

กิตติกรรมประกาศ
(Acknowledgement)

รายงานการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในญี่ปุ่น : ศึกษากรณีแรงงานนอกกฎหมาย (Quality of Working Life of Thai Labors in Japan : Case Study of Illegal Workers) นี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ประเภทโครงการความร่วมมือกับต่างประเทศ (ไทย - ญี่ปุ่น) ประจำปีงบประมาณ 2538 - 2539 ระยะเวลาการทำวิจัย 2 ปี (เมษายน 2538 - เมษายน 2539) และได้รับการตีพิมพ์ปี พ.ศ. 2541



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ชื่อโครงการ : โครงการวิจัยเรื่อง “ คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในญี่ปุ่น : ศึกษากรณีแรงงานนอกกฎหมาย ”

Research Title : Quality of Working Life of Thai Labors in Japan : Case Study of Illegal Workers

ชื่อผู้วิจัย : นายเสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ

หน่วยงานที่สังกัด : ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โทร 943590

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยประเภท : โครงการความร่วมมือกับต่างประเทศ (ไทย - ญี่ปุ่น)

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2538 - 2539 จำนวนเงิน 260,400 บาท
ระยะเวลาทำการวิจัย 2 ปี ตั้งแต่ เมษายน 2538 - เมษายน 2540

บทคัดย่อ

ปัจจุบันมีคนงานไทยที่ไปทำงานอย่างผิดกฎหมายในญี่ปุ่นจำนวนมาก คนเหล่านั้นต้องการเพียงจะได้มาซึ่งเงินเพื่อส่งมาเลี้ยงครอบครัวของตนในประเทศไทย แต่พฤติกรรมดังกล่าวเป็นการละเมิดกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น ดังนั้นจึงเป็นปัญหาที่รัฐบาลทั้งสองประเทศจะต้องเข้าใจในสถานการณ์เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อเข้าใจถึงกระบวนการเดินทางเข้าไปทำงานในประเทศญี่ปุ่น ชีวิตความเป็นอยู่ของคนเหล่านั้น ปัญหาที่ประสบทั้งที่ขณะอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นและเมื่อกลับมายังประเทศไทยแล้ว และที่สำคัญที่สุดก็คือการประเมินคุณภาพชีวิตของคนงานไทยในญี่ปุ่น โดยใช้เกณฑ์วัดที่ประยุกต์ให้เข้ากับสภาพของคนงานไทย

วิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยอาศัยข้อมูลทางเอกสาร โดยเฉพาะรายงานของทางราชการทั้งไทยและญี่ปุ่น นอกจากนี้ยังใช้วิธีการสัมภาษณ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการสังเกตการณ์ และสัมภาษณ์ประกอบแบบสอบถาม ตัวอย่างในการศึกษามีทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องทั้งฝ่ายไทยและญี่ปุ่น สหภาพแรงงานญี่ปุ่น สถานพยาบาล หน่วยงานที่มีไซของรัฐบาล และคนงานไทยทั้งที่อยู่ในญี่ปุ่นและที่กลับมาประเทศไทยแล้ว

คนงานไทยในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายส่วนใหญ่เป็นชาย ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 26 - 45 ปี และมีครอบครัวแล้ว การศึกษาส่วนใหญ่จะไม่เกินมัธยมปีที่ 6 และเกือบครึ่งหนึ่งเป็นคนมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาชีพก่อนที่จะไปทำงานยังประเทศญี่ปุ่นนั้นส่วนใหญ่จะรับจ้าง ทำนา และค้าขายและมีรายได้ต่อคนไม่เกิน 50,000 บาทต่อปี

คนงานเหล่านี้ที่เกือบครึ่งหนึ่งของทั้งหมดเดินทางเข้ามาญี่ปุ่นด้วยตนเองเพราะมีคนรู้จักเข้ามาทำงานอยู่ก่อนหน้านี้อแล้วและอีกเกือบร้อยละ 40 ต้องอาศัยนายหน้ามาจัดการให้ ค่านายหน้าจะอยู่ที่ระหว่าง 150,000 - 200,000 บาท

เมื่อเข้าอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นแล้ว เกือบครึ่งหนึ่งของคนงานเหล่านี้จะต้องจ่ายค่านายหน้าจัดหางานซึ่งอัตราที่นิยมใช้กันในหมู่คนไทยด้วยกันก็คือ 100,000 เยนต่อครั้ง งานที่คนงานไทยส่วนใหญ่ทำกันก็คืองานก่อสร้าง งานโรงงานที่ใช้แรงงาน และงานร้านอาหาร เวลาการทำงานจะทำวันละ 8 ชั่วโมงและในหนึ่งสัปดาห์จะทำงาน 6 วัน รายได้ส่วนใหญ่จะอยู่ระหว่างเดือนละ 150,000 - 200,000 เยนหรือประมาณ 37,500 - 50,000 บาทต่อเดือน (อัตราแลกเปลี่ยนขณะนั้นอยู่ที่ 25 บาทต่อ 100 เยน) ส่วนใหญ่จะมีรายจ่ายระหว่าง 25,000 - 50,000 เยนเพราะได้รับสวัสดิการจากนายจ้างค่อนข้างมากและส่วนใหญ่จะส่งเงินกลับบ้านประมาณเดือนละ 100,000 เยนหรือ 25,000 บาท

คนงานไทยส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการมาทำงานที่ญี่ปุ่นและคิดว่าการทำงานในญี่ปุ่นนั้นเป็นการตัดสินใจที่เหมาะสมแล้ว ดังนั้นจึงไม่ต้องการความช่วยเหลือใด ๆ ทั้งสิ้น ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น เรื่องของรายได้อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ เรื่องของสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานก็ไม่มีปัญหาที่น่าเป็นห่วง สถานภาพทางสังคมก็มีได้ถูกรับเกียรติจากคนญี่ปุ่น แต่ในเรื่องของประโยชน์ทางความรู้จากที่ทำงานนั้นมีน้อยมากเพราะงานที่ทำเป็นงานที่ไม่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญมากนัก ส่วนเรื่องการคุ้มครองแรงงานนั้นรัฐบาลญี่ปุ่นให้การคุ้มครองที่ดีแต่ปัญหาอยู่ที่คนงานไทยไม่กล้าร้องเรียนต่อราชการเพราะกลัวจะถูกจับกลับประเทศไทย

ปัญหาที่สำคัญของคนงานไทยที่ไปทำงานต่างแดนก็คือเมื่อกลับมาประเทศตนแล้วไม่รู้จะทำงานอะไรเพราะอายุมากขึ้นและเงินที่เก็บได้จากการทำงานก็มักจะถูกครอบครัวนำไปใช้โดยไม่เกิดประโยชน์ในภายหลัง

ข้อเสนอแนะ จำนวนเงินที่คนงานไทยในญี่ปุ่นส่งกลับประเทศไทยในแต่ละปีมีมูลค่ามหาศาลแต่รัฐบาลญี่ปุ่นไม่มีนโยบายจะรับแรงงานไม่มีฝีมือเข้าไปทำงานเพราะเกรงจะส่งผลกระทบต่อทางสังคมและไม่ต้องการเกิดข้อขัดแย้งกับสหภาพแรงงานของญี่ปุ่น แต่โรงงานขนาดเล็กภาคเกษตรกรรมและร้านอาหารจำนวนมากในญี่ปุ่นยังต้องการแรงงานต่างชาติอยู่ รัฐบาลไทยและญี่ปุ่นควรรหาทางออกร่วมกัน ขณะเดียวกันรัฐบาลไทยควรจะให้คนงานเหล่านั้นโดยผ่านหน่วยงานที่ไม่ใช่ของรัฐเช่นกรณีของฟิลิปปินส์ที่ดูแลคนงานของตนโดยผ่านโบสถ์ของศาสนาตนแต่รัฐไม่ควรเข้าไปดูแลคนงานโดยตรงเพราะเท่ากับไปส่งเสริมให้คนไทยไปละเมิดกฎหมายของญี่ปุ่น นอกจากนั้นการจัดหางานและให้คำปรึกษาแก่คนงานไทยทั้งขณะที่อยู่ในญี่ปุ่นและที่กลับจากทำงานต่างประเทศเป็นสิ่งที่ต้องกระทำโดยด่วน

ABSTRACT

At present there are many illegal Thai workers working in Japan . They need only money to feed their families in Thailand but their presence is regarded as violation of Japanese laws. This problem belongs to both Japanese and Thai governments and requires both parties to mitigate in the near future.

Objective of the research is to investigate processes of Thai workers entering into Japan, their living conditions, problems facing them while staying in Japan and after coming back to Thailand. Most important is to evaluate their quality of working life justified by applied criteria which are applicable to Thai workers.

Research methodology is qualitative in nature and data collection was conducted through both Japanese and Thai official reports, formal and informal interviews, observation, and questionnaires. Samples include Japanese and Thai officers, labor unions, medical units, non-government organizations, and Thai workers who were in Japan and those who had come back to Thailand.

Most of illegal Thai workers were male at the ages between 26 -45 years old and married. Their formal education attainment was mostly lower than high school level and half of them came from northeast of Thailand. Former occupations before leaving for Japan were employees, cultivators, and merchants and their incomes generally were not over 50,000 Baht per head a year.

Almost a half of them travelled to Japan by themselves because they knew someone who had been staying in Japan but 40 percent of the total workers had to depend on brokers' service which demanded normally 150,000 - 200,000 Baht for a service charge.

After entering into Japan, a half of them had to pay to job brokers who found them a job at a rate of 100,000 Yen . Most of Thai workers were working in the fields of construction, labor intensive factories, and food services. They worked 8 hours a day and 6 days a week. Generally their incomes were between 150,000 - 200,000 Yen a month or 37,500 - 50,000 Baht a month due to exchange rate at 100 Yen per 25 Baht. Approximately, their expenditures in Japan were between 25,000 - 50,000 Yen a month since most of benefits were given by their employers. Each illegal Thai worker normally would forward the money to his family on remittance of 100,000 to 250,000 yen a month.

Most of illegal Thai workers in Japan found no problems in their working conditions and they thought the coming to work in Japan was a right decision. Therefore they needed no help. In term of quality of working life, particularly on their compensation, health and safety, and social status recognized by Japanese were satisfactory. Career development was quite poor due to the fact that most of their works needed no skill. Their protection of labor rights was also at the state of unsatisfaction even though Japanese government tried to offer protection to them but most of Thai workers were afraid if they reported to authority they might be arrested and sent back to Thailand.

The most serious problem for illegal Thai workers in Japan was a situation of unemployment when they returned home. Because they were getting old and their savings were spent by their families in a non-productive way.

Recommendations : Amount of remittance from Japan to Thailand a year is numerous. Japanese government has no policy to permit unskilled foreign workers entering into this country because this may lead to social problems and cause a conflict with labor unions. As a matter of fact, many small factories, agricultural sector, and food shops are still in need of foreign workers. Thai and Japanese governments should realize and solve this problem together. Also, Thai government should pay more attention to Thai workers in Japan through non-government organizations. Like the Philippine government, most of assistances provided to her workers in Japan are given through Christian churches. It is not advisable to Thai government to have a direct assistance to Thai workers since it may be defined by Japanese government as an act of interference . More over, job provision and consultation for Thai workers who are staying in Japan and those who have been back to Thailand will be of benefits to them indeed.

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
3. ขอบเขตการศึกษา	5
4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและวิธีการศึกษา	7
1. แนวคิดและทฤษฎีเรื่องการอพยพแรงงานระหว่างประเทศ	11
2. แนวความคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน	21
3. วิธีการศึกษา	41
บทที่ 3 สถานการณ์แรงงานต่างชาติในภูมิภาคเอเชีย	48
1. สถานการณ์แรงงานต่างชาติของประเทศผู้รับแรงงาน	50
2. ประเทศผู้ส่งแรงงานไปต่างประเทศ	65
3. สรุปภาพแรงงานต่างประเทศในภูมิภาคเอเชีย	79
บทที่ 4 การพัฒนาเศรษฐกิจและสถานการณ์แรงงานในประเทศญี่ปุ่น	83
1. สภาพเศรษฐกิจของญี่ปุ่น	83
2. โครงสร้างเศรษฐกิจและสถานการณ์แรงงานของญี่ปุ่น	92
3. การเข้าประเทศญี่ปุ่นของคนต่างชาติ	97
4. จำนวนคนต่างชาติที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นโดยจำแนกตามประเทศ	99
5. ลักษณะทั่วไปของแรงงานต่างชาติในประเทศญี่ปุ่น	107
บทที่ 5 ลักษณะทั่วไปของสังคมคนไทยในญี่ปุ่น	142
1. ลักษณะของสังคมคนไทยตามวงจรในการใช้จ่ายเงิน	142
2. คัพทเฉพาะที่ใช้กันในหมู่คนไทย	151
บทที่ 6 ข้อมูลส่วนบุคคลของคนไทยที่หลบอาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่น	167
1. ภูมิฐานะและลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	167
2. ลักษณะของการเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่น	177
3. การอาศัยอยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น	187
บทที่ 7 ลักษณะและชีวิตของคนงานไทยในญี่ปุ่น	197
1. ภูมิฐานะเดิมและลักษณะทางประชากร	197

2. ดินทำนบกและสถานภาพทางเศรษฐกิจก่อนเดินทางมาทำงานในญี่ปุ่น	202
3. กระบวนการเดินทางมาญี่ปุ่น	209
4. สภาพการทำงานในญี่ปุ่น	211
5. ปัญหาและความต้องการ	226
6. สรุปลักษณะทั่วไปของแรงงานไทยในญี่ปุ่น	231

บทที่ 8 การวิเคราะห์ลักษณะสำคัญของแรงงานไทยในญี่ปุ่น	235
1. ภูมิหลังแรงงานไทยไปทำงานในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมาย	235
2. การเดินทางไปทำงานยังประเทศญี่ปุ่น	236
3. ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทาง	237
4. กระบวนการการติดต่อเพื่อเข้าประเทศญี่ปุ่น	240
5. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางและรายได้ของแรงงานไทย	245
6. ปัญหาและความต้องการความช่วยเหลือ	254

บทที่ 9 คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในญี่ปุ่นที่ไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย	256
1. เกณฑ์คำตอบแทน	259
2. เกณฑ์สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย	273
3. เกณฑ์การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน	294
4. เกณฑ์การได้พัฒนาความรู้ความสามารถในหน้าที่การงานอันจะเป็นประโยชน์ในอนาคต	
5. เกณฑ์สิทธิที่ได้รับความเป็นธรรมตลอดการทำงาน	314
6. สรุปผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยที่ไปทำงานอย่างผิดกฎหมายในญี่ปุ่น	322

บทที่ 10 ข้อเสนอแนะ	333
1. ข้อเสนอแนะในทางการเมือง	333
2. ข้อเสนอแนะในทางเศรษฐกิจ	336
3. การให้ความช่วยเหลือแก่คนไทยในญี่ปุ่น	338
4. การให้ความช่วยเหลือคนไทยที่ไปและกลับจากทำงานในต่างประเทศ	339
5. ความร่วมมือในการจัดส่งแรงงานไทยไปฝึกงานที่ญี่ปุ่น	342
6. แนวทางในเรื่องการส่งแรงงานไปทำงานยังต่างประเทศในอนาคต	343

บรรณานุกรม	344
-------------------	-----

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การจำแนกลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานตามด้านต่าง ๆ	28
2	จำนวนคนต่างชาติที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่น	98
3	จำนวนคนต่างชาติที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นโดยจำแนกตามประเทศ	101
4	อัตราการเปลี่ยนแปลงคนต่างชาติที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่น โดยจำแนกตามประเทศ	104
5	จำนวนคนในประเทศกลุ่มอาเซียนที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่น	106
6	จำนวนคนต่างชาติที่อยู่ในประเทศญี่ปุ่นอย่างถูกกฎหมายจำแนกตามลักษณะอาชีพ	110
7	ข้อมูลประมาณการจำนวนคนต่างชาติที่หลบอาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่น	113
ระหว่างปี ค.ศ. 1990-1994		
8	อัตราส่วนร้อยละของการเปลี่ยนแปลงจำนวนคนต่างชาติที่หลบอาศัยอยู่ในประเทศ ญี่ปุ่นระหว่างปี ค.ศ. 1990-1994	116
9	สัดส่วนของคนต่างชาติที่หลบอาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่นในเดือนพฤศจิกายน 1994	118
10	จำนวนรวมและอัตราเพิ่มร้อยละของคนงานต่างชาติที่ถูกจับได้	119
11	คนต่างชาติที่ถูกจับโดยจำแนกตามประเทศและเพศ	122
12	อัตราการเปลี่ยนแปลงของคนไทยที่ถูกจับโดยกรมตรวจคนเข้าเมือง	124
13	จำนวนคนงานต่างชาติในญี่ปุ่น จำแนกตามเพศและอายุ	126
14	สถานภาพการเข้าประเทศของคนงานต่างชาติ	127
15	ระยะเวลาของการอาศัยอยู่ในญี่ปุ่น	128
16	เมืองที่ทำงานของคนต่างชาติที่ญี่ปุ่น	132
17	รายได้ต่อวันของคนงานต่างชาติในญี่ปุ่น	135
18	ความสัมพันธ์กับนายจ้างมีจจาชีพโดยจำแนกตามสัญชาติของคนงานต่างชาติ	136
19	จำนวนพนักงานญี่ปุ่นในหน่วยงานที่คนงานต่างชาติทำงานอยู่จำแนกตามเพศ	138
20	จำนวนพนักงานต่างชาติที่คนงานต่างชาติทำงานอยู่จำแนกตามเพศ	139
21	ภูมิลำเนาของกลุ่มตัวอย่าง	168
22	ลักษณะทางประชากร	171
23	ลักษณะทางเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง	173
24	ความรู้ความสามารถในการทำงาน	175
25	ลักษณะของการเดินทางเข้าญี่ปุ่น	183

ตารางที่	หน้า	
26	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาญี่ปุ่น	185
27	ภูมิลำเนาและเมืองที่ประกอบอาชีพในประเทศญี่ปุ่น	188
28	สถานที่ทำงาน	190
29	รายได้	191
30	ระยะเวลาการใช้หนี้	192
31	ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในญี่ปุ่น	193
32	สาเหตุของการกลับประเทศไทยและความต้องการกลับมาญี่ปุ่นอีก	194
33	ภูมิลำเนาเดิม	199
34	ลักษณะทางประชากร	201
35	ถิ่นพำนักที่อยู่ในประเทศไทย	203
36	สถานภาพทางเศรษฐกิจก่อนเดินทางมาทำงานในญี่ปุ่น	206
37	กระบวนการเดินทางมาญี่ปุ่น	212
38	จังหวัดที่คนงานไทยในญี่ปุ่นอาศัยอยู่	213
39	สภาพการทำงานในประเทศญี่ปุ่น	218
40	รายได้ต่อเดือน	221
41	ค่าใช้จ่าย	223
42	เงินออมหรือเงินที่ส่งกลับบ้าน	224
43	สวัสดิการของคนงาน	225
44	ความคิดเห็นต่อเรื่องการไปทำงานในญี่ปุ่น	226
45	ปัญหาและความเดือดร้อน	228
46	การต้องการความช่วยเหลือ	230
47	แสดงรายได้มาตรฐานของพนักงานชายในปี2536 จำแนกตามอายุและระดับการศึกษาของพนักงาน	262
48	แสดงรายได้ของพนักงานโดยจำแนกตามตำแหน่งในปีต่าง ๆ	264
49	แสดงค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉลี่ยในภูมิภาคของอุตสาหกรรมต่างๆของญี่ปุ่นในปี2537	265
50	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยเมือง โอซาก้า	266
51	บัญชีรายรับรายจ่ายของครัวเรือนญี่ปุ่น โดยเฉลี่ยพนักงานทุกระดับและทุกอาชีพต่อเดือน	269
52	เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงานในโรงงานของประเทศชั้นนำต่างๆ	279
53	จำนวนการประสพอันตรายและการเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานปี2531	286

บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญของปัญหา

แม้ว่าประเทศญี่ปุ่นจะมีกฎหมายควบคุมคนต่างชาติที่จะมาทำงานในญี่ปุ่น โดยมีการกำหนดอย่างชัดเจนว่า มีงานประเภทใดบ้างที่อนุญาตให้คนต่างชาติมาทำงานได้ก็ตาม แต่ในความเป็นจริงกลับมีแรงงานต่างชาติอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นจำนวนนับแสนคน โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือ (Unskilled Labors) ซึ่งขัดกับเจตนารมณ์ของรัฐบาลญี่ปุ่นที่ต้องการเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ (Skilled Labors) แม้ว่าทางรัฐบาลญี่ปุ่นจะออกกฎหมายอย่างไรก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติรัฐบาลญี่ปุ่นก็รู้ว่าแรงงานต่างชาติที่อยู่อย่างผิดกฎหมายนี้มีส่วนช่วยให้เศรษฐกิจของญี่ปุ่นดำเนินไปได้อย่างราบรื่น โดยเฉพาะในงานที่ต้องใช้แรงงานเป็นสำคัญ เช่น โรงงานขนาดเล็กที่อยู่รอบๆ กรุงโตเกียว ไม่ว่าจะเป็นที่โยโกฮาม่าหรือที่ชิบะ ภาคเกษตรที่อิบารากิ หรืองานก่อสร้างที่คนญี่ปุ่นเองก็ไม่ปรารถนาจะทำ ลักษณะงานเหล่านี้อาจดูเป็นงานชั้นต่ำในสายตาของคนญี่ปุ่นสมัยใหม่ แต่สำหรับคนต่างชาติแล้วหมายถึงรายได้จำนวนมากที่เขาสามารถเลี้ยงดูตนเอง และส่งกลับมายังครอบครัวของเขาที่อยู่ในประเทศของตน

จากข้อเท็จจริงที่ว่าแรงงานต่างชาติมีส่วนในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศญี่ปุ่น รัฐบาลญี่ปุ่นจึงดำเนินนโยบายแบบปากว่าตาขีป กล่าวคือถือว่าแรงงานต่างชาติเหล่านั้นเป็นผู้ผิดกฎหมายและมีความผิด แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่ได้ดำเนินการใดๆ อย่างจริงจังต่อผู้ผิดกฎหมายดังกล่าว การที่รัฐบาลต้องดำเนินนโยบายดังกล่าวเป็นด้วยเหตุผลคือ

ประการแรก สภาพแรงงานในประเทศญี่ปุ่นนั้นเป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลทางการเมืองสูงมาก สามารถกดดันรัฐบาลทั้งในยามปกติและในยามที่มีการเลือกตั้งได้ เนื่องจากหน่วยงานต่างๆ จะมีสภาพแรงงานที่จัดตั้งอย่างถูกต้องตามกฎหมายอยู่ ดังนั้นรัฐบาลจึงไม่กล้าดำเนินนโยบายใดๆ ที่ขัดความรู้สึกของสภาพแรงงาน การอนุญาตให้แรงงานต่างชาติที่ไม่มีฝีมือเข้ามาทำงานในญี่ปุ่นได้นั้น แม้ว่าจะงานที่ทำจะเป็นงานที่คนญี่ปุ่นเองไม่อยากจะทำก็ตาม แต่การอนุญาตดังกล่าวก็เป็นการทำให้คนงานญี่ปุ่นรู้สึกว่าคนงานต่างชาติมาแย่งโอกาสของตน และที่เป็นห่วงมากที่สุดคือเกรงว่านายจ้างจะจ้างคนต่างชาติมากขึ้นและไล่คนญี่ปุ่นออก เพราะคนงานต่างชาติยินดีรับค่าแรงถูกกว่าคนญี่ปุ่น ซึ่งเป็นที่แน่นอนว่าสภาพแรงงานไม่อาจยอมให้รัฐบาลรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องกฎหมายได้

ประการที่สอง ในส่วนรัฐบาลญี่ปุ่นเองก็ตระหนักถึงอิทธิพลของสภาพแรงงาน แต่ขณะเดียวกันก็เข้าใจถึงคุณค่าของแรงงานต่างชาติว่ามีส่วนอย่างมากต่อธุรกิจขนาดเล็กของตน

ทางออกที่ดำเนินการก็คือหาทางเลียงกฎหมายที่มีอยู่ โดยการให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานใน ญี่ปุ่นได้แต่กลับเรียกว่าเป็นการฝึกงาน ซึ่งการฝึกงานดังกล่าวจะทำให้ได้ก็ต่อเมื่อบริษัทของญี่ปุ่นที่ตั้งอยู่ในต่างประเทศเป็นผู้ขอมาว่าจะส่งคนงานที่อยู่ในประเทศนั้นๆ เข้ามาฝึกงานในบริษัทแม่ที่อยู่ใน ญี่ปุ่น แต่ความจริงก็เป็นที่ทราบกันว่าคนงานนั้นมาเพื่อ "ทำงาน" มากกว่า "ฝึกงาน"

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากฎหมายจะเปิดช่องให้นำคนงานต่างชาติเข้ามาทำงานในลักษณะของการฝึกงานก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติสิทธิดังกล่าวก็เป็นการเปิดช่องให้แก่บริษัทญี่ปุ่นที่มีขนาดใหญ่ และมีสาขาที่ต่างประเทศเท่านั้น ซึ่งไม่ค่อยมีปัญหาในเรื่องคนงานมากนัก ในขณะที่กิจการที่มี ปัญหาขาดคนงานก็คือ กิจการที่มีขนาดเล็ก กิจการภาคเกษตร และกิจการก่อสร้าง ซึ่งมีโอกาสตั้งสาขาของตนในต่างประเทศน้อยมาก ดังนั้นกระทรวงแรงงานของญี่ปุ่นจึงพยายามหาทางช่วย กิจการขนาดเล็กที่ขาดแคลนแรงงาน โดยการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาใหม่ คือ Japan International Training Cooperation Organization หรือที่เรียกชื่อย่อว่า JITCO เพื่อดูแลเกี่ยวกับการรับคนงาน ต่างชาติเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และยังสามารถจ่ายค่าจ้างแก่คนต่างชาติในอัตราที่ต่ำกว่าราคาค่าแรงในท้องตลาดอีกด้วยโดยมีความเชื่อว่าค่าแรงที่จ่ายนั้นแม้จะต่ำ แต่ก็ยังแพงกว่า ค่าแรงที่คนต่างชาติเหล่านั้นได้รับในประเทศของตน ดังนั้นญี่ปุ่นจะสามารถหาแรงงานในราคา ถูกป้อนแก่กิจการขนาดเล็กในประเทศของตนได้ แต่การจ้างงานดังกล่าวต้องทำในลักษณะของ การรับคนงานต่างชาติเข้ามาฝึกอบรม มิใช่เป็นการจ้างทำงาน ทั้งนี้ก็เพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พอใจ ของสหภาพแรงงานอีกเช่นเคย

แม้ว่าทางรัฐบาลญี่ปุ่นจะพยายามแก้ปัญหาแรงงานต่างชาติ โดยการสร้างความถูกต้อง ตามกฎหมาย (Legalization) ให้แก่แรงงานที่จะเข้ามาทำงานก็ตาม แต่ดูเหมือนว่าจะช่วยอะไรได้ ไม่มากนัก กล่าวคือในปี ค.ศ. 1994 มีแรงงานผิดกฎหมายอาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่นจำนวน 288,092 คน และแรงงานเหล่านี้ได้รับค่าจ้างในอัตราท้องตลาด ซึ่งสูงกว่าอัตราค่าจ้างที่ JITCO กำหนดให้ (ในหลักการเบื้องต้นทาง JITCO กำหนดค่าจ้างเดือนละ 90,000 เยน แต่หักค่าอาหาร และค่าที่พักแล้วจ่ายจริงเพียง 40,000 เยน ส่วนอัตราค่าจ้างในท้องตลาดนั้นจะแตกต่างกันไปตาม ลักษณะของงาน แต่โดยทั่วไปแล้วจะได้รับค่าจ้างประมาณ 180,000 - 200,000 เยนต่อเดือน เมื่อ หักค่ากินอยู่แล้วจะยังมีเหลืออีกประมาณ 120,000 - 150,000 เยนต่อเดือน) ดังนั้นการตั้ง JITCO จึงไม่ได้ช่วยอะไรมากนักเพราะคนงานเหล่านั้นย่อมไม่อยากอยู่ภายใต้กรอบระเบียบของ JITCO ยิ่งกว่านั้นจำนวนคนงานที่ JITCO รับผิดชอบได้ในแต่ละปีเมื่อแจกจ่ายไปยังประเทศต่างๆ แล้วจะเหลือ ประเทศละไม่กี่ร้อยคน ขณะที่แรงงานต่างชาติในญี่ปุ่นขณะนี้ก็มีจำนวนเป็นแสนคนขึ้นไป จาก สถิติของกรมตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นปรากฏจำนวนคนต่างชาติที่หลบอาศัยอยู่ในญี่ปุ่น ระหว่าง ปี ค.ศ. 1990 - 1994 ดังนี้

ปี	1990	1991	1992	1993	1994
จำนวนทั้งหมด	106,497	216,399	292,791	296,751	288,092
จำนวนคนไทย	11,523	32,751	53,219	53,845	46,964
อัตราร้อยละ	10.8	15.1	18.2	18.2	16.3

อย่างไรก็ตามตัวเลขที่แสดงนี้ เป็นเพียงข้อมูลที่เป็นทางการที่กรมตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นได้บันทึกไว้ขณะที่คนเหล่านั้นเดินทางเข้าประเทศและรายงานตนผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีคนไทยจำนวนไม่น้อย ในขณะที่ตัวเลขที่แท้จริงว่าคนไทยมีจำนวนเท่าไรในญี่ปุ่นยังเป็นข้อถกเถียงที่ไม่อาจสรุปได้ ทั้งนี้เพราะคนไทยบางส่วนเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นโดยทางเรือและแอบเข้าประเทศในลักษณะต่างๆ เช่น แอบขึ้นฝั่ง หรือไม่ก็ปลอมเป็นกลาสิเรือขึ้นไปเที่ยวบนบกแล้วหลบหนี นอกจากนี้ยังมีคนไทยจำนวนไม่น้อยที่ใช้เอกสารการเดินทางของประเทศอื่นๆ โดยเป็นเอกสารฉบับที่ปลอมแปลงขึ้นมาใหม่ เช่นเดียวกับกับคนชาติอื่นที่ใช้เอกสารการเดินทางของไทยแล้วเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่น ทั้งนี้เพราะในประเทศไทยมีกลุ่มคนบางกลุ่มที่มีอาชีพรับทำเอกสารเดินทางให้แก่คนต่างชาติอื่นๆ ดังนั้นจึงยากจะบอกได้อย่างแท้จริงว่าคนไทยมีจำนวนเท่าไรในประเทศญี่ปุ่น

คนไทยที่ไปทำงานอย่างไม่ถูกกฎหมายในญี่ปุ่นนั้น โดยทั่วไปก็คือคนที่ปรารถนาจะมีชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะรายได้ที่ได้รับนั้นค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับรายได้ที่เคยได้รับในประเทศไทย รายได้ที่ได้นั้นจะถูกส่งกลับประเทศในลักษณะต่างๆ เช่น ส่งผ่านธนาคาร ส่งผ่านร้านอาหาร ผักคนไทยด้วยกันที่กลับบ้าน หรือไม่ก็สะสมไว้นานพอแล้วนำเงินกลับประเทศด้วยตนเอง จำนวนเงินก้อนนี้ที่กลับสู่ประเทศไทยมีมากเท่าไรก็ไม่มีใครทราบได้ เพราะวิธีการส่งเงินกลับไทยมีหลายรูปแบบและไม่สามารถที่จะตรวจสอบได้ แต่ประมาณกันว่าจำนวนเงินดังกล่าวมีไม่น้อยกว่าหลายหมื่นล้านบาทต่อปี ในขณะที่ในแต่ละปีประเทศไทยขาดดุลการค้าต่อญี่ปุ่นปีละนับแสนล้านบาท เงินที่ได้จากคนไทยในญี่ปุ่นเหล่านี้จึงช่วยลดการขาดดุลชำระเงินมากพอสมควร แต่สิ่งที่สำคัญก็คือช่วยยกฐานะของคนไทยบางส่วนที่อยู่ในเมืองไทยให้อยู่ดีกินดีขึ้น

การที่คนไทยดังกล่าวไปใช้ชีวิตที่ไม่ถูกกฎหมายในญี่ปุ่นนั้น แม้ว่าทางรัฐบาลญี่ปุ่นจะไม่มีมาตรการอย่างจริงจังในการปราบปรามดังที่กล่าวมาแล้วในตอนต้น แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าคนไทยกลุ่มดังกล่าวจะมีชีวิตที่มีความสุขจากรายได้ที่ได้รับเสมอไป ทั้งนี้เนื่องจากการที่ต้องอาศัยในต่างแดนที่มีภาษาและวัฒนธรรมที่ต่างกัน ระบบการทำงานที่ค่อนข้างเข้มงวด และโรคภัยไข้เจ็บที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะในเรื่องสุขภาพนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ทั้งนี้เนื่องจากงานที่คนไทยทำนั้นมีอยู่ไม่กี่ประเภท กล่าวคือถ้าเป็นหญิงก็มักเป็นงานบริการทางเพศที่เสี่ยงต่อการติดโรค โดยเฉพาะโรคเอดส์และกามโรค ส่วนกรณีที่เป็นชายก็มักจะต้องทำงานในโรงงานหรือไม่ก็เป็นการก่อสร้าง ซึ่งเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย และเมื่อเกิดการเจ็บป่วยโอกาสที่จะได้รับการดูแล

รักษาก็น้อย เนื่องจากบุคคลดังกล่าวเป็นคนผิดกฎหมาย นายจ้างเองก็กลัวมีความคิดที่จ้างแรงงานต่างชาติ ขณะเดียวกันคนไทยเองก็มีปัญหาในเรื่องของภาษาที่ไม่อาจสื่อคนญี่ปุ่นได้อย่างเต็มที่ คนไทยจึงนิยมหาขายกินเองจากร้านที่ขายอาหารและสินค้าไทย ประกอบกับค่ารักษาพยาบาลในญี่ปุ่นค่อนข้างแพง เนื่องจากคนญี่ปุ่นจะได้รับการประกันสุขภาพ เมื่อเจ็บป่วยจึงสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลจากรัฐได้ แต่คนงานต่างชาติไม่อยู่ในฐานะดังกล่าวจึงต้องแบกภาระเองทั้งหมด ยกเว้นแต่จะมีนายจ้างใจดีที่ออกค่าใช้จ่ายส่วนนี้ให้

ในส่วนของการอนุมัติและจิตใจ การที่คนไทยที่มีความผูกพันกับครอบครัวเป็นวัฒนธรรมประจำชาตินั้น ต้องละทิ้งครอบครัวมาอยู่ต่างแดนจึงเป็นสิ่งทรมานใจไม่น้อย หญิงไทยจำนวนไม่น้อยที่หาทางออกโดยการใช้จ่ายกล่อมประสาท เล่นการพนันหรือเที่ยวโฮส (Host) ดังนั้นเงินทองที่หาได้แทนที่จะได้ส่งกลับบ้านก็อาจหมดไป

กรณีของชายไทย คนเหล่านั้นจำนวนไม่น้อยที่มีครอบครัวแล้ว การเดินทางมาญี่ปุ่นก็เพื่อหวังว่าจะได้เงินสักก้อนเพื่อสร้างความมั่นคงแก่ครอบครัว มีบ้านของตนเองและมีทุนการศึกษาให้แกบุตรของตน การต้องจากครอบครัวที่ตนรักยอมสร้างความเครียดแก่ตนไม่มากนักน้อย บางคนก็หาทางออกโดยการเล่นการพนันหรือไม่กี่ดื่มเหล้าเมายา

นอกจากนั้นคนไทยที่หลบอาศัยทำงานในญี่ปุ่นทั้งหญิงและชาย ต้องเผชิญกับปัญหาของหนี้สินที่ไซ้เพื่อการเดินทางมาแสวงโชคในญี่ปุ่น เงินที่จ่ายหมายถึงค่านายหน้า ค่าเดินทาง ค่าใช้จ่ายระหว่างรอรงาน และบางครั้งยังรวมไปถึงค่าจัดทำเอกสารการเดินทางที่เกิดจากการคัดแปลงด้วย โดยเฉพาะในกรณีของเพศหญิงที่ต้องชำระหนี้สินเป็นจำนวนมาก บางครั้งมากถึง 300 - 400 ใบ (หนึ่งใบคือหนึ่งหมื่นเยนหรือประมาณ 2,500 บาท ดังนั้นจำนวน 400 ใบจึงประมาณ 1,000,000 บาท) ผู้หญิงบางคนจึงหาทางออกโดยการหนีหนี้ ซึ่งก็ต้องเผชิญกับปัญหาการตามล่าของพวกยาquilaที่คอยให้การคุ้มครองกับกิจการประเภทดังกล่าว ขณะเดียวกันก็มีหญิงบางคนแก้ปัญหาโดยใช้ความรุนแรงกับแม่เลี้ยงจนเกิดเป็นคดีหลายคดีที่สันตะทือนต่อสังคมญี่ปุ่นมาแล้ว เช่น คดีชิน โคอิวะ และคดีชิโมคาเตะ เป็นต้น (หมายเหตุ : คดีชิน โคอิวะ เป็นคดีที่หญิงไทยจำนวน 6 คนร่วมกันฆ่าหญิงไต้หวันที่เป็นมาฆ่า เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2535 คดี เกิดขึ้นที่ร้านขายเครื่องดื่มีหญิงคอยให้บริการทางเพศในย่านชิน โคอิวะ ในกรุงโตเกียว ; คดีชิโมคาเตะ เป็นเรื่องของหญิงไทยจำนวน 3 คนถูกกล่าวหาว่าทำการฆาตกรรมหญิงที่ควบคุมตนเพื่อชิงทรัพย์ ศาลชั้นต้นได้ตัดสินแล้วว่ามีความคิด ทนายจำเลยได้อุทธรณ์ โดยพิสูจนใหม่ว่าสามได้แปลคำให้การเป็นภาษาญี่ปุ่นที่ไม่ถูกต้อง แต่ขณะเดียวกันศาลแพ่งได้ตัดสินแล้วว่าการที่หญิงไทยทั้งสามถูกบังคับให้คำประเวณี โดยไม่ได้รับค่าตอบแทนนั้นเป็นความคิดที่เจ้าของร้านเครื่องดื่มีดังกล่าวต้องชดใช้ค่าแรงดังกล่าว แม้ว่าหญิงไทยทั้งสามคนดังกล่าวจะอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายก็ตาม)

จากข้อเท็จจริงดังกล่าว จะเห็นว่าการที่คนไทยไปประกอบอาชีพในญี่ปุ่นเป็นเรื่องที่ค่อนข้างสลับซับซ้อนและละเอียดอ่อน การพิจารณาแต่แง่มุมทางเศรษฐกิจอย่างเดียวว่าคนไทยเหล่า

นั้นหาเงินเข้าประเทศไทยในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก อาจจะทำให้ละเลยข้อพิจารณาทางสังคมว่า คนไทยดังกล่าวต้องเผชิญกับปัญหานานัปประการ การพิจารณาแต่ในแง่มุมมองทางกฎหมายอาจจะทำให้ด่วนสรุปว่าคนไทยดังกล่าวคือผู้ละเมิดกฎหมายของญี่ปุ่น จึงจำเป็นต้องรีบรับคนไทยดังกล่าว กลับไทยโดยด่วน ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ทางญี่ปุ่นกลับไม่ได้มองปัญหาดังกล่าวในมุมมองของ นักกฎหมาย ดังนั้นการจะเข้าใจถึงปัญหาของคนไทยที่ทำงานในญี่ปุ่นจำเป็นต้องอาศัยการศึกษา ในหลายๆ ด้านประกอบกัน

งานวิจัยฉบับนี้เป็นเพียงความพยายามที่จะชี้ให้เห็นว่าคนไทยที่อาศัยอยู่ในญี่ปุ่น โดยเฉพาะคนไทยที่มารับจ้างทำงานมิใช่มาให้บริการทางเพศ มีสภาพความเป็นอยู่อย่างไร ก่อนมา ญี่ปุ่นมีพื้นเพความเป็นมาอย่างไร หางานกันอย่างไร และมีปัญหาอะไร โดยหวังว่างานวิจัยชิ้นนี้ จะช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบความจริง และเป็นแนวทางในการการกำหนดและดำเนิน นโยบายที่เป็นจริงมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าการกำหนดนโยบายของรัฐในเรื่องหนึ่งๆ นั้น จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริงในเรื่องนั้นๆ มิฉะนั้นนโยบายดังกล่าวก็จะไร้ประโยชน์

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- (1) เพื่อศึกษาถึงรูปแบบและวิธีการของแรงงานไทยในการเข้าไปรับจ้างในประเทศญี่ปุ่น
- (2) เพื่อศึกษาถึงสภาพเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวแรงงานไทยในสภาพที่ก่อนไป และขณะที่ทำการรับจ้างในประเทศญี่ปุ่น
- (3) เพื่อศึกษาสภาพความเป็นอยู่ ทั้งทางด้านสังคม ความเป็นอยู่ และเศรษฐกิจ ของแรงงานไทยในระหว่างการรับจ้างที่ประเทศญี่ปุ่น
- (4) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและความต้องการที่แรงงานไทยอยากได้รับความช่วยเหลือจากฝ่ายที่เกี่ยวข้องในทางคานต่าง ๆ
- (5) เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยที่ไปทำงานในญี่ปุ่นโดยผิดกฎหมาย

3. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตเฉพาะคนงานไทยที่ไปทำงานในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายเท่านั้น มิได้ครอบคลุมคนไทยในส่วนอื่นที่อาศัยอยู่ในญี่ปุ่น เช่น หญิงไทยที่ไปค้าบริการทางเพศ หรือคนงานไทยที่ถูกส่งไปฝึกงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 1) ให้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดคน โยบายเรื่องแรงงานที่ไปปฏิบัติงานในประเทศญี่ปุ่น รวมถึงการแสวงหามาตรการที่เหมาะสมเพื่อช่วยเหลือแรงงานไทยที่รับจ้างอยู่ ณ ประเทศญี่ปุ่น
- (2) ผลการศึกษานี้จะนำมาซึ่งความเข้าใจร่วมกันระหว่างประชาชนชาวญี่ปุ่นและแรงงานไทยที่ไปรับจ้าง ณ ประเทศญี่ปุ่น
- (3) เป็นการสร้างองค์ความรู้ในสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวิธีการศึกษา

แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศมาตั้งแต่อดีต โดยเฉพาะในประเทศทางเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เช่น กรณีของประเทศไทย สมัยก่อนสงครามระหว่างพม่ากับไทยล้านนาก็สืบเนื่องจากความต้องการแรงงานเป็นสำคัญ การที่พม่าตีเมืองเชียงใหม่สมัยพระเจ้าบุเรงนองในปี พ.ศ. 2101 นั้น ก็มีวัตถุประสงค์ในการกวาดต้อนประชาชน โดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่างเงิน ช่างทำร่ม ช่างทอง และช่างแกะสลัก การกวาดต้อนแรงงานจากเชียงใหม่เป็นความต้องการแรงงานจากเชียงใหม่ที่ถือว่าเป็นช่างฝีมือดีเพื่อเอาไปก่อสร้างปราสาทพระราชวัง และวัดวาอารามให้แก่กษัตริย์พม่า จนสมัยพระเจ้ากาวิละได้ทำการกอบกู้เมืองเชียงใหม่ขึ้นมาอีกครั้งในปี พ.ศ. 2339 ก็ได้มีการกวาดต้อนผู้คนจากแคว้นสิบสองปันนา เมืองของ เชียงรุ่ง และ เชียงตุงมาอยู่บริเวณทางเหนือของไทย โดยเฉพาะที่จังหวัดลำพูน เชียงราย พะเยา และเชียงใหม่ การกวาดต้อนดังกล่าวก็เพื่อจะได้แรงงานมาช่วยกันสร้างเมืองใหม่ ดังนั้นจึงมีการพูดถึงการสร้างเมืองว่า "เก็บผักใส่ซ้า (ตะกร้า) เก็บข้าเข้าเมือง" อันหมายถึงว่าการทำสงครามแต่ละครั้งก็มีจุดมุ่งหมายที่จะเอาแรงงานจากเมืองขึ้นมาใช้ประโยชน์ในประเทศที่ชนะสงคราม

ปรากฏการณ์ของการกวาดต้อนแรงงานยังมีให้พบในอีกหลายประเทศในอดีต เช่น ประเทศอียิปต์ที่มีการก่อสร้างปิรามิดขนาดใหญ่ หรือการก่อสร้างนครวัดและนครธมของประเทศกัมพูชาก็มีการกวาดต้อนแรงงานจากประเทศใกล้เคียงเอาไปใช้ในการก่อสร้าง อย่างไรก็ตามการที่ต้องมีการทำสงครามเพื่อเอาแรงงานขณะนั้น ก็เพราะจำนวนประชากรที่มีอยู่ตอนนั้นยังมีไม่มาก ความอุดมสมบูรณ์ของแผ่นดินก็ยังมีไม่จำกัด สิ่งที่ขาดก็คือแรงงานที่จะมาใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดคุณค่า แต่ในปัจจุบันการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งก็ยังไม่ปรากฏให้เห็น แต่ทว่าลักษณะของการเคลื่อนย้ายเปลี่ยนจากการทำสงครามมาเป็นความสมัครใจของแรงงานเอง ที่อยากจะเปลี่ยนสถานที่เพื่อหารายได้จุนเจือตนเองและครอบครัว

ในปัจจุบันปัจจัยทางเศรษฐกิจมีบทบาทอย่างมากในการกำหนดทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ปัจจัยทางเศรษฐกิจในที่นี้หมายถึงเรื่องของเงินเดือนและค่าจ้างที่มีความแตกต่างกันระหว่างประเทศที่รับแรงงาน (Labor-importing country) กับประเทศที่ส่งออกแรงงาน (Labor-exporting country) ในเมื่อแรงงานในประเทศหนึ่งได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอีกประเทศหนึ่ง คนงานที่มีโอกาสน้อยมักจะเคลื่อนย้ายไปสู่แหล่งที่มีค่าตอบแทนสูงกว่า การเคลื่อนย้ายดังกล่าวมีทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมายและที่ผิดกฎหมาย การเคลื่อนย้ายแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายที่เห็นได้ชัดก็คือ การที่คนงานจากประเทศต่างๆ ไปรับจ้างทำงานที่ประเทศตะวันออกกลาง หรือกรณี

ของคนไทยไปทำงานที่ประเทศไต้หวัน ส่วนการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ผิดกฎหมาย เช่น แรงงานจากประเทศพม่า จีน ปากีสถาน หรือบังกลาเทศแอบมาทำงานในประเทศไทย รวมทั้งกรณีของคนไทยจำนวนมากเช่นเดียวกับคนจีน เกาหลี ฟิลิปปินส์ และเปรูแอบไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นซึ่งเป็นปัญหาอยู่ขณะนี้

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ นอกจากจะเกิดจากความแตกต่างของค่าจ้าง (Wage Differential) แล้ว ยังเกิดจากปัจจัยของความไม่สมดุลของอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน (Imbalance of Demand and Supply for Labor) อีกด้วย กล่าวคือประเทศที่มีค่าจ้างสูงมีความต้องการแรงงานมากกว่าปริมาณแรงงานที่มีอยู่ในประเทศ ในเมื่อหาแรงงานดังกล่าวในประเทศของตนไม่ได้ ก็จำเป็นต้องมีการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศ การนำเข้ดังกล่าวจะถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ ขึ้นอยู่กับกฎและระเบียบของประเทศนำเข้าแรงงานเป็นรายๆ ไป แต่ข้อเท็จจริงก็คือว่ากฎและระเบียบ ไม่สามารถที่จะกีดขวางการเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือแม้จะกีดกันแรงงานต่างชาติอย่างไร แต่ถ้าความต้องการในแรงงานเหล่านั้นยังมีอยู่ในประเทศของตน การลักลอบเข้าเมืองก็เป็นสิ่งธรรมดาที่พบเห็นได้ทั่วไป เช่น แรงงานพม่าที่พบเป็นจำนวนมากในบางจังหวัดทางเหนือและทางใต้ของประเทศไทย ส่วนประเทศที่แรงงานหนีไปอยู่ประเทศอื่นนั้น ไม่จำเป็นว่าประเทศดังกล่าวมีปริมาณแรงงานส่วนเกินก็ได้ กล่าวคือประเทศนั้นอาจมีแรงงานไม่พอสำหรับการประกอบการ แต่ขณะเดียวกันก็มีแรงงานบางส่วนหนีไปอยู่ประเทศอื่น เพราะประเทศอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่าที่ได้รับจากประเทศของตนเอง ลักษณะนี้มักเกิดขึ้นกับแรงงานมีฝีมือหรือคนที่มีความรู้ ที่ไม่พอใจกับค่าจ้างของตนเองและละทิ้งแผ่นดินของตนเพื่อไปแสวงโชคในดินแดนอื่น ลักษณะนี้เรียกกันว่าปัญหาสมองไหล ดังนั้นปรากฏการณ์สมองไหลจึงมิได้เกิดกับแรงงานส่วนเกิน (Surplus of Labor) แต่มักเป็นแรงงานที่ขาดแคลนอยู่แล้วและยังต้องสูญเสียไปให้กับประเทศอื่นอีกด้วย จึงทำให้ลักษณะของปัญหาทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น เช่น การขาดแคลนแพทย์และวิศวกรของประเทศด้อยพัฒนาทั้งหลาย

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศแม้ว่าจะเป็นสิ่งผิดกฎหมายในบางแห่ง แต่ข้อเท็จจริงแล้วการกระทำดังกล่าวก็ส่งผลดีไม่น้อย ทั้งกับประเทศผู้รับแรงงานและประเทศผู้ส่งแรงงาน ในส่วนของประเทศผู้รับแรงงาน คนงานที่อพยพเข้ามา (Immigrant Workers) มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการเพิ่มคุณค่าของการผลิต (Value-added) กล่าวคือทรัพยากรต่างๆ จำเป็นต้องมีการแปรรูปเพื่อให้เกิดอรรถประโยชน์สูงขึ้น ในเมื่อแรงงานในประเทศตนไม่สามารถตอบสนองการผลิตดังกล่าวได้การพึ่งแรงงานต่างชาติจึงเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นแรงงานต่างชาติจึงมีส่วนในการเพิ่มรายได้ประชาชาติของประเทศผู้รับแรงงานนั้น ในหลายๆ ประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติมหาศาล แต่ขาดแรงงานที่จะช่วยนำทรัพยากรเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ เศรษฐกิจของประเทศก็ย่อมไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร แรงงานต่างชาติจึงไม่ใช่สิ่งที่น่ารังเกียจแม้บางครั้งจะมีลักษณะผิดกฎหมายก็ตาม

สำหรับประเทศที่มีแรงงานไปทำงานยังต่างประเทศ ไม่ว่าจะถูกต้องตามกฎหมายหรือผิด

กฎหมายก็ตาม ก็ได้รับผลประโยชน์หรือเสียผลประโยชน์จากการที่แรงงานของตนไปอยู่ประเทศอื่นแล้วแต่กรณี กล่าวคือ การที่แรงงานไปรับจ้างต่างประเทศ ก็จะมีเงินส่งกลับประเทศของตน (Remittance) จำนวนเงินดังกล่าวย่อมถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของรายได้ประชาชาติ (National Income) เพราะเงินดังกล่าวย่อมถูกนำมาหมุนเวียนในประเทศผู้ส่งแรงงาน ครอบครัวของแรงงานเองก็มีรายได้มากขึ้นทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้นตามไปด้วย ในทางกลับกันถ้าแรงงานที่ไปอยู่ต่างประเทศนั้นเป็นแรงงานที่มีงานทำในประเทศเรียบร้อยแล้ว ไม่ใช่เป็นแรงงานส่วนเกินแต่เป็นแรงงานที่มีความจำเป็นต่อการผลิตของประเทศและไม่สามารถหาทดแทนได้แล้ว การที่แรงงานส่วนนั้นไปอยู่ต่างประเทศย่อมทำให้ผลผลิตของประเทศตนลดลง ซึ่งส่งผลเสียต่อเศรษฐกิจรวมของประเทศ ถึงแม้ว่าแรงงานเหล่านั้นจะส่งเงินกลับประเทศก็ตาม แต่จำนวนเงินดังกล่าวย่อมไม่อาจชดเชยกับความเสียหายที่เกิดขึ้นอันสืบเนื่องจากการต้องเลิกผลิตในประเทศของตน

สิ่งที่ต้องระมัดระวังต่อมาก็คือ เงินค่าจ้างที่ส่งเข้ามาจากต่างประเทศโดยแรงงานที่ไปรับจ้างนั้นอาจจะส่งผลเสียต่อเศรษฐกิจของประเทศก็ได้ โดยเฉพาะอาจก่อปัญหาเงินเฟ้อ ทั้งนี้เพราะในขณะที่ประชากรในประเทศไม่ได้ลงทุนอะไร ไม่ได้มีผลผลิตอะไรออกมาแต่กลับมีเงินจำนวนหนึ่งไหลเข้ามาในระบบเศรษฐกิจของประเทศนั้นๆ และโดยสภาพทั่วไปแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศนั้นมักมาจากครอบครัวที่เป็นชาวบ้านธรรมดา ไม่ใช่ครอบครัวนักธุรกิจ ดังนั้นเงินที่ส่งมาจากต่างประเทศก็มักจะถูกนำมาใช้จ่ายซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคทั่วไป หรือบางครั้งอาจจะใช้ซื้อสินค้าฟุ่มเฟือยมากกว่าจะนำเงินก้อนนั้นมาลงทุน ผลที่ตามมาก็คือทำให้ภาวะเงินเฟ้อสูงขึ้นในขณะนั้น ยิ่งกว่านั้นมักจะมีความโน้มเอียงว่าเมื่อมีเงินส่งมาจากต่างประเทศให้ครอบครัวได้ใช้จ่ายแล้ว ครอบครัวนั้นๆ มีแนวโน้มจะทำงานลดลง โดยเฉพาะในครัวเรือนชนบทที่มีอาชีพเกษตรกรรม สมาชิกในครัวเรือนเมื่อมีรายได้จากทางอื่นแล้ว ก็มีแนวโน้มจะลดการทำงานให้น้อยลง ผลผลิตก็ลดลงตามมา ในเมื่อการผลิตมีแนวโน้มลดลงแต่ความต้องการในการบริโภคสูงขึ้น ภาวะเช่นนี้ย่อมทำให้เกิดสภาพเงินเฟ้อมากยิ่งขึ้น

สำหรับประเทศที่ขาดดุลการค้า การส่งแรงงานไปต่างประเทศอาจช่วยให้ฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น เพราะเงินที่ส่งมาจากแรงงานเหล่านั้นช่วยให้ดุลชำระเงิน (Balance of Payment) ของประเทศดีขึ้น อันจะส่งผลให้เสถียรภาพทางการเงินของประเทศได้รับการยอมรับจากต่างประเทศมากขึ้น จึงมีการกล่าวกันว่าสำหรับประเทศที่ส่งสินค้าออกน้อย ก็ให้แก้ปัญหาโดยส่งแรงงานออกต่างประเทศให้มาก เพื่อจะได้ช่วยชดเชยการขาดดุลการค้าที่เสียเปรียบให้น้อยลง

ในส่วนของการฝึกอบรม ถ้าแรงงานที่ไปต่างประเทศเป็นแรงงานที่มีฝีมือเพราะได้รับการศึกษาและอบรมมาจากสถาบันในประเทศแล้ว การสูญเสียแรงงานดังกล่าวให้แก่ต่างประเทศก็เท่ากับเป็นการลงทุนทางการศึกษาที่เปล่าประโยชน์ แต่ในทางกลับกันถ้าแรงงานดังกล่าวเป็นพวกไร้ฝีมือ โอกาสที่จะไปรับจ้างในต่างประเทศก็ย่อมมีน้อย การหาเงินส่งกลับประเทศตนก็ย่อมลดน้อยลงไปด้วย ดังนั้นในทางปฏิบัติจึงเป็นไปได้ยากที่ประเทศหนึ่งๆ จะสามารถส่งแรงงานไร้ฝีมือ

มือไปหาเงินต่างประเทศ พร้อมทั้งได้เรียนรู้ฝึกฝนประสบการณ์จนเป็นแรงงานที่มีฝีมือพร้อมกัน
ไป โดยทั่วไปก็คือเมื่อส่งแรงงานไร้ฝีมือไปก็หวังจะได้แต่เงินค่าตอบแทนเป็นหลัก นอกจากนั้น
ประเทศที่รับเอาแรงงานเหล่านั้นมาก็หวังจะใช้งานได้ทันที จึงเป็นการยากที่ประเทศนั้นจะรับคน
ต่างชาติมาฝึกงานหรือให้มีการเรียนรู้เทคโนโลยีระดับสูงก่อน เพราะการฝึกงานและการเรียนรู้
ต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายอื่นๆ อีก ยกเว้นจะมีข้อตกลงต่อกันโดยหวังผลประโยชน์ระยะยาวที่
จะมีให้ในอนาคต ขณะเดียวกันถ้าแรงงานนั้นเป็นแรงงานที่มีฝีมือ โอกาสที่จะได้งานทำใน
ประเทศของตนก็มีมาก ไม่จำเป็นต้องเดินทางไปอยู่ต่างประเทศ ดังนั้นแรงงานที่ไปต่างประเทศ
ส่วนใหญ่จึงมักเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือหรืออาจจะฝีมือบ้าง แต่ก็มักเป็นงานที่ไม่ต้องมีการฝึกฝน
มากนักก็ทำได้ เช่น ช่างปูน ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อม และช่างไม้ เป็นต้น

การที่แรงงานไปทำงานยังต่างประเทศและส่งเงินมาให้ครอบครัวของตนนั้น การใช้จ่าย
ของครัวเรือนที่รับเงินนั้น มีแนวโน้มจะใช้จ่ายเพื่อความสะดวกสบายของสมาชิกในครัวเรือนมาก
กว่าจะนำเงินนั้นไปลงทุน กล่าวคือถ้าครัวเรือนนั้นมีฐานะไม่ค่อยดีก็มักจะนำเงินไปซื้อบ้านหรือที่
ดินเพื่อทำไร่นา ซึ่งเดิมก็ทำไร่นาอยู่แล้วเพียงแต่ไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่ดินดังกล่าว ส่วนครัว
เรือนที่ไม่ได้ประกอบอาชีพเกษตรกรรม สมาชิกที่ได้รับเงินจากแรงงานในครัวเรือนของคนที่ไป
ทำงานต่างประเทศ ก็มีแนวโน้มจะใช้จ่ายดังกล่าวซื้อของฟุ่มเฟือย การใช้จ่ายเช่นนี้จะทำให้
ราคาสินค้าหรือราคาบ้านและที่ดินเพิ่มมากขึ้น เพราะกำลังซื้อของประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวมีสูง
ขึ้น ชุมชนใดที่สมาชิกในชุมชนไปทำงานต่างประเทศมาก ราคาที่ดิน ราคาสินค้า และอัตราค่า
จ้างในชุมชนดังกล่าวย่อมแพงกว่าชุมชนอื่นๆ ที่ที่ดินดังกล่าวก็มิได้เจริญกว่าบริเวณอื่น สินค้า
ก็ชนิดเดียวกับสินค้าที่ขายในที่อื่นแต่กลับมีราคาสูงกว่า

ในประเทศที่มีปัญหาการว่างงานสูง การส่งแรงงานไปต่างประเทศจะช่วยลดปัญหาให้
น้อยลง แต่ในทางปฏิบัติไม่ได้หมายความว่าคนว่างงานทุกคนจะได้ไปทำงานต่างประเทศ เพราะ
ในกลุ่มผู้ว่างงานนั้นยังมีระดับชั้นของความสามารถในการทำงานต่างกัน นอกจากนั้นการไป
ทำงานต่างประเทศยังมีระเบียบขั้นตอน รวมทั้งค่าใช้จ่ายในด้านต่างๆ ดังนั้นคนที่ไม่มีฐานะทาง
เศรษฐกิจในระดับหนึ่งย่อมไม่มีโอกาสไปทำงานยังต่างประเทศได้

สำหรับแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศอย่างผิดกฎหมาย ชีวิตและความเป็นอยู่ของแรง
งานเหล่านี้ย่อมลำบากกว่าแรงงานที่ไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพราะนอกจากจะต้องหลบๆ
ซ่อนๆ เจ้าหน้าที่ของรัฐแล้ว ยังต้องเสียค่านายหน้าซึ่งรวมทั้งในประเทศก่อนเดินทางไปและ
ระหว่างที่อยู่ต่างประเทศอีกด้วย นอกจากนั้นยังต้องถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง เพราะไม่กล้า
ต่อรองใดๆ สวัสดิการแรงงานต่างๆ ที่ควรได้รับก็ไม่ได้รับ เพราะเป็นแรงงานผิดกฎหมาย นอก
จากนั้นบางอาชีพยังต้องจ่ายค่าคุ้มครองให้แก่กลุ่มอิทธิพลในประเทศที่ไปอยู่ เมื่อแรงงานเหล่านั้น
เป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายตั้งแต่แรกแล้วกระบวนการอื่นๆ ที่ผิดกฎหมายก็จะตามมา เช่น การทำ

หนังสือเดินทางปลอม การรับจ้างพาเข้าประเทศ การส่งเงินกลับประเทศที่ไม่ผ่านสถาบันการเงินที่ถูกต้องตามกฎหมาย การตั้งร้านค้าที่ขัดต่อกฎหมายของประเทศที่ไปอาศัยอยู่ และเรื่องอื่นๆ

1. แนวคิดและทฤษฎีเรื่องการอพยพแรงงานระหว่างประเทศ

1.1 แนวคิดเรื่องการอพยพแรงงานระหว่างประเทศ

การอพยพแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Migration) เป็นเรื่องที่มีมาแต่สมัยโบราณ เนื่องจากประชาชนในประเทศหนึ่งๆ จะได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางด้านสังคม เศรษฐกิจ หรือการเมือง การอพยพของแรงงานที่เกิดขึ้นมักเกิดจากสภาพความจำเป็นและการที่ต้องไปหางานทำ ณ ประเทศอื่นจึงถูกมองว่าเป็นการเสี่ยงโชค แต่ก็จำนวนไม่น้อยที่การอพยพแรงงานข้ามประเทศ เกิดจากการถูกบีบบังคับของประเทศหนึ่งกระทำต่อสังคมหรือประเทศอื่นๆ เช่น สงครามที่เกิดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เมื่อประเทศหนึ่งสามารถทำลายอีกประเทศหนึ่ง แล้วอพยพประชาชนในประเทศที่แพ้สงครามมาเป็นทาสและเป็นการตัดทอนกำลังของฝ่ายตรงกันข้ามไม่ให้ฟื้นตัวได้ ลักษณะนี้เป็นเหตุผลทางการเมืองเป็นสำคัญ หรืออย่างกรณีที่ประเทศมหาอำนาจในยุโรปและสหรัฐอเมริกาทำการกวาดต้อนคนผิวดำในทวีปแอฟริกาเป็นทาสในประเทศตน ซึ่งในขณะนั้นสังคมในทวีปแอฟริกายังไม่มีสภาพเป็นประเทศ เพิ่งมีลักษณะเป็นรัฐ (State) ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง และพัฒนาเป็นรัฐชาติ (Nation-State) เมื่อไม่กี่ปีนี้เอง การกวาดต้อนคนผิวดำเพื่อใช้แรงงานนี้เกิดจากเหตุผลทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ และในระยะหลังๆ ที่ผ่านมา เหตุผลทางเศรษฐกิจจะเป็นตัวกระตุ้นสำคัญให้เกิดการอพยพแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่อพยพมาจากประเทศที่มีระดับการพัฒนาดำไปยังประเทศที่ระดับการพัฒนาสูงกว่า (United Nations, 1987 : 1 - 2)

การอพยพแรงงานระหว่างประเทศ เริ่มกลายเป็นประเด็นสำคัญอีกครั้งในช่วงหลังสงคราม ประเทศที่เคยถูกรอบครองโดยประเทศในยุโรปจำนวนหนึ่งได้รับอิสรภาพ ชาวยุโรปที่เคยอาศัยอยู่ในประเทศเมืองขึ้นเหล่านั้นจำเป็นต้องอพยพกลับประเทศของตน เช่น คนฝรั่งเศสต้องอพยพจากประเทศในอินโดจีนและประเทศอัลจีเรีย และยังมีกรอพยพทางการเมืองด้วยเหตุผลทางอุดมการณ์ทางการเมืองที่ตรงกันข้ามกัน ทำให้ประชาชนในประเทศหนึ่งต้องหลบหนีไปอยู่ประเทศอื่น เช่น กรณีของประเทศเยอรมันตะวันออกและฮังการี (Suzanne Paine, 1974: 5)

1.2 ทฤษฎีของการอพยพแรงงานระหว่างประเทศ

ในการอธิบายการอพยพของแรงงานข้ามประเทศ มีทฤษฎีที่สำคัญหลายกลุ่ม คือ

1.2.1 กลุ่มธรรมเนียมนิยม (Conventional Explanations of Labor Migration)

แนวคิดในกลุ่มนี้ต้องการอธิบายว่าการที่แรงงานจากที่หนึ่งอพยพไปทำงานยังอีกที่หนึ่งมีสาเหตุจากอะไร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ มีผลอย่างไร โดยในกลุ่มนี้แบ่งออกได้เป็น 2 พวกย่อย คือ พวกบทบาทหน้าที่นิยม และพวกโครงสร้างนิยม

ก. *พวกบทบาทหน้าที่นิยม (Functionalist)* การอธิบายของกลุ่มนี้มักจะใช้แนวคิดของทฤษฎีการทำให้เป็นสมัยใหม่ (Modernization Theory) กับแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจสมัยใหม่ (Neoclassical Development Economics) มาเป็นพื้นฐานของในการอธิบายกลุ่มนี้มองว่าการอพยพแรงงานเป็นปรากฏการณ์ที่แรงงานส่วนเกิน (Surplus Labor) ที่มีอยู่ในสังคมเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ อพยพเข้าไปในสังคมเมืองที่เป็นภาคอุตสาหกรรม แรงงานส่วนนี้มีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาศรษฐกิจในสังคมเมืองและยังมีผลให้จิตวิทยาสังคม (Psychosocial) ของแรงงานที่อพยพนี้เปลี่ยนแปลงไป (W.A. Lewis, 1954: 131-191; G.Ranis and J.H.H.Fei, 1961: 533-566; W. Zelinsky, 1971: 219-249) ในการตัดสินใจของแรงงานที่อพยพนั้น นักคิดกลุ่มนี้มองว่าแรงงานแต่ละคนจะตัดสินใจโดยใช้เหตุผลที่ว่า ทำอย่างไรตนจะได้รับประโยชน์สูงสุดจากความรู้ ข้อมูล และสภาพสังคมที่เป็นอยู่ ในเมื่อสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่ขณะนั้นไม่สามารถจ่ายค่าแรงที่สูงให้แก่ตนได้ ขณะเดียวกันก็ยังมีอีกสังคมหนึ่งที่พร้อมจะรับแรงงานนั้นไปอยู่ด้วยและจ่ายค่าตอบแทนที่สูงกว่า ดังนั้นแรงงานอพยพจึงเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานจากสังคมที่มีแรงงานมากแต่มีทุนน้อย ไปยังสังคมที่มีแรงงานน้อยแต่ทุนมาก หรือจากชนบทไปสู่เมือง และจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว พวกนี้ยังมีความเชื่ออีกว่าถ้าปล่อยให้มีการอพยพแรงงานมากๆ แล้ว แรงงานจะแข่งขันกันทำให้ค่าจ้างที่เคยสูงจะต่ำลง ขณะเดียวกันเงินค่าจ้างที่ส่งกลับบ้านหรือส่งกลับประเทศของตน พร้อมกับความรู้ความชำนาญที่ได้รับจากงานที่ทำงานจะช่วยให้พัฒนาประเทศของตนให้เจริญยิ่งขึ้น เมื่อประเทศตนเจริญขึ้นแล้วอัตราการอพยพแรงงานไปอยู่ที่อื่นก็จะลดน้อยลง เพราะค่าแรงใหม่ที่ปรับใหม่ในประเทศตนจะไม่ต่างจากค่าแรงในประเทศที่เจริญแล้ว (D.S.Massey et al., 1990:1993, 431-466)

Bohning W.R. เป็นนักวิชาการคนหนึ่งในกลุ่มพัฒนาเศรษฐกิจที่สนใจในเรื่องการอพยพแรงงานจากประเทศต่างๆ ไปยังประเทศยุโรปตะวันตก โดยเขามองว่าการที่แรงงานอพยพมายังประเทศยุโรปตะวันตกได้นั้น เพราะประเทศเหล่านั้นมีความต้องการแรงงานไปทำงานประเภทสังคมรังเกียจ (Socially Undesirable Jobs) งานเหล่านี้เป็นงานที่คนท้องถิ่นเขาไม่ทำกันเพราะเป็นงานหนักและสกปรก คนท้องถิ่นจะมุ่งทำงานที่มีค่าจ้างสูงแต่ทำงานน้อยเพราะมีโอกาสเลือกงานได้ งานที่ลำบากก็จะไม่ทำ Bohning เสนอว่าในประเทศใดที่มีปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ 3 วิธี คือ ทางแรกให้เพิ่มค่าจ้างในงานที่สังคมรังเกียจเพื่อจูงใจให้คนท้องถิ่นมาทำงาน กรณีนี้ต้นทุนการผลิตจะสูงขึ้นนายจ้างจะมีปัญหาเรื่องราคาสินค้า ทางที่สองคือการย้ายฐานการผลิตไปต่างประเทศที่มีค่าแรงถูก แต่ปัญหาดังกล่าวก็คือประเทศเหล่านั้นมักไม่พร้อมในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ระบบการสื่อสาร ระบบสาธารณสุขโลก นอกจากนั้นกิจการหลายอย่างก็อาจจะย้ายฐานการผลิตได้ เช่น ภาคเกษตรกรรม เหมืองแร่ และการท่องเที่ยว เป็นต้น ทางที่สามที่ทำได้ก็คือการจ้างแรงงานต่างชาติมาทำงานในกิจการของตน (W.R.Bohning, 1973 : 23)

แม้ว่าแนวความคิดข้างต้นจะได้รับการยอมรับอย่างมาก โดยเฉพาะในประเด็นที่ว่าแรงงานจะอพยพจากประเทศที่มีค่าจ้างต่ำ (Lower Wage) แต่มีแรงงานมาก (Labor Abundance) ไปยังประเทศที่มีค่าจ้างสูงกว่า (Higher Wage) แต่มีแรงงานน้อย (Labor Scarcity) แต่แนวความคิดนี้ก็ได้รับการโต้แย้งเช่นกันว่าในบางประเทศอาจจะมีค่าจ้างสูง แต่ก็ยังมีการว่างงานปรากฏอยู่เพราะแม้แต่คนในประเทศก็หางานทำไม่ได้ แต่คนต่างประเทศที่เห็นว่าตนเองอาจจะมีโอกาสหางานทำได้ โดยได้ค่าจ้างมากกว่าที่ตนจะได้รับในประเทศของตน จึงตัดสินใจมาเสี่ยงหางานทำในประเทศที่มีรายได้มากกว่า แม้ว่าโอกาสจะได้งานทำน้อยเต็มที (M.Kearney, 1986: 331-361) ในกรณีของคนไทยและแรงงานต่างชาติในญี่ปุ่นก็เช่นเดียวกัน แม้จะพบว่าคนญี่ปุ่นเองประสบปัญหาการว่างงานในอัตราที่สูงมากในระหว่างปี 1992 - 1995 แต่จำนวนคนต่างชาติก็ยังแอบเข้ามาหางานทำอีกมาก ทั้งนี้เพราะถ้าคนต่างชาติเหล่านั้นมีโอกาสได้งานทำ ก็หมายถึงว่าตนเองจะมีรายได้มากกว่าที่ตนทำงานในประเทศตน ดังนั้นความแตกต่างระหว่างระดับของค่าจ้างจึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการอพยพข้ามประเทศของแรงงาน

จากแนวความคิดของกลุ่มพวกบทบาทหน้าที่ (Functionalist) ที่เสนอว่าการอพยพแรงงานข้ามประเทศเป็นการแสวงหาโอกาสของแรงงาน ที่จะมีรายได้มากขึ้นในประเทศที่ตนไปรับจ้างนี้เอง ทำให้รัฐบาลของหลายประเทศในภูมิภาคเอเชียใช้แนวคิดนี้เป็นหลักในเรื่องของนโยบายแรงงาน ประเทศเหล่านี้พยายามสนับสนุนให้ประชาชนในชาติตนไปรับจ้างในต่างประเทศ โดยหวังว่าประเทศที่รับแรงงานเหล่านั้นไปก็คงพอใจกับแรงงานต่างชาติที่มีราคาถูกกว่าการจ้างคนท้องถิ่น ประเทศที่ส่งแรงงานก็ได้ประโยชน์จากเงินต่างประเทศที่แรงงานของตนส่งกลับมามันเกิด ช่วยให้ดุลชำระเงินดีขึ้นและยังช่วยลดปัญหาการว่างงานในประเทศอีกด้วย ซึ่งประเทศเหล่านี้ยังมีความกลัวอยู่ว่า ถ้าหากประเทศของตนมีปัญหาการว่างงานอยู่แล้ว อาจทำให้เกิดปัญหาการเมืองตามมาภายหลัง การส่งคนงานไปต่างประเทศจะช่วยลดความตึงเครียดทางการเมืองให้น้อยลง นอกจากนั้นยังหวังต่อไปว่าในระยะยาวนั้นด้วยเงินออมที่ทำงานมาได้บวกกับความรู้ความชำนาญที่ได้รับจากการทำงาน จะทำให้เกิดการลงทุนเพิ่มขึ้นและมีผลต่อการสร้างงานในอนาคตอีกด้วย (J.Goss and B.A.Lindquist, 1993: 320-321) ในกรณีนี้จะเห็นได้ชัดของประเทศฟิลิปปินส์สมัยของประธานาธิบดีมาร์คอส ระหว่างทศวรรษที่ 1970 ในช่วงเวลาดังกล่าวฟิลิปปินส์มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ การลงทุนชะงักงัน ขาดดุลชำระเงินระหว่างประเทศ และมีประชาชนที่ว่างงานจำนวนมาก ส่วนรัฐบาลเองก็มีปัญหาทางการเมือง ผลที่ตามมาคือไม่มีนักธุรกิจต่างชาติมาลงทุนในระหว่างนั้น แม้ว่ารัฐบาลจะพยายามเชิญชวนให้ต่างชาติมาลงทุนโดยการสร้างสาธารณูปโภคให้มากขึ้น แต่เหตุการณ์ทางการเมืองขณะนั้นไม่สามารถจูงใจให้ใครกล้ามาลงทุน ภาวะเศรษฐกิจซบเซาตกต่ำมาหลายปีติดต่อกัน ขณะเดียวกันภาวะเศรษฐกิจของประเทศตะวันออกกลางเวลานั้นกำลังเจริญอย่างมาก มีการก่อสร้างและต้องการแรงงานจำนวนมากมาทำงานก่อสร้าง รัฐบาลมาร์คอสจึงหาทางออกโดยการสนับสนุนให้แรงงานในประเทศตน

ออกไปทำงานยังประเทศตะวันออกกลาง เพื่อช่วยแก้ปัญหาคนว่างงานในประเทศให้ลดลง (D.T. Alegado,1992: n.p.)

การศึกษาเรื่องแรงงานข้ามชาติในกรณีของประเทศฟิลิปปินส์ยังมีอีกมาก และงานศึกษาเหล่านั้นต่างสรุปตรงกันคล้อยตามความคิดของพวกบทบาทหน้าที่ไม่ว่าจะเป็น Arcinas (1984) ; Arcinas et al. (1986) ; Smart et al. (1986) ; ILMS (1984) ; และ Abrera-Mangahas (1989) ที่ระบุว่าปัจจัยที่ทำให้คนงานไปทำงานต่างประเทศ ก็เพราะเหตุผลทางด้านรายได้ที่ประเทศอื่นให้สูงกว่าและเป็นโอกาสให้คนงานเหล่านั้นสามารถมีเงินออมเพื่อใช้สร้างบ้านหรือเริ่มต้นธุรกิจใหม่ของตนได้ในเวลาที่กลับมาสู่บ้านเกิดเมืองนอน กลุ่มพวกบทบาทหน้าที่ที่ศึกษาในกรณีของคนงานฟิลิปปินส์ยังระบุต่อไปอีกว่ามีคนงานจำนวนไม่น้อยที่ถูกหลอกจากบริษัทจัดหางาน โดยคิดค่าบริการหางานในต่างประเทศให้แต่กลับไม่ได้งานหรือได้งานจริงแต่รายได้ไม่ได้มากเท่าที่โฆษณา อย่างไรก็ตามการที่ยังมีคนงานจำนวนมากเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ก็แสดงว่าคนงานที่ไปต่างประเทศเท่าที่ผ่านมาประสบความสำเร็จในชีวิตมากกว่าล้มเหลว เพราะมีฉะนั้นจำนวนคนที่เดินทางขอย้อน้อยลง ดังนั้นจึงมีนักวิชาการกลุ่มบทบาทหน้าที่บางคนให้ความสนใจว่าจริงๆ แล้วคนงานเหล่านี้ได้ข้อมูลเรื่องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศได้อย่างไร คนที่ไปมาแล้วมีส่วนทำให้เกิดขบวนการไปทำงานต่างประเทศได้อย่างไร และความแตกต่างระหว่างรายได้ของคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศต่างจากพวกที่ไม่ไปมากนักแค่ไหน (B.A.Lindquist, 1993: 75-104; J.Goss,1990: n.p.)

จากการศึกษาของพวกกลุ่มบทบาทหน้าที่ยังพบต่อไปอีกหลายประการ คือ ประการแรกพบว่าเงินรายได้ที่ได้รับจากการไปทำงานในต่างประเทศ จะถูกนำมาใช้ในลักษณะที่ไม่ก่อให้เกิดผลผลิตต่อเนื่อง (Less Productive) กล่าวคือเงินที่หามาได้ส่วนใหญ่ก็เอามาใช้หนี้สินที่สร้างไว้แต่เดิม หรือไม่ก็เอามาซื้อที่ดิน สร้างบ้าน ใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน หรือไม่ก็ซื้อสินค้าบริโภคในครัวเรือน (J.E.Smart et al.,1986: n.p. ; L.Demery,1986,17-46 ; F.Arnold, 1992: 205-220) ลักษณะเช่นนี้ไม่ใช่จะพบแต่ในประเทศฟิลิปปินส์เท่านั้น แต่พบในเกือบทุกชาติที่มีแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ เช่น แรงงานจากประเทศบังกลาเทศที่ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง กว่าร้อยละ 55 - 60 ของเงินที่ส่งกลับมาบ้าน (Remittance) จะถูกนำมาสร้างบ้านซื้อที่ดิน และจัดหาของใช้ภายในบ้าน หรือแรงงานจากประเทศอินเดีย กว่าร้อยละ 90 ของเงินที่หามาได้จากการขายแรงงานในต่างประเทศ ถูกนำมาใช้เป็นค่าอาหารของสมาชิกในครัวเรือน ถ้ามีเหลือจึงค่อยนำมาสร้างบ้าน และมีเพียงไม่ถึงร้อยละหนึ่งของเงินที่ส่งกลับจะถูกนำมาใช้เพื่อการประกอบอาชีพของครัวเรือน อย่างไรก็ตามกรณีของประเทศไทยกลับมีสภาพน่าเป็นห่วง คือเงินที่หามาได้ส่วนใหญ่จะถูกทางบ้านนำไปใช้ซื้อสินค้าฟุ่มเฟือย เช่น วิทยุ โทรทัศน์ ซึ่งไม่มีส่วนช่วยในการเพิ่มพูนรายได้ในระยะยาวเลย (United Nations,1987: 93-96)

รูปแบบการใช้จ่ายเงินจากต่างประเทศในลักษณะนี้ นอกจากไม่เป็นประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจแล้วยังส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจอีกด้วย กล่าวคือทำให้ชุมชนที่มีเงินต่างประเทศมาหมุนเวียนและใช้จ่ายกันอย่างฟุ่มเฟือย มีแนวโน้มที่จะเกิดปัญหาภาวะเงินเฟ้อในชุมชนนั้น (United Nations,1987 : 70-73 ; A.Richards and P.L.Martin,1983: 544-571)

ประการที่สอง พบว่าการส่งแรงงานไปต่างประเทศมีส่วนช่วยแก้ปัญหาการว่างงานในประเทศได้น้อยมาก ทั้งนี้เพราะกว่าร้อยละ 90 ของคนงานฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานต่างประเทศล้วนเคยมีงานทำในประเทศมาก่อนเดินทางไปต่างประเทศทั้งสิ้น (N.D.Vasquez,1987: 238; C.W. Stahl, 1986b: 81-100) แม้จะมีข้ออ้างว่าเมื่อแรงงานส่วนหนึ่งเดินทางไปทำงานในต่างประเทศแล้วตำแหน่งงานในประเทศก็จะว่างลง คนว่างงานในประเทศสามารถเข้ามาทดแทนในส่วนนี้ได้ แต่ข้ออ้างนี้ก็กลับไม่เป็นจริง เพราะลักษณะและคุณสมบัติของคนว่างงานเหล่านั้นไม่สามารถเข้ามาทดแทนแรงงานที่มีฝีมือที่ออกไปได้ ดังนั้นคนว่างงานก็ยังคงว่างงานต่อไป

ประการที่สาม ในกรณีของประเทศฟิลิปปินส์พบว่าเมื่อคนงานของตนไปต่างประเทศแล้วจะทำให้ขาดแคลนแรงงานในประเทศ คนงานในประเทศย่อมมีโอกาสได้รับค่าจ้างสูงขึ้น เพราะที่เป็นมาไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างค่าแรงในประเทศกับการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศแต่อย่างไร นอกจากนั้นยังพบอีกด้วยว่าแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ ไม่ได้ช่วยพัฒนาความสามารถแรงงานเหล่านั้นให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะแรงงานที่ไปอยู่ต่างประเทศล้วนแต่ทำงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้หรือความชำนาญมากนัก แต่มักเป็นงานง่ายๆ ที่ค่าแรงต่ำและคนในประเทศนั้นๆ รังเกียจที่จะทำจึงเปิดโอกาสให้คนงานต่างชาติเข้ามาทำงานนั้นได้ ที่เลวร้ายกว่านั้นก็คือแรงงานของฟิลิปปินส์ต้องกลายเป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labors) หลังจากกลับจากการไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งๆ ที่ก่อนไปทำงานนั้นเคยเป็นแรงงานมีฝีมือ (Skilled Labors) มาก่อน สาเหตุเป็นเพราะว่าก่อนไปทำงาน นายหน้าจัดหางานก็จะตัดเอาแต่คนมีความสามารถและชำนาญงานไปอยู่ด้วย ต่อเมื่อไปอยู่แล้ว กลับใช้งานที่ไม่ต้องใช้ฝีมือเลยจนทำให้แรงงานนั้นกลายเป็นแรงงานไร้ฝีมือในที่สุด (G.Agostinelli,1991:n.p.)

ข. พวกโครงสร้างนิยม (Structuralist) มีแนวคิดคือ ในขณะที่กลุ่มพวกบทบาทหน้าที่ (Functionalist) เป็นมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์ ซึ่งมองในเรื่องแรงงานข้ามประเทศในลักษณะเศรษฐศาสตร์จุลภาค (Microeconomic Process) โดยมองการตัดสินใจของแรงงานที่มีต่อระดับค่าจ้างที่แตกต่างกันระหว่างประเทศหนึ่งกับอีกประเทศหนึ่ง พวกโครงสร้างนิยมกลับมองเรื่องแรงงานระหว่างประเทศในลักษณะเศรษฐศาสตร์มหภาค (macroeconomic) โดยพิจารณาถึงภาพรวมว่าแรงงานข้ามประเทศนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร ประเทศผู้ส่งแรงงาน (Source Country) และประเทศผู้รับแรงงาน (Receiving Country) ได้รับผลประโยชน์อย่างไรจากสถานการณ์ดังกล่าว แต่การมองของกลุ่มนี้ค่อนข้างแฝงไปด้วยอคติ โดยพิจารณาว่าเป็นการเอาหัวเอาเปรียบจากประเทศมั่งมีที่เปลี่ยนรูปการทุจริตทรัพยากรธรรมชาติในอดีตมาเป็นการทุจริตแรงงาน

ในปัจจุบัน เป็นความสัมพันธ์ในเชิงเศรษฐกิจการเมืองที่เอารัดเอาเปรียบ (Exploitative Political-Economic Relationship) ระหว่างชนชั้น ดังนั้นจึงเป็นการมองสังคมโดยรวม มิใช่มองแรงงานในลักษณะปัจเจกชนว่าทำไมจึงอพยพไปทำงานยังประเทศอื่น

พวกโครงสร้างนิยมยังแบ่งออกเป็นหลายพวกย่อยๆ ลงไปอีก เช่น พวกทฤษฎีพึ่งพาแบบมาร์กซิสต์สมัยใหม่ (Neo-Marxist Dependency Theory) พวกทฤษฎีระบบโลก (World System Theory) และทฤษฎีกระบวนการการผลิต (Modes of Production Theory)

ข.1 พวกทฤษฎีพึ่งพาแบบมาร์กซิสต์สมัยใหม่อ้างว่า การอพยพแรงงานมีสาเหตุเกิดจากการพัฒนาที่ไม่ทั่วถึง กล่าวคือในประเทศนั้นมีการพัฒนาเฉพาะบางส่วนของพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศไม่ได้รับการพัฒนา การพัฒนาที่ไม่ทั่วถึงเป็นผลมาจากระบบอาณานิคมแบบโบราณและระบบอาณานิคมสมัยใหม่ ที่ประเทศแม่พยายามเอาเปรียบประเทศที่เป็นเมืองขึ้นของตน โดยจะไปตั้งศูนย์กลางในเมืองใหญ่ๆ ของประเทศเมืองขึ้น และละเลยพื้นที่อื่นๆ ที่ไม่เป็นประโยชน์แก่ตน ช่องว่างระหว่างพื้นที่ต่างๆ ในประเทศเดียวกันจึงเกิดขึ้น

ประชาชนในพื้นที่ที่ยากจนจึงต้องอพยพเข้าเมืองใหญ่เพื่อหางานทำ ในส่วนการอพยพแรงงานระหว่างประเทศนั้น ประเทศแม่ก็มีวิธีการขูดรีดแรงงานจากประเทศเมืองขึ้น โดยการคัดเลือกแต่แรงงานที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานในประเทศตน ผลผลิตของแรงงานที่อพยพมานั้นให้ประโยชน์แก่ประเทศแม่มากกว่าจำนวนเงินที่แรงงานเหล่านั้นส่งกลับประเทศตนเสียอีก (S.Amin, 1974: 65-124) ดังนั้นประเทศด้อยพัฒนาทั้งหลายจึงมีหน้าที่อีกนัยหนึ่งคือคอยผลิตแรงงานที่มีความสามารถเอาไปป้อนประเทศพัฒนา ฝ่ายประเทศพัฒนาแล้วก็ชอบแรงงานจากประเทศเหล่านั้นเพราะจะช่วยลดต้นทุนการผลิตของตนให้น้อยลง ทำให้ได้กำไรมากขึ้น และยังใช้เป็นปัจจัยต่อรองกับแรงงานในประเทศอีกด้วย เนื่องจากแรงงานในประเทศของตนมีแนวโน้มจะขอขึ้นค่าจ้างมากขึ้น การนำแรงงานจากต่างประเทศที่มีค่าจ้างถูก ย่อมทำให้แรงงานในประเทศไม่กล้าเรียกร้องอะไรมากนัก (Piore:n.p.) กลุ่มทฤษฎีพึ่งพาแบบมาร์กซิสต์มักจะใช้ข้ออ้างทางประวัติศาสตร์ที่ระบุว่า ประเทศพัฒนาทั้งหลายเคยเอาเปรียบประเทศเมืองขึ้นจากอดีตอย่างไร และปัจจุบันเปลี่ยนมาเป็นการเอาเปรียบแบบใหม่ ในลักษณะเอาแรงงานที่มีคุณภาพจากประเทศอดีตเมืองขึ้นมาใช้ประโยชน์ในประเทศตน

Pessar P.R. ให้ความเห็นว่าแรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ทางประวัติศาสตร์ ที่ชี้ให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมกัน ระหว่างประเทศเล็กที่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากประเทศนายทุนที่ร่ำรวยกว่า ในฐานะของนักคิดกลุ่มโครงสร้างนิยม Pessar เห็นว่าครัวเรือน (Household) น่าจะเป็นหน่วยย่อยของการศึกษา เพราะครัวเรือนคือหน่วยของการตัดสินใจในการไปทำงานยังต่างประเทศ คนที่ไปทำงานยังต่างประเทศก็เพื่อนำรายได้มาจุนเจือครัวเรือนของตน จำนวนสมาชิกในครัวเรือน รายได้ รายจ่าย ทรัพย์สิน และแรงงานส่วนเกินที่มีอยู่ในครัวเรือน ล้วนส่งผลต่อการตัดสินใจไปขายแรงงานยังต่างประเทศด้วยกันทั้งสิ้น

ข.2 พวกทฤษฎีระบบโลกมีความเห็นบางส่วนเหมือนกับนักคิดกลุ่มทฤษฎีพึ่งพาแบบมาร์กซิสต์แต่มีความเห็นเพิ่มเติมว่าเนื่องจากการเกิดระบบเศรษฐกิจแบบตลาดโลก (Global Market Economy) ทำให้กระบวนการของเงินทุนและสินค้ากระจายไปตามสถานที่ต่างๆ การผลิตที่เกิดขึ้นจะเป็นการผลิตจำนวนมากเพื่อสามารถกระจายสินค้าไปทั่วโลก ประเทศที่พัฒนาแล้วจะเป็นผู้ผลิตและส่งสินค้ามาจำหน่ายยังประเทศด้อยพัฒนา ขณะเดียวกันแรงงานจากประเทศด้อยพัฒนาก็จะเคลื่อนย้ายไปรับใช้เงินทุนยังประเทศผู้ผลิต กลุ่มพวกทฤษฎีระบบโลกสรุปว่าเป็นเพราะระบบตลาดโลกและความต้องการสินค้าของผู้บริโภค ทำให้เกิดการอพยพแรงงานข้ามประเทศ (A.Portes and J.Walton,1981: n.p.)

Portes A.และ Bach R.L. ได้ศึกษาเรื่องของการอพยพเข้าประเทศสหรัฐอเมริกา โดยทั้งคู่มองว่าปรากฏการณ์เช่นนี้เป็นผลมาจากระบบทุนนิยมโลก (Global Capitalist System) กล่าวคือเมื่อมีการค้าระหว่างประเทศเกิดขึ้น ประเทศทุนนิยมที่มีความก้าวหน้าทางการผลิตมากกว่าจะได้เปรียบ เพราะจะมีการส่งออกไปยังประเทศที่ด้อยพัฒนากว่า ซึ่งกลายเป็นตลาดผู้บริโภคของประเทศนายทุน ประชากรของประเทศด้อยพัฒนามุ่งจะใช้จ่ายของต่างประเทศ โครงสร้างสังคมแบบดั้งเดิมเปลี่ยนไป เกิดความไม่สมดุลระหว่างรายได้และรายจ่าย ประชากรจึงต้องหางานทำในต่างประเทศเพื่อหารายได้ให้มากขึ้น โดยเฉพาะในประเทศลาตินอเมริกา ที่ประชาชนพากันอพยพเข้ามาในประเทศสหรัฐอเมริกาเพื่อหางานทำ

ทั้ง Portes และBach เชื่อว่าการอพยพแรงงานระหว่างประเทศนั้นมีลักษณะขึ้นลง ตามภาวะเศรษฐกิจของประเทศที่เกี่ยวข้อง ยิ่งในระบบเศรษฐกิจแบบโลกาภิวัตน์ด้วยแล้วความเจริญทางเศรษฐกิจไม่จำกัดอยู่เฉพาะที่หนึ่งใด ในเวลาหนึ่งประเทศหนึ่งอาจจะร่ำรวย แรงงานต่างประเทศก็จะทะลักเข้าไป แต่ในเวลาต่อมาประเทศอื่นอาจจะร่ำรวยมากกว่า แรงงานจากที่เดิมก็เคลื่อนย้ายไปประเทศใหม่ ในกลุ่มพวกแรงงานต่างชาตินี้ก็จะมีการติดต่อระหว่างพวกเดียวกันเพื่อส่งข่าวว่าค่าจ้างที่ไหนดีกว่ากัน

เช่นเดียวกับ Sassen Koob ที่มองว่าการอพยพแรงงานข้ามชาติเป็นผลมาจากระบบเศรษฐกิจโลกที่ประเทศทุนนิยมมีระดับการพัฒนาที่สูงกว่าประเทศรอบนอก แรงงานประเทศรอบนอกจึงเคลื่อนย้ายมาหางานทำในประเทศทุนนิยม ทำให้โลกทั้งโลกเชื่อมโยงกันในลักษณะที่ประเทศพัฒนาได้ประโยชน์จากแรงงานของประเทศด้อยพัฒนา ส่วนในประเทศที่ส่งออกแรงงานเองนั้นก็มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทสู่เมือง โดยเฉพาะกลุ่มคนที่ไม่มีที่ดินทำกินก็ต้องเข้ามาหางานทำในเมือง

ข.3 พวกทฤษฎีกระบวนการการผลิตก็มีความเห็นไม่ต่างจากกลุ่มอื่นในพวกเดียวกัน โดยมองทางด้านประวัติศาสตร์ของการชุดรีดที่ประเทศมหาอำนาจทำกับประเทศอาณานิคม แต่กลุ่มนี้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่าเนื่องจากทั่วโลกได้นำเอาระบบทุนนิยมมาใช้ ประเทศอาณานิคมเดิมก็ได้รับอิทธิพลดังกล่าวเช่นกัน ผลของการพัฒนาแบบทุนนิยมคือทำให้ประเทศ

หนึ่งๆ มีระดับการพัฒนาต่างกัน เมืองใหญ่ก็ได้รับการส่งเสริมมากกว่าเมืองเล็ก ในขณะที่เมืองเล็กก็มีรูปแบบกระบวนการการผลิตเป็นแบบเดิมอยู่ ซึ่งไม่อาจจะตอบสนองต่อระบบทุนนิยมได้ แรงงานจากเมืองเล็กหรือประเทศด้อยพัฒนาจึงต้องไปปรับใช้กระบวนการการผลิตของประเทศทุนนิยมขนาดใหญ่ นอกจากนี้แรงงานส่วนนี้ยังไปช่วยลดต้นทุนการผลิตของประเทศทุนนิยมขนาดใหญ่อีกด้วย นักทฤษฎีกระบวนการการผลิตได้ใช้แนวคิดดังกล่าวมาอธิบายว่า แรงงานจากชนบทอพยพเข้ามาเมืองในประเทศเนปาลเกิดขึ้นได้อย่างไร กล่าวคือในอดีตชาวนาของเนปาลอาศัยท่องนาในการดำรงชีวิต ไม่ต้องซื้อหาสินค้าใดๆ อยากกินอะไรก็หาหรือปลูกกันตามท้องไร้ท้องนา ต่อมาเมื่อเกิดระบบตลาด การผลิตของเกษตรกรก็เริ่มเปลี่ยนเพื่อรับใช้ระบบตลาด ปลูกเพื่อขายตอบสนองความต้องการของตลาดในเมือง ระบบการผลิตจะไปผูกกับระบบตลาดในเมือง ราคาสินค้าการเกษตรที่ขายได้เริ่มไม่แน่นอน ต้นทุนการผลิตกลับสูงขึ้นเพราะต้องใช้ปุ๋ยและยาฆ่าแมลงจำนวนมาก สิ่งต่างๆ เหล่านี้ต้องซื้อหามาจากในเมือง เกษตรกรเริ่มยากจนและเป็นหนี้สิน เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอดชาวบ้านเหล่านั้นต้องละทิ้งที่ดินของตน และมุ่งมาขายแรงงานในเมืองเพื่อหาเลี้ยงชีพไปวันๆ เพราะในชนบทเองก็ไม่มีการจ้างให้ทำ (N.Shrestha,1988: 179 - 207)

ในโลกแห่งทุนนิยมสมัยใหม่นั้น กระบวนการการผลิตจะต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อรับกับการแข่งขัน ผู้ผลิตต้องหาทางลดต้นทุนการผลิตให้ถูกที่สุด วิธีที่ค่อนข้างง่ายก็คือการย้ายฐานการผลิตไปสู่ประเทศที่มีต้นทุนแรงงานต่ำและมีตลาดขนาดใหญ่ไว้รองรับ เช่น ประเทศจีนและเวียดนาม แต่ก็มีกระบวนการผลิตบางประเภทที่ไม่สามารถย้ายฐานการผลิตได้ เช่น การก่อสร้าง การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการขายสินค้าบริการ เมื่อย้ายฐานการผลิตไม่ได้แต่ยังต้องการลดต้นทุนการผลิตให้ถูกลง ทางออกก็คือการนำเข้าแรงงานต่างประเทศมาใช้ในประเทศตนเอง ลักษณะนี้เห็นได้จากการนำเข้าแรงงานจากประเทศฟิลิปปินส์ไปประเทศตะวันออกกลางเพื่อใช้ในงานก่อสร้าง (K.Gibson and J.Graham, 1986: 134) นอกจากนั้นคน

ฟิลิปปินส์ยังถูกนำเข้าในประเทศยุโรปเพื่อเป็นพนักงานบริการ นำเข้าประเทศญี่ปุ่นเป็นนักแสดงในสถานเริงรมย์ และไปเป็นคนรับใช้ในประเทศพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ เช่น ฮองกง อีกด้วย

พวกโครงสร้างนิยมเห็นว่า การนำเข้าแรงงานจากประเทศด้อยพัฒนา จะเป็นประโยชน์แก่ประเทศผู้นำเข้าหลายทาง ประการแรก นอกจากค่าแรงงานที่ค่อนข้างจะถูกกว่าการจ้างคนงานท้องถิ่นแล้ว บริษัทที่จ้างแรงงานต่างชาติยังประหยัดเงินสวัสดิการสังคมที่คุ้มครองแรงงานต่างชาติอีกด้วย แรงงานต่างชาติเหล่านี้ไม่มีครอบครัวที่ติดตามมา จึงเป็นการลดภาระส่วนหนึ่งของนายจ้าง นอกจากนั้นแรงงานต่างชาติที่มารับจ้างก็จะมาอยู่เพียงชั่วเวลาหนึ่งแล้วก็กลับบ้านเกิดของตน นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญให้แก่คนดังกล่าว

ประการที่สอง แรงงานเหล่านี้มารับจ้างในขณะที่ตนเองมีความพร้อมสมบูรณ์หรือมีฝีมือที่ผ่านการอบรมมาแล้ว ประเทศผู้รับแรงงานเข้าจึงไม่ต้องลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือไม่ต้องเสียเวลาเลี้ยงดูให้เติบโต ไม่ต้องให้การศึกษา และไม่ต้องจัด

สวัสดิการใดๆ ให้คนเหล่านี้ก่อนมาทำงาน แต่เป็นภาระของประเทศผู้ส่งแรงงานต้องเสียค่าใช้จ่ายในส่วนนี้เอง ยิ่งกว่านั้นอายุของคนที่มาทำงานต่างประเทศจะมีช่วงจำกัด โดยทั่วไปมีอายุประมาณ 20 - 35 ปี ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลของประเทศผู้ส่งแรงงาน จะต้องดูแลแรงงานเหล่านั้นก่อนอายุวัยทำงานและหลังอายุวัยออกจากงานซึ่งเป็นช่วงเวลาค่อนข้างยาว ขณะที่ประเทศผู้รับแรงงานจะดูแลในช่วงเวลาสั้นๆ ที่แรงงานเหล่านั้นทำงานอยู่ ซึ่งวัยดังกล่าวก็มักจะอยู่ในสภาพแข็งแรง ไม่จำเป็นต้องดูแลมากเหมือนขณะเป็นเด็กหรือสูงอายุ

ประการที่สาม แรงงานต่างชาติมักจะไม่ได้รับการคุ้มครองจากสภาพแรงงานในประเทศที่ตนไปทำงานอยู่ เพราะสภาพแรงงานในประเทศนั้นย่อมไม่พอใจที่แรงงานต่างชาตินำแรงงานของคนในประเทศตน ส่วนสภาพแรงงานของคนต่างชาติที่อยู่ในประเทศตนก็ไม่อาจจะบีบบทบาทในต่างประเทศได้ ผลสุดท้ายรัฐบาลของประเทศที่รับแรงงานต่างชาติจึงมีแนวโน้มจะเอาเปรียบแรงงานต่างชาติที่ไม่มีอำนาจต่อรองใดๆ ส่วนรัฐบาลของคนงานต่างชาติเองก็มักจะยอมอ่อนข้อให้กับรัฐบาลของต่างชาติที่รับแรงงานตนไปทำงาน เพราะหวังว่าจะช่วยแก้ปัญหาความว่างงานในประเทศตน และคิดแต่จะเอาเงินต่างชาติที่คนงานส่งกลับบ้านมาช่วยเสริมฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศตน (K.Gibson and J.Graham, 1986: 147)

1.2.2 กลุ่มทฤษฎีผสมผสาน (Integrative Approach Theory) นักทฤษฎีกลุ่มนี้มีความเห็นว่าทฤษฎีแบบเก่าพยายามจะอธิบายปรากฏการณ์ของการอพยพแรงงาน โดยใช้กรอบความคิดที่เป็นโดดๆ มากเกินไป กล่าวคือปัจจัยของการนำมาสู่ปัญหาหนึ่งๆ มีมากกว่าหนึ่งปัจจัย ดังนั้นการอธิบายสิ่งต่างๆ ควรพิจารณาหลายๆ เรื่องที่เกิดขึ้นร่วมกัน ทฤษฎีผสมผสานจึงเกิดขึ้นจากแนวคิดดังกล่าวในกลุ่มที่เกิดขึ้นมาใหม่นี้ก็ยังแบ่งออกได้เป็นกลุ่มย่อยได้อีก คือ

ก. *กลุ่มเศรษฐศาสตร์ใหม่* (New Economics) กลุ่มนี้ได้ขยายแนวคิดเดิมของกลุ่มบทบาทหน้าที่ที่เน้นแต่ด้านเศรษฐศาสตร์จุลภาคให้ขยายออกไปสู่ระดับของชุมชนมากขึ้น แนวคิดของพวกกลุ่มบทบาทหน้าที่เสนอว่า การตัดสินใจของแรงงานที่อพยพไปดินแดนอื่นนั้นเพราะเห็นว่ามีโอกาสจะได้ค่าจ้างสูงขึ้น แต่กลุ่มเศรษฐศาสตร์ใหม่เสนอเพิ่มว่าการอพยพของแรงงานยังช่วยลดความเสี่ยงจากการประกอบอาชีพเดิมที่มีรายได้น้อยและไม่แน่นอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรายได้จากภาคเกษตร ธุรกิจขนาดเล็ก และกิจการแบบเดิมๆ (O.Stark and D.Levhari, 1982: 191 - 196 ; O.Stark 1991: n.p.) อย่างไรก็ตามกลุ่มนี้ไม่ได้ให้ความกระจ่างมากนักเกี่ยวกับความคิดของตน นอกจากการเสริมแนวความคิดเดิมของกลุ่มบทบาทหน้าที่ให้เห็นมุมมองกว้างขึ้น

ข. *กลุ่มแนวคิดระบบ* (System Approach) กลุ่มนี้มองปัญหาการอพยพแรงงานทั้งทางด้านจุลภาคและมหภาค กล่าวคือมองว่าถ้าเราจะเข้าใจในเรื่องการอพยพแรงงานแล้วจะต้อง พิจารณาทั้งเรื่องทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมในภาพรวมซึ่งเป็นระดับมหภาค และยังคงมองเรื่องทางส่วนตัวบุคคลของคนงานมาประกอบกัน ในเรื่องของบุคคลนั้นจะต้องมองถึงสายสัมพันธ์ของบุคคลต่อครอบครัวและสังคมที่อยู่รอบๆ ตัวเขาด้วย ซึ่งเรื่องนี้เป็น

มองทางด้านจุลภาค กลุ่มแนวคิดระบบสรุปว่าการอพยพแรงงานเป็นเรื่องการตัดสินใจ การโยกย้าย และการปรับตัวของคนงานหนึ่งๆ ภายใต้สภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่อยู่รอบๆ ตัวเขา (J.Fawcett and F.Arnold,1987: 467 - 470)

Castles S. และ Kosack G. ได้เขียนหนังสือเรื่อง Immigrant Workers and Class Structure in Europe ซึ่งพยายามอธิบายกรณีการอพยพแรงงานจากยุโรปตอนใต้ จากแอฟริกา จากเอเชีย และจากอเมริกายังยุโรปตะวันตกในปี 1945 ว่าจะต้องพิจารณาในสองด้าน คือด้านแรก จะต้องดูระดับการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และประชากรของประเทศในยุโรปตะวันตก และด้านที่สองคือการพิจารณาสภาพการว่างงาน ความยากจน และความด้อยพัฒนาของประเทศที่แรงงานอพยพมา บังคับย่อยๆ ของทั้งสองด้านจะมีลักษณะปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ซึ่งกันและกันในขอบเขต (Boundary) ของการอพยพแรงงานระหว่างประเทศ บังคับทางด้านประเทศผู้รับแรงงานจะมีอิทธิพลมากกว่าบังคับทางด้านประเทศผู้ส่งแรงงาน เพราะความจริงของประเทศผู้รับแรงงานจะเป็นแรงดึงดูดให้แรงงานต่างประเทศทะลักเข้าไปหางานทำ

Castle และ Kosack อธิบายว่า เหตุสำคัญที่คนงานจากส่วนต่างๆ ของโลกหาทางเข้าไปหางานทำในประเทศยุโรปตะวันตก เพราะในขณะนั้นการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในยุโรปตะวันตกกำลังเจริญอย่างสุดขีดและไม่มีที่ท่าว่าจะหยุดเลย ผลตามมาก็คือในประเทศดังกล่าวจะมีการจ้างงานอย่างเต็มที่ จำนวนคนว่างงานหาแทบไม่ได้ คนที่มีงานทำก็พยายามจะเลื่อนฐานะของตนโดยไปรับจ้างงานที่ดีกว่า สบายกว่า และได้ค่าจ้างสูงกว่า ปล่อยให้งานชั้นต่ำไม่มีคนทำ เพราะคนในประเทศนั้นๆ พวกนี้รังเกียจงานดังกล่าว ประกอบกับบังคับทางด้านโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไปในประเทศเหล่านั้น กล่าวคือ อัตราการเกิดลดลงในขณะที่ความต้องการแรงงานมีมากขึ้น ความคาดหวังในชีวิตของคนในประเทศกลับสูงขึ้น อยากมีชีวิตที่สะดวกสบายโดยไม่ต้องทำงานหนัก ในส่วนของระบบการศึกษาที่เข้ามามีส่วนสัมพันธ์ด้วย ทั้งนี้เพราะเมื่อประเทศใดมีอัตราการพัฒนาทางเศรษฐกิจสูง ระบบการศึกษาภาคบังคับก็จะขยายตามไป ประชากรจะต้องใช้เวลาเพื่อการศึกษายาวนานขึ้น ผลตามมาก็คือความต้องการแรงงานในประเทศมีมากแต่จำนวนแรงงานในประเทศกลับลดลง ในสถานการณ์เช่นนี้แรงงานจากนอกประเทศที่มีระดับการพัฒนาที่ต่ำกว่า ก็จะอพยพเข้ามาในประเทศที่ขาดแคลนแรงงาน

การที่แรงงานจากประเทศด้อยพัฒนา เข้ามาทำงานในประเทศที่มีระดับการพัฒนาเหนือกว่านี้ Castle และ Kosack มองว่าเป็นการช่วยให้ประเทศที่พัฒนาแล้ว ยิ่งพัฒนาสูงยิ่งขึ้นเพราะช่วยการผลิตในประเทศเหล่านั้นดำเนินต่อไปโดยไม่ชะงัก ส่วนประเทศที่ส่งแรงงานออกนั้นก็กลับได้ประโยชน์น้อยมาก เพราะแรงงานของตนแทนที่จะช่วยพัฒนาประเทศกลับไปช่วยประเทศอื่นให้พัฒนามากขึ้น (M.Castle, 1984 : 8)

ก. กลุ่มแนวคิดแบบเครือข่าย (Networks Approach) กลุ่มนี้มีแนวคิดคล้ายพวกกลุ่มแนวคิดระบบแต่พยายามจะเรียงลำดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่ละปัจจัย

กล่าวคือเริ่มจากตัวบุคคลที่ตัดสินใจจะไปขายแรงงานยังต่างแดน การตัดสินใจดังกล่าวได้รับผลจากบุคคลรอบข้างที่เป็นสมาชิกในครัวเรือนของตนก่อน ดังนั้นครัวเรือนจะเป็นปัจจัยแรกต่อแรงงาน ในส่วนของครัวเรือนก็เป็นผลมาจากสภาพสังคมท้องถิ่นที่อยู่รอบๆ ครัวเรือนดังกล่าว กล่าวคือชุมชนที่ครัวเรือนนั้นตั้งอยู่มีปัญหาความอดอยากและเพื่อนบ้านต่างก็ไปทำงานต่างแดนกันทั้งนั้น ลักษณะของชุมชนท้องถิ่นที่เกิดปรากฏการณ์ดังกล่าว ก็เป็นผลมาจากระบบการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมในระดับชาติ ทุกปัจจัยจะเป็นเส้นสายโยงใยกันไปหมดเป็นลักษณะเครือข่าย (D.S.Massey, 1990 : 5)

กล่าวโดยรวมๆ ได้ว่าทฤษฎีผสมผสาน เป็นการเชื่อมต่อระหว่างการศึกษามหภาคเข้ากับการศึกษาจุลภาค โดยพยายามอธิบายว่าบุคคลที่เป็นแรงงานมีส่วนสัมพันธ์อย่างไรกับสภาพแวดล้อมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่อยู่รอบตัวเขา กลุ่มทฤษฎีผสมผสานพยายามมองว่าครัวเรือนเป็นจุดเชื่อมระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน ทั้งนี้เพราะครัวเรือนเป็นที่มาของแรงงานที่ไปรับจ้างและเป็นที่รับประโยชน์ที่แรงงานนั้นๆ หามาได้ ครัวเรือนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงานมากที่สุดว่าเขาควรจะไปหรือไม่ไปรับจ้างยังต่างแดน ขณะเดียวกันครัวเรือนก็เป็นหน่วยที่ได้รับผลกระทบจากสังคมมากที่สุด การอพยพแรงงานจึงถูกมองว่าเป็นผลของการตัดสินใจจากหน่วยครัวเรือนที่คำนึงถึงอรรถประโยชน์ที่จะได้รับ รวมทั้งว่าครัวเรือนจะปรับตัวอย่างไรให้เข้ากับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การส่งสมาชิกในครัวเรือนออกไปทำงานต่างประเทศจะช่วยเหลือฐานะของครัวเรือนในสังคมได้แค่ไหน อย่างไร (M. Boyd, 1989 : 645)

2. แนวความคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)

2.1 ความเป็นมาของคุณภาพชีวิตการทำงาน

เรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นของใหม่ในวงการวิชาการไทย เพราะแม้กระทั่งวงการวิชาการในต่างประเทศก็เพิ่งกล่าวถึงเรื่องนี้ไม่นานมานี้ ทั้งนี้เพราะแนวคิดในอดีตที่ผ่านมามักจะมองว่าแรงงานเป็นวัตถุดิบที่ใช้ไปในการผลิต (Raw Material) ซึ่งสามารถใช้ให้หมดไปได้แล้วค่อยหาใหม่มาทดแทน ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องบำรุงรักษา ค่าแรงหรือค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนงานก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต ซึ่งสามารถบวกเข้ากับราคาสินค้าที่ตั้งขึ้น แนวความคิดดังกล่าวเกิดพร้อมกับลัทธิเศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่เน้นในเรื่องการแข่งขัน คนงานในตลาดแรงงานจึงมีสภาพไม่ต่างไปจากสินค้าหรือวัตถุดิบที่นายทุนแสวงหามาได้และจะต้องใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การเอาเปรียบแรงงานจึงเป็นเรื่องธรรมดาที่นายจ้างจะต้องทำเพื่อลดต้นทุนการผลิตให้ต่ำที่สุด จะได้มีโอกาสแข่งขันกับคู่แข่งได้ ประกอบกับรัฐบาลของประเทศอุตสาหกรรมในยุโรปขณะนั้นยอมรับในลัทธิเสรีนิยมอยู่ด้วย จึงมีการออกกฎหมายมาบังคับให้กรรมการห้ามก่อการประท้วงและยอมรับสิทธิของนายจ้างในการจ้างงาน

แนวความคิดดังกล่าวยังได้มีอิทธิพลอย่างมากต่อหลักและวิธีการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) ที่ใช้อยู่ขณะนั้น กล่าวคือเมื่อมองว่าคนงานเป็นเพียงวัตถุดิบประเภทหนึ่งในกระบวนการการผลิต ผู้บริหารด้านแรงงานจึงมีหน้าที่ที่ใช้นองคอบต่อความต้องการของนายจ้างโดยมุ่งแต่เรื่องประสิทธิภาพของการทำงานของคนงาน วิธีการที่นักบริหารงานบุคคลสนใจในขณะนั้นก็คือเรื่องของการทำอย่างไรจึงจะได้แรงงานที่มีฝีมือ แข็งแรง และภักดีต่อนายจ้าง กระบวนการเหล่านี้ที่เรียกกันในวงการบริหารว่าการสรรหา (Recruitment) นั่นเอง โดยจะมีกระบวนการคัดเลือก มีการจัดสอบทั้งที่เป็นข้อเขียนและสัมภาษณ์ หลังจากที่คัดเลือกจนพอใจแล้วก็ทำการปฐมนิเทศเพื่อให้พนักงานดังกล่าวเข้าใจถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเพื่อแน่ใจว่าคนงานที่ได้มาจะถูกใช้งานให้ได้ประโยชน์เต็มที่ ก็จะมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ที่ระบุในตำแหน่งที่เรียกว่าการจำแนกตำแหน่ง (Position Classification) มีการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อใช้กำหนดภาระความรับผิดชอบของคนงานและอัตราค่าจ้าง และหลังจากนั้นก็มุ่งที่จะสร้างความชำนาญงานให้แก่คนงานมากขึ้น จึงจัดให้มีการฝึกอบรม (Training) แต่กระบวนการทั้งหมดที่เกิดขึ้นก็เพื่อผลประโยชน์ของนายจ้างฝ่ายเดียวเป็นหลัก

จากแนวความคิดข้างต้นพนักงานจึงเป็นเพียงวิธีการของการผลิต (Means of Production) ที่นายจ้างมุ่งใช้ประโยชน์ให้เต็มที่โดยมิได้คำนึงถึงค่าแห่งความเป็นคน (Value of Life) การบริหารงาน บุคคลที่ตามมาก็มีหน้าที่เพียงรับคนงานที่เหมาะสมมาใช้งานอย่างเต็มที่เลี้ยงคนงานให้เกิดความภักดี และสอนคนงานให้เก่งขึ้นจะได้ใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น

สถานการณ์และสภาพของคนงานที่เป็นอยู่ขณะนั้น อยู่ในสถานะที่เสียเปรียบนายจ้าง และคนงานก็จำเป็นต้องยอมรับบทบาทดังกล่าวเพราะอำนาจต่อรองของตนมีน้อยมาก นายจ้างเป็นเจ้าของกิจการย่อมมีโอกาสที่จะเลือกลูกจ้างได้ แต่ลูกจ้างไม่มีโอกาสเลือกนายจ้างเพราะยังมีความว่างงานจำนวนมากรอทำงานอยู่ ยิ่งในเวลานั้นประชาชนยังไม่มี การคุ้มครองอย่างจริงจัง จำนวนประชากรจึงเพิ่มขึ้นทำให้อุปทานของแรงงาน (Labor Supply) มีมากกว่าอุปสงค์ของแรงงาน (Labor Demand) นอกจากนั้นการรวมตัวของคนงานยังไม่เข้มแข็ง สภาพแรงงานยังไม่เกิดขึ้นก็ยิ่งทำให้คนงานเสียเปรียบมากยิ่งขึ้น

วิกฤติการณ์แรงงานเริ่มเกิดขึ้นเป็นระยะๆ เช่นในยามสงครามก็จะมีการขาดแคลนแรงงาน นายจ้างก็จะมีการแก่งแย่งคนงานกันเอง ทำให้รัฐต้องเข้ามาสร้างมาตรการป้องกันมิให้ภาวะทางเศรษฐกิจต้องกระทบกระเทือนจากการขึ้นค่าแรงคนงานอันเกิดจากความต้องการแรงงานสูง นอกจากนั้นในบางเวลาที่คนงานรวมตัวกันได้จัดตั้งเป็นสหภาพแรงงาน อำนาจต่อรองของคนงานที่สูงขึ้น เช่นในปี 1926 สภาพแรงงานในอังกฤษได้จัดให้มีการประท้วงครั้งใหญ่ ทำให้คนงานได้รับการเอาอกเอาใจจากนายจ้างมากขึ้น แต่หลังจากนั้นเมื่อสภาพแรงงานอ่อนแอเพราะรัฐบาลเข้ามาควบคุมสภาพของคนงานก็อยู่ในสถานะเสียเปรียบเหมือนเดิม

สภาพของคนงานเริ่มดีขึ้นในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 เมื่อมีแนวคิดเรื่องการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) โดยนักคิดชื่อ Frederic Winslow Taylor ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับคนงานว่าการบริหารที่ดีจะต้องเอื้ออำนวยให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้รับประโยชน์ด้วยกันทั้งคู่ มิใช่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเอาเปรียบอีกฝ่ายหนึ่ง ดังนั้นเขาจึงเสนอการจ่ายค่าตอบแทนแบบรายชิ้น (Piece Rate System) ขึ้น หลังจากยุคการบริหารแบบวิทยาศาสตร์แล้วยุคต่อมาคือการบริหารยุคมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) โดยนักจิตวิทยาชาวออสเตรียชื่อ Elton Mayo ซึ่งช่วยให้สภาพของคนงานดีขึ้น โดยเรียกร้องให้เข้าใจคนงานในฐานะของสิ่งมีชีวิตในมิติทางสังคม มิใช่มองว่าคนเป็นเพียงปัจจัยในการผลิต แต่แม้ว่าจะมีการเรียกร้องให้เปลี่ยนมุมมองในส่วนที่เกี่ยวกับคนงานใหม่ แต่แนวคิดในการบริหารงานบุคคลก็ยังเหมือนเดิม คือพยายามทำอย่างไรให้สามารถใช้ประโยชน์จากคนงานได้เต็มที่

การเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารงานบุคคลเกิดขึ้นในราวทศวรรษที่ 1970 เมื่อสังคมขณะนั้นมีการคำนึงถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ทวีความรุนแรงอย่างมาก การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ (Natural Resource Conservation) เป็นสิ่งที่นักบริหารนำมาเป็นหัวข้อในการพิจารณากำหนดนโยบายหน่วยงาน โดยมองว่าสังคมอยู่ไม่ได้ถ้ามีการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ เช่น อากาศ ป่าไม้ และน้ำ แนวความคิดเดียวกันได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้กับพนักงาน โดยเริ่มมองว่าคนงานก็คือทรัพยากรชนิดหนึ่ง แต่เป็นทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ที่นายจ้างจะต้องบำรุงรักษาเช่นเดียวกับทรัพยากรธรรมชาติ ถ้าทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย มนุษย์ก็อยู่ไม่ได้ และในทำนองเดียวกันถ้าทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรถูกทำลายนายจ้างก็อยู่ไม่ได้เช่นกัน เหตุที่ทำให้คนงานเกิดความคิดดังกล่าวเพราะในระหว่างทศวรรษที่ 1960 - 1970 เกิดการประท้วงในกิจการอุตสาหกรรมจำนวนมากทั้งในอเมริกาและในยุโรป เช่น การประท้วงของคนงานเหมืองแร่ Kiruna ในประเทศสวีเดนในปี 1969 และในปี 1971 พนักงานของบริษัท General Motor ที่มลรัฐ Ohio ประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการนัดหยุดงาน ส่วนประเทศฝรั่งเศสมีการนัดหยุดงานและก่อการประท้วงโดยคนงานร่วมกับนักศึกษา เหตุการณ์ทำนองนี้เกิดกับหลายประเทศจนทำให้กิจการต่างๆ ประสบปัญหาในการดำเนินงาน ผลเสียหายเกิดขึ้นทั้งกับนายจ้างและคนงาน นายจ้างจึงเกิดแนวคิดใหม่ว่าคนงานมิใช่วัตถุติดต่อกันไปอีกแล้ว แต่คือทรัพยากรประเภทหนึ่งที่ต้องดูแลทะนุถนอมเช่นเดียวกับทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งคนงานก็คือทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง

เมื่อแนวคิดเกี่ยวกับคนงานเปลี่ยนไป การบริหารเกี่ยวกับคนงานก็เปลี่ยนไปด้วย การบริหารงานบุคคลเริ่มเสื่อมความนิยม เพราะมีกรอบการมองคนงานแคบเกินไป การมุ่งใช้ประโยชน์จากคนงานฝ่ายเดียวไม่ช่วยให้การบริหารงานดีขึ้น แต่กลับสร้างปัญหาตามมาเพราะคนงานไม่พอใจที่ถูกเอาเปรียบ การบริหารงานบุคคลจึงอยู่ไม่ได้แต่เปลี่ยนเป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) แทนเหมือนกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่างกับการบริหารงานบุคคลในหลายด้าน นอกจากจะมีมุมมองเกี่ยวกับคนงานใหม่แล้ว ยังมีกรอบการบริหารที่กว้างกว่า กล่าวคือไม่ได้มองแต่เพียงสถานการณ์แรงงานปัจจุบันแต่มองไกลไปในอนาคต และไม่ได้มองแต่เพียงผลประโยชน์ของนายจ้างฝ่ายเดียวแต่ยังคำนึงผลประโยชน์ของคนงานอีกด้วย

ในส่วนของผลประโยชน์ของคนงาน ในอดีตมองแค่เพียงเรื่องค่าจ้างและเงินเดือนเท่านั้น แต่ในส่วนของจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นผลประโยชน์ของคนงานหรือลูกจ้างมีขอบเขตกว้างกว่าเก่า ไม่แต่เพียงเรื่องของค่าจ้างเท่านั้นแต่ยังครอบคลุมสิทธิในความเป็นมนุษย์ด้วย ในช่วงเวลาดังกล่าวแนวความคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง พร้อมกับการยอมรับในระบบการเมืองแบบประชาธิปไตย อิทธิพลของความคิดทางการเมืองเข้าไปมีส่วนครอบคลุมแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย คนงานเรียกร้องสิทธิของตนในหน่วยงาน องค์กร หรือบริษัทอาจจะเป็นของนายจ้างในแง่ของทรัพย์สิน แต่ในทางการบริหารแล้วคนงานเรียกร้องสิทธิในการจัดการด้วย เพราะถ้ากิจการขาดทุนลูกจ้างก็จะอยู่ในฐานะลำบากไม่พื่อนายจ้าง ณ จุดนี้เองแนวความคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) จึงเกิดขึ้น

แม้ว่าแนวความคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานจะเริ่มเกิดขึ้น แต่ความนิยมยังไม่แพร่หลายเท่าที่ควร มีเพียงบริษัทใหญ่ๆไม่กี่แห่งในสหรัฐอเมริกาที่ยอมรับแนวคิดดังกล่าวในปีทศวรรษที่ 1970 ที่แนวความคิดเรื่องของคุณภาพชีวิตเริ่มแพร่หลายในยุโรปแล้ว เช่น ประเทศสวีเดนได้มีการพูดถึงเรื่องของคุณภาพชีวิตในบริษัทใหญ่ๆ เช่น Volvo และ Saab ต่อมาในปี 1972 สมาพันธ์นายจ้างสวีดิช (Swedish Employers' Confederation) หรือ SAF และสมาพันธ์สวีดิชแห่งสหภาพการค้า (Swedish Confederation of Trade Unions) หรือ LO ร่วมกับบริษัทอุตสาหกรรมต่างๆ ในประเทศสวีเดน ได้ทำข้อตกลงในเรื่องคุณภาพชีวิตแรงงานขึ้นในเอกสารที่เรียกว่าข้อตกลงหลักการแห่งเหตุผลของปี 1972 (Rationalization Agreement of 1972) เอกสารดังกล่าวระบุว่าในการใช้แรงงานทำงานในบริษัทหนึ่งๆ นั้นจะต้องคำนึงถึงปัจจัย 4 ประการคือ

1. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น (Increased Productivity)
2. ความพึงพอใจในงานมากขึ้น (Greater Job Satisfaction)
3. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น (A Better Working Environment)
4. ความมั่นคงในการจ้างงาน (Security of Employment)

สำหรับประเทศสหรัฐอเมริกานั้น เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานแม้จะมีการพูดถึงบ้างซึ่งเกิดจากการที่คนงานไม่พอใจนายจ้าง แต่เป็นการแก้ปัญหาของนายจ้างเป็นแห่งๆ และเป็นคราวๆ ไป โดยเอาเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานมาพิจารณาเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการเผชิญหน้ากับคนงาน แต่ในระหว่างทศวรรษที่ 1980 เหตุการณ์เริ่มเปลี่ยนแปลงไป เพราะในช่วงเวลาดังกล่าวเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกาเริ่มสั่นคลอนจากการแข่งขันกับประเทศยุโรปและญี่ปุ่น นักธุรกิจของสหรัฐอเมริกาเริ่มหันมาทบทวนว่าทำไมอุตสาหกรรมของตนจึงตกต่ำ สินค้า

ของตนที่ครั้งหนึ่งเคยครอบครองตลาดเกือบทั่วโลกกลับถูกสินค้าจากประเทศญี่ปุ่นเข้ามาครอบครองแทน ขณะเดียวกันก็หันมามองประเทศญี่ปุ่นที่ครั้งหนึ่งเคยเป็นประเทศที่แพ้สงคราม และอดอยากจนแทบจะไม่มีอะไรกิน กลับมายิ่งใหญ่ได้ในโลกของธุรกิจที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรง

นักธุรกิจของสหรัฐอเมริกา มองว่าการที่ญี่ปุ่นสามารถยึดครองตลาดอุตสาหกรรมได้นั้น ไม่ใช่เกิดจากเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งนี้เพราะญี่ปุ่นยังต้องพึ่งพาความรู้จากยุโรปและสหรัฐอเมริกาอยู่ แต่สินค้าญี่ปุ่นมีจุดเด่นที่สินค้าราคาถูกและคุณภาพพอใช้ได้ไม่แพ้ของต่างประเทศ ดังนั้นจุดเด่นของญี่ปุ่นอยู่ที่ระบบการจัดการ (Management) มากกว่า การบริหารของญี่ปุ่นที่น่าสนใจขณะนั้นก็คือระบบวงจรการควบคุมคุณภาพที่เรียกกันว่า QCC หรือ Quality Control Circle ที่เน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและควบคุมคุณภาพการทำงานกันเอง ซึ่งช่วยให้ต้นทุนการผลิตลดน้อยลง กระบวนการของ QCC นี้เองที่มีส่วนสัมพันธ์อย่างมากกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะประการหนึ่งได้ให้ความสำคัญในเรื่องความพอใจของแรงงานในการผลิตสินค้า โดยมีใต้มองว่าแรงงานคือวัตถุดิบที่เราจะใช้อย่างไรก็ได้ตราที่เราจะมีเงินจ้าง

บริษัทธุรกิจในสหรัฐอเมริกาในขณะนั้นหลายแห่ง จึงนำเอาวิธีการของ QCC มาทดลองใช้ในหน่วยงานตน เช่น บริษัท General Motor โดยหวังว่าวิธีการบริหารแบบญี่ปุ่นจะช่วยให้การแข่งขันทางธุรกิจของตนดีขึ้น ผลพวงจากการนำเอา QCC มาใช้จึงทำให้คนงานได้รับประโยชน์ตามไปด้วยโดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีการจัดระบบการทำงานใหม่ (Job Redesign) หมุนเวียนหน้าที่การทำงาน (Job Rotation) จัดการขยายหน้าที่การทำงาน (Job Enlargement) และจัดให้มีกลุ่ม QCC ขึ้นภายในบริษัท อย่างไรก็ตามการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารเช่นนี้ในสหรัฐอเมริกามีได้มีเจตนาที่จะเห็นคนงานมีชีวิตที่ดีขึ้น แต่หวังว่าวิธีการบริหารเช่นนี้จะช่วยให้บริษัทสามารถลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น อันจะส่งผลให้บริษัทสามารถแข่งขันในตลาดโลกกับญี่ปุ่นและยุโรปได้

ส่วนในญี่ปุ่นก็เช่นกัน แม้จะมีการนำเอาระบบ QCC ที่แฝงเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้มานานแล้วก็ตาม แต่ลักษณะการนำมาใช้ก็เกิดจากวัฒนธรรมการบริหารของญี่ปุ่นมากกว่าที่ต้องการเห็นคนงานมีชีวิตที่ดีขึ้น กล่าวคือคนงานก็ยังถูกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของการผลิต (Means of Production) อยู่ดี อาจกล่าวได้ว่าในโลกแห่งธุรกิจขณะนั้นคนงานมิได้รับการยอมรับทั้งจากโลกตะวันออกและตะวันตก ว่าเขาเป็นมนุษย์ที่ควรได้รับการส่งเสริมให้มีชีวิตที่ดีขึ้น

ในขณะที่วงการธุรกิจกำลังแข่งขันกันอยู่นั้น เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานก็ได้รับความสนใจจากหน่วยงานระหว่างประเทศเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization) หรือ ILO ได้จัดประชุมในปี 1975 โดยเรียกร้องสังคมให้ความสำคัญแก่คุณภาพชีวิตของแรงงานมากขึ้น (Yasuhiko Nagayama, 1993 : 133) เนื่องจากเกรงว่าการเอาเปรียบแรงงานมีผลร้ายต่อสังคมมากกว่าผลกำไรที่บริษัทจะได้รับการที่แรงงานมีความเป็นอยู่ที่ดับแค้น จะส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในหมู่คนงาน สังคมโดยรวม

จะเกิดขึ้น และเกิดการแตกแยกภายในชาติ การจะลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้นั้น ก็โดยการทำอะไรให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น คุณภาพชีวิตจึงเกิดเป็นประเด็นใหม่ที่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างเห็นพ้องต้องกันว่า จะเป็นเครื่องมือช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่าย แต่กระนั้นบริษัทจำนวนมากก็ยังมีได้ให้ความสนใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากนัก เพราะกิจกรรมดังกล่าวจะส่งผลทั้งต่อรูปแบบการบริหารที่หน่วยงานจะต้องนำมาใช้ และยังเป็น การเพิ่มค่าใช้จ่ายของบริษัทให้สูงขึ้นด้วย

นอกจากนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานยังไปสัมพันธ์กับเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่ง นั่นคือ เรื่องของความแปลกแยก (Alienation) ซึ่งเกิดจากนักคิดในกลุ่มมาร์กซิส (Marxist) ซึ่งมองว่า ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ขัดแย้งกันนั้น สืบเนื่องจากนายจ้างเอาเปรียบและสร้างความแปลกแยกให้เกิดแก่คนงาน ความแปลกแยกนี้เป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะความแปลกแยกทำให้สภาพความเป็นอยู่ของคนงานต้องอยู่ในฐานะเสียเปรียบในด้านต่าง ๆ คือ (Robert Blauner, 1964)

1. มีสภาพขาดพลัง (Powerlessness) คนงานจะรู้สึกว่าคุณเองไม่มีอำนาจอะไรเลย เพราะตนเองจะถูกควบคุมและถูกใช้งานจากบุคคลอื่นที่มองว่าคนงานเป็นเพียงวัตถุนิดหนึ่ง การมีสภาพขาดพลังนี้เกิดจากสาเหตุใหญ่ๆ หลายประการคือ

ประการแรก คนงานมิได้มีกรรมสิทธิ์ในปัจจัยในการผลิตและมิได้เป็นเจ้าของผลผลิตที่ตนเองผลิตขึ้นมา

ประการที่สอง คนงานมิได้มีอิทธิพลในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน

ประการที่สาม คนงานไม่สามารถกำหนดเงื่อนไขการทำงานได้

ประการสุดท้าย คนงานไม่สามารถกำหนดวิธีการทำงานของตนเองได้

กล่าวโดยรวมได้ว่าสภาพการขาดพลังของแรงงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่คนงานมิได้มีกรรมสิทธิ์ในกิจการที่ตนทำงานอยู่ แต่เป็นเพียงลูกจ้างของเจ้าของกิจการเท่านั้น

2. มีสภาพไร้ความหมาย (Meaninglessness) ซึ่งเป็นผลจากการที่โรงงานมีขนาดใหญ่ขึ้น การผลิตสินค้าจึงเป็นการแบ่งงานกันทำตามความถนัดที่นายจ้างกำหนดขึ้น พนักงานแต่ละคนมีหน้าที่ผลิตส่วนประกอบย่อยๆ ของสินค้า โดยไม่รู้ว่าคุณเองกำลังผลิตสินค้าอะไร การทำงานจึงเป็นการทำงานอย่างไรความหมาย และไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ว่าคุณเองกำลังทำอะไรอยู่

3. การแปลกแยกจากสังคม (Social Alienation) อันหมายถึงว่าคนงานจะถูกแยกตัวออกจากสังคมที่เขาอาศัยอยู่ ในสังคมแบบเดิมก่อนหน้าจะเกิดสังคมอุตสาหกรรมนั้นคนงานยังเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เพราะยังมีกลุ่มต่างๆ ที่เข้าอกเข้าใจและช่วยเหลือกันและกัน คนงานต่างก็มีความรักภักดีต่อหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่และมีเพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือกัน แต่ในระบบอุตสาหกรรมแบบใหม่ที่เน้นเรื่องของกฎระเบียบ เน้นเรื่องความสัมพันธ์แบบเป็นทางการ

และเน้นเรื่องสายการบังคับบัญชานั้น เป็นการทำลายซึ่งความสนิทสนมที่เคยมีต่อกันให้หมดสิ้นไป สังคมแบบไม่เป็นทางการถูกแทนที่โดยกฎระเบียบและโครงสร้างองค์การแทน ลักษณะนี้จะทำให้คนงานรู้สึกว้าเหว่มากกว่าเดิม

4. กลายเป็นคนแปลกหน้าสำหรับตนเอง (Self-estrangement) สภาพเช่นนี้เกิดขึ้นเมื่อคนงานนั้นมีความรู้สึกไม่เข้าใจว่าตนกำลังทำอะไรอยู่ ในเมื่องานที่ตนทำอยู่นั้นก็ไม่ทราบว่าจะใช้ประโยชน์อะไรและทำไมต้องทำงานเช่นที่ว้านี้ ทุกสิ่งทุกอย่างมาจากการสั่งการของหัวหน้าที่ควบคุมตนอยู่ คนงานรู้สึกเหมือนว่าตนเป็นเพียงเครื่องจักรย่อยๆ ตัวหนึ่งในโรงงานเท่านั้น

สำหรับพวกมาร์คซิสแล้วถือว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น หมายถึงการทำอย่างไรให้คนงานหลุดพ้นจากสภาพการแปลกแยก (Non-alienated State) เท่านั้น

นอกจากนี้ในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน ยังได้รับความสนใจจากนักวิชาการในกลุ่มพวกพฤติกรรมนิยม (Behavioral Scientists) ที่ให้ความสำคัญแก่คนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน (Job Satisfactory) ว่าเป็นปัจจัยสำคัญสุดของเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน การที่คนงานไม่มีความสุขในการทำงานคือสาเหตุใหญ่ของการไร้ประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้คนงานลาออกมากขึ้น และอัตราการลาออกของคนงานก็จะทวีคูณ ดังนั้นเพื่อให้คนงานได้มีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอันจะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพแล้ว นักวิชาการกลุ่มพฤติกรรมนิยมจึงเสนอแนะให้ฝ่ายบริหารให้ความสนใจแก่คนงานในเรื่องของสิ่งแวดล้อม ทัศนคติของคนงาน สุขภาพอนามัย อารมณ์และจิตใจ และปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน แนวทางการศึกษาของกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะมองใน 2 ลักษณะ คือ

ลักษณะแรก เพื่อศึกษาว่าอะไรคือสาเหตุของการเกิดความพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ และปัจจัยอะไรบางอย่างที่ทำให้คนงานไม่มีความสุขในการทำงาน

ลักษณะที่สอง เพื่อศึกษาว่าผลของการพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำอยู่นั้นก่อให้เกิดผลกระทบอะไรบางอย่างต่องานที่ทำ รวมไปถึงผลรับและผลเสียในด้านต่างๆ เช่น ความไม่พอใจมีผลต่อการขาดงานอย่างไร การลาออกจากงานมีมากน้อยเพียงไร

กลุ่มพวกพฤติกรรมนิยมได้เสนอว่าในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น เพราะคนงานคือหัวใจสำคัญของความสำเร็จในงาน การจะสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่คนงานได้ดีนั้น จะต้องมองทั้งทางด้านภาพรวมและเศรษฐกิจสังคม (Macro- and Social-Economic Factors) และมองด้านภาพย่อยและการจัดการ (Micro- and Management Factors) ด้วย ขณะเดียวกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องของภาพรวมหรือภาพย่อยนั้นอาจจำแนกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือลักษณะ Hardware และ Software

(Richard E. Walton, 1975 : ch.5)

ตารางที่ 1 การจำแนกลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานตามด้านต่างๆ

	ภาพรวมและเศรษฐกิจสังคม	ภายย่อยและการจัดการ
Hardware	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าตอบแทนที่พอเพียงแก่การดำรงชีวิต - สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม - ช่วงเวลาที่ดีของการดำเนินชีวิตของคนหนึ่งๆ - นโยบายทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของชีวิตการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม - ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม - สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน เช่น ขนาดพื้นที่การทำงาน - การได้ทำงานอย่างแท้จริง
Software	<ul style="list-style-type: none"> - กฎหมายที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ความเสมอภาค การเคารพเรื่องส่วนบุคคล - พระราชบัญญัติค่าแรงขั้นต่ำ - ระบบการศึกษา - ระบบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร - สวัสดิการสังคม - การไม่กีดกันทางสังคมในหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - โอกาสในการพัฒนาความสามารถและนโยบายการบริหารงานบุคคลที่เป็นธรรม - การจัดองค์การและการบริหาร - ระบบการกำหนดระเบียบข้อบังคับ - ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง - สวัสดิการที่ให้แก่นักงาน

2.2 ความหมายและมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ก่อนอื่นมักมีความสับสนในหมู่ผู้ที่สนใจศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นสิ่งเดียวกับคุณภาพของงาน (Quality of Job) ซึ่งในแง่ความเป็นจริงทั้งสองสิ่งเป็นคนละเรื่องกัน กล่าวคือคุณภาพของงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับคนงานแต่ละคน ว่าทำงานได้มาตรฐานอย่างไร เมื่อเทียบผลงานกับค่าตอบแทนแล้วเกิดการได้เปรียบเสียเปรียบอย่างไร ดังนั้นคุณภาพของงานเป็นเรื่องของสิ่งของหรือสินค้าที่คนงานผลิต ในทางกลับกันคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของคนหรือสิ่งมีชีวิตที่เป็นผู้ผลิตสิ่งของหรือสินค้านั้น หน่วยของการศึกษาจึงแตกต่างกัน

เนื่องจากเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ยังเป็นเรื่องใหม่ที่เพิ่งได้รับความสนใจเมื่อนานมาแล้วเอง ดังนั้นความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานจึงยังไม่ได้ชัดเจน ทั้งเรื่องนี่ยังเป็นเรื่องทางสังคมศาสตร์ที่มักมีปัญหาในเรื่องการให้คำจำกัดความ (Terminology) เสมอมา เพราะเรื่องทีพูดถึงนั้นเป็นเรื่องนามธรรมซึ่งมักจะขึ้นกับการตีความ วัฒนธรรม และความคาดหวังของ

สังคมแต่ละแห่ง เช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา พวกที่เป็นวิศวกรหรือฝ่ายทำหน้าที่ควบคุมการผลิตก็มองคุณภาพชีวิตการทำงานคือรูปแบบการจัดองค์กรแบบใหม่ ที่เปิดโอกาสให้มีการหมุนเวียนตำแหน่ง มีการขยายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กว้างออกไป มีการกำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานกันใหม่ และการเปิดโอกาสให้มีการรวมกลุ่มของพนักงาน โดยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่สำหรับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) แล้ว ได้ใช้หลักการของความมีมนุษยธรรมมาเป็นมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน หลักการนี้เป็นแนวคิดของยุโรปที่ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงการสร้างมนุษยธรรมในการทำงาน (Humanization of Work) โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศย้ำว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานคือการทำให้งานที่ทำมีความเป็นมนุษย์มากขึ้น (Making Work More Human) ซึ่งในที่นี้รวมไปถึงการปรับปรุงสภาพที่ทำงานและลักษณะของงานที่มอบหมายให้คนงานแต่ละคนทำ ยิ่งในประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีค่านิยมเรื่องปัจเจกชนนิยม (Individualism) ด้วยแล้ว คำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานยังรวมไปถึงการที่คนงานได้รับความสุขและความพอใจในหน้าที่การงาน เหตุนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจึงไม่ได้หมายความถึงค่าตอบแทนที่สูงเพียงอย่างเดียว แต่ยังหมายถึงการได้รับเกียรติยศและการยกย่องจากนายจ้างอีกด้วย องค์การแรงงานระหว่างประเทศถึงกับระบุในปี 1984 ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงกิจกรรมทุกอย่างของคนงาน ที่มุ่งตอบสนองต่อความต้องการของความเป็นมนุษย์ชาติ ซึ่งรวมความไปถึงคุณค่าต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุดิบของ คุณค่าทางจิตใจ เงินเดือนค่าจ้าง หรือคุณธรรมของความเป็นมนุษย์

จะเห็นได้ว่าการให้คำจำกัดความในทำนองนี้ค่อนข้างจะกว้างเกินไป และอาจจะสร้างความคลุมเคลือแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง Yves Delamotte และ Shin-ichi Takezawa จึงได้ระบุในเอกสารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ชัดเจนว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะหัวข้อ 5 ประการ ได้แก่ (Yves Delamotte and Shin-ichi Takezawa, 1984 : 3)

1. สร้างความปลอดภัยในการทำงาน จัดเวลาการทำงานอันเหมาะสม และมีความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน
2. ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมทั้งในส่วนบุคคล และในกลุ่มของคนงาน
3. เปิดโอกาสให้แรงงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยให้แรงงานมีตัวแทนของตนในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้แรงงานมีอำนาจต่อรองกับฝ่ายบริหาร และให้พนักงานในระดับล่างมีส่วนร่วมมากขึ้น
4. สร้างความสุขในการทำงานโดยปรับระบบการทำงานแบบใหม่ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ยากขึ้น อันจะเป็นการท้าทายความสามารถของคนเหล่านั้น และให้ความสนใจแรงงานในเรื่องทางสังคมวัฒนธรรมมากขึ้น

5. รับผิดชอบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานและครอบครัวของบุคคลเหล่านั้น ให้การยกย่องในทางสังคม ให้มีเวลาว่างเพื่อแสวงหาความสุขในชีวิต และเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การกำหนดหลักเกณฑ์ 5 ประการข้างต้นแม้จะมีได้มีการระบุในรายละเอียดมากนัก แต่ก็ช่วยก่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องว่า เมื่อสนใจเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว จะต้องคำนึงถึงทั้งเรื่องส่วนบุคคลของแรงงานในฐานะของความเป็นมนุษยชาติ และในเรื่องที่เขาต้องสัมพันธ์กับงานที่องค์การมอบหมาย ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมิได้มีขอบเขตแต่เพียงกิจกรรมภายในสถานที่ทำงาน แต่ยังคงครอบคลุมไปถึงสถานที่อื่นๆ ที่พนักงานคนนั้นผูกพันด้วย เช่น บ้าน สมาคม สถานที่พักผ่อน และอื่นๆ

นอกจากนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานยังจะต้องครอบคลุมถึงงานที่มอบให้พนักงาน หรือแรงงานที่ว่าต้องเป็นงานที่มีคุณภาพด้วย ในส่วนที่เกี่ยวกับงานที่มีคุณภาพนี้จะมีลักษณะ 5 ประการคือ (Neal H. Rosenthal, 1989 : 4-8)

1. ไม่เป็นงานที่อันตราย น่าเบื่อ บั่นทอนสุขภาพ อุดอู และเครียด
2. เป็นงานที่พนักงานสามารถเห็นถึงความสำเร็จของงานที่ตนทำได้ เปิดโอกาสให้มีส่วนแก้ปัญหาและสามารถริเริ่มอะไรใหม่ๆ ได้ พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
3. เป็นงานที่มีวันหยุดหรือมีเวลาพักผ่อน มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลาได้บ้าง สามารถยืดหยุ่นเวลาการทำงาน หรือสามารถทำงานชั่วคราว (Part-time Work) ได้
4. เป็นงานที่มีเกียรติได้รับการยอมรับทั้งจากสังคมภายนอกและหน่วยงานภายใน
5. เป็นงานที่มีความมั่นคง สามารถยึดถือเป็นอาชีพได้

ส่วน Yasuhiko Nagayama แห่งมหาวิทยาลัย Tokai ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งสนใจศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสุกรการ (White Collar Workers) โดยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องดังกล่าวกับประเทศต่างๆ และได้สรุปว่ามาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้ (Yasuhiko Nagayama, 1993 : 151)

1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม
 - 1.1 เงินเดือนที่พอเพียง
 - 1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
 - 2.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล
 - 2.2 สภาพสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
 - 2.3 ห้องทำงานถูกสุขลักษณะ
3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน

- 3.1 มีอิสระในการทำงาน
- 3.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน
- 3.3 ดูแลและทำงานทั้งกระบวนการ
4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
 - 4.1 มีการพัฒนาตนเอง
 - 4.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
 - 4.3 มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 4.4 มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
5. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน
 - 5.1 ได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใดๆ
 - 5.2 ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคถ้วนหน้า
 - 5.3 ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย
6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน
 - 6.1 เคารพในเรื่องส่วนบุคคล
 - 6.2 เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
 - 6.3 เคารพในความเสมอภาค
7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน
8. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนิน

ชีวิตของคณงาน

9. บทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน

จากมาตรฐานทั้ง 9 ประการดังกล่าว [Nozomu Abe ซึ่งทำวิจัยร่วมกับ Yasuhiko Nagayama ได้ระบุรายละเอียดเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นดังนี้ (Nozomu Abe, 1993 : 162 - 165)

1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation)
 - 1.1 เงินเดือนที่พอเพียง (Adequate Income) หมายถึงเงินเดือนสำหรับพนักงานทำงานเต็มเวลา ควรจะสอดคล้องกับฐานะทางสังคมและมาตรฐานของผู้รับเงินเดือน
 - 1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Compensation) ค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่คณงานจะต้องสัมพันธ์กับคุณค่างานที่คณงานนั้นๆ ปฏิบัติ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย (Safe and Healthy Working Condition)

2.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม (Reasonable Working Hours) หมายถึงการให้พนักงานทำงานตามมาตรฐานชั่วโมงการทำงานที่สากลกำหนด ถ้าพนักงานคนใดทำงานนอกเหนือจากเวลาที่สากลกำหนด ก็จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มตามกรณี

2.2 สภาพที่ทำงานที่เหมาะสม (Physical Working Conditions) หมายถึงสถานที่ทำงานจะต้องปราศจากหรือมีความเสี่ยงต่อโรคร้ายไข้เจ็บหรืออันตรายให้น้อยที่สุด

2.3 ห้องทำงานถูกสุขลักษณะ (Office Space) หมายถึงสภาพแวดล้อมของที่ทำงานจะต้องมีความสะดวกสบาย มีการแบ่งเป็นสัดส่วนและมีห้องรวมสำหรับใช้ร่วมกัน

3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities)

3.1 มีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานควรได้รับอิสระและรับผิดชอบต่อตนเองในระดับที่พอสมควร เมื่อเปรียบเทียบกับการควบคุมที่หน่วยงานกำหนดขึ้น

3.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในหลายๆ ด้าน (Multiple Skills) หมายถึงพนักงานคนแต่ละคน ควรมีโอกาสได้ทำงานที่สามารถใช้ความรู้และความสามารถในหลายๆ ด้านมากกว่าจะให้ทำงานซ้ำๆ ซากๆ ตลอดเวลา

3.3 ดูแลและทำงานทั้งกระบวนการ (Whole Tasks) หมายถึงงานที่มอบหมายให้คนงานทำนั้นจะต้องเป็นงานตั้งแต่เริ่มต้นของชิ้นงานจนเสร็จสิ้นกระบวนการของงานนั้น มิใช่แบ่งงานเป็นชิ้นเล็กชิ้นน้อยแล้วแบ่งงานให้คนงานแต่ละคนทำ เพราะจะทำให้คนงานรู้สึกว่าตนเองไม่มีความหมายในการทำงานเลย

4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Opportunity for Continued Growth and Security)

4.1 มีการพัฒนาตนเอง (Development) หมายถึงงานที่มอบหมายให้พนักงานทำนั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้ของใหม่ๆ มิใช่ยังปฏิบัติงานอย่างเดิมซ้ำๆ ซากๆ และเรียนรู้ของใหม่ๆ และเรียนรู้ของใหม่ๆ

4.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (Prospective Application) หมายถึงงานที่มอบหมายต้องเปิดโอกาสให้คนงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และได้ใช้ความรู้ดังกล่าวในหน้าที่การงานด้วย

4.3 มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement Opportunity) หมายถึงคนที่ทำงานในหน่วยงานต้องมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่ง อันก่อให้เกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และสังคมโดยรวม

4.4 มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Security) หมายถึงคนงานแต่ละคน ต้องได้รับการประกันว่างานที่ทำและเงินเดือนที่จ่ายจะมีความมั่นคงตลอดไป

5. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน (Social Integration in the Work

Organization)

5.1 การได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใดๆ (Freedom from Prejudice)

หมายถึงในการยอมรับการทำงานนั้นจะต้องยึดถือความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และศักยภาพในงานนั้นมากกว่าเรื่องของชาติพันธุ์ ศาสนา เพศ หรือพื้นเพทางสังคม

5.2 การได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคทั่วหน้า (Egalitarianism) หมายถึง

ถึงการกำหนดลักษณะตำแหน่งหน้าที่ในองค์การต้องไม่ทำให้เกิดชนชั้นในหน่วยงาน หรือต้องไม่กำหนดสายการบังคับบัญชาให้ยาวมากจนเกิดความแตกต่างระหว่างระดับต่างๆ

5.3 การได้รับปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย (Interpersonal Openness)

หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงานในเรื่องการแสดงออกทางความคิดหรือความรู้สึก ควรทำได้อย่างเปิดเผย

6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน (Constitutionalism in the Work

Organization)

6.1 เคารพในเรื่องส่วนบุคคล (Privacy) หมายถึงสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล

ของพนักงานต้องได้รับการเคารพจากนายจ้าง เช่น นายจ้างไม่มีสิทธิที่จะเปิดเผยต่อบุคคลที่สามว่าพนักงานคนใดบ้างที่ขาดงาน

6.2 เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น (Free Speech) หมายถึงนาย

จ้างต้องให้สิทธิแก่พนักงานว่าเมื่อมีเรื่องคับข้องใจในการทำงานใดๆ ก็ควรมีสิทธิแสดงออกโดยไม่ว่าถือว่าเป็นความผิด

6.3 เคารพในความเสมอภาค (Equity) หมายถึงสิทธิที่ได้รับการปฏิบัติ

อย่างเสมอภาคจากนายจ้างในเรื่องต่างๆ ที่ดำเนินการในหน่วยงาน

8. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนิน

ชีวิตของพนักงาน (Work and the Total Life Space) หมายถึงการสร้างสมดุลระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิต เช่น การเดินทางไปปฏิบัติงานในต่างจังหวัดก็ควรอยู่ในช่วงเวลาของงานด้วย มิใช่เอาเวลาส่วนตัวมาใช้ในการเดินทาง หรือการเลื่อนตำแหน่งถ้าไม่จำเป็นก็ไม่ควรให้เขาต้องย้ายห่างไกลครอบครัว เป็นต้น

9. บทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน (The Social Relevance of

Working Life) หมายถึงพนักงานเกิดความรู้สึกว่าหน่วยงานของตนเป็นองค์การที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย เช่น ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม สินค้าที่ผลิตไม่มีพิษมีภัย บริษัทไม่ได้เอาใจเอาเปรียบชาวบ้าน เป็นต้น

ถ้าเปรียบเทียบกับแนวคิดที่ทั้ง Yasuhiko Nagayama และ Nozomu Abe ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาแล้ว พบว่าเป็นแนวคิดเกี่ยวกับความคิดของ Richard E. Walton ในบทความ

เรื่อง Criteria for the Quality of Working Life ซึ่งได้กำหนดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานควรจะประกอบด้วยปัจจัย 8 ประการ ดังนี้ (Richard E. Walton, 1975 : 91 -97)

1. ให้เงินตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation)

ในส่วนของการตอบแทนนั้น Walton ระบุว่าเพราะเงินค่าตอบแทนหมายถึงคุณภาพชีวิตของพนักงานแต่ละคนจะตอบว่าค่าตอบแทนเท่าไรจึงจะเรียกว่าพอเพียงนั้นเป็นสิ่งที่ยากมาก เพราะความเป็นอยู่ของแต่ละคนไม่เหมือนกัน แต่ในส่วนของการตอบแทนที่เป็นธรรมนั้นอาจจะระบุได้ว่าจำนวนเท่าไรจึงจะเป็นธรรมโดยใช้มาตรฐานหลายอย่างประกอบกัน อย่างแรกคือดูจากการประเมินค่างาน (Job Evaluation) เช่น งานที่ต้องใช้แรงงานแรงกาย ความรับผิดชอบ และประสบการณ์ ความรู้มากน้อยเพียงไร วิธีอื่นก็คือดูจากอุปสงค์ และอุปทานของงานนั้นๆ ว่าในตลาดแรงงานมีความต้องการมากน้อยเพียงไร นอกจากนั้นอาจจะพิจารณาจากค่าที่บริษัทได้รับและสัดส่วนการแบ่งผลกำไรให้พนักงาน แต่หลักการทั่วไปมีอยู่ว่าพนักงานสร้างผลประโยชน์ให้แก่บริษัทมากเท่าไร เขาก็ควรจะผลตอบแทนมากขึ้นเท่านั้น

จากความสับสนที่เกิดขึ้น Walton ให้ข้อคิดง่ายๆ ดังนี้

ก. รายได้ที่พอเพียง หมายถึง รายได้จากการทำงานเต็มเวลานั้นสามารถใช้จ่ายเพียงพอกับมาตรฐานการครองชีพที่ชาวบ้านทั่วไปใช้กันหรือไม่

ข. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง เงินที่ได้จากงานที่ทำนั้นมีจำนวนพอๆ กันกับที่อื่นเขาจ่ายกันในลักษณะงานคล้ายๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย (Safe and Healthy Working

Conditions) จากหลักสากลทั่วไปว่าพนักงานไม่ควรทำงานในภาวะที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของตนนั้น แต่ปัญหาอยู่ที่ว่ามาตรฐานการทำงานที่ดีแค่ไหนจึงจะเข้าขั้นมาตรฐาน เพราะฝ่ายสภาพแรงงานก็เรียกร้องมาตรฐานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เช่น อยากลดชั่วโมงการทำงานให้น้อยลง อยากทำงานที่ลดความเสี่ยงจากการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากงาน ในอนาคตเป็นไปได้ว่าการเรียกร้องของพนักงานอาจจะไม่ใช่เรื่องของอันตรายจากงานแต่ต้องการความสุขสบายมากขึ้นในการทำงาน เช่น อยากให้ที่ทำงานปราศจากกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวน และไม่มีภาพรบกวน

3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน

(Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) สืบเนื่องจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมและการแบ่งงานให้ทำกันอย่างง่ายๆ นั้น ทำให้งานแต่ละงานไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากนัก ทุกคนทำงานเฉพาะอย่างง่ายๆ ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิด ผลก็คือพนักงานแต่ละคนไม่จำเป็นต้องพัฒนาอะไรมากนัก และไม่จำเป็นต้องมีความรู้หรือความชำนาญใดๆ ทั้งสิ้น Walton เสนอว่างานที่เหมาะสมสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีลักษณะดังนี้

ก. มีอิสระในตนเอง (Autonomy) หมายถึงงานที่มอบหมายให้พนักงานแต่ละคนทำนั้น จะต้องให้อิสระแก่คนงานในการทำงานนั้นพอสมควรและให้ควบคุมตนเองด้วย

ข. ให้มีโอกาใช้ความชำนาญหลายด้าน (Multiple Skills) หมายถึงงานที่มอบหมายให้ทำต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความชำนาญและความสามารถในด้านต่างๆไปพร้อมกัน มิใช่บังคับให้คนงานทำงานเฉพาะอย่างซ้ำ ๆ กันตลอดเวลา

ค. ข่าวสารและประจักษ์ในผลงาน (Information and Perspective) หมายถึงพนักงานแต่ละคน ควรจะได้รับรู้ว่าจะงานที่ตนทำนั้นมีความหมายอย่างไรต่อความสำเร็จของหน่วยงาน เพื่อเขาจะได้ตระหนักถึงความมีคุณค่าของงานที่เขาทำอยู่

ง. ภารกิจโดยรวม (Whole Tasks) หมายถึงงานที่มอบหมายให้ทำนั้นควรจะเป็นงานที่ครอบคลุมภารกิจโดยรวมของหน่วยงาน มิใช่ปล่อยให้เขาทำงานย่อยเฉพาะอย่างอยู่ตลอดเวลา

จ. การวางแผน (Planning) หมายถึงงานที่มอบหมายควรครอบคลุมตั้งแต่เริ่มวางแผนงานและขั้นตอนปฏิบัติตามแผน กล่าวคือให้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

(Future Opportunity for Continued Growth and Security) หลังจากทีพนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง ควรมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น เช่น ได้เรียนต่อหรือฝึกอบรมให้เชี่ยวชาญในงานมากขึ้น อันจะทำให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในส่วนนี้จะประกอบด้วยเรื่องต่างๆ ดังนี้

ก. การพัฒนา (Development) คืองานที่มอบหมายให้พนักงานทำนั้นต้องเป็นงานที่ทำให้เขาได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาต่อไป ไม่ใช่ยังทำงานนานเท่าไรความรู้ยิ่งแคบลงและล้าสมัยมากขึ้น

ข. สามารถใช้ประโยชน์ในกาลข้างหน้า (Prospective Application) คืองานที่ให้ทำจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ใหม่ๆ ที่เรียนรู้มาประยุกต์เข้ากับงานได้อย่างเต็มที่

ค. ความมั่นคง (Security) คืองานที่ให้ทำต้องเป็นงานที่มีความมั่นคงและมีรายได้ประจำด้วย

5. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน (Social Integration in the Work Organization) การทำงานของพนักงานในหน่วยงานนั้น สถานที่ทำงานมิใช่เป็นเพียงองค์การทางการบริหารเท่านั้น เพราะในเวลาเดียวกันสถานที่ทำงานก็คือองค์การทางสังคมประเภทหนึ่ง ในมิติทางสังคมนั้นพนักงานต่างก็ปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับในสถานภาพของตน การยอมรับทางสังคมในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

ก. การปราศจากอคติ (Freedom from Prejudice) การให้การยอมรับในความสามารถของพนักงานโดยไม่มีอคติต่อตัวเขา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเชื้อชาติ เพศ ลัทธิ หรือสัญชาติ ตลอดจนเรื่องส่วนบุคคลของเขาหรือข้อบกพร่องทางร่างกายของเขา

ข. การเคารพในความเสมอภาค (Egalitarianism) ในหน่วยงานต้องไม่มีการแบ่งชนชั้นหรือมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ยาวเหยียด จนก่อให้เกิดความแตกต่างอย่างมากมายระหว่างตำแหน่งที่อยู่บนและล่าง

ค. การเลื่อนชั้น (Mobility) หน่วยงานจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความสามารถได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูงได้

ง. กลุ่มสนิทช่วยเหลือนกัน (Supportive Primary Group) ต้องเปิดโอกาสให้พนักงานที่สนิทสนมกัน ได้มีโอกาสที่จะแสดงออกถึงความห่วงใยเอื้ออาทรกัน

จ. ชุมชน (Community) การเปิดโอกาสให้สร้างความเป็นชุมชนในหน่วยงานที่ทำงานได้

ฉ. การแสดงออกต่อกัน (Interpersonal Openness) การเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและอารมณ์ความรู้สึกต่อกันได้

6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน (Constitutionalism in the Work Organization) การกระทำใดๆ ของหน่วยงานย่อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน สิทธิของพนักงานอาจจะถูกคุกคามโดยฝ่ายบริหาร ดังนั้นสภาพแรงงานจึงต้องออกมากำหนดระเบียบบางประการที่จะคุ้มครองพนักงานในหน่วยงานมิให้ถูกฝ่ายนายจ้างเอารัดเอาเปรียบได้ การคุ้มครองดังกล่าวประกอบด้วยเรื่องดังต่อไปนี้

ก. ความเป็นส่วนตัว (Privacy) พนักงานย่อมมีสิทธิในเรื่องส่วนตัวของตนที่นายจ้างไม่มีสิทธิจะมาสอดครุ้สอดเห็น เช่น ถูกจ้างไปทำอะไรหลังเลิกงานหรือคนในครอบครัวของลูกจ้างจะไปทำอะไรก็ไม่ใช่เรื่องที่นายจ้างจะมาซักถาม

ข. สิทธิในการพูด (Free Speech) การแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากหัวหน้างานย่อมเป็นสิทธิของลูกจ้างที่ต้องได้รับการเคารพ

ค. ความเสมอภาค (Equity) การได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคจากนายจ้างในเรื่องต่างๆ เช่น เรื่องค่าจ้าง รางวัล หรือความมั่นคงในงาน

ง. กระบวนการความยุติธรรม (Due Process) การบังคับบัญชาต้องเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ มิใช่เป็นเรื่องทำตามใจของคนใดคนหนึ่ง การตัดสินใจใดๆ ต้องกระทำอย่างยุติธรรมและมีกระบวนการที่เปิดโอกาสให้มีการอุทธรณ์ได้

7. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตของคนงาน (Work and Total Life Space) การให้พนักงานทำงานโดยไม่มีเวลาให้เขาอยู่กับครอบครัวย่อมทำให้ครอบครัวเขาเดือดร้อน เมื่อครอบครัวมีปัญหา ก็กลายเป็นภาระทางสังคม ทางออกจะต้องสร้างความสมดุลระหว่างเวลาการทำงานและเวลาส่วนบุคคลของพนักงาน เวลาการทำงานในที่นี้รวมถึงเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานด้วย ซึ่งเวลาเกี่ยวกับการทำงานนี้จะต้องไม่ไปเบียดบังเวลาที่เขาคควรให้แก่ครอบครัว การพักผ่อน หรืองานอดิเรก

8. บทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน (Social Relevance of Work Life) กล่าวคือหน่วยงานที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่นั้นจะต้องไม่กระทำการใดๆ ที่เสื่อมเสียทางด้านสังคมอันจะทำให้พนักงานในสังกัดเกิดความสละสลวยต่อสังคม เช่น การก่อปัญหาสิ่งแวดล้อม การเอารัดเอาเปรียบผู้บริโภค การไม่รับผิดชอบต่อสังคม หรือการไปพัวพันทางการเมือง สิ่งเหล่านี้มีผลให้พนักงานต้องเสื่อมเสียตามไปด้วย

การกำหนดหลักเกณฑ์เหล่านี้แม้ว่าจะจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาว่า งานใดให้ความสำคัญแก่เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมากน้อยเพียงไร แต่ในทางปฏิบัติก็ยากที่หน่วยงานหนึ่งๆ จะสามารถตอบสนองได้หมดทุกข้อ เพราะหลักเกณฑ์เหล่านี้ค่อนข้างกว้างขวางและครอบคลุมไปหมด ดังนั้นในทางปฏิบัติขึ้นอยู่กับว่าหน่วยงานหนึ่งๆ สามารถนำหลักเกณฑ์ที่ว่าไปปฏิบัติได้มากน้อยเพียงไร โดยไม่มีข้อบังคับว่าจะต้องปฏิบัติตามทุกข้อโดยไม่มีข้อยกเว้น นอกจากนี้ยังมีประเด็นหลายๆ ประเด็นที่ยังคลุมเครือในทางปฏิบัติ เช่นในเรื่องของความเครียด เพราะงานทุกประเภทย่อมแฝงซึ่งความเครียดไม่มากก็น้อย เช่นเดียวกับเรื่องของเวลาการทำงานที่ควรจะมีลักษณะยืดหยุ่นได้ ซึ่งในทางปฏิบัติย่อมทำได้ยากเพราะงานแต่ละแผนกย่อมต้องมีการประสานงานกันในแต่ละขั้นตอน ความล่าช้าของหน่วยหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของส่วนอื่นๆ ดังนั้นการยืดหยุ่นเวลาการทำงานจึงไม่อาจจะทำได้กับงานทุกประเภทและกับพนักงานทุกคนได้

Kazutoshi Koshiro ได้เขียนบทความเรื่อง The Quality of Working Life in Japanese Factories ในหนังสือ Contemporary Industrial Relations in Japan ได้ระบุว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในญี่ปุ่นเป็นปัญหาที่มีความรุนแรงมากในภาวะที่อุตสาหกรรมกำลังพัฒนาอย่างรวดเร็ว เพราะการนำเครื่องจักรทันสมัยมาใช้ทำให้ขวัญและกำลังใจของคนงานลดลงมาก คนญี่ปุ่นเริ่มพูดถึงเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างกว้างขวางในช่วงทศวรรษที่ 1960 โดยเฉพาะเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในโรงงานของบริษัท Sony ที่เมือง Atsugi ในตอนต้นของทศวรรษที่ 1960 กล่าวคือพนักงานในโรงงานดังกล่าวเริ่มไม่พอใจที่ทางโรงงานจัดให้พนักงานเก็บเงินมาเผ่าดูว่าคนงานคนใดที่กินอาหารแล้วจ่ายเงินไม่ครบ ซึ่งคนงานถือว่ามาตรการดังกล่าวเป็นการดูถูกอย่างมาก จึงเรียกร้องให้ทางโรงงานยกเลิกมาตรการดังกล่าวและอ้างว่าคนงานทุกคนเป็นบุคคลที่มีเกียรติ ซื่อสัตย์ และมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองได้ (Enthusiasm for Self-development) จากจุดเริ่มต้นนี้เองทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการให้เกียรติแก่คนงาน กล่าวคือหลังจากนั้นบริษัทดังกล่าวก็ยกเลิกระบบการลงเวลาการทำงานว่าคนงานมาทำงานและเลิกงานกี่โมง แต่จะให้คนงานคอยดูแลกันเองภายในกลุ่มงานของตนที่เรียกว่า Cell แนวความคิดในการให้เกียรติพนักงานเกิดจากผู้บริหารระดับสูงของโรงงานในขณะนั้นชื่อ Mr. Kobayashi Shigeru ซึ่งมีความเชื่อมั่นว่าฝ่ายบริหารจะต้องยอมรับความคิดเห็นริเริ่มของพนักงานในการที่จะสร้างความพอใจในการทำงาน ผู้บริหารคนดังกล่าวได้คัดค้านแนวความคิดทางการบริหารแนววิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ของกลุ่ม Taylorism ที่เน้นการวางระเบียบข้อบังคับให้พนักงานปฏิบัติตาม เขา

ต้องการเห็นพนักงานมีการควบคุมและดูแลการทำงานกันเอง โดยที่ฝ่ายบริหารไม่จำเป็นต้องคอยมาตรวจสอบอันทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกัน แนวความคิดที่นำมาใช้กับบริษัท Sony ที่เมือง Atsugi ที่ Mr. Kobayashi Shigeru เอามาใช้นั้นได้รับการยอมรับอย่างมากในสังคมญี่ปุ่นในช่วงหลังของทศวรรษที่ 1960 โดยโรงงานต่างๆ ได้นำมาใช้บ้าง (Kazutoshi Koshiro, 1983 : 86)

จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นนำมาสู่ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในญี่ปุ่น ที่เน้นในเรื่องการให้เกียรติแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความพอใจในหน้าที่การงานของตน (Job Satisfaction) และจากจุดเริ่มต้นจากความพอใจในงานนี้เอง ได้นำมาสู่ปัจจัยอื่นๆ ที่เรียกร่องต่อมาในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การมีสภาพที่ทำงานที่ดี การสวัสดิการคุ้มครองพนักงาน และการมีส่วนร่วมการตัดสินใจ

ในลักษณะเดียวกัน Neal Herrick และ Micheal Maccoby ได้กำหนดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องมีลักษณะ 4 ประการ คือ มีความมั่นคง (Security) มีความเสมอภาค (Equity) ความเป็นปัจเจกชน (Individuation) และการมีประชาธิปไตยในที่ทำงาน (Workplace Democracy) (Neal Herrick and Micheal Maccoby, 1975) ส่วนหน่วยงานที่เรียกว่า The International Council for the Quality of Working Life ได้กำหนดลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้เพียง 2 ประการเท่านั้น คือ การสร้างมนุษยธรรมในการทำงาน (Humanization of Work) และการสร้างประชาธิปไตยในการทำงาน (Democratization of Work)

เนื่องจากการให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงานยังคลุมเครือในทางปฏิบัติ ในสังคมบางแห่งที่มีค่านิยมแบบประชาธิปไตยจึงแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยยึดหลักว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงการให้ระบบประชาธิปไตยในที่ทำงาน โดยเรียกใหม่ว่าประชาธิปไตยอุตสาหกรรม (Industrial Democracy) อันหมายถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการจัดการ ความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานว่าต้องการอะไรก็หมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง ซึ่งในลักษณะนี้จึงไม่จำเป็นต้องมาสร้างคำจำกัดความว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงอะไร เพราะการเปิดโอกาสให้คนเหล่านั้นได้ตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร ย่อมหมายถึงเขามีโอกาสบอกแก่ฝ่ายบริหารว่าเขาต้องการอะไรอยู่แล้ว

สำหรับหน่วยงานระหว่างประเทศนั้นสหประชาชาติโดยหน่วยงานที่เรียกกันว่า ESCAP หรือคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งเอเชียและแปซิฟิก (Economic and Social Commission for Asia and the Pacific) ได้ระบุปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเอาไว้ดังนี้

1. เป็นผลกระทบจากเรื่องการทำงาน (Employment) ในส่วนของการจ้างงานนั้น หมายถึงลักษณะของงานที่ทำอยู่นั้นมีผลไม่มากนักต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ในเรื่องนี้ ESCAP ระบุว่าปัจจัยย่อยๆ อีกหลายปัจจัย ได้แก่ปัจจัยโครงสร้างการทำงาน (Structure of Employment) กล่าวคือคุณภาพชีวิตของคนงานในภาคเกษตรย่อมต่างจากคุณภาพชีวิตของคนงานในภาคอุตสาหกรรม โอกาสในการทำงานภาคเกษตรก็จะลดลงเนื่องจากจำนวนที่ดินคงที่ใน

ขณะที่จำนวนประชากรมีแต่จะเพิ่มขึ้น ในประเทศที่พัฒนาแล้วลักษณะการจ้างงานจะมีมากขึ้น และมีมากประเภท ในขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาและประเทศเกษตรกรรมโครงสร้างการจ้างงานจะไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก ปัจจัยต่อมาก็คือปัจจัยการหางานทำ (Access to Employment) กล่าวคือคุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับว่ามีงานให้ทำหรือไม่ ในประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่จะมีอัตราการว่างงานสูงหรือไม่ก็มีปัญหาการจ้างงานไม่เต็มที่หรือการว่างงานที่แฝงตัวอยู่ ในหลายประเทศแม้ว่าประชากรจะมีอัตราการว่างงานน้อยมาก แต่กลับพบว่าคนงานแต่ละคนทำงานกันไม่เต็มที่ เช่น มีการว่างงานตามฤดูกาลหรือทำงานกันวันละไม่กี่ชั่วโมง การว่างงานหรือทำงานไม่เต็มที่ก็ย่อมมีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ ตลอดจนการดำเนินชีวิตของคนงานในสังคมนั้นๆ

2. เป็นเรื่องของสภาพการทำงาน (Working Condition) สภาพการทำงานซึ่งเป็นที่สำคัญของการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานแต่ละคนนั้น ทาง ESCAP ได้กำหนดตัววัดออกเป็นหลายปัจจัยย่อยดังนี้

2.1 ปริมาณของความอุตสาหะที่ใช้ในการทำงาน (Intensity of Work Effort) ความอุตสาหะที่ใช้ในการทำงานนี้ทาง ESCAP ได้ให้ความสำคัญในหลายเรื่องคือ

ก. จำนวนชั่วโมงในการทำงานหรือเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแนวคิดทางตะวันตกที่เป็นสังคมอุตสาหกรรม การทำงานในโรงงานนั้น จะเป็นการทำงานที่ต่อเนื่องจึงต้องมีการกำหนดเวลาว่าคนหนึ่งๆ ควรจะทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานเท่าไรในหนึ่งวัน ในเรื่องนี้มาตรฐานสากลระหว่างประเทศกำหนดว่าในหนึ่งวันคนงานหนึ่งๆ ควรทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง และในหนึ่งสัปดาห์ควรทำงานไม่เกิน 6 วัน โดยมีการทำงานล่วงเวลา (Overtime) ไม่เกินสัปดาห์ละ 6 ชั่วโมง ในกรณีของคนงานบางประเภท เช่น คนงานเด็กและหญิงมีครรภ์ มาตรฐานดังกล่าวก็จะลดลง เช่น ประเทศไทย ระบุไว้เลยว่าสำหรับแรงงานเด็กและหญิงมีครรภ์แล้วจะต้องทำงานวันละไม่เกิน 7 ชั่วโมง

ข. การลางาน โดยยังได้รับค่าจ้างและการมีวันหยุดพักผ่อน แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของการจ้างงาน เช่น ถ้ายังเป็นลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างชั่วคราว สิทธิข้อนี้ก็อาจจะยังไม่มีให้แต่ถ้าเป็นคนงานประจำแล้วจึงได้รับสิทธิดังกล่าว ซึ่งหมายถึงการมีวันหยุดอย่างน้อยสัปดาห์ละวัน ไม่นับวันหยุดราชการที่มีอยู่แล้วและให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 10 ถึง 30 วัน นอกจากนั้นยังต้องอนุญาตให้ลาคลอดได้ตามที่กฎหมายในแต่ละประเทศบัญญัติไว้ เช่น ในฟิลิปปินส์ให้ลาคลอดได้ 6 สัปดาห์ ขณะที่อินเดียให้ลาคลอดถึง 12 สัปดาห์ และในกรณีที่มีการเจ็บป่วยก็มีสิทธิลางาน โดยได้รับค่าจ้างตามที่กำหนดด้วย

ค. การพิจารณาความยากง่ายของงาน คืองานแต่ละประเภทมีความแตกต่างในเรื่องความเหนื่อยยากไม่เท่ากัน คนงานในห้อยปฏิบัติงานย่อมไม่เหนื่อยเท่ากับคนงานที่ทำงานกลางแจ้ง คนรับใช้ในสำนักงานย่อมเสี่ยงอันตรายน้อยกว่าคนงานก่อสร้างในตึกสูงๆ ปัจจัยข้อนี้เป็นเรื่องที่น่าายจ้างจะต้องพิจารณาให้ค่าตอบแทนมากกว่าคนงานธรรมดา

2.2 อันตรายอันเกิดจากงาน (Industrial Hazards) อันตรายที่ว่านี้มีสองประเภท คืออันตรายที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันและเห็นผลได้ชัด เช่น อุบัติเหตุทำให้บาดเจ็บหรือสูญเสียอวัยวะ ซึ่งแต่ละประเทศมีกฎระเบียบกำหนดถึงความรับผิดชอบที่นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างชัดเจน อันตรายอีกประเภทคืออันตรายที่เกิดจากการทำงานแต่ไม่เห็นผลเสียหายทันที ซึ่งนายจ้างสามารถปฏิเสธความรับผิดชอบได้และทางราชการของประเทศต่างๆ ก็เพิกเฉยต่อความเสียหายดังกล่าว เช่น สารพิษที่สะสมในร่างกายของพนักงานที่ละน้อย ความเครียดในขณะที่ปฏิบัติงานหรือการรบกวนของแสงและเสียงในการทำงาน อันตรายดังกล่าวจะค่อยๆ ปรากฏผลจนทำให้เข้าใจว่าเป็นความผิดปกติของพนักงานเองมิใช่เกิดจากการทำงาน ผลก็คือการปฏิเสธความรับผิดชอบจากนายจ้าง ESCAP จึงเห็นว่าเรื่องดังกล่าวต้องอยู่ในข่ายของความรับผิดชอบด้วย

