

บทที่ 1

วรรณกรรมปริทัศน์







บทที่ 1

วรรณกรรมปริทัศน์

ในบทนี้จะทบทวนแนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการไปทำงานที่ได้วันของแรงงานไทย

1.1 แนวคิดทางทฤษฎี

ปัจจัยกำหนดการเคลื่อนย้ายแรงงานสามารถอธิบายได้ทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค ในระดับจุลภาค เป็นการมองในระดับบุคคลว่า มนุษย์ตัดสินใจย้ายถิ่นอย่างมีเหตุผล โดยจะเปรียบเทียบต้นทุนกับผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ หากประเมินแล้ว การย้ายถิ่นได้รับผลตอบแทนสุทธิเป็นบวกก็จะตัดสินใจย้ายถิ่น โดย Lee (1966) และ Ravenstein (1976) มองว่าผู้ย้ายถิ่นทำการตัดสินใจเลือกที่จะย้ายไปประเทศใดขึ้นอยู่กับประเมินโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ โดยพิจารณาจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด (Pull and Push Theory) โดยปัจจัยผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่น ได้แก่ ความยากจน ค่าจ้างต่ำ การขาดแคลนที่ดิน การมีประชากรมากเกินไปของประเทศต้นทาง อัตราการว่างงานสูง การขาดแรงจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงปัจจัยทางสังคมและการเมือง เป็นต้น ส่วนปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่น ได้แก่ โอกาสในการ

แสวงหางานทำที่ดีกว่า การขาดแคลนกำลังคน ค่าจ้าง และความทันสมัยของประเทศปลายทาง เป็นต้น นอกจากนี้ ยังรวมถึงค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเดินทางอีกด้วย ซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานในลักษณะนี้จะนำไปสู่ความเท่าเทียมกันของค่าจ้างในระยะยาวและก่อให้เกิดดุลยภาพทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศผู้ส่งและผู้รับในที่สุด

นอกจากนี้ Stark (1991) ยังมองว่า การย้ายถิ่นช่วยลดความเสี่ยง ดังนั้นแม้ว่ารายได้อาจไม่แตกต่างกันมากนักระหว่างประเทศต้นทางและปลายทาง แต่การไปทำงานต่างประเทศถือเป็นการลงทุนเพื่อกระจายความเสี่ยง เนื่องจากการอยู่ในประเทศต้นทางมีความเสี่ยงอันเกิดจากความยากจน ดังนั้นครอบครัวจะกระจายความเสี่ยงโดยให้สมาชิกในครอบครัวออกไปหางานทำในต่างประเทศ เนื่องจากตลาดแรงงานในประเทศไม่สามารถรองรับแรงงานทั้งหมดได้ นอกจากนี้ การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศยังเป็นการแก้ปัญหาข้อจำกัดของตลาด ไม่ว่าจะเป็นข้อจำกัดในด้านการเข้าถึงสินเชื่อและการประกัน ทั้งนี้ ตามทฤษฎีเครือข่ายสังคมของผู้ย้ายถิ่น (Migrant Network Theory) ผู้ย้ายถิ่นอาจมีเครือข่ายโยงใยกับผู้ย้ายถิ่นเก่า รวมถึงนายจ้าง ซึ่งเครือข่ายดังกล่าวช่วยลดต้นทุนการย้ายถิ่นทั้งในรูปตัวเงินและต้นทุนทางจิตใจและลดความเสี่ยง ส่งผลให้การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศง่ายขึ้น เพราะได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ในการตัดสินใจย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

หากมองในระดับมหภาค แนวคิดที่สำคัญ ได้แก่ แนวคิดเชิงโครงสร้างประวัติศาสตร์ (Historical-Structuralism) ซึ่งเป็นแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์การเมืองที่ให้ความสำคัญกับสถาบันและประวัติศาสตร์ ที่มองว่า ผู้ย้ายถิ่นไม่ได้มีทางเลือกอย่างอิสระในการเคลื่อนย้าย แต่การเคลื่อนย้ายแรงงานเกิดจากโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมที่กดดัน อันได้แก่ การกระจายอำนาจ

ทางการเมืองและเศรษฐกิจที่ไม่เท่าเทียมกันในระบบเศรษฐกิจโลก มาตั้งแต่เดิม โดยปัจจัยกำหนดการเคลื่อนย้ายแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ ทุน ซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานราคาถูกลงแหล่งทุน เกิดการ ขุดรื้อทรัพยากรจากประเทศยากจนไปยังประเทศร่ำรวยให้รวยมากขึ้นไปอีก ส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ไม่ทัดเทียมต่อเนื่องต่อไป

ทฤษฎีการพัฒนาแบบทวิลักษณ์ของ Lewis (1954) อธิบายการเคลื่อนย้ายแรงงานผ่านการพัฒนาซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตของประเทศโดยสมมติให้ระบบเศรษฐกิจมีสองภาคคือภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรม ประเทศเริ่มต้นด้วยการที่แรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรม และภาคเกษตรกรรมมีแรงงานส่วนเกิน ส่งผลให้ผลิตภาพของแรงงานอยู่ในระดับต่ำ เมื่อมีการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมเกิดขึ้นก็จะดูดซับเอาแรงงานส่วนเกินจากภาคเกษตรกรรมให้เคลื่อนย้ายไปยังภาคอุตสาหกรรม โดยในช่วงแรกค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมยังอยู่ในระดับต่ำ เพราะแรงงานที่ใช้เป็นแรงงานส่วนเกินที่ไม่ได้สร้างผลผลิตมากนักในภาคเกษตรกรรม ในช่วงนี้ภาคอุตสาหกรรมจึงเติบโตอย่างรวดเร็วด้วยการใช้แรงงานราคาถูก แต่เมื่อแรงงานส่วนเกินในภาคเกษตรกรรมเริ่มมีจำนวนน้อยลง จะส่งผลให้ค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมจึงไม่สามารถอาศัยแรงงานราคาถูกในประเทศได้อีกต่อไป เกิดแรงดึงดูดแรงงานจากประเทศอื่นที่ยังมีแรงงานในปริมาณมากให้เคลื่อนย้ายเข้าประเทศ

