



**รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)**

เรื่อง การพัฒนาระบบงานดูแลแรงงานไทยในคูเวต

**จัดทำโดย นายสุรพล โคตรศรีเมือง
รหัส 1011**

**รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 1
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ
ประจำปี 2552
ลิขสิทธิ์ของกระทรวงการต่างประเทศ**



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การพัฒนาระบบงานดูแลแรงงานไทยในคูเวต

จัดทำโดย นายสุรพล โคตรศรีเมือง
รหัส 1011

หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 1
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ
ประจำปี 2552
รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study) เรื่อง “การพัฒนาระบบงานดูแลแรงงานไทยในคูเวต” ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางสำหรับเจ้าหน้าที่สถานเอกอัครราชทูต ณ คูเวต สำหรับใช้ประกอบการพิจารณาในการทำงานด้านดูแลแรงงานไทยในคูเวต ซึ่งมีจำนวนอยู่ประมาณ 4,000 คน ภายหลังจากที่กระทรวงแรงงานได้ยุบเลิกสำนักงานแรงงานไทยประจำคูเวต เมื่อปี พ.ศ. 2548

ผู้ศึกษาได้พบว่าหลังจากที่สำนักงานแรงงานไทยประจำคูเวตถูกยุบเลิกไป บรรดาภารกิจต่าง ๆ ของสำนักงานดังกล่าวได้ถูกโอนให้มาอยู่ภายใต้การดูแลของสถานเอกอัครราชทูต ฯ โดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายกงสุลของสถานเอกอัครราชทูต ฯ และลูกจ้างพื้นเมืองรับหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติ ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่ายังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะรับผิดชอบงานทั้งหมดแทนสำนักงานแรงงานไทยที่ถูกยุบเลิกไปได้ สาเหตุเนื่องมาจากการที่สถานเอกอัครราชทูต ฯ มีบุคลากรไม่เพียงพอเพราะมีงานประจำด้านกงสุลอยู่แล้วประการหนึ่ง กับมีความรู้และความเข้าใจทางด้านแรงงานไม่มากเท่ากับเจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงานอีกประการหนึ่ง

เพื่อเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้เสนอให้จัดตั้งองค์กรภาคแรงงานขึ้นมาในพื้นที่ เรียกชื่อว่า “สมัชชาแรงงานไทยในคูเวต” ประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นผู้แทนของแรงงานไทยบริษัทต่าง ๆ ในคูเวต จำนวนประมาณ 20 คน รวมกับประธานอีก 1 คน เพื่อให้องค์กรนี้ทำหน้าที่แทนสำนักงานแรงงานไทยในคูเวตที่ถูกยุบเลิกไปแล้วในบางเรื่อง โดยเฉพาะการรับเรื่องราวร้องทุกข์จากแรงงานไทย การเป็นตัวแทนเจรจา หรือแก้ไขปัญหาเร่งด่วนที่ไม่มีลักษณะซับซ้อนหรือร้ายแรงนักให้กับแรงงานไทยแทนสถานเอกอัครราชทูต ฯ รวมทั้งเป็นตัวกลางในการประสานงานและสร้างความเข้าใจระหว่างแรงงานไทยในคูเวตกับหน่วยราชการต่าง ๆ ทั้งฝ่ายไทยและฝ่ายคูเวต โดยทำงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถานเอกอัครราชทูต ฯ

ผู้ศึกษาได้ทดลองตั้งองค์กรดังกล่าวเป็นเบื้องต้นแล้วตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2551 ซึ่งปรากฏว่าได้ผลดีเป็นที่น่าพอใจ กล่าวคือสามารถลดสถานะการเผชิญหน้าระหว่างแรงงานไทยในคูเวตผู้มีปัญหาเดือดร้อนกับเจ้าหน้าที่สถานเอกอัครราชทูต ฯ ลงได้เกือบทั้งหมด โดยเฉพาะกรณีที่เจ้าหน้าที่ไม่สามารถสนองตอบความต้องการของผู้เดือดร้อนได้ในบางเรื่อง นอกจากนี้ องค์กรนี้ได้สร้างความใกล้ชิดระหว่างทางราชการกับฝ่ายแรงงาน และระหว่างแรงงานไทยกลุ่มต่าง ๆ ด้วยกันเองมากขึ้นจากการที่มีโอกาสประชุมหารือร่วมกันเป็นประจำทุกสัปดาห์ ผู้ศึกษาเชื่อว่า หากทางราชการส่งเสริมให้สมัชชาแรงงานไทยในคูเวตมีบทบาทร่วมอยู่ในกระบวนการจัดตั้งแรงงาน

จากประเทศไทยไปทำงานที่ภูเวท ปัญหาเดือดร้อนต่าง ๆ ของแรงงานไทยที่ภูเวทอาจจะลดน้อยลง
ทำให้ทุกฝ่ายอยู่กันอย่างสงบสุข ไม่ต้องเป็นภาระของทางราชการในการที่ต้องจัดสรรงบประมาณ
และบุคลากรเพิ่มเติมไปเพื่อแก้ไขปัญหานี้ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาส่วนบุคคลที่ท่านได้อ่านพบฉบับนี้ ผู้เขียนได้จัดทำขึ้นด้วยความมั่นใจในสิ่งที่ได้บรรจุไว้ในเล่มเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ มิใช่เป็นความมั่นใจอันมีที่มาจากตัวตนของผู้เขียนเอง หากแต่เป็นความมั่นใจที่ได้มาจากผู้สนับสนุนหลายต่อหลายท่าน ที่ผู้เขียนจะขอนามากล่าวไว้เพื่อแสดงความขอบคุณ ณ ที่นี้

ผู้เขียนขอขอบคุณคณะผู้บริหารกระทรวงการต่างประเทศ ตลอดจนสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ ที่ได้หาทางผลักดันให้หลักสูตร “นักบริหารการทูต” ปรากฏเป็นรูปธรรมขึ้น เพราะนอกจากหลักสูตรดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือในการที่นักการทูตระดับกลางจะใช้เป็นเส้นทางไปสู่อนาคตที่ดีขึ้นแล้ว ยังเป็นโอกาสที่เข้ารับการผู้ศึกษาจะได้แสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่จากวิทยากรผู้มีชื่อเสียง และมีโอกาสพบปะกับเพื่อนข้าราชการจากต่างหน่วยงานซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือในการทำงานกันต่อไปในอนาคต

ผู้เขียนขอขอบคุณคณะอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำรายงาน อันประกอบด้วยท่าน ออท. สุธิตรา หิรัญพฤษดิ์ ดร.อนุสนธิ์ ชินวรรโณ ผศ. ดร. ชูเกียรติ พันธ์พรประสิทธิ์ ผู้ซึ่งได้วางกรอบการศึกษา และได้พยายามอย่างยิ่งที่จะไม่ให้ผู้เขียนหลงผิดออกนอกประเด็นหลายครั้งหลายหน รายงานการศึกษานี้ย่อมไม่สามารถสำเร็จลงได้ หากปราศจากความช่วยเหลือของท่านผู้ซึ่งมีพระคุณเป็นอย่างยิ่งทุกท่านที่กล่าวนามมานี้

สำหรับความรู้สึกในส่วนลึกนั้น ผู้เขียนขอขอบคุณพี่น้องแรงงานไทยในคูเวต ผู้ซึ่งกำลังแบกรับภาระหาเลี้ยงครอบครัวด้วยการทำงานอย่างหนัก ท่ามกลางแสงแดดอันร้อนแรงและฝุ่นทรายอันหนาทึบของภูมิภาคตะวันออกกลางทุก ๆ คน ท่านทั้งหลายคือแรงบันดาลใจให้ผู้เขียนมุ่งมั่นที่จะนำความคิดและความต้องการของท่านที่ได้เคยหารือร่วมกัน มาถ่ายทอดลงเป็นตัวอักษร เพื่อให้เกิดภาพสะท้อนอันเป็นรูปธรรม สำหรับให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายได้รับทราบ ผู้เขียนตั้งใจไว้ว่าเมื่อใดที่รายงานการศึกษานี้ผ่านความเห็นชอบจากสถาบันการต่างประเทศ ฯ แล้ว ผู้เขียนจะนำกลับไปถ่ายทอดให้พี่น้องแรงงานที่อยู่ในคูเวตได้ทราบในทันที เพื่อให้ร่วมกันคาดหวังถึงสิ่งดีงามที่อาจจะบังเกิดขึ้นในอนาคต

ท้ายที่สุด ผู้เขียนขอขอบคุณบุคคลในครอบครัว ประกอบด้วยภริยาและบุตร ผู้ซึ่งเป็นกำลังใจให้แก่ผู้เขียนเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความห่วงใยหรือการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ที่มีให้ตลอดมาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญแผนภูมิ	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ภูมิหลังและความเป็นมา	1
1.2 ความสำคัญของปัญหา	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.4 ขอบเขตการศึกษา	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 กรอบความคิด ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 กรอบความคิดเรื่องการ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”	6
2.2 ระเบียบเกี่ยวกับดูแลคุ้มครองคนไทย ฯ	7
2.3 พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ฯ	8
2.4 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานแรงงานไทย ฯ	10
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา	13
3.1 ประเภทของข้อมูล	13
3.2 วิธีการรวบรวมข้อมูล	14
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 4 ด้าน	15
บทที่ 4 ผลการศึกษา	16
4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติในคูเวต	16
4.2 แรงงานไทยในคูเวต	18
4.3 ปัญหาที่เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ในการดูแลแรงงานไทย	23
4.4 ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวแรงงานไทยในคูเวต	31
4.5 กระบวนการแก้ไขปัญหาให้กับแรงงานไทย	36

	4.6 ผลสรุปของการศึกษา	40
บทที่ 5	บทสรุปและข้อเสนอแนะ	41
	5.1 ข้อเสนอแนะทางนโยบาย	41
	5.2 ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ	42
	5.3 ข้อเสนอแนะจัดตั้ง “สมัชชาแรงงานไทยในคูเวต”	42
	5.4 โครงสร้างสมัชชาแรงงานไทยในคูเวต	44
	5.5 ข้อเสนอสำหรับการพัฒนาในอนาคต	46
	5.6 ข้อสรุปของการศึกษา	49
บรรณานุกรม		51
ภาคผนวก		52
	ก. รายชื่อบริษัทนายจ้างคูเวตที่จ้างแรงงานไทย	52
	ข. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528	58
ประวัติผู้เขียน		87

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่ 1 : โครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวกับแรงงานในคูเวต	41
แผนภูมิที่ 2 : โครงสร้างสมาชิกแรงงานไทยในคูเวต	44
แผนภูมิที่ 3 : โครงสร้างสมาชิกแรงงานไทยในคูเวตในอนาคต	45

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ภูมิหลังและความเป็นมา

ไทยกับคูเวตสถาปนาความสัมพันธ์ทางการทูตระหว่างกันเมื่อปี พ.ศ. 2506 ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2526 กระทรวงการต่างประเทศก็ได้จัดตั้งสถานเอกอัครราชทูตไทยขึ้นที่เมืองหลวงของคูเวต เพื่อให้ทำหน้าที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางการทูตและกงสุลระหว่างทั้งสองประเทศ

ภารกิจของสถานเอกอัครราชทูต ณ คูเวตที่สำคัญประการหนึ่ง คือการคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของคนไทยทั่วไปในคูเวต ซึ่งปัจจุบันมีอยู่ประมาณ 5,000 คน ได้แก่ การเข้าไปช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับบุคคลเหล่านั้นเมื่อตกทุกข์ได้ยากไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ อย่างไรก็ตาม การทำหน้าที่ดังกล่าวนี้ก็มีขอบเขตจำกัดอยู่บ้าง เนื่องจากสถานเอกอัครราชทูต จะต้องคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ของตนซึ่งบัญญัติไว้ในอนุสัญญากรุงเวียนนาว่าด้วยความสัมพันธ์ทางกงสุล พ.ศ. 2506 รวมทั้งต้องคำนึงถึงความตกลง ธรรมเนียมปฏิบัติอันเป็นสากล ตลอดจนจารีตประเพณีและสนธิสัญญาระหว่างประเทศ เพราะต้องระมัดระวังไม่ให้บทบาทของตนมีลักษณะเป็นการก้าวล่วงกฎหมายภายในของคูเวตซึ่งเป็นประเทศเจ้าภาพ

คนไทยส่วนใหญ่จำนวนประมาณ 4,000 คนที่อาศัยอยู่ในคูเวตมีอาชีพเป็นผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานอยู่ในโครงการก่อสร้างสิ่งสาธารณูปโภคต่าง ๆ ทั้งในโครงการของภาครัฐและโครงการของภาคเอกชน ตลอดจนทำงานอยู่กับวิสาหกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตน้ำมันอันเป็นสินค้าออกสำคัญของคูเวต คนไทยซึ่งเป็นแรงงานไทยเหล่านี้เกือบทั้งหมดผ่านกระบวนการคัดเลือกและจัดส่งไปทำงานโดยบริษัทจัดหางานไทยภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงานไทยอย่างถูกต้อง ซึ่งควรจะเป็นอยู่อย่างปกติสุขตามระบบของทางราชการ แต่กลับปรากฏว่าบุคคลเหล่านี้มักถูกเอารัดเอาเปรียบ มีความเป็นอยู่ที่ไม่เหมาะสม ประสบปัญหาความขัดแย้งกับนายจ้าง ขัดแย้งกับบริษัทจัดหางานผู้จัดส่งไปจากไทย ทำให้ได้รับความเดือดร้อนอยู่เสมอ

ในอดีตกระทรวงแรงงานเคยจัดตั้งสำนักงานแรงงานไทยประจำคูเวตเพื่อทำหน้าที่ดูแลแรงงานไทยดังกล่าวนี้ แต่หลังปี พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา กระทรวงแรงงานได้เปลี่ยนแปลงเขตอาณาของสำนักงานแรงงานไทยทั้งหลายในต่างประเทศเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ในการนี้กระทรวงแรงงานได้ยุบเลิกสำนักงานแรงงานไทยที่คูเวต พร้อมทั้งโอนความรับผิดชอบไปให้สำนักงานแรงงานไทย ณ กรุงริยาด ซาอุดีอาระเบีย มีเขตอาณาใหม่ดูแลคูเวต

แต่ในทางปฏิบัติสำนักงานแรงงานไทย ณ กรุงริยาดย่อมไม่อยู่ในสถานะที่จะเดินทางมาดูแลแรงงานไทยได้ใกล้ชิดตลอดเวลา ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงมอบหมายให้สถานเอกอัครราชทูต ณ คูเวต ซึ่งมีหน้าที่ดูแลคนไทยทั่วไปในคูเวต ให้เป็นผู้ดูแลแรงงานไทยด้วย จึงกล่าวได้ว่าปัจจุบันสถานเอกอัครราชทูต ณ คูเวตได้ทำหน้าที่ดูแลแรงงานไทยในคูเวตสืบแทนสำนักงานแรงงานไทยของกระทรวงแรงงานซึ่งถูกยุบเลิกแล้วในทุกด้าน

เมื่อผู้ศึกษาไปรับหน้าที่เป็นอัครราชทูตที่ปรึกษาประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ คูเวตในปี พ.ศ.2550 ในเวลานั้นฝ่ายกงสุลของสถานเอกอัครราชทูต ฯ เป็นผู้ทำหน้าที่แรงงานไทยแทนสำนักงานแรงงานไทยที่ถูกยุบเลิก ในแต่ละวันมีแรงงานไทยมาขอรับความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ผู้ปฏิบัติหน้าที่ของสถานเอกอัครราชทูต ฯ ก็ได้พยายามช่วยเหลืออย่างเต็มกำลังความสามารถ แต่ผู้ศึกษาพบว่ากรมมอบหมายให้ฝ่ายกงสุลของสถานเอกอัครราชทูต ฯ ทำหน้าที่ดูแลปัญหาแรงงานนั้น เป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสม และไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากมีกำลังบุคลากรไม่เพียงพอเพราะต้องใช้เจ้าหน้าที่ผู้ซึ่งมีหน้าที่ประจำด้านกงสุลอื่น ๆ อยู่แล้วให้บริการเพิ่มขึ้นประการหนึ่ง อีกประการหนึ่งคืองานด้านดูแลแรงงานมีลักษณะแตกต่างจากเรื่องกงสุลทั่วไป ทำให้สถานเอกอัครราชทูต ฯ ไม่สามารถสนองตอบความต้องการของแรงงานไทยผู้เดือดร้อนได้ทุกเรื่อง อีกทั้งยังไม่อาจคาดหวังถึงการสนับสนุนหรือความช่วยเหลือใด ๆ จากสำนักงานแรงงานไทย ณ กรุงริยาดซึ่งอยู่ห่างไกลได้ด้วย ดังนั้น ผู้มาใช้บริการบางคนจึงอาจไม่พอใจการทำงานของสถานเอกอัครราชทูต ฯ เพราะปรากฏว่ามีเรื่องร้องเรียนกล่าวหาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สถานเอกอัครราชทูต ฯ ส่งมายังส่วนกลางในประเทศไทยอยู่เป็นระยะ ๆ

1.2 ความสำคัญของปัญหา

ผู้ศึกษาเห็นว่าหากสถานการณ์เป็นเช่นนี้ต่อไป ย่อมจะก่อให้เกิดผลกระทบในทางลบต่อภาพลักษณ์ของสถานเอกอัครราชทูต ฯ ทั้งยังอาจทำให้แรงงานไทยในคูเวตเกิดความเข้าใจผิดและเสื่อมศรัทธาต่อระบบบริการของกระทรวงการต่างประเทศได้ในที่สุด

ผู้ศึกษาจึงเห็นควรหาวิธีการแก้ไข ด้วยการเสนอแนวทางว่าสถานเอกอัครราชทูต ฯ ต้องหาวิธีการทำงานใหม่ โดยต้องยอมรับเป็นเบื้องต้นว่างานด้านแรงงานมีผู้เกี่ยวข้องด้วยหลายฝ่าย สถานเอกอัครราชทูต ฯ จึงไม่ควรมุ่งรับผิดชอบอยู่แต่ฝ่ายเดียว นอกจากนั้น การใช้วิธีการดูแลคนไทยตามแบบกงสุลก็ไม่น่าจะเหมาะสมนักเพราะแม้แรงงานไทยจะมีสถานะเป็นบุคคลสัญชาติไทยผู้สมควรได้รับการจากทางราชการเท่าเทียมกับคนไทยทั่วไปก็ตามแต่ก็เป็นผู้ที่มีการหน้าที่และข้อผูกมัดกับนายจ้างตามกฎหมายคูเวตและตามเงื่อนไขสัญญาจ้างที่ลงนามไว้ด้วยสถานเอกอัครราชทูต ฯ จึงไม่ควรที่จะดูแลคุ้มครองแรงงานไทยโดยปราศจากความร่วมมือจาก

ผู้เกี่ยวข้อง

อีกประการหนึ่ง การที่กระทรวงแรงงานยุบเลิกสำนักงานแรงงานไทยประจำคูเวตไปตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 ย่อมก่อให้เกิดช่องว่างด้านงานบริการของรัฐ แรงงานไทยในคูเวตย่อมไม่อยู่ในฐานะที่จะเข้าใจได้ว่าหน่วยงานแรงงานที่ดูแลตนโดยตรงถูกยุบเลิกแล้ว นอกจากจะเข้าใจว่ายังมีสถานเอกอัครราชทูต ฯ เป็นผู้ดูแลต่อไปตามเดิม ซึ่งหากสถานเอกอัครราชทูต ฯ ทำหน้าที่แทนได้ไม่ดีเท่ากับสำนักงานแรงงาน ก็ย่อมจะทำให้เกิดข้อสงสัยในหมู่ผู้ใช้บริการและทำให้เกิดข้อเปรียบเทียบถึงสมรรถนะของการทำงานระหว่างหน่วยงานทั้งสอง

ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ เจ้าหน้าที่ของสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลไทยหลายแห่งต่างมีทัศนคติที่ไม่ดีและมีความอึดอัดใจที่ต้องรับภาระงานด้านแรงงานซึ่งบางคนเข้าใจว่า เป็นความรับผิดชอบที่อยู่นอกเหนือขอบเขตอำนาจของตน หรือเข้าใจว่าเป็นหน้าที่ซึ่งปฏิบัติได้ยาก เสี่ยงต่อการรับผิดชอบตามกฎหมาย จึงทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ แต่โดยที่สถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลไม่อาจปฏิเสธความรับผิดชอบหรือแก้ตัวได้ว่าไม่มีหน้าที่รับผิดชอบเรื่องแรงงาน เพราะมีหน้าที่ต้องดูแลคนไทยในเขตอาณาทุกคน ดังนั้น หากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ย่อหย่อนลงไปย่อมทำให้แรงงานไทยมีความรู้สึกเหมือนถูกทางราชการทอดทิ้งให้อยู่อย่างโดดเดี่ยวในต่างประเทศ ไม่มีหน่วยราชการพี่เลี้ยงที่จะคอยดูแลและปกป้องผลประโยชน์ให้กับตนอย่างใกล้ชิดเหมือนกับที่ทางราชการเคยให้คำมั่นสัญญาโดยการอบรมชี้แจงไว้ก่อนเดินทางไปทำงาน อันจะกระทบต่อขวัญและกำลังใจของแรงงานไทยเหล่านั้น และอาจจะก่อความเสียหายให้กับกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยอย่างไม่อาจประเมินค่าได้

1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.3.1 เพื่อสนองตอบนโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบัน ข้อ 3 นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต ข้อย่อย 3.2 นโยบายแรงงาน ข้อย่อย 3.2.4 ที่ว่า “รัฐจะส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยสนับสนุนด้านสินเชื่อการไปทำงานในต่างประเทศ การฝึกอบรมทักษะฝีมือ และทักษะการใช้ภาษา การสร้างหลักประกัน การคุ้มครองดูแลการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศและการติดตามดูแลมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบระหว่างการทำงานในต่างประเทศ”¹

1.3.2 เพื่อตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2552 ข้อ 2 ว่าด้วยการรักษาและส่งเสริมผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ การค้า และการลงทุน และการ

¹ คำแถลงนโยบายของรัฐบาลต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2551

เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศของไทย ข้อย่อย 2.1 ย่อหน้า 3 ที่ว่า “จะส่งเสริมการส่งออกแรงงานฝีมือไทยให้ไปทำงานอย่างมีศักดิ์ศรีในประเทศที่ขาดแคลนแรงงานในภาคนั้น และแสวงหาความร่วมมือกับประเทศเจ้าบ้านในการแก้ไขปัญหาแรงงานที่อาจมี”²

1.3.3 เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของระบบปฏิบัติราชการ และเสนอแนะวิธีที่เหมาะสมในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสถานเอกอัครราชทูต ณ คูเวต ตามนโยบายรัฐบาล และตามนัยคำแนะนำของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เรื่องการปฏิรูประบบงานราชการใหม่ในมิติต่าง ๆ คือ

1.3.3.1 ปรับปรุงประสิทธิภาพ (Efficiency Improvement) และกระบวนการทำงานของสถานเอกอัครราชทูต ฯ

1.3.3.2 พัฒนาคุณภาพการให้บริการ (Service Quality Improvement) เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ

1.3.3.3 เสริมสร้างสมรรถนะองค์กร (Organization Capacity-building) เพื่อปรับกระบวนการทัศน์ในการมองปัญหา และสร้างความพร้อมให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1.4.1 ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานเอกอัครราชทูต ณ คูเวต ไม่ก้ำกั้วถึงปัญหาที่เกิดจากระบบการจัดส่งแรงงานที่ประเทศต้นทาง เนื่องจากเป็นปัญหาใหญ่ซึ่งเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย จนเกินกว่าที่จะใช้เวลาอันจำกัดทำการศึกษาได้ภายในเวลา 2 เดือน (มิถุนายน – กรกฎาคม 2552)

1.4.2 วิเคราะห์จากสถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันว่า สถานเอกอัครราชทูต ณ คูเวต กำลังประสบปัญหาเรื่องการดูแลแรงงานไทยอันสืบเนื่องมาจากการยุบเลิกสำนักงานแรงงานไทยในคูเวตของกระทรวงแรงงาน ในขณะที่ปัจจุบันสถานเอกอัครราชทูต ฯ มีข้อจำกัดด้านกำลังคนและงบประมาณ รวมทั้งไม่มีความคุ้นเคยกับงานด้านนี้มากนัก

1.4.3 ศึกษาเพื่อให้ทราบว่า การแก้ไขปัญหาในการทำงานของสถานเอกอัครราชทูต ฯ ควรเป็นไปอย่างไรจึงจะสามารถรับมือกับภาระหน้าที่ด้านนี้ได้โดยไม่เกิดความเสียหาย โดยมีขอบเขตจำกัดอยู่ภายในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรของสถานเอกอัครราชทูต ณ คูเวตกับแรงงานไทย

² สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ / www.mfa.go.th

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 มุ่งหวังให้เป็นข้อเสนอแนะด้านบริหารที่จะทำให้เกิดการพัฒนารูปแบบของการปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของแรงงานไทยในคูเวต ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลไทยที่มีลักษณะปัญหาคล้ายคลึงกัน

1.5.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งให้แรงงานไทยในคูเวต ในการสร้างความสมานฉันท์และการรวมกลุ่มกันเพื่อปกป้องผลประโยชน์ ช่วยเหลือและดูแลกันเอง สามารถประกอบอาชีพและใช้ชีวิตในต่างประเทศได้อย่างมีความสุข

1.5.3 สร้างความเชื่อมั่นให้กับแรงงานไทยในคูเวต มิให้เสื่อมศรัทธาต่อการทำงานของหน่วยราชการไทยในต่างประเทศ อันอาจจะกระทบต่อความมั่นคงของชาติโดยรวม

1.5.4 เป็นข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงวิธีการและมาตรการสำหรับจัดส่งแรงงานไทยและดูแลแรงงานในในคูเวต

บทที่ 2

กรอบความคิด ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาเห็นว่า งานด้านการดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศมีลักษณะเป็นงานส่งเสริมการค้าและบริการประเภทหนึ่ง เพราะเกี่ยวข้องกับการแสวงหาผลประโยชน์ที่เป็นรายได้ ทั้งที่เป็นรายได้ของตัวแรงงานเอง ตลอดจนรายได้ที่เป็นของรัฐ งานด้านแรงงานจึงมีระเบียบปฏิบัติและกฎเกณฑ์เป็นการเฉพาะตัว ซึ่งต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจระเบียบและกฎเกณฑ์นั้นเป็นอย่างดีสำหรับควบคุมดูแลให้งานดำเนินไปอย่างเรียบร้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศนั้น ผู้รับผิดชอบจะต้องมีภาระที่หนักขึ้นกว่าการปฏิบัติงานในประเทศไทยหลายเท่า เนื่องจากจะต้องทำหน้าที่ทั้งด้านการแก้ไขปัญหาเดือดร้อนเฉพาะหน้าให้แรงงานไทยในแต่ละวัน และยังต้องดูแลการใช้ชีวิตประจำวันของแรงงานขณะพำนักอยู่กับนายจ้างในบริษัทต่างๆ ในยามปกติ รวมทั้งจะต้องติดตามสถานการณ์และพัฒนากิจการด้านแรงงานในพื้นที่อย่างใกล้ชิดด้วย

ผู้ศึกษาซึ่งไม่ใช่เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานแต่ได้รับมอบหมายให้ทำงานด้านนี้จึงเห็นว่าการทำความเข้าใจกับภาระหน้าที่ให้ชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญลำดับแรก ต่อจากนั้นการทำความเข้าใจกับระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกิจการด้านแรงงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ หรือกฎหมายและระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น เรื่องการคุ้มครองแรงงาน การจัดสรรสวัสดิการ ฯลฯ ย่อมมีความสำคัญไม่แพ้กัน การศึกษาส่วนบุคคลที่ทำขึ้นฉบับนี้ ผู้ศึกษาจึงมุ่งไปในทางศึกษาถึงกรอบความคิดและกฎระเบียบดังกล่าว ซึ่งประกอบด้วย

2.1 กรอบความคิดเรื่องการเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา

อันเป็นแนวความคิดที่น้อมนำมาจากพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานให้แก่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้กับการดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศได้เช่นกัน เพราะมีลักษณะเป็นแนวทางที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะใช้เพื่อสร้างความสงบสุขและการอยู่ดีกินดีให้กับประชาชน เช่นเดียวกับความปรารถนาของสถานเอกอัครราชทูต ฯ ที่ต้องการให้แรงงานไทยในคูเวตมีความสุขความสบายในการประกอบอาชีพจนกว่าจะกลับประเทศไทย แนวทางดังกล่าวมีผู้อธิบาย

ว่า³

2.1.1 ความเข้าใจ (Understand) หมายถึงการใช้ปัญญาที่จะทำให้เข้าใจลักษณะความเป็นอยู่ของแรงงานไทย ลักษณะนิสัยใจคอ พื้นเพทางสังคม และลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งในอดีตที่ผ่านมา ในปัจจุบัน และสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

2.1.2 การเข้าถึง (Reach Out) หมายถึง การเข้าถึงความจริง ไม่ใช่รู้เพียงผิวเผิน โดยต้องเข้าถึงความรู้สึกนึกคิดในความเป็นมนุษย์ทุกคน ซึ่งอาจหมายถึงการเข้าถึงในลักษณะของการสร้างความใกล้ชิดระหว่างสถานเอกอัครราชทูตฯ กับแรงงานไทยในคูเวตได้อีกความหมายหนึ่ง

2.1.3 การพัฒนา (Develop) หมายถึงการปรับปรุงแก้ไขให้ปัญหาต่าง ๆ คลี่คลายลง การพัฒนานั้นควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็น สัมมาพัฒนา คือตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเห็นชอบและความดำรงชอบ ซึ่งจะทำให้การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยในคูเวตเป็นไปในแนวทางที่ถูกที่ควร สมดังเจตนารมณ์และความต้องการของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2.2 ระเบียบเกี่ยวกับการคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ

สถานเอกอัครราชทูต ณ คูเวต มีภาระหน้าที่ในการคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของคนไทยและแรงงานไทยในคูเวต ตามข้อกำหนดของกรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ⁴ ดังนี้

2.2.1 การคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศโดยทั่วไป

2.2.1.1 การให้บริการและความช่วยเหลือแก่บุคคลสัญชาติไทย

2.2.1.2 การลงทะเบียนคนไทยในต่างประเทศ

2.2.1.3 การคุ้มครองกรณีถูกจับกุม คุมขัง หรือตกเป็นผู้ต้องหาในคดีอาญา

2.2.1.4 การคุ้มครองกรณีตาย แต่งตั้งผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลผลประโยชน์ เรืออับปาง และอุบัติเหตุทางอากาศ

2.2.1.5 การคุ้มครองกรณีตายโดยไม่มีญาติในต่างประเทศ

2.2.1.6 การช่วยติดตามญาติที่สูญหาย

2.2.1.7 กรณีส่งตัวคนไทยกลับภูมิลำเนาในประเทศไทย

2.2.2 การคุ้มครองกรณีพิเศษเฉพาะเรื่อง

2.2.2.1 กรณีสตรีไทยที่ถูกลักลอบไปค้าประเวณี

³ <http://school.obec.go.th/tachagyai/understand.htm> โรงเรียนบ้านท่าช้าง อำเภอปากช่อง

⁴ เอกสารคู่มือและข้อแนะนำเกี่ยวกับการคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ
กรมการกงสุล พ.ศ. 2546

2.2.2.2 กรณีแรงงานไทยตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ

2.2.2.3 กรณีเรือประมงไทยและลูกเรือ

2.2.2.4 กรณีบุคคลต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ถาวรในประเทศไทย

2.2.2.5 กรณีการดูแลนักเรียนทุนรัฐบาลและข้าราชการที่ไปศึกษาต่อต่างประเทศ

2.2.2.6 การรับโอนตัวนักโทษไทย

2.2.3 บริการหรือความช่วยเหลือที่เจ้าพนักงานกงสุลไม่อาจจัดให้ได้

2.2.3.1 แทรกแซงกระบวนการพิจารณาคดีของศาล ปกป้องการดำเนินการที่เป็นความผิดตามกฎหมาย ดำเนินการขอลดหย่อนโทษเกินกว่าที่กฎหมายและระเบียบของรัฐผู้รับกำหนด

2.2.3.2 ให้ได้รับการปฏิบัติที่ดีกว่าคนชาติของรัฐผู้รับเอง ไม่ว่าในสถานพยาบาลในเรือนจำ ที่คุมขัง

2.2.3.3 ชำระค่าโรงแรม ค่าทนายความ รักษาพยาบาล ค่าเดินทาง ค่าเปรียบเทียบปรับ ยกเว้นกรณีผู้ตกทุกข์ได้ยากอย่างแท้จริงตามความยินยอม

2.3 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

เป็นพระราชบัญญัติกำหนดอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานในการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ ออกเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2528 เพื่อใช้แทนฉบับเดิมของปี พ.ศ. 2511 และเป็นพระราชบัญญัติฉบับแรกที่กล่าวถึงมาตรการต่าง ๆ ในการควบคุมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยข้อความ 7 หมวด 1 บทเฉพาะกาล รวม 96 มาตรา

พระราชบัญญัตินี้ถือกำเนิดขึ้นจากสาเหตุที่บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติฉบับเดิมของปี พ.ศ. 2511 ไม่มีความเหมาะสมกับการจัดหางานต่างประเทศ โดยมีช่องว่างให้ผู้จัดหางานผู้ไม่สุจริตกระทำการหลอกลวงและเอารัดเอาเปรียบคนหางานด้วยประการต่าง ๆ อย่างไม่อาจป้องกันได้ รวมทั้งยังมีบทลงโทษที่ต่ำเกินไป เช่น การจัดหางานโดยไม่ได้รับอนุญาตมีโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท จึงทำให้ไม่มีผู้ใดเกรงกลัวกฎหมาย แม้ผู้ฝ่าฝืนจะถูกจับกุมและถูกดำเนินคดีหลายครั้งก็ไม่เข็ดหลาบ ส่งผลให้คนหางานถูกหลอกลวงซ้ำแล้วซ้ำเล่า จนได้รับความเดือดร้อน เป็นปัญหาให้กับทางราชการทั้งในประเทศและในต่างประเทศอยู่เสมอ

