

บทนำ

ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่มีพรมแดนติดกับประเทศไทยทางฝั่งมาเลเซียตะวันตก (Peninsular Malaysia) และติดกับประเทศอินโดนีเซียที่ขนานรอบประเทศบอร์เนียวในดารุสซาลามทางฝั่งมาเลเซียตะวันออก (East Malaysia) มาเลเซียมีระบอบการปกครองแบบสหพันธรัฐ ประกอบด้วยรัฐ 13 รัฐและดินแดนสหพันธ์ 3 แห่งซึ่งเป็นเมืองศูนย์กลางการบริหารของรัฐบาลกลาง ได้แก่ กัวลาลัมเปอร์ ปูตราจายา และลางกาน ในด้านเศรษฐกิจ มาเลเซียตั้งเป้าหมายจะเป็นประเทศที่มีรายได้มวลรวมประชาชาติ (Gross National Income - GNI) เติบโตเพิ่มขึ้นร้อยละ 6 ภายในค.ศ. 2020 จากนโยบาย “The Economic Transformation Programme (ETP)” ที่มุ่งสร้างความเติบโตในภาคเศรษฐกิจสำคัญ 12 ประการ หรือ “the 12 National Key Economic Areas (12 NKEAs)” เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจอันได้แก่ (1) อุตสาหกรรมพลังงาน น้ำมันและก๊าซ (2) ปาล์มน้ำมัน (3) การเงินการคลัง (4) การท่องเที่ยว (5) ธุรกิจบริการ (6) อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (7) ธุรกิจการพาณิชย์ (8) การศึกษา (9) การสาธารณสุข (10) การสื่อสารและสารสนเทศ (11) การเกษตรกรรม และ (12) การขยายและพัฒนาบริเวณพื้นที่กัวลาลัมเปอร์ โดยมุ่งเน้นให้ 12 ภาคเศรษฐกิจเหล่านี้มีศักยภาพทางการผลิตเพื่อเพิ่มสัดส่วน GNI ได้ตามเป้าหมาย ด้วยนโยบายการปฏิรูปผลักดันทางเศรษฐกิจให้มีการเติบโตดังกล่าว จึงมีการประมาณการว่าในช่วงระยะเวลาถึงค.ศ. 2020 จะมีการสร้างงานภายในประเทศมาเลเซียได้เป็นจำนวนมาก ในด้านกำลังแรงงานในมาเลเซีย งานลักษณะทักษะต่ำ (Less-skilled work) จะอาศัยกำลังแรงงานจากชาวต่างชาติเป็นจำนวนมาก จากสถิติการจ้างงานชาวต่างชาติครั้งที่ 4 เดือนธันวาคม ค.ศ. 2015 จำนวนแรงงานชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในกิจการทั้ง 5 กิจการที่มาเลเซียอนุญาตให้มีการจ้างงานชาวต่างชาติได้มีทั้งสิ้น 2,139,474 คน (Department of Fisheries Malaysia 2015)

การจ้างแรงงานต่างชาติในประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศหนึ่งในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานจำนวนมาก จากสถิติของสำนักแรงงานไทยประจำประเทศมาเลเซีย พ.ศ. 2552 พบว่ามาเลเซียมีแรงงานต่างชาติถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมายรวมทั้งสิ้น 200,000 คน จำแนกเป็นแรงงานไทยในกิจการบริการมากที่สุด มีจำนวน 3,638 คน รองลงมาได้แก่กรรมกรในโรงงานอุตสาหกรรม 565 คนและกิจการก่อสร้าง 550 คน นอกจากนั้นจากสถิติของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศใน พ.ศ. 2558 ยังพบว่า มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานประเทศมาเลเซียจำนวน 64 คน จำแนกเป็นเพศชาย 50 คน เพศหญิง 14 คน แต่ไม่ได้รับใบอนุญาตที่เข้าไปทำงานในมาเลเซียอย่างชัดเจน

นโยบายการจ้างงานแรงงานต่างชาติในประเทศมาเลเซียมีดังนี้ (1) การคำนึงถึงสิทธิของแรงงานท้องถิ่นเป็นหลัก ในการว่าจ้างแรงงานในประเทศมาเลเซีย สถานประกอบการจะต้องคำนึงถึงสิทธิของแรงงานท้องถิ่นเป็นหลัก หากจะมีการจ้างงานนายจ้างต้องเสนอตำแหน่งงานให้แรงงานท้องถิ่นก่อน โดยบริษัทจะต้องพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งแรงงานท้องถิ่น เช่น การลงทะเบียนกับกรมแรงงานมาเลเซียเพื่อจัดหาแรงงานท้องถิ่นผ่านระบบ Job Clearance System (JCS) การลงประกาศโฆษณาในหนังสือพิมพ์ ก่อนที่จะยื่นขออนุมัติโควตาในการจ้างแรงงานต่างชาติกับกระทรวงมหาดไทยของประเทศมาเลเซีย (2) ภาคประกอบการที่ได้รับการอนุมัติให้จ้างงานประกอบด้วย ภาคการเพาะปลูก (Plantation) ได้แก่ การเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจเช่น ยาง น้ำมันปาล์ม และโกโก้ ภาคการเกษตร (Agriculture) ได้แก่ การปลูกพืชไม้ดอก การเลี้ยงสัตว์ การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ภาคอุตสาหกรรม (Factory) ได้แก่ อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกและอุตสาหกรรมภายในประเทศตามประเภทอุตสาหกรรมที่กำหนด ภาคการก่อสร้าง (Construction) ภาคบริการ (Service) ประกอบด้วยตำแหน่งผู้ประกอบอาหาร พนักงานทำความสะอาด และพนักงานบ้าน

พักตากอากาศหรือรีสอร์ทเท่านั้น สำหรับตำแหน่งพนักงานนวด นายจ้างจะต้องดำเนินการผ่านกระทรวงการท่องเที่ยวมาเลเซีย โดยการเข้าไปติดต่อขอให้กระทรวงการท่องเที่ยวมีการจัดระดับ (Rating) ให้แก่ร้านนวด ซึ่งร้านนวดที่ได้รับการจัดระดับ 3 ดาวขึ้นไปเท่านั้นที่จะได้รับหนังสือสนับสนุนจากกระทรวงการท่องเที่ยว เพื่อนำไปประกอบการขอหนังสือรับรองจากกระทรวงทรัพยากรมนุษย์มาเลเซีย (Ministry of Human Resources) ก่อนที่จะยื่นขอโควตากับกระทรวงมหาดไทยมาเลเซียต่อไป และกรณีผู้ช่วยแม่บ้านก็เช่นกัน ที่ต้องมีการดำเนินการเช่นเดียวกับกิจการต่างๆข้างต้น

ประเทศที่ได้รับการอนุมัติให้มีการจ้างงานในมาเลเซียส่วนใหญ่จะเป็นประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียใต้ ได้แก่ กัมพูชา เนปาล พม่า ลาว เวียดนาม ฟิลิปปินส์ ปากีสถาน ศรีลังกา อุซเบกิสถาน คาซัคสถาน อินเดีย อินโดนีเซีย และประเทศไทย ด้านระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างชาติในประเทศมาเลเซีย จะมีกำหนดระยะเวลาการจ้างงานที่แน่นอน โดยทั่วไปแล้ว ระยะเวลาที่รัฐบาลมาเลเซียกำหนดคือ 5 ปี และต่อเวลาได้อีก 5 ปี ดังนั้น แรงงานต่างชาติจึงมีระยะเวลาการจ้างงานสูงสุดเท่ากับ 10 ปี เมื่อครบกำหนด 10 ปีแล้ว หากนายจ้างยังมีความต้องการจ้างงานต่อ แรงงานต้องมีอายุไม่เกิน 45 ปี โดยต้องเว้นวรรคการจ้างงานและกลับประเทศไปก่อนเป็นเวลา 6 เดือน นายจ้างจึงยื่นเรื่องขอให้กลับมาทำงานใหม่ได้ ใบอนุญาตทำงาน (Working Permit) มีลักษณะเป็นสติ๊กเกอร์ติดอยู่ในหนังสือเดินทาง ในใบอนุญาตทำงานต้องระบุชื่อคนงาน ชื่อนายจ้าง ประเภทของใบอนุญาต ประเภทของงาน และระยะเวลาของใบอนุญาตจึงจะเป็นการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศมาเลเซีย

สำหรับขั้นตอนการจ้างแรงงานต่างชาติของประเทศมาเลเซีย นั้น นายจ้างต้องประกาศรับสมัครหาผู้สมัครที่เป็นคนท้องถิ่นตามหลักการของนโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติเป็นเวลา 2 สัปดาห์ โดยอาจประกาศทางหนังสือพิมพ์หรือช่องทางของกรมแรงงาน หากพ้น 2 สัปดาห์แล้วยังไม่มีผู้สมัคร กระทรวงทรัพยากรมนุษย์จะออก