2.3 การก่อความไม่สงบในงาน (Industrial Unrest) หมายถึงการประท้วงโดยสงบต่อนายจ้างกรณีที่พนักงานได้รับความไม่เป็นธรรม บังคับเรื่องการก่อความไม่สงบในงานนี้เป็นการให้สิทธิคุ้มครองพนักงานมิให้ต้องทำงานโดยถูกบีบบังคับ (Forced Labour) ซึ่งสิทธิประการนี้รัฐบาลในหลายประเทศได้ให้สัตยาบันไว้แก่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ของสหประชาชาติในเดือนตุลาคม 1991 ว่า จะอนุญาตให้พนักงานในประเทศตนสามารถประท้วงนายจ้างอย่างสงบได้โดยไม่ถือว่าผิดกฎหมาย บังคับคุณภาพชีวิตการทำงานอันมีลักษณะเป็นนามธรรม แต่หลายประเทศที่กลัวความวุ่นวายและไม่อยากเห็นการหยุดชะงักทางเศรษฐกิจก็ไม่ยอมให้สิทธินี้แก่พนักงาน ซึ่งทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบเพราะขาดอำนาจการต่อรองกับนายจ้าง กรณีนี้นายจ้างอาจบีบบังคับให้ทำงานเพื่อจะได้ผลกำไรมากขึ้น นอกจากนั้นอาจจะไม่มีสวัสดิการให้แก่พนักงานของตนรวมถึงอาจขับไล่ลูกจ้างออกจากงานเมื่อไรก็ได้ การให้สิทธิก่อความไม่สงบในงานจึงเป็นหลักประกันว่านายจ้างจะไม่กล้าทำอะไรตามอำเภอใจกับพนักงานของตนและบีบบังคับให้นายจ้างต้องสนใจดูแลพนักงานของตนมากขึ้น

2.4 ผลประโยชน์ของพนักงาน (Worker Benefits) ในที่นี้หมายถึงสิทธิประโยชน์ของพนักงานที่พึงได้รับในการปฏิบัติให้แก่หน่วยงานหนึ่งๆ หรือหมายถึงผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องที่ช่วยให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งในขณะที่รับจ้างอยู่ เช่น เงินช่วยค่าครองชีพ ค่าเช่าบ้าน หรือค่าเล่าเรียนบุตร หรือหลังจากออกจากงานแล้ว เช่น เงินบำเหน็จบำนาญและเงินค่ารักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย สิทธิประโยชน์เหล่านี้จะมีความแตกต่างกันในประเทศต่างๆ ยิ่งในประเทศที่อัตราการเจริญทางเศรษฐกิจยังไม่ดีนัก สวัสดิการที่จะให้แก่พนักงานก็ยังมีน้อย แต่ในประเทศที่พัฒนาแล้วผลประโยชน์ที่จะให้แก่พนักงานย่อมมีมากขึ้น ถึงขนาดมีการประกันการว่างงานโดยคนงานใดก็ตามที่ไม่มีงานทำก็จะได้รับเงินช่วยค่าครองชีพจนกว่าจะหางานใหม่ได้ แต่สำหรับประเทศกำลังพัฒนานั้นนายจ้างมีแนวโน้มจะให้ผลประโยชน์แก่พนักงานน้อยลง เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายอันอื่นทั้งยังช่วยให้สินค้าราคาถูกลง จะได้แข่งขันกับต่างประเทศได้เต็มที่ โดยไม่สนใจว่าคนงานจะมีสภาพลำบากอย่างไร (ESCAP, United Nations, 1995 : 51 - 64)

8. วิธีการศึกษา

8.1 แนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตของแรงงานไทยในญี่ปุ่น" ที่นำเสนอในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีกรอบในการศึกษาใหญ่ๆ คือ

1. ศึกษาถึงภูมิหลังของคนไทยที่เดินทางไปญี่ปุ่นเพื่อประกอบอาชีพ ภูมิหลังในที่นี้รวมความถึงภูมิฐานะ สภาพการศึกษา อาชีพ และสภาพเศรษฐกิจโดยทั่วไป

2. การตัดสินใจเพื่อมาทำงานในญี่ปุ่น วิธีการดำเนินเพื่อให้ได้มา ขบวนการที่เกี่ยวข้อง การเดินทาง และค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้เพื่อการนี้

3. การทำงานในญี่ปุ่น รวมถึงวิธีหางานทำ ค่าใช้จ่ายในการเข้าทำงาน ประเภทของงาน และการย้ายหรือเปลี่ยนงาน

4. สภาพความเป็นอยู่ในขณะที่ทำงานอยู่ในญี่ปุ่น รวมตลอดถึงรายได้ รายจ่าย การพักผ่อน การรักษาพยาบาล และการสมาคม

5. ปัญหาที่คนไทยเหล่านั้นเผชิญอยู่ รวมตลอดความคิดเห็นต่อการอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นของคนไทยดังกล่าว

6. การศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยนั้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของนักคิดหลายคนมาประยุกต์ เพื่อหาเกณฑ์ที่เหมาะสมในการใช้ตัดสินว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยในญี่ปุ่นควรจะต้องมีข้อพิจารณาอย่างไรบ้าง เกณฑ์ที่นำมาใช้มีทั้งของ Richard E. Walton หรือเกณฑ์ของ ESCAP ที่ค่อนข้างเป็นสากล รวมตลอดถึงกฎหมายแรงงานทั้งของประเทศญี่ปุ่นและไทยประกอบกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวทางการศึกษาทั้งทางปริมาณนิยม (Quantitative Approach) และเชิงคุณภาพนิยม (Qualitative Approach) ประกอบกัน สถิติที่ใช้จึงเป็นสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อแสดงให้เห็นภาพโดยทั่วไปในเรื่องที่นำเสนอ แต่ในรายละเอียดนั้นอธิบายโดยใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบเพื่อให้ผู้อ่านได้เข้าใจในเรื่องนั้นๆ มากยิ่งขึ้น

8.2 การเก็บข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ส่วน คือ

3.2.1 ข้อมูลเชิงเอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data Resource) ที่รวบรวมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ก. ข้อมูลเอกสารที่เก็บในประเทศไทย

1. สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

2. กองสัมาอาชีวสงเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

3. กองสงเคราะห์ผู้ประสบภัย กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

4. ฝ่ายคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ

5. กองหนังสือเดินทาง สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ

6. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย
ข. ข้อมูลเอกสารที่เก็บในประเทศญี่ปุ่น
การเก็บข้อมูลในประเทศญี่ปุ่นนั้น ผู้วิจัยได้เดินทางไปประเทศญี่ปุ่นรวม 2 ครั้ง ครั้งแรกระหว่างเดือนมีนาคม 2538 เป็นเวลา 24 วัน และครั้งที่สองระหว่างเดือนตุลาคม ในปีเดียวกันเป็นเวลา 24 วันเช่นกัน

1. สถานเอกอัครราชทูตไทยในประเทศญี่ปุ่น กรุงโตเกียว

2. สำนักงานที่ปรึกษาฝ่ายแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น กรุงโตเกียว

3. Japan Institute of Labor, Tokyo

4. Toky Immigration Bureau, Ministry of Justice, Tokyo

5. Japan Immigration Association

6. Japan International Training Cooperation Organization,
Ministry of Labor, Tokyo

7. Foreign Workers' Affairs Division, Ministry of Labor, Tokyo

8. Komoro Public Health Center, Nagano

9. Saku Central Hospital, Nagano

10. Services for the Health in Asian & African Regions, Edogawa,
Tokyo

11. The Friendly Asians Home, Tokyo

12. SALA, Yokohama

13. Ms. La., Yokohama

14. Kalabow, Kanagawa

หน่วยงานอันดับที่ 10 - 14 คือองค์การที่จัดตั้งขึ้นโดยกลุ่มคนชาวญี่ปุ่น ในท้องถิ่นและถือเป็นองค์การที่ไม่เป็นของรัฐ (Non-governmental Organization หรือที่เรียกกันทั่วไปว่า NGO) หน่วยงานเหล่านี้มีบทบาทอย่างมากในการช่วยดูแลคนต่างชาติที่ตกทุกข์ได้ยาก ในประเทศญี่ปุ่น

3.2.2 ข้อมูลที่เก็บจากแบบการสอบประวัติของสถานเอกอัครราชทูตไทยในประเทศญี่ปุ่น ณ กรุงโตเกียว ระหว่างเดือนมกราคมถึงมีนาคม พ.ศ. 2538 จำนวน 345 ชุด ทั้งนี้เนื่องจากการที่คนไทยคนใดที่ต้องการจะกลับประเทศไทยหรือถูกจับกุม โดยกรมตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นและถูกส่งกลับประเทศไทย ไม่มีหนังสือเดินทางที่ถูกต้องหรือหนังสือเดินทางของตนหมดอายุ การเดินทางกลับประเทศจึงทำไม่ได้จนกว่าจะมีหนังสือเดินทางที่ถูกต้อง ในการนี้สถานเอกอัครราชทูตไทยในญี่ปุ่นจึงจำเป็นต้องออกหนังสือเดินทางชั่วคราวให้ ซึ่งคนไทยดังกล่าวต้องมายื่นเรื่องขอทำหนังสือดังกล่าว ณ สถานเอกอัครราชทูตไทย เมื่อคนไทยคนใดมาขอหนังสือเดินทางชั่วคราวก็จะถูกเจ้าหน้าที่สอบสวนรวมทั้งซักประวัติเพื่อทำเป็นบันทึกของราชการ ผู้วิจัยได้ขอแบบฟอร์มการซักประวัติดังกล่าวที่บันทึกเสร็จแล้วจากท่านกงสุลมาคัดเลือกจำนวน 345 ชุด แล้วคัดลอกข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของคนไทยที่อยู่ในญี่ปุ่น ลักษณะการเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่น และการอาศัยอยู่ที่ประเทศญี่ปุ่นรวมถึงรายรับ รายจ่าย ชีวิตความเป็นอยู่โดยทั่วไปเพื่อให้ผู้อ่านได้เห็นภาพโดยกว้างของคนไทยเหล่านั้น ในการนี้ผู้วิจัยขอขอบพระทัยและเจ้าหน้าที่ของสถานทูตทุกท่าน ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยได้คัดลอกข้อมูลส่วนนี้

หลังจากที่คัดลอกข้อมูลจากแบบสอบประวัติเสร็จ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาประมวลผลที่ประเทศไทย และได้ส่งผลของการประมวลให้แก่หน่วยราชการที่เกี่ยวข้องของไทยในญี่ปุ่นแล้ว

3.2.3 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แรงงานไทยที่อยู่ในญี่ปุ่น โดยใช้แบบสอบถาม การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดเป้าหมายเฉพาะกลุ่มคือคนไทยที่มาทำงานในญี่ปุ่นโดยผิดกฎหมาย งานที่ทำดังกล่าวจึงมิได้ครอบคลุมถึงงานของหญิงบริการทางเพศที่มีอยู่จำนวนมากและเป็นงานที่ผิดกฎหมาย แต่การศึกษานี้เจาะจงเฉพาะกลุ่มคนไทยที่เข้ามาอยู่ญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายคนเข้าเมืองแต่คนที่คนไทยเหล่านั้นทำอยู่เป็นงานที่ถูกกฎหมาย กลุ่มคนไทยเหล่านี้มีทั้งหญิงและชาย

วิธีเก็บข้อมูลในส่วนนี้มีอยู่ 2 ลักษณะ กล่าวคือลักษณะแรกคือการสัมภาษณ์คนไทยที่มารายงานตนต่อสถานทูตเพื่อขอหนังสือเดินทางชั่วคราว ในส่วนนี้ได้ขอให้เจ้าหน้าที่สถานทูตเป็นผู้รวบรวมข้อมูล ส่วนลักษณะที่สองคือการที่ผู้วิจัยเดินทางไปในชุมชนของคนไทยในญี่ปุ่นที่อยู่ตามเมืองต่างๆ ของญี่ปุ่น ทั้งใน Tokyo, Ibaraki, Yokohama, Nagano, Saitama, และ Chiba เมื่อพบคนไทยที่ขายแรงงานเมื่อไรก็จะขอสัมภาษณ์

เนื่องจากจำนวนของคนไทยในญี่ปุ่นในความเป็นจริงมีเท่าไรไม่มีใครสามารถตอบได้ และการหาคนไทยที่หลบแอบซ่อนอยู่ในพื้นที่ต่างๆ ในญี่ปุ่นไม่ใช่สิ่งที่จะทำได้ง่าย ๆ ดังนั้นขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจึงใช้หลักที่ว่าพยายามสัมภาษณ์ให้ได้จำนวนมากที่สุดเท่าที่จะหาได้ เนื่องจากบางครั้งแม้จะพบตัวคนไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้ว แต่เวลาสัมภาษณ์กลับไม่ได้รับความร่วมมือ ทั้งนี้เนื่องจากบางคนกลัวว่าการที่ตนเองมาอย่างผิดกฎหมายแล้วทางราชการจะรู้ประวัติของตนรวมถึงได้ข้อมูลของครอบครัวตน ดังนั้นจึงเกรงว่าตนเอง

และครอบครัวจะเดือดร้อน แม้ผู้วิจัยจะได้พยายามอธิบายว่าข้อมูลที่สัมภาษณ์จะเก็บเป็นความลับ และไม่มีการระบุชื่อ แต่คนไทยจำนวนหนึ่งก็ยังคงไม่ให้ความร่วมมือ พยายามบ่ายเบี่ยงตลอด อีกประการหนึ่งเนื่องจากคนไทยกลุ่มนี้มักจะเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมาย เช่น ใช้เอกสารการเดินทางที่ตัดแปลง หรือแอบมาทางเรือ การเข้าประเทศลักษณะนี้จะต้องผ่านกระบวนการนายหน้าที่อยู่ในเมืองไทย การที่ให้ข้อมูลแก่นักวิจัยในบางเรื่อง อาจจะทำให้นายหน้าที่อยู่ในเมืองไทยไม่พอใจและครอบครัวของตนเองในเมืองไทยอาจจะได้รับผลกระทบได้

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงพยายามสัมภาษณ์ให้ได้มากที่สุดและเก็บข้อมูลในส่วนนี้ได้จำนวน 136 คน

3.2.4 การเก็บข้อมูลส่วนนี้เป็นการพูดคุย สันทนาแบบไม่เป็นทางการ แต่มีหัวข้อเป็นเครื่องนำทาง ประกอบกับการสังเกตการณ์ ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลที่มุ่งเจาะลึกลงไปถึงเบื้องหลังในเรื่องต่างๆ เช่น ขบวนการนายหน้าจัดหาคนมาญี่ปุ่น วิธีการพาเข้าประเทศ การหางานทำการใช้จ่ายเงิน การส่งเงินกลับประเทศ และสภาพที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ข้อมูลในส่วนนี้ผู้วิจัยจะต้องใช้เวลาในการเก็บข้อมูลค่อนข้างมาก เพราะต้องใช้เวลาในการทำความคุ้นเคยกับบุคคลเหล่านั้นจะยอมเปิดเผยความจริง ในหลายครั้งที่ผู้วิจัยพบว่าข้อมูลที่ได้อาจไม่ตรงความจริงหรือไม่น่าจะถูกต้องก็ต้องกลับไปใหม่ และค่อยๆ สร้างความคุ้นเคยกับผู้ที่ให้ข้อมูลจนเขาเปิดเผยความจริง เช่น กรณีของนายน้อย (นามสมมติ) หลังจากพูดคุยกันในเรื่องอื่นๆ พักใหญ่ นายน้อยจึงยอมให้สัมภาษณ์ เมื่อสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามเสร็จก็ใช้เวลากินอาหารกันโดยนายน้อยขอเป็นเจ้ามือ ระหว่างกินอาหารเสร็จก็พูดคุยกันในเรื่องอื่นๆ และวกมาเรื่องการเดินทางมาญี่ปุ่นและการทำงานที่เป็นอยู่ นายน้อยบอกว่าทำงานรับจ้างก่อสร้างอยู่ (ที่เรียกกันว่างาน "เกมบะ") และมีรายได้ไม่มากนักเนื่องจากไม่ค่อยมีงานทำ ในวันแรกใช้เวลาพูดคุยสร้างความคุ้นเคยกับนายน้อยอยู่ 4 ชั่วโมง วันที่สองได้แวะไปหานายน้อยใหม่และได้จัดรถยนต์เที่ยวกัน ระหว่างนั้นก็พูดคุยกันไปเรื่อยโดยผู้วิจัยบอกนายน้อยว่าวันนี้ต้องการพักสมอง แต่ขณะเดียวกันผู้วิจัยก็ตั้งข้อสังเกตว่านายน้อยคงไม่ได้ทำงานรับจ้างก่อสร้างแน่ ทั้งนี้เนื่องจากการแต่งตัว การใช้จ่ายเงิน และการมีเวลาพักผ่อนมาก เพราะปกติคนงานก่อสร้างจะทำงานหนักกว่างานอย่างอื่น และเป็นที่รู้กันว่าแม้กระทั่งคนญี่ปุ่นเองก็ไม่อยากทำงานก่อสร้าง ในวันที่สามผู้วิจัยก็ไปเยี่ยมนายน้อยอีกและแอบถามเรื่องที่สงสัย นายน้อยจึงยอมบอกความจริงว่าตนเองขณะนี้ไม่ได้ทำงาน แต่อาศัยอยู่กับหญิงไทยที่มาทำงานบริการทางเพศโดยหญิงดังกล่าวเป็นผู้ส่งเสีย โดยก่อนหน้านี้เคยเป็น Host หรือพนักงานคอยดูแลแขกในร้านเครื่องดื่มที่ให้บริการเฉพาะผู้หญิง เพื่อให้ได้ความจริงบางประการ ในบางครั้งผู้วิจัยต้องเดินทางไปต่างเมืองกับคนไทยที่ไม่รู้จักกันมาก่อน เพื่อจะได้เข้าใจสภาพที่แท้จริงของคนไทยเหล่านั้น ครั้งหนึ่งขณะที่ผู้วิจัยกำลังสัมภาษณ์คนไทยอยู่ที่สถานทูตราชการแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้มีโอกาสพบชายไทยที่พาหญิงไทยมาทำธุระบางอย่าง จากการพูดคุยกัน ในตอนแรกชายดังกล่าวไม่เชื่อว่าผู้วิจัยมาจาก

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพราะสำเนียงการพูดไม่เหมือนคนเชียงใหม่ ชายดังกล่าวจึงขออนุญาตดูบัตรข้าราชการ ต่อเมื่อได้แสดงบัตรข้าราชการแล้วชายดังกล่าวจึงแนะนำผู้วิจัยว่า ถ้าอยากรู้ข้อเท็จจริงชีวิตของคนไทยต้องตามเขาไปยังเมืองที่เขาอยู่ในคินนันั้น ผู้วิจัยจึงตัดสินใจขึ้นรถของชายดังกล่าวไปยังเมืองที่ชายคนนั้นอาศัยอยู่ซึ่งอยู่ห่างจากกรุงโตเกียว ประมาณ 50 กิโลเมตร ด้วยเหตุที่ว่าชายดังกล่าวเป็นคนภาคเหนือและเข้าใจถึงบทบาทของนักวิชาการที่ต้องการมาศึกษาหาข้อเท็จจริง เขาจึงให้ความร่วมมืออย่างดี โดยให้ผู้วิจัยได้พบกับคนไทยที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวทั้งหญิงและชาย พร้อมกันนั้นก็เกิดเหตุการณ์รุนแรงบางประการอันเนื่องจากความขัดแย้งของคนไทยด้วยกันเอง ในคินนันั้นมีการไชนักเลงมาข่มขู่กันและกัน และผู้วิจัยมาทราบภายหลังว่านักเลงที่มาคือ พวกยาภูเขาหรือที่เรียกกันในหมู่คนไทยว่า "ไอ้กอ" นั่นเอง

นอกจากนั้นการสัมภาษณ์บางครั้งก็กระทำกันในห้องผู้ต้องหา ทั้งนี้เนื่องจากคนไทยบางคนถูกตำรวจญี่ปุ่นจับในข้อหาอื่น ๆ และขยายผลการสอบสวนมายังเรื่องการหลบอาศัยอยู่ในญี่ปุ่น (Overstayer) ในกรณีดังกล่าวจะต้องส่งตัวกลับประเทศไทยในฐานะบุคคลต่างด้าว ดังนั้นคนไทยประเภทนี้จะถูกดำเนินข้อหาไม่น้อยกว่าสองคดี หลังจากที่ถูกดำเนินคดีในเรื่องอื่น ๆ เช่น ไม่มีใบอนุญาตขับรถยนต์ หรือค่าประเวณี หลังจากนั้นก็จะส่งกลับประเทศไทย กรณีนี้ฝ่ายสถานทูตไทยต้องไปสอบสวนเพื่อออกเอกสารเดินทางชั่วคราว (C.T) ให้ ในลักษณะนี้จึงต้องให้เจ้าหน้าที่สถานทูตเขาไปสอบสวนคนไทยดังกล่าวในห้องควบคุมของกรมตรวจคนเข้าเมือง ผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้าร่วมในเหตุการณ์และขอพูดคุยกับคนไทยดังกล่าวเพื่อซักถามในเรื่องที่จะทำวิจัย ซึ่งก็ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งทั้งจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายไทย ฝ่ายญี่ปุ่นและคนไทยที่ถูกคุมขังด้วย คนไทยที่ถูกจับในลักษณะนี้จะมีปัญหามากกว่าคนไทยอื่นๆ เนื่องจากตนก็ยังไม่พร้อมจะกลับไทยแต่ถูกจับกุมเสียก่อน บางคนมีครอบครัวอยู่ในญี่ปุ่นแล้ว เช่น นายสมชาย (นามสมมติ) ที่มีภรรยาอยู่กินกันมานานแล้ว ภรรยาเป็นหญิงไทยที่มาค้าบริการทางเพศในญี่ปุ่น คุณสมชายมาญี่ปุ่นและทำอาชีพเป็น Host หลังจากนั้นจึงได้อยู่กินกับคุณภรรยาภรรยาดังกล่าวจนมีบุตรสาวด้วยกัน หนึ่งคนวัย 8 เดือน ภายหลังคุณสมชายโดนตำรวจจับข้อหาข้อหาขบถผิดกฎหมายและขยายผลมายังข้อหาหลบหนีเข้าเมือง ข้อหาขบถผิดกฎหมายนั้นมีโทษเพียงเล็กน้อยซึ่งไม่ก่อปัญหาใดๆ แต่คุณสมชายจะต้องถูกส่งกลับไทย หลังจากนั้นปัญหาสำคัญคือคุณภรรยาที่เป็นภรรยาที่นั้นไม่ยอมกลับประเทศไทยด้วยและยังทิ้งบุตรสาวของตนไว้กับเพื่อนคนไทยด้วยกัน คุณสมชายต้องกลับไทยและต้องทิ้งบุตรสาวของตนไว้เพราะจะนำบุตรกลับด้วยก็ไม่ได้ เนื่องจากตามหามารดาของเด็กไม่ได้ หลักฐานของเด็กก็ไม่มี สภาพเช่นนี้เป็นสภาพบ้านแตกของคนไทยในญี่ปุ่นและปัญหาที่ตามมาก็คือเด็กหญิงดังกล่าวที่จะต้องหาคนรับผิชอบดูแลกันต่อไป

ในการเก็บข้อมูลโดยการพูดคุยนั้น เครื่องมือที่ใช้อยู่ขณะเก็บข้อมูลคือเครื่องบันทึกเสียงขนาดเล็กที่เก็บไว้ในกระเป๋าเสื้อ โดยใช้ในกรณีมีการคุยพูดกันเป็นเวลานานในเรื่องหนึ่งๆ ที่เป็นเรื่องเฉพาะเจาะจง แต่ในการเก็บข้อมูลต่างๆ ไปผู้วิจัยใช้วิธีจดบันทึกเฉพาะหัวข้อ

และประเด็นที่สำคัญเอาไว้ หลังจากเสร็จภาระกิจในแต่ละวันผู้วิจัยก็จะเอาประเด็นที่จดไว้มาขยายความลงในบันทึกใหญ่อีกทีหนึ่ง และจากบันทึกดังกล่าวจึงนำมาเรียบเรียงและสรุปผลตามหัวข้อของการศึกษา

หลังจากเก็บข้อมูลและเรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากประชากรเป้าหมายแล้ว ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากข้อมูลมาปรึกษากับคุณอุดม สาทิโต กงสุลไทยประจำสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงโตเกียว เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลได้รับเป็นจริงมากน้อยเพียงไร ทั้งนี้เนื่องจากท่านกงสุลดังกล่าวเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อเรื่องราวความทุกข์ร้อนของคนไทยในญี่ปุ่น และได้ให้ความสนใจรับผิดชอบในภาระกิจดังกล่าวอย่างมากมานานหลายปี จนกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่เข้าใจปัญหาของคนไทยในญี่ปุ่นอย่างดี นอกจากคุณอุดม สาทิโต แล้วผู้วิจัยยังนำข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานไทยในญี่ปุ่นเข้าหารือกับคุณราเชนทร์ นิธิประกา ท่านที่ปรึกษาฝ่ายแรงงาน สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงโตเกียว และผู้วิจัยยังได้มีโอกาสออกไปเยี่ยมเยียนคนไทยร่วมกับคุณราเชนทร์ ในเมืองต่าง ๆ หลายครั้งรวมทั้งไปพูดคุยกับหน่วยงานของรัฐบาลและ NGO ของญี่ปุ่นเพื่อสร้างสายสัมพันธ์อันจะช่วยเหลือคนไทยให้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้คุณทั้งสองที่เป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญในการศึกษารั้งนี้แล้ว ผู้วิจัยยังได้รับความกรุณาในการให้ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานราชการไทยอีกหลายท่าน เนื่องจากท่านเหล่านั้นได้ใช้ชีวิตอยู่ในญี่ปุ่นคนละหลายปี และบางท่านก็มีครอบครัวเป็นชาวญี่ปุ่น ดังนั้นประสบการณ์ที่ท่านเหล่านั้นมีอยู่จึงช่วยให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยมีความเที่ยงตรงยิ่งขึ้น

ในระหว่างการเก็บข้อมูลที่ญี่ปุ่นอยู่นั้น ผู้วิจัยได้มีโอกาสทำงานร่วมกับข้าราชการไทยที่กรมประชาสงเคราะห์ส่งไปช่วยเหลือคนไทย 2 ท่าน คือคุณปัญญา กับคุณสุพรรณิ โดยบางครั้งได้ร่วมไปเยี่ยมผู้ต้องหาคนไทยที่ถูกจับกุมในคดีฆ่าคนตายที่เมือง Saitama การได้พบกับคนไทยในสถานการณ์ต่างๆ ทำให้ผู้วิจัยได้เข้าใจถึงชีวิตปัญหาของคนไทยในแง่มุมต่างๆ มากขึ้น รวมทั้งได้เรียนรู้ถึงมาตรการที่ทางฝ่ายญี่ปุ่นดำเนินคดีกับคนไทย ซึ่งอาจจะทำให้คนไทยเสียหายในการพิจารณาคดี

แม้ว่าระยะเวลาของการเก็บข้อมูลจะไม่มากนัก คือประมาณสองเดือน แต่ผู้วิจัยพบว่าได้รับความร่วมมืออย่างมากจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหมู่คนไทยที่หลบอาศัยอยู่ในญี่ปุ่น คนไทยเหล่านั้นยินดีให้ข้อมูลเมื่อทราบว่าผู้วิจัยเป็นอาจารย์มาทำการศึกษา เขาทราบว่าผู้วิจัยไม่เป็นอันตรายต่อเขา ขณะเดียวกันเขามีความหวาดกลัวข้าราชการไทย เนื่องจากเขาคิดว่าเขาเป็นผู้ผิดกฎหมาย ข้าราชการไทยจะต้องมาจับหรือติดตามตัว ความหวาดกลัวเหล่านี้ทำให้คนไทยบางคนฉวยโอกาส เช่น อ้างว่ามาจากตำรวจกองปราบที่ทางกรุงเทพฯ ส่งตัวมาตามจับคนไทยที่แอบทำงานในญี่ปุ่น จากนั้นก็ทำการรีดไถคนไทยด้วยกัน เรื่องนี้แม้จะไม่มีหลักฐานแน่นอนแต่เป็นเรื่องที่มีการพูดกันมากในหมู่คนไทยในเมืองต่างๆ แต่ในกรณีของผู้วิจัยนั้นภาพพจน์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยมีส่วนช่วยอย่างมาก การเข้าไปคลุกคลีกับคนไทยเหล่านั้นกลับเป็นการ

เปิดโอกาสให้เขาได้ระบายความรู้สึกที่เขาเผชิญอยู่ รวมทั้งการซักถามถึงข้อสงสัยบางประการ เช่น เมื่อกลับถึงสนามบินไทยแล้วจะต้องถูกจับกุมหรือไม่ ถูกรีดไถจะทำอย่างไร จะมอบตัวกันอย่างไร ซึ่งคำถามเหล่านี้ผู้วิจัยได้เรียนถามข้าราชการไทยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวการตอบตลอดมา

3.2.5 การเก็บข้อมูลส่วนที่ยังไม่มั่นใจในผลการศึกษาและข้อมูลที่ยังหาไม่ได้จากคนงานไทยในญี่ปุ่น เช่น ข้อมูลการประกอบอาชีพเมื่อกลับมายังประเทศไทย ทศนคติและความรู้สึกเมื่อกลับมาแล้ว ข้อมูลในส่วนนี้ทำการเก็บโดยการสัมภาษณ์พูดคุยเป็นรายๆ ไป แหล่งของข้อมูลมีอยู่ในพื้นที่สองส่วนคือ ส่วนแรกคือคนงานไทยที่เคยไปทำงานในญี่ปุ่นและกลับมาอาศัยอยู่ที่จังหวัดเชียงใหม่ ข้อมูลส่วนนี้มีจำนวน 12 ราย รายละเอียดของที่อยู่ของคนงานเหล่านี้ได้มาจากเอกสารบันทึกการสอบสวนของกรมประชาสงเคราะห์ ที่รวบรวมว่ามีคนงานไทยและหญิงไทยไปทำงานในญี่ปุ่นและกลับมารายงานตัวจำนวนกี่ราย และมีที่อยู่อาศัยถาวรที่ไหน ผู้วิจัยได้เดินทางไปยังบ้านของคนงานดังกล่าว และขอพูดคุยในเรื่องที่ศึกษาขณะที่คนงานบางคนก็เดินทางมาพบผู้ศึกษายังคณะสังคมศาสตร์เองก็มี ส่วนที่สองก็คือคนงานไทยที่อยู่ในหมู่บ้านทาลาดุกและบ้านศรีทรายมูล ตำบลทาลาดุก อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน ทั้งนี้เนื่องจากหมู่บ้านทั้งสองมีคนงานไทยไปทำงานในญี่ปุ่นมาก ในการเข้าไปสัมภาษณ์คนงานที่กลับจากญี่ปุ่นในส่วนนี้ ผู้ศึกษาได้ประสานงานกับประชาสงเคราะห์จังหวัดลำพูนและประชาสงเคราะห์อำเภอแม่ทา รวมถึงกำนันผู้ใหญ่บ้านของพื้นที่ดังกล่าว แม้ว่าจะมีคนงานไทยกลับจากญี่ปุ่นจำนวนมากแต่ที่ยอมให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยมีเพียง 15 ราย ทั้งนี้เนื่องจากคนงานบางส่วนยังมีความหวาดกลัวว่าจะถูกทางการเอาผิดฐานเดินทางไปทำงานในญี่ปุ่น ขณะที่บางคนกลัวโดนขอหาทำหนังสือเดินทางปลอม

บทที่ 3

สถานการณ์แรงงานต่างชาติในภูมิภาคเอเชีย

การพัฒนาเศรษฐกิจที่เป็นไปอย่างรวดเร็วของประเทศต่างๆ ในทวีปเอเชียนี้ แม้ว่าส่วนหนึ่งจะเกิดจากการเปิดการค้าเสรี โดยพยายามยกเลิกมาตรการการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศให้ลดเหลือน้อยที่สุด และยังมี การเชิญชวนให้ต่างประเทศเข้ามาลงทุนในลักษณะต่างๆ ประกอบกับในภูมิภาคนี้ยังเป็น ที่รวมของทรัพยากรธรรมชาติมากมาย ไม่ว่าจะเป็นแหล่งน้ำมัน ป่าไม้ แร่ธาตุ และที่สำคัญยังเป็นทวีปที่มีจำนวนประชากรมากที่สุดในโลก ซึ่งประชากรดังกล่าวเป็นทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภคในเวลาเดียวกัน การพัฒนาเศรษฐกิจในภูมิภาคนี้จึงได้เปลี่ยนรูปแบบการผลิตจากการผลิตสินค้าเพื่อบริโภค (Consumer Goods) เป็นหลัก มาเป็นการผลิตสินค้าทุน (Capital Goods) โดยเฉพาะในประเทศอินเดีย ปากีสถาน และบังกลาเทศ ส่วนประเทศในกลุ่ม ASEAN นั้นได้เพิ่มการส่งออกจากโดยเฉลี่ยร้อยละ 5.9 ในปี 1975 มาเป็นร้อยละ 13 ในปี 1986 แต่ถึงแม้จะมีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วก็ตาม ระดับของการพัฒนาระหว่างประเทศหนึ่งกับอีกประเทศก็แตกต่างกัน

สืบเนื่องจากระดับการพัฒนาเศรษฐกิจที่ไม่เท่าเทียมกันของประเทศต่างๆ ในภูมิภาคนี้ย่อมก่อให้เกิดปัญหา ระหว่างประเทศในภูมิภาคเดียวกัน ปัญหาดังกล่าว เช่น ปัญหาดุลการค้า ปัญหาพรมแดน ปัญหาการลงทุน ปัญหาการระบาดของโรคติดต่อ ปัญหาการแย่งชิงทรัพยากรธรรมชาติที่ไว้ร่วมกัน เช่น แหล่งน้ำจากแม่น้ำนานาชาติ ปัญหามลภาวะ และปัญหาความมั่นคงของประเทศ นอกจากนี้ปัญหาสำคัญอันเกิดจากการพัฒนาเศรษฐกิจไม่เท่าเทียมกันก็คือ การอพยพของประชากรจากประเทศที่มีระดับการพัฒนาเศรษฐกิจน้อยไปสู่ประเทศที่มีระดับการพัฒนาเศรษฐกิจที่สูงกว่า การเคลื่อนย้ายเหล่านี้อาจจะกระทำกันอย่างถูกกฎหมาย คือการส่งแรงงานไปทำงานยังต่างประเทศโดยมีการทำสัญญา และให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเข้ามาควบคุมดูแล ซึ่งเรียกคนงานเหล่านี้ว่า Contract Labors หรืออาจจะกระทำกันอย่างผิดกฎหมายโดยรัฐหรือราชการที่เกี่ยวข้องไม่อาจรับรู้หรือทราบเรื่องเลยก็ได้ คนงานที่ผิดกฎหมายเหล่านี้เรียกกันว่า Illegal Workers ในประเทศหนึ่งๆ จะมีทั้งคนงานที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายอยู่ด้วยกันทั้งสิ้น เพียงแต่จะมีประเภทใดมากกว่ากันเท่านั้น

เพื่อให้เข้าใจถึงลักษณะของสภาพการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งในภูมิภาคเอเชีย ศูนย์เพื่อการพัฒนาภูมิภาค สำนักงานสหประชาชาติ (United Nations Centre for Regional Development) หรือ UNCRD ที่ตั้งอยู่ที่เมืองนาโกย่า ประเทศญี่ปุ่น ได้ให้ความสำคัญแก่เรื่องดังกล่าวและได้พยายามจำแนกประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายระหว่าง

ประเทศออกเป็น 2 ประเภท คือประเทศผู้รับแรงงานต่างประเทศ (Labour Importers) และประเทศผู้ส่งแรงงานไปต่างประเทศ (Labour Exporters) ในการจำแนกประเทศดังกล่าวค่อนข้างเป็นเรื่องยาก เพราะทุกประเทศจะเป็นทั้งผู้ส่งและผู้รับแรงงานต่างประเทศด้วยกันทั้งสิ้น แต่ทาง UNCRD จะใช้หลักการเปรียบเทียบว่าประเทศนั้นๆ มีการส่งออกหรือรับแรงงานต่างประเทศเป็นหลัก เช่น ประเทศญี่ปุ่น ฮองกง มีการรับแรงงานจากต่างประเทศเป็นจำนวนมากแต่ส่งแรงงานออกไปต่างประเทศเพียงเล็กน้อยในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ขณะที่ประเทศไทยแม้ว่าจะมีการรับแรงงานจากประเทศข้างบ้านก็ตาม แต่เมื่อเทียบกับแรงงานที่ส่งออกไปต่างประเทศ แล้วแรงงานที่รับเข้ามา มีเพียงเล็กน้อย ประเทศไทยจึงอยู่ในฐานะของผู้ส่งออกแรงงานไปต่างประเทศ เป็นต้น

จากการศึกษาของ UNCRD พบว่าลักษณะของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในอนาคตนับแต่ทศวรรษ 1990 ไปนั้น ปรากฏการณ์นี้จะเกิดมากในบริเวณเอเชียตะวันออกและเอเชียใต้ ซึ่งรวมบริเวณเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นสำคัญ เนื่องจากวิกฤติการณ์ทางการเมืองในตะวันออกกลางที่ค่อนข้างรุนแรง ทำให้แรงงานต่างชาติที่เคยนิยมเดินทางไปทำงานในบริเวณดังกล่าวลดน้อยลง ขณะเดียวกันค่าจ้างที่ได้อาจก็ไม่ได้ดีกว่าการไปทำงานในประเทศอื่นที่อยู่ในบริเวณเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เลย ดังนั้นจุดสนใจของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศที่สำคัญที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้จะเน้นบริเวณเอเชียตะวันออกและเอเชียใต้

จากปรากฏการณ์ดังกล่าวและมาตรฐานที่ใช้ในการจำแนกประเทศที่เกี่ยวข้องกับการรับ-ส่งแรงงานระหว่างประเทศนี้เอง UNCRD ได้แบ่งประเทศที่สำคัญในเรื่องแรงงานระหว่างประเทศได้ดังนี้

ประเทศผู้รับแรงงานต่างชาติ (Labour Importers) ประกอบด้วย

1. ญี่ปุ่น
2. ฮองกง
3. มาเลเซีย
4. สิงคโปร์

ประเทศผู้ส่งแรงงานต่างชาติ (Labour Exporters) ประกอบด้วย

1. บังกลาเทศ
2. เกาหลี
3. ปากีสถาน
4. ฟิลิปปินส์
5. ไทย

มูลเหตุสำคัญที่ UNCRD ให้ความสำคัญแก่ประเทศในภูมิภาคเอเชียนี้ ก็เพราะว่าประชากรในภูมิภาคนี้มีการเคลื่อนย้ายไปมาระหว่างประเทศระหว่างปี 1980 - 1990 ประมาณ 4.2 ล้านคน แต่การเคลื่อนย้ายดังกล่าวรวมถึงการลี้ภัยทางการเมือง การหนีเข้าประเทศ การอพยพหาที่

ส.5 331.620952

เลขทะเบียน.....เลขหมู่.....

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ทำกินและมูลเหตุอื่นๆ ที่มีใช้เป็นเรื่องของการทำงาน และธนาคารโลกได้ทำนายไว้ว่าในระหว่างปี 1990 - 2000 จะมีการอพยพระหว่างประเทศในภูมิภาคนี้ประมาณ 3.1 ล้านคน (M. Abella, 1994 : 141 - 146) แต่อย่างไรก็ตามการวิจัยครั้งนี้มุ่งความสนใจแต่ในเรื่องของแรงงานระหว่างประเทศเท่านั้น จึงไม่ได้ให้ความสนใจเรื่องการอพยพของประชากรในด้านอื่นๆ

1. สถานการณ์แรงงานต่างชาติของประเทศผู้รับแรงงาน

ประเทศผู้รับแรงงานต่างชาติในเอเชียในที่นี้หมายถึงประเทศญี่ปุ่น ฮองกง มาเลเซีย และสิงคโปร์ ซึ่งเป็นประเทศที่มีระดับการพัฒนาเศรษฐกิจสูงมากและมีปัญหาด้านแรงงานขาดแคลนมาตลอด ยกเว้นประเทศมาเลเซียที่เป็นประเทศทั้งผู้รับและผู้ส่งแรงงานไปยังต่างประเทศในเวลาเดียวกัน การพัฒนาเศรษฐกิจที่รวดเร็วส่งผลให้ค่าแรงในประเทศเหล่านี้สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านอย่างมาก จนเป็นเหตุจูงใจให้แรงงานที่อาศัยอยู่ในประเทศอื่นต้องการจะเข้ามาทำงานในประเทศดังกล่าว สำหรับประเทศที่มีพรมแดนติดต่อกันก็เป็นการง่ายต่อการอพยพและเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานทำ ประกอบกับพื้นที่ดังกล่าวมักจะมีวัฒนธรรมใกล้เคียงกันจึงไม่เป็นการยากที่จะเข้ามาทำงานทำ เช่นกรณีของคนอินโดนีเซียและคนไทยในบริเวณชายแดนภาคใต้ที่เข้าไปหางานทำในประเทศมาเลเซีย หรือแม้กระทั่งคนพม่าเข้ามาทำงานในภาคเหนือและภาคตะวันตกของไทย แต่สำหรับประเทศที่ไม่มีพรมแดนติดต่อกับประเทศอื่นแม้ว่าการเดินทางจะค่อนข้างลำบากแต่ก็ไม่เป็นปัญหาสำหรับคนต่างชาติที่ปรารถนาจะเข้าไปทำงาน เช่นกรณีของประเทศญี่ปุ่น ฮองกง หรือแม้กระทั่งไต้หวัน นอกจากนี้ประเทศผู้รับแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่จะเป็นประเทศที่ส่งสินค้าออกจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องเร่งการผลิต การเน้นการผลิตขนาดใหญ่ทำให้เกิดสภาพแรงงานขาดแคลน จึงเป็นมูลเหตุให้ต้องรับแรงงานต่างชาติ นอกจากนี้การที่ประเทศผู้รับแรงงานต่างประเทศบางประเทศหันมาใช้เทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย ประกอบกับการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว จึงทำให้โรงงานบางแห่งที่ยังมีวิธีการผลิตที่ล้าหลังจำเป็นต้องหาแรงงานมาทำงานแทนแต่คนในประเทศเหล่านั้นพากันรังเกียจงานดังกล่าว เนื่องจากเห็นว่าเป็นงานสกปรกและอันตราย จึงจำเป็นต้องอาศัยแรงงานต่างชาติเข้ามาช่วยแก้ปัญหาความขาดแคลนดังกล่าว เช่นกรณีของคนงานต่างชาติในโรงงานประเทศญี่ปุ่นที่มักจะทำงานก่อสร้างหรือไม่ก็งานที่ใช้แรงกายเป็นหลัก หรือการไปเป็นคนรับใช้ตามบ้านและในโรงงานในฮองกง เป็นต้น

ในกรณีของคนงานต่างชาติในประเทศญี่ปุ่นนั้น ผู้วิจัยได้แยกนำเสนอในบทอื่นเพื่อจะได้แสดงรายละเอียดให้มากขึ้น ดังนั้นในส่วนนี้จึงเป็นการแสดงข้อมูลบางส่วนของแรงงานต่างชาติในประเทศอื่นๆ ในเอเชียที่สำคัญ เพื่อจะได้เห็นภาพทั่วไปของแรงงานต่างชาติในต่างประเทศ ผู้วิจัยไม่ได้มีเจตนาที่จะลงรายละเอียดมากนัก เนื่องจากมีข้อจำกัดประสงค์ของงานวิจัยชิ้นนี้ที่ต้องการเน้นที่แรงงานไทยในญี่ปุ่นเป็นสำคัญ

1.1 กรณีของสิงคโปร์

1.1.1 บทนำ

สิงคโปร์ ประเทศเล็ก ๆ ที่อยู่ติดกับประเทศมาเลเซีย เป็นประเทศที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว แต่การพัฒนาอย่างรวดเร็วนี้ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการใช้แรงงานต่างชาติในประเทศตน ซึ่งความจริงแรงงานต่างชาติในสิงคโปร์มีมานานแล้ว กล่าวคือการที่มีสภาพประเทศเป็นเกาะเล็กๆ ที่อยู่ปลายคาบสมุทรมาเลเซีย (Peninsular Malaysia) ทำให้คนต่างชาติเดินทางมาทำนักและตั้งรกรากโดยเดินทางผ่านทะเลในดินแดนแห่งนี้ คนต่างชาติดังกล่าวส่วนใหญ่ก็คือคนจีนและคนอินเดีย นอกจากนั้นการที่สิงคโปร์เมื่อได้เอกราชจากอังกฤษก็ได้ประกาศรวมอยู่กับประเทศมาเลเซีย ก็ยังเป็นการเปิดโอกาสให้คนมาเลเซียมาทำงานในสิงคโปร์มากขึ้น เหตุนี้หลังจากที่สิงคโปร์ประกาศแยกตัวออกจากมาเลเซียในปี 1965 แรงงานต่างชาติส่วนใหญ่ในสิงคโปร์ก็คือคนงานจากประเทศมาเลเซียนั่นเอง

ดังที่กล่าวแล้วว่าแรงงานต่างชาติในทุกประเทศมีทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมาย และที่ผิดกฎหมายปะปนกัน จึงเป็นการยากที่จะระบุไว้ในประเทศสิงคโปร์มีคนงานต่างชาติเท่าไร ตัวเลขที่ทางการเปิดเผยจึงเป็นตัวเลขของการประมาณการเท่านั้น กล่าวคือในปี 1970 มีแรงงานต่างชาติทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายประมาณ 72,000 คน ซึ่งส่วนใหญ่มาจากประเทศมาเลเซีย ต่อมาเมื่อเศรษฐกิจก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและความต้องการแรงงานมีสูงขึ้น จำนวนแรงงานต่างชาติจึงเพิ่มมากขึ้น ในปี 1990 ประมาณว่ามีแรงงานต่างชาติในสิงคโปร์ถึง 150,000 คน จากแรงงานทั้งหมดในประเทศจำนวน 1,300,000 คน ตัวเลขแรงงานต่างชาติที่ระบุนี้เป็นเพียงการประมาณการขั้นต่ำที่คำนวณจากคนต่างชาติทั้งหมดที่อาศัยอยู่ในสิงคโปร์จำนวน 312,700 คน โดยรวมทั้งคนงานที่ได้รับอนุญาตมาทำงาน ครอบครัวคนต่างชาติ และนักเรียนนักศึกษาที่มาอาศัยอยู่ในประเทศดังกล่าว (Pang Eng Fong, 1994 : 80 - 81)

1.1.2 ลักษณะปัญหา

นับแต่แยกตัวออกจากประเทศมาเลเซียในปี 1965 สิงคโปร์ก็เริ่มมีนโยบายรับคนต่างชาติเข้าประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนที่อยู่สิงคโปร์อยู่แล้วได้อพยพครอบครัวของตนจากต่างประเทศมาอยู่ด้วยกันในสิงคโปร์ เนื่องจากก่อนหน้านี้รัฐบาลมีนโยบายให้คนต่างชาติที่เป็นแรงงานฝีมือ (Skilled Labour) เข้ามาทำงานในประเทศในการช่วยพัฒนาเศรษฐกิจ ดังนั้นเมื่อได้รับเอกราชจึงยังต้องพึ่งพาแรงงานที่มีฝีมือดังกล่าว จึงควรให้เขาเหล่านั้นนำครอบครัวมาอยู่ด้วย สิงคโปร์ไม่มีนโยบายที่จะให้คนงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) จากต่างประเทศเข้ามาแย่งทำงานกับคนของตน จึงกีดกันแรงงานไร้ฝีมือที่อยากจะมาทำงานในสิงคโปร์อย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรรมกรจากประเทศมาเลเซีย

ในปี 1968 สิงคโปร์เริ่มมีปัญหาแรงงานขาดแคลน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในภาคโรงงานและการก่อสร้างที่เติบโตอย่างรวดเร็ว รัฐบาลจึงจำต้องรับเอาแรงงานไร้ฝีมือ

เข้ามาช่วยอุดช่องว่างดังกล่าว กรรมการจากมาเลเซียจึงได้โอกาสเข้ามาทำงานในสิงคโปร์ ในช่วงต้นทศวรรษที่ 1970 จนกระทั่งกลางทศวรรษ 1970 ที่เศรษฐกิจในสิงคโปร์มีปัญหาบ้างเล็กน้อย และทำให้กรรมการจากประเทศเพื่อนบ้านชะงักการเข้าประเทศ แต่ปลายทศวรรษเดียวกันและต้นทศวรรษที่ 1980 ที่ภาวะเศรษฐกิจกระเตื้องอีกครั้ง แรงงานจากมาเลเซียจึงเข้ามาในสิงคโปร์ อย่างมากมาย อย่างไรก็ตามในช่วงเวลาเดียวกันที่มาเลเซียเองก็เริ่มมีปัญหาขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือเช่นกัน ซึ่งส่งผลให้สิงคโปร์ไม่สามารถหากรรมการป้อนโรงงานและงานก่อสร้างของตนได้ สิงคโปร์จึงเริ่มอนุญาตให้แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศอื่นเข้ามาทำงานได้ โดยเฉพาะแรงงานที่มาจากประเทศบังคลาเทศ อินเดีย อินโดนีเซีย ศรีลังกา และไทย ขณะเดียวกันก็บีบบังคับให้นายจ้างชาวสิงคโปร์ที่รับเอาแรงงานดังกล่าวมา ต้องเสียภาษีลูกจ้างต่างชาติและยังกำหนดคว้งว่างงานประเภทใดบ้างที่ยอมให้แรงงานจากประเทศเหล่านั้นเข้ามาทำได้

ต่อมาในปี 1990 โรงงานขนาดเล็กและขนาดกลางในสิงคโปร์ ได้ร้องเรียนต่อรัฐบาลว่ากิจการของตนขาดแคลนแรงงานอย่างมาก รัฐบาลสิงคโปร์จึงยอมให้โรงงานดังกล่าวใช้แรงงานต่างชาติได้ แต่ต้องเป็นแรงงานจากประเทศมาเลเซียเท่านั้นและให้มีสัดส่วนไม่เกินร้อยละ 10 ของแรงงานทั้งหมดในโรงงานนั้นๆ

1.1.3 นโยบายและมาตรการเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ

รัฐบาลสิงคโปร์รู้ดีว่าการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติที่ไร้ฝีมือเข้ามาอยู่นั้น อาจส่งผลเสียภายหลัง เช่น โรงงานต่างๆ ก็จะไม่พยายามปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยเพราะใช้แรงงานต่างชาติจะลดต้นทุนการผลิตมากกว่า หรือปัญหาคนงานต่างชาติเหล่านั้นไม่ยอมกลับประเทศตนภายหลังและอาจจะแย่งงานของคนในประเทศ เหตุนี้รัฐบาลจึงพยายามออกมาตรการเข้มงวดกับคนต่างชาติเหล่านั้น เช่น ห้ามแรงงานต่างชาติเอาครอบครัวมาอยู่ด้วย หรือคนงานต่างชาติอาจจะแต่งงานกับคนสิงคโปร์ได้ แต่ไม่ให้สิทธิในการอาศัยอยู่ในสิงคโปร์ด้วยเหตุผลของการแต่งงาน ในขณะที่คนต่างชาติที่เป็นแรงงานมีฝีมืออาจจะขอสิทธิอาศัยในสิงคโปร์ระยะยาวได้

นโยบายแรงงานต่างประเทศของสิงคโปร์ค่อนข้างชัดเจนมาแต่อดีตจนปัจจุบัน คือถ้าจำเป็นต้องรับแรงงานต่างชาติที่ไร้ฝีมือแล้วก็จะรับแต่ที่จำเป็นจริงๆ โดยเอาเข้ามาแก้ปัญหาชั่วคราวเท่านั้นและถ้ามีโอกาสส่งกลับเมื่อไรก็จะรีบส่งกลับ เหตุนี้จึงกำหนดข้อกีดกันไว้มากมาย ตรงกันข้ามกับแรงงานที่เป็นวิชาชีพ ถ้าสาขาวิชาชีพใดที่ขาดแคลนในประเทศ รัฐบาลก็จะสนับสนุนให้นำแรงงานมีฝีมือหรือแรงงานวิชาชีพจากต่างประเทศเข้ามา โดยอำนวยความสะดวกให้ ให้สิทธิในการอาศัยอยู่อย่างถาวร (Permanent Residence) และถ้าแรงงานดังกล่าวมาจากประเทศที่มีประเพณีวัฒนธรรมคล้ายคลึงกับตนแล้ว ก็จะสนับสนุนให้ได้สัญชาติเป็นคนสิงคโปร์ เพราะรัฐบาลค้ำประกันว่าคนมีความรู้ดังกล่าวจะช่วยพัฒนาประเทศให้ตน และยังถ่ายทอดความรู้แก่คนของตนอีกด้วย

ในส่วนของนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติที่ไร้ฝีมือนั้น รัฐบาลค่อนข้างชัดเจนว่าไม่ต้องการให้ประเทศของตนต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือในระยะยาว ดังนั้นในปี 1981 ถึงกับประกาศว่าในสิบปีข้างหน้า คือปี 1991 จะไม่อนุญาตให้มีแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือในสิงคโปร์ต่อไป แต่ในทางปฏิบัติรัฐบาลกลับทำไม่ได้เพราะมีการเรียกร้องจากนายจ้างของสิงคโปร์ที่ต้องการแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือให้อยู่ต่อ เนื่องจากแรงงานเหล่านั้นมีค่าแรงที่ถูกและอดทนในการทำงาน ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจของสิงคโปร์เองก็ไม่แน่นอน การไล่คนงานต่างชาติกลับประเทศของเขา อาจจะทำให้สูญเสียต่อเศรษฐกิจของตนในเวลานั้นๆ ได้

สิ่งที่เกิดขึ้นในเวลานั้นเป็นปัญหาสำคัญอย่างยิ่ง เพราะรัฐบาลตระหนักดีว่าการพึ่งแรงงานต่างประเทศที่ไร้ฝีมือนั้นจะมีผลเสียในระยะยาว โรงงานต่างๆ จะไม่ยอมพัฒนาการผลิตให้ก้าวหน้าเพราะยังอาศัยแรงงานราคาถูกได้ ถ้ารูปแบบการผลิตยังคงไม่เปลี่ยนแปลงแล้วในอนาคตประเทศอื่นก็จะตามทันสิงคโปร์และจะแย่งตลาดจากสิงคโปร์ได้ เพราะปัจจัยการผลิตในประเทศอื่นถูกกว่าสิงคโปร์มาก แต่การจะให้ยกเลิกแรงงานต่างชาติที่ไร้ฝีมือทันที ก็ส่งผลเสียต่อภาคธุรกิจอย่างมากเนื่องจากยังไม่สามารถปรับตัวเองได้ในขณะนั้น รัฐบาลจึงหาทางออกโดยใช้มาตรการค่อยๆ บีบให้เจ้าของกิจการลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติให้น้อยลง ดังนั้นในเดือนเมษายน 1987 รัฐบาลจึงออกกฎหมายให้นายจ้างในภาคโรงงานและการก่อสร้างที่มีลูกจ้างต่างชาติไร้ฝีมือ ต้องจ่ายภาษีแรงงานต่างชาติในอัตรา 140 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือนต่อคน และสำหรับหญิงรับใช้ตามบ้านต้องจ่ายรายละ 120 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือนต่อคน แต่ในปี 1988 ได้ประกาศใหม่ให้กิจการต่างๆ มีแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือได้ไม่เกินร้อยละ 40 ของคนงานทั้งหมดจากเดิมที่อนุญาตให้ไม่เกินร้อยละ 50 ของคนงานทั้งหมด

ในเดือนสิงหาคม 1990 รัฐบาลพบว่านโยบายที่วางไว้ไม่ค่อยได้ผล จึงขึ้นภาษีแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือจาก 140 เหรียญเป็น 300 เหรียญสิงคโปร์สำหรับกรรมกรทั่วไป และจาก 120 เหรียญเป็น 250 เหรียญสำหรับหญิงรับใช้ตามบ้าน นอกจากนี้รัฐบาลยังเริ่มใช้มาตรการการศึกษาแบบบังคับคนงานต่างชาติ โดยเฉพาะแรงงานจากมาเลเซียและฟิลิปปินส์อีกด้วย

เมื่อรัฐบาลใช้มาตรการเข้มงวดขึ้นเพื่อมิให้แรงงานต่างชาติไร้ฝีมือเข้าประเทศจำนวนมาก ขณะที่ความต้องการแรงงานภายในประเทศยังสูง และยังมีแรงงานต่างประเทศจำนวนมากที่อยากเข้ามาทำงานในสิงคโปร์ ทางออกก็คือการหลบเลี่ยงกฎหมาย ทางหนึ่งที่นิยมทำกันก็คือค่าภาษีที่รัฐจัดเก็บจากนายจ้างชาวสิงคโปร์นั้น นายจ้างก็จะหักจากค่าแรงของลูกจ้างอีกทีหนึ่ง ซึ่งลูกจ้างเองก็มักจะสมยอมเพราะค่าแรงที่ได้รับยังสูงกว่าการทำงานในประเทศตน ต่อเมื่อรัฐบาลเพิ่มภาษีให้สูงขึ้น นายจ้างกับลูกจ้างต่างชาติจึงสมคบกันโดยไม่แจ้งรัฐบาล ลูกจ้างต่างชาติจึงมีฐานะเป็นคณงานที่ผิดกฎหมาย (Illegal Workers) ของสิงคโปร์ไป

เพื่อตอบโต้พฤติกรรมที่ผิดกฎหมายดังกล่าว ในเดือนมีนาคม 1989 รัฐบาลสิงคโปร์ได้ประกาศใช้กฎหมายลงโทษอย่างรุนแรงกับคณงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย มาตรการดัง

กล่าวคือถ้าคนงานต่างชาติคนใดถูกจับได้ว่าอยู่เกิน 90 วันหรือแอบหลบเข้าเมือง จะถูกเขียนด้วย หวายจำนวน 3 ที และถูกจำคุกไม่เกิน 3 เดือน แต่ก่อนที่กฎหมายดังกล่าวจะถูกนำมาใช้รัฐบาลจะ อนุญาตให้คนงานต่างชาติในสิงคโปร์ รายงานตัวเพื่อกลับประเทศได้โดยไม่ถือว่ามีความผิด ผลก็คือคนงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายจำนวนทั้งสิ้น 11,800 คนได้ขอเดินทางกลับประเทศตน คนงาน ส่วนใหญ่ดังกล่าวก็คือคนงานที่มาจากประเทศไทย ขณะเดียวกันรัฐบาลไทยก็ได้โจมตีรัฐบาล สิงคโปร์ในความโหดเหี้ยมที่ใช้การเขียนตีมาเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมาย

หลังจากที่ประกาศใช้กฎหมายการลงโทษอย่างรุนแรงแล้วนั้น ในเดือน มิถุนายน 1989 นักโทษคนแรกที่ต้องคดีดังกล่าวก็คือคนงานไทยที่แอบทำงานในสิงคโปร์ รัฐบาลไทยทำการประท้วงการตัดสินของศาลและขอให้ทางรัฐบาลสิงคโปร์ลดหย่อนโทษให้ โดย ทางรัฐบาลไทยได้กล่าวหาว่ากฎหมายดังกล่าวไม่ยุติธรรม เพราะมุ่งแต่จะลงโทษคนงานที่แอบมา ทำงานแต่ไม่ได้ลงโทษนายจ้างที่จ้างคนงานดังกล่าว นอกจากนั้นการที่รัฐบาลสิงคโปร์ประกาศให้ คนงานที่มารายงานตนกลับประเทศก่อนหน้านี้ นั้น มีคนงานจำนวนไม่น้อยที่ไม่ทราบเรื่องและคน งานจำนวนมากยังเป็นหนี้สินอยู่เพราะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่านายหน้าเมื่อตอนทำ เรื่องขอมาทำงานในสิงคโปร์อีกด้วย ดังนั้นจึงขอให้รัฐบาลสิงคโปร์ประกาศอภัยโทษให้คนงานที่ ผิดกฎหมายอีกกระยะหนึ่ง

คำร้องเรียนของรัฐบาลไทยได้ผล กล่าวคือศาลได้ยอมยกโทษแก่คนงาน ไทยดังกล่าวและขยายระยะเวลาของการรายงานตัวกลับประเทศของคนงานที่ผิดกฎหมาย การ อภัยโทษครั้งที่สองนี้มีคนงานที่ผิดกฎหมายราว 500 คนมารายงานตนกลับประเทศ คนงานเหล่านี้ ส่วนใหญ่เป็นคนไทยและคนอินเดีย รัฐบาลไทยทำการตอบรับไม่ตรีจิตจากรัฐบาลสิงคโปร์และ สัญญาว่าจะไม่ขอเรียกร่องอะไรอีก และจะเข้มงวดกับคนไทยที่มาทำงานในสิงคโปร์มากขึ้น

ทางฝ่ายรัฐบาลสิงคโปร์ก็ตอบสนองข้อกล่าวหาว่ากฎหมายดังกล่าวไม่เป็น ธรรม โดยออกกฎหมายว่าด้วยการลงโทษนายจ้างที่ทำการจ้างแรงงานผิดกฎหมายตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ให้ต้องรับโทษเขียนด้วยหยาเช่นกัน ขณะเดียวกันรัฐบาลก็ออกกฎหมายผ่อนคลายเป็นคนต่าง ชาติที่มีการศึกษาและมีความรู้ในวิชาชีพได้อาศัยอยู่ในสิงคโปร์อย่างถาวรได้มากขึ้น ซึ่งเจตนา ลึกๆ แล้วการผ่อนคลายเป็นคนต่างจะเอาใจคนฮ่องกงเป็นหลัก แต่คนชาติอื่นก็อาจจะยื่นขอสิทธิ ดังกล่าวได้ รัฐบาลสิงคโปร์มองว่าในปี 1997 เกาะฮ่องกงจะต้องตกเป็นของจีนแผ่นดินใหญ่ นัก ธุรกิจฮ่องกงที่กลัวรัฐบาลจีน อาจจะนำเงินทุนและความรู้มาลงทุนในสิงคโปร์มากขึ้น ซึ่งการ คาดหวังดังกล่าวก็มีส่วนเป็นจริง กล่าวคือในปี 1994 ที่ผ่านมามีคนฮ่องกงที่ยื่นขอสิทธิอาศัยใน สิงคโปร์มากกว่า 10,000 คน นอกจากเหตุผลทางเศรษฐกิจที่รัฐบาลสิงคโปร์สนใจคนฮ่องกงนั้น อีกส่วนหนึ่งเป็นเพราะคนฮ่องกงก็เป็นคนจีนเหมือนกัน การแตกแยกทางเชื้อชาติจะไม่เกิดขึ้น และคนจีนก็จะยังคงมีอำนาจในสิงคโปร์ต่อไป

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงงานต่างชาติในสิงคโปร์ค่อนข้างจะมีส่วนช่วยการพัฒนาเศรษฐกิจของสิงคโปร์ให้ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพราะแรงงานต่างชาติที่มีฝีมือนอกจากจะช่วยเสริมความเข้มแข็งในทางวิชาการแล้ว ยังมีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่คนท้องถิ่นอีกด้วย ส่วนแรงงานที่ไม่มีฝีมือก็ช่วยให้สิงคโปร์ลดต้นทุนในการผลิต เพราะคนงานเหล่านี้มีค่าแรงที่ไม่สูงนัก ทำให้สิงคโปร์สามารถผลิตสินค้าในราคาที่แข่งขันกับประเทศอื่นได้ และยังช่วยในการก่อสร้างบ้านพักในราคาถูกเพื่อให้นักลงทุนสิงคโปร์ได้พักอาศัยอีกด้วย นอกจากนี้การนำแรงงานต่างชาตินี้มาเป็นคนรับใช้ในบ้าน ยังช่วยให้แม่บ้านชาวสิงคโปร์สามารถออกไปทำงานนอกบ้านได้ตามปกติ แม้ว่าจะมีครอบครัวและมีบุตรก็ตาม

อย่างไรก็ตามผลเสียที่สำคัญคือทำให้เศรษฐกิจสิงคโปร์ต้องอาศัยแรงงานต่างชาติตลอดเวลา และทำให้โรงงานต่างๆ ไม่ยอมปรับปรุงการผลิตให้ทันสมัย เพราะยังสามารถใช้แรงงานราคาถูกจากต่างประเทศได้ นอกจากนี้ก็อาจจะมีผลเสียทางสังคมบ้าง แต่การประเมินผลเสียทางสังคมนั้นยากที่จะวัดออกมาได้ เช่นการเกิดความแตกต่างทางวัฒนธรรม การอยู่อย่างแออัดของคนจำนวนมากโดยรัฐจะต้องจัดหาสาธารณูปโภคมากขึ้น หรือการที่แม่บ้านต้องทิ้งลูกของตนให้คนต่างชาติเลี้ยงในบ้านของตน

สำหรับประเทศที่ส่งออกแรงงานมาสิงคโปร์นั้น ประโยชน์ที่ได้รับก็คือรายได้จากแรงงานที่ส่งกลับมาให้ครอบครัวของตนในประเทศ แต่ถ้าเทียบกับสัดส่วนของแรงงานในประเทศแล้ว แรงงานที่ส่งมาสิงคโปร์นั้นมีเพียงเล็กน้อย และจำนวนเงินดังกล่าวก็สามารถจุนเจือได้ไม่กี่ครอบครัวเท่านั้น ขณะเดียวกันผลเสียสำหรับประเทศผู้ส่งออกแรงงานไปต่างประเทศ ก็คือทำให้ครอบครัวของแรงงานต้องพึ่งรายได้จากต่างประเทศที่ไม่ค่อยแน่นอน ปัญหาการแตกแยกของครอบครัว และปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศ เช่น กรณีของมาเลเซียที่ส่งแรงงานไปสิงคโปร์ ทำให้แรงงานในประเทศบางส่วนขาดแคลนโดยเฉพาะในส่วนของภาคเกษตร จึงจำเป็นต้องอาศัยแรงงานจากอินโดนีเซียและไทยมาทดแทน (Ibid : 89 - 90)

1.2 กรณีของฮ่องกง

1.2.1 บทนำ

เกาะฮ่องกงในฐานะส่วนหนึ่งของประเทศจีน แต่ให้อังกฤษเช่าเป็นระยะเวลา 99 ปี นับตั้งแต่วันที่ 9 มิถุนายน 1898 โดยก่อนหน้านั้นก็เคยตกเป็นของอังกฤษมาก่อนในวันที่ 29 สิงหาคม 1842 หลังจากการพ่ายแพ้ของจีนในสงครามฝิ่น (Opium War) เกาะฮ่องกงได้กลับไปเป็นของจีนอีกครั้งในวันที่ 1 กรกฎาคม 1997 เนื่องจากการครบสัญญาเช่าที่อังกฤษทำไว้กับจีน ทางฝ่ายรัฐบาลจีนเองก็เล็งเห็นประโยชน์จากการได้เกาะฮ่องกงคืน เนื่องจากสภาพการเป็นศูนย์กลางทางการค้าในภูมิภาคนี้ จีนจึงปรารถนาจะให้เกาะฮ่องกงยังคงเป็นศูนย์กลางทางการค้าต่อไป โดยจะไม่พยายามกระทำการใดๆ ให้ฮ่องกงเสียหายจากการกลับมาเป็นส่วนหนึ่งของจีน เพราะถ้าหากจีนไม่สามารถบริหารฮ่องกงให้มีประสิทธิภาพแล้ว ก็อาจเป็นเหตุให้ได้หันอ้าเป็น

ตัวอย่างของความล้มเหลวในการรวมกับประเทศจีนแผ่นดินใหญ่ได้ ดังนั้นจีนจึงประกาศให้ฮ่องกงเป็นเขตการปกครองพิเศษของจีน (Special Administrative Region of China) แต่ถึงแม้ว่าจีนจะประกาศครั้งแล้วครั้งเล่าว่าจะไม่มีเปลี่ยนแปลงใดๆ ในฮ่องกง โดยจะยอมให้ฮ่องกงปกครองตนเองเช่นเคย หรือที่เรียกว่า "หนึ่งประเทศ สองระบบ" (One Country, Two Systems) ก็ตาม แต่คนฮ่องกงจำนวนไม่น้อยที่เกิดความไม่มั่นใจและหนีไปอยู่ต่างประเทศ โดยส่วนใหญ่จะอพยพไปที่ประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา และออสเตรเลียเป็นหลัก

การที่คนฮ่องกงหนีไปตั้งถิ่นฐานในต่างประเทศ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรงในประเทศ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานส่วนหนึ่งมาจากการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วในประเทศจนทำให้จำนวนงานที่เกิดขึ้นมากกว่าจำนวนแรงงานในประเทศที่มีอยู่ ประกอบกับอัตราการเกิดค่อนข้างต่ำและคนฮ่องกงเองก็มีการศึกษาสูงขึ้น ดังนั้นแรงงานส่วนหนึ่งจึงใช้เวลาเพื่อการศึกษา และอีกส่วนหนึ่งเมื่อได้รับการศึกษาสูงขึ้นแล้วก็ไม่ยอมทำงานในระดับต่ำต่อไป

1.2.2 นโยบายและมาตรการเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ

ในเรื่องของแรงงานต่างชาติของฮ่องกงนั้น การพิจารณาปัญหาในเรื่องนี้จะต้องมองจากสภาพของฮ่องกงที่เคยอยู่ในฐานะกรรมสิทธิ์ของอังกฤษ ดังนั้นอังกฤษจึงเป็นผู้กำหนดว่าบุคคลใดที่จะอนุญาตให้เข้าประเทศในขณะนั้นได้ จากมุมมองนี้คนจีนจากแผ่นดินใหญ่ที่อพยพเข้ามาในเกาะฮ่องกงจึงมีฐานะเป็นบุคคลต่างประเทศ ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางอังกฤษกำหนดไว้ ดังนั้นแรงงานต่างประเทศที่อพยพเข้าฮ่องกงในระยะแรกๆ จึงเป็นคนจีนบนฝั่งแผ่นดินใหญ่ ทั้งนี้เนื่องจากสภาพที่ตั้งของชุมชนทั้งสองอยู่ใกล้กันมาก รายได้ของคนงานในแผ่นดินทั้งสองก็แตกต่างกันอย่างมาก ประกอบกับจีนเองก็มีปัญหาทางการเมืองอยู่เสมอ เช่น การเปลี่ยนการปกครองเป็นระบอบคอมมิวนิสต์ การปฏิวัติวัฒนธรรม การโค่นล้มผู้นำที่เรียกว่าแก๊งออฟโฟร์ (Gang of Four) หรือการเรียกร้องประชาธิปไตยของนักศึกษา เหตุการณ์วุ่นวายเหล่านี้ล้วนมีส่วนทำให้คนจีนบางส่วนหลบหนีไปยังเกาะฮ่องกง ประมาณว่าในปี 1977 มีคนจีนหลบหนีเข้าฮ่องกงอย่างผิดกฎหมายราว 1,800 คน ในปี 1978 เพิ่มขึ้นเป็น 82,000 คน และในปี 1979 มีจำนวนทั้งสิ้น 89,000 คน ซึ่งเมื่อรวมคนจีนที่เข้ามาทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมายพบว่ามีคนจีนประมาณ 170,000 คน ผู้ปกครองของฮ่องกงในขณะนั้นจึงจำเป็นต้องประกาศมาตรการส่งคนจีนที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายกลับประเทศตนในปี 1980 เพื่อเป็นการสกัดกั้นมิให้คนจีนหลบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายอีก ซึ่งมาตรการดังกล่าวมีส่วนช่วยป้องกันมิให้คนจีนเข้ามาอีกได้อย่างมาก โดยความร่วมมือของทั้งสองฝ่าย คือจากตำรวจของฮ่องกงและฝ่ายปกครองของจีนแผ่นดินใหญ่ (Anthony Gar-On Yeh, 1994 : 116 - 117)

การรับคนต่างชาติมาพำนักในฮ่องกงนั้น รัฐบาลฮ่องกงให้ความสำคัญแก่บุคคลที่จะมาเป็นประโยชน์ทางเศรษฐกิจเป็นอันดับแรก ซึ่งได้แก่บุคคลที่จะมาลงทุน นาย

ธนาคารหรือเจ้าของกิจการ เพราะพวกนี้จะมาช่วยกระตุ้นการพัฒนาเศรษฐกิจและช่วยเพิ่มการจ้างงานให้แก่คนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ กลุ่มจะได้รับการพิจารณาเป็นลำดับถัดไปได้แก่ พวกนักวิชาชีพ (Professional Workers) เช่น วิศวกร แพทย์ นักเศรษฐศาสตร์ สถาปนิก นักบัญชี และอื่นๆ ในกลุ่มที่ถือว่าเป็นวิชาชีพของกงไม่คอยสนใจแรงงานต่างชาติที่เป็นช่างฝีมือหรือช่างกึ่งฝีมือ (Skilled or Semi-skilled labour) ถึงแม้ฮ่องกงจะมีนโยบายไม่สนใจแรงงานที่มีฝีมือ แต่ในทางปฏิบัติเมื่อการผลิตเพิ่มมากขึ้นและแรงงานในประเทศไม่สามารถตอบสนองได้ ก็จำเป็นต้องรับแรงงานที่มีฝีมือจากต่างชาติเช่นกัน กล่าวคือในปี 1989 รับแรงงานที่มีฝีมือจากต่างชาติเข้าฮ่องกงประมาณ 3,000 คน และในปี 1990 ขยายการรับแรงงานทั้งที่มีฝีมือและกึ่งฝีมือจำนวนทั้งสิ้น 14,700 คน

นอกจากนี้ยังมีแรงงานต่างชาติอีกประเภทหนึ่งที่ได้รับการนิยมนำเข้าฮ่องกง นั่นก็คือผู้ช่วยแม่บ้าน (Foreign Domestic Helpers) ที่ทำหน้าที่เหมือนคนรับใช้ในบ้านที่สามีภรรยาต้องออกไปทำงานข้างนอกทั้งคู่ จึงต้องการคนที่จะมาดูแลเด็กๆ ภายในบ้าน เตรียมอาหาร ซักล้าง ทำความสะอาดบ้าน และงานบ้านทั้งหมด ซึ่งคนฮ่องกงเองนั้น ไม่นิยมที่จะทำเพราะได้ค่าแรงต่ำและเป็นงานหนัก ในกรณีนี้รัฐบาลฮ่องกงจึงอนุญาตให้นำแรงงานต่างชาติยกเว้นแรงงานที่มาจากประเทศจีนเข้ามาทำงานนี้ได้ ทั้งนี้เพราะเกรงว่าคนจีนเมื่อมาแล้วจะไม่ยอมกลับประเทศ และเมื่อเข้ามาได้สักระยะหนึ่งก็เปลี่ยนงานไปทำอย่างอื่นเนื่องจากไม่มีปัญหาเรื่องภาษาและวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็นการแย่งงานคนในท้องถิ่นได้

ประมาณว่าในปลายปี 1988 มีคนต่างชาติเข้ามาทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้านในฮ่องกงจำนวนถึง 45,154 คน และในปลายปี 1989 มีถึง 57,971 คน (Hong Kong Government, 1990) โดยร้อยละ 91.2 ของผู้ช่วยแม่บ้านดังกล่าวมาจากประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เช่น ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และไทยเป็นหลัก ผู้ช่วยแม่บ้านดังกล่าวจะเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมาย โดยมีสัญญาจ้างและควบคุมโดยกรมแรงงานของฮ่องกง โดยไม่จำกัดว่าปีหนึ่งๆ จะรับเข้ามากี่คน แต่ขึ้นอยู่กับความต้องการและคุณสมบัติของผู้นำเข้าว่าสามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดได้หรือไม่ โดยเงินเดือนของผู้ช่วยแม่บ้านจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่ประกาศให้อยู่ในขณะนั้นด้วยซึ่งในปี 1990 เท่ากับ HK \$3,000 หรือประมาณ 9,600 บาทต่อเดือน

ดังที่กล่าวมาแล้วว่ารัฐบาลฮ่องกงไม่สนับสนุนช่างหรือแรงงานที่มีฝีมือจากต่างประเทศ เพราะเกรงว่าจะมาแย่งงานคนในประเทศทำ แต่เมื่อการพัฒนาเศรษฐกิจดำเนินไป และต้องการการผลิตที่สามารถแข่งกับตลาดโลกได้ ช่างฝีมือจำเป็นต้องมีบทบาทมากขึ้น และเมื่อช่างฝีมือในประเทศไม่พอก็จำเป็นต้องนำเข้าจากต่างประเทศเพื่อมาทดแทน ในเดือนพฤษภาคม 1989 รัฐบาลฮ่องกงอนุญาตให้นำเข้าช่างฝีมือจากต่างประเทศจำนวน 3,000 คน ซึ่งคนเหล่านั้นเป็นช่างในระดับเทคนิคเช่น ช่างชำนาญการ และหัวหน้างาน โดยระบุในสัญญาว่าจะมาทำงาน

คนละไม่เกิน 2 ปี ซึ่งจะมาจากประเทศอะไรก็ได้ โดยแต่ละปีจะมีการกำหนดจำนวนที่สามารถนำเข้าและมีข้อบังคับรายละเอียดดังนี้

- 1) จะให้ความสำคัญแก่อุตสาหกรรมที่ขาดแคลนแรงงานก่อน
- 2) คนงานที่นำเข้ามาจากต่างประเทศจะต้องอยู่กับนายจ้างเดิมตามสัญญา ปกติจะเปลี่ยนนายจ้างไม่ได้
- 3) จำนวนคนงานต่างชาติที่นำเข้ามาในแต่ละบริษัทจะต้องไม่เกินร้อยละ 20 ของคนงานชาวฮ่องกงที่ทำงานในลักษณะงานเดียวกัน
- 4) สัญญาจ้างต้องไม่เกิน 2 ปีและห้ามต่ออายุงานออกไปอีก
- 5) คนงานต่างชาติจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และได้รับค่าจ้างและสวัสดิการในอัตราเดียวกับคนงานชาวฮ่องกงด้วย
- 6) วิธีการจ่ายเงินค่าจ้างและที่พักอาศัยของคนงานต่างชาติที่นำเข้ามา นั้นจะต้องมีการระบุอย่างชัดเจนในสัญญา และที่พักของคนงานนั้นจะต้องมีพื้นที่ไม่ต่ำกว่า 3.4 ตารางเมตรต่อคน

7) เพื่อเป็นการประหยัดการใช้แรงงานต่างประเทศ ดังนั้นในขั้นแรกจะอนุญาตให้คนงานต่างชาติดังกล่าวอยู่ในฮ่องกงเพียง 12 เดือนก่อน และถ้ายังมีความจำเป็นที่จะต้องอยู่ต่อจึงจะต่ออายุไปอีก 1 ปี

การรับช่างฝีมือเข้ามาทดแทนแรงงานในประเทศนี้ รัฐบาลฮ่องกงถือเป็นนโยบายของประเทศ โดยจะมีการทบทวนนโยบายดังกล่าวเมื่ออัตราการว่างงานในประเทศสูงถึงร้อยละ 3 จึงจะเปลี่ยนแปลงนโยบายนั้น

1.2.3 ลักษณะทั่วไปของแรงงานต่างชาติในฮ่องกง

ลักษณะทั่วไปของแรงงานต่างชาติในฮ่องกงที่จะเสนอต่อไปนี้จะเป็นการแสดงภาพกว้างๆ เพื่อให้เข้าใจในภาพรวม แต่ข้อมูลที่นำเสนอจะไม่มีข้อมูลส่วนของคนอังกฤษและของคนจีน ทั้งนี้เพราะคนอังกฤษสามารถเข้าฮ่องกงได้โดยไม่ต้องขอวีซ่า ขณะที่ข้อมูลของคนจีนนั้นเปิดเผยไม่ได้เพราะจะเป็นเรื่องกระทบความมั่นคงของประเทศ

แรงงานต่างประเทศในฮ่องกงส่วนใหญ่เป็นคนงานมาจากประเทศในเอเชียเป็นหลัก จากข้อมูลปี 1989 มีจำนวน 21,996 คนหรือร้อยละ 90.5 ของแรงงานต่างชาติทั้งหมด เป็นคนที่มาจากทวีปเอเชีย ร้อยละ 4.7 มาจากอเมริกา และร้อยละ 3.1 มาจากยุโรป ในส่วนของแรงงานจากเอเชียนั้นส่วนใหญ่มาจากฟิลิปปินส์ (74.9 %) จากประเทศไทย (8.1 %) และญี่ปุ่น (5.7 %) แรงงานต่างชาติส่วนใหญ่เป็นสตรี ซึ่งมีถึงร้อยละ 78.6 ของทั้งหมดซึ่งส่วนใหญ่มาจากสองประเทศคือฟิลิปปินส์และไทย โดยจะทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้านเป็นหลัก (Anthony Gar-On Yeh, 1984 :122 - 123)

ในภาพรวมอาจกล่าวได้ว่าแรงงานต่างชาติในฮ่องกงจำแนกได้ 3 ประเภท คือ แรงงานวิชาชีพ แรงงานมีฝีมือและกึ่งมีฝีมือ และผู้ช่วยแม่บ้าน โดยพวกแรกคือแรงงานวิชาชีพเป็นคนที่มีความรู้ ส่วนใหญ่มาจากอเมริกา ยุโรป และญี่ปุ่น ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย แรงงานเหล่านี้จะอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบมากกว่ากลุ่มอื่น กล่าวคือมีรายได้ค่อนข้างดี ประมาณปีละ 1,250,000 บาท ได้สวัสดิการอย่างดีซึ่งบางครั้งมากกว่าคนฮ่องกงที่มีตำแหน่งเดียวกัน เช่น ได้ที่พัก มีรถยนต์ประจำตำแหน่ง ได้ไปต่างประเทศ ได้เป็นสมาชิกสโมสร และได้ค่ารักษาพยาบาลอีกด้วย สำหรับที่พักโดยเฉลี่ยของแรงงานระดับนี้มีขนาดประมาณ 150 ตารางเมตรต่อคน แรงงานกลุ่มที่สองคือแรงงานประเภทมีฝีมือและกึ่งมีฝีมือ แรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่ในเขตชุมชนที่มีค่าที่พักแพง ซึ่งนายจ้างจำนวนไม่น้อยจะหักค่าที่พักจากแรงงานเหล่านี้ ยังเป็นแรงงานจากประเทศจีนแล้วยังถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง เพราะคนจีนไม่ค่อยมีอำนาจต่อรองกับนายจ้าง นอกจากนั้นยังโดนหักเงินค่านายหน้าที่มาทำงานอีกด้วย ส่วนแรงงานกลุ่มสุดท้ายคือพวกผู้ช่วยแม่บ้านที่เป็นหญิงจากประเทศไทยและฟิลิปปินส์นั้นส่วนใหญ่จะอยู่กับนายจ้าง รายได้ประมาณ 9,000 - 10,000 บาทต่อเดือน ดังนั้นสภาพที่พักจึงแล้วแต่นายจ้างจะจัดหาให้ แต่ก็มีบางคราวที่พบว่าผู้ช่วยแม่บ้านเหล่านี้ถูกนายจ้างรังแกจนเป็นเรื่องเป็นราว

นอกจากแรงงานต่างประเทศทั้งสามประเภทดังกล่าวแล้ว ยังมีแรงงานอีกประเภทที่เรียกว่าคนงานต่างประเทศที่ผิดกฎหมายอีกด้วย เนื่องจากเกาะฮ่องกงอยู่ติดกับจีนแผ่นดินใหญ่จึงเป็นการง่ายต่อการหลบหนีเข้าเมือง คนงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายส่วนใหญ่จึงเป็นคนจีน คนจีนเหล่านี้ส่วนใหญ่จะทำงานในสถานที่ก่อสร้าง เนื่องจากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้มากนักและง่ายต่อการหลบหนีเจ้าหน้าที่ตำรวจ นอกจากนั้นนายจ้างฮ่องกงก็นิยมรับคนจีนเหล่านี้มาทำงานเพราะสามารถกดค่าจ้างให้ต่ำกว่าปกติได้และยังสามารถสื่อสารกันด้วยภาษาเดียวกันอีกด้วย จากสภาพการเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย คนจีนเหล่านี้จะถูกจัดให้พักในสถานที่ที่ตึกๆ กินอาหารเลวๆ และยังถูกหักค่าจ้างบางส่วนให้แก่เจ้าหน้าที่จัดหางานที่อยู่ในประเทศจีนอีกด้วย นายจ้างบางคนถึงขนาดแจ้งตำรวจให้มาจับคนจีนเหล่านั้นในวันที่ต้องจ่ายเงินเดือน แต่อย่างไรก็ตามคนจีนเหล่านี้ก็พร้อมจะมาทำงานในฮ่องกงด้วยเหตุที่ค่าจ้างในฮ่องกงนั้นสูงถึงประมาณ 3,500 เหรียญฮ่องกง ในขณะที่ค่าจ้างที่ได้รับบนแผ่นดินใหญ่เพียงเดือนละ 200 เหรียญฮ่องกงเท่านั้น จากเหตุผลของรายได้ทำให้คนจีนเหล่านั้นยอมเสียค่านายหน้าและเสี่ยงต่อการถูกจับเข้ามาทำงานในฮ่องกงต่างๆ ที่รู้ว่าถ้าถูกตำรวจฮ่องกงจับได้แล้วจะถูกจำคุกเป็นระยะเวลา 15 เดือนก่อนส่งกลับมายังแผ่นดินใหญ่อีกครั้ง

1.3 กรณีมาเลเซีย

1.3.1 บทนำ

ในเรื่องของแรงงานต่างชาตินั้นมาเลเซียถือได้ว่าเป็นทั้งประเทศผู้ส่งออก (Labour Exporter) และประเทศผู้นำเข้า (Labour Importer) ในเวลาเดียวกัน มาเลเซียเป็น

ประเทศที่น่าสนใจในการจัดการแรงงาน หรืออีกนัยหนึ่งในการโยกย้ายแรงงานจากประเทศตนไปยังประเทศอื่นและนำแรงงานประเทศอื่นเข้ามาเสริมเศรษฐกิจของตน ถ้าพิจารณาจากประวัติศาสตร์ของประเทศแล้วพบว่าการพัฒนาเศรษฐกิจของมาเลเซียจะมีเรื่องเกี่ยวพันกับการอพยพแรงงานต่างชาติดู้อยู่มาก กล่าวคือเริ่มจากการที่อังกฤษเข้าปกครองมาเลเซียในปี 1826 ในขณะที่อังกฤษดูแลอยู่นั้น อังกฤษอยากจะกอบโกยทรัพยากรจากประเทศเมืองขึ้น ในขณะที่คนในประเทศเมืองขึ้นยังไม่มีความสามารถจะตอบสนองความต้องการดังกล่าว อังกฤษจึงนำเข้าแรงงานจากประเทศอื่นโดยเฉพาะจากอินเดีย อินโดนีเซีย และจีน ซึ่งแรงงานที่นำเข้ามาในขณะนั้นจะมาทำงานด้านป่าไม้ เหมืองแร่ การก่อสร้าง และดูแลถนนหนทางตลอดจนทางรถไฟ ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่สองดินแดนแห่งนี้ตกอยู่ภายใต้การยึดครองของญี่ปุ่น จนกระทั่งหลังสงครามโลกอังกฤษเข้ามาปกครองอีกครั้ง ในปี 1948 มลรัฐต่างๆ ได้รวมตัวกันโดยใช้ชื่อว่าสหพันธรัฐมาลายาแต่อยู่ภายใต้การคุ้มครองของอังกฤษเช่นเคย อังกฤษได้ให้เอกราชแก่ดินแดนเหล่านี้ในปี 1957 และสิงคโปร์ได้ขอเข้าร่วมการปกครองในปี 1963 ต่อมาเมื่อมีปัญหาจึงขอแยกตัวไปเป็นอิสระในปี 1965

จากการที่อังกฤษเข้ามาปกครองและเน้นการดักดวงผลประโยชน์ โดยเอาคนต่างชาติเข้ามาช่วยทำงานนี้เอง เมื่อประเทศมาเลเซียได้เอกราชจึงอนุญาตให้คนต่างชาติเหล่านั้นอาศัยอยู่ในประเทศต่อไปและให้สัญชาติเหมือนคนในท้องถิ่น เพราะคนต่างชาติเหล่านั้นอาศัยอยู่บนผืนแผ่นดินนี้มานานแล้ว ผลตามมาก็คือปัญหาโครงสร้างประชากรในประเทศที่แตกต่างกันอย่างมาก กล่าวคือ ในปี 1988 มาเลเซียมีประชากรราว 16.9 ล้านคน โดยร้อยละ 59 เป็นคนมาเลย์หรือคนท้องถิ่น ร้อยละ 32.1 เป็นคนจีน ร้อยละ 8.2 เป็นคนอินเดีย และร้อยละ 0.7 เป็นคนเชื้อชาติอื่นๆ (Azizah Kassim, 1994 : 95) โครงสร้างประชากรในลักษณะนี้เองที่ต่อมาทำให้คนในประเทศเกิดความขัดแย้งและเป็นปัญหาใหญ่ของประเทศสืบจนทุกวันนี้

1.3.2 ลักษณะของปัญหา

หลังจากมาเลเซียได้รับเอกราชและทำการพัฒนาประเทศอย่างรวดเร็วแล้ว สิ่งก็ตามมาจากการพัฒนาเศรษฐกิจก็คือการเกิดสังคมเมือง (Urbanization) โดยชุมชนสำคัญๆ จะได้รับการปรับปรุงอย่างมากเพราะเป็นที่รวมของการพัฒนาของประเทศ ขณะเดียวกันชุมชนเกษตรหรือชนบทถูกทอดทิ้งให้ล้าหลัง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาเศรษฐกิจมักจะเริ่มต้นที่ภาคอุตสาหกรรมที่ส่งผลให้เห็นได้ชัด ส่วนการพัฒนาภาคเกษตรต้องใช้งบประมาณสูงและเห็นผลช้า ซึ่งรัฐบาลเกือบทุกประเทศไม่มีความสามารถจะพัฒนาทั้งสองส่วนได้พร้อมกัน ภาคเกษตรจึงถูกทิ้งให้ล้าหลังภาคอุตสาหกรรม คนในชนบทที่ยากมีชีวิตที่ดึกดำบรรพ์จึงอพยพเข้ามาในเมืองเพื่อหางานทำที่มีรายได้ประจำอันมั่นคง ที่ดินในชนบทเริ่มถูกทิ้งให้รกร้างว่างเปล่าเพราะปราศจากแรงงานที่จะทำ จากข้อมูลของกระทรวงเกษตรมาเลเซียพบว่าในปี 1979 มีที่ดินรกร้างปราศจากการทำกินมานานกว่า 3 ปีแล้ว จำนวนทั้งสิ้น 800,000 เฮกตาร์

สำหรับเกษตรกรที่ไม่อาจจะเข้าไปทำงานในเมืองและยังต้องอาศัยอาชีพ
เกษตรต่อไป จะมีปัญหามากโดยเฉพาะเกษตรกรที่อาศัยอยู่ในนิคมที่รัฐบาลจัดสรรที่ดินให้
เพราะบุคคลเหล่านั้นจะทิ้งที่ดินของตนก็ไม่ได้ มิฉะนั้นรัฐจะยึดที่ดินคืน ครั้นจะทำการเกษตรต่อ
ไปก็มีปัญหาขาดแรงงาน ทางออกก็คือการนำแรงงานเข้าประเทศเพื่อนบ้าน อันหมายถึงแรงงาน
จากประเทศอินโดนีเซียและไทย ส่วนแรงงานนำเข้าจากประเทศอื่นก็มีบ้างแต่จำนวนไม่มากนัก

ในระยะแรกๆ ของการนำแรงงานต่างประเทศเข้ามาทำงานภาคเกษตรของ
มาเลเซีย นั้น เริ่มในราวทศวรรษที่ 1970 โดยเอาแรงงานเข้าอย่างผิดกฎหมายจากอินโดนีเซียเป็น
หลัก ส่วนใหญ่พวกนี้จะอาศัยอยู่ในรัฐ Perlis, Kedah และ Kelantan สำหรับแรงงานจาก
ประเทศไทยก็มีบ้างตามรอยต่อของพรมแดนของประเทศทั้งสอง แต่แรงงานจากไทยยังน้อยมาก
เมื่อเทียบกับแรงงานอินโดนีเซีย ในราวทศวรรษที่ 1980 แม้ว่าแรงงานหลักยังคงมาจากอิน
โดนีเซีย แต่เริ่มมีการนำแรงงานเข้าอย่างผิดกฎหมายจากบังกลาเทศ ศรีลังกา และอินเดีย ภาวะ
การนำแรงงานต่างชาติมาช่วยในภาคเกษตรกรรมทวีความรุนแรงขึ้นทุกปี จนพบว่าในปี 1986 ที่
รัฐ Sabah แห่งเดียวมีแรงงานต่างประเทศที่ผิดกฎหมายในภาคเกษตรรวมทั้งสิ้นจำนวน 54,392
คนจากแรงงานทั้งสิ้น 61,183 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 89 ของแรงงานทั้งหมดในภาคเกษตร แรง
งานส่วนใหญ่ทำงานในสวนปาล์ม น้ำมัน ไร่โกโก้ และสวนยางพารา แต่ที่สำคัญคือนายจ้างของ
แรงงานต่างประเทศที่ผิดกฎหมายนั้นมีทั้งหน่วยงานของเอกชนและของรัฐด้วย

สืบเนื่องจากการพัฒนาอุตสาหกรรมเช่นกัน เมื่อชุมชนเมืองขยายตัวออก
ไปการก่อสร้างก็จะเพิ่มมากขึ้นเป็นเงาตามตัว การก่อสร้างนั้นแม้จะใช้เครื่องจักรกลมาช่วย แต่
การใช้แรงงานคนงานก็ยังจำเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นประเทศที่มีการพัฒนาทางเทคโนโลยีเจริญ
ไปแค่ไหนก็ตาม ซึ่งในเมืองหลวงของมาเลเซียเองนั้นมีแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายมาทำงานก่อสร้าง
ในปี 1986 ประมาณ 13,860 คน (Azizah Kassim, 1986 : 29)

งานอีกประเภทหนึ่งที่พบว่ามีคนงานต่างชาติมาทำกันมากในมาเลเซียคือ
งานแม่บ้าน (ฮ่องกงเรียกว่างานผู้ช่วยแม่บ้าน) ซึ่งในอดีตนั้นสตรีมาเลเซียที่ด้อยการศึกษายังไม่รัง
เกียจอาชีพงานแม่บ้านมากเท่าไรเพราะไม่มีงานอื่นให้เลือกมากนัก ต่อมา มีการส่งเสริมการศึกษาที่
เปิดโอกาสให้สตรีได้เรียนหนังสือสูงขึ้น ประกอบกับมีโรงงานใหม่ๆ เกิดขึ้นจำนวนมาก สตรี
เหล่านั้นจึงเปลี่ยนค่านิยมมาทำงานในโรงงานกันมาก จึงต้องการแรงงานมาช่วยในการประกอบ
อาหาร ซักผ้า และดูแลเด็ก แรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะสตรีจากประเทศอินโดนีเซียและบางส่วน
จากไทยจึงเข้ามาอุดช่องว่างในเรื่องนี้ และเริ่มมีการนำสตรีจากประเทศฟิลิปปินส์เข้าแก้ปัญหา
ในราวทศวรรษที่ 1980

นอกจากงานด้านการเกษตร งานก่อสร้าง และงานแม่บ้านที่แรงงานต่าง
ชาติเข้ามามีบทบาทในมาเลเซียแล้ว ยังมีงานอื่นๆ อีกแต่จะเป็นงานประเภทใดนั้นขึ้นอยู่กับแต่ละ
พื้นที่ว่ามีสภาพเศรษฐกิจอย่างไร เช่นในพื้นที่ภาคตะวันออกของมาเลเซีย โดยเฉพาะรัฐ Sabah ที่

มีอุตสาหกรรมทำไม้และเหมืองแร่เป็นหลัก แรงงานต่างชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนอินโดนีเซียและคนฟิลิปปินส์จะมาทำงานทั้งสองประเภทดังกล่าวมาก ส่วนรัฐใดที่อยู่ในเขตการประมงก็จะมีแรงงานต่างชาติมารับจ้างเป็นลูกเรือในการจับปลา นอกจากนี้ในเมืองใหญ่ๆ ก็จะมีคนต่างชาติมาทำการค้าเล็กๆ น้อยๆ เช่น ขายของตามข้างถนน

แม้ว่าจะมีการกล่าวขวัญกันอยู่ตลอดว่าในประเทศมาเลเซียมีแรงงานต่างประเทศมาก แต่ก็ยากที่จะบอกได้ว่ามีจำนวนเท่าไร มีการประมาณว่ามีแรงงานต่างชาติประมาณร้อยละ 13 - 19 ของแรงงานทั้งหมดในประเทศ หรือประมาณ 1- 1.5 ล้านคน ขณะที่ในสิงคโปร์นั้นประมาณว่ามีแรงงานต่างประเทศประมาณหนึ่งในสามของแรงงานทั้งหมดในประเทศ

ดังที่กล่าวมาแล้วว่าแรงงานต่างประเทศในมาเลเซียส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคการเกษตรและงานก่อสร้าง จากข้อมูลของสำนักงานสถิติของมาเลเซียระบุว่าในปี 1970 ร้อยละ 81 ของคนงานก่อสร้างในมาเลเซียคือคนงานต่างชาติ ในปี 1975 ลดลงเหลือร้อยละ 77 และในปี 1980 ลดลงต่ำที่สุดเหลือเพียงร้อยละ 64 ของคนงานก่อสร้างทั้งหมด แต่ปี 1985 ได้เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเป็นร้อยละ 65 และขึ้นสูงอีกครั้งในปี 1990 เป็นร้อยละ 71

ส่วนในภาคเกษตรนั้นขอยกตัวอย่างในงานเกี่ยวกับการปลูกพืชน้ำมันปาล์ม ในปี 1970 ร้อยละ 35 ของคนงานในไร่ปาล์มน้ำมันคือคนงานต่างชาติ ในปี 1975 คนงานต่างชาติเพิ่มเป็นร้อยละ 37 ของคนงานทั้งหมด และลดลงเหลือร้อยละ 33 ในปี 1980 แต่ในปี 1985 ก็ขยับตัวสูงขึ้นเป็นร้อยละ 37 เหมือนเดิม และในปี 1990 ก็มีคนงานต่างชาติในงานน้ำมันปาล์มถึงร้อยละ 35 เหมือนกับปี 1970

ถ้าจะมีการจำแนกหน่วยงานที่จ้างคนงานต่างชาติแล้ว จะพบว่าหน่วยงานที่มีขนาดเล็กมีแนวโน้มจะใช้แรงงานต่างชาติมากกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เช่นกรณีของบริษัทก่อสร้าง จากข้อมูลปี 1993 - 1994 พบว่าบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กมีการใช้แรงงานต่างชาติถึงร้อยละ 78.6 ของคนงานทั้งหมด ขณะที่บริษัทขนาดกลางและขนาดใหญ่จะใช้แรงงานต่างชาติในอัตรา ร้อยละ 63.1 และ 66.4 ตามลำดับ เช่นเดียวกับงานในภาคเกษตร จากข้อมูลปีเดียวกันระบุว่าในกิจการการเกษตรขนาดเล็กมีการใช้คนงานต่างชาติถึงร้อยละ 55.0 ส่วนกิจการการเกษตรขนาดกลางและขนาดใหญ่จะใช้แรงงานต่างชาติในอัตราร้อยละ 47.3 และ 27.1 ตามลำดับ (Kiong - Hock Lee and A. Sivananthiran, 1996 : 77 - 78)

จากภาพรวมโดยทั่วไปของแรงงานต่างประเทศในมาเลเซียที่กล่าวข้างต้น ทำให้ทราบว่ามีการจ้างแรงงานต่างชาติในมาเลเซียมากพอสมควร แต่จะมากเท่าไรไม่มีใครรู้ตัวเลขอย่างชัดเจนหรือยากแก่การประมาณการได้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าแรงงานต่างประเทศจำนวนมากเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีพรมแดนอยู่ใกล้กันหรือติดกัน แรงงานสามารถเดินทางเข้าออกได้ทุกวัน และที่สำคัญแรงงานจำนวนมากที่อยู่ในภาคเกษตรที่อยู่ไกลจากหน่วยงานของรัฐ ราชการไม่อาจจะสอดส่องได้ทั่วถึง ส่วนแรงงานที่อยู่ในงานก่อสร้างก็

ไม่มีที่อยู่แน่นอนโยกย้ายไปตามสถานที่ก่อสร้าง แรงงานที่ทำงานแม่บ้านก็อาศัยอยู่ในบ้านที่เป็นของส่วนตัว ไม่มีการปรากฏตัวออกสู่สาธารณะให้เห็นว่าเป็นแรงงานต่างชาติ ประกอบกับวัฒนธรรมหน้าตา ประเพณีวัฒนธรรมและศาสนาคล้ายคลึงกัน จึงยากแก่การระบุว่าใครคือคนต่างชาติที่เข้ามาทำงาน

1.3.3 มาตรการเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ

การที่แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมากนี้เอง ทำให้บางครั้งมีเรื่องวุ่นวายและสร้างปัญหาแก่คนที่เป็นเจ้าของประเทศ กล่าวคือในช่วงต้นทศวรรษ 1980 ที่เริ่มมีการวิพากษ์วิจารณ์กันมากในหมู่ประชาชนถึงความวุ่นวายของแรงงานต่างชาติ ทางกรมมาเลเซียจึงแก้ปัญหาโดยการเจรจากับรัฐบาลของอินโดนีเซีย เพื่อที่จะควบคุมแรงงานจากอินโดนีเซียให้เข้าประเทศอย่างถูกกฎหมาย รัฐบาลทั้งคู่ได้ทำสัญญาที่เรียกว่า Medan Agreement ในเดือนพฤษภาคม 1984 โดยระบุถึงกระบวนการและขั้นตอนการนำแรงงานเข้าประเทศจากอินโดนีเซีย แต่ในทางปฏิบัติแรงงานต่างชาติทั้งที่มาจากอินโดนีเซียและประเทศอื่นๆ ก็ไม่ยอมปฏิบัติตามขั้นตอนหรือที่ทางการมาเลเซียกำหนดไว้เพราะเป็นปัญหายาก ประกอบกับการเดินทางเข้าประเทศมาเลเซียเป็นเรื่องง่ายเนื่องจากพรมแดนอยู่ติดกัน และมาเลเซียมีชายฝั่งทะเลที่ยาวไกลที่ใครจะเข้าประเทศก็สามารถทำได้โดยรัฐไม่สามารถควบคุมได้ทั่วถึง ผลตามมาก็คือการทะลักเข้าประเทศยังคงเป็นอย่างเช่นเดิม เมื่อยอมรับว่าควบคุมไม่ได้รัฐบาลก็ยอมต้องปล่อยให้เข้ามาแต่พยายามที่จะให้ถูกกฎหมายมากขึ้น โดยปีต่อมา คือ 1985 ได้อนุญาตให้คนฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานแม่บ้านโดยมีการขึ้นทะเบียนและมีการกำหนดหลักประกันต่างๆ เช่นต้องจ่ายเงินเดือนไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ มีการวางเงินประกัน มีการทำสัญญาจ้าง และอื่นๆ แต่ในทางปฏิบัติก็ยังมีแรงงานจำนวนมากและนายจ้างที่ไม่ยอมปฏิบัติตามระเบียบที่วางไว้ เนื่องจากเห็นว่าเป็นเรื่องยุ่งยากในการจ้างคนใช้เพียงคนสองคนแต่มีขั้นตอนมากมาย

ในส่วนของแรงงานต่างชาติในภาคเกษตรที่มีจำนวนมาก ส่วนใหญ่ได้แก่คนอินโดนีเซียและคนไทยตามชายแดน รัฐบาลมาเลเซียก็อยากจะควบคุมมิให้ก่อให้เกิดปัญหาตามมา ทางออกก็คือในเดือนมกราคม 1989 ได้ประกาศโครงการ Program Pemutihan Pendatang Haram หรือเรียกว่าโครงการรณรงค์ฟอกขาวคนเข้าเมืองผิดกฎหมาย โดยให้นายจ้างพาคณงานต่างชาติในภาคเกษตรที่ผิดกฎหมายมาขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องภายใน 6 เดือนหลังจากประกาศ แต่ในทางปฏิบัตินายจ้างก็ไม่ยอมทำตามที่รัฐบาลกำหนดไว้ เพราะกระบวนการทำให้ถูกกฎหมายค่อนข้างยุ่งยาก กล่าวคือนายจ้างจะต้องนำคณงานมารายงานตัว วางเงินมัดจำ แล้วพาคณงานดังกล่าวไปชายแดนของมาเลเซียที่ติดอยู่กับอินโดนีเซีย ให้คณงานกลับอินโดนีเซียก่อนแล้วค่อยเข้าประเทศมาเลเซียใหม่ให้ถูกต้องตามกฎหมาย นอกจากนั้นจะต้องมีการประกันค่าจ้างและสวัสดิการขั้นต่ำเหมือนกับที่จ่ายให้แก่คนในท้องถิ่น ผลตามก็คือนายจ้างจำนวนมากละเลยนโยบายดัง

กล่าวของรัฐบาล เพราะรู้ดีว่าถึงอย่างไรราชการก็ไม่สามารถเข้ามาดำเนินคดีกับตนได้ เนื่องจากกำลังคนของราชการมีจำกัดและแรงงานภาคเกษตรอยู่ไกลจากอำนาจและกลไกของรัฐ

การที่มาเลเซียรับเอาคนงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายนั้น ฝ่ายสนับสนุนก็คือกลุ่มที่ได้ประโยชน์จากการนำเข้า และกลุ่มที่คัดค้านก็คือกลุ่มสหภาพแรงงาน

สำหรับกลุ่มนายจ้างนั้นอ้างว่าแรงงานต่างชาติก่อให้เกิดการผลิตที่ต่อเนื่องในภาคเกษตร งานก่อสร้างซึ่งทำให้คนมาเลเซียได้บ้านพักในราคาที่ถูกลง สตรีมาเลเซียมีโอกาสทำงานนอกบ้าน ร้านค้าและอาชีพประมงก็ได้คนงานต่างชาติเข้ามาทำงาน ยิ่งกว่านั้นแรงงานต่างชาติยังพร้อมจะทำงานหนัก ไม่ค่อยเรื่องมาก ไม่ค่อยมีวันลา และที่สำคัญไม่ค่อยเรียกร้องอะไรจากนายจ้างเพราะรู้ดีว่าเป็นคนผิดกฎหมาย

แต่สำหรับสหภาพแรงงานของมาเลเซียเองนั้น ค่อนข้างจะไม่ค่อยเห็นด้วยกับการปล่อยให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำมาหากินในดินแดนของตน เหตุผลสำคัญก็คือคนงานเหล่านี้ทำให้อำนาจต่อรองของตนกับนายจ้างอ่อนลง เพราะนายจ้างสามารถหาแรงงานต่างชาติมาทดแทนได้ตลอดเวลาและในอัตราค่าจ้างที่ถูกกว่าจ้างคนในประเทศเสียอีก ลักษณะนี้เปิดโอกาสให้นายจ้างกดค่าแรงงานคนมาเลเซียให้ถูกลง สหภาพแรงงานแย้งว่าการที่คนมาเลเซียเองไม่ค่อยชอบทำงานกรรมกรก่อสร้าง รับจ้างในบ้าน หรือไปรับจ้างงานเกษตรนั้น เป็นเพราะงานดังกล่าวจ่ายค่าแรงถูกและสภาพที่ทำงานไม่เหมาะกับสุขลักษณะ ไม่ใช่เพราะคนในประเทศเป็นคนช่างเลือกงาน ทั้งนี้เพราะคนมาเลเซียเองก็ยังไปรับจ้างเป็นกรรมกรก่อสร้างในประเทศอื่น เช่น ในญี่ปุ่น สิงคโปร์ หรือประเทศตะวันออกกลาง ขอแต่เพียงยอมจ่ายค่าแรงที่เหมาะสมเท่านั้น ดังนั้นนายจ้างในมาเลเซียชอบกดค่าแรงให้ต่ำและใช้เป็นข้ออ้างในการจ้างแรงงานต่างชาติเข้ามาทดแทน ซึ่งเรื่องนี้อ้างนี้ก็มีส่วนจริงอยู่บ้างเพราะข้อมูลในปี 1989 ระบุว่าค่าแรงที่ใช้คนงานอินโดนีเซียทำงานนั้นจะเท่ากับวันละ 10 เหรียญมาเลเซีย ขณะที่ถ้าจ้างคนมาเลเซียจะต้องจ่ายค่าแรงวันละ 15 เหรียญขึ้นไป แต่สำหรับคนอินโดนีเซียเองนั้นเงินค่าแรงดังกล่าวแม้ว่าจะดูน้อยแต่ก็มากกว่าการที่เขาจะทำงานในประเทศเขาเองซึ่งน้อยกว่าที่เขาได้รับในมาเลเซียถึง 5 เท่าตัว แต่สำหรับรัฐบางรัฐนั้น เช่นรัฐ Ulu Bernam และรัฐ Perak นั้นค่าแรงที่จ่ายให้แก่คนงานศรีลังกาซึ่งทำสัญญาจ้างอย่างถูกกฎหมายนั้นวันละเพียง 2 เหรียญมาเลเซียเท่านั้น ขณะที่คนในท้องถิ่นเรียกร้องที่จะให้จ่ายวันละ 8 เหรียญสำหรับงานดูแลสวนยางพาราในปี 1991

ข้อคัดค้านต่อมาของการนำเข้าแรงงานต่างชาติคือแรงงานต่างชาติมักอยู่กันอย่างแออัด เพราะต้องการประหยัดรายจ่ายโดยเฉพาะคนงานจากประเทศอินโดนีเซีย ทำให้เกิดสลัมในชุมชนและเป็นแหล่งมั่วสุมเพาะโรคติดต่อบางประเภท รวมทั้งก่อให้เกิดอัคคีภัย รัฐต้องจ่ายค่าสาธารณสุขโลกเพิ่มสำหรับคนงานต่างชาติดังกล่าวทั้งที่ไม่ได้เก็บภาษีจากบุคคลเหล่านั้นเลย

นอกจากนั้นคนต่างชาติเหล่านี้มีไม่น้อยที่ตั้งรกรากในมาเลเซียโดยไม่ยอมกลับประเทศและมีบุตรในประเทศมาเลเซียซึ่งมีสิทธิจะได้สัญชาติมาเลเซียด้วย คนงานบางคนก็แต่งงานอยู่กับคนมาเลเซีย ปัญหาเชื้อชาติและวัฒนธรรมจึงตามมา ซึ่งรัฐบาลมาเลเซียเองก็ปวดหัวกับเรื่องดังกล่าวมานานแล้ว

2. ประเทศผู้ส่งแรงงานไปต่างประเทศ

ในความเป็นจริงแล้วประเทศต่างๆ ล้วนมีส่วนในการส่งแรงงานไปต่างประเทศด้วยกันทั้งสิ้น แต่จำนวนแรงงานที่ส่งออกอาจจะไม่มากและรายได้ที่คนงานของตนส่งกลับประเทศก็มีมูลค่าเพียงเล็กน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ที่ได้จากภาคอื่น แต่สำหรับบางประเทศแล้วแรงงานที่ส่งไปต่างประเทศจะโดยถูกกฎหมายหรือไม่ก็ตาม จะมีผลต่อโครงสร้างแรงงานและมูลค่าของเงินที่ส่งกลับมายังประเทศของตน แม้ว่าประเทศส่งออกแรงงานไปต่างประเทศในภูมิภาคเอเชียจะมีหลายประเทศก็ตาม แต่ในการวิจัยครั้งนี้จะพิจารณาเฉพาะประเทศสำคัญๆ เท่านั้น

2.1 กรณีของฟิลิปปินส์

ประเทศฟิลิปปินส์ก็เป็นอีกประเทศหนึ่งที่มีการส่งออกแรงงานไปต่างประเทศจำนวนมาก แต่จะเป็นจำนวนเท่าไรนั้นยากที่จะบอกได้เพราะมีทั้งแรงงานที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย แรงงานที่ผิดกฎหมายนี้เองที่รัฐไม่มีโอกาสจะรู้ได้ ส่วนแรงงานไปต่างทำงานยังต่างประเทศอย่างถูกกฎหมายนั้นรัฐบาลจะมีข้อมูลพอสมควร

ในส่วนที่แรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย จากปี 1975 มีแรงงานไปต่างประเทศ 12,501 คน และเพิ่มจำนวนขึ้นในปีต่อๆ มา คือในปี 1980 มีจำนวน 157,394 คน ปี 1985 เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 337,754 คน และในปี 1987 มีจำนวนทั้งสิ้น 425,881 คน โดยสรุปจากปี 1975 ถึง 1987 มีคนงานฟิลิปปินส์ไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกกฎหมายรวม 2,702,973 คน (Overseas Employment Board, 1987) แรงงานส่วนใหญ่เดินทางไปทำงานที่ประเทศตะวันออกกลางประมาณ 2 ล้านคน และไปยังประเทศในเอเชียประมาณ 4 แสนคน

สำหรับแรงงานที่ไปทำงานในภูมิภาคเอเชียนั้นส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี 1987 ร้อยละ 92 ของแรงงานในเอเชียเป็นสุภาพสตรี งานที่ทำส่วนใหญ่จะเป็นงานแม่บ้าน โดยเฉพาะในฮ่องกงและสิงคโปร์ มีอายุโดยเฉลี่ยระหว่าง 20 - 39 ปี แต่ถ้าจำแนกตามเพศแล้วจะเห็นความต่างของอายุ กล่าวคือสำหรับแรงงานสตรีแล้วส่วนใหญ่มีอายุในระหว่าง 20 - 29 ปี ขณะที่แรงงานชายส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 29 ปี และมีแรงงานประมาณหนึ่งในสามของแรงงานชายเท่านั้นที่มีอายุระหว่าง 20 - 29 ปี ส่วนแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 19 ปีนั้นจะเป็นแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชาย สาเหตุที่แรงงานชายมีอายุมากกว่าแรงงานหญิงเป็นเพราะลักษณะของงานที่ทำ แรงงานหญิงนั้นมีโอกาสทำงานเพียงไม่กี่อย่าง ส่วนใหญ่ก็คือการไปเป็นผู้ช่วยแม่บ้าน

ซึ่งงานดังกล่าวจำเป็นต้องใช้คนที่อายุน้อยและไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ ขณะทำงานของแรงงานชายมีให้เลือกมากกว่าและอายุไม่ค่อยเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

ระดับการศึกษาของแรงงานฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกกฎหมายนั้น ส่วนใหญ่เป็นพวกที่มีการศึกษาพอสมควร คือแรงงานหญิงประมาณร้อยละ 62 เป็นผู้ที่สำเร็จระดับปริญญาตรี และร้อยละ 89 ของแรงงานชายมีการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย แต่สำหรับเรื่องของค่าจ้างที่ได้รับโดยเฉลี่ยในปี 1986 ระบุว่าแต่ละคนจะได้รับเดือนละ 479 เหรียญสหรัฐ แต่ก็มีจำนวนไม่น้อยที่ได้รับน้อยกว่าเดือนละ 208 เหรียญสหรัฐ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชาย ประเทศที่จ่ายค่าแรงสูงได้แก่ประเทศญี่ปุ่น ขณะที่ค่าแรงที่ได้รับจากประเทศฮ่องกงและสิงคโปร์นั้นต่ำกว่าญี่ปุ่นประมาณหนึ่งเท่า (Abreera-Mangahas, 1989)

งานศึกษาของ Abreera-Mangahas ยังระบุต่อไปว่าแรงงานที่เดินทางไปต่างประเทศนั้นต้องเสียค่าใช้จ่ายให้แก่นายหน้าจัดหางานอีกด้วย ประเทศที่ค่านายหน้าแพงได้แก่สิงคโปร์และฮ่องกง การเสียนายหน้าจะเสียเพียงครั้งเดียว โดยคิดประมาณรายละ 596 เหรียญสหรัฐหรือประมาณครึ่งหนึ่งของเงินเดือน ในขณะที่ค่านายหน้าไปญี่ปุ่นกลับถูกกว่า คือเสียรายละประมาณ 402 เหรียญสหรัฐ โดยได้เงินเดือนแต่ละเดือนมากกว่าค่านายหน้าหนึ่งเท่าตัว ส่วนค่านายหน้าสำหรับผู้หญิงที่ไปทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้านนั้นกลับสูงกว่าเงินเดือนถึง 2.4 เท่า แต่สำหรับผู้หญิงที่ไปทำงานการแสดงบันเทิงนั้นค่านายหน้ากับเงินเดือนนั้นจะใกล้เคียงกัน

สำหรับประเทศที่ส่งแรงงานออกไปยังต่างประเทศนั้น ผลลัพธ์ที่สำคัญก็คือเงินจากต่างประเทศที่แรงงานเหล่านั้นส่งกลับมายังครอบครัวของตนในฟิลิปปินส์ จำนวนเงินดังกล่าวจะมีมากเพียงไรไม่มีใครตอบได้เพราะกระบวนการส่งเงินกลับประเทศทำได้หลายวิธี อาจจะส่งผ่านธนาคาร ผ่านสถาบันการเงินอื่นทั้งที่ถูกกฎหมายและนอกกฎหมาย และอาจจะส่งผ่านคนรู้จัก รวมถึงการสะสมไว้เป็นก้อนใหญ่และนำกลับประเทศด้วยตนเอง

ข้อมูลธนาคารชาติของฟิลิปปินส์ระบุว่าในช่วงปี 1981 - 1989 มีเงินจากต่างประเทศที่คนงานส่งกลับบ้านผ่านธนาคารเป็นเงินทั้งสิ้น 6.144 พันล้านเหรียญสหรัฐ ยอดเงินดังกล่าวเป็นเงินที่ส่งมาจากประเทศในเอเชียประมาณ 327,272,000 เหรียญสหรัฐ หรือเพียงร้อยละ 5.3 ของเงินทั้งหมดเท่านั้น ในส่วนนี้มีเงินที่มาจากประเทศไทยจำนวน 1,493,000 เหรียญสหรัฐ และที่ได้จากญี่ปุ่นถึง 173,462,000 ล้านเหรียญสหรัฐ รายได้ส่วนใหญ่ของแรงงานฟิลิปปินส์จะมาจากแรงงานหญิงที่ไปรับใช้ตามบ้านและเป็นหญิงที่ไปแสดงการบันเทิง (Entertainers)

สำหรับปัญหาของแรงงานไปต่างประเทศซึ่งเป็นจุดเด่นของแรงงานฟิลิปปินส์ก็คือเรื่องถูกนายจ้างรังแก เพราะแรงงานส่วนใหญ่เป็นสตรีที่ไปทำงานรับใช้ตามบ้าน ดังเช่นคดีที่หญิงฟิลิปปินส์สังหารนายจ้างเพราะถูกรังแกในตะวันออกกลาง แต่ถ้าเปรียบเทียบกับรายได้ที่ได้รับและส่งกลับบ้านแล้ว การไปทำงานต่างประเทศก็มีส่วนช่วยให้คนเหล่านั้นมีชีวิตที่ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศของตนเองยังมีปัญหาการว่างงานที่สูงมาก นอกจากนั้นการถ่ายเทแรง

งานออกนอกประเทศยังเป็นการบรรเทาความรุนแรงของการว่างงานและช่วยลดปัญหาอื่นๆ เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการขาดดุลชำระเงิน และปัญหาเสถียรภาพของรัฐบาลอีกด้วย

2.2 กรณีของเกาหลี

คนงานของเกาหลีเริ่มออกไปทำงานในต่างประเทศอย่างเป็นทางการ เมื่อคนงานเหมืองแร่จำนวน 247 คนเดินทางไปยังประเทศเยอรมันตะวันตก ระหว่างปี 1963 ถึง 1974 มีคนงานเหมืองแร่เกาหลีไปอยู่ประเทศเยอรมันตะวันตกถึง 7,000 คน และในระหว่างปี 1965 ถึง 1977 เกาหลีได้ส่งนางพยาบาลไปเยอรมันตะวันตกอีกจำนวน 9,000 คน (Minister of Labour) ต่อเมื่อเกิดวิกฤติการณ์เรื่องน้ำมันในระยะเวลาต่อมา ทำให้ตะวันออกกลางเร่งการผลิตและสนับสนุนด้านการก่อสร้าง แรงงานจากประเทศเกาหลีจึงเข้ามามีบทบาทในการรับจ้างในตะวันออกกลางมากขึ้น ในช่วงก่อนปี 1972 แรงงานเกาหลีเดินทางออกนอกประเทศในแต่ละปีไม่เกินปีละ 10,000 คน แต่หลังจากนั้นจำนวนคนงานออกนอกประเทศมีมากขึ้น ในเดือนมิถุนายน 1984 กระทรวงแรงงานแถลงว่ามีแรงงานเกาหลีที่อยู่นอกประเทศประมาณ 220,000 คน (Kong-Kyun Ro, 1986 : 43) แต่ถ้ามพิจารณาในภาพรวมจากข้อมูลของกระทรวงแรงงานเกาหลีจะปรากฏว่าในระหว่างปี 1963 ถึง 1989 มีคนงานเกาหลีที่ทำงานนอกประเทศรวมทั้งสิ้นจำนวน 1,748,506 คน โดยส่วนใหญ่จะอยู่ในบริเวณประเทศตะวันออกกลาง การส่งแรงงานออกนอกประเทศมากที่สุดเกิดขึ้นระหว่างปี 1981 - 1985 ส่งออกในแต่ละปีประมาณแสนกว่าคน แต่หลังจากปี 1986 เป็นต้นมาจำนวนแรงงานดังกล่าวลดลงเหลือประมาณปีละแปดหมื่นกว่า ทั้งนี้เพราะความต้องการแรงงานจากประเทศตะวันออกกลางเริ่มลดลง (Young-Bum Park, 1994 : 275 - 278)

นอกจากประเทศตะวันออกกลางที่เป็นตลาดใหญ่ของแรงงานจากเกาหลีแล้ว เวียดนามก็เคยเป็นแหล่งงานขนาดใหญ่ของเกาหลีเช่นกัน โดยในระหว่างทศวรรษที่ 1960 บริษัทของเกาหลีในเวียดนามได้จ้างคนเกาหลีมาทำงานในเวียดนามประมาณ 10,000 คน เรือพาณิชย์นำวีที่แล่นในน่านน้ำสากลและขนส่งระหว่างประเทศก็เป็นตลาดแรงงานสำคัญของคนงานเกาหลีเช่นกัน ข้อมูลในปี 1973 ระบุว่ามีคนงานเกาหลีที่ทำงานในเรือพาณิชย์นำวีของต่างประเทศประมาณ 7,000 คน แต่หลังจากนั้นคนงานที่ทำงานในเรือก็ลดลงเพราะในปี 1973 บริษัทก่อสร้างของเกาหลีประมูลได้งานในประเทศตะวันออกกลาง

ในภาพรวมแล้วระหว่างปี 1963 ถึง 1989 คนงานเกาหลีกว่าร้อยละ 61 โดยประมาณ จะทำงานอยู่ในประเทศตะวันออกกลาง แรงงานเหล่านั้นส่วนใหญ่จะทำงานก่อสร้างเพราะนายจ้างนิยมรับคนงานเกาหลีเนื่องจากค่าจ้างไม่แพงและตั้งใจทำงาน และที่สำคัญเป็นเพราะสัญญาจ้างที่ทำกับคนงานเกาหลีจะเป็นสัญญาปีต่อปี การไล่ออกจึงทำได้ง่าย นอกจากนั้นโครงสร้างของแรงงานที่ทำงานต่างประเทศของเกาหลีจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในประเทศบริเวณดังกล่าว ในยามสงครามคนงานต่างชาติก็ต้องเดือดร้อนไปด้วย คนงานทุกชาติก็ถูกส่งตัวกลับประเทศหรือในยามเศรษฐกิจตกต่ำ การก่อสร้างลดลง คนงานก็ว่างงานและต้องกลับประเทศเช่นกัน

นโยบายส่งแรงงานไปต่างประเทศของเกาหลีจึงค่อนข้างจะอ่อนไหว เพราะต้องขึ้นอยู่กับเหตุการณ์ในตะวันออกกลาง ยิ่งถ้าพิจารณาโดยละเอียดแล้วจะยิ่งเห็นว่าประเทศที่จ้างงานสำคัญก็คือประเทศซาอุดีอาระเบีย เพราะกว่าครึ่งของแรงงานเกาหลีในบริเวณตะวันออกกลางจะอยู่ที่ประเทศดังกล่าวทีเดียว จึงไม่น่าแปลกใจว่าเหตุใดแรงงานเกาหลีลดลงในทศวรรษที่ 1980 เมื่อเกิดเหตุการณ์วินาศภัยในประเทศซาอุดีอาระเบีย

นอกเหนือจากประเทศในตะวันออกกลางแล้ว แรงงานเกาหลียังมีบางส่วนไปทำงานในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเฉพาะในช่วงที่แรงงานในตะวันออกกลางตกต่ำในราวทศวรรษที่ 1980 ประเทศที่แรงงานเกาหลีไปอยู่ค่อนข้างมากในภูมิภาคเอเชียก็ได้แก่ญี่ปุ่น รองลงมาคืออินโดนีเซีย สิงคโปร์ มาเลเซีย และกวม โดยส่วนใหญ่ทำงานก่อสร้าง

การที่คนงานเกาหลีไปทำงานต่างประเทศจำนวนมากนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการผลักดันให้คนในประเทศไปหาเงินจากต่างประเทศ เพราะแรงงานส่วนนี้ช่วยลดภาวะการขาดดุลชำระหนี้ที่ประเทศเสียเปรียบทางการค้าระหว่างประเทศอยู่ คือในปี 1967 จำนวนเงินที่แรงงานหามาได้จากต่างประเทศมีมูลค่ากว่า 100 ล้านดอลลาร์สหรัฐหรือประมาณหนึ่งในสามของมูลค่าสินค้าส่งออกในปีนั้น และในปี 1988 จำนวนเงินที่แรงงานส่งกลับประเทศมีมูลค่ารวมประมาณ 1,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ แต่เมื่อเทียบกับมูลค่าสินค้าส่งออกในปีนั้นแล้วมีมูลค่าเพียงร้อยละ 1.7 เพราะระยะหลังมานี้เกาหลีได้ส่งสินค้าออกเป็นจำนวนมาก ประกอบกับการจ้างงานในตะวันออกกลางลดลง จึงทำให้ความสำคัญของเงินที่ส่งกลับประเทศไม่มีความสำคัญมากนัก

แม้ว่าคนงานเหล่านั้นจะนำรายได้เข้าประเทศก็ตาม แต่ผลเสียบางประการก็เกิดขึ้นในประเทศของตนเอง การที่คนงานก่อสร้างมุ่งจะไปหาเงินจากประเทศอื่นก็ส่งผลให้ค่าจ้างแรงงานก่อสร้างในประเทศสูงขึ้น และทำให้ค่าจ้างในงานอื่นๆ สูงขึ้นตามไปด้วย

ในส่วนของผลกระทบที่ไม่เกี่ยวกับด้านเศรษฐกิจ การที่คนเกาหลีไปต่างประเทศจำนวนมากช่วยให้คนเกาหลีเข้าใจประเทศอื่นมากขึ้น และตระหนักถึงความร่วมมือระหว่างประเทศ การที่คนเกาหลีไปทำงานในตะวันออกกลางจำนวนมาก ทำให้รัฐบาลเกาหลีต้องรักษาความสัมพันธ์กับประเทศอื่นๆ ในตะวันออกกลางมากกว่าปกติ ซึ่งมีทั้งผลดีและผลเสีย เช่น เกาหลีต้องรักษาความสัมพันธ์อันดีกับลิเบียในขณะที่ชาวโลกประณามลิเบียในเรื่องการก่อการร้ายระหว่างประเทศเพราะคนงานเกาหลียังต้องทำงานอยู่ในประเทศนั้น ส่วนผลกระทบต่อครัวเรือนของคนงานเกาหลีที่อยู่ในประเทศนั้นก็มิทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีก็คือครอบครัวของคนเหล่านั้นมีรายได้มากขึ้น ลูกๆ ของเขาได้มีโอกาสในการศึกษา มีบ้านและทรัพย์สินของตนเอง แต่ผลเสียก็คือต้องทิ้งครอบครัวให้อยู่ตามลำพัง การขาดความสัมพันธ์ระหว่างบิดากับบุตรและกับภรรยาของตน หลายคู่ต้องหย่าร้างหลังจากที่สามีกลับจากต่างประเทศ นอกจากนั้นปัญหาที่รุนแรงมากของคนงานเกาหลีที่ไปทำงานต่างประเทศก็คือ คนเหล่านั้นจำนวนมากเมื่อกลับประเทศตนแล้วจะวาง

งานเพราะไม่มีงานมารองรับ ประมาณร้อยละ 25 ของคนเหล่านั้นจะว่างงานประมาณ 1 ปีหลังจากกลับจากต่างประเทศ และแรงงานส่วนใหญ่ปรารถนาจะกลับไปทำงานต่างประเทศอีก

ลักษณะเด่นประการหนึ่งของแรงงานจากเกาหลีก็คือคนงานเกาหลีมักจะออกไปทำงานต่างประเทศ แต่บริษัทที่ตนไปทำงานให้ในส่วนใหญ่นั้นก็คือบริษัทของเกาหลีที่ไปรับงานในต่างชาติ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือคนงานเกาหลีไปทำงานให้แก่บริษัทของเกาหลีที่ไปรับงานก่อสร้างในประเทศอื่นนั่นเอง ข้อนี้ต่างกับแรงงานต่างประเทศชาติอื่นซึ่งไปทำงานให้แก่คนต่างชาติในต่างประเทศ ดังนั้นรัฐบาลของประเทศที่แรงงานนั้นสังกัดอยู่จะคอยดูแลสวัสดิการและให้การคุ้มครองให้แก่คนงานตนเพราะเป็นประชาชนของเขา แต่ในกรณีของเกาหลีนั้นรัฐบาลจะต้องพิจารณาทั้งทางด้านนายจ้างและลูกจ้างเนื่องจากทั้งสองฝ่ายก็เป็นคนเกาหลีเหมือนกัน บางครั้งรัฐบาลอาจต้องยอมเสียผลประโยชน์ของคองงาน เพื่อรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของบริษัทหรือบางครั้งต้องคอยประนีประนอมผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน

อย่างไรก็ตาม การส่งแรงงานไปต่างประเทศของเกาหลีลดลงอย่างเห็นได้ชัด เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจประเทศตะวันออกกลางไม่ค่อยดี การก่อสร้างลดลง คนงานเกาหลีที่เคยออกไปทำงานนอกประเทศก็ลดลงตามบริษัทที่ทำการประมูลก่อสร้าง ประกอบกับในระยะหลังเศรษฐกิจของเกาหลีดีขึ้น มีการผลิตเพื่อการส่งออกมากขึ้นและค่าจ้างในประเทศค่อนข้างสูงจนไม่ค่อยแตกต่างกับการไปทำงานนอกประเทศ ผลก็คือคนงานเกาหลีส่วนมากอยากจะทำงานในประเทศมากขึ้น ปัญหาของเกาหลีขณะนี้กลับเป็นว่าแรงงานเริ่มขาดแคลนเพราะการผลิตมีแนวโน้มมากขึ้นและหาแรงงานได้ยาก ในอนาคตไม่นานนี้เกาหลีอาจจะต้องเป็นประเทศผู้นำเข้าแรงงานจากต่างประเทศเหมือนกับสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และฮ่องกง แทนที่จะส่งแรงงานของตนไปทำงานต่างประเทศเหมือนอย่างเคย

2.3 กรณีของปากีสถาน

สำหรับปากีสถานซึ่งมีประชากรจำนวนมากและมีอัตราการว่างงานสูง ถึงร้อยละ 12 ของประชากรในบางปี การหางานให้ประชาชนของตนจึงเป็นปัญหาเร่งด่วนที่รัฐบาลต้องหาทางสนับสนุน ในเมื่ออัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศยังต่ำอยู่ การจ้างงานในประเทศย่อมทำได้ลำบาก การหางานในต่างประเทศให้แก่คนของตนจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

ประสบการณ์ด้านการส่งแรงงานไปต่างประเทศของประเทศปากีสถานคล้ายกับของเกาหลี กล่าวคือมีการพัฒนาสูงสุดในระยะเดียวกัน คือในทศวรรษที่ 1970 โดยเฉพาะในปี 1973 และ 1979 เป็นช่วงที่มีการก่อสร้างอย่างมากในตะวันออกกลาง จึงเป็นโอกาสให้แรงงานจากประเทศต่างๆ เขาไปทำงานกันอย่างเป็นล่ำเป็นสัน ในระหว่างปี 1977 -1983 ปากีสถานได้ส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศปีละประมาณ 138,000 คน เงินที่คองงานส่งกลับประเทศในปี 1977 ประมาณ 577.7 ล้านดอลลาร์สหรัฐ และในปี 1983 เพิ่มขึ้นเป็น 2,885.5 ล้านดอลลาร์สหรัฐ แต่หลังจากปี 1983 แล้วสถานการณ์ในตะวันออกกลางเริ่มมีปัญหา แรงงานจากชาติต่างๆ เริ่มตกงานและ

ทยอยกลับประเทศของตน กรณีของปากีสถานพบวาระหว่างปี 1984 - 1987 มีแรงงานอพยพกลับประเทศราว 103,700 คนต่อปี โดยยอดผู้เดินทางกลับประเทศสูงสุดในปี 1985 ที่มีจำนวนทั้งสิ้น 139,000 คน แรงงานของปากีสถานส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ใช้ร่างกายเป็นหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานในตะวันออกกลางแล้วร้อยละ 83.2 ของคนงานทั้งหมดเป็นกลุ่มที่ใช้ร่างกาย โดยจำแนกเป็นร้อยละ 40.6 คือแรงงานที่ต้องใช้ความชำนาญงานและที่เหลือน้อยละ 42.6 เป็นคนงานไร้ฝีมือ ส่วนงานที่เป็นวิชาชีพมีเพียงร้อยละ 4.3 งานธุรการมีร้อยละ 1.5 งานขายของมีร้อยละ 6.0 งานบริการมีร้อยละ 2.2 และงานเกษตรมีร้อยละ 2.8 (United Nations, 1987 : 41) จากโครงสร้างของงานที่ทำได้กล่าว จึงสร้างปัญหาอย่างมากเมื่อคนงานเหล่านั้นเดินทางกลับประเทศตน เพราะโอกาสที่จะหางานทำข้อยากและประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานในต่างประเทศ ก็มีได้เป็นประโยชน์มากนักต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศตน ยิ่งกว่านั้นแรงงานเหล่านั้นกลับทำให้อัตราการว่างงานที่สูงอยู่แล้วทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น

ลักษณะทั่วไปของแรงงานของปากีสถานที่ไปทำงานต่างประเทศ โดยทั่วไปจะเป็นคนที่มีอายุระหว่าง 20 ถึง 30 กว่าปี โดยเฉลี่ยทั่วไปแรงงานทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายมีอายุ 27 ปี เกินกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานดังกล่าว (59 %) คือคนที่แต่งงานแล้วค่อยออกไปทำงานต่างประเทศ ร้อยละ 83 ของแรงงานทั้งหมดมาจากภาคชนบทของประเทศ เหตุนี้ร้อยละ 33 จะเป็นแรงงานที่ไม่มีการศึกษา และร้อยละ 37 เคยได้รับการฝึกอบรมงานอาชีพมาก่อนไปทำงานในต่างประเทศ คนงานเหล่านี้เมื่อทำงานอยู่ในประเทศจะมีรายได้โดยเฉลี่ย 842 รูปีต่อเดือน แต่เมื่อเขาไปทำงานต่างประเทศแล้วจะได้รับเงินเดือนโดยเฉลี่ยเดือนละ 5,189 รูปี ซึ่งมากกว่ากันประมาณ 6 เท่าของเงินเดือนที่เคยได้รับในประเทศ

จากการศึกษาของ Farooq-i- Azam ระบุว่า แรงงานของปากีสถานส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไปทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายของการจ้างงานที่รัฐบาลปากีสถานกำหนดไว้ ส่วนใหญ่จะมีคนรู้จักหรือญาติพี่น้องที่อยู่ในต่างประเทศ เป็นคนติดต่อหางานให้หรือไม่ก็ผ่านนายหน้าที่ผิดกฎหมายเป็นผู้จัดการเรื่องการเดินทาง คนงานเหล่านี้นิยมไปทำงานในฮ่องกงหรือญี่ปุ่น (Farooq-i-Azam, 1994 : 228 - 229) นอกจากนั้น Azam ยังระบุต่อไปอีกว่าแรงงานจากปากีสถานนั้นถ้าเปรียบเทียบกับแรงงานจากประเทศอื่นแล้วยังรู้สึกเสียเปรียบอีกมาก สาเหตุเป็นเพราะประการแรกคนงานจากปากีสถานส่วนใหญ่เป็นพวกที่มีการศึกษาดำ งานที่ได้รับจึงเป็นงานระดับล่าง ประการที่สอง ในประเทศบางแห่ง เช่น ไทยและฟิลิปปินส์นั้น รัฐบาลของประเทศทั้งสองมีการออกใบรับรองความสามารถของคนงานที่ผ่านการทดสอบมาแล้ว ทำให้ประเทศผู้รับแรงงานค่อนข้างจะมั่นใจในคุณภาพของแรงงานจากประเทศทั้งสองแห่งนี้ ขณะที่ปากีสถานไม่มีมาตรฐานดังกล่าว ประการที่สาม การฝึกอบรมที่ทางราชการของปากีสถานจัดให้แก่คนของตนนั้น เทคโนโลยีที่ใช้ฝึกอบรมค่อนข้างล้าสมัยเมื่อเปรียบเทียบกับการพัฒนาเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และประการสุดท้ายเนื่องจากอิทธิพลทางศาสนาและวัฒนธรรมของประเทศมุสลิม สตรี

ของประเทศเหล่านี้จะไม่ได้รับอนุญาตเข้ามามีบทบาทในการทำงานหรือออกนอกประเทศ ขณะที่สตรีฟิลิปปินส์และไทยต่างออกไปทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้านในฮ่องกงจำนวนมาก นอกจากนั้นรัฐบาลของปากีสถานยังไม่ได้สนับสนุนการส่งคนออกไปทำงานต่างประเทศอย่างจริงจัง และที่สำคัญไม่มีหน่วยงานกลางที่คอยประสานงานและให้ข้อมูลแก่ผู้ที่สนใจไปทำงานในต่างประเทศ

2.4 กรณีของบังคลาเทศ

ประเทศบังคลาเทศอยู่ทางใต้ของทวีปเอเชียซึ่งครั้งหนึ่งเคยเป็นส่วนหนึ่งของประเทศปากีสถาน โดยเรียกดินแดนนี้ว่าปากีสถานตะวันออก ต่อมาเกิดสงครามกลางเมืองขึ้นโดยประชาชนในปากีสถานตะวันออกอยากแยกตัวออกมาเป็นประเทศ ผลจากการก่อความวุ่นวายเป็นเวลา 9 เดือน รัฐบาลปากีสถานขณะนั้นจึงได้เอกราชแก่ปากีสถานตะวันออกในปี 1971 และได้เรียกตัวเองว่าบังคลาเทศ สาเหตุที่เรียกตนเองว่า "บังคลาเทศ" เพราะดินแดนแห่งนี้เป็นชุมชนที่อยู่ติดกับรัฐเบงกอลของอินเดีย และรับเอาวัฒนธรรมของชาวเบงกอลมาอย่างมาจนในอดีตมีการเรียกดินแดนแห่งนี้ว่าเบงกอลตะวันออก ต่อมาเมื่อแยกประเทศจากปากีสถานแล้วจึงเรียกตัวเองว่า "บังคลาเทศ" ซึ่งแปลว่า "ชาติเบงกอล"

ในฐานะที่เป็นประเทศที่มีประชากรมากเป็นอันดับ 8 ของโลก บังคลาเทศมีปัญหาของการขยายตัวของประชากรอย่างรวดเร็ว ปี 1994 มีประชากรรวมทั้งหมดประมาณ 114 ล้านคน มีอัตราการเพิ่มประชากรประมาณปีละ 2.2 - 2.5 % ในขณะที่อัตราการเพิ่มของประชากรวัยแรงงานมีมากกว่าร้อยละ 3 ต่อปี จากสถิติปี 1981 แรงงานรวมทั้งประเทศประมาณ 26 ล้านคน แต่ในปี 1990 เพิ่มขึ้นเป็น 35 ล้านคน และคาดว่าจะเพิ่มเป็น 46 ล้านคนในทศวรรษ 2000 ปัญหาเร่งด่วนสำหรับรัฐบาลที่จะต้องดำเนินการก็คือการจัดหางานให้แก่คนเหล่านั้น เพราะจากข้อมูลปี 1977 - 1978 มีคนว่างงานในประเทศถึง 8 ล้านคน และยังมีคนที่ได้รับการศึกษาแต่ไม่มีงานทำถึง 8 แสนคน (A.Q.M. Mahbub, 1994 : 245) เพื่อเป็นการแก้ปัญหาดังกล่าว ทางออกประการหนึ่งก็คือการส่งแรงงานของตนไปทำงานในต่างประเทศ

ส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานไปทำงานต่างประเทศนั้น ในอดีตคนเบงกาลีที่เป็นคนพื้นเมืองของบังคลาเทศนั้นชอบใช้ชีวิตอยู่ง่ายๆ และใช้ชีวิตอยู่ไปวันๆ ต่อมาเมื่ออังกฤษเข้ามายึดครองดินแดนในภูมิภาคนี้ก็ไม่สามารถใช้แรงงานในท้องถิ่นให้เป็นประโยชน์ได้ ขณะที่อังกฤษในเวลานั้นต้องการปลูกชา กาแฟ และยางพารา เมื่อใช้แรงงานในท้องถิ่นไม่ได้ก็จำเป็นต้องนำแรงงานจากรัฐอัสสัมที่อยู่ใกล้ๆ มาทำงานแทน นอกจากนั้นยังใช้แรงงานบางส่วนจากศรีลังกา มาเลเซีย และเมืองอื่นๆ ที่เป็นเมืองขึ้นของอังกฤษในขณะนั้น เมื่ออังกฤษทำการแยกอินเดียออกจากปากีสถานในปี 1947 นั้นคนปากีสถานตะวันออกเริ่มทะยอยไปอยู่อังกฤษและไอร์แลนด์เหนือโดยตั้งรกรากถาวรอยู่ที่นั่น สาเหตุที่แรงงานจากปากีสถานตะวันออกเดินทางไปยังต่างประเทศดังกล่าว ก็เพราะในประเทศทั้งสองนั้นต้องการแรงงานราคาถูก โดยเฉพาะระหว่างทศวรรษที่ 1950 จะเป็นช่วงที่มีการเคลื่อนย้ายดังกล่าวมากแต่ไม่มีตัวเลขยืนยันที่แน่นอน เพราะในขณะนั้นยังไม่มี

บันทึกเหตุการณ์อย่างละเอียด นอกจากนั้นในเวลาดังกล่าวก็มีแรงงานจากปากีสถานตะวันออกไปทำงานที่ประเทศในตะวันออกกลาง โดยเฉพาะประเทศซาอุดีอาระเบีย การ์ต้า และคูเวต แต่จำนวนไม่มากนัก จากข้อมูลปี 1975 ปรากฏว่าในเวลานั้นมีคนบังกลาเทศไปทำงานต่างประเทศจำนวน 193,000 คน โดยอาศัยอยู่ในประเทศอังกฤษที่เดียวจำนวน 150,000 คน และไปอยู่ในประเทศตะวันออกกลางเพียง 27,000 คนเท่านั้น (United Nations, 1987 : 19) แต่ในปีต่อมาคือปี 1976 ซึ่งเป็นปีทองของการก่อสร้างในตะวันออกกลาง คนบังกลาเทศเริ่มหันมาทำงานในภูมิภาคดังกล่าวมากขึ้น สาเหตุสำคัญที่ผลักดันให้คนบังกลาเทศออกไปทำงานนอกประเทศก็คือภาวะเศรษฐกิจที่เสื่อมโทรมอันเป็นผลมาจากสงครามกลางเมืองเพื่อเรียกร้องเอกราช การเพิ่มประชากรที่รวดเร็วจนทำให้เกิดการว่างงาน ค่าแรงต่ำ และการเห็นโอกาสอันดีที่จะได้รายได้มากขึ้นจากการไปทำงานยังต่างประเทศโดยเฉพาะที่ตะวันออกกลาง จากข้อมูลของ Bureau of Manpower, Employing, and Training (BMET) ของบังกลาเทศระบุว่าในระหว่าง ปี 1976 ถึง 1990 มีคนงานบังกลาเทศไปทำงานนอกประเทศถึง 817,854 คน โดยร้อยละ 93 ทำงานในตะวันออกกลาง โดยเฉพาะประเทศซาอุดีอาระเบีย ร้อยละ 36 ประเทศอาหรับอิมิเรต ร้อยละ 14 ประเทศโอมาน ร้อยละ 12 และประเทศคูเวต ร้อยละ 11 นอกนั้นเป็นประเทศอื่นๆ เมื่อกำนวณเป็นตัวเงินที่คนงานบังกลาเทศส่งกลับประเทศในช่วงเวลาดังกล่าวประมาณ 6.5 พันล้านเหรียญสหรัฐ หรือเท่ากับร้อยละ 53 ของมูลค่าของการส่งสินค้าออกของประเทศในระยะเวลาเดียวกัน

อย่างไรก็ตามข้อมูลที่นำเสนอมาข้างต้น เป็นตัวเลขของแรงงานที่ไปต่างประเทศอย่างถูกกฎหมายเท่านั้น เพราะยังมีคนงานบังกลาเทศอีกจำนวนมากที่ไปทำงานประเทศอื่นอย่างไม่ถูกกฎหมาย โดยเฉพาะในญี่ปุ่น ฮองกง มาเลเซีย และสิงคโปร์ ซึ่งแรงงานที่ผิดกฎหมายส่วนนี้ยิ่งจะมีมากขึ้นเมื่อแรงงานจำนวนหนึ่งต้องกลับประเทศเมื่องานในตะวันออกกลางลดน้อยลงในช่วงทศวรรษที่ 1980 การที่บุคคลเหล่านั้นเคยทำงานในต่างประเทศที่มีค่าแรงสูง ถ้าหากให้กลับไปทำงานในประเทศตนที่มีค่าจ้างต่ำย่อมปรับตัวได้ลำบาก แรงงานเหล่านั้นจึงต้องแสวงหาแหล่งงานใหม่ที่ค่าจ้างดีกว่าการทำงานในประเทศตน ประเทศในเอเชียอื่นที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจสูง เช่น ญี่ปุ่น ฮองกง ไต้หวัน สิงคโปร์ และมาเลเซีย จึงเป็นเป้าหมายต่อไปของคนงานเหล่านั้น ประเทศที่กล่าวเหล่านี้ก็ล้วนมีปัญหาเรื่องขาดแคลนแรงงานทั้งสิ้น ในบางประเทศอนุญาตให้นำแรงงานต่างชาติเข้ามาได้ แต่ก็ต้องมีขั้นตอนและมีค่าใช้จ่ายบางส่วน เช่น ค่านายหน้า ขณะที่บางประเทศไม่มีกฎหมายเปิดช่องให้นำเข้าแรงงานจากต่างชาติได้ ผลก็คือมีการนำแรงงานต่างชาติมาทำงานอย่างผิดกฎหมาย ส่วนนายจ้างเองก็ชอบแรงงานเหล่านี้ตรงที่ไม่มีข้อเรียกร้องมากและยังจ่ายค่าจ้างได้ถูกกว่าคนงานในประเทศด้วย

ส่วนประเทศที่เป็นเจ้าของแรงงานหรือบังกลาเทศนั้น การส่งแรงงานไปต่างประเทศสามารถนำเงินเข้าประเทศอย่างมาก เริ่มจากข้อมูลปี 1975 -1976 ที่รายงานโดย The External Resource Division, Ministry of Planning of Bangladesh รายได้ที่เข้าประเทศในส่วนนี้มีมูลค่า

29.6 ล้านดอลลาร์สหรัฐ จากนั้นก็ขึ้นมาเป็น 60.6 ล้านดอลลาร์สหรัฐในปีถัดมา ในปี 1977 - 1978 คนงานบังกลาเทศส่งเงินกลับประเทศมากถึง 113.5 ล้านดอลลาร์สหรัฐหรือเท่ากับร้อยละ 23.0 ของมูลค่าการส่งออกของประเทศในปีนั้น จากนั้นมูลค่าของเงินที่ส่งกลับประเทศก็สูงขึ้นเรื่อยๆ จนกระทั่งระหว่างปี 1983 - 1983 มีมูลค่าถึง 617.3 ล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือคิดเป็นมูลค่าร้อยละ 89.9 ของมูลค่าการส่งออกของประเทศในขณะนั้น หลังจากนั้นมูลค่าก็เริ่มลดลงเล็กน้อยและมากระเตื้องอีกครั้งในปี 1986 - 1987 โดยส่งเงินกลับประเทศประมาณ 696.4 ล้านดอลลาร์สหรัฐ แต่เมื่อเทียบกับมูลค่าการส่งออกของประเทศจะไม่มากนัก เพราะในระยะหลังนี้บังกลาเทศสามารถส่งสินค้าออกได้มากขึ้น และในปี 1989 - 1990 มูลค่าเงินที่คนงานบังกลาเทศส่งกลับประเทศมากถึง 780.0 ล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือเท่ากับร้อยละ 51.4 ของมูลค่าการส่งออกของประเทศในเวลาเดียวกัน

ในการพัฒนาเศรษฐกิจคงปฏิเสธไม่ได้ว่าเงินส่วนนี้มีส่วนสร้างเสริมความอยู่รอดของประเทศอย่างมาก แต่ถ้าวิเคราะห์แหล่งที่ไปของเงินดังกล่าวจะพบว่าเงินดังกล่าวจะตกแก่คนกลุ่มหนึ่งที่มีฐานะค่อนข้างดีอยู่แล้วในสังคมบังกลาเทศ กล่าวคือแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศของประเทศนี้ไม่ใช่คนงานที่มาจากคนชั้นต่ำหรือคนจนของประเทศ เพราะการที่คนเหล่านั้นจะไปทำงานยังต่างประเทศได้นั้นจะต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงซึ่งคนจนไม่มีสิทธิจะกระทำเช่นนั้นได้ โดยเฉพาะในระยะหลังๆ ที่ตลาดงานในตะวันออกกลางเริ่มหมดความหมาย แรงงานจำนวนมากต้องแอบไปทำงานในประเทศอื่นอย่างผิดกฎหมาย ค่าใช้จ่ายในการเข้าประเทศจะยิ่งสูงขึ้น ซึ่งยากแก่ชาวบ้านทั่วไปของบังกลาเทศจะสามารถจ่ายได้ นอกจากนั้นผลเสียอีกประการก็คือเงินที่ส่งกลับประเทศนั้นก็มักจะถูกใช้เพื่อซื้อของฟุ่มเฟือยที่ไม่จำเป็นสำหรับชีวิต ทำให้มีการดึงเงินออกจากต่างประเทศมากขึ้น (S.R. Osmani, 1986)

2.5 กรณีของประเทศไทย

ในช่วงปลายปี 1996 ประเทศไทยมีประชากรทั้งหมด 60 ล้านคน ขณะที่ปี 1970 ประเทศไทยมีประชากรเพียง 34 ล้านคน ต่อมาอีก 20 ปี คือปี 1990 ประชากรเพิ่มเป็น 55 ล้านคน ขณะที่อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระหว่างปี 1987 - 1990 เฉลี่ยร้อยละ 11.6 ต่อปี ซึ่งนับว่าค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น สาเหตุสำคัญที่ทำให้อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเติบโตอย่างรวดเร็วเพราะการลงทุนของต่างประเทศที่เข้ามาอย่างสม่ำเสมอ การส่งออกในปริมาณมาก และการพัฒนาอย่างรวดเร็วด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ผลตามมาจากภาวะเศรษฐกิจดังกล่าวก็คือปริมาณการจ้างงานทั่วประเทศสูงขึ้นถึงร้อยละ 3 ต่อปีในระหว่างปี 1987 - 1991 ในขณะที่อุปทานด้านแรงงานมีเพียงร้อยละ 2.8 ต่อปีเท่านั้น สาเหตุผลสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะดังกล่าวก็คือการที่อัตราเพิ่มของประชากรไทยลดลงในช่วงเวลาที่ผ่านมา กล่าวคือในอดีตระหว่างปี 1960 - 1965 สตรีหนึ่งคนมีบุตรโดยเฉลี่ย 6.24 คน ต่อมาในระหว่างปี 1985 - 1990 อัตราดังกล่าวลดลงเหลือ 2.3 คนเท่านั้น หรืออาจจะกล่าวได้ว่าในระยะเวลา 25 ปี ประเทศไทยสามารถลดอัตราเจริญพันธุ์ได้ถึงร้อยละ 60 (กุศล สุนทรธาดา และ Nimfa B. Ogena, 2539 : 108)

นอกจากนั้นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้แรงงานไทยขาดแคลน มาจากการที่คนไทยบางส่วนได้ออกไปทำงานยังต่างประเทศ

การไปทำงานต่างประเทศของคนไทยเป็นเรื่องค่อนข้างใหม่และเกิดขึ้นเมื่อไม่กี่ปีมานี้ เพราะในอดีตคนไทยอยู่ในสังคมเกษตรและไม่ชอบรับจ้างยกเว้นรับราชการ ขณะเดียวกันสังคมไทยในอดีตเป็นระบบเจ้าขุนมูลนาย แรงงานไทยถูกควบคุมอยู่ในฐานะไพร่จะไปรับจ้างอิสระไม่ได้ ในสมัยต้นรัตนโกสินทร์นั้นไทยได้เปิดการค้ากับต่างประเทศมากขึ้นและมีการผลิตสินค้ามากขึ้นเช่นกัน ความต้องการแรงงานจึงมีมากขณะที่คนไทยเองกลับไม่มีโอกาสไปรับจ้าง เหตุนี้จึงจำเป็นต้องอาศัยแรงงานนำเข้ามาจากประเทศจีนเพื่อมาเป็นกรรมกรท่าเรือและคนงานในโรงงานต่างๆ (สุภางค์ จันทวานิช และคณะ, 2534 : 92 - 94) และคนจีนเหล่านี้เองที่เข้ามาคุมเศรษฐกิจของประเทศไทยในภายหลังเช่นเดียวกับกรณีของประเทศมาเลเซีย

หลังจากการยกเลิกระบบทาสแล้ว คนไทยก็ยังนิยมที่จะทำงานในภาคเกษตรมากกว่า การไปรับจ้างให้แรงงาน ต่อเมื่อระบบเศรษฐกิจเริ่มเปลี่ยนแปลงมาสู่ภาคอุตสาหกรรม คนไทยบางส่วนก็เริ่มแปรสภาพมาเป็นลูกจ้าง โดยเฉพาะแรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือเนื่องจากมีปัญหาในเรื่องที่ดินทำกิน แต่ความรู้สึกที่จะไปทำงานยังต่างประเทศก็ยังมีไม่มาก ยกเว้นแต่คนที่มีการศึกษาที่ไปเรียนต่อประเทศตะวันตกและตั้งรกรากอยู่ประจำในประเทศนั้นๆ และมีคนไทยบางส่วนที่อยู่ทางใต้ก็อาจจะไปรับจ้างในประเทศมาเลเซียในลักษณะไปเข้าเย็นกลับ แต่การไปรับจ้างยังต่างประเทศจำนวนมากยังไม่เกิดขึ้น

ต่อมาเมื่อราคาน้ำมันพุ่งสูงขึ้นและประเทศตะวันออกกลางกลายเป็นดินแดนแห่งการพัฒนาโดยเฉพาะด้านการก่อสร้าง ความต้องการแรงงานจำนวนมากในตะวันออกกลางเป็นชนวนสำคัญที่ทำให้แรงงานไทยเริ่มออกนอกประเทศ ก่อนหน้านั้นการเคลื่อนย้ายแรงงานมีเฉพาะในประเทศโดยการย้ายแรงงานจากภาคชนบทมาสู่ในเมือง แต่ในปี 1975 นี้เองที่เป็นการย้ายแรงงานขนาดใหญ่จากในประเทศสู่ต่างประเทศ โดยคนไทยกลุ่มแรกเดินทางไปทำงานที่ประเทศบาห์เรนจำนวน 968 คน และซาอุดีอาระเบียจำนวน 16 คนเท่านั้น ต่อมาจำนวนเพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 357 คนในประเทศซาอุดีอาระเบีย ขณะที่แรงงานไทยที่ไปบาห์เรนในปีต่อมาลดลงเหลือ 960 คน ในปี 1978 เป็นปีที่คนงานไทยไปประเทศตะวันออกกลางมากอย่างเห็นได้ชัดและจำนวนประเทศที่รับแรงงานไทยมีมากขึ้น กล่าวคือในปีดังกล่าวมีคนไทยไปทำงานตะวันออกกลางถึง 15,265 คน และเพิ่มเป็น 20,809 คนในปี 1980 ในปี 1982 มีคนไทยไปทำงานในประเทศดังกล่าวถึง 105,163 คน โดยรวมแรงงานไทยทั้งสิ้นที่อยู่ทำงานในตะวันออกกลางในขณะนั้นมีจำนวน 200,100 คน และต่อมาเริ่มลดลงเป็น 64,299 คนในปี 1983 และเป็นจำนวน 61,659 คนในปี 1985 ภายหลังปี 1984 จะมีคนงานไทยอยู่ในตะวันออกกลางถึง 320,000 คน โดยประมาณ (United Nations, 1987 : 34-37) แต่ตัวเลขที่ให้มานี้เป็นตัวเลขที่เป็นทางการเท่านั้น เพราะยังมีแรงงานบางส่วนที่ไปโดยไม่รายงานสำนักตรวจคนเข้าเมืองหรือไปทำงานโดยวิธีการอื่น

นอกจากนั้นแรงงานไทยบางส่วนยังได้ไปทำงานในประเทศอื่นๆ นอกเหนือจาก ตะวันออกกลาง เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย ฮองกง บรูไน และไต้หวัน ขณะที่แรงงานที่ไปทำงาน อย่างผิดกฎหมายอีกจำนวนมากในญี่ปุ่นโดยไม่มีตัวเลขชัดเจน และมีคนไทยจำนวนไม่น้อยที่ไป ทำงานในประเทศออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา และประเทศในยุโรป จากตัวเลขที่เป็นทางการระบุ ว่าในปี 1983 มีคนงานไทยเดินทางไปสิงคโปร์จำนวน 1,437 คน และในปี 1989 มีถึง 11,056 คน เช่นเดียวกับประเทศบรูไนโดยในปี 1983 มีคนไทยไปทำงานเพียง 240 คน และในปี 1989 มี จำนวน 8,630 คน สำหรับในฮ่องกงนั้นคนไทยเริ่มเข้าไปรับจ้างในปี 1984 เพียง 5 คนจนกระทั่ง ปี 1989 มีคนไทยเดินทางไปทำงานในฮ่องกงถึง 6,529 คน จากข้อมูลของธนาคารแห่งประเทศไทยระบุว่าในปี 1983 มีเงินที่คนงานไทยส่งกลับประเทศจากการทำงานถึง 19,457.3 ล้านบาท และสูงถึงปี 23,795.8 ล้านบาทในปี 1985 จากนั้นก็ลดลงเล็กน้อยในปีต่อๆ มา และขึ้นสูงอีกครั้ง ในปี 1989 ซึ่งมีถึง 24,239.9 ล้านบาท แต่อย่างไรก็ดีข้อมูลนี้เป็นตัวเลขที่ได้จากธนาคารแห่ง ประเทศไทย ซึ่งต่างจากตัวเลขที่กรมแรงงานหามาได้ซึ่งค่อนข้างจะน้อยกว่าตัวเลขของธนาคาร แห่งประเทศไทย (Charit Tingsabadh, 1994 : 264 - 274)

อันสืบเนื่องจากวิกฤตการณ์ในตะวันออกกลางและการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ในประเทศเอเชียตะวันออกและตะวันออกเฉียงใต้ แรงงานที่เคยทำงานในตะวันออกกลางเริ่มลด น้อยลงในตอนปลายทศวรรษที่ 1990 สาเหตุสำคัญประการหนึ่งก็คือเรื่องความขัดแย้งระหว่าง รัฐบาลไทยกับรัฐบาลซาอุดีอาระเบีย เนื่องมาจากการที่คนไทยไปขโมยเพชรในวังของกษัตริย์และ รัฐบาลไทยไม่สามารถนำเพชรที่มีค่าเกินแก่เจ้าของได้ ทำให้รัฐบาลซาอุดีอาระเบียไม่ออกวีซ่าใหม่ ให้แก่แรงงานไทย คนงานไทยจึงขาดตลาดแรงงานใหม่และให้ความสำคัญแก่ตลาดงานในไต้หวัน สิงคโปร์ บรูไน มาเลเซีย และญี่ปุ่น กล่าวคือในปี 1989 มีคนงานไทยเดินทางไปทำงานยัง ไต้หวันจำนวน 168 คนเท่านั้น ต่อมาปี 1990 จำนวนคนเดินทางไต้หวันลดลงเหลือ 111 คน และเพิ่มเป็น 2,237 คนในปี 1991 ในปี 1992 เป็นการนำแรงงานไทยเข้าไต้หวันครั้งใหญ่เพราะ ในปีดังกล่าวมีคนไทยเดินทางไต้หวันถึง 10,937 คน และเพิ่มเป็น 66,891 คนในปี 1993 จนปี 1994 มีคนไทยเดินทางไปทำงานไต้หวันจำนวน 91,162 คน ในขณะที่แรงงานไทยไปตะวันออก กลางรวมทุกประเทศในปีเดียวกันจะมีเพียง 17,614 คนเท่านั้น

เช่นเดียวกับกรณีของประเทศบรูไน ในปี 1989 มีคนไทยไปทำงานที่ดังกล่าวเพียง 8,630 คน แต่ในปี 1992 มีมากถึง 12,729 คน และในปี 1994 มีจำนวน 16,553 คน ส่วนสิงคโปร์ นั้นในปี 1994 มีจำนวน 15,100 คน และมี 12,232 คนไปทำงานที่มาเลเซียในปีเดียวกันนั้น โดยสรุปจากข้อมูลของกรมจัดหางานปรากฏว่าในปี 1989 มีคนงานไทยในต่างประเทศทั้งหมดจำนวน 125,314 คน และลดลงเหลือ 63,024 คนในปีต่อมา และเพิ่มขึ้นอีกเล็กน้อยในปี 1991 ในปี 1992 จำนวนคนงานไทยในต่างประเทศเพิ่มเป็น 81,718 คน และเพิ่มขึ้นเป็น 137,950 คนในปี

1993 ในปี 1994 มีคนไทยเดินทางไปทำงานในไต้หวันอย่างมากจนทำให้ภาพรวมของคนงานไทยในต่างประเทศมากขึ้นเป็น 169,764 คน (กรมจัดหางาน, 2539 : 12)

จากข้อมูลของกรมจัดหางานเช่นกันระบุว่า รูปแบบของการไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่จะผ่านบริษัทจัดหางาน รองลงมาคือการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง ส่วนที่กรมจัดหางานจัดส่งไปนั้นในแต่ละปีมีน้อยมาก กรมจัดหางานยังได้มีการประมาณการคนงานไทยทั้งหมดในต่างประเทศในปี 1995 ว่ามีจำนวน 462,500 คน โดยประมาณว่าอยู่ที่ไต้หวัน 180,000 คน รองลงมาคือที่ญี่ปุ่น 80,000 คน สิงคโปร์ 50,000 คน มาเลเซีย 40,000 คน บรูไน 30,000 คน ฮองกง 27,000 คน และอิสราเอล 15,000 คน ส่วนแรงงานที่อยู่ในประเทศตะวันออกกลางมีจำนวนไม่ถึง 10,000 คนในแต่ละประเทศ เช่น ที่ลิเบีย 8,000 คน ซาอุดีอาระเบีย 5,000 คน การ์ตาและบารเรนที่มีจำนวนเท่ากันคือ 3,500 คน และคูเวต 4,000 คนเท่านั้น (กรมการจ้างงาน, 2539 : 14) ดังนั้นการเคลื่อนย้ายแรงงานของคนไทยจึงไปประเทศใกล้ๆ ดินแดนของตนเองทั้งสิ้น ซึ่งการประมาณการนี้รวมทั้งแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและแรงงานที่อยู่นอกกฎหมาย เช่น ญี่ปุ่นซึ่งไม่มีนโยบายรับแรงงานที่ไม่มีฝีมือเข้าประเทศ แต่จำนวนประมาณการที่คิดไว้สูงถึงแปดหมื่นคน ซึ่งในจำนวนนี้เป็นแรงงานผิดกฎหมายเสียส่วนใหญ่

จาริต ดิงศภักดิ์ ได้กล่าวถึงผลกระทบของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศโดยได้จำแนกออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ผลกระทบต่อท้องถิ่น (Local Impact) พบว่าครอบครัวของแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศจะมีการปรับตัวการใช้ที่ดิน เมื่อแรงงานในบ้านไม่อยู่โดยไปทำงานต่างประเทศนั้น ครอบครัวที่อยู่จะมีทางเลือก 3 ทางคือ หนึ่งลดพื้นที่การเกษตรลง สองให้คนอื่นเช่าพื้นที่การเกษตร และสามเพิ่มพื้นที่การเกษตรมากขึ้น โดยใช้เงินที่ได้รับจากแรงงานต่างประเทศ

2. ผลกระทบต่อภูมิภาค (Regional Impact) พบว่าจำนวนเงินที่ไหลเข้ามาทำให้รายได้ของประชาชนในภูมิภาคนั้นๆ คีขึ้น แต่ลักษณะการใช้เงินที่ส่งมานั้นทางครอบครัวของแรงงานมักใช้ซื้อสิ่งของสำหรับการบริโภคและบ้าน รองลงมาคือใช้เพื่อการศึกษาของลูก การใช้เงินเพื่อซื้อสินค้าบริโภคนี้ผลที่ตามมาคือการนำเข้าสินค้าจากภายนอกมากขึ้น

3. ผลกระทบต่อสังคม (Social Impact) ผลการศึกษาพบว่ามีไม่มาก กล่าวคือคนงานที่กลับจากทำงานในต่างประเทศก็ยังคงพบภาพเหมือนเดิมก่อนไปต่างประเทศ ทักษะคติของเขาที่มีอยู่ก่อนและหลังกลับจากต่างประเทศก็ไม่ได้เปลี่ยนไป แต่ที่สำคัญคนงานเหล่านั้นยังอยากไปทำงานต่างประเทศเหมือนเดิม ดังนั้นจึงมีข้อสรุปว่าการไปทำงานต่างประเทศมีผลต่อครัวเรือนของผู้ไปทำงานมาก ขณะที่ผลกระทบต่อชุมชนและสังคมกลับไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลง

ในค่านับรัฐบาลไทยนั้น รัฐบาลให้ความสำคัญในเรื่องการส่งแรงงานไปต่างประเทศอย่างมาก เพราะนอกจากคนงานเหล่านั้นจะส่งเงินกลับประเทศอันเป็นการช่วยให้ชำระหนี้ของประเทศอยู่ในฐานะที่ดีขึ้นแล้ว การที่แรงงานไทยไปต่างประเทศก็มีส่วนทำให้เกิดการขาดแคลน

แรงงานในประเทศและทำให้ค่าจ้างในประเทศสูงขึ้น นอกจากนั้นในบางจังหวัดยังคงนำแรงงานเข้าจากประเทศเพื่อนบ้านอย่างผิดกฎหมาย เช่น กรณีของจังหวัดระนอง ดาก เชียงใหม่ เชียงราย และอื่นๆ แรงงานผิดกฎหมายนี้จึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของตลาดแรงงานไทย เมื่อไม่สามารถขับไล่แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านได้ รัฐบาลจึงยอมผ่อนปรนและให้การยอมรับให้อยู่ในประเทศไทยต่อไปได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายในปลายปี 2539 ขณะเดียวกันรัฐบาลได้ก็กำหนดนโยบายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศว่าควรมีส่วนส่งเสริมคนไทยและเศรษฐกิจไทยอย่างไร โดยในเดือนกันยายน 2536 รัฐบาลได้ประกาศจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น และได้ประกาศนโยบายการส่งแรงงานไปต่างประเทศดังนี้

1. รายได้ของแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานะความเจริญของประเทศที่ไปทำงาน
2. มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสภาพความเป็นอยู่ดี
3. ได้เรียนรู้เทคโนโลยี และสามารถนำความรู้มาใช้เมื่อกลับประเทศได้

ในการกำหนดว่านโยบายข้อใดสำคัญเป็นอันดับแรกนั้น ให้ขึ้นอยู่กับสภาพข้อเท็จจริงและสถานการณ์แวดล้อมในต่างประเทศ เช่น ในมาเลเซีย ควรให้ความสำคัญด้านการได้รับประสบการณ์ความรู้ กรณีของสิงคโปร์ควรให้ความสำคัญด้านคุณภาพชีวิตของแรงงาน ส่วนกรณีของกลุ่มประเทศตะวันออกกลางควรเน้นด้านรายได้ที่เหมาะสม และเพื่อให้นโยบายดังกล่าวได้รับการปฏิบัติ รัฐบาลไทยได้วางมาตรการหลายประการให้สอดคล้องกับเจตจำนงที่วางไว้ เช่น มีการพิจารณาสัญญาจ้างโดยกรมการจัดหางานก่อนที่จะส่งคนงานไปยังประเทศนั้นๆ ส่งเสริมบทบาทของ NGO ในประเทศนั้นๆ ให้ช่วยดูแลความเป็นอยู่ของคนงานไทย หรือมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมคนงานให้สามารถใช้เทคโนโลยีระดับสูงได้ นอกจากนั้นเพื่อมิให้คนงานถูกรัดเอาเปรียบจากนายหน้าจัดหางาน รัฐบาลจึงมอบหมายให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศติดต่อหางานให้แก่คนงานโดยไม่ผ่านนายหน้า และเพื่อเป็นการดูแลคนงานไทยในต่างแดนไม่ให้มีเรื่องเดือดร้อนจึงจัดส่งข้าราชการจากกรมประชาสงเคราะห์บางคณะไปประเทศต่างๆ ที่คนงานอยู่ เพื่อให้การช่วยเหลือตามสมควร

ดังที่กล่าวมาตอนแรกแล้วว่าประเทศไทยสามารถคุ้มครองการกำเนิดอย่างได้ผล แรงงานบางส่วนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ และการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนทำให้ระบบเศรษฐกิจไทยต้องใช้คนงานต่างประเทศเข้ามาชดเชยการขาดแคลนแรงงานในประเทศ จากข้อมูลปี 1989 - 1992 พบว่านายจ้างมีตำแหน่งว่างทั่วประเทศและแจ้งต่อฝ่ายจัดหางานของรัฐบาลว่าต้องการแรงงานจำนวนมาก คือในปี 1989 มีตำแหน่งว่าง 316,630 คน ปี 1990 มีว่าง 303,870 คน ปี 1991 มีตำแหน่งว่าง 307,910 คน และปี 1992 มีว่าง 314,900 คน แต่มีผู้สมัครเข้าทำงานในช่วงเวลาเดียวกันจำนวน 187,930; 179,140; 204,600; และ 141,930 คน ตามลำดับ การขาดแคลนดังกล่าวเป็นเหตุที่ทำให้นายจ้างจำนวนมากแอบรับเอาคนต่างชาติ โดย

เฉพาะจากประเทศเพื่อนบ้านมาทำงานอย่างผิดกฎหมาย ในปี 1994 คาดกันว่ามีคนต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยถึงกว่า 400,000 คน โดยส่วนใหญ่จะมาจากประเทศพม่า (เสกสิทธิ์ อุณศรี, 2539 : 2 - 3)

จากสภาพดังกล่าวฐานะของประเทศไทยในเรื่องแรงงานระหว่างประเทศจึงต่างจากอดีต เพราะในอดีตประเทศไทยได้ชื่อว่าเป็นประเทศส่งออกแรงงาน (Labour Exporter) อย่างเดียว ขณะที่ในปัจจุบันประเทศไทยก็ยังส่งออกแรงงานไปต่างประเทศ แต่ก็มีการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศมาทำงานในประเทศ (Labour Importer) เช่นกัน

สำหรับปัญหาของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศนั้น ได้มีผู้ศึกษาไว้บ้างแต่ไม่มากนัก ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาถึงแรงงานไทยที่ไปทำงานในตะวันออกกลางในระยะแรกๆ เนื่องจากในขณะนั้นแรงงานไทยส่วนใหญ่ไปทำงานในภูมิภาคดังกล่าว ในระยะต่อมาการศึกษาในสิ่งไปบ้าง แต่ไม่ว่าจะเป็นประเทศใดต่างก็มีจุดร่วมอยู่ประการหนึ่งคือ มักจะศึกษาเฉพาะที่เปิดรับแรงงานไทยที่ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น การศึกษาปัญหาของแรงงานที่ผิดกฎหมายยังมีน้อยมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะแรงงานที่ผิดกฎหมายนั้นจะไม่มีตัวเลขให้อ้างอิงและยากแก่การหาข้อมูล นอกจากนั้นการศึกษาดังกล่าวเท่ากับเป็นการเปิดโปงพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องของคนไทยในต่างแดน ในส่วนของปัญหาของแรงงานไทยเท่าที่ปรากฏในประเทศตะวันออกกลางนั้น นิพนธ์ พัวพงศกร ได้แยกสภาพของปัญหาออกเป็น 3 ระยะ คือ หนึ่ง ปัญหาก่อนการเดินทางไปต่างประเทศ สอง ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างที่แรงงานทำงานในตะวันออกกลาง และสาม ปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อคนไทยในต่างประเทศกลับมาทำงานในประเทศ (นิพนธ์ พัวพงศกร, 2526 : 113 - 165) นอกจากนั้นสุรศักดิ์ บุญประกอบ ได้เขียนในจุลสารธนาคารกรุงเทพ ระบุถึงปัญหาสภาพของแรงงานไทยในต่างประเทศในลักษณะที่คล้ายกับการศึกษาของนิพนธ์ พัวพงศกร โดยเน้นถึงปัญหาของการหลอกลวงที่นายหน้าจัดหางานต้มตุ๋นคนงานที่อยากไปทำงานให้จ่ายค่านายหน้าในราคาแพง บางรายรับเงินไปแล้วไม่สามารถหางานให้ได้/กลับนำคนงานไปปล่อยเกาะในต่างประเทศ หรือไม่ก็ขอรับเงินค่าเดินทางก่อนเป็นเวลานานเพื่อนำเงินไปหมุนก่อน ปัญหาที่สำคัญอีกประการก็คือการที่คนงานหญิงที่ไปรับใช้ตามบ้านถูกเจ้าของบ้านข่มเหงรังแก ส่วนการที่คนงานเมื่ออยู่ห่างบ้านแล้วก็ประพฤติตนไม่เหมาะสมก็มีปรากฏบ้าง เช่น เล่นการพนัน ค้ายาเสพติด ตมสุรา หรือทะเลาะเบาะแว้งกันเองรวมไปถึงการลักทรัพย์ นอกจากนั้นก็ยังมีปัญหาการส่งเงินกลับประเทศซึ่งแต่ละประเทศที่ไปทำงานมีกฎระเบียบที่ต่างกัน

นอกจากนั้น สุรศักดิ์ บุญประกอบ ยังให้ข้อมูลที่น่าสนใจว่าแรงงานไทยนั้นบางครั้งถูกเอาเปรียบจากนายจ้างชาวเกาหลีที่ไปรับเหมาก่อสร้างในตะวันออกกลาง ทั้งนี้เพราะคนไทยเป็นคนที่ไม่ค่อยเรียกร้องอะไรจากนายจ้างมาก ประกอบกับตอนหลังๆ มีประเทศส่งออกแรงงานมากขึ้น เช่น จากอินเดียและปากีสถาน ทำให้นายจ้างสามารถเอาเปรียบคนงานได้มากขึ้น (สุรศักดิ์ บุญประกอบ, 2527 : 20 - 26)

8. สรุปภาพแรงงานต่างประเทศในภูมิภาคเอเชีย

เมื่อศึกษาจากสภาพของการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศ และการส่งแรงงานออกไปยังต่างประเทศหลักๆ ในภูมิภาคเอเชียที่เกี่ยวข้องกับกิจการดังกล่าว มีลักษณะคล้ายๆ กันดังนี้

1. แรงงานระหว่างประเทศเป็นธุรกิจทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ประเทศหลายแห่งพยายามที่จะป้องกันมิให้เกิดการกระทำอันผิดกฎหมายขึ้น โดยหาทางใช้มาตรการทางกฎหมายที่รุนแรง เช่น กรณีของมาเลเซีย และสิงคโปร์ โดยการปรับและจำคุก หรือใช้การลงโทษที่ทารุณ เช่นการโบย แต่ก็ดูเหมือนว่าความพยายามดังกล่าวจะไร้ผล บางประเทศแม้ว่าจะไม่ยอมรับแรงงานต่างชาติอย่างถูกกฎหมาย แต่ในทางปฏิบัติก็ไม่อาจปฏิเสธว่าแรงงานต่างชาติมีความจำเป็นต่อเศรษฐกิจของตน จึงแสวงหาเป็นไม่ว่าจะมีแรงงานต่างชาติอยู่ในประเทศตนและบางครั้งก็เปิดโอกาสให้แรงงานที่ผิดกฎหมายนั้นเข้ามาทำงานได้โดยง่าย ต่อเมื่อแรงงานดังกล่าวหมดความจำเป็นเมื่อไรก็อ้างขอกฎหมายมาจัดการเอาออกนอกประเทศได้ เช่น กรณีของญี่ปุ่น ขณะที่บางประเทศยอมรับว่าแรงงานต่างประเทศยังจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของตน และไม่อาจจะควบคุมแรงงานที่ผิดกฎหมายได้ ทางออกก็คือการทำให้แรงงานที่ผิดกฎหมายนั้นมีสภาพถูกกฎหมาย (Legalize) จะได้ควบคุมได้อย่างเต็มที่ เช่น กรณีของประเทศไทย

2. ภาวะเศรษฐกิจเป็นมูลเหตุสำคัญที่ทำให้คนงานในประเทศหนึ่งอพยพไปทำงานยังอีกประเทศหนึ่ง โดยคนงานในประเทศที่มีค่าจ้างต่ำกว่าจะอพยพไปทำงานยังประเทศที่จ่ายค่าตอบแทนสูงกว่า เช่นกรณีของประเทศไทยและพม่า ค่าแรงของคนงานพม่าคิดเป็นเงินไทยประมาณวันละ 3 - 4 บาท ขณะที่คนงานเหล่านั้นถ้าเข้ามาทำงานในประเทศไทยจะได้ค่าจ้างประมาณเดือนละ 1,500 - 2,000 บาท เช่นเดียวกับกรณีของคนไทยไปทำงานญี่ปุ่น เพราะค่าจ้างในประเทศไทยสำหรับแรงงานไม่มีฝีมือประมาณเดือนละ 4,000 กว่าบาท แต่ถ้าเขามีโอกาสลี้ลอลอดเข้าไปทำงานในญี่ปุ่นแล้วจะได้ค่าจ้างโดยทั่วไปคิดเป็นเงินไทยวันละ 2,000 กว่าบาท ปรากฏการณ์เช่นนี้จึงทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศค่าแรงต่ำไปยังประเทศค่าแรงสูง เหมือนคนมาเลเซียไปทำงานในสิงคโปร์และคนอินโดนีเซียก็เข้าทำงานในประเทศมาเลเซียแทน ปรากฏการณ์เช่นนี้ไม่ได้เกิดในระดับประเทศเท่านั้นแต่เป็นปรากฏการณ์ในประเทศด้วย กล่าวคือคนงานในเมืองที่มีโอกาสและมีฐานะปานกลางก็จะไปทำงานต่างประเทศ เพราะในการเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศนั้น จะต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก ทั้งค่าเดินทางและค่านายหน้าจัดหางาน เมื่อคนในเมืองไปต่างประเทศ คนในชนบทที่มีรายได้ต่ำก็อพยพเข้ามาทำงานในเมืองแทน ผลตามมาก็คือในชนบทโดยเฉพาะภาคการเกษตรก็ขาดแรงงาน แรงงานจากประเทศใกล้เคียงที่มีรายได้ต่ำกว่าก็ฉวยโอกาสเข้ามาทำงานแทน

ผลจากปรากฏการณ์เช่นนี้ทำให้ประเทศที่มีค่าจ้างต่ำ ทำหน้าที่สนับสนุนแรงงานของตนแก่การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอื่น แม้ว่าการส่งแรงงานไปต่างประเทศจะช่วยให้ประเทศผู้ส่งแรงงานมีฐานะดีขึ้นจากเงินที่คนงานส่งกลับ (Remittance) แต่กลับทำให้ประเทศผู้ส่งแรงงานต้อง

คอยพึ่งพาประเทศผู้รับแรงงานตลอดไป การพัฒนาประเทศโดยอาศัยการส่งแรงงานไปต่างประเทศทำให้ประเทศเหล่านี้ไม่อาจพึ่งพาตนเองได้ และไม่สามารถพัฒนาเศรษฐกิจในระยะยาวได้ เพราะแรงงานของตนมีไว้เพื่อป้อนประเทศอื่น ขณะเดียวกันเงินที่ได้จากคนงานไปต่างประเทศก็มีได้นำมาใช้เพื่อการลงทุนในระยะยาว แต่ส่วนใหญ่นำมาใช้ซื้อสินค้าบริโภค เช่น วิทยุ โทรทัศน์ ตู้เย็น และบ้าน มีบางส่วนที่นำมาใช้เพื่อการศึกษาของบุตรธิดา การใช้จ่ายในลักษณะเช่นนี้กลับทำให้ประเทศผู้ซื้อสินค้าขาดดุลการค้ามากขึ้นและโอกาสจะพัฒนาตนเองยิ่งยากขึ้นไปอีก ดังนั้นการส่งคนงานไปต่างประเทศจึงเป็นมาตรการยกฐานะทางเศรษฐกิจระยะสั้น ไข่แก่ปัญหาการว่างงานในประเทศได้ในช่วงหนึ่งๆ แต่ในระยะยาวประเทศที่รับแรงงานเข้าไปทำงานจะได้เปรียบมากกว่า เพราะนอกจากจะใช้แรงงานจากประเทศอื่นในการผลิตแล้วยังส่งสินค้าที่ผลิตได้กลับไปขายยังประเทศที่ส่งแรงงานมาด้วย ประเทศผู้ส่งแรงงานจะประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานในการพัฒนาแต่คนในประเทศยังบริโภคของต่างประเทศอยู่อีก ฐานะของประเทศที่เคยยากจนก็จะยิ่งลำบากมากขึ้น โอกาสในการพัฒนาด้วยตนเองก็น้อยลงไปทุกที

3. แม้ว่าจะมีการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างไรก็ตาม การขยายตัวทางเศรษฐกิจจะตามมาด้วยความต้องการแรงงานเสมอ โดยเฉพาะในเรื่องของการก่อสร้างที่ยังต้องช่างแรงงานมาช่วย แรงงานของเกาหลีส่วนใหญ่ที่ไปต่างประเทศจะทำงานก่อสร้าง เช่นเดียวกับแรงงานของชาติอื่นที่ไปทำงานในตะวันออกกลาง หรือกรณีของญี่ปุ่นที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว แต่ก็มีโรงงานจำนวนมากรวมทั้งงานก่อสร้างที่ต้องการแรงงานมาช่วยในการผลิต ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาเศรษฐกิจจะเกี่ยวข้องกับกิจการหลายๆ ฝ่าย ขณะที่แต่ละฝ่ายมีระดับการพัฒนาเทคโนโลยีต่างกัน แต่ทุกฝ่ายต้องเร่งการผลิตเหมือนกัน ดังนั้นการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศจึงเป็นเรื่องที่หนีไม่พ้น ความต้องการแรงงานอย่างมากระลอกนี้เป็นส่วนสำคัญให้ค่าจ้างในประเทศนั้นสูงขึ้น และจูงใจให้คนงานในประเทศอื่นต้องการจะเข้ามาทำงานในประเทศนั้น การที่รัฐบาลบางประเทศต้องการให้ธุรกิจในประเทศของตนพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตให้ทันสมัยเพื่อจะได้ไม่ต้องพึ่งแรงงานต่างชาตินั้น ในทางปฏิบัติทำได้ยาก เช่น กรณีของประเทศสิงคโปร์ที่รัฐบาลพยายามขึ้นภาษีแรงงานต่างชาติให้มากขึ้น เพื่อที่เจ้าของกิจการจะได้นำเทคโนโลยีทันสมัยมาทดแทนแรงงานจากต่างประเทศ แต่ก็ไม่เป็นไปตามที่รัฐบาลต้องการ ทั้งนี้เพราะเจ้าของกิจการสามารถผลัดภาระเรื่องภาษีมาให้คนงานต่างชาติ แต่คนงานต่างชาติที่รับจ้างในสิงคโปร์ต้องเดือดร้อนแทนและนายจ้างก็ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงการผลิตใดๆ หรือในกรณีของญี่ปุ่น กิจการที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูงก็ต้องอาศัยคนที่มีความรู้และยังจ่ายค่าตอบแทนสูงอีกด้วย คนญี่ปุ่นจึงนิยมทำงานที่ว่า ขณะที่โรงงานที่ใช้แรงงานเป็นหลักและเป็นงานสกปรก อันตราย และงานหนัก ก็ยังต้องพึ่งแรงงานจากต่างประเทศเหมือนเดิม

4. แรงงานหญิงยังถูกจำกัดในการไปทำงานต่างประเทศในงานเพียงไม่กี่ประเภท ส่วนใหญ่ก็คืองานแม่บ้าน นอกจากนั้นก็เพื่อการแสดงบันเทิง โดยเฉพาะในประเทศฮ่องกงและ

สิงคโปร์ การที่ประเทศผู้ส่งแรงงานหญิงไปเป็นคนใช้ในต่างประเทศนั้น สาเหตุเพราะสตรีในประเทศผู้รับแรงงานมักจะเป็นสตรีที่มีโอกาสได้ศึกษาในระดับสูงและมีโอกาสในการทำงานนอกบ้านเหมือนผู้ชาย เหตุนี้จึงขาดคนดูแลงานบ้านและคนเลี้ยงลูก จะเห็นได้ว่าสิทธิของสตรีเหล่านี้ค่อนข้างทัดเทียมกับสิทธิของผู้ชายในประเทศตน แต่การใช้สิทธิของสตรีเหล่านี้จะเป็นไปได้ยากถ้าไม่มีแรงงานสตรีจากต่างประเทศมาสนับสนุนให้ตนมีโอกาสดำเนินงานข้างนอก ดังนั้นความไม่เท่าเทียมกันทางเพศของประเทศหนึ่งมีส่วนสนับสนุนความเท่าเทียมกันทางเพศของอีกประเทศหนึ่ง

แม้ว่างานงานแม่บ้านจะเป็นงานที่ถูกกฎหมาย ก็ล่อแหลมกับเรื่องทางเพศอยู่ไม่น้อย โดยเฉพาะในหลายกรณีที่ประเทศแถวตะวันออกกลางที่นายจ้างชอบข่มเหงทางเพศกับลูกจ้างตน จึงเป็นอันตรายอย่างยิ่งสำหรับสตรีที่ไปทำงานอย่างสุจริตในต่างแดน ดังนั้นสตรีจำนวนไม่น้อยจึงหันไปประกอบอาชีพที่เกี่ยวของกับเรื่องทางเพศโดยตรง โดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่นและฮ่องกง เพราะรายได้ดีกว่าการไปรับจ้างประเภทอื่น และงานไม่ลำบากมากเหมือนกับการเป็นแม่บ้านที่ไม่มีวันหยุด นอกจากนั้นรายได้ก็จะเป็นกอบเป็นกำสามารถส่งกลับบ้านของตนได้ครั้งละมาก ๆ

5. กิจการที่มีขนาดเล็กมีแนวโน้มจะใช้แรงงานต่างชาติมากกว่ากิจการที่มีขนาดใหญ่ ทั้งนี้เพราะกิจการขนาดเล็กจะมีเงินทุนไม่มาก ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีระดับสูง และต้องการประหยัดค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวกับค่าจ้าง กรณีนี้จะเห็นได้ชัดในประเทศญี่ปุ่นและมาเลเซีย บริษัทที่จ้างคนงานต่างชาติในทั้งสองประเทศ จะเป็นกิจการก่อสร้างขนาดเล็กที่รับสร้างอาคาร โดยใช้แรงงานเป็นหลัก ซึ่งในบริษัทจะมีคนงานเพียงไม่กี่คน นอกจากนั้นก็พบในกิจการการเกษตรขนาดเล็กเช่นกัน ซึ่งกิจการเหล่านี้นิยมใช้แรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายด้วย ทั้งนี้เพราะแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายจะมีค่าแรงที่ถูกกว่าแรงงานที่มาโดยสัญญา (Contract Workers) เนื่องจากรัฐไม่ได้ควบคุมและยังไม่ต้องดูแลด้านสวัสดิการอีกด้วย ขณะเดียวกันคนงานที่ผิดกฎหมายก็ไม่สามารถต่อรองอะไรกับนายจ้าง นายจ้างบางรายถึงกับแจ้งตำรวจจับลูกจ้างของตนฐานผิดกฎหมายคนเข้าเมืองในวันจ่ายเงินเดือนอีกด้วย ดังนั้นคนงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายจะมีฐานะเสียเปรียบอย่างมาก แต่กระนั้นคนงานจำนวนไม่น้อยก็ยังยินดีที่จะเป็นคนงานที่ผิดกฎหมายแทนที่จะเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้เพราะในบางประเทศมีการวางกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดในการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศ เช่น กรณีของญี่ปุ่นที่ยอมให้แต่แรงงานที่มีฝีมือเข้าประเทศเท่านั้น ส่วนแรงงานที่ไม่มีฝีมือก็สามารถเข้ามาทำงานได้แต่อยู่ในฐานะของผู้ฝึกงาน (Trainees) และจะได้รับค่าจ้างถูกกว่าค่าจ้างในท้องตลาดทั่วไป ขณะเดียวกันในบางประเทศการเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายนั้น จะต้องจ่ายค่านายหน้าในราคาสูงซึ่งคนงานที่ไม่มีฐานะจะไม่สามารถจ่ายเงินก้อนนี้ได้ ทางออกก็คือการติดต่อกับญาติพี่น้องหรือเพื่อนฝูงที่ทำงานในต่างประเทศอยู่แล้วช่วยฝากงานให้โดยส่วนตัว รัฐจึงไม่สามารถเข้ามาควบคุมดูแลได้จึงเป็นเหตุให้คนงานดังกล่าวอาจถูกนายจ้างเอาเปรียบได้

6. ผลพวงของการไปทำงานยังต่างประเทศนอกจากจะมีผลกระทบ (Impact) ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่พูดกันมากแล้ว สิ่งหนึ่งที่ไม่ค่อยมีการพูดถึงคือการกระทำผิดกฎหมายที่ตามมา เช่น การหลอกลวงคนงานไปต่างประเทศโดยเรียกแรงงานจำนวนมาก การปลอมแปลงเอกสารการเดินทาง การจดทะเบียนสมรสปลอมเพื่อสร้างความเชื่อถือในการขอวีซ่าการเดินทาง การขายเอกสารการเดินทางของตนเพื่อให้ผู้อื่นนำไปตัดแปลงโดยอ้างว่าเอกสารของตนหายไป การรับจ้างพาคนเดินทางเข้าประเทศ และการส่งเงินกลับบ้านโดยไม่ผ่านสถาบันการเงินหรือบางครั้งสถาบันการเงินให้การสนับสนุนโดยลับๆ หรือการโยกย้ายเงินระหว่างประเทศเพื่อหลบหลีกมาตรการของรัฐ ทั้งนี้เพราะจำนวนเงินที่คนงานต่างชาติหาได้ในแต่ละปีจำนวนมหาศาล การฟอกเงินอาจจะทำได้โดยผ่านกระบวนการของการส่งเงินกลับบ้านในลักษณะต่างๆ ซึ่งรัฐไม่อาจจะตรวจสอบได้ กรณีของคนงานไทยในญี่ปุ่นนั้นประมาณว่าจำนวนเงินที่ส่งกลับบ้านนั้นมีไม่ถึงครึ่งที่ส่งผ่านธนาคารหรือสถาบันการเงินที่รัฐบาลรับรอง ส่วนใหญ่จะส่งผ่านร้านอาหารไทยในเมืองนั้นๆ แต่กระบวนการเหล่านี้จะไม่สามารถดำเนินการไปได้ตลอดถ้าไม่มีสถาบันการเงินหรือนักธุรกิจมีส่วนร่วมในบางขั้นตอน และเนื่องจากแรงงานเหล่านี้มาทำงานอย่างผิดกฎหมาย ในบางประเทศจึงมีองค์การที่ผิดกฎหมายเข้ามาดูแลกิจการที่ผิดกฎหมายด้วยกัน เช่น กรณีของยาสูบของญี่ปุ่นที่เข้ามาจัดการเรื่องการนำเข้าหญิงบริการทางเพศและควบคุมการดำเนินงานอีกด้วย

ในเมื่อผลประโยชน์ทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายของการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศมีมากมาย ในบางแห่งเรื่องดังกล่าวจะโยกโยไปสู่นักการเมืองอีกด้วย ธุรกิจการแอบพาคนงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีมูลค่ามหาศาล ในแต่ละปีมีความต้องการจำนวนมากขณะที่คนงานจากประเทศเพื่อนบ้านก็ปรารถนาจะมาทำงาน ในเวลาเดียวกันรัฐบาลของประเทศเพื่อนบ้านก็ไม่ได้อนุญาตให้คนงานของตนเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ เพราะยังไม่มีการทำสัญญาระดับรัฐบาลด้วยกัน การลักลอบออกนอกประเทศจึงเป็นกระบวนการที่ผิดกฎหมาย ธุรกิจที่ผิดกฎหมายจะต้องกระจายผลประโยชน์ให้ทั่วถึงจึงจะดำเนินการอยู่ได้ ดังนั้นหลายฝ่ายจึงเข้ามาเกี่ยวข้องในขั้นตอนต่างๆ

บทที่ 4

การพัฒนาเศรษฐกิจและสถานการณ์แรงงานในประเทศญี่ปุ่น

1. สภาพเศรษฐกิจของญี่ปุ่น

ในการศึกษาถึงสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่นนั้น เพื่อที่จะให้เห็นภาพที่ชัดเจนว่าแรงงานไทยที่เข้าไปนั้นอยู่ในฐานะอะไร จึงจำเป็นต้องเข้าใจถึงภาพรวมของสภาพเศรษฐกิจของญี่ปุ่นก่อน เพราะมีความสัมพันธ์กันอย่างมากระหว่างสถานะของแรงงานต่างชาติที่ไปอยู่กับสภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ของญี่ปุ่นขณะนี้ ซึ่งอาจจะช่วยตอบคำถามว่าทำไมแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายจำนวนมากมายังสามารถอาศัยอยู่ในประเทศนี้ โดยที่ไม่ได้ถูกล้างแครงกับการตรวจจับของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทำไมแรงงานบางคนถึงต้องยอมเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากเพื่อได้มีโอกาสเข้าไปทำงานในญี่ปุ่น ออกจากนั้นจะเกิดอะไรขึ้นกับระบบเศรษฐกิจของญี่ปุ่นถ้าแรงงานต่างชาติทั้งหมดถูกส่งกลับประเทศตน กล่าวคือคนต่างชาติที่หลบเข้าเมืองหรือนักธุรกิจญี่ปุ่นกันแน่ที่เดือดร้อนถ้าประเทศญี่ปุ่นปราศจากแรงงานต่างชาติ ลักษณะของคำถามเหล่านี้จะสัมพันธ์กันหมดเพราะสภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่จะมีส่วนสำคัญในการกำหนดความต้องการ และลักษณะการใช้แรงงานต่างชาติที่เป็นอยู่

ในการกล่าวถึงสภาพเศรษฐกิจของญี่ปุ่นจะเริ่มต้นในสมัยโชวะ (Showa) โดยเฉพาะในช่วงหลังของทศวรรษที่ 1920 ในขณะนั้นประเทศญี่ปุ่นได้ใช้ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเอามาใช้แล้ว ก่อนหน้าปี 1920 นั้นญี่ปุ่นก็จัดว่าเป็นประเทศที่มีภาวะเศรษฐกิจที่ดีมาก ประชาชนอยู่ดีกินดีเป็นส่วนใหญ่ แต่ภาวะเศรษฐกิจเริ่มทรุดโทรมเมื่อเกิดสงครามโลกครั้งที่ 1 ประมาณปี ค.ศ. 1914 - 1918 ผลของสงครามไม่ได้ทำให้แต่เพียงประเทศผู้แพ้สงคราม เช่นประเทศเยอรมันเท่านั้นที่เสียหาย แต่เป็นวิกฤติการณ์ทั่วโลก รวมทั้งประเทศที่ชนะสงครามอย่างอังกฤษ ฝรั่งเศส สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น ต่างต้องเผชิญกับความอดอยากโดยทั่วกัน ในส่วนของญี่ปุ่นนั้นก่อนหน้าที่จะเกิดสงครามโลกครั้งที่ 1 ก็มีสภาพเป็นประเทศอุตสาหกรรมแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีอุตสาหกรรมสิ่งทอ (Textile Industry) เป็นแกนหลักของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ แต่ผลของสงครามทำให้ประเทศอยู่ในสภาพตกต่ำอย่างยิ่ง

ภายหลังสงครามโลกสิ้นสุดลง เศรษฐกิจญี่ปุ่นขณะนั้นก็ยังอยู่ภายใต้อิทธิพลของชนชั้นนายทุนที่มีอำนาจอยู่เดิม พวกนี้ยังอยู่ในฐานะผู้มั่งมี ขณะเดียวกันก็มีประชาชนจำนวนมากต้องอยู่อย่างอดอยาก ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างคนมั่งมีกับคนจน พวกเศรษฐีจะมีนิเวศสถานส่วนใหญ่ตั้งอยู่ที่เมืองโตเกียว โทเบ และโอซาก้า ส่วนเมืองอื่นๆ นั้นก็มีพวกเศรษฐีท้องถิ่นที่มีฐานะพอสมควรกุมอำนาจเศรษฐกิจเอาไว้ อาจจะกล่าวได้ว่ายุคนี้เป็นยุคของนายทุนทั้งระดับเล็กและ

ระดับใหญ่ทั้งที่อยู่ในเมืองหลวงและอยู่ตามหัวเมืองเป็นผู้กุมอำนาจทางเศรษฐกิจไว้ทั้งหมด ผลตามมาก็คือพวกคนจนต้องทำงานรับจ้างโดยยอมรับค่าแรงถูกๆ สภาพความเป็นอยู่อดอยาก เพราะถูกกดค่าแรง ต้องอาศัยบ้านเช่าราคาถูกและใส่เสื้อผ้าเก่าๆ เพื่อมีชีวิตรอดอยู่ไปวันๆ เท่านั้น ผลตามมาก็คือเริ่มมีการพิพาทระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างในเรื่องค่าจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระหว่างปีทศวรรษที่ 1930 จำนวนคดีข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีมากกว่า 2,000 ครั้งต่อปี และเคยปรากฏว่ามีจำนวนลูกจ้างร่วมชุมนุมในการเดินขบวนมากกว่า 200,000 คน

ในทศวรรษที่ 1930 ประเทศญี่ปุ่นเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองครั้งใหญ่ในประเทศ คือ ได้มีการนำเอาลัทธิทหารนิยม (Militarism) มาใช้ โดยเริ่มจากเดือนกันยายน 1931 เมื่อเกิดสงครามแมนจูเรีย (Manchurian Incident) ขึ้น และหลังจากนั้นประเทศญี่ปุ่นก็ตกอยู่ภายใต้การปกครองของฝ่ายทหารและพวกที่ขึ้นชมลัทธิจักรวรรดินิยมฝ่ายขวา การที่ทหารและพวกฝ่ายขวาเข้ามามีบทบาทในทางการเมืองในช่วงนั้น ย่อมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงแก่ประเทศญี่ปุ่น เพราะนำมาซึ่งความหายนะของสงครามโลกครั้งต่อมา แต่กระนั้นก็ตามส่วนดีของทหารและพวกฝ่ายขวาก็มีอยู่ไม่น้อย กล่าวคือพวกดังกล่าวมีส่วนอย่างยิ่งในการผลักดันให้มีการพัฒนาอุตสาหกรรมครั้งใหญ่ในประเทศ ในระหว่างช่วงทศวรรษที่ 1930 นี้เองที่ประเทศญี่ปุ่นเริ่มมีอุตสาหกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้น และอุตสาหกรรมเหล่านี้ก่อให้เกิดการสร้างอุตสาหกรรมอื่นตามมา เช่น โรงงานผลิตกระแสไฟฟ้า และโรงงานผลิตอลูมิเนียม พอปีต่อมา คือปี 1932 ก็เริ่มมีการตั้งโรงงานผลิตรถยนต์ ปี 1933 ก็มีการผลิตเรือสินค้าขนาดใหญ่ โดยมีแรงจูงใจเบื้องหลังที่สำคัญคือเพื่อใช้ในกิจการของทหารได้ด้วย หลังจากนั้นรัฐบาลญี่ปุ่นที่เป็นฝ่ายขวาก็เริ่มออกกฎหมายจำนวนมากเพื่อสนับสนุนเกี่ยวกับอุตสาหกรรม เช่น ปี 1934 ออกกฎหมายอุตสาหกรรมน้ำมัน (Oil Industry Law) ปี 1936 ออกกฎหมายอุตสาหกรรมรถยนต์ (Automobile Industry Law) ในปี 1937 ออกกฎหมาย 2 ฉบับคือกฎหมายอุตสาหกรรมน้ำมันเทียม (Artificial Oil Industry Law) และกฎหมายอุตสาหกรรมเหล็ก (Steel Industry Law) เช่นเดียวกับปี 1938 มีกฎหมายออกใหม่ อีก 2 ฉบับที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรม คือ กฎหมายอุตสาหกรรมเครื่องมือเครื่องจักร (Machine Tools Industry Law) และกฎหมายอุตสาหกรรมประกอบเครื่องบิน (Aircraft Manufacturing Industry Law) จะเห็นได้ว่าช่วงระยะเวลาดังกล่าวเป็นการปรับตัวครั้งใหญ่ในภาคอุตสาหกรรมของประเทศญี่ปุ่น ซึ่งจากเดิมที่มุ่งเน้นหนักทางอุตสาหกรรมสิ่งทอมาสู่อุตสาหกรรมหนัก และเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานที่มุ่งสนับสนุนอุตสาหกรรมอื่นๆ ตามมา

ระหว่างปี 1937 ถึง 1945 เป็นช่วงที่ประเทศญี่ปุ่นอยู่ในภาวะสงคราม ช่วงนี้สภาวะเศรษฐกิจของญี่ปุ่นเริ่มตึงเครียดอีกครั้ง โดยเริ่มจากสงครามกับจีนในปี 1937 ซึ่งรัฐบาลได้ประกาศเข้าควบคุมสินค้าในประเทศและควบคุมการผลิตของอุตสาหกรรมต่างๆ เพื่อใช้ในการสงคราม การค้าแบบเสรีนิยมที่ดำเนินอยู่นั้นจึงต้องชะงักลง และทุกอย่างอยู่ภายใต้อำណัติของรัฐบาลทหารในระยะเวลาดังกล่าว จนกระทั่งหลังสงครามโลกในปี ค.ศ. 1945 รัฐบาลทหารของ

ญี่ปุ่นพ่ายแพ้แก่กลุ่มพันธมิตร ทำให้ประเทศญี่ปุ่นขณะนั้นต้องอยู่ภายใต้การดูแลของกองกำลังที่ยึดครอง (Occupation Force) ที่มีประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นหัวเรี่ยวหัวแรงที่สำคัญ ภายหลังจากสงครามใหม่ๆ ภาวะเศรษฐกิจของญี่ปุ่นขณะนั้นอยู่ในสภาพวุ่นวาย ประชาชนอยู่อย่างอดอยาก ขณะที่พวกนายทุนยังอยู่ดีกินดีเพราะมีการกักตุนอาหาร ปัญหาเฉพาะหน้าของสหรัฐอเมริกาขณะนั้นก็คือการฟื้นฟูสภาพเศรษฐกิจของญี่ปุ่นอย่างเร่งด่วน สิ่งแรกที่กองกำลังที่ยึดครองจัดการดำเนินการก็คือการยุบไซบัตสึ (Zaibatsu) ซึ่งเป็นสมาคมของพ่อค้าสำคัญในประเทศญี่ปุ่นทั้งสิ้น ทั้งนี้เนื่องจากสหรัฐอเมริกามีความเชื่อว่าสังคมญี่ปุ่นนั้นอยู่ภายใต้อำนาจทางเศรษฐกิจของนายทุนที่มีมาตั้งแต่สมัยศักดินา และนายทุนกลุ่มนี้ยังคงผูกขาดการค้ามาจนปัจจุบัน สภาพเศรษฐกิจจึงอยู่ภายใต้ นายทุนโบราณไม่กี่คนซึ่งเอาโรคเอาเปรียบประชาชน แต่เนื่องจากสภาพประเทศญี่ปุ่นมีความจำกัดทางทรัพยากรมาก ทางออกของรัฐบาลที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของนายทุนคือการแสวงหานโยบายเพื่อยึดครองประเทศข้างเคียงและจำเป็นต้องใช้ระบบทหารมาปกครองประเทศ การแก้ปัญหาที่คือการทำลายอิทธิพลของนายทุนขนาดใหญ่ก่อนเพราะพวกนี้จะเป็นฐานการเงินแก่รัฐบาลเผด็จการ

สิ่งที่กองกำลังที่ยึดครองทำต่อมาก็คือการทำลายระบบการผูกขาดสินค้าในสังคมญี่ปุ่น ดังนั้นในเดือนเมษายน ค.ศ.1947 จึงได้ออกกฎหมายที่เรียกว่ากฎหมายการผูกขาด (Monopoly Law) ออกมาประกาศใช้ โดยมีสาระสำคัญคือห้ามบริษัทร้านค้าสมาคมหรือรวมกลุ่มกัน ไม่ว่าจะเป็นการของคนที่ญี่ปุ่นด้วยกันเองหรือรวมกับกิจการของคนต่างชาติ ยิ่งกว่านั้นเพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีร้านค้าใดที่สามารถผูกขาดราคาสินค้าได้เนื่องจากตนเป็นผู้ผลิตรายใหญ่ รัฐบาลญี่ปุ่นที่อยู่ภายใต้การบัญชาของสหรัฐอเมริกาจึงได้ออกกฎหมายฉบับใหม่ที่เรียกว่ากฎหมายเพื่อการกำจัดการรวมอำนาจทางเศรษฐกิจมากเกินไป (Law of the Elimination of Excessive Concentration of Economic Power) ออกมาอีกฉบับในเดือนธันวาคมในปีเดียวกัน

แม้กองกำลังที่ยึดครองจะพยายามแก้ไขปัญหามากก็ตาม แต่ดูเหมือนว่าความพยายามดังกล่าวค่อนข้างเลือนลอยและสูญเปล่า ทั้งนี้เพราะสภาพของปัญหาที่ญี่ปุ่นประสบอยู่ขณะนั้นเต็มไปด้วยมรสุมนานัปการ กล่าวคือเริ่มตั้งแต่ปัญหาการว่างงานอันสืบเนื่องมาจากเพิ่งเสร็จสิ้นการทำสงคราม ประมาณว่าในขณะนั้นมีการปลดทหารออกจากประจำการถึงเจ็ดล้านสองแสนคน คนงานที่เคยทำงานในโรงงานผลิตอาวุธประมาณสี่ล้านคนก็ตกอยู่ในสภาพคนว่างงาน ยิ่งกว่านั้นคนญี่ปุ่นที่ไปพักพิงอยู่ในต่างประเทศก่อนหน้านี้ก็จะเกิดสงครามอีกประมาณหนึ่งล้านห้าแสนคนก็ต้องเดินทางกลับประเทศญี่ปุ่นหลังสงคราม ปัญหาการว่างงานจึงเป็นปัญหาหนักอกของผู้บริหารประเทศอย่างยิ่ง

ปัญหาต่อมาคือปัญหาภาวะเงินเฟ้อซึ่งก่อนหน้านี้ที่ญี่ปุ่นจะพ่ายแพ้สงครามนั้น รัฐบาลทหารขณะนั้นได้อนุมัติงบประมาณทางทหารจำนวนมากเพื่อใช้จ่ายในประเทศ เงินดังกล่าวได้หมุนเวียนในตลาดขณะนั้นจนทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้ออย่างรุนแรง และปัญหาที่สำคัญมากอีก

ปัญหาหนึ่งก็คือการขาดถ่านหินซึ่งถือว่าเป็นเชื้อเพลิงสำคัญในการดำรงชีวิต เนื่องจากในเวลานั้น แหล่งพลังงานสำคัญของประเทศญี่ปุ่นมีอยู่เพียงสองอย่างเท่านั้น คือพลังงานไฟฟ้ากำลังน้ำ (Hydroelectric) และถ่านหิน (Coal) การขาดถ่านหินขณะนั้นต้องอาศัยแรงงานเชลยสงครามชาวจีนและชาวเกาหลี ที่จับมาได้จากการทำสงครามกับประเทศจีนและเกาหลีก่อนที่จะเกิดสงครามโลกครั้งที่สอง เมื่อสงครามสงบลงพร้อมกับความพ่ายแพ้ของญี่ปุ่น เชลยศึกต่างชาติเหล่านั้นก็มีโอกาสได้กลับบ้านเกิดเมืองนอนของตนจึงไม่มีใครขาดถ่านหินต่อไป ผลก็คือโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ต้องหยุดการผลิตโดยปริยาย

แม้ว่าสถานะเศรษฐกิจของประเทศจะตกต่ำ ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจในช่วงปี ค.ศ. 1950 - 1965 มีการฟื้นตัวอีกครั้ง ทว่าโลกเริ่มมีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น ความต้องการสินค้ามีมากขึ้น และการค้าระหว่างประเทศมีความเจริญอย่างไม่เคยมีมาก่อน ญี่ปุ่นในยามนี้เริ่มตั้งดวงผลประโยชน์จากการค้าระหว่างประเทศโดยมุ่งผลิตสินค้าเพื่อการส่งออก ขณะเดียวกันก็มีการส่งสินค้าในรูปของวัตถุดิบเข้าประเทศ เพื่อทำการแปรรูปให้มีมูลค่าเพิ่ม (Value Added) และส่งไปขายต่างประเทศอีกทีหนึ่ง ประมาณว่าในขณะนั้นถ้าหากเปอร์เซ็นต์ของการนำสินค้าเข้าประเทศทั่วโลกมีมูลค่าการเพิ่มร้อยละ 5 แล้ว การเพิ่มการส่งออกของประเทศญี่ปุ่นจะมีการเพิ่มในสัดส่วนร้อยละ 10 หรือเป็นสองเท่าของการนำเข้าทั่วโลก ระยะเวลาจึงเป็นช่วงที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาเศรษฐกิจของญี่ปุ่น

ยุทธวิธีในการพัฒนาเศรษฐกิจในช่วงเวลาดังกล่าวก็คือ การมุ่งพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศเป็นการใหญ่ ในปี ค.ศ.1952 รัฐบาลได้ออกกฎหมายที่เรียกว่ากฎหมายเพื่อเร่งประสิทธิภาพการผลิตของบริษัท (Law for the Acceleration of Rationalization of Enterprises) ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวระบุว่ากิจการประเภทใดที่จะได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล อันได้แก่ เหล็ก เหล็กกล้า เหล็กแผ่น โรงกลั่นน้ำมัน โลหะ บัญเคมี โซเดียม และสีเพื่ออุตสาหกรรม ความช่วยเหลือของรัฐบาลในอุตสาหกรรมดังกล่าวก็โดยการให้ความช่วยเหลือในการยกระดับเทคโนโลยี มีเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อใช้ยกระดับอุตสาหกรรม รวมตลอดการส่งเสริมด้านการวิจัย และค้นคว้าในการผลิตสินค้าให้ทันสมัยยิ่งขึ้น อาจจะกล่าวได้ว่าผลจากกฎหมายดังกล่าวสามารถส่งผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของญี่ปุ่นเป็นอย่างมาก เริ่มจากการที่นักลงทุนในประเทศญี่ปุ่นขณะนั้นมีการนำเข้าเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยจากประเทศตะวันตก เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าในการส่งออก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงท้ายๆ ของทศวรรษที่ 1950 ญี่ปุ่นก้าวขึ้นมาอีกขั้นในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีซึ่งถือว่าเป็นการก้าวกระโดดที่สำคัญ ทั้งนี้เพราะอุตสาหกรรมปิโตรเคมีดังกล่าวได้ส่งผลให้เกิดอุตสาหกรรมอื่นๆ ตามมา นั่นคืออุตสาหกรรมสารประกอบต่างๆ และอุตสาหกรรมพลาสติก

จากอุตสาหกรรมพลาสติกนี้เองจึงนำมาสู่อุตสาหกรรมอื่นๆ อีกมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของผลิตภัณฑ์ไฟฟ้า เช่น เครื่องดูดฝุ่น เครื่องซักผ้า วิทยุ และโทรทัศน์ รวมถึง

เครื่องอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันอีกหลายประเภท โรงงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นบริษัท โดชิบ่า ซันโย ฮิตาชิ มิซูบิชิ และอื่นๆ ล้วนเกิดขึ้นในระหว่างนี้ทั้งสิ้น

ในส่วนของแรงงาน สภาพหลังสงครามใหม่ๆ ค่าจ้างแรงงานของคนงานจะถูกลงมาก เพราะแรงงานยังมีให้เลือกอย่างเหลือเฟือ ต่อมาเมื่อเศรษฐกิจดีขึ้นค่าแรงก็เริ่มสูงขึ้น ในระยะนี้เองที่ญี่ปุ่นเริ่มนำระบบการจ่ายค่าแรงตามอายุการทำงานมาคำนวณค่าตอบแทน กล่าวคือค่าตอบแทนจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับว่าพนักงานนั้นทำงานที่บริษัทดังกล่าว มิใช่วัดจากความรู้ความสามารถเหมือนอย่างกรณีของตะวันตก นอกจากนี้ในบริษัทขนาดใหญ่ยังมีสภาพแรงงานที่คอยเรียกร้องค่าแรงให้แก่พนักงานในขณะที่บริษัทเล็กๆ ไม่มี ผลก็คือค่าแรงของบริษัทขนาดใหญ่จึงมากขึ้นจนแตกต่างกับค่าแรงของบริษัทขนาดเล็กอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งพนักงานในบริษัทขนาดเล็กก็ต้องยอมรับค่าตอบแทนดังกล่าวโดยไม่เรียกร้องอะไร เพราะถ้าหากมีปฏิริยามากก็อาจจะตกงานได้

นอกจากค่าแรงจะแตกต่างกันตามขนาดของบริษัทแล้ว นายจ้างในขณะนั้นยังมีวิธีเอาเปรียบแรงงานในลักษณะอื่นๆ อีก เช่น แทนที่จะจ้างแรงงานมาอยู่ประจำโรงงานก็นิยมจ้างแบบชั่วคราวโดยทำสัญญาครั้งละสามถึงหกเดือนและต่อสัญญาเป็นคราวๆ ไป นอกจากนี้ถ้าเป็นสตรีหรือคนงานที่มาจากต่างจังหวัดเพื่อมาทำงานในเมืองใหญ่ก็จะถูกกดค่าแรงให้ต่ำลงไปอีก อย่างไรก็ตามหลังจากที่ญี่ปุ่นมุ่งการผลิตเพื่อส่งออกและเร่งการพัฒนาอุตสาหกรรมครั้งใหญ่ ทำให้ความต้องการแรงงานมีมากขึ้น มีการแข่งขันแย่งตัวแรงงานตามโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ โดยเฉพาะในช่วงปลายทศวรรษที่ 1950 ที่อุตสาหกรรมญี่ปุ่นเริ่มมีปัญหาขาดแคลนแรงงาน มีการชักชวนแรงงานภาคเกษตรกรรมให้เข้ามาทำงานในโรงงาน มีการจูงตัวแรงงานขณะที่ยังเรียนหนังสืออยู่ และวิธีอื่นๆ อีก แต่ก็ยังไม่ค่อยได้ผลอยู่ดี ระยะนี้เองที่ค่าแรงของบริษัทขนาดใหญ่ไม่ค่อยแตกต่างมากนักกับค่าแรงของบริษัทเล็ก เพราะทั้งคู่ต่างก็อยากจะรักษาพนักงานของตนเองไว้ บริษัทใหญ่ก็พยายามขึ้นค่าแรงให้แก่พนักงานใหม่ๆ เพื่อจูงใจให้เข้ามาทำงาน บริษัทเล็กเองก็อยู่ไม่ได้ถ้าไม่ขึ้นค่าแรงให้ใกล้เคียงกับบริษัทใหญ่เพราะเกรงว่าพนักงานของตนจะออกไปอยู่ที่อื่น

ในระหว่างทศวรรษที่ 1950 จนถึงในระยะต้นๆ ของทศวรรษที่ 1960 นั้น ประเทศญี่ปุ่นต้องการเงินต่างประเทศอย่างมากเพื่อใช้ซื้อเทคโนโลยีทันสมัยจากตะวันตก ทางออกก็คือการกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินต่างประเทศ รวมทั้งการออกพันธบัตรเงินกู้เพื่อให้ได้มาซึ่งเงินสกุลต่างประเทศ แต่พอในยามเศรษฐกิจรุ่งเรืองเหตุการณ์ก็กลับเปลี่ยนไป โดยเฉพาะในตอนต้นของคริสต์ทศวรรษที่ 1965 ประเทศญี่ปุ่นกลับอยู่ในฐานะที่ร่ำรวย สามารถชดเชยเงินกู้ทั้งหมด บริษัทของญี่ปุ่นหลายแห่งหันไปลงทุนในต่างประเทศ รัฐบาลญี่ปุ่นเปลี่ยนจากการเป็นลูกหนี้มาเป็นเจ้าหนี้ ในปี ค.ศ. 1968 อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยเฉลี่ยอยู่ในช่วงประมาณร้อยละ 10 ต่อปี เรื่อยมา ยกเว้นในปี 1965 เท่านั้นที่อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจน้อยกว่าอัตราโดยเฉลี่ยที่ระบุมาข้างต้น

การพัฒนาทางเศรษฐกิจในช่วงนี้ ไม่เพียงแต่ทำให้ประเทศญี่ปุ่นกลายเป็นมหาอำนาจทางเศรษฐกิจในโลกเท่านั้น แต่ยังได้เปลี่ยนวิถีการดำรงชีวิตของคนญี่ปุ่นอีกด้วย กล่าวคือเมื่อคนเหล่านี้มีรายได้สูงขึ้น ลักษณะการบริโภคก็เริ่มจะฟุ่มเฟือยมากกว่าเดิม ตัวอย่างเช่น ขนาดของบ้านพักก็ใหญ่ขึ้น จากเดิมระหว่างปี 1958 - 1973 พื้นที่ของบ้านต่อบุคคลเปลี่ยนจาก 8 ตารางเมตรมาเป็น 11 ตารางเมตรต่อคน และจำนวนห้องต่อบ้านหนึ่งหลังเพิ่มจาก 3.6 ห้องมาเป็น 4.15 ห้องต่อบ้านหนึ่งหลัง ครอบครัวจำนวนไม่น้อยที่เริ่มมีห้องนั่งเล่นที่ตกแต่งอย่างสวยงาม และยังมีเปียโนตั้งไว้ในห้องเพื่อการพักผ่อนอีกด้วย ระหว่างปี ค.ศ. 1960 ถึง 1970 เวลานอนและเวลาพักผ่อนของคนญี่ปุ่นทั้งหญิงและชายลดลงกว่าเก่า แต่เวลาที่ใช้สำหรับการกินอาหารและการทำงานบ้านกลับมีมากขึ้น เวลาที่ใช้ในสถานที่ทำงานก็ลดลงและเวลาสำหรับวันหยุดก็เพิ่มขึ้น และที่เห็นได้ชัดก็คือการให้เวลากับเรื่องการกีฬาที่สูงขึ้นจากเดิมปี ค.ศ. 1956 มีเพียงคนร้อยละ 24 ที่เล่นกีฬา แต่ปี 1973 เพิ่มเป็นร้อยละ 60 และเพิ่มเป็นร้อยละ 68 ในปี 1979

ในเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกก็เช่นกัน ตัวอย่างเรื่องรถยนต์ ในช่วงปลายปี 1969 ร้อยละ 18 ของครัวเรือนนอกการเกษตร และร้อยละ 15 ของครัวเรือนเกษตรกรรมมีรถยนต์ของตนเอง ครัวเรือนละคัน แต่ในปี 1973 สัดส่วนดังกล่าวเริ่มเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด กล่าวคือกลายเป็นว่าร้อยละ 35 ของครัวเรือนนอกเกษตร และร้อยละ 43 ของครัวเรือนเกษตรกรรมมีรถยนต์เป็นของตนเองครัวเรือนละคัน

แม้ว่าญี่ปุ่นจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจ แต่ในบางช่วงก็มีปัญหาให้ต้องรีบแก้ไข เช่น ในระหว่างปี 1969 ญี่ปุ่นมีปัญหาขาดดุลชำระเงิน ธนาคารแห่งชาติญี่ปุ่นจึงแก้ปัญหาโดยการควบคุมการปล่อยสินเชื่อให้น้อยลง ซึ่งมีผลทำให้การนำสินค้าเขาส่งออกน้อยลงขณะที่การส่งออกยังสูงขึ้น ญี่ปุ่นจึงเริ่มได้ดุลชำระเงินคืนขึ้น แต่เหตุการณ์ที่สำคัญกลับเกิดขึ้นในระหว่างเดือนกรกฎาคม 1971 เมื่อประธานาธิบดีนิกสันแห่งสหรัฐอเมริกาได้ประกาศขึ้นภาษีสินค้านำเข้า โดยมีเจตนาที่จะบีบให้ประเทศคู่ค้าที่สำคัญ อันหมายถึงประเทศในยุโรปและญี่ปุ่นปรับอัตราแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศใหม่ ผลที่ตามมาคือประเทศยุโรปตะวันตกได้ปรับอัตราแลกเปลี่ยนเสียใหม่โดยปล่อยให้ลอยตัวเป็นไปตามกลไกของตลาดมากขึ้น ญี่ปุ่นเองก็ไม่มีทางเลือก เพราะสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศนำเข้าสินค้าที่สำคัญที่สุดของญี่ปุ่นมาแต่ไหนแต่ไร ญี่ปุ่นจึงต้องมีการปรับอัตราแลกเปลี่ยนใหม่จากหนึ่งเหรียญสหรัฐอเมริกาเท่ากับ 360 เยนให้เหลือเท่ากับ 308 เยน ในลักษณะนี้จึงเท่ากับราคาสินค้าของญี่ปุ่นสูงขึ้น การที่เงินเยนถูกบีบให้มีความสูงชันทำให้นักธุรกิจภายในประเทศญี่ปุ่นเกิดความหวาดกลัวว่าสินค้าที่ตนผลิตได้ อาจจะขายไม่ออกในต่างประเทศ รัฐบาลญี่ปุ่นขณะนั้นจึงต้องแก้ปัญหาโดยการใช้จ่ายเงินในประเทศให้สูงขึ้น และปล่อยสินเชื่อมากขึ้นทั้งนี้โดยหวังว่าจะช่วยสร้างอุปสงค์ในประเทศให้มากพอในขณะนั้นเพื่อมิให้กิจการในประเทศต้องล้มละลาย แต่การที่รัฐบาลใช้จ่ายมากเกินไปนี้เอง ส่งผลให้ญี่ปุ่นเวลานั้นต้องเผชิญปัญหาภาวะเงินเฟ้อที่ติดตามมา

นอกจากนั้นการเกิดวิกฤติการณ์น้ำมันขึ้นทั่วโลก ทำให้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจของญี่ปุ่นเลวร้ายยิ่งขึ้น กล่าวคือสงครามตะวันออกกลางที่ยืดเยื้อมาหลายปีเริ่มสะท้อนความยุ่งยากอีกครั้งในปี ค.ศ. 1973 เมื่อประเทศตะวันออกกลางเริ่มใช้น้ำมันเป็นอาวุธเพื่อต่อสู้กับอิสราเอลโดยการขึ้นราคาน้ำมัน และหวังว่าประเทศที่ใช้น้ำมันทั้งหลายจะเดือดร้อนและช่วยอาหารับในการกดดันอิสราเอล ญี่ปุ่นเองขณะนั้นก็ยังแก้ปัญหาภาวะเงินเฟ้อไม่ตกก็ต้องมาเผชิญกับปัญหาใหม่ ทั้งนี้เพราะประมาณหนึ่งในสามของปริมาณน้ำมันที่ใช้ในประเทศญี่ปุ่นนั้นต้องสั่งโดยตรงจากตะวันออกกลาง ผลที่ตามมาคือราคาสินค้าในประเทศทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นสินค้าที่ต้องใช้น้ำมันหรือไม่ใช้ก็ตาม ต่างก็ฉวยโอกาสขึ้นราคาประชาชนพากันกักตุนสินค้าด้วยเกรงว่าสินค้าจะขาดตลาด โดยเฉพาะสินค้าประเภทอุปโภคบริโภคที่จำเป็นต่อชีวิตประจำวัน

ในระหว่างปี ค.ศ. 1973 ถึง 1975 เป็นช่วงที่เศรษฐกิจของญี่ปุ่นอยู่ในภาวะตกที่นั่งลำบากอีกครั้ง ผลผลิตทางอุตสาหกรรมลดลงประมาณร้อยละ 18 ของผลผลิตเดิม โรงงานส่วนใหญ่ขณะนั้นประสบปัญหาคือมีเครื่องมือเครื่องจักรแต่ไม่สามารถผลิตสินค้าได้เต็มที่ เพราะถ้าผลิตแล้วราคาสินค้าจะมีราคาแพงเนื่องจากราคาน้ำมันที่ขึ้นอยู่ตลอดเวลา สินค้าจึงขายลำบาก ขณะเดียวกันเครื่องจักรที่สั่งเข้ามาในตอนแรกก็ต้องใช้เงินลงทุน และยังคงจ่ายดอกเบี้ยเงินกู้ ตอนสั่งซื้อเครื่องจักรอีกด้วย ยิ่งกว่านั้นยังมีปัญหาเรื่องแรงงานที่รับเข้ามาทำงานแต่ไม่ค่อยมีงานให้ทำ จะไล่ออกก็ไม่ได้เพราะผิดธรรมเนียมการบริหารงานบุคคลที่เคยปฏิบัติกันมา ผลสุดท้ายจึงต้องทำทุกวิถีทางในการประหยัดรายจ่ายของหน่วยงาน เช่น ถ้ามีพนักงานคนใดลาออกจางานหรือเกษียณอายุ บริษัทก็จะไม่รับใครมาแทน พนักงานที่มีอยู่ก็จับโยกย้ายไปยังสาขาต่างๆ เพื่อจะได้มีงานทำ แต่ถางานใดขาดคนก็จะจ้างพนักงานชั่วคราวมาปฏิบัติงานนั้นๆ แต่กระนั้นก็มีหลายบริษัทที่ยังมีพนักงานเกินความจำเป็นอยู่ดี ทางออกขั้นสุดท้ายก็คือการเสนอให้มีการเกษียณอายุก่อนวัย (Early Retirement) โดยบริษัทจะให้เงินโบนัสเป็นกรณีพิเศษ ในสถานการณ์เช่นนี้ปรากฏว่าสภาพแรงงานต่างๆ ก็เข้าใจสภาพของนายจ้างและให้ความร่วมมืออย่างดี

ในส่วนของรัฐบาลเองนั้นก็ตระหนักดีว่าไม่ควรจะนำเงินมาใช้จ่ายมากนัก เพราะเกรงว่าจะเกิดภาวะเงินเฟ้อมากขึ้น ดังนั้นงบประมาณประจำปี 1975 และ 1976 จึงลดจำนวนเงินลง ขณะเดียวกันประชาชนก็เริ่มออมเงินกันมากขึ้นและใช้จ่ายเฉพาะสิ่งที่จำเป็นจริงๆ อย่างไรก็ตาม ในระยะปี 1975 และ 1976 นี้เองที่ภาวะการส่งออกของญี่ปุ่นเริ่มจะกระเตื้องอีกครั้ง โดยเฉพาะในสินค้าประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้า สินค้าอีกประเภทหนึ่งที่ได้รับพัฒนาและมีแนวโน้มในการส่งออกสูงมากรองจากเครื่องใช้ไฟฟ้าก็คือ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความปราณีตสูง (Precision Machinery) เช่น นาฬิกา กล้องถ่ายรูป และเครื่องมือทางการแพทย์ ซึ่งประเทศญี่ปุ่นสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็วและสามารถจำหน่ายได้ในราคาที่ถูกลงกว่าที่ผลิตในประเทศทางตะวันตก ลักษณะการผลิตเพื่อส่งออกแบบนี้ ทำให้โครงสร้างอุตสาหกรรมในประเทศญี่ปุ่นขณะนั้นเริ่มเปลี่ยนแปลงแผนในการผลิตใหม่ ทั้งนี้เพราะอุตสาหกรรมทอผ้า เหล็ก และเคมีเริ่มจะลดความ

สำคัญลงเนื่องจากการแข่งขันจากต่างประเทศมาก และประเทศอื่นสามารถผลิตได้ในราคาที่ถูกลงกว่าเนื่องจากค่าแรงงานในประเทศเหล่านั้นถูกกว่าแรงงานในญี่ปุ่นมาก

ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1970 สินค้าตัวใหม่ที่ทำให้ญี่ปุ่นออกมาสู่ตลาดโลกก็คือ การผลิตชิ้นส่วนไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (Microelectronics) ซึ่งเป็นชิ้นส่วนสำคัญในการผลิตเครื่องเล่นวีดีโอ ในเวลานั้นประมาณร้อยละ 80 ของเครื่องเล่นวีดีโอที่ผลิตได้ในญี่ปุ่นเป็นการผลิตเพื่อการส่งออกเท่านั้น ในช่วงเวลาดังกล่าวนี้เองที่บริษัทขนาดใหญ่เริ่มให้ความสำคัญอย่างมากกับการวิจัยและการพัฒนา (Research and Development) เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ที่บริษัทผลิตอยู่ อันสืบเนื่องจากการให้ความสำคัญกับการวิจัยและการพัฒนานี้เอง ญี่ปุ่นได้เริ่มหันมาใช้เครื่องกลอิเล็กทรอนิกส์ (Mechatronics) ซึ่งหมายถึงว่าการผลิตต่อไปนี้จะใช้คอมพิวเตอร์มาช่วยในการผลิต อาจจะกล่าวได้ว่าในตอนช่วงท้ายๆ ของทศวรรษที่ 1970 นี้เองเริ่มเป็นปีทองของญี่ปุ่นอีกครั้ง ปัจจัยหลักที่ทำให้ญี่ปุ่นรุ่งเรืองอีกครั้งก็คือการค้นพบเทคโนโลยีใหม่ แม้ว่าความสำเร็จส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของอุตสาหกรรม แต่ความจริงแล้วในขณะนั้นญี่ปุ่นก็ได้พัฒนาทางด้านอื่นๆ อีกไม่น้อย เช่น เรื่องของยาโรค การเกษตร และอื่นๆ แต่สิ่งที่ค้นพบเหล่านี้ยังไม่แพร่หลายเท่าสินค้าอุตสาหกรรมเท่านั้น

สภาพเศรษฐกิจภายในประเทศญี่ปุ่นเริ่มเปลี่ยนแปลงอีกครั้งก็ในระบะนี้เอง กล่าวคือคนญี่ปุ่นเริ่มมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เพราะการส่งออกประสบความสำเร็จอย่างสูง พนักงานเริ่มมีงานทำ เงินเริ่มแพร่สะพัด สินค้าภายในประเทศก็ได้รับการตอบสนองจากประชาชน สภาพความเป็นอยู่ระหว่างคนในเมืองกับคนชนบทเริ่มใกล้เคียงกัน อุตสาหกรรมประเภทธุรกิจบริการเริ่มแพร่หลาย ในช่วงตอนต้นของทศวรรษที่ 1980 นี้เองที่ธุรกิจแบบใหม่ๆ เริ่มเกิดขึ้นอย่างมากมายในเมืองต่างๆ โดยเป็นธุรกิจที่คอยให้บริการแก่ลูกค้าในลักษณะต่างๆ เช่น ธุรกิจในเชิงสหนาการ ได้แก่ สถานที่ออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพ สนามกอล์ฟ ศูนย์วัฒนธรรม ธุรกิจการพนันที่เรียกว่า "ปาจิงโกะ" และธุรกิจในทางวิชาการ เช่น โรงเรียนกวดวิชา และบริษัทรับจ้างที่ปรึกษาในการวิจัยและการวางระบบงานที่สัมพันธ์กับคอมพิวเตอร์ ซึ่งได้รับความนิยมจากบริษัทต่างๆ เพราะสามารถจ้างบริษัทที่ปรึกษาเหล่านี้ได้เป็นครั้งๆ โดยทำสัญญาเป็นครั้งๆ ไป

ในตอนปลายทศวรรษที่ 1970 อีกเช่นกันที่ญี่ปุ่นทำการปฏิรูประบบการเงินของประเทศเสียใหม่ กล่าวคือในเดือนธันวาคม 1979 รัฐบาลญี่ปุ่นได้ยกเลิกการควบคุมการแลกเปลี่ยนเงินตราระหว่างประเทศ บริษัทญี่ปุ่นสามารถระดมทุนทั้งในและต่างประเทศโดยอิสระมากขึ้น สถาบันการเงินต่างๆ เกิดความคล่องตัวในการปล่อยเงินและการหาเงินด้วยเช่นกัน ผลที่ตามมาคือนักธุรกิจของญี่ปุ่นเริ่มขยายการลงทุนในต่างประเทศมากขึ้น เพราะสามารถหาแหล่งทุนมาสนับสนุนกิจการตน และเห็นว่าถ้ามีการขยายฐานการผลิตไปอยู่ต่างประเทศจะได้เปรียบทั้งทางด้านแรงงานที่มีราคาถูก ทรัพยากรที่ยังไม่ได้นำออกมาใช้ก็มีมาก มีโอกาสใช้เงินทุนของประเทศที่เข้าไปประกอบกิจการ และบางครั้งยังได้สิทธิพิเศษในเรื่องภาษีนำเข้าประเทศสหรัฐอเมริกา เนื่องจาก

ประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่ส่งสินค้าเข้าจากญี่ปุ่นรายใหญ่ที่สุดในขณะนั้น นอกจากนี้ยังมีนักธุรกิจชาวญี่ปุ่นจำนวนไม่น้อยที่ไปลงทุนในสหรัฐอเมริกา ด้วยเหตุที่ว่าอัตราดอกเบี้ยของญี่ปุ่นถูกกว่าอัตราดอกเบี้ยในสหรัฐอเมริกาประมาณร้อยละ 3 - 4

ในทศวรรษที่ 1980 การพัฒนาเศรษฐกิจของญี่ปุ่นนอกจากจะตั้งอยู่บนอุตสาหกรรมส่งออกที่ทันสมัยแล้ว ฐานะทางการเงินของญี่ปุ่นก็เข้ามามีบทบาทมากขึ้นเนื่องจากรัฐบาลญี่ปุ่นต้องการปล่อยให้ระบบการเงินมีอิสระและความคล่องตัวมากขึ้น กฎระเบียบทางการเงินต่างๆ ถูกยกเลิกโดยปล่อยให้กลไกของตลาดเป็นผู้กำหนดค่าของเงินเอง ผลของการปล่อยให้ระบบการเงินอิสระนี้เองค่าเงินเยนของญี่ปุ่นจึงแข็งตัวอย่างมาก กล่าวคือในปี 1985 อัตราแลกเปลี่ยนอยู่ที่ 240 เยนต่อหนึ่งเหรียญสหรัฐ ปีถัดมากลายเป็น 150 เยนต่อหนึ่งเหรียญสหรัฐ และในตอนปลายทศวรรษที่ 1980 นี้เองค่าของเงินเยนแข็งตัวอย่างมากกลายเป็น 120 เยนต่อหนึ่งเหรียญสหรัฐ

ผลจากค่าเงินเยนที่แข็งตัวอย่างมากประกอบกับค่าแรงงานในญี่ปุ่นก็แพง โรงงานต่างๆ ในญี่ปุ่นจึงมีนโยบายที่จะเปลี่ยนฐานการประกอบการไปยังต่างประเทศมากขึ้น สินค้าที่เร่งขยายฐานการผลิตได้แก่อุตสาหกรรมรถยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ ประมาณว่ามูลค่าการลงทุนในต่างประเทศของบริษัทญี่ปุ่นในปี 1980 มีรวมกันประมาณ 10.9 พันล้านเหรียญสหรัฐ ในปี 1985 มูลค่าดังกล่าวเพิ่มเป็น 130 พันล้านเหรียญสหรัฐ และในตอนท้ายของทศวรรษดังกล่าวคือปี 1990 มูลค่าการลงทุนดังกล่าวรวมทั้งสิ้นเป็น 328 พันล้านเหรียญสหรัฐ

ถ้าจะสรุปให้เห็นภาพกว้างๆ ของระบบเศรษฐกิจของญี่ปุ่นในตอนปลายทศวรรษที่ 1980 และตอนต้นทศวรรษที่ 1990 แล้ว พบว่าเศรษฐกิจขณะนั้นมีลักษณะสองที่สำคัญประการคือ ประการแรกมีระบบการเงินที่มีอิสระมาก การระดมทุนจากตลาดหลักทรัพย์เป็นไปอย่างกว้างขวาง และประการที่สองคือการเน้นการผลิตสินค้าในต่างประเทศ เมื่อระบบการเงินขณะนั้นมีความคล่องตัวสูง ราคาหุ้นก็สูงตามไปด้วยโดยมีราคาที่ดินที่พุ่งทะยานขึ้นอย่างรวดเร็วควบคู่กันไป ในสถานการณ์เช่นนี้ดูเหมือนว่าสภาพเศรษฐกิจของญี่ปุ่นกำลังพัฒนาอย่างรวดเร็ว แต่ความจริงเป็นเช่นนั้นไม่เพราะการพัฒนาดังกล่าวเป็นเหมือนฟองสบู่ (Bubble Economy) อันสืบเนื่องจากการปั่นหุ้นและการเก็งกำไรที่ดิน ราคาที่ดินขึ้นสูงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะในเมืองใหญ่ รัฐบาลญี่ปุ่นขณะนั้นมองเห็นว่าถ้าปล่อยให้เศรษฐกิจแบบฟองสบู่ดำเนินต่อไปอาจจะเกิดผลเสียหายมากขึ้น ธนาคารชาติจึงเริ่มมีการเข้มงวดกับการปล่อยเงินกู้อีกครั้งในปี 1989 และในปี 1990 ก็เข้าควบคุมการกู้เงินเพื่อซื้อที่ดินเพื่อมิให้มีการเก็งกำไรในที่ดินขณะนั้น ผลตามมาก็คือราคาที่ดินเริ่มลดลงในช่วงดังกล่าว ราคาหุ้นก็ลดตามลงมา การใช้จ่ายเงินก็ลดลง สินค้าเริ่มขายไม่ออกและสภาพเศรษฐกิจเริ่มถดถอยอีกครั้งและครั้งนี้กินเวลาประมาณ 3 ปี คือระหว่างปี 1991 - 1993 โดยระยะเวลาดังกล่าวสถาบันการเงินที่เคยปล่อยเงินกู้อย่างง่ายดาย ต่างก็ประสบภาวะเดือดร้อนเนื่องจากเงินที่ไหลไปนั้นสูญหายไปโดยไม่กลับคืนเนื่องจากลูกหนี้ทั้งหลายอยู่ในสภาพล้มละลายไปตามๆ กัน

2. โครงสร้างเศรษฐกิจและสถานการณ์แรงงานของญี่ปุ่น ✓

จากการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมในระหว่างตอนปลายทศวรรษที่ 1980 จนถึงตอนต้นทศวรรษที่ 1990 ทำให้รูปแบบของสินค้าที่ผลิตมิใช่อุตสาหกรรมพื้นฐานๆ อีกต่อไป แต่เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับสูง เช่น พวกอีเล็คทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ โดยปรับเทคโนโลยีดังกล่าวเข้ากับอุตสาหกรรมประเภทอื่น เช่น รถยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องจักรในโรงงาน เครื่องใช้ในสำนักงาน และอื่นๆ ซึ่งต้องนำเอาวิทยาการสมัยใหม่ทางด้านคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ร่วมด้วยทั้งสิ้น สภาพดังกล่าวมีชื่อเรียกใหม่ว่าโครงสร้างอุตสาหกรรมเต็มขั้น (Full-set Industrial Structure) หมายถึงประเทศนั้นมีอุตสาหกรรมทุกประเภทอยู่ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐาน เช่น เหล็กกล้า เคมี ไฟฟ้าพลาสติก อุตสาหกรรมสิ่งทอ และยังมีอุตสาหกรรมขั้นสูงที่พัฒนาจากอุตสาหกรรมพื้นฐาน เช่น เครื่องจักร รถยนต์ วิทยุ โทรทัศน์ เครื่องใช้ไฟฟ้า โทรคมนาคม คอมพิวเตอร์ และอื่นๆ อีก ซึ่งอุตสาหกรรมที่กล่าวมาทั้งหมดต้องอาศัยเทคโนโลยีระดับสูงในการผลิตด้วย (Mitsubishi, 1994 :35)

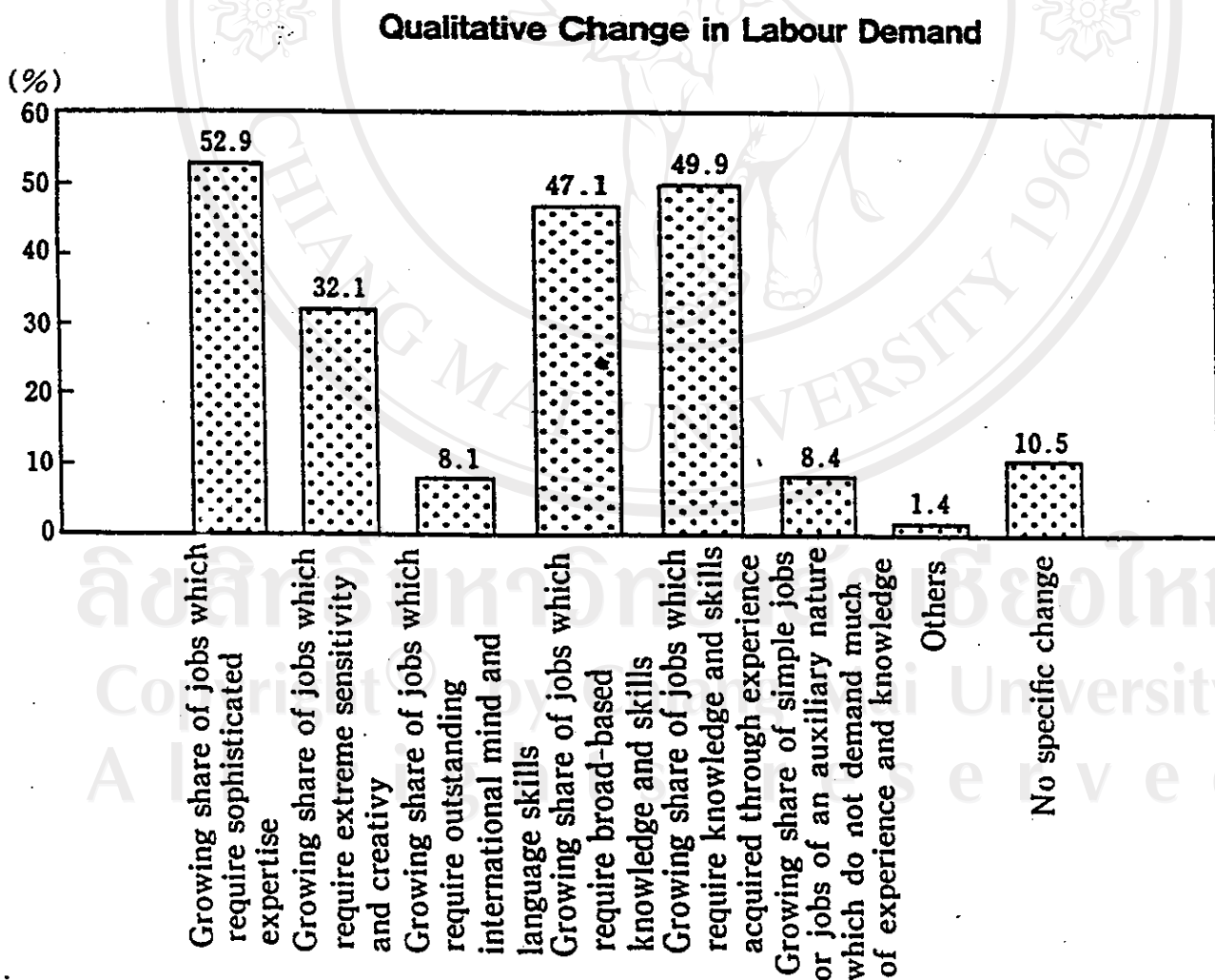
นอกจากจะเป็นอุตสาหกรรมเต็มขั้นแล้ว สภาพเศรษฐกิจของญี่ปุ่นยังต้องอาศัยและพึ่งพาต่างประเทศหลายรูปแบบ คือ อาศัยสินค้าออกเป็นแหล่งสำคัญของรายได้ของประเทศ อาศัยเงินทุนต่างประเทศในการประกอบธุรกิจในรูปแบบของการซื้อขายหุ้น และอาศัยต่างประเทศเป็นฐานการผลิตที่สำคัญ โดยเฉพาะในตอนปลายทศวรรษที่ 1980 ญี่ปุ่นเริ่มลงทุนที่ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ไม่ว่าจะเป็นประเทศจีน และประเทศในกลุ่มอาเซียน ด้วยเหตุผลที่ว่าประเทศเหล่านี้เป็นตลาดที่สำคัญของญี่ปุ่น นอกจากนั้นก็มีค่าแรงที่ถูกมากเมื่อเปรียบเทียบกับค่าแรงงานในประเทศญี่ปุ่น ดังนั้นสินค้าจึงมีต้นทุนที่ถูกและสามารถส่งไปขายยังประเทศอื่นได้อีก

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อสภาพแรงงานญี่ปุ่นก็คือ การที่โรงงานต่างๆ เน้นการใช้เทคโนโลยีระดับสูงส่งผลให้สภาพตลาดแรงงานเปลี่ยนไป ในอดีตการผลิตในโรงงานยังมีได้เน้นเทคโนโลยีระดับสูง แรงงานที่ใช่เป็นแค่พวกช่างชำนาญงานที่มีฝีมือ (Skilled Labor) แต่ในขณะนี้โรงงานขนาดใหญ่มีได้เน้นแต่เพียงเทคโนโลยีระดับสูงเท่านั้น ยังมุ่งเรื่องการวิจัยและการพัฒนา (Research and Development) กล่าวคือมุ่งการวิจัยว่าจะปรับปรุงคุณภาพสินค้าอย่างไร จะมีการผลิตสินค้าตัวใหม่ออกสู่ท้องตลาดในลักษณะใด รวมถึงจะพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตให้ทันสมัยได้อย่างไร ญี่ปุ่นยุคปัจจุบันจึงไม่ได้เป็นเพียงผู้ผลิตสินค้านำเข้าของโลก แต่เป็นผู้นำมาซึ่งวิทยาการสมัยใหม่อีกด้วย โดยทำหน้าที่ค้นคว้าวิจัยและขายสิทธิทางปัญญาแก่ผู้สนใจ หลังจากขายสิทธิทางปัญญาแล้วยังร่วมลงทุนในการผลิตสินค้าดังกล่าวร่วมกับบริษัทในต่างประเทศอีกด้วย จะเห็นได้ว่ารูปแบบของธุรกิจของบริษัทขนาดใหญ่ของญี่ปุ่นเปลี่ยนไปมาก การเปลี่ยนเช่นนี้ย่อมมีผลต่อความต้องการแรงงานในประเทศ กล่าวคือในอดีตทุกโรงงานต้องการแค่ช่างชำนาญงาน แต่ปัจจุบันความชำนาญงานอย่างเดียวไม่พอแล้ว แต่แรงงานที่ต้องการขณะนี้จะเรียกว่า "ช่างที่มีความเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้ง (Sophisticated Expertise) มีประสบการณ์ (Experience) และมีฐาน

ความรู้ที่กว้างขวาง (Broad-based Knowledge)" และยังคงต้องมีสิ่งที่เรียกว่า "ความอ่อนไหวในการรับรู้ที่ดีเยี่ยม (Excellent Sensitivity) และมีพลังแห่งความคิดริเริ่ม (Creative Power)" เพื่อใช้ประโยชน์ในเรื่องของการวิจัยและพัฒนา (The Japan Institute of Labor, 1994 : 34)

จากการสำรวจสภาพแรงงานและอุตสาหกรรมของญี่ปุ่นในปี 1992 พบว่าประเภทของงานที่ต้องอาศัย "ความเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้ง (Sophisticated Expertise) เพิ่มขึ้นร้อยละ 52.9 งานที่ต้องอาศัยความรู้และมีมืออันเกิดจากประสบการณ์ (Knowledge and Skills acquired through Experience) เพิ่มขึ้นร้อยละ 49.9 งานที่ต้องอาศัยฐานความรู้และความชำนาญอย่างกว้างขวาง (Broad-based Knowledge and Skills) มีเพิ่มขึ้นร้อยละ 47.1 และงานที่ต้องอาศัยความอ่อนไหวในการรับรู้และมีความริเริ่มอย่างมาก (Extreme Sensitivity and Creativity) มีเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 32.1 ส่วนงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถประเภทอื่นๆ นั้น มีอัตราการเพิ่มเพียงเล็กน้อย (ขอให้ดูรายละเอียดจากแผนภูมิประกอบ)

แผนภูมิที่ 1 การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพในอุปสงค์แรงงาน



Source : Ministry of Labour, *Survey on Industry and Labour Conditions* (1992)

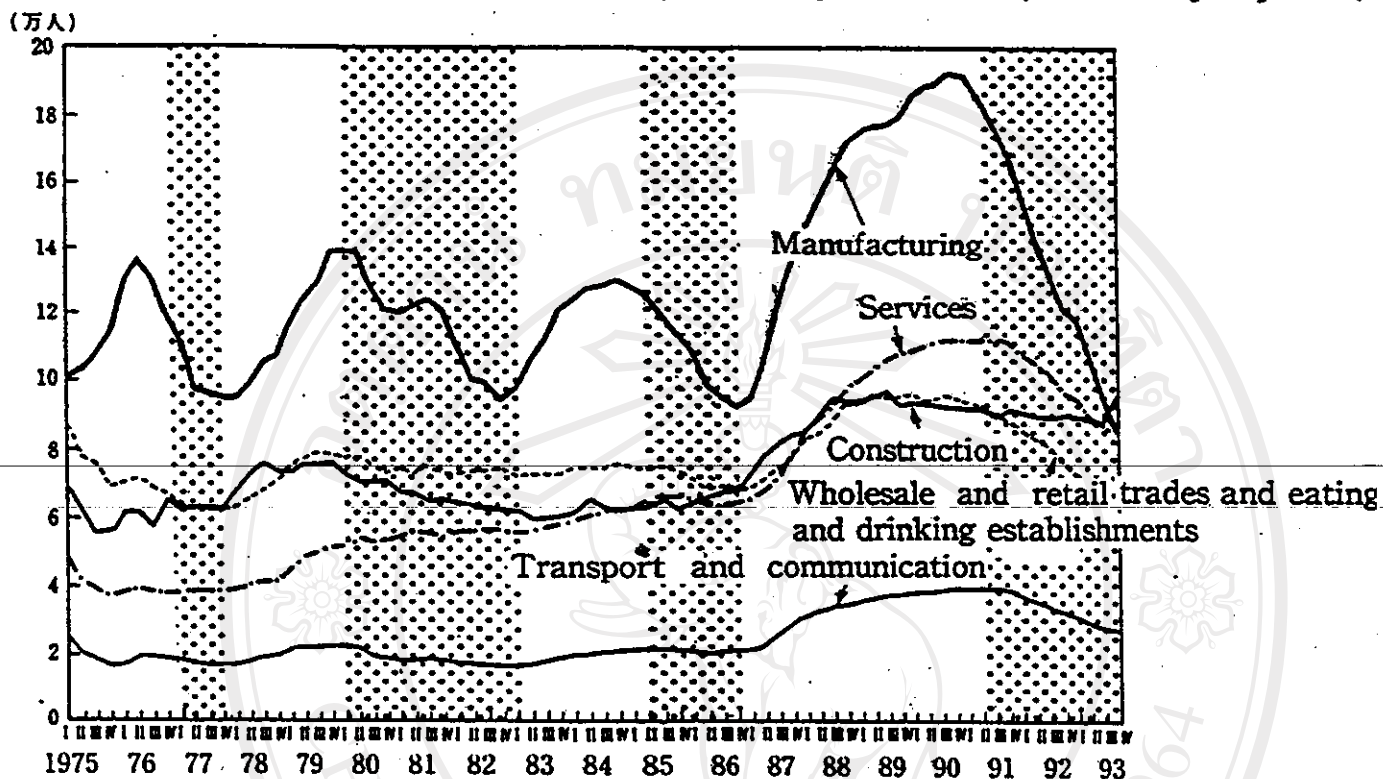
นอกจากคุณสมบัติของแรงงานที่เปลี่ยนแปลงแล้ว ภาวะเศรษฐกิจญี่ปุ่นที่เปลี่ยนไปยังมีผลกระทบต่อปริมาณของแรงงานที่ต้องการในแต่ละปีอีกด้วย กล่าวคือโดยภาพรวมแต่ละปีแล้วตำแหน่งงานที่เปิดรับในปี 1992 ลดลงจากปีก่อนในอัตราร้อยละ 12.7 แต่ในปี 1993 จำนวนงานที่เปิดรับพนักงานใหม่กลับลดลงจากปีก่อนในอัตราร้อยละ 14.6 ดังนั้นในทศวรรษที่ 1990 มีแนวโน้มว่าความต้องการแรงงานจะลดลงไปเรื่อยๆ

อย่างไรก็ตามการสรุปภาพรวมอาจจะทำให้เกิดความเข้าใจผิดว่า กิจการทุกประเภทของญี่ปุ่นกำลังลดกำลังคนอยู่ แต่ความจริงกิจการที่ลดกำลังคนเป็นธุรกิจโรงงาน (Manufacturing) ธุรกิจค้าส่งและค้าปลีก (Wholesale and Retail Trade) อาหารและเครื่องดื่ม (Eating and Drinking Establishments) งานบริการ (services) และการคมนาคมและการสื่อสาร (Transportation and Communication) ส่วนกิจการที่มีแนวโน้มที่จะรับพนักงานมากขึ้นในปี 1993 คือกิจการการก่อสร้าง (Construction) จากแผนภูมิที่แสดงจำนวนงานที่เปิดรับใหม่ (New Job Openings) ซึ่งเป็นสถิติย้อนหลังจากปี 1975 พบว่ากิจการที่เกี่ยวกับโรงงานมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นลงมาก ขณะที่กิจการเกี่ยวกับการคมนาคมและการสื่อสารมีการเพิ่มตำแหน่งงานใหม่ค่อนข้างคงที่ กล่าวคือเพิ่มประมาณร้อยละ 2 ต่อปี กิจการการก่อสร้าง และธุรกิจค้าส่งและค้าปลีกมีการเพิ่มพนักงานต่อปีในอัตราที่ใกล้เคียงกัน คือประมาณร้อยละ 9 ต่อปี อาจกล่าวได้ว่ากิจการทุกประเภทในญี่ปุ่นมีการเปิดรับอัตราใหม่ทุกปี แต่อัตราการรับใหม่จะไม่เท่ากันและมีแนวโน้มจะลดลง โดยเฉพาะในกิจการธุรกิจโรงงานด้วยแล้วอัตราการรับพนักงานใหม่ลดลงอย่างมากจากปี 1990 เป็นต้นมา

นโยบายที่บริษัทขนาดใหญ่ย้ายฐานการผลิตไปต่างประเทศนั้น ส่งผลต่อภาวะการจ้างงาน อย่างเห็นได้ชัดในช่วงเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 1987 เมื่ออัตราการว่างงานในประเทศสูงถึงร้อยละ 3.0 หลังจากนั้นอัตราการว่างงานก็ยังคงรักษาระดับใกล้เคียงกันมาเรื่อย จนกระทั่งในช่วงหลังของปี 1989 ที่อัตราการว่างงานเริ่มลดลงเหลือประมาณร้อยละ 2.1 - 2.2 แต่พอต้นปี 1993 อัตราการว่างงานกลับพุ่งสูงขึ้นอีก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มหนุ่มสาวที่มีอายุระหว่าง 15 - 34 มีแนวโน้มการว่างงานมากกว่ากลุ่มอายุอื่น ซึ่งกลุ่มอายุดังกล่าวมักจะเป็นกลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมขึ้นไป จะเห็นได้ว่านับจากปี 1993 มาจำนวนการรับสมัครงานสำหรับแรงงานที่มีการศึกษาลดลงอย่างมาก ผู้ที่จบวิทยาลัยหรือผู้ที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มหางานยากกว่าผู้ที่มีการศึกษต่ำ ยิ่งสตรีที่มีการศึกษาสูงยิ่งหางานลำบากมาก ดังนั้นสัดส่วนของผู้มีการศึกษาแต่ไม่มีงานทำเริ่มมากขึ้นทุกที ลักษณะการว่างงานเช่นนี้สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานต่างๆ ไม่ได้ขยายงานในสำนักงานหรืองานธุรการ ทั้งนี้เพราะแรงงานที่มีการศึกษามีแนวโน้มจะทำงานในสำนักงานหรืองานธุรการ (White-collar Clerical Jobs) มากกว่าจะไปทำงานที่ใช่แรงงานในโรงงาน (ขอให้ดูรายละเอียดจากแผนภูมิประกอบ)

แผนภูมิที่ 2 แนวโน้มของจำนวนงานที่เกิดขึ้นใหม่ในภาคอุตสาหกรรม

rends in No. of New Job Openings by Industry (Monthly mean value, seasonally adjusted)



Source : Ministry of Labour, *Statistics on Employment Service*

จากโครงสร้างทางเศรษฐกิจแบบใหม่ที่ธุรกิจขนาดใหญ่มุ่งทางการวิจัยและการพัฒนา (Research and Development) เป็นสำคัญ และมีการย้ายฐานการผลิตไปยังต่างประเทศ ผลก็คือ บริษัทขนาดใหญ่จำเป็นต้องมีการปรับระบบการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์แบบใหม่ หลักธรรมชาติของการปรับโครงสร้างองค์กรทุกแห่งในโลกคือถ้าหากจะต้องมีการลดกำลังคนในหน่วยงานแล้ว พนักงานที่ทำงานเสริม (Staff) หมายถึงเจ้าหน้าที่งานบริหาร เจ้าหน้าที่ธุรการ เสมียน พนักงานพิมพ์ดีด พนักงานต้อนรับ หรือพูดโดยรวมคือพวกที่ทำงานในสำนักงานจะต้องถูกลดกำลังก่อนฝ่ายอื่น บริษัทขนาดใหญ่จำนวนมากจึงลดกำลังพนักงานในสำนักงานลง ในขณะที่บริษัทขนาดเล็กกำลังพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า (Take Off) จึงจำเป็นต้องขยายงานด้านต่างๆ ออกไป บริษัทขนาดเล็กกลับมีปัญหาขาดแคลนพนักงาน เพราะตั้งแต่ปี 1986 ซึ่งเป็นปีที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างมากนั้น บริษัทขนาดใหญ่ได้ดึงพนักงานจากบริษัทเล็กไปจนเกือบหมด ซึ่งคนญี่ปุ่นต่างก็หวังจะทำงานกับบริษัทขนาดใหญ่ เนื่องจากระบบการบริหารงานบุคคล

ของญี่ปุ่นที่ใช้วิธีการจ้างตลอดชีพ (Life - long Employment) และยังมีวัฒนธรรมของคนญี่ปุ่นที่เน้นความภักดี เมื่อทำงานที่ใดแล้วก็จะซื่อสัตย์ต่อหน่วยงานโดยไม่เปลี่ยนสถานที่ทำงานอีก ผลก็คือแรงงานส่วนใหญ่จึงมุ่งแต่จะสมัครงานในบริษัทขนาดใหญ่และละเลยหน่วยงานขนาดเล็ก

เนื่องจากหน่วยงานหรือบริษัทขนาดเล็กมักจะเน้นแรงงานด้านการผลิตมากกว่างานด้านการบริหารหรือธุรการ ดังนั้นแรงงานที่มีการศึกษาสูงก็ไม่อาจจะเข้าไปสอดแทรกในธุรกิจขนาดเล็กนี้ได้มากนัก ครั้นจะไปทำงานในบริษัทธุรกิจขนาดใหญ่ก็ทำไม่ได้ เพราะบริษัทเหล่านี้มีแต่จะลดงานธุรการให้น้อยลง ผลตามมาก็คือคนที่มีการศึกษากลายเป็นพวกที่มีแนวโน้มจะว่างงานมากกว่ากลุ่มอื่น

ขณะเดียวกันในหน่วยงานขนาดเล็กที่เน้นในเรื่องการผลิตเป็นหลักนั้น กิจการเหล่านี้ยังอยู่ในระหว่างหัวเลี้ยวหัวต่อและเงินทุนมีไม่มากนัก ผลที่เกิดขึ้นคือการผลิตต่างๆ ยังใช้แรงงานคนมากกว่าการใช้เครื่องจักรเทคโนโลยีขั้นสูง งานดังกล่าวมีลักษณะที่เรียกว่า 3K อันหมายถึง

K แรก คือ Kitsui หมายถึงความยากลำบาก

K สอง คือ Kitanai หมายถึงความสกปรก

K สาม คือ Kiken หมายถึงอันตราย

ลักษณะงาน 3K ที่พบมากในญี่ปุ่นได้แก่ประเภทงานหล่อเหล็ก (Casting) งานตีเหล็ก (Forging) และงานชุบโลหะ (Plating) รวมงานก่อสร้าง และงานอื่นๆ ในโรงงาน และงานประเภท 3K นี้เองที่จะมีความสัมพันธ์อย่างมากกับแรงงานไทยที่ไปอยู่ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งจะได้กล่าวถึงภายหลัง อย่างไรก็ตามจากกล่าวสรุปในตอนนี้ได้ว่า เมื่อพลเมืองของญี่ปุ่นเริ่มมีการศึกษาสูงขึ้นก็จะหลีกเลี่ยงที่จะทำงาน 3K และเราจะพบลักษณะงาน 3K ในธุรกิจหรือโรงงานขนาดเล็กเป็นหลัก ผลที่ตามมาคือธุรกิจหรือโรงงานขนาดเล็กเหล่านี้ต้องประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก พนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันก็มีอายุประมาณ 40 ถึง 50 ปีทั้งสิ้นเนื่องจากคนญี่ปุ่นรุ่นใหม่ที่มีการศึกษาไม่وارهดับใดก็จะหลีกเลี่ยงงานดังกล่าว บริษัทต่างๆ ขณะนี้ได้แต่รอว่าเมื่อพนักงานรุ่นนี้เกษียณอายุไปแล้ว ก็คงต้องปิดกิจการตามพนักงานไป (Mitsuhiro, 1994 : 22)

อย่างไรก็ตามยังมีบริษัทขนาดเล็กจำนวนมากแก้ปัญหาโดยการจ้างแรงงานจากแหล่งอื่น แหล่งแรกที่จะพอหาได้คือคนญี่ปุ่นที่มีอายุและหางานทำไม่ได้ แหล่งที่สองก็คือแรงงานต่างชาติที่เข้ามาหางานทำในญี่ปุ่น แต่แหล่งกำลังคนทั้งสองแห่งนี้บางครั้งก็มีความขัดแย้งกัน กล่าวคือคนญี่ปุ่นที่มีอายุปัจจุบันมีความไม่พอใจอย่างมากกับการเข้ามาของแรงงานต่างชาติ ขณะที่คนญี่ปุ่นรุ่นใหม่ไม่ค่อยเดือดร้อน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าคนญี่ปุ่นรุ่นใหม่ไม่ได้สนใจงาน 3K แต่คนญี่ปุ่นที่มีอายุมีแนวโน้มที่จะยินดีทำงานหนัก การเข้ามาของแรงงานต่างชาติจึงเท่ากับไปแย่งโอกาสการทำงานของคนญี่ปุ่นที่มีอายุ ทั้งนี้เพราะค่าแรงงานที่ถูกกว่า ร่างกายที่แข็งแรงกว่า และที่สำคัญนายจ้างญี่ปุ่นไม่ต้องจ่ายสวัสดิการเหมือนกับการจ้างแรงงานญี่ปุ่น ดังนั้นแรงงานต่างชาติในญี่ปุ่นจึงมีบทบาทอย่างมากต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของญี่ปุ่นในปัจจุบัน

8. การเข้าประเทศญี่ปุ่นของคนต่างชาติ

จากการที่ญี่ปุ่นกลายเป็นเมืองอุตสาหกรรมและเป็นศูนย์กลางธุรกิจชั้นนำของโลกแห่งหนึ่ง ทำให้การเคลื่อนย้ายของประชากรที่เดินทางเข้าและเดินทางออกจากประเทศญี่ปุ่นมีอัตราที่สูงมาก และการเคลื่อนย้ายของประชากรนี้เองที่มีส่วนสัมพันธ์อย่างสูงกับการหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายของญี่ปุ่น การที่คนต่างชาติได้รับอนุญาตให้เข้าประเทศญี่ปุ่นได้หมายถึงโอกาสในการร่วมมือทางเศรษฐกิจย่อมมีมาก โอกาสในการใช้เงินต่างชาติในญี่ปุ่นก็มีมากตามมา ไม่ว่าจะไปในรูปของการนำเงินมาลงทุน การนำเงินมาใช้จ่ายในฐานะนักท่องเที่ยว หรือการใช้จ่ายในลักษณะอื่นๆ การเข้ามาเยือนประเทศญี่ปุ่นยังอาจหมายถึงการได้แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมที่สร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างคนชาติต่างๆ รวมถึงความร่วมมือประการอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งญี่ปุ่นในฐานะประเทศที่ก่อสงคราม ซึ่งสร้างความหวาดกลัวไปทั่วโลก การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับต่างชาติจะช่วยให้คนต่างชาติหวาดกลัวและเข้าใจคนญี่ปุ่นมากขึ้น ดังนั้นการที่คนต่างชาติเข้ามาประเทศญี่ปุ่นเป็นจำนวนมากก็ย่อมเป็นผลดีกับประเทศญี่ปุ่นเอง

ขณะเดียวกันการที่คนต่างชาติเข้ามาในประเทศญี่ปุ่นเป็นจำนวนมาก ก็นำปัญหาบางประการมาสู่สังคมญี่ปุ่นเช่นกัน คือถ้าคนต่างชาติที่เข้ามาเป็นคนที่ไม่มีคุณภาพก็จะทำให้เจ้าของประเทศต้องคอยแก้ปัญหาที่ตามมา เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการนำโรคติดต่อเข้าประเทศ ปัญหาการนำเอาวัฒนธรรมที่ไม่ปรารถนามาสู่คนรุ่นใหม่ รวมไปถึงปัญหาทางเศรษฐกิจ เช่น ก่อปัญหาเงินเฟ้อ และปัญหาการแย่งงานคนท้องถิ่นทำให้คนท้องถิ่นต้องตกงาน

ปัญหาที่เกิดขึ้นในประเทศต่างๆ รวมทั้งญี่ปุ่นก็คือ ทำอย่างไรถึงจะให้คนต่างชาติเข้ามาให้มาก และเมื่อเข้ามาแล้วจะเป็นประโยชน์แก่ประเทศดังกล่าวด้วย เหตุนี้ประเทศต่างๆ จึงกำหนดมาตรการเพื่อควบคุมคนต่างชาติ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลเหล่านั้นจะไม่สร้างปัญหาตามมา มาตรการดังกล่าวโดยทั่วไปเริ่มจากการออกใบวีซ่าที่อนุญาตให้คนต่างชาติต่างๆ เข้าประเทศได้ นอกจากนั้นก็ควบคุมระหว่างที่อาศัยอยู่ในประเทศ แต่แม้จะควบคุมอย่างไรและมาตรการจะเข้มงวดอย่างไร หากประเทศดังกล่าวมีสิ่งจูงใจสูงแล้ว คนต่างชาติก็พยายามทุกวิถีทางเพื่อเข้าประเทศดังกล่าวให้ได้ ดังเช่นกรณีของประเทศญี่ปุ่นที่มีอัตราของคนเข้าประเทศสูงมาก

เมื่อพิจารณาจำนวนคนต่างชาติที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นในแต่ละปี พบว่า มีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี จากปี ค.ศ. 1975 ที่มีชาวต่างชาติเข้ามาในประเทศทั้งหมด 780,298 คน ในสามปีต่อมาจำนวนคนต่างชาติที่เข้ามาเพิ่มเป็นจำนวนล้านคน ปี ค.ศ. 1984 ยอดรวมเพิ่มเป็นจำนวนกว่าสองล้านคน และต่อมาในปี ค.ศ. 1990 เพิ่มขึ้นเป็นสามล้านคนต่อปี ดังรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนคนต่างชาติที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่น

ค.ศ.	จำนวนทั้งหมด	ดัชนี	จำนวนเข้าใหม่	ดัชนี	(%)	จำนวนเคยมา	ดัชนี	(%)
1975	780,298	100	653,247	100	83.7	127,051	100	16.3
1976	881,203	113	739,496	113	83.9	141,707	112	16.1
1977	983,069	126	826,156	126	84.0	156,913	124	16.0
1978	1,017,149	130	835,370	129	82.1	181,779	143	17.9
1979	1,089,341	140	893,987	137	82.1	195,354	154	17.9
1980	1,295,866	166	1,087,071	166	83.9	208,795	164	16.1
1981	1,552,296	199	1,330,720	204	85.7	221,576	174	14.3
1982	1,708,306	219	1,479,859	227	86.6	228,447	180	13.4
1983	1,900,597	244	1,667,585	255	87.7	233,012	183	12.3
1984	2,036,488	261	1,783,689	273	87.6	252,799	199	12.4
1985	2,259,894	290	1,987,905	304	88.0	271,989	214	12.0
1986	2,021,450	259	1,710,450	262	84.6	311,000	245	15.4
1987	2,161,275	277	1,787,074	274	82.7	374,201	295	17.3
1988	2,414,447	309	1,960,320	300	81.2	454,127	357	18.8
1989	2,985,764	383	2,455,776	376	82.2	529,988	417	17.8
1990	3,504,470	449	2,927,578	448	83.5	576,892	454	16.5
1991	3,855,952	494	3,237,874	496	84.0	618,078	486	16.0
1992	3,926,347	503	3,251,753	498	82.8	674,594	531	17.2
1993	3,747,157	480	3,040,719	465	81.1	706,438	556	18.9

ที่มา : คำนวณจากข้อมูลเอกสาร Statistics on Immigration Control 1993

เผยแพร่โดย Japan Immigration Association หน้า 10

จากข้อมูลดังกล่าวย่อมเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า การไหลเข้าของคนต่างชาติที่เข้าประเทศญี่ปุ่นโดยถูกต้องตามกฎหมายในแต่ละปี ได้เพิ่มจำนวนมากขึ้น จากปี 1975 ถึงปี 1993 หรือระยะเวลา 18 ปี มีจำนวนคนต่างชาติเดินทางเข้าญี่ปุ่นเพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 480 ในขณะที่บางปี มีจำนวนเพิ่มขึ้นเกินกว่าร้อยละ 500 ของฐานปี 1975 เช่นกรณีปี ค.ศ. 1992 จำนวนเพิ่มมากถึง ร้อยละ 503 การที่จำนวนคนต่างชาติเข้าประเทศมากถึงขนาดนี้ ย่อมเป็นการยากแก่หน่วยตรวจคนเข้าเมืองที่จะคอยสอดส่องได้ว่าคนที่เข้ามาในประเทศนั้นทำอะไรบ้างในประเทศของตน

เมื่อจำแนกผู้ที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นเป็น 2 ประเภท คือผู้ที่เข้ามาใหม่ (New Entrants) กับผู้ที่เคยเข้ามาแล้ว (Re-entrants) พบว่าสัดส่วนของคนทั้งสองกลุ่มนี้ค่อนข้างคงที่ในทุกปี กล่าวคือประมาณร้อยละ 80 ของผู้ที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นทั้งหมดเป็นผู้ที่เข้ามาใหม่ ดังนั้นจำนวนผู้ที่เดินทางเข้ามาใหม่จะเพิ่มขึ้นอย่างมาก เช่น ในปี ค.ศ. 1975 มีผู้เดินทางเข้ามาใหม่เพียง 653,247 คน แต่ในปี ค.ศ. 1993 เพิ่มขึ้นถึง 3,040,719 คนหรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 465.5 ขณะที่คนที่เคยเดินทางมาแล้วมีอัตราการเพิ่มถึงร้อยละ 556.0 ในช่วงเวลาเดียวกัน แต่เมื่อพิจารณาจากจำนวนแล้วกลับไม่มากนัก คือมีจำนวนรวมในปี ค.ศ. 1993 เท่ากับ 706,438 คน ดังนั้นปัญหาใหญ่ของฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองญี่ปุ่นจึงอยู่ที่คนต่างชาติที่เดินทางเข้ามาใหม่ซึ่งทวีตัวอย่างมากมาย

4. จำนวนคนต่างชาติที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นโดยจำแนกตามประเทศ

เมื่อเปรียบเทียบจำนวนคนต่างชาติที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นเฉพาะที่ถูกต้องและปฏิบัติ ตามกฎหมายจากปี ค.ศ. 1984 ถึง 1993 พบว่าคนจากประเทศในทวีปเอเชียที่อยู่ใกล้ประเทศญี่ปุ่น มีการเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นมากกว่าคนในทวีปอื่นๆ กล่าวคือในแต่ละปีมีคนไทยเข้าประเทศญี่ปุ่นไม่ต่ำกว่าปีละล้านคน โดยเฉพาะในปี 1988 ถึง 1989 ได้เพิ่มจาก 1,387,050 คน ไปเป็นจำนวน 1,868,890 คน (ดูตารางที่ 3) หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 29.1 (ดูตารางที่ 4) ซึ่งเป็นการเพิ่มในอัตราที่สูงสุดจากอดีตที่ผ่านมา และหลังจากปี 1989 เป็นต้นมา คนเอเชียที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นมีไม่ต่ำกว่าปีละสองล้านคน

รองลงมาจากคนในทวีปเอเชียได้แก่คนในทวีปอเมริกาเหนือ โดยในแต่ละปีมีคนในทวีปดังกล่าวเดินทางเข้าญี่ปุ่นประมาณปีละห้าถึงหกแสนคน อัตราการเพิ่มลดโดยทั่วไปประมาณบวกลบปีละไม่เกินร้อยละห้า ยกเว้นในปี ค.ศ. 1988 - 1989 ที่มีการเพิ่มสูงถึงร้อยละ 15.3 รองจากทวีปอเมริกาเหนือก็คือทวีปยุโรปที่มีคนเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นประมาณปีละสามถึงสี่แสนคน ซึ่งมีอัตราการเพิ่มต่อปีไม่ค่อยแน่นอน เพราะบางปีเพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 12.5 (ปี 1984 - 1985) ขณะที่บางปีลดลงร้อยละ 12.8 (ปี 1985 - 1986) ในระยะหลังที่ผ่านมาจำนวนคนยุโรปที่เดินทางมาญี่ปุ่นลดลงอย่างเห็นได้ชัด

ประเทศในหมู่เกาะแปซิฟิกที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นในแต่ละปีก็ไม่มีค่อยมาก กล่าวคือโดยทั่วไปประมาณห้าถึงหกหมื่นคนต่อปี อัตราการเพิ่มลดค่อนข้างเปลี่ยนแปลงมาก ในบางปีมีเพิ่มถึงร้อยละ 19.2 (ปี 1988 - 1989) และบางปีลดลงถึงร้อยละ 21.1 (ปี 1985 - 1986) แนวโน้มในระยะหลังก็ยังไม่น่าแน่นอน กล่าวคือในปี 1991 - 1993 มีการเพิ่มถึงร้อยละ 10.7 แต่ในปีต่อมา กลับเพิ่มเพียงร้อยละ 3.7 เท่านั้น

ทวีปอเมริกาใต้กลับมีการเพิ่มของคนเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นอย่างผิดสังเกต กล่าวคือในปี 1984 มีคนเดินทางเข้าญี่ปุ่นประมาณสองหมื่นกว่าคน แต่ในปี 1993 กลับเพิ่มถึงแสนกว่าคน โดยเฉพาะในปี 1989 - 1990 มีการเพิ่มในอัตราร้อยละ 90.4 แต่ในระยะหลังเริ่มลดลงเรื่อยๆ

ส่วนทวีปแอฟริกาที่มีจำนวนคนเดินทางเข้าญี่ปุ่นในแต่ละปีไม่มากนัก โดยทั่วไปปีละประมาณหมื่นกว่าคนและค่อนข้างจะรักษาระดับการเปลี่ยนแปลงไม่มากนัก

แต่ถ้าจะเปรียบเทียบเป็นรายประเทศแล้ว ประเทศที่น่าจับตามองมากที่สุดก็คือประเทศที่มีจำนวนประชากรเดินทางมาญี่ปุ่นปีละเกินกว่าแสนคน ได้แก่ เกาหลี ใต้หวัน จีน อังกฤษ ฮองกง และสหรัฐอเมริกา โดยเฉพาะประเทศที่ระบุหลังสุดนี้มีประชากรเข้าญี่ปุ่นประมาณปีละสี่ถึงห้าแสนคน ซึ่งมากกว่าคนยุโรปทั้งทวีปและประมาณครึ่งหนึ่งของคนเอเชียที่เดินทางเข้าญี่ปุ่น

ประเทศจีนมีอัตราการเพิ่มของคนเดินทางเข้าญี่ปุ่นที่น่าสนใจมาก กล่าวคือในปี 1984 มีคนจีนเข้าญี่ปุ่นประมาณ 51,010 คน และในปีต่อมาเพิ่มเป็น 100,972 คนหรือเพิ่มในอัตราส่วนร้อยละ 97.9 ในขณะที่ปี 1986 และ 1987 มีคนจีนเข้าญี่ปุ่นลดลงเหลือประมาณปีละเจ็ดแสนกว่าคน พอปี 1988 กลับเพิ่มอีกเป็นจำนวน 112,389 คน หลังจากนั้นเป็นต้นมาจำนวนคนจีนที่เดินทางเข้าญี่ปุ่นจะไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนคน จนกระทั่งปี 1993 มีคนจีนเข้าญี่ปุ่นกว่าสองแสนคน อีกนัยหนึ่งก็คือในระยะสี่ปีที่ผ่านมา คือระหว่างปี 1989 ถึง 1993 จำนวนคนชาติต่างๆ ที่เดินทางเข้าญี่ปุ่นมีจำนวนขึ้นลงบ้างตามสถานการณ์ แต่คนจีนกลับเพิ่มขึ้นตลอดเวลา ลักษณะนี้คล้ายกับของประเทศอังกฤษแต่อัตราการเพิ่มของคนจีนกลับสูงกว่าของอังกฤษมาก

ประเทศใต้หวันก็มีแนวโน้มในการเดินทางเข้าญี่ปุ่นค่อนข้างสูง กล่าวคือจากปี 1986 เป็นต้นมามีจำนวนเพิ่มขึ้นตลอด อัตราการเพิ่มก็มาก โดยบางปีเพิ่มถึงร้อยละ 27.8 และอย่างต่ำก็ไม่่น้อยกว่าร้อยละ 8.7 แต่ในปี 1993 กลับผันแปรมีสภาพลดลงร้อยละ 6.1 และมีแนวโน้มลดลงเรื่อยๆ โดยดูจากปี 1989 เป็นต้นมา

จากทั้งภาพรวมและจำแนกตามรายประเทศของคนต่างชาติที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่น จากปี 1984 เป็นต้นมากระทั่งปี 1993 ทำให้เห็นภาพว่าจำนวนคนต่างชาติเดินทางเข้าญี่ปุ่น มีแนวโน้มอัตราการเพิ่มลดลงเรื่อยๆ นับจากปี 1988 - 1989 เรื่อยมา คนต่างชาติเริ่มเพิ่มจากก่อนเพียงเล็กน้อยต่อปี ทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาวะทางเศรษฐกิจของญี่ปุ่นไม่รุ่งโรจน์อย่างเก่า ขณะเดียวกันรัฐบาลญี่ปุ่นก็มีการเข้มงวดกับการเข้าประเทศมากยิ่งขึ้น ประเทศใหญ่ที่มีคนมามากก็เริ่มลดลง เช่น สหรัฐอเมริกา เกาหลี และใต้หวัน ทั้งนี้ยังไม่รวมทั้งประชาชนจากประเทศมาเลเซีย และไทยที่มีอัตราการลดที่น่าตกใจ คือมีการลดลงกว่าร้อยละยี่สิบขึ้นไป

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 3 จำนวนคนต่างชาติที่เดินทางมาประเทศไทยปีนโดยจำแนกตามประเทศ

ประเทศ	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
รวมทุกประเทศ	2,036,488	2,259,894	2,021,450	2,161,275	2,414,447	2,985,764	3,504,470	3,855,952	3,926,347	3,747,157
ทวีปเอเชีย	1,057,926	1,168,254	1,014,787	1,136,710	1,387,050	1,868,890	2,271,598	2,589,066	2,651,559	2,502,827
เกาหลี	292,483	296,708	299,602	360,159	515,807	806,065	978,984	1,097,601	1,094,724	1,069,450
ไต้หวัน	351,294	356,934	300,272	360,636	392,723	501,907	610,652	686,076	745,835	700,294
จีน	51,010	100,972	75,275	73,030	112,389	100,144	117,814	142,150	187,681	204,302
ฟิลิปปินส์	49,511	65,529	80,508	85,267	86,567	88,296	108,292	125,329	120,660	109,353
มาเลเซีย	64,768	71,021	45,589	40,080	45,887	54,569	58,112	78,019	61,655	46,935
ไทย	45,978	44,123	30,296	33,719	41,994	49,117	69,477	105,666	97,568	72,812
สิงคโปร์	43,920	42,817	33,943	35,973	35,241	38,201	43,512	43,375	41,490	39,097
ฮ่องกง	52,750	49,153	32,271	30,569	39,127	109,245	145,847	149,543	171,973	146,454
อินเดีย	20,333	24,385	20,300	20,956	21,736	21,500	20,623	20,302	21,353	22,429
อินโดนีเซีย	37,965	47,541	31,649	24,254	21,425	26,205	32,605	34,360	33,374	31,711
อื่นๆ	47,914	109,071	65,082	72,067	84,154	73,641	85,680	106,645	75,246	59,990

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ประเทศ	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
ทวีปยุโรป	365,207	410,735	358,365	376,164	395,843	374,780	409,225	409,804	402,762	405,562
อังกฤษ	167,521	183,863	142,697	144,463	149,954	95,595	104,818	105,535	107,425	110,698
เยอรมัน	48,781	48,480	49,551	53,941	57,025	63,185	66,827	62,337	65,101	64,102
ฝรั่งเศส	34,624	40,194	35,890	37,663	41,214	48,171	51,995	51,143	49,768	50,463
อิตาลี	15,812	21,622	18,953	21,004	23,644	27,892	29,969	30,452	27,179	25,647
สวีต	12,236	14,552	14,894	16,063	16,648	17,544	16,784	15,748	15,640	15,819
เนเธอร์แลนด์	14,203	15,467	14,536	15,987	15,904	16,492	17,715	18,193	18,435	18,054
อื่นๆ	72,030	86,557	81,844	87,043	91,454	105,851	121,117	126,396	119,214	120,779
ทวีปอเมริกาเหนือ	505,344	564,522	550,200	551,911	530,767	611,779	644,525	631,637	660,129	637,881
สหรัฐอเมริกา	437,745	487,713	482,670	479,891	457,620	538,117	564,958	554,147	574,181	549,090
แคนาดา	53,095	61,270	55,374	58,536	58,583	60,215	64,791	63,120	70,689	73,738
เม็กซิโก	9,431	10,380	7,527	9,020	10,668	9,142	9,950	9,417	10,371	10,219
อื่นๆ	5,073	5,159	4,629	4,464	3,896	4,305	4,826	4,953	4,888	4,834

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ประเทศ	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
ทวีปอเมริกา	18,106	18,709	10,771	9,675	10,038	11,653	12,095	12,867	12,721	13,445
อิตาลี	8,352	3,895	2,729	2,083	1,823	1,723	2,011	2,461	3,035	2,997
อื่นๆ	9,754	9,814	8,042	7,592	8,215	9,930	10,084	10,406	9,686	10,448
ทวีปอเมริกาใต้	20,406	25,862	26,488	25,797	31,269	48,778	92,863	137,933	117,116	102,486
บราซิล	9,250	13,889	13,434	12,126	16,789	29,241	67,303	96,337	81,495	70,719
อื่นๆ	11,156	11,973	13,054	13,671	14,480	19,537	25,560	41,596	35,621	31,767
หมู่เกาะแปซิฟิก	65,198	71,941	56,784	57,777	56,542	67,390	71,547	72,420	80,186	88,152
ออสเตรเลีย	47,803	53,553	40,534	39,169	40,568	49,778	53,252	52,058	57,171	59,906
นิวซีแลนด์	16,297	17,353	15,096	17,702	14,674	15,418	16,396	18,384	21,093	21,337
อื่นๆ	1,098	1,035	1,154	906	1,300	2,194	1,899	1,978	1,922	1,909
ประเทศมิใช้รัฐ	4,301	4,871	4,055	3,241	2,938	2,544	2,617	2,225	1,874	1,804

ตารางที่ 4 อัตราการเปลี่ยนแปลงคนต่างชาติที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นโดยจำแนกตามประเทศ

ประเทศ	1984-85	85-86	86-87	87-88	88-89	89-90	90-91	91-92	92-93
รวมทุกประเทศ	11.0	-10.6	6.9	11.7	23.7	17.4	10.0	1.8	-4.6
ทวีปเอเชีย	10.4	-13.1	12	22	29.1	21.5	14	2.4	-5.6
เกาหลี	1.4	1.0	20.2	43.2	56.3	21.5	12.1	-0.3	-2.3
ไต้หวัน	1.6	-15.9	20.1	8.9	27.8	21.7	12.4	8.7	-6.1
จีน	97.9	-25.4	-3.0	53.9	-10.9	17.6	20.7	32.0	8.9
ฟิลิปปินส์	32.4	22.9	5.9	1.5	2.0	22.6	15.7	-3.7	-9.4
มาเลเซีย	9.7	-35.8	-12.1	14.5	18.9	6.5	34.3	-21	-23.9
ไทย	-4.0	-31.3	11.3	24.5	17.0	41.5	52.1	-7.7	-25.4
สิงคโปร์	-2.5	-20.7	6.0	2.0	8.4	13.9	-0.3	-4.3	-5.8
ฮ่องกง	-6.8	-34.3	-5.3	-4.7	21.2	33.5	2.5	15	-14.8
อินเดีย	19.9	-16.8	3.2	3.7	-1.1	-4.1	-1.6	5.2	5.0
อินโดนีเซีย	25.2	-33.4	-23.4	-11.7	22.3	24.4	5.4	-2.9	-5.0
อื่นๆ	127.6	-40.3	10.7	16.8	-12.5	16.3	24.5	-29.4	-20.3
ทวีปยุโรป	12.5	-12.8	5.0	5.2	11.9	9.2	0.1	-1.7	0.7
อังกฤษ	9.8	-22.4	1.2	3.8	7.5	9.6	0.7	1.8	3.0
เยอรมัน	-0.6	2.2	8.9	5.7	8.4	5.8	-6.7	4.4	-1.5
ฝรั่งเศส	16.1	-10.7	4.9	9.4	16.9	7.9	-1.6	-2.7	1.4
อิตาลี	36.7	-12.3	10.8	12.6	18.0	7.4	1.6	-10.7	-5.6
สวีต	18.9	2.4	7.8	3.6	5.4	-4.3	-6.2	-0.7	1.1
เนเธอร์แลนด์	8.9	-6.0	10.0	-0.5	3.7	7.4	2.7	1.3	-2.1
อื่นๆ	20.2	-5.4	6.4	5.1	15.7	14.4	4.4	-5.7	1.3
ทวีปแอฟริกา	-24.3	-21.4	-10.2	3.8	16.1	3.8	6.4	-1.1	5.7
แอฟริกาใต้	-53.4	-29.9	-23.7	-12.5	-5.5	16.7	22.4	23.3	-1.3
อื่นๆ	0.6	-18.1	-5.6	8.2	20.9	1.6	3.2	-6.9	7.9

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ประเทศ	1984-85	85-86	86-87	87-88	88-89	89-90	90-91	91-92	92-93
85									
ทวีปอเมริกาเหนือ	11.7	-2.5	0.3	-3.8	15.3	5.4	-2.0	4.5	-3.4
สหรัฐอเมริกา	11.4	-1.0	-0.6	-4.6	17.6	5.0	-1.9	3.6	-4.4
แคนาดา	15.4	-9.6	5.7	0.1	2.8	7.6	-2.6	12.0	4.3
เม็กซิโก	10.1	-27.5	19.8	18.3	-14.3	8.8	-5.4	10.1	-1.5
อื่นๆ	1.7	-10.3	-3.6	-12.7	10.5	12.1	2.6	-1.3	-1.1
ทวีปอเมริกาใต้	26.7	2.4	-2.6	21.2	56	90.4	48.5	-15.1	-12.5
บราซิล	50.2	-3.3	-9.7	38.5	74.2	130.2	43.1	-15.4	-13.2
อื่นๆ	7.3	9.0	4.7	5.9	34.9	30.8	62.7	-14.4	-10.8
หมู่เกาะแปซิฟิก	10.3	-21.1	1.7	-2.1	19.2	6.2	1.2	10.7	3.7
ออสเตรเลีย	12.0	-24.3	-3.4	3.6	22.7	7.0	-2.2	9.8	4.8
นิวซีแลนด์	6.5	-13.0	17.3	-17.1	5.1	6.3	12.1	14.7	1.2
อื่นๆ	-5.7	11.5	-21.5	43.5	68.8	-13.4	4.2	-2.8	-0.7
ประเทศมิใช่รัฐ	13.3	-16.8	-20.1	-9.3	-13.4	2.9	-15	-15.8	-3.7

แม้ว่าจะมีแนวโน้มที่เห็นได้ชัดว่า คนต่างชาติที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นส่วนมากได้แก่ คนจากประเทศเกาหลี ไต้หวัน จีน และสหรัฐอเมริกา ซึ่งย้ายถิ่นไปประเทศหลังสุดแล้ว พบว่า ประเทศอื่นเป็นประเทศที่มีที่ตั้งอยู่ใกล้กับประเทศญี่ปุ่นทั้งสิ้น ดังนั้นการมีพื้นที่อยู่ใกล้กันจึงเป็น ปัจจัยดึงดูดให้ประชาชนจากสังคมที่มีเศรษฐกิจด้อยกว่าหนีมาหางานทำและแสวงหารายได้มากขึ้น จากสังคมที่มีโอกาสดีกว่า ลักษณะนี้ก็เช่นเดียวกับกรณีของคนไทยที่เคยไปทำงานตามบริเวณชายแดนประเทศมาเลเซีย หรือกรณีของคนพม่าที่แอบหลบเข้ามาทำงานในประเทศไทยขณะนี้

ในส่วนของคนไทยที่เดินทางไปญี่ปุ่นนั้น ถ้าจะเปรียบเทียบก็ควรเปรียบเทียบกับประเทศ ที่มีที่ตั้งใกล้เคียงกับประเทศไทย เช่น มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และอินโดนีเซีย เพราะ ประเทศเหล่านี้เป็นเพื่อนบ้านของไทยและจัดอยู่ในประเทศกลุ่มอาเซียนด้วยกัน นอกจากนั้นถ้ายก เว้นกรณีของประเทศสิงคโปร์แล้วประเทศต่างๆ เหล่านี้มีโครงสร้างทางเศรษฐกิจคล้ายๆ กัน

และมีการพัฒนาเศรษฐกิจที่มีได้แตกต่างกันมากนัก การเปรียบเทียบในกลุ่มอาเซียนด้วยกันเองทำให้เห็นว่าการติดต่อ ระหว่างคนในภูมิภาคนี้กับประเทศญี่ปุ่นเป็นไปในลักษณะใด และสถานภาพของประเทศไทยเป็นอย่างไร

ตารางที่ 5 จำนวนคนในประเทศกลุ่มอาเซียนที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่น

ปี	ไทย	มาเลเซีย	ฟิลิปปินส์	อินโดนีเซีย	สิงคโปร์
1984	45,978	64,768	49,511	37,965	43,920
1985	44,123	71,021	65,529	47,541	42,817
1986	30,296	45,589	80,508	31,649	33,943
1987	33,719	40,080	85,267	24,254	35,973
1988	41,994	45,887	86,567	21,425	35,241
1989	49,117	54,569	88,296	26,205	38,201
1990	69,477	58,112	108,292	32,605	43,512
1991	105,666	78,019	125,329	34,360	43,375
1992	97,568	61,655	120,660	33,374	41,490
1993	72,812	46,935	109,353	22,429	39,097

ถ้าจะเปรียบเทียบกันเฉพาะในหมู่ประเทศอาเซียนด้วยกันแล้ว คนในประเทศฟิลิปปินส์ จะมีการเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นมากที่สุด (ดูตารางที่ 5) แม้วามีแนวโน้มจะลดลงบ้างเหมือนกับประเทศอื่นๆ แต่อัตราการลดลงยังไม่มากนัก ต่างกับคนของประเทศอินโดนีเซียและมาเลเซีย ที่มีอัตราการลดลงอย่างผิดสังเกต ส่วนกรณีของไทยนั้นแม้ว่าจะมีจำนวนลดลงบ้าง แต่ถ้าเปรียบเทียบจำนวนคนกับชาติอื่นแล้วจำนวนคนไทยเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นก็ยังมีน้อยกว่าคนฟิลิปปินส์

ประเทศที่น่าสังเกตคือสิงคโปร์ กล่าวคือจำนวนคนเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นจะมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นลงไม่มากนัก แสดงว่าคนที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นมีวัตถุประสงค์ของตนเองที่ได้ผูกพันกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของญี่ปุ่นมากนัก ส่วนคนชาติอื่นนั้นจะมีจำนวนขึ้นลงตามสภาพเศรษฐกิจของญี่ปุ่น กล่าวคือในระยะหลังๆ มาแล้วสภาพเศรษฐกิจของญี่ปุ่นเริ่มมีปัญหาการว่างงาน แม้กระทั่งคนญี่ปุ่นก็ประสบปัญหานี้ ดังนั้นคนต่างชาติบางประเทศที่เดินทางเข้าญี่ปุ่นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหางานหรือหาเงินก็จะต้องได้รับผลกระทบของปัญหาดังกล่าวด้วย จำนวนคนในชาตินั้นที่จะเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นจึงลดลงตามสภาวะเศรษฐกิจนั้น

5. ลักษณะทั่วไปของแรงงานต่างชาติในประเทศญี่ปุ่น ✓

5.1 แรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมาย ✓

จากการที่ประเทศญี่ปุ่นได้มีบทบาทในกิจการระหว่างประเทศอย่างมาก เป็นผลให้ประชาชนในประเทศต่างๆ เดินทางเข้ามาในประเทศญี่ปุ่นเป็นจำนวนมาก โดยมีวัตถุประสงค์ในการมาต่างกัน เช่น เพื่อการท่องเที่ยว เพื่อติดต่อกิจการค้า เพื่อดูงานหรือเพื่อการศึกษา ซึ่งมีจำนวนไม่น้อยที่มาแล้วไม่ยอมกลับประเทศของตนตามกำหนด โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะหางานทำในประเทศญี่ปุ่น เพื่อควบคุมบุคคลเหล่านั้นมิให้กระทำการบางอย่างที่อาจเป็นผลเสียต่อประเทศญี่ปุ่น ดังนั้นญี่ปุ่นจึงจำเป็นต้องมีการตรากฎหมายคนเข้าเมืองเหมือนกับที่ประเทศอื่นๆ ทำกัน และกฎหมายดังกล่าวยังต้องเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศด้วย กล่าวคือต้องยืดหยุ่นเพื่อให้การพัฒนาด้านต่างๆ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง เหตุนี้นอกจากจะเป็นการควบคุมแล้ว ยังเป็นการเปิดโอกาสเชื้อเชิญให้บุคคลที่คาดว่าจะประโยชน์ต่อทางญี่ปุ่นเอง ได้เข้ามาอาศัยในประเทศด้วย

➔ กฎหมายสำคัญที่ใช้ควบคุมการเข้าเมืองของคนต่างชาติที่ใช้ในญี่ปุ่นคือกฎหมายที่เรียกว่า "พระราชบัญญัติควบคุมคนเข้าเมืองและการยอมรับผู้ลี้ภัย (Immigration Control and Refugee Recognition Act)" ซึ่งประกาศใช้ในปี ค.ศ. 1951 และมีการแก้ไขเพิ่มเติมในเดือนธันวาคม 1989 โดยมีผลประกาศใช้ในเดือนมิถุนายน 1990 กฎหมายฉบับนี้นอกจากกำหนดระเบียบในการควบคุมการเข้าประเทศแล้ว ยังมีการกำหนดว่าบุคคลต่างชาติแบบใดที่มีสิทธิมาพำนักและสามารถทำงานได้โดยถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งแจกแจงเป็นอาชีพคร่าวๆ ได้ดังนี้

1. ศาสตราจารย์
2. ศิลปิน
3. นักลงทุน / นักบริหาร
4. นักกฎหมายและนักการบัญชี
5. แพทย์
6. นักวิจัย
7. ครู / อาจารย์
8. วิศวกร
9. ผู้เชี่ยวชาญทางด้านมนุษยศาสตร์และการต่างประเทศ
10. ผู้ที่ทำงานกับบริษัทของญี่ปุ่นแล้วถูกย้ายมาปฏิบัติงานในญี่ปุ่น
11. นักแสดง
12. แรงงานมีฝีมือ
13. อื่น ๆ ที่ได้รับการกำหนดขึ้นมา

จากการเปิดกว้างที่สามารถกำหนดอาชีพเพิ่มขึ้นมาได้อีกในข้อ 13 นั้น เหตุนี้ในปี 1992 จึงได้กำหนดลักษณะงานรวมทั้งสิ้น 16 อาชีพ ที่รัฐบาลญี่ปุ่นยอมให้คนต่างชาติเข้ามาประกอบการได้ในรายละเอียดที่ประกาศในเอกสารเรียกว่าแผนงานพื้นฐานสำหรับควบคุมคนเข้าเมือง (Basic Plan for Immigration Control) ซึ่งเป็นประกาศของกระทรวงยุติธรรมฉบับเลขที่ 319 ลงวันที่ 8 มิถุนายน 1992 (Notification No. 319 of the Ministry of Justice dated June 8th, 1992) โดยมีรายละเอียดของลักษณะงานที่อนุญาตให้คนต่างชาติดำเนินการในประเทศญี่ปุ่นดังนี้

1. นักการทูต การดำเนินกิจกรรมในฐานะสมาชิกของการทูตหรือกงสุลของรัฐบาลต่างชาติที่รัฐบาลญี่ปุ่นให้การรับรองแล้ว รวมไปถึงกิจกรรมที่ดำเนินการโดยบุคคลอื่นที่มีฐานะเทียบเท่านักการทูตตามที่ระบุไว้ในสนธิสัญญาหรือประเพณีระหว่างประเทศ สิทธินี้ครอบคลุมถึงสมาชิกครัวเรือนของบุคคลดังกล่าวด้วย
2. ข้าราชการ การดำเนินกิจกรรมของข้าราชการของประเทศอื่นที่มาทำหน้าที่ในประเทศญี่ปุ่นโดยรัฐบาลของญี่ปุ่น หรือองค์การระหว่างประเทศให้การรับรองภารกิจดังกล่าว สิทธินี้ครอบคลุมไปถึงสมาชิกครัวเรือนของบุคคลดังกล่าวด้วย (ยกเว้นกิจกรรมที่กำหนดไว้ในหัวข้อนักการทูต)
3. ศาสตราจารย์ การดำเนินกิจกรรมทางด้านการศึกษา วิจัย และแนวทางการวิจัย หรือการสอนระดับอุดมศึกษา หรือสถาบันการศึกษาที่เทียบเท่าอุดมศึกษา หรือโรงเรียนอาชีวศึกษา
4. ศิลปิน การดำเนินกิจกรรมทางด้านศิลปะเพื่อนำมาซึ่งรายได้ รวมไปถึงการดนตรี วิจารณ์ศิลป์ วรรณกรรม และอื่นๆ (ยกเว้นกิจกรรมที่ระบุเอาไว้แล้วในหัวข้อนักแสดง)
5. กิจกรรมทางศาสนา นักบวชหรือกิจกรรมทางศาสนาที่องค์การศาสนาในต่างประเทศส่งมาให้เผยแพร่กิจกรรมในประเทศญี่ปุ่น
6. นักข่าว ผู้รายงานข่าวหรือนักหนังสือพิมพ์ที่จัดส่งมาปฏิบัติงานโดยสำนักพิมพ์ที่ตั้งอยู่ในต่างประเทศ
7. นักลงทุน / นักบริหาร การดำเนินกิจกรรมโดยเปิดกิจการการค้าหรือธุรกิจระหว่างประเทศ การลงทุนการค้าหรือธุรกิจระหว่างประเทศ หรือการดำเนินงานธุรกิจในฐานะของผู้แทนต่างชาติ (รวมถึงบริษัทต่างประเทศ)
8. นักกฎหมาย / นักการบัญชี การดำเนินกิจกรรมในธุรกิจด้านกฎหมายหรือการบัญชี ซึ่งผู้ที่เข้ามาดำเนินการจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายของประเทศนั้นๆ กำหนด
9. แพทย์ การดำเนินกิจกรรมทางการแพทย์ด้านบำบัดรักษาผู้ป่วย รวมความไปถึงแพทย์และทันตแพทย์ที่ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศนั้นๆ กำหนดไว้
10. นักวิจัย การดำเนินกิจกรรมทางการวิจัยตามสัญญาที่ทำไว้กับหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชนของญี่ปุ่น (ทั้งนี้ไม่รวมถึงเรื่องที่ระบุไว้ในข้อศาสตราจารย์ที่ระบุไว้ตอนต้นแล้ว

11. อาจารย์สอนหนังสือ การดำเนินกิจกรรมด้านการสอน จะเป็นการสอนภาษา หรือด้านอื่นๆ ในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา โรงเรียนคนตาบอด โรงเรียนคนพิการ โรงเรียนอาชีวชั้นสูง หรือโรงเรียนที่มีระดับเทียบเท่าที่กำหนดไว้ในประเทศไทยนี้

12. วิศวกร การดำเนินกิจกรรมที่จำเป็นต้องอาศัยความรู้ทางด้านฟิสิกส์ วิศวกรรมศาสตร์ หรือศาสตร์ทางธรรมชาติ โดยมาทำงานอันเกิดจากสัญญาที่ทำไว้กับหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนของญี่ปุ่น (ทั้งนี้ไม่เกี่ยวกับอาชีพอื่นที่ระบุไว้ก่อนหน้านี้แล้ว)

13. ผู้เชี่ยวชาญทางด้านมนุษยศาสตร์ / การต่างประเทศ การดำเนินกิจกรรมที่ต้องอาศัยความรู้ทางด้านนิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ หรือสาขาอื่นทางด้านมนุษยศาสตร์ หรือปรัชญาแนวคิดของต่างประเทศโดยมาทำงานตามสัญญาที่ทำไว้กับหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนของญี่ปุ่น (ทั้งนี้ไม่เกี่ยวกับอาชีพอื่นที่ระบุไว้ก่อนหน้านี้แล้ว)

14. ผู้ที่ถูกโยกย้ายงานภายในบริษัท การดำเนินกิจกรรมของพนักงานที่บริษัทที่ตนเองทำงานอยู่ตั้งอยู่ในประเทศอื่นและมีสำนักงานใหญ่หรือสาขาอยู่ในประเทศไทยนี้แล้ว พนักงานดังกล่าวถูกโยกย้ายมาทำงาน ณ สำนักงานที่อยู่ในญี่ปุ่น

15. นักแสดง การดำเนินกิจกรรมทางด้านศิลปะหรือการละคร ดนตรี กีฬา หรือการแสดงอื่นๆ เชิงธุรกิจ

16. ผู้ชำนาญงาน การดำเนินกิจกรรมที่ต้องอาศัยความชำนาญทางอุตสาหกรรม เฉพาะด้าน โดยต้องมีการทำสัญญากับหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนของญี่ปุ่นในการให้เข้ามาทำงาน

~~การประกอบอาชีพทั้ง 16 ประเภทนี้ ไม่ใช่ว่าคนต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทยนี้แล้วจะสามารถทำได้เลย แต่ยังมีขั้นตอนของการขออนุมัติอีก ซึ่งนอกจากอาชีพดังกล่าวแล้ว รัฐบาลญี่ปุ่นไม่มีนโยบายที่จะให้คนต่างประเทศมาประกอบอาชีพอื่นอีกเลย แต่ในทางปฏิบัติยังมีคนต่างประเทศอีกจำนวนมากที่พำนักอยู่ในประเทศไทยนี้แต่ไม่มีสิทธิประกอบอาชีพ เช่น คนที่มาฝึกงาน คู่สมรสของคนที่มาทำงาน และ นักเรียน นักศึกษา ซึ่งรัฐบาลญี่ปุ่นอนุโลมให้ทำงานนอกเวลาได้บ้างโอกาส~~

โดยภาพรวมอาจกล่าวได้ว่า คนต่างชาติที่พำนักอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นอย่างถูกต้องตามกฎหมายนั้นมี 2 ประเภทด้วยกัน คือประเภทแรกอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นและสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย และประเภทที่สองคือคนต่างชาติที่อาศัยในญี่ปุ่นได้แต่ไม่มีสิทธิทำงานรับจ้างใดๆ บุคคลต่างชาติทั้งสองประเภทนี้มีอาศัยอยู่ในประเทศไทยนี้รวมแล้วประมาณสามล้านกว่าคน โดยจำแนกได้คร่าว ๆ ตามข้อมูลเอกสารเรื่อง "แผนงานพื้นฐานสำหรับควบคุมคนเข้าเมือง" (Basic Plan for Immigration Control) ที่ระบุไว้ดังนี้

ตารางที่ 6 จำนวนคนต่างชาติที่อยู่ในประเทศญี่ปุ่นอย่างถูกกฎหมายจำแนกตามลักษณะอาชีพ

ลักษณะอาชีพ	ปี 1990	ปี 1992	ปี 1993
กลุ่มอาชีพที่อนุญาตให้ทำงานได้			
นักการทูต	8,554	8,301	8,649
ข้าราชการ	13,802	14,058	11,102
ศาสตราจารย์	591	843	1,045
ศิลปิน	1,202	40	95
กิจกรรมทางศาสนา	1,958	2,015	1,755
นักข่าว	410	283	255
นักลงทุน/นักบริหาร	3,807	1,388	1,026
นักกฎหมาย/นักการบัญชี	42	7	4
แพทย์	73	4	3
นักวิจัย	458	860	812
อาจารย์สอนหนังสือ	4,092	2,573	2,635
วิศวกร	1,338	2,979	1,758
ผู้เชี่ยวชาญด้านมนุษยศาสตร์/การต่างประเทศ	2,756	5,703	5,265
ผู้ที่ถูกโยกย้ายงานภายในบริษัท	1,540	4,639	4,438
นักแสดง	75,091	84,368	76,242
ผู้ชำนาญงาน	1,510	2,441	1,768
กลุ่มอาชีพที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน			
กิจกรรมทางวัฒนธรรม	1,920	3,538	4,052
ผู้มาอยู่ชั่วคราว	2,703,793	2,984,805	2,806,215
นักศึกษาวิทยาลัย	9,528	10,368	10,722
นักเรียนมัธยม	20,851	27,367	18,127
ผู้ฝึกงาน	37,566	43,627	39,795
ผู้อาศัยติดตาม	10,744	14,399	13,926
ภาระกิจเฉพาะ	3,935	5,744	4,752
บุตรและคู่สมรสของคนญี่ปุ่น	13,543	25,552	20,583
บุตรและคู่สมรสของผู้ที่มาอยู่ถาวร	165	254	261
ผู้มาอยู่ถาวร	8,154	5,597	5,434
ผู้ลี้ภัยขึ้นฝั่งทางเรือ	155	-	-
รวมทั้งหมด	2,927,578	3,251,758	3,040,719

ข้อมูลของคนต่างประเทศตารางที่ 6 หมายถึงคนต่างประเทศที่เข้ามาและอาศัยอยู่ในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น ซึ่งในส่วนนี้ประกอบด้วยชาติต่างๆ รวมทั้งคนไทย จากข้อมูลของสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงโตเกียว ในเดือนกุมภาพันธ์ 2538 ระบุว่าคนไทยที่อาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่นที่ถูกต้องตามกฎหมายรวมทั้งสิ้นประมาณ 12,000 คน โดยจำแนกได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่การทูต ข้าราชการ ประมาณ	500 คน
นักศึกษา (รวมนักเรียนนอก กพ. และนักเรียนภาษา) ประมาณ	1,000 คน
พ่อค้า และคนไทยที่แต่งงานกับคนต่างชาติ ประมาณ	4,500 คน
กลุ่มฝึกอบรมตามโครงการต่าง ๆ ประมาณ	4,200 คน
แรงงานฝีมือ ประมาณ	200 คน
นาฏศิลป์ (ผ่านกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม) ประมาณ	866 คน

5.2 แรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า จากสภาพโครงสร้างทางเศรษฐกิจของญี่ปุ่นที่เปลี่ยนไปจากเดิม ทำให้โรงงานขนาดเล็กที่ไม่ใช่เทคโนโลยีระดับสูงต้องประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน และเมื่อหากคนในประเทศของตนไม่ได้ก็จำเป็นต้องหาแรงงานจากคนต่างประเทศมาทำงานแทน แต่ในเวลาเดียวกันกฎหมายญี่ปุ่นก็ได้ระบุไว้ว่ามีงานประเภทใดบ้างที่อนุญาตให้คนต่างชาติเข้ามารับจ้างในญี่ปุ่นได้ งานที่ได้รับอนุญาตส่วนใหญ่ก็คืองานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างมาก รัฐบาลญี่ปุ่นไม่อนุญาตให้งานที่ต้องใช้แรงงานอยู่ในข่ายของการได้รับอนุญาต ทั้งนายจ้างญี่ปุ่นและแรงงานต่างชาติจึงร่วมกันฝ่าฝืนกฎหมาย สิ่งก็ตามมาก็คือขบวนการส่งแรงงานที่ผิดกฎหมายเข้ามามีบทบาทในการค้าแรงงานข้ามชาติ โดยแรงงานที่เข้ามาทำงานในลักษณะนี้ก็คือแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายของญี่ปุ่นนั่นเอง

แรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายในญี่ปุ่นนั้นมีจำนวนมากเท่าไรนั้น ยากที่จะตอบได้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของญี่ปุ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรมตรวจคนเข้าเมืองที่สังกัดกระทรวงยุติธรรม หรือกระทรวงแรงงานก็พยายามที่จะรวบรวมข้อมูลเท่าที่ทำได้

จากข้อมูลของกรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรมของญี่ปุ่น พบว่าในปี ค.ศ. 1994 มีคนต่างประเทศที่ผิดกฎหมายอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นราว 288,092 คน (ดูตารางที่ 7) โดยเป็นเพศชาย 172,516 คน และเป็นเพศหญิง 115,576 คน หรืออีกนัยหนึ่งสัดส่วนของเพศชายต่อเพศหญิงเท่ากับ 1.5 : 1 อย่างไรก็ตามสิ่งที่ต้องทำความเข้าใจในเบื้องต้นก็คือข้อมูลดังกล่าวเป็นเพียงการประมาณการคนต่างชาติที่เข้ามาโดยผ่านกระบวนการของการตรวจคนเข้าเมือง (Immigration Process) ที่ดำเนินการขณะที่คนต่างชาติกำลังจะเข้าประเทศญี่ปุ่น ซึ่งส่วนใหญ่ก็กระทำกันที่สนามบินหรือท่าเรือ แต่ยังมีคนต่างชาติจำนวนไม่น้อยที่ไม่ได้ผ่านกระบวนการของการตรวจคน

เข้าเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนต่างชาติที่อาศัยมาในเรือและลักลอบเข้าประเทศ โดยที่หน่วยงานราชการของญี่ปุ่นไม่มีโอกาสได้รับรู้

ประการที่สองจำนวนตัวเลขดังกล่าวหมายถึงคนต่างประเทศที่อยู่ในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายทั้งหมดซึ่งไม่ได้หมายถึงแรงงานอย่างเดียว เพราะยังมีคนต่างประเทศจำนวนไม่น้อยที่หลบอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นในฐานะอื่นๆ เช่น ประกอบอาชีพอิสระของตน อาจจะค้าขายเล็กๆ น้อยๆ ตามสถานีรถไฟใต้ดินที่ปรากฏพบอยู่เสมอ อาจจะประกอบอาชีพค้าขายทางเพศซึ่งมีทั้งเพศหญิงและชาย และยังมีจำนวนไม่น้อยที่กลายเป็นแม่บ้านของชายญี่ปุ่น ดังนั้นข้อมูลที่น่าเสนอในตอนนี้จึงเป็นข้อมูลของคนต่างประเทศทั้งหมดที่หลบอาศัยอยู่ในญี่ปุ่น

จากข้อมูลที่แสดงข้างต้นทำให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นว่า ปริมาณของคนต่างชาติในญี่ปุ่นมีมากน้อยเพียงไรที่ผ่านกระบวนการตรวจคนเข้าเมืองหรือ ต.ม. ของญี่ปุ่น ส่วนที่ไม่ผ่านกระบวนการดังกล่าวมีมากเท่าไรไม่มีใครทราบได้ เพราะเป็นเรื่องที่ผิดกฎหมาย แต่พอจะมีข้อมูลบางประการว่าคนต่างชาติที่แอบเข้ามาโดยไม่ผ่านกระบวนการตรวจคนเข้าเมืองนั้น ส่วนใหญ่มาจากประเทศที่อยู่ใกล้ญี่ปุ่น คือจีนและเกาหลี ทั้งนี้เนื่องจากว่าประเทศญี่ปุ่นเป็นเกาะการเข้าประเทศนี้ได้ง่ายมีเพียง 2 ทางคือทางอากาศและทางทะเล การมาทางอากาศจำเป็นต้องใช้สนามบินและต้องผ่านกระบวนการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการลักลอบเข้าประเทศทางอากาศจึงทำได้ยาก ส่วนใหญ่จึงเข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมายหรืออาจจะผิดกฎหมายบ้าง เช่น ทำหนังสือเดินทางปลอม แต่ก็ต้องผ่านกระบวนการของการตรวจสอบ ต่อมาเมื่อเข้ามาในประเทศญี่ปุ่นแล้วจึงหลบหนีและอาศัยอยู่อย่างผิดกฎหมาย แต่พวกที่หลบหนีเข้ามาทางทะเลจะต่างกัน กล่าวคือส่วนใหญ่จะอาศัยเรือสินค้าหรือเรือประมงเป็นผู้นำเข้า กรณีของเรือสินค้าจากต่างประเทศก็มักจะต้องขึ้นฝั่งที่ท่าเรือตามที่รัฐบาลญี่ปุ่นกำหนดให้ กรณีนี้ถ้ามีการแอบนำผู้โดยสารต่างชาติเข้าประเทศก็มีโอกาสโดนตรวจสอบได้ง่าย แต่กรณีของเรือประมงจะต่างกันมาก กล่าวคือจะจอดที่ใดก็ได้เพราะไม่จำเป็นต้องมีท่าเรือนำลิ้งเนื่องจากเป็นเรือขนาดเล็ก ความสามารถในการออกทะเลก็มีจำกัด ดังนั้นการจอดรับผู้โดยสารก็มักกระทำกับประเทศที่อยู่ไม่ไกลคือจีนกับเกาหลี หลังจากนั้นก็นำคนต่างชาติดังกล่าวเข้าประเทศญี่ปุ่นโดยไม่ยากและไม่ต้องผ่านกระบวนการใดๆ ของทางราชการ เพราะสามารถจอดชายฝั่งที่มีอยู่อย่างมากมายในเวลากลางคืน ดังนั้นจึงคาดว่าคนต่างชาติที่แอบเข้าเมืองและไม่มีข้อมูลที่ปรากฏอยู่ในบัญชีของกรมตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นนั้น น่าจะมาจากประเทศจีนและเกาหลีมากกว่าชาติอื่น

อย่างไรก็ตามข้อมูลที่นำมาเสนอต่อไปนี้เป็นเอกสารของกรมตรวจคนเข้าเมืองกระทรวงยุติธรรม โดยย้อนหลังตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 หรือย้อนหลังไปประมาณ 4 ปี เพื่อใช้เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของจำนวนคนต่างชาติจากประเทศต่างๆ

ตารางที่ 7 ข้อมูลประมาณการจำนวนคนต่างชาติที่หลบอาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่น ระหว่างปี ค.ศ.
1990 - 1994

ประเทศ	1990	1991	1992	1993	1994
ทั้งหมด	106,497	216,399	292,791	296,751	288,092
ชาย	66,851	145,700	193,059	186,146	172,516
หญิง	39,646	70,699	99,732	110,605	115,576
ไทย	11,523	32,751	53,219	53,845	46,964
ชาย	4,062	13,780	24,463	24,759	21,059
หญิง	7,461	18,971	28,756	29,086	25,905
เกาหลีใต้	13,876	30,976	37,491	41,024	44,916
ชาย	8,793	20,469	21,406	20,324	20,501
หญิง	5,083	10,507	16,085	20,700	24,415
จีน	10,039	21,649	29,091	36,297	39,552
ชาย	7,655	16,624	21,198	25,375	26,598
หญิง	2,384	5,025	7,893	10,922	12,954
ฟิลิปปินส์	23,805	29,620	34,296	36,089	38,325
ชาย	10,761	13,850	15,778	15,795	15,997
หญิง	13,044	15,770	18,518	20,294	22,328
อิหร่าน	764	21,719	32,994	23,867	18,009
ชาย	645	21,114	32,086	23,176	17,469
หญิง	119	605	908	691	540
มาเลเซีย	7,550	25,379	34,529	25,653	17,240
ชาย	5,023	18,466	24,150	17,222	10,975
หญิง	2,527	6,913	10,379	8,431	6,265
เปรู	242	1,017	6,241	11,659	14,312
ชาย	172	646	4,441	8,182	9,474
หญิง	70	371	1,800	3,477	4,838

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ประเทศ	1990	1991	1992	1993	1994
ไต้หวัน	4,775	5,897	7,283	7,677	7,906
ชาย	2,080	2,790	3,757	3,976	4,017
หญิง	2,695	3,107	3,526	3,701	3,889
บังคลาเทศ	7,195	7,807	8,161	7,931	7,295
ชาย	7,130	7,725	8,047	7,787	7,129
หญิง	65	82	114	144	166
ปากีสถาน	7,989	7,923	8,056	7,414	6,517
ชาย	7,867	7,786	7,896	7,238	6,325
หญิง	122	137	160	176	192
เมียนมาร์	1,234	3,425	5,425	6,341	6,335
ชาย	1,041	2,712	4,149	4,686	4,590
หญิง	193	713	1,276	1,655	1,745
อื่นๆ	17,505	28,236	36,005	38,954	40,721
ชาย	11,622	19,738	25,688	27,626	28,382
หญิง	5,883	8,498	10,317	11,328	12,339

ที่มา : เอกสารโรเนียวของกรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรมของญี่ปุ่น

หมายเหตุ : ข้อมูลของปี ค.ศ. 1990 เป็นข้อมูลของเดือนกรกฎาคม 1990

ส่วนข้อมูลของปีอื่นๆ นั้น ใช้ฐานข้อมูลของเดือนพฤศจิกายนเป็นหลักทั้งหมด

จากข้อมูลของกรมตรวจคนเข้าเมืองสังกัดกระทรวงยุติธรรมของญี่ปุ่น พอจะประมาณการได้ว่ามีคนต่างชาติที่หลบอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นเดือนกรกฎาคม ค.ศ. 1990 ประมาณ 106,497 คน แต่ในเดือนพฤศจิกายน ค.ศ. 1991 กลับเพิ่มมากถึง 216,399 คนหรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 103.2 (ดูตารางที่ 8) ต่อมาปี ค.ศ. 1992 เพิ่มเป็น 292,791 คนหรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 35.3 พอปีต่อมาคือ ค.ศ. 1993 เพิ่มเป็นจำนวน 296,751 คนหรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.4 เท่านั้นเอง และในปี ค.ศ. 1994 มีคนต่างชาติที่แอบอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นลดลงเหลือ 288,092 คน หรือลดลงจากปีที่ผ่านมาร้อยละ 2.9

จากตัวเลขที่ปรากฏชี้ให้เห็นว่าในระหว่างปี 1990 - 1991 มีคนต่างชาติแอบอาศัยอยู่เพิ่มมากขึ้นจากปีที่ผ่านมาถึงร้อยละ 103.2 โดยเป็นเพศชายร้อยละ 117.9 และเพศหญิงร้อยละ 78.3 คนต่างชาติที่แอบเข้ามาอาศัยมากในช่วงดังกล่าวได้แก่คนไทย คือเพิ่มขึ้นร้อยละ 184.2(เป็น

เพศชายร้อยละ 239.2 และเพศหญิงร้อยละ 154.3) ต่อมาคือคนเกาหลีที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 123.2 (เป็นเพศชายร้อยละ 132.8 และเพศหญิงร้อยละ 106.7) และคนจีนที่มีการเพิ่มที่สูงมากเช่นกัน คือเพิ่มขึ้นร้อยละ 115.7 (เป็นเพศชายร้อยละ 117.2 และเพศหญิงร้อยละ 110.8) ส่วนฟิลิปปินส์นั้นแม้สัดส่วนการเพิ่มจะดูไม่มากแต่จำนวนคนฟิลิปปินส์ที่อาศัยอยู่ในญี่ปุ่นกลับสูงมาก กล่าวคือในปี ค.ศ. 1990 มีรวมทั้งสิ้น 23,805 คน พอปีต่อมาก็เพิ่มอีกร้อยละ 24.4

ประเทศที่น่าพิจารณาอย่างมากในระยะเวลาดังกล่าว (1990 - 1991) กลับเป็นประเทศอิหร่าน กล่าวคือในปี ค.ศ. 1990 มีคนอิหร่านที่หลบหนีในญี่ปุ่นเพียง 764 คน ในปีต่อมากลับมีถึง 21,719 คน หรือเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 2,742.8 และส่วนใหญ่ที่เพิ่มคือเพศชาย เช่นเดียวกับคนมาเลเซียที่เพิ่มจากเดิมในปี ค.ศ. 1990 จำนวน 7,550 คนมาเป็น 25,379 คนในปีต่อมา

ระหว่างปี 1991 - 1992 อัตราการเพิ่มของคนต่างชาติในญี่ปุ่นก็ยังมีมากแต่ไม่รุนแรงเท่าปีที่ผ่านมา กล่าวคือเพิ่มโดยเฉลี่ยร้อยละ 35.3 โดยคนไทยเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 62.5 ส่วนคนของประเทศอื่นเพิ่มขึ้นไม่มากนักยกเว้นคนเปรูที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 513.7 ดังนั้นในระหว่างปี ค.ศ. 1992 นี้เริ่มสะท้อนให้เห็นว่าตลาดงานของคนต่างชาติในญี่ปุ่นเริ่มอึมครึม ปรากฏการณ์นี้เริ่มเด่นชัดในปีต่อมา คือ ค.ศ. 1993 เพราะคนต่างชาติเพศชายเริ่มลดลง คือลดลงจากปีที่ผ่านมาร้อยละ 3.6 ขณะที่เพศหญิงกลับเพิ่มขึ้นในสัดส่วนร้อยละ 10.9 คนอิหร่านและคนมาเลเซียทั้งหญิงและชายก็ลดลงในปีนั้น ส่วนคนเกาหลี คนบังกลาเทศ และคนปากีสถานลดลงแต่เฉพาะเพศชายเท่านั้น ขณะที่เพศหญิงกลับเพิ่มขึ้น ส่วนคนไทยนั้นในปี ค.ศ. 1993 ทั้งหญิงและชายมีอัตราส่วนการเพิ่มเท่าๆ กัน คือร้อยละ 1.2 เท่านั้น

ในระหว่างปี 1993 - 1994 โดยภาพรวมแล้วคนต่างชาติที่อาศัยในญี่ปุ่นลดลงในอัตราส่วนร้อยละ 2.9 แต่เป็นการลดเฉพาะเพศชายขณะที่เพศหญิงยังคงเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.5 คนไทยทั้งเพศหญิงและชายเริ่มลดลงจากปีก่อนในอัตราร้อยละ 12.8 (เป็นเพศชายลดลงร้อยละ 14.9 และเพศหญิงลดลงร้อยละ 10.9) ส่วนคนเกาหลีเพศชายที่เคยลดลงกลับเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ขณะที่คนอิหร่านและคนมาเลเซียทั้งหญิงและชายยังคงลดลงเหมือนเดิม อย่างไรก็ตามแม้ว่าคนชาติอื่นจะมีอัตราการเพิ่มก็ตามแต่ก็มีไม่มากเหมือนแต่ก่อน กล่าวคือส่วนใหญ่อยู่ในระหว่างร้อยละ 10 - 20 เท่านั้นและการเพิ่มส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าชาย ที่น่าสังเกตมากคือสตรีชาวเปรูที่เข้ามาทำมาหากินค่อนข้างสูง คือเพิ่มถึงร้อยละ 39.1 ในปี ค.ศ. 1994 อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อมูลยืนยันว่าสตรีดังกล่าวเข้ามาประกอบอาชีพอะไร ทั้งนี้เนื่องจากว่าคนต่างชาติทั้งหลายที่ปรากฏในข้อมูลส่วนนี้ล้วนหลบอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายทั้งสิ้น แม้จะมีกระแสข่าวว่าสตรีเหล่านั้นเข้ามาประกอบอาชีพเป็นหญิงบริการ แต่ก็ยังไม่มีหลักฐานยืนยันว่าเป็นจริงหรือไม่

ตารางที่ 8 อัตราส่วนร้อยละของการเปลี่ยนแปลงจำนวนคนต่างชาติที่หลบอาศัยอยู่ในประเทศ
ญี่ปุ่นระหว่างปี ค.ศ. 1990 - 1994

ประเทศ	1990-1991	1991-1992	1992-1993	1993-1994
ทั้งหมด	103.2	35.3	1.4	-2.9
ชาย	117.9	32.5	-3.6	-7.3
หญิง	78.3	41.1	10.9	4.5
ไทย	184.2	62.5	1.2	-12.8
ชาย	239.2	77.5	1.2	-14.9
หญิง	154.3	51.6	1.2	-10.9
เกาหลี	123.2	21.0	9.4	9.5
ชาย	132.8	4.6	-5.1	0.9
หญิง	106.7	53.1	28.7	17.9
จีน	115.7	34.4	24.8	9.0
ชาย	117.2	27.5	19.7	4.8
หญิง	110.8	57.1	38.4	18.6
ฟิลิปปินส์	24.4	15.8	5.2	6.2
ชาย	28.7	13.9	0.1	1.3
หญิง	20.9	17.4	9.6	10.0
อิหร่าน	2742.8	51.9	-27.7	-24.5
ชาย	3173.5	52.0	-27.8	-24.6
หญิง	408.4	50.1	-23.9	-21.9
มาเลเซีย	236.1	36.1	-25.7	-32.8
ชาย	267.6	30.8	-28.7	-36.3
หญิง	173.6	50.1	-18.8	-25.7
เปรู	320.2	513.7	86.8	22.8
ชาย	275.6	587.5	84.2	15.8
หญิง	430.0	385.2	93.2	39.1

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเทศ	1990-1991	1991-1992	1992-1993	1993-1994
ไต้หวัน	23.5	23.5	5.4	3.0
ชาย	34.1	34.7	5.8	1.0
หญิง	15.3	13.5	5.0	5.1
บังกลาเทศ	8.5	4.5	-2.8	-8.0
ชาย	8.3	4.2	-3.2	-8.4
หญิง	26.2	39.0	26.3	15.3
ปากีสถาน	-0.8	1.7	-8.0	-12.1
ชาย	-1.0	1.4	-8.3	-12.6
หญิง	12.3	16.8	10.0	9.1
เมียนมาร์	177.6	58.4	16.9	-0.1
ชาย	160.5	53.0	12.9	-2.0
หญิง	269.4	79.0	29.7	5.4
อื่นๆ	61.3	27.5	8.2	4.5
ชาย	69.8	30.1	7.5	2.7
หญิง	44.5	21.4	9.8	8.9

ที่มา : จำนวนโดยอาศัยข้อมูลจากเอกสารโรเนียวของกรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรม
ของญี่ปุ่น

หมายเหตุ : ข้อมูลของปี ค.ศ. 1990 เป็นข้อมูลของเดือนกรกฎาคม 1990

ส่วนข้อมูลของปีอื่นๆ นั้น ใช้ฐานข้อมูลของเดือนพฤศจิกายนเป็นหลักทั้งหมด

แต่จำแนกเป็นรายประเทศแล้ว พบว่าสัดส่วนของคนไทยที่แอบมาอาศัยในญี่ปุ่นมีมากกว่าชาติอื่นๆ กล่าวคือในปี ค.ศ. 1994 สัดส่วนของคนไทยเมื่อเทียบกับจำนวนรวมของคนต่างชาติทั้งหมดแล้วมีถึงร้อยละ 16.3 (ดูตารางที่ 9) รองลงมาคือเกาหลีที่มีร้อยละ 15.6 ส่วนจีนและฟิลิปปินส์มีจำนวนใกล้เคียงกันคือประมาณร้อยละ 13 ขณะที่ประเทศอื่นๆ นั้นไม่ว่าจะเป็นอิหร่าน เปรู มาเลเซีย หรือเมียนมาร์ ต่างก็มีสัดส่วนไม่ถึงร้อยละ 10 ด้วยกันทั้งสิ้น

เมื่อจำแนกแรงงานตามเพศโดยภาพรวมแล้ว คนต่างชาติในญี่ปุ่นยังมีเพศชายมากกว่าหญิงในสัดส่วนร้อยละ 59.9 ต่อ 40.1 ในขณะที่คนไทย คนเกาหลี และคนฟิลิปปินส์ที่อาศัยอยู่ในญี่ปุ่นนั้นมีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือคนไทยประกอบด้วยเพศหญิงร้อยละ 55.2 และ

เพศชายร้อยละ 44.8 ลักษณะนี้ใกล้เคียงกับของเกาหลี แต่กรณีของฟิลิปปินส์นั้นมีเพศหญิงถึงร้อยละ 58.3 และที่เหลืออีกร้อยละ 41.7 เป็นเพศชาย ส่วนไต้หวันนั้นสัดส่วนของหญิงและชายใกล้เคียงกัน ขณะที่ประเทศอื่นๆ ส่วนใหญ่มีเพศชายมากกว่าหญิงอย่างเห็นได้ชัด ยกเว้นประเทศจีนที่มีชายร้อยละ 67.2 และเป็นหญิงร้อยละ 32.8

ตารางที่ 9 สัดส่วนของคนต่างชาติที่หลบอาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่นในเดือนพฤศจิกายน 1994

ประเทศ	ร้อยละ	ชาย(%)	หญิง(%)
ไทย	16.3	44.8	55.2
เกาหลี	15.6	45.6	54.4
จีน	13.7	67.2	32.8
ฟิลิปปินส์	13.3	41.7	58.3
อิหร่าน	6.3	97.0	3.0
มาเลเซีย	6.0	63.7	36.3
เปรู	5.0	66.2	33.8
ไต้หวัน	2.7	50.8	49.2
บังคลาเทศ	2.5	97.7	2.3
ปากีสถาน	2.3	97.1	2.9
เมียนมาร์	2.2	72.5	27.5
อื่นๆ	14.1	69.7	30.3
รวม	100	59.9	40.1
N	288,092	172,516	115,576

5.3 แรงงานต่างชาติที่ถูกจับกุมโดยกรมตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่น

จากรายงานของกรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรมของญี่ปุ่น ระหว่างปี 1989 ถึง 1993 ปรากฏว่ามีการตรวจพบผู้ละเมิดกฎหมายควบคุมคนเข้าเมือง (Immigration Control Act) เพิ่มขึ้นทุกปี ในการละเมิดกฎหมายดังกล่าวทางราชการญี่ปุ่นได้จำแนกลักษณะความผิดออกได้หลายประเภท คือ

ประเภทแรก คือการเข้าประเทศโดยผิดกฎหมาย (Illegal Entry) หมายถึงการปลอมแปลงเอกสารที่ใช้ในการเข้าประเทศ เช่น ใช้หนังสือเดินทางปลอม วีซ่าปลอม การเปลี่ยนรูปเจ้าของหนังสือเดินทาง และการแก้ไขหมายเลขและข้อความในเอกสารการเดินทาง

ประเภทที่สอง คือการหลบหนีเข้าประเทศ (Illegal Landing) หมายถึงการหลบเข้าเมืองโดยไม่ผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง ส่วนใหญ่จะเป็นการเดินทางมาทางเรือและขึ้นฝั่งตามชายฝั่งของญี่ปุ่น จะพบมากกรณีของคนจีนและเกาหลีที่มีดินแดนติดต่อกันทางทะเล

5.4 คนงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย

ในประเทศญี่ปุ่นนั้นกรมตรวจคนเข้าเมืองได้กำหนดไว้ว่าคนงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย (Illegal Foreign Workers) หมายถึงคนต่างชาติที่เข้ามาในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งอาจจะเข้าประเทศโดยถูกต้องตามกฎหมายหรือโดยผิดกฎหมายก็ได้ หรืออาจจะอยู่ในระหว่างระยะเวลาที่ทางราชการญี่ปุ่นกำหนดให้หรือเลยระยะเวลาที่กำหนด (Overstay) ก็ได้ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นบุคคลต่างชาติดังกล่าวไม่มีสิทธิที่จะทำงานรับจ้างโดยได้รับค่าตอบแทน (Remuneration) จากผู้ว่าจ้าง การที่มาอาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่นและทำงานโดยได้รับค่าตอบแทนเมื่อไรก็จะถือว่าเป็นคนงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย

คนงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายที่อาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่นมีจำนวนเท่าไรนั้น ยากแก่การจะบอกได้ ทั้งนี้เพราะเป็นเรื่องที่ผิดกฎหมายและต้องแอบซ่อนกันทำงานซึ่งทั้งนายจ้างชาวญี่ปุ่นและลูกจ้างชาวต่างประเทศก็ได้ผลประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่าย แต่พฤติกรรมดังกล่าวเป็นสิ่งที่ขัดต่อดับทกฎหมายของประเทศจึงต้องมีการจับกุมและดำเนินการตามแต่กรณี แต่จากรายงานเอกสารที่จัดทำโดย Japan Immigration Association ประจำปี 1992 และ 1993 ระบุว่าในแต่ละปีได้มีการจับกุมคนงานต่างชาติเพิ่มขึ้นทุกปี กล่าวคือในปี 1982 จับกุมได้ 1,889 คน (ดูตารางที่ 10) ต่อมาอีก 10 ปีคือปี 1991 สามารถจับกุมคนงานต่างชาติได้เป็นจำนวน 32,908 คน และในปี 1993 สามารถจับกุมคนงานต่างชาติได้ถึง 64,341 คน โดยจำแนกเป็นรายปีได้ดังนี้

ตารางที่ 10 จำนวนรวมและอัตราเพิ่มร้อยละของคนงานต่างชาติที่ถูกจับได้

ปี	คนงานต่างชาติที่ถูกจับได้	เพิ่มขึ้นร้อยละ
1982	1,889	
1988	14,314	657.8
1989	16,608	16.0
1990	29,884	79.9
1991	32,908	10.1
1992	62,161	88.9
1993	64,341	3.5

อย่างไรก็ตามสถิติการจับกุมผู้กระทำผิดกฎหมายคนเข้าเมืองของญี่ปุ่น เป็นเพียงตัวชี้ตัวหนึ่งถึงจำนวนคนงานต่างชาติที่ทำงานในญี่ปุ่นเท่านั้น แต่ไม่ได้หมายความว่าจำนวนคนต่างชาติมีจำนวนเพียงเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากยังมีคนงานต่างชาติจำนวนมากที่รอดพ้นจากการจับกุม ยิ่งกว่านั้นการจับกุมคนงานต่างชาตินั้นขึ้นอยู่กับความเอาใจจริงเอาใจของกรมตรวจคนเข้าเมืองอีกด้วย กล่าวคือถ้าหากเสียงประชาชนในประเทศญี่ปุ่นเองมีการพูดกันมากในเรื่องคนงานต่างชาตินิยามงานคนญี่ปุ่นทำ ฝ่ายราชการก็จะมีการกวาดล้างคนงานต่างชาติอย่างจริงจังเสียที่ พอเสียงโจมตีหายไปการกวาดจับก็ลดลงตามไปด้วย เช่น ในปี 1993 เมื่อมีการกล่าวขวัญกันมากว่าในกรุงโตเกียวมีคนต่างชาติมาหากินกันมาก โดยเฉพาะหญิงบริการทางเพศที่มีมากย่าน Shinjuku เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวทางราชการของกรุงโตเกียวได้จัดตั้งหน่วยงานพิเศษขึ้นที่เรียกว่า Tokyo Regional Immigration Bureau เพื่อกวาดจับคนต่างชาติที่เข้ามาหากินในเมืองหลวง ผลก็คือหลังจากเดือนพฤษภาคม 1993 ถึงเดือนพฤศจิกายนในปีเดียวกันนั้นประมาณว่าคนต่างชาติที่อยู่เกินเวลาที่กำหนด (Overstayers) ลดลงจากเดิมราว 2,000 คน นอกจากการกวาดจับแล้วยังมีการรณรงค์กวาดจับในเมืองใหญ่ ๆ อีกหลายแห่ง คือที่ Osaka Nagoya และที่ Sendai อีกด้วย (Japan Immigration Association, 1994 : 91)

5.4.1 คนงานต่างชาติที่ถูกจับโดยจำแนกตามประเทศและเพศ

การจับกุมคนงานต่างชาติที่หลบอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นในอดีตนั้นยังมีจำนวนไม่มากนัก เช่นในปี 1982 มีการจับกุมเพียง 1,889 ราย ซึ่งเกือบทั้งหมดเป็นหญิง โดยมีชายเพียง 184 คนเท่านั้น (ดูตารางที่ 11) คนต่างชาติที่ถูกจับมากที่สุดขณะนั้นก็คือคนไต้หวัน คนไทยก็มีไม่น้อยถ้าเปรียบเทียบกับชาติอื่นขณะนั้น กล่าวคือเป็นรองจากไต้หวันโดยคนไทยถูกจับกุมรวมแล้วในปีดังกล่าวเท่ากับ 412 คนโดยเกือบทั้งหมดเป็นหญิงและมีชายเพียง 25 คนเท่านั้น

ในปี 1988 ชาวต่างชาติที่ถูกจับกุมโดยกรมตรวจคนเข้าเมืองญี่ปุ่นมากที่สุดคือคนฟิลิปปินส์ ถูกจับ 5,386 คนและส่วนใหญ่ก็คือสตรี รองลงมาคือบังคลาเทศซึ่งถูกจับ 2,942 คนโดยในกลุ่มดังกล่าวมีเพศหญิงเพียง 3 คนเท่านั้น ในปีต่อมา คือปี 1989 ชาวต่างชาติที่ถูกจับมากที่สุดก็ยังเป็นคนฟิลิปปินส์เหมือนเดิม แต่จำนวนน้อยกว่าปีที่ผ่านมาคือมีเพียง 3,740 คนและส่วนใหญ่ก็ยังเป็นเพศหญิง ชาติที่รองลงมาในปีนั้นกลับเป็นคนปากีสถานโดยมีจำนวน 3,170 คนโดยเกือบทั้งหมดเป็นชายมีเพศหญิงเพียง 2 คนเท่านั้น ชาติที่ถูกจับมากเช่นกันในปีนั้นคือคนเกาหลีซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับคนปากีสถานที่ถูกจับแต่เพศหญิงมีจำนวนที่ถูกจับมากกว่า

ในปี 1990 ชาวต่างชาติที่ถูกจับมากที่สุดได้แก่คนบังคลาเทศ กล่าวคือถูกจับถึง 5,925 คน เกือบทั้งหมดเป็นชายและมีเพศหญิงเพียง 10 คนเท่านั้น ชาติที่มีจำนวนรองลงมาคือเกาหลีซึ่งมีจำนวนมากถึง 5,534 คน โดยมีสัดส่วนของเพศหญิงที่ถูกจับประมาณหนึ่งในสามของทั้งหมด ในปี 1991 ทางกรญี่ปุ่นจับตัวชาวเกาหลีได้มากเป็นอันดับหนึ่ง กล่าวคือมีมากถึง 9,782 คน แต่เป็นเพศหญิงไม่มากนัก คือมีจำนวน 1,499 คนซึ่งมากกว่าปีก่อนหน้านั้นเพียงเล็กน้อย

น้อย ในขณะที่คนอิหร่านที่ถูกจับมีมากเป็นอันดับสองในปีนั้น โดยมีถึง 7,700 คนและเกือบทั้งหมดของคนอิหร่านที่ถูกจับเป็นเพศชาย โดยมีเพศหญิงเพียง 89 คนเท่านั้น

ในปี 1992 จำนวนคนงานต่างชาติที่ถูกจับมีมากจนผิดสังเกต กล่าวคือมีทั้งหมด 62,161 คน ซึ่งมากกว่าปีก่อนหน้านั้นเกือบเท่าตัว (ปี 1991 มีการจับคนงานต่างชาติทั้งหมดรวม 32,908 คน) คนงานต่างชาติที่ถูกจับมากที่สุดแก่คนมาเลเซียโดยถูกจับถึง 14,303 คนโดยประมาณสามในสี่ของกลุ่มดังกล่าวเป็นเพศชาย รองลงมาซึ่งน้อยกว่ากันเพียงเล็กน้อยได้แก่คนอิหร่านซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 13,982 คนและมีคนอิหร่านที่เป็นหญิงที่ถูกจับเพียง 201 คนเท่านั้น คนงานต่างชาติที่ถูกจับมากในปีนั้นเช่นกันก็คือคนเกาหลี ซึ่งมีจำนวนน้อยกว่าคนอิหร่านเพียงเล็กน้อยเท่านั้นคือมีจำนวนถูกจับทั้งสิ้น 13,890 คน

ปี 1993 เป็นปีที่น่าสนใจมาก เพราะจำนวนคนไทยที่ถูกจับได้เปลี่ยนจากอันดับสี่มาเป็นอันดับหนึ่ง กล่าวคือในปี 1992 คนไทยที่ถูกจับมีเพียง 7,519 คนแต่ปีต่อมาได้เพิ่มเป็นจำนวน 12,654 คนหรือเพิ่มขึ้น 5,135 คน มาเลเซียที่เคยเป็นอันดับหนึ่งในปีก่อนกลับมาเป็นอันดับสองในปีนี้คือเหลือเพียง 11,913 คนซึ่งใกล้เคียงกับเกาหลีที่มีจำนวน 11,865 คน

สำหรับชาติอื่นๆ นั้นก็มีการเปลี่ยนแปลงบ้าง เช่น คนปากีสถาน ศรีลังกา และแม้กระทั่งบังคลาเทศมีจำนวนผู้ถูกจับกม่น้อยลงอย่างมาก ฟิลิปปินส์นั้นมีจำนวนผู้ถูกจับไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงมากนักในแต่ละปี คนจีนกับคนเปรูมีแนวโน้มที่จะเพิ่มจำนวนผู้ถูกจับมากขึ้นเรื่อยๆ แม้ว่าจำนวนที่ถูกจับที่พบจะยังไม่มากแต่อัตราการเพิ่มค่อนข้างจะรุนแรง เช่น ในปี 1988 มีชาวจีนที่ถูกจับเพียง 7 คน เพิ่มเป็นจำนวน 481 คนในปี 1990 และเพิ่มเป็นจำนวน 1,162 คนในปีต่อมา ในปี 1992 เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 3,167 คน และในปี 1993 นี้เองเพิ่มขึ้นเป็น 4,989 คน ลักษณะการเพิ่มเช่นนี้คล้ายกับของเปรูที่จากอดีตมีเพียง 172 คนในปี 1991 และเพิ่มเป็น 580 คนในปีต่อมา และในปี 1993 ได้เพิ่มเป็น 1,908 คนหรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 229 ระหว่างปี 1992 ถึง 1993

ตารางที่ 11 คนต่างชาติที่ถูกจับโดยจำแนกตามประเทศและเพศ

ประเทศ		1982	1988	1989	1990	1991	1992	1993
รวม	ช.	184	8,929	11,791	24,176	25,350	47,521	45,144
	ญ.	1,705	5,385	4,817	5,708	7,558	14,640	19,197
	รวม	1,889	14,314	16,608	29,884	32,908	62,161	64,341
มาเลเซีย	ช.	-	265	1,691	3,856	3,892	11,301	8,932
	ญ.	-	14	174	609	963	3,002	2,981
	รวม	-	279	1,865	4,465	4,855	14,303	11,913
อิหร่าน	ช.	-	-	13	648	7,611	13,781	8,730
	ญ.	-	-	2	4	89	201	156
	รวม	-	-	15	652	7,700	13,982	8,886
เกาหลี	ช.	35	769	2,209	4,417	8,283	11,204	8,473
	ญ.	97	264	920	1,117	1,499	2,686	3,392
	รวม	132	1,033	3,129	5,534	9,782	13,890	11,865
ไทย	ช.	25	369	369	661	926	2,408	5,160
	ญ.	387	1,019	775	789	2,323	5,111	7,494
	รวม	412	1,388	1,144	1,450	3,249	7,519	12,654
จีน	ช.	-	5	26	428	981	2,599	3,964
	ญ.	-	2	13	53	181	568	1,025
	รวม	-	7	39	481	1,162	3,167	4,989
ไต้หวัน	ช.	84	223	275	351	225	374	347
	ญ.	691	269	256	288	235	282	327
	รวม	775	492	531	639	460	656	674
ฮ่องกง	ช.	-	2	15	20	36	125	91
	ญ.	-	1	3	2	7	19	23
	รวม	-	3	18	22	43	144	114
ฟิลิปปินส์	ช.	13	1,688	1,289	1,593	1,079	1,466	2,24
	ญ.	396	3,698	2,451	2,449	1,904	2,066	2,371
	รวม	409	5,386	3,740	4,042	2,983	3,532	4,617

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ประเทศ		1982	1988	1989	1990	1991	1992	1993
ปากีสถาน	ช.	7	2,495	3,168	3,880	793	1,068	1,403
	ญ.	-	2	2	6	-	4	3
	รวม	7	2,497	3,170	3,886	793	1,072	1,406
อินโดนีเซีย	ช.	-	-	-	-	156	571	778
	ญ.	-	-	-	-	24	54	146
	รวม	-	-	-	-	180	625	924
เปรู	ช.	-	-	-	-	133	424	1,375
	ญ.	-	-	-	-	39	156	533
	รวม	-	-	-	-	172	580	1,908
ศรีลังกา	ช.	-	20	87	821	295	415	719
	ญ.	-	-	3	10	12	36	63
	รวม	-	20	90	831	307	451	782
บังกลาเทศ	ช.	-	2,939	2,275	5,915	292	387	712
	ญ.	-	3	2	10	1	3	5
	รวม	-	2,942	2,277	5,925	293	390	717
อื่นๆ	ช.	20	154	374	1,586	648	1,398	2,214
	ญ.	134	113	216	371	281	452	678
	รวม	154	267	590	1,957	929	1,850	2,892

ในส่วนของคนไทยที่ถูกจับโดยกรมตรวจคนเข้าเมืองจากปี 1988 จนถึง 1993 นั้น พบว่ามีการลดลงในระหว่างปี 1989 โดยลดลงร้อยละ 17.6 จากปีก่อน (ดูตารางที่ 12) จำนวนที่ลดลงก็คือเพศหญิงซึ่งลดลงร้อยละ 23.9 หลังจากปี 1989 แล้ว อัตราการถูกจับก็เพิ่มขึ้นเล็กน้อยในปีต่อมา คือเพิ่มขึ้นร้อยละ 26.8 และเพศชายเป็นกลุ่มที่นำมาสู่การเพิ่มดังกล่าวอย่างมาก แต่ในปี 1991 มีการจับคนไทยอย่างรุนแรงเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 124.1 และในปี 1992 ก็เพิ่มขึ้นจากปีก่อนถึงร้อยละ 131.4 แต่ในปี 1992 นั้นคนงานชายไทยถูกจับมากเพิ่มจากปี 1991 ถึงร้อยละ 160.0 ขณะเดียวกันในปี 1991 หญิงไทยกลับถูกจับมากโดยเพิ่มในอัตราร้อยละ 194.4 จากปี 1990

ในปี 1993 เป็นปีที่คนไทยถูกจับมากที่สุดในกระบวนคนต่างชาติทั้งหมด ในญี่ปุ่น กล่าวคือคนงานชายไทยยังถูกจับในอัตราเพิ่มที่สูงมากอีกเช่นกัน คือเพิ่มจากปีก่อนร้อยละ

ละ 114.3 ขณะที่หญิงไทยก็ถูกจับมากกว่าปีก่อนแต่ไม่มากนักคือเพิ่มขึ้นร้อยละ 46.6 แต่โดยภาพรวมแล้วคนไทยโดนจับเพิ่มจากปี 1992 ในอัตราร้อยละ 68.3

ตารางที่ 12 อัตราการเปลี่ยนแปลงของคนไทยที่ถูกจับโดยกรมตรวจคนเข้าเมือง

เพศ	1988	1989	1990	1991	1992	1993
ชาย	100.0%	0.0%	79.1%	40.1%	160.0%	114.3%
หญิง	100.0%	-23.9%	1.8%	194.4%	120.0%	46.6%
รวม	100.0%	-17.6%	26.8%	124.1%	131.4%	68.3%

นอกจากนี้จากข้อมูลของกรมตรวจคนเข้าเมืองปี 1993 ซึ่งจัดพิมพ์เสนอ โดย Japan Immigration Association ได้ระบุถึงแนวโน้มของชนต่างชาติที่หลบอาศัยอยู่ในญี่ปุ่น ระหว่างปี 1992 ถึง 1993 (Japan Immigration Association, 1994 : 91 - 106) ดังนี้

การละเมิดกฎหมายควบคุมคนเข้าเมือง มีลักษณะทั่ว ๆ ไปดังนี้
ประการแรก ในปี 1992 ที่ผ่านมามีคนงานต่างชาติที่แอบมาทำงานใน ญี่ปุ่นจาก 76 ประเทศ แต่ในปี 1993 จำนวนบุคคลดังกล่าวมาจากประเทศต่างๆ เพิ่มขึ้นเป็น 90 ประเทศหรือสูงขึ้นอีก 14 ประเทศ และแนวโน้มในอนาคตจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

เมื่อจําแนกตามพื้นที่แล้ว พบว่าร้อยละ 94.6 ของคนงานต่างชาติที่ แอบมาทำงานในญี่ปุ่นมาจาก 25 ประเทศในทวีปเอเชีย รองลงมาคือ 11 ประเทศในทวีปอเมริกา ได้ 27 ประเทศจากทวีปอัฟริกา 10 ประเทศจากทวีปอเมริกาเหนือ และที่เหลือจากทวีปอื่นๆ

ประการที่สอง ในปีที่ผ่านมาคือปี 1992 คนไทยที่หลบอาศัยทำงานใน ญี่ปุ่นมีจำนวนมากเป็นอันดับสี่ แต่ในปี 1993 จำนวนของคนไทยกลับมาเป็นอันดับหนึ่ง คือมี จำนวน 12,654 คน (เพิ่มขึ้นจากยอดเดิมจำนวน 5,135 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 68.3) มาเลเซีย กลับมาเป็นอันดับสองโดยมีจำนวน 11,913 คน (ลดลงจากยอดเดิมจำนวน 2,390 คนหรือคิดเป็น ร้อยละ 16.7) เกาหลีจัดเป็นอันดับสามโดยมีจำนวนทั้งหมด 11,865 คน (ลดลง 2,025 คน หรือคิด เป็นร้อยละ 14.6) และตามด้วยอิหร่านโดยมีจำนวน 8,886 คน (ลดลง 5,096 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 36.4) ถ้ารวมทั้งสี่ประเทศข้างต้นรวมกันแล้วจะมีจำนวนมากกว่าสองในสาม (ร้อยละ 70.4) ของคนงานต่างชาติทั้งหมดที่ถูกจับในปี 1993

ประการที่สาม แนวโน้มของคนเปรูที่หลบอาศัยทำงานในญี่ปุ่นมีมาก ขึ้นและจะทวีความจำนวนอย่างน้อยๆ ไปถึงปี 1994



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

5.4.2 การจำแนกตามเพศของแรงงานต่างชาติ

ประการแรกซึ่งเป็นเรื่องสำคัญสำหรับประเทศไทยเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ขณะที่ในปี 1992 นั้นจำนวนแรงงานชายทั้งหมดเท่ากับร้อยละ 76.4 ของทั้งหมด แต่ในปี 1993 ต่อมาสัดส่วนของแรงงานชายกลับลดลงเป็นร้อยละ 70.2 ของทั้งหมด ขณะที่สัดส่วนของเพศหญิงเพิ่มเป็นร้อยละ 29.8 จากเดิมร้อยละ 23.6 การเพิ่มสัดส่วนของเพศหญิงมีสาเหตุสำคัญคือในปี 1993 มีหน่วยงานใหม่ที่ตั้งขึ้นพิเศษเพื่อการนี้เรียกว่า Tokyo Regional Immigration Bureau ได้ทำการระดมจับคนต่างชาติที่หลบอาศัยอยู่ในญี่ปุ่น ผลก็คือมีการกวาดล้างพื้นที่ที่เรียกกันว่า "กรุงเทพฯ น้อย" (Little Bangkok) ที่ตั้งอยู่ในเมือง Ibaraki และที่บริเวณ Komoro ในเมือง Nagano ซึ่งมีหญิงทำงานผิดกฎหมายจำนวนมาก และยังมีการระดมจับหญิงโสเภณีที่อยู่ในกรุงโตเกียว โดยเฉพาะย่าน Okubo และ Hyakunin ที่อยู่ในบริเวณ Shinjuku ย่าน Ikebukuro ที่อยู่ในบริเวณ Toshima ซึ่งในเมือง Yokohama ก็มีการระดมกวาดล้างโสเภณีกันอย่างมากมายเช่นกัน

ประการที่สองที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทยอีกเช่นกัน กล่าวคือในจำนวน 10 ประเทศที่อยู่อันดับต้นๆ ของแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายในญี่ปุ่นนั้น พบว่าประเทศเกือบทั้งหมดมีจำนวนเพศชายมากกว่าหญิงยกเว้นเพียงสองประเทศที่มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ ลิปโป้กับไทยเท่านั้น ซึ่งรวมกันแล้วมีเพศหญิงถึง 9,865 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 51.4 ของหญิงทั้งหมดในสิบประเทศข้างต้น ปรากฏการณ์นี้เป็นเหมือนกับสิ่งที่เกิดขึ้นที่ผ่านมา

5.4.3 การจำแนกอายุของแรงงานต่างชาติ

ประการแรก คนงานต่างชาติส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 30 ปี โดยมีถึง 18,754 คน (ดูตารางที่ 13) หรือร้อยละ 29.1 ของทั้งหมด รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 30 - 35 ปีซึ่งมีจำนวน 14,039 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 21.8 และกลุ่มใหญ่เป็นอันดับสามคือกลุ่มอายุระหว่าง 20 - 25 ปีมีจำนวนทั้งสิ้น 11,960 คน หรือร้อยละ 18.6 ของทั้งหมด แต่ถ้ามองในภาพรวมแล้วคนงานต่างชาติที่มีอายุระหว่างยี่สิบจนถึงสามสิบกว่ารวมกันแล้วมีร้อยละ 83.4 ของทั้งหมดหรือมีจำนวน 52,993 คน

ประการที่สอง โดยทั่วไปแล้วเกือบทุกกลุ่มอายุจะพบว่ามีจำนวนเพศชายมากกว่าเพศหญิงในสัดส่วนประมาณ 70 ต่อ 30 ยกเว้นในกลุ่มอายุระหว่าง 15 - 20 ปีที่มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 13 จำนวนคนงานต่างชาติในญี่ปุ่น จำแนกตามเพศและอายุ

กลุ่มอายุ	ชาย	หญิง	รวม
ต่ำกว่า 15 ปี	54	48	102
ต่ำกว่า 20 ปี	733	1,015	1,748
ต่ำกว่า 25 ปี	6,766	5,194	11,960
ต่ำกว่า 30 ปี	13,120	5,634	18,754
ต่ำกว่า 35 ปี	10,634	3,405	14,039
ต่ำกว่า 40 ปี	6,520	1,720	8,240
ต่ำกว่า 45 ปี	3,380	871	4,251
ต่ำกว่า 50 ปี	1,933	493	2,426
ต่ำกว่า 55 ปี	1,117	351	1,468
ต่ำกว่า 60 ปี	522	238	760
60 ปี และมากกว่า	365	228	593
รวม	45,144	19,197	64,341

5.4.4 การจำแนกสถานภาพการเข้าเมืองของคนงานต่างชาติ

ในการเข้าประเทศญี่ปุ่นนั้นขณะที่เดินทางเข้ามาทางราชการของญี่ปุ่นจะกำหนดสถานภาพของผู้เดินทาง ผลของการสำรวจพบว่าคนงานต่างชาติที่อยู่ในญี่ปุ่นและถูกจับในปี 1993 นั้น ส่วนใหญ่ คือร้อยละ 80.6 ของทั้งหมดมีสถานภาพการเดินทางเข้าประเทศในฐานะผู้เข้าประเทศชั่วคราว (Temporary Visitor) (ดูตารางที่ 14 และแผนภูมิที่ 3) รองลงมาคือผู้มีสถานภาพเป็นนักเรียนก่อนเข้าวิทยาลัย (Pre-college Student) มีจำนวน 3,897 คน (แผนภูมิที่ 4) หรือเทียบเท่าร้อยละ 6.1 อันดับสามได้แก่ผู้ที่เข้ามาในฐานะนักแสดง (Entertainer) มีจำนวน 674 คน (แผนภูมิที่ 5) หรือร้อยละ 1.0 ผู้เข้ามาฝึกงาน (Trainee) (แผนภูมิที่ 6) แม้มีจำนวนไม่มากนักแต่จัดเป็นอันดับสี่โดยมีจำนวน 179 คนหรือร้อยละ 0.3 และอันดับห้าได้แก่นักศึกษา (College Student) ที่เรียนในญี่ปุ่นแล้วอยู่ทำงานต่อ กลุ่มนี้มีจำนวน 171 คน (แผนภูมิที่ 7) คิดเป็นร้อยละ 0.3 ของทั้งหมด

สิ่งที่น่าสังเกตคือร้อยละ 86.7 ของกลุ่มนักเรียนก่อนเข้าวิทยาลัยและร้อยละ 79.5 ของกลุ่มนักศึกษาปรากฏว่าเป็นคนจีนทั้งสิ้น ส่วนในกลุ่มนักแสดงนั้นร้อยละ 97.2 ของกลุ่มดังกล่าวเป็นคนจากประเทศฟิลิปปินส์ สำหรับกลุ่มผู้มาฝึกงานนั้นส่วนใหญ่มาจากจีน ไทย และฟิลิปปินส์ซึ่งคนจากสามชาตินี้รวมกันแล้วมีประมาณสามในสี่ของกลุ่มผู้มาฝึกงานทั้งหมด

เมื่อเปรียบเทียบกับปี 1992 พบว่าจำนวนคนงานต่างชาติที่เข้าประเทศในฐานะผู้เข้าประเทศชั่วคราวลดลงจำนวน 2,648 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 4.9 แต่ในส่วนของผู้ที่เข้ามาในฐานะนักเรียนก่อนเข้าวิทยาลัยกลับเพิ่มร้อยละ 51.6 หรือ 1,326 คน เช่นเดียวกับนักแสดงที่เพิ่มขึ้น 108 คนหรือร้อยละ 19.1 ส่วนนักศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้น 70 คนเทียบเท่าร้อยละ 69.3 และผู้มาฝึกงานเพิ่มขึ้นอีก 68 คนหรือร้อยละ 61.3

ตารางที่ 14 สถานภาพการเข้าประเทศของคนงานต่างชาติ

สถานภาพการเข้าประเทศ	ชาย	หญิง
ผู้เข้าประเทศชั่วคราว	38,251	13,638
นักเรียนก่อนเข้าวิทยาลัย	3,117	780
นักแสดง	74	600
ผู้มาฝึกงาน	162	17
นักศึกษา	112	59
ผู้เผยแพร่วัฒนธรรม	45	11
อื่นๆ	775	381
ไม่มีสถานภาพ	2,608	3,711
รวม	45,144	19,197

5.4.5 การจำแนกตามระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในญี่ปุ่น

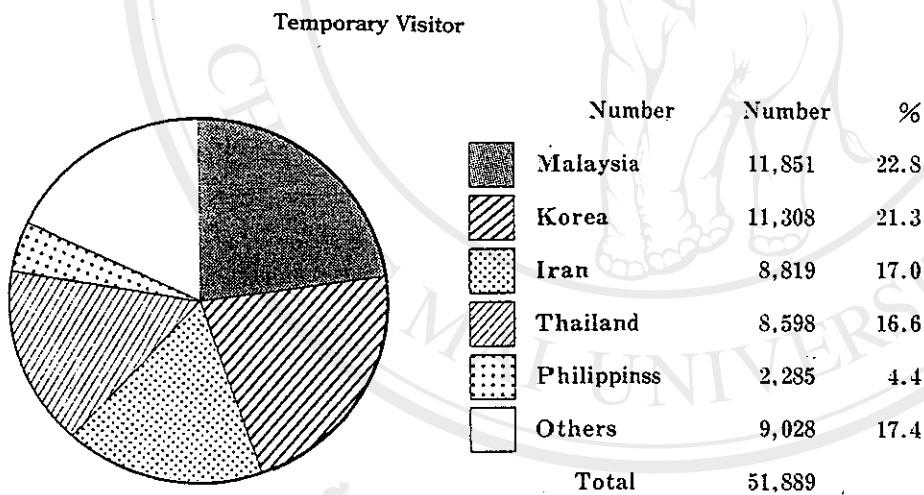
ประการแรก เมื่อดูระยะเวลาที่คนต่างชาติเหล่านี้ทำงานในญี่ปุ่นแล้วจะพบว่ากลุ่มใหญ่สุดคือ จำนวน 25,072 คน (ดูตารางที่ 15) หรือร้อยละ 39.0 คือกลุ่มที่อยู่ทำงานระหว่างหนึ่งปีขึ้นไปแต่ไม่เกินสองปี กลุ่มรองลงมาคือกลุ่มที่อยู่ตั้งแต่สองปีจนถึงสามปีโดยกลุ่มนี้มีจำนวน 12,298 คนหรือร้อยละ 19.1 กลุ่มที่อยู่อันดับสามได้แก่กลุ่มที่อยู่ในญี่ปุ่นทำงานระหว่างหกเดือนถึงหนึ่งปีซึ่งมีจำนวน 11,133 คนหรือร้อยละ 17.3 และกลุ่มอันดับสี่ คือ กลุ่มที่อยู่ตั้งแต่สามปีถึงห้าปีโดยมีจำนวน 6,242 คนหรือร้อยละ 9.7 ของทั้งหมด

ประการที่สอง ในอดีตที่ผ่านมาคนงานต่างชาติที่อาศัยพักพิงอยู่ในญี่ปุ่นระยะเวลาไม่ถึงหนึ่งปีมีจำนวนมากที่สุด เช่น ปี 1991 มีถึงร้อยละ 70.6 และในปี 1992 มีร้อยละ 58.8 แต่ในปี 1993 กลุ่มดังกล่าวมีแนวโน้มลดลงถึงร้อยละ 29.5 ขณะเดียวกันกลุ่มที่อยู่เกินห้าปีกลับเพิ่มขึ้น 2.4 เท่าจากปีก่อน แสดงให้เห็นว่าคนงานต่างชาติมีแนวโน้มจะอยู่ในญี่ปุ่นนานขึ้น

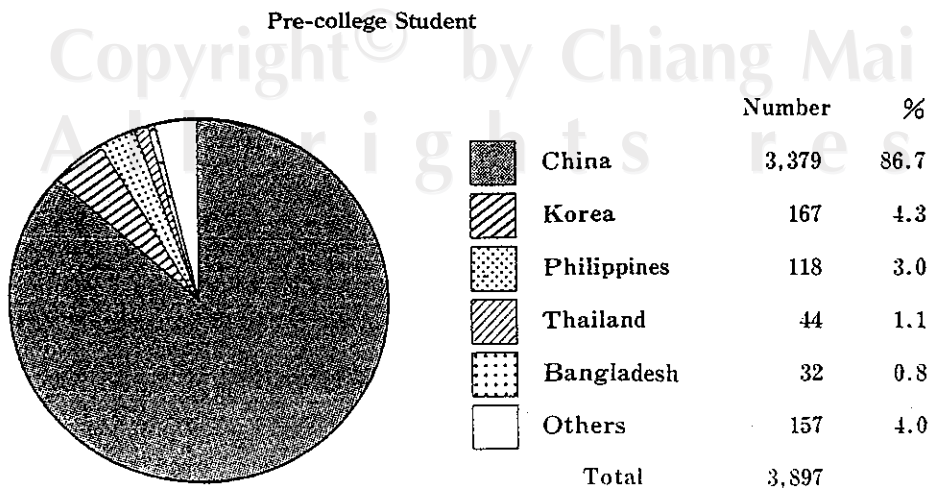
ตารางที่ 15 ระยะเวลาของการอาศัยอยู่ในญี่ปุ่น

ระยะเวลา	ชาย	หญิง	รวม
1 เดือนและน้อยกว่า	491	535	1,026
3 เดือนและน้อยกว่า	1,459	1,118	2,577
6 เดือนและน้อยกว่า	2,464	1,783	4,247
1 ปีและน้อยกว่า	7,103	4,030	11,133
2 ปีและน้อยกว่า	18,321	6,751	25,072
3 ปีและน้อยกว่า	9,269	3,029	12,298
5 ปีและน้อยกว่า	4,836	1,406	6,242
มากกว่า ปีขึ้นไป	996	415	1,411
ไม่ทราบ	205	130	335
รวม	45,144	19,197	64,341

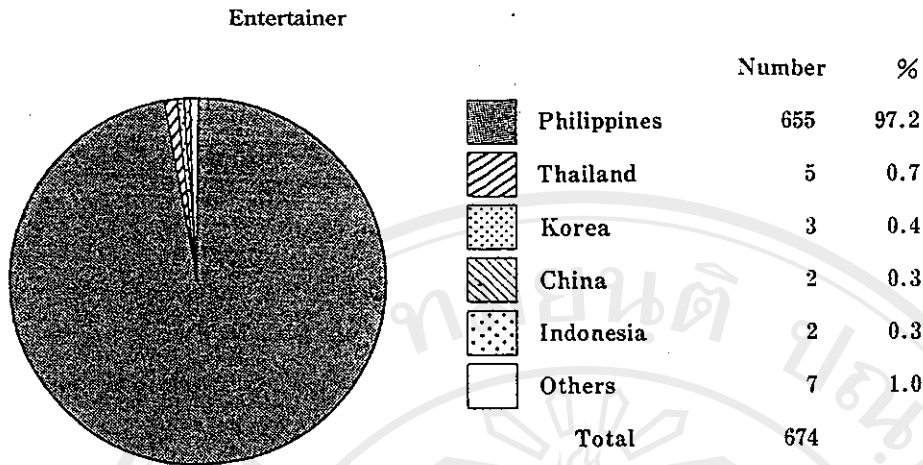
แผนภูมิที่ 3 จำนวนและสัดส่วนของผู้เข้าประเทศชั่วคราวจำแนกตามประเทศ



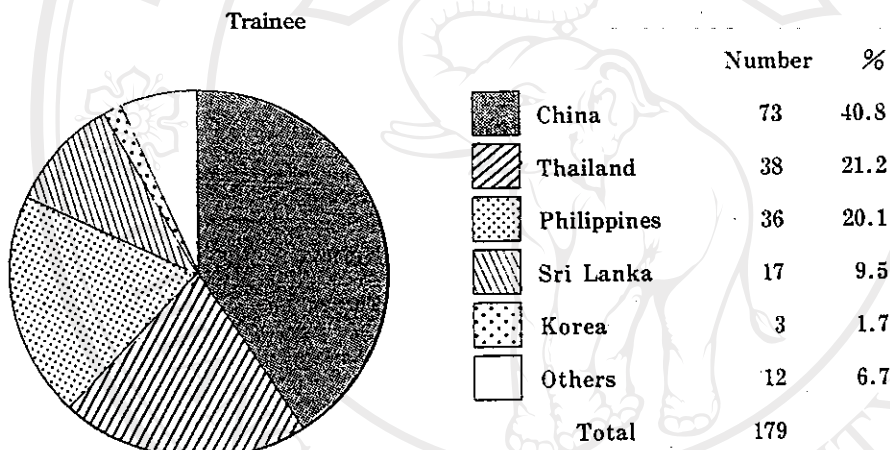
แผนภูมิที่ 4 จำนวนและสัดส่วนของนักเรียนก่อนเข้าวิทยาลัยจำแนกตามประเทศ



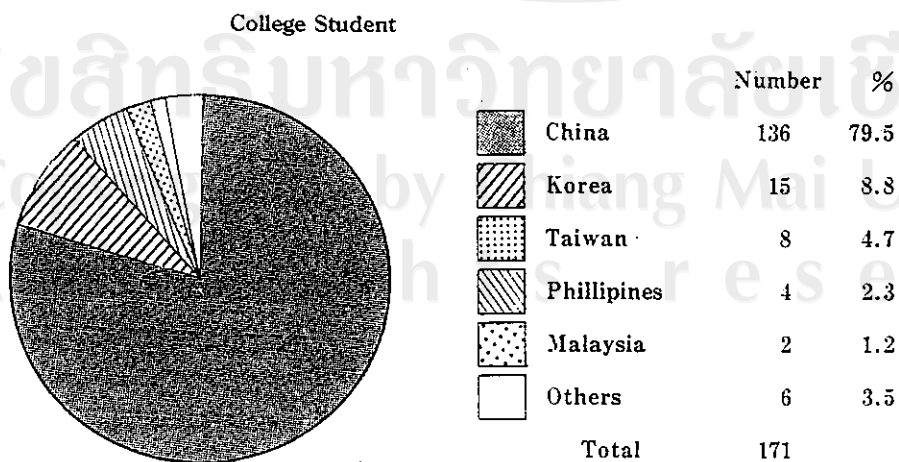
แผนภูมิที่ 5 จำนวนและสัดส่วนของนักแสดงจำแนกตามประเทศ



แผนภูมิที่ 6 จำนวนและสัดส่วนของผู้มาฝึกงานจำแนกตามประเทศ

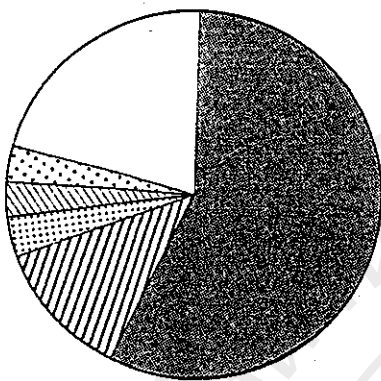


แผนภูมิที่ 7 จำนวนและสัดส่วนของนักศึกษาจำแนกตามประเทศ



แผนภูมิที่ 8 จำนวนและสัดส่วนของผู้มาปฏิบัติภารกิจเฉพาะจำแนกตามประเทศ

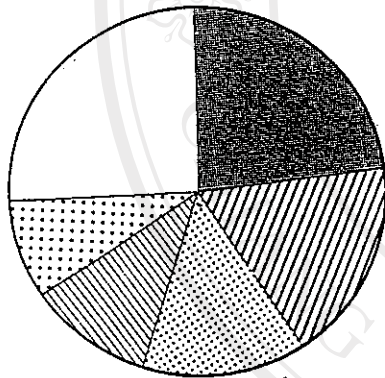
Designated Activities



	Number	%
China	35	57.4
Philippines	7	11.5
Malaysia	2	3.3
Sri Lanka	2	3.3
Korea	2	3.3
Others	13	21.3
Total	61	

แผนภูมิที่ 9 จำนวนและสัดส่วนของผู้เผยแพร่วัฒนธรรมจำแนกตามประเทศ

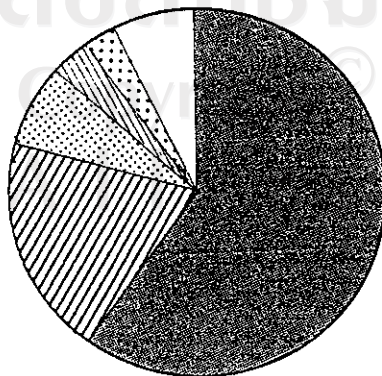
Cultural Activities



	Number	%
Iran	13	23.2
Malaysia	10	17.9
Korea	8	14.3
China	6	10.7
Thailand	5	8.9
Others	14	25.0
Total	56	

แผนภูมิที่ 10 จำนวนและสัดส่วนของผู้เข้าประเทศอย่างผิดกฎหมายจำแนกตามประเทศ

Illegal Entrants etc.