แม้พระราชบัญญัติจัดหางาน พ.ศ. 2528 จะเป็นกฎหมายที่ออกโดยกระทรวงแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้กับหน่วยราชการของกระทรวงแรงงาน แต่ก็มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับงานของกระทรวงการต่างประเทศเป็นอันมาก เพราะเป็นกฎหมายและที่สถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลไทยในต่างประเทศต้องนำมาถือปฏิบัติในการดูแลแรงงานไทยที่อยู่ในเขตอาณา

โดยเฉพาะในกรณีที่ในเขตอาณานิคมไม่มีสำนักงานแรงงานไทยของกระทรวงแรงงานตั้งอยู่สำหรับ

เนื้อหาและวัตถุประสงค์สำคัญของการออกพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ได้มีการอธิบายไว้ดังนี้⁵

2.3.1 ป้อนกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศ ด้วยการเพิ่มบทลงโทษผู้จัดหางานที่กระทำผิดให้สูงขึ้น เป็นจำคุกตั้งแต่ 3 ถึง 10 ปี หรือปรับตั้งแต่ 60,000 บาท ถึง 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2.3.2 แยกการจัดหางานในประเทศและต่างประเทศออกจากกัน มีบทกำหนดจัดระเบียบการจัดหางานแต่ละประเทศเป็นการเฉพาะ

2.3.3 ให้มีหลักประกันสำหรับการจัดหางาน โดยผู้จัดหางานต่างประเทศต้องมีเงินทุนไม่ต่ำกว่า 1,000,000 บาท และมีเงินประกันกับนายทะเบียนไม่ต่ำกว่า 500,000 บาท

2.3.4 กำหนดขั้นตอนการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศให้เหมาะสม เพื่อให้ควบคุมคนหางาน และให้เกิดความสะดวกในการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งให้มีการควบคุมการโฆษณารับสมัครงาน มิให้ผู้จัดหางานโฆษณาหลอกลวงเอารัดเอาเปรียบคนงานได้

2.3.5 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างต่างประเทศเข้ามารับคนงานไทยไปทำงานโดยตรง เพราะได้ก่อปัญหาให้แก่คนงานไทย โดยเฉพาะหญิงไทยซึ่งทำงานรับใช้ในบ้าน โดยกำหนดให้นายจ้างต่างประเทศต้องจ้างผ่านกระทรวงแรงงาน หรือผ่านสำนักงานจัดหางานที่ได้รับอนุญาตจัดหางานตามกฎหมาย ซึ่งจะเป็นผู้รับผิดชอบตรวจสอบนายจ้างแทนคนหางาน

2.3.6 จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศ สำหรับเป็นทุนจัดการให้คนงานที่ถูกทอดทิ้งในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทย และให้การสงเคราะห์แก่คนงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ

2.3.7 กำหนดให้ผู้ที่จะเดินทางไปต่างประเทศด้วยตนเอง โดยไม่มีผู้จัดส่ง ต้องไปแจ้งให้กระทรวงแรงงานทราบก่อนเดินทาง เพื่อกระทรวงแรงงานจะได้ตรวจสอบและให้การคุ้มครองก่อนเดินทางออกไป และเพื่อป้องกันการลักลอบจัดส่งคนงานไปทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

2.3.8 เพิ่มอำนาจเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบ และดำเนินการกับผู้จัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย โดยให้ตรวจสอบทั้งผู้จัดส่งแรงงาน และตรวจสอบแรงงานผู้เดินทาง โดยให้ยับยั้งคนหางานขณะผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองไปต่างประเทศ หากตรวจ

⁵ แรงงานไทยในต่างประเทศ สำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ กรมแรงงาน

พบว่าไม่มีหลักฐานการจ้างงานหรือการไปฝึกงานในต่างประเทศเท่าที่จำเป็นตามพหุกิจการแห่งกรณี

2.3.9 ให้มีกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนกรมการจัดหางาน เป็นกรรมการ และบุคคลอื่นซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งอีกไม่เกินแปดคนเป็นกรรมการ โดยให้มีกรรมการผู้มีความรู้ในการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานไม่น้อยกว่าสามคน กรรมการซึ่งเป็นลูกจ้างและนายจ้างฝ่ายละหนึ่งคน และให้มีหน้าที่ดังนี้

2.3.9.1 เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการในการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

2.3.9.2 เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับมาตรการในการแก้ไขปัญหาในการจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน

2.3.9.3 เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางาน

2.3.9.4 ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยเพื่อไปทำงานในต่างประเทศแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.3.9.1 ให้คำปรึกษาแนะแนวทางและวิธีการในการส่งเสริมการมีงานทำและการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานไทยแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.3.9.2 ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานและวิธีการในการทดสอบฝีมือคนหางานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.3.9.3 ปฏิบัติการอื่นตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

2.4 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ

สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ เป็นหน่วยราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตั้งขึ้นในประเทศต่าง ๆ เพื่อดูแลแรงงานไทยในประเทศนั้น ๆ หรือในเขตอาณาที่กระทรวงแรงงานกำหนด นอกจากหน้าที่ดูแลแรงงานไทยในเขตอาณาแล้ว สำนักงานแรงงานไทยยังมีสถานะเป็นส่วนหนึ่งของสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศ โดยอาจมีสำนักงานตั้งอยู่รวมในอาคารเดียวกันกับสถานเอกอัครราชทูตก็ได้ หน้าที่โดยทั่วไปของสำนักงานแรงงานไทยคือการเป็นที่ปรึกษาฝ่ายแรงงานในการให้คำปรึกษาแนะนำต่อสถาน

เอกอัครราชทูตและสถานกงสุลไทยที่ตั้งอยู่ตั้งอยู่ในประเทศเดียวกัน รวมทั้งให้คำปรึกษาและเป็นผู้ประสานงานกับนายจ้างและหน่วยงานอื่น ๆ ของต่างประเทศ ตลอดจนหน้าที่ในการออกตรวจเยี่ยมแรงงานไทย

งานตามสถานที่ทำงานและสถานที่พำนักอย่างเป็นทางการเป็นกิจวัตร มีภาระหน้าที่โดยสรุปคือ⁶

2.4.1 งานส่งเสริมความสัมพันธ์ด้านแรงงาน

2.4.1.1 ร่วมไกล่เกลี่ยระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงาน

2.4.1.2 ประชุมชี้แจงคนงานเกี่ยวกับการทำงานในต่างประเทศและข้อเท็จจริง

2.4.1.3 ติดต่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านแรงงาน ขอความร่วมมือในการแก้ไข

ปัญหากับหน่วยงานของรัฐและเอกชน

2.4.2 งานส่งเสริมการจ้างงาน

2.4.2.1 ตรวจสอบตำแหน่งงาน สถานภาพนายจ้างในต่างประเทศ และการมอบอำนาจให้ผู้จัดหางาน

2.4.2.2 เผยแพร่ข่าวสารแก่หน่วยงานของรัฐและเอกชน

2.4.2.3 ให้คำปรึกษาแนะนำแก่นายจ้างเกี่ยวกับการจ้างแรงงานไทย

2.4.2.4 ติดต่อหาตำแหน่งงานว่างสำหรับคนงานไทย

2.4.2.5 ติดต่อประสานงานกับกรมแรงงานในเรื่องการจัดหางานและการจัดส่งคนงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ

2.4.2.6 ออกใบรับรองให้ผู้แทนนายจ้างซึ่งต้องการเดินทางมาคัดเลือกคนงานในประเทศไทย

2.4.3 งานคุ้มครองแรงงาน

2.4.3.1 พิจารณาตรวจสอบสัญญาตลอดจนเงื่อนไขการจ้างต่าง ๆ ของนายจ้างในต่างประเทศ

2.4.3.2 ให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองคนงานไทย เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงานและสวัสดิการต่าง ๆ

2.4.3.3 ให้ความช่วยเหลือในการส่งคนงานไทยกลับประเทศ

2.4.3.4 ให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองนายจ้าง กรณีลูกจ้างละเมิดสัญญาจ้าง

2.4.3.5 ให้คำปรึกษาแนะนำแก่คนงานไทยในเรื่องการทำงานและเรื่องอื่น ๆ

⁶ แรงงานไทยในต่างประเทศ พ.ศ. 2528 สำนักงานเลขาธิการกรม กรมแรงงาน

2.4.3.6 ออกตรวจเยี่ยมเยือนคนงานไทยที่ทำงานในสถานประกอบการต่าง

2.4.4 งานวิชาการ

2.4.4.1 ศึกษาภาวะตลาดแรงงานและสถานการณ์ด้านแรงงาน

2.4.4.2 เก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติแรงงาน

2.4.4.3 จัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการและสถิติข้อมูลแรงงานออกเผยแพร่

จากข้อมูลที่รวบรวมได้ชี้ให้เห็นว่า แม้สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศจะมีลักษณะการทำงานที่มุ่งไปในด้านแรงงานและไม่เหมือนกับการทำงานของสถานเอกอัครราชทูต ฯ ทั้งหมด แต่งานบางส่วนมีลักษณะและจุดประสงค์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะงานด้านการดูแลทุกข์สุขของแรงงานไทย ซึ่งคล้ายกับงานด้านการดูแลและคุ้มครองคนไทยในต่างประเทศของกระทรวงการต่างประเทศ แต่ก็นับเป็นเพียงส่วนเดียวเท่านั้นที่พอจะดูแลทดแทนกันได้

การที่สำนักงานแรงงานไทยประจำเวตถูกยุบเลิกเมื่อปี พ.ศ. 2548 จึงเปรียบเสมือนการยกสำนักงานแรงงานไทยมารวมกับสถานเอกอัครราชทูต ฯ ขณะเดียวกันเมื่อสถานเอกอัครราชทูต ฯ มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ผู้ใดดูแลงานด้านนี้ก็ย่อมเท่ากับยกสำนักงานแรงงานไทยทั้งหมดให้ดูแลเจ้า ซึ่งยากมากที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นจะบริหารจัดการให้สมบูรณ์ได้เท่ากับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทั้งสำนักงาน ฯ ซึ่งหากประสงค์จะให้เจ้าหน้าที่สถานเอกอัครราชทูต ฯ ดำเนินการให้อย่างครบถ้วนดังที่เคยเป็นมา ก็คงต้องจัดสรรบุคลากรและเครื่องมือให้เหมาะสมเทียบเท่ากับสำนักงานแรงงานไทยที่ยุบเลิก รวมทั้งเจ้าหน้าที่จะต้องทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มเวลาโดยไม่อาจดูแลงานด้านอื่นซึ่งเป็นเรื่องที่ทำได้ยากสำหรับงานของสถานเอกอัครราชทูตที่มีอยู่หลายด้าน

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

3.1 ประเภทของข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) โดยอาศัยข้อมูลที่รวบรวมมาใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ชุด ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ประกอบด้วย

3.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างบุคลากรและภารกิจของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นข้อมูลของทางราชการระหว่างปี พ.ศ. 2550 – พ.ศ. 2552 อันเป็นช่วงเวลาที่ผู้ศึกษาปฏิบัติหน้าที่อยู่กับสถานเอกอัครราชทูต ฯ โดยช่วงเวลาดังกล่าวสถานเอกอัครราชทูต ฯ มีบุคลากรทางการทูต จำนวน 4 คน และเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน รวม 5 คน จำนวนดังกล่าวลดลงจากในอดีตที่เคยมีเจ้าหน้าที่ธุรการ 2 คน อันประกอบด้วย

3.1.1.1 เอกอัครราชทูต

3.1.1.2 อัครราชทูตที่ปรึกษา

3.1.1.3 เลขานุการเอก

3.1.1.4 เลขานุการโท

3.1.1.5 เลขานุการโท (ทำหน้าที่ธุรการ)

นอกจากนั้นยังมีลูกจ้างท้องถิ่น เช่น เสมียน ล่าม นักการภารโรง ยาม พนักงานขับรถ ฯลฯ อีก 9 คน ผู้ได้รับมอบหมายให้ดูแลแรงงานไทยแทนสำนักงานแรงงานที่ถูกยุบเลิกได้แก่อัครราชทูตที่ปรึกษา โดยมีลูกจ้างท้องถิ่นอีกสองคน ซึ่งทำหน้าที่ด้านกงสุลอื่น ๆ ด้วย เช่น งานด้านหนังสือเดินทางและงานตรวจลงตรา รวมทั้งงานด้านพิธีการทูต ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนเป็นครั้งคราว

3.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาระหน้าที่และบุคลากรของสำนักงานแรงงานไทยในกรุงเทพฯ อันเป็นข้อมูลก่อนที่สำนักงานดังกล่าวจะถูกยุบเลิกในปี พ.ศ. 2548 ได้จากการค้นคว้าเอกสารของกระทรวงแรงงาน และการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พื้นเมืองที่เคยทำงานกับสำนักงาน ฯ ปัจจุบันประกอบอาชีพอยู่ในกรุงเทพฯ รวมทั้งการสัมภาษณ์คนไทยและแรงงานไทยในกรุงเทพฯ ผู้เคยติดต่อประสานงาน ทำให้ทราบว่าสำนักงาน ฯ ประกอบด้วยอัตรากำลังเจ้าหน้าที่จากส่วนกลาง 2 คน คือ

3.1.2.1 อัครราชทูตที่ปรึกษาด้านแรงงาน (หัวหน้าสำนักงาน)

3.1.2.2 ที่ปรึกษาด้านแรงงาน

กับลูกจ้างท้องถิ่น เช่น ล่าม เสมียน คนขับรถ อีกตำแหน่งละ 1 คน ทำหน้าที่ดูแลแรงงานไทย โดยเฉพาะ มีสำนักงานตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้เป็นเอกเทศแยกจากสถานเอกอัครราชทูต ฯ

และปฏิบัติหน้าที่โดยประสานงานกับหน่วยงานผู้กำกับดูแลการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยอีก 2 หน่วยงานคือ

3.1.2.3 สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารจัดการส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ ฝึกอบรมคนหางานก่อนเดินทาง และเป็นศูนย์ข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศ ตลอดจนบริหารเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานที่ไปประสบปัญหาเดือดร้อนในต่างประเทศ

3.1.2.4 กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน มีหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมบริษัทจัดหางานต่างประเทศ รับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์เกี่ยวกับการจัดหางาน ตรวจและติดตามความเคลื่อนไหวตลอดจนพฤติกรรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดหางานของผู้เกี่ยวข้องฝ่ายต่าง ๆ เพื่อป้องกันและปราบปรามขบวนการหลอกลวงคนหางาน รวมทั้งทำหน้าที่ตรวจสอบการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนหางานผ่านช่องทางเข้าออกของด่านตรวจคนเข้าเมือง เพื่อป้องกันการลักลอบไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย

3.1.3.. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาเดือดร้อนของแรงงานไทยในคูเวต ได้มาจากเอกสารร้องเรียนของแรงงานไทย ตลอดจนข้อมูลจากการตรวจสอบพื้นที่และการเยี่ยมเยียนแรงงานไทยในโอกาสการทำหน้าที่กงสุลสัญจร รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากการปรึกษาหารือและประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ ในการจัดส่งแรงงานไทยไปคูเวต เช่น ตัวแทนบริษัทจัดหางานไทย ตัวแทนบริษัทนายจ้างคูเวต หน่วยงานคูเวต

3.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานคูเวต ตลอดจนวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ของคูเวตในส่วนที่เกี่ยวกับการปัญหาแรงงานไทยที่ได้จากการรวบรวมเอกสาร การสัมภาษณ์ การประสานงานกับเจ้าหน้าที่คูเวต การติดตามดูแลแรงงานไทยผู้เกี่ยวข้องกับคดีความต่าง ๆ ในขณะขึ้นศาลคูเวตหรือขณะถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจควบคุมตัว

3.2 วิธีการรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับกำลังบุคลากรของสถานเอกอัครราชทูต ณ คูเวต ได้จากการประชุมหารือประจำสัปดาห์ของทีมประเทศไทย ซึ่งเป็นการระดมความคิดและพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่กระทำเป็นประจำทุกสัปดาห์ นอกจากนั้น ยังใช้วิธีการสอบถามบุคคลทั่วไปผู้มาใช้บริการทั้งที่เป็นชาวไทยและชาวต่างประเทศ

3.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาระหน้าที่ของสำนักงานแรงงานไทยในอิตาลี ได้มาจากการค้นคว้าเอกสารราชการซึ่งสำนักงานดังกล่าวมอบไว้ให้แก่สถานเอกอัครราชทูต ฯ รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ที่เคยปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างในสำนักงาน ฯ ตลอดจนข้าราชการและลูกจ้างของสถาน

เอกอัครราชทูต ฯ ผู้เคยประจำการอยู่กับสำนักงานแรงงานไทยในอดีต

3.2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาเคือครื่อนของแรงงานไทย ได้มาจากหนังสือร้องเรียนที่ส่งถึงสถานเอกอัครราชทูต ฯ รวมทั้งการเข้ามาร้องเรียนด้วยตนเองของผู้เคือครื่อน ตลอดจนการออกไปพบเห็นปัญหาในขณะปฏิบัติหน้าที่กงสุลสัญจร

3.2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบวิธีปฏิบัติของคูเวต ได้จากการรวบรวมข่าวสารแหล่งต่าง ๆ รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พื้นเมืองชาวคูเวต ทั้งที่เป็นเจ้าหน้าที่รัฐและผู้ที่อยู่ในภาคเอกชน ตลอดจนข่าวสารที่ได้จากการประสานงานกับสถานทูตสถานกงสุลของมิตรประเทศที่อยู่ในคูเวต เช่น สถานเอกอัครราชทูตฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย บังกลาเทศ ศรีลังกา อินเดีย ปากีสถาน สาธารณรัฐเกาหลี เวียดนาม จีน อียิปต์ ฯลฯ ซึ่งมีพลเมืองเป็นผู้ใช้แรงงานอยู่ในคูเวต เช่นเดียวกับประเทศไทย

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 4 ด้าน

3.3.1 วิเคราะห์เพื่อให้ทราบว่าสถานเอกอัครราชทูต ณ คูเวต มีจำนวนบุคลากรและมีขีดความสามารถเหมาะสมในการดูแลงานด้านแรงงานแทนสำนักงานแรงงานไทยได้หรือไม่

3.3.2 วิเคราะห์เพื่อให้ทราบว่ากรยุบเลิกสำนักงานแรงงานไทยของกระทรวงแรงงานมีส่วนกระทบต่อสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในคูเวตหรือไม่

3.3.3 วิเคราะห์เพื่อให้ทราบว่าปัญหาเคือครื่อนซึ่งแรงงานไทยในคูเวตได้รับมีต้นเหตุมาจากเรื่องใด มีลักษณะของปัญหา และระดับของความเคือครื่อนมากน้อยเพียงใด

3.3.4 เพื่อนำมาประกอบและอ้างอิงในบางประเด็น โดยเฉพาะกรณีที่ต้องเปรียบเทียบให้เห็นปัญหาของแรงงานไทยกับปัญหาของแรงงานชาติอื่น ๆ หรือกรณีที่ต้องชี้ให้เห็นถึงความไม่เป็นธรรมเท่าที่ควรของกฎหมายท้องถิ่น แต่จะไม่นำมาวิเคราะห์ลึกลงไปรายละเอียดเนื่องจากเกินกว่าขอบเขตของการศึกษา

บทที่ 4

ผลการศึกษา

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติในคูเวต

4.1.1 ความเป็นมาในอดีต

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ได้ให้คำอธิบายเรื่องการไปทำงานต่างประเทศไว้ว่า⁷ การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในระยะเริ่มแรกเป็นการเคลื่อนย้ายไปทำงานในลักษณะที่ถาวร จากประเทศที่มีรายได้ต่ำไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง ผู้ที่อพยพเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศมักเป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีวิชาชีพ และมีประสิทธิภาพ โดยแรงงานในประเทศแถบเอเชียรวมทั้งแรงงานไทยมักอพยพไปทำงานอยู่ในทวีปยุโรปและแถบอเมริกาเหนือ ลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่เป็นงานในโรงพยาบาล โรงแรม และโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ การอพยพไปทำงานก็เป็นไปในรูปของการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง ไม่มีการติดต่อผ่านนายหน้า ผู้จัดการงาน หรือทางราชการ และไม่ได้มีการจัดส่งไปทำงานในรูปของธุรกิจ

เมื่อปลายปี 2516 เกิดวิกฤตการณ์ขาดแคลนน้ำมันทั่วโลก ราคาน้ำมันสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจเป็นวงกว้างในทุกประเทศ การลงทุนด้านอุตสาหกรรมในประเทศที่เจริญแล้วลดลงอย่างรวดเร็ว เกิดปัญหาการว่างงานทั่วไป จำนวนชาวต่างชาติที่เดินทางไปทำงานในประเทศอุตสาหกรรมตะวันตกเริ่มลดลง และพากันหันมาสนใจเดินทางไปทำงานในตะวันออกกลางมากขึ้น เพราะสถานการณ์ราคาน้ำมันที่สูงขึ้นดังกล่าวข้างต้นส่งผลดีต่อกลุ่มประเทศในตะวันออกกลาง ซึ่งเป็นสมาชิกกลุ่มประเทศผู้ผลิตและส่งออกน้ำมัน เช่น ซาอุดีอาระเบีย คูเวต ลิเบีย กาตาร์ อิรัก อิหร่าน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ โอมาน เนื่องจากทำให้ประเทศเหล่านี้มีรายได้จากการขายน้ำมันเพิ่มขึ้นจากเดิมอย่างมหาศาล จึงนำเงินรายได้ไปลงทุนพัฒนาประเทศอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน อันได้แก่ การก่อสร้างเส้นทางคมนาคม สนามบิน ท่าเรือ เส้นทางรถไฟ เขื่อนกักเก็บน้ำ สถานีผลิตพลังงานไฟฟ้า ผลิตน้ำประปา อาคารที่พักอาศัย ฯลฯ ก่อให้เกิดโครงการขนาดใหญ่มากมาย

⁷ การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2544

กลุ่มประเทศในตะวันออกกลาง โดยเฉพาะประเทศกลุ่มความร่วมมืออ่าวอาหรับ (Gulf Cooperation Council – GCC) เช่น ซาอุดีอาระเบีย คูเวต โอมาน บาห์เรน กาตาร์ และสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ จึงกลายเป็นตลาดแรงงานสำคัญของแรงงานต่างชาตินับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 เป็นต้นมา ซึ่งนอกจากแรงงานจากไทยแล้วยังมีแรงงานจากประเทศอื่น ๆ อีกหลายประเทศ เช่น ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย อินเดีย ปากีสถาน ศรีลังกา มาเลเซีย รวมทั้งประเทศอาหรับซึ่งมีระดับรายได้และการพัฒนาต่ำกว่า เช่น อียิปต์ ซิเรีย เลบานอน ปาเลสไตน์ หลังไหลเข้าไปทำงาน โดยมีประมาณการว่า เมื่อปี พ.ศ. 2513 มีแรงงานต่างชาติอยู่ในภูมิภาคดังกล่าวไม่ต่ำกว่า 600,000 คน ในปี พ.ศ. 2518 เพิ่มขึ้นเป็น 1,250,000 คน และในต้นปี พ.ศ. 2523 มีจำนวนประมาณ 6,388,814 คน⁸ ทำให้ประเทศกลุ่มอ่าวอาหรับมีลักษณะพิเศษทางประชากรไม่เหมือนกับภูมิภาคใดในโลก กล่าวคือ มีชาวต่างชาติอาศัยอยู่ในประเทศมากกว่าประชากรซึ่งเป็นเจ้าของประเทศจำนวนหลายเท่า

4.1.2 ความต้องการแรงงานต่างชาติของคูเวตในปัจจุบัน

คูเวตเป็นประเทศในกลุ่มอ่าวอาหรับประเทศหนึ่ง ที่มีรายได้อย่างมหาศาลจากการส่งออกน้ำมัน และนำรายได้นั้นมาพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งการปรับปรุงกลไกทางเศรษฐกิจ การบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนการก่อสร้างสิ่งสาธารณูปโภคพื้นฐาน จนทำให้ความเจริญทางเศรษฐกิจของคูเวตมีขนาดใหญ่โตเกินกว่าที่ประชากรคูเวตซึ่งมีอยู่ประมาณ 1 ล้านเศษจะสามารถดูแลและดำเนินการด้วยตนเองได้ ความต้องการแรงงานต่างชาติของคูเวตจึงมีมาก แม้คูเวตจะไม่ต้องการให้มีคนงานต่างชาติอาศัยอยู่ในประเทศมากกว่าคนชาติของตนเพียงใดก็ตาม กล่าวกันว่าหากวันใดที่แรงงานต่างชาติทั้งหลายซึ่งมีจำนวนประมาณ 2 ล้านคนเศษพากันอพยพออกจากคูเวตเศรษฐกิจของคูเวตอาจล่มสลายลงได้ในพริบตา

ปัจจุบันความต้องการแรงงานต่างชาติของคูเวตยังมีสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง คู่ขนานไปกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ข้อมูลสถิติทางการคูเวตในปี พ.ศ. 2548 ระบุว่า ความต้องการแรงงานต่างชาติของคูเวตมีประมาณ 1,726,000 คน ในปี พ.ศ. 2549 เพิ่มขึ้นเป็น 1,870,000 คน และเมื่อปี พ.ศ. 2550 มีจำนวนสูงขึ้นกว่า 2,000,000 คน ความต้องการแรงงานต่างชาติที่เพิ่มขึ้น เกือบทั้งหมดเป็นความต้องการจากภาคเอกชน โดยเฉพาะภาคธุรกิจและการก่อสร้าง ดังปรากฏตามสถิติจำนวนแรงงานทั้งที่เป็นชาวคูเวตและชาวต่างชาติ ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานสารสนเทศของทางการคูเวต ดังนี้

⁸ แรงงานไทยในต่างประเทศ สำนักบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2529

Year	Population (‘ 000)			Percent Growth		
	Kuwaiti	Non-Kuwaiti	Total	Kuwaiti	Non-Kuwaiti	Total
2001	855.3	1,387.7	2,243.1	3.5	- 1.0	0.7
2002	884.6	1,478.8	2,363.3	3.4	6.6	5.4
2003	913.5	1,570.8	2,484.3	3.3	6.2	5.1
2004	942.9	1,701.9	2,644.8	3.2	8.3	6.5
2005	973.3	1,893.6	2,866.9	3.2	11.3	8.4
2006	1,008.1	2,043.8	3,051.8	3.6	7.9	6.5

Source : Kuwait Public Authority of Civil Information

อย่างไรก็ตาม จากสถิติข้างต้นที่พบว่าจำนวนคนต่างชาติในคูเวตมีส่วนมากกว่าชาวคูเวตประมาณ 2 เท่า นั้น ตัวเลขที่ปรากฏมีการขึ้นลงในแต่ละปีไม่เท่ากัน ซึ่งแสดงถึงระดับความต้องการแรงงานต่างชาติที่อาจเพิ่มขึ้นหรือลดลง ตามการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ที่ในแต่ละปีมีอัตราไม่เท่ากัน ขณะเดียวกัน คูเวตก็ได้พยายามหาทางควบคุมปริมาณแรงงานต่างชาติให้อยู่ในระดับที่ไม่กระทบต่อความมั่นคงของประเทศ ด้วยการกำหนดนโยบายสร้างประชากรของตนขึ้นทดแทนคนต่างชาติ (Kuwaitization) ให้มากที่สุด ซึ่งประกอบด้วยการฝึกทักษะการทำงานสำหรับชาวคูเวตเป็นการเฉพาะ (Manpower & Government Restructuring Programme) รวมทั้งการออกกฎหมายจำกัดโควตาแรงงานต่างชาติของแต่ละชาติ ให้เกิดความสมดุลด้านสัดส่วนจำนวนประชากรในประเทศ

4.2 แรงงานไทยในคูเวต

4.2.1 ความเป็นมาในอดีต

นับตั้งแต่ประมาณปี พ.ศ. 2516 เมื่อแรงงานต่างชาติเริ่มเข้าไปทำงานในภูมิภาคตะวันออกกลางดังกล่าวข้างต้น ธุรกิจการจัดส่งแรงงานไปตะวันออกกลางในประเทศต่าง ๆ เริ่มขยายตัวมากขึ้น สำหรับประเทศไทยการจัดส่งแรงงานไปตะวันออกกลางเริ่มขึ้นอย่างเป็นระบบเมื่อประมาณ ปี พ.ศ. 2518⁹ ซึ่งเป็นช่วงที่ประเทศไทยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองภายหลังการถอนทหารสหรัฐอเมริกานอกจากประเทศไทย เนื่องจากคนงานไทยที่เคยทำงานอยู่ในฐานทัพสหรัฐในประเทศไทยตลอดจนทำงานอยู่ในกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องประสบปัญหาว่างงานจำนวนมาก การส่งแรงงานไทยไปตะวันออกกลางเริ่มต้นขึ้นครั้งแรกด้วยการส่งไป

⁹ การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2544

ทำงานทหาอุดิอาระเบียและบาห์เรนจำนวน 984 คน หลังจากนั้นธุรกิจการจัดส่งแรงงานไทยไป ตะวันออกกลางก็เริ่มมีการแข่งขันกันอย่างจริงจังระหว่างบริษัทจัดหางานต่าง ๆ มีการจัดส่ง แรงงานไทยไปทำงานในตะวันออกกลางเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและครอบคลุมทุกประเทศในภูมิภาค รวมทั้งคูเวต ทำให้มีเงินตราต่างประเทศซึ่งเป็นรายได้ของแรงงานเหล่านั้นไหลเข้าประเทศเป็น จำนวนมาก รัฐบาลของไทยขณะนั้นจึงกำหนดนโยบายส่งเสริมการส่งแรงงานไทยไปทำงาน ต่างประเทศอย่างชัดเจน ทั้งที่ปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 – 2529) และนโยบายของกระทรวงมหาดไทยผู้ดูแลกรมแรงงานอยู่ในขณะนั้นด้วย กล่าวกัน ว่าในปี พ.ศ. 2525 ซึ่งเป็นปีแรกของการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 จำนวนแรงงานไทยไปตะวันออกกลางมีจำนวนสูงถึง 105,313 คน และในปีถัดมามีจำนวน มากกว่า 70,000 คน จนกระทั่งถึงปี พ.ศ. 2533 – พ.ศ. 2534 เกิดวิกฤตการณ์อ่าวเปอร์เซียและกรณี แรงงานไทยผู้หนึ่งโจรกรรมเครื่องเพชรของพระราชวงศ์ในซาอุดิอาระเบีย ตลาดแรงงานใน ซาอุดิอาระเบียเริ่มซบเซาลง แต่ตลาดแรงงานในคูเวตก็ยังขยายตัวอย่างต่อเนื่องแม้จะมีจำนวนไม่ มากเท่ากับตลาดแรงงานในซาอุดิอาระเบีย หรือเท่ากับตลาดแรงงานในภูมิภาคอื่นที่เข้ามาทดแทน เช่น ตลาดแรงงานในมาเลเซีย สิงคโปร์ ใต้หวัน เกาหลี บรูไน และฮ่องกง เป็นต้น

4.2.1 ความต้องการแรงงานไทยของคูเวตในปัจจุบัน

แม้คูเวตจะมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างชาติจำนวนมาก แต่ตามที่กล่าวแล้วว่าคูเวตก็มี ความกังวลใจไม่น้อยเมื่อเห็นจำนวนแรงงานต่างชาติเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็วในประเทศจนมี สัดส่วนมากกว่าประชากรของตนกว่า 2 เท่า อันเป็นสถานะที่เปราะบางเมื่อคำนึงถึงความมั่นคง และความปลอดภัยโดยรวมของประเทศ คูเวตจึงมีนโยบายจำกัดโควตาการนำเข้าแรงงานต่างชาติ ที่มาจากแต่ละประเทศให้อยู่ในสัดส่วนที่เหมาะสม ไม่ให้มีแรงงานชาติใดชาติหนึ่งมากกว่าชาติอื่น จนเกินไป อันเป็นผลให้แรงงานจากเอเชียได้ เช่น อินเดีย ศรีลังกา บังคลาเทศ ปากีสถาน ซึ่งมีมาก อยู่แล้วถูกทางการคูเวตระงับการอนุญาตให้เข้าไปทำงาน แม้ค่าจ้างแรงงานเหล่านี้จะถูกมากก็ตาม

ในส่วนองแรงงานจากประเทศไทยนั้น ปัจจุบันถือว่ามามีจำนวนไม่มากนักและด้วยการที่มี ภาพลักษณ์การทำงานที่ดี ขยันขันแข็ง เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจจากนายจ้าง แรงงานไทยจึงได้รับ ความสนใจและเป็นที่ต้องการของนายจ้างเป็นพิเศษ แม้ค่าจ้างแรงงานจะสูงกว่าชาติอื่นก็ตาม ปัจจุบันแรงงานไทยในคูเวตมีประมาณ 4,000 คนเศษ โดยคำนวณจากการสำรวจของสถาน เอกอัครราชทูต ฯ ช่วงการลงทะเบียนผู้มีสิทธิเลือกตั้งนอกราชอาณาจักร รวมทั้งข้อมูลจากแหล่ง ต่าง ๆ ของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องของไทย

แรงงานไทยในคูเวตส่วนใหญ่เป็นประเภทฝีมือและกึ่งฝีมือ (Skilled, Semi-skilled Labour) เช่น ช่างเชื่อมไฟฟ้า ช่างเชื่อมแก๊ส ช่างไม้ พนักงานขับรถ ช่างโลหะ วิศวกร ช่างต่อเรือ

พนักงานนวดสปา ครูฝึกสอนแอโรบิก ฟอครัว ช่างทำทอง ตลอดจนแรงงานทั่วไป (Helper) เท่าที่สถานเอกอัครราชทูต ณ คูเวตรวบรวมได้ แรงงานไทยทำงานอยู่กับนายจ้างคูเวตรายใหญ่ประมาณ 63 บริษัท¹⁰ ซึ่งประกอบด้วยบริษัทข้ามชาติสำคัญผู้รับสัมปทานโครงการขนาดใหญ่ของคูเวตที่มีแรงงานไทยตั้งแต่ 200 – 1,500 คนขึ้นไป ได้แก่ บริษัท Integral Service Co., W.L.L. (I.S.C.O.) บริษัท Mushrif Trading & Contracting Co., W.L.L. บริษัท United Gulf Construction Co., W.L.L. (UGCC) บริษัท Kharafi National W.L.L. บริษัท Abdullaziz Abdul Moshin Al-Rashed & Sons Construction & Contracting k.s.c. บริษัท Mustafa Karam & Sons General Trading & Contracting Co., W.L.L. บริษัท Mechanical Engineering & Contracting Co., W.L.L. บริษัท S.K. Engineering & Construction Co., Ltd. บริษัท Hyundai Engineering & Construction Co.,Ltd. บริษัท Sayed Hamid Behbehani & Sons Co., W.L.L. เป็นต้น

