

ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศในประเทศไทยและการร้องเรียนของแรงงาน



นายปิยะวัฒน์ คงช่วย

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสังคมวิทยามหาบัณฑิต

สาขาวิชาสังคมวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2544

ISBN 974-347-125-1

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

OVERSEAS EMPLOYMENT RECRUITMENT SYSTEMS IN THAILAND
AND LABOURERS' COMPLAINTS

Mr. Piyawat Kongchouy

สถาบันวิทยบริการ

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts in Sociology

Department of Sociology and Anthropology

Faculty of Political Science

Chulalongkorn University

Academic Year 2001

ISBN 974-347-125-1

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศในประเทศไทยและการร้องเรียน

ของแรงงาน

โดย นายปิยะวัฒน์ คงช่วย

สาขาวิชา สังคมวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ ดร.สุภาวดี จันทร์ทวนิช

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยวัฒน์ คำชู)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร. อมรา พงศาพิชญ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ศาสตราจารย์ ดร.สุภาวดี จันทร์ทวนิช)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ สุรัชชัย หวันแก้ว)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปิยะวัฒน์ คงช่วย : ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศในประเทศไทยและการร้องเรียนของแรงงาน (OVERSEAS
EMPLOYMENT RECRUITMENT SYSTEMS IN THAILAND AND LABOURERS' COMPLAINTS)

อาจารย์ที่ปรึกษา : ศาสตราจารย์ ดร.สุภางศ์ จันทวานิช ; 234 หน้า. ISBN 974-347-125-1.

การวิจัยเรื่องระบบการจัดหางานไปต่างประเทศในประเทศไทยและการร้องเรียนของแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศของบริษัทจัดหางาน และศึกษาผลกระทบของระบบการจัดหางานโดยบริษัทจัดหางานที่มีต่อคน
หางาน กรณี การร้องเรียนของแรงงาน การศึกษาใช้ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ

ระบบการจัดหางานเพื่อเดินทางไปทำงานต่างประเทศแบ่งตามลักษณะของการเดินทางไปทำงานได้เป็น 5 วิธี ได้แก่
การเดินทางด้วยตนเอง นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน กรมการจัดหางานจัดส่ง และการเดินทางโดย
บริษัทจัดหางาน ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศของบริษัทจัดหางานในประเทศไทยมีการแข่งขันกันอย่างเสรี โดยมีรัฐควบคุมดูแล
ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ในปี พ.ศ.2543 มีบริษัทจัดหางานไปต่างประเทศที่
ได้รับอนุญาตจำนวน 257 ราย จากกรณีศึกษาบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่งพบว่าระบบการจัดหางานไปต่างประเทศมีองค์ประกอบ 5
ฝ่าย คือ นายจ้างต่างชาติ ตัวแทนนายจ้าง(Broker) บริษัทจัดหางาน สาย/นายหน้า และแรงงาน ภายในระบบการจัดหางานพบว่า
มีปัญหาเกิดขึ้น คือ นายจ้างและตัวแทนนายจ้างร่วมกันกำหนดราคาตำแหน่งงานและปล่อยให้มีการแข่งขันกันประมูลทำให้ราคา
ตำแหน่งงานสูงมากประมาณ 25,000-135,000 บาท/ตำแหน่ง แรงแงานเดินทางไปแล้วงานไม่เป็นไปตามสัญญา บริษัทจัดหางาน
มีการรับสมัครแรงงานเป็นการล่วงหน้าก่อนได้รับอนุญาต มีการซื้อตำแหน่งงานและแรงงานจากบริษัทจัดหางานรายอื่น บริษัทจัด
หางานมีพฤติกรรมหลบเลี่ยงกฎหมายโดยเปิดบริษัทจัดหางานสาขาเป็นเครือข่ายจัดหางานเดียวกัน จัดเก็บค่าบริการจัดหางานสูง
กว่าที่กฎหมายกำหนดประมาณ 64,000-200,000 บาท เรียกเก็บเงินค่าบริการจากแรงงานเป็นการล่วงหน้าเกิน 30 วัน จ่ายค่า
บริการจัดหางานแล้วไม่ได้เดินทาง บริษัทจัดหางานที่ถูกสั่งพักหรือยกเลิกใบอนุญาตแต่ยังคงมีการรับสมัครงาน สาย/นายหน้าไม่
ได้จดทะเบียนถูกต้อง สาย/นายหน้ามีการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายเกินความเป็นจริงประมาณ 6,000-30,000 บาท สาย/นายหน้ารับเงิน
ค่าบริการจัดหางานแทนบริษัทจัดหางานแล้วไม่ดำเนินการจัดส่ง ตัวแรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิดปัญหาเช่นเดียวกัน คือ แรง
งานไม่ตรวจสอบข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสาย/นายหน้า ให้ความร่วมมือกับบริษัทจัดหางานหลบเลี่ยงกฎหมาย ยอมรับความเสี่ยง
ไว้กับตัวเองโดยการสมยอมกับบริษัทจัดหางาน และแรงงานไม่ไปรายงานตัวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อเดินทางถึงประเทศ
ปลายทาง

ผลกระทบของระบบการจัดหางานโดยบริษัทจัดหางานที่มีต่อคนหางาน เมื่อพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับการร้องเรียนของ
แรงงานพบว่าสาเหตุของการร้องเรียนมาจากปัญหาในระบบการจัดหางาน ในเบื้องต้นเมื่อแรงงานประสบปัญหาแรงงานจะช่วยเหลือ
ตนเองใน 2 ลักษณะ คือ กรณีที่ยังไม่ได้เดินทางแรงงานจะติดต่อขอไกล่เกลี่ยกับสาย/นายหน้า และบริษัทจัดหางาน กรณีที่
แรงงานเดินทางไปต่างประเทศแล้วแรงงานจะขอไกล่เกลี่ยปัญหากับเอเยนต์ ลาม และนายจ้าง หากปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขจะขอ
ความช่วยเหลือกับ สำนักงานแรงงานไทย และสถานทูต/กงสุลไทยในต่างประเทศ แต่ถ้าปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขให้ดีขึ้น แรงงานจะ
ร้องเรียนปัญหาที่เกิดขึ้นกับฝ่ายรับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน ในช่วงปี
2539-2541 มีแรงงานร้องเรียนจำนวน 15,324 ราย มูลค่าความเสียหายจากการถูกลอกคิดเป็นเงิน 463 ล้านบาท กรมการจัดหา
งาน สามารถช่วยเหลือได้ 6,985 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.58 และสามารถติดตามให้บริษัทจัดหางานชดใช้ความเสียหายได้ 202
ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 43.60 ของมูลค่าความเสียหายทั้งหมด

ภาควิชา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

สาขาวิชา สังคมวิทยา

ปีการศึกษา 2544

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

418 11494 24 : MAJOR SOCIOLOGY

KEYWORD : OVERSEAS EMPLOYMENT RECRUITMENT /LABOURERS /COMPLAINTS

PIYAWAT KONGCHOUY : OVERSEAS EMPLOYMENT RECRUITMENT SYSTEMS IN THAILAND AND LABOURERS' COMPLAINTS. THESIS. ADVISOR : PROF. SUPANG CHANTAVANICH, Ph.D. 234 pp. ISBN 974-347-125-1.

The research on Overseas Employment Recruitment Systems in Thailand and Labourers Complaints aims to study the overseas employment recruitment system, an impact from the recruitment systems by the recruiting companies and cases of labourers complaints. The study was based on the qualitative methodology.

The overseas employment recruitment systems include 5 methods : self-traveling ; employers escorting their employees to work overseas ; employers sending their employees for on-the-job training ; recruitment department sending them to work overseas and traveling abroad to work as arranged by the recruiting companies. The recruiting companies in Thailand for overseas employment operate in the deregulation system, or in other words the openly competitive market, under the management of government agency according to the Recruitment and Job Seekers Protection Act B.E. 2528. There are 257 authorised overseas employment recruiting companies in Thailand. From the case study of one overseas employment recruiting company, it was found that the system comprised of 5 parties i.e. foreign employers, brokers, recruiting companies, agents and labourers. The overseas employment recruitment systems have the problems that foreign employers and broker co-operated to set the position price and freed the bidding competitively. This caused the position fee to be as high as about Baht 25,000-135,000 per position; job placement not in accordance with the contract; job applications submitted prior to permission; buying the job position and labours from the other recruiting companies; avoiding government recruitment regulations and Job Seeker Protection Act by opening many branches; charging the commission fee higher than the rate stated by the Act, charging the commission fee more than 30 days in advance; unable to arrange travel after having received payment; recruiting companies continuing their business while under probation or termination order; agents overcharging from job-seekers. Besides, the labourers are also a part of problems such as not checking the information about the recruiting companies; co-operating with the unauthorised recruiting companies; accepting risk proposed by the recruiting companies and not reporting to the government units upon arrival at destination.