ทฤษฎีระบบโลก (World System Theory) มองสภาพโลกาภิวัตน์ซึ่งเชื่อมโยงเศรษฐกิจของภูมิภาคต่าง ๆ เข้าด้วยกันทำให้เกิดระบบโลก (World system) และศูนย์กลางของทุนนิยมโลก (Global city) ขึ้น ซึ่งมีสภาพเศรษฐกิจที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสูง ตลาดแรงงานแบ่งเป็น 2 ระดับคือ ระดับปฐมและทุติยะ ระดับปฐมเป็นระดับที่มีความก้าวหน้ามาก

ใช้ทักษะฝีมือในระดับสูง มีค่าตอบแทนสูง ในขณะที่ระดับทุติยะ เป็นตลาดแรงงานระดับรอง เน้นการใช้แรงงานไร้ฝีมือ ค่าแรงต่ำ เป็นงานในลักษณะ 3Ds คือ งานสกปรก (Dirty) งานเสี่ยง (Dangerous) และงานยากลำบาก (Difficult) ในสภาพเศรษฐกิจดังกล่าว ประชากรของประเทศที่เป็นศูนย์กลางจะพยายามพัฒนาตนเองเข้าไปมีตำแหน่งในตลาดแรงงานระดับปฐุม ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในระดับทุติยะ จึงเกิดปัจจัยดึงดูดให้แรงงานจากประเทศที่มีพัฒนาการทางเศรษฐกิจที่ช้ากว่าย้ายเข้ามาเพื่อแสวงหางานในระดับทุติยะ จะเห็นได้ว่า การย้ายถิ่นระหว่างประเทศเป็นผลพวงจากระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งก่อตัวและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้ทุนไหลเข้าออกในปริมาณและทิศทางที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลสืบเนื่องถึงความต้องการแรงงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

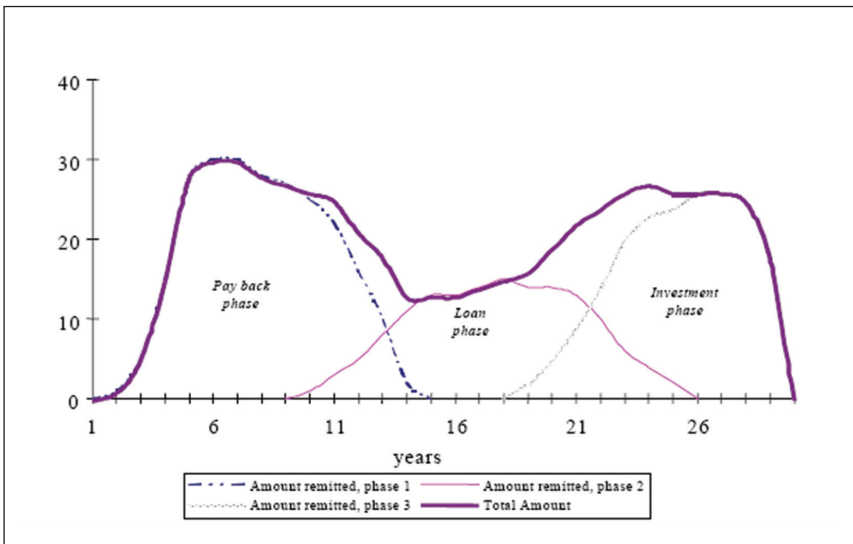
แรงงานต่างชาติส่งรายได้จากการทำงานกลับไปยังบ้านเกิดเพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเพื่อช่วยเหลือทางการเงินแก่ครอบครัว การโอนเงินในภาวะฉุกเฉิน การชำระหนี้สิน และการส่งเงินเพื่อเป็นของขวัญ ข้อมูลจากธนาคารโลก (2014) พบว่า รายได้ส่งกลับทั่วโลกมีปริมาณมากกว่าสองเท่าของเงินช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาจากต่างประเทศ โดยมีปริมาณส่งกลับสู่ประเทศกำลังพัฒนามากถึง 440 พันล้านเหรียญสหรัฐ และคาดว่าน่าจะสูงถึง 459 และ 479 พันล้านเหรียญสหรัฐ ในปี 2559 และ และ 2560 ตามลำดับ ทั้งนี้ ธนาคารโลกได้ประเมินว่า ต้นทุนการโอนเงินระหว่างประเทศเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 10 ของจำนวนเงินโอนแต่ละครั้ง สาเหตุสำคัญที่ทำให้ค่าบริการการโอนเงินสูงมาจากการมีคู่แข่งชั้นน้อยราย ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัญหาด้านกฎระเบียบและการเข้าสู่ตลาดของผู้บริการรายใหม่และรายย่อย

Stark and Bloom (1985) แสดงให้เห็นว่า ครอบครัวมีส่วนร่วมในการส่งแรงงานมาทำงานในต่างประเทศ โดยรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเริ่มต้นเพื่อส่งสมาชิกในครอบครัวมาทำงาน เมื่อเดินทางมาทำงานในต่างประเทศสำเร็จแล้ว แรงงานจึงต้องส่งรายได้บางส่วนกลับประเทศบ้านเกิดเพื่อจ่ายคืนให้แก่ครอบครัว โดยเริ่มแรกปริมาณรายได้ส่งกลับจะติดลบ เนื่องจากครอบครัวในประเทศบ้านเกิดต้องทำหน้าที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งหมด ต่อมารายได้ส่งกลับจะสูงขึ้นเมื่อแรงงานได้รับเงินเดือน เมื่อได้ใช้คืนค่าใช้จ่ายในการเดินทางหมดสิ้นแล้ว จะส่งกลับมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับว่า แรงงานทำหน้าที่เป็นผู้ประกันรายได้ (income insurer) หรือเป็นผู้สนับสนุนรายได้ (income supporter) กล่าวคือ หากแรงงานตัดสินใจจะตั้งรกรากอยู่ในต่างประเทศ รายได้ส่งกลับจะลดลง ไม่สม่ำเสมอ และจะส่งรายได้กลับต่อเมื่อจำเป็นเท่านั้น ดังนั้น หากแรงงานตั้งใจจะตั้งรกรากถาวรในต่างประเทศ แรงงานจะทำหน้าที่เป็นผู้ประกันรายได้ แต่หากแรงงานตั้งใจจะเดินทางกลับประเทศบ้านเกิด แรงงานจะทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนรายได้

