

การส่งเสริมมาตรการช่วยเหลือผู้ฝึกงานด้านเทคนิคชาวไทยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ ตลาดแรงงานในประเทศญี่ปุ่น

SUPPORTING MEASURES TO ASSIST THAI TECHNICAL INTERN TRAINEES PREPARE FOR THE LABOR MARKET IN JAPAN



ปฎิยุทธ์ ธันวานนท์ และพัชรลิตา อัครปฐมลักษณ์

Patiyoot Thanwanon And Phatlita Akkrapathomlak

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Faculty of Arts, Eastern Asia University

Corresponding Author E-mail: phatlita@eau.ac.th

บทความวิชาการ(Academic Article)

Received 2/11/2023, Revised 20/3/2024, Accepted 23/3/2024

บทคัดย่อ

ปัจจุบันประเทศญี่ปุ่นประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานอย่างหนัก ทางรัฐบาลญี่ปุ่นจึงก่อตั้งนโยบายเปิดรับผู้ฝึกงานด้านเทคนิคเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในแต่ละปีมีผู้ฝึกงานด้านเทคนิคต่างชาติจำนวนมากให้ความสนใจเข้าร่วมโครงการผู้ฝึกงานด้านเทคนิค (Technical Intern Training Program) การฝึกงานด้านเทคนิคเป็นระบบการรับผู้ฝึกงานต่างชาติมาทำงานเพื่อเรียนรู้เทคนิค ทักษะวิชาชีพและนำกลับไปใช้พัฒนาประเทศตนเอง ผู้ฝึกงานเหล่านี้ต่างคาดหวังถึงความเป็นอยู่ในต่างแดนที่ราบรื่น แต่ทว่าในระหว่างการฝึกงานกลับต้องเผชิญปัญหา ได้แก่ ปัญหาการสื่อสารภาษาญี่ปุ่น ปัญหาความแตกต่างทางวัฒนธรรมและค่านิยมที่แตกต่างระหว่างคนไทยกับคนญี่ปุ่น ปัญหาการขาดความเข้าใจด้านระบบภาษี สวัสดิการทางสังคมและสิทธิตามกฎหมายแรงงาน บทความนี้นำเสนอมาตรการที่รัฐบาลญี่ปุ่นหรือองค์กรผู้รับผิดชอบผู้ฝึกงานด้านเทคนิคจัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนช่วยเหลือผู้ฝึกงานด้านเทคนิค และวิเคราะห์มาตรการที่ควรกำหนดขึ้นเพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางในการช่วยเหลือผู้ฝึกงานด้านเทคนิคชาวไทยที่กำลังประสบปัญหาในการใช้ชีวิตที่ประเทศญี่ปุ่น เพื่อให้ผู้ฝึกงานด้านเทคนิคสามารถทำงานและใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่นได้อย่างราบรื่นยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ผู้ฝึกงานด้านเทคนิคชาวไทย; ปัญหาของผู้ฝึกงานด้านเทคนิค; มาตรการการช่วยเหลือ

Abstract

Currently, Japan has a severe labor shortage. To solve the problem of a labor shortage, the Japanese government established a policy by adopting Technical Intern Trainees Each year, many trainees participate in the Technical Intern Training Program. The Technical Intern Training Program is a system for inviting foreign trainees to work, allowing them to learn techniques and professional skills to develop their country. These Technical Intern Trainees expected an easy life abroad, but during the internship, they had multiple problems to face. These problems include only knowing the Japanese language for communication, having a different culture and values than the Thai people, and a lack of knowledge of the tax system, social welfare, and rights under labor law. This article presents measures taken by the Japanese government or an organization responsible for technical intern trainees who are involved in supporting and assisting technical intern trainees. And analyze additional measures that should be established as guidelines for helping Thai technical interns who are experiencing problems living in Japan and to enable technical intern trainees to work and smoothly integrate themselves into the Japanese culture.

