

บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญของปัญหา

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เป็นนโยบายที่สำคัญประการหนึ่งของรัฐที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและคุ้มครองทางสังคมในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เพื่อสนับสนุนการสร้างงานในต่างประเทศ และช่วยบรรเทาปัญหาการว่างงานในประเทศ นอกจากนี้ ยังสามารถนำเงินตราเข้าประเทศในแต่ละปีได้เป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดผลดีต่อสถานะเศรษฐกิจของไทย อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในปัจจุบันมีแนวโน้มลดลง โดยเฉพาะในภูมิภาคเอเชียซึ่งเป็นตลาดแรงงานหลักของไทย เนื่องจากหลายประเทศมีนโยบายชะลอการนำเข้าแรงงานต่างชาติเพื่อสงวนอาชีพให้แรงงานท้องถิ่น และพยายามมุ่งเน้นแรงงานฝีมือมากขึ้น และประเทศคู่แข่งที่สำคัญของประเทศไทยในสาขาอาชีพภาคบริการ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และเวียดนาม ซึ่งได้เปรียบแรงงานไทยในด้านภาษาคำต่างประเทศ มีส่วนแบ่งตลาดในการทำงานต่างประเทศค่อนข้างสูง นอกจากนี้ แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศมักจะถูกเอารัดเอาเปรียบและหลอกลวงจากบริษัทจัดหางาน สาย/นายหน้าจัดหางานเถื่อน หรือตัวนายจ้างเองอยู่เสมอ ทำให้แรงงานเหล่านี้ได้รับความเดือดร้อน ต้องจ่ายเงินเป็นจำนวนมากสำหรับการไปทำงานต่างประเทศ จ่ายเงินไปแล้วไม่ได้ไปทำงาน ได้ไปทำงานแต่ได้ทำงานหรือค่าแรงที่ไม่ตรงตามสัญญาจ้าง ไปทำงานในสภาพที่ต้องทนทุกข์ ความเป็นอยู่ไม่ดี หรือมีปัญหาหนี้สินที่เกิดจากการกู้ยืมเพื่อให้ได้ไปทำงาน ซึ่งสามารถประมวลปัญหาที่สำคัญของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ได้ดังนี้

1. **ปัญหาค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูงก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ** กระทรวงแรงงานได้กำหนดค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่บริษัทจัดหางานจะสามารถเรียกเก็บจากคนงานได้ โดยการเดินทางไปทำงานที่ได้วันจะเรียกเก็บค่าบริการได้ไม่เกินค่าจ้างเดือนแรกและค่าใช้จ่ายรวมแล้วไม่เกิน 56,000 บาท ส่วนประเทศอื่น ๆ เรียกเก็บค่าบริการได้ไม่เกินค่าจ้างเดือนแรกและค่าใช้จ่ายไม่เกิน 15,000 บาท แต่จากสภาพความเป็นจริงแรงงานที่จะไปทำงานในต่างประเทศ มีค่าใช้จ่ายสูงถึง 100,000 บาท ถึง 300,000 บาท เนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ ได้แก่

¹ กรมการจัดหางาน "การคุ้มครองและจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ", 2547, หน้า 8 - 10

1.1 สถานการณ์การจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก ภาคเอกชนมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูงขึ้น โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายในการซื้องานจากโบรกเกอร์หรือนายจ้างในต่างประเทศ เนื่องจากมีการแข่งขันกันทั้งในระหว่างบริษัทจัดหางานไทยด้วยกัน และแข่งขันกับบริษัทจัดหางานจากประเทศผู้ส่งออกแรงงานอื่น เช่น อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม เป็นต้น ซึ่งค่าใช้จ่ายในการซื้องานและการดำเนินงานต่าง ๆ จะถูกผลักภาระให้กับคนหางาน

1.2 กำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายของกระทรวงแรงงาน ซึ่งกำหนดโดยประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรื่องการกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางาน ได้ถูกกำหนดตั้งแต่ ปี 2538 ซึ่งปัจจุบันสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เปลี่ยนไปมาก โดยเฉพาะในส่วนของอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราของไทย ซึ่งค่าเงินบาทลดลงมากเมื่อเทียบกับค่าเงินสกุลอื่น ๆ โดยเฉพาะเงินดอลลาร์สหรัฐ

2. ปัญหาการหลอกลวงคนหางาน เนื่องจากคนหางานมีความต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ทำให้มีการหลอกลวงคนหางานซึ่งกระทำโดยทั้งบริษัทจัดหางานที่ถูกต้องตามกฎหมายบางส่วน และสาย/นายหน้าเถื่อน

3. ปัญหาความไม่พร้อมของแรงงาน เนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่จบการศึกษาเพียงแค่ระดับมัธยมต้น ไม่มีทักษะฝีมือในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความสามารถด้านภาษา ไม่สามารถสื่อสารกับนายจ้างได้ นอกจากนั้นยังมีปัญหาความไม่พร้อมอื่น ๆ เช่น ด้านสุขภาพ เป็นต้น

4. ปัญหาด้านตลาดแรงงาน เนื่องจากตลาดแรงงานเดิมของไทยมีแนวโน้มชะลอตัวลงจากทั้งภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การย้ายฐานการผลิตไปสู่แหล่งจ้างแรงงานราคาถูกรวมทั้งการแข่งขันในกลุ่มประเทศผู้ส่งออกแรงงาน ทำให้ส่วนแบ่งการตลาดของไทยถูกประเทศที่มีความได้เปรียบเรื่องแรงงานราคาถูกและได้เปรียบเรื่องภาษาแย่งส่วนแบ่งบางส่วนไป นอกจากนั้นการขยายตลาดไปยังกลุ่มประเทศใหม่ ๆ ก็กระทำได้ยากโดยเฉพาะตลาดแรงงานในยุโรปและอเมริกา เนื่องจากเป็นตลาดแรงงานที่ต้องการแรงงานในกลุ่มแรงงานมีฝีมือระดับสูงหรือแรงงานที่มีทักษะวิชาชีพเฉพาะด้าน และต้องมีทักษะด้านภาษา ซึ่งเป็นแรงงานที่หายากและประเทศไทยขาดแคลน

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 และปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนส่งเสริมการมีงานทำในต่างประเทศ เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2544 และต่อมาเพื่อให้สอดคล้องกับ

สภาพการณ์ในปัจจุบันจึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น **แผนคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ** ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2546 ให้กระทรวงแรงงานดำเนินการตามแผนคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ซึ่งได้กำหนด ยุทธศาสตร์การคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไว้ 6 ยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศดังกล่าว

2. ยุทธศาสตร์การคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์การคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ถูกกำหนดขึ้นตามแผนคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินการรวม 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้²

2.1 ยุทธศาสตร์การคุ้มครองแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ประกอบด้วยแนวทางที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

2.1.1 การคุ้มครองแรงงานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดย

(1) กำหนดเป็นนโยบายให้ปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศเป็นปัญหาสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาลและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ บริษัทจัดหางาน และชุมชน จะต้องร่วมกันแก้ไข โดยเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบตำแหน่งงานในต่างประเทศ การให้นายจ้างทำหนังสือค้ำประกันการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ตามสัญญาจ้างก่อนขออนุญาตไปทำงาน การกำหนดค่าใช้จ่ายและค่าบริการที่เหมาะสมและเป็นธรรม การบังคับใช้กฎหมาย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของทุกฝ่ายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

² สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี “ ยุทธศาสตร์การคุ้มครองแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ”, 2544, หน้า 25-33

(2) ปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น ให้มีการจดทะเบียนสายหรือนายหน้าจัดหางานอิสระ และกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจน การเพิ่มวงเงินประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องวางไว้ การปรับปรุงค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศให้สอดคล้องกับความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองและป้องกันปัญหาแรงงานถูกหลอกลวง

(3) กำกับดูแลการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ ให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม โดยการส่งเสริมและพัฒนาบริการของบริษัทจัดหางานที่จัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศให้มีบริการที่ได้มาตรฐาน กำหนดวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติตามกฎหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบและยึดถือปฏิบัติ

(4) ให้มีการปรับปรุงการพัฒนาความพร้อมแก่แรงงานก่อนไปทำงานในต่างประเทศ โดยเน้นคุณภาพและขยายระยะเวลาการฝึกอบรม ปฐมนิเทศแก่แรงงานที่จะไปทำงานในต่างประเทศ เกี่ยวกับสัญญาจ้างงาน สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่พึงได้รับ กฎหมายขนบธรรมเนียมประเพณี ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ควรมีการประเมินผลการฝึกอบรมของแรงงานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

(5) ให้มีการกำหนดคุณสมบัติของแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศในบางสาขาอาชีพให้ชัดเจน เช่น การกำหนดอายุหรือใบรับรองมาตรฐานฝีมือของทางราชการในอาชีพหมวดแผนไทย เป็นต้น

(6) ให้มีการกำหนดมาตรฐานและวิธีการตรวจสอบสุขภาพของสถานพยาบาลในประเทศไทยให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกับประเทศที่แรงงานจะไปทำงาน เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานถูกส่งตัวกลับ

(7) ให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับกระทรวงแรงงาน เพิ่มความเข้มงวดการตรวจสอบหนังสือเดินทางของผู้ที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ หรือผู้ที่ลักลอบออกไปทำงาน เช่น การจัดตั้งด่านตรวจคนเข้าเมือง เพื่อสังเกตและตรวจสอบผู้ที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 การคุ้มครองแรงงานระหว่างทำงานในต่างประเทศ ให้กระทรวงการต่างประเทศเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานตามมาตรการ ดังต่อไปนี้

(1) ให้มีเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาแนะนำ นิเทศงาน การช่วยเหลือแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ อาทิ ด้านภาษาต่างประเทศ กฎหมาย วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศนั้น ๆ กระตุ้นให้แรงงานมีคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยในการทำงาน และละเว้นอบายมุข ชี้แจงการวางแผนเตรียมตัว และทักษะที่จำเป็น สำหรับการประกอบอาชีพในอนาคตเมื่อกลับประเทศไทย รวมทั้งให้มีเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านกฎหมายโดยเฉพาะ ประจำกระทรวงและส่งไปปฏิบัติงานเมื่อแรงงานไทยมีปัญหา เพื่อประหยัดงบประมาณ

(2) ให้มีการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามสัญญาจ้างและกฎหมายแรงงานของประเทศที่เข้าไปทำงาน ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างให้ได้รับการคุ้มครองตามสัญญาจ้างมาตรฐานระหว่างทำงานในต่างประเทศโดยให้บริษัทจัดหางานเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในการคุ้มครองและแก้ไขปัญหาแรงงาน เมื่อแรงงานไปทำงานในต่างประเทศแล้วในลักษณะการบริการหลังการขาย (AFTER SALE SERVICE) รวมทั้งเร่งขยายขอบเขต “กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ” ให้สามารถช่วยเหลือคุ้มครองและรักษาผลประโยชน์ของแรงงานให้มากขึ้น อาทิ การว่าจ้างทนายความเพื่อช่วยแก้ไขข้อพิพาทระหว่างแรงงานกับนายจ้างในต่างประเทศ

(3) ให้มีการดูแลแรงงานให้ได้รับการจัดสวัสดิการ การรักษาพยาบาลที่เหมาะสมได้มาตรฐาน มีสภาพความเป็นอยู่ที่ถูกสุขลักษณะและส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อลดปัญหาความเครียดและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

(4) ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มของแรงงานไทยในแต่ละประเทศเพื่อสามารถให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านต่าง ๆ เช่น การล่องละเมิดสิทธิด้านสุขภาพ เป็นต้น

(5) ให้มีการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ศูนย์แรงงานไทย ในต่างประเทศ ในการให้ความช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว เมื่อแรงงานถูกหลอกลวงในต่างประเทศ

2.1.3 การป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดย

(1) ให้มีการกำหนดมาตรฐานการป้องกันการหลอกลวงแรงงานไทยที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในรูปของคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น เพื่อควบคุม กำกับ ดูแลกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

(2) ให้กระทรวงแรงงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดในการกำหนดมาตรการปราบปรามการหลอกลวงคนงานไปทำงานต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถดำเนินการได้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

(3) ปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 โดยให้เจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีอำนาจในการจับกุมหรือควบคุมตัวผู้กระทำความผิดส่งให้พนักงานสอบสวนดำเนินคดีได้ ทั้งนี้ เพื่อให้การปราบปรามเกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(4) จัดตั้งและส่งเสริมเครือข่ายในหมู่บ้าน โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน อาสาสมัคร และผู้ที่สนใจจะไปทำงานต่างประเทศ มีส่วนร่วมในการสอดส่อง ดูแล และแจ้งข่าวให้หน่วยงานราชการทราบ เพื่อร่วมมือกันในการป้องกันและปราบปราม ขบวนการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

2.2 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ประกอบด้วยแนวทางที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่

2.2.1 กำหนดให้นโยบายการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เป็นนโยบายสำคัญเร่งด่วนที่ทุกกระทรวงที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมกันสนับสนุนให้มีการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น โดย

(1) ให้กระทรวงการต่างประเทศใช้แผนคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเป็นแนวทางหนึ่งในการจัดทำแผนงานรวมของทีมประเทศไทยในแต่ละประเทศ เป้าหมาย

(2) สร้างโอกาสให้แรงงานไทยมีทางเลือกในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัด โดยเพิ่มบทบาทภาครัฐในการจัดส่งแรงงานไปทำงานในบางประเทศมากขึ้น และศึกษาความเหมาะสมและผลกระทบในการจัดตั้งองค์กรอิสระ/มูลนิธิที่ไม่แสวงหากำไรบริหารงานในเชิงธุรกิจ เพื่อจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศอยู่ภายใต้การกำกับของกระทรวงแรงงาน

(3) ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนและวิธีการที่เป็นอุปสรรคในการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ อาทิ การออกระเบียบให้บริษัทจัดหางานเอกชนคัดเลือกแรงงานที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศจากศูนย์ทะเบียนคนหางานไปทำงานต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

(4) ส่งเสริมให้มีการอำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยให้กระทรวงแรงงานประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้บริการแรงงานไทยในลักษณะครบวงจร

(5) เร่งขยายขอบเขต และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานไทยสามารถกู้ยืมเงินจาก “กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ” เป็นค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศในอัตราดอกเบี้ยต่ำ พร้อมทั้งให้ธนาคารต่าง ๆ อำนวยความสะดวกและขยายวงเงินสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำแก่แรงงานอย่างกว้างขวาง โดยให้มีการติดตามประเมินผลกรให้สินเชื่อดังกล่าวเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(6) สนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลความเคลื่อนไหวของแรงงานไทย และการรวมตัวของแรงงานไทยที่อยู่ในต่างประเทศ

2.2.2 ส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ โดย

(1) สนับสนุนการเปิดตลาดแรงงานใหม่ในอาชีพใหม่ ๆ ที่มีความต้องการแรงงานที่มีฝีมือไปทำงานในต่างประเทศ อาทิ ในยุโรป อเมริกาเหนือ ออสเตรเลีย สิงคโปร์ ญี่ปุ่น ที่มีความต้องการแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (เช่น บุคลากรด้านซอฟต์แวร์) การออกแบบก่อสร้าง การประกอบอาหารไทย (เช่น พ่อครัวอาหารไทย) บริการด้านสุขภาพ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล นักกายภาพบำบัดแผนไทย (เช่น พนักงานนวดแผนไทย พนักงานนวดในสปา ผู้ดูแลเด็กและผู้สูงอายุ) และครูสอนศิลปะการป้องกันตัวแบบไทย (มวยไทย) โดยให้กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้นำในการเจรจาเปิดตลาดนายจ้างรับแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งให้มีการเจรจาขอผ่อนผันเงื่อนไขการขอใบอนุญาตทำงานและวีซ่าแก่ผู้ประสงค์จะไปทำงานในประเทศต่าง ๆ

(2) สนับสนุนให้กระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์และภาคเอกชน ประสานความร่วมมือกันในการรักษาตลาดแรงงานเก่า และมุ่งขยายการจัดส่งแรงงานที่มีทักษะฝีมือเพิ่มขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานต่างประเทศในอุตสาหกรรมก่อสร้าง การรับเหมาก่อสร้าง (เช่น ช่างฝีมือในสาขาช่างไม้ ช่างก่อสร้าง ช่างก่ออิฐ ฉาบปูน ช่างเชื่อม ช่างกลโรงงาน) ธุรกิจบริการด้านสุขภาพ (เช่น แพทย์ พยาบาล นักกายภาพบำบัดแผนไทย พนักงานนวดแผนไทย พนักงานนวดในสปา ผู้ดูแลเด็กและผู้สูงอายุ)

การประกอบอาหารไทย (เช่น ฟอครัวอาหารไทย) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (เช่น บุคลากรด้านซอฟต์แวร์) ฯลฯ

(3) ส่งเสริมให้มีการรวมตัวกันของผู้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อสร้างอำนาจการต่อรองกับประเทศอื่น ๆ รวมทั้งเพื่อขยายตลาดแรงงานใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น

(4) สนับสนุนให้กระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์และภาคเอกชน สร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการตลาดแรงงานในต่างประเทศและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

(5) สนับสนุนให้กระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ และกระทรวงพาณิชย์ ศึกษาวิเคราะห์ และคาดประมาณความต้องการแรงงานของตลาดต่างประเทศ โดยการสำรวจความต้องการแรงงานของตลาดต่างประเทศทั้งตลาดเก่าและตลาดใหม่ รวมทั้งนโยบายแรงงานของประเทศต่าง ๆ โดยให้มีการประสานงานกันอย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบันมากขึ้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ รวมทั้งเพื่อเตรียมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(6) สนับสนุนผู้ประกอบการ ในการประมูลงานด้านธุรกิจออกแบบและก่อสร้าง ในต่างประเทศมากขึ้น โดยหน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารออกตลาด และอำนวยความสะดวกให้

3.1 ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงาน ประกอบด้วยแนวทางที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่

3.3.1 เตรียมความพร้อมด้านทักษะฝีมือ ให้กับแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดต่างประเทศให้มากขึ้น โดย

(1) จัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่หลากหลายอาชีพ ให้กว้างขวางตามความต้องการของต่างประเทศ ใน 2 ระดับ คือ หลักสูตรที่มีทักษะ เช่น ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (การพัฒนาโปรแกรมซอฟต์แวร์) การบริการด้านสุขภาพ (นวดแผนไทย หลักสูตร 600 ชั่วโมง) ช่างอุตสาหกรรมเฉพาะด้าน และหลักสูตรกึ่งทักษะ เช่น การประกอบอาหารไทย การบริการด้านสุขภาพ (นวดแผนไทย สปา การดูแลเด็กและผู้สูงอายุ) ช่างอุตสาหกรรม และหลักสูตรอื่น ๆ

(2) ปรับปรุงวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในสาขาที่ตลาดต่างประเทศ ต้องการ ให้ได้มาตรฐานสากลเป็นที่ยอมรับในต่างประเทศ โดยให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(3) จัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและขยายศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กว้างขวางและทั่วถึง ตลอดจนกำหนดมาตรฐานความเข้มงวด ในการตรวจสอบศูนย์ทดสอบฝีมือเอกชน

3.3.2 ส่งเสริมให้มีการเพิ่มทักษะฝีมือแรงงานเป็นการเฉพาะแก่แรงงานที่จะไปทำงานต่างประเทศโดยให้มีหลักสูตรเสริมเพื่อเพิ่มทักษะฝีมือเป็นการเฉพาะในแต่ละตำแหน่งงานแต่ละประเทศแก่แรงงานที่จะไปทำงาน โดยร่วมกับสมาคมหรือผู้ชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้มาให้การฝึกอบรม พร้อมทั้งให้ประกาศนียบัตรรับรอง

3.3.3 เตรียมความพร้อมให้แรงงานมีคุณภาพทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ โดยการปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน ให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันควบคู่ไปกับการสอดแทรกด้านคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย และความรับผิดชอบในการทำงาน

3.3.4 สนับสนุนให้กระทรวงแรงงานประสานงาน กับกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ให้กับแรงงานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภาษาต่างประเทศ ความรู้เกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี กฎหมายของประเทศที่จะไปทำงาน การมีคุณธรรม และจริยธรรมในการทำงาน ความรู้ด้านสุขภาพอนามัย รวมทั้งวางแผนการใช้จ่ายเงิน การเก็บออมเงิน การจัดส่งเงินกลับประเทศ การเตรียมวางแผนเพื่อประกอบอาชีพเมื่อกลับจากต่างประเทศ โดยมีการสร้างเครือข่ายการจัดฝึกอบรมร่วมกันระหว่าง กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการต่างประเทศและบริษัทเอกชน

3.3.5 สนับสนุนให้มีการจัดบริการการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ให้กับแรงงานที่ทำงานในต่างประเทศให้กว้างขวาง เพื่อยกระดับความรู้และมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น โดยให้มีการประสานงานร่วมกันระหว่างกระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และสถานกงสุลไทยในต่างประเทศ

3.3.6 ส่งเสริมให้แรงงานที่ทำงานในต่างประเทศมีโอกาสยกระดับการศึกษาถึงระดับอุดมศึกษา โดยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มหาวิทยาลัยรามคำแหงและสถาบันอื่น ๆ ที่มีความพร้อมเป็นผู้ดำเนินการ

2.4 ยุทธศาสตร์การรองรับแรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศ ประกอบด้วยแนวทางที่สำคัญ 7 ประการ ได้แก่

2.4.1 จัดทำระบบฐานข้อมูลแรงงานที่กลับจากต่างประเทศ โดยจัดทำทะเบียนแรงงานที่กลับจากต่างประเทศ อาทิ ชื่อ ที่อยู่ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานในต่างประเทศ ประเทศที่ไปทำงาน ความต้องการความช่วยเหลือ งาน/อาชีพที่คาดว่าจะกลับมาทำ

2.4.2 ให้มีการจัดตั้งศูนย์ที่ปรึกษา แนะนำแรงงานที่กลับจากต่างประเทศ โดยให้ข้อมูลข่าวสารความต้องการแรงงานของตลาดในประเทศและต่างประเทศ การประกอบอาชีพภายในประเทศ ด้านเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพและการฝึกอาชีพ เป็นต้น

2.4.3 ให้กรมการจัดหางานทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางตลาดแรงงานแก่นายจ้างที่ต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์จากการทำงานในต่างประเทศ โดยจัดทำโครงการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อจ้างงานแรงงานที่กลับจากต่างประเทศ

2.4.4 ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ โดยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือด้านการฝึกอาชีพ ให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการ และการจัดหาแหล่งเงินทุน/สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำเพื่อประกอบอาชีพ

2.4.5 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายแรงงานที่กลับจากต่างประเทศ เพื่อรวมตัวกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งเป็นผู้ให้ข้อมูลแก่แรงงานกลุ่มใหม่ที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ

2.4.6 ส่งเสริมให้แรงงานที่กลับจากต่างประเทศนำความรู้และทักษะฝีมือที่ได้รับจากการไปทำงานต่างประเทศมาเทียบโอนหรือเทียบระดับ เพื่อรับรองคุณวุฒิทางการศึกษาและคุณวุฒิวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น

2.4.7 ส่งเสริมให้แรงงานที่กลับจากต่างประเทศ ได้มีโอกาสเป็นวิทยากรเพื่อให้ข้อมูลประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ แก่ชุมชนและผู้ที่มีประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ

2.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศแรงงานไทย ไปทำงานต่างประเทศ ประกอบด้วยแนวทางที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่

2.5.1 สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศแรงงานไปทำงานต่างประเทศ โดย

(1) ให้กระทรวงแรงงาน จัดทำระบบฐานข้อมูลทะเบียนประวัติแรงงานไทยที่ประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศ แรงงานที่ทำงานในต่างประเทศ และแรงงานที่เดินทางกลับจากต่างประเทศ โดยให้กระทรวงการต่างประเทศ และสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองให้การสนับสนุน

(2) ให้มีการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูล ทะเบียนประวัติของแรงงานไทยที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ เข้ากับการเตรียมความพร้อมของแรงงาน โดยให้มีการฝึกอบรม

ฝีมือแรงงาน การอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการไปทำงานต่างประเทศ การจัดหางาน รวมทั้ง สนับสนุนให้กู้เงินกับกองทุนเพื่อช่วยเหลือแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศและ ธนาคารพาณิชย์ ที่กระทรวงแรงงานได้ประสานความร่วมมือไว้แล้ว

(3) จัดระบบการเชื่อมโยงข้อมูล เกี่ยวกับแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ ระหว่างหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

2.5.2 สนับสนุนให้มีการจัดระบบข้อมูล ความต้องการแรงงานของตลาดต่างประเทศที่ ทันสมัย โดยให้กระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ และกระทรวงพาณิชย์ ศึกษา วิเคราะห์ และคาดประมาณความต้องการแรงงานของต่างประเทศในแต่ละตลาดว่ามีความต้องการ แรงงานประเภทใด รวมทั้งนโยบายแรงงานของประเทศต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้และกำหนดนโยบาย การจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ พร้อมทั้งเตรียมพัฒนาฝีมือแรงงานไปทำงาน ให้ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดต่างประเทศ

2.6 ยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วยแนวทางที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

2.6.1 การประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอ เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ขั้นตอน และวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือ แรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ โดย

(1) ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านตลาดแรงงานในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของแรงงานและการปรับเปลี่ยน ทิศนคติที่ดีต่อการไปทำงานในต่างประเทศ เช่น นวดแผนไทย ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาด ต่างประเทศ

(2) ประชาสัมพันธ์ให้แรงงานได้รับทราบทิศทางการความต้องการแรงงานใน ต่างประเทศ เพื่อเตรียมการยกระดับขีดความสามารถของตน ในด้านทักษะฝีมือ และ ภาษาต่างประเทศ โดยเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล ซึ่งจะทำ ให้แรงงานมีความพร้อมและมีโอกาสได้รับรายได้สูงขึ้น

(3) ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้กับ ประชาชนในระดับพื้นที่และลดปัญหาการหลอกลวงแรงงาน โดยการประชาสัมพันธ์ การรับรู้ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานต่างประเทศ การเปรียบเทียบค่าใช้จ่าย และผลตอบแทนที่ได้รับจาก การไปทำงานต่างประเทศของประเทศที่สำคัญ ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจ ขั้นตอนและวิธีการ

เดินทางไปทำงานต่างประเทศ แหล่งเงินกู้/สินเชื่อในระบบ รวมทั้ง รูปแบบและวิธีการ เกี่ยวกับการหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ

(4) ประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นให้แรงงาน มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายของประเทศที่แรงงานจะไปทำงาน ตลอดจนสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศนั้น ๆ

(5) ประชาสัมพันธ์เพื่อปลูกจิตสำนึกของแรงงาน ในด้านความรักชาติ คำนึงถึงชื่อเสียง เกียรติภูมิของประเทศไทย ให้แรงงานมีคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อการทำงาน ละเว้นอบายมุขและไม่ประพฤติในสิ่งที่ผิดกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่จะไปทำงาน รวมทั้งสร้างจิตสำนึกครอบครัวของแรงงานให้ตระหนักถึงความยากลำบากของการไปทำงานต่างประเทศ ตลอดจนการส่งเสริมให้มีการให้เงินอย่างประหยัด

2.6.2 จัดเวทีชุมชนหรือเวทีชาวบ้าน โดยเชิญผู้มีประสบการณ์ที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาให้ข้อมูลแก่ชุมชน เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนไปทำงานต่างประเทศ วิธีการหลอกลวง การเอาเปรียบของนายหน้าจัดหางาน บริษัทจัดหางานในประเทศและต่างประเทศ

2.6.3 ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพวิธีการประชาสัมพันธ์ โดยเลือกสื่อประชาสัมพันธ์ที่ได้ผลถึงตัวแรงงานมากที่สุด รวมทั้งการใช้สื่อที่หลากหลายในการประชาสัมพันธ์

2.6.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ รวมทั้งสนับสนุนให้มีเครือข่ายประสานงานด้านข้อมูลจากพื้นที่มายังส่วนกลางที่เป็นระบบ เพื่อให้การแก้ไขปัญหา มีความรวดเร็ว

3. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เกิดขึ้นเพื่อศึกษาแนวทางในการคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยศึกษาเฉพาะกรณีประเทศคูเวต เนื่องจากตลาดแรงงานไทยในประเทศคูเวต ยังมีความสำคัญ โดยรัฐบาลและกระทรวงแรงงานมีเป้าหมายที่จะขยายตลาดแรงงานในประเทศคูเวต โดยเฉพาะแรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งกำหนดขึ้นตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์แรงงาน และแนวโน้มของตลาดแรงงานในประเทศภูเวศ เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศภูเวศ
2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแรงงานไทยในประเทศภูเวศ เพื่อกำหนดแนวทางการคุ้มครองแรงงานไทย
3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์แนวทางในการดำเนินการคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในประเทศภูเวศ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

4. ขอบเขตและวิธีการศึกษา

1. **ขอบเขตการศึกษา** ศึกษาเฉพาะการคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในประเทศภูเวศ
2. **วิธีการศึกษา** ดำเนินการศึกษาวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive Research) โดยศึกษาจากเอกสารประกอบคำบรรยาย รายงาน บทความ กฎหมาย และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบแนวโน้มตลาดแรงงานในประเทศภูเวศ ซึ่งจะเป็ข้อมูลในการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
2. ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแรงงานไทยในประเทศภูเวศ เพื่อกำหนดแนวทางการคุ้มครองและช่วยเหลือแรงงานไทยในประเทศภูเวศ
3. ทำให้ทราบถึงแนวทางและข้อมูลในการดำเนินการคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในประเทศภูเวศ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

บทที่ 2

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

1. ความเป็นมาของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย ในระยะเริ่มแรกเป็นการเดินทางไปทำงานในลักษณะการเสียดชีพ เมื่อได้งานเป็นหลักแหล่งแล้ว จึงอพยพครอบครัวไปตั้งรกรากในประเทศเหล่านั้น ได้แก่ สหรัฐอเมริกาและบางประเทศในยุโรป ส่วนใหญ่จะเป็นงานในโรงพยาบาล โรงแรมและโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นแรงงานที่มีความรู้ฝีมือและมีวิชาชีพ การไปทำงานก็เป็นไปในรูปของการเดินทางไปด้วยตนเอง จึงไม่มีข้อมูลตัวเลขไว้เป็นหลักฐาน

ประมาณปี พ.ศ. 2513 เริ่มมีการเดินทางไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง เนื่องจากกลุ่มผู้ค้าน้ำมัน (OPEC) ซึ่งได้แก่ ประเทศซาอุดีอาระเบีย กาตาร์ ลิเบีย อิรัก อิหร่าน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ มีการก่อสร้างตามโครงการพัฒนาประเทศ เริ่มจากโครงการพื้นฐานทางเศรษฐกิจ (INFRA-STRUCTURE) ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก แรงงานในแถบเอเชียจึงมีการหลั่งไหลไปทำงานในภูมิภาคนี้ และมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น รูปแบบของการจ้างงานก็เปลี่ยนไปมีลักษณะเป็นการจ้างงานระยะสั้นเฉพาะโครงการ และการไปทำงานส่วนใหญ่จะผ่านตัวแทนจัดหางาน ซึ่งจะเป็นผู้ติดต่อกับนายจ้างในต่างประเทศในการจัดหางานและจัดส่งคนหางานตามที่นายจ้างต้องการ³

การจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ในรูปแบบของธุรกิจจัดหางาน เริ่มขึ้นในปี 2515 - 2516 โดยมีสำนักงานเอกชนจัดส่งคนงานไทยไปทำงานตำแหน่ง AU PAIR (หญิงต่างประเทศที่ไปอาศัยอยู่กับเจ้าบ้านเพื่อศึกษาต่อ โดยได้ที่พักและค่าจ้างตอบแทนจากการทำงานให้แก่นายจ้าง) และระยะต่อมา มีการจัดส่งคนงานไปทำงานด้านบริการในประเทศสหราชอาณาจักร จึงมีการรวบรวมข้อมูลตัวเลขเป็นหลักฐาน โดยในปี 2516 ประเทศอังกฤษมีความต้องการและอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในด้านบริการต่าง ๆ ได้

³ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม "การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ". ธันวาคม 2540. หน้า 1