Poirine (1997) อธิบายพฤติกรรมการส่งรายได้กลับของแรงงานในต่างประเทศด้วยรูปแบบคลื่นสามลูก (Three waves) โดยรายได้ส่งกลับเป็นการจ่ายหนี้ที่เกิดจากการลงทุนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีความคาดหวังว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนจะมีมูลค่าสูงกว่าเงินที่ลงทุนไป ทั้งนี้ ในช่วงแรกเมื่อแรงงานได้เข้ามาทำงานในต่างประเทศ แรงงานจะส่งรายได้กลับในจำนวนมาก เพื่อจ่ายหนี้ที่เกิดจากการเดินทางมาทำงานในต่างประเทศ ช่วงที่สอง เป็นช่วงที่แรงงานมีรายได้มากพอที่จะส่งกลับเพื่อให้ญาติพี่น้องกู้ยืม ในช่วงนี้พบว่า ปริมาณรายได้ส่งกลับจะไม่สูงเท่าช่วงแรก และช่วงที่สามเป็นช่วงที่แรงงานเตรียมตัวกลับประเทศ แรงงานจะ

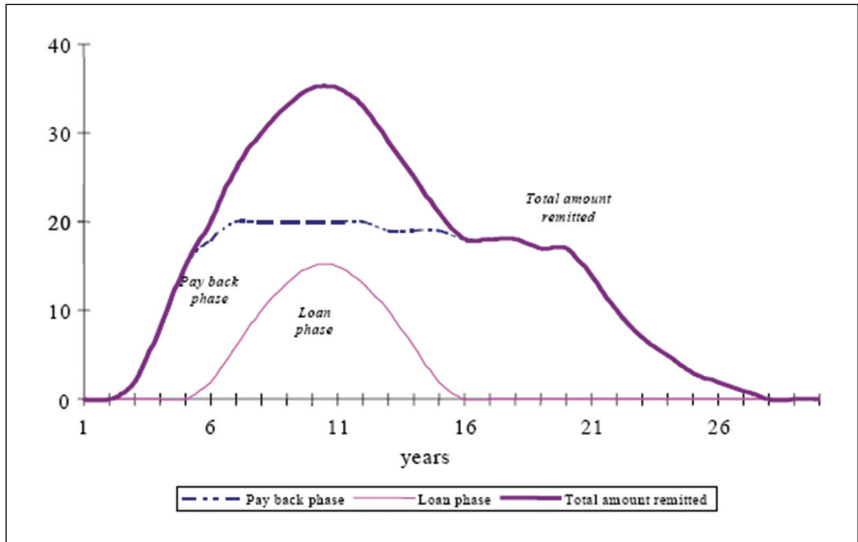
ส่งเงินกลับไปลงทุนในประเทศบ้านเกิดในช่วงนี้รายได้ส่งกลับจึงมีปริมาณสูงขึ้น โดยปริมาณรายได้ส่งกลับจะสูงที่สุดในกลุ่มแรงงานประเภทชั่วคราว เนื่องจากแรงงานประเภทนี้จะอยู่ในวงจรดังกล่าวในช่วงเวลาสั้น ๆ แต่สำหรับแรงงานที่ตัดสินใจจะตั้งรกรากในต่างประเทศ รายได้ส่งกลับจะมีปริมาณลดลงหรืออาจหายไปมากที่สุด ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1-1 และ 1-2

แผนภูมิที่ 1-1 : รายได้ส่งกลับกรณีแรงงานชั่วคราว



ที่มา: Poirine (1997)

แผนภูมิที่ 1-2 : รายได้ส่งกลับกรณีที่แรงงานตัดสินใจตั้งรกรากในประเทศปลายทาง



ที่มา: Poirine (1997)

Glytos (1997) พบว่า แรงงานต่างชาติประเภทชั่วคราวมักสะสมเงินฝากเพื่อนำกลับไปใช้ในประเทศบ้านเกิดของตนเองและพัฒนาคุณภาพชีวิตของครอบครัว แรงงานประเภทนี้จะสามารถส่งรายได้กลับและสะสมทุนได้มากและรวดเร็วกว่าแรงงานที่ไม่ตั้งใจกลับประเทศ Havolli (2009) มองว่าการส่งรายได้กลับของแรงงานถือเป็นการรักษาความสัมพันธ์กับครอบครัวและเป็นการลงทุนเพื่อการเดินทางกลับในอนาคต เช่น การสร้างบ้าน การซื้อที่ดิน และการลงทุนทำธุรกิจ เป็นต้น นอกจากนี้ Glytos ยังกล่าวอีกว่า แรงงานชั่วคราวนั้นจะมุ่งสะสมเงินด้วยการลดคุณภาพชีวิตของตนเองและ

ไม่ใช้จ่ายเพื่อการบริโภค ไม่ลงทุนเพื่อการพำนักระยะยาวในต่างประเทศ มีความประหยัด อุดหนุน ใช้จ่ายเพียงจำเป็น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกลับมา ใช้จ่ายในบ้านเกิดและเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในอนาคตที่บ้านเกิด

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานศึกษาของ Paitoonpong et al. (2012) มีส่วนหนึ่งที่ศึกษา ถึงต้นทุนและประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ไต้หวันทั้งในระดับ บุคคล ชุมชน และประเทศ ด้วยการวัดต้นทุนและผลประโยชน์โดยใช้ แบบสอบถาม สัมภาษณ์เชิงลึก และสนทนากลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยได้ ลงพื้นที่เก็บข้อมูลใน 2 ตำบล คือ กุดสระ และบ้านขาว ในจังหวัดอุดรธานี พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ที่เคยไปทำงานที่ไต้หวันไม่อยู่ที่ภูมิลำเนาเดิม แต่ได้อพยพไปทำงานที่จังหวัดหรือประเทศอื่น เช่น อิสราเอล หรือเกาหลีใต้ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานไทยที่เคยไปทำงานที่ไต้หวันจำนวน 40 คน ครอบครัวยุคของแรงงานเหล่านี้อีก 30 ครอบครัว และครอบครัวที่ไม่มีสมาชิก เคยเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันอีก 30 ครอบครัว เพื่อใช้เปรียบเทียบกัน ในเรื่องรายได้ เงินออม และค่าใช้จ่ายของครัวเรือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 65 เป็นเพศชาย ร้อยละ 68 อายุอยู่ในช่วง 30-45 ปี ร้อยละ 90 สมรสแล้ว ส่วนใหญ่มีการศึกษาคอนข้างต่ำ ร้อยละ 25 ทำงานก่อสร้าง และร้อยละ 25 ทำงานรับจ้างก่อนเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ระหว่าง 2,600-5,300 บาทต่อเดือนก่อนเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน

หลังจากกลับมาจากไต้หวัน งานศึกษาพบว่า แรงงานไทยกลับมา ทำงานรับจ้างร้อยละ 20 และว่างงานอีกร้อยละ 10 และมีแรงงานหลายคน ที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่เคยได้รับก่อนเดินทางไปไต้หวันเสียอีก ซึ่งแรงงาน ส่วนหนึ่งใช้เงินออมในขณะกำลังหางานที่เหมาะสม โดยร้อยละ 68 ทำงาน

แตกต่างจากงานที่เคยทำก่อนเดินทางไปต่างประเทศร้อยละ 68 เคยไปทำงานที่ได้วันเพียง 1 ครั้ง และร้อยละ 35 ทำงานในไต้หวันครั้งแรกนานประมาณ 4-6 ปี ร้อยละ 62 ของแรงงานที่เคยไปทำงานที่ได้วันมากกว่า 1 ครั้งทำงานในไต้หวันนาน 1-3 ปีในการเดินทางครั้งหลังสุด ร้อยละ 57 ตอบว่า เหตุผลที่เดินทางไปทำงานที่ได้วันคือ อยากรู้เงินมากขึ้น โดยร้อยละ 35 เดินทางไปทำงานที่ได้วันโดยใช้บริการจากบริษัทจัดหางานเอกชนในการเดินทางครั้งแรก และร้อยละ 42.9 เดินทางโดยใช้บริการจากบริษัทจัดหางานเอกชนในการเดินทางครั้งสุดท้าย แรงงานร้อยละ 68 และร้อยละ 47 กู้ยืมเงินไปเพื่อใช้ในการเดินทางไปทำงานที่ได้วันในครั้งแรกและครั้งหลังสุดตามลำดับ โดยไม่มีแรงงานคนใดที่ขายทรัพย์สินที่ใช้ในการเดินทาง แรงงานทั้งหมดได้งานทำก่อนเดินทางไปทำงานที่ได้วัน และส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานหรือก่อสร้าง

ในแง่ผลประโยชน์ พบว่า ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจรวมเฉลี่ยต่อคนมีค่า 574,702 บาท (คำนวณโดยใช้อัตราแลกเปลี่ยนปี 2552 = 34 บาทต่อเหรียญสหรัฐฯ) โดยค่าล่วงเวลาถือว่ามีสัดส่วนสำคัญ คนงานบางคนได้รับค่าล่วงเวลาสูงกว่าเงินเดือนเสียอีก แรงงานชายมีรายได้สูงกว่าแรงงานหญิง แรงงานที่มีอายุมากมีรายได้สูงกว่าแรงงานอายุน้อย แรงงานชายทำงานล่วงเวลามากกว่าแรงงานหญิง แรงงานมีอายุทำงานล่วงเวลามากกว่าแรงงานอายุน้อย แรงงานโสด หย่าร้าง หรือหม้ายมีรายได้สูงกว่าแรงงานที่สมรสแล้วและได้รับค่าล่วงเวลาสูงกว่าอีกด้วย การศึกษาส่งผลต่อค่าตอบแทนแรงงานที่มีการศึกษาขั้นต่ำในระดับประถมศึกษา มีรายได้สูงกว่าแรงงานที่ไม่มีการศึกษา และแรงงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มีรายได้สูงสุดและสูงกว่าคนที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ในส่วนของต้นทุน พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่อคนที่ 383,860 บาท เป็นต้นทุนคงที่ 164,118 บาท ซึ่งประกอบด้วย ค่าหนังสือเดินทาง 1,224 บาท ค่าตรวจสุขภาพในประเทศไทย 1,768 บาท ค่าตรวจสุขภาพในไต้หวัน 2,006 บาท ค่านายหน้า 133,450 บาท ค่าเดินทางในประเทศไทย 1,938 บาท ค่าวีซ่า 21,250 บาท และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ 2,482 บาท แรงงานชายมีต้นทุนสูงกว่าแรงงานหญิง ต้นทุนมีแนวโน้มลดลงเมื่อแรงงานมีอายุและการศึกษาที่สูงขึ้น แรงงานที่สมรสแล้วหรือหย่าร้างเป็นหม้ายมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่าแรงงานโสด คนงานส่วนใหญ่จ่ายค่านายหน้า ซึ่งรวมค่าใช้จ่ายทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นค่าตัวเครื่องบิน ค่าทำหนังสือเดินทาง ซึ่งแม้ว่าค่านายหน้าจะถูกกำหนดไว้ไม่เกิน 58,480 - 63,750 บาท แต่โดยเฉลี่ยคนงานจ่ายค่านายหน้าสูงถึง 133,450 บาท ค่าอาหารและค่าที่พักเป็นค่าใช้จ่ายหลักของคนงาน โดยแรงงานชายจะมีค่าใช้จ่ายเป็นค่าอาหารสูงกว่าค่าที่พัก ส่วนแรงงานหญิงจะมีค่าที่พักสูงกว่าค่าอาหาร แรงงานอายุต่ำกว่า 30 ปีมีส่วนค่านายหน้าเท่า ๆ กับค่าที่พัก คนงานอายุ 30-45 ปี มีค่าใช้จ่ายด้านอาหารสูงกว่าค่าที่พัก ในขณะที่คนงานอายุ 45 ปีขึ้นไปมีค่าใช้จ่ายเป็นค่าที่พักสูงกว่าค่าอาหาร คนงานโสดมีค่าใช้จ่ายด้านอาหารในสัดส่วนที่สูง ในขณะที่แรงงานที่ไม่มีการศึกษาใช้จ่ายทั้งค่าอาหารและค่าที่พักในจำนวนที่สูงกว่าแรงงานที่มีการศึกษาในระดับอื่น ๆ

แรงงานชายมีค่าใช้จ่ายด้านรักษาพยาบาลต่ำกว่าแรงงานหญิงมาก แรงงานอายุน้อยมีค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลสูงกว่าแรงงานที่มีอายุมาก แรงงานโสดมีค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลสูงกว่าแรงงานสมรส/หย่าร้าง/หม้าย แรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษามีค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลต่ำกว่าแรงงานที่มีการศึกษาต่ำกว่า แรงงานชายใช้จ่ายด้านการติดต่อสื่อสารสูงกว่าแรงงานหญิง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นค่าโทรศัพท์ติดต่อกลับครอบครัวในประเทศไทย แรงงานอายุน้อยมีค่าใช้จ่ายด้านการ

ติดต่อสื่อสารต่ำกว่าแรงงานอายุมาก และแรงงานที่สมรสแล้วมีค่าใช้จ่ายด้านการติดต่อสื่อสารที่สูงกว่าตามที่คาดหมาย

แม้ผลประโยชน์จากการไปทำงานในไต้หวันแตกต่างกันค่อนข้างมากตามคุณลักษณะและประเภทของแรงงาน แต่ผลประโยชน์สุทธิไม่แตกต่างกันมากระหว่างกลุ่ม โดยเฉลี่ยจะมีค่าเท่ากับ 190,842 บาท ต่อคนตลอดระยะเวลาที่ไปทำงานที่ไต้หวัน กลุ่มที่มีผลประโยชน์สุทธิสูงที่สุด ได้แก่ กลุ่มหย่าร้าง/หม้าย รองลงมาคือ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ส่วนกลุ่มที่มีผลประโยชน์สุทธิต่ำที่สุด ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี รองลงมาคือ กลุ่มที่ไม่มีการศึกษา หากพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยที่ระดับ 204 บาทต่อวัน คนงานจะมีรายได้หากทำงานในประเทศไทยเท่ากับ 74,460 บาทต่อปี (คิด 365 วันต่อปี) และแม้สมมติว่า ไม่มีค่าใช้จ่ายใด ๆ หากทำงานในประเทศไทย จะพบว่า การทำงานในประเทศไทยได้รับผลประโยชน์น้อยกว่าการไปทำงานในไต้หวันสำหรับแรงงานทุกประเภท

สำหรับผลกระทบในระดับครัวเรือน พบว่า แรงงานทุกคนส่งเงินกลับบ้าน ร้อยละ 97 ส่งเงินกลับทุกเดือน เงินส่งกลับรวมต่อคนมีจำนวนมากกว่า 265,642 บาท โดยนิยมส่งกลับผ่านทางธนาคาร ร้อยละ 87 ตอบว่าครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากการที่เขาไปทำงานที่ไต้หวัน อย่างไรก็ตามก็ดีเพียงแค່ร้อยละ 24 เท่านั้นที่ต้องการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันอีก ร้อยละ 40 ประสงค์จะไปทำงานในประเทศอื่น ร้อยละ 21 ไม่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศอีก ในขณะที่อีกร้อยละ 16 ยังไม่แน่ใจ ร้อยละ 93 คิดว่า สถานะทางเศรษฐกิจของตนเองเท่า ๆ กับคนอื่น ๆ ร้อยละ 3 คิดว่าตนเองมีสถานะทางเศรษฐกิจที่สูงกว่า และอีกร้อยละ 3 ที่คิดว่าตนเองมีสถานะทางเศรษฐกิจในระดับที่ต่ำกว่า ลักษณะบ้านเรือนของครอบครัวที่มีสมาชิกที่ไปทำงานที่ไต้หวันส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 40 ทำด้วยปูนหรืออิฐ

ในขณะที่ครอบครัวที่ไม่มีสมาชิกไปทำงานที่ไต้หวันส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 37 มีบ้านทำด้วยไม้และหลังคามุงสังกะสี ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครอบครัวของคนงานที่ไปทำงานที่ไต้หวันมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่า

หากเปรียบเทียบทรัพย์สิน พบว่า ครอบครัวที่มีแรงงานไปทำงานที่ไต้หวันเป็นเจ้าของที่ดินที่อาศัยอยู่ ในขณะที่ร้อยละ 90 ของครอบครัวที่ไม่มีแรงงานไปทำงานที่ไต้หวันเป็นเจ้าของที่ดิน อย่างไรก็ตาม ร้อยละ 12 ของครอบครัวที่ไม่มีสมาชิกไปทำงานในไต้หวันมีที่ดินขนาดมากกว่า 30 ไร่ เปรียบเทียบกับเพียงร้อยละ 4 ของครอบครัวที่มีสมาชิกไปทำงานในไต้หวัน แสดงให้เห็นว่า ครอบครัวที่รวยไม่นิยมส่งสมาชิกในครอบครัวไปทำงานในต่างประเทศ ร้อยละ 69 ของครอบครัว ตอบว่า เงินส่งกลับถือเป็นแหล่งรายได้สำคัญ of ครอบครัว รายได้อื่น ๆ มาจากการเพาะปลูก ค่าจ้าง และธุรกิจส่วนตัวนอกภาคเกษตร เปรียบเทียบกับครอบครัวที่ไม่มีแรงงานไปทำงานที่ไต้หวัน มีรายได้หลักจากการรับจ้างร้อยละ 22 และการเพาะปลูกอีกร้อยละ 22

หากพิจารณาด้านค่าใช้จ่ายด้านการบริโภคพบว่าครอบครัวแรงงานไทยในไต้หวันมีสัดส่วนสูงสุดที่ร้อยละ 24 ในประเภทอื่น ๆ รองลงมาคือ เครื่องดื่มที่ไม่ใช่แอลกอฮอล์ ร้อยละ 14 และทานอาหารนอกบ้านอีก ร้อยละ 14 ส่วนครอบครัวที่ไม่มีแรงงานไทยทำงานในไต้หวัน ใช้จ่ายด้านการบริโภคสูงที่สุดจากการออกไปทานอาหารนอกบ้านถึงร้อยละ 41 รองลงมาคือ เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ร้อยละ 17 และข้าวอีกร้อยละ 11 นอกเหนือจากอาหารแล้ว ครอบครัวของแรงงานที่ทำงานในไต้หวันใช้จ่ายมากในประเภทเบ็ดเตล็ดร้อยละ 16 ในขณะที่ครอบครัวที่ไม่มีแรงงานทำงานในไต้หวัน ใช้จ่ายมากในด้านพลังงานร้อยละ 8 โดยทั้งสองกลุ่มมีสัดส่วนการใช้จ่ายด้านอาหารในสัดส่วนพอ ๆ กัน และทั้งสองกลุ่มมีสัดส่วนครอบครัวที่เป็นหนี้เท่า ๆ กัน โดยครอบครัวที่มีแรงงานไปทำงานในไต้หวันร้อยละ 47 เป็นหนี้

จากการเดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศ ส่วนครอบครัวที่ไม่มีแรงงานไปทำงานที่ไต้หวันร้อยละ 29 มีหนี้สินจากการกู้ไปทำการเกษตร และทั้งสองกลุ่มนิยมกู้จากธนาคารของรัฐ