Keywords: Thai Technical Intern Trainees; Problems of Technical Intern Trainees; Support Measures

บทนำ

ในอดีตช่วงปลายทศวรรษ 1980 ประเทศญี่ปุ่นได้เผชิญกับภาวะเศรษฐกิจฟองสบู่ เป็นช่วงที่สภาพเศรษฐกิจเติบโตขึ้นสุด ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและอุตสาหกรรมก่อสร้างเกิดการขาดแคลนแรงงานอย่างหนัก สาเหตุเกิดจากจำนวนอัตราการเกิดของเด็กลดลง ผู้สูงวัยมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเป็นยุคที่สังคมญี่ปุ่นเปลี่ยนไปให้ความสำคัญกับการศึกษาที่สูงขึ้นส่งผลให้แรงงานในประเทศมีจำนวนไม่เพียงพอ ด้วยเหตุนี้ประเทศญี่ปุ่นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติ ในปี 1993 รัฐบาลญี่ปุ่นได้ออกนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานโดยการออกวีซ่าสำหรับผู้ฝึกงานด้านเทคนิค วีซ่านี้มีจุดประสงค์เพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีขั้นสูง ความรู้ ความชำนาญด้านอุตสาหกรรมให้แก่คนในประเทศกำลังพัฒนา หลังจากสำเร็จการฝึกงานผู้ฝึกงานด้านเทคนิคสามารถนำความรู้ที่ได้รับกลับไปพัฒนาประเทศของตนได้ (อะคิโอะ โอโนะ, 2558:3-7)

งานที่เปิดรับผู้ฝึกงานด้านเทคนิค ได้แก่ งานก่อสร้าง งานประมง งานเกษตรกรรม งานในภาคอุตสาหกรรมผลิตในโรงงาน ฯลฯ ในแต่ละปีมีชาวต่างชาติจากหลากหลายประเทศให้ความสนใจสมัครเข้าร่วมโครงการฝึกงานด้านเทคนิค ซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวเวียดนาม จีน ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และไทย จากข้อมูลขององค์กรฝึกงานด้านเทคนิคสำหรับชาวต่างชาติแห่งประเทศไทย หรือ OTIT (2567:1) ระบุว่า ในปี 2564 จำนวนผู้ฝึกงานด้านเทคนิคชาวไทยในประเทศญี่ปุ่น มีจำนวนทั้งสิ้น 5,254 คน ในปี 2565 มีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็น 6,801 คน ปิยดา ชลวร (2563:154) กล่าวว่า ผู้ฝึกงานด้านเทคนิคชาวไทยในประเทศญี่ปุ่น ถึงแม้จะมีจำนวนไม่มากเมื่อเทียบกับคนเวียดนามและคนจีน แต่ก็เพิ่มขึ้นทุกปีและคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ นอกเหนือจากการรายได้ที่สูงกว่าที่ได้รับตอนอยู่เมืองไทยแล้ว บางคนก็ต้องการประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ บางคนอยากเที่ยวในต่างบ้านต่างเมือง ผู้ฝึกงานด้านเทคนิคเหล่านี้ต่างคาดหวังถึงการดำเนิน

ชีวิตที่ราบรื่นในต่างแดน แต่ทว่าหลังจากไปประเทศญี่ปุ่นกลับต้องเจอกับอุปสรรคที่ไม่คาดคิด ริกะ คุวะหะระ (2563:1) กล่าวว่า ผู้ฝึกงานด้านเทคนิคต้องเผชิญกับปัญหาการถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง เช่น ไม่มีการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ไม่มีการจ่ายเงินชดเชยเมื่อเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานไม่เป็นที่พอใจตามที่ปรากฏในสัญญา

มิตสึรุ โอะเบะ (2565:1) ระบุว่า ในปี 2583 ประเทศญี่ปุ่นมีแนวโน้มเปิดรับแรงงานต่างชาติดังกล่าวถึง 6.74 ล้านคน แต่หากรัฐบาลญี่ปุ่นยังไม่เร่งแก้ไขปัญหาก็จะเกิดขึ้นตามที่กล่าวมาข้างต้น อาจส่งผลให้ประเทศญี่ปุ่นขาดแคลนทรัพยากรแรงงานต่างชาติ และเป็นอุปสรรคในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต ด้วยเหตุนี้บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอมาตรการที่รัฐบาลญี่ปุ่นหรือองค์กรผู้รับผิดชอบผู้ฝึกงานด้านเทคนิคจัดทำขึ้นในการสนับสนุนช่วยเหลือผู้ฝึกงานด้านเทคนิค และวิเคราะห์มาตรการที่ควรกำหนดขึ้นเพิ่มเติม เพื่อเป็นแนวทางในการช่วยเหลือผู้ฝึกงานด้านเทคนิคชาวไทยที่กำลังประสบปัญหา หรือผู้ที่กำลังจะเดินทางไปฝึกปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ฝึกงานสามารถนำข้อมูลที่ได้จากบทความนี้ไปเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมเพื่อให้ตนเองสามารถดำเนินชีวิตและการฝึกปฏิบัติงาน ณ ประเทศญี่ปุ่น ได้อย่างราบรื่นยิ่งขึ้น

