



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล  
(Individual Study)

เรื่อง บทบาทของที่ปรึกษากฎหมายท้องถิ่นในการคุ้มครอง  
ผลประโยชน์ของคนงาน/แรงงานไทยในบาหลีเรน  
เดือนมิถุนายน ๒๕๕๔ – เดือนเมษายน ๒๕๕๖

จัดทำโดย นายราตรี เขาวชตา  
รหัส ๕๐๓๐

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม  
หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ ๕ ปี ๒๕๕๖  
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ  
ลิขสิทธิ์ของกระทรวงการต่างประเทศ



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล  
(Individual Study)

เรื่อง บทบาทของที่ปรึกษากฎหมายท้องถิ่นในการคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงาน/  
แรงงานไทยในบาหลีเรน เดือนมิถุนายน ๒๕๕๔ – เดือนเมษายน ๒๕๕๖

จัดทำโดย นายราตรี เขาวชตา  
รหัส ๕๐๓๐

หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ ๕ ปี ๒๕๕๖  
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ  
รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา



เอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคลนี้ อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม  
หลักสูตรนักบริหารการทูตของกระทรวงการต่างประเทศ

ลงชื่อ.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชูเกียรติ พันธ์พรประสิทธิ์)  
อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ.....  
(เอกอัครราชทูต สุจิตรา หิรัญพฤษ)   
อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พลอย สืบวิเศษ)  
อาจารย์ที่ปรึกษา

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

เมื่อเดินทางไปรับหน้าที่ในตำแหน่งที่ปรึกษาประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔ ผู้ศึกษาพบว่าในแต่ละวันมีคนไทยจำนวนไม่น้อยในบาห์เรนโดยเฉพาะคนงาน/แรงงานไทยไปพบผู้ศึกษาในฐานะหัวหน้าฝ่ายกงสุลฯ และลูกจ้างท้องถิ่น (ฝ่ายกงสุล) เพื่อร้องเรียนปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะปัญหาที่นายจ้างชาวบาห์เรน/ต่างชาติ/คนไทยเอารัดเอาเปรียบคนงาน/แรงงานไทยในเรื่องเงินเดือน (basic salary) เงินค่าล่วงเวลา (overtime) เงินหยุดประจำปี (leave salary) และเงินสะสมเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน (end of service's indemnity) ผู้ศึกษาจึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานบาห์เรนเพื่อประโยชน์ในการให้ความช่วยเหลือคนงาน/แรงงานไทยในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ผู้ศึกษาเห็นว่าบทบาทของที่ปรึกษากฎหมายท้องถิ่นฯ มีความจำเป็นในการคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงาน/แรงงานไทยในบาห์เรน รวมทั้งมีความสำคัญในการให้คำปรึกษาและให้ข้อแนะนำด้านกฎหมายแรงงาน กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติ และประมวลกฎหมายอาญาบาห์เรนที่เกี่ยวกับการจ้างงาน ผู้ศึกษาจึงได้เสนอโครงการว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ (ต่อเนื่อง) โดยสถานเอกอัครราชทูตฯ ได้รับอนุมัติเงินจัดสรรจากกระทรวงการต่างประเทศในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ จำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท และปี ๒๕๕๖ จำนวน ๓๖๐,๐๐๐ บาท เฉพาะในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ เพียงปีเดียว ที่ปรึกษากฎหมายฯ มีบทบาทสำคัญในการคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงาน/แรงงานไทย จนสถานเอกอัครราชทูตฯ สามารถเรียกเงินดังกล่าวคืนจากนายจ้างชาวบาห์เรน/ต่างชาติ/คนไทยที่เอารัดเอาเปรียบคนงาน/แรงงานไทยคิดเป็นเงินจำนวน ๑,๑๗๑,๕๒๐ บาทซึ่งมากกว่าเงินงบประมาณที่สถานเอกอัครราชทูตฯ ใช้เป็นค่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ

ผู้ศึกษาได้ศึกษาบทบาทของที่ปรึกษากฎหมายฯ ในการคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงาน/แรงงานไทยในบาห์เรน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน ๒๕๕๔ - เดือนเมษายน ๒๕๕๖ และเห็นว่าบทบาทของที่ปรึกษากฎหมายฯ มีความจำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่กงสุลฯ ในการปฏิบัติภารกิจด้านกงสุลและคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงาน/แรงงานไทยในบาห์เรน รวมทั้งได้ศึกษาบทบาทของที่ปรึกษากฎหมายฯ ว่ามีข้อดีและประโยชน์รวมทั้งข้อเสียหรือข้อจำกัดหรือไม่อย่างไร เพื่อจะใช้ผลการศึกษาเป็นบทเรียนและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านกงสุลสำหรับเจ้าหน้าที่กงสุลฯ และลูกจ้างท้องถิ่น (ฝ่ายกงสุล) ของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา รวมทั้งเจ้าหน้าที่กงสุลสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่อื่น ๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นตามปริบทและสภาพการณ์ของท้องถิ่นในแต่ละประเทศประจำการ สุดท้ายผู้ศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะทั้งในเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะในเชิงการดำเนินการเพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงาน/แรงงานไทยในต่างประเทศต่อไป

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาส่วนบุคคลภายใต้หัวข้อดังกล่าว ผู้ศึกษาได้รับแรงบันดาลใจในการเขียนจากการให้ความช่วยเหลือคนไทยในบาหลีเรณโดยเฉพาอย่างยิ่งจากการคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงาน/แรงงานไทยที่ถูกนายจ้างชาวบาหลีเรณ/ต่างชาติ/คนไทยเอาไรต์เอาเปรียบในรูปแบบต่าง ๆ

ในโอกาสนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณนายธีรวัฒน์ ภูมิจิตร ผู้อำนวยการสถาบันการต่างประเทศ เทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ ที่บริหารจัดการหลักสูตรนักบริหารการทูตอย่างดีเยี่ยม ซึ่งเพียงพร้อมด้วยองค์ความรู้ด้านการบริหารและการทูตอย่างรอบด้าน และคณะเจ้าหน้าที่และบุคลากรของสถาบันฯ ทุกท่านที่ดูแลเอาใจใส่และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีแก่ผู้เข้ารับการอบรมตลอดระยะเวลา ๑๐ สัปดาห์

ในการเขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล ผู้ศึกษาขอขอบคุณคณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของผู้ศึกษาทั้ง ๓ ท่าน คือ เอกอัครราชทูต สุจิตรา หิรัญพฤษดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชูเกียรติ พันธ์พรประสิทธิ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พลอย สืบวิเศษ ที่กรุณาชี้แนะการจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคลฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ศึกษาขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชูเกียรติ พันธ์พรประสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาโดยตรงของผู้ศึกษาที่กรุณาให้คำแนะนำในการศึกษา รวมทั้งปรับเปลี่ยนหัวข้อการศึกษาให้สอดคล้องกับเนื้อหามากขึ้น ตลอดจนให้แนวทางการศึกษาภายใต้หัวข้อดังกล่าวที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

ผู้ศึกษาขอขอบคุณนายวิษุ เวชชาชีวะ อัครราชทูตที่ปรึกษา สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาบทบาทของที่ปรึกษากฎหมายฯ และนางสาวภัทรวณ ติระวนิช ลูกจ้างท้องถิ่น (ฝ่ายกงสุล) สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่จัดส่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของที่ปรึกษากฎหมายฯ เพื่อผู้ศึกษาใช้ประโยชน์ในการเขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคลฉบับนี้

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณนายพีรพล พิรานนท์ เลขานุการโท/กงสุล สถานเอกอัครราชทูต ณ คูเวต นายอัญชิต บุญจิต กงสุล สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองเจดดาห์ นายประสาธ ทรแดง เลขานุการโท/กงสุล สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงริยาด นางสาวณัฐสุดา เมตตาประเสริฐ เลขานุการโท/กงสุล สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมัสกัต นายธีรภัทร มงคลนาวิน อัครราชทูตที่ปรึกษา สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโดฮา นางสาวศุภรา เพ็งศรีทอง กงสุล สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองดูไบ และนายดลวีร์ วรรณนที เลขานุการโท/กงสุล สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี ที่กรุณาตอบคำถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับการจำนวนคนงาน/แรงงานไทยและบทบาทของที่ปรึกษากฎหมายฯ ในประเทศประจําการ ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการเขียนการศึกษาส่วนบุคคลของผู้ศึกษาในครั้งนี้

นายชาติรี เขาวชตา

สิงหาคม ๒๕๕๖

## สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ภูมิหลัง/ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา	๕
๑.๓ ขอบเขตและวิธีการศึกษา	๕
๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๖
๑.๕ นิยามศัพท์ / การจำกัดความหมายของคำศัพท์ที่สำคัญ	๖
บทที่ ๒ เอกสารราชการ กฎระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๘
บทที่ ๓ ผลการศึกษา	๑๑
๓.๑ ตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมายฯ	๑๑
๓.๒ ข้อดีและประโยชน์ของที่ปรึกษากฎหมายฯ	๑๕
๓.๓ ข้อเสียหรือข้อจำกัดของที่ปรึกษากฎหมายฯ	๑๗
บทที่ ๔ บทสรุปและข้อเสนอแนะ	๑๙
๔.๑ สรุปผลการศึกษา	๑๙
๔.๒ ข้อเสนอแนะ	๑๙
บรรณานุกรม	๒๒
ภาคผนวก	๒๔
ก ข้อมูลเปรียบเทียบจากการสอบถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์กับกงสุล และเจ้าหน้าที่กงสุลปัจจุบันที่ประจำการสถานเอกอัครราชทูต ๕ แห่ง และ สถานกงสุลใหญ่ ๒ แห่งในรัฐอ่าวอาหรับ ๕ ประเทศ	๒๕
ข รายงานสถิติการให้ความช่วยเหลือและดูแลผลประโยชน์ของคนไทยใน บาหลีเรนจากโทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา เดือนมิถุนายน ๒๕๕๔ - เดือนเมษายน ๒๕๕๖	๒๘
ประวัติผู้เขียน	๓๐

## บทที่ ๑ บทนำ

### ๑.๑ ภูมิหลัง/ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

#### ๑.๑.๑ ภูมิหลัง/ความเป็นมา

ไทย – บาหลีเรณสถาปนาความสัมพันธ์ทางการทูตเมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๒๐ โดยสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา เปิดทำการเมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ รับผิดชอบเฉพาะบาหลีเรณ ไม่มีประเทศอื่นในเขตอาณา และไม่มีกงสุลกิตติมศักดิ์ ในขณะที่สถานเอกอัครราชทูตบาหลีเรณประจำประเทศไทย เปิดทำการเมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๐<sup>1</sup>

บาหลีเรณมีพื้นที่ประมาณ ๗๖๐ ตารางกิโลเมตร เมืองหลวง คือ กรุงมานามา ปัจจุบันมีประชากรประมาณ ๑.๓ ล้านคน (ปี ๒๕๕๕) นับถือศาสนาอิสลาม (นิกายสุนหนี่ ร้อยละ ๒๘ และนิกายชีอะห์ ร้อยละ ๕๗) ปัจจุบันมีคนไทยทำงานและพำนักอาศัยอยู่ในบาหลีเรณจำนวน ๒,๔๒๘ คน<sup>2</sup>

บาหลีเรณตั้งอยู่ในอ่าวอาหรับ (อ่าวเปอร์เซีย) ประกอบด้วยเกาะเล็กเกาะน้อยประมาณ ๓๓ เกาะ อยู่ห่างจากชายฝั่งทะเลตะวันออกของซาอุดีอาระเบีย ๒๔ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากชายฝั่งตะวันตกของกาตาร์ ๒๗ กิโลเมตร ไทยตั้งอยู่ห่างจากบาหลีเรณประมาณ ๕,๓๗๙ กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทางโดยเครื่องบินประมาณ ๖ – ๗ ชั่วโมง

ประมาณ ๓๐ ปีมาแล้วที่คนไทยเดินทางไปทำงานและพำนักอาศัยอยู่ในบาหลีเรณ โดยในระยะแรก ๆ คนไทยจะต้องขอรับการตรวจลงตรา (visa) ล่วงหน้าก่อนเดินทางเข้าบาหลีเรณ<sup>3</sup> เมื่อประมาณ ๗ – ๘ ปีที่ผ่านมา บุคคลสัญชาติไทยได้รับสิทธิเดินทางเข้าบาหลีเรณโดยไม่ต้องขอวีซ่า ล่วงหน้า และสามารถพำนักอยู่ในบาหลีเรณเพื่อการท่องเที่ยวได้ ๑๔ วัน โดยได้รับการยกเว้นค่าธรรมเนียมการตรวจลงตรา (๕ ดินาร์บาหลีเรณ)<sup>4</sup>

ปัจจุบันมีคนงาน/แรงงานไทยทำงานและพำนักอาศัยอยู่ในบาหลีเรณ จำนวน ๒,๔๒๘ คน นั้น ประกอบอาชีพหลัก ๆ คือ (ก) ภาคบริการ (ร้อยละ ๖๕) เช่น ผู้ประกอบการ/เจ้าของกิจการ/ผู้จัดการร้านอาหารไทย พ่อครัว/แม่ครัวร้านอาหารไทย พนักงานบริการร้านอาหารไทย พนักงานนวดแผนไทยและสปา ช่างเสริมความงามสตรี ช่างตัดผมบุรุษ และพนักงานต้อนรับสายการ

<sup>1</sup> กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลาง และแอฟริกา กระทรวงการต่างประเทศ, แหล่งที่มา: [www.mfa.go.th/main/ความสัมพันธ์กับประเทศและภูมิภาคต่าง ๆ/ทวีปเอเชีย/ราชอาณาจักรบาหลีเรณ](http://www.mfa.go.th/main/ความสัมพันธ์กับประเทศและภูมิภาคต่าง ๆ/ทวีปเอเชีย/ราชอาณาจักรบาหลีเรณ).

<sup>2</sup> โทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ MNM ๓๗๑/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๕ .

<sup>3</sup> นายวิสุจน์ บุรณ์เจริญ และนายอำนาจศิลป์ ศรีสวัสดิ์, อดีตประธานชมรมนักกีฬาคนไทยในบาหลีเรณ, และนางชนากานต์ พรหมสนธิ์, ผู้ประกอบการ/เจ้าของกิจการร้านอาหารเงินทอง (Honey Restaurant) กรุงมานามา, สัมภาษณ์, มกราคม ๒๕๕๖

<sup>4</sup> โทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ MNM ๗๒๙/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕.

บิงกัลฟ์แอร์ (ข) ภาคการก่อสร้างและธุรกิจขนาดเล็ก (ร้อยละ ๒๕) เช่น พนักงานขับรถบรรทุกหนัก - เบา (สำหรับสร้างถนน - การขนย้ายในบริเวณท่าเรือ) ช่างซ่อมเครื่องยนต์ ช่างเคาะตัวถังรถยนต์ ช่างเชื่อมตัวถังรถยนต์ ช่างพ่นสีรถยนต์ (อยู่ซ่อมรถยนต์ขนาดเล็ก - กลาง) ช่างเทคนิค ช่างไฟฟ้า ช่างวางท่อระบายน้ำขนาดใหญ่ โฟร์แมน และวิศวกร (บริษัทต่างชาติที่ได้รับสัมปทานงานวางท่อระบายน้ำขนาดใหญ่ในเขตมูฮัรรักทางภาคเหนือของบาหลีเรน) (ค) ภาคอื่น ๆ (ร้อยละ ๑๐) เช่น ผู้ประกอบการสร้างประตูและรั้วบ้านอัลลอย ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดแผนไทยและสปา และผู้ส่งออกตู้แช่เย็นจากไทยไปซาอุดีอาระเบีย เป็นต้น

### ๑.๑.๒ ความสำคัญของปัญหา

คนงาน/แรงงานไทยทำงานในบาหลีเรนถูกต้องตามกฎหมาย (ยกเว้นหญิงไทยที่ค้าประเวณีในกรุงมานามา) โดยส่วนใหญ่ นายจ้างจะขอวีซ่าประเภทคนทำงาน (work visa) ให้ล่วงหน้า คนงาน/แรงงานไทยส่วนใหญ่ (กว่าร้อยละ ๙๐) ที่เดินทางไปทำงานในบาหลีเรน เป็นการจ้างงานโดยตรงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง<sup>5</sup> โดยนายจ้างจะนำสัญญาจ้างพร้อมวีซ่าทำงานไปทำการรับรองที่สถานเอกอัครราชทูตฯ แล้วจะส่งกลับมาให้คนงาน/แรงงานไทยในไทยลงนามเพื่อใช้เป็นเอกสารสำคัญในการแจ้งวัตถุประสงค์การเดินทางออกนอกราชอาณาจักรต่อกระทรวงแรงงานก่อนเดินทางไปทำงานที่บาหลีเรนต่อไป

ก่อนหรือหลังเดินทางไปทำงานในบาหลีเรน คนงาน/แรงงานไทยเหล่านี้ส่วนมาก (กว่าร้อยละ ๙๐) มักไม่ทราบเรื่องสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับตามกฎหมายแรงงานบาหลีเรน (สำหรับภาคเอกชน)<sup>6</sup> โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตราที่ว่าด้วยหน้าที่และบทลงโทษ (บทที่ ๑๐ มาตรา ๗๑) รวมทั้งการยกเลิกสัญญาจ้างงาน (บทที่ ๑๒ มาตรา ๑๐๖) กฎระเบียบหน่วยงานกำกับตลาดแรงงานบาหลีเรน (Labour Market Regulatory Authority - LMRA) มาตรา ๒๕ การโอนย้าย/การเปลี่ยนนายจ้างใหม่ (Article ๒๕ Transfer of Foreign Workers to Other Employers) เพื่อใช้กำกับแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง - ลูกจ้าง รวมทั้งประมวลกฎหมายอาญาและประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาบาหลีเรน (มาตรา ๓๐๒)<sup>7</sup> ที่ระวางโทษกักขังหรือปรับหรือทั้งกักขังและปรับนายจ้างที่ละเลยไม่จ่ายค่าจ้างหรือกักค่าจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนของค่าจ้างของลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผล จึงทำให้คนงาน/แรงงานไทยถูกนายจ้างบาหลีเรน/ต่างชาติ/คนไทยเอารัดเอาเปรียบได้

ภารกิจสำคัญประการหนึ่งของสถานเอกอัครราชทูตฯ คือ การคุ้มครองผลประโยชน์ของคนไทย ดูแลคนไทย และแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยเฉพาะคนไทยที่ประกอบอาชีพและมีถิ่นฐานในต่างประเทศ อันเป็นการดำเนินงานตามคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี<sup>8</sup> และการปฏิบัติหน้าที่ด้านกงสุลในการดูแลและคุ้มครองบุคคลสัญชาติไทยของสถานเอกอัครราชทูตฯ ซึ่งสอดคล้องตามอนุสัญญากรุงเวียนนาว่าด้วย

<sup>5</sup> พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๔๙ มาตรา ๔๘ คนงานหางานด้วยตนเอง.

<sup>6</sup> The Labour Law for the Private Sector : Law No. 36 of 2012.

<sup>7</sup> The Criminal and Criminal Procedure Code of Bahrain (Section 302 bis).

<sup>8</sup> ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร, นายกรัฐมนตรี, คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่ได้แถลงต่อรัฐสภา, วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๕.



ความสัมพันธ์ทางกงสุล พ.ศ. ๒๕๐๖ (หมวด ๑ ความสัมพันธ์ทางกงสุลทั่วไป ตอน ๑ การสถาปนาความสัมพันธ์ทางกงสุล ข้อ ๕ การหน้าที่ทางกงสุล (ก) คุ้มครองผลประโยชน์ของรัฐผู้ส่งและของประชาชนของรัฐผู้ส่งทั้งเอกชนและบริษัทในรัฐผู้รับในขีดจำกัดที่กฎหมายระหว่างประเทศอนุญาต<sup>9</sup>

นอกจากนี้ สถานเอกอัครราชทูตฯ ทำหน้าที่ดูแลและคุ้มครองผลประโยชน์คนงาน/แรงงานไทยดังกล่าวแทนกระทรวงแรงงานด้วยนอกเหนือจากงานทะเบียนคนไทยในต่างประเทศโดยการทำหน้าที่เป็นนายทะเบียนครอบครัวและนายทะเบียนราษฎรแทนกระทรวงมหาดไทย<sup>10</sup>

ในขณะเดียวกัน สำนักงานแรงงานกรุงริยาดประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงริยาด ทำหน้าที่ส่งเสริม รักษา ขยายตลาดแรงงาน สนับสนุนการจ้างงาน พบปะเยี่ยมเยียน รวมทั้งให้ความช่วยเหลือและติดตามร้องทุกข์ของคนงาน/แรงงานไทยในประเทศที่รับผิดชอบในประเทศอ่าวอาหรับและประเทศใกล้เคียง ๑๐ ประเทศ คือ (๑) ซาอุดีอาระเบีย (ยกเว้นภาคตะวันตกของประเทศซึ่งเป็นเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานแรงงานประจำเมืองเจดดาห์) (๒) บาห์เรน (๓) กาตาร์ (๔) ยูเออี (๕) โอมาน (๖) คูเวต (๗) ซีเรีย (๘) เลบานอน (๙) จอร์แดน และ (๑๐) เยเมน ซึ่งมีคนงาน/แรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในประเทศเหล่านี้ประมาณ ๓๙,๕๒๐ คน (มีรายได้ในปี ๒๕๕๕ รวมประมาณ ๔,๕๕๐ ล้านบาท และเป็นรายได้ที่นำส่งกลับไทยประมาณ ๓,๔๑๒ ล้านบาท) โดยแยกเป็นคนงาน/แรงงานไทยในประเทศดังกล่าวดังนี้

๑) ซาอุดีอาระเบีย	๑๐,๐๐๐ คน
๒) บาห์เรน	๒,๕๐๐ คน
๓) กาตาร์	๑๓,๐๐๐ คน
๔) ยูเออี	๑๐,๐๐๐ คน
๕) โอมาน	๖๐๐ คน
๖) คูเวต	๓,๐๐๐ คน
๗) ซีเรีย	๔๐ คน
๘) เลบานอน	๘๐ คน
๙) จอร์แดน	๒๐๐ คน
๑๐) เยเมน	๑๐๐ คน

ต่อมา กระทรวงแรงงานได้มีคำสั่งปิดสำนักงานแรงงานประจำเมืองเจดดาห์ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๔ และให้จัดตั้งสำนักงานแรงงานประจำกรุงอาบูดาบีเพื่อดูแลรับผิดชอบด้านแรงงานในประเทศอ่าวอาหรับและประเทศใกล้เคียง ๔ ประเทศ คือ (๑) ยูเออี (๒) กาตาร์ (๓) โอมาน และ (๔) อิหร่าน โดยมอบหมายให้สำนักงานแรงงานประจำกรุงริยาดรับผิดชอบภารกิจด้านแรงงานรวม ๘ ประเทศรวมทั้งบาห์เรน คือ (๑) ซาอุดีอาระเบีย (๒) บาห์เรน (๓) คูเวต (๔) ซีเรีย (๕) เลบานอน (๖) จอร์แดน (๗) เยเมน และ (๘) อิรัก<sup>11</sup>

<sup>9</sup> Vienna Convention on Consular Relations 1963.

<sup>10</sup> พระราชบัญญัติว่าด้วยเอกสิทธิและความคุ้มกันทางกงสุล พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ ๕ หน้าที่ทางกงสุล (ฉ) .

<sup>11</sup> รายงานสรุปผลการปฏิบัติของสำนักงานแรงงานกรุงริยาดประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงริยาด ต่อคณะกรรมการบริหาร (ทีมประเทศไทย) สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๕.

อย่างไรก็ดี แม้ว่าสำนักงานแรงงานประจำกรุงริยาดมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบงานด้านแรงงานในบาห์เรน แต่โดยที่สำนักงานแรงงานประจำกรุงริยาดมีประเทศในเขตอาณา (ใหม่) รับผิดชอบ ๘ ประเทศ กอปรกับมีข้าราชการกระทรวงแรงงานเพียง ๒ ท่าน คือ อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) และที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) ซึ่งจะต้องดูแลรับผิดชอบและเดินทางไปพบปะเยี่ยมคนงาน/แรงงานไทยใน ๘ ประเทศดังกล่าว ไม่สามารถดูแลคนงาน/แรงงานไทยในบาห์เรนซึ่งมีอยู่ประมาณ ๒,๕๐๐ คนได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งในระหว่างช่วงกลางปี ๒๕๕๔ – จนถึงต้นปี ๒๕๕๖ ข้าราชการสำนักงานแรงงานประจำกรุงริยาดทั้ง ๒ ท่านดังกล่าวเดินทางไปพบปะเยี่ยมคนงาน/แรงงานไทยในบาห์เรนได้เพียง ๒ ครั้ง ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะดูแลและคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงาน/แรงงานไทยในบาห์เรนได้อย่างทั่วถึง

แม้ว่าสำนักงานแรงงานกรุงริยาดมีหน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบคนงาน/แรงงานไทยในบาห์เรนด้วย แต่โดยที่สถานเอกอัครราชทูตฯ ต้องประสบปัญหาอย่างต่อเนื่องจากการร้องขอความช่วยเหลือของคนงาน/แรงงานไทยในบาห์เรนที่ถูกนายจ้างชาวบาห์เรน/ต่างชาติ/คนไทยเอารัดเอาเปรียบโดยเฉพาะอย่างยิ่งนายจ้างมักจ่ายเงินเดือน (basic salary) และเงินค่าล่วงเวลา (overtime) ล่าช้าเป็นเวลาหลายเดือน และมักไม่จ่ายเงินหยุดประจำปี (leave salary) รวมทั้งเงินสะสมเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน (end of service's indemnity) เป็นเงินจำนวนมาก ผู้ศึกษาจึงตระหนักดีถึงแนวทางและมาตรการในการแก้ไขปัญหาและการคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงาน/แรงงานไทยในบาห์เรนที่ประสบปัญหาดังกล่าว

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น นับตั้งแต่ผู้ศึกษาได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าฝ่ายกงสุลฯ จึงได้จัดทำโครงการว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ (ต่อเนื่อง) ให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยสนับสนุนงานคุ้มครองคนงาน/แรงงานไทยของสถานเอกอัครราชทูตฯ ตั้งแต่กลางเดือนมิถุนายน ๒๕๕๔ – จนถึงปลายเดือนเมษายน ๒๕๕๖ สถานเอกอัครราชทูตฯ ณ กรุงมานามา เป็นสถานเอกอัครราชทูตเพียงแห่งเดียวในกลุ่มประเทศอาหรับ ๖ ประเทศ (ซาอุดีอาระเบีย บาห์เรน กาตาร์ ยูเออี โอมาน และคูเวต) ที่ว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ โดยได้รับอนุมัติจากกระทรวงการต่างประเทศ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๔ – ๒๕๕๕ จำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท<sup>12</sup> และปีงบประมาณ ๒๕๕๕ – ๒๕๕๖ จำนวน ๓๖๐,๐๐๐ บาท<sup>13</sup> ตามลำดับ

เหตุผลประการสำคัญที่ผู้ศึกษาจัดทำโครงการว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ (ต่อเนื่อง) เนื่องจากเห็นว่าสถานเอกอัครราชทูตฯ จะต้องมีผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายที่สามารถให้คำปรึกษาและข้อแนะนำด้านกฎหมายแรงงานบาห์เรนที่มีความซับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่กงสุลฯ ได้ นอกจากนี้ข้าราชการนักการทูตและเจ้าหน้าที่ฝ่ายกงสุลฯ มิได้เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงาน และไม่มีความรู้ลึกซึ้งในตัวบทกฎหมาย อาทิ หน้าที่และบทลงโทษนายจ้าง – ลูกจ้าง การยกเลิกสัญญาจ้างงาน (ระยะเวลาสัญญา ๒ ปี) การโอนย้าย/การเปลี่ยนนายจ้างใหม่ และการระวางโทษกักขังหรือปรับหรือทั้งกักขังและปรับนายจ้างที่ละเลยไม่จ่ายค่าจ้างหรือกักค่าจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนขอค่าจ้างของลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผล รวมทั้งข้าราชการนักการทูตและเจ้าหน้าที่ฝ่ายกงสุลฯ ยังขาดประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา นายจ้างชาวบาห์เรน/ต่างชาติ/คนไทยเอารัดเอาเปรียบคนงาน/แรงงานไทยในบาห์เรน

<sup>12</sup> โทรเลขกระทรวงการต่างประเทศ ที่ ๐๓๐๒/๑๐๓/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๕๔.

<sup>13</sup> โทรเลขกระทรวงการต่างประเทศ ที่ ๐๓๐๒/๒๘๔/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

และสภาพการณ์ของบาร์ทเรน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเห็นความสำคัญในการจัดทำโครงการ (ต่อเนื่อง) ว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ ที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยและสนับสนุนงานด้านกงสุลของหัวหน้าฝ่ายกงสุลฯ ในการดูแลและคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงาน/แรงงานไทยในบาร์ทเรน

## ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาว่าที่ปรึกษากฎหมายฯ มีบทบาทอย่างไรในการสนับสนุนภารกิจของเจ้าหน้าที่กงสุลฯ ในการคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงาน/แรงงานไทยที่ถูกนายจ้างชาวบาร์ทเรน/ต่างชาติ/คนไทยเอารัดเอาเปรียบโดยเฉพาะในประเด็นเรื่องเงินเดือน (basic salary) เงินค่าล่วงเวลา (overtime) เงินหยุดประจำปี (leave salary) และเงินสะสมเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน (end of service's indemnity) ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาหลักที่แรงงาน/แรงงานไทยต่างมีความคาดหวังและหวังพึ่งสถานเอกอัครราชทูตฯ ในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างชาวบาร์ทเรน/ต่างชาติ/คนไทยในประเด็นปัญหาดังกล่าว

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาว่าบทบาทดังกล่าวของที่ปรึกษากฎหมายฯ มีข้อดีและประโยชน์ หรือข้อเสียหรือจำกัดอย่างไรในการคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงาน/แรงงานไทยที่ถูกนายจ้างชาวบาร์ทเรน/คนต่างชาติ/คนไทยเอารัดเอาเปรียบในประเด็นดังกล่าว ตั้งแต่กลางเดือนมิถุนายน ๒๕๕๔ – จนถึงปลายเดือนเมษายน ๒๕๕๖

## ๑.๓ ขอบเขตและวิธีการศึกษา

๑.๓.๑ ศึกษาบทบาทหน้าที่ ข้อดีและประโยชน์ รวมทั้งข้อเสียหรือข้อจำกัดของที่ปรึกษากฎหมายฯ ในการคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงาน/แรงงานไทยที่ถูกนายจ้างชาวบาร์ทเรน/คนต่างชาติ/คนไทยเอารัดเอาเปรียบ ในช่วงตั้งแต่กลางเดือนมิถุนายน ๒๕๕๔ – จนถึงปลายเดือนเมษายน ๒๕๕๖ โดยศึกษาจากการทำงานร่วมกับที่ปรึกษากฎหมายฯ และจากโทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา เรื่องรายงานสถิติการให้ความคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของคนไทยในบาร์ทเรน ตั้งแต่เดือนกลางมิถุนายน ๒๕๕๔ – จนถึงปลายเดือนเมษายน ๒๕๕๖

๑.๓.๒ ศึกษาจากการสอบถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของกงสุลและเจ้าหน้าที่กงสุลประจำสถานเอกอัครราชทูต (๕ แห่ง) และสถานกงสุลใหญ่ (๒ แห่ง) ในประเทศอาหรับ ๕ ประเทศ เกี่ยวกับการว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ รวมทั้งศึกษาจากรายงานส่วนบุคคล (Individual Study) ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๕ ฉบับ จากหลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ ๑ – ๓ ประจำปี ๒๕๕๒ – ๒๕๕๔ สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ

#### ๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๔.๑ บทบาทของที่ปรึกษากฎหมายฯ สามารถใช้เป็นบทเรียนรู้และกรณีศึกษาในปริบทและสภาพการณ์ของบาหลีเรนสำหรับเจ้าหน้าที่กงสุลฯ และลูกจ้างท้องถิ่น (ฝ่ายกงสุล) ของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา และสำหรับเจ้าหน้าที่กงสุลของสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่ในประเทศตะวันออกกลางและประเทศในภูมิภาคอื่น ๆ ในการคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงาน/แรงงานไทยในต่างประเทศ

๑.๔.๒ บทบาทของที่ปรึกษากฎหมายฯ สามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเจ้าหน้าที่กงสุลฯ และลูกจ้างท้องถิ่น (ฝ่ายกงสุล) ของสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่ รวมทั้งสำหรับเจ้าหน้าที่ฝ่ายแรงงานของสำนักงานแรงงานประจำในประเทศตะวันออกกลางและประเทศในภูมิภาคอื่น ๆ ในปริบทและสภาพการณ์ของประเทศประจำการในการแก้ไขปัญหาและบริหารจัดการปัญหาการเอารัดเอาเปรียบของนายจ้างต่อลูกจ้าง

#### ๑.๕ นิยามศัพท์ / การจำกัดความหมายของคำศัพท์ที่สำคัญ

๑.๕.๑ ชื่อประเทศอย่างเป็นทางการของรัฐอาหรับที่อ้างอิงในการศึกษาประกอบด้วย

- ๑) ซาอุดีอาระเบีย หรือ ราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบีย
- ๒) บาหลีเรน หรือ ราชอาณาจักรบาหลีเรน
- ๓) กาตาร์ หรือ รัฐกาตาร์
- ๔) ยูเออี หรือ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์
- ๕) โอมาน หรือ รัฐสุลต่านโอมาน
- ๖) คูเวต หรือ รัฐคูเวต
- ๗) ซีเรีย หรือ สาธารณรัฐอาหรับซีเรีย
- ๘) เลบานอน หรือ สาธารณรัฐเลบานอน
- ๙) จอร์แดน หรือ ราชอาณาจักรฮัชไมต์จอร์แดน
- ๑๐) เยเมน หรือ สาธารณรัฐเยเมน
- ๑๑) อิรัก หรือ สาธารณรัฐอิรัก

๑.๕.๒ สถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่ในรัฐอาหรับได้แก่

- ๑) สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงริยาด
- ๒) สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองเจดดาห์
- ๓) สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา
- ๔) สถานเอกอัครราชทูต ณ คูเวต
- ๕) สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโดฮา
- ๖) สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี
- ๗) สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองดูไบ

๑.๕.๓ ผู้ศึกษาได้ขยายคำจำกัดความหมายของคำศัพท์ว่านายจ้างและลูกจ้างที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

นายจ้างโดยรวมให้หมายถึงนายจ้างชาวบาหลีเรน/คนต่างชาติ/คนไทยด้วย

ลูกจ้างโดยรวมให้หมายถึงคนงาน/แรงงานไทย

๑.๕.๔ ผู้ศึกษาได้ขยายคำจำกัดความหมายของคำศัพท์เกี่ยวกับรายได้ประเภทต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

๑) Basic Salary หมายถึงเงินเดือนประจำเดือนของคนงาน/แรงงาน โดยไม่นับรวมเงินค่าล่วงเวลา (overtime)

๒) Leave Salary หมายถึงเงินสิทธิประโยชน์ที่คนงาน/แรงงานพึงได้รับเมื่อทำงานครบตามสัญญาจ้างงาน (๒ ปี)

๓) End of Service's Indemnity หมายถึงเงินสะสมที่คนงาน/แรงงานพึงได้รับโดยนับจำนวนตั้งแต่ปีแรกที่เริ่มทำงานจนครบสัญญาจ้างงาน (๒ ปี)

## บทที่ ๒

### เอกสารราชการ กฎระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ผู้ศึกษาได้ศึกษาบทบาทของที่ปรึกษากฎหมายฯ จากเอกสารราชการของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา รวมทั้งกฎระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งของกระทรวงแรงงานบาหลีเรน (Ministry of Labour) หน่วยงานกำกับตลาดแรงงานบาหลีเรน (Labour Market Regulatory Authority – LMRA) สำนักงานแรงงานกรุงรียาดประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงรียาด กระทรวงแรงงาน และกระทรวงกระทรวงการต่างประเทศ (กรมการกงสุล) ดังนี้

๒.๑.๑ กฎหมายแรงงานบาหลีเรนสำหรับภาคเอกชน หมายเลข ๓๖ พ.ศ. ๒๕๕๕ (The Labour Law for the Private Sector : Law No. ๓๖ of ๒๐๑๒)

๒.๑.๒ ประมวลระเบียบอาญาและประมวลกฎหมายวิธีการพิจารณาความอาญาบาหลีเรน (มาตรา ๓๐๒) (The Criminal and Criminal Procedure Code : Section ๓๐๒ bis)

๒.๑.๓ กฎระเบียบของหน่วยงานกำกับตลาดแรงงานบาหลีเรน มาตรา ๒๕ (Labour Market Regulatory Authority : Article ๒๕ Transfer of Foreign Workers to Other Employers)

๒.๑.๔ พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๔ ให้แบ่งส่วนราชการกรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ (๒) กองคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๕ ตอนที่ ๖๐ ก ๑๑ กันยายน ๒๕๔๑ หน้า ๑๐ - ๑๑)

๒.๑.๕ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกระทรวงการต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๓ (๒) กองคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่ (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครอง ดูแล รักษาผลประโยชน์และช่วยเหลือคนสัญชาติไทยและนิติบุคคลสัญชาติไทย รวมทั้งเรือและอากาศยานไทยในต่างประเทศ

๒.๑.๖ Vienna Convention on Consular Relations ๑๙๖๓ Chapter ๑ Consular Relations in General Section ๑ Establishment and Conduct of Consular Relations Article ๕ Consular Functions (a) protecting in the receiving State the interests of the sending State and of its nationals, both individuals and bodies corporate, within the limits permitted by international law

๒.๑.๗ พระราชบัญญัติว่าด้วยเอกสิทธิและความคุ้มกันทางกงสุล พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ ๕ หน้าที่ทางกงสุล (ฉ) ทำหน้าที่โนตารีและนายทะเบียนราษฎรและในฐานะหน้าที่อื่นที่คล้ายกัน และปฏิบัติหน้าที่ที่มีลักษณะด้านปกครองบางประการ โดยมีเงื่อนไขว่าหน้าที่นั้นไม่ขัดกับกฎหมายและข้อบังคับของรัฐผู้รับ

๒.๑.๘ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๔

๒.๒ ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากโทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา เรื่องสถิติการคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ ระหว่างเดือนมิถุนายน ๒๕๕๔ – เมษายน ๒๕๕๖ ดังนี้

๒.๒.๑ โทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ MNM ๕๐๘/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ (หน้า ๑๓ – ๒๔)

๒.๒.๒ โทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ MNM ๗๖๓/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ (หน้า ๓ – ๑๕)

๒.๒.๓ โทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ MNM ๘๕๗/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕ (หน้า ๒ – ๑๗)

๒.๒.๔ โทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ MNM ๐๗๐/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ (หน้า ๒ – ๑๘)

๒.๒.๕ โทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ MNM ๑๖๓/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๕ (หน้า ๒ – ๑๗)

๒.๒.๖ โทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ MNM ๒๔๐/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๖ (หน้า ๒ – ๑๘)

๒.๒.๗ โทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ MNM ๓๒๓/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕ (หน้า ๒ – ๒๑)

๒.๓ ผู้ศึกษาได้สอบถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์สัมภาษณ์กับกงสุลและเจ้าหน้าที่กงสุลที่ประจำการในรัฐอ่าวอาหรับ ๕ ประเทศ ดังนี้

๒.๓.๑ นายพีรพล พิรานนท์ เลขานุการโท สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงคูเวต  
 ๒.๓.๒ นายปราสาท ศรแดง เลขานุการโท สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงริยาด  
 ๒.๓.๓ นางสาวณัฐสุดา เมตตาประเสริฐ ขานุกรการโท สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมัสกัต

๒.๓.๔ นายธีรภัทร มงคลนาวิน สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโตฮา

๒.๓.๕ นายดลวีร์ วรานนท์ เลขานุการโท สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี

๒.๓.๖ นายอัญชิต บัญจิต กงสุล สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองเจดดาห์

๒.๓.๗ นางสาวศุภรา เพ็งศรีทอง กงสุล สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองดูไบ

๒.๔ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวทางในการคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงาน/แรงงานไทยจากรายงานส่วนบุคคล (Individual Study) ในหัวข้อ/ประเด็นที่เกี่ยวข้องของหลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ ๑ – ๓ ประจำปี ๒๕๕๒ – ๒๕๕๔ สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ ดังนี้

๒.๔.๑ รายงานส่วนบุคคล (Individual Study) เรื่อง การพัฒนาระบบงานดูแลแรงงานไทยในคูเวต จัดทำโดยนายสุรพล โคตรศรีเมือง รหัส ๑๐๑๑ หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่

๑ ประจำปี ๒๕๕๒ สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ (บทที่ ๔ ผลการศึกษา ๔.๕ กระบวนการแก้ไขปัญหาแรงงานไทย หน้า ๓๗)

๒.๔.๒ รายงานส่วนบุคคล (Individual Study) เรื่อง ปัญหา-อุปสรรค/การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ (กรณีศึกษาแรงงานไทยในโอมาน/เยเมน) จัดทำโดยนายอุดม สาทิโต หัส ๑๐๑๔ หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ ๑ ประจำปี ๒๕๕๒ สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ (บทที่ ๔ ผลการศึกษาวิจัย ๔.๕ บทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของไทย : กระทรวงการต่างประเทศ ข) ปลายทางที่ประเทศแรงงาน หน้า ๑๙ - ๒๐)

๒.๔.๓ รายงานส่วนบุคคล (Individual Study) เรื่อง กฎหมายแรงงานของสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ : สภาพปัญหา การคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ต่อแรงงานไทย จัดทำโดยนายทศพร อรชุนะกะ รหัส ๑๐๑๗ หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ ๑ ประจำปี ๒๕๕๒ สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ (บทที่ ๔ ผลการศึกษาวิจัย ๔.๒ บทบาทและภารกิจหน้าที่สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองดูไบ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และสำนักงานแรงงานไทย ณ กรุงริยาด ซาอุดีอาระเบีย เกี่ยวกับแรงงานไทย หน้า ๑๙ - ๒๐)

๒.๔.๔ รายงานส่วนบุคคล (Individual Study) เรื่อง ปัญหาแรงงานไทยในกาตาร์ จัดทำโดยนายสมหวัง เครือสุวรรณ รหัส ๓๐๑๑ หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ ๓ ประจำปี ๒๕๕๔ สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ (บทที่ ๓ ผลการศึกษาวิจัย ๓.๔ การดำเนินการของสถานเอกอัครราชทูตฯ ต่อการดูแลและแก้ไขปัญหา หน้า ๑๙ - ๒๑)



## บทที่ ๓ ผลการศึกษา

### ๓.๑ ตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมายฯ

#### ๓.๑.๑ ความจำเป็นในการว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ

ผู้ศึกษาเดินทางไปรับราชการที่สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔ ในตำแหน่งที่ปรึกษา และได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านกงสุลในฐานะหัวหน้าฝ่ายกงสุล<sup>๑</sup> โดยมีลูกจ้างท้องถิ่น (ฝ่ายกงสุล) ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วย ตั้งแต่เดือนมิถุนายน ๒๕๕๔ – จนถึงเดือนมิถุนายน ๒๕๕๕ สถานเอกอัครราชทูตฯ มีเจ้าหน้าที่ดังกล่าว ๒ ท่าน ต่อมาประมาณต้นเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๕ ลูกจ้างท้องถิ่น (ฝ่ายกงสุล) ได้ลาออก ๑ ท่าน ทำให้สถานเอกอัครราชทูตฯ จะต้องรับสมัครลูกจ้างท้องถิ่น (ฝ่ายกงสุล) คนใหม่ทดแทน ๑ ท่าน และรับสมัครเพิ่มอีก ๑ ท่าน รวมเป็น ๓ ท่าน โดยผู้ศึกษาได้แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านกงสุลออกเป็น ๒ ฝ่าย คือ

๑) ฝ่ายตรวจลงตรา หนังสือเดินทาง ทะเบียนราษฎร ทะเบียนครอบครัว และนิติกรณ์ ซึ่งให้บริการการตรวจลงตราสำหรับคนบ่าห์เรนและต่างชาติ งานหนังสือเดินทางสำหรับบุคคลสัญชาติไทย งานทะเบียนราษฎร (การจดทะเบียนคนเกิด (สูติบัตร) และการจดทะเบียนคนตาย (มรณบัตร) งานทะเบียนครอบครัว (การจดทะเบียนสมรส และการจดทะเบียนหย่า) และงานนิติกรณ์ (การรับรองสัญญาจ้างงาน การรับรองเอกสาร การรับรองคำแปล และการรับรองลายมือชื่อ)

๒) ฝ่ายคุ้มครองดูแลผลประโยชน์ของคนไทยในบ่าห์เรน

นับตั้งแต่เดือนมิถุนายน ๒๕๕๔ ซึ่งเป็นระยะเริ่มต้นของการปฏิบัติงานด้านกงสุล ผู้ศึกษาพบว่าคนไทยในบ่าห์เรนไปยื่นคำร้องขอให้สถานเอกอัครราชทูตฯ ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จำนวน ๒๔๕ ราย โดยในจำนวนนี้ มีคนงาน/แรงงานไทย จำนวน ๓๕ ราย ที่ปรึกษากฎหมายฯ มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งเรื่องนายจ้างชาวบ่าห์เรน/คนต่างชาติ/คนไทยที่มักจ่ายเงินเดือน (basic salary) และเงินค่าล่วงเวลา (overtime) ล่าช้า รวมทั้งไม่จ่ายเงินวันหยุดประจำปี (leave salary) และเงินสะสมเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน (end of service's indemnity) ซึ่งในขณะนั้นผู้ศึกษาและลูกจ้างท้องถิ่น (ฝ่ายกงสุล) นอกจากจะต้องรับผิดชอบงานกงสุลต่าง ๆ ดังกล่าวของทั้งชุมชนคนไทย คนบ่าห์เรนและต่างชาติแล้ว ซึ่งจะต้องใช้เวลาและทรัพยากรบุคคลของสถานเอกอัครราชทูตฯ ในการให้ความช่วยเหลือ คนงาน/แรงงานไทย ผู้ศึกษาฯ ยังไม่มีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวในบริบทของบ่าห์เรน กอปรกับผู้ศึกษาและลูกจ้างท้องถิ่น (ฝ่ายกงสุล) ต่างไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของกระทรวงแรงงานบ่าห์เรน (The Labour Law for the Private Sector) และกฎระเบียบของหน่วยงานกำกับตลาดแรงงานบ่าห์เรน (Labour Market Regulatory Authority) รวมทั้งประมวลกฎหมายอาญาและประมวล

<sup>๑</sup> คำสั่งสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ ๒๒/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔.

กฎหมายวิธีการพิจารณาความอาญาของบารห์เรน (The Criminal and Criminal Procedure Code) แต่ประการใด

ผู้ศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายกงสุลฯ มีข้อจำกัดและอุปสรรคในการติดตามการให้ความช่วยเหลือคนงาน/แรงงานไทยเมื่อมีปัญหาความขัดแย้งกับนายจ้างในช่วงก่อนและในช่วงเมื่อคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมของศาลบารห์เรนซึ่งจะต้องใช้เวลาในการพิจารณา กอปรกับเจ้าหน้าที่ศาลและผู้พิพากษาบารห์เรนใช้ภาษาอาราบิกในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งผู้ศึกษาและลูกจ้างท้องถิ่น (ฝ่ายกงสุล) ไม่มีความรู้ความเข้าใจในภาษาอาราบิกและขนบธรรมเนียมประเพณีอาหรับ จึงเห็นความจำเป็นที่สถานเอกอัครราชทูตฯ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับกฏระเบียบและกฎหมายแรงงานดังกล่าวเพื่อให้การคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงาน/แรงงานไทยในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### ๓.๑.๒ โครงการว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ

ก่อนหน้าช่วงระยะเวลาดังกล่าว บริษัทที่ปรึกษากฎหมาย (บริษัท Al – Etihad) ให้ความร่วมมือกับสถานเอกอัครราชทูตฯ โดยการจัดให้ที่ปรึกษากฎหมายฯ ให้บริการในการคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงาน/แรงงานไทยในคดีต่าง ๆ โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายมาตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๑ – ๒๕๕๓ อย่างไรก็ดี ต่อมาสถานเอกอัครราชทูตฯ ยังประสบปัญหาความล่าช้าทั้งจากขั้นตอนของกระบวนการทางศาลในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานระหว่างนายจ้าง - ลูกจ้างในบารห์เรน และปัญหาจากการที่ที่ปรึกษากฎหมายฯ ไม่พบเจ้าหน้าที่กงสุลฯ หรือจากการที่ที่ปรึกษากฎหมายฯ ไม่รับโทรศัพท์ของเจ้าหน้าที่กงสุลฯ หรือจากการที่ที่ปรึกษากฎหมายฯ ไม่ได้รับค่าตอบแทนจากการให้บริการด้านกฎหมายแก่คนงาน/แรงงานไทย เป็นต้น<sup>๒</sup>

ในปีงบประมาณ ๒๕๕๓ - ๒๕๕๔ สถานเอกอัครราชทูตฯ จึงได้จัดทำโครงการว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ โดยได้ทำสัญญากับบริษัทที่ปรึกษากฎหมายดังกล่าว โดยมีค่าจ้างตอบแทนเป็นรายเดือนให้กับที่ปรึกษากฎหมายฯ ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าองค์ความรู้ของที่ปรึกษากฎหมายฯ ด้านกฏระเบียบและกฎหมายแรงงานบารห์เรนรวมทั้งประสบการณ์การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานระหว่างนายจ้าง - ลูกจ้าง จะเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่กงสุลฯ ในการดูแลและคุ้มครองผลประโยชน์คนงาน/แรงงานไทยในบารห์เรนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาจึงได้ขออนุมัติกระทรวงการต่างประเทศโดยการว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ คนเดิมในปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕ และว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ คนใหม่ปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๖ ซึ่งสถานเอกอัครราชทูตฯ ได้รับอนุมัติงบประมาณจากกระทรวงการต่างประเทศในจำนวนเงินที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ

ตั้งแต่ในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ เป็นต้นมา ผู้ศึกษาได้เพิ่มบทบาทของที่ปรึกษากฎหมายฯ ให้ทำหน้าที่ให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่ชุมชนชาวไทยในบารห์เรนในโอกาสต่าง ๆ เพื่อช่วยบรรเทาและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างชาวบารห์เรน/คนต่างชาติ/คนไทยกับคนงาน/แรงงานไทยในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ การจัดทำข่าวสารนิเทศประจำเดือนของสถานเอกอัครราชทูตฯ เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลกฏระเบียบและกฎหมายแรงงานบารห์เรน การจัดทำประกาศของสถานเอกอัครราชทูตฯ เพื่อเตือนภัยของเหตุการณ์และสถานการณ์ทางการเมืองของบารห์เรน

<sup>๒</sup> บันทึกสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา (ฝ่ายกงสุล) ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓.

และการจัดทำโครงการกงสุลสัญจรประจำปีเพื่อให้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๔๙ มาตรา ๔๘ คนงานหางานด้วยตนเอง อาทิ หนังสือมอบอำนาจให้กรมการจัดหางานเป็นตัวแทนในการจัดหางาน หนังสือแสดงความต้องการจ้างลูกจ้างตำแหน่งต่าง ๆ และจำนวนที่ต้องการจ้างโดยต้องระบุตำแหน่งงาน ประเภทหรือลักษณะของงาน อัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาการจ้าง และสวัสดิการของลูกจ้างที่จะได้รับ หนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลของนายจ้าง สัญญาจ้างที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และเอกสารทางราชการของประเทศนายจ้างที่อนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติและอนุญาตให้เข้าทำงานในประเทศนั้น ๆ ได้ และกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ เป็นต้น

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาและที่ปรึกษากฎหมายฯ ได้ร่วมกันจัดทำสัญญาจ้างงานของสถานเอกอัครราชทูตฯ ๒ ภาษา (ไทย - อังกฤษ)<sup>๓</sup> ตามแนวทางตัวอย่างสัญญาจ้างงานของกระทรวงแรงงานโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายแรงงานบาหลีเรนเพื่อคนงาน/แรงงานไทยใช้ประโยชน์ในการทำงานร่วมกับนายจ้างในบาหลีเรน นอกจากนี้ ผู้ศึกษาและที่ปรึกษากฎหมายฯ ได้สนับสนุนและส่งเสริมให้คนงาน/แรงงานไทยซื้อกรมธรรม์ประกันอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานในบาหลีเรนจากบริษัท Gulf Union Insurance & Reinsurance Co.<sup>๔</sup> ซึ่งครอบคลุมการคุ้มครองจากอุบัติเหตุในระหว่างการปฏิบัติงาน ความพิการจากอุบัติเหตุในระหว่างการปฏิบัติงาน ค่าเวชภัณฑ์และค่ารักษาพยาบาล อันเกิดจากอุบัติเหตุในระหว่างการปฏิบัติงาน ค่ารักษาโรคร้าย (๑๔ รายการ) ค่าเดินทางกลับภูมิลำเนาหากมีปัญหาสุขภาพอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายในการจัดส่งศพผู้เอาประกันกลับภูมิลำเนาในประเทศไทยในกรณีเสียชีวิตจากอุบัติเหตุในระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งมีกรณีนายชนวีร์ มหายอด คนงาน/แรงงานไทยที่เสียชีวิตในขณะที่ปฏิบัติงานในวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ที่ได้รับเงินชดเชยจากบริษัทประกันภัยเอกชนดังกล่าวของบาหลีเรนแล้วเป็นเงินกว่า ๓,๙๕๘.๑๘๐ ดอลลาร์บาหลีเรน<sup>๕</sup>

### ๓.๑.๓ บทบาทของที่ปรึกษากฎหมายฯ

ต่อมาในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๖ สถานเอกอัครราชทูตฯ ได้จัดทำสัญญาว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ<sup>๖</sup> ระหว่างเอกอัครราชทูตฯ กับที่ปรึกษากฎหมายฯ (คนใหม่) โดยได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมสาระสำคัญ ๖ มาตราของสัญญาฯ (เดิม) ดังนี้

มาตราที่ ๑ ลักษณะของสัญญา (Nature of Contract) กำหนดให้ที่ปรึกษากฎหมายฯ อยู่ภายใต้การดูแลของหัวหน้าฝ่ายกงสุลในฐานะที่ปรึกษาทางด้านกฎหมายแรงงาน บาหลีเรนและประเด็นทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับชุมชนคนไทยในบาหลีเรน รวมทั้งให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแรงงานบาหลีเรนแก่หัวหน้าฝ่ายกงสุลฯ ในประเด็นด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนไทยในบาหลีเรน ตลอดจนเป็นตัวแทนของคนไทยในบาหลีเรนในกระบวนการยุติธรรมของศาลบาหลีเรน

<sup>๓</sup> สัญญาจ้างงานของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา.

<sup>๔</sup> Certificate of Insurance – Insurance Protection Plan – Gulf Union Insurance & Reinsurance Policy.

<sup>๕</sup> จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๖.

<sup>๖</sup> Contract for Legal Services.

มาตราที่ ๒ ลักษณะการให้บริการ (Term of Service) กำหนดความรับผิดชอบของที่ปรึกษากฎหมายฯ และความเชี่ยวชาญทางกฎหมายของที่ปรึกษากฎหมายฯ ที่มีความจำเป็นในการแก้ไขปัญหาในประเด็นทางด้านกฎหมายบาร์เรน

มาตราที่ ๓ การปฏิบัติหน้าที่ (Working Hours) กำหนดให้ที่ปรึกษากฎหมายฯ ปฏิบัติงานที่ฝ่ายกงสุลในวันและเวลาราชการ รวมทั้งวันหยุดและวันนักขัตฤกษ์ (ในกรณีฉุกเฉินหรือเร่งด่วนเมื่อคนไทยร้องขอรับความช่วยเหลือจากสถานเอกอัครราชทูตฯ)

มาตราที่ ๔ ค่าบริการทางกฎหมาย (Cost of Service) กำหนดค่าบริการที่สถานเอกอัครราชทูตฯ จะต้องจ่ายให้กับที่ปรึกษากฎหมายฯ

มาตราที่ ๕ การแก้ไขความขัดแย้ง (Applicable Law and Dispute Settlement) กำหนดการแก้ไขความขัดแย้งอันเนื่องมาจากสัญญาว่าจ้างระหว่างคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายโดยวิธีการปรึกษาหารือกันอย่างฉันท์มิตร

มาตราที่ ๖ ระยะเวลาของสัญญา (Period of the Contract) กำหนดระยะเวลาของสัญญาและการแจ้งยกเลิกสัญญา

ทั้งนี้ สถานเอกอัครราชทูตฯ กำหนดให้ที่ปรึกษากฎหมายฯ ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนงานของหัวหน้าฝ่ายกงสุลฯ และลูกจ้างท้องถิ่น (ฝ่ายกงสุล) โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานคุ้มครองดูแลผลประโยชน์ของแรงงาน/แรงงานไทยในบาร์เรน โดยที่ปรึกษากฎหมายฯ ให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแรงงานบาร์เรน (The Labour Law for the Private Sector) แก่แรงงาน/แรงงานไทยที่ร้องขอให้สถานเอกอัครราชทูตฯ ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาความขัดแย้งกับนายจ้างชาวบาร์เรน/ต่างชาติ/คนไทยในประเด็นสำคัญต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน (บทที่ ๓ มาตรา ๑๙ - ๒๒) ค่าจ้าง (บทที่ ๖ มาตรา ๓๗ - ๔๙) เงินค่าวันหยุด (บทที่ ๘ มาตรา ๕๘ - ๖๗) หน้าที่ของลูกจ้างและบทลงโทษต่าง ๆ (บทที่ ๑๐ มาตรา ๗๑) รวมทั้งการสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน (บทที่ ๑๒ มาตรา ๙๖ - ๑๑๘) รวมทั้งที่ปรึกษากฎหมายฯ มีหน้าที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการคำนวณสัดส่วนเงินที่ลูกจ้างพึงได้รับจากนายจ้างตามตารางสัดส่วนการคำนวณของกระทรวงแรงงานบาร์เรน เช่น เงินหยุดประจำปี (leave salary) กล่าวคือ ใน ๓ ปีแรก ได้รับปีละ ๑๕ วัน และหลังจาก ๓ ปีแรก ได้รับปีละ ๓๐ วัน และเงินสะสมเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน (end of service's indemnity) จะได้รับปีละ ๓๐ วันทำการ<sup>๗</sup>

นอกจากนี้ สถานเอกอัครราชทูตฯ กำหนดให้ที่ปรึกษากฎหมายฯ ทำหน้าที่ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของหน่วยงานกำกับตลาดแรงงานบาร์เรน (Labour Market Regulatory Authority - LMRA) อาทิ การให้ความรู้เกี่ยวกับคู่มือการทำงานของคนงานต่างชาติ<sup>๘</sup> ในประเด็นสำคัญต่าง ๆ เช่น บริการต่าง ๆ ของ LMRA ที่ให้กับแรงงานต่างชาติในบาร์เรน ข้อเสนอแนะสำคัญต่าง ๆ สำหรับแรงงานต่างชาติ ตั้งแต่เมื่อเดินทางถึงบาร์เรน หลังจากเดินทางถึงบาร์เรน และการโยกย้ายงานของคนงานต่างชาติไปยังนายจ้างคนใหม่ (ข้อ ๒๕) ตลอดจนการให้ความรู้เกี่ยวกับประมวลกฎหมายอาญาและประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

<sup>๗</sup> ตารางการคำนวณเงินสะสมเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างงานและเงินวันหยุดประจำปีบนพื้นฐานเงินเดือนหลักครั้งสุดท้าย รวมทั้งเงินพิเศษต่าง ๆ ทางสังคม.

<sup>๘</sup> LMRA's Foreign Employees' Guide Version 4.0 - May 2012.

บารห์เรน (มาตรา ๓๐๒) (The Criminal and Criminal Procedure Code) ที่ระวางโทษกักขังหรือปรับหรือทั้งกักขังและปรับนายจ้างที่ละเลยไม่จ่ายค่าจ้างหรือกักค่าจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนของค่าจ้างของลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผล (คำขยายความ : “กักขัง” ตามกฎหมายบารห์เรนหมายถึงการติดคุกตั้งแต่ ๑๐ วันจนถึง ๓ ปี)

สถานเอกอัครราชทูตฯ ได้กำหนดให้ที่ปรึกษากฎหมายฯ ทำหน้าที่เป็นคนกลางระหว่างคนงาน/แรงงานไทยกับนายจ้างชาวบารห์เรน/ต่างชาติ/คนไทยในการเจรจาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่นายจ้างจ่ายเงินเดือน (basic salary) และเงินค่าล่วงเวลา (overtime) ค่าช้ำ และมักไม่จ่ายเงินหยุดประจำปี (leave salary) และเงินสะสมเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน (end of service's indemnity) รวมทั้งสถานเอกอัครราชทูตฯ กำหนดให้ที่ปรึกษากฎหมายฯ ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของคนงาน/แรงงานไทยในการรับมอบอำนาจตามกฎหมายบารห์เรน (Power of Attorney) ก่อนดำเนินตามกระบวนการยุติธรรมของบารห์เรนเพื่อยื่นเรื่องฟ้องร้องดำเนินคดีกับนายจ้างชาวบารห์เรน/ต่างชาติ/คนไทยในศาลบารห์เรน ตลอดจนกำหนดให้ที่ปรึกษากฎหมายฯ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นกฎหมายบารห์เรนทั่ว ๆ ไปด้วย อาทิ กฎหมายว่าด้วยความสัมพันธ์ฉันท์สามี - ภรรยา (ครอบครัว) ตามหลักศาสนาอิสลาม เป็นต้น

### ๓.๒ ข้อดีและประโยชน์ของที่ปรึกษากฎหมายฯ

๓.๒.๑ จากการที่ผู้ศึกษาได้ทำงานร่วมกับที่ปรึกษากฎหมายฯ ท่านที่ ๑ (ตั้งแต่กลางเดือนมิถุนายน ๒๕๕๔ - จนถึงต้นเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๕) และท่านที่ ๒ (ตั้งแต่ต้นเดือนต้นธันวาคม ๒๕๕๕ - จนถึงปลายเดือนเมษายน ๒๕๕๖) มีคนไทยในบารห์เรนไปขอรับความช่วยเหลือจากสถานเอกอัครราชทูตฯ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๕๕๐ ราย/กรณี ปรากฏว่าที่ปรึกษากฎหมายฯ มีบทบาทในการคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงาน/แรงงานไทยโดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเรียกจ่ายเงินเดือน (basic salary) เงินค่าล่วงเวลา (overtime) เงินหยุดประจำปี (leave salary) และเงินสะสมเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน (end of service's indemnity) รวมทั้งสิ้นจำนวน ๕๕ ราย/กรณี โดยสถานเอกอัครราชทูตฯ สามารถเรียกเงินดังกล่าวคืนจากนายจ้างได้จำนวน ๑,๑๗๑,๕๒๐ บาท<sup>๔</sup> ในขณะที่สถานเอกอัครราชทูตฯ ใช้เงินที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงการต่างประเทศในการจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕ เพียงจำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ ยังไม่ได้นับรวมมูลค่าจากการให้ความช่วยเหลือที่ปรึกษากฎหมายฯ ที่มีบทบาทในการคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงาน/แรงงานไทยในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๖ ที่สถานเอกอัครราชทูตฯ กำลังดำเนินการอยู่ ซึ่งผู้ศึกษาคาดว่าที่ปรึกษากฎหมายฯ น่าจะสามารถเรียกเงินดังกล่าวคืนจากนายจ้างได้มากกว่าเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงการต่างประเทศ จำนวน ๓๖๐,๐๐๐ บาท

๓.๒.๒ ที่ปรึกษากฎหมายฯ มีความรู้และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับคนงาน/แรงงานต่างชาติของหน่วยงานกำกับตลาดแรงงานบารห์เรน (Labour Market Regulatory Authority) และกฎหมายแรงงานบารห์เรนสำหรับภาคเอกชน (The Labour Law for the Private Sector) ของกระทรวงแรงงานบารห์เรน ตลอดจนประมวลกฎหมายอาญาและประมวลกฎหมายวิธี

<sup>๔</sup> โทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ MNM ๗๑๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๕.

พิจารณาคำอาญาบาห์เรน (The Criminal and Criminal Procedure Code) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับเจ้าหน้าที่กงสุลฯ รวมทั้งทำให้เจ้าหน้าที่กงสุลฯ มีความน่าเชื่อถือเมื่อมีการในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างชาวบาห์เรน/ต่างชาติ/คนไทยในการคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงาน/แรงงานไทย นอกจากนี้ ที่ปรึกษากฎหมายฯ ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานบาห์เรน จะสามารถช่วยเจ้าหน้าที่กงสุลฯ ในการศึกษากฎระเบียบด้านแรงงานและกฎหมายแรงงานบาห์เรนเพื่อความเข้าใจและการตีความในประเด็นกฎระเบียบและกฎหมายแรงงานบาห์เรนอื่นในการคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงาน/แรงงานไทยในบาห์เรนได้เป็นอย่างดี

๓.๒.๓ ที่ปรึกษากฎหมายฯ รู้ขั้นตอนของกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมในบาห์เรน รวมทั้งวิธีการดำเนินคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลบาห์เรนอย่างเป็นระบบ สามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางการต่อสู้ในศาลบาห์เรนและโอกาสความได้เปรียบเสียเปรียบในการกระบวนการทางศาลบาห์เรนหากความขัดแย้งระหว่างนายจ้างชาวบาห์เรน/ต่างชาติ/คนไทยกับแรงงาน/แรงงานไทยเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในบาห์เรน รวมทั้งที่ปรึกษากฎหมายฯ จะสามารถช่วยติดตามความคืบหน้าและรายงานผลการพิจารณาคดีของแรงงาน/แรงงานไทยในศาลบาห์เรนให้เจ้าหน้าที่กงสุลฯ ทราบเป็นระยะ ๆ

๓.๒.๔ ที่ปรึกษากฎหมายฯ เป็นคนสัญชาติบาห์เรน มีถิ่นฐานพำนักในบาห์เรน ศึกษาและมีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานต่างชาติ กฎหมายแรงงานสำหรับภาคเอกชนของบาห์เรน ประมวลกฎหมายอาญาและประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาบาห์เรน สื่อสารด้วยภาษาอาราบิกและภาษาอังกฤษ ตลอดจนมีความเข้าใจวัฒนธรรมอาหรับ ดังนั้นเมื่อมีการเจรจาและต่อรองระหว่างแรงงาน/แรงงานไทยกับนายจ้างชาวบาห์เรน/ต่างชาติในปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน ที่ปรึกษากฎหมายฯ จะสามารถเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นและสังคมจิตวิทยาของทั้งนายจ้างคนชาติอาหรับและคนต่างชาติในบาห์เรนได้อย่างลึกซึ้ง อันจะช่วยทำให้การเจรจาต่อรองเป็นประโยชน์ต่อแรงงาน/แรงงานไทย

๓.๒.๕ ที่ปรึกษากฎหมายฯ สามารถทำหน้าที่เป็นคนกลางของเจ้าหน้าที่กงสุลฯ ในการเจรจากับนายจ้างชาวบาห์เรนเพื่อต่อรองผลประโยชน์ของแรงงาน/แรงงานไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากนายจ้างบาห์เรนเคารพเกรงอกเกรงใจและเชื่อใจในความเป็นคนสัญชาติเดียวกันจนสามารถบรรลุความเข้าใจอันดีระหว่างกันได้

๓.๒.๖ ที่ปรึกษากฎหมายฯ สามารถทำหน้าที่เป็นตัวแทนของแรงงาน/แรงงานไทยในการรับมอบอำนาจตามกฎหมายบาห์เรน (Power of Attorney) ก่อนที่จะสามารถดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรมของบาห์เรนเพื่อยื่นเรื่องฟ้องร้องการดำเนินคดีกับนายจ้างชาวบาห์เรน/ต่างชาติ/คนไทยในศาลบาห์เรนต่อไป

๓.๒.๗ ที่ปรึกษากฎหมายฯ มีสายสัมพันธ์ส่วนตัวอันดีกับเจ้าหน้าที่รัฐของทั้งในกระทรวงแรงงานและกระทรวงยุติธรรมรวมทั้งสหภาพนายความตลอดจนเครือข่ายนักกฎหมายบาห์เรน ในศาลสามารถช่วยสานสายความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ฝ่ายกงสุลฯ กับเจ้าหน้าที่และบุคคลากรหน่วยงานของรัฐบาลบาห์เรน และองค์กรทางกฎหมายของบาห์เรนต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงาน/แรงงานไทยในบาห์เรน

๓.๒.๘ ที่ปรึกษากฎหมายฯ ซึ่งเป็นคนบาร์ทเรนและขึ้นชอบประเทศไทยเนื่องจากไทย – บาร์ทเรนในระดับรัฐบาลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในภาพรวม ซึ่งโดยทั่วไปจะทำให้ประชาชนบาร์ทเรนมีความรู้สึกที่ดีต่อประเทศไทยและคนไทย สามารถทำหน้าที่เป็นคนกลางระหว่างเจ้าหน้าที่กงสุลฯ กับนายจ้างชาวบาร์ทเรนในแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานระหว่างนายจ้างชาวบาร์ทเรนกับคนงาน/แรงงานไทย โดยที่ปรึกษากฎหมายฯ มีบทบาทสำคัญในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างชาวบาร์ทเรนได้อย่างมีประสิทธิภาพในการคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงาน/แรงงานไทยที่ร้องขอรับความช่วยเหลือจากสถานเอกอัครราชทูตฯ

### ๓.๓ ข้อเสียหรือจำกัดของที่ปรึกษากฎหมายฯ

แม้ว่าที่ปรึกษากฎหมายฯ สามารถมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่กงสุลฯ ได้เป็นอย่างดีและสัมฤทธิ์ผลรวมทั้งเกิดความคุ้มค่าในการว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ ในการคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงาน/แรงงานไทยที่ถูกนายจ้างชาวบาร์ทเรน/คนต่างชาติ/คนไทย เอารัดเอาเปรียบในประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาพบว่าจากการปฏิบัติงานร่วมกับที่ปรึกษากฎหมายฯ ตั้งแต่เดือนมิถุนายน ๒๕๕๔ – จนถึงเดือนเมษายน ๒๕๕๖ มีข้อเสียหรือข้อจำกัดบางประการที่เจ้าหน้าที่กงสุลฯ ควรคำนึงถึงในการว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ ดังนี้

๓.๓.๑ ที่ปรึกษากฎหมายฯ อาจไม่ติดตามพัฒนาการและความคืบหน้าของปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลบาร์ทเรนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งอาจละเลยไม่รายงานผลความคืบหน้าของปัญหาและคดีดังกล่าวให้เจ้าหน้าที่กงสุลฯ ทราบเป็นระยะ ๆ ซึ่งเจ้าหน้าที่กงสุลฯ จะต้องหมั่นคอยติดตามและกำกับการปฏิบัติงานของที่ปรึกษากฎหมายฯ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

๓.๓.๒ ที่ปรึกษากฎหมายฯ อาจมีความล่าช้าในการยื่นคดีความขัดแย้งด้านแรงงานระหว่างคนงาน/แรงงานไทยกับนายจ้างบาร์ทเรน/ต่างชาติ/คนไทย หรือที่ปรึกษากฎหมายฯ อาจดำเนินการฟ้องร้องคดีตามที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายกงสุลฯ แนะนำ แต่ไม่ได้เข้าร่วมรับฟังการพิจารณาคดีดังกล่าว ซึ่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายกงสุลฯ จะต้องคอยติดตามและสอบถามที่ปรึกษากฎหมายฯ เกี่ยวกับการดำเนินคดีดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

๓.๓.๓ ที่ปรึกษากฎหมายฯ ไม่จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานรายวันหรือรายสัปดาห์หรือรายเดือนให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายกงสุลฯ ทำให้สถานเอกอัครราชทูตฯ ขาดความต่อเนื่องในการติดตามการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งเจ้าหน้าที่กงสุลฯ จะต้องหมั่นเตือนที่ปรึกษากฎหมายฯ ให้ปฏิบัติตามข้อสั่งการเป็นระยะ ๆ

๓.๓.๔ ที่ปรึกษากฎหมายฯ อาจไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่หากไม่ได้รับเงินค่าตอบแทน (Commission) จากการให้ความช่วยเหลือคนงาน/แรงงานไทยในการดำเนินการฟ้องร้องนายจ้างต่อศาลบาร์ทเรนจนชนะคดี นอกเหนือจากเงินค่าตอบแทนที่สถานเอกอัครราชทูตฯ จ่ายให้เป็นรายเดือน ซึ่งสถานเอกอัครราชทูตฯ จะต้องพิจารณาทำให้คนงาน/แรงงานไทยเข้าใจในประเด็นนี้และยินยอมจ่ายเงินค่าตอบแทน (Commission) ให้กับที่ปรึกษากฎหมายฯ หากคดีในชั้นศาลบาร์ทเรนตัดสินถึงที่สุดแล้ว อาทิ ในกรณีการเรียกร้องเงินสิทธิประโยชน์ที่คนงาน/แรงงานไทยพึงได้รับจากนายจ้างชาวบาร์ทเรน/คนต่างชาติ/คนไทยตามกฎหมายแรงงานบาร์ทเรน ซึ่งตามแนวปฏิบัติในบาร์ทเรน ที่ปรึกษากฎหมายฯ จะคิดค่าตอบแทนในการให้บริการทางการศาลประมาณ

ร้อยละ ๑๐ นอกเหนือจากค่าเปิดคดีและค่าทำหนังสือมอบอำนาจให้ที่ปรึกษากฎหมายฯ ทำหน้าที่แทนในการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหาย/หรือค่าชดเชยจากนายจ้าง

๓.๓.๕ โดยที่ปรึกษากฎหมายฯ เป็นคนสัญชาติบาหลีเรนเช่นเดียวกับนายจ้างชาวบาหลีเรน และโดยที่บาหลีเรนเป็นประเทศเล็ก คนบาหลีเรนมีความรู้จักกันและเกี่ยวข้องกันฉันท์ญาติมิตร เนื่องจากคนมุสลิมถือว่าคนมุสลิมเปรียบเสมือนพี่น้องกัน อาจทำให้ที่ปรึกษากฎหมายฯ มีความเกรงอกเกรงใจในความเป็นคนชาติเดียวกันกับนายจ้างชาวบาหลีเรน ซึ่งอาจจะมีผลต่อการเจรจาต่อรองนายจ้างชาวบาหลีเรน เรื่องเงินสิทธิประโยชน์ที่คนงาน/แรงงานไทยพึงได้รับตามกฎหมายแรงงานบาหลีเรน นอกจากนี้ โดยที่ปรึกษากฎหมายฯ ซึ่งเป็นคนชาติอาหรับที่ไม่ค่อยตรงต่อเวลาหรืออาจมาสายล่าช้ามากโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้าหรืออาจไม่มาตามวันและเวลาที่นัดหมายไว้โดยไม่แจ้งเหตุผลใด ๆ ซึ่งอาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่ในการคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงาน/แรงงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกงสุลฯ เกิดความเสียหายได้



## บทที่ ๔ บทสรุปและข้อเสนอแนะ

### ๔.๑ สรุปผลการศึกษา

ผู้ศึกษาเห็นว่าที่ปรึกษากฎหมายฯ ควรเป็นเครื่องมือสำคัญอันดับต้น ๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจของเจ้าหน้าที่กงสุลฯ ในการคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงาน/แรงงานไทยในบาหลีเรน ซึ่งส่วนใหญ่มักไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและกฎหมายแรงงานบาหลีเรน รวมทั้งไม่ทราบผลกระทบจากความไม่รู้กฎระเบียบและกฎหมายดังกล่าว เมื่อมีความขัดแย้งระหว่างนายจ้างชาวบาหลีเรน/ต่างชาติ/คนไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่นายจ้างจ่ายเงินเดือน (basic salary) และเงินค่าล่วงเวลา (overtime) ล่าช้าเป็นเวลานานหลายเดือน และนายจ้างไม่จ่ายเงินหยุดประจำปี (leave salary) รวมทั้งไม่จ่ายเงินสะสมเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน (end of service's indemnity) ซึ่งนอกจากจะเป็นการเอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างชาติแล้ว ยังเป็นการละเมิดกฎหมายแรงงานของบาหลีเรน

จากการที่ผู้ศึกษาได้ทำงานร่วมกับที่ปรึกษากฎหมายฯ ท่านที่ ๑ และท่านที่ ๒ ตั้งแต่มิถุนายน ๒๕๕๔ – ปลายเดือนเมษายน ๒๕๕๖ และจากการศึกษารายงานการให้ความช่วยเหลือคุ้มครองดูแลผลประโยชน์ของคนไทยในบาหลีเรนจากโทรเลขสถานเอกอัครราชทูตฯ จะเห็นได้ว่าที่ปรึกษากฎหมายฯ มีบทบาทสำคัญในการคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงาน/แรงงานไทยที่ไปร้องขอรับความช่วยเหลือจากสถานเอกอัครราชทูตฯ ในช่วงดังกล่าวรวมจำนวน ๕๕๐ ราย/กรณี โดยที่ปรึกษากฎหมายฯ มีบทบาทในการคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงาน/แรงงานไทยเหล่านั้นจำนวน ๕๕ ราย/กรณี โดยสามารถเรียกร้อยเงินคืนจากนายจ้างเหล่านั้นได้ถึงจำนวน ๑๔,๖๔๖ ดินาร์บาหลีเรน หรือ ๑,๑๗๑,๕๒๐ บาท ซึ่งมีมูลค่ามากกว่าที่สถานเอกอัครราชทูตฯ จ่ายเป็นเงินค่าตอบแทนให้กับที่ปรึกษากฎหมายฯ ตามได้รับอนุมัติงบประมาณจากกระทรวงการต่างประเทศเฉพาะในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ เพียงปีเดียวจำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ยังไม่นับรวมการดำเนินโครงการว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ที่สถานเอกอัครราชทูตฯ ได้รับอนุมัติเพิ่มเติมเป็นจำนวน ๓๖๐,๐๐๐ บาท ซึ่งยังอยู่ในระหว่างการดำเนินการ

การว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ จึงน่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับเจ้าหน้าที่กงสุลฯ ที่จะใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงาน/แรงงานไทยที่ถูกนายจ้างชาวบาหลีเรน/ต่างชาติ/คนไทยเอารัดเอาเปรียบในประเด็นดังกล่าวข้างต้น

### ๔.๒ ข้อเสนอแนะ

#### ๔.๒.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) รัฐบาลโดยกระทรวงการต่างประเทศควรขอความร่วมมือกระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางานในการพิจารณาจัดทำโครงการ/หรือจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้แก่แรงงาน/แรงงานไทยเกี่ยวกับกฎระเบียบและกฎหมายแรงงานของประเทศที่จะเดินทางไปทำงาน รวมทั้ง

สนับสนุนการฝึกอบรมทักษะทั้งทางด้านภาษาและวัฒนธรรมท้องถิ่นของแต่ละประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมในเบื้องต้นและเป็นการสร้างเกาะป้องกันตัวเพื่อช่วยการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแรงงานกับนายจ้างท้องถิ่นของแต่ละประเทศ

๒) ในระยะสั้น กระทรวงการต่างประเทศควรสนับสนุนให้สถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่ในประเทศอ่าวอาหรับพิจารณาจัดทำการศึกษาความเป็นไปได้ในการว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ โดยคำนึงและให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพการณ์ท้องถิ่นของแต่ละประเทศ

๓) ในระยะยาว กระทรวงการต่างประเทศโดยกรมการกงสุลควรสนับสนุนด้านงบประมาณให้สถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่ในประเทศอ่าวอาหรับพิจารณาว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ เพื่อเจ้าหน้าที่กงสุลฯ ใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานการคุ้มครองผลประโยชน์ของคนไทยในประเทศที่มีคนงาน/แรงงานไทยพำนักอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก

๔) กระทรวงการต่างประเทศโดยกรมการกงสุลควรพิจารณาเพิ่มอำนาจให้สถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่ในประเทศอ่าวอาหรับสามารถใช้ดุลยพินิจปรับใช้งบประมาณที่รับการจัดสรรจากโครงการกงสุลสัญจรประจำปีเพื่อจัดทำกิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้ด้านกฎระเบียบและกฎหมายแรงงานให้กับคนงาน/แรงงานไทยต่อไป

๕) กระทรวงแรงงานโดยสำนักงานแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูตในประเทศอ่าวอาหรับควรพิจารณาเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมกับสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่ที่ไม่มีสำนักงานแรงงานประจำในการจัดกิจกรรมให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองคนงาน/แรงงานไทยเพื่อแบ่งเบาภาระการคุ้มครองคนงาน/แรงงานไทยของสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่ในประเทศเหล่านั้น อาทิ ควรให้เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานประจำภูมิภาคร่วมเดินทางไปกับเจ้าหน้าที่กงสุลฯ และลูกจ้างท้องถิ่น (ฝ่ายกงสุล) เพื่อเยี่ยมเยียนคนงาน/แรงงานไทยในโครงการกงสุลสัญจรของสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่เป็นระยะ ๆ และต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแรงงานกับนายจ้าง

๖) สถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลสามารถพิจารณาศึกษาและเรียนรู้จากบทเรียนจากการว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ ของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา เพื่อใช้เป็นกรณีศึกษาในการจัดทำโครงการว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ ในอนาคต โดยสามารถปรับให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นในแต่ละประเทศ

#### ๔.๒.๒ ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ

๑) สถานเอกอัครราชทูตฯ ควรพิจารณารับสมัครที่ปรึกษากฎหมายฯ ที่มีคุณวุฒิและวิวุฒิ รวมทั้งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายเฉพาะทาง อาทิ กฎหมายแรงงาน ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญที่จะใช้ในแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน

๒) สถานเอกอัครราชทูตฯ ควรพิจารณารับสมัครที่ปรึกษากฎหมายฯ ที่เป็นนักกฎหมายหรือทนายความท้องถิ่นตามคุณสมบัติในข้อ ๑ ที่มีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์และผู้ที่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดีและมีประสิทธิภาพเท่ากับภาษาอาราบิก

๓) สถานเอกอัครราชทูตฯ ควรพิจารณาประเด็นบุคลิกภาพและความน่าเชื่อถือของที่ปรึกษากฎหมายฯ ประกอบด้วยเพราะจะเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะมีผลต่อการการเจรจากับนายจ้างในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแรงงานสัมพันธ์

๔) สถานเอกอัครราชทูตฯ ควรพิจารณากำหนดวันและเวลาการปฏิบัติหน้าที่ของที่ปรึกษากฎหมายฯ ให้มีความยืดหยุ่น มีความเหมาะสม และสามารถปรับเปลี่ยนได้ เพื่อความสะดวกใจของที่ปรึกษากฎหมายฯ ที่จะต้องปฏิบัติงานเป็นประจำทุกวันในวันและเวลาราชการ รวมทั้งวันหยุดและวันนักขัตฤกษ์ (แม้ในกรณีฉุกเฉินหรือเร่งด่วนเมื่อคนงาน/แรงงานไทยสามารถร้องขอรับความช่วยเหลือจากสถานเอกอัครราชทูตฯ)

๕) เจ้าหน้าที่กงสุลฯ ควรจะต้องให้เกียรติแก่ที่ปรึกษากฎหมายฯ และแสดงบทบาทนำด้วยตนเองในการกำกับบทบาทของที่ปรึกษากฎหมายฯ โดยไม่ควรให้ลูกจ้างท้องถิ่น (ฝ่ายกงสุล) ของสถานเอกอัครราชทูตฯ แต่เพียงลำพังกำกับการปฏิบัติงานของที่ปรึกษากฎหมายฯ เพราะอาจทำให้ที่ปรึกษากฎหมายฯ รู้สึกไม่ได้รับเกียรติและไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่กงสุลฯ

๖) เจ้าหน้าที่กงสุลฯ ควรมอบหมายงานในความรับผิดชอบของที่ปรึกษากฎหมายฯ ให้ชัดเจน เป็นระบบ อย่างเป็นทางการ และเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อประโยชน์ในการบังคับบัญชา และติดตามผลการดำเนินงานของที่ปรึกษากฎหมายฯ รวมทั้งควรกำชับให้ที่ปรึกษากฎหมายฯ รายงานผลการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เจ้าหน้าที่กงสุลฯ ทราบโดยตรงเป็นระยะ ๆ

๗) เจ้าหน้าที่กงสุลฯ ควรให้ความสำคัญในการร่วมเดินทางไปกับที่ปรึกษากฎหมายฯ ในการพบปะกับนายจ้างเพื่อเป็นการแสดงที่ปรึกษากฎหมายฯ และนายจ้างเห็นว่าสถานเอกอัครราชทูตฯ ให้ความสำคัญ มีความจริงใจ และพร้อมที่จะร่วมมือกับนายจ้างในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานกับคนงาน/แรงงานไทย โดยเจ้าหน้าที่กงสุลฯ ยังสามารถกำกับแนวทางการเจรจาของที่ปรึกษากฎหมายฯ กับนายจ้างให้ไปในทิศทางที่จะเป็นประโยชน์สูงสุดของคนงาน/แรงงานไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## บรรณานุกรม

### เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่

บันทึกสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา (ฝ่ายกงสุล) ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓.  
คำสั่งสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ ๒๒/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔.  
โทรเลขกระทรวงการต่างประเทศ ที่ ๐๓๐๒/๑๐๓/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๕๕.  
โทรเลขกระทรวงการต่างประเทศ ที่ ๐๓๐๒/๒๘๔/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.  
โทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ MNM ๓๗๑ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๕.  
โทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ MNM ๗๑๖ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๕.  
โทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ MNM ๗๒๙ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕.  
สัญญาจ้างงานสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา.  
สัญญาว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายฯ (Contract for Legal Services).  
จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๖.

### สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลาง และแอฟริกา กระทรวงการต่างประเทศ. ความสัมพันธ์กับ  
ราชอาณาจักรบาห์เรน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [www.mfa.go.th/main/ความสัมพันธ์กับประเทศและภูมิภาคต่าง ๆ/ทวีปเอเชีย/ราชอาณาจักรบาห์เรน](http://www.mfa.go.th/main/ความสัมพันธ์กับประเทศและภูมิภาคต่าง ๆ/ทวีปเอเชีย/ราชอาณาจักรบาห์เรน).

### การสัมภาษณ์

นายวิสุจน์ บุรณ์เจริญ และนายอำนวยการศิลป์ ศรีสวัสดิ์. อดีตประธานชมรมนักกีฬาคนไทยในบาห์เรน.  
และนางชนากานต์ พรหมสนธิ์. เจ้าของกิจการ/ผู้ประกอบการร้านอาหารเงินทอง (Honey Restaurant) ณ กรุงมานามา. สัมภาษณ์. มกราคม ๒๕๕๖.

### เอกสารอื่น ๆ

นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร, นายกรัฐมนตรี. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่ได้แถลงต่อรัฐสภา.  
วันอังคารที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๕.  
รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานกรุงริยาดประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงริยาด  
ต่อคณะกรรมการบริหาร (ทีมประเทศไทย) สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ครั้งที่ ๑/  
๒๕๕๕ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๕.  
ตารางการคำนวณเงินสะสมเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างและเงินวันหยุดประจำปีบนพื้นฐานเงินเดือนหลักครั้ง  
สุดท้าย รวมทั้งเงินพิเศษต่าง ๆ ทางสังคมของกระทรวงแรงงานบาห์เรน.

- คู่มือการทำงานของพนักงานต่างชาติ – คำแปลภาคที่ ๔ เดือนพฤษภาคม ๒๕๕๕ (LMRA’s Foreign Employees’ Guide Version 4.0 – May 2012).
- ประมวลกฎหมายอาญาและประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาบาห์เรน (The Criminal and Criminal Procedure Code of Bahrain (Section 302 bis).
- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกระทรวงการต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๓ (๒) กองคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่ (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครอง ดูแล รักษาผลประโยชน์และช่วยเหลือคนสัญชาติไทยและนิติบุคคลสัญชาติไทย รวมทั้งเรือเรือและอากาศยานไทยในต่างประเทศ.
- กฎระเบียบของหน่วยงานกำกับตลาดแรงงานบาห์เรน มาตรา ๑๙ พ.ศ. ๒๕๔๙ (The Regulation of the Labour Market Act. No. (19) 2006).
- กฎหมายแรงงานบาห์เรนสำหรับภาคเอกชน หมายเลข ๓๖ พ.ศ. ๒๕๕๕ (The Labour Law for the Private Sector : Law No. 36 of 2012).
- พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๔ ให้แบ่งส่วนราชการกรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ (๒) กองคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๕ ตอนที่ ๖๐ ก ๑๑ กันยายน ๒๕๔๑ หน้า ๑๐ – ๑๑).
- พระราชบัญญัติว่าด้วยเอกสิทธิ์และความคุ้มกันทางการทูต พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ ๕ หน้าที่ทางกงสุล (ฉ) ทำหน้าที่โนตารีและนายทะเบียนราษฎรและในฐานะหน้าที่อื่นที่คล้ายคลึงกัน และปฏิบัติหน้าที่ที่มีลักษณะด้านปกครองบางประการ โดยมีเงื่อนไขว่าหน้าที่นั้นไม่ขัดกับกฎหมายและข้อบังคับของรัฐผู้รับ.
- พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๔๙ มาตรา ๔๘ คนหางานด้วยตนเอง.
- Certificate of Insurance – Insurance Protection Plan – Gulf Union Insurance & Reinsurance Policy.
- Vienna Convention on Consular Relations 1963. Done at Vienna on 24 April 1963 into force on 19 March 1976. United Nations, Treaty Series, vol. 596, p.261.

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

ข้อมูลเปรียบเทียบจากการสอบถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์กับกงสุลและเจ้าหน้าที่กงสุลปัจจุบันที่ประจำการสถานเอกอัครราชทูต ๕ แห่ง และสถานกงสุลใหญ่ ๒ แห่งในรัฐอ่าวอาหรับ ๕ ประเทศ

สถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลใหญ่มีพนักงาน/แรงงานไทยทำงาน/พำนักอยู่ในประเทศที่ประจำการถูกต้องตามกฎหมายจำนวนเท่าไร และสถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลใหญ่มีโครงการว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายท้องถิ่นสำหรับทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยสนับสนุนงานด้านกงสุลของประเทศที่ประจำการหรือไม่เพราะอะไร

๑. นายพีรพล พิรานนท์ เลขานุการโท/กงสุล สถานเอกอัครราชทูต ณ คูเวต (วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๖) แจ้งว่า

“คูเวตมีแรงงานไทยประมาณ ๒,๓๗๘ คน ข้อมูลนี้เป็นข้อมูลเก่าเมื่อปี ค.ศ. ๒๐๑๒ คาดว่า (ปัจจุบัน) น่าจะลดลงไปประมาณ ๔๐๐ - ๗๐๐ คน จำนวนแรงงาน (ไทย) มีประมาณ ๒,๐๐๐ คน สถานเอกอัครราชทูตฯ ไม่มีโครงการว่าจ้างที่ปรึกษานักกฎหมาย เนื่องจากเมื่อเวลามีปัญหา กงสุลและเจ้าหน้าที่สถานเอกอัครราชทูตฯ จะไปเจรจากับนายจ้างโดยตรงพร้อมกับแรงงานไทย ที่ผ่านมาก็มีปัญหา แต่ถ้าแก้ไขไม่ได้ (สถานเอกอัครราชทูตฯ) ก็จะหมายหัวบริษัทนายจ้างว่าหากดูแลแรงงานไทยไม่ดี (สถานเอกอัครราชทูตฯ) ก็จะไม่อนุญาตให้เอาคนไทยมาอีก (แต่บริษัทบางรายก็ใช้วิธีต่าง ๆ นานาที่จะเอาคนไทยมาทำงานโดยใช้ connection กับข้าราชการคูเวตที่มีอำนาจ Spa ชายจะใช้วิธีนี้ เอาคนไทยมาทำงานเยอะมาก) ส่วนตัวคิดว่าในด้านแรงงาน ควรจะมีที่ปรึกษากฎหมายฯ ไว้ เพื่อให้ความช่วยเหลือ และสถานเอกอัครราชทูตฯ เองก็พยายามที่จะตรวจสอบบริษัทนายจ้างให้ครบถ้วนในเรื่องของสถานที่ทำงาน ความปลอดภัย สวัสดิการ เงินเดือน ที่พัก ถ้าเป็นที่น่าพอใจ (สถานเอกอัครราชทูตฯ) ก็จะทำหนังสือ recommend แจ้งอธิบดีกรมแรงงานสำหรับบริษัทนายจ้างที่ใช้บริษัท man power จากเมืองไทย สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองน่าจะเป็นหน่วยงานที่ช่วย screen ได้ดีที่สุด คนที่มาคูเวตส่วนใหญ่ มาทำงานทั้งนั้น สถานเอกอัครราชทูตฯ ไม่มีโครงการว่าจ้างที่ปรึกษานักกฎหมาย เพราะเชื่อว่าสถานเอกอัครราชทูตฯ ยังเอาอยู่ คูเวตเองก็มีแรงงานต่างชาติเยอะพอสมควร และสามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้ในอัตราที่ถูกกว่า เช่น ฟิลิปปินส์ อินเดีย บังคลาเทศ ปากีสถาน เกาหลีเหนือ เมียนมาร์ อียิปต์ อิรัก จอร์แดน ฯลฯ”

๒. นายอัญชิต บุญจิต กงสุล สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองเจดดาห์ (วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๖) แจ้งว่า

“ตั้งแต่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ไทย - ซาอุดีอาระเบีย ซาอุดีฯ ban การนำเข้าแรงงานไทยอย่างเป็นทางการมากกว่า ๒๐ ปีแล้ว ดังนั้น แรงงานไทยที่ถูกกฎหมายที่หลงเหลืออยู่ในปัจจุบันจึงมีจำนวนน้อยมากที่ยังอาศัยอยู่ต่อมา ปัจจุบันสถานกงสุลใหญ่ฯ ดูแลคนไทยในภาคตะวันตกของซาอุดีฯ ประมาณ ๑๒,๐๐๐ คน (ส่วนใหญ่เป็นคนไทยจาก ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้) มีสถานะที่อยู่อย่างถูกต้องตามกฎหมายท้องถิ่นครั้งต่อครั้ง สถานกงสุลใหญ่ฯ ไม่มีโครงการว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายถึงแม้ว่างานด้านการคุ้มครองคนไทยในภาพรวมจะอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงการต่างประเทศ แต่สถานกงสุลใหญ่ฯ ยังมองเห็นว่าการให้ความช่วยเหลือแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย

เป็นภารกิจหลักของสำนักงานแรงงานประจำกรุงริยาด (สนร.) ซึ่งดูแลทั้งชาวต่างชาติ และครอบคลุมประเทศ GCC อีกรายประเทศ ทั้งนี้ ในกรณีที่เร่งด่วนจริง สถานกงสุลใหญ่ฯ จะพิจารณาให้ความช่วยเหลือ case by case ไป”

๓. นายประสาธ ทรแดง เลขานุการโท/กงสุล สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงริยาด (วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๖) แจ้งว่า

“จากข้อมูลที่สถานเอกอัครราชทูตฯ ได้สอบถามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของชาวคูเวตที่อพยพผ่านกระทรวงการต่างประเทศชาวคูเวตที่อพยพ ได้รับแจ้งว่ามีคนไทยที่อาศัยอยู่อย่างถูกต้องในชาวคูเวตที่อพยพ ประมาณ ๙,๔๐๐ คน ครึ่งหนึ่งเป็นครอบครัวผู้ติดตามสามีไปทำงาน

สถานเอกอัครราชทูตฯ ยังไม่มีโครงการว่าจ้างที่ปรึกษานักกฎหมาย เนื่องจากสถานเอกอัครราชทูตฯ มีสำนักงานแรงงานกรุงริยาด (สนร.) ตั้งอยู่ ส่วนใหญ่จะเป็นกรณีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิอันพึงได้ของแรงงานไทย ซึ่ง สนร. จะเป็นหน่วยงานหลักในการให้คำปรึกษา โกล่เกลี่ย รวมทั้งสู้คดีในศาล หากมีการฟ้องร้องในศาลแรงงานชาวคูเวตฯ ปริมาณข้อพิพาทมีไม่มาก อยู่ในปริมาณที่ สนร. รับมือได้ ทั้งนี้ เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นแรงงานเก่า และไม่มีแรงงานใหม่เข้ามาในชาวคูเวตฯ เนื่องจากปัญหาความสัมพันธ์ ปัญหาส่วนใหญ่สามารถคลี่คลายได้ในขั้นตอนการไกล่เกลี่ยระหว่างแรงงานกับนายจ้าง โดยมี สนร. เป็นตัวกลาง”

๔. นางสาวณัฐสุดา เมตตาประเสริฐ เลขานุการโท/กงสุล สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมัสกัต (วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๖) แจ้งว่า

“สถานเอกอัครราชทูตฯ มีคนงาน/แรงงานไทย ๕๐๐ คน ไม่มีโครงการว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมาย เนื่องจาก case มีไม่มาก ไม่คุ้มค่าจ้าง และที่ปรึกษาแต่ละคนมีความเชี่ยวชาญต่างกันไป สถานเอกอัครราชทูตฯ ไม่ได้ว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมาย แต่เป็นทนายความที่ (สถานเอกอัครราชทูตฯ) ใช้บริการอยู่บ่อย ๆ หากมีข้อสงสัยทางกฎหมาย ส่วนใหญ่จะให้บริการขั้นต้นฟรี เนื่องจากทนายความเหล่านี้ได้ประโยชน์จากสถานเอกอัครราชทูตฯ เวลา (สถานเอกอัครราชทูตฯ) แนะนำให้คนไทยที่มีปัญหาให้ใช้บริการเพราะไว้ใจได้ที่ปรึกษากฎหมาย ๒ - ๓ คนที่สามารถไว้ใจได้และติดต่อได้ และมีความเชี่ยวชาญต่างกัน”

๕. นายธีรภัทร มงคลนาวิ น อัครราชทูตที่ปรึกษา สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโดฮา (วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๖) แจ้งว่า

“สถานเอกอัครราชทูตฯ มีคนไทยประมาณ ๒,๐๐๐ คน ไม่มีโครงการว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมาย เพราะเห็นว่ายังไม่จำเป็นเนื่องจากยังมีกรณีที่ต้องใช้บริการจากทนายความเป็นจำนวนน้อยมาก”

๖. นางสาวศุภรา เพ็ญศรีทอง กงสุล สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองดูไบ (วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖) แจ้งว่า

“สถานกงสุลใหญ่ฯ มีแรงงานไทยที่อยู่ในความดูแลประมาณ ๔,๐๐๐ คน โดยมาจาก ๖ รัฐที่อยู่ภายใต้เขตของสถานกงสุลใหญ่ฯ ได้แก่ ดูไบ ชาร์จห์ อัจมาน อุมอัลคววน์ ฟูไจราห์ และราสอัลไคมาห์ แต่ในจำนวนดังกล่าว คาดว่าเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายประมาณ ๑,๕๐๐๐ - ๒,๐๐๐ คน โดยส่วนใหญ่เป็นลูกเรือของสายการบินเอมิเรตส์ และแรงงานในภาคก่อสร้างและภาคบริการ (โรงแรมและร้านอาหาร) สถานกงสุลใหญ่ฯ ไม่มีโครงการว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมาย เพราะในปัจจุบันมี



การเปิดสำนักงานแรงงาน ณ กรุงอาบูดาบี และในกรณีที่แรงงานไทยประสบปัญหา ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ สำนักงานแรงงานประจำกรุงอาบูดาบี จะเป็นผู้รับผิดชอบในการให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือตามขั้นตอนและกระบวนการทางกฎหมายของยูเออี”

๗. นายตลวีร์ วรานนท์ เลขานุการโท/กงสุล สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี (วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๖) แจ้งว่า

“สถานเอกอัครราชทูตฯ มีคนงาน/แรงงานไทย ๗,๐๐๐ – ๘,๐๐๐ คนทั้งประเทศ ไม่มีโครงการว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมาย เนื่องจากมีสำนักงานแรงงานกรุงอาบูดาบีดูแลให้ความช่วยเหลือแรงงานอยู่แล้ว”

## ภาคผนวก ข

รายงานสถิติการให้ความช่วยเหลือและดูแลผลประโยชน์ของคนไทยในบาหลีเรนจากโทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ตั้งแต่กลางเดือนมิถุนายน ๒๕๕๔ – จนถึงปลายเดือนเมษายน ๒๕๕๖

๑. โทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ MNM ๕๐๘/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ รายงานสถิติการให้ความคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของคนไทยในบาหลีเรน ระหว่างเดือนมิถุนายน ๒๕๕๔ – กรกฎาคม ๒๕๕๕ สถานเอกอัครราชทูตฯ ให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองผลประโยชน์ของคนไทยในบาหลีเรน รวมจำนวน ๖๒ ราย/กรณี โดยที่ปรึกษากฎหมายฯ มีบทบาทในการคุ้มครองผลประโยชน์เรื่องเงินเดือนและเงินสิทธิประโยชน์ของคนงาน/แรงงานไทย รวมจำนวน ๒๑ ราย/กรณี

๒. โทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ MNM ๗๖๓/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ รายงานสถิติการให้ความคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของคนไทยในบาหลีเรน เดือนสิงหาคม – ตุลาคม ๒๕๕๕ สถานเอกอัครราชทูตฯ ให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองผลประโยชน์ของคนไทยในบาหลีเรน รวมจำนวน ๘ ราย/กรณี โดยที่ปรึกษากฎหมายฯ มีบทบาทในการคุ้มครองผลประโยชน์เรื่องเงินเดือนและเงินสิทธิประโยชน์ของคนงาน/แรงงานไทย รวมจำนวน ๑ ราย/กรณี

๓. เดือนกันยายน ๒๕๕๕ สถานเอกอัครราชทูตฯ ให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองผลประโยชน์ของคนไทยในบาหลีเรน รวมจำนวน ๒๖ ราย/กรณี โดยที่ปรึกษากฎหมายฯ มีบทบาทในการคุ้มครองผลประโยชน์เรื่องเงินเดือนและเงินสิทธิประโยชน์ของคนงาน/แรงงานไทย รวมจำนวน ๒ ราย/กรณี

๔. เดือนตุลาคม ๒๕๕๕ สถานเอกอัครราชทูตฯ ให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองผลประโยชน์ของคนไทยในบาหลีเรน รวมจำนวน ๒๓ ราย/กรณี โดยที่ปรึกษากฎหมายฯ มีบทบาทในการคุ้มครองผลประโยชน์เรื่องเงินเดือนและเงินสิทธิประโยชน์ของคนงาน/แรงงานไทย รวมจำนวน ๑ ราย/กรณี

๕. โทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ MNM ๘๕๗/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕ รายงานสถิติการให้ความคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของคนไทยในบาหลีเรน เดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม ๒๕๕๕ สถานเอกอัครราชทูตฯ ให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองผลประโยชน์ของคนไทยในบาหลีเรน รวมจำนวน ๕๘ ราย/กรณี โดยที่ปรึกษากฎหมายฯ มีบทบาทในการคุ้มครองผลประโยชน์เรื่องเงินเดือนและเงินสิทธิประโยชน์ของคนงาน/แรงงานไทย รวมจำนวน ๔ ราย/กรณี

๖. เดือนธันวาคม ๒๕๕๕ สถานเอกอัครราชทูตฯ ให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองผลประโยชน์ของคนไทยในบาหลีเรน รวมจำนวน ๕๘ ราย/กรณี โดยที่ปรึกษากฎหมายฯ มีบทบาทในการคุ้มครองผลประโยชน์เรื่องเงินเดือนและเงินสิทธิประโยชน์ของคนงาน/แรงงานไทย รวมจำนวน ๔ ราย/กรณี

๗. โทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ MNM ๐๗๐/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ รายงานสถิติการให้ความคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของคนไทยในบาหลีเรน เดือนมกราคม ๒๕๕๖ สถานเอกอัครราชทูตฯ ให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองผลประโยชน์ของคน

ไทยในบาหลีเรน รวมจำนวน ๑๐๑ ราย/กรณี โดยที่ปรึกษากฎหมายฯ มีบทบาทในการคุ้มครองผลประโยชน์เรื่องเงินเดือนและเงินสิทธิประโยชน์ของแรงงาน/แรงงานไทย รวมจำนวน ๕ ราย/กรณี

๘. โทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ MNM ๑๖๓/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๖ รายงานสถิติการให้ความคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของคนไทยในบาหลีเรน เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ สถานเอกอัครราชทูตฯ ให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองผลประโยชน์ของคนไทยในบาหลีเรน รวมจำนวน ๕๖ ราย/กรณี โดยที่ปรึกษากฎหมายฯ มีบทบาทในการคุ้มครองผลประโยชน์เรื่องเงินเดือนและเงินสิทธิประโยชน์ของแรงงาน/แรงงานไทย รวมจำนวน ๕ ราย/กรณี

๙. โทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ MNM ๒๔๐/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๖ รายงานสถิติการให้ความคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของคนไทยในบาหลีเรน เดือนมีนาคม ๒๕๕๖ สถานเอกอัครราชทูตฯ ให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองผลประโยชน์ของคนไทยในบาหลีเรน รวมจำนวน ๗๗ ราย/กรณี โดยที่ปรึกษากฎหมายฯ มีบทบาทในการคุ้มครองผลประโยชน์เรื่องเงินเดือนและเงินสิทธิประโยชน์ของแรงงาน/แรงงานไทย รวมจำนวน ๔ ราย/กรณี

๑๐. โทรเลขสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา ที่ MNM ๓๒๓/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๖ รายงานสถิติการให้ความคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของคนไทยในบาหลีเรน เดือนเมษายน ๒๕๕๖ สถานเอกอัครราชทูตฯ ให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองผลประโยชน์ของคนไทยในบาหลีเรน รวมจำนวน ๘๑ ราย/กรณี โดยที่ปรึกษากฎหมายฯ มีบทบาทในการคุ้มครองผลประโยชน์เรื่องเงินเดือนและเงินสิทธิประโยชน์ของแรงงาน/แรงงานไทย รวมจำนวน ๖ ราย/กรณี

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายธাত্রี เชาวชตา
วันเดือนปีเกิด	๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๐๔
การศึกษา	<p>๒๕๑๘ – ๒๕๒๑ โรงเรียนเบญจมราชูทิศ (สายศิลป์ฝรั่งเศส) จังหวัดนครศรีธรรมราช</p> <p>๒๕๒๑ – ๒๕๒๓ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา (สายศิลป์ฝรั่งเศส) พญาไท กรุงเทพฯ</p> <p>๒๕๒๓ – ๒๕๒๖ รัฐศาสตรบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์</p> <p>๒๕๒๘ – ๒๕๓๐ M.A. (International Politics), Jawaharlal Nehru University, New Delhi, India</p>
ประวัติการทำงาน	<p>๒๕๓๑ – ๒๕๓๓ เลขาธิการโท กองเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ กรมการเมือง</p> <p>๒๕๓๓ เลขาธิการโท กองรับรอง กรมพิธีการทูต</p> <p>๒๕๓๓ – ๒๕๓๗ เลขาธิการโท – เลขาธิการเอก สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโคลัมโบ</p> <p>๒๕๓๗ – ๒๕๔๐ เลขาธิการเอก กองการประจุมระหว่างประเทศ กรมองค์การระหว่างประเทศ</p> <p>๒๕๔๐ – ๒๕๔๔ เลขาธิการเอก สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงวอร์ซอ</p> <p>๒๕๔๔ – ๒๕๔๕ เลขาธิการเอก กองเศรษฐกิจและการคลัง กรมอาเซียน</p> <p>๒๕๔๕ – ๒๕๕๐ กงสุล สถานกงสุลใหญ่ ณ เมืองกัลกัตตา</p> <p>๒๕๕๐ – ๒๕๕๑ เลขาธิการเอก กองเอเชียใต้ กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา</p> <p>๒๕๕๑ – ๒๕๕๓ หัวหน้าสำนักงานหนังสือเดินทางชั่วคราว ยะลา / ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) จังหวัดยะลา (รักษาการผู้อำนวยการกองการต่างประเทศ ศอ.บต.)</p> <p>๒๕๕๔ นักการทูตชำนาญการ (ที่ปรึกษา) และรักษาการผู้อำนวยการ กองเอเชียใต้ กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา</p> <p>๒๕๕๔ – ๒๕๕๖ สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมานามา</p>
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการกอง กองสัญชาติและนิติกรณ์ กรมการกงสุล