

กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานครูฟิลิปปินส์ในประเทศไทย

The moving process the Filipino teachers in Thailand

ชนิดาภา ชลอวงษ์*

chanidapha Chalorwong

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นบทความวิชาการที่ผู้เขียนได้นำเสนอ กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานครูฟิลิปปินส์ในประเทศไทย นับว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานครูในฟิลิปปินส์นั้นมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะประเทศฟิลิปปินส์ถือว่าเป็นประเทศที่มีศักยภาพในด้านคุณภาพประชากรวัยแรงงานในด้านการศึกษาระดับสูง ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการขยายตัวในด้านต่างๆ การผลักดันให้แรงงานออกไปทำงานนอกประเทศจึงมีความได้เปรียบในการแข่งขันกับชาติในอาเซียนและประเทศไทยก็ถือเป็นประเทศหนึ่งซึ่งเป็นประเทศเป้าหมายของแรงงานในกลุ่มครูฟิลิปปินส์ จากจำนวนประชากรกลุ่มแรงงานครูฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยซึ่งมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาเมื่ออัตราเพิ่มสูงขึ้นในช่วงของปี 2552-2555 แต่ช่วง พ.ศ. 2556 เป็นต้นมาอัตราการเคลื่อนย้ายแรงงานครูก็ได้ลดลง เนื่องจากปัญหาทางการเมืองของประเทศไทย อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาอัตราส่วนการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาประเทศไทย อาชีพครูถือว่าเป็นอาชีพที่น่าจับตามองและยังเป็นแรงงานซึ่งมีจำนวนมากที่สุดในกลุ่มครูชาวต่างชาติซึ่งทำงานในประเทศไทย พบว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่น่าจับตามองและยังเป็นแรงงานซึ่งมีจำนวนมากที่สุดในกลุ่มครูชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทย

คำสำคัญ : กระบวนการเคลื่อนย้าย, แรงงานครูฟิลิปปินส์

Abstract

This is an academic article that the author has presented. The moving process of the teacher labor in from the Philippines is very important to develop the country. Especially, Philippines is a potential country in terms of quality of labor in the field of higher education. It's an important foundation for expanding in every aspect. Pushing the labors looking for works outside the country is gained in competitive advantage with Asian nations. Thailand is one of the target countries of the labors among the Filipino teachers. The Filipino teachers' rate that works in Thailand has increased throughout the past. There was a higher rate during the year of 2009-2012. Since 2013, the rate of teacher moving has decreased because of Thailand political problems. However, the moving rate of the labors to Thailand, teaching is still interested for foreign teachers looking forward to work in Thailand.

Key words: moving process, Filipino labor.

* ผู้ช่วยนักวิจัยศูนย์ศึกษานโยบายกลุ่มแม่น้ำโขง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประเทศฟิลิปปินส์มีประชากรมากถึงประมาณ 100 ล้านคน ถือเป็นประเทศที่มีขนาดใหญ่เป็นอันดับสองในแง่ของขนาดประชากรรองจากประเทศอินโดนีเซีย การมีประชากรจำนวนมากซึ่งส่วนใหญ่มีฐานะยากจน (กว่า 1 ใน 4 ของประชากรมีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจน) แม้ว่าสถานะของประเทศฟิลิปปินส์จะดีขึ้นในแง่ของปัญหาการว่างงานที่ลดน้อยลง แต่คงมีแรงงานอยู่จำนวนมากซึ่งโรงงานทำอันเป็นการสร้างความกดดันให้กับรัฐบาลของประเทศฟิลิปปินส์ที่จำเป็นต้องแก้ปัญหาเพื่อลดอัตราการว่างงานของประชาชนที่เกิดขึ้น ดังแสดงให้เห็นจากความพยายามในการสนับสนุนนโยบายให้ประชาชนมีงานทำหรือการเปิดรับการลงทุนจากต่างชาติ รวมไปถึงสนับสนุนให้แรงงานชาวฟิลิปปินส์ออกไปทำงานในต่างประเทศอย่างถูกกฎหมาย

ความสำคัญที่ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานครูฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานในประเทศไทย

ประเทศฟิลิปปินส์ถือเป็นประเทศที่มีศักยภาพสูงในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะประชากรที่มีอยู่เป็นจำนวนมากและมีอยู่ไม่น้อยที่มีการศึกษาในระดับที่ดี(วัดจากอัตราการรู้หนังสือที่สูงถึง 95.5%¹ และคุณภาพประชากรวัยแรงงานที่มีค่าเฉลี่ยด้านการศึกษาในระดับสูง²) ซึ่งนับเป็นข้อได้เปรียบและถือเป็นการสร้างรากฐานสำคัญสำหรับการขยายตัวด้านต่าง ๆ ให้กับประเทศฟิลิปปินส์ การผลักดันให้แรงงานออกไปหางานทำนอกประเทศจึงมีความได้เปรียบอยู่ไม่น้อยในแง่ของการแข่งขันกับชาติในอาเซียน ซึ่งสมาชิกในประเทศอาเซียนหลายประเทศต่างก็มีนโยบายส่งออกแรงงานออกนอกประเทศเช่นกัน ประกอบกับการที่แม่แรงงานครูจะไม่ได้เป็นแรงงานที่ประเทศฟิลิปปินส์ส่งเสริมให้ออกไปทำงานนอกประเทศ แต่ก็ไม่มีการกีดกันหากแรงงานครูฟิลิปปินส์ต้องการเดินทางออกนอกประเทศเพื่อไปหางานทำ เมื่อกระบวนการแรงงานภายในประเทศฟิลิปปินส์มีความพร้อมอยู่แล้วอันเป็นแรงผลักดันเสริม หากมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอันจะก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีแรงงานครูฟิลิปปินส์ก็อาจจะมีความโน้มเอนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศในกลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และประเทศไทยก็ถือเป็นประเทศหนึ่งซึ่งเป็นประเทศเป้าหมายของแรงงานในกลุ่มครูฟิลิปปินส์ จากจำนวนประชากรกลุ่มแรงงานครูฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยซึ่งมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ดังนี้

¹ Asean, อัตราการรู้หนังสือของประเทศในอาเซียน, 21 พฤษภาคม 2558, www.uasean.com/kerobow01/592

² สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, คุณภาพประชากรวัยแรงงาน, ม.ป.ป., 21 พฤษภาคม 2558, www.stat-ed.onecapps.org/StatDetail.aspx?MenuID=10&SubID=3&MainID=1