คาดว่าช่วงปี พ.ศ. 2553 – พ.ศ. 2554 แรงงานไทยในคูเวตอาจจะลดจำนวนลงบ้าง จากผลกระทบที่เกิดจากสถานการณ์ถดถอยทางเศรษฐกิจและการเงินโลก ที่ทำให้คูเวตต้องชะลอโครงการสำคัญไว้หลายโครงการ แต่คาดว่าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 เป็นต้นไป คูเวตคงจะเริ่มดำเนินการโครงการที่ชะลอไว้ทุกโครงการอีกครั้ง เนื่องจากโครงการเหล่านั้นเกือบทั้งหมดเกี่ยวข้องกับการภาคกับผลิตน้ำมันซึ่งเป็นรายได้หลักและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสิ่งสาธารณูปโภคพื้นฐานที่คูเวตไม่อาจชะลอไว้ได้นานนัก

4.2.2 การกำหนดตำแหน่งงานสำหรับแรงงานไทย

ตำแหน่งงานในคูเวตที่แรงงานไทยนิยมไปทำงานนั้น ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งงานที่เกิดจากโครงการพัฒนาสำคัญ ๆ ของรัฐบาลคูเวตที่ให้สัมปทานแก่บริษัทเอกชนผู้ชนะการประมูลโดยขั้นตอนดังนี้

4.2.2.1 เมื่อรัฐบาลคูเวตเห็นชอบให้ดำเนินโครงการใดก็จะออกประกาศให้ผู้สนใจเข้าร่วมประมูลโครงการนั้น ๆ ซึ่งตามกฎหมายคูเวตผู้มีสิทธิเข้าร่วมประมูลต้องเป็นบริษัทหรือนิติบุคคลซึ่งจดทะเบียนไว้กับสภาหอการค้าคูเวตในฐานะบริษัทผู้มีสิทธิทำสัญญากับรัฐ หรือเรียกว่า Contracting Company เท่านั้น บริษัทข้ามชาติใหญ่ ๆ ของโลกผู้สนใจร่วมประมูลโครงการไม่ว่าจะเป็นบริษัทญี่ปุ่น เกาหลี สหรัฐอเมริกา หรือยุโรป หากจดทะเบียนเป็น Contracting Company แล้วก็สามารถร่วมประมูลได้ หากมิได้จดทะเบียนก็ต้องอาศัยบริษัทพื้นเมืองที่จดทะเบียนให้เป็นผู้ประมูลงานแทน เท่าที่สังเกตบริษัทต่างชาติขนาดใหญ่หลายบริษัทไม่นิยมเข้าร่วมประมูลโครงการภายใต้ชื่อของตนเอง เนื่องจากไม่ต้องการรับผิดชอบเรื่องการนำเข้าแรงงานต่างชาติ

¹⁰โปรดดูภาคผนวก 1

รวมทั้งไม่ต้องการมีพันธะรับผิดชอบอื่น ๆ อย่างออกหน้าในฐานะคู่สัญญากับรัฐ บริษัทเหล่านี้จึงมักจะมอบหมายให้บริษัทพื้นเมืองผู้เป็นพันธมิตรทางธุรกิจทำหน้าที่ประมูลงานแทน โดยตนเป็นผู้ลงทุนและบริหารโครงการให้สำเร็จเท่านั้น

4.2.2.2 เมื่อมีผู้ได้สัมปทานโครงการใดแล้ว ผู้นั้นจะสามารถยื่นคำขออนุญาตแรงงานต่างชาตินำไปทำงานในคูเวตได้ โดยยื่นต่อกระทรวงสวัสดิการสังคมและแรงงาน (Ministry of Social Affairs and Labour) ของคูเวต ระบุจำนวนแรงงานที่ต้องการ แยกรายละเอียดตามตำแหน่งงานในแต่ละประเภทว่าต้องการใช้แรงงานตำแหน่งใด เป็นแรงงานคูเวตกี่คน แรงงานต่างชาติกี่คน ถ้าเป็นกรณีบริษัทต่างชาติที่มอบหมายให้บริษัทพื้นเมืองคูเวตเป็นผู้ประมูลงานแทนดังกล่าวข้างต้น บริษัทต่างชาตินั้นจะต้องเป็นผู้แจกแจงรายละเอียดของความต้องการแรงงานด้วยตนเอง

4.2.2.3 เมื่อกระทรวงแรงงานคูเวตให้ความเห็นชอบจำนวนแรงงานต่างชาติของบริษัทผู้ชนะการประมูลแล้ว หากเจ้าของโครงการต้องการแรงงานจากประเทศไทยก็จะนำเอกสารการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาตินำยื่นคำขอต่อสถานเอกอัครราชทูต ฯ เพื่อได้รับรองเอกสารก่อนส่งมาให้บริษัทจัดหางานในประเทศไทยนำไปดำเนินการขอรับอนุญาตจัดส่งแรงงานไทยต่อกระทรวงแรงงานของไทย

4.2.2.4 บริษัทจัดหางานในประเทศไทยซึ่งมีสถานะเป็นผู้ได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างคูเวตจะมีหน้าที่ในการรับสมัครและคัดเลือกแรงงานไทยตามความต้องการของนายจ้าง เมื่อคัดเลือกได้แล้วจะส่งชื่อให้นายจ้างคูเวตทราบ เพื่อนายจ้างคูเวตจะนำรายชื่อของแรงงานเหล่านั้นไปขอรับการตรวจลงตราเข้าคูเวตตามประเภทที่กฎหมายกำหนด พร้อมทั้งดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น การจัดทำประกันชีวิต ประกันสุขภาพ และการซื้อบัตรโดยสารเครื่องบิน จากนั้นเมื่อได้ทางการคูเวตอนุมัติการตรวจลงตราแล้ว นายจ้างคูเวตก็จะส่งเอกสารการตรวจลงตราดังกล่าวกลับมาให้แรงงานในประเทศไทยถือติดตัวไปคูเวต

4.2.3 วิธีเดินทางไปทำงานคูเวตของแรงงานไทย

การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยจะต้องเป็นไปตามนัยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ซึ่งมีอยู่ 5 วิธี แต่สำหรับแรงงานไทยที่ไปทำงานคูเวตมีลักษณะการไปทำงานรวม 3 วิธีคือ

4.2.3.1 บริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง บริษัทจัดหางานดังกล่าวจะต้องจดทะเบียนเป็นผู้รับอนุญาตจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศกับนายทะเบียนจัดหางานกลาง (อธิบดีกรมการจัดหางาน) โดยทางราชการจะเป็นผู้ควบคุมให้ผู้รับอนุญาตต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม เช่น การกำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องวางหลักประกันเป็นเงินสด พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคารไว้กับกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็น

หลักประกันว่าหากเกิดความเสียหายใด ๆ ต่อคนหางานผู้ให้บริการแล้ว ผู้จัดส่งจะต้องรับผิดชอบเยียวยาความเสียหายนั้น รวมทั้งกำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดส่งแรงงานต้องปฏิบัติตามต่อคนหางานดังต่อไปนี้¹¹

(1) ส่งสัญญาจัดหางานที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในต่างประเทศ หรือตัวแทนจัดหางานทำกับคนหางานต่ออธิบดี (กรมการจัดหางาน) ตลอดจนเงื่อนไขการจ้างงานที่นายจ้างในต่างประเทศหรือตัวแทนซึ่งได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างดังกล่าวทำกับคนหางานและหลักฐานอื่นที่อธิบดีประกาศกำหนด เพื่อพิจารณาอนุญาตก่อนส่งคนหางานไปต่างประเทศ

(2) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ณ สถานพยาบาลที่อธิบดีประกาศกำหนด

(3) ส่งคนหางานเข้ารับการทดสอบฝีมือตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

(4) ส่งคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกและทดสอบฝีมือแล้วเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้าง ณ สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสถาบันอื่นใดที่อธิบดีประกาศกำหนด

(5) ส่งบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางานพร้อมทั้งสำเนาสัญญาจ้างแรงงานให้แก่นายทะเบียนจัดหางานกลางภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนหางานออกเดินทาง

(6) แจ้งเป็นหนังสือโดยแนบบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางานตาม (5) ให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศที่คนหางานไปทำงานทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คนหางานเดินทางไปถึง ในกรณีที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าว ให้แจ้งเป็นหนังสือให้สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทย หรือผู้ที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้น ทราบภายในระยะเวลาดังกล่าว

(7) รายงานให้นายทะเบียนจัดหางานกลางทราบภายในวันที่สิบของเดือนถัดไปเป็นประจำทุกเดือนในกรณีที่ยังมีคนหางานไม่ได้เดินทางไปทำงานตามสัญญาจัดหางาน

4.2.3.2 คนหางานเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง การไปทำงานในลักษณะนี้คนหางานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายให้บริษัทจัดหางาน และไม่ต้องผ่านขั้นตอนการตรวจสอบมาก

¹¹ มาตรา 36 พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

เท่ากับผู้ไปทำงานโดยผ่านบริษัทจัดหางาน ซึ่งปัจจุบันแรงงานไทยที่ไปทำงานคูเวตลักษณะนี้มีจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ แต่ก็ยังไม่มากนักเมื่อเทียบกับจำนวนที่ไปทำงานผ่านบริษัทจัดหางาน ผู้ไปทำงานลักษณะนี้ส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้ที่เคยไปทำงานคูเวตมาก่อน หรือเป็นผู้ที่รู้จักคูเวตเป็นอย่างดีแล้ว เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างกับนายจ้างเดิมก็จะเดินทางกลับประเทศไทยเพื่อสมัครไปทำงานกับนายจ้างใหม่ หรือเป็นผู้ที่มีญาติพี่น้องอยู่ในคูเวตเป็นผู้ชักชวน อย่างไรก็ตาม การไปทำงานลักษณะนี้แม้จะเป็นเรื่องดีที่คนหางานไม่ต้องเสียเงินค่าบริการให้แก่บริษัทจัดหางานก็ตาม แต่จะต้องระมัดระวังกลุ่มมิฉาชีพที่จะใช้เป็นช่องทางหลอกลวงแรงงานได้เช่นเดียวกัน กล่าวกันว่ามิฉาชีพจัดหางานบางแห่งใช้ช่องว่างของระเบียบข้อนี้นำแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยให้แรงงานไทยแจ้งเท็จต่อเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานว่าจะไปทำงานด้วยตนเองทั้ง ๆ ที่ต้องเสียเงินค่าบริการให้ผู้จัดส่ง ทั้งนี้ เพื่อหลีกเลี่ยงกระบวนการตรวจสอบต่าง ๆ ตามนัย พ.ร.บ. จัดหางาน ฯ ดังกล่าวข้างต้น

4.2.3.3 รัฐเป็นผู้จัดส่ง กรณีนี้โดยทั่วไปรัฐโดยกรมการจัดหางานจะเป็นผู้จัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศในกรณีที่นายจ้างต่างประเทศไม่สามารถเข้ามาทำการรับสมัครเพื่อหาลูกจ้างในประเทศไทยด้วยตนเองและไม่ประสงค์จะว่าจ้างบริษัทจัดหางานทำการแทน นายจ้างต่างชาติก็อาจร้องขอให้ทางราชการ (กรมการจัดหางาน) เป็นผู้รับสมัคร คัดเลือก และจัดส่งให้ก็ได้แต่สำหรับกรณีคูเวตไม่มีแรงงานไทยไปทำงานในลักษณะนี้ มีแต่ลักษณะที่เป็น การสนับสนุนโดยรัฐในทางอ้อม เช่น การสนับสนุนให้เยาวชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปทำงานโดยผ่านบริษัทจัดหางานผู้รับดำเนินการให้โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย ปัจจุบันมีแรงงานเยาวชนจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ดังกล่าวประมาณ 10 คน คาดว่าจะมีจำนวนมากขึ้นหากผู้ไปทำงานกลุ่มแรกประสบความสำเร็จในการทำงาน อย่างไรก็ตาม นายจ้างคูเวตหลายบริษัทต่างเคยปรารภกับสถานเอกอัครราชทูต ฯ ว่าต้องการให้ทางราชการไทยช่วยเหลือจัดส่งแรงงานไทยทุกประเภทให้ในลักษณะผ่านรัฐเช่นกัน เพราะไม่พอใจกับวิธีการจัดส่งของบริษัทจัดหางานไทยที่มีพฤติกรรมฉ้อฉลแรงงานไทย จึงคาดว่าในโอกาสต่อไปอาจจะมีการจัดส่งแรงงานลักษณะนี้ไปทำงานที่คูเวตมากขึ้น

4.3 ปัญหาที่เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ในการดูแลแรงงานไทย

หลังจากที่สถานเอกอัครราชทูต ณ คูเวตรับโอนงานด้านแรงงานมาจากสำนักแรงงานไทยประจำคูเวตที่ถูกยุบเลิกไปเมื่อปี พ.ศ. 2548 ดังกล่าวมาแล้วนั้น จากการศึกษาพบว่าการปฏิบัติหน้าที่ของสถานเอกอัครราชทูต ฯ ประสบกับปัญหาหลายด้าน เช่น

4.3.1 ปัญหาการรับรองเอกสารของนายจ้าง

ผู้ศึกษาพบว่า ขั้นตอนการรับรองเอกสารของนายจ้างตามข้อ 4.2.2.3 เป็นปัญหาซึ่งผู้ปฏิบัติงานของสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลไทยเกือบทุกแห่ง ไม่เฉพาะแต่เจ้าหน้าที่ของสถานเอกอัครราชทูต ณ กูเวต มีความี้อึดอัดใจในการทำงาน เนื่องจากสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลส่วนใหญ่เห็นว่ากระทรวงแรงงานผลักดันการันไม่เหมาะสมมาได้รับผิดชอบ จากการที่กำหนดให้สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลต้องเป็นผู้ลงนามรับรองสถานะของนายจ้างต่างประเทศอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากระเบียบของกระทรวงแรงงานรวม 3 ฉบับ คือ

4.3.1.1 ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการขออนุญาตและการอนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า พ.ศ. 2547 ซึ่งกำหนดให้ผู้รับอนุญาต (บริษัทจัดหางาน) ที่ต้องการรับสมัครคนงานล่วงหน้า สามารถยื่นคำร้องขอต่อนายทะเบียนจัดหางาน ฯ (กรมการจัดหางาน) พร้อมเอกสารประกอบคำขออนุญาต ได้แก่ หนังสือของนายจ้างต่างประเทศที่มอบอำนาจให้บริษัทจัดหางานไทย และเอกสารการจดทะเบียนการค้าของนายจ้าง โดยเอกสารนั้นต้องได้รับการลงนามรับรองจากสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลไทย ในกรณีที่ประเทศนั้นไม่มีสำนักงานแรงงานไทยตั้งประจำอยู่

4.3.1.2 ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2548 ซึ่งกำหนดให้ผู้รับอนุญาต (บริษัทจัดหางาน) ที่ต้องการคัดเลือกคนหางานจากศูนย์ทะเบียนของกรมการจัดหางาน สามารถยื่นคำขออนุญาต ฯ โดยแสดงหนังสือของสำนักงานแรงงานไทยในประเทศที่จะไปทำงาน มีข้อความรับรองสถานะของนายจ้างว่ามีความเหมาะสมและสามารถดูแลแรงงานไทยได้ และหากประเทศใดไม่มีสำนักงานแรงงานไทยประจำอยู่ ให้สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลไทยเป็นผู้ออกหนังสือดังกล่าวให้

4.3.1.3 ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการคัดเลือกคนหางานจากศูนย์ทะเบียนคนหางานของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2546 ซึ่งกำหนดให้ผู้รับอนุญาต (บริษัทจัดหางาน) ต้องแสดงสำเนาเอกสารรับรองสถานะการมีอยู่จริงของนายจ้างต่างประเทศ โดยเอกสารต้องได้รับการรับรองจากสำนักงานแรงงานไทย หรือจากสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลไทย เช่นเดียวกับ 2 กรณีข้างต้น

การกำหนดให้สถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลไทยต้องร่วมรับผิดชอบในการรับรองเอกสารและรับรองสถานะของนายจ้างต่างประเทศเช่นนั้น มีลักษณะเป็นการบิดเบือนเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ที่มุ่งกำหนดให้บริษัทจัดหางานผู้ซึ่งมีผลประโยชน์จากการจัดส่งแรงงานและมีสถานะเป็นผู้รับมอบอำนาจจากนายจ้างเป็นผู้รับประกันสถานะของนายจ้าง

4.3.2 ตัวอย่างความอึดอัดใจของสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลต่าง ๆ

การออกกระเปียบ 3 ฉบับข้างต้นได้สร้างความลำบากใจให้ผู้ปฏิบัติงานของสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลไทยในต่างประเทศไม่น้อย เนื่องจากการรับรองเอกสารแสดงสถานะของนายจ้างต่างประเทศย่อมเท่ากับเจ้าหน้าที่เหล่านั้นกลายเป็นผู้รับประกันการมีอยู่จริงของนายจ้างและการมีอยู่จริงของงานที่จะจ้าง ซึ่งหากภายหลังสถานการณ์เปลี่ยนไป หรือเกิดความเสียหายใด ๆ ขึ้นแก่แรงงานไทยแล้ว ผู้รับรองเอกสารอาจต้องมีส่วนรับผิดชอบไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ปฏิกริยาของเจ้าหน้าที่ดังกล่าวจึงปรากฏให้เห็นตามรายงานฉบับต่าง ๆ ดังนี้

4.3.2.1 สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงออสโล¹² ระบุว่า “ความหนักใจและอึดอัดใจของ สอท./สทญ. ไม่ใช่เรื่องการรับรองลายมือชื่อในเอกสาร แต่เกี่ยวกับความรับผิดชอบที่จะต้องให้ความเห็นชอบเรื่องความเหมาะสมของสภาพการจ้างงานเป็นหลัก ในกรณีที่ไม่มี สนง. แรงงาน เพราะว่า สอท./สทญ. ต่างรู้ดีแล้วว่า เอกสารที่ สอท./สทญ. รับรองหรือให้ความเห็นชอบไปนั้น โดยส่วนมากจะนำไปสู่การจ้างงาน ที่คนงานจะต้องถูกหักค่าหัวหนึ่งแสนหรือสองแสนบาท โดยคนงานจะถูกเอารัดเอาเปรียบในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าตามลายลักษณ์อักษรของเอกสารหรือสัญญาจะออกมาสวยงามหรืออย่างไร ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้ว หรืออีกนัยหนึ่ง คือ สอท./สทญ. ไม่อยู่ในวิสัยที่จะทราบได้เลย ถึงความสลับซับซ้อนของขบวนการผลประโยชน์ที่หากินกับค่าหัวแรงงานแต่อย่างใด แต่จะต้องตกอยู่ในฐานะที่จะต้องมารับผิดชอบต่อการให้ความเห็นชอบ ต่อความเหมาะสมของสภาพการจ้างงาน โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกลับเพียงแต่อนุมัติตามความเห็นของ สอท./สทญ. เท่านั้น”

4.3.2.2 สถานกงสุลใหญ่ ณ นครซิดนีย์¹³ ระบุความเห็นว่าเป็นว่า “กสญ. เคยลงนามรับรองตำแหน่งงานและสภาพการจ้างงานร่วมกับ อทป. ฝ่ายแรงงานเมื่อครั้งดำรงตำแหน่ง อทป. ประจำ สอท. ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ระหว่างปี 2545-2546 ซึ่งในช่วงนั้น สอท. ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ เคยมีโทรเลขแจ้งกระทรวงฯ ว่า ไม่เห็นด้วยกับระเบียบของกระทรวงแรงงานในเรื่องดังกล่าว ซึ่งระบุให้ข้าราชการ สอท./สทญ. (แม้ในประเทศที่มี สนง.แรงงานตั้งอยู่) ลงลายมือชื่อรับรองตำแหน่งงานและสภาพการจ้างงานร่วมกับ อทป.ฝ่ายแรงงาน ซึ่งเท่ากับดึง สอท./สทญ. เข้าไปร่วมรับผิดชอบในสิ่งที่ สอท./สทญ. มิได้ออกไปตรวจสอบรายละเอียด เพราะจะเป็นการทำงานซ้ำซ้อนกับ สนง. แรงงาน แม้หาก สอท./สทญ. ประสงค์จะไปตรวจสอบข้อเท็จจริงก็จะทำให้ฝ่ายนายจ้างสับสนว่า เหตุใดจึงมีหน่วยงานไทยหลายแห่งเข้าไปตรวจสอบ นอกจากนั้นใน

¹² โทรเลขถึงกระทรวงการต่างประเทศ เลขที่ OSL 99/2552 ลงวันที่ 24 มิถุนายน 2552

¹³ โทรเลขถึงกระทรวงการต่างประเทศ เลขที่ SYD 63/2552 ลงวันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2552

บางครั้งอาจทำให้เกิดปัญหาการปฏิบัติราชการระหว่างเจ้าหน้าที่ในกรณีที่ สอท./สกญ. อาจมีความเห็นไม่สอดคล้องกับ สนง. แรงงาน”

4.3.2.3 สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโตฮา¹⁴ ให้ความเห็นว่า “กรณีของประเทศที่มีแรงงานไทยมาทำงานเป็นจำนวนมาก เช่น กาตาร์ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมี จนท. ในสังกัดของกระทรวงแรงงาน ช่วยกำกับดูแลภารกิจด้านนี้ อย่างสม่ำเสมอ เป็นประจำ (regularly) เพื่อ จนท. ที่ปรึกษาฝ่ายแรงงานดังกล่าว สามารถปฏิบัติหน้าที่ประสานงานอย่างใกล้ชิด ระหว่างแรงงานไทยในต่างประเทศกับบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานใน ปทท. ซึ่งรับผิดชอบต่อแรงงานใน ตปท. โดยตรง และเพื่อแบ่งเบาภาระที่ สอท. ซึ่งมี จนท. น้อยอยู่แล้ว (4 คนรวม ออท.) และต้องทำหน้าที่แทนมาโดยตลอด ซึ่งจะทำให้ สอท. สามารถทำงาน core ของ สอท. ได้มากขึ้น ฯลฯ ในส่วนของระเบียบที่เกี่ยวกับการรับรองเอกสาร/หลักฐานประกอบคำขออนุญาตจัดส่งคนหางาน ฯ ตาม พ.ร.บ. จัดหางาน ฯ พ.ศ. 2528 มีระเบียบกระทรวงแรงงาน 3 ฉบับ ที่มอบอำนาจให้ กต. ดำเนินการแทนในกรณี ที่ไม่มี สนร. แรงงานในประเทศดังกล่าว สอท. เห็นว่า ในกรอบมาตรา 36 และมาตรา 48 ของ พรบ. สอท.มีหน้าที่โดยตรงต่อภารกิจด้านนิติกรณ์ และการรับรองเอกสาร ซึ่งผ่านการรับรองของหน่วยงานของประเทศผู้รับอยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจกับกระทรวงแรงงาน และ สอท. ก็ได้เข้าไปดำเนินการกิจช่วยเหลือและดูแลคนไทยโดยทั่วไปในกรณีตกทุกข์ได้ยากอยู่แล้วเช่นกัน แต่สำหรับในส่วนของการไปตรวจสอบสภาพการว่าจ้างงาน ดูแลสวัสดิการของแรงงาน ใกล้เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน หรือเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง รักษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานให้เป็นไปตามสัญญาว่าจ้างนั้น สอท. ไม่น่าอยู่ในขีดความสามารถที่จะดำเนินการรับผิดชอบภารกิจดังกล่าวได้อย่างเต็มที่ ในกรณีของการรับรองเอกสารและหลักฐานประกอบคำขออนุญาตจัดส่งคนหางานตามมาตรา 48 ซึ่งในระยะที่ผ่านมา สอท. ก็ได้รับการร้องขอจากฝ่ายบริษัทนายจ้างเพิ่มมากขึ้น ซึ่ง สอท. ไม่สามารถปฏิเสธดำเนินการให้ได้ หากมีการแสดงหลักฐานและเอกสารที่ครบถ้วน แต่ในที่สุดก็จะทำให้ สอท. เองต้องตกอยู่ในฐานะเป็นผู้ค้ำประกันให้กับแรงงานในต่างประเทศโดยปริยายเมื่อเกิดกรณีปัญหาแรงงานขึ้น เนื่องจากเป็นหน่วยงานเดียวที่ได้ออกเอกสารรับรองสถานภาพการว่าจ้างงานโดยไม่มีบริษัทจัดหางานใด ๆ รับผิดชอบติดตามดูแลด้วย และสร้างความลำบากใจแก่ จนท. ฝ่ายกงสุลของ สอท.”

4.3.2.4 สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงไคโร¹⁵ ให้ความเห็นว่า “กระทรวง ฯ ควรพิจารณาแก้ไขระเบียบการรับรองเอกสารของ กต. เองด้วย เพื่อแยกการรับรองเอกสารที่เกี่ยวข้อง

¹⁴โทรเลขถึงกระทรวงการต่างประเทศ เลขที่ DOH 160/2552 ลงวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2552

¹⁵โทรเลขถึงกระทรวงการต่างประเทศ เลขที่ CAI 157/2552 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2552

กับการจัดหางานนอกจากการรับรองเอกสารที่ไม่มีนัยด้านการคุ้มครอง เช่น การรับรองลายมือชื่อ จนท. กต. การรับรองสำเนา/คำแปลถูกต้อง ฯลฯ ซึ่งไม่มีไว้ในระเบียบ กต. ว่าด้วยการรับรองเอกสาร พ.ศ. 2539”

4.3.2.5 สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์¹⁶ ให้ความเห็นว่า “สอท. เห็นว่า ควรระบบของกระทรวงแรงงาน คือตรวจสอบ (1) เอกสารที่แสดงความถูกต้องและมั่นคงของ นายจ้าง โดยตรวจสอบหลักฐานการจดทะเบียนบริษัท (2) ตรวจสอบเอกสารที่แสดงว่ามีงานให้ทำจริง ได้แก่ เอกสารการได้รับโครงการ/สัมปทานจากรัฐบาล (3) สัญญาจ้างงาน โดยให้มีรายละเอียดครบถ้วน ตามตัวอย่างสัญญาจ้างที่กระทรวงแรงงานกำหนด (4) ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารลูกจ้าง ได้แก่ หนังสือเดินทาง คุณสมบัติตามที่นายจ้างต้องการ ฯลฯ แต่ในกรณีที่ สอท./สกญ.ใดที่ไม่มี สนร. ประจำการอยู่ด้วย สอท./สกญ. ก็จะทำหน้าที่ตรวจสอบเอกสารและข้อเท็จจริงตามแนวปฏิบัติข้างต้นได้ การตรวจสอบเอกสารก็จะเป็นการตรวจสอบสาระสำคัญตาม SOP ของ ก. แรงงาน ซึ่งหากมีจำนวนมาก ก็ควรส่งให้ ก. แรงงานเป็นผู้ดำเนินการ อย่างไรก็ตาม สอท. ย่อมไม่บังคับหรืออยู่ในวิสัยที่จะไปรับรองความเหมาะสมของสภาพการจ้างงานได้เลย แต่ควร จะเน้นให้การจ้างแรงงานไทยทุกรายต้องมีสัญญาจ้างครบถ้วน โดยอาจเป็นร่างมาตรฐานที่ ก. แรงงานกำหนดไว้ และเนื้อหาของสัญญาควรครอบคลุมรายละเอียดต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ฯลฯ การเน้นเรื่องสัญญาจ้างนี้ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะทำให้ง่ายในการเจรจากับนายจ้างและรัฐบาลของรัฐ ผู้รับ โดยใช้สัญญาจ้างเป็นเอกสารอ้างอิง ซึ่งการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของสัญญาเช่นนี้ ย่อมเป็นการลดภาระของ จนท. กต. ได้อย่างมาก เพราะเพียงตรวจสอบสาระสำคัญของสัญญาให้ตรงกับ สัญญาจ้างมาตรฐานของ ก. แรงงาน โดยไม่ต้องไปตรวจสอบสภาพแรงงานหรือความน่าเชื่อถือของ นายจ้าง ทั้งนี้ สัญญาจ้างย่อมเป็นปัจจัยในการพิจารณาถึงความเหมาะสมของสภาพการจ้างงานได้ โดยปริยาย และโดยไม่ต้องให้ สอท. หรือข้าราชการ กต. จะต้องทำหน้าที่รับรองสภาพการจ้างงาน ซึ่งกระทำได้ยาก และข้าราชการ สอท. เองก็ไม่มีทักษะ ไม่มีเวลา ไม่มีงบประมาณในการ ดำเนินงานดังกล่าว”

4.3.3 ตัวอย่างความเสียหายที่เกิดกับเจ้าหน้าที่ผู้รับรองเอกสาร

การรับรองเอกสารเกี่ยวกับนายจ้างต่างประเทศ เป็นเรื่องที่ต้องทำอย่าง ระมัดระวังและเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการ สอท./สกญ. ไม่ต้องการเข้าไปมีส่วนรับผิดชอบ แทนงานของกระทรวงแรงงาน เพราะเคยมีกรณีตัวอย่างความเสียหายที่เกิดจากการรับรองเอกสาร ของสำนักงานแรงงานไทยที่อุเวต จนนำไปสู่การดำเนินการทางวินัยต่อข้าราชการผู้เกี่ยวข้อง

¹⁶โทรเลขถึงกระทรวงการต่างประเทศ เลขที่ KUL 326/2552 ลงวันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2552

มาแล้ว ดังข้อความซึ่งถูกเผยแพร่ใน Internet ประจำวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2545 ว่า¹⁷

“ผลการสอบวินัย 8 ข้าราชการแรงงานจีพีดีร้ายแรง คาคส์ปดาห์หน้าเรียก รับทราบข้อกล่าวหา จากนั้นจะสรุปเสนอนายก ฯ ฟิน และอาจส่ง ป.ป.ช. ดำเนินการต่อ เพียบบริษัท จัดหางานนับ 10 แห่ง ให้ปากคำยอมรับ จ่ายเงินให้พิเศษจริง ตลาดแรงงานไทยในอิสราเอลเริ่ม คึกคัก รัฐบาลไฟเขียวรับคนงานเกษตร 6,000 คน นายหน้าถึงกับเช่าเครื่องบินส่วนตัว

เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม มีรายงานข่าวจากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เปิดเผยว่า ภายหลังจากที่ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนทางวินัยข้าราชการกระทรวงแรงงาน ฯ จำนวน 8 คน เนื่องจากมีส่วนพัวพันเกี่ยวกับการ หลอกลวงคนงานที่ จ. เชียงรายของบริษัทจัดหางาน เอส เอส เอ็ม จำกัด โดยมีนายสมศักดิ์ ดันจ้จ จากผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ เป็นประธาน ทั้งนี้ คณะกรรมการได้ดำเนินการสอบสวน มาประมาณ 3 เดือน ขณะนี้ได้เตรียมสรุปผลเพื่อแจ้งข้อกล่าวหาให้ทั้ง 8 คนทราบภายในสัปดาห์ หน้า โดยมีแนวโน้มชี้ว่า ทั้งหมดทำผิดวินัยร้ายแรง

ข่าวแจ้งว่า การสอบสวนทางวินัยของคณะกรรมการในครั้งนี้ ไม่ได้ดำเนินการ เฉพาะกรณีหลอกลวงคนงานที่จังหวัดเชียงรายเท่านั้น แต่ได้นำข้อมูลที่มีการร้องเรียนทั้งหมด มาพิจารณา เช่น เรื่องการเก็บค่าหัวคิวในการออกหนังสืออนุญาตให้บริษัทจัดหางานรับสมัคร คนงาน ไปต่างประเทศ (จต. 2) เพื่อไปทำงานประเทศอิสราเอลและประเทศอื่น ๆ ทั้งนี้ ได้มีการ เชิญเจ้าของบริษัทจัดหางานนับ 10 แห่ง มาให้ข้อมูล ซึ่งส่วนใหญ่ยอมรับว่า ได้มีการจ่ายเงินพิเศษ ให้กับผู้ใหญ่ในกระทรวงแรงงาน ฯ จริง นอกจากนี้ยังมีการเรียกเอกสารต่าง ๆ จำนวนมากจาก หน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ทำให้การสอบสวนใช้เวลานานเกือบ 3 เดือน

ข่าวแจ้งว่า หลังจากแจ้งข้อกล่าวหาให้ทั้ง 8 คนทราบแล้ว คณะกรรมการจะต้อง สรุปรายงานเสนอไปยัง พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เพื่อให้ดำเนินการลงโทษทางวินัย อย่างใดอย่างหนึ่ง ขณะเดียวกันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจเสนอเรื่องไปยังคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) เพื่อให้ดำเนินการต่อไป

สำหรับข้าราชการทั้ง 8 คนประกอบด้วย 1. นาย – ปลัดกระทรวงแรงงาน 2. นาย – อธิบดีกรมการจัดหางาน 3. นาย – อธิบดีรองอธิบดีกรมการจัดหางาน 4. นาย - อธิบดีจัดหางาน จังหวัดเชียงราย 5. นาย – อธิบดีผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ 6. นาย – อธิบดีหัวหน้าฝ่ายการไปทำงานต่างประเทศ 7. นาย – ที่ปรึกษาฝ่ายแรงงานประจำคูเวต 8. นาย – อธิบดีผู้อำนวยการกองประสานราชการ”

¹⁷ www.maticchon.co.th/mcnew/mcdetails.asp?sect=p01&nfile=p0105010845&selectd...

4.3.4 ทักษะของกระทรวงการต่างประเทศ

กรมการกงสุล ซึ่งเป็นหน่วยราชการของกระทรวงการต่างประเทศผู้มีหน้าที่ดูแลงานด้านการคุ้มครองคนไทยในต่างประเทศ เคยแสดงทัศนคติไม่เห็นด้วยกับการที่หน่วยงานของกระทรวงการต่างประเทศต้องเข้าไปมีหน้าที่ในกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ เช่นเดียวกัน โดยเฉพาะเรื่องการรับรองเอกสารแสดงสถานะของนายจ้างในต่างประเทศ ผู้ศึกษาจึงขอคัดรายงานการประชุมระหว่างผู้แทนกรมการกงสุลกับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2552 มาเป็นข้อยืนยันดังนี้¹⁸

“ประธาน นายปกรณ์ อมรชีวิน (รองอธิบดีกรมการจัดหางาน) เนื่องจากกรมการจัดหางานพิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบเกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศที่ใช้มานานแล้ว เพื่อเอื้ออำนวยต่อการขยายตลาดแรงงาน อีกทั้งกรมการจัดหางานได้รับคำร้องทุกข์จากผู้รับอนุญาตจัดหางาน ๗ เกี่ยวกับขั้นตอนและเอกสารหลักฐานประกอบคำขออนุญาตจัดหางาน ๗ โดยเฉพาะประเด็น หนังสือรับรองความเหมาะสมของสภาพการจ้างงานของนายจ้างในต่างประเทศซึ่งออกโดยสำนักงานแรงงานไทย สถานทูตไทย หรือสถานกงสุลไทย หรือผู้รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้น แต่ในทางปฏิบัติและสถานการณ์ปัจจุบันหนังสือรับรองความเหมาะสมของสภาพการจ้างงานที่กระทรวงการต่างประเทศรับผิดชอบค่อนข้างล่าช้า มีปัญหาอุปสรรค ไม่ทันความต้องการใช้แรงงานของนายจ้าง โดยเฉพาะการตรวจสอบสภาพการจ้างงานของนายจ้างในประเทศที่ไม่มีสำนักงานแรงงานหรือมีเจ้าหน้าที่แรงงานประจำ รวมถึงประเทศในเขตอาณานิคมของสำนักงานแรงงานไทยที่อาจไม่สามารถเดินทางไปตรวจสอบได้และกรณีตำแหน่งงานเดิมที่ได้รับออเดอร์เพิ่มก็ต้องผ่านขั้นตอนการตรวจสอบ ๗ ใหม่ หรือบางครั้งผู้บริหารของกระทรวงแรงงานร่วมเดินทางไปดูสภาพการทำงานของนายจ้างรายนั้นด้วยตนเอง หรือมีโอกาสทราบข้อมูลของนายจ้างโดยตรง เช่น ประเทศรัสเซีย แต่ก็ต้องผ่านขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น ซึ่งการพิจารณาจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศของภาครัฐควรต้องกระทำโดยมีการตรวจสอบเพื่อให้ความคุ้มครองดูแล”

“นายรัชชัย ชูชม (ผู้แทนกรมการกงสุล) ชี้แจงว่า แนวทางการตรวจสอบความเหมาะสมของสภาพการจ้างงานของนายจ้างในต่างประเทศ ของกระทรวงการต่างประเทศ พิจารณาทุกมิติ ได้แก่ประวัตินายจ้าง เช่น ความน่าเชื่อถือ การถูกร้องเรียน ความเสี่ยงของประเทศที่มีภาวะสงคราม การเมือง การก่อการร้าย ภาพลักษณ์ของอาชีพที่จะไปทำงาน ฯลฯ ในส่วนของสัญญาจ้างต้องมีสัญญาจ้างแนบมาด้วย ซึ่งจะพิจารณาสาระสำคัญของสัญญาจ้าง สำหรับกรณีที่ไม

¹⁸ โทรเลขกระทรวงการต่างประเทศ เลขที่ 0302/ว. 246/2552 ลงวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2552

สามารถไปตรวจสอบสภาพการทำงานด้วยตนเอง เช่น กรณีการจัดส่งคนงานจำนวนน้อยไม่คุ้มค่าการเดินทาง ได้ใช้วิธีการโทรศัพท์สอบถามจากคนไทยที่อยู่ในประเทศ หรือหน่วยงานนั้น อาศัยแหล่งข่าวของสถานทูตของประเทศมหาอำนาจ เช่น สหรัฐอเมริกา จีน ญี่ปุ่น พิจารณาหลักฐานแสดงความมั่นคงทางเศรษฐกิจของนายจ้าง และใช้พยานหลักฐาน ได้แก่ รูปถ่าย วิดีโอ

ขณะนี้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศปีละประมาณ 1,600,000 คน ไปทำงานใน 130 กว่าประเทศ และนับวันจะเกิดประเทศเล็กประเทศน้อย บริษัทจัดหางานมักอ้างว่าไม่มีปัญหาในการจัดส่ง แต่เมื่อเกิดเหตุการณ์ความสูญเสียแก่คนงาน กระทรวงการต่างประเทศต้องรับภาระในการเดินทางไปช่วยเหลือคนงาน ขณะนี้สถานทูตต้องรับภาระการรับรองเอกสาร แต่หากมีการเปลี่ยนแปลงก็ต้องอธิบายได้ว่าจะมีกลไกคุ้มครองแรงงานไทยเมื่อเกิดปัญหาในต่างประเทศ เช่น กรมการจัดหางานอาจจัดให้มีหน่วยเคลื่อนที่เร็วออกไปแก้ไข ในภาวะเศรษฐกิจไม่ดีเช่นนี้ ปัญหาการหลอกลวงคนหางานอาจเพิ่มขึ้น กรมการจัดหางานจึงควรพิจารณากรณีที่มีการจัดส่งไปมากกว่า 50 คน กรมการจัดหางาน ฯ จะมีการดูแลหรือทำแผนอพยพอย่างไร

สถานทูตพบปัญหาผู้รับอนุญาต ฯ ไม่ให้ความร่วมมือในการส่งเอกสารเพื่อตรวจสอบ นายจ้างที่ต้องการแรงงานควรทราบว่าต้องใช้เวลาในการดำเนินการอนุญาต แต่ผู้รับอนุญาต ฯ มักขอวีซ่าก่อนแล้วนำมาเป็นข้ออ้างว่าได้วีซ่าแล้ว จำเป็นต้องดำเนินการขออนุญาตให้เสร็จทันระยะเวลาวีซ่า ซึ่งเป็นการเตรียมคนหางานที่ไม่ถูกต้อง ที่ผ่านมาสถานทูตเป็นผู้แก้ปัญหาให้คนงานไทยในต่างประเทศ ผู้รับอนุญาต ฯ ที่จัดส่งมีน้อยมากที่ไปช่วยเหลือตามกฎหมาย ผู้รับอนุญาตจัดหางาน ฯ อาจลดขั้นตอนการรับรองเอกสาร แต่ควรเสนอทางออกเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานไทยด้วย โดยเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้รับอนุญาต ฯ ให้มากขึ้น”

“นายมนชัย พัทธนี ผู้อำนวยการกองคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ ให้ความเห็นว่า การรับรองเอกสารไม่เป็นแต่เพียงการรับรองนิติกรรมเท่านั้น แต่โยงไปถึงเรื่องการคุ้มครองคนหางานด้วย กระทรวงการต่างประเทศต้องรับภาระในการเดินทางไปช่วยเหลือคนงาน ซึ่งบางประเทศที่อยู่ห่างไกลเดินทางลำบาก ใช้เวลาการเดินทางและงบประมาณมาก ประเทศที่มีระบบกฎหมายเข้มแข็งมักไม่มีปัญหาการคุ้มครองแรงงาน ประเทศที่มีปัญหามากขณะนี้คือ ลิเบีย และประเทศในตะวันออกกลาง เช่น บาห์เรน กาตาร์ คูเวต ซึ่งมีปัญหาคนไทยตกเป็นเหยื่อค้ำมนุษย์ คนงานถูกเก็บค่าใช้จ่าไปทำงานต่างประเทศมากกว่าที่กฎหมายกำหนดหลายเท่า และถูกบังคับให้ค่าประเวณีเพื่อหาเงินมาใช้หนี้ สำหรับอาชีพคนกวาดถนนโบราณที่หลายหน่วยงานกำลังส่งเสริมให้ไปทำงานในต่างประเทศ แต่กลับไปค้าประเวณี เป็นประเด็นที่ NGO นักการเมือง และสื่อมวลชน นำไปโจมตีเป็นประจำ

สำหรับการรับรองเอกสารการทำงานและการตรวจสอบความเหมาะสมของ

สภาพการจ้างงานที่ล่าช้า เนื่องจากสถานทูต/สถานกงสุล มีภารกิจความรับผิดชอบงานหลายด้าน กรณีเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติหน้าที่ภายนอก การเดินทางไปตรวจสอบข้อเท็จจริงในพื้นที่ที่เป็นอาณา อยู่ห่างไกลต้องใช้เวลา โดยเฉพาะประเทศที่มีระบบกฎหมายล่าช้าไม่ยอมรับสิทธิมนุษยชน รวมทั้งทัศนคติของสถานทูต/สถานกงสุลบางแห่ง ซึ่งอาจมีความคิดเห็นขัดแย้งในเรื่องการจัดส่ง แรงงานไปทำงาน สำหรับประเทศอาณานิคมและประเทศเกิดใหม่ควรขอความเห็นจากสถานทูต ซึ่งจะ ประเมินความเหมาะสมได้มากกว่า 50 %

การที่กรมการจัดหางานจะลดบทบาทของสถานทูตในการรับรองเอกสาร จะ เป็นการผ่อนภาระของสถานทูต แบ่งน้ำหนักความรับผิดชอบมาอยู่ที่อธิบดีกรมการจัดหางาน และ กรณีเกิดปัญหาคนงานถูกเอาเปรียบให้มีการนำสัญญาจ้างไปใช้เป็นหลักฐานฟ้องร้องศาล เรียกร้อง สิทธิให้คนงานอย่างจริงจัง กรมการจัดหางานควรมีหนังสือถึงสำนักงานปลัดกระทรวงการ ต่างประเทศ เพื่อกรมการกงสุลจะได้แจ้งเวียนขอความเห็นจากสถานทูตในต่างประเทศซึ่งเป็น ผู้ปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในพื้นที่”

ข้อความที่คัดมาข้างต้นสะท้อนความเป็นจริงให้ทราบว่า หน่วยงานของ กระทรวงการต่างประเทศไม่มีความต้องการ หรือมีความพร้อมในการเข้าไปร่วมรับผิดชอบกับงาน รับรองเอกสารหรือรับรองสถานะของนายจ้างต่างประเทศแต่อย่างใด ขณะเดียวกันก็ชี้ให้เห็นว่า แรงงานไทยเมื่อไปอยู่ในต่างประเทศแล้ว เมื่อใดที่ประสบปัญหาตกทุกข์ได้ยากผู้ที่จะให้การดูแล คือสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุล หรือสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ทั้ง ๆ ที่ โดยนัยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 บริษัทจัดหางาน หรือที่เรียกว่า ผู้รับอนุญาตจัดหางาน มีหน้าที่โดยตรงตามกฎหมายที่จะต้องดูแลแรงงานเหล่านั้นอย่างครบวงจร กล่าวคือจะต้องดูแลแรงงานตั้งแต่ออกเดินทางไปทำงานจนกระทั่งกลับถึงภูมิลำเนาในประเทศ ไทย แต่ภาระหน้าที่ที่กลับตกมาอยู่กับสำนักงานของทางราชการในต่างประเทศเกือบทั้งหมด

4.4 ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวแรงงานไทยในคูเวต

นอกจากปัญหาที่เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานดูแลแรงงานไทยของสถานเอกอัครราชทูตฯ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว จากการศึกษายังพบว่าปัญหาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยในคูเวตที่ สถานเอกอัครราชทูต ฯ ได้รับการร้องเรียนอีกมากมายนั้น ก็ไม่ได้รับการแก้ไขหรือเยียวยาความ เดือดร้อนได้ครบทุกเรื่อง แม้จะได้มีการกำหนดระเบียบและมาตรการป้องกันอย่างรัดกุมก่อนที่ แรงงานไทยจะเดินทางมาจากประเทศไทยแล้วเพียงใดก็ตาม โดยอาจจำแนกปัญหาได้ดังนี้

4.4.1 ปัญหาที่เกิดจากบริษัทจัดหางานผู้จัดส่งแรงงาน

4.4.1.1 จัดส่งโดยไม่ผ่านการพิจารณาสัญญาจ้างโดยหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหมายถึงการจัดส่งโดยผิดกฎหมาย แต่ลักษณะดังกล่าวไม่ปรากฏในคูเวต นอกจากเป็นกรณีแรงงานที่สมัครใจไปทำงานเอง ซึ่งกรณีนี้แม้ผู้ไปทำงานจะเสี่ยงต่อการเสียเปรียบนายจ้าง แต่ไม่ถึงกับต้องเป็นห่วงมากนัก เพราะคูเวตมีระบบการตรวจลงตราที่เคร่งครัด มีผู้ค้าประกันการเข้าเมือง (sponsor) ซึ่งหากแรงงานตกทุกข์ได้ยากประการใด ก็สามารถติดตามหาตัวผู้ค้าประกันมาร่วมรับผิดชอบได้

4.4.1.2 เรียกเก็บค่าบริการสูงเกินควร ไม่สมมูลกับงานและค่าจ้าง ปัญหานี้เป็นเรื่องแก้ไขได้ยาก แม้จะมีกฎหมายห้ามบริษัทจัดหางานคิดค่าบริการเกินกว่าจำนวนที่กำหนด แต่ในทางปฏิบัติ ทั้งฝ่ายแรงงานและผู้จัดหางานมักยินยอมพร้อมใจคิดค่าบริการและชำระค่าบริการกันในอัตราเกินกว่ากฎหมายกำหนด เนื่องจากฝ่ายแรงงานหลงเชื่อว่าจะมีรายได้สูงคุ้มค่าใช้จ่ายบ้างหรือไม่มีคุณสมบัติครบถ้วนแต่ต้องการไปทำงานให้ได้บ้าง ในขณะที่กฎหมายคูเวตเองก็มีข้อห้ามมิให้นายจ้างเรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมสมัครงานใด ๆ จากคนงาน รวมทั้งกำหนดให้นายจ้างต้องออกค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกคนงานด้วย

4.4.1.3 ผู้จัดส่งรู้เห็นเป็นใจกับฝ่ายนายจ้างในการปกปิดข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่ฝ่ายแรงงานควรทราบ ไม่ว่าจะเป็นสภาพความเป็นอยู่ที่แท้จริง สภาพภูมิประเทศ อาหาร ที่อยู่อาศัย ที่สำคัญและเป็นอันตรายอย่างยิ่งคือการไม่ให้ข้อเท็จจริงเรื่องอัตราค่าจ้าง แรงงานไทยส่วนมากไม่มีความรู้เรื่องความผันผวนทางอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ เมื่อได้ค่าจ้างเป็นเงินสกุลท้องถิ่นนำมาแลกเปลี่ยนเป็นเงินไทย คราวใดที่อัตราแลกเปลี่ยนเสียเปรียบก็จะเป็นทุกข์เกิดปัญหาขัดแย้งกับนายจ้าง

4.4.1.4 จัดส่งแรงงานที่คุณสมบัติไม่ถูกต้องให้นายจ้าง กรณีนี้เกิดขึ้นเป็นประจำเนื่องจากผู้จัดส่งแรงงานต้องการผลประโยชน์จากค่าบริการ เมื่อไม่สามารถหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่นายจ้างต้องการได้จึงใช้วิธีปลอมแปลงเอกสารใบผ่านการฝึกงาน หรือบางครั้งก็รู้เห็นเป็นใจกับผู้สมัครงานและฝ่ายนายจ้าง โดยการตกลงกันเป็นการภายในว่าจะส่งไปในตำแหน่งที่นายจ้างมิไควต้า เมื่อไปถึงแล้วหากทำงานไม่ได้ตามตำแหน่งให้ลดตำแหน่งและลดค่าจ้างลง ผู้ศึกษาเคยให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยผู้มีลักษณะเช่นนี้หลายครั้ง ประสบความสำเร็จบ้าง ไม่สำเร็จบ้าง เหตุที่ไม่สำเร็จเป็นเพราะนายจ้างคูเวตไม่ยอมรับรู้สิ่งที่แรงงานไทยกับผู้จัดส่งสมรู้ร่วมคิดกันดังกล่าว

4.4.2 ปัญหาที่เกิดจากนายจ้างต่างชาติ

4.4.2.1 ปัญหาที่เกิดจากการกระทำของนายจ้าง ซึ่งสร้างความเสียหายให้แรงงานไทยตลอดเวลา คือ การเปลี่ยนสัญญาจ้างจากฉบับเดิมที่ผ่านการพิจารณาของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเวต และหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยแล้ว เป็นสัญญาจ้างฉบับใหม่ ที่มีการแก้ไขข้อความและเงื่อนไขต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของนายจ้าง โดยที่แรงงานไทยบางคนอาจทราบแต่บางคนอาจไม่ทราบ ข้อความที่เปลี่ยนแปลงไป ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับเงื่อนไขซึ่งทางราชการไทยไม่สนับสนุน เช่น การเปลี่ยนเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดสิ้นสุด ซึ่งจะทำให้แรงงานเป็นฝ่ายเสียเปรียบเมื่อต้องการบอกเลิกสัญญา หรือเปลี่ยนตำแหน่งงาน เปลี่ยนค่าจ้างให้ลดลงต่ำกว่าอัตราที่ทางราชการกำหนด เป็นต้น

4.4.2.2 การจ่ายเงินค่าจ้างช้า โดยปกติรัฐบาลคูเวตซึ่งเป็นเจ้าของโครงการต่าง ๆ มักไม่เคยมีปัญหาทางการเงินกับผู้รับสัมปทาน แต่บางกรณีอาจเกิดปัญหาทางการเงิน ทำให้การจ่ายเงินออกจากคลังล่าช้าได้เช่นกัน แต่ก็เคยปรากฏหลายครั้ง ที่ผู้รับสัมปทานนำเงินงวดที่ได้จากรัฐบาลคูเวตไปบริหารหรือหมุนใช้ทางอื่นก่อน ทำให้จ่ายเงินค่าแรงงานล่าช้ากว่ากำหนด อันเป็นปัญหาที่แรงงานยกขึ้นร้องเรียนต่อสถานเอกอัครราชทูต ฯ อยู่เสมอ

4.4.2.3 การกลั่นแกล้งแรงงาน ฝ่ายนายจ้างมักเพ่งเล็งและระแวงระวังแรงงานผู้มีลักษณะเป็นผู้นำและเอาใจใส่ต่อการดูแลผลประโยชน์ของเพื่อนแรงงานอื่น ๆ โดยเกรงว่าบุคคลดังกล่าวจะชักชวนให้แรงงานอื่นกระด้างกระเดื่องต่อนายจ้าง ผู้มีลักษณะเช่นนี้หากมีท่าทีต่อต้านนายจ้างก็จะถูกเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล หรือมีเหตุผลที่ยอมรับได้ยาก และในทางกลับกันแรงงานที่มีลักษณะนิสัยดี ทำงานได้ดี ก็อาจถูกกลั่นแกล้งได้เช่นกัน โดยเฉพาะกรณีครบสัญญาจ้างแล้วและไม่ต้องการต่อสัญญา ก็มักจะถูกนายจ้างกลั่นแกล้งไม่ยินยอมให้เลิกสัญญา หรือหาเหตุผลอ้อมงวให้ลงนามสัญญาจ้างฉบับใหม่ต่อไปอีก ส่วนแรงงานผู้มีนิสัยไม่ดี ปกครองยาก ก็จะถูกกลั่นแกล้งด้วยการถูกพักงานไม่มีค่าจ้างอย่างไม่มีการบอกกล่าว หรือไม่มีกำหนด โดยนายจ้างจะไม่ยอมเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา จนกว่าแรงงานผู้นั้นทนไม่ไหว เป็นฝ่ายขอลาออก และออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยเอง

4.4.2.4 การใช้งานไม่ตรงตามตำแหน่ง เกิดขึ้นได้ในหลายลักษณะ นายจ้างคูเวตบางรายมีลักษณะเป็นนักค้าแรงงาน ประเภทจับเสือมือเปล่า อาศัยโควตาแรงงานที่ได้รับจากรัฐบาลคูเวตนำมาขอแรงงานจากต่างประเทศ รวมทั้งประเทศไทย ให้ไปทำงานในโครงการที่ไม่มีงานจริง เมื่อแรงงานไปถึงคูเวตแล้วจะส่งต่อไปยังบริษัทต่าง ๆ ที่ขาดแคลนแรงงาน สถานเอกอัครราชทูต ฯ เคยได้รับแจ้งจากแรงงานไทยที่ไปทำงานกับบริษัทประเภทนี้ว่า ในระหว่างที่รอการส่งตัวต่อไปให้นายจ้างรายอื่นนั้น ผู้ควบคุมจะใช้ให้ขุดพื้นดินเป็นหลุมดิน ฯ ในตอนเช้า และ

ในตอนบ่ายให้กลับมาหานั้น เป็นอันเสร็จภารกิจประจำวัน ทำเช่นนั้นอยู่หลายเดือน ได้รับค่าจ้างแรงงานตามสัญญาจ้างทุกประการ แต่ไม่มีค่าล่วงเวลาซึ่งฝ่ายแรงงานตั้งใจจะได้เพื่อให้คุ้มกับเงินค่าหัว จนกระทั่งแรงงานผู้นั้นทนไม่ได้ ต้องขอให้สถานเอกอัครราชทูต ฯ เจริญส่งตัวกลับประเทศไทยในที่สุด

4.4.2.5 การผลักระค่าใช้จ่ายให้ผู้ใช้งาน นายจ้างบางบริษัทอาศัยความไม่เข้าใจภาษาของแรงงานต่างชาติ ในการเรียกเก็บเงินค่าบัตรโดยสารเครื่องบินที่ฝ่ายตนควรเป็นผู้จ่ายเงินจากแรงงานในลักษณะหักเป็นรายเดือน บางรายหักค่าใช้จ่ายที่เคยทรงจ่ายให้บริษัท จัดหางานในประเทศไทยคืนจากแรงงาน เป็นเหตุให้แรงงานผู้ไม่ทราบข้อเท็จจริงโกรธแค้น เกิดข้อพิพาทกันในหลายโอกาส แต่ส่วนใหญ่บริษัทซึ่งมีพฤติกรรมเช่นนี้มักเป็นบริษัทที่มีพนักงานในส่วนบริการ (Administrative) ไม่ซื้อสัญชาติ โดยมากมักเป็นพนักงานที่มาจากประเทศแถบเอเชียใต้ ซึ่งมีลักษณะนิสัยคดโกงอยู่แล้ว จึงเป็นไปได้ที่เจ้าฝ่ายบริหารของบริษัทหรือเจ้าหน้าที่ระดับสูงขึ้นไปไม่ทราบเรื่องที่เกิดขึ้น บางครั้งสถานเอกอัครราชทูต ฯ เคยได้รับแจ้งจากแรงงานไทยผู้กำลังจะเดินทางกลับหลังสิ้นสุดสัญญาจ้างว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของบริษัทนายจ้างขอให้ตนชำระหนี้สินส่วนเกินคืนให้บริษัท ฯ จำนวน 70 ดอลลาร์คืนถ้าไม่รีบจ่ายก็จะมอบบัตรโดยสารเครื่องบินให้เดินทางกลับได้ เมื่อสถานเอกอัครราชทูต ฯ สอบถามไปยังผู้บริหารระดับสูงกลับได้ข้อมูลในทางตรงกันข้าม กล่าวคือบริษัทนายจ้างต่างหากที่จะต้องเป็นผู้จ่ายเงินโบนัสให้แรงงานผู้นั้น 150 ดอลลาร์คืน นอกจากนั้น ยังเคยมีกรณีพนักงานฝ่ายบุคคลของบางบริษัทแจ้งต่อแรงงานไทยผู้กำลังจะเดินทางกลับว่าจะนำเงินโบนัสให้ของไปมอบให้ที่ท่าอากาศยานก่อนขึ้นเครื่องบิน และขณะที่แรงงานผู้นั้นกำลังผ่านช่องตรวจคนเข้าเมืองออกไปสู่เครื่องบิน เจ้าหน้าที่ที่มอบซองสีขาวใส่เงินให้ตามสัญญา แต่เมื่อขึ้นไปอยู่บนเครื่องบินแล้วแรงงานไทยผู้นั้นจึงพบว่าเงินซองเปล่าไม่มีเงินบรรจุอยู่แต่อย่างใด

4.4.2.6 ปัญหาที่พักอาศัยไม่ถูกสุขลักษณะ โดยปกติบริษัทนายจ้างขนาดใหญ่ที่มีผลประกอบการดี ได้รับสัมปทานโครงการสำคัญ มักไม่มีปัญหาเรื่องที่พักอาศัย โดยเฉพาะบริษัทที่จดทะเบียนในประเทศแถบยุโรปซึ่งใช้มาตรฐานการจัดการที่อยู่อาศัยของแรงงานตามกฎหมาย ข้อบังคับขององค์กรแรงงานสากลอย่างเคร่งครัด แต่บริษัทขนาดเล็ก หรือบริษัทรับช่วงงานซึ่งต้องการประหยัดค่าใช้จ่ายเพื่อผลกำไรมากขึ้นก็มักจะจัดที่พักอาศัยและอาหารให้แรงงาน ไม่ดีนัก ยิ่งถ้าเป็นบริษัทที่มีแรงงานจากประเทศเอเชียใต้มากกว่าชาติอื่นแล้ว การจัดที่พักอาศัยจะเป็นไปตามมาตรฐานของแรงงานชาติที่มีค่าจ้างถูกเหล่านั้นด้วย สถานเอกอัครราชทูต ฯ เคยได้รับการร้องเรียนจากแรงงานไทยที่ทำงานอยู่กับแรงงานหนุ่มมากของชาติดังกล่าวว่า มักถูกรังแก และถูกกลั่นแกล้งต่าง ๆ นานา เช่น การไม่มอบงานที่เหมาะสมให้ทำ การไม่จัดให้ทำงานล่วงเวลา การไม่

เอื้อเพื่อที่นั่งในรถขนส่งไปทำงาน หรือการไม่จัดสรรห้องครัวสำหรับประกอบอาหาร

4.4.2.7 การดูแลไม่ครบถ้วนตามข้อสัญญา เช่น ไม่จัดให้มีหน่วยสวัสดิการด้านรักษาพยาบาลเพื่อให้บริการแก่แรงงานในกรณีฉุกเฉิน แม้กฎหมายจะบังคับให้นายจ้างต้องทำประกันสุขภาพ และประกันชีวิตให้แรงงานทุกคนก็ตาม แต่เมื่อเจ็บป่วยมักไม่มีผู้ใดเอาใจใส่พาไปหาแพทย์ ต้องอาศัยเพื่อนแรงงานพากันใช้รถรับจ้างไปตามยถากรรม เมื่อไปถึงสถานพยาบาลแล้วก็ต้องเสียค่าธรรมเนียมเองอีกคราวละ 1 – 2 คูเวตดิनาร์ ซึ่งทำให้แรงงานไทยไม่พอใจ เพราะไม่ทราบข้อเท็จจริงในเรื่องค่าธรรมเนียมดังกล่าว เข้าใจว่านายจ้างไม่ได้จัดการเรื่องรักษาพยาบาลให้ฟรีตามสัญญา แรงงานไทยหลายรายโดยเฉพาะพวกที่เป็นกลุ่มเล็ก ๆ ประมาณ 10 – 20 คน ที่พักอาศัยอยู่กับแรงงานชาติอื่นซึ่งมีจำนวนมากกว่าเป็นจำนวนหลายร้อยคน เมื่อเกิดปัญหาป่วยเจ็บหากไม่มีอาการรุนแรงก็ทำได้แต่เพียงรักษาพยาบาลตนเองอยู่ในแค้มป์ เพราะไม่กล้าหรือไม่สามารถสื่อสารกับผู้ควบคุมซึ่งเป็นแรงงานชาติอื่น ทำให้อาการเจ็บป่วยกำเริบเป็นอันตรายในภายหลัง บางรายมีอาการทางหัวใจ เกิดอาการเป็นลมล้มชักในที่พักระหว่างวันหยุด เพื่อน ๆ ไม่สามารถหารถรับส่งนำตัวไปโรงพยาบาลได้ทันทั่วถึงจนถึงกับเสียชีวิตก็มี

4.4.3 ปัญหาที่เกิดจากตัวแรงงานเอง

4.4.3.1 เข้าไปทำงานโดยไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับตัวนายจ้าง ส่วนมากมักเป็นแรงงานที่สมัครไปทำงานเอง โดยไม่ผ่านบริษัทจัดหาแรงงาน แรงงานเหล่านี้บางคนได้รับคำชักชวนจากเพื่อนหรือได้รับการติดต่อจากผู้ที่อาศัยอยู่ก่อนในคูเวตให้ไปทำงาน โดยบุคคลผู้ติดต่อมักได้รับค่าบริการจากนายจ้างแต่จะไม่แจ้งให้ทางราชการทราบ สถานเอกอัครราชทูต ฯ เคยได้รับคำขอให้รับรองสัญญาจ้างของแรงงานประเภทนี้จากผู้ติดต่อหาแรงงานรายหนึ่ง ระบุจะไปเป็นแรงงานทั่วไป อัตราค่าจ้าง 50 คูเวตดินาร์ (ประมาณ 7,000 บาท) ด้วยความสงสัยว่า เหตุใดค่าจ้างต่ำขนาดนี้แรงงานไทยยังต้องการไปทำงาน สถานเอกอัครราชทูต ฯ จึงโทรศัพท์สอบถามกลับมา ยังแรงงานไทยผู้นั้น ก็ได้รับทราบว่า ผู้ติดต่อให้ไปทำงานบอกกับตนว่า จะให้ไปเป็นช่างไฟฟ้า ค่าจ้างเดือนละ 15,000 บาท ซึ่งทำให้สงสัยว่า น่าจะมีแรงงานไทยอีกไม่น้อยที่ตกอยู่ในสภาพเดียวกัน เป็นที่น่าสังเกตว่าขณะนี้บริษัทจัดหาแรงงานต่างชาติในคูเวตหลายบริษัทเริ่มหันมาใช้วิธีนำแรงงานไทยไปทำงานด้วยวิธีให้แรงงานสมัครไปทำงานเองโดยไม่ผ่านบริษัทจัดหาแรงงานและไม่ผ่านกระบวนการตรวจสอบของกระทรวงแรงงานมากขึ้นอย่างผิดปกติ เพราะวิธีการดังกล่าวสามารถทำได้โดยไม่มีข้อห้ามตามนัย พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ฯ ของไทย ที่คนหางานจะสมัครใจไปทำงานที่ใดก็ได้ แต่วิธีการดังกล่าวเป็นความหนักใจของสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลไทยในต่างประเทศเป็นอย่างยิ่ง เพราะต้องเป็นผู้รับรองสัญญาจ้างงาน เป็นผู้ตรวจสอบสภาพการมีอยู่จริงของนายจ้างและของงานที่จะจ้าง โดยเมื่อสถานเอกอัครราชทูต ฯ ให้การรับรองแล้ว

แรงงานไทยก็เพียงแต่นำหลักฐานการรับรองไปแสดงต่อเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน ก็สามารถเดินทางไปทำงานได้ทันที เรื่องนี้จึงเป็นปัญหาใหม่ที่สถานเอกอัครราชทูตฯ ต้องหาทางแก้ไข เพราะหากเกิดความเสียหายหรือคนหางานไปประสบปัญหาถูกหลอกลวงในต่างประเทศย่อมมีผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสถานเอกอัครราชทูตฯ อย่างไม่ต้องสงสัย

4.4.3.2 กระทำความผิดโดยจงใจตามลักษณะนิสัย มักเป็นแรงงานผู้ชอบการดื่มสุราหรือเล่นการพนัน ซึ่งจะก่อให้เกิดเหตุทะเลาะวิวาท แรงงานบางคนสมัครไปทำงานบังหน้าเพื่อใช้เป็นแหล่งหาเงินทางเป็นเจ้ามือการพนัน เมื่อได้เงินพอใจแล้วก็จะหาเหตุร้องไห้ร้องไห้ขอให้ทางราชการช่วยเหลือจนนายจ้างให้ส่งตัวกลับประเทศ บางรายหนีจากที่พักกลางคืนมาขออาศัยนอนอยู่กับยามของสถานเอกอัครราชทูตฯ เพื่อขอให้ช่วยส่งตัวกลับประเทศในวันรุ่งขึ้น เนื่องจากไม่มีเงินจ่ายค่าหวายที่ตนรับเป็นเจ้ามือ บางรายดื่มสุราเถื่อนขาย บางรายเป็นสายจำหน่ายสุราและยาเสพติด บางรายค้าประเวณีแฝงอยู่กับอาชีพนวดสปา บางรายไม่มีจิตใจทำงานแต่จำเป็นต้องไปทำงานตามคำแนะนำของบุพการี ทำให้เกิดความขี้เกียจ เป็นปัญหาขัดแย้งกับผู้ควบคุมงานของนายจ้าง เรื่องการไม่เข้าใจขนบธรรมเนียมท้องถิ่นเป็นอีกปัญหาหนึ่งที่สร้างความเสียหายให้แรงงานไทยอยู่เสมอ แรงงานไทยในคูเวตในบริษัทขนาดใหญ่แห่งหนึ่งเคยถูกแรงงานชาติอิสลามที่มาจากประเทศหนึ่งทำร้ายจนบาดเจ็บสาหัสหลายคน โดยมูลเหตุเนื่องจากฝ่ายแรงงานไทยผู้หนึ่งเมาสุราไปกระทำการดูหมิ่นสถานที่สวดมนต์ของบุคคลเหล่านั้นอย่างรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ด้วยการปัสสาวะบริเวณหน้าสถานที่สวดมนต์เพราะบริเวณดังกล่าวอยู่ใกล้ห้องน้ำ เป็นต้น

4.4.3.3 ไม่สามารถรับสภาพที่เป็นจริงได้ แรงงานประเภทนี้มักจะได้รับข้อมูลที่เกินกว่าความเป็นจริงจากบริษัทจัดหางานหรือสายของบริษัทดังกล่าว ที่ต้องการจูงใจให้ไปทำงานเพื่อต้องการค่าหัว แต่เมื่อไปถึงสถานที่จริงแล้วไม่พบกับสภาพตามที่นิคมโนภาพไว้ เช่น อาหารไม่ใช่อาหารไทยทั้ง 3 มื้อ ห้องพักเป็นห้องพักรวม 7 คนอยู่ภายในคอนเทนเนอร์ดัดแปลงแทนที่จะเป็นห้องละ 2 คนในอพาร์ทเมนต์ตามที่ตกลงกัน ไม่มีค่าล่วงเวลาวันละ 2 ชั่วโมงตามที่สัญญาไว้ ฯลฯ ทำให้ไม่สามารถทนสภาพการทำงาน ในขณะที่ฝ่ายนายจ้างคูเวตไม่รับรู้กับสิ่งที่แรงงานไทยต้องการเพราะมิได้เป็นผู้ให้คำสัญญานั้น ๆ เมื่อผู้เดือดร้อนขอความช่วยเหลือไปยังบริษัทจัดหางานไทยผู้จัดส่งซึ่งเป็นตัวการในการให้ข้อมูลอันเป็นเท็จ ก็ได้รับการปฏิเสธหรือบ่ายเบี่ยง เป็นเหตุให้แรงงานผู้เดือดร้อนเกิดความโกรธแค้น บางรายทะเลาะวิวาทกับเจ้าหน้าที่ของบริษัท บางรายทุบทำลายสิ่งของนายจ้าง บางรายอยู่ในอาการคลุ้มคลั่งเสียสติ

4.5 กระบวนการแก้ไขปัญหให้แรงงานไทย

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า สถานเอกอัครราชทูต ณ คูเวตได้พยายามอย่างยิ่งที่จะดูแลปัญหาแรงงานไทยอย่างดีที่สุด โดยมีตัวอย่างความพยายามแก้ไขปัญหในหลายกรณี ทั้งที่ประสบความสำเร็จบ้าง ไม่ประสบความสำเร็จบ้าง ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

4.5.1 การเจรจากับนายจ้างโดยไม่ผ่านกระบวนการทางกฎหมาย

เป็นวิธีการแก้ไขข้อขัดแย้งที่ค่อนข้างได้ผล เพราะเป็นการแก้ไข ณ จุดที่เกิดเหตุกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับปัญหาอย่างแท้จริง หากการเจรจากับนายจ้างประสบความสำเร็จกันได้ปัญหาทั้งปวงก็จะยุติลงด้วยดี ไม่กระทบกระเทือนหรือบั่นทอนผลประโยชน์ของแรงงานไทย แต่ในความเป็นจริงการเจรจากับฝ่ายนายจ้างกระทำได้ยาก เนื่องจากปัญหาหรือข้อขัดแย้งต่าง ๆ มักถูกขมวดเป็นเงื่อนตายที่ไม่มีฝ่ายใดแก้ออกได้โดยง่ายตั้งแต่เบื้องต้น ตัวอย่างเช่น สัญญาจ้างระบุค่าจ้างเป็นเงินท้องถิ่นไว้ 100 คูเวตดีนาร์ แต่แรงงานไทยได้รับคำบอกเล่าจากประเทศไทยว่าจะได้ค่าจ้าง 18,000 บาทต่อเดือน เมื่อนำเงิน 100 คูเวตดีนาร์ไปแลกเป็นเงินไทยจะได้เพียง 12,500 บาท ไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่เสียไปก่อนเดินทาง ข้อต้องการของแรงงานไทยคือขอให้ขึ้นค่าจ้างให้ครบตามที่เคยตกลงกันคือ 18,000 บาท ซึ่งไม่มีทางที่ฝ่ายนายจ้างจะยินยอมได้

ในส่วนที่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ทั่วไปประจำวันก็เช่นเดียวกัน แม้นายจ้างบางบริษัทจะจัดให้มีพนักงานคนไทยทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลแรงงานในตำแหน่ง Camp Boss ประจำที่พักหรือเป็น Supervisor ประจำ site งานก็ตาม แต่บุคคลเหล่านั้นมักมีฐานะเป็นคนของบริษัทจัดหางานด้วย บุคคลดังกล่าวจึงมุ่งที่จะรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง และผลประโยชน์บริษัทจัดหางานมากกว่าจะรักษาผลประโยชน์ของแรงงาน ปัญหาใดถ้าเกี่ยวข้องกับการทำผิดสัญญาของบริษัทนายจ้างหรือบริษัทจัดหางาน บุคคลเหล่านี้จะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว ทำให้แรงงานผู้ได้รับความเดือดร้อนไม่มีที่พึ่งในบริษัท ฯ นอกจากจะขอความช่วยเหลือจากสถานเอกอัครราชทูต ฯ ผู้ศึกษาเห็นว่ากรณีที่แรงงานไทยในคูเวตขาดพี่เลี้ยงหรือผู้ดูแลที่ไว้ใจได้ประจำที่แคมป์ที่พักเป็นมูลเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความเดือดร้อนในเรื่องต่าง ๆ ติดตามมา อันเป็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขเป็นลำดับแรก

4.5.2 การแก้ไขโดยผ่านกระบวนการทางกฎหมายคูเวต

กฎหมายแรงงานคูเวต ฉบับที่ 38 ปี ค.ศ. 1964 (พ.ศ.2507) ว่าด้วยแรงงานภาคเอกชน แก้ไขเพิ่มเติม ปี ค.ศ. 1997 (พ.ศ.2540)¹⁹ บัญญัติไว้ในหมวดที่ 14 ว่าด้วยการไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามที่ระบุไว้ในบทที่ 2 ว่าด้วยระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง

¹⁹

Kuwait Law No. 38 of 1964 Concerning Labour in Private Sector, Amended 1997

มีนัยโดยสรุปว่า ข้อพิพาทที่แรงงานกับนายจ้างไม่สามารถตกลงกันได้ ให้นำเข้าสู่คณะกรรมการ
คณะหนึ่ง ทำหน้าที่วินิจฉัยชี้ขาด โดยข้อชี้ขาดถือเป็นที่สุดทุกฝ่ายต้องปฏิบัติตาม แต่ในความเป็น
จริงนั้น ยากลำบากกว่าที่ปรากฏเป็นกฎหมายมากทีเดียว

สถานเอกอัครราชทูต ฯ เกษนาแรงงานไทยผู้ไม่สามารถไกล่เกลี่ยตกลงกับ
นายจ้างไปขอรับบริการดังกล่าวกับหน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ ของกระทรวงกิจการสังคมและ
แรงงานคูเวตปรากฏว่า ต้องใช้เวลาเข้าคิวขอขึ้นเอกสารเป็นเวลานาน ท่ามกลางแรงงานผู้เดือดร้อน
ชาติต่าง ๆ ที่มาร้องทุกข์จำนวนมหาศาลในแต่ละวัน เมื่อเจ้าหน้าที่รับเอกสารคำร้องทุกข์ที่ทำเป็น
ภาษาอารบิกทั้งหมดแล้ว ก็จะกำหนดหมายให้ฝ่ายนายจ้างมาชี้แจง และให้ฝ่ายผู้ร้องเรียนรอฟังผล
ซึ่งส่วนใหญ่ฝ่ายนายจ้างผู้ถูกร้องเรียนมักไม่สนใจจะมาชี้แจง ผู้ไกล่เกลี่ยก็ไม่มีท่าทีจะเร่งรัดหรือ
บีบบังคับใด ๆ ทำให้คำร้องเรียนถูกทิ้งค้างไว้เช่นนั้น จนกระทบต่อสภาพการทำงานของผู้
ร้องเรียน เพราะเมื่อใดก็ตามที่ฝ่ายแรงงานทำการร้องเรียน นายจ้างจะยุติการทำงานไว้ทันที จนใน
ที่สุดอาจกระทบต่อเงื่อนไขเวลาการอนุญาตให้อยู่ในประเทศตามกฎหมายเข้าเมืองคูเวต ทำให้ฝ่ายผู้
ร้องเรียนต้องยุติความตั้งใจที่จะเอาความไปในที่สุด

ผู้ศึกษาเคยได้ยินเรื่องเล่าจากคนไทยในคูเวตว่า มีคนไทยในคูเวตรายหนึ่งขึ้น
ฟ้องชาวคูเวตในคดีแพ่งเรียกร้องค่าเสียหายบางอย่าง ใช้เวลาต่อสู้ความในศาลนานหลายเดือน
ที่สุดศาลคูเวตตัดสินให้ฝ่ายคนไทยชนะคดี ได้รับเงินชดเชยความเสียหายจากจำเลยจำนวนมาก แต่
เมื่อกลับถึงที่พักในคืนวันเดียวกันนั้น ก็ถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมาจับกุม ในข้อหา
พำนักรออยู่เกินกำหนด (เนื่องจากวีซ่าขาดขณะต่อสู้คดี) แล้วถูกส่งตัวกลับประเทศไทยทันที โดยที่ยัง
ไม่ได้รับเงินค่าเสียหายตามคำสั่งศาลแต่อย่างใด

ล่าสุดเมื่อวันที่ 2 มกราคม 2550 แรงงานไทยทำงานสปาสำหรับบุรุษรายหนึ่ง
ถูกชาวคูเวต 3 คนผลักลงจากรถยนต์จนเสียชีวิต สถานเอกอัครราชทูต ฯ แต่งตั้งทนายดูแลคดี ใช้
เวลาพิจารณาคดีในศาลจนถึงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2552 จึงได้ทราบความคืบหน้าว่า ศาลอาญาคูเวต
พิจารณาคดีในฐานะที่จำเลยเป็นเยาวชนทั้งที่มีอายุ 23 ปีแล้ว พร้อมทั้งพิพากษาให้จำเลยทั้งสามมี
ความผิดฐานทำร้ายร่างกายผู้อื่น เป็นผลให้ผู้อื่นเสียชีวิต ตัดสินให้จำเลยทั้งสามไว้ในสถาน
กักกันเยาวชนจนกว่าจะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ต่อมาจำเลยทั้งสามยื่นอุทธรณ์ ศาล
อุทธรณ์คูเวตแก้คำพิพากษาเป็นให้จำเลยที่ 1 มีความผิดฐานทำร้ายร่างกายผู้อื่น เสียค่าปรับเป็นเงิน
50 คูเวตดิแนร์ จำเลยที่ 2 ไม่มีความผิดให้ยกฟ้อง จำเลยที่ 3 มีความผิดตามกฎหมายจราจร
เนื่องจากขับจี้รถยนต์โดยไม่มีใบอนุญาต ให้ปรับเป็นเงิน 50 คูเวตดิแนร์เท่านั้น การร้องขอความ
ยุติธรรมตามกฎหมายคูเวตบางครั้งจึงจะนำมาใช้กับงานด้านการดูแลแรงงานไทยไม่ได้เสมอไป

4.5.3 การแก้ไขปัญหาโดยใช้กฎหมายไทย

ในการในการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศโดยผ่านบริษัทจัดหางานนั้น กระบวนการหนึ่งคือการที่นายจ้างต่างประเทศจะมอบอำนาจให้บริษัทจัดหางานในประเทศไทยเป็นตัวแทนของตนในการลงนามความตกลงต่าง ๆ กับคนหางาน เพื่อเป็นหลักประกันว่า เมื่อไปทำงานแล้วจะได้สิทธิประโยชน์ตามที่ตกลงกันไว้ในประเทศไทย โดยมีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อแลกกับการเสียเงินค่าบริการ (ค่าหัว) นอกจากนั้น บางครั้งบริษัทนายจ้างต่างประเทศยังมอบหมายให้ตัวแทนที่เป็นบุคคลสัญชาติไทยและพำนักอยู่ในประเทศไทยเหล่านี้เป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างฉบับจริงในการขออนุญาตนำแรงงานไปต่างประเทศกับกระทรวงแรงงานของไทยด้วย

ผู้ศึกษาเห็นว่า เมื่อใดก็ตามที่เกิดข้อพิพาทแรงงานระหว่างแรงงานไทยในคูเวตกับนายจ้างต่างประเทศ แม้ไม่สามารถใช้กฎหมายท้องถิ่นบังคับแก้ไขข้อพิพาทได้เนื่องจากเหตุผลของความไม่ตรงใจซึ่งความยุติธรรมของฝ่ายคูเวตดังที่กล่าวมา ก็น่าจะสามารถใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย บังคับคดีในประเทศไทย ให้เป็นประโยชน์ต่อแรงงานไทยในต่างประเทศได้ เช่นเดียวกัน เนื่องจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยมีบัญญัติว่า

“มาตรา 824 ตัวแทนคนใดทำสัญญาแทนตัวการซึ่งอยู่ต่างประเทศและมีภูมิลำเนาในต่างประเทศ ท่านว่าตัวแทนคนนั้นจะต้องรับผิดชอบตามสัญญานั้นแต่ถ้าฟังตนเอง แม้ทั้งชื่อของตัวการจะได้เปิดเผยแล้ว เว้นแต่ข้อความแห่งสัญญาจะแย้งกับความรับผิดชอบของตัวแทน”

สถานเอกอัครราชทูต ณ คูเวต เคยให้คำแนะนำต่อแรงงานไทยผู้มาขอความช่วยเหลือหลายครั้งว่า หากมีข้อสงสัยว่าผู้ใดเป็นฝ่ายละเมิดสัญญาน่าที่จะกลับมาฟ้องร้องดำเนินคดีกับผู้เกี่ยวข้องในประเทศไทยมากกว่าจะต่อสู้กับชาวต่างประเทศ เพราะมีตัวอย่างให้เห็นอยู่ชัดเจนว่าไม่มีทางที่แรงงานไทยในคูเวตจะได้รับความเป็นธรรมจากกระบวนการยุติธรรมภายในประเทศซึ่งเป็นประเทศของนายจ้าง คูเวตมีประชากรเป็นแรงงานต่างชาติอยู่ในประเทศมากกว่าประชากรของตนกว่าสองเท่า จึงเป็นไปได้ยากที่คูเวตจะออกกฎหมายที่เป็นประโยชน์ หรือพิจารณากฎหมายในกระบวนการยุติธรรมในด้านที่จะเอื้อประโยชน์ใด ๆ ให้แก่ชาวต่างชาติมากกว่าที่จะให้แก่คนที่มิใช่สัญชาติเดียวกัน

4.6 ผลสรุปของการศึกษา

4.6.1 ทำให้ทราบว่าแรงงานไทยในคูเวตส่วนใหญ่มีสภาพความเป็นอยู่ไม่ดีนัก สาเหตุเนื่องมาจากแรงงานเหล่านี้ถูกส่งตัวให้ไปพำนักปะปนอยู่กับแรงงานชาติอื่น ๆ โดยปราศจากผู้ดูแลคุ้มครองอย่างใกล้ชิดและเอาใจใส่ ทำให้เกิดความอ่อนแอในการปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง

4.6.2 ทำให้ทราบว่ปัญหาความเดือดร้อนของแรงงานเป็นเรื่องใหญ่เกินกว่าจะแก้ไขให้หมดสิ้นในเวลาอันสั้น เนื่องจากบางเรื่องมีต้นตอมาตั้งแต่ก่อนเดินทางมาจากประเทศไทย เช่น เรื่องอัตราค่าจ้าง ตำแหน่งงาน ฯลฯ อันมีลักษณะสมยอมกันทั้งฝ่ายผู้เสียหายกับฝ่ายผู้ทำเรื่องให้เสียหาย กล่าวคือเป็นการสมยอมกันเองระหว่างคนหางานกับผู้จัดหางาน คล้ายกับการยินยอมซื้อขายสลากกินแบ่งเกินราคาที่ไม่มีผู้ใดแก้ไขได้ เพราะเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อย่างมหาศาล

4.6.3 ทำให้ทราบมูลเหตุของปัญหาความอึดอัดใจของเจ้าหน้าที่สถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลต่อปัญหาแรงงานในต่างประเทศ ว่าน่าจะเกิดจากมุมมองและทัศนคติที่แตกต่างไปจากการมองปัญหาของกระทรวงแรงงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่สถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลมีหน้าที่ดูแลช่วยเหลือคนไทยที่ตกทุกข์ได้ยาก มุมมองของบุคคลเหล่านี้จึงมุ่งไปที่การแก้ไขปัญหาที่ต้นตอ ซึ่งบางครั้งอาจจะทำให้เกิดมีความคิดว่าไม่ควรจะส่งแรงงานไทยไปประสบกับความทุกข์ยากในต่างประเทศ ในขณะที่กระทรวงแรงงานมุ่งส่งเสริมให้จัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและการมีงานทำ

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่า ปัญหาความเดือดร้อนของแรงงานไทยในคูเวตนั้นมีสาเหตุสำคัญมาจากการที่แรงงานไทยถูกส่งตัวไปพำนักรและทำงานอยู่กับนายจ้างคูเวตโดยปราศจากผู้ดูแลที่เข้มแข็งและเอาใจใส่ต่อแรงงานอย่างจริงจัง ทำให้แรงงานไทยมีความรู้สึกเหมือนถูกทอดทิ้งให้อยู่ปะปนกับแรงงานชาติอื่นซึ่งมีจำนวนมากกว่า มีลักษณะนิสัยและขนบธรรมเนียมแตกต่างกันมากและไม่สามารถสื่อสารกันได้ เมื่อประสบกับเรื่องฉ้อฉลต่าง ๆ ที่ผู้จัดส่งแรงงานไทยและนายจ้างบางรายนำมาใช้ปฏิบัติในการจ้างงานซ้ำเดิมเข้าไปอีก เช่น การทำสัญญาจ้างฉบับใหม่ให้มีเงื่อนไขเอาเปรียบคนงาน การไม่จัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้ตามข้อตกลง การถือโกงเงินรายได้ ฯลฯ ก็ยิ่งจะทำให้ความรู้สึกของแรงงานไทยเลวร้ายลงมากขึ้น

ผู้ศึกษาเห็นว่า ภายใต้อุปเขตอำนาจหน้าที่และขีดความสามารถที่สถานเอกอัครราชทูต ฯ มีอยู่ในเวลานี้ สถานเอกอัครราชทูต ฯ จำเป็นที่จะต้องสร้างกลไกหรือหน่วยงานใหม่ขึ้นโดยเร็วเพื่อให้ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางช่วยสร้างความเข้าใจระหว่างแรงงานไทยกับสถานเอกอัครราชทูต ฯ และกับหน่วยราชการที่อยู่ในประเทศไทย รวมทั้งยังจะทำหน้าที่ประสานความเข้าใจระหว่างแรงงานไทยกับนายจ้างชาติ ได้ด้วย ผู้ศึกษาเชื่อว่าหากจัดตั้งองค์กรนี้สำเร็จจะสามารถบรรเทาปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานได้ในระดับหนึ่ง เพราะจะเป็นองค์กรอันเป็นที่พึ่งในเบื้องต้นของแรงงานไทยโดยไม่จำเป็นต้องมาขอรับความช่วยเหลือจากสถานเอกอัครราชทูต ฯ หากมิใช่ปัญหาที่มีความสำคัญมากจริง ๆ

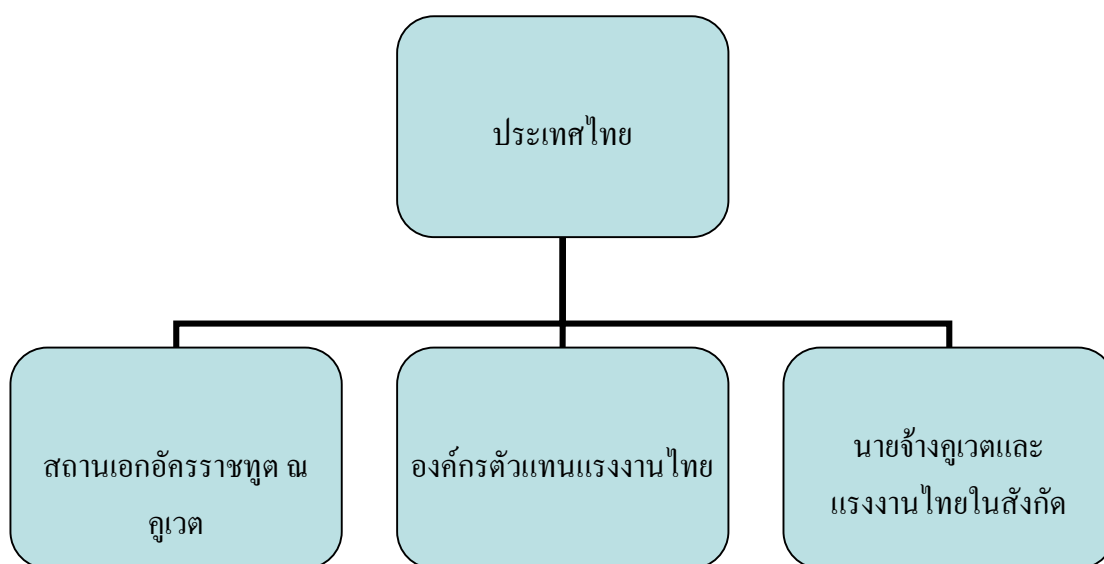
5.1 ข้อเสนอแนะทางนโยบาย

ได้แก่การนำเอาวิธีตามแนวพระราชดำริข้อแรก ว่าด้วย การทำความเข้าใจ มาถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อสภาพปัญหาแรงงานไทยโดยรวมในคูเวต และการเข้าใจถึงตัวตนที่แท้จริงของแรงงานไทยในคูเวตเป็นเบื้องต้น โดยสถานเอกอัครราชทูต ฯ จะต้องเข้าใจว่า งานด้านแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจและการมีงานทำของคนไทยด้วย มิได้เป็นเรื่องที่จะสร้างความลำบากใจให้เจ้าหน้าที่สถานเอกอัครราชทูต ฯ แต่เพียงด้านเดียว นอกจากนั้น แม้แรงงานไทยจะอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้างคูเวตและมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามให้อยู่ภายในกรอบของระเบียบและกฎหมายท้องถิ่นก็ตาม แต่เมื่อมองอีกด้านหนึ่งแรงงานไทยเหล่านี้ก็มีสถานะเป็นคนไทยผู้ซึ่งมีสิทธิที่จะได้รับการบริการจากหน่วยงานของรัฐบาลไทยทุกประการ อีกทั้งยัง

เป็นคนไทยที่ถูกส่งตัวไปทำงานภายใต้ระเบียบปฏิบัติและนโยบายของทางราชการไทย แรงงานไทยในคูเวตทั้งหลายย่อมจะมีความรู้สึกผูกพันกับความเป็นไทยและผูกพันกับเจ้าหน้าที่ของทางราชการไทย มากกว่าที่จะให้ความเคารพนับถือนายจ้างต่างชาติ สถานเอกอัครราชทูต ฯ จึงควรเข้าไปร่วมดูแลทุกข์สุขร่วมกับฝ่ายนายจ้างด้วย แต่การกระทำเช่นนั้นก็ต้องเป็นไปอย่างระมัดระวังไม่ให้ เกิดภาวะเผชิญหน้ากับฝ่ายนายจ้าง โดยต้องเข้าใจถึงความรู้สึกของฝ่ายนายจ้างด้วยว่า ฝ่ายนั้นย่อมต้องการให้แรงงานไทยเชื่อฟังตนแต่เพียงผู้เดียวอย่างปราศจากข้อโต้แย้ง เพื่อผลทางด้าน การปกครองและบังคับบัญชา

5.2 ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

ได้แก่การน้อมนำวิธีปฏิบัติตามแนวพระราชดำริข้อที่สองว่าด้วย การเข้าถึง มาปรับใช้ โดยการจัดตั้งองค์กรภาคแรงงานใหม่ ให้เป็นตัวแทนของแรงงานไทยทั้งหมด ขึ้นมาแทนที่สำนักงานแรงงานไทยที่ถูกยุบเลิกไป เพื่อให้แรงงานไทยมีความใกล้ชิดกับทางราชการและมีโอกาสได้ทำงานร่วมกับทางราชการในการแก้ไขปัญหาของตนเอง ตามลักษณะแผนภูมิดังนี้



แผนภูมิที่ 1 : โครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวกับแรงงานในคูเวต

5.3 ข้อเสนอให้จัดตั้งสมาคมแรงงานไทยในคูเวต

เมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2551 ผู้ศึกษากับผู้แทนแรงงานไทยกลุ่มหนึ่งได้ร่วมกันทดลอง จัดตั้งองค์กรภาคแรงงานขึ้นในคูเวต เรียกชื่อว่า สมาชกรงานไทยในคูเวต โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เป็นองค์กรภาคแรงงานที่สนับสนุนการทำงานของสถานเอกอัครราชทูต ฯ ในเรื่องแรงงาน

ทั้งหมด รวมทั้งให้เป็นหน่วยปฏิบัติการพิเศษในภาคสนามสำหรับดูแลทุกข์สุขในชีวิตประจำวันของแรงงานไทย ทดแทนสำนักงานแรงงานไทยประจำคูเวตที่ถูกยุบเลิกไป

ในครั้งนั้น ผู้ศึกษาได้นำเอากรอบการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานแรงงานไทยในคูเวตเดิมมาตั้งเป็นจุดมุ่งหมายของการจัดตั้งสมัชชาแรงงาน ฯ โดยหวังว่าสมัชชาแรงงาน ฯ จะสามารถรับเอาภาระหน้าที่นั้นไว้ได้บางส่วนแม้จะไม่ทั้งหมด นอกจากนั้น ยังหวังที่จะเห็นสมัชชาแรงงาน ฯ เป็นองค์กรเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานไทยในคูเวตกับสถานเอกอัครราชทูต ฯ โดยที่สถานเอกอัครราชทูต ฯ ไม่จำเป็นต้องออกเดินสายเยี่ยมเยียนแรงงานตามบริษัทนายจ้างหรือตาม site งานเป็นประจำให้เป็นที่รบกวนการทำงานหรือการพักผ่อนของแรงงานอีกต่อไป ยกเว้นกรณีที่มีเหตุร้ายหรือเร่งด่วน เพราะสมาชิกของสมัชชาแรงงาน ฯ ซึ่งเป็นตัวแทนแรงงานบริษัทต่าง ๆ มีหน้าที่เข้ามาประชุมส่งข่าวความเป็นอยู่ของแรงงานในสังกัดบริษัทตนให้สถานเอกอัครราชทูต ฯ เป็นประจำทุกสัปดาห์หรือทุกเดือนอยู่แล้ว

ในการนี้ ผู้ศึกษาได้นำเอาหลักเกณฑ์การปกป้องสิทธิแรงงานซึ่งปรากฏอยู่ในระเบียบและกฎหมายของไทยมาเป็นกรณีศึกษา เพื่อพิจารณาว่าจะสามารถนำเอาสิทธิต่าง ๆ ที่แรงงานไทยพึงได้หากทำงานอยู่ในประเทศไทยเหล่านั้น มามอบให้แรงงานไทยที่อยู่ในคูเวตได้อย่างไรจึงจะไม่เป็นการก้าวล้ำระเบียบและกฎหมายท้องถิ่น รวมทั้งไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งกับนายจ้างต่างชาติด้วย โดยในขั้นต้นได้พิจารณาถึงหน้าที่ของสถานเอกอัครราชทูต ฯ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การดูแลพลเมืองของตนตามนัยอนุสัญญากรุงเวียนว่าด้วยความสัมพันธ์ทางกงสุล พ.ศ.2506 ตลอดจนหลักการว่าด้วยปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน²⁰ ซึ่งรับรองและประกาศโดยสมัชชาสหประชาชาติในวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2491 อันมีข้อความสำคัญโดยสรุปว่า

ข้อ 1 มนุษย์ทั้งหลายเกิดมามีอิสระและเสมอภาคกันในเกียรติศักดิ์และสิทธิ ต่างมีเหตุผลและมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันด้วยเจตนารมณ์แห่งภราดรภาพ

ข้อ 19 ทุกคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งความเห็นและแสดงออกซึ่งสิทธินี้ รวมถึงอิสรภาพในการที่จะถือเอาความเห็นโดยปราศจากการสอดแทรก และที่จะแสวงหา รับและแจกจ่ายข่าวสารและความคิดเห็นไม่ว่าโดยวิธีใด ๆ และโดยไม่คำนึงถึงเขตแดน

ข้อ 23 ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้ง และเข้าร่วมสหพันธกรรมกร เพื่อคุ้มครองแห่งผลประโยชน์ตน

²⁰ กรณีศึกษาเรื่องการละเมิดสิทธิแรงงานด้านการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2547

นอกจากนั้น ก็ได้พิจารณาถึงลักษณะขององค์กรว่า ควรมีสถานะเป็นองค์กรชนิดใด โดยในขั้นแรกได้พิจารณาภายใต้กรอบการรวมตัวเป็น “สหภาพแรงงาน” แต่โดยที่สหภาพแรงงานมีลักษณะเป็นการรวมตัวของแรงงานในบริษัทหรือในกิจการเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาพของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมที่กระจายตัวกันอยู่ในหลายบริษัท ผู้ศึกษาจึงเห็นสมควรใช้ชื่อว่า “สมัชชา” อันมีความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายถึงการประชุมเพื่อประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง²¹ และตรงกับภาษาอังกฤษว่า Assembly ที่มีความหมายว่า a group of persons gathered together for a common purpose ตามความหมายขององค์การสหประชาชาติ

ในการนี้ ผู้ศึกษาและผู้ร่วมก่อตั้งสมัชชาแรงงานไทยในอุตสาหกรรมได้นำเอาหน้าที่ของสหภาพแรงงานทั่วไปมาเป็นแนวทางสำหรับกำหนดนโยบายของสมัชชาฯ และกำหนดกรอบการทำงานโดยละเว้นบางข้อที่ไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ในอุตสาหกรรม อันได้แก่²²

- (1) เป็นศูนย์รวมพลังความสามัคคีของแรงงาน โดยพยายามประสานให้คนงานทุกคนเข้าร่วมเป็นสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการบริหารงานแบบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง
- (2) ให้คำปรึกษาหารือกับสมาชิกหรือคนงานทั่วไปที่ต้องการคำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือสมาชิกอย่างจริงจังในเรื่องที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม
- (3) รับเรื่องร้องทุกข์เมื่อสมาชิกมาเรียนกรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมเกี่ยวกับการทำงาน เจื่อนใจที่นายจ้างฝ่าฝืนข้อตกลง หรือกฎหมายแล้วแต่กรณี
- (4) ทำหน้าที่เป็นตัวแทนลูกจ้างในสถานประกอบการในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง โดยต้องทำหน้าที่ปกป้องผลประโยชน์ของคนงานในทุกกรณี
- (5) จัดให้มีการศึกษาเสริมทักษะ ความรู้ด้านอาชีพ ฝีมือแรงงาน และความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรม เพื่อสร้างความเข้าใจของแรงงานต่อสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่
- (6) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างแรงงานไทยกับนายจ้างต่างชาติ ด้วยการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากข้อเสนอของคนงาน

5.4 โครงสร้างของสมัชชาแรงงานไทยในอุตสาหกรรม

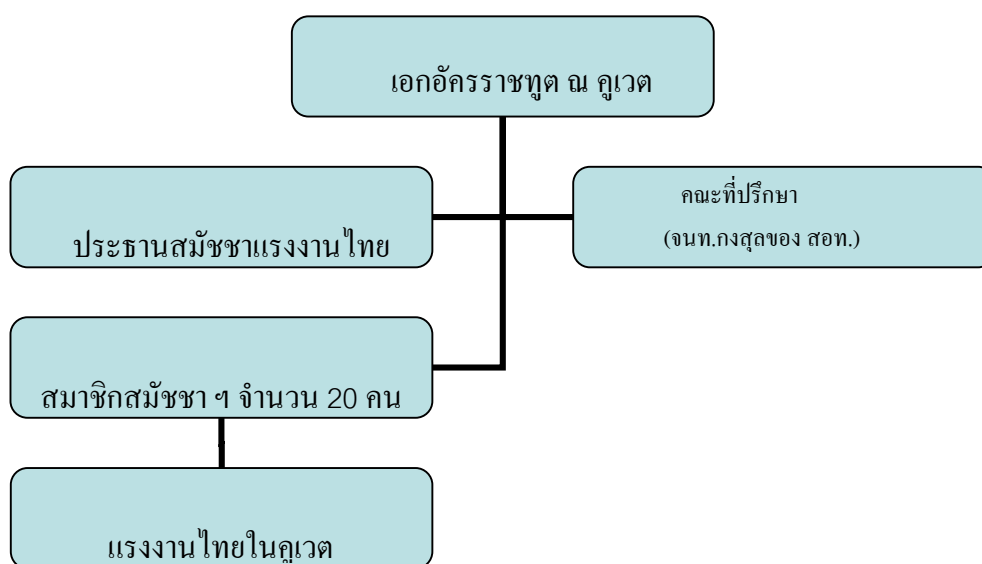
โดยที่การจัดตั้งดังกล่าวข้างต้นเป็นขั้นการทดลอง ผู้ศึกษาจึงยังมิได้ขยายขอบเขตของผู้จะเป็นสมาชิกให้มากไปกว่าการสร้างเครือข่ายระหว่างเจ้าหน้าที่ของสถานเอกอัครราชทูตฯ กับตัวแรงงานไทยเท่านั้น กล่าวคือจำกัดให้อยู่ภายในกรอบการทำงานของสถานเอกอัครราชทูตฯ

²¹ คลังปัญญาไทย www.panyathai.or.th/wiki/index.php พ.ศ. 2552

²² Thai Labor Database, www.thailabordatabase.org.th/union.php พ.ศ. 2552

เพื่อมิให้เกิดภาวะเผชิญหน้ากับฝ่ายนายจ้างและทางการคูเวต และเพื่อให้องค์กรที่ตั้งขึ้นในระยะแรกสามารถดำเนินการไปได้อย่างคล่องตัวภายใต้โครงสร้างที่ไม่ใหญ่โตเกินไป รวมทั้งเพื่อไม่ให้เป็นการก้าวก้าวหรือละเมิดต่อกฎหมายและระเบียบของทางการคูเวตที่ไม่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติรวมตัวกันจัดตั้งองค์กรแรงงานขึ้นในประเทศ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรในลักษณะใด นอกจากจะอนุญาตให้เป็นสมาชิกขององค์กรแรงงานที่ตั้งขึ้นโดยแรงงานที่เป็นชาวคูเวต ซึ่งองค์กรแรงงานที่ตั้งขึ้นโดยชาวคูเวตดังกล่าวนี้ก็มีมักมีอยู่ในวิสาหกิจอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยแต่อย่างใด