When problems arise prior to traveling most labourers initially help themselves by trying to negotiate with agents and recruiting companies. If problems arise after travelling the labourers try to negotiate with agents, interpreter and employers. If problems were not successful, they file their complaints with Office of labour Affairs, Royal Thai Embassy, Thai Consulate in those countries. However, if the problems remain unsolved, they would file their complaints with the Complaints Admission Unit and appealed their complaints. The Foreign Labour Protection Division received 15,324 complaints during B.E. 2539-2541. The damage caused by these illegal and cheating practices valued Baht 463 millions. The Recruiting Committee was able to resolve 6,985 complaints or 45.58% of the cases filed and compensation to labourers from recruiting companies Baht 202 millions or 43.60% of the total damage.

Department Sociology and Anthropology

Field of Study Sociology

Academic year 2001

Student's signature

Advisor's signature

Co - advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบุคคลหลายฝ่ายด้วยกัน ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณบุคคลกลุ่มแรก คือ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่คอยชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยเสมอมา ประกอบด้วยศาสตราจารย์ ดร. สุภางค์ จันทวานิช ผู้อำนวยการสถาบันเอเชียศึกษา ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการสอบ ศาสตราจารย์ ดร. อมรา พงศาพิชญ์ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยสังคม ซึ่งเป็นประธานกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ สุริชัย หวันแก้ว ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาการพัฒนาสังคม คณะรัฐศาสตร์ ซึ่งเป็นกรรมการสอบ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ซึ่งประกอบด้วยคุณมยุรี เมฆกิติ นักวิชาการแรงงาน 7 คุณสมศักดิ์ เล็กเหล่าคง นักวิชาการแรงงาน 4 คุณอนุพงศ์ ลีละประดม นักวิชาการแรงงาน 4 และคุณเลิศศักดิ์ สุขสวัสดิ์ นักวิชาการแรงงาน 5 ที่กรุณาช่วยเหลือให้ผู้วิจัยได้เข้าไปฝึกงานในบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัด (ชื่อสมมติ)

บุคคลกลุ่มต่อมาที่ผู้วิจัยซาบซึ้งในน้ำใจไมตรีที่มีต่อผู้วิจัย แต่ต้องขออภัยที่มีโอกาสกล่าวชื่อจริงได้ คือ คุณมานะ ประธานบริษัทจัดหางาน และเจ้าหน้าที่ของบริษัท ได้แก่ คุณจกฤช คุณวุ้น คุณอ้อย คุณสายันต์ คุณก๊ก คุณฟ้า และคุณหลิน รวมไปถึงแรงงานผู้ได้รับความเดือดร้อนจากการจัดหางานโดยบริษัทจัดหางานกรณีศึกษา 10 ราย ได้แก่ คุณวัฒน์ คุณพงษ์ คุณวันเพ็ญ คุณหล่อ คุณโอปอ คุณสามารถ คุณสุธี คุณนิติ คุณสาว และคุณไชยันต์

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณคุณอลิสสา หะสาเมาะ เพื่อนนิสิตปริญญาโท ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คุณสรยา ไชยระโยธิน เพื่อนนักศึกษานิพนธ์ปริญญาโท ภาควิชาภูมิศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่กรุณาช่วยจัดพิมพ์วิทยานิพนธ์ในบางส่วน ขอขอบคุณคุณศรินทร์ ประชาสันต์ ผู้ช่วยนักวิจัย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา ที่ช่วยขัดเกลาบทคัดย่อภาษาอังกฤษ ขอขอบคุณทางบัณฑิตวิทยาลัยและสถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่กรุณามอบทุนอุดหนุนในการวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโทภาคสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกคนที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจเสมอมา

ท้ายนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณ อาจารย์สมปอง อาจารย์สวัสดิ์ อาจารย์ปิยวดี คงช่วย บิดา มารดา และพี่สาว ของผู้วิจัยซึ่งสนับสนุนในด้านการเงิน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา

ปิยะวัฒน์ คงช่วย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฏ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	6
1.3 สมมติฐานในการวิจัย.....	6
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
1.5 ขอบเขตในการวิจัย.....	7
2 แนวความคิดและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวความคิดด้านตลาดแรงงานของการย้ายถิ่น.....	8
2.2 แนวความคิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ.....	11
2.3 แนวความคิดการจัดหางาน.....	16
2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	32
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	35
3.1 ประชากรและกรณีศึกษา.....	35
3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	36
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
3.5 การตรวจสอบข้อมูล.....	37
3.6 ข้อตกลงเบื้องต้น.....	37

สารบัญ(ต่อ)

บทที่

4	สภาพทั่วไปของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ.....	38
4.1	ตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ.....	38
4.2	ระบบการจัดหางาน : วิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ.....	43
4.3	นโยบายการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ.....	56
4.4	บทบาทของกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ต่อการจัดส่ง แรงงานไทยไปต่างประเทศ.....	56
4.5	กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ.....	57
4.6	โครงการสินเชื่อเพื่อการไปทำงานต่างประเทศ.....	64
4.7	สรุป.....	66
5	ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศของบริษัทจัดหางาน.....	68
5.1	ข้อมูลเบื้องต้นของบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัด.....	69
5.2	โครงสร้างการทำงานของบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัด.....	70
5.3	ระบบจัดหางานของบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัด.....	73
5.4	กระบวนการจัดส่งแรงงาน.....	78
5.5	ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศ กรณีได้วัน.....	84
5.6	ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศ กรณีประเทศบรูไน.....	90
5.7	ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศ กรณีประเทศลิเบีย.....	95
5.8	สรุปค่าใช้จ่ายและค่าบริการจัดหางานไปต่างประเทศ.....	101
5.9	บทวิเคราะห์.....	106
6	ผลกระทบของระบบการจัดหางานโดยบริษัทจัดหางานที่มีต่อคนหางานจาก กรณี การร้องเรียนของแรงงาน.....	117
6.1	สภาพทั่วไปของการร้องเรียนของแรงงาน.....	118
6.2	ชีวิตของแรงงานที่ถูกหลอกหลวงและเอาเปรียบจากระบบการจัดหางาน ของบริษัทจัดหางาน 10 กรณีศึกษา.....	125
6.3	บทวิเคราะห์.....	157

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	
7	สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....172
7.1	สรุปผลการวิจัย.....172
7.2	อภิปราย.....183
7.3	ข้อเสนอแนะ.....193
รายการอ้างอิง.....	196
ภาคผนวก.....	201
ภาคผนวก ก.....	202
ภาคผนวก ข.....	204
ภาคผนวก ค.....	207
ประวัติผู้วิจัย.....	234



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนเงินที่แรงงานไทยส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคาร ช่วงปี 2538 – 2542.....	2
2. จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ช่วงปี 2538 – 2542.....	3
3. สรุปแนวความคิดระบบการย้ายถิ่นของ Castles และ Miller.....	15
4. เปรียบเทียบเงินหลักประกันของผู้ขออนุญาตจัดหางาน.....	58
5. จำนวนเงินที่ต้องส่งเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางาน.....	60
6. อัตราค่าบริการ และค่าใช้จ่ายสำหรับแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ.....	61
7. จำนวนการรับเรื่องร้องทุกข์ และผลการช่วยเหลือการจัดหางาน ไปต่างประเทศช่วงปี 2539 – 2541.....	124
8. กรณีศึกษาแรงงานที่ถูกหลอกลวงและเอาเปรียบจากการจัดหางาน ไปต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางาน.....	170