ตารางที่ 1 จำนวนแรงงานวิชาชีพต่างชาติฟิลิปปินส์ที่เข้าเมืองถูกกฎหมายในราชอาณาจักรไทยพ.ศ.2552 – 2557

หน่วยนับ: ตำแหน่ง

ประเภทอาชีพ (Occupations)	พ.ศ.2552	พ.ศ.2553	พ.ศ.2554	พ.ศ.2555	พ.ศ.2556	พ.ศ.2557
ผู้จัดการฝ่ายอื่น ๆ	747	794	928	1,084	1,362	1,504
ประธานกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง	99	86	99	116	112	107
ครู อาจารย์ วิชาชีพด้านการสอน	3,917	4,214	4,632	5,227	6,816	6,784
วิชาชีพด้านธุรกิจ กฎหมาย บัญชี	640	690	693	763	360	469
งานเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์	76	69	99	59	162	168
สถาปนิก วิศวกร	104	84	85	163	190	211
ผู้จัดการทั่วไป	21	27	31	27	45	68
ผู้แทนบริการทางธุรกิจ	199	131	200	185	360	128
ผู้ให้บริการส่วนบุคคล แม่บ้าน พ่อครัว พนักงานเสิร์ฟ	37	37	43	29	77	75
เสมียนสำนักงาน เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน	74	122	43	190	121	108
อาชีพอื่น ๆ	298	194	259	657	1,696	1,692
รวม (ตำแหน่ง)	6,249	6,446	7,192	8,500	11,059	11,314

ที่มา: ปรับปรุงมาจากรายงานสรุปจำนวนคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายที่ได้รับอนุญาตคงเหลือทั่วราชอาณาจักร โดยกรมการจัดหางานสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวพ.ศ. 2552 – 2557

จากตารางแสดงให้เห็นว่าแรงงานครูฟิลิปปินส์มีจำนวนมากขึ้นทุก ๆ ปี นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 - 2556 ในขณะที่ปี พ.ศ. 2557 มีจำนวนแรงงานครูฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจำนวนลดลงเล็กน้อย ทั้งนี้ อาจอันเนื่องมาจากปัญหาทางการเมืองของประเทศไทยซึ่งมีการทำรัฐประหารเกิดขึ้น ผนวกกับการประกาศจากสถานทูตฟิลิปปินส์ประจำประเทศไทยเกี่ยวกับเหตุการณ์ทางการเมืองของประเทศไทยอยู่ในภาวะตึงเครียดในช่วงปี พ.ศ.2557 ที่ผ่านมา ส่งผลให้แรงงานครูฟิลิปปินส์ที่จะเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยเกิดความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยในช่วงเวลาดังกล่าว ตามข้อมูลสถิติตัวเลขยังเป็นเครื่องยืนยันถึงความนิยมซึ่งได้รับเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ของแรงงานครูฟิลิปปินส์ที่จะเดินทางเข้ามาประกอบวิชาชีพครูในประเทศไทย และแรงงานครูฟิลิปปินส์ยังถือเป็นแรงงานซึ่งมีจำนวนมากที่สุดในกลุ่มครูชาวต่างชาติซึ่งทำงานในประเทศไทยอีกด้วย อย่างไรก็ตาม กระบวนการเคลื่อนย้ายของแรงงานครูฟิลิปปินส์เพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีช่องทางที่หลากหลายและซับซ้อน ทั้งยังมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหลายภาคส่วนทั้งในประเทศไทยและประเทศฟิลิปปินส์ซึ่งเข้ามามีบทบาทต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานครูฟิลิปปินส์

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานครุฟิลิปปินส์เข้ามาในประเทศไทย

การเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานชาวฟิลิปปินส์เกิดด้วยเหตุปัจจัยที่หลากหลายแตกต่างกันออกไปโดยอาจขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจส่วนบุคคล หรืออาจเกิดจากมูลปัจจัยโดยเชิงโครงสร้างในระดับรัฐบาล ซึ่งแรงงานฟิลิปปินส์มักมองว่าตนเองมีโอกาสน้อยกว่าในทุก ๆ ด้านจากการทำงานภายในประเทศ เนื่องจากแรงงานฟิลิปปินส์ซึ่งจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่มีถึงร้อยละ 20.4 แต่มีค่าจ้างแรงงานที่ค่อนข้างต่ำโดยเฉลี่ย 9.7 ดอลลาร์สหรัฐ/เดือน³ ซึ่งไม่เพียงพอต่อการส่งเงินให้ครอบครัวซึ่งมีสมาชิกไม่ต่ำกว่า 5 คน และมีค่าใช้จ่ายเพื่ออุปโภคบริโภคโดยรวมต่อครอบครัวเฉลี่ย 181.89 ดอลลาร์สหรัฐ/เดือน⁴ ทำให้ครอบครัวของแรงงานฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่ต้องประสบกับปัญหานานา ๆ ประการจากการทำงานในประเทศ ช่องทางหนึ่งในการส่งเสริมตนเองและครอบครัวให้มีชีวิตที่ดีขึ้นจึงได้แก่การเดินทางเพื่อออกไปทำงานทำในต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยถือเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจจากแรงงานฟิลิปปินส์ โดยเฉพาะการเข้ามาเป็นแรงงานในกลุ่มวิชาชีพครู

แรงงานครุฟิลิปปินส์ในประเทศไทยไม่ได้เป็นแรงงานวิชาชีพครูมาตั้งแต่ประเทศต้นทางทั้งหมด แรงงานฟิลิปปินส์บางส่วนเข้ามาแล้วจึงผันตัวเองมาเป็นแรงงานวิชาชีพครูในประเทศไทย โดยแรงผลักดันทำให้แรงงานวิชาชีพครูเลือกเข้ามาทำงานในเมืองไทย ด้วยเหตุผลการขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าเพราะระดับค่าจ้างเงินเดือนวิชาชีพครูในประเทศฟิลิปปินส์ต่ำ สภาพสังคมและการเมืองจึงบีบคั้นให้ครุฟิลิปปินส์ต้องดิ้นรนเพื่อให้ตนเองและครอบครัวหลุดพ้นจากความยากจน เพื่อยกระดับชีวิตให้ดีขึ้น และอันเนื่องมาจากนโยบายของรัฐบาลฟิลิปปินส์ที่ไม่สร้างแรงจูงใจให้ครูทำงานภายในประเทศเท่าที่ควร ทำให้แรงงานครุฟิลิปปินส์ที่ประกอบอาชีพครูภายในประเทศขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อันเนื่องมาจากนโยบายด้านกำลังคนที่ไม่เหมาะสม ในขณะที่ปัจจัยผลักดันของแรงงานฟิลิปปินส์ซึ่งไม่ได้จบในสาขาวิชาชีพครู แต่ต้องการเข้ามาทำงานเป็นแรงงานวิชาชีพครูในประเทศไทย เกิดจากความยากจนและภาวะการว่างงานภายในประเทศเป็นปัจจัยผลักดันหลัก ทั้งนี้ ปัจจัยผลักดันร่วมของแรงงานทั้งสอง 2 กลุ่ม คือ แรงงานครุฟิลิปปินส์ที่ประกอบอาชีพครู และแรงงานฟิลิปปินส์ซึ่งไม่ได้จบในสาขาวิชาชีพครูแต่ต้องการเข้ามาทำงานเป็นแรงงานวิชาชีพครูในประเทศไทย มีปัจจัยผลักดันร่วมกันในด้านการเมืองภายในประเทศฟิลิปปินส์รวมถึงภัยพิบัติร่วมด้วย

