

บทที่ 7

บทสรุป

การศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์รายได้และค่าใช้จ่ายของแรงงานไทยในประเทศตะวันออกกลางและสิงคโปร์โดยกลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย คูเวต อีรัก และสิงคโปร์ จำนวน 412 คน เป็นแรงงานไทยในประเทศซาอุดีอาระเบีย คูเวต อีรัก และสิงคโปร์ จำนวน 298 61 12 และ 41 คน ตามลำดับ คิดเป็นอัตราร้อยละ 72 15 3 และ 10 ตามลำดับ มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ประเภทของแรงงาน คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย คูเวต อีรัก และสิงคโปร์ จำนวน 412 คน เช่น แรงงานไร้ฝีมือ จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 42 แรงงานกึ่งฝีมือ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 28 แรงงานฝีมือ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27 แรงงานใช้ความรู้สูง 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3

ประเภทของรายได้ คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย คูเวต อีรัก และสิงคโปร์ จำนวน 412 คน มีประเภทรายได้เป็นเงินเดือนอย่างเดียว จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8 เงินเดือนและที่พัก จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17 เงินเดือนที่พักและอาหาร จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 38 เงินเดือนที่พัก อาหารและสวัสดิการ จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 36 อื่น ๆ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1

เงินเดือน คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย คูเวต อีรัก และสิงคโปร์ จำนวน 412 คน เงินเดือนเฉลี่ยของแรงงานไทยในประเทศซาอุดีอาระเบียเดือนละ 6,755 บาท เงินเดือนเฉลี่ยของแรงงานไทยในประเทศคูเวตเดือนละ 5,713 บาท เงินเดือนเฉลี่ยของแรงงานไทยในประเทศอีรักเดือนละ 7,104 บาท เงินเดือนเฉลี่ยของแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์เดือนละ 3,196 บาท

ค่าใช้จ่าย คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย คูเวต อีรัก และสิงคโปร์ จำนวน 412 คน ประกอบด้วยค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัวไปทำงานในต่างประเทศและ

ค่าใช้จ่ายขณะที่ทำงานในต่างประเทศ ค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัวไปทำงานในต่างประเทศของ
คนงานไทยในประเทศซาอุดีอาระเบีย คูเวต อีรัก และสิงคโปร์ เป็นเงิน 31,410 บาท
30,415 บาท 31,612 บาท และ 40,363 บาท ตามลำดับ ค่าใช้จ่ายขณะที่ทำงานในต่างประเทศ
ของคนงานไทยในประเทศซาอุดีอาระเบีย คูเวต อีรัก และสิงคโปร์ เป็นเงิน 20,483 บาท
12,990 บาท 21,513 บาท และ 12,851 บาท

ระยะเวลาที่รายได้คุ้มกับค่าใช้จ่าย คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศซาอุดี-
อาระเบีย คูเวต อีรัก และสิงคโปร์ จำนวน 412 คน คนงานไทยในประเทศซาอุดีอาระเบีย
คูเวต อีรัก และสิงคโปร์ ต้องทำงานมีระยะเวลามากกว่า 6.38 เดือน 6.98 เดือน 6.30
เดือน และ 15.55 เดือน ตามลำดับ จึงจะทำให้รายได้คุ้มกับค่าใช้จ่าย

ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ปัญหา

ก. ปัญหาแหล่งที่มาของเงินของคนงานไทยที่นำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการติดต่อเดินทางไปทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย คูเวต อีรัก และสิงคโปร์ คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศดังกล่าวมีแหล่งที่มาของเงินจากเงินออม 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22 เงินกู้สถาบันการเงิน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 51 ญาติ พี่น้อง 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16 เงินกู้นอกสถาบันการเงิน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11 สำหรับแหล่งที่มาของเงินจากเงินออม คนงานไทยจะไม่มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับดอกเบี้ย สำหรับแหล่งที่มาของเงินนอกจากเงินออมคนงานไทยจะมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับดอกเบี้ย และพบว่าอัตราดอกเบี้ยเฉลี่ยของคนงานไทยที่กู้เงินและต้องเสียดอกเบี้ยในประเทศซาอุดีอาระเบีย คูเวต อีรัก และสิงคโปร์ มีอัตราดอกเบี้ยเงินกู้เฉลี่ยร้อยละ 30 35 51 และ 16 ต่อปี ตามลำดับ และพบว่าอัตราดอกเบี้ยเงินกู้จากแหล่งเงินกู้นอกสถาบันการเงิน มีอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 36 ถึงร้อยละ 120 ต่อปี