การฝึกงานด้านเทคนิคในประเทศญี่ปุ่น

การฝึกงานด้านเทคนิค หรือ 外国人技能実習制度 (Technical Intern Training Program-TITP) เป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้ชาวต่างชาติเข้ามาพัฒนาทักษะด้านอาชีพต่าง ๆ ในญี่ปุ่น โดยมีเป้าหมายเพื่อสะสมประสบการณ์ แล้วกลับไปพัฒนาประเทศตัวเองต่อไป ซึ่งดำเนินงานโดย JITCO หรือ Japan International Training Cooperation Organization รวมถึงมีองค์กรฝึกงานทางเทคนิคสำหรับชาวต่างชาติ (OTIT) เข้ามากำกับดูแลชาวต่างชาติที่เข้าไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งจะมีระยะเวลาในการฝึกงานในฐานะผู้ฝึกงานด้านเทคนิคอยู่ที่ 3-5 ปี โดยในระหว่างนั้นจะได้รับเงินเดือนเทียบเท่าค่าแรงขั้นต่ำของประเทศญี่ปุ่นอยู่ที่ประมาณ 120,000 -140,000 เยน หรือคิดเป็น 30,000 – 35,000 บาท

ประเภทงานของผู้ฝึกงานด้านเทคนิค

- 1) สาขาเกษตรกรรม ได้แก่ การเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์
- 2) สาขาประมง ได้แก่ การประมงที่ใช้เรือจับปลา การเลี้ยงสัตว์น้ำ
- 3) สาขาก่อสร้าง ได้แก่ การขุดบ่อ การผลิตแผ่นโลหะสำหรับการก่อสร้าง การติดตั้งเครื่องปรับอากาศและห้องเย็น การประกอบบานประตูหน้าต่าง ช่างทอ ฯลฯ
- 4) สาขาส่งอาหาร ได้แก่ การบรรจุอาหารกระป๋อง อุตสาหกรรมการแปรรูปเนื้อไก่ การผลิตอาหารทะเลบด การผลิตแฮม ไส้กรอก และเบคอน การอบขนมปัง ฯลฯ
- 5) สาขาสิ่งทอ ได้แก่ การปั่นด้าย การทอผ้า การย้อม การผลิตพรม การผลิตผ้าใบ การผลิตผ้าปูที่นอน ช่างเย็บผ้าปูที่นอน การผลิตเสื้อผ้าเด็ก สตรี และสุภาพบุรุษ การผลิตผ้าปูที่นอน ฯลฯ
- 6) สาขาเครื่องจักรและโลหะ ได้แก่ การหล่อแบบ การขึ้นรูป การฉีดยาโลหะ การกัดกลึง การกัดโลหะ การแปรรูปเหล็ก การแปรรูปแผ่นโลหะ การชุบโลหะ การเคลือบอลูมิเนียม การขัดผิวโลหะ การประกอบอุปกรณ์ไฟฟ้า ฯลฯ
- 7) สาขาอื่น ๆ ได้แก่ การทำเฟอร์นิเจอร์ การหล่อพลาสติก การทาสี การเชื่อมโลหะ การบรรจุหีบห่ออุตสาหกรรม การผลิตกล่องและลังกระดาษ การซ่อมบำรุงรถยนต์การทำความสะอาดอาคาร การบริหาร การซักกรีต การหล่อคอนกรีต ฯลฯ

8) สาขาที่มีการประกาศโดยรัฐมนตรี ได้แก่ การบริการภาคพื้นสนามบิน การซ่อมบำรุงหม้อไอน้ำ ปัญหาของแรงงานไทยในฐานะผู้ฝึกงานทางเทคนิคในประเทศญี่ปุ่น