หนังสือรับรองเรื่องความจำเป็นในการจ้างงานแรงงานต่างชาติให้นายจ้างเพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการยื่นขออนุมัติโควตาการจ้างงานต่อกระทรวงมหาดไทย เมื่อได้รับการอนุมัติแล้ว บางบริษัทจะส่งบุคคลเดินทางเข้ามาทดสอบทักษะของแรงงานในประเทศไทยและคัดเลือกโดยตรง (ส่วนมากพบในภาคกิจการก่อสร้างบางทักษะ) หรือติดต่อผ่านกรมการจัดหางานไทยเพื่อประชาสัมพันธ์รับสมัครและทดสอบความสามารถแรงงานตามที่บริษัทที่ต้องการจ้างกำหนดมา หลังจากนั้น เมื่อได้แรงงานที่ตรงกับความต้องการแล้ว จึงนำหลักฐานแสดงตนและหลักฐานอื่นๆที่จำเป็น เช่น หนังสือเดินทางของแรงงาน รูปถ่าย ใบรับรองการตรวจสุขภาพ ไปติดต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่อออก Calling visa พร้อมชำระภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติ (Levy) ค่าประกันวีซ่า ค่าเงินทดแทน ค่าประกันสุขภาพให้กับแรงงาน และอื่นๆ จากนั้นให้นายจ้างนำสัญญาจ้างงาน หนังสือจดทะเบียนบริษัท ใบอนุญาตประกอบกิจการ บัตรประจำตัวนายจ้างและเอกสารของลูกจ้างทั้งหมดมาติดต่อสำนักงานแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียเพื่อให้การรับรองก่อนดำเนินการติดต่อสถานทูตหรือสถานกงสุลมาเลเซียประจำประเทศไทยเพื่อออกวีซ่าชั่วคราว 3 เดือน เมื่อถึงกำหนดวันเดินทางให้ลูกจ้างไปแจ้งการเดินทางต่อสำนักงานจัดหางานตามภูมิลำเนาและรายงานตัวที่ด่านตรวจคนหางาน ณ สนามบินหรือด่านทางออกประเทศ หลังจากนั้นให้นายจ้างดำเนินการขออกรวีซ่าทำงาน (Visit Pass for temporary employment) ให้แก่ลูกจ้างภายในเวลา 3 เดือนของอายุวีซ่าชั่วคราวนั้น เมื่อได้วีซ่าทำงานแล้ว ลูกจ้างต้องเดินทางไปแจ้งข้อมูลการติดต่อทั้งในประเทศไทยและมาเลเซียต่อสำนักงานแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย ณ สถานทูตไทย

อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่วันที่ 9 มิถุนายน 2558 เป็นต้นมา กรมตรวจคนเข้าเมืองกระทรวงมหาดไทยของมาเลเซียได้ปรับมาตรการสำหรับรองรับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติ โดยให้มีการคัดกรองแรงงานที่มีสุขภาพสมบูรณ์เข้ามาทำงานที่ประเทศมาเลเซีย จึงมีมติให้ใช้ระบบ Foreign Workers Centralized Manage-

ment System (FWCMS) ซึ่งเป็นระบบฐานข้อมูลออนไลน์ที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านการจัดการแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในมาเลเซียอย่างครอบคลุม โดยเน้นให้มีการเข้ารับการตรวจสอบสุขภาพก่อนเดินทางเข้ามาเลเซียกับโรงพยาบาลที่ติดตั้งระบบ FWCMS เพื่อตรวจสอบข้อมูลทางชีวภาพและกลิ่นกรองสุขภาพในเบื้องต้นของแรงงานก่อนที่จะดำเนินการตรวจสอบสุขภาพในประเทศมาเลเซียอีกครั้ง (ปัจจุบันในประเทศไทยมีโรงพยาบาลที่ติดตั้งระบบดังกล่าว 2 แห่ง คือ โรงพยาบาลนอร์ทอีสเทอร์น วัฒนา จังหวัดอุดรธานี และโรงพยาบาลเอกชัย จังหวัดสมุทรสาคร) สำหรับนายจ้างที่จะขอเอกสาร Calling Visa หลักเกณฑ์สำคัญในการพิจารณาอนุมัติ Calling Visa คือนายจ้างต้องซื้อประกันเงินทดแทนให้แรงงาน การดำเนินการขอเอกสาร Calling Visa ผ่านระบบออนไลน์ช่วยให้นายจ้างได้รับการอนุมัติ Calling Visa ภายใน 48 ชั่วโมง เร็วขึ้นกว่าระบบเดิมที่ต้องใช้เวลาถึง 3 เดือน

ในแง่ระบบการออกใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างชาติในมาเลเซีย คนงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซียจะต้องมีใบอนุญาต ทำงาน (Working Permit) ทำงาน (Working Permit) ซึ่งมี 4 ประเภทคือ (1) Long Term Social Visit Pass เป็นใบอนุญาตให้คู่สมรสของชาวมาเลเซียทำงานได้ ในปัจจุบันบางพื้นที่ไม่อนุญาตให้คนกลุ่มนี้ทำงานในตำแหน่งพนักงานนวดแผนไทย เนื่องจากพบว่ามี การแต่งงานปลอมเพื่อใช้สิทธิ์เข้ามาทำงานในตำแหน่งนี้มากขึ้น (2) Visit Pass (Temporary Employment) สำหรับแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ (3) Visit Pass (Profession) สำหรับตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญที่มีระยะเวลาในการทำงานในมาเลเซียไม่เกิน 12 เดือน และ (4) Employment Pass สำหรับตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญที่มีระยะเวลาการจ้าง 2 ปี และมีเงินเดือนมากกว่า 2,500 ริงกิต

สภาพการจ้างงาน การทำงานและการส่งเงินกลับ

ลักษณะการจ้างงานแรงงานต่างชาติในประเทศมาเลเซียแบ่งออกเป็น 2

ประเภท คือ แรงงานทักษะ (Expatriates) และแรงงานกึ่งทักษะ-ไร้ทักษะ แรงงานทั้งสองประเภทยังมีกฎหมายการเข้าเมืองและกฎหมายการจ้างงานที่แตกต่างกัน โดยแรงงานทักษะต้องทำการรับสมัครจากประเทศต้นทางอย่างถูกต้องตามกฎหมายสามารถมาทำงานในประเทศมาเลเซียได้อย่างน้อย 2 ปี (หรืออาจยืดหยุ่นได้โดยมีเหตุผลประกอบ) ส่วนแรงงานประเภทไร้ทักษะ แม้จะมีการจ้างงานจากประเทศต้นทางเช่นเดียวกัน แต่การจ้างงานมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างในช่วงระยะเวลาหนึ่ง คือระหว่าง 1 ถึง 7 ปี ไม่เกินไปกว่านั้น เมื่อเปรียบเทียบแรงงานต่างชาติทั้งสองประเภทแล้วพบว่า แรงงานไร้ทักษะมีจำนวนมากกว่าแรงงานทักษะ แรงงานไร้ทักษะเหล่านั้นมีจำนวนไม่น้อยที่เป็นแรงงานหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย

อุปสงค์ด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะอย่างยิ่งในอาชีวะแม่บ้านหรือคนรับใช้ภายในบ้านอันเนื่องมาจากการขยายตัวของสังคมเมืองและการเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลาง (Middle Income Class) ทำให้ความต้องการแรงงานช่วยงานบ้านเพศหญิงมีจำนวนมากขึ้น นอกจากนี้ กิจการบริการประเภทโรงแรมและภัตตาคารก็มีความต้องการแรงงานต่างชาติที่เป็นแรงงานไร้ทักษะจำนวนมาก และไม่สามารถหาแรงงานท้องถิ่นเข้ามาทดแทนได้ ซึ่งแนวโน้มการขาดแคลนแรงงานเริ่มขยายตัวเข้าสู่อุตสาหกรรมต่างๆ เพิ่มขึ้น เช่น อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและอุตสาหกรรมภาคการผลิต

สำหรับกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานในประเทศมาเลเซีย ส่วนใหญ่เป็นหน้าที่รับผิดชอบของนายจ้างและหน่วยงานความมั่นคงของประเทศมาเลเซีย (Malaysia Security Force) นอกจากนี้ ยังมีหน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย ได้แก่ กระทรวงความมั่นคง สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (Immigration Section, Ministry of Home Affairs) กรมแรงงาน กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ (Labor Department, Ministry of Human Resources) แต่พบว่าการบูรณาการของหน่วยงานต่างๆ ยังมีข้อจำกัดอยู่มาก ดังพบว่ามีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวถึง

3 ฉบับ (Piper 2014) ดังนี้

1. กฎหมายการเข้าเมือง ค.ศ. 1959 ฉบับปรับปรุง ค.ศ.1963 (Immigration Act of 1959) มีประเด็นที่สำคัญคือมอบหมายให้ตำรวจและเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีอำนาจในการจับกุม คမ်းตัวและส่งกลับแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย

2. กฎหมายแรงงาน ค.ศ. 1955 (Employment Act of 1955) ระบุว่าแรงงานต่างชาติทุกคนที่ทำงานอยู่ในประเทศมาเลเซียไม่ว่าจะถือสัญชาติใดๆ ก็ตาม จะได้รับความคุ้มครองตามพื้นฐานทางสังคม และผู้ที่ทำอาชีพแม่บ้านหรือคนรับใช้ในบ้าน จะไม่ได้รับสิทธิที่เกี่ยวข้องกับวันหยุด (Rest day) ชั่วโมงการทำงาน และการสิ้นสุดสัญญา

3. กฎหมายการคุ้มครองแรงงาน ค.ศ.1952 (Workmen's Compensation Act of 1952) กฎหมายฉบับนี้ไม่ครอบคลุมผู้มีอาชีพแม่บ้าน/คนรับใช้ในบ้าน อย่างไรก็ตาม ก็ดีผู้มีอาชีพดังกล่าวจะได้รับการคุ้มครองในด้านต่างๆ คือ ไม่ให้ทำงานในชั่วโมงที่กฎหมายกำหนด และค่าใช้จ่ายในการส่งตัวกลับและการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล โดยตั้งแต่ค.ศ.1998 เป็นต้นมา ลูกจ้างทุกอาชีพจะต้องเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Employee Provident Fund: EPF) ยกเว้นแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะสูง (Expatriate) และผู้ที่ต้องทำงานในทะเล แรงงานต่างด้าวต้องจ่ายเงินร้อยละ 11 ของเงินเดือนให้กับ EPF โดยนายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบอีก 5 ร้อยกิตต่อเดือน ในทางทฤษฎี ลูกจ้างมีสิทธิที่จะถอนเงินดังกล่าวเมื่อเลิกทำงานในประเทศมาเลเซีย แต่ในความเป็นจริงมีลูกจ้างจำนวนน้อยมากที่ทำได้

สำหรับอาชีพแม่บ้านหรือคนรับใช้ในบ้าน จะมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับนายจ้างในการทำสัญญากับลูกจ้าง ซึ่งในสัญญานั้นต้องระบุระยะเวลาและที่อยู่ โดยค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับค่าอาหารและค่ารักษาพยาบาล นายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมด นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายห้ามไม่ให้ลูกจ้างอาชีพแม่บ้านหรือคนรับใช้ในบ้านแต่งงานกับนายจ้างที่ถือสัญชาติมาเลเซีย เช่นเดียวกับนายจ้างหญิงที่ถือสัญชาติ

มาเลเซีย กฎหมายดังกล่าวก็ห้ามลูกจ้างชายในอาชีพอื่นๆ ที่เป็นแรงงานไร้ทักษะ แต่งงานกับนายจ้างหญิงด้วย

จากอดีตที่ผ่านมาและในค.ศ. 2002 พบว่าลูกจ้างที่เป็นชาวต่างชาติไม่สามารถเข้าถึงเครื่องมือต่างๆ ทางกฎหมายได้ กล่าวคือ เมื่อพบว่ามีการทำงานอย่างผิดกฎหมายในประเทศ ก็จะถูกจำคุกไม่เกิน 5 ปีหรือถูกโบยด้วยแส้ (Rotan) เป็นจำนวนไม่เกิน 6 ครั้ง หรือถูกปรับไม่เกิน 10,000 ริงกิต สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดช่องโหว่ เกิดการเอารัดเอาเปรียบทารุณ นำไปสู่การบังคับใช้แรงงานในรูปแบบเลวร้ายในที่สุด

กรณีแรงงานไทยที่ลักลอบเข้าไปทำงานผิดกฎหมาย มักเป็นแรงงานที่เดินทางเข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียโดยมีวีซ่าประเภทท่องเที่ยว และลักลอบทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน วีซ่าประเภทนี้อินุญาตให้อาศัยอยู่ในมาเลเซียได้ครั้งละ 30 วัน เจ้าหน้าที่ของมาเลเซียประมาณการว่ามีแรงงานไทยที่ลักลอบเข้าไปทำงานผิดกฎหมายประมาณ 85,000-110,000 คน จำแนกเป็น

(1) พนักงานในร้านอาหารประเภทต้มยำ มีทั้งผู้ประกอบอาหาร ผู้ช่วยก๊ัก พนักงานทำเครื่องดื่ม พนักงานเสิร์ฟ และพนักงานล้างจาน แรงงานเหล่านี้กระจายอยู่ในเมืองชายแดนติดประเทศไทยและเมืองหลักต่างๆ ของประเทศมาเลเซีย เช่น กรุงกัวลาลัมเปอร์ เมืองกวนตัน รัฐปาหัง รัฐสลังงอร์ รัฐมะละกา รัฐยะโฮร์ และรัฐปีนัง ประมาณการว่าทั่วประเทศมีจำนวน 50,000 – 75,000 คน (จำนวนร้าน 5,000 ร้าน โดยมีแรงงานเฉลี่ยร้านละ 10 - 15 คน) แรงงานไทยที่หลั่งไหลเข้ามาทำงานในกิจการประเภนี้กันมากส่วนใหญ่มักมีภูมิลำเนาใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดใกล้เคียง เช่น พัทลุงและ นครศรีธรรมราช

(2) พนักงานนวดแผนไทย มีมากในรัฐที่เศรษฐกิจ ดีและในเมืองท่องเที่ยวต่างๆ ทั้งในแผ่นดินใหญ่ เช่น กรุงกัวลาลัมเปอร์ เมืองมะละกา เมืองยะโฮร์บารู รัฐปีนัง และบนเกาะบอร์เนียว เช่น เมืองโกตาकिनาบาลู รัฐซาบะห์ เมืองกูชิง เมืองมีรี รัฐซาราวัก เป็นต้น ประมาณการว่าทั่วประเทศมีจำนวน 10,000 คน

(3) เกษตรชายแดน เช่น ทำไร่อ้อย ไร่แตงโม ปลูกข้าว ปลูกยางพาราและปาล์มน้ำมัน ประมาณการว่ามีแรงงานประเภทนี้จำนวน 10,000 คน

(4) แรงงานก่อสร้าง ทั้งที่เดินทางมาหางานทำด้วยตนเองและที่มาพร้อมกับสายหางานเถื่อน ประมาณการว่ามีจำนวน 5,000 คน

(5) ประมง โดยเฉพาะในรัฐซาราวัก รัฐยะโฮร์ และรัฐในตอนภาคเหนือของมาเลเซีย ประมาณการว่ามีจำนวน 5,000 คน

(6) กิจกรรมอื่นๆ ประมาณ 5,000 คน

นอกจากการใช้หนังสือเดินทางเพื่อเดินทางเข้าประเทศมาเลเซียแล้ว ยังมี การใช้บัตรผ่านแดน (border pass) ด้วยเช่นกัน ตามข้อตกลงว่าด้วยการเจรจาข้ามแดนระหว่างมลายู อังกฤษ และไทย พ.ศ. 2483 บัตรผ่านแดนจะออกให้กับราษฎรในพื้นที่จังหวัดที่มีพรมแดนติดกับประเทศมาเลเซีย 4 จังหวัดคือ สตูล สงขลา ยะลา และนราธิวาส สามารถใช้ข้ามแดนเข้ามาได้โดยจำกัดภายในระยะ 25 กิโลเมตรจากชายแดนหรือภายใน 4 รัฐใกล้เคียงคือ กลันตัน เปรัก เคดาห์ และเปอร์ลิส บัตรผ่านแดนมีอายุ 6 เดือน สามารถเข้า-ออกประเทศมาเลเซียได้หลายครั้ง จนกว่าจะหมดอายุ อย่างไรก็ตาม ทางกรมมาเลเซียอนุญาตให้ผู้ที่ใช้บัตรผ่านแดนสามารถทำงานได้เฉพาะในกิจการ 3 กิจการเท่านั้นคือ ผู้ช่วยงานในบ้าน บริกรในร้านอาหาร และเกษตรกรเพาะปลูก (วิเชียร กัญฐติรุต 2553)

แรงงานไทยส่วนใหญ่ที่เดินทางเข้าไปแบบผิดกฎหมายจะมีเครือข่ายหรือคนใกล้ชิดเป็นผู้นำพาเข้าไปและมีการติดต่อกับนายจ้างในมาเลเซียล่วงหน้าก่อนที่จะเดินทางเข้าไป ซึ่งการตรวจสอบประเด็นนี้จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์และการสังเกตของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมาเลเซียในการหารายละเอียดเพิ่มเติมจากประวัติการเข้าเมืองครั้งก่อนและการซักถาม เช่น จำนวนครั้งที่เข้าออกประเทศ ความต่อเนื่องของการเข้าออก หรือรูปลักษณะการแต่งกาย เป็นต้น ทั้งนี้ยังไม่รวมถึงกลุ่มที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ชายแดนฝั่งไทยที่ผ่านแดนเข้ามาทำงานในรัฐใกล้เคียงของมาเลเซียแบบเข้ามา

เย็นกลับ ทำให้ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่มีการเคลื่อนไหวของแรงงานลักษณะไม่ปกติมากกว่าประเทศอื่นที่แรงงานชาวไทยนิยมไปทำงาน อย่างไรก็ตาม การทำงานในลักษณะไม่ปกติถือเป็นความเสี่ยงที่ตัวแรงงานจะต้องรับผิดชอบ เนื่องจากรัฐบาลมาเลเซีย (ทุกรัฐ) มีกฎหมายและการตีความข้อกำหนดอย่างเคร่งครัด ผู้ที่เข้าเมืองโดยมิชอบด้วยกฎหมายจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองทางสิทธิต่างๆ เช่น สวัสดิการสังคม การรักษาพยาบาล หรือสิทธิแรงงานเมื่อเกิดข้อพิพาทกับนายจ้าง นอกจากนี้ แรงงานในลักษณะดังกล่าวยังจะต้องถูกดำเนินคดีในความผิดฐานลักลอบเข้าเมืองอีกด้วย (ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย 2558)

มาตรการในการจัดการแรงงานต่างชาติดังกล่าว

ในการดำเนินการเพื่อจัดการแรงงานต่างชาติดังกล่าวในประเทศมาเลเซีย รัฐบาลได้มีการดำเนินการแล้ว 2 โครงการ ได้แก่ โครงการนิรโทษกรรมแรงงานต่างชาติดังกล่าว 6P และการใช้ระบบการจัดการรวมศูนย์ข้อมูลสำหรับการนำเข้าแรงงานต่างชาติ (Foreign Workers Centralized Management System: FWCMS)

โครงการนิรโทษกรรมแรงงานต่างชาติดังกล่าว 6P เป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่ประเทศมาเลเซียมีแรงงานต่างชาติดังกล่าวเข้ามาทำงานผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก ซึ่งรัฐบาลมาเลเซียก็ได้มีมาตรการผลักดันแรงงานเหล่านี้กลับประเทศอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ไม่สามารถควบคุมการไหลบ่าของแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซียได้ คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2554 ให้ความเห็นชอบแผนการจัดการแรงงานต่างชาติดังกล่าวในประเทศมาเลเซีย (Illegal Workers Management Programme) โดยมอบหมายให้กระทรวงมหาดไทยมาเลเซีย (Ministry of Home Affairs Malaysia) จัดประชุมชี้แจงแผนงานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดทางเลือกให้แรงงานต่างชาติดังกล่าว 2 ทาง ได้แก่ (1) การนิรโทษกรรม (Amnesty) เป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานต่างชาติฯ ลงทะเบียน

เพื่อเดินทางกลับประเทศต้นทาง โดยจะละเว้นการลงโทษทางกฎหมาย ซึ่งรัฐบาลกำหนดระยะเวลาดำเนินการที่แน่นอน หากแรงงานต่างชาติไม่ไปลงทะเบียน หรือลงทะเบียนแล้วแต่ไม่ได้เดินทางออกนอกประเทศภายในเวลาที่กำหนด ก็จะต้องรับโทษตามกฎหมาย (2) การทำให้เป็นแรงงานที่ถูกต้อง (Legalization) รัฐบาลมาเลเซียจะจัดตั้งศูนย์ลงทะเบียนเพื่อให้แรงงานต่างชาติ ไปลงทะเบียนขอเป็นแรงงานที่ถูกต้อง โดยจะอนุญาตให้ทำงานใน 5 ภาคประกอบการที่กำหนดเท่านั้น คือ ภาคการเกษตร การเพาะปลูก การก่อสร้าง การอุตสาหกรรม และการบริการ และจะต้องดำเนินในระยะเวลาที่กำหนดเช่นเดียวกัน

ในด้านความหมายของ 6P 6P ย่อมาจาก คำ 6 คำในภาษามลายู คือ (1) Pendaftaran หมายถึง การลงทะเบียน (2) Pemutihan หมายถึง การทำให้ถูกต้อง (3) Pengampunan หมายถึง การอภัยโทษ (4) Pemantauan หมายถึง การตรวจสอบ (5) Penguatkuasaan หมายถึง การบังคับใช้ด้วยกฎหมาย และ (6) Pengusiran หมายถึง การเนรเทศ

ส่วนระบบ FWCMS เป็นระบบข้อมูลออนไลน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศมาเลเซียและในประเทศที่ส่งออกแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซีย ได้แก่ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ มาเลเซีย นายจ้าง สถานทูต บริษัทจัดหางานเอกชน กระทรวงการต่างประเทศ สถานทูตมาเลเซียที่ประจำในประเทศนั้นๆ และแรงงานต่างชาติ รวมถึงโรงพยาบาลที่ทำการตรวจสุขภาพ โดยบริษัท Bestinet จะเป็นผู้ติดตั้งและดำเนินการในระบบดังกล่าว ขั้นตอนการดำเนินการตามระบบ FWCMS มีดังนี้คือ นายจ้างติดต่อแจ้งความต้องการแรงงานต่างชาติที่กระทรวงมหาดไทยมาเลเซีย ซึ่งข้อมูลของนายจ้างจะเข้าสู่ระบบไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบ เมื่อนายจ้างได้รับอนุมัติโควตาการจ้างงาน ข้อมูลที่ได้รับอนุมัติจะส่งต่อมายังสถานทูตที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป จากนั้นแรงงานต่างชาติในแต่ละประเทศต้องไปติดต่อขอตรวจสุขภาพ

และทำข้อมูล Bio Medical โดยประทับลายนิ้วมือ สแกนหนังสือเดินทาง บันทึกข้อมูลส่วนบุคคลผ่านระบบออนไลน์ ระบบจะตรวจสอบข้อมูลลูกจ้างก่อนส่งผลต่อไปยังสถานทูตมาเลเซียในประเทศนั้นเพื่ออนุมัติวีซ่าและด่านตรวจคนเข้าเมืองทุกแห่งเพื่ออนุญาตให้แรงงานต่างชาติเดินทางเข้าประเทศ

กรณีโครงการนิรโทษกรรมฯ โครงการนี้ได้สิ้นสุดลงเมื่อพ.ศ. 2558 การดำเนินแผนการนิรโทษกรรมแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในมาเลเซีย แม้ว่าจะได้รับเสียงต้อนรับที่ดีจากหลายหน่วยงาน เช่น สถานทูตต่างๆ ที่มีแรงงานของตนเข้ามาทำงานในมาเลเซียเป็นจำนวนมาก องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ที่ทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิของแรงงาน กลุ่มนายจ้าง มูลนิธิป้องกันอาชญากรรม ฯลฯ แต่หลังจากที่ได้เริ่มดำเนินการก็พบปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาในขั้นตอนของการลงทะเบียน หรือปัญหาในขั้นตอนยื่นขอใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างชาติฯ หลายๆ ฝ่ายเริ่มวิพากษ์วิจารณ์การดำเนินแผนการนิรโทษกรรมของรัฐบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มนายจ้างซึ่งได้รับผลกระทบโดยตรงจากการดำเนินแผนการนิรโทษกรรมฯ ปัญหาในการดำเนินการดังกล่าว สืบเนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้

(1) รัฐบาลมาเลเซียประกาศแผนนิรโทษกรรมฯ โดยไม่มีการกำหนดรายละเอียดรองรับอย่างเป็นระบบ การประกาศให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่อยู่ในมาเลเซียเกือบสองล้านคนจากทุกสาขาอาชีพและจากทุกประเทศมาดำเนินการพร้อมกันทั้งหมด ทำให้เกิดความสับสนและมีข้อสงสัยเพื่อหาผลประโยชน์จากโครงการนี้เป็นจำนวนมาก ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อที่สำคัญคือแรงงานต่างชาติที่มีความจำเป็นต้องอยู่ทำงานเพื่อมีรายได้ส่งกลับไปให้ครอบครัว

(2) ไม่มีการเชิญผู้แทนจากประเทศต่างๆ มาร่วมหารือเพื่อรับทราบปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้า เนื่องจากแต่ละประเทศที่เป็นประเทศส่งออกแรงงานมีข้อจำกัดและมีจำนวนแรงงานในความรับผิดชอบมากน้อยแตกต่างกัน การเข้าถึงแรงงานเป็นไปได้ยากง่ายแตกต่างกัน และมีระบบการจัดการแรงงานของ

คนที่แตกต่างกัน ทำให้ผู้แทนแต่ละประเทศเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เกิดความไม่มั่นใจ บางประเทศกลางแคลงใจว่าอาจจะเป็นวิธีกำจัดแรงงานต่างชาติ ทำให้คนของตนขาดโอกาสในการทำงานในมาเลเซีย ส่งผลให้การปฏิบัติแต่ละขั้นตอนไม่ราบรื่น มีอุปสรรคต่อการร่วมมือในโครงการดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) ความไม่ชัดเจนของนโยบาย ส่งผลให้เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องมีความสับสน เกิดความไม่แน่นอนในทางปฏิบัติ และการดำเนินการไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีแนวทางการพิจารณาแตกต่างกัน บางแห่งอนุญาตให้ทำงานได้ 2 ปี บางแห่งให้เพียง 1 ปี บางแห่งยืดหยุ่นให้ใช้หนังสือเดินทางที่มีอยู่ได้ บางแห่งมีเงื่อนไขว่าถ้าหนังสือเดินทางมีการตรวจลงตราระยะเวลาสั้นๆ จำนวนมากก็จะไม่พิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งได้รับคำแนะนำจากนายหน้าตัวแทนให้แจ้งหายและขอทำหนังสือเดินทางเล่มใหม่เพื่อยื่นขออนุญาตทำงาน

(4) รัฐบาลอนุญาตให้มีตัวแทนในการดำเนินการซึ่งไม่มีแนวทางที่ชัดเจน ทำให้เกิดความสับสน และมีการแสวงหาผลประโยชน์ ให้คำแนะนำที่ไม่ถูกต้อง ทำให้ต้องมีการจ่ายเงินนอกระบบเป็นจำนวนมาก

(5) นายจ้างและลูกจ้างเกิดความลังเลใจ ไม่มั่นใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ ทำให้มีแรงงานและนายจ้างอีกเป็นจำนวนมากที่ไม่เข้าร่วมโครงการ ยังคงลักลอบทำงานผิดกฎหมาย รวมทั้งมีแรงงานที่เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวแล้วมาทำงานระยะสั้นๆ เข้ามาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้มีนายจ้างส่วนหนึ่งเรียกเก็บเงินจากแรงงานกลุ่มนี้ อ้างว่าเป็นค่าคุ้มครองจากแรงงานที่ไม่ลงทะเบียนแต่ต้องการทำงาน โดยการลักลอบทำในช่วงระหว่างที่รัฐบาลยังไม่มีมาตรการจับอย่างทั่วถึง

(6) รัฐบาลไม่มีความชัดเจนในการประกาศช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ และตำแหน่งงานที่อนุญาต และมีการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลากระชั้นชิด จึงเป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างและนายหน้าตัวแทนที่ไม่ดีหาผลประโยชน์จากแรงงานได้ง่าย

กรณีการส่งเงินกลับ พบว่าเป็นการโอนย้ายของแรงงานไทยซื้อสายมลายูใน

ประเทศมาเลเซียให้แก่ครอบครัวในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงข้ามชาติระหว่างแรงงานข้ามชาติในประเทศมาเลเซียกับครอบครัวที่ไม่ได้ย้ายถิ่นในจังหวัดชายแดนภาคใต้ผ่านความผูกพันทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีต่อกัน ถ้าพวกเขายังมีสมาชิกในครอบครัวที่มีความผูกพันทางสังคมอยู่ในประเทศไทย แรงงานข้ามชาติในประเทศมาเลเซียจะทำการส่งเงินกลับบ้านในจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติที่มีหน้าที่หลักในการหาเลี้ยงสมาชิกในครอบครัว เงินจากการส่งเงินกลับบ้านเป็นแหล่งรายได้หลักของสมาชิกครอบครัวในจังหวัดชายแดนใต้ แรงงานไทยเชื้อสายมลายูจึงต้องส่งเงินกลับบ้านให้แก่สมาชิกในครอบครัวในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นประจำทุกเดือน ในทางตรงกันข้าม ถ้าแรงงานไทยเชื้อสายมลายูที่ไม่ใช่หัวหน้าครอบครัวและไม่ได้มีหน้าที่หลักในการหาเลี้ยงครอบครัว พวกเขาจะมีอิสระในการส่งเงินหรือไม่ส่งเงินให้แก่สมาชิกครอบครัวในจังหวัดชายแดนใต้ก็ได้ เนื่องจากเงินนั้นไม่ได้เป็นแหล่งรายได้หลักของครอบครัว เพราะครอบครัวของพวกเขามีอาชีพหลักที่เป็นแหล่งรายได้ของครอบครัวอยู่แล้ว การที่จะส่งเงินหรือไม่ส่งเงินกลับบ้านของแรงงานกลุ่มนี้จึงไม่มีความสำคัญต่อครอบครัวเท่าใดนัก ดังนั้นการส่งเงินกลับบ้านของแรงงานที่ไม่ใช่หัวหน้าครอบครัวจึงเป็นเพียงกลยุทธ์อย่างหนึ่งในการเพิ่มรายได้ของครอบครัวในจังหวัดชายแดนใต้ โดยเฉพาะแรงงานที่มีสถานภาพเป็นบุตร การไปทำงานในประเทศมาเลเซียของแรงงานกลุ่มนี้จึงมีความหมายเพื่อการหาเลี้ยงชีพหรือหารายได้ด้วยตัวของพวกเขาเองมากกว่าการส่งเงินกลับบ้านให้ครอบครัวที่อยู่ในจังหวัดชายแดนใต้ (สุทธิพร บุญมาก 2556)

ปัญหาของแรงงานไทยที่เข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซีย

1. ปัญหาของแรงงานไทยตำแหน่งพนักงานในร้านอาหารประเภทต้มยำ

ปัญหาของผู้ประกอบการและแรงงานไทยคือการขออนุญาตทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมายมีอุปสรรคเรื่องการที่รัฐบาลมาเลเซียกำหนดตำแหน่งงานที่ได้รับอนุญาต

ให้ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายไว้เพียงตำแหน่งผู้ประกอบการหรือก๊ากเท่านั้น โดยกำหนดค่าธรรมเนียมในการจ้างแรงงานต่างชาติปีละ 1,850 ริงกิต และมีค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบสุขภาพ ค่าประกันต่างๆ รวมประมาณ 2,400 ริงกิต ซึ่งในความเป็นจริง ยังมีแรงงานไทยที่ทำงานในร้านในตำแหน่งอื่นด้วย ทำให้นายจ้างต้องไปยื่นขออนุญาตให้แก่แรงงานตำแหน่งอื่นในตำแหน่งผู้ประกอบการทั้งหมด ซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูง แม้ทางการมาเลเซียจะให้มีการขออนุญาตคราวละ 3 เดือน เพื่อแบ่งเบาภาระการจ่ายค่าใบอนุญาต แต่นายจ้างจำนวนมากยังคงผลักภาระค่าใช้จ่ายไปให้คนงาน โดยนายจ้างจ่ายล่วงหน้าไปก่อนแล้วหักจากคนงานเป็นรายเดือน ทำให้แรงงานซึ่งมีรายได้เพียง 6,000 - 7,000 บาทต่อเดือนไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากมีรายได้เหลือเพียงเล็กน้อย แรงงานบางคนจึงหนีกลับบ้านก่อนครบสัญญา หรือหนีไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ที่จ่ายดีกว่าหรือนายจ้างที่ไม่หักค่าใบอนุญาตทำงาน จึงเกิดปัญหานายจ้างไม่ต้องการขอใบอนุญาตทำงานให้ ทำให้เกิดการจ้างงานอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ใช้วีซ่าท่องเที่ยวแล้วเดินทางออกไปลงตราวีซ่าที่ชายแดน หลังจากนั้นจึงเดินทางเข้ามาใหม่ทุกเดือน ซึ่งการทำเช่นนี้ถือเป็นการทำผิดกฎหมาย เนื่องจากทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต หลายๆ ครั้งเมื่อรัฐบาลมาเลเซียมีนโยบายในการกวาดล้างแรงงานต่างชาติ ทำให้ลูกจ้างถูกจับกุมเป็นจำนวนมาก นายจ้างต้องปิดร้านเป็นเวลาหลายวัน ลูกจ้างต้องหลบหนี ไม่มีงานทำ ขาดรายได้ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

เกี่ยวกับปัญหานี้ หน่วยงานทุกระดับของไทยได้พยายามเจรจากับรัฐบาลมาเลเซียอย่างต่อเนื่องมาหลายยุคหลายสมัย เพื่อให้ทางการมาเลเซียพิจารณาผ่อนปรนให้คนไทยภาคใต้เข้าไปทำงานในตำแหน่งพนักงานบริการในร้านอาหารประเภทต้มยำ แต่ยังไม่มีความคืบหน้า เนื่องจากต้องมีการพิจารณาสั่งการในระดับสูง ฝ่ายมาเลเซียโดยกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ได้แนะนำให้ไทยทำหนังสือถึงกระทรวงมหาดไทยหรือกระทรวงการต่างประเทศมาเลเซียโดยตรงเพื่อขอให้พิจารณาในประเด็นดังกล่าว อย่างไรก็ตาม อัตราภาษีจะยังคงเป็นอัตราเดียวกับผู้ประกอบการ

คือ 1,850 ริงกิต เนื่องจากการลดอัตราภาษีเป็นสิ่งที่ทำได้ยากและกระทบต่อผลประโยชน์ของรัฐ และต้องดำเนินการแก้ไขกฎหมาย (ชิตชนก ราฮิมมูลา 2556)

2. ปัญหาของแรงงานไทยตำแหน่งพนักงานนวดแผนไทย

แรงงานไทยในตำแหน่งพนักงานนวดแผนไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิง มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความขยันและมุ่งมั่นตั้งใจมาทำงานเพื่อหาเงินส่งกลับไปดูแลครอบครัว มีภาระต้องเลี้ยงดูบุตรตามลำพัง เนื่องจากสามีทอดทิ้งหรือหย่าร้าง สภาพปัญหาและข้อเท็จจริงของแรงงานไทยในตำแหน่งพนักงานนวดแผนไทยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานนวดที่ประสบปัญหาไม่ได้รับการปฏิบัติที่ดีจากนายจ้างและลูกค้า ส่วนหนึ่งเกิดจากการเข้ามาทำงานในสถานประกอบการที่ไม่มีคุณภาพ ซึ่งมักนิยมนำแรงงานที่ยังไม่มีทักษะการนวดที่ดีพอ ไม่ได้มาตรฐาน ไม่ผ่านการฝึกอบรมให้มีฝีมือที่ดีและมีคุณภาพครบถ้วนตามข้อกำหนดของการนวดแผนไทย

2. พนักงานได้รับการจ้างงานโดยไม่มีสัญญาจ้างหรือมีสัญญาจ้างแต่ไม่ได้ผ่านการตรวจสอบจากสำนักงานแรงงาน จึงมักเป็นสัญญาจ้างที่ไม่เป็นธรรมและไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ทำให้แรงงานประสบปัญหาถูกเอาเปรียบ ถูกหักค่าใช้จ่าย รวมทั้งมีสภาพการจ้างงานที่ไม่เหมาะสม และไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. แรงงานไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่กระทรวงแรงงานไทยกำหนด ไม่มีการแจ้งรายงานตัวและไม่ผ่านการตรวจสอบจากหน่วยงานภาครัฐก่อนเดินทางไปทำงาน จึงไม่มีการตรวจสอบสัญญาจ้างและสถานที่ทำงาน บางรายพบว่าสถานประกอบการไม่มีการขอรับอนุญาตอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ไม่มีมาตรฐานการจ้างงานที่ดี ไม่ถูกสุขลักษณะ ไม่มีระบบดูแลความปลอดภัย บางแห่งมีบริการแฝง และบีบบังคับทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แรงงานรับบริการแฝงแก่ลูกค้าด้วย รวมทั้งไม่ให้ความช่วยเหลือเมื่อแรงงานประสบปัญหาถูกลูกค้าล่วงเกินและล่วงละเมิดทางเพศ

4. นายจ้างจำนวนมากยังมีทัศนคติและการรับรู้ที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการนวด

แผนไทย เนื่องจากสถานประกอบการในหลายพื้นที่ในประเทศไทย โดยเฉพาะใน จังหวัดและอำเภอที่อยู่ชายแดนติดประเทศมาเลเซีย มีบริการแฝงเป็นการค้าบริการ ทางเพศเป็นส่วนใหญ่ ทำให้นายจ้างและลูกค้าจำนวนมากมีความเข้าใจผิดต่อการ บริการนวดแผนไทย นอกจากนี้ แรงงานไทยบางส่วนยินดีทำงานบริการเสริมโดย อ้างว่าเป็นส่วนหนึ่งของการนวดแผนไทย เช่น การอ้างว่ามีบริการจับกระส่ายต่างๆ ที่ ไม่ได้มีความรู้ที่แท้จริงเพื่อจะได้รายได้สูงกว่าการนวดปกติ ทักษะดังกล่าวเป็นการ ทำลายภาพลักษณ์ของงานนวดแผนไทยที่เป็นเอกลักษณ์และภูมิปัญญาไทย รวมทั้ง ยังถูกดูถูกเหยียดหยามจากคนท้องถิ่น

5. แรงงานบางส่วนไม่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ถูกต้อง สารภาพว่าได้ซื้อเอกสารรับรองการฝึกอบรมนวดจากสถาบันการสอนในประเทศไทย แล้วเข้ามาแฝงให้บริการในร้านนวดแผนไทย

6. การรับรองคุณภาพแรงงานในประเทศไทยยังขาดความน่าเชื่อถือและไม่ เป็นที่ยอมรับจากประเทศผู้รับ เนื่องจากสถานฝึกมีหลากหลายและมีเป็นจำนวนมาก มาตรฐานการฝึกแตกต่างกัน สถานฝึกหลายแห่งเน้นฝึกเพื่อส่งไปทำงานต่างประเทศ โดยยังไม่มีมาตรฐานการฝึกที่ดีพอตามข้อกำหนด และบางแห่งมีครูฝึกและเจ้าหน้าที่ ประพฤติตนเป็นสายนายหน้าเถื่อน เรียกเก็บเงินจากผู้มาฝึกเป็นค่าหัวโดยล่อลวงว่า จะมีรายได้ดี แล้วส่งไปทำงานกับนายจ้างที่ไม่มีคุณภาพ

7. นายหน้าสายนเถื่อนไม่ถูกทางการจับกุมหรือลงโทษอย่างจริงจัง และการ ประชาสัมพันธ์เตือนแรงงานไม่ให้เดินทางมาทำงานกับนายหน้าสายนเถื่อนยังไม่มี ประสิทธิภาพและยังเข้าไม่ถึงกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริง นอกจากนี้ ปัญหาการเอาผิด กับนายหน้ายังไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากผู้เสียหายเท่าที่ควร เนื่องจากผู้หลอกลวง เป็นผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่น เป็นครูฝึก หรือเป็นญาติและคนรู้จัก ผู้เสียหายส่วนใหญ่ไม่ ต้องการเสียเวลาในการดำเนินคดี ไม่อยากขึ้นศาล ในบางครั้งนายหน้าคือนายจ้างที่ นิยมเดินทางเข้าไปรับสมัครหรือหาคนงานเองหรือให้ลูกจ้างเดิมแนะนำให้ ทำให้คน

งานยังไม่กล้าดำเนินการทางกฎหมายเนื่องจากเกรงผลกระทบต่อคนงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการนั้น

8. แรงงานเกือบทั้งหมดถูกเก็บเอกสารประจำตัวและไม่ได้รับอนุญาตให้ออกไปข้างนอกได้อย่างอิสระ เนื่องจากนายจ้างอ้างว่ากลัวลูกจ้างหลบหนีและกลัวออกไปเกิดปัญหา ซึ่งทำให้นายจ้างต้องรับผิดชอบต่อการหลบหนีของแรงงานเหล่านี้

9. สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่มีหญิงชาวไทยที่จดทะเบียนแต่งงานกับคนจีนมาเลย์เป็นเจ้าของมักมีการใช้วาจาหว่านล้อมและล่อลวงด้วยข้อเสนอค่าจ้างและผลตอบแทนสูง สวัสดิการดี และแจ้งว่าจะมีการอนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง ทำให้ลูกจ้างเชื่อใจและตกลงใจมาทำงานโดยยอมจ่ายค่าทำใบอนุญาตทำงาน และอนุญาตให้นายจ้างหักจากรายได้เป็นรายเดือน เมื่อทำงานและจ่ายหนี้จนครบ นายจ้างจะเริ่มปฏิบัติไม่ดีกับลูกจ้าง มีพฤติกรรมข่มขู่ กดดัน คุกคามให้ลูกจ้างเกิดความหวาดกลัว และวิตกกังวลตลอดเวลาเพื่อกดดันให้ลูกจ้างลาออกเอง และจะถือโอกาสยึดเงินที่หักล่วงหน้าสำหรับใบอนุญาตทำงานสัญญาจ้างงานระยะยาวถึง 3 – 5 ปีไว้ทั้งหมดหลายรายต้องยินยอมทำงานภายใต้ความกดดันและการจ้างงานที่เสียเปรียบ บางรายเมื่อเดินทางมาถึงจะได้รับคำแนะนำให้จดทะเบียนสมรสอำพรางกับชายท้องถิ่น โดยอ้างว่าจะสามารถทำงานได้ในฐานะคู่สมรสของคนท้องถิ่น ซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากทั้งเป็นค่าดำเนินการและค่าจ้างผู้ชายเป็นรายเดือน แรงงานไทยเหล่านี้ต้องทำงานเพื่อชดเชยหนี้ก้อนโตที่ได้มีการลงชื่อรับสภาพหนี้และเงื่อนไขการจ้างไว้ตั้งแต่ก่อนเดินทางออกจากประเทศไทย

ในการแก้ไขปัญหานี้ เมื่อมีลูกจ้างหลบหนีออกมาร้องทุกข์ สำนักงานแรงงานไทยในมาเลเซียมักไม่ได้รับความร่วมมือจากนายจ้างในการแก้ปัญหา รวมถึงไม่มีหลักฐานเพียงพอในการเอาผิดกับนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างเหล่านี้มักมีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างรอบคอบและรัดกุม รวมทั้งมีการจ้างทนายความให้ดำเนินการต่างๆ ให้ทั้งหมด จากประสบการณ์การรายงานสภาพปัญหาและขอความร่วมมือไป

ยังสำนักงานแรงงานในพื้นที่ของประเทศมาเลเซีย เมื่อมีการส่งเจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจสอบ มักไม่ปรากฏหลักฐานที่จะเอาผิดนายจ้างได้อย่างเต็มที่ ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์กลับประเทศไทยไปแล้ว ไม่มีผู้ใดต้องการเดินทางกลับมาเป็นพยานหรือเรียกร้องความเป็นธรรมจากนายจ้าง เนื่องจากต้องมีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เสียเวลาในการประกอบอาชีพ และไม่กล้าเผชิญหน้ากับนายจ้าง นอกจากนี้ยังพบว่า สถานประกอบการเหล่านี้มักจะมีนักเลงคุม รวมทั้งมีผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ให้การคุ้มครอง

3. ปัญหาของแรงงานไทยตำแหน่งแรงงานฝีมือในสาขาการก่อสร้าง

แรงงานไทยภาคก่อสร้างบางส่วนที่มีปัญหาส่วนใหญ่มาจากภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากอำเภอที่อยู่ชายขอบและห่างไกล มีการศึกษาน้อยอายุน้อย มีค่านิยมอยากไปทำงานต่างประเทศโดยที่ยังไม่มีความรู้ ทักษะและไม่มีประสบการณ์ทำงานมาก่อน มักเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซียโดยการชักชวนของนายหน้าเถื่อนจากประเทศไทยซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงหรือมีตำแหน่งที่ชาวบ้านให้ความนิยมยกย่อง และส่งต่อมายังนายหน้าในประเทศมาเลเซียที่สามารถพูดไทยได้ นำเข้ามาทำงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือและเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ เมื่อมาถึงจะประสบปัญหาทำงานหนักและได้รับค่าแรงต่ำ ไม่ตรงกับคำบอกเล่าชักชวน บางรายที่พอมีความรู้และประสบการณ์บ้าง ก็จะได้งานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ถูกกดค่าแรงและต้องทำงานต่ำกว่าระดับ ถูกหักค่าแรงเป็นค่าบริการจัดหางานและค่าจัดทำใบอนุญาตทำงาน บางแห่งนายจ้างไม่จัดทำใบอนุญาตทำงานให้และปล่อยปละไม่ดูแล มีสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ดี แรงงานเหล่านี้จะมีคนมาเลเซียจัดหางานให้ตามไซต์งานต่างๆ รอบนอกกรุงกัวลาลัมเปอร์และในเขตรัฐซาราวักที่อยู่ห่างไกล บางรายปล่อยให้แรงงานอยู่ในสภาพวิเศษขาดหรืออยู่เกินกำหนดที่ได้รับอนุญาต ทำให้แรงงานหวาดกลัวถูกตำรวจจับกุม จึงต้องจำยอมอยู่ภายใต้การดูแลของนายหน้าเถื่อนดังกล่าวและกลายเป็นผู้ทำผิดกฎหมายในที่สุด

4. ปัญหาของแรงงานไทยในภาคเกษตร

แรงงานไทยที่เดินทางเข้าไปทำงานในภาคเกษตรและในสวนยางพาราและสวนปาล์มสามารถจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่เดินทางมาจากภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นิยมมาทำงานในสวนยางพาราในรัฐติดชายแดนประเทศไทย เช่น เคดาห์ เปอร์ลิส โดยใช้เอกสาร Border Pass และมีใบอนุญาตทำงาน ส่วนใหญ่มาทั้งครอบครัว ทำหน้าที่ตัดต้ายางพารา เพาะต้นยางเพื่อจำหน่าย มีรายได้ค่อนข้างดี ความเป็นอยู่ดี มีบ้านพักและเครื่องใช้ครบถ้วน มีรถมอเตอร์ไซด์ และบางรายมีรถบรรทุกเล็กสำหรับเดินทางในหมู่บ้าน อีกกลุ่มเป็นชาวจังหวัดสตูล เข้ามาทำหน้าที่กรีดยาง มีความสัมพันธ์รู้จักกับเจ้าของสวนยางที่เป็นชาวสยามมาเลย์ เข้ามาทำงานด้วยวีซ่าท่องเที่ยวแล้วเดินทางกลับบ้านเพื่อต่อวีซ่าเป็นระยะ ความเป็นอยู่กลมกลืนกับคนในพื้นที่ ยังไม่พบว่ามีปัญหาแต่อย่างใด

นอกจากนี้ ยังมีแรงงานประมงที่ถูกบังคับให้ทำงานโดยวิธีการต่างๆ ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลกลางทะเล ภาครัฐเข้าไม่ถึงและไม่สามารถให้การช่วยเหลือได้ เมื่อแรงงานประสบปัญหาต้องหลบหนีนายจ้างหรือได้ก่เลี้ยงภัยออกมาเอง บางรายเกือบเสียชีวิตเมื่อมาถึงเจ้าหน้าที่และเชื่อว่ามีอีกเป็นจำนวนมากที่สูญหายในทะเล ซึ่งในประเด็นนี้ มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับปัญหาการค้ามนุษย์ที่ต้องมีการร่วมมือกันในทุกระดับและมีมาตรการป้องกันปัญหาและปราบปรามผู้กระทำความผิดอย่างจริงจัง และทุกฝ่ายจะต้องมีความจริงใจในการแก้ปัญหา

การคุ้มครองแรงงาน

โดยปกติ ลูกจ้างที่เป็นพลเมืองที่ถือสัญชาติมาเลเซียจะได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานดังนี้ (1) กฎหมายการจ้างงาน ค.ศ. 1957 (Employment Law Act 1957) (2) กฎหมายประกันสังคม ค.ศ. 1969 (Social Security Act 1969) (3) กฎหมายสำรองเลี้ยงชีพ ค.ศ. 1951 (Employee Provident Act 1951) และ (4) กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 1967 (Industrial Relation Act 1967) สำหรับ

การจ้างงานแรงงานต่างชาติที่เป็นระดับไร้ทักษะนั้น เริ่มมีการนำเข้าตั้งแต่ค.ศ.1990 เนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจก่อให้เกิดการขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก นอกจากนี้การพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญต่อการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น ทำให้คนหันหลังให้กับงานที่มีการใช้แรงงานอย่างเข้มข้น ดังนั้นรัฐบาลมาเลเซียจึงมีมาตรการการจ้างงานแรงงานที่หลากหลาย อีกทั้งเพื่อควบคุมแรงงานต่างชาติที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมาย หนึ่งในนั้นคือโครงการ Foreign Worker Rationalization Program เพื่อควบคุมจำนวนแรงงานผ่านรูปแบบการจัดเก็บค่าธรรมเนียม (Levy) นอกจากนี้ประเทศมาเลเซียยังได้มีการลงนามในความร่วมมือทางด้านการแรงงานในการส่งแรงงานมาทำงานในประเทศกับประเทศอินโดนีเซียและบังคลาเทศ และการลงนามความร่วมมือเพื่อรับสมัครแรงงานให้เข้ามาทำงานกับประเทศอินเดียและเนปาล

ในกรณีแรงงานไทย หากเข้าไปทำงานอย่างถูกกฎหมายจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศมาเลเซีย แรงงานต่างชาติจะได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่พึงได้ตามกฎหมายอย่างเต็มที่ ในกรณีที่แรงงานต่างชาติไม่ได้รับความเป็นธรรม จะสามารถร้องทุกข์ผ่านระบบเข้าไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทันที ณ One Stop Centre ของ FWCMS ซึ่งมีอยู่ในทุกรัฐทั่วประเทศมาเลเซีย ทั้งนี้จะมีบริการให้คำแนะนำปรึกษาทางโทรศัพท์ (Call Center) ตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีบริการทุกภาษา แต่หากเข้าไปแบบผิดกฎหมาย แรงงานต่างชาติจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ด้านการคุ้มครองแรงงานไทยโดยหน่วยงานของรัฐบาลไทยในประเทศมาเลเซียมี 2 หน่วยงานคือสถานเอกอัครราชทูตไทยประจำกรุงกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย ซึ่งมีภารกิจในการดูแลผลประโยชน์และคุ้มครองคนไทยในต่างประเทศ และสำนักแรงงานไทยในมาเลเซีย ซึ่งมีภารกิจในการดูแลสิทธิแรงงานและให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยในมาเลเซีย

การบังคับใช้แรงงานและความเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์

แรงงานไทยส่วนใหญ่ที่ลักลอบเข้าไปทำงานผิดกฎหมายจะทำงานอยู่ในกิจการเกษตรและบริการประเภทร้านอาหารและนวดสปา ซึ่งงานเหล่านี้เสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อการละเมิดสิทธิ การบังคับใช้แรงงาน และการค้ามนุษย์ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงเหล่านี้มีหลายประการ ปัจจัยประการแรกมาจากการขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิตามกฎหมาย กล่าวคือ ลักษณะการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซียของแรงงานไทยนั้นมีความแตกต่างจากประเทศอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการผ่านระบบโดยแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งจะต้องผ่านการทดสอบและอบรมให้ความรู้ด้านสิทธิตามกฎหมายและหน้าที่ที่พึงปฏิบัติให้ถูกต้องระหว่างทำงานอยู่ในต่างประเทศ ซึ่งผลการทดสอบจะมีผลต่อการให้อนุญาตจัดส่งแรงงานผู้นั้น ขณะที่การเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซียของแรงงานไทยจะมาแบบเครือข่ายชักชวนกันมา หรือนายจ้างเป็นผู้ดำเนินการนำพาเข้ามาเองไม่ว่าจะถูกหรือผิดกฎหมายก็ตาม แรงงานในรูปแบบนี้จะมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือได้รับการอบรมเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายค่อนข้างน้อย อาจมีการอบรมบ้างในกลุ่มที่เดินทางมาแบบถูกกฎหมายเมื่อไปแจ้งการเดินทางกับสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่นๆ แต่ก็ไม่มี การทดสอบความรู้ที่ได้ หรือแม้จะมีการทดสอบ แต่ผลการทดสอบนั้นก็ไม่มีผลต่อการเดินทางของแรงงานแต่อย่างใด เป็นเพียงการดำเนินการตามขั้นตอนให้สมบูรณ์เท่านั้น จึงทำให้แรงงานไทยในประเทศมาเลเซียมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิตามกฎหมายน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ หรือกลุ่มประเทศในตะวันออกกลาง นอกจากนี้ ในประเทศมาเลเซียยังขาดแคลนหน่วยงานภาคประชาสังคมซึ่งให้การดูแลส่งเสริมสิทธิตามกฎหมายที่ครอบคลุมถึงกลุ่มแรงงานชาวไทยที่สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก เนื่องจากเมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนแรงงานชาวต่างชาติกับแรงงานไทยในมาเลเซีย พบว่าแรงงานไทยมีสัดส่วนที่น้อยกว่าชาติ

อื่น เช่น อินโดนีเซีย บังคลาเทศ เนปาล หรืออินเดีย จึงทำให้หน่วยงานภาคประชาสังคมมุ่งให้ความสนใจกับกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่เป็นหลัก ถึงแม้ว่าจะไม่ได้ปิดกั้นหรือจำกัดความช่วยเหลือแก่แรงงานชาติอื่นๆ ที่มีจำนวนน้อยก็ตาม แต่การเข้าถึงความช่วยเหลือเหล่านั้นก็ไม่ง่ายดังที่ควรจะเป็นตามหลักการเข้าถึงการช่วยเหลือคุ้มครองโดยสะดวก (accessibility) ดังนั้นแรงงานไทยจึงมีลักษณะเปราะบางหรือมี “ภูมิคุ้มกันต่ำ” จึงง่ายต่อการตกเป็นเหยื่อด้วยความที่ไม่รู้เท่าทันขบวนการค้ามนุษย์

ปัจจัยประการที่สองมาจากนายจ้างชาวมาเลเซีย ลูกจ้างในบางภาคกิจการมักถูกนายจ้างเรียกเก็บหนังสือเดินทาง การยึดเอกสารประจำตัวถือเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดภาวะแรงงานบังคับ 11 ประการตามความหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) แม้ว่าการตกเป็นแรงงานบังคับอาจจะไม่ใช่เหยื่อการค้ามนุษย์เสมอไป แต่ภาวะแรงงานบังคับสามารถเป็นรากฐานที่จะนำไปสู่ปัญหาการค้ามนุษย์ได้ ในที่สุด เนื่องจากหนังสือเดินทางเป็นเอกสารประจำตัวที่สำคัญและจำเป็นในการติดต่อราชการกับหน่วยงานในต่างประเทศ การยึดเอกสารสำคัญเช่นนี้ก็หมายถึงการจำกัดสิทธิในการติดต่อหรือดำเนินธุรกรรมต่างๆ ตลอดจนเสรีภาพในการเดินทาง (freedom of movement) ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานตามหลักสิทธิมนุษยชนจากการลงพื้นที่ร่วมกับข้าราชการประจำสำนักงานแรงงานในมาเลเซีย เข้าเยี่ยมสถานประกอบกิจการและสัมภาษณ์แรงงานไทยในมาเลเซียพบว่า มีพนักงานนวดแผนไทยในร้านนวดสปาแห่งหนึ่งในกรุงกัวลาลัมเปอร์เข้าร้องเรียนว่าถูกนายจ้างชาวมาเลเซียเรียกเก็บหนังสือเดินทางไว้แล้วถ่ายสำเนาให้เก็บไว้เท่านั้น จึงประสบปัญหาอย่างมากเวลาออกไปทำธุระนอกบ้าน เช่น ซื้อของใช้อุปโภคบริโภค เพราะเกรงกลัวว่าหากถูกตำรวจมาเลเซียตรวจสอบแล้วพบว่าไม่มีหนังสือเดินทาง ก็จะถูกดำเนินคดี จึงเป็นเหตุให้ไม่สามารถออกไปภายนอกบ้านได้อย่างปกติ และทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีความเป็นอยู่ที่ไม่สะดวกสบาย ของอุปโภคบริโภคมิให้ใช้สอยอย่างจำกัด อย่างไรก็ตาม

สัมภาษณ์แรงงานทำให้ได้ทราบว่า แม้ในการยึดเอกสารประจำตัวครั้งนี้นายจ้างจะไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อการค้ามนุษย์ก็ตาม แต่การเรียกเก็บเอกสารประจำตัวของลูกจ้างไม่ว่าจะโดยความสมัครใจของลูกจ้างเองก็ตาม เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามหลักมาตรฐานสากลด้านการคุ้มครองแรงงาน

สรุป

ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศหนึ่งในกลุ่มสมาชิกอาเซียนที่มีการใช้แรงงานข้ามขั้นและขาดแคลนแรงงานในกิจการต่างๆ ดังนั้นจึงมีการนำเข้าแรงงานต่างชาติเข้ามาตามความต้องการของนายจ้างชาวมาเลเซีย การนำเข้าแรงงานต่างชาติที่ถูกต้องตามกฎหมายของมาเลเซียจะต้องผ่านความร่วมมือระหว่างรัฐบาลไทยและมาเลเซีย และแรงงานต่างชาติทุกคนจะต้องมีใบอนุญาตทำงานด้วยเช่นกัน และเมื่อแรงงานต่างชาติทำงานในมาเลเซียอย่างถูกกฎหมาย จะมีการทำสัญญาจ้างงานและจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของมาเลเซีย แรงงานไทยที่เข้าไปทำงานในมาเลเซียมีทั้งแรงงานที่มีทักษะฝีมือ กึ่งทักษะฝีมือและไร้ทักษะฝีมือ อย่างไรก็ตามยังมีแรงงานไทยบางส่วนที่ลักลอบเข้าไปทำงานในมาเลเซีย โดยอาศัยเครือข่ายญาติพี่น้อง เพื่อนคนรู้จักในหมู่บ้านและนายหน้านำพาเข้าสู่สถานประกอบการในมาเลเซีย ส่วนใหญ่แล้วจะเข้าไปโดยใช้วีซ่าท่องเที่ยวหรือบัตรผ่านแดนชั่วคราวในช่องทางชายแดนไทย-มาเลเซีย ส่วนใหญ่กิจการที่แรงงานไทยลักลอบทำงานได้แก่ เกษตรกรรม พนักงานบริการในร้านอาหารหรือโรงแรม ผู้ช่วยแม่บ้าน และนวดแผนไทย ปัญหาที่แรงงานไทยที่ลักลอบเข้าไปทำงานในมาเลเซียพบมากคือ นายจ้างยึดหนังสือเดินทาง ถูกกักขังให้อยู่แต่ในสถานประกอบการ ไม่ได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดหรือทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ไม่ได้รับสวัสดิการใดๆ ถูกบังคับใช้แรงงานและถูกบังคับให้ค้าประเวณี โดยเฉพาะกิจการที่มีแรงงานหญิงไทยเข้าไปทำงานจำนวนมากคือ นวดแผนไทยและพนักงานบริการในร้านอาหารหรือโรงแรม ซึ่งกลุ่มเหล่านี้เสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อของการบังคับใช้แรงงานและเหยื่อการค้ามนุษย์ค่อนข้างสูง