ข้อเสนอแนะ

1. ธนาคารแห่งประเทศไทยควรพิจารณาให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่คนงานด้วยการขอความร่วมมือจากธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินต่าง ๆ ให้ความร่วมมือในการให้สินเชื่อแก่คนงานไทยในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

2. รัฐบาลควรเข้าไปมีบทบาทดำเนินการจัดส่งคนงานไทยไปทำงานในต่างประเทศมากขึ้น เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัวไปทำงานในต่างประเทศของคนงานไทย เช่น ค่านายหน้าจัดหางาน ค่าใบสมัครและอื่น ๆ เป็นต้น เพื่อให้ดอกเบี้ยที่คนงานไทยจะต้องจ่ายต่ำลง

ข. ปัญหาเกี่ยวกับสำนักงานจัดหางานเรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการบริการสูงเกินไป จากการสอบถามคนงานไทย 412 คน ที่เดินทางไปทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย คูเวต อิรัก และสิงคโปร์ พบว่าสำนักงานจัดหางานเรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการบริการสูงเกินไป โดยเรียกเก็บค่าบริการ 2.8-11.65 เท่าของรายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับลงวันที่ 10 มกราคม 2529 เรื่อง กำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนงาน กำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่ผู้จัดหางานสามารถเรียกเก็บจากคนงานได้อัตราดังต่อไปนี้

ก. ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศเรียกเก็บค่าบริการได้ไม่เกินอัตราร้อยละ 25 ของค่าจ้างรายเดือนที่คนงานได้รับจากนายจ้างเป็นเดือนแรก

ข. ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเรียกเก็บได้ดังนี้

-ค่าบริการไม่เกินจำนวนค่าจ้างเดือนแรก สำหรับการจ้างงานที่มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี กรณีที่สัญญาจ้างมีระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี ให้ลดค่าบริการลงตามส่วน

-ค่าใช้จ่ายนอกจากค่าบริการข้างต้นแล้ว ผู้จัดหางานอาจเก็บค่าใช้จ่ายจากคนงานได้ไม่เกินอัตราดังนี้

-ค่าทดสอบฝีมือหรือความสามารถ 500 บาท

-ค่าตรวจสุขภาพ 500 บาท

-ค่าเดินทางไปทำงานของคนงาน 15,000 บาท

จากการสอบถามคนงาน 412 คน พบว่าคนงานไทยทุกคนจะถูกเรียกเก็บค่าบริการเกินกว่าค่าจ้างเดือนแรกทุกราย สำหรับค่าทดสอบฝีมือหรือความสามารถ ค่าตรวจสุขภาพ พบว่าสำนักงานส่วนใหญ่เรียกเก็บจากคนงานตามที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

1. รัฐบาลควรเข้าไปมีบทบาทดำเนินการจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศควบคู่ไปกับภาคเอกชนเพื่อให้เกิดการแข่งขัน ซึ่งจะช่วยให้สำนักงานจัดหางานเรียกเก็บค่าบริการในอัตราพอสมควร



ค. ปัญหาการโอนเงินกลับประเทศของแรงงานไทยในประเทศอิรัก การโอนเงินของ
แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย คูเวต และสิงคโปร์ จะไม่มีปัญหานี้
สำหรับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศอิรัก และได้ทำสัญญาจ้างงานกับทางอิรัก
โดยตรง จะมีปัญหาการโอนเงินกลับประเทศ เพราะทางการอิรักอนุญาตให้ชาวต่างประเทศที่มี
เงินรายได้ในประเทศอิรัก โอนเงินออกได้ไม่เกินร้อยละ 50 ของเงินรายได้ต่อปีในขณะที่ทำงาน
อยู่ในประเทศอิรัก และร้อยละ 50 จะต้องใช้จ่ายในประเทศอิรัก เว้นแต่จะมีการระบุการอนุญาต
จากธนาคารกลางให้โอนออกได้ถึงร้อยละ 75 ในสัญญา และสามารถโอนส่วนที่เหลือออกได้ใน
รูปของเช็คเดินทางเมื่อเดินทางกลับ นอกจากนี้การโอนเงินกลับจะประสบกับปัญหาความล่าช้า
เพราะจะเสียเวลาประมาณ 5 เดือน