จากการศึกษาปัญหาของแรงงานไทยในฐานะผู้ฝึกงานทางเทคนิคจะพบว่า ถึงแม้ผู้ฝึกงานจะเข้าทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายโดยผ่านกระทรวงแรงงานและได้รับการดูแลสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่นเดียวกับพนักงานชาวญี่ปุ่นแล้วก็ตาม แต่ก็ประสบปัญหาที่สามารถจำแนกออกมาหลัก ๆ ได้ 3 ส่วนดังต่อไปนี้

1) ปัญหาด้านการสื่อสารภาษาญี่ปุ่น

แรงงานไทยส่วนใหญ่จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาและเดินทางไปทำงานโดยไม่สามารถสื่อสารภาษาญี่ปุ่นได้ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีจุดเริ่มต้นมาจากการไม่มีความรู้ความเข้าใจภาษาญี่ปุ่น ปิยดา ชลวร (2563:155) กล่าวว่า การเรียนภาษาญี่ปุ่นจัดเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งของคนไทย เพราะภาษาญี่ปุ่นเป็นภาษาที่ยากภาษาหนึ่ง อีกทั้งไวยากรณ์ก็ค่อนข้างสับสน ทำให้คนไทยเรียนด้วยความยากลำบาก เมื่อผู้ฝึกงานด้านเทคนิคไม่สามารถสื่อสารภาษาญี่ปุ่นได้ ส่งผลให้ไม่เข้าใจคำสั่งในการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน หรือการขาดปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2. ปัญหาความแตกต่างทางวัฒนธรรมและค่านิยมด้านการทำงานหรือการใช้ชีวิตประจำวัน

สังคมญี่ปุ่นเป็นสังคมที่มีค่านิยมที่ให้ความสำคัญต่อความซื่อสัตย์ การตรงต่อเวลา และยังเป็นสังคมที่ผู้คนมีความมุ่งมั่น อดทนและทำงานหนัก ผู้คนมีวินัยในการปฏิบัติและรักษากฎระเบียบอย่างเคร่งครัดทั้งในที่ทำงานและในชีวิตประจำวัน ซึ่งแตกต่างจากค่านิยมของคนไทยที่รักความสะดวกสบาย และมักทำตามใจตัวกันเป็นปกติ หากทั้ง 2 ฝ่ายต่างต้องมาทำงานร่วมกันและขาดความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมที่แตกต่างทางวัฒนธรรม อาจจะทำให้เกิดอคติต่อคนชนชาตินั้นและส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกันในระยะยาวได้

มาตรการแก้ปัญหาการสื่อสารภาษาญี่ปุ่นและปัญหาความแตกต่างทางวัฒนธรรมและค่านิยมด้านการทำงานหรือการใช้ชีวิตประจำวัน

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ประเทศไทย และองค์กรพัฒนาแรงงานระดับนานาชาติ ประเทศญี่ปุ่น หรือ Public Interest Foundation, International Manpower Development Organization, Japan (ชื่อย่อ: IM Japan) ได้มีการจัดฝึกอบรมด้านวัฒนธรรมและภาษาญี่ปุ่นเป็นเวลา 4 เดือน ให้แก่ ผู้ฝึกงานด้านเทคนิคชาวไทยที่สมัครเข้าร่วมโครงการฝึกงานผ่านกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมก่อนเดินทางต้องสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐานการเรียนภาษาญี่ปุ่นระดับ 5 จากนั้นเมื่อไปถึงประเทศญี่ปุ่นจะต้องเข้ารับการอบรมด้านวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภาษาญี่ปุ่นอีก 1 เดือน โดยจะมีการทดสอบอีกครั้ง หากไม่ผ่านการทดสอบก็จะถูกส่งกลับประเทศไทย (กรมการจัดหางาน, 2566:1-5)

เนื้อหาการเรียนภาษาญี่ปุ่น จำแนกออกเป็น

1. ภาษาญี่ปุ่น
2. ความรู้เบื้องต้นการดำรงชีวิตในญี่ปุ่น
3. ความรู้ด้านกฎหมายแรงงานและเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองสิทธิของผู้ฝึกงาน
4. ความรู้อื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการฝึกงาน

3. ปัญหาการขาดความเข้าใจด้านระบบภาษี สวัสดิการทางสังคม และสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

แรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศญี่ปุ่นจะต้องจ่ายภาษี 2 ประเภท คือ ภาษีเงินได้ ซึ่งดำเนินการจัดเก็บโดยสำนักงานภาษีในท้องที่ นายจ้างมีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย อัตราภาษีหลังหักค่าลดหย่อนต่างๆ อยู่ระหว่างร้อยละ 5 – 46 ซึ่งโดยทั่วไป กรณีเกินเดือนที่เป็นรายได้ในญี่ปุ่นจะถูกหักภาษี ณ ที่จ่ายร้อยละ 20.42 และนายจ้างจะเป็นผู้ยื่นภาษี ให้กับกระทรวงแรงงาน และอีกประเภทคือภาษีท้องที่ ซึ่งดำเนินการจัดเก็บโดยสำนักงานเขต สำหรับผู้มีภูมิลำเนาอาศัยในประเทศญี่ปุ่น (แก้ตัว พิสูจน์เลขม, 2561:4) ถึงแม้ว่าการคำนวณภาษีจะเป็นหน้าที่ของนายจ้างตามที่กฎหมายกำหนดก็ตาม แต่การขาดความเข้าใจด้านภาษีของลูกจ้างเองก็จะทำให้ความเข้าใจในรายได้สุทธิของตัวเองคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงได้ เนื่องจากยังมีกรณีที่นายจ้างหักภาษีเอาไว้เกินจากอัตราหรือยื่นชำระภาษีเกินจากที่กำหนด แรงงานไทยสามารถยื่นเรื่องขอคืนภาษีได้ที่สำนักงานเขตที่ตนเองอาศัยอยู่ได้ด้วย ปัจจุบันยังมีแรงงานไทยที่ขาดความรู้ด้านนี้อยู่เป็นจำนวนมากทำให้รายได้สุทธิที่ได้รับนั้นยังไม่ตรงกับความเป็นจริง

ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบการจ่ายค่ารักษาพยาบาล และค่าชดเชยจากการหยุดงานกรณีที่แรงงานได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน แต่เนื่องจาก นายจ้างทุกรายไม่สามารถรับผิดชอบค่าใช้จ่ายดังกล่าวได้ กฎหมายจึงบังคับให้เจ้าของกิจการทุกแห่ง ไม่ว่าจะเป็น นายจ้างรายบุคคล หรือนายจ้างที่จดทะเบียนในรูปนิติบุคคล ที่มีการจ้างแรงงานตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป จะต้อง เข้าระบบประกันอุบัติเหตุในการทำงานให้กับแรงงาน (สำนักงานแรงงานไทย สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโตเกียว, 2563:1-57)

นอกจากผิงนายจ้างจะเป็นผู้ดูแลค่าใช้จ่ายดังกล่าวแล้ว ปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการผลักดันนโยบายคุ้มครองผู้ประกันตนในมาตรา 39 และ 40 ให้ครอบคลุมไปถึงผู้ที่เดินทางไปทำงาน ณ ประเทศญี่ปุ่นเพื่อให้แรงงานมีหลักประกันความมั่นคงในชีวิตเช่นเดียวกับคนที่อยู่ในประเทศไทยอีกด้วย ซึ่งการรับรู้ข้อมูลด้านการประกันตนและรับสิทธิต่าง ๆ ยามอยู่ในต่างประเทศของแรงงานไทยนั้นยังอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากการขาดการประชาสัมพันธ์ที่ทั่วถึง ประกอบกับด้วยเนื้อหาที่ละเอียดซับซ้อน อาจทำให้แรงงานไทยที่ประกอบอาชีพอยู่ในอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพ เช่น โรงงานอุตสาหกรรมหรือการทำการเกษตรที่มีการใช้สารเคมีในการทำงาน ซึ่งผลเสียที่ปรากฏในรูปแบบโรคภัยเรื้อรังนั้นไม่ได้เกิดขึ้นในระยะสั้นเหมือนอุบัติเหตุทั่วไปแต่เกิดขึ้นในระยะยาวและในหลายกรณีนั้นเกิดขึ้นหลังจากสิ้นสุดการทำงานภายใต้วิชาชีพ

ฝึกงานด้านเทคนิคไปแล้ว ซึ่งประกันสุขภาพในรูปแบบที่ทำข้อตกลงผูกพันกับกระทรวงแรงงานหรือนายจ้างของญี่ปุ่นก็อาจไม่ได้ครอบคลุมต่อเนื่องไปจนถึงช่วงเวลาดังกล่าวด้วย