ลักษณะโครงสร้างของสมาคมแรงงานไทยในคูเวตในขั้นการทดลองซึ่งผู้ศึกษาและแรงงานไทยกลุ่มหนึ่งร่วมกันจัดตั้งขึ้น มีลักษณะเป็นดังแผนภูมิต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 2 : โครงสร้างสมาคมแรงงานไทยในคูเวต

(1) คณะกรรมการที่ปรึกษา ประกอบด้วย

เอกอัครราชทูต ณ คูเวต	ประธานที่ปรึกษา
อัครราชทูตที่ปรึกษา	ที่ปรึกษา
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกงสุล	ที่ปรึกษา

(2) คณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย

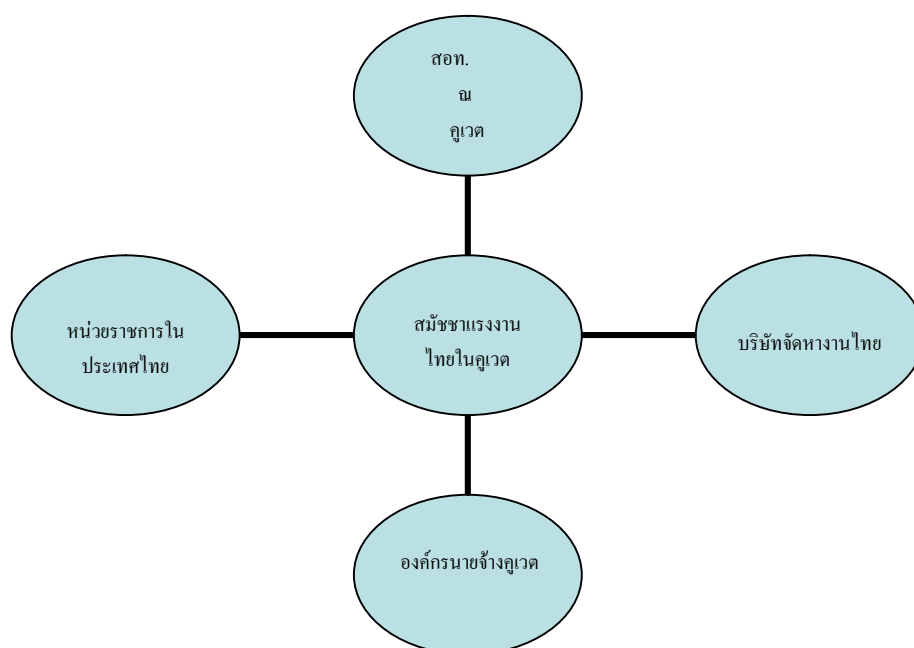
ประธานสมาคม	จำนวน 1 คน มาจากการเลือกตั้งโดยสมาชิกสมาคม
รองประธานสมาคม	จำนวน 2 คน แต่งตั้งโดยประธานสมาคม
สมาชิกสมาคม	มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของแรงงานในแต่ละบริษัท บริษัทละ 1 คน แต่ให้มีจำนวนรวมกันไม่เกิน 20 คน

(3) สมาชิกกิตติมศักดิ์ จำนวนตามความเหมาะสม มาจากการเชิญตัวแทนบริษัท นายจ้าง หรือการแต่งตั้งบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สนใจจะเข้าร่วมกิจกรรม ปัจจุบันยังไม่มี การส่ง คำเชิญให้ผู้ใด หนึ่ง สมาชิกตามข้อ (2) เท่านั้นที่จะมีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในการประชุมหารือ ของสมาชิกฯ

เท่าที่เป็นอยู่ในขั้นทดลอง สมาชิกแรงงานไทยในคูเวตได้ทำหน้าที่แทนสำนักงาน แรงงานไทยที่ถูกยุบเลิกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นผู้ประสานงานให้สถานเอกอัครราชทูตฯ ได้รับรู้ข่าวสารและความเคลื่อนไหวของแรงงานไทยในทุกจุดอย่างรวดเร็วจากการที่ได้มีการประชุม หารือกันเป็นประจำทุกเดือน นอกจากนั้น สมาชิกของสมาชิกฯ แรงงานไทยยังได้จัดเวรยามออก สืบสวนไปตามที่พักของแรงงานไทยในแคมป์ต่าง ๆ เป็นประจำในยามค่ำคืน ทำให้สามารถนำ คนป่วยเจ็บส่งไปรักษาได้ทันทั่วทั้งหลายราย ยุติการทะเลาะวิวาทของแรงงานไทยด้วยกันเองและ กับแรงงานชาติอื่นได้หลายครั้ง ทำให้ได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากแรงงานไทยมากขึ้นเป็นลำดับ

5.5 ข้อเสนอสำหรับการพัฒนาในอนาคต

ได้แก่การน้อมนำวิธีปฏิบัติข้อที่สามว่าด้วย การพัฒนา มาปรับใช้ สำหรับพัฒนาจิต ความสามารถของสมาชิกแรงงานไทยให้เข้มแข็ง เพื่อทำหน้าที่ได้อย่างจริงจังมากยิ่งขึ้นในอนาคต โดยต้องดำเนินการให้สมาชิกแรงงานฯ ได้รับการยอมรับ และมีความสัมพันธ์กับองค์กรที่ เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้องค์กรเหล่านั้นเข้ามาสนับสนุน ตามแผนภูมิดังต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 3 : โครงสร้างสมาชิกแรงงานไทยในคูเวตในอนาคต

ซึ่งการจะมุ่งไปสู่จุดหมายดังข้างต้น สมัชชาแรงงานไทยในคูเวตจะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องสำคัญรวม 3 ฝ่าย ประกอบด้วย (1) กระทรวงแรงงาน (2) สำนักงานจัดงานผู้จัดส่งแรงงานไทย (3) นายจ้างคูเวต ภายใต้นโยบายดังต่อไปนี้

5.5.1 บทบาทของกระทรวงแรงงาน

ดังที่ได้กล่าวไว้ในตอนต้นแล้วว่า มูลเหตุสำคัญที่ผู้ศึกษาสนใจศึกษาเรื่องการดูแลแรงงานไทย เกิดจากการที่กระทรวงแรงงานยุบเลิกสำนักงานแรงงานไทยประจำคูเวต เนื่องจากถ้าไม่มีการยุบเลิกสำนักงานดังกล่าวผู้ศึกษาอาจจะไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงานไทยในคูเวต และคงไม่มีแรงบันดาลใจใด ๆ ที่ทำให้ต้องคิดหาทางปรับปรุงวิธีการทำงานเช่นนี้ก็ว่าได้ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงขอให้ความสำคัญกับบทบาทของกระทรวงแรงงานเป็นลำดับแรกในฐานะเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงในการดูแลแรงงานไทย ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในประเทศหรือในต่างประเทศ

กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรมฉบับที่ 5 พ.ศ. 2545 ในเรื่องการส่งเสริมให้ประชชนมีงานทำและมีรายได้ ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีสวัสดิการและสภาพแวดล้อม ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงานที่ดี จึงได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของกระทรวงฯ ไว้ว่า เป็นองค์กรหลัก มีหลักประกันความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน²³ โดยได้กำกับดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศอย่างจริงจังมาตั้งแต่เริ่มมีกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศอย่างจริงจังเมื่อ 3 – 4 ทศวรรษที่ผ่านมา ซึ่งเห็นได้ชัดจากการที่กระทรวงแรงงานได้มีพัฒนาการด้านการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีการจัดตั้งสำนักงานดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศในหลายภูมิภาคของโลก และควบคุมผู้จัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศอย่างเข้มงวด

ผู้ศึกษาได้เคยยื่นข้อเสนอเป็นการภายในขอให้กระทรวงแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดตั้งสมัชชาแรงงานไทยในคูเวตแล้วหลายครั้ง โดยครั้งแรกได้โทรศัพท์ขอความเห็นไปยังผู้อำนวยการกองตรวจและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน พร้อมทั้งส่งรายละเอียดแผนงานไปให้ทาง E-mail นอกจากนั้นยังได้ทาบทามไปยังหัวหน้าสำนักงานแรงงานไทย ณ กรุงริยาด ซาอุดีอาระเบีย ซึ่งได้รับการตอบรับในหลักการเป็นอย่างดี

ความประสงค์เบื้องต้นของผู้ศึกษา ได้แก่ความต้องการที่จะให้ทางราชการยอมรับสถานะขององค์กรสมัชชาแรงงานไทยในคูเวต พร้อมกับให้การสนับสนุนเท่าที่จะทำได้ ส่วนความต้องการลำดับถัดไป ได้แก่ความต้องการให้กระทรวงแรงงานหรือหน่วยราชการที่

²³ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548 – 2551 กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548

เกี่ยวข้องกับไทย กำหนดให้มีระเบียบหรือกฎหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่จะต้องมีการจัดตั้งองค์กร ซึ่งเป็นตัวแทนของแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยให้ขึ้นตรงต่อสำนักงานแรงงานไทยหรือสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุล เพื่อเชื่อมโยงสถานะของแรงงานไทยให้ใกล้ชิดกับทางราชการ โดยตรงให้มากขึ้น รวมทั้งเพื่อเป็นมาตรการบังคับให้ผู้เกี่ยวข้องกับการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศตระหนักถึงการสร้างความเข้มแข็งและความเป็นปึกแผ่นให้กับชุมชนแรงงานไทยในต่างประเทศ ไม่เฉพาะแต่แรงงานไทยในคูเวต สำหรับเป็นหลักประกันในเรื่องสวัสดิภาพและความผาสุกของแรงงานไทยในต่างประเทศ เพราะทุกวันนี้เป็นที่ประจักษ์อยู่แล้วว่าระเบียบและกฎหมายซึ่งกำหนดไว้เพื่อคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศไม่มีความศักดิ์สิทธิ์เท่าที่ควร

นอกจากนั้น ผู้ศึกษายังเห็นว่าสมาชิกแรงงานไทยควรจะมีบทบาทหน้าที่เป็นคลังข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานในประเทศที่ตั้งอยู่ เนื่องจากสมาชิกของสมาชิกแรงงานไทยต่างเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง ทางราชการจึงควรใช้ประโยชน์จากคลังข้อมูลนั้นให้มากที่สุด โดยอาจสนับสนุนให้สมาชิกแรงงานไทยมีบทบาทในกระบวนการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ โดยเฉพาะการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะนายจ้าง หรือข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่จะจ้าง แทนที่จะมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ของสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลทำหน้าที่ตรวจสอบสถานะดังกล่าว ซึ่งเป็นมูลเหตุให้เจ้าหน้าที่เกิดความไม่สบายใจ ตามที่ผลการศึกษาระบุไว้ในตอนต้น

5.5.2 บทบาทของสำนักงานจัดหางานในประเทศไทย

ผู้ศึกษาได้พิจารณาเนื้อหาของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 รวมทั้งฉบับแก้ไขแล้ว มีความเห็นว่า กฎหมายดังกล่าวมีวัตถุประสงค์จะให้สำนักงานจัดหางานไทยส่งแรงงานไปต่างประเทศทำหน้าที่ดูแลคุ้มครองแรงงานไทยที่ตนส่งไปทำงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามข้อตกลงอย่างครบถ้วนจนกว่าจะสิ้นสุดสัญญาจ้าง เพราะได้มีข้อบัญญัติไว้ชัดเจนว่า หากแรงงานไม่ได้สิทธิประโยชน์ตามนั้นผู้จัดส่งจะต้องได้รับโทษทั้งทางอาญาและอาจถูกผู้เสียหายฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายในทางแพ่งได้ด้วย แต่ในทางปฏิบัติและความเป็นจริงการที่ผู้เสียหายจะฟ้องร้องบริษัทจัดหางานด้วยข้อหาดังกล่าวทำได้ยาก เนื่องจากแรงงานผู้เสียหายมักไม่ค่อยมีความรู้ และไม่มีพยานหลักฐานใดหนักแน่นเพียงพอดำเนินการได้ ทำให้ความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายดังกล่าวด้อยค่าลง

ผู้ศึกษาจึงเห็นว่า บริษัทจัดหางานไทยที่ประกอบอาชีพโดยสุจริตควรจะหันมาให้ความเห็นอกเห็นใจแรงงานผู้ที่ตนส่งไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น ด้วยการสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรภาคแรงงานโดยการสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายสำหรับการบริหารองค์กร ในฐานะที่เป็นผู้ได้ประโยชน์จำนวนมากจากค่าบริการ (ค่าหัว) โดยบริษัทผู้จัดส่งแรงงานอาจรวมตัวกันจัดตั้งกองทุนพิเศษสำหรับดูแลกิจการของสมาชิกแรงงานในต่างประเทศเป็นการเฉพาะ หรือไม่ก็อาจ

สนับสนุนให้บุคคลที่ตนส่งไปทำงานประจำตามแคมป์แรงงานต่าง ๆ ในตำแหน่ง Camp Boss หรือ Supervisor สมัครเป็นสมาชิกสมาชิกร่างงานไทย ภายใต้การดูแลของสถานเอกอัครราชทูต ฯ หรือสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศอีกตำแหน่งหนึ่ง เพื่อให้บุคคลเหล่านี้เป็นผู้ดูแลผลประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศอย่างแท้จริง ไม่ใช่เป็นผู้ดูแลแต่เฉพาะผลประโยชน์ของบริษัทจัดหางานหรือบริษัทนายจ้าง ตามที่ถูกแรงงานไทยตั้งข้อกล่าวหาอยู่ในเวลานี้

5.5.3 บทบาทของนายจ้างคูเวต

นายจ้างคูเวตหรือนายจ้างในต่างประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศใด ย่อมมีความสำคัญสำหรับแรงงานไทยในต่างประเทศเป็นอันดับแรก เนื่องจากถือเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง และเป็นผู้สัญญาจ้างตามกฎหมายที่แรงงานไทยทุกคนจะต้องเคารพเชื่อฟัง การจัดตั้งสมาชิกร่างงานไทยในต่างประเทศจะบรรลุผลสมบูรณ์ไม่ได้ หากปราศจากความเห็นชอบหรือการสนับสนุนจากนายจ้าง ยิ่งเป็นกรณีนายจ้างคูเวตก็ยิ่งต้องระมัดระวัง เพราะคูเวตมีกฎหมายห้ามแรงงานต่างชาติจัดตั้งองค์กรภาคแรงงานอย่างเป็นทางการในคูเวต แต่ผู้ศึกษาเชื่อว่านายจ้างคูเวตส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้สึกที่ดีต่อแรงงานไทยและยังมีความต้องการแรงงานไทยอีกเป็นจำนวนมาก นอกจากนั้น นายจ้างคูเวตมักจะมีความสัมพันธ์อันแนบแน่นกับบริษัทจัดส่งแรงงานของไทยที่ตนเป็นลูกค้า ดังนั้น หากทั้งทางราชการไทยและบริษัทจัดหางานไทยจะช่วยกันโน้มน้าวให้นายจ้างคูเวตเห็นชอบกับการจัดตั้งองค์กรแรงงานของไทย ผู้ศึกษาเชื่อว่าฝ่ายนั้นจะไม่มีข้อขัดข้องและคงให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี เนื่องจากการจัดตั้งองค์กรนี้ย่อมทำให้นายจ้างคูเวตได้ประโยชน์จากการที่องค์กรแรงงานจะควบคุมความประพฤติของแรงงานไทยด้วยตนเองให้มีความซื่อสัตย์และเชื่อฟังนายจ้างคูเวตมากยิ่งขึ้นด้วย

5.6 ข้อเสนอของการศึกษา

ผู้ศึกษามีความตั้งใจที่จะใช้ผลการศึกษาไปในการปฏิรูปและพัฒนากระบวนการบริหารงานด้านการดูแลแรงงาน เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กงสุลของสถานเอกอัครราชทูต ฯ ให้ได้มีเวลากับงานด้านกงสุลมากขึ้น โดยมุ่งหวังให้เกิดผลประโยชน์แก่ทุกฝ่ายตามกระบวนการที่เห็นว่าด้วยการจัดการปกครองใหม่ในศตวรรษที่ 21 อันเป็นแนวคิดและความพยายามปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของภาครัฐ และเป็นความพยายามที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่สถานเอกอัครราชทูต ฯ ด้วยการเพิ่มบทบาทของภาคเอกชน (แรงงานไทย) ให้มาช่วยแก้ไขปัญหาค้นตนเองร่วมกับทางราชการ อันเป็นการกระจายอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบ ตามหลักเกณฑ์ดังนี้²⁴

²⁴ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ สุพจน์ ทรายแก้ว สถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ คณะ

5.6.1 เปลี่ยนเปลี่ยนลักษณะงานในหน้าที่ของสถานเอกอัครราชทูต ฯ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการเรียนรู้ให้แก่ข้าราชการองค์กร ในการปรับตัวให้เป็นองค์กรสาธารณะ

5.6.2 ทำให้ข้าราชการและลูกจ้างสถานเอกอัครราชทูต ฯ มีอิสระและคล่องตัวในการทำงาน เพื่อส่งมอบบริการที่เป็นสาธารณะให้แก่ประชาชนผู้รับบริการมากขึ้น รวมทั้งพร้อมที่จะรับการตรวจสอบจากฝ่ายต่าง ๆ ในสังคม

5.6.3 เป็นการแปลงรูปกิจการ ให้เอกชนเข้าร่วมดำเนินการ เพื่อทำให้บทบาทและหน้าที่ของสถานเอกอัครราชทูต ฯ ในบางส่วนเปลี่ยนแปลงไปจากผู้ปฏิบัติ เป็นผู้สนับสนุน กำกับดูแล ติดตามผล (Steering not Rowing) เพื่อทำให้กระบวนการหลาย ๆ ด้านรวมทั้งระบบบริหารงานบุคคลในองค์กรต้องปรับบทบาทหน้าที่ ทบทวนถึงแนวทางพัฒนา หรือใฝ่หาทักษะและความรู้ความชำนาญให้แก่ตนเอง อันเป็นแนวคิดที่ท้าทายต่อระบบบริหารราชการในรูปแบบเดิม ๆ เพื่อมุ่งไปสู่สิ่งที่ดีกว่า

5.6.4 อนึ่ง ข้อเสนอให้จัดตั้งสมัชชาแรงงานไทยในคูเวตเพื่อเป็นองค์กรช่วยงานด้านแรงงานของสถานเอกอัครราชทูต ฯ นี้ คงมิได้เป็นสูตรสำเร็จว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของแรงงานไทยในคูเวตลงได้ทั้งหมด แต่อย่างน้อยน่าจะเป็นมาตรการหนึ่งที่จะลดความตึงเครียดในความรู้สึกที่แรงงานไทยมีต่อสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ท่ามกลางบรรยากาศอันแตกต่างของประเทศซึ่งไม่ใช่บ้านเกิดเมืองนอนของพวกเขา เพราะทำให้แรงงานไทยมีโอกาสนำความรู้สึกให้ทางราชการได้รับทราบในทุกโอกาสที่ต้องการ นอกจากนั้น การจัดตั้งสมัชชาแรงงานไทยยังเป็นมาตรการที่สถานเอกอัครราชทูต ฯ สามารถกระทำได้ทันทีโดยไม่ต้องอาศัยปัจจัยช่วยเหลือจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกมากนัก ยกเว้นแต่จะหวังผลให้ถึงขั้นให้ยับยั้งปัญหาความเดือดร้อนในวงกว้างได้อย่างจริงจัง ซึ่งในกรณีนั้นคงจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายอย่างจริงจัง ทั้งตัวแรงงานเอง หน่วยราชการไทย รวมทั้งฝ่ายนายจ้างคูเวต ตามนัยที่กล่าวมาแล้ว

บรรณานุกรม

หนังสือ

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย : แรงงานไทยในต่างประเทศ . พ.ศ. 2529

สำนักงานเลขานุการกรม กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย : แรงงานไทยในต่างประเทศ . พ.ศ. 2528

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม : การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ . พ.ศ. 2544

ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 102 ตอนที่ 116 วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2528 :

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ : กรณีศึกษาเรื่องการละเมิดสิทธิแรงงานด้านการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง . พ.ศ. 2547

สุพจน์ ทรายแก้ว, การจัดการภาครัฐแนวใหม่ : สถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . พ.ศ. 2545

กระทรวงแรงงาน : แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548 - 2551

Kuwait Law No. 38 Concerning Labour in Private Sector . Amended 1997

เอกสาร

เอกสาร “หลักสูตรนักบริหารการทูต” สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ : คำแถลงนโยบายของรัฐบาลต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2551

ประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงการต่างประเทศ : www.mfa.go.th

กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ : คู่มือและข้อแนะนำเกี่ยวกับการคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ . พ.ศ. 2546

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงออสโล : โทรเลขที่ OSL 99/2552 ลงวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2552

สถานกงสุลใหญ่ ณ นครซิดนีย์ : โทรเลขที่ SYD 63/2552 ลงวันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2552

สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโดฮา : โทรเลขที่ DOH 160/2552 ลงวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2552

สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงไคโร : โทรเลขที่ CAI 157/2552 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2552

สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ : โทรเลข KUL 326/2552 ลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2552

กระทรวงการต่างประเทศ : โทรเลขเวียน ที่ 0302/ว.246/2552 ลงวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2552

www.matichon.co.th/medetails.asp

ภาคผนวก ก
รายชื่อบริษัทนายจ้างอุตสาหกรรมที่จ้างแรงงานไทย

รายชื่อบริษัทนายจ้างคูเวตที่จ้างแรงงานไทย

ลำดับ	ชื่อบริษัท	สถานที่ติดต่อ	ชื่อผู้รับผิดชอบ	ประเภท
1	Integral Service Co. W.L.L. (I.S.C.O.)	P.O.Box 3683, Salmiya 22037 Kuwait. Tel. (965) 23262706 – 07 Fax (965) 23262717	Mr.G Ramara General Manager (Maintenance)	Contractor Engineering Construction
2	Mushrif Trading & Contracting Co. W.L.L. (KSCC)	P.O.Box 32514, Rumaithiya 25556, Kuwait. Tel. (965) 99066964 Fax (965) 24741423	Mr.Emad Elias Abi Saab, Senior Manager HR.	Contractor Engineering Construction
3	United Gulf Construction Co., W.L.L. (UGCC)	P.O.Box 23495, Safat 13095, Kuwait. Tel. (965) 24747188 Fax (965) 24718932	Mr.Mohammad Ghanim Al- Ghanim, HR & Admin. Manager	Contractor Engineering Construction
4	Kharafi National W.L.L. (National Company for Mechanical and Electrical Works Ltd.)	P.O.Box 24081, Safat 13101, Kuwait. Tel. (965) 24762655 Fax (965) 24760526	Mr.Antoine E. El-Khoury Corporate Director (HR&IT)	Contractor Engineering Construction
5	Kuwait Company for Process Plant Construction & Contracting k.s.c.	P.O.Box 3404, Safat 13035, Kuwait. Tel. (965) 22466650 Fax (965) 22451411	Mr.Hussain Baker Al-Asfoor,	Contractor Construction
6	Abdulaziz Abdul Mohsin Al- Rashed Sons Co., W.L.L. (Hyundai Heavy Industries Co., Ltd.)	P.O.Box 242, Safat 13003, Kuwait Tel. (965) 22401400 Fax (965) 22421774	Mr.Khaled Abdul Mohsin Abdul Aziz Al- Rased	Contractor Engineering Construction
7	Mustafa Karam & Sons Gen. Trad. & Cont. Co., W.L.L.	P.O.Box 3128, Safat 13032, Kuwait. Tel. (965) 24744522 Fax (965) 24731865	Mr.Khaled Mustafa Karam, Asst.General Manager	Contractor Auto Dealer Auto Denting Auto Painting
8	Al Corniche Club Co.	P.O.Box 318, Dasman 15454, Kuwait. Tel. (965) 25636398 Fax (965) 25667147	Mr.Ahmad Al- Issa, Chairman & Managing Director	Health Club Spa Therapy Fitness
9	Mechanical Engineering & Contracting Co., W.L.L. (Ali Alghanim & Sons)	P.O.Box 9113, Ahmadi 61002, Kuwait. Tel. (965) 23984321 Fax (965) 23984321	Mr.Fahad Alghanim, Managing Director	Contractor Engineering Construction
10	SK Engineering & Construction Co., Ltd.	P.O.Box 9175, Ahmadi 61002, Kuwait. Tel. (965) 23261910 Fax (965) 23263717	Mr.Chang Kwon Liew, General Admin. Manager	Contractor Engineering Construction
11	Hyundai Engineering & Construction C., Ltd.	P.O.Box 24314, Safat 13104, Kuwait. Tel. (965) 25529060 Fax (965) 25529146	Mr.M.H. Kwon, Administration Manager	Engineering Construction
12	Burgan Company For Well Drilling, Trading & Maint. KSCC	P.O.Box 47143, Fahaheel 64022, Kuwait. Tel. (965) 23261378 Fax (965) 23261348	Mr.Ibrahim Abdullah Ali, Personnel Manager	Oil Well Drilling Engineering
13	Sahara Golf & Country Club (Al Jazeera Real Estate Development Co. KSCC)	P.O.Box 29930, Safat 13160, Kuwait. Tel. (965) 24769371 Fax (965) 24769408	Mr.Tareq Bader Al-Mailam, Chairman	Golf Health Club Spa Therapy

14	United Gulf Enterprises General Trading & Contracting Co., W.L.L. (UGETCO)	P.O.Box 28970, Safat 13156, Kuwait. Tel. (965) 22408385 Fax (965) 22428729	Mr.Diya Al Kazemi, President	Contractor Construction
15	Al Musairie National General Trading & Contracting Co., W.L.L.	P.O.Box 47976, Fahaheel 64030, Kuwait. Tel. (965) 23986225 Fax (965) 23986743	Mr.Hamad Al Musairie, Chairman	Contractor Construction
16	Medco Company General Trading & Contracting Co.	P.O.Box 27163, Safat 13132, Kuwait. Tel. (965) 24672421 Fax (965) 24675620	Mr.Khaled Al- Hab, General Manager & Partner	Road Construction Engineering
17	Sayed Hamid Behbehani & Sons Co., W.L.L.	P.O.Box 3065, Safat 13031, Kuwait. Tel. (965) 24345581 Fax (965) 24345528	Mr.Mohamad Moukhtar Mirza, Administration Manager	Contractor Construction Engineering
18	Zahra Engineering GT&C Company W.L.L.	P.O.Box 5151, Safat 13052, Kuwait. Tel. (965) 22463406 Fax (965) 22402931	Mr.Ashour Ali Abbas, VP – Corporate Affairs	Contractor Construction Engineering
19	Yusuf Ahmed Alghanim & Sons W.L.L. (Alghanim Industries)	P.O.Box 223, Safat 13003, Kuwait. Tel. (965) 24881111 Fax (965) 24847244	Mr.Sami Jabbour HR Director	Contractor Motors,Dealer Car Maintenance
20	Mubarrad Transport Company K.S.C.	P.O.Box 42132, Shuwaikh 70652, Kuwait Tel. (965) 24820162 Fax (965) 24823626	Mr.Mohamed Salim Al-Mirri, Manager	Transportation Car Maintenance Construction
21	Sport Group Company (Champion Spa)	P.O.Box 229, Salmiya 22003, Kuwait. Tel. (965) 25355909 Fax (965) 25333336	Mr.Hassan Qabazard, Chairman & Managing Dir.	Health Club Spa Therapy Fitness
22	First Kuwaiti Trading & Contracting W.L.L.	P.O.Box 480, Al-Souk Al-Dakhli 15255, Kuwait Tel. (965) 1800500 Fax (965) 1800600	Mr.Adel R. Jabbour, HR Manager	Contractor Construction Engineering
23	Mohamed Naser Al-Sayer & Sons Est.,Co., W.L.L.	P.O.Box 485, Safat 13005, Kuwait. Tel. (965) 22240400 Fax (965) 24848610	Mrs.Soad Hamam Mohran, Asst.Manager HR	Toyota Dealer Lexus Dealer Car Maintenance
24	The Lounge Spa Men Spa & Salon	Al Jabriya Tel. (965) 25330958 Mobile (965) 66066550	Mr.Hassan Alami, Manager	Men Spa & Salon
25	Layla International General Trading & Contracting W.L.L. (Layla Harmony)	Salem Al-Moubarak St., Althuraya Complex, Salmiyah, Kuwait. Tel. (965) 25733530 Fax (965) 25733540	Mr.Saleh Y. Al- Kandari, General Manager	Health Club Spa Therapy Beauty Salon
26	Advance Future Group Intl. General Trading & Contracting Co.	P.O.Box 6862, Salmiya 22079, Kuwait. Tel. (965) 25749416 Fax (965) 25749417	Miss Jo-an Guino, HR Administration Supervisor	Spa Therapy Beauty Salon
27	Heavy Engineering Industries & Shipbuilding Co.,(K.S.C.) (HEISCO)	P.O.Box 21998, Safat 13080, Kuwait. Tel. (965) 24835488 Fax (965) 24912757	Mr.Yasser Abdel Mouty, HR Manager	Contractor Ship Building Engineering
28	Al Salam Hospital Co., K.S.C.(C)	P.O.Box 11023, Dasman 35151, Kuwait. Tel. (965) 22232222 Fax (965) 22540167	Dr.Taraq Al Mkhaizeem, Managing Director	Health Club Spa Therapy

29	National Contracting Co., Ltd. (Danieli Construction)	P.O.Box 60, Safat 13001, Kuwait. Tel. (965) 24816836 Fax (965) 24831030	Dr. Jamal Faris, General Manager	Contractor Electrical Engineering Steel Producer
30	Gulf Corporation Factory for Electrical Services Co.	P.O.Box 5428, Safat 13055, Kuwait. Tel. (965) 24573025 Fax (965) 24573023	Mr. Fahad Al- Abdulkader, Chairman	Electrical Engineering
31	Kuwait Regency Palace (The Regency Hotel)	P.O.Box 1139, Salmiya 22012, Kuwait. Tel. (965) 25728000 Fax (965) 25723109	Mr. Jameel Abdul Razak Al Sane, Chairman, Managing Dir.	Hotel Services
32	Babrah Trading Company, W.L.L. (Al-Sayer)	P.O.Box 5869, Safat 13059, Kuwait. Tel. (965) 1802008 Fax (965) 24742341	Mr. Faisal Bader Mohamed Al- Sayer, Vice Chairman	Tractor Dealer Car Maintenance
33	Marina Thai Restaurants Co.,	P.O.Box 23114, Safat 13095, Kuwait. Tel. (965) 22498484 Fax (965) 22498017	Mr. Abdul Rahman Ali Al- Saeed, Chief Executive Office.	Thai Food Restaurants
34	Technical Resources General Trading & Contracting Co., W.L.L.	P.O.Box 3067, Safat 13031, Kuwait. Tel. (965) 22427850 Fax (965) 22427759	Mr. Saleh Habib Hasan, Manager	Contractor Engineering Construction
35	Al Faysal Bakery & Sweets Co.,	P.O.Box 54144, Code No. 85862, Kuwait. Tel. (965) 24739900 Fax (965) 24724647	Mr. Naif Al- Anazy, Administration Manager	Arab Sweets Bakery
36	South Korea General Trading Co., W.L.L.	P.O.Box 292, Fintas 51003, Kuwait. Tel. (965) 24330717 Fax (965) 24330132	Mr. Hamad Khaled Masleh Al-Mutairi, General Manager	Saleswoman
37	Ahmadiyah Contracting & Trading Co., K.C.S.C.	P.O.Box 446, Safat 13005, Kuwait. Tel. (965) 24814477 Fax (965) 24831367	Mr. Gamal El Sayed Mowafy, Personnel Dept. Manager	Contractor Engineering Construction
38	National Industries Company for Building Materials (K.S.C.)	P.O.Box 3358, Safat 13034, Kuwait. Tel. (965) 24674055 Fax (965) 24674636	Mr. Hussain Ali Bander, Personal Affairs Manager	Building Materials Heavy Driver
39	ABJ Engineering & Contracting Co. (KSC) (Kharafi National W.L.L.)	P.O.Box 10331, Shuaiba 65454, Kuwait. Tel. (965) 24762655 Fax (965) 24760891	Mr. George Lahoud, Operations Manager	Engineering Construction
40	CLIC National Fence & Metal Industries General Trading & Contracting Co., (KSC)	P.O.Box 24387, Safat 13104, Kuwait. Tel. (965) 24768164 Fax (965) 24768994	Mr. M.T. Prasad, Dy. General Manager	Metal Industries
41	Kuwait Swedish Cleaning Services Co., S.A.K.	P.O.Box 21225, Safat 13073, Kuwait. Tel. (965) 1822224 Fax (965) 22438239	Mr. M.A. Asad Aleem, General Manager	Cleaning Services
42	Al-Buajjan & Bedirjan General Trading Company W.L.L.	P.O.Box 2150, Safat 13022, Kuwait. Tel. (965) 24838584 Fax (965) 24833127	Mr. Abdul Hamid Abdul Razzak Al Buajjan,	Contractor Architecture
43	The Palms Beach Hotel & Spa	P.O.Box 24079, Safat 13101, Kuwait. Tel. (965) 1824060 Fax (965) 25637277	Eng. Ghosson Al Khaled, Managing Director	Hospitality Services Spa Therapy