การที่สภาวะตลาดแรงงานในประเทศไม่สามารถรองรับแรงงานจำนวนมากที่จบการศึกษาในระดับปริญญาได้ทั้งหมด ด้วยเหตุผลที่ประเทศฟิลิปปินส์มีประชากรกว่า 100 ล้านคน และอยู่ในวัยทำงานเกือบครึ่งหนึ่งของตลาดแรงงานในประเทศ อัตราการจ้างงานในตลาดแรงงานภายในจึงไม่สามารถรองรับแรงงานทั้งหมดได้ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นความผิดพลาดของนโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสมของรัฐบาลฟิลิปปินส์ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยในเชิงโครงสร้างส่วนหนึ่งประกอบด้วย นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยด้านโครงสร้างอื่น ๆ เป็นตัวผลักดันที่ทำให้แรงงานครุฟิลิปปินส์เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ประกอบด้วย การมีกระบวนการอำนวยความสะดวกด้านการส่งออกแรงงานที่เป็นระบบ ส่งผลให้แรงงานครุฟิลิปปินส์ที่ต้องการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยเกิดการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้จำนวนมาก เนื่องจากการที่ครุฟิลิปปินส์ทราบวิธีการเดินทางเพื่อไปทำงานในต่างประเทศตามช่องทางที่หลากหลายแม้แรงงานครุฟิลิปปินส์จะไม่ได้เดินทางโดยผ่านเข้ามาทางช่องทางที่รัฐบาลฟิลิปปินส์กำหนดเอาไว้ แต่แรงงานครุฟิลิปปินส์ก็เชื่อมั่นว่าจะได้รับการดูแลอย่างดีจากรัฐบาล เพราะขณะที่ครุฟิลิปปินส์ทำงานในประเทศไทย ครุฟิลิปปินส์ยังคงได้รับข่าวสารหรือการให้คำแนะนำอบรมต่าง ๆ จากสถานทูตฟิลิปปินส์ในประเทศไทย รวมทั้งในบางโอกาสยังมีการอบรมจากผู้แทนรัฐบาลฟิลิปปินส์อย่าง

³ ศูนย์โลกสัมพันธ์ไทย, ผลกระทบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาท, 2556, 8 มิถุนายน 2558, www.thaiworld.org/thn/thailand_monitor/answera.php?question_id=1230.

⁴ Welch, A., Latest Statistics on Philippine Poverty, Retrieved June 8, 2014 from The Borgen Project: www.borgenproject.org/latest-statistics-on-philippine-poverty/, 2013.

POEA ในประเทศไทยด้วย เป็นการชี้ช่องทางให้ครูฟิลิปปินส์ได้ทำงานในประเทศไทยโดยไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ กระบวนการด้านแรงงานซึ่งรัฐบาลฟิลิปปินส์วางไว้จึงเป็นเหตุปัจจัยอย่างหนึ่งให้ครูฟิลิปปินส์เลือกที่จะเข้าไปทำงานในต่างประเทศได้มากยิ่งขึ้น ตามที่ Ravenstein ⁵ ได้มีการศึกษากระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เกิดขึ้นโดยใช้ปัจจัยผลักและปัจจัยดึง (push-pull hypothesis) มาอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยสมมติฐานที่ว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานจะเกิดจากปัจจัยผลักปัจจัยที่ชักนำหรือดึงดูดแรงงานให้เข้าสู่เป้าหมาย โดยที่กระบวนการเคลื่อนย้ายจะเป็นการโยกย้ายระยะทางสั้นๆ ในช่วงแรกและจะถูกดึงเข้าสู่ตัวเมืองอย่างรวดเร็ว และปริมาณการเคลื่อนย้ายจะหมดไป เมื่อการขยายตัวของเมืองได้แผ่กว้างออกไปครอบคลุมพื้นที่ชนบทนั้น

ในด้านปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานครูฟิลิปปินส์เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจอันเกิดจากค่าจ้างเงินเดือนที่สูงมากกว่า กลุ่มเครือข่าย ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ลักษณะสังคม ศาสนา และสภาพภูมิอากาศ ในขณะที่ปัจจัยด้านความร่วมมือระหว่างรัฐกลับไม่ถือเป็นปัจจัยดึงดูดหรือผลักดันสำคัญเท่าใดนักโดยปัจจัยส่วนบุคคลถือเป็นเหตุผลหลักให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน เพราะการที่มีภาวะความยากจนประกอบกับภาวะค่าจ้างเงินเดือนที่ต่ำส่งผลให้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงดูครอบครัว นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการที่ครูฟิลิปปินส์มีเครือข่ายญาติพี่น้อง และเครือข่ายแรงงานฟิลิปปินส์ในประเทศไทยจำนวนมากที่คอยส่งข่าวสารและให้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพครูในประเทศไทย ทำให้แรงงานครูฟิลิปปินส์ตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น โดยเฉพาะในยุคสมัยที่การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว การค้นหาข้อมูลข่าวสารเป็นไปได้ง่าย จึงทำให้แรงงานครูฟิลิปปินส์มีความมั่นใจมากยิ่งขึ้นที่จะตัดสินใจเดินทางเข้ามาประกอบวิชาชีพครูในประเทศไทย ประกอบกับเครือข่ายกลุ่มฟิลิปปินส์มีการกระจายตัวอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศไทยส่งผลให้แรงงานครูฟิลิปปินส์เกิดความรู้สึกปลอดภัยมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ประเทศไทยยังมีสภาพสังคมและสภาพภูมิอากาศที่ดีกว่า รวมทั้งการที่ประเทศไทยให้อิสระในการนับถือศาสนาก็ถือเป็นเหตุผลหนึ่งซึ่งทำให้ครูฟิลิปปินส์ที่เคร่งในศาสนาเกิดความรู้สึกสบายใจในการเข้าถึงสถานที่ทำพิธีกรรมทางศาสนาได้อย่างสะดวก

เหตุผลประการต่อมา คือ ครูฟิลิปปินส์ต้องการแสวงหาโอกาสในการทำงานที่ดีกว่าจากอาชีพการเป็นครูในประเทศไทย เนื่องจากประเทศไทยมีการจ่ายค่าจ้างแรงงานให้แก่แรงงานวิชาชีพครูซึ่งเป็นชาวต่างชาติมากกว่าที่ครูฟิลิปปินส์เคยได้รับจากการเป็นครูในประเทศ ทำให้ครูฟิลิปปินส์มีความพึงพอใจมากกว่าที่จะทำงานในประเทศไทย ซึ่งนอกจากค่าจ้างแรงงานจะส่งผลให้ชีวิตของครูฟิลิปปินส์มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิมแล้ว ครูฟิลิปปินส์ยังสามารถเก็บเงินจำนวนหนึ่งเพื่อส่งกลับบ้านอันเป็นการสร้างฐานะให้กับครอบครัวในประเทศฟิลิปปินส์ ทั้งเงินส่วนนั้นยังมีส่วนช่วยให้สมาชิกในครอบครัวได้ศึกษาเล่าเรียนเพื่อนำความรู้ไปพัฒนาประเทศชาติต่อไป และการส่งเงินกลับบ้านยังทำให้เศรษฐกิจของประเทศฟิลิปปินส์ขยายตัวมากขึ้นจากการใช้จ่ายที่สะพัดมากขึ้นของชาวฟิลิปปินส์

อย่างไรก็ดี แรงงานครูฟิลิปปินส์ซึ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทยแต่ไม่ได้ตั้งใจจะทำงานอยู่ในประเทศไทยเป็นการถาวร แม้ประเทศไทยจะมีค่าครองชีพที่ถูกและทำให้แรงงานครูฟิลิปปินส์มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเพราะครูฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยส่วนใหญ่มีความต้องการเดินทางต่อไปในประเทศในทวีปอเมริกา ยุโรป และออสเตรเลีย เป็นต้น ประเทศไทยจึงถือเป็นประเทศทางผ่านที่แรงงานครูฟิลิปปินส์บางกลุ่มเดินทางเข้ามาหางานทำเพื่อรอโอกาสเดินทางไปทำงานยังประเทศที่สาม

⁵ Ravenstein, e.s. "The Law of Migration", Journal of the Royal Statistical Society, 1885, 48 June pp. 167-227.

รูปแบบครูฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

การเริ่มต้นเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยของครูฟิลิปปินส์มักเดินทางเข้ามาตามกลุ่มเครือข่ายหรือหาข้อมูลผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต กลุ่มคนที่เข้ามาและมีเปอร์เซ็นต์ได้งานสูงที่สุดคือกลุ่มที่มีเครือข่ายทำงานในสถานศึกษาอยู่แล้วและส่งข่าวให้ทราบ ในขณะที่ครูฟิลิปปินส์บางกลุ่มซึ่งเลือกเดินทางเข้ามาด้วยตนเอง อันเนื่องมาจากแรงจูงใจจากค่าบอกล่าผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยเครือข่ายครูฟิลิปปินส์ที่บอกเล่าถึงข้อดีในการทำงานในประเทศไทย อาจได้งานผ่านการสมัครงานกับสถานศึกษาโดยตรงจึงตัดสินใจเข้ามา หรืออาจได้งานผ่านการสมัครงานกับทางบริษัทจัดหาครูชาวต่างชาติ ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้ส่วนมากครูฟิลิปปินส์ไม่ค่อยนิยมเท่าใดนักเนื่องจากมีค่าใช้จ่ายสูง

ครูฟิลิปปินส์ที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบวิชาชีพครูในฟิลิปปินส์มาก่อนโดยแรงงานครูฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ 1) ครูฟิลิปปินส์ที่มีปริญญาหรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาจากประเทศฟิลิปปินส์ และ 2) ครูฟิลิปปินส์ที่ไม่มีปริญญาหรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาจากประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งในกลุ่มที่สองนี้มีทั้งกลุ่มที่มีใบประกอบวิชาชีพครูมาจากประเทศฟิลิปปินส์ และกลุ่มที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพครูมาจากประเทศฟิลิปปินส์ โดยใบประกอบวิชาชีพครูของครูฟิลิปปินส์ต้องได้รับการรับรองจาก Professional Regulation Commission (PRC) จึงจะถือว่าเป็นแรงงานวิชาชีพครูฟิลิปปินส์ อย่างถูกต้องตามกฎหมาย⁶

วิธีการเข้ามาทำงานของแรงงานครูฟิลิปปินส์ในประเทศไทย 2 กลุ่ม ข้างต้น มีแนวทางในการปฏิบัติที่อาจแตกต่างกันใน 3 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1) ดำเนินการตามวิธีการที่ถูกต้องตามกฎหมายจากประเทศฟิลิปปินส์ แต่เมื่อเข้ามาเพื่อทำงานในประเทศไทยก็เข้าสู่กระบวนการหรือช่องทางที่ผิดกฎหมาย รูปแบบที่ 2) คือ ไม่ดำเนินการตามวิธีการที่ถูกต้องตามกฎหมายจากประเทศฟิลิปปินส์แต่เมื่อเข้ามาในประเทศไทยจึงเข้าสู่กระบวนการหรือช่องทางที่ถูกต้องตามกฎหมาย และรูปแบบที่ 3) ดำเนินการตามวิธีการที่ถูกต้องตามกฎหมายในทุกขั้นตอนทั้งจากประเทศต้นทางและเข้าสู่กระบวนการที่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศปลายทางด้วย ทั้งนี้ แรงงานทั้งสองกลุ่มไม่สามารถแบ่งแยกหรือจัดประเภทแรงงานได้อย่างชัดเจนว่าเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายหรือเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย เนื่องจากวิธีการและช่องทางการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานครูฟิลิปปินส์ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของครูฟิลิปปินส์เป็นสำคัญ

ช่องทางการเข้ามาทำงานของแรงงานครูฟิลิปปินส์ในประเทศไทยแบ่งเป็น 3 ช่องทาง โดยพิจารณาจากการเข้ามาตามประเภทของวีซ่า ได้แก่⁷

1. เข้ามาด้วยวีซ่าประเภท ผ. 30 (มีอายุการใช้งาน 30 วัน) การเข้ามาด้วยวีซ่าประเภทดังกล่าวนี้ มักเกิดขึ้นกับกลุ่มแรงงานครูฟิลิปปินส์ที่ไม่แน่ใจว่าตนเองจะได้งานในประเทศไทย แต่ได้รับการติดต่อจากนายจ้างให้เดินทางเข้ามาสัมภาษณ์ จึงเดินทางมาโดยวีซ่าประเภทดังกล่าวก่อน ในขณะที่ครูฟิลิปปินส์บางรายอาจถือวีซ่าประเภทดังกล่าวเพื่อเข้ามาทำงานทำในประเทศไทย

2. เข้ามาด้วย Tourist Visa (มีอายุการใช้งาน 60 วัน) การเข้ามาด้วยวีซ่าประเภทดังกล่าวนี้ แรงงานครูฟิลิปปินส์มักได้รับคำแนะนำจากนายจ้างหรือนายหน้าจัดหางาน จึงตัดสินใจเดินทางเข้ามาโดยการถือวีซ่าประเภทดังกล่าว ในขณะที่ครูฟิลิปปินส์บางรายที่อาจยังไม่มีนายหน้าหรือนายจ้างจัดหางานก็อาจจะถือวีซ่าประเภทดังกล่าวเพื่อเข้ามาทำงานทำในประเทศไทย

⁶ เจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. เจ้าหน้าที่กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1. สัมภาษณ์, 11 พฤศจิกายน 2557.

⁷ เจ้าหน้าที่กรมจัดหางาน. เจ้าหน้าที่กรมจัดหางานเชียงใหม่สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2558.

3. เข้ามาด้วยวีซ่าประเภท Non-B (มีอายุการใช้งาน 60 วัน) การเข้ามาด้วยวีซ่าประเภทดังกล่าวนี้ แรงงานครูฟิลิปปินส์มักได้รับการจ้างงานจากนายจ้างแล้ว และนายจ้างส่งเอกสารให้กับแรงงานครูฟิลิปปินส์เพื่อไปดำเนินการตามขั้นตอนการเข้าเมืองที่ถูกต้องมาจากประเทศต้นทาง ทั้งนี้ ครูประเภทดังกล่าวมักอยู่ในแรงงานกลุ่ม MOU ที่เกิดขึ้นระหว่างมหาวิทยาลัย หรือ MOU ระหว่างกระทรวงศึกษาธิการของทั้งสองประเทศ

จากช่องทางการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานครูฟิลิปปินส์ พบว่า ครูฟิลิปปินส์ที่เข้ามาเพื่อทำงานในประเทศไทยตามช่องทางที่ 1 และ 2 ดำเนินการอย่างผิดหลักเกณฑ์ตั้งแต่ประเทศต้นทาง และไม่ผ่านกระบวนการใด ๆ จากหน่วยงานภาครัฐฟิลิปปินส์ในการคัดกรองแรงงานก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทย แรงงานกลุ่มดังกล่าวจึงไม่ได้รับการคุ้มครองจากหน่วยงานภาครัฐฟิลิปปินส์อย่างเต็มที่ในด้านสิทธิแรงงานในกรณีที่นายจ้างในประเทศไทยเอารัดเอาเปรียบ มีเพียงครูฟิลิปปินส์ที่เข้ามาเพื่อทำงานในประเทศไทยตามช่องทางที่ 3 เพียงกลุ่มเดียว ที่ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างถูกกฎหมายก่อนเข้ามาทำงานในประเทศ และหากแรงงานที่เข้ามาตามช่องทางที่ 3 ดำเนินการเข้าสู่กระบวนการภายในประเทศไทยอย่างถูกต้องด้วย แรงงานในกลุ่มนี้ก็จะได้รับการคุ้มครองจากภาครัฐของฟิลิปปินส์และไทยในฐานะแรงงานชาวต่างชาติที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย

สำหรับกระบวนการจ้างงานเมื่อเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานครูฟิลิปปินส์ทั้ง 2 กลุ่ม คือ 1) ครูฟิลิปปินส์ที่มีปริญญาหรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาจากประเทศฟิลิปปินส์ และ 2) ครูฟิลิปปินส์ที่ไม่มีปริญญาหรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาจากประเทศฟิลิปปินส์ ไม่มีความแตกต่างกันเพราะหลังจากทำสัญญาจ้างงานกับนายจ้างของไทยแล้ว ขั้นตอนต่าง ๆ มักอยู่ในความดูแลของนายจ้าง โดยเฉพาะข้อมูลเอกสารจากนายจ้างที่ต้องยื่นพร้อมกับการขอทำเอกสารประเภทต่าง ๆ ต่อหน่วยงานของไทยให้กับครูฟิลิปปินส์ที่ได้รับการจ้างงาน คือ การทำเรื่องขอจ้างแรงงานครูฟิลิปปินส์ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดซึ่งอยู่ในกระทรวงศึกษาธิการ การเปลี่ยนแปลงประเภทวีซ่ากับ สตม. (ขั้นตอนดังกล่าวอาจทำในประเทศไทยหรืออาจต้องเดินทางไปเปลี่ยนประเภทวีซ่าในต่างประเทศ ขึ้นอยู่กับความต้องการของนายจ้าง) การขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา การขอใบอนุญาตทำงานจากกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และการขอย้ายอายุ วีซ่าเป็น 1 ปี กับ สตม. อย่างไรก็ตาม นายจ้างอาจละเลยไม่ทำตามระเบียบขั้นตอนใด ๆ ก็ได้โดยครูฟิลิปปินส์ไม่สามารถเรียกร้องความเป็นธรรมได้เนื่องจากรูปแบบการเข้ามาทำงานในประเทศไทยตั้งแต่ประเทศต้นทางไม่ถูกหลักเกณฑ์ ในขณะที่การขอรับความคุ้มครองจากประเทศฟิลิปปินส์และประเทศไทยในด้านสิทธิแรงงานก็ไม่สามารถกระทำได้ แตกต่างจากกลุ่มที่เข้ามาตามช่องทางที่ 3 ซึ่งมีกระบวนการในการเดินทางที่ถูกต้องจึงสามารถร้องเรียนหรือเรียกร้องสิทธิจากนายจ้างได้^๑

ปัญหาที่พบจากกระบวนการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทยระหว่างครูฟิลิปปินส์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

แม้ครูฟิลิปปินส์โดยส่วนมากนิยมเดินทางเข้ามาในประเทศไทยด้วย Tourist Visa หลังจากนั้นนายจ้างจึงทำเรื่องขอเปลี่ยนประเภทวีซ่าให้โดยผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในประเทศไทย หรืออาจกำหนดให้ครูฟิลิปปินส์เดินทางออกไปเปลี่ยนวีซ่าประเภท Non-B ในต่างประเทศ เช่น ลาว กัมพูชา มาเลเซีย เป็นต้น ซึ่งสถานศึกษาบางแห่งอาจช่วยเหลือด้านค่าใช้จ่ายเพื่อให้แรงงานครูฟิลิปปินส์ที่สอนในสถานศึกษาของตนเดินทางออกไปเปลี่ยนประเภทวีซ่ายังประเทศเพื่อนบ้าน ในขณะที่บางสถานศึกษาการออกไปเปลี่ยนประเภทวีซ่าในต่างประเทศเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของแรงงานครูฟิลิปปินส์ที่ต้องเสีย

^๑ เจ้าหน้าที่กรมจัดหางาน. เจ้าหน้าที่กรมจัดหางานเชียงใหม่สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานสัมภาษณ์, 27 มกราคม 2558

ค่าใช้จ่ายเอง โดยการออกไปเปลี่ยนประเภทวีซ่านั้นสามารถเดินทางออกไปทำได้ด้วยตนเองโดยขอเอกสารรับรองจากสถานศึกษาประกอบ ในขณะที่แรงงานครูฟิลิปปินส์ซึ่งอาจยังไม่มีประสบการณ์การเดินทางออกไปเปลี่ยนวีซ่านอกประเทศ อาจสมัครไปกับบริษัททัวร์ซึ่งจัดทริปสำหรับชาวต่างชาติที่ต้องการเดินทางออกไปเปลี่ยนประเภทวีซ่าโดยเฉพาะ หรือทำการติดต่อบริษัทซึ่งเป็นนายหน้ารับเปลี่ยนประเภทวีซ่าให้กับชาวต่างชาติช่วยทำเรื่องเปลี่ยนประเภทวีซ่าในประเทศไทยให้ แต่วิธีการดังกล่าวไม่ค่อยได้รับความนิยมจากแรงงานครูฟิลิปปินส์เนื่องจากเสียค่าใช้จ่ายมาก

อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงแล้วทางสถานศึกษามีอำนาจในการยื่นขอเปลี่ยนประเภทวีซ่าในประเทศไทยให้กับแรงงานครูฟิลิปปินส์ได้ ซึ่งต้องยื่นเอกสารไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาเพื่อให้ทำหนังสือขอเปลี่ยนประเภทวีซ่า ใบอนุญาตทำงาน หรือการขออนุญาตพำนัก 1 ปี โดยที่แรงงานครูฟิลิปปินส์ไม่ต้องเดินทางออกไปเปลี่ยนประเภทวีซ่าหรือทำวีซ่าใหม่ทุก ๆ ปี ภายนอกประเทศไม่ว่าจะถือวีซ่าประเภทใดอยู่ก็ตาม ซึ่งสถานศึกษาบางแห่งอาจทำเรื่องขอเปลี่ยนประเภทวีซ่าภายในประเทศไทยให้ ในขณะที่สถานศึกษาบางแห่งอาจไม่ทำเรื่องเปลี่ยนประเภทวีซ่าในประเทศไทยให้ ขึ้นอยู่กับเหตุผลของแต่ละสถานศึกษา

ในส่วนของการขออนุญาตให้ชาวต่างชาติประกอบวิชาชีพครูโดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพนั้น สถานศึกษาจะดำเนินการส่งเรื่องถึงสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ซึ่งในช่วงแรกที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยแรงงานวิชาชีพครูแทบทุกสัญชาติต้องขอใบอนุญาตประเภทดังกล่าว เนื่องจากขาดคุณสมบัติด้านการอบรมหลักสูตรของไทยซึ่งสำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนดไว้ ทางสถานศึกษาจึงมีหน้าที่จัดส่งคำขอไปทางสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาด้วยตนเอง หลังจากนั้นจึงสามารถขอใบอนุญาตทำงานจากกรมจัดหางานได้ ซึ่งค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่สถานศึกษาจะเป็นผู้ออกให้ครูฟิลิปปินส์ รวมทั้งการจัดการเรื่องขอใบอนุญาตทำงานให้แรงงานครูฟิลิปปินส์ด้วย โดยขั้นตอนดังกล่าวอาจเป็นไปอย่างล่าช้าอันเนื่องมาจากความล่าช้าในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน หรือความล่าช้าในกระบวนการที่มีหลายขั้นตอน อย่างไรก็ตาม โดยส่วนมากแรงงานครูฟิลิปปินส์มักมีใบอนุญาตทำงาน 1 ปี ตามระยะเวลาในสัญญาจ้างกับทางสถานศึกษา เมื่อใบอนุญาตใกล้หมดอายุจึงไปขอต่อเพิ่ม มีบางส่วนที่ถูกจ้างเป็นรายเดือนซึ่งทางสถานศึกษาอาจขอใบอนุญาตทำงานให้ไม่เกิน 1 ปี

ทั้งนี้ การออกไปเปลี่ยนประเภทวีซ่าและขอพำนักในประเทศไทยถือเป็นปัญหาของแรงงานครูฟิลิปปินส์แต่ปัญหาที่ใหญ่กว่าคือ การที่แรงงานครูฟิลิปปินส์บางส่วนไม่ได้รับความยินยอมจากสถานศึกษาด้านเอกสารเพื่อขอเปลี่ยนประเภทวีซ่าจาก Tourist Visa เป็นวีซ่าประเภทNon-B ทั้งที่สถานศึกษาต้องการจ้างครูฟิลิปปินส์เข้ามาสอนในสถานศึกษาของตน ในขณะที่ครูฟิลิปปินส์ก็ต้องจ่ายค่าธรรมเนียมเพราะต้องการมีงานทำ แรงงานครูฟิลิปปินส์บางส่วนจึงยินยอมที่จะทำงานโดยผิดกฎหมาย แม้ไม่ได้รับอนุญาตให้สอนเพราะไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ไม่มีใบอนุญาตทำงาน และอาจไม่มีสัญญาจ้างกับทางสถานศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษรทั้งยังต้องเดินทางออกไปต่างประเทศเพื่อขอต่อวีซ่าอยู่เสมอเมื่อใกล้ครบกำหนดวันสิ้นสุดสภาพของวีซ่าที่ตนเองถืออยู่