ข้อเสนอแนะ

1. กรมแรงงานและสำนักจัดหางานควรจะแจ้งให้แรงงานทราบระเบียบการนำเงินเข้า
และส่งเงินออกของประเทศที่แรงงานเดินทางไปทำงานอย่างละเอียด และพยายามหาทางอำนวยความสะดวก
ความสะดวกเกี่ยวกับเรื่องนี้ในกรณีที่แรงงานมีความรู้บ้าง

ง. ปัญหาการขอรับเงินทดแทนและเงินประกันสังคม แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงาน
ในประเทศอิรักมีสิทธิจะขอรับเงินเบี้ยประกันสังคมคืนเมื่อพ้นสภาพสมาชิกของการประกันสังคม เช่น
การลาออกจากงานเพื่อเดินทางกลับประเทศของตน แรงงานจะได้รับเงินคืนเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย
ต่อเดือนของแรงงานคูณด้วยจำนวนเดือนที่ทำงานหารด้วย 12 เงินจำนวนนี้สำนักงานประกันสังคม
อิรักจะอนุมัติให้แรงงานที่ทำงานกับหน่วยงานเอกชนที่ไม่มีสัญญาภายใต้โครงการของรัฐบาลโอน
เงินออกนอกประเทศอิรักได้ 50% สำหรับแรงงานที่ทำงานกับนายจ้างภายใต้โครงการของรัฐบาล
อิรัก สำนักงานประกันสังคมอิรักจะไม่ดำเนินการเรื่องการโอนเงินให้ บริษัทนายจ้างจะต้องเป็น
ผู้ดำเนินการโอนให้กับแรงงาน อัตราร้อยละของการโอนเงินขึ้นอยู่กับสัญญาที่นายจ้างได้ทำไว้กับ
ทางการอิรักและนายจ้างสามารถเรียกเงินเบี้ยประกันคืนได้หากเป็นโครงการพัฒนาประเทศตาม
กฎหมายอิรักฉบับที่ 157 แรงงานไทยสามารถใช้สิทธิตามกฎหมายประกันสังคมทันทีเมื่อเป็น
สมาชิกการประกันสังคม แต่การขอรับสิทธิจะต้องกระทำและรับสิทธิระหว่างที่แรงงานพำนักอยู่ใน
ประเทศอิรักเท่านั้น จะมอบให้ผู้อื่นรับแทนไม่ได้ หากแรงงานเดินทางออกจากประเทศอิรัก เงิน
จำนวนดังกล่าวจะไม่มีโอกาสโอนไปให้แรงงานหรือจ่ายออกไปนอกประเทศอิรัก ยกเว้นกรณีที่มีหลัก

ถ้อยที่ถ้อยปฏิบัติต่อกันเท่านั้น (ตามมาตรา 38 ข้อบี) เรื่องนี้จะต้องมีการกำหนดรายละเอียดข้อตกลงกันอย่างแน่ชัด โดยหลักการการบังคับเป็นสมาชิกของหน่วยประกันสังคม เป็นการให้ความคุ้มครองสวัสดิการในการทำงานของแรงงาน แต่ในทางปฏิบัติแรงงานชาวต่างชาติส่วนรวมทั้งแรงงานไทยจะไม่ได้รับผลประโยชน์จากการประกันสังคม เพราะแรงงานไทยที่ลาออกจากงานก่อนครบสัญญาจ้าง หรือทำงานจนครบกำหนดสัญญาจ้าง และจะเดินทางกลับประเทศไทยมีสิทธิขอคืนเบี้ยประกันสังคมที่จ่ายไป แต่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศอิรักไม่อาจจะขอรับเงินดังกล่าวคืนในระหว่างพำนักอยู่ในประเทศอิรัก ทั้งนี้เพราะวีซ่าขาออกของแรงงานมีอายุอยู่ในประเทศอิรักได้เพียง 15 วัน ประกอบกับขั้นตอนการเรียกเงินคืนเป็นไปด้วยความยากลำบาก อย่างไรก็ตาม แม้รัฐบาลนายจ้างดำเนินการขอคืนเบี้ยประกันให้กับแรงงานไทยได้ทัน แรงงานไทยก็ไม่อาจที่จะนำเงินสกุลท้องถิ่นเปลี่ยนเป็นเงินตราต่างประเทศได้ทันในระหว่างพำนักอยู่ในประเทศอิรัก เพราะธนาคารอิรักจะแจ้งกับแรงงานไทยว่าไม่มีเงินตราต่างประเทศ ขอให้มาติดต่อกับใหม่ แรงงานไทยส่วนใหญ่จะไม่ได้รับเงินจำนวนนี้ สำหรับการขอรับเงินทดแทนและเงินประกันสังคมในประเทศซาอุดีอาระเบีย แรงงานไทยและทายาทของแรงงานไม่ทราบขั้นตอนในการจัดทำเอกสารขอรับเงินทดแทน ทำให้เกิดปัญหาความล่าช้า เช่น กรณีที่แรงงานทุพพลภาพและได้รับการวินิจฉัยจาก GOSI ว่ามีสิทธิได้รับค่าทดแทน เมื่อแรงงานเดินทางกลับประเทศไทย ทาง GOSI จะส่งค่าทดแทนให้กับแรงงานเป็นรายเดือน จนกว่าแรงงานจะมีอายุครบ 60 ปี ตามปฏิทินอาหรับหรือ 58 ปี 1 เดือน 20 วัน ตามปฏิทินสากล โดยแรงงานจะต้องส่งใบรับรองแพทย์รับรองความทุพพลภาพหรือพินิจให้ GOSI เป็นประจำปีละครั้ง ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานคือ -แรงงานไม่ปฏิบัติตามระเบียบของ GOSI คือ ไม่ส่งใบรับรองให้ GOSI ทำให้ทาง GOSI หยุดจ่ายค่าทดแทนให้