44	SKS Group General Trading & Contracting Co., W.L.L.	P.O.Box 46122, Fahaeel Code No. 64012, Kuwait. Tel. (965) 23917747 Fax (965) 23917767	Mr.Mohammed Al Kandari, Executive Assistant	Contractor Industrial Construction
45	Al-Zamel International Real Estate Co., K.S.C.C.	P.O.Box 24966, Safat 13110, Kuwait. Tel. (965) 22461212 Fax (965) 22425796	Eng.Ashraf Al- Hussini, Director Projects	Contractor Civil Works Transportation
46	Mubarakia Marine Services Co.,	P.O.Box 9460, Ahmadi 61005, Kuwait. Tel. (965) 23984948 Fax (965) 23983311	Mr.Mahmoud Khalil Mahmoud Sulaiman, Manag. Director	Engineering Construction
47	Gulf Rocks Co., (KSC)	P.O.Box 1981, Safat 13020, Kuwait. Tel. (965) 22445005 Fax (965) 22443335	Mr.Essa S.Al Ghunaim, Dy. General Manager	Import & Trading Rocks for construction
48	Mubarrad Company for Trading & International Transportation W.L.L.	P.O.Box 35260, Sa'ab 36053, Kuwait. Tel. (965) 24820162 Fax (965) 24823626		Transportation Concrete Pump Driver
49	SBC General Trading & Contracting Co., W.L.L.	P.O.Box 46069, Fahaeel 64011, Kuwait. Tel. (965) 223714076 Fax (965) 223715064	Mr.S.A. Labba, Administration Manager	Labour Supplier (SK)
50	Al-Amer Electrical Co., Ltd.	P.O.Box 4165, Safat 13042, Kuwait. Tel. (965) 24819555	Mr.Ala A.As'ad, Chief Engineer	Electrical Works
51	Kuwaiti Company for Processes Plant & Construction Co., Ltd. (KCPC)	P.O.Box 3404, Safat 13035, Kuwait. Tel. (965) 22466650 Fax (965) 22451411	Mr.Inab Assaad Riad, Project Manager	Contractor Construction
52	Precision Drilling Corporation (Kuwait Satafe)	P.O.Box 9282, Ahmadi 61003, Kuwait. Tel. (965) 23985011 Fax (965) 23987036	Mr.Alex George, HR Manager	Oil Drilling
53	Mohammed Abdulmohsin Al-Kharafi & Sons W.L.L.	P.O.Box 886, Safat 13009, Kuwait. Tel. (965) 24813622 Fax (965) 24813740	Mr.Yousef Abdullah Rashed Al-Mern Al- Roumi	Construction Engineering
54	Yousef Boutique (Velvet Touch Ladies)	P.O.Box 6552, Hawali 32040, Kuwait. Tel. (965) 25653136 Fax (965) 25610681		Women's Dress making
55	Crowne Plaza Hotel	P.O.Box 18544, Farwaniya 81006, Kw. Tel. (965) 24732100 Fax (965) 24732020	Mr.Abdel Nasser Mohd.Ali, Director	Hospitality Services (Hotel – Cook)
56	Al-Amer Electrical Co., Ltd.	P.O.Box 4165, Safat 13042, Kuwait. Tel (965) 24819555 Fax (965) 24817750	Mr.Isam D.Abu Al-Afia, Deputy General Manager	Electrical Engineering
57	Kuwait Cement Company	P.O.Box 20581, Safat 13066, Kuwait. Tel. (965) 22414035 Fax (965) 22432956	Mr.George Walter Martis, Foreign Correspondence	Cement Manufacture
58	Jassem Transport & Stevedoring Co., W.L.L.	P.O.Box 22801, Safat 13089, Kuwait. Tel. (965) 24910525 Fax (965) 24910522	Mr.Adel Shawkat Othman HR Manager	Transportation (Heavy Driver)

59	IMCO Engineering & Construction Co., W.L.L.	P.O.Box 9309, Ahmadi 61004 Kuwait Tel. (965) 23981661 Fax (965) 23984708	Mr.Chucri E. Haddad, Manager, Administration	Instrumental Control Electrical/ KOC
60	Element Spa by Banyan Tree, Royale Hayat Hospital	P.O.Box 179, Hawally 32002, Kuwait Thanapas.Poonlumlert@ Banyantree.com	Mrs.Thanapas Poonlumlert,	Spa Therapy
61	Anwar Kazma Garage Co., W.L.L.	P.O.Box 42324-70654, Shuwaikh, Kuwait Tel. (965) 24724136/7/8 Fax (965) 24724138	Mr.Abdullah Awad, General Manager	Car Garage, Servicing Denting
62	United Precision Drilling Co. W.L.L.	P.O.Box 9282, 61003 Ahmadi, Kuwait Tel. (965) 23985011 Fax (965) 23987036	Mr. Uten Wongfu, Chief Welder	Oil Drilling
63	Aloun Catering Est.	P.O.Box 27806, Safat 13127, Kuwait Tel. (965) 22430252 Fax (965) 22430262	Mr.Mohammed Aloun, General Manager	Food Catering

ภาพผนวก ข

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2528



พระราชบัญญัติ

จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

พ.ศ. 2528

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2528

เป็นปีที่ 40 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้า ฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและ คุ้มครองคนหางาน จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดย คำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528"

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครอง คนหางาน พ.ศ. 2511

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

"จัดหางาน"* หมายความว่า ประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่ คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่ นายจ้าง โดยจะเรียกหรือรับค่าบริการตอบแทน หรือไม่ก็ตาม และให้หมายรวมถึงการเรียกเงิน หรือทรัพย์สินหรือประโยชน์ อื่นใดเพื่อจัดหางานให้คนหางาน *[นิยามนี้แก้ไขโดย พระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

"ค่าบริการ" หมายความว่า เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้ เป็น ค่าตอบแทนการจัดหางาน

"ค่าใช้จ่าย" หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน

"ผู้รับอนุญาต" หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานตาม พระราชบัญญัตินี้

"ตัวแทนจัดหางาน" หมายความว่า ผู้ซึ่งผู้รับอนุญาตจดทะเบียน ให้เป็นตัวแทนจัดหางาน

ตามพระราชบัญญัตินี้

"สำนักงาน" หมายความว่า สำนักงานจัดหางานของผู้รับอนุญาต

"คนหางาน" หมายความว่า บุคคลซึ่งประสงค์จะทำงานโดย เรียกหรือรับค่าจ้างเป็นเงิน หรือประโยชน์อย่างอื่น

"ทดสอบฝีมือ"* หมายความว่า การดำเนินการใด ๆ เพื่อให้ทราบ ถึงฝีมือของคนหางาน เพื่อออกไปรับรองผลการทดสอบให้คนหางานโดยจะ เรียกหรือรับค่าทดสอบฝีมือหรือไม่ก็ตาม

"ฝึกงาน"* หมายความว่า นายจ้างส่งลูกจ้างไปรับการเพิ่มพูน ความรู้ ฝีมือ ภาษา ทักษะ หรือทักษะในการทำงานเพื่อให้การทำงานมี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น *นิยามนี้เพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

"กองทุน" หมายความว่า กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไป ทำงานในต่างประเทศที่จัดตั้ง ขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

"คณะกรรมการกองทุน" หมายความว่า คณะกรรมการกองทุน เพื่อช่วยเหลือคนหางาน ไปทำงานในต่างประเทศ

"นายทะเบียน" หมายความว่า นายทะเบียนจัดหางานกลางหรือ นายทะเบียนจัดหางาน จังหวัดแล้วแต่กรณี

"พนักงานเจ้าหน้าที่" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ ปฏิบัติการตาม พระราชบัญญัตินี้

"อธิบดี"* หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 5 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รักษาการตาม พระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งนายทะเบียนและพนักงาน เจ้าหน้าที่ กับออกกฎกระทรวง กำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราท้ายพระราช บัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการ อื่นหรือออกระเบียบเพื่อ ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้ บังคับได้

หมวด 1

สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง สำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด และสำนักจัดหางาน

มาตรา 6 ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางขึ้นใน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีนายทะเบียน จัดหางานกลางเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้

ในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานครจะจัดตั้งสำนักงานทะเบียน จัดหางานจังหวัดขึ้นตรงต่อสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางก็ได้ โดยมี นายทะเบียนจัดหางานจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้

การจัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด ให้ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 7 ให้จัดตั้งสำนักงานจัดหางานขึ้นในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรียกว่า "สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน" มีหน้าที่จัดหางานให้แก่ประชาชนโดยไม่คิดค่าบริการสำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน อาจมีสาขาได้ตามที่อธิบดีเห็นสมควร

หมวด 2

การจัดหางานในประเทศ

มาตรา 8 ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานทำงานในประเทศ เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน

การขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

นายทะเบียนต้องออกใบอนุญาตหรือมีหนังสือแจ้งคำสั่งไม่อนุญาต พร้อมด้วยเหตุผลให้ผู้ขออนุญาตทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันได้รับคำขอ ซึ่งมี รายละเอียดถูกต้องและครบถ้วนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นที่นายทะเบียนไม่อาจออกใบอนุญาตหรือยัง ไม่อาจมีคำสั่งไม่อนุญาตได้ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ขยายเวลา ออกไปได้อีกไม่เกินสองครั้ง ครั้งละไม่

เกินสามสิบวันแต่ต้องมีหนังสือแจ้ง การขยายเวลาและเหตุจำเป็นแต่ละครั้งให้ผู้ขออนุญาตทราบ
ก่อนสิ้นกำหนด เวลาตามวรรคสามหรือตามที่ได้ขยายเวลาไว้นั้นแล้วแต่กรณี

มาตรา 9 ผู้ขออนุญาตจัดหางานในประเทศต้องมีคุณสมบัติและ ไม่มีลักษณะต้องห้าม
ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์
- (3) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน
- (4) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน
- (5) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน
- (6) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (7) ไม่เป็นผู้มีหรือเคยมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องใน ศีลธรรมอันดี
- (8) ไม่เป็นกรรมการ หุ้นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคลซึ่งเป็น ผู้รับอนุญาตจัดหางาน
- (9) ไม่เป็นกรรมการ หุ้นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคลซึ่งถูก เพิกถอนใบอนุญาตจัดหา

งานหรืออยู่ในระหว่างใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งเพิกถอน ใบอนุญาตจัดหางาน

(10) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งที่ชดเชย ด้วยกฎหมายให้จำคุก
ในความผิดที่กฎหมายบัญญัติให้ถือเอาการกระทำโดย ทุจริตเป็นองค์ประกอบ หรือในความผิด
ตามพระราชบัญญัตินี้

(11) มีหลักประกันเป็นจำนวนเงินตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่ง
แสนบาทวางไว้กับนายทะเบียน เพื่อเป็นหลักประกัน การปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ผู้ขออนุญาตจัดหางานดังกล่าวเป็นนิติบุคคล นิติบุคคลนั้น ต้องมีสัญชาติไทย
และมีผู้จัดการซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติและ ไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามวรรคหนึ่งด้วย

มาตรา 10 ใบ อนุญาตให้ใช้ได้ภายในเขตจังหวัดที่นายทะเบียน ระบุไว้ในใบอนุญาตมี
กำหนดสองปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาต

ถ้าผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์จะขอต่ออายุใบอนุญาต ให้ยื่นคำขอก่อน
ใบอนุญาตสิ้นอายุไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อได้ยื่นคำขอดังกล่าว แล้ว ให้ประกอบกิจการต่อไปได้
จนกว่านายทะเบียนจะสั่ง ไม่อนุญาตให้ต่ออายุ ใบอนุญาตนั้น

การขอต่ออายุใบอนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่
กำหนดในกฎกระทรวง

การอนุญาตหรือไม่อนุญาตจะต้องกระทำให้เสร็จภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับคำ
ขอซึ่งมีรายละเอียดถูกต้องและครบถ้วนตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง

มาตรา 11 ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องแสดงใบอนุญาต ไว้ ณ ที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาต

ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศจะตั้งสำนักงาน ณ โรงแรม หอพัก สถานบริการ โรงรับจำนำ สถานที่ที่จัดให้มีการเล่นการพนันเป็นปกติธุระ หรือ สถานที่อื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดมิได้

มาตรา 12 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์ จะขอย้ายสำนักงานหรือขอตั้งสำนักงานชั่วคราวนอกเขตท้องที่ที่ได้รับอนุญาต ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน การขออนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรี กำหนด และให้นำความในมาตรา 10 วรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 13 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์ จะเปลี่ยนผู้จัดการ ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน การขออนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรี กำหนด และให้นำความในมาตรา 10 วรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 14 ในกรณีที่นายทะเบียนไม่ออกใบอนุญาต ไม่ต่ออายุ ใบอนุญาต ไม่อนุญาตให้ย้ายสำนักงาน ไม่อนุญาตให้จัดตั้งสำนักงานชั่วคราว หรือไม่อนุญาตให้เปลี่ยนผู้จัดการ ผู้ขออนุญาตหรือผู้รับอนุญาตจัดหางานใน ประเทศมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งการไม่อนุญาตหรือพ้นกำหนดเวลาตามมาตรา 8 วรรคสี่ หรือ มาตรา 10 วรรคสี่ แล้วแต่กรณี

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา 15 ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องจดทะเบียน ลูกจ้าง และตัวแทนจัดหางาน ต่อนายทะเบียนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง และจัดให้มีทะเบียน ลูกจ้างและตัวแทน จัดหางานตามแบบที่อธิบดีกำหนดไว้ ณ สำนักงาน เพื่อให้คนหางานตรวจดูได้ ในระหว่างเวลาทำงาน

ลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานต้องมีได้เป็นลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน ของผู้รับอนุญาต จัดหางานในประเทศผู้อื่นในขณะเดียวกัน และต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม มาตรา 9 เว้นแต่คุณสมบัติตามมาตรา 9 (1) และ (2) มิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้าง

ใบอนุญาตที่ออกให้แก่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้ใด ให้คุ้มครองถึง ลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้นั้นได้ จดทะเบียนไว้ด้วย

การกระทำที่เกี่ยวกับการจัดหางานของลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน ซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศได้จดทะเบียนไว้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำ ของผู้รับอนุญาตด้วย

มาตรา 16 ในการยื่นคำขอจดทะเบียนตัวแทนจัดหางานตาม มาตรา 15 ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องวางหลักประกันสำหรับตัวแทน จัดหางานแต่ละคนที่ขอจดทะเบียนตามจำนวนที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้อง ไม่น้อยกว่าคนละห้าหมื่นบาทไว้กับนายทะเบียน โดยจะวางหลักประกันเป็น เงินสด พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคารก็ได้

ในกรณีที่ตัวแทนจัดหางานกระทำการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้และทำให้เกิดความเสียหายแก่คนหางาน ถ้านายทะเบียนพิจารณาเห็นว่ามีความผิดฐาน อันควรเชื่อว่าเป็นการกระทำของตัวแทนจัดหางาน ให้นายทะเบียนมีหนังสือ แจ้งเหตุดังกล่าวให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศทราบ และถ้าผู้รับอนุญาต จัดหางานในประเทศไม่ได้แย้งภายใน

สามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง นายทะเบียนมีอำนาจจ่ายเงินชดเชยให้แก่คนหางานเท่าที่พิจารณาเห็นว่าเสียหายจริงจากหลักประกันที่วางไว้ตามวรรคหนึ่งได้

มาตรา 17 ในกรณีที่หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ วางไว้ตามมาตรา 9 (11) และมาตรา 16 วรรคหนึ่ง ลดลงเพราะถูก ใช้จ่ายไปตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนสั่งเป็นหนังสือ ให้ผู้รับอนุญาต วางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับคำสั่ง

มาตรา 18 หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศวางไว้ ตามมาตรา 9 (11) และ มาตรา 16 วรรคหนึ่ง ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่ง การบังคับคดีตราบเท่าที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศยังมิได้เลิกประกอบ ธุรกิจจัดหางาน หรือเลิกประกอบธุรกิจจัดหางานแล้ว แต่ยังไม่พ้นจากความ รับผิดชอบตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีเลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานใน ประเทศจะขอรับคืนหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 9 (11) ได้ก็ต่อเมื่อได้ ชำระหนี้ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้เสร็จสิ้นแล้ว แต่ถ้าหนี้ที่เหลือมีจำนวน น้อยกว่าหลักประกันที่วางไว้ ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ลดหลักประกันลง ให้เหลือเท่ากับหนี้ที่จะพึงรับผิดชอบได้

ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศอาจขอรับคืนหลักประกันที่วางไว้ ตามมาตรา 16 วรรคหนึ่งได้ เมื่อตัวแทนจัดหางานได้พ้นจากความเป็นตัวแทน จัดหางานแล้วโดยไม่มีหนี้ที่จะต้องชำระตามมาตรา 16 วรรคสอง

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศไม่ขอรับหลักประกัน คืน ภายในห้าปีนับแต่วันที่เลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ให้หลักประกันดังกล่าว ตกเป็นของแผ่นดิน

มาตรา 19 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์ จะจัดหาคนหางานจากจังหวัดอื่นนอกจากจังหวัดที่ได้รับอนุญาต ให้ยื่นคำขอ ต่อนายทะเบียน การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบ ที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 20 เมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกสำนักงาน ผู้รับอนุญาต จัดหางานในประเทศ ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางานต้องแสดง บัตรประจำตัวต่อผู้ซึ่งเกี่ยวข้องบัตรประจำตัว ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน ให้เป็นไปตามแบบที่ อธิบดีกำหนด

บัตรประจำตัวตามวรรคสอง มีอายุหนึ่งปีนับแต่วันออก

การขอและการออกบัตรประจำตัว ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรี กำหนด

มาตรา 21 ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน ซึ่งพ้นจาก ความเป็นผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน ต้องส่งคืนบัตรประจำตัวแก่ นายทะเบียนหรือผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ พ้นจากความเป็นผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน

ผู้รับอนุญาตซึ่งได้รับบัตรประจำตัวคืนตามวรรคหนึ่ง ต้องส่งบัตร ประจำตัวนั้นแก่นายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ ได้รับจากผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน

มาตรา 22 ในกรณีที่ใบอนุญาตหรือบัตรประจำตัวสูญหายหรือ ถูกทำลาย ให้ผู้รับอนุญาต จัดหางานในประเทศยื่นคำขอใบแทนใบอนุญาตหรือ บัตรประจำตัว แล้วแต่กรณี ภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ทราบการสูญหายหรือ ถูกทำลาย

การขอและการออกใบแทนใบอนุญาตและบัตรประจำตัว ให้เป็นไปตามระเบียบที่ รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 23 ในการจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องทำสัญญาจัดหางานกับ คนหางานสัญญาจัดหางานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 24 ห้ามมิให้ตัวแทนจัดหางานทำสัญญา จัดหางานกับคน หางานแทนผู้รับอนุญาต จัดหางานในประเทศ เว้นแต่จะได้รับมอบอำนาจเป็น หนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดจากผู้รับ อนุญาตดังกล่าว และผู้รับอนุญาต ดังกล่าวได้แจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนทราบแล้ว

การที่ตัวแทนจัดหางานมิได้รับมอบอำนาจจากผู้รับอนุญาตดังกล่าว หรือได้รับมอบ อำนาจแต่หนังสือมอบอำนาจมิได้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด ไม่เป็นเหตุให้คนหางานหรือ บุคคลภายนอกที่สุจริตเสื่อมสิทธิเพราะเหตุนั้น

มาตรา 25 ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) จัดให้มีสมุดทะเบียน บัญชี และเอกสารเกี่ยวกับธุรกิจของตน ตามแบบและรายการที่ อธิบดีกำหนด

(2) จัดทำและส่งรายงานเกี่ยวกับการจัดหางานประจำเดือน ตามแบบที่อธิบดีกำหนดต่อ นายทะเบียนภายในวันที่สิบของเดือนถัดไป

เมื่อมีเหตุที่จะต้องลงในสมุดทะเบียน บัญชี หรือเอกสารเกี่ยวกับ ธุรกิจของตน ผู้รับ

อนุญาตดังกล่าวต้องลงรายการเกี่ยวกับเหตุ^{นั้น}ใน สมุดทะเบียน บัญชี หรือเอกสารเช่นว่านั้น ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่มีเหตุ จะต้องลงรายการนั้น

มาตรา 26 ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศเรียกหรือ รับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใด จากคนหางานนอกจากค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย

ค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายตามวรรคหนึ่ง ให้เรียกหรือรับได้ไม่เกิน อัตราที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 27 ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศเรียกหรือ รับค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย ก่อนที่นายจ้างรับคนหางานเข้าทำงานและจ่าย ค่าจ้างเป็นครั้งแรกแล้ว

เมื่อรับค่าบริการและหรือค่าใช้จ่าย ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ ต้องออกไปรับตามแบบที่ อธิบดีกำหนดให้แก่คนหางาน

มาตรา 28 ในกรณีที่คนหางานไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญา จัดหางานหรือได้ ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ใน สัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องจัดการให้คนหางาน เดินทางกลับสำนักงานหรือสำนักงานชั่วคราวที่ตนรับ สมัครคนหางานนั้น โดย ออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร รวมทั้งคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่ได้รับ ไว้ตามมาตรา 27 ให้แก่คนหางานนั้น พร้อมทั้งแจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียน ตามมาตรา 25 (2) ทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีหน้าที่จะต้องจัดการ ดังกล่าว

ในกรณีที่คนหางานไม่ยอมเดินทางกลับหรือคนหางานประสงค์จะ ทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือที่ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญา จัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการ ให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับ แต่ต้องแจ้งให้นายทะเบียนทราบตาม วรรคหนึ่ง

มาตรา 29 เมื่อนายทะเบียนทราบว่ามิเหตุ^{ที่}ผู้รับอนุญาตจัดหางาน ในประเทศจะต้องจัดการ ให้คนหางานเดินทางกลับตามมาตรา 28 วรรคหนึ่ง แต่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศยังมิได้ ดำเนินการดังกล่าวภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่มีเหตุดังกล่าว ให้นายทะเบียนจัดการให้คนหางาน เดินทางกลับ โดยใช้จ่ายเงินจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 9 (11)

หมวด 3

การจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา 30 ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศ เว้นแต่จะ ได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง

การขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 31 ผู้ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ต้องเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะ ต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(1) มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท

(2) มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของ จำนวนทุนทั้งหมด และจะต้องมีจำนวนผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่า สามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด

(3) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน

(4) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน

(5) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน

(6) มีผู้จัดการซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม มาตรา 9

(7) มีหลักประกันเป็นจำนวนเงินตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ ต้องไม่น้อยกว่าห้าแสนบาทวางไว้กับนายทะเบียนจัดหางานกลางเพื่อเป็น หลักประกันการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 32 นอกจากการจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไป ทำงานในต่างประเทศจะประกอบธุรกิจตามที่กำหนดในกฎกระทรวงไม่ได้

มาตรา 33 หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงาน ในต่างประเทศต้องวางไว้ตามมาตรา 31 (7) นั้นต้องเป็นเงินสด พันธบัตร ของรัฐบาลไทยหรือสัญญาค้ำประกันของธนาคาร ผู้รับอนุญาตดังกล่าวอาจขอเปลี่ยนแปลงหลักประกันได้ ในกรณีที่หลักประกันของผู้รับอนุญาตดังกล่าวลดลงเพราะถูกใช้จ่าย ไปตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนสั่งเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตดังกล่าว วางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับคำสั่ง

มาตรา 34 หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงาน ในต่างประเทศ วางไว้ตาม มาตรา 31 (7) และมาตรา 16 วรรคหนึ่ง ซึ่งนำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา 47 ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการ บังคับคดีตราบทว่าที่ผู้รับอนุญาตดังกล่าวยังมิได้เลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน หรือเลิกประกอบธุรกิจจัดหางานแล้ว แต่ยังไม่พ้นจากความรับผิดชอบตาม พระราชบัญญัตินี้

ในกรณีเลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไป ทำงานในต่างประเทศ จะขอรับคืนหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 31 (7) ได้ก็ต่อเมื่อได้ชำระหนี้ที่เกิดขึ้นตาม พระราชบัญญัตินี้เสร็จสิ้นแล้ว แต่ถ้าหนี้ ที่เหลือมีจำนวนน้อยกว่าหลักประกันที่วางไว้ ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ ลดหลักประกันลงให้เหลือเท่ากับหนี้ที่จะพึงรับผิดชอบได้

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่ขอรับ หลักประกันตามวรรคหนึ่งคืนภายในห้าปีนับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตเลิกประกอบธุรกิจ จัดหางาน ให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของกองทุน

มาตรา 35 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศ ประสงค์จะรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการ ล่วงหน้า ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรี กำหนด และให้นำความในมาตรา 10 วรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 36 ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) ส่งสัญญาจัดหางานที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในต่างประเทศ หรือ ตัวแทนจัดหางานทำกับคนหางานต่ออธิบดี ตลอดจนเงื่อนไขการจ้างแรงงานที่ นายจ้างในต่างประเทศ หรือตัวแทนซึ่งได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างดังกล่าว ทำกับคนหางาน และหลักฐานอื่นที่อธิบดีประกาศกำหนด เพื่อพิจารณาอนุญาต ก่อนส่งคนหางานไปต่างประเทศ

(2) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ณ สถานพยาบาลที่อธิบดีประกาศกำหนด

(3) ส่งคนหางานเข้ารับการทดสอบฝีมือตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศกำหนด

(4) ส่งคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกและทดสอบฝีมือแล้วเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางาน จะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้าง ณ สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง สำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัดหรือสถาบันอื่นใดที่อธิบดีประกาศกำหนด

(5) ส่งบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางาน พร้อมทั้งสำเนาสัญญาจ้างแรงงานให้แก่นายทะเบียนจัดหางานกลางภายใน เจ็ดวันนับแต่วันที่คนหางานออกเดินทาง

(6) แจ้งเป็นหนังสือโดยแนบบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานใน ต่างประเทศของคนหางานตาม (5) ให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศ ที่คนหางานไปทำงานทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คนหางานเดินทางไปถึง ในกรณีที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าว ให้แจ้งเป็นหนังสือ ให้สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยหรือผู้ที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบภายใน ระยะเวลาดังกล่าว

(7) รายงานให้นายทะเบียนจัดหางานกลางทราบภายในวันที่สิบ ของเดือนถัดไปเป็น ประจำทุกเดือน ในกรณีที่ยังมีคนหางานไม่ได้เดินทางไป ทำงานตามสัญญาจัดหางาน

ความใน (3) ไม่ใช่บังคับกับคนหางานที่มีใบรับรองการทดสอบฝีมือ ในสาขาที่จะไป ทำงานอยู่แล้ว

การรายงานตาม (7) ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 37 ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ จัดให้นายจ้างใน ต่างประเทศซึ่งทำสัญญาจ้างแรงงานกับคนหางาน ส่งเงินเข้า กองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 52 สำหรับคนหางานแต่ละคน ถ้าไม่อาจจัดให้ นายจ้างส่งเงินดังกล่าวได้ ให้เป็นหน้าที่ของผู้รับ อนุญาตต้องส่งเงินเข้ากองทุน

ในกรณีที่สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน เป็นผู้จัดหางาน ให้คนหางานเพื่อไป ทำงานในต่างประเทศ ให้อธิบดีเป็นผู้จัดให้นายจ้างส่งเงิน เข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง ถ้าไม่อาจจัด ให้คนหางานส่งเงินดังกล่าวได้ และ คนหางานแสดงความประสงค์ที่จะไปทำงานในต่างประเทศโดย ยินยอมส่งเงินเข้ากองทุนด้วยตนเอง ให้อธิบดีมีอำนาจเรียกเก็บเงินจากคนหางานเพื่อส่งเข้ากองทุน ได้

การส่งเงินเข้ากองทุนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ กำหนดเวลา และอัตราตามที่ กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวจะกำหนดให้ แตกต่างกันสำหรับการส่งคนหางานไป ทำงานในต่างประเทศแต่ละประเทศ หรือแต่ละภูมิภาคก็ได้

มาตรา 38 ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศเรียกหรือรับ ค่าบริการจากคนหางานไว้เป็นการล่วงหน้าเกิน สามสิบวันก่อนเดินทาง ในกรณีที่มีเหตุจำเป็น ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อ ไปทำงานในต่างประเทศอาจร้องขอต่อนายทะเบียน

จัดหางานกลางเพื่อขอ ขยายระยะเวลาดังกล่าวได้ และเมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลาง พิจารณา เห็นสมควรจะขยายระยะเวลาดังกล่าวให้ก็ได้ แต่การขยายระยะเวลา ให้กระทำได้เพียง ครั้งเดียวมีกำหนดเวลาไม่เกินสามสิบวัน

การเรียกหรือรับเงินดังกล่าวตามวรรคหนึ่ง ให้กระทำได้เฉพาะงาน ตามสัญญาที่ได้รับ อนุญาตจากอธิบดีตามมาตรา 36 แล้วเท่านั้น

มาตรา 39 ในกรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงาน แล้วไม่ได้งานตามที่ กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไป ทำงานในต่างประเทศต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) จัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย โดยออก ค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร

และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็น ให้แก่คนหางาน จนกว่าคนหางานจะเดินทางกลับถึงประเทศไทย

(2) แจกเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นทราบ ภายในสิบห้าวัน ถ้าไม่มีสำนักงานแรงงานไทย ให้แจ้งสถานทูตไทยหรือ สถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบ ในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบ และส่งสำเนาหนังสือดังกล่าวให้ สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางทราบด้วย

มาตรา 40 ในกรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงาน แล้วได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่ กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน คนหางานจะขอให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไป ทำงานในต่างประเทศจัดการให้ตนเดินทางกลับ ประเทศไทยหรือจะทำงาน ที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่ กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานก็ได้ แต่ถ้าคนหางานจะขอให้ผู้รับอนุญาตจัดการ ให้ตนเดินทางกลับประเทศไทยจะต้องแจ้งความประสงค์ของตนเป็นหนังสือ ให้ผู้รับอนุญาตหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตที่อยู่ในประเทศนั้น ทราบภายใน เก้าสิบวันนับแต่วันที่ตนทราบว่าจะได้ ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานหรือ สิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ในกรณีที่ไมอาจ แจกแก่ผู้รับอนุญาตหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตได้ ให้แจ้งต่อสำนักงาน แรงงาน ไทย สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือ สถานกงสุลไทย หรือผู้ที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้น เพื่อแจ้ง ต่อไปยังผู้รับอนุญาต

ในกรณีที่คนหางานได้แจ้งตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้นำบทบัญญัติ มาตรา 39 มาใช้บังคับโดยอนุโลม ในกรณีที่คนหางานประสงค์จะทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งหรือสิทธิ

ประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตไม่ต้องรับผิดชอบ ในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทาง กลับประเทศไทย แต่ต้องดำเนินการตามมาตรา 39 (2)

มาตรา 41 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศ ซึ่งมีหน้าที่จัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยตาม มาตรา 39 หรือมาตรา 40 ได้จัดการให้คนหางานเดินทางกลับถึงประเทศไทยแล้ว ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศอาจยื่นคำขอ ต่ออธิบดีเพื่อรับเงินชดเชยจำนวนถึง หนึ่งของเงินค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ตนต้องจ่ายไป ตามมาตรา 39 (1) จากกองทุนได้ และถ้าอธิบดีพิจารณาเห็นว่า การที่คนหางานไม่ได้งานทำหรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานหรือ สิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานนั้น ไม่ได้เกิดจาก ความผิดของผู้รับอนุญาตและผู้รับอนุญาตได้พยายามอย่างเต็มที่แล้วที่จะให้ คนหางานได้งานทำหรือได้ค่าจ้างหรือตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่น ตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานหรือผู้รับอนุญาตได้พยายามอย่างเต็มที่แล้ว ในการจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยโดยเร็วที่สุด ให้อธิบดี อนุมัติให้จ่ายเงินชดเชยจากกองทุนให้ผู้รับอนุญาตได้

มาตรา 42 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศได้แจ้งให้คนหางานทราบแล้วว่าตนพร้อมที่จะจัดการให้คนหางาน เดินทางกลับประเทศไทยตามมาตรา 39 (1) หรือมาตรา 40 แต่คนหางาน ไม่ยอมเดินทางกลับประเทศไทยภายในเวลาหกสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้ง ผู้รับอนุญาตต้องดำเนินการตามมาตรา 39 (2) พร้อมทั้งวางเงิน ณ สำนักงานทะเบียน จัดหางานกลางตามจำนวนที่นายทะเบียนจัดหางานกลาง กำหนดเพื่อเป็นค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็น ในการเดินทางกลับของคนหางานดังกล่าว

ถ้าทางราชการได้ใช้จ่ายเงินจากกองทุนในการจัดการให้คนหางาน ดังกล่าวเดินทางกลับ เป็นจำนวนเท่าใด ให้หักจากเงินที่ผู้รับอนุญาตได้วางไว้ ตามวรรคหนึ่ง ถ้าเหลือให้คืนให้แก่ผู้รับ อนุญาตโดยไม่ชักช้า ถ้าไม่พอให้ นายทะเบียนจัดหางานกลางหักจากหลักประกันที่วางไว้ตาม มาตรา 31 (7)

ในกรณีที่คนหางานไม่เดินทางกลับประเทศไทยภายในเก้าสิบวันโดย ไม่มีเหตุอันสมควร นับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตได้วางเงินตามวรรคหนึ่งแล้ว ผู้รับ อนุญาตไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการ ให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับ ประเทศไทยโดยอาจขอรับเงินดังกล่าวคืนได้ เมื่อคนหางานตาม วรรคหนึ่งเดินทางกลับถึงประเทศไทยแล้ว ผู้รับอนุญาตที่ได้

ปฏิบัติตามมาตรานี้มีสิทธิยื่นคำขอต่ออธิบดี เพื่อรับเงินชดเชย ค่าใช้จ่ายที่ตนต้องจ่ายไป จากกองทุนได้และให้นำความในมาตรา 41 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 43 เมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลางทราบว่ามิเหตุที่ผู้รับ อนุญาตจัดหางานเพื่อไป ทำงานในต่างประเทศจะต้องจัดการให้คนหางาน เดินทางกลับประเทศไทยตาม มาตรา 39 (1) หรือ มาตรา 40 แต่ผู้รับ อนุญาตยังมีได้ดำเนินการดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มิเหตุดังกล่าว ให้ นายทะเบียนจัดหางานกลางจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย

ในการจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยตามวรรคหนึ่ง ให้นายทะเบียนจัดหา งานกลางใช้จ่ายเงินจากกองทุนไปก่อนและมีหนังสือ แจ้งให้ผู้รับอนุญาตชดใช้เงินคืนภายในเวลา ที่กำหนด ถ้าผู้รับอนุญาตมิได้ นำเงินไปชำระคืนภายในเวลาที่กำหนด ให้นายทะเบียนจัดหางาน กลาง หักเงินจำนวนดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 31 (7)

มาตรา 44 ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้าง ตำแหน่งงาน หรือสิทธิ ประโยชน์อื่นตรงตามที่ กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานแต่ไม่ยอมปฏิบัติตามสัญญา ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศไม่ต้องรับผิดชอบในการ จัดการให้คนหางานดังกล่าว เดินทางกลับประเทศไทยแต่ ต้องดำเนินการตาม มาตรา 39 (2)