3.3 ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ปิยดา ชลวร (2563:149) กล่าวว่า ชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานด้วยวีซ่าฝึกงานเกินครึ่งทำงานในบริษัทขนาดเล็ก บางแห่งมีการขูดรีดแรงงาน เช่น นายจ้างให้ทำงานล่วงเวลาโดยไม่จ่ายค่าโอที นายจ้างจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่ตกลงกันไว้ในสัญญา นอกจากนี้ผู้ฝึกงานฯ หลายคนถูกเพื่อนร่วมงานหรือเจ้านายคนญี่ปุ่นกลั่นแกล้งเพราะเป็นชาวต่างชาติ ผู้ฝึกงานด้านเทคนิคบางรายเครียดกับที่ทำงานจนเป็นโรคซึมเศร้า ด้วยเหตุนี้ผู้ฝึกงานด้านเทคนิคจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานโดยละเอียดเพื่อที่จะไม่ถูกเอาเปรียบและรู้วิธีการแก้ปัญหาเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้ว่าจ้าง

มาตรการแก้ปัญหา

สำนักงานแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโตเกียว ได้จัดทำ คู่มือแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น พ.ศ. 2563 เพื่อเป็นการเผยแพร่ความรู้แก่ผู้ฝึกงานด้านเทคนิค ผู้ฝึกงานและลูกจ้างของบริษัทแม่-ลูก แรงงานฝีมือ แรงงานที่มีวีซ่าถาวร องค์กร NPO ของไทย อาสาสมัครแรงงานไทย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้สนใจ ด้านกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ประกอบด้วยข้อมูลที่สำคัญ เช่น สัญญาจ้างงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน วันหยุด การลาหยุดงาน การลาออกและการเลิกจ้าง ฯ ระบบประกันอุบัติเหตุใน การทำงาน ประกันการจ้างงาน ระบบประกันสุขภาพและระบบประกันบำนาญ สถานภาพพำนักรและระบบการควบคุม ระบบการฝึกงานและการฝึกงานด้านเทคนิค (Training and Technical Intern Training Program) ระบบภาษี เป็นต้น (สำนักงานแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโตเกียว, 2563:1-57)

ข้อเสนอแนะมาตรการแก้ปัญหาที่ควรจัดทำเพิ่มเติม

จากที่ได้นำเสนอปัญหาและมาตรการการแก้ไขของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการช่วยเหลือผู้ฝึกงานด้านเทคนิคชาวไทยในช่วงต้น แต่ควรมีการจัดตั้งมาตรการเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาให้ลดน้อยลงที่สุด ดังนี้

ปัญหาการสื่อสารภาษาญี่ปุ่น

มาตรการการแก้ไขเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดด้านการสื่อสารน้อยที่สุด คือ องค์กรผู้ดูแลรับผิดชอบผู้ฝึกงานด้านเทคนิคจำเป็นต้องมีความร่วมมือกับสถานประกอบการญี่ปุ่นจัดสำรวจสภาพปัญหาทางการสื่อสารว่าเกิดอุปสรรคอย่างไรบ้าง เช่น ในระหว่างการฝึกงานผู้ดูแลรับผิดชอบทางฝั่งของสถานประกอบการสังเกตเห็นว่า ผู้ฝึกงานด้านเทคนิคมีข้อผิดพลาดไม่เข้าใจคำศัพท์เกี่ยวกับตัวเลข วันที่ คำสั่ง หรือคำศัพท์ทักษะเฉพาะทาง ฯลฯ

การสำรวจเป้าหมายการใช้งานภาษาญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานด้านเทคนิคก็จำเป็นเช่นกัน เช่น เมื่อไปถึงประเทศญี่ปุ่นแล้วผู้ฝึกงานประสบปัญหาการใช้งานภาษาญี่ปุ่นอย่างไรบ้าง และทางผู้ฝึกงานด้านเทคนิคอยากให้องค์กรผู้ดูแลรับผิดชอบจำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนแบบใดเพิ่มเติมบ้าง เมื่อได้ข้อมูลการสำรวจจากทั้ง 2 ฝ่าย จากนั้นนำผลที่ได้มาปรับแก้ไขหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาญี่ปุ่นเพื่อให้สอดคล้องและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดทั้งในที่ทำงานและนอกที่ทำงาน