ข้อเสนอแนะ

1. ใช้วิธีการประกันชีวิตให้กับแรงงานก่อนที่จะเดินทางไปทำงานในประเทศอิรัก และนำหลักฐานการประกันชีวิตนี้ไปขอรับการยกเว้นการจ่ายเงินประกันสังคมกับทางการอิรัก
2. ควรให้คำแนะนำแก่แรงงานหรือทายาทของแรงงานเกี่ยวกับสิทธิและขั้นตอนในการปฏิบัติ เพื่อจะได้ปฏิบัติให้ถูกต้อง

ข้อเสนอแนะอื่น

1. รัฐบาลควรจัดตั้งศูนย์บริการจัดส่งคนงานเบ็ดเสร็จ (One-stop Service Center) เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่คนงานที่มาติดต่อให้ได้รับบริการโดยรวดเร็ว ไม่ต้องเสียเวลาไปติดต่อหลายหน่วยงาน โดยรวม 3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งคนงานไทยไปต่างประเทศ (กรมแรงงาน กรมตำรวจ และกระทรวงการต่างประเทศ) โดยมีระเบียบวิธีการปฏิบัติของศูนย์ให้อยู่ในรูปศูนย์บริการจัดส่งคนงานเบ็ดเสร็จ และมีการประสานงานกันเพื่อเป็นการลดขั้นตอนในการไปติดต่อของคนงาน

2. สร้างภาพพจน์ที่ดีของแรงงานไทย รัฐบาลควรมีการส่งเสริมและมีมาตรการเพื่อสร้างภาพพจน์ของแรงงานไทย การส่งเสริมในการสร้างภาพพจน์ของคนงานไทยว่ามีความซื่อสัตย์ มีความอดทน มีความสามารถในการทำงาน มีระเบียบวินัย โดยการโฆษณาประชาสัมพันธ์ มีการคัดเลือกคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศให้เป็นคนงานตัวอย่าง การคัดเลือกคนงานไทยตัวอย่างจะคัดเลือกโดยขอความร่วมมือจากนายจ้างเป็นผู้คัดเลือก และกรมแรงงานเป็นผู้คัดเลือกขั้นสุดท้าย และโฆษณาให้ชาวต่างประเทศได้รับรู้ การโฆษณาควรจะโฆษณาในประเทศที่มีความต้องการแรงงานมาก เช่น ประเทศซาอุดีอาระเบีย คูเวต นอกจากการส่งเสริมในการสร้างภาพพจน์แล้ว ควรมีมาตรการเพื่อสร้างภาพพจน์ของแรงงานไทย เช่น กรมแรงงานควรจัดทำบัญชีรายชื่อคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศแล้วก่อปัญหาต่าง ๆ ขึ้น เช่น คนงานที่แอบแฝงเดินทางไปเพื่อเล่นการพนัน ก่อการทะเลาะวิวาท ก่ออาชญากรรม ค้าประเวณี หรือนักขูดเงินประท้วง ตลอดจนเกียจคร้าน ไม่ซื่อสัตย์ และแจกจ่ายบัญชีรายชื่อนี้ให้สำนักงานจัดส่งคนงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้ทราบโดยทั่วถึงกัน เพื่อป้องกันบุคคลเหล่านี้มิให้เดินทางไปต่างประเทศ เป็นการทำลายภาพพจน์ของแรงงานไทยได้อีก