	Number	%
Thailand	3,800	60.1
Philippines	1,225	19.4
China	430	6.8
Korea	233	3.7
Pakistan	191	3.0
Others	440	7.0
Total	6,319	

5.4.6 การจำแนกตามเมืองที่ทำงาน

เมื่อสำรวจถึงสถานที่ที่คนงานต่างชาติดังกล่าวอาศัยใช้ประกอบอาชีพแล้ว ปรากฏว่าส่วนใหญ่คือจำนวน 187,998 คน (ดูตารางที่ 16) หรือร้อยละ 29.5 ของทั้งหมด ประกอบอาชีพในพื้นที่การปกครองพิเศษโตเกียว (Tokyo Metropolitan) รองลงมาคือร้อยละ 11.0 มีถิ่นฐานการประกอบอาชีพที่เมือง Kanagawa อันดับสามมีร้อยละ 10.3 อยู่ที่เมือง Saitama และที่รองๆ ลงมาคือเมือง Chiba และ Osaka อาจจะกล่าวโดยรวมๆ ได้ว่าคนงานต่างชาติเหล่านี้ส่วนใหญ่จะทำงานในพื้นที่ที่เรียกกันว่า "Tokaido-Belt Area" แนวโน้มของคนงานต่างชาติที่จะขยายพื้นที่ทำมาหากินก็ยังแผ่กระจายออกไปแต่ในเมืองใหญ่ๆ เช่น Tokyo, Kanagawa, Chiba และ Gifu จะมีอัตราการขยายตัวที่มากกว่าพื้นที่อื่น

5.4.7 การจำแนกตามประเภทของงานที่ทำ

ประการแรก เมื่อศึกษาถึงงานที่คนงานต่างชาติที่อยู่ในญี่ปุ่นทำ พบว่า อันดับแรก ได้แก่งานก่อสร้าง (Construction Worker) กลุ่มนี้มีถึง 18,122 คนหรือร้อยละ 28.2 ของทั้งหมด รองลงมาคือกลุ่มที่ทำงานในโรงงาน (Manufacturing Process Worker) หรือเรียกว่า คนงานโรงงาน (Factory Worker) มีจำนวน 17,748 คนหรือร้อยละ 27.6 กลุ่มอันดับสามได้แก่ พนักงานร้านอาหาร (Hostess and host) มีจำนวน 7,297 คนซึ่งเทียบเท่าร้อยละ 11.3

ในกลุ่มคนงานที่ทำงานในโรงงานนั้น คนงานส่วนใหญ่จะทำงานในโรงงานโลหะเป็นอันดับแรกมีจำนวนถึง 4,682 คนหรือร้อยละ 26.4 ของคนงานโรงงานทั้งหมด รองลงมาคือคนงานในโรงงานผลิตอาหารโดยมีจำนวน 2,599 คนหรือร้อยละ 14.6 และอันดับสามคือคนงานในโรงงานผลิตยางและพลาสติกมีจำนวน 2,021 คนหรือร้อยละ 11.4

ถ้าหากรวมคนงานก่อสร้างและคนงานในโรงงานเข้าด้วยกันแล้ว พบว่ามีจำนวนถึง 35,870 คน หรือร้อยละ 55.7 ของคนงานต่างชาติทั้งหมด แต่เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนๆ แล้วสัดส่วนของคนงานก่อสร้างและคนงานโรงงานลดลงจากแต่ก่อน

ประการที่สอง ถ้าหากจำแนกตามเพศแล้ว พบว่าเพศชายส่วนใหญ่ คือจำนวน 17,932 คนหรือร้อยละ 39.7 เป็นคนงานก่อสร้าง รองลงมาคือจำนวน 14,282 คนหรือร้อยละ 31.6 เป็นคนงานในโรงงาน คนงานที่ใช้แรงงาน (Laborer) จัดเป็นอาชีพอันดับสามของคนงานชายที่เป็นต่างชาติในญี่ปุ่นซึ่งมีจำนวน 4,538 คนหรือร้อยละ 10.1 ของคนงานชาย ถ้าจะเปรียบเทียบกับปี 1992 พบว่าคนงานก่อสร้างได้ลดจำนวนลงถึง 6,276 คนหรือลดลงร้อยละ 25.9

ส่วนคนงานหญิงที่เป็นต่างชาตินั้นส่วนใหญ่ คือจำนวน 7,007 คนหรือร้อยละ 36.5 ของคนงานหญิงมีอาชีพเป็นพนักงานในร้านเครื่องคั้ม ตามมาด้วยจำนวน 3,466 คนหรือร้อยละ 18.1 เป็นหญิงทำงานในโรงงาน หญิงโสเภณีจัดเป็นอันดับสามมีจำนวน 1,913 คนหรือร้อยละ 10.0 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือในปี 1993 นี้หญิงต่างชาติที่มาประกอบอาชีพที่เป็นภัยต่อศีลธรรม อันหมายถึงหญิงบริการหรือพนักงานในร้านเครื่องคั้มและโสเภณีได้เพิ่มขึ้นจากปีก่อน

เพราะในปี 1992 หญิงต่างชาติที่มีอาชีพสองประเภทดังกล่าวมีจำนวนเพียง 6,636 คน โดยเป็นพนักงานร้านเครื่องดื่มน้ำ 5,030 คนและโสเภณี 1,606 คน

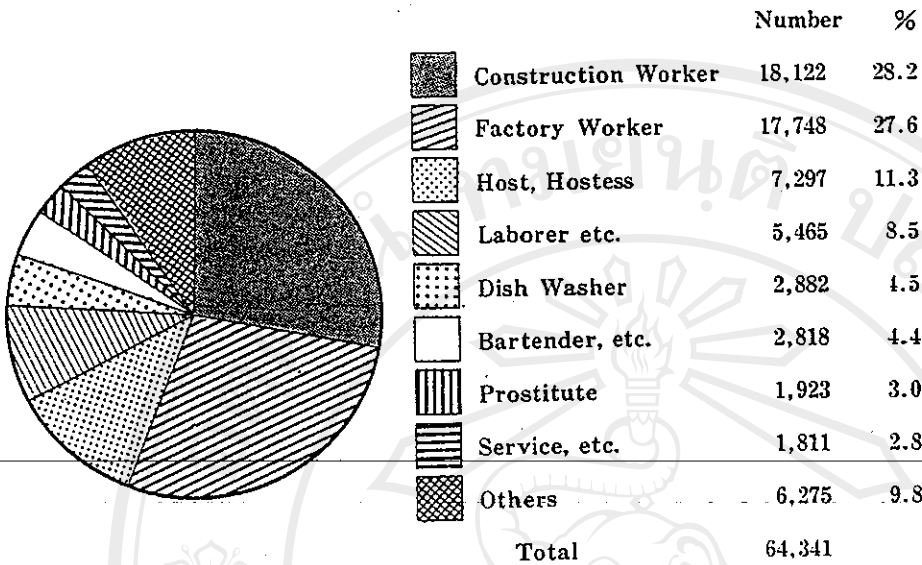
ตารางที่ 16 เมืองที่ทำงานของคนต่างชาติที่ญี่ปุ่น

อันดับ	เมือง	รวมทั้งหมด	ชาย	หญิง
	รวม	64,841	45,144	19,197
1	Tokyo	18,998 (1)	13,514 (1)	5,484 (1)
2	Kanagawa	7,087 (3)	5,290 (3)	1,797 (4)
3	Saitama	6,635 (2)	5,415 (2)	1,220 (6)
4	Chiba	6,159 (4)	4,037 (4)	2,122 (2)
5	Osaka	4,743 (5)	3,008 (5)	1,735 (5)
6	Ibaraki	4,540 (6)	2,623 (6)	1,917 (3)
7	Aichi	2,785 (7)	2,095 (7)	690 (8)
8	Tochigi	2,013 (8)	1,446 (8)	567 (9)
9	Gunma	1,768 (9)	1,374 (9)	394 (10)
10	Nagano	1,663 (10)	793 (10)	870 (7)
11	Shizuoka	1,094 (11)	784 (11)	310 (13)
12	Mei	950 (12)	607 (13)	343 (12)
13	Hyogo	923 (14)	758 (12)	165 (16)
14	Yamanashi	914 (13)	569 (14)	345 (11)
15	Gifu	671 (15)	496 (15)	175 (14)
16	Kyoto	519 (16)	354 (16)	165 (16)
17	Niigata	293 (20)	127 (21)	166 (15)
18	Wakayama	293 (21)	136 (20)	157 (18)
19	Shiga	244 (17)	220 (17)	24 (23)
20	Fukushima	199 (19)	152 (18)	47 (22)
	อื่นๆ	1,850	1,346	504

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บข้อมรวมทั้งหมดเป็นการจัดอันดับของปี 1992 ส่วนตัวเลขในวงเล็บของชายและหญิงเป็นการจัดอันดับในปี 1993

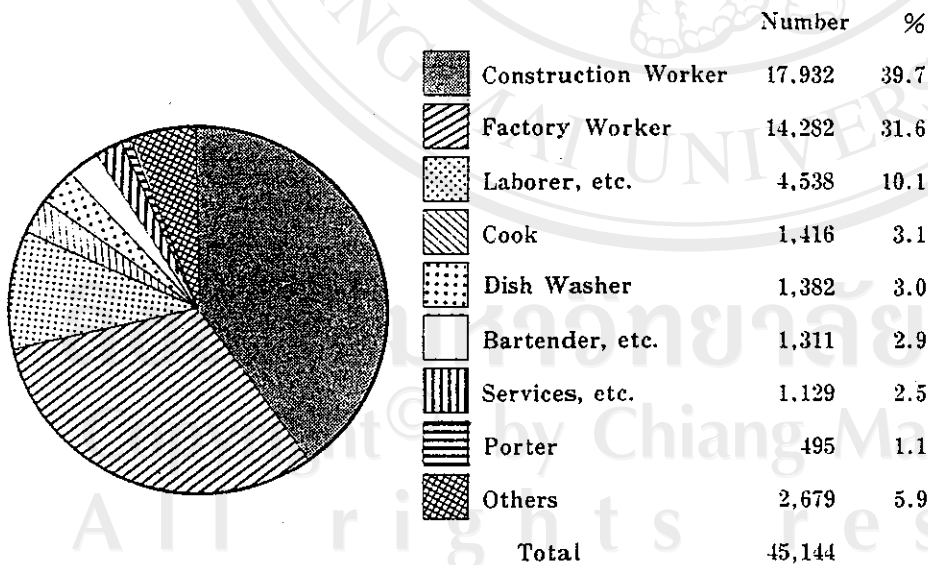
แผนภูมิที่ 11 จำนวนและสัดส่วนของคนงานต่างชาติในญี่ปุ่นจำแนกตามประเภทงาน

Classification by Type of Job



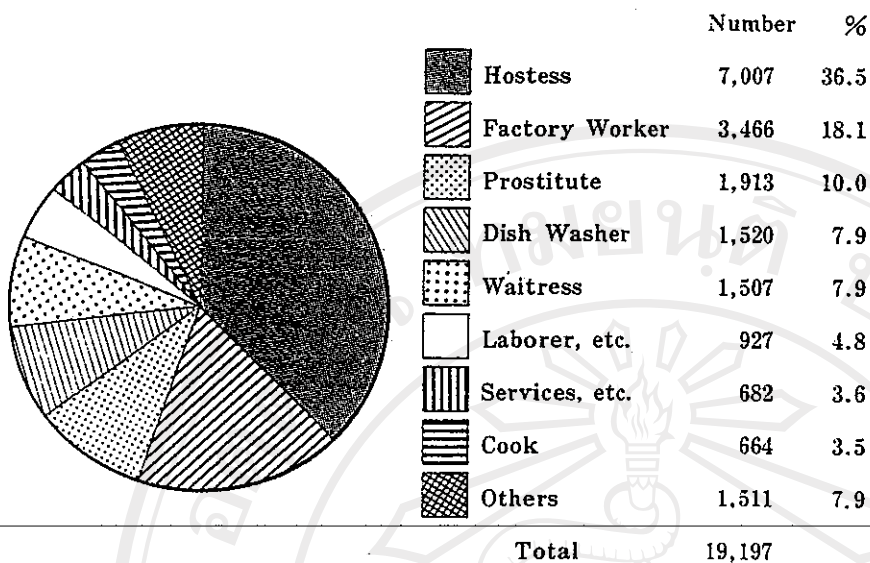
แผนภูมิที่ 12 จำนวนและสัดส่วนของคนงานต่างชาติเพศชายจำแนกตามประเภทงาน

Classification by Type of Job (Male)



แผนภูมิที่ 13 จำนวนและสัดส่วนของแรงงานต่างชาติเพศหญิงจำแนกตามประเภทงาน

Classification by Type of Job (Female)



5.4.8 การจำแนกตามรายได้

ในการศึกษาถึงรายได้ของแรงงานต่างชาติในญี่ปุ่นนี้ กรมตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นได้ใช้หลักเกณฑ์รายได้อัตโนมัติ (Daily Pay) มาเป็นฐานในการคำนวณ ดังนั้นข้อมูลที่ได้รับไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน เงินรายสัปดาห์ หรือเงินค่าจ้างในรูปใดๆ ก็ตาม จะถูกแปรสภาพเป็นค่าจ้างรายวันทั้งหมด

จากการศึกษาเรื่องของรายได้อัตโนมัติพบว่าส่วนใหญ่ คือจำนวน 33,507 คนหรือร้อยละ 52.1 ของแรงงานต่างชาติทั้งหมดมีรายได้อัตโนมัติประมาณ 7,000 - 10,000 เยน (ดูตารางที่ 17) รองลงมาคือจำนวน 13,487 หรือร้อยละ 21.0 มีรายได้อัตโนมัติระหว่าง 5,000 - 7,000 เยนต่อวัน และจำนวน 10,011 คนหรือร้อยละ 15.6 มีรายได้อัตโนมัติประมาณ 10,000 - 30,000 เยน

เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่แล้วปรากฏว่าจำนวนคนต่างชาติที่มีรายได้อัตโนมัติระหว่าง 7,000 - 10,000 เยนลดลงจำนวน 1,535 คน ขณะที่ในกลุ่มผู้มีรายได้อัตโนมัติระหว่าง 5,000 - 7,000 เยนได้เพิ่มจำนวนขึ้นอีก 1,446 คน ดังนั้นแนวโน้มรายได้ของแรงงานต่างชาติในญี่ปุ่นมีลักษณะลดลงจากปีก่อน

แรงงานต่างชาติที่เป็นหญิงนั้นมีรายได้อัตโนมัติที่กระจายตัวสูงกว่าแรงงานชาย กล่าวคือมีทั้งหญิงที่มีรายได้น้อยและหญิงที่มีรายได้มาก ขณะที่คนงานชายนั้นรายได้อัตโนมัติค่อนข้างจะถูกจัดตัวอยู่ที่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากกว่า นอกจากนั้นยังมีแนวโน้มที่หญิงจะมีรายได้อัตโนมัติสูงขึ้นจากอดีตอีกด้วย

ตารางที่ 17 รายได้ต่อวันของแรงงานต่างชาติในญี่ปุ่น

รายได้ (เยน/วัน)	ชาย	หญิง
3,000 หรือน้อยกว่า	151	525
5,000 หรือน้อยกว่า	1,321	3,272
7,000 หรือน้อยกว่า	7,789	5,698
10,000 หรือน้อยกว่า	28,390	5,117
30,000 หรือน้อยกว่า	7,013	2,998
มากกว่า 30,000	80	336
ไม่ทราบ	400	1,251
รวม	45,144	19,197

5.4.9 ความสัมพันธ์กับนายจ้าง

แรงงานต่างชาติที่มาทำงานในญี่ปุ่นนั้น ทราบว่าฐานะตนเองอยู่ในฐานะ ผิดกฎหมาย ดังนั้นความสัมพันธ์ของคนเหล่านั้นกับนายจ้างจึงมีความสลับซับซ้อน กล่าวคือ นายจ้างมีทั้งที่เป็นคนญี่ปุ่นที่เปิดกิจการโดยถูกกฎหมาย และนายจ้างอาจเป็นคนญี่ปุ่นหรือคนต่างชาติที่ทำธุรกิจที่ผิดกฎหมายด้วย เนื่องจากลักษณะธุรกิจแตกต่างกันความสัมพันธ์กับนายจ้างจึงมีความแตกต่างไปด้วย กรมตรวจคนเข้าเมืองญี่ปุ่นจึงจำแนกความสัมพันธ์ออกเป็นสองแบบ คือ ความสัมพันธ์กับนายจ้างทั่วไป และความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ผิดกฎหมาย (Gangster)

ความสัมพันธ์กับนายจ้างทั่วไป ในส่วนนี้พบว่าแรงงานต่างชาติที่มีนายจ้างเป็นคนญี่ปุ่นนั้นมีมากอย่างเห็นได้ชัด คือมีถึง 55,243 คนหรือร้อยละ 85.9 ของแรงงานต่างชาติทั้งหมด รองลงมาคือมีนายจ้างเป็นคนเกาหลี มีจำนวน 3,830 คนหรือร้อยละ 6.0 และอันดับสามคือมีนายจ้างเป็นคนจีนมีจำนวน 1,622 คนหรือร้อยละ 2.5 เฉพาะในกลุ่มของแรงงานที่มีนายจ้างเป็นคนจีนนั้น จำนวน 1,109 คนหรือร้อยละ 68.4 ของกลุ่มดังกล่าวเป็นคนไทย และคนไทยกลุ่มดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นหญิงที่ทำงานในร้านขายเครื่องดื่มในเวลากลางวัน ซึ่งกิจการดังกล่าวมีเจ้าของเป็นคนจีนเสียส่วนใหญ่ จำนวนหญิงไทยที่ทำงานดังกล่าวในปี 1993 นี้สูงกว่าปีที่ผ่านมาที่มีเพียง 673 คนเท่านั้น

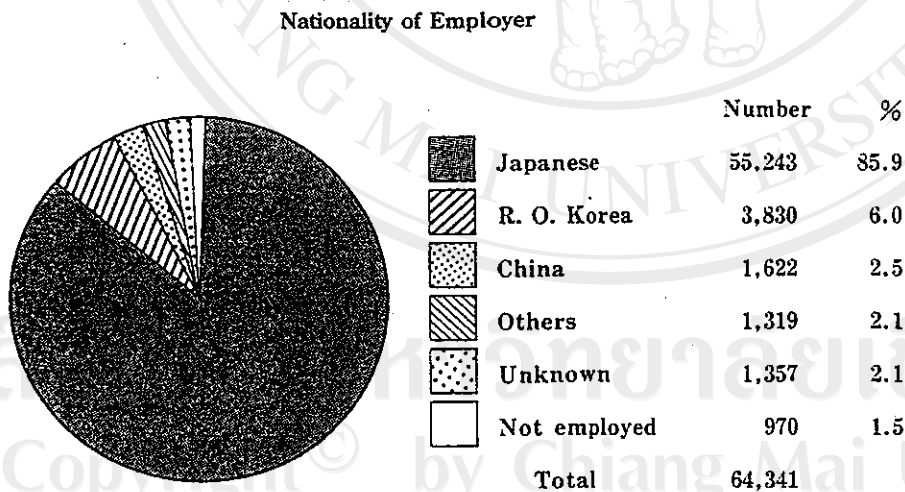
สำหรับแรงงานต่างชาติที่มาหากินในญี่ปุ่นแต่ทำงานอิสระโดยไม่มีนายจ้าง อาชีพดังกล่าวได้แก่หญิงโสเภณีที่ไม่มีสัญญาผูกมัดแบบใดแบบหนึ่ง คนขายของตามสถานีรถไฟ ดิน เช่น ขายภาพวาด ขายเครื่องประดับ และขายเครื่องดนตรี จำนวนนี้มีอยู่ร้อยละ 1.5 ของแรงงานต่างชาติทั้งหมดหรือเท่ากับ 970 คน

ความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ผิดกฎหมาย ในจำนวนคนงานต่างชาติทั้งหมดในปี 1993 ที่มี 64,314 คนนั้น ร้อยละ 3.1 ของกลุ่มดังกล่าว หรือเท่ากับ 1,968 คน (ดูตารางที่ 18) มี นายจ้างที่เป็นพวกมิถุนาซีฟ และในกลุ่มนี้เองมีจำนวน 1,518 คนหรือร้อยละ 77.1 ของกลุ่มมิถุนา ซีฟจะประกอบด้วยคนงานต่างชาติที่เป็นหญิง หญิงเหล่านี้ส่วนใหญ่จะทำงานในร้านขายเครื่องดื่ม และร้านอาหารที่เปิดเฉพาะเวลากลางคืนซึ่งพวกนี้จะมีโยงโยกับพวกนักร้องในญี่ปุ่น ถ้าหากจะ เปรียบเทียบสัญชาติของคนงานต่างชาติที่มีความสัมพันธ์กับพวกมิถุนาซีฟแล้ว จะเห็นได้ว่าคน ไทยจัดอยู่ในอันดับต้นๆ ตามมาด้วยคนฟิลิปปินส์ เกาหลี มาเลเซีย อิหร่าน และอื่นๆ

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์กับนายจ้างมิถุนาซีฟโดยจำแนกตามสัญชาติของคนงานต่างชาติ

เพศ	ไทย	ฟิลิปปินส์	เกาหลี	มาเลเซีย	อิหร่าน	อื่นๆ	รวม
ชาย	95	32	86	55	69	113	450
หญิง	1,249	135	69	14	-	51	1,518
รวม	1,344	167	155	69	69	164	1,968

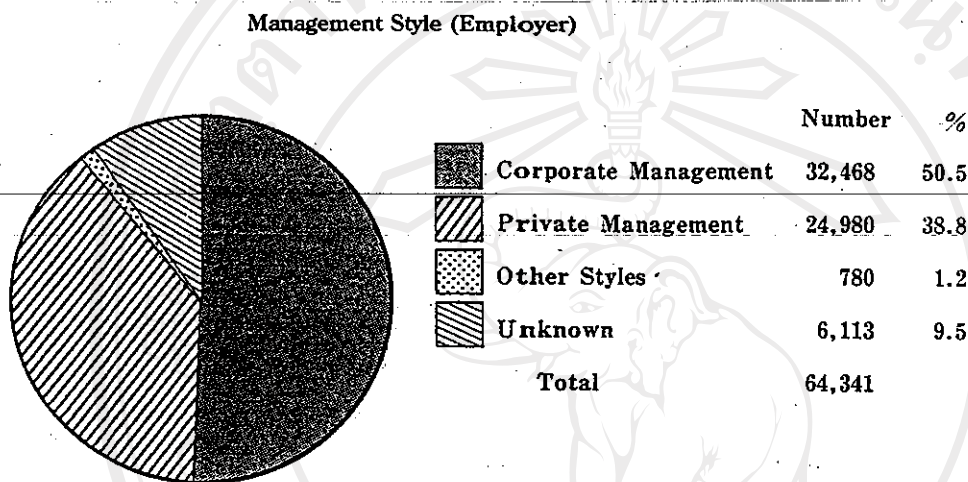
แผนภูมิที่ 14 จำนวนและสัดส่วนของนายจ้างจำแนกตามสัญชาติ



5.4.10 ลักษณะขององค์กรที่ทำงานอยู่

คนงานต่างชาติส่วนใหญ่ที่ทำงานในญี่ปุ่น คือจำนวน 32,468 คนหรือ ร้อยละ 50.5 ของทั้งหมดทำงานกับหน่วยงานที่มีการจัดการแบบบริษัท (Corporate Management) รองลงมาคือจำนวน 24,980 คนหรือร้อยละ 38.8 ทำงานกับหน่วยงานที่มีการบริหารงานแบบกิจการส่วนตัว (Private Management) นอกนั้นเป็นแบบอื่นๆ

แผนภูมิที่ 15 จำนวนและสัดส่วนของนายจ้างจำแนกตามระบบการจัดการ



5.4.11 จำนวนพนักงานในหน่วยงาน

การศึกษาถึงจำนวนของพนักงานในหน่วยงานเป็นดัชนีหนึ่งที่ช่วยทำให้เกิดความเข้าใจถึงขนาดของหน่วยงานที่คนงานต่างชาติดังกล่าวทำงานอยู่ แต่พนักงานที่ทำงานนั้นมีทั้งที่เป็นคนท้องถิ่นคือคนญี่ปุ่นเองและคนต่างชาติ การศึกษาของกรมตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นจึงจำแนกจำนวนพนักงานออกเป็นสองประเภท คือพนักงานชาวญี่ปุ่น และพนักงานต่างชาติ

จากการสำรวจข้อมูลปรากฏว่าคนงานต่างชาติส่วนใหญ่ คือจำนวน 29,591 คน (ดูตารางที่ 19) หรือร้อยละ 46.0 ของคนงานต่างชาติทั้งหมดทำงานในหน่วยงานที่มีพนักงานญี่ปุ่นระหว่าง 1 - 5 คนเท่านั้น ข้อมูลนี้ช่วยเป็นเครื่องชี้ประการหนึ่งว่าคนงานต่างชาติส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานขนาดเล็ก กล่าวอีกนัยหนึ่งคือคนงานต่างชาติกว่า 57,643 คนหรือร้อยละ 89.6 ของทั้งหมดจะทำงานในหน่วยงานที่มีพนักงานญี่ปุ่นน้อยกว่า 30 คน ส่วนคนงานต่างชาติที่ทำงานในหน่วยงานขนาดใหญ่ คือมีพนักงานญี่ปุ่นเกินกว่า 50 คนในหน่วยงานนั้นมีเพียง 1,752 คนหรือร้อยละ 2.7 ของทั้งหมด ขณะที่ปีที่แล้วมีจำนวน 1,752 คนหรืออีกนัยหนึ่งลดลงจากปีที่ผ่านมาจำนวน 15 คน

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศของแรงงานต่างชาติแล้ว ปรากฏว่ามีแรงงานหญิงจำนวนมากที่ทำงานในหน่วยงานที่ไม่มีพนักงานญี่ปุ่นอยู่เลย สาเหตุดังกล่าวเป็นเพราะคนงานต่างชาติที่เป็นหญิงจำนวนมากทำงานในสถานเริงรมย์ เช่น ร้านอาหารเครื่องดื่ม และร้านอาหารที่มีบริการทางเพศ และร้านประเภทดังกล่าวจะมีหญิงต่างชาติเป็นผู้ให้บริการเท่านั้น

ตารางที่ 19 จำนวนพนักงานญี่ปุ่นในหน่วยงานที่คนงานต่างชาติทำงานอยู่จำแนกตามเพศ

จำนวนพนักงานญี่ปุ่น	ชาย	หญิง	รวม
ไม่มี	1,961	4,833	6,794
5 คนหรือน้อยกว่า	20,586	9,005	29,591
10 คนหรือน้อยกว่า	10,675	2,289	12,964
30 คนหรือน้อยกว่า	6,840	1,454	8,294
50 คนหรือน้อยกว่า	1,242	233	1,475
มากกว่า 50 คนขึ้นไป	1,461	276	1,737
ไม่ตอบ	2,379	1,107	3,486
รวม	45,144	19,197	64,341

ในส่วนของคนงานต่างชาติที่ทำงานในหน่วยงานที่มีคนต่างชาติอยู่ด้วยกันนั้น ปรากฏว่าส่วนใหญ่ คือจำนวน 38,265 คน (ดูตารางที่ 20) หรือร้อยละ 59.5 ของคนงานต่างชาติทั้งหมดจะทำงานในหน่วยงานที่มีคนต่างชาติระหว่าง 1 - 5 คน รองลงมาคือจำนวน 10,787 คนหรือร้อยละ 16.8 ระบุว่าหน่วยงานของตนที่ทำอยู่นั้นมีเขาเป็นคนต่างชาติเพียงคนเดียว และร้อยละ 12.6 ระบุว่าพวกเขาทำงานในหน่วยงานที่มีคนงานต่างชาติ 6 - 10 คน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมจะเห็นว่าร้อยละ 76.2 ของคนงานต่างชาติทั้งหมดทำงานในหน่วยงานที่มีคนต่างชาติน้อยกว่า 5 คน สำหรับคนงานที่ทำงานในหน่วยงานที่มีคนต่างชาติมากกว่า 50 คนนั้นมีอยู่จำนวน 136 รายหรือร้อยละ 0.2 เท่านั้น ซึ่งลดลงจากปีที่ผ่านมาที่มีจำนวนทั้งหมด 222 คน

ตารางที่ 20 จำนวนพนักงานต่างชาติที่คนงานต่างชาติทำงานอยู่จำแนกตามเพศ

จำนวนพนักงานต่างชาติ	ชาย	หญิง	รวม
มีเขาคคนเดียว	8,117	2,670	10,787
5 คนหรือน้อยกว่า	28,180	10,085	38,265
10 คนหรือน้อยกว่า	4,475	3,618	8,093
30 คนหรือน้อยกว่า	2,277	1,841	4,118
50 คนหรือน้อยกว่า	228	84	312
มากกว่า 50 คนขึ้นไป	107	29	136
ไม่ตอบ	1,760	870	2,630
รวม	45,144	19,197	64,341

5.4.12 ความสัมพันธ์กับนายหน้า

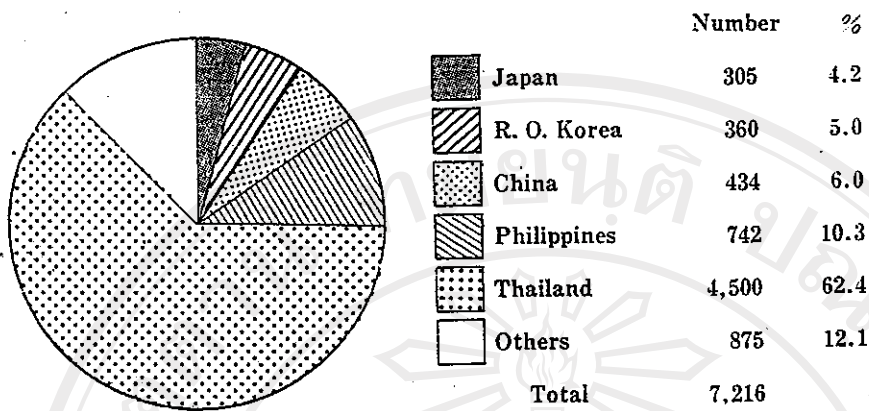
ดังที่กล่าวแล้วว่าคนงานต่างชาติที่มาทำงานในญี่ปุ่นนั้นมีลักษณะผิดกฎหมาย การหางานทำจึงไม่ใช่สิ่งง่ายเพราะจะต้องมีสายสัมพันธ์กับคนที่อยู่ก่อน หรือคนที่หากินกับคนงานต่างชาติอยู่แล้ว บุคคลที่เป็นผู้จัดการให้คนงานต่างชาติเข้าประเทศญี่ปุ่นนี้เราเรียกว่า "นายหน้า (Broker)" นายหน้าเหล่านี้มีสองลักษณะ

ก. นายหน้าที่อยู่ต่างประเทศที่คอยจัดหาคนงานต่างชาติในประเทศนั้นๆ ให้มาทำงานในญี่ปุ่น นายหน้าพวกนี้จะคอยติดต่อว่ามีใครในประเทศนั้นอยากมาทำงานในญี่ปุ่นบ้าง ถ้าเป็นชายก็มาทำงานและถ้าเป็นหญิงก็มาขายบริการทางเพศ โดยนายหน้าจะคิดค่าบริการในการจัดหาหนังสือเดินทาง การจัดทำวีซ่า การพาเข้าประเทศ และการหางานให้ทำ

กรณีของนายหน้าที่ดำเนินการอยู่ต่างประเทศนั้น คนงานต่างชาติที่ใช้บริการสิ่งนี้มีทั้งหมดจำนวน 7,216 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 11.2 ของคนงานต่างชาติทั้งหมด ในขณะที่ปีที่แล้วมีคนงานต่างชาติใช้บริการดังกล่าวจำนวน 5,714 คน ดังนั้นอัตราการเพิ่มจากปี 1992 มาถึงปี 1993 จึงเท่ากับร้อยละ 26.3 ของปีที่แล้ว เมื่อเปรียบเทียบคนงานต่างชาติที่ใช้บริการนายหน้าในต่างประเทศแล้ว พบว่าคนไทยมีการใช้บริการดังกล่าวมากกว่าชาติอื่นๆ กล่าวคือมีคนไทยใช้บริการถึง 4,500 คนหรือร้อยละ 62.4 ของกลุ่มดังกล่าว ตามมาคือคนฟิลิปปินส์ มีจำนวน 742 คนหรือร้อยละ 10.3 และคนจีนซึ่งมีจำนวน 434 คนหรือร้อยละ 6.0 จากการศึกษา ยังพบต่อไปอีกว่าร้อยละ 48.8 ที่ใช้บริการนายหน้าในต่างประเทศหรือจำนวน 3,521 คนไม่ได้ทำเอกสารการเดินทางด้วยตนเอง แต่เป็นบริการที่นายหน้าจัดหาให้

แผนภูมิที่ 16 จำนวนและสัดส่วนของนายหน้าที่อยู่นอกประเทศญี่ปุ่นจำแนกตามสัญชาตินายหน้า

Classification of Brokers by Nationality (outside Japan)

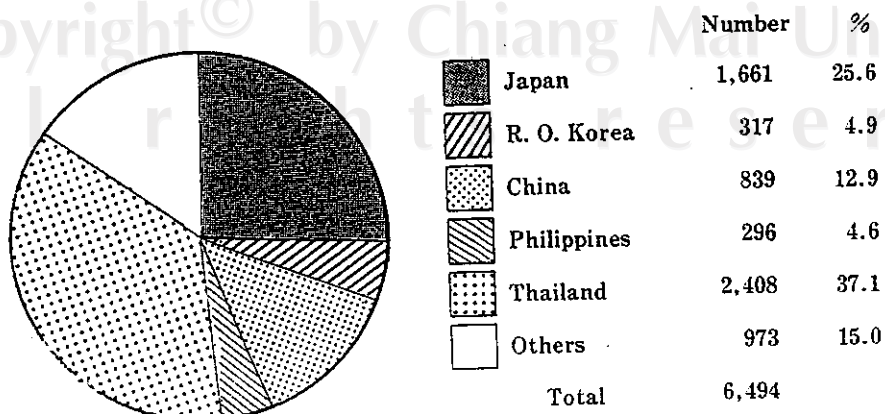


ข. นายหน้าในประเทศญี่ปุ่น นายหน้าพวกนี้อาจจะเป็นคนญี่ปุ่นหรือคนต่างชาติดีก็ได้ ซึ่งคอยทำหน้าที่จัดหางานให้แก่คนงานต่างชาติและคิดค่าบริการเช่นกัน ค่าบริการนี้เรียกกันในหมู่ของคนไทยว่า "ค่าโซว" โดยเฉพาะแรงงานชายต้องประสบกับปัญหานี้มาก

ในประเภทนี้มีคนงานต่างชาติใช้บริการจำนวน 6,494 คนหรือร้อยละ 10.1 ของคนงานต่างชาติทั้งหมด ซึ่งจำนวนนี้มีเพิ่มจากปีที่แล้วอยู่ 40 คน เมื่อศึกษาถึงสัญชาติของนายหน้าที่อยู่ในญี่ปุ่นแล้วจะพบว่าคนไทยมีการหารายได้จากค่าบริการส่วนนี้มากที่สุด คือมีคนไทยถึง 2,408 คนหรือร้อยละ 37.1 ของกลุ่มดังกล่าว รองลงมาคือคนญี่ปุ่นที่เป็นเจ้าของประเทศเองก็มีการหารายได้จากบริการประเภทนี้ถึง 1,661 คนหรือร้อยละ 25.6 และคนจีนจัดเป็นอันดับสาม มีจำนวน 839 คนหรือร้อยละ 12.9

แผนภูมิที่ 17 จำนวนและสัดส่วนของนายหน้าที่อยู่ในประเทศญี่ปุ่นจำแนกตามสัญชาตินายหน้า

Classification of Brokers by Nationality (in Japan)

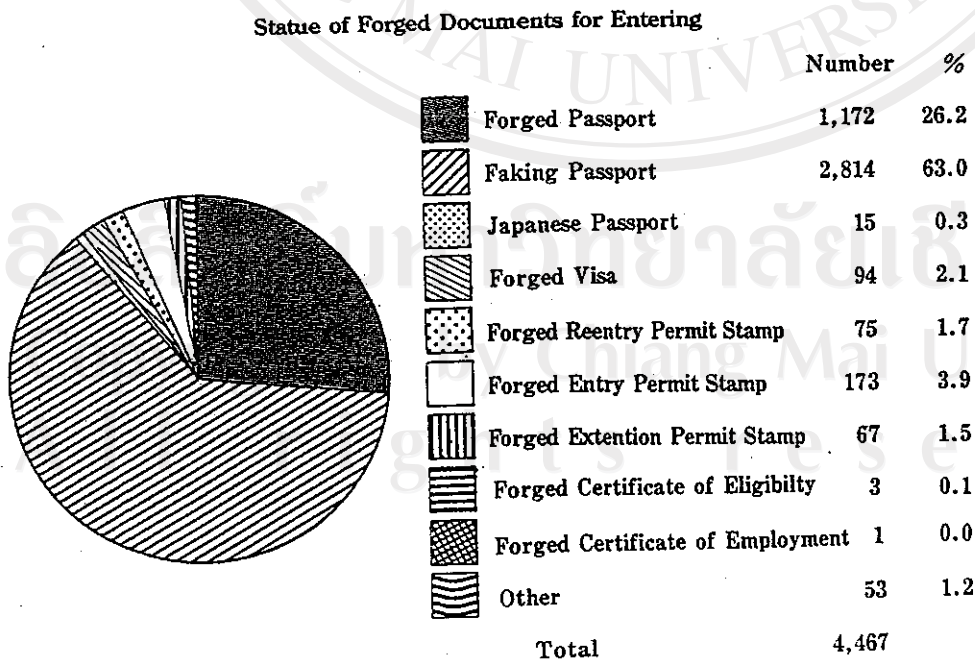


5.4.13 การคัดแปลง (Altered) หรือการปลอมแปลง (Forged) เอกสาร

ในหมู่คนงานต่างชาตินั้น ในปี 1993 จำนวนคนงานทั้งหมดที่กรมตรวจคนเข้าเมืองญี่ปุ่น ได้จับกุมมีจำนวนทั้งสิ้น 64,341 คน ในจำนวนดังกล่าวพบว่ามี 4,467 คนหรือร้อยละ 6.9 เป็นคนต่างชาติที่ใช้เอกสารในการอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย กล่าวคือมีการคัดแปลงเอกสารหรือไม่ก็ปลอมแปลงเอกสารใหม่ จำนวนผู้ทำผิดกฎหมายดังกล่าวได้เพิ่มจากปีที่แล้วถึง 2,170 คน หรือเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 94.5 จากปี 1992

ประเภทของหลักฐานปลอมแปลงที่พบมากเป็นอันดับหนึ่ง คือการใช้เอกสารการเดินทางของคนอื่น (Faking Passport) โดยมีจำนวน 2,814 รายหรือร้อยละ 63.0 ของกลุ่มการทุจริตเรื่องเอกสาร รองลงมาคือการคัดแปลงและปลอมแปลงเอกสารการเดินทาง (Forged Passport) มีจำนวน 1,172 คน หรือร้อยละ 26.2 และการปลอมแปลงแสตมป์การเข้าเมือง (Forged Entry Permit Stamp) มาเป็นอันดับสาม มีจำนวน 173 คนหรือร้อยละ 3.9 นอกนั้นเป็นการใช้วีซ่าปลอม (Forged Visa) การใช้แสตมป์กลับเข้าประเทศปลอม (Forged Reentry Permit Stamp) การใช้แสตมป์ต่อระยะเวลาการอยู่ต่อปลอม (Forged Extension Permit Stamp) หนังสือรับรองการเข้าประเทศปลอม (Forged Certificate of Eligibility) หนังสือรับรองการทำงานปลอม (Forged Certificate of Employment) และการใช้หนังสือเดินทางของคนญี่ปุ่น (Japanese Passport) อีกด้วย

แผนภูมิที่ 18 จำนวนและสัดส่วนของหลักฐานปลอมแปลงเข้าประเทศจำแนกตามลักษณะการปลอมแปลง



บทที่ 5

ลักษณะทั่วไปของสังคมคนไทยในญี่ปุ่น

1. ลักษณะของสังคมคนไทยตามวงจรในการใช้จ่ายเงิน

การศึกษาถึงสภาพสังคมหนึ่งๆ นักวิชาการบางท่านอาจศึกษานั่นด้านบทบาทและสถานภาพ (Roles and Status) ขณะที่บางคนอาจมองด้านความขัดแย้งของหน่วยต่างๆ ทางสังคม แต่ในส่วนของคุณลักษณะสังคมคนไทยในญี่ปุ่นที่จะนำเสนอที่นี่ จะใช้วงจรการใช้จ่ายเงินของคนไทยในญี่ปุ่น เพื่อชี้ให้เห็นว่าคนไทยในญี่ปุ่นแบ่งออกทางเศรษฐกิจได้เป็นกี่กลุ่ม กลุ่มดังกล่าวมีบทบาทและหน้าที่อะไร ความสัมพันธ์ของกลุ่มต่างๆ เป็นแบบใด ดังนั้นการอธิบายลักษณะของสังคมคนไทยในญี่ปุ่นส่วนนี้จึงสามารถอธิบายเพียงส่วนหนึ่งของคนไทยในรูปของความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจเท่านั้น เหตุที่ใช้ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจมาใช้อธิบายเพราะเป้าหมายของคนไทยที่มาญี่ปุ่นนั้นอยู่ที่การหารายได้ ผู้วิจัยจึงพยายามใช้รายได้ดังกล่าวเป็นเครื่องชี้นำเพื่ออธิบายลักษณะของสังคมคนไทยในญี่ปุ่นว่าเป็นอย่างไร

ในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยในญี่ปุ่น (Quality of Working Life in Japan) นี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยเฉพาะคนไทยที่มีอาชีพรับจ้างเป็นสำคัญ โดยได้แยกคนไทยให้บริการทางเพศออกจากงานวิจัยครั้งนี้ การแยกคนไทยสองกลุ่มออกจากกันนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสภาพสังคมของคนไทยที่อาศัยอยู่ในญี่ปุ่น

1.1 กลุ่มคนไทยที่มีอาชีพเกี่ยวข้องกับค่าบริการทางเพศทั้งทางตรงและทางอ้อม ในกลุ่มนี้ประกอบด้วยหญิงบริการทางเพศ ร้านขายอาหารไทยที่ขายเฉพาะกลางคืน ร้านขายของสินค้าไทย ผู้ชายที่ให้บริการหญิง (Host) และผู้ชายที่อยู่กินกับหญิงบริการ คนไทยกลุ่มหลังนี้จะมีหญิงไทยที่ให้บริการทางเพศผู้หารายได้ และจากรายได้ดังกล่าวก็จะกระจายไปยังคนไทยพวกอื่นๆ ที่อยู่ในกลุ่มนี้ ลักษณะการใช้จ่ายเงินของหญิงบริการจะกระจายออกเป็นดังนี้

รายได้ของหญิงไทย
ที่ขายบริการทางเพศ

สถานที่ส่งเงินกลับบ้าน
ร้านอาหารไทยที่เปิดในเวลากลางคืน
ร้านขายของสินค้าไทย
ร้านบริการเครื่องดืมที่มีผู้ชายบริการ
บ่อนการพนัน
ร้านให้เช่า วี ดี โอ
ชายไทยที่อยู่กินกับหญิงบริการ

1.1.1 สถานที่ส่งเงินกลับบ้าน

ในการเดินทางมาค้าบริการทางเพศหรือว่ามาทำงานอื่นๆ ในญี่ปุ่นก็ตาม เป้าหมายสำคัญก็เพื่อจะได้มาซึ่งฐานะและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น คนไทยจำนวนมากที่มาญี่ปุ่นจะมีภาระทางครอบครัวอยู่เบื้องหลัง ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายของครอบครัวหรือแม้กระทั่งหนี้สินที่ยืมมาเพื่อเดินทางมาญี่ปุ่น ในกรณีของหญิงบริการทางเพศนั้นส่วนใหญ่หนี้สินจะมาชำระกันที่ญี่ปุ่น โดยการขายบริการทางเพศเพื่อชดใช้เงินที่ใช้เดินทางมา ส่วนหญิงคนใดที่จ่ายค่าตัวครบแล้วหรือเป็นหญิงบริการทางเพศอิสระ เมื่อมีรายได้แล้วก็จะมีโอกาสส่งเงินกลับประเทศไทยมาให้ครอบครัวของตน

การส่งเงินกลับไทยนั้นอาจจะทำได้หลายวิธี เช่น ผ่านธนาคาร นำกลับด้วยตนเอง ฝากคนไทยด้วยกันที่กำลังจะกลับไทยมาให้แก่ครอบครัวตน (กรณีนี้ต้องเป็นคนที่ไว้ใจได้มากเพราะการฝากดังกล่าวจะไม่มีหลักฐานและเกิดการฉ้อโกงให้ปรากฏอยู่เสมอ) แต่วิธีที่นิยมทำกันมีอยู่ 2 แบบคือแบบแรกเป็นการส่งเงินกลับไทยโดยผ่านธนาคาร ทั้งที่เป็นธนาคารของไทยและธนาคารของญี่ปุ่น ธนาคารของไทย คือธนาคารกรุงเทพ ซึ่งมีอยู่เพียงแห่งเดียวที่กรุงโตเกียว นั้น หมายถึงว่าคนที่ส่งผ่านธนาคารดังกล่าวจะต้องเดินทางมาที่กรุงโตเกียวเท่านั้น ดังนั้นบริการดังกล่าวจึงยังคงอยู่เพราะเป็นภาระในเรื่องการเดินทาง

คนไทยอาจจะส่งเงินกลับไทยได้โดยผ่านธนาคารของญี่ปุ่น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระเบียบของธนาคารแต่ละแห่ง ในกรณีของคนไทยที่อยู่เมือง Chiba ที่ผู้วิจัยได้มีโอกาสพูดคุยด้วยนั้น ปรากฏว่าคนไทยบางคนใช้ธนาคารญี่ปุ่นเพื่อส่งเงินกลับไทยโดยมีเงื่อนไขว่าต้องมีคนญี่ปุ่นรับรอง อย่างไรก็ตามวิธีส่งเงินกลับไทยโดยผ่านธนาคารของญี่ปุ่นไม่ค่อยได้รับความนิยมมากนัก ส่วนวิธีส่งเงินกลับไทยอีกวิธีที่นิยมกันมากคือการส่งเงินผ่านร้านอาหารหรือร้านขายของไทย กล่าวคือร้านค้าของคนไทยจะรับส่งเงินให้แก่คนไทยโดยการโอนเงินผ่านโทรศัพท์ทางไกลหรือไม่ก็ส่งโดยโทรสาร เมื่อคนไทยคนใดอยากจะส่งเงินก็นำเงินสดที่จะส่งไปมอบแก่เจ้าของร้านพร้อมกับหมายเลขบัญชีธนาคารที่จะให้นำเงินเข้า เจ้าของร้านก็จะติดต่อไปยังเมืองไทยให้คนของตนในเมืองไทยเป็นผู้ดำเนินการทั้งหมด ร้านค้าบางร้านจะสามารถเอาเงินเข้าบัญชีได้ภายในเวลา 30 นาที และให้ทางฝ่ายเมืองไทยส่งหลักฐานการนำเงินเข้าบัญชีมาให้เจ้าของเงินเห็นได้ภายในเวลาดังกล่าว บริการต่างๆ เหล่านี้จะมีการแข่งขันกันในหมู่อำนาจที่ส่งเงินเพื่อจูงใจให้คนไทยที่อยากจะส่งเงินมาใช้บริการของตน สำหรับค่าบริการส่งเงินนั้นจะขึ้นอยู่กับอัตราที่แต่ละร้านกำหนดไว้ บางร้านจะคิดค่าส่งตามจำนวนเงิน แต่บางร้านจะคิดค่าส่งเท่ากันไม่ว่าจะเป็นจำนวนเงินเท่าไร อย่างไรก็ตามการส่งเงินจะเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 4,000 - 5,000 เยนต่อครั้ง เช่นกรณีในเมือง Yokohama บางร้านจะคิดค่าบริการขั้นต่ำ 4,000 เยนและถ้าส่งเงินมากขึ้นก็จะเพิ่มค่าบริการตามจำนวนเงินที่ส่ง ส่วนที่เมือง Ibaraki ร้านค้าบางร้านจะคิดค่าบริการส่งเงินครั้งละ 5,000 เยนต่อครั้งโดยไม่จำกัดวงเงินที่จะส่ง

1.1.2 ร้านอาหารไทยที่เปิดกลางคืน

ในประเทศไทยมีร้านอาหารไทยที่เปิดขายทั่วไปแก่คนญี่ปุ่นและบริการในเวลากลางวันเพียงไม่กี่ร้าน แต่ร้านอาหารไทยที่บริการแก่คนไทยในเวลากลางคืนมีเป็นจำนวนมากในย่านที่มีคนไทยอาศัยอยู่มาก ลูกค้าของร้านอาหารไทยดังกล่าวก็คือหญิงไทยที่ให้บริการทางเพศ ซึ่งเมื่อเสร็จงานในแต่ละคืนก็จะแวะมาหาอาหารไทยทานกัน ร้านอาหารประเภทนี้โดยทั่วไปจะเปิดขายประมาณเวลา 21.00 - 22.00 น. และปิดร้านในเวลาประมาณตีสี่หรือตีห้าโดยไม่มีวันหยุด ร้านอาหารไทยเช่นนี้จะป็นร้านเล็กๆ ขนาด 1 - 2 คูหาและมีพนักงานเพียง 1 - 2 คนเท่านั้น และโดยทั่วไปมักจะมีสินค้าไทยประเภทต่างๆ จำหน่ายด้วย

1.1.3 ร้านขายของสินค้าไทย

โดยทั่วไปคนไทยนิยมทานอาหารไทยที่มีรสจัด ขณะที่อาหารญี่ปุ่นนั้นไม่มีรสชาติเหมือนอาหารไทย ดังนั้นคนไทยที่มีรายได้มากโดยเฉพาะหญิงบริการทางเพศ จึงนิยมหาซื้ออาหารไทยมาปรุงกินกันเป็นประจำ ร้านค้าขายของไทยจึงเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าว สินค้าที่ขายจะนำมาจากเมืองไทยโดยตรงมีทั้งอาหารแห้ง อาหารกระป๋อง ผักสด กวยเตี๋ยว และเครื่องดื่มชูกำลัง นอกจากจะเป็นสินค้าประเภทอาหารแล้วยังมีหนังสือพิมพ์ นิตยสาร และหนังสือประเภทต่างๆ จากเมืองไทยมาจำหน่ายด้วยโดยส่งมาทางเครื่องบิน

นอกจากนั้นเนื่องจากในประเทศไทยมีการควบคุมการจำหน่ายยารักษาโรค การซื้อขายบางประเภทต้องมีใบสั่งแพทย์จึงจะจำหน่ายได้ คนไทยที่อยู่ในญี่ปุ่นโดยเฉพาะหญิงบริการจะต้องใช้จ่ายบางอย่างเป็นประจำ เช่น ยาคุมกำเนิด หรือยานอนหลับ ซึ่งยาประเภทหลังต้องมีใบสั่งแพทย์ด้วย ในสภาพที่พูดภาษาญี่ปุ่นไม่ค่อยได้และการไปหาแพทย์ในญี่ปุ่นแต่ละครั้งต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงมาก หญิงไทยจึงไปร้านขายสินค้าไทยที่มีขายที่นำมาจากเมืองไทยมาจำหน่ายด้วย รวมไปถึงยาบางประเภทที่ใช้เป็นยากล่อมประสาทในเวลาทำงาน ดังนั้นหญิงไทยบางคนจึงติดยาบางอย่างอย่างรุนแรงและต้องเสียค่าใช้จ่ายในส่วนนี้เป็นจำนวนมาก

ส่วนสินค้าไทยประเภทอื่นๆ นั้น นำมาจำหน่ายโดยผ่านตัวแทนจำหน่าย ซึ่งเป็นผู้นำเข้ามาจากประเทศไทย ในเมืองต่างๆ จะมีตัวแทนดังกล่าวที่เป็นของญี่ปุ่นเป็นผู้ส่งสินค้าเข้ามา ยกเว้นบางเมืองที่ผู้นำเข้าก็เป็นคนไทย ร้านค้าย่อยที่ขายสินค้าไทยจะมารับสินค้าจากผู้นำเข้าโดยจ่ายเป็นเงินสดและจะต้องขนสินค้าด้วยตนเอง ภายในร้านค้าของตัวแทนจะเป็นโกดังเก็บสินค้าและห้องเย็นเพื่อเก็บอาหารสด เช่น เนื้อ ลูกชิ้น เนื้อปลาปรุงรส ผลไม้ และผักสดนานาชนิด และถ้าลูกค้าคนใดอยากสั่งสินค้าอะไรเป็นพิเศษก็ทำได้

สำหรับราคาสินค้าแม้จะมีราคาแพงเมื่อเปรียบเทียบกับเงินไทย แต่ในอัตราค่าครองชีพที่ญี่ปุ่นนั้น ราคาสินค้าไทยก็จัดว่าอยู่ในราคาที่เหมาะสม เช่น บะหมี่สำเร็จรูปราคาซองละ 100 เยน ปลากระป๋องราคาประมาณกระป๋องละ 200 เยน หรือซูปเปอร์ไม้สำเร็จรูปบรรจุในกระป๋องราคาประมาณ 250 เยน ดังนั้นจึงไม่น่าประหลาดใจที่ร้านขายของสินค้าไทยทำไมจึง

อยู่ได้และทำกำไรได้ปีละมากๆ ในเมื่อสินค้าบริโภคของผู้ปุ่นเองมีราคาที่สูงกว่ามาก เช่น บะหมี่ ในร้านอาหารทั่วๆ ไปขายละ 550 - 600 เยน เช่นเดียวกับอาหารที่เป็นข้าวราดแกงก็มีราคาใกล้เคียงกัน แต่ถ้าเป็นร้านอาหารขนาดใหญ่ราคาจะสูงกว่านี้มาก

จากการสัมภาษณ์ร้านขายสินค้าไทยได้ความว่า ในสมัยก่อนร้านประเภทดังกล่าวมีจำนวนน้อย เนื่องจากจำนวนคนไทยในญี่ปุ่นยังมีไม่มาก แต่ระหว่าง 7 - 8 ปีที่ผ่านมาจำนวนคนไทยเริ่มมาก นอกจากนั้นคนไทยบางคนที่มีเงินเก็บมากแต่ไม่ชอบประกอบอาชีพขายบริการทางเพศ หรือรับจ้างอื่นๆ หรือหญิงไทยจำนวนไม่น้อยที่ได้สามีเป็นคนญี่ปุ่นและเลิกประกอบอาชีพเดิมก็จะมาเปิดร้านขายสินค้าไทย ลูกค้าหลักก็คือคนไทยเพราะคนญี่ปุ่นไม่สามารถกินอาหารแบบไทยได้ประจำ ยกเว้นจะกินเป็นครั้งคราวเท่านั้น

1.1.4 ร้านขายเครื่องดื่มที่มีผู้ขายบริการ

ร้านขายเครื่องดื่มที่มีผู้ขายให้บริการในญี่ปุ่น จะมีมากในชุมชนที่มีหญิงไทยที่ให้บริการทางเพศ ร้านค้าเหล่านี้มีชื่อเรียกในหมู่คนไทยว่า "บาร์โฮส (Bar-Host)" โดยปกติร้านบาร์ดังกล่าวอาจจะเป็นของคนไทย ญี่ปุ่น หรือรวมทุนกันระหว่างคนชาติต่างๆ แต่ต้องซื้อชื่อคนญี่ปุ่นเป็นเจ้าของเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายของญี่ปุ่น แม้ว่าร้านบาร์นี้จะเปิดกว้างให้คนทุกคนเข้ามาเที่ยวแต่ก็เป็นที่รู้กันว่าร้านบาร์ใดเป็นของชาติใด คนชาติอื่นแม้แต่คนญี่ปุ่นก็จะไม่มาเที่ยว

ร้านบาร์โฮสจะขายแต่เครื่องดื่มและกับแกล้ม โดยมีผู้ขายไทยในวัยหนุ่มอายุประมาณ 16 - 28 ปี (ข้อมูลนี้จากการไปสังเกตและสัมภาษณ์ชายไทยที่มีอาชีพเป็นโฮส) ลูกค้าคือหญิงไทย ทั่วไปคือหญิงที่ให้บริการทางเพศจะมาดื่มกินและให้โฮสมานั่งด้วย โฮสจะทำหน้าที่ให้บริการต้อนรับ นั่งดื่มกินและเอาอกเอาใจลูกค้า และถ้าพอใจหญิงที่เป็นลูกค้าก็จะสามารถพาโฮสออกไปต่อข้างนอกหลังเลิกงาน รายได้ของโฮสถ้าพึ่งเงินเดือนจะไม่มากนัก ประมาณเดือนละ 180,000 เยน ทำงานเฉพาะหัวค่ำจรุ่งเช้า แต่จะได้เงินจากลูกค้าที่มาใช้บริการหลังเลิกงานมากกว่า การออกไปบริการลูกค้าหลังเลิกงานครั้งหนึ่งๆ จะไม่มีค่าบริการแน่นอนแต่ขึ้นอยู่กับความพอใจของหญิงที่เป็นลูกค้า จากการสัมภาษณ์พบว่าโดยทั่วๆ ไปจะได้เงินจากลูกค้าครั้งละ 10,000 - 20,000 เยน และถ้าลูกค้าคนใดพอใจก็อาจจะรับไปเลี้ยงดูอยู่กินประจำกับหญิงคนนั้นเลย

ปรากฏการณ์ที่หญิงบริการทางเพศใช้เงินเพื่อซื้อบริการจากโฮสหรือชายไทยเป็นเรื่องที่น่าสนใจ ในขณะที่ผู้วิจัยพบเรื่องดังกล่าวเกิดความสงสัยว่าในเมื่อหญิงเหล่านั้นก็ขายบริการทางเพศอยู่แล้วทำไมต้องมาเที่ยวผู้ชายอีก และการเที่ยวผู้ชายดังกล่าวแต่ละครั้งต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนไม่น้อย กล่าวคือครั้งละหลายหมื่นเยน ขณะที่ตนเองขายบริการทางเพศครั้งละหนึ่งถึงสองหมื่นเยน สาเหตุที่ต้องเสียเงินค่าบริการจากบาร์โฮสแพงก็เพราะต้องซื้อเหล้าให้ทั้งตนเองและให้โฮสดื่ม โฮสก็จะขยันขอให้ดื่มมากๆ เพราะจะได้ส่วนแบ่งจากค่าเครื่องดื่มในการต้อนรับแขก ดังนั้นการมาเที่ยวบาร์โฮสจะให้อะไรแก่ตนบ้าง เพื่อหาคำตอบจากข้อสงสัยดังกล่าวผู้

วิจัยได้มีโอกาสได้พูดคุยกับหญิงเหล่านั้นถึงสาเหตุการไปเที่ยวบาร์ไฮสจึงพบว่าความเหงาเป็นต้นเหตุสำคัญ ในภารกิจประจำวันของเขาเหล่านั้นคือการรองรับความใคร่ของชายญี่ปุ่น สิ่งเหล่านี้คืองานในหน้าที่ที่จะต้องทำให้เสร็จเป็นวันๆ ไป แต่ในบางขณะเขาก็ต้องการคนที่เอาใจเขาบ้าง ซึ่งพวกไฮสสามารถตอบสนองความต้องการส่วนนี้ได้ แต่ขณะเดียวกันก็มีหญิงบางคนที่ให้คำตอบว่าการเที่ยวบาร์ไฮสก็เพื่อแสดงให้เห็นว่าเขามีเงินพอที่จะซื้อผู้ชายได้ ไม่ใช่ว่ามีแต่ผู้ชายเท่านั้นที่สามารถเอาเงินซื้อพวกตน หญิงที่เที่ยวบาร์ไฮสจึงเป็นหญิงบริการที่เป็นอิสระจากแม่แล้วและไม่ต้องจ่ายหนี้สินที่ติดค้างแก่เจ้าหน้าที่ซื้อตมมา ในเมื่อมีเงินมากจึงต้องการแสวงหาความสุขที่กดดันตนเองมาตลอด การซื้อผู้ชายมาบริการจึงเกิดขึ้นและเป็นอาชีพประเภทหนึ่งของชายไทยที่พบมากในญี่ปุ่นถึงขนาดมีการส่งไฮสหรือผู้ชายหน้าตาดีๆ มาจากเมืองไทยเพื่อให้บริการดังกล่าว

1.1.5 บ่อนการพนัน

หญิงบริการบางคนนิยมเข้าบ่อนการพนันที่เปิดอยู่ในบริเวณชุมชนของตน บ่อนเหล่านี้จะได้รับการคุ้มครองจากฝ่ายต่างๆ โดยเรียกค่าบริการจากผู้ที่มาเล่นได้ กิจการประเภทนี้มีคนไทยเป็นผู้ดำเนินการ จากคำบอกเล่าของคนไทยที่อยู่ญี่ปุ่นนับสิบปีระบุว่า เนื่องจากหญิงบริการมีรายได้มากและไม่รู้ว่าจะใช้เงินทำอะไรจึงเข้าบ่อนการพนันที่คนไทยตั้งขึ้น เจ้าของบ่อนบางครั้งต้องจ้างนักพนันอาชีพจากเมืองไทยเข้ามาประจำบ่อนเพื่อคุ้มตนคนไทยกันเอง อย่างไรก็ตามปัญหาของบ่อนการพนันยังมีไม่มากนักเพราะหญิงไทยที่อยู่ในญี่ปุ่นต้องทำงานกลางคืนและต้องการพักผ่อนในตอนกลางวัน โดยทั่วไปมักจะเข้านอนก็ตอนเช้า ตื่นขึ้นมาก็ตอนบ่ายเกือบเวลาเย็นแล้ว เวลาที่เข้าบ่อนจึงมีจำกัด แต่ก็มีแหล่งการพนันอีกชนิดหนึ่งซึ่งไม่ใช่ของคนไทยแต่เปิดกิจการโดยคนญี่ปุ่น คือปาจิงโกะ ซึ่งหญิงไทยจำนวนไม่น้อยใช้เวลาที่มีอยู่แสวงโชคจากการเล่นดังกล่าว

1.1.6 ร้านให้เช่า วี ดี โอ

คนไทยบางคนที่มีทุนอยู่บ้าง ก็อาจจะเป็นเจ้าของกิจการร้านให้เช่า วี ดี โอ ได้ทั้งนี้เนื่องจากคนไทยที่มาอยู่ญี่ปุ่น ทั้งหญิงบริการทางเพศหรือคนงานรับจ้างก็ต้องการติดตามข่าวสารหรือหาความบันเทิงจากโทรทัศน์ ร้านวี ดี โอ จึงเป็นสถานที่อีกแห่งที่ได้รับเงินจากคนไทยในญี่ปุ่น

โดยทั่วไปเจ้าของร้านวี ดี โอ จะรับวี ดี โอ จากพวกของคนในเมืองไทยที่อัดละครหรือรายการต่างๆ จากโทรทัศน์แล้วส่งมาทางเครื่องบิน ดังนั้นรายการโทรทัศน์ใหม่ๆ จะมีมาญี่ปุ่นตลอดเวลาโดยระยะห่างจากการถ่ายทอดสดเพียงไม่กี่วัน แต่กรณีที่ร้านใดไม่มีพรรคพวกที่คอยจัดส่งในเมืองไทยก็อาจจะต้องติดต่อขอรับจากร้านใหญ่มาอีกทีโดยเสียค่าอัดวี ดี โอ ตามแต่จะตกลงกัน

ค่าใช้จ่ายของหญิงไทยในส่วนนี้มีไม่มาก เนื่องจากค่าเช่าวี ดี โอ ยังถูกมากเพียงเดือนละไม่กี่พันเยน ซึ่งเมื่อเทียบกับรายได้แล้วจึงไม่มีปัญหาใดๆ

1.1.7 ชายไทยที่อยู่กินกับหญิงบริการ

สำหรับหญิงบริการนั้น มีจำนวนไม่น้อยที่มีชายไทยที่อาศัยอยู่กินด้วยกัน โดยที่ฝ่ายหญิงเป็นผู้เลี้ยงดูขณะที่ฝ่ายชายอาจจะไม่ต้องประกอบอาชีพอะไร ขณะเดียวกันก็มีบางครอบครัวที่ฝ่ายชายมีงานทำบ้างแต่ฝ่ายชายก็ไม่ใช่เป็นผู้หารายได้หลักของครอบครัว ในทางตรงกันข้ามฝ่ายหญิงจะทำหน้าที่ส่งเสียเลี้ยงดูฝ่ายชายมากกว่า การอยู่ด้วยกันในลักษณะนี้ฝ่ายชายจะทำหน้าที่คอยดูแลเรื่องทางบ้าน คอยทำกับข้าว ปัดกวาดบ้าน และอยู่เป็นเพื่อนกับหญิงที่ตนอยู่ด้วย ทั้งนี้เนื่องจากว่าฝ่ายหญิงจะพักผ่อนในเวลากลางวัน ไม่มีเวลาดูแลเรื่องทางบ้าน การจะมีผู้ชายสักคนมาช่วยดูแลเรื่องครัวเรือนจึงช่วยแบ่งเบาภาระบางส่วนและยังเป็นเพื่อนยามเหงาอีกด้วย

ฝ่ายชายเองนั้นมีจำนวนไม่น้อยที่เคยมีอาชีพเป็นโฮสมาก่อน เมื่อมีหญิงคนใดมารับเลี้ยงดูจึงเป็นเรื่องที่ไม่น่าปฏิเสธ เพราะไม่ต้องทำงานเหมือนก่อนและยังมีรายได้พอจะเลี้ยงดูได้อย่างไม่ขัดสน เท่าที่สัมภาษณ์ชายและหญิงที่มีลักษณะดังกล่าว พบว่าหญิงบางคนมีเงินให้กับชายของตนเป็นรายวันเพื่อนำไปใช้จ่ายในครัวเรือน รวมทั้งไปพักผ่อนเล่นปาร์ตี้ในตอนกลางวันหรือขณะที่ฝ่ายหญิงไปทำงาน นอกจากจะมีเงินให้แล้วหญิงบริการจำนวนมากจะลงทุนซื้อทองให้แก่ฝ่ายชาย เพื่อจะได้แสดงต่อสังคมคนไทยในหมู่เดียวกันว่าแฟนของตนได้รับการดูแลอย่างดี การซื้อทองให้แก่ฝ่ายชายอย่างมากมาย จึงทำให้เกิดอาชีพใหม่ในหมู่คนไทยบางคนคือการนำทองจากเมืองไทยเข้ามาขายให้แก่หญิงบริการ เท่าที่เคยสัมภาษณ์คนไทยที่มีรายได้จากการขายทองดังกล่าวพบว่าทองนำเข้ามาขายได้ง่ายเนื่องจากหญิงบริการอยากจะให้ชายของตนได้แต่งงาน ขณะเดียวกันการซื้อทองยังถือว่าเป็นการสะสมทรัพย์อีกอย่างหนึ่งด้วย เพราะในยามที่มีปัญหาเรื่องการเงินแล้ว ก็จะสามารถนำทองมาจำนำคนไทยที่ทำธุรกิจด้านนี้อีกด้วย

ธุรกิจรับจำนำทองทำรายได้ให้แก่เจ้าของกิจการไม่น้อย เพราะจะมีการคิดดอกเบี้ยค่อนข้างสูง กล่าวคืออัตราดอกเบี้ยจะประมาณร้อยละ 30 ต่อเดือนหรือที่นิยมพูดกันในหมู่คนไทยคือหนึ่งหมื่นบาท (หนึ่งใบ) จะต้องจ่ายดอกเบี้ย 1,500 บาทต่อ 2 สัปดาห์ แม้ว่าดอกเบี้ยจะสูงแต่หญิงบริการไม่ค่อยสนใจในเรื่องนี้เพราะตนเองสามารถหารายได้ได้มาก ดังนั้นจึงมีการปล่อยให้ออกถูกยึดมาก เพราะไม่ไปส่งดอกเบี้ยโดยคิดว่าจะหาเมื่อไรก็ได้ ทองที่เจ้าของธุรกิจยึดมาได้ก็จะนำมาขายต่อให้แก่หญิงบริการอื่นต่อไป

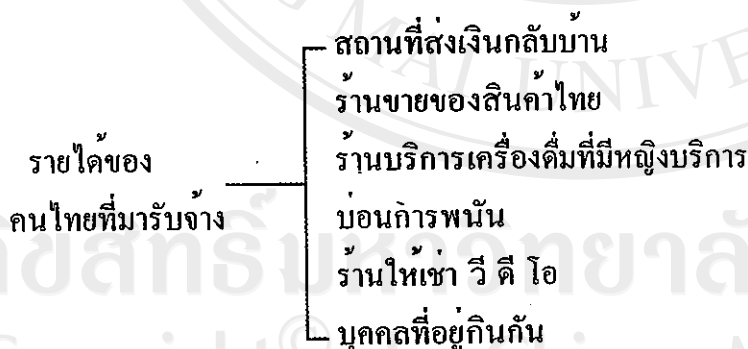
การที่ผู้วิจัยได้จำแนกกิจการต่างๆ ออกมาเป็นหลายลักษณะนี้ ก็เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้อ่านที่ยังไม่เห็นภาพของระบบการหมุนเวียนของเงินที่หญิงบริการหามาได้ จึงจำแนกออกมาเป็นย่อยๆ ให้เข้าใจ แต่ในสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่กิจการหลายอย่างจะดำเนินควบคู่กันไป เช่น ร้านอาหารไทยจำนวนมากจะมีสินค้าไทยจำหน่ายด้วยและยังรับบริการส่งเงินกลับไทยให้ด้วย บางแห่งยังมี วี ดี โอ ให้เช่าอยู่ในร้านของตน บางแห่งเป็นทั้งร้านให้เช่า วี ดี โอ และร้านเสริมสวยอยู่ด้วยกันและยังให้บริการโทรศัพท์ทางไกลอยู่ในร้าน โดยคิดค่าบริการโทรศัพท์เพิ่มพิเศษครั้งละ 500 บาทนอกเหนือจากค่าโทรศัพท์ตามเวลาที่ใช้

สิ่งที่น่าสังเกตคือกิจการจำนวนมากของคนไทยเหล่านี้เปิดอย่างเปิดเผย มีเจ้าของเป็นคนไทยและตั้งอยู่ตามถนนใหญ่ต่างๆ ที่คนไทยที่ทำธุรกิจเหล่านั้น มีสภาพเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายทั้งสิ้น จากการพูดคุยกับเจ้าของกิจการดังกล่าวระบุว่า เวลาขอตั้งร้านค้าดังกล่าวก็จะให้ชื่อคนญี่ปุ่นที่คุ้นเคยเป็นชื่อผู้ดำเนินการ แต่ในความเป็นจริงเป็นของคนไทยทั้งหมด ซึ่งทางราชการญี่ปุ่นก็คงต้องรู้และยอมรับสิ่งเหล่านี้ แต่เท่าที่ปรากฏจะไม่มายุ่งเกี่ยวกับกิจการเหล่านี้ ตราบใดที่ไม่ได้ก่อเรื่องวุ่นวายแก่สังคมของเขา

1.2 กลุ่มของคนไทยที่มารับจ้างทั่วไป ซึ่งมีทั้งหญิงและชาย กลุ่มนี้มีทั้งที่ทำงานในโรงงาน ร้านอาหาร และกรรมกรก่อสร้าง กลุ่มนี้มีจำนวนไม่มากแต่ยากที่จะบอกสัดส่วนได้อย่างชัดเจนเนื่องจากคนไทยเหล่านี้อยู่ในฐานะผิดกฎหมาย นอกจากนั้นบางส่วนยังอยู่กระจัดกระจายตามเมืองต่างๆ มีการเปลี่ยนชื่อเป็นคนญี่ปุ่นจนยากแก่การจะระบุได้ว่าคนไทยอยู่ที่ใดบ้าง

สังคมไทยในกลุ่มนี้ไม่ค่อยสลับซับซ้อนถ้าพิจารณาจากวงจรของการใช้เงิน เนื่องจากคนไทยกลุ่มนี้ตั้งใจจะมาหาเงินส่งกลับบ้านและใช้หนี้สินที่ก่อขึ้นตอนเดินทางมา แต่ก็มีคนไทยในกลุ่มนี้บางคนที่ไม่สามารถควบคุมตนได้และใช้ชีวิตแบบเหลวไหล จนไม่สามารถส่งเงินกลับบ้านและยังเป็นหนี้สินในญี่ปุ่นอีกด้วย จากการพูดคุยกับคนไทยที่ใช้ชีวิตอยู่ในญี่ปุ่นมานานให้ข้อคิดว่าคนไทยที่มาเป็นแรงงานนั้น ถ้าเป็นคนที่มียุวมักน้อยและมีครอบครัวอยู่ที่เมืองไทยแล้วมีแนวโน้มที่จะรักษาควบคุมตนเองได้ ส่วนกรณีของเด็กวัยรุ่นมักมีปัญหาในเรื่องการเที่ยวผู้หญิงกินเหล้าเมายา และการพนัน

สังคมของคนไทยกลุ่มที่มารับจ้างเมื่อศึกษาจากวงจรการใช้เงิน ก็จะคล้ายกับหญิงไทยที่มาบริการทางเพศแต่ขอบเขตจะแคบกว่า ดังลักษณะต่อไปนี้



1.2.1 สถานที่ส่งเงินกลับบ้าน

เช่นเดียวกับหญิงที่มาให้บริการทางเพศ คนงานไม่ว่าหญิงหรือชายไทยที่มารับจ้างก็เพื่อจะหาเงินส่งกลับเมืองไทย วิธีการส่งเงินกลับบ้านก็เช่นเดียวกับหญิงบริการแต่รายได้ของคนไทยกลุ่มนี้จะน้อยกว่า จำนวนเงินที่ส่งก็ไม่มาก เพื่อให้เห็นภาพโดยทั่วไปขอนำเอาตัวอย่างจำนวนเงินและช่วงเวลาการส่งเงินกลับไทยของนางสาวสมหญิง (นามสมมติ) ที่มาทำงาน

รับจ้างอยู่ในญี่ปุ่นหลายปีแล้วมาเป็นตัวอย่างซึ่งจะช่วยให้ผู้อ่านได้เห็นภาพว่าจำนวนเงินที่หามาได้ และส่งกลับในแต่ละช่วงเวลาเป็นอย่างไร ตัวอย่างนี้เป็นข้อมูลจริงที่คัดลอกจากบันทึกส่วนตัวของนางสาวสมหญิง ซึ่งอนุญาตให้ผู้วิจัยนำมาเสนอในเอกสารฉบับนี้

วัน/เดือน/ปี	จำนวนเงินที่ส่ง(เยน)
5 มีนาคม 1993	70,000
2 เมษายน 1993	70,000
7 พฤษภาคม 1993	70,000
31 พฤษภาคม 1993	50,000
2 กรกฎาคม 1993	70,000
9 สิงหาคม 1993	50,000
1 ตุลาคม 1993	50,000
2 พฤศจิกายน 1993	50,000
2 ธันวาคม 1993	50,000
30 ธันวาคม 1993	40,000

ในการพูดคุยกับคนงานชายไทยกลุ่มใหญ่ที่เมือง Ibaraki พบว่าในแต่ละเดือนคนงานกลุ่มดังกล่าวจะส่งเงินกลับครอบครัวที่เมืองไทยประมาณเดือนละ 120,000 - 150,000 เยนโดยเฉลี่ยโดยมีเงื่อนไขว่ามีงานทำประจำ ส่วนกรณีของนางสาวสมหญิงนั้นจะมีรายได้ไม่มาก เพราะเป็นหญิงและค่อนข้างมีอายุ ประกอบกับงานที่ทำมีลักษณะไม่แน่นอน และคิดรายได้เป็นชั่วโมง ในบางช่วงจะมีงานน้อยทำให้รายได้น้อยตามไปด้วย นอกจากนั้นในเมืองบางเมืองคนไทยด้วยกันก็จะคิดค่านายหน้าจัดหางาน (ค่าโง่) อีกด้วย จึงทำให้รายได้ของคนไทยดังกล่าวน้อยลงไปอีก

1.2.2 ร้านขายของสินค้าไทย

ลักษณะของการใช้จ่ายของคนไทยที่มารับจ้างที่เกี่ยวกับร้านค้าขายของไทยนั้น ก็คือการซื้ออาหารไปทำกับข้าวกินกันในหมู่คนไทย ความแตกต่างในส่วนนี้ระหว่างหญิงมาขายบริการทางเพศกับคนไทยที่มารับจ้างทำงาน คือหญิงบริการมีแนวโน้มจะอยู่คนเดียวหรืออยู่กับครอบครัวของตนเป็นอิสระจากคนไทยคนอื่นๆ ยกเว้นหญิงบริการที่ยังคิดเงินนายหน้าที่ยังต้องอยู่รวมกันที่ละหลายๆ คน ส่วนคนงานไทยที่มารับจ้างมีแนวโน้มจะอาศัยอยู่รวมกัน เพราะอาจจะถูกนายจ้างญี่ปุ่นจัดให้หรือเช่าที่พักรวมกันซึ่งจะช่วยประหยัดค่าเช่า การอาศัยด้วยกันจึงมีการจัดหาอาหารร่วมกันโดยช่วยกันออกค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนและอาหารที่กินก็จะเป็นอาหารไทยที่หาซื้อจากร้านค้าสินค้าไทยที่อยู่ในชุมชนนั้นๆ จากการสัมภาษณ์คนงานไทยที่อาศัยอยู่ด้วย

กันระบุว่าความเป็นอยู่ต่างๆ ก็เหมือนกับอยู่ในเมืองไทย อาหารที่กินก็เป็นอาหารไทย ค่าใช้จ่ายในส่วนนี้อาหารนี้ประมาณเดือนละ 20,000 - 30,000 เยน ยกเว้นกรณีที่คนไทยคนใดที่แยกอยู่ต่างหาก ก็อาจทำครัวกินเองหรือไม่ก็กินอาหารญี่ปุ่นแบบถูกๆ เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในส่วนนี้

1.2.3 ร้านบริการเครื่องดื่มที่มีหญิงบริการ

แรงงานไทยที่เป็นชาย โดยเฉพาะที่ยังเป็นโสดมีการใช้จ่ายเงินเพื่อความบันเทิง คือการไปที่บาร์ที่มีหญิงคอยบริการ หรือไม่ก็เป็นร้านอาหารของคนไทยด้วยกัน รายจ่ายส่วนนี้โดยทั่วไปจะไม่มากนัก ค่าพักค่อนบ้านเพียงในส่วนนี้จากการพูดคุยกับคนไทยในญี่ปุ่นพบว่าส่วนใหญ่จะนัดคนไทยด้วยกันที่รู้จักมักคุ้นออกมาหาอาหารไทยกินกันและดื่มเหล้ากันบ้างเป็นการสังสรรค์เป็นครั้งคราว ค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ประมาณเดือนละ 10,000 - 20,000 เยน ยกเว้นชายไทยคนใดที่ไปเที่ยวหญิงบริการซึ่งจะต้องจ่ายมากกว่านั้น กล่าวคือโดยทั่วไปค่าบริการมีตั้งแต่ 10,000 - 30,000 เยน แล้วแต่ว่าจะเป็นการใช้บริการชั่วคราวหรือค้างคืน

1.2.4 บ่อนการพนัน

สำหรับคนงานไทยบางคนเมื่อได้รับเงินเดือนแล้วก็เข้าบ่อนการพนัน บ่อนดังกล่าวอาจจะเป็นบ่อนที่เปิดเป็นกิจลักษณะหรือเป็นแบบชั่วคราวที่เปิดเล่นกันในหมู่คนงานที่คุ้นเคยกันได้ คนไทยบางคนที่เคยพบในญี่ปุ่นบอกว่ารายได้หลักของตนในญี่ปุ่นมาจากการพนันมากกว่าการรับจ้าง กล่าวคือรับจ้างในตอนกลางวันเพื่อให้มีงานทำแต่พอตกค่ำก็จะเข้าบ่อนและได้เล่นการพนันแบบได้เสียครั้งละมากๆ ในเมือง Ibaraki มีคนไทยบางคนที่เก็บเงินมานานจากการรับจ้าง (จากการบอกเล่าของคนไทยที่เป็นเด็กรับใช้ในบ่อน) ก่อนกลับไทยได้เข้ามาแสวงโชคในบ่อน ปรากฏว่าในคืนนั้นคืนเดียวต้องเสียเงินทั้งหมด 800,000 เยนให้กับสถานการพนันแห่งนั้น ขณะเดียวกันมีคนไทยบางกลุ่มในเมือง Saitama ที่เล่นการพนันในหมู่คนงานคนไทยกันเองและเกิดเรื่องวิวาทฆ่ากันตาย โดยผู้ตายถูกอาวุธทำร้ายรุนแรงจนศีรษะแยกจากกันและกรามถูกฟันจนแยกออกจากปาก (ผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้าไปดูศพของผู้ตายที่เก็บไว้ที่สถานีตำรวจเมือง Saitama ตามกระบวนการของการนำศพกลับประเทศไทย) ขณะเดียวกันภรรยาของผู้ตายก็ต้องถูกจับกุมในฐานะผู้อยู่ในเหตุการณ์ ส่วนคนไทยที่ทำร้ายก็หลบหนีแยกย้ายกันไป

1.2.5 ร้านให้เช่า วี ดี โอ

ลักษณะนี้ก็เหมือนกับหญิงไทยที่มาให้บริการทางเพศ คือคนไทยที่มาญี่ปุ่นล้วนต่างมีปัญหาในการใช้ภาษาญี่ปุ่นด้วยกันทั้งสิ้น แต่ว่าโทรทัศน์ของญี่ปุ่นจะมีรายการคืออะไร คนไทยก็ฟังไม่ค่อยรู้เรื่อง การพักผ่อนที่ดีก็คือการเช่า วี ดี โอ จากร้านคนไทยด้วยกัน แต่คนไทยที่อยู่ด้วยกันจะช่วยเหลือกันออกค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ ซึ่งก็เป็นจำนวนเงินไม่มากนักแต่เป็นการพักผ่อนที่ไม่เป็นพิษเป็นภัยแต่อย่างไร

1.2.6 บุคคลที่อยู่กินกัน

สำหรับคนไทยที่มารับจ้างจำนวนไม่น้อยที่มีครอบครัวใหม่ที่อยู่ที่ญี่ปุ่น (อาจจะเป็นครอบครัวที่สองรองลงมาจากครอบครัวหลักที่อยู่เมืองไทย) โดยเฉพาะผู้ชายไทยที่มารับจ้างซึ่งอาจจะชอบพอกับหญิงไทย ส่วนใหญ่ก็คือหญิงบริการที่มาหากินในญี่ปุ่น เมื่อเกิดความพอใจกันก็อาจจะอยู่กินกันโดยฝ่ายหญิงละทิ้งอาชีพเดิมของตนและหันมารับจ้างแทนการให้บริการทางเพศ ในกรณีนี้รายได้ของทั้งสองฝ่ายก็จะรวมกันและแบ่งปันเงินกันเพื่อส่งกลับเมืองไทย แต่โดยส่วนใหญ่แล้วรายได้ของฝ่ายหญิงจะน้อยจึงทำให้ฝ่ายชายต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายมากขึ้น มีบางครอบครัวที่ฝ่ายชายและฝ่ายหญิงผลัดกันส่งเงินกลับบ้านกันคนละเดือน ทั้งนี้เนื่องจากรายได้รวมลดลงอันเกิดจากการที่ฝ่ายหญิงมิได้หาเงินจากวิธีเก่าๆ ของตน ฝ่ายชายจึงต้องแบ่งเงินรายได้ของตนให้ฝ่ายหญิงได้มีโอกาสส่งเงินกลับบ้านบ้าง

2. ศัพท์เฉพาะที่ใช้กันในหมู่นักไทย

ภาษา นอกจากจะเป็นสื่อในการติดต่อสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ส่งข่าวสารและผู้รับข่าวสารแล้ว ภาษายังมีบทบาทในการกำหนดสถานะทางสังคมอีกด้วย การแสดงออกของภาษาหรือที่เรียกว่าพฤติกรรมของภาษาจะสะท้อนให้เห็นลักษณะ 2 ประการ คือ ลักษณะแรกมีหน้าที่สร้างสัมพันธภาพทางสังคมและลักษณะที่สองมีบทบาทเป็นตัวให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้พูด (สุวิไล และคณะ 2531 : 2) เมื่อภาษามีความสัมพันธ์กับเรื่องทางสังคม แต่ละสังคมย่อมจะมีภาษาเฉพาะของตนที่แตกต่างจากกลุ่มอื่นไม่มากนักน้อย ลักษณะนี้ที่เรียกกันว่า "ภาษากลุ่ม" การเข้าใจถึงภาษากลุ่มจะช่วยชี้ให้เห็นถึงบทบาทและสถานภาพของกลุ่มที่เราต้องการจะศึกษาว่า มีความสัมพันธ์อย่างไรกับสังคมอื่นๆ ที่อยู่รอบตัว และยิ่งช่วยชี้ให้เห็นว่าฐานะของกลุ่มที่ศึกษากับกลุ่มอื่นมีช่องว่างหรือชนชั้นอย่างไร

สังคมไทยในญี่ปุ่นก็เช่นกัน นอกจากเราจะศึกษาสภาพสังคมไทยในญี่ปุ่นผ่านวงจรการใช้จ่ายเงินแล้ว เรายังสามารถเข้าใจวิถีชีวิตของคนไทยดังกล่าวผ่านทางภาษากลุ่มที่คนไทยเหล่านั้นใช้กัน ซึ่งเป็นภาษาที่ผิดแผกจากสังคมใหญ่ที่ล้อมรอบเขาเหล่านั้นอยู่ ภาษากลุ่มยังสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นอยู่และวัฒนธรรมของชุมชนที่ศึกษาอีกด้วย

การที่คนไทยที่ไม่รู้ภาษาญี่ปุ่นต้องมาใช้ชีวิตในต่างแดนนั้น จำเป็นต้องมีการสื่อสารให้เข้าใจกันและกันในสังคมของตน ถ้าคนไทยหรือคนต่างชาติมาอยู่ในญี่ปุ่นและมีโอกาสผสมผสานกับคนญี่ปุ่นแล้ว ภาษาที่ใช้ก็จะเป็นภาษาญี่ปุ่นที่สมบูรณ์แบบ เช่นเดียวกับคนไทยที่ไปอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกาหรือยุโรปที่รับเอาภาษาของชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่มาใช้ในชีวิตประจำวัน แต่ในกรณีของคนไทยในญี่ปุ่นมิได้เป็นในลักษณะดังกล่าว ทั้งนี้เพราะคนไทยส่วนใหญ่ที่มาญี่ปุ่นก็คือคนที่ไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาระดับสูงและมีความจำกัดในความสามารถของการใช้ภาษาอีกด้วย ยิ่งกว่านั้นคนไทยส่วนใหญ่ที่มาค้าบริการทางเพศหรือมารับจ้าง ก็จะมีสังคมคน

ไทยของตนเองที่อยู่ในชีวิตประจำวันของคน กล่าวคือทุกวันนี้ยังพูดภาษาไทยกับคนไทย กินอาหารก็ยังเป็นอาหารไทย และยังคงรายการโทรทัศน์ที่มาจากเมืองไทยอีกด้วย

แต่ขณะเดียวกันการที่เขาเหล่านั้นมาอาศัยในประเทศญี่ปุ่น ต้องทำงานหรือให้บริการแก่คนญี่ปุ่นจึงเกิดมีความสัมพันธ์กับคนท้องถิ่นและต้องรับเอาวัฒนธรรมทางภาษาของญี่ปุ่นมาด้วย แต่การรับเอาภาษาญี่ปุ่นนั้นคนไทยดังกล่าวก็ไม่อาจจะรับมาทั้งหมดเนื่องจากยังใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับหมู่นคนไทยด้วยกัน ดังนั้นจึงเกิดศัพท์ใหม่ที่ใช้ในหมู่นคนไทย โดยมีรากฐานมาจากภาษาญี่ปุ่น ศัพท์เหล่านี้รู้จักกันในหมู่นคนไทยที่มาอยู่ในญี่ปุ่น ซึ่งคนไทยรุ่นต่อๆ มาได้ใช้กันโดยไม่เข้าใจว่าศัพท์ดังกล่าวมีที่มาอย่างไร ผู้วิจัยเห็นว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องที่น่าสนใจเพราะสะท้อนให้เห็นว่าสังคมคนไทยในญี่ปุ่นจะสัมพันธ์กับเรื่องอะไรบ้าง ศัพท์ต่างๆ จะแสดงถึงว่าชีวิตประจำวันของคนไทยจะมีเรื่องเกี่ยวข้องกับเรื่องใดบ้าง ศัพท์บางคำจะสะท้อนให้เห็นถึงความกลัวว่าเจ้าของประเทศจะรู้ว่าเรากำลังพูดถึงเขา เพื่อไม่อยากจะเขารู้ตัวคนไทยก็จะบัญญัติศัพท์ของคนไทยกันเองขึ้นมา เช่น "ไอ้กอ" เป็นต้น

ดังที่กล่าวแล้วว่าศัพท์เหล่านี้มาจากภาษาญี่ปุ่นเป็นหลัก แต่มีการผสมผสานเข้ากับสำเนียงแบบไทยๆ จึงทำให้คำศัพท์เหล่านี้เพี้ยนไปจากภาษาเดิม จนบางครั้งเองเกือบจะจำรากศัพท์เดิมไม่ได้ ในการศึกษาคำศัพท์เหล่านี้ ผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือจากนักศึกษาไทยที่อยู่ในญี่ปุ่นรวมทั้งคนญี่ปุ่นเองเพื่อช่วยกันดูว่าศัพท์ดังกล่าวมีที่มาอย่างไร การเข้าใจถึงศัพท์ดังกล่าวนอกจากจะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงสังคมคนไทยในญี่ปุ่นบางส่วนแล้ว ยังช่วยให้การสัมภาษณ์คนไทยในญี่ปุ่นเป็นไปอย่างราบรื่นขึ้น เนื่องจากศัพท์เหล่านี้เป็นคำที่ใหม่มากในชีวิตประจำวันของคนเหล่านั้น เมื่อเราเข้าใจศัพท์นั้นๆ ดีพอ จะช่วยทำให้การสัมภาษณ์ไม่มีการชะงักงันและทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์รู้สึกเป็นกันเองมากขึ้นเหมือนว่าเป็นคนในวงการเดียวกัน

ศัพท์ที่พบโดยทั่วไปมีดังนี้

1. เกม-ปะ (Gem Ba) รากศัพท์คำนี้ในภาษาญี่ปุ่นหมายถึง "ลานกลางแจ้ง" และรวมหมายถึงการทำงานใดๆ ที่อยู่กลางแจ้งเหตุเกิดในที่แจ้ง นอกจากนั้นยังมีความหมายรวมถึงคนที่ทำงานกลางแจ้งด้วย แต่สำหรับคนไทยในญี่ปุ่นนั้นคำคำนี้หมายถึง "กรรมกรก่อสร้าง" ซึ่งเป็นอาชีพหนึ่งที่คนญี่ปุ่นไม่นิยมทำกันเพราะเห็นว่าเป็นงานหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย แต่งานดังกล่าวจะเปิดโอกาสให้คนต่างชาติมาทำกันมาก

ศัพท์คำนี้เขียนเป็นภาษาญี่ปุ่นดังนี้ **現場**

2. ไก-ยีน (Gai-Jin) รากศัพท์คำนี้ในภาษาญี่ปุ่นหมายถึงคนนอกหรือคนต่างประเทศ แม้ว่าศัพท์คำนี้จะไม่มีความหมายเป็นพิเศษ แต่สำหรับคนไทยที่รับจ้างคนญี่ปุ่นแล้วจะมีความหมายลึกลงไปกว่านั้น เพราะหมายถึงคนต่างด้าวที่ไม่ใช่คนญี่ปุ่น คนต่างด้าวนี้จะไม่มีสิทธิใดๆ เหมือนกับคนญี่ปุ่นที่เป็นเจ้าของประเทศ หรือหมายถึงพลเมืองชั้นสองของคนในสังคมนั้น

ศัพท์คำนี้เขียนเป็นภาษาญี่ปุ่นดังนี้ 外人

3. ไค-ชะ (Kai-Cha) หมายถึงบริษัท สถานที่ที่คนไทยรับจ้างอยู่

ศัพท์คำนี้เขียนเป็นภาษาญี่ปุ่นดังนี้ 会社

4. โชว หรือ โชวไค ศัพท์คำนี้มาจากภาษาญี่ปุ่นคำเดิมว่า "โชว-ไค-อิ" (Chu-Kai-Hi) ซึ่งแปลว่าค่านายหน้า แต่คนไทยจะเรียกสั้นๆ ว่า "ค่าโชว" การที่คนไทยเดินทางมาทำงานในญี่ปุ่น โดยเฉพาะงานรับจ้างซึ่งคนไทยที่มาใหม่จะมีปัญหาในการหางานทำ ในกรณีที่จะได้งานนั้นจะต้องมีการแนะนำซึ่งถือว่าสำคัญมาก คนไทยบางคนจึงมีรายได้พิเศษจากการเป็นนายหน้าหางานให้คนอื่นทำและคิดค่าตอบแทนจากการแนะนำงาน ค่านายหน้านี้แล้วแต่จะตกลงกัน บางคนคิดเป็นเปอร์เซ็นต์จากรายได้แต่บางรายก็เหมาจ่ายโดยคิดประมาณ 100,000 - 150,000 เยนต่องานหนึ่งครั้ง แต่เท่าที่พบส่วนใหญ่นิยมเหมาจ่ายกัน ในบางกรณีที่ผู้เข้าทำงานไม่มีเงินให้ขณะนั้นก็อาจจะขอเข้าทำงานก่อน เมื่อเงินเดือนออกจึงจะจ่าย "ค่าโชว" ภายหลัง

ในทางปฏิบัติมีคนไทยบางคนที่ยังหารายได้จาก "ค่าโชว" เป็นหลักก็จะร่วมมือกับญี่ปุ่นที่เป็นหัวหน้างานหรือ "ซาโจ้ว" คิดค่านายหน้าจากคนไทยและนำค่านายหน้ามาแบ่งกัน ในบางกรณีที่พบคือมีการหักค่านายหน้าจากชั่วโมงการทำงานซึ่งทำให้คนงานเสียเปรียบอย่างมาก เช่นกรณีของนางสมศรี (นามสมมติ) ซึ่งตกงานอยู่พักหนึ่งก็มีนายสมศักดิ์ (นามสมมติ) มาติดต่อให้ไปทำงานในไร่โดยไม่บอกความต้องการ "ค่าโชว" แต่ภายหลังนางสมศรีจึงพบความจริงว่าค่าแรงตนนั้นควรจะได้ชั่วโมงละ 600 เยน แต่เวลารับจริงทางหัวหน้างานจ่ายเพียงชั่วโมงละ 580 เยน และถูกหักเป็น "ค่าโชว" ชั่วโมงละ 20 เยนตลอดเวลา พฤติกรรมเช่นนี้ถ้าพนักงานคนไทยไม่อาจจะทำได้ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากหัวหน้างานชาวญี่ปุ่น

ธรรมเนียมการคิด "ค่าโชว" นั้น บางครั้งมักจะใช้กันในหมู่คนไทยที่คิดจะกลับบ้านเมืองไทยหรือได้งานใหม่ การละทิ้งงานเดิมแต่ละครั้งจึงควรจะมีผลตอบแทน ดังนั้นคนไทยบางคนเมื่อเวลาจะกลับบ้านก็จะบอกแก่คนไทยที่สนใจจะทำงานนั้น คนไทยที่ไม่มีงานทำหรืออยากจะเปลี่ยนงานก็จะต้องไปติดต่อกับคนไทยดังกล่าวและทำการจ่าย "ค่าโชว" ตามที่ตกลงกัน สำหรับกรณีที่คนไทยที่อยู่ในเมืองไทยและต้องการจะมาทำงานในญี่ปุ่น ปกตินายหน้าที่จัดหาคนไทยมาญี่ปุ่นจะมีการติดต่อกับคนไทยที่อยู่ในญี่ปุ่นก่อนเพื่อหางานไว้รองรับ ในกรณีนี้ "ค่าโชว" จะถูกรวมไว้แล้วกับเงินก้อนที่ต้องจ่ายแก่นายหน้าดังกล่าว ยกเว้นแต่คนไทยคนใดที่มีเพื่อนหรือคนรู้จักอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นอยู่ก่อนและรับปากว่าจะหางานให้ทำ เช่นนี้ก็ไม่ต้องจ่าย "ค่าโชว"

แม้ว่าการจ่าย "ค่าโชว" จะเป็นเรื่องปกติในหมู่คนไทยในญี่ปุ่นก็ตาม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าคนไทยในญี่ปุ่นทุกแห่งจะยึดติดธรรมเนียมนี้ ในเมืองบางเมืองที่คนไทยอยู่ด้วยกันอย่างสนิทสนม มีผู้นำชุมชนที่ดีก็จะมีการช่วยเหลือกันในเรื่องการหางานทำโดยไม่คิดค่านายหน้า เช่น

ในชุมชนไทยบางแห่งในเมือง Ibaraki การที่มีคนไทยบางคนเป็นผู้นำคอยช่วยเหลือกันและกันทำให้ระบบ "คำโชว" ไม่ปรากฏพบในหมู่คนไทยดังกล่าว แต่สำหรับเมืองใหญ่ๆ ที่ต่างคนต่างอยู่แล้วการคิด "คำโชว" ดูเป็นเรื่องปกติของคนไทยเหล่านั้น

ศัพท์คำนี้เขียนเป็นภาษาญี่ปุ่นดังนี้ 仲介費

5. นิว-กัง (Nyu-Kan) ศัพท์คำนี้เป็นคำย่อของกรมตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นซึ่งเป็นหน่วยงานที่คนไทยในญี่ปุ่นหวาดกลัวมากที่สุด เนื่องจากมีหน้าที่โดยตรงต่อการจับกุมคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย หน่วยงานนี้ขึ้นโดยตรงต่อกระทรวงยุติธรรม ผิดกับตำรวจที่ขึ้นต่อหน่วยการปกครองท้องถิ่น ดังนั้นโดยปกติตำรวจญี่ปุ่นจึงไม่ค่อยยุ่งเกี่ยวกับคนต่างด้าว เพราะถือว่าไม่ใช่หน้าที่โดยตรงของตน กรณีของคนต่างด้าวที่ถูกจับกลับประเทศมักจะเกิดจากการทำผิดข้อหาอื่นๆ เช่น ผิดกฎจราจร ทำร้ายร่างกาย เล่นการพนัน เป็นต้น คอเมื่อถูกตำรวจจับกุมแล้วตำรวจก็จะขยายผลการสอบสวนมายังเรื่องกฎหมายคนเข้าเมือง

จากลักษณะของการบริหารงานดังกล่าวของราชการญี่ปุ่น จึงเป็นเหตุให้คนต่างด้าวเมืองญี่ปุ่นสามารถเข้ามาอยู่ได้และทำงานได้โดยไม่หวาดกลัวต่อตำรวจ ยิ่งกว่านั้นจากการบอกเล่าของคนไทยที่ดำเนินธุรกิจ在日本ระบุว่า ในบางครั้ง "นิวกัง" จะกวาดล้างคนงานต่างชาติเป็นพักๆ แต่กว่าจะมาถึงพวกคนต่างด้าวก็รู้ตัวก่อน เพราะยาภูเขาจะมาบอกล่วงหน้าทุกครั้งไป ทั้งนี้เนื่องจากยาภูเขาที่ได้รับเงินค่าคุ้มครองจากกิจการของคนต่างด้าวเป็นประจำ

ศัพท์คำนี้เขียนเป็นภาษาญี่ปุ่นดังนี้ 入管

6. บัค ศัพท์คำนี้มาจากภาษาญี่ปุ่นว่า "บัค-คิง" (Bak-Kin) แต่คนไทยเรียกให้สั้นลงเป็น "บัค" ซึ่งมีความหมายว่าเป็นการปรับเมื่อมีการกระทำผิดอย่างใดอย่างหนึ่ง ศัพท์คำนี้มักใช้ในหมู่หญิงไทยที่มารับบริการทางเพศที่ยังเป็นหนีแม่เล้าอยู่ เมื่อหญิงดังกล่าวกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดฝ่าฝืนข้อห้ามที่แม่เล้าวางกฎระเบียบไว้ หญิงนั้นก็จะถูก "บัค" โดยการเพิ่มจำนวนหนี้ให้มากขึ้น หญิงที่ถูก "บัค" จะต้องยอมรับการลงโทษดังกล่าว แต่ถ้าหญิงดังกล่าวไม่ยอมรับและกระทำผิดอีกก็จะถูก "บัค" มากขึ้น และมาตรการสูงสุดที่นิยมใช้กับหญิงที่ฝ่าฝืนมากๆ คือ การส่งขายต่อให้คนอื่นในราคาที่สูงมากขึ้นให้หญิงดังกล่าวต้องรับหนี้สินที่มากขึ้นจนแทบจะปลดเปลื้องหนี้ไม่ได้

หญิงไทยจำนวนมากกลัวการโดน "บัค" เพราะจะทำให้โอกาสเป็นอิสระมีน้อย ขณะเดียวกันแม่เล้าก็จะขู่ว่าถ้าหากหญิงคนใดหลบหนี ก็จะถูกยาภูเขาฆ่าทิ้งและนำไปทิ้งทะเล ซึ่งเรื่องดังกล่าวทำให้หญิงบริการจำนวนมากหวาดกลัวและไม่กล้าหลบหนี แม้ว่าตนเองจะโดน "บัค" มากเท่าไรก็ตาม ทั้งนี้เนื่องจากเป็นที่รู้กันว่ายาภูเขามีบทบาทอย่างมากต่อคนในวงการอาชีพนี้

ศัพท์คำนี้เขียนเป็นภาษาญี่ปุ่นดังนี้ 罰金

7. ไบ ศัพท์คำนี้เป็นศัพท์ไทยที่ใช้เรียกจำนวนเงิน 10,000 เยน (หนึ่งหมื่นเยน) ที่ใช้เฉพาะในหมู่คนไทย กล่าวคือแทนที่จะบอกว่าเงินเดือนของตนจำนวน 180,000 เยน ก็จะเป็นเพราะว่าเงินเดือน 18 ไบแทนซึ่งทำให้เข้าใจกันในหมู่คนไทยมากขึ้น การเรียกดังกล่าวน่าจะเป็นเพราะว่าธนบัตรของญี่ปุ่นฉบับที่มีค่าสูงสุดคือใบละ 10,000 เยน เวลาได้รับเงินเดือนก็จะได้รับธนบัตรใบละหมื่นเยนตามที่ตกลงกัน คนไทยที่ไม่คุ้นกับภาษาญี่ปุ่นและยังไม่คุ้นกับการนับเลขที่มีค่าสูงๆ จึงเปลี่ยนมาเรียกจำนวนเงินดังกล่าวเป็นคำว่า "ไบ" แทน

8. อาลูไบ ศัพท์คำนี้มาจากภาษาญี่ปุ่นว่า "อา-รุ-ไบ-โตะ" (Aru-Bai-To) ซึ่งรากศัพท์ดั้งเดิมมาจากภาษาเยอรมันคำว่า Arbeit ซึ่งแปลว่างาน หรือแรงงาน (Work, Labour) แต่เมื่อทางญี่ปุ่นนำศัพท์ดังกล่าวมาใช้กลับมีความหมายเปลี่ยนไป โดยแปลว่างานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ (part-time Job)

สำหรับคนไทย คำว่า "อาลูไบ" หมายถึงการไปทำงานที่ไม่มีการผูกมัดว่าต้องไปประจำ จะไปทำเมื่อมีงานให้ทำ หญิงไทยบางคนที่มีสามีเป็นชาวญี่ปุ่นก็จะทำงาน "อาลูไบ" ในโรงงานที่อยู่ใกล้ๆ บ้าน โดยจะไปทำงานในวันที่มีเวลาว่าง หรือคนงานชายบางคนก็จะทำ "อาลูไบ" ในวันอาทิตย์ที่ตนว่างจากงานประจำ หรือในเมืองใดที่มีภาคเกษตรมากก็จะมีงานประเภทนี้ให้คนไทยได้ทำมากขึ้น โดยเฉพาะในช่วงของการเก็บเกี่ยวผลผลิตที่ต้องกระทำกันภายในเวลาจำกัด และต้องใช้แรงงานจำนวนมาก งาน "อาลูไบ" ก็จะมากตาม

ศัพท์คำนี้เขียนเป็นภาษาญี่ปุ่นดังนี้ アルバイト

9. โฮส ศัพท์คำนี้มาจากภาษาญี่ปุ่นว่า "โฮ-สุ-โตะ" (Ho-Su-To) ซึ่งรากศัพท์ดั้งเดิมมีที่มาจากภาษาอังกฤษคำว่า Host ที่แปลว่าเจ้าภาพในงานรับรองต่างๆ เมื่อศัพท์ดังกล่าวถูกนำมาใช้ในภาษาญี่ปุ่นจะมีความหมายใกล้เคียงกับภาษาเดิม โดยแปลว่าคนที่มีหน้าที่คอยต้อนรับและคอยดูแลแขก สำหรับคนญี่ปุ่นแล้วคำว่า "โฮสุโตะ" นี้เป็นได้ทั้งหญิงและชาย

แต่สำหรับคนไทยแล้ว คำว่า "โฮส" จะหมายถึงผู้ชายที่ทำงานในร้านเครื่องดื่มที่คอยทำหน้าที่ให้บริการหญิงที่มาหาความบันเทิง ชายที่เป็น "โฮส" จะคอยพาหญิงลูกค้าไปนั่ง ชวนดื่มเหล้า คอยชงเหล้า เอาอกเอาใจ เต้นรำด้วย ซึ่งลักษณะคล้ายๆ กับหญิงพาร์ตเนอร์ในบาร์ที่ผู้ชายไปเที่ยวกัน ถ้าลูกค้าคนใดพอใจก็อาจจะพาออกไปหาความสุขต่อจากนั้นหรือที่เรียกกันว่า "ไปออฟ" ซึ่งทำให้ชายที่ไปด้วยมีรายได้พิเศษมากขึ้น

ชีวิตของ "โฮส" มีได้สุขสบายมากนัก เพราะในความเป็นจริงรายได้ที่ได้จากร้านที่ทำงานอยู่มีไม่สูงนัก โดยทั่วไปจะได้ประมาณเดือนละ 18 - 20 ไบ (180,000 - 200,000 เยน) ทางร้านอาจมีที่พักหรือไม่มีก็ได้ ต้องซื้ออาหารกินเอง เวลาทำงานจะเริ่มประมาณตีหนึ่งหรือตีสองและเลิกงานเอาเวลาเจ็ดถึงแปดโมงเช้า เพราะเวลาดังกล่าวเป็นช่วงที่หญิงบริการทางเพศว่าง

จากการหาแขก สำหรับบาร์โฮสที่เป็นคนไทยแล้วหญิงที่มาเที่ยวก็จะเป็นหญิงไทย จะมีหญิงชาติอื่นหรือผู้หญิงญี่ปุ่นมาเที่ยววันน้อยมากเพราะหญิงญี่ปุ่นก็ไปเที่ยวบาร์โฮสญี่ปุ่น

ชายที่เป็น "โฮส" จะเป็นชายหนุ่มที่เป็นวัยรุ่น หน้าตาดี แต่งตัวมีรสนิยม และโดยทั่วไปอายุไม่เกิน 28 ปี (อายุไม่ใช่เกณฑ์สำคัญ แต่อยู่ที่หน้าตาและความสามารถเอาอกเอาใจแขก) สถานที่ทำงานของ "โฮส" จะโยกย้ายไปเรื่อยๆ เหมือนกับหญิงบริการทางเพศ กล่าวคือเมื่ออยู่ที่ใดนานๆ ก็จะกลายเป็นของเก่าซึ่งลูกค้าไม่ต้องการ ถ้าแขกไม่ชอบก็อยู่ไม่ได้ก็ต้องเปลี่ยนเมืองที่อยู่เพื่อไปเป็นของ "ใหม่" ที่อื่น ในระหว่างทำงานแต่ละคืน "โฮส" จะต้องชักจูงให้แขกดื่มหรือกินอาหารให้มากเพื่อที่จะได้ส่วนแบ่งหรือเปอร์เซ็นต์จากค่าเครื่องดื่มให้มาก ดังนั้น "โฮส" จึงต้องมีความสามารถในการดื่มสุราให้เก่งและดื่มได้นาน และเพื่อให้สามารถดื่มสุราได้มากๆ "โฮส" จำนวนไม่น้อยจำเป็นต้องใช้ยาที่ช่วยให้ดื่มเหล้าแล้วไม่เมา ยาที่นิยมใช้กันในหมู่ "โฮส" ได้แก่ ยาแก้ไอชื่อ "บอร์น" กับ "โทนิค" ซึ่งราคาขวดละประมาณ 800 เยน กินทีละขวด เพราะเป็นขวดขนาดใหญ่ไม่ใหญ่มากนักเหมือนยาแก้ไอทั่วไปและหาซื้อได้ตามร้านขายยาโดยไม่ต้องมีใบสั่งแพทย์ จากการสัมภาษณ์คนไทยที่ประกอบอาชีพดังกล่าวระบุว่าการกินยาแก้ไอดังกล่าวจะช่วยให้เกิดอาการใจลอย ขาดสติ และสามารถทำอะไรก็ได้โดยไม่ยั้งคิด แต่ที่สำคัญจะช่วยให้ดื่มเหล้าได้นานๆ เมื่อกินยาดังกล่าวแล้วต้องกินไปเรื่อยๆ เหมือนยาเสพติดชนิดหนึ่ง

"โฮส" จำนวนไม่น้อยที่ได้รับการเลี้ยงดูจากหญิงไทยที่มาเที่ยว โดยมีการรับเลี้ยงอยู่กินกันฉันสามีภรรยาและให้ออกจากอาชีพ "โฮส" มาอยู่กับฝ่ายหญิงอย่างเปิดเผย ทั้งนี้เนื่องจาก "โฮส" เป็นคนที่เอาใจเก่งประกอบกับหญิงบริการมีรายได้มากแต่ขาดคนที่จะอยู่เป็นเพื่อน ทางออกจึงรับเอา "โฮส" มาดูแลและเลี้ยงดูอย่างดี หญิงบริการบางแห่งก็มีการเลี้ยง "โฮส" ไว้เพื่อประกวดประชันกับเพื่อนร่วมอาชีพว่าใครมี "โฮส" หน้าตาดีอยู่ในการดูแลของตน ขณะที่หญิงบริการบางคนบอกว่าที่เลี้ยง "โฮส" ไว้เพื่อแสดงว่า "เงินก็สามารถซื้อผู้ชาย" ได้เหมือนกัน ไม่ใช่แต่ตนเองเท่านั้นที่ถูกผู้ชายใช้เงินซื้อ

นายพร (นามสมมติ) ปัจจุบันอายุ 27 ปี เดินทางมาญี่ปุ่นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 ขณะนั้นตนมีอายุเพียง 22 ปีหลังจากจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การบัญชี) ที่กรุงเทพแล้ว การมาญี่ปุ่นที่เขานั้นก็เพื่อเยี่ยมบิดาของตนที่มาทำงานในญี่ปุ่น แต่เมื่อตนทำเรื่องขอวีซ่าจากสถานทูตญี่ปุ่นแล้วกลับไม่ได้รับอนุมัติจากฝ่ายญี่ปุ่นเลย ดังนั้นนายพรจึงต้องทำหนังสือเดินทางใหม่ เหตุการณ์ก็เหมือนเดิมคือได้รับการปฏิเสธจากสถานทูตญี่ปุ่นอีก นายพรไม่ยอมละความพยายาม เขาจึงไปขอหนังสือเดินทางเล่มใหม่อีก เขาต้องขอหนังสือเดินทางรวมทั้งหมด 4 ครั้งและครั้งสุดท้ายจึงได้รับวีซ่าจากสถานทูตญี่ปุ่น เมื่อถามถึงสาเหตุที่ต้องไปขอหนังสือเดินทางใหม่ เขาบอกว่าทางญี่ปุ่นมีการบันทึกหมายเลขหนังสือเดินทางของเขาไว้ ถ้าหมายเลขซ้ำของเดิมที่เคยถูกปฏิเสธแล้วก็จะไม่ได้รับการพิจารณาอีก เหตุนี้เขาจึงมีหนังสือเดินทางรวมทั้งหมด 4 เล่มด้วยกัน

เมื่อเดินทางมาถึงสนามบินญี่ปุ่น บิดาของนายพรมารับที่สนามบินแล้วพาไปเมือง Saitama ตอนแรกนายพรตั้งใจว่าจะมาเที่ยวญี่ปุ่นเท่านั้น เนื่องจากบิดาของตนขณะนั้นเป็นคนงานมีรายได้นิดๆ หน่อยๆ กล่าวคือในแต่ละเดือนมีรายได้ประมาณ 40 ใบ ดังนั้นการรับลูกมาเที่ยวจึงเป็นสิ่งที่ไม่อยาก แต่เมื่อมาถึงญี่ปุ่นแล้วได้พบเพื่อนคนไทย เพื่อนคนไทยดังกล่าวเห็นว่านายพรเป็นคนหน้าตาดีและยังเป็นเด็กหนุ่ม จึงชวนนายพรไปทดลองทำงานที่ Shinjuku ที่อยู่ในเมือง Tokyo โดยให้เริ่มงานเป็นโฮสได้รับค่าจ้างเดือนละ 18 ใบ หลังจากนั้นนายพรจึงตัดสินใจไม่กลับเมืองไทยและเริ่มอาชีพเป็นโฮสอย่างแน่นอน แต่รายได้ของตนขณะนั้นยังน้อยและยังต้องอาศัยอยู่กับเพื่อน จึงทำให้ค่าใช้จ่ายสูง เงินที่หาได้ในแต่ละเดือนจึงไม่พอใช้ ประกอบกับการอยู่ในบาร์มาได้ปีกว่าทำให้ลูกค้าลดน้อยลง นายพรจึงตัดสินใจมาทำงานประเภทเดิมที่เมือง Yokohama ที่อยู่ในจังหวัด Kanagawa ซึ่งห่างจากสถานที่เดิมไม่ไกลนัก รูปแบบการทำงานก็ยังคงเหมือนเดิม รายได้ก็เป็นเช่นเดิม ชีวิตก็ยังลุ่มๆ ดอนๆ มาเรื่อย หลังจากอยู่ที่เมือง Yokohama ได้พักใหญ่ ก็ถึงเวลาที่ต้องอำลาที่เดิมเพื่อไปหาที่ใหม่ตามวงจรของอาชีพ คราวนี้นายพรเลือกเอาเมือง Chiba เป็นที่ทำงานของตน ในการเลือกเมืองที่ทำงานนั้นหลักการใหญ่อยู่ที่ว่าเมืองดังกล่าวจะต้องมีหญิงไทยที่บริการทางเพศอยู่กันมาก เพราะนั่นหมายถึงจำนวนลูกค้ามาใช้บริการมีมากนั่นเอง เมือง Chiba นั้นอยู่ไม่ไกลจากเมือง Tokyo มากนักใช้เวลาเดินทางโดยรถไฟประมาณ 40 นาทีเท่านั้น หลังจากทำงานที่บาร์ในเมืองดังกล่าวได้ไม่นาน นายพรก็รู้จักลูกค้าสาวที่มาเที่ยว เธอชื่อเพ็ญ (นามสมมติ) เธอเป็นคนทางภาคเหนือของไทย มาทำงานบริการทางเพศมาหลายปีจนเป็นอิสระ เมื่อทั้งคู่มาพบกันและต้องใจกัน นางสาวเพ็ญจึงรับนายพรมาอยู่กับคนที่ห้องพักที่เป็น Apartment และนางสาวเพ็ญรับเลี้ยงดูนายพรตั้งแต่นั้นมา โดยนางสาวเพ็ญจะออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดซึ่งประมาณเดือนละ 30 ใบ โดยเป็นค่าที่พักเดือนละ 6 ใบ และที่เหลือเป็นค่าอาหาร

ปัจจุบัน นายพรจึงไม่ต้องทำงานอะไร มีหน้าที่คอยดูแลบ้าน จัดหาอาหาร และอยู่เป็นเพื่อนนางสาวเพ็ญที่ต้องไปทำงานแต่เฉพาะเวลากลางคืนเท่านั้น เมื่อใดที่มีเวลว่างนายพรก็ออกไปพูดคุยกับเพื่อนคนไทยที่อยู่ในละแวกดังกล่าว แต่โดยทั่วไปก็จะไม่ค่อยมีเวลามากนักเนื่องจากในเวลากลางวันก็จะอยู่และคอยปรนนิบัติกับนางสาวเพ็ญ แต่พอตกกลางคืนคนไทยที่ไปทำงานกลางวันก็จะพักผ่อน นายพรจึงมีโอกาสนจะพบปะคนไทยไม่มากนัก

10. ไอ้กอ ศัพท์คำนี้มีที่มาจากคำว่า "ยา-กู-ซ่า" (Ya-Ku-Za) แต่เนื่องจากคำนี้มีความผูกพันกับคนไทยในญี่ปุ่นบางกลุ่มมากและเป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลสูง ดังนั้นการจะเรียกชื่อจริงๆ จึงอาจจะก้ออันตรายกับผู้พูดได้ทางที่ดีจึงเรียกชื่อเฉพาะในหมู่ของคนไทยว่า "ไอ้กอ"

รากศัพท์จริงๆ ของคำว่า "ยากูซ่า" มาจากวงการพนันที่ถือว่าเลขที่นำมาซึ่งความโชคร้ายในการพนันคือเลข 8-9-3 ซึ่งภาษาญี่ปุ่นออกเสียงเลขดังกล่าวว่า Ya-Ku-San ต่อมาความหมายของศัพท์คำนี้เปลี่ยนเป็นว่า มาเฟีย (Mafia) เนื่องจากบทบาทของกลุ่มดังกล่าวมีแนวโน้มจะดำเนินงานทางมิถุนานมากกว่า แต่อย่างไรก็ตามบทบาทของยากูซาก็ไม่เหมือนมาเฟียในแง่ของ

ตะวันตก กล่าวคือในสังคมญี่ปุ่นให้การยอมรับแม่จะไม่เต็มใจเพราะเป็นหน่วยงานที่ผิดกฎหมาย นอกจากนั้นยาสูบก็ไม่ได้ประกอบอาชีพกรรมเด่นชัดอย่างปล้นทรัพย์ ลักพา หรือเรียกค่าไถ่ ที่ทำให้เกิดความเป็นปฏิกิริยาโดยตรงกับบรรดาพลเมืองดีทั้งหลาย แต่ขณะเดียวกันยาสูบสามารถอยู่ร่วมกับคนญี่ปุ่นและยังทำเงินได้อย่างมหาศาลจากอาชีพผิดกฎหมายอื่นๆ นับตั้งแต่ค่าผู้หญิงต่างชาติซึ่งรวมทั้งหญิงไทยด้วย ค่าเฮโรอีน และรีดไถ (ทวีป. 2534 : 25 - 26.)

นอกจากนี้ยาสูบยังมีพัฒนาการอันยาวนาน คือเริ่มเกิดในราวศตวรรษที่ 18 ในสมัยโตกูงาวะ (Tokugawa) โดยเริ่มจากกลุ่มนักการพนันที่เรียกว่า "บากูโตะ" (Bakuto) และกลุ่มพ่อค้าเร่ที่เรียกว่า "เทคิยะ" (Tekiya) คนพวกนี้เริ่มต้นมาจากคนยากจน ไม่มีที่ดินทำกินของตนเอง และพวกจรจัดพวกนี้ตั้งตัวเป็นปรปักษ์กับพวกชาмуไรที่คอยคุ้มครองขุนนางและเอารัดเอาเปรียบประชาชนทั่วไป ในราวศตวรรษที่ 1700 พบว่ากลุ่ม "เทคิยะ" หรือพวกพ่อค้าเร่ได้มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มคอยช่วยเหลือกันและกันและยังให้การคุ้มครองร้านขายของตามงานเทศกาลหรืองานวัด พวกยาสูบจึงทำตัวเป็นคนผิดกฎหมายที่คอยช่วยชาวบ้านให้รอดจากการขูดรีดจากทางการ ในกลุ่มพวก "เทคิยะ" จะมีการจัดองค์กรตามระบบศักดินาโดยมียศลดหลั่นกันลงไปและมีข้อห้ามในหมู่สมาชิกด้วยกัน เช่น ห้ามยุ่งเกี่ยวกับภรรยาของสมาชิกคนอื่น (ทั้งนี้เพราะเมื่อสามีขลิบเงินค่าไปออกเร่ขายจะกินเวลานาน จึงเกรงว่าคนอื่นจะมายุ่งเกี่ยวกับภรรยาของตนได้) ห้ามเผยแพร่ความลับให้แก่ตำรวจ และข้อห้ามอื่นๆ ต่อมากลุ่ม "เทคิยะ" ได้รวมตัวกับกลุ่มนักการพนันที่ผิดกฎหมายเช่นกัน จึงมีการพัฒนาการเป็นยาสูบขึ้น (ดร.ณิ. 2531 : 19 - 20; 23 - 25.)

ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับคนไทยในญี่ปุ่นนั้น ดังที่กล่าวแล้วในตอนต้นว่าผู้เขียนได้จำแนกคนไทยออกเป็นสองกลุ่มใหญ่ คือกลุ่มที่เป็นหญิงให้บริการทางเพศ ซึ่งกลุ่มนี้ประกอบด้วยหญิงไทยดังกล่าวและกลุ่มที่ประกอบอาชีพอื่นๆ ที่สัมพันธ์กับหญิงบริการทางเพศ เช่น ร้านขายอาหารไทย ร้านขายสินค้าไทย หรือร้านบริการเครื่องคืมที่มีเพศชายให้บริการ ส่วนอีกกลุ่มคือกลุ่มคนงานไทยที่มารับจ้างขายแรงงาน กลุ่มคนไทยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับยาสูบคือคนกลุ่มแรก เพราะคนกลุ่มดังกล่าวจะพัวพันกับสิ่งที่ผิดกฎหมายมากกว่าคนกลุ่มที่สอง เนื่องจากคนไทยกลุ่มที่สองมีความคิดเพียงการเข้าเมืองผิดกฎหมายเท่านั้น แต่งานที่รับจ้างจะเป็นงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและยังสามารถเรียกธริตตามกฎหมายแรงงานของญี่ปุ่นอีกด้วย ขณะที่คนไทยกลุ่มแรกนอกจากผิดกฎหมายเข้าเมืองของญี่ปุ่นแล้วยังประกอบอาชีพผิดกฎหมายอีกด้วย เช่น ทำการค้าประเวณีทั้งหญิงและชาย เปิดบ่อนการพนัน ส่งเงินผิดกฎหมาย เปิดร้านค้าโดยใช้คนญี่ปุ่นบังหน้าและแอบพาคนเข้าเมือง แน่นนอนว่าธุรกิจของคนไทยเหล่านี้ไม่แต่เพียงทางราชการของญี่ปุ่นจะรู้ขณะเดียวกันยาสูบก็รับรู้ด้วยเช่นกัน แต่ทางราชการญี่ปุ่นไม่ค่อยมายุ่งเกี่ยวมากนักยกเว้นว่ามีการร้องเรียนกันมากหรือสื่อมวลชนประโคมข่าวที่กระดมจับกันที่ แต่เท่าที่ปรากฏถ้าไม่มีเรื่องราววนวายแล้วทางการญี่ปุ่นก็จะไม่ค่อยให้ความสนใจมากนัก

ลักษณะนี้ต่างกับยาภูเขา เพราะยาภูเขาต้องหาเงินกับกิจการที่ผิดกฎหมายเหล่านี้ ซึ่งตำรวจเองก็รู้ว่ายาภูเขาทำอะไร แต่ถ้าไม่มีการร้องเรียนตำรวจก็ไม่มายุ่ง กิจการเหล่านี้ก็ไม่อยากให้ตำรวจมายุ่งกับกิจการของตนเช่นกัน ดังนั้นกิจการที่คนไทยเกี่ยวข้องกับยาภูเขาจึงดำเนินไปด้วยกันได้ ขณะเดียวกันยาภูเขาที่ไม่ได้มาทำการรีดไถอย่างเดี๋ยวดำเนินมาในรูปแบบของการให้การคุ้มครองและให้บริการคุ้มครองที่ว่าคือ การให้การดูแลว่ากิจการเหล่านั้นจะปลอดภัยจากการรังแกของคนอื่นหรือยาภูเขากลุ่มอื่น ถ้ามีนักเลงหรืออันธพาลมาข่มขู่กินเหล้ามา หรือให้บริการทางเพศแล้วไม่ยอมจ่ายเงิน ยาภูเขา ก็จะมาดำเนินการให้ ส่วนในแง่การบริการแล้วยาภูเขาจะช่วยแจ้งข่าวการกวาดล้างของพวกตำรวจมาให้กลุ่มคนไทยดังกล่าวได้รับทราบก่อนเพื่อจะได้หลบหนีทัน หรือกรณีที่มีการทะเลาะวิวาทกับผู้อื่น แม้กระทั่งคนไทยด้วยกันยาภูเขา ก็จะมาจัดการกับฝ่ายตรงข้ามให้ ยิ่งกว่านั้นการที่หญิงไทยบางคนที่นี่นี้โดยไม่ยอมทำงานบริการทางเพศให้ครบตามสัญญาและแอบหลบหนีไปที่อื่น เจ้าของกิจการก็จะใช้ยาภูเขาตามล่าตัวกัน ยาภูเขา ยังให้บริการอื่นๆ อีกมากมายตามแต่ตกลงกัน เช่น ใช้ทวงหนี้สิน คุมบ่อน เป็นคนกลางระงับข้อพิพาท และทำร้ายฝ่ายตรงกันข้าม

ยาภูเขาจะมีการจัดองค์การที่เป็นระเบียบและมีสายการบังคับบัญชา จะแบ่งเขตการคุ้มครองตามพื้นที่และแต่ละเขตจะไม่ก้าวล่วงกัน การทะเลาะกันระหว่างเขตของยาภูเขาที่มีปรากฏแต่ระดับสูงจะเข้ามาแก้ไขความขัดแย้งก่อนจะลุกลามใหญ่โต ในแต่ละเขตจะมีการกำหนดค่าคุ้มครองของตนเอาไว้โดยตกลงกับเจ้าของกิจการ ร้านค้าบางร้านของไทยเมื่อเสียค่าคุ้มครองแล้วจะได้รับเครื่องหมายแสดงการคุ้มครองไว้ เช่น เป็นช่อดอกไม้ติดข้างฝา จากการพูดคุยกับร้านค้าของคนไทยระบุว่าค่าคุ้มครองจะไม่แน่นอนตามแต่ประเภทของกิจการ เช่น ถ้าเป็นสถานที่ค้าประเวณี บ่อนการพนันก็จะจ่ายประมาณ 10 ใบต่อเดือน ถ้าเป็นร้านอาหารหรือร้านขายสินค้าไทยก็เสียประมาณ 3 - 4 ใบต่อเดือน แต่ถ้าเป็นหญิงบริการทางเพศที่เป็นอิสระและเดินหาแขกตามถนน หรือที่เรียกว่าพวก "เดินชอย" จะถูกเก็บประมาณวันละ 1,000 เยน โดยยาภูเขาจะขับรถมาเก็บทุกคืนตอนหาแขก ส่วนหญิงบริการที่ไม่เดินชอยแต่ไว้วิธีนั่งร้านเครื่องดื่มเพื่อหาแขก ก็จะต้องหักเปอร์เซ็นต์ให้แก่เจ้าของร้านและเจ้าของร้านจะจ่ายให้แก่ยาภูเขาอีกต่อหนึ่งตามแต่จะตกลงกัน

ยาภูเขาไม่ได้ทำธุรกิจแต่สิ่งผิดกฎหมายเท่านั้น ธุรกิจบางประเภทของยาภูเขาที่เป็นสิ่งที่ชาวบ้านทำกัน เช่น ในทอล์กคลับและร้านอาหาร ปาจิงโกะ สนามม้า และอื่นๆ ธุรกิจบางประเภทอาจจะเกี่ยวกับคนไทยโดยทำอย่างถูกต้องตามกฎหมายก็ได้ เช่น การเปิดร้านอาหารและมีการแสดงวัฒนธรรมของต่างชาติ ซึ่งธุรกิจเช่นนี้ต้องมีการสังคนต่างชาติเข้ามาแสดง โดยผ่านหน่วยราชการของญี่ปุ่นและของคนในชาตินั้นๆ ด้วย

ทัศนคติของคนไทยในญี่ปุ่นนั้นมีได้เกรงกลัวยาภูเขาเหมือนกับกลัวเจ้าหน้าที่บ้านเมือง เพราะทั้งสองฝ่ายจัดอยู่ในพวกผิดกฎหมายด้วยกัน นอกจากนั้นยาภูเขา ก็มีกฎระเบียบของพวกตน

และมีข้อตกลงกับคนไทยเหล่านั้น ดังนั้นยาภูเขาจึงเป็นเสมือนกลุ่มทางสังคม (Social Group) ที่มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนไทยบางกลุ่มที่มีอาชีพที่ผูกพันซึ่งกันและกัน การจะเข้าใจยาภูเขานั้นต้องมองด้วยมิติทางสังคมวิทยาถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มทั้งสอง คือทั้งฝ่ายของคนไทยและฝ่ายยาภูเขาเอง เราไม่อาจจะเข้าใจยาภูเขาได้โดยใช้กรอบความคิดของนักกฎหมาย เพราะกฎหมายถึงจะมีอยู่แต่ก็ไม่มีบทบาทต่อยาภูเขามากนัก ในสังคมญี่ปุ่นจะพบเห็นพวกยาภูเขากันอย่างเปิดเผย และสำหรับคนไทยที่มีอาชีพบางประเภทก็จะถือว่ายาภูเขาคือเพื่อนในการประกอบธุรกิจ โดยเฉพาะกับคนไทยที่มีกิจการมากมายในญี่ปุ่น ยาภูเขาก็คือเพื่อนคนหนึ่งที่ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน กินเหล้าเฮฮากันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คนไทยเหล่านี้บางคนมีเพื่อนสนิทเป็นยาภูเขาที่ไปไหนมาไหนด้วยกันตลอดเวลา เพราะคนญี่ปุ่นโดยทั่วไปก็ไม่นิยมคบหาคนไทยหรือคนต่างชาติเป็นเพื่อนอยู่แล้ว เช่นเดียวกับยาภูเขาที่หาเพื่อนญี่ปุ่นด้วยกันเองก็ลำบาก เหตุนี้การมีเพื่อนที่อยู่ในวงการเดียวกันจึงคบหากันได้

การมองยาภูเขาในมิติทางสังคมวิทยา ยังช่วยให้เห็นถึงความผูกพันระหว่างคนไทยบางกลุ่มกับยาภูเขาที่มีความสนิทชิดเชื้อกันมากเพียงไร จากการพูดคุยกับคนไทยบางคนที่มีธุรกิจหลายอย่างในญี่ปุ่นบอกว่าทุกเดือนจะต้องจ่ายให้เพื่อนยาภูเขาเดือนละ 4 ใบเป็นค่าคุ้มครอง แต่เขาก็ถือว่ายาภูเขาดังกล่าวคือเพื่อนคนหนึ่งที่เขากินข้าวกินเหล้าด้วยอยู่เสมอ เงินค่าคุ้มครองนั้นเพื่อนยาภูเขาดังกล่าวจะต้องเอาไปส่งให้กับหัวหน้าตามข้อตกลงแต่ในฐานะส่วนตัวคนทั้งสองก็คือเพื่อนกัน บางครั้งมีเรื่องเล่ากันว่าคนไทยบางคนได้กระทำบางอย่างที่ผิดข้อตกลงกับยาภูเขา เพื่อนยาภูเขาดังกล่าวขอรับผิดแทนคนไทยโดยการยอมตัดนิ้วข้อมือของตนเป็นการชดเชย ดังนั้นจึงไม่น่าแปลกใจที่เห็นคนไทยบางคนเดินไปไหนมาไหนกับยาภูเขาตลอดเวลา ดังเช่นกรณีของนายอำพล (นามสมมติ) ที่จะกล่าวต่อไปนี้

นายอำพล อายุปัจจุบัน 36 ปี พื้นเพเป็นคนภาคเหนือ แต่มาทำงานในกรุงเทพฯตั้งแต่เป็นวัยรุ่นและยังมีครอบครัวอยู่ในกรุงเทพฯ อยู่กับภรรยาได้ไม่กี่ปีมีบุตรสาวหนึ่งคน แต่เนื่องจากชีวิตสมรสไม่ค่อยราบรื่นเพราะมีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ทั้งคู่จึงหย่าร้างกันโดยบุตรสาวคนเดียวดังกล่าวอยู่กับนายอำพล เพื่อที่จะหาเลี้ยงบุตรสาวให้มีอนาคต นายอำพลจึงตั้งร้านให้เช่าวีดีโอขึ้นแต่กิจการดูจะลุ่มๆ ดอนๆ และไม่มีทีท่าว่าจะเจริญขึ้นในอนาคต ด้วยความที่รักลูกและกลัวว่าลูกสาวจะลำบากเหมือนบิดามารดา นายอำพลคิดเสมอว่าจะต้องหาทางสร้างหลักฐานให้ครอบครัวมีความมั่นคงให้ได้ ขณะเดียวกันก็กลัวว่ามารดาของเด็กจะมาเอาเด็กไปเลี้ยง

ด้วยความวิตกต่างๆ นานา นายอำพลขณะนั้นคิดอยู่อย่างเดียวว่าทำอย่างไรถึงจะรวยอย่างรวดเร็วให้ได้เมื่อมองไม่เห็นอนาคตในเมืองไทย นายอำพลจึงคิดหาทางมาทำงานในญี่ปุ่น ทั้งนี้เพราะเคยได้ข่าวคนไทยมาทำงานในญี่ปุ่นแล้วร่ำรวยกลับไปหลายคน ประกอบกับน้องสาวของตนมีสามีเป็นคนญี่ปุ่นจึงเห็นลู่ทางว่าจะมาญี่ปุ่นได้ จากนั้นจึงขออนุญาตทางญี่ปุ่นทำหนังสือเชิญตนพร้อมทั้งขอให้เพื่อนออกหนังสือรับรองฐานะการเงินแล้วนายอำพลจึงไปขอวิชาทั้งของตนและ

บุตรสาว เหตุที่ขอวีซ่าทั้งสองคนก็เพื่อให้เกิดความแน่นอนในการขอวีซ่านั้นเอง ก่อนมานายอำพลมีเงินติดตัวอยู่ 20,000 บาท ตัดสินใจเดินทางมาญี่ปุ่นในปี ค.ศ. 1991 โดยมีเพื่อนไปรับและพาไปอยู่ที่ Ikebukuro ในกรุงโตเกียว อยู่กับเพื่อนได้ประมาณหนึ่งสัปดาห์จึงตามเพื่อนมาที่ Yokohama ที่อยู่ไม่ไกลจากกรุงโตเกียวมากนัก

นายอำพลทำงานครั้งแรกที่สถานลิสโก้ โดยทำหน้าที่เด็กเสิร์ฟและให้ลูกค้าสตรีพาไปหลับนอนได้ ทางร้านจัดที่พักและอาหารให้โดยมีสัญญาว่าจะได้รับค่าจ้างเดือนละ 18 ใบ แต่หลังจากทำงานได้เดือนครึ่งกลับถูกทางร้านโกงค่าแรงและยังโดนไล่ออกอีกด้วย นายอำพลจึงตกงาน ในเวลาดังกล่าวได้มีคนไทยยื่นมือช่วยให้มาช่วยงานทำเหมมขายโดยอาศัยอยู่กับคนไทยดังกล่าวแต่ไม่มีเงินเดือนให้ ระหว่างนั้นนายอำพลก็หางานทำไปด้วย จากนั้นก็ถูกหลอกไปทำงานยังที่ต่างๆ อยู่ระยะหนึ่งจึงได้งานทำเป็นงานโรงงานส่งผักที่เมือง Ibaraki โดยนายอำพลเป็นเด็กท้ายรถและคอยขนผักขึ้นรถ ทำงานตั้งแต่เจ็ดโมงเช้าและเลิกเวลาหกโมงเย็นทุกวันโดยไม่มีวันหยุด แต่ก่อนจะได้งานดังกล่าวนายอำพลต้องจ่าย "ค่าโงง" ไป 8 ใบ นายอำพลทำงานอยู่ที่โรงงานดังกล่าวได้สามเดือนโดยได้ค่าแรงเดือนละ 18 ใบก็กลับมาเที่ยวที่ Yokohama อีกเพราะขณะนั้นโรงงานมีวันหยุด 3 วัน ระหว่างสามวันนั้นก็ไปช่วยร้านอาหารไทยเสิร์ฟอาหารโดยทางร้านให้ค่าตอบแทนวันละ 1 ใบ หลังจากครบสามวันจึงเดินทางกลับไปลาออกจากงานเดิมและมาทำงานร้านอาหารไทยดังกล่าวแทน โดยทางร้านให้เงินเดือนเดือนละ 18 ใบเท่ากันแต่กินอยู่กับนายจ้าง

นายอำพลทำงานที่ร้านอาหารไทยอยู่ประมาณหนึ่งปีมีเงินเก็บราว 60 ใบ จึงร่วมทุนกับคนไทยเปิดร้านให้เช่าวีดีโอ แต่กิจการดำเนินไปไม่นานก็เกิดเรื่องขัดใจกันจึงขายหุ้นส่วนของตนเองแก่เพื่อนไปในราคา 150 ใบและนายอำพลกลับไปเป็นกรรมกรแบกข้าวสารโดยได้ค่าจ้างวันละ 1 ใบต่อไป แต่หลังจากที่รับจ้างไม่นาน ก็มีคนไทยด้วยกันจ้างไปคุมร้านวีดีโอที่ Shinjuku ในกรุงโตเกียว นายอำพลรับจ้างเป็นผู้จัดการให้เพียง 3 เดือนก็กลับมา Yokohama เพื่อเปิดร้านวีดีโอของตนเอง โดยให้ห้องพักของตนเป็นร้าน เนื่องจากเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์และมีประสบการณ์ในเรื่องวีดีโอเป็นอย่างดี เขาได้ขยายงานออกไปโดยบริการรับถ่ายวีดีโออีกด้วย นายอำพลสามารถสร้างกำไรอย่างมากจากกิจการดังกล่าว กล่าวคือมีรายได้จากร้านวีดีโอประมาณวันละ 3 ใบ

เมื่อมีเงินสะสมมากขึ้นเขาไม่หยุดเพียงเท่านั้น เขาได้ขยายงานออกไปโดยแบ่งร้านวีดีโอออกเป็นร้านเสริมสวยเพื่อบริการหญิงไทยที่มาขอเช่าวีดีโอ ร้านของนายอำพลเริ่มแปรสภาพเป็นศูนย์กลางของคนไทยในชุมชนดังกล่าว นายอำพลได้พบหญิงไทยที่ถูกรังแกและได้อยู่กินกันและช่วยกันประกอบอาชีพ นอกจากนั้นยังได้ให้ญาติที่เมืองไทยมาช่วยงานของตนที่มีมากขึ้น เนื่องจากงานเสริมสวยมีทางที่จะไปได้ดี นายอำพลจึงติดต่อให้นายเกียรติ (นามสมมติ) ซึ่งเป็นข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ แต่มีความสามารถในด้านการศึกษาช่วยงานทั้งที่นายเกียรติไม่ได้ลาออกจากราชการ นอกจากนั้นนายอำพลยังได้ขยายบริการออกไปอีกโดยจัดบริการรับส่งเงิน

กลับไทย รับผิดชอบบริการคนไทยที่จะเดินทางกลับบ้าน ให้บริการโทรศัพท์ทางไกล และกำลังจะเปิดร้านอาหารไทยด้วย

การที่นายอำพลเปิดกิจการอย่างมากมายนี้มีผลที่สัมพันธ์กับยาภูเขา 2 ลักษณะ คือ

ลักษณะแรก การเปิดกิจการต่างๆ นี้จะต้องได้รับการคุ้มครองจากยาภูเขา นายอำพลเองก็ต้องจ่ายในส่วนนี้ ความสัมพันธ์เบื้องต้นของนายอำพลจึงเริ่มจากส่วนนี้

ลักษณะที่สอง การที่นายอำพลเปิดกิจการให้บริการคนไทยที่ครบวงจร กล่าวคือเมื่อมาที่ร้านนายอำพลแล้วจะได้บริการที่จำเป็นเกือบทุกอย่างที่คนไทยในญี่ปุ่นต้องการ ร้านของนายอำพลจึงเป็นศูนย์กลางของคนไทยในละแวกนั้นมาพบปะกันบ่อย และใครมีเรื่องเดือดร้อนก็จะมาขอพึ่งนายอำพล ในเมือง Yokohama มีคนไทยจำนวนมากมาและร้านค้าทำนองเดียวกับร้านนายอำพลก็มีไม่น้อย ในการที่จะรักษาลูกค้าให้มาใช้บริการของตนอย่างต่อเนื่อง นายอำพลจึงต้องให้บริการแก่คนไทยที่มาหาตนทุกทาง ดังนั้นใครมีเรื่องเดือดร้อนก็มาหานายอำพลที่ร้าน และเรื่องที่มาขอให้ช่วยก็มักจะเป็นเรื่องผลประโยชน์ทางการเงินเป็นส่วนใหญ่ เช่น นางสาวต้อย (นามสมมติ) มีอาชีพให้บริการทางเพศแบบอิสระประเภทเดินชอปปิง พูดภาษาญี่ปุ่นก็ไม่เป็น ไปไหนมาไหนก็ไม่ได้เพราะค่อนข้างจะเป็นคนชื่อนามากๆ ด้วยความซื่อจึงนำเงินรายได้ที่ทำได้ในแต่ละวันไปฝากกับนางแจ่ม (นามสมมติ) โดยนางแจ่มจะคอยควบคุมการใช้จ่ายให้และอ้างว่าเป็นบุญคุณที่ช่วยคนไทยด้วยกัน พอนางสาวต้อยจะกลับไทยก็ไปหานายอำพลให้ช่วยดำเนินการทุกอย่างรวมทั้งพาไปรายงานตัวต่อสถานทูตด้วย แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือนางสาวต้อยมาแจ้งแก่นายอำพลว่าตนเองถูกนางแจ่มโกงเงินที่เก็บไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างคนไทยกับยาภูเขาในลักษณะที่สองเกิดขึ้น เมื่อนางแจ่มปฏิเสธจำนวนที่นางสาวต้อยต้องการและใช้ยาภูเขาเข้ามาข่มขู่ฝ่ายตรงกันข้าม นายอำพลในฐานะของคนกลางที่ต้องการช่วยนางสาวต้อยจึงหลีกเลี่ยงไม่พ้นที่จะต้องขอความช่วยเหลือจากยาภูเขาในกลุ่มของคน ดังนั้นการเผชิญหน้าระหว่างยาภูเขาด้วยกันจึงเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามในการตกลงกันขั้นสุดท้ายทั้งคู่สามารถตกลงกันได้จึงไม่เกิดความรุนแรงใดๆ แต่สภาพของนางสาวต้อยในขณะนั้นที่ผู้วิจัยพบและคุยด้วยนั้นอยู่ในลักษณะที่สติไม่ค่อยดีแล้วเนื่องจากความเครียดในหลายๆ ด้านด้วยกัน

หลังจากเหตุการณ์ดังกล่าวไม่กี่เดือนเมื่อผู้วิจัยกลับไปเก็บข้อมูลใหม่ในญี่ปุ่น ผู้วิจัยก็ทราบจากเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ปรึกษาแรงงานไทยในญี่ปุ่นว่า นายเกียรติซึ่งหนีราชการมาทำงานเสริมสวยให้แก่ นายอำพลนั้น บัดนี้กำลังหนีจากการคุกคามของยาภูเขาที่นายอำพลสั่งมาให้จัดการกับนายเกียรติ นายเกียรติเองต้องวิ่งมาขอพึ่งส่วนราชการเพื่อจะรีบกลับเมืองไทย นอกจากนี้กรณีของคนไทยหนีการตามล่าของยาภูเขายังมีอีกมากมาย จากการพูดคุยกับท่านกงสุลไทยถึงกับระบุว่ายาภูเขาบางรายฮึกเหิมขู่ว่าจะมาแย่งตัวคนไทยถึงในสถานทูตก็มี

11. พารท์ ศัพท์คำนี้มีที่มาจากคำว่า "Passport" ในภาษาอังกฤษที่หมายถึงหนังสือเดินทาง แต่สำหรับคนไทยในญี่ปุ่นนั้นคำว่า "หนังสือเดินทาง" มีความหมายมากกว่าคนไทยธรรมดา

เพราะจะต้องใช้ในการเดินทางมาญี่ปุ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งหญิงไทยที่เคยมาญี่ปุ่นแล้วจะต้องผ่านกระบวนการตรวจสอบจากหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือโดยทั่วไปคนไทยทุกคนย่อมมีสิทธิที่จะขอทำหนังสือเดินทางได้ แต่สำหรับคนไทยที่เคยอยู่ในญี่ปุ่นมาแล้วนั้น ถ้าหากเคยมีประวัติหลบหนีเข้าเมืองในญี่ปุ่นแล้วก็จะมียาชื่อที่กระทรวงการต่างประเทศ และถ้าเมื่อใดที่บุคคลดังกล่าวต้องการจะขอทำหนังสือเดินทางใหม่ ก็จะต้องไปรายงานตัวกรมประชาสงเคราะห์เพื่อทำการสอบสวน กรมประชาสงเคราะห์อาจจะมีความเห็นว่าไม่ควรจัดทำหนังสือเดินทางให้แก่บุคคลดังกล่าวได้ แต่ทั้งนี้อำนาจสุดท้ายยังเป็นอำนาจของกระทรวงการต่างประเทศ

แต่สำหรับคนไทยในญี่ปุ่นนั้นจะได้ยินคำว่า "พาร์ทจริง" "พาร์ทปลอม" และ "ไม่มีพาร์ท" อยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะการที่คนไทยเดินทางมาญี่ปุ่นนั้นจะมี 3 ลักษณะที่เกี่ยวกับหนังสือเดินทาง คือ "พาร์ทจริง" หมายถึงคนไทยคนนั้นได้ใช้หนังสือเดินทางที่ออกโดยกระทรวงการต่างประเทศ และเป็นหลักฐานการเดินทางที่ต้องตามกฎหมายทุกอย่าง มิได้มีการดัดแปลงหรือ "ผ่าเล่ม" เอกสารนั้น "ไม่มีพาร์ท" หมายถึงคนไทยคนนั้นเดินทางมาญี่ปุ่นโดยไม่มีหนังสือเดินทางหรืออาจจะมีหนังสือเดินทางก็ได้ แต่การเข้าประเทศของคนไทยคนนั้นไม่ผ่านขั้นตอนของการตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่น แต่โดยทั่วไปมักจะไม่มีหนังสือเดินทางมากกว่าการเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นแบบนี้มักจะเข้ามาทางเรือ กล่าวคือคนไทยคนใดที่จะมาญี่ปุ่นทางเรือจะต้องติดต่อกับนายหน้า โดยทั่วไปจะคิดในราคาประมาณ 150,000 - 200,000 บาท โดยรวมค่าอาหารที่อยู่ในเรือ ยกเว้นเรือบางลำที่ลูกเรือบางคนแอบดำเนินการโดยไม่ให้คนอื่นรู้ก็ต้องหลบซ่อนในลำเรือและเตรียมอาหารกินกันเอง การขึ้นเรือมักจะขึ้นเรือเล็กแถวพระประแดงแล้วแอบขึ้นเรือใหญ่ เรือเหล่านี้จะเป็นเรือบรรทุกสินค้าทั้งที่เป็นของไทยและชาติอื่นๆ ระยะเวลาของการเดินทางจะไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับว่าเรือสินค้าดังกล่าวจะแวะรับส่งสินค้ากันที่ประเทศใด แต่เท่าที่ปรากฏส่วนใหญ่จะใช้เวลาตั้งแต่ 7 วันไปถึง 15 วัน แต่ที่นานกว่านั้นก็ยังมี เรือดำน้ำที่เจ้าหน้าที่ในเรือมีส่วนรู้เห็นและให้ความร่วมมือแล้วคนที่แอบหลบหนีมากับเรือก็จะอยู่กินกันอย่างสบาย มีห้องพักเฉพาะของพวกตน แต่ถ้าหากเรือดำน้ำที่ลูกเรือแอบพาคนมาด้วยโดยที่ปิดบังไม่ให้คนอื่นรู้ คนที่แอบมาด้วยก็ต้องอยู่กันอย่างแออัดในห้องเล็กๆ ที่อยู่ใต้ท้องเรือ โดยต้องกินอยู่ ขับถ่าย และหลับนอนกันในห้องดังกล่าวซึ่งมักจะเป็นห้องมืดและห้ามพูดคุยส่งเสียงกัน ใครจะเจ็บป่วยหรือเดือดร้อนอย่างไรก็จำเป็นต้องรับสภาพดังกล่าว เมื่อเรือเทียบท่าที่ญี่ปุ่นแล้วจึงมีโอกาสออกมาหายใจภายนอก สภาพนี้อยู่กันอย่างทรมาณมาก และมีอยู่ไม่น้อยที่คนเหล่านี้มาถึงญี่ปุ่นก็ถูกเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นจับได้และส่งตัวกลับไทย โดยให้เจ้าของเรือที่พามาออกค่าใช้จ่ายในการส่งตัวกลับโดยทางเครื่องบิน

"พาร์ทปลอม" หมายถึงคนไทยคนนั้นเดินทางมาญี่ปุ่นโดยใช้หนังสือเดินทางที่ไม่ใช่ของตนเอง แต่เอกสารนั้นเป็นเอกสารที่ออกโดยกระทรวงการต่างประเทศของไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายทุกประการ ดังนั้นคำว่า "พาร์ทปลอม" จึงไม่ได้หมายความว่าเอกสารดังกล่าวเป็นของ

ปลอม แต่หากว่าเป็นของจริงที่ได้รับการคัดแปลง หรือถ้าไม่ได้คัดแปลงก็หมายถึงว่าคนถือหนังสือเดินทางกับบุคคลในหนังสือเดินทางเป็นบุคคลคนละคน แต่ในกรณีหลังหมายถึงว่ารูปภาพของบุคคลในหนังสือเดินทางมีความคล้ายคลึงกับผู้เดินทางจึงจะกระทำได้ แต่ที่นิยมกันในหมู่คนไทยคือการคัดแปลงหนังสือเดินทางหรือที่เรียกกันว่า "ผ่าเล่ม"

การ "ผ่าเล่ม" หมายถึงการนำเอาหนังสือเดินทางที่ถูกต้องตามกฎหมายมากรีดเอารูปเดิมออกและใส่รูปคนใหม่เข้าไปแทน การกรีดพลาสติกที่เคลือบเอกสารหน้าดังกล่าวออกมาเพื่อเปลี่ยนรูปนี้เองจึงเป็นที่มาของคำว่า "ผ่าเล่ม" และหลังจากเปลี่ยนรูปแล้วจะต้องรีดพลาสติกที่เคลือบไว้ให้ดูเหมือนเดิม วิธีนี้เป็นวิธีที่ง่ายและสะดวกที่สุดเพราะเป็นการแกะเอกสารเพียงหน้าเดียว ส่วนหลักฐานหน้าอื่นๆ ยังคงเหมือนเดิมทุกอย่าง ผู้ถือเอกสารดังกล่าวก็จะสมอ้างว่าตนเองมีชื่อ ที่อยู่ และรายละเอียดอื่นๆ ตามที่ระบุไว้ในหนังสือเดินทาง

วิธีอื่นๆ ในการปลอมแปลงหนังสือเดินทางก็มีบ้างแต่ไม่นิยม เช่นการทำหนังสือเดินทางปลอมทั้งฉบับ ซึ่งจะต้องใช้ค่าใช้จ่ายแพงแต่จะพบมากในหมู่ชาวต่างประเทศที่เดินทางมาเมืองไทย แต่สำหรับคนไทยแล้วก็มีบ้างที่ใช้เอกสารการเดินทางของประเทศอื่น เช่น มาเลเซีย ฮองกง และฟิลิปปินส์ นอกจากนั้นยังมีอีกวิธีที่พบในหมู่คนไทยในญี่ปุ่นคือการตกแต่งรูปให้เหมือนผู้ที่ จะเดินทาง วิธีนี้ง่ายขึ้นเนื่องจากไม่ต้องเปลี่ยนรูปแต่จำเป็นต้องหาคนที่มีหน้าตาคล้ายคลึงกัน ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าจะหาหนังสือเดินทางที่มีหน้าตาคล้ายคลึงกันได้อย่างไร การขายหนังสือเดินทาง จึงเกิดขึ้นเพราะเจ้าของหนังสือเดินทางก็เพียงแจ้งตำรวจว่าทำหนังสือเดินทางหายก็เสร็จสิ้นกระบวนการ และหลังจากที่ผู้เดินทางสามารถเข้าประเทศญี่ปุ่นแล้ว ก็จะทำลายหนังสือเดินทางดังกล่าวทำให้หลักฐานต่างๆ หมดสิ้นไปด้วย คนไทยจำนวนมากที่ใช้ "พาร์ทปลอม" และสามารถท่องเที่ยวออกนอกประเทศได้ขณะที่เดินทางมา แต่เมื่อเข้าประเทศได้แล้วจะไม่สามารถจำได้ว่าตนเองเคยใช้เอกสารการเดินทางของใคร ดังนั้นการจะสอบสวนหาผู้กระทำผิดในกรณีนี้จึงทำได้ยากมาก

อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีการใช้ "พาร์ทปลอม" แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะจับไม่ได้ ทั้งนี้เนื่องจากฝ่ายราชการมีเครื่องมือในการตรวจสอบว่าหนังสือเดินทางมีการ "ผ่าเล่ม" หรือไม่ เมื่อคราวที่ผู้วิจัยเดินทางไปญี่ปุ่นโดยลงที่สนามบิน Niigata นั้น เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นซึ่งไม่คุ้นเคยกับเอกสารการเดินทางแบบราชการไทยที่ผู้วิจัยใช้อยู่ ก็ตั้งข้อสงสัยว่าผู้วิจัยใช้เอกสารการเดินทางปลอม จึงนำผู้วิจัยไปสอบสวนและนำเอกสารการเดินทางเข้าไปใช้เครื่องตรวจสอบ หลังจากที่ได้ติดต่อกับสถานทูตไทยในกรุงโตเกียวแล้ว จึงปล่อยตัวผู้วิจัยไปซึ่งใช้เวลาสอบสวนนานกว่าชั่วโมง

ข้อที่น่าสังเกตก็คือจากการสัมภาษณ์คนไทยบางคนพบว่า ในแต่ละขั้นตอนของการตรวจสอบเอกสารการเดินทางนั้นอาจจะมีการไม่เข้มงวดโดยเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จะโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็แล้วแต่ เช่นกรณีของนายสมศักดิ์ (นามสมมติ) ที่ให้การว่าตอนที่ออกจากประเทศก็ใช้

"พาร์ทปลอม" เจ้าหน้าที่ฝ่ายไทยที่สนามบินก็รู้ จึงมีการซักฟอกว่าได้เอกสารอย่างไร จะไปไหน และคำถามต่างๆ อีกมาก แต่ผลสุดท้ายนายสมศักดิ์กับพวกอีก 4 คนที่มาพร้อมกัน ก็ได้รับการปล่อยตัวให้เดินทางไปได้ เมื่อถึงสนามบิน Narita เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นก็พบว่า เอกสารการเดินทางของคนไทยทั้ง 5 คนมีลักษณะ "ผ่าเล่ม" คนทั้งหมดจึงถูกกักตัวไว้ที่สนามบิน หลังจากนั้นคนที่รับจ้างพามาญี่ปุ่นต้องเข้าไปเจรจากับทางฝ่ายญี่ปุ่นพักใหญ่จึงได้รับการปล่อยตัวเข้าประเทศทั้งหมด โดยมีรถตู้มารับเข้ากรุงโตเกียว ลักษณะทำนองเดียวกันนี้ยังได้รับฟังจากคนไทยหลายคนถึงกระบวนการเข้าประเทศว่าจะสามารถผ่านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองญี่ปุ่นได้อย่างไร แต่เรื่องที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นเพียงคำบอกเล่าของคนไทยบางส่วนที่ไม่มีหลักฐานยืนยันและอาจจะเกิดจากการเข้าใจผิดก็ได้

สำหรับคนไทยที่ใช้ "พาร์ทปลอม" นั้นเมื่อเวลาจะกลับประเทศไทยทางสถานทูตไทยก็จะให้ความช่วยเหลืออย่างมาก โดยการออกหนังสือเดินทางชั่วคราวที่เรียกกันในหมู่คนไทยว่า ซี.ไอ. เพื่อใช้เป็นเอกสารการเดินทางกลับประเทศ และคนไทยเหล่านั้นจะได้รับการเตือนก่อนว่าไม่ควรนำเอาเอกสาร "พาร์ทปลอม" มาใช้อีกเพราะอาจจะถูกจับในข้อหาปลอมแปลงเอกสาร

ขั้นตอนของการเดินทางกลับประเทศของคนไทยเข้าประเทศญี่ปุ่นโดยใช้ "พาร์ทปลอม" หรือใช้เอกสารการเดินทางจริงแต่เอกสารดังกล่าวหมดอายุแล้วให้ดำเนินการดังนี้

1. ไปมอบตัวด้วยตนเองที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่น พร้อมทั้งแจ้งว่าไม่มีหนังสือเดินทางหลังจากที่เจ้าหน้าที่ญี่ปุ่นสอบสวนเสร็จแล้วจะมอบเอกสารให้
2. ให้นำเอกสารที่ได้รับไปยื่นต่อสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงโตเกียว แจ้งความจำนงว่าต้องการกลับประเทศไทย และขอทำใบสำคัญแสดงตน หรือ ซี.ไอ.
3. เจ้าหน้าที่ฝ่ายไทยจะทำการสอบสวน แล้วแจ้งหมายเลข ซี.ไอ. และวันที่ให้ไปรับโดยให้ไปรับที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่น
4. ไปซื้อตั๋วเครื่องบินตามวันและเวลาที่ทางฝ่ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นกำหนดไว้ โดยเป็นตั๋วเครื่องบินเที่ยวเดียว จากนั้นนำตัวดังกล่าวไปแสดงต่อทั้งฝ่ายไทยและฝ่ายญี่ปุ่นและเดินทางกลับ
5. เมื่อเดินทางกลับถึงประเทศไทย ให้แสดงหลักฐานดังกล่าวแก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายไทยที่สนามบินโดยจะไม่มีกรลงโทษใดๆ ทั้งสิ้น

มาตรการที่ทั้งหน่วยราชการฝ่ายไทยและญี่ปุ่นกำหนดมาข้างต้น เท่ากับเป็นการช่วยเหลือคนไทยที่อยู่ในญี่ปุ่นให้มีโอกาสได้กลับประเทศ แต่ถ้าไม่มีมาตรการดังกล่าวแล้วจะเป็นปัญหาอย่างมากว่าคนไทยที่ใช้เอกสารปลอมเหล่านั้นจะกลับประเทศได้อย่างไร หรืออาจจะต้องผ่านกระบวนการทูลุฑิตอีกครั้งเหมือนอย่างตอนเข้าประเทศญี่ปุ่น ฝ่ายญี่ปุ่นเองก็ตระหนักถึงปัญหานี้เช่นกันเพราะก็อยากจะให้คนไทยเหล่านั้นได้กลับประเทศตน แทนที่จะต้องมาแอบซ่อนในญี่ปุ่นโดยไม่มีกำหนด มาตรการร่วมกันดังกล่าวจึงเป็นผลดีแก่ทั้งสองฝ่าย แต่มาตรการเหล่านี้เป็นเพียง

การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น เป็นการช่วยถ่ายเทคนไทยในญี่ปุ่นให้ออกจากประเทศ ขณะที่คนไทยพวกใหม่ก็ยังทยอยเข้าไปใหม่ แต่ถ้าไม่มีมาตรการถ่ายเทดังกล่าวแล้วจะมีแต่พวกคนกลุ่มใหม่เข้าไปอยู่ตลอดเวลา ปัญหาคนไทยในญี่ปุ่นจะทวีความรุนแรงมากขึ้น

นอกจากนั้นการเดินทางกลับบ้านเมืองไทยของคนไทย ยังก่อให้เกิดธุรกิจอีกประเภทหนึ่ง ที่ตามมาในหมู่ของคนไทย คือการขายตัวเครื่องบิน คนไทยจำนวนไม่น้อยที่เปิดร้านอาหารไทย หรือร้านขายสินค้าไทยจะมีบริการขายตัวเครื่องบินพ่วงอยู่ในร้านของตน แต่ที่น่าสังเกตคือการขายตัวเครื่องบินหน้าสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นในกรุงโตเกียว เราจะพบเอเย่นต์ขายตัวเครื่องบินของชาติต่างๆ คั่งกรออยู่หน้าสำนักงานดังกล่าว เมื่อคนต่างชาติคนใดมารายงานตนกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ก่อนผ่านประตูทางเข้าก็จะพบกับพนักงานขายตัวจำนวนมากที่เสนอขายตัวในราคาต่างๆ ด้วยภาษาของชาติตน พร้อมทั้งให้บริการแนะนำวิธีการจัดทำเอกสารกลับประเทศ ร้านบางร้านก็ตั้งอยู่ใกล้ๆ สำนักงานดังกล่าวเมื่อคนไทยคนใดตกลงใจจะซื้อตัวเครื่องบินก็จะพามาที่ร้าน ส่วนบริการอย่างอื่นนอกเหนือการเดินทางกลับประเทศก็อาจจะจัดให้ได้ตามแต่จะตกลงกันเป็นรายๆ ไป

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. The elephant is surrounded by a decorative border. Below the elephant, the text "CHIANG MAI UNIVERSITY 1964" is written in a circular path. On either side of the elephant, there are stylized floral or sunburst-like symbols.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 6

ข้อมูลส่วนบุคคลของคนไทยที่หลบอาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่น

ข้อมูลส่วนบุคคลของคนไทยที่หลบอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นนี้ เป็นตัวอย่างข้อมูลของคนไทยที่ประสงค์จะกลับประเทศไทยที่มีรายงานตัวต่อสถานทูตเฉพาะในเดือนมกราคมถึงมีนาคม 2538 เท่านั้น เพราะยังมีคนไทยอีกจำนวนมากที่ไม่ได้มารายงานตัว และยังมีคนไทยอีกจำนวนหนึ่งที่มีรายงานตัวต่อสถานทูตทั้งก่อนหน้าและภายหลังเดือนมกราคมถึงมีนาคม 2538 อย่างไรก็ตาม ข้อมูลที่ใช้ในการอธิบายครั้งนี้ก็มีจำนวนมากถึง 345 ตัวอย่าง เพราะเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงที่มีคนไทยมารายงานตัวมาก เนื่องจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของญี่ปุ่นในขณะนั้นประสบปัญหาการว่างงาน คนไทยจำนวนไม่น้อยที่หางานทำไม่ได้ หรือที่มียางงาก็ไม่สม่ำเสมอ กล่าวคือในแต่ละเดือนมีงานทำเพียงไม่กี่วัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพวกที่รับจ้างทำงานก่อสร้าง ในภาวะนี้เองที่คนไทยบางส่วนตัดสินใจกลับประเทศ ดังนั้นการเก็บจึงมีจำนวนตัวอย่างค่อนข้างมาก

1. ภูมิลำเนาและลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ภูมิลำเนาของกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรตัวอย่างของคนไทยที่อาศัยอยู่ในญี่ปุ่นจะมีที่มาหรือภูมิลำเนาต่างๆ กันออกไป แต่กลุ่มใหญ่มาจากกรุงเทพและจังหวัดในภาคเหนือ กล่าวคือเป็นผู้มีภูมิลำเนาในกรุงเทพถึงร้อยละ 12.7 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (ดูตารางที่ 21) รองลงมาคือเชียงราย ร้อยละ 12.4 และพะเยา ร้อยละ 11.9 อันดับสี่ได้แก่จังหวัดอุดรธานีซึ่งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีร้อยละ 8.1 ส่วนจังหวัดอื่นๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมานี้ก็มีบ้างแต่ไม่มากนัก

เมื่อจำแนกตามภาคแล้วพบว่าประชากรตัวอย่างจะมาจากภาคเหนือถึงร้อยละ 43.4 ในจำนวนนี้เป็นภาคเหนือตอนบนถึงร้อยละ 34.0 และภาคเหนือตอนล่างเพียงร้อยละ 9.4 เท่านั้น รองลงมาได้แก่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งประกอบด้วยร้อยละ 30.8 ส่วนภาคกลางมีเพียงร้อยละ 5.6 และภาคใต้มีร้อยละ 1.2 ภาคที่มีประชากรตัวอย่างน้อยพอๆ กันได้แก่ภาคตะวันออกซึ่งมีร้อยละ 1.4 ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่ามาตรฐานการแบ่งภาคทางภูมิศาสตร์ที่กำหนดไว้ทำให้ภาคตะวันออกมีจำนวนจังหวัดน้อยกว่าภาคอื่นๆ จึงเป็นสาเหตุให้อัตราส่วนร้อยละของประชากรตัวอย่างจากภาคตะวันออกมีเพียงเล็กน้อย ข้อที่น่าสังเกตคือจำนวนประชากรตัวอย่างมาจากภาคใต้ เมื่อเปรียบเทียบกับขนาดของภาคแล้วมีเพียง 4 จังหวัดเท่านั้นที่ไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ตารางที่ 21 ภูมิฐานะของกลุ่มตัวอย่าง

ภูมิฐานะ	ร้อยละ	รวม
กรุงเทพ	12.7	12.7
ภาคเหนือตอนบน		34.0
เชียงราย	12.4	
พะเยา	11.9	
เชียงใหม่	2.9	
แพร่	0.8	
ลำปาง	4.3	
น่าน	0.3	
ลำพูน	0.8	
แม่ฮ่องสอน	0.3	
ตาก	0.3	
ภาคเหนือตอนล่าง		9.4
นครสวรรค์	3.2	
เพชรบูรณ์	2.6	
พิจิตร	0.8	
พิษณุโลก	0.8	
อุตรดิตถ์	0.6	
กำแพงเพชร	0.6	
อุทัยธานี	0.8	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		30.8
ขอนแก่น	4.3	
อุดรธานี	8.1	
บุรีรัมย์	0.8	
ร้อยเอ็ด	2.6	
สกลนคร	2	
ชัยภูมิ	1.7	
นครราชสีมา	3.2	
อุบลราชธานี	0.8	

ภูมิธำนา	ร้อยละ	รวม
เลย	0.8	
ยโสธร	1.5	
หนองบัวลำภู	0.3	
มหาสารคาม	0.8	
หนองคาย	1.1	
นครพนม	1.1	
ศรีสะเกษ	0.8	
กาฬสินธุ์	0.3	
สุรินทร์	0.6	
ภาคกลาง		5.6
ชัยนาท	1.4	
สมุทรปราการ	0.8	
สิงห์บุรี	0.3	
สระบุรี	0.3	
อยุธยา	1.1	
นครปฐม	0.6	
ลพบุรี	0.8	
สมุทรสาคร	0.3	
ภาคตะวันตก		5.1
สุพรรณบุรี	0.8	
ราชบุรี	1.7	
กาญจนบุรี	1.5	
สมุทรสงคราม	0.3	
ประจวบคีรีขันธ์	0.8	
ภาคตะวันออก		1.4
ฉะเชิงเทรา	1.1	
ระยอง	0.3	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

ภูมิภาค	ร้อยละ	รวม
ภาคใต้		1.2
ภูเก็ต	0.6	
ตรัง	0.3	
สงขลา	0.3	
ไม่ตอบ	0.3	
รวม	100	100
N	345	345

1.2 ลักษณะทางประชากร

1.2.1. เพศ

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 345 ตัวอย่าง ประกอบด้วยเพศชายจำนวน 118 คนหรือร้อยละ 34.2 และเพศหญิง 227 คนหรือร้อยละ 65.8 (ดูตารางที่ 22)

1.2.2 อายุของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือร้อยละ 33.6 มีอายุระหว่าง 21 - 40 ปี (ดูตารางที่ 22) มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี รองลงมาคือร้อยละ 22.7 มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี และกลุ่มที่สามร้อยละ 22.4 มีอายุในระหว่าง 21 - 25 ปีอายุดำสุดที่พบคือ 19 ปีโดยมี และอายุสูงสุดก็คือ 60 ปี กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี มีเพียงร้อยละ 3.2 และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปีอยู่ร้อยละ 1.5

1.2.3 สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง

คนไทยที่หลบอาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่นเกินกว่าครึ่งหนึ่งของทั้งหมด ยังมีได้มีครอบครัว กล่าวคือเป็นโสดถึงร้อยละ 53.0 (ดูตารางที่ 22) ส่วนที่มีครอบครัวมีอยู่ร้อยละ 29.3 และที่เป็นมายหรือแยกกับครอบครัวมีถึงร้อยละ 17.1

1.2.4 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

จากตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 345 คนพบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาไม่สูงนัก กล่าวคือส่วนใหญ่ ร้อยละ 87.5 ของประชากรศึกษาทั้งหมดมีการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ดูตารางที่ 22) ร้อยละ 63.2 มีการศึกษาไม่เกินประถม 6 ส่วนผู้ที่มีการศึกษาในระดับที่สามารถจะใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพได้นั้นก็คือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพขึ้นไปจนกระทั่งถึงระดับปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ 12.1 เท่านั้น โดยมีระดับ ปวส. และปวช. ในอัตราร้อยละ 10.4 และระดับปริญญาตรีร้อยละ 1.7 เท่านั้น

ในลักษณะโครงสร้างการศึกษาที่ปรากฏนี้สามารถเป็นตัวชี้ในเบื้องต้นได้ว่างานที่คนไทยเหล่านี้รับจ้างหรือประกอบการนั้น ส่วนใหญ่เป็นงานที่ไม่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะ แต่น่าจะเป็นงานที่ใช้แรงงานหรือบริการเป็นหลัก

ตารางที่ 22 ลักษณะทางประชากร

ลักษณะทางประชากร		
เพศ	N	345
	หญิง	65.8
	ชาย	34.2
อายุ(ปี)	19 - 20	3.2
	21 - 25	22.4
	26 - 30	33.6
	31 - 35	21.7
	36 - 40	10.4
	41 - 45	4.9
	46 - 50	2.4
	51 - 60	1.5
	สถานภาพสมรส	สมรส
โสด		53.3
หย่าแยกกับครอบครัวแยก		17.1
ไม่ตอบ		0.3
ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าประถม	20.0
	ประถม	43.2
	มัธยม	24.3
	ปวช.	10.4
	ปริญญาตรี	1.7
	ไม่ตอบ	0.3

1.3 ลักษณะทางเศรษฐกิจ

1.3.1 อาชีพเดิมของประชากรตัวอย่าง

กลุ่มคนไทยที่หลบอาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่นและเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารุ่นนี้ ส่วนใหญ่มีพื้นฐานอาชีพรับจ้างและเกษตรกรมาก่อนที่จะไปญี่ปุ่น กล่าวคือมีอาชีพรับจ้างอยู่ก่อนถึงร้อยละ 45.2 (ดูตารางที่ 23) และอาชีพเกษตรกร ร้อยละ 30.4 อาชีพเป็นหญิงบริการอยู่ก่อนหน้าที่จะมาญี่ปุ่นมีร้อยละ 2.3 ส่วนพวกที่ยังไม่มีงานทำและเข้ามาประเทศญี่ปุ่นเพื่อทำงานเป็นงานครั้งแรกมีร้อยละ 6.7 ขณะที่บางคนมีอาชีพค้าขายอยู่แล้วและได้หันมาหางานทำในประเทศญี่ปุ่นแทนมีอยู่ร้อยละ 10.1 ส่วนที่เป็นแม่บ้านอยู่ก่อนมีเพียงร้อยละ 1.2 เท่านั้น

1.3.2 พื้นฐานอาชีพของครอบครัว

อาชีพของครอบครัวที่แสดงตามตารางต่อไปนี้ หมายถึงอาชีพของผู้ปกครองของประชากรตัวอย่าง โดยในที่นี้มุ่งถึงอาชีพของบิดาเป็นสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากสังคมไทย โดยเฉพาะในส่วนของประชาชนทั่วไปแล้วบิดาจะเป็นหลักในการหาเลี้ยงชีพ

ผลของการสำรวจปรากฏว่าพื้นฐานทางอาชีพของครอบครัวของประชากรตัวอย่างที่หลบอาศัยอยู่ในญี่ปุ่น ส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร กล่าวคือกลุ่มนี้มีถึงร้อยละ 46.4 ของตัวอย่างทั้งหมด (ดูตารางที่ 23) รองลงมาคือกลุ่มที่ครอบครัวมีพื้นฐานรับจ้าง โดยมีร้อยละ 19.4 พื้นฐานทางการค้ามีอยู่ร้อยละ 14.5 และพื้นฐานทางรับราชการมีอยู่ร้อยละ 5.5 นอกจากนั้นร้อยละ 4.9 ระบุว่าพื้นฐานทางครอบครัวไม่มีอาชีพอื่นใด ทั้งนี้เพราะผู้ปกครองได้เสียชีวิตไปแล้ว

1.3.3 อาชีพคู่สมรส

ในกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสและยังคงรักษาสัมพันธภาพของครอบครัวอยู่นั้นมีทั้งหมด 101 ราย จากจำนวนตัวอย่างทั้งหมด 345 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 29.3 ในกลุ่มที่มีคู่สมรสนี้อาชีพของคู่สมรสส่วนใหญ่ ร้อยละ 34.6 ประกอบอาชีพค้าขาย (ดูตารางที่ 23) รองลงมาคืออาชีพเกษตรกร ร้อยละ 23.8 อาชีพรับราชการก็มีไม่น้อยเพราะมีถึงร้อยละ 19.8 ของกลุ่มที่มีคู่สมรส และอาชีพแม่บ้านมีร้อยละ 8.9

1.3.4 รายได้ของประชากรตัวอย่างก่อนเดินทางไปญี่ปุ่น

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีอาชีพหลากหลาย ในการศึกษาถึงรายได้ของบุคคลดังกล่าวจึงทำได้ยาก เพราะอาชีพบางอาชีพมิได้รับรายได้ที่แน่นอนที่จะสามารถวัดออกมาได้ เช่น อาชีพเกษตรกรที่ทำกันหลายคนในครัวเรือน ดังนั้นจึงยากแก่การระบุให้ชัดเจนไปว่าบุคคลดังกล่าวมีรายได้เท่าไร เหตุนี้ในส่วนของอาชีพเกษตรกรจึงไม่อาจระบุรายได้ให้ชัดเจนไปได้ เช่นเดียวกับอาชีพช่วยงานทางบ้านที่ไม่ได้เงินเดือนแต่อยู่กับครอบครัว ก็ไม่อาจระบุจำนวนรายได้ลงไปได้เช่นกัน

ในส่วนที่เกี่ยวกับผู้มีรายได้ชัดเจนพบว่าบางรายมีรายได้น้อยมาก เช่นพวกที่อยู่ในชนบทรับจ้างเล็กๆ น้อยๆ มีรายได้ต่อปีน้อยมาก กล่าวคืออาจจะน้อยกว่า 1,000 บาท/ปี

ขณะที่อาชีพอื่น เช่น ค้าขายอาจจะมีรายได้มากกว่า 100,000 บาท/ปี อย่างไรก็ตามในกลุ่มของประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/ปี เมื่อพิจารณาในส่วนของรายละเอียดพบว่ากลุ่มใหญ่มีสามกลุ่ม คือกลุ่มแรก ร้อยละ 11.0 มีรายได้ระหว่าง 30,000 - 40,000 บาท/ปี (ดูตารางที่ 23) กลุ่มที่สองคือร้อยละ 10.1 มีรายได้ระหว่าง 80,001 - 99,999 บาท/ปี และกลุ่มที่สาม ร้อยละ 9.3 มีรายได้ระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท/ปี

เมื่อพิจารณาจากสภาพของรายได้แล้ว จะเห็นได้ว่าบุคคลเหล่านั้นขณะที่อยู่ในเมืองไทยมีรายได้ไม่มากนัก กล่าวคือส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 30,000 - 60,000 บาท/ปี หรือโดยเฉลี่ยแล้วเดือนละประมาณ 2,500 - 5,000 บาทเท่านั้น ในอัตรารายได้ดังกล่าวยากที่จะสามารถเลี้ยงชีพของตนและครอบครัวอยู่ได้

ตารางที่ 23 ลักษณะทางเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทางเศรษฐกิจ		
	N	
อาชีพเดิม		345
รับจ้าง		45.2
เกษตรกร		30.4
หญิงบริการ		2.3
ค้าขาย		10.1
ว่างงาน		6.7
ช่วยงานครอบครัว		0.6
แม่บ้าน		1.2
ไม่ตอบ		3.5
อาชีพครอบครัว		
เกษตรกร		46.4
ค้าขาย		14.5
รับจ้าง		19.4
ราชการ		5.5
ไม่มีอาชีพ		4.9
ไม่ตอบ		9.3

ลักษณะทางเศรษฐกิจ	
อาชีพคู่สมรส	
รับจ้าง	1.0
เกษตรกรรม	23.8
ค้าขาย	34.6
ราชการ	19.8
แม่บ้าน	8.9
ไม่ตอบ	11.9
รายได้	
น้อยกว่า 1,000	1.4
5,001 - 10,000	2.3
10,001 - 15,000	3.8
15,001 - 20,000	4.1
20,001 - 30,000	2.6
30,001 - 40,000	11
40,001 - 50,000	9.3
50,001 - 60,000	5.5
60,001 - 70,000	4.3
70,001 - 80,000	-
80,001 - 99,999	10.1
มากกว่า 100,000	4.1
อาชีพเกษตรกรรม	30.4
แม่บ้าน	1.2
ไม่ทำอะไร	6.7
ช่วยงานครอบครัว	0.6
ไม่ตอบ	2.6

ลิขสิทธิ์ © by Chiang Mai University
 ลิขสิทธิ์สงวนลิขสิทธิ์โดยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 All rights reserved

1.5 ความรู้ความสามารถในการทำงาน

การที่คนไทยหลบอาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่นนั้น ส่วนใหญ่จำเป็นต้องประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงตนเองและยังส่งเงินกลับมาให้ครอบครัวได้ใช้จ่าย แต่การทำงานในต่างแดนนั้นมีทักษะที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและงานที่ต้องใช้แรงกายเป็นหลัก แต่จากการศึกษาพบว่าคนไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในประเทศญี่ปุ่นนั้นร้อยละ 71.6 ไม่มีความรู้ความสามารถอะไรเป็นพิเศษ (ดูตารางที่ 25) ส่วนที่เหลือแม้ว่าจะมีความรู้ความสามารถอยู่บ้างแต่ก็ไม่ใช้ความรู้ของวิชาชีพชั้นสูง กล่าวคือเป็นความรู้ระดับพื้นฐานๆ เช่น ร้อยละ 2.6 มีความสามารถในการขับรถได้ ร้อยละ 2.3 สามารถในการประกอบอาหาร ร้อยละ 1.4 มีความสามารถในการซ่อมเครื่องยนต์ และร้อยละ 1.2 มีความรู้ในภาษาต่างประเทศ เป็นต้น

จากพื้นฐานความรู้ความสามารถดังกล่าว ก็อาจจะเข้าใจในเบื้องต้นได้ว่าบุคคลกลุ่มดังกล่าวมีโอกาสที่จะทำงานได้แต่เฉพาะที่ต้องใช้แรงงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะพื้นฐานความรู้ของกลุ่มที่อาศัยอยู่ในญี่ปุ่นนั้นเป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ (Unskilled Labors) เป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 24 ความรู้ความสามารถในการทำงาน

ความสามารถ	ร้อยละ
ไม่มีความสามารถ	71.6
ทำอาหาร	2.3
ขับรถ	2.6
รู้ภาษาต่างประเทศ	1.2
ซ่อมเครื่องยนต์	1.4
เสริมสวย	1.4
ร้องเพลง	0.3
เย็บผ้า	1.4
ไม่ตอบ	17.7
รวม	100.0
N	345

1.6 ภาพรวมของคนไทยที่หลบอาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่น

กล่าวได้โดยรวมว่าคนไทยที่หลบอาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่นและเข้ามารายงานตนต่อสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงโตเกียว นั้น คือกลุ่มชาวบ้านที่มาจากภูมิภาคต่างๆ โดยเฉพาะภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประมาณเกือบสองในสามของคนไทยกลุ่มนี้เป็นเพศหญิง โดยอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 21 - 35 ปี อายุต่ำสุดที่พบคืออายุ 19 ปี และอายุสูงสุดคือ 60 ปี

คนไทยที่อาศัยอยู่ในญี่ปุ่นส่วนใหญ่มาจากจังหวัดกรุงเทพฯ เชียงราย พะเยา และอุดรธานี ส่วนจังหวัดอื่นๆ นั้นมีน้อยมาก โดยเฉพาะผู้มีภูมิลำเนาจากทางภาคใต้นั้นมีน้อยมาก ขณะที่ภาคเหนือมีสูงสุด เป็นที่น่าสังเกตว่าภูมิลำเนาของคนไทยที่หลบอาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่นนั้น มาจากจังหวัดเพียงไม่กี่จังหวัด เช่น เชียงราย พะเยา และอุดรธานี จึงเป็นไปได้ว่าบุคคลเหล่านั้นอาจจะมีความสัมพันธ์กันก่อนเดินทางมาญี่ปุ่น เพราะการเดินทางมาต่างประเทศของคนไทยที่ไม่มีการศึกษาสูงนั้นมิใช่เป็นเรื่องที่ทำได้ง่าย ๆ และการมีความสัมพันธ์กันอยู่ก่อนทำให้เกิดการชักชวนและจูงใจให้เดินทางมาประกอบอาชีพในญี่ปุ่นกันอย่างเป็นล่ำเป็นสัน ดังที่ได้ทราบกันอยู่แล้วว่าในสังคมไทยนั้นการมีโยงใย (Connection) เป็นสิ่งสำคัญมากในการกระทำใดๆ เหตุนี้ถ้าคนในพื้นที่ใดได้มีโอกาสเดินทางมาหากินในต่างประเทศแล้วคนในพื้นที่ดังกล่าวก็จะเดินทางตามกันมา กรณีนี้พบไม่แต่เพียงในประเทศไทย แต่ยังพบในประเทศอินเดีย ปากีสถานฟิลิปปินส์ และประเทศอื่นๆ ที่มีคนงานในประเทศนั้นเดินทางไปรับจ้างในประเทศตะวันออกกลาง

ในส่วนของผู้ที่อพยพเข้ามาของคนไทยเหล่านั้นส่วนใหญ่จะมีอาชีพรับจ้างอยู่แล้ว รองลงมาคือผู้ที่ทำอาชีพการเกษตร อาจกล่าวได้ว่าประมาณสองในสามของคนไทยดังกล่าวมีอาชีพเดิมที่มีรายได้ไม่มากนัก กล่าวคือส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 30,000 - 60,000 บาทต่อปี หรือประมาณ 2,500 - 50,000 บาทต่อเดือนเท่านั้น ซึ่งในรายได้ระดับนี้เป็นการยากที่จะเลี้ยงชีพของตนเองและครอบครัวได้ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าประมาณเกือบครึ่งหนึ่งของคนไทยกลุ่มดังกล่าวเป็นผู้ที่มีครอบครัวหรือผ่านการมีครอบครัวมาแล้ว และในส่วนของผู้ที่มิได้สมรสกับคู่สมรสของคนเหล่านั้นมีอาชีพเกษตรกรกรรม รับจ้าง ข้าราชการ และค้าขาย ซึ่งมีรายได้ไม่มากนัก ดังนั้นการไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นของกลุ่มตัวอย่างจึงเป็นการช่วยหารายได้สู่ครอบครัวเป็นสำคัญ

ระดับการศึกษาของกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนนี้ ปรากฏว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่สูงนักคือเกินกว่าครึ่งหนึ่งของประชากรดังกล่าวมีการศึกษาเพียงภาคบังคับหรือระดับประถมศึกษาเท่านั้น และมีเพียงร้อยละสิบเศษๆ ที่มีการศึกษาเพื่อใช้ประกอบอาชีพได้ อันได้แก่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับอุดมศึกษา จากโครงสร้างระดับการศึกษาดังกล่าวย่อมสะท้อนให้เห็นว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มจะไปขายแรงงานหรือบริการมากกว่าวิชาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมีวิชาชีพติดตัวน้อยมาก และจากข้อมูลในส่วนของความสามารถพิเศษ ย่อมเป็นการยืนยันอีกชั้นหนึ่งสมมติฐานดังกล่าวเพราะประมาณว่าร้อยละ 70 กว่าของประชากรตัวอย่างนั้นไม่มีความสามารถพิเศษที่

ใช้ในการประกอบอาชีพเลย ส่วนที่ตอบว่ามีความสามารถพิเศษนั้นก็ปรากฏว่าความสามารถพิเศษดังกล่าวก็เป็นเรื่องพื้นฐานที่สามารถเรียนรู้ได้ง่ายๆ และใช้เวลาเรียนรู้ในระยะเวลาสั้นๆ ได้ เช่น การทำอาหาร ขับรถ ซ่อมเครื่องยนต์ เสริมสวย ร้องเพลง เย็บผ้า ซึ่งความรู้พิเศษเหล่านั้นส่วนใหญ่ยังไม่อาจจะเรียกว่าเป็นวิชาชีพได้ ยกเว้นความสามารถในเรื่องภาษาต่างประเทศ

จากทั้งระดับการศึกษาและความสามารถพิเศษที่ปรากฏ ย่อมทำให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นว่าโอกาสที่คนไทยที่หลบอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นในขณะนี้ จะได้งานทำที่อาศัยความรู้เฉพาะและอยู่ในตำแหน่งระดับสูงคงเป็นไปได้ยาก ประกอบกับการอาศัยอยู่ในประเทศดังกล่าวมีสภาพผิดกฎหมาย ดังนั้นโอกาสที่จะถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างยิ่งมีมากขึ้น เพราะขาดทั้งความรู้และความสามารถที่จะใช้ต่อรองกับนายจ้างญี่ปุ่น

X/2. ลักษณะของการเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่น

ดังได้กล่าวแล้วว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนนี้ เป็นกลุ่มที่หลบอาศัยอย่างผิดกฎหมายในประเทศญี่ปุ่น ดังนั้นในกลุ่มนี้จึงมีทั้งคนที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย กลุ่มที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายก็มีความผิดตั้งแต่แรกที่เข้ามาในประเทศญี่ปุ่นแล้ว ขณะที่กลุ่มที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายก็มีความผิดในข้อหาอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นเกินเวลาที่กำหนด (Overstay) แต่ไม่ว่าจะผิดกฎหมายในลักษณะใดบุคคลเหล่านี้ก็มีมูลเหตุและวิธีเข้าประเทศญี่ปุ่นที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งอาจจะจำแนกรายละเอียดออกได้ดังนี้

2.1 แหล่งข่าวของการทำงานในญี่ปุ่น

การที่คนไทยจะไปทำงานในต่างแดนนั้น จำเป็นต้องมีข่าวสารบางประการเพื่อประกอบการตัดสินใจ จากการสำรวจพบว่าแหล่งข่าวใหญ่ที่ทำให้คนไทยดังกล่าวเดินทางไปญี่ปุ่นได้แก่แหล่งข่าวจากเพื่อนฝูง โดยมีร้อยละ 82.3 ที่อยู่ในกลุ่มนี้ (ดูตารางที่ 25) แหล่งข่าวรองลงมาได้แก่นายหน้าจัดหางานที่คอยติดต่อหาคนไปทำงาน มีร้อยละ 9.0 และร้อยละ 4.1 ได้ทราบเรื่องการไปทำงานในญี่ปุ่นจากญาติพี่น้อง

2.2 สาเหตุที่ตัดสินใจมาญี่ปุ่น

การที่คนคนหนึ่งจะมาต่างประเทศเพื่อทำงานหาเลี้ยงชีพนั้น จะต้องเป็นการตัดสินใจครั้งสำคัญมาก เพราะการมาทำงานต่างประเทศจะต้องเผชิญกับปัญหานานาประการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของภาษา สภาพความเป็นอยู่ ความโดดเดี่ยว และการต่อสู้เพื่อเอาตัวรอดท่ามกลางวัฒนธรรมที่ต่างกัน ดังนั้นการตัดสินใจมาทำงานในต่างประเทศจึงค่อนข้างจะแตกต่างจากการตัดสินใจในเรื่องอื่นๆ ไป จากข้อมูลที่ได้รับจากกลุ่มประชากรตัวอย่างพบว่ามีร้อยละ 73.3 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดระบุว่าตั้งใจจะมาทำงานในญี่ปุ่นด้วยตนเอง (ดูตารางที่ 25) ร้อยละ 18.0 อ้างว่ามาทำงานในญี่ปุ่นเพราะได้รับการชักชวน ขณะที่ร้อยละ 5.8 อ้างว่าถูกหลอกให้มาทำงาน ส่วนสาเหตุอื่นๆ นั้นมีบ้างแต่ไม่มากนัก เช่น มาเรียนต่อหรือมาอยู่กับคู่สมรส

2.3 ลักษณะของหนังสือเดินทาง

การเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นนั้นจำเป็นต้องผ่านขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นหนังสือเดินทาง หรือวีซ่าให้เข้าประเทศได้ และเนื่องจากหน่วยราชการได้มีมาตรการเพื่อป้องกันมิให้คนไทยไปทำผิดกฎหมายในต่างประเทศ ดังนั้นจึงมีการตรวจสอบบุคคลบางประเภทที่มาขอหนังสือเดินทางจากกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งมาตรการเหล่านี้ทำให้บุคคลบางคนที่ปรารถนาจะได้หนังสือเดินทางประสบปัญหาว่าตนเองจะไม่ได้รับหนังสือดังกล่าว บุคคลเหล่านี้จึงต้องอาศัยหนังสือเดินทางที่ดัดแปลงหรือหนังสือเดินทางปลอมนั่นเอง เช่นเดียวกันมีคนไทยบางประเภทที่อยากจะเดินทางไปญี่ปุ่นแต่ไม่ต้องการติดต่อกับทางราชการ จึงหันมาติดต่อกับกลุ่มมิจฉาชีพที่รับจ้างจัดหาหนังสือเดินทางโดยมีข้อตกลงในเรื่องค่าดำเนินการทั้งหมด

2.4 ผู้ดำเนินการจัดทำหนังสือเดินทาง

ในการจัดทำหนังสือเดินทางที่ออกโดยกระทรวงการต่างประเทศนั้น มีขั้นตอนและการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลที่ขอรับหนังสือดังกล่าวจะไม่สร้างปัญหาตามมา เหตุนี้จึงทำให้คนบางพวกแสวงหาผลประโยชน์จากกระบวนการดังกล่าว บุคคลกลุ่มนี้จะทำหน้าที่เป็นนายหน้าในการติดต่อจัดทำเอกสารขอหนังสือเดินทางหรือรวมทั้งจัดทำหนังสือเดินทางปลอมด้วย

ผลของการสำรวจประชากรตัวอย่างปรากฏว่าร้อยละ 65.2 มีการติดต่อผ่านนายหน้าเพื่อให้ได้มาซึ่งหนังสือเดินทาง (ดูตารางที่ 25) ส่วนที่ติดต่อทำหนังสือเดินทางด้วยตนเองมีร้อยละ 27.8 ส่วนที่เหลือคือกลุ่มที่ทำหนังสือเดินทางโดยผ่านญาติพี่น้อง

2.5 ลักษณะของหนังสือเดินทาง

จากการสำรวจพบว่าจากกลุ่มตัวอย่าง 345 คน พบว่ามีร้อยละ 44.1 เท่านั้นที่มีหนังสือเดินทางที่เป็นของจริง ขณะที่เหลือเป็นหนังสือเดินทางที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือหนังสือเดินทางปลอม ในกลุ่มของหนังสือเดินทางปลอมนั้นยังแบ่งออกเป็นหลายประเภทตามประเทศของหนังสือเดินทางที่จัดทำขึ้น กล่าวคือร้อยละ 48.4 ของกลุ่มตัวอย่างจะถือหนังสือเดินทางปลอมของประเทศไทย (ดูตารางที่ 25) ร้อยละ 4.6 เป็นหนังสือเดินทางปลอมของประเทศมาเลเซีย ร้อยละ 1.7 เป็นหนังสือเดินทางปลอมของประเทศสิงคโปร์ ส่วนหนังสือเดินทางปลอมของประเทศอื่นนอกจากนี้มีเพียงเล็กน้อย

อย่างไรก็ตามเนื่องจากการติดต่อทำหนังสือเดินทางจำนวนไม่น้อยที่ดำเนินการผ่านนายหน้า เหตุนี้แม้ว่าจะมีจำนวนตัวอย่างจำนวนมากที่อ้างว่าใช้เอกสารเดินทางที่เป็นของจริงถูกต้องตามกฎหมาย แต่ในความเป็นจริงอาจจะเป็นเอกสารปลอมก็ได้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ถือหนังสือเดินทางเองก็อาจจะไม่ทราบว่าเอกสารที่ตนได้รับผ่านนายหน้าเป็นเอกสารจริงหรือไม่

2.3 ลักษณะการเดินทางออกนอกประเทศ

การเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นนั้น จะต้องผ่านการตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อที่จะให้ด่านตรวจคนเข้าเมืองที่ญี่ปุ่นเกิดความเชื่อถือว่าบุคคลที่เข้าประเทศนั้นมีหลัก

ฐานมั่นคงและจะไม่ก่อปัญหาการหลบหนีเข้าเมือง ทางด้านตรวจคนเข้าเมืองจะพิจารณาเป็นรายๆ ไป และถ้าเห็นว่าบุคคลดังกล่าวไม่น่าเชื่อถือด้านตรวจคนเข้าเมืองก็มีสิทธิที่จะระงับการเข้าประเทศของบุคคลดังกล่าวได้ ดังนั้นวิธีการที่จะเข้าประเทศญี่ปุ่นจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการที่แบบเนียบมากยิ่งขึ้น กล่าวคือบางส่วนแทนที่จะบินโดยตรงจากประเทศไทยไปยังญี่ปุ่นก็อาจจะแวะหยุดพักประเทศอื่นก่อนแล้วค่อยเข้าประเทศญี่ปุ่น แต่อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่ก็ยังนิยมบินจากประเทศไทยไปยังญี่ปุ่นโดยตรง ซึ่งกลุ่มนี้มีถึงร้อยละ 71.0 (ดูตารางที่ 25) รองลงมาคือการเดินทางจากประเทศไทยแล้วแวะที่ประเทศสิงคโปร์ก่อน ร้อยละ 15.9 ประเภทต่อมาคือการแวะผ่านประเทศมาเลเซียมีร้อยละ 7.5 ส่วนการผ่านประเทศอื่น ๆ ก็มีบ้างแต่ไม่มากนัก

2.7 ผู้นำการเดินทางไปญี่ปุ่น

เนื่องจากคนไทยกลุ่มนี้มีวัตถุประสงค์จะมาทำงานในประเทศญี่ปุ่นอยู่แล้ว ถ้าเป็นสตรีก็มีแนวโน้มจะมาเป็นหญิงบริการทางเพศซึ่งต้องมีการทำสัญญาการเดินทางก่อน ในลักษณะนี้ผู้ที่จัดหาหญิงดังกล่าวต้องเดินทางมาพร้อมกับสตรีเหล่านั้น เพราะจะต้องเข้ามาเจรจากับนายทุนที่อยู่ญี่ปุ่น ส่วนกรณีของคนไทยที่มุ่งมาทำงานรับจ้างนั้น ก่อนมาก็ได้มีการตกลงกับผู้ที่จะนำเข้าประเทศญี่ปุ่นแล้วว่าผู้รับจ้างนำเข้าประเทศจะต้องดูแลเรื่องการทำงานให้ด้วย เหตุนี้ผู้รับจ้างดังกล่าวจะเป็นผู้นำในการเดินทาง

จากเหตุผลข้างต้นนั้นปรากฏว่าร้อยละ 65.0 ของผู้เดินทางเข้าญี่ปุ่นดังกล่าวจะเดินทางเข้าประเทศโดยมีผู้ควบคุมดูแลมาพร้อมด้วย ส่วนผู้ที่เดินทางเข้ามาเองคนเดียวมีเพียงร้อยละ 17.9 เท่านั้น นอกนั้นมาพร้อมเพื่อนหรือครอบครัว (ดูตารางที่ 25)

จากการที่ได้พูดคุยกับคนไทยกลุ่มประชากรตัวอย่างดังกล่าว ยังได้รายละเอียดเพิ่มเติมอีกว่าผู้ที่นำการเดินทางเข้าประเทศนั้นนอกจากผู้รับจ้างจะเป็นผู้พามาด้วยตนเองแล้ว ยังมีการว่าจ้างทั้งคนไทยและญี่ปุ่นเป็นผู้นำการเดินทางอีกด้วย เมื่อเดินทางมาถึงญี่ปุ่นก็จะมีผู้มารับอีกต่อหนึ่ง ดังนั้นการนำคนไทยเข้าประเทศญี่ปุ่นจึงเป็นธุรกิจที่มีการทำงานแบบเป็นระบบ โดยมีตัวแทนทั้งที่อยู่ฝ่ายประเทศไทยและที่ญี่ปุ่นด้วย

2.8 จำนวนผู้ร่วมเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่น

ดังที่ได้ระบุในตอนก่อนหน้านี้นี้แล้วว่า การเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นของคนไทยกลุ่มดังกล่าวจะต้องมีวิธีการในการหลบเลี่ยงกฎหมาย และบางครั้งก็ต้องมีการดูแลหรือไม่ก็ควบคุมตัวมาอันเนื่องมาจากมีสัญญาว่าจ้าง และมีจำนวนไม่น้อยที่เดินทางมาพร้อมเพื่อนคิดเป็นร้อยละ 17.9 ของกลุ่มตัวอย่างที่เดินทางมาญี่ปุ่นด้วยตนเองเพียงคนเดียว (ดูตารางที่ 25) ขณะที่พวกที่เหลือจะเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นพร้อมกันหลายคน กล่าวคือร้อยละ 33.9 เดินทางเข้าญี่ปุ่นโดยมากัน 2 คน ร้อยละ 18.8 มาพร้อมกัน 3 คน และร้อยละ 14.8 มาพร้อมกัน 4 คน ส่วนที่เดินทางมากลุ่มละเกิน 4 คนขึ้นไปมีเพียงร้อยละ 14.5 เท่านั้น

จากลักษณะดังกล่าวการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศญี่ปุ่นส่วนใหญ่จะมากันเป็นกลุ่มเล็กๆ ประมาณกลุ่มละ 2 - 4 คน ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการดูแลหรือควบคุมแล้วแต่กรณี ขณะเดียวกันก็ไม่ใช่เป็นการผิดสังเกตเพราะกลุ่มดังกล่าวจะต้องมาในฐานะนักท่องเที่ยว ขณะเดียวกันก็มีบางคนที่เดินทางมากับบริษัทท่องเที่ยวที่นำนักท่องเที่ยวจำนวนมากเข้ามาเที่ยวประเทศญี่ปุ่น กล่าวคือครั้งละ 20 - 30 คน และคนไทยดังกล่าวก็แอบแฝงตัวมาด้วย เมื่อมาถึงญี่ปุ่นแล้วจึงหลบหนีจากกลุ่มที่นำเที่ยวของตน แต่ลักษณะการเข้าประเทศดังกล่าวมีจำนวนไม่มากนัก

2.10 การโดยสารเข้าประเทศญี่ปุ่น

ในการเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นนั้นมีอยู่ 2 วิธีที่กระทำกัน คือไปทางเครื่องบิน และไปทางเรือ แต่ที่นิยมมากที่สุดได้แก่การเดินทางไปทางเครื่องบินมากที่สุด กล่าวคือมีผู้ใช้ทางเครื่องบินถึงร้อยละ 96.2 (ดูตารางที่ 25) ขณะที่ผู้ใช้ทางเรือเพียงร้อยละ 0.9 เท่านั้น

2.11 เมืองที่เดินทางเข้าประเทศ

เนื่องจากการเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นนั้น ส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมดเดินทางเข้าประเทศโดยทางเครื่องบิน เหตุนี้เมืองที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นจึงต้องเป็นเมืองที่มีสนามบิน ยกเว้นกรณีของผู้ที่เดินทางโดยทางเรือซึ่งจะเข้าประเทศญี่ปุ่นโดยผ่านเมือง Yokohama เป็นหลัก

ในส่วนของการเดินทางเข้าโดยเครื่องบินนั้น ส่วนใหญ่จะเข้าทางกรุงโตเกียวเพราะเป็นเมืองหลวง ซึ่งมีสนามบินถึง 2 แห่งและมีจำนวนคนต่างชาติเข้าประเทศทางด้านนี้มาก การตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจคนเข้าเมืองไม่อาจจะเข้มงวดหรือละเอียดละออได้ โอกาสของการผ่านเข้าเมืองจึงมีมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสนามบิน Narita จะมีคนไทยนิยมใช้มาก กล่าวคือร้อยละ 89.3 ของกลุ่มคนไทยจะผ่านสนามบิน Narita (ดูตารางที่ 25) และร้อยละ 0.9 เท่านั้นที่ใช้สนามบิน Haneda ที่อยู่ในเมืองเดียวกัน สนามบิน Nagoya สนามบิน Fukuoka และสนามบิน Kansai ในเมือง Osaka จะมีคนไทยใช้น้อยมาก

2.11 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาญี่ปุ่น

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางนี้ หมายถึงจำนวนเงินที่ใช้เพื่อเตรียมการในการเดินทางมาญี่ปุ่น อาจเป็นเงินที่จ่ายออกไปหรือหมายถึงข้อตกลงที่ระบุจำนวนเงินว่า เมื่อมาถึงญี่ปุ่นแล้วจะต้องทำงานชดใช้ให้แก่เจ้าหนี้หรือผู้นำเข้าประเทศ โดยทั่วไปค่าใช้จ่ายจะมี 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

2.11.1 ประเภทแรกคือกรณีของคนไทยดังกล่าวประสงค์จะมารับจ้าง ซึ่งเป็นเพศชายหรือหญิงก็ได้ แต่โดยส่วนใหญ่ในกลุ่มนี้เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง การใช้จ่ายของคนไทยกลุ่มนี้มี 2 ลักษณะ คือ

ลักษณะแรก คนไทยที่มีความประสงค์จะมาทำงานในญี่ปุ่น โดยทั่วไปจะมีคนไทยที่รู้จักอยู่แล้วมาทำงานในญี่ปุ่นก่อนหน้าตนและแนะนำให้ตนมาทำงาน การเดินทางมาญี่ปุ่นจึงต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจัดทำหนังสือเดินทาง การทำวีซ่า และค่าเครื่องบินเป็นหลัก

ในกรณีนี้ค่าใช้จ่ายจะไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะเป็นค่าเดินทางมาติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ค่าธรรมเนียม และค่าเดินทาง

ลักษณะที่สองคล้ายกับลักษณะแรก กล่าวคือคนไทยที่มีความประสงค์จะมารับจ้างทำงานในญี่ปุ่น อาจจะมีคนรู้จักอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นอยู่แล้ว แต่มีปัญหาในการเดินทางทั้งนี้เนื่องจากไม่มีหนังสือเดินทางหรือไม่ได้รับวีซ่าจากสถานทูตญี่ปุ่น สาเหตุเนื่องจากในระยะหลังทางฝ่ายราชการไทยและสถานทูตญี่ปุ่น ได้มีมาตรการเข้มงวดกับคนไทยที่จะเดินทางไปญี่ปุ่น คนไทยที่มีปัญหาดังกล่าวจึงต้องพึ่งขบวนการบางกลุ่มที่รับจ้างปลอมแปลงหนังสือเดินทาง รวมไปถึงรับจ้างจัดเตรียมหลักฐานปลอมเพื่อใช้ขอวีซ่า เช่น รับจ้างจดทะเบียนสมรสกับผู้ที่มิใช่ฐานะหลักฐานมั่นคงเพื่อให้ฝ่ายสถานทูตญี่ปุ่นเห็นว่าผู้ที่เดินทางไปดังกล่าวเป็นผู้ที่น่าเชื่อถือ คงจะไม่ไปหลบอาศัยหางานทำในญี่ปุ่น โดยทั่วๆ ไปการจ้างจดทะเบียนสมรสจะเสียค่าใช้จ่ายประมาณครั้งละ 50,000 บาท ซึ่งเมื่อรวมกับค่าเดินทางและค่าบริการอื่นๆ แล้วผู้เดินทางอาจจะต้องใช้เงินถึงแสนบาทต่อการเดินทางแต่ละครั้ง แต่สำหรับคนที่เดินทางไปรับจ้างในญี่ปุ่นโดยไม่มีคนรู้จักช่วยจัดหางานแล้ว คนกลุ่มนี้จะต้องเสียค่าใช้จ่ายมากขึ้นเพื่อเป็นค่านายหน้าจัดหางานรวมถึงค่าใช้จ่ายของคนนำทางที่เดินทางร่วมด้วย ค่าใช้จ่ายของคนกลุ่มนี้โดยทั่วๆ ไป จากการสัมภาษณ์พบว่า จะต้องจ่ายประมาณ 200,000 - 250,000 บาทต่อคนทั้งนี้แล้วแต่การต่อรอง

ในลักษณะที่สองนี้นอกจากจะหมายถึงกลุ่มที่ไปรับจ้างแล้ว ยังมีคนไทยที่ประกอบอาชีพเป็นหญิงบริการมาให้บริการส่วนนี้ด้วย แต่หญิงบริการที่อยู่ในลักษณะนี้จะเป็นหญิงบริการที่เคยมาอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นแล้วและเดินทางกลับไทย จากการที่เคยอยู่ทำให้มีประสบการณ์และมีเพื่อนฝูงในญี่ปุ่น การเดินทางกลับไปญี่ปุ่นใหม่จึงไม่ต้องอาศัยผู้นำทางหรือคนจัดหางาน เพียงแต่ต้องการหนังสือเดินทางและหลักฐานการขอวีซ่า แต่สำหรับหญิงไทยที่เคยเดินทางไปญี่ปุ่นแล้วถ้าจะเดินทางไปใหม่จะถูกเพ่งเล็งจากราชการไทยอย่างมาก บางครั้งอาจจะถูกส่งตัวไปสอบสวนที่กรมประชาสงเคราะห์ก่อนจึงจะได้รับหนังสือเดินทางจากกระทรวงการต่างประเทศ จากความเข้มงวดดังกล่าวทำให้หญิงเหล่านั้นต้องอาศัยขบวนการปลอมแปลงเอกสารดังที่กล่าวมาแล้ว แต่ค่าใช้จ่ายในส่วนนี้อาจจะไม่มากนักเพราะต้องการเพียงเอกสารการเดินทางเท่านั้น โดยทั่วไปจะประมาณ 50,000 - 80,000 บาท

2.11.2 ประเภทที่สองได้แก่หญิงไทยที่ต้องการจะไปประกอบอาชีพหญิงบริการทางเพศในประเทศญี่ปุ่น กรณีนี้ค่าใช้จ่ายในการไปทำงานจะสูงมากเพราะขบวนการในการจัดส่งก่อนข้างสลับซับซ้อนกล่าวคือเริ่มตั้งแต่การเดินทางไปติดต่อหญิงเหล่านั้นจากครอบครัวในกรณีที่ดีสตรีนั้นมีได้มีอาชีพใดๆ มาก่อน ก็ต้องมีการจ่ายเงินให้แก่ครอบครัวของหญิงนั้นล่วงหน้า แต่ในกรณีที่หญิงนั้นมีอาชีพแล้วและไม่ได้อยู่กับบิดามารดา ค่าใช้จ่ายส่วนนี้ก็ไม่มี ในกรณีหลังนี้จากการพูดคุยพบว่าสตรีเหล่านั้นมักจะเป็นหญิงที่มีอาชีพขายบริการทางเพศอยู่แล้วหรือไม่ก็เป็นหญิง

ที่มีครอบครัวอยู่ก่อนและมีปัญหาครอบครัว เช่น หย่าร้าง หรือมีปัญหาเรื่องหนี้สิน หญิงดังกล่าว จึงตัดสินใจมาขายบริการทางเพศในญี่ปุ่น โดยหวังว่าจะมีเงินให้ครอบครัวได้ใช้จ่าย

จากสภาพความจริงที่ว่าหญิงเหล่านี้มีปัญหาทางการเงินอยู่แล้ว การจะเดินทางมาญี่ปุ่นจำเป็นต้องใช้ค่าใช้จ่ายจำนวนมาก โดยเฉพาะค่ากินอยู่ ค่าจัดเตรียมเอกสาร การเดินทางและค่าเดินทาง โดยทั่วไปหลักฐานการเดินทางก็มักจะใช้การปลอมแปลงเพราะ โอกาสที่จะผ่านการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งจากของไทยและญี่ปุ่นย่อมทำได้ลำบาก นอกจากนั้นสำหรับสตรีบางคนที่มีปัญหาทางด้านความงามก็ต้องมีการเสริมสวยต่างๆ เพิ่มขึ้น เช่น ทำศัลยกรรม และการอาบน้ำแร่ เป็นต้น ค่าใช้จ่ายเหล่านี้เมื่อรวมแล้วจะมีจำนวนสูงเกินกว่า ความสามารถของหญิงเหล่านั้นจะหามาได้ นายหน้าที่ทำหน้าที่จัดส่งหญิงดังกล่าวจะเป็นนายทุน ในขั้นต้นนี้และถือว่าหญิงดังกล่าวต้องใช้หนี้ภายหลังเมื่อเดินทางไปญี่ปุ่นแล้ว โดยทั่วไป หนีสินก่อนนี้จะมีมูลค่าหลายแสนบาท

ในส่วนของการใช้จ่ายเพื่อเดินทางไปญี่ปุ่นนี้จึงจำแนกออกเป็นสองประเภท คือ

ประเภทแรก ไม่เสียค่าใช้จ่ายที่ผิดกฎหมาย เช่น ไม่มีการจ้างทำปลอมแปลงเอกสาร การเดินทาง ไม่เสียค่านายหน้า ไม่จ้างให้คนอื่นจดทะเบียนสมรสปลอมกับตน เป็นต้น

ประเภทสอง เสียค่าใช้จ่ายที่ผิดกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการจ้างปลอมแปลงเอกสารการเดินทาง การจ้างจดทะเบียนสมรส การว่าจ้างหรือยอมเป็นหนี้สินแก่นายหน้าที่จัดหางาน ใน ส่วนนี้จำแนกเป็นสองกลุ่มใหญ่กลุ่มแรกมักจะเป็นเพศชายที่ไปทำงานทำ ค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่รวมทั้งค่าทำเอกสารปลอม ค่าเดินทาง ค่านายหน้า ค่าจัดหาคนนำทาง และค่าดูแลระหว่างเดินทาง ไปถึงใหม่ๆ ค่าใช้จ่ายส่วนนี้ผู้เดินทางจะต้องจ่ายเป็นเงินสดเป็นก้อนแก่ผู้รับจ้าง โดยทั่วไปที่จ่าย กันประมาณ 250,000 บาทต่อคน กลุ่มที่สองมักเป็นหญิงที่ต้องการจะไปประกอบอาชีพขาย บริการทางเพศที่ญี่ปุ่น ค่าใช้จ่ายของหญิงกลุ่มนี้จะสูงมาก คือประมาณ 1,000,000 บาทต่อคน เพราะจะต้องรวมค่าเดินทาง ค่าปลอมแปลงเอกสาร ค่าจ้างคนมาจดทะเบียนสมรส ค่าเสริมสวย และค่ากินอยู่ตั้งแต่รับหญิงดังกล่าวมาเลี้ยงดู รวมตลอดถึงเงินที่จ่ายให้แก่ผู้ปกครองของหญิงนั้น ในส่วนของการใช้จ่ายก่อนนี้หญิงบริการดังกล่าวจะถูกนำไปฝากขายกับแม่เล้าที่อยู่ในญี่ปุ่น โดยแม่ เล้าจะจ่ายเงินแก่คนที่พามาแล้วคอยหักบัญชีจากหญิงบริการภายหลัง หญิงบริการดังกล่าวจะต้อง ทำงานชดใช้แม่เล้าจนหมดจึงจะเป็นอิสระได้

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 25 ลักษณะของการเดินทางเข้าญี่ปุ่น

ลักษณะของการเดินทาง	
N	845
แหล่งข่าว	
เพื่อน	82.3
นายหน้าหางาน	9.3
ญาติพี่น้อง	4.4
ลูกค้าที่มาติดต่อ	0.6
สื่อสารมวลชน	1.2
ไม่ตอบ	2.3
เหตุผลที่เข้าญี่ปุ่น	
ตั้งใจด้วยตนเองจะมาทำงาน	73.3
ได้รับการชักชวน	18
ถูกหลอก	5.8
มาศึกษาและเลยอยู่ทำงานต่อ	0.6
มาอยู่กับคู่สมรส	0.3
มาอยู่เลี้ยงหลาน	0.3
ไม่ตอบ	1.7
ผู้ดำเนินการ	
ติดต่อด้วยตนเอง	27.8
ผ่านนายหน้า	65.2
ญาติพี่น้อง	1.2
ไม่ตอบ	5.8
หนังสือเดินทาง	
เอกสารจริง	44.1
เอกสารเดินทางปลอม	
- ปลอมของไทย	48.4
- ปลอมของมาเลเซีย	4.6
- ปลอมของสิงคโปร์	1.7
- ปลอมของบรูไน	0.3
- ปลอมของฮ่องกง	0.3
ไม่มีหนังสือเดินทาง	0.3
ไม่ตอบ	0.3

ลักษณะของการเดินทาง

ลักษณะการเดินทาง

ไทย-ญี่ปุ่น	71.0
ไทย-สิงคโปร์-ญี่ปุ่น	15.9
ไทย-มาเลเซีย-ญี่ปุ่น	7.5
ไทย-ไต้หวัน-ญี่ปุ่น	0.9
ไทย-ฮ่องกง-ญี่ปุ่น	2.3
ไทย-ปักกิ่ง-ญี่ปุ่น	0.3
ไทย-ฟิลิปปินส์-ญี่ปุ่น	0.3
ไทย(คลองเตย)-ญี่ปุ่น	0.9
ไม่ตอบ	0.9

ผู้นำการเดินทาง

คนรับจ้าง นายหน้า Boss	65
เพื่อน	4.6
ญาติ ครอบครัว	2.3
มาด้วยตนเอง	17.9
จำไม่ได้	0.9
ไม่ตอบ	9.3

จำนวนผู้ร่วมเดินทาง

เดินทางมาคนเดียว	17.9
มากขึ้น 2 คน	33.9
มากขึ้น 3 คน	18.8
มากขึ้น 4 คน	14.8
มากขึ้น 5 คน	6.1
มากขึ้น 6 คน	2
มากขึ้น 7 คน	1.2
มากขึ้น 8 คน	2
มากขึ้น 10 คน	1.7
มากขึ้น 11-14 คน	0.6
มากขึ้น 20-30 คน	0.9

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ลักษณะของการเดินทาง	
วิธีโดยสาร	
ไปทางเครื่องบิน	96.2
ไปทางเรือ	0.9
ไม่ตอบ	2.9
เมือง	
สนามบินNaritaเมืองTokyo	89.3
สนามบินHanedaเมืองTokyo	0.9
สนามบินKansaiเมืองOsaka	3.5
สนามบินเมืองNagoya	2.0
สนามบินเมืองFukuoka	0.6
ท่าเรือเมืองYokohama	0.9
ไม่ตอบ	2.8

ตารางที่ 26 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาญี่ปุ่น

ค่าใช้จ่าย	ร้อยละ
1. ไม่เสียค่าใช้จ่ายที่ผิดกฎหมาย	0.6
2. เสียค่าใช้จ่ายที่ผิดกฎหมาย	99.4
250,000-500,000	28.7
500,001-750,000	3.8
750,001-1,000,000	6.4
1,000,001-1,250,000	38.0
1,250,001-1,500,000	1.4
1,500,001-1,750,000	
1,750,000-2,000,000	0.3
2,000,001-2,250,000	13.6
2,250,001-2,500,000	0.9
ไม่ตอบ	6.4
รวม	100.0
N	345

2.12 ภาพรวมของการเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นของคนไทย

คนไทยที่มาหลบอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นและได้รายงานตัวเพื่อกลับบ้านกับสถานทูตนั้น มีจำนวนมาก แต่ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 345 คนดังที่ได้กล่าวมาแล้ว คนไทยกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีความตั้งใจมาแต่แรกแล้วว่ามาหางานหรือไม่มาขายบริการ แม้ว่าจะมีบางส่วนอ้างว่าการเดินทางมาประเทศญี่ปุ่นเพื่อมาเที่ยว แต่ในความเป็นจริงยากที่จะเชื่อได้เพราะการเดินทางมาประเทศญี่ปุ่นมิใช่กระทำกันได้ง่าย เนื่องจากทั้งทางฝ่ายรัฐบาลไทยและฝ่ายญี่ปุ่นได้มีมาตรการเข้มงวดในเรื่องคนเข้าเมือง ยิ่งคนไทยที่ไม่มีการศึกษาสูง ไม่มีหลักฐานมั่นคง ไม่มีความรู้ความสามารถเฉพาะที่เป็นที่ต้องการของญี่ปุ่นด้วยแล้ว โอกาสจะเดินทางเข้าประเทศย่อมเป็นไปได้ยาก ยิ่งกว่านั้นเมื่อพิจารณาต้นทุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้าประเทศด้วยแล้ว คนไทยเหล่านั้นเกือบทั้งหมด มีการลงทุนค่าใช้จ่ายในระดับที่สูงมากและเป็นการกระทำที่มีขอบข่ายกฎหมายทั้งสิ้น การกระทำความผิดกล่าวต่อให้เห็นลักษณะของการเตรียมเพื่อไปทำงานในญี่ปุ่นอยู่แล้ว มิใช่เป็นเรื่องของการไปท่องเที่ยวแล้วเปลี่ยนใจอยู่ทำงานต่อ ค่าใช้จ่ายในการไปญี่ปุ่นต่อคนมีมูลค่านับแสนบาทซึ่งเกินกว่าชาวบ้านธรรมดาจะไปเที่ยวได้ แต่การไปญี่ปุ่นของคนไทยกลุ่มนี้เป็นการลงทุนชนิดหนึ่ง มีจำนวนไม่น้อยที่ต้องเป็นหนี้เป็นสินก่อนจะเดินทาง

สิ่งที่น่าสนใจต่อมาคือการเดินทางไปญี่ปุ่นของคนไทยกลุ่มดังกล่าว จะกระทำผ่านกระบวนการมิชชันนารีที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นระบบ กล่าวคือมีนายหน้าคอยติดต่อในกรณีที่มีคนอยากจะเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่น มีนายหน้าจัดหาหนังสือเพื่อไปค้าบริการทางเพศ มีขั้นตอนในการปลอมแปลงเอกสารการเดินทาง มีการจดทะเบียนสมรสเพื่อให้ฝ่ายสถานทูตญี่ปุ่นเกิดความเชื่อถือในหนังสือดังกล่าว เพราะหลังจากที่ได้รับวีซ่าแล้วก็จะหย่าขาดจากคู่สมรสก่อนออกเดินทาง มีการจัดหาคนนำการเดินทางซึ่งอาจจะเป็นคนไทยหรือคนต่างชาติรวมทั้งเป็นคนญี่ปุ่นด้วย มีการเดินทางผ่านประเทศอื่นก่อนเพื่อเป็นการตรวจตาเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองรวมทั้งการใช้เอกสารเดินทาง (Passport) ของประเทศอื่นอีกด้วย และยังมีขั้นตอนในการส่งทอดแรงงานและหญิงบริการในระหว่างอยู่ประเทศญี่ปุ่นอีกด้วย ขบวนการเหล่านี้ไม่อาจจะทำได้ด้วยคนเพียงไม่กี่คน เพราะจะมีขั้นตอนและวิธีการที่สลับซับซ้อนและต้องอาศัยความร่วมมือหลายฝ่าย

เมื่อพิจารณาจากค่าใช้จ่ายที่คนไทยแต่ละคนที่ต้องการเดินทางไปญี่ปุ่น ต้องเสียให้แก่นายหน้าที่ดำเนินการแล้วจะเห็นว่าเป็นจำนวนเงินมาก กล่าวคือในกรณีของเพศชายที่ต้องการไปหางานทำก็ต้องจ่ายค่านายหน้าประมาณ 250,000 บาทต่อคน และถ้าเป็นหญิงที่ต้องการไปประกอบอาชีพค้าบริการทางเพศแล้วก็ต้องเป็นหนี้สินประมาณ 800,000 - 1,000,000 บาทขึ้นไป และเมื่อรวมกับจำนวนคนที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายส่วนนี้แล้วจะเป็นเงินจำนวนมาก ทั้งนี้เพราะคนไทยกลุ่มดังกล่าวที่เดินทางไปทำงานในญี่ปุ่นกว่าร้อยละ 65.8 จะเป็นหญิง และจากข้อมูลของกรมตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นที่ระบุว่าในแต่ละปีจะมีคนไทยเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นประมาณปีละเกือบแสนคน ดังนั้นจำนวนเงินที่ใช้ในกิจการนี้จึงต้องมากจนทำให้ธุรกิจดังกล่าวเฟื่องฟูได้ จาก

ข้อมูลที่ปรากฏพบว่าร้อยละ 65.2 ของกลุ่มดังกล่าวจะทำหนังสือเดินทางโดยนายหน้า ขณะที่ร้อยละ 27.8 ที่ทำหนังสือเดินทางด้วยตนเอง แต่การทำหนังสือด้วยตนเองนั้นก็ยังคงพึ่งนายหน้าในการจัดหางานอยู่ดี ดังนั้นค่าใช้จ่ายในการนี้จึงสูงมาก

8. การอาศัยอยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น

การที่คนไทยกลุ่มหนึ่งเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นเพื่อหางานทำนั้น เมื่อเข้ามาถึงจะต้องมีวิธีการจัดการกับการดำรงชีวิตของตนเอง โดยเฉพาะในเรื่องการทำงาน เพราะจะมีส่วนสัมพันธ์กับรายได้และหนี้สินที่ตนเองจะต้องจัดการ ข้อมูลในส่วนนี้จะครอบคลุมทั้งเรื่องของเมืองที่อาศัยอยู่ ชนิดและประเภทของงานที่ทำ รายได้ ที่พัก และหนี้สิน เป็นต้น

8.1 ภูมิลำเนาในประเทศญี่ปุ่น

ภูมิลำเนาในที่นี้หมายถึงเมืองที่พักอาศัยของคนไทยกลุ่มดังกล่าวขณะที่พำนักอยู่ในประเทศญี่ปุ่น ดังที่กล่าวแล้วว่าการเดินทางไปประเทศญี่ปุ่นของคนไทยนั้นจะมีเส้นสายโยงใยกับคนไทยที่อยู่ก่อนแล้ว ทั้งนี้เนื่องจากคนไทยกลุ่มที่ไปหางานทำนั้นเป็นบุคคลที่มีการศึกษาไม่สูงนัก ความรู้ภาษาญี่ปุ่นก็ไม่ดีพอ การจะอาศัยอยู่ในต่างแดนโดยลำพังจึงเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก ขณะเดียวกันสภาพเมืองต่างๆ ในญี่ปุ่นก็มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่เท่ากัน เมืองที่มีเศรษฐกิจดีก็มีโอกาสหางานทำได้ง่าย เหตุนี้การพำนักอยู่ในญี่ปุ่นของคนไทยจึงมีแนวโน้มจะอยู่เป็นกลุ่ม เห็นได้จากมีเมืองใหญ่ๆ ไม่กี่เมืองที่คนไทยมาพำนักกันจำนวนมาก เช่น Ibaraki, Tokyo, Nagoya และ Chiba (คูตารางที่ 27) ซึ่งแหล่งที่พำนักของคนไทยดังกล่าวจะอยู่ใกล้ๆ กับบริเวณภาคกลางของประเทศญี่ปุ่นซึ่งมีอากาศที่ไม่หนาวจัดนักและเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของประเทศ สำหรับแรงงานชายก็มีโอกาสที่จะหางานรับจ้างได้ตามโรงงานต่างๆ หรือสถานที่ที่มีงานก่อสร้าง แต่สำหรับหญิงบริการทางเพศก็ไม่อยากที่จะหาลูกค้าที่มาแสวงความบันเทิงตามร้านอาหาร ภัตตาคาร และร้านค้าเครื่องคืมที่นิยมเรียกกันในกลุ่มคนไทยว่าร้านค้าประเภท Snack

8.2 เมืองที่ประกอบอาชีพ

จากระบบการขนส่งของญี่ปุ่นที่ค่อนข้างทันสมัยและตรงต่อเวลามาก จึงปรากฏว่ามีคนญี่ปุ่นจำนวนไม่น้อยที่มีที่พักอาศัยอยู่ในเมืองหนึ่งและสถานที่ทำงานอยู่อีกเมืองหนึ่ง เนื่องจากที่พักอาศัยในเมืองใหญ่ๆ มีราคาแพงมาก ทำให้ไม่แต่คนญี่ปุ่นเท่านั้นแต่คนต่างชาติที่หลบอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นจำเป็นต้องแสวงหาที่พักที่มีราคาถูกแม้ว่าจะอยู่ห่างจากสถานที่ทำงานก็ตาม นอกจากนี้ลักษณะของงานที่คนไทยในญี่ปุ่นส่วนใหญ่ทำก็คือการรับจ้างในโรงงาน งานก่อสร้างและบริการทางเพศ ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวก็จะหาทำได้ในเมืองใหญ่ๆ ที่มีสภาพเศรษฐกิจที่ดี

จากข้อมูลที่เก็บได้ปรากฏว่าเมืองที่คนไทยไปประกอบอาชีพมากที่สุดคือเมือง Ibaraki โดยมีประมาณร้อยละ 25.8 (คูตารางที่ 27) รองลงมาคือ Tokyo มีร้อยละ 16.2 และเมือง Nagano ซึ่งมีร้อยละ 15.1 เมือง Chiba ก็มีคนไทยทำงานอยู่ไม่น้อยถึงร้อยละ 12.5 เช่นเดียวกับ

เมือง Kanagawa ที่มีอยู่ร้อยละ 8.7 ซึ่งคนไทยที่ทำงานในเมือง Kanagawa นั้นจะทำงานกันมาก
 ในบริเวณที่เรียกว่า Yokohama

ตารางที่ 27 ภูมิลำเนาและเมืองที่ประกอบอาชีพในประเทศญี่ปุ่น

เมือง	ภูมิลำเนา(ร้อยละ)	ประกอบอาชีพ(ร้อยละ)
Tokyo	15.1	16.2
Ibaraki	27.2	25.8
Chiba	13.9	12.5
Nagoya	14.8	-
Kanagawa	7.2	8.7
Nagano	0.6	15.1
Saitama	6.1	7.2
Shikuoka	0.6	0.6
Yamanashi	1.4	1.7
Gumma	1.7	2.3
Niigata	0.6	0.3
Tochigi	2.9	2.9
Wagayama	0.6	0.3
Osaka	1.2	1.2
Fukushima	0.3	0.9
Aichi	0.3	-
Fukui	0.3	0.6
ไม่ตอบ	5.2	3.7
รวม	100.0	100.0
N	345	345

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © Chiang Mai University
 All rights reserved

3.3 ลักษณะของสถานที่ทำงาน

ดังได้กล่าวในตอนต้นแล้วว่าคนไทยที่เป็นกลุ่มประชากรตัวอย่างนั้น มีเพศหญิงมากกว่าชาย ลักษณะงานของหญิงย่อมแตกต่างจากชาย ดังนั้นจึงปรากฏว่าสถานที่ทำงานของคนไทยกลุ่มใหญ่สุดก็คือร้านขายเครื่องดื่มหรือที่เรียกกันในหมู่คนไทยว่าร้าน Snack ซึ่งเป็นร้านเล็กๆ ตั้งเรียงรายอยู่ตามถนนในย่านชุมชน ส่วนใหญ่จะขายเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์และมีอาหารประเภทกับแกล้มเป็นหลัก ร้านประเภทนี้ส่วนใหญ่จะมีสาวเสิร์ฟที่อยู่เป็นพนักงานประจำหรือมาอาศัยเพื่อรับแขกโดยจ่ายค่าใช้สถานที่แก่เจ้าของร้าน หญิงสาวเหล่านี้พร้อมจะออกไปหลับนอนกับลูกค้าที่มาใช้บริการ โดยคิดค่าบริการทางเพศครั้งละประมาณ 10,000 - 20,000 เชน

ผลของการศึกษาปรากฏว่าคนไทยที่หลบอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นประมาณร้อยละ 41.4 ทำงานที่ร้านเครื่องดื่ม (ดูตารางที่ 28) รองลงมาคือร้านอาหาร ร้อยละ 16.5 โดยคนไทยจะไปรับจ้างเป็นคนครัวทำอาหารหรือไม่ก็เป็นพนักงานเสิร์ฟอาหาร คนไทยที่ทำงานในโรงงานก็มีไม่น้อยถึงร้อยละ 15.7 และกลุ่มใหญ่อีกกลุ่มหนึ่งคือเป็นคนงานก่อสร้าง ซึ่งมีร้อยละ 9.0 นอกจากนี้ยังมีคนไทยบางกลุ่มที่ระบุว่ามีอาชีพอิสระ โดยไม่สังกัดสถานที่ทำงาน และสตรีไทยบางคนที่มีสามีเป็นคนญี่ปุ่นจึงไม่ต้องประกอบอาชีพใดๆ แต่จะทำหน้าที่เป็นแม่บ้านให้แก่ครอบครัว

3.4 ลักษณะงานที่ทำ

จากลักษณะของสถานที่ทำงานก็อาจจะเห็นถึงว่าคนไทยที่ไปอยู่ในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายนั้นส่วนใหญ่มีอาชีพอะไร พบว่าร้อยละ 47.0 มีอาชีพขายบริการทางเพศ (ดูตารางที่ 28) รองลงมาคือการรับจ้างทำงานในโรงงานหรือร้านค้าธุรกิจซึ่งมีถึงร้อยละ 18.1 งานเสิร์ฟอาหารหรือล้างจานก็มีจำนวนไม่น้อยโดยมีร้อยละ 9.5 ใกล้เคียงกับงานรับจ้างก่อสร้างซึ่งมีร้อยละ 9.0 ส่วนงานในครัวที่รับจ้างเป็นพ่อครัวหรือแม่ครัวก็มีจำนวนไม่น้อย คือร้อยละ 7.9

3.5 สัญชาติของนายจ้าง

การที่คนไทยที่หลบอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นส่วนใหญ่ต้องหาเลี้ยงชีพด้วยการรับจ้างหรือไม่ก็เป็นหญิงบริการนั้น การทำงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีนายจ้างหรือไม่ก็มีหัวหน้าที่ดูแลตน ถ้าเป็นหญิงบริการก็จะมีมาจ้างเป็นผู้ควบคุมดูแลซึ่งมีฐานะเหมือนกับนายจ้างเช่นกัน จากการสำรวจปรากฏว่านายจ้างส่วนใหญ่ของคนไทยที่ญี่ปุ่นจะเป็นคนญี่ปุ่นในอัตราส่วนร้อยละ 59.4 (ดูตารางที่ 28) ที่มีนายจ้างหรือผู้ดูแลเป็นคนไทยมีร้อยละ 15.6 และที่มีนายจ้างเป็นคนไต้หวันมีร้อยละ 16.2 ส่วนที่มีนายจ้างเป็นคนมาเลเซียหรือคนเกาหลีน้อยมาก

ตารางที่ 28 สถานที่ทำงาน

สถานที่ทำงาน	
N	345
ลักษณะที่ทำงาน	
ร้านขายเครื่องดื่ม	41.4
โรงแรม	0.3
ร้านอาหาร	16.5
โรงงาน	15.7
บริษัทธุรกิจ	1.2
ร้านขายของ	1.2
ก่อสร้าง	9
แม่บ้าน	2.7
อิสระ	5.5
Discotheque	0.6
ปลุสัตว์	0.3
ไม่ตอบ	5.8
ลักษณะงาน	
บริการทางเพศ	47
รับจ้างในโรงงาน ธุรกิจ	18.1
ลูกจ้างก่อสร้าง	9
เสิร์ฟอาหาร ดั้งงาน	9.5
พ่อครัว แม่ครัว	7.9
แม่บ้าน	2.7
ไม่ตอบ	5.8
สัญชาติของนายจ้าง	
ญี่ปุ่น	59.4
ไทย	15.6
ไต้หวัน	16.2
เกาหลี	0.3
มาเลเซีย	0.3
อยู่กับสามีญี่ปุ่น	2.7
อิสระ	5.5

3.6 รายได้

ในส่วนของรายได้ของคนไทยในขณะที่กำลังจะเดินทางกลับประเทศไทยนั้น ปรากฏว่าส่วนใหญ่หมายถึงร้อยละ 18.5 มีรายได้ประมาณ 45,000 - 55,000 บาทต่อเดือน (ดูตารางที่ 29) กลุ่มรองลงมา มีจำนวนร้อยละ 18.3 มีรายได้ระหว่าง 35,000 - 45,000 บาทต่อเดือน กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดคือร้อยละ 1.7 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,000 - 25,000 บาท และกลุ่มที่จัดว่ามีรายได้สูงที่สุดที่ยอมเปิดเผยคือร้อยละ 1.8 สามารถทำเงินได้ถึง 100,000 - 30,000 บาท นับว่าเป็นรายได้ที่สูงมากเมื่อเทียบกับค่าจ้างหรือรายได้ที่ไ้เคยได้รับในเมืองไทย อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าเสียดายว่า ในส่วนของข้อมูลเกี่ยวกับรายได้นี้ ยังมีคนไทยในกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวนมากที่ไม่ยอมเปิดเผยข้อมูล สาเหตุที่มีการปกปิดเนื่องจากบางคนยังหวาดกลัวว่าจะถูกเก็บภาษีจากราชการไทย บ้างก็กลัวการถูกริดไถจากหน่วยราชการบางหน่วยที่เล้าต่อๆ กันมาว่าหน่วยงานดังกล่าวจะริดไถเอาเงินเมื่อคนไทยกลุ่มนี้กลับถึงประเทศไทย ความหวาดกลัวเหล่านี้จึงทำให้ข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวกับรายได้ขาดความสมบูรณ์ไปเท่าที่ควร

ตารางที่ 29 รายได้

รายได้(บาท/ เดือน)	ร้อยละ
20,000-25,000	1.7
25,001-35,000	7.6
35,001-45,000	18.3
45,001-55,000	18.5
55,001-65,000	7.9
65,001-75,000	5.8
75,001-100,000	3.2
100,001-300,000	1.8
ไม่ตอบ	35.2
รวม	100.0
N	345

3.7 ระยะเวลาของการไ้หนี้

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่า การเดินทางมาทำงานในญี่ปุ่นนั้น ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาญี่ปุ่นค่อนข้างสูงมาก การที่คนไทยจะมาญี่ปุ่นได้ต้องมีเงินทุนเพื่อใช้ในการเดินทางหรือค่านายหน้า เงินดังกล่าวจึงมักจะมาจากการกู้ยืมจากนายทุนก่อนหรือไม่ก็ยอมเป็นหนี้สินนายหน้าก่อน แล้วค่อยมาหักบัญชีกันในประเทศญี่ปุ่น ดังนั้นระยะเวลาของการไ้หนี้ในที่นี้จึงหมายถึงการไ้หนี้สินที่เกิดขึ้นจากการเดินทางมาทำงานในญี่ปุ่น

จากการสำรวจพบว่ากรณีที่มีหนี้สินอันเกิดจากการเดินทางมาญี่ปุ่นนั้นส่วนใหญ่สามารถชดไ้หนี้ได้ภายในระยะเวลา 1 - 2 ปี และมีจำนวนมาก คือประมาณร้อยละ 53.3 ที่สามารถชดไ้หนี้ได้ภายในเวลาหนึ่งปีเท่านั้น (ดูตารางที่ 30) แต่ก็มีคนไทยจำนวนหนึ่งที่เป็นหนี้สินนายหน้าแต่ไม่สามารถทำงานไ้หนี้จนครบแล้วหลบหนีกลับไทย ในจำนวนนี้มีอัตราร้อยละ 2.6 ส่วนที่อ้างว่าไม่มีหนี้สินอันเกิดจากการเดินทางมาญี่ปุ่นมีร้อยละ 6.7 และที่ไม่ตอบมีถึงร้อยละ 7.8

ตารางที่ 30 ระยะเวลาการไ้หนี้

ระยะเวลา	ร้อยละ
1 - 4 เดือน	10.7
4 - 6 เดือน	21.4
6 - 12 เดือน	21.2
1 - 2 ปี	29.0
2 - 3 ปี	0.3
3 - 4 ปี	0.3
ไ้หนี้ยังไม่หมด	2.6
ไม่มีหนี้สิน	6.7
ไม่ตอบ	7.8
รวม	100.0
N	345

3.8 ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในญี่ปุ่น

การเดินทางมาญี่ปุ่นนั้นมีวัตถุประสงค์สำคัญคือการมาหารายได้ เมื่อเข้ามาทำงานได้แล้วจึงมักจะอยู่ให้นานเพื่อหาเงินให้พอกับหนี้สินที่กู้มาและหาเงินจำนวนหนึ่งที่คิดว่าพอเพียงแล้วจึงตัดสินใจเดินทางกลับประเทศไทย จากการสำรวจพบว่าระยะเวลาส่วนใหญ่ที่อาศัยทำงานในญี่ปุ่นถ้าไม่ถูกตำรวจญี่ปุ่นจับส่งตัวกลับประเทศเสียก่อนจะอยู่ประมาณ 1 - 3 ปี ในจำนวนนี้มีถึงร้อยละ 58.8 (ดูตารางที่ 31) โดยจำแนกเป็นระยะเวลา 1 - 2 ปีร้อยละ 30.1 และระยะเวลา 2 - 3 ปีร้อยละ 28.7 คนไทยที่อาศัยอยู่ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปมีร้อยละ 22.6 ในจำนวนนี้มีที่อยู่มากกว่า 8 ปีขึ้นไปร้อยละ 3.8

ตารางที่ 31 ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในญี่ปุ่น

ระยะเวลา	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6 เดือน	1.4
6 - 12 เดือน	11
1 - 2 ปี	30.1
2 - 3 ปี	28.7
3 - 4 ปี	10.4
4 - 5 ปี	7.2
5 - 8 ปี	1.2
มากกว่า 8 ปี	3.8
ไม่ตอบ	6.1
รวม	100.0
N	345

3.9 สาเหตุของการกลับประเทศไทย

จากประชากรกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนนี้ คือคนไทยที่กำลังจะเดินทางกลับประเทศไทย คนไทยเหล่านี้ไม่มีเอกสารการเดินทางที่ถูกต้องจึงต้องมาขอเอกสารการเดินทาง (Passport) ชั่วคราวที่สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงโตเกียว การเดินทางกลับไทยนั้นมีสาเหตุหลายประการ แต่เหตุผลใหญ่ก็คือพอใจที่จะเดินทางกลับบ้านด้วยความสมัครใจ ถึงร้อยละ 69.3 (ดูตารางที่ 32) รองลงมาคือร้อยละ 18.3 คือกลุ่มที่ต้องกลับไทยเพราะโดนทางราชการของญี่ปุ่นจับตัวได้และดำเนินการส่งกลับประเทศ ร้อยละ 8.4 ต้องการเดินทางกลับบ้านเนื่องจากการเจ็บป่วยแล้วขาดคนดูแลในญี่ปุ่น และร้อยละ 1.7 เป็นการหนีนายหน้าที่จัดหาหญิงบริการมาทำงานในญี่ปุ่น

3.10 ความต้องการกลับมาญี่ปุ่นอีก

ในกลุ่มคนไทยที่ทำเรื่องกลับไทยดังกล่าว ร้อยละ 83.5 ระบุว่าจะไม่กลับมาญี่ปุ่นอีก ขณะที่คิดว่าจะกลับมาอีกมีร้อยละ 10.1 (ดูตารางที่) และที่ไม่แน่ใจว่าจะมาหรือไม่มีร้อยละ 5.2

ตารางที่ 32 สาเหตุของการกลับประเทศไทยและความต้องการกลับมาญี่ปุ่นอีก

N	845
สาเหตุ	
สมัครใจอยากกลับบ้าน	69.3
หนีนายหน้าที่พามาขายตัว	1.7
ไม่สบาย	8.4
ถูกตำรวจญี่ปุ่นจับ	18.3
ทำเรื่องแต่งงานกับคนญี่ปุ่น	1.2
ไม่มีงานทำ	0.3
ไม่ตอบ	0.9
ความต้องการกลับมา	
ไม่กลับมาแล้ว	83.5
จะกลับมาอีก	10.1
ไม่แน่ใจ	5.2
ไม่ตอบ	1.2

3.11 ภาพรวมของคนไทยที่อาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่น

คนไทยที่หลบอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นส่วนใหญ่มีที่พักและทำงานในบริเวณภาคกลางของประเทศญี่ปุ่นในเกาะฮอนชู (Honshu) ทั้งนี้เนื่องจากบริเวณดังกล่าวเป็นพื้นที่เศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งคนไทยเหล่านั้นจะสามารถหางานหรือเงินจากการขายบริการได้ง่ายกว่าพื้นที่อื่น ๆ เมืองที่มีคนไทยอาศัยอยู่มากได้แก่ Ibaraki, Tokyo, Nagoya, Chiba, Kanagawa และ Saitama ความจริงแล้วเมืองเหล่านี้อยู่ใกล้ๆ กันทั้งหมดทั้งนี้เพราะระบบการขนส่งของญี่ปุ่นมีความทันสมัยมาก ประกอบกับภูมิอากาศในบริเวณดังกล่าวมีสภาพไม่ต่างกับประเทศไทยมากนัก แต่สำหรับเมืองบางเมืองที่มีภูมิอากาศหนาวจัดแม้จะอยู่ใกล้เมืองหลวงก็ไม่ค่อยมีคนไป เช่น Niigata เป็นต้น

เนื่องจากคนไทยที่ไปทำงานในญี่ปุ่นส่วนใหญ่เป็นสตรี ดังนั้นลักษณะของสถานที่ทำงานและประเภทของงานที่ทำจึงเป็นงานที่มีแนวโน้มสำหรับเพศหญิงที่ไม่มีการศึกษาจะสามารถทำได้ นั่นคือการไปขายบริการทางเพศ โดยส่วนใหญ่จะทำงานในร้านขายเครื่องดื่มที่เรียกกันว่าร้าน Snack กลุ่มรองลงมาก็คือแรงงานชายไทยที่ไปรับจ้างทำงานในโรงงานและงานก่อสร้างที่คนไทยในญี่ปุ่นนิยมเรียกกันว่า "แก้มบะ" คืองานที่ต้องใช้แรงงานเป็นหลักมีโรงงานที่อยู่ในห้องธุรการ งานในร้านอาหารก็เป็นงานอีกประเภทหนึ่งที่คนไทยทั้งหญิงและชายทำ ไม่น้อยรองลงมาจากการขายบริการทางเพศและงานรับจ้างใช้แรงงาน ในร้านอาหารนั้นคนไทยส่วนใหญ่จะอยู่ในฐานะของพนักงานเสิร์ฟอาหารและบางส่วนก็จะเลื่อนตำแหน่งเป็นคนครัว

นายจ้างส่วนใหญ่ของคนไทยในญี่ปุ่นจะเป็นคนญี่ปุ่น แต่ก็มีจำนวนไม่น้อยที่มีนายจ้างเป็นคนไต้หวันและคนไทย แม้ว่าในกฎหมายนั้นคนต่างชาติเหล่านั้นจะเป็นเจ้าของกิจการไม่ได้แต่ในทางปฏิบัติแล้วคนต่างชาติดังกล่าวจะตั้งกิจการโดยใช้ชื่อคนญี่ปุ่นบังหน้า กิจการที่คนไทยและคนไต้หวันดำเนินการส่วนใหญ่จะเป็นร้านอาหารหรือไม่กี่ร้านขายเครื่องดื่มที่มีบริการทางเพศ

รายได้ของคนไทยที่ทำงานในญี่ปุ่นนั้น โดยทั่วไปจะไม่ต่ำกว่าเดือนละ 20,000 บาท แต่ส่วนใหญ่จะมีรายได้ระหว่าง 35,000 - 55,000 บาทต่อเดือน ยกเว้นหญิงบริการทางเพศที่อาจจะมีรายได้มากกว่าอาชีพอื่นๆ เนื่องจากโดยทั่วๆ ไปการบริการทางเพศต่อครั้งจะคิดค่าบริการจากแขกประมาณ 2,500 - 5,000 บาทโดยเฉลี่ย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของหญิงและสถานที่ทำงาน เช่น ในเมืองเล็กๆ ค่าบริการก็ถูกกว่าเมืองใหญ่ เป็นต้น จากการที่มีรายได้ดังกล่าวทำให้คนไทยที่มาทำงานในญี่ปุ่นสามารถซื้อสินที่ถูมาหรือที่ทำสัญญาถ้านายหน้าจัดหาหญิงได้ในเวลาที่ไม่นานนัก กล่าวคือโดยทั่วๆ ไปก็สามารถซื้อหนี้หมดภายในเวลา 1 - 2 ปี และมีจำนวนไม่น้อยที่สามารถซื้อหนี้หมดภายในเวลาไม่ถึงปี

เนื่องจากคนไทยที่เป็นประชากรตัวอย่างคือคนไทยที่อยากจะกลับประเทศ เมื่อสำรวจระยะเวลาของการอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นแล้วพบว่าส่วนใหญ่จะอยู่ในญี่ปุ่นประมาณ 1 - 3 ปี แต่ก็ไม่น้อยที่อยู่เกินกว่า 3 ปีขึ้นไป ผู้ที่อาศัยอยู่ในญี่ปุ่นเกินกว่า 8 ปีก็มีบ้างแต่ไม่มากนัก ส่วน

ใหญ่ที่มีรายงานตัวเพื่อกลับประเทศนั้นมักเกิดจากความสมัครใจ เท่าที่สัมภาษณ์บุคคลดังกล่าวก็คืออยากกลับบ้านเพราะคิดถึงครอบครัวและคิดว่ามีเงินออมพอแล้ว เพราะจากการสัมภาษณ์คนไทยที่ยังไม่อยากกลับบ้านพบว่าเหตุผลใหญ่ที่ยังอยู่ต่อเพราะอยากจะได้เงินมากกว่านี้จนคิดว่าจำนวนเงินดังกล่าวมากพอที่จะใช้ตั้งต้นอาชีพใหม่ได้จึงจะเดินทางกลับ นอกจากนี้ก็มีคนไทยบางส่วนที่ต้องเดินทางกลับเพราะถูกทางการญี่ปุ่นจับตัวได้ การที่คนไทยถูกจับส่งตัวกลับนั้นส่วนใหญ่มักจะถูกจับในข้อหาอื่นก่อน เช่น บริการทางเพศ เล่นการพนัน ทะเลาะและทำร้ายร่างกาย หรือขับรถผิดกฎจราจร จากนั้นตำรวจจึงจะขยายผลการสอบสวนมายังเรื่องหลบหนีเข้าเมือง แต่โดยทั่วไปแล้วตำรวจไม่ค่อยยุ่งกับคนต่างชาติเรื่องการหลบหนีเข้าเมือง ทั้งนี้เพราะกรมตรวจคนเข้าเมืองขึ้นอยู่กับกระทรวงยุติธรรม ไม่ใช่ของกรมตำรวจโดยตรงซึ่งต่างกับของประเทศไทย

คนไทยส่วนใหญ่ที่เดินทางกลับประเทศไทยต่างก็คิดว่าจะไม่กลับมาตั้งถิ่นฐานอีก เพราะคิดว่ามีเงินพอเพียงแล้วและคิดว่าอยากจะทำกับครอบครัว แต่ก็มีไม่น้อยที่บอกว่าเขาไม่ชอบการทำงานกับญี่ปุ่นที่เข้มงวดเกินไป ขาดอิสระ และขาดความเป็นกันเอง แต่ในเวลาเดียวกันก็มีคนไทยบางส่วนที่ยังอยากจะทำมาหาเงินต่อหรือไม่ก็คือสตรีไทยที่แต่งงานมีครอบครัวกับชาวญี่ปุ่น จึงต้องการกลับไทยเพื่อทำเรื่องการแต่งงานให้ถูกต้องตามกฎหมายแล้วกลับมาตั้งถิ่นฐานอยู่กับครอบครัว แนวโน้มของหญิงไทยที่แต่งงานกับคนญี่ปุ่นเริ่มมีมากขึ้นทุกวันและอาจจะเป็นปัญหาในอนาคตก็ได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 7

ลักษณะและชีวิตของคนงานไทยในญี่ปุ่น

ลักษณะทั่วไปของคนงานไทยในญี่ปุ่นที่จะนำเสนอในที่นี้หมายถึงเฉพาะคนไทยที่มาทำงานรับจ้าง โดยเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายของญี่ปุ่นเท่านั้น มิได้รวมหมายถึงคนไทยที่มาประกอบอาชีพบริการทางเพศหรือคนไทยที่เข้ามาทำงานในญี่ปุ่นโดยได้รับอนุญาต ข้อมูลในส่วนนี้ส่วนหนึ่งมาจากการสัมภาษณ์คนงานไทยที่มารายงานตนต่อสถานทูตไทย ณ กรุงโตเกียว เพื่อขอหนังสือเดินทางชั่วคราวเพื่อเดินทางกลับประเทศไทย ข้อมูลอีกส่วนหนึ่งมาจากการที่นักวิจัยได้เดินทางไปเก็บข้อมูลที่ญี่ปุ่นและเข้าไปคลุกคลีอยู่กับคนไทยเหล่านั้น ตัวอย่างที่ได้จากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ในส่วนนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 136 คน

1. ภูมิลำเนาเดิมและลักษณะทางประชากร

1.1 ภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาในที่นี้ผู้ศึกษาหมายถึงสถานที่เกิดของคนงานไทยกลุ่มดังกล่าวเพื่อให้ทราบว่าคุณลักษณะเหล่านั้นเป็นคนที่มิพื้นเพจากท้องถิ่นใด ผลของการศึกษาปรากฏว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นเกือบครึ่งหนึ่งของทั้งหมด เป็นคนที่มีถิ่นเกิดเป็นคนอีสานหรือคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มนี้มีถึงร้อยละ 49.3 ของทั้งหมด (ดูตารางที่ 33) รองลงมาเป็นคนภาคเหนือซึ่งมีร้อยละ 27.2 และภาคกลางมีร้อยละ 14.7 ขณะที่คนงานไทยที่เกิดในภาคตะวันออกและภาคใต้มีน้อยมาก

1.2 ลักษณะทางประชากร

1.2.1 เพศของคนงาน

จากตัวอย่างของข้อมูลที่เก็บได้จำนวน 136 คนนั้น ปรากฏว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นส่วนใหญ่เป็นเพศชายคือมีร้อยละ 76.5 (ดูตารางที่ 34) และเป็นเพศหญิงเพียงร้อยละ 23.5 ของคนงานทั้งหมด ข้อมูลนี้มิได้ขัดแย้งกับข้อมูลส่วนอื่นๆ ที่ระบุว่าคนไทยในญี่ปุ่นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เพราะหญิงไทยจำนวนมากที่มาประกอบอาชีพให้บริการทางเพศมากกว่าจะมารับจ้าง

1.2.2 อายุของคนงาน

คนงานไทยที่อาศัยอยู่ในญี่ปุ่นกลุ่มใหญ่สุดมีอายุระหว่าง 30 - 35 ปี รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปีซึ่งมีร้อยละ 22.7 (ดูตารางที่ 34) แต่อาจกล่าวได้โดยทั่วไปว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นมีอายุประมาณ 26 - 45 ปีโดยเฉลี่ย ในลักษณะโครงสร้างอายุที่ว่านี้หมายถึงถึงคนงานหนึ่งๆ มีโอกาสที่จะทำงานในญี่ปุ่นได้อีกประมาณ 20 ปีถ้าไม่มีตัวแปรอื่นแทรกซ้อน

ส่วนหนึ่งเป็นเพราะว่าประเทศญี่ปุ่นมีความต้องการแรงงานสูงมาก คนงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปีก็ยังมีปรากฏถึงร้อยละ 6.6 และมีคนงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปีจำนวน 1 คนหรือเท่ากับร้อยละ 0.7

1.2.3 สถานภาพการสมรส

ในกลุ่มคนงานไทยในญี่ปุ่นนั้น ครึ่งหนึ่งของทั้งหมดหรือร้อยละ 50 สมรสแล้ว (ดูตารางที่ 34) ร้อยละ 36.0 ยังเป็นโสด รองลงมาคือแยกกันอยู่มีร้อยละ 7.4 ของทั้งหมด และมีสถานภาพหม้ายเพียงร้อยละ 1.5 เท่านั้น

1.2.4 สัญชาติคู่สมรส

คนงานไทยในญี่ปุ่นเกือบทั้งหมดที่สมรสแล้วมีคู่สมรสเป็นคนไทย ไม่ปรากฏว่าคนไทยเหล่านั้นมีคู่ครองเป็นคนต่างชาติเลย (ดูตารางที่ 34)

1.2.5 จำนวนบุตร

ในกลุ่มคนงานไทยในญี่ปุ่น ส่วนใหญ่มีบุตรระหว่าง 1 - 2 คน กล่าวคือที่ไม่มีบุตรเลยมีเพียงร้อยละ 5.2 เท่านั้น (ดูตารางที่ 34) ที่มีบุตร 1 คนมีร้อยละ 24.3 ของทั้งหมด และมีบุตร 2 คนร้อยละ 22.1 ส่วนที่มีบุตรถึง 3 คนมีร้อยละ 10.3

1.2.6 การศึกษาสูงสุด

คนงานที่อยู่ในญี่ปุ่นนั้นส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่เกินชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มนี้มีถึงร้อยละ 31.6 ของทั้งหมด (ดูตารางที่ 34) รองลงมาคือร้อยละ 21.3 ได้รับการศึกษาระหว่างมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6 ซึ่งหมายถึงกลุ่มที่มีการศึกษาระดับวิชาชีพ (ปวช.) ซึ่งกลุ่มนี้เริ่มมีความรู้ความสามารถในอาชีพเฉพาะด้านแล้วแต่ระดับความรู้ยังไม่สูงนัก กลุ่มที่มีความรู้สูงขึ้นอีกเล็กน้อยคือกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา หมายถึงระดับ ปวส. และ ปวท. ก็มาทำงานในญี่ปุ่นเหมือนกันแต่จำนวนมีน้อยมาก คือมีร้อยละ 4.4 ของทั้งหมดเท่านั้น ส่วนที่จบระดับปริญญาตรีนั้นก็มิเช่นกัน โดยมีร้อยละ 7.4 ของทั้งหมด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

ตารางที่ 33 ภูมิสำเนาเดิม

ภาค/จังหวัด	ร้อยละ
ภาคเหนือ	27.2
พะเยา	2.9
เพชรบูรณ์	0.7
น่าน	0.7
เชียงราย	6.6
เชียงใหม่	2.2
อุตรดิตถ์	2.2
ลำปาง	2.9
พิษณุโลก	1.5
ตาก	0.7
แพร่	0.7
ลำพูน	1.5
นครสวรรค์	2.2
อุทัยธานี	0.7
กำแพงเพชร	0.7
ชัยนาท	0.7
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	49.8
สกลนคร	2.2
อุดรธานี	13.2
ชัยภูมิ	5.1
บุรีรัมย์	4.4
ขอนแก่น	8.1
หนองบัวลำภู	1.5
กาฬสินธุ์	0.7
นครราชสีมา	2.2
ร้อยเอ็ด	1.5
มหาสารคาม	2.2
หนองคาย	3.7

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ภาค/จังหวัด	ร้อยละ
อุบลราชธานี	2.2
เลย	0.7
สุรินทร์	0.7
นครพนม	0.7
ภาคกลาง	5.9
ปทุมธานี	0.7
ราชบุรี	0.7
นนทบุรี	0.7
สระบุรี	0.7
สุพรรณบุรี	1.5
สมุทรปราการ	0.7
ลพบุรี	0.7
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.4
ปราจีนบุรี	0.7
ชลบุรี	0.7
ฉะเชิงเทรา	2.9
ภาคใต้	0.7
ปัตตานี	0.7
กรุงเทพ	8.8
ไม่ตอบ	3.7
รวม	100
N	136

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 34 ลักษณะทางประชากร

ลักษณะทางประชากร		
N		136
เพศ		
	หญิง	23.5
	ชาย	76.5
อายุ(ปี)		
	20 - 25	5.9
	26 - 30	22.7
	31 - 35	28.7
	36 - 40	18.3
	41 - 45	17.7
	46 - 50	5.9
	53	0.7
สถานภาพ		
	โสด	36
	สมรสแล้ว	50
	หย่า	5.1
	แยกกันอยู่	7.4
	หม้าย	1.5
สัญชาติคู่สมรส		
	โสด	36
	ไทย	57.4
	ไม่ตอบ	6.6
จำนวนบุตร		
	โสด	36
	สมรสและไม่มีบุตร	5.2
	สมรสและมีบุตร 1 คน	24.3
	สมรสและมีบุตร 2 คน	22.1
	สมรสและมีบุตร 3 คน	10.3

ลักษณะทางประชากร	
สมรสและมีบุตร4คน	1.5
ไม่ตอบ	0.7
ระดับการศึกษา	
ป.1-4	31.6
ป.5-7	18.4
ม.1-3	16.2
ม.4-6(ปวช.)	21.3
ปวส.และปวท.	4.4
ปริญญาตรี	7.4
ไม่ตอบ	0.7

2. ดินพำนักและสถานภาพทางเศรษฐกิจก่อนเดินทางมาทำงานในญี่ปุ่น

2.1 ดินพำนักที่อยู่ในประเทศไทย

ดินพำนักที่ระบุในการศึกษารั้งนี้หมายถึงที่อยู่อาศัยของคนงานไทยที่มีอยู่ในปัจจุบันที่อยู่ในประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อจำแนกให้เห็นว่าคนไทยกลุ่มดังกล่าวมาจากจังหวัดใดบ้าง ผลการศึกษาพบว่าคนไทยดังกล่าวมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด โดยมีถึงร้อยละ 47.1 ของทั้งหมด (ดูตารางที่ 35) ขณะที่ภาคเหนือ มีร้อยละ 23.5 และภาคกลางโดยไม่รวมกรุงเทพฯ มีเพียงร้อยละ 7.4 เท่านั้น แต่ถ้านับรวมกรุงเทพฯ เป็นส่วนหนึ่งของภาคกลางแล้วจำนวนดังกล่าวจะมีถึงร้อยละ 25.8 ของทั้งหมด ซึ่งมากกว่าคนไทยที่มาจากภาคเหนือ

เมื่อพิจารณาเป็นรายจังหวัดจะปรากฏว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นส่วนใหญ่มีถิ่นพำนักอยู่กรุงเทพฯ เป็นส่วนใหญ่โดยมีร้อยละ 18.4 รองลงมาคือมาจากจังหวัดอุดรธานีซึ่งมีร้อยละ 11.0 ของทั้งหมด และชัยภูมิจมีร้อยละ 6.6

ตารางที่ 35 ถิ่นพำนักที่อยู่ในประเทศไทย

ภาค/จังหวัด	ร้อยละ
ภาคเหนือ	23.5
พะเยา	2.9
น่าน	0.7
เชียงราย	4.4
เชียงใหม่	2.9
ลำปาง	2.9
พิจิตร โลก	1.5
เพชรบูรณ์	2.9
อุดรดิตถ์	0.7
ตาก	0.7
แพร่	0.7
ลำพูน	1.5
นครสวรรค์	0.7
อุทัยธานี	0.7
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	47.1
สกลนคร	2.2
อุดรธานี	11
ชัยภูมิ	6.6
ขอนแก่น	6.6
กาฬสินธุ์	0.7
หนองคาย	4.4
บุรีรัมย์	4.4
หนองบัวลำภู	1.5
มหาสารคาม	1.5
ร้อยเอ็ด	1.5
สุรินทร์	0.7
อุบลราชธานี	2.2
นครราชสีมา	2.2

ลิขสิทธิ์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

ภาค/จังหวัด	ร้อยละ
นครพนม	0.7
เลย	1.5
ภาคกลาง	7.4
ปทุมธานี	1.5
สมุทรปราการ	1.5
สุพรรณบุรี	2.2
ราชบุรี	0.7
สระบุรี	0.7
ลพบุรี	0.7
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.6
ฉะเชิงเทรา	2.9
ชลบุรี	0.7
กรุงเทพฯ	18.4
รวม	100
N	136

2.2 สถานภาพทางเศรษฐกิจก่อนเดินทางมาทำงานในญี่ปุ่น

2.2.1 อาชีพของครอบครัว

อาชีพของครอบครัวในที่นี้หมายถึงอาชีพที่ครอบครัวของคนงานไทยดังกล่าวมีอาชีพอะไร โดยทั่วไปจะลงไปถึงอาชีพของบิดาซึ่งเป็นแหล่งที่มาของรายได้ของครัวเรือน อันจะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงภูมิหลังของคนไทยกลุ่มดังกล่าวมากขึ้น

จากการสัมภาษณ์พบว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นส่วนใหญ่มาจากครอบครัวเกษตรกรรมเป็นหลัก โดยกลุ่มนี้มีร้อยละ 36.0 ของทั้งหมด (ดูตารางที่ 36) รองลงมาคือมาจากครอบครัวที่ทำการค้าโดยมีร้อยละ 27.2 และอันดับสามได้แก่คนงานที่ครอบครัวไม่ทำงานอะไรซึ่งมักจะหมายถึงกรณีที่บิดามารดามีอายุมากเกินกว่าจะทำงานแล้ว กลุ่มนี้มีร้อยละ 24.3 กลุ่มที่มาจากครอบครัวข้าราชการมีร้อยละ 2.2 ขณะที่มาจากครอบครัวรับจ้างมีร้อยละ 9.6

2.2.2 รายได้ของครอบครัว

จากข้อมูลอาชีพของครอบครัวในตารางที่ 36 การสำรวจได้ครอบคลุมถึง รายได้ของครอบครัวดังกล่าวว่าในแต่ละปีมีรายได้โดยเฉลี่ยเท่าไร การสัมภาษณ์ในส่วนนี้เป็นเพียงการประมาณการเท่านั้น เพราะรายได้ในหลายๆ อาชีพไม่แน่นอน อย่างไรก็ตามข้อมูลในส่วนนี้จะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวของคนไทยกลุ่มดังกล่าว

ผลของการสำรวจพบว่าครอบครัวของคนไทย อันหมายถึงรายได้ของบิดา มารดาโดยประมาณต่อปี ส่วนใหญ่คือร้อยละ 16.9 มีรายได้ประมาณ 40,001 - 50,000 บาท (ดู ตารางที่ 36) หรือเดือนละประมาณสามพันกว่าถึงสี่พันกว่าบาทเท่านั้น กลุ่มรองลงมาคือครอบครัวที่มีรายได้ต่อปีระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท มีร้อยละ 12.5 ของทั้งหมด และกลุ่มที่สามมี รายได้ระหว่าง 50,001 - 100,000 บาท มีร้อยละ 10.9 ส่วนที่มีรายได้มากกว่าหนึ่งแสนบาทต่อปี นั้นมีเพียงร้อยละ 4.3 เท่านั้น ดังนั้นอาจจะกล่าวได้ว่ากลุ่มคนไทยที่ไปทำงานในญี่ปุ่นนั้นมาจาก ครอบครัวที่มีรายได้ไม่มากนัก

2.2.3 อาชีพคู่สมรส

สำหรับคนงานไทยในญี่ปุ่นที่มีคู่สมรสแล้วนั้น จากการสำรวจพบว่าคู่ สมรสจำนวนมากไม่ได้ประกอบอาชีพอะไรหรืออีกนัยหนึ่งคือเป็นแม่บ้านคอยดูแลครอบครัว กลุ่มนี้มีถึงร้อยละ 20.6 ของคนงานไทยในญี่ปุ่น (ดูตารางที่ 36) รองลงมาคือร้อยละ 16.9 คือมีคู่ สมรสทำอาชีพเกษตรกรกรรม และที่มีคู่สมรสประกอบอาชีพค้าขายมีร้อยละ 10.3 ของทั้งหมด

2.2.4 รายได้ของคู่สมรส (บาท / ปี)

ในส่วนนี้หมายถึงกรณีที่คนงานไทยในญี่ปุ่นคนใดที่สมรสแล้ว คู่สมรส ของตนมีรายได้ต่อปีประมาณเท่าไร ซึ่งต่างกับรายได้ของครอบครัวที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งหมายถึง รายได้ของบิดามารดาของคนงานเท่านั้น

ผลของการศึกษาพบว่าคู่สมรสของคนงานเหล่านั้นมีรายได้ไม่มากนัก ส่วนใหญ่มีรายได้ประมาณ 30,000 - 100,000 บาทต่อปี กล่าวคือกลุ่มใหญ่สุดมีร้อยละ 8.9 ของ คนงานทั้งหมด (ดูตารางที่ 36) มีคู่สมรสที่มีรายได้ประมาณ 30,001 - 50,000 บาทต่อปีหรือ ประมาณเดือนละ 2,500 - 4,000 บาท กลุ่มใหญ่รองลงมาคือกลุ่มที่มีคู่สมรสมีรายได้ระหว่าง 50,001 - 100,000 บาทต่อปี กลุ่มนี้มีร้อยละ 6.6 สำหรับคนงานที่มีคู่สมรสที่มีรายได้มากนั้นมี เพียงร้อยละ 3.6 เท่านั้นที่มีรายได้ต่อปีมากกว่า 100,000 บาทต่อปี

2.2.5 อาชีพก่อนเดินทางมาญี่ปุ่น

คนงานไทยที่เดินทางมาทำงานในญี่ปุ่นนั้นเกือบทั้งหมด มีอาชีพอยู่แล้วใน ประเทศไทย มีเพียงร้อยละ 2.9 เท่านั้นที่ว่างงาน (ดูตารางที่ 36) และอีกร้อยละ 4.4 ของทั้งหมด ที่ยังเป็นนักศึกษาอยู่ก่อนเดินทางมาทำงานในญี่ปุ่น คนไทยเหล่านี้ส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นพนักงาน รับจ้างในโรงงานอยู่แล้ว กลุ่มนี้มีมากถึง 35.3 ดังนั้นกลุ่มดังกล่าวจึงเป็นพวกที่มีประสบการณ์ใน

การทำงานอยู่ก่อนจึงเข้ามาหางานทำในญี่ปุ่นได้โดยไม่ยาก อีกกลุ่มหนึ่งคือกลุ่มที่มีอาชีพเกษตรกรกรรมมาก่อน พวกนี้ทนความลำบากในชนบทไม่ไหวและมีรายได้ต่ำจึงมุ่งมาแสวงโชคในญี่ปุ่น กลุ่มนี้มีอัตราร้อยละ 25.7 และอีกกลุ่มหนึ่งคือกลุ่มที่มีอาชีพค้าขายและไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพของตนจึงต้องมาหางานทำในญี่ปุ่น จากการพูดคุยกับคนงานไทยพบว่าบางคนนั้นเคยมีร้านค้าใหญ่โตมาก่อน ต่อเมื่อการค้าประสบภาวะขาดทุนเป็นหนี้สินมากมาย เมื่อไม่สามารถจะหาเงินชำระหนี้สินได้จึงตัดสินใจเดินทางมาญี่ปุ่นเพื่อทำงานและรวบรวมเงินจ่ายหนี้ของคุณ

2.2.6 รายได้ของคนงานไทยก่อนเดินทางมาญี่ปุ่น (บาท / ปี)

คนงานไทยในญี่ปุ่นนั้นแม้ว่าส่วนใหญ่จะมีงานทำและมีรายได้ แต่รายได้ที่ได้รับขณะนั้นมีจำนวนไม่มาก กล่าวคือส่วนใหญ่ คือร้อยละ 30.1 (ดูตารางที่ 36) มีรายได้ต่อปีระหว่าง 30,001 - 50,000 บาทหรือประมาณเดือนละ 2,500 - 4,200 บาทเท่านั้น กลุ่มที่รองลงมาคือร้อยละ 11.0 ที่มีรายได้ต่อปีเท่ากับ 10,001 - 20,000 บาทต่อปี กลุ่มที่มีรายได้ต่อปีมากกว่าหนึ่งแสนบาทมีเพียงร้อยละ 8.3 โดยร้อยละ 5.1 มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท และอีกร้อยละ 2.2 มีรายได้ระหว่าง 200,001- 500,000 บาทต่อปี

ตารางที่ 36 สถานภาพทางเศรษฐกิจก่อนเดินทางมาทำงานในญี่ปุ่น

สถานภาพทางเศรษฐกิจ	
N	136
อาชีพของครอบครัว	
ไม่ประกอบอาชีพ	24.3
รับจ้าง	9.6
ค้าขาย	27.2
รับราชการ	2.2
เกษตรกร	36
ไม่ตอบ	0.7
รายได้(บาท/ปี)	
ไม่มีรายได้	24.3
1,000 - 5,000	3.6
8,000 - 10,000	5.1
10,001 - 20,000	8.8
20,001 - 40,000	12.5

สถานภาพทางเศรษฐกิจ	
40,001 - 50,000	16.9
50,001 - 100,000	10.9
100,001 - 200,000	4.3
600,000	0.7
ไม่ตอบ	12.5
อาชีพคู่สมรส	
ยังเป็นโสด	36
ไม่มีอาชีพหรือแม่บ้าน	20.6
รับจ้าง	7.3
ค้าขาย	10.3
รับราชการ	2.9
เกษตรกร	16.9
ช่างเสริมสวย	0.7
สอนพระคัมภีร์	0.7
ช่างเขียนแบบ	0.7
เย็บผ้า	0.7
ไม่ตอบ	2.9
รายได้คู่สมรส	
ยังเป็นโสด	36.0
ไม่มีรายได้ใดๆ	20.6
2,000 - 10,000	2.2
10,001 - 20,000	5.1
20,001 - 30,000	3.6
30,001 - 50,000	8.9
50,001 - 100,000	6.6
100,001 - 250,000	3.6
ไม่ตอบ	13.2

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

สถานภาพทางเศรษฐกิจ	
อาชีพ	
ไม่มีอาชีพใดๆ	2.9
นักศึกษา	4.4
คนงานรับจ้าง	35.3
ค้าขาย	25
ข้าราชการ	0.7
เกษตรกร	25.7
ทนายความ	1.5
วิศวกร	0.7
ช่างเสริมสวย	0.7
แม่บ้าน	0.7
สอนพระคัมภีร์	0.7
ช่างเย็บผ้า	0.7
บริการนั่งชั่วโมง	0.7
รายได้ก่อนเดินทาง	
ไม่มีรายได้	8.8
7,000-10,000	4.4
10,001-20,000	11
20,001-30,000	8.9
30,001-50,000	30.1
50,001-60,000	9.4
60,001-70,000	2.2
70,001-100,000	10.2
100,001-200,000	5.1
200,001-500,000	2.2
ไม่ตอบ	7.4

ลิขสิทธิ์ในบทความนี้สงวนไว้สำหรับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

8. กระบวนการเดินทางมาญี่ปุ่น

8.1 สาเหตุที่มาทำงานในญี่ปุ่น

จากการสัมภาษณ์คนงานไทยที่เข้ามาทำงานในญี่ปุ่นถึงสาเหตุที่มาทำงานในประเทศดังกล่าวว่า เกือบทั้งหมดต้องการรายได้มากขึ้นและเห็นว่าค่าแรงในญี่ปุ่นดีมาก จึงยอมทำผิดกฎหมายเพื่อมาทำงานดังกล่าว แต่บางคนก็มีที่มีสาเหตุจากด้านอื่นๆ แต่จำนวนดังกล่าวมีไม่มากนัก (ดูตารางที่ 37)

8.2 อายุเมื่อแรกมาทำงานในญี่ปุ่น

กลุ่มคนงานไทยที่เดินทางมาทำงานทำในญี่ปุ่นนั้น อายุเมื่อแรกเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี จำนวนของกลุ่มดังกล่าวมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของคนงานไทยทั้งหมด คือร้อยละ 50.7 (ดูตารางที่ 37) ในจำนวนนี้เป็นกลุ่มอายุแรกเข้าระหว่าง 26 - 30 ปีมีร้อยละ 25.7 และกลุ่มอายุแรกเข้าระหว่าง 31 - 35 ปีร้อยละ 25.0 รองลงมาได้แก่กลุ่มที่มีอายุแรกเข้าระหว่าง 21 - 25 ปีมีร้อยละ 19.1 และกลุ่มอายุแรกเข้าระหว่าง 36 - 40 ปีก็มีร้อยละ 17.6

อายุแรกเข้าประเทศญี่ปุ่นที่น้อยที่สุดคือคนงานที่มีอายุเพียง 16 ปี และคนงานที่มีอายุแรกเข้ามากที่สุดคือมีอายุถึง 48 ปี

8.3 การจัดการเรื่องเอกสารการเดินทาง

ในการที่คนงานจะเดินทางออกนอกประเทศนั้น โดยทั่วไปก็เป็นสิ่งที่ยากที่จะทำได้ เพราะต้องมีเอกสารการเดินทางซึ่งเป็นกระบวนการที่ยุ่งยาก ขณะเดียวกันการที่คนเหล่านั้นต้องการเดินทางมาญี่ปุ่น ซึ่งเป็นประเทศที่เข้มงวดในการป้องกันมิให้คนงานต่างชาติแอบเข้ามาเมืองเพื่อมาทำงานด้วยแล้ว การขออนุญาตเข้าประเทศหรือที่เรียกว่าการขอวีซ่า (Visa) ยิ่งเป็นสิ่งที่ยากแก่การทำได้ แต่แม้จะมีการเข้มงวดอย่างไร คนงานไทยจำนวนมากก็ยังสามารถเข้าประเทศญี่ปุ่นได้โดยวิธีการต่างๆ

ในส่วนของเอกสารการเดินทางนี้ ผลของการศึกษาปรากฏว่าคนงานไทยส่วนใหญ่หรือเกือบครึ่งหนึ่งของคนงานทั้งหมดที่ประสงค์จะมาทำงานในญี่ปุ่นจะเป็นผู้ดำเนินการเอง โดยการไปยื่นขอทำหนังสือเดินทาง (Passport) ที่กระทรวงการต่างประเทศ และขอวีซ่าจากสถานทูตญี่ปุ่นด้วยตนเอง แต่ก็มีจำนวนไม่น้อยคือร้อยละ 39.7 ที่ให้นายหน้าจัดหางานเป็นผู้ดำเนินการด้านเอกสารการเดินทางให้ (ดูตารางที่ 37) ซึ่งเอกสารการเดินทางที่จัดหาให้มักเป็นเอกสารการเดินทางที่ดัดแปลงโดยใช้เอกสารการเดินทางของคนอื่น นายหน้าในที่นี้รวมความหมายถึง Boss ที่จัดหาหญิงไทยเพื่อไปค้าประเวณีด้วย ลักษณะการจัดทำเอกสารการเดินทางแบบอื่นๆ ก็มีบ้างแต่ไม่มากนัก นอกจากนั้นก็ยังมีคนงานบางคนเดินทางมาญี่ปุ่นโดยไม่มีหนังสือเดินทางใดๆ คนงานประเภทนี้จะนิยมเดินทางมาทางเรือเดินทะเลที่ขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ เมื่อมีโอกาสมารับส่งสินค้าที่ญี่ปุ่นก็จะถือโอกาสนำคนงานมาส่งด้วยโดยแอบขึ้นฝั่งในตอนกลางคืน โดยคนงาน

เหล่านั้นจะต้องจ่ายค่าตอบแทนแก่คนงานในเรื่องจำนวนหนึ่ง โดยทั่วๆ ไปจะประมาณหนึ่งแสน ถึงสองแสนบาทในการแอบพาคนงานไทยนั้นมากับเรือนั้นๆ

3.4 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานในญี่ปุ่น

การที่คนงานไทยจะมาทำงานในญี่ปุ่นต้องมีการเสียค่าใช้จ่ายไม่มากนัก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าตอนที่ตนเองจะมาทำงานนั้นได้ติดต่อผ่านใคร คนงานหลายคนที่มีเพื่อนหรือญาติที่ทำงานอยู่แล้วในญี่ปุ่นก็ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมากนักเพราะไม่ต้องผ่านนายหน้า แต่สำหรับคนไทยอีกกลุ่มหนึ่งที่อยากมีรายได้มากกว่าการทำงานในญี่ปุ่นแต่ไม่มีคนรู้จักหรือไม่รู้จะเริ่มต้นอย่างไร กรณีหลังนี้จึงต้องพึ่งนายหน้าเป็นผู้ดำเนินการให้ บริการของนายหน้ามีทั้งเริ่มจากการทำเอกสารการเดินทางให้ ไม่ว่าจะเป็น Passport หรือ Visa พาคนงานเหล่านั้นเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่น จัดหาที่พักชั่วคราวเมื่อมาถึงญี่ปุ่นและจัดหางานให้ แต่สำหรับคนงานบางคนที่มีคนรู้จักในญี่ปุ่นและมีช่องทางการทำงานอยู่แล้ว บริการที่พึ่งนายหน้าก็อาจเป็นเพียงการช่วยจัดทำหนังสือเดินทางและพาเข้าประเทศเท่านั้น นอกจากนี้ก็อาจจะมีคนงานบางคนที่ได้ติดต่อทำเอกสารการเดินทางด้วยตนเอง แต่ต้องการให้นายหน้าหางานให้ ดังนั้นรูปแบบการใช้บริการจากนายหน้าจึงมีหลายลักษณะ และค่าใช้จ่ายในการไปทำงานญี่ปุ่นจึงแตกต่างกันไป ในทำนองเดียวกันคนงานบางคนอาจจะไม่เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางเลยก็ได้ ถ้าหากนายจ้างที่จัดส่งไปทำงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด

ผลของการศึกษาในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในญี่ปุ่นของคนงานไทยพบว่าร้อยละ 7.4 ของคนงานทั้งหมด (ดูตารางที่ 37) ไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ในการเดินทางมาญี่ปุ่น ขณะที่ร้อยละ 4.4 เสียค่าใช้จ่ายระหว่าง 1,000 - 10,000 บาท ซึ่งกลุ่มนี้มักจะเป็นกลุ่มที่มีคนรู้จักในญี่ปุ่นและดำเนินการขออนุญาตการเดินทางด้วยตนเอง ดังนั้นค่าใช้จ่ายจึงไม่มากนัก กลุ่มใหญ่สุดคือร้อยละ 32.4 ของทั้งหมดจะต้องจ่ายเงินเพื่อการมาทำงานในญี่ปุ่นมากถึง 150,001 - 200,000 บาท และที่ต้องจ่ายมากกว่าสองแสนบาทต่อคนนั้นมีถึงร้อยละ 11.0 ของทั้งหมด ส่วนกลุ่มที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายระหว่าง 100,001 - 150,000 บาทต่อคนนั้นมีถึงร้อยละ 13.2 ของทั้งหมด

ในส่วนนี้จะสรุปได้ในเบื้องต้นว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นส่วนใหญ่จะต้องจ่ายเงินค่าเดินทางและค่าจัดการประมาณ 100,000 - 200,000 บาทต่อคนเป็นส่วนใหญ่

3.5 แหล่งที่มาของค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

เนื่องจากการเดินทางไปทำงานในญี่ปุ่นจำเป็นต้องใช้เงินเพื่อการเดินทางค่อนข้างสูง แหล่งที่มาของเงินดังกล่าวจึงมีสองลักษณะ ลักษณะแรกคือเงินของคนงานคนนั้นเองที่สะสมไว้ และถูกนำมาใช้เพื่อการนี้ ส่วนลักษณะที่สองคือเงินที่ได้มาจากการกู้ การกู้ที่ว่านี้โดยทั่วไปมีสองแบบ แบบแรกก็คือการกู้อาจจากนายทุน สถาบันการเงินหรือคนรู้จักซึ่งเป็นการกู้ที่ปรากฏแบบทั่วไป แต่แบบที่สองเป็นลักษณะการตักเสี้ยวคือกู้อาจจากนายหน้าที่พาเข้ามาทำงานในญี่ปุ่นแล้วก่อนทำงานผ่อนใช้ ลักษณะหลังนี้พบมากกรณีที่พาหญิงไทยมาค้าประเวณีในญี่ปุ่น

จากการศึกษาพบว่าในกรณีของคนงานไทยในญี่ปุ่นนั้น สัดส่วนของผู้ที่ใช้เงินส่วนบุคคลและสัดส่วนของคนที่ต้องกู้เงินมาเป็นค่าเดินทางนั้นใกล้เคียงกัน กล่าวคือร้อยละ 48.5 ของทั้งหมดใช้เงินของตนมาเป็นค่าเดินทาง (ดูตารางที่ 37) และร้อยละ 50.0 ของทั้งหมดต้องกู้เงินมาเพื่อการนี้ และร้อยละ 1.5 ของทั้งหมดไม่ได้ให้รายละเอียดในข้อนี้

3.6 แหล่งที่มาของเงินกู้

ประมาณครึ่งหนึ่งของคนงานไทยที่เดินทางมาญี่ปุ่นนั้น ต้องกู้เงินเพื่อนำมาเป็นค่าเดินทางมาทำงานในญี่ปุ่น แหล่งเงินกู้ที่สำคัญได้แก่ธนาคาร และนายทุนเงินกู้ โดยมีร้อยละ 14.7 ของทั้งหมดเท่าๆ กัน (ดูตารางที่ 37) การกู้ยืมเงินจากญาติพี่น้องก็มีจำนวนไม่น้อย คือมีถึงร้อยละ 11.0 การกู้จากนายหน้าที่พาเดินทางมีเพียงเล็กน้อย คือร้อยละ 2.2 เท่านั้น

3.7 อัตราดอกเบี้ยของเงินกู้ (ร้อยละต่อปี)

อัตราดอกเบี้ยที่ปรากฏในการกู้เพื่อเดินทางมาญี่ปุ่นจะแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ กลุ่มแรกมีร้อยละ 11.8 ที่อยู่ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ คือร้อยละ 2-5 บาทต่อปี (ดูตารางที่ 37) ขณะที่อีกกลุ่มหนึ่งมีร้อยละ 10.3 ที่ต้องจ่ายดอกเบี้ยถึงร้อยละ 60 บาทต่อปีหรือร้อยละ 5 บาทต่อเดือน

3.8 ปีที่เดินทางมาญี่ปุ่น

คนงานไทยที่มาทำงานในญี่ปุ่นนั้นส่วนใหญ่เข้ามาในระหว่างปี พ.ศ. 2532 ถึง 2536 เพราะในระหว่าง 5 ปีดังกล่าวมีคนไทยเข้ามาในญี่ปุ่นถึงร้อยละ 85.3 ของคนงานไทยทั้งหมด (ดูตารางที่ 37) โดยเฉพาะปี 2534 มีถึงร้อยละ 27.2 รองลงมาคือปี 2533 ที่มีราวร้อยละ 20.6 ส่วนก่อนหน้าปี 2532 นั้นมีมาญี่ปุ่นน้อยมาก

4. สภาพการทำงานในญี่ปุ่น

4.1 จังหวัดที่คนงานไทยในญี่ปุ่นอาศัยอยู่

เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นมีพื้นที่กว้างใหญ่และมีความแตกต่างทางด้านอากาศมาก จังหวัดที่อยู่ทางเหนือของประเทศจะมีอากาศหนาวมากและโอกาสในการหางานทำก็ยากเช่นกัน คนงานไทยส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในบริเวณพื้นที่รอบๆ กรุงโตเกียว เช่น Ibaraki, Saitama, Chiba, และในกรุงโตเกียว เมื่อจำแนกตามที่อยู่อาศัยพบว่าร้อยละ 25.0 ของคนงานไทยอยู่ที่ Ibaraki (ดูตารางที่ 38) ร้อยละ 16.9 อยู่ที่ Tokyo และร้อยละ 15.4 อยู่ที่ Saitama และอยู่ที่ Chiba ร้อยละ 12.5 ส่วนที่ Nagano มีอยู่ร้อยละ 10.3 ส่วนจังหวัดเล็กและอยู่ห่างไกลออกไป เช่น Niigata, Hokkaido, และ Shizuoka มีจำนวนไม่มากนัก

ตารางที่ 37 กระบวนการเดินทางมาญี่ปุ่น

กระบวนการเดินทางมาญี่ปุ่น	
N	136
สาเหตุที่มาทำงานในญี่ปุ่น	
อยากมาหาเงิน	81.6
บริษัทส่งมาทำงาน	1.5
มาอยู่กับครอบครัว	0.7
ไม่มีงานทำในประเทศ	1.5
เพื่อนชักชวน	12.5
มาช่วยเพื่อนชายของ	0.7
อยากหาประสบการณ์	0.7
มาเรียนอยู่ก่อน	0.7
อายุเมื่อแรกมาทำงานในญี่ปุ่น(ปี)	
16 - 20	5.9
21 - 25	19.1
26 - 30	25.7
31 - 35	25
36 - 40	17.6
41 - 45	4.4
46 - 48	1.5
ไม่ตอบ	0.7
ลักษณะการทำเอกสารการเดินทาง	
จัดทำด้วยตนเอง	49.3
นายหน้าจัดทำให้	39.7
ไม่ต้องใช้เอกสาร	2.2
ญาติจัดทำให้	2.2
บริษัทของตนจัดทำให้	2.2
โรงเรียนทำให้	0.7
ไม่ตอบ	3.7

กระบวนการเดินทางมาญี่ปุ่น	
ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	
ไม่เสียค่าใช้จ่าย	7.4
1,000 - 10,000	4.4
10,001 - 20,000	9.5
20,001 - 30,000	3.7
30,001 - 50,000	7.4
50,001 - 100,000	8.1
100,001 - 150,000	13.2
150,001 - 200,000	32.4
200,001 - 250,000	5.9
250,001 - 350,000	5.1
ไม่ตอบ	2.9
แหล่งที่มาค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	
เงินของตน	48.5
กู้เงินมาใช้จ่าย	50
ไม่ตอบ	1.5
ที่มาของเงินกู้	
ไม่ได้กู้เงิน	48.5
จากธนาคาร	14.7
จากนายทุนเงินกู้	14.7
จากเพื่อน	6.6
จากญาติ	11
จากนายหน้าพาเดินทาง	2.2
จากสหกรณ์	0.7
ไม่ตอบ	1.5

ลิขสิทธิ์ © วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่
 Copyright © Chiang Mai University
 All rights reserved

กระบวนการเดินทางมาญี่ปุ่น	
อัตราดอกเบี้ยของเงินกู้	
ไม่ได้กู้เงิน	48.5
กู้โดยไม่เสียดอกเบี้ย	3.7
เสียดอกเบี้ย 2 - 5 %	11.8
เสียดอกเบี้ย 6 - 10 %	1.5
เสียดอกเบี้ย 11 - 15 %	8.8
เสียดอกเบี้ย 16 - 20 %	2.9
เสียดอกเบี้ย 21 - 30 %	1.5
เสียดอกเบี้ย 36 %	5.9
เสียดอกเบี้ย 48 %	0.7
เสียดอกเบี้ย 60 %	10.3
ไม่ตอบ	4.4
ปีพ.ศ.ที่เดินทางมาญี่ปุ่น	
2522	0.7
2526	0.7
2527	0.7
2528	0.7
2529	0.7
2530	2.2
2531	4.4
2532	9.6
2533	20.6
2534	27.2
2535	17.6
2536	10.3
2537	2.9
ไม่ตอบ	1.5

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 38 จังหวัดที่คนงานไทยในญี่ปุ่นอาศัยอยู่

จังหวัด(Prefecture)	ร้อยละ
Tokyo	16.9
Ibaraki	25
Chiba	12.5
Saitama	15.4
Nagano	10.3
Tochigi	4.4
Gumma	3.7
Kanagawa	7.4
Hokkaido	0.7
Shizuoka	2.9
Niigata	0.7
รวม	100.0
N	136

4.2 ลักษณะการได้งานทำครั้งแรกที่มาอยู่ในประเทศญี่ปุ่น

คนงานไทยเมื่อมาอยู่ในประเทศญี่ปุ่นมีจุดมุ่งหมายสำคัญคือการมาหาเงิน ทุกคนจึงต้องขนขวายหางานทำ แต่การหางานทำในต่างแดนไม่ใช่ของง่ายนักแม้ว่าประเทศญี่ปุ่นจะต้องการแรงงานอย่างมากก็ตามเพราะถูกจำกัดด้วยภาษาและความรู้ คนงานหลายคนจึงใช้วิธีจ่ายเงินให้แก่นายหน้าที่ติดต่อมาแต่เมืองไทยและนายหน้าที่อยู่ในญี่ปุ่น ในจำนวนนี้มีถึงร้อยละ 31.6 ของคนงาน แต่สำหรับคนงานไทยในญี่ปุ่นกลุ่มใหญ่สุดนั้น คือร้อยละ 47.8 ได้งานทำครั้งแรกโดยผ่านเพื่อนคนไทยที่อยู่ในญี่ปุ่น (ดูตารางที่ 39) นอกเหนือจากสองกลุ่มใหญ่นี้แล้วคนงานไทยอื่นๆ ก็ได้งานทำครั้งแรกในลักษณะต่างๆ กัน เช่น เจ้าของกิจการรับเข้าทำงานโดยตรง ญาติช่วยติดต่อ เพื่อนคนญี่ปุ่นหางานให้ หรือแม้กระทั่งนายจ้างญี่ปุ่นมารับด้วยตนเองจากเมืองไทย

4.3 ค่านายหน้าในการเข้าทำงาน

ในการที่คนงานจะได้เข้าทำงานนั้น โดยทั่วไปไปอาจจะต้องจ่ายค่านายหน้าหางาน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าชุมชนคนไทยทุกแห่งในญี่ปุ่นมีธรรมเนียมดังกล่าว เพราะจากการที่เข้าไปเยี่ยมเยือนคนไทยในบางพื้นที่ก็พบว่า คนไทยบางแห่งก็ช่วยเหลือกันโดยไม่มี การเก็บค่านายหน้า คนที่เก็บค่าโง่มีทั้งที่เป็นคนไทยและที่เป็นคนญี่ปุ่นเองก็มี บางครั้งคนญี่ปุ่นก็ร่วมกับคนไทยใน

การทำธุรกิจดังกล่าว แต่ก็มีคนไทยบางคนที่สามารถหางานใหม่ได้ก็ลาออกจากงานเก่า แต่ก่อนออกจากที่ทำงานเก่าก็จะขายงานของตนให้แก่คนอื่นที่ต้องการทำงานนั้น

จากการศึกษาพบว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นจำนวนมาก คือร้อยละ 48.5 ของคนงานทั้งหมดได้งานทำโดยไม่ต้องเสียค่าโง่อย่างไร (ดูตารางที่ 39) ขณะที่เหลืออีกกว่าครึ่งหนึ่งของทั้งหมดต้องเสียค่านายหน้าดังกล่าว ค่านายหน้าที่นิยมกำหนดกันในหมู่คนไทยในญี่ปุ่นก็คืองานละ 100,000 เยนหรือที่นิยมเรียกกันในหมู่คนไทยว่า 10 ใบ (ความหมายคือใบละ 10,000 เยน) ร้อยละ 20.6 ต้องจ่ายค่านายหน้าในอัตราดังกล่าว ค่านายหน้าขั้นต่ำที่พบก็คือ 5 ใบหรือ 50,000 เยน โดยมีผู้จ่ายอัตราดังกล่าวร้อยละ 5.1 ค่านายหน้าสูงสุดที่ปรากฏคือ 500,000 เยนหรือ 50 ใบ

โดยสรุปแล้วค่านายหน้าที่นิยมใช้กันในหมู่คนไทยจะมี 4 ระดับ คือขั้นต่ำ 5 ใบ ต่อมาคือ 10 และ 15 ใบ ส่วนสูงสุดคือ 20 ใบ

4.4 ความถี่ในการเปลี่ยนงาน

ประมาณเกือบหนึ่งในสามของคนงานไทยในญี่ปุ่น หรือร้อยละ 30.9 ของทั้งหมดยังไม่เคยเปลี่ยนงานที่ทำอยู่ (ดูตารางที่ 39) กล่าวคือเมื่อได้งานทำครั้งแรกที่ใดก็จะอยู่ที่นั่นมาตลอด แต่สำหรับกลุ่มใหญ่สุดนั้นคือร้อยละ 44.1 เคยเปลี่ยนงานมาแล้ว 2 - 3 ครั้ง โดยร้อยละ 26.5 เคยเปลี่ยนงานมาแล้ว 2 ครั้งและร้อยละ 17.6 เคยเปลี่ยนงานมาแล้วถึง 3 ครั้ง ส่วนที่เปลี่ยนงานมาแล้วถึง 4 ครั้งก็มีถึงร้อยละ 9.6 ขณะที่บางคนสารภาพว่าเปลี่ยนมาแล้วถึง 10 ครั้งก็มี

4.5 ลักษณะของงานที่ทำครั้งหลังสุด

คนงานไทยที่มาทำงานในญี่ปุ่นนั้นกระจายตัวไปยังสถานที่ทำงานแบบต่างๆ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้จำแนกงานทั้งหมดออกเป็น 6 ประเภท คือ (ดูตารางที่

1. งานร้านอาหารและเครื่องดื่ม ร้านอาหารที่ว่ามีทั้งร้านอาหารไทย ญี่ปุ่น เกาหลี รวมไปถึงร้านขายเครื่องดื่มที่เรียกว่าร้าน Snack และร้านขายเบะหมี่ญี่ปุ่น เป็นต้น ในงานประเภทนี้มีคนไทยรับจ้างอยู่ร้อยละ 22.1 ของคนงานทั้งหมด

2. งานกรรมกรก่อสร้าง งานประเภทนี้รวมถึงกรรมกรสร้างบ้าน กรรมกรทำถนน กรรมกรรับจ้างรายวันทั่วไป และกรรมกรเรือตอนอาคาร แรงงานประเภทนี้มีคนงานไทยร้อยละ 29.4 ของคนงานไทยทั้งหมด ซึ่งเป็นประเภทงานที่ใหญ่ที่สุดที่คนงานไทยนิยมทำกันอยู่จนมีศัพท์เรียกกันในหมู่คนไทยว่า "งานเก็บเบะ"

3. งานในโรงงานที่ใช้แรงงานเป็นหลัก งานในโรงงานประเภทนี้หมายถึงโรงงานที่ทุกขั้นตอนในการผลิตจะใช้แรงงานของคนงานเป็นส่วนสำคัญของการผลิต (Labor Intensive) แรงงานที่ปฏิบัติงานก็จะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) ซึ่งจะได้เรียนรู้อะไรก็ไม่ได้เพราะเครื่องมือที่ใช้ในโรงงานก็เป็นเทคโนโลยีระดับต่ำ โรงงานประเภทนี้ได้แก่ โรงงานคัดกรอง โรงงานทำปลาหมึกตาก โรงงานขยะ โรงงานเย็บผ้า โรงงานแพ็คไข่ โรงงานโม้หิน โรงงานมันสำปะหลัง และโรงงานเนื้อ เป็นต้น ในงานประเภทนี้มีคนงานไทยทำอยู่ร้อยละ 25.7

4. งานในโรงงานที่ใช้เทคโนโลยีเป็นหลัก ในที่นี้หมายถึงโรงงานที่นำเครื่องมือเครื่องจักรทันสมัย มีความสลับซับซ้อน และต้องใช้ช่างที่มีฝีมือมาทำงานร่วมกับเครื่องจักร พนักงานในโรงงานประเภทนี้ต้องผ่านการฝึกงานมาระยะหนึ่ง จึงก่อให้เกิดการพัฒนาแรงงาน ดังกล่าวเช่น โรงงานผลิตอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า โรงงานผลิตอุปกรณ์รถยนต์และรถจักรยานยนต์ โรงงานผลิตเหล็ก และโรงงานผลิตเครื่องจักรกล เป็นต้น งานในประเภทนี้มีคนงานไทย รวมอยู่ด้วยร้อยละ 14.7 ของคนงานไทย

5. งานธุรกิจบริการ งานประเภทนี้ต่างจากร้านอาหาร เพราะลักษณะการให้บริการเป็นคนละแบบ เช่น งานร้านขายของกินของใช้ งานเสริมสวย งานบริการในโรงแรม เป็นต้น คนงานไทยรวมในงานประเภทนี้ร้อยละ 3.7 ของคนงานไทยเท่านั้น

6. งานกสิกรรม หมายถึงงานในไร่ซึ่งพบสองแบบ คือ ทำงานในไร่ฝัก และทำงานในฟาร์มเลี้ยงไก่ งานประเภทนี้มีคนงานไทยทำอยู่ร้อยละ 3.7 ของคนงานไทย

โดยสรุปแล้วงานที่คนงานไทยในญี่ปุ่นทำกันอยู่นั้นเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ฝีมือ แต่เป็นการใช้แรงงานเป็นหลัก การพัฒนาความรู้ความสามารถก็ไม่เกิด และงานประเภทเหล่านี้มักจะมีอายุงานที่สั้นมาก กล่าวคือเมื่อวัยหรืออายุมากถึงระดับหนึ่งแล้วก็ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ สิ่งที่ได้จากการทำงานในญี่ปุ่นก็คือค่าจ้างที่สูงมากเท่านั้น แต่ผลประโยชน์ระยะยาวจะมีน้อยมาก

4.6 จำนวนวันที่ทำงานในหนึ่งสัปดาห์

คนงานไทยในญี่ปุ่นส่วนใหญ่หรือร้อยละ 63.2 ของทั้งหมดต้องทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน (ดูตารางที่ 39) แต่ก็ยังมีจำนวนไม่น้อยที่ทำงานสัปดาห์ละ 5 วันซึ่งกลุ่มนี้มีร้อยละ 23.5 และมีคนงานร้อยละ 10.3 ที่ทำงานโดยไม่มีวันหยุดเลย ขณะที่คนงานบางส่วนมีวันทำงานไม่แน่นอน

4.7 จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวัน

เนื่องจากงานที่คนไทยในญี่ปุ่นรับจ้างอยู่นั้นมีหลายประเภท งานบางประเภทก็ใช้เวลามากและบางประเภทก็ใช้เวลาน้อย นอกจากนั้นงานบางอย่างก็เปิดโอกาสให้คนงานทำงานล่วงเวลา (Overtime) อีกด้วยซึ่งจากการที่มีโอกาสได้พูดคุยกับคนงานเหล่านั้น พบว่าคนงานส่วนมากอยากทำงานล่วงเวลาด้วยกันทั้งสิ้น เพราะจะได้มีรายได้มากขึ้น อย่างไรก็ตามคนงานส่วนใหญ่ก็ทำงานตามกฎหมายแรงงานของญี่ปุ่นที่กำหนดไว้ว่าในหนึ่งวันจะต้องทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงยกเว้นแต่คนงานสมัครใจจะทำงานล่วงเวลา ร้อยละ 61.0 ของคนงานไทยจะทำงานวันละ 8 ชั่วโมง (ดูตารางที่ 39) ขณะที่ร้อยละ 9.6 ของคนงานทั้งหมดจะทำงานวันละ 10 ชั่วโมง และร้อยละ 8.1 ของทั้งหมดจะทำงานถึงวันละ 12 ชั่วโมง ส่วนที่ทำงานน้อยกว่าวันละ 8 ชั่วโมงก็มีเช่นกันแต่จำนวนไม่มากนัก

ตารางที่ 39 สภาพการทำงานในประเทศญี่ปุ่น

สภาพการทำงาน	
N	136
ลักษณะการได้งานทำครั้งแรก	
เพื่อนคนไทยจัดการให้	47.8
นายหน้าจัดหางาน	31.6
เจ้าของกิจการรับโดยตรง	1.5
ญาติช่วยหาให้	4.4
เพื่อนคนญี่ปุ่นจัดการให้	2.9
หางานเอง	1.5
นายจ้างรับจากเมืองไทย	1.5
ไม่ตอบ	8.8
ค่านายหน้า(เยน)	
ไม่เสียค่านายหน้า	48.5
50,000	5.1
60,000	0.7
70,000	0.7
80,000	0.7
90,000	0.7
100,000	20.6
110,000	0.7
130,000	0.7
150,000	6.6
160,000	0.7
180,000	0.7
200,000	6.6
250,000	2.2
270,000	0.7
300,000	0.7
375,000	0.7

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

สภาพการทำงาน	
500,000	0.7
ไม่ตอบ	1.5
การเปลี่ยนงาน	
ไม่เคยเปลี่ยนงานเลย	30.9
เปลี่ยนมาแล้ว 1 ครั้ง	5.9
เปลี่ยนมาแล้ว 2 ครั้ง	26.5
เปลี่ยนมาแล้ว 3 ครั้ง	17.6
เปลี่ยนมาแล้ว 4 ครั้ง	9.6
เปลี่ยนมาแล้ว 5 ครั้ง	2.9
เปลี่ยนมาแล้ว 6 ครั้ง	1.5
เปลี่ยนมาแล้ว 7 ครั้ง	0.7
เปลี่ยนมาแล้ว 8 ครั้ง	1.5
เปลี่ยนมาแล้ว 10 ครั้ง	2.2
ไม่ตอบ	0.7
ลักษณะงานที่ทำครั้งหลังสุด	
งานร้านอาหาร/เครื่องดื่ม	22.1
งานก่อสร้าง	29.4
งานโรงงานไร้ฝีมือ	25.7
งานโรงงานใช้ฝีมือ	14.7
งานธุรกิจบริการ	3.7
งานเกษตรกรรม	3.7
ไม่ตอบ	0.7
จำนวนวันทำงานในหนึ่งสัปดาห์	
5 วัน	23.5
6 วัน	63.2
7 วัน	10.3
ไม่แน่นอน	3

สภาพการทำงาน

จำนวนชั่วโมง

วันละ4ชั่วโมง	0.7
วันละ5ชั่วโมง	1.5
วันละ6ชั่วโมง	4.4
วันละ7ชั่วโมง	5.1
วันละ8ชั่วโมง	61
วันละ9ชั่วโมง	6.6
วันละ10ชั่วโมง	9.6
วันละ11ชั่วโมง	1.5
วันละ12ชั่วโมง	8.1
วันละ13ชั่วโมง	1.5

4.8 รายได้ต่อเดือน

คนงานไทยที่ไปรับจ้างในญี่ปุ่นนั้นรายได้ต่อเดือนขั้นต่ำที่ปรากฏในปีที่สำรวจคือ พ.ศ. 2538 ได้เดือนละ 100,000 เยน เทียบกับเงินไทยในขณะนั้นประมาณเดือนละ 25,000 บาท และรายได้ที่มากสุดในการสำรวจในปีนั้นคือ 450,000 เยนหรือ 45 ไบ หรือเท่ากับ 112,500 บาท แต่ส่วนใหญ่ คือร้อยละ 20.6 ของทั้งหมด (ดูตารางที่ 40) มีรายได้เดือนละ 200,000 เยนซึ่งเท่ากับ 50,000 บาท รองลงมาคือร้อยละ 16.9 ได้รายได้ต่อเดือนเท่ากับ 150,000 เยน ซึ่งเท่ากับ 37,500 บาทและกลุ่มที่สามคือร้อยละ 13.9 มีรายได้ 180,000 เยนต่อเดือนหรือเท่ากับ 45,000 บาท

4.9 ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันต่อเดือน

แม้ว่าคนงานไทยจะมีรายได้สูงแต่ก็มีรายจ่ายที่สูงเช่นกันคนงานไทยจำนวนไม่น้อย จึงใช้วิธีอาศัยอยู่ร่วมกันและหุงหาอาหารกินกันเอง คนงานที่อาศัยอยู่คนเดียวค่าครองชีพจะสูงมากกว่าปกติ ขณะเดียวกันก็มีคนงานบางคนอาศัยอยู่กับนายจ้างที่มีการกินอยู่พร้อม โดยเฉพาะกลุ่มคนงานที่ทำงานในร้านอาหาร ดังนั้นการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันจึงแทบจะไม่ต้องเสียอะไร

จากการสำรวจพบว่าคนงานไทยร้อยละ 7.4 ไม่เสียค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน (ดูตารางที่ 41) ขณะที่คนงานร้อยละ 32.3 ต้องจ่ายเงินในลักษณะนี้ประมาณเดือนละ 25,000 ถึง 30,000 เยน กลุ่มรองลงมาคือร้อยละ 16.1 จะใช้เงินเพื่อการกินอยู่ประมาณเดือนละ 45,000 - 50,000 เยน ส่วนที่ใช้เงินเกินเดือนละ 100,000 เยนมีเพียงร้อยละ 1.5 เท่านั้น

ตารางที่ 40 รายได้ต่อเดือน

รายได้(เยน/เดือน)	ร้อยละ
100,000	2.2
110,000	0.7
120,000	2.9
130,000	3.7
135,000	0.7
140,000	1.5
150,000	16.9
160,000	5.1
170,000	3.7
180,000	13.9
190,000	1.5
200,000	20.6
210,000	2.2
220,000	2.2
230,000	2.2
240,000	4.4
250,000	4.4
260,000	0.7
280,000	0.7
300,000	4.4
310,000	0.7
320,000	0.7
330,000	0.7
350,000	0.7
420,000	0.7
450,000	0.7
ไม่ตอบ	0.7
รวม	100.0
N	136

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

4.10 ค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัย

ประมาณว่าหนึ่งในสามของแรงงานไทยในญี่ปุ่นนั้นอาศัยอยู่กับนายจ้าง จึงไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัย และอีกสองในสามต้องแบกรับภาระในส่วนนี้ อย่างไรก็ตามเป็นที่ทราบโดยทั่วไปว่าค่าที่พักในญี่ปุ่นนั้นราคาแพงมาก คนงานบางส่วนจึงจำเป็นต้องพักร่วมกันห้องพักบางห้องอาจจะอยู่กันหลายคนและแบ่งเวลากันนอน ขณะที่คนงานบางคนก็อาศัยห้องพักเพียงคนเดียวจึงต้องจ่ายค่าห้องที่แพงมาก แต่โดยทั่วไปค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ต่อคนต่อเดือนจะประมาณหนึ่งหมื่นถึงสามหมื่นเยนแล้วแต่เมืองที่อาศัย ที่ตั้งของบ้าน และคุณภาพของห้องพัก ร้อยละ 21.3 ของคนงานจะจ่ายค่าที่พักประมาณเดือนละ 12,000 - 20,000 เยน (ดูตารางที่ 41) รองลงมาคือร้อยละ 14.7 จ่ายค่าที่พักเดือนละ 6,000 - 10,000 เยน และร้อยละ 9.6 ต้องจ่ายค่าที่พักเดือนละประมาณ 25,000 - 30,000 เยน แต่ก็ยังมีจำนวนไม่น้อยที่จ่ายค่าที่พักเกินกว่าห้าหมื่นเยนต่อเดือน และมีเพียงหนึ่งรายหรือร้อยละ 0.7 ที่ต้องจ่ายค่าที่พักเดือนละ 150,000 เยน

4.11 ค่าใช้จ่ายเพื่อความบันเทิง

คนงานไทยบางส่วนได้มีการใช้ชีวิตแสวงหาความบันเทิง ความบันเทิงดังกล่าวมีตั้งแต่การกินเหล้า การเที่ยวกลางคืน รวมถึงการพนันทั้งที่ถูกกฎหมาย เช่น การเล่นปาจิงโกะ และที่ผิดกฎหมาย เช่น การตั้งบ่อนการพนันกันเองในหมู่คนงาน อย่างไรก็ตามจากการสำรวจปรากฏว่าคนงานไทยส่วนใหญ่ไม่ค่อยนิยมใช้เงินที่หามาได้เพื่อแสวงหาความบันเทิง ทั้งนี้เพราะส่วนใหญ่ที่มาทำงานก็รู้ตัวว่าตนเองมีภาระที่ต้องรับผิดชอบในเมืองไทย หลายคนต้องเป็นหนี้สินเพื่อมาหางานทำ จึงจำเป็นต้องทำงานเพื่อปลดภาระหนี้สิน ข้อสังเกตประการหนึ่งจากการสำรวจพบว่าคนงานที่มีอายุมากแล้วและมีครอบครัวอยู่ที่เมืองไทยจะมีความรับผิดชอบมากกว่าคนโสดและที่มีอายุน้อย เพราะคนงานที่มีอายุมากต่างก็มุ่งมาหาเงินเพื่อการส่งกลับมาให้ครอบครัวของตน การใช้เงินเพื่อการกินเหล้าเมาและการเที่ยวเตร่จึงมีพอประมาณ

จากการสำรวจพบว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นกว่าร้อยละ 64.0 มิได้มีการใช้เงินเพื่อการบันเทิงเลย กล่าวคือกลุ่มคนดังกล่าวมิได้มีการกำหนดว่าในแต่ละเดือนจะใช้เงินเพื่อการบันเทิงเท่าไร แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าคนทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะมิได้มีการแสวงหาความบันเทิงเลย ความจริงคือว่าคนเหล่านั้นมีการเที่ยวบันเทิงบ้างเป็นครั้งคราวแล้วแต่โอกาส แต่ไม่ได้มีการกำหนดลงไปชัดเจนว่าในแต่ละเดือนจะต้องมีการใช้เงินเพื่อความบันเทิง ในกลุ่มคนงานมีการแสวงหาความบันเทิงนั้น ส่วนใหญ่คือร้อยละ 17.7 ของทั้งหมดได้มีการกำหนดว่าในแต่ละเดือนจะใช้เงินเพื่อความบันเทิงประมาณเดือนละ 10,000 - 20,000 เยน (ดูตารางที่ 41) ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่ไม่มากนักในระดับค่าครองชีพของญี่ปุ่น ส่วนที่มีการใช้เงินเพื่อความบันเทิงมากที่สุดประมาณเดือนละ 50,000 - 70,000 เยนมีเพียงร้อยละ 6.6 เท่านั้น

ตารางที่ 41 ค่าใช้จ่าย

ค่าใช้จ่าย	
ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันต่อเดือน(เยน) (N = 136)	
ไม่มีรายจ่ายส่วนนี้	7.4
3,000 - 10,000	3.7
15,000 - 20,000	12.5
25,000 - 30,000	32.3
35,000 - 40,000	9.6
45,000 - 50,000	16.1
60,000 - 70,000	8.8
80,000 - 100,000	4.4
250,000 - 300,000	1.5
ไม่ตอบ	3.7
ค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักอาศัย(เยน)	
ไม่มีรายจ่ายในส่วนนี้	33.1
2,000 - 5,000	3.7
6,000 - 10,000	14.7
12,000 - 20,000	21.3
25,000 - 30,000	9.6
32,000 - 40,000	3.7
43,000 - 50,000	5.8
60,000 - 80,000	3
150,000	0.7
ไม่ตอบ	2.2
ค่าใช้จ่ายเพื่อความบันเทิง(เยน)	
ไม่มีรายจ่ายในส่วนนี้	64
3,000-5,000	1.5
10,000-20,000	17.7
30,000-40,000	8.1
50,000-70,000	6.6
ไม่ตอบ	2.2

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

4.12 เงินออมหรือเงินที่ส่งกลับบ้าน

X การส่งเงินกลับบ้านนั้นสามารถส่งผ่านธนาคารทั้งของญี่ปุ่นและธนาคารของไทยที่อยู่ในญี่ปุ่น ขณะเดียวกันก็สามารถส่งผ่านร้านอาหารหรือร้านขายของไทยที่ตั้งอยู่ในชุมชนต่างๆ ที่มีคนไทยอยู่ แต่เนื่องจากการส่งเงินกลับไทยแต่ละครั้งต้องเสียค่าใช้จ่ายให้แก่หน่วยงานที่จัดส่งตามแต่ที่ธนาคารหรือร้านส่งเงินกำหนด ดังนั้นจึงนิยมส่งเงินกันเป็นก้อน แต่สำหรับคนงานใดที่มีฐานะการเงินดีก็จะส่งกลับบ้านทุกเดือน

จากการศึกษาพบว่าคนงานส่วนใหญ่มีเงินออมด้วยกันทั้งสิ้น มีเพียงร้อยละ 2.9 ของคนงานทั้งหมดที่ไม่มีเงินออม คนงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 31.6 ของทั้งหมดจะมีเงินออมประมาณเดือนละ 100,000 เยน (ดูตารางที่ 42) หรือโดยประมาณเดือนละ 25,000 บาท ซึ่งเป็นเงินเก็บค่อนข้างมากเมื่อเทียบกับการทำงานในประเทศไทย นอกจากนั้นร้อยละ 14.7 มีเงินออมมากถึง 150,000 เยนต่อเดือนหรือประมาณ 37,500 บาทต่อเดือนขณะที่มีคนงานบางกลุ่มที่มีเงินออมมากถึง 240,000 - 260,000 เยนต่อเดือนหรือโดยประมาณเดือนละ 62,500 บาท

ตารางที่ 42 เงินออมหรือเงินที่ส่งกลับบ้าน

เงินออม	ร้อยละ
ไม่มีเงินออม	2.9
8,000 - 10,000	2.2
15,000 - 20,000	1.5
40,000 - 50,000	3.6
60,000 - 70,000	4.4
75,000 - 90,000	5.2
100,000	31.6
110,000 - 120,000	9.5
130,000 - 140,000	8
150,000	14.7
160,000 - 170,000	3.7
180,000 - 200,000	6.6
240,000 - 260,000	4.4
ไม่ตอบ	1.5
รวม	100.0
N	136

4.13 สวัสดิการของคนงาน

คนงานไทยในญี่ปุ่นมีผู้ที่ได้รับสวัสดิการที่พักร้อยละ 47.1 (ดูตารางที่ 43) ส่วนกรณีของสวัสดิการอาหาร ร้อยละ 59.6 ไม่ได้รับบริการดังกล่าว ขณะที่ร้อยละ 49.3 ไม่ได้รับสวัสดิการด้านเครื่องแบบการทำงาน และร้อยละ 86.8 ไม่มีสวัสดิการค่าเดินทางมาทำงาน ในเรื่องของการประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุ นั้น เกือบทั้งหมดไม่อยู่ในข่ายของการได้รับบริการดังกล่าว และที่น่าสนใจมากที่สุดก็คือร้อยละ 86.8 เมื่อเจ็บป่วยจะไม่ได้รับการรักษาพยาบาล นอกจากนี้ ร้อยละ 77.2 ก็ไม่ได้รับเงินโบนัสเหมือนแรงงานญี่ปุ่นทั่วไป

✕ เมื่อพิจารณาจากสวัสดิการที่ได้รับจากนายจ้างแล้ว จะเห็นได้ว่าสวัสดิการที่สำคัญ เช่น ค่ารักษาพยาบาล และการประกันอุบัติเหตุ กลับไม่ได้รับการดูแล ทั้งๆ ที่สวัสดิการเหล่านี้เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานทั่วไปในโลก แต่กรณีนี้นายจ้างมักอ้างว่าแรงงานเหล่านั้นเป็นคนเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย จึงฉวยโอกาสไม่ยอมดูแลแรงงานที่ผิดกฎหมายทั้งๆ ที่กฎหมายญี่ปุ่นถือว่าคนงานเหล่านั้นต้องได้รับสวัสดิการดังกล่าว กล่าวคือเมื่อคนงานใดที่ทำงานอยู่กับนายจ้างก็สามารถพิสูจน์ได้ว่ามีการทำงานดังกล่าวจริง นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในเรื่องของการรักษาพยาบาลและการจ่ายเงินชดเชยอุบัติเหตุ ส่วนการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายนั้นเป็นความรับผิดชอบของสำนักตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งการที่คนงานไทยไม่เข้าใจในกฎหมายดังกล่าวนี้เองที่เปิดช่องให้นายจ้างญี่ปุ่นสามารถเอาเปรียบคนงานไทยโดยอ้างว่าคนงานไทยเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ถ้าหากเกิดเรื่องราวก็จะถูกส่งตัวให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ความกลัวดังกล่าวจึงก่อให้เกิดการเอาเปรียบจากอีกฝ่ายได้

ตารางที่ 43 สวัสดิการของคนงาน

ประเภทสวัสดิการ	ได้รับ	ไม่ได้รับ	ไม่ตอบ
ที่พักอาศัย	47.1	52.2	0.7
อาหาร	32.3	59.6	8.1
เครื่องแบบ	47	49.3	3.7
ค่าเดินทางมาทำงาน	8.1	86.8	5.1
การประกันชีวิต	1.5	98.5	-
การประกันอุบัติเหตุ	2.2	97.8	-
ค่ารักษาพยาบาล	13.2	86.8	-
เงินโบนัส	22.8	77.2	-

5. ปัญหาและความต้องการ

ในการศึกษาส่วนนี้เพื่อต้องการทราบว่าแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในญี่ปุ่น มีสภาพปัญหาอย่างไรและต้องการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องช่วยเหลืออะไร

5.1 การเดินทางกลับไทย

แรงงานไทยที่มาทำงานในญี่ปุ่นมีร้อยละ 3.7 ที่เคยกลับประเทศไทยเพียงหนึ่งครั้ง (ดูตารางที่ 44) ขณะที่ร้อยละ 95.6 ไม่เคยกลับประเทศไทยเลยเพราะว่าเมื่อออกจากญี่ปุ่นแล้วโอกาสที่จะเข้ามาอีกทำได้ยาก

5.2 การประเมินผลการตัดสินใจที่มาจากทำงานในญี่ปุ่น

แรงงานไทยส่วนใหญ่ร้อยละ 77.9 (ดูตารางที่ 44) เห็นว่าการมาทำงานในญี่ปุ่นเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องแล้ว กลุ่มนี้ที่มีความเห็นว่าเป็นการตัดสินใจผิดพลาด มีร้อยละ 20.6

5.3 ความต้องการกลับมาทำงานในญี่ปุ่นใหม่

เมื่อถูกถามถึงว่าเมื่อใดกลับประเทศไทยแล้ว คนงานเหล่านั้นอยากมาทำงานในญี่ปุ่นใหม่หรือไม่ ปรากฏว่าส่วนใหญ่หรือร้อยละ 85.3 ของคนงานทั้งหมดกลับตอบว่าไม่ต้องการกลับมา (ดูตารางที่ 44) มีเพียงร้อยละ 14.0 เท่านั้นที่แสดงออกมาว่าอยากกลับมาทำงานใหม่ในญี่ปุ่นอีก

ตารางที่ 44 ความคิดเห็นต่อเรื่องการไปทำงานในญี่ปุ่น

ความคิดเห็นต่อเรื่องการไปทำงานในญี่ปุ่น	
N	136
การเดินทางกลับไทย	
ไม่เคยกลับเลย	95.6
เคยกลับแค่ครั้ง	3.7
ไม่ตอบ	0.7
ผลการตัดสินใจที่มาจากทำงานในญี่ปุ่น	
ตัดสินใจถูกต้องแล้ว	77.9
ตัดสินใจผิดพลาด	20.6
ไม่ตอบ	1.5
ความต้องการกลับมาทำงานในญี่ปุ่นใหม่	
อยากกลับมาอีก	14
ไม่กลับมาแล้ว	85.3
ไม่ตอบ	0.7

5.4 ปัญหาและความเดือดร้อนของคนงานไทยในญี่ปุ่น

ผู้วิจัยได้ขอให้คนงานไทยระบุถึงความเดือดร้อนที่ตนเองประสบอยู่จำนวน 3 ปัญหา โดยเรียงลำดับความรุนแรงของปัญหามาด้วย ซึ่งจำแนกปัญหาและความเดือดร้อนออกได้ดังนี้

ปัญหาอันเกิดจากนายจ้าง หมายถึง การที่นายจ้างเอารัดเอาเปรียบ ใช้งานมาก การจ่ายเงินน้อยกว่าที่ตกลงไว้

ปัญหาอันเกิดจากประเพณีวัฒนธรรม หมายถึง การไม่เข้าใจภาษาญี่ปุ่น การไม่เข้าใจอุปนิสัยใจคอในการทำงานของคนญี่ปุ่น

ปัญหาอันเกิดจากสภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานหนัก งานที่ทำเป็นงานอันตราย เหนื่อยมาก

ปัญหาอันเกิดจากเรื่องการเงิน หมายถึง เงินเดือนน้อยเกินไป รายได้ไม่แน่นอน

ปัญหาอันเกิดจากการหางานยาก หมายถึง การถูกหักค่านายหน้าในการหางาน หรือที่เรียกกันว่าจ่ายค่า "โซว" และรวมถึงปัญหาที่ไม่มีงานให้ทำเพราะนายจ้างเลิกจ้าง

ปัญหาอันเกิดจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การถูกคนญี่ปุ่นรังแก เพื่อนร่วมงานทะเลาะเบาะแว้งกัน

ปัญหาอันเกิดจากขาดสวัสดิการที่ดี หมายถึง การไม่ดูแลเมื่อเจ็บป่วย การเดินทางไกลเพื่อไปทำงาน อากาศหนาวมากในที่ทำงาน

5.4.1 ปัญหาและความเดือดร้อนอันดับแรก

ถ้าวัดโดยรวมจะเห็นได้ว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา กล่าวคือร้อยละ 66.9 ของทั้งหมดระบุว่าตนเองไม่มีปัญหาอะไร ขณะที่เหลือร้อยละ 33.1 เป็นผู้ที่ มีปัญหาและความเดือดร้อน (ดูตารางที่ 45) ปัญหาใหญ่ๆ ที่พบมีสองเรื่องด้วยกัน คือร้อยละ 9.5 มีปัญหาเรื่องการไม่เข้าใจภาษาและวัฒนธรรมของคนญี่ปุ่น และร้อยละ 7.4 กล่าวว่าพวกของตน ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ โดยจ่ายเงินเดือนไม่ครบตามที่ตกลงกันไว้ ส่วนปัญหาอื่นๆ ลงมาได้แก่การ ถูกคนญี่ปุ่นที่ร่วมงานรังแกหรือไม่ก็ทะเลาะกับเพื่อนร่วมงาน และปัญหางานที่ทำมีสภาพอันตราย

5.4.2 ปัญหาและความเดือดร้อนอันดับสอง

ปัญหาและความเดือดร้อนอันดับสองนั้น ร้อยละ 82.4 ของทั้งหมดไม่มี ปัญหาในระดับนี้ (ดูตารางที่ 45) สำหรับผู้ที่มีปัญหาอันดับสองนั้นปัญหาใหญ่ก็คือเรื่องของการ ทำงาน โดยผู้ที่มีปัญหาดังกล่าวมีอยู่ร้อยละ 6.5 ขณะที่ปัญหาอื่นๆ เริ่มลดลง

5.4.3 ปัญหาและความเดือดร้อนอันดับสาม

เมื่อมาถึงปัญหาอันดับที่สามนั้น มีเพียงร้อยละ 5.9 ของคนงานเท่านั้นที่ยัง มีปัญหาอยู่ (ดูตารางที่ 45) ขณะที่ร้อยละ 94.1 ของคนงานไม่มีปัญหาในระดับนี้ ผู้ที่มีปัญหา ในอันดับสามส่วนใหญ่ก็ยังเป็นปัญหาเรื่องงานหนัก สวัสดิการ และการหางานยากขึ้นทุกที

ตารางที่ 45 ปัญหาและความเดือดร้อน

ปัญหาและความเดือดร้อน	
N	136
ปัญหาและความเดือดร้อนอันดับแรก	
ไม่มีปัญหาใด	66.9
ปัญหาอันเกิดจาก	
นายจ้าง	7.4
ภาษาและวัฒนธรรม	9.5
สภาพการทำงาน	4.3
การเงิน	1.4
การหางานยาก	2.9
เพื่อนร่วมงาน	4.4
สวัสดิการ	2.9
ปัญหาและความเดือดร้อนอันดับสอง	
ไม่มีปัญหาใดๆ	82.4
ปัญหาอันเกิดจาก	
นายจ้าง	2.9
ภาษาและวัฒนธรรม	1.5
สภาพการทำงาน	6.5
การหางานยาก	0.7
เพื่อนร่วมงาน	1.5
สวัสดิการ	4.4
ปัญหาและความเดือดร้อนอันดับสาม	
ไม่มีปัญหาใด	94.1
ปัญหาอันเกิดจาก	
นายจ้าง	0.7
สภาพการทำงาน	1.5
การหางานยาก	1.5
เพื่อนร่วมงาน	0.7
สวัสดิการ	1.5

5.5 การต้องการความช่วยเหลือจากราชการไทย

การที่คนงานไทยอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายนั้นย่อมก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมา เพื่อให้ทราบว่าคนงานไทยเหล่านั้นต้องการให้ราชการไทยช่วยเหลืออย่างไร การศึกษาถึงความคาดหวังในการได้รับความช่วยเหลือจากราชการของไทย จำแนกออกได้ 5 ประเภท คือ

ช่วยกลับประเทศไทย หมายถึง กระบวนการทางเอกสารที่จะแสดงต่อทางราชการของญี่ปุ่นเพื่ออนุญาตให้คนงานไทยที่เข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย ได้มีโอกาสกลับประเทศไทย เนื่องจากการเข้าเมืองมาอย่างผิดกฎหมายเมื่อต้องการกลับประเทศจึงมีปัญหาที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นในการออกนอกประเทศ ซึ่งในกรณีนี้สถานทูตไทยในญี่ปุ่นได้แก้ปัญหาดังกล่าวโดยออกหนังสือเดินทางชั่วคราวให้แก่คนไทยนั้นๆ เพื่อใช้ประกอบการเดินทาง

ทำงานอย่างถูกกฎหมายในญี่ปุ่น หมายถึง การช่วยให้คนงานไทยในญี่ปุ่นเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ราชการไทยแม้ต้องการจะช่วยแต่ก็ทำไม่ได้เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นไม่มีนโยบายที่จะให้แรงงานต่างชาติมาทำงานในประเทศ ยกเว้นงานเพียงไม่กี่ประเภทที่เป็นวิชาชีพเท่านั้น ส่วนแรงงานไม่มีฝีมืออาจจะมาทำงานได้ก็เป็นในรูปแบบของการฝึกงาน แต่จำนวนคนต่างชาติที่จะมาฝึกงานและรายได้ที่ให้แก่คนฝึกงานนั้นน้อยมาก

ค่าแรงและสวัสดิการดีขึ้น หมายถึง การได้รับเงินเดือนและสวัสดิการดีขึ้นจากปัจจุบัน เนื่องจากค่าแรงที่ได้รับไม่มากเท่าคนญี่ปุ่นและสวัสดิการที่ให้ก็ต่ำกว่ามาตรฐาน ถ้าเป็นไปได้จึงอยากให้หน่วยราชการไทยที่เกี่ยวข้องเข้ามาดูแลเรื่องดังกล่าว

คนญี่ปุ่นยอมรับคนไทยมากขึ้น หมายถึง การที่คนญี่ปุ่นบางกลุ่มตั้งข้อรังเกียจคนไทยในฐานะเป็นคนงานต่างชาติที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย คนไทยจำนวนมากเข้ามาทำงานเป็นหญิงบริการ นอกจากจะเสื่อมเสียศีลธรรมแล้วยังนำโรคเอดส์มาสู่คนญี่ปุ่นอีกด้วย และคนไทยจำนวนมากที่ไม่สามารถเข้าใจภาษาญี่ปุ่นได้ ดังนั้นจึงอยากให้หน่วยงานราชการไทยช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่คนไทยในญี่ปุ่นให้ดีขึ้น

ช่วยให้คำแนะนำและช่วยเหลือคนไทยที่เดือดร้อน หมายถึง การขอให้หน่วยงานราชการไทยในญี่ปุ่นให้ทั้งคำปรึกษาและความช่วยเหลืออื่นๆ แก่คนไทยในญี่ปุ่นที่เดือดร้อนด้วยเรื่องต่างๆ

5.5.1 การต้องการความช่วยเหลือจากราชการไทยอันดับแรก

ในการสอบถามถึงการต้องการความช่วยเหลือจากราชการอันดับแรก ปรากฏว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นส่วนมากถึงร้อยละ 77.22 ของคนงานทั้งหมดระบุว่าไม่ต้องการความช่วยเหลือใดๆ (ดูตารางที่ 46) ขณะที่เหลือนั้นต้องการความช่วยเหลือให้พวกตนสามารถทำงานอย่างถูกกฎหมายในญี่ปุ่นร้อยละ 8.8 รองลงมาคือร้อยละ 7.3 ต้องการให้ราชการไทยช่วยเหลือตามกระบวนการการกลับประเทศไทย ส่วนการต้องการความช่วยเหลือด้านอื่นๆ มีเพียงเล็กน้อย

5.5.2 การต้องการความช่วยเหลือจากราชการไทยอันดับสอง

ในความต้องการความช่วยเหลือจากราชการไทยอันดับสองนั้น กวาร์ร้อยละ 94.1 ของคนงานไทยในญี่ปุ่นไม่ต้องการความช่วยเหลืออะไรเลย (ดูตารางที่ 46) โดยมีร้อยละ 4.4 ของทั้งหมดที่อยากให้ราชการช่วยคุ้มครองตนในเรื่องค่าแรงงานและสวัสดิการที่ตนควรได้รับ ส่วนความต้องการอื่นมีน้อยมาก

5.5.3 การต้องการความช่วยเหลือจากราชการไทยอันดับสาม

ในความต้องการความช่วยเหลือจากราชการไทยอันดับสามนั้น จำนวนผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือลดน้อยลงเหลือเพียงร้อยละ 2.2 ของทั้งหมดเท่านั้น (ดูตารางที่ 46) และความช่วยเหลือที่อยากได้ก็คือเรื่องของค่าแรงและสวัสดิการที่ดีขึ้นเท่านั้น ขณะที่ร้อยละ 97.8 ของคนงานทั้งหมดไม่ต้องการความช่วยเหลือใดๆ ทั้งสิ้นจากราชการไทย

ตารางที่ 46 การต้องการความช่วยเหลือ

การต้องการความช่วยเหลือ	
N	136
ลักษณะการต้องการความช่วยเหลืออันดับแรก	
ไม่ต้องการความช่วยเหลือใด	77.2
ช่วยกลับประเทศไทย	7.3
ทำงานอย่างถูกกฎหมายในญี่ปุ่น	8.8
ได้ค่าแรงและสวัสดิการดีขึ้น	3.7
ให้คนญี่ปุ่นยอมรับคนไทยมากขึ้น	1.5
มีศูนย์กลางดูแลคนไทยที่เดือดร้อน	1.5
ลักษณะการต้องการความช่วยเหลืออันดับสอง	
ไม่ต้องการความช่วยเหลือใดๆ	94.1
ทำงานอย่างถูกกฎหมายในญี่ปุ่น	0.7
ได้ค่าแรงและสวัสดิการดีขึ้น	4.4
มีศูนย์กลางดูแลคนไทยที่เดือดร้อน	0.7
ลักษณะการต้องการความช่วยเหลืออันดับสาม	
ไม่ต้องการความช่วยเหลือใด	97.8
ได้ค่าแรงและสวัสดิการดีขึ้น	2.2

6. สรุปลักษณะทั่วไปของแรงงานไทยในญี่ปุ่น

คั้งที่ทราบกันแล้วคนไทยในญี่ปุ่นที่เข้ามาทำงานอาจจะแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ กลุ่มแรกคือกลุ่มสตรีไทยที่มาทำงานบริการทางเพศ และกลุ่มที่สองคือคนไทยที่มีทั้งหญิงและชาย ที่มาทำงานรับจ้างในญี่ปุ่น โดยไม่ใช้การบริการทางเพศ งานศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เจาะจงเฉพาะคนไทยในกลุ่มที่สองนี้โดยเรียกว่าแรงงานไทยในญี่ปุ่น จำนวนของแรงงานไทยในญี่ปุ่นมีเท่าไรไม่มีใครตอบได้ แม้ว่าจะมีเอกสารของทางราชการญี่ปุ่นที่พยายามระบุว่าในแต่ละปีจะมีคนต่างชาติดที่แอบเข้ามาเมืองจำนวนเท่าไร แต่ข้อมูลที่ใช้นั้นก็เป็นข้อมูลที่มาจากการเข้าเมืองโดยผ่านสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเท่านั้น ซึ่งประการแรกยังมีคนต่างชาติดอีกจำนวนหนึ่งรวมทั้งคนไทยที่เข้าประเทศญี่ปุ่นโดยไม่ผ่านพิธีการของการตรวจคนเข้าเมือง ประการต่อมาในจำนวนคนที่เข้ามาในประเทศญี่ปุ่นนั้น แม้จะมีการผ่านระบบตรวจคนเข้าเมืองอย่างถูกต้อง แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าคนเหล่านั้นจะใช้เอกสารที่ถูกต้องทุกคน กล่าวคือคนไทยจำนวนไม่น้อยที่ใช้เอกสารการเดินทางของประเทศอื่น โดยปลอมแปลงว่าเป็นคนของประเทศนั้นๆ เพื่อความสะดวกในการเข้าประเทศญี่ปุ่น เพราะบางครั้งหน่วยราชการญี่ปุ่นอาจจะเพิ่งเล็งคนไทยโดยเฉพาะ จึงจำเป็นต้องมีการหลบหลีกด้วยวิธีการต่างๆ นานา ดังนั้นข้อมูลที่ระบุว่าคนไทยมีหลบหนืออยู่ในญี่ปุ่นมีเท่าไรนั้นจึงเป็นข้อมูลที่คลาดเคลื่อนไม่มากนัก

ในส่วนของคนงานไทยในญี่ปุ่นนั้น จากการเก็บข้อมูลระหว่างที่ปฏิบัติงานภาคสนามในญี่ปุ่น อาจจะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ชี้ให้เห็นถึงลักษณะต่างๆ ไปของกลุ่มคนดังกล่าวได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งช่วยให้เราเข้าใจถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนงานดังกล่าว

คนงานไทยในญี่ปุ่นนั้นส่วนใหญ่จะเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เพราะเพศหญิงมีโอกาสที่จะไปประกอบอาชีพทางอื่นได้มากกว่า ดังนั้นประมาณสามในสี่ของคนงานไทยทั้งหมดจึงเป็นเพศชายโดยอายุส่วนใหญ่ของคนงานดังกล่าวจะอยู่ระหว่าง 26 - 35 ปี แต่ก็ยังมีจำนวนไม่น้อยที่มีอายุมากกว่า 40 ปี แต่สำหรับผู้ที่เดินทางมาเสี่ยงโชคในญี่ปุ่นนั้น ส่วนใหญ่มีอายุประมาณ 21 - 25 ปีขณะเดินทางเข้ามาในประเทศญี่ปุ่นคนงานไทยในญี่ปุ่นส่วนใหญ่หรืออาจจะกล่าวว่าครึ่งหนึ่งของทั้งหมดมีครอบครัวแล้ว ส่วนใหญ่มีครอบครัวอยู่ที่ประเทศไทยแล้วทั้งครอบครัวมาเสี่ยงโชคที่ญี่ปุ่น ส่วนที่ยังเป็นโสดอยู่ก็มีประมาณร้อยละ 36.0 คนงานเหล่านี้ส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่สูงนัก คือจบประถมปีที่ 4 - 6 หรือไม่ก็ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เท่านั้นที่มีการศึกษาสูงกว่า ปวช. มีเพียงร้อยละ 11.8 ของคนงานทั้งหมดเท่านั้น

ถ้าจะดูถึงภูมิฐานะของคนงานไทยในญี่ปุ่นแล้ว ส่วนใหญ่หรือเกือบครึ่งหนึ่งของคนงานไทยทั้งหมดในญี่ปุ่นมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะมาจากจังหวัดอุดรธานี และขอนแก่น ส่วนที่มาจากภาคเหนือและภาคกลางก็มีบ้างแต่มาจากภาคใต้น้อยมาก พื้นเพของครอบครัวส่วนใหญ่มาจากภาคเกษตรกรรม และค่าขายมีรายได้ทางบ้านปีละประมาณ 20,000 - 50,000 บาทหรือประมาณเดือนละสองพันถึงสี่พันบาทต่อเดือน ซึ่งเป็นรายได้ที่ค่อนข้างต่ำในสังคมไทย

สำหรับตัวของคนงานเองนั้น ก่อนที่จะเดินทางมาญี่ปุ่นส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างอยู่แล้ว หรือไม่กี่ทำไร่นาซึ่งมีรายได้ค่อนข้างต่ำ คือเดือนละประมาณ 2,500 - 4,500 บาทซึ่งอยู่ในประเทศไทยต่อไปก็ยากที่จะมีความก้าวหน้า เพราะเงินเดือนในขนาดนี้ยอมไม่อาจจะเลี้ยงดูครอบครัวได้ เนื่องจากคนงานเหล่านี้มีจำนวนไม่น้อยที่ภรรยาไม่ประกอบอาชีพอะไร โดยทำหน้าที่แม่บ้านอย่างเดียว ดังนั้นวัตถุประสงค์สำคัญของคนงานที่มาญี่ปุ่นก็คือการมาหารายได้ที่มากขึ้น ไม่ได้ต้องการจะมาเรียนรูเทคโนโลยีใดๆ เพราะงานที่ทำงานส่วนใหญ่ก็เป็นงานที่ต้องใช้แรงงานเป็นสำคัญ

แม้ว่าคนงานไทยจะเดินทางมาทำงานในญี่ปุ่นมานานแล้ว แต่ปีที่คนงานไทยมามากที่สุดก็คือระหว่างปี พ.ศ. 2533 - 2536 ซึ่งเป็นปีที่ญี่ปุ่นต้องการแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก แต่หลังจากปี 2536 แล้วภาวะเศรษฐกิจของญี่ปุ่นเริ่มมีปัญหา และจำนวนคนงานไทยที่เดินทางมาญี่ปุ่นก็ลดลงอย่างมากในปีที่ถัดมาในการเดินทางมาญี่ปุ่นนั้น พวกหนึ่งเดินทางเข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย คือมาในฐานะนักท่องเที่ยวแค่แอบอยู่ต่อเพื่อทำงาน และอีกพวกหนึ่งก็เดินทางเข้ามาอย่างผิดกฎหมายโดยการทำหลักฐานการเดินทางปลอมแปลง วิธีที่นิยมทำกันมากที่สุดคือการตัดแปลงหนังสือเดินทาง เช่น เปลี่ยนชื่อตนเองให้เข้ากับหนังสือเดินทาง หรือเปลี่ยนรูปและตกแต่งรูปในหนังสือเดินทางให้เหมือนกับตนเองให้มากที่สุด และเมื่อสามารถเข้าประเทศญี่ปุ่นได้แล้วจึงทิ้งหนังสือเดินทางที่ใช้เดินทางเข้าประเทศไป คนงานไทยจำนวนมากที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นโดยวิธีนี้จะไม่สามารถบอกได้ว่าตนเองใช้หนังสือเดินทางของใครในตอนเข้ามา เพราะหลังจากเข้าประเทศได้แล้วจะไม่จำไว้และอาจจะเกรงว่าคนที่ให้ใช้หนังสือเดินทางมาจะเดือดร้อนภายหลังการเดินทางโดยวิธีปลอมแปลงเอกสารเหล่านี้จะต้องเสียเงินให้แก่นายหน้าที่จัดทำหนังสือเดินทางดังกล่าว และมีขบวนการจัดตั้งขึ้นเพื่อรับดำเนินการอย่างมีแบบแผนและขั้นตอนที่จะไม่ให้มีการจับกุมได้ในภายหลัง ขบวนการเหล่านี้มีตัวแทนทั้งที่อยู่ในประเทศไทยและในญี่ปุ่น โดยผู้ที่เดินทางมาญี่ปุ่นโดยวิธีนี้จะต้องจ่ายค่าดำเนินการประมาณคนละ 150,000 - 200,000 บาท แต่ก็มีบางคนที่จะจ่ายถูกหรือแพงกว่านี้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการต่อรองและบริการที่จะได้รับ เช่น ถ้ามาทางเรือก็ไม่จำเป็นต้องใช้เอกสารการเดินทางก็ราคาหนึ่ง ถ้าเป็นคนที่เคยมาญี่ปุ่นแล้ว เมื่อมาถึงญี่ปุ่นสามารถดูแลตนเองได้ สามารถหางานทำเองได้ ก็จะได้ราคาที่ถูกลงไปอีก อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปราคาประมาณแสนบาทขึ้นไปจนถึงสองแสนห้าหมื่นบาทโดยเฉลี่ย

ในการหางานทำในญี่ปุ่นนั้น ไม่อาจจะสรุปได้ว่าจะต้องมีการเสียค่านายหน้าหรือไม่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสังคมไทยในเมืองต่างๆ ในสังคมที่ค่อนข้างเป็นเมืองใหญ่คนไทยด้วยกันเองเวลาหางานให้คนไทยคนอื่นจะมีการคิดค่านายหน้าจัดหางาน ที่เรียกกันติดปากคนไทยว่า "ค่าโงว" หรือ "ค่าโงวงาน" การโงวงานแต่ละครั้งจะคิดราคาประมาณ 100,000 - 200,000 เยนแล้วแต่ชนิดของงาน แต่ถ้าเป็นงานที่มีรายได้น้อย ค่าโงวก็อาจจะถูกลงเหลือเพียง 50,000 เยนก็มี

งานที่คนงานไทยทำส่วนใหญ่อาจจะจำแนกออกได้หลักๆ 4 ประเภท คือ งานร้านอาหาร และเครื่องดื่ม งานก่อสร้าง งานในโรงงานที่ใช้แรงงานเป็นหลัก เช่น โรงงานฝักคอง โรงงานขยะ โรงงานเย็บผ้า โรงงานโม้หิน เป็นต้น และงานในโรงงานที่ใช้เทคโนโลยี นอกจากนั้นก็ยังมีงานประเภทอื่นเล็กๆ น้อยๆ เช่น งานในไร่หรืองานบริการ แต่ปรากฏว่าคนงานไทยส่วนใหญ่จะทำงานก่อสร้างเป็นหลัก และงานในโรงงานที่ใช้แรงงานเป็นหลักซึ่งงานเหล่านี้เป็นงานที่คนญี่ปุ่นไม่ยอมทำกันถ้าหลีกเลี่ยงได้ เพราะถือว่าเป็นงานหนัก เสี่ยงอันตราย และสกปรก งานร้านอาหารและเครื่องดื่มก็มีพอสมควร คือประมาณร้อยละ 22.1 ของคนงานทั้งหมด งานร้านอาหารนั้นเป็นงานที่คนไทยในญี่ปุ่นอยากทำกันพอสมควร เพราะมีรายได้ดีมีที่พักให้ และมีอาหารให้กินโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ ส่วนงานในโรงงานที่ใช้ฝีมือนั้นมีคนไทยทำอยู่ร้อยละ 14.7 ของทั้งหมดเท่านั้น

จากโครงสร้างของลักษณะงานที่ทำ อาจจะกล่าวได้ว่าคนงานไทยส่วนใหญ่คือผู้มาขายแรงงานเพื่อแลกกับเงินเพียงอย่างเดียว มิใช่มาทำงานแล้วได้เรียนรู้วิทยาการใดๆ ไม่ งานที่ทำที่ใช้วิทยาการอื่นๆ ที่เราสามารถเรียนรู้กันในประเทศ เช่น การแบกอิฐ ฉาบปูน หรือขนของในโรงงาน แต่ถ้ามองงานที่ต้องใช้วิทยาการแล้ว คนญี่ปุ่นก็ใช้คนของเขาเองมากกว่าที่จะใช้คนงานต่างชาติ สถานที่ทำงานของคนไทยโดยส่วนใหญ่จะอยู่บริเวณรอบๆ กรุงโตเกียวหรือไม่ไกลจากกรุงโตเกียวมากนัก เช่น Ibaraki , Chiba , Saitama และ Kanagawa ทั้งนี้เพราะอากาศไม่หนาวเกินไปนักและมีโรงงานขนาดเล็กตั้งอยู่มากมายหรือไม่ก็มีงานก่อสร้างให้ทำกัน

คนงานไทยส่วนใหญ่ หรือร้อยละ 30.9 ของคนงานทั้งหมดไม่เคยเปลี่ยนงานเลย งานที่ทำส่วนใหญ่จะทำอาทิตย์ละ 6 วันวันละ 8 ชั่วโมง ยกเว้นงานบางประเภทที่ต้องการให้ทำนอกเวลา สำหรับคนไทยแล้วการทำงานนอกเวลาเป็นสิ่งที่ปรารถนากันมาก เพราะจะทำให้ได้รับเงินตอบแทนมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากพวกเขาเห็นว่าตนเองมาทำงานเพื่อหาเงินส่งกลับบ้าน การมีช่องทางได้รายได้เพิ่มจึงชวนขวยกันอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่มิครอบครัวแล้วจะมีความรับผิดชอบมากกว่าคนโสด คนพวกนี้จะมีเงินออมเพื่อส่งกลับบ้านเดือนละ 100,000 - 150,000 เยนหรือประมาณเดือนละ 25,000 - 37,500 บาทต่อเดือน (ในการคำนวณนี้ใช้อัตรา 100 เยนเท่ากับ 25 บาท ซึ่งเป็นอัตราที่ใช้นั้นในปี 2538 ที่ผู้วิจัยไปเก็บข้อมูลในญี่ปุ่น) ส่วนรายจ่ายนั้นโดยทั่วไปจะจ่ายค่ากินอยู่ในชีวิตประจำวันซึ่งส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่รวมกันในหมู่คนไทย หรือถ้าแยกอยู่ต่างหากก็จะทำอาหารกินเองโดยไม่พยายามกินอาหารนอกบ้านเพราะราคาสูงมาก ค่าใช้จ่ายในส่วนนี้จะตกอยู่ประมาณเดือนละ 30,000 - 50,000 เยน ค่าที่พักถ้าต้องเช่าเองก็มักจะอาศัยรวมกันและแบ่งกันออกค่าเช่าในห้องพักขนาดเล็กๆ ตกประมาณเดือนละ 20,000 เยนโดยเฉลี่ย ส่วนนอกนั้นก็ก็เป็นค่าพักผ่อนหย่อนใจที่แล้วแต่แต่ละคนจะใช้อย่างไร สำหรับคนโสดก็ใช้มากกว่าคนมีครอบครัวเป็นธรรมดา

คนงานไทยในญี่ปุ่นส่วนใหญ่จะได้รับสวัสดิการอื่นๆ จากนายจ้าง เช่น ที่พัก อาหาร
บางมื้อ และเครื่องแบบ แต่สำหรับเรื่องของการรักษาพยาบาล การประกันสังคม และการ
ประกันอุบัติเหตุแล้วแทบจะไม่มีเลย เพราะนายจ้างถือว่าเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายและไม่ต้องการ
ให้ทางราชการรู้ว่ามีแรงงานต่างชาติในกิจการของตน

สำหรับปัญหาและความต้องการของคนงานที่อยากให้ทางราชการไทยช่วยเหลือนั้น ผล
การสำรวจปรากฏว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นส่วนใหญ่ ร้อยละ 66.9 ของคนงานทั้งหมดไม่มีปัญหา
ใดๆ ทั้งสิ้น และร้อยละ 77.2 ของทั้งหมดไม่ปรารถนาให้ทางราชการไทยช่วยเหลืออะไรเลย ร้อย
ละ 77.9 ของทั้งหมดแสดงความในใจว่าการที่ตนเองตัดสินใจมาทำงานในญี่ปุ่นนั้น ถือว่าเป็น
การตัดสินใจที่ถูกต้องแล้ว ไม่นึกเสียใจที่มาเลย และร้อยละ 95.6 ของคนงานทั้งหมดไม่เคยเดิน
ทางกลับไทยเลยระหว่างที่มาทำงานในญี่ปุ่น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 8

การวิเคราะห์ลักษณะสำคัญของคนงานไทยในญี่ปุ่น

1. ภูมิหลังคนงานไทยไปทำงานในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมาย

คนไทยที่ไปอยู่อย่างผิดกฎหมายในประเทศญี่ปุ่นมีจำนวนเท่าไรไม่มีใครทราบได้ หลักฐานเท่าที่ปรากฏอย่างเป็นทางการก็คือเอกสารของสำนักตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นที่แสดงไว้ในตอนต้นของงานวิจัยนี้ แต่ตัวเลขดังกล่าวเป็นเพียงส่วนหนึ่งของคนไทยที่แอบเข้าเมืองเท่านั้น เนื่องจากมีคนไทยจำนวนมากที่มีการเข้าเมืองที่ไม่ผ่านเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองและมีการใช้เอกสารการเดินทางที่มีชื่อเป็นของไทย

อาชีพที่คนไทยที่อยู่ในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายทำกันนั้นมีหลายอย่าง แต่พอจะจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ คนไทยที่เข้ามาทำงานรับจ้างและคนไทยที่เข้ามาค้าบริการทางเพศ ซึ่งกลุ่มที่สองหมายถึงกลุ่มหญิงไทยเป็นหลัก แม้ว่าจะมีชายไทยที่มีอาชีพดังกล่าวด้วยแต่ก็มีจำนวนน้อยมาก อย่างไรก็ตามงานศึกษาเรื่องนี้มุ่งให้ความสนใจแก่คนงานไทยเป็นสำคัญ

ประมาณว่า 3/4 ของคนงานไทยเป็นเพศชาย ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่ต่างจากคนงานของฟิลิปปินส์ที่ร้อยละ 92 ของคนงานไปทำงานต่างประเทศเป็นเพศหญิง ในกรณีของฟิลิปปินส์นั้นงานที่ทำก็คืองานแม่บ้านและส่วนใหญ่ก็ทำงานในประเทศฮ่องกง แต่กรณีของหญิงไทยในญี่ปุ่นนั้นแตกต่างกับกรณีของฟิลิปปินส์ ประการแรกสังคมญี่ปุ่นนั้นงานแม่บ้านเป็นภาระกิจของภรรยาและสตรีญี่ปุ่นเมื่อสมรสแล้วจะทำหน้าที่แม่บ้านมากกว่าการออกไปทำงานนอกบ้าน ดังนั้นความจำเป็นในการจ้างแม่บ้านจึงมีน้อย ประการที่สองหญิงไทยมีทางออกในอาชีพอื่นที่มีรายได้มากกว่าในญี่ปุ่น ดังนั้นหญิงไทยที่มาประกอบอาชีพทำงานรับจ้างจึงเป็นหญิงที่มีครอบครัวแล้วและมีอายุมากขึ้น และประการสำคัญต่อมาก็คือลักษณะงานที่ให้คนงานต่างชาติทำในญี่ปุ่นนั้นเป็นงานที่ค่อนข้างอันตรายต่อสุขภาพและต้องใช้กำลังกายมากกว่าความชำนาญงาน ลักษณะงานเช่นนี้จึงต้องใช้แรงงานชายมากกว่าแรงงานหญิง ประกอบกับเจ้าของกิจการของญี่ปุ่นเองนั้นก็พอใจที่จะใช้แรงงานชายเนื่องจากมีความอดทนและสามารถทำงานนอกเวลาได้มากกว่า

คนงานไทยในญี่ปุ่นนั้นส่วนใหญ่มีการศึกษาดำ ครั้งหนึ่งของคนงานทั้งหมดมีการศึกษาในระดับประถมศึกษาเท่านั้น ลักษณะนี้จึงสอดคล้องกับสภาพของงานที่ทำในญี่ปุ่น เพราะงานส่วนใหญ่เป็นงานก่อสร้าง งานร้านอาหาร และงานโรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งไม่ต้องการความรู้ความชำนาญมากนัก การที่มีการศึกษาดำมีผลเสียสำคัญคือคนงานเหล่านี้ไม่สามารถเรียนรู้อะไรมากขึ้นในหน้าที่การงาน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจึงเป็นไปได้ยาก ประการต่อมากการมีการศึกษาดำทำให้คนงานไทยส่วนใหญ่ไม่เข้าใจกฎระเบียบและสิทธิของคนงาน ส่วนใหญ่

เข้าใจว่าเมื่อตนเองเป็นคนเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายแล้วยอมไม่มีอำนาจใดๆ ที่จะไปต่อรองกับนายจ้าง ส่วนในกรณีของคนงานไทยที่มีการศึกษาบางคนจะรู้ว่านายจ้างต้องมีหน้าที่รับผิดชอบ อย่างไรก็ตามนายจ้าง เพราะเขารู้ว่ากฎหมายได้กำหนดไว้เป็นหลักสากลว่าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้นขึ้นอยู่กับกฎหมายแรงงานมิใช่กฎหมายคนเข้าเมือง การเข้าเมืองผิดกฎหมายเป็นหน้าที่ของสำนักตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นที่ขึ้นอยู่กับกระทรวงยุติธรรมที่จะลงโทษ แต่เรื่องของนายจ้างและลูกจ้างแม้จะเป็นลูกจ้างต่างชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมายก็เป็นเรื่องที่กระทรวงแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ ดังนั้นถ้านายจ้างเออาร์เคเอเปรียบคนงานคนใดก็จะถูกลงโทษโดยที่กระทรวงแรงงานจะไม่ไปพิจารณาว่าคนงานดังกล่าวเข้าเมืองมาอย่างถูกหรือผิดกฎหมายอย่างไร คนงานไทยบางคนที่มีความรู้ในเรื่องนี้ก็จะมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างญี่ปุ่นได้

X เมื่อพิจารณาถึงสถานภาพทางครอบครัวของคนงานเหล่านั้นมาประกอบแล้ว ยิ่งทำให้เข้าใจได้ว่าเหตุไรของคนงานเหล่านั้นบางครั้งจึงยอมให้นายจ้างญี่ปุ่นเออาร์เคเอเปรียบ ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะว่าคนงานส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่ค่อนข้างเสียเปรียบในสังคมไทย กล่าวคือส่วนใหญ่ของคนงานไทย คือร้อยละ 36.0 ของทั้งหมดมาจากครอบครัวเกษตรกร และอีกร้อยละ 24.3 มาจากครอบครัวที่บิดามารดาไม่ได้ประกอบอาชีพอะไร นอกจากนั้นรายได้ของครอบครัวส่วนใหญ่ก็มาจากครอบครัวที่ยากจน คือส่วนใหญ่ ร้อยละ 24.3 เป็นครอบครัวที่ไม่มีรายได้ และรองลงมา ร้อยละ 16.9 มีรายได้ประมาณเดือนละสามถึงสี่พันบาท ขณะที่คนงานที่สมรสแล้วจำนวนมาก คือร้อยละ 20.6 ของคนงานทั้งหมดเป็นครอบครัวที่คู่สมรสไม่มีงานทำ ดังนั้นจึงต้องพึ่งพารายได้จากการทำงานในญี่ปุ่นเป็นที่มาของรายได้เพียงทางเดียว ส่วนครอบครัวคนงานที่คู่สมรสมีงานทำนั้น ปรากฏว่ารายได้ของคู่สมรสที่อยู่ในประเทศไทยนั้นมีอัตราต่ำมาก คือส่วนใหญ่ก็ประมาณเดือนละสองพันถึงสี่พันบาท และถ้าพิจารณาอาชีพของคนงานเหล่านั้นก่อนเดินทางมาทำงานในญี่ปุ่นด้วยแล้วพบว่าส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นแรงงานรับจ้างอยู่แล้วหรือไม่ก็เป็นเกษตรกรซึ่งมีรายได้โดยเฉลี่ยแต่ละเดือนประมาณสองพันถึงสี่พันบาท

สภาพโดยรวมอาจกล่าวได้ว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นเป็นคนที่มาแสวงหาอนาคตที่ดีกว่าในต่างประเทศเพราะส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่ยากจน การต้องการอนาคตที่ดีกว่าภายในเวลาสั้นๆ จึงตัดสินใจมาทำงานในญี่ปุ่นในลักษณะที่ผิดกฎหมาย แต่เมื่อมาอยู่แล้วก็ปรารถนาอยากจะได้เงินส่งกลับบ้านจึงยอมให้ถูกเออาร์เคเอเปรียบในบางครั้ง ประกอบกับการที่ตนเองไม่มีความรู้จึงยอมรับสภาพดังกล่าว

2. การเดินทางไปทำงานยังประเทศญี่ปุ่น

เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นเป็นหมู่เกาะ การเดินทางเข้าประเทศสามารถทำได้เพียง 2 ทางเท่านั้นคือการเดินทางทางอากาศและโดยทางเรือ จากข้อมูลพบว่าคนไทยส่วนใหญ่นิยมเข้าประเทศ

ทางอากาศมากกว่า ทั้งนี้เป็นเพราะว่ามีความสะดวกในการเดินทาง ปลอดภัย และยังใช้เวลาเดินทางสั้นกว่าอีกด้วย เราอาจจะเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียการเดินทางทั้งสองทางได้ดังนี้

3. ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทาง

จากข้อมูลของคนไทยจำนวน 345 คนที่ไปรายงานตัวยังสถานทูตไทย ณ กรุงโตเกียว ระหว่างเดือนมกราคมถึงมีนาคม 2538 พบว่าคนไทยเหล่านี้ส่วนใหญ่คือร้อยละ 96.2 เดินทางมาญี่ปุ่นโดยทางเครื่องบินโดยมีร้อยละ 9 หรือมีเพียง 3 คนที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นโดยทางเรือ และทั้งสามคนต่างก็ขึ้นจากเรือที่ท่าเรือเมือง Yokohama

การเดินทางโดยทางอากาศนั้นความปลอดภัยค่อนข้างสูงและใช้เวลาในการเดินทางน้อย กล่าวคือใช้เวลาจากประเทศไทยไปยังสนามบิน Narita ใกล้กรุงโตเกียวประมาณ 5 ชั่วโมง ดังที่กล่าวแล้วว่าคนงานไทยส่วนใหญ่มักไปรับจ้างอยู่บริเวณกรุงโตเกียวและจังหวัดที่อยู่ใกล้ๆ นั้น สนามบิน Narita จึงเป็นศูนย์กลางของการเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นของคนไทย ขณะที่สนามบินอื่นนั้นพบว่าคนไทยไปใช้บริการน้อยมาก จากตัวอย่างที่ศึกษาพบว่ามีร้อยละ 89.3 เข้าประเทศทางสนามบิน Narita รองลงมาคือสนามบิน Kansai ที่ Osaka และร้อยละ 2.0 ลงเครื่องบินที่สนามบิน Nagoya ส่วนสนามบินอื่นๆ นั้นยังมีจำนวนน้อยลงไปอีก

ส่วนการเดินทางโดยทางเรื่อนั้นความปลอดภัยและระยะเวลาการเดินทางยังเป็นปัญหาอยู่มาก กล่าวคือคนไทยที่เดินทางโดยทางเรื่อนั้นส่วนใหญ่เป็นการแอบขึ้นเรือ โดยมีเจ้าหน้าที่ในเรือรู้เห็นเป็นใจแต่บริษัทเจ้าของเรืออาจจะไม่รู้เรื่อง เพราะเรือเหล่านั้นเป็นเรือบรรทุกสินค้าขนาดใหญ่ ซึ่งมีทั้งเรือที่เป็นของคนไทยและเรือของต่างชาติ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ในเรือบางคนแอบพาคนงานขึ้นเรือโดยที่เจ้าหน้าที่คนอื่นในเรือไม่ได้รับรู้ คนงานเหล่านั้นก็ต้องแอบซ่อนในห้องเล็กๆ ใต้ท้องเรือโดยไม่มีโอกาสออกมารับอากาศภายนอก รวมทั้งต้องขบถายกันในห้องดังกล่าว ในบางครั้งที่ทางราชการญี่ปุ่นตรวจพบจะมีคนไทยดังกล่าวอยู่ในห้องเล็กๆ รวมกันที่ไม่มีแสงสว่างเลยถึงสิบกว่าคนโดยอยู่กันอย่างแออัดและอาหารจำกัด แต่ก็ยังมีบางกรณีที่เจ้าหน้าที่ในเรือรับคนงานอย่างเปิดเผย คนงานที่อยู่ในเรือก็จะได้รับการดูแลพอสมควร เช่น กรณีของนายออย (นามสมมติ) อายุ 28 ปี เดินทางเข้าญี่ปุ่นโดยเรือสัญชาติปานามาแต่มีลูกเรือเป็นคนไทย ลงเรือที่ทำเรือคลองเตย รวมจำนวนทั้งหมด 14 คน ส่วนใหญ่จะเป็นคนงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือและมีบางส่วนเป็นคนภาคเหนือและทั้งหมดเป็นชาย เมื่อลงเรือแล้วทั้งหมดได้ห้องพักอาศัยรวมกันหนึ่งห้องและได้อาหารวันละ 2 มื้อ ระยะเวลาการเดินทางจากท่าเรือกรุงเทพฯ ไปญี่ปุ่นรวม 18 วันเพราะเรือต้องไปจอดยังท่าเรือประเทศอื่นก่อนเข้าญี่ปุ่น เรือจอดให้ขึ้นท่าที่ท่าเรือ Yokohama แต่ก่อนจะขึ้นฝั่งได้ต้องรออยู่ในเรือถึง 2 วัน เพื่อให้มั่นใจว่าทางหน่วยงานตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นจะไม่สงสัย ในคืนวันที่สามตอนประมาณ 23.00 น.คนไทยที่เป็นลูกเรือได้แอบพาคนงานไทยออกมา

ภายนอกครั้งละ 4 - 5 คนแล้วปล่อยคนงานทั้งหมดไว้ที่สวนสาธารณะที่อยู่ใกล้ๆ ท่าเรือนั้น จากนั้นคนงานทั้งหมดจึงไปนั่งร้านอาหารไทยจนถึงรุ่งเช้าจึงแยกย้ายกันไป

ความไม่ปลอดภัยนอกจากเกิดจากระหว่างการเดินทางแล้ว ความไม่ปลอดภัยประการต่อมาจากการเดินทางเข้าประเทศทางเรือก็คือ โอกาสที่จะถูกตำรวจของญี่ปุ่นจับตัวได้มีมากกว่า ทั้งนี้เนื่องจากการนำคนไทยเข้าประเทศญี่ปุ่นทางเรื่อนั้นเจ้าหน้าที่ของเรือที่พามา นั้นจะปล่อยคนไทยเหล่านั้นไปผจญชะตากรรมด้วยตนเองเมื่อนำขึ้นฝั่งแล้ว ในกรณีนี้ถ้าคนไทยเหล่านั้นเคยอยู่ญี่ปุ่นมาก่อนก็จะไม่ค่อยมีปัญหาเพราะรู้อาจจะต้องหลบหลีกเข้าเมืองกันอย่างไร แต่ถ้าเป็นคนไทยที่ไม่เคยอยู่ญี่ปุ่นมาก่อนจะมึปัญหา มาก ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาทางรูปร่างหน้าตาที่แตกต่างกับคนท้องถิ่นแล้วยังมีปัญหารื่องของภาษาอีกด้วย

ในวันที่ 7 มกราคม 1994 หนังสือพิมพ์ The Daily Yomiuri ระบุว่าในวันพฤหัสบดีที่ผ่านมาตำรวจได้จับคนไทยจำนวน 19 คนที่สถานี Kumamoto โดยทั้งหมดไม่สามารถแสดงหลักฐานการเข้าประเทศได้และคนทั้งหมดก็ไม่สามารถพูดภาษาญี่ปุ่นได้อีกด้วย แหล่งข่าวระบุต่อไปอีกด้วยการจับกุมดังกล่าวมาจากในคืนก่อนหน้าได้รับแจ้งทางโทรศัพท์ว่ามีคนต่างประเทศกลุ่มหนึ่งเดินไปเดินมาอยู่บริเวณสถานีรถไฟและไม่ได้ไปไหน จึงเป็นที่สงสัยว่าเป็นคนต่างประเทศที่หลบเข้าประเทศ หลังจากการตรวจค้นพบว่าคนไทยดังกล่าวไม่สามารถแสดงหลักฐานบัตรประชาชนหรือบัตรของเจ้าหน้าที่เดินเรือ ดังนั้นคนกลุ่มดังกล่าวจึงถูกแจ้งข้อหาว่าหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย จากการสืบทราบของตำรวจพบว่าคนไทยกลุ่มดังกล่าวโดยสารมากับเรือสินค้าชื่อจูทาเจสสิกา (Juthajessica) ซึ่งเป็นเรือสินค้าของไทย โดยเรือดังกล่าวเป็นเรือขนาด 6700 ตันมาจอดที่ท่าเรือ Misumi ซึ่งอยู่ทางใต้และห่างจากเมือง Kumamoto ประมาณ 15 กิโลเมตร แต่จากการสอบสวนผู้ควบคุมเรือดังกล่าวให้การว่าเขาไม่มีส่วนรับรู้ใดๆ กับการกระทำดังกล่าว นอกจากนั้นจากการตรวจค้นตัวผู้ต้องหาพบว่าคนไทยกลุ่มที่ว่ามีตัวรถไฟระบุนั้นชี้ชัดว่าพวกตนเดินทางมาจากเมือง Misumi กันทุกคน ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าอาจจะมี การสมรู้ร่วมคิดระหว่างเจ้าหน้าที่ในเรือสินค้าดังกล่าวกับคนไทยที่แอบเข้าเมือง

ต่อมาวันที่ 15 มกราคมในปีเดียวกันหนังสือพิมพ์ The Daily Mainichi ระบุว่าคนไทยอีก 24 คนก็ถูกจับเช่นกัน คราวนี้เป็น การจับได้ในเรือสินค้าชื่อเรือ จูธาปาริยานัต (Jutha-Pariyanat) ซึ่งเป็นเรือขนาด 8,854 ตัน โดยเรือดังกล่าวได้จอดที่ท่าเรือ Miike ในเมือง Omuta ที่อยู่ในจังหวัด Fukuoka การจับคนไทยกลุ่มใหญ่ดังกล่าวเป็นการเข้าไปค้นในเรือดังกล่าวในวันที่ 14 มกราคม 1994 เวลาตอนค่ำ 20.00 น. โดยพบคนไทยจำนวน 24 คนหลบซ่อนอยู่ในห้องเก็บสินค้าของเรือ โดยไม่มีคนใดมีหลักฐานว่าเป็นเจ้าหน้าที่ในเรือลำดังกล่าว คนไทยที่ถูกจับให้การว่าพวกตนได้เดินทางออกจากประเทศไทยตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม 1994 แต่ข่าวดังกล่าวไม่ได้ระบุรายละเอียดอะไรมากกว่านั้น แต่มีการตั้งข้อสังเกตว่าเมื่อสัปดาห์ที่แล้วก็สามารถจับคนไทยที่ลักลอบเข้าเมือง

ได้จำนวน 19 คนโดยเดินทางมาทางเรือเช่นกัน และเรือทั้งสองลำที่นำคนไทยเข้าประเทศญี่ปุ่น นั้นก็เป็นของเจ้าของเดียวกันที่อยู่ประเทศไทย

จากสองกรณีที่ทำให้เป็นตัวอย่างมานี้ เป็นการชี้ให้เห็นว่าในการเดินทางเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นนั้น การเดินทางทางเรือมีความปลอดภัยน้อยกว่า และถ้าถูกจับได้ก็จะโดนข้อหาหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายอีกด้วย แต่การเดินทางเข้ามาทางเครื่องบินนั้น ถ้าหากเข้าประเทศไม่ได้อย่างมากก็คือการส่งตัวกลับประเทศโดยมีการกักตัวไว้ที่สนามบินและรอเที่ยวบินต่อมา และเมื่อกลับมาถึงเมืองไทยก็ไม่มีปัญหาตามมาเพราะเขาเหล่านั้นไม่ได้หนีออกนอกประเทศเหมือนกับพวกที่หนีออกทางทะเล

ข้อดีของการเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นทางอากาศอีกประการก็คือ ไม่ว่าจะเพศหญิงหรือเพศชายก็สามารถเดินทางโดยเครื่องบินได้ แต่สำหรับสตรีแล้วการเดินทางโดยทางทะเลย่อมไม่สะดวก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของระยะเวลาที่นานกว่า ความปลอดภัยจากการถูกคุกคามทางเพศ และความวุ่นวายที่อาจจะตามมาเนื่องจากการอยู่ในทะเลเป็นเวลานาน

ในส่วนของความปลอดภัยจากการถูกหน่วยงานตรวจคนเข้าเมืองญี่ปุ่นไม่อนุญาตให้เข้าประเทศนั้นคนไทยที่จะเข้ามาหากินในญี่ปุ่นจะต้องใช้วิธีการต่างๆ เพื่อหลอกกล่อให้ฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองญี่ปุ่นเชื่อว่าตนเองเป็นนักท่องเที่ยว มิใช่จะมาหากิน ในขณะที่มีสถิติว่าคนไทยเข้ามาหากินมากนั้นทางญี่ปุ่นก็ได้เข้มงวดกับคนไทยมากขึ้น คนไทยเหล่านั้นจึงต้องปรับกลยุทธ์ในการเข้าประเทศเสียใหม่ แทนที่จะใช้เอกสารการเดินทางของไทยก็มีการใช้เอกสารการเดินทางปลอมแปลงของชาติอื่น กล่าวคือมีการใช้เอกสารการเดินทาง (Passport) ที่เป็นของจริงและของตนเองจริงเพียงร้อยละ 44.1 ขณะที่เหลือใช้เอกสารการเดินทางปลอมแปลงทั้งของคนอื่นและของชาติอื่น ไม่ว่าจะเป็นของมาเลเซีย สิงคโปร์ และฮ่องกง

การเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นนั้นก็มีการตบตาโดยการแวะไปประเทศอื่นก่อนเพื่อให้เห็นว่าเป็นนักท่องเที่ยวจริง โดยส่วนมากจะไปแวะที่สิงคโปร์ มาเลเซีย ฮ่องกงและประเทศอื่นๆ ก่อนเข้าประเทศญี่ปุ่น และข้อได้เปรียบอีกประการหนึ่งของการเดินทางโดยเครื่องบินก็คือการนำคนไทยเข้าประเทศในรูปของนักท่องเที่ยว โดยปะปนระหว่างหญิงที่จะมาหากินบริการทางเพศกับคนงานชายที่จะมารับจ้างแทนที่ว่าจะมาแยกกลุ่มกันให้เกิดความสงสัยในดอนขาเข้าประเทศ นอกจากนั้นการพาหญิงไทยเข้าประเทศญี่ปุ่นนั้นจะต้องมีบุคคลที่เรียกว่า "คนพามา" อีกด้วย ในกรณีที่ผู้พามาเป็นชายและนำหญิงไทยเข้าประเทศครั้งละ 4 - 5 คนนั้นย่อมเป็นที่ผิดสังเกตของหน่วยตรวจคนเข้าเมือง แต่ถ้าได้มีคนงานชายปะปนมาด้วยจำนวนหนึ่งย่อมจะช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

จากลักษณะการเดินทางเข้าประเทศดังกล่าว คนงานชายนอกจากจะมาหารายได้ของตนในญี่ปุ่นแล้ว ในบางครั้งยังมีบทบาทในการช่วยเหลือหญิงไทยให้เข้ามาค้าบริการทางเพศได้สะดวกยิ่งขึ้น และในทางกลับกันหญิงไทยที่เดินทางเข้ามาค้าบริการทางเพศก็มีส่วนช่วยเหลือให้

คนงานไทยเข้าประเทศญี่ปุ่นได้แบบเนียนเช่นกัน และในส่วนของนายหน้าที่นำเข้าทั้งสองประเภทก็ได้ประโยชน์จากค่านายหน้าของคนไทยทั้งสองกลุ่ม

4. กระบวนการการติดต่อเพื่อเข้าประเทศญี่ปุ่น

กระบวนการการติดต่อเพื่อเข้าประเทศญี่ปุ่นของแรงงานไทยที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายคนเข้าเมืองญี่ปุ่นนั้นอาจจะจำแนกได้หลายลักษณะ คือ

1. กรณีที่มีคนรู้จักที่อยู่ในญี่ปุ่นอยู่แล้ว สำหรับกลุ่มคนไทยที่เข้ามาทำงาน มิใช่เข้ามาค้าบริการทางเพศแล้ว ส่วนใหญ่มักจะมีคนรู้จักเข้ามาทำงานในญี่ปุ่นอยู่ก่อนแล้วแล้วแจ้งข่าวให้ทราบจากการสัมภาษณ์แรงงานไทยพบว่าร้อยละ 82.3 ของแรงงานที่ผิดกฎหมายทั้งหมดได้ทราบข่าวการทำงานโดยผ่านเพื่อนที่มาอยู่ก่อนแล้ว

ในกรณีนี้ คนงานไทยที่จะมาทำงานในญี่ปุ่นจะต้องหาทางเข้าประเทศญี่ปุ่นให้ได้ เท่าที่ศึกษาจากการสัมภาษณ์พบว่าคนงานเหล่านั้นจะเดินทางเข้าญี่ปุ่นในฐานะนักท่องเที่ยวโดยอาจจะผ่านนายหน้าพาเข้าประเทศหรือผ่านบริษัทท่องเที่ยวพาเข้ามา เมื่อเข้ามาในเมืองแล้วก็จะไปยังที่นัดหมายกับคนงานไทยที่อยู่ก่อนแล้วให้มารับตัวไป ในกรณีที่ผ่านนายหน้าก็จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการซึ่งจะได้กล่าวภายหลัง แต่ในกรณีที่ซื้อทัวร์มาก็ต้องจ่ายค่านำเที่ยวเช่นกันซึ่งปกติจะราคาแพง เช่นกรณีของนายทหารไทยผู้หนึ่งซึ่งมีปัญหาในหน้าที่การงาน ได้ตัดสินใจเดินทางมาทำงานในญี่ปุ่นขณะที่อายุ 42 ปีแล้วโดยได้รับข่าวจากญาติที่ทำงานในญี่ปุ่นว่าจะมีงานให้ทำเป็นงานเลี้ยงไก้อู่ในจังหวัด Chiba จึงตัดสินใจจะมาแสวงโชคในญี่ปุ่น ในการเดินทางมาญี่ปุ่นนั้นใช้วิธีซื้อทัวร์ โดยผ่านบริษัทนำเที่ยวที่มีชื่อเสียงในกรุงเทพฯ ในราคา 40,000.00 บาท บริษัทนำเที่ยวดังกล่าวเมื่อนักท่องเที่ยวเข้าประเทศแล้วก็จัดการยื่นเอกสารการเดินทางของนักท่องเที่ยวทุกคนเพราะกลัวว่านักท่องเที่ยวจะหลบหนีเข้ามาทำงานในญี่ปุ่น แต่วิธีนี้ก็ไม่มีผลอะไรเพราะนายทหารดังกล่าวก็ไม่จำเป็นต้องยื่นเอกสารการเดินทางต่อไปอีก เพราะตัดสินใจว่าจะแอบมาทำงานในญี่ปุ่นอยู่แล้ว ดังนั้นจึงทิ้งเอกสารการเดินทางและติดต่อกับญาติให้มารับตัวเดินทางไปยังเมือง Chiba ที่อยู่ไม่ห่างจากกรุงโตเกียวมากนัก

การเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นโดยผ่านบริษัทท่องเที่ยวนั้น มีข้อได้เปรียบคือทำให้การเข้าประเทศญี่ปุ่นค่อนข้างแบบเนียนเพราะมักเป็นกลุ่มใหญ่และแต่ละคนค่อนข้างมีฐานะ เนื่องจากการเข้ามาเที่ยวประเทศญี่ปุ่นนั้นต้องเสียค่าใช้จ่ายแพง นอกจากนั้นบริษัทท่องเที่ยวก็กลัวจะเกิดเรื่องเสียหายกับบริษัทจึงมีการคัดเลือกลูกค้าว่าจะไม่ทำให้ตนเองเสียหาย ดังนั้นการที่นายทหารไทยใช้วิธีเข้าประเทศผ่านบริษัทท่องเที่ยว จึงเป็นวิธีการที่แบบยลแต่ต้องจ่ายเงินมากกว่าการเดินทางเข้าประเทศด้วยตนเอง

2. กรณีที่ไม่มีคนรู้จักในประเทศญี่ปุ่นแต่ต้องการมาทำงานในญี่ปุ่น ลักษณะนี้เองที่ส่วนใหญ่ต้องผ่านนายหน้า นายหน้ามีหลายแบบแล้วแต่ว่าจะใช้วิธีการจำแนกอย่างไร เช่น ถ้าแบ่ง

ตามถิ่นพำนักของนายหน้าก็จะมีนายหน้าที่อยู่ในญี่ปุ่นและนายหน้าที่อยู่ในประเทศไทย แต่ถ้าจะ
จำแนกตามพฤติกรรมของการนำคนไทยเข้าประเทศญี่ปุ่นแล้ว ก็อาจจะจำแนกเป็นนายหน้าที่พา
คนงานไปทำงานอย่างตรงไปตรงมากับนายหน้าที่โกหกว่าจะพาคนไทยไปเรียนหนังสือ แต่เมื่อ
เข้าประเทศญี่ปุ่นได้แล้วจึงค่อยโน้มน้าวให้คนไทยขายแรงงานแทนการเรียนหนังสือ

นายหน้าที่พาคนไทยเข้าญี่ปุ่นแบบที่ตนเองอยู่ในญี่ปุ่นนั้น ส่วนใหญ่ก็คือหญิงไทยที่
เคยไปค้าบริการทางเพศในญี่ปุ่นมาก่อน แล้วเลื่อนฐานะมาเป็นผู้ดูแลและจัดหาหญิงไทยมาหากิน
ในญี่ปุ่น เมื่อตนเองทำงานจัดหาหญิงไทยอยู่แล้วก็นำเอาแรงงานเข้ามาด้วยเพื่อเป็นรายได้เสริม
และช่วยให้การเข้าประเทศญี่ปุ่นดูแนบเนียนขึ้นดังที่กล่าวมาแล้วในตอนต้น

นายหน้ามีหลายประเภทแล้วแต่จะใช้หลักการจำแนกแบบใด เช่น ถ้าจำแนกตาม
สถานที่ติดต่อก็อาจจะแบ่งออกได้เป็นนายหน้าที่อยู่ในญี่ปุ่นกับนายหน้าที่มีถิ่นพำนักในประเท
สไทย แต่ถ้าจำแนกตามลักษณะการประกอบกิจการของการส่งแรงงานไปทำงานในญี่ปุ่นแล้วอาจ
แบ่งออกได้เป็นนายหน้าที่รับส่งแรงงาน โดยเปิดเผยกับนายหน้าที่หลอกคนไทยว่าไปเรียนหนังสือ
แต่จริงๆ กลับส่งไปทำงาน ในอีกลักษณะหนึ่งคือการแบ่งตามการลงทุนส่งคน อาจจะแบ่งเป็น
นายหน้าที่ลงทุนให้แรงงานไปก่อน แล้วค่อยให้แรงงานใช้หนี้ภายหลังกับนายหน้าที่รับส่งคนโดย
รับเงินค่าจ้างก่อนจึงค่อยดำเนินการ อย่างไรก็ตามการแบ่งดังกล่าวไม่ใช่เป็นการแบ่งที่เด็ดขาดลง
ไป เพราะนายหน้าคนหนึ่งๆ อาจจะเข้าลักษณะดังกล่าวหลายๆ ลักษณะไปพร้อมกัน เช่น มีทั้ง
ส่งคนไปทำงานอย่างเปิดเผยและยังมีการหลอกคนไทยบางส่วนว่าไปเรียนหนังสือแต่จริงๆ กลับส่ง
ไปทำงาน หรือนายหน้าบางคนในบางโอกาสก็จะอยู่ที่ญี่ปุ่น ถ้าใครจะติดต่อก็ต้องโทรศัพท์ไปหา
ที่ญี่ปุ่นแต่ในบางเวลาก็จะอยู่ในประเทศไทยเป็นระยะเวลาหลายๆ หรือนายหน้าบางคนต้องการส่ง
แรงงานไปทำงานในญี่ปุ่นมากเพราะมีตำแหน่งรออยู่ การหาแรงงานจึงต้องเชิญชวนคนไทยที่
อยากไปทำงานแต่ไม่มีเงินค่าใช่จ่ายให้ไปทำงาน โดยนายหน้าจะออกค่าใช้จ่ายให้ก่อนเหมือนกับ
การตกเขียวต่อเมื่อทำงานแล้วค่อยผ่อนส่งภายหลัง ขณะเดียวกันก็มีคนงานบางส่วนที่มีเงินสดอยู่
แล้วและอยากไปทำงานในญี่ปุ่นก็อาจจะมีการชำระเงินให้เมื่อนายหน้าดำเนินการเสร็จแล้วหรือ
ชำระบางส่วนระหว่างดำเนินการ

นอกจากนี้ยังมีนายหน้าบางประเภทที่ยึดเอาการส่งแรงงานไปญี่ปุ่นเป็นอาชีพเสริม คือ
พวกกลางสี่เรือบางคนในเรือเดินทะเลที่เดินทางไปญี่ปุ่นโดยการแอบเอาคนงานขึ้นเรือ โดยที่เจ้าของ
เรืออาจจะรู้หรือไม่รู้ก็ได้

กรณีของการหลอกคนไปทำงานแม้จะมีอยู่บ้างแต่ก็มีจำนวนไม่มาก ทั้งนี้เพราะจำนวน
คนที่อยากไปทำงานโดยสมัครใจก็มีจำนวนมากอยู่แล้วจึงไม่จำเป็นต้องหลอกลวง แต่ที่เพิ่มขึ้น
อาจจะเป็นเพราะว่านายหน้าดังกล่าวมีความเป็นจำเป็นต้องใช้เงิน ขณะที่การส่งคนงานไปทำงาน
โดยเปิดเผยอาจจะไม่ได้เงินสดเป็นก้อนเหมือนกับการหลอกนักเรียนว่าจะช่วยให้ไปเรียนต่อใน
ญี่ปุ่นแต่ต้องจ่ายค่าใช่จ่ายล่วงหน้า เช่นกรณีของคุณวีระ(นามสมมติ) เป็นคนเชียงใหม่แต่ไปเรียน

อยู่มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ เรียนอยู่หลายปีไม่มีที่ท่าว่าจะจบ จึงตัดสินใจไปเรียนต่อที่ญี่ปุ่นตามคำชวนของเพื่อน โดยชวนกันไปหลายคนและติดต่อผ่านคุณสุรียา (นามสมมติ) นายหน้าที่มีอาชีพค้าขายกิจการใหญ่โตที่อยู่บริเวณใกล้ๆ กับมหาวิทยาลัยแห่งนั้น นายหน้ารับจะจัดหาสถานที่เรียนและจัดหาวิชาให้พร้อมกับพาไปเรียนที่ญี่ปุ่นด้วยตนเอง โดยตกลงกันในราคาทั้งหมด 90,000 บาท โดยคุณวีระและเพื่อนต้องไปทำหนังสือเดินทางด้วยตนเอง หลังจากตกลงแล้วคุณวีระและเพื่อนต้องจ่ายค่ามัดจำจำนวน 60,000 บาท ให้แก่คุณสุรียาไปก่อนและจะจ่ายส่วนที่เหลือในขณะที่ได้รับวิชาแล้ว เมื่อนำเอกสารเดินทางไปมอบให้คุณสุรียาที่สถานโปลิ่งแห่งหนึ่งก็ได้พบสุภาพบุรุษอีกคนที่อ้างว่าทำงานอยู่ที่สถานทูตญี่ปุ่นและมีภรรยาเป็นชาวญี่ปุ่นอีกด้วย สุภาพบุรุษดังกล่าวได้นำเอกสารการเดินทางของคุณวีระและเพื่อนไปโดยนัดหมายให้ไปรับเอกสารคืนพร้อมวิชาที่สถานทูตญี่ปุ่น หลังจากที่ได้เอกสารการเดินทางครบถ้วนก็ได้มอบเอกสารทั้งหมดแก่คุณสุรียาทุกคนพร้อมกับเงินส่วนที่เหลืออีกคนละ 30,000 บาท

ในการเดินทางนั้น คุณสุรียาจัดที่พักให้แก่คุณวีระและเพื่อนพร้อมทั้งโกหกว่าจะเดินทางในอีกไม่กี่วันข้างหน้า คุณวีระจึงแจ้งต่อผู้ปกครองที่อยู่เชียงใหม่โดยทางบ้านจะมาส่งคุณวีระและเพื่อน แต่อยู่มาเพียงไม่กี่วันคุณสุรียาก็แจ้งแก่ทุกคนว่าให้พร้อมออกเดินทางโดยที่ผู้ปกครองของนักเรียนไม่ทราบ จึงไม่มีคนมาส่งที่สนามบิน เมื่อถึงสนามบินมีสุภาพสตรีคนหนึ่งได้พาคนงานไทยที่มีอายุมากพอสมควรมาสมทบอีก 4 คน เมื่อมาถึงกรุงโตเกียวทุกคนเข้าพักที่โรงแรมแถวกินซ่าโดยแต่ละคนต้องออกค่าใช้จ่ายเอง จากนั้นคุณสุรียาได้บอกให้คนที่จะมาเรียนหนังสือต่อทุกคนโทรศัพท์ทางไกลกลับบ้านและแจ้งทางบ้านว่าทุกคนสบายดี ระหว่างที่อยู่ที่โรงแรมนั้นเอง คุณสุรียาและพวกคนงานไทยได้มาเกลี้ยกล่อมคุณวีระและเพื่อนให้ล้มเลิกความคิดที่จะเรียนต่อและชักจูงให้ทำงานแทนการเรียนหนังสือ นอกจากนั้นยังบอกว่าจะไม่ได้ติดต่อที่เรียนหนังสือเลย แต่ถ้าใครยังคิดจะเรียนหนังสือจริงก็ยินดีส่งกลับไทยพร้อมคืนเงินคนละ 30,000 บาท หลังจากชักจูงอยู่นานคุณวีระและเพื่อนจึงตัดสินใจอยู่ทำงานในญี่ปุ่น จากนั้นคุณสุรียาจึงติดต่อสุภาพสตรีไทยในญี่ปุ่นท่านหนึ่งมารับคนไทยทั้งหมดไปทำงานที่เมือง Saitama ซึ่งเป็นโรงงานเหล็กที่มีคนไทยอยู่แล้วจำนวน 12 คน โดยสุภาพสตรีดังกล่าวเป็นผู้รับค่า "โซว" หรือค่านายหน้าหางานจากคนงานใหม่ทั้งหมด

ข้อที่น่าสังเกตในเรื่องนายหน้าพาคนเข้าประเทศนี้ ส่วนใหญ่จะต้องมีสายสัมพันธ์กับคนไทยที่อยู่ในญี่ปุ่น คนไทยที่อยู่ในญี่ปุ่นเหล่านี้มักจะเป็นสตรีไทยที่มีสามีเป็นคนญี่ปุ่น แต่ก็มีบางคนที่เป็นคนไทยทั้งสามีและภรรยา ในกรณีนี้ก็จะเป็นคนไทยที่อยู่ในญี่ปุ่นมานานจนรู้จักกับโรงงานในญี่ปุ่นและรู้ว่าโรงงานใดต้องการแรงงานบ้าง สตรีไทยที่มีสามีญี่ปุ่นนี้เมื่อกลับมาเยี่ยมบ้านในประเทศไทยที่ไร้มักจะมาชักจูงคนไทยทั้งหญิงและชายให้ไปหากินที่ญี่ปุ่น โดยตนเองจะได้ค่านายหน้าในการกลับประเทศ อย่างไรก็ตามอาชีพนายหน้าพาคนเข้าประเทศในระหว่างปี 2538 ถึง 2540 เริ่มมีปัญหาเนื่องจากทางญี่ปุ่นได้เข้มงวดมากขึ้น ทำให้การออกวีซ่าทำได้ลำบาก

แม้จะมีเงินจ่ายค่านายหน้าล่วงหน้าก็ตาม แต่หากคนส่งลำบากมาก จากการติดตามศึกษาคนไทยที่กลับจากญี่ปุ่นพบว่าคนไทยเหล่านี้จำนวนมากอยากกลับไปญี่ปุ่นอีก แต่หากคนนำเข้าประเทศไม่ง่ายเหมือนในอดีต

สำหรับค่านายหน้าในการพาเข้าประเทศญี่ปุ่นนั้น โดยทั่วไปจะอยู่ประมาณ 150,000 จนถึง 200,000 บาท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับค่าธรรมเนียมและสภาพของการจ่าย กล่าวคือถ้าหากจ่ายเงินกันที่ประเทศไทยก่อนออกเดินทาง อัตราค่านายหน้าก็ประมาณหนึ่งแสนห้าหมื่นบาทรวมค่าจัดทำวีซ่าและค่าเดินทาง โดยการจ่ายจะจ่ายเป็นงวดรวม 2 งวด กล่าวคือโดยทั่วไปงวดแรกคือค่ามัดจำประมาณหนึ่งแสนบาทและเมื่อได้วีซ่าแล้วจึงงวดที่เหลือห้าหมื่นบาท แต่ถ้าเป็นการจ่ายค่านายหน้าภายหลังที่ได้งานทำที่ญี่ปุ่นแล้ว นายหน้าต้องออกค่าใช้จ่ายด้วยเงินตนเองไปก่อนและคนงานก็จะค่อยๆ ผ่อนส่งคืนให้ กรณีนี้ค่านายหน้าจะประมาณรายละเอียดสองแสนบาทหรือที่คนงานไทยในญี่ปุ่นมักพูดกันว่า "80 ไร่" เพราะอัตราแลกเปลี่ยนในเวลานั้นคือร้อยเยนเท่ากับ 25 บาท ในกรณีหลังนี้นายหน้าเองต้องเลือกเอาคนงานที่ไว้ใจได้ มิฉะนั้นคนงานอาจจะเข้ามาทำงานแล้วหลบหนีไม่ยอมจ่ายเงินก็ได้ ซึ่งเรื่องทำนองนี้ก็พอมิให้ปรากฏบ้างแต่ไม่มาก ทั้งนี้เพราะคนงานเหล่านี้เมื่อเข้าประเทศได้ยังไม่มีความรู้มากนักในการทำงาน ในระยะแรกจึงต้องพึ่งนายหน้าอยู่มากและไม่กล้าหลบหนี ประกอบกับการชู้ว่าจะให้ยาภูเขาทำร้ายถ้าบิดพลิ้วสัญญา ยิ่งทำให้คนงานต้องปฏิบัติตามสัญญาอย่างเคร่งครัด

ปรากฏการณ์ของการเกิดอาชีพนายหน้าเป็นผลพวงตามมาการที่คนไทยกลุ่มหนึ่งไปตั้งรกรากอยู่ในญี่ปุ่น โดยเฉพาะหญิงไทยที่มีสามีเป็นคนที่ญี่ปุ่นหญิงเหล่านี้ส่วนใหญ่ในอดีตก็ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการค้าบริการทางเพศไม่มากนักน้อย เนื่องจากการค้าบริการทางเพศของหญิงไทยในญี่ปุ่นนั้นมีวิวัฒนาการมานานแล้วขณะที่ความต้องการแรงงานต่างชาติเพิ่งเกิดขึ้นในทศวรรษที่ผ่านมานี้เอง การค้าบริการทางเพศระหว่างประเทศของญี่ปุ่นมีประวัติย้อนหลังตั้งแต่มีการเปิดประเทศในสมัยเมจิ ในราว ค.ศ. 1868 และเป็นที่ยอมรับอย่างรุนแรงในช่วงการปฏิวัติอุตสาหกรรมในทศวรรษที่ 1880 โดยครอบครัวชาวญี่ปุ่นที่ยากจนจะขายลูกสาวของตนให้แก่เจ้าของกิจการชองนางโคม เจ้าของชองก็จะส่งหญิงสาวเหล่านั้นไปให้บริการทางเพศแก่ชาวญี่ปุ่นที่ไปทำงานยังต่างแดน โดยเฉพาะในดินแดนเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หญิงสาวเหล่านี้มีชื่อเรียกว่า "การายุกิซัง" ดังนั้นการริเริ่มการค้าหญิงบริการทางเพศระหว่างประเทศนั้น เป็นธุรกิจที่ทางญี่ปุ่นได้ริเริ่มมานานแล้ว แต่เป็นการนำหญิงญี่ปุ่นออกไปให้บริการยังต่างประเทศ โดยเฉพาะในสถานบริการที่มีไว้ต้อนรับนักธุรกิจญี่ปุ่นที่อยู่ต่างแดนห่างลูกห่างภรรยาของตน ศูนย์การของการค้าบริการทางเพศของญี่ปุ่นในสมัยนั้นอยู่ที่ประเทศสิงคโปร์ ต่อมาขยายตัวไปยังเกาหลี จีน ซึ่งเป็นแหล่งใหญ่ที่นักธุรกิจญี่ปุ่นไปทำการค้า ส่วนแหล่งที่มีรองๆ ลงมาได้แก่ มาเลเซีย ไทย ฮองกง เวียดนาม และยังระบาศไปยังรัฐฮาวายและแคลิฟอร์เนียของประเทศสหรัฐอเมริกา

การให้บริการทางเพศระหว่างประเทศของญี่ปุ่นเริ่มมีการเปลี่ยนโฉมจากหญิงญี่ปุ่นเป็นหญิงต่างชาติก็ในยามสงครามโลกครั้งที่สองเมื่อญี่ปุ่นรุกรานประเทศต่างๆ ในเอเชีย กองทัพญี่ปุ่นได้กวาดต้อนหญิงต่างชาติในเขตยึดครองของตน ไปให้ทหารญี่ปุ่นตามฐานทัพต่างๆ จำนวนมาก ประมาณว่าสตรีต่างชาติถึงสองแสนคนถูกเกณฑ์มาเพื่อการนี้ โดยเฉพาะสตรีจากประเทศเกาหลี อินโดนีเซีย จีน ไต้หวัน มาเลเซีย และฟิลิปปินส์

พัฒนาการของการค้าบริการทางเพศระหว่างประเทศของญี่ปุ่นเริ่มเปลี่ยนแปลงอีกครั้ง ในภายหลังสงครามโลกสิ้นสุดลง กล่าวคือผู้ชายญี่ปุ่นนิยมเดินทางไปเที่ยวต่างประเทศในลักษณะเช็กทัวร์ โดยเป้าหมายอยู่ที่ประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เช่น ไทย ฟิลิปปินส์ รวมทั้งเกาหลีและไต้หวัน แต่เนื่องจากการใช้บริการเช็กทัวร์นั้นต้องใช้ค่าใช้จ่ายในการเดินทางและใช้เวลาค่อนข้างมาก ขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างภาพพจน์ที่ไม่ดี โดยถูกคนต่างชาติมองว่าผู้ชายญี่ปุ่นมุ่งแต่มาหาความสุขทางเพศมากกว่าการทัศนศึกษา ทางออกในกรณีนี้ก็คือการนำเข้าหญิงต่างชาติเข้ามาในประเทศญี่ปุ่นแทนที่ผู้ชายญี่ปุ่นจะต้องเดินทางออกไปยังต่างประเทศเพื่อรับบริการดังกล่าว กล่าวกันว่าในระหว่างทศวรรษที่ 1970 เป็นปีที่หญิงต่างชาติเข้ามาหากินเป็นจำนวนมาก หญิงส่วนใหญ่ก็มาจากประเทศที่คนญี่ปุ่นเคยไปใช้บริการทางเพศมาก่อนแล้ว อันได้แก่หญิงจากประเทศฟิลิปปินส์และไทย รวมถึงเกาหลีและไต้หวันด้วย ประมาณว่าในช่วงทศวรรษที่ 1990 มีหญิงต่างชาติเข้ามาทำงานบริการทางเพศในญี่ปุ่นถึงสองแสนคน (Mike Douglass, 1995 : 3 - 4)

โดยการประมาณการแล้วหญิงไทยที่เริ่มไปทำมาหากินทางด้านบริการทางเพศ มีถึงร้อยละ 71.4 ของหญิงไทยในญี่ปุ่นทั้งหมดที่อยู่อย่างผิดกฎหมาย หญิงเหล่านี้เข้ามาประเทศญี่ปุ่นในขณะที่มีอายุประมาณยี่สิบ โดยเฉลี่ยเนื่องจากอายุของหญิงที่จะให้บริการทางเพศจะอยู่ในระหว่างนี้ หลังจากที่ประกอบอาชีพการให้บริการทางเพศในระยะหนึ่ง หญิงดังกล่าวจะต้องเปลี่ยนสถานะของตนเพราะเมื่ออายุมากแล้วย่อมไม่สามารถให้บริการต่อไปได้ ทางแรกก็คือการเลิกอาชีพดังกล่าวแล้วอาจจะแต่งงานกับชายญี่ปุ่นเป็นครอบครัวใหม่หรือไม่ก็เดินทางกลับไทย ทางที่สองก็คือยังวนเวียนอยู่กับอาชีพเดิมแต่เปลี่ยนสถานภาพเป็นผู้จัดการหญิงบริการอีกทีหนึ่ง หรือที่เรียกกันในหมู่นักไทยว่า Boss โดยทำหน้าที่จัดหาหญิงไทยมาค้าบริการทางเพศเหมือนที่ครั้งหนึ่งตนเองเคยถูกชักนำมาแล้ว แต่อย่างไรก็ตามหญิงเหล่านี้บางครั้งก็ไม่ทำหน้าที่จัดหาแต่ทำหน้าที่รับซื้อตัวจากฝ่ายจัดหาอีกทีก็ได้ กล่าวคือบางครั้งฝ่ายจัดหาจากประเทศไทยนำหญิงไทยเข้าประเทศญี่ปุ่นแล้วก็จะทำการประมูลหญิงเหล่านั้นอีกทอดหนึ่ง ในเวลาประมูลก็จะเหมือนกับการประมูลสิ่งของ เมื่อฝ่ายจัดหาได้หญิงไทยมาแล้วก็จะโทรศัพท์เรียกเหล่าแม่เล้าคนไทยมาคุยตัวพร้อมๆ กันและให้แต่ละคนเสนอราคาในเวลานั้นเลย บุคคลที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ส่วนใหญ่ในอดีตก็เคยค้าบริการทางเพศมาแล้วทั้งสิ้น

การจัดหาหญิงบริการทางเพศจากไทยดำเนินมานานแล้ว โดยเฉพาะในช่วงระหว่างปี 1970 เป็นต้นมา แต่ความต้องการแรงงานไทยเพื่อมาทำงานในญี่ปุ่นจะมีมากในระหว่างปี 1987

เป็นต้นมา ดังนั้นหญิงไทยที่เข้ามาค้าบริการทางเพศในระหว่างปี 1970 ก็จะอยู่ในช่วงของการ
หมดสภาพในการประกอบอาชีพในฐานะผู้ให้บริการทางเพศแต่จะอยู่ในฐานะของผู้จัดหาหญิงเพื่อ
บริการทางเพศแทน หญิงเหล่านี้จึงนำเข้าแรงงานร่วมกับการนำเข้าหญิงไทยไปพร้อมๆ กัน
เพราะจากการสำรวจพบว่าหญิงเหล่านี้มีอายุในระหว่างสามสิบกว่าจนถึงสี่สิบกว่าปีและมีอดีตเป็น
หญิงบริการมาก่อน และส่วนใหญ่มีสามีเป็นชาวญี่ปุ่นจึงสามารถใช้ชีวิตอยู่ในญี่ปุ่นอย่างถาวรได้
อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการนำเข้าแรงงานไทยในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายนี้มีได้มีแต่ผู้หญิงเท่านั้น
เพราะก็มีผู้ชายไทยบางคนทำงานอยู่ในญี่ปุ่นหรือเคยทำงานในญี่ปุ่นก็หารายได้จากช่องทางนี้แต่
มีจำนวนไม่มากนัก พัฒนาการของนายหน้าเช่นนี้จะก้าวต่อไปเรื่อยๆ ตามความต้องการของสังคม
ญี่ปุ่นจากการค้าหญิงไทยมาเป็นการค้าแรงงานควบคู่กันไป และในปัจจุบันก็เริ่มมีบริการหาหญิง
ไทยไปแต่งงานกับชายญี่ปุ่นอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ปรากฏการณ์เหล่านี้ก็จะวนเวียนอยู่กับคน
กลุ่มเก่าที่หากินอยู่กับเรื่องนี้มาตลอด

5. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางและรายได้ของคนงานไทย

5.1 ใช้จ่ายในการเดินทาง

ในส่วนนี้ต้องการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์การลงทุนของคนงานไทยที่ไปทำงานใน
ญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมาย โดยต้องการจะดูว่าการที่คนงานแต่ละคนที่มีไปทำงานนั้นต้องเสียค่าใช้จ่าย
เพื่อการนี้เท่าไร เงินที่ไข้มีที่มาจากแหล่งใดและเมื่อเข้าไปทำงานแล้วมีรายได้เท่าไร จะมีจุดคุ้ม
ทุนในปีที่เท่าไร

ดังที่เคยกล่าวมาแล้วว่ารูปแบบการเดินทางเข้ามาทำงานในญี่ปุ่นนั้นมีหลายลักษณะ
และมีการติดต่อมากประเภท การเข้าประเทศญี่ปุ่นโดยผ่านนายหน้าก็จะมีค่าใช้จ่ายที่ต่างจากการ
เข้าประเทศด้วยตนเองการเดินทางโดยเครื่องบินก็จะมีค่าใช้จ่ายต่างจากการมาโดยเรือ และการ
เดินทางโดยเครื่องบินแต่แวะประเทศอื่นก่อนเพื่อให้เกิดความแน่นอนในการเข้าประเทศก็ต้องใช้
จ่ายมากขึ้น ประเทศที่แวะก่อนเข้าญี่ปุ่นก็ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่แตกต่างกันไปอีก เช่น คนไทยบาง
กลุ่มก็นิยมเข้าประเทศญี่ปุ่นโดยผ่านฮ่องกง ขณะที่คนไทยบางกลุ่มต้องการประหยัดค่าใช้จ่ายก็
อาจจะเดินทางโดยรถไฟไปประเทศมาเลเซียก่อนขึ้นเครื่องบินไปญี่ปุ่น

จากการสำรวจคนงานไทยจำนวน 136 คนพบว่าค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานใน
ญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายนี้มีตั้งแต่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ จนถึงคนละสามแสนห้าหมื่นบาท แต่
ประมาณว่าครึ่งหนึ่งของทั้งหมดต้องเสียค่าใช้จ่ายระหว่างหนึ่งแสนถึงสองแสนห้าหมื่นบาท ที่
ต้องจ่ายมากกว่าสองแสนห้าหมื่นบาทก็มีบ้างแต่มีเพียงไม่กี่คน

กรณีที่คนงานบางคนไม่ต้องจ่ายค่าใช้จ่าย พบว่าเป็นคนงานที่โรงงานในญี่ปุ่นมี
ปัญหาขาดแคลนแรงงานอยู่ก่อนแล้ว ดังนั้นจึงส่งคนไทยที่รู้จักให้เข้ามาแสวงหาแรงงานไปทด
แทนโดยทางโรงงานออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้ก่อน แล้วค่อยหักค่าใช้จ่ายเมื่อเข้าไปทำงาน

ขณะเดียวกันก็มีคนงานบางส่วนที่ใช้จ่ายในการเดินทางไม่มากนัก ประมาณพันบาทจนถึงหมื่นบาท กลุ่มนี้คือคนงานที่ใช้จ่ายเงินเพื่อทำเอกสารการเดินทางด้วยตนเอง ค่าใช้จ่ายในส่วนนี้รวมถึงค่าธรรมเนียมในการติดต่อทำหนังสือเดินทาง (Passport) และทำวีซ่าจากสถานทูตญี่ปุ่น รวมถึงค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้ากรุงเทพเพื่อดำเนินการดังกล่าวด้วย โดยปกติการทำหนังสือเดินทาง (Passport) มักจะไม่ค่อยมีปัญหา เพราะเป็นสิทธิของคนไทยที่จะมีเอกสารการเดินทางของตนเองได้ ยกเว้นบางรายที่มีปัญหาบางประการและทางกระทรวงการต่างประเทศเห็นควรระงับไม่จัดทำเอกสารการเดินทางให้ มีหลายกรณีที่ทางกระทรวงการต่างประเทศส่งเรื่องการขอเอกสารการเดินทางไปให้กรมประชาสงเคราะห์ทำการสอบสวนก่อนจะพิจารณาอนุมัติให้หนังสือเดินทาง ในบางรายที่ทางกรมประชาสงเคราะห์เห็นไม่สมควรออกหนังสือเดินทางให้ บุคคลดังกล่าวจะมีปัญหาตามมาว่าทำอย่างไรจึงจะได้หนังสือเดินทาง ทางออกที่ทำกันก็คือการใช้เอกสารการเดินทางปลอมหรือเอกสารการเดินทางคัดแปลง หรือที่เรียกกันว่า "ผ่าเล่ม" กล่าวคือเอกสารการเดินทางดังกล่าวเป็นของจริงที่ออกโดยกระทรวงการต่างประเทศ แต่เป็นของบุคคลอื่นซึ่งอาจจะได้มาโดยการลักขโมยหรือซื้อจากเจ้าของเอกสารดังกล่าว โดยเจ้าของเอกสารเพียงแต่ไปแจ้งความว่าเอกสารของตนหายไป เมื่อได้เอกสารดังกล่าวแล้วก็จะมาคว่ำรูปภาพของเจ้าของเอกสารเป็นเช่นไร จะต้องแต่งเติมอย่างไรจึงจะดูเหมือนคนที่เดินทางไปญี่ปุ่น จากการศึกษาพบว่ามีคนงานไทยเพียงร้อยละ 49.3 ของคนงานทั้งหมดเท่านั้นที่ดำเนินการจัดทำเอกสารการเดินทางด้วยตนเอง และจากการศึกษาข้อมูลของคนไทยที่อยู่ในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายจำนวน 345 คนพบว่าส่วนใหญ่ใช้เอกสารการเดินทางปลอมทั้งสิ้น กล่าวคือ มีการใช้เอกสารการเดินทางจริง ร้อยละ 44.1 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ร้อยละ 48.4 ใช้เอกสารการเดินทางปลอมโดยเป็นเอกสารของกระทรวงการต่างประเทศของไทย ร้อยละ 4.6 ใช้เอกสารการเดินทางปลอมของมาเลเซีย นอกนั้นเป็นเอกสารการเดินทางปลอมของชาติอื่น เช่น สิงคโปร์ บรูไน และฮ่องกง ดังนั้นค่าใช้จ่ายในส่วนนี้จึงค่อนข้างสูงจำนวนหลายหมื่นบาท

ในการขอวีซ่านั้นก็มีค่าใช้จ่ายเช่นกัน ค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ถ้าดำเนินการโดยถูกต้องตามกฎหมายแล้วจะเสียเพียงไม่กี่ร้อยบาท ปัจจุบันนี้ต้องจ่ายค่าธรรมเนียมจำนวน 800 บาทต่อคนเท่านั้น แต่ในทางปฏิบัติคนไทยจำนวนมากที่ไม่ได้รับวีซ่าจากสถานทูตญี่ปุ่น เนื่องจากทางสถานทูตพิจารณาแล้วเห็นว่าคนไทยดังกล่าวอาจจะมีเจตนาเข้าไปทำงานในญี่ปุ่น โดยเฉพาะสตรีและคนงาน การให้วีซ่านั้นเป็นสิทธิของสถานทูตญี่ปุ่นที่จะให้ใครหรือไม่ให้ใครก็ได้ ดังนั้นการที่จะได้วีซ่าญี่ปุ่นจึงค่อนข้างยากสำหรับคนไทยบางกลุ่ม ทางสถานทูตญี่ปุ่นก็มีรายชื่อผู้ต้องสงสัยเพื่อใช้ตรวจสอบ คนไทยบางคนที่ไม่ไปสัมภาษณ์ในญี่ปุ่นให้การว่าตนเองต้องเปลี่ยนชื่อและเปลี่ยนเอกสารการเดินทางถึง 4 ครั้งจึงจะได้วีซ่าจากสถานทูตญี่ปุ่น ขณะที่บางคนโชคดีอาจจะได้วีซ่าในการยื่นขอเพียงครั้งเดียว แต่ก็มีจำนวนไม่น้อยที่ได้วีซ่าโดยผ่านนายหน้าที่คิดค่าบริการจำนวนไม่น้อย ในบางสมัยนายหน้าเหล่านี้จะยื่นรอกคนมาติดต่อบริเวณหน้าสถานทูต เมื่อพบว่าคนไทย

คนใดมีปัญหาก็จะเข้ามาตีสนธิและรับจัดทำให้ในราคาที่ต้องการกัน โดยทั่วๆ ไปขึ้นอยู่กับสภาพของผู้มาติดต่อ เช่น ถ้าเป็นสุภาพสตรีที่จะไปค่าบริการทางเพศก็จะคิดราคาแพง แต่ถ้าเป็นคนงานชายก็จะราคาถูกลง ประมาณสองถึงห้าหมื่นบาท ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายอีกส่วนหนึ่งที่คนงานไทยต้องจ่ายก่อนไปทำงานในญี่ปุ่น

สำหรับคนงานที่ไปทำงานโดยผ่านนายหน้าจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นหลักแสนขึ้นไป ส่วนใหญ่จ่ายระหว่างแสนห้าหมื่นบาทถึงสองแสนบาท กลุ่มนี้มีถึงร้อยละ 32.4 ของคนงานไทยทั้งหมด รองลงมาคือร้อยละ 13.2 ของคนงานทั้งหมดที่ต้องจ่ายเป็นค่าเดินทางระหว่างหนึ่งแสนถึงหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท อัตราที่แตกต่างเหล่านี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยบางประการ เช่น ในระยะแรกๆ ที่คนไทยยังไม่นิยมเดินทางมาทำงานในญี่ปุ่นค่าใช้จ่ายที่จ่ายแก่นายหน้าจะยังไม่สูงมาก ประกอบกับทางราชการญี่ปุ่นก็ไม่ค่อยกวดขันมากนัก แต่ในระยะหลังโดยเฉพาะในปี 1994 - 1995 ทางราชการญี่ปุ่นเริ่มจริงจังเอาชั่งกับแรงงานต่างชาติมากขึ้นการขอวีซ่าก็ออกยากขึ้น อัตราค่าจ้างนำคนงานเข้าประเทศญี่ปุ่นจึงสูงตามขึ้นไปด้วย ในระหว่างปลายปี 1996 ผู้วิจัยได้ไปตามสัมภาษณ์คนงานไทยที่กลับมาจากญี่ปุ่นถึงปัญหาและความเป็นอยู่เมื่อกลับมาประเทศไทยแล้ว คนงานเหล่านั้นยืนยันว่าในปัจจุบันอัตราค่าจ้างนำคนงานเข้าประเทศญี่ปุ่นสูงถึงสองแสนห้าหมื่นบาทเป็นอยู่อย่างต่ำเนื่องจากการกวดขันจากฝ่ายญี่ปุ่นมีมากขึ้น อย่างไรก็ตามอัตราค่าจ้างส่วนนี้ของคนงานยังน้อยกว่าการนำหญิงไทยไปค่าบริการทางเพศในญี่ปุ่น กรณีของหญิงไทยที่จะไปทำงานทางเพศนั้น ค่าใช้จ่ายที่หญิงนั้นจะต้องใช้คืนแก่เจ้าของกิจการที่ซื้อตนมานั้นจะสูงถึงหนึ่งล้านบาทถึงหนึ่งล้านสองแสนบาทเป็นส่วนใหญ่

คนงานไทยส่วนใหญ่ต้องกู้เงินมาเพื่อใช้จ่ายในการเดินทางเข้าไปทำงานในญี่ปุ่น โดยเฉพาะคนงานที่ติดต่อผ่านนายหน้า เนื่องจากการผ่านนายหน้านั้นต้องเสียค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงเกินกว่าความสามารถของคนงานทั่วๆ ไปที่จะมีเงินออมในระดับนั้น ร้อยละ 50.0 ของคนงานไทยต้องกู้เงินจากสถาบันการเงินที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ยังมีคนงานบางประเภทที่ไม่มีเงินสดจ่ายให้นายหน้าที่น่าเข้าประเทศ จึงใช้วิธีเป็นหนี้ก่อนและผ่อนส่งให้ทุกเดือนเมื่อไปทำงานแล้ว

สำหรับผู้ที่ต้องกู้เงินจากสถาบันการเงินทั้งในระบบและนอกระบบแล้ว ส่วนหนึ่งของค่าใช้จ่ายที่ตามมาคือดอกเบี้ย อัตราดอกเบี้ยที่พบมีลักษณะต่างๆ กันไป เช่น ถ้ากู้จากสถาบันการเงินบางแห่งโดยใช้สิทธิในฐานะเกษตรกรอัตราดอกเบี้ยก็ค่อนข้างต่ำ กล่าวคือประมาณร้อยละ 5 ต่อปี ถ้ากู้จากธนาคารพาณิชย์ก็ต้องจ่ายในอัตราที่สูงขึ้นคือประมาณร้อยละ 15 ต่อปี แต่ถ้ากู้จากนายทุนเงินกู้ในท้องถิ่นโดยไม่ต้องใช้หลักทรัพย์ประกันแล้วอัตราดอกเบี้ยสูงถึงร้อยละ 60 ต่อปีก็มี และในจำนวนของคนงานไทยที่ไปทำงานในญี่ปุ่นนี้มีถึงร้อยละ 10.3 ของคนงานทั้งหมดที่ต้องกู้เงินในอัตราดอกเบี้ยถึงร้อยละ 60.0 ต่อปี ขณะที่ร้อยละ 11.8 กู้เงินมาทำงานในญี่ปุ่นโดยผ่านสถาบันการเงินของรัฐในอัตราดอกเบี้ยต่ำเพียงร้อยละ 2-5 ต่อปีเท่านั้น

นอกจากค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้าประเทศแล้ว ยังมีค่าใช้จ่ายอีกส่วนที่อาจจะรวมกับค่านายหน้าตอนเข้าประเทศหรือไม่รวมก็ได้ นั่นคือค่านายหน้าจัดหางานหรือที่เรียกกันในหมู่คนไทยในญี่ปุ่นว่า "ค่าโชว" กล่าวคือนายหน้าบางคนคิดเฉพาะค่าพาเข้าประเทศญี่ปุ่นแต่ไม่ได้จัดหางานให้ เมื่อจะทำงานต้องไปติดต่อยนายหน้าจัดหางานต่างหาก หรือกรณีที่คนงานบางคนมีเพื่อนที่อยู่ญี่ปุ่นก่อนแล้วจึงเดินทางเข้ามาเพื่อทำงาน ในส่วนนี้จะไม่มีค่าใช้จ่ายผ่านนายหน้าในการพาเข้าประเทศ แต่จะต้องจ่ายค่านายหน้าตอนเข้าทำงานแม้ว่าจะเป็นเพื่อนกันก็ตาม ธรรมเนียมการจ่ายค่าโชวนี้มีพบมากในหมู่คนงานต่างชาติในญี่ปุ่นที่อยู่ในเมืองใหญ่ เช่น กรุงโตเกียว ชิบะ โยโกฮามา แต่ในเมืองบางเมืองที่ผู้ศึกษาเดินทางไปเก็บข้อมูลพบว่าบางแห่งก็ไม่มีธรรมเนียมดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตามประมาณร้อยละ 50.0 ของคนงานไทยต้องเสียค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเรียกครองในอัตราหนึ่งแสนเยนหรือที่นิยมเรียกกันในหมู่คนไทยว่าสิบใบ (หนึ่งใบคือหนึ่งหมื่นเยนหรือมีประมาณสองพันห้าร้อยบาทโดยใช้อัตราแลกเปลี่ยนในปี 2538 ที่ผู้วิจัยเข้าไปเก็บข้อมูล) ดังนั้นค่านายหน้างานที่นิยมในหมู่คนไทยจะประมาณสองหมื่นห้าพันบาทต่องานหนึ่งงาน

เพื่อช่วยให้การพิจารณาว่าจุดคุ้มทุนของคนงานไทยที่ไปทำงานในญี่ปุ่นจะใช้เวลาเท่าไร ผู้วิจัยจึงใช้ฐานข้อมูลในการคำนวณรายจ่ายในการเดินทางมาทำงานในญี่ปุ่นดังนี้

ค่าเดินทางรวมตลอดจนการจัดทำเอกสารโดยผ่านนายหน้า อัตราที่นิยมใช้กันในขณะที่ทำการเก็บข้อมูลคือจำนวน 200,000 บาท (สองแสนบาทถ้วน) ในอัตรานี้คือค่านายหน้าสำหรับคนงานที่ประสงค์มาทำงานเป็นครั้งแรก การพาเข้าประเทศ มีคนนำทางเพื่อพามาส่งและรวมไปถึงคนงานหญิงที่มารับจ้างทำงานมิใช่มาค้าบริการทางเพศ แต่ในกรณีของคนงานหญิงไทยที่ประสงค์จะมารับจ้างนั้นมีน้อยมากแต่เท่าที่ปรากฏมักจะเป็นหญิงที่มีอายุเกิน 30 ปีขึ้นไปและมีปัญหาบางประการในประเทศไทย จึงต้องหาทางออกนอกประเทศเพื่อไปทำงานและยังมีหญิงไทยที่เคยทำงานในญี่ปุ่นอยู่แล้ว เมื่ออายุมากขึ้นหรือมีครอบครัวจึงหันมาประกอบอาชีพรับจ้าง แต่การที่หญิงไทยจะไปหานายหน้าเพื่อมาทำงานรับจ้างในญี่ปุ่นโดยตรงนั้นมีจำนวนไม่มากนัก ซึ่งถ้ามีก็ต้องจ่ายในอัตราเดียวกับแรงงานชาย คือประมาณสองแสนบาทในขณะนั้น

สำหรับอัตราค่าดอกเบี้ยเงินกู้ยืม ผู้วิจัยขอใช้อัตราดอกเบี้ยสำหรับคนงานที่ไม่มีหลักทรัพย์ค้ำประกัน จึงต้องกู้จากสถาบันการเงินนอกระบบในอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 60 ต่อปีอัตรานี้เป็นอัตราสูงสุดที่คนงานจะต้องจ่ายในกรณีที่ไม่มีสายสัมพันธ์พิเศษกับคนไทยที่อยู่ญี่ปุ่นก่อนแล้วจึงต้องรับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่ายอย่างเต็มที่ นอกจากเหตุผลดังกล่าวแล้วอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 60 ยังเป็นอัตราดอกเบี้ยที่คนงานไทยจำนวนมากต้องยอมรับก่อนเดินทางไปทำงานในญี่ปุ่น

ค่านายหน้าในการจัดหางานหรือค่าโชว แม้ว่าคนงานไทยบางคนจะเสียค่านายหน้าจัดหางานรวมกับค่านายหน้าขณะเดินทางเข้าประเทศแล้วก็ตาม แต่ก็มีคนงานอีกไม่น้อยที่ต้องเสียเพิ่มเติมในส่วนนี้หลังจากเข้าประเทศญี่ปุ่นได้แล้ว ดังที่กล่าวแล้ววาค่านายหน้าเข้าทำงานมีอัตราที่

แตกต่างกันนับตั้งแต่ไม่ต้องจ่ายอะไรในฐานะคนไทยด้วยกันหรือเพื่อนกันจนถึงหลายแสนเยน แต่ในกรณีนี้ผู้วิจัยขอใช้อัตราค่านายหน้าที่ยืมใช้กันในขณะที่ไปเก็บข้อมูล นั่นคืองานละหนึ่งแสนเยน ขณะที่อัตราอื่นมีไม่มากนักยกเว้นจะเป็นงานดีๆ เท่านั้นซึ่งก็จะเรียกกรองกันในอัตราหนึ่งแสนห้าหมื่นเยน ดังนั้นอัตราหนึ่งแสนเยนจึงน่าจะเหมาะสมในการใช้เป็นฐานในการคำนวณ

สรุปค่าใช้จ่ายในการทำงานของคนไทยในญี่ปุ่นจะมีสามส่วนคือ ค่านายหน้าเดินทางเข้าประเทศจำนวนสองแสนบาท ค่านายหน้าจัดหางานจำนวนหนึ่งแสนเยนหรือสองหมื่นห้าพันบาทโดยใช้อัตราแลกเปลี่ยนเงินในเวลานั้นซึ่งคิดจำนวน 100 เยนเท่ากับ 25 บาท และค่าใช้จ่ายในส่วนของคนเบี้ยในอัตราร้อยละ 60 ของจำนวนเงินค่านายหน้าที่ยืมมา หรือร้อยละ 60 ของยอดเงินจำนวนสองแสนสองหมื่นห้าพันบาทถ้วนจะถูกคิดอัตราดอกเบี้ยทบต้นเพราะการกู้เงินสถาบันการเงินนอกระบบนิยมใช้วิธีคิดอัตราดอกเบี้ยทบต้นเสมอมา

5.2 รายได้ของคนงานไทย

ในส่วนของรายได้ของคนงานไทยในญี่ปุ่นนั้นจะขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ ระยะเวลาที่รับจ้างในหน่วยงาน และเมืองที่อาศัยอยู่ ระบบการจ้างงานในญี่ปุ่นส่วนใหญ่คิดเงินจากชั่วโมงการทำงาน โดยในหนึ่งวันต้องทำงาน 8 ชั่วโมงเป็นอย่างต่ำ ยกเว้นงานบางประเภทที่มีงานให้ทำน้อยก็จ้างเพียงวันละไม่กี่ชั่วโมง โดยทั่วไปคนงานเหล่านี้ได้ค่าจ้างประมาณวันละ 7,500 - 10,000 เยน จากการศึกษาข้อมูลเงินเดือนของคนงานไทยจำนวน 136 คนพบว่ามียาได้ค่าที่สุดคือหนึ่งแสนเยนต่อเดือนหรือประมาณสองหมื่นห้าพันบาทถ้วน ซึ่งพบในกรณีของคนงานทำงานชั่วคราวและมักเป็นคนงานหญิงที่มีครอบครัวอยู่ในญี่ปุ่น คนงานหญิงเหล่านี้จะรับจ้างทำงานในโรงงานบางแห่งที่มีงานมากเป็นช่วงๆ และเป็นโรงงานที่อยู่ใกล้บ้านของตน รายได้จากการทำงานส่วนนี้จึงมิใช่รายได้หลักของครัวเรือนเพราะคู่สมรสจะมีงานประจำอยู่แล้ว อีกกรณีหนึ่งพบในหมู่คนงานที่ได้เงินเดือนน้อยเพราะงานที่ทำไม่ค่อยมี โดยเฉพาะในหมู่คนงานก่อสร้างในช่วงปี ค.ศ. 1995 เป็นต้นมาที่งานก่อสร้างลดน้อยลง แม้วางานก่อสร้างจะมีการจ้างงานในอัตราค่าจ้างที่สูงประมาณวันละหนึ่งหมื่นเยนต่อคนเพราะเป็นงานหนัก แต่จำนวนวันที่จ้างจึงมีเพียงไม่กี่วันในหนึ่งเดือน ในขณะที่ศึกษาพบว่าคนงานก่อสร้างไทยหลายคนได้งานทำเพียงสองสามวันในหนึ่งอาทิตย์ รายได้จึงต่ำและเข้ามาแจ้งต่อสถานทูตไทยเพื่อขอกลับประเทศไทยกัน

จากการศึกษารายได้สูงสุดที่ปรากฏก็คือเดือนละสี่แสนห้าหมื่นเยนหรือประมาณหนึ่งแสนหนึ่งหมื่นสองพันห้าร้อยบาทต่อเดือน แต่กรณีที่มีเงินสูงระดับนั้นมีน้อยมาก กลุ่มคนงานที่ได้ค่าจ้างสูงในระดับเดือนละสามแสนเยนขึ้นไปนั้นพบในหมู่คนงานไทยที่ทำงานในญี่ปุ่นเป็นเวลานาน มีประสบการณ์ในงานสูงและตำแหน่งระดับหัวหน้างาน ดังนั้นจึงมีจำนวนน้อยที่สามารถได้ค่าจ้างมาจนได้รับค่าจ้างในระดับดังกล่าว จากการสำรวจพบว่ามีคนงานไทยเพียงร้อยละ 4.2 ของคนงานทั้งหมดเท่านั้นที่มีรายได้มากกว่าเดือนละสามแสนเยน คนงานส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่างหนึ่งแสนห้าหมื่นเยนถึงสองแสนเยน กลุ่มนี้มีถึงร้อยละ 61.7 ของคนงานไทยทั้งหมด

โดยกลุ่มใหญ่สุดคือร้อยละ 20.6 คือกลุ่มที่มีรายได้เดือนละสองแสนเยน โดยรายได้ส่วนนี้เป็นค่าจ้างทั้งหมดต่อเดือนซึ่งรวมการทำงานนอกเวลาด้วย กลุ่มรองลงมาคือร้อยละ 16.9 มีรายได้ต่อเดือนจำนวนหนึ่งแสนห้าหมื่นเยน กลุ่มนี้เป็นกลุ่มคนงานที่เริ่มเข้าทำงาน ดังนั้นรายได้จึงต่ำกว่ามาตรฐานทั่วไป ไปแต่เป็นกลุ่มที่มีงานทำประจำมิใช่กลุ่มที่ทำงานชั่วคราว เพราะมาตรฐานขั้นต่ำควรจะเป็นเดือนละหนึ่งแสนแปดหมื่นเยน โดยคำนวณจากรายได้ต่อวันขั้นต่ำประมาณวันละ 7,500 เยนคูณด้วยจำนวนวัน 24 วันต่อเดือน เท่ากับเดือนละ 180,000 เยน

ในการคำนวณหาจุดคุ้มทุนของคนงานไทยที่มาทำงานในญี่ปุ่น ผู้วิจัยขอใช้ตัวเลขรายได้ของคนงานจำนวน 160,000 เยนต่อเดือนเป็นฐานเพราะเป็นรายได้ที่คนงานไทยได้รับในขณะที่เพิ่งมาทำงานในญี่ปุ่นและต่ำกว่ามาตรฐานทั่วไป ขณะเดียวกันก็มีข้อมูลยืนยันว่าคนงานไทยกลุ่มใหญ่ก็มีรายได้ในระดับนี้แม้ว่าจะมิใช่คนงานไทยกลุ่มใหญ่สุดก็ตาม เพราะคนงานไทยส่วนใหญ่ได้อาศัยอยู่ในญี่ปุ่นกันเป็นเวลานาน ดังนั้นค่าจ้างจึงสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป สำหรับคนงานไทยทุกๆ ไปที่เพิ่งมาทำงานในญี่ปุ่น รายได้เดือนละหนึ่งแสนหกหมื่นเยนหรือเดือนละสี่หมื่นบาทจึงเป็นรายได้ที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด

ขณะเดียวกันมีข้อโต้แย้งว่าแม้ว่าคนงานเหล่านี้จะมีรายได้สูงถึงเดือนละสี่หมื่นบาทแต่รายจ่ายในประเทศญี่ปุ่นก็สูงมากเช่นกัน ดังนั้นการคำนวณจุดคุ้มทุนของคนงานไทยที่มาทำงานในญี่ปุ่นจะต้องดูเรื่องค่าใช้จ่ายด้วย ขณะเดียวกันก็ไม่ควรใช้จำนวนเงินออกมาเป็นฐานในการคำนวณทั้งนี้เพราะพฤติกรรมการใช้เงินของคนแต่ละคนไม่เหมือนกัน จากการสำรวจพบว่ามีคนงานบางกลุ่มที่มีค่าใช้จ่ายเพื่อความบันเทิงถึงเดือนละห้าหมื่นถึงเจ็ดหมื่นเยน ขณะที่คนงานร้อยละ 64.0 ของคนงานทั้งหมดไม่มีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ ดังนั้นจึงควรพิจารณาจากค่าใช้จ่ายโดยทั่วไปที่คนงานไทยในญี่ปุ่นใช้กัน

โดยทั่วไปนั้นค่าใช้จ่ายมีหลายประเภททั้งประเภทที่จำเป็นและไม่จำเป็น แต่ในการคำนวณจุดคุ้มทุนนี้ผู้วิจัยจะใช้ตัวเลขจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต่อการดำรงชีพในญี่ปุ่น นั่นก็คือค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและค่าที่พักอาศัยในกรณีนายจ้างไม่ได้จัดสวัสดิการเรื่องที่พักอาศัยให้ ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันนั้นโดยทั่วไปจะรวมถึงอาหารประจำวันและของใช้ เช่น สบู่ ยาสีฟันและค่าเดินทาง ในส่วนนี้คนงานทั่วไปมีรายจ่ายที่ต่างกันไปขึ้นอยู่กับพฤติกรรมบริโภคและค่าครองชีพของเมืองที่อาศัยอยู่ ถ้าอยู่ในเมืองใหญ่ค่าครองชีพโดยเฉพาะค่าอาหารก็ค่อนข้างแพงและราคาที่พักก็สูง ขณะที่ถ้าอาศัยอยู่ในเมืองเล็กนายจ้างมีแนวโน้มจะจัดที่พักให้ด้วย เช่นเดียวกับคนงานที่ทำงานในร้านอาหารก็ได้รับสวัสดิการอาหารโดยไม่เสียเงิน ส่วนคนงานในโรงงานจะต้องเสียค่าอาหารเองทั้งสามมื้อ

ในส่วนของค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันนั้นผลการศึกษาพบว่าคนงานไทยส่วนใหญ่ร้อยละ 58.0 ของคนงานทั้งหมดมีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ระหว่าง 25,000 - 50,000 เยนโดยที่ร้อยละ 32.3 จ่ายเพื่ออาหารการกินและของใช้ประจำวันประมาณเดือนละ 25,000 - 30,000 เยนหรือคิด

เป็นเงินไทยประมาณ 6,250 - 7,500 บาทต่อเดือน และเพื่อมิให้เกิดอคติในการคำนวณผู้วิจัยขอใช้ตัวกลางของค่าใช้จ่ายระหว่าง 25,000 - 50,000 เยนมาเป็นฐานในการคำนวณในส่วนของการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันนั้นคือจำนวน 37,500 เยนหรือเท่ากับ 9,375 บาทต่อเดือน

สำหรับค่าที่พักของแรงงานไทยในญี่ปุ่นนั้น หนึ่งในสามของแรงงานทั้งหมดไม่มีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ ขณะที่ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 45.6 ของแรงงานทั้งหมดใช้จ่ายเพื่อการนี้ประมาณ 6,000 - 30,000 เยนโดยส่วนใหญ่เสียประมาณ 12,000 - 20,000 เยนหรือ 3,000 - 5,000 บาทต่อเดือน สาเหตุที่ค่าใช้จ่ายในเรื่องที่พักไม่ค่อยสูงต่างๆ ที่ค่าที่พักอาศัยในญี่ปุ่นนับว่าแพงมากนั้น เพราะว่าคนงานเหล่านี้มักจะอาศัยอยู่รวมกันในกลุ่มคนงาน จึงช่วยกันออกค่าที่พักหรือถ้าพักคนเดียวก็พักในห้องเช่าขนาดเล็กที่ค่าเช่าไม่สูงนัก โดยเฉพาะในเมืองบางเมืองค่าห้องพักประมาณสองสามหมื่นเยนต่อเดือนเท่านั้น ดังนั้นค่าที่พักประมาณสองหมื่นเยนต่อเดือนโดยพักรวมกับคนอื่นจึงน่าจะพอเพียงกับการดำรงชีวิตในฐานะกรรมกรในญี่ปุ่นได้ สาเหตุที่ผู้วิจัยใช้จำนวน 20,000 เยนเป็นฐานในการคำนวณในเรื่องค่าใช้จ่ายเพื่อที่พักเพราะมีแรงงานไทยกว่าร้อยละ 72.8 ใช้จ่ายเพื่อค่าที่พักไม่สูงไปกว่านี้ ขณะที่มีคนงานส่วนน้อยคือร้อยละ 25.0 ที่ใช้จ่ายสูงกว่านี้

โดยสรุปก็คือแรงงานไทยในญี่ปุ่นคนหนึ่งๆ จะมีค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเท่ากับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันบวกด้วยค่าที่อยู่อาศัย หรือเท่ากับ $37,500 + 20,000 = 57,500$ เยนหรือเท่ากับเงินไทยจำนวน 14,375 บาทโดยประมาณ ขณะที่รายรับโดยเฉลี่ยเท่ากับ 160,000 เยนหรือเป็นเงินไทยเท่ากับ 40,000 บาท ดังนั้นรายได้สุทธิที่ควรมีเท่ากับ 102,500 เยนหรือคิดเป็นเงินไทยเท่ากับ 25,625 บาทต่อเดือน แม้ว่าจะมีเงินรายได้สุทธิในจำนวนดังกล่าวแต่ก็ไม่สามารถนำมาใช้หนี้ได้ ทั้งนี้เพราะเงินยังอยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น กระบวนการของการส่งเงินกลับประเทศจะต้องเสียค่าใช้จ่ายอีกส่วนหนึ่ง การส่งเงินนั้นมีทั้งในระบบและนอกระบบ ในระบบก็คือการส่งเงินกลับไทยโดยผ่านสถาบันการเงินที่ถูกกฎหมาย ส่วนการส่งเงินนอกระบบก็คือการส่งเงินโดยผ่านหน่วยงานที่มีใช้สถาบันการเงินที่ถูกกฎหมายรับรอง เช่น ส่งผ่านร้านอาหารไทยที่มีอยู่ทั่วไปตามเมืองต่างๆ ไม่มีตัวเลขยืนยันที่แน่ชัดว่าสัดส่วนของคนงานไทยส่งเงินกลับประเทศแบบใดมากกว่ากัน แต่จากการพูดคุยกับคนงานไทยในญี่ปุ่นปรากฏว่าวิธีส่งเงินนอกระบบเป็นที่นิยมมาก เพราะไม่ต้องอาศัยหลักฐานหรือมีบัญชีในธนาคารและไม่ต้องพึ่งนายจ้างชาวญี่ปุ่นเพื่อนำเงินเข้าบัญชี และที่สำคัญการส่งเงินนอกระบบสามารถส่งได้อย่างรวดเร็วโดยทางบ้านไม่ต้องเสียเวลามาก ค่าส่งเงินโดยทั่วไปจะคิดคร่าวๆ 4,000 เยนโดยประมาณ ยกเว้นจะเป็นการส่งคร่าวๆ มากๆ ดังนั้นถ้าตั้งสมมติฐานว่าคนงานไทยส่งเงินกลับบ้านทุกเดือน จำนวนเงินสุทธิที่เหลือจะเท่ากับ 102,500 ลบออกด้วย 4,000 เหลือเท่ากับ 98,500 เยนหรือคิดเป็นเงินไทยเท่ากับ 24,625 บาท

ส่วนรายจ่ายนั้นก็คือนายหน้าเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นจำนวน 200,000 บาทต่อคน โดยเงินดังกล่าวได้จากการไปกู้สถาบันการเงินนอกระบบในอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 60 ต่อเดือนและยังต้องจ่ายค่านายหน้าจัดงานจำนวน 25,000 บาทต่อคน ในการคำนวณหาจุดคุ้มทุนว่าคนงาน

หนึ่งๆ จะสามารถให้หนี้ได้ภายในระยะเวลาเท่าไรนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีคำนวณโดยใช้วิธีอัตราดอกเบี้ยลดตามจำนวนเงินต้นที่ค้างอยู่และใช้สูตรการคำนวณดังนี้

งวดที่	เงินต้น	จ่ายเงินงวด	เงินต้น	ดอกเบี้ย	เงินต้นคงเหลือ
1	200,000.00	24,625.00	14,625.00	10,000.00	185,375.00
2	185,375.00	24,625.00	15,356.25	9,268.75	170,018.75
3	170,018.75	24,625.00	16,124.06	8,500.94	153,894.69
4	153,894.69	24,625.00	16,930.26	7,694.74	136,964.43
5	136,964.43	24,625.00	17,776.79	6,848.22	119,187.65
6	119,187.65	24,625.00	18,665.62	5,959.38	100,522.03
7	100,522.03	24,625.00	19,598.90	5,026.10	80,923.13
8	80,923.13	24,625.00	20,578.84	4,046.16	60,344.29
9	60,344.29	24,625.00	21,607.79	3,017.21	38,736.33
10	38,736.33	24,625.00	22,688.17	1,936.83	16,048.33
11	16,048.33	16,850.75	16,048.33	802.42	-

จากตารางการชำระเงินกู้จำนวน 200,000.00 บาทที่กู้ในอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 60 ต่อปี โดยชำระเงินงวดงวดละ 24,625.00 บาทโดยคำนวณอัตราดอกเบี้ยลดตามจำนวนเงินต้น จะเห็นได้ว่าคนหนึ่งๆ สามารถชดใช้เงินกู้จำนวน 200,000.00 บาทได้ภายในเวลา 11 เดือนโดยในเดือนที่ 11 จะยังมีเงินเหลือเท่ากับ 24,625.00 - 16,850.75 เท่ากับ 7,774.25 บาทแต่ภาระของคณงานยังไม่หมดเนื่องจากการคำนวณส่วนนี้ยังไม่คิดค่านายหน้าจัดหางานจำนวน 25,000.00 บาท ดังนั้นภายในเดือนที่ 12 คณงานดังกล่าวยังต้องหาเงินมาใช้อีกจำนวน 17,225.75 บาท จึงจะหมดหนี้สินทั้งหมดและในเดือนที่ 12 นี้เองที่คณงานไทยจะมีเงินเหลือเก็บเป็นครั้งแรกจำนวน 7,399.25 บาท

จากการคำนวณกล่าวได้ว่าจุดคุ้มทุนของการไปทำงานในญี่ปุ่นต้องใช้เวลา 1 ปีเต็มถึงจะเริ่มมีกำไรจากการไปขายแรงงาน

อย่างไรก็ตามการคำนวณหาจุดคุ้มทุนดังกล่าวยังมีจุดอ่อนและข้อจำกัดบางประการ จุดอ่อนที่สำคัญประการแรก คือการมองว่าคณงานดังกล่าวมุ่งมาหาเงินโดยไม่ยอมใช้จ่ายในสิ่งที่ไม่จำเป็นต่อชีวิต เช่น การพักผ่อนหรือความบันเทิงเพราะการออกไปอยู่ต่างประเทศโดยห่างครอบครัวย่อมเกิดความเหงา ขณะที่การทำงานในญี่ปุ่นนั้นนายจ้างค่อนข้างจะเข้มงวดและเอาจริงเอาจังในเวลางาน จากข้อมูลปรากฏว่าร้อยละ 64.0 ของคณงานทั้งหมดไม่มีรายจ่ายในส่วนนี้ ขณะที่อีกร้อยละ 33.9 ยังมีการใช้เงินเพื่อความบันเทิงในจำนวนที่แตกต่างกันโดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 17.7 ใช้จ่ายเพื่อความบันเทิงเดือนละประมาณ 10,000 - 20,000 เยน ขณะที่บางคนใช้ถึง

เดือนละ 50,000 - 70,000 บาทต่อเดือน จากการสังเกตขณะเก็บข้อมูลพบว่าคนงานที่มีครอบครัว อยู่ในประเทศไทยแล้วค่อนข้างประหยัดในการใช้จ่ายโดยจะไม่ค่อยใช้จ่ายในสิ่งที่ไม่จำเป็น ต่างกับคนงานที่เป็นโสดที่ยังพุ่มเฟือยไปกินเหล้าและหาความสำราญในอบายมุขต่างๆ อย่างไรก็ตามในการคำนวณหาจุดคุ้มทุนนี้ไม่ได้รวมค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ด้วย

ประการที่สอง เป็นประเด็นสำคัญแต่ยากจะนำมาคำนวณได้ก็คือค่าใช้จ่ายในการรักษาสุขภาพ ทั้งนี้เนื่องจากค่าใช้จ่ายในส่วนนี้มีค่าใช้จ่ายประจำแต่ถ้าหากคนงานมีการเจ็บป่วยรุนแรงแล้วค่าใช้จ่ายในส่วนนี้จะมีอัตราสูงมาก เพราะคนงานไทยส่วนใหญ่มิได้มีการประกันสุขภาพ ขณะเดียวกันก็ขึ้นอยู่กับความกรุณาของนายจ้าง จากการสำรวจพบว่าร้อยละ 86.8 ของคนงานไทยในญี่ปุ่นไม่ได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาล กล่าวคือเมื่อมีอาการเจ็บป่วยแล้วจะต้องรักษาด้วยตนเอง อย่างไรก็ตามจากการเก็บข้อมูลพบว่าโดยทั่ว ๆ ไปคนงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีการเจ็บป่วยที่รุนแรง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะระดับอายุของคนงานส่วนใหญ่ยังอยู่ในวัยที่แข็งแรง กล่าวคือส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปีและยังมีอีกจำนวนมากที่มีอายุต่ำกว่านั้น แต่ในขณะเดียวกันอาจจะเป็นไปได้ว่าโรคจากการทำงานยังไม่ปรากฏผลในระยะสั้นก็ได้ ส่วนในเรื่องอุบัติเหตุนั้นก็ยังมีบ้างแต่ไม่มากนักเพราะทางญี่ปุ่นมีมาตรการป้องกันความปลอดภัยค่อนข้างสูง กระนั้นก็ตามเท่าที่สัมผัสพบว่าคนงานบางคนเมื่อเจ็บป่วยต้องไปพบแพทย์ ค่าใช้จ่ายในการหาแพทย์นั้นสูงมากในญี่ปุ่น ทำให้เงินออมที่สะสมมาถูกนำมาใช้จนเป็นหนี้เป็นสินก็มี

ประการที่สามคือเรื่องของอัตราแลกเปลี่ยนเงิน การที่คนไทยไปทำงานในต่างประเทศแล้วส่งเงินกลับประเทศนั้น จำนวนเงินที่ได้จะมากหรือน้อยนั้นส่วนหนึ่งก็ขึ้นอยู่กับอัตราแลกเปลี่ยนที่กำหนดไว้ในเวลานั้น ทั้งนี้เพราะเวลารับเงินเดือนเขาจะจ่ายเงินในสกุลของเจ้าของประเทศเสร็จแล้วเราจึงนำมาแลกเปลี่ยนเป็นเงินบาทอีกทอดหนึ่ง ถ้าค่าเงินญี่ปุ่นแข็งคนงานไทยก็จะได้เปรียบเพราะสามารถแลกเปลี่ยนเป็นเงินไทยได้มากขึ้น เช่นในกรณีปี 2537 - 2538 ที่ผู้วิจัยไปเก็บข้อมูลที่ญี่ปุ่น อัตราแลกเปลี่ยนทางการที่ใช้ในขณะนั้นก็คือ 100 เยนเท่ากับ 25 บาท ขณะที่ในเดือนเมษายน 2540 อัตราแลกเปลี่ยนอยู่ที่ 20 บาทต่อ 100 เยนดังนั้นจึงเท่ากับขาดทุน ในการคำนวณหาจุดคุ้มทุนจึงต้องคำนึงในเรื่องนี้อย่างมาก จะเห็นได้ว่าจากปี 2537 - 2538 อัตราแลกเปลี่ยนที่สูงมากนั้นทำให้คนงานไทยได้เปรียบเมื่อแลกเปลี่ยนเป็นเงินไทย แต่หลังจากที่เศรษฐกิจของญี่ปุ่นตกต่ำแล้วค่าเงินของญี่ปุ่นก็ลดลงขณะที่ค่าเงินของสหรัฐอเมริกาแข็งตัว เงินไทยนั้นได้ไปผูกไว้กับเงินของสหรัฐอเมริกาจึงแข็งตามไปด้วย สิ่งก็ตามมากก็คือเงินเดือนที่คนงานไทยได้รับเป็นเงินเยนจึงแลกเปลี่ยนเป็นเงินไทยได้น้อยลง

ประการที่สี่คือเรื่องของโบนัส ในการคำนวณหาจุดคุ้มทุนนี้มิได้นำเอาเรื่องของโบนัสมาคำนวณด้วย ทั้งนี้เพราะคนงานไทยในญี่ปุ่นเพียงร้อยละ 22.8 ของคนงานทั้งหมดที่ได้รับโบนัส การนำมาคำนวณในส่วนนี้จึงดูจะไม่เป็นธรรมแก่คนงานส่วนใหญ่

แม้ว่าการคำนวณหาจุดคุ้มทุนในการมาทำงานในญี่ปุ่นจะออกผลอย่างไรก็ตาม แต่ใน ส่วนของคณงานไทยที่มาทำงานในญี่ปุ่นนั้น ส่วนใหญ่คือร้อยละ 77.9 ให้ความเห็นว่ากรณีที่ตนตัดสินใจมาทำงานในญี่ปุ่นนั้นเป็นการตัดสินใจที่ถูกตองแล้ว และร้อยละ 20.6 ของคณงานทั้งหมด ระบุว่าการทำงานในญี่ปุ่นเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด ในขณะที่ร้อยละ 1.5 ไม่ตอบคำถามดังกล่าว ความเห็นของคณงานเหล่านี้จะต้องนำมาพิจารณาประกอบด้วย เพราะคนคือเป้าหมายของการศึกษาขณะที่เกณฑ์ทางเศรษฐศาสตร์ควรนำมาใช้เพื่อประกอบการศึกษาแต่มีเป้าหมายของการศึกษาที่แท้จริงในงานวิจัยครั้งนี้ อย่างไรก็ตามเกณฑ์ทางเศรษฐศาสตร์ก็มีประโยชน์อย่างมากที่ทำให้เราเข้าใจสภาพความเป็นอยู่ของคณงานว่าเขาจะต้องหาเงินให้ได้เท่าไร

6. ปัญหาและความต้องการความช่วยเหลือ

จากการสำรวจคณงานไทยในญี่ปุ่นจำนวน 136 คนถึงปัญหาและความต้องการรับความช่วยเหลือกลับพบว่าคณเหล่านี้ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาอะไร กล่าวคือร้อยละ 66.9 ของคณงานทั้งหมดบอกว่าตนเองไม่มีปัญหาอะไรในการทำงานในญี่ปุ่น โดยมีร้อยละ 33.1 ระบุว่ามีปัญหาในการทำงานในญี่ปุ่น แต่เมื่อคุณลักษณะของปัญหาแล้วพบว่าปัญหาใหญ่สุดที่ประสบอยู่กลับเป็นปัญหาในสวนของคณงานเอง กล่าวคือร้อยละ 9.5 ของคณงานทั้งหมดระบุว่าระหว่างอาศัยทำงานในญี่ปุ่นมีปัญหาด้านภาษาและวัฒนธรรม ทั้งนี้เพราะคณงานเหล่านี้ไม่สามารถใช้ภาษาญี่ปุ่นได้จึงพูดกันไม่รู้เรื่องและยังไม่เข้าใจว่าเหตุไรนายจ้างญี่ปุ่นจึงเข้มงวดกับการทำงานมากนัก โดยไม่ให้คณงานมีโอกาสพูดคุยกันระหว่างทำงาน ปัญหาทางด้านวัฒนธรรมยังรวมไปถึงปัญหาอันเกิดจากนายจ้างที่คณงานร้อยละ 7.4 ของคณงานทั้งหมดระบุว่าปัญหาของตน และปัญหาที่เกิดจากเพื่อนร่วมงานที่ร้อยละ 4.4 ของคณงานทั้งหมดระบุว่าว่าเป็นปัญหาของตน สรุปแล้วร้อยละ 21.3 ของคณงานไทยทั้งหมดมีปัญหาใหญ่อันเกิดจากวัฒนธรรมการทำงาน

ปัญหาทางด้านภาษานั้นเป็นเรื่องธรรมดาในการอาศัยอยู่ต่างแดน แต่โดยทั่วๆ ไปปัญหาดังกล่าวจะหมดไปถ้าคณงานเหล่านั้นได้มีโอกาสคลุกคลีกับคนท้องถิ่นและเรียนรู้ภาษาจากคณญี่ปุ่นและนายจ้าง แต่คณงานบางส่วนกลับไม่มีโอกาสได้ฝึกพูดภาษาญี่ปุ่นเพราะใช้เวลาอยู่แต่ในหมู่บ้านไทยด้วยกันหรือไม่ก็แยกตัวอยู่คนเดียว โดยกลัวว่าถ้าออกไปข้างนอกอาจจะถูกตำรวจจับฐานเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ผลก็คือคณงานนั้นไม่สามารถใช้ภาษาท้องถิ่นได้และเมื่อในเวลาทำงานก็มีปัญหาที่ไม่สามารถสื่อสารกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานได้

ส่วนเรื่องความไม่เข้าใจในขณะปฏิบัติงานนั้น จากการสัมภาษณ์คณงานไทยจำนวนหนึ่งพบว่าปัญหาดังกล่าวเกิดจากวัฒนธรรมการทำงานที่ไม่เหมือนกันระหว่างคณงานไทยกับคณงานญี่ปุ่น กล่าวคือคณญี่ปุ่นเวลาทำงานจะตั้งใจทำงานอย่างจริงจังขณะที่คณไทยยังไม่คุ้นเคยกับการทำงานดังกล่าว สิ่งที่คณงานไทยเห็นว่าเข้มงวดเกินไปก็คือการไม่อนุญาตให้พูดคุยกันในขณะที่ทำงาน ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวเกิดจากการเปรียบเทียบกับการทำงานในสังคมไทย ในสังคมญี่ปุ่น

นั้นโดยเฉพาะในช่วงเวลาหลังสงครามโลก คนญี่ปุ่นเองอยู่ในภาวะที่ลำบากอย่างมาก เนื่องจากเป็นประเทศผู้แพ้สงครามจึงถูกควบคุมโดยพันธมิตร และยังมีปัญหาเรื่องการขาดแคลนอาหารการกิน คนญี่ปุ่นจึงกลายเป็นคนทำงานหนักเพื่อที่จะให้มีชีวิตอยู่รอดและทำให้เกิดวัฒนธรรมการบริหารแบบใหม่ที่เรียกกันว่า "จิตวิญญาณญี่ปุ่น" หรือที่เรียกในภาษาญี่ปุ่นว่า Wagon โดยมีลักษณะใหญ่บางประการดังนี้คือ การทำงานเป็นกลุ่ม ความอดสาหัส พากเพียร ความเอาจริง เอาแข็ง ความเกรงกลัวความยากลำบาก และความประหยัด รวมถึงความมีระเบียบวินัย ความพร้อมเพรียง และความซื่อสัตย์ เป็นต้น (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2528 : 25 - 48)

วัฒนธรรมการทำงานของคนไทยนั้นเป็นเรื่องที่ถูกวิพากษ์วิจารณ์จากคนภายนอกตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็น Gunnar Myrdal ที่พูดถึง Soft State หรือกรณีของ Embree ที่กล่าวหาว่าสังคมไทยเป็น Loosely Structured Society อันหมายถึงสังคมที่ไม่มีระเบียบวินัย ใครอยากทำอะไรก็ทำแล้วมีข้ออ้างชอบทำในการกระทำของคน ซึ่งคล้ายกับความคิดของ Fred Riggs ที่ว่าสังคมไทยเป็นสังคม Prismatic Society ที่เราไม่อาจจะเข้าใจว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อมีการนำนโยบายหนึ่งๆ ไปใช้ เพราะคนไทยไม่สนใจในนโยบายหรือกฎระเบียบใดๆ ทั้งสิ้น รวมไปถึง William Siffin ที่กล่าวหาว่าคนไทยเวลาทำงานจะเน้นแต่เรื่องที่ชอบเท่านั้น งานใดที่ต้องการความเข้มงวดหรือความตรงต่อเวลาจะทำไมค่อยได้ เหตุผลที่นักคิดเหล่านี้มักนำมาใช้ประกอบการอธิบายดังกล่าวก็คือสังคมไทยมีพื้นฐานทางเกษตรกรรมที่ไม่ต้องตรงต่อเวลามากนัก ทุกอย่างขึ้นอยู่กับธรรมชาติเป็นผู้กำหนด (เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ, 2525 : 15 - 26)

แม้ว่าจะมีความขัดแย้งในเรื่องวัฒนธรรมการทำงานระหว่างคนงานไทยกับนายจ้างญี่ปุ่น แต่ก็ไม่ใช่ปัญหาใหญ่ที่รุนแรงเพราะเป็นเรื่องของความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน และคนงานไทยส่วนใหญ่ก็สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ดังกล่าวได้ แต่ก็ยังมีปัญหาอื่นอีกที่ทำให้คนงานไทยบางคนรู้สึกไม่พอใจกล่าวคือปัญหารองลงมาได้แก่สภาพการทำงาน เนื่องจากงานที่ให้คนงานต่างชาติทำนั้นมีชั่วโมงในโรงงานขนาดใหญ่และมีชั่วโมงโรงงานที่มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย ดังนั้นสภาพของงานจึงต้องพึงแรงกายเป็นสิ่งสำคัญ และจากข้อเท็จจริงที่ว่าโรงงานที่คนงานไทยทำนั้นเป็นโรงงานขนาดเล็ก ผลตามมาก็คือสวัสดิการในโรงงานจึงไม่ค่อยดีซึ่งเป็นผลมาจากขนาดของกิจการในโรงงาน

ปัญหาอื่นที่ปรากฏสำหรับคนงานไทยในญี่ปุ่นก็คือเรื่องการเงินและการหางานทำลำบากมากขึ้น ดังที่ทราบอยู่ภาวะเศรษฐกิจของญี่ปุ่นเริ่มถดถอยในระยะหลัง การจ้างงานในอัตราค่าจ้างที่สูงย่อมเป็นไปได้และจำนวนงานที่จะจ้างก็ลดลง ประกอบกับคนงานต่างชาติจากประเทศอื่นก็เข้ามาแข่งขันมากขึ้น จึงเป็นมูลเหตุให้คนงานไทยเริ่มทยอยกลับประเทศตนมากขึ้น

บทที่ 9

คุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยในญี่ปุ่นที่ไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยที่ไปทำงานในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายนั้นจะต้องมีการกำหนดตัววัด (Indicators) ให้ชัดเจนก่อนว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่จะใช้เป็นหลักในการพิจารณาคืออะไร ทั้งนี้เพราะคำว่า "คุณภาพชีวิตการทำงาน" เป็นคำที่มีความหมายกว้างและแตกต่างกันไปตามลักษณะของสังคมและลักษณะของงานที่ทำ ในสังคมแต่ละแห่งย่อมมีปทัสสถานไม่เหมือนกัน เช่น ในสังคมตะวันตกที่เน้นเรื่องของสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตย คุณภาพชีวิตการทำงานจะครอบคลุมเรื่องของสิทธิเสรีภาพของพนักงานไว้ด้วย และในสังคมที่มีภาวะเศรษฐกิจที่ดี เรื่องของสวัสดิการคนงานก็จะได้รับมากกว่าคนงานในสังคมที่เศรษฐกิจยังด้อยพัฒนา เช่นเดียวกับลักษณะของงาน ถ้าพนักงานที่ทำงานในเชิงธุรกิจหรืองานวิชาการย่อมต้องการคุณภาพชีวิตการทำงานต่างจากคนที่ทำงานกรรมกร คนงานในโรงงานที่ใช้เทคโนโลยีทันสมัยก็ต้องการคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างจากคนงานในโรงงานที่ใช้แรงงานเป็นหลักเพราะสภาพแวดล้อมต่างกัน กล่าวคือคนงานในโรงงานที่ใช้แรงงานเป็นหลักนั้น การเกิดอุบัติเหตุย่อมเกิดได้ง่ายและเห็นผลร้ายทันที แต่คนงานในโรงงานที่ทันสมัยอาจจะเกิดโรคร้ายในระยะยาว ซึ่งยากแก่การพิสูจน์ว่าโรคดังกล่าวเกิดจากการทำงานหรือไม่

จากเหตุผลข้างต้น การใช้แนวคิดหนึ่งแนวคิดใดของนักวิชาการคนหนึ่งคนใดก็ย่อมจะไม่เหมาะสม เพราะแนวคิดเหล่านั้นมีฐานความคิดแตกต่างกัน เช่น แนวคิดของ Richard E. Walton ในเรื่อง Criteria for the Quality of Working Life ที่กำหนดหลักไว้ 8 ประการคือ การให้เงินตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม การทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตของคนงาน และบทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน (Richard E. Walton, 1975 : 91 - 97) หลักทั้ง 8 ประการนี้บางประการก็เป็นหลักการพื้นฐานที่ไข้ทั่วไปกับคนงานทุกแห่งได้ เช่น เรื่องของเงินค่าตอบแทนที่เหมาะสมหรือเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงาน แต่เรื่องหลายเรื่องเป็นสิ่งที่ยากจะพบได้ในโรงงานที่ใช้แรงงานเป็นหลัก (Labour Intensive) เช่น ในประเด็นเรื่องการมีโอกาสดำเนินการในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคนนั้น จะครอบคลุมถึงเรื่องการมีอิสระในตนเองในการทำงาน การมีโอกาใช้ความชำนาญหลายด้าน การทำงานที่ครอบคลุมภาระกิจโดยรวมของหน่วยงาน และการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบของงานนั้น ลักษณะที่กล่าว

มานี้ยากจะปฏิบัติได้ในหน่วยงานที่มีช่างระดับสมอง กล่าวคือคนงานแต่ละคนในงานฝีมือจะต้องทำงานเฉพาะด้านตามความชำนาญของตน (Division of Labour) จะถูกฝึกให้เป็นผู้ชำนาญเฉพาะสาขาของตน และจะรับผิดชอบเฉพาะงานของตนเท่านั้น วัตถุประสงค์ของการจัดระบบงานเช่นนี้เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต (Productivity) สูงสุดเพื่อที่จะแข่งขันกับตลาดภายนอกได้ ขณะที่ในสังคมตะวันตกที่โรงงานการผลิตประกอบด้วยเทคโนโลยีระดับสูง คนงานอาจจะเปลี่ยนงานไปเรื่อยโดยไม่ต้องอาศัยความชำนาญมากนัก แต่สามารถเรียนรู้งานใหม่โดยใช้เวลาน้อยๆ และสามารถเข้าใจกระบวนการผลิตทั้งหมดของโรงงาน เพราะขั้นตอนการผลิตมักจะมีแบบในสถานที่แห่งเดียว แต่สำหรับในประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลายแล้วการผลิตสินค้าหนึ่งๆ มักจะกระจัดกระจายไปตามโรงงานต่างๆ ที่กำลังถูกและมีวัตถุดิบพอเพียง เช่น ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ผลิตในจังหวัดลำพูน ขณะที่เครื่องจักรผลิตที่อยุธยาแต่ไปประกอบสินค้าที่สมุทรปราการ เพราะอยู่ใกล้ท่าเรือเพื่อการส่งออก ดังนั้นโอกาสที่คนงานแต่ละคนจะมีโอกาสทำงานทุกชิ้นส่วนของสินค้าจึงเป็นไปได้ในประเทศเหล่านี้

นอกจากนั้นประเด็นที่ว่าการยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน อันรวมไปถึงเรื่องการเปิดโอกาสให้พนักงานที่สนิทสนมกันมีโอกาสแสดงถึงความห่วงใยกัน หรือการเปิดโอกาสให้สร้างความเป็นชุมชนในหน่วยงานได้ ซึ่งหมายถึงการยอมให้พนักงานสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานในองค์กรได้ ลักษณะเช่นนี้ย่อมเป็นไปได้มากในหน่วยงานขนาดใหญ่ที่มีพนักงานจำนวนมาก มีการรวมตัวของพนักงานเพื่อใช้เป็นอำนาจต่อรองกับนายจ้าง นายจ้างจะต้องยอมให้พนักงานเข้าไปดำเนินกิจกรรมของสหภาพโดยไม่ถือว่าเป็นการขาดงานและยังต้องจัดให้มีสำนักงานสหภาพแรงงานอีกด้วย แต่ในประเทศที่ระบบเศรษฐกิจยังไม่พัฒนามากนักธุรกิจก็ยังคงเป็นขนาดเล็ก การผลิตก็เป็นไปอย่างลุ่มๆ ดอนๆ โรงงานต่างๆ จึงมีขนาดเล็กและมีพนักงานไม่กี่คน สิทธิของพนักงานที่กล่าวมาข้างต้นเป็นสิ่งยากที่นายจ้างจะจัดให้ได้ เพราะลำพังแต่การให้ทีมงานทำสม่ำเสมออย่างเดียวโดยไม่ขาดตอนก็เป็นสิ่งที่ยากอยู่แล้ว เนื่องจากเศรษฐกิจในประเทศเหล่านี้ขาดความมั่นคงประกอบกับการเพิ่มประชากรเป็นไปอย่างสูง อัตราการว่างงานจึงมีมากการจะไปเรียกร้องกับนายจ้างถึงสิทธิพิเศษจึงเป็นสิ่งที่เลื่อนลอย

แนวความคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton นั้นไม่ค่อยแตกต่างจากนักคิดคนอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น Neal H. Rosenthal, Yves Delamontte, Shin-ichi Takezawa และ Yasuhiko Nagayama ที่นำเอาความคิดของ Walton ทั้งหมดมาใช้อธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายการผลิตของญี่ปุ่น กล่าวคือแนวคิดดังกล่าวตั้งอยู่บนฐานของสังคมพัฒนาแล้ว ซึ่งใช้ได้กับระบบเศรษฐกิจที่มีความมั่นคงแล้ว และใช้กับสังคมที่มีค่านิยมของประชาธิปไตย ดังนั้นการที่จะนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้กับคนงานไทยในญี่ปุ่นโดยตรง โดยไม่มีการประยุกต์จึงทำให้เกิดการเข้าใจผิดว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นอยู่ในฐานะต่ำกว่ามาตรฐาน

ในส่วนของคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งเอเชียและแปซิฟิกหรือ ESCAP นั้นได้กำหนดแนวทางของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็นสองส่วน ส่วนแรกเป็นเรื่องของการมีงานทำอย่างมั่นคงและส่วนที่สองเป็นเรื่องสภาพการทำงานอันครอบคลุมถึงเรื่องปริมาณความอดุสาหะที่ใช้ในการทำงาน อันตรายอันเกิดจากงาน การก่อความไม่สงบในงาน และผลประโยชน์ของพนักงาน ซึ่งรายละเอียดทั้งหมดนี้ได้กล่าวมาแล้วในบทตอนต้น แนวคิดของ ESCAP นั้นค่อนข้างจะใช้ได้มากสำหรับสังคมต่างๆ ไปทั้งที่เป็นประเทศพัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนา เพราะแนวคิดดังกล่าวมิได้เอียงข้างหนึ่งข้างใดจนเกินไป แต่ที่สำคัญ ESCAP ได้ใช้ตัวอย่างของประเทศในเอเชียทั้งหลายเป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสำคัญ ในกรณีเช่นว่านี้ถ้าหากใช้หลักแนวคิดของ ESCAP มาอธิบายคนงานต่างๆ ไปย่อมจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง แต่ในกรณีของคนงานไทยในญี่ปุ่นนั้นแตกต่างกว่าคนงานทั่วไป ความแตกต่างดังกล่าวคือ

ประการแรก คนงานไทยที่ทำการศึกษานี้เป็นคนงานไทยที่ทำงานอยู่ในญี่ปุ่น ซึ่งเป็นสังคมระบบเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่พัฒนาแล้ว มิใช่คนงานไทยทั่วไปที่ทำงานในประเทศ ดังนั้นการใช้หลักการของคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในญี่ปุ่น จึงต้องอิงสังคมญี่ปุ่นเข้ามาพิจารณาด้วย การใช้มาตรฐานสังคมญี่ปุ่นมาเป็นเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตคนงานไทยนั้น จะต้องพิจารณาจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน แต่การใช้มาตรฐานดังกล่าวจะต้องคำนึงว่ากฎหมายที่เกี่ยวข้องนั้นใช้กับคนญี่ปุ่นมิใช่ใช้กับคนต่างชาติ และที่สำคัญคนงานไทยในญี่ปุ่นเป็นคนงานที่เข้าเมืองที่ผิดกฎหมาย การจะให้ได้รับสิทธิและประโยชน์เหมือนกับคนญี่ปุ่นเจ้าของประเทศย่อมเป็นไปได้ แต่การจะไม่ใช้กฎหมายแรงงานของญี่ปุ่นมาปรับใช้กับคนงานไทยในญี่ปุ่นก็ไม่ถูกต้องเช่นกัน เพราะคนงานไทยแม้จะเข้าประเทศอย่างผิดกฎหมาย แต่ในเรื่องของการใช้แรงงานเป็นคนละประเด็นเพราะคนงานไทยก็จัดเป็นคนงานเหมือนกับคนงานญี่ปุ่นทั่วไป การไม่ใช้กฎหมายแรงงานมาครอบคลุมคนงานไทยจึงเป็นการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) ซึ่งผิดหลักของสิทธิมนุษยชนสากล

กฎหมายของประเทศญี่ปุ่นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีหลายฉบับ แต่ที่สำคัญได้แก่กฎหมายมาตรฐานแรงงาน ปี 1947 (Labor Standard Law 1947) ส่วนกฎหมายอื่นๆ ลงมาได้แก่กฎหมายสุขภาพและความปลอดภัยในอุตสาหกรรม ปี 1972 (Industrial Safety and Health Law 1972) กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 1959 (Minimum Wage Law 1959) ในกระบวนการกฎหมายทั้งหมดที่กล่าวมานี้ กฎหมายมาตรฐานแรงงานเป็นกฎหมายที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นตัวแม่บทใช้ครอบคลุมกิจการทุกประเภทและทุกขนาดยกเว้นแต่กิจการของครัวเรือนที่ใช้แรงงานของสมาชิกในครอบครัวเท่านั้น

นอกจากการนำกฎหมายแรงงานของญี่ปุ่นมาเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การพิจารณาแล้ว ยังต้องนำเกณฑ์บางส่วนของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานของไทยมาประกอบการพิจารณาคด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เพราะคนงานดังกล่าวคือคนไทยที่ไปทำงานในญี่ปุ่น ในเมื่อบุคคลเหล่านั้นยังเป็นคนไทยจึง

จำเป็นต้องอิงกฎหมายไทยมาใช้ในบางกรณี กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานของไทยที่สำคัญ ได้แก่ ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับต่างๆ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ และประกาศคณะปฏิวัติที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกฎหมายที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่ของประเทศไทยนั้นจะถูกกำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย ทั้งนี้เนื่องจากในอดีตนั้นกรมแรงงานสังกัดอยู่กับกระทรวงมหาดไทย

ประการที่สอง เรื่องของคุณภาพชีวิตไม่ว่าจะเป็นเรื่องของคุณภาพชีวิตทั่วไปหรือคุณภาพชีวิตการทำงานล้วนมีลักษณะอัตวิสัย (Subjective) โดยขึ้นอยู่กับปัจเจกชนหรือเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลจะคิดกันเอง กล่าวคือสภาพการทำงานของคนคนหนึ่ง อาจถูกคนภายนอกมองว่ามีสภาพที่ไม่เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำมาก ขณะที่เจ้าตัวหรือคนงานนั้นกลับมองว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองนั้น ยังดีกว่าสภาพงานที่ตนเองทำในบ้านของตนเสียอีก และยังดีกว่าเพื่อนบ้านจำนวนมากที่ไม่มีโอกาสมาทำงานภายนอก ดังนั้นการจะใช้เกณฑ์มาปรับว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยในญี่ปุ่นจึงต้องนำเอาเกณฑ์ของคนงานไทยในประเทศของตนมาใช้ด้วย กฎหมายที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของไทย จึงถูกนำมาพิจารณาประกอบในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยในญี่ปุ่นที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย นอกจากกฎหมายแล้ว ทักษะและความรู้สึกของคนงานดังกล่าวจะต้องนำมาประกอบการพิจารณา เพราะบุคคลเหล่านั้นเป็นผู้รับผลกระทบโดยตรงต่อสภาพการจ้างงานที่เกิดขึ้นในญี่ปุ่น

เกณฑ์ที่นำมาใช้พิจารณาค่าคุณภาพชีวิตของคนงานไทยในญี่ปุ่นที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายนี้ มีทั้งเกณฑ์ส่วนบุคคลและเกณฑ์สากลที่ใช้ทั่วไปในต่างประเทศ รวมไปถึงเกณฑ์ที่ใช้ทั้งในประเทศไทยและเกณฑ์ที่คนงานในประเทศญี่ปุ่นใช้กัน

1. เกณฑ์ค่าตอบแทน (Compensation)

เกณฑ์ในเรื่องของค่าตอบแทนเป็นเกณฑ์สากลที่ใช้กับทุกประเทศ และเป็นหลักธรรมชาติที่คนงานแต่ละคนทำงานก็เพื่อหวังค่าตอบแทนที่คิดว่าอย่างน้อยก็สามารถทำให้เขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างไม่อดอยาก ทฤษฎีค่าจ้างที่พูดถึงในเรื่องนี้ก็คือทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพ (Subsistence Wage Theory) ซึ่งเกิดขึ้นในราวคริสต์ศตวรรษที่ 18 โดยเริ่มก่อนหน้าจะมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมเล็กน้อยและได้รับการยอมรับอย่างมากในช่วงหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรม บุคคลที่ให้การสนับสนุนทฤษฎีนี้มีอยู่หลายท่าน แต่ที่สำคัญได้แก่นักคิดในกลุ่มฟิซิโอแครตส์ (Physiocrats) อัดัม สมิท (Adam Smith) และที่สำคัญที่สุดคือเดวิด ริคาร์โด (David Ricardo) Physiocrats คือกลุ่มนักคิดชาวฝรั่งเศส โดยมีผู้นำกลุ่มที่มีชื่อเสียงคือเตอร์กูต์ (Turgot) และเกส์เนย์ (Quesney) นักคิดกลุ่มนี้มีความเห็นในเรื่องค่าจ้างโดยเชื่อว่าลูกจ้างจะมีรายได้หรือค่าจ้างอยู่ในระดับที่พอเพียงแก่การดำรงชีพเท่านั้น ปัญหาก็คือว่าค่าจ้างระดับใดจึงจะหมายถึงระดับที่พอเพียงแก่การดำรงชีพ ซึ่งเรื่องนี้ Turgot ให้ความหมายว่าอัตราค่าจ้างเพียงพอประทังชีพได้นั้นคือ

อัตราที่นายจ้างสามารถจ่ายให้ได้น้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยการจ่ายในอัตราคงกล่าวนายจ้างจะสามารถเลือกคนงานเข้าทำงานตามที่เขาต้องการได้ ค่าจ้างพอประทังชีพจึงประกอบด้วยจำนวนรายได้ที่พอประทังชีพ โดยรวมถึงการมีของฟุ่มเฟือยและการออมเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งอัตราค่าจ้างคงกล่าวคือข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในประเทศฝรั่งเศสขณะนั้น

Adam Smith นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษก็เป็นอีกท่านที่เชื่อในเรื่องอัตราค่าจ้างพอประทังชีพ โดยกล่าวว่าอัตราค่าจ้างเป็นผลมาจากการต่อรองระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง แต่โดยทั่วไปนายจ้างจะเป็นฝ่ายได้เปรียบ โดยสามารถลดราคาค่าจ้างให้ต่ำลงได้ แต่ไม่ว่าจะลดราคาค่าจ้างให้ต่ำอย่างไรจะมีระดับค่าจ้างอยู่ระดับหนึ่งที่ไม่สามารถจะกดให้ต่ำลงไปกว่านี้ได้อีกแล้ว ค่าจ้างระดับที่ว่านั้นก็คือค่าจ้างจะต้องมีจำนวนเพียงพอแก่การดำรงชีพของลูกจ้าง เช่นเดียวกับ David Ricardo ที่ระบุว่าอัตราค่าจ้างดังกล่าวจะเป็นจำนวนเท่าไรนั้น ขึ้นอยู่กับราคาของสินค้าในแต่ละสังคม (เศกสิน ศรีวิฒนานุกุลกิจ, 2539 : 33 - 34)

ในการศึกษาถึงค่าตอบแทนของคนงานไทยที่ทำงานในญี่ปุ่น โดยเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายนั้น ข้อพิจารณาในเรื่องนี้มี 2 ประเด็นสำคัญ คือหลักแห่งความพอเพียง (Adequacy) และหลักแห่งความเป็นธรรม (Fairness) โดยหลักแห่งความพอเพียงนี้ จะหมายถึงเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับรวมตลอดถึงเงินที่ได้รับในลักษณะอื่นๆ นั้น อย่างน้อยที่สุดสามารถครอบคลุมค่าใช้จ่ายของคนงานนั้นๆ ได้โดยที่ไม่ต้องเป็นหนี้เป็นสินขณะที่ทำงานอยู่ในญี่ปุ่น ทั้งนี้ไม่รวมถึงหนี้สินที่เป็นอยู่ก่อนหน้า

ส่วนหลักแห่งความเป็นธรรมหมายถึง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่คนงานไทยในเวลาหนึ่งๆ นั้นจะต้องอยู่ในอัตราที่ใกล้เคียงกับคนงานญี่ปุ่นได้รับค่าทำงานในลักษณะเดียวกัน ซึ่งในเรื่องนี้ผู้วิจัยได้เข้าพบเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานญี่ปุ่นในกรุงโตเกียว ก็ได้รับการยืนยันว่า สถานภาพของคนงานแล้ว กฎหมายแรงงานจะให้การคุ้มครองคนงานทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่พิจารณาในประเด็นของการเข้าเมืองว่าถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ ทั้งนี้เนื่องจากกฎหมายญี่ปุ่นระบุไว้ว่า แม้นคนงานต่างชาติจะเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายก็ตาม แต่ในเรื่องการทำงานเป็นคนละเรื่องกัน ในเรื่องของการทำงานนั้นคนทุกคนไม่ว่าจะเป็นคนชาติใดก็ต้องใช้กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard Law) อย่างเดียวกัน ขณะที่คนต่างชาติเข้าประเทศญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายนั้นก็เป็นเรื่องที่ต้องใช้กฎหมายที่เรียกว่า พระราชบัญญัติควบคุมคนเข้าเมืองและการยอมรับผู้ลี้ภัย (Immigration Control and Refugee Recognition Act) มาประยุกต์ใช้กับคนหนีเข้าเมืองเหล่านั้น ในเรื่องนี้ถือว่าทางญี่ปุ่นได้ยอมรับหลักสากลทางกฎหมายอย่างมากและได้เคารพสิทธิมนุษยชนสากล เพราะถ้าหากทางรัฐบาลญี่ปุ่นไม่นำหลักการนี้มาใช้แล้ว จะเป็นการเปิดช่องให้นายจ้างเอาเปรียบแรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย โดยการข่มขู่จะนำตัวไปให้ตำรวจ ถ้าหากไม่พอใจในเรื่องค่าจ้าง เรื่องในทำนองนี้มีปรากฏอยู่เสมอที่นายจ้างมุ่งจะเอาเปรียบลูกจ้างต่างชาติที่ไม่ได้รับวิชาเข้าประเทศ ในกรณีนี้สิ่งที่ลูกจ้างที่ถูกนายจ้างโกงจะต้องปฏิบัติก็คือต้อง

พิสูจน์ให้ได้ว่าตนเองได้ทำงานอยู่กับนายจ้างนั้นๆ และให้นำเรื่องหลักฐานดังกล่าวเข้าร้องเรียนต่อสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้ามาจัดการ ขณะเดียวกันเพื่อสร้างความมั่นใจว่าคนงานต่างชาติจะได้รับความเป็นธรรมในเรื่องนี้ จึงห้ามเจ้าหน้าที่ของสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงานนำเรื่องของคนงานต่างชาติที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายมาฟ้องต่อสำนักตรวจคนเข้าเมือง เพราะมิฉะนั้นจะไม่มีคนงานต่างชาติคนใดเข้ามาร้องเรียนในเรื่องดังกล่าว

ในเมื่อกฎหมายและการบังคับใช้ (Reinforcement) ของญี่ปุ่น ได้กำหนดเรื่องของค่าจ้างอย่างชัดเจนและเท่าเทียมกัน การประเมินผลคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไม่ว่าจะเป็นคนญี่ปุ่นหรือคนงานต่างชาติที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายจึงต้องใช้มาตรฐานเดียวกัน นั่นก็คืออัตราจ้างจะต้องอยู่ในเกณฑ์เดียวกันถ้าหากทำงานอย่างเดียวกันและมีคุณภาพงานเท่ากัน คุณภาพงานเท่ากันหมายถึงระยะเวลาของการทำงานในหน่วยงานนั้นๆ ด้วย กล่าวคือแม่คนงานจะทำงานอย่างเดียวกันแต่ระยะเวลาของการทำงานในหน่วยงานนั้นแตกต่างกัน ก็ต้องยอมรับถึงค่าจ้างที่ต่างกันด้วย ค่าจ้างที่แตกต่างกันนี้ไม่ได้หมายถึงความไม่เท่าเทียมกันแต่หมายถึงคุณภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นจะให้คนงานใหม่ได้รับค่าจ้างเท่ากับคนงานเก่าในงานประเภทเดียวกันย่อมเป็นไปได้ แต่ความเท่าเทียมกันหมายถึงในตอนเริ่มเข้าทำงานใหม่ๆ โดยที่ทั้งคู่ไม่มีประสบการณ์เหมือนกันแม้จะเป็นคนต่างชาติ ก็ต้องได้รับค่าจ้างเท่ากับคนญี่ปุ่น ในลักษณะนี้จึงเรียกว่าเท่าเทียมกันยกเว้นจะพิสูจน์ได้ว่า ทั้งคู่มีคุณภาพการทำงานที่ต่างกันจึงจะจำแนกความต่างของเงินค่าจ้างได้

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยในญี่ปุ่นที่ดำเนินอยู่นี้ ได้ทำการเก็บข้อมูลของคนงานไทยในระหว่างปี 2538 หรือระหว่าง ค.ศ. 1995 ดังนั้นในการเปรียบเทียบเรื่องของค่าจ้างเงินเดือนจึงต้องใช้ฐานการคำนวณในระหว่างปีดังกล่าวเป็นที่ตั้ง และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในสภาพทั่วไปของเรื่องอัตราค่าจ้างในประเทศญี่ปุ่น จึงขออนุญาตนำเอาข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างในญี่ปุ่นมาประกอบ เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบกับค่าจ้างที่คนงานไทยได้รับในเวลานั้น

ตารางที่ 47 แสดงรายได้มาตรฐานของพนักงานชายในปี 2536 จำแนกตามอายุและระดับการศึกษาของพนักงาน

อายุ คนงาน	มัธยมต้น		มัธยมปลาย		ปริญญาตรี	
	ก	ข	ก	ข	ก	ข
15	128.4	7.1	-	-	-	-
16	141.7	222.1	-	-	-	-
17	142.3	357.3	-	-	-	-
18	154.6	409.4	159.6	11.7	-	-
19	167.8	515.2	168.3	417.9	-	-
20	190.7	453.5	175.6	695.1	-	-
21	222.7	600	183.5	735.3	-	-
22	180.5	582.6	190	769.6	198.8	21.2
23	207.5	711.8	196.7	814.1	207.1	341.4
24	210	837.9	210	864.3	217.1	813.9
25	252.5	736.9	214.3	912.7	226.8	1,057.60
26	237.7	758.7	223.6	983.8	241.1	1,149.90
27	241	878.3	235.1	1,027.80	256.2	1,226.70
28	233.2	944.2	244.9	1,069.30	267	1,289.60
29	266.5	858.5	253.1	1,139.60	283.5	1,384.90
30	273.4	871.9	265.2	1,226.40	294.3	1,446.20
31	252.2	990.1	277.4	1,265.90	306.9	1,530.90
32	265.6	1,033.50	283.4	1,325.90	322.5	1,641.40
33	264.7	1,083.80	293.1	1,358.00	336.9	1,673.80
34	276.8	1,165.10	300.5	1,455.70	351.6	1,787.10
35	286.9	1,317.70	320	1,576.00	361.9	1,875.10
36	280.7	1,261.10	326.4	1,603.00	375.2	1,959.90
37	288.1	1,214.30	340.8	1,698.50	402.4	2,103.80
38	300.3	1,326.10	357.2	1,761.50	419.5	2,242.50
39	309.5	1,372.50	368.7	1,878.40	432.7	2,364.20
40	314.4	1,385.40	372.9	1,880.80	454.5	2,514.90

ตารางที่ 47 (ต่อ)

อายุ คนงาน	มัธยมต้น		มัธยมปลาย		ปริญญาตรี	
	ก	ข	ก	ข	ก	ข
41	321.7	1,438.80	383.5	1,964.10	474.8	2,675.40
42	331.5	1,530.10	400.3	2,071.30	482.3	2,683.30
43	350.3	1,599.60	407.7	2,077.10	494.9	2,792.70
44	353.3	1,589.70	417.3	2,176.80	528.5	3,072.00
45	364.9	1,669.70	442	2,288.50	538.4	3,191.10
46	369.9	1,807.10	457	2,457.70	552.3	3,255.80
47	385.5	1,882.90	474.5	2,605.40	566	3,354.20
48	386.7	1,862.60	495.3	2,740.10	578.8	3,296.40
49	408.1	1,943.50	504.1	2,791.80	605.7	3,730.10
50	403.1	1,696.60	511.6	2,835.00	610	3,554.50
51	409.1	2,016.10	535.4	2,892.40	634.5	3,902.30
52	411.1	1,862.00	536.2	2,937.10	647	3,999.80
53	424.9	1,740.00	547.9	3,106.60	654.5	3,880.70
54	420	1,920.50	537	2,982.50	655.6	4,012.60
55	421.4	2,026.60	528.5	2,792.20	668.1	4,041.60
56	411.3	2,068.60	509.6	2,673.30	658.3	3,891.40
57	405.4	1,870.50	493.4	2,590.10	669.7	4,009.50
58	399.9	1,900.00	487	2,641.70	676.3	4,190.60
59	388.4	1,664.00	465.8	2,418.80	619.5	3,828.30
60	384.4	1,505.00	411.8	1,971.50	573.9	2,856.00

ที่มา : Ministry of Labor, Basic Survey on Wage Structure

คัดลอกจาก The Japan Institute of Labour, Japan Working Life Profile 1994

- 1995 (Tokyo : The Japan Institute of Labour, 1995) pp. 32 - 33.

หมายเหตุ : ก = รายได้ประจำต่อเดือน X 1,000 เยน ข = รายได้พิเศษต่อปี X 1,000 เยน

ตารางที่ 48 แสดงรายได้ของพนักงานโดยจำแนกตามตำแหน่งในปีต่าง ๆ

ปี	ระดับผู้ อำนวยการ		ระดับหัวหน้า แผนก		ระดับหัวหน้า ธุรการ		ระดับ พนักงาน	
	ก	ข	ก	ข	ก	ข	ก	ข
	1983	466.6	2,443.00	372.9	1,907.10	311.8	1,371.10	209.6
1984	478.6	2,450.50	382.7	1,938.90	321.7	1,371.10	217.2	730.3
1985	488.1	2,563.20	394.5	2,027.90	333.1	1,454.10	226.5	779.7
1986	504.2	2,729.50	408.2	2,113.30	344.2	1,547.00	232	810.1
1987	518.1	2,733.20	417.8	2,143.10	347	1,562.80	237.2	826.3
1988	529.1	2,716.70	425.4	2,155.20	359.6	1,539.50	245.2	828
1989	553	2,930.00	445.2	2,312.70	372.7	1,611.60	256.3	875.5
1990	575.6	3,051.10	463.8	2,433.20	390.2	1,710.60	268.2	919.1
1991	592.8	3,270.30	475.7	2,547.40	403.5	1,802.60	278.9	980.4
1992	600.5	3,349.50	489.8	2,644.70	404.5	1,833.20	279.8	996.4
1993	607.3	3,280.10	498.7	2,617.90	403.8	1,829.30	283	1,022.90

ที่มา : Ministry of Labor, Basic Survey on Wage Structure

คัดลอกจาก The Japan Institute of Labour, Japan Working Life Profile 1994

- 1995 (Tokyo : The Japan Institute of Labour, 1995) p. 35.

หมายเหตุ : ก = รายได้ประจำต่อเดือน X 1,000 เยน ข = รายได้พิเศษต่อปี X 1,000 เยน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 49 แสดงค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉลี่ยในภูมิภาคของอุตสาหกรรมต่างๆของญี่ปุ่นในปี 2537

พื้นที่และกิจกรรม	ค่าจ้างขั้นต่ำต่อวัน(เยน)	จำนวนหน่วย
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในต่างจังหวัด	4,644	47 พื้นที่
ค่าจ้างขั้นต่ำของอุตสาหกรรม		
อุตสาหกรรมผลิตอาหาร	4,889	7 แห่ง
อุตสาหกรรมสิ่งทอ	4,889	11 แห่ง
อุตสาหกรรมทำไม้และเฟอร์นิเจอร์	5,329	4 แห่ง
อุตสาหกรรมเยื่อกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	5,268	3 แห่ง
อุตสาหกรรมการพิมพ์	5,362	4 แห่ง
อุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา	5,081	5 แห่ง
อุตสาหกรรมโลหะและเครื่องจักร	5,272	158 แห่ง
โรงชอมรถยนต์	4,925	1 แห่ง
ร้านขายส่งและค้าปลีก	5,162	53 แห่ง
กิจการอื่น ๆ	5,619	8 แห่ง
รวม	5,253	254 แห่ง
กิจการเหมืองแร่ (กำหนดโดยส่วนกลาง)	6,775	3 แห่ง

ที่มา : Ministry of Labor, Basic Survey on Wage Structure

คัดลอกจาก The Japan Institute of Labour, Japan Working Life Profile 1994 - 1995

(Tokyo : The Japan Institute of Labour, 1995) p. 38.

ในส่วนของค่าแรงขั้นต่ำนั้น ประเทศญี่ปุ่นก็ได้มีการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบแรงงานไว้เช่นกัน โดยแต่ละท้องถิ่นจะมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตนไว้ไม่เท่ากัน ขึ้นกับว่าคนงานทำงานในท้องถิ่นใดและไม่ว่าคนงานนั้นจะทำงานอยู่ถูกต้องตามกฎหมายคนเข้าเมืองหรือไม่ กฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสามารถบังคับกับนายจ้างได้ แม้ว่าคนงานจะยอมทำสัญญากับนายจ้างเพื่อรับอัตราค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายบังคับก็ตาม เท่าที่ปรากฏกฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้ไม่ค่อยมีการแก้ไขมากนัก ผิดกับกฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทยที่มีการประกาศใหม่อยู่เสมอ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการจ้างงานในญี่ปุ่นนั้นส่วนใหญ่จะจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่แล้ว โดยเฉพาะในช่วงที่มีปัญหาแรงงานขาดแคลน ต้องใช้แรงงานจากต่างประเทศเข้ามาทดแทนด้วยแล้ว อัตราค่าจ้างจะสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างมาก ตารางที่ 50 แสดงให้เห็นต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของเมืองโอซาก้าซึ่งเป็นเมืองธุรกิจขนาดใหญ่ ประกาศดังกล่าวได้ใช้อยู่ในปีที่ผู้วิจัยเข้าไปเก็บ

ข้อมูลในปี 2537 โดยจะเห็นว่าข้อบังคับบางข้อได้ถูกกำหนดตั้งแต่ปี 2531 ขณะที่ข้อบังคับส่วนใหญ่กำหนดขึ้นในปี 2533 และยังมีต่อมาอีกหลายปีซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายดังกล่าวไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง ทั้งนี้เพราะภาวะเศรษฐกิจในแต่ละปีจะมีการเปลี่ยนแปลงมากแต่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังคงรักษาระดับไว้ไม่ได้เปลี่ยนแปลงตามเลย

ตารางที่ 50 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยเมืองโอซาก้า

ประเภทของงาน	ค่าจ้างขั้นต่ำ(เยน/วัน)	วันที่ประกาศ
ลักษณะงานทั่วไป	4,357	30 กย. 2533
งานเครื่องมือเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	4,641	30 ตค. 2533
งานผลิตสี	5,200	31 ธค. 2533
งานผลิตเครื่องจักรและโลหะ	4,921	15 ธค. 2533
งานขายส่งสินค้า	4,435	19 ธค. 2531
งานขายปลีกสินค้า	4,254	19 ธค. 2531

ที่มา : สมาคมทนายความแห่งโอซาก้า, คู่มือสิทธิมนุษยชนสำหรับชาวต่างชาติในญี่ปุ่น (เอกสาร
ถ่ายสำเนา)

จากข้อมูลที่ปรากฏเบื้องต้นทำให้เราสามารถสรุปในขั้นแรกนี้ได้ว่า ในการศึกษาเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยในญี่ปุ่น โดยเฉพาะในเรื่องของอัตราค่าจ้างนั้น การใช้กฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ทางราชการท้องถิ่นกำหนดยอมใช้ไม่ได้ ทั้งนี้เนื่องจากกฎหมายดังกล่าวไม่ได้มีการปรับปรุงให้ทันสมัยรับกับเหตุการณ์ทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละปี รายละเอียดของกฎหมายดังกล่าวบางประการประกาศใช้เมื่อหลายปีที่แล้ว ก็ยังไม่มีเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เนื่องจากว่าในทางความเป็นจริงกลไกของราคาค่าจ้างเป็นไปตามตลาด ขึ้นกับอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในท้องตลาดเป็นหลักมากกว่าการยอมรับว่ากฎหมายเขียนไว้ว่าอย่างไร

ในการพิจารณาว่าโดยทั่วไปแล้วคนงานญี่ปุ่นเองได้รับค่าจ้างเท่าไรในระดับพนักงาน ทั้งนี้เพราะคนงานไทยในญี่ปุ่นส่วนใหญ่ทำงานในระดับพนักงาน มิใช่ระดับหัวหน้างานหรือผู้จัดการ ตัวเลขที่น่าจะนำมาพิจารณาก็คือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในต่างจังหวัดที่ได้จากการทำการสำรวจค่าจ้าง (Wage Survey) ในปี 2537 ที่ระบุข้อมูล 47 พื้นที่ว่า โดยเฉลี่ยค่าจ้างขั้นต่ำในต่างจังหวัดจะเท่ากับ 4,644 เยนต่อวันหรือเดือนละ 120,744 เยนในกรณีที่ทำงานเดือนละ 26 วัน แต่ทั้งนี้จะยังไม่รวมกับรายได้จากการทำงานล่วงเวลา ดังที่กล่าวแล้วว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้ค่อนข้างจะไม่ถูกต้องกับความเป็นจริงมากนัก แม้ว่าจะมีการสำรวจจากพื้นที่ทั้งหมดถึง 47 แห่งก็ตาม เพราะอัตรา

ที่ทางราชการกำหนดนี้ต่ำกว่าความเป็นจริงและมีได้รวมรายได้อื่นๆ ที่พึงได้จากการทำงาน ตัวเลขชุดที่สองที่ควรนำมาใช้ในการศึกษาก็คือข้อมูลรายได้ของพนักงานโดยจำแนกตามตำแหน่งในปีต่างๆ แม้ว่าข้อมูลส่วนนี้จะมี 4 ระดับ คือระดับผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนก หัวหน้าธุรการ และพนักงาน แต่ในส่วนของคนงานไทยนั้นงานส่วนใหญ่ของคนงานเหล่านั้นก็คือระดับพนักงาน ดังนั้นข้อมูลในส่วนของคนงานจึงควรนำมาใช้เพื่อการเปรียบเทียบในครั้งนี โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือข้อมูลในปี 1993 หรือ 2536 เนื่องจากเป็นข้อมูลปีสุดท้ายก่อนที่ผู้วิจัยจะเข้าไปสำรวจ (ผู้วิจัยเข้าไปเก็บข้อมูลของคนงานไทยในตอนต้นปี 2538 หรือ 1995) ดังนั้นข้อมูลในปี 2536 จึงเป็นฐานสำคัญในการใช้เปรียบเทียบเพราะข้อมูลปี 2537 ทางราชการของญี่ปุ่นยังไม่มีการจัดเก็บในขณะนั้น จากข้อมูลปรากฏว่ารายได้ของพนักงานในประเทศญี่ปุ่นในปี 2536 เท่ากับ 283,000 เยนต่อเดือน ซึ่งรวมถึงเงินค่าทำงานล่วงเวลาแล้ว ดังนั้นในปี 2537 และ 2538 รายได้ในส่วนนี้จึงไม่ควรต่ำกว่านี้ และจำนวนเงินนี้จะใช้เป็นฐานในการเปรียบเทียบกับรายได้ที่คนงานไทยได้รับเมื่อทำงานในญี่ปุ่น

จากการค้นคว้าทางเอกสารในขณะเดินทางไปเก็บข้อมูลในญี่ปุ่นในตอนต้นปี 2538 ในขณะที่ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลของค่าจ้างของคนงานไทยในปี 2538 ซึ่งทำให้ฐานการเปรียบเทียบไม่อาจทำได้เพราะช่วงเวลาของการเปรียบเทียบต่างกัน เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงใช้ค่าประมาณการ โดยนำเอาสถิติย้อนหลังของอัตราค่าจ้างของพนักงานญี่ปุ่นในระยะเวลา 11 ปีมาใช้คำนวณเพื่อประมาณว่าในปี 2537 และ 2538 อัตราค่าจ้างดังกล่าวควรจะเป็นเท่าไร นับจากปี 2526 - 2531 ในระยะ 5 ปี อัตราการเพิ่มของรายได้ของพนักงานเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 3.2 ต่อปี และในระยะ 5 ปีหลังคือตั้งแต่ปี 2531 - 2536 มีการเพิ่มของรายได้โดยเฉลี่ยร้อยละ 2.9 ต่อปี และถ้าเฉลี่ยโดยรวมของข้อมูล 11 ปีพบว่ามี การเพิ่มประมาณร้อยละ 3 ต่อปี การประมาณลักษณะนี้ค่อนข้างเป็นจริง ทั้งนี้เพราะจากข้อมูลของเอกสารที่เรียกว่า White Paper on Labour 1995 ระบุว่าในปี 2537 พนักงานมีรายได้เพิ่มขึ้นจากปี 2536 ในอัตราร้อยละ 3.13 (The Japan Institute of Labour, White Paper on Labour 1995, 1995 : 21) ดังนั้นในปี 2537 พนักงานจะมีรายได้โดยเฉลี่ยเท่ากับ 291,900 เยนต่อเดือน และถ้าใช้ฐานการคำนวณของการเพิ่มรายได้ในอัตราร้อยละ 3.0 แล้ว ในปี 2538 พนักงานจะมีรายได้โดยเฉลี่ยเท่ากับเดือนละ 300,700 เยน

ในการเปรียบเทียบกับคนงานไทยที่ทำงานในญี่ปุ่นนั้น ผู้วิจัยจะใช้ฐานในการเปรียบเทียบในปี 2538 พนักงานญี่ปุ่นเองจะได้รับรายได้ที่รวมการทำงานล่วงเวลาแล้วเฉลี่ยเดือนละประมาณ 300,700 เยน จากการสัมภาษณ์คนญี่ปุ่นที่ทำงานในประเทศไทยในเรื่องนี้ก็ได้รับการยืนยันว่าตัวเลขที่ใช้ในการคำนวณครั้งนี้ใกล้เคียงความจริงอย่างมาก

จากการสัมภาษณ์คนงานไทยที่ไปทำงานในญี่ปุ่นอย่างคนเข้าเมืองที่ผิดกฎหมายจำนวน 136 คน พบว่าคนงานไทยส่วนใหญ่มีรายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 150,000 - 200,000 เยน กลุ่มนี้มีถึงร้อยละ 61.7 ของคนงานไทยทั้งหมด สำหรับคนงานไทยที่ได้รับค่าจ้างรวมใกล้เคียงกับ

พนักงานญี่ปุ่นคือมีรายรับตั้งแต่ 300,000 เยนต่อเดือนขึ้นไปนั้น มีเพียงร้อยละ 8.6 ของคนงานไทยทั้งหมดเท่านั้น ขณะที่อีกร้อยละ 90.7 จัดได้ว่าเป็นคนงานที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่ามาตรฐานของคนงานญี่ปุ่น การที่คนงานไทยได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าคนงานญี่ปุ่นนั้นแม้จะเป็นเรื่องไม่เป็นธรรม แต่ในอีกด้านหนึ่งการที่ค่าจ้างถูกกว่าย่อมเปิดโอกาสให้เข้ามาหางานทำได้มากขึ้น ขณะเดียวกันคนงานไทยส่วนใหญ่ก็ยังมีปัญหาในเรื่องการใช้จ่ายเงิน ซึ่งเป็นการอุปสรรคในการทำงานร่วมกับนายจ้างญี่ปุ่น ดังนั้นถ้าเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานแล้ว คนงานญี่ปุ่นอาจจะได้เปรียบกว่าคนงานไทยบ้าง

นอกจากนั้นเหตุผลหนึ่งที่คนงานไทยได้รับค่าจ้างต่ำกว่ามาตรฐานของคนงานญี่ปุ่นเป็นเพราะคนงานไทยส่วนใหญ่ทำงานประเภทร้านอาหารและร้านเครื่องดื่ม งานก่อสร้าง และงานไร้ฝีมือ ซึ่งงานดังกล่าวเป็นงานที่คนญี่ปุ่นไม่ชอบทำและมีรายได้น้อย นอกจากนั้นงานที่คนงานไทยไปรับจ้างมีสัดส่วนจำนวนมากที่นายจ้างจัดที่พักออาศัยให้ (47.1 %) มีอาหารให้ (32.3 %) จึงทำให้ค่าใช้จ่ายของตนลดลง ซึ่งนายจ้างก็คงต้องคำนวณจำนวนเงินที่จ่ายในส่วนนี้เข้ากับเงินค่าจ้างที่จ่ายแก่คนงาน ดังนั้นแนวโน้มของค่าจ้างจึงต่ำกว่าพนักงานญี่ปุ่นโดยทั่วไป เพราะพนักงานญี่ปุ่นเหล่านั้นต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ของตนเอง

จากข้อมูลของ Japan Institute for Social and Economic Affairs ระบุว่าในปี 1994 หรือ พ.ศ. 2537 นั้น สัดส่วนของเงินที่ใช้เพื่ออาหารของคนๆหนึ่งจะประมาณร้อยละ 11.3 ของรายได้ทั้งหมด และร้อยละ 16.9 ของรายได้ทั้งหมดจะถูกใช้ในเรื่องค่าที่อยู่อาศัย (Japan Institute for Social and Economic Affairs, 1997 : 100) ดังนั้นสำหรับคนงานไทยที่ได้รับสวัสดิการเรื่องที่พักอาศัยและค่าน้ำค่าอาหารแล้ว ค่าจ้างที่ได้รับจริงในแต่ละเดือนจึงต้องต่ำกว่ามาตรฐานทั่วไปที่พนักงานญี่ปุ่นได้รับกันเพราะคนงานไทยเหล่านั้นได้รับสวัสดิการมากกว่านั่นเอง แต่สำหรับคนงานคนใดที่ไม่ได้รับสวัสดิการดังกล่าว ก็ต้องถือว่าค่าจ้างที่ได้รับที่ต่ำกว่าเดือนละ 300,000 เยนเป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน

ประการต่อมาในเรื่องของเกณฑ์ค่าตอบแทนนั้นก็คือ ค่าจ้างดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องพอเพียง (Adequacy) กับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของคนปกติทั่วไปใช้จ่ายกัน ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยในญี่ปุ่นนั้น เมื่อพิจารณาถึงเรื่องของการจ่ายนั้นเราจำเป็นต้องดูแบบแผนการใช้จ่ายของคนญี่ปุ่นประกอบด้วย ทั้งนี้เพราะคนงานไทยเหล่านั้นอาศัยอยู่ในแผ่นดินของญี่ปุ่นและอยู่ภายใต้สภาพสังคมของคนญี่ปุ่น แม้ว่าสังคมแต่ละสังคมอาจจะมีความแตกต่างกันบ้างในรูปแบบการดำเนินชีวิต แต่ความจำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของคนแต่ละชาติ ก็มีได้แตกต่างกันมากนัก ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบโดยทั่วไปแล้วพบว่าประเภทรายจ่ายของคนญี่ปุ่นก็เหมือนกับคนในสังคมอื่น เพียงแต่สัดส่วนของรายจ่ายแต่ละประเภทอาจจะแตกต่างกันตามอัตราค่าครองชีพของแต่ละแห่ง

ตารางที่ 51 บัญชีรายรับรายจ่ายของครัวเรือนญี่ปุ่น โดยเฉลี่ยพนักงานทุกระดับและทุกอาชีพต่อเดือน

	1995	1994	1993
รายรับรวม	570,817	567,174	570,545
รายได้ประจำ	374,148	369,944	364,427
รายได้ครั้งคราว & โบนัส	93,651	98,057	103,897
รายได้อื่น	103,018	99,173	102,221
จำนวนเงินที่สามารถใช้จ่ายได้	482,174	481,178	478,155
รายจ่าย	438,307	439,111	447,666
รายจ่ายเพื่อการครองชีพ	349,663	353,116	355,276
ค่าอาหาร	78,947	81,513	82,477
ค่าที่พักอาศัย	56,003	54,835	52,076
ค่าเสื้อผ้า & รองเท้า	21,085	21,963	23,134
ค่าเดินทาง & การศึกษา	38,524	37,301	38,561
ค่าการศึกษา	18,467	18,988	18,269
ค่าใช้จ่ายเพื่อการพักผ่อน	33,221	34,549	34,799
ค่าใช้จ่ายอื่นๆ	103,416	103,965	105,959
ส่วนเกินของรายได้	132,510	128,063	122,879
เงินออมสุทธิ	86,935	85,503	81,123

หมายเหตุ : ข้อมูลตามตารางต่อไปนี้เป็นบัญชีประมาณการที่มีได้ระบุลงในรายละเอียดมากจนชัดเจน แต่สามารถสร้างกรอบความคิดว่าครัวเรือนญี่ปุ่นหนึ่งๆ นั้นมีรายรับรายจ่ายอย่างไรโดยประมาณ

ที่มา : Japan Institute for Social and Economic Affairs, Japan 1997 : An International Comparison. Tokyo: Keizai Koho Center, 1997. p. 100.