ปัญหาการรายงานตัว 90 วัน ถือเป็นปัญหาหนึ่งสำหรับแรงงานครูฟิลิปปินส์ที่มีวีซ่าสำหรับพำนักในประเทศไทย 1 ปี เนื่องจากครูฟิลิปปินส์ในบางรายที่ไม่ทราบว่าการรายงานตัวสามารถทำได้ในพื้นที่จังหวัดที่ซึ่งสถานศึกษาตั้งอยู่หรือเขตพื้นที่ใกล้เคียง ครูฟิลิปปินส์ที่ไม่ทราบจึงไปรายงานตัว 90 วัน ที่ สตม. ในกรุงเทพมหานคร อันทำให้ครูฟิลิปปินส์เสียเวลาและค่าใช้จ่ายมาก ทั้งที่มีช่องทางในการรายงานตัว 90 หลากหลายช่องทางทั้งการรายงานตัวใน สตม. พื้นที่บางแห่งซึ่งรับรายงานตัว หรือการรายงานตัวผ่านทางช่องทางไปรษณีย์ สิ่งนี้จึงเป็นเครื่องยืนยันให้เห็นว่าแรงงานครูฟิลิปปินส์ยังไม่ทราบข้อมูลอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ ครูฟิลิปปินส์บางรายต้องการเดินทางไปรายงานตัวด้วยตนเองแม้ว่าตนเองจะอยู่ต่างจังหวัด เพราะเกรงว่าการไม่ไปรายงานตัวด้วยตนเองจะทำให้ตนเองเสียสิทธิและเกรงว่าวีซ่าที่ตนเองถืออยู่จะสิ้นสภาพ ซึ่งสิ่งนี้ทำ

ให้เห็นว่าครูฟิลิปปินส์บางรายไม่เชื่อถือในกระบวนการทำงานของหน่วยงานภาครัฐไทย ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการประชาสัมพันธ์ของ สตม. เกี่ยวกับช่องทางการรายงานตัวยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ⁹

สำหรับกระบวนการเรียกร้องต่าง ๆ ต่อทั้งหน่วยงานรัฐของไทยหรือหน่วยงานรัฐของฟิลิปปินส์ในกรณีที่แรงงานครูฟิลิปปินส์ถูกเอารัดเอาเปรียบจากการทำงานในประเทศไทย หน่วยงานของประเทศฟิลิปปินส์อย่างสถานทูตมีบทบาทในการเข้ามาช่วยเหลือในการยื่นคำร้องต่อนายจ้างหรือหน่วยงานของรัฐไทยเพื่อช่วยเหลือครูฟิลิปปินส์ แต่การร้องขอดังกล่าวไม่ได้ผลมากนัก อันเนื่องมาจากการที่แรงงานครูฟิลิปปินส์โดยส่วนใหญ่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยไม่ผ่านระบบ POEA จึงไม่มีการรองรับความเสี่ยงใด ๆ เมื่อครูฟิลิปปินส์เกิดปัญหาขึ้นกับนายจ้าง ครูฟิลิปปินส์จึงทำได้เพียงร้องเรียนสถานทูตฟิลิปปินส์ประจำประเทศไทยในกรณีที่เดือดร้อนการเข้าไปช่วยเหลือไกล่เกลี่ยระหว่างครูฟิลิปปินส์กับนายจ้างในกรณีเกิดปัญหาระหว่างกันหน่วยงานภาครัฐของฟิลิปปินส์จึงไม่สามารถทำได้ ในขณะที่หน่วยงานภาครัฐของไทยไม่ได้มีบทบาทมากนักในการช่วยเหลือแรงงานครูฟิลิปปินส์ เพราะถือว่าการทำงานของแรงงานครูฟิลิปปินส์ต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่วางเอาไว้โดยหน่วยงานของรัฐไทย ในกรณีที่เกิดการทำงานอย่างผิดกฎหมายในประเทศไทยของแรงงานครูฟิลิปปินส์ ไม่ได้เป็นความผิดของแรงงานครูฟิลิปปินส์ฝ่ายเดียว แต่อาจอยู่ที่ตัวนายจ้างประกอบด้วย เพราะนายจ้างมักหลีกเลี่ยงช่องทางที่ถูกต้องทางกฎหมายเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ในขณะที่แรงงานครูฟิลิปปินส์มักไม่รู้ว่าการกระทำหรือไม่กระทำการนั้น ๆ ส่งผลให้แรงงานครูฟิลิปปินส์ต้องทำงานอย่างผิดกฎหมายหรือแม้จะทราบที่นายจ้างเอารัดเอาเปรียบก็ไม่สามารถเรียกร้องสิทธิใด ๆ ได้ เพราะกลัวความผิด ในขณะที่กรณีแรงงานครูฟิลิปปินส์ได้รับความเดือดร้อนจากการทำงาน แม้จะร้องเรียนไปยังหน่วยงานรัฐบาลของตนเองเกี่ยวกับการกระทำความผิดของนายจ้าง แต่เรื่องดังกล่าวอาจไม่ได้รับการแก้ไขและครูฟิลิปปินส์อาจไม่ได้รับประโยชน์ใดๆ เนื่องจากไม่ได้เข้ามาในกระบวนการที่จัดเตรียมโดยรัฐบาลฟิลิปปินส์¹⁰

บทสรุป

การที่กระบวนการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยของครูฟิลิปปินส์มีรูปแบบที่หลากหลาย ถือเป็นเหตุผลส่วนหนึ่งซึ่งทำให้แรงงานครูฟิลิปปินส์มีช่องทางและวิธีการเพื่อหลีกเลี่ยงการเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย ทั้งจากประเทศต้นทางและประเทศปลายทางนั้นแสดงให้เห็นว่า ช่องโหว่ของการส่งออกแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ และช่องโหว่ของการรับเข้าแรงงานในประเทศไทยยังคงมีอยู่มากนอกจากนี้ ช่องโหว่ทางกฎหมาย ได้แก่ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน ระเบียบงานด้านเอกสารต่าง ๆ ยังถือเป็นเหตุผลหลักอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานครูฟิลิปปินส์สามารถหลีกเลี่ยงช่องทางที่ถูกต้องตามกฎหมายได้ง่ายขึ้น ตัวอย่างเช่น การที่ประเทศไทยเปิดช่องให้แรงงานครูฟิลิปปินส์เข้ามาเปลี่ยนวีซ่าประเภท ผ. 30 และ Tourist Visa เป็นวีซ่าประเภท Non-B เพื่อทำงานในประเทศไทยได้หลังจากมีนายจ้างแล้ว ทำให้แรงงานครูฟิลิปปินส์ที่เข้ามาในประเทศไทยสามารถถือวีซ่าประเภทใด ๆ มาจากประเทศต้นทางก็ได้ และไม่เข้าสู่วิธีการกระบวนการทำวีซ่าประเภท Non-B ในประเทศต้นทางเพื่อเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย

นอกจากกระบวนการในการเข้ามาเปิดช่องทางให้แรงงานครูฟิลิปปินส์สามารถหลบหลีกช่องทางที่สมควรทำในประเทศต้นทางแล้ว การติดต่อขอทำเอกสารประเภทต่าง ๆ จากหน่วยงานภาครัฐของไทยยังเปิดช่องให้แรงงานครู

⁹ บริษัท จัดหางาน B (นามสมมุติ). นายหน้าจัดหางานของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. สัมภาษณ์, 22 ธันวาคม 2557. กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย.