งานศึกษาได้กล่าวถึงปัญหาของแรงงานไทยในไต้หวันว่า มีปัญหาถูกเอารัดเอาเปรียบ การไม่ปฏิบัติตามสัญญาการจ้างงาน รายได้ไม่พอกับค่าครองชีพ ค่านายหน้าที่สูงเกินไป ปัญหาด้านภาษาและวัฒนธรรม และปัญหาการปรับตัวกลับเข้าสู่มาตุภูมิ จึงได้เสนอให้มีการแก้ไขในเรื่องต่อไปนี้

ก่อนเดินทาง ควรจัดอบรมและปฐมนิเทศเพื่อให้ข้อมูลทั้งในเรื่อง ภาษา วัฒนธรรม และกฎหมาย ซึ่งควรมีระยะเวลาการฝึกอบรมที่ยาวนานพอไม่ใช่เพียงแค่ 1-2 วัน ภาครัฐจำเป็นต้องเข้ามาดูแลบริษัทจัดหางานภาคเอกชนอย่างจริงจัง และบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ ยังควรมีการให้คำปรึกษาด้านอาชีพเพื่อช่วยในการตัดสินใจของแรงงานได้อย่างเหมาะสม ในระหว่างที่ทำงานอยู่ในไต้หวัน รัฐบาลไทยควรประสานความร่วมมือที่ดีกับกระทรวงแรงงานในไต้หวัน ตลอดจน NGOs ในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน นอกจากนี้ ยังควรแนะนำในแรงงานในเรื่องการบริหารจัดการเงินด้วย และหลังจากกลับมาจากต่างประเทศแล้ว กระทรวงแรงงานควรช่วยเหลือในด้านการหางานที่เหมาะสมให้ทำ และควรให้แรงงานคืนถิ่นเหล่านี้เป็นที่ปรึกษาให้กับแรงงานใหม่ที่ต้องการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน อีกทั้งควรพัฒนาจัดเก็บข้อมูลแรงงานคืนถิ่นเหล่านี้เพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป

งานศึกษาของศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2559) กล่าวถึงการที่แรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวันด้วยวิธีบริษัทจัดหางานหรือนายหน้านั้นเป็นเพราะไต้หวันกับ

ประเทศไทยไม่มีความสัมพันธ์ทางการทูตอย่างเป็นทางการระหว่างกัน เนื่องจากเหตุผลทางการเมืองที่มีความละเอียดอ่อนระหว่างประเทศไทย จีน และไต้หวัน ทำให้รูปแบบการจัดส่งระหว่างรัฐต่อรัฐไม่สามารถเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ การจัดส่งโดยรัฐมักเป็นประเภทงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือแรงงานสูงและต้องมีเอกสารผ่านการทดลองฝีมือแรงงานที่ประเทศปลายทางยอมรับด้วย ดังนั้น ส่วนใหญ่แรงงานไทยจึงเดินทางไปทำงานกับบริษัทจัดหางานมากกว่า เนื่องจากไม่ต้องทดสอบฝีมือแรงงานและระยะเวลาการเดินทางไปทำงานต่างประเทศสั้นกว่าระบบจัดส่งโดยรัฐ

การเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันจะต้องเสียค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงและมีขั้นตอนของการจ่ายเงินค่าเดินทางแตกต่างกันไป เช่น บริษัทจัดหางานบางแห่งไม่เรียกเก็บเงินกับแรงงานทันที แต่จะทำสัญญาจ้างโดยระบุให้หักค่าใช้จ่ายจากเงินเดือนที่ได้รับในไต้หวันจนกว่าจะครบ ในขณะที่บางบริษัทเรียกเก็บบางส่วน ที่เหลือไปหักหลังจากเข้าทำงานในไต้หวันแล้ว บางบริษัทจัดหางานมีบริการให้เงินกู้กับแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศด้วย แรงงานบางรายยังใช้หนี้ไม่หมดแม้ทำงานครบสัญญาจ้างและเดินทางกลับไทยแล้วก็ตาม สะท้อนถึงความไม่คุ้มค่าของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยอัตราดอกเบี้ยที่บริษัทจัดหางานคิดอยู่ที่ร้อยละ 5-10 ต่อเดือน และบางรายคิดเป็นรายวัน นอกจากนี้ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยยังมีปัญหาการหลอกลวงแม้จะน้อยลงจากอดีต ตลอดจนแรงงานไทยคืนถิ่นจากการทำงานต่างประเทศที่แม้จะมีเงินออมก้อนใหญ่ แต่กลับไม่สามารถหาอาชีพทำในประเทศไทย และต้องดิ้นรนหาทางไปทำงานต่างประเทศอีกตลอดชีวิต งานศึกษาพบว่า แรงงานคืนถิ่นมักไม่ได้นำความรู้และประสบการณ์จากต่างประเทศมาใช้ในท้องถิ่น เนื่องจากไม่รู้ว่าจะสถานประกอบการใดเปิดรับแรงงานที่มีความรู้ความสามารถที่แรงงานไทยได้รับ และความรู้หรือทักษะที่ได้รับจากต่างประเทศ ยังไม่มีสถานประกอบการ

เช่น อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูงในประเทศไทย อีกทั้งค่าจ้างในประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำกว่าหากเปรียบเทียบกับต่างประเทศแม้จะได้ปรับขึ้นเป็น 300 บาทต่อวันแล้วก็ตาม

งานศึกษาของสุภางค์ จันทวานิช และคณะ (2553) ซึ่งได้เดินทางไปไต้หวันเพื่อศึกษาและดูงานการใช้ชีวิตและการปรับตัวของแรงงานไทยในไต้หวัน พบว่า เนื่องจากมีแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวันจำนวนมาก จึงเกิดธุรกิจไม่ว่าจะเป็นร้านขายสินค้าไทยและร้านอาหารไทยในไต้หวันจำนวนมาก โดยเจ้าของสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นคนไทย ถ้าเป็นเจ้าของที่เป็นคนท้องถิ่นจะเคยติดต่อหรือมีความสัมพันธ์กับคนไทยมาก่อน ร้านอาหารไทยในไต้หวันมีหลายประเภท ได้แก่ ร้านอาหารอย่างเดียวซึ่งมักจะอยู่ใกล้ ๆ กับสถานที่ทำงานของแรงงานไทย หรือที่มีมีแรงงานไทยไปชุมนุมหรือพักผ่อนกันมาก เช่น สวนสาธารณะ หรือหน้าสถานีรถไฟ ต่อมาเป็นร้านอาหารและบริการคาราโอเกะด้วย ซึ่งส่วนมากแรงงานไทยมักนิยมพาแรงงานหญิงไทยหรือเอเชียชาติอื่น เช่น อินโดนีเซียมาด้วย ประเภทที่สามคือ ร้านอาหารและเป็นผับ/ดิสโกเทคด้วย จะให้บริการอาหารบุฟเฟต์และอาหารตามสั่งมีการจำหน่ายสุราและบุหรี่ประเภทที่สี่ได้แก่ผับ/ดิสโกเทคให้บริการเครื่องดื่มมากกว่าอาหารมีราคาแพงกว่าร้านประเภทอื่นซึ่งแรงงานสามารถผ่อนส่งจ่ายดอกเบี้ยร้อยละ 20 ต่อเดือน ซึ่งร้านค้าเหล่านี้มีทั้งข้อดีและข้อเสีย บางแห่งเป็นแหล่งมั่วสุมและแหล่งอบายมุขต่าง ๆ ตลอดจนแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยสูงอีกด้วย

สำหรับช่องทางไปทำงานโดยการเดินทางแบบไม่ปกติ สุภางค์ จันทวานิช และคณะ (2553) พบว่า บริษัทจัดหางานบางแห่งเปิดให้บริการกับคนหางานที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยรูปแบบอื่น ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการจดทะเบียนในลักษณะของบริษัทจัดหางาน ซึ่งอาจเป็นเพราะไม่ต้องการ

วางเงินประกัน 5 ล้านบาทสำหรับการจดทะเบียนเป็นบริษัทจัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2521 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2528 และไม่ต้องการรับผิดชอบต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการส่งคนไปต่างประเทศ บริษัทจัดหางานผิดกฎหมาย 5 ประเภท ได้แก่ บริษัทสินเชื่อไปทำงานต่างประเทศ บริษัทจัดหาคู่ บริษัททัวร์ (ท่องเที่ยว) โรงเรียนสอนภาษาต่างประเทศ และโรงเรียนฝึกอาชีพ

ระบบการจำกัดจำนวนแรงงานนำเข้าโดยการกำหนดโควตาเช่นในไต้หวันทำให้นายหน้าต้องแข่งขันกันอย่างมากเพื่อหาหรือซื้อตำแหน่งงาน โดยบริษัทจัดหางานจะเรียกเก็บค่าหัวหรือค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศในอัตราที่สูงกว่าที่รัฐกำหนดเสมอ เช่น ในปี พ.ศ. 2540 ค่าหัวไปทำงานที่ไต้หวันเฉลี่ย 100,000 บาทต่อคน ในปี พ.ศ. 2550 ค่าหัวได้เพิ่มสูงขึ้นเป็น 200,000 บาทต่อคน ซึ่งกรณีที่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันมีจำนวนลดลงอาจสะท้อนให้เห็นว่า คนงานเริ่มคำนึงถึงความคุ้มค่าของการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันมากขึ้น และเลือกเดินทางไปประเทศอื่นที่มีค่าใช้จ่ายต่ำกว่ามากขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังพบกรณีที่นายหน้าเก็บเฉพาะค่าตัวเครื่องบินและค่าวีซ่าก่อนเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน แต่จะไปหักค่าหัวและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ จากค่าจ้างในระหว่างทำงานในต่างประเทศ ซึ่งถือเป็นการหลอกลวงเพราะคนงานไม่ทราบมาก่อนเดินทาง

จากสถิติของกรมการจัดหางานในช่วงปี พ.ศ. 2549-2553 พบว่ามีคนงานร้องทุกข์กล่าวโทษกับบริษัทจัดหางานหรือนายหน้าที่ไม่ได้รับอนุญาตเฉลี่ยปีละ 2,755 ราย และจำนวนเงินได้คืนที่แรงงานได้รับเมื่อคิดเป็นร้อยละของจำนวนเงินที่ร้องขอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 34

งานศึกษาของไซไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ และคณะ (2553) ทำการศึกษาเรื่องการคุ้มครองแรงงานไทยในไต้หวัน โดยได้เดินทางไปเก็บข้อมูลคนงานไทยที่กำลังทำงานที่ไต้หวันจำนวน 10 คน และได้กลับมาเก็บข้อมูลของครัวเรือนของคนงานเหล่านี้ยังภูมิลำเนาในประเทศไทย แทนที่จะศึกษาเฉพาะแรงงานไทยที่เคยทำงานในไต้หวันและได้กลับมาพำนักในประเทศไทยเหมือนงานศึกษาของ Paitoonpong et al. (2012) ไซไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ และคณะ (2553) พบว่า แรงงานไทย 7 คนสามารถส่งเงินกลับบ้านเกิดได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีก 2 คนสามารถส่งเงินกลับบ้านเกิดได้แต่น้อยกว่าที่ตั้งเป้าไว้ และอีก 1 คนที่ไม่สามารถส่งเงินกลับบ้านได้ โดยส่วนใหญ่เห็นว่า รายได้ไม่มากเท่าที่คาดหวังและน้อยกว่าเมื่อเทียบกับประเทศอื่น แต่ก็ยังดีกว่าทำงานที่เมืองไทยที่ไม่มีเงินเก็บ นอกจากนี้ ยังไม่พบการถูกละเมิดสิทธิแรงงานไทยทั้ง 10 ราย มีสายด่วน 1955 ช่วยรับปรึกษาปัญหาให้กับแรงงานเป็นภาษาไทย 24 ชั่วโมง และยังมีกิจกรรมทางวัฒนธรรม กีฬา รวมถึงรายการวิทยุกระจายเสียงเป็นภาษาไทยอีกด้วยโดยแรงงานที่ทำงานในบริษัทใหญ่จะได้รับการดูแลดีกว่าหากทำงานใน SMEs

ดุขฎิ อายุวัฒน์ และคณะ (2553) ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงาน 36 รายที่กำลังทำงานที่ไต้หวัน และผู้รู้อีก 5 ราย และประชุมกลุ่มกับล่ามพบว่า ครอบครัวแรงงานส่วนใหญ่มีฐานะปานกลาง มีไร่นาเป็นของตนเองจำนวนหนึ่ง จึงนำที่ดินไปเป็นหลักทรัพย์ในการกู้ยืมเงินมาใช้เป็นค่าเดินทางไปต่างประเทศ ไม่สนใจฝึกภาษาเพราะทราบว่ามีล่ามคอยแปลภาษาให้เวลาคุยกับนายจ้าง แรงงานไทยทำงานในระดับงานกึ่งฝีมือ คือส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ แรงงานทำงานเป็นกะกะเช้าเริ่ม 8:00-17:00 น. ได้พัก 1 ชั่วโมง กะบ่ายเริ่ม 16:00-24:00 น. และกะดึกเริ่ม 24:00-8:00 น. บริษัทที่มีแรงงานต่างชาติทำงานต้องจัดหาล่ามไว้ให้

บริการการสื่อสารระหว่างนายจ้างกับแรงงาน ล่ามมาจากบริษัทจัดหางาน ได้หวันทำหน้าที่ดูแลแรงงานไทย รวมถึงพาแรงงานไปพบแพทย์เมื่อเจ็บป่วย

แรงงานได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน 17,280 เหรียญได้หวันต่อเดือน ทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่หากทำงานล่วงเวลา 2 ชั่วโมงแรกจะได้ 96 เหรียญได้หวันต่อชั่วโมง หากทำงานล่วงเวลาเกิน 2 ชั่วโมง ชั่วโมงที่ 3 จะได้ 120 เหรียญได้หวันต่อชั่วโมง และหากเป็นล่วงเวลาวันเสาร์-อาทิตย์จะได้ค่าตอบแทนต่อวันเท่ากับ 144 เหรียญได้หวันต่อวัน ดังนั้นตลอดเดือนแรงงาน ได้รับเงินค่าตอบแทนระหว่าง 35,000-42,000 บาท สวัสดิการที่ได้รับได้แก่ สิทธิจากระบบประกันสังคมและการตรวจสุขภาพทุก ๆ 6 เดือน นอกจากนี้ บริษัทยังจัดหาที่พักและอาหารให้ แต่ต้องจ่ายเงินให้กับบริษัทด้วย รายจ่ายได้แก่ ค่าใช้จ่ายส่วนตัวและอาหารราว 5,000 เหรียญ ค่าใช้จ่ายให้ล่ามต่อเดือน 800 เหรียญ ค่าใช้จ่ายเรื่องสังคม กินดื่ม เล่นการพนัน 2,000 เหรียญต่อเดือน ค่าฝากสะสมเดือนละ 2,000-3,000 เหรียญได้หวัน และมีเงินส่งกลับบ้านเกิดเดือนละ 7,000-10,000 เหรียญได้หวัน

แรงงานหญิงบางส่วนเข้ามาทำงานที่ได้หวันด้วยกระบวนการสมรสอำพราง แรงงานบางส่วนเพียงแสวงหาแหล่งเงินทุนเพื่อใช้ในการติดต่อมาทำงาน แต่มิได้มีการเตรียมตัวด้านความพร้อมเกี่ยวกับแหล่งช่วยเหลือเมื่อตกทุกข์ได้ยาก แรงงานบางส่วนถูกเอาเปรียบในการจ้างงาน ขณะเดียวกัน แรงงานก็ใช้ชีวิตที่มีความเสี่ยงเรื่องสิ่งเสพติด สุรา ทำให้มีการทะเลาะวิวาท ความเสี่ยงเรื่องเพศ และทำให้การมาทำงานต่างประเทศไม่ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงได้เสนอให้สร้างภูมิคุ้มกันก่อนไปทำงานต่างประเทศด้วยการเตรียมตัวทั้งทางด้านภาษา การปรับตัวในสภาพแวดล้อมใหม่ ตลอดจนจนอบรมการจัดการชีวิต การบริหารจัดการเรื่องเงิน และการยับยั้งชั่งใจกับสิ่งยั่วยุต่าง ๆ เช่น การติดผู้หญิง การพนัน เหล้าและยาเสพติด

หากเปรียบเทียบงานศึกษานี้กับงานศึกษาอื่น ๆ ที่ได้กล่าวถึงข้างต้น งานศึกษานี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากกว่า กล่าวคือ จะเก็บข้อมูลแรงงานจำนวน 111 คน ในขณะที่งานศึกษาอื่น ๆ เก็บข้อมูลแรงงานประมาณ 10-40 คน นอกจากนี้ งานศึกษานี้ได้เก็บตัวอย่างแรงงานที่หลากหลายและครอบคลุมกว่า กล่าวคือ จะเก็บข้อมูลแรงงานจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่กำลังจะเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ทั้งที่เดินทางไปครั้งแรก และที่เคยไปมาก่อน กลุ่มที่กำลังทำงานอยู่ที่ไต้หวัน และกลุ่มคืนถิ่น หมายถึง แรงงานที่เคยไปทำงานที่ไต้หวันและได้กลับมาอาศัยอยู่ในประเทศไทยแล้ว ในขณะที่งานศึกษาอื่น ๆ จะศึกษาเฉพาะบางกลุ่ม เช่น เฉพาะแรงงานคืนถิ่นที่เคยไปทำงานที่ไต้หวัน (เช่น Paitoonpong (2012)) หรือเฉพาะแรงงานที่กำลังทำงานที่ไต้หวัน (เช่น สุภาวงศ์ จันทวานิช และคณะ (2553) ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ และคณะ (2553) ดุษฎี อายุวัฒน์ และคณะ (2553)) นอกจากนี้ งานศึกษาอื่น ๆ ได้ครอบคลุมการศึกษาไปถึงระดับครอบครัวและชุมชนที่เป็นภูมิลำเนาของแรงงาน แต่ด้วยข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ งานศึกษานี้จึงไม่สามารถเดินทางไปเก็บข้อมูล ทั้งที่ไต้หวัน และในภูมิลำเนาของแรงงานในประเทศไทยได้ นอกจากนี้ ในงานศึกษาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ งานศึกษานี้จะศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการคำนวณผลประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานที่ไต้หวันในระดับบุคคลเหมือนกับ Paitoonpong (2012) แต่จะเพิ่มแบบประเมินความพึงพอใจของแรงงานในการทำงานที่ไต้หวันด้วย เพื่อวัดผลเชิงคุณภาพหรือผลประโยชน์สุทธิอื่น ๆ ที่ไม่อาจคำนวณเป็นตัวเลขได้ ซึ่งยังไม่ปรากฏในงานศึกษาอื่น ๆ