นอกจากนี้หากสามารถจัดสอนภาษาญี่ปุ่นเฉพาะด้านเกี่ยวกับสายอาชีพที่แรงงานประสงค์จะไปทำงานให้ได้ล่วงหน้า ก็จะช่วยลดความเสี่ยงระหว่างการทำงานอันเนื่องมาจากความไม่เข้าใจทางภาษาไปได้พร้อม ๆ กับเพิ่มโอกาสในการสอบผ่านแบบทดสอบเฉพาะด้านเพื่อปรับระดับเงินเดือนต่อไป

ปัญหาความแตกต่างทางวัฒนธรรมและค่านิยมด้านการทำงานหรือการใช้ชีวิตประจำวัน

การจัดสัมมนาหรือการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้ฝึกงานที่เป็นรุ่นพี่ หรือการเปิดโอกาสให้ผู้ฝึกงานด้านเทคนิคได้สัมผัสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับชาวญี่ปุ่นก่อนเข้าไปฝึกงานจริง ๆ ผ่านกิจกรรมการพูดคุย การสัมภาษณ์ถามข้อสงสัยเกี่ยวกับข้อควรระวังเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกับชาวญี่ปุ่นเพื่อให้ผู้ฝึกงานได้ตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมด้านการทำงานระหว่างคนไทยกับคนญี่ปุ่นก็สามารถช่วยลดปัญหาข้างต้นได้เช่นกัน ผู้ฝึกงานบางคนไม่มีโอกาสได้ใกล้ชิดกับชาวญี่ปุ่นก่อนเดินทางไปประเทศญี่ปุ่นทำให้เมื่อต้องไปปฏิบัติงานจริงจึงเกิดความรู้สึกประหม่า การจัดกิจกรรมเหล่านี้นับว่าเป็นการเพิ่มโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับชาวญี่ปุ่นทำให้ผู้ฝึกงานรู้สึกประหม่าน้อยลงและคุ้นเคยกับชาวญี่ปุ่นมากขึ้น

3. ปัญหาการขาดความเข้าใจด้านระบบภาษี สวัสดิการทางสังคม และสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

คู่มือแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่นฉบับนี้มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเข้าถึงข้อมูล ทั้งนี้ หากมีการดำเนินการจัดบรรยายอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ หรือการจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้แก่ผู้ฝึกงานด้านเทคนิคทั้งก่อนเดินทาง หรือระหว่างช่วงฝึกงานทั้งในรูปแบบออนไลน์และออนไลน์ อาจทำให้ผู้ฝึกงานด้านเทคนิคเข้าใจข้อมูลมากยิ่งขึ้น รวมถึงการติดตามสอบถามการใช้ชีวิตของผู้ฝึกงานรายบุคคล เพื่อทำให้ทราบถึงความเป็นอยู่และปัญหาที่แต่ละบุคคลเผชิญอยู่