ปี พ.ศ. 2518 เริ่มมีการจัดส่งคนงานไทยไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางโดยเป็นช่วงที่ประเทศไทยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองมีการถอนทหารอเมริกาออกจากประเทศไทย ทำให้คนงานไทยที่เคยทำงานในฐานทัพอเมริกาและกิจการที่เกี่ยวข้องต้องว่างงานลงจำนวนมาก ประกอบกับประเทศในกลุ่มตะวันออกกลาง เช่น ซาอุดีอาระเบีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ บาห์เรน มีรายได้เพิ่มขึ้นมากจากการขายน้ำมัน ยังต้องการจ้างแรงงานต่างชาติไปพัฒนาประเทศในโครงการต่าง ๆ จำนวนมาก จึงมีการจัดส่งแรงงานไทยเข้าไปทำงานในประเทศ ซาอุดีอาระเบีย และบาห์เรน รุ่นแรกจำนวน 984 คน โดยค่าจ้างของคนงานไทยในระยะแรก ๆ (2518 - 2522) อยู่ในอัตราที่สูง การทำงานล่วงเวลาก็มากเพื่อเร่งรัดงาน รายได้ส่งกลับของคนไทยระยะแรก จึงมีจำนวนที่ทำให้ครอบครัวคนงานในประเทศไทยเปลี่ยนฐานะความเป็นอยู่ขึ้นทันที และนับเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินธุรกิจจัดหางานต่างประเทศอย่างจริงจัง และมีการส่งคนงานไทยเข้าไปทำงานในตะวันออกกลางเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ การนำเงินตราต่างประเทศจากการส่งเงินกลับของคนงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศนั้น ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศในขณะนั้น ดังนั้นรัฐบาลจึงได้มีการกำหนด นโยบายด้านแรงงานไทยในต่างประเทศไว้อย่างชัดเจน ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) ทั้งนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของกระทรวงมหาดไทย (ในขณะนั้น กรมแรงงานสังกัดอยู่ในกระทรวงมหาดไทย) ให้ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด โดยรัฐจะดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือคนงานให้ได้มาตรฐานตามที่ตลาดแรงงานต้องการ ในปี 2525 ซึ่งเป็นปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 มีคนงานไทยไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางมากที่สุดถึง 105,313 คน และในปีถัดมามีคนงานไทยไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางปีละไม่ต่ำกว่า 70,000 คน จนถึงปี พ.ศ. 2533 - 2534 เกิดวิกฤตการณ์อ่าวเปอร์เซีย และกรณีโจรกรรมเครื่องบินในซาอุดีอาระเบีย รวมทั้งการลอบสังหารเจ้าหน้าที่การทูตของประเทศซาอุดีอาระเบียประจำประเทศ ระหว่างปี 2531 ถึง 2533 เป็นเหตุให้ประเทศซาอุดีอาระเบียลดการนำเข้าแรงงานไทยลงเป็นจำนวนมาก กล่าวคือในปี พ.ศ. 2522 เคยมีแรงงานไทยในซาอุดีอาระเบียถึง 108,519 คน ในปี พ.ศ. 2538 มีแรงงานไทยเพียง 6,000 คน ดังนั้นตลาดแรงงานไทยในตะวันออกกลางจึงซบเซาลง

เมื่อการไปทำงานต่างประเทศของคนงานไทยขยายตัว สภาพต่าง ๆ จึงเปลี่ยนไป เอกชนซึ่งเป็นผู้ขาดตลาด คิดต่อหาดำแหน่งงานในต่างประเทศ ติดต่อกับนายจ้างมีบทบาทมากขึ้น มีผู้สนใจ

เข้ามาประกอบธุรกิจจัดหางานต่างประเทศ ระบบการหาคนงานสลับซับซ้อนขึ้น มีบุคคลหลายกลุ่มเข้ามาเกี่ยวข้องกับกลไกตลาดแรงงาน รูปแบบการดำเนินการจัดหางานต่างประเทศเปลี่ยนไปจากระบบที่นายจ้างในประเทศเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงาน พร้อมทั้งจ่ายค่าตอบแทน (Commission) ให้ผู้ประกอบการจัดหางาน มาเป็นระบบที่ผู้ประกอบการจัดหางานเป็นผู้จ่ายค่าตอบแทนในการซื้อตำแหน่งงานให้แก่ นายจ้าง หรือนายหน้าในต่างประเทศแล้ว ผลลัพธ์ค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้กับแรงงานไทย

ปี พ.ศ. 2534 ตลาดแรงงานไทยในภูมิภาคตะวันออกกลางซบเซาลง ได้มีตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชียเข้ามาทดแทน ได้แก่ ประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ บรูไน ออสเตรเลีย และได้หันโดยเฉพาะตลาดแรงงานได้หันต้องการแรงงานไทยเพิ่มขึ้นทุกปี ดังนั้นเพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศจึงมีการระบุในแผนมหาดไทยแม่บท ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2535 – 2539) ให้ทบทวนแนวโน้มนโยบายการส่งแรงงานจากชนบทยากจนไปทำงานต่างประเทศ โดยเน้นบทบาทของรัฐในการให้ความคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศให้ได้รับความเป็นธรรม ทั้งในด้านค่าจ้างและสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิตในต่างประเทศ โดยรัฐบาลต้องให้ความคุ้มครองคนงานไทยในต่างประเทศอย่างเหมาะสม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ 6 ยุทธศาสตร์ หลังจากเกิดสงครามสหรัฐอเมริกาโจมตีอิรัก เมื่อเดือนมีนาคม 2546 ตลาดแรงงานไทยในตะวันออกกลางเริ่มเป็นที่ต้องการมากขึ้นในประเทศคูเวต บาห์เรน และกาตาร์ เนื่องจากประเทศได้หวันมีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายที่สูงมากและจำกัดระยะเวลาจ้างงาน ซึ่งประเทศตะวันออกกลางสามารถทำงานได้ไม่จำกัดระยะเวลา แรงงานไทยสามารถทำงานได้ถึง 10 – 20 ปี

รัฐบาลไทยได้มุ่งเน้นขยายตลาดแรงงานไปตะวันออกกลาง โดยจัดทำ Road Show ที่ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ กาตาร์ บาห์เรน และคูเวต ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 17 – 23 พฤษภาคม 2546 และครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 3 – 9 เมษายน 2547 เพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานไทยเพื่อขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

2. กฎหมาย นโยบาย และแผนเกี่ยวกับการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 86 ความว่า “รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม” แสดงให้เห็นว่าการคุ้มครองแรงงานเป็นภารกิจที่สำคัญจนต้องกำหนดไว้เป็นแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

2.2 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

เป็นกฎหมายที่ใช้บังคับในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วยการจัดหางานและให้ความคุ้มครองคนหางาน ทั้งการจัดหางานในประเทศและต่างประเทศ กฎเกณฑ์ในการจัดหางาน รวมไปถึงการรับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของคนหางานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน การคืนหลักประกัน การได้รับประโยชน์จากกองทุน และการควบคุมและกำหนดโทษสำหรับผู้ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

2.3 นโยบายรัฐบาล

นโยบายของรัฐบาลซึ่งแถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 ข้อ 6 นโยบายการพัฒนาแรงงาน (4) ระบุถึงการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายหน้าจัดหางานและนายจ้าง

2.4 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ได้กำหนดนโยบายด้านการมีงานทำในต่างประเทศไว้ใน ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและคุ้มครองทางสังคม ดังนี้

“การส่งเสริมให้คนมีงานทำ โดยส่งเสริมด้านการจ้างงานต่างประเทศ โดยการฝึกอบรมทักษะอาชีพใหม่ ๆ ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดต่างประเทศให้กับแรงงานไทยโดยเฉพาะอาชีพในภาคบริการ เช่น พนักงานดูแลเด็กและผู้สูงอายุ ผู้ประกอบอาหารไทย เป็นต้น เพื่อสร้างโอกาสให้

คนไทยมีงานทำในต่างประเทศมากขึ้นและสนับสนุนเงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำแก่แรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งการหาช่องทางเปิดตลาดแรงงานใหม่ ๆ ในต่างประเทศด้วย"

2.5 แผนคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)

สืบเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้จัดทำ **แผนคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ** ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2546 ให้กระทรวงแรงงานดำเนินการตามแผนคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ซึ่งแผนคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์หลัก คือ

1. เพื่อคุ้มครองแรงงานไทยที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ ให้ได้ค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ รวมทั้งการคุ้มครองด้านสุขภาพอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
2. เพื่อลดปัญหาการหลอกลวงและให้แรงงานไทยที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานต่างประเทศ ขั้นตอนและวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะทักษะความเชี่ยวชาญด้านฝีมือแรงงาน ด้านภาษาต่างประเทศ สุขภาพอนามัยและอื่น ๆ
3. เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับแรงงานของประเทศต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำของแรงงานทุกระดับ ทุกสาขาอาชีพในต่างประเทศ อันจะเป็นการนำเงินตราต่างประเทศ ทั้งนี้แรงงานมีโอกาสเลือกการเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้น มีความคล่องตัวสูง ได้รับความสะดวก รวดเร็ว เสียค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม และเป็นธรรม ได้รับสินเชื่อในระบบตามความจำเป็นและไม่ถูกหลอกลวง
5. เพื่อให้มีการพัฒนาขยายตลาดแรงงานฝีมือให้มากขึ้น
6. เพื่อให้แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากต่างประเทศ มีโอกาสนำทักษะฝีมือที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ต่อสังคมไทย และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
7. เพื่อพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้ทันสมัย

โดยมีเป้าหมายในช่วงระยะเวลา 5 ปี ได้แก่

- 1) แรงงานไทยทุกคนได้รับการคุ้มครองสิทธิตามสัญญาจ้างมาตรฐาน ได้รับค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ที่เป็นธรรม และมีสภาพแวดล้อมในการดำรงชีพที่เหมาะสม
2. ให้มีการขยายตลาดแรงงานใหม่ในต่างประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ 2 - 3 ต่อปีโดยให้ความสำคัญสูงต่อแรงงานที่มีทักษะฝีมือ และส่งเสริมอาชีพที่คนไทยมีความถนัดและเป็นที่ต้องการในต่างประเทศ เช่น การให้บริการด้านสุขภาพ การดูแลเด็กและผู้สูงอายุ การประกอบอาหาร เป็นต้น
3. ให้มีการขยายตลาดแรงงานใหม่ในต่างประเทศในยุโรป อเมริกาเหนือและอื่นๆ แก่แรงงานที่มีทักษะทุกสาขาอาชีพ ควบคู่กับการรักษาตลาดแรงงานเก่า
4. ร้อยละ 80 ของแรงงานไทยที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้รับการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านภาษาต่างประเทศ สุขภาพอนามัย พัฒนาทักษะฝีมือในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานต่างประเทศ และสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้
5. แรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีโอกาสนำทักษะฝีมือที่ได้รับจากการไปทำงานต่างประเทศ มาใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืนในประเทศไทย

และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายดังกล่าว จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์คุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังที่ได้กล่าวไปแล้วในบทที่ 1

2.6 นโยบายของกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในปัจจุบัน

แผนพัฒนาแรงงาน ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2546-2549) ของกระทรวงแรงงานกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายได้มีงานทำ ไม่ถูกหลอกลวงจากนายหน้าจัดหางาน โดยกำหนดเป้าหมายด้านการส่งเสริมการมีงานทำ ทำให้แรงงานไทยผู้ว่างงานได้รับการส่งเสริมให้ไปทำงานในต่างประเทศ โดยเฉลี่ยปีละไม่น้อยกว่า 100,000 คน และสถิติการหลอกลวงคนหางานลดลงจากเดิมร้อยละ 25

นอกจากนี้ เพื่อเพิ่มทางเลือกในการทำงานของประชาชน กระทรวงแรงงานจึงมีนโยบายให้ขยายการทำงานในต่างประเทศเพิ่มขึ้น โดยเน้นการควบคุมปัญหาการหลอกลวง ลดค่าบริการและค่าใช้จ่ายสำหรับคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศให้เป็นธรรมแก่คนหางาน ทั้งนี้ ต้อง

เป็นไปตามนโยบายเกี่ยวกับการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศของกระทรวงแรงงาน 3 ประการ คือ

1. จะต้องได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่าง ๆ เพื่อกลับมาใช้ประโยชน์ในประเทศ กล่าวคือ สถานประกอบการในต่างประเทศนั้นเปรียบเสมือนเป็นแหล่งเทคโนโลยี และสถานฝึก ฝีมือเพิ่มพูนทักษะให้แรงงานไทยมีมาตรฐานสูงขึ้น เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ
2. จะต้องมียาขี้ผึ้งได้เพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมเป็นธรรมชาติไม่ถูกเอาเปรียบในเรื่องของค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ รวมทั้งได้รับเงินตอบแทนคุ้มค่ากับการไปทำงานในต่างประเทศ
3. จะต้องมียุทธศาสตร์ชีวิต หรือมาตรฐานความเป็นอยู่ได้ดุลยภาพกับความเจริญทาง เศรษฐกิจของประเทศที่ไปทำงาน เช่น สุขภาพร่างกาย จิตใจที่ดี มีสุขอนามัยดีและเมื่อเดินทาง กลับประเทศจะต้องมียุทธศาสตร์ชีวิตที่ดีขึ้น

3. วิธีการและขั้นตอนไปทำงานต่างประเทศ

การไปทำงานต่างประเทศและการฝึกงานในต่างประเทศ ที่ถูกต้องตามกฎหมายในปัจจุบัน มี 5 วิธี คือ⁴

3.1 แฉ่งเดินทางด้วยตนเอง

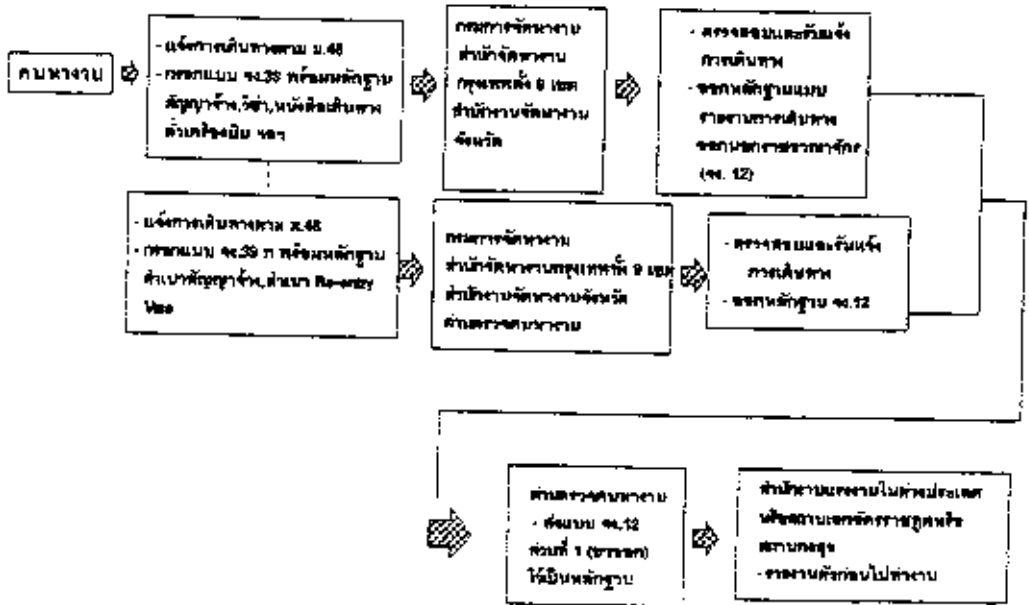
คนหางานที่สามารถติดต่อนายจ้างในต่างประเทศได้เองโดยตรง หรือ โดยการแนะนำ ของเพื่อนฝูงญาติพี่น้องที่เคยทำงานอยู่แล้วในต่างประเทศ เมื่อมีการตกลงจ้างงานกันเรียบร้อยแล้ว โดยนายจ้างส่งสัญญาจ้าง และหลักฐานการเข้าประเทศโดยถูกต้อง ก่อนเดินทางไปทำงานต้อง แฉ่งให้อธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วัน รวมทั้งกรณีกลับมาพักผ่อนระหว่างอายุสัญญา หรือการต่อสัญญาจ้างด้วย

ปัจจุบันคนหางานนิยมเดินทางไปทำงานด้วยตนเองมากขึ้น เนื่องจากมีประสบการณ์ใน การทำงานและเสียค่าใช้จ่ายน้อย

คนหางานที่แฉ่งการเดินทางด้วยตนเอง อาจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือ คนหางานไปทำงานในต่างประเทศโดยสมัครใจได้

⁴ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม “การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ”

รูปภาพที่ 1 ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง



ระยะเวลาดำเนินการ : ตรวจสอบหลักฐานและรับแจ้งการเดินทาง 1 วัน

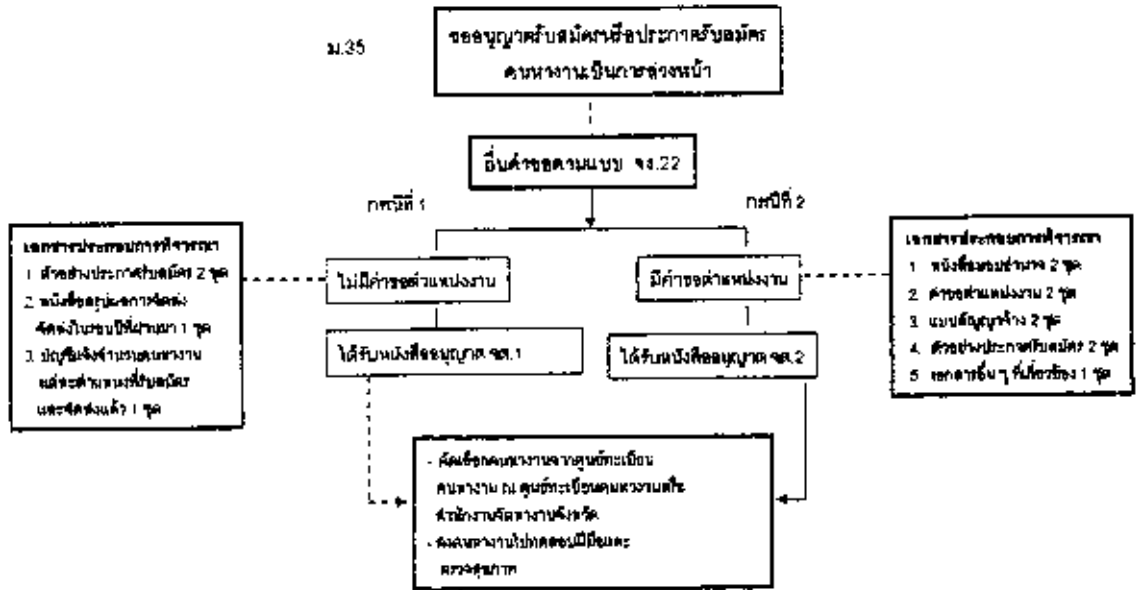
ระยะเวลาดำเนินการ : ตรวจสอบหลักฐานและรับแจ้งการเดินทาง 1 วัน

3.2 จัดส่งโดยบริษัทจัดหางาน

คนหางานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ แต่ไม่สามารถหางานได้ อาจติดต่อให้บริษัทจัดหางานเอกชนจัดหางานให้ โดยบริษัทจัดหางานดังกล่าวจดทะเบียนขออนุญาตประกอบกิจการจัดหางานต่างประเทศ จากนายทะเบียนจัดหางานกลาง(อธิบดีกรมการจัดหางาน) ทั้งนี้การอนุญาตให้ดำเนินการ รวมทั้งการรับสมัครและจัดส่งคนหางาน รัฐจะควบคุมให้อยู่ภายใต้เงื่อนไข และหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม การไปทำงานด้วยวิธีนี้คนหางานต้องเสียค่าบริการและ/หรือค่าใช้จ่ายให้แก่บริษัทจัดหางาน เป็นค่าตอบแทนการจัดหางาน ในอัตราที่ทางการกำหนด

รูปที่ 2 ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางาน

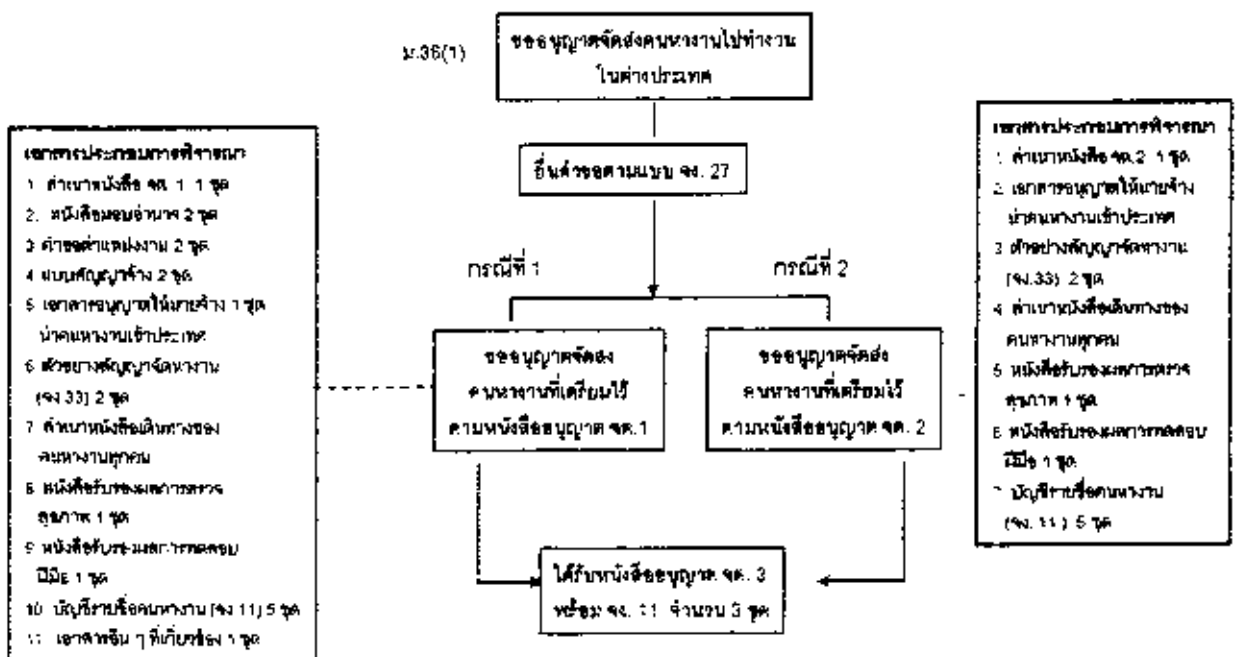
ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมคนหางาน



(เมื่อมีตำแหน่งงาน) ม. 36 (2) , (3)

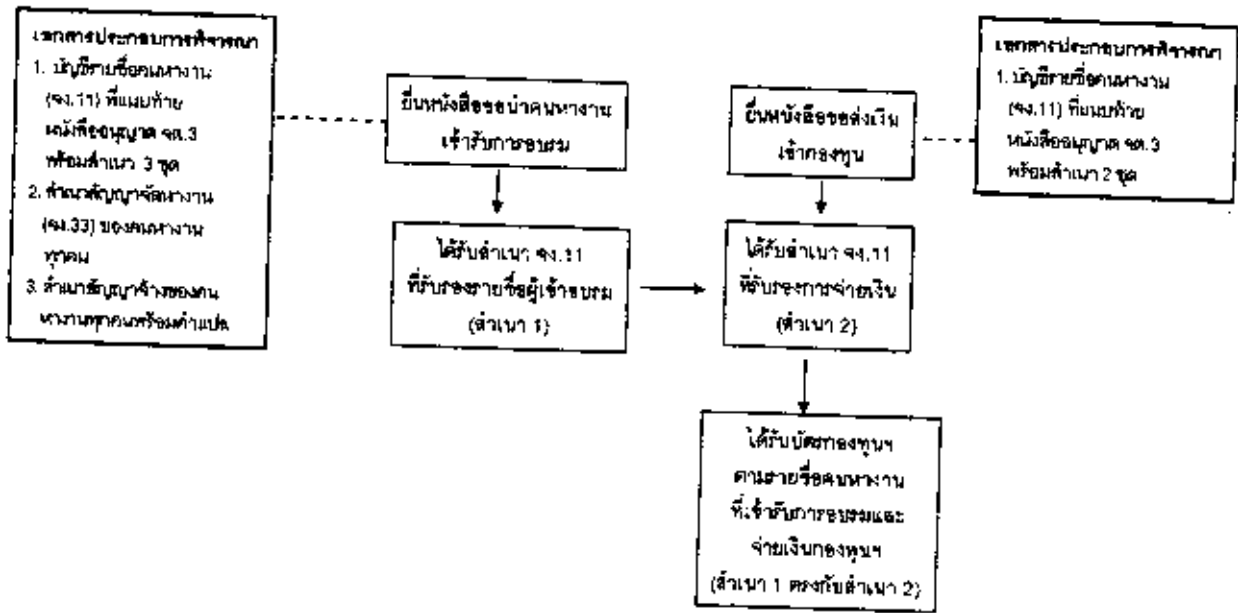
ระยะเวลาดำเนินการ รับคำขอและแจ้งผลการอนุญาต 4 วัน

ขั้นตอนที่ 2 การขออนุญาตจัดส่ง



ระยะเวลาดำเนินการ รับคำขอและแจ้งผลการอนุญาต 3 วัน

ขั้นตอนที่ 3 การนำคนหางานเข้ารับการอบรมและส่งเงินเข้ากองทุน



ระยะเวลาดำเนินการ อบรมและชำระเงินกองทุน 1 วัน

- หมายเหตุ** ในการยื่นเรื่องขอเตรียมคนหางานและขออนุญาตจัดตั้ง
1. แสดงต้นฉบับเอกสารต่าง ๆ ประกอบการยื่นเรื่อง
 2. หนังสือมอบอำนาจ ตัวขอตำแหน่งงาน สัญญาจ้าง ต้องผ่านการรับรองจากหน่วยงานของรัฐ หรือ ท่อการค้าของประเทศที่คนหางานจะไปทำงานหรือของประเทศที่นายจ้างถือสัญชาติ หรือโดยสถานทูตไทย หรือสถานกงสุลไทย หรือสำนักงานแรงงานไทยในประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน
 3. เอกสารภาษาอังกฤษให้แปลเป็นภาษาไทย (หากเป็นภาษาอื่นให้แปลเป็นภาษาอังกฤษและภาษาไทย) และรับรองคำแปลถูกต้อง หากเป็นภาษาอิตาลีให้สำนักจุฬาราชมนตรีรับรองคำแปลให้ถูกต้อง
 4. การตรวจสอบสถานภาพของนายจ้างและตำแหน่งงาน จะกระทำเฉพาะประเทศที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยประจำอยู่ โดยประเทศที่อยู่ในเขตอาณาของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ จะประสานงานให้ สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ตรวจสอบให้ ประเทศอื่น ๆ ขอความร่วมมือให้กระทรวงการต่างประเทศตรวจสอบให้ก่อนที่จรรยาอนุญาต

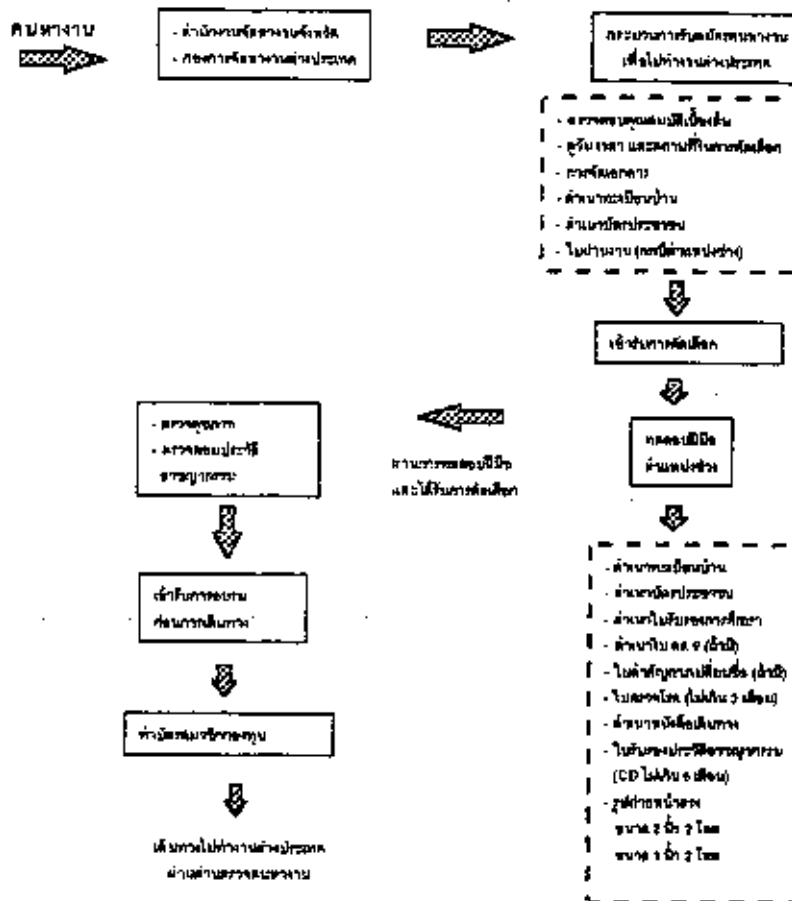
3.3 จัดตั้งโดยรัฐ

เมื่อคนไทยมีความต้องการไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น ค่าใช้จ่ายของคนงานที่ใช้บริการบริษัทจัดหางานเอกชนเพิ่มสูงมากขึ้น จนรัฐจำเป็นต้องแทรกแซงตลาด โดยการปรับปรุงขอบข่ายงานให้กว้างขึ้น มีการติดต่อนายจ้าง การเจรจาตลาดและตำแหน่งงานว่างในต่างประเทศ เพื่อตอบสนองความต้องการของแรงงานไทย

นายจ้างต่างประเทศ และคนหางานที่ไม่ประสงค์หางานผ่านบริษัทจัดหางานเอกชน เพราะค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูง สามารถใช้บริการของรัฐได้ โดยกองการจัดหางานต่างประเทศ

กรมการจัดหางาน จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของนายจ้างในต่างประเทศ การรับสมัครและคัดเลือกคนหางาน รวมทั้งจัดทำเอกสารในการเดินทางให้แก่คนหางานให้แล้วเสร็จทุกขั้นตอน โดยนายจ้างไม่ต้องเสียค่าบริการใดๆ สำหรับคนหางานเพียงแต่เสียค่าใช้จ่ายเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

รูปที่ 3 ขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐจัดส่ง



ระยะเวลาดำเนินการ ทุกขั้นตอน 10 วัน

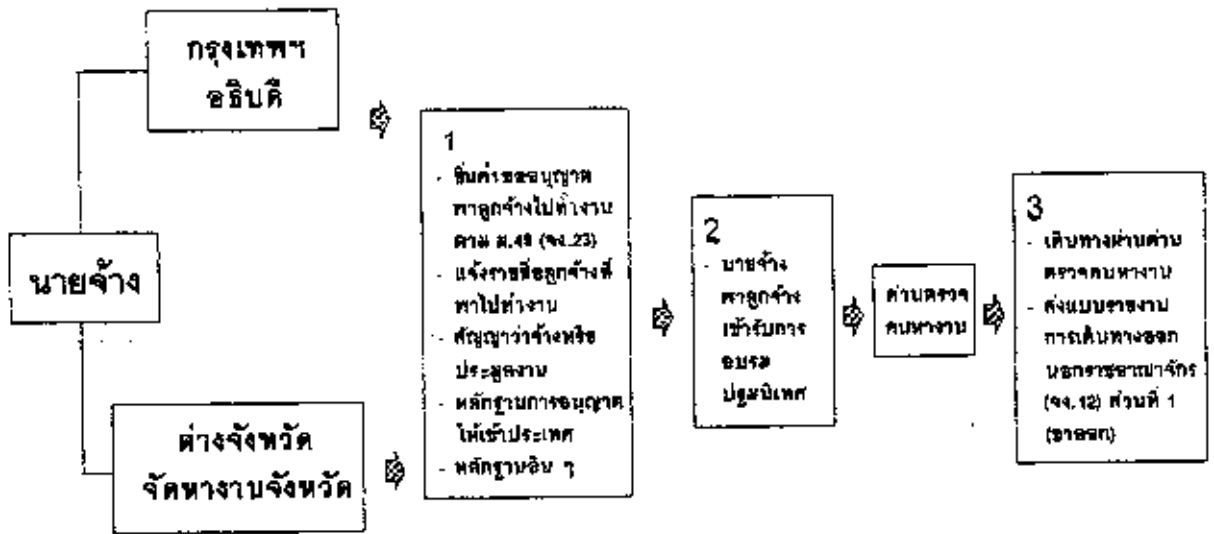
3.4 นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน

นายจ้างในประเทศไทยที่ติดต่ोरูกรัก หรือประมุขงานในต่างประเทศได้ และมีความจำเป็นต้องนำลูกจ้างของตนเองไปทำงานตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ต้องจัดการให้ลูกจ้างไปทำงานอย่างถูกต้อง โดยขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน การไปทำงานของลูกจ้างเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่และโดยความสมัครใจ ดังนั้น นายจ้างมีหน้าที่ต้องออกค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัวและการเดินทางทั้งหมด รวมทั้งต้องจัดการเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในต่างประเทศให้เหมาะสมตามความจำเป็นและตามเงื่อนไขที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนด

นายจ้างในประเทศไทยอาจเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้ ขึ้นอยู่กับประเภทและลักษณะงานที่ตกลงกับผู้ว่าจ้างต่างประเทศ เช่น การว่าจ้างคณะจิวไปแสดงจิวทั้งหมดหรือนักดนตรีไปทำงาน หรือบริษัทก่อสร้างประมุขงาน สร้างทางในต่างประเทศได้ จำเป็นต้องส่งหัวหน้าโครงการ วิศวกร ช่างต่าง ๆ ไปควบคุมดูแลงาน สำหรับกรรมกรต้องใช้คนงานท้องถิ่น เว้นแต่ประเทศผู้ว่าจ้างอนุญาตให้นำกรรมกรเข้าไปทำงานได้ กรณีนี้จำเป็นต้องตรวจสอบโดยละเอียด เพื่อป้องกันการแอบแฝงส่งไปทำงานเพื่อเรียกรับค่าบริการ เช่นเดียวกับบริษัทจัดหางาน นายจ้างจะต้องมีสัญญาว่าจ้าง หรือสัญญาประมุขงานในต่างประเทศจากผู้ว่าจ้าง ซึ่งแสดงว่านายจ้างมีงานจริง การพาลูกจ้างไปทำงานต้องมีหลักฐานการขออนุญาตของประเทศผู้ว่าจ้าง นายจ้างจึงจะนำลูกจ้างเข้าไปทำงานได้ รวมทั้งเป็นภาระของนายจ้างทั้งหมด นายจ้างจะเรียกเก็บจากคนงานไม่ได้

ลูกจ้างที่นายจ้างพาลไปทำงานอาจเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามระยะเวลา หรือลูกจ้างตามโครงการก็ได้

รูปที่ 4 ขั้นตอนการพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ



ระยะเวลาดำเนินการ พิจารณาคำขอฯ และแจ้งผลการอนุญาต 1 วัน

3.5 นายหน้าส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

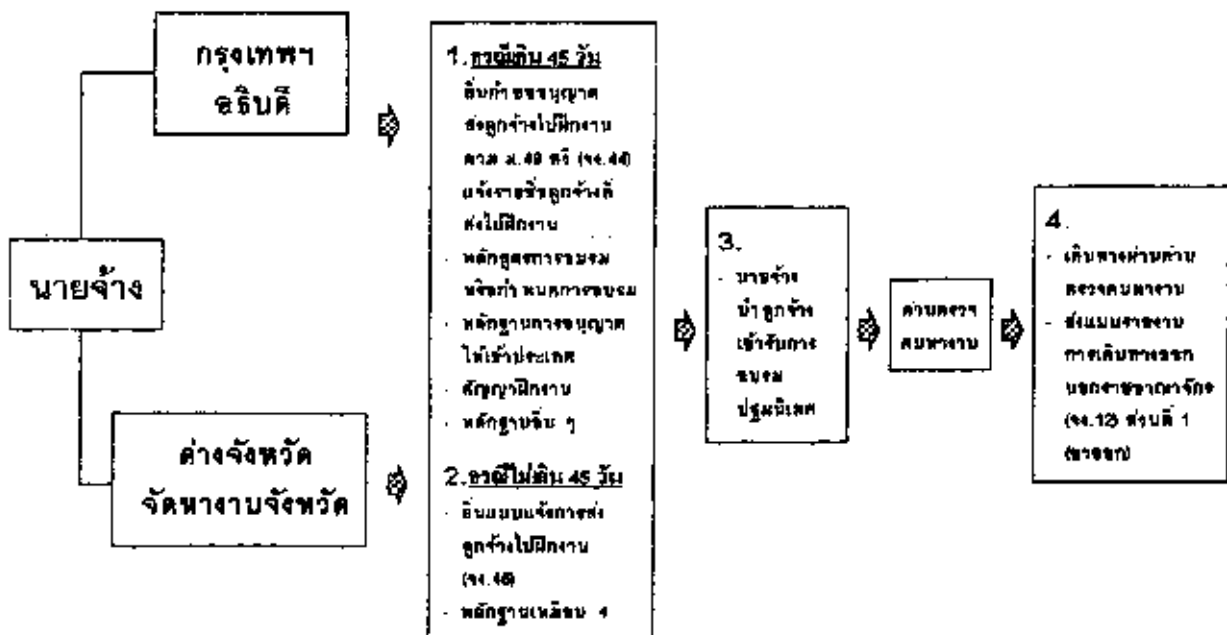
เดิม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ไม่ได้กำหนดเรื่องการส่งลูกจ้างไปฝึกงานไว้ แต่ข้อเท็จจริง นายจ้างที่มีกิจการร่วมลงทุนในต่างประเทศหรือมีบริษัทแม่ในต่างประเทศ จะส่งลูกจ้างไปฝึกงาน เพื่อเรียนรู้เทคนิคกระบวนการผลิตต่าง ๆ เป็นประจำ กรมการจัดหางานจึงอนุโลมให้นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานได้ โดยให้ขออนุญาต เช่นเดียวกับการพาลูกจ้างไปทำงาน แต่ให้แนบสัญญาฝึกงานประกอบการขออนุญาตด้วย ต่อมาเมื่อภาวะเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป มีการแข่งขันทางการตลาดมากขึ้น บริษัทที่ไม่มีบริษัทแม่ในต่างประเทศ หรือไม่มีบริษัทร่วมลงทุนไปต่างประเทศก็ปรารถนาที่จะส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศ เพื่อเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ เช่นเดียวกัน กรมการจัดหางานจึงปรับปรุง พ.ร.บ. จัดหางานฯ เพิ่มเติมให้นายจ้างสามารถส่งลูกจ้างไปฝึกงานตามวัตถุประสงค์ของนายจ้างได้ โดยไม่ต้องเป็นกิจการเดียวกัน หรือเป็นกิจการร่วมลงทุน ทั้งนี้การส่งลูกจ้างไปฝึกงานไม่เกิน 45 วัน นายจ้างเพียงแต่แจ้งให้อธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายทราบ ส่วนการส่งไปฝึกงานเกินกว่า 45 วัน ต้องขออนุญาต เนื่องจากการฝึกงานที่มีระยะเวลานานเกินไปอาจเป็นการแอบแฝงส่งไปทำงานได้ จำเป็นต้องมีขั้นตอนการตรวจสอบที่แน่ชัดว่าเป็นการฝึกงานจริง ปกติระยะเวลาฝึกงานไม่ควรเกิน 6 เดือน แต่กฎหมายกึ่งอนุโลมให้ระยะเวลาฝึกงานสูงสุดไม่เกิน 1 ปี

นายจ้างที่ขออนุญาตส่งลูกจ้างไปฝึกงาน ต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบและเทคนิคการทำงาน หรือเพื่อพัฒนาบุคลากรของนายจ้างเอง หรือเป็นโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ต้องมีหลักฐานการติดต่อประสานงานระหว่างนายจ้างกับบริษัทผู้ฝึกในต่างประเทศ และหลักสูตรหรือกำหนดการอบรมประกอบหลักฐานการขออนุญาต นอกจากนี้ลูกจ้างที่จะฝึกงานต้องมีหลักฐานการอนุญาตให้เข้าประเทศของบริษัทผู้รับฝึกงานในต่างประเทศแล้ว สำหรับระยะเวลาฝึกงานกำหนดให้ไม่เกินครั้งละ 1 ปี

เมื่อนายจ้างได้รับอนุญาตให้ส่งลูกจ้างไปฝึกงานได้แล้ว ต้องนำลูกจ้างเข้ารับการอบรมปฐมนิเทศก่อนเดินทาง และเดินทางออกนอกราชอาณาจักรผ่านด่านตรวจคนหางานตามกฎหมายกำหนด

การส่งลูกจ้างไปฝึกงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในประเทศไทยทุกเดือน โดยการฝากเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้างหรือจ่ายให้แก่ผู้ที่ลูกจ้างมอบฉันทะให้รับค่าจ้างแทนตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างฝึกงาน รวมทั้งจ่ายเบี้ยเลี้ยงระหว่างฝึกงานในต่างประเทศ

รูปที่ 5 ขั้นตอนการส่งลูกจ้างไปฝึกงานต่างประเทศ



- ระยะเวลาดำเนินการ
1. พิจารณาคำขออนุญาตและผลการอนุญาต 1 วัน
 2. พิจารณารับแจ้งการส่งลูกจ้างไปฝึกงาน 1 วัน

นอกจากนี้ นายจ้างยังต้องจัดการเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งไปและกลับรวมทั้งจัดการเรื่องอาหาร ที่พัก สวัสดิการ การรักษาพยาบาลในต่างประเทศให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างฝึกงานจนเดินทางกลับเมื่อครบระยะเวลาฝึกงาน

ลูกจ้างต้องกลับมาทำงานกับนายจ้างเมื่อครบระยะเวลาฝึกงาน และนายจ้างมีหน้าที่ต้องทำรายงานการเดินทางกลับมาทำงานของลูกจ้าง ค่ออธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย ภายใน 15 วัน นับแต่ลูกจ้างเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร

4. สถานการณ์การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในปัจจุบัน

เมื่อสิ้นปี 2546 ประมาณการว่ามีแรงงานไทยกระจายอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลกประมาณ 362,243 คน อยู่ในแถบภูมิภาคเอเชีย 263,075 คน (ร้อยละ 73.18) ภูมิภาคตะวันออกกลาง 85,590 คน (ร้อยละ 23.63) และอื่น ๆ 11,578 คน (ร้อยละ 3.20) และมีจำนวนแรงงานไทยที่ขออนุมัติเดินทางไปทำงานต่างประเทศจำนวน 147,769 คน ประมาณครึ่งหนึ่งเป็นผู้ที่เดินทางไปทำงานโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางาน (77,571 คน ร้อยละ 52.49) เกือบครึ่งเป็นการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง ซึ่งในกลุ่มนี้ประกอบด้วยผู้ที่สามารถหานายจ้างได้ด้วยตนเองและเดินทางไปทำงานครั้งแรก และผู้ที่กลับมาพักผ่อนชั่วคราวที่ประเทศไทย แล้วแจ้งการเดินทางกลับไปทำงาน (60,765 คน ร้อยละ 41.12)

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในปี 2546 จำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 65.96) รองลงมาเป็นภาคเหนือ (ร้อยละ 20.74) ที่เหลือเป็นภาคอื่น ๆ (ร้อยละ 13.30) โดยจังหวัดที่มีจำนวนแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด คือ จังหวัดอุตรธานี (ร้อยละ 11.7) รองลงมา คือ จังหวัดนครราชสีมา (ร้อยละ 9.66) จังหวัดขอนแก่น (ร้อยละ 6.46) จังหวัดบุรีรัมย์ (ร้อยละ 5.54) และจังหวัดชัยภูมิ (ร้อยละ 5.04) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 จำนวนแรงงานไทยที่ขออนุมัติเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยแยกตามประเภทการเดินทางระหว่างปี 2542 - 2546

วิธีการเดินทาง	ปี 2542 (คน)	ปี 2543 (คน)	ปี 2544 (คน)	ปี 2545 (คน)	ปี 2546 (คน)
- บริษัทจัดหางานจัดส่ง	111,398 (69.81)	98,363 (55.35)	84,050 (50.92)	84,218 (52.37)	77,571 (52.49)
- รัฐจัดส่ง	843 (0.53)	737 (0.41)	437 (0.26)	422 (0.26)	409 (0.28)
- นายจ้างพาถูกจ้างไปทำงาน	3,270 (2.05)	3,068 (1.73)	3,633 (2.20)	3,265 (2.03)	3,656 (2.47)
- นายจ้างพาถูกจ้างไปฝึกงาน	5,534 (3.47)	5,754 (3.24)	5,439 (3.30)	5,439 (3.37)	5368 (3.63)
- คนงานแจ้งการเดินทาง ด้วยตนเอง	2,658 (1.67)	69,787 (39.27)	71,488 (43.31)	67,480 (41.96)	60,765 (41.12)
รวม	159,566	177,709	165,047	160,807	147,769

ที่มา : สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

ตารางที่ 2 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศปี 2546 จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	จำนวน		รวม	ร้อยละ
	ชาย	หญิง		
กลาง	8,672	4,045	12,717	8.61
ตะวันออก	3,045	934	3,979	2.69
ตะวันตก	832	319	1,151	0.78
ตะวันออกเฉียงเหนือ	82,814	14,661	97,475	65.96
เหนือ	26,027	4,619	30,646	20.74
ใต้	1,308	493	1,801	1.22
รวม	122,698	25,071	147,769	100

ตารางที่ 3 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศปี 2546 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน		รวม	ร้อยละ
	ชาย	หญิง		
ป. 4	123	49	172	0.12
ป. 6	76,487	12,776	89,263	60.41
ม. 3	29,228	6,185	35,413	23.96
ม. 6	8,153	2,991	11,144	7.54
ปวช.	2,290	587	2,877	1.95
ปวส.	2,743	598	3,341	2.26
ปวท.	355	144	499	0.34
ปริญญาตรี	3,302	1,739	5,041	3.41
อื่นๆ	17	2	19	4.01
รวม	122,698	25,071	147,769	100.00

5. สภาพปัญหาของการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ทั้งจากตัวคนงานเอง สายหรือนายหน้าเถื่อน บริษัทจัดหางาน นายจ้างในต่างประเทศ ตลอดจนกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานหรือการจัดส่ง ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ ถ้าได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้องและรวดเร็วก็จะ เป็นทางหนึ่งที่จะเป็นการส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศและสามารถนำเงินตราต่างประเทศมาพัฒนาประเทศได้ สภาพปัญหาแยกได้เป็นกรณีต่าง ๆ ดังนี้

5.1 ปัญหาที่เกิดขึ้นจากบริษัทจัดหางาน

5.1.1 บริษัทจัดหางานส่วนใหญ่จะมีขนาดเล็กและขนาดกลาง บริหารโดยบุคคลในครอบครัว ซึ่งมีอำนาจตัดสินใจเพียงไม่กี่คน ทำให้วิสัยทัศน์การดำเนินธุรกิจด้านนี้ไม่กว้างไกล และเป็นระบบเพียงพอ

5.1.2 เนื่องจากบริษัทจัดหางานไทยส่วนใหญ่มีตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศเป็นตลาดเดียวกัน และตำแหน่งงานในต่างประเทศมีอยู่จำนวนจำกัด ประกอบกับคนหางานมีความต้องการ

¹ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม " การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ "

ไปทำงานต่างประเทศมากกว่า จึงทำให้ต้องแข่งขันกันซื้อตำแหน่งงานจากนายหน้า และนายจ้าง
ในต่างประเทศ เพื่อสนองความต้องการของคนหางาน และความอยู่รอดของธุรกิจ

5.1.3 จากการที่บริษัทจัดหางานจะต้องแข่งขันซื้อตำแหน่งงานจากนายหน้าในต่างประเทศ
ทำให้ต้นทุนส่วนหนึ่งเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้ บริษัทจัดหางานยังไม่สามารถวางระบบการรับสมัคร
คนงานได้อย่างทั่วถึงทุกภาคของประเทศ ทำให้ยังต้องพึ่งพาสาย/ นายหน้าเถื่อนในการจัดส่ง
คนงานให้ โดยจะต้องเสียค่าบริการให้กับสาย/นายหน้าเหล่านั้น ในที่สุดภาระค่าบริการและ
ค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศก็จะมาตกอยู่ที่คนหางาน

5.1.4 บริษัทจัดหางานต่างชาติได้มาอาศัยใบอนุญาตจัดหางานของบริษัทจัดหางานไทยใน
การรับสมัครและจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ โดยจะให้ค่าตอบแทนในการจัดส่ง
คนงานเป็นรายหัว

5.1.5 บริษัทจัดหางานบางรายมีพฤติกรรมเป็นสาย/นายหน้าให้แก่บริษัทจัดหางานด้วยกัน
ด้วยการรับสมัครหรือกักตุนคนงานไว้ แล้วนำมาเร่ขายให้บริษัทจัดหางานโดยแลกกับ
ค่าตอบแทนเป็นราย ๆ ไป

5.1.6 ทำการปลอมแปลงหรือสร้างหลักฐานในการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ
เพื่อแลกกับการได้รับค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากคนงาน บางรายแนะนำให้คนงานเปลี่ยนชื่อ
หรือนามสกุลใหม่เพื่อหลีกเลี่ยงกฎหมายการเดินทางเข้าไปทำงานของบางประเทศ ที่มีข้อห้าม
คนงานที่เคยเข้าไปทำงานแล้วกลับเข้าไปทำงานอีกไม่ได้ หรือเป็นคนงานที่เคยมีประวัติการ
กระทำผิดกฎหมายของประเทศนั้น ๆ

5.1.7 จัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศโดยไม่เคยรู้จักกับนายจ้างแท้จริง หรือไม่ได้ตรวจสอบ
ฐานะนายจ้างให้ บริษัทจัดหางานไม่ทราบสภาพที่แท้จริงของนายจ้างว่าต้องการคนงานไทยไปทำงาน
ตำแหน่งอะไรจะได้รับค่าจ้างเท่าใด มีสวัสดิการอย่างไร เป็นต้น

5.1.8 ในกรณีที่ไม่สามารถหาคนงานไทยที่มีคุณสมบัติตรงตามที่นายจ้างต้องการได้ บริษัท
จัดหางานบางรายจัดส่งคนงานที่มีคุณสมบัติไม่ตรงไปทำงานแทน ทำให้นายจ้างได้คนงานไป
ทำงานไม่ตรงตามประเภทของงาน บางรายถึงกับส่งคนงานกลับประเทศและขาดความเชื่อถือฝีมือ
คนงานไทย และมาตรฐานการคัดเลือกคนงานของบริษัทจัดหางาน

นอกจากนี้ ยังพบว่าบริษัทจัดหางานมักกระทำการฝ่าฝืน พ.ร.บ. จัดหางานและ
คุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ดังนี้ คือ

ลักษณะที่ 1 การรับสมัครงานล่วงหน้าและเรียกเก็บเงินล่วงหน้า

วิธีการ

(1) เรียกเก็บเงินจากคนงานแล้วหลบหนีไปหรือไม่ส่งคนไปทำงานจริงเพราะบริษัทดังกล่าวมีปัญหาทางการเงิน หรือถูกร้องเรียนแล้วปิดบริษัทหายไป

(2) เรียกเก็บเงินจากคนหางานแล้วประวิงเวลาไม่ส่งคนหางานไปทำงานโดยเร็ว และใช้วิธีการทำสัญญามีระยะเวลาคืนเงินให้ถ้าไม่ได้ไป เช่น 90 วัน 100 วัน เป็นต้น

(3) เรียกเก็บรับเงินล่วงหน้าโดยไม่มีมีการออกใบเสร็จรับเงินให้ถูกต้อง เช่น ออกใบเสร็จรับเงินน้อยกว่าจำนวนที่เก็บเงิน หรือลงวันที่ล่วงหน้า หรือออกใบเสร็จเป็นช่วง ๆ โดยการรับเงินช่วงถัดไปจะขอใบเสร็จเดิมคืนแล้วออกใบเสร็จใหม่รวมยอดเงินกับใบเสร็จเดิม เพื่อให้วันที่รับเงินขยายออกไปตามใบเสร็จฉบับใหม่

(4) เรียกเก็บเงินโดยอ้างว่าเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่ามัดจำวีซ่า ค่าตรวจโรค ค่าติดตามตัว ค่าตัวเครื่องบิน ฯลฯ และยึดหนังสือเดินทางและเอกสารต่าง ๆ ของคนหางานไว้ด้วย

(5) ใช้สาย หรือนายหน้าที่มีผลประโยชน์ร่วมกันเป็นผู้ดำเนินการรวบรวมคนหางานและเรียกเก็บเงินให้

(6) ใช้พนักงานลูกจ้างบริษัท ชักจูงคนหางาน และรับเงินล่วงหน้า เมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็ปฏิเสธความรับผิดชอบว่าไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบริษัทจัดหางาน

ลักษณะที่ 2 การเก็บค่าบริการเกินกว่ากฎหมายกำหนด

จากข้อมูลที่รวบรวมได้ บริษัทจัดหางานส่วนมากอ้างว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องเก็บค่าบริการค่าหัวสูงกว่าที่กฎหมายอนุญาต มิฉะนั้นไม่คุ้มค่ากับการดำเนินการธุรกิจ อัตราเรียกเก็บเงินจะอยู่ระหว่าง 35,000 – 45,000 บาท สำหรับงานในประเทศตะวันออกกลางจะอยู่ระหว่าง 60,000 – 180,000 บาท สำหรับงานในประเทศใต้หวันและญี่ปุ่น แต่หลักฐานตามกฎหมาย (จก. 33) ระบุค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่บริษัทจะเรียกเก็บจากคนหางานได้ไม่เกินที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

วิธีการ

แยกใบเสร็จรับเงินโดยจะออกใบเสร็จเท่าที่กฎหมายอนุญาต ส่วนที่เหลือออกใบเสร็จชำระหนี้เรื่องอื่น หรือให้ทำสัญญาคู่ไว้

ลักษณะที่ 3 โฆษณา ประชาสัมพันธ์ หรือใช้ข้อมูลสภาพการไปทำงานเกินความเป็นจริง
เป็นการให้ข้อมูลจำนวนตำแหน่งงานที่จะจัดส่งไปมากกว่าตำแหน่งงานที่มีอยู่จริง

วิธีการ

- (1) ใช้การประกาศแจ้งความทางหนังสือพิมพ์ เลี้ยงการขออนุญาตนายทะเบียน
- (2) ใช้การให้สัมภาษณ์หนังสือพิมพ์เลี้ยงการขออนุญาต
- (3) ใช้การกระจายข่าวทางวิทยุ และโทรทัศน์ แจ้งสาย / นายหน้าและแสดงหลักฐานเท็จให้เชื่อว่ามีตำแหน่งงานจริงเป็นจำนวนมาก หรือนายจ้างที่จะจัดส่งไปทำงานนั้นมีกิจการใหญ่โตมั่นคง และให้ค่าจ้างและสวัสดิการที่ดี

ลักษณะที่ 4 ให้คนหางานทำสัญญาจ้างสองฉบับ

ทำให้คนหางานได้รับค่าจ้าง ตำแหน่งงาน หรือสวัสดิการไม่ตรงตามสัญญา

วิธีการ

- (1) มีการตกลงกับนายจ้างร่วมมือกันล่องหน้า หรือหลอกทั้งเจ้าหน้าที่และคนหางาน
- (2) มีการเปลี่ยนสัญญาให้คนหางานก่อนขึ้นเครื่องบิน
- (3) มีการเปลี่ยนสัญญา โดยนายจ้างเป็นผู้บีบบังคับด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้คนหางานลงนาม

5.2 ปัญหาที่เกิดจากแรงงานไทย

5.2.1 ปัญหาในประเทศ

(1) คนหางานมีค่านิยมในการไปทำงานต่างประเทศ แต่ขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ตลอดจนให้ความเชื่อถือบุคคลภายนอกที่เป็นสาวมากกว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทำให้คนหางานต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง บางครั้งถูกหลอกลงให้เสียเงินแล้วไม่ได้เดินทางไปทำงาน

(2) คนหางานไม่มีฝีมือตามที่นายจ้างต้องการ บางคนพยายามให้ได้งานทำโดยการปลอมแปลงเอกสารรับรองฝีมือ ใบทดสอบฝีมือ ซึ่งสร้างปัญหาให้กับตนเอง เมื่อเดินทางไปถึงต่างประเทศแล้วไม่สามารถทำงานได้ต้องถูกส่งกลับ

(3) คนหางานขาดการเตรียมพร้อมในเรื่องของสุขภาพ เมื่อไปทำงานทำให้เกิดปัญหาไม่ผ่านการตรวจสุขภาพของประเทศนั้น ๆ

(4) คนหางานขาดความรู้ทางภาษาต่างประเทศ ทำให้มีปัญหาในการสื่อสารระหว่างการทำงานกับนายจ้าง

(5) คนหางานมีหนี้สินก่อนไปทำงานต่างประเทศจำนวนมาก สืบเนื่องมาจากการกู้เพื่อนำไปจ่ายเป็นค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้กับบริษัทจัดหางาน ทำให้เกิดความเครียดระหว่างทำงาน

5.2.2 ปัญหาในต่างประเทศ

(1) คนหางานหลบหนีนายจ้างเพื่อหางานทำใหม่ที่ได้อำนาจดีกว่าเดิม ซึ่งเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายท้องถิ่น เสี่ยงต่อการถูกจับ นายจ้างใหม่อาจโกงค่าจ้าง และไม่ได้รับการคุ้มครองกรณีประสบอันตรายหรือบาดเจ็บ

(2) คนหางานทำผิดกฎหมายท้องถิ่น เช่น คีบสุรา เล่นการพนัน ทะเลาะวิวาท ฯลฯ

(3) คนงานผลงานหรือนักหยุดงาน ซึ่งเป็นการละเมิดกฎหมายแรงงานของหลายประเทศ

(4) วีซ่าหมดอายุแล้ว ไม่เดินทางกลับประเทศ แต่หลบหนีอยู่ทำงานต่อไป (Overstay) ซึ่งเป็นการผิดกฎหมายของประเทศนั้น ๆ

(5) มีความกดดัน เนื่องจากเสียค่าบริการสูง ต้องทำงานหนัก สุขภาพเสื่อมโทรม

(6) หนีกลับประเทศไทยก่อนครบกำหนดสัญญาจ้าง เนื่องจากคิดถึงครอบครัว

(7) ไม่มีฝีมือตรงตามที่นายจ้างต้องการ ถูกลดค่าจ้าง หรือเปลี่ยนตำแหน่งงาน

(8) ถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง กรณีคนหางานเข้าไปทำงานแอบแฝงโดยวีซ่าฝึกงาน ในประเทศที่ไม่อนุญาตให้คนต่างชาติเข้าไปทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ทำให้ได้รับค่าจ้างต่ำ และไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานท้องถิ่น

(9) แรงงานหญิงที่เดินทางไปทำงานในประเทศญี่ปุ่น ส่วนใหญ่ถูกหลอกลวงและประกอบอาชีพค้าประเวณี

(10) ใช้หนังสือเดินทางปลอมโดยมีผู้จัดการให้ (สาย / นายหน้า) ทำให้ถูกจับกุมเมื่อเดินทางไปทำงานหรือเมื่อเดินทางกลับ

(11) คนหางานไม่เรียนรู้การใช้เครื่องจักรอุปกรณ์ในการทำงาน ทำให้เกิดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ทำให้ต้องหยุดรักษาตัวจนถูกนายจ้างเลิกจ้าง

5.3 ปัญหาที่เกิดจากนายจ้างในต่างประเทศ

5.3.1 เปลี่ยนสัญญาจ้างฉบับใหม่ ลดสวัสดิการและค่าจ้าง

5.3.2 เลิกจ้างลูกจ้างก่อนครบกำหนดสัญญาโดยไม่จ่ายค่าเดินทางให้

5.3.3 ค้างค่าจ้าง หรือไม่จ่ายค่าจ้างให้ทั้งที่ได้ทำงานไปแล้วเป็นเวลานาน

5.3.4 เอาเปรียบคนงาน โดยการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานท้องถิ่น เกี่ยวกับค่าล่วงเวลา และสวัสดิการต่าง ๆ

5.3.5 รับคนงานมาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากทางการของประเทศตนก่อน เมื่อถูกตรวจพบคนงานจึงถูกส่งกลับทันที

5.3.6 นำคนงานไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายของประเทศนั้น ทำให้คนงานถูกส่งตัวกลับประเทศไทย โดยไม่ใช้ความผิดของคนงาน

5.3.7 เอาเปรียบคนงานโดยการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน เพื่อไม่จ่ายค่าจ้างในวันหยุด ทั้งที่สัญญาจ้างกำหนดเป็นรายเดือน

5.3.8 หักเงินค่าจ้างของคนงานเพื่อป้องกันการหลบหนี และจะคืนให้คนงานเมื่อทำงานครบสัญญา แต่นายจ้างบางรายก็ไม่คืนให้คนงาน โดยสร้างเงื่อนไขต่าง ๆ ขึ้นมา เป็นความผิดของคนงาน ซึ่งบางครั้งคนงานทำงานไม่ครบสัญญา นายจ้างก็ไม่คืนเงินให้

5.3.9 หักเงินค่าภาษีและเงินอื่น ๆ จากคนงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

5.3.10 ไม่เอาใจใส่ดูแลคนงาน เมื่อเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน โดยไม่ยอมพาไปพบแพทย์เพื่อทำการรักษาพยาบาล และเลิกจ้างคนงานเมื่อประสบอันตราย จนเป็นเหตุให้คนงานต้องทุพพลภาพ

5.3.11 ลูกจ้างหญิงที่ไปทำงานตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้าน บางครั้งถูกนายจ้างทำร้ายร่างกายหรือทรมาน ให้เวลาพักผ่อนน้อย ถูกเหยียดหยาม ให้ทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานบ้านหรือให้ทำงานในบ้านญาติพี่น้องของตนด้วย

5.4 ปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5.4.1 ปัญหาเกิดจากสถานตรวจสุขภาพของคนหางาน

(1) ปัญหาเรื่องจำนวนโรงพยาบาลที่ได้รับอนุญาตให้ทำการตรวจสุขภาพคนหางานยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะการไปทำงานในประเทศไต้หวัน เพราะขณะนี้สถานพยาบาลที่ได้รับความเห็นชอบให้เป็นสถานตรวจสุขภาพคนหางานเพื่อไปทำงานยังไต้หวัน มีเพียง 8 แห่ง กรมการจัดหางานได้ประสานขอให้ทางการไต้หวัน พิจารณาให้ความเห็นชอบโรงพยาบาลที่กรมจัดหางานเสนอชื่อไป เพื่อดำเนินการเป็นสถานตรวจสุขภาพคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานในไต้หวัน ครบ 15 แห่ง ตามที่ได้ตกลงไว้

(2) วิธีการตรวจ และการวินิจฉัยผลการตรวจของประเทศไทยและต่างประเทศบางประเทศไม่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน บางคนผ่านการตรวจโรคจากไทย แต่เมื่อเดินทางไปต่างประเทศบางประเทศพบว่าคนหางานเป็นโรค จึงถูกส่งกลับ ซึ่งมีเป็นจำนวนมาก

5.4.2 ปัญหาศูนย์ทดสอบฝีมือ

(1) การทดสอบฝีมือไม่มีมาตรฐาน หรือมาตรฐานต่ำกว่าที่ทางการกำหนด ทำให้คนงานถูกลดค่าจ้างและหรือถูกเปลี่ยนตำแหน่งงาน

(2) ไม่ได้ทำการทดสอบฝีมือคนงาน แต่ให้ใบรับรองการทดสอบฝีมือ

5.4.3 ปัญหาหน่วยงานตรวจสอบประวัติ

การไปทำงานต่างประเทศ บางประเทศกำหนดให้คนงานผ่านการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมก่อน ดังนั้นการนำคนงานไปทำการตรวจสอบประวัติ บางครั้งเสียเวลาและคนงานต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

5.5 ปัญหาที่เกิดขึ้นจากชายหรือนายหน้าอื่น

นายหน้า ตามความหมายของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 คือ ผู้ที่ช่วยชี้ช่องหรือจัดการให้ได้ทำสัญญา

สาย ตามความหมายของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 คือ สิ่งที่มีลักษณะเป็นเส้นเป็นสายทางยาว

ส่วนความหมายของ “ สาย ” ในทางการจัดหางาน คือ บุคคลที่มีหน้าที่ต่อไปนี้

- จัดหาคนงาน รวบรวมรายชื่อ และที่อยู่ของคนงานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ เพื่อจัดส่งให้บริษัทจัดหางาน

- จัดเตรียมความพร้อมด้านเอกสารให้คนหางาน เช่น หนังสือเดินทาง ใบตรวจโรค CID ฯลฯ

- ดำเนินการในการหาสินเชื่อให้แก่คนงาน ทั้งในระบบและนอกระบบ (ติดต่อหาหลักทรัพย์, คนค้ำประกัน)

- ติดต่อประสานบริษัทจัดหางานเพื่อคัดตัวคนงานที่รวบรวมไว้จัดส่งไปทำงาน

- ให้การดูแลคนงานระหว่างรอการเดินทาง

- เป็นผู้รับเงินจากคนงานแทนบริษัทจัดหางาน

บทบาทของ “สาย” หรือ “นายหน้าจัดหางาน”

“สาย” หรือ “นายหน้าจัดหางาน” เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์สำคัญมากในกระบวนการจัดหางาน เพราะทั้งคนหางานและบริษัทจัดหางานมีความจำเป็นต้องพึ่งสาย เนื่องจากคนหางานขาดความรู้ในเรื่องแหล่งงาน ไม่รู้จักบริษัทจัดหางาน อีกทั้งไม่มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการเตรียมตัวเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ส่วนบริษัทจัดหางานเองก็ต้องพึ่งสายในการหาคนงานที่มีความพร้อมในเรื่องฝีมือและค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายซึ่งมีอัตราสูง สายจะมีส่วนช่วยในการดำเนินการให้คนหางานได้มีแหล่งเงินกู้ สามารถทำสินเชื่อเพื่อนำเงินมาจ่ายเป็นค่าบริการและค่าใช้จ่ายได้ ทั้งนี้สายจะได้รับค่าตอบแทนจากการดำเนินการ คนละ 10,000 - 20,000 บาท

อย่างไรก็ดี แม้สายจะทำหน้าที่เหมือนตัวแทนของบริษัทจัดหางาน แต่บริษัทจัดหางานมิได้จดทะเบียนให้สายเหล่านั้นเป็นตัวแทนของตน สายส่วนมากหรือทั้งหมดที่มีอยู่ในขณะนี้เป็นตัวแทนเถื่อน ทำให้ทางราชการไม่สามารถควบคุมการดำเนินการของสายได้อย่างใกล้ชิด บทบาทของสายมีผลกระทบทั้งต่อคนหางานและบริษัทจัดหางาน ทำให้ค่าบริการและค่าใช้จ่ายของคนหางานสูงขึ้น อีกทั้งยังเกิดกระบวนการหลอกลวงคนหางาน โดยอาศัยบทบาทหน้าที่ของสายเป็นเหตุอ้างในรูปแบบลักษณะต่างๆ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 การฉ้อโกง หลอกลวงโดยบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในท้องถิ่นเดียวกัน

วิธีการ

- (1) บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่อยู่ในท้องถิ่นนั้นเอง ใช้วิธีการฉ้อฉลให้คนหางานเชื่อว่าจะสามารถส่งไปทำงานต่างประเทศได้
- (2) อ้างและแสดงหลักฐานว่ารู้จักหรือเกี่ยวพันหรือเป็นตัวแทนของบริษัทจัดหางานที่ถูกต้อง
- (3) อ้างและแสดงหลักฐานว่าเคยไปทำงานต่างประเทศมาแล้ว และได้รับการมอบหมายจากนายจ้างต่างประเทศให้เข้ามาหาคนเพิ่ม
- (4) อุปโลกคนต่างชาติว่าเป็นนายจ้างต่างชาติเข้ามาหางาน เมื่อคนหางานทราบว่าถูกหลอกและสูญเงินไปแล้ว บุคคลพวกนี้ก็จะทำอุบายว่าเป็นที่รับเคราะห์เช่นเดียวกันและหาทางประนอมหนี

ลักษณะที่ 2 การฉ้อโกง หลอกฉวยโดยบุคคล หรือกลุ่มบุคคลต่างถิ่น

วิธีการ

- (1) เป็นบุคคล หรือกลุ่มบุคคลต่างถิ่น ใช้วิธีการแสดงตัวภูมิฐาน มีหลักทรัพย์ให้คนหางานเชื่อถือและยอมจ่ายเงินให้ล่วงหน้า
- (2) เป็นบุคคล หรือกลุ่มบุคคลต่างถิ่น แสดงเอกสารหลักฐานให้เชื่อว่าเป็นผู้แทนนายจ้างหรือบริษัทที่จะช่วยให้ส่งคนหางานไปต่างประเทศได้ และในบางรายสามารถส่งไปต่างประเทศได้จริง แต่ไม่มีงานให้ทำ
- (3) ใช้วิธีการเช่าอาคาร สถานที่เปิดสำนักงานเพื่อหลอกให้คนมาสมัครงานและจ่ายเงินเมื่อได้จำนวนตามที่ต้องการแล้ว ก็ปิดสำนักงานหลบหนีไป

ลักษณะที่ 3 การฉ้อโกง หลอกฉวยโดยอ้างตนเป็นนิติบุคคล

วิธีการ

- (1) จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลที่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ไม่ใช่บริษัทจัดหางาน ดำเนินการประกาศรับสมัครงานทางสื่อมวลชน หรือเผยแพร่ด้วยวิธีต่าง ๆ ให้คนหลงเชื่อว่าจะส่งไปทำงานต่างประเทศ เมื่อคนหางานมาสมัคร จะเรียกเก็บเงินเป็นค่าจัดทำเอกสาร วีซ่า และเงินประกันต่าง ๆ แล้วนัดหมายการเดินทาง เมื่อเวลาล่วงเลยไป 2-3 เดือน จะปิดกิจการแล้วหลบหนีไป
- (2) จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลแล้วเปิดรับสมัครบุคคลทั่วไป ให้ไปทำงานต่างประเทศ เรียกเก็บเงินแล้วไม่ส่งไปทำงานต่างประเทศจริง
- (3) จดทะเบียนนิติบุคคล รวบรวมรับสมัครคนหางานแล้วส่งต่อให้บริษัทจัดหางานที่ถูกต้อง
- (4) จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลรวบรวมรับสมัครคนหางาน แล้วลักลอบส่งคนไปทำงานโดยไม่ขออนุญาต

5.6 ปัญหาการลักลอบเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยผิดกฎหมาย

รูปแบบลักษณะของการลักลอบไปทำงานต่างประเทศ สรุปได้ดังต่อไปนี้

ลักษณะที่ 1 การลักลอบไปในฐานะนักท่องเที่ยว

(1) ใช้วิธีเดินทางแบบทัศนจร เพื่อไม่ให้เป็นที่ผิดสังเกตจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองของประเทศที่จะลักลอบไปทำงานโดยเดินทางผ่านประเทศต่าง ๆ หรือประเทศที่สามก่อนที่จะเข้าประเทศดังกล่าว

(2) สาย/นายหน้าเถื่อนในประเทศจะนำคนหางานไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกกฎหมาย ในฐานะนักท่องเที่ยว โดยใช้หนังสือเดินทางจริงหรือหนังสือเดินทางปลอม และเมื่อเดินทางถึงจะไม่มีการให้ทำ นายหน้าเถื่อนก็จะหลบหนีและทอดทิ้งคนงานไว้ กรณีนี้ ส่วนใหญ่จะเป็นการหลอกลวงนำแรงงานไทยไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ นอกจากนี้แล้ว นายหน้าเถื่อนบางรายจะนำคนงานออกจากประเทศไทยผ่านเข้าทางประเทศมาเลเซียอย่างถูกกฎหมาย และลักลอบนำเข้าสิงคโปร์ทางเรือในเวลากลางคืน เมื่อไม่มีการทำก็จะหลบหนีทอดทิ้งคนงานไว้

(3) บางประเทศที่มีข้อตกลงการยกเว้นการตรวจลงตราหนังสือเดินทางกลับประเทศไทย (วีซ่า) ทำให้เกิดนายหน้าชักชวนคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยแอบแฝงไปในรูปของนักท่องเที่ยว

ลักษณะที่ 2 การลักลอบไปทำงานในฐานะนักแสวงบุญ

ลักษณะนี้มักเกิดกับผู้ที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางเข้าประเทศซาอุดีอาระเบียโดยใช้วีซ่าฮุมเราะห์ (วีซ่าซึ่งออกให้ชาวมุสลิมเพื่อเดินทางไปปฏิบัติศาสนกิจ) แล้วถือโอกาสอยู่ทำงานต่อในเมืองเมกะและเมดินะห์ หรือเมืองต่าง ๆ ในซาอุดีอาระเบีย นอกจากนี้ยังมีหญิงไทยบางส่วนที่ไปทำพิธีฮุมเราะห์ เมื่อเดินทางถึงก็ได้ลักลอบไปประกอบอาชีพค้าประเวณีและถูกทางการซาอุดีอาระเบียจับกุม แล้วตัดสินให้จำคุกและเนรเทศกลับประเทศไทย

ลักษณะที่ 3 การลักลอบไปทำงานโดยเจตนา

ลักษณะนี้มักจะเกิดกับคนหางานที่สมัครใจลักลอบไปทำงาน หรือหญิงไทยที่สมัครใจลักลอบไปค้าประเวณีในต่างประเทศ ซึ่งมีวิธีการลักลอบเดินทางไปหลายวิธี ดังนี้

(1) ขอวีซ่าจากสถานทูตในฐานะนักท่องเที่ยว โดยใช้หนังสือเดินทางของตนเองอย่างถูกต้อง

(2) มีนายหน้าให้ความช่วยเหลือ ในการเปลี่ยนแปลงรูปถ่ายในหนังสือเดินทางของผู้ที่ได้รับวีซ่าของสถานทูตแล้ว การปลอมวีซ่าของประเทศที่สาม เพื่อขอทำวีซ่าผ่านเข้าประเทศที่จะไปทำงาน การปลอมวีซ่าโดยตรง การปลอมตราประทับของกองตรวจคนเข้าเมือง ฯลฯ

(3) บางคนได้จ้างชายไทยหรือต่างชาติ (ส่วนใหญ่เป็นมาเลเซีย สิงคโปร์หรือไต้หวัน) จดทะเบียนสมรส เพื่อจะได้ทำหนังสือเดินทางและวีซ่าเข้าประเทศที่สามได้ง่ายขึ้น เมื่อได้เดินทางแล้ว บางรายจดทะเบียนหย่าทันที

(4) บางคนได้จดทะเบียนเป็นบุตรบุญธรรมของคนอื่น เพื่อจะได้เปลี่ยนนามสกุลและย้ายสำมะโนครัวออกจากถิ่นเดิมของตน โดยผู้จดทะเบียนรับเป็นบุตรบุญธรรม บางคนก็เป็นนายหน้า ลักลอบพาคนไทยไปทำงาน หรือค้าประเวณีด้วยตนเอง

(5) บางคนที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด (โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากภาคเหนือ) จะถูกขบวนการ ย้ายสำมะโนครัวเข้ามาอยู่ที่บ้านนายหน้าที่มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพฯ เพื่อไม่ให้สถานทูตสงสัย เนื่องจากคนภาคเหนือ ไปประกอบอาชีพเป็นหญิงบริการจำนวนมากในต่างประเทศ

(6) มีขบวนการที่ให้ความช่วยเหลือในการเดินทางเข้าไปประเทศอาเซียน โดยถือหนังสือเดินทางไทย และเพื่อหลีกเลี่ยงการตรวจสอบของ ตม. ไทย เมื่อไปถึงประเทศเหล่านั้นแล้วก็เปลี่ยนไปถือหนังสือเดินทางของประเทศนั้น ๆ เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ ฯลฯ เพราะสามารถเดินทางเข้าไปในประเทศที่สามได้ โดยไม่ต้องรับการตรวจลงตรา เนื่องจากมีข้อตกลงยกเว้นการตรวจลงตรา โดยเฉพาะการลักลอบเข้าไปในประเทศญี่ปุ่น

(7) อาศัยหลบหนีเข้าไปทางเมืองท่าที่ผู้โดยสารเดินทางเข้าประเทศโดยทางเรือ เช่น ผ่าน เกาหลี ฮองกง สิงคโปร์ เป็นต้น โดยใช้เอกสารของประเทศที่สามารถเดินทางเข้าประเทศที่สามที่ไม่ต้องมีการตรวจลงตรา

ลักษณะที่ 4 การลักลอบไปทำงานโดยใช้ใบเบิกทางผ่านแดน (Border Pass)

ส่วนใหญ่มักจะเป็นราษฎรจาก 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เดินทางเข้าไปทำงานในมาเลเซีย โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายโดยใช้ใบเบิกทางผ่านแดน ซึ่งเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมาเลเซียจะประทับตราอนุญาตให้อยู่ไม่เกิน 1 เดือน และไม่มีใบอนุญาตทำงาน ในขณะเดียวกัน เจ้าหน้าที่ฝ่ายไทยมักจะผ่อนผันให้เนื่องจากการเข้าไปทำงานเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวและพิจารณาว่าเป็นการปฏิบัติดั้งเดิมที่คนไทยชายแดนจะข้ามไปมาหาสู่กับญาติในมาเลเซียและทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ ประกอบกับการคมนาคมสะดวกสามารถกลับภูมิลำเนาเดิมได้ง่าย และค่าจ้างที่ได้รับสูงกว่าการทำงานในท้องถิ่นของตนเอง

บทที่ 3

สถานการณ์และความต้องการแรงงานไทยในประเทศคูเวต

1. ข้อมูลทั่วไปของประเทศคูเวต⁶

ที่ตั้งและพื้นที่ ประเทศคูเวต (State of Kuwait) เป็นประเทศในกลุ่มอ่าวอาหรับ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของอ่าวอาหรับมีพื้นที่ประมาณ 17,818 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วยพื้นแผ่นดินใหญ่และเกาะเล็ก ๆ อีก 9 เกาะ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นทะเลทราย

- ทิศเหนือและทิศตะวันตกติดต่อกับประเทศอิรัก
- ทิศใต้และทิศตะวันตกติดต่อกับประเทศซาอุดีอาระเบีย
- ทิศตะวันออกติดต่อกับอ่าวเปอร์เซีย

พื้นที่ส่วนใหญ่ที่กว้างที่สุดทิศเหนือถึงทิศใต้ประมาณ 200 กิโลเมตร และทิศตะวันออกถึงทิศตะวันตกประมาณ 170 กิโลเมตร

ภูมิอากาศ ลักษณะอากาศแบบทะเลทราย มีฝนตกเล็กน้อย และมีพายุทราย ลักษณะภูมิอากาศแบ่งได้เป็น 4 ฤดู ดังนี้

1. ฤดูใบไม้ผลิ ระหว่าง 16 กุมภาพันธ์ ถึง 20 พฤษภาคม
2. ฤดูร้อน ระหว่าง 21 พฤษภาคม ถึง 4 พฤศจิกายน
3. ฤดูใบไม้ร่วง ระหว่าง 5 พฤศจิกายน ถึง 5 ธันวาคม
4. ฤดูหนาว ระหว่าง 6 ธันวาคม ถึง 15 กุมภาพันธ์

ฤดูร้อนอากาศจะร้อนจัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเดือนกรกฎาคม และสิงหาคม อุณหภูมิในที่ร่มอาจถึง 50 องศาเซลเซียส ส่วนฤดูหนาวอากาศจะหนาวจัด อุณหภูมิอาจลดถึง 0 องศาเซลเซียสในเวลากลางคืน ระหว่างเดือนมิถุนายนและกรกฎาคมจะมีพายุทรายบ่อยที่สุด

เมืองหลวง นครคูเวต (Kuwait City)

ประเทศคูเวตแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 6 จังหวัด

1. Kuwait City
2. Hawally

⁶ สำนักงานแรงงานในประเทศคูเวต กระทรวงแรงงาน “สถานการณ์แรงงานไทยในประเทศคูเวต 2546” หน้า 1 - 5

3. Ahmadi
4. Al - Jahra
5. Farwaniya
6. Mubarak Al - Kabir

โดยแต่ละจังหวัด มีผู้ว่าการ (Governor) เป็นผู้ปกครองและบริหาร

เมืองท่า

1. Shuwaikh อยู่ในจังหวัด Kuwait City
2. Shuaiba อยู่ในจังหวัด Ahmadi

ประชากร

2,274,980 คน เป็นชาวคูเวต 859,958 คน (ร้อยละ 38) และชาวต่างชาติ 1,415,022 คน (ร้อยละ 62)

ภาษาราชการ

ภาษาอาหรับ

ศาสนา

อิสลามร้อยละ 95 (ซิอะห์ร้อยละ 30 ซุนหนี่ร้อยละ 70) คริสเตียนร้อยละ 5

สกุลเงิน

คูเวตดีนาร์ (Kuwait Dinar : KD)

1 คูเวตดีนาร์ แบ่งออกเป็น 1,000 ฟิลส์ (Fils)

อัตราแลกเปลี่ยน 1 คูเวตดีนาร์ ประมาณ 125 - 145 บาท และ 0.300 คูเวตดีนาร์ เท่ากับ 1 เหรียญสหรัฐ

เวลา

เวลาของประเทศคูเวตช้ากว่าประเทศไทย 4 ชั่วโมง การเดินทางจากประเทศไทยไปยังประเทศคูเวตโดยทางเครื่องบิน จะใช้เวลาประมาณ 7 ชั่วโมง โดยมีระยะทางห่างจากประเทศไทยประมาณ 5,640 กิโลเมตร มีสายการบินคูเวตแอร์เวย์และการบินไทย

ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและรายได้ต่อหัวของประชากร

ประเทศคูเวตมีผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) เป็นเงิน 37.8 พันล้านเหรียญสหรัฐ และมีรายได้ของประชากรต่อหัวเฉลี่ย 17,180 เหรียญสหรัฐ

บุคคลสำคัญ

ประมุขรัฐ

Sheikh Jaber Al-Ahmed Al-Jaber Al-Sabah (Amir of Kuwait)

มกุฎราชกุมาร

Sheikh Saad Al-Abdullah Al-Salem Al-Sabah

นายกรัฐมนตรี

Sheikh Sabah Al-Ahmad Al-Jaber Al-Sabah

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกิจการสังคมและแรงงาน

Mr.Faisal Mohammed Al-Hajji

การเมืองและการปกครอง

คูเวตมีการปกครองระบอบราชาธิปไตย มีเจ้าผู้ครองนคร (Amir) เป็นประมุข คูเวตถูกปกครองโดยราชวงศ์ AL-Sabah นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1751 มาโดยตลอด คูเวตมีความเจริญรุ่งเรืองมากในสมัย Amir Sabah Al - Salem Al - Sabah พระราชบิดาของเจ้าผู้ครองนครคนปัจจุบัน และ Amir Jaber Al - Ahmed Al - Jaber Al - Sabah เจ้าผู้ครองนครคนปัจจุบัน โดยในช่วงสองสมัยนี้ คูเวตได้พัฒนาเป็นรัฐสวัสดิการที่มีระดับการพัฒนาสูงซึ่งมีเศรษฐกิจแบบเสรี

คูเวตจัดเป็นประเทศมุสลิมที่เสรีนิยมมากที่สุดประเทศหนึ่ง มีกฎหมายรัฐธรรมนูญใช้ในการปกครองประเทศ มีรัฐสภาแห่งชาติ (National Assembly) โดยกำหนดให้เลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้ 50 คน เลือกตั้งจากเขตเลือกตั้ง 25 เขต ๆ ละ 2 คน และให้เจ้าผู้ครองนคร (Amir) แต่งตั้งนายกรัฐมนตรี และนายกรัฐมนตรีจะเป็นผู้แต่งตั้งคณะรัฐมนตรี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 15 คน โดยอาจคัดเลือกจากบุคคลภายนอกสภาก็ได้ ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งดังกล่าวจะเป็นสมาชิกสภาด้วย นอกจากนี้ เจ้าผู้ครองนครยังมีอำนาจในการยุบสภาได้

รัฐสภาคูเวตได้ขยายบทบาทอย่างไม่เคยมีมาก่อนในการกำกับดูแลบริหารงานของรัฐ รวมทั้งได้แสดงบทบาทในทางนิติบัญญัติโดยการออกกฎหมายสำคัญ ๆ หลายฉบับซึ่งล้วนมุ่งควบคุมดูแลการทำงานของรัฐบาล

เศรษฐกิจ คูเวตเป็นประเทศที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี รายได้หลักของประเทศได้จากการผลิตจำหน่ายน้ำมัน และผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมี ซึ่งเป็นกิจการของรัฐภายใต้การบริหารของบริษัทคูเวตปิโตรเลียม จำกัด (KPC) สำหรับอุตสาหกรรมอื่น ๆ ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมเบา ผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า และสนองความต้องการภายในประเทศ ยกเว้นการผลิตปุ๋ยประเภทยูเรียและแอมโมเนีย ซึ่งมีการผลิตและส่งออกในปริมาณที่ค่อนข้างมากพอสมควร

สินค้าที่นำเข้าประเทศส่วนใหญ่ ได้แก่ อาหาร เครื่องจักร อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า รถยนต์ วัสดุเคมีภัณฑ์ และสิ่งทอ เป็นต้น

สินค้าที่ควเวตนำเข้าจากประเทศไทย ได้แก่ เสื้อผ้าสำเร็จรูป เพอร์นิเจอร์ อาหาร อาหารกระป๋อง ข้าวสาร รองเท้า อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้พลาสติก ของเล่นเด็ก เครื่องประดับ ปูนซีเมนต์ ฝ้าผืน ฯลฯ

ส่วนสินค้าที่ไทยนำเข้าจากควเวต ได้แก่ น้ำมันดิบ และผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียม

สวัสดิการสังคม

ควเวตเป็นรัฐสวัสดิการ ให้การศึกษาแก่ประชาชนโดยไม่เสียค่าเล่าเรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาลจนถึงระดับมหาวิทยาลัย มีการรักษาพยาบาลฟรีในสถานพยาบาล หรือโรงพยาบาลของรัฐ จะเก็บค่ารักษาพยาบาลเฉพาะที่มีการตรวจโรคที่ต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เฉพาะเท่านั้น แต่ขณะนี้ทางการควเวตได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับการประกันสุขภาพ โดยกำหนดให้คนงานต่างชาติจ่ายเงินค่าประกันสุขภาพในวงเงินคนละ 50 ควเวตดีนาร์ต่อปี ซึ่งนายจ้างจะต้องเป็นผู้จ่ายเงินจำนวนดังกล่าวให้คนงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับควเวต

1. ความสัมพันธ์ทั่วไป

ไทยและควเวตได้สถาปนาความสัมพันธ์ทางการทูตระหว่างกัน เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2506 โดยไทยได้เปิดสถานเอกอัครราชทูต ณ ควเวต เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2526 ในอดีต ควเวตได้แต่งตั้งเอกอัครราชทูตประจำมาเลเซีย เป็นเอกอัครราชทูตประจำประเทศไทยอีกตำแหน่งหนึ่ง แต่ต่อมาเมื่อเดือนมกราคม 2540 ควเวตจึงได้แต่งตั้งผู้มาดำรงตำแหน่งเอกอัครราชทูตประจำประเทศไทยโดยเฉพาะ

2. ความสัมพันธ์ด้านการเมือง

โดยทั่วไปไทยและควเวตมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ไม่มีความขัดแย้งทางการเมือง ที่ผ่านมา ควเวตได้ตระหนักถึงความสัมพันธ์ของไทยที่เคยช่วยเหลือและสนับสนุนควเวตมา โดยตลอดในช่วงสงครามอ่าวเปอร์เซีย ขณะที่ไทยก็สนับสนุนข้อมติทุกข้อที่เกี่ยวกับเรื่องควเวต - อิรัก และได้ส่งทหารเข้าร่วมในกองกำลังสังเกตการณ์แห่งสหประชาชาติประจำชายแดนอิรัก - ควเวต (United Nation Iraq - Kuwait Observer Mission : UNIKOM) ทุกปี ปีละ 5 - 6 คนแต่ในช่วงเกิดสงครามสหรัฐฯ - อิรัก เมื่อเดือนมีนาคม 2546 ก็ได้ถอนกำลังพลกลับ

3. การลงทุน

บริษัท Kuwait Petroleum International (Thailand) หรือ KPI ได้มาลงทุนด้านสถานีบริการน้ำมัน Q8 ในไทย ซึ่งขณะนี้ มีสถานีบริการน้ำมันอยู่ประมาณ 150 แห่ง และมีโครงการจะขยายถึง 500 แห่ง ในปี ค.ศ. 2010 นอกจากการสร้างสถานีบริการน้ำมันแล้ว บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญต่อการสร้างฐานการตลาดสำหรับการผลิตน้ำมันหล่อลื่น Q8 สำหรับเครื่องยนต์ดีเซล เครื่องยนต์เบนซิน และสำหรับรถจักรยานยนต์ด้วย นอกจากนี้ ภาครัฐยังมีแผนจะลงทุนด้านโรงกลั่นน้ำมันในลักษณะลงทุนร่วมร้อยละ 50 เพราะเห็นว่าไทยอาจจะเป็นศูนย์กลางการส่งน้ำมันภายในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมทั้งจีนตอนใต้ด้วย

2. นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติของประเทศคูเวต

โดยที่คูเวตประสบปัญหาเรื่องการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างชาติในอัตราสูงขึ้นทุกปี ประกอบกับคนชาติคูเวตว่างงานหรือไม่ทำงานในอัตราสูงขึ้น โดยเฉพาะการไม่นิยมทำงานในภาคเอกชนและงานระดับต่ำ จึงต้องตกเป็นภาระของรัฐที่จะต้องเลี้ยงดู รัฐบาลคูเวตจึงได้กำหนดนโยบายส่งเสริมการจ้างแรงงานชาวคูเวต (Kuwaitization Programme) ขึ้น โดยมีเป้าหมายหลักให้แรงงานชาวคูเวตเข้าไปทำงานในภาคเอกชนมากขึ้น ซึ่งจะช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลลงได้

นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติของประเทศคูเวต มีดังนี้

1. ตลาดแรงงานในคูเวตเป็นตลาดแรงงานเสรี การกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานจะเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างต่อรองราคาค่าจ้างกันเอง รัฐบาลคูเวตจะกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายเท่านั้น แรงงานต่างชาติที่เข้าไปทำงานในคูเวตมากที่สุดในขณะนี้ คือ ชาวอียิปต์ รองลงมา ได้แก่ อินเดีย บังกลาเทศ ศรีลังกา ปากีสถาน ซีเรีย อิหร่าน และฟิลิปปินส์
2. หลังจากสงครามอ่าว (GULF WAR) คูเวตเริ่มตระหนักถึงปัญหาการพึ่งพาแรงงานต่างชาติที่มีจำนวนมาก จนทำให้ชาวคูเวตกลายเป็นชนกลุ่มน้อยในประเทศของตน รัฐบาลคูเวตจึงมีนโยบายส่งเสริมให้ชาวคูเวตเข้าทำงานทดแทนชาวต่างชาติ และมีแผนยุทธศาสตร์ที่จะรับแรงงานต่างชาติเฉพาะแรงงานที่รู้หนังสือและมีทักษะฝีมือเท่านั้น โดยในอนาคตอันใกล้ จะมีข้อตกลงกับรัฐบาลอียิปต์ ซีเรีย อิหร่าน และบังกลาเทศ ในการจัดส่งแรงงานที่ไม่รู้หนังสือและไม่มีทักษะฝีมือเข้าคูเวต ซึ่งอย่างต่ำ กำลังแรงงานในคูเวตต้องจบการศึกษาระดับมัธยมต้น มิฉะนั้น จะไม่ได้รับใบอนุญาตทำงานในภาคเอกชนของคูเวต ทั้งนี้ คูเวตมีนโยบายจำกัดจำนวนแรงงานต่างชาติให้มีไม่เกิน 500,000 คน

3. ในปี 2537 ทางการกวัดได้ออกกฎหมายจำกัดประเภทกิจการ สำหรับการออกใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างชาติ โดยอนุญาตให้ทำงานได้เฉพาะกิจการ 13 ประเภท ได้แก่

- 3.1 กิจการที่ร่วมลงทุนกับโครงการของรัฐบาล
- 3.2 กิจการที่เป็นของรัฐบาลทั้งหมด หรือรัฐบาลมีส่วนร่วมบางส่วน
- 3.3 กิจการโรงพยาบาล ศูนย์สุขภาพ คลินิกเอกชน ร้านขายยา และกิจการทดลอง/วิจัย
- 3.4 กิจการธนาคาร บริษัทประกันภัย และกิจการสาธารณูปโภค
- 3.5 กิจการโรงแรม
- 3.6 กิจการโรงเรียนเอกชน และสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชน
- 3.7 กิจการสโมสร สมาคม และกิจการสหกรณ์
- 3.8 กิจการติดตั้งเครื่องจักรอุตสาหกรรม
- 3.9 กิจการการบิน (ตัวแทนสายการบิน)
- 3.10 กิจการประมง การเกษตร และการเลี้ยงสัตว์
- 3.11 กิจการที่ปรึกษาทางการเงิน การบริหาร วิศวกรรม ทัศนศาสตร์ และที่ปรึกษากฎหมาย
- 3.12 กิจการหนังสือพิมพ์
- 3.13 กิจการตัวแทนขายรถยนต์

4. ทางการกวัดได้แก้ไขเพิ่มเติม กฎหมายและระเบียบแรงงานฉบับใหม่ของกวัดสรุปได้ดังนี้

4.1 ตั้งแต่วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2541 กระทรวงกิจการสังคมฯ จะออกใบอนุญาตทำงานให้เฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ และจะออกใบอนุญาตให้แรงงานไร้ฝีมือเฉพาะโครงการของรัฐเท่านั้น

4.2 วันที่ 1 มีนาคม 2541 กวาดได้เข้มงวดในการคัดเลือกคนงานต่างชาติเข้าไป โดยห้ามตรวจลงตราประเภททำงานให้กับแรงงานไร้ฝีมือ

4.3 รัฐบาลจะไม่ออกใบอนุญาตทำงานให้คนงานต่างชาติในอาชีพที่คนกวัดสามารถทำได้ เพื่อสนับสนุนให้คนกวัดทำงานในภาคเอกชน

4.4 ใบอนุญาตทำงานจะยังคงออกให้เฉพาะงาน 13 ประเภทที่อนุญาตให้คนต่างชาติทำงาน ทั้งนี้ มาตรการเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างสมดุลให้ตลาดแรงงานในภาคเอกชน

เพราะปัจจุบันมีแรงงานต่างชาติในภาคเอกชนสูงมาก ในขณะเดียวกัน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้แรงงานภูมิลำเนาเข้ามาทำงานในภาคเอกชนมากขึ้น จึงกำหนดให้สถานประกอบการเอกชนที่จะจ้างแรงงานต่างชาติทดแทนในตำแหน่งที่แรงงานภูมิลำเนาสามารถทำงานได้ ต้องเสียค่าธรรมเนียมตำแหน่งละ 600 บาท

สำหรับแรงงานไร้ฝีมือที่รัฐบาลภูมิลำเนาให้ทำงานในโครงการของรัฐนั้น จะต้องประกอบไปด้วยคนงานอย่างน้อย 4 สัญชาติ แทนที่จะเป็นสัญชาติเดียว นอกจากนี้ ตำแหน่งผู้ควบคุมคนงานจะต้องเป็นของคนภูมิลำเนา กระทรวงกิจการสังคมฯ จะตรวจสอบกับบริษัทที่ทำสัญญากับรัฐบาลอย่างเข้มงวด เพื่อให้แน่ใจว่า บริษัทได้นำเข้าแรงงานต่างชาติเท่าที่จำเป็นจริงๆ นอกจากนี้ คนงานต่างชาติที่ออกนอกประเทศภูมิลำเนาแล้วนานเกินกว่า 6 เดือน จะถูกยกเลิกใบอนุญาตให้ทำงานอยู่ในภูมิลำเนาโดยอัตโนมัติ

5. กระทรวงสาธารณสุขภูมิลำเนาได้ออกกฎกระทรวง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม 2542 กำหนดให้คนต่างชาติต้องจ่ายค่าธรรมเนียมการเข้ารับบริการทางการแพทย์ ครั้งละ 1 บาท กรณีเข้ารับบริการจากศูนย์ตรวจสุขภาพของรัฐ และครั้งละ 2 บาท กรณีเข้ารับบริการจากโรงพยาบาลของรัฐและศูนย์ตรวจสุขภาพเฉพาะทาง

6. กระทรวงสาธารณสุข ได้ออกกฎกระทรวงสาธารณสุข มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 เมษายน 2543 เก็บค่าประกันสุขภาพคนต่างชาติและครอบครัว ก่อนที่จะยื่นคำขอใบอนุญาตการมีถิ่นที่อยู่ (Resident permit) และกรณีที่ยื่นคำขอใบอนุญาตการมีถิ่นที่อยู่ ได้กำหนดค่าธรรมเนียม ดังนี้

- 1) คนต่างชาติในอัตราคนละ 50 บาท/ปี
- 2) ภรรยาคนต่างชาติ ในอัตรา 40 บาท/ปี
- 3) บุตรที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ในอัตรา 30 บาท/ปี

สำหรับค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว มีดังนี้

- 1) ค่าออกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว 50 บาท
- 2) ค่าต่อใบอนุญาตทำงาน ปีละ 5 บาท
- 3) ค่าธรรมเนียมการมีถิ่นที่อยู่ในภูมิลำเนา ปีละ 10 บาท
- 4) ค่าธรรมเนียมการมีถิ่นที่อยู่ในภูมิลำเนาของนักธุรกิจของผู้ร่วมหุ้นต่างด้าว ปีละ 100 บาท ซึ่งนักธุรกิจสามารถเป็นผู้อุปถัมภ์ตนเองได้ โดยไม่ต้องให้คนภูมิลำเนาเป็นผู้อุปถัมภ์

การขออนุญาตมีถิ่นที่อยู่ และการขอต่อใบอนุญาตดังกล่าว ในทางปฏิบัติ นายจ้างส่วนใหญ่จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด แต่เนื่องจากไม่มีกฎหมายบัญญัติให้นายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบ ดังนั้น โอกาสที่นายจ้างจะผลักภาระให้แก่ลูกจ้างจึงเป็นไปได้สูง

นอกจากนี้ ภูเก็ตยังมีนโยบายควบคุมแรงงานต่างชาติ และสนับสนุนให้คนภูเก็ตเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น โดยรัฐบาลได้พิจารณากำหนดมาตรการและระเบียบต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบและประกาศใช้บังคับต่อไป ดังต่อไปนี้

1. เตรียมการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพื่อผ่อนภาระการอุดหนุนของรัฐและลดอัตราค่าจ้างแรงงานต่างชาติในภาครัฐบาลลงเรื่อย ๆ ร้อยละ 10 ต่อปี
2. ค่าจ้างแรงงานในภูเก็ตทั้งภาครัฐและเอกชน จะต้องมีสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาแน่นอน เพื่อควบคุมปัญหาคนล้นงาน ค่าจ้างแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ภาครัฐจะถูกลดอัตราค่าจ้างลงเดิมร้อยละ 20 เพื่อส่งเสริมให้เปลี่ยนไปทำงานภาคเอกชน
3. เตรียมแผนยุทธศาสตร์ปรับโครงสร้างประชากร และพัฒนาคนภูเก็ตไว้รองรับตลาดแรงงานภาคเอกชน และมีมาตรการรับแรงงานต่างชาติเฉพาะที่รู้หนังสือและมีทักษะฝีมือเท่านั้น โดยกำหนดว่าอย่างต่ำต้องจบการศึกษาระดับมัธยมต้น
4. เตรียมเก็บค่าธรรมเนียม และค่าบริการต่างๆ จากแรงงานต่างชาติ โดยจะเก็บจากแรงงานต่างชาติในภาครัฐปีละ 120 ภูเก็ตดอลลาร์ แรงงานต่างชาติภาคเอกชนปีละ 180 ภูเก็ตดอลลาร์ต่อคน
5. ลดระยะเวลาให้ใบอนุญาตมีถิ่นที่อยู่และวีซ่าทำงานของคนต่างชาติ จาก 2 ปี เหลือเพียง 1 ปี ฉะนั้นสัญญาจ้างก็จะลดจากครั้งละ 2 ปี เหลือเพียง 1 ปี
6. เพิ่มอัตราค่าขอโควตาคนต่างชาติ และค่าบริการต่าง ๆ เกี่ยวกับการจ้างคนต่างชาติทำงานจากนายจ้างผู้ประกอบการ และเรียกเก็บค่าธรรมเนียม 200 ภูเก็ตดอลลาร์ จากลูกจ้างกรณีที่ต้องการเปลี่ยนแปลงผู้อุปถัมภ์เมื่อทำงานครบ 1 ปี
7. กลุ่มประเทศสภาคความร่วมมือรัฐอ่าวอาหรับ (Gulf Cooperation Council : GCC) 6 ประเทศ ซึ่งภูเก็ตเป็นสมาชิกด้วย มีเป้าหมายร่วมกันที่จะชะลอการนำเข้าแรงงานต่างชาติ และลดการนำเงินตราออกนอกกลุ่มประเทศมากเกินไป ซึ่งปัจจุบันแรงงานต่างชาติในกลุ่มประเทศ GCC ส่งเงินตราผ่านระบบธนาคารกลับสู่ประเทศบ้านเกิดปีละ 26,000 ล้านดอลลาร์ ซึ่งไม่รวมจำนวนที่นำกลับด้วยตนเอง

รัฐบาลคูเวตยังได้กำหนดมาตรการเพื่อลดจำนวนแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งประกอบไปด้วยมาตรฐานการต่างๆ ได้แก่ การเพิ่มภาษีของสถานประกอบการที่รับแรงงานต่างชาติเกินความจำเป็น การกำหนดโทษต่อผู้อุปถัมภ์แรงงานต่างชาติที่ไม่ได้ทำงานให้ตนเองตามที่เป็นผู้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานให้ รวมทั้งมาตรการลด หรือระงับการให้การรักษาพยาบาลแรงงานต่างชาติในโรงพยาบาลของรัฐ เนื่องจากรัฐบาลคูเวตต้องการให้แรงงานต่างชาติที่มีการประกันสุขภาพไปรับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลเฉพาะ โดยคาดว่าหากมาตรการดังกล่าวสามารถดำเนินการได้อย่างเข้มงวด ประเทศคูเวตก็จะลดจำนวนแรงงานไร้ฝีมือต่างชาติได้ภายใน 2 ปี และอาจลดได้ถึง 200,000 คน

3. เงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างชาติของประเทศคูเวต

1. สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา 1 ปี หรือ 2 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี และอาจได้รับการต่อสัญญาใหม่ หรือขยายเวลาออกไป โดยได้รับความยินยอมทั้งสองฝ่าย
2. ระยะเวลาทดลองงานไม่เกิน 100 วัน และเมื่อครบ 100 วันแล้ว หากผลงานเป็นที่น่าพอใจ นายจ้างก็จะให้ทำงานตามสัญญาต่อไป
3. ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน วันละ 8 ชั่วโมง
4. วันหยุดต่างๆ
 - วันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน โดยกำหนดวันหยุดคือ วันศุกร์
 - วันหยุดพักผ่อนประจำปี ทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิลาหยุดได้ 14 วัน
ทำงานครบ 5 ปี ติดต่อกันมีสิทธิลาหยุดได้ 21 วัน
5. อัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งประเทศคูเวตไม่ได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
6. การทำงานล่วงเวลา
 - 1.25 เท่าของค่าจ้างที่ได้รับสำหรับวันทำงานปกติ
 - 1.5 เท่าของค่าจ้างที่ได้รับสำหรับการทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์
 - 2 เท่าของค่าจ้างที่ได้รับสำหรับการทำงานในวันหยุดราชการ
7. คนงานมีสิทธิลาป่วยได้ปีละไม่เกิน 30 วัน และหากมีใบรับรองแพทย์จะได้รับค่าจ้างในอัตรา ดังนี้
 - ลาป่วย 6 วัน จะได้รับค่าจ้างเต็ม

- ลาป่วย 12 วัน จะได้รับค่าจ้าง 3 ใน 4
- ลาป่วย 18 วัน จะได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่ง
- ลาป่วย 24 วัน จะได้รับค่าจ้าง 1 ใน 4
- ลาป่วย 30 วัน ไม่ได้รับค่าจ้าง

8. สวัสดิการต่าง ๆ

- นายจ้างจัดอาหารให้ฟรี หรือจ่ายเงินชดเชยค่าอาหารให้ 15-20 คูเวตดีนาร์ต่อเดือน (ไม่ได้กำหนดในกฎหมาย)
- จะได้รับการรักษาพยาบาลฟรี กรณีเจ็บป่วย บาดเจ็บ หรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน
- นายจ้างจัดหาที่พักอาศัยให้ฟรี
- นายจ้างจัดหาขานพาหนะไป-กลับให้ ในกรณีที่ทำงานอยู่ไกลจากที่พัก

9. คูเวตไม่มีการจัดเก็บภาษีเงินได้ของแรงงานต่างชาติ

ทั้งนี้ บริษัทหรือนายจ้างในประเทศคูเวต ที่ต้องการจ้างแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงาน จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- ขอใบอนุญาตทำงานให้กับคนงานที่กระทรวงกิจการสังคมและแรงงานประเทศคูเวต
- เมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว จึงจัดส่งใบอนุญาตนั้นให้คนงานเพื่อขอประทับตราวีซ่าเพื่อเดินทางเข้าประเทศคูเวต ที่สถานทูตคูเวตประจำประเทศนั้น ๆ กรณีไม่มีสถานทูตคูเวตในประเทศของคนงาน นายจ้างจะต้องนำหลักฐานใบอนุญาต ไปยื่นขอใบอนุญาตให้เดินทางเข้าประเทศคูเวต (NOC) เพื่อเดินทางเข้าประเทศคูเวตต่อไป
- เมื่อคนงานเดินทางมาถึงประเทศคูเวตแล้ว นายจ้างจะต้องขออนุญาตการมีถิ่นที่อยู่ในประเทศ (Resident Permit) ให้กับคนงานภายใน 2 เดือน ถ้าไม่เสร็จหรือไม่ดำเนินการ จะถูกปรับวันละ 2 คูเวตดีนาร์
- หลังจากได้รับอนุญาตให้มมีถิ่นที่อยู่ในประเทศคูเวตแล้ว ต้องทำบัตรประจำตัวให้กับคนงาน ภายใน 2 เดือน ถ้าไม่ทำ จะถูกปรับ 20 คูเวตดีนาร์

- กรณีคนงานทำงานในสถานประกอบการเอกชน สามารถขอโอนการมีถิ่นที่อยู่จากนายจ้างเดิมไปสู่ นายจ้างใหม่ได้ โดยไม่ต้องเสียค่าปรับ หรือมีข้อจำกัดเกี่ยวกับอายุหรือวิชาที่ออกโดยนายจ้างเดิม แต่มีเงื่อนไขว่าคนงานต้องมีหนังสือยืนยันการอนุญาตให้โอนจากนายจ้างเดิม

สำหรับค่าธรรมเนียมต่าง ๆ มีดังนี้

(1) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน	10	กฺเวตคีนาร์
(2) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตการมีถิ่นที่อยู่	10	กฺเวตคีนาร์
(3) ค่าตรวจโรค	10	กฺเวตคีนาร์
(4) ค่าประกันสุขภาพ	50	กฺเวตคีนาร์
(5) ค่าทำบัตรประจำตัว	2.250	กฺเวตคีนาร์

4. สถานการณ์แรงงานไทยในประเทศกฺเวต

ปัจจุบัน แรงงานต่างชาติในกฺเวต มีทั้งสิ้น 138 สัญชาติ แต่มี 6 สัญชาติที่มีจำนวนในภาคเอกชนรวมกันมากกว่า 500,000 คน ได้แก่ อีอีปต์ ซีเรีย อินเดีย บังคลาเทศ ศรีลังกา และปากีสถาน ในขณะที่อีก 132 สัญชาติรวมกันได้ 85,000 คน สำหรับแรงงานไทยที่อยู่ในกฺเวตมีประมาณ 1,500 คน

การเดินทางไปทำงานแรงงานไทยในประเทศกฺเวต ส่วนใหญ่เดินทางโดยผ่านบริษัทจัดหางาน รองลงมาเป็นการเดินทางด้วยตนเอง อัตราค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานโดยผ่านบริษัทจัดหางาน ประมาณ 75,000 – 90,000 บาท สัญญาจ้างงานส่วนใหญ่มีระยะเวลา 2 ปี แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในกิจการต่าง ๆ ได้แก่ ขุดเจาะน้ำมัน อยู่ซ่อมรถประจำทาง การขนถ่ายสินค้า กิจการซ่อมบำรุงเรือบรรทุกสินค้า งานก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงระบบงานในโรงกลั่นน้ำมัน ทำเฟอร์นิเจอร์ โรงไม้หิน โรงงานพลาสติก กิจการทำทองรูปพรรณ โรงแรม ร้านอาหาร ร้านตัดเย็บเสื้อผ้า ร้านขายเสื้อผ้า ร้านขายสินค้า ร้านเขียนภาพ ร้านเสริมสวย งานทำความสะอาด และกิจการนวดเพื่อสุขภาพ

ประเทศคูเวต ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ขึ้นอยู่กับความตกลงระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง เนื่องจากมีแรงงานต่างชาติต้องการเดินทางไปทำงานในคูเวตจำนวนมาก นายจ้างคูเวตจึงกำหนดอัตราค่าจ้างไว้ต่ำมากที่สุดที่คนหางานจากประเทศต่าง ๆ จะสามารถรับได้ โดยอัตราค่าจ้างของแรงงานไทยโดยเฉลี่ย มีดังนี้

- แรงแงานทั่วไป 70 – 90 คูเวตดีนาร์/เดือน
- แรงแงานกึ่งฝีมือ 90 – 120 คูเวตดีนาร์/เดือน
- แรงแงานฝีมือ 120 – 160 คูเวตดีนาร์/เดือน
- แรงแงานฝีมือระดับสูง 160 คูเวตดีนาร์ขึ้นไป/เดือน

5. ความต้องการแรงงานไทยในประเทศคูเวต

แม้ว่ารัฐบาลคูเวต จะได้กำหนดนโยบายส่งเสริมการจ้างแรงงานชาวคูเวต (Kuwaitization Programme) โดยมีเป้าหมายหลักคือ ส่งเสริมการจ้างแรงงานชาวคูเวตเข้าไปทำงานในภาคเอกชนให้มากขึ้น แต่การดำเนินนโยบายดังกล่าวนี้ ไม่ประสบความสำเร็จมากนัก เนื่องจากแรงงานชาวคูเวตยังมีค่านิยมชอบทำงานในภาครัฐ เพราะเห็นว่าเป็นงานสบายและรายได้สูง สวัสดิการดีกว่าเอกชน และในส่วนของนายจ้างเอกชนเองก็นิยมจ้างแรงงานต่างชาติมากกว่าชาวคูเวต เพราะจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการน้อยกว่า อีกทั้งยังมีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ด้านเทคนิคต่าง ๆ มากกว่าชาวคูเวต การส่งเสริมการจ้างชาวคูเวต จึงยังดำเนินไปอย่างล่าช้าและไม่สามารถจะนำแรงงานชาวคูเวตเข้าทดแทนแรงงานต่างชาติ ในตลาดแรงงานได้อย่างสมบูรณ์ ภายในระยะเวลา 5 – 10 ปี และยังคงต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติอีกต่อไป และโดยที่นโยบายการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานชาติคูเวตสัมพันธ์กับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเอกชนจะเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของรัฐ โอกาสของเอกชนที่จะต้องจ้างแรงงานต่างชาติ จึงยังคงอยู่ต่อไป โดยนายจ้างเอกชนคูเวตยังต้องการแรงงานไทยไปทำงานในกิจการที่แรงงานไทย ทำอยู่เดิม ในประเภทกิจการรับเหมาขุดเจาะและประกอบท่อส่งน้ำมัน ขนถ่ายสินค้า กิจการทำ ท่องรูปพรรณ โรงแรม ร้านอาหารสินค้า รับเหมาก่อสร้าง อยู่ต่อเรือ อยู่ซ่อมรถยนต์ ธุรกิจทำความสะอาด โรงงานทำเฟอร์นิเจอร์ ตัดเย็บเสื้อผ้า ร้านอาหารและธุรกิจใหม่ที่กำลังเติบโต คือธุรกิจเสริมสวยและนวดเพื่อสุขภาพ ซึ่งมีความต้องการแรงงานสตรีเพิ่มขึ้น

บทที่ 4

การคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอุเวศ

1. การดำเนินการด้านคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

1.1 กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่คนงานที่ถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทย และให้การสงเคราะห์แก่คนงานซึ่งไปหรือจะไปทำงานต่างประเทศ หรือหายาทโดยชอบธรรมของบุคคลดังกล่าว และเพื่อการคัดเลือกและทดสอบฝีมือ และฝึกอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยกำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ หรือนายจ้างต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดไว้แล้วแต่กรณี

คนงานที่เป็นสมาชิกกองทุนฯ จะได้รับสิทธิประโยชน์ตลอดระยะเวลาที่ยังทำงานอยู่กับนายจ้างในต่างประเทศ กรณีที่คนงานไปทำสัญญากับนายจ้างคนใหม่ก็ยังคงได้รับสิทธิประโยชน์ต่อไปจนครบระยะเวลาตามสัญญาจ้างเดิม และเมื่อครบกำหนดและได้ส่งเงินเข้ากองทุนภายใน 60 วัน ก็จะได้รับสิทธิประโยชน์ต่อไป การพิจารณาจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์แก่คนหางานที่ประสบปัญหาในต่างประเทศนั้น กองทุนจะจ่ายเงินช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้คนหางานสามารถยังชีพอยู่ได้ โดยจะจ่ายเท่าที่จ่ายจริงคนละไม่เกิน 30,000 บาท หากมีความจำเป็นต้องจ่ายเกินวงเงินดังกล่าว กรมการจัดหางานจะพิจารณาจ่ายเงินเพิ่มเติมตามความจำเป็นของแต่ละกรณี

เงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศประกอบด้วย

1. เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
2. เงินที่ผู้รับอนุญาตจัดหางาน นายจ้าง คนหางาน ส่งเข้ากองทุนตามมาตรา 37 และมาตรา 48 ทวิ ในอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ.2538)
3. ดอกผลของกองทุน

4. เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้

5. หลักประกันที่ตกเป็นของกองทุน ตามมาตรา 34

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ออกระเบียบว่าด้วยการบริหารและการควบคุมการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2536 กำหนดกิจการการใช้จ่ายเงินกองทุนไว้ดังนี้

(1) ใช้จ่ายเป็นค่าจัดการให้สมาชิกกองทุนที่ถูกทอดทิ้งในต่างประเทศ เป็นค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น ดังนี้

(ก) คนละไม่เกินแปดพันบาท สำหรับปัญหาที่เกิด ณ ประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์

(ข) คนละไม่เกินหนึ่งหมื่นสองพันบาท สำหรับปัญหาที่เกิด ณ ประเทศบรูไน ฮ่องกง

(ค) คนละสามหมื่นบาท สำหรับปัญหาที่เกิด ณ ประเทศอื่น นอกจากประเทศ (ก) และ (ข)

(2) ใช้จ่ายเป็นค่าสงเคราะห์แก่สมาชิกกองทุน คนละไม่เกินสามหมื่นบาท กรณีความจำเป็นเกินวงเงินที่กำหนด อธิบดีกรมการจัดหางานมีอำนาจสั่งจ่ายเพิ่มตามความจำเป็น

(ก) ค่าใช้จ่ายระหว่างรอส่งกลับ หรือรองานใหม่

(ข) ค่าจัดการส่งศพกลับ หรือกรณีถึงแก่กรรม

(ค) ค่าใช้จ่ายในการบริหารที่หักฉุกเฉินในต่างประเทศ

(ง) ให้กู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

(3) ใช้จ่ายเป็นค่าดำเนินการคัดเลือก ทดสอบฝีมือ และฝึกอบรมคนหางาน

(4) ใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของผู้บริจาคเงินเข้ากองทุนที่แสดงไว้ชัดเจน

1.2 หน่วยงานของรัฐที่กำกับดูแลแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

1.2.1 สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

กรมการจัดหางานได้มอบภารกิจในการกำกับดูแล ควบคุม ตรวจสอบการประกอบธุรกิจจัดหางานต่างประเทศของเอกชนให้ดำเนินการตามกฎหมาย และบริหารระบบการจัดส่งให้เป็นระบบเบ็ดเสร็จในหน่วยงานเดียว โดยแบ่งการดำเนินงานเป็นฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้

(1) **ฝ่ายบริหารงานทั่วไป** รับผิดชอบงานการเงินบัญชี งานงบประมาณ งานแผน / โครงการ งานพัสดุและยานพาหนะ งานการเจ้าหน้าที่ และงานช่วยอำนวยความสะดวก

(2) **ฝ่ายการไปทำงานต่างประเทศและงานสารสนเทศ** รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาคำขออนุญาต ประกาศรับสมัคร จัดส่ง ขยายระยะเวลา ระงับ ยกเลิกการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศของบริษัทจัดหางาน พิจารณาอนุญาต การพาลูกจ้างไปทำงาน หรือส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ รับแจ้งการไปทำงานยังต่างประเทศด้วยตนเอง บันทึกข้อมูลการอนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ตรวจสอบและแก้ไขข้อมูล เป็นศูนย์ข้อมูลระบบบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ จัดทำข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานต่างประเทศ จัดทำเอกสารและสื่อเผยแพร่ จัดทำสถิติรายงาน สรุปสถานการณ์และเผยแพร่ข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จัดทะเบียนบริษัทจัดหางานได้วันที่ประสงค์จะรับคนงานไทยไปทำงานได้วัน และดูแลระบบอินเทอร์เน็ต

(3) **ฝ่ายกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ** บริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ วินิจฉัยอุทธรณ์และติดตามหนี้สินกองทุน และงานเลขานุการคณะกรรมการกองทุนฯ

(4) **ฝ่ายส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ** พัฒนาระบบกลไกและการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ส่งเสริมตลาดแรงงานต่างประเทศ ยกเว้น ตลาดแรงงานในทวีปเอเชีย งานตรวจสอบสุขภาพคนงานที่จะไปทำงานต่างประเทศ งานสถานอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุเพื่อไปทำงานได้วันและสถานทดสอบฝีมือแรงงาน

(5) ฝ่ายส่งเสริมตลาดแรงงานเอเชีย พัฒนาระบบ กลไกและการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศทุกประเทศในทวีปเอเชีย ส่งเสริมตลาดแรงงานต่างประเทศในทวีปเอเชีย และอบรมเตรียมความพร้อมให้คนหางานที่ประสงค์เดินทางไปทำงานตามความต้องการของนายจ้างต่างประเทศ

(6) ฝ่ายสำนักจัดหางาน รับและพิจารณาคำขอ พิจารณาการต่ออายุใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานทำงานในต่างประเทศ รับและพิจารณาคำขอจดทะเบียนลูกจ้าง / ตัวแทนจัดหางาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางทะเบียน การขอจัดตั้งสำนักงานจัดหางานชั่วคราวนอกเขตท้องที่ที่อนุญาต การขอจัดหางานจังหวัดอื่น ๆ การเก็บรักษาหลักประกันจัดหางาน / ตัวแทนจัดหางาน พิจารณาหลักประกันจัดหางาน / ตัวแทนจัดหางาน ตรวจสอบ ควบคุมการเปลี่ยนแปลงทางทะเบียนใบอนุญาตจัดหางาน ออกคำสั่งลงโทษนายทะเบียน

(7) ฝ่ายศูนย์ทะเบียนคนหางานและการจัดส่งแรงงานไทยทำงานต่างประเทศโดยรัฐ รับผิดชอบเกี่ยวกับการลงทะเบียนคนหางานที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จัดทำทะเบียน ประมวลผลและบริการข้อมูล ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการคัดเลือกและเตรียมความพร้อมคนหางานก่อนเดินทาง รับรองเอกสารคนหางานที่ได้รับการคัดเลือกให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศจากศูนย์ทะเบียนคนหางาน การให้บริการจัดหางานต่างประเทศโดยรัฐ

1.2.2 กองการจัดหางานต่างประเทศ

กองการจัดหางานต่างประเทศ เป็นกองภายในยกฐานะจากฝ่ายการไปทำงานต่างประเทศ 2 ของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ซึ่งรับผิดชอบการพิจารณาอนุญาตให้นายจ้างไปทำงานและฝึกงานในต่างประเทศ รับแจ้งการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง และการจัดส่งโดยรัฐ โดยแยกงานจัดส่งโดยรัฐออกมามีการดำเนินงานโดยหน่วยงานราชการ เพื่อแข่งขันกับธุรกิจจัดหางานเอกชน และเป็นทางเลือกของคนหางานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ แต่ไม่ต้องการเสียค่าใช้จ่ายสูงเกินความจำเป็น

ปัจจุบันกองการจัดหางานต่างประเทศ ได้ปรับปรุงกระบวนการวิธีทำงานรวดเร็วขึ้น โดยสามารถรับสมัครและคัดเลือกคนหางานจัดส่งให้นายจ้างได้ในระยะเวลาไม่เกิน 21 วัน สำหรับตำแหน่งช่างฝีมือ และคนงานทั่วไปใช้เวลา

ดำเนินการเพียง 10 วัน โดยใช้ศูนย์ทะเบียนคนหางานจังหวัด และศูนย์ทะเบียนคนหางานกลาง (ฝ่ายสารสนเทศและทะเบียนคนหางาน) เป็นแหล่งให้บริการแก่คนหางานที่ราชอาณาจักร

ภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การหาตลาดแรงงานในต่างประเทศให้ได้เพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยการไปเจรจากับนายจ้างโดยตรง รวมทั้งศึกษาแนวทางและแสวงหาแหล่งขยายตลาดแรงงาน โดยคำนึงถึงเงื่อนไขการจ้างงาน ที่เป็นประโยชน์สูงสุดแก่คนหางานนอกจากนี้ยังเน้นในเรื่องการรักษาตลาดไว้ โดยการติดตามการจัดส่งแก้ไขปัญหาให้แก่ นายจ้างและคนหางาน อันเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี และให้นายจ้างเห็นความเอาใจใส่ของหน่วยงานรัฐ

1.2.3 กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน

กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน เป็นกองภายใน โดยรวมงานตรวจและคุ้มครองคนหางาน ของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กองบริการจัดหางาน และกองงานคนต่างด้าวไว้ด้วยกัน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและคล่องตัวมากขึ้นในด้านจัดหางานต่างประเทศ รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมบริษัทจัดหางานต่างประเทศ รับเรื่องและรับวินิจฉัยคำร้องทุกข์เกี่ยวกับการจัดหางาน ตรวจและติดตามความเคลื่อนไหว และพฤติกรรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดหางาน เพื่อป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางาน ตรวจสอบการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และพฤติกรรมการลักลอบไปทำงาน ณ ด้านตรวจคนหางาน

1.2.4 สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศเป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งรับผิดชอบดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ และให้การช่วยเหลือ และสงเคราะห์แก่ผู้ตกทุกข์ได้ยาก รวมทั้งมีหน้าที่สำคัญคือ การหาดำเน่งงานว่างและแหล่งจ้างงานใหม่ในต่างประเทศ และส่งเสริมการจัดส่งโดยรัฐ ปัจจุบันมีสำนักงานแรงงานไทยตั้งอยู่ในประเทศต่าง ๆ จำนวน 13 แห่ง ดังนี้

- (1) สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย เมืองรียาดห์
 - ดูแลคนงานไทยในซาอุดีอาระเบีย กาตาร์ โอมาน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และเยเมน
- (2) สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย เมืองเจดดาห์

- คู่มือคนงานไทยในเมืองเจดดาห์ และเขตตะวันตกของประเทศซาอุดีอาระเบีย
- (3) สำนักงานแรงงานในประเทศคูเวต
 - คู่มือคนงานไทยในคูเวต ซิเรีย อัลจีเรีย อิหร่าน และบาห์เรน
- (4) สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์
 - คู่มือคนงานไทยในสิงคโปร์
- (5) สำนักงานแรงงานในประเทศกรีซ
 - คู่มือคนงานไทยในกรีซ ลิเบีย อิตาลี และอิสราเอล
- (6) สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน
 - คู่มือคนงานไทยในบรูไน
- (7) สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา ส่วนที่ 2
 - คู่มือคนงานไทยในเมืองไทเป พื้นที่ภาคเหนือ และภาคกลางตอนบนของไต้หวัน
- (8) สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา ส่วนที่ 2 (สาขาเกษตร)
 - คู่มือคนงานไทยในไต้หวันพื้นที่ 5 เมืองภาคกลางตอนล่างและภาคใต้ของไต้หวัน
- (9) สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง
 - คู่มือคนงานไทยในฮ่องกง มาเก๊า และหมู่เกาะในแปซิฟิกใต้
- (10) สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย
 - คู่มือคนงานไทยในมาเลเซีย
- (11) สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น
 - คู่มือคนงานไทยในญี่ปุ่น
- (12) ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล
 - คู่มือคนงานไทยในอิสราเอล
- (13) ฝ่ายแรงงานประจำคณะทูตถาวร ประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

1.3 การแก้ไขปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

การจัดส่งคนไปทำงานต่างประเทศเป็นธุรกิจที่ก่อให้เกิดรายได้ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในประเทศ ตั้งแต่สาย / นายหน้าจัดหางานและกลุ่มบุคคลอื่น ๆ จึงก่อให้เกิดการเอาเปรียบแรงงานไทย และนำไปสู่การหลอกลวงคนหางานในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงและมีรูปแบบที่สลับซับซ้อนมากขึ้น ทั้งในลักษณะการเสี้ยมค่าบริการให้สาย / นายหน้าแล้วไม่ได้เดินทางไปทำงาน หรือเดินทางไปแล้วแต่ไม่ได้ค่าจ้างและสวัสดิการตามที่ตกลงกันไว้ หรือบริษัทจัดหางานเรียกค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินกว่าที่ทางการกำหนดไว้มากโดยคนหางานต้องไปกู้หนี้ยืมสินจากนายทุนนอกระบบเป็นจำนวนสูงถึง 100,000 - 200,000 บาท ดอกเบี้ยร้อยละ 3 - 5 % ต่อเดือน นอกจากนี้บางรายนำอสังหาริมทรัพย์ บ้าน โฉนดที่ดิน หรือสิ่งที่มีค่าไปจำนำ/จำนอง เพื่อให้ได้เงินเป็นค่าเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และที่สำคัญต้องจ่ายเงินไปแล้วแต่ไม่สามารถเดินทางได้ เนื่องจากถูกหลอกลวงจากสาย/นายหน้าเถื่อน รวมทั้งบริษัทจัดหางานที่มีพฤติกรรมหลอกลวงประชาชนไปทำงานต่างประเทศ ทำให้สร้างความเดือดร้อนแก่ประชาชนผู้ตกทุกข์ได้ยากเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือซึ่งมีอัตราการถูกหลอกลวงสูงเป็นส่วนใหญ่ พิจารณาได้จากการร้องทุกข์และการได้รับความช่วยเหลือกรณีที่คนหางานประสบปัญหาจากการสมัครงานไปทำงานต่างประเทศกับบริษัทจัดหางาน หรือสาย/นายหน้าจัดหางานเถื่อน ปีงบประมาณ 2542 – 2546 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สถิติการรับเรื่องร้องทุกข์และการช่วยเหลือแรงงานในการสมัครงาน
ไปต่างประเทศตั้งแต่ปี 2542 - 2546

ปีงบประมาณ	การร้องทุกข์		การได้รับความช่วยเหลือ		สัดส่วนการได้รับความช่วยเหลือต่อการร้องทุกข์	
	คน	บาท	คน	บาท	คน	บาท
2542	7,298	298,475,472	2,684	83,344,612	36.7	27.9
2543	6,497	428,820,000	4,227	118,080,000	65.06	27.5
2544	6,103	379,583,275	3,074	110,631,374	50.4	29.1
2545	5,760	415,497,505	2,976	137,488,865	51.6	33.1
2546	6,265	454,327,183	4,343	279,096,278	69.3	61.4

ที่มา : กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน

สำหรับการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ มีวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1.3.1 ค่าเนิกรโดยบริษัทจัดหางานที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีลักษณะดังนี้

- (1) รับสมัครงานล่วงหน้าและเรียกเก็บเงินล่วงหน้า
- (2) เก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินกว่ากฎหมายกำหนด
- (3) โฆษณา ประชาสัมพันธ์ หรือให้ข้อมูลสภาพการไปทำงานเกินความเป็นจริง หรือให้ข้อมูลจำนวนตำแหน่งงานที่จัดไปมากกว่าตำแหน่งงานที่มีอยู่จริง
- (4) ให้คนหางานทำสัญญาจ้าง 2 ฉบับ ทำให้คนหางานได้ตำแหน่งและค่าจ้างไม่ตรงตามสัญญา
- (5) นำคนงานเข้าไปทำงานในต่างประเทศโดยวีซ่านักท่องเที่ยว (Visit visa)
- (6) ไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ผ่านขั้นตอนตามกฎหมาย ทำให้ไม่ทำงานทำตามสัญญาหรือต้องเดินทางกลับก่อนครบกำหนดสัญญา

ปัจจุบันมีบริษัทจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 244 แห่ง อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 157 แห่ง และต่างจังหวัด จำนวน 87 แห่ง สำหรับถูกจ้างตัวแทนจัดหางานจดทะเบียน มีจำนวน 2,040 ราย

ในปีงบประมาณ 2546 (1 ตุลาคม 2545 - 30 กันยายน 2546) มีคนหางานร้องทุกข์จากการสมัครไปทำงานต่างประเทศกับบริษัทจัดหางาน จำนวน 4,348 คน ค่าเสียหายเป็นเงินจำนวน 302,617,312.50 บาท ในจำนวนนี้ กรมการจัดหางานช่วยเหลือคนหางาน จำนวน 3,567 คน ให้ได้รับเงินคืน 219,625,966 บาท คิดเป็นสัดส่วนการช่วยเหลือร้อยละ 82.03 เงินคืนร้อยละ 72.57 ซึ่งกรมการจัดหางานได้ดำเนินการลงโทษทางทะเบียน โดย

- เพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน 11 แห่ง
- พักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน 19 แห่ง

1.3.2 ดำเนินการโดยสาย / นายหน้าเถื่อน หรือผู้มีอิทธิพล มีลักษณะดังนี้

- (1) นำไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ถูกกฎหมาย เช่น ใช้วีซ่านักท่องเที่ยว
- (2) ไม่ได้ทำงานตามที่ตกลงกันไว้ หรือทำงานไม่ตรงตามสัญญา
- (3) เรียกเก็บเงินล่วงหน้า ทั้งที่ยังไม่มีตำแหน่งงาน

ในปี 2546 มีคนหางานแจ้งว่าถูกบุคคล (สาย/นายหน้าเถื่อน) หลอกหลวงรวม 1,917 คน ความเสียหาย 151.7 ล้านบาท ในจำนวนนี้กระทรวงแรงงานสามารถช่วยเหลือได้รับเงินคืน รวม 776 ราย จำนวนเงินที่ได้รับคืน 59.4 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนการได้รับความช่วยเหลือร้อยละ 40.47 และเงินคืนร้อยละ 39.15 ส่วนที่ยังไม่สามารถช่วยเหลือได้ มีการแจ้งความดำเนินคดี สาย / นายหน้าเถื่อนที่เกี่ยวข้องรวม 374 คดี จำนวนสาย / นายหน้าเถื่อน 579 คน

ในจำนวนสาย / นายหน้าเถื่อนที่มีพฤติกรรมหลอกหลวงคนหางาน บางคนมีการกระทำความผิดซ้ำซาก สาย/นายหน้าเถื่อนกลุ่มนี้บางครั้งจะเปิดสำนักงานดำเนินการ แต่ไม่อยู่เป็นเวลานาน ๆ เมื่อดำเนินการหลอกหลวงคนหางานได้จำนวนหนึ่งก็จะย้ายที่ไปดำเนินการอีกที่หนึ่ง หรือไม่ก็หยุดการดำเนินการชั่วคราวเพื่อตรวจสอบดูว่าคนหางานมีปฏิกิริยาอย่างไร แต่ถ้าสามารถยุติเรื่องได้ เช่น คืนเงินคนหางานบ้างบางส่วน แล้วคนหางานยินยอมไม่ติดตามเรื่องหรือจิตใจเอากวาม ก็จะเริ่มดำเนินการที่ใหม่ต่อไป โดยจะย้ายข้ามเขตบ้างข้ามจังหวัดบ้างแล้วแต่ความเหมาะสม ส่วนใหญ่จะเคยถูกจับกุมและดำเนินคดีแล้ว แต่ต่อสู้ในชั้นศาลได้หรืออยู่ระหว่างการประกันตัวในชั้นอุทธรณ์ต่อสู้คดี จะกลับมาทำอีกหมุนเวียนอยู่เช่นนี้

ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ มีมาตรการที่ภาครัฐได้กำหนดขึ้น ดังนี้⁷

1) มาตรการด้านการปราบปราม

1.1) จัดตั้งคณะกรรมการการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางาน เพื่อดำเนินการร่วมกันระหว่างกระทรวงแรงงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แผนงานมาตรการ และแนวทางปฏิบัติในการป้องกันปราบปรามการหลอกลวงคนหางาน

1.2) กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางาน ได้จัดตั้งศูนย์เพื่อรับเรื่องราวร้องทุกข์จากคนหางานที่ถูกหลอกลวงในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งการสืบสวน ตรวจสอบข้อมูล หาเบาะแสและประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการช่วยเหลือคนหางานผู้ประสบภัย

ส่วนกลาง จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยด้านแรงงานในบริเวณอาคารกระทรวงแรงงาน โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานคณะกรรมการอำนวยการ เนื่องจากตั้งแต่เปิดดำเนินการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยด้านแรงงานเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ได้สามารถช่วยเหลือคนหางานหรือผู้ประสบภัยด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผลทำให้สถิติการขอรับการช่วยเหลือลดจำนวนน้อยลง กระทรวงแรงงานจึงเห็นชอบให้ยุติบทบาทการดำเนินการของศูนย์ตั้งแต่วันที่ 8 ธันวาคม 2546 เป็นต้นไป และมอบภารกิจดังกล่าวให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ

ส่วนภูมิภาค จัดตั้งศูนย์การป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางาน จำนวน 75 ศูนย์ใน 75 จังหวัด ครอบคลุมจังหวัดทั่วประเทศ ณ ที่ทำการสำนักงานจัดหางานจังหวัด โดยแต่ละศูนย์มีรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่รับผิดชอบ กระทรวงแรงงานเป็นประธานคณะทำงาน มีส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในพื้นที่

7 กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน “ การหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ”, 2547,

เป็นคณะกรรมการและที่ปรึกษาคณะกรรมการตามลำดับ เพื่อทำหน้าที่รับแจ้งข่าวประชาสัมพันธน์ รับเรื่องร้องทุกข์ ปราบปรามจับกุมดำเนินคดีแก่ผู้หลอกลวงคนหางาน

สำหรับผลการดำเนินงานของศูนย์ ตั้งแต่วันที่ 2 พฤศจิกายน 2545 - 30 ธันวาคม 2546 ปรากฏดังนี้

ก. กรณีบริษัทจัดหางาน

คนหางานร้องทุกข์จำนวน	2,369	คน
ค่าเสียหาย รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	114,140,513	บาท
คนหางานได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับเงินคืนจำนวน	2,160	คน
ได้รับเงินคืนจำนวนทั้งสิ้น	121,790,671.50	บาท

ข. กรณี นาย / นายหน้าจัดหางานเถื่อน

คนหางานร้องทุกข์จำนวน	2,150	คน
ค่าเสียหายรวมเป็นเงินจำนวนทั้งสิ้น	112,119,120	บาท
คนหางานได้รับการช่วยเหลือ	2,317	คน
ได้รับเงินคืนจำนวนทั้งสิ้น	689,942,543	บาท
จับกุมสาย / นายหน้าเถื่อน	76	คน

นอกจากนี้ได้แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการปราบปรามการหลอกลวงคนหางาน และควบคุมค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศ เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2546 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

(1) พิจารณากำหนดนโยบาย แนวทาง แผนการ และมาตรการในการบริหารการจัดการ แก้ไขปัญหาการหลอกลวง และปัญหาเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินอัตราที่กฎหมายกำหนด

(2) อำนวยการ สั่งการ เร่งรัด กำกับดูแล ตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการดำเนินการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทุกระดับ

(3) กำหนดแนวทางประสานการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนหางานด้วยความรวดเร็ว

กระทรวงแรงงานได้ตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ อีก 7 คณะ เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการอำนวยการปราบปรามการหลอกลวงคนหางานและควบคุมค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่

1. คณะกรรมการปราบปรามการหลอกลวงคนหางานและเรียกเก็บเงินค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด
2. คณะกรรมการบริหารจัดการตั้งศูนย์บริการไปทำงานต่างประเทศ
3. คณะกรรมการเจรจาความร่วมมือในต่างประเทศ
4. คณะกรรมการพิจารณาเพื่อลดค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศ
5. คณะกรรมการการประชาสัมพันธ์
6. คณะกรรมการการติดตามประเมินผล
7. คณะกรรมการวินิจฉัยการลงโทษทางทะเบียน

โดยคณะกรรมการและคณะกรรมการได้ร่วมกันดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาการหลอกลวงและควบคุมค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศ ทั้งในด้านการเผยแพร่ข่าวสารการหลอกลวง ประชาสัมพันธ์จัดประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการคลัง สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ) เพื่อประสานแนวทางการดำเนินการร่วมกันด้านการตรวจสอบ สืบเบาะแส จับกุม ดำเนินคดีตามกฎหมายแก่ผู้หลอกลวงประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินการตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

ผลการปฏิบัติงานจากการตั้งคณะกรรมการและคณะกรรมการฯ มีดังนี้

- คนหางานร้องทุกข์จำนวน	734	คน
- ค่าเสียหายที่คนหางานเรียกร้อง	40,694,972	บาท
- คนหางานได้รับการชดใช้ค่าเสียหาย	519	คน
- จำนวนเงินที่ได้รับคืน	31,176,860	บาท
- ได้รับโฉนดที่ดิน / สปก.คืน	38	ฉบับ
- บริษัทจัดหางานที่เกี่ยวข้อง		
ถูกเพิกถอนใบอนุญาตและดำเนินคดี	9	บริษัท

- พักใช้ใบอนุญาต	1	บริษัท
- จับกุม สาย/นายหน้าเถื่อน	35	คน

สำหรับคณะกรรมการอำนวยการฯ และคณะอนุกรรมการอีก 7 คณะนั้น ได้ยุติบทบาทการดำเนินการเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2546 โดยให้กรมการจัดหางานดำเนินภารกิจเกี่ยวกับการปราบปรามการหลอกลวงคนหางาน และควบคุมค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศต่อไป เนื่องจากการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวที่ผ่านมาได้สามารถแก้ไขปัญหาที่กล่าวให้ลดน้อยลง

1.3) ปราบปรามผู้มีอิทธิพลหลอกลวงประชาชนไปทำงานในประเทศ/ต่างประเทศ

รัฐบาลได้ประกาศนโยบายปราบปรามผู้มีอิทธิพล 15 กลุ่มอิทธิพล เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2546 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยุติบทบาทและขจัดแก๊งผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ของประเทศไทย โดยจัดกลุ่มผู้มีอิทธิพลหลอกลวงประชาชนไปทำงานต่างประเทศอยู่ในลำดับที่ 9 ซึ่งกรมการจัดหางานได้กำหนดมาตรการปราบปรามแก๊งผู้มีอิทธิพลในการหลอกลวงคนไปทำงานต่างประเทศโดยผิดกฎหมาย ดังนี้

1. ให้ทุกหน่วยงานเร่งรัดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทุกหมู่เหล่าเข้าใจถึงภัยจากการถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าสังเกต แจ้งเบาะแส และมีส่วนร่วมในการปราบปราม

2. มีหนังสือสั่งการให้ข้าราชการของกรมการจัดหางานยุติการกระทำที่เกี่ยวข้อง / สนับสนุนผู้มีอิทธิพลหลอกลวงคนไปทำงานต่างประเทศทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยเด็ดขาด หากข้าราชการผู้ใดฝ่าฝืน กรมการจัดหางานจะถือว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับชั้นดูแลสอดส่องข้าราชการในการบังคับบัญชามีให้กระทำผิดดังกล่าวด้วย

3. จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีอิทธิพลหลอกลวงประชาชนไปทำงานต่างประเทศ โดยคัดเลือกจากผู้มีพฤติกรรมหลอกลวงหรือกระทำการเป็นสาย/นายหน้าเถื่อน ซึ่งกรมการจัดหางานได้แจ้งความดำเนินคดีไว้จำนวนประมาณ 700 ราย และผู้ประกอบการจัดหางานบางรายซึ่งมีพฤติกรรมเข้าข่ายผู้มีอิทธิพล

4. การควบคุมบริษัทจัดหางาน กรมการจัดหางานจะพิจารณาการลงโทษบริษัทจัดหางานในบตลงโทษขั้นสูงสุด หากพบว่าบริษัทจัดหางานแห่งใดมีพฤติกรรมเป็นผู้มีอิทธิพลและหลอกลวงคนหางาน

5. นอกจากกรมการจัดหางาน จะลงโทษบริษัทจัดหางานหรือแจ้งความดำเนินคดีกับสาย/นายหน้าเถื่อนตามอำนาจในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางานแล้ว กรมฯ จะประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้ เพื่อดำเนินการกับผู้ประกอบการจัดหางานหรือสาย/นายหน้าเถื่อน ได้แก่

(1) สำนักงานอัยการสูงสุด โดยสำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนเพื่อให้การช่วยเหลือในทางคดีที่เกี่ยวข้อง เช่น กรณีสัญญาที่ไม่เป็นธรรม การกู้ยืมโดยการจำนองโฉนดที่ดิน ซึ่งคนหางานเป็นผู้เสียเปรียบ เป็นต้น

(2) หากกระทำผิดเข้าข่ายตามมาตรา 3 (3) แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 คือ ความผิดเกี่ยวกับการฉ้อโกงประชาชน ตามประมวลกฎหมายอาญาหรือความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการกู้ยืมเงินที่เป็นการฉ้อโกงประชาชน กรมฯ ก็จะประสานงานกับสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินให้เข้ามาตรวจสอบและดำเนินคดี รวมทั้งใช้มาตรการการยึดทรัพย์สินเพื่อใช้คนผู้เสียหายคือคนหางานที่ร้องทุกข์ตามมาตรา 50 วรรคท้าย ของพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินด้วย

(3) หากผู้ที่มีอิทธิพลหลอกลวงประชาชนไปทำงานต่างประเทศสามารถชี้แจงที่มาของทรัพย์สินแก่ ป.ป.ง. ได้ กรมฯ ก็จะส่งเรื่องให้กรมสรรพากรตรวจสอบหลักฐานการจ่ายภาษีให้แก่รัฐ เพื่อดำเนินการตามประมวลรัษฎากรต่อไป

(4) กรมการจัดหางานจะประสานงานกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อร่วมมือดำเนินการในการปราบปรามผู้มีอิทธิพลหลอกลวงประชาชนไปทำงานต่างประเทศ ทั้งในกลุ่มผู้ที่มีรายชื่อใน BLACK LIST และผู้ที่มีการแจ้งความดำเนินคดีทั้งหมด

(5) กรมการจัดหางาน จะได้มีหนังสือเตือนบริษัทจัดหางานเพื่อมิให้ยุ่งเกี่ยวกับสาย / นายหน้าเถื่อนการออกเงินกู้หรือรับจดจำนองทรัพย์สิน ซึ่งผู้หางาน

เป็นผู้เสียเปรียบตามสัญญา และหากบริษัทจัดหางานใดฝ่าฝืนก็อาจจะพิจารณาว่าเป็นผู้
มีอิทธิพลด้วย

(6) กรมการจัดหางานได้มีหนังสือกำชับให้จัดหางานจังหวัด เอาใจใส่
ติดตามและดำเนินการป้องกัน/ปราบปรามการหลอกลวงคนหางานอย่างเคร่งครัด

(7) ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนแจ้งข่าวหรือเบาะแสผู้กระทำผิด
ในทางลับไปที่หมายเลขโทรศัพท์ 1694 และ 1695

2) มาตรการด้านการป้องกัน

2.1) ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อให้คนหางานได้ความรู้
ความเข้าใจ ขั้นตอนการสมัครงานและการไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตาม
กฎหมาย และข้อควรระวังในการสมัครงานโดยการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ เช่น วิทยุ
โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน ตลอดจนการทำเอกสารเผยแพร่
ซึ่งสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงมากที่สุด และครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ
โดยได้รับความร่วมมือจากผู้นำท้องถิ่นระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ ในการเผยแพร่
ประชาสัมพันธ์

2.2) ประชุมชี้แจงประชาชนและผู้นำท้องถิ่นให้มีความรู้ความเข้าใจขั้นตอน
การเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้อง และเพื่อให้ทราบถึงกลวิธีการหลอกลวง
ของกลุ่มผู้หลอกลวงคนหางาน โดยสร้างแนวร่วมกับหน่วยงานราชการ ไม่ว่าจะเป็นศูนย์
สงเคราะห์ราษฎรประจำชุมชนหรือศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน เพื่อทำหน้าที่
ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนการสอดส่องดูแลแจ้ง
ข้อมูล เบาะแส พฤติกรรมของสาย/นายหน้าเถื่อนให้แก่หน่วยราชการ โดยจัดทำเป็น
โครงการในรูปแบบต่าง ๆ คือ

(1) โครงการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางานไป
ทำงานต่างประเทศ เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องการไปทำงานต่างประเทศโดยเน้นการ
เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้สนใจไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งสำนักงานจัดหางานทุก
จังหวัดและสำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 1 - 10 เป็นผู้ดำเนินการอบรมกลุ่มเป้าหมายใน
แต่ละพื้นที่จำนวน 30 - 50 คน ซึ่งจนถึงปัจจุบันมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 67,494 คน

(2) โครงการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในการไปทำงานต่างประเทศ
มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมแก่คนหางานก่อนเดินทางไปทำงาน

ต่างประเทศ ทั้งในเรื่องของขั้นตอนการสมัครงาน การเตรียมเอกสาร การตรวจสุขภาพ การขอวีซ่า หน้าที่ความรับผิดชอบของบริษัทจัดหางาน การกู้เงินสินเชื่อ ค่าใช้จ่ายสำหรับสมัครงานและการไปทำงาน กฎหมาย ข้อมบังคับ การปฏิบัติตัวระหว่างที่ทำงานในต่างประเทศต่าง ๆ รวมถึงพฤติกรรมหลอกลวงของสายหรือนายหน้าจัดหางานเดือนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจนถึงปัจจุบันมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 494,826 คน

(3) โครงการเคาะประตูบ้านเพื่อป้องกันปัญหาการหลอกลวงคนหางานเป็นการดำเนินการเชิงรุก เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องแก่ประชาชนและผู้นำชุมชนในพื้นที่ และเพื่อให้ทราบถึงกลวิธีการหลอกลวงของกลุ่มผู้หลอกลวงคนหางาน และสร้างแนวร่วมกับทางราชการเพื่อทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลให้แก่ประชาชนในพื้นที่ และช่วยสอดส่องดูแล แจ้งข้อมูลเบาะแสพฤติกรรมของสาย / นายหน้าจัดหางานเดือนให้แก่หน่วยงานราชการ มีพื้นที่ดำเนินการ 20 จังหวัดในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ นครราชสีมา บุรีรัมย์ อุบลราชธานี ชัยภูมิ ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ นครพนม หนองคาย ลำปาง เชียงราย อุบลราชธานี พิษณุโลก สุโขทัย ตาก เพชรบูรณ์ สกลนคร และหนองบัวลำภู ซึ่งปัจจุบันมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 93,324 คน

(4) โครงการเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการลักลอบไปทำงานต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองคนหางานมิให้ถูกหลอกลวง และให้คนหางานมีความรู้ความเข้าใจถึงวิธีการไปทำงานในต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยให้ผู้นำท้องถิ่นเห็นความสำคัญของปัญหาและเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของชุมชน ซึ่งจนถึงปัจจุบันมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 538,837 คน

2.3) การรับลงทะเบียนคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศเป็นวิธีการหนึ่งในการป้องกันมิให้คนหางานสมัครงานตามการชักนำของสายหรือนายหน้าจัดหางานเดือน โดยการประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศไปลงทะเบียนสมัครงานให้กับสำนักงานจัดหางาน ซึ่งในการลงทะเบียนนี้ คนหางานมีทางเลือกในการไปทำงานต่างประเทศได้ 2 วิธี คือ

(1) ลงทะเบียนเพื่อสมัครไปทำงานโดยกรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่งไปทำงาน

(2) ลงทะเบียนเพื่อสมัครไปทำงานโดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดหา งาน ซึ่งบริษัทจัดหางานที่ต้องการจะรับสมัครคนหางานสามารถขอคัดรายชื่อผู้ลงทะเบียนไว้กับศูนย์ทะเบียน ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดต่าง ๆ เพื่อติดต่อกับผู้สมัครงานได้โดยตรง ไม่ต้องผ่านสายหรือนายหน้าจัดหางาน

โดยขณะนี้ เพื่อให้การลงทะเบียนดังกล่าวมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กรมฯ ได้เร่งหาตลาดแรงงานในต่างประเทศเพื่อให้ได้ตำแหน่งมากขึ้น และส่งเสริมให้บริษัทจัดหางานที่มีคุณภาพเข้าไปมีบทบาทในการรับสมัครงานคนหางานจากศูนย์ทะเบียนให้มากขึ้นด้วย

2.4) การตรวจสกัดกั้นคนหางานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศที่มีพฤติการณ์ลักลอบไปทำงานที่ถูกชักชวนจากทั้งบริษัทจัดหางาน และสายหรือนายหน้าจัดหางานเถื่อน โดยคนหางานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศจะต้องเดินทางผ่านด่านตรวจคนหางานของกรมการจัดหางาน ซึ่งมีถึง 17 ด่านใน 13 จังหวัด ตั้งอยู่บริเวณท่าอากาศยานและชายแดนระหว่างประเทศ

คนหางานเหล่านี้จะต้องแสดงหลักฐานการเดินทางไปทำงานหรือฝึกงานต่อเจ้าหน้าที่ประจำด่านตรวจคนหางานว่า ได้แจ้งหรืออนุญาตต่ออธิบดีกรมการจัดหางานแล้ว หากพบว่าผู้เดินทางมีพฤติการณ์ที่จะลักลอบไปทำงาน ก็จะระงับการเดินทางและแนะนำความรู้ความเข้าใจถึงขั้นตอนการไปทำงานต่างประเทศที่ถูกต้อง พร้อมทั้งแจ้งข้อมูลผู้ถูกระงับการเดินทางและผู้จัดส่งหรือผู้หลอกลวงให้จังหวัดประสานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน หรือชุมชน และผู้นำท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหามาร่วมกัน ในปีงบประมาณ 2546 (ค.ศ. 45 - ก.ย. 46) จากสถิติข้อมูลของกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน ด่านตรวจคนหางานกรุงเทพ (ดอนเมือง) พบว่า มีคนหางานลักลอบเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 1,707 คน โดยประเทศที่มีการลักลอบไปทำงานสูงสุด 5 อันดับแรก คือ เกาหลีใต้ บาหลีเรน ติงคโปร์ สวีเดน และฮ่องกง

2.5) จัดตั้งศูนย์บริการไปทำงานต่างประเทศ (Thailand Overseas Employment Administration: TOEA) เพื่อเป็นศูนย์รวมของการให้บริการจัดส่งคนหางานไปทำงานแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ณ จุดเดียวกับของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศรวมอยู่ในสถานที่เดียวกันซึ่งคนหางาน นายจ้าง และบริษัทจัดหางานให้ได้รับความสะดวกในการติดต่อ ตลอดจนขจัดสายหรือนายหน้าเถื่อนและช่วยป้องกันการหลอกลวงคนหางาน

ทั้งนี้ ศูนย์บริการไปทำงานต่างประเทศได้เปิดดำเนินการอย่างเป็นทางการแล้ว เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2546 ณ อาคารเล้าเป็งจ้วน เลขที่ 333 ซ.เฉยพ่วง ด.วิภาวดีรังสิต จตุจักร กรุงเทพมหานคร

3) มาตรการตามกฎหมาย

3.1) ปีงบประมาณ 2546 (1 ตุลาคม 2545 – 30 กันยายน 2546)

1) การดำเนินการลงโทษทางทะเบียนแก่บริษัทจัดหางานที่มีพฤติกรรมหลอกลวงประชาชนไปทำงานต่างประเทศ

- พักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน	19	แห่ง
- เพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน	11	แห่ง
- หักหลักประกันบริษัทจัดหางาน	45,805,195	บาท
เพื่อคืนให้คนหางาน	920	คน

2) จับกุมสาย / นายหน้าเถื่อน ทั่วประเทศ 138 คน

3.2) ปีงบประมาณ 2547 (1 ตุลาคม 2546 – 30 มกราคม 2547)

1) การดำเนินการลงโทษทางทะเบียนแก่บริษัทจัดหางานที่มีพฤติกรรมหลอกลวงประชาชนไปทำงานต่างประเทศ

- พักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน	1	แห่ง
- เพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน	-	แห่ง
- หักหลักประกันบริษัทจัดหางาน	490,000	บาท
เพื่อคืนให้คนหางาน	7	คน

2) จับกุมสาย / นายหน้าเถื่อน ทั่วประเทศ 14 คน

4) นโยบายปราบปรามผู้มีอิทธิพลด้านแรงงานหรือนอ้โงงหลอกลวงประชาชน

รัฐบาลโดย ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี (พ.ศ.ท. คร. ทักษิณ ชินวัตร) ได้ประกาศนโยบายปราบปรามผู้มีอิทธิพล 15 กลุ่ม เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2546 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบุคิบทบาทและขจัดแก๊งผู้มีอิทธิพลในทุกพื้นที่ของประเทศไทย และจัดลำดับให้กลุ่มผู้มีอิทธิพลหลอกลวงประชาชนไปทำงานต่างประเทศอยู่ในลำดับที่ 9 ที่ต้องดำเนินการปราบปราม

เพื่อให้การดำเนินการปราบปรามผู้มีอิทธิพลบรรลุผล กระทรวงแรงงานจึงได้มีการดำเนินการเชิงรุกควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดังนี้

4.1) แต่งตั้งคณะกรรมการปราบปรามผู้มีอิทธิพลที่นอ้โงงหลอกลวงประชาชนไปทำงานต่างประเทศ โดยศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดแห่งชาติ มีนายจุฑาธวัช อินทรสุขศรี รองปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน และผู้อำนวยการกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน เป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้มีการประชุมและเห็นชอบให้กำหนดรายชื่อผู้มีอิทธิพลด้านแรงงานหรือนอ้โงงประชาชน จากบัญชีรายชื่อผู้ที่มีพฤติการณ์เข้าข่ายผู้มีอิทธิพลหลอกลวงประชาชนไปทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางาน โดยมุ่งเน้นตรวจสอบและจัดอันดับตามระดับของความรุนแรง ดังนี้

กรณีตาย/นายหน้าเดือน

ระดับ A1 หมายถึง มีคนหางานเสียหาย 10 คนขึ้นไป ค่าเสียหาย 1 ล้านบาทขึ้นไป

ระดับ A2 หมายถึง มีคนหางานเสียหายน้อยกว่า 10 คน หรือค่าเสียหายน้อยกว่า 1 ล้านบาท แต่มีการกระทำผิดเป็นกระบวนการ

ระดับ A3 หมายถึง เป็นการกระทำผิดโดยบุคคล ไม่มีลักษณะเป็นกระบวนการและผู้เสียหายน้อยกว่า 10 คน หรือเสียหายน้อยกว่า 1 ล้านบาท

กรณีบริษัทจัดหางาน

ระดับ B1 หมายถึง มีการกระทำผิดตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และเป็นความผิดเกี่ยวกับกฎหมายอื่น เช่น ความผิดฐานฟอกเงิน หรือกฎหมายปราบปรามยาเสพติด

ระดับ B2 หมายถึง มีการกระทำผิดตามพระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ซึ่งมีคนหางานเสียหายจำนวนมากและมูลค่าความเสียหายเกินกว่าเงินหลักประกันที่วางไว้กับกรมการจัดหางานและไม่มีการชดใช้ค่าเสียหายที่เกินกว่าเงินหลักประกัน หรือพฤติกรรมส่อไปในทางหลอกลวงคนหางาน เช่น พฤติกรรมเป็นนายทุนเงินกู้ให้คนหางานและรับคนหางานจากสาย/นายหน้าเถื่อน

ระดับ B3 หมายถึง มีการกระทำผิดตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ซึ่งเป็นรายชื่อที่ต้องเฝ้าระวัง

ที่ประชุมมีมติในขั้นต้น ให้ดำเนินการปรามปรามกลุ่มเป้าหมายระดับความรุนแรง A1 และ B1 และเพื่อให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพ จึงให้จัดชุดปฏิบัติการขึ้น 2 ชุด ประกอบด้วย

(1) ชุดปฏิบัติการตรวจสอบ สืบสวน ปรามปราม จับกุม ดำเนินคดีผู้มีอิทธิพล เพื่อเป็นการสกัดกั้นจากเจ้าหน้าที่ 2 หน่วยงาน คือ เจ้าหน้าที่กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจจากกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมอบหมายให้ผู้อำนวยการกองตรวจและคุ้มครองคนหางานร่วมกับ พันตำรวจเอกฉัตรกนก เขียวแสงส่อง รองผู้บังคับการกองตำรวจป่าไม้ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ประสานในเรื่องการกำหนดตัวบุคคลและจัดทำแผนปฏิบัติการ

(2) ชุดติดตามขยายผล เป็นการสกัดกั้นระหว่างเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงาน ปปง. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยให้กำหนดตัวบุคคลที่จับกุมในพื้นที่เป้าหมายให้ชัดเจน รวมทั้งการกำหนดพื้นที่เป้าหมายในการดำเนินการระยะแรก คือ พื้นที่ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีการหลอกลวงขั้นรุนแรง

ทั้งนี้ให้ชุดปฏิบัติการทั้ง 2 ชุด รายงานผลการดำเนินการให้ผู้อำนวยการศูนย์อำนาจการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดแห่งชาติ และประธานคณะกรรมการดำเนินการตรวจเร่งรัดปรามปรามผู้มีอิทธิพลระดับภาคและระดับชาติทราบทุกระยะ และหากเป็นกรณีการปฏิบัติการเร่งด่วนขอให้รายงานทันที สำหรับงบประมาณค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติการ ขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากศูนย์อำนาจการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดแห่งชาติ เป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติการกิจ

4.2) สำหรับการจัดลำดับความรุนแรงของสาย / นายหน้าเดือนและบริษัท จัดหางาน ซึ่งกรมการจัดหางานได้รับแจ้งจากสำนักงานและเขตพื้นที่ทั่วประเทศ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ลำดับความรุนแรงของสาย/นายหน้าเดือนและบริษัทจัดหางานในปี 2546

ลำดับที่	พื้นที่	ระดับความรุนแรง							
		A1	A2	A3	รวม	B1	B2	B3	รวม
1	กรุงเทพมหานคร	24	64	30	118	14	4	-	18
2	ภาคกลาง	29	69	119	217	-	2	-	2
3	ภาคตะวันออก	3	-	11	14	-	-	-	-
4	ภาคตะวันตก	2	-	10	12	1	-	-	1
5	ภาคเหนือ	29	119	91	239	1	1	-	2
6	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	92	146	163	401	1	1	-	2
7	ภาคใต้	-	-	1	1	-	-	-	-
	รวม	179	398	425	1,002	17	8	-	25

ที่มา: กรมการจัดหางาน

4.3) การดำเนินการของกรมการจัดหางาน

4.3.1) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการปราบปรามผู้มีอิทธิพลหลอกลวงคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ โดยมีอธิบดีกรมการจัดหางานเป็นประธาน มีอำนาจหน้าที่ในการสืบสวนข้อมูลเบาะแสติดตามพฤติกรรมเกี่ยวกับผู้มีอิทธิพลหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจับกุมและดำเนินคดีผู้มีอิทธิพลที่กระทำผิดตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 จัดทำระดับความรุนแรงของผู้มีพฤติกรรมเข้าข่ายหลอกลวงและรวบรวมบัญชีรายชื่อสาย/นายหน้าเดือน

4.3.2) จัดทำบัญชีรายชื่อสาย / นายหน้าเดือนทั่วประเทศ โดยรวบรวมได้จำนวนทั้งสิ้น 1,930 คน ดังตารางที่ 6

4.3.3) ให้กรมการจัดหางานมีหนังสือแจ้งขอความร่วมมือไปยังจังหวัดและสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เร่งรัดการจับกุมดำเนินคดีกับสาย / นายหน้า

จัดหางานเดือนในท้องถิ่นที่ต่าง ๆ ซึ่งได้มีการแจ้งความจำเป็นคดีไว้แล้ว เพื่อให้มีการติดตาม สืบเบาะแส จับกุม และดำเนินคดีแก่ผู้กระทำความผิดให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว

4.3.4) ให้นำหน่วยงานของกระทรวงแรงงานประสานกับเครือข่ายชุมชนในระดับแกนนำคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ ให้ช่วยสอดส่องดูแล แจ้งเบาะแสผู้มีพฤติกรรมหลอกลวงประชาชนไปทำงานต่างประเทศให้ทางการทราบ เพื่อจะได้ดำเนินการจัดการกับผู้ที่มีพฤติกรรมหลอกลวงได้ทันการณ์

ตารางที่ 6 จำนวนตาย/นายหน้าเดือนทั่วประเทศ แยกตามภาคในปี 2546

	กรุงเทพฯ	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้	รวม
- ถูกหมายจับ จับกุมตัวได้	59	98	148	38	2	343
- ถูกหมายจับ จับกุมตัวไม่ได้	39	299	662	260	4	1,264
- ถูกจับกุมดำเนินคดี/ หลบหนีการประกัน ในชั้นศาล	-	-	24	6	-	30
- อยู่ระหว่างเฝ้าระวัง	90	23	150	24	4	291
รวม	188	420	984	328	10	1,930

2. การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงานอูเวค

ระยะเวลาการจ้างงาน

สัญญาจ้างงานระยะเวลา 1 ปี หรือ 2 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี นับตั้งแต่วันที่คนงานเดินทางมาถึงอูเวค และอาจจะได้รับการต่อสัญญาใหม่หรือขยายเวลาออกไป โดยได้รับความยินยอมทั้งสองฝ่าย

การทดลองงาน

- คนงานต้องทดลองปฏิบัติเป็นเวลาไม่เกิน 100 วัน และเมื่อครบ 100 วันแล้ว หากผลงานเป็นที่พอใจ นายจ้างก็ให้ทำงานตามสัญญาต่อไป

- นายจ้างสามารถบอกเลิกจ้างในระยะเวลาดังกล่าวโดยต้องแจ้งล่วงหน้า

เวลาการทำงาน

เวลาทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน วันละ 8 ชั่วโมง รวมสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง

วันหยุดประจำสัปดาห์

สัปดาห์ละ 1 วัน โดยกำหนดวันหยุด คือ วันศุกร์

วันหยุดประเพณี ปีละ 8 วัน ได้แก่

- วันขึ้นปีใหม่ (Hijri New Year Day) 1 วัน
- วันเสด็จสู่สวรรค์ของศาสดา (Ascension Day) 1 วัน
- วันหยุดหลังพิธีถือศีลอด (Eid Al-Fitr) 2 วัน
- วันหยุดฉลองการชุมนุมก่อนพิธีฮัจญ์ (Eid Al-Adha) 2 วัน
- วันเกิดศาสดา (Prophet's Birthday) 2 วัน
- วันชาติ (The National Day) 1 วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี

- ถ้าทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิลาได้ 14 วัน
- ถ้าทำงานครบ 5 ปี ติดต่อกัน มีสิทธิลาได้ 21 วัน

ค่าล่วงเวลา

- 1.25 เท่าของค่าจ้างที่ได้รับสำหรับวันทำงานปกติ
- 1.5 เท่าของค่าจ้างที่ได้รับสำหรับการทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์
- 2 เท่าของค่าจ้างได้รับสำหรับการทำงานในวันหยุดราชการ

อัตราค่าจ้าง

- อัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับ การตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งประเทศคูเวตไม่ได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การลาป่วย

คนงานมีสิทธิลาป่วยได้ปีละ ไม่เกิน 30 วัน หากมีใบรับรองแพทย์จะ
ได้รับค่าจ้างในอัตรา ดังนี้

- 6 วันแรก ได้รับค่าจ้างเต็ม (วันที่ 1-6)
 - 6 วันที่สอง ได้รับค่าจ้าง 3 ใน 4 (วันที่ 7-12)
 - 6 วันที่สาม ได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่ง (วันที่ 13-18)
 - 6 วันที่สี่ ได้รับค่าจ้าง 1 ใน 4 (วันที่ 19-24)
 - 6 วันที่ห้า ไม่ได้รับค่าจ้าง (วันที่ 25-30)
- (ลา 25 วันขึ้นไปไม่ได้รับค่าจ้าง)

การลาพักผ่อนประจำปี

คนงานมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี โดยจะได้รับค่าจ้างเต็มเดือน

- ถ้าทำงานติดต่อกัน 1 ปี มีสิทธิลาได้ 14 วัน
- ถ้าทำงานติดต่อกัน 5 ปี ขึ้นไปมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี 21 วัน

การลาอื่นๆ

ไม่มีระบุในกฎหมายแรงงาน

สวัสดิการ

- นายจ้างจัดอาหารให้ฟรี หรือจ่ายเงินชดเชยค่าอาหารให้ 15 - 20
รูเวตคืนารต่อเดือน (ข้อนี้ไม่ได้กำหนดในกฎหมาย)
- รักษาพยาบาลฟรีกรณีเจ็บป่วย บาดเจ็บหรือประสบอันตรายเนื่องจาก
การทำงาน
- นายจ้างจัดหาที่พักอาศัยให้ฟรี
- นายจ้างจัดหาวันหยุดพาหนะไป - กลับ ระหว่างที่พักกับที่ทำงานให้ใน
กรณีที่พักทำงานอยู่ห่างไกลจากที่พัก

ภาษี

บุคคลไม่มีการจัดเก็บภาษีเงินได้ของคนต่างชาติ

ความรับผิดชอบของนายจ้างกรณีเกิดภาวะสงคราม ภาวะฉุกเฉิน หรือสภาวะการอื่น ๆ ที่ไม่ปกติ

นายจ้างจะต้องอพยพพนักงานโดยออกจากพื้นที่เกิดภาวะสงครามหรือฉุกเฉิน แต่ถ้าหากพนักงานไทยไม่ปลอดภัย นายจ้างจะต้องอพยพกลับประเทศ โดยที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด

การบอกเลิกสัญญาจ้าง

- สัญญาจ้างที่มีระยะเวลาที่กำหนดที่แน่นอนจะหมดสัญญาโดยอัตโนมัติ ตามเวลาที่ได้ระบุไว้สัญญานั้น
- ถ้านายจ้างต้องการต่อ หรือลูกจ้างทำงานต่อหลังจากสัญญาจ้างที่มีระยะเวลาที่กำหนดที่แน่นอนได้หมดลง จะถือว่าการจ้างงานโดยไม่มีระยะเวลาที่แน่นอน

การเลิกจ้าง

- หากนายจ้างต้องการบอกเลิกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วัน หรือจ่ายเงินค่าจ้างให้ล่วงหน้า 15 วัน สำหรับลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน หรืออย่างน้อย 7 วัน สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายสัปดาห์ หรือรายชั่วโมง หรือเป็นชิ้น
- หากพนักงานต้องการบอกเลิกสัญญาจ้าง พนักงานต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วัน หรือให้นายจ้างหักค่าจ้าง 15 วัน สำหรับลูกจ้างที่รับค่าจ้างเป็นรายเดือนหรืออย่างน้อย 7 วัน สำหรับลูกจ้างที่รับค่าจ้างนอกเหนือจากรายเดือน

เงินชดเชย

เมื่อสิ้นสุดการจ้างหรือบอกเลิกจ้างโดยที่พนักงานไม่มีความผิด จะมีสิทธิได้รับเงินชดเชย ดังนี้

- 15 วันต่อปี ในระยะ 5 ปีแรก และ 1 เดือนต่อปี สำหรับปีต่อไป สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายเดือน แต่รวมแล้วไม่เกิน 1 ปีครึ่ง

- 10 วันต่อปี ในระยะ 5 ปีแรก และ 15 วันต่อปี สำหรับปีต่อไป สำหรับ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายสัปดาห์ หรือรายชั่วโมง หรือเป็นชิ้น แต่รวมแล้วไม่เกินค่าจ้าง 1 ปี

- ลูกจ้างที่ลาออกจางานโดยสมัครใจจะไม่ได้รับเงินชดเชย ยกเว้นได้ทำงาน ติดต่อกัน 5 ปี ได้ครึ่งหนึ่งของเงินชดเชยที่จะได้รับทั้งหมด

- ลูกจ้างหญิงจะได้รับเงินชดเชยเต็มสิทธิหากการออกจางานนั้นเกี่ยวข้องกับ การแต่งงานไม่ว่าจะ โดยการลาออกหรือไม่ก็ตามแต่มีข้อแม้ว่า ลูกจ้างหญิงนั้นต้องออก จางานภายใน 6 เดือน นับแต่วันที่ได้แต่งงาน

- การออกจางานก่อนสัญญาโดยได้รับเงินชดเชย ในกรณีดังนี้

1) นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือกฎหมายแรงงาน

2) ถูกนายจ้างหรือตัวแทนทำร้ายร่างกาย

3) หากเห็นว่างานนั้นเป็นอันตรายต่อร่างกายและสุขภาพ แต่จะต้องแจ้ง สาเหตุต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานในเขตท้องที่ ภายใน 7 วัน

- คายหรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ นายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนต่อ ลูกจ้างหรือทายาท

การเลิกจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายเงินชดเชย

1. กระทำความคิดที่ก่อให้เกิดผลเสียหายอย่างร้ายแรงต่อนายจ้าง

2. ผ่าฝืนกฎ ระเบียบต่าง ๆ ของนายจ้าง ซ้ำ ๆ กันหลายครั้ง ยกเว้น

ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของคนงาน และงานที่มีลักษณะต้องปฏิบัติตาม คำสั่งอย่างเคร่งครัด ซึ่งนายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ทันที

3. ขาดงานเกินกว่า 7 วัน ติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

4. ถูกตัดสินลงโทษในคดีต่าง ๆ ซึ่งมีผลเสียต่อชื่อเสียง และศีลธรรม

5. กระทำการใด ๆ ซึ่งขัดต่อศีลธรรมของสาธารณชนในสถานที่ทำงาน

6. คนงานมีการกระทำรุนแรงใด ๆ เช่น ทำร้ายร่างกายเพื่อนร่วมงาน นายจ้าง หรือตัวแทนของคนหรือกระทำการดูถูกเหยียดหยามนายจ้างหรือต่อครอบครัวนายจ้าง หรือต่อตัวแทนของนายจ้าง หรือต่อเพื่อนร่วมงาน

7. ผ่าฝืน หรือละเลยที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามที่กำหนดในสัญญา หรือที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน
8. กรณีที่ถูกจ้างกระทำการหลอกลวงหรือฉ้อฉลปลอมแปลง เพื่อบรรลุในการปฏิบัติ
9. คนงานจงใจทำความเสียหายต่อทรัพย์สินของนายจ้าง หรือจงใจเปิดเผยความลับทางธุรกิจ หรือเทคโนโลยีของนายจ้าง ซึ่งทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

กรณีถูกจ้างจะไม่ได้รับค่าชดเชยเนื่องจากอุบัติเหตุขณะทำงานหรือเนื่องจากการทำงาน

1. ถูกจ้างเจตนาที่จะให้เกิดกับตนเอง
2. อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นนั้น เป็นเพราะความประมาทของลูกจ้างเอง ทั้งนี้ถ้าไม่ถึงกับเสียชีวิตหรือพิการ อย่างถาวรเกิน 25 เปอร์เซ็นต์ จากการพิจารณาทั้งหมด

การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

1. กรณีที่คนงานประสบอันตรายจากการทำงาน นายจ้าง หรือคนงานจะต้องแจ้งการประสบอันตรายดังกล่าว แก่สถานีตำรวจท้องที่ในทันที รวมทั้งแจ้งต่อกระทรวงกิจการสังคมและแรงงาน หรือสำนักงานแรงงานในเขตท้องที่ด้วย
2. คนงานมีสิทธิที่จะได้รับการรักษาจากโรงพยาบาลของรัฐ หรือคลินิกเอกชน โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด
3. คนงานจะได้ค่าจ้างเต็มระหว่างรักษาตัวตามคำสั่งแพทย์ ยกเว้นในกรณีที่เกิน 6 เดือน คนงานจะได้รับค่าจ้างเพียงครึ่งเดียวจนกว่าจะหายพิการ หรือเสียชีวิต
4. ถ้าคนงานประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ได้รับทุพพลภาพอย่างถาวร จะได้รับค่าทดแทน 2,000 วัน ของอัตราค่าจ้าง หรือค่าสินไหมทดแทน (ประมาณ 10,000 บาท) ในอัตรา 1.33 อย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับมากกว่า
5. ถ้าคนงานประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานจนถึงแก่ความตาย ได้รับค่าทดแทน 1,500 วัน ของอัตราค่าจ้าง หรือค่าสินไหมทดแทน ประมาณ 10,000 บาท อย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับมากกว่า

ข้อควรทราบและควรปฏิบัติในประเทศคูเวต

1. ในคูเวตมีธนาคารของอาหรับซึ่งเชื่อถือได้ แต่ไม่มีธนาคารของไทย การโอนเงินกลับประเทศไทย สามารถทำได้สะดวก
2. อาจมีการจ่ายค่าจ้างช้าในช่วงเดือนแรกๆ โดยเฉพาะงานรัฐบาล
3. ห้ามผลิต จำหน่าย คืม หรือจัดหาสุรา หรือของมีนเมาทุกชนิด โดยเด็ดขาดเพราะมีโทษหนัก
4. ห้ามลักขโมยเพราะมีโทษหนัก
5. ห้ามล่วงเกินประเวณีหญิงอื่นที่ไม่ใช่ภรรยา ฝ่าฝืนมีโทษหนัก
6. นายจ้างจะจัดที่พักให้คนงานหญิง และไม่อนุญาตให้ไปข้างนอกที่พักหรือพูดคุยกับคนงานชายที่มีใช้สามีสองต่อสองโดยเด็ดขาด
7. ไม่ทะเลาะวิวาทกัน หรือแม้แต่ผลัดอก เพราะถ้าตำรวจรู้จะจับทันที หากมีเหตุจนบาดเจ็บ หรือตายจากกระทำใด ๆ ของผู้อื่นให้บอกว่า “แอ็คซิเดนท ” (อุบัติเหตุ) ไว้ก่อนทุกครั้ง อย่าไปโทษใครเพราะจะเดือดร้อนกันหมด
8. หากมีปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงาน อย่าสไตรค์หรือหยุดงาน เพราะผิดกฎหมาย อาจถูกส่งกลับทันที ให้ทำการเจรจากับนายจ้างด้วยความสุภาพจนถึงที่สุด หากไม่สำเร็จให้ร้องเรียนต่อสำนักงานแรงงานท้องถิ่นในเขตนั้น ๆ ก่อน ขณะเดียวกันให้ติดต่อแจ้งสำนักงานแรงงานในประเทศคูเวตด้วย
9. ผู้ที่เป็นพนักงานขับรถ จะต้องอ่านภาษาอังกฤษได้ เพราะมีการทดสอบภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติใหม่ โดยใช้สัญญาณเป็นสากล
10. ห้ามนำเข้าไปในประเทศคูเวต หากพบว่ามีส่วนผสมสิ่งเสพติด ก็จะถูกจับดำเนินคดี ฐานมีสิ่งเสพติดอยู่ในครอบครอง รวมถึงห้ามนำยาเสพติดทุกประเภทเข้าในประเทศคูเวตด้วย
11. คูเวตยกเว้นค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราเข้าประเทศ
12. คนงานที่ลักลอบนำยาเสพติดทุกชนิดเข้าประเทศคูเวต มีโทษถึงประหารชีวิต
13. ผู้ที่เข้ามาโดยวีซ่าเยี่ยมเยียน (Visit Visa) จะต้องเดินทางออกนอกประเทศภายในกำหนด หากฝ่าฝืนจะต้องถูกปรับวันละ 10 คูเวตดีนาร์ (ประมาณ 1,400 บาท)

14. ภูเก็ตออกกฎหมายห้ามสูบบุหรี่ในที่สาธารณะ ผู้ฝ่าฝืนจะถูกปรับเป็นเงิน 50 บาท

15. ห้ามนำเข้า เช่น เนื้อหมู พวงเหล้า เบียร์ ภาพโป๊เปลือย ลามกอนาจาร

16. ควรนำเสื้อผ้า เครื่องใช้ส่วนตัว หมวกไหมพรม แวนตาไปด้วย

17. ควรถ่ายเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ไว้ประจำตัว เช่น หนังสือเดินทาง ทะเบียนบ้าน สัญญาจ้าง เป็นต้น

18. ควรพกบัตรประจำตัวที่ทางราชการออกให้ติดตัวอยู่เสมอ

19. ห้ามจับกลุ่มมั่วสุม ในศูนย์การค้าหรือที่สาธารณะ จนเป็นที่รบกวนและเกิดความรำคาญแก่ผู้อื่น

20. การใช้บริการรถเมล์ให้นั่งแถวหลังๆ เพราะแถวหน้าให้สุภาพสตรีนั่ง

21. ห้ามผู้ที่ไม่ใช่มุสลิมเข้าไปในมัสยิด

22. ในช่วงถือศีลอด (รอมฎอน) จะต้องไม่ดื่มสุราหรือสูบบุหรี่ในที่สาธารณะ ในเวลากลางวันหากจำเป็นให้กระทำในที่พัก ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 100 บาท หรือจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ

23. หากวันใดไม่มีงานทำ อย่าหลบไปนอนในที่พัก

24. ห้ามนำเข้าหนังสือโป๊ ภาพ วีดีโอเทป และสิ่งลามกอนาจารอื่น ๆ

25. ห้ามนำเข้าอุปกรณ์การพนันทุกชนิด

26. ห้ามนำเข้าอาวุธทุกชนิด เช่น ปืน มีด วัตถุระเบิด

27. ห้ามนำเข้าสิ่งของที่มีลักษณะต่อต้าน หรือดูหมิ่นศาสนาอิสลามและชาว

อาหรับ

28. ห้ามขายหญิงที่ไม่ใช่สามี - ภรรยา อยู่ด้วยกันสองต่อสอง

ความผิดจรรยาบรรณและข้อควรระวังของแรงงานไทยในประเทศคูเวต

1. โทษตามความผิดฐานฆ่าคนตายและทำร้ายร่างกาย ได้แก่

1.1 ผู้ใดฆ่าคนตายโดยเจตนา ต้องระวางโทษประหารชีวิต หรือจำคุกตลอดชีวิต และถูกปรับอีกไม่เกิน 1,125 คูเวตดีนาร์

1.2 ผู้ใดฆ่าคนตายโดยเจตนาและไตร่ตรองไว้ก่อน ต้องระวางโทษประหารชีวิต

1.3 ผู้ใดฆ่าคนตายโดยไม่เจตนา หรือเป็นเหตุให้ผู้อื่นเสียชีวิตโดยไม่ตั้งใจ จะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 3,000 คูเวตดีนาร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ

1.4 ผู้ใดทำร้ายร่างกายผู้อื่นโดยเจตนาหรือให้ยาโดยไม่ตั้งใจที่จะฆ่า แต่การกระทำนั้นทำให้ผู้นั้นเสียชีวิตจะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 10 ปี และมีสิทธิจะถูกปรับอีกไม่เกิน 10,000 คูเวตดีนาร์

1.5 ผู้ใดทำให้ผู้อื่นบาดเจ็บจนถึงพิการอย่างถาวร จะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 10 ปี และมีสิทธิจะถูกปรับอีกไม่เกิน 10,000 คูเวตดีนาร์

1.6 ผู้ใด ติ หรือ ด้อย ผู้อื่น หรือทำให้ผู้อื่นบาดเจ็บ หรือ ประทุษร้ายร่างกายจนสามารถเห็นได้ จะต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือไม่เกิน 2,000 คูเวตดีนาร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ

1.7 ผู้ใดเป็นเหตุให้ผู้อื่นบาดเจ็บ หรือเป็นอันตราย จนสามารถเห็นได้โดยไม่ตั้งใจ แม้ว่าจะเกิดเพราะเข้าหยอก/การตลกคะนอง หรือประมาทเลินเล่อ หรือขาดความระมัดระวัง หรือไม่ได้เอาใจใส่กฏข้อบังคับ จะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 1,000 คูเวตดีนาร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ

2. โทษตามความผิดฐานข่มขืนกระทำชำเรา ได้แก่

2.1 ผู้ชายใดทำการข่มขืนผู้หญิง โดยฝ่ายหญิงไม่ยินยอม ไม่ว่าจะโดยการบังคับหรือขู่เข็ญ หรือหลอกลวง จะต้องระวางโทษประหารชีวิต หรือจำคุกตลอดชีวิต

2.2 ผู้ชายใดข่มขืนผู้หญิง โดยไม่ใช่วิธีบังคับ หรือขู่เข็ญ หรือหลอกลวง และยังทราบอีกว่า ผู้ที่ถูกข่มขืนเป็นบ้า หรือโง่เขลา หรืออายุต่ำกว่า 15 ปี หรือผู้หญิงไม่ทราบลักษณะการกระทำที่จะเกิดขึ้นกับเขา จะต้องระวางโทษจำคุกตลอดชีวิต

2.3 ผู้ชายใดทำการข่มขืนผู้หญิง โดยไม่ใช่วิธีบังคับหรือขู่เชิญ หรือหลอกลวง และผู้ถูกข่มขืนมีอายุ 15 ปี แต่ไม่ถึง 21 ปี จะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 15 ปี

2.4 ผู้ใดกระทำอนาจารโดยการบังคับ หรือขู่เชิญ หรือหลอกลวง จะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 15 ปี

2.5 ผู้ใดกระทำอนาจารเด็กชาย หรือเด็กหญิง ที่มีอายุไม่ถึง 21 ปี โดยไม่ใช่ด้วยวิธีบังคับ หรือขู่เชิญ หรือหลอกลวง จะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 10 ปี

3. โทษตามความผิดคดีอาชญากรรม

3.1 จะต้องระวางโทษประหารชีวิต หรือจำคุกตลอดชีวิต สำหรับผู้กระทำความผิดดังต่อไปนี้

- (1) ผู้ที่นำยาเสพติดเข้าหรือออกประเทศ ไม่ว่าจะด้วยตนเอง หรือใช้คนอื่น หรือเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการค้า
- (2) ผู้ที่ทำการผลิตหรือสกัดสารและยาเสพติด เพื่อวัตถุประสงค์ทางการค้า
- (3) ผู้ที่ปลูกพืชเสพติด หรือนำออก - นำเข้าพืชดังกล่าว

3.2 จะต้องระวางโทษประหารชีวิต สำหรับผู้กระทำความผิดซ้ำสองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นผู้ใช้เด็กอายุไม่เกิน 18 ปี ให้เป็นผู้กระทำความผิด

3.3 จะต้องระวางโทษจำคุกตลอดชีวิตและปรับไม่ต่ำกว่า 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท สำหรับผู้กระทำความผิด ดังต่อไปนี้

- (1) ผู้ที่ทำการครอบครอง เก็บรักษา ซื่อ ขาย สารหรือยาเสพติด หรือพืชเสพติด หรือทำการมอบ รับ ขนย้าย หรือแลกเปลี่ยน โดยมีจุดประสงค์ทางการค้า
- (2) ผู้ที่ทำการแจกจ่ายสารหรือยาเสพติดให้แก่ผู้อื่น โดยเรียกค่าตอบแทน หรือให้ความสะดวกในการแจกจ่าย
- (3) ผู้ที่ทำการบริหาร หรือจัดเตรียมสถานที่เพื่อทำการแจกจ่ายสารหรือยาเสพติดโดยมีผลตอบแทน

4. โทษตามความผิด คดีสุรา และของมีนเมา

4.1 ผู้ใดนำเข้า หรือผลิตสุรา หรือของมีนเมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการค้า ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 10 ปี

4.2 ผู้ใดนำเข้า หรือผลิตสุรา หรือของมีนเมา โดยไม่มีวัตถุประสงค์ทางการค้า หรือเผยแพร่ จะต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 100 ภูเก็ตสินาร์ และถ้ากระทำซ้ำสองจะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100 ภูเก็ตสินาร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ

4.3 ผู้ใด ขาย หรือซื้อ หรือรับมอบ หรือครอบครองสุรา หรือของมีนเมา ด้วยวิธีใด ๆ ก็ตามโดยมีจุดประสงค์ในทางค้าขาย หรือเผยแพร่ จะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 300 ภูเก็ตสินาร์ หรือทั้งจำและปรับ

4.4 ผู้ใดแจกจ่าย สุรา หรือของมีนเมา ในที่สาธารณะ หรือในสถานที่ที่บุคคลสามารถมองเห็นได้ ผู้ใดนำสุราหรือของมีนเมาไปให้บุคคลอื่นในสถานที่ดังกล่าวข้างต้นเพื่อจุดประสงค์ในการดื่ม ผู้ใดอยู่ในสภาพมีนเมา และผู้ใดทำความรบกวนเพื่อนบ้านเนื่องจากการดื่มสุรา จะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 50 ภูเก็ตสินาร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ

5. โทษตามความผิดฐานค้าประเวณี และมั่วสุม

5.1 ชายหรือหญิงใดที่แต่งงานแล้ว กระทำผิดประเวณีกับผู้อื่น ด้วยความเต็มใจ และมีหลักฐานในการกระทำผิด จะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับไม่เกิน 5,000 ภูเก็ตสินาร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ

5.2 ชายใดที่ร่วมประเวณีกับหญิงอื่น และมีหลักฐานในการกระทำผิด จะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี และผู้หญิงจะต้องถูกระวางโทษเช่นเดียวกับผู้ชาย

5.3 ผู้ใดส่งเสริมให้ชาย หรือหญิงทำการประเวณี หรือมีส่วนช่วยเหลือ จะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1,000 ภูเก็ตสินาร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ

5.4 ผู้ใดส่งเสริมให้ชาย หรือหญิงที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี กระทำในเรื่องดังกล่าว จะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 2,000 ภูเก็ตสินาร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ

5.5 ผู้ใดทำการบังคับ ขู่ขี้ขูด และหลอกลวงหญิง หรือชาย ให้กระทำ ประเวณี จะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับไม่เกิน 5,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

5.6 ผู้ใดทำการเปิดช่องค้าประเวณี หรือทำการบริหาร หรือช่วยเหลือใน เรื่องดังกล่าวจะต้องลงโทษจำคุกไม่เกิน 7 ปี และปรับไม่เกิน 7,000 บาท

6. โทษตามความผิดฐานลักทรัพย์ และปล้นทรัพย์

6.1 ผู้ใดทำการลักทรัพย์ จะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่ เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

6.2 ผู้ใดทำการลักทรัพย์ในสภาพและพฤติการณ์ต่อไปนี้ จะต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 3,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

- กรณีลักทรัพย์ในที่อยู่อาศัย หรือสถานที่เตรียมเพื่อเป็นที่อยู่อาศัย
- กรณีลักทรัพย์ในสถานประกอบการพาณิชย์
- กรณีลักทรัพย์ที่ต้องส่งโดยทางบก ทางเรือ หรืออากาศ หรือ ลักทรัพย์ที่อยู่ในโกดังสิ่งของที่เป็นส่วนหนึ่งของท่าอากาศยาน หรือ ท่าเรือ
- กรณีลักทรัพย์ที่เก็บไว้ในที่เก็บรักษาของรัฐบาล
- กรณีลักทรัพย์ในเวลากลางคืน
- กรณีผู้ลักทรัพย์พกพาอาวุธ หรือทำการลักขโมยอย่างน้อย 2 คน ขึ้นไป
- กรณีคนใช้ลักทรัพย์ของเจ้าของเพื่อให้เกิดความเสียหาย หรือ คนงานทำการลักทรัพย์ในที่ทำงาน

6.3 ผู้ใดลักทรัพย์ในกรณีต่อไปนี้ จะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือ ปรับไม่เกิน 5,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

- กรณีลักทรัพย์ในสถานที่ที่มีรั้วกัน ซึ่งวิธีการเข้าไป หรือออกมาจาก สถานที่นั้นจะต้อง ปีน หรือทำลายรั้วบ้าน หรือใช้กุญแจปลอมหรือ ใช้วิธีที่ผิดธรรมดา

- ทำการลักสิ่งของที่มีค่าเกิน 3,000 บาท ในที่เก็บรักษาของพนักงานเจ้าหน้าที่หรือที่เก็บรักษาของตัวแทนนิติบุคคล หรือของนายจ้าง
- ทำการลักสิ่งของทัศขณะนำส่ง

6.4 ผู้ลักทรัพย์ที่มีจำนวน 3 คนขึ้นไป และพกพาอาวุธและลักทรัพย์ในเวลากลางคืนจะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 10 ปี และปรับไม่เกิน 10,000 บาท

6.5 ผู้ใดทำการลักทรัพย์ และมีเงื่อนไขครบ 5 ประการ ดังต่อไปนี้ จะต้องระวางโทษจำคุกตลอดชีวิต และปรับไม่เกิน 15,000 บาท

- (1) ทำการลักทรัพย์ในเวลากลางคืน
- (2) ผู้ลักทรัพย์อย่างน้อย 2 คน ขึ้นไป
- (3) ผู้ใดผู้หนึ่งพกพาอาวุธ
- (4) ผู้ลักทรัพย์เข้าไปในที่พำนักอาศัย โดยวิธีข้ำมรั้ว หรือทำลายประตูหรืออย่างอื่น หรือใช้กุญแจปลอม หรือโดยวิธีไม่ธรรมดาในการเข้าไป
- (5) ทำการลักทรัพย์โดยใช้อาวุธในการบังคับ หรือขู่เข็ญ

7. โทษความผิดฐานเล่นการพนัน

7.1 ผู้ใดเล่นการพนันในที่สาธารณะ จะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 เดือน หรือปรับไม่เกิน 500 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ถ้ากระทำความผิดซ้ำสองในระยะเวลา 1 ปี จำต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

7.2 ผู้ใดทำการเปิดบ่อนการพนัน หรือมีส่วนร่วมในกิจการบ่อนการพนัน หรือเป็นผู้ดูแล หรือเตรียมอุปกรณ์การพนัน จะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

การซื้อ-ขาย หอยใต้ดินและสลากกินแบ่ง ถือเป็นความผิดฐานเล่นการพนันด้วย

8. โทษตามความผิดฐานสูบบุหรี่ในที่สาธารณะ

ห้ามสูบบุหรี่ในที่สาธารณะ คือ สถานที่ที่ประชาชนทั่วไป ไปรับบริการหรือทำธุรกิจ โดยสถานที่นั้นเป็นห้องที่อาจทำให้บุคคลอื่นได้รับอันตรายจากพิษบุหรี่ได้แก่

- 8.1 สถาบันการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัย วิทยาลัย โรงเรียน และห้องสมุด
- 8.2 สถานประกอบศาสนกิจ
- 8.3 สถานบริการสุขภาพ
- 8.4 ห้องที่จัดกิจกรรมทางสังคม หรือร้านอาหาร และโรงแรม
- 8.5 ห้องรับรองของกระทรวงต่างๆ และสถานที่ราชการ
- 8.6 ในยานพาหนะสำหรับการขนส่งทั้งทางบก และทางเรือ
- 8.7 ร้านสรรพสินค้า และร้านค้าสหกรณ์
- 8.8 ท่าอากาศยาน ท่าเรือ และสถานีขนส่ง

ผู้ใดสูบบุหรี่ในสถานที่ห้ามดังกล่าวข้างต้น จะต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 50 บาท และจะถูกปรับเพิ่มอีกหนึ่งเท่า ถ้ากระทำผิดซ้ำ

การเรียกร้องสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยเมื่อเดินทางกลับ

เมื่อคนงานเดินทางไปทำงานในต่างประเทศแล้วประสบปัญหา ไม่ว่าจะกรณีใด ๆ ในต่างประเทศ สามารถขอรับความช่วยเหลือได้จากสำนักงานแรงงานในต่างประเทศของประเทศที่มีสำนักงานแรงงาน หรือสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุลไทยตั้งอยู่ โดย

1. ทางโทรศัพท์ โทรสาร
2. ทางจดหมาย
3. เดินทางไปยื่นคำร้องทุกข์ด้วยตนเอง

กรณีคนงานเดินทางกลับมาประเทศไทยแล้ว สามารถยื่นขอรับความช่วยเหลือได้จาก

1. หน่วยงานส่วนภูมิภาค

ยื่นร้องทุกข์ผ่านสำนักงานแรงงานจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัด หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด จะดำเนินการ ดังนี้

1.1 บันทึกปากคำขอร้องทุกข์ของผู้ร้อง พร้อมทั้งตรวจสอบเอกสารที่ใช้ประกอบการเรียกร้องสิทธิประโยชน์

1.2 ส่งเอกสารตามข้อ 1.1 มายังส่วนกลาง เพื่อดำเนินการต่อไป

1.3 ส่วนกลางเมื่อดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จะแจ้งผลการช่วยเหลือไปยังหน่วยงานที่รับเรื่องร้องทุกข์ เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวแจ้งผู้ร้องทุกข์ทราบต่อไป

หากคนงานต้องการสอบถามความคืบหน้าของการดำเนินการ สามารถสอบถามได้จากหน่วยงานที่ท่านไปยื่นคำร้องทุกข์ไว้ วิธีดังกล่าวจะช่วยให้คนงานประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเข้ามาร้องทุกข์ยังส่วนกลาง

2. หน่วยงานส่วนกลาง

2.1 สำนักงานจัดหางานเขตต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร

ดำเนินการเช่นเดียวกับข้อ 1.1 – 1.3

2.2 กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน

กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน จะดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 บันทึกปากคำขอร้องทุกข์ของคนงาน พร้อมทั้งตรวจสอบเอกสารที่ใช้ประกอบการเรียกร้องสิทธิประโยชน์

2.2.2 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาช่วยเหลือ

2.2.3 รายงานผลการช่วยเหลือให้ผู้ร้องทราบต่อไป

2.3 สำนักงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัด

กระทรวงแรงงาน

สำนักงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ จะดำเนินการตามข้อ 2.2.1 – 2.2.3 โดยการประสานให้ความช่วยเหลือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

3. การคุ้มครองและช่วยเหลือแรงงานไทยในประเทศกัวเตมา

เมื่อแรงงานไทยในประเทศกัวเตมาเกิดปัญหา จะขอความช่วยเหลือจากสำนักงานแรงงานในประเทศกัวเตมา ดังนี้

3.1 การขอความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาของแรงงานไทยในประเทศกัวเตมา

3.1.1 โทรศัพท์ติดต่อขอความช่วยเหลือหรือคำปรึกษากับสำนักงานแรงงานในประเทศกัวเตมา

3.1.2 เขียนจดหมายอธิบายปัญหาต่าง ๆ พร้อมแนบเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น ใบรับเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด พร้อมทั้งที่อยู่และเลขหมายโทรศัพท์ของนายจ้างและที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้

3.1.3 เดินทางไปพบเจ้าหน้าที่ ก่อนเดินทางไปควรดำเนินการตามข้อ 1.1 – 1.2 ก่อน และควรโทรศัพท์แจ้งล่วงหน้าให้เจ้าหน้าที่มีเวลาตรวจสอบข้อเท็จจริงเตรียมเรื่องไว้ก่อน

3.2 ขั้นตอนการดำเนินการให้ความช่วยเหลือของเจ้าหน้าที่

3.2.1 เจ้าหน้าที่จะบันทึกรายละเอียดเรื่องที่คนงานร้องทุกข์หรือขอความช่วยเหลือไว้โดยละเอียด

3.2.2 ติดต่อสอบถามรายละเอียด จากนายจ้างหรือบริษัทจัดหางานต่างประเทศ เพื่อขอทราบข้อเท็จจริงและแนวทางแก้ไข

3.2.3 ในกรณีที่ตกลงกันไม่ได้หรือมีข้อโต้แย้ง เจ้าหน้าที่จะเดินทางไปพบนายจ้างเพื่อดูข้อเท็จจริงและพยายามแก้ไขปัญหา

3.2.4 เมื่อเจ้าหน้าที่เดินทางไปพบนายจ้างแล้วไม่สามารถตกลงกันได้ในการแก้ไขปัญหาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ก็จะดำเนินการทำเรื่องแจ้งเจ้าหน้าที่แรงงานของแต่ละประเทศให้ดำเนินการต่อนายจ้าง

3.2.5 ช่วยเหลือให้คนงานเดินทางกลับประเทศ ในกรณีที่คนงานมีความประสงค์จะเดินทางกลับประเทศ

3.2.6 ดำเนินการระงับการนำเข้าแรงงานไทยแก่นายจ้างรายนั้น แล้วรายงานให้กระทรวงแรงงานทราบ เพื่อดำเนินการต่อไป

3.3 การปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานในประเทศคูเวต ในการช่วยเหลือเรียกร้องสิทธิประโยชน์ที่คนงานเสียชีวิต

3.3.1 เมื่อเกิดเหตุคนงานเสียชีวิต นายจ้างจะแจ้งให้สำนักงานแรงงานในประเทศคูเวตหรือบริษัทจัดหางานทราบ เพื่อขอให้ดำเนินการติดต่อทายาท

3.3.2 สำนักงานแรงงานในประเทศคูเวต จะแจ้งให้กระทรวงแรงงานติดต่อทายาทของผู้เสียชีวิต จัดทำหนังสือมอบอำนาจให้นายจ้างดำเนินการเรียกร้องสิทธิประโยชน์

3.3.3 การจัดทำหนังสือมอบอำนาจทุกฉบับ ต้องไปจัดทำที่ที่ว่าการอำเภอ พร้อมทั้งประทับตราของอำเภอเป็นสำคัญด้วย จากนั้นแปลเป็นภาษาอังกฤษและภาษาท้องถิ่นของประเทศคูเวต และนำเอกสารที่ได้รับการแปลแล้วไปผ่านการรับรองของกระทรวงการต่างประเทศ และผ่านการรับรองของสถานเอกอัครราชทูตของประเทศคูเวต

3.3.4 กระทรวงแรงงาน จะส่งมอบเอกสารที่ผ่านการรับรองแล้วไปยังสำนักงานแรงงานในประเทศคูเวตเพื่อส่งมอบให้นายจ้าง

3.3.5 นายจ้างจะยื่นเอกสารให้กระทรวงการต่างประเทศที่คูเวต แล้วส่งเรื่องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

3.3.6 ในการจ่ายเงินตามสิทธิประโยชน์ในกรณีที่คนงานเสียชีวิต จะจ่ายเป็นตัวแทนเงินในนามทายาท โดยผ่านบัญชีธนาคารหรือจ่ายผ่านสำนักงานแรงงานประเทศคูเวต

3.3.7 ในกรณีที่เรื่องล่าช้า สำนักงานแรงงานในประเทศคูเวตจะเร่งรัดเรื่องโดยประสานงานกับนายจ้าง บริษัทจัดหางาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี

3.4 การให้ความช่วยเหลือกรณีที่คนงานถูกดำเนินคดีอาญา

3.4.1 เมื่อทราบข่าวหรือได้รับแจ้งจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ สำนักงานแรงงานในประเทศคูเวตดำเนินการให้ความช่วยเหลือ โดยทำหน้าที่ล่าม

3.4.2 เจรจาขอยกเว้นในการดำเนินคดี โดยเฉพาะคดีการอยู่เกินเวลาที่กำหนดในวีซ่า จะติดต่อสถานเอกอัครราชทูตไทยในประเทศคูเวต ให้ดำเนินการออกหนังสือสำคัญประจำตัว (C.I.) แล้วให้เดินทางกลับภูมิลำเนา

3.4.3 สำหรับคดีอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินคดี จะทำหน้าที่ล่ามร่วมปรึกษากับทนายความที่ทางการจัดให้ เพื่อหาทางให้ความช่วยเหลือในเรื่องคดีความ

3.4.4 ไปเยี่ยมเขียนคนงานที่ถูกขู่ขัง เพื่อให้ความอนุเคราะห์ในสิ่งที่คนงานร้องขอตามแต่กรณี

3.4.5 ดำเนินการช่วยเหลือให้คนงานกลับประเทศตามที่ต้องการ

3.5 การให้ความช่วยเหลือติดตามคนงานไทย ที่ขาดการติดต่อกับทางบ้าน

3.5.1 เมื่อได้รับหนังสือร้องขอความช่วยเหลือจากประเทศไทย จะโทรศัพท์ติดต่อไปยังนายจ้างหรือตามที่อยู่ที่อยู่ระบุจากญาติที่น้อง

3.5.2 ส่งจดหมายแจ้งข่าว ไปยังที่อยู่ที่อยู่ระบุตามหนังสือร้องขอความช่วยเหลือ

3.5.3 เดินทางกลับไปตรวจสอบข้อเท็จจริงตามที่อยู่ที่อยู่ระบุ

3.5.4 ปิดประกาศ ตามแหล่งชุมชนของคนไทย ร้านอาหาร สถานเอกอัครราชทูต สำนักงานแรงงานในประเทศคูเวต

3.5.5 ลงข่าวในหนังสือข่าวสาร ของสำนักแรงงานในประเทศคูเวต (การขอความช่วยเหลือต้องระบุรายละเอียดที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์ให้ชัดเจน)

3.6 การเรียกร้องสิทธิประโยชน์ในประเทศคูเวต

การเรียกร้องสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ ของคนงานที่ไปทำงานในประเทศคูเวต เช่น เงินภาษี ค่าทดแทนกรณีประสบอันตราย ค่าทดแทนกรณีเสียชีวิต เงินประกัน ค่าจ้าง ฯลฯ สาเหตุที่ล่าช้าเกิดจาก

3.6.1 บริษัทจัดหางานมาดำเนินการทำเรื่องขอสิทธิประโยชน์ เมื่อได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือทราบจากคนงาน

3.6.2 การจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือมอบอำนาจ สำเนาทะเบียนบ้าน หนังสือเดินทาง ที่อยู่นายจ้าง ฯลฯ ไม่ถูกต้องหรือล่าช้า

3.6.3 ไม่สามารถตกลงกันได้ว่า จะให้ใครเป็นผู้รับมอบอำนาจหรือรับสิทธิประโยชน์

3.6.4 ขาดข้อมูลที่ชัดเจนที่จะติดต่อกับนายจ้าง เช่น ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับปัญหา

3.6.5 ขั้นตอนการวินิจฉัย และอนุมัติของหน่วยงานของแต่ละประเภท

1. ขั้นตอนการเรียกร้องสิทธิประโยชน์

(1) นายจ้างหรือคนงานเป็นผู้แจ้งการประสบอันตรายต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือสำนักงานแรงงานท้องถิ่น

(2) สำนักงานแรงงานท้องถิ่นจะส่งตัวลูกจ้างไปตรวจสุขภาพที่กองสุขภาพ จากนั้นก็จะส่งเรื่องไปที่กองสวัสดิการอาชีพและกองประสานแรงงานกระทรวงแรงงาน เขต เพื่อทำเรื่องแจ้งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้างต่อไป

(3) หากนายจ้างไม่ยอมจ่ายเงินทดแทน ลูกจ้างสามารถร้องทุกข์ต่อสำนักงานแรงงานท้องถิ่น เพื่อดำเนินการฟ้องร้องนายจ้างต่อไป

(4) กรณีลูกจ้างเสียชีวิตให้ทายาททำหนังสือมอบอำนาจให้บุคคลหนึ่งบุคคลใด หรือสำนักงานแรงงานในประเทศเขต ดำเนินการเรียกร้องเงินทดแทน

ถ้าดับทายาท

- (1) ภรรยา หรือสามี
- (2) บุตร
- (3) บิดา, มารดา
- (4) พี่, น้อง

สิทธิประโยชน์

- (1) คายในงาน
 - ทายาทรับเงินทดแทนเท่ากับค่าจ้าง 1,500 วัน
- (2) ประสบอันตรายเนื่องจากงาน
 - รักษาพยาบาลฟรี
 - หยุดพักรักษาตัวตามคำสั่งแพทย์ได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน ถ้าหยุดพักเกิน 6 เดือนได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่งของค่าจ้างปกติ
- (3) สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวรจากการทำงาน
 - ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเท่ากับค่าจ้าง 2,000 วัน
- (4) สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานบางส่วนจากการทำงาน
 - ได้รับค่าทดแทนลดลงตามเปอร์เซ็นต์ของการสูญเสีย

เอกสารประกอบการเรียกร้อง สิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ในกรณีต่าง ๆ

โดยปกติจะต้องจัดเตรียมเอกสาร ดังนี้

1. กรณีได้รับบาดเจ็บ

- 1.1 หนังสือเดินทางของพนักงาน
- 1.2 ใบอนุญาตทำงาน
- 1.3 หลักฐานการตรวจรักษา และคำรับรองแพทย์จากโรงพยาบาล
- 1.4 หลักฐานจากตำรวจ (ถ้ามี)
- 1.5 ชื่อและที่อยู่ของบริษัทนายจ้าง
- 1.6 ชื่อและที่อยู่ของผู้แจ้งเหตุ
- 1.7 ชื่อและที่อยู่ของผู้รับประโยชน์ และเอกสารประจำตัว สำเนาทะเบียนบ้าน ทะเบียนสมรส สูติบัตร
- 1.8 หนังสือมอบอำนาจให้นายจ้าง หรือสำนักงานแรงงานในประเทศในกรณีที่ติดต่อนายจ้างไม่ได้

2. กรณีเสียชีวิต

- 2.1 หนังสือเดินทางของพนักงาน
- 2.2 ใบอนุญาตทำงาน
- 2.3 หลักฐานการตรวจรักษา และคำรับรองแพทย์จากโรงพยาบาล
- 2.4 หลักฐานจากตำรวจ (ถ้ามี)
- 2.5 ชื่อและที่อยู่ของบริษัทนายจ้าง
- 2.6 ชื่อและที่อยู่ของผู้แจ้งเหตุ
- 2.7 ชื่อและที่อยู่ของผู้รับประโยชน์ และเอกสารประจำตัว สำเนาทะเบียนบ้าน ทะเบียนสมรส สูติบัตร
- 2.8 คำสั่งศาลแต่งตั้งผู้จัดการมรดก กรณีไม่มีพินัยกรรมหรือหนังสือยินยอมทายาททุกคนให้เป็นตัวแทนดำเนินเรื่อง เช่น หนังสือยินยอมส่วนแบ่งในเงินสิทธิประโยชน์ตามส่วนที่กำหนด

2.9 หนังสือมอบอำนาจให้นายจ้าง หรือสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ เป็นผู้ดำเนินการติดตามเรื่องและรับเงินแทน หนังสือมอบอำนาจดังกล่าว จะต้องไปจัดทำที่ว่าการอำเภอ และต้องประทับตราของอำเภอเป็นสำคัญด้วย

เอกสารทุกฉบับทนายของแรงงานไทยที่เสียชีวิต จะต้องดำเนินการแปลเป็นภาษาอังกฤษ และภาษาท้องถิ่นของคูเวต (ภาษาอารบิก) เอกสารที่ได้รับการแปลแล้ว จะต้องผ่านการรับรองจากกระทรวงต่างประเทศ และสถานเอกอัครราชทูตของประเทศคูเวตประจำประเทศไทย

4. การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในประเทศคูเวต

กระทรวงแรงงานไทย กำหนดมาตรการในการส่งเสริมการไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มปริมาณการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ รวมทั้งประเทศคูเวต กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการดังนี้

4.1 ให้สำนักงานแรงงานในประเทศคูเวต ตรวจสอบข้อมูลแผนงานโครงการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งเจรจาให้ได้แหล่งจ้างงานและตำแหน่งงาน

4.2 ให้สำนักงานแรงงานในประเทศคูเวต ติดตามแหล่งจ้างงานที่ได้เคยประมาณความต้องการแรงงานแจ้งกระทรวงแรงงานไว้แล้ว และแหล่งจ้างงานใหม่ให้ได้ตำแหน่งงานเพื่อให้มีการจ้างแรงงาน

4.3 ให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศคูเวต เป็นแหล่งข้อมูลการจ้างแรงงานต่างชาติของประเทศนั้น ๆ เพื่อเป็นสื่อกลางให้ภาครัฐและภาคเอกชนไทยเข้าไปติดต่อหาดำแหน่งงานเพื่อส่งแรงงานไทยไปทำงาน

4.4 จัดคณะผู้บริหารร่วมกับภาคเอกชน เดินทางไปเจรจากับหน่วยงานที่กำกับดูแลการนำเข้าแรงงานต่างชาติเพื่อเปิดตลาดแรงงาน หรือขอให้จัดสรรโควตาแรงงานไทยให้มากที่สุด โดยจัด Road Show ประเทศตะวันออกกลางได้แก่ประเทศสหรัฐอเมริกา ฮ่องกง บาร์เรน และคูเวต ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 17 - 23 พฤษภาคม 2546 และครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 3 - 9 เมษายน 2547 เพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานไทยเพื่อขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

4.5 กองการจัดหางานต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ประสานงานกับสำนักงานแรงงานในประเทศคูเวตอย่างใกล้ชิดและจัดส่งคนงานให้นายจ้างอย่างรวดเร็วทันกับความต้องการ โดยดำเนินการดังนี้

- ให้สำนักงานแรงงานในประเทศคูเวตแจ้งตำแหน่งงานไปยังกองการจัดหางานต่างประเทศโดยตรง เพื่อเตรียมการจัดส่งคนงานไปให้นายจ้าง

- ปรับปรุงกระบวนการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐให้เกิดความคล่องตัว คือ

4.5.1 กระจายการรับสมัครและคัดเลือกคนหางาน ให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่ดำเนินการ

4.5.2 ตัดตอนงานบางส่วนให้ภาคเอกชนรับไปดำเนินการ เช่น การจัดทำเอกสารการเดินทาง พาไปตรวจสุขภาพ ทดสอบฝีมือ การขอวีซ่า และการซื้อตั๋วเครื่องบิน ฯลฯ

4.6 ประชาสัมพันธ์ให้กับนายจ้างต่างประเทศแจ้งขอคนงานโดยตรงมายังกรมการจัดหางานทาง E-mail address ดังนี้ oversea@doe.go.th

4.7 สนับสนุนบริษัทจัดหางานในการจัดส่งคนงานไทยไปทำงาน ทั้งในตลาดแรงงานเดิมและขยายไปสู่ตลาดแรงงานใหม่ โดยอำนวยความสะดวกในการจัดส่งให้รวดเร็วมากที่สุด

- ลดขั้นตอนการอนุญาตจัดส่ง โดยกระจายอำนาจการอนุญาตให้ถึงระดับล่างมากที่สุดตามความเหมาะสม

- ลดระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน และลดเอกสารให้เหลือเท่าที่จำเป็น

4.8 จัดประชุมบริษัทร่วมลงทุน หรือบริษัทที่ไปลงทุนในต่างประเทศ เพื่อขอความร่วมมือในการนำคนงานไทย โดยเฉพาะกลุ่มผู้ถูกเลิกจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งพนักงานสำนักงาน (White Collar) ไปทำงานในต่างประเทศ

4.9 รักษาและขยายตลาดแรงงานเดิมและการเปิดตลาดแรงงานใหม่ในต่างประเทศ

- เน้นความร่วมมือและประสานงานระหว่าง กระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม และภาคเอกชน เพื่อเปิดตลาดแรงงานใหม่

- ให้สำนักงานแรงงานในประเทศคูเวต ออกเยี่ยมเยียนนายจ้างที่มีกิจการจ้างแรงงานไทย เพื่อสร้างความสัมพันธ์ และแสดงเจตนาในการร่วมมือแก้ไข ปัญหาแรงงานไทยโดยออกตรวจเยี่ยมนายจ้าง อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง พร้อมทั้ง ให้จัดทำแผนการเยี่ยมเยียนล่วงหน้า รายงานกระทรวงเดือนละ 1 ครั้ง

- ให้ความสำคัญกับบริษัทจัดหางานและองค์กรเอกชน ในการ จัดหาตลาดแรงงานใหม่ที่ต้องการแรงงานไทยไปทำงาน โดยให้สำนักงานแรงงาน ในประเทศคูเวตสนับสนุนข้อมูลและอำนวยความสะดวกตามความเหมาะสมและจำเป็น

- สนับสนุนภาคเอกชน ให้มีการไปลงทุนหรือรับเหมางานใน ต่างประเทศนำคนงานไทยไปทำงาน

4.10 ปรับปรุงระบบการส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ โดยรัฐให้มี ประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการติดต่อประสานงาน

- การลดค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศ ให้อยู่ในอัตราที่ เหมาะสมและเป็นธรรม

- ลดต้นทุนการซื้อตำแหน่งงานในต่างประเทศ โดยให้นายจ้าง ในต่างประเทศแจ้งความต้องการ โดยตรงกับกรมการแรงงานผ่านทาง E - mail

- เพิ่มจำนวนการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ โดยรับให้ มากขึ้น เพื่อแทรกแซงให้อัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายของบริษัทจัดหางานลดลง

- ดำเนินมาตรการลงโทษทางทะเบียน และดำเนินคดีบริษัท จัดหางานอย่างเด็ดขาด หากยังมีการเรียกรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินอัตราที่กำหนด

4.11 จัดระบบสาย – นายหน้าจัดหางาน และปรับปรุงบริการของ ศูนย์ทะเบียนคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ให้เป็นแหล่งเตรียมคนหางานที่ พร้อมจะเดินทาง โดยจัดอบรมเตรียมความพร้อมให้คนหางานในศูนย์ทะเบียน

คนหางาน เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจจะไปทำงานต่างประเทศ และมีการจัดเตรียม เอกสารให้ครบถ้วน ได้แก่ หนังสือเดินทาง ใบตรวจสุขภาพ ใบตรวจศอบประวัติ ฯลฯ โดยดำเนินการดังนี้

- ออกระเบียบรับสมัครผู้ช่วยศูนย์ทะเบียนฯ โดยกำหนดคุณสมบัติและหน้าที่ให้ชัดเจน

- ออกระเบียบ กำหนดแนวทางจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้ช่วยศูนย์ทะเบียนฯ

4.12 จัดหาสินเชื่อให้คนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

- จัดหาสินเชื่อให้คนงานที่ผ่านการคัดเลือก ตามโครงการสินเชื่อเพื่อไปทำงานในต่างประเทศร่วมกับธนาคารกรุงไทยหรือธนาคารพาณิชย์อื่น

- นำเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ วงเงิน 100 ล้านบาท ให้คนหางานกู้ โดยธนาคารเป็นผู้บริหาร

ตารางที่ 7 สรุปผลการปฏิบัติงานระหว่างเดือนตุลาคม 2545 - กันยายน 2546
ของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

ผลงาน	คนร้องทุกข์ผ่าน สป.ฯ และท้องถิ่น		คนร้องทุกข์ที่ สนว.		ส่งเสริมตลาดแรงงานในต่างประเทศ			
	เกี่ยวข้องกับเงิน สิทธิประโยชน์		ไม่เกี่ยวกับ เงินสิทธิ ประโยชน์		ให้ กทอ. (คน)	ให้บริการ จัดหางาน (คน)		
	(คน)	(ค่า บาท)	(คน)	(ค่า บาท)			ให้ นายจ้าง ติดต่อ โดยตรง (คน)	อื่นๆ (คน)
สำนักงานแรงงาน								
สนร. ในประเทศซาอุดีอาระเบีย (กรุงริยาด)	475	10,14	74	12,509	-	1,209	21	-
สนร. ในประเทศซาอุดีอาระเบีย (เมืองเจดดาห์)	27	2,07	197	14,736	-	-	4	-
สนร. ในประเทศคูเวต	6	-	8	13,202	-	691	158	-
สนร. ในประเทศกรีซ	109	2,393	14	3,871	-	1,283	12	-
สนร. ในประเทศญี่ปุ่น	4	0,9	26	12,737	-	199	126	225
สนร. ณ เมืองฮ่องกง	6	0,935	1	8,654	723	1,240	1,040	2,104
สนร. ณ กรุงเทพมหานคร (ส่วนที่ 2) ไทยเป	2,549	89,851	378	105,435	-	52,883	1,320	37
สนร. ณ กรุงเทพมหานคร (ส่วนที่ 2) เมืองบาง	241	31,34	81	20,90	99	11,562	8	-
สนร. ในประเทศมาเลเซีย	1,087	16,925	310	83,595	750	17,360	860	-
สนร. ในประเทศสิงคโปร์	170	4,86	27	59,801	-	1,907	555	12
สนร. ในประเทศบรูไน	26	4,71	29	3,578	-	4,120	983	-
ฝ่ายแรงงานประจำ สอท. ณ กรุงเทลอาวีฟ	41	3,74	11	51,98	-	5,050	78	-
รวม	4,741	167,68	1,156	370,80	1,572	97,488	5,165	2,378

* สำนักงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

1. สรุปแนวโน้มของตลาดแรงงานไทยในประเทศคูเวต

โดยสรุป ตลาดแรงงานต่างชาติในประเทศคูเวต โดยเฉพาะแรงงานไทย มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น กว่าจำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจของคูเวตยังคงแข็งแกร่ง ภาวะเศรษฐกิจโดยทั่วไปมีความมั่นคงและมีโอกาสขยายตัวอีก หากรัฐบาลคูเวตได้ดำเนินการตามแผนปฏิรูปเศรษฐกิจอย่างจริงจัง และสามารถดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ ก็จะทำให้เกิดผลดีแก่นักลงทุนคูเวต และนักลงทุนต่างชาติ รวมทั้งมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น โดยที่ไม่มีผลกระทบในด้านงบประมาณมากนัก และแม้ว่ารัฐบาลคูเวตมีนโยบายส่งเสริมการจ้างชาวคูเวตให้เข้าไปทำงานในภาคเอกชนให้มากขึ้น (Kuwaitization Programme) แต่การดำเนินนโยบายดังกล่าวนี้ ไม่ประสบผลสำเร็จมากนัก เนื่องจากแรงงานชาวคูเวตยังมีค่านิยมทำงานในภาครัฐ เฉพาะงานในระดับกลางและระดับสูง จะไม่ทำงานในระดับล่าง เช่น เสมียน นักการภารโรง เป็นต้น เพราะเห็นว่างานสบาย มีรายได้สูง และสวัสดิการดีกว่าภาคเอกชน ส่วนนายจ้างภาคเอกชนก็นิยมจ้างแรงงานต่างชาติมากกว่าชาวคูเวต เพราะจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการน้อยกว่า อีกทั้งยังมีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ด้านเทคนิคด้านต่าง ๆ ดีกว่าด้วย การส่งเสริมการจ้างแรงงานชาวคูเวตของรัฐบาลจึงดำเนินไปอย่างล่าช้า และคงไม่สามารถที่จะนำแรงงานชาวคูเวตเข้าทดแทนแรงงานต่างชาติในตลาดแรงงานได้อย่างสมบูรณ์ ภายในระยะเวลา 10 ปีข้างหน้า โดยยังต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติต่อไป

ดังนั้น แนวโน้มของตลาดแรงงานไทยในคูเวต สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1.1 ประเทศคูเวตยังคงต้องการแรงงานต่างชาติจำนวนมากต่อไปอีก เนื่องจากระบบการผลิตของประเทศคูเวตใหญ่เกินกว่าที่จำนวนพลเมืองของตนจะรองรับได้
- 1.2 ความพยายามในการนำแรงงานสัญชาติคูเวต เพื่อทดแทนกำลังแรงงานจากต่างชาติ ยังไม่ประสบผลสำเร็จในเร็ววัน เนื่องจากมีผู้ที่จบการศึกษาระดับปาน

กลางและระดับสูงยังมีน้อย ผู้ที่จบการศึกษายังมีทัศนคติในการทำงานในภาคราชการซึ่งมีเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ตอบแทนสูงกว่าภาคเอกชนถึงสองเท่า

1.3 แรงงานจากประเทศไทยซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานฝีมือซึ่งต้องทำงานหนักและอาศัยความชำนาญเฉพาะ เช่น ช่างก่อสร้าง ช่างเครื่องกล ช่างซ่อมรถยนต์ พนักงานขับรถหนัก ฯลฯ จะไม่ได้รับความกระทบกระเทือนจากนโยบายส่งเสริมการจ้างแรงงานชาวคูเวต(Kuwaitization Programme) เนื่องจากคนคูเวตมีทัศนคติที่จะไม่ทำงานหนัก และทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยากลำบาก

1.4 ความพยายามของรัฐบาลที่จะลดสัดส่วนการพึ่งพิงผลผลิตน้ำมัน ก่อให้เกิดการส่งเสริมอุตสาหกรรมและบริการอื่น ๆ ทำให้การสร้างงานน่าจะมีมากขึ้นในอนาคต

1.5 ในปี 2546 มีการลงทุนขนาดใหญ่หลายโครงการ เช่น การสร้างระบบบำบัดน้ำเสีย การวางท่อส่งน้ำมันแนวใหม่ การปรับเปลี่ยนकुสัญญาซ่อมบำรุงเรือยามฝั่ง เป็นต้น ทำให้เกิดการสร้างงานจำนวนมาก คนงานฝีมือจากประเทศไทยอาจจะมีโอกาสได้รับการพิจารณาสูง ถึงแม้ว่าค่าแรงที่จ้างคนงานไทยจะสูงกว่า แต่นายจ้างจำนวนมากก็พอใจที่จะจ้างคนงานไทยให้ทำงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง

1.6 ในปี 2546-2547 นายจ้างคูเวตยังต้องการจ้างแรงงานไทยอีกต่อไป ได้แก่ กิจการก่อสร้าง ขุดเจาะน้ำมัน ซ่อมบำรุงโรงกลั่นน้ำมัน การสร้างระบบบำบัดน้ำเสีย โรงไม้หิน ตู้ค่อเรือ ซ่อมรถยนต์ ร้านอาหาร ร้านค้าปลีก ร้านทำทองรูปพรรณ ร้านตัดเย็บเสื้อผ้า ร้านเสริมสวย กิจการทำความสะดวก และกิจการนวดเพื่อสุขภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการคุ้มครอง และส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในประเทศคูเวต

ในการคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในประเทศคูเวต มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ให้กรมการจัดหางานจัดเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานดอนเมือง เฝ้าระวังและตรวจสอบผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างเข้มงวดตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน

2.2 ให้สำนักงานแรงงานในประเทศคูเวตตรวจสอบข้อมูล แผนงาน โครงการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งเจรจาให้ได้แหล่งจ้างงานและตำแหน่งงานว่างมาจัดสรรให้แรงงานไทย แล้วให้กรมการจัดหางานจัดส่ง เพื่อลดค่าบริการจัดหางานของเอกชน

2.3 ปรับบทบาทของสำนักงานแรงงานในประเทศคูเวต ให้เน้นการคุ้มครองแรงงานไทยทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย เน้นความสำคัญของการติดตามมาตรฐานการจ้างงาน และอัตราค่าจ้างแรงงานให้เป็นไปตามสัญญา

2.4 จัดทำฐานข้อมูลแรงงานไทยที่ทำงานในประเทศคูเวตทั้งหมด ประมวลข้อมูลเกี่ยวกับการหลอกลวง และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานไทยทราบ เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานไทยถูกหลอกลวงมากขึ้น

2.5 ควรแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการใช้เงินกองทุน เพื่อช่วยเหลือแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ ให้สามารถนำมาใช้จ่ายในการว่าจ้างนายความ เพื่อฟ้องร้องเรียกสิทธิประโยชน์ของแรงงานที่จะต้องได้รับจากนายจ้างในกรณีต่าง ๆ

2.6 กำหนดให้บริษัทจัดหางาน จัดทำฐานข้อมูลของแรงงานไทยในประเทศคูเวตแล้วส่งให้สำนักงานแรงงานในประเทศคูเวต ภายใน 15 วัน นับแต่คนงานเดินทางไปถึง แทนการให้คนงานเขียนจดหมายแจ้งตามที่ระบุไว้ระบียบ เพราะคนงานไม่สามารถกรอกข้อมูลได้ครบถ้วน ถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบข้อมูลของคนงานให้ตรงกับข้อมูลของทางราชการ

2.7 ปรับปรุงระบบปฐมนิเทศแรงงานที่จะไปทำงานต่างประเทศ และประเทศคูเวต โดยให้เรียนภาษาท้องถิ่นที่จำเป็นต้องใช้ กฎหมายที่สำคัญที่ควรรู้ ขนบธรรมเนียม ประเพณี และจัดทำคู่มือแจกให้แรงงานที่จะเดินทางไปทำงานในประเทศคูเวต

2.8 เพิ่มทักษะฝีมือของแรงงานไทยที่จะไปทำงานในต่างประเทศ และประเทศคูเวต ให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ และจัดให้มีการทดสอบฝีมือแรงงาน โดยให้ตัวแทนของนายจ้างของต่างประเทศมาทำการทดสอบในประเทศไทย

2.9 ส่งเสริมศักยภาพแรงงานไทย เพื่อการขยายตลาดแรงงานในประเทศคูเวต ในสาขาอาชีพต่าง ๆ ได้แก่

- 1) พนักงานนวดแผนไทย
- 2) พนักงานนวดด้วยน้ำมัน
- 3) ผู้ประกอบอาหารไทย

โดยการจัดทำ Road Show เผยแพร่ศักยภาพแรงงานไทย ให้นายจ้างใน
 ภูมิภาคได้เห็นถึงความสามารถของแรงงานไทย

2.10 แสดงศักยภาพแรงงานไทยในสาขาอาชีพภาคบริการ ด้วยการจัด
 ให้นายจ้างในประเทศภูมิต่างมาประชุมและดูงานที่ประเทศไทย โดยจัดกิจกรรม
 ต่าง ๆ เช่น สานิตอาชีพสาขาต่าง ๆ การดูงานการฝึกอาชีพ การทัศนศึกษา



บรรณานุกรม

กรมการจัดหางาน. **การคุ้มครองและจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ.**

กรุงเทพมหานคร:กระทรวงแรงงาน, 2547.

กรมการจัดหางาน. **การเตรียมความพร้อมคนหางาน.** กรุงเทพมหานคร:กระทรวง

แรงงาน, 2547.

กรมการจัดหางาน. **การป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนงาน.** กรุงเทพมหานคร:

กระทรวงแรงงาน, 2547.

กรมการจัดหางาน. **การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ.** กรุงเทพมหานคร:

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2540.

กรมการจัดหางาน. **คู่มือการอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ.**

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. กรุงเทพฯ, 2540.

กองประสานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม **คู่มือการ**

ร้องทุกข์และเรียกเรื่องสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของคนงานไปทำงาน

ต่างประเทศ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2 (พ.ศ. 2543). กรุงเทพมหานคร, 2543.

ประสงค์ วัฒนพันธ์. **แรงงานไทยไปทำงานตะวันออกกลางกับความมั่นคงทาง**

เศรษฐกิจ. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล. กรุงเทพมหานคร:วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร,

จัก, 2534.

พิชัย เอกพิทักษ์ดำรง. **มาตรการส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ ตามแผนปฏิบัติการ**

การบรรเทาปัญหาการว่างงาน ศึกษาเฉพาะบางกรณี การจัดส่งแรงงานไทยไป

ได้ทุกวัน. กรุงเทพมหานคร:กรมการจัดหางาน, 2541.

สุภาวงศ์ จันทวานิช. **ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้**

กับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90. ศูนย์วิจัยการ

ย้ายถิ่นแห่งเอเชีย กรุงเทพมหานคร:สถาบันเอเชียศึกษาจุฬาลงกรณ์, 2544.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี, 2544.

สำนักงานแรงงานปลัดกระทรวงแรงงานในประเทศคูเวต. **สถานการณ์แรงงานไทยในประเทศคูเวต**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2546.

สำนักงานแรงงานปลัดกระทรวงแรงงานในประเทศคูเวต. **สาระสำคัญของกฎหมายแรงงานคูเวต**. กรุงเทพมหานคร, 2546.