3. จัดเตรียมแผนงานและมาตรการรองรับปัญหาคนงานไทยในประเทศซาอุดีอาระเบีย คูเวต อิรัก และสิงคโปร์ สืบเนื่องจากนโยบายการเลิกจ้างแรงงานต่างชาตินโยบายของประเทศซาอุดีอาระเบีย คูเวต และสิงคโปร์ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศซาอุดีอาระเบีย ฉบับที่ 4 (1986-1990) ในด้านกำลังคน การจ้างงานและสมรรถนะการผลิต ได้กำหนดจะทยอยส่งกลับแรงงานต่างชาตินจำนวน 600,000 คนในระยะเวลา 5 ปี และแผนพัฒนา 5 ปี (1985-1990) ของคูเวต มีนโยบายที่จะลดแรงงานต่างชาติน สำหรับสิงคโปร์ได้กำหนดนโยบายการจ้างงานชาวต่างชาติ ที่จะเริ่มลดการจ้างงานชาวต่างชาติรวมทั้งคนงานไทย โดยจะเริ่มให้คนงาน

ต่างชาติที่สัญญาจ้างหาคายุดออกจากประเทศสิงคโปร์ตั้งแต่ต้นปี 2526 เป็นต้นไป ยกเว้น
คนงานก่อสร้างอู่ต่อเรือและทำงานบ้าน และกำหนดว่าคนงานต่างชาติทุกคนไม่ว่าจะเป็นชาติใด
และทำงานประเภทใด จะต้องออกจากสิงคโปร์ภายในสิ้นปี 2534 นโยบายดังกล่าวนี้จะมีผลให้
คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย คูเวต และสิงคโปร์ ต้องเดินทางกลับ
ประเทศเป็นจำนวนมาก ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ควรจัดเตรียมแผนงานและมาตรการสำหรับรองรับสถานการณ์การกลับสู่ประเทศ
ไทยของแรงงานไทยจากประเทศซาอุดีอาระเบีย คูเวต และสิงคโปร์ ดังกล่าวด้วย

5. ปรับปรุงการจัดเก็บภาษีแก่ผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการส่งแรงงานและกิจกรรมที่
เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรม เพื่อนำเงินมาใช้จ่ายในการปรับปรุงการบริหารแรงงานไทยในต่าง
ประเทศของรัฐให้มีประสิทธิภาพ

6. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้แรงงานไทยสามารถไปทำงานที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริม
ให้ผู้รับเหมางานก่อสร้างสามารถรับเหมางานในต่างประเทศโดยเฉพาะตะวันออกกลาง รัฐบาล
ควรจะมีนโยบายด้านการส่งเสริมอย่างจริงจังและแน่ชัด และทำการติดต่อในระดับรัฐบาลต่อ
รัฐบาลเพื่อให้ได้ตำแหน่งงานมาจากต่างประเทศครั้งละจำนวนมาก ซึ่งเป็นการขยายตลาดแรงงาน
ต่างประเทศ

7. รัฐบาลควรดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนตำแหน่งงานที่ได้รับการ
อนุมัติจากนายทะเบียนกลางจัดหางาน (กรมแรงงาน) อย่างทั่วถึง เกี่ยวกับคำแนะนำการสมัคร
งาน ค่าใช้จ่ายที่ควรเสีย เล่ห์เหลี่ยมกลโกงและการหลอกลวงของผู้ฉวยโอกาส และบุคคล
บางพวกโดยอาศัยเครื่องมือสื่อสารการประชาสัมพันธ์ที่เป็นที่นิยมของประชาชน เช่น วิทยุและ
หนังสือพิมพ์ เป็นต้น

8. รัฐบาลควรมีการอบรมและแนะนำแก่คนงานหญิงเพื่อป้องกันการล่อลวงไปค้า
ประเวณีในต่างประเทศ รวมทั้งขึ้นคอนและวิธีการแก้ไขเมื่อประสบปัญหา เช่น นายจ้างบางราย
มีพฤติการณ์ลวนลามหรือข่มขืนลูกจ้าง คนงานหญิงควรกระทำก็คือหาทางไปติดต่อสำนักงานผู้ช่วย
ทูตฝ่ายแรงงานเพื่อขอรับความช่วยเหลือโดยด่วน