บทสรุป

ประเทศญี่ปุ่นได้เปิดรับแรงงานต่างชาติผ่านโครงการผู้ฝึกงานด้านเทคนิคเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในแต่ละปีมีผู้ฝึกงานด้านเทคนิคต่างชาติจำนวนมากให้ความสนใจเข้าร่วมโครงการนี้ การฝึกงานด้านเทคนิคเป็นระบบการรับผู้ฝึกงานต่างชาติมาทำงานเพื่อเรียนรู้เทคนิค ทักษะวิชาชีพและนำกลับไปใช้พัฒนาประเทศ ในระหว่างการฝึกงานแม้ว่าผู้ฝึกงานจะได้เห็นถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของประเทศญี่ปุ่น และได้เรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ ๆ แต่ก็มีผู้ฝึกงานด้านเทคนิคบางรายต้องเผชิญปัญหาในระหว่างการฝึกงาน ทั้งนี้แม้ว่าองค์กรผู้เกี่ยวข้องในการดูแลผู้ฝึกงานด้านเทคนิคได้มีมาตรการช่วยเหลือผู้ฝึกงานในระดับหนึ่ง แต่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นเหล่านี้ให้ลดน้อยลงที่สุดตามข้อเสนอแนะตามแนวทางแก้ไขข้างต้น เพื่อให้ผู้ฝึกงานด้านเทคนิคสามารถทำงานและใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่ผู้ประกอบการรวมไปถึงหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ดูแลการจัดส่งแรงงานไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นต้องตระหนักเป็นอันดับแรก คือ การให้ความรู้พื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ ความรู้ด้านภาษาญี่ปุ่น ความรู้ด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรมและค่านิยมด้านการทำงานหรือการใช้ชีวิตประจำวัน ความรู้ความเข้าใจด้านระบบภาษี สวัสดิการทางสังคม และสิทธิตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งถ้าจัดเตรียมความพร้อมความรู้ทั้ง 3 ด้านนี้ให้กับผู้ฝึกงานด้านเทคนิคชาวไทยก่อนที่จะเดินทาง โอกาสที่แรงงานเหล่านั้นจะพัฒนาตัวเองไปเป็นแรงงานคุณภาพขั้นสูงต่อไปก็จะทำได้รวดเร็วขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2566). ประกาศคณะกรรมการการจัดส่งผู้ฝึกงานเทคนิคคนไทยไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่น เรื่อง การรับสมัครคัดเลือกผู้ฝึกงานเทคนิคคนไทยไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่นโดยผ่านองค์กร IM Japan ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ครั้งที่ 3 (พิเศษ) ณ ศูนย์สอบจังหวัดชลบุรี. สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/overseas_th/cb2dbf0def7444b1106d70cd9490150e.pdf
- แก้วตา พิสิษฐเกษม. (2561). กฎเกณฑ์สำคัญสำหรับแรงงานที่เข้าไปทำงานในประเทศญี่ปุ่น. วารสารสำนักการเจรจาการค้าและการลงทุน.
- ปิยดา ชลวร. (2563). บทที่ 20 ขุดทองที่ญี่ปุ่น?. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- मितสึรุ โอเบะ. (3 กุมภาพันธ์ 2565). ผลการศึกษาระบุว่า ญี่ปุ่นต้องการแรงงานต่างชาติเพิ่ม ขึ้น 4 เท่า. นิตยสารข่าวนิเคเค เอเชีย. สืบค้นจาก <https://asia.nikkei.com/Spotlight/Japan-immigration/Japan-to-require-four-times-more-foreign-workers-study-says>
- ริกะ คุวะหะระ. (10 กุมภาพันธ์ 2563). มาญี่ปุ่นเพื่อทำงาน: ความเหงาของเด็กฝึกงานด้านเทคนิค. มูสึนิชิ นิปปอน คอมมิวนิเคชั่น. สืบค้นจาก <https://www.nippon.com/ja/japan-topics/c07402/>
- สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโตเกียว. (2563). คู่มือแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น. พิมพ์ครั้งที่ 3, 1-57. สืบค้นจาก <https://japan.mol.go.th/wpcontent/uploads/sites/3/2020/08/ThailabourManual2020Editted.pdf>
- สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโตเกียว. (2566). ระบบผู้ฝึกงานด้านเทคนิค จำแนกตามสาขาช่าง (90 สาขาช่าง 165 ลักษณะงาน). สืบค้นจาก [技能実習制度 職種・作業一覧TTP-31-Oct-2023.pdf](https://www.mol.go.th/ken_tomo/2022_04.pdf)
- องค์กรความร่วมมือในการฝึกงานระหว่างประเทศแห่งประเทศญี่ปุ่น (JITCO). (2565). ช่องทางการให้คำปรึกษา เวลา ประสบ ความ ล่า บ า ก . *Technical Intern Trainees' Mate*, 12 สืบค้นจาก https://www.jitco.or.jp/press/ken_tomo/2022_04.pdf
- องค์กรฝึกงานด้านเทคนิคสำหรับชาวต่างชาติแห่งประเทศญี่ปุ่น (OTIT). (2567). สถิติผู้ฝึกงานด้านเทคนิคชาวต่างชาติ. สืบค้นจาก https://www.otit.go.jp/research_toukei/
- อะคิโอะ โอนะ. (2558). รายงานผลการวิจัยเปรียบเทียบระดับนานาชาติเกี่ยวกับการศึกษาของเด็กและนักเรียนต่างชาติ. (รายงานการวิจัย). สืบค้นจาก https://www.nier.go.jp/05_kenkyu_seika/pdf_seika/h26/2-2_all.pdf