มาตรา 45 ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้าง ตำแหน่งงาน และสิทธิ ประโยชน์อื่นตรงตามที่ กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน และได้ทำงานจนสัญญา จัดหางานสิ้นสุดลงแล้ว แต่คนหางานไม่

ยอมเดินทางกลับประเทศไทยภายในสามสิบวันนับแต่วันที่สัญญาจ้างงานสิ้นสุดลงหรือภายในกำหนดเวลาที่มากกว่า นั้นตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างงานโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือคนหางานได้ งานใหม่ภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ผู้รับอนุญาตจ้างงานเพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับ ประเทศไทยแต่ต้องดำเนินการตาม มาตรา 39 (2)

มาตรา 46 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจ้างงานเพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศไม่สามารถจัดให้คนหางานเดินทางได้ภายในกำหนดเวลาตาม มาตรา 38 หรือในกรณีที่คนหางานไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง งาน หรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่ กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงาน และคนหางานไม่ประสงค์ที่จะทำงานนั้น ผู้รับอนุญาตจ้างงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่าย ต่าง ๆ ที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วทั้งหมดให้แก่คนหางานภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาตาม มาตรา 38 หรือนับแต่วันที่คนหางาน เดินทางกลับถึงประเทศไทย แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่คนหางานไม่สามารถทำงานได้จนสิ้นสุดระยะเวลาตามที่ กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงานเพราะถูกเลิกจ้างโดยมิใช่สาเหตุจากคนหางาน ผู้รับอนุญาตต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้ว เป็นอัตราส่วนกับระยะเวลาที่คนหางานได้ทำงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ คนหางานขอรับคืน

ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงาน แต่คนหางานยังประสงค์จะทำงานนั้น ผู้รับอนุญาตต้องคืนค่าบริการที่เรียกเก็บ จากคนหางานไปแล้วเป็นอัตราส่วนกับค่าจ้างที่คนหางานได้รับจริงภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่คนหางานขอรับคืน

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตมิได้ปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง หรือ วรรคสาม ให้นายทะเบียนจ้างงานกลางหักค่าบริการและค่าใช้จ่ายดังกล่าว จากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 31 (7) คืนให้แก่คนหางานเมื่อนายทะเบียนได้ดำเนินการตามวรรคสี่แล้ว ให้แจ้งให้ผู้รับอนุญาต ทราบโดยเร็ว

มาตรา 47 ให้นำบทบัญญัติมาตรา 8 วรรคสาม และวรรคสี่ มาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 มาตรา 15 มาตรา 16 มาตรา 17 มาตรา 18 วรรคสาม มาตรา 19 มาตรา 20 มาตรา 21 มาตรา 22 มาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 และมาตรา 27 วรรคสอง ในหมวด 2 ว่าด้วยการจ้างงานในประเทศ มาใช้บังคับกับการจ้างงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยอนุโลม

หมวด 3 ทวิ

สถานทดสอบฝีมือ

มาตรา 47 ทวิ ห้ามมิให้ผู้ใดดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางาน เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การขออนุญาตและการออกใบอนุญาตสำหรับการทดสอบฝีมือในแต่ละ สาขาอาชีพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดใน กฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่ง มิให้ใช้บังคับกับการทดสอบฝีมือ ซึ่งดำเนินการ โดยหน่วยงานของรัฐตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และกฎกระทรวงดังกล่าว จะกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขให้หน่วยงานของรัฐนั้นต้องปฏิบัติก็ได้

มาตรา 47 ทริ ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือต้องแสดง ใบอนุญาตไว้ ณ ที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สถานทดสอบฝีมือตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาต

มาตรา 47 จัตวา ในการทดสอบฝีมือคนหางาน ผู้รับอนุญาต ดำเนินการทดสอบฝีมือจะต้องมีผู้ควบคุมการทดสอบ และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

มาตรา 47 เบญจ ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือ เรียกหรือรับเงิน หรือทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากคนหางานนอกจาก ค่าทดสอบฝีมือ

ค่าทดสอบฝีมือตามวรรคหนึ่ง ให้เรียกหรือรับได้ไม่เกินอัตราที่อธิบดี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ พัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

มาตรา 47 ฉ ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือต้องจัดให้มี สมุดทะเบียนบัญชีและเอกสารเกี่ยวกับกิจการของตนตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด และพร้อมที่จะให้ พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้

มาตรา 47 สัตต ใบอนุญาตให้ใช้ได้สองปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาต ถ้าผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือประสงค์จะขอต่ออายุใบอนุญาต ให้ยื่นคำขอก่อนใบอนุญาตนั้นสิ้นอายุไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อได้ยื่นคำขอ ดังกล่าวแล้ว ให้ประกอบกิจการต่อไปได้จนกว่าอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตนั้น

การขอต่ออายุใบอนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 47 อัญญา ในกรณีที่อยู่ติดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ออก ใบอนุญาต หรือไม่ต่ออายุ ใบอนุญาต ผู้ขอรับอนุญาตหรือผู้รับอนุญาตดำเนินการ ทดสอบฝีมือมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง การไม่อนุญาต

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

ในระหว่างการอุทธรณ์คำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาต รัฐมนตรีจะมีคำสั่งให้ ผู้อุทธรณ์ ประกอบกิจการต่อไปหรือไม่ก็ได้

มาตรา 47 นว ในกรณีที่ใบอนุญาตสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุด ในสาระสำคัญ ให้ผู้รับ อนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือ ยื่นคำขอใบแทนใบอนุญาต ต่ออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ทราบถึงการ สูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว ทั้งนี้ ตาม ระเบียบที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือ แรงงานประกาศกำหนด

หมวด 4

การไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา 48 คนหางานผู้ใดประสงค์จะเดินทางไปทำงานใน ต่างประเทศด้วยตนเอง โดย มิได้ทำสัญญาจ้างงานกับผู้รับอนุญาตจัดหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ตามความใน หมวด 3 ให้แจ้งให้อธิบดีหรือผู้ที่ อธิบดีมอบหมายทราบก่อนเดินทางไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

การแจ้ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา 48 ทวิ คนหางานซึ่งตนเองหรือนายจ้าง หรือผู้รับอนุญาต จัดหางานเพื่อไปทำงาน ในต่างประเทศได้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 37 หรือคนหางานซึ่งเดินทางไปทำงานใน ต่างประเทศด้วยตนเองตามมาตรา 48 ที่สมัครใจส่งเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดใน กฎกระทรวงตามมาตรา 37 ก่อนเดินทางออกนอกราชอาณาจักร ให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุน ตาม ระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดตามมาตรา 53 เป็นระยะเวลาตามสัญญาจ้างที่ คนหางานนั้นมิอยู่

ในกรณีที่คนหางานตามวรรคหนึ่งได้ทำงานจนครบกำหนดตามสัญญา จ้างแล้ว ได้ทำ สัญญาจ้างใหม่กับนายจ้างเดิม คนหางานนั้นจะได้รับสิทธิ ประโยชน์จากกองทุนตามมาตรา 53 ต่อไป

ในกรณีที่คนหางานยังคงอยู่ทำงานต่อไปให้นับวรรคสองและวรรคสาม มาใช้บังคับโดย อนุโลม

สัญญาจ้างใหม่ตามวรรคสอง วรรคสาม หรือวรรคสี่ต้องมีเงื่อนไข การจ้างที่ไม่ต่ำกว่า สัญญาจ้างเดิมหรือได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีหรือผู้ซึ่ง อธิบดีมอบหมาย

มาตรา 49 ห้ามมิให้นายจ้างซึ่งอยู่ในประเทศไทยพาลูกจ้างไป ทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดี

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 49 ทวิ การส่งลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการตามวัตถุประสงค์ ของนายจ้างไปฝึกงาน ในต่างประเทศ ให้ปฏิบัติดังนี้

(1) การส่งไปฝึกงานไม่เกินสี่สิบห้าวัน ต้องแจ้งให้อธิบดีหรือผู้ซึ่ง อธิบดีมอบหมายทราบ ตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดก่อนลูกจ้างเดินทาง ออกนอกราชอาณาจักร

(2) กรณีตาม (1) ถ้าลูกจ้างได้รับเงินหรือประโยชน์ที่จะพึงได้รับใน ต่างประเทศต่ำกว่า อัตราและหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนดจะต้องได้รับอนุญาตจาก อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ก่อน

(3) การส่งไปฝึกงานเกินสี่สิบห้าวัน ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือ ผู้ซึ่งอธิบดี มอบหมายก่อน

การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง (2) หรือ (3) ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง

การส่งลูกจ้างไปฝึกงานจะเรียกเก็บเงินหรือประโยชน์อื่นใดมิได้

นายจ้างซึ่งส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศต้องรับผิดชอบในการ เดินทางกลับมาใน ราชอาณาจักรของลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 50 ห้ามมิให้นายจ้างในต่างประเทศ หรือตัวแทนทำการ รับสมัครเพื่อหาลูกจ้างใน ประเทศไทยด้วยตนเองเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะติดต่อให้สำนักงานจัดหางานหรือ กรมการจัดหางานจัดหาให้

มาตรา 51 เมื่อคนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่ตนไปทำงาน ให้คนหางานแจ้งเป็น หนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าวทราบ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เดินทางไป ถึงโดยระบุชื่อ ภูมิลำเนาในประเทศไทย สถานที่อยู่ และสถานที่ทำงานในต่างประเทศ ในกรณีที่ ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าว ให้แจ้งเป็นหนังสือให้สถานทูตไทยหรือสถาน กงสุลไทย ในประเทศนั้นหรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแล คนไทย ในประเทศนั้นทราบภายในระยะเวลาดังกล่าว

หมวด 5

กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา 52 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในกรมการจัดหางาน เรียกว่ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อใช้จ่าย ในกิจการ ตามมาตรา 53 โดยประกอบด้วยเงินและทรัพย์สินอื่น ดังต่อไปนี้

(1) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

(2) เงินที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ นายจ้าง หรือคนหางานส่งเข้ากองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

(3) ดอกผลของกองทุน

(4) เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้

(5) หลักประกันที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 34

เงินและทรัพย์สินอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้ส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้อง นำส่งกระทรวงการคลัง เป็นรายได้แผ่นดิน

การบริหารกองทุนและการควบคุมการใช้จ่ายเงินกองทุน ให้เป็นไป ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวง การคลัง

มาตรา 53 กิจการที่จะใช้จ่ายเงินจากกองทุนได้นั้น ได้แก่กิจการ ดังต่อไปนี้

(1) จัดการให้คนหางานซึ่งถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทาง กลับประเทศไทย

(2) ให้การสงเคราะห์แก่คนหางานซึ่งไปหรือจะไปทำงาน ใน ต่างประเทศหรือตายหา โดยธรรมชาติของบุคคลดังกล่าว

(3) การคัดเลือกและทดสอบฝีมือและการฝึกอบรมคนหางานก่อนจะ เดินทางไปทำงาน ในต่างประเทศ

ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 54 ให้มีคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางาน ไปทำงานในต่างประเทศ ประกอบด้วยอธิบดีเป็นประธานกรรมการ และ บุคคลอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งอีกไม่เกินหกคนเป็น กรรมการ และให้ผู้อำนวยการ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศเป็นกรรมการและ เลขานุการ

มาตรา 55 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่ง คราวละสามปี ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้ง ไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ไม่ว่าจะ

การแต่งตั้งเพิ่มขึ้นหรือแต่งตั้งซ่อม ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของ
กรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้วนั้น

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีก ได้ แต่ต้องไม่เกิน สองคราวติดต่อกัน

มาตรา 56 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 55 กรรมการซึ่งรัฐมนตรี
แต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) รัฐมนตรีให้ออก
- (4) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งที่ชอด้วย กฎหมายให้จำคุก เว้น
แต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาท หรือ ความผิดลหุโทษ

มาตรา 57 การประชุมของคณะกรรมการกองทุน ต้องมีกรรมการ มาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่ง
หนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงเป็นองค์ประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่หรือไม่สามารถ
ปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการที่มา ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียง เท่ากัน ให้ประธานในที่
ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่ง เป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 58 ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอคำแนะนำต่อรัฐมนตรีในการออกระเบียบตามมาตรา 52 และมาตรา 53
- (2) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่อธิบดี นายทะเบียน และพนักงาน เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติการที่
เกี่ยวกับกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 59 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจนำเงินกองทุนตามมาตรา 52 (2) (3) (4) และ (5) ไปหาดอก
ผลได้โดยการฝากออมทรัพย์หรือฝากประจำ กับธนาคารที่เป็นรัฐวิสาหกิจหรือโดยการซื้อ
หลักทรัพย์ของรัฐบาล

มาตรา 60 ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจและหน้าที่ ในการเบิกจ่ายเงินจาก
กองทุนเพื่อใช้จ่ายในกิจการตามมาตรา 53

มาตรา 61 ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ ให้นายทะเบียนจัดทำงาน

กลางทำรายงานการรับจ่ายเงินกองทุนประจำปี งบประมาณที่สิ้นสุด และประกาศในราช
กิจจานุเบกษา

หมวด 5 ทวิ

คณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

มาตรา 61 ทวิ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า "คณะกรรมการ พัฒนาการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน" ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมเป็นประธาน กรรมการ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ผู้แทน กรมตำรวจ ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนกรมการจัดหางานเป็น กรรมการ และบุคคลอื่นซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งอีกไม่เกินแปดคนเป็นกรรมการ โดยให้มี กรรมการผู้ที่มีความรู้ในการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานไม่น้อยกว่าสามคน กรรมการซึ่งเป็น ลูกจ้างและนายจ้างฝ่ายละหนึ่งคน และให้ผู้อำนวยการ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไป ต่างประเทศเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการจะแต่งตั้งบุคคลใดเป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ ก็ได้

มาตรา 61 ตรี คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการ ในการจัดหางานและ คุ้มครองคนหางาน
- (2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับมาตรการในการแก้ไขปัญหา ในการจัดหางานและ คุ้มครองคนหางาน
- (3) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรี เกี่ยวกับมาตรการในการป้องกันและ ปราบปรามการ หลอกลวงคนหางาน
- (4) ให้คำปรึกษา และแนะนำเกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย เพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (5) ให้คำปรึกษาแนะแนวทาง และวิธีการในการส่งเสริมการมีงานทำ และการพัฒนา ทักษะฝีมือของแรงงานไทยแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (6) ให้คำปรึกษา และแนะนำเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานและวิธีการ ในการทดสอบฝีมือ คนหางานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (7) ปฏิบัติการอื่นตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 61 จัตรา ให้นำบทบัญญัติมาตรา 55 มาตรา 56 และมาตรา 57 มาใช้บังคับกับ

คณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานโดยอนุโลม

มาตรา 61 เบื้อง คณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน จะแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณา หรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่คณะกรรมการดังกล่าว มอบหมายก็ได้

หมวด 6

การควบคุม

มาตรา 62 คนหางานซึ่งเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักรจะต้องเดินทางออกไป โดย ผ่านทางด่านตรวจคนหางานและต้องยื่นรายการต่อพนักงาน เจ้าหน้าที่ตามแบบที่อธิบดีประกาศ กำหนด ณ ด่านดังกล่าว

ด่านตรวจคนหางานตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 63 ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าผู้ใดไม่มีหลักฐาน เกี่ยวกับการไป ทำงาน หรือฝึกงานในต่างประเทศตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัตินี้ พนักงานเจ้าหน้าที่มี อำนาจระงับการเดินทางออกนอก ราชอาณาจักรของผู้นั้น ได้เท่าที่จำเป็นตามพฤติการณ์แห่งกรณี ทั้งนี้ ให้ พนักงานเจ้าหน้าที่บันทึกเหตุที่ต้องระงับการเดินทางไว้ให้ชัดเจนด้วย

ค่าเสียหายที่เกิดจากการสั่งระงับการเดินทางคนหางาน ตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้รับอนุญาต จัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเป็นผู้เสีย ในกรณีที่ คนหางานมิได้เดินทางโดยการจัดการ ของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงาน ในต่างประเทศ ให้คนหางานเป็นผู้เสีย

มาตรา 64 ผู้รับอนุญาตซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาต้องใช้ชื่อในธุรกิจ ซึ่งมี คำว่า "สำนักงาน จัดหางาน" และผู้รับอนุญาตซึ่งเป็นนิติบุคคลต้องใช้ชื่อใน ธุรกิจซึ่งมีคำว่า "ห้างหุ้นส่วนจัดหา งาน" หรือ "บริษัทจัดหางาน" นำหน้าชื่อ

มาตรา 65 ห้ามมิให้ผู้ใดนอกจากผู้รับอนุญาตใช้ชื่อ คำแสดงชื่อหรือ คำ แสดงชื่อ หรือ อักษรต่างประเทศที่มีความหมายเช่นเดียวกัน เว้นแต่ใช้ในการ ขออนุญาตจัดหางาน

มาตรา 66 การโฆษณาการจัดหางานให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรี กำหนด

มาตรา 67 ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ มีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสำนักงานหรือสถานที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน การฝึก งานหรือการ ทดสอบฝีมือในเวลากลางวันหรือในขณะที่ทำการเพื่อตรวจสอบและ ควบคุมให้เป็นไปตาม

พระราชบัญญัตินี้

(2) ยึดหรืออายัดสมุดทะเบียน บัญชี เอกสารหรือหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการงานการฝึกงานหรือการทดสอบฝีมือ ในกรณีที่มีเหตุอันควร เชื่อว่ามีการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(3) เรียกหรือสั่งให้ผู้รับอนุญาตจัดหางาน ผู้จัดการ ตัวแทนจัดหางาน ลูกจ้าง คนหางาน ผู้ส่งคนไปฝึกงาน คนฝึกงาน ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือ หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องให้ถ้อยคำหรือข้อเท็จจริงหรือส่งเอกสาร หรือ หลักฐานอื่นใดเพื่อประกอบการพิจารณาได้

ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม (1) หรือ (2) ให้นายทะเบียนหรือพนักงาน เจ้าหน้าที่แสดงบัตรประจำตัวต่อผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง โดยให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร

บัตรประจำตัวนายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามแบบ ที่รัฐมนตรีกำหนด มาตรา 68 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา 69 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาต

(1) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 9 หรือมาตรา 31

(2) ไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎกระทรวง หรือระเบียบที่

ออกตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ผู้รับอนุญาตนั้นปฏิบัติ ให้ถูกต้องหรือจัดการ แก้ไขให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือสั่งพักใช้ใบอนุญาตมีกำหนด ครั้งละไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

มาตรา 70 ในกรณีที่

(1) ผู้รับอนุญาตไม่ปฏิบัติหรือจัดการแก้ไขให้ถูกต้อง ตามคำสั่งของนายทะเบียนตามคำสั่งของนายทะเบียนมาตรา 69 วรรคสอง ภายในระยะเวลาที่กำหนด

(2) ผู้รับอนุญาตเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตมาแล้วยังไม่เกินหนึ่งปี หรือ เคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตมาแล้วสองครั้ง และมีเหตุที่จะต้องถูกสั่งพักใช้ใบ อนุญาตอีก2

(3) นายทะเบียนเห็นว่าผู้รับอนุญาตไม่สามารถปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎกระทรวงหรือระเบียบที่ออก ตามพระราชบัญญัตินี้ได้อีกต่อไปแล้ว

(4) นายทะเบียนเห็นว่าการที่ผู้รับอนุญาตไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติไม่ถูกต้อง ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎกระทรวงหรือระเบียบที่ออกตามพระราชบัญญัตินั้น เป็นการร้ายแรงหรือเป็นการหลอกลวงประชาชน

ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาตได้

มาตรา 71 คำสั่งพักใช้ใบอนุญาตและคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาต ให้ทำ เป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้รับอนุญาตทราบในกรณีที่ไม่พบตัวผู้รับอนุญาต หรือผู้รับ อนุญาตไม่ยอมรับคำสั่ง ให้ปิดคำสั่งดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานของผู้รับอนุญาต และให้ถือว่าผู้รับอนุญาตได้ทราบคำสั่งนั้นแล้วตั้งแต่วันที่ปิดคำสั่ง

ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับการ จัดหางาน เว้นแต่การดำเนินการเพื่อจัดส่งคนหางานไปทำงาน ในต่างประเทศตามที่ได้รับอนุญาต จากอธิบดีตาม มาตรา 36 (1) ก่อนวันที่ถูก สั่งพักใช้ใบอนุญาต

ผู้รับอนุญาตซึ่งถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือถูกเพิกถอนใบอนุญาต ต้องรับผิดชอบ ในการ จัดส่งคนงาน ซึ่งยังอยู่ในความรับผิดชอบของตนกลับภูมิลำเนาหรือ กลับประเทศไทย แล้วแต่กรณี จนกว่าจะพ้นจากความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติ นี้ และยังคงปฏิบัติหน้าที่ในการรายงานให้นาย ทะเบียนทราบเกี่ยวกับ คนหางานซึ่งยังอยู่ในความรับผิดชอบของตน

มาตรา 72 ผู้รับอนุญาตซึ่งถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือถูกสั่งเพิกถอนใบ อนุญาตมีสิทธิ อุทธรณ์ ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์คำสั่งต่อรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่ง ไม่เป็นการทุเลาการบังคับ ตามคำสั่งพักใช้ ใบอนุญาตหรือคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาต

มาตรา 72 ทวิ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือไม่ปฏิบัติหรือ ปฏิบัติไม่ ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎกระทรวง หรือระเบียบที่ออกตาม พระราชบัญญัตินี้ ให้ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีอำนาจสั่งให้ผู้รับอนุญาตนั้น ปฏิบัติให้ถูกต้องหรือจัดการแก้ไขให้ ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือสั่ง พักใช้ใบอนุญาตสำหรับสาขาอาชีพที่กำหนด หรือสั่ง เพิกถอนใบอนุญาตแล้วแต่ กรณี

คำสั่งพักใช้ใบอนุญาตและคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาต ให้ทำเป็นหนังสือและ แจ้งให้ผู้รับ อนุญาตนั้นทราบ ในกรณีที่ไม่พบตัวผู้รับอนุญาตนั้น หรือผู้รับ อนุญาตไม่ยอมรับคำสั่ง ให้ปิด คำสั่งดังกล่าวไว้ ณ ที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สถานการณ์ทดสอบฝีมือของผู้รับอนุญาตและให้ ถือว่าผู้รับอนุญาตได้ทราบคำสั่ง นั้นแล้วตั้งแต่วันที่ปิดคำสั่ง ในการนี้จะประกาศคำสั่งนั้นใน หนังสือพิมพ์ ที่แพร่หลายในท้องถิ่นนั้นด้วยก็ได้

ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการ ทดสอบฝีมือตามที่กำหนดในคำสั่งพักใช้ใบอนุญาต ให้นำบทบัญญัติ มาตรา 72 มาใช้บังคับกับ การอุทธรณ์คำสั่งพักใช้หรือ เพิกถอนใบอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือโดยอนุโลม

ให้นำบทบัญญัติมาตรา 72 มาใช้บังคับกับการอุทธรณ์คำสั่งพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาต
ดำเนินการทดสอบฝีมือโดยอนุโลม

หมวด 8

บทกำหนดโทษ

มาตรา 73 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 8 วรรคหนึ่ง มาตรา 47 ทวิ หรือ มาตรา 47 เบญจ ต้องระวาง
โทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่น บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 74 ใครไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 11 มาตรา 12 วรรคหนึ่ง มาตรา 13 วรรคหนึ่ง มาตรา
20 วรรคหนึ่ง มาตรา 21 มาตรา 23 วรรคหนึ่ง มาตรา 24 วรรคหนึ่ง หรือ มาตราดังกล่าวซึ่งได้
นำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตาม มาตรา 47 หรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 35 วรรคหนึ่ง มาตรา 36 (3)
หรือ (7) หรือ มาตรา 47 จัตวา ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 75 ใครไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 15 วรรคหนึ่ง มาตรา 19 วรรคหนึ่ง มาตรา 22 วรรค
หนึ่ง หรือ มาตรา ดังกล่าวซึ่งได้นำมาใช้บังคับโดย อนุโลมตาม มาตรา 47 หรือไม่ปฏิบัติตาม
มาตรา 36 (2) (4) (5) หรือ (6) มาตรา 47 ตริ มาตรา 47 นว มาตรา 48 มาตรา 64 หรือ มาตรา 65
หรือ มาตรา 65 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 76 ใครไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนายทะเบียนตาม มาตรา 17 หรือ มาตรา 33 วรรคสาม
ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน และปรับสอง เท่าของจำนวนเงินที่ต้องส่งเพิ่มจนครบวงเงิน
หลักประกัน

มาตรา 77 ผู้ใดแสดงตนเป็นลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานของผู้รับ อนุญาตอันเป็นเท็จ
ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสามปี หรือปรับตั้งแต่ สองหมื่นบาทถึงหกหมื่นบาทหรือทั้งจำ
ทั้งปรับ

มาตรา 78 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 25 หรือ มาตรา 25 ซึ่งได้นำมา ใช้บังคับโดยอนุโลม
ตาม มาตรา 47 มาตรา 36 (1) หรือ มาตรา 47 ฉ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่
เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำ ทั้งปรับ

มาตรา 78 ทวิ โคลงรายการ หรือทำรายงานตาม มาตรา 25 หรือ มาตรา 25 ซึ่งได้นำมาใช้
บังคับโดยอนุโลมตาม มาตรา 47 หรือ มาตรา 47 ฉ อันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี
หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 79 ผู้ใดฝ่าฝืน มาตรา 26 มาตรา 27 ซึ่งได้นำมาใช้บังคับโดย อนุโลมตาม มาตรา 47 หรือฝ่าฝืน มาตรา 38 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน หนึ่งปี และปรับห้าเท่าของค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บหรือเรียก ล่วงหน้าหรือสามเท่าของเงินหรือทรัพย์สินอย่างอื่น ที่รับไว้เป็นประกันค่า บริการ และหรือค่าใช้จ่ายดังกล่าว

มาตรา 80 ผู้รับอนุญาตผู้ใดไม่ดำเนินการตาม มาตรา 28 วรรคหนึ่ง หรือ มาตรา 39 (1) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่น บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 81 ผู้รับอนุญาตผู้ใดไม่ทำการแจ้งตาม มาตรา 28 มาตรา 39 (2) มาตรา 40 วรรคสาม มาตรา 42 วรรคหนึ่ง มาตรา 44 หรือ มาตรา 45 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 82 ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 30 วรรคหนึ่ง มาตรา 49 มาตรา 49 ทวิ วรรคหนึ่ง หรือวรรคสาม หรือ มาตรา 50 ต้องระวาง โทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 83 ผู้ใดฝ่าฝืน มาตรา 32 ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาท ถึงห้าหมื่นบาท

มาตรา 84 ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศผู้ใด ไม่ส่งเงินเข้ากองทุนตาม มาตรา 37 ต้องระวางโทษปรับสองหมื่นบาทหรือ สามเท่าของจำนวนเงินที่ต้องส่งเข้ากองทุน สุดแต่จำนวนใดจะสูงกว่า

มาตรา 85 ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศผู้ใด รับ ค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายจากคนหางานแล้ว ไม่จัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงาน ในต่างประเทศโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 86 ผู้รับอนุญาตผู้ใดฝ่าฝืน มาตรา 40 วรรคสองต้องระวางโทษ ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 80 หรือ มาตรา 80 แล้วแต่กรณี

มาตรา 87 ผู้ใด ไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 62 ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 88 ผู้ใดโฆษณาการจัดหางานโดยฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดตาม มาตรา 66 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 89 ผู้ใดขัดขวางนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติกร ตามหน้าที่ตาม มาตรา 67 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกิน สองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 90 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวกแก่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้า หน้าที่ซึ่งปฏิบัติกรตามหน้าที่ตาม มาตรา 67 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพัน บาท

มาตรา 90 ทวิผู้ใดฝ่าฝืนคำสั่งของนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ตาม มาตรา 67 (3)

ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกิน สองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 90 ตีรับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติ ตาม มาตรา 71 วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับ ไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ ปฏิบัติตาม มาตรา 71 วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาทถึงสองแสน บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 91 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 71 วรรคสามต้องระวางโทษเช่น เดียวกับที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 80 หรือ มาตรา 81 แล้วแต่กรณี

มาตรา 91 ทวิ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 72 ทวิ วรรคสาม ต้อง ระวางโทษจำคุกไม่เกิน สามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 91 ตริ ผู้ใดหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถหางาน หรือสามารถส่ง ไปฝึกงานใน ต่างประเทศได้ และโดยการหลอกลวงดังว่านั้นได้ไปซึ่งเงินหรือ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด จากผู้ถูกหลอกลวงต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ สามปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสอง แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 92 ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดซึ่งต้องรับโทษตามพระราชบัญญัติ เป็นนิติบุคคล ผู้จัดการ หรือผู้แทนนิติบุคคลนั้นต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนด ไว้สำหรับความผิดนั้นๆ ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำ ความผิดของนิติบุคคลนั้น

มาตรา 93 บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษปรับสถานเดียว หรือมีโทษปรับ หรือโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน ให้บุคคลต่อไปนี้มีอำนาจเปรียบเทียบ เทียบปรับได้

(1) อธิบดี สำหรับความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่กรณีตาม (2)

(2) อธิบดี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับความผิดที่เกี่ยวกับการทดสอบ ฝีมือตาม พระราชบัญญัตินี้

อำนาจเปรียบเทียบตามวรรคหนึ่ง อธิบดีหรืออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะมอบอำนาจให้ผู้ว่า ราชการจังหวัด สำหรับความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่ เกิดขึ้นในจังหวัดนั้นก็ได้

ในกรณีที่มีการสอบสวนถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิด ตาม พระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษอยู่ในเกณฑ์ที่จะทำการเปรียบเทียบได้ และบุคคล นั้นยินยอมให้ เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรืออธิบดีกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้ว่า ราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบอำนาจจากบุคคล ดังกล่าวแล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ บุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้ผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบ ภายใน เวลาที่กำหนดแต่ไม่

เกินสามสิบวันแล้วให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระ เงินค่าปรับภายใน กำหนดเวลาตามวรรคสี่ ให้ดำเนินคดีต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา 94 บรรดากฎหมายกระทรวงและประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัติจัด หางานและ คຸ້ມກອງคนหางาน พ.ศ. 2511 และยังใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคง ใช้ได้ต่อไปเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับ พระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้จนกว่าจะมีกฎหมายระเบียบ และประกาศที่ออกตาม พระราชบัญญัติ

มาตรา 95 ใบอนุญาตจัดหางานที่ออกตามพระราชบัญญัติจัดหางานและ คຸ້ມກອງ คนหางาน พ.ศ. 2511 ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ใช้ได้ จนกว่าจะสิ้นอายุใบอนุญาต นั้น แต่ทั้งนี้ ผู้ซึ่งได้รับใบอนุญาตดังกล่าวต้อง ปฏิบัติตาม มาตรา 64 ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับ แต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้ บังคับ และในระหว่างเวลาดังกล่าวมิให้นำ มาตรา 74 มาใช้บังคับ

ในกรณีที่ผู้ซึ่งได้รับใบอนุญาตดังกล่าว ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้ บังคับประสงค์จะ จัดหางาน เพื่อให้คนหางานไปทำงานในต่างประเทศภายหลังวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ต้อง ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ก่อน ส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา 96 เพื่อประโยชน์ในการขอรับความคุ้มครองจากกองทุนเพื่อคน หางานใน ต่างประเทศตามพระราชบัญญัตินี้ คนหางานซึ่งผู้ได้รับอนุญาตจัดหา งานเพื่อไปทำงาน ต่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคຸ້ມກອງคน หางาน พ.ศ. 2511 ได้จัดส่งไปทำงาน ในต่างประเทศอาจขอรับสิทธิและ ประโยชน์จากกองทุนได้ โดยส่งเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่ กำหนดโดยกฎ กระทรวงตาม มาตรา 37 พร้อมด้วยสำเนาเอกสารหลักฐานตามที่อธิบดี กำหนด ทั้งนี้โดยส่งไปยังสำนักงานทะเบียน จัดหางานกลางภายในหนึ่งร้อย ยี่สิบวันนับแต่วันที่ กฎกระทรวงดังกล่าวใช้บังคับ

เมื่อสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางได้ตรวจสอบเห็นว่า ถูกต้องแล้ว ให้แจ้งให้
คนหางานทราบและให้คนหางานได้รับสิทธิและประโยชน์ นับแต่วันที่ สำนักงานทะเบียนจัดหา
งานกลางได้รับเงิน และเอกสารหลักฐานตามวรรค หนึ่ง

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก ป. ศิริสุทนต์

นายกรัฐมนตรี

ประวัติผู้เขียน
นายสุรพล โคตรศรีเมือง

วันเดือนปีเกิด	วันที่ 6 กันยายน พ.ศ.2494
การศึกษา	รัฐศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ.2516
การรับราชการ	กระทรวงการต่างประเทศ ในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้ - 2516 เสมียนพนักงาน กระทรวงการต่างประเทศ - 2518 นายเวรชั้น 1 กองเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ กรมการเมือง - 2521 รองกงสุล สถานกงสุล ณ เมืองการากี ปากีสถาน - 2525 เลขานุการตรี กองหนังสือเดินทาง สำนักงานปลัดกระทรวง ฯ - 2529 รองกงสุล สถานกงสุลใหญ่ ณ นครลอสแอนเจลิส - 2531 เลขานุการเอก กองแบบพิธี กรมพิธีการทูต - 2534 เลขานุการกรม กรมพิธีการทูต - 2538 อุปทูต สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงแบบแดด - 2541 อัครราชทูตที่ปรึกษา สถานเอกอัครราชทูต ณ บันดาเสรีเบกาวัน บรูไน - 2544 อัครราชทูตที่ปรึกษา กองหนังสือเดินทาง กรมการกงสุล - 2546 อัครราชทูตที่ปรึกษา สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงดาการ์ - 2550 อัครราชทูตที่ปรึกษา สถานเอกอัครราชทูต ณ ญูเวต