ในส่วนของคนงานไทยในญี่ปุ่น ลักษณะของการใช้จ่ายย่อมแตกต่างจากครัวเรือนของญี่ปุ่นโดยทั่วไป เช่น เรื่องค่าการศึกษาโดยทั่วไปก็จะไม่มีในส่วนนี้ เพราะไม่มีครอบครัวมาเรียนหนังสือ ค่าเสื้อผ้าและรองเทาก็อาจมีบ้างแต่ก็ไม่ใช่ว่าจำนวนเงินที่สูงนัก เพราะคนงานเหล่านี้มักได้รับสวัสดิการเสื้อผ้าอยู่แล้ว ส่วนค่าใช้จ่ายเพื่อที่อยู่อาศัยนั้นเกือบครึ่งหนึ่งของคนงานได้รับสวัสดิการในส่วนนี้ไม่มากนัก คือหลายคนได้รับที่อยู่อาศัยโดยไม่ต้องจ่ายเงิน ขณะที่คนงานบางคน

ได้รับเงินช่วยเหลือบางส่วนเป็นค่าที่พักอาศัย นอกจากนั้นคนงานไทยมักอาศัยอยู่รวมกันหลายๆ คนเพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายให้น้อยลง กล่าวโดยทั่วๆ ไปคนงานไทยส่วนใหญ่จ่ายค่าที่พักอาศัยประมาณเดือนละ 6,000 - 30,000 เยน ขณะที่คนญี่ปุ่นโดยทั่วไปจ่ายเดือนละประมาณ 50,000 เยนขึ้นไป สำหรับค่าใช้จ่ายเพื่อการพักผ่อนบันเทิงนั้นคนญี่ปุ่นจ่ายในส่วนนี้โดยเฉลี่ยเดือนละประมาณ 30,000 เยนขึ้นไป คนงานไทยกว่าร้อยละ 64.0 จะไม่ใช้จ่ายเพื่อการนี้เลยเพราะคนงานพวกนี้มีความสำคัญอยู่ว่าพวกคนมาทำงานเพื่อส่งเงินกลับไปยังครอบครัวของตน และคนงานเหล่านี้จำนวนไม่น้อยที่ยังเป็นหนี้เป็นสินในการกู้ยืมเงินเพื่อมาทำงานที่ญี่ปุ่น ในส่วนของคนงานไทยที่มีการใช้จ่ายเงินเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจนั้น ส่วนใหญ่จะใช้จ่ายอยู่ในวงเงินประมาณ 10,000 - 20,000 เยนต่อเดือนเท่านั้น จากการพูดคุยกับคนงานเหล่านั้นส่วนใหญ่มักจะพูดเป็นเสียงเดียวว่าพวกตนใช้เงินเที่ยวกินเหล้ามายาประมาณเดือนละ 1 ใบโดยเฉลี่ย แต่สำหรับคนงานหญิงแล้วค่าใช้จ่ายส่วนนี้มักจะ ไม่ปรากฏ

โดยสรุปแล้วค่าใช้จ่ายรวมต่อเดือนของคนงานไทยในญี่ปุ่นจะประมาณ 15,000 - 50,000 เยนต่อเดือน ขณะที่ส่วนใหญ่หรือสองในสามของคนงานทั้งหมดใช้จ่ายในราว 25,000 - 30,000 เยนต่อเดือน นอกจากนั้นยังมีคนงานบางส่วนที่ไม่มีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้เพราะอยู่กินกับนายจ้าง และร้อยละ 25.7 ของคนงานทั้งหมดมีค่าใช้จ่ายต่อเดือนประมาณ 35,000 - 50,000 เยน มีคนงานไทยจำนวนน้อยมากที่ใช้จ่ายมากกว่า 50,000 เยนต่อเดือน ขณะที่คนญี่ปุ่นเองมีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้มากถึง 300,000 เยนโดยประมาณ ดังนั้นคนญี่ปุ่นเองจะมีค่าใช้จ่ายมากกว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นประมาณ 6 เท่า ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะว่าคนญี่ปุ่นต้องใช้จำนวนเงินดังกล่าวเลี้ยงคนทั้งครอบครัว ขณะที่คนงานไทยไม่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเมื่อมาทำงานในญี่ปุ่น

สิ่งที่น่าสนใจในเรื่องการใช้จ่ายของคนงานไทยในญี่ปุ่นก็คือเรื่องของเงินออม มีคนงานไทยเพียงร้อยละ 2.9 ของคนงานทั้งหมดเท่านั้นที่ไม่มีเงินออมในแต่ละเดือน เงินออมน้อยที่สุดเท่าที่ปรากฏประมาณ 8,000 - 10,000 เยนหรือประมาณ 2,500 บาทในอัตราแลกเปลี่ยนในปี 2538 แต่โดยทั่วๆ ไปคนงานไทยมีเงินออมอยู่ระหว่าง 100,000 - 150,000 เยนหรือประมาณ 25,000 - 37,500 บาทต่อเดือน จำนวนเงินออมขนาดนี้ถือว่าสูงมากสำหรับคนไทยโดยทั่วไปและยังมากกว่าคนญี่ปุ่นโดยเฉลี่ยอีกด้วย เพราะจากตัวเลขข้อมูลที่เสนอมายังต้นจะพบว่าคนญี่ปุ่นเองจะมีเงินออมประมาณเดือนละ 80,000 เยนต่อครัวเรือนเท่านั้น ส่วนหนึ่งที่ครัวเรือนของคนญี่ปุ่นมีเงินออมน้อยแม้ว่าจะมีรายได้มากกว่าคนงานไทย อาจจะเป็นเพราะว่าครัวเรือนของคนญี่ปุ่นมีสมาชิกหลายคน แต่ผู้ที่ทำงานมีรายได้จะมีเพียงคนเดียวคือหัวหน้าครอบครัวเท่านั้น ครัวเรือนญี่ปุ่นนั้นนิยมให้แม่บ้านอยู่กับบ้านมากกว่าจะออกไปทำงาน รายจ่ายจึงย่อมสูงเป็นธรรมดา ขณะที่คนงานไทยในญี่ปุ่นต่างมุ่งมาทำงานหาเงินส่งกลับบ้านเป็นหลัก การใช้จ่ายจึงต้องประหยัดมากกว่าปกติ วิธีการประหยัดเงินที่นิยมทำกันในหมู่คนงานไทยก็คือการพักอาศัยร่วมกันในห้องเล็กๆ ซึ่งบางครั้งถึงกับสลับเวลาการนอนเนื่องจากเพื่อนร่วมงานทำงานกะกลางคืนและตนเองทำงานกะกลาง

วัน งานบางส่วนก็จะทำอาหารร่วมกันเพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเตรียมอาหาร นอกจากนั้นคนงานจำนวนมากจะเตรียมอาหารกลางวันของตนเองเพื่อใช้กินในตอนพักเที่ยง แทนที่จะต้องไปซื้อหาอาหารญี่ปุ่นตามร้านซึ่งราคาค่อนข้างแพง

เพื่อให้เข้าใจว่าสภาพของคณงานไทยในญี่ปุ่นเป็นอย่างไรในเรื่องทางการเงิน จึงขอ นำตัวเลขการส่งเงินกลับไทยมาแสดงให้เห็น ตัวเลขที่น่าสนอนี้เป็นข้อมูลที่คัดลอกจากบัญชีของสตรีไทยผู้หนึ่งที่เข้ามารับจ้างทำงานเย็บผ้าในโรงงานขนาดเล็กที่มีคณงานทั้งหมด 7 คน โดยมีคนไทยเพียงคนเดียว สุภาพสตรีดังกล่าวมีอายุค่อนข้างมากเมื่อเดินทางมาทำงานในญี่ปุ่น กล่าวคือเดินทางเข้ามาญี่ปุ่นขณะที่ยังอายุ 44 ปีแล้ว หลังจากได้รับการติดต่อเข้าทำงานในโรงงานเย็บผ้าก็ต้องจ่ายค่านายหน้าถึง 150,000 เยน ค่าแรงที่ได้รับในขณะนั้นคือชั่วโมงละ 730 เยน โดยทำงานวันละ 7 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ทำงานหกวัน เมื่อรวมค่าทำงานล่วงเวลาแล้วในแต่ละเดือนจะได้รับค่าจ้าง 150,000 เยนโดยประมาณ สุภาพสตรีดังกล่าวจะต้องจ่ายค่าที่พักเดือนละ 30,000 เยน โดยพักรวมกับเพื่อนคนไทยด้วยกันและจะใช้เป็นค่าใช้จ่ายอื่นรวมค่าอาหารประมาณเดือนละ

20,000 เยน โดยตอนเช้าจะทานเพียงกาแฟแก้วเดียวและเตรียมอาหารเที่ยงเอาไว้มองที่ทำงาน ส่วนอาหารเย็นจะทานร่วมกับเพื่อนที่อาศัยร่วมกัน โดยแบ่งกันออกค่าใช้จ่าย ดังนั้นในแต่ละเดือนสุภาพสตรีที่กล่าวมาสามารถมีเงินออมได้ประมาณเดือนละ 60,000 - 70,000 เยน จากการที่มีเงินออมดังกล่าวท่านจึงส่งเงินกลับบ้านโดยผ่านธนาคารญี่ปุ่นที่มีสาขาในประเทศไทย โดยนายจ้างชาวญี่ปุ่นช่วยจัดการเรื่องการส่งให้โดยไม่มีปัญหาใดๆ สุภาพสตรีที่กล่าวมานี้ได้นำตัวเลขการส่งเงินกลับไทยมาให้ผู้วิจัยประมวลได้คือในระยะเวลา 11 เดือน สตรีท่านนั้นสามารถส่งเงินกลับไทยได้เป็นเงินทั้งสิ้น 142,500 บาทหรือเฉลี่ยแล้วเดือนละประมาณ 12,954 บาท ซึ่งในความเป็นจริงสุภาพสตรีท่านนั้นจะมีเงินออมมากกว่านี้เนื่องจากท่านจะต้องมีเงินเก็บไว้ยามฉุกเฉินอีกส่วนหนึ่ง และก่อนหน้านี้ได้มีการจ่ายเงินค่านายหน้าจัดหางาน (ค่าโง้งงาน) ไป 150,000 เยน โดยประมาณการเช่นนี้กล่าวได้ว่าในระยะเวลา 11 เดือนสามารถมีเงินเก็บหักค่าใช้จ่ายส่วนตัวแล้วประมาณ 180,000 บาท (เงินส่งกลับไทยจำนวน 142,500 บาท บวกเงินค่านายหน้า 37,500 บาท)

แต่สำหรับคณงานไทยบางคนทำงานมานานและอยู่ในร้านอาหารในกรุงโตเกียว เช่น คุณศักดิ์ ที่เข้ามาทำงานในญี่ปุ่นตั้งแต่ปี 2534 โดยเริ่มจากงานร้านอาหารญี่ปุ่นในหน้าที่คนล้างจาน ทำงานวันละ 9 ชั่วโมง ได้ชั่วโมงละ 850 เยนในขณะนั้นและมีวันหยุดในวันอาทิตย์ 1 วัน และยังกินอยู่กับนายจ้างพร้อม ดังนั้นคุณศักดิ์จะมีรายได้ต่อเดือนในเวลานั้นประมาณเดือนละ 198,900 เยน ในการจัดการเรื่องเงินนั้นคุณศักดิ์ผู้เคยมีประสบการณ์ทำงานในประเทศตะวันออกกลางมาก่อน จะเก็บเงินไว้เดือนละไม่ต่ำกว่า 150,000 เยนในปี 2537 ที่ผู้วิจัยไปเก็บข้อมูลในกรุงโตเกียวและได้พบคุณศักดิ์ในร้านอาหารที่อยู่ขณะนั้น คุณศักดิ์เป็นพ่อครัวในร้านดังกล่าวโดยได้ค่าจ้างชั่วโมงละ 1,100 เยนทำงานวันละ 9 ชั่วโมงและหยุดสัปดาห์ละวัน โดยเฉลี่ยแล้วคุณศักดิ์มีรายได้ในขณะนั้นประมาณเดือนละ 250,000 เยนและอยู่กับนายจ้างพร้อม คุณศักดิ์มีวิธี

จัดการเรื่องเงิน โดยแต่ละเดือนจะเก็บเงินไว้เป็นเงินออมเดือนละไม่ต่ำกว่า 200,000 เยนซึ่งคิดเป็นเงินไทยในขณะนั้นประมาณเดือนละ 50,000 บาท ส่วนเงินที่เหลือจากการออมก็จะใช้ในการไปกินเหล้าฟังเพลงกับเพื่อนคนงานไทยด้วยกันประมาณเดือนละ 40,000 เยน

ในกรณีของคนงานไทยบางคน เช่นคุณอ้อย ชายหนุ่มจากสกลนคร ได้ขี้มเงินญาติพี่น้องมาเป็นค่านายหน้าและค่าเดินทางมาญี่ปุ่นเป็นเงินทั้งสิ้น 150,000 บาท เมื่อมาทำงานที่ Tachigawa เป็นงานพ่นสีที่คนญี่ปุ่นเองไม่นิยมทำ คุณอ้อยได้รับค่าแรงชั่วโมงละ 1,150 เยน ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง มีรายได้วันละ 9,200 เยน และในแต่ละเดือนจะมีรายได้ประมาณ 240,000 เยน เป็นค่าใช้จ่ายค่าที่พักโดยเช่าร่วมกับเพื่อนเดือนละ 10,000 เยน ค่าอาหารประมาณเดือนละ 20,000 เยน และใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดอีกเดือนละประมาณ 10,000 เยน ดังนั้นจึงจะมีเงินเหลือเก็บประมาณเดือนละ 200,000 เยน หลังจากที่อ้อยส่งเงินกลับบ้านเพื่อใช้จ่ายหนี้สินจนหมดแล้วอ้อยก็ไม่มีเงินเก็บอีกเลย เพราะนำไปใช้จ่ายอย่างสุรุ่ยสุร่าย ในขณะที่ผู้ศึกษาไปเก็บข้อมูลที่เมือง Chiba นั้นได้พบคุณอ้อยอาศัยอยู่กับสุภาพสตรีไทยโดยที่ตนเองไม่มีงานทำและไม่มีเงินเก็บอีกด้วย จึงต้องอาศัยเงินขี้มและกินอยู่กับสุภาพสตรีดังกล่าว ดังนั้นแม้การทำงานในญี่ปุ่นจะมีรายได้ดีแต่ก็ไม่ได้หมายความว่าทุกคนจะมีเงินออมด้วย หากไม่รู้จักรับผิดชอบตนเองก็ไม่ต่างอะไรกับการทำงานในบ้านเกิดของตน

เพื่อให้เห็นภาพว่าจำนวนเงินออมที่คนงานไทยในญี่ปุ่นสะสมต่อเดือนนั้นมีมูลค่าเพียงไร ผู้วิจัยขอให้ดูอัตราเงินเดือนของข้าราชการที่ได้รับในปี 2537 เงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการในขณะนั้นระดับ 1 ขั้น 1 ซึ่งได้รับเดือนละ 3,000 บาท และเงินเดือนขั้นสูงสุด คือระดับ 11 ขั้นสุดท้ายจะได้รับเดือนละ 42,520 บาท ในขณะที่คนงานไทยในญี่ปุ่นมีเงินออมประมาณเดือนละ 25,000 - 37,500 บาท ซึ่งจำนวนเงินดังกล่าวเท่ากับเงินเดือนของข้าราชการระดับ 11 ที่ขั้นต้นจะเท่ากับ 24,700 บาทและขั้นสุดท้ายเท่ากับ 42,520 บาท ขณะที่เงินเดือนขั้นสูงสุดของข้าราชการระดับอธิบดี (ระดับ 10) เท่ากับ 37,740 บาท ซึ่งใกล้เคียงกับเงินออมของคนงานไทยในญี่ปุ่นนั่นเอง แต่ความต่างอยู่ที่จำนวนเงินออมของคนงานไทยในญี่ปุ่นนั้น ได้หักค่าใช้จ่ายออกไปแล้วและเป็นเงินเหลือเก็บขณะที่จำนวนเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวยังมีได้หักค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น

นอกจากเปรียบเทียบกับข้าราชการในขณะนั้นแล้ว ถ้าจะเปรียบเทียบกับคนไทยโดยทั่วไปก็จะยังทำให้เห็นว่ารายได้ที่คนงานไทยในญี่ปุ่นได้รับนั้นมีมากน้อยเพียงไร จากข้อมูลรายงานเศรษฐกิจรายเดือนของธนาคารแห่งประเทศไทยระบุว่าในปี 2537 และ 2538 นั้น คนไทยมีรายได้โดยเฉลี่ยเท่ากับ 59,940 และ 69,077 บาทต่อปีตามลำดับ รายได้โดยเฉลี่ยแต่ละเดือนจึงเท่ากับ 4,995 บาทในปี 2537 และเดือนละ 5,756 บาทในปี 2538 รายจ่ายของคนไทยโดยเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 3,288 บาทในปี 2537 และเพิ่มเป็น 3,712 บาทในปี 2538 ขณะที่เงินออมต่อคนของคนไทยในปี 2537 เท่ากับ 1,708 บาทต่อเดือนและในปี 2538 มีเงินออมเท่ากับ 2,044 บาทต่อเดือน ส่วนคนงานไทยในญี่ปุ่นจะมีลักษณะการจัดการเรื่องเงินดังนี้

	คนไทยโดยเฉลี่ย(บาท)		คนงานไทยในญี่ปุ่น(บาท)
	2537	2538	2537
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน/คน	4,995	5,756	37,500-50,000
รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน/คน	3,288	3,712	6,250-7,500
เงินออมเฉลี่ยต่อเดือน/คน	1,708	2,044	25,000-37,500

จากข้อมูลดังกล่าวช่วยให้เข้าใจว่าเหตุใดคนไทยจำนวนไม่น้อยจึงดิ้นรนที่จะไปทำงานในญี่ปุ่นแม้ว่าจะรู้ว่าการทำงานนั้นเป็นสิ่งผิดกฎหมาย และต้องจ่ายค่าายหน้าในราคาที่แพง อาจจะประมาณว่าครึ่งต่อครึ่งของคนงานไทยที่ไปทำงานในญี่ปุ่นนั้น ต้องจ่ายค่าายหน้า (ร้อยละ 48.5 ของคนงานไทยในญี่ปุ่นไม่ได้จ่ายค่าายหน้า) อัตราค่าายหน้าที่จ่ายกันมีตั้งแต่รายละ 50,000 บาทไปจนถึง 500,000 บาท แต่ส่วนใหญ่จะจ่ายกันคนละ 100,000 บาทจนถึง 150,000 บาท ดังนั้นการชดเชยเงินค่าายหน้าเข้าประเทศจึงสามารถกระทำได้ในระยะเวลาอันสั้น ส่วนคนงานคนใดจะสามารถเก็บเงินได้มากน้อยเพียงไร ก็ขึ้นอยู่กับภาระใช้จ่ายของตนและระยะเวลาที่คนงานคนนั้นอาศัยอยู่ในญี่ปุ่น อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์คนงานไทยพบว่าอาชีพบางอาชีพเริ่มมีปัญหา เนื่องจากไม่มีงานให้ทำ โดยเฉพาะงานก่อสร้างซึ่งแม้จะมีรายได้ดี คือค่าจ้างประมาณวันละ 10,000 เยนหรือ 2,500 บาท แต่สืบเนื่องจากเศรษฐกิจของญี่ปุ่นมีการชลอตัว การก่อสร้างจึงได้รับผลกระทบกระท่อนอย่างมา

ดังนั้นในเรื่องเกณฑ์ของค่าตอบแทนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยในญี่ปุ่น ทั้งในประเด็นของความพอเพียงและความเป็นธรรมจึงน่าจะอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ทั้งโดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานของคนญี่ปุ่นเองและเปรียบเทียบกับคนในสังคมไทย

2. เกณฑ์สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย (Safe and Healthy Working Condition)

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยโดยใช้เกณฑ์สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย นี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ของ ESCAP เป็นหลักในการพิจารณาอยู่ 2 ประการคือ ประการแรกให้พิจารณาความอดสาหัสที่ใช้ในการทำงาน (Intensity of Work Effort) และ ประการที่สองให้พิจารณาความปลอดภัยในงานที่ทำ (Industrial Hazard) โดยศึกษาจากโอกาสการเกิดอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดกับร่างกายและจิตใจของคนงานซึ่งไม่เห็นผลเสียหายทันที เช่น การสะสมของสารพิษในร่างกาย ความเครียดในการทำงาน หรือการรบกวนของแสง เสียง และ กลิ่นในการทำงาน

การพิจารณาส่วนนี้ก็เหมือนกับการพิจารณาในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน กล่าวคือจะใช้กฎหมายและข้อบังคับทั้งของประเทศไทย ญี่ปุ่น และหลักการนานาชาติประกอบกัน ในเรื่องการคุ้มครองสภาพแวดล้อมการทำงานนี้ ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ เช่น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Law, 1947) และกฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพในอุตสาหกรรม (Industrial Safety and Health Law, 1972) โดยทางญี่ปุ่นได้กำหนดไว้ว่านายจ้างคนใดที่ละเมิดกฎหมายดังกล่าวจะมีโทษจำคุกไม่เกิน 10 ปีหรือปรับไม่เกินหนึ่งล้านเยน นายจ้างในที่นี้ให้รวมถึงเจ้าของกิจการ ผู้จัดการ หรือพนักงานคนใดที่ทำหน้าที่แทนนายจ้างในเรื่องการจัดการแรงงาน และเพื่อให้มั่นใจว่ากฎหมายดังกล่าวจะได้รับการปฏิบัติ สำนักงานผู้ตรวจมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard Inspection Office) มีอำนาจในการเข้าไปตรวจสอบ สั่งมอบเอกสาร ชักถาม จับกุม ยึดหลักฐาน และกระทำการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้กฎหมายดังกล่าวให้ได้ผล ลูกจ้างอาจจะเข้าเรียนกับหน่วยงานดังกล่าวได้และห้ามนายจ้างกระทำการใดๆ อันเป็นการตอบโต้ต่อลูกจ้างดังกล่าว และที่สำคัญกว่านั้นก็คือกฎหมายญี่ปุ่นได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าเพื่อช่วยให้การตรวจสอบของสำนักงานผู้ตรวจมาตรฐานแรงงานกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพให้นายจ้างทุกคนต้องเก็บบันทึกการทำงานในทุกเรื่องไว้ให้พร้อมย้อนหลัง 3 ปี เพื่อให้ตรวจสอบได้ตลอดเวลา (Tadashi Hanami, 1991 : 10)

2.1 ความอดุสาหะที่ใช้ในการทำงาน

ความอดุสาหะที่ใช้ในการทำงาน หมายถึงเวลาที่ใช้ในการทำงาน ในส่วนของกฎหมายญี่ปุ่นที่เกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงการทำงานและวันหยุดนั้น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard Law) มีข้อกำหนดไว้เฉพาะในเรื่องนี้แต่ก็มีหลายประเด็นที่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนโดยปล่อยให้คนงานและนายจ้างตกลงกันเอง เช่น การกำหนดว่าการเริ่มทำงานจะนับเวลาตั้งต้นและสิ้นสุดตรงที่ใด กฎหมายมาตรฐานแรงงานบอกแต่เพียงว่าการเริ่มงานนับตั้งแต่คนงานมาถึงที่ทำงานและการสิ้นสุดงานหมายถึงคนงานได้ละจากที่ทำงาน แต่คำว่า "ที่ทำงาน" ในที่นี้จะหมายถึงบริษัทที่คนงานนั้นสังกัดอยู่ หรือจะหมายถึงพื้นที่ที่เครื่องจักรตั้งอยู่เพื่อพร้อมจะทำงานได้ทันที นั้น เป็นเรื่องที่นายจ้างและลูกจ้างต้องตกลงกันอีกที แต่กระนั้นก็ตามก็ยังมีคดีที่ฟ้องร้องกันว่าจะนับเวลากันอย่างไรถึงจะเรียกว่าเวลาทำงาน (Working Time) ในเรื่องนี้ศาลญี่ปุ่นได้เคยตัดสินและใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาต่อมาดังนี้

1. ช่วงของการเปลี่ยนกะการทำงาน การตรวจสอบสภาพเครื่องจักร การประชุม และการออกกำลังภายใต้การดูแลของฝ่ายบริหาร ให้ถือว่าเป็นเวลาของการทำงานด้วย ส่วนการเปลี่ยนชุดการทำงานหรือการใส่อุปกรณ์ป้องกันภัยของคนงาน เวลาดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นเวลาทำงาน

2. การหมดเวลาทำงาน ให้ถือว่าการที่คนงานตรวจสอบเครื่องจักรหรือการทำ ความสะอาดเครื่องมือเครื่องจักรเพื่อส่งมอบให้แก่คนงานผลัดต่อไปนั้นเป็นส่วนหนึ่งของเวลาทำงาน

แต่กิจกรรมหลังจากนั้นเช่นการเปลี่ยนเสื้อผ้ามาใส่ชุดธรรมดาหรือการอาบน้ำหลังเสร็จงานไม่ถือว่าเป็นเวลาดำเนินงาน

3. แม้ว่าเวลาพักจะถือว่าไม่เป็นเวลาทำงาน แต่สำหรับงานบางประเภทที่ไม่ได้มีงานสม่ำเสมอ การรอนานอยู่นั้นก็ถือว่าเป็นเวลาทำงานแม้คนงานจะไม่ได้ทำอะไร เช่น คนงานพร้อมแล้วที่จะขายของแต่ลูกค้ายังไม่เข้ามาซื้อสินค้า การรอลูกค้าอยู่นั้นถือว่าเป็นเวลาทำงานด้วย

4. การฝึกอบรม การศึกษาต่อหรือการสนทนา การโดยเป็นข้อบังคับของบริษัทที่จะต้องกระทำนั้นถือว่าเป็นเวลาที่ใช่ไปเพื่อการดังกล่าวเป็นเวลาทำงานด้วย

ในส่วนที่เกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงในการทำงานนั้น แม้ว่าจะมีกฎหมายมาตรฐานแรงงานระบุไว้อย่างชัดเจน และยังมีข้อกำหนดประเภทของงานและขนาดของกิจการด้วย ซึ่งลักษณะความแตกต่างดังกล่าวทำให้ชั่วโมงการทำงานไม่เท่ากัน แต่โดยหลักการทั่วไปแล้วคนงานแต่ละคนจะทำงานไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง ยกเว้นกิจการบางประเภท เช่น กิจกรรมในภาคเกษตรกรรมรวมไปถึงปศุสัตว์และประมง กิจกรรมที่เกี่ยวกับงานบริหารหรืองานที่เกี่ยวกับความลับ และกิจการที่เกี่ยวกับความปลอดภัย

การทำงานล่วงเวลา (Overtime) แม้ว่าทาง ESCAP ได้ระบุว่าในหนึ่งสัปดาห์ไม่ควรเกิน 6 ชั่วโมง แต่กรณีของประเทศญี่ปุ่นนั้นไม่มีกฎหมายระบุว่าจะอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาได้นานเท่าไรในกรณีที่แรงงานชาย ดังนั้นคนงานและนายจ้างจะต้องตกลงกันเอง ทั้งนี้เนื่องจากความต้องการในการผลิตมีสูงมาก การทำงานล่วงเวลาจึงเป็นสิ่งจำเป็นในธุรกิจของญี่ปุ่น อย่างไรก็ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานญี่ปุ่นระบุว่าเฉพาะในงานที่เป็นอันตรายและไม่สามารถหลีกเลี่ยงการทำงานล่วงเวลา กรณีนี้ทางฝ่ายนายจ้างจะต้องทำเรื่องขออนุญาตจากหน่วยตรวจสอบมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard Inspection Office) เป็นครั้งๆ ไป นอกจากนั้นกฎหมายมาตรฐานแรงงานระบุว่าในการให้คนงานทำงานล่วงเวลานั้นค่าจ้างในการทำงานดังกล่าว จะต้องจ่ายเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของค่าจ้างในการทำงานปกติ

วันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง มาตรา 39 ของกฎหมายแรงงานมาตรฐานกำหนดไว้ว่าคนงานมีสิทธิลาหยุดได้ถ้ามาทำงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของวันทำงาน โดยมีสิทธิลาหยุดได้ 10 วันในปีแรกของการทำงาน หลังจากทำงานแล้วแต่ละปีก็จะมีวันลาหยุดได้เพิ่มขึ้นปีละวัน แต่รวมแล้วต้องไม่เกินปีละ 20 วัน แต่ในทางปฏิบัติแล้วคนงานญี่ปุ่นเองจะไม่ค่อยใช้สิทธิดังกล่าว ทั้งนี้เนื่องจากธรรมเนียมของการทำงานที่ส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในงานของตนอย่างมากรุนแรง แม้คนงานจะมีสิทธิเลือกวันลาหยุดของตนเอง แต่นายจ้างก็มีสิทธิไม่อนุญาตให้ลาหยุดในวันดังกล่าวได้ถ้าเห็นว่าการทำงานในช่วงดังกล่าวจะส่งผลให้งานโดยรวมเสียหาย

สำหรับวันหยุดประจำปีที่นอกเหนือจากวันหยุดราชการและวันหยุดตามประเพณีนั้น ญี่ปุ่นให้หยุดได้ปีละ 10 วัน โดยยังได้รับค่าจ้างขณะที่ไทยกำหนดไว้เพียง 6 วันต่อปีเท่านั้นและกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดด้วย ขณะเดียวกันถ้าหากคนงานต้องทำงานล่วงเวลาแล้ว

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างมากขึ้นกว่าอัตราค่าจ้างปกติอีกร้อยละ 50 ซึ่งมากกว่าอัตราที่ทางญี่ปุ่นกำหนดไว้แต่ถ้าทำงานในวันหยุดก็ต้องจ่ายเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าตัว และถ้าทำงานในวันหยุดและเกินเวลาปกติของการทำงานประจำแล้วจะต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราสามเท่าของค่าจ้างปกติ

นอกจากนี้ถ้าหากคนงานเห็นว่าเงินชดเชยที่ได้รับยังไม่พอใจ และอุบัติเหตุดังกล่าวมิได้เกิดจากการทำงานของตนแล้ว ย่อมมีสิทธิฟ้องเรียกค่าเสียหายได้ นอกจากนั้นระหว่างเดินทางกลับบ้านหลังจากการทำงาน ถ้าได้รับอุบัติเหตุในระหว่างทางโดยมิได้ไปทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานยกเว้นภารกิจประจำวัน เช่น การจ่ายตลาด เขาก็จะยังได้รับเงินประกันเพื่อชดเชยความเสียหายด้วย แต่ถ้าระหว่างทางเขาไปทำอย่างอื่นที่มีใช้ภารกิจประจำ เช่น ไปดื่มเหล้า หรือไปดูภาพยนตร์ ถ้าเกิดอุบัติเหตุระหว่างเดินทางกลับบ้านแล้วจะไม่ได้รับการคุ้มครองในกรณีนี้

กฎหมายมาตรฐานแรงงานยังได้ระบุไปถึงว่า คนงานชายจะต้องทำงานไม่เกิน สิบห้าชั่วโมงต่อวัน โดยทำงานแต่ละวันไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงเหมือนเช่นเคย แต่ข้อบังคับดังกล่าวเป็นเพียงแต่การคาดหวังไว้เท่านั้น เพราะในรายละเอียดเขียนไว้ว่าจะให้ข้อบังคับดังกล่าวในเร็วๆ นี้ แต่ไม่ได้ระบุเมื่อไร ดังนั้นจึงเพียงแต่บังคับว่าในหนึ่งสัปดาห์ให้ทำงานไม่เกิน 44 ชั่วโมงโดยเริ่มจากวันที่ 1 พฤษภาคม 1991 ซึ่งก่อนหน้านี้ข้อบังคับดังกล่าวระบุให้ทำงานสิบห้าชั่วโมง 48 ชั่วโมง จนกระทั่งวันที่ 1 พฤษภาคม 1988 ให้อดชั่วโมงการทำงานเหลือ 46 ชั่วโมงและเหลือ 44 ชั่วโมงในปัจจุบัน แต่สาระสำคัญของกฎหมายปรารถนาให้คนงานญี่ปุ่นได้ทำงานเพียงสิบห้าชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสมกับประเภทงานนั้นๆ คือ

1. ให้ทำงานไม่เกินสิบห้าชั่วโมงต่อวัน สิบห้าชั่วโมงสถานที่ที่มีพนักงานไม่เกิน 10 คนในงานเกี่ยวกับการค้า การผลิตภาพยนตร์ ธุรกิจการแสดง การบริการสาธารณสุขและสุขภาพ งานโรงแรม ร้านอาหารเครื่องดื่ม และงานเพื่อความบันเทิง

2. ให้ทำงานไม่เกินสิบห้าชั่วโมงต่อวัน สิบห้าชั่วโมงและบังคับใช้จนกระทั่งถึงวันที่ 31 มีนาคม 1993 สำหรับงานเหมืองแร่ การขนส่ง งานเพาะยะ งานทำความสะอาด และงานฆ่าสัตว์โดยไม่จำกัดขนาด นอกจากนั้นยังให้ใช้บังคับกับหน่วยงานที่มีพนักงานต่ำกว่า 300 คนในงานก่อสร้าง งานโรงแรม งานร้านอาหารเครื่องดื่ม และงานเพื่อความบันเทิง รวมตลอดให้ใช้บังคับกับงานที่มีลักษณะวิชาชีพ เช่น งานกฎหมาย งานที่ปรึกษา งานเลขานุการ งานจัดทำสนธิสัญญา และงานอื่นๆ ในลักษณะคล้ายๆ กันนี้ และยังให้ใช้บังคับกับหน่วยงานที่มีพนักงานต่ำกว่า 100 คนในงานอุตสาหกรรมและการค้า และสุดท้ายให้บังคับใช้กับหน่วยงานที่มีพนักงานต่ำกว่า 30 คนในงานผลิตภาพยนตร์และธุรกิจการแสดง

3. ให้ทำงานไม่เกิน 44 ชั่วโมงสำหรับหน่วยงานทุกขนาดในงานเกี่ยวกับการเงิน การประกันภัย งานโฆษณา งานไปรษณีย์ งานสื่อสาร งานการศึกษาและวิจัย และงานราชการ ข้อบังคับนี้ยังให้ใช้กับหน่วยงานที่มีขนาดพนักงานมากกว่า 30 คนในงานการส่งสินค้า

การผลิตภาพยนตร์ งานธุรกิจการแสดง และงานสาธารณสุขและสุขภาพ รวมถึงบังคับใช้กับ
หน่วยงานที่มีพนักงานเกิน 100 คนในงานอุตสาหกรรมและการค้า และสุดท้ายให้ใช้กับหน่วย
งานที่มีพนักงานเกิน 300 คนในงานเหมืองแร่ งานโรงแรม งานร้านขายเครื่องคั้มและงานบันเทิง
กล่าวโดยทั่วๆ ไปก็คือกฎหมายญี่ปุ่นกำหนดให้คนงานทำงานไม่เกิน 44 ชั่วโมงใน
หนึ่งสัปดาห์ ซึ่งน้อยกว่าในกฎหมายแรงงานของไทยที่กำหนดให้ทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง
ในงานอุตสาหกรรม 54 ชั่วโมงในงานพาณิชย์กรรม งานขนส่งไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และ
งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างไม่เกินสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง

ข้อที่น่าสังเกตขณะทำการเก็บข้อมูลคนงานไทยในญี่ปุ่นก็คือ แม้ว่าทางญี่ปุ่นจะ
กำหนดให้ทำงานในจำนวนชั่วโมงที่น้อยกว่ากฎหมายไทย แต่ลักษณะการทำงานจะแตกต่างกัน
กล่าวคือในญี่ปุ่นนั้นเมื่อเวลาทำงานก็จะทำงานกันอย่างจริงจัง ไม่มีการพูดคุยและหยอกล้อกัน
เวลางาน นายจ้างก็ไม่ยอมให้ใครชกขำหรือโอ้อ้อในขณะที่ทำงาน สำหรับคนไทยที่มีวัฒนธรรม
ทำงานที่ไม่เหมือนกับคนญี่ปุ่นจะรู้สึกว่ามีจำนวนชั่วโมงจะน้อยกว่าการทำงานในประเทศไทย

แต่ความลำบากและความเหน็ดเหนื่อยมีมากกว่า ดังนั้นการใช้มาตรฐานเวลาทำงาน 44 ชั่วโมงใน
ญี่ปุ่น จึงเป็นระยะเวลาที่ค่อนข้างลำบากสำหรับคนไทยที่ไม่คุ้นกับวัฒนธรรมการทำงานของคนญี่ปุ่น

ในเรื่องของจำนวนชั่วโมงการทำงานนี้แม้ว่ากฎหมายจะเขียนบัญญัติไว้ก็ตาม แต่ใน
ทางปฏิบัติคนงานอาจจะทำงานมากหรือน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดก็ได้ เช่น ตามระเบียบราช
การระบุว่าข้าราชการต้องทำงานวันละ 8 ชั่วโมง แต่ในความเป็นจริงอาจจะเป็นคนละเรื่องกัน
ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น วัฒนธรรมการทำงาน ความต้องการในผลผลิตอันเร่งด่วน
และอื่นๆ ในส่วนของจำนวนชั่วโมงในการทำงานในญี่ปุ่นก็เช่นเดียวกัน ในทางปฏิบัติพบว่าในปี
1960 คนงานญี่ปุ่นโดยรวมทุกอาชีพทำงานโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 48.1 ชั่วโมงต่อคน และในปี
1970 เป็นต้นมาคนงานญี่ปุ่นทำงานโดยเฉลี่ยคนละ 43.1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ขณะที่ในประเทศ
สหรัฐอเมริกาคนงานทุกอาชีพทำงานโดยเฉลี่ยเพียงคนละ 37.5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และในประเทศ
เยอรมันตะวันออกทำงานเฉลี่ยคนละ 39.1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ดังนั้นในแต่ละอาทิตย์คนญี่ปุ่นจะ
ทำงานมากกว่าคนอเมริกัน 5.6 ชั่วโมงและมากกว่าคนเยอรมัน 4 ชั่วโมง ถ้านับทั้งปีจะเห็นว่าคน
งานญี่ปุ่นต้องทำงานมากกว่าคนอเมริกัน 291 ชั่วโมงและมากกว่าคนเยอรมันจำนวน 208 ชั่วโมง

ความแตกต่างของเวลาการทำงานระหว่างญี่ปุ่นกับประเทศพัฒนาแล้วนี้ เป็นเรื่องที่
ทางญี่ปุ่นให้ความสนใจมาก จากเอกสารรายงานนโยบายการค้าและอุตสาหกรรมที่ตีพิมพ์ในเดือน
พฤษภาคม 1971 ระบุว่าสภาโครงสร้างอุตสาหกรรม (Council on Industrial Structure) ได้เสนอ
ให้ลดเวลาการทำงานให้สั้นลงเท่ากับอเมริกาและกล่าวว่าในปี 1960 มีการลดเวลาการทำงานลง
ร้อยละ 5 ของเวลาการทำงานทั้งหมด แต่ในปี 1970 ควรจะลดลงร้อยละ 12 ของเวลาการทำงานทั้งหมด
และคณะกรรมการของสภาดังกล่าวยังเสนอให้บริษัททั้งหลายลดเวลาการทำงานให้เหลือสัปดาห์
ละ 5 วัน และขอให้ขยายเวลาหยุดงานประจำปีออกไปอีก

ในเดือนมกราคม 1972 คณะผู้วิจัยเกี่ยวกับกฎหมายมาตรฐานแรงงานได้มีข้อเสนอคือ

1. ขอให้หน่วยงานทั้งหลายจัดให้มีการปรับชั่วโมงการทำงานใหม่
2. ขอให้มียวันหยุดอาทิตย์ละ 2 วัน
3. ขอให้มีการแก้ไขระบบการจ่ายเงินวันหยุดพักผ่อนประจำปีใหม่
4. ขอให้มีการใช้ประโยชน์จากเวลาว่าง
5. ขอให้ฝ่ายแรงงานและฝ่ายจัดการสนับสนุนข้อเสนอเหล่านี้
6. ขอให้มีการช่วยเหลือกิจการขนาดเล็กและขนาดกลางในการพัฒนาและแก้

ปัญหาเรื่องการลดเวลาการทำงานให้สั้นลงมิให้เกิดปัญหาภายหลัง

นอกจากนี้คณะผู้วิจัยยังขอให้ทบพวนเรื่องการทำงานสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงเสียใหม่ ซึ่งสิ่งที่เสนอเหล่านี้ได้รับการขานรับจากรัฐบาลของนายกรัฐมนตรีธานากะในตอนที่เข้ารับตำแหน่งในเดือนกรกฎาคม 1972 (Shunsaku Nishikawa, 1980 : 68 - 69)

สำหรับคนงานในโรงงานภาคอุตสาหกรรมนั้น จะต้องทำงานมากกว่าคนงานโดยเฉลี่ยทั่วไปทั้งในประเทศพัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนาก็ตาม ทั้งนี้เพราะงานในโรงงานทำหน้าที่การผลิต ค่าใช้จ่ายในการผลิตค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายสำหรับเครื่องจักรในการผลิต ดังนั้นกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องจักรจึงมีแนวโน้มที่จะใช้เครื่องจักรให้เต็มที่และเต็มเวลาให้มากที่สุด การปล่อยให้เครื่องจักรไม่ถูกใช้งานเป็นการสิ้นเปลืองชนิดหนึ่ง โรงงานหลายแห่งจึงให้คนงานทำงานเป็นกะและทำงานกันทั้งวันทั้งคืนโดยนิยมทำงานกันวันละ 3 กะๆ ละ 8 ชั่วโมง

คนงานในโรงงานของญี่ปุ่นก็เช่นกัน จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์มีลักษณะขึ้นๆ ลงๆ ตามความต้องการของตลาดที่มีต่อสินค้า แม้ว่าทางการของญี่ปุ่นปรารถนาจะลดเวลาการทำงานในโรงงานให้น้อยลง ปรากฏการณ์การขึ้นๆ ลงๆ ของเวลาการทำงานเช่นนี้ก็เหมือนกับประเทศอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นสหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส และเยอรมันตะวันตก อย่างไรก็ตามแนวโน้มของการลดเวลาการทำงานในโรงงานจะน้อยลงในทุกประเทศ

จากข้อมูลที่เสนอต่อไปนี้ เป็นการแสดงให้เห็นถึงจำนวนชั่วโมงการทำงานในโรงงานในประเทศอุตสาหกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงขึ้นๆ ลงๆ ตามภาวะเศรษฐกิจ แต่ก็อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน คือประมาณ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เมื่อเปรียบเทียบกับอดีตที่ผ่านมาญี่ปุ่นเป็นประเทศที่เคยให้คนงานทำงานถึง 44.3 ชั่วโมง ซึ่งเป็นอันดับสามรองลงมาจากสหรัฐอเมริกาและเยอรมันตะวันตก แต่ดีกว่าอังกฤษและฝรั่งเศสที่ทำงานมากกว่า 45 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ในปี 1979 ฝรั่งเศสกลับลดจำนวนชั่วโมงลงได้ถึง 41.3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ขณะที่ญี่ปุ่นยังคงทำงาน 42.7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในปีเดียวกัน

ปีที่น่าสังเกตคือระหว่างปี 1974 - 1975 จำนวนชั่วโมงการทำงานในโรงงานที่ญี่ปุ่นเท่ากับที่สหรัฐอเมริกา คือสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง และในปีต่อมาจำนวนชั่วโมงทำงานในญี่ปุ่น

กลับลดลงต่ำกว่าของสหรัฐอเมริกา และหลังจากนั้นเป็นต้นมาจำนวนชั่วโมงทำงานของทั้งสองประเทศก็ใกล้เคียงกันมาตลอดจนกระทั่งปี 1979 ที่ญี่ปุ่นต้องทำงานมากขึ้นถึง 42.7 ชั่วโมง ขณะที่คนงานในสหรัฐอเมริกายังทำงานในระยะเวลาเกือบเท่าเดิม ดังนั้นจำนวนชั่วโมงการทำงานในโรงงานของญี่ปุ่นจึงมีลักษณะเปลี่ยนแปลงค่อนข้างสูง

ตารางที่ 52 เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงานในโรงงานของประเทศชั้นนำต่างๆ

ปี	ญี่ปุ่น	สหรัฐ	อังกฤษ	เยอรมัน	ฝรั่งเศส
				(ตต)	
1965	44.3	41.2	46.1	44.1	45.6
1966	44.5	41.4	45.0	43.7	45.9
1967	44.8	40.6	45.3	42.0	45.4
1968	44.5	40.7	45.8	43.0	45.3
1969	43.8	40.6	45.7	43.8	45.4
1970	43.2	39.8	44.9	43.8	44.8
1971	42.5	39.9	43.6	43.0	44.5
1972	42.3	40.6	44.1	42.7	44.0
1973	42.0	40.7	44.7	42.8	43.6
1974	40.0	40.0	44.0	41.9	42.9
1975	38.8	39.4	42.7	40.4	41.7
1976	40.2	40.0	43.5	41.4	41.6
1977	40.3	40.3	43.6	41.7	41.3
1978	40.6	40.7	44.2	41.6	41.1
1979	42.7	40.4	NA	41.9	41.3
จำนวนชั่วโมงที่ลดลงจาก1965-1975	5.5	1.8	3.4	3.7	3.9
สัดส่วนการลดลง(%)	12.4	4.4	7.4	8.4	8.6

ที่มา : ILO Yearbook คัดลอกจาก Taishiro Shirai, Contemporary Industrial Relations in Japan. (Wisconsin: University of Wisconsin Press, 1983), p. 134.

หมายเหตุ : สำหรับประเทศสหรัฐอเมริกาและเยอรมันตะวันตกจะจ่ายค่าจ้างเป็นรายสัปดาห์ และตัวเลขที่แสดงของประเทศอังกฤษนั้นเป็นตัวเลขของคนงานชายเท่านั้น

NA : Data not Available

เมื่อเปรียบเทียบทั้งหลักสากลและกรณีเฉพาะของประเทศญี่ปุ่นแล้ว อาจจะสรุปได้ว่า จำนวนชั่วโมงการทำงานที่ถือว่าเป็นธรรม (Fairness) สำหรับคนงานไทยในญี่ปุ่นก็คือสัปดาห์ละ 42 - 44 ชั่วโมง ทั้งนี้โดยการพิจารณาทั้งจากคนงานทั่วไปทุกอาชีพและคนงานในโรงงานโดยเฉพาะ กรณีนี้จะใช้เป็นหลักพิจารณาว่าคนงานไทยได้รับความยุติธรรมในการใช้ความอดสาหะในการทำงานตามหลักของการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ในส่วนของกฎหมายไทย จำนวนชั่วโมงการทำงานจะกำหนดอยู่ที่ให้ทำงานวันละ 8 ชั่วโมงเป็นการทำงานปกติ ในหนึ่งสัปดาห์จึงต้องทำงานถึง 48 ชั่วโมงซึ่งเป็นจำนวนมากกว่าหลักเกณฑ์ที่สากลกำหนดไว้

สำหรับคนงานไทยในญี่ปุ่นเมื่อพิจารณาจากลักษณะงาน พบว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ คืองานร้านอาหารกับบริการ และงานที่ต้องใช้กำลังกาย โดยคนงานไทยส่วนใหญ่จะทำงานประเภทหลังมากกว่า โดยมีถึงร้อยละ 73.5 ของคนงานทั้งหมด ขณะที่เหลือคือคนงานในร้านอาหารและงานธุรกิจบริการ ซึ่งคนงานกลุ่มนี้เป็นคนที่มีรายได้ดีและได้รับสวัสดิการมากกว่าคนงานโดยทั่วไป จากการสัมภาษณ์พบว่าคนงานไทยส่วนใหญ่ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน กลุ่มนี้มีถึงร้อยละ 63.2 ของคนงานไทยทั้งหมด โดยมีร้อยละ 23.5 เท่านั้นที่ทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน และร้อยละ 10.3 ของคนงานทั้งหมดที่ต้องทำงานโดยไม่มีวันหยุด ในส่วนของจำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวันนั้น ส่วนใหญ่ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง กลุ่มนี้มีถึงร้อยละ 61.0 ของคนงานทั้งหมด ขณะที่มีคนงานอีกร้อยละ 11.7 ของคนงานทั้งหมดที่ทำงานต่ำกว่าวันละ 8 ชั่วโมง คนงานกลุ่มนี้จะเป็นคนงานที่ทำงานชั่วคราว (Part-time Workers) และพบมากในกลุ่มคนงานหญิงที่มีครอบครัวโดยไม่สามารถมาทำงานประจำได้ นอกจากนั้นยังมีคนงานอีกจำนวนไม่น้อยที่ทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง กลุ่มนี้มีถึงร้อยละ 27.3 ของคนงานทั้งหมด โดยมีทำงานตั้งแต่วันละ 9 - 13 ชั่วโมง แต่ส่วนใหญ่จะอยู่ในระหว่าง 10 - 12 ชั่วโมงต่อวัน จากการสัมภาษณ์พบว่าคนงานกลุ่มนี้เป็นคนงานที่ทำงานนอกเวลา (Overtime) โดยได้รับรายได้เพิ่มจากปกติ

เมื่อพิจารณาภาพโดยรวมแล้ว จะเห็นว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นส่วนใหญ่ทำงานเกินกว่าเกณฑ์ที่สากลและที่ญี่ปุ่นเองกำหนดไว้ กล่าวคือคนงานไทยส่วนใหญ่จะทำงานสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ซึ่งเท่ากับมาตรฐานของเวลาทำงานของคนงานในประเทศไทย ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยในญี่ปุ่นเกี่ยวกับเวลาการทำงานจึงไม่ค่อยดีนัก เพราะยังต้องทำงานมากกว่าคนญี่ปุ่นโดยทั่วไป อย่างไรก็ตามเหตุผลเบื้องหลังที่คนงานไทยต้องอยู่ในภาวะที่ต้องทำงานมากกว่ามาตรฐานอาจจะด้วยสาเหตุดังนี้

ประการแรก งานที่คนงานทำส่วนใหญ่มีโรงงานในโรงงานขนาดใหญ่ที่มีมาตรฐานการทำงานที่เข้มงวด แต่ส่วนใหญ่อยู่ในโรงงานขนาดเล็กที่มีคนงานไม่กี่คนและเป็นงานที่ต้องใช้กำลังกายมาก ถ้าจะพูดอีกนัยหนึ่งก็คืองานที่คนญี่ปุ่นเองไม่อยากจะทำอยู่แล้ว โรงงานขนาดเล็กเหล่านี้จะมีเวลาทำงานที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับว่าความต้องการสินค้าจะมีมากน้อยและแรงงานในขณะนั้นๆ มีมากน้อยเพียงไร แต่ในภาวะที่แรงงานขาดแคลน คนงานก็ต้องทำงานนานขึ้น

และที่สำคัญที่พักของคนงานไทยมักอยู่ไม่ไกลจากที่ทำงาน ดังนั้นจำนวนชั่วโมงการทำงานจึงสามารถยืดหยุ่นได้ นอกจากนี้ก็เป็นที่ทราบกันคืออยู่แล้วว่าในโรงงานขนาดเล็ก นายจ้างมีแนวโน้มจะใช้แรงงานจากคนงานให้เต็มที เพราะจะช่วยลดต้นทุนการผลิตให้น้อยลงอันจะแข่งขันกับตลาดได้ การใช้คนงานจำนวนน้อยแต่ให้ทำงานมากขึ้นแม้จะต้องจ่ายเงินค่าจ้างพิเศษนอกเวลา ก็ยังได้รับประโยชน์มากกว่าการจ้างคนงานจำนวนมากแต่ให้ทำงานจำนวนเพียงไม่กี่ชั่วโมง เพราะคนงานจำนวนมากทำให้ต้องจ่ายค่าสวัสดิการมากขึ้น และต้องจ้างในลักษณะเต็มวันแม้จะมีงานเพียงเล็กน้อยก็ตาม ลักษณะเช่นนี้เป็นการเอาเปรียบคนงานอย่างหนึ่งแม้กระทั่งคนงานญี่ปุ่นเองก็ไม่วายที่จะโดนเอาเปรียบเช่นนี้ จากการศึกษาของ Kazuo Koike ในบทความเรื่อง Workers in Small Firms and Women in Industry ระบุว่าโดยแท้จริงแล้วเศรษฐกิจของญี่ปุ่นตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเอาเปรียบแรงงานในโรงงานขนาดเล็ก วิธีการเอาเปรียบก็คือว่าโรงงานขนาดเล็กในญี่ปุ่นจะจ้างแรงงานในอัตราค่าจ้างที่ต่ำและใช้งานอย่างเต็มที่ ซึ่งโรงงานขนาดใหญ่ทำไม่ได้เพราะจะถูกประณามว่ากดขี่คนงาน ทางออกของโรงงานขนาดใหญ่ก็คือแทนที่จะผลิตสินค้าเองให้มากก็จะใช้วิธีแบ่งงาน (Subcontract) ให้โรงงานขนาดเล็กรับไปผลิตแทนโดยจ่ายค่าตอบแทนให้ต่ำๆ แล้วให้โรงงานขนาดเล็กไปเอาเปรียบคนงานเอง วิธีนี้นอกจากโรงงานขนาดใหญ่จะสามารถผลิตสินค้าราคาถูกลงแล้วตนเองยังไม่ต้องจ้างคนงานจำนวนมากอีกด้วย การจ้างคนงานจำนวนมากเป็นอันตรายต่อการลงทุนมากเพราะระบบการจ้างงานของญี่ปุ่นเป็นการจ้างงานตลอดชีพที่เรียกว่า Lifetime Employment ซึ่งอัตราค่าจ้างจะเพิ่มตามอายุงานของคนงาน แต่โดยวิธีแบ่งงานให้โรงงานขนาดเล็กรับไปทำแทนนั้น โรงงานขนาดเล็กสามารถเลิกจ้างคนงานได้ง่ายและราชการก็ไม่ค่อยมาสนใจ ขณะเดียวกันโรงงานขนาดเล็กจะไม่มีสภาพแรงงานมาคอยต่อรองกับนายจ้างอีกด้วย การศึกษาของ Kazuo Koike ยังชี้ให้เห็นอีกว่าคนงานในโรงงานขนาดเล็กจะมีการลาออกงานมากถึงร้อยละ 30 ของคนงานทั้งหมดซึ่งไม่ค่อยปรากฏในโรงงานขนาดใหญ่ ผู้วิจัยจึงสรุปอย่างค่อนข้างรุนแรงว่าเศรษฐกิจของญี่ปุ่นที่เจริญอยู่ทุกวันนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเอาเปรียบคนงานในโรงงานขนาดเล็ก (Taishiro Shirai, 1983 : 89 - 97)

ประการที่สอง นอกจากสาเหตุที่โรงงานขนาดเล็กที่คนงานไทยทำงานด้วยจะเอาเปรียบคนงานโดยให้ทำงานนานกว่าปกติแล้ว ส่วนหนึ่งคงต้องมองว่าในส่วนของคนงานไทยเองก็ไม่ค่อยปฏิบัติการทำงานเกินเวลาด้วยเพราะคาดหวังจะได้รับเงินค่าจ้างล่วงเวลา ดังที่กล่าวแล้วว่าคนงานไทยมาญี่ปุ่นก็เพื่อหาเงินส่งกลับไปเลี้ยงครอบครัวของคนที่เมืองไทย การมาทำงานในญี่ปุ่นเป็นการลงทุนประเภทหนึ่งเพราะมีค่าใช้จ่ายที่ไม่ใช่การขายแรงงานแต่เพียงอย่างเดียว ค่าใช้จ่ายที่ว่าก็คือค่าเดินทางและค่านายหน้าจัดหางานและนายหน้าพาเขาประเทศ คนงานส่วนมากต้องขายที่ดินหรือไม้ก็ต้องกู้เงินในอัตราดอกเบี้ยที่สูงมากเพื่อจะได้เข้ามาทำงาน เมื่อได้งานทำแล้วจึงหวังแต่จะหาเงินให้ได้มากที่สุด การทำงานล่วงเวลาจึงเป็นสิ่งที่คนงานไทยจำนวนมากปรารถนาจากการสัมภาษณ์คนงานไทยพบว่างานใดที่มีโอกาสทำงานล่วงเวลาแล้วจะเป็นสิ่งที่คนงานอยาก

ได้มากเพราะทำมีรายได้นั้น สำหรับค่าจ้างการทำงานล่วงเวลาโดยทั่วไปจะไม่ต่ำกว่าค่าจ้างที่
รับปกติ แต่ก็ยังมีหลายรายที่จ่ายค่าจ้างในการทำงานล่วงเวลามากกว่าการทำงานปกติ คนงานไทยที่
ให้สัมภาษณ์นั้นทำงานล่วงเวลาประมาณ 2 - 3 ชั่วโมงต่อวัน และจากการพูดคุยยังพบว่านายจ้าง
ญี่ปุ่นค่อนข้างจะมีความซื่อตรงในการจ้างงาน กล่าวคือถ้าทำงานเกินเวลาที่ตกลงกันก็จะได้รับเงิน
ค่าจ้างล่วงเวลาตามที่ตกลงไว้ ซึ่งคนงานไทยค่อนข้างพอใจในส่วนนี้มาก

ดังนั้นถึงแม้ว่าจะพบว่านายจ้างญี่ปุ่นมีการใช้คนงานไทยเกินเวลาการทำงานที่เหมาะสม
ก็ตาม แต่ส่วนหนึ่งก็เป็นความสมัครใจของคนงานไทยที่ต้องการมีรายได้เพื่อคุ้มกับการมา
ทำงานในต่างประเทศ คนงานไทยหลายรายที่ผู้วิจัยไปพบในญี่ปุ่นในตอนหลังมักจะบ่นว่าในภา
วะเศรษฐกิจที่ตกต่ำของญี่ปุ่น ทำให้รายได้ที่เคยได้จากการทำงานล่วงเวลาลดน้อยลงไป และ
อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงก็ลดลงด้วย เหตุผลเหล่านี้ทำให้ตนคิดจะกลับประเทศไทย โดยเฉพาะอย่าง
ยิ่งคนงานก่อสร้างที่งานก่อสร้างลดน้อยลง ในบางเดือนมีวันทำงานเพียง 10 - 15 วันเท่านั้นซึ่งคน
งานไทยเหล่านี้ไม่ใช่พนักงานประจำของบริษัท ถ้าไม่มีงานนายจ้างก็จะไม่เรียกตัวไปทำงาน
ปัญหาของคนงานไทยจึงกลับกลายเป็นว่าทำอย่างไรจึงจะมีชั่วโมงการทำงานให้มากขึ้น

จากลักษณะดังกล่าวทำให้เข้าใจว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้เกณฑ์จำนวนชั่วโมง
การทำงานมาเป็นมาตรฐานวัดความสุขของคนงานนั้น น่าจะใช้กับพนักงานหรือคนงานประจำที่
กินเงินเดือนมากกว่าจะใช้กับคนงานที่รับจ้างเป็นรายชั่วโมง ทั้งนี้เพราะคนงานรายชั่วโมงจะมีราย
ได้มากน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับเวลาการทำงานว่าจะมีมากน้อยเพียงไร ขณะที่พนักงานกินเงินเดือน
จะมีรายได้ที่คงที่ การทำงานมากชั่วโมงในขณะที่รายได้ไม่เปลี่ยนแปลงจึงเป็นการเอาเปรียบ
พนักงาน

2.2 ความปลอดภัยในงานที่ทำ (Industrial Hazard)

เพื่อให้เข้าใจว่าความปลอดภัยในการทำงานหมายถึงอย่างไรและมีกฎหมายทำนอง
ไหนบ้างที่เข้าข่ายในการดูแลคนงานมิให้ประสบกับอันตราย จึงขออนุญาตใช้กฎหมายไทยมา
ประกอบการศึกษา จากประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 เรื่องความปลอดภัย
ในการทำงานของลูกจ้าง ได้ระบุว่า "ความปลอดภัยในการทำงานหมายความว่าสภาพการ
ทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย โรค การเจ็บป่วย หรือ
ความเดือดร้อนรำคาญเนื่องจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน" ส่วนกฎหมายที่เกี่ยวกับความ
ปลอดภัยในการทำงานของประเทศไทยเท่าที่ผ่านมา จะปรากฏในรูปของประกาศกระทรวง
มหาดไทย เนื่องจากกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้รับผิดชอบเรื่องของแรงงาน โดยกรมแรงงานใน
เวลานั้นสังกัดที่กระทรวงมหาดไทยก่อนที่จะมาจัดตั้งเป็นกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
เหมือนในปัจจุบัน ประกาศของกระทรวงมหาดไทยนั้นใช้อำนาจของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่
103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 โดยให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้จัดการด้านคุ้มครองแรง
งาน สุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของคนงาน และมีอำนาจออกกฎหมายเป็นประกาศของ

กระทรวงเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าวจึงเป็นที่มาของกฎหมายลูกที่ตามมาอีกหลายฉบับ

1. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2528 โดยให้กิจการขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเพื่อดูแลโดยวิธีต่างๆ ให้เกิดความปลอดภัยในหน่วยงาน

2. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ลงวันที่ 10 มิถุนายน 2519 โดยกำหนดรายละเอียดในการก่อสร้างว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่คนงานก่อสร้าง เช่น การนั่งร้านจะต้องปฏิบัติอย่างไร ช่างก่อสร้างแต่ละประเภทไม่ว่าจะเป็นช่างไม้ ช่างเหล็ก ช่างคอนกรีต ช่างก่ออิฐฉาบปูน และกรรมกรจะต้องระมัดระวังตัวอย่างใดในขณะปฏิบัติงาน และมาตรฐานอุปกรณ์ที่ใช้เพื่อความปลอดภัย

3. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยการนั่งร้าน ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2525 โดยให้ยกเลิกประกาศฉบับก่อนในเรื่องเดียวกันและกำหนดรายละเอียดใหม่โดยให้ครอบคลุมมากขึ้น จำแนกประเภทความสูงของนั่งร้านให้ชัดเจนขึ้น รายละเอียดของนั่งร้านแต่ละชนิดและอุปกรณ์ประกอบ โดยเจตนาให้คนงานนั่งร้านได้รับความปลอดภัยสูงขึ้นในการทำงาน

4. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยลิฟต์ขนส่งวัสดุชั่วคราว ลงวันที่ 29 มกราคม 2524 โดยกำหนดถึงการออกแบบคำนวณโครงสร้างลิฟต์และข้อกำหนดรายละเอียดของหอลิฟต์และตัวลิฟต์ วิธีการสร้างลิฟต์ การใช้ลิฟต์ และรายละเอียดของคนงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับลิฟต์

5. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยเขตก่อสร้าง ลงวันที่ 10 กันยายน 2528 โดยต้องการให้นายจ้างระบุให้ชัดเจนว่าเขตการก่อสร้างมีบริเวณครอบคลุมเพียงไรและมีการป้องกันมิให้บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องเข้าไปในเขตอันตรายในขณะก่อสร้าง

6. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร ลงวันที่ 23 กรกฎาคม 2519 โดยกำหนดประเภทของเครื่องจักรแต่ละประเภทจะต้องมีข้อปฏิบัติอย่างไร มาตรการความปลอดภัยในการทำงานร่วมกับเครื่องจักร ไม่ว่าจะเป็นงานหมอน้ำ งานเชื่อมแก๊สเชื่อมไฟฟ้า งานโลหะ

7. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2519 โดยกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนงานว่านายจ้างต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ระดับของความร้อน แสงสว่าง และเสียงในห้องทำงานต้องอยู่ในระดับใดที่จะไม่เป็นอันตรายแก่คนงาน และการใช้อุปกรณ์ความปลอดภัยต้องมีอะไรบ้าง

8. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะ แวดล้อม (สารเคมี) ลงวันที่ 30 พฤษภาคม 2520 โดยกำหนดความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับ สารเคมีที่รวมทั้งฝุ่นละออง ฟุ้ง แก๊ส ไอเคมี และระบุนสารเคมีแต่ละประเภทว่าจะต้องมีมาตรฐานในการดูแลความปลอดภัยอย่างไร

9. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะ แวดล้อม (ประคาน้ำ) ลงวันที่ 17 กันยายน 2523 โดยระบุขั้นตอนของความปลอดภัยในการ ทำงานประคาน้ำรวมถึงตลอดถึงอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในระดับความลึกของน้ำและสิทธิของพนักงานใน การดำน้ำ

10. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า ลงวันที่ 8 มีนาคม 2522 โดยระบุถึงมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า เช่น การกำหนด ให้นายจ้างต้องทำแผนวงจรไฟฟ้าภายในสถานประกอบการ การตรวจสอบวงจรไฟฟ้า การ กำหนดเครื่องแต่งกายที่ทำงานไฟฟ้า ชนิดของสายไฟฟ้าในงานแต่ละประเภท และการป้องกัน กระแสไฟฟ้าเกินขนาด เป็นต้น

11. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับ บันจัน ลงวันที่ 17 เมษายน 2530 โดยมุ่งกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ต้องใช้บันจัน คุณสมบัติ ของบันจันแต่ละชนิด ตลอดจนสัญญาณมือที่ใช้ในการทำงานขณะใช้บันจัน

12. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการ ตอกเสาเข็ม ลงวันที่ 21 ธันวาคม 2531 โดยระบุหน้าที่ของนายจ้างเกี่ยวกับการใช้เครื่องตอกเสา เข็ม อุปกรณ์ความปลอดภัย มาตรการวิศวกรรม และการคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

13. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่้อับ อากาศ ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2533 โดยกำหนดห้ามนายจ้างบังคับคนงานต้องไปทำงานในที่้อับ อากาศ หน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติในขณะที่ปฏิบัติงานในสถานที่้อับอากาศ และ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานดังกล่าว

14. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสาร เคมีอันตราย ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2534 โดยระบุถึงการเก็บรักษา การขนย้าย และการบรรจุหีบ ห่อ รวมถึงตลอดถึงมาตรการความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมี เช่น การจัดที่ล้างมือ ล้างตัว การตรวจวัดปริมาณและความเข้มข้นของสารเคมี และการตรวจสุขภาพ เป็นต้น

15. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับหม้อ น้ำ ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2534 โดยระบุคุณสมบัติของหม้อน้ำ หน้าที่ของนายจ้างในการดูแลความ ปลอดภัยของลูกจ้างในการใช้หม้อน้ำ รายละเอียดของการใช้หม้อน้ำและระบบไฟฟ้าประกอบการ ใช้หม้อน้ำ และคณะกรรมการที่ปรึกษาเกี่ยวกับหม้อน้ำ

16. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง วัสดุกระเด็น ตกหล่น และการพังทลาย ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2515 โดยระบุถึงมาตรการการป้องกันการตกจากที่สูง การห้ามคนงานทำงานในที่สูงขณะมีพายุ การสร้างรั้วกันป้องกันของตกจากที่สูงอันเป็นอันตรายแก่บุคคลภายนอก และการป้องกันอันตรายจากการพังทลายของวัสดุก่อสร้าง (วิจิตรฯ ฟุ้งถัดควาวิเชียรชม, 2535 : 165 - 321)

17. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง ลงวันที่ 10 ธันวาคม 2534 โดยกำหนดมาตรการป้องกันการเกิดอัคคีภัย รวมถึงการแยกอาคารที่อาจจะเกิดอัคคีภัยได้ง่ายออกจากอาคารอื่น การจัดหาอุปกรณ์การดับเพลิงและการฝึกอบรมพนักงานให้เข้าใจถึงการดับเพลิง

18. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง โรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงาน ลงวันที่ 15 เมษายน 2515 ได้ระบุถึงโรคที่เกิดจากการทำงานจำนวน 22 ชนิด

19. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 โดยระบุถึงงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของคนงาน 7 ประเภท คือ

1. งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่หน้า หรือต้องทำในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา
2. งานผลิตหรือขนส่งวัตถุเคมีอันอาจเป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ
3. งานที่ต้องทำเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
4. งานเชื่อม โลหะด้วยออกซิเจน
5. งานที่ต้องทำเกี่ยวกับกลิ่น ไอ ควั่น ก๊าซ ฝุ่น หรือละอองอันอาจเป็น

อันตราย

6. งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็น

อันตราย

7. งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

20. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 โดยกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีน้ำดื่มและห้องน้ำที่สะอาด มีห้องปฐมพยาบาลและอุปกรณ์รักษาพยาบาลเบื้องต้น (สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2538 :141 - 145)

ในส่วนที่สองของเกณฑ์สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะคือสภาพการทำงานที่ปลอดภัยโดยศึกษาจากโอกาสการเกิดอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดกับร่างกายและจิตใจของคนงานนั้น ในส่วนนี้คงจะต้องพิจารณาจากลักษณะของงานที่คนงานไทยไปทำกันว่าเป็นงานประเภทใด เนื่องจากงานแต่ละประเภทย่อมมีโอกาสเกิดอันตรายไม่เหมือนกัน คนงานที่ทำงานในร้านอาหารย่อมได้รับความเสี่ยงจากการทำงานน้อยกว่าคนงานในโรงงาน แต่ไม่ว่าการทำงาน

ในลักษณะงานอย่างไรก็ตามอุบัติเหตุย่อมเกิดขึ้นได้ไม่มากนัก ซึ่งต้องขึ้นอยู่กับตัวของคนงาน ประกอบด้วยเช่นกัน กรณีของญี่ปุ่นนั้นจากข้อมูลระบุว่าในปี 1994 จำนวนอุบัติเหตุในโรงงาน เฉพาะการเสียชีวิตและการต้อหยุดพักรักษาตัวนานกว่า 4 วันขึ้นไปของคนงานในโรงงานมีจำนวนถึง 176,047 รายซึ่งน้อยกว่าปีที่ผ่านมาจำนวน 5,853 รายหรือลดลงร้อยละ 3.2 จากปีก่อน แต่จำนวนคนงานที่เสียชีวิตจากอุบัติเหตุในโรงงานกลับเพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 2,301 คน ซึ่งเพิ่มจากปี 1993 ในอัตราร้อยละ 2.5 และเป็นการเพิ่มครั้งแรกในรอบ 4 ปีที่ผ่านมา (Ministry of Labour, White Paper on Labour : Summary ,1995 : 27)

สำหรับคนงานในประเทศไทย จำนวนคนงานที่ประสบอันตรายและการเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานกลับมีมากขึ้นทุกปี ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะจำนวนโรงงานที่ตั้งขึ้นใหม่มีมากขึ้น จำนวนคนงานและอุบัติเหตุจึงมากขึ้นเป็นเงาตามตัว เมื่อจำแนกประเภทตามสาเหตุของอันตรายแล้ว พบว่าคนงานในประเทศไทยส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมดประสบอันตรายจากการทำงานมากกว่าการเจ็บป่วยอันเกิดจากการทำงาน อย่างไรก็ตามการวินิจฉัยนี้จะถูกต้องประการใด ยังไม่อาจพิสูจน์ให้เห็นชัดเจนไปได้ ทั้งนี้เนื่องจากวงการแพทย์ในปัจจุบันก็ยังมีได้มีการพัฒนาวิชาการให้ตามทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป โรคหลายโรคยังไม่อาจพิสูจน์ให้กระจ่างได้ว่าเกิดจากผลการทำงานในโรงงานที่คนงานนั้นๆ ทำงานอยู่หรือมาจากปัจจัยแทรกซ้อนที่อยู่รอบๆ ตัวคนงานนั่นเอง อย่างไรก็ตามข้อมูลที่นำเสนอนี้อาจจะช่วยให้ผู้อ่านได้เข้าใจถึงสถานการณ์ของคนงานในประเทศไทยว่ามีการประสบอันตรายมากน้อยเพียงไรในแต่ละปีและมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างไร

ตารางที่ 53 จำนวนการประสบอันตรายและการเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานปี 2531 - 2536

ปี	ผู้ประสบอันตรายและ เจ็บป่วยด้วยโรครวม	การประสบอันตราย		การเจ็บป่วยด้วยโรค	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2531	48,912	48,881	99.94	31	0.06
2532	62,766	62,719	99.93	47	0.07
2533	80,065	80,012	99.93	53	0.07
2534	103,296	103,213	99.92	83	0.08
2535	132,259	132,197	99.95	62	0.05
2536	156,779	156,663	99.93	116	0.07

ที่มา : สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, ปัญหาแรงงานในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยและผลิตตำรา มหาวิทยาลัยเกริก, 2538. หน้า 131.

ในส่วนของคนงานไทยในญี่ปุ่น ไม่มีสถิติที่แน่ชัดว่ามีคนงานไทยได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานมากนักน้อยเพียงไรและมีการเจ็บป่วยจากงานที่ทำอยู่หรือไม่ การขาดข้อมูลเหล่านี้เนื่องจากเหตุผลหลายประการ

ประการแรก คนงานไทยเหล่านี้ทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กที่ไม่มีการบันทึกรายละเอียดของคนงาน และที่สำคัญทั้งนายจ้างและลูกจ้างก็ยังคิดอยู่ว่าการจ้างงานคนงานไทยเหล่านั้นเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย ความเกรงกลัวต่อกฎหมายจึงไม่ต้องการทำอะไรไว้เป็นหลักฐานอันจะผูกมัดตนเองภายหลัง

ประการที่สอง คนงานไทยเกือบทั้งหมดไม่ได้ขึ้นทะเบียนการประกันสังคมในญี่ปุ่น จากเหตุผลที่ตนเองตระหนักว่าเป็นคนนอกกฎหมายจึงไม่ไปขอรับสิทธิสวัสดิการสังคมจากราชการของญี่ปุ่น การเก็บบันทึกข้อมูลจึงไม่อาจจะทำได้

จากข้อจำกัดดังกล่าว การศึกษาถึงสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในงานจึงต้องศึกษาจากข้อมูลอื่นที่มีอยู่ ข้อมูลที่ว่าก็คือลักษณะของงานที่คนงานไทยนั้นๆ รับจ้างว่าเป็นงานประเภทใด และจากลักษณะงานจะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงว่าสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของเขาเหล่านั้นเป็นเช่นไร

ในการสัมภาษณ์คนงานไทยในญี่ปุ่นจำนวน 134 คน พบว่ามีลักษณะงานแตกต่างกันไปถึง 37 ประเภทโดยมีงานใหญ่ๆ อยู่เพียง 2 ประเภทเท่านั้นเอง คือทำงานในร้านอาหารและทำงานก่อสร้างหรือที่เรียกกันว่า "แกมบะ" งานทั้งสองประเภทนี้ครอบคลุมคนงานไทยเกือบครึ่งหนึ่งของคนงานทั้งหมด ส่วนงานรองลงมาก็คืองานเชื่อมเหล็กที่มีคนงานมากกว่าร้อยละ 11.2 ของคนงานไทยทั้งหมดรับจ้างอยู่ ขณะที่งานอื่นๆ นั้นค่อนข้างมีการกระจายตัวสูงมาก กล่าวคือมีงานละคนสองคนเท่านั้นที่รับจ้างอยู่ดังรายละเอียดที่แสดงต่อไปนี้

ลักษณะงาน	จำนวนคนงานไทย	ร้อยละ
1 งานก่อสร้างบ้าน ถนน ท่อระบายน้ำ	39	29.2
2 งานในร้านอาหาร	27	20.1
3 งานเชื่อมเหล็ก	15	11.2
4 งานพลาสติก	4	3
5 งานผลิตอุปกรณ์รถยนต์	4	3
6 งานเลี้ยงไก่	3	2.2
7 งานในร้านขายเครื่องดื่ม	3	2.2
8 งานเก็บขยะ	3	2.2
9 งานคัดปลา	3	2.2

ลักษณะงาน	จำนวนคนงานไทย	ร้อยละ
10 งานห่ออาหารเนื้อสัตว์	2	1.5
11 งานร้านขายของชำ	2	1.5
12 งานบรรจุห่อไข่	2	1.5
13 งานพันสี	2	1.5
14 งานทำไร่ปลูกผัก	2	1.5
15 งานทำกล่องลูกฟูก	1	0.7
16 งานทำปุ๋ย	1	0.7
17 งานผลิตหนังสือ	1	0.7
18 งานขายของในซูเปอร์มาร์เก็ต	1	0.7
19 งานคองฝึก	1	0.7
20 งานทำปลาหมึกลวก	1	0.7
21 งานผลิตบล็อกแฮนด์ครักจักรยานยนต์	1	0.7
22 งานผลิตสายไฟฟ้า	1	0.7
23 งานหล่อเสาซีเมนต์	1	0.7
24 งานเย็บผ้า	1	0.7
25 งานเขียนแบบเครื่องกล	1	0.7
26 งานรับใช้ในโรงแรม	1	0.7
27 งานอิเล็กทรอนิกส์	1	0.7
28 งานอัดไม้	1	0.7
29 งานไม้หิน	1	0.7
30 งานช่างเสริมสวย	1	0.7
31 งานแช่แข็งอาหารสำเร็จรูป	1	0.7
32 งานห่อของตามร้าน	1	0.7
33 งานซ่อมเครื่องยนต์	1	0.7
34 งานปั๊มหนังเพื่อทำกระเป๋า	1	0.7
35 งานผลิตเครื่องจักร	1	0.7
36 งานผลิตอาหารจากมันสำปะหลัง	1	0.7
37 งานผลิตกล่อง วีดีโอ	1	0.7
รวม	134	100

เมื่อพิจารณาจากข้อมูลของลักษณะงานที่ทำ อาจกล่าวได้ว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นนั้นเกือบทั้งหมดจะอยู่ในหน่วยงานที่เป็นร้าน บริษัท หรือโรงงานขนาดเล็ก เพราะหน่วยงานเหล่านี้สามารถหลบหลีกเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยการจ้างแรงงานต่างชาติได้ง่าย แต่ส่วนที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยของคนงานไทยก็คืองานเกือบทั้งหมดที่คนงานไทยรับจ้างกันอยู่นี้เป็นงานที่เรียกกันว่างาน 3 เค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี 1992 ที่ตลาดแรงงานเริ่มลดลง คนญี่ปุ่นเองก็เริ่มตงงานแต่กระนั้นคนญี่ปุ่นรุ่นใหม่ก็ไม่ยอมที่จะไปรับจ้างในงาน 3 K นายจ้างทั้งหลายต้องเอาแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานก่อสร้าง (Seki Mitsuhiro, 1993 : 2 - 8)

จากรายงานของกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องสรุปการปฏิบัติงานช่วยเหลือคนไทยผู้เจ็บป่วยและตกทุกข์ได้ยากในประเทศญี่ปุ่นระหว่างวันที่ 19 เมษายน - 17 กรกฎาคม 2537 โดยมีผู้เจ็บป่วยดังนี้

1. หญิงไทยป่วยเป็นโรคตับอักเสบ ที่โรงพยาบาล Tsuchiura Kyodo มีปัญหาเรื่องค่ารักษาพยาบาล จำนวนเงิน 2 ล้านบาท

2. คนงานชายไทยประสบอุบัติเหตุเหล็กแทงคอ รักษาตัวที่โรงพยาบาล Chiba Rosai Byoin โดยนายจ้างออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด

3. หญิงไทยป่วยเป็นโรคประสาท พักรักษาตัวเป็นเวลา 4 เดือนที่โรงพยาบาล Kanagawa Prefecture Center of Psychiatry Kinko และได้ส่งตัวกลับประเทศไทยแล้ว

4. หญิงไทยป่วยเป็นโรคประสาท กำลังพักรักษาตัวอยู่ที่โรงพยาบาล Tanzawa จังหวัด Kanagawa ต่อมามอบให้ญาติมารับตัวกลับไป (กรมประชาสงเคราะห์, 2537 : 3)

ในปี 2538 ได้มีรายงานจากสำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่นที่ทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ของกรมประชาสงเคราะห์ที่ส่งมาช่วยงานในเรื่องคนไทยในญี่ปุ่น ได้สรุปผลการปฏิบัติงานในการช่วยคนไทยที่ป่วยและตายในญี่ปุ่นระหว่างช่วงก่อนปี 2538 ดังนี้

1. วันที่ 6 และ 14 มีนาคม 2538 ได้ไปเยี่ยมนางรุ่งนภา สุวรรณชาติกุล ป่วยเป็นโรคปอดบวม อยู่ที่โรงพยาบาล Tokyo Toritsuokubo Byoin

2. วันที่ 17 มีนาคม 2538 ได้ไปเยี่ยมนายโชค เสนาดี ไฟไหม้ร่างกายอาการสาหัสอยู่ที่โรงพยาบาล Kamishirana เมือง Yokohama ค่ารักษาพยาบาลจำนวนเงิน 2 ล้านบาท ผู้ป่วยได้หนีออกจากโรงพยาบาลในวันที่ 26 มีนาคม 2538 ทางโรงพยาบาลได้แจ้งความกับตำรวจเพื่อดำเนินคดีต่อไป

3. วันที่ 22 มีนาคม 2538 ได้เดินทางไปรับศพนายเลิศ ใจกันทา สาเหตุเพราะเล่นการพนันและถูกคนงานไทยกันเองแทงตาย ศพเก็บไว้ที่สถานีตำรวจ Okawamachi จังหวัด Saitama

4. วันที่ 27 มีนาคม 2538 ไปรับศพนายทีป ทิพศิลา ตายเพราะถูกถังปูนตกใส่ศีรษะขณะทำงาน โดยศพเก็บไว้ที่สถานีตำรวจ Ogasawara เมือง Yamanashi

5. วันที่ 9 พฤษภาคม 2538 รับกระดุกนายรณยุทธ สดทวยทา สาเหตุถูกคนไทย
 แห้งตาย เนื่องจากผู้ตายได้ปลอมตัวเป็นตำรวจกองปราบมาจากเมืองไทยมาข่มขู่เรียกเงินจากคน
 ไทยด้วยกัน และได้เกิดการต่อสู้จึงถูกแทงตามเมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2537 กระดุกเก็บที่สถานี
 ตำรวจ Isezaki-Chojamachi จังหวัด Kanagawa

6. วันที่ 9 พฤษภาคม 2538 นำนายมานพ โดประเสริฐ ไปส่งสนามบิน Narita
 เพื่อส่งกลับประเทศไทยเนื่องจากมีอาการเครียดในระหว่างทำงาน ป่วยทางประสาท หุดติคอ้าง
 และเดินได้บ้าง (สำนักงานแรงงาน ฯ และเจ้าหน้าที่กรมประชาสัมพันธ์, รายงานเอกสารถ่าย
 สำเนา)

เนื่องจากจำนวนคนไทยในญี่ปุ่นมีมาก รัฐบาลไทยได้ตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องท
 ช่วยเหลือบุคคลดังกล่าว แม้จะรู้ว่าคนไทยส่วนใหญ่เหล่านี้มีฐานะเป็นผู้เช่าเมืองที่ผิดกฎหมายก็
 ตาม วิธีหนึ่งในการช่วยเหลือคนไทยดังกล่าวก็คือ การจัดตั้งหน่วยงานราชการที่คอยดูแลสวัสดิ
 การและความเป็นอยู่ของคนเหล่านั้น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงจัดตั้งสำนักงาน
 แรงงานในประเทศญี่ปุ่น เปิดอย่างเป็นทางการในวันที่ 27 สิงหาคม 2536 มีหน้าที่ดูแลให้ความ
 ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งติดตามดูแลสิทธิ
 และผลประโยชน์ของคนงานไทย การตั้งหน่วยงานดังกล่าวในระยะแรกยังไม่มีใครรู้จัก นอกจาก
 นั้นคนไทยจำนวนไม่น้อยที่คิดว่าหน่วยงานที่ตั้งใหม่นี้เป็นหน่วยราชการขณะที่ตนเองเป็นคนผิด
 กฎหมาย ดังนั้นจึงไม่กล้ามาติดต่อในระยะแรกๆ ต่อมาเมื่อทำความเข้าใจกับคนไทยในญี่ปุ่นมาก
 ขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของรัฐกับคนไทยในญี่ปุ่นจึงดีขึ้นเป็นลำดับ คนงานไทยจึง
 เริ่มมีการร้องเรียนถึงความไม่เป็นธรรมที่ตนได้รับในการทำงานในญี่ปุ่น ในรอบ 1 ปีที่เริ่มงานพบ
 ว่าการร้องเรียนมีไม่มากนัก ซึ่งยากแก่การสรุปว่าคนงานไทยไม่มีปัญหาหรืออาจจะมีปัญหาแต่
 แก้ไขกันเอง รวมทั้งที่เป็นไปได้ว่าอาจจะมีปัญหาแต่ต้องยอมรับสภาพโดยไม่แก้ไขอย่างไรก็ได้
 จากสมุดบันทึกที่รับเรื่องร้องเรียนของสำนักงานในญี่ปุ่นระหว่างเดือนเมษายน 2537 - มีนาคม
 2538 หรือในรอบหนึ่งปีแรกที่เริ่มงานพบว่ามีกรร้องเรียนจำนวน 37 รายเท่านั้น และจากเรื่องที่
 ร้องเรียนทั้งหมดอาจจะจำแนกเป็นประเภทได้ดังนี้

เพศ	เรื่องที่ร้องเรียน				
	อุบัติเหตุ	ค่าจ้าง	ป่วย	วิวาท	ผิดสัญญา
ชาย	14	14	2	1	2
หญิง	2	2	-	-	-
รวม	16	16	2	1	2

แม้ว่าสถิติคนงานไทยในเรื่องของสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน จะไม่สมบูรณ์ แต่ก็พอชี้ให้เห็นได้ว่าอุบัติเหตุและการป่วย เป็นปัญหาของคนกลุ่มใหญ่ในกลุ่มที่มา ร้องเรียนยังสำนักงานแรงงานไทยในญี่ปุ่น แต่สิ่งที่น่าสนใจตามมาก็คือการให้การดูแลรักษาใน กรณีที่คนงานไทยประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยในขณะที่ทำงาน แต่เนื่องจากคนงานไทยส่วนใหญ่ ไม่มีบัตรประกันสังคม ดังนั้นการเข้ารักษาในโรงพยาบาลจึงไม่นิยมทำกัน เนื่องจากค่าใช้จ่ายใน รักษาสูงมากและนายจ้างเองก็ไม่อยากจะช่วยเหลือ จากรายงานของฝ่ายกงสุล สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโตเกียว ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2537 ระบุปัญหาของคนไทยเจ็บป่วยไว้ดังนี้

" ในกรณีผู้ป่วยมาขอความช่วยเหลือนับว่าเป็นเรื่องลำบากใจสำหรับเจ้าหน้าที่ฝ่าย กงสุลมาก เพราะหากนำส่งโรงพยาบาลของรัฐก็จะไม่รับรักษาเพราะผู้ป่วยไม่มีใบประกันสุขภาพ นอกจากสถานเอกอัครราชทูตฯ จะเป็นผู้รับประกันค่าใช้จ่าย หากส่งโรงพยาบาลเอกชน ค่า รักษาพยาบาลก็แพงเกินกว่าจะรับภาระ เคยมีตัวอย่างที่เจ้าหน้าที่สถานเอกอัครราชทูตฯ นำคน ป่วยส่งโรงพยาบาลเอกชน พอรักษาหายแล้วคนป่วยหลบหนีออกจากโรงพยาบาลโดยไม่ยอมจ่าย ค่ารักษา จำนวน 8 แสนเยน (ประมาณ 2 แสนบาท) ยังคงเป็นปัญหาทำทุกวันนี้ เป็นเหตุให้โรง พยาบาลส่วนใหญ่ปฏิเสธรับคนงานไทยที่ไม่มีวีซ่าเข้ารับรักษาพยาบาล ซึ่งจะปรากฏเป็นข่าวใน หน้าหนังสือพิมพ์ต่อสาธารณะ หลายครั้งที่โรงพยาบาลญี่ปุ่นปฏิเสธการให้การรักษาคคนป่วยชาว ต่างชาติที่ไม่มีบัตรประกันสุขภาพนอกจากจะมีเงินแสดงให้เห็น การแก้ปัญหาของสถานเอกอัคร ราชทูตฯ ในขั้นนี้คือพยายามให้คนป่วยที่มาขอความช่วยเหลือที่ไม่มีค่ารักษาเดินทางกลับประเทศ ไทยโดยเร็วที่สุด โดยขอความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นและสายการบิน ต่างๆ ก่อนที่อาการป่วยจะรุนแรง

สำหรับคนป่วยที่มีอาการหนักนั้น เป็นเรื่องที่กระอักกระอ่วนใจของฝ่ายกงสุล สถานเอกอัครราชทูตฯ มากที่สุด เพราะหากไม่รีบดำเนินการอย่างใดลงไปที่เป็นการละเลยต่อ หน้าที่ที่จะต้องช่วยเหลือและคุ้มครองคนไทย แต่ถ้าวินิจฉัยช่วยเหลือก็มีปัญหาตามมาหลาย อย่าง เช่น บางครั้งคนที่เจ็บป่วยนั้นไม่ใช่คนไทย เคยมีบางครั้งที่เจ้าหน้าที่ไปช่วยเหลือแล้วกลายเป็นคนไต้หวัน ลาว พม่า หรือเวียดนาม เพราะเจ้าหน้าที่ญี่ปุ่นเมื่อพบคนที่มีปัญหาด้านนี้ จะ ตั้งข้อสันนิษฐานว่าเป็นคนไทยเกือบทุกครั้ง เนื่องจากปัญหานี้จะเกิดกับคนไทยมากกว่าชาติอื่นๆ และคนป่วยที่เข้าโรงพยาบาลนั้นบางครั้งไม่มีคนนำส่งโรงพยาบาลโดยตรงที่ยอมรับว่าเป็นเจ้าของ คนไข้ แต่เมื่ออาการหนักแล้วจึงมีคนนำไปวางทิ้งที่หน้าโรงพยาบาล แล้วผู้นำส่งหลบหนีไป เพราะไม่ต้องการรับภาระรักษาคคนป่วย ซึ่งคนป่วยประเภทนี้อาการหนักจนไม่สามารถให้ปาก คำแก่เจ้าหน้าที่ได้ เมื่ออาการดีขึ้นจะให้ปากคำได้และจะทราบว่าเป็นคนสัญชาติใด ในกรณีที่มิ ความจำเป็นต้องนำคนป่วยหนักกลับประเทศไทย ญาติผู้ป่วยไม่สามารถรับภาระได้ มีหลายครั้งที่ สถานเอกอัครราชทูตฯ ต้องเรียไ้เงินนำส่งผู้ป่วย รวมทั้งต้องส่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายกงสุลร่วมเดินทาง ไปด้วยกับผู้ป่วยด้วยโดยการจ่ายเงินส่วนตัว เนื่องจากไม่สามารถเบิกจ่ายจากหน่วยงานใดได้เพราะไม่

มีระเบียบ นับว่าเป็นการแบกภาระเกินไป เพราะหากไม่นำส่งกลับประเทศไทยก็ได้รับการ
ตำหนิจากโรงพยาบาลว่าไม่รับผิดชอบต่อชีวิตคนไทย ให้รักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาลก็ไม่มีผู้ได้รับ
ผิดชอบค่าใช้จ่าย ค่าใช้จ่ายก็เพิ่มขึ้นทุกวัน เมื่อเรียไ้เงินส่งคนป่วยกลับได้ก็คิดชำระเบียบของ
บริษัทการบินว่าในกรณีผู้ป่วยเดินทางคนเดียวไม่ได้ จะต้องมีคนรับผิดชอบร่วมเดินทางไปด้วย
ทุกครั้ง ถ้าไม่เช่นนั้นสายการบินจะไม่อนุญาตให้คนป่วยขึ้นเครื่องบินได้ ในช่วงปี 2535 - 2536
ซึ่งเป็นระยะเวลาที่คนไทยประสบปัญหาามากที่สุด ฝ่ายกงสุล สถานเอกอัครราชทูตฯ ได้รับการ
ตำหนิจากโรงพยาบาลของญี่ปุ่นหลายแห่งในกรณีการรักษาพยาบาลคนไทยป่วย เนื่องจากสถาน
เอกอัครราชทูตฯ ได้ขอร้องให้รับรักษาคนไทยอย่างอนาถ เพราะได้รับคำแจ้งจากบิดามารดาของ
ผู้ป่วยว่ายากจนไม่สามารถรับภาระได้" (ฝ่ายกงสุล สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโตเกียว, เอกสาร
โรเนียว : 5 - 6)

จากข้อมูลของฝ่ายกงสุล สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโตเกียว ย่อมสะท้อนให้เห็นว่า
สภาพคนงานไทยในเรื่องสุขภาพอนามัยเป็นเช่นไรเมื่อมาทำงานในญี่ปุ่น อย่่างไรก็ตามสภาพที่
เกิดขึ้นนี้แม้ว่าจะเป็นเรื่องที่พบเห็นกันอยู่ประจำในหมู่คนงานไทยในญี่ปุ่น แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า
ว่ากฎหมายญี่ปุ่นต้องการให้คนงานต่างชาติถูกเอาโรคเอาเปรียบดังกล่าว ในทางตรงกันข้ามทาง
ญี่ปุ่นได้ออกกฎหมายที่เรียกว่ากฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพในอุตสาหกรรมในปี 1972
(Industrial Safety and Health Law of 1972) ซึ่งเป็นกฎหมายญี่ปุ่นมีความเข้มงวดในการให้
สวัสดิการแก่คนงานเมื่อเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ตามกฎหมายประกันภัยที่เกิดจา
การทำงานระบุนกรณีที่คนงานได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน คนงานนั้นจะได้รับความ
ช่วยเหลือจากนายจ้างดังนี้

(1) ค่ารักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการรักษาพยาบาล (เงิน
ชดเชยในการรักษาพยาบาล)

(2) เงินชดเชยในระหว่างหยุดงานเท่ากับ ค่าจ้างเฉลี่ย X (0.6 + 0.2) หรือ 80 %
ของค่าจ้างเฉลี่ย โดยไม่จ่ายในส่วนของสามวันแรกที่หยุดงาน ในจำนวนนี้เป็นเงินพิเศษที่ฝ่าย
สวัสดิการถูกจ้างจ่ายให้ตอนหยุดงาน

(3) เงินชดเชยกรณีที่ได้รับบาดเจ็บ คือเงินที่จ่ายให้ในกรณีที่เกิดบาดเจ็บหรือเจ็บ
ป่วยจากการปฏิบัติงานแล้วพิการหรืออาการป่วยเรื้อรัง เช่น ตาบอดทั้งสองข้างถือว่าพิการระดับ
หนึ่ง (คือสูญเสียความสามารถในการปฏิบัติงาน 100 %) นิ้วขาดไป 10 นิ้ว ถือว่าเป็นพิการระดับ
สาม นิ้วหัวแม่มือข้างใดข้างหนึ่งขาดถือเป็นพิการระดับเก้า นิ้วก้อยข้างใดข้างหนึ่งขาดถือเป็น
พิการระดับสิบสาม พิการะดับหนึ่งจะได้รับเงิน 2 ล้าน 2 แสน 8 หมื่นเยนพร้อมทั้งเงินค่าจ้าง
พื้นฐานไม่นับเงินเพิ่มจำนวน 313 วัน พิการะดับเจ็ด (สูญเสียความสามารถในการปฏิบัติงาน
56 %) ได้เงิน 1 ล้าน 6 หมื่นเยนกับเงินค่าจ้างพื้นฐานจำนวน 131 วัน ส่วนระดับอื่นๆ ก็กำหนด
อัตราจ่ายไปตามระดับนั้นๆ

(4) ค่าทำศพ (ในกรณีที่เสียชีวิตจากการปฏิบัติงาน) เงินจำนวน 1 แสน 5 หมื่น
เยนบวกค่าจ้างพื้นฐานจำนวน 30 วันหรือไม่ก็ค่าจ้างขั้นพื้นฐานจำนวน 60 วัน

(5) เงินชดเชยแก่ครอบครัว เป็นเงินรายปีหรือไม่ก็เงินก้อนบวกกับเงินชดเชย
พิเศษจ่ายให้แก่ครอบครัวของผู้เสียชีวิตจากการปฏิบัติงาน

(6) เงินรายปีที่จ่ายชดเชยให้แก่ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บหรือป่วยจากการปฏิบัติงาน ใน
กรณีที่บาดเจ็บหรือป่วยเข้ารับการรักษาเป็นเวลานานเป็นเวลา 1 ปี 6 เดือนแล้วยังไม่หาย และอาการเจ็บ
ป่วยนั้นอยู่ในระดับตั้งแต่ระดับสามขึ้นไป จะได้รับการชดเชยเป็นเงินปีแทน "ค่าชดเชยใน
ระหว่างหยุดงาน" เช่น ถ้าเจ็บหรือป่วยในระดับหนึ่งจะได้รับเงินปีเท่ากับจำนวนค่าจ้างพื้นฐาน
จำนวน 313 วัน และถ้าจำเป็นต้องจ้างคนเฝ้าไข้จะเพิ่มให้อีกเดือนละ 2 หมื่น 9 พันเยน (สมาคม
ทนายความแห่งโอซากา, เอกสารโรเนียว : 296 - 297)

ในเมื่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานของญี่ปุ่นค่อนข้างจะเข้มงวดในการบังคับให้นายจ้าง
ต้องดูแลและรับผิดชอบต่อสุขภาพของพนักงาน ประกอบกับบทบาทของสหภาพแรงงานของญี่ปุ่น
ค่อนข้างจะมีอำนาจต่อรองสูง โรงงานขนาดเล็กของญี่ปุ่นจึงไม่มีทางเลือกในการจ้างงานนอกจาก
จะจ้างแรงงานต่างชาติที่นายจ้างสามารถละเลยกฎหมายแรงงานได้ อย่างไรก็ตามคนงานต่างชาติ
ส่วนใหญ่ยังไม่ได้ตระหนักถึงสิทธิของตนที่พึงมีตามกฎหมายแรงงาน เมื่อเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ
จากการทำงานจึงปล่อยให้ นายจ้างเอาเรื่องไปปล่อยอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้นจากข้อมูลเท่าที่ปรากฏอาจจะสรุปในขั้นนี้ว่า ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของคนงานไทยในญี่ปุ่นที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะนั้น คงอยู่ใน
สภาพที่ต่ำกว่ามาตรฐาน เนื่องจากงานที่คนงานไทยทำนั้นเป็นงานที่ไม่เป็นที่ปรารถนาของคน
ญี่ปุ่นเนื่องจากเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นงาน 3 K และกิจการเหล่านั้นเป็นหน่วยงานขนาดเล็กที่ไม่มี
ระบบความปลอดภัยเหมือนบริษัทขนาดใหญ่ คนงานไทยจึงจำเป็นต้องเสี่ยงทำงานดังกล่าว แต่
สิ่งที่น่าห่วงใยสำหรับคนงานไทยก็คือระบบการให้การดูแลเมื่อคนงานเหล่านั้นเจ็บป่วย จากการ
สัมภาษณ์คนงานไทยพบว่าบริษัทส่วนใหญ่จะปล่อยให้คนงานต่างชาติไปหาแพทย์ด้วยตนเองโดย
ทางบริษัทไม่รับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด เพราะการหาหมอในญี่ปุ่นนั้นค่าใช้จ่ายสูงมาก
เหตุนี้คนญี่ปุ่นจึงนิยมทำประกันสุขภาพ แต่สำหรับคนงานไทยแล้วการรักษาพยาบาลบางครั้งก็คือ
การหาซื้อยาจากร้านขายของชำที่เป็นของคนไทยและขายจากประเทศไทยด้วย

นอกจากนั้นสิ่งที่น่าเป็นห่วงสำหรับสุขภาพของคนงานไทยก็คือ มีงานบางประเภทที่
ไม่จ้างคนงานโดยตรง แต่จะจ้างคนงานผ่านนายหน้าและนายหน้าจะเป็นผู้รับผิดชอบความเป็นอยู่
ของคนงานอีกทอดหนึ่ง โดยนายหน้าจะเป็นผู้จัดหาที่พักและอาหารการกินให้แก่คนงานที่อยู่ใน
ความควบคุมของตน นายหน้าจะเป็นผู้รับเงินเดือนค่าจ้างด้วยตนเองแล้วหักค่าใช้จ่ายในส่วนของ
ตนก่อนแล้วจึงแบ่งให้แก่คนงานอีกทอดหนึ่ง วิธีนี้เป็นความฉลาดแกมโกงของนายจ้างที่ไม่ต้องการ
รับผิดชอบต่อใครๆ ต่อคนงานเหล่านั้น เมื่อมีอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยนายจ้างก็จะปฏิเสธความรับผิดชอบ

โดยการโยนภาระให้แก่หน้าอีกต่อหนึ่ง ในสภาพเช่นว่านี้สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานก็จะไม่ได้รับการคุ้มครองตามที่ควรจะได้รับ

8. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน (Social Integration in the Work Organization)

เกณฑ์การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน หมายถึงการทำงานที่ปราศจากอคติจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงานว่าเป็นคนงานต่างชาติที่หลบเข้าเมือง การปราศจากอคติในที่นี้แสดงออกโดยการให้การยอมรับ ถ้าคนงานไทยมีความสามารถเท่าเทียมคนที่เป็นเจ้าของประเทศ ไม่มีการกีดกันในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบจะต้องไม่มองในเรื่องที่เป็นคนต่างชาติ ขณะเดียวกันเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานจะต้องไม่รู้สึกเหยียดหยามที่คนไทยเหล่านั้นเข้ามาทำงาน โดยผิดกฎหมายคนเข้าเมือง คนงานไทยควรได้รับโอกาสเข้าร่วมในพิธีต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานหรือเพื่อนร่วมงาน นอกจากนั้นการจัดสถานที่ทำงานและสถานที่พักผ่อน โรงอาหาร และอื่นๆ ก็จะต้องไม่มีการแบ่งแยกระหว่างคนงานญี่ปุ่นกับคนงานต่างชาติ

การยอมรับทางสังคมในหน่วยงานถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงาน ทั้งนี้เพราะคนงานเมื่ออยู่ในสถานที่ทำงานก็มีสังคมของคนอีกสังคมหนึ่งนอกเหนือจากสังคมที่บ้านของตนที่แยกออกมาต่างหาก แต่สำหรับคนงานไทยในญี่ปุ่นแล้ว คนเหล่านี้ต้องจากบ้านเกิดของตนมาอาศัยยังต่างประเทศ ซึ่งทำให้เขาต้องตัดขาดจากสังคมบ้านเกิดในระยะเวลาหนึ่ง สังคมใหม่ของเขาในญี่ปุ่นนั้นเป็นสังคมที่เต็มไปด้วยการต่อสู้เอาตัวรอด เพราะเขาเหล่านั้นล้วนแต่เป็นคนนอกกฎหมาย คนรอบกายมีแต่คนแปลกหน้า ภาษาและวัฒนธรรมก็แตกต่างจากสังคมเดิม และที่สำคัญสถานที่ทำงานของเขานั้นก็มีวัฒนธรรมการทำงานที่คนงานไทยไม่ค่อยคุ้นเคย ในสภาพเช่นว่านี้การยอมรับทางสังคมซึ่งเป็นการแสดงออกของความเท่าเทียมกันเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับผู้ที่มาใหม่ การยอมรับทางสังคมจะช่วยให้คนต่างชาติไม่รู้สึกแปลกแยก (Alienation) ว่าตนเองแตกต่างจากคนอื่น ในทางกลับกันการไม่ยอมรับความเท่าเทียมของบุคคลแม้จะเป็นคนต่างชาติก็ตามก็จัดเป็นการกีดกันทางสังคม (Social Discrimination) ประเภทหนึ่ง ซึ่งขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชนสากล

ดังที่กล่าวมาตอนต้นแล้วว่าการที่คนงานไทยไปทำงานในญี่ปุ่นนั้นอาจจะผิดกฎหมาย แต่ความผิดของเขาก็คือเรื่องที่เขาเมืองไม่ถูกกฎหมายนั่นเอง ซึ่งรวมไปถึงการอาศัยอยู่ในประเทศเลยกำหนดที่อนุญาต (Overstay) แต่คนงานเหล่านั้นไม่ใช่อาชญากรและไม่ได้ทำผิดศีลธรรม ศีลธรรมเป็นเรื่องทางสังคม เมื่อคนเหล่านั้นไม่ได้สร้างความเดือดร้อนทางสังคม เขาก็ควรได้รับการยอมรับทางสังคมจากสมาชิกในสังคมที่เขาอาศัยอยู่

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสังคมอาจจะให้การยอมรับบุคคลหนึ่งๆ ก็ตาม แต่ปัญหาก็ยังอาจจะตามมาว่าบุคคลดังกล่าวอาจจะไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมใหม่ได้ เพราะเป็นไปไม่ได้ที่จะให้สังคมต้องปรับตัวมาเข้ากับบุคคลที่เข้ามาอยู่ใหม่ แต่ในเวลาเดียวกันก็เป็นไปไม่ได้ที่จะให้คนมา

ใหม่เข้ากับสังคมใหม่ได้โดยที่สมาชิกในสังคมใหม่นั้นไม่ยอมรับ เหตุนี้การยอมรับทางสังคมจึงเป็นเรื่องของทั้งสองฝ่ายที่จะต้องปรับคนเข้าหากัน

เพื่อที่จะให้เข้าใจถึงสถานภาพของคนงานไทยในสังคมญี่ปุ่นได้ดีขึ้น เราควรจะได้มีการพิจารณาถึงลักษณะสังคมญี่ปุ่นในเบื้องต้น นักเขียนหลายคนได้พยายามพูดถึงลักษณะสังคมญี่ปุ่นในมิติต่างๆ เช่น งานเขียนของ Ruth Benedict ในเรื่อง *The Chrysanthemum and the Sword : Patterns of Japanese Culture* ได้เปรียบเทียบวัฒนธรรมของตะวันตกกับญี่ปุ่นว่าต่างกันอย่างไร ในสายตาของนักมานุษยวิทยาได้แยกวัฒนธรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ วัฒนธรรมที่ตั้งอยู่บนฐานของความละอาย (Culture of Shame) และวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่บนฐานของความผิดหรือบาป (Culture of Guilt or Sin) ความแตกต่างของวัฒนธรรมทั้งสองก็อยู่ในสังคมตะวันตกที่เป็นวัฒนธรรมบนฐานของความบาป คนหนึ่งๆ ที่กระทำผิดเขาจะรู้สึกแค้นใจของตนเอง สังคมไม่เกี่ยวข้องใดๆ ส่วนคนที่ผิดก็สามารถพ้นผิดได้ถ้าหากไปสารภาพผิดกับพระในโบสถ์ คังนั้นหลังจากสารภาพผิดแล้วคนบาปดังกล่าวก็พ้นบาปและรู้สึกดีขึ้น แต่ในวัฒนธรรมญี่ปุ่นที่ตั้งอยู่บนความละอายนั้นสังคมจะเข้ามาควบคุมความประพฤติของสมาชิกในสังคมนั้นๆ ชาวบ้านจะต่อต้านบุคคลที่กระทำตนนอกกริคนอกรอย คนญี่ปุ่นถือกันว่าความละอายคือรากฐานของคุณธรรม (Shame is the root of virtue) คนในสังคมจึงจะคำนึงถึงกฎเกณฑ์ทางสังคมมาก เพราะเกรงว่าตนเองจะถูกสังคมประณาม ต่างกับสังคมตะวันตกที่ต่างคนต่างอยู่ ต่างฝ่ายต่างเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกันและไม่ยุ่งเกี่ยวกับกัน การที่คนตะวันตกไม่ทำผิดไม่ใช่เพราะกลัวคนอื่นจะรังเกียจแต่เป็นเพราะศาสนาหรือพระเจ้าเป็นเจ้าบัญญัติห้ามไว้ ในทางตรงกันข้ามคนญี่ปุ่นเองกลับไม่ค่อยรู้ว่าศาสนาบัญญัติอะไรบ้างยกเว้นแต่พวกพระที่เรียนทางศาสนาโดยตรง แต่คนญี่ปุ่นกลับสนใจว่าสังคมรอบๆ ตัวเขามีข้อห้ามอะไร (Ruth Benedict, 1988 : 222 - 225) จากลักษณะที่กล่าวมานี้ชี้ให้เห็นว่าคนญี่ปุ่นนั้นเป็นคนที่สนใจในความเป็นไปในสังคมและให้ความสำคัญแก่สังคมที่อยู่รอบๆ ตัวเขา คนงานไทยในญี่ปุ่นก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่คนญี่ปุ่นต้องประสบอยู่นอกจากการที่คนญี่ปุ่นจะให้ความสำคัญแก่สังคมแล้ว สังคมที่ว่าหมายถึงแต่สังคมญี่ปุ่นเท่านั้น นั่นหมายถึงว่าคนญี่ปุ่นให้ความสำคัญแก่สังคมของความเป็นวัฒนธรรมญี่ปุ่น (Japanese Culture) เป็นหลัก มิใช่สังคมของวัฒนธรรมอื่น กล่าวคือการที่ญี่ปุ่นเป็นเกาะที่อยู่อย่างโดดเดี่ยวและปิดประเทศเป็นเวลานานทำให้คนญี่ปุ่นไม่รับรู้สังคมภายนอกและไม่พยายามเข้าใจคนชาติอื่น เศรษฐกิจของญี่ปุ่นในตอนแรกก็เป็นเศรษฐกิจที่เลี้ยงตนเอง (Self-sufficiency) ไม่ต้องพึ่งบุคคลภายนอก แม้ว่าภายหลังจะเปิดประเทศแล้วแต่การเกิดสงครามโลกครั้งที่สอง ทำให้ญี่ปุ่นเกิดความทงตนว่าตนเองยิ่งใหญ่เพราะสามารถยึดครองเอเชียได้ นอกจากนี้เศรษฐกิจของญี่ปุ่นก็พัฒนาเหนือประเทศอื่นๆ ในเอเชียอีก สินค้าญี่ปุ่นถูกส่งไปจำหน่ายทั่วโลก ญี่ปุ่นนำเข้าวัตถุดิบจากเกือบทุกแห่งในโลกเช่นกัน คนญี่ปุ่นใช้ชีวิตที่ทันสมัยในโลกของวัตถุ และคนญี่ปุ่นกระจายออกไปอยู่ทั่วโลก ลักษณะเหล่านี้ทำให้ดูเหมือนว่าคนญี่ปุ่นจะเป็นคนนานาชาตินิยม

(Internationalized) แต่ความเป็นจริงคนญี่ปุ่นกลับเป็นคนให้ความสำคัญในตนเอง (Self-centred) เป็นหลัก Kenichi Ohmae ได้เขียนไว้ว่าคนญี่ปุ่นจะมาเป็นสนใจเรื่องที่เกิดขึ้นทั่วโลกแต่เวลาจริงๆ จะสนใจแต่เรื่องดังกล่าวเกี่ยวกับคนญี่ปุ่นหรือไม่ ถ้าไม่ก็เลิกสนใจทันที ในกรณีที่มีเครื่องบินตก คนญี่ปุ่นก็จะตื่นตื่น แต่จะหายตื่นตื่นทันทีถ้ารู้ว่าไม่มีคนญี่ปุ่นอยู่ในเครื่องบินนั้น หรือในกรณีที่มีเหตุการณ์วินาศภัยในแอฟริกาใต้ คนญี่ปุ่นก็จะสนใจว่าเกิดอะไรในบริเวณนั้น แต่เวลาสนใจจริงๆ จะดูว่าจะกระทบเศรษฐกิจของคนมากน้อยเพียงไร กล่าวโดยสรุปคนญี่ปุ่นจะสนใจแต่ในเรื่องของคนเท่านั้น สำหรับเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตนแล้วคนญี่ปุ่นจะให้ความสนใจบ้างเล็กน้อย (Kenichi Ohmae, 1987 :12 - 13)

ความเป็นคนเห็นความสำคัญในตนเอง (Self-centred) ของคนญี่ปุ่นได้รับการยืนยันจากงานเขียนของ Yuko Ohara Hirano นักศึกษาปริญญาเอกของมหาวิทยาลัยโตเกียว ซึ่งผู้วิจัยได้มีโอกาสสัมภาษณ์และออกไปเก็บข้อมูลด้วยกัน Yuko ได้ศึกษาปัญหาของหญิงฟิลิปปินส์ที่สมรสกับชายญี่ปุ่นและอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นว่ามีปัญหาด้านการปรับตัวเข้ากับสังคมญี่ปุ่นอย่างไร การสมรสต่างวัฒนธรรมนี้โดยทั่วไปมี 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือแบบแรกเจ้าสาวตามใบสั่ง (Mail Ordered Brides) โดยมีนายหน้าจัดหาเจ้าสาวจากต่างแดนมาให้ชายญี่ปุ่นพิจารณา ถ้าตกลงใจเลือกคนใดก็จะเดินทางไปแต่งงานกับหญิงดังกล่าว แต่กรณีเช่นนี้นี้ยังมีไม่มากนักถ้าเปรียบเทียบกับการสมรสแบบสอง คือการสมรสระหว่างชายญี่ปุ่นกับสาวฟิลิปปินส์ที่มาหากินในญี่ปุ่นอยู่แล้ว หญิงเหล่านี้เข้ามาทำงานประเภทบำเรอความสุขแก่คนญี่ปุ่นในร้านขายเครื่องดื่มหรือบาร์ ปัญหาของหญิงดังกล่าวก็คือเขาเหล่านั้นเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายและอาจจะถูกจับส่งกลับประเทศเมื่อไรก็ได้ ทางหนึ่งที่จะรอดจากการถูกจับและยังสามารถส่งเงินกลับไปยังครอบครัวตนได้ก็คือการยอมแต่งงานกับคนญี่ปุ่น ส่วนชายญี่ปุ่นที่จะแต่งงานกับหญิงต่างชาติก็มักจะได้แก่ผู้ชายที่มาจากชนบทที่หาหญิงญี่ปุ่นแต่งงานด้วยไม่ได้ซึ่งก็มีหลายเหตุผล เช่น ไม่ต้องการอยู่ในชนบท ผู้ชายชนบทส่วนใหญ่ไม่มีการศึกษาและฐานะทางเศรษฐกิจของคนชนบทไม่ค่อยดี นอกจากนั้นยังมีเหตุผลทางวัฒนธรรมมาเกี่ยวข้องก็คือ สตรีญี่ปุ่นไม่อยากแต่งงานกับผู้ชายที่เป็นบุตรชายคนโตของครอบครัวเพราะต้องอาศัยร่วมกับบิดามารดาของสามี จากสภาพดังกล่าวผู้ชายญี่ปุ่นที่ไม่มีทางเลือกมากนักจึงต้องหาทางแต่งงานเพื่อมีบุตรสืบสกุลทางใดทางหนึ่ง

เมื่อหญิงต่างชาติต้องเข้ามาอาศัยในบ้านของสามีร่วมกับบิดามารดาของสามีแล้วปัญหาระหว่างต่างวัฒนธรรมก็หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่กรณีของญี่ปุ่นกลับเป็นปัญหารุนแรงเพราะแทนที่เมื่อมีปัญหาแล้วต่างฝ่ายต่างปรับตัวเข้าหากันได้ปัญหาหยาบลดความรุนแรง แต่กรณีของครอบครัวญี่ปุ่นกลับตรงกันข้ามเพราะคนญี่ปุ่นยังคงยึดมั่นวัฒนธรรมของตนเองอย่างรุนแรง และยังคงดูเหยียดหยามวัฒนธรรมของชาติอื่นอีกด้วย ภรรยาชาวต่างชาติจะถูกบังคับให้ปรับตนเองให้เข้ากับธรรมเนียมของญี่ปุ่นและให้ละทิ้งวัฒนธรรมของตนเสีย บ่อยครั้งที่สามีจะใช้กำลังกับภรรยาเพราะถือว่าตนเสียเงินแต่งงานมารับใช้ตน ภรรยาไม่มีสิทธิพูดหรือเสนอความเห็นอะไร อาหารที่หาก

ต้องเป็นอาหารญี่ปุ่นเท่านั้นมิฉะนั้นบิดามารดาของสามีก็จะไม่ยอมทานหรือจะต้องอาหารนั้น
ยิ่งกว่านั้นสามีชาวญี่ปุ่นยังนิยมดื่มสุราอย่างเมามายและกลับมาหาเรื่องกับภรรยาชาวต่างชาติของ
ตน ความรุนแรงปรากฏมากขึ้นเมื่อคู่สมรสมีบุตรด้วยกัน เพราะทางค่านสามีจะไม่ยอมให้บุตรที่
เกิดมาเรียนรู้อะไรเกี่ยวกับวัฒนธรรมของมารดา และจะสอนให้บุตรรังเกียจมารดาที่เป็นคนต่าง
ชาติด้วย บุตรที่ถูกเลี้ยงมาในสังคมญี่ปุ่นจะเกิดความอายเมื่อต้องพูดถึงมารดาคนว่าเป็นคนต่างชาติ
ความรู้สึกดังกล่าวยังทำให้เด็กเหล่านี้ต่อต้านและดูถูกวัฒนธรรมชาติอื่นว่าต่ำต้อยกว่าญี่ปุ่น และ
ในบางครั้งบิดาชาวญี่ปุ่นเมื่อไม่พอใจในการกระทำของบุตร ก็จะทำร้ายบุตรโดยคำว่าเป็นเพราะมี
เลือดต่างชาติจึงทำให้เป็นคนไม่รักดี สำหรับภรรยาชาวฟิลิปปินส์นั้นเมื่อสมรสกับสามีญี่ปุ่นแล้วก็
ต้องอดทนเป็นที่สุด เธอเหล่านั้นไม่กล้าที่จะขึ้นเสียงกับสามีเพราะเกรงว่าจะถูกละทิ้ง การจะให้
คนเหล่านี้กลับประเทศของตนก็ยิ่งทำให้ต้องอับอายมากขึ้นเพราะชาวบ้านจะดูถูกเอาได้และที่
สำคัญจะไม่มีเงินส่งกลับมาให้บิดามารดาของตนได้ใช้จ่ายเลี้ยงพี่น้องของตน ความขัดแย้งที่ไม่ได้
รับการยอมรับกลายเป็นความกดดันอย่างรุนแรงที่ทำให้เธอเหล่านั้นมีสภาพเก็บกด จนทำให้ชีวิต
ของคนเหล่านั้นหมดความหมาย (Yuko Ohara Hirano, 1993 : 3 - 14)

สิ่งที่ Yuko รายงานมานั้นมีสิ่งที่ควรพิจารณา คือการที่สามีญี่ปุ่นไม่ให้เกียรติภรรยาชาว
ฟิลิปปินส์ เป็นเพราะหญิงดังกล่าวเป็นคนต่างชาติประการหนึ่ง หรือเป็นเพราะหญิงดังกล่าวคือ
ภรรยาของตนเป็นอีกประการหนึ่ง หรือเป็นเพราะหญิงดังกล่าวเป็นภรรยาของตนและยังเป็นคน
ต่างชาติอีกด้วย การยกประเด็นดังกล่าวเพื่อให้พิจารณาก็คือในสังคมญี่ปุ่นแล้วสตรีจะไม่มีบทบาท
อะไร ญี่ปุ่นเป็นสังคมของบุรุษเพศ ผู้ชายจะเป็นผู้ทำมาหากินขณะที่ผู้หญิงเป็นแม่บ้าน สามี
จะเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในครอบครัวและภรรยาก็ยอมรับหน้าที่ของตนมาแต่ต้น มีเหตุการณ์หลาย
ครั้งที่น่าทึ่งหรือเรื่องสิทธิมนุษยชนของตะวันตกได้ไปเผยแพร่ความคิดเรื่องสิทธิของภรรยาให้แก่
สตรีชาวญี่ปุ่นและกล่าวโจมตีสามีชาวญี่ปุ่นว่าโหดร้ายต่อภรรยาของตน สิ่งที่ได้รับการโต้ตอบมา
จากสตรีญี่ปุ่นที่เป็นภรรยา ก็คือการปกป้องสามีตนเองและกล่าวว่าคนต่างชาติไม่เข้าใจวัฒนธรรม
ของญี่ปุ่น ในทางตรงกันข้ามภรรยาชาวญี่ปุ่นเหล่านั้นกลับยอมรับถึงบทบาทของตนในการรับใช้
สามีโดยไม่ขัดขืน ดังนั้นการกล่าวว่าภรรยาชาวต่างชาติที่มีสามีญี่ปุ่นจะถูกรังแกนั้นก็คงไม่อาจจะ
เป็นข้อสรุปที่ถูกต้องนัก เพราะภรรยาที่เป็นชาวญี่ปุ่นก็ไม่วายที่ต้องประสบสถานการณ์ดังกล่าว
แต่สิ่งที่ควรพิจารณาคือการเป็นคนต่างชาตินั้น ได้รับการดูถูกเหยียดหยามจากคนในสังคม
ญี่ปุ่นมากน้อยเพียงไร และคนงานไทยในญี่ปุ่นที่เป็นคนนอกกฎหมายได้รับการปฏิบัติอย่างไร

สังคมญี่ปุ่นในอดีตที่ผ่านมาเป็นสังคมขุนนาง (Feudal Society) ที่นับถือความเข้มแข็ง
การแข่งขัน และการบูชาผู้ชนะ สภาพเช่นนี้ก่อให้เกิดสังคมและวัฒนธรรมการยึดมั่นในสายการ
บังคับบัญชา (Hierarchical Culture and Society) อันหมายถึงว่าจะต้องมีการกำหนดชนชั้นว่า
ใครอยู่เหนือใครบ้าง ในสังคมเช่นนี้มีแนวโน้มจะละเอียดถึงเรื่องความเสมอภาคในสังคมแต่จะมี
การเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นตลอดเวลา ประกอบกับสังคมแห่งนี้เป็นดินแดนตั้งอยู่บนเกาะโดด

เดี่ยวจึงทำให้เกิดสภาพสังคมที่กลมเกลียวกัน (Homogeneous) เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ความกลมเกลียวในที่นี้หมายถึงว่าสมาชิกในสังคมยึดมั่นในความเชื่ออย่างเดียวกัน นั่นคือความเชื่อในเรื่องของชนชั้นและความแตกต่าง ความเชื่อที่ว่านี้บวกกับการที่เป็นชาติที่อยู่คนเดียวโดยไม่คบค้ากับชาติอื่นเป็นเวลานาน มีส่วนทำให้คนญี่ปุ่นมองชาติอื่นว่าแตกต่างไปจากตนและมีความรู้สึกที่ชาติอื่นด้อยกว่าตน ทั้งนี้พิจารณาจากบันทึกเขียนในสมัยโบราณที่ระบุว่าคนญี่ปุ่นในอดีตมองคนต่างชาติอย่างไร เหตุการณ์เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 18 เมื่อชาวคิชได้แล่นเรือเดินทะเลของตนเข้ามาจอดที่ชายฝั่งเมือง Nagasaki บริเวณเกาะ Kyushu ชาวบ้านในบริเวณดังกล่าวได้นำเรือของตนไปเทียบเรือของต่างชาติและได้บันทึกความรู้สึกของตนดังนี้

" เมื่อเราเอาเรือของเราไปเทียบติดกับเรือของชาวคิช กับต้นและลูกเรือชาวคิชได้ถอดหมวกออกและต้อนรับพวกเรา... พวกที่เราพบเห็นนั้นใบหน้าออกซีดๆ และผิวหนังออกสีที่มึมๆ มีผมสีเหลืองและตาสีเขียว เราเองไม่อยากจะเชื่อเลยว่าคนเหล่านี้อาศัยอยู่รวมโลกกับพวกเรา.... สำหรับความคิดของเราแล้วคนเหล่านี้น่าจะเป็นผีหรือปีศาจ ข้าพเจ้าเชื่อมั่นเลยว่าถ้าใครพบเห็นคนพวกนี้แล้วจะต้องกลัวและวิ่งหนีอย่างสุดฤทธิ์....." (Jack Seward, 1971 : 149)

Jack Seward ยังเขียนต่อไปว่าคนญี่ปุ่นในยุคแรกๆ ที่มีความสัมพันธ์กับคนต่างชาติ โดยเฉพาะกับคนตะวันตกจะมีความรู้สึกรังเกียจคนต่างชาติอย่างมาก เช่น จะหาว่าคนตะวันตกมีกลิ่นตัวเพราะกินอาหารที่มีไขมันเยอะ เวลาเดินไปไหนก็จะมีแมลงวันคอมไปเรื่อยๆ เวลาสั่งน้ำมูกก็จะใช้ผ้าเช็ดหน้าเมื่อเช็ดเสร็จก็จะพับผ้าดังกล่าวเก็บไว้ใช้อีก ซึ่งคนญี่ปุ่นถือว่าสกปรกมาก เวลาเข้าบ้านคนตะวันตกยังใส่รองเท้าเข้าไปในบ้าน แสดงว่าบ้านของพวกเขาสกปรกเหมือนกับทางเดินตามท้องถนน คนญี่ปุ่นใช้ตะเกียบกินอาหารในร้านอาหาร เมื่อกินเสร็จแล้วโยนทิ้งอันจะช่วยลดการติดต่อกับโรค ขณะที่คนตะวันตกใช้ช้อนส้อมร่วมกัน ส้วมของคนญี่ปุ่นนั้นแทบจะไม่มีร่างกายส่วนใดสัมผัสกับตัวส้วมยกเว้นเท้าเหยียบ ขณะที่ของตะวันตกต้องนั่งถ่ายซึ่งมีโอกาสติดสิ่งสกปรกมากขึ้น (Jack Seward, 1971 : 150 - 151)

นอกจากนี้ยังมีงานเขียนจำนวนไม่น้อยที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติของคนญี่ปุ่นต่อคนต่างชาติ ซึ่งล้วนแต่ไปในแนวทางเดียวกันคือความรู้สึกเหยียดหยามคนต่างชาติในยุคแรกๆ อย่างไรก็ตามทัศนคติดังกล่าวย่อมเปลี่ยนแปลงได้เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ความเปลี่ยนแปลงที่ว่ามีหลายประการ เช่น การติดต่อกับโลกภายนอกมากขึ้นหลังจากการเปิดประเทศในปี 1853 ซึ่งเป็นปีที่นายพล Matthew C. Perry ได้นำกองเรือขนาดเล็กและขนาดใหญ่รวมทั้งหมด 8 ลำ มาจอดที่ท่าเรือ Uraga ในบริเวณปากอ่าว Edo พร้อมทั้งยื่นหนังสือจากประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาให้แก่ประมุขของญี่ปุ่นและบังคับให้ญี่ปุ่นต้องเปิดประเทศหลังจากปิดประเทศอยู่นาน ในระหว่างที่รอคำตอบนั้นเองญี่ปุ่นก็ตระหนักถึงความยิ่งใหญ่ของตะวันตกมากขึ้น เพราะก่อนหน้านี้เองประเทศจีนที่ยิ่งใหญ่ในสายตาของคนเอเชียก็ต้องพ่ายแพ้สงครามแก่อังกฤษมาแล้วในสงครามฝิ่นระหว่างปี 1839 - 1842 ดังนั้นเมื่อนายพล Perry กลับมาทวงสัญญาอีกครั้งในเดือนกุมภาพันธ์

1984 ญี่ปุ่นก็พร้อมที่จะเปิดเมืองท่าสองแห่งเพื่อรับการเข้ามาของคนตะวันตก (Edwin O. Reischauer and Albert M. Craig, 1978 : 118 - 120) จากนั้นมาความสัมพันธ์ระหว่างญี่ปุ่นกับโลกภายนอกจึงเริ่มขึ้นแม้ว่าจะเป็นการบังคับก็ตาม

บทบาทของญี่ปุ่นต่อโลกภายนอกเริ่มขึ้นเมื่อสงครามโลกครั้งที่สอง โดยญี่ปุ่นเข้าร่วมกับฝ่ายเยอรมันและอิตาลีในการต่อสู้กับพันธมิตร แม้ว่าญี่ปุ่นจะแพ้ในสงครามโลกก็ตามแต่สิ่งหนึ่งที่ญี่ปุ่นเข้าใจแม้กระทั่งทุกวันนี้ก็คือ คิดว่าตนเองเป็นผู้มาปลดแอกให้แก่ประเทศอาณานิคมในแถบเอเชียที่เป็นเมืองขึ้นของอังกฤษและฝรั่งเศส ความคิดเช่นนี้ส่งผลตามมาภายหลังคือญี่ปุ่นถือว่าตนเองเหนือกว่าประเทศต่างๆ ในเอเชีย จะเป็นรองก็แต่เพียงประเทศตะวันตกเท่านั้น

เหตุผลประการต่อมาที่มีส่วนเปลี่ยนทัศนคติของคนญี่ปุ่นต่อต่างชาติก็คือความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศ ถ้าพิจารณาจากผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product หรือ GDP) ของญี่ปุ่นพบว่ามีปริมาณมากกว่าประเทศตะวันตกหลายแห่ง ยกเว้นประเทศสหรัฐอเมริกาเท่านั้น ดังข้อมูลที่น่ามาแสดงต่อไปนี้ เป็นเพียงบางส่วนของข้อมูลปี 1995

ประเทศ	GDP (Nominal)(\$ billion)	GDP per Capita(\$)	Real Growth Rate(%)
ญี่ปุ่น	5,110.50	40,897	0.9
สหรัฐอเมริกา	7,245.80	27,799	2
อังกฤษ	1,056.70	18,097	2.4
เยอรมัน	2,413.60	29,644	1.9
ฝรั่งเศส	1,537.60	26,496	2.2
อิตาลี	1,086.70	19,002	3
แคนาดา	568.4	19,431	2.2
อินเดีย	301.4	328	6.3
ไทย	143.2	2,410	8.6
มาเลเซีย	85.3	4,342	9.5
เกาหลี	379.6	8,540	8.4
สิงคโปร์	83.7	28,565	8.8
จีน	522.2	432	10.2
เม็กซิโก	377.1	4,190	-6.8

ที่มา : Japan Institute for Social and Economic Affairs, Japan 1997 : An International Comparison. Tokyo : Keizai Center, 1997. p.17.

การที่ประเทศญี่ปุ่นสามารถพัฒนาประเทศได้อย่างรวดเร็ว หักเทียม จนในที่สุดสามารถแข่งขันกับประเทศตะวันตกที่พัฒนาแล้ว ทำให้คนญี่ปุ่นมองตนเองว่าประเทศตนไม่ใช่กลุ่มเดียวกับประเทศอื่นๆ ในเอเชีย เพราะความสามารถของคนมีสูงกว่าประเทศเหล่านั้น นอกจากนั้น ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็วและมีการใช้เทคโนโลยีระดับสูง จากข้อมูลปี 1993 ระบุว่ายอดขายเครื่องคอมพิวเตอร์ทั่วโลกมีมูลค่า 434.9 Billion ECU (European Currency Unit) ในจำนวนดังกล่าวร้อยละ 41.9 เป็นการจำหน่ายในประเทศสหรัฐอเมริกา ร้อยละ 30.6 เป็นการขายในทวีปยุโรปทุกประเทศ ร้อยละ 17.7 เป็นการขายในประเทศญี่ปุ่นแห่งเดียว และที่เหลือร้อยละ 9.8 เป็นการขายในประเทศอื่นๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมานี้ และถ้าเปรียบเทียบจำนวนประชากรต่อการเป็นเจ้าของเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนตัว (Personal Computer) แล้วพบว่าทุกๆ 100 คน ในประเทศสหรัฐอเมริกาจะมี 29.8 คนที่เป็นเจ้าของดังกล่าว ขณะที่ในญี่ปุ่นมีร้อยละ 12.0 ฝรั่งเศสร้อยละ 15.9 อังกฤษร้อยละ 15.2 เยอรมันร้อยละ 14.4 นิวซีแลนด์ร้อยละ 19.0 สิงคโปร์ร้อยละ 15.3 ฮองกงร้อยละ 11.3 เกาหลีร้อยละ 11.3 ออสเตรเลียร้อยละ 10.7 ไต้หวันร้อยละ 8.1 มาเลเซียร้อยละ 3.3 และประเทศไทยร้อยละ 1.2 และถ้าพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายของประเทศที่ใช้เพื่อการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) พบว่าในปี 1994 ญี่ปุ่นใช้เงินเพื่อการดังกล่าวถึง 13,596 พันล้านเยน ซึ่งน้อยกว่าสหรัฐอเมริกาที่มีมูลค่า 17,282 พันล้านเยน ขณะที่ประเทศเยอรมันซึ่งเป็นอันดับสามมีมูลค่า 6,293 พันล้านเยน ส่วนฝรั่งเศสและอังกฤษเป็นอันดับสี่และอันดับห้ามีมูลค่าเพียง 3,233 และ 2,295 พันล้านเยนตามลำดับ (Japan Institute for Social and Economic Affairs, 1997 : 32 ; 35 ; 37)

แม้ข้อมูลที่นำเสนอข้างต้นจะเป็นเพียงข้อมูลบางส่วน ที่ชี้ให้เห็นถึงระดับการพัฒนาของประเทศญี่ปุ่น แต่ก็ช่วยให้เห็นว่ามาตรฐานการพัฒนาของญี่ปุ่นนั้นอยู่เหนือกว่าประเทศทั้งหลายในยุโรป จะเป็นรองก็แต่เพียงประเทศสหรัฐอเมริกาเท่านั้น สภาพการพัฒนาเช่นนี้มีส่วนอย่างมากที่ทำให้คนญี่ปุ่นมีทัศนคติต่อโลกภายนอกเปลี่ยนไป คนญี่ปุ่นเปิดตัวออกนอกประเทศมากขึ้น การค้ากับต่างประเทศมีมูลค่ามหาศาลและญี่ปุ่นได้เปรียบการค้าจากเกือบทุกประเทศ สิ่งเหล่านี้ทำให้คนญี่ปุ่นคิดว่าตนเองไม่ควรถูกจัดเข้ากลุ่มเดียวกับคนเอเชียทั่วไปแล้ว

ปัจจัยต่อมาที่ทำให้คนญี่ปุ่นเปลี่ยนทัศนคติต่อคนต่างชาติก็คือ เรื่องของความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นทางการหรือที่เรียกว่า Official Development Assistance (ODA) เนื่องจากในปัจจุบัน ODA ได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญของประเทศร่ำรวยในการกำหนดให้ประเทศอื่นๆ ปฏิบัติในสิ่งที่ตนเองต้องการ ญี่ปุ่นก็ได้ใช้เครื่องมือดังกล่าวด้วย โดยในปี 1970 ญี่ปุ่นเริ่มให้ความช่วยเหลือประเทศอื่นจำนวน 6 ประเทศก่อน ต่อมาในปี 1975 ประเทศผู้รับความช่วยเหลือจากญี่ปุ่นเพิ่มขึ้นเป็น 13 ประเทศ หลังจากนั้นในปี 1986 ญี่ปุ่นได้ส่งความช่วยเหลือให้ต่างประเทศเป็นจำนวน 25 ประเทศ และหลังจากนั้นต่อมาญี่ปุ่นก็กลายเป็นประเทศผู้ให้ความช่วยเหลือแก่ประชาคมโลกรายใหญ่อันดับสองจากสหรัฐอเมริกาเท่านั้น การกระทำของญี่ปุ่นดังกล่าวมีวัตถุประสงค์

หลายประการ เช่น การสร้างชื่อเสียงในประชาคมระหว่างประเทศ เพราะหลังสงครามโลกที่ผ่าน มาญี่ปุ่นถูกประณามจากชาวโลกว่าเป็นผู้รุกรานความสุขของโลก ต่อมาภายหลังสงคราม ญี่ปุ่นกลายเป็นผู้แพ้และถูกยึดครองโดยต่างชาติเกียรติภูมิของชาติถูกทำลายสิ้น ญี่ปุ่นต้องเป็นหนี้ ประเทศต่างๆ ในการจ่ายค่าชดใช้สิ่งที่ตนเองทำลายในยามสงคราม หลังจากที่ญี่ปุ่นฟื้นฟูเศรษฐกิจ ของตนได้แล้วและกลายเป็นประเทศที่มีญี่ปุ่นก็ต้องการเกียรติภูมิของตนกลับมา การทำตัวเอง เป็นประเทศผู้ให้ความช่วยเหลือมีส่วนอย่างมากที่ทำให้คนญี่ปุ่นมองชาติอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศในเอเชียที่เป็นประเทศผู้รับความช่วยเหลือรายใหญ่ว่ามีฐานะต่ำต้อยกว่าตน ยิ่งภายหลังปี 1975 เป็นต้นมาสหรัฐอเมริกาเริ่มถอนตัวออกจากภูมิภาคนี้ ญี่ปุ่นจึงรีบเข้ามาจับบทบาทแทนที่ มหาอำนาจเดิม ญี่ปุ่นได้พยายามเข้ามาจับบทบาทในการเมืองระหว่างประเทศในหลายสถานการณ์ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสงครามในตะวันออกกลางหรือสงครามในกัมพูชาญี่ปุ่นจะอาสาส่งความช่วยเหลือ ในลักษณะต่างๆ ลักษณะนี้สะท้อนให้ถึงความรู้สึกที่ตนเองเหนือกว่าประเทศอื่นๆ จนบางครั้งรัฐสภาญี่ปุ่นเองก็ออกมาวิจารณ์การทำงานของรัฐบาลในการช่วยเหลือต่างประเทศว่าเป็นการ ใช้จ่ายที่เกินตัวและเป็นการเอาเงินภาษีอากรของประชาชนมาให้แก่คนต่างชาติ ความรู้สึกของ ประชาชนก็มองว่าประเทศอื่นต้องมาขอความช่วยเหลือจากตนการรังเกียจจึงตามมาไม่มากนัก

จากปัจจัยดังกล่าวที่กล่าวมาแล้วผนวกกับรากฐานความคิดเดิมที่มีอยู่ของคนญี่ปุ่นที่เน้นใน เรื่องการแข่งขัน การบูชาคนเก่ง และสังคมที่มีสายการบังคับบัญชา (Hierarchical Society) ทำให้คนญี่ปุ่นจำนวนไม่น้อยที่มองคนตะวันตกด้วยสายตาอันชื่นชม เพราะตะวันตกคือต้นแบบของ การพัฒนาอุตสาหกรรม เป็นที่เกิดของเทคโนโลยีสมัยใหม่ และที่สำคัญคือเป็นประเทศที่สามารถ เอาชนะญี่ปุ่นได้ในยามสงคราม ขณะที่ประเทศในเอเชียทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นจีน เกาหลี หรือ ประเทศอื่นๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ล้วนเคยอยู่ภายใต้การยึดครองของญี่ปุ่นมาก่อน สายตา ของคนญี่ปุ่นต่อคนเอเชียจึงเป็นอีกลักษณะต่างกับที่เคยมองคนตะวันตก และจากโลกทัศน์ดังกล่าวของคนญี่ปุ่น คนงานไทยที่อาศัยอยู่ในญี่ปุ่น ได้รับผลกระทบมากน้อยเพียงไร ซึ่งเป็นส่วน หนึ่งของการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยในญี่ปุ่น

อย่างไรก็ตามแม้ในส่วนลึกของคนญี่ปุ่นจะมีความรู้สึกที่ชาติตนเหนือกว่าชาติอื่นก็ตาม แต่ในการปฏิบัติที่แสดงออกอาจจะไม่ได้สะท้อนถึงความรู้สึกที่แท้จริงก็ได้ ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผล ทางสังคม จากการสัมภาษณ์นักศึกษาปริญญาเอกของมหาวิทยาลัยเกียวโตที่ทำวิทยานิพนธ์ใน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้ความว่าปกติคนญี่ปุ่นจะไม่แสดงออกอย่างเปิดเผยถึงความรู้สึกที่ดูถูกต่าง ชาติยกเว้นคนชาติตะวันตก แต่พฤติกรรมหลายอย่างจะสะท้อนออกมาถึงการชื่นชมคนตะวันตก และเหยียดหยามคนเอเชียด้วยกัน เช่น การแต่งกาย การใช้ภาษา การแต่งบ้าน และอื่นๆ แต่ถ้า จะให้คนญี่ปุ่นแสดงตรงๆ ในสิ่งที่ตนเองคิดนั้นคนญี่ปุ่นโดยทั่วไปจะไม่ทำกัน จากการสัมภาษณ์ คนงานไทยที่ไปทำงานยังประเทศญี่ปุ่นและเดินทางกลับไทยแล้วจำนวน 15 คน โดยทั้งหมดเป็น คนที่อยู่ตำบลทาบลาดุก อำเภอมะท้าว จังหวัดลำพูน พบว่ามีจำนวน 10 คน ที่บอกว่าในระหว่างที่

ทำงานอยู่ในญี่ปุ่นนั้นพวกเขาไม่เคยได้รับการดูถูกเหยียดหยามจากคนญี่ปุ่นเลย ขณะที่อีกจำนวน 5 คน ระบุว่าพวกตนเคยได้รับการดูถูกจากคนญี่ปุ่นบ้างเป็นบางครั้งบางครา แต่ไม่มีใครเลยที่ตอบว่าตนเองเคยได้รับการดูถูกบ่อยๆ หรือตลอดเวลา คำตอบนี้จึงสอดคล้องกับความคิดที่ว่าคนญี่ปุ่นแม้จะไม่ชอบอะไรแต่ก็จะไม่แสดงออก การไม่แสดงออกดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความอดทน ซึ่งเป็นปรัชญาการดำรงชีวิตของคนญี่ปุ่นที่มีมาแต่อดีต การอดทนที่ว่านี้ไม่ใช่หมายถึงแค่เพียงทางด้านกายภาพเท่านั้นแต่รวมถึงการอดทนทางด้านจิตใจด้วย ดังนั้นการแสดงออกของคนญี่ปุ่นจึงไม่ได้สะท้อนว่าเขากำลังคิดอะไรอยู่ นอกจากนั้นคนงานที่สัมภาษณ์ยังตอบคำถามว่าคนญี่ปุ่นให้เกียรติแก่คนงานไทยมากน้อยเพียงไร ซึ่งส่วนใหญ่ คือ จำนวน 11 คนตอบว่าให้เกียรติแก่คนงานไทยปานกลาง โดยมี 3 คนที่ตอบว่าให้เกียรติแก่คนงานไทยมาก และอีกหนึ่งคนตอบว่าคนญี่ปุ่นให้เกียรติแก่คนงานไทยน้อย แต่ไม่มีใครตอบว่าคนญี่ปุ่นไม่ให้เกียรติแก่คนงานไทยเลย ดังที่กล่าวแล้วว่าคนงานไทยส่วนใหญ่ที่ทำงานในญี่ปุ่นจะเป็นงานกรรมกรและงานในร้านอาหารที่ไม่ใช่งานที่มีหน้ามีตาในสังคมญี่ปุ่น แต่เป็นงานที่คนญี่ปุ่นเองไม่ประสงค์จะทำ การที่คนญี่ปุ่นนอกจากจะไม่แสดงความรังเกียจแล้วและยังให้เกียรติในระดับปานกลางอีกด้วย จึงเป็นสิ่งที่ยังพอรับได้ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในส่วนในเรื่องความขัดแย้งกับคนญี่ปุ่นนั้น ผลจากการสัมภาษณ์พบว่าคนงานเกือบทั้งหมดไม่เคยมีข้อขัดแย้งหรือทะเลาะกับคนญี่ปุ่นเลย มีเพียง 4 คนจาก 15 คนเท่านั้นที่เคยมีเรื่องมีราวกับคนญี่ปุ่น สาเหตุของความขัดแย้งมิใช่เป็นเรื่องของการรังเกียจในชาติพันธุ์ แต่เป็นเรื่องของงานจำนวน 3 รายและเป็นเรื่องของการแย่งหญิงคนรักจำนวน 1 ราย จากการสัมภาษณ์ยังตามต่อถึงการมีเพื่อนสนิทที่เป็นชาวญี่ปุ่นของคนงานไทย ซึ่งพบว่ามีคนงานไทยเพียง 3 คนจาก 15 คนที่ไม่มีเพื่อนสนิทเป็นคนญี่ปุ่นขณะที่ทำงานในประเทศญี่ปุ่น ส่วนที่เหลือ 12 คนนั้นต่างบอกว่ามีเพื่อนสนิทเป็นคนญี่ปุ่นอย่างน้อย 1 คน นอกจากนั้นคนไทยกลุ่มนี้ยังตอบคำถามที่ว่าคนไทยจะสามารถอยู่กินกับคนญี่ปุ่นได้หรือไม่ ในลักษณะของการอยู่ด้วยกันได้หรือไม่ได้นั้นเป็นเรื่องส่วนบุคคลของคนทั้งสองที่จะอยู่ด้วยกันมากกว่าจะเป็นเรื่องความขัดแย้งทางวัฒนธรรม ดังนั้นในเรื่องของความแตกต่างวัฒนธรรมนั้นมิใช่เป็นปัญหาระหว่างคนไทยหรือญี่ปุ่น คนงานที่มีความเชื่อเช่นว่านี้มีถึง 13 คน ขณะที่อีก 2 คนระบุว่าคนไทยสามารถอยู่กินกับคนญี่ปุ่นได้อย่างแน่นอน ไม่มีคนงานคนใดที่ให้สัมภาษณ์ระบุว่าคนไทยไม่สามารถอยู่กินกับคนญี่ปุ่นได้ และในการสัมภาษณ์ที่ตำบลทาบลาคุนี่ผู้วิจัยยังได้พบหญิงไทยที่แต่งงานกับคนญี่ปุ่นจำนวน 2 คู่ และยังมีหญิงญี่ปุ่นที่ตามคนงานชายไทยมาอยู่ด้วยกันที่หมู่บ้านด้วยหนึ่งคน ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะบอกว่าคนญี่ปุ่นรังเกียจคนต่างชาติที่เป็นชาวเอเชียด้วยกันแม้ว่าผลการศึกษาระบุเช่นนั้น อย่างไรก็ตามก็มีงานศึกษาหลายชิ้นระบุถึงการแต่งงานของคนญี่ปุ่นกับคนต่างชาติว่า คนญี่ปุ่นที่ว่าเป็นคนญี่ปุ่นที่ไม่สามารถหาภรรยาชาวญี่ปุ่นได้ จึงจำเป็นต้องหาภรรยาเป็นชาวต่างชาติและส่วนใหญ่

จะเป็นลูกชายคนโตด้วยที่จำเป็นต้องมีครอบครัวให้แก้บิดามารดาของตน ดังนั้นการแต่งงานกับคนญี่ปุ่นจึงไม่อาจจะใช้เป็นข้อสรุปได้ชัดเจนในกรณีนี้

อย่างไรก็ตามการที่คนงานไทยได้รับการปฏิบัติที่ไม่รังเกียจจากคนญี่ปุ่นนั้น แม้ว่าส่วนหนึ่งมาจากวัฒนธรรมความอดกลั้นของคนญี่ปุ่นแล้ว อีกส่วนหนึ่งคงเป็นเพราะว่าคนงานเหล่านี้เข้าไปทำงานที่คนญี่ปุ่นเองก็ไม่ประสงค์จะทำ คนงานต่างชาติจึงเข้าไปสวมช่องว่างระหว่างภาคขาดแคลนแรงงานของกิจการญี่ปุ่นและความไม่ต้องการทำงานดังกล่าวของคนญี่ปุ่นเอง การเข้าไปมีบทบาทของคนงานต่างชาติในลักษณะนี้จึงเป็นประโยชน์แก่เจ้าของกิจการญี่ปุ่นที่ต้องการดำเนินธุรกิจต่อไปในภาวะขาดแคลนแรงงานในประเทศ จากเหตุผลที่กล่าวมานี้จึงเป็นที่มาของคำตอบที่ว่านายจ้างญี่ปุ่นมักให้ความสำคัญแก่คนงานไม่ว่าจะเป็นคนงานญี่ปุ่นหรือคนงานไทย โดยมีคนงานเพียง 1 คนจากทั้งหมดที่สัมภาษณ์ 15 คน ที่มีความเห็นต่างออกไปโดยว่านายจ้างญี่ปุ่นเอาอกเอาใจคนงานญี่ปุ่นมากกว่าคนงานไทยขณะที่คนงานอื่นๆ อีก 14 คนระบุว่านายจ้างให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคระหว่างคนงานทุกคนไม่จำกัดเชื้อชาติ

ดังนั้นอาจจะสรุปในส่วนนี้ว่าในเรื่องการยอมรับทางสังคมในหน่วยงานของคนงานไทยที่ไปทำงานในญี่ปุ่นนั้น คนงานเหล่านี้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาค แม้ว่าในส่วนลึกๆ จะรู้สึกว่าคนญี่ปุ่นเป็นคนชาตินิยมอย่างรุนแรงและดูแคลนคนต่างชาติที่เป็นคนเอเชียด้วยกัน เพียงแต่ว่าความรู้สึกดังกล่าวมิได้ถูกแสดงออกมาโดยตรงที่จะกระทบต่อความรู้สึกของคนงานไทย นอกจากนั้นอาจจะเป็นเพราะว่าคนงานไทยที่ไปทำงานในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายนั้น ส่วนใหญ่เป็นคนที่มีการศึกษาไม่สูงนักและไม่ค่อยมีความรู้สึกละเอียดอ่อนทางด้านวัฒนธรรมจึงไม่ค่อยรู้สึกว่าการปฏิบัติของคนญี่ปุ่นรู้สึกอย่างไรกับตน แต่สำหรับคนที่มีการศึกษาและมีโอกาสมาทำงานในญี่ปุ่นแล้วถ้ามีการสังเกตสภาพวัฒนธรรมแวดล้อม ก็พอจะรู้ว่าคนญี่ปุ่นมีความรู้สึกอย่างไรกับคนเอเชียและความรู้สึกดังกล่าวต่างกับคนตะวันตกที่ได้รับมากน้อยเพียงไร

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยในญี่ปุ่น คงจะต้องยึดเอาความรู้สึกของคนงานไทยเป็นหลักว่าคนญี่ปุ่นไม่รังเกียจคนงานไทยในด้านวัฒนธรรม โดยจะไม่เอาข้อเท็จจริงมาพิจารณาว่าจริงๆ แล้วคนญี่ปุ่นคิดอย่างไร ดังนั้นในส่วนนี้จึงรับได้ว่าคุณภาพชีวิตของคนงานไทยในญี่ปุ่นที่เกี่ยวกับการยอมรับทางสังคมในหน่วยงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

4. เกษตการได้พัฒนาความรู้ความสามารถในหน้าที่การงานอันจะเป็นประโยชน์ในอนาคต (Self Development for Future Opportunity)

เกณฑ์นี้เป็นเกณฑ์ที่ประยุกต์ให้เข้ากับสภาพของแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษต่างกับคนงานทั่วไป กล่าวคือคนงานทั่วไปในประเทศนั้นถึงอย่างไรก็ตามมีที่อยู่เป็นหลักแหล่งภายในประเทศของตน การอพยพก็ถาวรเวียนอยู่ในสังคมของตน แต่แรงงานต่างชาตินั้นนอกจากจะเดินทางมาทำงานโดยหวังจะได้เงินค่าตอบแทนที่สูงกว่าการทำงานในบ้านของตนแล้ว

เขาควรจะได้รับความรู้ในการทำงานมากขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อเขาเองในอนาคต อนาคตของ
คนงานต่างชาติเป็นสิ่งที่น่าห่วง ทั้งนี้เพราะ

ประการแรก คนงานต่างชาติเหล่านี้ต้องเดินทางกลับประเทศตนเองไม่วันใดก็วัน
หนึ่ง โอกาสที่คนงานต่างชาติจะตั้งรกรากถาวรในประเทศที่ตนมาทำงานนั้นน้อยมาก ยิ่งในกรณี
ที่เป็นแรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และประเทศผู้รับแรงงานดังกล่าวไม่มีนโยบายที่จะพึงแรง
งานต่างชาติด้วยแล้ว คนงานเหล่านี้ต้องกลับประเทศตนไม่ช้าก็เร็ว ประกอบกับแรงงานเหล่านี้
เป็นแรงงานไร้ฝีมือและไม่ใช่นักที่มีความรู้สูงด้วยแล้ว ประเทศเจ้าของบ้านย่อมไม่เต็มใจที่จะให้
อยู่ถาวรแก่คนงานดังกล่าว เช่นในกรณีของประเทศสิงคโปร์ที่อนุญาตให้คนต่างชาติที่มีความรู้
และมีการศึกษาสูงเข้ามาอยู่อย่างถาวรในประเทศได้ แต่กับแรงงานไร้ฝีมือกลับมีการขับไล่เป็น
ระยะ ๆ จนแรงงานดังกล่าวต้องแอบอพยพเข้าประเทศไทย ในสภาพเช่นว่านี้คนงานไทยในญี่ปุ่น
ก็เช่นเดียวกัน ประเทศญี่ปุ่นแต่ไหนแต่ไรมาแล้วที่ไม่ต้องการให้แรงงานไร้ฝีมือเข้าประเทศตน
แม้ว่าในบางขณะมีภาวะขาดแคลนแรงงาน แต่ก็ไม่เคยประกาศรับหรืออนุญาตให้คนงานไร้ฝีมือ
เข้าประเทศ เพราะแรงงานเหล่านี้จะเป็นปัญหาในระยะยาวและที่สำคัญทำให้อุตสาหกรรมของตน
ไม่พัฒนาไปเท่าที่ควร เพราะโรงงานจะไม่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยครบโดที่ยังสามารถจ้างแรง
งานต่างชาติราคาถูกๆ ได้ ดังนั้นรัฐบาลสิงคโปร์จึงใช้วิธีขับไล่แรงงานต่างชาติที่ไม่มีฝีมือ โดยการบีบ
ให้นายจ้างชาวสิงคโปร์ต้องจ่ายภาษีคนงานต่างชาติในอัตราที่แพงมาก ไทยเราก็ใช้วิธีให้คนงาน
ต่างชาติมารายงานตัวและกำหนดระยะเวลาการทำงาน ตลอดจนพื้นที่การทำงานไว้เพื่อสะดวกแก่
การขับไล่ในภายหลัง มาตรการเหล่านี้เป็นสิ่งปกติที่รัฐบาลในประเทศต่างๆ ใช้กับคนงานต่างชาติ
ที่ไม่มีฝีมือ ซึ่งคนงานไทยในญี่ปุ่นก็อยู่ในสถานการณ์เดียวกันคือส่วนใหญ่ต้องกลับประเทศไทย
ไม่เร็วก็ช้า

ประการที่สอง คนงานเหล่านี้มีครอบครัวอยู่ในประเทศตนและไม่มีเหตุผลอื่นใดที่จะ
ทำให้คนงานเหล่านั้นต้องอาศัยในดินแดนของคนชาติอื่น ลักษณะนี้ต่างกับกรณีของคนจีนที่ไป
ทำงานในต่างประเทศและไปตั้งถิ่นฐานในประเทศอื่น คนจีนที่อพยพและไปตั้งถิ่นฐานถาวรใน
ต่างแดนนั้นมีมูลเหตุหลายประการที่ทำให้กลับประเทศของตนไม่ได้ เช่น การกบฏของกรรมกร
ในปี 1927 ล้มเหลวคนงานจีนจำนวนมากต้องหนีออกนอกประเทศ หรือการเกิดภัยธรรมชาติ
จนทำให้ชาวจีนในพื้นที่ดังกล่าวต้องหนีตายไปยังที่อื่น เช่นในตำบลตุงลีในจังหวัดแต้จิ๋วแห่งเดียว
ในระหว่างปี 1938 - 1949 เกิดวาตภัยและอุทกภัยรวม 60 กว่าครั้ง และมีแผ่นดินไหว 25 ครั้ง
หรือในปี 1943 คนในจังหวัดแต้จิ๋วต้องอดอยากและอดตายเป็นจำนวนมากเพราะไม่มีกิน (สุภาวงศ์
จันทวานิชและคณะ, (2310 - 2393) : 29 - 35) นอกจากนี้ยังมีสาเหตุจากการถูกญี่ปุ่นยึดครอง
และสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงการปกครองอีกด้วย แต่ในกรณีของคนงานในต่างประเทศปัจจุบันมี
ลักษณะแตกต่างกันมาก เพราะคนงานเหล่านี้มาทำงานเพื่อหาเงินไปเลี้ยงดูครอบครัวของตนและ
การมาทำงานก็มาโดยสมัครใจ จึงไม่มีเหตุผลอะไรที่จะไม่กลับประเทศตน

ปัญหาที่จะต้องพิจารณาคือหลังจากการรับจ้างระยะเวลาหนึ่งในต่างแดนแล้ว ต้องเดินทางกลับประเทศตน คนงานเหล่านั้นจะตั้งต้นชีวิตใหม่อย่างไร การจะให้มาทำงานเป็นคนงานไร้ฝีมืออย่างเดิมยังจะทำได้หรือไม่เมื่อคนงานเหล่านั้นมีอายุมากขึ้น นายจ้างที่ไหนยังอยากได้คนงานที่อายุมากแต่สุขภาพไม่แข็งแรงเหมือนเด็กหนุ่ม ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือคนงานเหล่านี้เคยทำงานที่มีรายได้มากยังจะยอมมาทำงานที่มีรายได้น้อยได้อย่างไร สิ่งเหล่านี้คือปัญหาของคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศซึ่งแตกต่างกับคนงานในประเทศ เหตุนี้การพิจารณาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยในญี่ปุ่นจึงต้องมองไปที่อนาคตของคนงานดังกล่าวด้วย จึงเป็นที่คาดหวังว่าคนงานที่ไปทำงานในต่างแดนนั้นนอกจากจะได้รายได้มาจุนเจือครอบครัวของตนแล้ว ยังควรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอันเป็นประโยชน์ต่อตัวเองในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้ไปทำงานในประเทศที่พัฒนาทางด้านเทคโนโลยีอย่างสูงเช่นญี่ปุ่นด้วยแล้ว โอกาสที่คนงานเหล่านั้นจะได้ฝึกฝนความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำกลับมาใช้ประโยชน์ในประเทศตนภายหลัง

จากการศึกษาที่ผ่านมาในเรื่องนี้ทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องตระหนักในปัญหาของแรงงานที่กลับประเทศหลังจากที่สัญญาในการทำงานในต่างประเทศหมดลง คนงานจำนวนมากต้องการจะต่ออายุการทำงานออกไป แต่ในภาวะที่เศรษฐกิจตกต่ำโดยเฉพาะในตะวันออกกลางคนงานจำนวนมากต้องเดินทางกลับประเทศจากรายงานของ Economic and Social Commission for Asia and Pacific, United Nations หรือที่เรียกว่า ESCAP ระบุว่าผลจากวิกฤตการณ์น้ำมันในปี 1985 ทำให้ประเทศในตะวันออกกลางต้องระงับการก่อสร้างและคนงานต่างชาติจำนวนมากต้องเดินทางกลับประเทศ ประเทศผู้ส่งออกแรงงานไปต่างประเทศบางแห่งก็เตรียมพร้อมรับมือปัญหาของแรงงานกลับประเทศ แต่ประเทศส่วนใหญ่ไม่ได้เตรียมรับมือกับปัญหาดังกล่าว เช่นกรณีของประเทศฟิลิปปินส์ เพื่อรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นทางการได้มีการสำรวจแรงงานที่กลับประเทศที่สนามบิน โดยจำแนกประเภท ความรู้ความสามารถและรายละเอียดอื่นๆ จากนั้นจึงจัดทำแผนการปรับเปลี่ยนอาชีพให้บุคคลดังกล่าว หรือเปิดโอกาสให้คนงานที่กลับประเทศได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ฝึกฝนมาทำงานใหม่ในประเทศตน รวมถึงมีการแนะนำการใช้จ่ายเงินที่หามาได้ว่าควรจะทำอย่างไรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เช่นเดียวกับกรณีของประเทศศรีลังกา รัฐบาลได้จัดตั้งหน่วยงานพิเศษในกรมแรงงานเพื่อช่วยเหลือคนงานที่กลับประเทศ กิจกรรมที่ดำเนินการก็คือการสนับสนุนให้ทำงานอิสระเปิดกิจการของตนเอง การให้คำปรึกษาแนะนำอาชีพใหม่ การขอให้หน่วยงานเดิมรับกลับไปทำงานต่อ และการช่วยเหลือเรื่องอื่นๆ ที่จำเป็น (United Nations, 1987 : 174 - 176) แม้ว่าหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบจะพยายามช่วยแก้ปัญหาของคนงานกลับประเทศก็ตาม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าปัญหาจะหมดไป จากการสำรวจของกรมแรงงานศรีลังกาพบว่าร้อยละ 76 ของคนงานที่กลับจาก

ต่างประเทศไม่มีงานทำ และส่วนใหญ่ต้องอาศัยเงินสะสมของตนที่ได้จากต่างประเทศนำมาใช้จ่ายเพื่อประทังชีวิต

ส่วนในกรณีประเทศเกาหลีนั้นผลการสำรวจคนงานที่กลับจากต่างประเทศจำนวน 1,000 คนพบว่าร้อยละ 57 ของคนงานเหล่านั้นต้องใช้เวลาหางานเมื่อกลับจากต่างประเทศแล้ว 7 - 11 สัปดาห์ และร้อยละ 18 ยังไม่ได้งานแม้จะรอมานานแล้วกว่า 3 เดือน ซึ่งนักวิจัยบอกว่าในประเทศอื่นที่เศรษฐกิจไม่ดีนั้นระยะเวลาการหางานจะนานกว่านี้มาก เช่นเดียวกับกรณีของฟิลิปปินส์พบว่าร้อยละ 61 ของคนงานกลับประเทศต้องการจะทำงานในประเทศของตนมากกว่า ขณะที่คนงานที่เหลือต้องการกลับไปทำงานยังต่างประเทศเช่นเดิม ส่วนคนงานที่อยากทำงานในประเทศตนเอง พบว่าร้อยละ 46 ยังหางานทำเฉลี่ยของการหางานในประเทศคือ 5.5 เดือน

สำหรับกรณีประเทศไทยขณะสำรวจพบว่าร้อยละ 24 ของคนงานกลับประเทศ ยังหางานทำไม่ได้และที่น่าสนใจคือร้อยละ 61 ของคนงานไทยเหล่านั้น ระบุว่าเมื่อกลับประเทศไทยแล้วต้องทำงานที่แตกต่างจากงานที่เคยทำในต่างประเทศ (United Nations, 1986 : 6 - 7)

นอกจากจะเป็นปัญหาส่วนบุคคลของคนงานเองแล้ว การกลับประเทศของคนงานยังมีผลกระทบต่อส่วนรวมด้วย ผลกระทบตัวแรกก็คือทำให้จำนวนคนว่างงานในตลาดแรงงานสูงขึ้น การที่คนงานเหล่านั้นนำเงินจากต่างประเทศเข้ามาใช้จ่ายในชุมชนคนนั้น ย่อมมีผลทำให้อัตราค่าครองชีพในพื้นที่ดังกล่าวสูงขึ้น และเป็นภาระแก่คนท้องถิ่นที่ไม่มีรายได้จากต่างประเทศ อย่างไรก็ตามปรากฏการณ์เหล่านี้ยังต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของแต่ละประเทศ กล่าวคือถ้าแรงงานในประเทศขาดแคลน การที่คนงานกลับประเทศก็จะเป็นประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นแรงงานที่มีความรู้ก็จะกลับมาช่วยพัฒนาประเทศให้เจริญยิ่งขึ้น ส่วนในเรื่องการใช้จ่ายเงินก็เช่นเดียวกัน ในบางประเทศสนับสนุนให้คนงานที่กลับจากต่างประเทศใช้จ่ายให้มาก เพื่อเป็นการกระจายรายได้และรัฐบาลเองก็ขาดแคลนเงินทุนสำรองต่างประเทศ วิธีการที่ใช้ในบางประเทศก็คือการเปิดร้านสินค้าต่างประเทศโดยให้ซื้อเป็นสกุลเงินต่างประเทศเท่านั้น หรือการให้สิทธิพิเศษในการซื้อที่อยู่อาศัย แต่อย่างไรก็ตามปัญหาสำคัญของคนงานที่เดินทางกลับประเทศก็คือ การสามารถหางานทำที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน

ส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานไทยกลับประเทศนั้นงานศึกษาเท่าที่ปรากฏยังมีไม่มากนัก เช่นงานของ กนก โดสุรัตน์และคณะ ศึกษาเรื่องผลกระทบภายหลังการเดินทางกลับจากไปทำงาน ตะวันออกกลางของแรงงานไทยที่มีต่อสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมในครัวเรือนชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านในจังหวัดนครราชสีมา รายงานการวิจัยคณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยครุนครราชสีมา, 2527 ; สุชาติ ตรีทิพย์ธิคุณและคณะ ศึกษาเรื่องผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม จิตวิทยาต่อครอบครัวและชุมชนของแรงงานไทยหลังกลับจากทำงานในต่างประเทศ. รายงานการวิจัยกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, 2533 ; และงานของจิตราวรรณ มณีศรีวงษ์กุล ศึกษาเรื่องสถานภาพของผู้ใช้แรงงานไทยที่กลับจากทำงานในต่างประเทศ : ศึกษา

กรณีจังหวัดสุโขทัย นครสวรรค์ และพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการเมือง การปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540.