¹⁰ เจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. เจ้าหน้าที่สำนักทะเบียนและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. สัมภาษณ์, 26 ธันวาคม 2557.

ฟิลิปปินส์เข้าสู่การเป็นแรงงานครูชาวต่างชาติในประเทศไทยได้ง่าย เริ่มตั้งแต่การอนุญาตให้เปลี่ยนประเภทวีซ่าเป็นวีซ่าเพื่อทำงานในประเทศไทยจาก สตม. กระบวนการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูประเภทต่าง ๆ จากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ซึ่งรองรับการทำงานให้แรงงานครูฟิลิปปินส์ทุกสาขาวิชาและไม่คำนึงว่าแรงงานฟิลิปปินส์จะมีปริญญาหรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาจากประเทศฟิลิปปินส์หรือไม่ หรือมีใบประกอบวิชาชีพครูมาจากประเทศฟิลิปปินส์หรือไม่ ซึ่งช่องโหว่ดังกล่าวได้เปิดทางให้แรงงานฟิลิปปินส์ทั้งหมดที่เรียนจบในระดับปริญญาตรีไม่ว่าในสาขาวิชาใดสามารถเข้ามาสอนในสถานศึกษาในประเทศไทยได้ โดยเมื่อผ่านกระบวนการดังกล่าวในขั้นต้นแล้ว กรมจัดหางานกระทรวงแรงงาน ก็มีหน้าที่ออกใบอนุญาตทำงานให้ เพียงครูฟิลิปปินส์มีเอกสารจาก สตม. และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากสำนักเลขาธิการคุรุสภามาแสดง จากนั้นแรงงานครูฟิลิปปินส์ก็สามารถทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายอย่างไรก็ดี แรงงานครูฟิลิปปินส์ที่เข้ามาโดยใช้ช่องทางที่ผิดกฎหมายอาจถูกนายจ้างหรือเจ้าหน้าที่รัฐใช้กฎหมายเป็นข้อต่อรองเพื่อเอาเปรียบหรือเลือกปฏิบัติโดยการไม่ต่อสัญญาจ้างงาน ไม่เปลี่ยนประเภทวีซ่า หรือไม่ทำเรื่องขอใบอนุญาตทำงานในประเทศไทยให้ เป็นต้น

แม้การควบคุมแรงงานครูฟิลิปปินส์ให้เข้าสู่กระบวนการที่ถูกกฎหมายในประเทศไทยทั้งหมดเป็นสิ่งที่ดำเนินการได้ยากจนนำไปสู่ภาวะการจ้างงานอย่างไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง แต่รัฐไทยควรให้ความคุ้มครองสิทธิแรงงานต่อกลุ่มครูฟิลิปปินส์ในประเทศไทย เนื่องจากกฎหมายของประเทศไทยมีการเปิดช่องให้แรงงานที่ต้องการเข้ามาทำงานโดยใช้ช่องทางการเข้าเมืองผิดกฎหมายเหล่านั้นสามารถเข้าสู่ช่องทางที่ถูกต้องได้ในภายหลัง เป็นสิ่งจูงใจให้แรงงานครูฟิลิปปินส์เดินทางเข้ามาในประเทศไทยโดยไม่ให้ความสำคัญกับการดำเนินการเข้าเมือง ภาครัฐไทยจึงมีส่วนต้องรับผิดชอบกับปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวให้เกิดการคุ้มครองสิทธิอย่างถูกต้องตามหลักกฎหมาย

เอกสารอ้างอิง

สัมภาษณ์

เจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. เจ้าหน้าที่กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง1. สัมภาษณ์. 11 พฤศจิกายน 2557.

เจ้าหน้าที่กรมจัดหางาน. เจ้าหน้าที่กรมจัดหางานเชียงใหม่สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ กรมการจัดหางาน

กระทรวงแรงงานสัมภาษณ์. 27 มกราคม2558.

เจ้าหน้าที่กรมจัดหางาน. เจ้าหน้าที่กรมจัดหางานเชียงใหม่สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ กรมการจัดหางาน

กระทรวงแรงงานสัมภาษณ์. 27 มกราคม2558.

เจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. เจ้าหน้าที่สำนักทะเบียนและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สัมภาษณ์. 26 ธันวาคม 2557.

บริษัทจัดหางาน B (นามสมมุติ). นายหน้าจัดหางานของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. สัมภาษณ์. 22

ธันวาคม 2557. กรุงเทพมหานคร. ประเทศไทย.

สารนิเทศจากเวปไซด์ไวด์เว็บ (World Wide Web)

ธีระ นุชเปี่ยม. “ฟิลิปปินส์กับอาเซียน. 3 กุมภาพันธ์ 2558,” <www.bangkokbiznews.com/blog/detail/496379>. 8

มิถุนายน 2558.

ศูนย์โลกสัมพันธ์ไทย. “ผลกระทบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาท”

www.thaiworld.org/thn/thailand_monitor/answer.php?question_id=1230. 8 มิถุนายน 2558.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (ม.ป.ป.). “คุณภาพประชากรวัยแรงงาน” <www.stat-ed.onecapps.org/StatDetail.aspx?MenuID=10&SubID=3&MainID=1>, 21 พฤษภาคม 2558.
uAsean. “อัตราความรู้หนังสือของประเทศในอาเซียน” <www.uasean.com/kerobow01/592>. 21 พฤษภาคม 2558.

ภาษาอังกฤษ

Welch. A., (2013), Latest Statistics on Philippine Poverty. Retrieved June 8. 2014 from The Borgen Project:
www.borgenproject.org/latest-statistics-on-philippine-poverty.