



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง ปัญหา-อุปสรรค/การส่งเสริมแรงงานไทย
ไปทำงานต่างประเทศ
(กรณีศึกษาแรงงานไทยในโอมาน/เยเมน)

จัดทำโดย นายอุดม สาทิโต
รหัส 1014

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 1
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ
ประจำปี 2552
ลิขสิทธิ์ของกระทรวงการต่างประเทศ



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง ปัญหา-อุปสรรค/การส่งเสริมแรงงานไทย
ไปทำงานต่างประเทศ
(กรณีศึกษาแรงงานไทยในโอมาน/เยเมน)

จัดทำโดย นายอุดม สาทิโต
รหัส 1014

หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 1
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ
ประจำปี 2552
รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นความพยายามที่จะศึกษาปัญหาและอุปสรรคของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ เนื่องจากผู้ศึกษาเรื่องนี้ได้เคยมีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาแรงงานมาอย่างต่อเนื่องยาวนานกว่า 10 ปี ในช่วงที่ประจำการในต่างประเทศ ได้พบเห็นปัญหาจากแรงงานไทยทั้งส่วนตัวและระบบการจัดส่งแรงงานต่าง ๆ มากมาย จึงต้องการศึกษาเพื่อนำสาเหตุของปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้น และหามาตรการที่จะส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานในตลาดต่างประเทศได้อย่างมีคุณภาพและศักดิ์ศรี

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องที่ได้ให้โอกาสเข้ามาศึกษาเรื่องนี้ เริ่มตั้งแต่กระทรวงการต่างประเทศ โดยสถาบันทนายอสังการ ที่ได้จัดตั้งหลักสูตรนักบริหารการทูตขึ้น นายวรวิทย์ วีระสัมพันธ์ เอกอัครราชทูต ณ กรุงมัสกัต ที่สนับสนุนและอนุญาตให้เข้ามาศึกษา บุคคลในครอบครัวทุกคนที่ให้อำนาจใจและสนับสนุน นอกจากนี้ยังมีบุคคลที่ให้ข้อมูลและอนุญาตให้สัมภาษณ์เพื่อนำมาประกอบการศึกษา คือ นายเชต ธีรพัฒนะ เอกอัครราชทูต ณ กรุงเวต (อดีตรองอธิบดีกรมการกงสุล ซึ่งดูแลงานด้านคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ) นายณัฐพงศ์ ลัทธพิพัฒน์ (เลขานุการเอก อดีตเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านกงสุลสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมัสกัต) ผู้สนับสนุนด้านข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในเรื่องนี้ นายฉัตรชัย วิริยะเวชกุล นักการทูตชำนาญการ กรมการกงสุล และนายเกรียงไกร สันทยากร ที่ได้ช่วยเหลือในด้านการจัดรูปแบบของรายงาน ส่วนที่ขาดไม่ได้ คืออาจารย์ที่ปรึกษาทั้ง 3 ท่าน คือ เอกอัครราชทูต สมเกียรติ อริยปรัชญา ศ.ดร.อนุสรณ์ ลิ้มมณี และ รศ. ดร. พลภัทร บุราคม ที่ได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาเรื่องนี้เป็นอย่างดี

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ง
กิตติกรรมประกาศ	๗
สารบัญ	๗
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 ขอบเขตการศึกษา	3
1.4 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา	3
บทที่ 2 ทฤษฎีและวรรณกรรมแนวคิดที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	5
2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.3 แนวคิดทฤษฎี	7
2.4 สรุปแนวความคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
2.5 สรุปกรอบความคิด	9
บทที่ 3 วิธีการศึกษาวิจัย	10
3.1 วิธีการศึกษา	10
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	10
3.3 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	11
3.4 วิธีการและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	11
3.5 วิธีการวิเคราะห์และประมวลผล	11
บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย	13
4.1 การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย	13
4.2 สถานการณ์ตลาดแรงงานในรัฐสุลต่านโอมานและสาธารณรัฐเยเมน	14
4.3 สถานการณ์ความต้องการแรงงานไทยในโอมาน	15
4.4 วิธีการเดินทางไปทำงานในรัฐสุลต่านโอมาน	16
4.5 วิเคราะห์สถานการณ์ตาม SWOT Analysis	17

4.6 วิเคราะห์จากสถานการณ์ภายนอก	27
4.7 กรณีเปรียบเทียบกับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย	30
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	33
5.1 สรุปผลการศึกษา	33
5.2 ข้อเสนอแนะ	34
บรรณานุกรม	37
ภาคผนวก	38
ก. การสัมภาษณ์ นายณัฐพงศ์ ลัทธพิพัฒน์	38
ข. การสัมภาษณ์ นายเชต ชีระพัฒน์	41
ค. พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528	43
ง. ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2548	64
จ. ตารางแสดงข้อมูลการศึกษาของแรงงานจากกลุ่มตัวอย่าง	65
ฉ. จำนวนคนงานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศปี 2551 และสถิติการให้ความช่วยเหลือคนไทยในต่างประเทศ ประจำปี 2550-2551	69
ช. สถิติการให้ความช่วยเหลือคนไทยในต่างประเทศ ประจำปี 2552 (สิ้นสุด พฤษภาคม)	70
ประวัติผู้เขียน	71

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันคนไทยได้ไปทำงานในต่างประเทศเป็นจำนวนมาก และสามารถนำรายได้เข้าสู่ประเทศเป็นเงินมหาศาล จนรัฐบาลหลายยุคหลายสมัยได้บรรจุเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง และรัฐบาลปัจจุบันของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2552 ระบุในข้อ 3.2.4 ว่า “ส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการสนับสนุนด้านสินเชื่อการไปทำงานในต่างประเทศ การฝึกทักษะฝีมือและทักษะการใช้ภาษา การสร้างหลักประกัน การคุ้มครองดูแลการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ และการติดตามดูแลมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบระหว่างการทำงานในต่างประเทศ”

นโยบายดังกล่าวก็เช่นเดียวกับนโยบายของรัฐบาลชุดก่อน ๆ ที่มุ่งเน้นให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างมีศักดิ์ศรีและมีทักษะในการทำงานรวมทั้งการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เท่าที่รัฐจะพึงจัดหาให้ได้

อย่างไรก็ตามการไปทำงานต่างประเทศไม่ได้ประสบผลสำเร็จตามนโยบายของรัฐบาลหรือวัตถุประสงค์ของคนที่ไปทำงานทุกราย ดังเป็นที่ทราบว่ามีแรงงานไทยจำนวนมากประสบปัญหาที่ปรากฏเป็นข่าวตามสื่อแทบทุกแขนงหลายครั้งทั้งในอดีตและปัจจุบันว่า ประสบชะตากรรมในต่างประเทศต้องไปร้องเรียนสถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุล หรือญาติในประเทศ ไทยร้องเรียนผ่านหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องให้ช่วยเหลือเพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือส่งกลับประเทศไทยอยู่เสมอ

การคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่คือการคุ้มครองช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศก็เป็นหน้าที่ส่วนหนึ่งของงานกระทรวงการต่างประเทศมานานแล้ว ปริมาณงานก็เพิ่มมากขึ้นทุกปีจนกระทั่งตั้งเป็นกองคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ โดยขึ้นกับกรมการกงสุล เมื่อก่อตั้งกรมการกงสุลขึ้นมาเมื่อปี 2540 จากนั้นนโยบายการคุ้มครองคนไทยก็ได้บรรจุอยู่ในยุทธศาสตร์ของกระทรวงการต่างประเทศตลอดมา สำหรับยุทธศาสตร์กระทรวงการต่างประเทศปีงบประมาณ 2552 ได้ระบุเกี่ยวกับแรงงานในต่างประเทศไว้ในข้อ 2.1 - ส่งเสริมการส่งออกแรงงานฝีมือของไทยให้ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรีในประเทศที่ขาดแคลนแรงงานในภาคนั้นและแสวงหาความร่วมมือกับประเทศเจ้าบ้านในการแก้ไขปัญหาแรงงานไทยที่อาจมี

แรงงานไทยได้ไปทำงานต่างประเทศมานานแล้ว ระยะแรกเริ่มตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 แต่เป็นการเดินทางไปทำงานส่วนบุคคล ต่อมาเริ่มมีคนไทยไปทำงานมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนถึงประมาณปี พ.ศ. 2515 ก็มีการจัดตั้งบริษัทจัดหางานไปทำงานต่างประเทศขึ้นเป็นการเฉพาะ โดยมีวัตถุประสงค์จัดส่งแรงงานออกไปทำงานให้เป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภูมิภาคตะวันออกกลาง ต่อมาก็ขยายไปตามภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก ปัจจุบันมีแรงงานไทยทำงานอยู่ในประเทศต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่งรัฐสุลต่านโอมาน และสาธารณรัฐเยเมน ก็เป็นอีกสองประเทศที่แรงงานไทยได้ไปทำงาน แม้จำนวนจะไม่มากเท่ากับประเทศในตะวันออกกลางอื่น ๆ แต่แรงงานไทยในสองประเทศนี้ก็ได้ประสบปัญหาต่าง ๆ มากมายเช่นเดียวกับแรงงานไทยในประเทศอื่น ๆ จนสถานเอกอัครราชทูตฯ ต้องเข้าไปแก้ไขและให้ความช่วยเหลือแรงงานเหล่านั้น

การศึกษาเรื่องนี้จึงมุ่งประสงค์ที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงงานที่ประสบปัญหา และหาแนวทางที่ส่งเสริม โดยเน้นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ (unskilled labour) และประเภทกึ่งมีฝีมือ (semiskilled labour) เพราะแรงงานทั้งสองประเภทนี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ปราศจากทักษะทั้งทางด้านฝีมือและภาษา และเป็นแรงงานที่ด้อยโอกาสทางสังคม จึงเป็นกลุ่มที่ง่ายต่อการถูกหลอกลวง นอกจากนี้แรงงานเหล่านี้บางส่วนยังไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ผ่านขบวนการจัดส่งแรงงานตามกฎหมาย ในขณะที่บางส่วนเข้าไปโดยผ่านการติดต่อของนายหน้าเถื่อน หรือผ่านการติดต่อโดยตรงจากนายจ้างในประเทศที่จะเข้าไปทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ให้สถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลใหญ่ ต้องเข้าไปแก้ปัญหาให้ การศึกษานี้จึงมุ่งจะศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยจะศึกษาถึงโครงสร้างการจัดส่งแรงงานบุคคลากรรวมทั้งการบริหารจัดการ เพื่อนำมาวิเคราะห์และเสนอแนะมาตรการในการเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อแก้และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต แล้วนำมาเป็นข้อมูลหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้มีมาตรการในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างมีศักดิ์ศรีและมีทักษะด้านต่าง ๆ ตามนโยบายของรัฐบาล

การศึกษาเรื่องนี้จึงจักได้เน้นแรงงานประเภททั้งสองประเภทเป็นหลัก ไม่เพียงแต่แรงงานที่เดินทางไปอย่างถูกต้องตามขบวนการระเบียบของรัฐเท่านั้น แต่จะรวมถึงกลุ่มแรงงานที่ถูกหลอกลวงที่ไม่ผ่านขบวนการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศอย่างถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายด้วย ตลอดจนการถูกบังคับให้ทำงานและไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายจนมีลักษณะเหมือนกับการค้ามนุษย์ เพราะแรงงานทั้งสองกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ประสบปัญหามากที่สุด และที่สำคัญจักได้ศึกษาถึงโอกาสที่แรงงานทั้งสองประเภทนี้ได้พัฒนาไปสู่แรงงานที่มีคุณภาพเพื่อจักได้แข่งขันกับแรงงานชาติอื่น ๆ ในตลาดแรงงานต่างประเทศ

เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างครบถ้วนสมบูรณ์จะได้นำปัญหาแรงงานต่างชาติประเภทไร้ฝีมือเช่นกันที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยนำมาเปรียบเทียบ ซึ่งแรงงานเหล่านี้หน่วยราชการของไทยได้ออกกฎระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติต่อกลุ่มแรงงานดังกล่าวอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้ให้เห็นถึงแนวทางแก้ปัญหาของไทยกับกรณีแรงงานต่างชาติด้วย

1.2 วัตถุประสงค์

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงสถานภาพและประเด็นปัญหา รวมทั้งขบวนการการจัดส่งแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

1.2.2 เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานไทยเหล่านั้นต้องประสบ และสถานเอกอัครราชทูตฯ ต้องเข้าไปช่วยเหลือและแก้ปัญหา

1.2.3 เพื่อหามาตรการหรือแนวทางส่งเสริมแรงงานไทยให้มีทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อสามารถแข่งขันกับแรงงานต่างชาติในตลาดแรงงานต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ

1.3 ขอบเขตการศึกษา

1.3.1 ศึกษาถึงสภาพปัญหาที่แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศที่ต้องประสบ บทบาทของสถานเอกอัครราชทูตฯ (กระทรวงการต่างประเทศ) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของไทยที่ต้องแก้ปัญหาและอุปสรรคในการแก้ปัญหา

1.3.2 ศึกษาถึงแรงงานกลุ่มด้อยโอกาสที่ถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศจนถึงอยู่ในข่ายการค้ามนุษย์

1.3.3 ขอบเขตพื้นที่ คือ แรงงานไทยประเภทไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือที่ทำงานในรัฐสุลต่านโอมาน และสาธารณรัฐเยเมน ซึ่งอยู่ในเขตอาณาของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมัสกัต

1.3.4 ศึกษาถึงโอกาสของแรงงานไทยที่จะสามารถไปแข่งขันในตลาดต่างประเทศ ซึ่งจะต้องมีจุดแข็งเพียงพอสำหรับการแข่งขัน

1.4 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

เพื่อให้ได้ทราบถึงลักษณะของสังคมกลุ่มแรงงานไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือซึ่งเป็นกลุ่มด้อยโอกาส ที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศเพื่อแสวงหาชีวิตที่ดีขึ้น แต่บางส่วนต้องประสบปัญหาต่าง ๆ นานา ซึ่งบางรายถึงกับต้องเสียชีวิตในต่างแดน และเพื่อให้ทราบ

ถึงบทบาทของสถานเอกอัครราชทูตฯ ที่เข้าไปแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือแรงงานเหล่านั้นให้รอดพ้นจากปัญหาจนกระทั่งการส่งกลับสู่มาตุภูมิ ตลอดจนการหาแนวทางป้องกันเพื่อไม่ให้ปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นกับแรงงานไทยในอนาคต และหามาตรการหรือแนวทางเพื่อเป็นการส่งเสริมแรงงานไทยให้สามารถแข่งขันกับแรงงานต่างชาติในตลาดแรงงานต่างประเทศ

บทที่ 2

ทฤษฎีและวรรณกรรมแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

2.1 กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องนี้ จักได้นำกฎระเบียบที่เกี่ยวกับการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับความช่วยเหลือ และกฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ มาประกอบการศึกษา ดังนี้

2.1.1 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

หมวด 3 ได้ระบุอำนาจและหน้าที่ของบริษัทจัดหางานที่จะส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้คุ้มครองคนหางานไว้ด้วย

2.1.2 ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานใน

ต่างประเทศ พ.ศ. 2548

ได้กำหนดวิธีการจัดหางานตลอดจนสัญญาจ้างเพื่อให้คนหางานสามารถเดินทางไปทำงานได้

อย่างไรก็ตามแม้แรงงานส่วนใหญ่เดินทางไปทำงานต่างประเทศผ่านวิธีการตามระเบียบกระทรวงแรงงาน แต่มีจำนวนมากที่ใช้วิธีการเดินทางแตกต่างกันไป

2.1.3 ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินทดรองราชการเพื่อช่วยเหลือคนไทยใน

ต่างประเทศ พ.ศ. 2549

เป็นระเบียบที่ให้อำนาจสถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลใหญ่มีอำนาจในการทวงเงินช่วยเหลือคนไทยที่ประสบปัญหาต่าง ๆ ในต่างประเทศ

2.1.4 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

พ.ร.บ. นี้ได้บัญญัติเกี่ยวหน้าที่ของเจ้าพนักงานในการให้ความคุ้มครองแก่บุคคลที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เป็นทาส การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และมีบทลงโทษผู้กระทำนั้น

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 อัญชลี จงอร จันทาโก “ความไม่พร้อมของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ: แนวทางแก้ปัญหา” (เอเชียปริทัศน์ ปีที่ 24 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2546 -บทคัดย่อ) ผู้เขียนได้ศึกษาถึงการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย โดยแยกแยะตามภาคต่าง ๆ และระดับ

การศึกษา ซึ่งชี้ให้เห็นว่าแรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการเคลื่อนย้ายแรงงานมากที่สุดและระดับการศึกษาจบภาคบังคับมากที่สุด นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นถึงความไม่พร้อมของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศด้วย คือ ความไม่พร้อมด้านข้อมูลเกี่ยวกับงานและประเทศที่จะเดินทางไป ความไม่พร้อมในการเตรียมตัวไปทำงานต่างประเทศ ผู้เขียนได้เสนอทางแก้ปัญหาถึงการไม่พร้อมเหล่านั้นโดยเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขก่อนส่งแรงงานออกไปทำงานต่างประเทศ

2.2.2 โครงการณรงค์เพื่อแรงงานไทย “สรุปสถานการณ์ ประจำปี 2551 แรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากการไปทำงานต่างประเทศ” (20 พฤษภาคม 2552) สรุปภาพรวมปัญหาของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาจากบริษัทจัดหางานคือแรงงานจะต้องใช้เงินสูง ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานไม่มีเงินทุนเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และไม่สามารถกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินได้ เนื่องจากไม่มีหลักทรัพย์ค้ำประกัน จึงต้องกู้เงินนอกระบบ ทำให้เกิดการระดมเบี้ยที่สูงเกินควรและถูกเอารัดเอาเปรียบจากเจ้านายสัญญา ส่วนผู้ที่ไม่สามารถกู้ยืมเงินได้ก็ขาดโอกาสที่จะได้เดินทางไปทำงานและยังพบปัญหาการหักหัวคิวในสัดส่วนที่ไม่เป็นธรรมกับแรงงานของบริษัทจัดหางาน นอกจากนี้เมื่อเดินทางถึงปลายทางแล้วมักเจอปัญหาเกี่ยวกับข้อกฎหมายและนโยบายการกีดกันในประเทศนั้น ๆ ปัญหาการกดขี่และละเมิดสิทธิจากนายจ้าง และก็พบว่าแรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือถูกหลอกให้ไปทำงานต่างประเทศเป็นอันดับหนึ่ง บางรายก็เสียชีวิต และบางรายกลับมามีหนี้สินติดตัวมากกว่าเดิม

2.2.3 สุภางค์ จันทวานิช “คุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ หน้าที่ของทุกฝ่ายเราทำได้ (ถ้าจะทำ)” (มติชนรายวัน 3 มีนาคม 2548) บทคัดย่อสรุปได้ว่า กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคนไทยที่ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่คือแรงงานไทยคนเหล่านี้ส่วนหนึ่งเสียชีวิตในต่างแดนเหลือแต่อัฐิกลับบ้าน ส่วนหนึ่งถูกคุมขัง และอีกหลาย ส่วนเจ็บป่วยบ้าง ถูกนายจ้างละเมิดสิทธิบ้าง ถูกนายหน้าล่อลวงแพ้ง เราจึงควรคุ้มครองเขาตั้งแต่วันที่เขาก่อนที่เขาจะไปทำงานต่างประเทศ ถ้าเขารู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานและชีวิตในต่างแดนอย่างครบถ้วน และมีความพร้อมในด้านทักษะการทำงานและภาษาของประเทศที่จะไปทำงาน เขาจะได้ไปแบบ “ติดอาวุธ” คุ้มครองตนเองได้อย่างดี นอกจากนี้ควรนำกฎหมายที่เกี่ยวข้องเข้ามาใช้กับนายหน้าเถื่อนที่หลอกลวงคนงานให้สัมฤทธิ์ผลด้วย

2.2.3 ผศ.ดร.ดุสิต อายูวัฒน์ “แรงงานไทยต่างแดนเครียดพึ่งเหล้า-พนัน” (คมชัดลึก 24 มีนาคม 2552) คัดย่อสรุปว่า ได้ศึกษาวิจัยชีวิตแรงงานไทยที่อยู่ต่างประเทศในบางประเทศ พบว่าส่วนใหญ่แรงงานไทยในต่างแดนใช้ชีวิตไม่ถูกสุขลักษณะ เช่น ทำงานหนักมากเกินไป เหล้า หากต้องการผ่อนคลายก็หันไปเล่นการพนัน ส่งผลให้ร่างกายเกิดความเครียด และยังก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย จึงนำผลการวิจัยดังกล่าวมาจัดทำเป็นหลักสูตรนรณรงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพ

แรงงานแบบบูรณาการก่อนการย้ายถิ่นฐาน ซึ่งโครงการนี้จะช่วยเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศ

2.3 แนวคิดทฤษฎี

จากประสบการณ์การทำงานของผู้ศึกษาเรื่องนี้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับปัญหาและอุปสรรคที่ได้ประสบจากการทำงานในต่างประเทศ จึงพอประมวลเป็นกรอบเพื่อใช้ในการชีวิตระดับสำหรับการศึกษาโดยตั้ง SWOT (SWOT Analysis) มาเป็นกรอบทฤษฎีนำเพื่อวิเคราะห์สภาพของปัญหาและอุปสรรคการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย และการให้ความช่วยเหลือเมื่อแรงงานไทยประสบปัญหาเพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ในการศึกษา กล่าวคือ

1. S - Strengths – จุดแข็ง เป็นการประเมินวิเคราะห์สภาพของแรงงานไทย ซึ่งเป็นความสามารถในการแข่งขันกับแรงงานต่างชาติ ตามที่นายจ้างต้องการ
2. W – Weakness – จุดอ่อน เป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรแรงงานไทยที่เป็นอุปสรรคในการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ
3. O – Opportunities – โอกาส เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นช่องทางของแรงงานไทยในการพัฒนาไปสู่ความสามารถต่อการแข่งขันกับแรงงานต่างชาติ
4. T – Threats – เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคต่าง ๆ ของแรงงานในการแข่งขันกับแรงงานต่างชาติ

ทั้งนี้ การศึกษาเรื่องนี้ได้นำทฤษฎี SWOT และกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์และศึกษาเพื่อเป็นแนวทางของสถานเอกอัครราชทูตฯ ในการการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาให้กับแรงงานไทย ในขณะที่ประสบปัญหาในต่างประเทศ รวมทั้งศึกษาถึงบทบาทกระทรวงการต่างประเทศหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหา และเพื่อส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศอย่างมีทักษะในด้านต่าง ๆ โดยใช้บรรทัดฐานจากคำแถลงนโยบายของทุกรัฐบาลที่ได้กำหนดนโยบายด้านแรงงานไว้ ซึ่งรัฐบาลทุกชุดก็มีแนวทางที่จะส่งเสริมให้แรงงานที่ไปทำงานมีชีวิตที่ดีขึ้น การศึกษาเรื่องนี้จักใช้นโยบายรัฐบาลชุดปัจจุบัน เป็นหลักเพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา พอสรุปองค์ประกอบได้ ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- (2) สนับสนุนด้านสินเชื่อการไปทำงานต่างประเทศ
- (3) การฝึกอบรมทักษะฝีมือและทักษะการใช้ภาษา
- (4) การคุ้มครองดูแลการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ
- (5) การติดตามดูแลมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบระหว่างการทำงานในต่างประเทศ

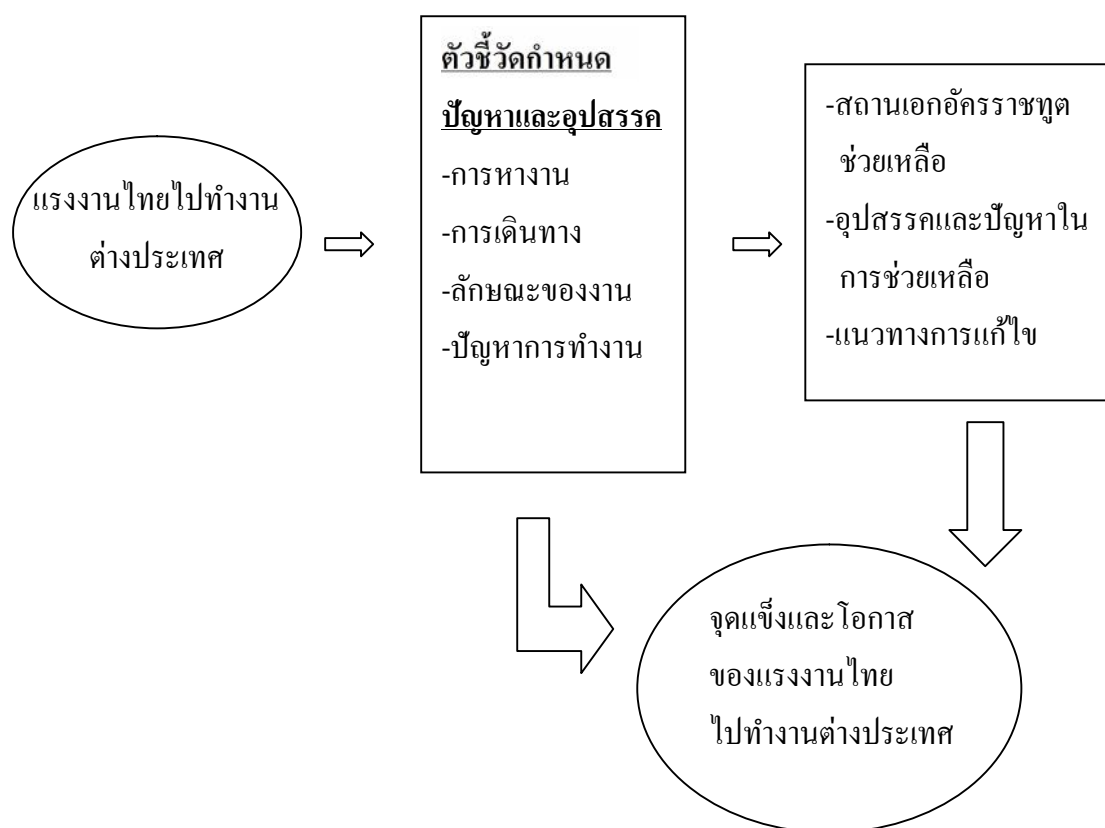
ทั้งนี้ การนำ SWOT มาวิเคราะห์เพื่อนำจุดเด่นและจุดด้อยของแรงงานไทยที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ และนำมาพิจารณาถึงเหตุผลหรือสาเหตุการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยเกิดจากอะไร และทำไมจึงต้องละทิ้งภูมิลำเนาไปทำงานในภูมิภาคที่มีภาษา/วัฒนธรรมแตกต่างจากท้องถิ่นของตน และเมื่อพบปัญหาอุปสรรคก็มีแนวทางการแก้ไขปัญหาย่างไร และเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตควรหาแนวทางหรือมาตรการสำหรับส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างมีศักดิ์ศรี

2.4 สรุปแนวความคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากแนวความคิดทฤษฎีกับปัญหาแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศจะพบว่าปัญหาได้เริ่มตั้งแต่แนวความคิดที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ บางคนไม่พร้อมทั้งด้านทักษะงานที่ตนเองจะต้องไปทำ ตลอดจนไม่รู้หรือเข้าใจภาษารวมทั้งวัฒนธรรมและประเพณีของประเทศที่ตนเองจะไปทำงาน จนต้องประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับเงินทุนที่จะต้องจ่ายให้บริษัทจัดหางาน โดยไม่สามารถกู้เงินในระบบได้จึงต้องไปกู้เงินนอกระบบที่ต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราสูงจนกลายเป็นปัญหา และเมื่อไปถึงประเทศที่ไปทำงานยังต้องประสบปัญหาต่าง ๆ อีก บางคนเครียดต้องพึ่งเหล้า การพนัน เป็นทางแก้ปัญหของตน แต่ก็เป็นแนวทางที่ผิด จนกรมการกงสุลกระทรวงการต่างประเทศได้รวบรวมผู้ประสบปัญหาจนต้องช่วยเหลือ และบางคนถึงกับต้องเสียชีวิตก็มี ดังนั้นจึงต้องศึกษาโดยการให้จุดอ่อน-จุดแข็งของแรงงานที่มีก่อนการจัดส่งแรงงานไปทำงานเพื่อหาทางออกและแก้ไขปัญหเหล่านี้ให้แรงงานไทยที่ทำงานต่างประเทศได้ตามนโยบายของรัฐบาล โดยการให้จุดแข็งของแรงงานไทยเพื่อแสวงหาโอกาสไปแข่งขันกับแรงงานต่างชาติในต่างประเทศได้อย่างมีศักดิ์ศรี

2.5 สรุปกรอบความคิด

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีกรอบแนวความคิดในการศึกษาพอสรุปในแผนภูมิได้ ดังนี้



บทที่ 3

วิธีการศึกษาวิจัย

3.1 วิธีการศึกษา

การศึกษานี้จัดทำขึ้นได้ตั้งประเด็นเกี่ยวกับความเป็นมาในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย โดยมุ่งเน้นว่าทำไมคนไทยถึงต้องไปทำงานในต่างประเทศ และมีปัญหาอุปสรรคอย่างไร และบทบาทความช่วยเหลือของสถานเอกอัครราชทูตฯ และศึกษาหาแนวทางที่เป็นจุดแข็งของแรงงานไทยเพื่อจะส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศๆ ได้อย่างมีศักดิ์ศรีตามนโยบายของรัฐบาล โดยจะแยกแนวทางการศึกษา ดังนี้

3.1.1 ศึกษาเกี่ยวกับแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ โดยศึกษาจากแรงงานที่ได้ประสบด้วยตนเอง และจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้จะได้นำประสบการณ์ของผู้ศึกษาเรื่องนี้ที่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย มาประกอบในการศึกษาด้วย

3.1.2 ศึกษาเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงาน รูปแบบการจัดส่งแรงงานและการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

3.1.3 ศึกษาถึงรูปแบบการหลอกลวงคนงานไทยไปทำงาน

3.1.4 ศึกษาถึงจุดแข็งแรงงานไทยเพื่อหาแนวทางส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีศักดิ์ศรี โดยไม่มีปัญหาและอุปสรรค

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

แรงงานที่ผู้ศึกษาเรื่องนี้จะใช้ศึกษาเป็นแรงงานทั่วไปที่ไปทำงานต่างประเทศ แต่จะเน้นแรงงานที่เดินทางไปทำงานในรัฐสุลต่านโอมาน และสาธารณรัฐเยเมนเป็นหลัก กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาจะเป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือและกลุ่มกึ่งฝีมือที่ได้เดินทางไปทำงานด้านต่าง ๆ เช่น ช่างไม้ ช่างเชื่อม ลูกเรือประมง งานบริการต่าง ๆ สเปา เป็นต้น ที่ทำงานในสองประเทศดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มตัวอย่างจะเป็นแรงงานที่ประสบปัญหาต่าง ๆ จนสถานเอกอัครราชทูตฯ ต้องเข้าไปแก้ไขปัญหาคือช่วยเหลือ นอกจากนี้ยังจะได้ศึกษาถึงจุดแข็งของแรงงานไทยที่ควรส่งเสริมให้ไปแข่งขันกับแรงงานต่างชาติในตลาดแรงงานต่างประเทศ

3.3 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

3.3.1 สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมัสกัต รัฐสุลต่านโอมาน

3.3.2 กองคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ

3.3.3 กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

3.4 วิธีและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นการรวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติหน้าที่ในสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมัสกัต ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2548 – ปัจจุบัน ซึ่งพอสรุปในเบื้องต้น เช่น

3.4.1 รวบรวมจากการร้องเรียนของแรงงานไทยที่ประสบปัญหาต่าง ๆ ผ่านสถานเอกอัครราชทูตฯ

3.4.2 การเดินทางไปเยือนแรงงานไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรมเมือง Sohar รวมหลายครั้ง

3.4.3 การเดินทางไปเยือนแรงงานไทยในเขตจังหวัด Musandum รวม 2 ครั้ง

3.4.4 การเดินทางไปเยือนแรงงานไทยในเขต Dhofar เมือง Salahla รวม 1 ครั้ง

3.4.5 การเดินทางไปเยือนแรงงานไทยในสาธารณรัฐเยเมน 1 ครั้ง

3.4.6 การรวบรวมข้อมูลจากแรงงานไทยและคนไทยที่เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานเอกอัครราชทูตฯ ได้จัดขึ้นเพื่อชุมชนไทยทั่วไป เช่น วันสงกรานต์ วันวิสาขบูชา วันลอยกระทง ตลอดจนนำพระภิกษุไปแสดงธรรมให้กับแรงงานไทยในแคมป์คนงาน ซึ่งในแต่ละครั้งจะได้รับการร้องเรียนจากแรงงานไทยหลายราย สามารถรวบรวมเป็นข้อมูลได้

3.4.7 การสอบถามและสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการช่วยเหลือแรงงานไทย ทั้งในกระทรวงการต่างประเทศ และสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมัสกัต

3.4.8 รวบรวมและศึกษาบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการต่างประเทศ และกระทรวงแรงงาน ที่มีโครงการส่งเสริมทักษะด้านต่าง ๆ ของแรงงานไทยที่จะสามารถแข่งขันกับแรงงานต่างชาติในตลาดแรงงานต่างประเทศ

3.5 วิธีการวิเคราะห์และประมวลผล

วิธีการวิเคราะห์ ผู้ศึกษาจึงเป็นการนำข้อมูลทั้งหลายที่ได้รับนำมาวิเคราะห์ ซึ่งพอสรุปแนวทางการวิเคราะห์ ดังนี้

3.5.1 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุการณ์การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

3.5.2 ลักษณะของการติดต่อหางานและรูปแบบการเดินทางไปทำงาน

3.5.3 ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ปัญหาและอุปสรรคที่ได้ประสบในการทำงาน

3.5.4 บทบาทของสถานเอกอัครราชทูตฯ และกระทรวงการต่างประเทศในการแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือ

3.5.5 บทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.5.6 แนวทางหรือโครงการที่ส่งเสริมแรงงานไทยเพื่อให้มีทักษะในการไปทำงานต่างประเทศ

บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

4.1 การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศคือการย้ายถิ่นฐานของแรงงานเพื่อไปแสวงหาอนาคตและโอกาสที่ดีขึ้นให้แก่ตนเองซึ่งเกิดขึ้นมานานแล้ว ดังเช่น ในอดีตเมื่อมีการค้นพบทวีปอเมริกาหรือออสเตรเลีย ก็มีการย้ายถิ่นฐานอพยพแรงงานจากภาคพื้นยุโรปไปแสวงหาอนาคตใหม่ในดินแดนที่เพิ่งค้นพบ และเมื่อมีผลผลิตมากขึ้นแรงงานที่อพยพจากยุโรปไปตั้งถิ่นฐานในระยะเริ่มแรกก็กลายเป็นเจ้าของกิจการไม่สามารถทำงานเพียงลำพังด้วยตนเองและไม่สามารถจ้างแรงงานอื่นได้จึงต้องหาแรงงานจากที่อื่น ก็ยังไม่เพียงพอ จึงต้องไปเกณฑ์แรงงานจากทวีปแอฟริกาซึ่งยังด้อยพัฒนาไปทำงานการใช้แรงงานของชาวแอฟริกาเป็นการบังคับไม่ได้เป็นไปด้วยความสมัครใจจนกลายเป็นการค้าทาสในระยะต่อมา ดังนั้นการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยจึงเป็นปรากฏการณ์ที่ไม่แตกต่างจากแรงงานชาติอื่น ๆ ที่ไปแสวงหางานทำเพื่อจ้กได้มีอนาคตที่ดีขึ้น ซึ่งแรงงานไทยก็เริ่มไปทำงานต่างประเทศในระยะแรกก็ไปทำงานด้วยตนเองในสาขาอาชีพที่ขาดแคลนในท้องถิ่นนั้น เช่น แพทย์และพยาบาล ไปทำงานในสหรัฐอเมริกาในช่วงทศวรรษที่ 60 เป็นต้น และต่อมาก็มีแรงงานในสาขาอื่น ๆ ไปแสวงหาโอกาสที่ดีเช่นกัน สำหรับแรงงานประเภทไร้ฝีมือ และกึ่งไร้ฝีมือเริ่มเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ในประเทศที่เพิ่งเปิดประเทศเพื่อพัฒนาในด้านต่าง ๆ แต่ขาดแคลนแรงงาน เช่น ประเทศในตะวันออกกลาง และมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานเป็นจำนวนมาก จนมีการจัดตั้งบริษัทจัดหางานเพื่อส่งแรงงานให้ไปทำงานอย่างเป็นระบบ เมื่อประมาณ ปี พ.ศ. 2515 และเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2520 ภูมิภาคตะวันออกกลางได้เป็นแหล่งขุดทองของแรงงานไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศซาอุดีอาระเบีย มีแรงงานไทยไปทำงานถึงประมาณ 2 แสนราย และต่อมาแรงงานไทยก็ได้ขยายไปยังภูมิภาคอื่น ๆ ทั่วโลก

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยก่อนปี พ.ศ. 2516 เป็นการเดินทางไปด้วยตนเองหรือโดยเพื่อนญาติพี่น้องแนะนำไปและจำนวนไม่มากนัก จนกระทั่งหลังปี พ.ศ. 2516 มีจำนวนแรงงานไทยไปทำงานมากขึ้นแบบก้าวกระโดด บุคคลผู้เกี่ยวข้องจึงมีการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบโดยจัดตั้งบริษัทจัดหางานส่งคนงานไป และเมื่อมีเป็นจำนวนมากปัญหาที่ตามมา รัฐจึงเข้ามากำกับดูแลการจัดส่งแรงงาน โดยมีกฎหมายออกมากควบคุมการจัดส่งแรงงาน ซึ่งปัจจุบันมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครอง

คนหางาน พ.ศ. 2528 กฎหมายฉบับขึ้นมามีบังคับใช้ แต่ก็ยังพบว่าการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศนั้นยังมีการหลีกเลี่ยงกฎหมายด้วยวิธีการต่าง ๆ รัฐก็ยังไม่สามารถให้การคุ้มครองแรงงานได้เพียงพอ จึงได้ออกพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 เพิ่มขึ้นเพื่อให้การจัดส่งแรงงานรัดกุมยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ถึงแม้แรงงานส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศผ่านขบวนการจัดหางานของรัฐ แต่ก็ยังมีแรงงานไทยส่วนหนึ่งเดินทางไปทำงานโดยไม่ผ่านขบวนการดังกล่าว แต่ได้เดินทางไปโดยการชักชวนของนายหน้า หรือนายจ้างต่างชาติที่ติดต่อแรงงานหรือบริษัทจัดหางานโดยตรง

ในปัจจุบันมีแรงงานไทยทำงานในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก เมื่อสิ้นสุดปี พ.ศ. 2551 ตามสถิติของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน ระบุว่า มีจำนวน 161,852 ราย อย่างไรก็ตามตัวเลขดังกล่าวข้างต้นอาจมีความคลาดเคลื่อนบ้าง เพราะมีแรงงานจำนวนมากไม่ได้ลงทะเบียนต่อทางราชการ ซึ่งไม่สามารถระบุเป็นตัวเลขที่แน่ชัดได้ แต่เป็นที่ทราบกันดีในองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงาน คาดว่าจะมีแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศไม่ต่ำกว่า 2 แสนราย

4.2 สถานการณ์ตลาดแรงงานในรัฐสุลต่านโอมานและสาธารณรัฐเยเมน

- ตลาดแรงงานในรัฐสุลต่านโอมาน

รัฐสุลต่านโอมานมีพื้นที่ประมาณ 212,460 ตารางกิโลเมตร แต่มีประชากรเพียง 3.3 ล้านคน ซึ่งเป็นชาวโอมานประมาณ 2.7 ล้านคน และชาวต่างประเทศประมาณ 6 แสนคน (ข้อเท็จจริงชาวต่างชาติมากกว่านี้เนื่องจากมีชาวเอเชียได้อยู่อย่างผิดกฎหมายอีกหลายแสนคน) ชาวโอมานไม่นิยมทำงานที่เกี่ยวกับการใช้แรงงาน เพราะวัฒนธรรมชาวโอมานเป็นชอบความเรียบง่ายไม่กระตือรือร้น จึงนิยมทำงานตามสำนักงาน แรงงานต่างชาติจึงเข้ามาทำงานแทน ซึ่งชาวเอเชียได้ได้เริ่มเข้ามาทำงานในโอมานตั้งแต่ก่อนโอมานได้รับเอกราชจากอังกฤษเมื่อปี พ.ศ. 2506 และชาวเอเชียได้เหล่านี้อพยพเข้าอยู่เป็นจำนวนมาก และมากกว่าประชากรชาวโอมานในขณะนั้น ชาวเอเชียได้หลายคนได้รับราชการฝ่ายต่าง ๆ แม้ว่าโอมานจะได้รับเอกราชแล้ว ดังนั้นตลาดแรงงานของโอมานจึงถึงครอบคลุมโดยชาวเอเชียได้เกือบทั้งหมด และต่อเมื่อปี 2513 สุลต่าน Qaboos bin Said ได้ครองราชย์ต่อจากบิดา พระองค์ได้วางนโยบายพัฒนาประเทศให้ทันสมัยเหมือนดังประเทศพัฒนาอื่น ๆ แรงงานจากประเทศอื่นในภูมิภาคอื่นที่ไม่ใช่เอเชียได้เริ่มเข้ามาทดแทนในแรงงานประเภทที่ชาวเอเชียได้ขาดแคลนหรือไม่เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ ต่อมาสุลต่านกาบูสได้ประกาศนโยบายแผนพัฒนา 5 ปี โดยมุ่งเน้นนโยบายขยายฐานเศรษฐกิจ (diversification) เป็นเป้าหมายหลักด้านเศรษฐกิจ เช่น การพัฒนาอุตสาหกรรมสาขาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ น้ำมัน การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ปัจจุบันเป็นแผนฉบับที่ 7 (ระหว่าง พ.ศ. 2549 – 2553) ในแผนฉบับนี้ได้ประกาศนโยบาย

Omanization ซึ่งหลักใหญ่ ๆ คือให้คนโอมานเข้ามาทดแทนแรงงานต่างชาติในสาขาที่ชาวโอมานสามารถทำได้ เช่นด้านภาคการเงินการธนาคาร ภาคการบริการ ฯลฯ นโยบายนี้มีผลต่อแรงงานต่างชาติอย่างยิ่ง แรงงานประเภทไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือจากประเทศเอเชียใต้เมื่อหมดสัญญาการจ้างในสาขาดังกล่าวก็ไม่มีการทำสัญญาจ้างต่อ เป็นผลให้แรงงานจากภูมิภาคเอเชียใต้ลดลงเกินกว่าครึ่ง คือประมาณ 1.2 ล้านคน เหลือประมาณ 5 แสนกว่าคน (ตัวเลขอย่างเป็นทางการ)

- สาธารณรัฐเยเมน

สาธารณรัฐเยเมน เป็นประเทศที่ยากจนและมีประชากรกว่า 24 ล้านคนมีแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก ดังนั้นตลาดแรงงานจึงเป็นคนที่ท้องถิ่นมีแรงงานต่างชาติน้อยมาก ยกเว้นแรงงานประเภทที่ชาวเยเมนไม่มีทักษะในด้านสาขานั้น ๆ

4.3 สถานการณ์ความต้องการแรงงานไทยในโอมาน

สำหรับแรงงานไทยที่ไปทำงานในโอมาน ระยะเริ่มแรกไม่สามารถระบุได้ว่าไปตั้งแต่เมื่อใด แต่เริ่มรับรู้ทั่วไปว่า แรงงานไทยได้ไปทำงานก่อนโอมานได้รับเอกราชจากอังกฤษ โดยสตรีไทยบางคนได้แต่งงานกับชาวโอมานและนำญาติตนเองไปทำงานเป็นงานบ้านและสวนครัว ต่อมาเมื่อประมาณ 20 ปี ที่ผ่านมามีแรงงานไทยประเภทไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือไปทำงานโดยการติดต่อโดยผ่านขบวนการจัดหางานและติดต่อโดยตรงจากนายจ้างชาวต่างประเทศ ไปทำงานด้านการก่อสร้างที่สนามบิน Seeb International Airport ซึ่งเป็นสนามบินนานาชาติของโอมาน ช่วงนั้นเคยมีจำนวนมากที่สุดประมาณ 4,000 คน เมื่อสนามบินแล้วเสร็จประมาณ ปี 2533-4 แรงงานประเภทก่อสร้างเกือบทั้งหมดก็เดินทางกลับหรือย้ายไปทำงานประเทศอื่น ๆ เหลือเพียงไม่กี่รายที่แยกตนเองไปทำงานกับบริษัทรายย่อยอื่น ส่วนคนที่ทำงานเป็นพ่อครัวบางรายได้ยึดอาชีพเป็นพ่อครัวอาหารต่างชาติในกรุงมัสกัต เมืองหลวงโอมาน จนปัจจุบันนี้ และมีหญิงไทยบางรายไปทำงานด้านสปา นวดแผนไทยในโอมาน ซึ่งได้รับความนิยมมาก จนบางรายได้เป็นหมอนวดประจำบุคคลระดับสูงของโอมาน ส่วนแรงงานประเภทไร้ฝีมือแทบไม่มีในช่วงดังกล่าวเพราะไม่มีงานด้านก่อสร้างรองรับ ก่อปรกับรัฐสุลต่านโอมานเป็นตลาดแรงงานจากภูมิภาคเอเชียใต้ ซึ่งอพยพเข้าไปตั้งแต่รัฐสุลต่านโอมานได้รับเอกราชจากอังกฤษ และแรงงานจากภูมิภาคนี้มีจำนวนมากกว่าประชากรชาวโอมานด้วย อีกทั้งแรงงานจากเอเชียใต้ยอมรับค่าแรงต่ำกว่าแรงงานจากประเทศไทย จึงสามารถยึดตลาดแรงงานไว้ได้อย่างเหนียวแน่น

ต่อมาเมื่อปี 2539-40 เมื่อประเทศไทยประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจถดถอย แรงงานไทยประเภทต่าง ๆ ตกงานมากขึ้น จึงเริ่มแสวงหาหนทางไปทำงานในต่างประเทศเพื่อโอกาสที่ดีขึ้น แต่ตลาดแรงงานไทยที่ชาอุดีอาระเบีย ซึ่งเป็นตลาดใหญ่ของแรงงานไทยก็ไม่เปิดเนื่องจากปัญหาทางการ

เมือง ตลาดในภูมิภาคตะวันออกกลางอื่น ๆ ก็รับจำกัดอุปสงค์จึงไม่เพียงพอกับอุปทาน จึงเกิดขบวนการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ รวมถึงโอมานด้วย

ปัจจุบันมีแรงงานไทยที่ทำงานในรัฐสุลต่านโอมาน ตามสถิติที่ได้ลงทะเบียนไว้กับสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมัสกัต เมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2551 มีจำนวน 1,412 คน และที่สาธารณรัฐเยเมน จำนวน 210 คน

4.4 วิธีการเดินทางไปทำงานในรัฐสุลต่านโอมานและสาธารณรัฐเยเมนของแรงงานไทย

1) โดยวิธีผ่านบริษัทจัดหางาน

แรงงานไทยที่ไปทำงานในรัฐสุลต่านโอมาน และสาธารณรัฐเยเมน ส่วนใหญ่เดินทางโดยผ่านบริษัทจัดหางาน ซึ่งผ่านขั้นตอนทุกอย่างตามระเบียบ คือมีอัตราตำแหน่งรองรับ แรงงานเหล่านี้ต้องเสียค่าใช้จ่ายตามกฎหมายของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานกำหนด (แต่ข้อเท็จจริงจ่ายค่าบริการให้นายหน้าเกินกว่าทางการกำหนด) ซึ่งแรงงานไทยกลุ่มนี้จะทำงานในด้านการวางท่อส่งน้ำมันและแก๊ส มีแรงงานมากที่สุดทำงานที่เมือง Sohar และเมือง Salahlhla ในเขต Dhofa ส่วนแรงงานไทยอีกกลุ่มหนึ่งทำงานโดยผ่านขบวนการดังกล่าว แต่ทำงานด้านการตัดหินเพื่อส่งไปถมทะเล ทำงานที่เมือง Khasab ในเขต Musandum ของโอมาน อีกแรงงานส่วนหนึ่งทำงานที่เมือง Mukkhala ของเยเมน สำหรับที่เยเมนนั้นนอกจากด้านการวางท่อน้ำมันและยังทำงานด้านการก่อสร้างถึงเก็บแก๊สขนาดใหญ่ด้วย

2) โดยวิธีนายจ้างติดต่อโดยตรง

เนื่องจากแรงงานไทยมีจุดแข็งเป็นที่ต้องการของนายจ้างต่างชาติ ซึ่งนายจ้างบางคนจึงต้องการเดินทางมารับสมัครแรงงานไทยโดยตรงเพื่อให้ได้แรงงานตามคุณสมบัติเป็นที่ต้องการ ดังนั้น จึงมีแรงงานบางรายที่นายจ้างติดต่อโดยตรง ซึ่งการจัดส่งวิธีนี้ พอสรุปได้ 2 วิธี คือ

ก) บริษัทนายจ้างของไทยลงทุนร่วมกับบริษัทในต่างประเทศ บริษัทของไทยก็จะจัดส่งแรงงานไปโดยตรงโดยไม่ต้องผ่านขบวนการของกรมการจัดหางาน แรงงานประเภทนี้ส่วนใหญ่จะเป็นลูกเรือประมง เนื่องจากนักลงทุนไทยยังไม่ไปลงทุนร่วมกับโอมานในกิจกรรมประเภทอื่น สำหรับลูกเรือประมงไทยได้รับการยอมรับจากผู้ประกอบกิจกรรมรายย่อยในโอมานมาก (การประมงในโอมานยังไม่มีการพัฒนาเทียบเท่านานาประเทศจึงไม่มีบริษัทขนาดใหญ่ในด้านนี้) ส่วนใหญ่ยังเป็นการจับปลาตามชายฝั่งมากกว่าจับปลาในทะเลน้ำลึก

ข) นายจ้างที่โอมานหรือเยเมนติดต่อกับแรงงานไทยโดยตรง ซึ่งส่วนใหญ่จะทำงานด้านบริการตามโรงแรม หรือสถานบริการสปา

4.5 วิเคราะห์สถานการณ์ตาม SWOT Analysis

ผู้ศึกษาเรื่องนี้ได้นำ SWOT Analysis มาวิเคราะห์เพื่อประมวลถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ตลอดจน โอกาสและอุปสรรคของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากประสบการณ์เกี่ยวกับการ ทำงานด้านแรงงานของผู้ศึกษาเรื่องนี้โดยตรงแล้ว ยังได้สัมภาษณ์อดีตรองอธิบดีกรมการกงสุล (ซึ่งปัจจุบันเป็นเอกอัครราชทูต ณ กรุงเวต) ในฐานะผู้รับผิดชอบโดยตรงงานด้านคุ้มครองและดูแล ผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ ซึ่งเป็นต้นทางของแรงงานไทย กับอดีตเจ้าหน้าที่กงสุล สถาน เอกอัครราชทูต ณ กรุงมัสกัต (ปัจจุบันรับราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ) ซึ่ง เป็นผู้รับผิดชอบงานเกี่ยวกับแรงงานไทยโดยตรง พอประมวลข้อมูลได้ดังนี้

4.5.1 จุดแข็งของแรงงานไทย

4.5.1.1 แรงงานไทยมีทักษะ

แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยมีจุดแข็งหลักที่เป็นสภาพภายใน ของแรงงาน คือ เป็นแรงงานที่มีทักษะในงานประเภทที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะ หาก เปรียบเทียบกับแรงงานจากประเทศในเอเชียใต้หรือฟิลิปปินส์ ซึ่งเป็นผู้ครองตลาดด้านแรงงานใน ภูมิภาคตะวันออกกลาง นอกจากนี้ แรงงานไทยยังมีความอดทน มีความสุภาพเรียบร้อยไม่ขัดคำสั่ง ผู้บังคับบัญชา และไม่เรียกร้องสิทธิมากกว่าที่ตนเองได้รับ ส่วนที่เป็นสภาพภายนอกคือความ ต้องการของนายจ้างต่างชาติที่ต้องการแรงงานไทยไปทำงานในสาขาต่าง ๆ

ดังนั้น เมื่อมีอุปสงค์ (demand) จากนายจ้าง อุปทาน (supply) ในการสนองตอบของ แรงงานไทยที่ต้องการไปแสวงหาชีวิตที่ดีขึ้นจึงเกิดการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งพอ สรุปรูป เหตุผลการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยได้ดังนี้

1) นายจ้างต่างชาติต้องการจ้างแรงงานไทย

แรงงานไทยหากเปรียบเทียบกับแรงงานประเภทเดียวกันกับแรงงานต่างชาติอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานจากภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย เวียดนาม ฯลฯ) หรือภูมิภาคเอเชียใต้ (อินเดีย ปากีสถาน บังกลาเทศ ศรีลังกา) ซึ่งเป็นภูมิภาคที่นิยมจัดส่งแรงงานไป ทำงานต่างประเทศ จากการสอบถามนายจ้างหลายรายพอสรุปศักยภาพการทำงาน of แรงงาน ประเภทไร้ฝีมือ (ในกลุ่มการก่อสร้าง) พบว่า

- แรงงานไทย 2 คน จะทำงานได้ผลผลิตเท่ากับแรงงานในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประมาณ 3 คน

- แรงงานไทย 1 คน จะทำงานได้ผลผลิตเท่ากับแรงงานจากภูมิภาคเอเชียใต้ 2 คน
ดังนั้น นายจ้างต่างชาติจึงนิยมแรงงานไทยมากกว่าแรงงานจากชาติอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน (อนึ่ง เพื่อให้เข้าใจง่ายต่อประเด็นนี้ ผู้ศึกษาใคร่ขอขกตัวอย่างในการได้รับข้อมูลจากระดับผู้บริหารท่าน

หนึ่งของบริษัทอิตาลี ที่ไปควบคุมการก่อสร้างสะพานข้ามแม่น้ำ PADMA ของบังกลาเทศ เมื่อปี 2543 ซึ่งบริษัทอิตาลีร่วมกับบริษัท Shimizu ของญี่ปุ่นได้รับการประมูล โดยระยะแรกได้ทำข้อตกลงกันว่าจะนำแรงงานไทยประเภทมีฝีมือ และกึ่งมีฝีมือ เช่น วิศวกรก่อสร้าง สถาปนิก ช่างเชื่อม ช่างปูน ฯลฯ จากประเทศไทยเข้าไปประมาณ 250 ราย ส่วนแรงงานทั่วไปประเภทไร้ฝีมือจะใช้แรงงานท้องถิ่น (ชาวบังกลาเทศ) เป็นหลัก แต่พอการก่อสร้างผ่านไปหลายเดือนผลงานที่ใช้แรงงานท้องถิ่นมีความคืบหน้าช้ามาก จนในที่สุดบริษัทอิตาลีจึงต้องตัดสินใจนำแรงงานประเภทไร้ฝีมือจากประเทศไทยเข้าไปทำงานแทน ซึ่งผู้ศึกษาเรื่องนี้ก็ได้สอบถามเหตุผลดังกล่าว ก็ได้รับคำตอบว่า แรงงานประเภทไร้ฝีมือของไทย มีศักยภาพเหนือกว่าแรงงานประเภทเดียวกันชาวบังกลาเทศ ประมาณ 1:2 ถึง 1:3 ซึ่งข้อมูลนี้ได้สอดคล้องกับบริษัทนายจ้างชาวเกาหลีที่ได้รับประมูลสร้างระบบวางท่อส่งน้ำมันที่เมือง Sohar รัฐสุลต่านโอมานที่จ้างแรงงานช่างเชื่อมจากประเทศไทยไปทำงานแทนแรงงานชาวอินเดีย นายจ้างได้ระบุว่าแรงงานไทยมีศักยภาพเหนือกว่าแรงงานอินเดียในประเภทเดียวกันประมาณ 1 ต่อ 2)

2) เดินทางไปทำงานเพื่อแสวงหาอนาคตที่ดีขึ้น

เกี่ยวกับเรื่องนี้ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน เช่น แรงงาน บริษัทจัดหาแรงงาน กระทรวงแรงงาน ฯลฯ ว่าแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศได้จัดส่งเงินกลับประเทศไทยเป็นเงินมหาศาลในแต่ละปี การจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศจึงถูกบรรจุเป็นนโยบายหลักข้อ 1 ของรัฐบาลไทยตลอดมาในรอบกว่า 30 ปี ทั้งนี้ สามารถตรวจสอบด้วยข้อมูลรายได้ของคนไทยในท้องถิ่นที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศกลับมาจะมีฐานะทางบ้านดีขึ้น ทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งบางรายเข้าสู่วงการเมืองก็ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ ข้อมูลเหล่านี้จึงเป็นดัชนีชี้ให้เห็นถึงผลสำเร็จของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ

4.5.1.2 บทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของไทย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของไทยที่เสริมจุดแข็งของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศมีหลายหน่วยงาน แต่ที่มีบทบาทสำคัญ คือ

1) บทบาทการดำเนินนโยบายของรัฐบาล

รัฐบาลได้ดำเนินมาตรการให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้แถลงต่อรัฐสภาเพื่อให้การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนด้านสินเชื่อให้แรงงานได้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำแทนที่จะไปกู้เงินนอกระบบ และจัดฝึกอบรมทักษะด้านฝีมือและภาษาก่อนเดินทางไปทำงาน

อย่างไรก็ตามนโยบายดังกล่าวของรัฐบาลได้ประสบผลสำเร็จกับแรงงานที่จัดส่งในระบบเท่านั้น ส่วนแรงงานที่จัดส่งนอกระบบ ซึ่งเป็นแรงงานกลุ่มไร้ฝีมือยังไม่ได้รับผลประโยชน์จากนโยบายนี้ จึงต้องไปกู้เงินนอกระบบเพื่อเป็นค่านายหน้าในการไปทำงาน

2) กระทรวงการต่างประเทศ

กระทรวงการต่างประเทศเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบปลายทาง อย่างไรก็ดีตามกระทรวงการต่างประเทศต้องมารับบทบาทหลายด้านของแรงงานไทย ทั้งก่อนเดินทางและเมื่อถึงปลายทางซึ่งก็เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงการต่างประเทศ ที่ระบุว่า “ส่งเสริมการส่งออกแรงงานฝีมือของไทยให้ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรีในประเทศที่ขาดแคลนแรงงานในภาคนั้น” ดังนั้นจึงต้องมีนโยบายในเชิงรุก เข้ามาด้วย ซึ่งกระทรวงการต่างประเทศก็ได้มีการดำเนินการตามแนวนโยบายที่ได้ระบุไว้ พอสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

ก) ก่อนการเดินทางไปทำงาน

1) กระทรวงการต่างประเทศ โดยกรมการกงสุล ได้จัดกงสุลสัญจรไปตามจังหวัดในภูมิภาคต่าง ๆ ได้มีวิทยากรของกรมไปบรรยายให้แรงงานในท้องถิ่นได้รับทราบถึงข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของการทำงาน การเตรียมความพร้อมก่อนเดินทาง

2) กรมการกงสุล ได้จัดส่งวิทยากรไปบรรยายตามสถานที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่เชิญมา เพื่อให้รับทราบข้อมูลมูลต่าง ๆ เป็นประจำ ที่ผ่านมาได้ดำเนินการไปแล้วหลายจังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ

3) กรมการกงสุลร่วมกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น จัดโครงการ การพัฒนาศักยภาพของแรงงานแบบบูรณาการก่อนย้ายถิ่นฐานไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งได้เริ่มโครงการไปแล้ว เมื่อปี พ.ศ. 2550 และ พ.ศ. 2551 และกำลังดำเนินการในปีนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มทักษะภาษาต่างประเทศที่แรงงานไทยจะเดินทางไปทำงาน และภาษาอังกฤษให้สามารถสื่อสารได้ตลอดจนเพื่อเพิ่มทักษะการใช้ชีวิตในฐานะแรงงานต่างชาติในประเทศปลายทางเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติของประเทศปลายทาง สภาพการทำงานตลอดจนการขอรับความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในขณะที่ทำงานในต่างประเทศ

ข) ปลายทางที่ประเทศแรงงานไทยทำงาน

1) แรงงานต้องรายงานตัวที่สถานเอกอัครราชทูตฯ เพื่อเป็นข้อมูล
2) สถานเอกอัครราชทูตฯ จัดจัดส่งเจ้าหน้าที่เดินทางไปเยี่ยมเยือนแรงงานตามแคมป์คนงานเป็นระยะ ๆ เพื่อรวบรวมปัญหาต่าง ๆ และเจรจากับนายจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน

3) หากประเทศที่แรงงานประจำการอยู่สถานการณ์พิเศษ คือความไม่สงบใน

ประเทศ สถานเอกอัครราชทูตฯ จำต้องเตรียมแผนอพยพคนงานไว้พร้อม และมีการซ้อมแผนอพยพเป็นบางครั้งตามความเหมาะสมกับสถานการณ์

4) ให้ความช่วยเหลือแรงงานที่มาร้องเรียนในทุกกรณีที่แรงงานไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งจะต้องอิงกับสัญญาการจ้างงาน

5) ให้ความช่วยเหลือแรงงานที่ประสบปัญหาตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ เพื่อส่งกลับประเทศไทย และแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการตามกฎหมายหากแรงงานนั้นถูกลอกลวงให้เดินทางไปทำงาน

สำหรับความช่วยเหลือคนไทยซึ่งรวมถึงแรงงานไทยในต่างประเทศ ในรอบ 2 ปีที่ผ่านมาั้น กระทรวงการต่างประเทศได้ให้ความช่วยเหลือในปี พ.ศ. 2550 จำนวน 5,736 ราย ปี พ.ศ. 2551 จำนวน 3,807 ราย และ ปี พ.ศ. 2552 สิ้นสุดเดือนพฤษภาคม มีจำนวน 1,369 ราย จากตัวเลขดังกล่าวเป็นดัชนีชี้วัดได้อย่างหนึ่งว่า มาตรการกระทรวงการต่างประเทศที่นำมาใช้ประสบผลสำเร็จได้ในระดับที่น่าพอใจ

3) กระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานมีหน้าที่โดยตรงในการดูแลและควบคุมการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้บริษัทจัดหางานที่ได้รับใบอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศดำเนินการจัดส่งแรงงานได้ และมีระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ที่มีอำนาจที่จะเพิกถอนใบอนุญาตนั้น ได้หากบริษัทจัดหางานทำผิดวัตถุประสงค์การจัดส่งแรงงาน ซึ่งพอสรุปหน้าที่หลักของกระทรวงแรงงาน คือ

- ควบคุมและดูแลการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ
- ออกใบอนุญาตให้จัดตั้งบริษัทเพื่อจัดส่งแรงงานไปทำงาน และหากบริษัทฯ นั้น

กระทำผิดระเบียบตามพระราชบัญญัติฯ ก็สามารถเพิกถอนสิทธิได้

- ตรวจสอบใบอนุญาตตำแหน่งงานในต่างประเทศก่อนอนุมัติให้จัดส่งแรงงานตามตำแหน่งงานที่มี

- จัดอบรมทักษะแรงงานก่อนการเดินทางไปทำงาน
- แก้ไขปัญหาแรงงานเมื่อแรงงานประสบ

กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีโครงการหลายโครงการในการฝึกอบรมแรงงานก่อนไปทำงานต่างประเทศ

อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติเจ้าหน้าที่ของบริษัทที่ถูกเพิกถอน ใบอนุญาตจัดส่ง

คนงานแล้ว ยังสามารถหาคนงานไปให้บริษัทอื่นจัดส่งไปทำงานแทนได้ ทั้งนี้ จากหลักฐานที่แรงงานไทยที่ไปขอความช่วยเหลือจากสถานเอกอัครราชทูตฯ ก็ได้ระบุบุคคลของบริษัทที่ถูกเพิกถอนใบอนุญาตเป็นคนไปชักชวนให้ไปทำงานในต่างประเทศหลายราย

4) การมีส่วนร่วมของชุมชนในท้องถิ่น

สถานเอกอัครราชทูตฯ จักต้องสร้างเครือข่ายกับชุมชนไทย องค์กรเอกชน สมาคมคนไทย หรือชุมชนต่างชาติที่เป็นมิตรกับประเทศไทย หรือ Friend of Thailand ทั้งนี้ เพื่อให้ชุมชนเหล่านี้เป็นสะพานสำหรับการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ประสบปัญหา

การสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายชุมชนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะจะสามารถรับทราบปัญหาหรือความต้องการของแรงงานได้เป็นอย่างดี เพราะชุมชนจะเป็นจุดที่สะท้อนความรู้สึกต่าง ๆ ให้สถานเอกอัครราชทูตฯ ได้รับทราบ ทั้งนี้ เนื่องจากแรงงานไทยส่วนหนึ่งเดินทางไปทำงานด้วยตนเองหรือบริษัทต้นสังกัดจัดส่งไปโดยไม่แจ้งให้กระทรวงแรงงานทราบ และ เมื่อเดินทางไปถึงก็ไม่ได้ลงทะเบียนกับสถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลทราบ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นชุมชนเหล่านี้จะช่วยได้เป็นอย่างดี

4.5.2 จุดอ่อนของแรงงานไทย

แรงงานไทยโดยเฉพาะอย่างประเภทไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือยังมีจุดอ่อนซึ่งเป็นสภาพภายในของแรงงานเอง เช่น ไม่รู้ภาษาอังกฤษหรือภาษาท้องถิ่นที่ไปทำงาน การศึกษาดำเนินภาคบังคับ ซึ่งจากผลการวิจัยของ อัลลิส จังอร จันทาโก และ นพรัตน์ สุกระกาญจน์ ได้สำรวจจากแรงงานกลุ่มตัวอย่างพบว่า แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ จบการศึกษาระดับภาคบังคับสูงถึงร้อยละ 71.97 คือ ระดับประถมศึกษาร้อยละ 37.45 และมัธยมต้นร้อยละ 34.52 (เอเชียปริทัศน์ปีที่ 24 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2546) นอกจากนี้ยังไม่เรียนรู้ประเพณีท้องถิ่นก่อนออกเดินทาง หรือเมื่อไปทำงานมีนิสัยชอบทำผิดกฎหมายท้องถิ่น เช่น ดื่มสุราหรือของมีเมา ถัก絡เล่นการพนัน เป็นต้น ซึ่งจุดอ่อนนี้ได้มาเป็นส่วนประกอบในการไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งวิธีการเดินทางจะมีความแตกต่างกับจุดแข็ง พอสรุปได้ดังนี้

4.5.2.1 จุดอ่อนภายนอก

ก) ค่าจ้างไม่เป็นไปตามสัญญา

แรงงานไทยไม่ได้รับค่าจ้าง ตามสัญญาที่ระบุไว้ในการทำสัญญาที่ประเทศไทยที่ผ่านกรมการจัดหางาน ทั้งนี้ด้วยเหตุผล คือ

1) นายหน้าบริษัทจัดหางานเปลี่ยนให้ลงนามในสัญญาฉบับใหม่ที่มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่าเดิม ซึ่งส่วนใหญ่จะให้ลงนามใหม่ก่อนขึ้นเครื่องบิน เพราะแรงงานไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ทัน และส่วนใหญ่แรงงานก็ไม่ได้อ่านรายละเอียดในสัญญาฉบับใหม่

2) นายจ้างร่วมมือกับนายหน้าบริษัทจัดหาแรงงานกดดันให้แรงงานเปลี่ยนสัญญาใหม่ ด้วยเหตุผลว่า แรงงานมีทักษะหรือคุณสมบัติไม่ตรงกับลักษณะของงานตามที่ระบุ เช่น แรงงานขับรถแมคโคร ในประเทศไทยส่วนใหญ่จะใช้รถที่ใช้อุปกรณ์ด้วยมือ ในขณะที่ในรัฐสุลต่านโอมานจะใช้รถแมคโครที่อุปกรณ์ที่ทันสมัยกว่าเป็นรถระบบไฮโดรลิก ซึ่งแรงงานไทยไม่ถนัด ดังนั้น นายจ้างก็ถือว่าแรงงานไม่มีคุณสมบัติครบตามที่กำหนดไว้ในใบที่ได้รับอนุญาต

ข) ไม่มีงานรองรับ

มีแรงงานไทยจำนวนมากเมื่อเดินทางไปถึงรัฐสุลต่านโอมานแล้วไม่มีงานรองรับตามที่บริษัทจัดหาแรงงานรับสมัครมา ซึ่งมีทั้งแรงงานที่ผ่านบริษัทจัดหาแรงงานส่งไป แต่ส่วนใหญ่จะเป็นประเภทที่ถูกหลอกลวงไปทำงาน แรงงานประเภทนี้จะเสียค่านายหน้าเป็นเงินจำนวนที่สูงมาก เมื่อเดินทางไปถึงก็จะถูกนายหน้าพาไปเสนองานตามบริษัทต่าง ๆ บางรายก็ได้งานที่เงินเดือนต่ำมาก บางรายไม่ได้งานเลย ก็จะหลบหนีมาขอรับความช่วยเหลือจากสถานเอกอัครราชทูตฯ เพื่อส่งตัวกลับประเทศไทยต่อไป

ค) ถูกบังคับให้ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

มีแรงงานไทยอีกกลุ่มหนึ่งที่ถูกหลอกลวงให้เข้าไปทำงานในรัฐสุลต่านโอมาน และสาธารณรัฐเยเมน โดยไม่ได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงหรือได้รับเพียงบางส่วน ผู้ศึกษาเรื่องนี้ขอ ยกตัวอย่าง 2 กรณี ดังนี้

1) กรณีที่เกิดขึ้นในรัฐสุลต่านโอมาน เมื่อปี พ.ศ. 2550 นายหน้าเถื่อน ชื่อสมมติ นาย “ร” ได้หลอกลวงแรงงานจากจังหวัดสกลนคร อุดรธานี ฯลฯ จำนวน 20 กว่า คนไปทำงานด้านการก่อสร้างและสร้างถนนที่โอมาน โดยเรียกค่านายหน้ารายละ 40,000-60,000 บาท และตกลงค่าจ้างเงินเดือน ๆ ละ 12,000-15,000 บาท (ขึ้นกับประเภทของงาน) ไม่รวมค่าล่วงเวลา การทำงานผ่านไป 2 เดือนแรก แรงงานทุกคนได้รับค่าจ้าง หลังจากนั้นทำงานต่อมาอีก 4-5 เดือน ไม่ได้รับเงินเดือน นาย “ร” อ้างว่างานยังไม่แล้วเสร็จ นายจ้างยังไม่มอบเงินงวดสุดท้ายให้ คนงานทำงานจนเสร็จสิ้นและมอบงานต่อนายจ้างแล้ว แต่นาย “ร” ก็ยังไม่ยอมจ่ายเงินค่าจ้างผลัดเปลี่ยนไปเรื่อย ๆ จนคนงานทนไม่ได้เดินทางไปร้องเรียนที่สถานเอกอัครราชทูตฯ เจ้าหน้าที่ได้เรียก นาย “ร” มาเจรจากับลูกจ้าง นาย “ร” ยอมรับว่าไม่ได้จ่ายค่าจ้างจริง ส่วนเงินที่รับมามีความจำเป็นต้องจ่ายด้านอื่นก่อนแต่รับปากที่จะนำเงินที่ค้างมาจ่ายให้แรงงาน โดยยอมทำสัญญาไว้ต่อหน้าเจ้าหน้าที่ โดยขอให้แรงงานกลับไปทำงานต่อ แต่แรงงานได้ปฏิเสธและรอรับเงินที่สถานเอกอัครราชทูตฯ ซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องจัดที่พักและอาหารให้ รอานานกว่า 2 เดือน ก็ยังไม่ได้รับเงิน สถานเอกอัครราชทูตฯ จึงจำเป็นต้องส่งแรงงานกลับประเทศไทย และประสานกับกระทรวงแรงงานและสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้รับแจ้งความจากแรงงานเหล่านี้ เพื่อให้ดำเนินคดีกับ นาย “ร” ต่อไป และต่อมา นาย “ร”

ได้เดินทางกลับก็ถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจควบคุมตัวเพื่อดำเนินคดีตามที่ถูกกล่าวหา

2) กรณีที่สาธารณรัฐเยเมน เมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2551 สถานเอกอัครราชทูตฯ ได้รับการร้องเรียนทางจดหมายจากลูกเรือประมงรายหนึ่งที่ถูกคุมตัวในเรือที่เมืองท่าเอเดน ว่ามีลูกเรือประมงไทยและต่างชาติรวม 40 กว่าราย ยังถูกคุมตัวอยู่ด้วยกันโดยนายจ้างไม่ให้ความช่วยเหลือกลับประเทศไทย และไม่ได้รับค่าจ้างตั้งแต่เดือนกรกฎาคมปีเดียวกัน สถานเอกอัครราชทูตฯ ได้จัดส่งเจ้าหน้าที่ไปตรวจสอบข้อเท็จจริงก็พบว่า ลูกเรือเหล่านี้ได้ถูกนายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของเรือส่งไปจับปลาในอ่าวเอเดน ตามที่ทำสัญญากับหุ้นส่วนชาวเยเมน โดยออกเดินทางจากประเทศไทยตั้งแต่ต้นปี 2550 ไปจับปลาในเขตดังกล่าว เริ่มแรกนายจ้างก็โอนค่าจ้างตามที่ตกลงให้กับครอบครัว แต่ต่อมานายจ้างไทยมีปัญหาทางธุรกิจกับหุ้นส่วนชาวเยเมน กอปรกับเรือประมงเกิดชำรุดจึงนำเรือ 2 ลำเข้าจอดที่ท่าเรือเมืองเอเดน แรงงานทั้งหมดได้แจ้งกับเจ้าหน้าที่ว่าตั้งแต่นายจ้างเกิดความขัดแย้งกับหุ้นส่วนชาวเยเมนไม่เคยจ่ายค่าจ้างให้กับลูกเรือแต่ประการใด ต่อมากระทรวงการต่างประเทศและสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมัสกัต ได้ให้ความช่วยเหลือและส่งลูกเรือทั้งหมดกลับประเทศไทย เมื่อปลายเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2552

กรณีทั้ง 2 นี้ เป็นเพียงตัวอย่าง เพราะยังมีอีกหลายกรณีที่แรงงานไทยประสบปัญหาเช่นนี้ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำมาเป็นกรณีศึกษา เพราะการกระทำดังกล่าวอาจอยู่ในข่ายการค้าทาสสมัยใหม่ หรือการค้ามนุษย์ ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

4.5.2.2 จุดอ่อนภายใน

ก) ไม่สามารถทนกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

แรงงานไทยส่วนหนึ่งได้ทำงานตามสัญญาการจ้าง แต่ไม่สามารถทนกับการทำงานได้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมแตกต่างกับประเทศไทย เช่น อากาศที่ร้อนจัด ในโอมานบางวันมีอุณหภูมิสูงกว่า 50 องศา คนไทยไม่สามารถทำงานได้ หรือบางรายไม่ถนัดกับงานที่ทำ เช่น เป็นช่างไม้ แต่ไปทำงานเป็นช่างเชื่อม หรือช่างตัดหิน บางรายได้รับงานที่ร่างกายไม่สามารถรับได้ไหว ที่เป็นปัญหาได้รับการร้องเรียนมากที่สุดคือเรื่องอาหาร อาหารไม่ถูกปากกับคนไทย ซึ่งสถานเอกอัครราชทูตฯ ได้รับการร้องเรียนบ่อย จึงต้องช่วยแก้ปัญหาในเรื่องนี้ให้ โดยขอให้มีผู้ประกอบการอาหารเป็นคนไทยและนำวัตถุดิบการปรุงตามทีคนไทยนิยม

เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานนี้ มีกรณีศึกษา คือแรงงานที่เป็นเยาวชนจาก 4 จังหวัดภาคใต้ จำนวน 10 ราย ได้เดินทางไปทำงานที่รัฐสุลต่านโอมานตามโครงการความช่วยเหลือเยาวชนของ สอ.บต. การทำงานได้เพียงระยะหนึ่งแรงงานบางคนไม่สามารถทำต่อได้ ด้วยสาเหตุบางคนไม่มีทักษะกับประเภทของงาน (ช่างเชื่อม) บางคนคิดถึงบ้าน บางคนสุขภาพไม่แข็งแรงพอที่

จะทนกับสภาพของงาน จึงขอเดินทางกลับประเทศไทย ทั้ง ๆ ที่สอ.บต.และสถานเอกอัครราชทูตฯ ได้พยายามโน้มน้าวให้ทำงานอยู่จนครบกำหนดตามสัญญาเพื่อรักษาโครงการไว้และเป็นแบบอย่างกับเยาวชนรุ่นหลัง แต่ก็ไม่สำเร็จ จึงมีการเดินทางกลับก่อนครบสัญญาจำนวนหนึ่ง

ข) ความไม่พร้อมด้านอื่น ๆ

แรงงานไทยส่วนหนึ่งเดินทางไปโดยไม่มีความพร้อม กล่าวคือไม่ทราบว่าตนเองมีความสามารถด้านไหน ภาษาวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นก็ไม่ทราบ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้เพิ่งสำเร็จการศึกษา ไม่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน เพียงแต่ต้องการไปแสวงหาชีวิตที่ดีกว่า ตามคำแนะนำของเพื่อนหรือคนที่ลลอลวง แต่เมื่อไปถึงได้ทำงานที่ตนไม่เคยทำก็อึดอัด ไม่มีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา ก็ทนกับการทำงานไม่ได้

4.5.2.3 วิธีการเดินทาง

ก) การยืมวัฒนธรรมเอาอย่าง

อย่างไรก็ตามยังมีแรงงานไทยประเภทไร้ฝีมืออีกกลุ่มหนึ่งที่มิได้หมายถึงการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยการยืมเอาอย่างผู้ประสบสำเร็จอย่างเดียว และเป็นความประสงค์ของนายจ้างต่างชาติเนื่องจากแรงงานเหล่านี้ยอมรับค่าแรงงานที่ต่ำกว่าการจ้างทั่วไป แรงงานประเภทนี้เป็นกลุ่มที่ไร้ทักษะทั้งด้านฝีมือและภาษา เพียงแต่เห็นกลุ่มแรงงานที่ประสบผลสำเร็จกลับมาจะมีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมขึ้นมาเป็นที่ยอมรับของประชาคมในหมู่บ้าน แรงงานกลุ่มนี้บางคนไม่ต้องการไปทำงานต่างประเทศแต่จะถูกญาติพี่น้องของตนตั้งข้อรังเกียจว่าเป็นคนไม่สู้งานรอรับมรดกพ่อแม่อย่างเดียว เมื่อถูกบีบโดยญาติและประชาคมในท้องถิ่นก็ต้องตัดสินใจไปแสวงหาโชคข้างหน้า ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้จะมีมากในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ ก็เลยตั้งสมมติฐานเอาไว้ว่าเมื่อไปทำงานต่างประเทศก็จะประสบผลสำเร็จเช่นกัน

ข) ผ่านนายหน้าเถื่อน

แรงงานที่เดินทางโดยวิธีการลลอลวงของนายหน้าเถื่อนเป็นแรงงานที่มีปัญหามากที่สุด และส่วนมากจะเป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ การลลอลวงแรงงานมีมานานแล้ว ทำกันอย่างเป็นระบบ ส่วนใหญ่นายหน้าที่ลลอลวงจะมีประสบการณ์ในการทำงานในต่างประเทศมาก่อนและใช้ชีวิตส่วนใหญ่ในต่างประเทศจึงทำให้เกิดความน่าเชื่อถือในหมู่บ้านหรือในพื้นที่ท้องถิ่นต่าง ๆ นายหน้าลลอลวงจะมีเครือข่ายอยู่ในแต่ละท้องถิ่น สาเหตุที่การลลอลวงได้รับความนิยมเชื่อถือจากแรงงานพอสรุปได้ ดังนี้

1) แรงงานที่ถูกจัดส่งโดยขบวนการจัดหางานของรัฐ จะเสียค่าจัดส่งเป็นเงินจำนวนมาก (บริษัทจัดหางานจะเรียกค่าสมัครสูงกว่าที่ระเบียบของกรมการจัดหางานกำหนดไว้ เพราะต้องจ่ายให้นายหน้าที่จัดการรายย่อยด้วย) แต่นายหน้าเถื่อนจะเรียกเก็บค่าสมัครต่ำกว่าบริษัท

จัดหางานกำหนดไว้

2) แรงงานที่ถูกหลอกไม่มีคุณสมบัติครบตามตำแหน่งงานที่ได้รับอนุมัติให้จัดส่งของบริษัทจัดหางาน แต่นายหน้าเถื่อนจะอ้างว่าสามารถหางานในตำแหน่งดังกล่าวได้

3) แรงงานที่จัดส่งโดยบริษัทจัดหางานจะต้องฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กรมการจัดหางานกำหนดไว้ และจะต้องใช้เวลาระยะหนึ่งหลังจากได้รับเลือกแล้ว แต่นายหน้าเถื่อนจะอ้างว่าหลังจากรับสมัครแล้วสามารถออกเดินทางไปทำงานได้ทันทีไม่ต้องฝึกอบรม

4) การสมัครผ่านบริษัทจัดหางานจะต้องผ่านขั้นตอนหลายขั้นตอน แต่ถ้าผ่านนายหน้าเถื่อนไม่ต้องมีขั้นตอนมาก

สำหรับนายหน้าเถื่อนที่เป็นหัวหน้าที่มีโอமானีประมาณ 4-5 ราย เกือบทั้งหมดใช้ชีวิตเกี่ยวกับการจัดหางานในภูมิภาคตะวันออกกลางมาช้านาน บางรายเกือบ 20 ปี จึงรู้ช่องทางหรือระเบียบเกี่ยวกับแรงงานในภูมิภาคดังกล่าวเป็นอย่างดี มักแสดงตนเป็นคนรู้จักของสังคม งานสังคมสำหรับคนไทยก็จะไปคลุกคลีกับชุมชนไทยและจะแสดงตนต่อเจ้าหน้าที่สถานเอกอัครราชทูตฯ อย่างเป็นกันเอง ซึ่งเจ้าหน้าที่จะไม่สามารถแสดงอาการรังเกียจได้เพราะจะทำให้บรรยากาศของงานเสียได้

วิธีการหลอกลวงคนงานในประเทศไทยจะเน้นไปที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากแรงงานทั้งสองภาคนี้นิยมไปทำงานต่างประเทศ โดยจะมีตัวแทนในแต่ละจังหวัดเป็นนายหน้า เพื่อให้เห็นตัวอย่างใคร่ขอยกกรณีศึกษา นายหน้าเถื่อน ชื่อ “ร” นาย “ร” สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศในระดับปริญญาโท เริ่มเข้าสู่วงการแรงงานหลังจากสำเร็จการศึกษาเมื่อประมาณ 27-28 ปี ที่แล้ว โดยทำงานกับบริษัทจัดหางานของนักการเมืองที่มีชื่อเสียงท่านหนึ่ง ทำงานให้กับบริษัทจัดหางานดังกล่าวในตำแหน่งหัวหน้าคนงาน หรือ “โพรแมน” โดยเคยทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย คูเวต ลิเบีย ฯลฯ ต่อมาได้ขอแยกกับบริษัทจัดหางานมารับหางานด้วยตนเองและอพยพไปหางานทำที่รัฐสุดดานโอมาน นาย “ร” จะแต่งตั้งนายหน้าตัวแทนของตนในจังหวัดที่มีการหลอกลวงแรงงาน เช่นที่ สกตนคร ชัยภูมิ อุดรธานี นครราชสีมา สุโขทัย ฯลฯ ซึ่งตัวแทนนายหน้าก็จะเคยไปทำงานในต่างประเทศมาก่อนเช่นกัน โดยจะแบ่งค่านายหน้าที่ได้รับจากแรงงานให้ในอัตรา ตั้งแต่ร้อยละ 20-40 ขึ้นอยู่กับการตกลงกัน สำหรับตลาดแรงงานที่ นาย “ร” จัดส่งไปทำงาน ส่วนใหญ่จะส่งให้กับบริษัทด้านการก่อสร้าง ขณะเดียวกันก็รับประมูลงานเองโดยอาศัยชื่อบริษัทของโอมานเข้าประมูล เมื่อประมูลงานได้ก็จะขอเป็นผู้รับช่วงกับบริษัทที่ใช้ชื่อในการประมูล นั้น จากนั้นจะรับสมัครคนงานจากประเทศไทย โดยไม่ผ่านขบวนการของกรมการจัดหางาน แรงงานไทยเหล่านั้นจะเสียค่านายหน้าโดยเฉลี่ยคนละประมาณ 50,000-70,000 บาท

(รวมค่าบัตรโดยสารเครื่องบินและหนังสือเดินทาง) จะเดินทางไปรัฐสุลต่านโอมานด้วยการตรวจลงตราประเภทนักท่องเที่ยว หรือเดินทางไปโอมานโดยไปขอรับการตรวจลงตราที่ด่านสนามบิน เนื่องจากโอมานให้สิทธิคนไทยสามารถขอรับการตรวจลงตรา visa on arrival ได้ เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงการตรวจตราของเจ้าหน้าที่ เมื่อเดินทางถึงโอมาน นาย “ร” ก็จะไปรับที่สนามบินและมอบหมายงานตามหน้าที่ โดยเฉลี่ยแรงงานจะได้รับค่าจ้างเพียงเดือนละ 10,000-13,000 บาท (ไม่รวมค่าล่วงเวลา) ซึ่งถือว่าต่ำมากหากเปรียบเทียบกับแรงงานทั่วไปในโอมานที่ทำงานประเภทเดียวกัน แรงงานเหล่านี้จะได้รับค่าจ้างเพียง 2-3 เดือนแรกเท่านั้น

นายหน้าเถื่อนรายอื่น ๆ ก็มีลักษณะการหลอกลวงคล้ายคลึงกัน และนายหน้าเถื่อนเหล่านี้ก็จะรู้จักกันและมีความใกล้ชิดกันเป็นอย่างดี

ค) โดยผ่านคนรู้จักหรือเพื่อน

แรงงานประเภทรานี้ ส่วนมากจะเป็นแรงงานรายย่อยไม่เป็นกลุ่ม เป็นแรงงานไปทำงานประเภทบริการ เช่น สปา พนักงานทั่วไป

4.6 วิเคราะห์จากสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอก

4.6.1 โอกาส

โอกาสของแรงงานไทยในรัฐสุลต่านโอมานยังคงมี เพราะในปัจจุบันตามแผนการพัฒนาของโอมาน ได้ระบุเป้าหมาย Millennium Development Goals ของสหประชาชาติ ซึ่งในแผนได้รวมถึงการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวได้เป็นไปอย่างรวดเร็วที่สุดประเทศหนึ่งในกลุ่มประเทศอาหรับ ถึงแม้ว่าปัจจุบันหลายประเทศจะได้รับผลกระทบจากระบบเศรษฐกิจของโลก ตาม Globalization Crisis แต่โอมานได้รับผลกระทบไม่มากนัก เนื่องจากมีรายได้จากการขายน้ำมันเป็นทุนสำรอง และการเปิดประเทศก็ยังไม่เปิดกว้างทุกภาคส่วน ดังนั้น การพัฒนาประเทศของโอมานจึงดำเนินการต่อไปตามแผนพัฒนา

อย่างไรก็ตามแม้แผนพัฒนาฉบับที่ 7 ซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบัน (ระหว่าง 2549 – 2553) จะระบุการส่งเสริมแรงงานคนในชาติ หรือ Omanization คือการส่งเสริมแรงงานโอมานเพื่อทดแทนแรงงานต่างชาติ แต่การทดแทนนั้นจะเน้นทดแทนในภาคอุตสาหกรรมบริการ เช่น งานการเงิน การธนาคาร งานบริการตามห้างสรรพสินค้าหรือตามโรงแรม เป็นหลัก แต่ในภาคการก่อสร้าง หรือในโครงการสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่แรงงานไทยมีทักษะ โอมานยังคงมีความต้องการแรงงานต่างชาติอยู่

อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมชาวโอมาน คือเป็นคนที่ไม่มีความกระตือรือร้นชอบอยู่แบบสบาย งานบริการบางอย่าง เช่นการเป็นพนักงานบริการในโรงแรม หรือพนักงานเสิร์ฟตามร้านอาหาร

อาหาร ชาวโอมานก็ไม่นิยมทำงาน แรงงานในภาคนี้ยังคงเป็นตลาดแรงงานต่างชาติเหมือนเดิม ซึ่งก็เป็นโอกาสของแรงงานไทยเพราะแรงงานไทยถือว่าเป็นชาติที่มีการบริการที่สุภาพเรียบร้อย ซึ่งเป็นจุดแข็งของแรงงานไทยและเป็นที่ยอมรับของชาวต่างชาติ

4.6.2 ปัญหา หรืออุปสรรค

แรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศมักประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย ซึ่งพอสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

4.6.2.1 เกี่ยวกับการช่วยเหลือแรงงานไทย

1) การร้องเรียนขอรับความช่วยเหลือไม่ให้ข้อมูลที่ละเอียดและเป็นจริง

แรงงานที่ไปขอรับการช่วยเหลือจากสถานเอกอัครราชทูตฯ ส่วนใหญ่จกร้องเรียนคล้ายคลึงกัน หากเป็นแรงงานที่ทำงานโดยถูกต้องก็จะแจ้งว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง ถูกใช้งานเกินกว่ากฎหมายกำหนด แต่เมื่อสถานเอกอัครราชทูตฯ ติดต่อประสานงานกับนายจ้างให้มาเจรจากัน บางรายก็จะไม่ยอมเผชิญหน้า โดยอ้างว่านายจ้างมีอิทธิพลอาจถูกกลั่นแกล้งได้ แต่บางรายก็ยอมเจรจาแต่ก็ไม่อยู่ในข่ายตามที่แรงงานร้องเรียน ดังตัวอย่างเช่น แรงงานไทยที่ทำงานตัดหินที่เมือง Khasab ร้องเรียนผ่านกระทรวงการต่างประเทศ ว่า บริษัทนายจ้างชาวเบลเยียม ใช้งานเกินกว่ากฎหมายกำหนด คือวันละ 10 ชั่วโมง (กฎหมายท้องถิ่นกำหนดไว้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง) กระทรวงการต่างประเทศได้สั่งให้สถานเอกอัครราชทูตฯ เดินทางไปช่วยเหลือและสอบหาข้อเท็จจริง เมื่อเจ้าหน้าที่ไปพบนายจ้างพร้อมกับแรงงานไทยที่ร้องเรียนก็พบว่า นายจ้างได้ให้คนงานทำงานวันละ 10 ชั่วโมงจริง แต่ 2 ชั่วโมงที่เพิ่มนั้นเป็นการทำงานล่วงเวลา และได้จ่ายค่าล่วงเวลาให้ตามกฎหมายกำหนด หากแรงงานไทยต้องการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง นายจ้างก็ไม่ขัดข้องเพียงตัดค่าล่วงเวลาไป และเมื่อสอบถามแรงงานไทยที่ร้องเรียนก็บอกขอรับค่าจ้างเท่าเดิมแต่ไม่ยอมทำงานที่เกินอีก 2 ชั่วโมง กรณีเช่นนี้นายจ้างก็ไม่สามารถรับข้อเสนอได้ ซึ่งการร้องเรียนลักษณะเช่นนี้ เป็นการร้องเรียนที่ไม่แจ้งข้อเท็จจริงให้ทราบ

ส่วนแรงงานที่ผิดกฎหมาย (ทำงานอยู่อย่างผิดกฎหมายเพราะไม่มีบัตรประจำตัวอนุญาตให้ทำงาน) ซึ่งแรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงานโดยผ่านนายหน้าเถื่อนมักจะร้องเรียนให้เอาผิดนายหน้าที่ประเทศไทย ซึ่งเกินอำนาจของสถานเอกอัครราชทูตฯ เพียงแต่แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยได้รับทราบเพื่อพิจารณาดำเนินการตามอำนาจ

2) กฎหมายท้องถิ่น

กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานของโอมาน ได้กำหนดค่าแรงขั้นต่ำไว้แต่ไม่ครอบคลุมถึงแรงงานต่างชาติ (แรงงานต่างชาติประเภทแรงงานไร้ฝีมือกว่าร้อยละ 90 รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานขั้นต่ำของโอมาน) หลายครั้งที่แรงงานไทยร้องเรียนสถานเอกอัครราชทูตฯ โดยอ้างว่าสัญญาที่

บริษัทให้ลงนามไว้ได้รับค่าจ้างต่ำกว่ากฎหมายกำหนด กรณีเช่นนี้ไม่สามารถเอาผิดกับนายจ้างได้ เพราะกฎหมายไม่ได้ครอบคลุมถึง

3) การไม่ได้รับความร่วมมือทั้งจากนายจ้างและลูกจ้าง

เมื่อมีการร้องเรียนจากนายจ้างหรือลูกจ้างต่อสถานเอกอัครราชทูตฯ เจ้าหน้าที่จะเรียกทั้งสองฝ่ายมาทำความเข้าใจ แต่หลายครั้งที่ลูกจ้างแรงงานไทยมาร้องเรียน เมื่อเรียกนายจ้างมาทำความเข้าใจจะได้รับการปฏิเสธจากนายจ้าง หรือบางครั้งนายจ้างมาตามทีนัดหมายแต่ลูกจ้างไม่มา และมีหลายกรณีที่สถานเอกอัครราชทูตฯ นำแรงงานไทยร้องเรียนต่อศาลแรงงานไอมาน เมื่อถึงกำหนดได้ส่วนคู่กรณี บางครั้งนายจ้างจ้างขอเลื่อนไป หรือบางครั้งแรงงานไทยก็ไม่มาเลย ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลมาคลาดเคลื่อนจากคนที่แนะนำว่า เมื่อไปร้องเรียนต่อสถานเอกอัครราชทูตฯ แล้ว เจ้าหน้าที่จะดำเนินการให้เองทั้งหมด แต่เมื่อตนเองมาร้องเรียนและเจ้าหน้าที่พาไปดำเนินการตามขั้นตอน แรงงานไทยก็มีความรู้สึกต้องเสียเวลาหลายครั้ง จึงปฏิเสธที่จะดำเนินการต่อ ทั้ง ๆ ที่ได้ร้องเรียนแล้ว

4) ความไม่คล่องตัวเกี่ยวกับระเบียบความช่วยเหลือของไทย

ตามกฎหมายหรือระเบียบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของไทยเกี่ยวกับความช่วยเหลือ คือระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินอุดหนุนราชการเพื่อช่วยเหลือคนไทยในต่างประเทศ พ.ศ. 2549 ได้ระบุไว้ให้สถานเอกอัครราชทูตฯ สามารถทวงจ่ายเงินให้ผู้ตกทุกข์ได้ยากมาขอความช่วยเหลือ โดยให้คนไทยที่มาขอรับความช่วยเหลือตกลงนามในหนังสือสัญญาใช้เงินคืน ซึ่งแรงงานที่มาขอรับความช่วยเหลือบางรายปฏิเสธการลงนาม เนื่องจากเห็นว่าตนเองได้เสียเงินค่านายหน้าเป็นเงินจำนวนมากแล้ว โดยเงินจำนวนนั้นก็ต้องกู้เงินนอกระบบเสียค่าดอกเบี้ยในอัตราที่สูง หากมาทำสัญญาชดใช้เงินคืนกับสถานเอกอัครราชทูตฯ อีกก็คาดว่าจะต้องเสียเงินอีกเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ หากแรงงานบางรายต้องการฟ้องร้องเพื่อขอความเป็นธรรม จะต้องมีการใช้จ่ายเป็นค่าที่ปรึกษาและค่าจ้างทนายให้แรงงานคนนั้น ซึ่งจะต้องมีค่าใช้จ่ายที่สูงมาก หากแรงงานปฏิเสธการลงนามในสัญญาเงินอุดหนุนราชการก็ไม่สามารถดำเนินการได้ ซึ่งประเด็นนี้ได้สร้างปัญหาให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านนี้ในสถานเอกอัครราชทูตฯ มาก

ทั้งนี้การช่วยเหลือที่ประสบความยุ่งยากเนื่องจากข้อมูลในเบื้องต้นของกรณีไม่มีความชัดเจน การลงทะเบียนเรือและลูกเรือประมง ตลอดจนเอกสารการเดินทางของลูกเรือประมงกรมประมงควรหามาตรการที่รัดกุมมากยิ่งขึ้นเพื่อสะดวกต่อการตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือ

4.6.2.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหา

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศบางหน่วยงานยังไม่มีมาตรการที่แน่นอนหรือกวดขันในการแก้ไขปัญหาหรือไม่

แนวทางที่ชัดเจน คือ

1) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหน้าที่ในการดำเนินคดีกับบริษัทจัดส่งคนงานที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบการจัดส่งคนงานไปทำงาน รวมทั้งนายหน้าเถื่อนที่หลอกลวงคนงานไปทำงานในต่างประเทศ แต่ในทางปฏิบัติเป็นไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากไม่ได้รับความร่วมมือจากเจ้าทุกข์ ที่เป็นแรงงานหลายรายที่ไปร้องเรียนสถานเอกอัครราชทูตฯ ว่าถูกหลอกลวงโดยบริษัทจัดหาแรงงานหรือนายหน้าเถื่อน ซึ่งได้ระบุชื่อพร้อมภูมิลำเนาและหลักฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับการหลอกลวงให้สถานเอกอัครราชทูตฯ ทราบ และเมื่อเจ้าหน้าที่ขอความร่วมมือให้แจ้งความเมื่อเดินทางถึงประเทศไทยเพื่อจะได้ดำเนินการตามขบวนการทางกฎหมาย แต่แรงงานเหล่านั้น เมื่อเดินทางถึงประเทศไทยก็ไม่ยอมแจ้งความหรือให้ปากคำกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ หรือบางรายยอมแจ้งความเมื่อเดินทางมาถึง เพราะสถานเอกอัครราชทูตฯ ได้แจ้งผ่านกระทรวงการต่างประเทศแจ้งต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติและกรมการจัดหางานจัดส่งเจ้าหน้าที่ไปปรับเมื่อตอนลงจากเครื่องบิน แต่เมื่อแรงงานรายนั้นเดินทางกลับภูมิลำเนาแล้วก็ไปยอมความกับนายหน้าเถื่อนไม่ยอมดำเนินคดีต่อ มีเพียงน้อยรายที่ยอมดำเนินคดี ดังนั้น นายหน้าเถื่อนจึงยังคงสามารถดำเนินการหลอกลวงคนงานให้ไปประสบปัญหาในต่างประเทศได้เหมือนเดิม เพราะขบวนการการดำเนินคดีไม่สามารถเข้าถึงตัว

2) กรมประมง

กรมประมงมีหน้าที่จดทะเบียนเรือประมงและลูกเรือประมงก่อนออกหาปลาในน่านน้ำ จะต้องควบคุมจำนวนเรือและลูกเรือประมงที่ออกหาปลานอกน่านน้ำไทยโดยการจดทะเบียนเรือและลูกเรือลำที่ออกไปนั้นให้ถูกต้องตามข้อเท็จจริง เพราะมีเรือประมงจำนวนมากนำลูกเรือไปลักลอบจับปลาประเทศเพื่อนบ้านหรือออกหาปลาห่างไกลประเทศไทยเมื่อประสบปัญหาไม่สามารถช่วยเหลือได้ทันทั่วถึง มีหลายครั้งที่สถานเอกอัครราชทูตฯ ให้ความช่วยเหลือเรือประมงที่ถูกจับในน่านน้ำต่างประเทศ เมื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงพบว่า เรือประมงลำดังกล่าวเลขทะเบียนไม่ตรงกับที่ได้ลงทะเบียนไว้ และลูกเรือประมงเกือบทั้งหมดไม่ใช่บุคคลสัญชาติไทย แต่ถือเอกสารลูกเรือประมง คือ Seaman Book ระบุสัญชาติไทย ให้ความช่วยเหลือมีปัญหาและมีความซับซ้อน ไขว่คว้าตัวอย่าง ๒ กรณี ดังเช่น

- เหตุการณ์ที่ผ่านมาเมื่อต้นปี พ.ศ. 2552 ที่เรือประมงไทยประสบปัญหาในน่านน้ำบริเวณใกล้กับประเทศโซมาเลียที่มีโจรสลัดชุกชุม เรือบางลำถูกโจรสลัดยึดไปและลูกกองเรือทหารอินเดียยิงจม เมื่อสถานเอกอัครราชทูตฯ ได้รับแจ้งก็ไม่สามารถตรวจสอบลูกเรือประมงว่าเป็นบุคคลสัญชาติไทยหรือไม่ เพราะลูกเรือประมงเกินกว่าครึ่งเป็นชาวต่างชาติที่ถือ Seaman book ในนามคนไทย จึงยากต่อการให้ความช่วยเหลือได้ทันที กว่าที่สถานเอกอัครราชทูตฯ จะออกมรณะ

บัตรได้ก็ต้องตรวจสอบกันและใช้เวลาานาน

- อีกกรณีหนึ่ง ผู้ศึกษาเรื่องนี้ใคร่ขอยกตัวอย่างกรณีศึกษาเกี่ยวกับลูกเรือประมง ที่ประสบปัญหาในสาธารณรัฐเยเมน โดยสถานเอกอัครราชทูตฯ ได้รับการร้องเรียนจากลูกเรือประมงคนหนึ่งเมื่อเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2551 ว่าได้ถูกกักขังอยู่ในเรือที่ทำเรือเมืองเอดน มาตั้งแต่เดือนกรกฎาคมในปีเดียวกัน สถานเอกอัครราชทูตฯ ได้ตรวจสอบในเบื้องต้นพบว่ามียูทเรือทั้งหมด 41 ราย ทุกคนถือเอกสารคือ Seaman book ว่าเป็นคนสัญชาติไทย จึงส่งเจ้าหน้าที่เดินทางไปช่วยเหลือเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงก็พบว่า เป็นบุคคลสัญชาติไทยเพียง 20 คน ที่เหลือเป็นต่างชาติ คือ พม่า ลาว กัมพูชา และลูกเรือทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นบุคคลสัญชาติไทยหรือต่างชาติถือ Seaman book ปลอม ทั้งหมด ขั้นตอนการช่วยเหลือก็เลยช้าช้อนมากขึ้น และยังยุ่งยากมากขึ้นเมื่อไม่ได้รับความร่วมมือจากเจ้าของเรือในประเทศไทยและคูกรณีในสาธารณรัฐเยเมน กว่าความช่วยเหลือจะแล้วเสร็จก็จนถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2552 ลูกเรือทั้งหมดถึงได้เดินทางกลับประเทศไทย รวมเบ็ดเสร็จลูกเรืออยู่ภายในเรือประมงที่เมืองเอดนเกือบ 1 ปี และเจ้าหน้าที่สถานเอกอัครราชทูตฯ ต้องเดินทางจากรัฐสุตตาน โอมาน ไปยังเมืองดังกาล่า รวม 3 ครั้ง

3) กระทรวงแรงงาน

นอกจากหน่วยงานทั้งสองแล้ว กระทรวงแรงงานก็เป็นอีกหน่วยงานที่จะต้องหามาตรการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพราะกระทรวงแรงงานมีหน้าที่โดยตรงตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขปรับปรุงฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537 ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานซึ่งมีสำนักงานอยู่ทุกจังหวัด จะต้องเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการมาตรการนี้ เนื่องจากการหลอกลวงแรงงานเกิดขึ้นภายในประเทศไทยซึ่งเป็นต้นตอของปัญหา

4.7 ศึกษากรณีเปรียบเทียบแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

แรงงานต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยเพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลนในบางประเภท เช่น ด้านประมง ก่อสร้าง หรือทำงานในธุรกิจขนาดเล็ก เพราะค่าแรงของแรงงานต่างด้าวถูกกว่าค่าแรงของแรงงานไทย ปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบผ่อนผันที่จะต้องต่ออายุใบอนุญาตทำงานกับกระทรวงแรงงาน สิ้นสุดเมื่อปี พ.ศ. 2551 มีจำนวน 501,570 คน โดยแยกเป็น

- พม่า 298,261 คน
- ลาว 6,014 คน
- กัมพูชา 5,874 คน

อย่างไรก็ตาม ในปี พ.ศ. 2552 กระทรวงแรงงานได้เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวมาขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน แต่มีแรงงานต่างด้าวมายื่นความจำนงขอต่ออายุใบอนุญาตสิ้นสุดเดือน พฤษภาคม ศกนี้ มีเพียง 144,113 คน

จากการศึกษากับองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ต่างระบุตรงกันว่า คาดว่า ตัวเลขดังกล่าวยังคงคลาดเคลื่อนต่อความเป็นจริงมาก เพราะบางภาคธุรกิจ เช่นการประมง และการก่อสร้าง มีแรงงานต่างชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งพม่า ทำงานอยู่จำนวนหลายแสนคน ซึ่งในจำนวนนี้ ส่วนใหญ่ไม่ได้ลงทะเบียนเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน

การเดินทางมาทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศมีทั้งความเหมือนและความต่างกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ซึ่งพอสรุปได้ว่า

1) ความเหมือน

สาเหตุ	- ความคืบหน้าโอกาสทางเศรษฐกิจภายในประเทศของตน - ไปแสวงหาอนาคตที่ดีขึ้น - ไปทำงานในภาคแรงงานที่ท้องถิ่นขาดแคลน
กระบวนการจัดส่ง	- ต้องจ่ายค่าหัว ค่านายหน้า
ปัญหาที่ประสบ	- การถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้จัดส่ง และนายจ้าง (ในกรณีถูกหลอก)

2) ความต่าง

ลักษณะการจัดส่งแรงงาน	แรงงานไทย	ต่างด้าว
	- จัดส่งโดยรัฐ - บริษัทจัดหางาน - ด้วยตนเอง	- ส่วนใหญ่จะเดินทางมาด้วยตนเอง และถูกหลอกมา
เมื่อประสบปัญหา	- รัฐบาลช่วยเหลือ	- ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากจากรัฐบาลของตน
แนวทางแก้ปัญหา	- ถูกจับกุมและส่งกลับ	- รัฐบาลไทยจัดระบบหรือส่งกลับ

ดังนั้น จากการศึกษาค้นคว้า จะพบว่า วิธีการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานประเภทไร้ฝีมือของคนต่างด้าวมีทั้งความเหมือนและความแตกต่างจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไร้ฝีมือของไทย โดยความเหมือนภายใต้สมมติฐานที่ว่า เป็นการย้ายถิ่นฐานเพื่อแสวงหาชีวิตที่ดีขึ้น ไปทำงานในภาคแรงงานท้องถิ่นขาดแคลนที่แรงงานในประเทศนั้นไม่สามารถรองรับ

ได้ ประกอบกับค่าแรงภายในประเทศมีอัตราที่ต่ำจึงต้องอพยพไปทำงานในถิ่นที่มีค่าตอบแทนที่ดีขึ้น จึงตกเป็นเหยื่อให้ขบวนการนายหน้าหลอกลวง และต้องเสียค่านายหน้าเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตามแรงงานไร้ฝีมือทั้งของไทยและต่างด้าว หลายรายได้ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ เช่น อยู่ในขบวนการค้ายาเสพติด ขาบริการทางเพศ ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง หรือบางรายถึงกับเสียชีวิต ดังปรากฏเป็นข่าวตามสื่อมวลชนหลายครั้ง

อย่างไรก็ตาม รัฐบาลไทยได้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เพราะหากปล่อยให้สถานการณ์ของแรงงานต่างด้าวยังคงอยู่ในมือของขบวนการจัดหาแรงงานเถื่อนเช่นนี้ ยังจะก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมและความมั่นคงของรัฐต่อไปในอนาคต จึงได้พิจารณาและได้ดำเนินการนำแรงงานต่างด้าวกลับมาเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการ ให้แรงงานเหล่านั้นมีงานทำเป็นหลักแหล่ง สามารถควบคุมการเคลื่อนไหวได้ และยังสามารถพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้ดีขึ้นได้ เพราะแรงงานที่เข้ามาเหล่านี้สามารถทำงานทดแทนแรงงานไทยในภาคเศรษฐกิจที่แรงงานไทยไม่นิยมทำ เช่น การประมง หรือการก่อสร้าง เนื่องจากมีรายได้ต่ำ แต่มีความเสี่ยงสูง จึงได้ประกาศให้แรงงานต่างด้าวและนายจ้างมาจดทะเบียน เพื่อสามารถควบคุมจำนวนและดูแลสวัสดิการบางอย่างได้และเป็นการลดความเสี่ยงจากแรงงานต่างด้าวได้ นับว่าเป็นแนวทางของรัฐบาลไทยในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทดแทนแรงงานไทยในระดับหนึ่ง แม้จะไม่ทั้งหมด

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรค/การส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสถานภาพและประเด็นปัญหารวมทั้งขบวนการการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยเน้นแรงงานไทยที่ไปทำงานในรัฐสุลต่านโอมานและสาธารณรัฐเยเมนเป็นกรณีศึกษา และเมื่อแรงงานเหล่านั้นประสบปัญหา ได้ศึกษาถึงบทบาทของหน่วยงานของรัฐเข้าไปแก้ไขปัญหาตลอดจนศึกษาถึงแรงงานต่างด้าวที่มาทำงานในประเทศไทยเป็นกรณีเปรียบเทียบ และหาแนวทางเพื่อกำหนดเป็นมาตรการสำหรับส่งเสริมแรงงานไทยให้มีทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อสามารถแข่งขันกับแรงงานต่างชาติในต่างประเทศได้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานเกิดจากความต้องการให้ชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้แรงงานไทยมีจุดแข็งตรงที่เป็นแรงงานที่มีศักยภาพสูงกว่าแรงงานประเภทเดียวกันจากภูมิภาคอื่น แต่ขณะเดียวกันก็มีจุดอ่อนตรงด้านไม่เตรียมพร้อมก่อนเดินทางไปทำงานจึงทำให้ขาดทักษะทางภาษาและทักษะบางอย่าง

5.1.2 แรงงานที่เดินทางไปทำงานส่วนมากจะเป็นการจัดส่งโดยบริษัทจัดหางานที่มีใบอนุญาตจากกระทรวงแรงงาน แต่ขณะเดียวกันก็มีแรงงานอีกส่วนหนึ่งเดินทางไปโดยมีบริษัทนายจ้างจากต่างประเทศติดต่อโดยตรง หรือเดินทางโดยถูกหลอกลวงจากนายหน้าเถื่อน

5.1.3 แรงงานไทยในรัฐสุลต่านโอมาน และสาธารณรัฐเยเมน เป็นแรงงานที่ทำงานด้านการก่อสร้างวางท่อส่งน้ำมันและแก๊ส สร้างถังเก็บน้ำมันและแก๊ส เป็นส่วนมาก รองลงมาเป็นแรงงานด้านการขุดเจาะหิน นอกจากนี้มีแรงงานด้านประมง ก่อสร้าง สป่า ฯลฯ

5.1.4 แรงงานไทยมีจุดแข็ง เป็นสภาพภายใน คือ แรงงานมีทักษะ มีความขยัน ซื่อสัตย์ และไม่ก่อสร้างปัญหา

5.1.5 ขณะเดียวกันแรงงานไทยก็มีจุดอ่อน ซึ่งเป็นสภาพภายในเช่นกัน คือ โดยเฉลี่ยมีระดับการศึกษาเพียงภาคบังคับหรือมัธยม ไม่รู้ภาษาอังกฤษหรือภาษาท้องถิ่น ไม่ได้ฝึกทักษะก่อนออกไปทำงาน และบางคนชอบทำผิดกฎหมายท้องถิ่น เช่น เล่นการพนัน ดื่มของมึนเมา เป็นต้น

5.1.6 แรงงานที่ประสบปัญหามากที่สุดเป็นแรงงานที่ถูกหลอกลวงไปทำงาน แล้วไม่มีงานรองรับ รองลงมาเป็นแรงงานที่เดินทางไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่งานไม่ตรงตามความสามารถ

หรือเป็นงานที่ตรงตามที่สมัครแต่ไม่ได้รับค่าจ้างตามสัญญา

5.1.7 อุปสรรคที่สำคัญในการช่วยเหลือแรงงานที่ประสบปัญหา คือไม่ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องจากแรงงานและนายจ้าง กฎหมายทั้งประเทศที่ทำงานและระเบียบความช่วยเหลือของไทยไม่คล่องตัวให้ความช่วยเหลือ

5.1.8 แรงงานต่างด้าวที่มาทำงานในประเทศไทยมาทดแทนงานประเภทที่แรงงานไทยไม่นิยมทำ หรือแรงงานไทยทำแต่ค่าจ้างสูง นายจ้างจึงจ้างแรงงานต่างชาติแทนเพราะค่าแรงถูกกว่า

5.1.9 จากการศึกษาในเรื่องนี้ ผู้ศึกษาพบว่าแรงงานต้องประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย ตั้งแต่ก่อนเดินทางไปทำงานและ เมื่อถึงปลายทางประเทศที่ทำงาน ดังนั้น การแก้ปัญหาแรงงานไทยไปประสบปัญหาในต่างประเทศจะต้องแก้ที่ต้นเหตุของปัญหาก่อน คือการแก้ในประเทศไทย และจะต้องแก้ด้วยระบบบูรณาการ ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมมือกันอย่างจริงจัง

5.1.10 แรงงานไทยยังมีอนาคตในตลาดแรงงานภูมิภาคต่าง ๆ หากมีการปรับปรุงระบบการจัดส่งแรงงาน และแก้ไขระเบียบที่เกี่ยวข้องให้มีความคล่องตัวในทางปฏิบัติ

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากการศึกษา และข้อมูลข้อเท็จจริง ตลอดจนประสบการณ์จากการทำงานที่เกี่ยวข้องในด้านแรงงาน แรงงานไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานประเภทไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ ยังเป็นแรงงานที่ด้อยโอกาสอยู่มาก วงจรการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ได้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่นายหน้าจัดหางาน บริษัทจัดส่งแรงงาน แม้แต่ไปถึงประเทศที่ทำงานก็ยังคงประสบชะตากรรมต่าง ๆ กล่าวคือประสบปัญหาตั้งแต่ต้นทางจนถึงปลายทาง ดังนั้น ควรดำเนินนโยบายด้านยุทธศาสตร์เพื่อช่วยเหลือแรงงานกลุ่มนี้ โดยการใช้จุดแข็งของแรงงานไทย คือเสริมสร้างการมีทักษะด้านต่าง ๆ การทำงานให้เหนือกว่าแรงงานประเภทเดียวกันจากชาติอื่น ๆ

2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง คือ กระทรวงแรงงานจะต้องส่งเสริมแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศให้มีทักษะในระดับที่สามารถแข่งขันกับแรงงานต่างชาติได้ กล่าวคือควรจัดส่งแรงงานประเภทกึ่งฝีมือและมีฝีมือไปทำงาน ขณะเดียวกันหามาตรการที่จะเพิ่มทักษะแรงงานที่ไร้ฝีมือให้มีทักษะเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ กล่าวคือไม่ควรเน้นปริมาณแรงงาน แต่ให้นั้นคุณภาพของแรงงาน

3) รัฐควรกำหนดนโยบายที่แน่ชัดในการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ และต้องใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันและปราบปรามกลุ่มบุคคลที่หลอกลวงหรือเอารัดเอาเปรียบแรงงานไทยไปประสบปัญหาในต่างประเทศ

4) หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงแรงงานจะต้องยึดกฎระเบียบในการจัดส่งแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งงานในต่างประเทศที่จะจัดส่งแรงงานไปทำงานต้องพิจารณาให้รอบคอบ โดยตรวจสอบตำแหน่งงานและสถานที่ทำงานอย่างเคร่งครัดและควรมีมาตรการที่รัดกุมในการตรวจสอบตำแหน่งงานนั้น ๆ

5) สำหรับการเปรียบเทียบกับแรงงานต่างด้าวในไทยในนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของไทยได้ดำเนินการมาตรการมาถูกทางแล้วที่ได้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจต่าง ๆ โดยมีการยืดหยุ่นให้จดทะเบียนเป็นช่วงเวลา อย่างไรก็ตามในกิจการด้านการประมงนั้น ยังคงมีลูกเรือประมงเกินกว่าร้อยละ 90 ยังไม่มีการจดทะเบียน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการดำเนินการในเรื่องนี้ให้เข้มงวดมากขึ้น กล่าวคือ สมาคมประมงและเจ้าของเรือควรจดทะเบียนลูกเรือต่อเจ้าหน้าที่กรมประมงก่อนเรือออกจับปลา และเมื่อเรือกลับเข้าเทียบฝั่ง และควรมีมาตรการลงโทษอย่างเด็ดขาด หากมีการลักลอบนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาโดยไม่มีการลงทะเบียน

6) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมกันหาแนวทางป้องกันการหลอกลวงแรงงานไทยที่ต้องไปเสี่ยงทำงานในลักษณะการค้ามนุษย์ตั้งแต่ต้นทาง คือประเทศไทย เพราะการไปเผชิญปัญหาที่ปลายทางหากประเทศนั้นไม่มีหน่วยงานของราชการไทยประจำอยู่จะทำให้การช่วยเหลือซับซ้อนมากขึ้น เหมือนดังเช่นสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมัสกัต ต้องแก้ปัญหาลูกเรือประมงไทยที่ประเทศเยเมน

5.2.2 ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ

1) รัฐควรจะต้องมุ่งเน้นจัดฝึกอบรมแรงงานไทยในเชิงรุกให้มากยิ่งขึ้น โดยให้มีทักษะ และเข้าใจภาษาวัฒนธรรมในท้องถิ่นก่อนจัดส่งแรงงานออกไปทำงาน ซึ่งจะเป็นการพัฒนาคุณภาพของแรงงานไทย เพราะทักษะต่าง ๆ ของแรงงานไทยถือเป็นจุดแข็งที่สามารถแข่งขันกับแรงงานต่างชาติได้ในตลาดแรงงานต่างประเทศ

2) กระทรวงแรงงานอาจจำเป็นต้องทบทวนกฎระเบียบบางอย่างที่เกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการตรวจสอบเอกสารการจ้าง/สภาพการทำงาน ควรพิจารณาอย่างถี่ถ้วนและให้ความสำคัญกับสภาพความเป็นจริง เพราะบางบริษัทนำเสนอตำแหน่งงานให้เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องพิจารณาไม่ตรงตามข้อเท็จจริง อย่างจะเกิดจากแรงงานนั้นมีอิทธิพลในท้องถิ่นเมื่อไปนำเสนอต่อเจ้าหน้าที่ที่ได้รับอนุมัติแล้วนำเสนอเอกสารไปให้หน่วยงานราชการของไทยรับรองเพื่อรับสมัครแรงงานไปทำงานตามตำแหน่งที่ได้รับอนุมัติ เพราะมีแรงงานบางรายเมื่อเดินทางไปถึงก็ไม่ได้งานตามตำแหน่งที่ระบุ และค่าจ้างก็ต่ำกว่าที่กำหนดไว้

3) ควรแก้ไขจุดอ่อนของแรงงานไทย เช่น ด้านภาษา ทักษะคดีเกี่ยวกับประเทศที่จะเดินทางไปทำงาน ฯลฯ ดังเช่นโครงการของกระทรวงการต่างประเทศที่ร่วมกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ได้จัดขึ้น เพราะสิ่งที่ปรากฏให้เห็นที่อาจเป็นดัชนีชี้วัดได้ คือสถิติการช่วยเหลือคนไทยที่ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศมีจำนวนลดลง หลังจากที่โครงการดังกล่าวได้นำมาปฏิบัติเป็นรูปธรรม และอีกประเด็นหนึ่งที่เป็นจุดอ่อนของแรงงานไทย คือการถูกหลอกลวง และการกู้เงินนอกระบบที่มีอัตราดอกเบี้ยสูง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงแรงงาน ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงควรที่จะเข้ามาศึกษาและหาแนวทางแก้ไขปัญหานี้

4) ควรพิจารณาประเภทของงานที่คนไทยไปทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงงานที่เสี่ยงสูง ทั้งนี้รวมถึงประเทศที่มีเหตุการณ์ไม่ปกติ และประเทศที่มีความเสี่ยงว่าการไปทำงานนั้นจะเป็นการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานสตรีที่เดินทางไปทำงานในประเทศที่เสี่ยง เช่น สาธารณรัฐแอฟริกาใต้ หรือในประเทศในภาคพื้นตะวันออกกลาง เนื่องจากประเทศเหล่านี้แรงงานบางอย่างสตรีไม่สามารถทำงานได้เพราะผิดหลักศาสนา เช่นการเป็นหมอนวดแผนปัจจุบัน แต่นายจ้างมักหลีกเลี่ยงว่าไปทำงานสปานวดแผนไทย (ซึ่งกำลังได้รับความนิยมอย่างมากในต่างประเทศ) แต่ข้อเท็จจริงมีบางรายลักลอบขายบริการทางเพศ จนมีการจับกุมและถูกลงโทษไปหลายราย

5) สนับสนุนให้แรงงานประเภทที่มีฝีมือและมีฝีมือให้ไปทำงานต่างประเทศมากยิ่งขึ้น เนื่องจากแรงงานไทยทั้งสองประเภทเป็นจุดแข็งของแรงงานไทย ที่มีความสามารถและทักษะเฉพาะด้านให้ทำงานตามที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญ และหลีกเลี่ยงการจัดส่งแรงงานประเภทไร้ฝีมือไปทำงานต่างประเทศ เพราะแรงงานประเภทนี้เป็นต้นตอของปัญหา

6) แรงงานไทยยังมีโอกาสในรัฐสุลต่านโอมาน เนื่องจากโอมานเป็นประเทศกำลังพัฒนาด้านต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจของโอมานแผนที่ 7 ถึงแม้จะเน้นการเพิ่มทักษะคนโอมาน แต่ โอมานก็ยังขาดแคลนแรงงานในภาคการก่อสร้างและบริการที่แรงงานไทยมีทักษะในด้านนี้ และโอมานจำเป็นต้องวางพื้นฐานด้าน infrastructure & logistic ในด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงการไปสู่ภาคอุตสาหกรรมหรือภาคบริการด้านอื่น ๆ เนื่องจากผู้นำของโอมานตระหนักว่าอีกไม่นานน้ำมันสำรองภายในประเทศจะหมดไป ต้องวางโครงการสำหรับภาคอื่น ๆ เช่น การท่องเที่ยว การเกษตร ประมง ฯลฯ เข้ามาทดแทน ดังนั้น โครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ หรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างพื้นฐานต่าง ๆ จึงยังมีโอกาสสำหรับแรงงานไทย

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน .2550 สถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ
2550-2551 กรุงเทพมหานคร : สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงาน
ปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน 2550
- โครงการณรงค์เพื่อแรงงานไทยไทย. 2552“สรุปสถานการณ์ประจำปี 2551 แรงงานไทยที่ได้รับ
ผลจากการไปทำงานต่างประเทศ” กรุงเทพมหานคร : (20 พฤษภาคม 2552)
- อัญชลี จงอร จันทาโก. 2546 “ความไม่พร้อมของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ:
แนวทางแก้ปัญหา” กรุงเทพมหานคร: (เอเชียปริทัศน์ ปีที่24 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม –
ธันวาคม 2546)
- สุภางค์ จันทวานิช . 2548. “คุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ หน้าที่ของทุกฝ่าย เราทำได้
(ถ้าจะทำ)” มติชนรายวัน (3 มีนาคม 2548)
- ผศ.ดร.ดุยฤทัย อุทัยวัฒน์ .2552. “แรงงานไทยต่างแดนเครียดพึ่งเหล่า-พนัน”
คมชัดลึก (24 มีนาคม 2552)

ภาคผนวก ก

สรุปสาระสำคัญของการสัมภาษณ์
นายณัฐพงษ์ ลัทธพิพัฒน์ เลขานุการเอก
สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ
(อดีตเจ้าหน้าที่กงสุล ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมัสกัต)
เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๒ เวลา ๑๗.๐๐ น.

.....

1. ถาม ในฐานะเคยเป็นเจ้าหน้าที่กงสุลดูแลคนไทยในรัฐสุลต่านโอมาน และเยเมน ขอทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาแรงงานไทยในประเทศทั้งสอง

ตอบ ตอนที่ประจำการที่นั่นระหว่างปี ๒๕๓๘ – ๒๕๔๑ นั้น ในโอมานช่วงแรกมีแรงงานไทย

ไม่มากนัก แต่ก็มีปัญหา เพราะคนที่ทำงานที่ใช้แรงงานส่วนมากถูกหลอกไปทำงาน ใน ๒ ปีแรกที่ประจำการมีคนไทยมาร้องเรียนว่าถูกหลอกมาทำงานทุกเดือน บางครั้งมากถึง ๑๐-๒๐ คนเลย ต้องพยายามเจรจากับนายจ้างใกล้เคียงกัน แต่พอสรุปได้ว่าคนหลอกลงเป็นคนกลุ่มเดียวกัน คือนาย “ร” กับพวก สถานเอกอัครราชทูตฯ ได้รวบรวมสถิติคนที่ถูกนาย “ร” หลอกมาทำงาน ที่มาร้องเรียน ในรอบไม่กี่ปีมีประมาณ ๒๐๐ กว่าราย เมื่อส่งแรงงานที่ถูกหลอกกลับประเทศไทยก็พยายามขอให้แรงงานที่กลับแจ้งความกับตำรวจเพื่อจะได้ดำเนินการ แต่แรงงานส่วนมากก็ไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ก็มีบ้างเพียงไม่กี่คนที่ยอมแจ้ง อย่างไรก็ตามเมื่อนาย “ร” เดินทางกลับประเทศไทยก็ถูกตำรวจควบคุมตัวไปดำเนินคดีตามกฎหมายแล้ว เพราะสถานเอกอัครราชทูตฯ ได้ประสานกับกระทรวงแรงงานกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ดำเนินการและมีแรงงานบางคนได้แจ้งความไว้ ต่อมาช่วง ๓ ปีหลังมีแรงงานไทยที่ไปทำงานกับบริษัทเกาหลีและเบลเยี่ยมมากขึ้นประมาณ ๑ พันกว่าราย ก็มีปัญหบ้าง แต่เป็นแรงงานที่เข้าไปตามระบบ เวลามีปัญหาที่สามารถเจรจากับนายจ้างให้ ซึ่งส่วนใหญ่ก็ประสบผลสำเร็จ

ส่วนที่เยเมนก็มีแรงงานไปทำงานสร้างถังเก็บแก๊ส และวางท่อน้ำมันที่เมือง Mukkhala ก็เคยร้องเรียนเพราะถูกชาวบ้านเดินขบวนขับไล่เจ้าของบริษัทชาวฝรั่งเศสที่ไปดูถูกพระศาสนา และแรงงานบางคนก็ร้องเรียนว่าได้รับค่าจ้างไม่เป็นธรรมจากบริษัทนายจ้างชาวเกาหลี ก็เดินทางไปแก้ไข แรงงานบางส่วนที่ไม่ตกลงก็กลับประเทศไทย แต่บางส่วนก็ยินยอมทำงานต่อ ที่เยเมนนี้เคยมีแรงงานไทยจำนวนมากที่สุดประมาณ ๔๐๐ กว่าคน แต่ปัจจุบันอาจเหลือประมาณ ๒๐๐ คน เพราะ

แรงงานบางส่วนหมดสัญญาการจ้าง ในความเห็นส่วนตัวไม่อยากให้ส่งแรงงานไปทำงานที่เยเมน เพราะมีความเสี่ยงสูง ประเทศอยู่ในระยะเสี่ยงภัย และชาวพื้นเมืองก็ไม่ค่อยชอบต่างชาติ เพราะเขาถือว่าไปกอบโกยผลประโยชน์เขา

2.ถาม ขอรบเรื่องค่าจ้างแรงงานไทยในโอมานและเยเมน

ตอบ ค่าจ้างแรงงานในประเทศทั้งสองไม่สูงนัก และกฎหมายโอมานก็ไม่ได้คุ้มครองค่าจ้างแรงงานต่างชาติด้วย อย่างแรงงานซูดานหรือศรีลังกาที่ทำความสะอาดรับค่าจ้างเพียงเดือนละประมาณ ๔-๕ พันบาทแค่นั้นเอง ส่วนแรงงานไทยขึ้นอยู่กับประเภทที่ทำงาน พวกที่ถูกหลอกไปทำงานก่อสร้างได้รับประมาณเดือนละ ๑๒,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท สำหรับแรงงานที่ทำงานกับบริษัทของเบลเยียมและเกาหลีก็จะได้ค่าจ้างสูงขึ้น เฉลี่ยประมาณคนละ ๑๘,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ บาท ขึ้นอยู่กับตำแหน่งของงานด้วย ส่วนที่เยเมนก็ไม่สูงประมาณใกล้เคียงกับที่โอมาน เพียงแต่แรงงานเหล่านี้สามารถเก็บเงินได้เพราะทั้งสองประเทศนี้ไม่มีแหล่งบันเทิงที่ต้องใช้จ่ายเงิน

3.ถาม ขอรบปัญหาที่แรงงานไทยร้องเรียน

ตอบ เรื่องการร้องเรียนสามารถแยกประเด็นได้ ๒ ข้อ คือ

- หากเป็นแรงงานที่เดินทางมาโดยถูกต้องตามขบวนการจัดส่งแรงงาน จะร้องเรียนเกี่ยวกับ ค่าจ้างไม่เป็นไปตามสัญญา ไม่ได้งานตามที่ตกลงกันไว้ เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้เมื่อตรวจสอบแล้วพบว่า สัญญาที่นายจ้างให้ลงนามที่กรุงเทพฯ กับสัญญาที่ลงนามเมื่อเดินทางมาถึงคนละฉบับ แรงงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยอ่านสัญญา จะจำเฉพาะตัวเลขเงินเดือนที่ตนเองได้รับเท่านั้น อีกอย่างเมื่อเปลี่ยนสัญญาบางคนก็เปลี่ยนประเภทของงานด้วย งานที่ทำใหม่ก็มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่าที่ลงนามไว้เดิม เรื่องเหล่านี้แรงงานเสียเปรียบตลอด ในเยเมนก็เช่นเดียวกับโอมาน
- ส่วนแรงงานที่ถูกหลอกมาทำงานนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นพวกก่อสร้าง หรือสตรีที่มาทำงานสปา พวกนี้ไม่มีสัญญาการจ้างมาก่อนเหมือนเดินทางมาตายเอาดาบหน้า มาถึงบางคนก็ได้งานทำ บางคนก็ไม่ได้ เวลมาร้องเรียนก็จะอ้างว่าถูกหลอกอย่างเดียว ซึ่งการช่วยเหลือกลุ่มนี้ที่จะได้รับจากนายจ้างจะยากมาก หากนายจ้างมีคุณธรรมเขาก็ช่วยจ่ายบ้าง หรือบางคนก็บิดพลิ้วไปเลยเราก็ต้องส่งเขากลับประเทศไทย ปัญหาคนที่ถูกหลอกนี้มีมากเพราะส่วนใหญ่จะอยู่โอมานเกินกว่ากำหนดที่ได้รับอนุญาตต้องเสียค่าปรับอีก เพราะเขาจะเดินทางมาด้วยวีซ่านักท่องเที่ยว ไม่มีบัตรทำงาน โดยเฉลี่ยจะเสียค่าปรับรายละ ๒ หมื่นกว่าบาท เพราะวีซ่าขาดมานาน

4.ถาม ขอรบความเห็นเกี่ยวกับลูกเรือประมง

ตอบ เรื่องประมงนี้ หากในโอมานจะมีปัญหาไม่มากนัก ถ้าลูกเรือมีปัญหา มักเกิดจากการทะเลาะวิวาท โอมานเองก็นิยมลูกเรือประมงไทย เนื่องจากคนโอมานเป็นคนง่าย ๆ ไม่ชอบงานหนัก แต่ลูกเรือประมงไทยจะมีความขยันเป็นที่ต้องการของนายจ้าง เพียงแต่ประมงโอมานยังไม่มี

การพัฒนาเป็นระบบเป็นเพียงประมงพื้นบ้านมีเรือหาปลาขนาดเล็กจับปลาตามชายฝั่ง ลูกเรือประมงไทยมักไม่ค่อยมารายงานตัวที่สถานทูตฯ ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จะมาก็เมื่อมีปัญหาเท่านั้น ส่วนลูกเรือประมงที่ไปจับปลาในน่านน้ำเยเมนนั้น สถานเอกอัครราชทูตฯ แทบไม่เคยได้รับแจ้งหรือรายงานเลย จะทราบเมื่อเกิดปัญหาเช่นกัน

5. **ถาม** มีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับโอกาสแรงงานไทยในรัฐสุลต่านโอมานและเยเมน

ตอบ แรงงานไทยในโอมานยังมีโอกาสพอควร เพราะโอมานอยู่ในระหว่างการพัฒนาประเทศยังต้องการแรงงานต่างชาติเข้ามา เพียงแต่ว่าตอนนี้แรงงานในเอเชียได้ยังยึดครองตลาดอยู่ แรงงานไทยอาจแทรกยาก แต่แรงงานไทยมีส่วนได้เปรียบแรงงานจากเอเชียได้ เพราะนายจ้างเห็นว่าแรงงานไทยมีศักยภาพสูงกว่าแรงงานจากชาติอื่น ข้อสำคัญก็ขอให้แรงงานไทยไปทำงาน โดยต้องผ่านขบวนการการจัดส่งที่ถูกต้อง และแรงงานประเภทไร้ฝีมือควรฝึกทักษะให้มากขึ้น ทั้งนี้จากที่ได้คลุกคลีด้านนี้ในโอมานยืนยันได้ว่าหากแรงงานประเภทเดียวกันเปรียบเทียบระหว่างไทยกับเอเชียได้ แรงงานไทยเหนือกว่ามาก

แต่อย่างไรก็ตามแรงงานไทยอาจเสียเปรียบแรงงานจากเอเชียได้ตรงที่แรงงานจากเอเชียได้ยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานไทย เช่น กรรมกรก่อสร้างแรงงานจากเอเชียได้รับค่าจ้างเพียง ๕-๖,๐๐๐บาท เท่านั้น ในขณะที่แรงงานไทยต้องรับค่าจ้างมากกว่านี้เท่าตัวถึงจะยอมทำ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องพิจารณากรณีนี้ด้วยก่อนที่จะจัดส่งแรงงานไทยมาทำงานในโอมาน

ส่วนเยเมนนั้น ในความเห็นส่วนตัวยังไม่สนับสนุน เพราะความเสี่ยงยังสูงอยู่มาก

ภาคผนวก ข

สรุปสาระสำคัญของการสัมภาษณ์

นายเชต ธีระพัฒนะ เอกอัครราชทูต ณ กรุง

(อดีตรองอธิบดีกรมการกงสุล)

เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๕๒ เวลา ๑๐.๐๐ น.

.....

1. **ถาม** ในฐานะที่ดูแลกองคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ ขอทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาแรงงานไทยในต่างประเทศ

ตอบ กระทรวงการต่างประเทศได้ให้ความสำคัญกับแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานไทยที่ประสบปัญหา ในแต่ละปีสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลไทยได้จัดส่งคนงานไทยที่ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศกลับภูมิลำเนาเป็นจำนวนมาก แต่การช่วยเหลือดังกล่าวเป็นเพียงปลายเหตุของปัญหา

ดังนั้น ต้องหาแนวทางในการแก้ปัญหา โดยภายในประเทศ กรมการกงสุลก็ได้ดำเนินการในเชิงรุก เช่น การส่งวิทยากรไปบรรยายตามจังหวัดที่มีแรงงานไปทำงานต่างประเทศมาก เช่นที่อุดรธานี ขอนแก่น มหาสารคาม สกลนคร ชัยภูมิ เชียงราย เป็นต้น โดยร่วมไปกับกงสุลสัญจร ขณะเดียวกันก็ส่งวิทยากรของกรมไปบรรยายตามสถานที่ต่าง ๆ ตามที่ได้รับเชิญมา เพื่อให้คนไทยที่จะไปทำงานได้รับทราบปัญหา นอกจากนี้กรมการกงสุลยังได้จัดพิมพ์แผ่นพับแจกจ่ายแก่แรงงานไทยที่จะไปทำงานในต่างประเทศช่วงมาทำหนังสือเดินทาง รวมทั้งยังไปวางแจกที่สนามบินด้วย เพื่อแรงงานไทยจะได้ทราบปัญหาต่าง ๆ ก่อนไปทำงาน และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง กรมการกงสุลได้ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยขอนแก่นจัดโครงการ การพัฒนาศักยภาพของแรงงานแบบบูรณาการก่อนย้ายถิ่นฐานไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งได้เริ่มมา ๒ ปีแล้ว โดยมุ่งเน้นแรงงานที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพราะเป็นภาคที่แรงงานไปประสบปัญหามากที่สุด ซึ่งก็ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ เพราะดูจากสถิติคนไทยตกทุกข์ได้ยากมีจำนวนลดลงหลังจากได้เริ่มโครงการนี้มา

2. **ถาม** ขอทราบเรื่องการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

ตอบ ก็ยังคงมีขบวนการหลอกลวงคนไทยไปทำงานต่างประเทศตลอดเวลา กรมการกงสุลก็ได้พยายามแก้ตั้งแต่ที่แจ้งให้ทราบว่า ส่งวิทยากรไปชี้แจงให้ประชาชนทราบ แต่ก็ไม่ค่อยได้ผลเพราะการหลอกลวงเป็นคนที่รู้จกแรงงานเป็นอย่างดี และบางคนก็เป็นญาติกันด้วย อีกประเด็นหนึ่งที่แก้ปัญหานี้ไม่ได้ คือแรงงานที่ถูกหลอกไปเมื่อกลับมาถึงประเทศไทยแล้ว ไม่ค่อยให้ความ

ร่วมมือให้ปากคำกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ หรือบางรายแจ้งความแล้วพอลบถึงภูมิลำเนาที่หายไปเลย อาจถูกข่มขู่จากนายหน้า หรือยอมความกันได้ก็เป็นไปได้ทั้งสองทาง การแก้ไขปัญหานี้จึงเป็นเรื่องยาก หากไม่ได้รับความร่วมมือจากเจ้าทุกข์คือแรงงานเอง

3. ถาม ขอทราบปัญหาเรื่องการประมง

ตอบ เรื่องประมงนี้ยังคงมีปัญหาเหมือนเดิม เรือประมงไทยก็ยังคงไปล้วงล้าจับปลาในเขตประเทศเพื่อนบ้านเหมือนเดิม และบางครั้งก็เลยไปถึงออสเตรเลีย ส่วนที่ภูมิภาคตะวันออกกลาง ก็มีปัญหามากอย่างเมื่อเร็วๆ นี้ เรือประมงไทยที่ถูกโจรสลัดโซมาเลียยึด ต่อมาถูกกองเรือของอินเดียยิงจม เมื่อตรวจสอบแล้วก็ปรากฏว่าเป็นเรือที่ไม่ได้จดทะเบียนในประเทศไทย ลูกเรือก็เสียชีวิตหมดกว่าจะตรวจสอบได้ก็ต้องใช้เวลา และเรือประมงที่จอดอยู่ที่เขมณลูกเรือก็ถูกคุมไว้กับเรือก็มีปัญหาเพ่งจะคลี่คลายได้เมื่อเร็ว ๆ นี้ ลูกเรือประมงนี้เมื่อตรวจสอบจริง ๆ ก็เป็นคนสัญชาติอื่นเสียเป็นส่วนใหญ่ เรื่องนี้สมาคมการประมงและเจ้าของเรือก็ต้องให้ร่วมมือในการจดทะเบียนลูกเรือให้เป็นกิจลักษณะ เพื่อจะได้แก้ปัญหานี้ได้ง่ายขึ้น

4. ถาม มีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับแรงงานไทยนิยมไปทำงานต่างประเทศ ทั้ง ๆ ที่รายได้บางแห่งก็ได้รับต่ำกว่าทำงานในประเทศไทย

ตอบ คนไทยไปทำงานต่างประเทศเป็นค่านิยมอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนต่างจังหวัด เขาอาจจะเห็นตัวอย่างจากคนงานเก่า ๆ ที่ประสบผลสำเร็จกลับมามีฐานะทางสังคมเป็นที่ยอมรับของชุมชนบางคนก้าวเข้าสู่สนามการเมืองก็ได้รับผลสำเร็จ บางคนก็รู้อยู่ว่าได้ค่าแรงพอ ๆ กับในประเทศไทย แต่ก็เดินทางไปทำงาน โดยเขาคิดว่าเป็นประสบการณ์และอย่างน้อยไปอยู่ต่างประเทศก็สามารถเก็บเงินได้ เพราะอยู่เมืองไทยสังคมมากเก็บเงินไม่ได้ เขาไม่ได้คิดว่าต้องเสียค่านายหน้า หรือต้องเสียทรัพย์สินที่นำไปจำนองดอกเบี้ยเงินกู้เป็นค่านายหน้า บางคนก็ไม่มีโอกาสเมื่ออยู่ในบ้านเกิดตนเองหวังไปตายเอาดาบหน้า เรื่องอย่างนี้ต้องหน่วยงานทุกหน่วยที่เกี่ยวข้องมาช่วยกันแก้แบบบูรณาการถึงจะสำเร็จ กระทรวงฯ เราก็ต้องรับปัญหาที่ปลายเหตุไว้ก่อน

ภาคผนวก ก.
พระราชบัญญัติ
จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน
พ.ศ. 2528
ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2528
เป็นปีที่ 40 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและ คุ้มครองคนหางาน จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดย คำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

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

มาตรา 2* พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป
*[รก.2528/116/1/1 กันยายน 2528]

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

"จัดหางาน"* หมายความว่า ประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่ คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่นายจ้าง โดยจะเรียกหรือรับค่าบริการตอบแทน หรือไม่ก็ตาม และให้หมายรวมถึงการเรียกเงินหรือ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อจัดหางานให้คนหางาน *[นิยามนี้แก้ไข โดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

"ค่าบริการ" หมายความว่า เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้ เป็น ค่าตอบแทนการจัดหางาน

"ค่าใช้จ่าย" หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน

"ผู้รับอนุญาต" หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานตาม พระราชบัญญัตินี้

"ตัวแทนจัดหางาน" หมายความว่า ผู้ซึ่งผู้รับอนุญาตจดทะเบียน ให้เป็นตัวแทนจัดหางานตาม พระราชบัญญัตินี้

"สำนักงาน" หมายความว่า สำนักงานจัดหางานของผู้รับอนุญาต

"คนหางาน" หมายความว่า บุคคลซึ่งประสงค์จะทำงาน โดย เรียกหรือรับค่าจ้างเป็นเงินหรือ ประโยชน์อย่างอื่น

"ทดสอบฝีมือ"* หมายความว่า การดำเนินการใด ๆ เพื่อให้ทราบ ถึงฝีมือของคนหางาน เพื่อออก ใบรับรองผลการทดสอบให้คนหางาน โดยจะ เรียกหรือรับค่าทดสอบฝีมือหรือไม่ก็ตาม *[นิยามนี้ เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

"ฝึกงาน"* หมายความว่า นายจ้างส่งลูกจ้างไปรับการเพิ่มพูน ความรู้ฝีมือ ภาษา ทักษะหรือทักษะในการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น *[นิยามนี้เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

"กองทุน" หมายความว่า กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

"คณะกรรมการกองทุน" หมายความว่า คณะกรรมการกองทุน เพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

"นายทะเบียน" หมายความว่า นายทะเบียนจัดหางานกลางหรือ นายทะเบียนจัดหางานจังหวัดแล้วแต่กรณี

"พนักงานเจ้าหน้าที่" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

"อธิบดี"* หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน *[นิยามนี้แก้ไข โดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 5* ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งนายทะเบียนและพนักงาน เจ้าหน้าที่ กับออกกฎกระทรวงกำหนด ค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราท้ายพระราช บัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่นหรือ ออกระเบียบเพื่อ ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้ บังคับได้ *[มาตรา 5 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

หมวด 1

สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง สำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด
และสำนักจัดหางาน

มาตรา 6* ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางขึ้นใน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม โดยมีนายทะเบียน จัดหางานกลางเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้

ในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานครจะจัดตั้งสำนักงานทะเบียน จัดหางานจังหวัดขึ้นตรงต่อสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางก็ได้ โดยมี นายทะเบียนจัดหางานจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้

การจัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด ให้ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา

*[ความในวรรคหนึ่งของมาตรา 6 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

มาตรา 7* ให้จัดตั้งสำนักงานจัดหางานขึ้นในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรียกว่า "สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน" มีหน้าที่จัดหางานให้แก่ประชาชนโดยไม่คิดค่าบริการ

สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน อาจมีสาขาได้ตามที่อธิบดี เห็นสมควร

*[มาตรา 7 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

หมวด 2

การจัดหางานในประเทศ

มาตรา 8 ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานทำงานในประเทศ เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน

การขอใบอนุญาติและการออกใบอนุญาติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

นายทะเบียนต้องออกใบอนุญาติหรือมีหนังสือแจ้งคำสั่งไม่อนุญาติ พร้อมด้วยเหตุผลให้ผู้ขออนุญาติทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันได้รับคำขอ ซึ่งมี รายละเอียดถูกต้องและครบถ้วนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในกรณีที่มิเหตุจำเป็นที่นายทะเบียนไม่อาจออกใบอนุญาติหรือยังไม่อาจมีคำสั่งไม่อนุญาติได้ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ขยายเวลา ออกไปได้อีกไม่เกินสองครั้ง ครั้งละไม่เกินสามสิบวันแต่ต้องมีหนังสือแจ้ง การขยายเวลาและเหตุจำเป็นแต่ละครั้งให้ผู้ขออนุญาติทราบก่อนสิ้นกำหนด เวลาตามวรรคสามหรือตามที่ได้ขยายเวลาไว้นั้นแล้วแต่กรณี

มาตรา 9 ผู้ขออนุญาติจัดหางานในประเทศต้องมีคุณสมบัติและ ไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์
- (3) ไม่เป็นผู้รับอนุญาติจัดหางาน
- (4) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน
- (5) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน
- (6) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (7) ไม่เป็นผู้มีหรือเคยมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องใน ศีลธรรมอันดี
- (8) ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคลซึ่งเป็น ผู้รับอนุญาติจัดหางาน

(9) ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคลซึ่งถูก เพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานหรือ อยู่ในระหว่างใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งเพิกถอน ใบอนุญาตจัดหางาน

(10) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งที่ชอบ ด้วยกฎหมายให้จำคุกในความผิดที่กฎหมายบัญญัติให้ถือเอาการกระทำโดย พุจริตเป็นองค์ประกอบ หรือในความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(11) มีหลักประกันเป็นจำนวนเงินตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งแสนบาท วางไว้กับนายทะเบียน เพื่อเป็นหลักประกัน การปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ผู้ขออนุญาตจัดหางานดังกล่าวเป็นนิติบุคคล นิติบุคคลนั้น ต้องมีสัญชาติไทยและมีผู้จัดการซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามวรรคหนึ่งด้วย

มาตรา 10 ใบ อนุญาตให้ใช้ได้ภายในเขตจังหวัดที่นายทะเบียน ระบุไว้ในใบอนุญาตมีกำหนดสองปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาต

ถ้าผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์จะขอต่ออายุใบอนุญาต ให้ยื่นคำขอก่อนใบอนุญาต สิ้นอายุไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อได้ยื่นคำขอดังกล่าว แล้ว ให้ประกอบกิจการต่อไปได้จนกว่านายทะเบียนจะสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุ ใบอนุญาตนั้น การขอต่ออายุใบอนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง การอนุญาตหรือไม่อนุญาต จะต้องกระทำให้เสร็จภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับคำขอซึ่งมีรายละเอียดถูกต้องและครบถ้วนตามที่กำหนดใน 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 จะเปลี่ยนผู้จัดการให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน การขออนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรี กำหนด และให้นำความในมาตรา 10 วรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 14 ในกรณีที่นายทะเบียนไม่ออกใบอนุญาต ไม่ต่ออายุ ใบอนุญาต ไม่อนุญาตให้ย้ายสำนักงาน ไม่อนุญาตให้จัดตั้งสำนักงานชั่วคราว หรือไม่อนุญาตให้เปลี่ยนผู้จัดการ ผู้ขออนุญาต

หรือผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับหนังสือ แจ้งการไม่อนุญาตหรือพ้นกำหนดเวลาตามมาตรา 8 วรรคสี่ หรือ มาตรา 10 วรรคสี่ แล้วแต่กรณี คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา 15 ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องจดทะเบียน ลูกจ้าง และตัวแทนจัดหางานต่อนายทะเบียนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง และจัดให้มีทะเบียนลูกจ้าง และตัวแทน จัดหางานตามแบบที่อธิบดีกำหนดไว้ ณ สำนักงาน เพื่อให้คนหางานตรวจดูได้ ในระหว่างเวลาทำงาน ลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานต้องมิได้เป็นลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน ของผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้อื่นในขณะเดียวกัน และต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 9 เว้นแต่คุณสมบัติตามมาตรา 9 (1) และ (2) มิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้าง ใบอนุญาตที่ออกให้แก่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้ใด ให้คุ้มครอง ลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้นั้นได้ จดทะเบียนไว้ด้วย การกระทำที่เกี่ยวกับการจัดงานของลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน ซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศได้จดทะเบียนไว้ ให้ถือว่าการกระทำ ของผู้รับอนุญาตด้วย

มาตรา 16 ในการยื่นคำขอจดทะเบียนตัวแทนจัดหางานตาม มาตรา 15 ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องวางหลักประกันสำหรับตัวแทน จัดหางานแต่ละคนที่ขอจดทะเบียนตามจำนวนที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้อง ไม่น้อยกว่าคนละห้าหมื่นบาทไว้กับนายทะเบียน โดยจะวางหลักประกันเป็น เงินสด พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคารก็ได้ ในกรณีที่ตัวแทนจัดหางานกระทำการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้และทำให้เกิดความเสียหายแก่คนหางาน ถ้านายทะเบียนพิจารณาเห็นว่ามิหลักฐาน อันควรเชื่อว่าเป็นการกระทำของตัวแทนจัดหางาน ให้นายทะเบียนมีหนังสือ แจ้งเหตุดังกล่าวให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศทราบ และถ้าผู้รับอนุญาต จัดหางานในประเทศไม่ได้แย้งภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้ง นายทะเบียนมีอำนาจจ่ายเงินชดเชยให้แก่คนหางานเท่าที่พิจารณาเห็นว่า เสียหายจริงจากหลักประกันที่วางไว้ตามวรรคหนึ่งได้

มาตรา 17 ในกรณีที่หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ วางไว้ตามมาตรา 9 (11) และ มาตรา 16 วรรคหนึ่ง ลดลงเพราะถูก ใช้จ่ายไปตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนสั่งเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาต วางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับคำสั่ง

มาตรา 18 หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศวางไว้ ตามมาตรา 9 (11) และมาตรา 16 วรรคหนึ่ง ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่ง การบังคับคดีราบเท่าที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศยังมิได้เลิกประกอบ ธุรกิจจัดหางาน หรือเลิกประกอบธุรกิจจัดหางานแล้ว แต่ยังไม่พ้นจากความ รับผิดชอบตามพระราชบัญญัตินี้

*ในกรณีเลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศจะขอรับคืนหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 9 (11) ได้ก็ต่อเมื่อได้ ชำระหนี้ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้เสร็จสิ้นแล้ว แต่ถ้าหนี้ที่เหลือมีจำนวน น้อยกว่าหลักประกันที่วางไว้ ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ลดหลักประกันลง ให้เหลือเท่ากับหนี้ที่จะพึงรับผิดชอบได้

ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศอาจขอรับคืนหลักประกันที่วางไว้ ตามมาตรา 16 วรรคหนึ่งได้ เมื่อตัวแทนจัดหางานได้พ้นจากความเป็นตัวแทน จัดหางานแล้วโดยไม่มีหนี้ที่จะต้องชำระตาม มาตรา 16 วรรคสอง ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศไม่ขอรับหลักประกัน คืน ภายในห้าปีนับแต่วันที่เลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ให้หลักประกันดังกล่าว ตกเป็นของแผ่นดิน

*[ความในวรรคสองของมาตรา 18 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

มาตรา 19 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์ จะจัดหาคนหางานจากจังหวัดอื่น นอกจากจังหวัดที่ได้รับอนุญาต ให้ยื่นคำขอ ต่อนายทะเบียน การขออนุญาตและการอนุญาตตาม วรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบ ที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 20 เมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกสำนักงาน ผู้รับอนุญาต จัดหางานในประเทศ ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางานต้องแสดง บัตรประจำตัวต่อผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน ให้เป็นไป ตามแบบที่อธิบดีกำหนด บัตรประจำตัวตามวรรคสอง มีอายุหนึ่งปีนับแต่วันออก

การขอและการออกบัตรประจำตัว ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรี กำหนด

มาตรา 21 ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน ซึ่งพ้นจาก ความเป็นผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทน จัดหางาน ต้องส่งคืนบัตรประจำตัวแก่ นายทะเบียนหรือผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศภายใน เจ็ดวันนับแต่วันที่ พ้นจากความเป็นผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน

ผู้รับอนุญาตซึ่งได้รับบัตรประจำตัวคืนตามวรรคหนึ่ง ต้องส่งบัตร ประจำตัวนั้นแก่นายทะเบียน ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ ได้รับจากผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน

มาตรา 22 ในกรณีที่ใบอนุญาตหรือบัตรประจำตัวสูญหายหรือ ถูกทำลาย ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางาน ในประเทศยื่นคำขอใบแทนใบอนุญาตหรือ บัตรประจำตัว แล้วแต่กรณี ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ ทราบการสูญหายหรือ ถูกทำลาย การขอและการออกใบแทนใบอนุญาตและบัตรประจำตัว ให้ เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 23 ในการจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ ต้องทำสัญญาจัดหางานกับคนหางาน สัญญาจัดหางานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 24 ห้ามมิให้ตัวแทนจัดหางานทำสัญญา จัดหางานกับคน หางานแทนผู้รับอนุญาตจัดหางาน ในประเทศ เว้นแต่จะ ได้รับมอบอำนาจเป็น หนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดจากผู้รับอนุญาต ดังกล่าว และผู้รับอนุญาต ดังกล่าวได้แจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนทราบแล้ว

การที่ตัวแทนจัดหางานมิได้รับมอบอำนาจจากผู้รับอนุญาตดังกล่าว หรือได้รับมอบอำนาจแต่หนังสือมอบอำนาจมิได้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด ไม่เป็นเหตุให้คนหางานหรือบุคคลภายนอกที่สุจริตเสื่อมสิทธิเพราะเหตุนั้น

มาตรา 25 ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) จัดให้มีสมุดทะเบียน บัญชี และเอกสารเกี่ยวกับธุรกิจของตน ตามแบบและรายการที่อธิบดีกำหนด

(2) จัดทำและส่งรายงานเกี่ยวกับการจัดหางานประจำเดือน ตามแบบที่อธิบดีกำหนดก่อนายทะเบียนภายในวันที่สิบของเดือนถัดไป

เมื่อมีเหตุที่จะต้องลงในสมุดทะเบียน บัญชี หรือเอกสารเกี่ยวกับ ธุรกิจของตน ผู้รับอนุญาตดังกล่าวต้องลงรายการเกี่ยวกับเหตุนั้นใน สมุดทะเบียน บัญชี หรือเอกสารเช่นว่านั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่มีเหตุ จะต้องลงรายการนั้น

มาตรา 26 ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศเรียกหรือ รับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนหางานนอกจากค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย

ค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายตามวรรคหนึ่ง ให้เรียกหรือรับได้ไม่เกิน อัตราที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 27 ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศเรียกหรือ รับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายก่อนที่นายจ้างรับคนหางานเข้าทำงานและจ่าย ค่าจ้างเป็นครั้งแรกแล้ว

เมื่อรับค่าบริการและหรือค่าใช้จ่าย ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ ต้องออกใบรับตามแบบที่อธิบดีกำหนดให้แก่คนหางาน

มาตรา 28 ในกรณีที่คนหางานไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญา จัดหางานหรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ใน สัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องจัดการให้คนหางาน เดินทางกลับสำนักงานหรือสำนักงานชั่วคราวที่ตนรับสมัครคนหางานนั้น โดย ออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร รวมทั้งคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่ได้รับ ไว้ตามมาตรา 27 ให้แก่คนหางานนั้น พร้อมทั้งแจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียน ตามมาตรา 25 (2) ทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีหน้าที่จะต้องจัดการ ดังกล่าว ในกรณีที่คนหางานไม่ยอมเดินทางกลับหรือคนหางานประสงค์จะ ทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือที่ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการ ให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับ แต่ต้องแจ้งให้นายทะเบียนทราบตาม วรรคหนึ่ง

มาตรา 29 เมื่อนายทะเบียนทราบว่ามิเหตุที่ผู้รับอนุญาตจัดหางาน ในประเทศจะต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับตามมาตรา 28 วรรคหนึ่ง แต่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศยังมิได้ดำเนินการดังกล่าวภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่มีเหตุดังกล่าว ให้นายทะเบียนจัดการให้คนหางานเดินทางกลับ โดยใช้จ่ายเงินจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 9 (11)

หมวด 3

การจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา 30 ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง

การขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 31 ผู้ขออนุญาตจัดหางานเพื่อ ไปทำงานในต่างประเทศ ต้องเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะ ต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท
- (2) มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของ จำนวนทุนทั้งหมด และจะต้องมีจำนวนผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่า สามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด
- (3) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน
- (4) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน
- (5) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน
- (6) มีผู้จัดการซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม มาตรา 9

(7) มีหลักประกันเป็นจำนวนเงินตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ ต้องไม่น้อยกว่าห้าแสน บาทวางไว้กับนายทะเบียนจัดหางานกลางเพื่อเป็น 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 วางไว้ตามมาตรา 31

(7) และมาตรา 16 วรรคหนึ่ง ซึ่งนำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา 47 ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการ บังคับคดีตราบทว่าที่ผู้รับอนุญาตดังกล่าวยังมีได้เลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน หรือเลิกประกอบธุรกิจจัดหางานแล้ว แต่ยังไม่พ้นจากความรับผิดชอบ พระราชบัญญัตินี้

ในกรณีเลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจะขอรับคืนหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 31 (7) ได้ก็ต่อเมื่อได้ชำระหนี้ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้เสร็จสิ้นแล้ว แต่ถ้าหนี้ที่เหลือมีจำนวนน้อยกว่าหลักประกันที่วางไว้ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ลดหลักประกันลงให้เหลือเท่ากับหนี้ที่จะพึงรับผิดชอบได้

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่ขอรับ หลักประกันตามวรรคหนึ่งคืนภายในห้าปีนับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตเลิกประกอบธุรกิจ จัดหางาน ให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของกองทุน

*[มาตรา 34 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

มาตรา 35 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศ ประสงค์จะรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการ ล่วงหน้า ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรี กำหนด และให้นำความ ในมาตรา 10 วรรคสี่ มาใช้บังคับ โดยอนุโลม

มาตรา 36* ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

- (1) ส่งสัญญาจ้างงานที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในต่างประเทศ หรือ ตัวแทนจัดหางานทำกับคนหางานต่ออธิบดี ตลอดจนเงื่อนไขการจ้างแรงงานที่ นายจ้างในต่างประเทศ หรือตัวแทนซึ่งได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างดังกล่าว ทำกับคนหางาน และหลักฐานอื่นที่อธิบดีประกาศกำหนด เพื่อพิจารณาอนุญาต ก่อนส่งคนหางานไปต่างประเทศ
- (2) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ณ สถานพยาบาลที่อธิบดีประกาศกำหนด
- (3) ส่งคนหางานเข้ารับการทดสอบฝีมือตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด
- (4) ส่งคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกและทดสอบฝีมือแล้วเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางาน จะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้าง ณ สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง สำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด หรือสถาบันอื่นใดที่อธิบดีประกาศกำหนด
- (5) ส่งบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางาน พร้อมทั้งสำเนาสัญญาจ้างแรงงานให้แก่นายทะเบียนจัดหางานกลางภายใน เจ็ดวันนับแต่วันที่คนหางานออกเดินทาง
- (6) แจ้งเป็นหนังสือโดยแนบบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานใน ต่างประเทศของคนหางานตาม (5) ให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศ ที่คนหางานไปทำงานทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คนหางานเดินทางไปถึง ในกรณีที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าว ให้แจ้งเป็น

หนังสือ ให้สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือ สถานกงสุลไทยหรือผู้ที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบภายใน ระยะเวลาดังกล่าว

(7) รายงานให้นายทะเบียนจัดหางานกลางทราบภายในวันที่สิบ ของเดือนถัดไปเป็นประจำทุกเดือน ในกรณีที่ยังมีคนหางานไม่ได้เดินทางไป ทำงานตามสัญญาจัดหางาน ความใน (3) ไม่ใช้บังคับกับคนหางานที่มีใบรับรองการทดสอบฝีมือ ในสาขาที่จะไปทำงานอยู่แล้ว การรายงานตาม (7) ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

*[มาตรา 36 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

มาตรา 37 ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ จัดให้นายจ้างในต่างประเทศซึ่ง ทำสัญญาจ้างแรงงานกับคนหางาน ส่งเงินเข้า กองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 52 สำหรับคนหางาน แต่ละคน ถ้าไม่อาจจัดให้ นายจ้างส่งเงินดังกล่าวได้ ให้เป็นหน้าที่ของผู้รับอนุญาตต้องส่งเงินเข้า กองทุน

*ในกรณีที่สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน เป็นผู้จัดหางาน ให้คนหางานเพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศ ให้อธิบดีเป็นผู้จัดให้นายจ้างส่งเงิน เข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง ถ้าไม่อาจจัดให้นายจ้าง ส่งเงินดังกล่าวได้ และ คนหางานแสดงความประสงค์ที่จะไปทำงานในต่างประเทศโดยยินยอมส่ง เงิน เข้ากองทุนด้วยตนเอง ให้อธิบดีมีอำนาจเรียกเก็บเงินจากคนหางานเพื่อส่ง เข้ากองทุนได้ การส่งเงินเข้ากองทุนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ กำหนดเวลา และอัตราตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวจะกำหนดให้ แตกต่างกันสำหรับการส่งคนหางานไปทำงานใน ต่างประเทศแต่ละประเทศ หรือแต่ละภูมิภาคก็ได้

*[ค วามในวรรคสองของมาตรา 37 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

มาตรา 38 ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศเรียกหรือรับค่าบริการจาก คนหางานไว้เป็นการล่วงหน้าเกิน สามสิบวันก่อนเดินทาง ในกรณีที่มิเหตุจำเป็น ผู้รับอนุญาตจัดหา งานเพื่อ ไปทำงานในต่างประเทศอาจร้องขอต่อนายทะเบียนจัดหางานกลางเพื่อขอ ขยายระยะเวลาดังกล่าวได้ และเมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลางพิจารณา เห็นสมควรจะขยายระยะเวลาดังกล่าวให้ก็ได้ แต่การขยายระยะเวลา ให้กระทำได้เพียงครั้งเดียวมีกำหนดเวลาไม่เกินสามสิบวัน การเรียกหรือรับเงินดังกล่าวตามวรรคหนึ่ง ให้กระทำได้เฉพาะงาน ตามสัญญาที่ได้รับอนุญาตจาก อธิบดีตามมาตรา 36 แล้วเท่านั้น

มาตรา 39 ในกรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงาน แล้วไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไป ทำงานในต่างประเทศต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ (1) จัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย โดยออก ค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และ ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็น ให้แก่คนหางาน จนกว่าคนหางานจะเดินทางกลับถึงประเทศไทย

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

มาตรา 40* ในกรณีที่คนหางานเดินทางไปต่างประเทศที่จะไปทำงาน แล้วได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่ กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน คนหางานจะขอให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไป ทำงานในต่างประเทศจัดการให้ตนเดินทางกลับประเทศไทย หรือจะทำงาน ที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่ กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานก็ได้ แต่ถ้าคนหางานจะขอให้ผู้รับอนุญาตจัดการ ให้ตนเดินทางกลับประเทศไทยจะต้องแจ้งความประสงค์ของตนเป็นหนังสือ ให้ผู้รับอนุญาตหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตที่อยู่ในประเทศนั้น ทราบภายใน เก้าสิบวันนับแต่วันที่ตนทราบว่าจะได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานหรือ สิทธิประโยชน์อื่น ไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ในกรณีที่ไม้อาจ แจ้งแก่ผู้รับอนุญาตหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตได้ ให้แจ้งต่อสำนักงานแรงงาน ไทย สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือ สถานกงสุลไทย หรือผู้ที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้น เพื่อแจ้ง ต่อไปยังผู้รับอนุญาต

ในกรณีที่คนหางานได้แจ้งตามวรรคหนึ่งแล้วให้นำบทบัญญัติ มาตรา 39 มาใช้บังคับโดยอนุโลม ในกรณีที่คนหางานประสงค์จะทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ ตำแหน่งหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทาง กลับประเทศไทย แต่ต้องดำเนินการตามมาตรา 39 (2)

*[มาตรา 40 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

มาตรา 41* ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศ ซึ่งมีหน้าที่จัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยตาม มาตรา 39 หรือมาตรา 40 ได้จัดการให้คนหางานเดินทางกลับถึงประเทศ ไทยแล้ว ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศอาจยื่นคำขอ ต่ออธิบดีเพื่อรับเงินชดเชยจำนวนกึ่ง หนึ่งของเงินค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ตน ต้องจ่ายไปตามมาตรา 39 (1) จากกองทุนได้ และถ้าอธิบดีพิจารณาเห็นว่า การที่คนหางานไม่ได้งานทำหรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานหรือ สิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานนั้นไม่ได้เกิดจากความผิดของผู้รับอนุญาตและผู้รับอนุญาตได้พยายามอย่างเต็มที่แล้วที่จะให้ คนหางานได้งานทำหรือได้ค่าจ้างหรือตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์ ตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานหรือผู้รับอนุญาตได้พยายามอย่างเต็มที่แล้ว ในการจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยโดยเร็วที่สุด ให้อธิบดี อนุมัติให้จ่ายเงินชดเชยจากกองทุนให้ผู้รับอนุญาตได้

*[มาตรา 41 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

มาตรา 42 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศได้แจ้งให้คนหางานทราบ แล้วว่าตนพร้อมที่จะจัดการให้คนหางาน เดินทางกลับประเทศไทยตามมาตรา 39 (1) หรือมาตรา 40 แต่คนหางาน ไม่ยอมเดินทางกลับประเทศไทยภายในเวลาหกสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้ง ผู้รับ อนุญาตต้องดำเนินการตามมาตรา 39 (2) พร้อมทั้งวางเงิน ณ สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางตาม จำนวนที่นายทะเบียนจัดหางานกลาง กำหนดเพื่อเป็นค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็น ในการเดินทางกลับของคนหางานดังกล่าว

ถ้าทางราชการได้ใช้จ่ายเงินจากกองทุนในการจัดการให้คนหางาน ดังกล่าวเดินทางกลับเป็นจำนวน เท่าใด ให้หักจากเงินที่ผู้รับอนุญาตได้วางไว้ ตามวรรคหนึ่ง ถ้าเหลือให้คืนให้แก่ผู้รับอนุญาตโดย ไม่ชักช้า ถ้าไม่พอให้ นายทะเบียนจัดหางานกลางหักจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 31 (7) ในกรณีที่คนหางานไม่เดินทางกลับประเทศไทยภายในเก้าสิบวัน โดย ไม่มีเหตุอันสมควรนับแต่ วันที่ผู้รับอนุญาตได้วางเงินตามวรรคหนึ่งแล้ว ผู้รับ อนุญาตไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้ คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับ ประเทศไทยโดยอาจขอรับเงินดังกล่าวคืนได้ เมื่อคนหางานตาม วรรคหนึ่งเดินทางกลับถึงประเทศไทยแล้ว ผู้รับอนุญาตที่ได้ปฏิบัติตามมาตรานี้มีสิทธิยื่นคำขอต่อ อธิบดี เพื่อรับเงินชดเชย ค่าใช้จ่ายที่ตนต้องจ่ายไปจากกองทุนได้และให้นำความในมาตรา 41 มาใช้ บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 43 เมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลางทราบว่า มีเหตุที่ผู้รับ อนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศจะต้องจัดการให้คนหางาน เดินทางกลับประเทศไทยตามมาตรา 39 (1) หรือมาตรา 40 แต่ผู้รับ อนุญาตยังมีได้ดำเนินการดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ มีเหตุดังกล่าว ให้นาย ทะเบียนจัดหางานกลางจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย

ในการจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยตามวรรคหนึ่ง ให้นายทะเบียนจัดหางานกลาง ใช้จ่ายเงินจากกองทุนไปก่อนและมีหนังสือ แจ้งให้ผู้รับอนุญาตชดใช้เงินคืนภายในเวลาที่กำหนด ถ้าผู้รับอนุญาตมิได้ นำเงินไปชำระคืนภายในเวลาที่กำหนด ให้นายทะเบียนจัดหางานกลาง หักเงิน จำนวนดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 31 (7)

มาตรา 44* ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้าง ตำแหน่งงาน หรือสิทธิ ประโยชน์อื่นตรงตามที่กำหนดไว้ ในสัญญาจัดหางานแต่ไม่ยอมปฏิบัติตามสัญญา ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ไม่ต้องรับผิดชอบในการ จัดการให้คนหางานดังกล่าว เดินทางกลับประเทศไทยแต่ต้องดำเนินการ ตาม มาตรา 39 (2)

*[มาตรา 44 แก้ไข โดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

มาตรา 45* ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้าง ตำแหน่งงาน และสิทธิ ประโยชน์อื่นตรงตามที่กำหนดไว้ ในสัญญาจัดหางาน และได้ทำงานจนสัญญา จัดหางานสิ้นสุดลงแล้ว แต่คนหางานไม่ยอมเดินทาง กลับประเทศไทยภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่สัญญาจัดหางานสิ้นสุดลงหรือภายในกำหนดเวลาที่

มากกว่า นั้นตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างงานโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือคนหางานได้งานใหม่ ภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ผู้รับอนุญาตจ้างงานเพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศไม่ต้องรับผิดชอบ ในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับ ประเทศไทยแต่ต้องดำเนินการตามมาตรา 39 (2)

*[มาตรา 45 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

มาตรา 46* ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจ้างงานเพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศไม่สามารถจัดให้ คนหางานเดินทางได้ภายในกำหนดเวลาตาม มาตรา 38 หรือในกรณีที่คนหางานไม่ได้งานตามที่ กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง งาน หรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ ตรงตามที่ กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงาน และคนหางานไม่ประสงค์ที่จะทำงานนั้น ผู้รับ อนุญาต จ้างงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่าย ต่าง ๆ ที่เรียกเก็บจาก คนหางานไปแล้วทั้งหมดให้แก่คนหางานภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาตามมาตรา 38 หรือนับแต่วันที่คนหางาน เดินทางกลับถึงประเทศไทย แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่คนหางานไม่สามารถทำงานได้จนสิ้นสุดระยะเวลาตามที่ กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงาน เพราะถูกเลิกจ้างโดยมิใช่สาเหตุจากคนหางาน ผู้รับอนุญาตต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียก เก็บจากคนหางานไปแล้ว เป็นอัตราส่วนกับระยะเวลาที่คนหางานได้ทำงานภายในสามสิบวันนับ แต่วันที่ คนหางานขอรับคืน ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงาน แต่ คนหางานยังประสงค์จะทำงานนั้น ผู้รับอนุญาตต้องคืนค่าบริการที่เรียกเก็บ จากคนหางานไปแล้ว เป็นอัตราส่วนกับค่าจ้างที่คนหางานได้รับจริงภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่คนหางานขอรับคืน ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตมิได้ปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง วร วรรคสอง หรือ วรรคสาม ให้นายทะเบียนจัดหา งานกลางหักค่าบริการและค่าใช้จ่ายดังกล่าว จากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 31 (7) คืนให้แก่ คนหางาน เมื่อนายทะเบียนได้ดำเนินการตามวรรคสี่แล้ว ให้แจ้งให้ผู้รับอนุญาต ทราบโดยเร็ว

*[มาตรา 46 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

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 ว่าด้วย การจ้างงานในประเทศ มาใช้บังคับกับการจ้างงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยอนุโลม

*[มาตรา 47 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

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 ตรี ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือต้องแสดง ใบอนุญาตไว้ ณ ที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สถานทดสอบฝีมือตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาต

มาตรา 47 จัตวา ในการทดสอบฝีมือคนหางาน ผู้รับอนุญาต ดำเนินการทดสอบฝีมือจะต้องมีผู้ควบคุมการทดสอบ และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

มาตรา 47 เบญจ ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือ เรียกหรือรับเงิน หรือทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากคนหางานนอกจาก ค่าทดสอบฝีมือ

ค่าทดสอบฝีมือตามวรรคหนึ่ง ให้เรียกหรือรับได้ไม่เกินอัตราที่อธิบดี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศกำหนด 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 อัฏฐ ในกรณีที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ออก ใบอนุญาต หรือไม่ต่ออายุใบอนุญาต ผู้ขอรับอนุญาตหรือผู้รับอนุญาตดำเนินการ ทดสอบฝีมือมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง การไม่อนุญาต คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

ในระหว่างการอุทธรณ์คำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาต รัฐมนตรีจะมีคำสั่งให้ ผู้อุทธรณ์ประกอบกิจการต่อไปหรือไม่ก็ได้

มาตรา 47 นว ในกรณีที่ใบอนุญาตสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุด ในสาระสำคัญ ให้ผู้รับอนุญาต ดำเนินการทดสอบฝีมือ ยื่นคำขอใบแทนใบอนุญาต ต่ออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายในสิบห้า วันนับแต่วันที่ได้ทราบถึงการ สูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว ทั้งนี้ ตามระเบียบที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือ แรงงานประกาศกำหนด

*[หมวด 3 ทวิ มาตรา 47 ทวิ ถึงมาตรา 47 นว เพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

หมวด 4

การไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา 48* คนหางานผู้ใดประสงค์จะเดินทางไปทำงานใน ต่างประเทศด้วยตนเอง โดยมีได้ ทำสัญญาจ้างงานกับผู้รับอนุญาตจัดหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ตามความใน

หมวด 3 ให้แจ้งให้อธิบดีหรือผู้ที่ อธิบดีมอบหมายทราบก่อนเดินทางไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน การแจ้ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

*[มาตรา 48 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

มาตรา 48 ทวิ* คนหางานซึ่งตนเองหรือนายจ้าง หรือผู้รับอนุญาต จัดหางานเพื่อไปทำงาน ในต่างประเทศได้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 37 หรือคนหางานซึ่งเดินทางไปทำงานใน ต่างประเทศด้วยตนเองตามมาตรา 48 ที่สมัคร ใจส่งเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดใน กฎกระทรวงตามมาตรา 37

ก่อนเดินทางออกนอกราชอาณาจักร ให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนตาม ระเบียบที่รัฐมนตรี กำหนดตามมาตรา 53 เป็นระยะเวลาตามสัญญาจ้างที่ คนหางานนั้นมีอยู่

ในกรณีที่คนหางานตามวรรคหนึ่งได้ทำงานจนครบกำหนดตามสัญญา จ้างแล้ว ได้ทำ สัญญาจ้างใหม่กับนายจ้างเดิม คนหางานนั้นจะได้รับสิทธิ ประโยชน์จากกองทุนตามมาตรา 53 ต่อไป

ถ้าคนหางานไปทำสัญญาจ้างกับนายจ้างคนใหม่ คนหางานนั้นยังคง ได้รับสิทธิประโยชน์ จากกอง ทุนตามมาตรา 53 ต่อไปจนครบระยะเวลาตาม สัญญาจ้างเดิม และเมื่อครบกำหนด นั้นแล้ว ถ้าได้จัดให้นายจ้างหรือตนเอง ส่งเงินให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อ นำเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนด ตามกฎกระทรวงภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนด นั้น ให้คนหางานได้รับ สิทธิประโยชน์จากกองทุนต่อไปจนกว่าสัญญาใหม่จะสิ้นสุดลง

ในกรณีที่คนหางานยังคงอยู่ทำงานต่อไปให้นำวรรคสองและวรรคสาม มาใช้บังคับโดย
อนุโลม

สัญญาจ้างใหม่ตามวรรคสอง วรรคสาม หรือวรรคสี่ต้องมีเงื่อนไข การจ้างที่ไม่ต่ำกว่า
สัญญาจ้างเดิมหรือได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีหรือผู้ซึ่ง อธิบดีมอบหมาย

*[มาตรา 48 ทวิ เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

มาตรา 49 ห้ามมิให้นายจ้างซึ่งอยู่ในประเทศไทยพาลูกจ้างไป ทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่
จะได้รับอนุญาตจากอธิบดี

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 49 ทวิ* การส่งลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการตามวัตถุประสงค์ ของนายจ้างไปฝึกงาน
ในต่างประเทศ ให้ปฏิบัติดังนี้

(1) การส่งไปฝึกงานไม่เกินสี่สิบห้าวัน ต้องแจ้งให้อธิบดีหรือผู้ซึ่ง อธิบดีมอบหมายทราบ
ตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดก่อนลูกจ้างเดินทาง ออกนอกราชอาณาจักร

(2) กรณีตาม (1) ถ้าลูกจ้างได้รับเงินหรือประโยชน์ที่จะพึงได้รับใน ต่างประเทศต่ำกว่า
อัตราและหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนดจะต้องได้รับอนุญาตจาก อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี
มอบหมายก่อน

(3) การส่งไปฝึกงานเกินสี่สิบห้าวัน ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือ ผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย
ก่อน

การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง (2) หรือ (3) ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน
กฎกระทรวง

การส่งลูกจ้างไปฝึกงานจะเรียกเก็บเงินหรือประโยชน์อื่นใดมิได้

นายจ้างซึ่งส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศต้องรับผิดชอบในการ เดินทางกลับมาใน
ราชอาณาจักรของลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่อธิบดีกำหนด

*[มาตรา 49 ทวิ เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

มาตรา 50* ห้ามมิให้นายจ้างในต่างประเทศ หรือตัวแทนทำการ รับสมัครเพื่อหาลูกจ้างใน
ประเทศไทยด้วยตนเองเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะติดต่อให้สำนักงานจัดหา
งานหรือกรมการจัดหางานจัดหาให้

*[มาตรา 50 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

มาตรา 51 เมื่อคนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่ตนไปทำงาน ให้คนหางานแจ้งเป็นหนังสือ
ให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าวทราบ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เดินทางไป
ถึงโดยระบุชื่อ ภูมิลำเนาในประเทศไทย สถานที่อยู่ และสถานที่ทำงานในต่างประเทศ ใน
กรณีที่ไม่มีสำนักงานแรงงาน

ไทยในประเทศดังกล่าว ให้แจ้งเป็นหนังสือให้สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทย ในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแล คนไทยในประเทศนั้นทราบภายใน ระยะเวลาดังกล่าว

หมวด 5

กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา 52* ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในกรมการจัดหางาน เรียกว่ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อใช้จ่าย ในกิจการ ตามมาตรา 53 โดย ประกอบด้วยเงินและทรัพย์สินอื่น ดังต่อไปนี้

- (1) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- (2) เงินที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ นายจ้าง หรือคนหางานส่งเข้า กองทุนตามพระราชบัญญัตินี้
- (3) ดอกผลของกองทุน
- (4) เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- (5) หลักประกันที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 34

เงินและทรัพย์สินอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้ส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้อง นำส่งกระทรวงการคลัง เป็นรายได้แผ่นดิน

การบริหารกองทุนและการควบคุมการใช้จ่ายเงินกองทุน ให้เป็นไป ตามระเบียบที่รัฐมนตรี กำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวง การคลัง

*[มาตรา 52 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

มาตรา 53 กิจการที่จะใช้จ่ายเงินจากกองทุนได้นั้น ได้แก่กิจการ ดังต่อไปนี้

- (1) จัดการให้คนหางานซึ่งถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทาง กลับประเทศไทย
- (2)* ให้การสงเคราะห์แก่คนหางานซึ่งไปหรือจะไปทำงาน ใน ต่างประเทศหรือทายาทโดย ธรรมของบุคคลดังกล่าว

- (3) การคัดเลือกและทดสอบฝีมือและการฝึกอบรมคนหางานก่อนจะ เดินทางไปทำงานใน ต่างประเทศ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

*[ความใน (2) ของมาตรา 53 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

มาตรา 54* ให้มีคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางาน ไปทำงานในต่างประเทศ ประกอบด้วยอธิบดีเป็นประธานกรรมการ และ บุคคลอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งอีกไม่เกินหก คนเป็นกรรมการ และให้ผู้อำนวยการ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศเป็น กรรมการและเลขานุการ *[มาตรา 54 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

มาตรา 55 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่ง คราวละสามปี
 ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ใน
 ตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งเพิ่มขึ้นหรือแต่งตั้งซ่อม ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่ใน
 ตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้วนั้น
 กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีก ได้ แต่ต้องไม่เกิน สองคราวติดต่อกัน
 มาตรา 56 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 55 กรรมการซึ่งรัฐมนตรี
 แต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) รัฐมนตรีให้ออก

(4) เป็นบุคคลล้มละลาย

(5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งที่ชอด้วย กฎหมายให้จำคุก เว้นแต่
 เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาท หรือ ความผิดลหุโทษ

มาตรา 57 การประชุมของคณะกรรมการกองทุน ต้องมีกรรมการ มาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่ง
 หนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงเป็นองค์ประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่หรือไม่
 สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการที่มา ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่
 ประชุม

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 ให้นายทะเบียนจัดทำรายงานการรับจ่ายเงินกองทุนประจำปี งบประมาณที่สิ้นสุด และประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 5 ทวิ*

คณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

มาตรา 61 ทวิ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า "คณะกรรมการ พัฒนาการ จัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน" ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทน กรมตำรวจ ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนกรมการจัดหางานเป็นกรรมการ และบุคคลอื่นซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งอีกไม่เกินแปดคนเป็นกรรมการ โดยให้มี กรรมการผู้ที่มีความรู้ในการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานไม่น้อยกว่าสามคน กรรมการซึ่งเป็นลูกจ้างและนายจ้างฝ่ายละหนึ่งคน และให้ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการจะแต่งตั้งบุคคลใดเป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ ก็ได้

มาตรา 61 ตริ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการ ในการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน
- (2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับมาตรการในการแก้ไขปัญหา ในการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน
- (3) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรี เกี่ยวกับมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางาน

มาตรา 91 ตริ* ผู้ใดหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถหางาน หรือสามารถ ส่งไปฝึกงานในต่างประเทศได้ และโดยการหลอกลวงดังว่านั้นได้ไปซึ่งเงินหรือ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ถูกหลอกลวง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปี ถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

*[มาตรา 91 ตรี เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

มาตรา 92 ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดซึ่งต้องรับโทษตามพระราชบัญญัติ เป็นนิติบุคคล ผู้จัดการ หรือผู้แทนนิติบุคคลนั้นต้องรับโทษตามที่กฎหมาย กำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วน ในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น

มาตรา 93* บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษปรับ สถานเดียว หรือมีโทษปรับ หรือโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน ให้นุคคลต่อไปนี้มีอำนาจเปรียบเทียบปรับได้

(1) อธิบดี สำหรับความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่กรณีตาม (2)

(2) อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับความผิดที่เกี่ยวกับการ ทดสอบฝีมือตาม พระราชบัญญัตินี้

อำนาจเปรียบเทียบตามวรรคหนึ่งอธิบดีหรือ อธิบดีกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานจะมอบอำนาจ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสำหรับความผิดตาม พระราชบัญญัตินี้ที่เกิดขึ้นในจังหวัดนั้นก็ได้ ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำ ความผิดตาม พระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษอยู่ในเกณฑ์ที่จะทำการเปรียบเทียบได้ และบุคคลนั้นยินยอมให้ เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบอำนาจจาก บุคคลดังกล่าว แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่บุคคลนั้นยินยอมให้ เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายใน เวลาที่กำหนดแต่ไม่เกิน สามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความอาญา ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระ เงินค่าปรับภายใน กำหนดเวลาตามวรรคสี่ ให้ดำเนินคดีต่อไป

*[มาตรา 93 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537]

บทเฉพาะกาล

มาตรา 94 บรรดากฎหมายกระทรวงและประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัติ จัดหางานและ กู้มครองคนหางาน พ.ศ.2511 และยังใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับ พระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมี

กฎกระทรวง ระเบียบและประกาศที่ออก ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 95 ใบอนุญาตจัดหางานที่ออกตามพระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2511 ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ใช้ได้ จนกว่าจะสิ้นอายุใบอนุญาตนั้น แต่ทั้งนี้ ผู้ซึ่งได้รับใบอนุญาตดังกล่าวต้องปฏิบัติ ตามมาตรา 64 ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และ ในระหว่างเวลาดังกล่าวมิให้นำมาตรา 74 มาใช้บังคับ ในกรณีที่ผู้ซึ่งได้รับใบอนุญาตดังกล่าวก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ประสงค์จะจัดหางานเพื่อให้คนหางานไปทำงานในต่างประเทศภายหลังวันที่ พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ก่อนส่งคนหางานไป ทำงานในต่างประเทศ

มาตรา 96 เพื่อประโยชน์ในการขอรับความคุ้มครองจากกองทุน เพื่อคนหางานในต่างประเทศตามพระราชบัญญัตินี้ คนหางานซึ่งผู้ได้รับอนุญาต จัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและ คุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 ได้จัดส่งไปทำงานในต่างประเทศอาจขอรับ สิทธิและประโยชน์จากกองทุนได้โดยส่งเงินเข้ากองทุน ตามอัตราที่กำหนดโดย กฎกระทรวงตามมาตรา 37 พร้อมด้วยสำเนาเอกสารหลักฐานตามที่อธิบดี กำหนด ทั้งนี้ โดยส่งไปยังสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางภายในหนึ่งร้อย ยี่สิบวัน นับแต่วันที่กฎกระทรวงดังกล่าวใช้บังคับ

เมื่อสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางได้ตรวจสอบเห็นว่าถูกต้องแล้ว ให้แจ้งให้คนหางานทราบ และให้คนหางานได้รับสิทธิและประโยชน์นับแต่วันที่ สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางได้รับเงินและเอกสารหลักฐานตามวรรคหนึ่ง

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก ป.ดิณสุวานนท์

นายกรัฐมนตรี

ภาคผนวก ง.

ตารางที่ 3 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ ชาย	227	47.49
หญิง	228	47.70
ไม่ระบุ	23	4.81
รวม	478	100.00
อายุ 1-20 ปี	9	1.88
21-30 ปี	180	37.66
31-40 ปี	90	18.83
41-50 ปี	60	12.55
> 50 ปี	4	1.05
ไม่ระบุ	34	7.11
รวม	478	100.00
การศึกษา ประถมศึกษา	179	37.45
มัธยมต้น	165	34.52
ปวช., ปวส. อนุปริญญา	34	7.12
ปริญญาตรี	7	1.46
ไม่ระบุ	93	19.46
รวม	478	100.00
ภูมิลำเนา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	262	54.81
ภาคเหนือ	101	21.13
ภาคกลาง	29	6.07
ภาคใต้	3	0.63
ภาคตะวันออก	14	2.93
ภาคตะวันตก	3	0.63
ไม่ระบุ	66	13.81
รวม	478	100.00

ประเทศ	เดินทางด้วยตนเอง		RE-ENTRY		กรมจัดส่ง		นายจ้างหาไป				บริษัทจัดส่ง		รวม		รวมทั้งสิ้น
							ทำงาน		ฝึกงาน						
							ชาย	หญิง	ชาย	หญิง					
กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง															
ซาอุดีอาระเบีย	24	2	734	47	-	-	8	-	-	-	-	-	784	49	813
กาตาร์	617	43	2,177	47	-	-	378	3	-	-	7,447	10	10,619	103	10,722
บาห์เรน	334	178	277	425	-	-	4	1	1	10	34	-	650	615	1,265
สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	1,569	289	3,631	415	3	150	354	15	-	-	6,513	34	12,070	903	12,973
คูเวต	121	28	1,219	130	-	-	73	5	-	-	1,129	6	2,542	170	2,712
โอมาน	48	37	457	45	-	-	35	2	2	-	785	1	1,327	85	1,412
อิสราเอล	84	18	2,377	165	-	-	-	-	-	-	3,210	358	5,671	529	6,200
เลบานอน	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
จอร์แดน	-	18	8	5	-	-	-	-	-	-	-	-	8	23	29
ลิเบีย	-	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2	1	3
ไอบีรัก	19	18	36	8	-	-	-	-	-	-	-	-	55	26	81
ตุรกี	20	44	33	18	-	-	-	-	-	-	-	-	53	52	115
เยเมน	57	-	37	-	-	-	-	-	-	-	115	-	210	7	210
เลบานอน	1	6	16	5	-	-	-	-	-	-	-	-	17	11	28
อิรัก	5	1	58	1	-	-	14	-	-	-	-	-	77	2	79
รวมกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง	2,699	864	11,081	1,302	3	150	865	26	3	10	19,234	407	34,065	2,579	36,644
กลุ่มประเทศเอเซีย															
ญี่ปุ่น	250	-	1,038	-	-	-	19	-	-	-	3,472	-	4,789	-	4,789
เกาหลี	8	-	91	2	-	-	-	-	-	-	-	-	99	2	101
ไต้หวัน	-	-	13	4	-	-	24	-	-	-	-	-	37	4	41
เกาหลีใต้	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
ฮ่องกง	28	1	72	1	-	-	328	-	-	-	-	-	329	2	430
กัมพูชา	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-	2
เวียดนาม	7	1	15	-	-	-	6	-	-	-	-	-	28	1	29
จีน	-	-	2	-	-	-	5	-	-	-	-	-	7	-	7
ภูฏาน	43	6	34	3	-	-	178	10	3	1	8	-	267	20	287
เนปาล	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2
เจปรัวาลิโอน	4	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	-	7
ลาว	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
โซมาเลีย	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	4
ตูนิเซีย	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
แทนซาเนีย	-	3	4	15	-	-	1	-	-	-	-	-	6	18	23
บราซิล	-	-	5	-	-	-	1	6	-	-	-	-	7	6	13
ไนจีเรีย	44	1	133	4	-										

จำนวนคนงานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ
(จำแนกตามประเภทการเดินทาง) ยอดสรุปประจำเดือน มกราคม - ธันวาคม 2551

ประเทศ	เดินทางด้วยตนเอง		RE-ENTRY		กรมจัดส่ง		นายจ้างหาไป				บริษัทจัดส่ง		รวม		รวมทั้งสิ้น
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ทำงาน		ฝึกงาน		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
							ชาย	หญิง	ชาย	หญิง					
สาธารณรัฐเกาหลี	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-	2
สหภาพคีตาบ	28	1	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35	1	36
ญี่ปุ่น	3	19	51	69	-	-	1	22	-	-	-	-	55	10	185
เอเชียโอเชีย	8	-	8	3	-	-	4	-	-	-	-	-	18	3	21
แอฟริกาใต้	1	1	52	-	-	-	11	-	-	-	-	-	64	1	65
แอฟริกาใต้	172	13	324	9	-	-	146	7	-	-	794	-	1,436	29	1,465
แอลจีเรีย	118	-	9	-	-	-	15	-	-	-	-	-	142	-	142
ไลบีเรีย	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3
รวมกลุ่มประเทศแอฟริกา	744	51	1,955	199	-	-	961	67	3	1	4,472	-	8,135	318	8,453
กลุ่มประเทศเอเชีย															
มาเลเซีย	175	211	1,655	1,026	-	-	228	137	11	13	20	-	2,069	1,367	3,436
สิงคโปร์	2,298	45	11,030	414	-	-	707	32	41	19	348	-	14,424	510	14,934
บรูไน	612	174	1,562	404	-	-	10	1	-	-	185	-	2,770	579	3,349
ฮ่องกง	41	1,003	95	1,938	-	-	-	6	-	2	3	99	140	3,049	3,188
ไต้หวัน	134	52	886	254	496	246	401	162	2,811	1,709	341	253	4,879	2,678	7,555
ไต้หวัน	63	75	12,416	1,236	112	81	35	2	58	21	28,250	4,739	38,934	6,154	45,088
เกาหลีใต้	627	74	9,221	1,102	3,568	807	4	1	184	72	-	-	13,584	2,148	15,730
เวียดนาม	33	1	338	41	-	-	604	75	24	8	-	-	999	127	1,126
กัมพูชา	-	-	34	-	-	-	18	-	-	-	-	-	52	-	52
ลาว	17	-	203	3	-	-	-	-	-	-	429	1	549	4	553
จีน	21	24	206	64	-	-	51	37	148	83	-	-	424	208	632
เนปาล	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2
บังกลาเทศ	8	-	135	11	-	-	18	1	-	-	-	-	157	12	169
ปากีสถาน	5	6	5	4	-	-	40	2	-	-	-	-	50	12	62
พม่า	2	-	28	3	-	-	39	1	2	-	-	-	71	4	75
ฟิลิปปินส์	-	1	72	2	-	-	78	2	23	11	-	-	171	18	187
ภูฏาน	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	3	-	3
มองโกเลีย	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3
มาเก๊า	4	-	194	37	-	-	-	-	-	-	19	56	157	93	250
ลาว	232	7	964	15	-	-	543	12	-	-	-	-	1,739	34	1,773
ศรีลังกา	20	-	6	3	-	-	1	11	-	-	19	2	48	16	62
สาธารณรัฐประชาธิปไตยคองโก	-	-	-	-	-	-	6	-	-	-	-	-	6	-	6
สาธารณรัฐคองโก	7	19	118	103	-	-	54	30	-	-	-	-	179	152	331
อาเซอร์ไบจาน	-	-	27	1	-	-	9	7	-	-	-	-	38	8	44
อินเดีย	91	112	1,287	85	-	-	860	83	8	3	119	-	2,463	293	2,756
อินโดนีเซีย	24	-	174	7	-	-	121	5	10	8	-	-	329	20	349
รวมกลุ่มประเทศเอเชีย	4,412	1,804	41,008	6,757	4,176	1,224	3,926	811	3,096	1,947	27,734	5,150	84,352	17,503	101,855
กลุ่มประเทศยุโรป															
อังกฤษ	128	81	801	456	-	-	5	6	15	13	61	32	1,010	587	1,597
กรีซ (สาธารณรัฐเฮลเลนิก)	1	3	7	13	-	-	-	-	-	-	2	9	10	25	35
เดนมาร์ก	3	7	-	11	-	-	-	-	-	-	-	-	3	18	21
เยอรมนีและเยอรมนีตะวันออก	1	2	3	4	-	-	-	-	-	-	-	-	4	8	10
เดนมาร์ก	5	3	7	6	-	-	626	-	3	-	-	-	641	9	650
เดนมาร์ก แชน เกล โกลด์แลนด์	1	-	5	13	-	-	-	-	-	-	-	-	6	13	19
นอร์เวย์	14	7	45	12	-	-	-	4	-	-	-	-	63	19	82

จำนวนคนงานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ
(จำแนกตามประเภทการเดินทาง) ยอดสรุปประจำเดือน มกราคม - ธันวาคม 2551

ประเทศ	เดินทางด้วยตนเอง		RE-ENTRY		กรมจัดส่ง		นายจ้างพาไป				บริษัทจัดส่ง		รวม		รวมทั้งสิ้น
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
เนเธอร์แลนด์	3	2	25	2	-	-	-	-	3	-	-	-	31	4	35
บัลแกเรีย	8	-	1	4	-	-	-	-	-	-	-	-	9	4	13
เบลเยียม	1	2	6	4	-	-	1	1	-	-	-	-	8	7	15
โปแลนด์	3	8	4	2	-	-	-	12	-	-	108	23	115	43	158
โปรตุเกส	103	47	12	3	-	-	7	15	-	1	9	-	131	56	187
ฝรั่งเศส	63	35	50	17	-	-	-	-	1	2	-	-	114	54	168
ฟินแลนด์	53	51	155	25	-	-	37	37	-	-	-	-	245	113	358
เยอรมนี	15	12	6	6	-	-	-	-	-	-	50	-	71	18	89
ไอร์แลนด์	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
ยูเครน	4	44	-	5	-	-	-	-	-	-	50	-	54	49	103
เยอรมนี	43	14	88	21	-	-	1	-	36	4	-	-	166	39	207
รัสเซีย	22	149	85	62	-	-	37	-	-	-	65	-	209	211	420
โรมาเนีย	2	3	1	1	-	-	-	-	20	-	-	-	23	4	27
สโลวาเกีย	-	1	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	5
สเปน	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	6
สวีเดน	112	34	67	47	-	-	-	-	-	-	-	-	179	81	260
สโลวาเกีย	-	22	-	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29	29
สโลวาเกีย	3	36	8	37	-	-	1	-	-	-	-	-	10	73	83
สวีเดน	9	5	52	13	-	-	-	-	3	3	-	-	64	21	85
สวีเดน	62	13	7	5	-	-	3,568	212	-	-	-	-	3,637	230	3,867
สาธารณรัฐเช็ก	10	193	10	73	-	-	7	-	-	-	-	-	27	206	233
สาธารณรัฐเช็ก	-	1	2	4	-	-	-	-	-	-	-	-	2	5	7
สาธารณรัฐเช็ก	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3
สาธารณรัฐเช็ก	13	9	-	1	-	-	-	-	-	-	19	13	32	23	55
สาธารณรัฐเช็ก	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
ออสเตรีย	-	1	2	1	-	-	8	-	-	-	-	-	8	12	10
อิตาลี	9	33	289	91	-	-	-	-	-	-	6	-	304	124	428
ออสเตรีย	-	2	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	5
ไอร์แลนด์	1	6	20	12	-	-	-	-	-	-	-	-	21	17	38
ไอร์แลนด์	16	8	162	141	-	-	-	12	-	-	-	-	177	159	336
อิตาลี	23	118	10	74	-	-	-	1	-	-	-	-	33	193	226
รวมกลุ่มประเทศยุโรป	730	897	1,931	1,179	-	-	4,296	295	85	23	370	77	7,412	2,471	9,883
กลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ															
สหรัฐอเมริกา	84	19	1,363	785	-	-	37	27	94	22	146	164	1,714	1,027	2,741
มาเรียนาหมู่เกาะ (ไต้หวัน)	-	5	9	27	-	-	-	-	-	-	-	-	9	33	42
กัวเตมา	1	1	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-	6	6	12
เกาะฮอนดูรัส	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2
คอสตาริกา	-	-	-	-	-	-	9	-	-	-	-	-	9	-	9
แคนาดา	349	64	58	23	-	-	1	4	1	-	56	-	456	91	547
จาไมกา	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
เซนต์วินเซนต์และเกรนาดีนส์	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
บาร์เบโดส	-	-	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2	5
บาฮามาส	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3
ปานามา	-	-	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	10
เม็กซิโก	5	1	5	7	-	-	2	5	6	1	-	-	18	14	32

จำนวนคนงานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ
(จำแนกตามประเภทการเดินทาง) ยอดสรุปประจำเดือน มกราคม - ธันวาคม 2551

ประเทศ	เดินทางด้วยตนเอง		RE-ENTRY		กระเป๋าสตางค์		นายจ้างพาไป				บริษัทจัดส่ง		รวม		รวมทั้งสิ้น
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ทำงาน		ฝึกงาน		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
							ชาย	หญิง	ชาย	หญิง					
สาธารณรัฐโดมินิกัน	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
หมู่เกาะเคแมน	1	2	4	8	-	-	-	-	-	-	-	-	5	10	15
แอนติกาและบาร์บูดา	1	-	1	-	-	-	-	-	5	-	-	-	7	-	7
รวมกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ	435	93	1,447	874	-	-	49	35	105	23	202	154	2,239	1,190	3,429
กลุ่มประเทศเอเชียกลาง															
ไต้หวัน	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
บราซิล	3	-	46	-	-	-	1	1	1	-	-	-	51	1	52
เปรู	-	-	24	-	-	-	106	1	-	-	-	-	130	1	131
อาร์เจนตินา	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
รวมกลุ่มประเทศอเมริกาใต้	3	1	71	1	-	-	107	2	1	-	-	-	182	4	186
กลุ่มประเทศออสเตรเลียและโอเชียเนีย															
ออสเตรเลีย	39	6	181	35	-	-	135	147	-	5	32	-	378	198	576
นิวซีแลนด์	352	187	122	60	-	-	7	-	-	-	9	-	490	247	737
ฟีจี	14	3	10	3	-	-	-	-	-	-	-	-	24	6	30
ปาปัวนิวกินี	6	2	29	5	-	-	8	-	-	-	-	-	40	7	47
ปาเลา	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3
หมู่เกาะไมโครนีเชีย	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1
หมู่เกาะโวลอส	-	-	8	2	-	-	-	-	-	-	-	-	8	2	10
รวมกลุ่มประเทศออสเตรเลียและโอเชียเนีย	402	198	348	111	-	-	151	147	-	6	41	-	940	462	1,402
รวมทั้งสิ้น	9,625	3,728	57,819	10,433	4,179	1,374	10,355	1,184	3,294	2,010	52,053	5,798	137,325	24,527	161,852

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

ฝ่ายทะเบียนคนทำงานและประสานคดี

โทร. 0-2245-9435, 0-2245-9436

ภาคผนวก จ.

สถิติการให้ความช่วยเหลือคนไทยในต่างประเทศ ประจำปี 2550

ประเภทการให้ความช่วยเหลือ	แอฟริกา	อเมริกา	เอเชีย	ยุโรป	ออสเตรเลีย	ตะวันออก	ใต้	เหนือ	กลาง	ใต้	เหนือ	กลาง	รวม
คนไทยตกทุกข์ได้ยากทั่วไป	149	145	112	105	79	81	148	154	122	132	163	60	1,450
ช่วยเหลือแรงงานไทย	279	314	82	27	32	611	57	9	-	1	-	39	1,451
ช่วยเหลือชาวประมงไทย	1	2	4	9	12	11	-	22	4	1	1	12	79
ช่วยเหลือคนไทยที่ถูกหลอกไปขายบริการ	83	31	22	51	20	12	72	45	24	43	24	20	447
ช่วยเหลือกรณีคนไทยเสียชีวิตในต่างประเทศ	14	13	7	16	30	9	10	18	8	6	14	13	158
ติดตามเงินฝังได้ และผลประโยชน์อื่น ๆ	74	14	8	5	2	1	3	7	4	3	3	-	124
ติดตามหาญาติและตรวจสอบสถานภาพความเป็นอยู่	5	24	0	8	12	1	4	4	3	3	4	2	70
อื่น ๆ	85	66	510	99	7	5	12	14	10	8	19	15	850
งานดูแลนักเรียนทุนรัฐบาลและข้าราชการที่ปฏิบัติงาน	83	83	114	72	102	45	139	104	91	100	132	82	1,107
รวมทั้งหมด	773	672	859	392	296	776	445	377	266	297	360	223	5,736

สถิติการให้ความช่วยเหลือคนไทยในต่างประเทศ ประจำปี 2551

ประเภทการให้ความช่วยเหลือ	แอฟริกา	อเมริกา	เอเชีย	ยุโรป	ออสเตรเลีย	ตะวันออก	ใต้	เหนือ	กลาง	ใต้	เหนือ	กลาง	รวม
คนไทยตกทุกข์ได้ยากทั่วไป	140	94	123	146	83	112	134	88	205	85	92	296	1,598
ช่วยเหลือแรงงานไทย	4	8	2	1	3	17	5	1	73	-	3	73	190
ช่วยเหลือชาวประมงไทย	8	4	21	8	1	6	1	-	-	8	-	4	61
ช่วยเหลือคนไทยที่ถูกหลอกไปขายบริการ	3	57	56	49	7	69	107	6	2	29	4	20	409
ช่วยเหลือกรณีคนไทยเสียชีวิตในต่างประเทศ	13	12	15	10	13	6	19	13	18	9	15	13	156
ติดตามเงินฝังได้ และผลประโยชน์อื่น ๆ	5	3	5	4	8	2	-	1	14	6	10	7	65
ติดตามหาญาติและตรวจสอบสถานภาพความเป็นอยู่	9	11	9	5	7	8	15	3	7	5	1	-	80
อื่น ๆ	10	6	16	2	1	-	13	17	17	3	1	9	95
งานดูแลนักเรียนทุนรัฐบาลและข้าราชการที่ปฏิบัติงาน	77	88	81	106	124	70	109	63	153	110	98	74	1,153
รวมทั้งหมด	269	283	328	331	247	290	403	192	489	255	224	496	3,807

ที่มา กองคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ

[illegible][illegible]

ประวัติผู้เขียน

นายอุดม สาทิต

วัน/เดือน/ปี เกิด	6 เมษายน 2494 ที่จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานะสมรส	สมรสกับนางเยาวลักษณ์ สาทิต (สุภสาร) มีบุตร 3 คน
การศึกษา	เศรษฐศาสตร์ บัณฑิต (ศ.บ.) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ประวัติรับราชการ	ที่กระทรวงการต่างประเทศ
2515 — 2520	เสมียนพนักงาน กองอเมริกา กรมการเมือง
2520 — 2521	นายเวร กองเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กรมเศรษฐกิจ
2521 — 2525 ฟิลิปปินส์	ผู้ช่วยเลขานุการ สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมะนิลา สาธารณรัฐฟิลิปปินส์
2525 — 2528	เลขานุการตรี กรมองค์การระหว่างประเทศ
2529 — 2532	เลขานุการโท สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงคาการ์ สาธารณรัฐเซเนกัล
2533 — 2535	เลขานุการเอก สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ
2535 — 2539	เลขานุการเอก/ที่ปรึกษา สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโตเกียว ญี่ปุ่น
2539 — 2540	เลขานุการกรม กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลาง และแอฟริกา
2541 — 2542 ต่างประเทศ	ผู้อำนวยการกอง กองคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ กรมการกงสุล
2542 — 2545	อัครราชทูตที่ปรึกษา สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงธากา บังกลาเทศ
2545 — 2548	รองกงสุลใหญ่ สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองฮ่องกง
2548 — ปัจจุบัน โอมาน	อัครราชทูต ที่ปรึกษา สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมัสกัต รัฐสุลต่านโอมาน