



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง กฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกาฉบับแก้ไข :
สภาพปัญหา การคุ้มครองและ
สิทธิประโยชน์ต่อแรงงานไทย

จัดทำโดย นายทศพร อรชุนะกะ
รหัส 1017

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 1
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ
ประจำปี 2552
ลิขสิทธิ์ของกระทรวงการต่างประเทศ



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

**เรื่อง กฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ : สภาพปัญหา
การคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ต่อแรงงานไทย**

จัดทำโดย นายทศพร อรชุนะกะ
รหัส 1017

หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 1
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ
ประจำปี 2552
รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ภูมิภาคตะวันออกกลางยังคงได้รับความนิยมจากแรงงานไทยที่ประสงค์จะเดินทางไปหางานทำมากขึ้น โดยในปัจจุบันสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ มีแรงงานสนใจที่จะเดินทางเข้าไปทำงานมากเป็นอันดับสองรองจากอิสราเอล

อย่างไรก็ตาม แรงงานไทยยังคงประสบกับปัญหาเดิมๆ ในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ อาทิ นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง การเอาเปรียบแรงงาน ปัญหาการจ่ายค่าเดินทางไปทำงานในต่างประเทศในราคาสูง ปัญหาการสื่อสารที่ไม่ตรงกัน

ในการนี้ ผู้ศึกษาจึงต้องการที่จะศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์อย่างละเอียด โดยเฉพาะสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง แนวทางการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของข้อกฎหมายต่อแรงงานไทยเพื่อช่วยคลี่คลายปัญหาที่อาจเกิดจากการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม และจะเป็นประโยชน์สำหรับแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไทยในสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ต่อไป โดยการศึกษานี้จะครอบคลุมกฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ ปี พ.ศ. 2523 (Federal Law No. (8) of 1980) และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น การคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ต่อแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะแรงงานไทยที่เดินทางเข้ามาทำงานในคูไบ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ระหว่างปี พ.ศ. 2550 ถึง ปัจจุบัน

ผลจากการศึกษาพบว่ากฎหมายแรงงานสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์มีทั้งส่วนที่เอื้อประโยชน์ เช่น การห้ามไม่ให้บริษัทจัดหางานเรียกเงินจากแรงงาน การที่นายจ้างจัดหาที่พักและอาหารให้แรงงาน การกำหนดให้มีการจัดทำมาตรการด้านความปลอดภัยเพื่อคุ้มครองแรงงานและกำหนดให้มีการตรวจตราการใช้แรงงานอย่างรัดกุม การกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินชดเชยและเงินรางวัลต่างๆ อย่างชัดเจน และส่วนที่เป็นข้อจำกัดสำหรับแรงงานไทย เช่น การห้ามสตรีตั้งครรภ์และการรวมกลุ่มในการต่อรอง การมีระบบสปอนเซอร์ (Sponsorship System) ซึ่งทำให้นายจ้างมีอำนาจเหนือแรงงาน เป็นต้น

ดังนั้น จากการศึกษาจึงเห็นว่าแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรมีการใช้ประโยชน์ จากบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างไทยกับสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ให้เต็มที่ เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว และช่วยเหลือในการคุ้มครองแรงงานไทย แม้จะต้องใช้เวลาอยู่บ้าง ในส่วนของแรงงานไทยเองก็ต้องตระหนักถึงความสำคัญในการเรียนรู้กฎหมายแรงงานสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์เพื่อไม่ให้เสียเปรียบนายจ้างและทราบถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายและสิ่งที่กฎหมายให้ความคุ้มครอง ตลอดจนฝึกศึกษาภาษาอังกฤษให้มากขึ้นเพื่อประโยชน์ในความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้รับความสำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากคณะอาจารย์ที่ปรึกษาเอกอัครราชทูต เพ็ญศักดิ์ ชลาวัณย์ ศาสตราจารย์ ดร. ไชยวัฒน์ คำชู และรองศาสตราจารย์ ดร. อภิญา รัตนมงคลมาศ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในทุกเรื่องเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าด้วยความเอาใจใส่อย่างดีตลอดมา ผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณคณะอาจารย์ที่ปรึกษาทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณนางมนัสวี อรชุนะกะ ภริยา และบุตรชายที่เข้าใจและให้กำลังใจข้าพเจ้าจนสามารถจัดทำการศึกษาส่วนบุคคลฉบับนี้ได้สำเร็จ และขอขอบคุณคุณสมชาติ พงษ์มณี ล่าม สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองคูไบ ที่ช่วยเหลือหาข้อมูลและความกระจ่างในบางประเด็นในการศึกษานี้ ตลอดจนข้าราชการและเจ้าหน้าที่สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองคูไบ ทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจและแบกรับภาระงานบางส่วนในภาระหน้าที่ของผู้ศึกษาตลอดเวลาที่ผู้ศึกษาเดินทางมารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 1 นี้ที่กรุงเทพฯ

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๗
กิตติกรรมประกาศ	๗
สารบัญ	๗
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขตการศึกษา	2
1.4 นิยามศัพท์	3
1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา	3
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 แนวคิดทฤษฎี	4
2.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
บทที่ 3 ระเบียบวิธีศึกษา	9
บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย	10
4.1 บทบาทของกระทรวงแรงงาน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	10
4.2 บทบาทและภารกิจหน้าที่ของสถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองคูไบ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์และสำนักงานแรงงานไทย ณ กรุงริยาด ซาอุดีอาระเบีย เกี่ยวกับแรงงานไทย	19
4.3 นายจ้าง	20
4.4 แรงงานไทย	22
4.5 สภาพปัญหาที่แรงงานไทยในคูไบประสบและการคุ้มครอง จากกฎหมายแรงงานของสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	22
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	27
5.1 สรุปผลการศึกษา	27
5.2 ข้อเสนอแนะ	29
บรรณานุกรม	32

ภาคผนวก

ก. ตัวอย่างสัญญามาตรฐานของกรมการจัดหางาน	34
ข. ตัวอย่างสัญญามาตรฐานของกระทรวงแรงงาน สำหรับอาหรับเอมิเรตส์	42
ประวัติผู้เขียน	45

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ การค้า และการลงทุนเสรีในปัจจุบันได้ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างประเทศมากขึ้นในทุกประเทศ รวมทั้งประเทศไทยซึ่งมีสถานะเป็นทั้งผู้รับแรงงานต่างด้าว และส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ จากข้อมูลสถิติของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ระบุว่าในปี พ.ศ. 2550 กลุ่มประเทศที่แรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงานมากที่สุด ได้แก่ ประเทศในภูมิภาคเอเชีย ซึ่งมีคนงานไทยจำนวน 108,658 คน และรองลงมา คือ กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง ซึ่งมีแรงงานไทยจำนวน 33,833 คน¹

สำหรับกลุ่มประเทศตะวันออกกลางนั้น แรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลมากที่สุด และรองลงมา คือ ประเทศสหรัฐอเมริกาและอิตาลี ซึ่งในปี พ.ศ. 2550 มีแรงงานไทยเดินทางเข้ามาทำงานจำนวน 9,850 คน² สาเหตุที่แรงงานไทยสนใจที่จะเดินทางไปทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกาและอิตาลีมากขึ้นส่วนหนึ่งเกิดจากนโยบายของประเทศสหรัฐอเมริกาและอิตาลีที่ส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากนโยบายของรัฐบาลสหรัฐอเมริกาและอิตาลีซึ่งระบุว่า “รัฐบาลสหรัฐอเมริกาและอิตาลียอมรับว่าการดำเนินงานของภาคธุรกิจเอกชนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยผลักดันการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการลงทุนโดยผ่านการสนับสนุนการลงทุนทั้งจากภายในประเทศและต่างประเทศถือเป็นประเด็นสำคัญของนโยบายนี้”³

นอกจากนี้ รัฐบาลสหรัฐอเมริกาและอิตาลียังเริ่มตระหนักว่าตนเองพึ่งพาแรงงานจากประเทศจากประเทศในกลุ่มเอเชียได้มากเกินไป จึงพยายามนำเข้าแรงงานจากประเทศอื่น ซึ่งรวมทั้งแรงงานจากประเทศไทยด้วยประกอบกับเศรษฐกิจในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมาของสหรัฐอเมริกาและอิตาลีได้เจริญเติบโตอย่างรวดเร็วทำให้มีการนำเข้าแรงงานเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ดังนั้น นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 จำนวนแรงงาน ไทยในสหรัฐอเมริกาและอิตาลีจึงเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย โดยในปี พ.ศ. 2548 มีแรงงานไทยได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานที่สหรัฐอเมริกาและอิตาลีจำนวน 2,127 คน และปี พ.ศ. 2549

¹ http://www.overseas.doe.go.th/oeao_th/news/tdoc/tdoc_b.pdf

² http://www.overseas.doe.go.th/oeao_th/news/tdoc/tdoc_b.pdf

³ <http://www.uae.gov.ae/government/business.htm>

จำนวน 3,624 คน⁴

ในการนี้ ผู้ศึกษาในฐานะที่เดินทางมาประจำการ ณ สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองคูโบ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ รวมระยะเวลากว่า 3 ปี สังเกตเห็นว่า แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยเฉพาะเมืองคูโบ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ยังคงประสบกับปัญหาหลายประการ ทั้งปัญหาก่อนการเดินทาง การถูกล่อลวง ปัญหาระหว่างการทำงานอันเกิดจากการไม่ปฏิบัติตามสัญญาของนายจ้าง เช่น ไม่ได้ทำงานในตำแหน่งที่ตกลงกันไว้ หรือไม่ได้รับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์ตามที่สมควรจะได้รับ เป็นต้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นประเด็นเดิมๆ ที่เคยเกิดขึ้นกับแรงงานไทยในประเทศอื่นๆ ในขณะเดียวกันความต้องการแรงงานจากต่างประเทศของประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ยังได้เพิ่มขึ้นเป็นลำดับ โดยเฉพาะในรัฐคูโบซึ่งเป็นเมืองเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และแรงงานไทยถือเป็นแรงงานที่มีฝีมือซึ่งได้รับความนิยมนายจ้างอีกด้วย

ดังนั้น ในฐานะที่ผู้ศึกษาสังกัดอยู่ในกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีภารกิจดูแลและให้การคุ้มครองธุรกิจไทย คนงานไทย ที่ดำเนินธุรกิจหรือทำงานในต่างประเทศ ตามแนวนโยบายหลักของรัฐบาลในด้านการต่างประเทศในข้อ 7.9 ว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทย แรงงานไทย และภาคธุรกิจเอกชนไทยในต่างประเทศ และสนับสนุนการสร้าง ความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนไทยในต่างประเทศ⁵ จึงเห็นว่าการศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์อย่างละเอียดโดยเฉพาะสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง แนวทางการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของข้อกำหนดกฎหมายแรงงานสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ต่อแรงงานไทย จะช่วยคลี่คลายปัญหาที่อาจจะเกิดจากการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม และจะเป็นประโยชน์สำหรับแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไทยในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์กฎหมายแรงงานของสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ปี พ.ศ. 2523 (Federal Law No (8) of 1980) โดยเฉพาะแนวทางการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย
- 2) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของแรงงานไทยโดยเฉพาะแรงงานด้านการก่อสร้างในเมืองคูโบ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์
- 3) เพื่อแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะที่จะช่วยคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงานไทยในเมืองคูโบ

1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้จะครอบคลุมกฎหมายแรงงานของสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ปี พ.ศ. 2523 และ

⁴ http://www.overseas.doe.go.th/oeao_th/news/tdoc/tdoc_b.pdf

⁵ คำแถลงนโยบายของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ซึ่งแถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2551

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น การคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ต่อแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะแรงงานไทยที่เดินทางเข้ามาทำงานในคูโบ ประเทศสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ ระหว่างปี พ.ศ. 2550 ถึงปัจจุบัน

1.4 นิยามศัพท์

แรงงานไทย หมายความว่า แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยได้รับจ้างทำงานในอาชีพต่างๆ มีค่าจ้างเป็นผลตอบแทน

สิทธิประโยชน์ หมายความว่า สิทธิและประโยชน์ที่แรงงานไทยพึงได้รับตามความชอบธรรมขณะทำงานในต่างประเทศ โดยจะครอบคลุมในเรื่องของสภาพการจ้างงาน สวัสดิการและสภาพความเป็นอยู่ รวมทั้งการได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์

1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาข้อได้ประโยชน์และเสียประโยชน์ของแรงงานไทยภายใต้กฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์
- 2) เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้สนใจที่จะเดินทางไปทำงาน ณ สหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ทราบถึงข้อเท็จจริงต่างๆ ประกอบการตัดสินใจในการเดินทางไปทำงาน
- 3) เพื่อให้หน่วยงานราชการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงาน ณ สหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ ทราบถึงข้อเท็จจริง สภาพปัญหา และแนวทางในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การช่วยเหลือ แนะนำ และคุ้มครองแรงงานไทยต่อไป
- 4) เพื่อเป็นองค์ความรู้สำหรับหน่วยงานไทยที่สหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ได้ใช้ประโยชน์ในการช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานไทย

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องกฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกาด้วยสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง แนวทางการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ต่อแรงงานชาวต่างชาติ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน และแนวทางในการวิเคราะห์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไทยต่อไปนั้น จะอาศัยกรอบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations) ในการศึกษา เนื่องจากข้อกฎหมายและสภาพปัญหาที่จะศึกษานั้นเกี่ยวกับการจัดการความสัมพันธ์ในองค์กร ปฏิสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งบริบทที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ เช่น กฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกา มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ขบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน การดำเนินการที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง และการเสริมสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้ แนวคิดเรื่องแรงงานสัมพันธ์เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อรักษาความเป็นธรรมในด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการผลิต และเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง⁶

2.1 แนวคิดทฤษฎี

2.1.1 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

เป็นบทบัญญัติหรือข้อกำหนดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป ซึ่งมีดังนี้

2.1.1.1 หลักพื้นฐานมาตรฐานแรงงาน (Core Labour Standard) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO โดยปรากฏอยู่ในอนุสัญญาของ ILO จำนวน 8 ฉบับ ซึ่งโดยปกติอนุสัญญาเหล่านี้จะมีผลบังคับเมื่อสมาชิกได้ให้สัตยาบันแล้ว อย่างไรก็ตาม อนุสัญญาทั้ง 8 ฉบับดังกล่าวมีความสำคัญยิ่ง เป็นอนุสัญญาที่ ILO มินนโยบายส่งเสริมและพยายามให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติให้สอดคล้องกับอนุสัญญาทั้ง 8 ฉบับนี้ แม้จะไม่ได้ให้สัตยาบันก็ตาม เนื่องจากเป็นอนุสัญญาที่กำหนดมาตรฐานแรงงานเกี่ยวกับประเด็นหลัก 4 ประการ ภายใต้ปฏิญญา ILO เรื่อง หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ได้แก่⁷

ก. เสรีภาพในการสมาคม และการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง (ตามอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98)

ข. การขจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ (ตามอนุสัญญา

⁶ สุเทพ ปุ้ยสาลิ. ม.ป.ป. : 2

⁷ Maria Nieves Roldan-Confesor 2000 : 36

ฉบับที่ 29 และ 105)

ค. การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กให้เป็นผล (ตามอนุสัญญาฉบับที่ 138 และ 198)

ง. การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (ตามอนุสัญญาฉบับที่ 100 และ 111)

ในหลักพื้นฐานทั้งสี่ประการนี้ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญา 6 ฉบับซึ่งรองรับหลักพื้นฐานข้อ ข.-ง. โดยยังไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ซึ่งรองรับหลักพื้นฐานข้อ ก. ทำให้แรงงานไม่สามารถก่อตั้งสหภาพแรงงานเพื่อการต่อรองกับนายจ้างได้และการนัดหยุดงานประท้วง (Strike) ถือว่าเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมายของสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

2.1.1.2 มาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right Standards) ตามอนุสัญญาระหว่างประเทศขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยการปกป้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัว (The United Nations International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families) ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2546 ตามอนุสัญญานี้ได้ให้คำจำกัดความแรงงานต่างด้าวว่าหมายถึงแรงงานซึ่งทำงานในประเทศซึ่งแรงงานไม่ได้เป็นคนสัญชาตินั้น อนุสัญญานี้ได้ให้ความคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวและครอบครัวโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเพศ เชื้อชาติ ศาสนาหรือถิ่นกำเนิด สัญชาติ อายุ พื้นฐานทางเศรษฐกิจ ทรัพย์สิน สถานะการสมรส การเกิด หรือ สถานะอื่นๆ ซึ่งรวมถึงเสรีภาพที่จะเดินทางออกนอกประเทศ สิทธิที่จะไม่ถูกใช้เป็นแรงงานทาส การบังคับหรือเกณฑ์แรงงาน การคุ้มครองต่อการใช้ความรุนแรงและการข่มขู่จากภาครัฐและเอกชน การคุ้มครองจากการคุมขังโดยอนุญาโตตุลาการ การห้ามการจำคุกเนื่องจากการไม่ปฏิบัติตามสัญญา ความผิดตามกฎหมายเนื่องจากการยึดเอกสารแสดงตัวหรือเอกสารอื่น โดยบุคคลที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มีอำนาจ การห้ามการจ่ายค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียมและสภาพงานที่ไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับคนชาติของประเทศนั้นๆ รวมถึงการได้รับสิทธิที่เท่าเทียมกับคนชาติต่อหน้าศาลและการได้สวน⁸

ทั้งนี้ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ไม่ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับนี้

2.1.2 กฎหมายแรงงานของสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ พ.ศ. 2523

กฎหมายแรงงานสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ พ.ศ. 2523 หมายถึงกฎหมายของสหพันธ์ฉบับที่ 8 ค.ศ. 1980 (Federal Law No (8) of 1980) โดยทั่วไปกฎหมายฉบับนี้ใช้กับบุคคลากรและแรงงานซึ่งทำงานในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ไม่ว่าจะเป็นคนสัญชาติสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์หรือคนต่างชาติ โดยกฎหมายนี้จะไม่ครอบคลุมถึงเจ้าหน้าที่ของสหพันธ์ ของรัฐ เทศบาล องค์กรหรือสถาบันทางราชการของสหพันธ์หรือรัฐ ทหารตำรวจและหน่วยงานความมั่นคง คนรับใช้ในบ้าน และแรงงานในภาคเกษตรกรรม กฎหมายแรงงานสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์จะครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและแรงงานในทุกๆ

⁸ <http://www.policy.hu/ghanea/Issue%20Paper.pdf>

ด้าน ซึ่งในการศึกษานี้จะเน้นประเด็นในด้านการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย ได้แก่ สัญญาจ้างงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การลา มาตรการด้านความปลอดภัยและการป้องกันภัยให้แก่แรงงาน การรักษาพยาบาล วินัยของการทำงาน การยกเลิกสัญญา การจ่ายเงินชดเชยในกรณีต่างๆ การตรวจตราแรงงาน และการระงับกรณีพิพาท

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์จะเป็นผู้บังคับใช้กฎหมายนี้ซึ่งรัฐต่างๆ รวมทั้งรัฐคูไบต้องปฏิบัติตามด้วยเนื่องจากเป็นกฎหมายของรัฐบาลกลาง

2.1.3 ทฤษฎีระบบของดันลอป

แนวคิดด้วยเรื่องแรงงานสัมพันธ์จะพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้แรงงานสัมพันธ์จะเกิดขึ้นเมื่อมีการว่าจ้างงานกันและมีสภาพนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้น ทฤษฎีและแนวคิดด้วยเรื่องแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วยหลากหลายแนวคิด ซึ่งแต่ละกลุ่มจะนำเสนอทัศนคติและการตีความเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างแตกต่างกัน รวมทั้งวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรที่แตกต่างกันไปด้วย สำหรับในการศึกษานี้ผู้ศึกษาเห็นว่าทฤษฎีระบบ (System) ของ ดันลอป (Dunlop) น่าจะเหมาะสมในการศึกษา

จอห์น ดันลอป (John Dunlop) นำเสนอว่า เรื่องแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วย 3 ตัวแสดงหลัก คือ นายจ้างหรือฝ่ายบริหาร ลูกจ้างหรือแรงงานที่รวมกลุ่มกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ และหน่วยงานของรัฐ ตัวแสดงดังกล่าวจะดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมซึ่งประกอบด้วย เทคโนโลยี ตลาดผลิตภัณฑ์แรงงาน และการกระจายอำนาจในสังคมซึ่งมีผลกระทบต่อปัจเจกบุคคลและสถานที่ทำงาน และภายใต้สิ่งแวดล้อมเหล่านี้ ตัวแสดงทั้งสามจะมีปฏิสัมพันธ์กันผ่านรูปแบบต่างๆ อาทิ การเจรจาต่อรอง การใช้พลังอำนาจทางเศรษฐกิจหรือการเมืองเพื่อตั้งกฎเกณฑ์ร่วมกันขึ้นมา กระบวนการต่างๆ ดังกล่าวจึงถูกเรียกว่า ระบบแรงงานสัมพันธ์ (labour or industrial relations system)

ในการนี้ ดันลอปจึงเสนอว่าในระบบแรงงานสัมพันธ์ซึ่งประกอบด้วย นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ทั้งสามตัวแสดงนี้ไม่มีตัวแสดงใดที่มีอำนาจอิสระในการดำเนินงานแต่เพียงฝ่ายเดียว ซึ่งระบบแรงงานสัมพันธ์นี้มีสถานะเสมือนเป็นระบบย่อย (sub-system) ของสังคมที่ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมสามประการ คือ ตลาด การกระจายอำนาจในสังคม และเทคโนโลยี โดยดันลอปมองว่า การดำเนินการใดๆ ในด้านแรงงานสัมพันธ์จะเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของตัวแสดงสามกลุ่มนี้และแต่ละกลุ่มจะจัดตั้งหรือมอบหมายตัวแทนกลุ่มขึ้นมาเพื่อจัดการหรือแก้ไขปัญหาในเรื่องต่างๆ ระหว่างกัน⁹

2.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ที่ผ่านมามีการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยในต่างประเทศหลายฉบับ แต่ยังไม่มียานวิจัยใดศึกษาเกี่ยวกับแรงงานไทยในสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์หรือเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน

⁹ <http://industrialrelations.naukrihub.com/dunlop-model.html>

ของสหรัฐอเมริกาบริบทโดยเฉพาะ

อย่างไรก็ตาม มีประเด็นที่น่าสนใจจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ดังนี้

ผาติชนม์ สุวรรณมนตรี (2544) ศึกษาเรื่อง การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ : ศึกษากรณีแรงงานไทยในไต้หวัน พบว่าแรงงานไทยต้องประสบปัญหาตั้งแต่ก่อนออกเดินทาง อาทิ ปัญหาค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูงกว่ากฎหมายกำหนด ปัญหาการหลอกลวง แม้ขณะทำงานอยู่ในไต้หวันก็ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองที่เป็นมาตรฐานสากล ถูกละเมิดสิทธิด้านแรงงาน เช่น สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ทางการกำหนด สิทธิในเรื่องสภาพการจ้าง สิทธิในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน และสิทธิในสวัสดิการสังคม เป็นต้น ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังและเพียงพอ เนื่องจากกฎหมายและระเบียบต่างๆ ในปัจจุบันยังมีข้อจำกัดและไม่อาจให้ความคุ้มครองแรงงานไทยในไต้หวันได้อย่างเพียงพอ นอกจากนี้ ปัญหาข้อกฎหมายระหว่างประเทศที่สำคัญที่สุดอีกประเด็นหนึ่ง คือ ปัญหาเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของไต้หวัน การที่โดยนิตินัยประเทศไทยไม่ให้การรับรองความเป็นรัฐต่อไต้หวัน ทำให้ประเทศไทยไม่สามารถดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศกับไต้หวันอย่างเป็นทางการ ได้อันเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการที่จะให้ความคุ้มครองทางกฎหมายต่อแรงงานไทยในไต้หวัน

กิงกรานต์ แสนศิริ (2545) ศึกษาเรื่อง สถานการณ์แรงงานไทยในประเทศอิสราเอล พบว่าแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลประสบปัญหาที่บริษัทจัดหางานเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายในอัตราสูง การได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง บริษัทจัดหางานไม่ดำเนินการช่วยเหลือหรือแก้ปัญหาให้แก่แรงงานไทยเมื่อนายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง รวมทั้งถูกจัดส่งเข้าไปทำงานในเขตพื้นที่อันตรายที่มีการสู้รบและการลอบก่อการร้ายของชาวปาเลสไตน์ หรือเขตพื้นที่ที่อาจถูกโจมตีจากอาวุธเคมีและอาวุธชีวภาพ

ชาญชัย วิเศษเผ่า (2546) ศึกษาเรื่อง แนวทางการคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์แรงงานไทย พบว่าแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศมักประสบปัญหาทั้งก่อนและหลังไปทำงาน เช่น การถูกบริษัทจัดหางานเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินความเป็นจริง และขณะเมื่อทำงานอยู่ในต่างประเทศจะถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการ การสื่อสารภาษาไม่เข้าใจ ปัญหาด้านสาธารณสุข ตลอดจนขาดขวัญและกำลังใจ ซึ่งการคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงานยังครอบคลุมไปไม่ถึงหรือถึงเพียงบางส่วน อีกทั้งแรงงานไทยส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนในการไปทำงาน รวมทั้งยังเข้าไม่ถึงการบริการที่รัฐได้จัดให้

ณัฐนันท์ เกื้อเกษมศักดิ์ (2548) ศึกษาเรื่อง การคุ้มครองแรงงานไทยที่อยู่ในต่างประเทศ พบว่า ปัญหาที่พบก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยคือปัญหาการหลอกลวงคนหางาน และการเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่สูง ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมานานและยังคงเป็นปัญหาอยู่ในปัจจุบัน อีกทั้งได้มีการพัฒนารูปแบบที่สลับซับซ้อนมากขึ้น นอกจากนี้ ยังพบปัญหาที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตาม

สัญญาจ้าง ได้รับค่าจ้างสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ไม่ตรงตามสัญญาจ้างงาน

จากงานวิจัยที่ได้กล่าวถึงข้างต้นจะพบว่ามีประเด็นปัญหาที่แรงงานไทยซึ่งเดินทางไปทำงานในต่างประเทศประสบในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เช่น

- 1) ก่อนการเดินทาง เช่น ปัญหาค่าใช้จ่ายที่ถูกเรียกเก็บสูงเกินกว่าความเป็นจริง
- 2) ระหว่างทำงาน เช่น ปัญหาทางด้านภาษา การไม่ได้รับค่าจ้างตรงตามสัญญา การถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง การไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ปัญหาสาธารณสุขเป็นต้น
- 3) หลังเดินทางกลับ เช่น ปัญหาสุขภาพทั้งทางกายและทางจิตใจ

นอกจากนี้ ข้อแตกต่างที่งานวิจัยต่างๆ นำเสนอ มักจะเป็นปัญหาที่เกิดจากความแตกต่างของสภาพภูมิประเทศ ลักษณะนิสัยของนายจ้าง และข้อแตกต่างทางกฎหมายแรงงานของภายในประเทศนั้นๆ อย่างไรก็ตาม ไม่มีงานวิจัยฉบับใดที่มุ่งศึกษากฎหมายแรงงานของประเทศที่แรงงานไทยไปทำงานอย่างพอเพียงเพื่อประโยชน์ในการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาที่เกิดขึ้น

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวคิดและระเบียบวิธีการศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

- 1) เอกสารชั้นต้น (Primary document) ซึ่งประกอบด้วยเอกสารทางประวัติศาสตร์ ข้อกฎหมาย หรือกฎระเบียบขององค์กร ในการศึกษาจะใช้กฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกาปี พ.ศ. 2523 และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศซึ่งประกอบด้วยอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) และมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นหลัก
- 2) เอกสารชั้นรอง (Secondary document) ได้แก่ บันทึกของทางราชการ องค์กร รายงาน นิตยสารหรือสิ่งพิมพ์ต่างๆ และข้อมูลจากเว็บไซต์ต่างๆ

การวิจัยเชิงเอกสารนี้ เพื่อสรุปข้อเท็จจริงในประเด็นต่อไปนี้

- 1) ข้อบังคับตามกฎหมายแรงงานสหรัฐอเมริกาปี พ.ศ. 2523 ในส่วนเกี่ยวกับสัญญาจ้างงาน สภาพความเป็นอยู่ ค่าจ้างและค่าล่วงเวลา การยกเลิกสัญญา และผลประโยชน์ที่แรงงานควรได้รับเมื่อสัญญาครบกำหนด
- 2) เที่ยบเคียงกฎหมายแรงงานสหรัฐอเมริกาปี พ.ศ. 2523 กับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
- 3) ทบทวนงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ รวมทั้งปัญหาแรงงานไทยในสหรัฐอเมริกาปี พ.ศ. 2523

บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

ตามหลักการของแรงงานสัมพันธ์ในทฤษฎีระบบจะเกี่ยวข้องกับตัวแสดงหลัก 3 ตัว ในระบบ คือนายจ้าง แรงงาน และภาครัฐ ซึ่งตัวแสดงทั้งสามนี้จะมีปฏิสัมพันธ์กันผ่านรูปแบบต่างๆ กัน อาทิ การเจรจาต่อรอง เป็นต้น

ในการนี้ บทบาทของตัวแสดงภาครัฐในการศึกษานี้ ได้แก่ กระทรวงแรงงาน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ซึ่งดูแลกฎหมายแรงงาน รัฐบาลไทยโดยสถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองคูไบ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และสำนักงานแรงงานไทย ณ กรุงริยาด ซาอุดีอาระเบีย ซึ่งมีหน้าที่ในการดูแลและให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

นายจ้าง ได้แก่ บริษัทก่อสร้างที่จ้างแรงงานไทยไปทำงานในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ โดยอาจเป็นบริษัทของสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์เองหรือบริษัทต่างชาติซึ่งรับงานในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์โดยทำสัญญาจ้างงานกับแรงงานไทย

แรงงาน ได้แก่ แรงงานไทยซึ่งเดินทางไปทำงานในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์โดยเฉพาะแรงงานด้านก่อสร้างซึ่งเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของไทย

4.1 บทบาทของกระทรวงแรงงาน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

กระทรวงแรงงานสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ได้ออกกฎหมายแรงงาน พ.ศ. 2523 (Federal Law No. (8) of 1980) เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการจ้างงานแรงงานในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทย มีหลักการที่สำคัญต่างๆ สรุปได้ ดังนี้

การเริ่มการจ้างงาน กรณีแรงงานได้รับการแนะนำในการจ้างงานผ่านบริษัทจัดหา งาน กฎหมายแรงงานสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ห้ามมิให้บริษัทจัดหางานเรียกร้อยหรือยอมรับค่านายหน้าหรือค่าตอบแทนจากแรงงานไม่ว่าก่อนหรือหลังการหางานให้ ยกเว้นจะได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงาน (ม. 18)¹⁰ แรงงานที่ได้รับการจ้างงานแล้วจะถือว่าเป็นลูกจ้างในทันทีและได้รับสิทธิในฐานะลูกจ้างของนายจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จะต้องไม่ได้รับการแทรกแซงใดๆ จากบริษัทจัดหางานอีกโดยถือว่าความสัมพันธ์ยุติลงเมื่อจัดหาแรงงานให้แล้ว

สัญญาจ้างงาน สัญญาจ้างงานตามกฎหมายแรงงานมี 2 ประเภทคือ

ก) ชนิดจำกัดเวลา ซึ่งกำหนดวันเริ่มและสิ้นสุดการจ้างงาน(อายุ 1 ปีหรือมากกว่าแต่ไม่เกิน 4 ปี)

ข) ชนิดไม่จำกัดเวลา ซึ่ง แรงงานจะทำงานกับนายจ้างไปจนกว่าฝ่ายใดฝ่าย

¹⁰ Jurists Association 2007: 105

หนึ่งจะบอกเลิกสัญญาโดยการบอกเลิกสัญญาต้องบอกเล่า หน้าอย่างน้อย 1 เดือน

สัญญาจ้างงานตามกฎหมายนี้ต้องทำเป็นภาษาอาหรับโดยอาจมีคำแปลเป็นภาษาอื่นได้ และต้องทำเป็น 3 ฉบับให้แรงงาน นายจ้างและกระทรวงแรงงานสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ยึดถือไว้คนละฉบับ ทั้งนี้ กฎหมายได้กำหนดข้อมูลที่ต้องระบุไว้ในสัญญาจ้างงาน(ม.36) ดังนี้¹¹

- ก) จำนวนค่าจ้าง
- ข) วันที่ทำสัญญา
- ค) วันเริ่มสัญญา
- ง) ลักษณะของสัญญา (แบบจำกัดหรือไม่จำกัดเวลา)
- จ) ลักษณะของงานที่ทำ
- ฉ) ระยะเวลาของสัญญา (สำหรับสัญญาแบบจำกัดเวลา)
- ช) สถานที่ในการทำงาน

การทดลองงาน (ม.37) แรงงานอาจต้องทดลองงาน โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ โดยระยะเวลาทดลองงานนี้ต้องไม่เกิน 6 เดือน และในระหว่างนี้หากนายจ้างไม่พอใจผลงานอาจยกเลิกการจ้างงานโดยแรงงานไม่ได้รับเงินชดเชยเมื่อใดก็ได้ ถ้าแรงงานพ้นระยะทดลองงานแล้วจะนับช่วงทดลองงานนี้เข้าไปในช่วงเวลาของการจ้างงานด้วย¹²

ชั่วโมงทำงาน ปกติแรงงานก่อสร้างทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยวันศุกร์เป็นวันหยุดงาน ทั้งนี้ การนับชั่วโมงทำงานไม่นับเวลาที่เดินทางจากที่พักไปยังสถานที่ทำงาน หรือ การหยุดพักรับประทานอาหารและการหยุดพักผ่อน(ไม่เกิน 1 ชั่วโมง)¹³ นอกจากนี้ในช่วงที่อากาศร้อนจัดของปีคือระหว่างเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม กระทรวงแรงงานสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์จะออกข้อบังคับให้แรงงานที่ทำงานกลางแจ้งต้องหยุดพักระหว่างเวลา 12.30-15.00 น. เนื่องจากอากาศในช่วงเวลาดังกล่าวร้อนจัดมากอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของแรงงานได้ (อุณหภูมิในช่วงเวลานี้อาจสูงถึง 45-49 องศาเซลเซียส) ซึ่งนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับนี้จะต้องถูกปรับ¹⁴

ค่าจ้าง ตามปกติค่าจ้างต้องจ่ายในวันทำงานในวันที่กำหนดไว้ในสัญญา ณ ที่ทำงานเป็นเงินสดท้องถิ่น(ม. 55) หรือตามแต่ตกลงกัน นายจ้างมีสิทธิหักค่าจ้างได้ในกรณีดัง

¹¹ Jurists Association 2007: 113

¹² Jurists Association 2007: 113

¹³ Jurists Association 2007: 127

¹⁴ <http://archive.gulfnews.com/articles/09/05/27/10317507.html>

ต่อไป¹⁵

ก) เงินที่นายจ้างได้จ่ายล่วงหน้าให้แก่แรงงานหรือเงินที่จ่ายเงินให้แก่แรงงานโดยหักได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าจ้าง

ข) เงินสมทบซึ่งแรงงานต้องจ่ายตามกฎหมายจากค่าจ้าง เช่น เงิน ประกันสังคมหรือเงินค่าประกันภัย

ค) เงินที่แรงงานต้องจ่ายแก่กองทุนเงินออมหรือการจ่ายเงินให้แก่นายจ้างกรณีที่นายจ้างได้จ่ายล่วงหน้าให้

ง) เงินสมทบที่แรงงานต้องจ่ายแก่โครงการสวัสดิการใดๆหรือบริการเหนืออื่นใดที่นายจ้างจัดให้และได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงแรงงานแล้ว

จ) เงินค่าปรับที่แรงงานต้องจ่ายตามความผิดที่ได้ทำไว้

ฉ) เงินใดๆ ที่ต้องจ่ายจากภาระที่เป็นหนี้ในคดีความตามคำสั่งศาล

ทั้งนี้ เงินต่างๆ ที่หักนี้ต้องไม่เกินหนึ่งในสี่ของค่าจ้างที่ได้รับ หากมีหนี้สินมากกว่าสองกรณีขึ้นไปจะหักได้ไม่เกินครึ่งหนึ่ง และเงินที่หักนี้จะแบ่งจ่ายให้แก่เจ้าหนี้ตามสัดส่วนหลังจากหักออกหนึ่งในสี่ของค่าจ้างเพื่อจ่ายตามคำพิพากษาของศาลแล้ว

ค่าล่วงเวลา กฎหมายได้กำหนดหลักเกี่ยวกับการจ่ายค่าล่วงเวลาดังนี้¹⁶

ก) กรณีทั่วไปได้รับค่าล่วงเวลา เท่ากับค่าจ้างตามปกติ(คิดเป็นชั่วโมง)บวกเงินเพิ่มอีกร้อยละ 25 ของค่าจ้างตามปกติ

ข) หากแรงงานทำงานล่วงเวลาในช่วง 21.00 – 04.00 น. จะได้รับค่าล่วงเวลาเท่ากับค่าจ้างตามปกติบวกเงินเพิ่มอีกร้อยละ 50 ของค่าจ้างตามปกติ

ค) การทำงานล่วงเวลาตามข้อ ก)และ ข) จะทำได้ไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมง ยกเว้นมีเหตุจำเป็น

ง) ถ้าแรงงานต้องทำงานในวันหยุดหรือวันศุกร์จะมีสิทธิได้รับวันหยุดทดแทนหรือได้รับค่าล่วงเวลาเท่ากับค่าจ้างตามปกติบวกเงินเพิ่มอีกร้อยละ 50 ของค่าจ้างตามปกติ

การลา มีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลาต่าง ๆ คือ¹⁷

1) การลาประจำปี แรงงานมีสิทธิลาหยุดปีละ 30 วัน โดยคิดตามปฏิทินซึ่งในช่วงวันหยุดนี้แรงงานจะได้รับค่าจ้างตามปกติ อย่างไรก็ตามนายจ้างมีสิทธิที่จะกำหนดว่าจะอนุญาตให้แรงงานลาเมื่อไรโดยอาจให้แบ่งการลาเป็น 2 ช่วงก็ได้ และถ้าแรงงานไม่ใช้สิทธิในการ

¹⁵ Jurists Association 2007: 105

¹⁶ Jurists Association 2007: 128

¹⁷ Jurists Association 2007: 130-135

ลา นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มให้อีกเท่าหนึ่งของค่าจ้างตามปกติ โดยแรงงานจะใช้สิทธิลาได้เมื่อทำงานครบ 1 ปีแล้ว ทั้งนี้ หากแรงงานทำงานเกิน 6 เดือนแต่ยังไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิลาได้ 2 วันต่อเดือน

2) วันหยุดประจำปี ตามกฎหมายกำหนดวันหยุดประจำปีของราชการไว้ดังนี้

ก) วันปีใหม่อีจเราะห์	หนึ่งวัน
ข) วันปีใหม่สากล	หนึ่งวัน
ค) วันตรุษอีดีลฟีตริ(ฉลองหลังรอมฎอน)	สองวัน
ง) วันตรุษอีดีลอัฮา	สามวัน
จ) วันคล้ายวันประสูติพระศาสดา	หนึ่งวัน
ฉ) วันเดินทางขึ้นสวรรค์ของพระศาสดา	หนึ่งวัน
ช) วันชาติ	หนึ่งวัน

กระทรวงแรงงานจะเป็นผู้ประกาศวันหยุดเหล่านี้ว่าจะตรงกับวันใด และในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะให้แรงงานทำงานจะต้องให้วันลาเพิ่มเท่ากับวันที่ต้องทำงานแก่แรงงานบวกเงินเพิ่มอีกร้อยละ 50 ของค่าจ้างตามปกติ หากแรงงานไม่ได้รับวันลาเพิ่มนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างชดเชยเพิ่มให้อีกร้อยละ 150 ของค่าจ้างตามปกติ

3) การลาป่วย แรงงานต้องแจ้งให้นายจ้างทราบถึงอาการบาดเจ็บหรืออาการป่วยซึ่งทำให้ต้องหยุดงาน โดยต้องมีใบรับรองแพทย์ประกอบการลาป่วยด้วย หากแรงงานหยุดงานเนื่องจากการเจ็บป่วยในช่วงทดลองงานจะไม่ได้รับค่าจ้าง หลังจากพ้นระยะทดลองงานแล้วจึงจะได้รับค่าจ้างในระหว่างการลาป่วยด้วย ซึ่งมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- ก) ได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนในช่วง 15 วันแรก
- ข) ได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่งในช่วง 30 วันต่อไป
- ค) ช่วงหลังจากนี้ไปจะไม่ได้รับค่าจ้าง

อย่างไรก็ตาม ถ้าอาการเจ็บป่วยเกิดจากการประพฤติดัดของแรงงานเอง (เช่น ดื่มสุรามากเกินไป) จะไม่ได้รับค่าจ้างเนื่องจากการลาป่วย

ในช่วงลาป่วยนี้แรงงานสามารถลาออกจากงานได้ตามเหตุผลที่ได้รับการเห็นชอบจากนายแพทย์โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานตามสิทธิ ควรได้รับ ทั้งนี้ นายจ้างไม่มีสิทธิไล่แรงงานออกในช่วงการลาป่วยหรือลาหยุดประจำปี อย่างไรก็ตาม นายจ้างมีสิทธิยกเลิกสัญญาได้ถ้าแรงงานใช้สิทธิลาป่วยหมดแล้วและไม่เหมาะสมที่จะกลับไปทำงานนี้ ซึ่งในกรณีนี้แรงงานมีสิทธิได้รับเงินชดเชยต่างๆ ตามกฎหมาย

มาตรการด้านความปลอดภัย เป็นข้อกำหนดซึ่งนายจ้างต้องจัดมาตรการด้านความ

ปลอดภัยให้แก่แรงงานในการทำงานและการดูแลสุขภาพของแรงงานตามม.91-101¹⁸ ของกฎหมายแรงงานสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ ซึ่งมีดังนี้

- 1) นายจ้างต้องจัดหาการป้องกันการบาดเจ็บ โรคภัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ อัคคีภัยหรืออุบัติเหตุที่เกิดจากการใช้เครื่องมือเครื่องจักรในที่ทำงาน รวมทั้งจัดทำมาตรการป้องกันภัยต่างๆ และในขณะเดียวกันแรงงานต้องใช้อุปกรณ์และเสื้อผ้าป้องกันภัยที่นายจ้างจัดหาให้ด้วย และต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างในเรื่องนี้อย่างเคร่งครัด
- 2) นายจ้างต้องคิดคำสั่งเกี่ยวกับวิธีการโดยละเอียดในการป้องกันอัคคีภัย และวิธีปกป้องแรงงานจากอันตรายต่างๆ ที่อาจประสบในการทำงานไว้ในที่ประจำและเห็นได้ชัดเจน คำสั่งนี้ต้องเป็นภาษาอาหรับและภาษาอื่นที่แรงงานเข้าใจ
- 3) นายจ้างต้องจัดหาอุปกรณ์ First Aid ประจำ ณ สถานที่ทำงาน
- 4) นายจ้างต้องดูแลให้สถานที่ทำงานสะอาดและมีการระบายอากาศที่ดี ต้องจัดหาห้องสุขาและให้แสงสว่างที่พอเพียงรวมทั้งน้ำดื่มที่สะอาดให้
- 5) นายจ้างต้องจัดหานายแพทย์ตรวจร่างกายแรงงานทุกคนที่อาจมีโอกาติดโรคจากงานตามที่กฎหมายกำหนดอย่างน้อยทุก 6 เดือน
- 6) นายจ้างต้องจัดหาการดูแลสุขภาพทางการแพทย์มาตรฐานตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด
- 7) นายจ้างจะต้องแจ้งให้แรงงานทราบว่างานที่ทำมีอันตรายประการใด รวมทั้งวิธีป้องกัน และต้องแสดงคำสั่งวิธีการป้องกันภัยไว้ในสถานที่ทำงานด้วย
- 8) ห้ามนายจ้างหรือผู้ดูแลแรงงานนำหรืออนุญาตให้บุคคลอื่น เครื่องดื่ม แอลกอฮอล์เข้ามาเพื่อบริโภคในสถานที่ทำงาน และต้องห้ามมิให้ใครเข้ามาหรืออยู่ในที่ทำงานหาเมา

การประสบอุบัติเหตุหรือได้รับโรคภัยจากงานที่ทำ (ม.144 และ ม. 149) นายจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐหรือเอกชนจนหายดีหรือพิสูจน์ได้ว่าเป็นคนทุพพลภาพ การรักษาพยาบาลนี้รวมทั้งค่าห้องพัก ค่าผ่าตัด เอกซเรย์และการวิเคราะห์ทางการแพทย์ ยา อุปกรณ์ทางการแพทย์ แขนขาเทียมและอวัยวะเทียมอื่นๆ สำหรับผู้ที่เป็นคนทุพพลภาพ และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ในช่วงการรักษาพยาบาลนี้ด้วยเป็นเวลาไม่เกิน 6 เดือน หากเกินกว่า 6 เดือนจะลดค่าจ้างเหลือครึ่งหนึ่งเป็นเวลาอีก 6 เดือน

หากแรงงานเสียชีวิตจากกรณีดังกล่าว ครอบครัวของแรงงานจะได้รับเงินชดเชยเท่าเท่ากับค่าจ้างของแรงงานจำนวน 24 เดือนโดยเงินชดเชยนี้ต้องไม่น้อยกว่า 180,000 บาทและไม่เกิน

¹⁸ Jurists Association 2007: 137-141

กว่า 350,000 บาท (ปรับเป็นเงินบาทโดยใช้อัตราแลกเปลี่ยน 1 ดอลลาร์ประมาณ 10 บาท)

การลงโทษทางวินัยแก่แรงงาน (ม. 102)¹⁹

การลงโทษแรงงานทางวินัยโดยทั่วไปอาจดำเนินการได้ดังนี้

1) การดักเตือน

2) การปรับ

ค่าปรับนี้อาจเป็นจำนวนตายตัวหรือคำนวณเป็นอัตราส่วนของค่าจ้าง ก็ได้ แต่การปรับในแต่ละครั้งจะต้องไม่เกินเงินค่าจ้าง 5 วัน และการปรับในแต่ละเดือนจะเกินเงินค่าจ้าง 5 วันไม่ได้ สำหรับเงินค่าปรับนี้ต้องมีการบันทึกไว้เป็นการเฉพาะและมีบัญชีแยกต่างหากและนำไปใช้เพื่อสวัสดิการของแรงงานทั้งหมด

3) การให้หยุดงานโดยลดค่าจ้างไม่เกิน 10 วัน

4) การไล่ออก

5) การไล่ออกโดยระงับการจ่ายค่าชดเชยทั้งหมดหรือบางส่วน

การยกเลิกสัญญาจ้าง (ม. 113)²⁰

ตามปกติสัญญาจ้างอาจยกเลิกได้ตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1) ทั้งสองฝ่ายตกลงยินยอมยกเลิกสัญญา โดยฝ่ายแรงงานต้องให้ความ ยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษร

2) เมื่อครบกำหนดตามสัญญาจ้าง (ยกเว้นมีการแจ้งขอต่อสัญญา)

3) ถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแสดงความสามารถจะยกเลิกสัญญาจ้างในสัญญาจ้างที่ไม่กำหนดเวลาโดยมีการแจ้งล่วงหน้าตามเงื่อนไขที่กำหนดในการบอกเลิกสัญญา

กรณีนายจ้างตายไม่ทำให้สัญญาจ้างยกเลิก นอกจากสัญญาจ้างมีส่วนเกี่ยวข้องกับตัวนายจ้าง แต่สัญญาจ้างจะถูกยกเลิกถ้าแรงงานเสียชีวิตหรือไม่สามารถทำงานได้(ต้องมีใบรับรองแพทย์ประกอบ) หรือถ้าแรงงานยังสามารถทำงานอื่นที่เหมาะสมกับสุขภาพของแรงงาน นายจ้างควรจ้างงานให้หากแรงงานร้องขอและควรให้ค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างที่จ่ายให้บุคคลในงานลักษณะเดียวกัน

นายจ้างสามารถยกเลิกสัญญาหรือไล่แรงงานออกได้โดยไม่ต้องบอกล่วงหน้าในกรณีดังต่อไปนี้ (ม.120)²¹

1) ถ้าแรงงานใช้ข้อมูลคนอื่นหรือสัญญาคนอื่นหรือยื่นเอกสารปลอมในการ

¹⁹ Jurists Association 2007: 143-144

²⁰ Jurists Association 2007: 149

²¹ Jurists Association 2007: 152-153

สมัครงาน

- 2) ถ้าอยู่ในช่วงทดลองงาน
- 3) ถ้าแรงงานทำความผิดซึ่งก่อให้เกิดผลเสียหายทางการเงินต่อนายจ้างอย่างร้ายแรง โดยนายจ้างต้องแจ้งให้กระทรวงแรงงานทราบถึงเหตุการณ์นี้ภายใน 48 ชั่วโมง
- 4) ถ้าแรงงานละเมิดข้อห้ามด้านความปลอดภัยซึ่งระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและแสดงไว้ในที่ประจำหรือได้มีการบอกกล่าวแก่แรงงานด้วยวาจาแล้วหากไม่สามารถอธิบายให้เข้าใจได้
- 5) ถ้าแรงงานไม่ทำงานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาและยังไม่ยอมทำงานอีกหลังจากได้รับการสอบถามหรือการตักเตือนแล้วว่าจะเลิกจ้าง
- 6) ถ้าแรงงานเปิดเผยความลับของที่ทำงาน
- 7) ถ้าถูกศาลตัดสินให้มีความผิดในคดีที่เกี่ยวกับเกียรติยศ ความซื่อสัตย์ และกำลังขวัญของประชาชน
- 8) ถ้าพบว่าเมาสุราหรือเสพยาในช่วงเวลาทำงาน
- 9) ถ้าทำร้ายร่างกายนายจ้าง ผู้จัดการ หรือเพื่อนร่วมงานในระหว่างการทำงาน
- 10) ถ้าขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรโดยไม่ติดต่อกันเกินกว่า 20 วัน หรือติดต่อกันเกินกว่า 7 วันภายในหนึ่งปี

แรงงานมีสิทธิยกเลิกสัญญาได้โดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้าได้โดยเหตุใดเหตุหนึ่ง (ม. 121)²² คือ

- 1) ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อผูกมัดในสัญญาหรือตามกฎหมาย เช่น นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างแก่แรงงานให้ตรงเวลา
- 2) ถ้าแรงงานถูกทำร้ายโดยนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้าง ทั้งนี้ หากแรงงานประสงค์จะยกเลิกสัญญานอกเหนือจากเหตุสองประการข้างต้นแล้ว แรงงานต้องจ่ายเงินชดเชยให้นายจ้างซึ่งเสียหายจากการยกเลิกสัญญาดังกล่าวเป็นจำนวนเงินเท่ากับครึ่งหนึ่งของค่าจ้าง 3 เดือน(เท่ากับค่าจ้าง 45 วัน) ซึ่งในทางปฏิบัติแรงงานจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลา 1 เดือน และในช่วงการแจ้งล่วงหน้านี้แรงงานจะต้องทำงานตามปกติได้

การห้ามแรงงานต่างชาติกลับเข้าไปทำงานในสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์

การกระทำดังต่อไปนี้ของแรงงานจะส่งผลให้แรงงานถูกห้ามนำเดินทางกลับเข้าไปทำงานในสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์เป็นเวลา 1 ปี

²² Jurists Association 2007: 153-154

- 1) ถ้าแรงงานละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุอันสมควรก่อนสิ้นสุดสัญญา หรือ
- 2) ในกรณีที่สัญญาแบบไม่กำหนดวันสิ้นสุดสัญญา แรงงานไม่แจ้งล่วงหน้า 1 เดือน หรือ
- 3) แรงงานละทิ้งงานก่อนสิ้นสุดระยะเวลาแจ้งล่วงหน้า 1 เดือน หรือ
- 4) แรงงานละเมิดกฎหมายแรงงานมาตรา 120 (ซึ่งทำให้นายจ้างมีสิทธิยกเลิกสัญญาจ้างได้โดยไม่ต้องบอกล่วงหน้า) หรือ
- 5) แรงงานทำงานกับนายจ้างรายอื่นไม่ว่าเต็มเวลาหรือชั่วคราวในช่วงเวลาเดียวกับที่ทำงานให้แก่นายจ้างเดิม

การห้ามทำงานนี้จะนำมาใช้ต่อเมื่อนายจ้างได้ยื่นคำขอให้ดำเนินการดังกล่าว

การส่งแรงงานกลับ เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง นายจ้างมีภาระต้องออกค่าใช้จ่ายในการส่งแรงงานกลับ อย่างไรก็ตาม หากแรงงานเป็นผู้ยกเลิกสัญญา ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับเอง

การจ่ายเงินชดเชยหรือเงินรางวัลเมื่อเลิกสัญญา เมื่อมีการยกเลิกสัญญาจ้างงานหรือสัญญาจ้างงานครบกำหนด(ต้องทำงานอย่างน้อย 1 ปี) แรงงานมีสิทธิที่จะได้รับเงินชดเชยหรือเงินรางวัลดังต่อไปนี้

- 1) เงินชดเชยการไม่แจ้งล่วงหน้าในการยกเลิกสัญญาสำหรับสัญญาแบบไม่กำหนดเวลา
- 2) ในกรณีสัญญาแบบไม่กำหนดเวลา เงินชดเชยเนื่องจากการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรของนายจ้าง
- 3) ในกรณีสัญญาแบบมีกำหนดเวลา เงินชดเชยเท่ากับระยะเวลาที่เหลือถึงสิ้นสุดสัญญาหรือเท่ากับค่าจ้าง 3 เดือน ขึ้นกับว่าอันใดสั้นกว่า
- 4) เงินรางวัลสำหรับวันลาที่ไม่ได้ใช้
- 5) ค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลาที่ยังไม่ได้จ่าย
- 6) เงินรางวัลเมื่อสัญญาสิ้นสุดโดยคำนวณตามช่วงเวลาในการจ้างงาน
- 7) ค่าใช้จ่ายในการส่งตัวกลับหากแรงงานไม่ได้ละเมิดสัญญาหรือกฎหมาย

การระงับกรณีพิพาท ถ้าแรงงานมีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้างและไม่สามารถตกลงกันได้ตามกฎหมายแรงงานนั้นแรงงานสามารถร้องเรียนกับกระทรวงแรงงานสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ได้ ซึ่งมีขั้นตอนที่ต้องดำเนินการดังนี้ (ม. 155)²³

- 1) แรงงานต้องส่งข้อร้องเรียนหรือข้อเรียกร้องเป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่

²³ Jurists Association 2007: 171-172

นายจ้างและในขณะเดียวกันส่งสำเนาให้แก่กระทรวงแรงงาน

2) นายจ้างต้องตอบเป็นลายลักษณ์อักษรแก่แรงงานภายใน 7 วันทำงาน หลังจากได้รับข้อร้องเรียนหรือข้อเรียกร้อง และส่งสำเนาให้แก่กระทรวงแรงงาน

3) หากนายจ้างไม่ตอบภายในกำหนดหรือแรงงานไม่พอใจคำตอบ กระทรวงแรงงานอาจเข้าแทรกแซงเองหรือตามคำขอของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพื่อไกล่เกลี่ยให้ได้ข้อยุติอย่างฉันทามติ

4) หากนายจ้างประสงค์จะร้องเรียน นายจ้างสามารถส่งคำร้องเรียนไปยังกระทรวงแรงงานโดยตรงซึ่งกระทรวงแรงงานจะพยายามไกล่เกลี่ยให้ได้ข้อยุติอย่างฉันทามติ

5) ถ้ายุติข้อพิพาทไม่ได้กระทรวงแรงงานจะต้องส่งกรณีพิพาทดังกล่าวให้ศาลพิจารณาภายในสองสัปดาห์นับแต่วันที่คู่กรณีร้องเรียน คดีที่ส่งมานี้ต้องมีหนังสือสรุปข้อพิพาทข้อโต้แย้งของทั้งสองฝ่ายและข้อสังเกตของกระทรวงแรงงาน และศาลจะกำหนดวันพิจารณาคดีให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสามวันหลังจากได้รับเรื่องโดยศาลอาจขอให้ผู้แทนของกระทรวงแรงงานเข้าชี้แจงหนังสือสรุปที่กระทรวงแรงงานส่งมาด้วย

ทั้งนี้ข้อพิพาททั้งหลายภายใต้กฎหมายนี้มีอายุความหนึ่งปี และแรงงานได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าธรรมเนียมศาลรวมทั้งค่าธรรมเนียมศาลอุทธรณ์ กรณีมีการอุทธรณ์ด้วย แต่ฝ่ายนายจ้างต้องจ่ายค่าธรรมเนียมศาลหากนายจ้างเป็นผู้นำคดีขึ้นสู่ศาล และเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่แรงงานกระทรวงแรงงานได้จัดตั้งสำนักงานที่ศาลอุทธรณ์เพื่อช่วยประสานงานการแก้ไขข้อพิพาทด้วย

นอกจากนี้ หากแรงงานรวมกลุ่มกันร้องเรียนนายจ้างก็สามารถทำได้ แต่อาจใช้เวลาในการยุติข้อพิพาทมากกว่ารวมทั้งกระทรวงแรงงานอาจพิจารณาจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อหาทางยุติข้อพิพาทนี้ได้

ในทางปฏิบัติแรงงานสามารถยื่นคำร้องเรียนกรณีพิพาทต่อกระทรวงแรงงานได้โดยตรงแต่คำร้องจะต้องจัดทำเป็นภาษาอาหรับซึ่งเมื่อกระทรวงแรงงานได้รับคำร้องเรียนแล้วจะเรียกทั้งนายจ้างและแรงงานมาพบเพื่อไกล่เกลี่ยกรณีพิพาทต่อไป

การตรวจสอบการใช้แรงงาน (ม. 167)²⁴ กระทรวงแรงงานมีอำนาจในการตรวจสอบการใช้แรงงานเมื่อใดก็ได้โดยมิต้องแจ้งล่วงหน้าแต่ต้องอยู่ในช่วงเวลาการทำงาน โดยมีจุดหมาย ดังนี้

1) เพื่อตรวจสอบว่านายจ้างดำเนินการตามกฎหมายหรือไม่ เช่น สภาพการจ้างงาน ค่าจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน สุขภาพและข้อกำหนดพิเศษต่างๆ เกี่ยวกับการจ้างแ

²⁴ Jurists Association 2007: 177-178

งานเด็กและสตรี

- 2) เพื่อให้ข้อมูลและคำแนะนำทางเทคนิคแก่นายจ้างและแรงงานเพื่อดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมาย
- 3) เพื่อแจ้งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทราบถึงช่องว่างในการบังคับใช้กฎหมายแรงงานและให้หาทางแก้ไข
- 4) เพื่อบันทึกกรณีที่มีการละเมิดกฎหมายและระเบียบต่างๆ

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ได้จัดให้มีผู้ตรวจสอบการใช้แรงงานจำนวนมาก และเพิ่มจำนวนผู้ตรวจสอบการใช้แรงงานทุกปีเนื่องจากได้รับการร้องเรียนจากแรงงานบ่อยครั้งและนายจ้างมักหลีกเลี่ยงข้อบังคับตามกฎหมายหากไม่มีการตรวจสอบอย่างจริงจัง

4.2 บทบาทและภารกิจหน้าที่ของสถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองคูไบ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และสำนักงานแรงงานไทย ณ กรุงริยาด ซาอุดีอาระเบีย เกี่ยวกับแรงงานไทย

ภารกิจและบทบาทหน้าที่ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยจะเกี่ยวข้องกับสองหน่วยงานหลัก คือ กระทรวงการต่างประเทศ และกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในการนี้ ภารกิจและบทบาทหน้าที่ของหน่วยราชการที่ดูแลแรงงานไทยในคูไบ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ได้แก่ สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองคูไบในสังกัดของกระทรวงการต่างประเทศ และสำนักงานแรงงานไทย ณ กรุงริยาด ซาอุดีอาระเบีย ในสังกัดของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีดังนี้

4.2.1 ก่อนแรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่เมืองคูไบ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ตามระเบียบของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม นายจ้างต่างชาติที่ประสงค์จะจ้างแรงงานไทยต้องจ้างแรงงานไทยผ่านบริษัทจัดหางานไทย โดยจัดส่งเอกสารต่างๆ เกี่ยวกับการจ้างซึ่งได้รับการรับรองเอกสาร (Certify) จากสถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองคูไบแล้วให้แก่บริษัทจัดหางานที่ประเทศไทยเพื่อคัดเลือกแรงงานที่เหมาะสมส่งให้ต่อไป ในการรับรองเอกสารดังกล่าว สถานกงสุลใหญ่ฯ มีหน้าที่ต้องตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร ความน่าเชื่อถือของนายจ้างต่างชาติ รวมทั้งต้องเดินทางไปตรวจสอบสภาพความเป็นอยู่และที่พักที่จะจัดให้แก่แรงงานไทยแล้วดำเนินการรับรองเอกสาร หลังจากนั้น สถานกงสุลใหญ่ฯ ต้องมีหนังสือถึงอธิบดีกรมการจัดหางานเพื่อแจ้งให้ทราบถึงความเห็นของสถานกงสุลใหญ่ฯ ต่อความเหมาะสมและสภาพการจ้างงานดังกล่าว เพื่อประกอบการพิจารณาของกรมการจัดหางานในการอนุญาตให้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ต่อไป

4.2.2 หลังจากที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่เมืองคูไบ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ โดยที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยตั้งที่คูไบ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ดังนั้น การดูแลแรงงานไทยภายในประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์จึงอยู่ในความดูแลของสถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองคูไบ ซึ่งตามระเบียบของกรมการจัดหางาน บริษัทจัดหางานที่ส่งแรงงานไปต้องรายงานให้ สถานกงสุลใหญ่ฯ ทราบว่าแรงงาน

ไทย ได้เดินทางถึงและเริ่มทำงานที่เมืองคูไบแล้ว เพื่อประโยชน์ในการให้ความคุ้มครองและดูแลสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงานในคูไบ หลังจากนั้น เมื่อใดที่แรงงานไทยประสบปัญหา กับนายจ้างไม่ว่าด้วยเรื่องใดๆ แรงงานไทยก็จะติดต่อขอคำแนะนำหรือขอความช่วยเหลือจากสถานกงสุลใหญ่ฯ นอกจากนี้ ในกรณีที่แรงงานไทยไม่ได้ติดต่อสถานกงสุลใหญ่ฯ โดยตรงก็อาจมีญาติพี่น้องที่ใกล้ชิดหรือเรียนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย ได้แก่ กรมการจัดหางาน หรือกองคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ กระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเหล่านี้จะขอให้สถานกงสุลใหญ่ฯ ซึ่งอยู่ในพื้นที่ให้ตรวจสอบข้อเท็จจริงและให้ความช่วยเหลือ ซึ่งการดำเนินการของสถานกงสุลใหญ่ฯ จะประสานกับสำนักงานแรงงาน ไทย ณ กรุงริยาดด้วย

4.3 นายจ้าง

กฎหมายแรงงานสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ให้อำนาจนายจ้างในการควบคุมดูแลแรงงานอย่างเต็มที่ในฐานะที่เป็นสปอนเซอร์ ซึ่งการเป็นสปอนเซอร์(Sponsorship) นี้กำหนดให้นายจ้างที่ประสงค์จะนำลูกจ้างจากต่างประเทศมาทำงานต้องเป็นผู้ดำเนินการให้แก่แรงงานที่จะเข้ามาในทุกขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

4.3.1 นายจ้างต้องขออนุญาตต่อกระทรวงแรงงานของสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ก่อนนำเข้าแรงงานได้ ทั้งนี้สำหรับกิจการใหม่ต้องเริ่มตั้งแต่ลงทะเบียนเปิดแฟ้มกับกระทรวงแรงงานก่อนการจ้างแรงงาน

4.3.2 นายจ้างต้องดำเนินการตามขั้นตอนการนำคนเข้าเมืองของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ด้วย โดยในการนำแรงงานเข้ามานี้ นายจ้างต้องยื่น Bank Guarantee เป็นหลักประกันสำหรับค่าใช้จ่ายในการส่งแรงงานกลับและผลประโยชน์ที่จะต้องจ่ายแก่แรงงานเมื่อสิ้นสุดการทำงาน

4.3.3 เมื่อได้รับอนุญาตให้นำเข้าแรงงานมาแล้ว นายจ้างจะติดต่อกับบริษัทจัดหางานหรือติดต่อกับแรงงานโดยตรงผ่านญาติพี่น้องเพื่อนฝูงของแรงงานที่ทำงานอยู่กับนายจ้างแล้ว และแนะนำแก่นายจ้าง ซึ่งในการนำแรงงานเข้าไปทำงานในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์นี้นายจ้างจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้แก่แรงงานทั้งหมด เช่น ค่าตัวเครื่องบิน ค่าตรวจสุขภาพ ค่าวีซ่า ค่า residence permit ค่าใบอนุญาตทำงาน เป็นต้น รวมทั้งจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บริษัทจัดหางานในประเทศไทยที่หาแรงงานให้ด้วย ซึ่งปกติค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่นายจ้างจ่ายในการนำแรงงานเข้าไปทำงานแต่ละคน พอสรุปได้ดังนี้

- 1) ค่าร้องยื่นขอใบอนุญาตการจ้างงาน work permit 2,400 บาท
- 2) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตการจ้างงานหลังจาก approved work permit 10,000 บาท
- 3) เงินประกันแรงงานที่กระทรวงแรงงานเรียกเก็บจากนายจ้าง 31,000 บาท ต่อคนงาน 1 คน

4) ค่าธรรมเนียมออกวีซ่า 2,500 บาท คำนวณเพิ่มอีก 1,000 บาท โดยจะส่งคำอนุมัติจากกระทรวงแรงงานไปสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

5) เมื่อคนงานเข้าไปแล้วจะมีค่าธรรมเนียมการตรวจสุขภาพ 5,850 บาท ซึ่งกฎหมายบังคับให้ทำก่อนยื่นทำ Residence Permit (ตรวจเลือด เอกซเรย์ปอด)

6) ค่าธรรมเนียมการทำบัตรสุขภาพ 3,000 บาท
(อีกไม่นานกฎหมายจะบังคับให้นายจ้างทำประกันสุขภาพ Health Insurance ทั่วประเทศ ปัจจุบันที่ดูไปยังไม่บังคับ)

7) ค่าธรรมเนียม Residence Permit รวมค่าคำร้องยื่นขอ 4,100 บาท (มีอายุ 3 ปี)

8) ค่าธรรมเนียมทำบัตร Work Permit Card หรือเรียกว่า Labour Card จำนวน 500 บาท ซึ่งจะรวมค่าธรรมเนียมทำสัญญาจ้างงานด้วย

9) ค่ารับรองสัญญาจ้างจากหน่วยงานสหราชอาณาจักร 500 บาท

10) ค่ารับรองสัญญาจ้างจากสถานกงสุลใหญ่ฯ 600 บาท

11) ค่าตัวเครื่องบิน กรุงเทพฯ- คูไบ(เที่ยวเดียว) เฉลี่ย 17,000 บาท

รวมค่าใช้จ่ายที่นายจ้างต้องจ่ายในการนำแรงงานเข้ามาทำงานแต่ละคน ประมาณ 77,450 บาท ซึ่งไม่รวมถึงค่านายหน้าที่นายจ้างจ่ายให้แก่บริษัทจัดหางานที่ประเทศไทย ทั้งนี้ เมื่อแรงงานเดินทางกลับและนายจ้างจ่ายเงินรางวัลหรือเงินชดเชยแก่แรงงานครบถ้วนแล้ว นายจ้างจะได้รับเงินประกันแรงงาน จำนวน 31,000 บาทคืน

4.3.4 เมื่อแรงงานหมดสัญญาหรือนายจ้างไม่ประสงค์จะจ้างแรงงานต่อ นายจ้างต้องเป็นผู้ยกเลิกวีซ่าให้แก่แรงงานนั้นๆ (หลังยกเลิกวีซ่า แรงงานสามารถพำนักต่อในประเทศได้ 30 วัน) หากแรงงานละเมิดสัญญาหรือกฎหมายแรงงานและนายจ้างยกเลิกการจ้างก่อนสิ้นสุดสัญญา นายจ้างจะส่งชื่อของแรงงานให้แก่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่อระงับการเข้าเมืองแก่แรงงานนั้นๆ เป็นระยะเวลา 1 ปี

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าระบบนี้จะผูกติดกับระบบการเข้าเมืองและการอนุญาตให้ทำงาน ตามระเบียบดังกล่าวทำให้แรงงานเปลี่ยนนายจ้างได้ยากและนายจ้างเองก็ไม่ประสงค์ที่จะให้แรงงาน เปลี่ยนงานเนื่องจากการนำเข้าแรงงานแต่ละคนนายจ้างต้องลงทุนไปเป็นจำนวนเงินไม่น้อย อย่างไรก็ตาม กฎหมายแรงงานสหราชอาณาจักรอนุญาตให้แรงงานเปลี่ยนนายจ้างได้แต่ก็มีเงื่อนไขที่ค่อนข้างเข้มงวด ตามรายละเอียดดังนี้

1) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากนายจ้างเก่า โดยนายจ้างเก่ามีหนังสือรับรองว่าไม่ขัดข้อง (No Objection Certificate) ที่แรงงานจะโอนย้ายไปทำงานกับนายจ้างใหม่

2) แรงงานจะต้องทำงานกับนายจ้างเก่าจนครบหรือเกิน 1 ปี ไปแล้ว

3) จะต้องจ่ายค่าธรรมเนียมให้แก่กระทรวงแรงงานในการโอนนายจ้างดังนี้

ก) แรงงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีลงไป จะต้องจ่ายค่าธรรมเนียม เป็นเงินจำนวน 50,000 บาท

ข) แรงงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จะต้องจ่ายค่าธรรมเนียม เป็นเงินจำนวน 30,000 บาท

ค) แรงงานที่อายุครบ 60 ปี แล้ว จะต้องเสียค่าธรรมเนียมเป็นรายปี ๑ ละ 50,000 บาท

นอกจากนี้ แรงงานที่เข้ามาจะถูกนายจ้างเก็บหนังสือเดินทางไว้ตลอดระยะเวลาของการจ้างงานเพื่อเป็นหลักประกันว่าแรงงานจะไม่หลบหนีเดินทางกลับก่อนการสิ้นสุดการจ้างงาน ทั้งนี้ หากแรงงานหลบหนีนายจ้างจะแจ้งตำรวจและสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่อกันไม่ให้แรงงานเดินทางออกนอกประเทศได้ แม้การยึดหนังสือเดินทางของแรงงานไว้นั้นจะผิดกฎหมาย แต่นายจ้างส่วนใหญ่ก็ยังยึดหนังสือเดินทางของแรงงานทุกคนไว้คล้ายเป็นข้อปฏิบัติที่ยึดถือกันมานาน อย่างไรก็ตาม หากแรงงานขอหนังสือเดินทางคืนจากนายจ้างแล้วนายจ้างไม่ยอมคืนให้ แรงงานมีสิทธิร้องเรียนกระทรวงแรงงานได้หากไม่พอใจ

4.4 แรงงานไทย

ในการศึกษานี้จะเน้นแรงงานไทยด้านก่อสร้างเป็นหลักเนื่องจากเป็นแรงงานส่วนใหญ่ที่ดูไบ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ โดยทั่วไปแรงงานไทยได้รับการยอมรับว่ามีฝีมือดี ขยันขันแข็งในการทำงาน และไม่เกียจงาน อย่างไรก็ตาม แรงงานไทยมีข้อเสียที่สำคัญคือ การเสพสุราและการพนัน และแรงงานส่วนใหญ่ขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และขาดทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษทำให้เสียเปรียบในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง

4.5 สภาพปัญหาที่แรงงานไทยในดูไบประสบและการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานของสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

4.5.1 ปัญหาจากสัญญาจ้างงาน

ก่อนการเดินทาง แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ไม่ว่าจะเดินทางไปโดยการชักชวนจากญาติพี่น้องเพื่อนฝูงและติดต่อกับนายจ้างโดยตรงไม่ผ่านบริษัทจัดงานหรือเดินทางไปทำงานโดยผ่านบริษัทจัดหางานจะต้องทำสัญญาจ้างงานที่ประเทศไทยกับบริษัทจัดหางานหรือกับตัวแทนนายจ้างที่กรมการจัดหางานตามระเบียบของกรมการจัดหางานก่อนจึงจะได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานได้

เมื่อเดินทางถึงแล้ว ตามขั้นตอนในกฎหมายแรงงานของสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ในการขอ residence permit และใบอนุญาตทำงาน จะต้องทำสัญญาจ้างงานประกอบคำขอด้วย ซึ่งบริษัทนายจ้างจะให้แรงงานลงนามในสัญญาจ้างงานใหม่อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งสัญญานี้จะเป็นไปตามรูปแบบ

ของกฎหมายแรงงานสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์

ปัญหาที่เกิดขึ้น คือบางครั้งแรงงานที่เดินทางไปไม่ยอมลงนามในสัญญาใหม่นี้ เนื่องจากไม่เข้าใจว่าต้องลงนามในสัญญาใหม่นี้จึงจะมีผลสมบูรณ์ตามกฎหมายและนายจ้างจะสามารถขอ residence permit และใบอนุญาตทำงานให้ได้ โดยสัญญาจ้างที่ลงนามที่ประเทศไทยไม่สามารถนำมาบังคับใช้ที่สหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ได้เนื่องจากการทำตามขั้นตอนของไทยเอง นอกจากนี้ สารระคายเคืองบางอย่างในสัญญาก็อาจมีแตกต่างจากสัญญาที่ลงนามในประเทศไทย ทำให้แรงงานไทยที่ยึดถือแต่สัญญาที่ทำที่ประเทศไทยไม่สามารถนำมากล่าวอ้างได้ และเสียเปรียบในการต่อรองกับนายจ้าง เช่น การระบุว่าสัญญาเป็นแบบมีกำหนดเวลา(อาจกำหนดเวลา 1 ปี หรือมากกว่า) หรือแบบไม่มีกำหนดเวลา ระยะเวลาทดลองงาน(3 เดือน หรือ 6 เดือนซึ่งในช่วงทดลองงานนี้ นายจ้างมีสิทธิให้แรงงานออกจากงานได้ก่อนครบกำหนดทดลองงาน หรือเมื่อครบกำหนดแล้วหากผลงานไม่เป็นที่น่าพอใจ) ตำแหน่งและค่าจ้างที่จะได้รับ(เช่นเป็นช่างไม้หรือแรงงานทั่วไป) นายจ้างจัดอาหารให้ 3 มื้อหรือจ่ายเป็นเงินให้เพื่อประกอบอาหารรับประทานเอง เป็นต้น นอกจากนี้ สัญญาจ้างงานที่กรมการจัดหางานกำหนดให้เป็นแบบมาตรฐานสำหรับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์จะมีข้อกำหนดที่ค่อนข้างละเอียด แต่ไม่สมบูรณ์ในบางประเด็นซึ่งทำให้แรงงานเข้าใจผิดได้ เช่น ในการยกเลิกสัญญาโดยแรงงานฝ่ายเดียวซึ่งอาจทำได้โดยบอกล่วงหน้า 1 เดือน(30 วัน) แต่ไม่ได้บอกในสัญญาด้วยการยกเลิกสัญญาดังกล่าว แรงงานจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ นายจ้างเท่ากับเงินค่าจ้าง 45 วันนอกเหนือจากที่ต้องจ่ายค่าตัวเครื่องบินเดินทางกลับเองด้วย และในระหว่างการบอกล่วงหน้านี้แรงงานจะต้องทำงานตามปกติด้วย(ดูหน้า 16) ในขณะที่สัญญาตามกฎหมายแรงงานสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์จะมีข้อกำหนดไม่มากนักและส่วนใหญ่จะอิงตามกฎหมายแรงงานสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์เป็นหลัก (รายละเอียดของตัวอย่างสัญญาจ้างงานทั้งของไทยและสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์มีอยู่ในภาคผนวก ก.และข.) ดังนั้น การศึกษากฎหมายแรงงานสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์จะช่วยในการเข้าใจปัญหาและช่วยในการแก้ไขปัญหาก็ได้

4.5.2 ปัญหาเรื่องค่าจ้างและค่าล่วงเวลา

4.5.2.1 ปัญหาสกุลเงินและตำแหน่งงาน อาจสืบเนื่องมาจากสัญญาจ้างงานที่มีความแตกต่างกันในเรื่องค่าจ้างโดยสัญญาที่ทำที่ประเทศไทยอาจทำโดยระบุเงินสกุลเหรียญสหรัฐหรือเงินบาทแต่สัญญาที่ทำตามกฎหมายแรงงานสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ใช้สกุลเงินท้องถิ่นคือดิแรห์ม ทำให้แรงงานไทยซึ่งไม่คุ้นกับสกุลเงินเข้าใจผิด หรือ ความแตกต่างกันในตำแหน่งงานที่ทำให้ทำให้ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่แรงงานคาดไว้ ซึ่งปัญหานี้เท่าที่ผู้ศึกษาพบสาเหตุหนึ่งเป็นเพราะบริษัทจัดหางานในประเทศไทยพยายามจูงใจให้แรงงานสนใจไปทำงานจึงแจ้งแก่แรงงานว่าเมื่อทำงานไประยะหนึ่งแล้วนายจ้างจะเลื่อนหรือเปลี่ยนตำแหน่งให้และได้รับค่าจ้างมากขึ้น แต่ในความเป็นจริงนายจ้างจะยึดถือสัญญาที่ทำตามกฎหมายสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์เป็นหลัก

4.5.2.2 สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ไม่มีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ จึงขึ้นอยู่กับนายจ้างและแรงงานที่จะตกลงกัน โดยปกติสถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองคูไบ จะยึดถือประกาศกรมการจัดหางาน เรื่องกำหนดอัตราค่าจ้างมาตรฐานขั้นต่ำและเงื่อนไขสำหรับการจ้างแรงงานไทยไปทำงานในประเทศภูมิภาคตะวันออกกลาง พ.ศ. 2550 วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2550 เป็นหลักในการพิจารณารับรองเอกสารที่นายจ้างส่งให้รับรองก่อนนำไปขออนุญาตนำแรงงานไปทำงานกับกรมการจัดหางานต่อไป

4.5.2.3 การจ่ายค่าจ้างไม่ตรงเวลา เป็นสิ่งที่แรงงานไทยมักประสบปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากนายจ้างมีฐานะการเงินไม่ดีนัก โดยเฉพาะในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันซึ่งนายจ้างพยายามประวิงเวลาหรือชะลอการจ่ายค่าจ้างออกไปซึ่งในเรื่องนี้ทางการสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ได้พยายามแก้ไขปัญหาโดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานผ่านธนาคารซึ่งได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2552²⁵ โดยการจ่ายค่าจ้างระบบนี้จะช่วยให้กระทรวงแรงงานสามารถตรวจสอบการจ่ายค่าจ้างของนายจ้างได้แต่ปัจจุบันยังไม่สามารถปฏิบัติให้ครอบคลุมแรงงานทั้งหมดได้

4.5.2.4 ค่าจ้างและค่าล่วงเวลาไม่สอดคล้องกับจำนวนที่แรงงานคำนวณได้ ซึ่งอาจสืบเนื่องจากการลงเวลาทำงานที่บางแห่งไม่เป็นระบบนัก แรงงานคำนวณเวลาพักเป็นเวลาทำงานด้วย ซึ่งประเด็นเหล่านี้อาจแก้ไขได้โดยแรงงานต้องหารือนายจ้างเป็นหลักซึ่งหากไม่ได้คำตอบที่พอใจก็สามารถร้องเรียนต่อกระทรวงแรงงานได้

4.5.3 ปัญหาเรื่องสภาพความเป็นอยู่ของแรงงาน

ตามกฎหมายแรงงานสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ นายจ้างจะต้องจัดที่พักอาศัยให้แก่แรงงานที่นำเข้ามาจากต่างประเทศ ส่วนอาหารนั้นขึ้นอยู่กับสัญญาที่ทำกันโดยนายจ้างอาจจัดอาหารให้ 3 มื้อ หรืออาจให้เงินพิเศษเพื่อให้แรงงานจัดซื้อและปรุงอาหารเอง ทั้งนี้ หากแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานเป็นกลุ่มใหญ่และพักอยู่รวมกันเป็นจำนวนมาก ส่วนใหญ่นายจ้างมักจะจัดอาหารให้ และพยายามหาพ่อครัวไทยให้ด้วย อย่างไรก็ตาม มีแรงงานไทยบางส่วนที่ต้องปรุงอาหารเองซึ่งไม่ว่านายจ้างจะจัดอาหารให้หรือแรงงานต้องปรุงอาหารเองนี้มีข้อดีข้อเสียพอๆ กันซึ่งอาจเป็นปัญหาสำหรับแรงงานบ้างแต่ไม่มากนัก ส่วนใหญ่ที่เป็นปัญหาคือสภาพความเป็นอยู่ที่ห้องพักอาจมีสภาพแออัดเกินไป (บางห้องอาจอยู่ 6-8 คน) ไม่มีสิ่งพักผ่อนหย่อนใจในแคมป์แรงงาน เป็นคำ แม้ปกติสถานกงสุลใหญ่ ณ กรุงคูไบจะไปตรวจสภาพที่พักความเป็นอยู่ของแรงงานก่อนรับเอกสารแต่ก็ยังมียานายจ้างบางรายที่จัดที่พักให้แตกต่างจากที่เคยแจ้งไว้ ซึ่งเรื่องนี้ทางการสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ให้ความสนใจเป็นอย่างมากสืบเนื่องจากกรณีข่าวโดยบีบีซีซึ่งระบุว่าสภาพความ

²⁵ Gulf News 20 May 2009 : 4

เป็นอยู่ของแรงงานในบางแห่งมีสภาพย่ำแย่และขาดสุขอนามัย²⁶

4.5.4 ปัญหาเรื่องการยกเลิกสัญญาจ้างก่อนสิ้นสุดสัญญา

กฎหมายสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ได้กำหนดเงื่อนไขและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยกเลิกสัญญาจ้างไว้ค่อนข้างชัดเจนดังที่ได้กล่าวไว้แล้วในหน้า 15-16 แต่ก็ยังเป็นประเด็นปัญหาที่แรงงานไทยประสบอยู่ โดยเฉพาะเมื่อแรงงานไทยเดินทางถึงสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์แล้วและพบว่าตำแหน่งงานที่ทำ ชีวิตความเป็นอยู่ และสภาพแวดล้อมต่างๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ หรือแรงงานมีข้อขัดแย้งกับนายจ้างเกี่ยวกับสัญญาจ้างงาน ทำให้แรงงานประสงค์จะเดินทางกลับประเทศไทยโดยคำนึงว่ากฎหมายแรงงานสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ไว้อย่างไร บางรายก็เก็บสัมภาระส่วนตัวมาร้องเรียนที่สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองคูไบโดยไม่ประสงค์จะกลับไปทำงานกับนายจ้างอีก ทั้งๆ ที่การกระทำดังกล่าวเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย และนายจ้างมีสิทธิที่จะแจ้งความต่อตำรวจให้จับแรงงานที่หนีได้สืบเนื่องจากการใช้ระบบสปอนเซอร์ดังที่ได้กล่าวไว้แล้ว นับว่าเป็นการให้สิทธินายจ้างในการปกครองดูแลแรงงานเป็นอย่างมาก

การขอยกเลิกสัญญาจ้างก่อนสิ้นสุดสัญญานี้โดยมิใช่ความผิดของนายจ้างมีหลักเกณฑ์ที่พอสรุปได้ ดังนี้

ก) หากแรงงานประสงค์จะลาออกและยกเลิกสัญญาต้องยื่นหนังสือลาออกต่อนายจ้างล่วงหน้า 30 วัน เมื่อครบกำหนดแล้วจึงจะออกจากงานได้โดยในช่วงระยะเวลาที่แจ้งล่วงหน้านี้แรงงานต้องทำงานและได้รับค่าจ้างตามปกติหากนายจ้างขอให้ทำงาน

ข) แรงงานต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่นายจ้าง(เนื่องจากผิดสัญญาจ้าง) เป็นเงินจำนวนครึ่งหนึ่งของค่าจ้าง 3 เดือน(เท่ากับค่าจ้าง 45 วัน) หรือตามเวลาที่เหลืออยู่ในสัญญา (มาตรา 116)

ค) กรณีแรงงานไม่ประสงค์จะแจ้งล่วงหน้าตามข้อ ก) ก็อาจกระทำได้โดยแรงงานต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่นายจ้างตามค่าจ้างที่ควรได้รับในช่วงที่จะต้องแจ้งล่วงหน้าดังกล่าวโดยอาจลดลงตามส่วนของเวลาที่เหลืออยู่

ง) แรงงานจะต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศไทยเอง

จ) นายจ้างมีสิทธิแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการห้ามแรงงานที่ละเมิดสัญญานี้ กลับเข้าไปทำงานในสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์เป็นเวลา 1 ปี

ดังนั้นก่อนที่แรงงานไทยจะขอยกเลิกสัญญาจ้างจะต้องเข้าใจเงื่อนไขเหล่านี้ให้ดี และพร้อมที่จะรับเงื่อนไขได้ด้วย

²⁶ http://news.bbc.co.uk/panorama/hi/front_page/newsid_7986000/7986756.stm

4.5.5 ปัญหาเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน

ดังได้กล่าวแล้วว่าหากแรงงานมีปัญหากับนายจ้างและไม่สามารถตกลงกันได้ แรงงานสามารถร้องเรียนกับนายจ้างได้และสำเนาเรื่องให้กระทรวงแรงงานสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ทราบ ซึ่งเอกสารการร้องเรียนนี้แรงงานต้องทำเป็นภาษาอาหรับ(เนื่องจากกระทรวงแรงงานจะ พิจารณาเฉพาะเอกสารที่ทำเป็นภาษาอาหรับเท่านั้น) ซึ่งในทางปฏิบัติแรงงานไม่สามารถดำเนินการ ด้วยตนเองได้ ทางออกที่แรงงานไทยดำเนินการคือขอให้สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองดูไบฯ หรือ องค์กรใดก็ตาม ในทางปฏิบัติแรงงานมักจะไม่ว่ากรณิพิพาทใดกับนายจ้างซึ่งควรร้องเรียนซึ่งก็ จะหรือสถานกงสุลใหญ่ฯ เป็นกรณีๆ ไป

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษากฎหมายแรงงานสหรัฐอเมริกาพบว่ามีทั้งส่วนที่เอื้อประโยชน์และส่วนที่เป็นข้อจำกัดสำหรับแรงงานไทย ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

5.1.1 ข้อที่เอื้อประโยชน์ต่อแรงงานไทย

1) การห้ามไม่ให้บริษัทจัดหางานเรียกเงินเดือนจากแรงงาน โดยกำหนดให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการนำแรงงานเข้าไปทำงาน ข้อกำหนดดังกล่าวจะช่วยลดปัญหาที่แรงงานไทยต้องเสียค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทางมากเกินไป และลดช่องว่างที่บริษัทจัดหางานมักเรียกค่าเสียหายเกินความจำเป็น

2) นายจ้างต้องจัดหาที่พัก อาหาร(หรือให้เป็นเงิน) และยานพาหนะรับ-ส่งให้แก่แรงงาน ซึ่งข้อกำหนดนี้จะช่วยให้แรงงานสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายได้ค่อนข้างมาก เนื่องจากค่าที่พัก และค่าครองชีพของสหรัฐอเมริกาค่อนข้างสูง หากแรงงานต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในส่วนนี้เองจะเป็นปัญหาค่อนข้างมาก

3) กำหนดให้นายจ้างจัดทำมาตรการด้านความปลอดภัยเพื่อคุ้มครองแรงงานและกำหนดให้มีการตรวจตราการใช้แรงงานอย่างรัดกุม เพื่อช่วยให้แรงงานได้รับความปลอดภัยในการทำงาน ข้อกำหนดนี้ส่งผลให้แรงงานไทยที่ต้องเดินทางไปทำงานในสหรัฐอเมริกาได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างปลอดภัย เมื่อเทียบกับสภาพแวดล้อมของประเทศอื่นๆ ในตะวันออกกลาง

4) กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินชดเชยและเงินรางวัลต่างๆ อย่างชัดเจน หลักเกณฑ์นี้จะช่วยให้แรงงานไทยไม่ถูกนายจ้างโกงค่าแรงหรือเอาเปรียบในเรื่องเงินค่าจ้างที่แรงงานที่ไปทำงานในบางประเทศประสบปัญหา รวมทั้งสามารถได้รับเงินจำนวนมากพอสมควรเมื่อหมดสัญญา โดยเฉพาะหากทำงานอยู่กับนายจ้างเป็นเวลานาน

5.1.2 ข้อจำกัด

1) การห้ามสไตร์คและการรวมกลุ่มในการต่อรอง

เป็นหลักการในกฎหมายแรงงานสหรัฐอเมริกาซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อแรกๆของหลักพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ว่าด้วยสิทธิของแรงงานหรือลูกจ้างต่อการจัดตั้งสมาคมโดยเสรีและยอมรับสิทธิในการรวมกลุ่มในการต่อรอง ซึ่งเป็นไปตามอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ขององค์การ

แรงงานระหว่างประเทศ และสหรัฐอเมริกาบริบทนี้ยังไม่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาทั้งสองฉบับดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ในการยุติกรณีพิพาทที่แรงงานมีกับนายจ้างนั้นหากมีแรงงานจำนวนมาก กฎหมายแรงงานสหรัฐอเมริกาอนุญาตให้แรงงานตั้งตัวแทนเข้าร่วมในกระบวนการระงับข้อพิพาทตามกฎหมายได้ ไม่ต้องเข้าร่วมทั้งหมด

การที่สหรัฐอเมริกาบริบทนี้ไม่ยอมรับสิทธิขั้นพื้นฐานทำให้เป็นปัญหากับการทำสนธิสัญญาการค้าเสรีกับสหรัฐอเมริกาด้วย²⁷ โดยสหรัฐอเมริกาได้ตั้งเงื่อนไขไว้ว่าจะไม่เจรจาจัดทำสนธิสัญญานี้กับสหรัฐอเมริกาบริบทนี้ต่อไปจนกว่าจะให้สิทธิแก่แรงงานในการจัดตั้งสมาคมโดยเสรีและสามารถรวมกลุ่มในการต่อรองได้

2) ระบบสปอนเซอร์ (Sponsorship System)

แม้สหรัฐอเมริกาบริบทนี้จะให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับที่ 29 และ 105 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับหลักพื้นฐานข้อสองว่าด้วยการจัดการบังคับกดขี่แรงงานทุกรูปแบบ แต่ระบบสปอนเซอร์ของสหรัฐอเมริกาบริบทนี้ซึ่งกำหนดให้แรงงานไม่สามารถเปลี่ยนงานได้หากนายจ้างไม่ยินยอม ต้องทำงานกับนายจ้างที่นำตนเข้ามาทำงานเท่านั้น และการดำเนินการทางกฎหมายทุกอย่างขึ้นกับนายจ้างเป็นสำคัญ โดยในทางปฏิบัตินายจ้างจะยึดหนังสือเดินทางของแรงงานไว้(แม้เป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย) หากแรงงานหลบหนีนายจ้างสามารถแจ้งตำรวจจับกุมแรงงานได้ ตลอดจนสามารถขอให้ทางการห้ามมิให้แรงงานกลับเข้าไปทำงานในสหรัฐอเมริกาบริบทนี้ได้เป็นเวลาหนึ่งปีหากแรงงานผิดสัญญา ทำให้แรงงานมีสภาพเหมือนอยู่ในการควบคุมของนายจ้างตลอดการจ้างงาน ดังนั้น หากแรงงานประสงค์ที่จะทำงานต่อไปต้องจ่ายมอบนายจ้างทุกอย่างและทำให้นายจ้างฉวยโอกาสเอาเปรียบแรงงานได้

ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าประเทศในกลุ่มประเทศริมอ่าวอาหรับ (Gulf Cooperation Council : GCC) ซึ่งประกอบด้วยซาอุดีอาระเบีย คูเวต สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ บาห์เรน โอมาน และกาตาร์ จะเริ่มพิจารณายกเลิกระบบสปอนเซอร์โดยบาห์เรนเป็นประเทศแรกในกลุ่มที่ได้ประกาศว่าจะยกเลิกระบบนี้ภายในวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2552 และกาตาร์เป็นประเทศที่สองที่ประกาศตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อศึกษาเรื่องนี้อย่างจริงจังโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปกป้องสิทธิของแรงงานต่างชาติที่ทำงานในกาตาร์²⁸

3) การไม่กำหนดค่าแรงงานขั้นต่ำ

การไม่มีหลักเกณฑ์เรื่องแรงงานขั้นต่ำอาจส่งปัญหาในการเทียบเคียงอัตราค่าจ้างหรือเงินชดเชยในอัตราที่เหมาะสมกับสภาพของงานหรือตำแหน่งที่จะไปทำงาน แม้ว่ากฎหมาย

²⁷ <http://www.policy.hu/ghanea/Issue%20Paper.pdf>

²⁸ Gulf News 31 May 2009 : 1

แรงงานของสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์จะกำหนดให้นายจ้างระบุนอัตราราคาเงินเดือนที่แน่นอนในสัญญาจ้าง แต่การไม่กำหนดอัตราราคาแรงขึ้นต่ำย่อมก่อให้เกิดช่องว่างของการเอาเปรียบแรงงานได้ โดยเฉพาะกับแรงงานใหม่ที่ไม่ค่อยมีประสบการณ์ในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 การคุ้มครองแรงงานไทยผ่านกลไกระหว่างรัฐต่อรัฐที่มีอยู่ คือ บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างไทยกับสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ซึ่งได้ลงนาม เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้²⁹

- 1) การสรรหาแรงงานและการเดินทางเข้าสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์จะต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและขั้นตอนของทั้ง 2 ประเทศ
- 2) การบรรจุนายจ้างจะต้องได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและระเบียบข้อบังคับที่ใช้ในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์
- 3) เอกสารการรับสมัครงานจะต้องระบุคุณลักษณะ คุณสมบัติและประสบการณ์ที่จำเป็นของงานและประเภทของงานที่ต้องการและจะต้องรวมถึงเงื่อนไขการจ้างงาน โดยเฉพาะเงินเดือน ที่พักอาศัย การเดินทางและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 4) เงื่อนไขการจ้างงาน สัญญาจ้างงานจะต้องระบุสิทธิและหน้าที่ของทั้ง 2 ฝ่ายที่ชัดเจนตามกฎหมายของสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และจะต้องได้รับการรับรองจากกระทรวงแรงงานสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์
- 5) สัญญาจ้างงานใช้ภาษาอาหรับ ภาษาอังกฤษ และภาษาไทย ที่ได้รับการรับรองโดยกระทรวงแรงงานทั้ง 2 ประเทศและกรณีที่มีข้อพิพาทเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นสาเหตุที่จะนำไปสู่ศาลภาษาที่ใช้อ้างอิงจะต้องขึ้นอยู่กับประเทศที่จะนำคดีไปฟ้องร้อง
- 6) การส่งรายได้อีกกลับประเทศ ลูกจ้างมีสิทธิที่จะส่งรายได้อีกกลับประเทศบ้านเกิดของตนเอง ตามกฎระเบียบด้านการเงินในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และไม่กำหนดเพดานการส่งเงิน
- 7) ข้อพิพาทแรงงาน กรณีเกิดข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสามารถร้องทุกข์ต่อหน่วยงานของกระทรวงแรงงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเพื่อระงับข้อพิพาทอย่างฉันทมิตร ในกรณีที่ไม่สามารถระงับข้อพิพาทอย่างฉันทมิตร ได้ให้ร้องทุกข์ไปยังหน่วยงานทางตุลาการที่รับผิดชอบเพื่อระงับข้อพิพาท
- 8) การติดตามผลการดำเนินงาน จะจัดตั้งคณะกรรมการร่วมเพื่อดูแลการติดตามการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจ โดยแต่งตั้งผู้แทนของทั้ง 2 ประเทศ อย่างน้อยฝ่ายละ 3 คนเข้าร่วมในคณะกรรมการฯ ซึ่งจะจัดประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกปีหรือเมื่อเห็นว่าจำเป็น โดยจะจัดประชุม

²⁹ <http://www.eppo.go.th/admin/cab/cab-2550-10-22.html#30>

สลับกัณในประเทศไทยหรือประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

การจัดทำบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือด้านแรงงานนี้จะช่วยให้การคุ้มครองดูแลแรงงานไทยเป็นไปด้วยความสะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาครัฐควรอาศัยกลไกที่มีอยู่อย่างเคร่งครัด เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่แรงงานไทยประสบอยู่ดังที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 4 โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับการจัดคนกลาง ได้แก่ บริษัทจัดหาแรงงานซึ่งเอาเปรียบแรงงาน โดยการเรียกเก็บเงินจากแรงงานในอัตราที่สูงซึ่งถือว่าผิดกฎหมายของสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ เนื่องจากตาม กฎหมายแรงงานสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ นายจ้างต้องเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการนำเข้าแรงงาน แต่โดยที่บริษัทจัดหาแรงงานนี้อยู่ในประเทศไทยทำให้สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ไม่สามารถดำเนินการใดๆ ได้ นอกจากนี้ ปัญหาที่เกิดจากการทำสัญญาจ้างงานทั้งที่ประเทศไทยและที่สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ก็อาจแก้ปัญหาก็ได้โดยการให้ทำสัญญาเพียงฉบับเดียวและสามารถบังคับใช้ได้ทั้งในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์และประเทศไทย รวมถึงปัญหาเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทระหว่างแรงงานไทยและนายจ้าง ทั้งที่เกิดจากสัญญาจ้างงานหรือจากปัญหาด้านอื่นๆ ซึ่งเปิดโอกาสให้แรงงานไทยสามารถร้องทุกข์ได้ โดยสะดวกขึ้น อย่างไรก็ตาม การแก้ไขปัญหาต่างๆ เหล่านี้คงจะต้องใช้เวลาในการเจรจาอยู่บ้างเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายสามารถปรับกฎหมายหรือข้อบังคับต่างๆ ให้สอดคล้องกันโดยอาศัยกลไกคณะกรรมการความร่วมมือและการติดตามการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจดังกล่าว

5.2.2 การดำเนินการของส่วนราชการต้นทางและปลายทางของไทย

5.2.2.1 การฝึกอบรมแรงงาน

ก่อนที่แรงงานไทยจะเดินทางไปทำงานในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ หน่วยราชการที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย ควรให้คำแนะนำด้านข้อมูล ขาด ข้อมัดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นหากจะเดินทางไปทำงานในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ รวมทั้งจัดอบรมทักษะที่สำคัญในการดำรงชีวิตในด้านต่างๆ แก่แรงงานทั้งด้านการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจ รวมทั้งความเข้าใจในขนบธรรมเนียมประเพณีของสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ตลอดจนภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาที่ใช้ในการทำงาน เป็นต้น และภายหลังจากที่แรงงานไทยได้เดินทางไปทำงานที่สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์แล้ว สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองดูไบ ก็ควรดำเนินการฝึกอบรมแรงงานในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องต่อไป ซึ่งในทางปฏิบัติที่ผ่านมา สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองดูไบ ได้จัดโครงการแรงงานสัญจรให้ความรู้แรงงานในด้านต่างๆ และรับฟังปัญหา ตลอดจนตรวจสอบสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานเพื่อช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และขณะนี้ สถานกงสุลใหญ่ฯ กำลังจะเปิดสอนภาษาอังกฤษแก่แรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานและการสื่อสารของแรงงาน ซึ่งที่ผ่านมาได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดีและโครงการต่างๆ ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องต่อไป แม้จะมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณและบุคลากรของสถานกงสุลใหญ่ฯ เองอยู่บ้าง

5.2.2.2 การคัดกรองแรงงาน

ควรมี การจัดทำแฟ้มแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศเพื่อให้สามารถคัดกรองแรงงานให้ได้แรงงานที่มีประวัติที่ดี หากแรงงานใดมีประวัติที่ไม่ดี เช่น ดิดสุรา ดิดการพนัน ชอบก่อปัญหาการทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงานหรือก่อปัญหาให้กับนายจ้างซึ่งได้รับการรายงานจากสถานกงสุลใหญ่ฯ หน่วยงานภายในประเทศอาจพิจารณาบันทึกข้อมูลเหล่านี้ไว้ในแฟ้มประวัติ และนำมาใช้ประกอบการพิจารณาส่งออกไปทำงานในภายหลัง โดยอาจให้แรงงานอื่นที่มีความพร้อมและความประพฤติที่ดีกว่าได้สิทธิในการเดินทางไปทำงานก่อนผู้มีปัญหา เป็นต้น

5.2.3 แรงงานไทย

แรงงานไทยควรสนใจรับการอบรมให้รู้กฎหมายแรงงานสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ให้มากขึ้นเพื่อประโยชน์ของตนเอง โดยเฉพาะด้านสิทธิและหน้าที่ของแรงงานเมื่อทำงานอยู่ในสหรัฐอเมริกา เพื่อสามารถทำได้ถูกต้องเพราะกฎหมายแรงงานนี้ครอบคลุมถึงแนวทางในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างๆ ด้วย รวมทั้งเข้ารับการอบรมภาษาอังกฤษให้สามารถใช้งานได้พอควรทั้งในการติดต่อสื่อสารทั่วไปและในการทำงาน ซึ่งช่วยลดโอกาสของการถูกเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางานหรือนายจ้างได้ ดังนั้น หากแรงงานไทยทราบข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้แรงงานไทยพิจารณาอย่างถี่ถ้วนก่อนตัดสินใจจะทำงานกับบริษัทใดบริษัทหนึ่ง

บรรณานุกรม

หนังสือ

กึ่งกรานต์ แสนศิริ. 2545. *สถานการณ์แรงงานไทยในประเทศอิสราเอล*. กรุงเทพมหานคร: ผลงานวิชาการ, กรมการจัดหางาน.

ชาญชัย วิเศษเผ่า. 2546. *แนวทางการคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงานไทย*. กรุงเทพมหานคร: ผลงานวิชาการ, กรมการจัดหางาน.

ณัฐนันท์ เกื้อเกษมศักดิ์. 2548. *การคุ้มครองแรงงานไทยที่อยู่ในต่างประเทศ*. กรุงเทพมหานคร: ผลงานวิชาการ, กรมการจัดหางาน.

ผาดิชนม์ สุวรรณมนตรี. 2544. *การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ : ศึกษากรณีแรงงานไทยในไต้หวัน*. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Jurists Association. 2007. *UAE's Labour Law*, Sharjah: Dar Al-Fatah Printing, Publishing & Distribution Co. LLC.

บทความในหนังสือ

Roldan-Confesor, M.N. 2000. "Labour Relations and the ILO Core Labour Standards." In Tommy Koh and Marcel van der Linden, eds. *Labour Relations in Asia and Europe*, 19-52. Singapore: Asia-Europe Foundation.

หนังสือพิมพ์

Eman Mohammad. 2009. "New salary system takes effect soon" *Gulf News* (20 May): 4

Habib Toumi. 2009. "Qatar could follow Bahrain in scrapping sponsorship system" *Gulf News* (31 May): 1

เว็บไซต์

มติคณะรัฐมนตรี, เข้าถึงได้จาก: <http://www.eppo.go.th/admin/cab/cab-2550-10-22.html#30>

สุเทพ ปุ๋ยสาถิ. *เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องแรงงานสัมพันธ์*. เข้าถึงได้จาก: HR.Siam.com.

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, เข้าถึงได้จาก: http://www.overseas.doe.go.th/oeao_th/news/tdoc/tdoc_b.pdf

Business Environment. Retrieved June 15, 2009, from <http://www.uae.gov.ae/government/business.htm>

Dunlop Theory. Retrieved June 15, 2009, from <http://industrialrelations.naukrihub.com/dunlop-model.html>

Nazila Guanea, Retrieved July 15, 2009, from <http://www.policy.hu/ghanea/Issue%20Paper.pdf>

“UAE ministry implements midday break rule for fifth consecutive year” Retrieved June 25, 2009, from <http://archive.gulfnews.com/articles/09/05/27/10317507.html>

“Slumdogs and Millionaires” Retrieved June 30, 2009, from http://news.bbc.co.uk/panorama/hi/front_page/newsid_7986000/7986756.stm

ภาคผนวก ก.

ตัวอย่างสัญญามาตรฐานของกรมการจัดหางาน

ภาคผนวก ข.

ตัวอย่างสัญญามาตรฐานของกระทรวงแรงงานสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

ผนวก ก.

ตัวอย่างสัญญามาตรฐานของกรมการจัดหางาน

ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

United Arab Emirates

CONTRACT OF EMPLOYMENT

สัญญาจ้างงาน

This agreement is made on.....
at.....between
Mr./Mrs./Miss.....of
.....(Company)
Address.....
hereinafter called "the Employer" and
Mr./Mrs./Miss.....
Holder of Passport No.....
I.D. No.....
Address.....
hereinafter called "the Employee"
Both parties agree on the following:

1. Job Assignment and Wages

The Employer engages the Employee and
the Employee agrees to work for the Employer in
the position of.....

The basic wage is.....
per month/day for 48 working hours per week.

Wages are paid on a working day, at the
end of the month, at least once a month.

Wages are paid in cash.

2. Work Site

The work site is at.....

สัญญานี้ทำขึ้นเมื่อ.....

ณ.....ระหว่าง.....

นาย/นาง/นางสาว.....

ในนามบริษัท.....

ที่ตั้ง.....

ซึ่งต่อไปจะเรียกว่า "นายจ้าง" และ

นาย/นาง/นางสาว.....

ถือหนังสือเดินทางเลขที่.....

บัตรประชาชนเลขที่.....

ที่อยู่ปัจจุบัน.....

ต่อไปนี้จะเรียกว่า "ลูกจ้าง"

ทั้งสองฝ่ายตกลงกันดังนี้

1. ตำแหน่งงานและค่าจ้าง

นายจ้างตกลงรับลูกจ้างทำงานและลูกจ้างตกลง
ทำงานกับนายจ้างในตำแหน่ง.....

ค่าจ้างพื้นฐานเท่ากับ.....ต่อ
เดือน/วัน จากการทำงานปกติ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ค่าจ้างจะจ่ายในวันทำงานสุดท้ายของเดือน หรือ
อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

ค่าจ้างจะจ่ายให้เป็นเงินสด

2. สถานที่ทำงาน

โดยมีสถานที่ทำงาน ณ เลขที่.....

3. Duration of Contract and Probation Period

3.1 The duration of this contract is years commencing on the first day on duty in United Arab Emirates

The first three months of work shall be considered as a probation period. If the Employer finds that the Employee is not qualified for the job assigned, the Employer has the right to offer the Employee the other appropriate job with the consent of the Employee or to terminate the contract by giving the Employee one week prior notice. The Employer shall bear repatriation expenses of the Employee. If the probationary period is completed with the satisfaction of the Employer, the contract shall be continuously in effective.

3.2 The contract expires at its expiry date without further notification. However, if the Employer wishes to extend the contract, he should notify the Employee in writing at least thirty days before the expiry date of the contract period.

3.3 Both parties have the right to terminate the contract by informing each party in writing at least thirty days or one month notice.

4. Travel Expenses

4.1 The Employer shall bear the travel expenses of the Employee from Bangkok, Thailand to work place in United Arab Emirates and the cost of the return travel as well. These expenses shall not cover the cost of acquiring a passport.

3. ระยะเวลาจ้างและทดลองงาน

3.1 สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา.....ปีนับตั้งแต่วันเริ่มต้นทำงานในประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

ระยะเวลาทดลองงานมีกำหนด 3 เดือนแรกของการทำงานหากนายจ้างพิจารณาว่าลูกจ้างไม่เหมาะสมกับงาน นายจ้างมีสิทธิที่จะเปลี่ยนหน้าที่ของลูกจ้างให้เหมาะสม โดยความยินยอมของลูกจ้างหรือบอกเลิกสัญญาโดยแจ้งลูกจ้างล่วงหน้าหนึ่งสัปดาห์และออกค่าใช้จ่ายในการส่งตัวลูกจ้างกลับประเทศ หากการทดลองงานเป็นที่พอใจให้สัญญาจ้างมีผลบังคับต่อไป

3.2 สัญญาจ้างครบกำหนดคลงตามที่กำหนดไว้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบ แต่หากนายจ้างต้องการต่อสัญญาจ้าง ควรแจ้งให้ลูกจ้างทราบเป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนสัญญาจ้างหมดอายุ

3.3 ทั้งสองฝ่าย มีสิทธิที่จะบอกเลิกสัญญา โดยแจ้งเป็นหนังสือให้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันหรือ 1 เดือน

4. ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

4.1 นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางของลูกจ้างจากกรุงเทพฯ ประเทศไทย ถึง สถานที่ทำงานในประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ รวมทั้งการเดินทางกลับของลูกจ้าง แต่ไม่รวมถึงค่าใช้จ่ายในการขอหนังสือเดินทาง

4.2 The Employer shall be exempted from payment of return travel expenses of the Employee in the following cases:

(1) The Employee resigns before the expiry date of the contract.

(2) The Employee commits a breach resulting in his dismissal without notice and without a service gratuity in accordance with the provisions of the Labour Law.

5. Working Hours

The working hours shall not exceed 8 hours per day, 6 days per week. At least 1 hour rest during working hours after start working not more than five hours.

6. Overtime Payment

6.1 The Employee shall be entitled the overtime payments if he is required to do an extra work more than the usual working hours. The extra payment given to the Employee shall be equivalent to his/her basic wage plus 25 percent in accordance with the provisions of the Labour Law.

6.2 If the Employee is asked to work more than the usual working hours between 21.00 P.M. to 04.00 A.M. of the following day, he/she shall be given extra pay as No.6.1 plus 50 percent of his/her wage.

4.2 นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบค่าเดินทางกลับของลูกจ้างในกรณี

(1) ในกรณีที่ลูกจ้างขอลาออกก่อนสัญญาครบอายุ

(2) ในกรณีที่ลูกจ้างผิดสัญญาจ้าง ซึ่งเป็นผลให้ถูกไล่ออก โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบและไม่ได้รับค่าชดเชยตามข้อกำหนดในกฎหมายแรงงาน

5. ชั่วโมงทำงาน

เวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 6 วันต่อสัปดาห์ มีเวลาพักระหว่างเวลาทำงานไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากเริ่มทำงานติดต่อกันไม่เกิน 5 ชั่วโมง

6. ค่าทำงานล่วงเวลา

6.1 ลูกจ้างจะได้รับค่าทำงานล่วงเวลา หากได้รับการร้องขอจากนายจ้างให้ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ โดยได้รับเท่ากับค่าจ้างปกติ สำหรับการทำงานเกินบวกอีก 25 ของค่าจ้าง ตามข้อกำหนดของกฎหมายแรงงาน

6.2 หากลูกจ้างถูกขอให้ทำงานเกินกว่าทำงานปกติ ระหว่างเวลา 21.00 น. ถึง 04.00 น. ของวันใหม่ จะได้รับค่าทำงานล่วงเวลาเท่ากับค่าจ้างปกติตามข้อ 6.1 บวกอีก 50% ของค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ

6.3 If the Employee is asked to work on his/her holidays, the Employer shall provide him other holidays or shall pay him extra as No.6.2

7. Holidays and Leave

7.1 The Employee shall be entitled to one day off per week with pay.

7.2 The Employee shall be received full pay during the official holidays as follow

- Eid Al-Fitr 2 days
- Eid Al-Adha 3 days
- National Day 1 day
- New Year's Day (Hegira) 1 day
- New Year's Day (Christian) 1 day
- Birthday of the Prophet 1 day
- Nocturnal Journey and Ascension of the

Prophet 1 day

7.3 The Employee is entitled to sick leave with pay after continuously working for six months in accordance with the Labour Law.

7.4 The Employee is entitled to an annual leave with pay not less than:

a. Two days a month, if the Employee has performed his duty more than six months but less than one year.

b. Thirty days a year, if the Employee has performed his duty for more than one year.

6.3 หากลูกจ้างถูกขอให้ทำงานในวันหยุด นายจ้างจะจัดให้ลูกจ้างหยุดงานในวันอื่นหรือจ่ายเป็น ค่าทำงานตามข้อ 6.2 ก็ได้

7. วันหยุดและวันลา

7.1 ลูกจ้างได้หยุดโดยได้รับค่าจ้างสัปดาห์ละ 1 วัน

7.2 ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเต็มสำหรับวันหยุดทางราชการ ดังนี้

- วันตรุษอีดิ้ลฟิตรี 2 วัน
- วันตรุษอีดิ้ลอัฎฮา 3 วัน
- วันชาติ 1 วัน
- วันปีใหม่ (ฮิจเราะห์) 1 วัน
- วันปีใหม่ (คริสต์ศักราช) 1 วัน
- วันคล้ายวันประสูติพระศาสดา 1 วัน
- วันเดินทางขึ้นสวรรค์ของพระศาสดา 1 วัน

7.3 ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง หลังจากทำงานติดต่อกันครบ 6 เดือน ตามกฎหมายแรงงาน

7.4 ลูกจ้างมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า

ก. 2 วันต่อเดือน สำหรับระยะเวลาการทำงานเกิน 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี

ข. 30 วันต่อปี สำหรับระยะเวลาการทำงานเกินกว่า 1 ปี

8. Gratuity

The Employee is entitled to a gratuity after completing the contract in accordance with the Labour Law.

9. Food and Accommodation

9.1 The Employer shall provide the Employee with three meals a day free of charge or food allowances of.....per day/month.

9.2 The Employer shall provide the Employee with safe and hygienic accommodation free of charge during the term of contract.

10. Medical Care and Treatment

10.1 The Employer shall provide the Employee with the required medical treatment in accordance with the rules and regulations enforced in United Arab Emirates

10.2 The Employer shall accept that the Employee will receive an indemnity for labour injuries, disability or death during work or arising therefrom according to U.A.E. Laws.

11. General Provision and Obligation

11.1 The Employee shall abide the rules and regulations of the Employer's company stipulated in conformity with the local Labour Law,

8. เงินรางวัลเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ลูกจ้างจะได้รับเงินรางวัลเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างตามกฎหมายแรงงาน

9. อาหารและที่พัก

9.1 นายจ้างจะจัดหาอาหารให้กับลูกจ้าง 3 มื้อต่อวัน โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายหรือให้ค่าอาหารเป็นเงิน.....ต่อ วัน/เดือน

9.2 นายจ้างจะจัดหาที่พักที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตลอดระยะเวลาของสัญญาจ้าง

10. การรักษาพยาบาลและการดูแล

10.1 นายจ้างจะจัดหาบริการการรักษาพยาบาลตามข้อกำหนดและระเบียบของประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

10.2 นายจ้างรับว่า ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนสำหรับการได้รับบาดเจ็บ สูญเสียสมรรถภาพหรือเสียชีวิตจากการทำงานตามกฎหมาย

11. ข้อกำหนดและข้อบังคับ

11.1 ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามกฎหมายแรงงานของนายจ้างและยอมรับขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น และไม่เข้าร่วมเกี่ยวข้องกับ

and shall respect the local traditions and customs and shall not engage in any political or religious activities such as protest or demonstration

11.2 The Employee is not permitted to work for other, and the Employer shall not have the right to engage the Employee in any work with another employer unless permitting by the provision of Laws.

12. Others

12.1 The Employer shall pay for all necessary fees and expenses incurred from the acquisition of work permit in accordance with the local regulations.

12.2 In the event of natural disaster, riot, battle or war the Employer shall evacuate the Employee to the safe area. If the situation is no longer conducive for the continuity of work, the Employer shall repatriate the Employee to his home land and shall pay for all the expenses of the repatriation.

12.3 Other conditions not mentioned in this contract shall be in accordance with the stipulations of the local law.

This contract is made in English and Thai versions, each being equally authentic, each party holding one copy.

กับกิจกรรมทางการเมืองและศาสนา เช่น การประท้วง หรือเดินขบวน

11.2 ลูกจ้างไม่ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานกับบุคคลอื่นและนายจ้างไม่มีสิทธิให้ลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างอื่น นอกจากกฎหมายให้กระทำได้

12. อื่น ๆ

12.1 นายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายอันจำเป็นทั้งหมดเพื่อให้ได้มาซึ่งการอนุญาตทำงานตามระเบียบของท้องถิ่น

12.2 ในกรณีมีเหตุการณ์ภัยธรรมชาติ การจลาจล การสู้รบ หรือสงคราม นายจ้างจะต้องอพยพลูกจ้างไปยังที่ปลอดภัยและหากสถานการณ์ไม่สามารถทำงานได้ต่อไป นายจ้างจะต้องจัดส่งลูกจ้างกลับประเทศ โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด

12.3 เงื่อนไขอื่น ๆ ที่มีได้กล่าวถึงในสัญญาฉบับนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายท้องถิ่น

สัญญานี้ทำขึ้นเป็นภาษาอังกฤษและภาษาไทย ซึ่งมีข้อความถูกต้องตรงกัน ทั้งสองฝ่ายถือไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ

In witness whereof, the undersigned, having fully understood the contents of the contract stated herein, have signed this agreement.

เพื่อเป็นหลักฐานผู้ลงนามข้างล่างนี้ เข้าใจข้อความในสัญญานี้โดยตลอดจึงลงลายมือชื่อไว้ต่อหน้าพยาน

Signature.....Employer
(.....)

ลงชื่อ.....นายจ้าง
(.....)

Signature.....Employee
(.....)

ลงชื่อ.....ลูกจ้าง
(.....)

Signature.....Witness
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

Signature.....Witness
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

ผนวก ข.

ตัวอย่างสัญญามาตรฐานของกระทรวงแรงงานสหรัฐสำหรับเอมิเรตส์

أته في يوم : _____ الموافق : _____
في إمارة : _____ تم الإتفاق بين كل من :



A. FIRST PARTY

منشأة / الكفيل : _____
Company / Est : _____
Nationality : _____
جنسيتها / جنسيتها : _____
Address : _____
عنوانها / عنوانه : _____
Represented by : _____
ويمثلها / يمثلها :

B. SECOND PARTY

السيد / السيدة : _____
Mr. / Mrs : _____
Nationality : _____
جنسيتها / جنسيتها : _____
Passport No: _____
جواز سفر رقم :

Now therefore the parties declared having full capacity to contract and mutually agreed as follows:

1) That the Second party accepts to work for first party as

in the U.A.E. For a basic salary _____ Per _____

2) The duration of this Agreement shall be (_____)

As from _____ to _____

A- The two parties hereto have agreed that the Second party shall be subject to a probation period of _____ months (provided that the probation shall not exceed six months from the beginning of employment).

B- The limited employment agreement expires on the date of expire thereof, but in case the two parties continue to execute the agreement then it shall be considered as renewed for an extra period of one year from the date of expire thereof on the same terms and conditions.

3) The First Party shall bear the cost of air ticket at the time of commencing work and also the cost of one ticket home at the time of terminating the Employment Agreement.

4) The First Party may terminate the services of Second Party immediately and without notice in case the Second party violates Clause (120) of the Federal Law No(8) of 1980 in respect of the organizing of Labour Relation and as conditions provided there in.

And also as provided in Clause (88) there of.

5) Provisions of Federal Act No.(8) shall be applicable in respect of end of service gratuity and shall also be applicable for other conditions which are not provided for herein.

5) This Agreement is made in 3 copies. First copy retained with the Ministry (Labour Dept.) at the time of attesting the agreement. each party hereto shall have one copy to act according whenever necessary...

وقد أقر الطرفان بأهليتهما الكاملة للتعاقد واتفقا بالتراضي على مايلي :

1) أن يعمل الطرف الثاني لدى الطرف الأول بمهنة بدولة الإمارات وذلك نظير راتب أساسي قدره _____

2) تكون مدة هذا العقد: (_____) وتبدأ اعتباراً من : _____ إلى : _____

أ) وقد اتفق الطرفان على أن يعمل الطرف الثاني لمدة _____ شهر تحت الاختبار (على ألا تتجاوز مدة الاختبار ستة شهور من بداية عقد عمل الطرف الثاني لدى الطرف الأول)

ب) ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانتهاء مدته. فإذا استمر الطرفان في تنفيذه اعتبر العقد مجدداً لمدة سنة واحدة اعتباراً من تاريخ انتهاء العقد وبذلك الشروط الواردة فيه.

3) يتحمل الطرف الأول تذاكر السفر عند بدء العمل وكذلك العودة عند انتهاء العقد.

4) يجوز للطرف الأول أن يفصل الطرف الثاني دون إنذار في أي من الحالات المتصوص عليها في المادة 120 من القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته وبالشروط الموضحة بها وكذلك في الحالة التي نصت عليها المادة 88 من القانون ذاته.

5) تسري أحكام القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 فيما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة وكذلك بالنسبة للشروط الأخرى والتي لم ينص عليها العقد.

6) حرر من هذا العقد ثلاث نسخ تودع النسخة الأولى لدى الوزارة (قطاع العمل) عند التصديق على العقد ويتسلم كل طرف نسخة للعمل بموجبها عند اللزوم.



7) The First Party is obligated to grant the Second Party an annual leave with pay for _____ days (provided that the annual leave shall not be less than thirty days).

(7) يلتزم الطرف الأول بمنح الطرف الثاني إجازة دورية مدفوعة الأجر مدتها () يوما سنويا (يجب ألا تقل عن ما جاء به القانون).

8) Other allowances granted to the Second Party:

(8) مميزات أخرى للطرف الثاني:

A- Accommodation All. : _____

أ- بدل سكن :

B- Transportation All. : _____

ب- بدل مواصلات :

C- Others : 1- _____

ج- أخرى: 1- _____

2- _____

2- _____

3- _____

3- _____

4- _____

4- _____

Basic Salary : _____

الراتب الاساسي :

Total Salary With Allowance : _____

مجموع الراتب والبدلات شهريا :

9) Other Conditions :

(9) شروط أخرى :

A

أ-

B

ب-

10) Daily working hours are () hours only, and shall not exceed forty eight hours weekly. In case of shops, hotels, restaurants and watchmen, the working hours shall be nine hours per day.

(10) ساعات العمل اليومية () ساعات ولا تزيد عن ثماني وأربعين ساعة أسبوعيا وتكون تسع ساعات يوميا في حالة المحلات والمقاصف وأعمال الحراسة.

SECOND PARTY (المكفول) توقيع الطرف الثاني X

FIRST PARTY (الكفيل) توقيع الطرف الأول X

+ الختم



رقم التصريح :

الإستمارة الذكية الإصدار رقم 5,00

صلاحية الملف 30 يوم من تاريخ الطباعة

ประวัติผู้เขียน

นายทศพร อรชุนะกะ

วันเดือนปีเกิด	- 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2496
สถานภาพการสมรส	- สมรสแล้วกับนางมนัสวี อรชุนะกะ มีบุตร 1 คน ชื่อ ค.ช. นรภัทร อรชุนะกะ
การศึกษา	- ปริญญาตรี รัฐศาสตร์บัณฑิต (การระหว่างประเทศ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2518
ประวัติการรับราชการ	- 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2519เข้ารับราชการกองเผยแพร่ กรมสารนิเทศ กระทรวงการต่างประเทศ - พ.ศ. 2523 นายเวร สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงฮานอย - พ.ศ. 2526 เลขานุการตรี กองหนังสือเดินทาง - พ.ศ. 2530 เลขานุการโท สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงแคนเบอร์รา - พ.ศ. 2534 เลขานุการเอก กองรับรอง กรมพิธีการทูต - พ.ศ. 2542 อัครราชทูตที่ปรึกษา สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโคลัมโบ - พ.ศ. 2544 รองกงสุลใหญ่ สถานกงสุลใหญ่ ณ นครโอซากา - พ.ศ. 2546 ผู้อำนวยการกองประมวลและวิเคราะห์ข่าว กรมสารนิเทศ - พ.ศ. 2547 ผู้อำนวยการกองวัฒนธรรมสัมพันธ์ กรมสารนิเทศ - พ.ศ. 2549-ปัจจุบัน รองกงสุลใหญ่ ณ เมืองคูไบ