จิตราวรรณ มณีศรีวงษ์กุล ได้สรุปงานของกนก โตสุรัตน์และคณะ งานของสุชาติ ตริทิพย์คุณและคณะ และงานของตนเองดังนี้คือ กนก โตสุรัตน์และคณะชี้ว่าผลจากการทำงาน ตะวันออกกลางของหัวหน้าครัวเรือนเองหรือสมาชิกในครัวเรือน ไม่มีผลกระทบต่ออาชีพหลัก และอาชีพรองของหัวหน้าครัวเรือนแต่อย่างใด เมื่อกลับจากตะวันออกกลางแล้วก็มักจะประกอบ อาชีพเดิมและมีผู้กลับบ้านหลายๆ เพื่อรอโอกาสกลับไปทำงานตะวันออกกลางอีก สำหรับรายได้รวม ของครัวเรือนภายหลังกลับจากตะวันออกกลางแล้วลดลงกว่าเมื่อ 5 ปีที่แล้วเล็กน้อย อาจจะเป็น เพราะผู้ที่กลับมาแล้วอยู่บ้านหลายๆ มากขึ้น ทำให้ค่าเฉลี่ยรวมของรายได้ลดลงดังกล่าว..... ส่วน ของของสุชาติ ตริทิพย์คุณและคณะ ได้ชี้ให้เห็นถึงผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบของแรงงาน ไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ โดยมองว่าเมื่อกลับมาแล้วมีฐานะดีขึ้นและมีการนำเงินที่หามาได้ไป ลงทุน แต่สิ่งที่น่าสนใจก็คืองานที่ทำใหม่ก็ยังไม่พียงงานเดิมก่อนไปทำงานในต่างประเทศ ลักษณะเช่นนี้สอดคล้องกับงานศึกษาของจิตราวรรณ มณีศรีวงษ์กุลเอง ที่พบว่าแรงงานไทยที่ไป ทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ คือร้อยละ 79.4 ของแรงงานที่กลับจากต่างประเทศยังประกอบอาชีพ เหมือนเดิมก่อนไปทำงานต่างประเทศ และสิ่งที่น่าสนใจก็คือร้อยละ 62.1 ของแรงงานเหล่านั้น ระบุว่าพวกตนนั้นมิได้ใช้ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากต่างประเทศมาใช้ประโยชน์เมื่อกลับ มาไทยแล้ว ทั้งๆ ที่ร้อยละ 75.1 ระบุว่าตนเองได้รับความรู้ความสามารถมากขึ้นจากการไป ทำงานต่างประเทศ (จิตราวรรณ มณีศรีวงษ์กุล, 2540 : 27; 33 - 34; 67 - 68; 75)

นอกจากนั้นยังมีงานที่น่าสนใจอีกฉบับที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้จากการทำงานในต่าง ประเทศมาใช้ประโยชน์ในประเทศไทย นั่นคือรายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาของแรงงานไทยใน ประเทศญี่ปุ่นโดยพิรุฬห์ มฤคทัต กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ภายใต้ทุนแลกเปลี่ยนนักวิจัยตาม โครงการความร่วมมือทางวิชาการไทย-ญี่ปุ่นระหว่างสำนักงาน คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (NRCT) และองค์การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์แห่ง ประเทศญี่ปุ่น (JSPS) ได้ระบุว่าในปี 1987 มีแรงงานไทยไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่นเพียง 2,428 คน ต่อมาในปี 1993 มีจำนวนทั้งหมด 4,075 คน คนงานไทยเหล่านี้ไปฝึกงานอย่างถูกต้อง ตามกฎหมาย ร้อยละ 60.8 เป็นเพศชายและที่เหลือร้อยละ 39.2 เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยของคนงาน ไทยฝึกงานคือ 26.21 ปี โดยมีตั้งแต่อายุ 19 จนถึง 40 ปี ส่วนใหญ่เป็นคนโสดและมาจากภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ในส่วนของการศึกษานั้นส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษา

ลักษณะงานที่ถูกส่งไปฝึกงานเรียงจากมากไปน้อยดังนี้คือกิจการสิ่งทอ กิจการทำสาย พานยาง กิจการทำเครื่องปรับอากาศ กิจการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป กิจการประกอบรถยนต์ และกิจการสหกรณ์ ใช้เวลาฝึกงานระหว่าง 7 - 12 เดือน ในส่วนที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคตนั้น คนงานไทยฝึกงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า

ความรู้ความชำนาญที่ได้รับจากการฝึกงานนั้นอยู่ในระดับปานกลาง (69.2 %) รองลงมาร้อยละ 23.8 ระบุว่าได้รับความรู้ความชำนาญจากการฝึกงานมาก ร้อยละ 4.6 ระบุว่าได้รับความชำนาญน้อย และร้อยละ 2.3 ระบุว่าไม่ได้รับความรู้ะไรมาเลย ในส่วนที่เป็นความคิดเห็นของคณงานไทยที่ไปฝึกงานในญี่ปุ่นเกี่ยวกับการนำความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์จากการฝึกงานในญี่ปุ่นมาใช้ในการปฏิบัติงานในประเทศไทยนั้น ร้อยละ 67.7 ระบุว่าประโยชน์ดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 26.9 ตอบว่าได้ประโยชน์มาก ร้อยละ 3.8 ตอบว่าได้ประโยชน์น้อย และร้อยละ 1.5 ตอบว่าไม่ได้ประโยชน์เลยเมื่อกลับประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่คาดว่าจะได้รับหลังจากกลับไปปฏิบัติงานในประเทศไทย ร้อยละ 71.5 ตอบว่าคาดว่าจะตนเองคงได้รับงานที่ตรงกับงานที่ฝึกอยู่ขณะนี้ ร้อยละ 18.5 ตอบว่าคงได้งานที่คล้ายๆ กัน ร้อยละ 9.2 ตอบว่าคงได้รับงานที่ต่างจากงานที่ฝึกอยู่ขณะนี้ และอีกร้อยละ 0.8 ตอบว่าไม่ทราบ (พิรุฬห์ มฤคทัต, 2535 : 15 - 27)

อย่างไรก็ตามแม้งานวิจัยของพิรุฬห์ มฤคทัต จะเป็นแนวทางให้เข้าใจว่าคณงานไทยที่ไปฝึกงานมีสภาพความเป็นอยู่และได้รับประโยชน์อย่างไรจากการฝึกงาน แต่แนวการศึกษาดังกล่าวยังไม่สามารถนำมาประยุกต์กับคณงานไทยที่ทำงานในญี่ปุ่น ทั้งนี้เพราะสภาพและลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมาก ทั้งนี้เพราะคณงานที่มาฝึกงานมีสาเหตุของการมาแตกต่างกัน คณงานที่มาฝึกงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อมาเรียนรู้งานอันจะนำกลับไปใช้ประโยชน์ในประเทศไทย ลักษณะงานที่มาฝึกงานในญี่ปุ่นก็ต้องเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถในอีกระดับ จึงจำเป็นต้องส่งตัวมาฝึกงานก่อน ต่างกับคณงานไทยที่มาทำงานในญี่ปุ่น งานส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องใช้กำลังและไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญมากนัก และที่สำคัญคือคณงานที่ถูกส่งตัวมาฝึกงานจะมีงานที่กำหนดไว้ชัดเจนก่อนมาฝึกงานแล้ว เมื่อกลับประเทศไทยจึงสามารถใช้ความรู้ความชำนาญในญี่ปุ่นไปปฏิบัติงานได้เลย แต่สำหรับคณงานไทยในญี่ปุ่นส่วนใหญ่เมื่อกลับประเทศยังไม่มีอนาคตว่าจะทำอะไรต่อไป

เพื่อยืนยันในข้อเท็จจริงที่ว่าการทำงานของคณงานไทยในญี่ปุ่นนั้น มิได้ช่วยให้เกิดความรู้อันเป็นประโยชน์เมื่อกลับประเทศไทย ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์คณงานไทยจำนวน 15 คน ที่เคยทำงานในญี่ปุ่น และเดินทางกลับประเทศไทยแล้ว ผลการสัมภาษณ์ในเรื่องการทำงานหลังจากกลับจากญี่ปุ่นพบดังนี้

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

คนงานที่	ก่อนไปญี่ปุ่น	ขณะอยู่ในญี่ปุ่น	กลับจากญี่ปุ่น	ระยะเวลาทำงาน
1	รับจ้าง	บริการร้านอาหาร	ว่างงาน	1 ปี
2	ช่างซ่อมรถ	พ่อครัว	ช่างซ่อมรถ	3 วัน
3	นักศึกษา	พ่อครัว	งานส่วนตัว	1 เดือน
4	ทำนา	ล้างขาม	ทำนา	ทันทีที่กลับมาถึง
5	รับจ้างทั่วไป	บริการร้านอาหาร	รับจ้างทั่วไป	3 เดือน
6	ทำสวน	บริการร้านอาหาร	ช่างซ่อมรถ	4 เดือน
7	ทำนา	ช่างพันสี	ทำนา	ทันทีที่กลับมาถึง
8	รับจ้างทั่วไป	พ่อครัว	ว่างงาน	2 เดือน
9	ทำนา	พ่อครัว	เลี้ยงหมู	3 เดือน
10	ทำนา	พ่อครัว	ทำนา	1 เดือน
11	รับจ้างทั่วไป	พ่อครัว	ว่างงาน	5 เดือน
12	ทำนา	ช่างในโรงงาน	ขับรถ	2 เดือน
13	รับจ้างทั่วไป	บริการร้านอาหาร	ว่างงาน	6 เดือน
14	รับจ้างทั่วไป	ก่อสร้าง	ว่างงาน	8 เดือน
15	ทำนา	พ่อครัว	ว่างงาน	3 เดือน

จากตัวอย่างที่เก็บข้อมูลจำนวน 15 คน พบว่าไม่มีคนงานคนใดที่กลับจากญี่ปุ่นแล้วได้ทำงานแบบเดียวกันกับงานที่ตนเองทำในญี่ปุ่นเลย และที่น่าเป็นห่วงก็คือคนงานเหล่านี้จำนวนไม่น้อยที่ยังหางานทำไม่ได้ และถ้าเปรียบเทียบกับตัวอย่างที่ศึกษาขณะที่ยังอยู่ในญี่ปุ่นก็พบว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นจำนวนตัวอย่าง 136 คน ทำงานร้านอาหารร้อยละ 22.1 ทำงานก่อสร้างร้อยละ 29.4 ทำงานในโรงงานไร้ฝีมือร้อยละ 25.7 ทำงานในโรงงานใช้ฝีมือร้อยละ 14.7 ทำงานธุรกิจบริการร้อยละ 3.7 และทำงานในภาคเกษตรกรรมร้อยละ 3.7 เช่นกัน จากภาพรวมเช่นนี้โดยเปรียบเทียบกับภาพย่อยที่เก็บจากคนงานที่อำเภอแม่ทาจะเห็นได้ว่าโอกาสที่ร้อยละ 80.9 ของคนงานที่จะได้ใช้ความรู้จากงานที่ทำในญี่ปุ่นคงไม่มี ร้อยละ 80.9 นั้นมาจากคนงานที่ทำงานร้านอาหาร งานก่อสร้าง งานไร้ฝีมือ และงานเกษตร เพราะลักษณะงานดังกล่าวไม่จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้จากการไปทำงานในต่างประเทศ งานร้านอาหารนั้นมีอยู่ 2 แบบใหญ่คือเป็นพ่อครัวกับเป็นบริกร ซึ่งงานประเภทหลังแทบไม่ต้องเรียนรู้อะไรมากนักก็ทำได้ ส่วนงานพ่อครัวคนงานไทยส่วนใหญ่ก็จะเป็นพ่อครัวร้านอาหารญี่ปุ่นหรือไม่ก็ร้านอาหารเกาหลี การที่คาดหวังว่าพ่อครัวเหล่านี้เมื่อกลับประเทศไทยแล้วจะได้ใช้ความรู้ในการทำอาหารมาใช้ในบ้านนั้น ก็ดูจะเป็นไปไม่ได้ยากเพราะระสนิยมการบริโภคอาหารของคนไทยย่อมต่างจากคนญี่ปุ่น และในการตั้งร้านอาหารนั้น

ต้องใช้เงินลงทุนสูงและต้องมีสถานที่ที่เหมาะสม และยังคงมีความสามารถในการดำเนินธุรกิจร้านอาหารอีกด้วย แต่คนงานไทยที่กลับมานั้นส่วนใหญ่ก็มาจากชนบท ความสามารถในการดำเนินธุรกิจร้านอาหารจึงมีน้อยและรู้แต่การทำอาหารอย่างเดียว ความคาดหวังว่าจะได้ใช้ความรู้ที่ฝึกฝนมาจากญี่ปุ่นจึงไม่อาจจะทำได้ ส่วนคนงานที่ทำงานในโรงงานไร้ฝีมือก็เป็นงานที่ต้องใช้กำลัง เช่น ขนสินค้า ขัดโลหะ รวมถึงการขนขยะ ซึ่งงานเหล่านี้ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์เมื่อกลับประเทศตนรวมถึงงานภาคเกษตรและการก่อสร้าง

ในการสัมภาษณ์คนงานไทยในเรื่องประโยชน์จากการไปทำงานในญี่ปุ่นพบว่าต้องมีการจำแนกประโยชน์ออกเป็น 2 ลักษณะ ประการแรกคือประโยชน์ที่ได้รับทันทีอันหมายถึงรายได้ที่รับจากการทำงาน คนงานแต่ละคนมีรายได้มากมายจากการไปทำงานในประเทศดังกล่าว ส่วนประโยชน์ระยะยาวนั้นคนงานจำนวนมากระบุว่าได้มีประสบการณ์นอกประเทศ ได้เห็นถึงความเจริญของประเทศที่ทันสมัย และได้เข้าใจถึงลักษณะนิสัยของการทำงานของคนญี่ปุ่นที่มีวินัยและอดทน แต่ถ้ามองถึงประโยชน์ที่จะช่วยสร้างงานหรือเพิ่มทักษะในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์แก่คนงานเมื่อกลับบ้านเกิดเมืองนอนของตนแล้ว ยังมองไม่เห็นว่าจะจะเป็นประโยชน์อย่างไร คนงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่างานที่พวกคนทำส่วนใหญ่ไม่ใช่งานที่ต้องใช้เวลาเรียนรู้มากนักและมีชั่วโมงที่เป็นวิชาชีพ เช่น วิศวกร บริหาร หรือการบัญชี แต่เป็นงานที่ใช้กำลังและความมานะอดทนเป็นสำคัญ ดังนั้นสิ่งที่ได้รับจึงมิใช่ความรู้ในวิชาชีพแต่เป็นลักษณะนิสัยของการทำงาน ซึ่งเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญไม่แพ้วิชาชีพ คนงานบางคนกล่าวว่าการทำงานญี่ปุ่นทำให้เข้าใจว่าทำไมคนญี่ปุ่นจึงสามารถสร้างชาติให้พัฒนาได้อย่างรวดเร็ว และเมื่อเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยแล้วทำให้ทราบว่าเราควรมีข้อปรับปรุงลักษณะนิสัยการทำงานอย่างไร

จากการได้สัมภาษณ์คนงานไทยที่อยู่ต่างประเทศทำให้เกิดความคิดขึ้นว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถในหน้าที่การงานอันจะเป็นประโยชน์ในอนาคตที่ใช่เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยในญี่ปุ่นในที่นี้จึงต้องขยายกรอบความคิดในเรื่องนี้ให้รัดกุมยิ่งขึ้น เพราะความรู้ความสามารถในที่นี้ควรมีขอบเขตแคบและหมายถึงอะไร ในความคิดของนักวิชาการตะวันตกจะคำนึงถึงแต่เพียงความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical Know-how) เท่านั้น ซึ่งในสิ่งเหล่านี้เป็นการยากที่คนงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศอย่างผิดกฎหมายจะมีโอกาสได้เรียนรู้ คนงานเหล่านี้เป็นคนที่รับจ้างไปทำงานซึ่งเป็นคนเจ้าของประเทศไม่นิยมทำกันและเขาเหล่านั้นมิใช่คนไปฝึกงาน (Trainees) ที่จะไปเรียนรู้วิธีการทำงานแล้วนำกลับไปที่ประเทศไทยในโรงงานในประเทศของตน นอกจากนั้นวัตถุประสงค์สำคัญของการไปทำงานก็เพื่อหาเงินมาเลี้ยงครอบครัวที่คอยอยู่เบื้องหลัง ประกอบกับการเป็นคนผิดกฎหมายของญี่ปุ่นด้วยแล้วโอกาสที่คนงานเหล่านี้จะมาเลือกงานว่างงานใดจะเป็นประโยชน์ต่อตนในอนาคตจึงเป็นสิ่งที่ขัดต่อความจริง ดังนั้นสิ่งที่ได้นอกจากตัวเงินแล้วก็จะกลายเป็นผลพลอยได้อันเกิดจากบรรยากาศและสภาพการทำงาน

มากกว่าในเรื่องของตัวเอง การเรียนรู้ภาษาญี่ปุ่นที่ใช้ในชีวิตประจำวันก็เป็นประโยชน์ที่เกิดจากการไปทำงานที่ญี่ปุ่นแต่โอกาสที่จะได้ใช้ภาษาอาจจะไม่ค่อยข้างจำกัด เพราะงานที่กลับมาทำในประเทศนั้นไม่มีอะไรเกี่ยวข้องกับภาษาญี่ปุ่นเลย

อย่างไรก็ตามคนงานส่วนใหญ่ที่สัมภาษณ์ที่จังหวัดลำพูน ต่างก็ให้การยอมรับว่าการไปทำงานในญี่ปุ่นทำให้เพิ่มความรู้ความสามารถมากขึ้น เพราะงานที่ทำในญี่ปุ่นนั้นเป็นงานใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน หลายคนใช้ชีวิตการทำงานที่ยาวนานมาก แต่สิ่งที่น่าเสียดายก็คือเมื่อกลับมาประเทศตนแล้วไม่มีงานเช่นเดียวกับที่เคยทำอยู่มารองรับ และหลายคนต้องมาเริ่มงานใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อนหรือไม่ก็ต้องกลับไปทำงานอย่างเก่าก่อนที่จะไปญี่ปุ่น

นอกจากปัญหาเรื่องของการใหม่ที่ทำเมื่อกลับจากญี่ปุ่นแล้ว ปัญหาที่ตามมาก็คือเรื่องของอายุที่มากขึ้นในขณะที่กลับประเทศตน เมื่อพิจารณาโครงสร้างอายุของคนงานไทยในญี่ปุ่นแล้วพบว่าร้อยละ 71.4 ของคนงานทั้งหมดมีอายุเกินกว่า 30 ปี และร้อยละ 42.7 ของคนงานทั้งหมดมีอายุมากกว่า 35 ปี ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ เมื่อคนงานดังกล่าวที่มีอายุมากแล้วเดินทางกลับประเทศไทยยังมีงานอะไรมารองรับคนงานเหล่านี้ เกือบครึ่งหนึ่งของคนงานเหล่านี้กำลังเข้าวัยกลางคนที่ต้องเดินทางกลับบ้านของตนโดยไม่มีความรู้ความสามารถอะไรพิเศษนอกจากการขายแรงงานเท่านั้น จากการศึกษาของจิตราวรรณ มณีศรีวงศ์กุล ก็ได้ชี้ให้เห็น โครงสร้างอายุของคนงานที่กลับจากทำงานต่างประเทศโดยเป็นคนงานที่ไปทำงานตามสัญญา (Contractual Labors) ในลักษณะที่ว่าคนงานส่วนใหญ่ที่กลับประเทศไทยจะมีอายุเกิน 30 ปีถึงร้อยละ 70.2 ของคนงานทั้งหมด และเมื่อกลับมาแล้วร้อยละ 79.4 ของคนงานเหล่านั้นต้องกลับมาทำงานอย่างเดิม และอาชีพเดิมของคนงานเหล่านั้นคือ ร้อยละ 49.7 เป็นงานเกษตรกรรมในไร่นาของตนเอง ; ร้อยละ 17.8 เป็นงานเกษตรกรรมในที่ไร่นาของคนอื่น ; ร้อยละ 24.9 เป็นคนรับจ้างทั่วไป ; และร้อยละ 7.6 ทำการค้าเล็กๆ น้อยๆ (จิตราวรรณ มณีศรีวงศ์กุล, 2540 : 51, 53, 68) ซึ่งในกรณีนี้เป็นคนงานที่มีสัญญาจ้างและมีระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน ดังนั้นระยะเวลาการอยู่ทำงานในต่างประเทศจะสั้นกว่าคนงานไทยที่อยู่ในญี่ปุ่น เพราะคนงานไทยในญี่ปุ่นอยู่ในฐานะผู้ผิดกฎหมายและการเข้าประเทศญี่ปุ่นจะยากกว่าและยังต้องใช้จ่ายเงินในการเดินทางและหางานทำที่ค่อนข้างสูง กล่าวคือประมาณแสนห้าหมื่นบาทถึงสองแสนบาทโดยเฉลี่ย ดังนั้นการอยู่ทำงานยิ่งนานก็จะยิ่งได้กำไรจากการลงทุนมากขึ้น จึงคาดหวังว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นจะมีแนวโน้มกลับประเทศไทยในสภาพที่อายุมากกว่าคนงานที่ไปอยู่ยังประเทศอื่นๆ เช่นกรณีของคนงานไทยที่อยู่อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูนจำนวนที่สัมภาษณ์ 15 คนพบลักษณะดังนี้

จำนวนปีที่ทำงานในญี่ปุ่น	จำนวนคน
3 ปี	1
4 ปี	2
5 ปี	4
6 ปี	3
7 ปี	3
8 ปี	2
รวม	15

เฉลี่ยระยะเวลาที่ทำงานในญี่ปุ่นต่อคนคือ 5.7 ปี แต่ในกรณีนี้เป็นกรณีที่ยกเว้นเพราะคนงานเหล่านี้ที่เดินทางกลับประเทศเพราะถูกตำรวจจับส่งกลับ มิใช่กลับโดยความต้องการของตนเอง และเมื่อพิจารณาถึงอายุตอนกลับประเทศจะมีโครงสร้างอายุดังนี้

อายุขณะกลับประเทศไทย	จำนวน
ต่ำกว่า 30 ปี	3
30 - 35 ปี	7
36 - 40 ปี	4
42 ปี	1
รวม	15

จากสภาพเช่นนี้จึงเป็นเรื่องที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องร่วมกันพิจารณาว่ามีหนทางใดที่จะช่วยเหลือคนงานเหล่านี้ เพราะหลายคนพบว่าเมื่อกลับมาบ้านเกิดของตนแล้วไม่มีงานที่จะรองรับเขาเหล่านั้น แม้จำนวนงานอาจจะมีอยู่และต้องการแรงงานมาทำงานแต่คนงานที่กลับจากต่างประเทศก็อายุมากเกินกว่าหน่วยงานเหล่านั้นจะรับเข้ามาทำงานได้

ในอีกมิติหนึ่งก็มีการพิจารณาว่าถ้าคนงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะกรณีของญี่ปุ่นนั้นคนงานไม่มีความรู้ความสามารถกลับมา ที่จะได้มาบ้างก็คือการเรียนรู้ว่าคนญี่ปุ่นทำงานกันอย่างไร แต่สิ่งหนึ่งที่ปฏิเสธไม่ได้ก็คือคนงานเหล่านี้ได้เงินเยนกลับมาบ้าน ซึ่งเงินที่ได้มานี้ อาจจะมาชดเชยกับเวลาที่เสียไป และนำเงินที่หามาได้ไปดำเนินงานเพื่อสร้างอนาคตใหม่ก็ได้ ดังนั้นเงินจึงเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาเพื่ออนาคตที่มีไว้เป็นเรื่องของความรู้ความสามารถและจัดเป็น Self Development for Future Opportunity ประเภทหนึ่ง ในการพิจารณาข้อเสนอใหม่นี้จำเป็นต้องศึกษาว่าคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศนั้นได้ใช้เงินที่หามาได้ไปในทางใดบ้าง ถ้าหากนำเงินดังกล่าวไปลงทุนหรือประกอบการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อเกิดความเจริญต่อมาและช่วยให้ชีวิต

การทำงานดีขึ้น ก็อาจจะถือได้ว่าการทำงานต่างประเทศมีผลต่อการพัฒนาชีวิตในอนาคตที่เกี่ยวกับการทำงาน แต่นำเงินดังกล่าวไปใช้เพื่อการบริโภคเป็นหลักก็จัดว่าการทำงานต่างประเทศช่วยให้ชีวิตดีขึ้น แต่ไม่ใช่ชีวิตการทำงานดีขึ้น ในกรณีหลังจึงไม่อาจจะจัดอยู่ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานได้

จากรายงานของสหประชาชาติระบุว่าเงินที่หามาได้จากการไปทำงานต่างประเทศนั้น มีแนวโน้มว่าจะถูกนำไปใช้ในส่วนที่ไม่ได้เสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจเลย กล่าวคือเงินส่วนใหญ่จะถูกใช้เพื่อการบริโภคและเงินออมที่เก็บกันมาก็จะเอาไปซื้อบ้านและที่ดิน เช่น กรณีของประเทศบังคลาเทศพบว่าร้อยละ 55 - 60 ของเงินออมที่หามาจากการทำงานในต่างประเทศจะเอาไปซื้อที่ดิน สร้างบ้านใหม่ หรือไม่กี่ซื้อของใช้ประจำบ้าน ลักษณะนี้ไม่ต่างจากกรณีของอินเดียมากนักเพราะร้อยละ 90 ของเงินที่หามาจากการทำงานในต่างประเทศจะถูกนำมาใช้ซื้ออาหาร บ้าน ที่ดิน และจำนวนไม่น้อยเอามาใช้หนี้ที่ก่อไว้ขณะไปทำงาน มีเพียงไม่ถึงร้อยละหนึ่งของเงินดังกล่าวที่จะใช้เพื่อการลงทุน และจะมีเงินบางส่วนที่นำมาใช้เพื่อการศึกษาของสมาชิกในครอบครัวและใช้รักษาพยาบาลยามเจ็บป่วย ส่วนกรณีของประเทศปากีสถานพบว่าร้อยละ 620 ของเงินดังกล่าวจะเอามาใช้เพื่อการบริโภค ร้อยละ 22 จะนำมาใช้ซื้อที่ดินและบ้าน ร้อยละ 11.5 ใช้เพื่อรักษาสุขภาพ และร้อยละ 11.4 จะใช้ในการลงทุน

ในกรณีของประเทศไทย รายงานระบุว่าเงินส่วนใหญ่ที่หามาได้จะนำไปซื้อสินค้าฟุ่มเฟือยและนำไปใช้หนี้ รองลงมาคือใช้เพื่อการศึกษาของสมาชิกในครอบครัว ซื้อที่ดิน และบางส่วนเก็บไว้ที่ธนาคารเพื่อใช้ในยามจำเป็น (United Nations, 1987 :93 - 94) การศึกษาที่ปรากฏในรายงานดังกล่าวตรงกับรายงานการศึกษาของจิตราวรรณ มณีศรีวงศ์กุล ที่ศึกษาในเรื่องเดียวกัน แต่ระยะเวลาห่างกันประมาณ 20 ปี ว่าคนงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่จะใช้เงินที่หามาได้มาใช้หนี้เป็นอันดับแรก รองลงมาคือใช้เพื่อการบริโภคในชีวิตประจำวัน ต่อมาคือใช้เพื่อการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย และมีเพียงร้อยละ 19.9 ของคนงานทั้งหมดที่ใช้เงินดังกล่าวเพื่อการลงทุนประกอบอาชีพ (จิตราวรรณ มณีศรีวงศ์กุล, 2540 : 66)

เช่นเดียวกับการศึกษาที่อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน ผลการสัมภาษณ์พบว่าจากจำนวนทั้งหมด 15 รายนั้นมี 7 รายที่ใช้เงินที่หามาจากญี่ปุ่นมาใช้เพื่อการบริโภคเป็นหลัก 4 รายนำเงินมาใช้ปลูกบ้านและซ่อมแซมบ้าน 1 รายใช้เงินเพื่อซื้อที่ดิน อีก 1 รายนำเงินไปฝากธนาคารเพื่อกินดอกเบี้ย และ 2 รายระบุว่าใช้เงินเพื่อประกอบธุรกิจ ดังนั้นข้อสรุปจึงค่อนข้างตรงกันว่าเงินที่หามาได้จากการไปทำงานต่างประเทศไม่ว่าจะไปทำงานอย่างถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมายก็ตาม ต่างก็มีแนวโน้มที่จะถูกนำมาใช้ในลักษณะที่ไม่มีผลต่อการพัฒนาในอนาคต เกณฑ์ของการพิจารณาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยในญี่ปุ่นในส่วนที่ว่าการทำงานในญี่ปุ่นได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในหน้าที่การงานอันจะเป็นประโยชน์ในอนาคต จึงยากแก่การพิสูจน์ได้ว่าเป็นจริงตามนั้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความรู้ความสามารถหรือเงินที่หามาได้ก็ตาม

5. เกณฑ์สิทธิที่ได้รับการคุ้มครองการจ้างงาน (Protection of Rights)

เป็นสิทธิของพนักงานที่จะได้รับการคุ้มครองว่าตนเองจะได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมตลอดเวลาที่ยังรับจ้างอยู่ สิทธิดังกล่าวแสดงออกในรูปของการเจรจาตกลงข้อพิพาท การเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเคลื่อนไหวในลักษณะต่างๆ ภายใต้ขอบเขตแห่งกฎหมายเมื่อได้รับความไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง เช่น การนัดหยุดงาน การปิดโรงงาน สิทธิในประการนี้ได้รับการรับรองทั้งจากกฎหมายไทย คือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และกฎหมายญี่ปุ่นที่เรียกว่า The Labor Relations Adjustment Law กฎหมายทั้งสองฉบับได้ระบุถึงขั้นตอนการดำเนินการเพื่อระงับข้อพิพาทของนายจ้างและลูกจ้างรวมถึงสิทธิของทั้งสองฝ่าย เช่นกฎหมายไทยระบุว่าเมื่อนายจ้างได้รับข้อเรียกร้องแล้ว จะต้องจัดให้มีการเจรจากันภายในสามวันหลังจากที่รับข้อเรียกร้องแล้ว แต่ถ้าไม่มีการเจรจาหรือมีการเจรจาแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ ก็ต้องแจ้งเรื่องให้พนักงานประนอมข้อพิพาททราบภายใน 24 ชั่วโมง และให้พนักงานประนอมข้อพิพาทดำเนินการไกล่เกลี่ยภายใน 5 วันนับแต่รับแจ้ง ถ้าตกลงกันได้ก็ถือว่ายุติแต่ถ้ายังตกลงไม่ได้โดยทั่วไปทั้งสองฝ่ายมีทางเลือกคือ

ประการแรกทั้งสองฝ่ายตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ประการที่สอง นายจ้างปิดงานได้

ประการที่สาม ลูกจ้างนัดหยุดงานได้

เช่นเดียวกับกรณีของกฎหมายญี่ปุ่นเรื่องแรงงานสัมพันธ์ คนงานญี่ปุ่นนั้นจะมีสหภาพแรงงานคอยคุ้มครองผลประโยชน์และเจรจาตกลงกับนายจ้างในเรื่องข้อพิพาทต่างๆ แต่ถ้าตกลงกันไม่ได้คนงานก็จะมีสิทธิแสดงออกในหลายลักษณะ เช่น การหยุดงานประท้วง (Strikes) การถ่วงงานให้ช้า (Slow-down) การลางานพร้อมกัน (Taking Holidays) การปิดประกาศและการติดเครื่องหมายประท้วง (Putting Up Posters and Wearing Ribbons) และการปิดโรงงานหรือนั่งประท้วงไม่ให้คนงานอื่นเข้าทำงาน (Picketing and Sit-down) ซึ่งมาตรการเหล่านี้ทางกฎหมายถือว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้องตามกฎหมายเพื่อให้ นายจ้างเคารพสิทธิของคนงาน

การกำหนดลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานนั้น นอกจากจะพิจารณาถึงสิทธิและผลประโยชน์ของคนงานดังกล่าวแล้ว ยังต้องพิจารณาว่ามีมาตรการอะไรที่จะช่วยสนับสนุนให้สิทธิดังกล่าวของคนงานได้รับการคุ้มครองตลอดเวลาของการจ้างงานอีกด้วย มาตรการดังกล่าวจะต้องมีน้ำหนักที่จะทำให้ฝ่ายนายจ้างได้ตระหนักถึงผลเสียที่จะเกิดกับตน ถ้าไม่เคารพสิทธิและผลประโยชน์ของคนงานของตน และมาตรการที่วางก็จะต้องไม่ขัดกับกฎหมายและศีลธรรมของสังคมนั้นๆ ด้วย ดังที่ได้กล่าวมาบ้างแล้วในตอนต้นว่าสิทธิดังกล่าวได้รับการยอมรับทั้งจากกฎหมายไทยและกฎหมายญี่ปุ่น เช่น สิทธิในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน สิทธิในการหยุดประท้วง การถ่วงงานให้ช้าลง การลางานพร้อมกัน การแสดงเครื่องหมายความไม่พอใจของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้าง รวมถึงการปิดโรงงานไม่ให้คนงานอื่นๆ เข้า

ทำงาน ลักษณะเหล่านี้โดยตัวของมันเองไม่ใช่ปัจจัยที่กำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงาน แต่เป็นปัจจัยเสริม (Supportive Factor) ที่ทำให้ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพวกเขาได้รับการรับประกันว่าจะได้รับการตอบสนองจากนายจ้าง แม้จะเป็นปัจจัยเสริมแต่กลับมีความสำคัญมากเพราะเป็นปัจจัยที่ใช้ในการต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัยอื่นๆ ที่คนต้องการ มิฉะนั้นจะกลายเป็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานต้องขึ้นอยู่กับความเมตตากรุณาของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว ดังนั้นเกณฑ์สิทธิที่จะได้รับความเป็นธรรมตลอดการทำงานจึงมีความสำคัญไม่น้อยกว่าเกณฑ์อื่นๆ ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยในญี่ปุ่น

การได้รับการคุ้มครองซึ่งสิทธิและผลประโยชน์ของคนงานนี้ ก็คือหัวใจของแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations) อันหมายถึงความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการฝ่ายหนึ่ง กับฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายพนักงานหรือฝ่ายผู้ปฏิบัติการอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งการเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันดังกล่าวมีผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบต่อกระบวนการบริหาร ต่อกระบวนการการผลิต และธุรกิจของนายจ้าง ต่อการทำงานและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ต่อสถานะเศรษฐกิจและสังคม และความมั่นคงของประเทศชาติ ดังนั้นแรงงานสัมพันธ์จึงมีความหมายครอบคลุมถึงความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตั้งแต่การกำหนดนโยบายบุคคล การว่าจ้างไปจนถึงการเลิกจ้าง เช่น การรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การฝึกอบรม การกำหนดวันและเวลาทำงาน วันหยุด วันลา การกำหนดอัตราค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การบังคับบัญชา การกำหนดวินัยและโทษทางวินัย การใช้มาตรการทางวินัย การสร้างความพอใจในการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การยอมรับนับถือต่อกัน การเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการและการตัดสินใจของอีกฝ่ายหนึ่ง การเจรจาต่อรอง การร้องทุกข์ การเลิกจ้าง รวมทั้งการมีมาตรการต่างๆ ในการบีบบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งปฏิบัติตามความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่ง เช่น การปิดงาน การนัดหยุดงาน เป็นต้น (เกษมสันต์ วิจารณ์, 2535 : 7 - 8)

อย่างไรก็ตาม ในส่วนของเกณฑ์ในการศึกษาคุณภาพชีวิตคนงานไทยในญี่ปุ่นในเกณฑ์ที่ห้านี้จะหมายถึงเฉพาะการคุ้มครองสิทธิของคนงานว่าจะได้รับการปฏิบัติตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ถ้าหากนายจ้างละเมิดข้อตกลงดังกล่าวแล้วลูกจ้างจะมีสิทธิแสดงออกอย่างไรบ้าง เพื่อให้มั่นใจว่านายจ้างจะไม่บิดพลิ้วต่อสัญญาที่ให้ต่อกัน เกณฑ์สิทธิที่จะได้รับความเป็นธรรมตลอดการทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของแรงงานสัมพันธ์ แต่เป็นส่วนสำคัญของแรงงานสัมพันธ์ เพราะระบุถึงสิทธิของคนงานว่าจะสามารถแสดงออกอะไรได้บ้าง เพื่อให้ นายจ้างเคารพในข้อตกลงที่วางกันไว้

โดยทั่วไปสิทธิของคนงานที่จะถ่วงดุลกับนายจ้าง เพื่อให้ นายจ้างเคารพและปฏิบัติตามข้อตกลงที่มีต่อลูกจ้างนั้นสามารถแสดงออกได้หลายทาง คือ

1. การเรียกร้อง (Demanding) ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือกรณีที่คนงานต้องการให้นายจ้างปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ยังไม่เคยมีมาก่อน วิธีการที่จะให้นายจ้างยอมรับเงื่อนไขในการปฏิบัติต่อกันแบบแรกก็คือการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง สิทธินี้เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนงานที่จะทำให้นายจ้างเข้าใจว่าคนงานต้องการอะไร วิธีนี้เป็นการเรียกร้องโดยสงบต่อนายจ้าง สามารถปฏิบัติตามข้อเรียกร้องได้ก็ถือว่ากระบวนการเรียกร้องก็ยุติโดยไม่มีข้อพิพาทใดๆ

2. การเจรจา (Negotiation) เป็นสิทธิทั้งของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อกันในกรณีที่ข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกัน เช่น ลูกจ้างอาจจะเรียกร้องจากนายจ้างมากเกินไปความสามารถของนายจ้างจะจัดหาได้ หรือกรณีของนายจ้างอาจจะออกกำหนดมาตรการบางอย่างที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามได้ ทั้งคู่จึงมีทางออกโดยมีการเจรจาเพื่อต่อรอง (Bargaining) ซึ่งกันและกัน ถ้าการเจรจาเป็นผลก็ถือว่าข้อพิพาทดังกล่าวยุติไป

3. มาตรการแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relation Measures) หรือปฏิบัติการอุตสาหกรรม (Industrial Actions) อันหมายถึงสิทธิของลูกจ้างในการบีบบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามที่ต้องการ ในทางปฏิบัติอาจจะหมายถึงสิทธิของนายจ้างที่ใช้บีบบังคับลูกจ้างให้ปฏิบัติตามที่ตนเองต้องการด้วย เช่น นายจ้างอาจจะใช้มาตรการปิดงาน (Lockout) เพื่อมิให้ลูกจ้างปฏิบัติงานต่อไปได้ถ้าลูกจ้างยังถือดีต่อนายจ้าง ขณะที่ลูกจ้างก็จะใช้มาตรการอย่างเดียวกันแต่เรียกว่าการนัดหยุดงาน (Strike) โดยมีผลอย่างเดียวกันคือไม่มีการทำงานต่อไป มาตรการแรงงานสัมพันธ์ที่จะกล่าวต่อไปนี้จะกล่าวแต่เฉพาะมาตรการของคนงานเท่านั้น เพราะงานศึกษาชิ้นนี้ให้ความสำคัญในคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยในปัจจุบัน

3.1 การนัดหยุดงาน (Strike) คือมาตรการของคนงานที่ใช้บีบบังคับนายจ้างให้ยอมปฏิบัติตามที่ลูกจ้างต้องการ โดยการทำให้กิจการที่ดำเนินอยู่นั้นต้องหยุดชะงักและทำให้นายจ้างเสียหายไม่อาจดำเนินธุรกิจตามปกติได้ มาตรการนี้เป็นสิ่งที่รุนแรงเพราะทำให้กิจการของนายจ้างหยุดชะงักอันทำให้ความเชื่อของลูกค้าที่มีต่อบริษัทสูญสิ้นไปด้วย ยิ่งกว่าในกิจการบางประเภทการนัดหยุดงานจะทำให้วัตถุดิบที่เตรียมไว้แปรรูปต้องเสียหายอีกด้วย เหตุนี้มาตรการนัดหยุดงานจึงมักจะเป็นสิ่งสุดท้ายในการเรียกร้องจากนายจ้างเพราะถ้าบริษัทเกิดความเสียหายอย่างมาก ก็อาจจะให้นายจ้างเลิกกิจการซึ่งคนงานเองก็จะเดือดร้อนภายหลัง ดังนั้นก่อนที่จะมีการนัดหยุดงานกฎหมายแรงงานสัมพันธ์จึงมักจะเสนอทางเลือกอื่นให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างนำมาปฏิบัติกันก่อน

3.2 การปิดสถานที่ทำงาน (Picketing) อันหมายถึงการชักชวนหวานลอมมิให้คนงานเข้าไปทำงาน และในบางครั้งถึงขนาดปิดสถานที่ทำงานเพื่อมิให้คนงานอื่นๆ เข้าไปทำงานได้ ในการบีบบังคับนายจ้างวิธีนี้อาจจะรวมไปถึงการโฆษณาไม่ให้ประชาชนซื้อสินค้าจากบริษัทที่คนงานมีเรื่องพิพาทด้วยก็ได้

3.3 การทำให้งานเสียหายโดยอยู่ในกรอบแห่งกฎหมาย มาตรการประเภทหลังนี้จะมีหลายวิธีที่คนงานอาจจะนำมาใช้โดยที่ทุกคนก็ยังคงปฏิบัติตามระเบียบของหน่วยงาน แต่เป็นการแสดงให้นายจ้างเห็นว่าพวกตนมีความไม่พอใจต่อพฤติกรรมของนายจ้าง เช่น วิธีการลาป่วยพร้อมกัน (Sickouts) การชะงักงาน (Slow - down) หรือการลาออกจากงานพร้อมๆ กัน (Mass Resignation) นอกจากนั้นอาจจะใช้วิธีปิดป้ายประกาศแสดงความไม่พอใจให้นายจ้างได้เห็น (Putting Up Posters) หรือการแต่งกายในชุดไว้ทุกข์พร้อมๆ กันทั้งหน่วยงาน ซึ่งลักษณะนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรด้วย เช่น กรณีของญี่ปุ่นก็อาจจะนิยมติดแผ่นผ้าเล็กๆ ไว้ที่ตัวเสื้อ เพื่อให้ นายจ้างรู้ว่าพวกตนไม่พอใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งแต่เป็นกรณีของคนไทยก็อาจจะใส่ชุดดำไปทำงานพร้อมๆ กัน วิธีเหล่านี้ไม่ทำให้งานเสียหายมากนักแต่มีผลให้นายจ้างหรือผู้เกี่ยวข้องต้องรีบมาแก้ปัญหาก่อนที่จะลุกลามใหญ่โต

3.4 การจัดตั้งสหภาพแรงงาน (Labour Union Establishment) การจัดตั้งสหภาพแรงงานแม้ว่าจะเป็นเรื่องของการต่อรองทางด้านแรงงาน แต่ความจริงแล้วเป็นเรื่องของสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนในสังคมประชาธิปไตย ซึ่งรัฐธรรมนูญในประเทศเสรีนิยมเหล่านี้จะให้เสรีภาพในการรวมกลุ่ม (Freedom of Association) แก่ประชาชนแต่ขั้นตอนของการจัดตั้งจะมีอย่างไรบ้างขึ้นอยู่กับกฎหมายประกอบที่ร่างขึ้นภายหลัง เช่น กรณีของญี่ปุ่นตามกฎหมายสหภาพแรงงานปี 1949 (Trade union Law of 1949) กำหนดให้สหภาพแรงงานต้องจดทะเบียนและมีฐานะพิเศษ ซึ่งถือว่าเป็นนิติบุคคลสามารถฟ้องร้องบุคคลต่างๆ ทางศาลได้ แต่ถึงแม้ว่าจะไม่มีสหภาพแรงงานมาดำเนินการต่อรองกับนายจ้าง ลูกจ้างก็มีสิทธิในการรวมกลุ่มที่จะต่อรองกับนายจ้างอยู่แล้วเพราะเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน (Human Rights)

ในญี่ปุ่นนั้นแรงงานให้ความสำคัญแก่บทบาทของสหภาพแรงงานมาก เพราะสหภาพจะทำหน้าที่เรียกร้องผลประโยชน์ให้แก่ประชาชน สหภาพแรงงานมีตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับในหน่วยงาน จนถึงปี 2530 ญี่ปุ่นมีสหภาพระดับชาติอยู่ 4 แห่ง คือ Sohyo (General Council of Labour Union of Japan) มีสมาชิก 4.1 ล้านคน ; Domei (Japan Confederation of Labour) มีสมาชิก 2.1 ล้านคน ; Churisu-Roren (Federation of Independent Unions) มีสมาชิก 1.6 ล้านคน ; Shin-Sambetsu (National Federation of Industrial Organizations) มีสมาชิก 66,000 คน โดยสหภาพแรงงานเหล่านี้จะมีบทบาททางการเมืองร่วมอยู่ด้วยในลักษณะที่ไปสนับสนุนพรรคการเมืองที่มีอยู่ในการเลือกตั้ง นอกจากนี้จะมีสหภาพขนาดใหญ่แล้วยังมีสหภาพตามประเภทงานอีกด้วย เช่น สมาพันธ์สหภาพแรงงานคนงานสิ่งทอแห่งญี่ปุ่น สมาพันธ์สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมโลหะแห่งญี่ปุ่น สมาพันธ์สหภาพแรงงานรถยนต์แห่งญี่ปุ่น และสหภาพแรงงานกะลาสีเรือแห่งญี่ปุ่น เป็นต้น

สหภาพแรงงานของญี่ปุ่นส่วนใหญ่นั้นจะเป็นสหภาพแรงงานภายในบริษัทซึ่งมีถึงร้อยละ 94.2 ของสหภาพแรงงานทั้งหมด ในสหภาพประเภทนี้จะจำแนกออกได้เป็น 2 แบบใหญ่ คือสห

ภาพแรงงานในบริษัทขนาดเล็กซึ่งมีจำนวนประมาณ 73,000 - 74,000 แห่ง และสหภาพแรงงาน
ในบริษัทขนาดใหญ่ที่มีบริษัทสาขาอยู่ตามที่ต่างๆ ซึ่งประมาณว่าจะมีสหภาพแรงงานประเภทนี้
ราว 34,000 แห่ง (สัญญา ผลอนันต์, 2540 : 171 - 177)

นอกจากสหภาพแรงงานที่มีบทบาทในการคุ้มครองสิทธิของคนงานแล้วยังมีหน่วยงาน
บางประเภทที่คอยคุ้มครองแรงงานอีกด้วยทั้งนี้ไม่นับหน่วยงานราชการ เช่น หน่วยงานตรวจ
สอบมาตรฐานแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นของรัฐคอยดูแลอยู่แล้ว
หน่วยงานเหล่านี้เป็นหน่วยงานที่ไม่ใช่ของรัฐหรือที่เรียกกันว่า NGO (Non-governmental
Organization) เช่น Kalabaw หรือชื่อเต็มคือ The Association in Kotobuki for Solidarity with
Foreign Workers ซึ่งเป็นหน่วยงานที่คอยช่วยเหลือคนงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย
ในการต่อรองกับนายจ้าง หรืออย่างกลุ่มที่เรียกว่ากลุ่มอาสาสมัครญี่ปุ่น - ไทย ที่นำโดยนายทา
กาชิ โยโกตะ เป็นกลุ่มที่ตั้งขึ้นเพื่อรักษาสิทธิของชาวต่างชาติโดยมีสมาชิกประกอบด้วยทนาย
ความ นายแพทย์และประชาชนชาวญี่ปุ่นเพื่อจะช่วยเหลือคนต่างชาติโดยไม่คิดมูลค่า นอกจากนี้
ยังมีหน่วยงาน NGO อีกหลายแห่งแต่ส่วนใหญ่มักให้ความสนใจแก่สตรีต่างชาติที่มาทำงานใน
ญี่ปุ่นเป็นหลัก เช่น House for Women "SAALAA," Kanagawa Women Space "MIZURA"
consulation, HELP Asian Women's Shelter รวมทั้งหน่วยงานที่เป็นของคนไทยคือ Asian
Problem Study Group ที่ดำเนินการโดยคุณสุจินดา นวกานนท์ อิชุมิยะ ซึ่งตั้งอยู่ที่จังหวัด Tochigi
ส่วนหน่วยงานของราชการไทยที่ทำหน้าที่ดูแลสิทธิและผลประโยชน์ของคนงานไทยใน
ญี่ปุ่นนั้นเท่าที่ทำการศึกษาพบว่ามียู่ 2 หน่วยงานคือฝ่ายกงสุล สถานเอกอัครราชทูตไทยที่อยู่ใน
ญี่ปุ่น โดยหน้าที่แล้วฝ่ายกงสุลไทยจะดูแลเรื่องทุกอย่างที่เกี่ยวกับคนไทยในต่างแดน ในส่วนที่
เกี่ยวกับคนงานไทยในญี่ปุ่นนั้นฝ่ายกงสุลจะมีหน้าที่ช่วยให้คนงานไทยสามารถกลับประเทศไทย
โดยการออกใบสำคัญแสดงตนหรือ CI ซึ่งเป็นเสมือนหนังสือเดินทางชั่วคราวให้แก่คนไทย เพื่อ
ไปติดต่อกับหน่วยงานตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นอันจะได้รับอนุญาตให้กลับประเทศไทยได้ นอก
จากนั้นกรณีที่คนไทยถูกจับกุมก็ต้องไปสอบสวนเพื่อจะได้หาทางนำคนไทยกลับประเทศตาม
กระบวนการที่ตกลงกับทางญี่ปุ่นไว้ นอกจากนั้นยังช่วยเหลือคนไทยที่ประสบปัญหาต่างๆ ใน
ต่างแดน เช่น การหลบหนียาгуซ่าหรือแม่เฒ่า หรือการที่คนไทยเจ็บป่วยในต่างแดน เป็นต้น แต่
สำหรับเรื่องของแรงงานไทยโดยตรงแล้วหน่วยราชการไทยที่รับผิดชอบโดยเฉพาะในเรื่องปัญหา
การทำงานคือสำนักงานแรงงานในญี่ปุ่นที่ตั้งอยู่ ณ กรุงโตเกียว โดยมีหน้าที่ดูแลคนงานไทยที่มา
ทำงานทั้งที่ถูกกฎหมายและเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายคนงานที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง
ก็จะได้รับความช่วยเหลือแม้ว่าจะเป็นคนงานที่ผิดกฎหมายก็ตาม ทั้งนี้เพราะในญี่ปุ่นนั้นได้แยก
ความคิดออกอย่างชัดเจนว่าการเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายก็เป็นส่วนของความคิดเรื่องคนเข้าเมือง
เท่านั้น นายจ้างจะมาเอาเป็นเหตุในการเอารัดเอาเปรียบในการจ้างงานไม่ได้ ดังนั้นสำนักงานแรง
งานเมื่อได้รับแจ้งก็จะเข้าไปเจรจากับนายจ้างญี่ปุ่นให้ปฏิบัติตามสัญญาการจ้างงาน โดยคนงานมี

หน้าที่พิสูจน์ว่าตนเองทำงานกับนายจ้างดังกล่าวจริง อย่างไรก็ตามบทบาทของสำนักงานแรงงาน ในตอนต้นยังมีไม่มากนัก เพราะคนงานไทยยังเข้าใจผิดว่าหน่วยงานดังกล่าวเป็นหน่วยราชการ การไปติดต่อกับหน่วยงานดังกล่าวจะทำให้ตนเองต้องถูกจับกลับประเทศไทยซึ่งยังเป็นความเข้าใจ ผิดอยู่ นอกจากนี้หน่วยงานดังกล่าวยังมีสำนักงานอยู่ที่กรุงโตเกียวที่เดียวในขณะที่คนงานไทย อาศัยอยู่ในจังหวัดอื่นอีกมากมาย ประกอบกับเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานมีเพียงไม่กี่คน จึงยัง ทำให้บทบาทในการช่วยเหลือคนงานไทยไม่สามารถทำได้เต็มที่ แต่ที่เป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ หน่วยงานดังกล่าวไม่อาจจะมียุทธศาสตร์ได้มากนักเพราะคนงานไทยส่วนใหญ่เป็นคนเข้าเมืองที่ผิดกฏหมาย การประกาศตัวอย่างเปิดเผยมากมักจะทำให้ทางฝ่ายญี่ปุ่นเพิ่งเล็งว่าทางราชการไทยให้ การสนับสนุนให้คนงานไทยเข้าทำผิดกฎหมายในญี่ปุ่น ดังนั้นในระหว่างปีแรกของการจัดตั้ง สำนักงาน (ระหว่างเดือนเมษายน 2537 - มีนาคม 2538) จะมีคนงานมาร้องเรียนที่สำนักงานแรง งานในญี่ปุ่นเพียง 37 ราย และในจำนวนดังกล่าวจะเป็นเรื่องของค่าจ้าง 16 ราย และเรื่องที่น่า ยจ้างผิดสัญญาในทางอื่นอีก 2 ราย ซึ่งทั้งสองเรื่องนี้เป็นงานที่สำนักงานแรงงานในญี่ปุ่นจะต้องไป คู้ครองสิทธิของคนงานไทย โดยการไปเจรจากับนายจ้างญี่ปุ่นแทนคนงานไทยที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ

การที่ทางรัฐบาลไทยได้ไปจัดตั้งสำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่นนั้น แม้ว่าจะเป็นการ ดีที่มีหน่วยงานของรัฐเข้ามาดูแลผลประโยชน์ของคนงานไทยในญี่ปุ่น แต่การจะช่วยเหลือคนงาน เหล่านั้นย่อมมีข้อจำกัด ทั้งนี้เพราะคนงานเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นคนงานที่เข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย การที่หน่วยงานของรัฐเข้ามาช่วยเหลือของคน จึงเท่ากับเป็นการสนับสนุนทางอ้อมให้ คนงานของประเทศตนเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายในประเทศอื่น บทบาทของสำนักงานแรง งานที่ตั้งในญี่ปุ่นจึงค่อนข้างจะจำกัด คือไม่อาจจะทำอะไรโดยโจ่งแจ้งได้อันจะทำให้ความ สัมพันธ์ระหว่างประเทศเสียหายไปด้วย ในกรณีของประเทศอื่น เช่น ฟิลิปปินส์ วิธีการช่วย เหลือคนงานของเขาในญี่ปุ่นจะมีลักษณะแนบเนียนมากขึ้นโดยการผ่านหน่วยงานทางศาสนา คือ โบสถ์คริสต์ที่ตั้งอยู่ในประเทศญี่ปุ่น สถานทางศาสนาเข้าช่วยเหลือคนของตนจึงไม่เป็นที่น่าถูก ดำเนินเหมือนกับหน่วยราชการเข้าไปจัดการเอง จากยุทธวิธีนี้ ทางฝ่ายราชการไทยโดยเฉพาะ กระทรวงการต่างประเทศจึงนำเอาวิธีที่คล้ายๆ กันนี้มาใช้กับคนไทยที่อยู่ญี่ปุ่น โดยการให้เงิน สนับสนุนหน่วยงานที่ไม่ใช่ของรัฐหรือที่เรียกกันว่า NGO ที่มีบทบาทช่วยเหลือคนไทยให้เข้ามา ทดแทนภาระของราชการมากขึ้น แม้ว่าจำนวนเงินจะไม่มากนัก แต่ก็เป็นการแสดงถึงเจตนาอันดี ที่รัฐบาลไทยที่อยากจะช่วยหน่วยงานที่คอยดูแลคนไทยที่ประสบปัญหาขณะที่อยู่ในญี่ปุ่น

อย่างไรก็ตามสิทธิที่จะได้รับความเป็นธรรมตลอดการจ้างงานนั้น อาจจะต้องพิจารณาถึง พฤติกรรมของนายจ้างและลูกจ้างประกอบกัน เพราะถ้าหากทั้งสองฝ่ายต่างปฏิบัติต่อกันอย่างเป็น ธรรมแล้วโอกาสที่จะใช้กฎหมายเพื่อระงับข้อพิพาทย่อมจะน้อยลง จากการสัมภาษณ์คนงานไทย ที่กลับจากญี่ปุ่นและพำนักอยู่ที่อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูนจำนวน 15 คน พบว่ามีจำนวน 13 คนที่

ระบุว่านายจ้างญี่ปุ่นไม่มีการเอาเปรียบคนงานอย่างพวกตน แม้ว่าเขาเหล่านั้นจะเป็นคนต่าง
ชาติหรือเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายก็ตาม มีอยู่ 2 รายที่ระบุว่าถูกนายจ้างเอาเปรียบเพราะใช้ให้
ทำงานโดยไม่ได้พักหรือทำงานตลอดเวลา ในกรณีหลังนี้อาจจะเกิดจากการไม่เข้าใจถึงวัฒนธรรม
การทำงานของคนญี่ปุ่นที่เวลาทำงานนั้นจะทำงานกันอย่างจริงจัง ในเวลาทำงานจึงไม่มีการพูด
เล่นหรือหยอกล้อกันเช่นสังคมไทย เพราะจากการสัมภาษณ์ต่อว่าบุคคลทั้งสองแม้จะถูกนายจ้าง
ญี่ปุ่นเอาเปรียบแล้ว ยังอยากจะกลับไปทำงานที่ญี่ปุ่นอีกหรือไม่ ปรากฏว่าทั้งคู่ก็ยังอยากกลับไป
ทำงานที่ญี่ปุ่นอยู่อีก นอกจากนั้นคนงานทั้งหมดยังให้ความเห็นต่อว่านายจ้างญี่ปุ่นที่ทำงานด้วย
ไม่เคยมีการผิดสัญญาที่ให้ไว้กับตนเลย ปัญหาพิพาททางด้านแรงงานจึงไม่เกิดขึ้นกับกรณีของคน
งานไทยกลุ่มนี้ สาเหตุอีกประการหนึ่งที่คนงานไทยไม่ค่อยมีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง เพราะหน่วยงาน
ที่คนงานไทยทำงานให้นั้นเป็นกิจการขนาดเล็กเสียส่วนใหญ่ เช่น ร้านอาหาร กิจการก่อสร้าง
ขนาดเล็กที่ใช่แรงงานเป็นหลัก หรือไม่ก็เป็นโรงงานขนาดเล็กที่ไม่มีเครื่องจักรทันสมัย ทั้งนี้
เพราะกิจการเหล่านี้เป็นกิจการที่คนงานญี่ปุ่นเองก็ไม่ต้องการทำงาน จึงเป็นเหตุให้คนงานต่างชาติ
มีโอกาสเข้ามาทำงาน ในกิจการขนาดเล็กนั้นเป็นธรรมดาที่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูก
จ้างจะใกล้ชิดกัน ความเกรงอกเกรงใจกันย่อมมีมาก ถ้าหากมีปัญหาเกิดขึ้นก็สามารถปรานีปราน
อมกันได้ง่าย เช่น กรณีของคนงานไทยที่ได้สัมภาษณ์พบว่าคนงานทั้งหมดไม่มีปัญหาใดๆ กับ
นายจ้างเลย คนงานไทยจำนวน 13 คนจากทั้งหมด 15 คนกล่าวว่าขณะที่ทำงานนั้นพวกตนไม่เคย
เรียกร้องอะไรจากนายจ้างและไม่มีข้อขัดแย้งใดๆ กับนายจ้าง ขณะที่มีคนงาน 2 คนระบุว่าตนเคย
เรียกร้องจากนายจ้างบ้าง เช่น รายหนึ่งเรียกร้องขอขึ้นค่าจ้างและอีกรายเรียกร้องขอที่พักอาศัยที่ดี
ขึ้น ผลปรากฏว่าทั้งคู่ได้รับการตอบสนองอย่างดีจากนายจ้างดังนั้นจึงไม่มีข้อพิพาทใดๆ ตามมา

การที่คนงานไทยได้ทำงานในหน่วยงานที่มีขนาดเล็ก แม้ว่าจะมีข้อดีที่สามารถสร้างความ
สัมพันธ์กับนายจ้างได้ง่ายแต่ผลเสียก็มีเช่นกัน กล่าวคือหน่วยงานเหล่านั้นจะไม่มีสภาพแรงงาน
ที่คอยดูแลสิทธิประโยชน์แก่คนงาน ในลักษณะนี้ทำให้อำนาจต่อรองระหว่างคนงานกับนายจ้าง
ลดน้อยลงและคนงานจะอยู่ในฐานะเสียเปรียบเพราะต้องพึ่งความเมตตาจากนายจ้างเป็นสำคัญ
การขาดสภาพแรงงานจึงเป็นเหตุให้คนงานต่างชาติที่ถูกเอาเปรียบ ต้องพึ่งพาหน่วยงาน
ของรัฐของประเทศตนที่มาตั้งที่ทำการอยู่ในญี่ปุ่น

ในทางกลับกัน แม้ว่าสภาพจะมีประโยชน์แก่คนงานเพื่อใช้ต่อรองกับนายจ้างแต่สำหรับ
คนงานต่างชาติแล้วกลับต้องมาพิจารณาอีกใหม่ เพราะคนงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในญี่ปุ่น
อย่างผิดกฎหมายนั้นมีส่วนไม่มากนักน้อยที่ทำให้คนงานญี่ปุ่นเองไม่พอใจ เพราะการเข้ามาทำงาน
ของคนงานต่างชาติทำให้นายจ้างมีทางเลือกในการกดค่าจ้างของคนในชาติไม่ให้สูงเกินไป นอก
จากนั้นคนงานต่างชาติยังเข้ามาแย่งงานบางส่วนจากคนท้องถิ่นอีกด้วย เหตุนี้สภาพแรงงานจึงมี
แนวโน้มที่จะต่อต้านคนงานต่างชาติ ส่วนคนงานต่างชาติเองนั้นแม้ว่าจะไม่มีกฎหมายห้ามจัดตั้ง
สภาพแรงงานก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติก็เป็นไปไม่ได้เพราะกฎหมายญี่ปุ่นยังไม่อนุญาตให้คนงาน

ต่างชาติไร้ฝีมือมาทำงานในญี่ปุ่น ในปี 1989 รัฐบาลญี่ปุ่นถึงกับแก้กฎหมายลงโทษนายจ้างชาวญี่ปุ่นให้จำคุกได้ไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 2 ล้านเยน ถ้าพบว่ามีกรจ้างคนงานต่างชาติเข้ามาทำงานในกิจการของตนโดยไม่ได้รับอนุญาตจากทางการก่อน ในลักษณะนี้ถ้าหากคนงานต่างชาติจัดตั้งสหภาพแรงงานก็เท่ากับประกาศให้ทางราชการเข้ามาตรวจสอบการจ้างงานได้ทันที

จากการสัมภาษณ์ข้าราชการกระทรวงแรงงานญี่ปุ่นในเรื่องกฎหมายการเอาโทษนายจ้างที่มีคนงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายไว้ในหน่วยงานถึงผลดีผลเสียที่เกิดขึ้น จากกฎหมายดังกล่าวพบว่า ในทางปฏิบัติที่ยากแก่การตรวจสอบว่ากิจการใดที่มีการจ้างคนงานต่างชาติ เพราะในเรื่องของการลักลอบเข้าเมืองหรือการอยู่ในประเทศเลยกำหนด (Overstay) เป็นงานของฝ่ายตรวจคนเข้าเมือง (Immigration Office) ซึ่งขึ้นอยู่กับกระทรวงยุติธรรม แต่หน่วยงานดังกล่าวไม่มีพนักงานมากพอที่จะมาตรวจสอบว่ากิจการใดทำการจ้างคนงานต่างชาติที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย ขณะที่ฝ่ายตำรวจเองนั้นขึ้นอยู่กับองค์การปกครองท้องถิ่น จึงไม่ใช่หน้าที่ของตำรวจจะไปยุ่งเกี่ยวหรือไปตรวจค้นตามกิจการต่างๆ ยกเว้นกรณีที่มีการกระทำผิดกฎหมายอื่นๆ ที่ให้อำนาจตำรวจเข้ามาจับกุม ถ้าพบว่ามีคนงานต่างชาติเข้ามาเกี่ยวข้องของจึงจะแจ้งฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองเข้ามาดำเนินการร่วมกับข้อหาอื่นๆ ดังนั้นกฎหมายดังกล่าวจึงไม่เป็นผลในทางปฏิบัติ แต่เป็นเพียงการป้องปรามมิให้นายจ้างญี่ปุ่นละเมิดกฎหมายการเข้าเมือง

ในส่วนสิทธิของคนงานอันเกิดจากกฎหมายดังกล่าว ก็คือกฎหมายที่ว่าเปิดโอกาสให้นายจ้างญี่ปุ่นสามารถเอาโรคเอาเปรียบคนงานต่างชาติได้ คนงานเองเกรงว่าถ้าหากนำเรื่องของตนที่ถูกเอาเปรียบมาร้องเรียนต่อทางราชการแล้ว นายจ้างเองจะถูกจับกุมลงโทษและตัวคนงานเองก็ต้องถูกจับส่งกลับประเทศซึ่งจะเดือดร้อนภายหลัง ในกรณีนี้จึงยอมให้ถูกอีกฝ่ายเอาเปรียบไปได้เรื่อยๆ ในเรื่องนี้เองทางกระทรวงแรงงานของญี่ปุ่นถือเป็นนโยบายว่า เมื่อได้รับการร้องเรียนจากคนงานต่างชาติแม้ว่าจะเป็นคนงานที่ผิดกฎหมายก็ตาม ก็จะเข้าไปดำเนินการกับนายจ้างที่เอาเปรียบคนงานโดยจะไม่นำเรื่องคดีคนเข้าเมืองผิดกฎหมายมาเกี่ยวข้องด้วย ในลักษณะนี้สิทธิของคนงานที่จะได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงานก็จะได้รับการเคารพจากนายจ้างมากขึ้น

นอกจากนั้นฝ่ายสหภาพแรงงานเองที่ได้มีโอกาสเข้าสัมภาษณ์ก็พบว่า แม้ว่าสหภาพจะไม่ค่อยพอใจกับการเข้ามาทำงานของคนงานต่างชาติก็ตาม แต่สหภาพก็ไม่ยอมให้นายจ้างเอาโรคเอาเปรียบคนงานแม้ว่าจะเป็นคนงานต่างชาติก็ตาม จากการพูดคุยกับผู้นำสหภาพแรงงานที่เมือง Yokohama ทำให้เข้าใจถึงความรู้สึกทางการเมือง (Political Consciousness) ของผู้นำสหภาพแรงงานว่าคนเหล่านั้นเข้าใจและเคารพในเรื่องสิทธิอย่างมาก มีการแยกความถูกต้องในเรื่องแรงงานอย่างชัดเจน เช่น แม้ไม่พอใจต่อการเข้ามาแย่งงานทำของคนต่างชาติ แม้วางานนั้นจะเป็นงานขั้นต่ำแต่เมื่อคนงานต่างชาติยอมเข้ามาทำงานในอัตราค่าจ้างที่ต่ำก็ทำให้คนงานในประเทศสูญเสียอำนาจต่อรองกับนายจ้าง แต่ความไม่พอใจนั้นเป็นคนละเรื่องกับการที่คนงานต่างชาติถูกนายจ้างเอาเปรียบ หน้าที่ของสหภาพต้องคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์แก่คนงานแม้ว่าจะเป็นคนงานต่าง

ชาติก็ตาม มาตรการที่สหภาพโซเวียตบังคับนายจ้างมีหลายลักษณะ แต่ที่นิยมใช้กันในขั้นต้นก็คือ การขู่นายจ้างที่เอาเปรียบคนงานต่างชาตินำเรื่องดังกล่าวสู่สาธารณะ ซึ่งการขู่ดังกล่าวมักจะ ได้ผลนายจ้างเองไม่ได้กล่าวว่าการขู่นั้นจะมีเรื่องไปถึงตำรวจเพราะปกติทางตำรวจจะไม่เข้าไปยุ่ง เกี่ยว ถ้าไม่มีเจ้าทุกข์ไปฟ้องร้อง แต่สิ่งที่หวาดกลัวก็คือการเสียชื่อเสียงซึ่งสังคมญี่ปุ่นให้ความสำคัญมาก ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่าสังคมญี่ปุ่นเป็นสังคมที่มีวัฒนธรรมแห่งความละอาย (Culture of Shame) การเสื่อมเสียชื่อเสียงจึงเป็นมาตรการที่ทางสหภาพมักจะใช้ได้ผลเรื่อยมา

จากภาพรวมที่กล่าวมาข้างต้น อาจจะสรุปเรื่องของสิทธิที่จะได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงานของคนงานไทยในญี่ปุ่นว่า ในทางกฎหมายยากที่จะมีมาตรการอันใดที่จะคุ้มครองคนงานเหล่านั้นแต่ในทางปฏิบัติก็ได้รับความช่วยเหลือในระดับหนึ่ง คือระดับฝ่ายไทยอันมีสถานกงสุลไทยและสำนักงานแรงงานที่ตั้งอยู่ในประเทศญี่ปุ่น แต่การกระทำใดๆ ของหน่วยราชการทั้งสองก็ต้องอยู่ในขอบเขตของอำนาจรัฐที่มีอยู่ การกระทำอันใดที่จะส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยและญี่ปุ่นจะเป็นสิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยง เพราะคนงานไทยเหล่านั้นเป็นบุคคลที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายของญี่ปุ่น ความสำเร็จของการทำงานของหน่วยราชการไทยจึงต้องขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของข้าราชการกับหน่วยงานที่ไม่เป็นทางการของญี่ปุ่น เช่น สหภาพแรงงานหรือไม่ก็เป็น NGO เพราะหน่วยงานเหล่านี้สามารถปฏิบัติงานโดยไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศมากนัก แต่ในอีกด้านหนึ่งเรื่องของสิทธิของคนงานที่ได้รับการเคารพคงต้องยกให้แก่คุณภาพของนายจ้างชาวญี่ปุ่นที่ไม่ต้องการเอาเปรียบคนงานต่างชาติ ความมีน้ำใจของนายจ้างญี่ปุ่นอาจจะมาจากวัฒนธรรมที่ไม่ต้องเสียชื่อเสียงหรืออาจจะไม่ยอมมีเรื่องพิพาทกับคนงานอันจะทำให้งานเสียหายก็ได้ ผลตามมาก็คือสิทธิของคนงานได้รับการยอมรับในระดับที่ค่อนข้างดี

6. สรุปผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยที่ไปทำงานอย่างผิดกฎหมายในญี่ปุ่น

ในการศึกษาหาข้อสรุปถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ของคนงานไทยที่ไปทำงานโดยลักษณะการทำงานนั้น เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายของญี่ปุ่นที่ไม่ยอมรับคนงานไม่มีฝีมือ (Unskilled Labour) มิใช่ว่างานที่คนงานไทยไปทำในญี่ปุ่นนั้นเป็นงานที่ผิดกฎหมายแต่เป็นการเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมายเท่านั้นเอง การศึกษาส่วนนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ประยุกต์ให้เข้ากับคนงานที่ไปทำงานในญี่ปุ่น โดยคัดแปลงทั้งที่มาจากแนวคิดของตะวันตก แนวคิดของทางราชการไทยและแนวคิดที่เข้ากับคนงานญี่ปุ่นด้วย ทั้งนี้เนื่องจากแนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงานของตะวันตกค่อนข้างจะครอบคลุมกว้างขวางและมีลักษณะเป็นสากล แต่ไม่สามารถนำมาใช้ในการศึกษาได้ทั้งหมดเพราะหน่วยในการศึกษาคือคนงานไทย จึงนำเอาแนวคิดแบบไทยมาปรับให้เข้ากับการศึกษา แต่ขณะเดียวกันคนงานดังกล่าวไปทำงานในสังคมญี่ปุ่น ผู้วิจัยจึงต้องนำเอากรอบความคิดบางประการของญี่ปุ่นมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งเกณฑ์ที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยเกณฑ์ดังนี้

1. เกณฑ์ค่าตอบแทน
2. เกณฑ์สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
3. เกณฑ์การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน
4. เกณฑ์การพัฒนาความรู้ความสามารถในหน้าที่การงานอันจะเป็นประโยชน์ใน

อนาคต

5. เกณฑ์สิทธิที่จะได้รับความเป็นธรรมตลอดการจ้างงาน

6.1 เกณฑ์ของค่าตอบแทนที่คนงานไทยได้รับนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ย่อย 2 ประการในเรื่องค่าตอบแทนคือเกณฑ์ความพอเพียงในการดำรงชีวิตและเกณฑ์ความเป็นธรรม เกณฑ์ความพอเพียงในการดำรงชีวิตหมายถึงว่ารายได้ที่คนงานไทยได้รับนั้นอย่างน้อยๆ ก็ควรเพียงพอแก่คนงานนั้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่ต้องเป็นหนี้เป็นสิน ขณะที่เกณฑ์แห่งความเป็นธรรมก็วัดจากรายได้ที่คนญี่ปุ่นที่อยู่ในท้องถิ่นเองได้รับควรจะไม่แตกต่างจากคนงานไทยมากนัก ถ้าเป็นงานในลักษณะเดียวกัน

การศึกษาเรื่องค่าตอบแทนของคนงานไทยในญี่ปุ่นนั้น ผู้วิจัยได้หลีกเลี่ยงที่จะใช้อัตรากำลังขั้นต่ำมาเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบกับเหตุผลสำคัญบางประการ เช่น อัตรากำลังขั้นต่ำในญี่ปุ่นนั้นแตกต่างกันไปตามจังหวัดเหมือนกับกรณีของไทย ดังนั้นจึงยากที่จะบอกได้ว่าอัตรากำลังขั้นต่ำของจังหวัดใดเหมาะสมกับการนำมาใช้กับคนงานไทย เพราะคนงานไทยกระจายอยู่กันหลายจังหวัด ประการที่สองคืออัตรากำลังขั้นต่ำของญี่ปุ่นยังมีการจำแนกตามประเภทของงานอีกด้วย งานแต่ละอย่างจะมีอัตรากำลังขั้นต่ำต่างกันไป จึงยากแก่การนำมาใช้กับคนงานไทยที่ทำงานหลายประเภท และประการที่สามซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญมากคืออัตรากำลังขั้นต่ำของญี่ปุ่นในหลายจังหวัดนั้นไม่เคยมีการปรับเลย เช่น ในกรณีของจังหวัดโอซาก้า มีการประกาศอัตรากำลังขั้นต่ำตั้งแต่ปี 2531 โดยหลังจากนั้นเกือบ 10 ปีก็ยังเป็นอัตราเดิม เพราะฉะนั้นอัตรากำลังขั้นต่ำจึงต่ำกว่าอัตรากำลังท้องถิ่นอยู่มาก

ถ้าใช้เกณฑ์ความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนโดยการเปรียบเทียบกับคนญี่ปุ่นนั้น จะพบว่าระบบค่าจ้างของญี่ปุ่นตั้งอยู่บนฐานของความมีอาวุโสในหน่วยงาน กล่าวคือถ้าใครทำงานนานก็จะได้อัตราค่าตอบแทนสูงเหมือนกับราชการไทยและยังผันแปรไปตามการศึกษาด้วย เช่น จากข้อมูลปี 2536 คนญี่ปุ่นที่ยังเป็นเด็กอายุ 15 ปีจะมีเงินเดือนโดยเฉลี่ยประมาณเดือนละ 128,400 เยน ขณะที่ถ้าเป็นคนที่มียุวมามากถึง 60 ปี และมีการศึกษาสูงจะมีเงินเดือนประมาณ 573,900 เยน ส่วนคนงานญี่ปุ่นระดับพนักงานทั่วไปจะมีเงินเดือนประมาณเดือนละ 283,000 เยนต่อเดือน ซึ่งรวมทั้งค่าทำงานล่วงเวลาแล้ว อย่างไรก็ตามข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลของปี 2536 ขณะที่ผู้วิจัยไปเก็บข้อมูลของคนงานไทยในปี 2538 ดังนั้นการเปรียบเทียบจึงทำไม่ได้เพราะทางราชการญี่ปุ่นยังมิได้มีการตีพิมพ์ข้อมูลดังกล่าว เพื่อแก้ปัญหาของฐานข้อมูลระหว่างปีที่ไม่ตรงกัน ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลรายได้ของคนญี่ปุ่นจำนวน 11 ปีมาใช้คำนวณ และพบว่ารายได้ของคนญี่ปุ่นจะ

มีการเพิ่มในอัตราร้อยละ 3.0 ต่อปี ดังนั้นในปี 2538 คนงานญี่ปุ่นระดับพนักงานทั่วไปจะมีรายได้รวมแล้วประมาณเดือน 300,700 เยน ซึ่งผลการคำนวณนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปตรวจสอบทั้งกับคนญี่ปุ่นเองและคนงานไทยก็เห็นตรงกันว่าเป็นตัวเลขที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด

หากเราใช้ฐานในการเปรียบเทียบคือคนงานญี่ปุ่นมีรายได้เดือนละ 300,000 เยนโดยประมาณแล้ว คนงานไทยที่ทำงานในญี่ปุ่นจะมีเพียงร้อยละ 8.6 ของคนงานทั้งหมดที่มีรายได้เท่าคนงานญี่ปุ่น ขณะที่คนงานไทยในญี่ปุ่นส่วนใหญ่ คือร้อยละ 61.7 ของคนงานทั้งหมดจะมีรายได้ประมาณเดือนละ 150,000 - 200,000 เยน ซึ่งน้อยกว่าคนงานญี่ปุ่นมาก แต่การเปรียบเทียบนี้อาจจะต้องพิจารณาในรายละเอียดบางประการมากขึ้น เช่น คนงานไทยจำนวนมากทำงานในร้านอาหารที่ทางร้านจัดหาที่พักและอาหารการกินพร้อม ขณะที่คนงานญี่ปุ่นเองไม่ได้รับในส่วนนี้ เพราะมีครอบครัวของตนเอง จากข้อมูลของ Japan Institute for Social and Economic Affairs ระบุว่าค่าใช้จ่ายเพื่อค่าอาหารโดยเฉลี่ยร้อยละ 11.3 ของรายได้และค่าที่พักจะเท่ากับร้อยละ 16.9 ของรายได้ ดังนั้นคนงานไทยคนใดที่ได้รับสวัสดิการด้านที่พักและอาหารแล้ว ก็ถือว่าได้รับความเป็นธรรมไม่ต่างจากคนญี่ปุ่นมากนัก แต่ถ้านักงานไม่มีสวัสดิการดังกล่าวก็ถือว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน

× แม้ว่าคนงานไทยจำนวนมากจะไม่ได้รับความเป็นธรรม แต่ถ้ามองอีกด้านว่าการที่ค่าแรงคนงานต่างชาติถูกกว่าคนท้องถิ่นเอง จึงทำให้เกิดโอกาสในการมาทำงานยังประเทศญี่ปุ่น เพราะถ้าค่าจ้างเท่าๆ กันขณะที่คนงานต่างชาติไม่มีประสบการณ์ทำงานในญี่ปุ่นและยังมีปัญหาในเรื่องภาษาที่ใช้ในการทำงานด้วยแล้ว โอกาสที่คนงานต่างชาติจะมาขุดทองในญี่ปุ่นย่อมลดน้อยลง ประเด็นต่อมาในการพิจารณาเรื่องของค่าตอบแทนก็คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับควรจะพอเพียงในการดำรงชีวิตของคนงาน ในส่วนนี้ที่ผู้วิจัยพบปัญหาในการวิเคราะห์ก็คือค่าจ้างเท่าไรจึงจะเรียกได้ว่าพอเพียงหรือไม่ เพราะถ้าให้ค่าจ้างน้อย คนงานอาจจะอยู่อย่างอดคัดและใช้จ่ายแต่เพียงน้อยโดยเบียดบังความสุขของตนเองเพื่อที่จะอยู่ได้โดยไม่ต้องเป็นหนี้เป็นสิน เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงขอใช้ข้อพิจารณา 2 ประเด็นคือค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยของคนงานไทยทุกๆ ไปเป็นจำนวนเงินเท่าไร และคนงานเหล่านั้นมีเงินออมหรือไม่

× ในเรื่องของรายจ่ายนั้น ก่อนอื่นขอชี้แจงว่าคนงานไทยส่วนใหญ่ที่มาทำงานในญี่ปุ่นรู้ตัวดีว่าการมาทำงานยังต่างแดนนี้ก็เพื่อจะหาเงินส่งกลับบ้าน การประหยัดรายจ่ายของตนได้มากเท่าไรก็คือเป็นรายได้ที่มากขึ้นเท่านั้น ความสำคัญที่ว่านี้ทำให้รายจ่ายที่ปรากฏจึงต่ำมาก โดยเฉพาะคนงานที่ทำงานโดยได้รับสวัสดิการด้านอาหารและที่พักด้วยแล้ว จะใช้จ่ายเดือนละ 15,000 เยนถึง 20,000 เยนต่อเดือน แต่คนงานไทยส่วนใหญ่หรือประมาณ 2 ใน 3 ของคนงานไทยทั้งหมดใช้จ่ายประมาณเดือนละ 25,000 - 30,000 เยน ทั้งนี้เพราะคนงานไทยจะเช่าบ้านอยู่ด้วยกันและทำอาหารกินกันเองในหมู่คนงานอันจะช่วยประหยัดรายจ่ายมากขึ้น นอกจากนั้นอาจจะมีคนงานไทยบางส่วนที่ใช้จ่ายมากขึ้นแต่โดยมากก็ไม่เกิน 50,000 เยนต่อเดือน ขณะที่มียาได้โดย

ประมาณ 150,000 เยนต่อเดือน ในส่วนของคนญี่ปุ่นเองนั้นรายจ่ายต่อเดือนประมาณเดือนละ 300,000 เยน ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าการที่คนงานไทยใช้จ่ายแต่เพียงน้อยในแต่ละเดือนจึงอาจจะเบียดบังความสุขของตนเองมากขึ้น แต่ถ้าหากพิจารณาจำนวนเงินออมต่อเดือนแล้วพบว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นส่วนใหญ่มีเงินออมประมาณเดือนละ 100,000 ถึง 150,000 เยนต่อเดือน หรือประมาณ 25,000 - 37,500 บาทต่อเดือนในอัตราแลกเปลี่ยนที่ใช้ในปี 2538 ขณะที่ตัวเลขของทางการญี่ปุ่นเองนั้นกลับระบุว่าคนญี่ปุ่นเองนั้นมีเงินออมโดยเฉลี่ยเดือนละ 80,000 เยนเท่านั้น

ผู้วิจัยได้นำเอาตัวเลขเงินออมของคนงานไทยในญี่ปุ่นมาเปรียบเทียบกับราชการไทย แล้วพบว่าจำนวนเงินออมของคนงานไทยในญี่ปุ่นจะเท่ากับเงินเดือนของข้าราชการระดับอธิบดี (ระดับ 10) และถ้าเปรียบเทียบกับรายได้ของคนไทยทั่วไปในปีเดียวกันพบว่า ขณะที่คนไทยโดยเฉลี่ยมีรายได้เดือนละ 5,756 บาท แต่คนงานไทยในญี่ปุ่นมีรายได้ประมาณเดือนละ 37,500 - 50,000 บาท และขณะที่คนไทยมีเงินออมโดยเฉลี่ย 2,044 บาทต่อเดือน คนงานไทยในญี่ปุ่นมีเงินออมประมาณ 25,000 - 37,500 บาทต่อเดือน จึงไม่แปลกใจว่าทำไมบ้านที่อยู่เมืองไทยของคนงานไทยที่ไปทำงานในญี่ปุ่น จึงมีสภาพค่อนข้างดีและหรูหราเมื่อเปรียบเทียบกับชาวบ้านทั่วไปที่ไม่มีสมาชิกในบ้านไปทำงานที่ญี่ปุ่น

จากสภาพดังกล่าวพอสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยในญี่ปุ่นที่ไปทำงานโดยผิดกฎหมายนั้น ในส่วนของค่าตอบแทนจึงน่าจะพอใจอย่างมากกับผลตอบแทนที่ได้รับ

6.2 ในส่วนเกณฑ์สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ซึ่งในส่วนนี้ประกอบด้วยเกณฑ์ย่อยสองประการก็คือพิจารณาจากความอดสาหัสที่ใช้ในการทำงาน อันหมายถึงจำนวนวันและเวลาที่ทำงานในแต่ละวัน และพิจารณาจากโอกาสการเกิดอุบัติเหตุต่อร่างกายและจิตใจของคนงาน โดยในส่วนนี้จะใช้เกณฑ์การพิจารณาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายแรงงานของประเทศไทยและญี่ปุ่นควบคู่กันไป เนื่องจากคนงานเป็นคนไทยแต่ไปทำงานในดินแดนของญี่ปุ่น กล่าวคือกฎหมายแรงงานของไทยกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานในงานอุตสาหกรรมว่าจะต้องทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง แต่ถ้าเป็นงานพาณิชยกรรมจะทำงานไม่เกิน 54 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ถ้าหากเราใช้เกณฑ์กฎหมายไทยมาพิจารณากับคนงานไทยในญี่ปุ่นแล้วจะพบว่าคนงานไทยที่ทำงานในญี่ปุ่นส่วนใหญ่จะทำงานสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมายไทย แต่ ถ้าหากมองว่าคนงานไทยไปทำงานในญี่ปุ่นในฐานะของคนงานที่มีนายจ้างเป็นญี่ปุ่น ดังนั้นจึง ต้องนำเอากฎหมายแรงงานญี่ปุ่นมาเป็นเกณฑ์การพิจารณาแล้ว กฎหมายญี่ปุ่นที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานที่สำคัญที่ถือเป็นกฎหมายแม่ของการใช้แรงงานก็คือกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard Law) โดยมีข้อบังคับที่เป็นกฎหมายลูกตามมาเป็นระยะ เช่น ก่อนวันที่ 1 พฤษภาคม 1988 กฎหมายให้ทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงเหมือนกฎหมายไทย แต่ต่อมาหลังวันที่ 1 พฤษภาคม 1988 แล้วให้คนงานทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 46 ชั่วโมง และครั้งหลังสุด คือหลังวันที่ 1 พฤษภาคม 1991 บังคับให้คนงานทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 44 ชั่วโมง และกฎหมายแรงงาน

ยังเขียนต่อไปว่าวัตถุประสงค์ของกฎหมายจริง ๆ จะให้คนงานทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมงเท่านั้น แต่ในขณะที่ยังไม่พร้อมที่จะลดเวลาดังกล่าวลงได้ จึงให้ใช้ข้อบังคับให้ทำงานไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ไปก่อน

แม้ว่ากฎหมายญี่ปุ่นจะบังคับให้คนงานทำงานไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติก็ไม่แน่นอนว่าจะทำงานกันกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทั้งนี้เพราะขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจในแต่ละปีด้วย จากข้อมูลของ ILO Yearbook ระบุว่าจากปี 1965 - 1979 คนญี่ปุ่นเองจะทำงานอยู่ในระหว่าง 42 - 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ดังนั้นเกณฑ์นี้จึงเป็นเกณฑ์ที่ปฏิบัติจริงในสังคมญี่ปุ่น ซึ่งถ้าจะให้เป็นธรรมแก่คนงานไทยก็ควรนำเอาเกณฑ์ดังกล่าวมาใช้กับคนงานไทยในญี่ปุ่นด้วย และถ้าใช้เกณฑ์ดังกล่าวแล้วก็จะบอกได้ว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นส่วนใหญ่ถูกใช้งานเกินมาตรฐานการทำงานทั่วไป เพราะคนงานไทยส่วนใหญ่จะต้องทำงานจำนวน 6 วันต่อสัปดาห์และในแต่ละวันจะทำงาน 8 ชั่วโมง ดังนั้นคนงานไทยในญี่ปุ่นจะทำงานสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงโดยเฉลี่ยซึ่งมากกว่ามาตรฐานของคนญี่ปุ่นเอง สาเหตุสำคัญที่คนงานไทยถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องเวลาการทำงานก็คือ

ประการแรก กิจการที่คนงานไทยไปรับจ้างอยู่นั้นเป็นกิจการขนาดเล็กที่ใช้คนงานน้อยและใช้งานได้เต็มที่ กิจการเหล่านี้ไม่มีสภาพแรงงานที่คอยถ่วงดุลกับนายจ้างและกฎหมายแรงงานญี่ปุ่นก็เข้าไปไม่ถึง ยิ่งกว่านั้นเป็นกลยุทธ์ของนักธุรกิจญี่ปุ่นที่ต้องการใช้แรงงานราคาถูกๆ จึงนิยมจ้างโรงงานเล็กๆ ผลิตชิ้นส่วนเพื่อป้อนโรงงานใหญ่โดยการครคราคาโรงงานเล็กๆ เหล่านั้นและให้โรงงานนั้นไปกดค่าแรงคนงานอีกที ส่วนโรงงานขนาดใหญ่เหล่านั้นจะไปใช้แรงงานคนงานเกินเวลาไม่ได้เพราะอาจจะถูกฟ้องร้อง วิธีลดค่าใช้จ่ายของโรงงานขนาดใหญ่จึงใช้การจ้างงานโรงงานเล็กๆ เป็นผู้รับสัญญาย่อย (Subcontract) อีกที เหตุนี้โรงงานขนาดเล็กจึงจะใช้งานคนงานเกินเวลาดตลอดเวลา

ประการที่สอง ต้องมองจากด้านของคนงานไทยที่ยอมทำงานเกินเวลา นอกจากอำนาจต่อรองของคนงานไทยที่มีอยู่น้อยแล้ว ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่คนงานไทยเองก็ปรารถนาจะทำงานเกินเวลาดูด้วยเพราะจะมีรายได้มากขึ้นจากการทำงานล่วงเวลา ในหมู่คนงานไทยแล้วงานใดที่มีโอกาสทำงานล่วงเวลาก็จะถือว่าเป็นงานที่ดีที่ทุกคนอยากจะทำ และในญี่ปุ่นนั้นการคิดค่าแรงงานจะไม่คิดเป็นรายวันแต่จะใช้วิธีนับชั่วโมงการทำงานแทน เหตุนี้ความรู้สึกว่าถูกใช้งานเกินเวลาจึงไม่ค่อยปรากฏในหมู่คนงานไทย แต่ถ้ามีจำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยแล้วกลับจะมีปัญหามากกว่าเพราะทำให้รายได้ลดลง

X ดังนั้นในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยในญี่ปุ่น โดยพิจารณาจากจำนวนชั่วโมงการทำงานแล้วคนงานไทยกลับไม่มีปัญหาที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานมาก แต่ถ้าใช้เกณฑ์สากลที่ไม่นำเอาความต้องการของคนงานมาพิจารณาแล้ว ก็จะมองว่าคนงานไทยมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน เพราะต้องทำงานจำนวนชั่วโมงมากกว่าคนญี่ปุ่นที่อยู่ใน

สังคมเดียวกัน อย่างไรก็ตามการใช้เกณฑ์สากลมาเปรียบเทียบกับย่อมดีกว่าการใช้ความต้องการของ
คนงานมาเปรียบเทียบ เพราะคนงานเป็นคนที่มีการศึกษาค่ำและต้องการหาเงินกลับประเทศให้
มาก นายจ้างอาจจะเข้าใจถึงความต้องการนี้จึงให้แรงงานให้มากขึ้นโดยไม่คำนึงถึงสุขภาพของคน
งาน คนงานจึงอาจจะถูกหลอกให้ทำงานมากจนเป็นอันตรายต่อสุขภาพของคนงานเอง ดังนั้นใน
ส่วนนี้จึงกล่าวได้ว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

เกณฑ์ย่อยประการที่สองในส่วนของสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัยก็
คือเรื่องของโอกาสการเกิดอุบัติเหตุและอันตรายอันเกิดแก่ร่างกายและจิตใจ ในส่วนนี้เป็นกรยาก
แก่ผู้วิจัยที่จะหาข้อมูลมาสนับสนุน โดยตรงว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นมีปัญหาอุบัติเหตุจากการทำงาน
มากน้อยเพียงไร เพราะคนงานไทยที่เกิดอุบัติเหตุก็ไม่ค่อยเข้าไปรับการรักษาพยาบาลจากโรง
พยาบาล เนื่องจากคิดว่าตนเองเป็นคนผิดกฎหมายและค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในญี่ปุ่นนั้น
ค่อนข้างแพง ดังนั้นกรณีที่มีข้อมูลว่าคนไทยป่วยจนเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลนั้น จึงมักเป็น
คนที่ป่วยอย่างรุนแรงและนายจ้างนำมาปล่อยไว้ที่โรงพยาบาล คนไทยหลายคนจึงต้องแอบหนี
จากโรงพยาบาลเพราะไม่มีปัญญาจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้ จนเป็นปัญหาของฝ่ายกงสุลไทยใน
ญี่ปุ่นที่จะต้องเข้ามาจัดการ ดังนั้นแม้จะไม่มีข้อมูลของอุบัติเหตุจากการทำงานก็ตาม แต่ในเรื่อง
ของสวัสดิการคุ้มครองคนงานในยามเจ็บป่วยแล้ว คนงานไทยในญี่ปุ่นอยู่ในฐานะที่ลำบาก

ในส่วนของข้อมูลของสำนักงานแรงงานที่ไปตั้งอยู่ในญี่ปุ่นเพื่อช่วยเหลือคนงานไทย
ระบุว่าในระยะเวลา 1 ปีที่เปิดดำเนินการนั้นมีข้อร้องเรียนจำนวน 37 ราย และเกือบครึ่งหนึ่งของ
เรื่องที่มาร้องเรียนคือ 16 รายจะเป็นเรื่องอุบัติเหตุการทำงานและไม่ได้รับการดูแลจากนายจ้าง ยิ่ง
กว่านั้นถ้าพิจารณาจากประเภทของงานที่คนงานไทยรับจ้างอยู่นั้น งานส่วนใหญ่จะเป็นงานที่คน
ญี่ปุ่นเองรังเกียจที่จะทำหรือที่เรียกกันว่างาน 3 เค ดังนั้นจึงไม่ประหลาดใจว่างานที่คนงานต่าง
ชาติทำอยู่นั้นคืองานที่น่ารังเกียจและโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุมีมากกว่างานอื่นๆ ที่มีอยู่ในญี่ปุ่น
คุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยในส่วนนี้จึงต่ำกว่ามาตรฐานในสังคมของญี่ปุ่น

6.3 เกณฑ์การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน อันหมายถึงการได้รับการปฏิบัติจากนาย
จ้างชาวญี่ปุ่นรวมถึงเพื่อนร่วมงานชาวญี่ปุ่นในฐานะของสมาชิกทางสังคมคนหนึ่ง มิใช่ใน
ฐานะของลูกจ้าง ในส่วนนี้ผู้วิจัยขอให้พิจารณาถึงลักษณะของสังคมญี่ปุ่นว่าคนญี่ปุ่นมีความรู้สึก
อย่างไรในตนเองและคิดอย่างไรกับคนต่างชาติ จากข้อมูลทั้งทางเอกสารและการสัมภาษณ์นักวิชา
การชาวญี่ปุ่นรวมถึงคนงานไทยที่ไปทำงานในญี่ปุ่นกล่าวได้ว่าคนญี่ปุ่นนั้นมีความตระหนักใน
เรื่องการอยู่ร่วมกันในสังคมมาก ผิดกับคนในสังคมตะวันตกที่อยู่อย่างอิสระและต่างคนต่างอยู่
โดยไม่ไปยุ่งเกี่ยวเรื่องส่วนตัวของกันและกัน แต่คนญี่ปุ่นจะเป็นลักษณะตรงกันข้ามทุกคนกลัว
สังคมประณาม เป็นสังคมที่นักวิชาการตะวันตก Ruth Benedict เรียกว่าสังคมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐาน
ของความละอาย (Culture of Shame) โดยมองว่าความละอายคือรากฐานของคุณธรรม (Shame is
the root of virtue) ดังนั้นในเรื่องการแสดงออกทางสังคมแล้วคนญี่ปุ่นจะระมัดระวังตนมาก

นอกจากเป็นคนที่มีระดับวังต่อการวิจารณ์ของสังคมแล้ว คนญี่ปุ่นเป็นคนที่ค่อนข้างจะเชื่อมั่นและให้ความสำคัญในตนเองสูง (Self-Centred) ทั้งนี้สืบเนื่องจากในอดีตที่ปิดประเทศมาก่อน เมื่อเปิดประเทศก็อยู่ในฐานะที่เคยยึดครองประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคเอเชียตอนสงครามโลกครั้งที่สอง และหลังจากนั้นก็กลายเป็นประเทศมั่งคั่งเหนือกว่าประเทศทั้งหลายในภูมิภาคเดียวกัน ประกอบกับคนญี่ปุ่นมีวัฒนธรรมในการบูชาผู้ชนะที่มีมาตั้งแต่โบราณ เหตุนี้คนญี่ปุ่นจึงมีความรู้สึกลึกๆ ว่าตนเองเหนือกว่าชาติอื่นยกเว้นชาติตะวันตกที่เคยเอาชนะตนในยามสงครามเท่านั้น ยิ่งกว่านั้นในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาญี่ปุ่นกลายเป็นประเทศที่ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศอื่นในระดับใหญ่รองลงมาจากสหรัฐอเมริกาเท่านั้น ประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคนี้จึงกลายเป็นประเทศผู้ขอรับความช่วยเหลือหรือความเมตตาจากญี่ปุ่นเสมอมา

จากปัจจัยสองประการที่กล่าวมาข้างต้น คือคนญี่ปุ่นเป็นคนกลัวสังคมประณามแต่ขณะเดียวกันก็คิดว่าตนเองเหนือกว่าชาติอื่นจึงกลายเป็นความขัดแย้งที่ฝังตัวอยู่ในคนญี่ปุ่น ผลของความขัดแย้งคือจะไม่แสดงออกถึงการดูถูกคนต่างชาติโดยเปิดเผยแต่จะแสดงออกในโอกาสอื่นอย่างกลายๆ เช่น ให้การยกย่องวัฒนธรรมตะวันตกในเรื่องการแต่งกาย อาหาร ศิลปะและดนตรี แต่กับคนตะวันออกด้วยกันก็มีพฤติกรรมบางประการที่เป็นที่เข้าใจกันว่าเป็นการดูถูกคนชาติอื่นที่มีใช้คนตะวันตก พฤติกรรมที่ว่านี้จะเห็นได้ชัดในกรณีที่ชายญี่ปุ่นแต่งงานกับหญิงเอเชียนามใดที่มีการทะเลาะกันแล้วฝ่ายหญิงจะต้องถูกเหยียดหยามในเรื่องชาติพันธุ์ของตนเองและการกีดกันมิให้บุตรที่เกิดจากหญิงต่างชาติเรียนรู้วัฒนธรรมของฝ่ายมารดา ปรัชญาการนี้เริ่มพบมากขึ้นในสังคมชนบทญี่ปุ่นที่ชายชนบทญี่ปุ่นหาภรรยาชาวญี่ปุ่นไม่ได้ จึงต้องหาภรรยาเป็นชาวต่างชาติที่มาจากภูมิภาคเอเชียด้วยกัน

สำหรับคนงานไทยที่ไปทำงานในญี่ปุ่นนั้น ผลการสัมภาษณ์คนงานไทยที่กลับจากญี่ปุ่นจำนวน 15 คนพบว่าไม่มีคนงานคนใดที่มีเรื่องขัดแย้งกับคนญี่ปุ่นที่เกี่ยวข้องกับชาติพันธุ์เลย และเกือบทุกคนมีเพื่อนสนิทเป็นคนญี่ปุ่นด้วย ดังนั้นในเรื่องการแสดงออกถึงความรังเกียจที่มีต่อคนงานไทยจึงไม่ปรากฏทั้งจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงานชาวญี่ปุ่น แม้ว่าการไม่แสดงออกถึงความรังเกียจอาจจะเกิดจากการที่คนงานไทยเหล่านั้นไปรับจ้างในอัตราค่าจ้างที่ถูกและเป็นงานที่คนญี่ปุ่นไม่ทำกันก็ตาม แต่คนไทยจำนวนมากก็รู้ว่าในส่วนตัวของคนญี่ปุ่นคิดอย่างไรกับพวกตน ความสัมพันธ์ของคนงานไทยกับคนญี่ปุ่นจึงเป็นไปในระดับที่ผิวเผินเกินกว่าที่จะกล้าแสดงความดูถูกออกมา ผิดกับกรณีของสามีญี่ปุ่นและภรรยาต่างชาติที่ใกล้ชิดจนถึงกล้าแสดงออกมาซึ่งความรังเกียจในชาติพันธุ์ของอีกฝ่าย

ดังนั้นเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยในญี่ปุ่นที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับทางสังคมในหน่วยงานจึงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ แต่ภายใต้เงื่อนไขของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือเพื่อนร่วมงานเท่านั้น

6.4 เกณฑ์การพัฒนาความรู้ความสามารถในหน้าที่การงาน การที่นำเอาเกณฑ์ดังกล่าวมาใช้กับคนงานไทยในญี่ปุ่นก็ด้วยเหตุผลที่ว่าคนงานดังกล่าวไปทำงานในญี่ปุ่นชั่วคราว แต่จะนานเพียงไรก็แล้วแต่บุคคลเพราะไม่มีสัญญาจ้างที่แน่นอน แต่ไม่ว่าจะอยู่นานเพียงไรคนเหล่านั้นก็ต้องกลับมาซึ่งบ้านเกิดเมืองนอน ดังนั้นเวลาที่เสียไปจากการทำงานในญี่ปุ่นควรจะมีส่วนช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถให้เขาเหล่านั้น อันจะเป็นประโยชน์เมื่อกลับประเทศตน สภาพเช่นนี้เคยเกิดกับประเทศหลายประเทศที่ส่งแรงงานไปทำงานในตะวันออกกลาง เมื่อเกิดวิกฤติการณ์น้ำมันในปี 1985 นั้นจำเป็นต้องส่งแรงงานกลับประเทศ หลายประเทศไม่มีแผนรองรับคนงานอพยพเหล่านั้น จึงกลายเป็นภาระขนาดใหญ่ทั้งแก่รัฐบาลและคนงานด้วยกันเอง

แม้ว่าจะมีงานศึกษาของพิรุฬห์ มฤคทัต จากกรมจัดหางานระบุว่าคนงานไทยที่ถูกส่งไปฝึกงานยังประเทศญี่ปุ่นจะยอมรับว่าการไปฝึกงานยังประเทศญี่ปุ่นนั้น เป็นประโยชน์ในแง่ที่ว่าเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ดีขึ้น แต่สภาพของคนงานกับคนฝึกงานย่อมต่างกัน งานวิจัยของพิรุฬห์ มฤคทัตนั้นศึกษาไปที่กลุ่มคนที่ฝึกงาน งานที่ฝึกจึงย่อมเป็นประโยชน์และจำเป็นต้องงานของตนเองเมื่อกลับมาทำงานในประเทศ แต่สำหรับคนงานแล้วอยู่ในฐานะที่แตกต่างกันมากเพราะกลุ่มนี้ไปรับจ้าง มิใช่ถูกส่งไปฝึกงาน ดังนั้นงานที่แท้จริงมีหลายหลากและที่สำคัญคือเมื่อกลับมาซึ่งประเทศตนแล้วก็ยังไม่รู้ว่าจะมีโอกาสทำงานอะไร งานศึกษาของจิตราวรรณ มณีศรีวงษ์กุล จะให้คำตอบในเรื่องนี้ค่อนข้างดี กล่าวคือร้อยละ 62.1 ของคนงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศระบุว่าพวกตนไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่ได้จากการทำงานในต่างประเทศมาใช้ประโยชน์เมื่อกลับประเทศไทยแล้ว และที่น่าสนใจคือร้อยละ 79.4 ของคนงานไปทำงานยังต่างประเทศนั้นเมื่อกลับประเทศไทยแล้วยังทำงานเหมือนเดิมก่อนไปต่างประเทศ

จากการสัมภาษณ์คนงานไทยที่กลับจากญี่ปุ่นและอาศัยอยู่ที่ตำบลทาบลาตุค อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน จำนวน 15 รายพบว่าคนงานส่วนใหญ่ระบุว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานที่ญี่ปุ่นก็คือเรื่องของรายได้ที่มีมากขึ้น แต่มิใช่เรื่องของความรู้ความสามารถเพราะงานที่คนงานไทยทำส่วนใหญ่ก็คืองานร้านอาหารและงานใช้แรงงานในโรงงานขนาดเล็กและเป็นกรรมกรก่อสร้าง ดังนั้นโอกาสที่จะได้เรียนรู้วิทยาการสมัยใหม่จึงเป็นไปได้

นอกจากนั้นผลการศึกษาที่ลำพูนยังชี้ต่อไปอีกว่า เมื่อคนงานไทยกลับจากญี่ปุ่นแล้วยังต้องเสียเวลาดังต้นงานใหม่และงานที่ทำเมื่อกลับมาแล้วก็คืองานเดิมที่เคยทำก่อนไป เช่น ทำไร่นา ซ่อมรถ รับจ้างทั่วไป และอื่นๆ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำในญี่ปุ่นเลย สิ่งที่คนงานไทยในญี่ปุ่นได้รับจริงๆ นอกจากเงินที่ส่งกลับบ้านแล้วก็คงเป็นการเรียนรู้วัฒนธรรมการทำงานของคนญี่ปุ่นและภาษาญี่ปุ่นเล็กๆ น้อยๆ แต่สิ่งที่เสียไปนอกจากแรงงานแล้วก็คือเวลาที่เสียไปอันมีผลเมื่อกลับประเทศตน เพราะคนงานไทยที่กลับบ้านแล้วมักจะมีอายุมากแล้ว เมื่อพิจารณาโครงสร้างอายุของคนงานไทยในญี่ปุ่นแล้วจะพบว่าร้อยละ 71.4 ของคนงานทั้งหมดจะมีอายุมากกว่า 30 ปี และร้อยละ 42.7 ของคนงานทั้งหมดมีอายุเกิน 35 ปีแล้ว ดังนั้นเมื่อคนเหล่านี้เดินทางกลับ

ประเทศพร้อมกับเงินแต่ไม่มีความรู้ความสามารถอะไรมาค้ำหนุนจนอายุที่สูงขึ้น จึงเป็นการยากที่จะมาตั้งต้นอาชีพกันใหม่ โอกาสที่จะไปรับจ้างใหม่ในประเทศจึงดูเลือนลางยกเว้นจะไปทำงานในภาคเกษตรเหมือนเดิม

ยิ่งกว่านั้นนอกจากอายุมากขึ้นแล้วเงินที่หามาได้จากการทำงานในต่างประเทศ ก็มีได้ก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Productive) เท่าที่ควร การศึกษาของสหประชาชาติระบุว่าเงินที่หามาได้ส่วนใหญ่ถูกเอาไปใช้ซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตมากกว่า หรือไม่ก็ซื้อบ้านและที่ดิน และมีคนงานจำนวนไม่น้อยที่นำเงินที่หามาได้ไปใช้หนี้สินที่กู้ยืมเพื่อจ่ายเป็นค่านายหน้าและค่าเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ ผลที่ตามมาก็คือเมื่อเดินทางกลับประเทศแล้วพบว่าครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นบ้างแต่ไม่สามารถตั้งตัวเพื่อดำเนินชีวิตใหม่ สิ่งทีกล่าวมานี้เป็นปรากฏการณ์เช่นเดียวกับคนงานไทยที่ไปทำงานยังประเทศญี่ปุ่น จากการสัมภาษณ์พบว่าเงินที่ส่งกลับมายังครอบครัวนั้นส่วนใหญ่จะถูกนำมาซื้อสิ่งของใช้อุปโภคบริโภคเป็นหลัก รองลงมาคือซื้อบ้านและที่ดินรวมถึงการต่อเติมบ้าน มีเพียงส่วนน้อยที่ตอบว่าใช้เงินบางส่วนเพื่อประกอบอาชีพใหม่

X ดังนั้นในส่วนของการพัฒนาความรู้ความสามารถในหน้าที่การงาน อันจะเป็นประโยชน์ในอนาคตสำหรับคนงานไทยที่ไปทำงานญี่ปุ่นจึงถือว่าเป็นความล้มเหลวอย่างมาก เพราะนอกจากจะได้เงินที่ถูกเอามาใช้ในทางที่ไม่ก่อให้เกิดผลแล้ว คนงานเหล่านี้ยังต้องใช้เวลาในการหางานใหม่และงานที่ทำใหม่ส่วนใหญ่ก็คืองานเดิมที่มีทำก่อนไปญี่ปุ่นหรือไม่ก็งานที่ไม่เกี่ยวข้องใดๆ กับงานที่ทำในญี่ปุ่นเลย

X 6.5 เกณฑ์สิทธิที่จะได้รับความเป็นธรรมตลอดการจ้างงาน ในญี่ปุ่นนั้นหลักการคุ้มครองสิทธิของบุคคลได้รับการดูแลอย่างจริงจัง เห็นได้จากทางราชการญี่ปุ่นให้ความเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างมาก กล่าวคือการที่คนงานไทยเข้าไปทำงานในญี่ปุ่นต่างๆ ที่รู้ดีว่ากฎหมายญี่ปุ่นไม่อนุญาตให้คนต่างชาติเข้ามาทำงานที่มีช่างานวิชาชีพ แต่ขณะเดียวกันการที่คนงานต่างชาติเข้ามาทำงานแล้ว ถือว่าเป็นคนงานคนหนึ่งที่ได้รับคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานญี่ปุ่นเหมือนกับคนงานญี่ปุ่นทั่วไป การเอาความผิดข้อหาหลบหนีเข้าเมืองหรือการอยู่เกินเวลาที่กำหนดมาเป็นข้ออ้างเพื่อบีบบังคับคนงานต่างชาติจึงไม่ปรากฏในญี่ปุ่น ดังนั้นกระทรวงแรงงานของญี่ปุ่นจึงมีหน้าที่ดูแลสิทธิของคนงาน โดยไม่จำแนกว่าเป็นคนงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายหรือไม่ก็ตาม นอกจากการที่มีหน่วยงานของรัฐมาดูแลและคุ้มครองสิทธิของคนงานแล้ว โดยทั่วไปยังมีมาตรการอื่นๆ ที่ช่วยให้คนงานไม่ต้องอยู่ในฐานะที่ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ เช่น กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างจะดำเนินการอย่างไรในการต่อรองกับนายจ้าง รวมไปถึงการอนุญาตให้มีสหภาพแรงงานภายในบริษัทที่ทำหน้าที่แทนคนงานในการเจรจากับนายจ้าง

X สำหรับคนงานญี่ปุ่นแล้ว สภาพภาพแรงงานมีบทบาทมากและมีสภาพแรงงานตั้งแต่ระดับชาติจนกระทั่งระดับโรงงาน สภาพขนาดใหญ่บางแห่งมีสมาชิกถึงสี่ล้านกว่าคน แต่สำหรับคนงานต่างชาติที่แอบทำงานในญี่ปุ่นแล้วองค์กรที่จะมาช่วยคุ้มครองสิทธิของคนงานยังมี

น้อยมาก หน่วยงานแรกที่จะมาช่วยคุ้มครองสิทธิของคนงานก็คือกระทรวงแรงงานของญี่ปุ่น แต่ในทางปฏิบัติคนงานไทยก็ไม่กล้าที่จะไปติดต่อแม้ว่าจะถูกเออาร์เคเอเปรียบก็ตาม สาเหตุสำคัญก็คือคนงานเหล่านั้นคิดว่าตนเองเป็นคนนอกกฎหมาย การเข้าหาหน่วยงานของรัฐอาจจะถูกจับติดคุกหรือไม่ก็กลัวถูกจับส่งกลับประเทศตน นอกจากนั้นคนงานไทยยังมีปัญหาในเรื่องการใช้ภาษาญี่ปุ่นอีกด้วย การไปติดต่อกระทรวงแรงงานจึงเป็นไปได้

X หน่วยงานต่อมาที่จะช่วยคุ้มครองสิทธิของคนงานไทย ก็คือหน่วยงานของราชการไทยเองที่ไปตั้งอยู่ที่ญี่ปุ่น อันได้แก่สถานเอกอัครราชทูตไทยประจำที่ญี่ปุ่นและสำนักงานแรงงานไทยในญี่ปุ่นซึ่งเพิ่งจัดตั้งขึ้นมาใหม่ในปี 2537 นี้เอง ในอดีตนั้นเรื่องการช่วยเหลือคนไทยไม่ว่าจะเป็นเรื่องอะไรก็ตามงานจะผ่านฝ่ายกงสุลของสถานเอกอัครราชทูตไทย แต่เมื่อมีการจัดตั้งสำนักงานแรงงานแล้วงานที่เกี่ยวกับคนงานไทยจึงตกอยู่กับหน่วยงานใหม่ที่จัดตั้งขึ้น แม้ว่าสำนักงานแรงงานในญี่ปุ่นจะมีที่ทำงานและข้าราชการไทยอยู่ประจำโดยมีพนักงานบางส่วนเป็นคนท้องถิ่นก็ตาม แต่ดูเหมือนว่าบทบาทของสำนักงานในระยะแรกจะยังไม่ได้รับความสนใจจากคนงานไทยเท่าที่ควร เพราะในปีแรกที่จัดตั้งสำนักงานมีคนไทยมาร้องเรียนเพียง 37 ราย โดยมีเพียง 16 รายที่มีเรื่องพิพาทกับนายจ้างเกี่ยวกับค่าจ้าง อีก 16 รายเป็นเรื่องของอุบัติเหตุ จำนวน 2 รายเป็นเรื่องของการพิพาทสัญญา เช่นเดียวกับอีก 2 รายที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเจ็บป่วย และมีจำนวน 1 รายเป็นเรื่องการวิวาท การที่มีคนงานไทยมาร้องเรียนที่สำนักงานเป็นจำนวนน้อยอาจจะเป็นเพราะคนงานไทยไม่มีปัญหากับนายจ้างญี่ปุ่นก็ได้ แต่ขณะเดียวกันก็อาจจะเป็นเพราะคนงานไทยไม่รู้ว่ามีหน่วยงานดังกล่าวมาช่วยดูแลคนงานไทยในญี่ปุ่น ทางฝ่ายสำนักงานแรงงานเองก็มีปัญหาที่ว่า การจะไปช่วยเหลือคนงานไทยโดยโจ่งแจ้งก็ไม่อาจจะทำได้ เพราะทางญี่ปุ่นอาจจะเข้าใจผิดคิดว่าทางรัฐบาลไทยสนับสนุนให้ประชาชนของตนเข้ามาทำผิดกฎหมายของประเทศอื่น ดังนั้นบทบาทของสำนักงานแรงงานจึงมีค่อนข้างจำกัดนอกเหนือจากการที่มีข้าราชการจำนวนเพียงไม่กี่คนที่ทำงานประจำหน่วยงานดังกล่าว

หน่วยงานอื่นที่เข้ามาช่วยเหลือสิทธิคนงานต่างชาติ ก็อาจจะเป็นหน่วยงานที่เรียกว่า NGO เช่น Kalabaw หรือกลุ่มอาสาสมัครญี่ปุ่น - ไทย ที่คอยช่วยเหลือคนต่างชาติรวมทั้งคนไทยในการต่อสู้กับการถูกเออาร์เคเอเปรียบ แต่หน่วยงานเหล่านี้ก็มีข้อจำกัดทางด้านเงินทุนในการดำเนินการแม้ว่าทางราชการไทยเคยให้เงินสนับสนุนบ้างเป็นบางครั้ง

อย่างไรก็ตามแม้ว่าคนงานไทยที่อยู่ในญี่ปุ่นจะยังไม่มีมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการคุ้มครองสิทธิอันชอบธรรมของตนในการทำงาน แต่ในทางปฏิบัติสิ่งที่เป็นห่วงดังกล่าวยังไม่ใช่ปัญหาที่รุนแรง ทั้งนี้เพราะนายจ้างญี่ปุ่นยังไม่ได้เออาร์เคเอเปรียบคนงานไทยมากนัก จากการสัมภาษณ์คนงานไทยในพื้นที่ตำบลทาบลาตุค อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน จำนวน 15 คน พบว่ามีจำนวน 13 รายที่ระบุว่าตลอดเวลาการทำงานในญี่ปุ่นนั้น นายจ้างชาวญี่ปุ่นไม่เคยเออาร์เคเอเปรียบพวก

คนเลยมีเพียง 2 รายที่บอกว่าถูกนายจ้างเอาเปรียบโดยให้ทำงานตลอดเวลาไม่หยุดเลย แต่ถึงแม้จะถูเอาเปรียบก็ตามคนงานทั้งสองคนดังกล่าวยังอยากจะกลับไปทำงานที่ญี่ปุ่นอีกต่อไป

✕ โดยสรุปแล้วเกณฑ์สิทธิที่จะได้รับความเป็นธรรมตลอดการจ้างงานของคนงานไทยในญี่ปุ่นยังอยู่ในสภาพที่ไม่น่าพอใจนัก เพราะสิทธิของคนงานเหล่านั้นยังไม่มีหลักประกัน แต่ขึ้นอยู่กับนายจ้างญี่ปุ่นเป็นสำคัญ องค์กรต่างๆ ที่จะมาช่วยดูแลสิทธิของคนงานไทยยังไม่สามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มที่ติดกับคนงานญี่ปุ่นเองที่มีสภาพแรงงานที่เข้มแข็งคอยต่อรองกับนายจ้างได้

✕ กล่าวโดยสรุปในเกณฑ์ทั้งห้าประการที่ใช้ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไทยในญี่ปุ่นที่ทำงานโดยผิดกฎหมายนั้น อาจกล่าวได้ว่าในเรื่องแรกคือเรื่องของผลตอบแทนนั้นเป็นสิ่งที่น่าพึงพอใจมากที่สุดกับรายได้จำนวนมากมายเมื่อเปรียบเทียบกับคนไทยด้วยกันในประเทศ ขณะที่ในส่วนที่สองคือเกณฑ์สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะนั้น คนงานไทยในญี่ปุ่นจะอยู่ในฐานะต่ำกว่ามาตรฐาน ส่วนเกณฑ์ที่สามคือการยอมรับทางสังคมของคนงานไทยที่ได้รับความทำงานในญี่ปุ่นนั้นอยู่ในฐานะพอยอมรับได้ เพราะคนญี่ปุ่นยังให้เกียรติคนงานไทยอยู่แม้ว่าเราเองจะรู้อยู่ลึกๆ ว่าคนญี่ปุ่นนั้นค่อนข้างจะดูถูกคนเอเชียด้วยกันก็ตาม เกณฑ์ที่สี่ก็คือการทำงานในญี่ปุ่นมีส่วนพัฒนาความรู้ความสามารถในหน้าที่การงานอันจะเป็นประโยชน์แก่คนงานไทยในอนาคตซึ่งเกณฑ์ที่สี่นั้นกล่าวได้อย่างชัดเจนว่าสภาพคนงานไทยนั้นล้มเหลวโดยสิ้นเชิงเพราะงานที่คนงานไทยได้รับส่วนใหญ่มีโรงงานที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญอะไรมากนัก แต่เป็นงานที่ขายแรงงานเป็นหลักและเมื่อคนงานเหล่านี้เดินทางกลับประเทศ ก็จะมีปัญหาของการตั้งต้นงานใหม่ในยามที่อายุมากขึ้น และเกณฑ์สุดท้ายคือการมีหลักประกันว่าคนงานไทยจะได้รับความเป็นธรรมตลอดการจ้างงานก็อยู่ในสภาพที่ไม่มีอะไรแน่นอน แต่ขึ้นอยู่กับความเมตตาของนายจ้างชาวญี่ปุ่นเท่านั้น คนงานไทยแทบไม่มีอำนาจต่อรองใดๆ กับนายจ้างทั้งๆ ที่กฎหมายญี่ปุ่นอนุญาตให้ดำเนินการต่อรองกับนายจ้างได้ แต่คนงานไทยส่วนใหญ่ไม่มีการศึกษาและคิดว่าตนเองเป็นคนนอกกฎหมายจึงกลัวว่าตนเองจะถูกทางราชการจับตัวลงโทษหรือส่งกลับประเทศ ซึ่งเป็นเรื่องรุนแรงมากสำหรับคนงานไทยที่ต้องเสียเงินจำนวนมากเพื่อที่จะได้เดินทางมาทำงานในญี่ปุ่น

จากเกณฑ์ทั้งห้าประการ จึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตคนงานไทยในญี่ปุ่นจะต่ำกว่ามาตรฐานที่วางไว้เพราะสิ่งที่ได้ดูเหมือนจะมีแต่เงินเท่านั้นที่เป็นประโยชน์จากการไปทำงานในญี่ปุ่น แต่สำหรับคนไทยในชนบทที่เป็นคนกลุ่มใหญ่ที่ไปทำงานต่างประเทศแล้ว เงินยังมีความหมายมากและเป็นปัญหาเฉพาะหน้าของคนเหล่านั้น ดังนั้นเกณฑ์ทางวิชาการที่ผู้ศึกษาใช้พิจารณาคนงานไทยในญี่ปุ่นกับเกณฑ์ของคนงานไทยในญี่ปุ่นอาจจะไม่ตรงกัน เพราะจากการพูดคุยกับคนงานไทยในญี่ปุ่นจะพบว่าเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานหนึ่งๆ นั้นว่าจะดีหรือไม่ดีอยู่ที่รายได้ที่เขาได้รับมากกว่าจะใช้เกณฑ์อื่นๆ มาพิจารณา

บทที่ 10

ข้อเสนอแนะ

การเสนอแนะที่จะนำเสนอต่อไปนี้จะประกอบด้วยเรื่องที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบกันหลายประการ การตัดสินใจในเรื่องหนึ่งๆ จะส่งผลต่อเรื่องอื่นๆ ปัญหาของคนงานไทยในญี่ปุ่นเป็นเรื่องที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน เกินกว่าที่จะตัดสินได้ด้วยมิติทางกฎหมายหรือเศรษฐศาสตร์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะในฐานะของแรงงานคนหนึ่งที่มีส่วนร่วมเสริมเศรษฐกิจทั้งแก่ประเทศญี่ปุ่นและประเทศตนเอง การมองภาพทางเศรษฐกิจอาจจะช่วยให้เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นแก่คนงานดังกล่าว แต่ภายใต้สภาพของความเป็นแรงงานต้องไม่ลืมว่าคนงานดังกล่าวมีมิติทางสังคมและวัฒนธรรมเจือปนอยู่ เช่นเดียวกับการที่เราพูดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานนั้น เป็นสิ่งที่ยากจะระบุให้ตายตัวลงไปได้ว่าสิ่งที่เรากำลังพูดถึงอยู่นี้เป็นเรื่องของเศรษฐกิจ การบริหาร สังคม วิทยา กฎหมาย หรือการเมือง เพราะในหลายต่อหลายส่วนของเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีการพูดถึงสิทธิของคนงาน และอำนาจต่อรองของคนงานอยู่ด้วยเสมอ

ดังนั้นข้อเสนอแนะที่จะกล่าวต่อไปนี้จะคงเป็นเพียงข้อพิจารณาสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคนงานไทยในญี่ปุ่นว่าควรมีการดำเนินการอย่างไรกับสภาพที่เกิดขึ้นอันจะช่วยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับประโยชน์ด้วยกันทุกฝ่าย

1. ข้อพิจารณาในทางการเมือง

★ เรื่องของคนไทยไปทำงานในญี่ปุ่นนั้น แม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องใหญ่ที่ทางรัฐบาลไทยจะให้ความสนใจมากนัก เพราะคนไทยเหล่านี้ไปทำมาหากินยังต่างประเทศและส่งเงินกลับบ้าน ซึ่งคนไทยและรัฐบาลไทยไม่ค่อยมีโอกาสรับรู้ข่าวสารว่าเขาเหล่านั้นทำอะไรกันอยู่ ความสนใจที่มีต่อคนเหล่านี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีเหตุการณ์รุนแรงเกิดขึ้น เช่น การฆ่าตัวตายของคนงานไทยที่ถูกหลอกให้มาทำงานหรือไม่ก็มิดีมิดมัตกรรมอันมีคนไทยไปเกี่ยวข้องในคดีดังกล่าว/อาจกล่าวได้ว่าในปลายปี 2536 และ ต้นปี 2537 เป็นระยะเวลาที่รัฐบาลไทยได้เริ่มพิจารณาปัญหาของคนไทยในญี่ปุ่นอย่างจริงจัง กล่าวคือในวันที่ 1 ธันวาคม 2536 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาช่วยเหลือคนไทยซึ่งเจ็บป่วยและตกทุกข์ได้ยากในประเทศญี่ปุ่น โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธาน ต่อมาวันที่ 6 ธันวาคม 2536 จึงมีการตั้งคณะทำงานเพื่อหาข้อมูลของคนไทยที่ตกทุกข์ได้ยากในประเทศญี่ปุ่นขึ้น โดยมีรองอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์เป็นหัวหน้าคณะทำงาน หลังจากนั้นจึงมีการแต่งตั้งข้าราชการของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเข้าไปดูแลคนไทยในญี่ปุ่น รวมถึงการที่รัฐมนตรีช่วยของกระทรวงพร้อมทั้งคณะและผู้สื่อข่าวได้

เดินทางไปศึกษาข้อเท็จจริงระหว่างวันที่ 17 - 22 สิงหาคม 2537 สิ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนช่วยกระตุ้นให้คนไทยในประเทศได้มีโอกาสรับรู้ว่ามีคนไทยอีกกลุ่มหนึ่งที่ไม่สามารถเดินทางกลับเข้าเมืองในญี่ปุ่น

จำนวนคนไทยที่ไปทำงานในญี่ปุ่นจะมีเท่าไรยังเป็นเรื่องที่ไม่มีการสามารถตอบได้ชัดเจน เพราะคนเหล่านี้เป็นบุคคลที่ผิดกฎหมายคนเข้าเมืองของญี่ปุ่น ในที่นี้รวมไปถึงการใช้เอกสารการเดินทางปลอมแปลง วิธีเข้าเมืองที่ไม่ผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง เช่น เดินทางโดยทางเรือแล้วหลบขึ้นฝั่ง รวมถึงการอยู่เกินกำหนดที่ได้รับอนุญาต (Overstay) ซึ่งคนไทยส่วนใหญ่อยู่ในลักษณะดังกล่าว คือเมื่อครบกำหนดที่ทางญี่ปุ่นอนุญาตให้เข้าประเทศแล้วไม่ยอมเดินทางออกจากญี่ปุ่น โดยคนกลุ่มนี้ขณะเดินทางเข้าประเทศนั้นจะทำตามขั้นตอนของกฎหมายทุกประการ แต่หลังจากเข้าประเทศญี่ปุ่นได้แล้วจะอยู่ทำมาหากินต่อไปเลย จำนวนคนไทยในญี่ปุ่นนั้นมีแหล่งของข้อมูลหลายแหล่ง เช่น ข้อมูลของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ระบุในหนังสือราชการที่ รส 0411/563 ลว. 8 กุมภาพันธ์ 2537 ว่ามีคนไทยในญี่ปุ่นถึง 70,000 คน โดยเป็นเพศชาย 25,000 - 30,000 คนและเพศหญิง 40,000 - 50,000 คน ขณะที่ฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นระบุว่ามีคนไทยอาศัยอยู่ในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายจำนวนรวมทั้งสิ้น 46,964 คนจำแนกเป็นชาย 21,059 คน และเป็นหญิง 25,905 คน ซึ่งข้อมูลของฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นอาจจะน้อยกว่าความเป็นจริงด้วยเหตุผลที่ว่าฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นใช้ข้อมูลจากเอกสารการเดินทางเข้าประเทศ (passport) ที่คนไทยผ่านเข้ามาในญี่ปุ่นแล้วไม่เดินทางออกจากญี่ปุ่น ดังนั้นคนไทยเหล่านี้จึงอยู่ในฐานะผู้อยู่เกินกำหนด (Overstayers) แต่ในความเป็นจริงยังมีคนไทยอีกจำนวนไม่น้อยที่เดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นโดยไม่ผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นเลย โดยเฉพาะผู้ที่เดินทางมาโดยทางเรือและแอบขึ้นฝั่ง นอกจากนี้ยังมีคนไทยอีกจำนวนหนึ่งที่เดินทางโดยใช้เอกสารการเดินทางปลอมแปลงของชาติอื่น ดังนั้นข้อมูลของฝ่ายราชการไทยที่ระบุว่ามีคนไทยที่หลบหนีและทำมาหากินอยู่ในญี่ปุ่นรวมประมาณ 70,000 คนจึงใกล้เคียงความจริงอยู่มาก แต่จากข้อมูลของฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นระบุว่าในปี 2537 (1994) ถ้าเทียบโดยอัตราส่วนแล้ว คนไทยจะมีอัตราส่วนของคนต่างชาติที่หลบอยู่ในญี่ปุ่นสูงสุด คือมีประมาณร้อยละ 16.3 ของคนต่างชาติทั้งหมดที่หลบอยู่ในญี่ปุ่น โดยมีเกาหลีรองลงมา

จากข้อมูลราชการไทยที่ระบุว่าในปี 2537 มีคนไทยถูกฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองจับกุมประมาณ 2,000 คนนั้น ทางราชการญี่ปุ่นกลับมีตัวเลขยืนยันว่าในปีดังกล่าวได้ทำการจับกุมคนไทยฐานหลบเข้าเมืองจำนวน 12,654 คนโดยจำแนกเป็นเพศหญิง 7,494 คนและเพศชาย 5,160 คน ดังนั้นข้อมูลส่วนหนึ่งของญี่ปุ่นจึงมีความน่าเชื่อถือได้มากเพราะทางญี่ปุ่นเป็นคนจับกุมและดำเนินคดีกับคนไทยดังกล่าว ส่วนปีก่อนหน้านี้ (2536) มีจำนวนคนไทยที่ถูกฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นจับดำเนินคดี 7,519 คน

จากตัวเลขดังกล่าวย่อมเป็นการยืนยันว่า เรื่องคนไทยในญี่ปุ่นเป็นสิ่งที่สำคัญที่รัฐจะเพิกเฉยไม่ได้ เพราะคนไทยดังกล่าวมีจำนวนมากและสร้างปัญหาแก่ฝ่ายราชการของญี่ปุ่น โดย

เฉพาะแก่ฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่น การที่รัฐมนตรีช่วยว่าการของไทยต้องเดินทางไปดูสภาพ
ปัญหาด้วยตนเองและการจัดตั้งสำนักงานที่ปรึกษาฝ่ายแรงงาน ณ กรุงโตเกียวยอมเป็นการยืนยัน
ว่ารัฐจะต้องเข้าดำเนินการอย่างไรอย่างหนึ่งกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น

ในการดำเนินการใดๆ ของรัฐเกี่ยวกับคนไทยในญี่ปุ่นนั้น รัฐบาลไทยจะต้องตระหนักถึง
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างรัฐบาลของทั้งสองประเทศ โดยต้องตระหนักว่าคนไทยไปละเมิดกฎ
หมายของญี่ปุ่น และต้องมีการจำแนกสภาพปัญหาของคนไทยออกให้ชัดเจนระหว่างคนไทยที่มา
ทำงานรับจ้างกับหญิงไทยที่มาค้าบริการทางเพศ สำหรับหญิงไทยที่มาค้าบริการทางเพศนั้น
รัฐบาลไทยควรร่วมมือกับทางฝ่ายญี่ปุ่นช่วยกันแก้ปัญหา เพราะเป็นเรื่องที่ยอมรับไม่ได้ทั้งทาง
กฎหมายและศีลธรรม ขณะที่เรื่องของคนไทยที่มาจ้างทำงานนั้นเป็นการผิดกฎหมายคนเข้า
เมืองของญี่ปุ่นเท่านั้นแต่ไม่ผิดกฎหมายอื่นๆ นอกจากนั้นคนงานไทยยังมีส่วนไปเสริมสร้าง
เศรษฐกิจของญี่ปุ่นให้ดีขึ้น เพราะคนงานเหล่านี้ไปทำงานที่คนญี่ปุ่นไม่ต้องการจะทำ ดังนั้น
ปัญหาของคนงานจึงค่อนข้างซับซ้อนและไม่ใช่ปัญหาอาชญากรรมเหมือนกับการค้าบริการ
ทางเพศ จริงอยู่ที่ว่าหญิงไทยจำนวนมากไปค้าบริการทางเพศในญี่ปุ่นแล้วส่งเงินจำนวนมากกลับ
มายังประเทศไทยอันมีส่วนช่วยให้ดุลชำระเงินของประเทศไทยดีขึ้น แต่รัฐบาลไทยก็ไม่ควร
สนับสนุนให้คนไทยไปประกอบอาชญากรรมในต่างแดน แต่กับคนงานไทยในญี่ปุ่นแล้วคนเหล่านี้
ไม่ใช่อาชญากร ตรงกันข้ามกลับเป็นประโยชน์ทั้งแก่ประเทศนายจ้าง คือญี่ปุ่นที่ได้ใช้แรง
งานค่าจ้างถูกๆ และเป็นประโยชน์แก่ประเทศไทยที่ช่วยลดปัญหาการว่างงานและยังส่งเงินกลับ
ประเทศอีกด้วย

สิ่งที่ควรพิจารณาต่อมาในส่วนที่เกี่ยวกับคนงานไทยก็คือ แม้ว่าเราจะรู้ว่าคนงานเหล่านี้
นั้นเป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายก็ตาม แต่การดำเนินการใดๆ ที่จะช่วยเหลือคนงานไทยก็ต้องอยู่ใน
ขอบข่ายที่ไม่ทำให้ฝ่ายญี่ปุ่นรู้สึกอับอายว่าตนเองถูกประเทศอื่นละเมิดกฎหมายของตน เช่น การ
จัดตั้งสำนักงานแรงงานไทยในญี่ปุ่นก็ควรชี้แจงให้ทางฝ่ายญี่ปุ่นเข้าใจว่า เรามีเจตนาเพื่อดูแลคน
ไทยที่เข้ามาฝึกงานในญี่ปุ่น ซึ่งในแต่ละปีมีจำนวนหลายพันคน เช่น ปี 2533 มีจำนวน 5,075 คน
และปี 2536 มีจำนวน 4,075 คน มิได้มีเจตนาจะมาช่วยคนงานไทยที่เข้ามาทำงานอย่างผิดกฎ
หมาย ส่วนในทางปฏิบัติจะดำเนินการอย่างไรก็ขึ้นกับสถานการณ์ในเวลานั้นๆ ในอีกด้านหนึ่ง
การตั้งสำนักงานแรงงานในญี่ปุ่นก็มีส่วนช่วยทางราชการญี่ปุ่นในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน แม
ว่าคนงานไทยจะเข้ามาอยู่ในญี่ปุ่นอย่างคนผิดกฎหมายก็ตาม แต่เขาก็เป็นคนที่ถูกกฎหมาย
ตามกฎหมายแรงงานของญี่ปุ่น ดังนั้นคนงานเหล่านั้นต้องได้รับการคุ้มครอง สำนักงานแรงงาน
ไทยจึงช่วยลดภาระของทางฝ่ายญี่ปุ่นได้มาก เพียงแต่การกระทำใดๆ ของข้าราชการในส่วนนี้จะ
ต้องระมัดระวังมิให้ทางญี่ปุ่นเข้าใจว่า ทางรัฐบาลไทยกำลังสนับสนุนให้คนไทยหลบเข้ามาทำงาน
ในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมาย ในส่วนนี้ทางข้าราชการของสำนักงานก็ได้ดำเนินงานอยู่ในกรอบที่น่า
พอใจ จากการที่ได้ร่วมทำงานบางอย่างกับข้าราชการไทยในสำนักงานแรงงานไทยในญี่ปุ่น ทำ

ให้เห็นถึงความยากลำบากในการทำงาน และในการวางตัวที่จะมีให้ทางฝ่ายญี่ปุ่นเข้าใจคิดในบทบาทของหน่วยงานใหม่ที่ตั้งขึ้น ขณะเดียวกันก็ยังสามารถเป็นที่พึ่งของคนงานไทยได้ในหลายๆ กรณี

ในส่วนของการราชการญี่ปุ่นเท่าที่ผ่านมา ได้แสดงถึงเจตนารมณ์อันดีในการจะช่วยเหลือปัญหาแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายและหลบทำงานในญี่ปุ่นความร่วมมืออันดีระหว่างฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นและสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงโตเกียว ในการส่งคนไทยกลับประเทศเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงการแก้ปัญหาาร่วมกันมากกว่าที่จะเอาเรื่องของกฎหมายมาแก้ปัญหาเพียงอย่างเดียว การที่สถานทูตไทยได้มีการประชาสัมพันธ์เพื่อคนไทยได้กลับประเทศเป็นการแสดงถึงความจริงใจของไทย ที่ไม่ต้องการเห็นคนไทยไปละเมิดกฎหมายของประเทศอื่น ดังนั้นในส่วนของบริษัทแล้วรัฐบาลของทั้งสองประเทศได้ดำเนินการภายใต้กรอบที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาใดๆ ตามมาซึ่งเท่าที่ผ่านมาบทบาทส่วนนี้ได้ปฏิบัติต่อกันมาในระดับที่น่าพอใจ

2. ข้อพิจารณาในทางเศรษฐกิจ

การตัดสินใจใดๆ ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับคนงานไทยในญี่ปุ่นจะต้องมองถึงปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจด้วย กล่าวคือคนงานไทยจำนวนมากกำลังทำมาหากินอยู่ในประเทศดังกล่าว และส่งเงินจำนวนไม่น้อยกลับมายังประเทศไทย ถ้าจะให้ประมาณการจำนวนเงินที่ส่งกลับประเทศโดยอาศัยข้อมูลประกอบจากทางการแล้วจะเห็นได้ว่า จำนวนคนงานไทยในญี่ปุ่นมีไม่ต่ำกว่า 25,000 - 30,000 คน เพราะจำนวนตัวเลขดังกล่าวคือจำนวนเฉพาะคนไทยเพศชายที่มีอยู่ในญี่ปุ่น ซึ่งคนกลุ่มดังกล่าวถือว่าเป็นคนงานมิใช่เทศหญิงที่มีแนวโน้มมาค้าบริการทางเพศ คนงานไทยส่วนใหญ่มีเงินออมระหว่าง 25,000 - 37,500 บาทต่อเดือนในภาวะที่อัตราแลกเปลี่ยนเท่ากับ 100 เยนต่อ 25 บาท จำนวนเงินออมดังกล่าวจะยิ่งมากขึ้นถ้าอัตราแลกเปลี่ยนของไทยอ่อนตัวลง ถ้าใช้ค่าเฉลี่ยเงินออมของคนงานไทยต่อคนต่อเดือนก็ประมาณ 31,250 บาทหรือกล่าว โดยสรุปก็คือประมาณเดือนละ 30,000 บาท เงินก้อนนี้ถูกส่งกลับประเทศไทยโดยวิธีต่างๆ เพื่อมาให้ครอบครัวของตนใช้จ่าย เมื่อคำนวณโดยทั้งหมดจะเห็นว่ามีการส่งเงินกลับประเทศไทย จากคนงานดังกล่าว ประมาณเดือนละ 900 ล้านบาทหรือประมาณปีละ 10,800 ล้านบาทซึ่งเป็นมูลค่ามหาศาลสำหรับเศรษฐกิจไทย และที่สำคัญเงินเหล่านี้ตกอยู่กับคนชนบทมากกว่าคนในเมือง การประมาณการนี้เป็นการประมาณการเฉพาะคนงานเท่านั้น ยังมีได้รวมถึงหญิงไทยอีกจำนวนมากที่ทำงานอีกรูปแบบหนึ่งที่สังคมไม่ยอมรับ แต่ถ้ามองในทางเศรษฐกิจแล้วจำนวนเงินดังกล่าวมีส่วนช่วยดุลชำระเงินของประเทศที่เราเสียเปรียบทางญี่ปุ่นอยู่ตลอดมา ในอีกด้านหนึ่งคงปฏิเสธไม่ได้ว่าคนงานไทยกำลังละเมิดกฎหมายญี่ปุ่นที่เกี่ยวกับคนเข้าเมือง แต่ในอีกด้านหนึ่งคนเหล่านี้เป็นพลังทางเศรษฐกิจที่ช่วยพัฒนาประเทศทั้งของญี่ปุ่นและประเทศไทย นอกจากเรื่องการเงินที่นำรายได้สู่ประเทศแล้วคนงานเหล่านี้ยังช่วยลดความตึงเครียดของปัญหาการว่างงานที่เกิดขึ้นอีกด้วย ดังที่

กล่าวแล้วว่าคนงานเหล่านี้มีไหวพริบงานที่มีฝีมือ โอกาสในการหางานทำในประเทศก็ยากลำบากอยู่แล้ว ถึงแม้มีงานทำแต่รายได้ก็เพียงไม่กี่บาทในแต่ละเดือน โอกาสที่ครอบครัวของคนงานเหล่านี้จะอยู่ดีกินดีหรือลูกหลานจะมีโอกาสรับการศึกษาสูงก็หายาก แต่การไปทำงานยังประเทศญี่ปุ่นเป็นการสร้างอนาคตให้แก่ครอบครัวเหล่านั้น

ในทางกลับกัน ถ้าหากเราพิจารณาว่าคนงานไทยเป็นคณนอกกฎหมายของญี่ปุ่นและต้องการนำคนดังกล่าวกลับประเทศไทย ปัญหาตามมามีรุนแรงมากเพราะเท่ากับเพิ่มขนาดของปัญหาการว่างงานในประเทศให้มากยิ่งขึ้น ในส่วนของประเทศญี่ปุ่นนั้นถ้ามีการอพยพแรงงานไทยกลับประเทศไทยแล้วจะมีผลดีกับตนหรือไม่ก็ยังคงเป็นเรื่องที่พิสูจน์ไม่ได้ จากข้อมูลปี 1990 - 1994 เห็นได้ว่ายอดของจำนวนคนต่างชาติที่หลบอาศัยในญี่ปุ่นนั้นมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ หรือไม่ก็อยู่ในลักษณะทรงตัว คือถ้าไม่เพิ่มขึ้นก็จะลดลงเพียงเล็กน้อย และที่สำคัญก็คือแม้ว่าจำนวนคนไทยที่หลบอยู่ในญี่ปุ่นจะลดลงในบางปี แต่คนหลบเข้าเมืองที่มาจากประเทศอื่นกลับมีมากขึ้นเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศญี่ปุ่น ดังนั้นการอ้างว่าคนงานไทยไปกระทำผิดกฎหมายคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นนั้น ในขณะเดียวกันก็ต้องมองว่าเพราะตลาดแรงงานในญี่ปุ่นยังขาดแคลนแรงงานระดับล่างอยู่มาก จึงเป็นโอกาสให้คนงานต่างชาติเข้าไปทำมาหากินได้ ถ้าหากแรงงานต่างชาติสามารถเข้าประเทศญี่ปุ่นได้แต่ไม่มีอุปสงค์แรงงานในญี่ปุ่นรองรับแล้วคนงานต่างชาติก็จะไม่สามารถเข้าไปเพิ่มจำนวนได้อีก แต่ข้อเท็จจริงก็คือญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจระดับใหญ่และมีโรงงานที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูงจนถึงโรงงานที่ใช้แรงงานเป็นหลัก (Labour Intensive) ยิ่งกว่านั้นโรงงานหลายแห่งในญี่ปุ่นที่เป็นโรงงานขนาดใหญ่ที่ยังขาดแคลนแรงงานการจ้างคนงานต่างชาติที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายเป็นสิ่งที่ไม้อาจจะทำได้เหมือนโรงงานขนาดเล็ก ทั้งนี้เพราะมีโอกาสจะถูกตรวจสอบได้ง่ายและอาจจะถูกสังคมประณาม ทางออกก็คือทำในรูปแบบของการนำคนงานต่างชาติมาทำงานแล้วอ้างว่านำเข้ามาฝึกงาน วิธีนี้นอกจากได้แรงงานต่างชาติในราคาถูกมาใช้งานแล้วยังเป็นการเสริมเกียรติภูมิของบริษัทให้ดูดีอีกด้วย แต่ก็มีโรงงานขนาดใหญ่บางแห่งที่มีชื่อเสียงระดับระหว่างประเทศก็ยังใช้แรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายโดยไม่สนใจอำนาจรัฐใดๆ ทั้งสิ้น

การดำเนินนโยบายของรัฐในส่วนที่เกี่ยวกับคนงานไทยในญี่ปุ่นนั้น แม้ว่าจะต้องพิจารณาถึงเกียรติภูมิของรัฐที่จะไม่ให้คนไทยไปทำผิดกฎหมายของชาติอื่นแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาคือควบคู่ไปกับเกียรติภูมิของรัฐก็คือผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ประเทศเราจะได้รับเช่นกัน นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงปัญหาภายในประเทศของเราว่า จะเกิดอะไรขึ้นจากการอพยพแรงงานไทยกลับบ้านในจำนวนหลายหมื่นคนนี้

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยสองประการคือ ปัจจัยทางการเมืองซึ่งทางรัฐบาลไทยต้องระมัดระวังการกระทำใดๆ มิให้เกิดความเสียหายกับความสัมพันธ์อันดีระหว่างรัฐบาลทั้งสองประเทศ แต่ขณะที่ปัจจัยทางเศรษฐกิจนั้นคนงานไทยในญี่ปุ่นเป็นแหล่งที่มาของรายได้เข้า

ประเทศจำนวนมากในแต่ละปี ทางออกของรัฐบาลไทยในปัญหาดังกล่าวควรเป็นเช่นไร ในส่วนนี้รัฐบาลไทยไม่ควรดำเนินการใดเพื่อสนับสนุนให้คนงานไทยไปทำงานในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมาย แต่ขณะเดียวกันก็ไม่ควรไปกระทำใดๆ เกี่ยวกับคนงานไทยให้กลับประเทศถ้าไม่ได้รับการเรียกร้องจากทางฝ่ายญี่ปุ่นอย่างจริงจัง ถ้าทางฝ่ายญี่ปุ่นต้องการขับไล่คนงานไทยให้กลับประเทศของตนแล้วทางฝ่ายญี่ปุ่นควรต้องแสดงเจตนาอย่างแจ่มชัด และต้องปฏิบัติกับคนงานชาติอื่นที่อยู่ในญี่ปุ่นอย่างเท่าเทียมกันด้วย แต่ในเวลาเดียวกันรัฐบาลไทยควรแสดงความจริงจังกับปัญหาของญี่ปุ่นในเรื่องการค้าประเวณีข้ามชาติ ซึ่งเป็นปัญหาทางอาชญากรรมที่ไม่มีชาติใดยอมรับได้ การกระทำดังกล่าวจะช่วยให้ทางญี่ปุ่นเข้าใจว่า ทางการไทยไม่มีเจตนาสนับสนุนการค้าประเวณีในต่างประเทศใดๆ ทั้งสิ้น

8. การให้ความช่วยเหลือแก่คนไทยในญี่ปุ่น

การให้ความช่วยเหลือแก่คนไทยในญี่ปุ่นที่จะเสนอต่อไปนี้มุ่งที่จะช่วยเหลือคนไทยที่ตกทุกข์ได้ยากโดยรวม มิได้จำแนกว่าเป็นคนไทยที่มუทำงานหรือมาค้าบริการทางเพศ ทั้งนี้เพราะบุคคลทั้งสองประเภทต่างก็เป็นคนไทย จะมีความแตกต่างก็คือวิธีการของการทำงานที่ต่างกันแต่เจตนาเหมือนกันคือมุ่งจะมาหาเงินส่งกลับบ้านของตน รัฐบาลจะปฏิเสธความช่วยเหลือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งไม่ได้เพราะทั้งคู่ก็เป็นคนไทย และที่สำคัญว่านั่นก็คือคนไทยทั้งสองกลุ่มก็ส่งเงินกลับประเทศไทย ความช่วยเหลือแก่คนไทยในญี่ปุ่นนั้นถ้าจำแนกตามประเภทของหน่วยงานอาจจะแยกออกได้เป็น 2 ประเภท คือหน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานที่มีได้เป็นของรัฐหรือที่นิยมเรียกกันว่า NGO หน่วยงานของรัฐที่สำคัญในการช่วยเหลือคนไทยในญี่ปุ่นจะมี 2 หน่วยงานที่สำคัญคือสถานเอกอัครราชทูตในญี่ปุ่น โดยเฉพาะคือฝ่ายกงสุลไทย และสำนักงานแรงงานไทย ส่วนหน่วยงาน NGO ที่อยู่ในญี่ปุ่นและคอยช่วยเหลือคนไทยที่มีปัญหานั้นมีอยู่หลายหน่วยงานดังที่ได้กล่าวมาแล้ว เช่น Sala , Asian Women Association, Asian Friendly Home หรือ Kalabow เป็นต้น เนื่องจากข้อจำกัดทางการเมืองหน่วยของรัฐที่รัฐบาลไทยส่งไปอยู่ประจำที่ญี่ปุ่นนั้น อาจจะมีบทบาทไม่เต็มที่ เนื่องจากคนไทยที่มีปัญหาในญี่ปุ่นก็คือคนที่ทำงานอย่างไม่ถูกกฎหมาย ดังนั้น NGO จึงน่าจะเป็นทางออกที่ดีในการมีบทบาทช่วยเหลือคนไทยที่ตกทุกข์ได้ยากในญี่ปุ่น ในกรณีของคนฟิลิปปินส์นั้น เมื่อมีปัญหาที่จะหันหน้าเข้าโบสถ์ของศาสนาคริสต์ซึ่งจะมีคนของโบสถ์คอยให้ความช่วยเหลือคนเหล่านั้น แต่สำหรับคนไทยกลับไม่มีวัดไทยในญี่ปุ่นที่จะคอยทำหน้าที่ช่วยเหลือเหมือนเช่นของฟิลิปปินส์ การไปตั้งวัดไทยในญี่ปุ่นเพื่อทำหน้าที่คล้ายโบสถ์ของศาสนาคริสต์จะเปิดเผยเกินไป และอาจจะทำให้ทางรัฐบาลญี่ปุ่นเข้าใจผิดคิดว่ารัฐบาลไทยสนับสนุนให้คนไทยมาทำผิดกฎหมายในประเทศอื่น ขณะที่ NGO เป็นองค์กรของคนญี่ปุ่นเอง และเป็นหน่วยงานสาธารณะที่ให้ความช่วยเหลือแก่คนทุกชาติ

จากการสัมภาษณ์หน่วยงาน NGO ของญี่ปุ่นที่ให้ความช่วยเหลือแก่หญิงไทยที่ตกทุกข์ได้
ญี่ปุ่น พบว่าหน่วยงานเหล่านี้สร้างคุณประโยชน์แก่คนไทยมากมายโดยไม่หวังผลตอบแทน และ
ในบางครั้งก็ยังพบว่าหน่วยงานราชการไทยบางหน่วยพยายามผลักดันการช่วยเหลือคนไทยให้
แก่ NGO แต่เพียงฝ่ายเดียว ปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นอาจจะเป็นเพราะว่าราชการไทยในญี่ปุ่นไม่มีงบประมาณที่จะช่วยเหลือคนไทยมากพอจึงปล่อยให้เป็นการของ NGO รัฐบาลคงต้องทบทวนว่า
ทางรัฐบาลไทยจะมาช่วยลดภาระของ NGO ในญี่ปุ่นได้อย่างไร

การที่รัฐบาลจะเข้ามาให้ความช่วยเหลือแก่คนไทยในญี่ปุ่นนั้น ทางฝ่ายที่เกี่ยวข้องคงต้อง
เปลี่ยนทัศนคติของตนต่อคนไทยในญี่ปุ่นกลุ่มดังกล่าว ไม่ควรมองว่าคนไทยเหล่านั้นคือตัวสร้าง
ปัญหา ถ้าหากมองว่าเขาเป็นตัวสร้างปัญหาแล้วโอกาสที่จะให้ความช่วยเหลือก็ลดน้อยลง เพราะ
ประชาชนคงไม่สนับสนุนให้รัฐใช้เงินภาษีอากรของตนมาช่วยคนกระทำผิด ในทางตรงกันข้าม
ควรมองว่าปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นจากสถานการณ์ในประเทศไทย ที่รัฐบาลไม่สามารถทำให้คนไทย
เหล่านั้นมีชีวิตที่ดีขึ้น คนเหล่านั้นจึงต้องมาประกอบอาชีพทั้งที่ถูกศีลธรรมและผิดศีลธรรมใน
ญี่ปุ่นและจำนวนไม่น้อยที่ต้องมาตกกระกำในญี่ปุ่น รัฐควรจะได้แสดงความรับผิดชอบไม่มากนัก
น้อยในสิ่งที่เกิดขึ้น

4. การให้ความช่วยเหลือคนไทยที่ไปและกลับจากทำงานในต่างประเทศ

สิ่งที่กล่าวต่อไปนี้มีใจหมายถึงแต่คนไทยที่ไปทำงานยังประเทศญี่ปุ่นเท่านั้น แต่ยังรวม
ถึงคนไทยที่ไปทำงานในประเทศอื่นๆ ที่ทวีจำนวนมากขึ้นอย่างมากมาย ไม่ว่าจะเป็นคนงานไทย
ไปทำงานที่ไต้หวัน อิสราเอล ฮังการี สิงคโปร์ บรูไน และที่อื่นๆ คนไทยเหล่านี้เมื่อเดินทาง
กลับประเทศไทยจะมีปัญหาคล้ายกันประการหนึ่งก็คือ ทำอย่างไรถึงจะเริ่มต้นอาชีพใหม่ได้อย่าง
เร็วที่สุด ปัญหาที่เกิดขึ้นกับคนไทยเหล่านี้คือมักเดินทางกลับประเทศไทยในยามที่มีอายุมากแล้ว
การจะเป็นคนงานอย่างเก่าก็ลำบากเพราะจะหานายจ้างที่ยอมรับคนมีอายุเข้าทำงานย่อมมีค่าใช้จ่าย
ง่าย เงินทองที่หามาได้จากการทำงานก็มักจะถูกครอบครัวที่อยู่ภายหลังนำไปใช้จ่ายด้านอุปโภค
บริโภคไปเกือบหมด เงินออมจึงมีไม่มากและที่สำคัญเงินทองบางส่วนก็ถูกนำมาใช้หนี้ในการเดินทาง
ไปทำงานยังต่างประเทศ รัฐจะต้องมีมาตรการแน่ชัดกับคนไทยเหล่านี้ที่นับวันจะมีมากขึ้น
ข้อเสนอต่างๆ ต่อไปนี้อาจจะใช้ประกอบการพิจารณาของผู้ที่เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาดังกล่าว

4.1 ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ คนงานจำนวนมากที่ต้องจ่าย
เงินแก่นายหน้าจัดหางานที่ส่งคนงานไปต่างประเทศเป็นจำนวนเงินค่อนข้างสูง ค่าใช้จ่ายส่วนนี้
กลายเป็นภาระของคนงานที่ไปทำงานยังต่างประเทศ ผู้วิจัยไม่เห็นด้วยถ้าหากภาครัฐหรือราชการจะ
ทำหน้าที่ในด้านนี้เสียเองด้วยเกรงว่าในภาวะที่มีการแข่งขันเพื่อส่งคนออกไปทำงานต่างประเทศ
นั้น ราชการไม่ได้ถูกออกแบบหรือถูกอบรมมาเพื่อทำงานที่มีการแข่งขัน ประเทศที่นำแรงงาน
ออกไปทำงานต่างประเทศในปัจจุบันมีมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นประเทศฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย

อินเดีย บังคลาเทศ หรือแม้กระทั่งเกาหลี ประเทศเหล่านี้มีจำนวนประชากรมากมายและได้เปรียบคนงานไทยในด้านภาษา ดังนั้นคนงานไทยอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ ถ้าให้ทางราชการมาดำเนินการจัดหาแรงงานไปต่างประเทศแล้ว แม้ว่าอาจจะช่วยลดค่าใช้จ่ายแก่คนงานแต่จำนวนคนงานที่จะมีโอกาสไปทำงานต่างประเทศย่อมลดลง เพราะราชการไม่ให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร สิ่งที่รัฐอาจจะปฏิบัติได้ก็คือการเปลี่ยนแนวคิดใหม่เกี่ยวกับคนงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศคือ ขอให้มองว่าคนงานเหล่านั้นไปหาเงินต่างประเทศและนำเงินตราต่างประเทศกลับสู่ประเทศไทย คนเหล่านี้ช่วยดุลชำระเงินของไทยให้ดีขึ้นและคนเหล่านี้ยังช่วยลดปัญหาการว่างงานให้ลดน้อยลงอีกด้วย เพื่อให้คนเหล่านี้มีโอกาสไปทำงานต่างประเทศดีขึ้น รัฐอาจจะช่วยตั้งกองทุนกู้ยืมเงินเพื่อให้คนงานนำไปเป็นค่าใช้จ่าย โดยคิดอัตราดอกเบี้ยในราคาถูกหรือยกเว้นดอกเบี้ยก็ได้

นอกจากนี้รัฐพึงให้การสนับสนุนบริษัทจัดหางานยังต่างประเทศให้สามารถจัดส่งคนงานไปต่างประเทศให้มากขึ้น โดยรัฐจะคอยควบคุมมิให้มีการหลอกลวงคนงานหรือคิดค่านายหน้าในอัตราที่สูง ในภาวะที่เศรษฐกิจในประเทศตกต่ำการสร้างงานจากภาคเอกชนยังทำได้ไม่เต็มที่ประชาชนยังต้องบริโภคและจำนวนประชากรยังเพิ่มสูงขึ้น การส่งคนงานไปทำงานยังต่างประเทศอาจจะเป็นทางออกที่เหลืออยู่ในการแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ แต่ลำพังบริษัทนายหน้าของเอกชนอย่างเดียวย่อมไม่อาจจะทำงานได้อย่างเต็มที่ ถ้าปราศจากการสนับสนุนในระดับนโยบายจากรัฐบาล

4.2 การให้ความช่วยเหลือคนงานที่กลับจากการทำงานในญี่ปุ่น คนงานไทยในญี่ปุ่นส่วนใหญ่อยู่ในฐานะที่เสียเปรียบทางด้านกฎหมาย เพราะคนงานเหล่านั้นเป็นคนที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายและไม่มีสัญญาว่าจ้างเหมือนกับแรงงานที่ส่งไปทำงานยังได้หวัน ตะวันออกกลาง หรือประเทศอื่นๆ ทั้งนี้เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นไม่มีนโยบายที่จะรับแรงงานต่างชาติ ยกเว้นแต่เป็นเพียงคนฝึกงานเท่านั้น อย่างไรก็ตามรัฐบาลญี่ปุ่นก็ใจกว้างพอที่จะเคารพสิทธิของคนงานแม้จะเป็นคนงานต่างชาติก็ตาม การเคารพสิทธิเช่นนี้ก็ได้รับการตอบรับจากทางฝ่ายรัฐบาลไทยเช่นกัน กล่าวคือคนงานเหล่านั้นเมื่อต้องการกลับประเทศไทยเราก็จัดการดำเนินการให้ทางด้านเอกสารการเดินทางให้ โดยไม่มีการตั้งข้อหาต่างๆ ที่คนงานเหล่านี้หลายคนใช้เอกสารการเดินทางที่ผิดกฎหมาย ทางฝ่ายไทยพิจารณาว่าการที่คนงานเหล่านั้นไปทำงานในญี่ปุ่นโดยอยู่ในประเทศญี่ปุ่นเกินกำหนดนั้น เป็นการละเมิดกฎหมายของญี่ปุ่นมิได้ละเมิดกฎหมายไทย คนไทยดังกล่าวจึงเป็นผู้บริสุทธิ์ตามกฎหมายไทย ดังนั้นเพื่อเป็นการช่วยเหลือคนงานไทยกลับประเทศโดยสะดวกแล้วทางรัฐบาลไทยควรแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการกับคนกลุ่มนี้เท่าเทียมกับคนไทยอื่นๆ เมื่อเดินทางกลับถึงประเทศไทย ที่กล่าวเช่นนี้ก็คือในขณะที่ผู้วิจัยอยู่ระหว่างเก็บข้อมูลกับคนงานไทยในญี่ปุ่นและได้ข้อมูลจากคนงานไทยเมื่อกลับจากทำงานในญี่ปุ่นว่า หน่วยงานบางหน่วยที่อยู่นอกสนามบินของไทย มักตั้งข้อสงสัยคนงานไทยที่กลับจากญี่ปุ่นและมักจะใช้เวลาในการสอบ

สวนนานเป็นพิเศษ อาจจะเป็นไปได้ว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่เข้าใจกระบวนการการช่วยเหลือคนไทยดังกล่าวให้กลับประเทศได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ความเข้าใจไม่ตรงกันระหว่างกระทรวงการต่างประเทศกับหน่วยงานตรวจคนเข้าเมืองที่อยู่สนามบิน ทำให้คนงานไทยต้องเสียเวลานานเพื่อผ่านพิธีการต่างๆ ประกอบกับคนงานเหล่านั้นไม่มีความรู้ทางด้านกฎหมายจึงมีปัญหาอื่นๆ ตามมา

นอกจากปัญหาในตอนขาเข้าประเทศแล้ว ปัญหาใหญ่และรุนแรงมากสำหรับคนไทยที่กลับจากทำงานในต่างประเทศก็คือปัญหาการเริ่มต้นอาชีพใหม่ ดังที่กล่าวมาแล้วว่าคนไทยไปทำงานในต่างแดนเป็นการนำเงินตราต่างประเทศเข้าบ้านและยังลดปัญหาการว่างงานในประเทศอีกด้วย รัฐต้องทบทวนนโยบายว่าควรดำเนินการอย่างไรจึงจะช่วยคนเหล่านั้นได้ รัฐต้องคำนึงประการหนึ่งว่าคนเหล่านั้นเมื่อกลับจากต่างประเทศแล้วอายุจะมากขึ้น ความสามารถในการเป็นลูกจ้างเหมือนเช่นก่อนไปทำงานต่างประเทศย่อมเป็นไปได้ยาก ขณะเดียวกันคนเหล่านี้เคยได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูง การมาทำงานในเงินเดือนต่ำๆ ย่อมฝืนกับธรรมชาติของตน สำหรับคนงานไทยที่ไปทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย รัฐควรมีการวางแผนอนาคตการทำงานให้คนเหล่านั้นเพื่อใช้เป็นแนวทางก่อนไปทำงานยังต่างประเทศ เช่น มีการอบรมคนงานว่าในอนาคตเมื่อกลับจากต่างประเทศควรจะไปดำเนินการกิจการอะไร กิจการดังกล่าวต้องลงทุนเท่าไร ความรู้ที่จำเป็นสำหรับกิจการดังกล่าวมีอะไรบ้าง การวางแผนในอนาคตจะช่วยให้คนงานเหล่านั้นรู้ว่าตนควรทำงานในต่างประเทศเป็นระยะเวลาานเพียงไร ควรมีการออมเงินเพื่อการลงทุนเท่าไร ในระหว่างการทำงานในต่างประเทศควรมีการขวนขวายอย่างไรเพื่อเป็นประโยชน์ในอนาคต แต่สำหรับคนงานไทยในญี่ปุ่นนั้น โอกาสที่จะจัดการอบรมก่อนไปทำงานย่อมทำไม่ได้ เพราะคนงานเหล่านั้นกำลังไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย ในกรณีนี้อาจจะดำเนินการอบรมหลังจากการไปทำงานยังญี่ปุ่นได้แต่ก็อาจจะไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร เพราะคนงานเหล่านั้นกระจัดกระจายตัวไปตามภูมิลำเนาของตนแล้ว

ในกรณีของคนงานไทยในญี่ปุ่นนี้ วิธีการที่น่าจะทำได้มากที่สุดก็คือการให้สำนักงานแรงงานไทยที่ตั้งอยู่ในญี่ปุ่น ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาทางด้านวิชาชีพแก่คนงานเหล่านั้น รวมทั้งหญิงไทยที่ไปประกอบอาชีพบริการทางเพศด้วยว่า ควรจะมีแผนการดำเนินงานหรืออาชีพอะไรเมื่อกลับบ้านเกิดของตน สำนักงานแรงงานไทยจะต้องทำหน้าที่ทั้งทางด้านแรงงานและสังคมสงเคราะห์ควบคู่กันไป สังคมสงเคราะห์ในที่นี้รวมไปถึงการฝึกฝนวิชาชีพเท่าที่ทำได้ในต่างแดน และจัดหางานให้แก่คนเหล่านั้นเมื่อกลับประเทศ เช่น ประสานงานกับบริษัทของญี่ปุ่นที่มีสำนักงานในประเทศไทยว่าต้องการแรงงานไทยที่เข้าใจภาษาญี่ปุ่นไปทำงานยังประเทศไทยจำนวนเท่าไร หรือมีการฝึกงานคนงานไทยในญี่ปุ่นเพื่อส่งกลับมาทำงานในประเทศไทยภายหลัง ในลักษณะเช่นนี้ก็ไม่ต้องรับสมัครคนงานไทยในประเทศไทยแล้วส่งมาฝึกงานที่ญี่ปุ่นให้สิ้นเปลืองมากขึ้น คนงานเหล่านี้เข้าใจภาษาญี่ปุ่นในระดับหนึ่งและเรียนรู้วิธีการทำงานกับคนญี่ปุ่นอย่างดี

แล้ว การฝึกอบรมจึงมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ที่สำคัญคือคนงานไทยจะมีงานมารองรับทันทีที่กลับประเทศ

นอกจากนั้นสำนักงานแรงงานไทยในญี่ปุ่นจะต้องทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางข้อมูลของการจัดหางานทั้งในและต่างประเทศให้คนงานไทยในญี่ปุ่นได้รู้ว่า เขาคควรจะกลับมาทำงานในบ้านได้ หรือยังหรือต้องการย้ายไปทำงานยังประเทศอื่น ในขณะที่เศรษฐกิจของญี่ปุ่นอยู่ในภาวะตกต่ำ และมีการเลิกจ้างงาน งานข้อมูลดังกล่าวสำนักงานแรงงานไทยในญี่ปุ่นอาจจะประสานงานกับธุรกิจญี่ปุ่นที่ไปดำเนินธุรกิจ在不同ประเทศว่า ต้องการแรงงานไทยที่มีความรู้ทางภาษาญี่ปุ่นและเคยผ่านงานในญี่ปุ่นมาแล้วหรือไม่ ทั้งนี้เพราะธุรกิจของญี่ปุ่นในต่างประเทศมีจำนวนมาก ความต้องการคนที่เข้าใจภาษาญี่ปุ่นจึงหายาก在不同ประเทศ โอกาสนี้จึงเป็นสิ่งที่ทางฝ่ายราชการไทยอาจจะช่วยบรรเทาปัญหาคนงานไทยไม่มีงานทำเมื่อกลับบ้านเกิดของตนได้

5. ความร่วมมือในการจัดส่งแรงงานไทยไปฝึกงานที่ญี่ปุ่น

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่าญี่ปุ่นมีปัญหาขาดแคลนแรงงานที่จะไปทำงานบางประเภทที่คนญี่ปุ่นเองไม่ต้องการทำ โดยเฉพาะเป็นงานที่ต้องใช้แรงกาย อันตราย และสกปรก ทางออกสำหรับกิจการดังกล่าวก็คือการใช้คนงานต่างชาติ แต่การจ้างคนงานต่างชาตินั้นเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมายและทางราชการอาจจะลงโทษนายจ้างได้ เจ้าของกิจการเหล่านั้นจึงไม่ต้องการรับผิดชอบทางกฎหมาย แต่ขณะเดียวกันก็ต้องการแรงงานต่างชาติมาช่วยงานของตน การที่จะขอให้รัฐบาลเปลี่ยนนโยบายมารับคนงานต่างชาติเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมาย เหมือนอย่างเช่นประเทศตะวันออกกลางนั้นเป็นสิ่งที่ยากมาก เพราะรัฐบาลไม่ต้องการเผชิญหน้ากับสภาพแรงงานของญี่ปุ่นที่เข้มแข็งมาก ขณะเดียวกันก็ไม่อยากให้คนงานต่างชาติเข้าประเทศมามากอันจะส่งผลทางสังคมต่อชุมชนญี่ปุ่น ทางออกก็คือการหลีกเลี่ยงกฎหมายโดยการรับคนงานต่างชาติมาฝึกงานแทนการทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างในราคาถูก หน่วยงานที่รับหน้าที่ดังกล่าวก็คือ Japan International Training Cooperation Organization หรือที่เรียกชื่อย่อว่า JITCO ซึ่งตั้งขึ้นเป็นทางการในเดือนกันยายน 1991 แม้ว่าจะเรียกชื่อว่าเป็นโครงการฝึกอบรม แต่ในทางปฏิบัติก็คือการนำเอาแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในญี่ปุ่นโดยหลีกเลี่ยงกฎหมาย และกระทรวงที่เกี่ยวข้องก็คือกระทรวงยุติธรรม กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศและอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการก่อสร้าง โดย JITCO จะจัดส่งแรงงานต่างชาติมาให้แก่กิจการต่างๆ ของญี่ปุ่น โดยมีเงื่อนไขเรื่องระยะเวลาในการทำงานว่าคนงานแต่ละคนจะอยู่ฝึกงาน(ทำงาน)ไม่เกินคนละสองปีและอัตราค่าตอบแทนซึ่งน้อยมาก เท่าที่ผ่านมานั้น JITCO ได้มีการประชาสัมพันธ์มานานแต่ยังไม่มีการส่งคนงานไทยเข้าร่วมโครงการดังกล่าว

การเข้าร่วมโครงการดังกล่าวนี้ แม้ว่าจะเป็นประโยชน์แก่คนงานไทยที่จะไปทำงานอย่างถูกกฎหมายในญี่ปุ่นก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาจากรายได้ที่คนงานได้รับแล้วจะประมาณเดือนละ

หาหมื่นเยนหลังจากหักค่าใช้จ่ายแล้วเป็นสิ่งที่คนงานไทยยากจะรับได้ การไปทำงานตามกิจการอื่นๆ จะได้รายได้มากกว่าที่ทาง JITCO กำหนดมากมาย ดังนั้นแนวโน้มของการหนีไปทำงานอื่นหลังจากเข้าประเทศญี่ปุ่นแล้วจะมีมาก ควรที่รัฐบาลจะได้เจรจากับทาง JITCO ให้เข้าใจสภาพความเป็นจริงของอัตราค่าจ้างที่ปรากฏในตลาดแรงงาน เพื่อร่วมกันป้องกันปัญหาที่จะตามมา

นอกจาก JITCO แล้วทางบริษัทของญี่ปุ่นก็สามารถนำแรงงานต่างชาติเข้าไปฝึกงานในญี่ปุ่นได้ รัฐบาลไทยอาจจะต้องคุยกับบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาตั้งกิจการในประเทศไทย ให้รับคนงานไทยไปฝึกงานเป็นระยะเวลานานๆ ในญี่ปุ่นก็ได้ เพราะกิจการหลายแห่งในญี่ปุ่นยังต้องการแรงงานราคาถูกอยู่มาก แม้จะเป็นกิจการขนาดใหญ่หรือกิจการข้ามชาติก็ตาม โดยวิธีการนี้คนงานไทยก็ไปทำงานอยู่ในญี่ปุ่นอย่างถูกกฎหมายและได้ประโยชน์ด้วยกันทุกฝ่าย

6. แนวทางในเรื่องการส่งแรงงานไปทำงานยังต่างประเทศในอนาคต

การส่งแรงงานไปทำงานยังต่างประเทศ เป็นการนำมาซึ่งรายได้เข้ารัฐและช่วยให้ครอบครัวของคนงานเหล่านั้นมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แต่แรงงานที่ส่งออกไปปัจจุบันมีลักษณะสำคัญคือเป็นแรงงานไม่มีฝีมือ (Unskilled Labour) หรือไม่กี่เป็นแรงงานกึ่งมีฝีมือ (Semi-skilled Labour) ซึ่งแรงงานประเภทนี้จะต้องทำงานหนักและมีอายุการทำงานที่สั้นมาก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคนที่ไปทำงานยังต่างประเทศของไทยได้แก่คนงานจากต่างจังหวัดซึ่งมีการศึกษาที่ค่อนข้างต่ำ งานที่คนงานไทยไปทำส่วนใหญ่ก็ได้แก่งานก่อสร้างหรือไม่ก็โรงงานที่ใช้แรงงานเป็นสำคัญ งานเหล่านี้จะมีเวลาการทำงานที่ไม่ยาวนานและไม่สามารเป็นงานระยะยาวได้

รัฐควรให้ความสนใจว่าการส่งแรงงานไปทำงานยังต่างประเทศนั้น ควรได้มีการขยายวงของคนงานออกไปสู่คนที่มีความรู้และช่างชำนาญงานมากขึ้นหรือยัง เช่น ในกรณีของประเทศสิงคโปร์ที่ได้เปลี่ยนนโยบายที่จะรับแรงงานต่างชาติเฉพาะแต่คนที่มีความรู้เท่านั้น ถ้าเป็นแรงงานทั่วๆ ไปจะต้องจ่ายภาษีในอัตราที่สูงมาก ขณะเดียวกันประเทศมาเลเซียก็มุ่งที่จะส่งแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญออกไปทำงานยังต่างประเทศ แรงงานประเภทนี้สามารถทำงานเป็นระยะเวลานานได้และมีรายได้ค่อนข้างสูง ส่วนการศึกษาของไทยนั้นปัจจุบันได้มีการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่ตลาดแรงงานจำนวนมาก แรงงานที่มีความรู้เหล่านี้ควรได้ประสบการณ์ในการทำงานในต่างประเทศมากขึ้นนอกเหนือจากการนำรายได้เข้าประเทศ

การส่งแรงงานที่มีความรู้ไปทำงานยังต่างประเทศได้นั้น จะต้องมีการประสานงานกันอย่างมากระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกับมหาวิทยาลัยต่างๆ ในการผลิตบัณฑิตร่วมกัน นอกจากความร่วมมือในการกำหนดหลักสูตรแล้ว ยังมีการร่วมมือกันในการฝึกอบรมให้บัณฑิตมีความสามารถมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. สรุปการปฏิบัติงานช่วยเหลือคนไทย ผู้เจ็บป่วยและตกทุกข์ได้ยากในประเทศญี่ปุ่น ระหว่างวันที่ 19 เมษายน - 17 กรกฎาคม 2537. กรุงเทพฯ ฯ : บริษัทการพิมพ์, 2537.
- กรมจัดหางาน. การจัดแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ . สำเนาเอกสารของฝ่ายคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ (2539)
- กุศล สุนทรธาดา และ นิมฟา บี โอเฮนา. "ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน." ใน กุศล สุนทรธาดา (บรรณาธิการ). จุดเปลี่ยนนโยบายประชากรประเทศไทย. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2539.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. แรงงานสัมพันธ์ . กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์อัสสัมชัญ, 2535.
- จิตราวรรณ มณีศรีวงษ์กุล. สถานภาพของผู้ใช้แรงงานไทยที่กลับจากการทำงานในต่างประเทศ : ศึกษากรณีจังหวัดสุโขทัย นครสวรรค์ และพิษณุโลก . วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540.
- ทวีป วรดิถ (เรียบเรียง). อาณาจักรยาสูบ . กรุงเทพฯ ฯ : รุ่งแสงการพิมพ์, 2534.
- ธัญญา ผลอนันต์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : เทคนิคการบริหารบุคคลากรในบริษัทญี่ปุ่น . กรุงเทพฯ ฯ : บริษัท ส. เอเชียเพรส จำกัด, 2540.
- ครุณี ลีว (เรียบเรียง). ยาสูบ . กรุงเทพฯ ฯ : โครงการหนังสือผู้จัดการ, 2531.
- นิพนธ์ พัวพงศกร. "คนงานไทยในต่างประเทศ : สาเหตุ ผลกระทบ ปัญหา และนโยบาย." วารสารเศรษฐศาสตร์ธรรมศาสตร์. 1 (2 มิถุนายน 2526)
- พิรุฬห์ มฤคทัต. การฝึกงานของคนงานไทยในประเทศญี่ปุ่น . กรุงเทพฯ ฯ : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2535.
- วัลย์วิภา บุรุษรัตนพันธ์ และ สุภางค์ จันทวานิช. "ชาวจีนแต่จิวในสภาพสังคมไทยสมัยธนบุรี และรัตนโกสินทร์ตอนต้น." ใน สุภางค์ จันทวานิช และคณะ. ชาวดังแต่จิวในประเทศไทย และในภูมิภาคอื่นที่เฉาชัน :สมัยที่หนึ่ง ทำเรื่องางหลิน (2310 - 2393). กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- วิจิตรา พุ่งลัดดา วิเชียรชม. รวมกฎหมายแรงงาน . กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.
- วิชาการสูตรไพศาล (ฝ่าย). กฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ ฯ : สูตรไพศาลการพิมพ์, ม.ป.ป.

เศกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ. ปัญหาราชการ . เชียงใหม่ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่, 2525.

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. ปัญหาแรงงานในประเทศไทย . กรุงเทพฯ ๑ : ศูนย์วิจัยและผลิตตำรา
มหาวิทยาลัยเกริก, 2538.

สำนักงานแรงงาน ๑ และเจ้าหน้าที่ประจำสงเคราะห์. ข้อมูลการช่วยเหลือคนไทยในญี่ปุ่น .
เอกสารถ่ายสำเนา ไม่ระบุสถานที่และปีพิมพ์ .

สุรศักดิ์ บุญประกอบ. "ชุมทรัพย์ตะวันออกกลาง." จดสารธนาคารกรุงเทพ. ฉบับที่ 3/ 2527.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. "ปัจจัยที่ทำให้ญี่ปุ่นเจริญเร็ว." วารสารไทย - ญี่ปุ่นศึกษา. ตุลาคม -
ธันวาคม 2528.

สุภางค์ จันทวานิชและคณะ. ชาวจีนแต่จิวในประเทศไทยและในภูมิภาคอื่นที่เฉาซัน : สมัยที่
หนึ่ง ทำเรื่องางหลิน (2310 - 2393) . กรุงเทพฯ ๑ : สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ
มหาวิทยาลัย, 2534.

สุวิไล เปรมศรีรัตน์ และคณะ (แปล). ภาษาศาสตร์เชิงสังคม . กรุงเทพฯ ๑ : สำนักงานคณะกรรมการ
การวิจัยแห่งชาติ, 2531.

เศกสิทธิ คุณศรี. การประเมินความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : ศึกษากรณี
อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก . วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยา
ลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.

Abe, Nozomu. "The Quality of Working Life of Japanese White Collar Workers," An
International Comparison of Professional and Managers. Tokyo : The Japan
Institute of Labour, 1993.

Abella, M. "Unlimited Supplies of Foreign Labor ?." **Journal of Behavioral Sciences.** Vol.
1994, No. 4.

Abrera-Mangahas, Alcestis. **Response to New Market Opportunities : The Case of the
Overseas Employment Sector.** Quezon City : Social Weather Stations, 1989.

Agostinelli, G. **Migration-Development Interrelationships : The case of the
Philippines.** New York : Center for Migration Studies, 1991.

Alegado, D.T. "The Political Economy of International Labor Migration from the
Philippines." Unpublished Ph.D. dissertation. Honolulu : University of Hawaii,
1992.

- Amaya, Tadashi. **Recent Trends in Human Resource Development** . Tokyo : The Japan Institute of Labour, 1990.
- Amin,S. "Introduction." In **Modern Migrations in Western Africa**. Ed. S. Amin. London : Oxford University Press for International Africa Institute, 1974.
- Amiad, R. "Economic Impact of Migration to the Middle East on the Major Labour Sending Countries-An Overview." In **To the Gulf and Back : Studies on the Economic Impact of Asian Labour Migration**. Ed. R. Amiad. New Delhi : International Labor Organization, 1989.
- Amjad, Rashid. **To the Gulf and Back : Studies on the Economic Impact of Asian Labour Migration** . New Delhi : United Nations and International Labour Organization, 1989.
- Arcinas, F. R. **Asian Migration Workers to the Gulf Region : The Philippine Case** . Quezon City : Department of Sociology, University of the Philippines, 1984.
- Arcinas, F. R. et al. **The Odyssey of the Filipino Migrant Workers to the Gulf Region** . Quezon City : Department of Sociology, University of the Philippines, 1986.
- Arnold, F. "The Contribution of Remittances to Economic and Social Development." In **International Migration Systems : A Global Approach**. Ed. M. Kritz, L. Lim, and H. Zlotnik. Oxford : Clarendon Press, 1992.
- Arnold, F. and N. M. Shah "Asia's Labor Pipeline : An Overview." In **Asian Labor Migration : Pipeline to the Middle East**. Ed. F. Arnold and N.M. Shah. Boulder, CO:Westview Press, 1986.
- Azam, Farooq-i. "Labour Migration from Pakistan to Asian Countries." in Wilbert Gooneratne, Philip L. Martin, Hidehiko Sazanami. eds., **Regional Development Impacts of Labour Migration in Asia**. Nagoya : United Nations Centre for Regional Development, 1994.
- **Pakistani Return Migrants from the Middle East : Resettlemen and Related Issues**. Geneva : ILO, 1986.
- Bangladesh Bureau of statistics. **Statistics Pocket Book of Bangladesh 1990** .Dhaka : BBS, 1990.
- Battistella, G. and A. Paganoni . **Philippine Labor Migration : Impact and Policy** . Quezon City : Scalabrini Migration Center, 1992.

- Becker, G. **Treatise on the Family** . Cambridge
- Benedict, Ruth. **The Chrysanthemum and the Sword : Patterns of Japanese Culture**.
Tokyo : Charles E. Tuttle Company, 1988.
- Bohning, W.R. "The Migration of Workers from Poor to Rich Countries : Facts Problems, and policies," in **Basic Aspects of Migration from Poor to Rich Countries : Facts Problems, and Policies**. Geneva : ILO,1997.
- Boyd, M. "Family and Personal Networks : Recent Development and New Agendas"
International Migration Review , 23(3), 1989.
- Castle, S. and Kosack, G. **Immigration Workers and Class Structure in Europe**. London :
Oxford University Press, 1973.
- Castells, M. "Space and Society : Managing the New Historical Relationships" In **Cities in Transformation**. Ed. M. P.Smith. Beverly Hills, CA : Sage , 1984.
- Delamonte, Yves and Walker, Kenneth F. "Humanization of Work and the Quality of Working Life : Trends and Issues," **The Bulletin of the International Institute for Labor Studies** No. 11 (1975).
- Delamonte, Yves and Takezawa, Shin-ichi. **Quality of Working Life in International Perspective** ,ILO Geneva, 1984.
- Demery, L. "Asian Labor Migration : And Empirical Assessment" In **Asian Labor Migration : Pipeline to the Middle East**. Ed. F.Arnold and N.M. Shah.Boulder, CO : Westview Press , 1986.
- Douglass, Mike. **The Singularity of International Migration of Womem to Japan : Past, Present and Future**. paper presented at the International Seminar on International Female Migration and Japan : Networking, Settlement and Human Rights, 12 - 14 December 1995, Tokyo, Japan.
- Fawcett, J. and F. Arnold "Explaining Diversity : Asian and Pacific Immigration Systems" In **Pacific Bridges : The New Immigration from Asia and the Pacific Islands**. Ed. J. Fawcett and B.Carino. New York : Center for Migration Studies, 1987.
- Fong, Pang Eng. "Foreign Workers in Singapore." in Wilbert Gooneratne, Philip L. Martin, Hidehiko Sazanami. eds., **Regional Development Impacts of Labour**

Migration in Asia. Nagoya : United Nations Centre for Regional Development, 1994.

Fong, Pang Eng. and Lim, Linda. "Foreign Labour and Economic Development in Singapore." **International Migration Review**, 16, 1982.

Gibney, Frank. **Japan : the Fragile Super Power** . Tokyo : Charles E. Tuttle Company, 1988.

Gibson, K. and J.Graham "Situating Migrants in Theory : The Case of Filipino Migrant Construction Workers" **Capital and Class** , 1986.

Go, Stella P. "Labour Migration from the Philippines to Asian Countries." in Wilbert Gooneratne, Philip L. Martin, Hidehiko Sazanami. eds., **Regional Development Impacts of Labour Migration in Asia.** Nagoya : United Nations Centre for Regional Development, 1994.

_____. "Returning Filipino Overseas Contract Workers : The Case of Barangay Vergara, Metro Manila." In ESCAP. **Returning Migrant Workers : Exploratory Studies.** Asian Population Studies Series No. 79. The United Nations Economic and Social Commission for Asia and Pacific, Bangkok. 1986.


Goss, Jon D. and Lindquist, Bruce. "Conceptualizing International Migration : A Structuration Perspective." **International Migration Review**, Summer 1995.

Goss, J. "Production and reproduction Among the Urban Poor in Metro Manila, Philippines : Relation of Exploitation and Condition of Existence." **Unpublished Ph.D. Dissertation** University of Kentucky, 1990.

Hanami, Tadashi. **Managing Japanese Working : Personnel Management - Law and Practice in Japan** . Tokyo : The Japan Institute of Labour, 1991.

Herrick, Neal Q., and Maccoby, Micheal. "Humanizing Work : A Priority Goal of the 1970s." in Louis E. Davis, Albert B. Cherns, et al., eds., **The Quality of Working Life** , Vol. 1. New York : Free Press, 1975.

Hirana, Yuko Ohara. **Towards Multi-culturization in International Marriages : Experiences of Filipina-Japanese Couples Residing in the Greater Tokyo Metropolitan Area.** Tokyo : University of Tokyo, 1993.

- Hirano Ohara, Yuko. **Towards Multi-Culturization in International Marriage** 
Experiences of Filipina-Japanese Couples Residing in Greater Tokyo Metropolitan Area . Tokyo : University of Tokyo, 1995.
- Hong Kong Government. **Hong Kong 1990 : A Review of 1989** . Hong Kong : Government Printer, 1990.
- International Council for the Quality of Working Life. **News Letter (Mimeo)**.1973.
- Japan Immigration Association. **Basic Plan for Immigration Control** . Tokyo : Japan Immigration Association, 1994.
- _____ . **Statistics on Immigration Control : 1989** . Tokyo : Japan Immigration Association, 1990.
- _____ . **Statistics on Immigration Control : 1990** . Tokyo : Japan Immigration Association, 1991.
- _____ . **Statistics on Immigration Control : 1991** . Tokyo : Japan Immigration Association, 1992.
- _____ . **Statistics on Immigration Control : 1992** . Tokyo : Japan Immigration Association, 1993.
- _____ . **Statistics on Immigration Control : 1993** . Tokyo : Japan Immigration Association, 1994.
- _____ . **Statistics on Immigration Control: 1994** . Tokyo : Japan Immigration Association, 1995.
- Japan International Training Cooperation Organization (JITCO). **An Overview of JITCO** . Tokyo : Japan International Training Cooperation Organization, 1994.
- Japan Institute of Labour. **Japan Working Life Profile 1994 - 1995** . Tokyo : The Japan Institute of Labour, 1995.
- _____ . **White Paper on Labour 1995** . Tokyo : The Japan Institute of Labour, 1995.
- _____ . **Highlights in Japanese Industrial Relations**
- _____ . **The Japanese Working Life Profile 1994-95** .Tokyo : The Japan Institute of Labour, 1995.
- Kassim, Azizah. "Foreign Labour in Malaysia." in Wilbert Gooneratne, Philip L. Martin, Hidehiko Sazanami. eds., **Regional Development Impacts of Labour**

Migration in Asia. Nagoya : United Nations Centre for Regional Development, 1994.

————— . **Indonesian Immigrants and Urban Squatting in Kuala Lumpur, Malaysia.** London : University of London, 1986.

————— . "The Unwelcome Guests : Indonesian Immigrants and Malaysian Public Responses." **Southeast Asian Studies**, Centre for Southeast Asia Studies, Kyoto University. Vol. No.2, September 1987.

Kearney, M. "From the Invisible Hand to Visible Feet ; Anthropological Studies of Migration and Development" **Annual Review of Anthropology** □, 1986.

Koike, Kazuo. **Understanding Industrial Relations in Modern Japan** . London : The Macmillan Press, 1988.

Kong, Chug Meng, Low, Linda. and Heng, Toh Mun. **Industrial Restructuring in Singapore** . Singapore : Chopmen Publishers, 1988.

Kotaro, Tsuru. **The Japanese Market Economy System : Its Strengths and Weaknesses** . Tokyo : LTCB International Library Foundation, 1995.

Kuwahara, Yasuo. **Industrial Relations System in Japan : A New Interpretation** .Tokyo : The Japan Institute of Labour, 1989.

Lee, Kiong-Hock and Sivananthiran, A. "Contract Labour in Malaysia : Perspectives of Principal Employers, Contractors and Workers." **International Labour Review**, Vol. 135 November 1, 1996/1.

Lewis, W.A. "Economic Development with Unlimited Supplies of Labour" **The Manchester School of Economic and Social Studies** , 1954.

Lindquist, B.A. "Migration Networks : A Case Study from the Philippines" **Asian and Pacific Migration Journal** , 2(1) , 1993

Lui, Terry Ting. "Undocumented Migration in Hong Kong." **International Migration**, Vol. 21, No.2, 1983.

Mahbub, A.Q.M. "Labour Migration from Bangladesh to Asian Countries." in Wilbert Gooneratne, Philip L. Martin, Hidehiko Sazanami. eds., **Regional Development Impacts of Labour Migration in Asia.** Nagoya : United Nations Centre for Regional Development, 1994.

- Marsh, Robert M. and Mannari, Hiroshi. **Modernization and the Japanese Factory** .
Princeton : Princeton University Press, 1976.
- Massey, D.S. "Social Structure, Household Strategies, and the Cumulative Causation of
Migration" **Population Index** , 56(1), 1990
- Massey, D.S. et al. **Return to Aztlan : The Social Process of International Migration
from Western Mexico**. Berkeley : University of California Press, 1987.
- Massey, D. et al. "Theories of International Migration : A Review and Appraisal"
Population and development Review , 19(3), 1993.
- Japan Institute of Labour. **Foreign Worker's Affairs in Japan** . Tokyo : Ministry of
Labour, 1995.
- _____ . **White Papers on Labor 1994**. Tokyo : The Japan Institute of
Labour, 1994.
- _____ . **White Paper on Labour**. Tokyo : The Japan Institute of
Labour, 1995.
- _____ . the Republic of Korea. **Yearbook of Labour Statistics :**
1961 - 1989.
- Mitsuhiro, Seki. **Beyond the Full-Set Industrial Structure** . Tokyo : LTCB International
Library Foundation, 1994
- Mitsuhiro, Seki. **Beyond the Full-Set Industrial Structure : Japanese Industry in
the New Age of East Asia** . Tokyo : LTCB International Library Foundation,
1993.75
- Nagayama, Yasuhiko. "The Concept of the Quality of Working Life of White Collar
Workers." Japan Institute of Labour, The. **An International Comparison of
Professionals and managers**. Tokyo : The Japan Institute of Labour, 1993.
- Nagayama, Yasuhiko. "The Concept of the Quality of Working Life of White Collar
Workers," **An International Comparison of Professional and Managers**. Tokyo :
The Japan Institute of Labour, 1993.
- Nishikawa, Shunsaku (ed.). **The Labor Market in Japan** . Tokyo : University of Tokyo
Press, 1980.
- _____ . **The Labor Market in Japan : Selected Readings** . Tokyo :
University of Tokyo Press, 1980.

- Ohmae, Kenichi. **Beyond National Borders : Reflections on Japan and the World** .
Tokyo : Kodansha International Ltd., 1987.
- Osmani, S.R. "Bangladesh." in Godfrey Gunatilleke. eds., **Migration of Asian Workers to the arab World**. Tokyo : The United Nations University, 1986.
- Paine, Suzanne. **Exporting Workers : the Turkish Case** . Cambridge : Cambridge University Press, 1974.
- Park, Young-Bum. "International Labour Migration and Labour Market Developments : Past Patterns and Emerging Issues in Korea." in Wilbert Gooneratne, Philip L. Martin, Hidehiko Sazanami. eds., **Regional Development Impacts of Labour Migration in Asia**. Nagoya : United Nations Centre for Regional Development, 1994.
-
- Pessar, P.R. "The Roles of Households in International Migration and the Case of U.S.- Bound Migration from the Dominican Republic," **International Migration Review**
- Petrolì, E. and Trucco M. **Emigrazione e Mercato del Lavoro in Europa Occidentale**.
Manila : Franco Angeli, 1981.
- Portes, A. and Bach R.L. **Latin Journey : Cuban and Mexican Immigrants in United States**. Berkley : University of California Press, 1985.
- Portes, A. and J. Walton. **Labor, Class and International System**. New York : Academic Press, 1981.
- Ranis, G. and J.H.H. Fei. " A Theory of Economic Development" **American Economic Review** , 51(4), 1961.
- Reischauer, Edwin O. and Craig, Albert M. **Japan : Tradition & Transformation**.
Tokyo : Charles E. Tuttle Company, 1978.
- Richards, A. and P.L.Martin. "The Laissez-Faire Approach to International Labor Migration : The Case of the Arab Middle East" **Economic Development and Cultural Change** , 31(3), 1983.
- Ro, Kong-Kyun. "Workers of the Republic of Korea Returning from the Middle East and Their families : Socio-Economic Conditions and Problems." In **ESCAP. Returning Migrant Workers : Exploratory Studies**. Asian Population Studies Series No. 79.

- The United Nations Economic and Social Commission for Asia and Pacific, Bangkok. 1986.
- Sassen-Koob. "Notes on the Incorporation of Third World Women into Wage Labor through immigration and off-shore production," **International Migration review**. 18(4).
- Shirai, Taishiro. **Contemporary Industrial Relations in Japan**. Wisconsin : The University of Wisconsin Press, 1983.
- Seward, Jack. **The Japanese** . Tokyo : Yohan Publications, Inc., 1971.
- Shirai, Taishiro. **Contemporary Industrial Relations in Japan** . Wisconsin : University of Wisconsin Press, 1983.
- Shrestha, N. "A structural Perspective of Labor Migration in Underdeveloped Countries" **Progress in Human Geography** , 12(2), 1988
- Smart, J.E. et al. "Skills and Earnings : Issues in the Developmental Impact on the Philippines of Labor Export to the Middle East" In **Asian Labor Migration : Pipeline to the Middle East**. Ed. F. Arnold and N. M. Shah. Boulder, CO : Westview Press, 1986.
- Stahl, C.W. **International Labor Migration : A Study of the ASEAN Countries**. New York : Center for Migration Studies, 1986a.
- . "Southeast Asian Labor to the Middle East." In **Asian Labor Migration : Pipeline to the Middle East**. Ed. F. Arnold and N.M. Shah. Boulder, CO : Westview Press, 1986b.
- Stark, O. **The Migration of labor**. Cambridge, M.A. : Basil Blackwell, 1991.
- Stark, O. and D. Levhari. "On Migration and Risk in LDCs," **Economic Development and Cultural Change** , 31, 1982.
- Takanashi, Akira. **Recent Japanese Employment Policy Review** . Tokyo : The Japan Institute of Labour, 1994.
- Tingsabadh, Charit. "Labour Migration from Thailand to Asian Countries." in Wilbert Gooneratne, Philip L. Martin, Hidehiko Sazanami. eds., **Regional Development Impacts of Labour Migration in Asia**. Nagoya : United Nations Centre for Regional Development, 1994. Volume III. Tokyo : The Japan Institute of Labour, 1993.
- United Nations. **Returning Migrant Workers : Exploratory Studies** . Bangkok :

Economic and Social Commission for Asia and Pacific, 1986.

United Nations. **Impact of Out and Return Migration on Domestic Employment in Sri Lanka : A Preliminary Analysis** . International Labour Organisation, 1985.

United Nations. **International Labour Migration and Remittances between the Developing ESCAP Countries and the Middle East : Trends, Issues and Policies** . Bangkok : United Nations Publication, 1987.

Vasquez, N.D. **Mobilizing Surplus Labour through International Exchange : Philippine EPZs, Overseas Employment and Labour Subcontracting**. Manila : Brotherhood of Trade Unionist and Ateneo Center of Social Policy, 1987.

Walton, Richard E. "Criteria for Quality of Working Life," in Davis, L., Cherns and Associates, eds. **Quality of Working Life**. New York : Free Press, 1975.

World Bank. "Labour Migration from Bangladesh to the Middle East." **World Bank Staff Working Paper No. 454**, 1981.

Yeh, Anthony Gar-On. "Foreign Labour in Hong Kong." in Wilbert Gooneratne, Philip L. Martin, Hidehiko Sazanami. eds., **Regional Development Impacts of Labour Migration in Asia**. Nagoya : United Nations Centre for Regional Development, 1994.

Yoder, Dale. **Personnel Management and Industrial Relations**. New Delhi : Prentice-Hall of India Private Limited, 1969.

Yoshihara, Kunio. **Thai Perceptions of Japanese Modernization** . Kuala Lumpur : Falcon Press Sdn. Bhd., 1989.

Zelinsky, W. "The Hypothesis of the Mobility Transition" **Geographical Review** , 42 (2), 1971.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ประวัตินักวิจัย

ชื่อ นายเสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ

วันเดือนปีเกิด วันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2493

สถานที่เกิด กรุงเทพฯ

ประวัติการศึกษา

- 2517 รัฐศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 2520 M.A. Political Science (Division II), University of Delhi, India
- 2530 Post Graduate Diploma in National Economic Planning
School of Economic Planning and Statistics, Warsaw, Poland.

ตำแหน่งหน้าที่

อดีต - 2521 เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท

2522 นักวิชาการที่ดิน ตำแหน่งที่ดินอำเภอบ้านแพรง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจุบัน

- รองศาสตราจารย์ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ประธานบริหารหลักสูตรภูมิภาคศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ประธานโครงการเอเชียศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เอกสารวิชาการ

หนังสือและตำรา

- 2523 ปัญหาราชการไทย
- 2526 ความรู้เบื้องต้นทางรัฐประศาสนศาสตร์
- 2532 การบริหารรัฐวิสาหกิจ
- 2539 การบริหารงานค่าจ้างและเงินเดือน

งานวิจัย

- 2535 การบริหารงานค่าจ้างและเงินเดือน : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างภาคเอกชน
รัฐวิสาหกิจ และราชการ
- 2538 การประเมินผลโครงการพัฒนาตำบล ภาคเหนือ ประจำปี 2538
- 2539 การประเมินผลโครงการพัฒนาตำบล ภาคเหนือ ประจำปี 2539

2539 Preventive Measures of Thai Workers Migrating to Japan

2540 การบริหารงานค่าจ้างและเงินเดือน : ศึกษาเปรียบเทียบภาวะเงินเดือนของข้าราชการ
การฝ่ายต่าง ๆ

งานสอน

ปัจจุบันรับผิดชอบการสอนวิชาดังนี้

ระดับปริญญาตรี : การบริหารงานบุคคล องค์การและการจัดการ

ระดับปริญญาโท : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานค่าจ้างและเงินเดือน
สัมมนาภูมิภาคศึกษา



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved