



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง บทบาทภาครัฐในการช่วยเหลืออพยพ
แรงงานไทยในต่างประเทศในภาวะฉุกเฉิน
กรณีศึกษาสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย

จัดทำโดย นายสุพจน์ บุญเจริญ

รหัส ๓๐๓๕

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ ๓ ปี ๒๕๕๔
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ
ลิขสิทธิ์ของกระทรวงการต่างประเทศ



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล

(Individual Study)

เรื่อง บทบาทภาครัฐในการช่วยเหลืออพยพแรงงานไทย
ในต่างประเทศในภาวะฉุกเฉิน

กรณีศึกษาสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย

จัดทำโดย นายสุพจน์ บุญเจริญ

รหัส ๓๐๓๕

หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ ๓ ปี ๒๕๕๔

สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ

รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study) เรื่อง บทบาทภาครัฐในการช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยในต่างประเทศในภาวะฉุกเฉิน กรณีศึกษาสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือคนไทยในต่างประเทศ

สาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียเป็นประเทศที่ตั้งอยู่ในทวีปแอฟริกาเหนือ แต่ถือว่าเป็นประเทศในกลุ่มตะวันออกกลางและเป็นประเทศที่มีแหล่งน้ำมันใหญ่ที่สุดในทวีปแอฟริกา จึงทำให้ประเทศนี้เป็นประเทศที่ร่ำรวยประเทศหนึ่งในภูมิภาค และรัฐบาลยุคพันเอกโมฮัมมาร์ กัดดาฟี ซึ่งครองอำนาจยาวนานเกือบ 30 ปี มีโครงการก่อสร้างด้านสาธารณูปโภคหลายแห่งกระจายทั่วประเทศ เช่น โครงการติดตั้งท่อส่งน้ำขนาดใหญ่ โครงการแม่น้ำเทียม โครงการขุดเจาะน้ำมัน รวมทั้งงานที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ งานขนส่ง งานซ่อมบำรุงระบบการส่งน้ำ และในกิจการก่อสร้างโครงการสาธารณูปโภคขนาดใหญ่ และเมื่อรัฐบาลมีโครงการก่อสร้างจำนวนมากจึงมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างชาติทำงานในโครงการต่างๆ เป็นโอกาสให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงาน ประมาณ 13,000 คน โดยผ่านบริษัทจัดหางานเอกชนจัดส่งเป็นหลัก สัญญาจ้างงาน 1-2 ปี รายได้เฉลี่ยเดือนละ 13,000 บาท และสถานที่ทำงานกระจายอยู่ทุกเมืองทั่วประเทศ

ก่อนเกิดเหตุการณ์ความวุ่นวายทางการเมือง สาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียถือว่าเป็นประเทศที่แรงงานไทยต้องการเดินทางไปทำงานจำนวนมาก แต่ช่วงที่เกิดความวุ่นวายจนกลายเป็นสงครามกลางเมือง ทำให้แรงงานไทย 13,000 คน อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน โดยเฉพาะชีวิตของแรงงานไทย เพราะมีการใช้อาวุธสงครามสู้รบกันระหว่างกองกำลังทหารของรัฐบาลกับกองกำลังฝ่ายต่อต้านรัฐบาล มีผู้เสียชีวิตนับพันคนในหลายเมืองของประเทศ เช่น ตรีโปลี เบงกาซี มิสซูราต้า ซึ่งใน 3 เมืองนี้มีแรงงานไทยทำงานอยู่เกือบ 8,000 คน และการช่วยเหลืออพยพให้แรงงานไทยทั้งหมดออกจากพื้นที่สู้รบไปยังพื้นที่ปลอดภัย ในภาวะฉุกเฉินเร่งด่วนทำได้ยากลำบาก โอกาสผิดพลาดมีมาก หากขาดการจัดการวางแผนและทีมงานที่ดีเพียงพอ

ผู้ศึกษาเป็นผู้บริหารคนหนึ่งที่ได้ร่วมปฏิบัติการวางแผนช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยออกจากสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ตั้งแต่เกิดเหตุการณ์วิกฤติจนภารกิจสำเร็จ ล่วงตามวัตถุประสงค์และผู้ศึกษาสรุปผลจากการศึกษาที่สำคัญโดยแยกเป็นจุดอ่อนและจุดแข็ง ดังนี้

จุดอ่อน

1. ภาครัฐไม่จัดเตรียมข้อมูลจำนวนแรงงานไทยที่ชัดเจนและแหล่งที่อยู่ สถานที่ทำงานของแรงงานไทยตามเมืองต่าง ๆ ซึ่งทำงานอยู่กระจัดกระจายทั่วประเทศระหว่างเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ และตัวบ่งชี้ถึงความผิดพลาดของข้อมูล คือ

1.1 ก่อนเกิดเหตุการณ์วิกฤติตัวเลขประมาณการแรงงานไทย จำนวน 23,000 คน แต่ช่วยเหลืออพยพจริงเพียง 10,678 คน คลาดเคลื่อนถึง 120 เปอร์เซ็นต์

1.2 ระหว่างเกิดเหตุการณ์วิกฤติเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภาคพื้นดินในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ไม่ทราบแหล่งที่อยู่หรือที่ทำงานของแรงงานไทยตามเมืองต่างๆ ที่ชัดเจน ทราบเพียงข้อมูลประมาณการเท่านั้น เช่น ที่เมืองมิสซูราดามีแรงงานไทยทำงานอยู่ 1,500 คน เมืองทริโปลีมีแรงงานไทยทำงานอยู่ 2,500 คน ทำให้เกิดปัญหาการบริหารจัดการ การประสานงาน การรวมกลุ่มเพื่ออพยพเป็นไปอย่างล่าช้า ยากลำบาก และเพิ่มความเสี่ยงต่อผู้อพยพ

2. ภาครัฐขาดแผนงานรองรับและแผนซักซ้อมการปฏิบัติงานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อให้แรงงานไทยทุกคน เจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย เข้าใจเป็นแนวทางเดียวกันในการอพยพคนไปที่ปลอดภัยในสถานการณ์ฉุกเฉิน

3. ความล่าช้าของการจัดเตรียม เบิกจ่ายเงินงบประมาณ กรณีนี้เหตุการณ์วิกฤติเกิดขึ้นช่วงกลางเดือนกุมภาพันธ์ แต่งบประมาณได้รับต้นเดือนมีนาคม ซึ่งความเป็นจริงหากเกิดสงครามกลางเมืองมีการสู้รบด้วยอาวุธสงครามที่รุนแรง ความล่าช้า 14 วัน อาจจะทำให้ “สายเกินไป”

จุดแข็ง

1. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานกับกระทรวงการต่างประเทศ มีความเป็นเอกภาพในการทำงาน อีกทั้งเป็นเครือข่ายและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตั้งแต่ก่อนเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ

2.ภาคเอกชนโดยเฉพาะนายจ้างและบริษัทจัดหางานของไทยที่จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศให้ความร่วมมือภาครัฐเป็นอย่างดี โดยเฉพาะข้อมูลที่อยู่แรงงานไทย และการติดต่อสื่อสาร การนัดหมายในการอพยพ ตลอดจนเช่าเครื่องบินอพยพแรงงานไทยกลับประเทศไทย ซึ่งการอพยพในครั้งนี้ครั้งหนึ่งเป็นการดำเนินการอพยพโดยภาคเอกชนดังกล่าว กรณีวิกฤติสาธารณสุขสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียหากขาดความร่วมมือที่ดีจากภาคเอกชนปัญหาการอพยพกรณีฉุกเฉินอาจจะเป็นปัญหามากกว่าที่เป็นอยู่

3.การจัดตั้งศูนย์ประสานการช่วยเหลือคนไทยในสาธารณสุขสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ถือเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในการช่วยเหลือแรงงานไทยในลิเบียในครั้งนี้ ด้วยความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการต่างประเทศ ทำให้การดำเนินการอพยพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการศึกษาทั้งหมด ผู้ศึกษาเห็นว่าประเด็นบทบาทหน้าที่ของภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพันธกิจการช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยหรือคนไทยที่อยู่ในต่างประเทศ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก ตลอดจนบทบาทขององค์กรภาคเอกชน เพราะหากทุกฝ่ายทุกองค์กรให้ความร่วมมือ มีความเข้าใจเป็นอย่างดี มีทีมงานที่ดี มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเครือข่าย และมีฐานข้อมูลที่ชัดเจนแล้ว การปฏิบัติงานอพยพเคลื่อนย้ายในสถานการณ์ฉุกเฉินย่อมประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี แต่หากภาครัฐขาดข้อมูลที่ดี การประสานงานที่ผิดพลาด ทีมงานไม่มีความเข้าใจกัน ขาดเครือข่ายความร่วมมือแล้ว ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานล้มเหลว เกิดการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ทั้งนี้ผลการศึกษาจากประสบการณ์จริงยังสามารถเป็นบทเรียนที่สำคัญของการทำงานของแต่ละองค์กรตามบทบาทหน้าที่ สำหรับกรณีศึกษาจากสาธารณสุขสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย มีจุดแข็งที่ทำให้การทำงานในครั้งนี้ประสบผลสำเร็จสามารถอพยพแรงงานไทยกลับประเทศได้อย่างรวดเร็ว ไม่มีผู้เสียชีวิตหรือบาดเจ็บ ก็คือ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารของกรมการจัดหางานกับกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งเป็นจุดสำคัญให้การประสานงานมีความราบรื่น สมบูรณ์

รายละเอียดการศึกษามหาวิทยาลัยในการช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยในต่างประเทศในภาวะฉุกเฉิน ได้บ่งบอกขั้นตอนการช่วยเหลือ การวางแผน สภาพปัญหาข้อบกพร่อง

ที่เกิดขึ้นจริง ทั้งก่อนเกิดเหตุการณ์ ระหว่างเกิดเหตุการณ์และการช่วยเหลือแรงงานไทยภายหลังจากกลับถึงประเทศ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งเป็นการศึกษาวิเคราะห์จากประสบการณ์จริงในการช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยในต่างประเทศกรณีสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย โดยผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่สำคัญ ดังนี้

- 1) ควรเพิ่มหรือปรับปรุงบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในภาวะวิกฤติ อาทิ สงครามกลางเมือง การก่อวินาศกรรม ภัยธรรมชาติ เป็นต้น
- 2) เพิ่มบทบัญญัติของ กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ให้ครอบคลุมและเอื้ออำนวยต่อการช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนของคนหางานที่ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤติ
- 3) ภาครัฐควรมีแผนงานรองรับและแผนการชักจูงอพยพแรงงานไทยในต่างประเทศกรณีฉุกเฉิน ที่เป็นระบบและมีความชัดเจน เพื่อให้การอพยพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และลดปัญหาการสูญเสียชีวิต
- 4) มีการประชุมร่วมอย่างต่อเนื่องทุกปี ในคณะทำงานเครือข่ายที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ และรวมถึงองค์กรภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

จากกรณีสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียในครั้งนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่าหากปล่อยให้เหตุการณ์และบทเรียนที่มีคุณค่า ผ่านไปอย่างไร้ประโยชน์ จะเป็นการสูญเสียครั้งยิ่งใหญ่ต่อระบบการเรียนรู้ในการช่วยเหลืออพยพคนไทยในต่างประเทศกรณีฉุกเฉินเร่งด่วน ผู้ศึกษาจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความสำเร็จจากการปฏิบัติการกิจและสรุปรวบรวมเพื่อให้ผู้สนใจหรือองค์กรต่างๆ นำไปศึกษาปรับใช้กับการวางแผน แก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินต่างๆ ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาบทยาทภครฐในการช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยในต่างประเทศใน
ภาวะฉุกเฉิน ศึกษากรณีสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย (Socialist People's Libyan Arab
Great Jamahriya) สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากคณะอาจารย์ที่ปรึกษา อัน
ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรทัย ก๊กผล เอกอัครราชทูต เพ็ญศักดิ์ ชลาวัณย์ และ ศาสตราจารย์ ดร.
ไชยวัฒน์ คำชู ที่กรุณาถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำที่มีคุณค่า และยังให้ข้อเสนอแนะแก้ไขเพิ่มเติม
ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี

โอกาสนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์ที่ปรึกษาและวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็น
อย่างสูง ในการประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์และมีความหลากหลาย นอกจากนี้ผู้ศึกษา
ขอขอบคุณและชื่นชมสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ และคณะ
เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้ดำเนินการจัดหลักสูตรนักบริหารการทูต จนเป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพ มี
ประสิทธิภาพ ตลอดจนขอขอบคุณคนหางานที่ไปทำงานในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย
ในช่วงที่เกิดภาวะสงครามกลางเมือง และให้ข้อมูลในฐานะเป็นผู้ที่ได้รับการช่วยเหลืออพยพฉุกเฉินกลับ
ประเทศไทย จนรายงานการศึกษานี้เสร็จสมบูรณ์ทุกประการ

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ง
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ภูมิหลังความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	5
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	5
1.4 วิธีดำเนินการศึกษา	5
1.5 ผลที่ได้รับจากการศึกษา	6
บทที่ 2 กรอบแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ	7
2.2 ทฤษฎีบริหารจัดการในสถานการณ์ฉุกเฉิน (Crisis and Emergency Management)	8
2.3 บทบาทของกรมการจัดหางานกับการไปทำงานต่างประเทศ	11
2.4 บทบาทของกระทรวงการต่างประเทศต่อแรงงานไทย	12
2.5 กฎหมายและระเบียบ	
2.5.1 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528	14
2.5.2 ระเบียบกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2546	17
2.5.3 ระเบียบเกี่ยวกับการคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์	21
บทที่ 3 ผลการศึกษาและอภิปรายผล	
3.1 สถานการณ์แรงงานไทยในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย	23
3.2 ประสบการณ์การช่วยเหลืออพยพของต่างประเทศ	27
3.3 ข้อเปรียบเทียบการอพยพระหว่างประเทศไทยกับประเทศจีน	28
3.4 กระบวนการในการอพยพกรณีสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย	
3.4.1 การเตรียมความพร้อม	29
3.4.2 การดำเนินการให้ความช่วยเหลืออพยพ	31

3.5 บทสัมภาษณ์คนหางานที่ทำงานในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย	39
3.6 การวิเคราะห์บทเรียนกรณีสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย : ปัญหาอุปสรรคและนัยต่อการอพยพ	42
บทที่ 4 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	
4.1 สรุปผลการศึกษา	
4.1.1 หน่วยงานรับผิดชอบ	49
4.1.2 กระบวนการอพยพ	50
4.1.3 งบประมาณ / กองทุน	54
4.2 ข้อเสนอแนะ	
4.2.1 การริเริ่ม / ปรับปรุงกฎหมาย	55
4.2.2 ด้านนโยบายของรัฐ	56
4.2.3 ด้านการบริหารจัดการ	57
บรรณานุกรม	60
ภาคผนวก	
ก.คำสั่งกรมการจัดหางาน เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ	61
ข.คำสั่งกรมการจัดหางาน เรื่อง จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ	63
ค.จำนวนแรงงานไทยที่ทำงานในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียแยกตามรายชื่อบริษัทที่จัดส่ง	68
ง.ตัวอย่างสัญญาจัดหางานเพื่อให้คนหางานไปทำงานในต่างประเทศ	70
จ.ตัวอย่างหนังสือสัญญาจ้างงานในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย	77
ฉ.แผนที่สาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย	79
ประวัติผู้เขียน	80

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ – สกุล	นายสุพจน์ บุญเจริญ	
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน	
สถานที่ทำงาน	กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพมหานคร	
วุฒิการศึกษา	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์) (เกียรตินิยมอันดับสอง) พบ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	
ประสบการณ์	พ.ศ. 2523 – 2535	ปลัดอำเภอ
	พ.ศ. 2536 – 2547	นักวิชาการแรงงาน กรมการจัดหางาน
	พ.ศ. 2547 - 2549	จัดหางานจังหวัดมุกดาหาร
	พ.ศ. 2550 - 2551	จัดหางานจังหวัดนครพนม
	พ.ศ. 2551 - 2553	จัดหางานจังหวัดยโสธร
	พ.ศ. 2553 - ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ภูมิหลังความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ถือว่า เป็นนโยบายทางด้านแรงงานที่สำคัญประการหนึ่งของหลายรัฐบาล ต่อเนื่องจนถึงรัฐบาลในปัจจุบัน และได้เพิ่มนโยบายการจัดให้มีระบบเตือนภัยและติดตามสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการจ้างงาน ดังนั้นกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลโดยการส่งเสริมให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเพิ่มโอกาสการมีอาชีพ มีรายได้ที่มั่นคง¹ ดังนี้

1) ส่งเสริมการจ้างงาน โดยเน้นงานที่มีคุณค่า (Decent work) และยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อส่งเสริมการมีงานทำทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2) ส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศ และให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ โดยการดูแลสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้ครอบคลุมและทั่วถึง

3) การจัดทำฐานข้อมูลผู้ต้องการไปทำงานต่างประเทศและฐานข้อมูลองค์ความรู้ด้านแรงงานในต่างประเทศ เพื่อส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ

จากการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ส่งผลให้ตัวเลขแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศมีสถิติที่สูง โดยในภูมิภาคที่คนไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุด คือ ภูมิภาคเอเชีย เช่น ไต้หวัน เกาหลีใต้ สิงคโปร์ จะมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 62.0 รองลงมาคือ ภูมิภาคอาหรับ ซึ่งครอบคลุมประเทศตะวันออกกลางและแอฟริกาเหนือ ที่มีคนไทยไปทำงานมีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 26.0 แม้ว่าในระยะหลังที่ผ่านมา จำนวนคนไทยที่ไปทำงานต่างประเทศมีจำนวนที่ลดลงก็ตาม แต่ก็ยังเป็นจุดหมายปลายทางที่แรงงานไทยยังให้ความสนใจในการเข้าไปทำงาน สาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งที่คนไทยนิยมไปทำงานต่างแดนมาจากค่าแรงที่สูงกว่าค่าแรงในประเทศ อาทิ ค่าแรงระดับช่างฝีมือในภาคก่อสร้างได้รับรายได้มากกว่า 13,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป และมีสวัสดิการในด้านอื่นด้วย และส่งรายได้กลับประเทศ ปีละหลายหมื่นล้านบาท ในขณะที่ค่าแรงในบางภาคอุตสาหกรรมของไทยโดยส่วนใหญ่จะจ่ายเป็นรายวันและมีอัตราที่ต่ำกว่าในต่างประเทศประมาณ 7,000-9,000 บาทต่อเดือน และต่อไปเป็นตารางแสดงจำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุมัติไปทำงานต่างประเทศ ในรอบระยะเวลา 3 ปี² รายละเอียดดังนี้

¹ นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายเฉลิมชัย ศรีอ่อน) ปีงบประมาณ 2554

² http://www.overseas.doe.go.th/oeao_th

ตารางที่ 1

จำนวนแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและรายได้ส่งกลับประเทศ

รายละเอียด	ปี 2551	ปี 2552	ปี 2553
แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ (คน)	161,852	147,711	143,795
รายได้ (ล้านบาท)	63,111	56,067	55,767

ที่มา : สำนักงานแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ,กรมการจัดหางาน

: ธนาคารแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 1 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีแนวโน้มลดลง จากปี 2551 มีผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 161,852 คน ปี 2552 จำนวน 147,711 คน และในปี 2553 จำนวน 143,795 คน คิดเป็นลดลงร้อยละ 11.16 ในรอบระยะเวลา 2 ปี ส่งผลกระทบโดยตรงกับรายได้ที่แรงงานไทยส่งกลับประเทศลดลงตามไปด้วย คือ ในปี 2551 รายได้ส่งกลับประเทศ 63,111 ล้านบาท แต่ในปี 2553 รายได้ส่งกลับประเทศลดลงเหลือ 55,767 ล้านบาท (- 7,344 ล้านบาท) คิดเป็นลดลงร้อยละ 11.64 และคาดว่าในปี 2554 จำนวนแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศจะลดลงอย่างต่อเนื่อง จากตัวเลข 6 เดือนแรก (มกราคม – มิถุนายน 2554) มีจำนวน 69,231 คน ลดลงร้อยละ 3.71 เมื่อเทียบกับ 6 เดือนแรกของปี 2553 ซึ่งมีอยู่จำนวน 71,897 คน

จากตัวเลขดังกล่าวจำนวนแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีแนวโน้มลดลง อันเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจโลกชะลอตัว มีอัตราการว่างงานสูงขึ้นทั้งในทวีปอเมริกา ยุโรป ตะวันออกกลาง รวมถึงเอเชียในบางประเทศ เช่น ญี่ปุ่น เกาหลี และที่สำคัญประเทศแถบตะวันออกกลาง อาทิ สาธารณรัฐประชาชนอาหรับลิเบีย บาห์เรน ยูเออี ซิเรีย และอีกหลายประเทศซึ่งเป็นตลาดแรงงานค่อนข้างใหญ่ของแรงงานไทย เกิดปัญหาความไม่สงบทางการเมือง เกิดสงครามกลางเมือง ทำให้ประเทศเหล่านี้ยกเลิกหรือชะลอการนำเข้าแรงงานต่างชาติไปทำงานและมีแนวโน้มว่าปัญหาความวุ่นวายทางการเมืองยังคงมีอยู่อีกระยะหนึ่ง

ดังนั้นเมื่อจำนวนแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ลดลงอย่างต่อเนื่องย่อมส่งผลกระทบต่อรายได้ส่งกลับประเทศลดลงอย่างแน่นอน หากแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศน้อย ผลกระทบที่ตามมามีหลายประเด็นด้วยกัน ดังนี้

1.เพิ่มอัตราการว่างงานในประเทศ จากตัวเลขคาดการณ์อัตราการว่างงานเดือนมีนาคม 2554 มีผู้ว่างงาน 4.03 แสนคน หรือคิดเป็นร้อยละ 1 ของกำลังแรงงานทั้งประเทศ³ และหากแรงงานไทยไม่ได้เดินทางไปทำงานในต่างแดน จำนวนแสนคน ทำให้ผู้ว่างงานเพิ่มเป็นห้าแสนกว่าคน ดังนั้นจะส่งผลกระทบโดยตรงต่ออัตราการว่างงานของประเทศ

2.เงินตราต่างประเทศมีปริมาณลดลง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางการเงินการคลังของประเทศ

3.ขาดดุลบริการระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น เพราะการที่แรงงานไทยส่งรายได้กลับประเทศปีละ 55,000 ล้านบาท ถือว่าเป็นรายได้ดุลบริการเข้าประเทศที่สูง หากขาดรายได้ส่วนนี้อาจจะส่งผลกระทบให้ประเทศขาดดุลการค้า

สถานการณ์แรงงานไทยขณะเกิดความวุ่นวายทางการเมือง

ในจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ 143,795 คนนั้น มีแรงงานไทยทำงานอยู่ในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ประมาณ 23,000 คน และแรงงานไทยทั้งหมดส่งรายได้กลับประเทศเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจ ทั้งในระดับครอบครัวและประเทศชาติ แต่การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยนั้น หากประสบผลสำเร็จหรือไม่มีปัญหาจะทำให้มีรายได้เพียงพอต่อการครองชีพของตนเองและครอบครัว แต่ในทางกลับกันหากประสบปัญหาต้องเดินทางกลับก่อนกำหนดจากเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น ประสบอุบัติเหตุ อุบัติภัยต่าง ๆ ทำให้ถูกเลิกจ้างโดยปริยาย ต้องเดินทางกลับก่อนครบสัญญาจ้าง บางคนเพิ่งเดินทางไปทำงานได้เพียงเดือนเดียว แต่ในกรณีนี้บทรายงานจะกล่าวเน้นหนักถึงการประสบปัญหาจากความวุ่นวายทางการเมือง จนเกิดสงครามกลางเมืองของสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อต้นเดือนกุมภาพันธ์ 2554 มีการประท้วงทางการเมืองขับไล่รัฐบาลพลเอก โมฮัมมาร์ กัดดาฟี ซึ่งครองอำนาจยาวนานเกือบ 40 ปี ในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย จนเหตุการณ์วุ่นวายรุนแรง บานปลายเป็นสงครามกลางเมือง ในหลายเมือง เช่น ทริโปลี มิสซูราต้า เบงกาซี มีการใช้อาวุธสงครามยิงต่อสู้กันระหว่างกองกำลังฝ่ายต่อต้านรัฐบาลกับทหารฝ่ายรัฐบาล ทำให้มีทหารทั้งสองฝ่ายและประชาชน ผู้บริสุทธิ์บาดเจ็บล้มตายเป็นจำนวนมาก และสถานการณ์เลวร้ายต่อเนื่องถึงปลายเดือนกุมภาพันธ์ มีการสู้รบกันอย่างรุนแรง ที่เมืองมิสซูราต้า ซึ่งเป็นฐานที่มั่นของทหารฝ่ายรัฐบาล และเมืองเบงกาซี ซึ่งเป็นเมืองตากอากาศทางภาคตะวันออกของสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย และเป็นเมืองที่ฝ่ายต่อต้านรัฐบาลยึดมาเป็นที่ยึดมั่นสำคัญของฝ่ายต่อต้าน

รัฐบาลไทยได้เล็งเห็นความไม่ปลอดภัยของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ซึ่งมีอยู่ประมาณ 23,000 คน (ข้อมูลประมาณการในช่วงต้นเดือนกุมภาพันธ์ 2554) จึงตัดสินใจสั่งการให้กระทรวงแรงงานและกระทรวงการต่างประเทศ ดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยอย่างเร่งด่วน ให้กลับประเทศไทย

อย่างปลอดภัยทุกคน ขณะที่ภาครัฐต้องมีบทบาทหน้าที่ในการช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยและยังไม่มีแผนการรองรับใด ๆ ประกอบกับข้อมูลจำนวนแรงงานไทยและแหล่งที่อยู่ไม่ชัดเจน ปัญหาระหว่างการปฏิบัติการจึงมีมากมาย ดังนั้นบทเรียนที่ได้รับจากการช่วยเหลือแรงงานไทยในภาวะวิกฤตในครั้งนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการนำไปศึกษา กำหนดแผนงาน การเตรียมความพร้อมอพยพประชาชนในกรณีฉุกเฉินต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศ และ การศึกษาวางแผนอพยพประชาชนในกรณีฉุกเฉิน ไม่เฉพาะเกิดสงครามกลางเมืองเท่านั้น อาจจะเป็นกรณีอื่น ๆ ด้วย อาทิ ภัยธรรมชาติ โรคระบาด

ผลกระทบต่อแรงงานไทยหลังจากเกิดปัญหา

เหตุการณ์ในครั้งนี้แม้ว่ากระทรวงแรงงานและกระทรวงการต่างประเทศได้ร่วมมือกันดำเนินการอพยพแรงงานไทยออกจากประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย กลับประเทศไทยได้อย่างปลอดภัยทุกคน แต่ผลกระทบต่อแรงงานไทยยังปรากฏให้เห็นอย่างกว้างขวาง ลองคำนวณง่าย ๆ คนงาน 20,000 คน ต้องทำงาน 3 เดือน เดือนละ 10,000 บาท จะขาดรายได้คิดเป็นเงิน 600 ล้านบาท และยังส่งผลกระทบต่อครอบครัวของแรงงานไทยอีก 20,000 ครอบครัว หรืออีก 60,000 คนทีเดียว ทั้งนี้ผลกระทบจะมีหลายประการทั้งทางตรงและทางอ้อม

1. ต้องเดินทางกลับประเทศก่อนหมดสัญญาจ้างงานซึ่งสัญญาส่วนมากมีระยะเวลา 2 ปี แรงงานไทยบางคนเพิ่งเดินทางไปทำงานก่อนเกิดปัญหาความไม่สงบ เพียง 1 เดือน ได้รับเงินเดือนเพียง 13,000 บาท แต่จำเป็นต้องเดินทางกลับก่อนหมดสัญญาจ้าง ทั้งๆที่ก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศแรงงานไทยต้องเสียค่าใช้จ่ายไม่ต่ำกว่า 50,000 บาท บางคนแสนกว่าบาท

2. การเดินทางกลับก่อนกำหนดทำให้ไม่สามารถทำงานหารายได้ชดเชยหนี้สินที่กู้ยืมก่อนเดินทาง เพราะเงินค่าใช้จ่ายส่วนมากได้มาจากการกู้หนี้ยืมสิน

3. เกิดปัญหาค่าจ้างค้างจ่าย เพราะต้องเดินทางกลับประเทศแบบฉุกเฉิน นายจ้างในต่างประเทศยังไม่ได้จ่ายค่าจ้าง 1-3 เดือน คิดเป็นเงินหลายร้อยล้านบาททีเดียว และต้องเสียเวลา เสียค่าใช้จ่าย ค่าพาหนะในการเดินทางติดต่อยื่นคำร้องขอค่าจ้างค้างจ่ายคืนจากนายจ้างในต่างประเทศ

4. เกิดการว่างงานอย่างน้อยคนละไม่ต่ำกว่า 1 เดือน ทำให้ขาดรายได้เลี้ยงดูตนเอง และครอบครัว บางคนจนถึงปัจจุบันยังหางานทำไม่ได้

5. เกิดปัญหาการร้องเรียน ร้องทุกข์ และเป็นคดีความ ทั้งๆที่ปัญหาเกิดจากปัจจัยภายนอก ไม่ได้เกิดจากนายจ้างในต่างประเทศ บริษัทจัดหางาน หรือจากคนงานแต่อย่างใด

³ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.), มีนาคม 2554

ปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

- ก. อัตราการว่างงาน (unemployment) หรือการทำงานต่ำกว่าระดับ (underemployment) ในประเทศ เป็นผลมาจากการที่ไม่สามารถหางานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
- ข. อัตราค่าจ้างที่สูงกว่าในต่างประเทศ สำหรับงานประเภทเดียวกัน หรือแม้แต่งานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเช่นเดียวกัน
- ค. ความสามารถในการก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งแรงงานจะได้รับทั้ง จากประสบการณ์ในต่างประเทศและการใช้เทคโนโลยีที่สูงมากกว่า
- ง. กระแสสังคมหรือค่านิยม เนื่องจากเห็นเพื่อนบ้านประสบความสำเร็จหรือสามารถก่อร่างสร้างตัวได้ ทำให้เกิดกระบวนการณ์เลียนแบบ

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและกระบวนการอพยพ ในการช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยในต่างประเทศกรณีฉุกเฉิน
- 2) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค ของกระบวนการอพยพช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศ
- 3) เพื่อเป็นข้อเสนอแนะ แนวทางการช่วยเหลือแรงงานไทย ในกรณีเกิดเหตุการณ์วิกฤติต่าง ๆ ในอนาคต

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

- 1) ศึกษาสภาพปัญหาของภารกิจการช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยในภาวะฉุกเฉิน
- 2) ศึกษากรณีตัวอย่างสภาพปัญหาของการช่วยเหลืออพยพประชาชนของประเทศต่าง ๆ ในกรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน
- 3) ศึกษากรอบแนวคิดตามทฤษฎี Crisis and Emergency Management เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการ

1.4 วิธีดำเนินการศึกษา

- 1) ศึกษาจากเอกสารการดำเนินการของกระทรวงการต่างประเทศ และกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ในการปฏิบัติการกิจช่วยเหลือแรงงานไทยในประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย
- 2) สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของกระทรวงการต่างประเทศ และกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือแรงงานไทยในประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย

3) สัมภาษณ์แรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากสงครามกลางเมืองในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย

1.5 ผลที่ได้รับจากการศึกษา

- ๑) เป็นแนวทางปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ
- ๒) ประเทศไทยจะมีความพร้อมในการวางแผนอพยพช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศ
- ๓) แรงงานไทยในต่างประเทศ ได้รับความคุ้มครองดูแลอย่างครอบคลุมและทั่วถึง
- ๔) เกิดความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในภาครัฐ หรือภาครัฐกับภาคเอกชน

บทที่ ๒

กรอบแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยในต่างประเทศกรณีฉุกเฉิน ทุกหน่วยงานมีบทบาท ภารกิจหน้าที่ที่แตกต่างกันตามอำนาจ แต่มีคำถามว่าจะทำอย่างไรให้การปฏิบัติการตามบทบาทหน้าที่ให้เป็นไปอย่างราบรื่น มีความเข้าใจอย่างดี มีการประสานงานที่ดีในขั้นตอนการช่วยเหลืออพยพให้รวดเร็วทันทั่วถึงที่สำคัญ คือ ต้องไม่สับสนจนเกิดปัญหาและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

หากจะกล่าวถึงการทำงานต่างประเทศแล้ว อาจกล่าวได้ว่าเริ่มต้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีความเกี่ยวข้องกันทั้งในด้านเศรษฐศาสตร์ สังคมวิทยา และการเมืองนับตั้งแต่อดีตเป็นต้นมา ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองต่างก็มีส่วนผลักดันให้คนงานย้ายถิ่นฐาน ทั้งนี้เพื่อให้มีวิถีชีวิตที่ดีขึ้น และเพื่อความอยู่รอดของครอบครัวที่ยากจน สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศประกอบด้วยปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกและปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ดังนี้

2.1.1) ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกและสาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่

- อัตราการว่างงาน (Unemployment) อยู่ในอัตราสูงและการทำงานต่ำระดับ (Underemployment) แรงงานส่วนเกินที่เกิดจากการว่างงานและการทำงานต่ำระดับในประเทศนั้นเป็นผลมาจากการไม่สามารถหางานทำได้ตรงตามความรู้ความสามารถของตนเอง แต่ถ้าเขาไม่สามารถหางานที่ตรงกับความต้องการได้แล้ว ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

- ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ และอาชีพที่มีลักษณะเดียวกันถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับในขณะที่ทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีมากกว่าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราสูงกว่า

- การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความชำนาญสูงแต่ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปในต่างประเทศ นอกจากนี้สิ่งจูงใจซึ่งได้แก่ความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องการเคลื่อนย้ายไปทำงานยังต่างประเทศ

- นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาไม่มีการวางแผนพัฒนากำลังคนทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากร เป็นเหตุให้กำลังแรงงานบางส่วนอาจกลายเป็นแรงงานส่วนเกินได้ แต่ขณะเดียวกันบางประเทศอาจต้องการกำลังคนที่เป็นส่วนเกินนี้ ทำให้คนดังกล่าวต้องเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศ

2.1.2) ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า

สาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่งได้แก่

- ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้

- การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสาร ความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้ได้เป็นอย่างดี

- โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งที่น่าสนใจ ความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งพึงปรารถนาของแรงงานทั่วไป และสภาพนี้เองจะกลายเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศเพื่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง

2.2 ทฤษฎีบริหารจัดการในภาวะวิกฤติและฉุกเฉิน (Crisis and Emergency Management)³

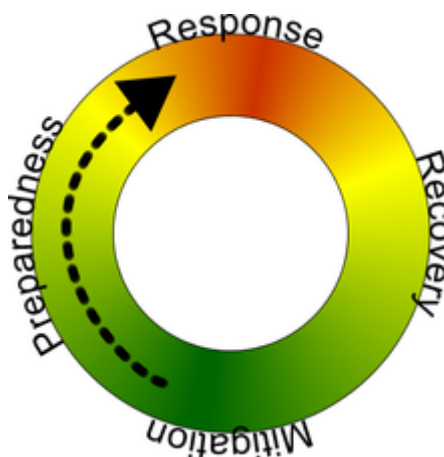
การอพยพ (Evacuate) หมายถึง การเคลื่อนย้ายประชาชนออกจากบริเวณอันตรายไปที่ที่ปลอดภัยกว่า ในการอพยพต้องมีเวลามากพอเพื่อการเตือนประชาชน เตรียมพร้อมและย้ายออกจากพื้นที่ ซึ่งหากมีเวลามากพอ การอพยพจะเป็นวิธีการควบคุมป้องกันที่ดีที่สุด เริ่มต้น โดยการอพยพประชาชนใกล้เคียงหรือที่จุดเกิดเหตุ เมื่อหน่วยงานช่วยเหลืออื่นมาถึงให้เพิ่มพื้นที่การอพยพในสถานที่ปลอดภัยจากจุดอันตรายแล้ว แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าประชาชนจะมีความปลอดภัยอย่างสมบูรณ์ ไม่ควรให้ประชาชนกระจัดกระจาย เพราะยากแก่การควบคุม ควรอพยพประชาชนให้อยู่ห่างจากที่เกิดเหตุเพียงพอ และเป็นระยะที่ไม่ต้องอพยพอีก

³ Patrick Boisvert and Raphael Moore, Crisis and Emergency Management : A guide for Managers of the Public Service of Canada

Crisis and Emergency Management คือ การจัดการ ภัยพิบัติขององค์กรในการใช้ ป้องกันภาวะวิกฤติ ภายใต้ความเสี่ยงความเสียหายที่จะเกิดขึ้น และมั่นใจว่าองค์กรยังสามารถดำเนิน ต่อไปภายในแผนชีวิตประจำวันที่เป็นอยู่ สิ่งที่เป็นอันตรายมีสาเหตุจากธรรมชาติหรือที่มนุษย์สร้าง ขึ้น การดำเนินการจัดการภัยพิบัติ แบ่งออกได้เป็น 4 ขั้นตอน การดำเนินการที่ช่วยลดภาวะความ เสี่ยง การจัดเตรียมทรัพยากรในการแก้ไขสิ่งที่เป็นอันตราย ตอบสนองความเสียหายจริง ๆ ที่เกิดขึ้น จากสิ่งที่เป็นอันตราย และจำกัดความเสียหายไม่ให้อันตรายบานปลาย เช่น การอพยพในกรณีฉุกเฉิน การ สื่อสาร และการคืนสภาพก่อนเกิดเหตุการณ์ความเสียหายให้ใกล้เคียงที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สิ่ง ที่ปรากฏใน 4 ขั้นตอน มีการแบ่งหน้าที่การดำเนินการตามจุดมุ่งหมาย

การดำเนินการภัยพิบัติไม่ใช่การดำเนินการที่เกี่ยวกับยุทธวิธี รวมถึงระดับการ บริหารในหน่วยงาน โดยทั่วไปไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจ แต่เป็นการทำงานในฐานะผู้นำหรือความ ร่วมมือในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งต้องแน่ใจว่าทุกภาคส่วนขององค์กรมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายเดียวกัน

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการในกรณีฉุกเฉินต้องอาศัยการบูรณาการร่วมกันผ่าน แผนงานทุกระดับขององค์กรและความเข้าใจนั้นควรอยู่ในระดับที่องค์กรสามารถกระทำได้ ทั้งการ ใช้ทรัพยากรร่วมกันและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา



ภาพแสดงให้เห็นถึงสี่ขั้นตอนใน การจัดการภาวะฉุกเฉิน

คำนิยามตามขั้นตอนหมายรวมถึง

- การคุ้มครองประชาชนพลเรือน
- การป้องกันพลเรือน
- การจัดการในภาวะวิกฤต
- ลดความเสี่ยงที่เกิดจากความเสียหาย
- ความปลอดภัยของบ้านพักอาศัย
- แผนการดำเนินธุรกิจหลังเกิดเหตุการณ์
- บทบาทหน้าที่ของรัฐบาล

การบริหารจัดการในภาวะฉุกเฉิน ความหมายส่วนใหญ่คือมาตรการผ่อนคลาย และยังมีมาตรการจัดเตรียม การตอบสนองและการกู้คืน จุดมุ่งหมายของมาตรการมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

การผ่อนคลาย (Mitigation)

ความพยายามที่จะผ่อนคลายปัญหาเพื่อป้องกันเหตุการณ์จากสถานการณ์ปกติสู่ความเสียหายที่ร้ายแรง หรือลดผลกระทบของความเสียหาย ทั้งนี้ ขั้นตอนการผ่อนคลายหรือบรรเทาจะแตกต่างจากขั้นตอนอื่น ๆ โดยการมุ่งความสนใจในมาตรการระยะยาวเพื่อที่จะลดหรือประเมินความเสี่ยง

การประสบความสำเร็จของยุทธศาสตร์มีอีกส่วนหนึ่ง คือ การค้นหาวิธีการดำเนินงานบรรเทาหลังจากเกิดเหตุการณ์ความเสียหายรุนแรง การบรรเทาเป็นวิธีการใช้ต้นทุนทั้งหมดที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดผลกระทบของเหตุการณ์ร้ายแรง รวมทั้งการจัดเตรียมการควบคุมดูแลของบังคับในการอพยพ การแก้ปัญหาผู้ขัดขวางซึ่งปฏิเสธที่จะเชื่อฟังข้อกำหนดและความเสี่ยงในความผิดพลาดของการสื่อสารสาธารณะ ซึ่งมาตรการบรรเทาดังกล่าวอาจจะเป็นผลมาจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจการเมืองหรือไม่ใช่ก็ได้

การเตรียมการ (Preparedness)

การเตรียมการ คือ การวางแผนของวัฏจักรต่อเนื่องกัน การจัดองค์กร การฝึกอบรม การเตรียมอุปกรณ์ การปฏิบัติและการพัฒนาจนมั่นใจในความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพและความสำเร็จของความสามารถให้ได้ถึงความคุ้มครอง ป้องกันการต่อต้านขัดแย้ง การตอบสนองและบรรเทาผลกระทบของความเสียหายต่อธรรมชาติ

ขั้นตอนการเตรียมการ เป็นการจัดการที่ต้องปฏิบัติตามแผนของผู้นำในการสั่งการในภาวะฉุกเฉินและนำไปปฏิบัติตามความสามารถที่ควรจะเป็นเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

มาตรการเตรียมการ รวมถึง

- 1) การสื่อสารเพื่อความเข้าใจอย่างง่าย
- 2) การบำรุงรักษาทรัพย์สิน และฝึกอบรมการบริการกรณีฉุกเฉิน รวมถึงทรัพยากรมนุษย์ เช่น ทีมตอบสนอง
- 3) การพัฒนาและชักจูงความร่วมมือวิธีเตือนภัยประชาชนในภาวะฉุกเฉินและแผนอพยพ
- 4) การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกรณีฉุกเฉินให้มีความเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาด้วยความรวดเร็ว

การตอบสนอง (Response)

ขั้นตอนของการตอบสนอง รวมถึง ความเคลื่อนไหวของการบริการช่วยเหลือภาวะฉุกเฉินและเมื่อมีผู้ตอบสนองเป็นคนแรกในสถานที่ที่ได้รับ ความเสียหาย นั้นเป็นสิ่งบ่งบอกว่ามีความร่วมมือของคลื่นลูกแรก จนสามารถดำเนินการอพยพด้วยตนเอง โดยไม่ต้องอาศัยเจ้าหน้าที่หรือตำรวจ ทหาร และพัฒนาจนอยู่ในระดับบริการความร่วมมือช่วยเหลือเร่งด่วนระดับต่อไป อาทิ เกิดทีมช่วยเหลือพิเศษ

แผนซ้อมกรณีฉุกเฉินที่ดีต้องพัฒนาจากขั้นตอนการเตรียมการช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเริ่มจากพยายามช่วยเหลือทรัพยากรที่มีและขึ้นอยู่กับว่าพบผู้ที่บาดเจ็บอย่างไร ผู้อพยพต้องการอะไร อุณหภูมิภายนอก โดยมุ่งความสำคัญไปที่ผลกระทบจากความเสียหายหลังจากเกิดเหตุการณ์

การกู้คืน (Recovery)

ขั้นตอนการกู้คืนประกอบด้วย การเชื่อมโยงของกระทำที่หลากหลายโดยตัวแปรขึ้นอยู่กับสถานการณ์หลังจากที่กับภาวะวิกฤติหรือภาวะฉุกเฉิน การกู้คืนประกอบด้วย

- การประกาศยกเลิกภาวะวิกฤติหรือฉุกเฉิน
- การยังคงรักษาการติดต่อสื่อสารขององค์กรที่ทำงานร่วมกัน
- การสนับสนุนจัดเตรียมงานให้ผู้ต้องการหางานทำหรือลูกจ้าง
- ประเมินผลการเรียนรู้จากเหตุการณ์

การพยายามให้กลับคืนสู่สภาพปกติหลังจากได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตินั้น แม้สถานการณ์ดังกล่าวจะลดระดับลงแล้ว แต่หน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้องยังต้องติดต่อสื่อสารเชื่อมโยงกัน เพื่อเป็นส่งเสริมให้มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้การแก้ไขปัญหาของช่วงขั้นตอนการยอมรับ ในระยะยาว

ท้ายที่สุดขั้นตอนการกู้คืนภาวะวิกฤติและฉุกเฉินมีทั้งผลกระทบในแง่บวกและแง่ลบ โดยรวมถึงกระบวนการของการเรียนรู้ขององค์กรที่ได้จากการประเมินผลจากประสบการณ์ และวิเคราะห์เหตุการณ์กลับไปและต้องพยายามที่จะตระหนักถึงบทเรียนจากความเจ็บปวด ความสูญเสียทั้งระบบ บนความเชี่ยวชาญและภาพลักษณ์ขององค์กร ทั้งนี้องค์กรจะต้องพัฒนาให้องค์กรมีความเข้มแข็งในการตอบสนองและเตรียมการสำหรับกรณีภาวะวิกฤติและฉุกเฉินในอนาคต

2.3 บทบาทของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานกับการไปทำงานต่างประเทศ

กรมการจัดหางาน มีบทบาทต่อการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยทุกคน โดยครอบคลุมตลอดทั้งขบวนการนับแต่เริ่มต้น คือ การหางาน การจัดส่ง การให้ความคุ้มครองดูแล

ทั้งก่อนเดินทางและขณะทำงานอยู่ในต่างประเทศจนกระทั่งเดินทางกลับประเทศไทย สามารถแบ่งภาระหน้าที่ออกได้เป็น 3 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทในการควบคุม ได้แก่ การควบคุม ดูแลให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานในทุกกรณี ตลอดจนการดำเนินการของบริษัทจัดหางานให้เป็นไปโดยถูกต้องตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 เพื่อคุ้มครองช่วยเหลือแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ

2. บทบาทในการส่งเสริม ได้แก่ การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ การดำเนินการของกรมการจัดหางานด้านการลดขั้นตอนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้มีความคล่องตัว สะดวกรวดเร็วขึ้น การส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

3. บทบาทในการคุ้มครองดูแลแรงงาน ได้แก่ การให้ความคุ้มครองดูแลช่วยเหลือปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ โดยมีกองทุนช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งกำหนดให้บริษัทจัดหางานหรือนายจ้างต่างประเทศที่จ้างแรงงานไทยต้องส่งเงินเข้ากองทุนสำหรับค่าใช้จ่ายในการให้ความช่วยเหลือแรงงานที่ถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศให้เดินทางกลับอย่างปลอดภัย และให้การสงเคราะห์แก่แรงงานที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ

2.4 บทบาทของกระทรวงการต่างประเทศต่อแรงงานไทย

มาตรา 82 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ระบุว่า รัฐต้องส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวกับนานาประเทศ ตลอดจนต้องให้ **ความคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของคนไทยในต่างประเทศ (ซึ่งย่อมรวมไปถึงแรงงานไทยในต่างประเทศด้วย)** กฎระเบียบ ซึ่งกระทรวงต่างประเทศนำมาใช้ในการดำเนินการให้ความช่วยเหลือส่วนใหญ่ คือ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินอุดหนุนราชการเพื่อช่วยเหลือคนไทยในต่างประเทศ พ.ศ.2549 ซึ่งมีรายละเอียดระบุถึงขอบเขต กรณี และกรอบ ความช่วยเหลือของราชการ และพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ปี 2550 เมื่อเข้าข่ายตามที่พระราชบัญญัติกำหนด

หน่วยงานของกระทรวงการต่างประเทศที่รับผิดชอบโดยตรงคือ กองคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ กรมการกงสุล โดยมีการปฏิบัติงานที่สำคัญ ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยากคนไทย (รวมถึงแรงงานไทย) ซึ่งเดินทางไปต่างประเทศและประสบปัญหา ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ เช่น ถูกโจรกรรมทรัพย์สิน หนังสือเดินทางสูญหาย เจ็บป่วย ประสบปัญหาในการเดินทางกลับประเทศไทย ถูกจับกุมหรือขาดการติดต่อกับญาติพี่น้อง สามารถร้องขอให้ช่วยเหลือส่งตัวคนไทยที่ตกทุกข์ได้ยากกลับประเทศไทย ช่วยตรวจสอบสภาพความเป็นอยู่ของคนไทยในต่างประเทศ ช่วยติดตามหาญาติที่สูญหาย หรือขาดการติดต่อ (หมาย

เหตุ การดำเนินการจำเป็นต้องมีข้อมูลที่ชัดเจนเพียงพอ และในหลายกรณีต้องใช้เวลาในการตรวจสอบ)

2. ช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมายแต่ไม่ได้รับการปฏิบัติตามสัญญา เช่น ไม่ได้ทำงานในตำแหน่งที่ตกลงกันไว้ หรือไม่ได้รับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์ตามที่ตกลงกันไว้ หรือไม่ได้รับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานท้องถิ่น สามารถร้องขอให้สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ หรือหน่วยงานของฝ่ายแรงงาน (หากมี) ช่วยเหลือเจรจากับนายจ้าง หรือหน่วยงานราชการของประเทศนั้น ให้ปฏิบัติตามสัญญา

3. ช่วยเหลือแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงไปต่างประเทศ (ไม่ว่าจะจากคนไทยด้วยกันเองหรือจากบุคคลต่างชาติ) แล้วตกทุกข์ได้ยาก สามารถขอให้สถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่พิจารณาช่วยเหลือส่งตัวกลับประเทศไทยได้

4. ช่วยเหลือเรือประมงและลูกเรือที่ถูกจับกุมในต่างประเทศในกรณีเรือประมงไทยและลูกเรือประมงถูกจับกุมในน่านน้ำต่างประเทศ สถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่ในประเทศที่มีการจับกุมเรือประมง สามารถให้ความช่วยเหลือ ประสานงานกับทางการประเทศนั้นเพื่อเข้าไปดูแลช่วยเหลือรวมทั้งประสานในขั้นตอนเกี่ยวกับการปล่อยเรือประมง และลูกเรือที่ถูกจับกุมเพื่อให้ได้รับความยุติธรรม และช่วยเหลือส่งตัวกลับประเทศไทยเมื่อพ้นโทษแล้ว (หมายเหตุ โดยหลักการเจ้าของเรือจะต้องเป็นผู้ที่เข้าไปรับผิดชอบและดำเนินการช่วยเหลือในลำดับแรก)

5. ช่วยเหลือหญิงไทยที่ถูกหลอกลวงไปค้าประเวณี ปัจจุบันมีหญิงไทยถูกหลอกลวงและตั้งใจไปค้าประเวณีในต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น ในรูปแบบต่างๆ เช่น ไปทำงานเป็นหมอนวดแผนโบราณ ไปทำงานในร้านอาหาร หรือไปรำไทย แต่ปรากฏว่าเมื่อเดินทางไปถึง กลับถูกบังคับให้ค้าประเวณีหรือมีการบีบบังคับ หรือผิดข้อตกลง เมื่อสถานเอกอัครราชทูตและ สถานกงสุลใหญ่ทราบหรือเมื่อได้รับแจ้งจากญาติในประเทศไทย ก็จะประสานงานกับตำรวจท้องถิ่นให้ไปช่วยเหลือ และประสานงานในการส่งตัวกลับประเทศไทย

6. ช่วยเหลือดูแลคนไทยที่กระทำความผิด ถูกจับกุม คမ်းขัง และถูกจำคุกในต่างประเทศ การช่วยเหลือมีตั้งแต่การดูแลให้ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาคดี การเยี่ยมเยียนให้กำลังใจหากถูกตัดสินให้จำคุกไปจนถึงการพิจารณาความเป็นไปได้ในการขอลดโทษ และประสานงานในการที่ผู้ต้องโทษจะขอภัยโทษในกรณีประหารชีวิต (หมายเหตุ การช่วยเหลือจะต้องเป็นไปตามกฎระเบียบหรือกฎหมายของประเทศที่ไปทำความผิด และขึ้นอยู่กับความร่วมมือและความตกลงระหว่างประเทศไทยกับประเทศนั้น ๆ)

7. ช่วยเหลือคนไทยกรณีเกิดภาวะสงครามหรือภัยธรรมชาติกรณีที่เกิดภาวะสงครามหรือภัยพิบัติ เช่น แผ่นดินไหว โรคระบาด วินาศกรรม หรือเกิดเหตุการณ์วิกฤติทางการเมือง ซึ่งจะไม่ปลอดภัยต่อคนไทยที่อาศัยอยู่ในประเทศนั้น ๆ สถานเอกอัครราชทูตและ สถานกงสุลใหญ่ จะ

จัดเตรียมแผนและให้ความช่วยเหลือคนไทยที่อาจได้รับผลกระทบ ตั้งแต่การแจ้งข่าวสาร การเตือนภัย การอพยพคนไทยไปอยู่ในที่ปลอดภัยอพยพไปอยู่ในประเทศข้างเคียงหรืออพยพกลับประเทศไทย และในกรณีที่เกิดแผ่นดินไหว ไม่มีที่อยู่อาศัยหรือเครื่องนุ่งห่ม สถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่จะประสานงานกับหน่วยงานท้องถิ่นได้รับผลกระทบ เช่น ในการช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ เท่าที่จะทำได้ตามลักษณะของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

8. กลุ่มครองผลประโยชน์ของคนไทยและธุรกิจไทยการช่วยเหลือคุ้มครองของกระทรวงการต่างประเทศรวมถึง การประสานงานกับหน่วยงานของประเทศที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยติดตามทรัพย์สินที่สูญหายหรือผลประโยชน์ของคนไทยในต่างประเทศ เช่น ติดตามเรือสินค้าที่ถูกโจรสลัดปล้น หรือช่วยประสานให้มีการบังคับตามคำพิพากษาของศาล เช่น ให้ชำระเงินค่าสินค้า หรือ ให้ส่งมอบที่ดินหรืออาคารให้คนไทยหรือบริษัทไทยตามสิทธิและเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของประเทศนั้น ๆ

9. ช่วยเหลือกรณีคนไทยเสียชีวิตในต่างประเทศในกรณีที่คนไทยเสียชีวิตในต่างประเทศ จะให้ความอนุเคราะห์ในเรื่องการจัดการศพตามคำร้องขอของญาติในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการเองได้ โดยช่วยเหลือประสานงานในการจัดส่งศพกลับประเทศไทยในกรณีที่กระทำได้ หรือฌาปนกิจศพแล้วส่งอัฐิกลับประเทศไทยและในการออกใบมรณะบัตร

2.5 กฎหมายและระเบียบ

2.5.1 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537

ความหมาย

“จัดหางาน” หมายความว่า ประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่รายจ้าง โดยจะเรียกหรือรับค่าบริการตอบแทนหรือไม่ก็ตาม และให้หมายรวมถึงการเรียกเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อจัดหางานให้แก่คนหางาน

“ค่าบริการ” หมายความว่าเงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้เป็นการตอบแทนการจัดหางาน

“ค่าใช้จ่า” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน

“ผู้รับอนุญาต” หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานตามพระราชบัญญัตินี้

“คนหางาน” หมายความว่า บุคคลซึ่งประสงค์จะทำงานโดยเรียกหรือรับค่าจ้างเป็นเงินหรือประโยชน์อย่างอื่น

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“คณะกรรมการกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

“นายทะเบียน” หมายความว่า นายทะเบียนจัดหางานกลางหรือนายทะเบียนจัดงานจังหวัด แล้วแต่กรณี

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ในบทราชานขอสรุปสาระตามมาตราที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองคนหางานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ การช่วยเหลือ คุ้มครองดูแลคนหางานที่ประสบปัญหาตามแนวทางของพระราชบัญญัติ ดังนี้

หมวด 3

การจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา 30 ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลางการขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 31 ผู้ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (1) มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท
- (2) มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนทุนทั้งหมด และจะต้องมีจำนวนผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด
- (3) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน
- (4) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน
- (5) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน
- (6) มีผู้จัดการซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 9
- (7) มีหลักประกันเป็นจำนวนเงินตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าห้าแสนบาทวางไว้กับนายทะเบียนจัดหางานกลางเพื่อเป็นหลักประกันการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 32 นอกจากการจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจะประกอบธุรกิจตามที่กำหนดในกฎกระทรวงไม่ได้

มาตรา 33 หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องวางไว้ตามมาตรา 31(7) นั้นต้องเป็นเงินสด พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคาร

ผู้รับอนุญาตดังกล่าวอาจขอเปลี่ยนแปลงหลักประกันได้

ในกรณีที่หลักประกันของผู้รับอนุญาตดังกล่าวลดลงเพราะถูกใช้จ่ายไปตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนสั่งเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตดังกล่าววางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง

มาตรา 34 หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศวางไว้ตามมาตรา 31(7) และมาตรา 16 วรรคหนึ่ง ซึ่งนำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา 47 ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีตราบทว่าให้ผู้รับอนุญาตดังกล่าวยังมิได้เลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน หรือเลิกประกอบธุรกิจจัดหางานแล้ว แต่ยังไม่พ้นจากความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีเลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจะขอรับคืนหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 31(7) ได้ก็ต่อเมื่อได้ชำระหนี้ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้เสร็จสิ้นแล้ว แต่ถ้าหนี้ที่เหลือมีจำนวนน้อยกว่าหลักประกันที่วางไว้ ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ลดหลักประกันลงให้เหลือเท่ากับหนี้ที่จะพึงรับผิดชอบได้

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่ขอรับหลักประกันตามวรรคหนึ่งคืนภายในห้าปีนับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตเลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของกองทุน

มาตรา 35 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศประสงค์จะรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียนการขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดและให้นำความในมาตรา 10 วรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 36 ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) ส่งสัญญาจ้างงานผู้รับอนุญาตจัดหางานในต่างประเทศ หรือตัวแทนจัดหางานทำกับคนหางานต่ออธิบดี ตลอดจนเงื่อนไขการจ้างแรงงานที่นายจ้างในต่างประเทศหรือตัวแทนซึ่งได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างดังกล่าวทำกับคนหางาน และหลักฐานอื่นที่อธิบดีประกาศกำหนดเพื่อพิจารณาอนุญาตก่อนส่งคนหางานไปต่างประเทศ

(2) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ณ สถานพยาบาลที่อธิบดีประกาศกำหนด

(3) ส่งคนหางานเข้ารับการทดสอบฝีมือตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

(4) ส่งคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกและทดสอบฝีมือแล้วเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางานจะไปทำงานตลอดจนสภาพการจ้าง ณ สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง สำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด หรือสถาบันอื่นใดที่อธิบดีประกาศกำหนด

(5) แจกเป็นหนังสือโดยแนบบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางานตาม (5) ให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศที่คนหางานไปทำงานทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คนหางานเดินทางไปถึง ในกรณีที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าว ให้แจ้งเป็นหนังสือให้สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยหรือผู้ที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบภายในระยะเวลาดังกล่าว

ความใน (3) ไม่ใช้บังคับกับคนหางานที่มีใบรับรองการทดสอบฝีมือในสาขาที่จะไปทำงานอยู่แล้ว

การรายงานตาม (7) ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 37 ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจัดให้นายจ้างในต่างประเทศซึ่งทำสัญญาจ้างแรงงานกับคนหางาน ส่งเงินเข้ากองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 52 สำหรับคนหางานแต่ละคน ถ้าไม่อาจจัดให้นายจ้างส่งเงินดังกล่าวได้ให้เป็นหน้าที่ของผู้รับอนุญาตต้องส่งเงินเข้ากองทุน

ในกรณีที่สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน เป็นผู้จัดหางานให้คนหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ให้อธิบดีเป็นผู้จัดให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง ถ้าไม่อาจจัดให้นายจ้างส่งเงินดังกล่าวได้ และคนหางานแสดงความประสงค์ที่จะไปทำงานในต่างประเทศโดยยินยอมส่งเงินเข้ากองทุนด้วยตนเองให้อธิบดีมีอำนาจเรียกเก็บเงินจากคนหางานเพื่อส่งเข้ากองทุนได้

การส่งเงินเข้ากองทุนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ กำหนดเวลาและอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวจะกำหนดให้แตกต่างกันสำหรับการส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศแต่ละประเทศหรือแต่ละภูมิภาคก็ได้

2.5.2 ระเบียบกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2546 ว่าด้วยการจัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ตามมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

เพื่อให้การจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศโดยกรมการจัดหางานตามมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสม บริสุทธิ ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 อธิบดีกรมการจัดหางานจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการจัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยกรมการจัดหางานตามมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 พ.ศ. 2546”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการจัดหาลูกจ้างและจัดส่งลูกจ้างเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยกรมการจัดหางานตามมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 พ.ศ. 2541 ลงวันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2541

ข้อ 4 นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างในต่างประเทศรายใดประสงค์จะให้กรมการจัดหางานจัดหาคนหางานในประเทศไทยเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ให้ยื่นคำร้องขอเป็นหนังสือต่อกรมการจัดหางานหรือสำนักงานแรงงานไทยที่ประจำอยู่ในประเทศภูมิภานาของนายจ้าง กรณีที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยดังกล่าวให้ยื่นต่อสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยประจำประเทศนั้น พร้อมเอกสารหลักฐานดังต่อไปนี้

(1) หนังสือมอบอำนาจให้กรมการจัดหางานเป็นตัวแทนในการจัดส่งคนหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

(2) หนังสือแสดงความต้องการจ้างคนหางานทำงานในตำแหน่งต่างๆ และจำนวนที่ต้องการจ้าง เงื่อนไขการจ้าง โดยต้องระบุตำแหน่งงาน ประเภทหรือลักษณะของงาน อัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาการจ้าง และสวัสดิการอื่นๆ ที่ลูกจ้างจะได้รับ

(3) หนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลของนายจ้าง (ถ้ามี)

(4) สัญญาจ้างที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม (2)

(5) เอกสารราชการของประเทศนายจ้างที่อนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติและอนุญาตให้เข้าไปทำงานในประเทศนั้นๆ ได้

ทั้งนี้ เอกสารดังกล่าวข้างต้นต้องได้รับการรับรองความถูกต้องจากหน่วยงานของรัฐบาลนั้น หรือสำนักงานแรงงานไทย หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยประจำประเทศนั้น

ข้อ 5 การพิจารณาคำร้องขอตามข้อ 4 ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่เหมาะสมให้กรมการจัดหางานเจรจาทำความเข้าใจกับผู้ยื่นคำร้องขอเพื่อกำหนดข้อสัญญาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และให้กรมการจัดหางานแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ยื่นคำร้องขอทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องขอ

ข้อ 6 การรับสมัครคนหางานให้คัดเลือกจากศูนย์ทะเบียนคนหางานไปทำงานต่างประเทศก่อนหากคนหางานในศูนย์ทะเบียนคนหางานไปทำงานต่างประเทศมีไม่เพียงพอกับการคัดเลือกของนายจ้างให้ขอความเห็นชอบจากอธิบดีในการประกาศรับสมัครและคัดเลือกคนหางาน โดยให้ศูนย์จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยรัฐปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานบริหาร

แรงงานไทยไปต่างประเทศ สำนักจัดหางานกรุงเทพทุกพื้นที่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด ประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

- (1) รายละเอียดของนายจ้างและประเทศที่จะจัดส่งไปทำงาน
- (2) ตำแหน่ง จำนวนลูกจ้างที่นายจ้างในต่างประเทศต้องการ และระยะเวลาการจ้างงาน
- (3) คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถของลูกจ้างที่มีสิทธิสมัคร
- (4) เอกสารหลักฐานประกอบการยื่นสมัคร
- (5) สถานที่ติดต่อขอรับใบสมัคร และยื่นใบสมัคร วันเวลาเปิด-ปิดรับสมัคร
- (6) วัน เวลา สถานที่ ที่จะทำการคัดเลือก การทดสอบฝีมือและการประกาศผล
- (7) กำหนดวันเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
- (8) เงื่อนไขอื่นๆ

ประกาศรับสมัครและคัดเลือกคนหางานตามวรรคหนึ่งจะประชาสัมพันธ์ผ่านทางสื่อสารมวลชนต่างๆ ก็ได้ และส่งประกาศให้ศูนย์ทะเบียนคนหางานไปทำงานต่างประเทศ และสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศโดยเร็ว

ในกรณีคนหางานที่เคยทำงานกับนายจ้างเดิมในต่างประเทศแล้ว และนายจ้างแจ้งความประสงค์พร้อมหลักฐานเป็นหนังสือต้องการที่จะรับคนหางานเดิมกลับไปทำงานในต่างประเทศ มิให้นำความในข้อ 6 วรรคหนึ่งและวรรคสองมาใช้บังคับแต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากอธิบดี

ในกรณีนายจ้างในต่างประเทศมีความประสงค์จะคัดเลือกคนหางานในประเทศไทย ให้คัดเลือกคนหางานจากศูนย์ทะเบียนคนหางานไปทำงานต่างประเทศและห้ามเรียกเก็บค่าบริการ ยกเว้นค่าใช้จ่ายตามกฎหมายไทยหรือกฎหมายต่างประเทศเท่านั้น

ข้อ 7 ในการรับสมัครทั่วไปให้ผู้สมัครยื่นใบสมัครพร้อมเอกสารหลักฐานตามที่กำหนดด้วยตนเอง ณ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศหรือสำนักงานจัดหางานทุกจังหวัด ภายในวันและเวลาก่อนปิดรับสมัคร หากพ้นกำหนดจะไม่รับใบสมัครไว้พิจารณา และให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอกสารหลักฐานหากพบว่าผู้สมัครรายใดขาดคุณสมบัติหรือส่งเอกสารหลักฐานใดไม่ครบถ้วนให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติและให้แจ้งผลการพิจารณาพร้อมเหตุผลให้ผู้สมัครทราบ

ข้อ 8 ให้กรมการจัดหางานแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกคนหางานคณะหนึ่ง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการควบคุม กำกับ ดูแลการคัดเลือกและการทดสอบฝีมือคนหางานในแต่ละครั้งให้เหมาะสมเพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบริสุทธิ์และยุติธรรม

(2) พิจารณาคัดเลือกคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ความสมบูรณ์ของสุขภาพ ร่างกาย บุคลิกภาพ ตลอดจนความเหมาะสมอื่นๆ

ข้อ 9 ในกรณีต้องมีการทดสอบฝีมือแรงงานหรือนายจ้างต้องการให้มีการทดสอบฝีมือให้ส่งผู้สมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือแรงงาน ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตหรือได้รับความเห็นชอบจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การเลือกใช้สถานที่ใดตามความข้างต้นให้เป็นไปตามที่อธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายเห็นสมควร

ให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบออกค่าใช้จ่ายในการทดสอบฝีมือและในการจัดยานพาหนะให้แก่ผู้สมัครไปยังสถานที่ทดสอบฝีมือ หากนายจ้างไม่ยินยอมให้ผู้สมัครเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด

ข้อ 10 ให้กรมการจัดหางานประกาศบัญชีรายชื่อคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกตัวจริง และตัวสำรองตามที่คณะกรรมการคัดเลือกคนหางานเสนอ โดยเรียงลำดับรายชื่อคนหางานที่ได้รับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการคัดเลือกคนหางานกำหนด

ข้อ 11 การจัดส่งผู้ที่ผ่านการคัดเลือกไปทำงานต่างประเทศ ให้จัดส่งตามลำดับที่ในบัญชีรายชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งที่นายจ้างมีความประสงค์ให้จัดส่ง

กรณีผู้ที่สละสิทธิ์หรือไม่สามารถจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศได้ให้พิจารณาจัดส่งคนหางานจากบัญชีรายชื่อในลำดับถัดไป

ข้อ 12 ผู้ผ่านการคัดเลือกที่อยู่ในลำดับที่นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างเลือกให้ไปทำงานจะต้องมารายงานตัวตามกำหนด พร้อมทั้งเอกสารหลักฐานที่จะใช้ประกอบการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่ หนังสือเดินทาง หนังสือรับรองการตรวจสุขภาพ สำเนาทะเบียนบ้าน สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน รูปถ่าย ใบรับรองฝีมือ รวม 5 ชุด เพื่อเจ้าหน้าที่จะดำเนินการขอวีซ่าให้

ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นตามวรรคหนึ่งหรือค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็นในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เช่น ค่าตั๋วเครื่องบิน ค่าธรรมเนียมสนามบิน หรือค่าใช้จ่าย ในการดูแลอำนวยความสะดวกและแก้ไขปัญหาในต่างประเทศตามเงื่อนไขที่นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างตกลงกับกรมการจัดหางานซึ่งคนหางานได้รับทราบล่วงหน้าแล้ว ก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศหรือค่าใช้จ่ายดังกล่าวตามกฎหมายประเทศนั้นๆ ให้คนหางานเป็นผู้รับผิดชอบโดยคำนึงถึงประโยชน์และความเป็นธรรมแก่คนหางานเป็นสำคัญ

บริการจัดหาคนหางานให้นายจ้างในต่างประเทศโดยกรมการจัดหางานตามระเบียบนี้เป็นบริการของรัฐซึ่งผู้ให้บริการทั้งนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างและคนหางานที่ประสงค์จะใช้บริการของรัฐไม่ต้องเสียค่าบริการ นอกจากค่าใช้จ่ายตามที่กล่าวข้างต้น

ทุกครั้งที่เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานรับเงินค่าใช้จ่ายจากคนหางานให้ออกใบรับเงินตามแบบท้ายระเบียบนี้

ข้อ 13 ให้กรมการจัดหางานจัดให้นายจ้างเป็นผู้ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศตามอัตราที่กฎหมายกำหนด ถ้าไม่อาจจัดให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนได้ และคนหางานแสดงความประสงค์ที่จะไปทำงานในต่างประเทศ โดยยินยอมส่งเงินเข้ากองทุนให้อธิบดีมีอำนาจเรียกเก็บเงินจากคนหางานเพื่อส่งเข้ากองทุนได้

ข้อ 14 ก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ คนหางานที่ผ่านการคัดเลือกที่จะไปทำงานทุกคนจะต้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย สภาพการจ้าง ขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทสนายจ้างที่กรมจัดหางานจัดให้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ

ข้อ 15 หากอธิบดีพิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อประโยชน์ของคนหางานและเพื่อให้การจัดส่งคนหางานสำเร็จตามคำร้องขอเป็นหนังสือของคนหางานและนายจ้างในต่างประเทศ อธิบดีอาจประกาศเชิญชวนให้บริษัทจัดหางานยื่นคำเสนอตามที่กรมการจัดหางานกำหนดและคัดเลือกมอบหมายให้บริษัทจัดหางานใดซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่ายื่นคำเสนอเหมาะสมที่สุดเป็นผู้ดำเนินการจัดส่งแทนกรมการจัดหางานก็ได้แต่การดำเนินการนั้นต้องประหยัดกว่า รวดเร็วกว่าและเสียค่าใช้จ่ายตามกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศนั้นๆ และห้ามบริษัทจัดหางานนั้นๆ โอนงานจัดส่งคนหางานให้แก่ผู้อื่น

ข้อ 16 ให้หัวหน้าศูนย์จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐรายงานผลการดำเนินการที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยเฉพาะเรื่องการรับสมัครคนหางาน การคัดเลือก การทดสอบฝีมือ บัญชีรายชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือก บัญชีผู้ที่ได้รับการจัดส่งไปแล้ว และบัญชีที่รอการจัดส่งให้อธิบดีทราบเป็นประจำทุกเดือน และให้กรมการจัดหางานรายงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบด้วย

ข้อ 17 ในกรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบนี้ หรือกรณีจำเป็นเร่งด่วนให้อธิบดีกรมการจัดหางานเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัย และสั่งการตามที่เห็นสมควรคำวินิจฉัยของอธิบดีให้ถือเป็นที่สุดแล้วรายงานให้ปลัดกระทรวงแรงงานทราบด้วย

2.5.3 ระเบียบเกี่ยวกับการคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ

สถานเอกอัครราชทูตไทย มีภาระหน้าที่ในการคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของคนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศ ตามข้อกำหนดของกรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ ดังนี้

- 1) การคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศโดยทั่วไป
 - 1.1) การให้บริการและความช่วยเหลือแก่บุคคลสัญชาติไทย
 - 1.2) การลงทะเบียนคนไทยในต่างประเทศ
 - 1.3) การคุ้มครองกรณีถูกจับกุม คุมขัง หรือตกเป็นผู้ต้องหาในคดีอาญา

1.4) การคุ้มครองกรณีตาย แต่งตั้งผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลผลประโยชน์ เรือ อับปาง และอุบัติเหตุทางอากาศ

1.5) การคุ้มครองกรณีตายโดยไม่มีญาติในต่างประเทศ

1.6) การช่วยติดตามญาติที่สูญหาย

1.7) กรณีส่งตัวคนไทยกลับภูมิลำเนาในประเทศไทย

2) การคุ้มครองกรณีพิเศษเฉพาะเรื่อง

2.1) กรณีสตรีไทยที่ถูกกล่อลวงไปค้าประเวณี

2.2) กรณีแรงงานไทยตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ

2.3) กรณีเรือประมงไทยและลูกเรือ

2.4) กรณีบุคคลต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ถาวรในประเทศไทย

2.5) กรณีการดูแลนักเรียนทุนรัฐบาลและข้าราชการที่ไปศึกษาต่อต่างประเทศ

2.6) การรับโอนตัวนักโทษไทย

3) บริการหรือความช่วยเหลือที่เจ้าพนักงานกงสุลไม่อาจจัดให้ได้

3.1) แทรกแซงกระบวนการพิจารณาคดีของศาล ปกป้องการดำเนินการที่เป็นความผิดตามกฎหมาย ดำเนินการขอลดหย่อนโทษเกินกว่าที่กฎหมายและระเบียบของรัฐผู้รับกำหนด

3.2) ให้ได้รับการปฏิบัติที่ดีกว่าคนชาติของรัฐผู้รับเอง ไม่ว่าในสถานพยาบาลในเรือนจำ ที่คุมขัง

3.3) ชำระค่าโรงแรม ค่าทนายความ รักษาพยาบาล ค่าเดินทาง ค่าเปรียบเทียบปรับ ยกเว้นกรณีผู้ตกทุกข์ได้ยากอย่างแท้จริงตามความยินยอม

บทที่ 3

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

3.1 สถานการณ์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย

สถานการณ์แบ่งเป็น 2 ช่วง ดังนี้

1) ก่อนเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ (2550 – มกราคม 2554)

สาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในลิเบียหลายแสนคน ได้แก่ อียิปต์ ประมาณ 100,000 คน ชูดาน 20,000 คน จีน 35,000 คน ฟิลิปปินส์ 15,000 คน บังกลาเทศ ปากีสถาน อินเดีย ศรีลังกา ประมาณประเทศละ 10,000 คน เวียดนาม 6,000 คน และมีแรงงานไทยประมาณ 12,821 คน ซึ่งแรงงานต่างชาติที่เข้าไปทำงานในลิเบียส่วนใหญ่จะทำงานอยู่ตามเมืองที่สำคัญๆ เช่น ตริโปลี เบงกาซี เจริ์ท เบรกก้า เซบฮา และในพื้นที่ทะเลทรายซึ่งลึกเข้าไป รวมทั้ง นายจ้างจะจัดอาหาร สวัสดิการ และที่พักให้ฟรี โดยส่วนใหญ่จะอยู่ในแคมป์ที่ตั้งอยู่ใกล้ที่ทำงาน

1.1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติ มี 5 หน่วยงาน ดังนี้

- (1) Foreign Liaison & International Co – operation Sector
- (2) Justice & Public Security Sector
- (3) Finance Sector
- (4) Information Culture & Tourism Sector
- (5) African Unity Sector

1.2) โอกาสและแนวโน้มของแรงงานไทย⁴

(1) ก่อนการเกิดภาวะสงครามกลางเมืองมีแรงงานไทยทำงานในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย จำนวน 12,821 คน โดยส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคก่อสร้าง โดยทำงานในกิจการผลิตท่อส่งน้ำ โครงการแม่น้ำเทียม รวมทั้งงานที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ งานขนส่งและวางท่อน้ำขนาดใหญ่ตลอดจนงานซ่อมบำรุงระบบการส่งน้ำ และในกิจการก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงงานแยกแก๊สที่เมือง Mellitah โรงงานขุดเจาะแก๊สที่เมือง Wafa และงานก่อสร้างโครงการสาธารณูปโภค เช่น ถนน โรงงาน และในกิจการขุดเจาะน้ำมัน แรงงานไทยส่วนใหญ่เดินทางไปทำงานโดยบริษัทจัดหาแรงงานจัดส่ง ทำงานเป็นช่างฝีมือและกึ่งฝีมือ ได้แก่ ช่างเครื่องยนต์ ช่างเครื่องจักรกล ช่างเชื่อม ช่างไฟฟ้า ช่างปูน ช่างเหล็ก พนักงานขับรถยนต์

⁴ สำนักงานแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ กรมการจัดหางาน,สรุปสถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ปี 2553

พนักงานคุมเครื่องจักรกล พนักงานขับรถบรรทุกหนัก เช่น รถเครน รถดั้มพ์ บริษัทนายจ้างทั้งหมด เป็นบริษัทต่างชาติที่เข้าไปรับเหมางานในลิเบีย เช่น อิตาลี เยอรมัน ฝรั่งเศส เนเธอร์แลนด์ กรีซ เกาหลีใต้ เป็นต้น ซึ่งกรมการจัดหางานจะพิจารณาอนุญาตให้คนงานไทยเดินทางไปทำงานได้ เฉพาะกับบริษัทต่างชาติเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหการจ่ายค่าจ้างและการโอนเงินกลับประเทศ

การทำงานของแรงงานไทยในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ส่วนใหญ่จะมีสัญญาการจ้างงาน 1-2 ปี และบริษัทนายจ้างจะต่อสัญญาจ้างให้กับคนงานอย่างต่อเนื่องเมื่อครบกำหนดสัญญาจ้าง ทั้งนี้เพราะประเทศลิเบียไม่มีการจำกัดอายุการทำงานของคนต่างชาติ ทำให้มีคนงานไทยส่วนหนึ่งมีอายุการทำงาน 5-10 ปี ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการของ นายจ้างและคนงาน แรงงานไทยได้รับการยอมรับในฝีมือและชื่อเสียง และจะมีสภาพการทำงาน ลักษณะเดียวกับแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศแถบตะวันออกกลาง โดยนายจ้างจัดอาหาร ที่พัก และสวัสดิการต่าง ๆ ให้ เช่น การจัดรถรับส่งไปยังสถานที่ทำงาน การรักษาพยาบาล การจัด อุปกรณ์กีฬา รวมทั้งการบันเทิงต่าง ๆ รายได้ของแรงงานไทยโดยเฉลี่ยประมาณเดือนละ 350 - 600 เหรียญสหรัฐ หรือประมาณ 12,250 - 21,000 บาท (1 เหรียญสหรัฐฯ ประมาณ 35 บาท) ทั้งนี้ รวมการทำงานล่วงเวลา และนายจ้างส่วนใหญ่จะเป็นผู้โอนเงินเข้าบัญชีในธนาคารในประเทศไทย เป็นเงินเหรียญสหรัฐฯ จากสำนักงานใหญ่ของบริษัทตัวแทนในต่างประเทศ ซึ่งการโอนเงินใน สาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย สามารถโอนได้เพียงร้อยละ 50 ของรายได้

โครงการสำคัญในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ที่แรงงาน ไทยเข้าไปทำงานได้แก่ โครงการสร้างโรงงานแยกก๊าซและวางท่อก๊าซได้ทะเลไปจำหน่ายที่อิตาลี และยุโรป เป็นโครงการใหม่ของ National Oil Company (Noc) โครงการสร้างแม่น้ำเทียม เพื่อใช้ในการเกษตรและอุตสาหกรรม และครัวเรือนทั่วประเทศ โครงการก่อสร้างโรงกลั่นน้ำทะเลและ โรงไฟฟ้า (Independent Water and Power Project : IWPP) โครงการก่อสร้างสนามบินใน 3 เมือง ได้แก่ เมือง Tripoli เมือง Benghazi และที่เมือง Sebha โครงการก่อสร้าง New Central Business District ประกอบด้วยโรงแรม 3 แห่ง อาคารสำนักงาน อาคารที่พักอาศัย และอาคารสูง (Skyscraper) รวม 40 อาคาร ในกลางกรุงตรีโปลี โครงการก่อสร้างศูนย์ราชการ “Tripoli Green” โครงการก่อสร้างมหาวิทยาลัย 25 แห่ง และโครงการก่อสร้างเครือข่ายทางรถไฟ

(2) สาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย เป็นประเทศที่มีศักยภาพ ในการจ้างงานสูง ภายหลังจากที่สหประชาชาติยกเลิกมติการแซงชันการค้าน้ำมันเมื่อปี 2546 และการได้เข้าเป็นสมาชิกสภาความมั่นคงแห่งสหประชาชาติ ทำให้ลิเบียมีรายได้จากการส่งออกน้ำมัน เพิ่มขึ้น และมีการลงทุนจากนักลงทุนต่างชาติในโครงการเมกะโปรเจกต์จำนวนหลายโครงการ จึงมี ความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติและแรงงานไทยเป็นจำนวนมาก

ดังนั้น โอกาสที่แรงงานไทยจะเดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐสังคม นิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ยังมีอยู่สูง ถึงแม้จะมีการแข่งขันของแรงงานต่างชาติอื่น โดยเฉพาะ

แรงงานจากจีน เวียดนาม บังคลาเทศ ปากีสถาน แต่ก็ยังเห็นว่าค่าจ้างแรงงานในลิเบียยังคงสูงกว่าประเทศอื่น ๆ ในแถบภูมิภาคนี้และสูงกว่าในประเทศไทย แรงงานไทยยังเป็นที่ขอรับของบริษัทต่างชาติในด้านความขยันและอดทน แต่เนื่องจากค่าจ้างแรงงานไทยสูงกว่าประเทศอื่น ๆ โดยเฉพาะแรงงานทั่วไป ดังนั้น การส่งเสริมการว่าจ้างแรงงานไทยควรมุ่งเน้นเฉพาะในตำแหน่งช่างฝีมือหรือกึ่งฝีมือ ซึ่งค่าจ้างแรงงานไทยไม่สูงกว่าชาติอื่นมากนัก

อย่างไรก็ตาม ช่างฝีมือหรือกึ่งฝีมือของแรงงานไทยส่วนใหญ่ขาดความรู้พื้นฐานทางด้านช่าง เป็นช่างที่อาศัยเฉพาะประสบการณ์ ทำให้งานในตำแหน่งช่างฝีมือจริง ๆ บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ รวมทั้งไม่มีความรู้ทางด้านภาษาซึ่งเป็นปัญหาสำคัญในการติดต่อสื่อสารกับนายจ้าง ตำแหน่งช่างฝีมือและกึ่งฝีมือที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย คือ ช่างเครื่องยนต์ ช่างเครื่องจักรกล ช่างเชื่อม ช่างไฟฟ้า ช่างปูน ช่างเหล็ก พนักงานขับรถยนต์ พนักงานคุมเครื่องจักรกล พนักงานขับรถแทรกเตอร์ ดังนั้น การพิจารณาส่งเสริมการว่าจ้างแรงงานไทยเข้าไปทำงาน ควรพิจารณาอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมสำหรับแรงงานไทย และควรเน้นที่คุณภาพของแรงงานและการรักษาระเบียบวินัย

(3) จากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการลงทุนจากนักลงทุนชาวต่างชาติ โดยเฉพาะกิจการสำรวจขุดเจาะน้ำมัน และอุตสาหกรรมต่อเนื่อง รวมถึงงานก่อสร้างย่อมส่งผลให้การขยายตัวในการจ้างแรงงานท้องถิ่นและการจ้างแรงงานต่างชาติมีมากขึ้น สาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย จึงเป็นประเทศที่มีการขยายตัวทางด้านแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานท้องถิ่นที่มีทักษะฝีมือ โดยเฉพาะช่างต่าง ๆ เพื่อรองรับงานในอุตสาหกรรมสำรวจขุดเจาะน้ำมัน และก๊าซ เช่น ช่างเชื่อม ช่างประกอบท่อ ช่างเครื่องจักรกลหนัก ช่างเครื่องยนต์ และช่างไฟฟ้า จึงต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติในการพัฒนาประเทศ รัฐบาลสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ไม่มีนโยบายจำกัดโควตาจำนวนแรงงานไทย สามารถเข้าไปทำงานได้ด้วยวีซ่าทำงาน และนายจ้างมีความต้องการจ้างแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานไทยมีฝีมือ ขยัน อดทน และมีความรับผิดชอบต่อการทำงานสูง

(4) การส่งเสริมการจ้างแรงงานไทยในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ซึ่งขณะนี้ได้มีการเร่งพัฒนาประเทศและมีการลงทุนพัฒนาโครงการสร้างสาธารณูปโภคพื้นฐานต่าง ๆ โดยเฉพาะธุรกิจก่อสร้าง และมีความต้องการแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก สำหรับกิจการด้านแรงงานลิเบียจึงสนับสนุนให้บริษัทนักลงทุนไทยเข้ามาลงทุนในธุรกิจก่อสร้าง และได้เสนอให้รัฐบาลไทยจัดทำความตกลงด้านแรงงานเพื่อแลกเปลี่ยนและคุ้มครองแรงงานทั้งสองฝ่าย

ดังนั้น ช่วงก่อนเกิดสงครามกลางเมืองโอกาสที่แรงงานจะเข้าไปทำงานในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย จะมีเพิ่มขึ้นในระยะยาวในโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ อย่างไรก็ตามในอุตสาหกรรมขุดเจาะน้ำมันมีปริมาณและจำนวนการว่าจ้างแรงงานไทยลดลง

ประกอบกับการแข่งขันจากแรงงานชาติอื่น ๆ ซึ่งได้เปรียบในการสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ รวมทั้งการรับเงื่อนไขค่าจ้างที่ต่ำกว่า

อัตราค่าจ้าง (อัตราค่าจ้างเหรียญสหรัฐ / เดือน)

ตำแหน่ง	ค่าจ้าง	
กรรมกร	300 - 350	(10,500 - 12,250 บาท)
พนักงานขับรถทั่วไป	400 - 450	(14,000 - 15,750 บาท)
พนักงานขับรถบรรทุกหนัก	400 - 500	(14,000 - 17,500 บาท)
ช่างประเภททั่วไป	400 - 500	(14,000 - 17,500 บาท)

(1 เหรียญสหรัฐ ประมาณ 35 บาท)

ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้แก่ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ายานพาหนะ ค่าประกันสังคม ค่าภาษีรายได้ ค่าภาษีทหาร (ยี่ฮาด) เป็นต้น นายจ้างจะหักจากรายได้ของแรงงาน ประมาณร้อยละ 10 - 15 ของรายได้ทั้งหมด

2) ระหว่างเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ (15 กุมภาพันธ์ – 15 มีนาคม 2554)

สถานการณ์ความวุ่นวายทางการเมือง เพื่อขับไล่รัฐบาลของพลเอกโมฮัมมาร์ กัดดาฟี เริ่มก่อตัวตั้งแต่เดือน มกราคม สิ่งบอกเหตุ คือ ชาวบ้านบริเวณใกล้เคียงรอบโครงการก่อสร้างบ้านพักอาศัย บุกรุกเข้ายึดบ้านพักโครงการก่อสร้างหลายจุดที่สร้างยังไม่เสร็จ และปล้นสิ่งของมีค่า รวมทั้งเผาแคมป์คนงานไทยหลายหลัง เนื่องจากประชาชนไม่มั่นใจรัฐบาลว่าจะจัดสรรบ้านพักอาศัยให้อย่างยุติธรรม โดยทางการของสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียไม่สามารถควบคุมความวุ่นวายได้ ต่อเนื่องเดือนกุมภาพันธ์ความไม่พอใจรัฐบาลปัจจุบันขยายตัวเกิดการจลาจล จนกลายเป็นสงครามกลางเมือง ระหว่างฝ่ายรัฐบาลกับกองกำลังฝ่ายต่อต้านรัฐบาล และสามารถยึดเมืองเบงกาซีเป็นฐานที่มั่น (เมืองตากอากาศที่สำคัญและเป็นแหล่งน้ำมันทางทะเลฝั่งตะวันออกของประเทศ) เมืองเบงกาซีจึงเป็นเมืองที่มีการสู้รบระหว่างฝ่ายรัฐบาลกับฝ่ายต่อต้านรัฐบาลอย่างรุนแรงที่สุดในช่วงปลายเดือนกุมภาพันธ์ โดยเมืองดังกล่าวมีคนงานไทยทำงานอยู่ประมาณ 2,000 คน

ปลายเดือนกุมภาพันธ์ ทางกรมไทยโดยกระทรวงแรงงานและกระทรวงการต่างประเทศได้ส่งเจ้าหน้าที่ไปช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยออกจากประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย โดยไปประจำการในประเทศตูนิเซีย และประเทศอียิปต์ (ชายแดนติดกับสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย) แผนงานช่วงแรกเน้นหนักอพยพออกจากที่เสี่ยงภัยจากการสู้รบ เช่น ทริโปลี เบงกาซีและจังหวัดใกล้เคียง รวมมีแรงงานไทยประมาณ 4,000 คน โดยให้แรงงานไทยทางฝั่งตะวันออกอพยพออกไปทางด่านชาลุม ประเทศอียิปต์ ส่วนแรงงานไทยทางฝั่งตะวันตกให้อพยพออกทางด่าน Rasjdia ประเทศตูนิเซีย ช่วงแรกการอพยพทำได้ยากลำบากและล่าช้า

มาก เพราะเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการช่วยเหลือไม่มีวีซ่าจึงไม่สามารถเดินทางเข้าสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียโดยตรง จึงต้องอาศัยประเทศที่มีชายแดนติดกันแทน ประกอบกับทางการไทยไม่มีข้อมูลสถานที่ทำงานของแรงงานไทยในแต่ละจุดซึ่งกระจายอยู่ทั่วประเทศ รวมถึงจำนวนแรงงานไทยยังไม่ชัดเจน มีเพียงตัวเลขประมาณการ 23,000 คน

3.2 ประสบการณ์การช่วยเหลืออพยพของต่างประเทศ

กรณีประเทศจีน

วิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ตั้งแต่ปลายเดือนกุมภาพันธ์ ทำให้มีผู้ลี้ภัยออกจากประเทศรวมเกือบ 2 แสนคน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างชาติ รวมทั้งแรงงานไทย 12,821 คน ที่หนีความรุนแรงไปยังประเทศเพื่อนบ้านทั้งอียิปต์และตูนิเซีย ซึ่งในส่วนของประเทศจีนวันที่ 5 มีนาคม สามารถอพยพแรงงานจีนทั้งหมด 35,860 คนกลับประเทศแล้ว สำนักงานบริหารการบินพลเรือนของจีนอพยพแรงงานชาวจีนชุดแรกทางอากาศโดยเครื่องบินเช่าเหมาลำ 15 ลำ รวมเกือบ 6,000 คน และชุดสุดท้าย 149 คน เดินทางกลับโดยเครื่องบินเช่าเหมาลำของสายการบินเซี่ยงไฮ้ ทางการบินเผยว่า รัฐบาลได้จัดระบบการอพยพอย่างดีทั้งทางบก ทะเลและอากาศ นับเป็นการอพยพพลเรือนในต่างประเทศครั้งใหญ่ที่สุดตั้งแต่ที่มีการก่อตั้งสาธารณรัฐประชาชนจีน เมื่อปี พ.ศ. 2492 สำหรับกระบวนการอพยพเริ่มตั้งแต่วันที่ 23 กุมภาพันธ์จนถึง 5 มีนาคม ใช้เวลาเพียง 11 วัน โดยคณะทำงานของจีนจำนวนมากเดินทางถึงจุดต่างๆ ในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียตั้งแต่วันที่ 23 กุมภาพันธ์ ทั้งที่กรุงทริโปลีของสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย, บริเวณพรมแดนติดกับตูนิเซีย, บริเวณพรมแดนติดกับอียิปต์ ด้านตะวันออกและตอนกลางเมืองเบงกาซี, เมืองมิสซูราด้าและเมืองเซบาห์ทางใต้ เพื่อดูแลเรื่องการอพยพล่วงหน้า ซึ่งรัฐบาลจีนรู้จำนวนและที่อยู่ของแรงงานทั้งหมดว่ามี 35,860 คน จากนั้นก็สามารถอพยพแรงงานทั้งหมดกลับบ้านได้เสร็จสิ้นในวันที่ 5 มีนาคม

จากผลการปฏิบัติการอพยพ ประเทศจีนมีการอพยพพลเรือนของตนที่เป็นระบบมากที่สุด ตรงข้ามกับอียิปต์และบังคลาเทศที่ส่วนใหญ่แล้วต้องหาทางป้องกันตนเอง โดยเฉพาะอียิปต์หลายประเทศต้องเข้ามาช่วยเหลือเรื่องการอพยพ รวมทั้งองค์การสหประชาชาติ

เหตุผลที่ทำให้การช่วยเหลืออพยพแรงงานชาวจีนออกจากพื้นที่เสี่ยงภัยได้อย่างรวดเร็ว

1) ทางการจีนมีความเป็นเอกภาพในการวางแผน สั่งการให้ภาคเอกชนช่วยเหลืออพยพอย่างเร่งด่วน ในขณะที่ประเทศไทยไม่สามารถทำได้ ทุกหน่วยงานมีบทบาทหน้าที่ของตนเอง จนบางครั้งขาดความเป็นเอกภาพ

2) ขณะนั้นทางการจีนมีเรือพาณิชย์ขนส่งสินค้าอยู่ในแถบตะวันออกกลางจำนวนหนึ่ง ทำให้สามารถอพยพแรงงานชาวจีนได้อย่างรวดเร็ว ครั้งละมาก ๆ

3)ทางการจีนสั่งการได้อย่างเด็ดขาด รวดเร็ว ให้เครื่องบินพาณิชย์เข้าหาลำบินไปรับแรงงานชาวจีนแม้ว่าต้องใช้เครื่องบินหลายเที่ยวบิน แต่ในประเทศไทยกว่าจะตกลงเรื่องเครื่องบินเข้าหาลำเที่ยวแรก บินไปรับแรงงานไทยได้ต้องใช้เวลา 7-8 วัน

3.3 ข้อเปรียบเทียบการอพยพระหว่างประเทศไทยกับประเทศจีน

ตารางที่ 2

ข้อเปรียบเทียบการอพยพระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานชาวจีน

ประเทศไทย	ประเทศจีน
1.จำนวนผู้อพยพ 10,678 คน	1.จำนวนผู้อพยพ 35,860 คน
2.ระยะเวลาในการอพยพ 24 วัน	2.ระยะเวลาในการอพยพ 11 วัน
3.จำนวนผู้เสียชีวิต ไม่มี	3.จำนวนผู้เสียชีวิต ไม่มี

จากตารางข้างบนจะเห็นว่าทางการไทยปฏิบัติการกิจอพยพแรงงาน จำนวน 10,678 คน ใช้เวลา 24 วัน ในขณะที่ประเทศจีนอพยพแรงงาน จำนวน 35,860 คน ใช้เวลาเพียง 11 วันเท่านั้น ซึ่งจากการศึกษามีเหตุผลแตกต่างหลายประการด้วยกัน ดังนี้

ตารางที่ 3

เหตุผลเปรียบเทียบการปฏิบัติการกิจอพยพระหว่างทางการไทยกับทางการจีน

ประเทศไทย	ประเทศจีน
1.อพยพทางเรือโดยใช้เรือเช่าเที่ยวแรกออกจากอิตาลี วันที่ 28 กุมภาพันธ์ ถึงท่าเรือทริโปลี วันที่ 2 มีนาคม กว่าจะถึงเมืองตูนิส วันที่ 3 มีนาคม อพยพได้ประมาณ 2,000 คน	1.สั่งการให้เรือพาณิชย์สัญชาติจีนที่ลอยลำขนส่งสินค้าแถบตะวันออกกลาง ไปรับแรงงานชาวจีนทันที เที่ยวแรกวันที่ 23 กุมภาพันธ์ อพยพได้ประมาณ 1,000 คน
2.เครื่องบินเที่ยวแรกที่ไปรับแรงงานไทย หลังจากเหตุการณ์ความวุ่นวายผ่านไป 7-8 วัน	2.เครื่องบินเที่ยวแรกบินไปรับแรงงานชาวจีนทันทีที่เกิดความวุ่นวายหรือก่อนประเทศไทย 7 วัน
3.ไม่มีเครื่องบินเช่าหาลำไปลงที่สาธารณรัฐสังคมนิยมอาหรับลิเบียโดยตรง ต้องไปเปลี่ยนเครื่อง ที่โรมหรือตรุกีหรือกรีซ ครั้งละ ประมาณ 100 คน ตามจำนวนที่นั่งว่าง	3.เครื่องบิน บินตรงไปรับแรงงานชาวจีนที่สาธารณรัฐสังคมนิยมอาหรับลิเบีย

4. มีหน่วยงานรับผิดชอบหลายหน่วยงาน การสั่งการจึงมีความหลากหลาย	4. รัฐบาลสั่งการอย่างเป็นเอกภาพ
5. ไม่สามารถสั่งการให้ภาคเอกชนร่วมมือทันทีทันใดหรือตามแผนงานที่วางไว้ แต่เป็นลักษณะขอประสานความร่วมมือ	5. รัฐบาลสามารถสั่งการให้ภาคเอกชนร่วมมือ

3.4 กระบวนการในการอพยพแรงงานไทยกรณีสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย

จากการศึกษาเรื่อง “บทบาทภาครัฐในการช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยในต่างประเทศในภาวะฉุกเฉิน” กรณีสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์สงครามกลางเมือง ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กระบวนการให้ความช่วยเหลืออพยพแรงงานไทย สภาพปัญหา และอุปสรรค ตลอดจนเสนอแนะแนวทางการช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยในต่างประเทศกรณีฉุกเฉิน ภัยทางการเมือง หรือภัยธรรมชาติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว โดยดำเนินการ ศึกษาจากเอกสาร และแหล่งข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งทฤษฎีและวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาและอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

1) การเตรียมความพร้อมให้ความช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ กรณีสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย

2) การดำเนินการให้ความช่วยเหลืออพยพแรงงานไทย

3) การดำเนินการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยภายหลังการอพยพ

3.4.1 การเตรียมความพร้อมให้ความช่วยเหลืออพยพแรงงานไทย

จากการศึกษาแผนเตรียมการให้ความช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่า การจัดทำแผนดังกล่าวประกอบด้วย หน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุนในการดำเนินการอพยพแรงงานไทย วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการปฏิบัติการอพยพแรงงานไทย การวางแผนและการเตรียมการให้ความช่วยเหลือในการอพยพแรงงานไทย และการให้ความช่วยเหลือเงินสงเคราะห์กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1) หน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุนในการดำเนินการอพยพแรงงานไทย

(1.1) หน่วยงานในประเทศไทย

(1.1.1) หน่วยงานหลัก

· กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

(1.1.2) หน่วยงานสนับสนุน

- กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ
- บริษัทจัดหางานไทย
- หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การทำอากาศยานสุวรรณภูมิ

(1.2) หน่วยงานในต่างประเทศ

(1.2.1) หน่วยงานหลัก

- สถานเอกอัครราชทูตไทย

(1.2.2) หน่วยงานสนับสนุน

- สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ

2) วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการปฏิบัติการอพยพแรงงานไทย

(2.1) เตรียมการช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับผลกระทบ กรณีสถานการณ์มีความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน

(2.2) ประสานงานและร่วมดำเนินการกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3) การวางแผนและการเตรียมการให้ความช่วยเหลืออพยพแรงงานไทย

(3.1) จัดตั้งศูนย์ประสานงานและให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ เพื่อดัดตามรายงานและประเมินสถานการณ์ ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การช่วยเหลือแรงงานไทย รวมทั้งรายงานผลให้กระทรวงแรงงานทราบ

(3.2) จัดประชุมบริษัทจัดหางานไทยเพื่อให้บริษัทประสานนายจ้างในต่างประเทศเพื่ออพยพแรงงานไทยออกจากพื้นที่ที่มีความเสี่ยงและหรืออันตราย

(3.3) ประสานสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร สถานการณ์ และแจ้งให้ครอบครัวของแรงงานไทย ทราบข่าวความเคลื่อนไหวและสถานการณ์

(3.4) กำหนดแผนและเส้นทางอพยพ ตามที่กระทรวงการต่างประเทศกำหนด

(3.5) จัดคณะเจ้าหน้าที่เดินทางไปต่างประเทศ เพื่อประสานงานกับภาครัฐและเอกชนในการอพยพแรงงานไทยกลับประเทศไทย (ถ้าจำเป็น)

(3.6) เส้นทาง การอพยพ กำหนดแผนไว้ 2 วิธี คือ

- อพยพแรงงานไทยออกจากพื้นที่เสี่ยง โดยทางรถยนต์ หรือทางเครื่องบิน และบินตรงสู่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

- กรณีไม่สามารถอพยพทางอากาศได้ให้อพยพทางเรือออกนอกประเทศ ขึ้นฝั่งแล้วโดยสารเครื่องบิน และบินตรงสู่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

4) การให้ความช่วยเหลือเงินสงเคราะห์กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ กรณีคนหางานที่เป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ จะได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนฯ ดังนี้

(4.1) กรณีประสบอันตรายจนพิการหรือทุพพลภาพ ได้รับเงินสงเคราะห์กรณีพิการ คนละ 15,000 บาท และกรณีทุพพลภาพ คนละ 30,000 บาท

(4.2) กรณีต้องเดินทางกลับก่อนสิ้นสุดการเป็นสมาชิกกองทุนเนื่องจากภัยสงครามหรือปัญหาความไม่สงบ ได้รับความช่วยเหลือบรรเทาความเดือนร้อน คนละ 15,000 บาท

(4.3) กรณีเสียชีวิตในต่างประเทศให้การสงเคราะห์ทายาทจำนวน 40,000 บาท และค่าใช้จ่ายในการจัดการศพในต่างประเทศ เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 40,000 บาท

(4.4) กรณีถูกทอดทิ้งในต่างประเทศจะได้รับการสงเคราะห์ค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามที่จ่ายจริงไม่เกินคนละ 30,000 บาท

3.4.2 การดำเนินการให้ความช่วยเหลืออพยพแรงงานไทย

กรณีเมื่อเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย รัฐบาลไทยจะมีวิธีการจัดการอย่างไรที่จะทำการอพยพคนไทยออกนอกพื้นที่ให้เร็วที่สุด เนื่องจากสถานการณ์ในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียอยู่ในขั้นวิกฤติ จากสถานการณ์ที่ปรากฏมีการปะทะกันอย่างรุนแรง มีการใช้อาวุธสงครามยิงต่อสู้กันทั้งฝั่งตะวันตกและตะวันออกของประเทศ จนทำให้รัฐบาลสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ ได้ส่งผลให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้ที่อาศัยในประเทศแห่งนี้ แรงงานหลายแสนคน จากทั่วโลกที่เข้าไปทำงานต่างก็ได้รับผลกระทบ เช่นเดียวกับแรงงานไทยที่ไปทำงานกระจัดกระจาย ตามโครงการก่อสร้างและสถานที่ทำงานต่าง ๆ ไม่ต่ำกว่าหนึ่งหมื่นคนต้องตกอยู่ในสถานการณ์วิกฤติ ต่อมารัฐบาลไทยโดยกระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงแรงงาน ในฐานะที่ต้องรับผิดชอบแรงงานไทยจึงได้ตัดสินใจที่จะดำเนินการอพยพแรงงานไทยในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียกลับประเทศไทย

ดังนั้น การบริหารจัดการเพื่อให้ความช่วยเหลือในการอพยพแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ต้องมีการบริหารจัดการที่ดี โดยภาครัฐ และภาคเอกชนหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งมีบทบาทสำคัญ มีการดำเนินการแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ประกอบด้วย

- (1) การดำเนินการก่อนการอพยพแรงงานไทย
- (2) การดำเนินการระหว่างการอพยพแรงงานไทย
- (3) การดำเนินการหลังการอพยพแรงงานไทย

(1) การดำเนินการก่อนการอพยพแรงงานไทย

(1.1) กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้ร่วมประชุมหารือร่วมกับสมาคมจัดหางานแห่งประเทศไทย ซึ่งมีบริษัทจัดหางานที่จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่สาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย รวมทั้งบริษัทจัดหางานที่จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอื่น ๆ มีการจัดประชุม ช่วงกลางเดือนกุมภาพันธ์โดยมีประเด็นสำคัญที่หารือกัน คือ

(1.1.1) ประเมินสถานการณ์ในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียที่เกิดการเคลื่อนไหวต่อต้านรัฐบาลในปัจจุบัน

(1.1.2) จัดเตรียมข้อมูลแรงงานไทย แหล่งที่อยู่ ตลอดจนศึกษาแผนที่ที่ตั้งของสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย

(1.1.3) การวางแผนทางการดำเนินการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย

(1.1.4) แผนการอพยพแรงงานไทยที่ทางภาคการวางแผนไว้ โดยมีการบูรณาการกับแผนอพยพของบริษัทจัดหางาน

(1.1.5) การให้ความช่วยเหลือในกรณีที่แรงงานไทยเดินทางกลับถึงประเทศไทย รวมทั้งการติดตามสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

(1.2) กรมการจัดหางาน ได้ขอความร่วมมือจากบริษัทจัดหางานให้ช่วยติดต่อและติดตามสถานการณ์และความเป็นอยู่ของแรงงานไทยที่บริษัทจัดหางานจัดส่ง รวมทั้ง รายงานข้อมูลความเคลื่อนไหว และการอพยพ จำนวนแรงงาน สถานที่ทำงาน สถานที่อพยพ และรายชื่อ หมายเลขโทรศัพท์ของผู้ดูแลประสานงานแรงงานไทยในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียให้กรมการจัดหางานทราบเป็นระยะ เพื่อจะได้นำข้อมูลไปประสานการให้ความช่วยเหลือกับกระทรวงการต่างประเทศ และสำหรับ เป็นข้อมูลให้กับเจ้าหน้าที่ที่จะเดินทางไปให้ความช่วยเหลืออพยพแรงงานไทย

(1.3) กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน และสมาคมจัดหางานแห่งประเทศไทย ซึ่งมีประมาณ 40 บริษัทจัดหางาน ได้ประชุมร่วมกัน เพื่อสรุปแผนให้ความช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยและชุมชนคนไทยออกจากสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย โดยสรุปดังนี้

(1.3.1) การเตรียมการให้ความช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยในเบื้องต้นได้มีการจัดกลุ่มแรงงานไทยออกเป็น 3 กลุ่ม

- กลุ่มที่ 1 แรงงานไทยที่อยู่ในพื้นที่อันตรายต้องอพยพออกจากพื้นที่ เช่น เมืองทริโปลี และเมืองเบงกาซี

- กลุ่มที่ 2 แรงงานไทยที่อยู่ในพื้นที่อันตรายและสามารถอยู่ในแคมป์ที่พักอาศัยได้

- กลุ่มที่ 3 แรงงานไทยที่อยู่ในพื้นที่อันตรายและสามารถย้ายไปอยู่ทางตอนใต้ของสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย เช่น เมืองเซปฮา หากสถานการณ์ปกติจะสามารถกลับเข้าทำงานตามปกติได้

(1.3.2) แรงงานไทยจะเริ่มอพยพตั้งแต่วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2554 เป็นต้นไป โดยอพยพเดินทางออกจากสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย 2 ทาง คือ

- ทางบกข้ามพรมแดนไปประเทศอียิปต์ และตูนิเซีย
- ทางเรือไปประเทศตูนิเซีย กรีซ และมอลต้า

ส่วนทางอากาศโดยเครื่องบินไม่สามารถเดินทางได้เนื่องจากรัฐบาลสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียได้ประกาศปิดน่านฟ้าและไม่มีความปลอดภัยเพียงพอ

(1.3.3) กระทรวงการต่างประเทศได้เตรียมการอพยพแรงงานไทยโดยทางเรือ จำนวน 2 เที่ยวบินดังกล่าวสามารถรองรับแรงงานไทยได้เที่ยวละ 2,000 คน เที่ยวบินแรกจะอพยพไปพักที่เมืองตูนีส ประเทศตูนิเซีย เที่ยวบินที่สองจะอพยพไปพักที่กรุงโรม ประเทศอิตาลี

(1.3.4) กระทรวงแรงงานได้ส่งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานรวม 3 คน เดินทางไปให้ความช่วยเหลือในการอพยพแรงงานไทยที่ประเทศตูนิเซียร่วมกับเจ้าหน้าที่สถานเอกอัครราชทูต ณ ทริโปลี ประเทศลิเบีย ในวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2554

(1.4) กรมการจัดหางานมีการจัดตั้งศูนย์และคณะทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมและให้ความช่วยเหลือแรงงานไทย ดังนี้

(1.4.1) จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ มีสถานที่ทำการตั้งอยู่ ณ ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ ภายในอาคารผู้โดยสารขาออกสนามบินสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์รวมการให้บริการและอำนวยความสะดวก แก่คนหางานซึ่งได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ และเดินทางกลับประเทศไทยในการรับคำขอรับเงินช่วยเหลือจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ การชี้แจงเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของคนหางานที่จะได้รับจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(1.4.2) จัดตั้งศูนย์บริการให้ข้อมูลข่าวสารการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ (Call Center) มีสถานที่ทำการตั้งอยู่ ณ กรมการจัดหางาน อาคารกระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยเปิดให้บริการผ่านสายด่วนมิตรไมตรี 1694 มีหน้าที่ให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง และหมายเลขโทรศัพท์เคลื่อนที่ 3 หมายเลข คือ 08-5481-0243 ถึง 5 เพื่อทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสารความช่วยเหลือแรงงานไทย ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ

(1.4.3) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานไทย ดังนี้

(1) คณะทำงานช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ คณะทำงานมีหน้าที่ ดังนี้

-ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แรงงานไทยได้เดินทางกลับประเทศไทยหรือเดินทางต่อไปยังประเทศเป้าหมายด้วยความเรียบร้อยและปลอดภัย

-ประสานครอบครัวแรงงานไทยที่อาจจะขาดการติดต่อกับแรงงานไทยให้ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในต่างประเทศ ตลอดจนช่วยเหลือเยียวยาครอบครัวแรงงานไทยตามความจำเป็นและเหมาะสม

-รวบรวมและประมวลผลข้อมูลแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ สถานที่ทำงาน ประเภท และประเมินความलोแหลมสุ่มเสี่ยงต่อการได้รับอันตราย

-จัดทำแผนและกำกับดูแลแผนปฏิบัติการเตรียมการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปยังพื้นที่ปลอดภัย

-ช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบให้ได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน โดยประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมถึงจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

(2) คณะทำงานช่วยเหลือด้านการเงินจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ คณะทำงานมีหน้าที่ ดังนี้

-ให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบ ในการขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

-บันทึกข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากต่างประเทศ เนื่องจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการให้ความช่วยเหลือด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่แรงงานไทยพึงได้รับตามกฎหมาย

(3) คณะทำงานจัดหายานพาหนะและจัดทำข้อมูลข่าวสารในการประชาสัมพันธ์ คณะทำงานมีหน้าที่ ดังนี้

-ดำเนินการจัดหายานพาหนะเพื่อรับ-ส่ง แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากต่างประเทศ ไปยังสถานีขนส่งผู้โดยสารประจำทาง เพื่อเดินทางกลับภูมิลำเนา

-ดำเนินการเบิกจ่ายและรวบรวมหลักฐานการจ่ายค่าใช้จ่ายในการส่งแรงงานไทยกลับภูมิลำเนา

-จัดทำข้อมูลเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความคืบหน้าในการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทย ผ่านช่องทางสื่อสารมวลชนต่าง ๆ

(4) คณะทำงานช่วยเหลือทางกฎหมายตามคำร้องทุกข์

-ให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรับเรื่องร้องทุกข์จากแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากต่างประเทศ

-ชี้แจง แนะนำ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับความช่วยเหลือตามกฎหมายให้แก่แรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบ

(1.5) กรมการจัดหางานสั่งการให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัดได้รับแจ้งเรื่อง จากครอบครัวแรงงานไทยที่อาจจะขาดการติดต่อกับแรงงาน เพื่อรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ ของแรงงานไทยในต่างประเทศ ตลอดจนช่วยเหลือหรือเยียวยาครอบครัวแรงงานไทยตามความจำเป็น และเหมาะสม สำหรับการติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย เช่น ค่าจ้างค้างจ่าย การเรียกร้องค่าบริการและค่าใช้จ่ายคืนจากบริษัทจัดหางาน เป็นต้น แรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบเมื่อเดินทางกลับมาแล้วสามารถร้องทุกข์ได้ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด หรือกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน เพื่อเป็นข้อมูลในการประสานบริษัทจัดหางานที่จัดส่งให้ดำเนินการติดตามค่าจ้างค้างจ่ายกับนายจ้างในต่างประเทศให้กับแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบต่อไป

(2) การดำเนินการระหว่างการอพยพแรงงานไทย

(2.1) กระทรวงการต่างประเทศ และกระทรวงแรงงาน ได้ร่วมกันจัดตั้ง “ศูนย์ประสานงานช่วยเหลือคนไทยในลิเบีย” ณ กระทรวงการต่างประเทศ ตั้งแต่วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2554 เพื่อประเมินสถานการณ์และอำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยและชุมชนคนไทยในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย โดยกระทรวงแรงงานรับผิดชอบ ในการประสานบริษัทจัดหางานและแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย กระทรวงการต่างประเทศรับผิดชอบในการดำเนินการช่วยเหลือเตรียมการอพยพแรงงานไทยที่อยู่ต่างประเทศกลับประเทศไทย โดยได้รับอนุมัติงบประมาณจากรัฐบาล จำนวน 403 ล้านบาท ซึ่งจากการจัดตั้งศูนย์ดังกล่าวทำให้กระทรวงการต่างประเทศ และกระทรวงแรงงานได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดในการช่วยเหลือแรงงานไทย และเพื่อให้สามารถนำแรงงานไทยกลับภูมิลำเนาโดยสวัสดิภาพ

(2.2) กระทรวงการต่างประเทศ ได้จัดตั้งศูนย์พักพิงชั่วคราวในพื้นที่ต่าง ๆ ใกล้เคียงสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย โดยมีเจ้าหน้าที่กระทรวงการต่างประเทศ จำนวน 11 คน ประจำศูนย์พักพิงชั่วคราว ดังนี้

- ศูนย์พักพิงชั่วคราวเมืองตุนิส ประเทศตูนีเซีย จำนวน 4 คน
- ศูนย์พักพิงชั่วคราวเมืองฮามาเมด ประเทศตูนีเซีย จำนวน 3 คน

- ศูนย์พักพิงชั่วคราวเมืองซาซิส ประเทศตูนิเซีย (อยู่บริเวณชายแดนประเทศตูนิเซีย-ลิเบีย) จำนวน 1 คน
- ศูนย์พักพิงชั่วคราวเมืองซารูม ประเทศอียิปต์ (อยู่บริเวณชายแดนประเทศอียิปต์-ลิเบีย) จำนวน 2 คน
- ศูนย์พักพิงชั่วคราวประเทศมอลต้า จำนวน 1 คน

(2.3) การดำเนินการอพยพแรงงานไทยมี 4 ลักษณะ ดังนี้

- ทางตะวันตก ผ่านทางชายแดน RasJdia เพื่อเข้าประเทศตูนิเซีย (กระทรวงการต่างประเทศจัดเจ้าหน้าที่ไปอำนวยความสะดวกที่เมืองซาซิส ประเทศตูนิเซีย)
- ทางตะวันออก ผ่านทางชายแดนบริเวณเมืองซารูม ประเทศอียิปต์ (กระทรวงการต่างประเทศจัดเจ้าหน้าที่ไปอำนวยความสะดวกที่เมืองซารูม ประเทศอียิปต์)
- จัดเรือไปรับที่เมืองทริโปลี ประเทศลิเบีย เพื่ออพยพแรงงานไทยไปที่เมืองตูนิส ประเทศตูนิเซีย โดยสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโรม จัดหาเรือเช่าจากประเทศอิตาลี และสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงทริโปลี เป็นผู้ประสานงานและดำเนินงานเตรียมแรงงานไทยลงเรือร่วมกับเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน
- บริษัทนายจ้างอพยพแรงงานไทยไปประเทศต่าง ๆ เช่น ประเทศมอลต้า ประเทศสเปน ประเทศกรีซ ประเทศตุรกี ฯลฯ กระทรวงการต่างประเทศได้จัดเจ้าหน้าที่ไปดูแลที่ประเทศมอลต้า และสั่งการให้สถานเอกอัครราชทูต และสถานกงสุลใหญ่ในภูมิภาคยุโรปและตะวันออกกลาง ดูแลหากมีคนไทย เดินทางผ่านประเทศนั้น ๆ

(2.4) กระทรวงการต่างประเทศได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(2.4.1) เช่าเรือ Cruise ชื่อ MV Snav Lazio จากประเทศอิตาลีเพื่อรับแรงงานไทย 3,715 คน ที่เมืองทริโปลี ประเทศลิเบีย มาที่ท่าเรือเมืองตูนิส ประเทศตูนิเซีย 2 เที่ยว ซึ่งแพทย์และบุรุษพยาบาลจากกองทัพอากาศได้เดินทางไปในเรือทั้งสองเที่ยวเพื่อให้การดูแลรักษาพยาบาลแรงงานที่เจ็บป่วย (เมื่ออพยพทางเรือเสร็จให้ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ที่ศูนย์เมืองฮามาเมด ประเทศตูนิเซีย)

@ เรือเที่ยวที่ 1 รับแรงงานไทย 1,971 คน ที่เมืองทริโปลีในวันที่ 2 มีนาคม 2554 ซึ่งเดินทางถึงที่เมืองตูนิสในวันที่ 3 มีนาคม 2554

@ เรือเที่ยวที่ 2 รับแรงงานไทย 1,744 คน ที่เมืองทริโปลีในวันที่ 5 มีนาคม 2554 ซึ่งเดินทางถึงที่เมืองตูนิสในวันที่ 6 มีนาคม 2554

(2.4.2) ประสานงานกับบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จัดหาเครื่องบินระหว่างวันที่ 4 - 14 มีนาคม 2554 มากกว่า 20 เที่ยวบิน เพื่อรับแรงงานไทยที่พักอยู่ศูนย์พักพิงชั่วคราว ประเทศตูนิเซียกลับประเทศไทย

(2.4.3) ประสานงานกับมิตรประเทศและองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization of Migration - IOM) ช่วยเหลือคนไทยที่อพยพกลับประเทศไทย รวมถึง นำสิ่งของจำเป็นไปช่วยเหลือคนไทยที่อพยพ

(2.4.4) ประสานงานกับสถานเอกอัครราชทูตต่างประเทศในไทยในการร่วมมือช่วยเหลือคนไทยในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย

(2.4.5) สถานเอกอัครราชทูต และสถานกงสุลใหญ่ ของไทยในต่างประเทศประสานความช่วยเหลือกับประเทศต่าง ๆ

(2.5) กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(2.5.1) กรมการจัดหางานส่งคณะเจ้าหน้าที่เดินทางไปช่วยเหลือแรงงานไทย ในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ชุดแรกเดินทางวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2554 โดยผู้บริหารกระทรวงแรงงาน และเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน รวมจำนวน 3 คน ร่วมกับเจ้าหน้าที่กระทรวงการต่างประเทศ เดินทางไปช่วยเหลือแรงงานทางประเทศตูนิเซีย ชุดที่ 2 เดินทางวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2554 นำโดยผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน และเจ้าหน้าที่ รวมจำนวน 9 คน เดินทางไปอิตาลี เพื่อให้ความช่วยเหลือนำเรือเข้าไปรับคนงานที่เมืองทริโปลีออกไปยังประเทศตูนิเซีย และกระทรวงการต่างประเทศจะนำเครื่องบินไปรับกลับประเทศไทย

(2.5.2) กรมการจัดหางานและบริษัทผู้จัดส่งได้จัดเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยชี้แจงให้เข้าใจสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การลงทะเบียนขอรับบริการจากหน่วยงานกรมการจัดหางาน และส่งกลับภูมิลำเนาโดยในเบื้องต้นบริษัทผู้จัดส่งได้ช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับบ้าน รายละ 1,000 – 2,000 บาท

(2.5.3) กรมการจัดหางานได้เสนอขออนุมัติเงินงบประมาณเพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานไทย คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2554 อนุมัติงบประมาณให้ จำนวน 343 ล้านบาท เพื่อช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าว และเบิกจ่ายงบประมาณจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนหลังจากกลับถึงประเทศไทย โดยแรงงานไทยจะได้รับสิทธิประโยชน์จากการเป็นสมาชิกกองทุน ในกรณีประสบปัญหาต้องเดินทางกลับประเทศไทยก่อนสิ้นสุดการเป็นสมาชิกกองทุน จะได้รับเงินช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อน คนละ 15,000 บาท และเงินค่าพาหนะและค่าอาหาร คนละ 1,500 บาท ข้อมูลถึงวันที่ 22 มิถุนายน 2554 กรมการจัดหางานได้จ่ายเงินให้กับแรงงานไทย โดยแยกเป็น

- จ่ายเงินให้สมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ จำนวน 9,706 คน เป็นเงิน 145,590,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 97.09 ของผู้ยื่นขอรับเงิน จำนวน 9,996 คน ส่วนที่เหลืออยู่ระหว่างดำเนินการเนื่องจากหลักฐานเอกสารไม่ครบ และบางรายยังไม่มาขึ้นขอรับเงิน

- จ่ายเงินค่าพาหนะและค่าอาหารให้แก่แรงงานไทยที่เดินทางกลับ ณ ด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ และตามภูมิลำเนาที่เดินทางกลับไปแล้ว จำนวน 10,017 คน เป็นเงิน 15,025,500 บาท

(3) การดำเนินการหลังการอพยพแรงงานไทย

(3.1) กรมการจัดหางานประชุมชี้แจงจัดหางานจังหวัดภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อกำหนดแนวทางการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่กลับจากสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียเกี่ยวกับการขอรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายคืนตามส่วน การติดตามเงินค่าจ้างค้างจ่าย และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตลอดจนการให้บริการลงทะเบียนสมัครงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น

(3.2) แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ได้ยื่นคำร้องทุกข์ เพื่อให้กรมการจัดหางานดำเนินการ ดังนี้

- ติดตามค่าจ้างค้างจ่าย และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จำนวน 49 คน
- ติดตามค่าบริการ และค่าใช้จ่ายคืน จำนวน 450 คน โดยจากการตรวจสอบในเบื้องต้นพบว่าเป็นกลุ่มที่ทำงานครบสัญญาจ้างแล้ว จำนวน 132 คน ซึ่งกลุ่มนี้ไม่มีสิทธิขอรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายคืน และกลุ่มที่ยังทำงานไม่ครบสัญญาจ้าง จำนวน 318 คน ซึ่งมีสิทธิขอรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายคืน เจ้าหน้าที่จะได้ดำเนินการตรวจสอบหลักฐานเพื่อพิจารณาดำเนินการให้ความช่วยเหลือต่อไป

(3.3) กรมการจัดหางานได้เตรียมหาตำแหน่งงานเพื่อรองรับแรงงานไทยที่กลับจากสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย โดยประสานกับสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ และบริษัทจัดหางานที่จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยรวบรวมตำแหน่งงานในภาคก่อสร้าง เพื่อรองรับแรงงานดังกล่าว ซึ่งนายจ้างในต่างประเทศประสงค์จะจ้างแรงงานไทยมีกว่า 13,919 อัตรา ได้แก่ เกาหลีใต้ตามโครงการ EPS จำนวน 7,300 อัตรา ได้หวัน จำนวน 3,500 อัตรา บรูไน จำนวน 1,000 อัตรา สิงคโปร์ จำนวน 200 อัตรา กาตาร์ จำนวน 110 อัตรา สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ จำนวน 438 อัตรา และคูเวต จำนวน 331 อัตรา โดยกำหนดจัดงาน “วันนัดพบแรงงานกลับจากลิเบีย” ขึ้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดลำปาง ในวันที่ 29 เมษายน 2554 วันที่ 3 และ 27 พฤษภาคม 2554 ตามลำดับ

(3.4) สรุปข้อมูลรายงานการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย เสนอต่อคณะรัฐมนตรี

3.5 บทสัมภาษณ์คนหางานที่ทำงานในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอพยพช่วยเหลือแรงงานไทยกลับประเทศไทย

๑) นายถนอม ลุนโซง อายุ 48 ปี อยู่บ้านเลขที่ 6 หมู่ 7 ตำบลบ้านแว่ง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้สัมภาษณ์ : คุณถนอมเดินทางไปทำงาน ณ สาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ตั้งแต่เมื่อไหร่ ตำแหน่งอะไร ทำงานในเมืองไหน

นายถนอม : ไปทำงานที่สาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย โดยการจัดส่งผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่เดือนมกราคม 2553 ไปทำงานในตำแหน่งช่างซ่อมรถกับบริษัทที่รับวางท่อน้ำมัน ในเมืองอามาน ห่างจากเมืองเบงกาซี ประมาณ 150 กิโลเมตร ได้รับเงินเดือน เดือนละ 800 ยูโร

ผู้สัมภาษณ์ : ช่วงเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ คุณถนอม ยังทำงานอยู่หรือไม่ และเกิดเหตุการณ์อะไรบ้าง

นายถนอม : ในสถานที่ก่อสร้างมีคนงานสัญชาติลิเบีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม ชูดานและไทย รวมอยู่ประมาณ 150 คน ระหว่างเกิดความวุ่นวาย ปลายเดือนกุมภาพันธ์ ทุกคนตกใจกลัวมากเพราะโจรได้เข้าปล้นแคมป์คนงาน 2 ครั้ง ยึดโทรศัพท์เคลื่อนที่ เงินและของมีค่าหลายรายการ แต่ไม่ทำร้ายร่างกาย ประกอบกับข่าวการสู้รบรุนแรงขึ้น ช่วงนั้นหัวหน้าคนงานได้รับการประสานจากบริษัทว่า “ให้อพยพทุกคนออกจากแคมป์คนงาน” และได้จัดรถบัสไปส่งที่ท่าเรือมารุต ใกล้เมืองเบงกาซี เพื่อเดินทางไปประเทศมอลตา

ผู้สัมภาษณ์ : กลับถึงเมืองไทยอย่างไร และเมื่อไหร่

นายถนอม : ต้องนอนค้างคืนที่สนามบินมอลตา 1 คืน ก่อนขึ้นเครื่องบินเดินทางกลับประเทศไทยถึงวันที่ 3 มีนาคม 2554

ผู้สัมภาษณ์ : กลับถึงเมืองไทยแล้ว ปัจจุบันทำอาชีพอะไร และต้องการให้ทางความช่วยเหลืออะไร

นายถนอม : ขณะนี้ไปทำงานเป็นช่างซ่อมรถบัส กับบริษัทแห่งหนึ่งที่แหลมฉบัง ชลบุรี เงินเดือน 20,000 บาท และคิดว่าไม่ไปทำงานต่างประเทศอีกแล้ว สุดท้ายนี้ ในยามฉุกเฉินอยากให้ทางการมีแผนช่วยเหลืออพยพให้เร็วกว่านี้

2) นายมนตรี กัลยานุช อายุ 28 ปี อยู่บ้านเลขที่ 86 หมู่ที่ 5 ตำบลบ้านดาด อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ผู้สัมภาษณ์ : คุณมนตรี เดินทางไปทำงาน ณ สาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ตั้งแต่เมื่อไหร่ ตำแหน่งอะไร ทำงานในเมืองไหน

นายมนตรี : ไปทำงานที่สาธารณะรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย โดยการจัดส่งผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2552 ไปทำงานในตำแหน่งช่างอูมิเนียม โครงการสร้างที่พักอาศัย Tajoura Housing Project ณ เมือง TAJOURA ใกล้กับเมืองหลวงทริโปลี ได้รับเงินเดือน เดือนละ 600 ยูโร

ผู้สัมภาษณ์ : ช่วงเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบยังทำงานอยู่หรือไม่ และเกิดเหตุการณ์อะไรบ้าง

นายมนตรี : ช่วงเกิดเหตุการณ์มีแรงงานไทยอยู่ในแคมป์ก่อสร้าง ประมาณ 65 คน ทุกคนรู้สึกกลัวเพราะข่าวหลายกระแสว่ากบฏจะบุกถล่มทหารฝ่ายรัฐบาล ให้ทุกคนอยู่ในบ้านพักอาศัย ห้ามออกไปบนถนน แต่ตอนนั้นทุกคนคิดว่าต้องอพยพโดยด่วน จึงยอมเสี่ยงเดินทางไปท่าเรือทริโปลี โดยนายจ้างจัดรถบัสให้ ผ่านด่านตรวจหลายด่าน ดูแล้ววุ่นวายไม่รู้ว่าเป็นด่านตำรวจ หรือด่านชาวบ้าน หรือด่านโจร กว่าจะผ่านแต่ละด่านเป็นปัญหามาก ส่วนมากจะโดนปล้นโทรศัพท์ โขกดีที่ทุกคนรอดชีวิตมาได้

ผู้สัมภาษณ์ : กลับถึงเมืองไทยอย่างไร และเมื่อไหร่

นายมนตรี : สถานที่ก่อสร้างที่ทำงาน อยู่ใกล้ท่าเรือเมืองทริโปลี เดินทางประมาณ 1 ชั่วโมงถึงท่าเรือ ช่วงนั้นอากาศหนาวมาก ลำบาก กลัว ไม่มีน้ำและอาหารเพียงพอ ทางสถานทูตแจ้งเวลาเรือเข้าเทียบท่าผิดพลาด 2 วัน ไม่รู้ว่ามีเวลาผิดพลาดส่วนไหนแต่ที่แน่นอนก็ต้องนอนรอที่ท่าเรือ 2 วันเต็ม ก่อนจะอพยพขึ้นเรือไปประเทศตูนิเซีย และพักอยู่ที่ศูนย์พักพิงชั่วคราวเมือง Hammamed จำนวน 3 วัน กลับถึงประเทศไทยวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2554

ผู้สัมภาษณ์ : กลับถึงเมืองไทยแล้ว ปัจจุบันทำอาชีพอะไร และต้องการให้ทางความช่วยเหลืออะไร

นายมนตรี : ขณะนี้กลับไปทำงานเป็นช่างอูมิเนียม ในการก่อสร้างอาคารแถวถนนพระราม 2 ค่าแรงวันละ 215 บาท ไม่พอเลี้ยงครอบครัว เลยอยากไปทำงานต่างประเทศอีกแต่ไม่ใช่ประเทศลิเบีย สุดท้ายอยากให้ทางความช่วยเหลือเรื่องค่าจ้างค้างจ่าย 1 เดือนครึ่ง คิดเป็นเงินไทย ประมาณ 20,000 กว่าบาท เพราะตอนนี้ลำบากมากต้องเป็นหนี้ธนาคารอยู่ 30,000 บาท ดอกเบี้ยร้อยละ 10 ต่อเดือน

ผู้สัมภาษณ์ : อยากให้ทางความช่วยเหลืออะไร หรือมีข้อเสนอแนะอะไร

นายมนตรี : อยากให้ทางารริบดำเนินการติดตามค่าจ้างค้างจ่าย 1 เดือนครึ่ง คิดเป็นเงินไทยประมาณ 20,000 กว่าบาท เพราะตอนนี้เดือดร้อนมาก

3) นายกอบชัย ว่องไวยุทธ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานภาคพื้นดิน ชายแดนลิเบีย-ตูนิเซีย และศูนย์พักพิงชั่วคราวแรงงานไทยในประเทศตูนิเซีย

ผู้สัมภาษณ์ : ในฐานะที่เป็นผู้หนึ่งของคณะทำงานช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยในสาธารณะรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย พบปัญหาอะไรบ้าง

นายกอบชัย : ผมเดินทางไปถึงชายแดนลิเบีย-ตูนิเซีย ตั้งแต่วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2554 พบปัญหาหลายอย่าง ข้อแรกคือไม่ทราบข้อมูลแรงงานไทยที่จะเดินทางผ่านด่าน RASJIDIA (ชายแดนลิเบีย-ตูนิเซีย) ต้อง รอๆ และรอ ว่าเมื่อไหร่จะมีข่าวว่าแรงงานไทยรอผ่านด่าน ขณะที่ความตึงเครียดเพิ่มขึ้นเนื่องจากมีผู้อพยพหลายสัญชาตินับแสนคน แออัดักเยียด และที่สำคัญคือชาวตูนิเซียจะคอยกีดกันไม่ให้คนสัญชาติอียิปต์ ปากีสถาน อินเดีย เข้าประเทศ จึงทำให้แรงงานไทยอพยพผ่านด่านไม่ได้ไปด้วย ข้อสองคือการสื่อสารขัดข้อง เพราะฉะนั้นจะอาศัยการติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็วทำไม่ได้ ยิ่งเพิ่มปัญหาอีก ข้อสามคืองบประมาณ ในภาวะสงครามกลางเมืองทุกอย่างต้องมีค่าใช้จ่ายและราคาสูงเป็น 2 - 3 เท่า แต่การเดินทางไปราชการต่างประเทศมีเพียงเบี้ยเลี้ยง เพื่อดำรงชีพเท่านั้น บางครั้งเพื่อความปลอดภัยและความรวดเร็วในการช่วยเหลือแรงงานไทยในแต่ละหัวจังหวัดต้องอาศัยเงินตราต่างประเทศ เช่น ยูโร ดอลลาร์

ผู้สัมภาษณ์ : มีความเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างไรกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือแรงงานไทย

นายกอบชัย : ที่สำคัญที่สุดประการแรก คือ ภาครัฐต้องมีข้อมูล แหล่งที่อยู่ของแรงงานไทยในต่างประเทศที่ถูกต้อง ชัดเจน เพื่อการช่วยเหลืออพยพอย่างรวดเร็ว ประการที่สอง คือ ควรจะมีทูตฝ่ายแรงงานในประเทศที่มีแรงงานไทยทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก ประการที่สาม คือ มีแผนอพยพล่วงหน้าเป็นขั้นเป็นตอน เจ้าหน้าที่ทุกคน ทุกหน่วยงานรวมถึงภาคเอกชน เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและประสานกันอย่างสอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกัน

4) นายเลิศศักดิ์ สุขสวัสดิ์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน เป็นหนึ่งในคณะทำงานช่วยเหลือแรงงานไทยทางเรือจากเมืองทริโปลี-เมืองตูนิส

ผู้สัมภาษณ์ : ในฐานะที่เป็นผู้หนึ่งของคณะทำงานช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย พบปัญหาอะไรบ้าง

นายเลิศศักดิ์ : ผมเดินทางไปถึงประเทศอิตาลี เพื่อขึ้นเรือเข้าชื่อ SNAV LAZIO ตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม นั่งเรือ 2 วัน กว่าถึงเมืองทริโปลี เทียบแรกรับแรงงานไทย 2,071 คน ถึงเมืองตูนิส วันที่ 3 มีนาคม เทียบที่ 2 รับแรงงานไทย 1,771 คน ถึงเมืองตูนิส วันที่ 6 มีนาคม ปัญหาที่พบ

ประการที่ 1 การประสานงานกับหน่วยราชการในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย มีอุปสรรคมาก

ประการที่ 2 การตรวจสอบเอกสารของแรงงานไทยเป็นจำนวนมาก บางคนไม่มี Passport ทำให้ผ่านแต่ละขั้นตอนล่าช้า

ประการที่ 3 การจัดสัมภาระของคนเป็นจำนวนมาก การเข้าพักบนเรือ ซึ่งห้องพักมีจำนวนจำกัด

ประการที่ 4 การจัดเตรียมอาหาร การเคลื่อนย้ายคน

แต่ข้อดีของแรงงานไทย คือ ไม่ซับซ้อน ขัดขวางการทำงานของเจ้าหน้าที่ และเชื่อฟังคำสั่งของเจ้าหน้าที่ จนลดความสับสนวุ่นวายได้มากที่สุดทีเดียว

ผู้สัมภาษณ์ : มีความเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างไรกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือแรงงานไทย

นายเลิศศักดิ์ : บทบาทของหน่วยงานภาครัฐในการอพยพแรงงานไทยกลับประเทศ มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยมีการบูรณาการร่วมกันอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นกระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ การทำอากาศยาน บริษัทการบินในประเทศไทย เพราะไม่มีหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งทำงานเพียงหน่วยงานเดียว ในภาวะฉุกเฉินเร่งด่วนได้ดีแน่นอน แต่ต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ หากทำได้ปัญหาต่างๆ ก็จะไม่เกิดขึ้นหรือถ้าหากมีปัจจัยภายนอกอื่นๆ เข้ามาแทรกทำให้เกิดอุปสรรคบ้าง ก็จะได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3.6 การวิเคราะห์บทเรียนกรณีสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย : ปัญหาอุปสรรคและนัยต่อการอพยพ

จากบทเรียนการช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยกรณีสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย นับว่าเป็นบทเรียนที่ดีในการแจ้งเตือนหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศ ว่ายังขาดการเตรียมความพร้อม การบริหารจัดการอย่างเป็นขั้นเป็นตอนในการอพยพประชาชนกรณีฉุกเฉิน ขาดแผนการซักซ้อมการอพยพ ในครั้งนี้ถือว่าโชคดีที่ไม่มีผู้เสียชีวิตหรือบาดเจ็บ โดยประเทศไทยอพยพแรงงาน 10,678 คน ใช้ระยะเวลา 21 วัน (ในจำนวนนี้ภาคเอกชนดำเนินการอพยพโดยลำพังถึงร้อยละ 40) แต่ในขณะที่ประเทศจีน อพยพแรงงาน 35,860 คน ใช้ระยะเวลาเพียง 11 วัน บทเรียนนี้คือข้อแตกต่างที่ภาครัฐควรนำไปศึกษา ปรับเปลี่ยนแผนการเตรียมความพร้อมช่วยเหลือคนไทยในต่างประเทศกรณีฉุกเฉินต่าง ๆ ทั้งนี้ไม่ใช่เฉพาะสงครามกลางเมืองเท่านั้น อาจจะเป็นกรณีฉุกเฉินที่เกิดจาก ภัยธรรมชาติ เป็นต้น การวิเคราะห์จากบทเรียนสรุปได้ดังนี้

3.6.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยออกจากสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ในภาวะสงครามกลางเมือง มีการสู้รบแย่งชิงอำนาจ ภาครัฐทุกหน่วยงานมีการปฏิบัติงานหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถตามบทบาทหน้าที่ที่มีอยู่ และสามารถวิเคราะห์ตามทฤษฎีบริหารจัดการในสถานการณ์วิกฤตและภาวะฉุกเฉิน (Crisis and Emergency Management) ซึ่งมี 2 หน่วยงานหลัก ดังนี้

1) **กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน** มีภารกิจหน้าที่ในการให้ข้อมูลจำนวนแรงงานไทยในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ซึ่งในช่วงแรกประมาณการอยู่ที่ 23,000 คน รวมถึงข้อมูลแหล่งที่อยู่ของแรงงานไทย ประสานบริษัทจัดหางานเอกชนที่จัดส่ง และประสานงานกับกระทรวงการต่างประเทศอย่างใกล้ชิด

1.1) **การบรรเทา (Mitigation)** กรมการจัดหางานได้พยายามผ่อนคลายนโยบายเหตุการณ์ร้ายแรงอย่างเต็มความสามารถ และมุ่งเน้นให้แรงงานไทยปลอดภัยทุกคน โดยมีการดำเนินการผ่อนคลาสดังนี้

1.1.1) ส่งเจ้าหน้าที่ 2 ชุด รวม 12 คน (ทางบก 3 คน ทางเรือ 9 คน) ไปปฏิบัติงานในพื้นที่สาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย เพื่อช่วยเหลืออพยพแรงงานไทย

1.1.2) จัดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ณ สนามบินสุวรรณภูมิ เพื่ออำนวยความสะดวกแรงงานไทย จัดเตรียมพาหนะ น้ำ อาหารและดำเนินการช่วยเหลือจัดส่งกลับภูมิลำเนา พร้อมมอบเงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการเดินทาง 1,500 บาท

1.1.3) จัดตั้งศูนย์ประสานงานการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบตะวันออกกลาง ณ กรมการจัดหางาน Hotline 1694 และโทรศัพท์เคลื่อนที่หมายเลข 08-5481-0243 ถึง 5 เพื่อเป็นศูนย์รวมของการประสานงาน ข่าวสารข้อมูล เป็นที่พึ่งของที่อยู่ในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียและของญาติพี่น้องแรงงานไทยที่มีความเป็นห่วงความเป็นไปของสถานการณ์ความไม่สงบ ตลอดจนแจ้งข้อมูลของแรงงานไทยในต่างประเทศ ซึ่งผลการปฏิบัติงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจเป็นอย่างยิ่ง มีผู้ให้ข้อมูลและสอบถามความเคลื่อนไหว วันละหลายร้อยครั้ง

1.2) **การเตรียมการ (Preparedness)** ช่วงเกิดเหตุการณ์ กรมการจัดหางานได้เตรียมการอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้การอพยพแรงงานไทยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด แต่ก่อนเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบที่ไม่มีใครคาดคิดจึงไม่ได้เตรียมการไว้ก่อน และระยะเวลาในการเตรียมการมีน้อยมาก การเตรียมการจึงค่อนข้างฉุกเฉิน ทำให้มีปัญหาลายประการดังนี้

1.2.1) ขาดการเตรียมการด้านงบประมาณ เหตุการณ์เกิดขึ้นตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ แต่งบประมาณอนุมัติให้ต้นเดือนมีนาคม และเม็ดเงินจริงๆ ค่าเช่าอีก 1 อาทิตย์ แม้แต่ค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่ในการเดินทางไปต่างประเทศเพื่อช่วยเหลืออพยพ ช่วงแรกยังต้องสำรองจ่ายไปก่อน ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าป็นสัญญาณของความไม่พร้อมของการเตรียมการกรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน

1.2.2) ขาดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกรณีฉุกเฉินให้มีความเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหา กรณีสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียทำได้เพียงอบรม 3 ชั่วโมงก่อนเดินทางไปช่วยเหลือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจึงเดินทางไปปฏิบัติงานแบบใช้ความรู้

ความสามารถ ประสิทธิภาพเฉพาะตัว และต้องแก้ไขตามปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งผลอาจจะทำให้เกิดความผิดพลาดค่อนข้างสูง

1.2.3) ขาดการฝึกทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นแรงงานไทย เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญมากในการเคลื่อนย้ายอพยพแรงงานไทยในต่างประเทศ

1.2.4) ขาดการซักซ้อมความร่วมมือ วิธีเตือนภัยประชาชนในภาวะฉุกเฉิน และแผนอพยพ ปัญหาที่พบในขณะอพยพ เช่น ทุกคนหนีภัยสงครามกลางเมือง ระหว่างการอพยพไม่สามารถคาดคะเนได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น อาจโดนกักตัว อาจเกิดความล่าช้าระหว่างการเดินทาง อาจจะไม่มีความรู้เส้นทางต้องเดินเท้ากลางทะเลทราย สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นได้เสมอระหว่างการอพยพในสภาวะความวุ่นวายสับสน แต่สิ่งที่พบคือแรงงานไทยมีกระเป๋าเดินทางใบใหญ่คนละ 2-3 ใบ และในกระเป๋าเดินทาง มีเพียงเสื้อผ้าเก่าๆ เท่านั้น ไม่มีน้ำหรืออาหารอยู่เลย ในภาวะสงครามทุกคนต้องเอาชีวิตรอดดีที่สุด ดังนั้นการเดินทางต้องเก็บเสบียงอาหารและน้ำเป็นหลักเพื่อไว้ใช้ยามจำเป็นระหว่างการอพยพ

1.3) การตอบสนอง (Response) การตอบสนองความช่วยเหลืออพยพจากทางการไทย ถือว่าแรงงานไทยมีความร่วมมือที่ดี ไม่มีการต่อต้าน ขัดขืนคำสั่งการของเจ้าหน้าที่ แต่ถ้าหากแรงงานไทยต่อต้านการทำงานอพยพจะยุ่งยากมากขึ้น ทั้งนี้ปัญหายังพบอีกหลายประการดังนี้

1.3.1) แรงงานไทยไม่สามารถช่วยเหลืออพยพด้วยตนเอง เนื่องจากการขาดทักษะในการติดต่อสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศ คนจำนวน 11,000 คน ต้องพึ่งพาเจ้าหน้าที่ทุกขั้นตอนในการอพยพ แม้กระทั่งการกรอกเอกสารเข้าออกนอกประเทศ 11,000 ฉบับ เจ้าหน้าที่ต้องช่วยกรอกข้อมูลให้ทุกคน ทำให้เจ้าหน้าที่ซึ่งมีน้อยอยู่แล้วต้องเพิ่มภาระส่วนนี้มาก ไม่มีเวลาคิดวางแผนในการช่วยเหลือแรงงานไทยกลุ่มอื่นที่อยู่ในเสี่ยงภัย

1.3.2) แรงงานไทยขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการอพยพ เนื่องจากไม่เคยผ่านการซ้อมแผนอพยพกรณีฉุกเฉิน กรณีนี้ 11,000 คน การอพยพจึงเกิดอุปสรรคมากมาย

1.3.3) แรงงานไทยไม่มีการคาดการณ์วางแผน หากเกิดเหตุการณ์วิกฤติระหว่างการอพยพ จึงไม่มีการเตรียมตัว เช่น ไม่มีหนังสือเดินทาง (passport) หรือไม่มีน้ำ อาหาร ติดตัวระหว่างการอพยพ

1.4) การกู้คืน (Recovery) เมื่อเกิดความเสียหายจากภัยสงครามกลางเมืองในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ทุกคน ทุกองค์กร และภาครัฐ ได้รับความเสียหายไม่ว่าจะเป็น แรงงานไทย บริษัทจัดหางานที่จัดส่ง นายจ้างในต่างประเทศ กรมการจัดหางานและกระทรวงการต่างประเทศ โดยพิจารณาแต่ละองค์กรดังนี้

1.4.1) แรงงานไทย

- ขาดรายได้ ว่างาน โดยแรงงานไทยได้เสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายไปแล้วก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ คนละประมาณ 100,000 บาท สัญญาจ้าง 2 ปี แต่บางคนทำงานได้เพียง 3 เดือน 6 เดือนหรือ 1 ปี แล้วแต่กรณี ทำให้ขาดรายได้เป็นเงินจำนวนมาก อย่างเช่นกรณี ขาดรายได้ 1 ปี 6 เดือน เงินเดือนๆละ 13,000 บาท รวมจะขาดรายได้ 208,000 บาท ซึ่งรายได้ส่วนนี้ไม่สามารถกู้คืนได้ อีกประการคือช่องว่างของกฎหมายตาม พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 ไม่ครอบคลุมว่า บริษัทจัดหางานเอกชนที่จัดส่งแรงงานไทย ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายกรณีต้องเดินทางกลับก่อนครบสัญญาเนื่องจากสงครามกลางเมือง แต่ไม่ว่าผลสรุปจะเป็นอย่างไรกรมการจัดหางาน ยังต้องดำเนินการเรียกร้อง กู้คืนให้แรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์

- เกิดปัญหาค่าจ้างค้างจ่าย เพราะกรณีนี้ แรงงานไทยต้องเดินทางอพยพหนีภัยสงครามกลางเมืองโดยเร่งด่วน จึงไม่สามารถรอรอบเงินเดือนที่นายจ้างในต่างประเทศจะจ่ายให้ บางคนยังไม่ได้รับเงินเดือน 2-3 เดือน ถือว่าเป็นความเสียหายของแรงงานไทย ส่วนนี้กรมการจัดหางานต้องดำเนินการเรียกร้องให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่ความเป็นจริงทำได้ไม่ชัดเจนมากนัก เนื่องจาก นายจ้างอยู่ในต่างประเทศ ไม่มีทูตฝ่ายแรงงานในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ประกอบกับนายจ้างในต่างประเทศก็ประสบปัญหาเรื่องการเบิกจ่ายเงินเช่นเดียวกัน แต่กรมการจัดหางานยังต้องดำเนินการต่อไป

1.4.2) บริษัทจัดหางานเอกชนที่จัดส่งแรงงานไทย องค์กรนี้ผู้ศึกษาเห็นว่าได้รับผลกระทบน้อย เนื่องจากได้เรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากแรงงานไทยเต็มจำนวนทั้งหมดแล้ว และบางบริษัทได้ปฏิเสธความรับผิดชอบ อาจจะเป็นเพราะระเบียบข้อกฎหมายไม่สามารถครอบคลุมถึงเหตุการณ์กรณีนี้

1.4.3) นายจ้างในต่างประเทศ ได้รับผลกระทบน้อยมาก และองค์กรนี้เป็นองค์กรของชาวต่างชาติ ผู้ศึกษาจึงไม่กล่าวถึง

1.4.4) ภาครัฐ ได้รับผลกระทบมากเช่นเดียวกัน ต้องสูญเสียงบประมาณ 746 ล้านบาท (แยกเป็น กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน 343 ล้านบาท กระทรวงการต่างประเทศ 403 ล้านบาท) และยังมีผลกระทบตามมาอีกหลายประการดังนี้

- กรมการจัดหางาน

0 รับเรื่องร้องทุกข์ จากแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ 11,000 คน เพื่อเรียกร้องค่าบริการ ค่าใช้จ่าย คืน รวมถึงค่าจ้างค้างจ่ายในต่างประเทศ

0 ให้งานให้แรงงานไทย 11,000 คน รวมถึงครอบครัวแรงงาน
ไทยที่ได้ผลกระทบ ขาดรายได้ อีกหลายหมื่นคน

2) **กระทรวงการต่างประเทศ** มีภารกิจหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลสัญชาติไทยที่อยู่ในต่างประเทศ และการส่งตัวคนไทยกลับประเทศไทย ซึ่งจากการวิเคราะห์ตามทฤษฎีบริหารจัดการในสถานการณ์วิกฤตและภาวะฉุกเฉิน (Crisis and Emergency Management) รายละเอียดดังนี้

2.1) การผ่อนคลาย (Mitigation) กระทรวงการต่างประเทศ มีจุดมุ่งหมายเพื่อความปลอดภัยของบุคคลสัญชาติไทยทุกคนที่อยู่ในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ซึ่งครอบคลุมกว้างขวางกว่ากรมการจัดหางาน ที่ดูแลเฉพาะแรงงานไทยที่ทำงาน โดยมีการดำเนินการ

2.1.1) ส่งเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติงาน จำนวน 4 ชุด เข้าไปช่วยเหลือสถานกงสุลไทยในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย อียิปต์ และในประเทศคูเวต

2.1.2) จัดตั้งศูนย์พักพิงชั่วคราว ณ เมือง Hammaned ประเทศคูเวต ตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานอพยพ สามารถให้ที่พักพิงแรงงานไทยและคนไทย รวม 5,000 กว่าคน

2.1.3) จัดตั้งศูนย์ประสานงานช่วยเหลือคนไทยในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ใช้โทรศัพท์หมายเลข 0-2643-5521 และ 0-2643-5000 เพื่อประเมินสถานการณ์และอำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลือคนไทยทุกคน

2.2) การเตรียมการ (Preparedness) กระทรวงการต่างประเทศ ได้เตรียมการให้ความช่วยเหลืออพยพหลายอย่าง ดังนี้

2.2.1) มีสถานกงสุลไทยในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ที่สามารถให้การช่วยเหลือทันทีที่เกิดเหตุการณ์วิกฤติต่างๆ เช่น กรณีสงครามกลางเมือง หรืออุบัติเหตุธรรมชาติ

2.2.2) มีหน่วยงานโดยตรงในการรับผิดชอบภารกิจช่วยเหลือบุคคลสัญชาติไทยที่อยู่ในต่างประเทศ พร้อมมีงบกลางที่พร้อมจะเบิกจ่ายเพื่อช่วยเหลือคนไทยในกรณีเกิดเหตุการณ์วิกฤติต่างๆ ขณะที่กรมการจัดหางาน ไม่มีหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบกรณีนี้ ซึ่งผู้ศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกและคุ้มครองคนหางาน ก็ยังไม่มีหน้าที่โดยตรงในการช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยในต่างประเทศ

2.2.3) มีเจ้าหน้าที่ในต่างประเทศเป็นจำนวนมากและส่วนใหญ่มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งแตกต่างจากกรมการจัดหางาน ที่มีเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะด้านนี้น้อยมาก

2.3) การตอบสนอง (Response) กระทรวงการต่างประเทศสามารถปฏิบัติงานให้คนไทยที่ต้องอพยพเร่งด่วนออกจากสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย มีความร่วมมือเป็นอย่างดี จนสามารถอพยพคนไทยกลับถึงประเทศไทยได้อย่างปลอดภัย

2.4) การกู้คืน (Recovery) กรณีสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย กระทรวงการต่างประเทศ มีบทบาทอย่างเดี่ยวซึ่งอาจไม่ใช่หน้าที่โดยตรงที่เกี่ยวข้องกับการกู้คืน หลังจากเกิดสภาพความเสียหาย คือ เป็นผู้ประสานงานในการเรียกร้องค่าจ้างค้างจ่ายและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ควรได้ ขณะทำงานอยู่ในต่างประเทศ โดยผ่านการขอความร่วมมือจากกระทรวงแรงงาน

3.6.2 กระบวนการในการอพยพ

กระบวนการในการอพยพเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งแผนการปฏิบัติงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีการบูรณาการร่วมกัน โดยแบ่งการทำงานตามกระบวนการในการอพยพ เป็นในต่างประเทศให้กระทรวงการต่างประเทศเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ส่วนการดำเนินการในประเทศ กรมการจัดหางานจะเป็นผู้รับผิดชอบหลัก

3.6.3 กรอบกฎหมาย

การดำเนินการช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศ ไม่มีกรอบกฎหมายที่กำหนดบทบาทหน้าที่ของส่วนราชการไว้อย่างชัดเจน มีเพียงการช่วยเหลือตามหน้าที่ของส่วนราชการในภาวะปกติเท่านั้น การดำเนินการแก้ไขปัญหาก็เป็นไปตามศักยภาพความรับผิดชอบของส่วนราชการ

3.6.4 ข้อมูล

ตัวเลขจำนวนแรงงานไทยในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียมีการเปลี่ยนแปลงหลายครั้ง จากเดิมคาดว่าจะมีประมาณ 23,000 คน แต่จากการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วคาดว่าจะมีประมาณ 10,755 คน ทั้งนี้ มีสาเหตุเนื่องจาก

(1) เดิมเป็นตัวเลขประมาณการ 5 ปีย้อนหลัง (สัญญาจ้าง 2 ปี และทางการสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียไม่ได้กำหนดระยะเวลาการทำงานอยู่ในประเทศ)

(2) ตัวเลขการแจ้งการเดินทางไปทำงานด้วยตนเองอาจจะซ้ำซ้อนอยู่ในการจัดส่งของบริษัทจัดหางาน เพราะแรงงานไทยบางรายหมดสัญญากับบริษัทจัดหางานแล้ว แต่บริษัทจัดหางานยังให้ความช่วยเหลือดูแลอยู่

(3) แรงงานไทยที่เดินทางกลับมาแล้วไม่ไปรายงานตัวการเดินทางกลับ ณ ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ เนื่องจากไม่มีบทกำหนดโทษแรงงานไทยที่เดินทางกลับเข้าราชอาณาจักรแล้วไม่แจ้งการเดินทางกลับ คนหางานจึงไม่สนใจที่จะแจ้งการเดินทางกลับ

(4) แรงงานไทยทำงานตามโครงการก่อสร้างและสถานที่ทำงานต่างๆ อยู่กระจัดกระจายหลายแห่งทั่วทุกภูมิภาค ไม่มีข้อมูลแผนที่ตั้งสถานที่ทำงานของแรงงานไทย (แคมป์คนงาน) ว่า

อยู่ที่ไหนบ้างทำให้ตรวจสอบได้ยากว่าขณะนี้มีความแรงงานไทยรอผ่านด่านอยู่จำนวนกี่คน และการรวบรวมจำนวนคนเพื่ออพยพทางเรือไปศูนย์พักพิงชั่วคราว ณ เมือง Hammamed ค่อนข้างมีอุปสรรค

3.6.5 การสื่อสาร

ศูนย์ประสานการช่วยเหลือคนไทยในลิเบีย ตั้งอยู่ที่กระทรวงการต่างประเทศ เป็นศูนย์กลางในการอำนวยความสะดวกและการสื่อสาร โดยเฉพาะติดต่อสื่อสารกับสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงทริโปลี ส่วนศูนย์ช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในต่างประเทศของกรมการจัดหางาน จะทำหน้าที่ติดต่อสื่อสารกับญาติของแรงงานไทยเป็นหลัก โดยรับเรื่องร้องทุกข์ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร

สำหรับการติดต่อสื่อสารระหว่างสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงทริโปลี กับแรงงานไทยที่ลิเบียเป็นไปอย่างยากลำบาก เนื่องจากเครือข่ายสื่อสารถูกทำลาย บางครั้งติดต่อ⁴⁷ บางครั้งติดต่อไม่ได้ การนัดหมายรวมพลเพื่อการอพยพ ส่วนใหญ่ใช้การติดต่อสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต การเดินทางระหว่างการอพยพของแรงงานทำได้ยากลำบากและมีความเสี่ยงต่อการถูกทำร้ายและปล้นสะดม และแรงงานส่วนใหญ่ก็ถูกปล้น โดยเฉพาะทรัพย์สิน เช่น เงิน โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3.6.6 บุคลากร

เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ดำเนินการตามภารกิจนี้ มาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 หน่วยงาน ดังนี้

- (1) กระทรวงการต่างประเทศ จำนวนรวม 21 คน โดยได้จัดส่งไปปฏิบัติการในต่างประเทศ จำนวน 11 คน ปฏิบัติงานที่ศูนย์ประสานการช่วยเหลือคนไทยในลิเบีย จำนวน 10 คน
- (2) กรมการจัดหางาน จำนวนรวม 38 คน ได้จัดส่งไปปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงการต่างประเทศ จำนวน 12 คน ปฏิบัติงานที่ศูนย์ประสานการช่วยเหลือคนไทยในลิเบีย จำนวน 6 คน และศูนย์ช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศที่สนามบินสุวรรณภูมิ จำนวน 20 คน
- (3) กองทัพเรือ ได้ส่งแพทย์และพยาบาลไปช่วยเหลือ จำนวน 5 คน

บทที่ 4

สรุปและข้อเสนอแนะ

การช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยเนื่องจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยใน สาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย กลับประเทศ จำนวน 10,678 คน ใช้ระยะเวลา 21 วัน ผู้ศึกษาและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้รับประสบการณ์มากมาย จากวิกฤติ โดยไม่มีแผนอพยพล่วงหน้า ในกรณีฉุกเฉิน ขาดการซ้อมแผนอพยพ ขาดการชี้แจงแนะนำการปฏิบัติตนกับแรงงานไทย ดังนั้นใน บทเรียนจึงมุ่งวัตถุประสงค์ เพื่อทราบบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กระบวนการให้ความช่วยเหลือ อพยพแรงงานไทย สภาพปัญหา และอุปสรรค ตลอดจนเสนอแนะแนวทางการช่วยเหลืออพยพ แรงงานไทยในต่างประเทศกรณีฉุกเฉิน ทั้งเหตุจากการเมือง หรือภัยธรรมชาติให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและรวดเร็ว โดยสามารถสรุปผลการศึกษา และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

4.1 สรุปผลการศึกษา

4.1.1 หน่วยงานรับผิดชอบ

(1) หน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุนในการดำเนินการอพยพแรงงาน ไทย ประกอบด้วย

- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
- กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ
- บริษัทจัดหางานไทย
- สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงทริโปลี
- สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ

(2) วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการปฏิบัติการอพยพแรงงานไทย

(2.1) เตรียมการช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับผลกระทบ กรณีสถานการณ์มีความเสี่ยง

(2.2) ประสานงานและร่วมดำเนินการกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

(3) การวางแผนและการเตรียมการให้ความช่วยเหลืออพยพแรงงานไทย

(3.1) จัดตั้งศูนย์ประสานงานและให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบ เพื่อติดตามรายงานและประเมินสถานการณ์ ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ ให้การช่วยเหลือแรงงานไทย รวมทั้งรายงานผลให้กระทรวงแรงงานทราบ

(3.2) ประสานบริษัทจัดหางานไทยและนายจ้างในต่างประเทศเพื่อขนย้าย แรงงานไทยอพยพออกจากพื้นที่ที่มีความเสี่ยงและหรืออันตราย

(3.3) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร สถานการณ์ และแจ้งให้ครอบครัวของแรงงานไทย ทราบข่าวและสถานการณ์

(3.4) กำหนดแผนและเส้นทางอพยพ ตามที่กระทรวงการต่างประเทศ กำหนด

(4) การให้ความช่วยเหลือเงินสงเคราะห์กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ กรณีคนหางานที่เป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศจะได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนฯ

4.1.2 กระบวนการอพยพ

(1) การดำเนินการก่อนการอพยพแรงงานไทย

(1.1) กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้ร่วมประชุมหารือร่วมกับสมาคมจัดหางานแห่งประเทศไทย ซึ่งมีบริษัทจัดหางานที่จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่สาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย รวมทั้งบริษัทจัดหางานที่จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศอื่น ๆ

(1.2) กรมการจัดหางาน ได้ขอความร่วมมือจากบริษัทจัดหางานให้ช่วยติดต่อและ ติดตามสถานการณ์และความเป็นอยู่ของแรงงานไทยที่บริษัทจัดหางานจัดส่ง รวมทั้ง รายงานข้อมูลความเคลื่อนไหว และการอพยพ จำนวนแรงงาน สถานที่ทำงาน สถานที่อพยพ และรายชื่อหมายเลขโทรศัพท์ของผู้ดูแลประสานงานแรงงานไทยในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียให้กรมการจัดหางานทราบเป็นระยะ เพื่อจะได้นำข้อมูลไปประสานการให้ความช่วยเหลือกับกระทรวงการต่างประเทศ และสำหรับเป็นข้อมูลให้กับเจ้าหน้าที่ที่จะเดินทางไปให้ความช่วยเหลืออพยพแรงงานไทย

(1.3) กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน และสมาคมจัดหางานแห่งประเทศไทย ได้ร่วมประชุมกันเพื่อให้ความช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยและชุมชนคนไทยออกจากสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย

(1.4) กรมการจัดหางานมีการจัดตั้งศูนย์และคณะทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมและให้ความช่วยเหลือแรงงานไทย ดังนี้

(1.4.1) จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ มีสถานที่ทำการตั้งอยู่ ณ ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ

(1.4.2) จัดตั้งศูนย์บริการให้ข้อมูลข่าวสารการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ (Call Center) ให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง หมายเลข 1694 และโทรศัพท์เคลื่อนที่ 08-5481-0243 ถึง 5

(1.4.3) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานไทย ดังนี้

1) คณะทำงานช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ

2) คณะทำงานช่วยเหลือด้านการเงินจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

3) คณะทำงานจัดหายานพาหนะและจัดทำข้อมูลข่าวสารในการประชาสัมพันธ์

4) คณะทำงานช่วยเหลือทางกฎหมายตามคำร้องทุกข์

(1.5) กรมการจัดหางานสั่งการให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัดให้รับแจ้งเรื่องจากครอบครัวแรงงานไทยที่อาจจะขาดการติดต่อกับแรงงาน เพื่อรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในต่างประเทศ ตลอดจนช่วยเหลือหรือเยียวยาครอบครัวแรงงานไทยตามความจำเป็นและเหมาะสม

(2) การดำเนินการระหว่างการอพยพแรงงานไทย

(2.1) กระทรวงการต่างประเทศ และกระทรวงแรงงาน ได้ร่วมกันจัดตั้ง “ศูนย์ประสานงานช่วยเหลือคนไทยในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย” เพื่อประเมินสถานการณ์และอำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลืออพยพแรงงานไทย และชุมชนคนไทย

(2.2) กระทรวงการต่างประเทศ ได้จัดตั้งศูนย์พักพิงชั่วคราวในพื้นที่ต่าง ๆ ใกล้เคียงสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย

- ศูนย์พักพิงชั่วคราวเมืองตูนิส ประเทศตูนิเซีย
- ศูนย์พักพิงชั่วคราวเมืองฮามาแมด ประเทศตูนิเซีย
- ศูนย์พักพิงชั่วคราวเมืองซาซีส ประเทศตูนิเซีย
- ศูนย์พักพิงชั่วคราวเมืองซารุม ประเทศอียิปต์
- ศูนย์พักพิงชั่วคราวประเทศมอลต้า

(2.3) การดำเนินการอพยพแรงงานไทยมี 4 ลักษณะ ดังนี้

- ทางตะวันตก ผ่านทางชายแดน Rasjdia เพื่อเข้าประเทศตูนิเซีย
- ทางตะวันออก ผ่านทางชายแดนบริเวณเมืองซารุม ประเทศอียิปต์
- จัดเรือไปรับที่เมืองทริโปลี ประเทศลิเบีย เพื่ออพยพแรงงานไทยไปที่เมืองตูนิส ประเทศตูนิเซีย

- บริษัทนายจ้างอพยพแรงงานไทยไปประเทศต่าง ๆ เช่น ประเทศมอลต้า ประเทศสเปน ประเทศกรีซ ประเทศตุรกี ฯลฯ กระทรวงการต่างประเทศได้จัดเจ้าหน้าที่ไปดูแลที่ประเทศมอลต้า และสั่งการให้สถานเอกอัครราชทูต และสถานกงสุลใหญ่ในภูมิภาคยุโรปและตะวันออกกลางดูแลหากมีคนไทย เดินทางผ่านประเทศนั้น ๆ

(2.4) กระทรวงการต่างประเทศได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(2.4.1) เช่าเรือ จากประเทศอิตาลีเพื่อรับแรงงานไทยจากเมืองทริโปลี อพยพไปท่าเรือเมืองตูนิส ประเทศตูนิเซีย 2 เที่ยวบิน อพยพได้ 4,000 คน

(2.4.2) ประสานงานกับบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จัดหาเครื่องบินเพื่อรับแรงงานไทยที่พักอยู่ศูนย์พักพิงชั่วคราว ประเทศตูนิเซียกลับประเทศไทย

(2.4.3) ประสานงานกับมิตรประเทศและองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization of Migration - IOM) ช่วยเหลือคนไทยที่อพยพกลับประเทศไทย รวมถึงนำสิ่งของจำเป็นไปช่วยเหลือคนไทยที่อพยพ

(2.4.4) ประสานงานกับสถานเอกอัครราชทูตต่างประเทศในไทยในการร่วมมือช่วยเหลือคนไทยในประเทศลิเบีย

(2.4.5) สถานเอกอัครราชทูต และสถานกงสุลใหญ่ของไทยในต่างประเทศประสานความช่วยเหลือกับประเทศต่าง ๆ

(2.5) กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(2.5.1) กรมการจัดหางานส่งคณะเจ้าหน้าที่ 2 ชุด (ทางบกและทางเรือ) เดินทางไปช่วยเหลือแรงงานไทย ในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย

(2.5.2) กรมการจัดหางานและบริษัทผู้จัดส่งได้จัดเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยชี้แจงให้เข้าใจสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การลงทะเบียนขอรับบริการจากหน่วยงานกรมการจัดหางาน และจ่ายเงินค่าอาหารและพาหนะ คนละ 1,500 บาท พร้อมส่งกลับภูมิลำเนา

(2.5.3) กรมการจัดหางานได้เสนอขออนุมัติเงินงบประมาณเพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานไทย คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2554 อนุมัติงบประมาณให้แรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าวให้ได้รับเงินช่วยเหลือ จากการเป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือ ในกรณีประสบปัญหาต้องเดินทางกลับประเทศไทยก่อนสิ้นสุดการเป็นสมาชิกกองทุน เนื่องจากปัญหาความไม่สงบซึ่งทางการของประเทศนั้น ๆ ประกาศกำหนดแล้วจะได้รับเงินช่วยเหลือ บรรเทาความเดือดร้อน คนละ 15,000 บาท และเงินค่าพาหนะและค่าอาหาร คนละ 1,500 บาท

(3) การดำเนินการหลังการอพยพแรงงานไทย

(3.1) กรมการจัดหางานประชุมชี้แจงจัดหางานจังหวัดภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อกำหนดแนวทางการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่กลับจากสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียเกี่ยวกับการขอรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายคืนตามส่วน การติดตามเงินค่าจ้างค้างจ่าย และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ รวมทั้งการมอบเงินแก่สมาชิกจากกองทุนช่วยเหลือ

คนหางานไปทำงานต่างประเทศ คนละ 15,000 บาท ตลอดจนการให้บริการลงทะเบียนสมัครงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(3.2) เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานดำเนินการติดตามค่าบริการ ค่าใช้จ่าย และติดตามสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ให้แรงงานไทยที่ยื่นคำร้องทุกข์ หลังจากเดินทางกลับจากสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย

(3.3) กรมการจัดหางานได้เตรียมหาตำแหน่งงานเพื่อรองรับแรงงานไทยที่กลับจากสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย โดยประสานกับสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ และบริษัทจัดหางานที่จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยรวบรวมตำแหน่งงานในภาคก่อสร้างเพื่อรองรับแรงงานดังกล่าว

(3.4) สรุปข้อมูลรายงานการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย เสนอต่อคณะรัฐมนตรี

(4) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการให้ความช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบ กรณีสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย

(4.1) ตัวเลขจำนวนแรงงานไทยในประเทศลิเบียมีการเปลี่ยนแปลงหลายครั้ง จากเดิมคาดว่าจะมีประมาณ 23,000 คน แต่จากการช่วยเหลืออพยพกลับประเทศ มีเพียง 10,678 คน

(4.2) สถานการณ์ความขัดแย้งขยายตัวไปทุกภูมิภาคของสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ในหลายพื้นที่ยังมีสถานการณ์การสู้รบที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายชีวิตและทรัพย์สิน

(4.3) แรงงานไทยทำงานตามโครงการก่อสร้างและสถานที่ทำงานต่าง ๆ อยู่กระจัดกระจายหลายแห่งทั่วทุกภูมิภาค ทำให้การรวบรวมจำนวนคนเพื่อลงเรือหรืออพยพผ่านด่านทางชายแดนตูนิเซียไปศูนย์พักพิงชั่วคราวเมืองHammamed ค่อนข้างมีอุปสรรค

(4.4) การสื่อสารระหว่างสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงทริโปลี กับแรงงานไทย ผู้นำแรงงานไทยและบริษัทนายจ้างในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียกระทำได้อย่างยากลำบาก ระบบสื่อสารเสียหายหรือขัดข้องบ่อยครั้ง

(4.5) การเดินทางและการอพยพแรงงานในระหว่างเมืองทางบกกระทำได้ยากลำบากและมีความเสี่ยงต่อการถูกทำร้าย และปล้นสะดมต้องประเมินอย่างรอบคอบก่อนอพยพแรงงานไทย

(4.6) การอพยพแรงงานไทยใช้ระยะเวลาหลายวัน หากเกิดวิกฤตสงครามรุนแรง การบาดเจ็บล้มตายอาจจะเกิดขึ้น

(4.7) การอพยพแรงงานไทยทางเครื่องบินแบบเช่าเหมาลำ (Charter Flight) ไม่ได้เป็นไปตามที่วางแผนไว้ ซึ่งสามารถบรรทุกผู้โดยสารได้ลำละ 300 - 400 คน แต่การอพยพแรงงานไทยทุกคนต้องเปลี่ยนเครื่องไม่ต่ำกว่า 2 ครั้ง ครั้งละ ประมาณ 100 คน มากกว่าหรือน้อยกว่าขึ้นอยู่กับที่นั่งว่างในแต่ละเที่ยวบิน เช่น ตูนิเซีย-โรม-กรุงเทพฯ หรือ อียิปต์-คูไบ-กรุงเทพฯ การอพยพจึงล่าช้ากว่าที่วางแผนไว้

(4.8) ไม่มีอัครราชทูตฝ่ายแรงงานประจำสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย เพื่อเป็นผู้ประสานการช่วยเหลือ ซึ่งในครั้งนี้อัครราชทูต กระทรวงการต่างประเทศ

(4.9) แรงงานไทยขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการเตรียมตัวอพยพกรณีฉุกเฉินต้องตระหนักถึงการมีชีวิตรอดเป็นหลัก แต่ระหว่างอพยพหนีสงครามกลางเมือง แรงงานไทยมีกระเป๋าติดตัวคนละ 2-3 ใบ ทำให้เป็นภาระมาก และในกระเป๋ามีเพียงเสื้อผ้า ไม่มีน้ำหรืออาหาร

(4.10) งบประมาณในการใช้จ่ายเพื่อช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยในต่างประเทศ
ล่าช้า

4.1.3 งบประมาณ/กองทุน

ในช่วงสัปดาห์แรกของการเกิดวิกฤติ ภาครัฐไม่มีงบประมาณในการช่วยเหลืออพยพแรงงานไทย ทำให้การอพยพล่าช้าออกไป กว่าจะได้รับอนุมัติงบประมาณ ใช้เวลาประมาณ 10 วันของการกักขังช่วยเหลือแรงงานไทย จึงทำให้การอพยพแรงงานไทยกลับประเทศไทยได้ เวลาจึงผ่านไปประมาณ 10 วัน แต่หากเหตุการณ์วิกฤติลุกลามอย่างรวดเร็ว มีการสู้รบอย่างรุนแรงทั่วประเทศ การที่ต้องรอหลายวัน จะไม่เป็นผลดีต่อทุกฝ่าย และอาจจะมีการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน

งบประมาณ

(1) คณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2554 อนุมัติงบประมาณตามที่กระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงแรงงาน เสนอขออนุมัติเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการอพยพแรงงานไทยในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย ดังนี้

- กระทรวงการต่างประเทศ จำนวน 403 ล้านบาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในต่างประเทศ

- กระทรวงแรงงาน จำนวน 343 ล้านบาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการอุดหนุนเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ จำนวน 343 ล้านบาท และเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งคนหางานกลับภูมิลำเนา (เน้นค่าใช้จ่ายภายในประเทศ)

กองทุน

(2) กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ จะจ่ายเงินสงเคราะห์ให้กับคนหางาน เป็นเงินคนละ 15,000 บาท

4.2 ข้อเสนอแนะ

4.2.1 การริเริ่ม/ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(1) พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2537 ควรปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมมาตราเกี่ยวกับการช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยในต่างประเทศให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะกรณีเกิดภาวะวิกฤติทั้งเกิดจากภัยธรรมชาติ การก่อวินาศกรรม เกิดสงครามกลางเมือง หรือเกิดความวุ่นวายต่างๆ ซึ่งบทบัญญัติในกฎหมายฉบับปัจจุบันยังไม่มีกำหนดไว้ มีเพียงคุ้มครองแรงงานไทยกรณีถูกหลอกลวง หรือผิดเงื่อนไขในสัญญาจ้าง แต่กรณีนี้ประสบปัญหาจากปัจจัยภายนอก คือ สงครามกลางเมือง ไม่มีใครเป็นฝ่ายผิด ไม่ว่าจะเป็นบริษัทจัดหางานเอกชน นายจ้างในต่างประเทศ หรือคนหางาน ดังนั้นภาครัฐควรกำหนดบทบัญญัติคุ้มครองคนหางานกรณีประสบปัญหาลักษณะนี้โดยเฉพาะ ดังนี้

(1.1) คนหางานสามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทาง อาทิ ค่าเครื่องบิน ค่าที่พัก ค่าอาหารระหว่างการอพยพ ได้ทันที

(1.2) คนหางานสามารถเรียกร้องค่าจ้างค้างจ่ายและสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับขณะอยู่ต่างประเทศ โดยภาครัฐสำรองจ่ายไปก่อนตามสัดส่วนที่ระบุ หลังจากนั้นให้เป็นหน้าที่ของภาครัฐในการเรียกร้อง ดำเนินการตามกฎหมายต่อไป ในปัจจุบันทางกรมไทยทำได้เป็นเพียงผู้ประสานงานหลัก และปล่อยให้คนหางานเรียกร้องตามยถากรรมต่างๆ ที่ต้องฟ้องร้องบังคับจากนายจ้างในต่างประเทศ ซึ่งคนหางานอยู่ในประเทศไทยไม่สามารถกระทำได้ ผลที่ผ่านมามีคนหางานได้คืนบ้างไม่ได้คืนบ้างหรือหากได้คืนก็ใช้เวลาหลายเดือน

(2) กรมการจัดหางานควรแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ให้บริษัทจัดหางานที่จัดส่งคนหางาน ได้จัดทำแผนการอพยพคนหางานและจัดส่งแผนที่ตั้งสถานที่ทำงานของคนหางานในต่างประเทศ เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการช่วยเหลือกรณีฉุกเฉิน

(3) บทบัญญัติ กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ฉบับปัจจุบันมีหลายประเด็นที่ควรเพิ่มเติม ดังนี้

(3.1) เพิ่มบทบัญญัติบังคับให้คนหางานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศส่งเงินเข้ากองทุนทุกคน ซึ่งบทบัญญัติปัจจุบันคนหางานส่งเงินเข้ากองทุนโดยสมัครใจยังไม่บังคับให้ส่งเงินเข้ากองทุนทุกคน

(3.2) การจัดส่งเงินเข้ากองทุน กฎหมายปัจจุบันกำหนดให้คนหางานจัดส่งฝ่ายเดียว ควรแก้ไขให้ฝ่ายผู้จัดส่ง (บริษัทจัดหางาน) จัดส่งเงินเข้ากองทุนด้วย และรัฐสมทบด้วย

(3.3) ตรากฎหมายให้บริษัทจัดหางานเอกชน ที่ได้รับประโยชน์จากการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน

(3.4) ปรับปรุงระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2549 โดยเพิ่มเงินสงเคราะห์สมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือเยียวแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบ

(4) ตรากฎหมายบังคับให้คนหางานที่กลับจากต่างประเทศ ต้องแจ้งด้านตรวจคนหางานทุกคน และบัญชีดิบทลงโทษในความผิดลหุโทษ คือ โทษปรับ จำนวน 1,000 บาท ซึ่งบทบัญญัติในปัจจุบันไม่มีข้อบังคับให้คนหางานที่กลับจากต่างประเทศทุกคนต้องแจ้งด้านตรวจคนหางานเหมือนกับด้านตรวจคนเข้าเมือง และจากการไม่มีบทบัญญัตินี้ดังกล่าว ทำให้กรมการจัดหางานไม่มีข้อมูลที่เป็นปัจจุบันของแรงงานไทยในต่างประเทศว่าคงเหลือสุทธิจำนวนเท่าไร ในแต่ละประเทศและแต่ละช่วงเวลา

4.2.2 ด้านนโยบายของรัฐในการให้ความช่วยเหลือหรืออพยพแรงงานไทยกรณีฉุกเฉิน

(1) รัฐบาลควรกำหนดนโยบายและมีมาตรการเรื่องการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ประสบปัญหากรณีฉุกเฉินในต่างประเทศ ที่ชัดเจน โดยกำหนดในแผนของกระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(1.1) กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

-อบรมคนหางานทุกคนก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ให้ทราบถึงแนวทางขั้นตอนการอพยพในกรณีฉุกเฉิน วิธีการติดต่อสื่อสารขอความช่วยเหลือและการปฏิบัติตนระหว่างการอพยพ

-ทดสอบหรือฝึกสอนคนหางานให้มีความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศ พอสมควร เพื่อให้สามารถช่วยเหลือตัวเองได้กรณีฉุกเฉิน ซึ่งกรณีที่ศึกษานี้ยกตัวอย่างคนหางาน 10,678 คน ต้องกรอกใบผ่านแดนเข้าออกทุกคนแต่ 99 เปอร์เซ็นต์ไม่สามารถเขียนภาษาอังกฤษได้แม้แต่ชื่อตัวเอง ทำให้การอพยพล่าช้ามาก

-มีแผนงานการพัฒนาทักษะเจ้าหน้าที่ ปีละ 2 ครั้ง ให้มีความรู้ในกระบวนการอพยพ การพูดในที่สาธารณะ และการเสริมทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยในต่างประเทศ กรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน

(1.2) กระทรวงการต่างประเทศ

-เป็นหน่วยงานหลักในการวางแผนซักซ้อมกระบวนการอพยพคนไทยกรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน

-เป็นหน่วยงานหลักในการวางแผนงานอบรมร่วมกันอย่างน้อยปีละครั้ง ในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการกิจช่วยเหลืออพยพคนไทยในต่างประเทศเพื่อสร้างความเข้าใจอันดี

(1.3) บริษัทจัดหางานเอกชน ที่จัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ
-จัดตั้งเป็นเครือข่ายความร่วมมือ ประสานงานกับภาครัฐ

(2) ควรจัดตั้งกระบวนการไตรภาคีระดับชาติ มีการประชุมสรุปสภาพปัญหาที่ผ่านมามาน้อยปีละครั้ง เพื่อให้การประสานการทำงานสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันโดยให้กระทรวงการต่างประเทศเป็นหน่วยงานหลัก องค์คณะประกอบด้วย

(2.1) กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

(2.2) กระทรวงการต่างประเทศ

(2.3) สายการบินพลเรือนและทหาร

(2.4) นายจ้างที่ส่งพนักงานไปทำงานต่างประเทศ

(2.5) บริษัทจัดหางาน ที่จัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

(2.6) นายจ้างในต่างประเทศ

(3) ควรจัดตั้งคณะทำงานเพื่อบูรณาการร่วมกันทั้งภาครัฐและเอกชน โดยให้กระทรวงการต่างประเทศเป็นองค์กรหลัก กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับคนไทยไปทำงานหรืออยู่ในต่างประเทศ เป็นองค์กรรอง เพื่อทำหน้าที่ติดตามวิเคราะห์สถานการณ์ รวบรวมข้อมูลเพื่อเตรียมแผนปฏิบัติการในการให้ความช่วยเหลืออพยพแรงงานไทย กรณีฉุกเฉิน ภัยทางการเมือง หรือภัยธรรมชาติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

(4) ควรมีกองทุนสำรองเพื่อใช้ในการบริหารจัดการให้ความช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยในกรณีฉุกเฉินอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศหรือภัยธรรมชาติ แยกเป็น

(4.1) กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เน้นกลุ่มเป้าหมาย คือ ช่วยเหลือคนไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ

-มีกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศอยู่แล้ว แต่ต้องปรับปรุงกฎระเบียบให้ครอบคลุมคนหางานที่ไปทำงานในต่างประเทศ ที่ประสบปัญหาต้องอพยพเร่งด่วนกรณีฉุกเฉินและได้รับความเดือดร้อน สูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน

-สมาชิกสมทบกองทุนควรมาจาก 3 ฝ่าย คือ บริษัทจัดหางานที่จัดส่งแรงงานไทย คนหางาน และรัฐบาลสมทบ ผู้ศึกษาเห็นว่าความเหมาะสม ฝ่ายละ 500 บาทต่อปีต่อคนหางาน 1 คน ซึ่งปัจจุบันคนหางานส่งเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายเดียว

(4.2) กระทรวงการต่างประเทศ เน้นช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย คือ ช่วยเหลือคนไทยที่ไปต่างประเทศ ไม่ว่าจะไปอยู่อาศัยหรือท่องเที่ยว

-จัดตั้งกองทุน สมาชิกคือคนไทยที่ไปอยู่ในต่างประเทศหรือท่องเที่ยว โดยก่อนไปต่างประเทศทุกคนต้องมีการจ่ายเงินเข้ากองทุน ประมาณ 200 – 500 บาทต่อครั้ง ในลักษณะเดียวกับซื้อประกันภัย และเงื่อนไขการจ่ายมากจ่ายน้อยขึ้นอยู่กับประเทศที่จะเดินทางไป

4.2.3 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยในกรณีฉุกเฉิน

(1) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศให้ถูกต้อง ชัดเจน เป็นปัจจุบัน สามารถนำมาใช้ได้ทันที เพื่อประโยชน์ในการให้ความช่วยเหลืออพยพแรงงานไทยอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะปรับปรุงระบบการรายงานตัวเมื่อกลับจากทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย เพื่อให้ทราบว่าแรงงานแต่ละคนเดินทางกลับจากต่างประเทศหรือยัง และทราบจำนวนที่แน่นอนของแรงงานไทยที่ยังคงทำงานอยู่ในต่างประเทศ

(2) จัดทำแผนเตรียมการอย่างเป็นขั้นเป็นตอนในการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบให้สอดคล้องกับสถานการณ์และกำหนดแผนปฏิบัติการให้ชัดเจน ดังนี้

(2.1) คณะทำงานไตรภาคีประเมินสถานการณ์

(2.2) มติสรุปสถานการณ์และจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการร่วม (War Room) ณ กระทรวงการต่างประเทศ

(2.3) ติดต่อสื่อสาร แจ้งข่าว ประกาศสถานะฉุกเฉิน ให้แรงงานไทยในต่างประเทศทุกคนทราบถึงแผนการอพยพอย่างเป็นขั้นเป็นตอน

(2.4) สั่งการให้คณะทำงานในแต่ละองค์กรแบ่งหน้าที่กันทำตามบทบาทหน้าที่ แต่ต้องมีความเป็นเอกภาพและปฏิบัติงานในแนวทางเดียวกัน

(2.5) คณะทำงานหรือศูนย์ปฏิบัติการร่วม (War Room) ประเมินสถานการณ์วันต่อวัน เพื่อแก้ไขปัญหาในแต่ละช่วงและสั่งการคณะทำงาน ตลอดจนสรุปผลการปฏิบัติงานในแต่ละวัน

(2.6) สรุปผลหลังจากการปฏิบัติงานช่วยเหลืออพยพเสร็จสิ้น โดยวิเคราะห์ในลักษณะจุดเด่น จุดด้อย ข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อเป็นบทเรียนจากประสบการณ์จริง

(2.7) นำเสนอผล ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาล และนำเสนอต่อสาธารณะชน

(3) กรมการจัดหางาน ควรกำหนดให้บริษัทจัดหางานที่จัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ จัดส่งแผนที่ตั้งของสถานที่ทำงานในต่างประเทศให้ชัดเจน และเสนอแผนอพยพแรงงานไทยในกรณีฉุกเฉินด้วย ทั้งนี้ กรมการจัดหางานต้องส่งข้อมูลดังกล่าวพร้อมรายชื่อแรงงานไทยให้สถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลทราบเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนอพยพในภาพรวมต่อไป

(4) จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการอพยพแรงงานไทยในต่างประเทศ กรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน เพื่อแนะนำ แรงงานไทย บริษัทจัดหางานที่จัดส่ง หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการเกี่ยวข้อง

(5) ควรมีความยืดหยุ่นในการแต่งตั้งอัครราชทูตฝ่ายแรงงาน ในประเทศที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานเป็นจำนวนมากตามอัตราส่วน กรณีสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย มีแรงงานไทยทำงานอยู่ 13,000 – 20,000 คน แต่ไม่มีผู้ประสานงานฝ่ายแรงงาน จึงควรมีอัครราชทูตฝ่ายแรงงาน 1 คน และที่ปรึกษาฝ่ายแรงงาน 1 คน เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือ ประสานงาน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที

(6) สถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลไทยในต่างประเทศควรมีแผนการชักชวนประชุมชี้แจงแผนการอพยพกรณีฉุกเฉินให้แรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ เป็นประจำอย่างน้อยปีละครั้ง

บรรณานุกรม

บทความในหนังสือ

Patrick Boisvert and Raphael Moore, Canadian Centre for Management Development, 2003, “Crisis and Management : a guide for a managers of the Public Service of Canada”.

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ,กรมการจัดหางาน,สรุปสถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ปี 2553,2553

อรจันทร์ เภาศรี, การดูแลและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณีสาธารณรัฐเกาหลี,2550.

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน, สิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ, 2553.

กรมการจัดหางาน, พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, 2537.

กรมการจัดหางาน, คู่มือการไปทำงานต่างประเทศ, กรุงเทพมหานคร : สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2552.

กรมการจัดหางาน, ศูนย์ช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ, 2554.

Website

จันทร์ทอง อุนาคุณ, บทความวิชาการครั้งที่ 1,การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวกับการดำเนินการของ กระทรวงการต่างประเทศ, เข้าถึงได้จาก

: <http://www.thaindc.org/files/51014.pdf> ,

กระทรวงแรงงาน,การพัฒนาระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ, เข้าถึงได้จาก

: <http://www.mol.go.th>

การอพยพแรงงานชาวจีนออกจากประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับ,เข้าถึงได้จาก

: <http://www.krobkruakao.com>



คำสั่งกรมการจัดหางาน

ที่ ๐๑๓๔ / ๒๕๕๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์
ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ

เพื่อให้การช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อย
ในต่างประเทศ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕
อธิบดีกรมการจัดหางานจึงแต่งตั้งคณะทำงานช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์
ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------------|
| ๑. นายสุเมธ มโหสถ | ประธานคณะทำงาน |
| รองอธิบดีกรมการจัดหางาน | |
| ๒. นายโชคชัย ศรีทอง | คณะทำงาน |
| ผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน | |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ | คณะทำงาน |
| ๔. ผู้อำนวยการกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน | คณะทำงาน |
| ๕. หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ | คณะทำงาน |
| สำนักงานเลขาธิการกรม | |
| ๖. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมตลาดแรงงานในต่างประเทศ | คณะทำงานและ |
| สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ | เลขาธิการ |
| ๗. หัวหน้าฝ่ายรับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ | คณะทำงานและ |
| กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน | ผู้ช่วยเลขาธิการ |

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก

ให้แรงงานไทยได้เดินทางกลับประเทศไทยหรือเดินทางต่อไปยังประเทศเป้าหมายด้วยความเรียบร้อยและ
ปลอดภัย

๒. ประสานครอบครัวแรงงานไทยที่อาจจะขาดการติดต่อกับแรงงานไทยให้ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในต่างประเทศตลอดจนช่วยเหลือเยียวยาครอบครัวแรงงานไทยตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. รวบรวมและประมวลผลข้อมูลแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบสถานที่ทำงาน ประเภทและประเมินความล่อแหลมสู่ความเสี่ยงต่อการได้รับอันตราย

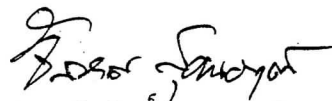
๔. จัดทำแผนและกำกับดูแลแผนปฏิบัติการเตรียมการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปยังพื้นที่ที่ปลอดภัย

๕. ช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบให้ได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน โดยประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมถึงจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีกรมการจัดหางานมอบหมาย

ทั้งนี้ตั้งแต่ ๒๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔



(นายจิรศักดิ์ สุคนธชาติ)

อธิบดีกรมการจัดหางาน



คำสั่งกรมการจัดหางาน

ที่ ๐๒๒๘/๒๕๕๔

เรื่อง จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ
ศูนย์บริการให้ข้อมูลข่าวสารการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์
ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ (Call Center) และแต่งตั้งคณะทำงาน

ตามที่กรมการจัดหางานได้มีคำสั่ง ที่ ๐๑๓๕/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ และคำสั่ง ที่ ๐๒๑๘/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง ให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ณ ศูนย์ช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ นั้น

เพื่อให้การช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อย
ในต่างประเทศ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ อธิบดีกรมการจัดหางานจึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

๑. ให้ยกเลิก

(๑) คำสั่งกรมการจัดหางาน ที่ ๐๑๓๕/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ

(๒) คำสั่งกรมการจัดหางาน ที่ ๐๒๑๘/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง ให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ณ ศูนย์ช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ

๒. ให้จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศขึ้น มีสถานที่ทำการตั้งอยู่ ณ ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ ภายในอาคารผู้โดยสารขาออกสนามบินสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์รวมการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่คนหางานซึ่งได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ

และเดินทางกลับประเทศไทยในการรับคำขอรับเงินช่วยเหลือจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงาน
ในต่างประเทศ การชี้แจงเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของคนหางานที่จะได้รับจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางาน
เพื่อไปทำงานในต่างประเทศตลอดจนการให้ความช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๑) ให้นายโชคชัย ศรีทอง ผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน ปฏิบัติหน้าที่เป็น
ผู้อำนวยการศูนย์ มีหน้าที่ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งการปฏิบัติราชการของศูนย์ เพื่อให้การบริหารงานของศูนย์
และการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

(๒) ให้นายมานิช แสงประเสริฐ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่เป็น
รองผู้อำนวยการศูนย์ และให้นายสมชาย นาคพงษ์ นิติกรชำนาญการ สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่
เป็นเลขานุการศูนย์

(๓) ให้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์ ประกอบด้วย

(๑) ว่าที่ร้อยโทอนุเทพ ศรีดาวเรือง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สังกัด
สำนักงานจัดหางานจังหวัดสกลนคร

(๒) นายกิตติพงษ์ แก้วกรม นิติกรชำนาญการ สังกัดกองนิติการ

(๓) จำเริญ สิบหมื่นชัย โพธิ์สินธุ์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สังกัดสำนักงาน
จัดหางานจังหวัดชลบุรี

(๔) นายวีระเดช พลสวัสดิ์ นิติกรชำนาญการ สังกัดกองการเจ้าหน้าที่

(๕) นายสุรเจตน์ บัวชุม นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ สังกัดศูนย์บริหาร
คอมพิวเตอร์

(๖) นายณัฐพล จิตร์โกชน นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สังกัดสำนักงานบริหาร
แรงงานไทยไปต่างประเทศ

(๗) นายสนธยา กาลาศรี นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สังกัดสำนักจัดหางาน
กรุงเทพเขตพื้นที่ ๘

(๘) ว่าที่ร้อยตรีชัชวาล คงหมวก นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สังกัดกองการ
เจ้าหน้าที่

(๙) นายจักรกฤษณ์ พัฒนธัญญา นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สังกัดสำนัก
จัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ ๓

(๑๐) นายชัยฤทธิ์ กล่อมใจ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สังกัดสำนักงาน
จัดหางานจังหวัดนครปฐม

(๑๑) นายโอวาท ทองบ่อมะกรูด นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สังกัดสำนักงาน
จัดหางานจังหวัดสุพรรณบุรี

(๑๒) ว่าที่ร้อยตรีธรมนุ บุญเส็ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สังกัดสำนักงาน
จัดหางานจังหวัดกาญจนบุรี

(๑๓) นายวันชัย สาครมณีรัตน์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สังกัดสำนักงาน
จัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร

(๑๔) จำสืบทรีพนม สุขพลัปลา นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สังกัดสำนักงาน
จัดหางานจังหวัดสระแก้ว

(๑๕) เจ้าหน้าที่สังกัดกองตรวจและคุ้มครองคนหางานซึ่งได้รับมอบหมายจาก
ผู้อำนวยการกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน

(๑๖) นายสมพัฒน์ โพชนิกร นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สังกัดกองวิจัย
ตลาดแรงงาน

๓. ให้จัดตั้งศูนย์บริการให้ข้อมูลข่าวสารการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจาก
เหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ (Call Center) มีสถานที่ทำการตั้งอยู่ ณ กรมการจัดหางาน
(ชั้น ๑๑) อาคารกระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยเปิดให้บริการผ่านสายด่วน
มิตรไมตรี ๑๖๙๔ ตลอด ๒๔ ชั่วโมง เพื่อทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสารความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับ
ผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ

(๑) ให้นายโชคชัย ศรีทอง ผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน ปฏิบัติหน้าที่เป็น
ผู้อำนวยการศูนย์ มีหน้าที่ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งการปฏิบัติราชการของศูนย์ เพื่อให้การบริหารงานของศูนย์
และการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

(๒) ให้มีเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติงานประจำศูนย์ตามบัญชีรายชื่อซึ่งกรมการจัดหางานกำหนด

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการช่วยเหลือด้านการเงินจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงาน
ในต่างประเทศ ประกอบด้วย

(๑)	ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทย ไปต่างประเทศ	ประธานคณะกรรมการ
-----	--	------------------

(๒)	ผู้อำนวยการศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์	คณะกรรมการ
-----	-----------------------------------	------------

(๓)	เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานบริหารแรงงานไทย ไปทำงานต่างประเทศซึ่งได้รับมอบหมาย จากผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทย ไปต่างประเทศ	คณะกรรมการ
-----	---	------------

(๔)	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ	คณะกรรมการ
-----	---	------------

(๕)	หัวหน้าฝ่ายกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงาน ในต่างประเทศ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ	คณะกรรมการและ เลขานุการ
-----	--	----------------------------

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

(๑) ให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศในการขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

(๒) บันทึกข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากต่างประเทศเนื่องจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการให้ความช่วยเหลือด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่แรงงานไทยพึงได้รับตามกฎหมาย

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีกรมการจัดหางานมอบหมาย

๕. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดหายานพาหนะและจัดทำข้อมูลข่าวสารในการประชาสัมพันธ์
ประกอบด้วย

- | | | |
|-----|--|-----------------------------------|
| (๑) | เลขานุการกรม | ประธานคณะกรรมการ |
| (๒) | เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเลขานุการกรม
ซึ่งได้รับมอบหมายจากเลขานุการกรม | คณะกรรมการ |
| (๓) | เจ้าหน้าที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์
ซึ่งได้รับมอบหมายจากหัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ | คณะกรรมการ |
| (๔) | หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์
สำนักงานเลขานุการกรม | คณะกรรมการและ
เลขานุการ |
| (๕) | หัวหน้างานพัสดุ
สำนักงานเลขานุการกรม | คณะกรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการจัดหายานพาหนะเพื่อรับ - ส่ง แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากต่างประเทศเนื่องจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศไปยังสถานียขนส่งผู้โดยสารประจำทาง เพื่อเดินทางกลับภูมิลำเนา

(๒) ดำเนินการเบิกจ่ายและรวบรวมหลักฐานการจ่ายค่าใช้จ่ายในการส่งแรงงานไทยกลับภูมิลำเนา

(๓) จัดทำข้อมูลเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความคืบหน้าในการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศที่ประสบปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ ผ่านช่องทางสื่อสารมวลชนต่าง ๆ

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีกรมการจัดหางานมอบหมาย

๖. แต่งตั้งคณะกรรมการช่วยเหลือทางกฎหมายตามคำร้องทุกข์ ประกอบด้วย

- | | | |
|-----|---|------------------|
| (๑) | ผู้อำนวยการกองนิติการ | ประธานคณะกรรมการ |
| (๒) | นิติกรซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการกองนิติการ | คณะกรรมการ |

- (๓) เจ้าหน้าที่สังกัดกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน คณะทำงาน
ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการกองตรวจ
และคุ้มครองคนหางาน
- (๔) หัวหน้ากลุ่มกฎหมาย กองนิติการ คณะทำงานและ
เลขานุการ

ให้คณะทำงานมีหน้าที่ ดังนี้

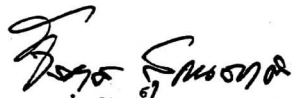
(๑) ให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักจัดหางาน
กรุงเทพเขตพื้นที่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรับเรื่องร้องทุกข์จากแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากต่างประเทศ
เนื่องจากเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในต่างประเทศ

(๒) ชี้แจง แนะนำ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับความช่วยเหลือตาม
กฎหมายให้แก่แรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในต่างประเทศ

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีกรมการจัดหางานมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนถึงวันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๔

สั่ง ณ วันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔


(นายจิรศักดิ์ สุคนธชาติ)
อธิบดีกรมการจัดหางาน

แรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย

จำแนกตามบริษัทจัดหางาน

ลำดับที่	บริษัทจัดหางาน	จำนวน (คน)
1	บริษัทจัดหางานแกรนด์ เบ็ดเตอร์ จำกัด	340
2	บริษัทจัดหางานพี.พี.พี.ก่อสร้าง (ไทยแลนด์) จำกัด	197
3	บริษัทจัดหางานเงินและทอง พัฒนา จำกัด	3,844
4	บริษัทจัดหางานบี.เอส.บี.โอเวอร์ซีส์ จำกัด/เอสโก้ จำกัด	1,204
5	บริษัทจัดหางานสล็อต อินเตอร์เนชันแนล จำกัด	264
6	บริษัทจัดหางานเวิร์ล พาวเวอร์ เซอร์วิส จำกัด	470
7	บริษัทจัดหางานโคราช เอส.เอส.เซอร์วิส จำกัด	178
8	บริษัทจัดหางานสเปกตรัม โอเวอร์ซีส์ อินเตอร์ไพรส์ จำกัด	249
9	บริษัทจัดหางานยิม ยิม จำกัด	106
10	บริษัทจัดหางานซี แอล ซี อินเตอร์เนชันแนล (1999) จำกัด	104
11	บริษัทจัดหางานไทยชาญ จำกัด	622
12	บริษัทจัดหางานไทยพัฒนา เวิลด์ไวด์ จำกัด	250
13	บริษัทจัดหางานเอเชีย เซอร์วิส จำกัด	520
14	บริษัทจัดหางานวี ครากอน จำกัด	352
15	บริษัทจัดหางานวินซ์ เพลสเมนต์ จำกัด	210
16	บริษัทจัดหางานซี แอนด์ เอ็ม บราเธอร์ส จำกัด	165
17	บริษัทจัดหางานไทยโกลบอลเมริท จำกัด	129
18	บริษัทจัดหางานเอ็ม.เค.กู๊ดวิลล์ จำกัด	9
19	บริษัทจัดหางานไทยมาสเตอร์ แมนพาวเวอร์ จำกัด	21
20	บริษัทจัดหางานมิลเลียน เอ็กซ์เพรส จำกัด	265
21	บริษัทจัดหางานโกลด์-บีม จำกัด	87
22	บริษัทจัดหางานฟาเอช เซอร์วิส จำกัด	2
23	บริษัทจัดหางานแมน-โพร เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด	32
24	บริษัทจัดหางานไทยเลิส ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด	14
25	บริษัทจัดหางานสยาม เวิร์ค แทรเวล จำกัด	49
26	บริษัทจัดหางานกิตติ บราเดอร์ จำกัด	35
27	บริษัทจัดหางานวีแอล สยาม ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด	16
28	บริษัทจัดหางานไทย-ลิเบีย โปรเจก แมนเจเมนต์ คอมมิตี จำกัด	21
29	บริษัทจัดหางานเอมิตี อินเตอร์เนชันแนล จำกัด	5

แรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย
จำแนกตามบริษัทจัดหางาน

ลำดับที่	บริษัทจัดหางาน	จำนวน (คน)
30	เดินทางด้วยตนเอง	950
31	ชุมชนคนไทย	44
	รวมทั้งสิ้น	10,754

ข้อมูล ณ วันที่ 30 มีนาคม 2554

หมายเหตุ แรงงานที่อพยพกลับถึงประเทศไทยทั้งหมด 10,678 คน คงเหลือจำนวน 76 คน ซึ่งเป็นแรงงานไทย

ที่แจ้งการเดินทางด้วยตนเองและชุมชนคนไทยที่สถานเอกอัครราชทูต แจ้งว่าประสงค์อยู่ต่อ

เลขที่...../.....

สัญญาจ้างงานเพื่อให้คนหางาน

ไปทำงานในต่างประเทศ

ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528

หนังสืออนุญาตเลขที่ 17535 เขียนที่ บริษัทจัดหางาน เอเชียัน เซอร์วิส จำกัด

ลงวันที่ 29 ก.ย. 2553 วันที่ 29 ก.ย. 2553



สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นระหว่างบริษัทจัดหางาน เอเชียัน เซอร์วิส จำกัด

โดย นางศุภพัชร อัสวายุคตกุล ในฐานะผู้มีอำนาจทำการแทนบริษัทและเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ตามใบอนุญาตเลขที่ ต.878/2539 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า "ผู้รับอนุญาตจัดหางาน"

กับ ...นายอุรณ บัณฑ...บัตรประจำตัวประชาชนเลขที่ ...1-4117-00008-74-3...อายุ ...26...ปี

อยู่บ้านเลขที่ ...61... หมู่ที่ ...6... ตำบล...ตำบล... อำเภอ...บ้านฝือ...จังหวัด ...อุดรธานี...

ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า "คนหางาน" ทั้งสองฝ่ายตกลงทำสัญญาโดยมีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ 1. ผู้รับอนุญาตจัดหางานตกลงจัดหางานให้แก่คนหางานเพื่อไปทำงานกับนายจ้างชื่อ AMONA RANHILL CONSORTIUM SDN BHD ตั้งอยู่เลขที่ P.O.BOX 6896 MEDINA SIAHIYA, TRIPOLI, LIBYA TEL : +218-21-4832653 ในตำแหน่ง คนงานประกอบแบบโครงสร้าง(ช่างไม้)

โดยได้รับค่าจ้าง 600 เหรียญดอลลาร์สหรัฐต่อเดือน (หกร้อยเหรียญดอลลาร์สหรัฐต่อเดือน)

ค่าอาหาร นายจ้างจัดอาหารและที่พักให้โดยไม่คิดมูลค่า (.....)

ค่าส่วยเวลา ตามกฎหมายแรงงานของประเทศลิเบีย(.....)

ค่าโดยสารเครื่องบิน /0 ไป-กลับ 0 เทียบเดียว.....

มีระยะเวลาการจ้าง -2(สอง)-ปี โดยจะให้เริ่มทำงานประมาณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้อ 2. คนหางานตกลงจ่ายค่าบริการจำนวน 5,000 บาท (ห้าพันบาทถ้วน)

ค่าใช้จ่ายจำนวน -15,000- บาท (หนึ่งหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

หรือค่าบริการและค่าใช้จ่ายจำนวน.....บาท (.....)

โดยจ่ายค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....แล้วเป็น /0 เงินสด 0 สิ้นเชื้อ

ข้อ 3. ผู้รับอนุญาตจัดหางานจะรับผิดชอบต่อคนหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 เช่น ในกรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะทำงานแล้วไม่ได้งานทำหรือมีงานทำแต่ค่าจ้างต่ำกว่าหรือ

ตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญานี้ และคนหางานไม่ประสงค์จะทำงานนั้น หรือ

คนหางานถูกเลิกจ้างก่อนกำหนดผู้รับอนุญาตจัดหางานจะจัดการให้คนหางานเดินทางกลับถึงประเทศไทยโดยออกค่า

พาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหารและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็น ให้แก่คนหางานจนกว่าคนหางานจะเดินทางกลับถึงประเทศไทย

คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วทั้งหมด หรือเป็นอัตราส่วนกับระยะเวลาการจ้าง แล้วแต่กรณี

เพื่อเป็นหลักฐาน คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจึงลงลายมือชื่อต่อหน้าพยานไว้เป็นสำคัญ

(ลายมือชื่อ).....ผู้รับอนุญาตจัดหางาน (ลายมือชื่อ).....พยาน

(นางศุภพัชร อัสวายุคตกุล) (นางสาวศุภาณี จิรคงพิพัฒน์)

(ลายมือชื่อ).....คนหางาน (ลายมือชื่อ).....พยาน

(นายอุรณ บัณฑ) (นางสาวอัจฉรา จิรคงพิพัฒน์)



สำนักงานจัดหางาน

อุดรธานี



ประเทศลิเบีย
Libya

Employment Contract

สัญญาจ้างแรงงาน

This agreement is made on.....
at.....between **AMONA RANHILL**
CONSORTIUM SDN BHD.
P.O.BOX 6896 MEDINA SIAHIYA,
of **TRIPOLI, LIBYA**
(hereinafter referred to as the "Employer")
and **MR. UTHORN BUALONG**
of **R852297**
(hereinafter referred to as the "Employee").
Both parties agree on the following :

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นเมื่อ.....
ณ.....ระหว่าง **AMONA RANHILL**
CONSORTIUM SDN BHD.
ที่อยู่ปัจจุบัน **P.O.BOX 6896 MEDINA SIAHIYA, TRIPOLI, LIBYA**
ซึ่งต่อไปในสัญญานี้จะเรียกว่า "นายจ้าง" ฝ่ายหนึ่ง
กับ **นายอุธรณ์ บัวหลง**
ที่อยู่ปัจจุบัน **R852297**
ภูมิลำเนาตามทะเบียนบ้าน.....ซึ่งต่อไปใน
สัญญานี้จะเรียกว่า "ลูกจ้าง" อีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งสองฝ่าย
ตกลงทำสัญญาไว้ต่อกัน ดังมีข้อความต่อไปนี้

1. Job Assignment and Wages

The Employer hereby engages the
Employee and the Employee agrees to
work for the Employer in the position of
FORM WORKER
of.....at the rate of
of **600US\$**.....per hour/day/month.
The wage shall be paid on.....day
of the month.

In case of wage earned on an
hourly or daily basis, the total monthly
wage shall not be less than

(In case the Employee receives any
special allowances, the amount and date
of the special allowances must be stated
clearly together with the date of the
payment on the regular wage)

2. Duration of Contract and Worksite

The duration of the contract is for
-2- month/year (s) starting from
the day of arrival of the Employee in
Libya and the worksite is at **P.O.BOX 6896**
MEDINA SIAHIYA, TRIPOLI, LIBYA

1. ตำแหน่งงานและอัตราค่าจ้าง

นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างทำงานและลูกจ้างตกลงรับ
ทำงานประกอบแบบโครงสร้าง(ช่างไม้)
ในตำแหน่ง.....
อัตราค่าจ้าง **600US\$** ต่อเดือน/
ชั่วโมงโดยตกลงจะจ่ายค่าจ้างให้ทุกวันที 10 ของเดือน

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นรายวัน/ชั่วโมง ค่าจ้างที่ได้รับใน
1 เดือน รวมแล้วไม่ต่ำกว่า.....

(กรณีมีการจ่ายเงินพิเศษให้แก่ลูกจ้างให้ระบุให้
ชัดเจนด้วยว่าจ่ายเงินพิเศษจำนวนเท่าไรและกำหนดวันจ่าย
เงินพิเศษพร้อมกับการจ่ายค่าจ้างด้วย

13 ก.ค. 2553

2. ระยะเวลาการจ้างและสถานที่ทำงาน

ระยะเวลาการจ้างมีกำหนด -2- ปี/เดือน เริ่ม
ตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเดินทางถึงประเทศลิเบียโดยมีสถานที่ทำงาน
P.O.BOX 6896 MEDINA SIAHIYA, TRIPOLI, LIBYA
ณ.....เมือง.....



The extension of the contract shall be mutually agreed upon between the Employer and the Employee.

การต่อระยะเวลาของสัญญาสามารถทำได้โดยการตกลงของทั้งสองฝ่าย

3. Probation Period

In conformity with the local labour law, The Employee shall work on probation for a period of -30-(thirty)days, starting from the first day of work.

If the Employer should find during the probation period that the Employee is not qualified for the job assigned, the Employer may either offer the Employee the other appropriate job or position with the consent of the Employee, or cancel the contract and repatriate the Employee to domicile in Thailand.

3. ระยะเวลาทดลองงาน

ระยะเวลาทดลองงานจะมีกำหนด -30-(สามสิบ) วัน (ตามกฎหมายแรงงานท้องถิ่น) นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเริ่มทำงาน

ในระหว่างการทดลองงาน หากนายจ้างพิจารณาแล้ว เห็นว่าลูกจ้างไม่เหมาะสมกับงาน นายจ้างมีสิทธิที่จะเปลี่ยนตำแหน่งงานหรือหน้าที่ที่เหมาะสม และโดยความยินยอมของลูกจ้าง หรือบอกเลิกสัญญาและส่งตัวกลับยังภูมิลำเนาเดิมได้

4. Working Hours

The working hours shall not exceed.....8.....hours a day/per week.

4. ชั่วโมงการทำงาน

ชั่วโมงทำงานปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน/สัปดาห์

5. Holiday and Leave

5.1 The Employer shall arrange for the Employee.....1.....day(s) off weekly with regular pay.

5. วันหยุด

5.1 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยได้รับค่าจ้างสัปดาห์ละ.....1.....วัน

5.2 The Employer shall arrange for the Employee.....3.....days off per year on local official holidays with regular pay.

5.2 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีท้องถิ่นโดยได้รับค่าจ้างปีละ.....3.....วัน

5.3 Annual leave of 16 days shall be allowed by the Employer for the Employee when completed one year employment with regular pay.

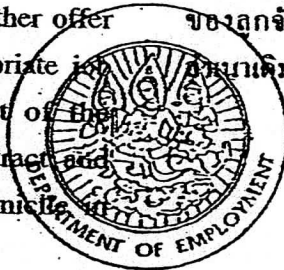
5.3 เมื่อลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเป็นเวลา 16 วัน

6. Overtime

6.1 If the Employee works more than the.....usual hours on the

6. ค่าล่วงเวลาและค่าจ้างในวันหยุด

6.1 ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างในอัตรา.....150%.....



regular work day, the Employee shall be paid extra for overtime by the Employer at the rate of.....150%.....per hour (not less than the minimum rate set by the local labour law).

6.2 If the Employee works on holidays, the Employee shall be paid extra for overtime by the Employer at the rate of.....200%.....per hour/day (not less than the minimum rate set by the local labour law).

7. Food

The Employer shall provide the Employee free of charge three meals a day.

8. Accommodations

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

9. Medical Treatment

In the event of the Employee's illness or accident caused by work or otherwise during the period of the contract, the Employer shall both provide all necessary medical treatment free of charge to the Employee, and in the meantime pay regular wage and compensation on terms not less than those stipulated by the local labour law.

In the event of death of the Employee, the Employer shall bear all expenses incurred in the transport to domicile in Thailand the remains of the deceased and all of his personal belongings.

(ไม่น้อยกว่าอัตราที่กฎหมายแรงงานท้องถิ่นกำหนด)

6.2 ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดให้ลูกจ้างในอัตรา.....200%.....
(ไม่น้อยกว่าอัตราที่กฎหมายแรงงานท้องถิ่นกำหนด)

7. อาหาร

นายจ้างตกลงจัดอาหารให้ลูกจ้างทุกวัน วันละ 3 มื้อ โดยไม่คิดมูลค่า

8. ที่พัก

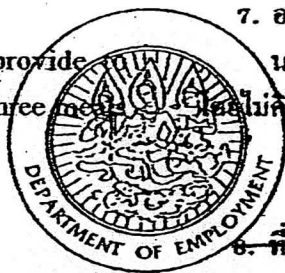
นายจ้างตกลงจัดที่พักอาศัยที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะให้แก่ลูกจ้าง โดยไม่คิดมูลค่าตลอดระยะเวลา ตามสัญญา

13 ก.ค. 2553

9. ค่ารักษาพยาบาล

นายจ้างตกลงจัดให้มีหรือจ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาของสัญญาทั้งในกรณีประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานและกรณีเจ็บป่วยอื่น ตลอดจนจ่ายค่าจ้างระหว่างพักรักษาตัวและค่าพินัยกรรมตามกฎหมายแรงงานท้องถิ่น

ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตและต้องนำศพกลับประเทศไทย ให้นายจ้างรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งศพและทรัพย์สินต่างๆ ของลูกจ้างกลับภูมิลำเนา



10. Travel and Transportation

The Employer shall pay for the cost of travel of air ticket from Thailand to Libya as well as pay and arrange for the transport to his accommodations. The Employer shall also pay for the cost of the return travel of air ticket to Thailand in all cases, except that the Employee is at fault or terminates the contract.

10. ค่าเดินทาง

นายจ้างตกลงเป็นผู้จ่ายค่าโดยสารเครื่องบินจากประเทศไทย ถึงประเทศลิเบียรวมทั้งจัดหาหนะรับส่งลูกจ้างจนถึงที่พัก และจ่ายค่าโดยสารเครื่องบินกลับประเทศไทยให้แก่ลูกจ้างทุกกรณี ยกเว้นกรณีที่เป็นความผิดของลูกจ้างหรือลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

11. Insurances

The Employer shall insure against the Employee's life in the amount of 6,000USD (not less than 100,000 Baht or equivalent) throughout the period of the contract effective from the day of the Employee's departure from Thailand to the day of his return, with the Employee designating the beneficiary.

11. การประกันชีวิต

นายจ้างต้องทำสัญญาประกันชีวิตให้แก่ลูกจ้าง ในวงเงิน 200,000 (ไม่น้อยกว่า 100,000 บาท) ตลอดระยะเวลาของสัญญา โดยให้มีผลคุ้มครองลูกจ้างตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเดินทางออกจากประเทศไทยจนถึงวันที่ลูกจ้างเดินทางกลับ โดยระบุให้ทายาทตามความประสงค์ของลูกจ้างเป็นผู้รับประโยชน์

12. Obligation

12.1 The Employee shall abide by the rules and regulations of the Employer's company stipulated in conformity with the local labour law, and shall respect the local traditions and customs.

12. ข้อบังคับ

12.1 ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของบริษัทนายจ้าง ซึ่งกำหนดขึ้นภายใต้เงื่อนไขกฎหมายท้องถิ่นและให้ความเคารพค่านิยมประเพณีท้องถิ่น
13 ก.ค. 2553

12.2 The Employee shall work only for the Employer's company.

12.2 ลูกจ้างต้องทำงานให้ต้นนายจ้างเท่านั้นไม่ไปทำงานให้กับบุคคลอื่น

12.3 The Employee shall not engage in any unlawful activities.

12.3 ลูกจ้างต้องไม่กระทำความผิดกฎหมาย

13. Termination of the Contract

13.1 In case the Employer terminates the contract, the Employer shall give one month notice to the Employee; or pay one month wage in lieu of giving notice, or otherwise act in conformity with the local labour law. The Employer shall

13. การบอกเลิกสัญญา

13.1 กรณีนายจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญา นายจ้างต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน หรือจ่ายเงินค่าจ้าง 1 เดือน แทนการบอกเลิกสัญญาหรือให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานท้องถิ่นและนายจ้างต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศไทยให้แก่ลูกจ้าง

thereby pay for the cost of the return travel of the Employee to Thailand.

13.2 In case the Employee terminates the contract, the Employee shall give a one month notice to the Employer and shall pay for his own expenses in the return travel to Thailand.

14. Others

14.1 The Employer shall pay for all necessary fees and expenses incurred on the acquisition of work permit in accordance with the local regulations on the Employee's behalf.

14.2 In the event of natural disaster, riot, fighting or war the Employer shall evacuate the employee to the safe area, and if the situation is no longer conducive for the continuity of work, the Employer shall repatriate the Employee to Thailand and shall pay for all the expenses of the repatriation.

14.3 The Employer agrees to transfer the Employee's wages from the Bank outside Libya to Thailand not less than 80 percent of the wages that the Employee receives each month. The wage's transfer shall be made on 10 of every month.

Upon dismissal the Employee, the Employer must immediately pay the Employee his wages or other money the Employee is entitle to receive.

13.2 กรณีลูกจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญา ลูกจ้างต้องบอกกล่าวให้นายจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน และต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศไทยด้วยตนเอง

14. อื่นๆ

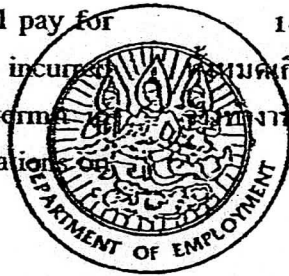
14.1 นายจ้างตกลงออกค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายทั้งหมดเกี่ยวกับการยื่นคำขออนุญาตและการอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานตามระเบียบของทางการท้องถิ่น

14.2 นายจ้างจะต้องอพยพลูกจ้างไปอยู่ในสถานที่ปลอดภัย เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ เช่น ภัยธรรมชาติ การจลาจล การสู้รบ หรือการสงคราม และถ้าสถานการณ์ไม่เอื้ออำนวยให้ทำงานต่อไป นายจ้างต้องนำลูกจ้างกลับประเทศไทย โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด

13 ก.ค. 2553

14.3 นายจ้างตกลงโอนเงินค่าจ้างกลับประเทศไทยให้แก่ลูกจ้างจากธนาคารนอกประเทศลิเบียในอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับแต่ละเดือนโดยกำหนด จะโอนให้ทุกวันที่ 10 ของเดือน

เมื่อมีการเลิกจ้างนายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าจ้างหรือเงินอื่นๆ ที่ลูกจ้างพึงได้รับ ซึ่งยังค้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทันที



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

14.4 เงื่อนไขอื่นที่มีได้ระบุในสัญญา ให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานท้องถิ่น

14.5 In case the Employer fails to implement any of the conditions agrees in this contract, in full or in part, the Employer shall be responsible for all the losses incurred to the Employee.

14.5 ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขแห่งสัญญานี้ข้อหนึ่งข้อใด หรือปฏิบัติไม่ครบถ้วนตามเงื่อนไขแห่งสัญญานี้ นายจ้างยินยอมรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างทุกประการ

113 ก.ล. 2553

Done in duplicate, both Thai and English, each being equally authentic, each party holding one copy.

สัญญานี้ทำขึ้นทั้งภาคภาษาไทย และภาษาอังกฤษ เป็นสองฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกัน คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างได้อ่านและเข้าใจถ้อยคำของสัญญานี้โดยตลอดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้ต่อหน้าพยาน

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

Signature [Signature] Employer
ZULKIFLEE IBRAHIM
BRANCH MANAGER
AMONA RANHILL CONSORTIUM SDN BHA
Signature [Signature] Employee
MR.UTHORN BUALONG

ลงชื่อ [Signature] นายจ้าง
ลงชื่อ อรรถ บัวหลวง ลูกจ้าง
นายอรรถ บัวหลวง
ลงชื่อ [Signature] พยาน
(นางสุธาสินี จิรวงศ์พิพัฒน์)
ลงชื่อ A พยาน
(นางสาวอัจฉรา จิรวงศ์พิพัฒน์)

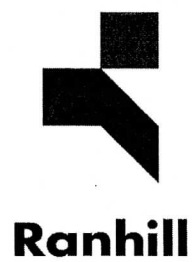
Signature [Signature] Witness
(MRS.SUTHASINEE JIRAKONGPIPAT)
Signature A Witness
(MISS ATCHARA JIRAKONGPIPAT)

No. 140/2552
Tripoli,

Seen at the Royal Thai Embassy



HRA/PF/Gen/HHK/mast
28 March 2011



Mr. Aron, Suriya (Staff No: 11765)

c/o Asian Manpower Service Co. Ltd
No 17/84, Soi Moo Baan P. Phreecha,
Sukhapiban 1 Road,
Ladphrao Subdistrict, Ladphrao District,
Bangkok 10230, Thailand

Dear Mr. Aron, Suriya,

TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT—GENERAL WORKFORCE EXPATRIATE

We refer to the ongoing political and social unrest in Libya which has resulted in Ranhill being compelled to evacuate all staff and workers from Libya to ensure their safety and security. The evacuation was undertaken in accordance with the Malaysian and other Governments (in respect of non Malaysian staff and workers) recommendations.

Ranhill continues to closely monitor the situation in Libya. Based upon what appears to be a recent escalation in the unrest it is apparent that there will be no short term solution to the issues.

As a consequence, Ranhill regrettably has no option but to terminate your employment pursuant to Article 8 of your Employment Contract. Thus, we regret to inform you that your employment contract will be terminated from **29 March 2011**. Since this is an early termination of the employment contract and in pursuant of Article 8, you will be compensated with one (1) month salary in lieu of this notice.

Please be advised that Ranhill will pay all outstanding salaries due to you to as soon as it is possible to resume transfer of funds from its operating account in Libya.

Kindly take note that in reaching this decision, Ranhill has taken the time to consider all options available with regards to your employment. Please note that should the situation change in Libya which results in Ranhill being able to recommence the Project, we shall advise you accordingly with a view to seeing if you were interested in returning to Libya under a new Employment Contract.

Ranhill would like to take this opportunity to thank you for the hard work and dedication to the Project throughout the course of your employment.

Yours faithfully

Hishamuddin H. Khan
Project Director



WORK & SALARY CERTIFICATE

To Whom It May Concern:

This is to certify that **Mr. Fan Srijai-In**, ID 11751 was employed by Amona Ranhill Consortium Sdn. Bhd., on the Tajura Housing Project, Libya from 15 November 2009 as a Formworker, Construction Dept with a salary of US\$ 600 per month, until his repatriation due to the emergency situation in Libya.

By this certificate Amona Ranhill Consortium Sdn Bhd undertake to pay any outstanding salaries and all other dues that are owed him by the Company.

This certificate is issued on 26th February 2011 at Amona Ranhill Consortium Sdn Bhd., Tajura Site Office.

Sincerely,

Christopher Barclay
Director, Camp & Office Operations
Amona Ranhill Consortium Sdn Bhd

แผนที่สาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย

