

คำนำ

เนื่องในโอกาสครบรอบ 150 ปี ความสัมพันธ์ทางการทูตระหว่างราชอาณาจักรไทย กับสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีในปี 2555 ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลินขอ ถู้อโอกาสนี้ร่วมกิจกรรมด้านวิชาการ โดยได้จัดทำเอกสารชุดความรู้ด้านแรงงานในสหพันธ์ฯ จำนวน 1 ชุดรวม 3 เล่ม เพื่อเป็นคู่มือให้แก่เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่เป็นสมาชิก เอกสารนี้มีเนื้อหา ประกอบด้วยความรู้ด้านแรงงานต่างด้าว การขึ้นทะเบียนสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวและ กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการเลิกจ้างงานในสหพันธ์ฯ

เอกสารคู่มืออาสาสมัครแรงงานเรื่องแรงงานต่างด้าวในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเป็นคู่มืออาสาสมัครแรงงานฯ ไว้ศึกษาหาความรู้และใช้ประกอบการแนะนำ เรื่องสิทธิหน้าที่ของแรงงานไทยตามกฎหมาย ตลอดจนกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของสหพันธ์ฯ เป็น การช่วยเหลืองานด้านการส่งเสริมและรักษาตลาดแรงงาน

2. เพื่อเป็นข้อมูลมหภาคประกอบการพิจารณาวางแผนงานและการปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้อง เช่นการประชุมร่วมด้านเศรษฐกิจไทย-เยอรมัน (Joint Economic Committee: JEC) ประจำปี 2554 และการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีของอาเซียน เป็นต้น

คู่มือฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร แปลและเรียบเรียง รวมทั้ง สืบค้นข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงานราชการ ตลอดจนข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นฯ ฝ่ายแรงงานฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นประโยชน์ต่อทุกท่าน

นางสุชาดา ชี้เจริญ

อัครราชทูตที่ปรึกษา(ฝ่ายแรงงาน)

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
• ลำดับเหตุการณ์ตามช่วงเวลาการรับคนต่างชาติและแรงงานต่างด้าว	1
• นโยบาย ปัญหา อุปสรรค แนวโน้มการจ้างแรงงานต่างด้าว	6
• นโยบายการจ้างแรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน	7
• อุปสรรคการเข้าถึงตลาดแรงงาน	7
• หลักการตรวจสอบจัดลำดับความสำคัญของแรงงาน	9
• แนวโน้มการจ้างแรงงานต่างด้าว	9
• ภาพรวมด้านกฎหมายสำหรับแรงงานต่างด้าว	11
• สถิติจำนวนแรงงานไทยในปัจจุบัน	12
• สรุปและข้อเสนอแนะ เพื่อส่งเสริมโอกาสของแรงงานไทย	13
ภาคผนวก	
• ลำดับเหตุการณ์ความเป็นมาของแรงงานต่างด้าว	14
ในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี	
• ข้อมูลสถิติ	
○ จำนวนชาวต่างชาติในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี	16
○ จำนวนชาวต่างชาติในสหพันธ์ฯ จำแนกตามช่วงอายุ	17
○ จำนวนผู้ประกันตนชาวเยอรมัน ชาวต่างชาติ ชาวไทย	18
แยกตามประเภทอาชีพในสหพันธ์ฯ	
○ จำนวนผู้ประกันตนชาวไทยแยกตามประเภทอาชีพและรัฐ	22
เอกสารอ้างอิง	28
คณะผู้จัดทำ	29

แรงงานต่างด้าวในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน

ตุลาคม 2554

การรับคนต่างชาติเข้าประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีเกิดจากสาเหตุสองประการกล่าวคือเกิดจากประวัติความเป็นมาของประเทศที่มีการแยกประเทศนับตั้งแต่สมัยหลังสงครามโลกครั้งที่สองซึ่งทำให้ระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจของฝั่งเยอรมันตะวันตกและเยอรมันตะวันออกแตกต่างกัน และอีกประการหนึ่งก็เป็นมาตรการสำคัญเพื่อรองรับการพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วของเยอรมันตะวันตก

นอกจากนี้ก็มีสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอีกหลายประการ เช่น แรงงานต่างด้าวจำนวนมากซึ่งส่วนใหญ่มีทักษะไม่สูงได้ตั้งรกรากอยู่อาศัยถาวรในประเทศ กลุ่มผู้ลี้ภัยทางการเมืองเป็นจำนวนมากที่ต้องให้ความช่วยเหลือ และต้องเปิดโอกาสให้ประชากรจากสหภาพยุโรปสามารถเข้ามาอยู่ในสหพันธ์ฯ เพราะได้เป็นสมาชิกของสหภาพยุโรปแล้ว เป็นต้น ที่ทำให้สหพันธ์ฯเป็นประเทศหนึ่งที่มีชาวต่างชาติอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามที่ผ่านมายังไม่มีนโยบายรองรับที่ชัดเจนนัก จนมาถึงการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลในปี พ.ศ. 2541 ได้มีการปรับนโยบายตรวจคนเข้าเมืองและจ้างแรงงานต่างด้าวให้ชัดเจนขึ้น และเปิดโอกาสให้แรงงานฝีมือจากประเทศที่สามโดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขางานด้าน (IT) ไอที และวิศวกรรมเข้ามาทำงานได้

ในปัจจุบันความต้องการแรงงานทักษะสูงในด้านอื่นๆเพิ่มมากขึ้น แต่อัตราการว่างงานในประเทศก็สูงขึ้นเช่นกัน สหพันธ์ฯจึงมีมาตรการจำกัดแรงงานทักษะไม่สูง และสงวนตำแหน่งงานแรงงานฝีมือไว้ให้แรงงานในประเทศและจากสหภาพยุโรปเป็นอันดับแรก แต่จากการขาดแคลนแรงงานสาขาทางการแพทย์ พยาบาล และการดูแลผู้สูงอายุ ทำให้รัฐบาลสหพันธ์ฯและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องผ่อนผันการกีดกันแรงงานจากประเทศที่สาม รวมทั้งหามาตรการแสวงหาแรงงานฝีมือเข้ามาในประเทศอย่างเร่งด่วนต่อไป

ลำดับเหตุการณ์ตามช่วงเวลาการรับคนต่างชาติและแรงงานต่างด้าว สามารถแบ่งได้ ดังนี้

ช่วงที่ 1 ปี พ.ศ. 2488 – 2504

เป็นการอพยพย้ายถิ่นเข้าประเทศครั้งสำคัญ กลุ่มแรกที่เข้ามาคือกลุ่มที่เคยเป็นแรงงานบังคับจากกลุ่มประเทศพันธมิตรนับตั้งแต่สมัยสงครามโลก เมื่อประเทศเยอรมนีแพ้สงครามโลกทำให้มีการแยกประเทศเป็นเยอรมันตะวันตก หรือ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี (Federal Republic of Germany¹) และเยอรมันตะวันออก หรือ สาธารณรัฐประชาธิปไตยเยอรมนี (German Democratic Republic²) ในระหว่างการแยกประเทศนั้นมีจำนวนชาวเยอรมันตะวันออกอพยพเข้าเยอรมันตะวันตกกว่า 2.7 – 3.7 ล้านคน โดยสรุปตั้งแต่สมัยสงครามโลก การก่อสร้างกำแพงเบอร์ลิน (พ.ศ. 2504) จนถึงสมัยที่กำแพงถูกทุบทำลายไป มีจำนวนผู้อพยพเข้าสหพันธ์ฯกว่า 15 ล้านคน

¹ ภาษาเยอรมัน Bundesrepublik Deutschland (BRD)

² ภาษาเยอรมัน Deutsche Demokratische Republik (DDR)

ช่วงที่ 2 ปี พ.ศ. 2498 – 2516

เป็นระยะคาบเกี่ยวระหว่างกาแยกประเทศและการเริ่มรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในฝั่งเยอรมันตะวันตก แรงงานดังกล่าวมาจากแถบประเทศยุโรปตอนใต้ สาเหตุการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาคือ ความต้องการแรงงานราคาถูก ทั้งแรงงานทักษะสูงและไม่สูงให้มาทำงานในภาคอุตสาหกรรมหนัก โรงงานอุตสาหกรรมและงานก่อสร้างต่างๆ เพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมากของฝั่งเยอรมันตะวันตก โดยมีการจ้างแรงงานจากต่างประเทศ ดังนี้

- ปี พ.ศ. 2498 สหพันธ์ทำสัญญาระดับทวีภาคีกับประเทศอิตาลี ซึ่งไม่ได้กำหนดจำนวนแรงงานอย่างชัดเจน เพราะยังคงมีแรงงานจากฝั่งเยอรมันตะวันออกเข้ามา แต่เมื่อมีการก่อสร้างกำแพงเบอร์ลิน รัฐบาลสหพันธ์จึงต้องจ้างแรงงานจากหลายประเทศ ได้แก่

- ปี พ.ศ. 2503 ประเทศกรีซ และประเทศสเปน
- ปี พ.ศ. 2504 ประเทศตุรกี
- ปี พ.ศ. 2506 ประเทศโมร็อกโก
- ปี พ.ศ. 2507 ประเทศโปรตุเกส
- ปี พ.ศ. 2508 ประเทศตูนีเซีย และ
- ปี พ.ศ. 2509 ประเทศยูโกสลาเวีย

ในช่วงที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจนถึงการยกเลิกการจ้างในปี 2516 นั้น มีแรงงานต่างด้าวในสหพันธ์ เป็นจำนวนทั้งหมดประมาณ 4 ล้านคน โดย 2.5 ล้านคนเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม

ช่วงที่ 3 ปี พ.ศ. 2516 – 2532/2533

เป็นช่วงเหตุการณ์สำคัญเนื่องจากผลของวิกฤตการณ์น้ำมันและเศรษฐกิจโลก จึงยกเลิกการจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้งในประเทศสหพันธ์และประเทศยุโรปตะวันตกอื่นๆที่รับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานเช่นกัน ทำให้เกิดผลต่อเนื่อง ดังนี้

1. ช่องทางการเข้าประเทศเพื่อมาทำงาน หรือ การเข้ามาเป็นแรงงานต่างด้าวได้ถูกยกเลิกไป
2. เงื่อนไขการอยู่ในประเทศของแรงงานต่างด้าวนั้นผูกมัดกับงานอย่างมาก เพราะหากแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศแล้ว ไม่มีงานทำหรือถูกเลิกจ้าง จะถูกยกเลิกสิทธิพำนักในประเทศและต้องเดินทางกลับประเทศ หากมีงานจะสามารถอยู่ในประเทศต่อไปได้
3. นับตั้งแต่การยกเลิกการจ้างแรงงานต่างด้าว ทำให้สหพันธ์กลายเป็นประเทศที่มีชาวต่างชาติอาศัยเป็นจำนวนมาก เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่โดยเฉพาะจากยูโกสลาเวียและตุรกี³ ตัดสินใจที่จะอยู่อาศัยต่อไป เพราะหากแรงงานเหล่านี้เดินทางกลับประเทศของตน จะไม่ได้รับอนุญาตให้เดินทางเข้าสหพันธ์ได้อีก โดยเหตุนี้แรงงานต่างด้าวจึงตัดสินใจตั้งรกรากและรับสมาชิกครอบครัวมาอยู่ด้วย ถึงแม้ว่าสหพันธ์จะมีนโยบายไม่รับแรงงานต่างด้าวเพิ่มและมีมาตรการอื่นๆที่จะจำกัดจำนวน แต่โดยรวม

³ ซึ่งเป็นประเทศนอกกลุ่มสหภาพยุโรป ส่วนแรงงานจาก กรีซ สเปน โปรตุเกส ได้รับประโยชน์และสิทธิให้พำนักต่อไปในสหพันธ์เนื่องจากการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพยุโรป

แล้วจำนวนของคนต่างชาติในประเทศเพิ่มขึ้น คิดเป็นจำนวนกว่า 5.2 ล้านคนในช่วงก่อนการรวมประเทศ หรือคิดเป็นร้อยละ 8.2 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ชาวต่างชาติส่วนใหญ่มาจากประเทศตุรกี⁴

ช่วงที่ 4 นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532/2533 เป็นต้นมา

เป็นการอพยพเข้าประเทศอันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงสำคัญหลายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในยุโรป

1. การทำลายกำแพงเบอร์ลินในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2532 อันเป็นสัญลักษณ์ของการสิ้นสุดสงครามเย็นระหว่างค่ายเสรีนิยมและค่ายสังคมนิยม และการรวมประเทศของเยอรมันตะวันออกและเยอรมันตะวันตกในปี พ.ศ. 2533 การรวมประเทศในครั้งนี้ทำให้ชาวเยอรมันที่อพยพไปอยู่ในยุโรปตะวันออกและที่อยู่ในเยอรมันตะวันออกเดินทางกลับเข้าประเทศ จนถึงปีพ.ศ. 2540 มีจำนวนผู้อพยพกลุ่มนี้กว่า 2.4 ล้านคน

2. ผลเนื่องจากเหตุการณ์สงครามหลายครั้งในทวีปยุโรป นับตั้งแต่ สงครามระหว่างประเทศอาร์เมเนีย อาเซอร์ไบจาน การต่อสู้เรียกร้องอิสรภาพของสาธารณรัฐเช็กและรัสเซีย จนขยายไปถึงสงครามกลางเมืองในประเทศยูโกสลาเวีย บอสเนีย-เฮอร์เซโกวีนา และโคโซโว ทำให้สหพันธ์ และกลุ่มประเทศยุโรปตะวันตกต้องให้ความช่วยเหลือ โดยรับผู้ลี้ภัยสงครามเป็นจำนวนมาก ในขณะเดียวกัน สหพันธ์ต้องรับผู้ลี้ภัยทางการเมืองจากประเทศตุรกีเนื่องจากความขัดแย้งทางการเมืองอย่างรุนแรงในตอนใต้กับกลุ่มเชื้อสายเคิร์ด อีกทั้งนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 เป็นต้นมา มีผู้ขอลี้ภัยทางการเมืองจากหลายประเทศทั้งจากทวีปแอฟริกาและทวีปเอเชีย โดยเฉพาะจากประเทศอัฟกานิสถาน อิหร่าน ศรีลังกา อิรัก หลังไหลเข้าสหพันธ์ฯเป็นจำนวนมากโดยสรุปจำนวนผู้ขอลี้ภัยสงครามในช่วงสิ้นปี พ.ศ. 2542 มีจำนวนทั้งหมด 1.24 ล้านคน

ช่วงที่ 5 นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นมา

เป็นช่วงการเปลี่ยนมิติทางการเมืองด้านนโยบายการตรวจคนเข้าเมือง (changing of paradigm in immigration policy) อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลจากพรรคอนุรักษ์นิยมมาเป็นพรรคร่วมรัฐบาลที่มาจากพรรคสังคมนิยมประชาธิปไตยร่วมกับพรรคเขียว (พรรค SPD และ พรรค Grün) เพราะถึงแม้สหพันธ์ฯ จะมีชาวต่างชาติและได้รับแรงงานต่างด้าวมาเป็นเวลานาน แต่ไม่มีการประกาศหรือมีนโยบายอย่างชัดเจนในด้านดังกล่าว จนมาถึงการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล ซึ่งทั้งสองพรรคร่วมรัฐบาลมีนโยบายการหาเสียงเน้นการยอมรับความเป็นประเทศที่มีคนต่างชาติเข้ามาอยู่อาศัยจำนวนมาก (Immigration country หรือ Einwanderungsland) และพร้อมออกนโยบายและมาตรการรองรับด้านต่างๆชัดเจนมากขึ้น ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงกฎหมายเรื่องสัญชาติ โดยนำหลักดินแดนมาใช้ร่วมกับหลักสายเลือด ทำให้ประชากรบางส่วน ได้แก่ ทารกเกิดใหม่ของชาวต่างชาติ⁵ และประชากรจากสหภาพยุโรปที่ต้องการเปลี่ยนสัญชาติ สามารถถือสองสัญชาติได้

⁴ ตัวเลขนี้ไม่รวมกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เยอรมนีตะวันออกจ้างเข้ามา ในปี พ.ศ. 2532 พบว่ามีแรงงานต่างด้าวในเยอรมันตะวันออก เป็นจำนวน 94,000 คน โดยส่วนใหญ่ประมาณสองในสามมาจากประเทศเวียดนาม แรงงานจากที่อื่นๆ ได้แก่ จากประเทศคิวบา อัลจีเรีย โมซัมบิก อังกฤษ โปแลนด์และฮังการี และส่วนใหญ่มีสัญญาจ้างเป็นระยะเวลา 5 ปี

2. การนำนโยบาย กรีนการ์ดมาใช้ เพื่อนำแรงงานต่างด้าวทักษะสูงโดยเฉพาะสาขาอาชีพ IT (ไอที) เข้ามาทำงานในประเทศ

3. ออกกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการคนต่างชาติในประเทศ เช่น การส่งเสริมและบังคับให้เรียนภาษาเยอรมัน และให้ชาวต่างชาติที่อยู่นอกกลุ่มสหภาพยุโรปเข้าประเทศได้ 3 ช่องทาง คือ 1) การลี้ภัย 2) ติดตามครอบครัว 3) การเข้ามาทำงาน รวมทั้งใช้มาตรการการบูรณาการ (Integration) เพื่อคัดเลือกคุณภาพของคนต่างชาติและแรงงานต่างด้าวที่จะเข้าประเทศ

นับตั้งแต่สหพันธ์นำนโยบายกรีนการ์ดมาใช้ และขณะเดียวกันได้ยกเลิกการจ้างแรงงานทักษะต่ำจากประเทศอื่นๆนั้น ทางสำนักงานจัดหางานสหพันธ์ (Federal Employment Agency) พบว่าในช่วงแรกยังไม่มีการตอบรับที่ดีนักเพราะมีแรงงานทักษะสูงด้านไอทีและด้านเทคนิคเข้ามาทำงานไม่มากนัก **จนถึงสิ้นปี พ.ศ. 2544** พบว่ามีแรงงานด้านไอทีเข้ามาทำงานจำนวนประมาณ 10,000 คน โดยร้อยละ 88 เป็นเพศชาย และ ร้อยละ 14 จากจำนวนดังกล่าวเป็นผู้ที่จบการศึกษาจากสหพันธ์ สามารถแยกจำนวนแรงงานไอทีตามประเทศที่มา ดังนี้

ร้อยละ 21 ประเทศอินเดีย

ร้อยละ 14 ประเทศรัสเซีย เบลารุส ยูเครน และประเทศในแถบทะเลบอลติก

ร้อยละ 8 ประเทศโรมาเนีย

ร้อยละ 7 ประเทศสาธารณรัฐเช็ก และสาธารณรัฐสโลวาเกีย

ร้อยละ 6 ประเทศอดีตยูโกสลาเวีย

โดยสรุป ผู้อพยพเข้าประเทศโดยรวม นับตั้งแต่สมัยสิ้นสุดสงครามโลก มีจำนวนกว่า 16 ล้านคน รวมผู้อพยพที่เป็นชาวเยอรมันที่หลบหนีภัยสงครามไปที่ประเทศอื่นในแถบยุโรปตะวันออก แต่หากนับเฉพาะชาวต่างชาติที่เข้ามาเป็นแรงงานต่างด้าว จนถึงปี พ.ศ. 2543 พบว่ามีจำนวน 6.16 ล้านคน และเป็นผู้ลี้ภัยทางการเมือง จำนวน 1.24 ล้านคน รวมเป็นจำนวนชาวต่างชาติ 7.4 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ของจำนวนประชากรทั้งหมด

นับตั้งแต่การรับแรงงานต่างด้าว หากนับเฉพาะกลุ่มที่เข้ามาทำงาน กลุ่มแรงงานจากเอเชียส่วนมากเป็นแรงงานทักษะไม่สูง โดยมีชาวเวียดนามเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุด เข้ามาทำงานตั้งแต่สมัยความร่วมมือกับเยอรมันตะวันออก โดยทำงานในภาคอุตสาหกรรมของเยอรมันตะวันออก ส่วนแรงงานต่างด้าวในเยอรมันตะวันตกที่มาจากเอเชีย เช่น ชาวฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานในภาคงานทำความสะอาด ยกเว้นแรงงานจากเกาหลีใต้ ที่เข้ามาทำงานพยาบาล และกลุ่มแรงงานสาขาไอทีและด้านเทคนิค นับตั้งแต่การเริ่มนโยบายกรีนการ์ด นอกจากนั้นยังมีกลุ่มผู้ลี้ภัยทางการเมืองจากเอเชียที่กล่าวไว้แล้วในลำดับเหตุการณ์ฯ ช่วงที่สี่

สรุปตัวเลขชาวต่างชาติจนถึงปี พ.ศ. 2542

⁵ ทารกต้องเกิดในสหพันธ์ฯ โดยเป็นบุตรของชาวต่างชาติ ซึ่งบิดาหรือมารดาต้องอาศัยอยู่ในสหพันธ์ฯ เป็นเวลาอย่างน้อย 8 ปีขึ้นไป และมีสิทธิพำนักถาวร แต่เดิมนั้นใช้เพียงแต่หลักสายเลือด ซึ่งทารกจะได้สัญชาติเยอรมันก็ต่อเมื่อบิดาหรือมารดาเป็นชาวเยอรมันเท่านั้น

ที่มา จากประเทศหรือกลุ่มประเทศ	จำนวน	ร้อยละ จาก จำนวน ชาวต่างชาติ ทั้งหมด	ร้อยละของประชากร ทั้งหมด
สหภาพยุโรป	2,042,042	27.8	2.49
อิตาลี	615,900	8.4	0.75
กรีซ	364,354	5	0.44
จากประเทศยุโรปอื่นๆนอกเขตสหภาพ ยุโรป	3,885,634	52.9	4.73
ตุรกี	2,053,564	28	2.5
ยูโกสลาเวีย	737,204	10	0.90
โปแลนด์	291,673	4	0.36
ทวีปแอฟริกา	300,656	4.1	0.37
ทวีปอเมริกา	205,421	2.8	0.25
ทวีปเอเชีย	824,988	11.2	1
ทวีปออสเตรเลียและโอเชียเนีย	10,678	0.2	0.01
ไม่สามารถระบุได้	74,171	1	0.09
รวมทั้งหมด	7,343,591	100	8.94

ที่มา อ้างอิงจากกระทรวงมหาดไทย สหพันธ์ฯ ปี พ.ศ. 2542

โดยสรุป สามารถแบ่งกลุ่มเฉพาะแรงงานต่างด้าวจากประเทศที่สาม หรือประเทศนอกกลุ่มสหภาพยุโรป ที่เข้ามา ดังนี้

1. กลุ่มแรงงานต่างด้าวทั่วไปที่เข้ามาทำงานนับตั้งแต่สมัยที่มีการยกเลิกรับแรงงานต่างด้าว รวมทั้งสมาชิกครอบครัวของแรงงานที่เข้ามา
2. กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ได้รับเชิญจากประเทศเจ้าบ้าน (Gastarbeiter) ได้แก่ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานเนื่องจากสัญญาระดับทวิภาคีระหว่างสหพันธ์ฯกับประเทศนั้นๆ ในปี พ.ศ. 2498 ปี พ.ศ. 2503 และ ปี พ.ศ. 2511 รวมทั้งสมาชิกครอบครัวของแรงงานฯ
3. กลุ่มแรงงานตามนโยบายกรีนการ์ด ได้แก่ แรงงานทักษะสูงในสาขาไอที และผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนผู้บริหารระดับสูงที่จบการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยที่มีรายได้ก่อนหักภาษีอย่างน้อย 100,000⁶ ยูโร ต่อปี ซึ่งแรงงานกลุ่มกรีนการ์ดนี้จะได้รับสิทธิพำนักรและทำงาน 5 ปี นโยบายนี้ เริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2543 จนถึงปี พ.ศ. 2547
4. กลุ่มแรงงานตามฤดูกาล ได้แก่ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานเนื่องจากสัญญาระดับทวิภาคีระหว่างสหพันธ์ฯและประเทศในแถบยุโรปตะวันออก และยุโรปตะวันออกเฉียงใต้ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 เป็น

⁶ ปัจจุบันลดลงเหลือ 66,000 ยูโร ต่อปี

ต้นมา เพื่อเข้ามาทำงานในภาคเกษตรกรรม กิจการโรงแรม ร้านอาหาร ก่อสร้าง กิจการป่าไม้และไม้แปรรูป ซึ่งแรงงานจะได้รับใบอนุญาตทำงานครั้งละประมาณ 3 เดือน ตามฤดูกาล

5. กลุ่มแรงงานต่างด้าวจากบริษัทหรือโรงงานของเยอรมัน ได้แก่ นับตั้งแต่รัฐบาลมีนโยบายยกเลิกการจ้างแรงงานต่างด้าวในปี พ.ศ. 2516 ก็ได้มีการออกกฎข้อยกเว้นในปี พ.ศ. 2533 อนุญาตให้บริษัทของเยอรมันสามารถทำสัญญาเฉพาะกิจการ (Werkvertrag) จ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานได้

นโยบาย ปัญหา อุปสรรค แนวโน้มการจ้างแรงงานต่างด้าว

จำนวนชาวต่างชาติในสหพันธ์ฯ

จากข้อมูลสถิติปี พ.ศ. 2553 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติสหพันธ์ฯ ระบุว่า ชาวต่างชาติทั้งหมดที่อาศัยอยู่ในประเทศมีจำนวน 7,186,179 คน จากประชากรทั้งหมด 81,758,330 คนและคิดเป็นร้อยละ 8.78 ของประชากรทั้งหมด

จำนวนชาวต่างชาติ พ.ศ. 2553

ปี พ.ศ.	ประชากรทั้งหมด (คน)	ชาวต่างชาติทั้งหมด(คน)	ร้อยละ
2553	81,758,330	7,186,179	8.78

จากจำนวนประชากรทั้งหมด มีผู้อยู่ในวัยทำงานแรงงานจำนวน 40.8 ล้านคน และจำนวนผู้ประกันตน 28.2 ล้านคน และเป็นคนต่างชาติที่เป็นผู้ประกันตนจำนวน 1.9 ล้านคน

การว่างงานของชาวต่างชาติ

อัตราการว่างงานในประเทศโดยรวม (ก.ค. 54) คิดเป็นร้อยละ 7 หรือ เท่ากับประมาณ 2,900,000 คนในจำนวนนี้เป็นคนต่างชาติที่ว่างงานจำนวน 460,000 คนหรือร้อยละ 16 (ที่มา แผนกสถิติ สำนักงานจัดหางานสหพันธ์ฯ)

ปี พ.ศ.	การว่างงานทั้งหมด (คน)	ชาวต่างชาติว่างงานทั้งหมด(คน)	ร้อยละ
2554	2,893,341	462,046	16

นโยบายการจ้างแรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน

แรงงานต่างด้าวในปัจจุบันหมายถึงแรงงานจากประเทศที่สาม นอกกลุ่มสหภาพยุโรป ซึ่งประเทศไทยจัดอยู่ในกลุ่มประเทศที่สาม⁷ อันเป็นกลุ่มแรงงานที่ต้องได้รับใบอนุญาตทำงานตั้งแต่ก่อนเดินทางเข้ามาทำงาน และเป็นประเด็นที่ศึกษาในคู่มือฉบับนี้ อย่างไรก็ตามในอันดับแรก หากพิจารณาแต่เฉพาะนโยบายการรับแรงงานต่างด้าว ทางสหพันธ์ฯ มีนโยบายรับแรงงาน ดังต่อไปนี้

1. การรับแรงงานต่างด้าว ต้องพิจารณาความจำเป็นของตลาดแรงงานและคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงาน
2. กลุ่มแรงงานทักษะสูงที่ได้รับโอกาสเข้ามาทำงาน ได้แก่กลุ่มสาขาอาชีพทางด้าน IT (ไอที) ทางด้านเทคนิค วิศวกรรม ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร นักวิจัยและนักวิชาการ รวมทั้งการรับแรงงานจากกลุ่มอาชีพนักข่าวและนักกีฬาอาชีพ
3. กลุ่มแรงงานทักษะสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มนักวิชาการระดับแนวหน้า นักวิชาการ หรืออาจารย์สอนในสาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการของสหพันธ์ฯ และนักวิชาการบริหารระดับสูงที่มีความสามารถและประสบการณ์เป็นระยะเวลายาวนาน อีกทั้งต้องเป็นผู้ได้รับค่าจ้างอย่างน้อยตั้งแต่ 66,000 ยูโรขึ้นไป ต่อปี ตามหลักการของสหพันธ์ฯ นั้น กลุ่มแรงงานทักษะสูงมากนี้สามารถได้รับสิทธิพำนักรและทำงานถาวรเมื่อเข้ามาทำงานในสหพันธ์ฯ
4. กลุ่มนักวิจัย ต้องเป็นนักวิจัยงานด้านที่เป็นที่ต้องการและเป็นประโยชน์ต่อสหพันธ์ฯ หรือนักศึกษาในระดับปริญญาเอกขึ้นไปที่จะมาวิจัยงานที่ทำงานในสถาบันวิจัยที่ได้รับการยอมรับจากสำนักงานการอพยพย้ายถิ่นและผู้ลี้ภัยแห่งสหพันธ์ฯ (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge)
5. กลุ่มผู้เข้ามาลงทุนทำธุรกิจในสหพันธ์ฯ โดยธุรกิจดังกล่าวจะต้องเกิดประโยชน์และเป็นที่ต้องการต่อเศรษฐกิจในภูมิภาคนั้นๆ โดยต้องมีเงินทุนอย่างน้อย 250,000 ยูโร และต้องสร้างงานอย่างน้อย 5 ตำแหน่ง นักธุรกิจจึงจะสามารถได้รับสิทธิพำนักรและสิทธิทำงาน

อุปสรรคการเข้าถึงตลาดแรงงาน

การที่แรงงานต่างด้าวจะเข้าถึงตลาดแรงงานของสหพันธ์ฯ นั้นไม่ง่ายนัก อันเนื่องมาจาก

1. การลดจำนวนคนว่างงานในประเทศถือเป็นนโยบายหลักของประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มคนต่างด้าวในประเทศที่ว่างงาน รัฐบาลมุ่งเน้นใช้ตัวเลขคนว่างงานเป็นตัวชี้วัดการทำงานของรัฐบาล การลดจำนวนคนว่างงานโดยเฉพาะกลุ่มคนต่างชาติที่ในปัจจุบันได้มีการสำรวจความคิดเห็นของชาวเยอรมันที่เห็นว่า *คนต่างชาติในประเทศสหพันธ์ฯ ที่ดองงานและกลุ่มผู้ลี้ภัยทางการเมืองที่ไม่สามารถทำงานได้*⁸ ถือเป็นภาระทางการเงินของประเทศ เป็นภารกิจหลักของสำนักงานจัดหางานให้คนกลุ่มนี้มียางานทำเสียก่อน

⁷ แรงงานมาจาก 1) แรงงานจากสหภาพยุโรป 2) แรงงานจากกลุ่มสมาชิกใหม่ของสหภาพยุโรป ที่อยู่ในช่วงระยะรอยต่อ 3) แรงงานจากประเทศที่สามหรือประเทศนอกกลุ่มสหภาพยุโรป 3.1) ในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรม 3.2) ในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา 4) แรงงานจากประเทศในเขตเศรษฐกิจยุโรป (European Economic Area) ได้รับสิทธิใกล้เคียงกับสมาชิกสหภาพยุโรป ได้แก่ ไอซ์แลนด์ ลิกเทินสไตน์ นอร์เวย์ และสวิตเซอร์แลนด์ที่อยู่นอกกลุ่มเศรษฐกิจแต่ได้รับสิทธิใกล้เคียงเช่นกัน

⁸ เนื่องจากกฎหมายเรื่องผู้ลี้ภัยทางการเมืองของสหพันธ์ฯ ในเบื้องต้นไม่อนุญาตให้ผู้ลี้ภัยฯ ทำงาน

ก่อนที่จะนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศเข้ามาทำงาน นอกจากนี้จำนวนคนว่างงานโดยเฉพาะกลุ่มคนต่างด้าวคิดเป็นร้อยละ 16 ของจำนวนคนว่างงานทั้งหมด และสถิติจากการศึกษาจาก OECD สํารวจพบว่าคนต่างด้าวในสหพันธ์มีความเสี่ยงที่จะว่างงานมากกว่าชาวเยอรมัน คิดเป็นอัตรา 2 ต่อ 1 และแรงงานหนุ่มสาวที่มีบิดาหรือมารดาเป็นคนต่างชาติจะเข้าถึงตลาดแรงงานยากกว่าหนุ่มสาวชาวเยอรมัน

2. การมีนโยบายจ้างงานที่เน้นการรับแรงงานจากสมาชิกสหภาพยุโรปเป็นอันดับแรก เนื่องจากแทบไม่มีขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงาน โดยเฉพาะสำหรับงานทักษะต่ำในงานภาคเกษตรกรรมตามฤดูกาล งานทำความสะอาด งานก่อสร้าง ทางสหพันธ์สามารถจ้างแรงงานจากกลุ่มสมาชิกสหภาพยุโรปใหม่ได้ง่ายกว่า⁹ อย่างไรก็ตามประเทศสหพันธ์ก็ยังมีมาตรการในการคัดสรรและสงวนอาชีพโดยกำหนดไว้ในกฎหมายที่เรียกว่าหลักการตรวจสอบจัดลำดับความสำคัญ (Priority Examination) ที่ให้สิทธิแรงงานในประเทศและจากสหภาพยุโรปก่อน ตามหลักการดังกล่าว ตำแหน่งงานในสหพันธ์ในเบื้องต้นจะสงวนไว้ให้แรงงานเหล่านี้ตามลำดับ

2.1) ชาวเยอรมัน

2.2) แรงงานจากสหภาพยุโรป (European Union : EU) ได้แก่ ออสเตรีย เบลเยียม เดนมาร์ก ฝรั่งเศส ฟินแลนด์ ไอร์แลนด์ อิตาลี ลักเซมเบิร์ก เนเธอร์แลนด์ กรีซ โปรตุเกส สเปน สวีเดน และสหราชอาณาจักร รวมทั้งแรงงานจากกลุ่มสมาชิกใหม่ของสหภาพยุโรป ได้แก่ สาธารณรัฐเช็ก เอสโตเนีย ลัตเวีย ลิทัวเนีย ฮังการี โปแลนด์ สโลวีเนีย สโลวาเกีย ไซปรัส มอลต้า

2.3) แรงงานจากประเทศในกลุ่มเศรษฐกิจยุโรป (European Economic Area : EEA) ได้แก่ ไอซ์แลนด์ ลิกเทินสไตน์ นอร์เวย์ ได้รับสิทธิใกล้เคียงกับสมาชิกสหภาพยุโรป

2.4) สวิตเซอร์แลนด์ที่อยู่นอกกลุ่มเศรษฐกิจฯแต่ได้รับสิทธิใกล้เคียงเช่นกัน

2.5) ชาวต่างชาติที่มีวีซ่าพำนัถาวร (เช่น คนที่แต่งงานกับชาวเยอรมันได้วีซ่าชั่วคราวสามปีแล้วไปขอต่อวีซ่าที่สำนักตรวจคนเข้าเมือง (ตม.) ตามเงื่อนไขแล้วผ่าน จึงจะได้วีซ่าพำนัถาวร หรือชาวต่างชาติที่อยู่ในประเทศสหพันธ์แล้วมีงานทำต่อเนื่อง จ่ายภาษีบุคคล จ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมเป็นเวลา 60 เดือนขึ้นไปและสามารถติดต่อสื่อสารตามที่ ตม. กำหนด ก็จะได้รับวีซ่าพำนัถาวร)

2.6) แรงงานจากประเทศที่สามหรือประเทศนอกกลุ่มสหภาพยุโรป / แรงงานจากกลุ่มสมาชิกใหม่ของสหภาพยุโรปที่อยู่ในช่วงระยะรอยต่อ ได้แก่ บัลแกเรีย โรมาเนีย^{2.6.1)} ในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรม เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้

2.6.2) ในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา เช่น ไทย จีน ฟิลิปปินส์ ฯ

⁹ ใน พ.ศ.2547 สมาชิกใหม่ของสหภาพยุโรป ได้แก่ สาธารณรัฐเช็ก เอสโตเนีย ไซปรัส ลัตเวีย ลิทัวเนีย ฮังการี มอลต้า โปแลนด์ สโลวีเนีย สโลวาเกีย โดยตั้งแต่วันที่ 1 พ.ค. 54 เป็นต้นไป สมาชิกใหม่เหล่านี้ (ยกเว้น ไซปรัส และมอลต้า) ได้รับสิทธิเข้ามาทำงาน โดยไม่ต้องใช้ใบอนุญาตทำงาน และในพ.ศ. 2550 สหภาพยุโรปรับสมาชิกใหม่ ได้แก่ บัลแกเรีย โรมาเนีย โดยตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. 57 เป็นต้นไป จึงจะได้รับสิทธิเข้ามาทำงาน โดยไม่ต้องใช้ใบอนุญาตทำงาน

หลักการตรวจสอบจัดลำดับความสำคัญของแรงงาน (Priority Examination)

มีสองขั้นตอนเพื่อเป็นหลักการพิจารณา ดังนี้

ขั้นแรก พิจารณาว่าตำแหน่งงานดังกล่าวที่เปิดรับแรงงานต่างด้าวนั้นมีกฎหมายรองรับหรือไม่ จากนั้นพิจารณาจำนวนคนว่างงานสำหรับตำแหน่งที่เปิดรับนั้น และระยะเวลาที่ประกาศหาคนเพื่อมาตำแหน่งงานดังกล่าว หรือ ความยากในการหาคนมาทำงานในตำแหน่งดังกล่าว

ขั้นที่สอง พิจารณาคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติพิเศษของแรงงานฯ เช่น ประสบการณ์การทำงาน ความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้ง โครงสร้างของอายุแรงงานในสายงานอาชีพดังกล่าว จำนวนนักศึกษาที่จบจากสาขาอาชีพนั้น และจำนวนผู้ทำงานในสายงานดังกล่าวที่ทำงานไม่เต็มเวลา และ อัตราการว่างงานในสหพันธ์ฯ

3. การยอมรับวุฒิการศึกษา แรงงานต่างด้าวต้องมีหลักฐานการศึกษา หรือการฝึกอาชีพที่เป็นที่ยอมรับในสหพันธ์ฯ ซึ่งถือเป็นประเด็นที่เป็นปัญหาในปัจจุบัน เพราะในทางปฏิบัติสหพันธ์ฯแทบไม่ยอมรับวุฒิการศึกษา หรือการฝึกอาชีพจากประเทศที่สามโดยเฉพาะจากกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาเลย และแรงงานจะต้องเรียนหรือฝึกอาชีพเพิ่มเติมโดยใช้ระยะเวลาใกล้เคียงกับเรียนใหม่ทั้งหมด และต้องผ่านการทดสอบปรับตัว¹⁰ ทำให้แรงงานเสียโอกาสเป็นอย่างมาก

4. ขั้นตอนการพิจารณาออกวีซ่าหรือใบอนุญาตทำงานนั้นใช้เวลานานเกินไป หน่วยงานตรวจคนเข้าเมืองของสหพันธ์ฯและสำนักงานจัดหางานของสหพันธ์ฯ เป็นผู้พิจารณา โดยใช้พิจารณาโดยเฉลี่ยอย่างน้อย 9 สัปดาห์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และทำให้บริษัทหรือกิจการหันไปจ้างแรงงานจากสหภาพยุโรป

แนวโน้มการจ้างแรงงานต่างด้าว

หากพิจารณาตามนโยบายจ้างแรงงานต่างด้าวดังกล่าวพบว่า ทางสหพันธ์ฯจำกัดจำนวนแรงงานต่างด้าวให้เข้ามาแต่เฉพาะแรงงานระดับสูงที่จะเข้ามาทำงานและเพื่อไม่ให้เป็นการกดดันประกันสังคมของประเทศ อย่างไรก็ตามในสถานการณ์ปัจจุบันการขาดแคลนแรงงานได้เปลี่ยนไป อันเนื่องมาจาก

1. การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรในประเทศและอัตราการเกิดที่ลดลง ทำให้งานด้านการดูแลผู้สูงอายุ เป็นที่ต้องการของตลาดเป็นอย่างมาก

2. ปัญหาแรงงานสมองไหล แรงงานจากสหพันธ์ฯโดยเฉพาะสาขาทางการแพทย์/ พยาบาลได้ย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียและ สวิตเซอร์แลนด์ หรือนักวิจัยย้ายไปทำงานที่สหรัฐอเมริกาเป็นจำนวนมาก เนื่องจากสภาพการจ้างงาน ค่าจ้างที่ดีกว่าในสหพันธ์ฯ ดังนั้นทำให้เกิดความต้องการงานด้านการแพทย์และพยาบาลมากขึ้น

ดังนั้น เมื่อเดือนกรกฎาคม 2554 ที่ผ่านมาสํานักงานจัดหางานสหพันธ์ฯ ประกาศว่าจะนำเข้าแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากสาขาทางด้านวิศวกรรม ทางกายภาพ และการพยาบาล จากประเทศ

¹⁰ หน่วยงานที่สามารถให้คำปรึกษาเรื่อง การเข้าทำงานในสหพันธ์ฯและการเข้าถึงตลาดแรงงานของสหพันธ์ฯได้แก่

- หน่วยงานให้คำปรึกษาเรื่องผู้อพยพย้ายถิ่น ทั้งของภาครัฐและเอกชน
- สำนักงานจัดหางานสหพันธ์ฯ

สเปน โปรตุเกส และกรีซ นอกจากนี้ ยังมีการประเมินว่าถึงแม้ว่าจะมีการระดมแรงงานฝีมือ (เช่น วิศวกร แพทย์ พยาบาล) จากประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรปแล้ว สหพันธ์ก็ยังคงต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีฝีมือ ประมาณ 200,000 คน ภายในปี พ.ศ. 2568 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการขาดแรงงานฝีมือในประเทศ

3. รัฐบาลจึงพิจารณาเพื่อออกกฎหมายผ่อนผันและข้อยกเว้นเพื่อให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในสาขาอาชีพต่อไปนี้

3.1 งานด้านไอที วิศวกรรม

งานด้านไอที สืบเนื่องมาจากนโยบายกรีนการ์ดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 ถึง พ.ศ. 2547 และการเปลี่ยนแปลงกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองในปี พ.ศ. 2548 รัฐบาลได้นำกฎหมายการรับผู้เชี่ยวชาญไอทีไปรวมกับกลุ่มอาชีพแรงงานที่ทักษะระดับสูงและกลุ่มนักวิชาการ ทำให้บริษัทต่างๆสามารถจ้างผู้เชี่ยวชาญทางด้านไอทีจากต่างประเทศได้โดยไม่จำกัดจำนวน แต่อย่างไรก็ตามตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และค่าจ้างต้องสอดคล้องกับสาขาวิชาชีพไอทีของสหพันธ์ฯ

นอกจากนี้ มีข้อเสนอแนะจากสหภาพยุโรป เรื่องนโยบายบลูการ์ด (EU Blue Card) เพื่อเป็นแนวทางให้ประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปจ้างแรงงานฝีมือหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่ขาดแคลน ให้เข้ามาทำงานในกลุ่มสหภาพยุโรป นโยบายนี้ได้มีการประกาศตั้งแต่ปีพ.ศ.2552 อย่างไรก็ตามสหพันธ์ฯ ตอบรับนโยบายนี้อย่างค่อยเป็นค่อยไป เพราะในเบื้องต้นทางรัฐบาลและพรรคการเมืองคัดค้านกรอบนโยบายดังกล่าว โดยเห็นว่า ควรให้สมาชิกสหภาพยุโรปแต่ละประเทศพิจารณาความจำเป็นของตนเอง

3.2 งานด้านการแพทย์และพยาบาล

จากข้อมูลเมื่อเดือนมีนาคม 2554 ทางด้านสมาคมแพทย์รายงานว่าขาดแคลนแพทย์กว่า 12,000 ตำแหน่งและบุคลากรในสาขางานพยาบาล รัฐบาลจึงมีนโยบายผ่อนปรนข้อบังคับวิชาชีพต่างๆกว่า 500 อาชีพ อย่างไรก็ตามในจำนวนนี้มีอาชีพกว่า 350 อาชีพที่ต้องให้มีการอบรมอาชีพ และให้มีการผ่อนปรนข้อกำหนดเรื่องสัญชาติในการประกอบอาชีพด้วย เช่นในสาขาแพทย์

เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2554 มีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดระเบียบขั้นตอนการจ้างแรงงานต่างด้าว ที่จบการศึกษาในสาขาวิชาการแพทย์ (รักษาคน) วิศวกรรมเครื่องกล และวิศวกรรมไฟฟ้าโดยเปิดโอกาสให้แรงงานเหล่านี้เข้ามาทำงานโดยไม่ต้องมีการตรวจสอบจัดลำดับความสำคัญเป็นรายบุคคล แต่ต้องตรวจสอบสภาพการจ้างงานที่เทียบเท่ากับแรงงานในประเทศ

3.3 งานด้านการดูแลผู้สูงอายุ

เนื่องจากจำนวนผู้สูงอายุในประเทศเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ งานด้านการดูแลผู้สูงอายุจึงเป็นที่ต้องการอย่างมาก โดยจากการศึกษาของสมาคมผู้ประกอบการดูแลผู้สูงอายุฯ (Arbeitgeberverband Pflege e.V.) พบว่า สหพันธ์ฯต้องการบุคลากรงานดูแลผู้สูงอายุเป็นจำนวนประมาณ 80,000 คน ภายในระยะเวลา 9 ปีข้างหน้า และประเมินว่าถึงแม้จะมีการเปิดโอกาสให้แรงงานจากสหภาพยุโรปเข้ามาทำงานในสหพันธ์ฯได้อย่างเสรีมากขึ้น แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการแรงงานได้ทัน ดังนั้นประเทศจึงจำเป็นต้องแสวงหาแรงงานในสาขาอาชีพนี้จากประเทศที่สามต่อไป

3.4 งานภาคเกษตรกรรมตามฤดูกาล

งานด้านนี้สหพันธ์ฯไม่มีนโยบายรับแรงงานจากกลุ่ม ประเทศที่สาม แต่รับแรงงานจากโรมาเนีย และบัลแกเรีย ซึ่งแม้ว่าทั้งสองประเทศจะเป็นสมาชิกสหภาพยุโรปแล้ว แต่ยังคงอยู่ในระยะรอยต่อ นอกจากนั้นนโยบายดังกล่าวสืบเนื่องมาจากสัญญาาระดับทวิภาคีระหว่างสหพันธ์ฯและประเทศในแถบยุโรป ตะวันออก และยุโรปตะวันออกเฉียงใต้ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 เป็นต้นมา ดังนั้นงานในภาคเกษตรกรรม การจัดเก็บผลิตผลทางเกษตรกรรม (ผัก ผลไม้) งานป่าไม้ ในโรงงานแปรรูปไม้ ที่เป็นงานตามฤดูกาลจะสามารถรับแรงงานทั่วไปหรือรับแรงงานจากโรมาเนียและบัลแกเรียเท่านั้น โดยแรงงานจากโรมาเนีย และบัลแกเรีย ยังต้องขอใบอนุญาตทำงาน (EU Work Permit) และกำหนดจำนวนแรงงานไว้ไม่เกิน 150,000 คน ต่อปีทั่วสหพันธ์ฯ โดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนการจัดลำดับความสำคัญ และให้สิทธิทำงานเบื้องต้นไม่เกิน 6 เดือน

ภาพรวมด้านกฎหมายสำหรับแรงงานต่างด้าว

(ไม่รวม กลุ่ม EU, EU-8, EEA ที่ได้สิทธิในการทำงานโดยเสรีในสหพันธ์ฯ)

	โรมาเนีย/บัลแกเรีย	กลุ่มประเทศที่สาม
กฎหมายที่ใช้บังคับ	The Freedom of Movement Act / EU และกฎหมายขออนุญาตในการทำงาน(EU Work Permit Law) โดยเฉพาะมาตรา 284 ของประมวลกฎหมายด้านสังคมของสหพันธ์ฯ Section 284 of German Social Code (SGB III)	พระราชบัญญัติการพำนัก/ตรวจคนเข้าเมือง Residence Act (RA)
การอนุญาต	กฎหมายขออนุญาตในการทำงาน/หลังจาก12เดือนสามารถเข้าตลาดแรงงานตามสิทธิที่ไม่จำกัดในการทำงานของ EU	ได้รับอนุมัติจากหน่วยงานบริการด้านการทำงานระหว่างประเทศ (International Placement Services Team) ให้สิทธิพำนักสำหรับการทำงาน
หน่วยงานที่มีอำนาจ	International Placement Services	สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (Foreigner Authority)
การเข้าถึงของแรงงานไร้ฝีมือและ กึ่งฝีมือ	งานตามฤดูกาล งานผู้ช่วยนำการนัดหมาย เช่นในเรือสำราญ (show assistant)และงานแม่บ้าน รวมทั้งงานโอแพร์ (au-pair)	งานตามฤดูกาล งานผู้ช่วยนำการนัดหมาย เช่นในเรือสำราญ (show assistant)เฉพาะจากโครเอเชีย รวมทั้งงานโอแพร์ (au-pair)
การเข้าถึงของแรงงานฝีมือ	งานทุกประเภทที่ต้องผ่านการฝึกอาชีพอย่างน้อยสองปีในประเทศนี้	มีข้อจำกัด แต่ยกเว้นให้ทำงานได้บ้าง ได้แก่

	หลังจากนั้นต้องผ่านการตรวจสอบ จัดลำดับความสำคัญ และต้อง ตรวจสอบสภาพการจ้างงานที่ เทียบเท่ากับแรงงานในประเทศ	- นักเรียนที่จบการศึกษาจาก โรงเรียนของเยอรมนีที่ผ่านการฝึก อาชีพอย่างน้อย สองปีแล้ว - พ่อครัว/แม่ครัวพิเศษ - บุคลากรด้านการดูแลจาก โครเอเชียเท่านั้น
การเข้าถึงของแรงงาน ระดับวิชาการ	ทำงานตามสาขาวิชาชีพโดยไม่ต้อง ผ่านการตรวจสอบตามลำดับ ความสำคัญของสถานภาพบุคคล (Priority Examination) แต่ ต้องตรวจสอบสภาพการจ้างงานที่ เทียบเท่ากับแรงงานในประเทศ	ทำงานตามสาขาวิชาชีพโดยต้อง ผ่านการตรวจสอบตามลำดับ ความสำคัญของสถานภาพบุคคล แต่ ต้องตรวจสอบสภาพการจ้างงานที่ เทียบเท่ากับแรงงานในประเทศ ยกเว้นไม่ต้องสอบถ้าผ่านการศึกษ จากมหาวิทยาลัยในเยอรมนีและ สำหรับนักเรียนผู้จบการศึกษาโดยมี คุณสมบัติรับรองจากโรงเรียนเยอรมัน ในต่างประเทศ
การเข้าถึงของแรงงาน ระดับฝีมือขั้นสูง	บุคคลากรที่มีทักษะฝีมือขั้นสูงโดยมี รายได้ต่อปีไม่ต่ำกว่า 66,000 ยูโร สามารถทำงานได้โดยไม่ต้องมีใบขอ อนุญาตทำงานของ EU	บุคคลากรที่มีทักษะฝีมือขั้นสูงโดยมี รายได้ต่อปีไม่ต่ำกว่า 66,000 ยูโร ได้รับสิทธิการพำนักระยะยาวแบบ การตั้งถิ่นฐาน

สถิติจำนวนแรงงานไทยในปัจจุบัน

จากสถิติทางการของสำนักงานสถิติและสำนักงานจัดหางานสหพันธ์ในเดือนสิงหาคม 2554 พบว่า มี จำนวนชาวไทยในสหพันธ์ มีจำนวน **56,153 คน** ซึ่งไม่ถึงร้อยละ 1 ของชาวต่างชาติในประเทศทั้งหมด อย่างไรก็ตามชาวไทยส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานจำนวน 52,020 คน และในจำนวนนี้เป็น ผู้ประกันตนในกองทุนประกันสังคมทั้งหมด 12,895 คน **(ไม่รวมกลุ่มแรงงานไทยที่มีงานมิनिจ็อบ คือมี รายได้ ไม่เกิน 400 ยูโรต่อเดือน)** โดยกลุ่มอาชีพหลักของชาวไทยในสหพันธ์ หาลำดับต้น ได้แก่

1. งานทำความสะอาด (2,678 คน)
2. งานเกี่ยวกับการจัดเตรียมอาหารและงานในร้านอาหาร (2,244 คน)
3. งานต้อนรับแขก (1,340 คน)
4. งานผู้ช่วยต่างๆ (794 คน)
5. งานดูแลทั่วไป (655 คน)

ส่วนแรงงานไทยในกลุ่มวิศวกรรม ด้านเทคนิค ไอที มีประมาณ 170 คน

โอกาสของแรงงานไทยทักษะไม่สูงที่จะเข้ามาทำงานจากประเทศไทยโดยตรงค่อนข้างลำบาก ตามเหตุผลที่ได้กล่าวไว้เบื้องต้น

สรุปและข้อเสนอแนะ เพื่อส่งเสริมโอกาสของแรงงานไทย

จากการเปลี่ยนแปลงมติดการเมือง เรื่องนโยบายการตรวจคนเข้าเมือง และการรับแรงงานต่างด้าว นับตั้งแต่สิบสามปีที่ผ่านมา ทำให้เห็นความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มการจ้างแรงงานฝีมือของสหพันธ์ฯ ดังนี้

1. สหพันธ์ฯไม่มีนโยบายการจ้างแรงงานไร้ฝีมือจากนอกเขตสหภาพยุโรป
2. ตลาดแรงงานในสหพันธ์ฯยังคงต้องการแรงงานอาชีพทางด้านไอที วิศวกรรม อย่างต่อเนื่อง
3. ในปัจจุบันความต้องการมุ่งไปที่แรงงานจากสาขาอาชีพการแพทย์ พยาบาล การดูแลผู้สูงอายุ และทางรัฐบาลได้ผ่อนผันข้อกำหนดเรื่องรับแรงงานตามสาขาดังกล่าว เพราะถึงแม้แรงงานจากสหภาพยุโรปจะสามารถเข้ามาทำงานได้ แต่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ ดังนั้นจึงเป็นโอกาสของแรงงานจากประเทศที่สามที่จะเข้ามาทำงานในสาขาวิชาชีพดังกล่าว โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ทางกรของทั้งสองฝ่ายทำความร่วมมือระดับทวิภาคีระหว่างสหพันธ์ฯและประเทศไทย เพื่อผ่อนปรนการอนุญาตเข้าเมืองให้เอื้ออำนวยต่อการเข้ามาทำงานในสหพันธ์ฯของประเทศที่สาม ซึ่งรวมทั้งประเทศไทย

2. ทางกรของทั้งสองฝ่ายทำความร่วมมือระดับทวิภาคีระหว่างสหพันธ์ฯและประเทศไทย เพื่อร่วมกันฝึกอบรมอาชีพที่ขาดแคลนในสหพันธ์ฯ อาจเป็นโครงการนาร่องที่ฝึกอาชีพและภาษาให้แรงงานไทยเพื่อการประกอบอาชีพในสหพันธ์ฯ อาทิเช่น พยาบาลดูแลผู้สูงอายุ

- 3 . ควรให้ความรู้/ฝึกอบรม/ยกระดับความสามารถและมาตรฐานในการทำงาน และส่งเสริมให้แรงงานไทยที่อยู่ในสหพันธ์ฯอยู่แล้วได้เข้าฝึกอาชีพตามสาขาที่อยู่ในความต้องการของตลาด และหรืออาชีพที่ทางสหพันธ์ฯขาดแคลน

4. ให้การสนับสนุนนักศึกษาที่จบการศึกษา(ใช้ทุนของตนเองในการเรียน) สามารถหางานทำได้ในสหพันธ์ฯ เพราะหากหางานทำได้ สามารถเสียภาษี จ่ายประกันสังคมไม่ต่ำกว่า 60 เดือนและผ่านการสื่อสารตามเงื่อนไข ตาม. ก็จะได้รับวีซ่าพำนัถาวรในสหพันธ์ฯอันเป็นการส่งเสริมขยายแรงงานระดับทักษะ (Skilled) และวิชาการ (Academic) ได้ต่อไป

5. การให้ความรู้และแนะแนวนักศึกษาที่ต้องการเข้ามาศึกษาต่อเรื่องตลาดแรงงานในสหพันธ์ฯ และ หางานทำในสหพันธ์ฯ

.....

ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน

ตุลาคม 2554

ภาคผนวก

ลำดับเหตุการณ์ความเป็นมาของแรงงานต่างด้าวในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ปี พ.ศ. 2498 – 2511 สหพันธ์ฯ เริ่มทำสัญญาจ้างแรงงานจากประเทศ อิตาลี ตูนิเซีย โมร็อกโก โปรตุเกส กรีซ สเปน ตูรกี และยูโกสลาเวีย

ปี พ.ศ. 2499 สหพันธ์ฯ ลงนามจัดตั้งกลุ่มความร่วมมืออันเป็นจุดกำเนิดของสหภาพยุโรป¹¹ โดยกลุ่มร่วมมือฯ มีวัตถุประสงค์ส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจ และเปิดโอกาสให้ประชากรจากประเทศกลุ่มสมาชิกเหล่านี้ได้เดินทางเข้าออก ย้ายเข้าทำงานและตั้งรกรากในประเทศจากกลุ่มได้อย่างเสรีมากขึ้น

ปี พ.ศ. 2512 สหพันธ์ฯ ลงนามในอนุสัญญาผู้ลี้ภัย

ปี พ.ศ. 2516 ออกมาตรการยกเลิกรับแรงงานต่างด้าวเพิ่ม เนื่องจากสถานการณ์วิกฤติการณ์น้ำมันและเศรษฐกิจโลก และใช้มาตรการเงื่อนไขเพื่อผลักดันแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศอยู่แล้ว โดยหากไม่มีงานทำ จะไม่สามารถอาศัยอยู่ในสหพันธ์ฯ ได้อีก

ปี พ.ศ. 2523 สหพันธ์ฯ ทำข้อตกลงเพิ่มเติมกับประเทศตุรกี เปิดโอกาสให้แรงงานจากตุรกีเข้ามาทำงานในสหพันธ์ฯ ได้อีก

ปี พ.ศ. 2528 สหพันธ์ฯ เบลเยียม ฝรั่งเศส ลักเซมเบิร์ก เนเธอร์แลนด์ ได้ริเริ่มการรวมกลุ่มภายในที่เรียกว่า กลุ่มเชงเก้น (Schengen Group) เพื่อลดข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์เรื่องการเดินทางเข้าออกในกลุ่มประเทศเชงเก้น การรวมตลาดเป็นหนึ่งเดียว (Common Market) อีกทั้งการควบคุมพรมแดนและการร่วมกันป้องกันความปลอดภัย¹²

¹¹ กลุ่มประเทศที่เป็นสมาชิกก่อตั้ง 6 ประเทศ ได้แก่ เบลเยียม สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ฝรั่งเศส อิตาลี ลักเซมเบิร์ก เนเธอร์แลนด์ กลุ่มความร่วมมือนี้ได้พัฒนาเป็น สหภาพยุโรปในปัจจุบัน

¹² และพัฒนาเป็นข้อตกลงกลุ่มประเทศเชงเก้น (Schengen Agreement) ในปีพ.ศ. 2538 โดยในขั้นแรกประกอบด้วยประเทศเบลเยียม สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ฝรั่งเศส ลักเซมเบิร์ก เนเธอร์แลนด์ โปรตุเกสและ สเปน อย่างไรก็ตามที่ประเทศสหราชอาณาจักรและไอร์แลนด์ ไม่เข้าร่วมกลุ่มเชงเก้นเนื่องจากเหตุผลเรื่องความปลอดภัยจากผู้อพยพและผู้ก่อการร้ายและปัญหาคนเข้าเมืองผิดกฎหมาย

ปี พ.ศ. 2533 สหพันธ์ฯ (หรือเยอรมันตะวันตก) รวมประเทศกับเยอรมันตะวันออก เป็น "สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี" ย้ายเมืองหลวง จากกรุงบอนน์ มาที่กรุงเบอร์ลิน และทำให้ประเทศมีรัฐ (Bundesland หรือ federal state) เกิดขึ้นใหม่อีก 5 รัฐ

ปี พ.ศ. 2533 – 2537 แก้ไขกฎหมายตรวจคนเข้าเมือง เพื่อปรับปรุงการกฎเกณฑ์การรับผู้อพยพจากประเทศที่สาม

ปี พ.ศ. 2540 กลุ่มประชาคมยุโรปพัฒนาเป็นสหภาพยุโรป และมีผลบังคับในปี พ.ศ. 2542 นับตั้งแต่การก่อตั้งสหภาพยุโรปเป็นต้นมา นโยบายรับคนต่างด้าวถือเป็นหนึ่งในภารกิจหลักของสหภาพยุโรป อันเป็นนโยบายที่สหพันธ์ฯต้องออกกฎหมายตามกรอบของสหภาพยุโรป

ปี พ.ศ. 2543 เริ่มใช้นโยบาย "Green Card" ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวทักษะสูง หรือผู้เชี่ยวชาญ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ไอที) ด้านเทคนิค ด้านวิศวกรรม และผู้บริหารระดับสูงโดยสิทธิพำนักรและทำงาน 5 ปี

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 แก้ไขกฎหมายการตรวจคนเข้าเมือง เปิดโอกาสชาวต่างชาติที่ไม่ใช่สมาชิก สหภาพยุโรปเข้าประเทศได้ 3 ช่องทาง 1) การลี้ภัย 2) ติดตามครอบครัว 3) การเข้ามาทำงาน อีกทั้งใช้มาตรการบูรณาการ หรือ Integration เพื่อคัดเลือกคุณภาพของคนต่างชาติและแรงงานต่างด้าวที่จะเข้าประเทศ

.....

ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน
ตุลาคม 2554

ข้อมูลสถิติ

จำนวนชาวต่างชาติในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีจำแนกตามกลุ่มประเทศ

จำนวนชาวต่างชาติทั้งหมด
7,186,179จำนวนประชากรทั้งหมด
81,758,330

ที่มา จากประเทศหรือกลุ่มประเทศ	จำนวน (คน)	ร้อยละของ ชาวต่างชาติ ทั้งหมด	ร้อยละของ ประชากร ทั้งหมด
สหภาพยุโรปทั้งหมด	2,443,330	34	2.99
• อิตาลี	517,546	7	0.63
• กรีซ	276,685	4	0.63
• โปแลนด์	419,435	5.84	0.51
จากประเทศที่กำลังสมัครสมาชิก สหภาพยุโรป	1,928,607	26.84	2.36
• ตุรกี	1,629,480	22.68	1.99
จากประเทศเขตความร่วมมือเศรษฐกิจ ยุโรป	44,661	0.62	0.05
จากประเทศในทวีปยุโรปอื่นๆ	958,154	13.33	1.17
ทวีปแอฟริกา	271,431	3.78	0.33
ทวีปอเมริกา	215,213	2.99	0.26
ทวีปเอเชีย	824,351	11.47	1.01
• จากตะวันออกกลาง	262,079	3.65	0.32
• จากเอเชียใต้และตะวันออกเฉียงใต้	292,664	4.07	0.36
o ไทย	56,153	0.78	0.07
o เวียดนาม	84,301	1.17	0.10
• จากเอเชียตะวันออกและเอเชีย กลาง	266,835	3.71	0.33
o อัฟกานิสถาน	51,305	0.71	0.06
o จีน	81,331	1.13	0.10
ทวีปออสเตรเลียและโอเชียเนีย	11,895	0.17	0.01
ไม่สามารถระบุได้	55,979	0.78	0.07
รวมทั้งหมด			
	6,753,621		

ที่มา สำนักงานสถิติแห่งสหพันธ์ฯ และสำนักงานจัดหางานสหพันธ์ฯ

ฝ่ายแรงงาน ประจำ สอท. ณ กรุงเบอร์ลิน

ตุลาคม 2554

ข้อมูลสถิติ

จำนวนชาวต่างชาติจำแนกตามช่วงอายุ (ในวัยทำงาน)		
	ช่วงกลุ่มอายุ (ปี)	จำนวน (คน)
1	15-20	386,993
2	20-25	506,073
3	25-30	663,437
4	30-35	776,239
5	35-40	772,349
6	40-45	673,268
7	45-50	548,430
8	50-55	424,265
9	55-60	368,349
10	60-65	378,150
รวม		5,497,553

ที่มา สำนักงานสถิติแห่งสหพันธ์ฯ และสำนักงานจัดหางานสหพันธ์ฯ

ฝ่ายแรงงาน ประจำ สอท. ณ กรุงเบอร์ลิน

ตุลาคม 2554

จำนวนผู้ประกันตน แยกตามประเภทอาชีพ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
จัดทำเมื่อ : 31 ธ.ค.2553

ลำดับ	กลุ่มอาชีพ	ผู้ประกันตน รวมทั้งสิ้น	ยอดรวม ผู้ประกันตน จากกลุ่ม สหภาพยุโรป	ยอดรวม ผู้ประกันตน นอกกลุ่ม สหภาพยุโรป	ยอดรวม ผู้ประกันตน ชาวไทย
	ยอดรวม	28,033,420	1,933,005	1,183,798	12,895
1	เกษตรกร	25,645	1,162	585	8
2	ปศุสัตว์, อาชีพประมง	9,129	293	143	23
3	ผู้จัดการ ที่ปฏิบัติงานเกษตรกรรม ปศุสัตว์	12,040	286	99	-
4	คนงานด้านเกษตรกรรม คนงานดูแลสัตว์	90,410	8,161	1,471	13
5	จัดตกแต่งสวน	203,415	13,209	7,477	59
6	ป่าไม้ ,นักล่าสัตว์มืออาชีพ	26,749	1,053	319	-
7	คนงานเหมืองแร่	15,874	2,603	2,457	-
8	ทำงานด้านแร่ธาตุ, การปิโตรเลียม, ก๊าซธรรมชาติ	6,048	470	230	-
9	ทำงานด้านพลังงาน	3,880	291	204	-
10	ช่างตัดหิน	18,117	1,262	710	3
11	ผู้ผลิตวัสดุก่อสร้าง	18,728	1,969	1,333	3
12	ช่างทำเครื่องปั้นดินเผา	16,712	2,460	1,518	9
13	ช่างทำแก้ว	28,850	2,469	1,727	8
14	งานด้านสารเคมี	229,762	25,993	16,071	70
15	งานผลิตพลาสติก, โพลีเมอร์	160,206	22,026	15,252	93
16	งานผลิตกระดาษ	88,784	10,814	6,990	37
17	โรงพิมพ์ (ช่างพิมพ์)	104,271	6,910	4,214	28
18	งานไม้และผลิตภัณฑ์ไม้ที่เกี่ยวข้อง	41,755	3,567	2,338	7
19	ผู้ผลิตโลหะ	43,114	6,575	4,829	*
20	งานหล่อ	47,900	10,448	7,395	7
21	งานหล่อเหล็ก	58,265	9,633	6,284	16
22	งานหล่อเหล็ก (กลึง)	226,033	20,592	13,177	15
23	งานพื้นผิวเหล็กโลหะ	38,585	6,833	4,662	11
24	ช่างเชื่อมโลหะ	83,494	12,151	8,115	12

ลำดับ	กลุ่มอาชีพ	ผู้ประกันตน รวมทั้งสิ้น	ยอดรวม ผู้ประกันตน จากกลุ่ม สหภาพยุโรป	ยอดรวม ผู้ประกันตน นอกกลุ่ม สหภาพยุโรป	ยอดรวม ผู้ประกันตน ชาวไทย
25	ช่างตีเหล็ก	21,149	2,527	1,704	4
26	งานติดตั้งอุปกรณ์	303,296	14,357	8,771	25
27	ช่างทำกุญแจ	680,753	36,892	23,360	59
28	ช่างเทคนิค,/วิศวกร	536,099	26,303	16,373	45
29	ผู้ผลิตเครื่องมือในงานอุตสาหกรรม	110,174	4,254	2,576	3
30	ช่างเครื่อง, โลหะ	100,517	3,200	1,679	19
31	ช่างไฟฟ้า	652,035	24,884	14,876	95
32	งานกลึง, งานโลหะ	456,845	68,724	44,361	210
33	อาชีพการทอ	7,386	1,339	935	13
34	ผู้ผลิตสิ่งทอ	15,273	1,921	1,273	3
35	งานผลิตเส้นใย	45,438	4,577	2,835	36
36	ช่างปัก(จักรอุตสาหกรรม)/ช่างสกรีน	7,560	1,194	770	*
37	งานผลิตเครื่องหนัง, ทำเครื่องหนังและขนสัตว์	23,839	2,253	1,525	21
38	ทำขนม, ผู้ผลิตขนม	106,062	11,106	7,688	87
39	ทำเนื้อ	90,381	13,725	8,028	86
40	จัดเตรียมอาหารและงานในร้านอาหาร	452,845	95,495	63,108	2,244
41	ผู้ผลิตอาหารและเครื่องดื่ม	18,854	999	593	3
42	งานเกี่ยวกับการอาหารอื่น ๆ	54,507	6,753	4,665	73
43	ช่างปูน, งานคอนกรีต	187,971	16,625	10,523	12
44	ช่างไม้, หลังคา	136,826	7,305	5,026	9
45	ทำถนน สร้างทาง/ถนนใต้ดิน	106,665	7,553	4,580	*
46	ช่วยงานก่อสร้าง	146,586	21,148	14,199	12
47	การจัดหางานก่อสร้าง	98,060	11,563	7,792	9
48	ตกแต่งภายใน	38,741	3,546	2,281	18
49	ช่างไม้, เฟอร์นิเจอร์,สร้างโมเดล	194,784	5,523	3,076	17
50	จิตรกร และงานที่เกี่ยวข้อง	204,109	16,729	10,342	50
51	พนักงานตรวจสอบสินค้า,ผู้ควบคุมการส่งสินค้า	348,342	43,112	28,589	430

ลำดับ	กลุ่มอาชีพ	ผู้ประกันตน รวมทั้งสิ้น	ยอดรวม ผู้ประกันตน จากกลุ่ม สหภาพยุโรป	ยอดรวม ผู้ประกันตน นอกกลุ่ม สหภาพยุโรป	ยอดรวม ผู้ประกันตน ชาวไทย
52	งานผู้ช่วยต่าง ๆ แต่ไม่มีรายละเอียดงาน	603,446	93,086	68,138	794
53	วิศวกรเครื่องยนต์และงานที่เกี่ยวข้อง	184,378	14,281	9,115	17
54	วิศวกร	702,946	34,580	15,167	75
55	นักเคมี นักฟิสิกส์ นักคณิตศาสตร์	66,131	5,532	2,658	20
56	ช่างเทคนิค	873,410	27,332	12,506	54
57	ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคพิเศษ	263,585	7,020	3,351	18
58	งานจัดซื้อ	2,271,327	137,587	86,647	622
59	ธนาคาร, งานประกันประเภทต่าง ๆ	812,568	18,193	8,383	17
60	งานบริการอื่น ๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง	346,025	19,890	9,831	51
61	อาชีพเกี่ยวกับการขนส่งทางบก	913,566	62,401	43,874	40
62	อาชีพการขนส่งทางเรือ และการขนส่งทาง อากาศ	56,866	10,238	6,104	5
63	งานด้านการสื่อสาร	197,955	14,033	8,977	40
64	เจ้าของโกดังสินค้า, การขนส่งสินค้า	864,103	96,267	66,136	326
65	เจ้าของกิจการ/ ผู้จัดเตรียมงานต่างๆ (Organizer),	700,540	30,993	13,408	46
	ผู้ตรวจสอบบัญชี				
66	สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร / ผู้บริหารที่มี อำนาจตัดสินใจ	156,420	5,948	2,945	19
67	บริษัท: พนักงานบัญชี,พนักงานประมวล ข้อมูล	891,747	42,853	22,773	107
68	งานในสำนักงาน ,งานผู้ช่วยในสำนักงาน	4,381,146	149,907	72,000	720
69	งานบริการ, งานรักษาความปลอดภัย	368,043	24,678	14,447	114
70	ผู้ควบคุมดูแลด้านการรักษาความปลอดภัย	51,317	1,451	873	10
71	ผู้รักษากฎหมาย(ผู้พิพากษา, อัยการ)	54,715	1,332	582	*
	ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย				
72	นักเขียน นักแปล บรรณาธิการ	117,709	5,074	2,130	11
73	ศิลปินและอาชีพที่เกี่ยวข้อง	157,495	14,392	7,256	22
74	แพทย์, เภสัชกร	257,916	16,401	6,620	6
75	อาชีพอื่น ๆ ในงานบริการสาธารณสุข	1,934,391	74,054	45,844	585
76	งานพยาบาลขั้นพื้นฐาน	1,360,591	41,817	22,039	149

ลำดับ	กลุ่มอาชีพ	ผู้ประกันตน รวมทั้งสิ้น	ยอดรวม ผู้ประกันตน จากกลุ่ม สหภาพยุโรป	ยอดรวม ผู้ประกันตน นอกกลุ่ม สหภาพยุโรป	ยอดรวม ผู้ประกันตน ชาวไทย
77	ครู	440,811	27,514	14,015	51
78	นักสังคมศาสตร์, นักวิทยาศาสตร์	204,001	16,302	8,440	36
79	บาทหลวง,ผู้ให้คำปรึกษาด้านจิตใจ,นัก บำบัดจิต	31,768	2,145	1,441	4
80	งานดูแลความสะอาดส่วนบุคคล	180,836	16,505	11,123	88
81	พนักงานต้อนรับ	430,251	72,714	38,672	1,340
82	พนักงานดูแลทั่วไป	216,565	26,523	14,980	655
83	พนักงานทำความสะอาด	789,597	167,742	124,381	2,678
84	เจ้าหน้าที่ช่วยเหลือครอบครัว	380	20	14	*
85	แรงงานที่ไม่มีอาชีพแน่นอน	275,356	17,297	12,111	86
86	แรงงานที่ไม่มีรายละเอียดงาน	128,989	11,728	7,523	76
87	ไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มใด ๆ ได้	3,667	258	163	*

* ไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลได้

จัดพิมพ์เมื่อ : 10.08.2011/Erg.11.08.2011,

ที่มา ศูนย์ข้อมูลสถิติ สถิติของสำนักงานจัดหางานสหพันธ์ฯ

ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน
ตุลาคม 2554

จำนวนผู้ประกันตนชาวไทย แยกตามประเภทอาชีพ และรัฐ

ข้อมูลเมื่อวันที่ 31 ธ.ค.2553

กลุ่มอาชีพ	สหพันธ์ ฯ	ชลวิทย์-ไฮสไนด์	สัมมารักษ์	นิเตอร์ซีเคชั่น	เบรเมน	นอร์ธโรน-เวสต์ ฟาเลน	เอสเซ่น	ไรน์ลันด์-ฟัลซ์	นาเดม-เวือร์ทเทม แบร์ก	นาเยิร์น(บาวาเรีย)	ซาร์ลันด์	เบอร์ลิน	บรันเดนบวร์ก	เมคเคิลนบวร์ก- พ็อมเมอเริร์น	ชัคเซิน	ชัคเซิน-อันฮัลท์	ทีริงเงน
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
รวม	12,895	282	497	720	129	1,999	1,746	688	2,538	2,673	215	1,058	87	32	93	70	68
- เกษตรกร	8	-	-	*	-	*	3	-	*	-	-	-	-	-	-	-	-
- ปศุสัตว์, อาชีพประมง	23	-	-	*	-	-	-	-	3	19	-	-	-	-	-	-	-
- คนงานด้านเกษตรกรรม และ คนงาน ดูแลสัตว์	13	*	-	-	-	6	-	-	3	*	-	-	*	-	-	-	-
- จัดตกแต่งสวน	59	*	-	23	*	7	6	*	7	9	-	*	-	-	-	-	*
- ข้างตัดหิน	3	-	-	-	-	-	-	-	*	*	-	*	-	-	-	-	-
- ผู้ผลิตวัสดุก่อสร้าง	3	-	-	-	-	*	*	-	*	-	-	-	-	-	-	-	-
- ข้างทำเครื่องปั้นดินเผา	9	-	-	-	-	-	-	*	6	*	-	-	-	-	-	-	-
- ข้างทำแก้ว	8	-	-	*	-	*	-	-	*	*	-	*	-	-	-	-	-
- งานด้านสารเคมี	70	8	*	5	-	14	11	7	15	4	3	*	*	-	-	-	-
- งานผลิตพลาสติก, โพลีเมอร์	93	-	*	3	-	11	7	8	34	17	10	*	-	-	-	-	-

กลุ่มอาชีพ	สหพันธ์ ฯ	ชลสิทธิ์-โหลยไธน์	ชัยมรรค	นิเดอร์ชัคเซน	เบรเมน	นอร์ดไรน์-เวสท์ฟาเลน	เฮสเซิน	ไรน์ลันด์-ฟัลซ์	บาเดน-เวือร์ทเทมแบร์ก	บาเยิร์น(บาวาเรีย)	ซาร์ลันด์	เบอร์ลิน	บรันเดนบวร์ก	เมคเคิลบวร์ก-พ็อมเมอเริน	ซัคเซิน	ซัคเซิน-อันฮัลท์	ทือริงเงน
- งานผลิตกระดาษ	37	-	-	*	-	*	4	3	13	13	-	-	-	-	-	-	*
- โรงพิมพ์ (ช่างพิมพ์)	28	-	*	*	-	6	3	*	6	8	-	*	-	-	-	-	-
- งานไม้ และผลิตภัณฑ์ไม้ที่เกี่ยวข้อง	7	-	-	-	-	3	-	-	*	*	-	-	-	-	-	-	-
- ผู้ผลิตโลหะ	*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*	-	-	-	-	-	-
- งานหล่อ	7	-	-	-	-	*	*	-	*	*	-	-	-	-	-	-	-
- งานหล่อเหล็ก	16	*	-	-	-	3	5	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-
- งานหล่อเหล็ก (กลึง)	15	-	-	*	-	3	*	*	6	*	-	-	-	-	-	-	-
- งานพื้นผิวเหล็กโลหะ	11	-	-	-	-	*	6	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-
- ช่างเชื่อมโลหะ	12	*	*	*	-	*	-	-	5	3	-	-	-	-	-	-	-
- ช่างตีเหล็ก	4	-	*	-	-	-	-	*	*	-	-	-	-	-	-	-	-
- ช่างติดตั้งอุปกรณ์	25	-	-	*	-	5	4	4	4	4	-	-	-	-	-	*	*
- ช่างทำกุญแจ	59	*	5	*	-	8	*	9	14	16	*	-	-	-	-	-	-
- ช่างเทคนิค,/วิศวกร	45	*	-	*	*	*	4	5	14	15	-	*	-	-	-	-	-
- ผู้ผลิตเครื่องมือในงานอุตสาหกรรม	3	-	-	-	-	*	-	-	*	*	-	-	-	-	-	-	-
- ช่างเครื่อง,และอาชีพที่ใกล้เคียง	19	-	*	*	-	7	*	-	5	*	-	-	-	-	-	-	-
- ช่างไฟฟ้า	95	-	3	4	3	40	8	5	14	14	-	-	*	-	-	-	*
- ช่างประกอบวัสดุ อุปกรณ์และงานโลหะ	210	*	*	4	4	20	20	*	119	32	*	4	-	-	*	-	*

กลุ่มอาชีพ	สหพันธ์ ฯ	ชลสิทธิ์-โกลาไจน์	ชัยมรรค	นิเดอร์ชไตเซน	เบรเมน	นอร์โดไรน์-เวสท์ฟาเลน	เฮสเซิน	ไรน์ลันด์-ฟัลซ์	นาเดม-เวือร์ทเทิมแบร์ก	บาเยิร์น(บาวาเรีย)	ซาร์ลันด์	เบอร์ลิน	บรันเดนบวร์ก	เมคเคิลบวร์ก-พ็อร์พอมเมิร์น	ซัคเซิน	ซัคเซิน-อันฮัลท์	ทือริงเงน
- อาชีพการทอ	13	-	-	-	-	*	-	*	9	*	-	-	-	-	-	-	-
- ผู้ผลิตสิ่งทอ	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- งานผลิตเส้นใย	36	-	*	-	*	4	4	*	12	11	-	*	-	-	-	-	-
- ช่างปัก(จักรอุตสาหกรรม) / ช่างสกรีน	*	-	-	-	-	-	-	-	*	-	-	-	-	-	-	-	-
- งานผลิตเครื่องหนัง, ทำเครื่องหนังและขนสัตว์	21	-	-	-	-	-	6	*	7	6	-	-	*	-	-	-	-
- ทำขนม, ผู้ผลิตขนม	87	-	*	5	-	8	13	8	13	33	*	3	-	-	*	-	*
- ทำเนื้อ	86	*	*	16	11	7	3	*	6	6	*	31	-	-	-	-	-
- จัดเตรียมอาหาร และงานในร้านอาหาร	2,244	34	123	58	13	301	370	104	393	523	18	275	10	4	10	3	5
- ผู้ผลิตอาหารและเครื่องดื่ม	3	-	-	-	-	-	*	-	*	-	*	-	-	-	-	-	-
- งานเกี่ยวกับการอาหารอื่น ๆ	73	13	3	5	-	13	4	*	6	24	-	3	-	-	-	-	-
- ช่างปูน , งานคอนกรีต	12	-	*	-	-	*	*	*	*	3	-	*	-	-	-	-	*
- ช่างไม้, หลังคา	9	*	-	*	*	3	-	*	*	-	-	-	-	-	-	-	-
- ทำถนน สร้างทาง/ถนนใต้ดิน	*	-	-	-	*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- ช่วยงานก่อสร้าง	12	*	-	-	-	-	-	-	3	5	3	-	-	-	-	-	-
- การจัดหางานก่อสร้าง	9	-	-	*	-	*	*	-	3	*	*	-	-	-	-	-	-
- ตกแต่งภายใน	18	-	-	-	-	*	*	*	7	5	-	-	-	-	-	-	*
- ช่างไม้, เฟอร์นิเจอร์,สร้างโมเดล	17	*	-	-	-	4	*	*	7	*	*	-	-	-	-	-	-
- จิตรกร และงานที่เกี่ยวข้อง	50	-	-	-	-	8	-	5	20	11	*	*	-	*	-	-	-

กลุ่มอาชีพ	สหพันธ์ ฯ	ชลสวิก-โกลซไจน์	สัมภารก	นีเดอร์ชัคเซน	เบรเมน	นอร์ดไรน์-เวสท์ฟาเลน	เฮสเซิน	ไรน์ลันด์-ฟัลซ์	บาเดน-เวือร์ทเทมแบร์ก	บาเยิร์น(บาวาเรีย)	ซาร์ลันด์	เบอร์ลิน	บรันเดินบวร์ก	เมคเคิลบวร์ก-พ็อมเมอเริร์น	ชัคเซน	ชัคเซน-อันฮัลท์	ทือริงเงน
- พนักงานตรวจสอบสินค้า, ผู้ควบคุมการส่งสินค้า	430	18	5	32	-	57	78	26	63	88	22	35	-	-	*	*	*
- งานผู้ช่วยต่าง ๆ แต่ไม่มีรายละเอียดงาน	794	9	21	44	11	124	136	19	199	168	27	19	4	-	4	3	5
- วิศวกรเครื่องยนต์ และงานที่เกี่ยวข้อง	17	-	*	-	*	*	*	-	6	3	*	-	-	-	-	-	-
- วิศวกร	75	-	3	11	-	17	6	-	20	13	*	*	-	*	*	-	-
- นักเคมี นักฟิสิกส์ และนักคณิตศาสตร์	20	*	*	-	*	5	-	*	7	-	-	*	*	-	-	-	*
- ช่างเทคนิค	54	*	4	3	-	6	10	-	13	12	-	3	-	-	*	*	-
- ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคพิเศษ	18	-	-	*	-	3	*	*	4	6	*	*	-	-	-	-	-
- งานจัดซื้อ	622	16	33	37	5	102	83	28	106	132	14	50	3	3	5	-	3
- ธนาคาร, งานประกันประเภทต่าง ๆ	17	-	*	-	*	*	7	*	*	3	-	-	-	-	-	-	-
- บริการอื่น ๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง	51	*	7	3	*	6	11	*	3	6	*	9	*	-	-	-	-
- อาชีพเกี่ยวกับการขนส่งทางบก	40	-	*	3	*	7	8	4	5	7	*	*	-	-	*	*	-
- อาชีพการขนส่งทางเรือ และการขนส่งทางอากาศ	5	-	-	*	-	*	*	*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- งานด้านการสื่อสาร	40	-	*	*	-	4	11	4	9	8	-	*	-	-	-	-	-
- เจ้าของโกดังสินค้า, การขนส่งสินค้า	326	3	6	17	6	64	69	26	59	58	3	6	*	*	*	*	4
- เจ้าของกิจการ/ผู้จัดเตรียมงาน (Organizer),ผู้ตรวจสอบบัญชี	46	-	-	-	-	7	6	*	13	10	*	6	-	-	-	-	-
- สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร /ผู้บริหารที่มีอำนาจตัดสินใจ	19	-	*	5	*	7	*	-	-	-	-	*	*	-	*	-	-

กลุ่มอาชีพ	สหพันธ์ ฯ	ชลสิทธิ์-โกลาไจน์	ชัยมรรค	นิเดอรชัย	เบรเมน	นอร์ดไรน์-เวสท์ฟาเลน	เฮสเซิน	ไรน์ลันด์-ฟัลซ์	บาเดน-เวือร์เทมแบร์ก	บาเยิร์น(บาวาเรีย)	ซาร์ลันด์	เบอร์ลิน	บรันเดนบวร์ก	เมคเคิลบวร์ก-พ็อมเมอเริน	ซัคเซิน	ซัคเซิน-อันฮัลท์	ทือริงเงน
- พนักงานบัญชี และ พนักงานประมวลข้อมูล	107	-	3	9	-	13	19	3	19	29	*	10	*	-	-	-	-
- งานในสำนักงาน, งานผู้ช่วยในสำนักงาน	720	13	25	41	7	128	104	39	139	111	11	59	6	3	17	5	12
- บริการ,งานรักษาความปลอดภัย	114	3	*	6	-	17	22	4	22	19	3	13	*	*	-	-	-
- ผู้ควบคุมดูแลด้านการรักษาความปลอดภัย	10	-	-	-	-	-	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- ผู้รักษากฎหมาย (ผู้พิพากษา อัยการ), ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย	*	-	-	-	-	*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- นักเขียน นักแปล บรรณาธิการ	11	-	-	*	-	*	-	-	*	3	-	3	-	-	-	-	-
- ศิลปินและอาชีพที่เกี่ยวข้อง	22	-	5	*	-	*	*	*	3	6	-	*	-	-	-	-	-
- แพทย์, เภสัชกร	6	-	-	-	-	-	-	*	*	*	-	-	-	-	-	-	-
- อาชีพอื่น ๆ ในงานบริการด้านสาธารณสุข	585	12	23	30	9	115	84	46	85	85	4	69	6	4	6	3	4
- งานพยาบาลชั้นพื้นฐานการทำงานเพื่อสังคม	149	3	6	16	*	23	21	8	36	23	*	10	*	-	-	-	-
- ครู	51	-	-	3	*	14	5	*	9	6	-	4	-	-	4	-	-
- นักสังคมศาสตร์และนักวิทยาศาสตร์	36	-	*	*	-	6	-	-	6	12	-	3	-	3	*	-	*
- บาทหลวง,ผู้ให้คำปรึกษาด้านจิตใจ ,นักบำบัดจิต	4	*	-	*	-	*	-	-	*	-	-	-	-	-	-	-	-

กลุ่มอาชีพ	สหพันธ์ ฯ	ขเลวิก-โบลชไตน์	ซึมบอร์ก	นีเดอร์ชัคเซิน	เบรเมน	นอร์ดไรน์-เวสท์ฟาเลน	เฮสเซิน	ไรน์ลันด์-ฟัลซ์	บาเดน-เวือร์เทมแบร์ก	บาเยิร์น(บาวาเรีย)	ซาร์ลันด์	เบอร์ลิน	บรันเดนบวร์ก	เมคเคิลบวร์ก-พ็อมเมอเริน	ชัคเซิน	ชัคเซิน-อันฮัลท์	ทือริงเงน
- งานดูแลความสะอาดส่วนบุคคล	88	3	5	*	-	19	16	3	21	13	3	3	-	-	-	-	-
- พนักงานต้อนรับ	1,340	21	77	47	11	177	186	56	215	333	20	160	8	5	12	6	6
- พนักงานดูแลทั่วไป	655	13	24	27	7	100	56	70	122	159	6	54	*	*	5	4	5
- พนักงานทำความสะอาด	2,678	91	84	228	25	444	272	160	537	521	43	180	30	3	14	37	9
- เจ้าหน้าที่ช่วยเหลือครอบครัว	*	-	-	-	-	*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- แรงงานที่ไม่มีอาชีพแน่นอน	86	4	3	*	*	15	10	3	21	15	*	10	-	-	*	-	-
- แรงงานที่ไม่มีรายละเอียดงาน	76	-	3	4	*	7	11	3	14	17	*	10	*	*	*	*	-
- ไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มใด ๆ ได้	*	-	-	*	-	-	-	-	*	-	-	-	-	-	-	-	-

* ไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลได้

จัดพิมพ์เมื่อ : 10.08.2011/Erg.11.08.2011,

ที่มา ศูนย์ข้อมูลสถิติ สถิติของสำนักงานจัดหางานสหพันธ์ฯ

ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน

ตุลาคม 2554

เอกสารอ้างอิง

- สนร. เบอ์ลิน ข่าวแรงงานประจำเดือนมีนาคม 2554
- หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น ตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงสิงหาคม 2554
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2011, Ausländerzahlen 2009
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Ausländische Fachkräfte: Kabinett beschließt Regelung, Press vom 02.08.2011
- Bundesagentur für Arbeit Statistik vom 31.12.2010
- Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2011, Ausländische Bevölkerung: Ergebnisse des Ausländerzentralregisters, Fachserie 1 Reihe 2
- Gieler, Wolfgang 2003, Handbuch der Ausländer und Zuwanderungspolitik
- <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Auslaenderbeschaeftigung/inhalt.html>
- <http://www.arbeitgeberverband-pflege.de/>

ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน
ตุลาคม 2554

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายแพทย์สมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์

ปลัดกระทรวงแรงงาน

นายสุนันท์ โพธิ์ทอง

รองปลัดกระทรวงแรงงาน

สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงเบอร์ลิน

ดร.จริยวัฒน์ สันตะบุตร

เอกอัครราชทูต

นายเชิดชู รักตะบุตร

อัครราชทูต

สำนักงานฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน

1.นางสุชาดา ชีเจริญ

อัครราชทูตที่ปรึกษา(ฝ่ายแรงงาน)

2.นางปาริชาติ ไพ

เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น (ล่าม)

3.นางอิสริยา นุช

เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น (เสมียน)

งบประมาณจัดทำ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2554 กระทรวงแรงงาน

ติดต่อสอบถาม

ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน

Royal Thai Embassy,

Office of Labour Affairs

Lepsiusstrasse 64-66

12163 Berlin, Germany

โทร. +49 (0) 30 7948 1231-2

โทรสาร +49 (0) 30 7948 1518

e-mail labour_berlin@hotmail.com

เว็บไซต์ <http://germany.mol.go.th>

<http://www.thaiembassy.de/th/office/berlin/labour>

ขอขอบคุณอาสาสมัครแรงงานทุกท่านที่ใช้ประโยชน์จากเอกสารฉบับนี้