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1. กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	34
2. การเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง.....	44
3. นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานยังต่างประเทศ.....	46
4. การส่งลูกจ้างไปฝึกงาน.....	49
5. การไปทำงานต่างประเทศ โดยการจัดหางานของรัฐ.....	51
6. การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยบริษัทจัดหางาน.....	54
7. โครงสร้างการทำงานของบริษัทจัดหางานที่ตรงจำกัด.....	72
8. ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศ.....	77
9. เอกสารสำคัญที่แรงงานต้องจัดเตรียมเอง.....	79
10. กระบวนการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ.....	83
11. ระบบการจัดหางานไปได้ทุกวัน.....	89
12. ระบบการจัดหางานไปประเทศบรูไน.....	94
13. ระบบการจัดหางานไปประเทศลิเบีย.....	100
14. การพิจารณาคำร้องเรียนของแรงงาน.....	122

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ปี พ.ศ. 2518-2542.....	42
2 ตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศของไทย ปี พ.ศ. 2518-2542.....	42



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในประเทศไทยเริ่มเกิดขึ้นเมื่อประมาณทศวรรษ 1960 โดยมีการเคลื่อนย้ายไปทำงานในลักษณะที่ถาวรในประเทศที่มีรายได้สูง ผู้ที่เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศมักเป็นแรงงานที่มีฝีมือวิชาชีพและมีประสิทธิภาพ แรงงานในประเทศแถบ

เอเชียรวมทั้งแรงงานไทยมักจะเคลื่อนย้ายไปทำงานอยู่ในทวีปยุโรป และแถบทวีปอเมริกาเหนือ ลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่จะเป็นงานในโรงพยาบาล โรงแรม และโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ การเคลื่อนย้ายไปทำงานก็เป็นในรูปของการเดินทางไปทำงานด้วยตนเองไม่มีการติดต่อผ่านนายหน้าผู้จัดหางานหรือทางราชการ และไม่ได้มีการจัดส่งไปทำงานในรูปของธุรกิจ การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในรูปธุรกิจจัดหางานเริ่มขึ้นในปี 2515 – 2516 โดยมีสำนักงานเอกชนจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในตำแหน่ง au pair (ผู้หญิงต่างประเทศที่ไปอาศัยอยู่กับเจ้าบ้าน เพื่อศึกษาต่อโดยได้ที่พักและค่าจ้างตอบแทนจากการทำงานให้แก่นายจ้าง) ระยะเวลาที่มีการจัดส่งแรงงานไปทำงานด้านบริการในประเทศสหราชอาณาจักรเป็นครั้งแรกจำนวน 253 คน¹ นับว่าเป็นจำนวนไม่มากและยังไม่เป็นที่สนใจกันเท่าใดนัก การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ได้มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ นับตั้งแต่ พ.ศ. 2518 เป็นต้นมา ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจำนวนมากในช่วงนี้ ประเทศในแถบตะวันออกกลางมีรายได้สูงจากการค้าน้ำมันดิบ และมีความต้องการแรงงานต่างชาติมาทำงานเพื่อพัฒนาประเทศของตนมากขึ้น โดยเฉพาะตลาดแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย และบาห์เรน² มีการจัดส่งแรงงานไทยรุ่นแรก จำนวน 984 คน ไปทำงาน การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของคนไทยเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน แต่ในช่วงหลัง พ.ศ. 2533 เมื่อเกิดวิกฤติการณ์อ่าวเปอร์เซีย และประเทศไทยมีปัญหาเกี่ยวกับประเทศซาอุดีอาระเบีย กรณีโจรสลัดเพชร และนักธุรกิจถูกฆ่าตาย ตลาดแรงงานที่สำคัญของแรงงานไทยได้เปลี่ยนจากตะวันออกกลางมาเป็นกลุ่มประเทศเอเชีย เช่น ไต้หวัน สิงคโปร์ บรูไน ญี่ปุ่น เป็นต้น

สำหรับผลกระทบของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย สรุปได้ว่าก่อให้เกิดผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบต่อประเทศ ด้านบวกที่เห็นได้อย่างชัดเจน เช่น ช่วยเพิ่มรายได้ของประเทศในส่วนรวม รายได้นี้มีจำนวนที่สูงและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาจากข้อมูลย้อนหลัง 5 ปีที่ผ่านมาจะพบว่า ในปี 2538 มีจำนวนเงินที่แรงงานไทยส่งกลับประเทศผ่านระบบธนาคาร จำนวน 42,235 ล้านบาท จนถึงปี 2542 มีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็น 56,910 ล้านบาท ดังตารางที่ 1

¹ กรมการจัดหางาน, การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ (กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2540) , หน้า 1.

² กรมแรงงาน, ผลกระทบของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศต่อตลาดแรงงานและกิจการที่มีกรใช้แรงงานมาก (กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2532) , หน้า 32.

ตารางที่ 1 จำนวนเงินที่แรงงานไทยส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคารช่วงปี 2538 – 2542

เงินส่งกลับ (หน่วย : ล้านบาท)				
ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542
42,235	45,777	51,910	58,845	56,910

ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย

ผลกระทบทางบวกประการถัดมา คือ การช่วยลดปัญหาการว่างงานทั้งแบบเปิดเผยและการทำงานไม่เต็มที่ได้ เฉลี่ยปีละไม่ต่ำกว่า 100,000 คน ช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของแรงงานและครอบครัว แรงงานมีฝีมือและประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้นเป็นต้น ขณะเดียวกัน พบว่าผลกระทบทางลบ คือ แรงงานยังคงมีภาระหนี้สินที่เกิดจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพราะแรงงานส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ต้องกู้ยืมเงินจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ การไปทำงานต่างประเทศทำให้เกิดการขาดหายไปของแรงงานบางประเภท การแตกแยกของครอบครัวเพราะความห่างเหินจากคู่ครอง เป็นต้น

ปัจจุบันการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยมีหลายวิธีด้วยกัน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและสะดวกต่อการศึกษา กรมการจัดหางาน³ จึงได้จำแนกวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศออกเป็น 5 วิธีด้วยกัน คือ การเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง การจัดส่งโดยกรมการจัดหางาน นายจ้างนำลูกจ้างไปฝึกงาน นายจ้างนำลูกจ้างไปทำงาน และการจัดส่งโดยบริษัทจัดหางาน ซึ่งในปี 2543 มีจำนวนบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตทั้งสิ้น 257 ราย

วิธีการเดินทางไปทำงานที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า แรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยใช้บริการจัดหางานของบริษัทจัดหางานเป็นจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ การเดินทางด้วย ตนเอง โดยดูได้จากสถิติการจัดหางาน พบว่าปี 2538 ซึ่งมีแรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศทั้งสิ้น 202,296 คน ในจำนวนนี้เดินทางโดยบริษัทจัดหางานมากที่สุด 118,985 คน รองลงมาเดินทางด้วยตนเอง 74,637 คน ถึงปี 2542 มีผู้เดินทางจำนวน 202,416 คน ในจำนวนนี้ เดินทางด้วยบริษัทจัดหางานมากที่สุด 104,660 คน รองลงมาเดินทางด้วยตนเองจำนวน 88,038 คน ดังตารางที่ 2

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศดังที่กล่าวไปข้างแล้วว่ามีผู้สนใจศึกษาจำนวนหนึ่ง แต่สำหรับประเด็นระบบการจัดหางานของบริษัทจัดหางาน มีการศึกษาน้อยมากข้อมูลที่ได้รับมามีลักษณะทั่ว ๆ ไป ดังนั้นประเด็นระบบการจัดหางานของบริษัทจัดหางานจึงเป็นประเด็นแรกของการศึกษาในครั้งนี้

³ กรมการจัดหางาน, สถานการณ์แรงงานไทยในต่างประเทศ. (กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539) , หน้า3-4.

ตารางที่ 2 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศช่วงปี 2538-2542

ปี	เดินทางด้วย ตนเอง	กรมจัดส่ง	นายจ้างพา ไปทำงาน	นายจ้างพา ไปฝึกงาน	บริษัท จัดส่ง	รวม
2538	74,637	1,257	6,203	1,214	118,985	202,296
2539	69,719	2,414	3,345	5,511	104,447	185,436
2540	76,013	1,652	4,641	6,282	95,083	183,671
2541	92,212	1,270	4,115	6,479	87,659	191,735
2542	88,038	731	3,672	5,315	104,660	202,416

ที่มา : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

จากตารางข้างต้นมีผู้เดินทางโดยผ่านบริษัทจัดหางานเป็นจำนวนมากที่สุด แต่การเดินทางด้วยวิธีการนี้ก็ยังมีผลลบควบคู่มาด้วย เช่น การที่แรงงานบางรายต้องถูกหลอกลวงจากบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางาน หรือไม่ได้รับอนุญาตก็ตาม ในรูปแบบของการรับสมัครงานล่วงหน้าและเรียกเก็บเงินล่วงหน้า การเก็บค่าบริการเกินกว่ากฎหมายกำหนด การให้แรงงานทำสัญญาจ้างสองฉบับ ทำให้แรงงานได้รับค่าจ้าง ตำแหน่งงาน สวัสดิการไม่ตรงตามสัญญา จัดส่งไปแล้วไม่มีงานให้แรงงานทำจริง ๆ เป็นต้น การหลอกลวงที่เกิดจากการจัดหางาน ของบริษัทจัดหางานตามที่กล่าวไป ส่งผลให้แรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบเป็นอันมาก รัฐได้มองเห็นปัญหานี้เช่นกัน จึงได้มีพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 เพื่อเป็นการคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงาน และเพื่อที่จะเป็นการระงับการควบคุมบริษัทจัดหางานดังกล่าว แต่ปัญหาดังกล่าวยังไม่เป็นผลในทางปฏิบัติเท่าที่ควร การหลอกลวงแรงงานยังดำเนินอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะปัจจุบันวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นเมื่อกลาง พ.ศ. 2540 ได้ส่งผลกระทบต่อแรงงานมีการปลดแรงงานออกจากงาน ก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมา ปัญหาหนึ่งที่สำคัญ คือ ปัญหาการว่างงาน รัฐทราบปัญหาและผลกระทบที่จะเกิดตามมาจึงได้มีมาตรการที่ถือเป็นกลไกระดับชาติ กำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายบรรเทาปัญหาการว่างงานแห่งชาติ⁴ ประกอบด้วย 7 มาตรการสำคัญได้แก่ การประหยัดหรือไทยช่วยไทย การจ้างงานในชนบท การแก้ไขแรงงานต่างด้าว การส่งเสริมการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม โครงการเกษตร “ทฤษฎีใหม่” ตามแนวพระราชดำริ โครงการทางสว่างแห่งอาชีพ และมาตรการสุดท้ายคือ การส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศจากมาตรการส่งเสริมแรงงานไปทำงานต่างประเทศ ได้มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้น ซึ่งแน่นอนว่าหากกลไกของรัฐ

⁴ นิคม จันทรวินิต และคณะ, “แรงงานไทย : 35 ปี บนเส้นทางการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ” เอกสารในการสัมมนาเรื่องแรงงานไทย : 35 ปี บนเส้นทางการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ เสนอที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 5 กุมภาพันธ์ 2543. (เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่), หน้า 28-29.

ไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการจัดหางานของบริษัทจัดหางานได้ ผลที่ตามมาแรงงานก็จะยังถูกหลอก กลวงเอาวีซ่าเปรียบอยู่เช่นเดิม

การหลอกกลวงแรงงานมีหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่หลายหน่วยงาน ในจำนวนดังกล่าว มีกองตรวจและ คุ่มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งมีภาระมีหน้าที่โดยตรง หน่วยงานนี้ได้จัดตั้งเป็นหน่วยงานระดับกองขึ้น ในปี 2538 มีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมบริษัท จัดหางานทั้งในประเทศและต่างประเทศ รับเรื่องและวินิจฉัย คำร้องทุกข์เกี่ยวกับการจัดหางาน และการทำงานของ แรงงาน และติดตามความเคลื่อนไหวและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการดำเนินการจัดหางาน เพื่อป้องกันและ ปรามปรามการหลอกกลวงคนหางาน ตรวจและติดตามข้อมูลคนงานต่างด้าวและสถานประกอบการที่มีคนต่าง ด้าวเข้าทำงาน ตรวจสอบแรงงานที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ และสังเกตความเคลื่อนไหวของกลุ่ม บุคคลที่อาจจะลักลอบไปทำงานต่างประเทศบริเวณด่านตรวจคนหางาน⁵ การดำเนินงานพบว่า ในช่วง 3 ปี ล่า สุดมีแรงงานเดินทางมาร้องเรียนปัญหาการจัดหางานไปต่างประเทศเป็นจำนวนมาก โดยแบ่งเรื่องร้องเรียนออก เป็น 3 ประการ คือ การจ่ายเงินแล้วไม่ได้เดินทาง แรงงานเดินทางกลับประเทศแล้วขอค่าบริการคืน และแรง งานอยู่ต่างประเทศขอความช่วยเหลือ

การศึกษาระบบการจัดหางานของบริษัทจัดหางาน และปัญหาการหลอกกลวงเอาวีซ่าเปรียบแรงงาน จนนำไปสู่การร้องเรียนกับหน่วยงานของรัฐ ประเด็นปรากฏการณ์สังคมทั้งสองมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอยู่ มาก เพราะภายใต้ความต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงาน (Supply) นั้นย่อมขึ้นอยู่กับอุปสงค์ ของนายจ้างต่างชาติ (Demand) หรือขึ้นอยู่กับตลาดแรงงาน (Labour Market) โดยที่มีเครือข่ายทางสังคม เป็นตัวเชื่อมโยงอยู่ เชื้ออำนาจให้เกิดการย้ายถิ่นไปทำงานยังต่างประเทศ ดังที่กล่าวไปตั้งแต่ต้นว่าบริษัทจัดหา งานของไทยเป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญที่ก่อให้เกิดปรากฏการณ์ย้ายถิ่นระหว่างประเทศขึ้น และขณะเดียวกั นบริษัทจัดหางานเองได้เป็นตัวก่อให้เกิดการหลอกกลวงและเอาวีซ่าเปรียบแรงงานไทย ดังนั้น จำเป็นที่ จะ ต้องศึกษาประเด็นทั้งสองนี้ควบคู่กันไป

ได้มีการศึกษาปรากฏการณ์การย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยในสาขาต่าง ๆ เช่น เศรษฐศาสตร์ ประชากรศาสตร์ กฎหมาย ฯลฯ โดยมีมุมมองปรากฏการณ์นี้เป็นของตนเอง การวิจัยครั้งนี้จะ พิจารณาจากมิติทางสังคมวิทยา เพราะสังคมวิทยาสนใจศึกษาระบบของความสัมพันธ์ทางสังคมของคนที่อยู่ ภายในปรากฏการณ์สังคมเดียวกัน ทั้งในแง่สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ กฎหมาย และการเมือง หากเรามอง ระบบการจัดหางานของบริษัทจัดหางานและการร้องเรียนของแรงงานในรูปของปรากฏการณ์สังคมอย่างหนึ่ง ในป ระกาศการณ์นี้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างไร ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์นั้นเป็น อย่างไร นอกจากนั้นเราสามารถมองปรากฏการณ์การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศในภาพรวม (holistic) เพื่อ ให้เกิดความเข้าใจที่ครอบคลุมนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

⁵ กรมการจัดหางาน, อนุสารจัดหางาน. (เดือนพฤษภาคม 2539) ,หน้า, 3.

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระบบการจัดหางานไปต่างประเทศของบริษัทจัดหางาน
- 1.2.2 เพื่อศึกษาผลกระทบของระบบการจัดหางานโดยบริษัทจัดหางาน จากกรณีการร้องเรียนของแรงงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมไปถึงเหตุผลต่างๆแล้วผู้วิจัยได้ประมวลความรู้จนสามารถกำหนดตั้งเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

- 1.3.1 ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศเกิดขึ้นตามอุปสงค์ของตลาดแรงงานระหว่างประเทศ
- 1.3.2 ระบบการจัดหางานเป็นปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับระบบหลายระบบทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค
- 1.3.3 การร้องเรียนของแรงงานเกิดจากปัญหาภายในระบบการจัดหางาน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาในเรื่องนี้จะทำให้ทราบถึงระบบการจัดหางานไปต่างประเทศของบริษัทจัดหางานและการร้องเรียนของแรงงานไทย ประการต่อมาจะสามารถนำข้อค้นพบต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหา และกำหนดนโยบายในระดับสูงต่อไป

1.5 ขอบเขตในการวิจัย

การศึกษาระบบการจัดหางานไปต่างประเทศในประเทศไทยและการร้องเรียนของแรงงานแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะดังต่อไปนี้

- 1.5.1 ศึกษาจากบริษัทจัดหางานไปต่างประเทศที่ให้ความร่วมมืออนุญาตให้เข้าไปศึกษา เป็นกรณีศึกษา โดยศึกษาเฉพาะบริษัทที่จัดหางานไปต่างประเทศที่มีแรงงานไทยไปทำงาน 3 ประเทศ คือ ไต้หวัน บรูไน และลิเบีย
- 1.5.2 ศึกษาจากข้อมูลการร้องเรียนของแรงงานที่มาร้องเรียนปัญหาการจัดหางานกับกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นข้อมูลสถิติของทางราชการและข้อมูลปฐมภูมิจากการติดตาม กรณีศึกษาแรงงานไทย จำนวน 10 รายที่มาร้องเรียนกับกรมการจัดหางาน ระหว่างเดือนธันวาคม 2542 ถึงธันวาคม 2543

บทที่ 2

แนวความคิดและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดด้านตลาดแรงงานของการย้ายถิ่น (The Labour Market of Migration)

2.1.1 ความหมายของตลาดแรงงาน

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา¹ ได้ให้ความหมายของตลาดแรงงาน (Labour Market) คือ ความต้องการแรงงาน (อุปสงค์-Demand) กับจำนวนแรงงาน (อุปทาน-Supply) ที่มีอยู่ในขณะใดขณะหนึ่ง ตราบใดที่มีความต้องการแรงงานอยู่ ตราบนั้นก็จะมีการว่าจ้างทำงาน อย่างไรก็ตามก็ตีปัจจัยต่าง ๆ ทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง อาจจะทำให้อุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานไม่สัมพันธ์กันได้

สำหรับนักเศรษฐศาสตร์² ให้ความหมายของตลาดแรงงานไว้ว่าเป็นการเจรจาหรือตกลงว่าจ้างทำงานระหว่างนายจ้างซึ่งเป็นผู้ซื้อแรงงานและฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ขายแรงงาน การกระทำของนายจ้างและลูกจ้างดังกล่าวทำให้เกิดการจ้างงานเกิดขึ้น โดยฝ่ายนายจ้างจะได้รับบริการจากคนงานและฝ่ายแรงงานก็จะได้รับค่าจ้างซึ่งเป็นผลตอบแทนจากการขายแรงงานของตน

จากนิยามตลาดแรงงานของนักสังคมวิทยาและนักเศรษฐศาสตร์สามารถสรุปได้ว่าตลาดแรงงาน คือ ความสัมพันธ์ในเชิงเศรษฐกิจระหว่างผู้จ้าง(อุปสงค์) และแรงงาน(อุปทาน) ก่อให้เกิดการจ้างงานขึ้น โดยทั้งสองฝ่ายต่างได้รับประโยชน์ซึ่งกันและกัน ฝ่ายนายจ้างได้บริการตามที่ต้องการ ฝ่ายแรงงานได้ผลตอบแทนจากแรงงานของตน

2.1.2 ส่วนประกอบของตลาดแรงงาน

Tilly และ Tilly³ ได้ศึกษาตลาดแรงงาน (Labour Market) พบว่า ตลาดแรงงานเป็นการแข่งขันในเชิงธุรกิจของผู้ประกอบการ ดังนั้นเพื่อให้กิจการของตนมั่นคงและสามารถที่จะแข่งขันกับผู้ประกอบการรายอื่นได้ จึงต้องอาศัยผู้ที่จัดหางานในการหาแรงงานให้กับกิจการของตน สำหรับการจ้างงานได้แบ่งออกเป็นหลายลักษณะ คือ

1. การจ้างงานแบบง่าย เป็นการคัดเลือกกรรมกรไร้ฝีมือโดยมีการจ้างแบบวันต่อวัน
2. การจ้างงานแบบซับซ้อนขึ้น เป็นประเภทการคัดเลือกลูกจ้างที่มีฝีมือขึ้นในระดับหนึ่ง เช่น การจ้างผู้ฝึกสอนฟุตบอลเข้ามาสอนในวิทยาลัยพลศึกษา

¹ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป, 2532) , หน้า 203.

² จุฑา มั่นสไพบูลย์, การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน:แนวคิดทฤษฎี (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537), หน้า 180.

³ Chris Tilly and Charles Tilly. "Capitalist Work and Labour Markets" in Neil j Smelser and Richard Swedberg (eds), The Handbook of Economic Sociology (New York : Princeton University Press, 1994) pp 283-311.

3. การจ้างงานแบบซับซ้อนขึ้นกว่าแบบที่ผ่านมาเพราะเป็นการจ้างงานที่จะต้องใช้เวลาละเอียดลออ มีลักษณะของมืออาชีพ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น การจ้างครูสอนเต้นบัลเลท (Ballet) หรือการจ้างสถาปนิกเฉพาะด้าน เป็นต้น

ตลาดแรงงานประกอบด้วย

- (1) แรงงานหรือคนงาน คือ ผู้ที่เข้าไปทำงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ ของการจ้างงาน
- (2) นายจ้าง คือ ผู้ที่เป็นคนจ้างงาน หรือไม่จ้างงานคนงาน
- (3) งาน คือ เป็นการจัดแบ่งการทำงานภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน
- (4) การว่าจ้างงานคือ ลักษณะการทำงานตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างงาน ผูกพันกันระหว่างแรงงานกับนายจ้าง
- (5) เครือข่าย คือ สายใยของการติดต่อที่เชื่อมโยงระหว่างบริษัทที่ครอบครองตำแหน่งงานกับนายจ้างที่ตัดสินใจรับคนงานเข้าทำงาน
- (6) สัญญา คือ ข้อตกลงที่ชัดเจน หรืออาจมีความหมายว่า รูปแบบเกี่ยวกับการทำงานไม่ว่าจะเป็นการทดลองงาน เงื่อนไขการทำงาน และลักษณะการจ่ายค่าจ้าง

2.1.2. ตลาดแรงงานระหว่างประเทศ⁴

ตลาดแรงงานยังขยายตัวออกไป จากเดิมที่อยู่ภายในประเทศใดประเทศหนึ่งเป็นแรงงานระหว่างประเทศเพราะเนื่องมาจากการย้ายถิ่นไปมาของแรงงานระหว่างประเทศจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง โดยที่ตลาดแรงงานระหว่างประเทศเป็นความสัมพันธ์เชิงเศรษฐกิจระหว่างอุปสงค์และอุปทานระหว่างประเทศ นักเศรษฐศาสตร์ได้แบ่งแรงงานออกเป็น 3 ลักษณะ คือ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญในระดับสูง แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ การวิเคราะห์ตลาดแรงงานระหว่างประเทศจะต้องเอาอุปสงค์และอุปทานของแรงงานแต่ละประเภทมาพิจารณากล่าวคือ

2.1.2.1 ตลาดแรงงานระหว่างประเทศที่มีความรู้ความชำนาญระดับสูง

(1) อุปสงค์ของแรงงานระหว่างประเทศ คือ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญ เป็นแรงงานที่มีอุปสงค์แรงงานอยู่ในระดับสูงโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว เนื่องจากการฝึกฝนให้การศึกษาอบรมเพื่อให้ได้มาซึ่งแรงงานประเภทนี้นั้นต้องใช้ระยะเวลายาวนาน และต้องผ่านการคัดเลือกเป็นอย่างมาก จำนวนการเพิ่มก็มีในระดับต่ำ และทำให้เกิดมีความขาดแคลนได้ โดยเฉพาะในประเทศซึ่งมีการพัฒนาการใช้การผลิตแบบใหม่อย่างรวดเร็วจนต้องมีการค้นคว้าวิจัยระดับสูง อุปสงค์หรือความต้องการแรงงานที่มีความชำนาญระดับสูงย่อมเพิ่มขึ้นในอัตราที่เร็วมาก จนขีดความสามารถภายในประเทศเพื่อผลิตแรงงานสนองต่ออุปสงค์มีไม่เพียงพอ อัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนของแรงงานประเภทนี้จึงสูงมากและเป็นที่ดึงดูดใจต่อแรงงานประเภทเดียวกันในประเทศอื่นซึ่งระดับค่าจ้างต่ำกว่าเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศที่มีระดับค่าจ้างสูง

(2) อุปทานระหว่างประเทศ คือ แรงงานประเภทนี้ในประเทศใดประเทศหนึ่งมักมีปริมาณที่ค่อนข้างจะ

⁴ สุณี ฉัตราคม, เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์กราฟิการ์ต, 2525) , หน้า 5-16.

จำกัดเมื่อเทียบกับความต้องการ เนื่องจากการผลิตแรงงานต้องใช้เวลานานและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมาก การฝึกอบรมก็ยากลำบาก ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจึงมีน้อยในแต่ละปี และถึงแม้ว่าอัตราค่าจ้างในประเทศจะมีระดับสูงเพียงใด แรงงานประเภทนี้ที่มีอยู่ภายในประเทศก็ไม่อาจขยายตัวตอบสนองต่อค่าจ้างได้มากนัก ดังนั้นถ้าพิจารณาจากภายในประเทศจึงอาจกล่าวได้ว่า ในประเทศต่าง ๆ ส่วนมากอุปทานของแรงงานประเภทนี้จะเป็นแบบมีความยืดหยุ่นน้อย (Perfectly Inelastic) ซึ่งแสดงว่าค่าจ้างจะสูงหรือต่ำลงเป็นระดับใด ปริมาณแรงงานในระยะสั้นขณะนั้นก็คงที่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้

2.1.2.2 ตลาดแรงงานกึ่งฝีมือ

(1) อุปสงค์ระหว่างประเทศ คือ แรงงานประเภทนี้เป็นแรงงานระดับกลางซึ่งใช้เวลาในการอบรมไม่นานนัก และสามารถผลิตได้อย่างรวดเร็วและคราวละมาก ๆ อุปสงค์แรงงานประเภทนี้ในประเทศหนึ่ง ๆ โดยทั่วไปจะมีอย่างสม่ำเสมอ และเพิ่มขึ้นเมื่ออัตราการพัฒนาของเศรษฐกิจสูงขึ้นเช่นเดียวกับอุปสงค์ต่อแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงนั่นเอง อุปสงค์ของแรงงานกึ่งฝีมือมักได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอจากแรงงานภายในประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว สำหรับประเทศกำลังพัฒนาที่ยังอยู่ในขั้นเริ่มต้นของการพัฒนาการศึกษาอบรมนั้น การผลิตแรงงานกึ่งฝีมืออาจมีได้ไม่มากพอ และเกิดความขาดแคลนขึ้นเป็นผลให้ระดับค่าจ้างของแรงงานประเภทนี้จะสูง อันเป็นสิ่งจูงใจให้มีการเร่งพัฒนาการศึกษาอบรมแรงงาน ในกรณีที่อุปสงค์แรงงานประเภทนี้มีมาก และระยะสั้นไม่อาจพัฒนาโครงสร้างทางการศึกษาอบรมได้ถ้าประเทศมีอุปสงค์เหล่านี้มั่งคั่งพอและยินดีจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงมากพอ ก็จะมีแรงงานกึ่งฝีมือจากประเทศอื่นเคลื่อนย้ายเข้าไปตอบสนองต่ออุปสงค์นั้นได้ ถึงแม้ว่าจะเป็นอุปสงค์ที่มีลักษณะชั่วคราวก็ตาม

(2) อุปทานระหว่างประเทศ คือ แรงงานกึ่งฝีมือหากมีการวางโครงสร้างทางการศึกษาไว้พร้อมแล้วก็สามารถผลิตขึ้นได้ในระยะเวลาที่รวดเร็วและประมาณความต้องการโดยง่าย ดังนั้นประเทศที่มีการพัฒนาการศึกษาดังกล่าวนั้น ปริมาณการผลิตแรงงานกึ่งฝีมือออกเสนอขายจึงขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก กล่าวคือถ้าอัตราค่าจ้างสูงก็จะมีอุปทานมาก นอกจากนั้นถ้าแรงงานมีความรอบรู้ในสภาพตลาดแรงงานในต่างประเทศและไม่มีข้อขัดขวางในการเคลื่อนย้าย ถ้าอัตราค่าจ้างในต่างประเทศสูงก็จะดึงดูดใจให้มีอุปทานมากขึ้นเพื่อตอบสนองด้วย ดังนั้นอุปทานของแรงงานกึ่งฝีมือทั้งสำหรับตลาดภายในประเทศและตลาดระหว่างประเทศจะมีลักษณะเดียวกัน คือมีความยืดหยุ่นต่อค่าจ้างมาก

2.1.2.3 ตลาดแรงงานไร้ฝีมือ

(1) อุปสงค์ระหว่างประเทศ คือ แรงงานไร้ฝีมือเป็นแรงงานที่มีความต้องการมากในทุกประเทศ แต่ก็สามารถมีแรงงานภายในประเทศสนองต่ออุปสงค์ได้เพียงพอ ทั้งนี้เพราะแรงงานประเภทนี้เกือบไม่ต้องฝึกฝนอบรมเลย และมักมีเกินกว่าความต้องการอยู่แล้ว ดังนั้นโดยทั่วไป

อุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือจึงเป็นเพียงอุปสงค์ของตลาดภายในประเทศเท่านั้น ไม่มีอุปสงค์แรงงานระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตามมิใช่ว่าอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานระหว่างประเทศไม่มีเลย ในบางประเทศที่พัฒนาไปในระดับสูงค่อนข้างมาก แรงงานอาจมีความรู้สูงและเลือกทำงานที่ค่าจ้างสูงโดยจะหลีกเลี่ยงงานหนักหรือไม่น่าพึงพอใจ หรือค่าจ้างเอาไว้ เช่น งานรับจ้าง ทำการเกษตร งานเหมืองแร่ เป็นต้น ทำให้ไม่มีแรงงานภายในประเทศที่เพียงพอจะสนองต่อความประสงค์ ในกรณีนี้จะทำให้เกิดอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาด

แรงงานระหว่างประเทศขึ้น อีกกรณีคือประเทศที่มีประชากรน้อยอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมืออาจมีได้ไม่เพียงพอ ซึ่งก็จะเกิดอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานระหว่างประเทศขึ้นเช่นกัน

(2) อุปทานระหว่างประเทศ คือ แรงงานไร้ฝีมือโดยทั่วไปจะมีปริมาณเสนอขายมากเพียงพอหรือมีมากเกินไปอยู่เสมอ ในประเทศต่าง ๆ ในลักษณะเช่นนี้อุปทานของแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานระหว่างประเทศจึงมักมีความยืดหยุ่นมาก หรือถึงกับมีการยืดหยุ่นมากที่สุด

Piore⁵ ได้อธิบายรูปแบบของตลาดแรงงานสองระดับ (Dual Labour Market) กล่าวคือประเทศผู้รับการย้ายถิ่นจะมีสภาพทางเศรษฐกิจที่มีโครงสร้างของตลาดแรงงานแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

(1) ระดับปฐมภูมิ (Primary Sector) เป็นลักษณะของงานวิชาชีพ (Professional) คือ มีทักษะสูง มีค่าตอบแทนที่งดงาม ใช้สมองไม่ใช้แรงกาย

(2) ระดับทุติยภูมิ (Secondary Sector) เป็นลักษณะของงานรอง แรงงานที่ทำงานเป็นประเภทไร้ฝีมือ ประเภทงานที่ใช้แรงกาย เช่น งาน 3 Ds คือ งานสกปรก (Dirty) งานอันตราย (Dangerous) และงานยากลำบาก (Difficult)

ในประเทศที่รับการย้ายถิ่น ประชากรภายในประเทศจะขยับหรือพัฒนาตนเองเข้าไปทำงานในระดับปฐมภูมิ ดังนั้นตลาดแรงงานระดับสองคือแรงงานไร้ฝีมือจึงเกิดภาวะมีตำแหน่งงานว่างแต่ไม่มีแรงงานที่จะทำ สิ่งที่เกิดขึ้นนี้เป็นผลมาจากสภาวะเศรษฐกิจทุนนิยมโลกและการเกิดขึ้นของระบบโลก (World Systems) ได้ทำให้เมืองและประเทศบางแห่งเติบโตเป็นศูนย์กลาง (Core) ของทุนนิยมโลกที่เรียกว่า Global City เมืองต่าง ๆ เหล่านี้ เช่น นิวยอร์ก โตเกียว ลอนดอน เป็นต้น มีความเจริญทางทางเศรษฐกิจ ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี และโครงสร้างการตลาดที่ขาดแรงงานระดับสอง สิ่งนี้เป็นสิ่งดึงดูดที่สำคัญ ที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นมายังประเทศศูนย์กลางของทุนนิยมโลก

2.2 แนวความคิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration)

การศึกษากระบวนการจัดหางานไปต่างประเทศและการร้องเรียนของแรงงานในบริบทของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศนั้นมืออยู่อย่างจำกัด กรอบแนวคิดที่จะใช้วิเคราะห์ปรากฏการณ์ย้ายถิ่นที่นำไปสู่ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศได้กลายเป็นประเด็นปัญหาสำคัญ เนื่องจากระบบการจัดหางานเป็นส่วนหนึ่งที่แยกไม่ออกจากการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ดังนั้นการที่จะทำความเข้าใจปรากฏการณ์การย้ายถิ่นระหว่างประเทศและระบบการจัดหางานไปต่างประเทศ จึงสามารถนำแนวคิดในเรื่องการย้ายถิ่นระหว่างประเทศมาพิจารณาร่วมได้ ก่อนอื่นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศเสียก่อน

การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) คือ การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากข้ามพรมแดนประเทศที่ตนเองเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่นเพื่อดำรงชีวิตเป็นเวลายาวนานต่อเนื่อง เพื่อกระทำการกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทน โดยปกติหลักการสากลจะกำหนดว่าการดำรงชีวิตในอีกที่หนึ่งเป็นเวลา

⁵ อังถึงใน สุภางค์ จันทวานิช และ แกร์รี รัสเซอร์, “การย้ายถิ่นข้ามชาติในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออกเฉียง : สถานการณ์ทั่วไปและผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย” แปลโดย นภัต วิจิตรธนากุล ใน จัดหางานปริทัศน์ 1 (กรกฎาคม 2539) : 9.

นาน 1 ปี นับเป็นการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นสามารถจำแนกสาเหตุเป็น 2 ชนิด คือ การย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยธรรมชาติ (Natural Disaster) และการย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากการกระทำหรือจากน้ำมือของมนุษย์ (Manmade Disaster) ประการหลังนี้เองที่มุ่งศึกษา

แนวคิดที่สำคัญได้แก่แนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์ของการย้ายถิ่น ซึ่งมีมุมมองที่นำเอาปัจจัยทางเศรษฐกิจเข้ามาวิเคราะห์ให้เห็นที่มาของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ แนวคิดประการต่อมาเป็นมุมมองทางด้านสังคมวิทยา มองในรูประบบของการย้ายถิ่น คือ การย้ายถิ่นเป็นระบบที่ครอบคลุมปัจจัยด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย และการเมืองระหว่างประเทศ ฯลฯ รายละเอียดของแต่ละแนวคิดมีดังนี้

2.2.1 แนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์ของการย้ายถิ่น

แนวคิดนี้อธิบายการย้ายถิ่นข้ามชาติอาศัยเหตุผลทางเศรษฐกิจ โดยมีปัจจัยสองด้านที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นกล่าวคือ

2.2.1.1 ปัจจัยดึงดูดที่ทำให้มนุษย์เกิดการย้ายถิ่น ได้แก่โอกาสในการมีงานทำ ค่าจ้างที่สูงกว่า ความทันสมัยของเทคโนโลยี ฯลฯ ในประเทศปลายทาง

2.2.1.2 ปัจจัยผลักดัน ได้แก่ความยากจน การขาดแคลนที่ดินทำกิน จำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้น การขาดปัจจัยในการลงทุน ฯลฯ ในประเทศต้นทาง

การย้ายถิ่นในแนวคิดนี้มองผู้ย้ายถิ่นเชิงเศรษฐกิจ (Economic Migration) คือมนุษย์จะย้ายถิ่นจากประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจน้อย ไปยังประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจมากกว่า

นักทฤษฎีคนสำคัญของแนวคิดนี้คือ Borjas⁶ มองว่าผู้ย้ายถิ่นแต่ละคนจะทำการตัดสินใจเลือกที่จะย้ายถิ่นไปประเทศใด ขึ้นอยู่กับการประเมินโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศนั้นๆ ในตลาดแรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความเท่าเทียมกันของค่าจ้างในระยะยาว และก่อให้เกิดดุลยภาพทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศผู้ส่งและผู้รับ

Castillo - Freeman และ Freeman⁷ได้เสนอไว้ว่าการเลือกเดินทางไปยังประเทศใด ขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GNP) ของประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง

⁶ อ้างถึงใน สตีเฟน แคลสเชิล, "สาเหตุและผลของการย้ายถิ่นรูปแบบใหม่ของเอเชีย" แปลโดย กุศล สุนทรธาดา ใน การย้ายถิ่นข้ามชาติในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก ปัญหาและแนวโน้ม สุภางศ์ จันทวานิช, บรรณาธิการ (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540), หน้า 2

⁷ Castillo- Freeman, Alida J., and Richard B. Freeman. "When the minimum wage really bites: the effect of U.S.- level minimum wage on Puerto Rico," in George J. Borjas and Richard B. Freeman (eds), *Immigration and the Work Force: Economic Consequences for the United States and Source Area*. (Chicago: University of Chicago Press, 1992) อ้างถึงใน สุภางศ์ จันทวานิช และคณะ, การย้ายถิ่นของผู้หญิงไทยไปเยอรมนี: สาเหตุชีวิตความเป็นอยู่และผลกระทบในประเทศไทยและเยอรมนี (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542), หน้า 8.

สำหรับคนสุดท้าย คือ Taylor⁸ ให้ความสำคัญต่อการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานที่ผิดกฎหมาย ซึ่งเกิดจากค่าจ้างที่ต่ำ ผลผลิตทางการเกษตรที่ย่ำแย่ และอัตราค่าจ้างที่ต่ำในประเทศต้นทาง ประกอบกับอัตราค่าจ้างที่สูงกว่า ผลผลิตทางการเกษตรที่สูง และอัตราค่าจ้างที่ต่ำ ณ ประเทศปลายทาง

2.2.3 แนวความคิดทางด้านระบบการย้ายถิ่น (The Migration System)

นักสังคมวิทยาพยายามพิจารณาปรากฏการณ์การย้ายถิ่นจากมุมมองทางสังคมวิทยา ซึ่งการย้ายถิ่นจะต้องประกอบด้วยปัจจัยทางด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย และการเมืองระหว่างประเทศ นอกจากนี้การย้ายถิ่นยังหมายถึง กระบวนการที่นับตั้งแต่การตัดสินใจเดินทางออกจากประเทศต้นทางไปยังประเทศผู้รับ โดยผ่านเครือข่ายของผู้ย้ายถิ่นในประเทศต้นทาง เครือข่ายของผู้อำนวยความสะดวกระหว่างการย้ายถิ่น และเครือข่ายของผู้ย้ายถิ่นและผู้ว่าจ้างผู้ย้ายถิ่นในประเทศผู้รับ

มีนักทฤษฎีในกลุ่มนี้ที่สำคัญ คือ Castles และ Miller⁹ ได้สรุปกระบวนการย้ายถิ่นโดยแบ่งออกเป็นสามขั้นตอนใหญ่ คือ ขั้นตอนการตัดสินใจในการย้ายถิ่น ขั้นตอนกระบวนการย้ายถิ่น ขั้นตอนผลกระทบจากการย้ายถิ่นเมื่อเดินทางไปยังประเทศปลายทางแล้ว ซึ่งรายละเอียดต่าง ๆ จะกล่าวต่อไปนี้

2.2.3.1 ขั้นตอนการตัดสินใจย้ายถิ่น ประกอบด้วยระบบย่อยของการย้ายถิ่นดังนี้

2.2.3.1.1 ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความต้อยโอกาสทางเศรษฐกิจของผู้ย้ายถิ่น นั่นคือ การไม่มีสิทธิครอบครองที่ดิน หรือปัจจัยการผลิตอื่น ๆ การว่างงานในประเทศต้นทาง การได้ค่าแรงที่สูงกว่า และได้งานทำในประเทศปลายทาง

2.2.3.1.2 ด้านการเมือง ได้แก่ ความสัมพันธ์ดั้งเดิม หรือความสัมพันธ์พิเศษที่ประเทศรับและประเทศต้นทางมีต่อกัน เช่น การเคยเป็นอาณานิคม การเคยรับผู้อพยพย้ายถิ่นเข้าไปพำนักในอดีต และการกำหนดนโยบายของรัฐ

2.2.3.1.3 ด้านสังคม ได้แก่ การถูกชักนำโดยคนรู้จักให้ย้ายถิ่น การร่วมกันในการตัดสินใจย้ายถิ่นของคนในระดับครอบครัว เครือญาติ และท้องถิ่นเดียวกัน และการหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

2.2.3.1.4 ด้านวัฒนธรรม ได้แก่ ค่านิยมต้องการเดินทางโดยเฉพาะคนหนุ่มสาว ซึ่งอยู่ในวัยแรงงานที่จะย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ ค่านิยมแบบบริโภคนิยม ในวัฒนธรรมแบบทุนนิยมที่แพร่กระจายมาจาก Global City และมีอิทธิพลดึงดูดคนจากประเทศอื่นๆ ให้ปฏิบัติตนเลียนแบบ

2.2.3.1.5 ด้านกฎหมาย ได้แก่ กฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศต้นทาง ที่ส่งเสริมให้พลเมืองย้ายถิ่นไปทำงานได้ในต่างประเทศโดยไม่มีกีดกัน

2.2.3.2 ขั้นตอนกระบวนการย้ายถิ่น ซึ่งเป็นการจัดการและอำนวยความสะดวก มีระบบย่อยดังนี้

⁸ Taylor, J. Edward. "Earnings and Mobility of Legal and Illegal Immigrant Workers in Agriculture" *America Journal of Agriculture Economics*, 74,1992. อ้างถึงในเรื่องเดียวกัน, หน้า 9.

⁹ Castles Stephen and Mark Miller. *The Age of Migration International Population Movments in the Modern World* (Hampshire and London ; Macmillan Press,1993) อ้างถึงในเรื่องเดียวกัน, หน้า 12.

2.2.3.2.1 ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ สำหรับการเดินทาง ประกอบด้วย ค่าเดินทาง ค่า
 นายหน้า และเงินค่าหัวที่ผู้ย้ายถิ่นจะต้องจ่ายให้ผู้จัดการและอำนวยความสะดวก

2.2.3.2.2 ด้านการเมือง ได้แก่ นโยบายของรัฐที่จะควบคุมการส่งออกแรงงานย้ายถิ่น หรือจะเป็นการ
 เปิดเสรีให้เป็นธุรกิจที่เอกชนสามารถแข่งขันกันได้ รวมถึงมาตรการในการเตรียมตัวและปฐมนิเทศแรงงานที่
 กำลังเดินทางอีกด้วย ส่วนใหญ่จะเป็นการรวมกลุ่มของประเทศในภูมิภาคเดียวกัน หรืออาจจะเป็นข้อตกลง
 ระหว่างประเทศ

2.2.3.2.3 ด้านสังคม ได้แก่ ระบบการจัดหางานที่มีอยู่ที่ถูกกฎหมายและที่ผิดกฎหมาย

2.2.3.2.4 ด้านวัฒนธรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับนายหน้า ค่านิยมความเชื่อถือ
 เครือข่ายส่วนบุคคล (คนรู้จัก) มากกว่าเครือข่ายทางการ (บริการของรัฐ) ในการเดินทาง

2.2.3.2.5 ด้านกฎหมาย ได้แก่ กฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศผู้รับที่เปิดโอกาสให้คนต่างชาติย้ายถิ่น
 เข้ามาทำงานได้ตลอดจนกติการะหว่างประเทศที่เอื้อให้มีการย้ายถิ่น การให้ความคุ้มครองผู้ย้ายถิ่นเพื่อการ
 ทำงาน เช่น อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ
 สหประชาชาติ

2.2.3.3 ผลกระทบจากการย้ายถิ่น ซึ่งมีผลกระทบต่อด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.2.3.3.1 ด้านเศรษฐกิจ คือ การได้งาน และได้ค่าจ้างที่สูงขึ้นของผู้ย้ายถิ่น การทำสัญญาการจ้าง
 งานและอาศัยอยู่ในประเทศผู้รับ การส่งเงินออมกลับประเทศ ก่อให้เกิดการเชื่อมโยงต่อเนื่องกันเป็นเครือข่าย
 ทางเศรษฐกิจ ในแง่โครงสร้างของเศรษฐกิจในประเทศผู้รับ

2.2.3.3.2 ด้านการเมือง ผลกระทบที่เกิดขึ้นจะออกมาในนโยบายของรัฐ ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพ
 ความขาดแคลนแรงงาน โดยมีนโยบายต้อนรับหรือขับไล่แรงงานต่างชาติ นโยบายดังกล่าว จะมีผลกระทบต่อ
 แนวทางการใช้สิทธิ และการกำหนดหน้าที่ของผู้ย้ายถิ่น

2.2.3.3.3 ด้านสังคม คือ การเกิดขึ้นของชุมชนทางชาติพันธุ์ (Ethnic Enclave) เป็นชุมชนของผู้ย้าย
 ถิ่นที่เป็นชาติพันธุ์เดียวกัน ใช้ภาษาพูดและมีขนบธรรมเนียมประเพณีร่วมกัน

2.2.3.3.4 ด้านวัฒนธรรม ก่อให้เกิดสภาพการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของประเทศปลายทาง และ
 การธำรงเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ของผู้ย้ายถิ่น

2.2.3.3.5 ด้านกฎหมาย คือ กฎหมายแรงงานของประเทศปลายทาง เช่น การคุ้มครองสิทธิของแรงงาน
 ต่างชาติ มาตรฐานการจ้างงาน กฎหมายสัญชาติ

ตารางที่ 3 สรุปแนวความคิดระบบการย้ายถิ่นของ Castles และ Miller

ระบบ	เศรษฐกิจ	การเมือง	สังคม	วัฒนธรรม	กฎหมาย
ประเทศ					

1.ขั้นตัดสินใจ ย้ายถิ่นจาก ประเทศต้นทาง	ความยากจน ความด้อยโอกาส ทางเศรษฐกิจ	นโยบายการ ย้ายถิ่น การเคยเป็น อาณานิคม	เครือข่ายการ ย้ายถิ่น การหาข้อมูล ข่าวสาร ฯลฯ	ค่านิยมการ ย้ายถิ่น	กฎหมายและ ระเบียบว่าด้วย คนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วย แรงงาน กฎหมายระหว่าง ประเทศ
2.ขั้นกระบวนการ ย้ายถิ่น	ค่าใช้จ่าย	นโยบายส่งออก แรงงาน	ระบบการจัดหา งานถูกกฎหมาย และผิดกฎหมาย	ความสัมพันธ์ ระหว่างคนงาน กับนายหน้า	กฎหมายและ ระเบียบว่าด้วย คนเข้าเมือง
3.ขั้นการพำนัก ในประเทศ ปลายทาง และผลกระทบ จากการย้ายถิ่น	รายได้ที่ คาดหวัง การมีงานทำ ค่าจ้างที่สูงกว่า เงินส่งกลับ ฯลฯ	นโยบายการ ย้ายถิ่น การพึ่งพา แรงงานต่างชาติ	เครือข่ายการ ย้ายถิ่น ค่านิยม ชุมชนผู้ย้ายถิ่น ฯลฯ	ปรับตัววัฒนธรรม อีกรางเอกลักษณ์ ชาติพันธุ์	กฎหมายว่าด้วย แรงงาน กฎหมายระหว่าง ประเทศ สวัสดิการสังคม สำหรับผู้ย้ายถิ่น การโอนสัญชาติ

ที่มา : สุภาวงศ์ จันทวานิช และคณะ, การย้ายถิ่นของผู้หญิงไทยไปเยอรมนี :สาเหตุ ชีวิตความเป็นอยู่ และผลกระทบในประเทศไทยและเยอรมนี. ,หน้า 17.

2.3 แนวความคิดการจัดการหางาน (Employment Recruitment)

2.3.1 ความหมายของการจัดการหางาน

กรมการจัดหางาน¹⁰ได้ให้ความหมายของการจัดการหางานไว้ คือ การบริการหาคนงานให้นายจ้างและ
บริการให้แก่ผู้ประสงค์จะหางานทำหรือต้องการเปลี่ยนงานใหม่ การจัดการหางานไปต่างประเทศแบ่งเป็นการ
บริการจัดหางานโดยรัฐซึ่งให้บริการแนะนำ แนะนำอาชีพ ตลอดจนทดสอบแนวคิดโดยไม่ต้องเสียค่าบริการ
และการบริการจัดหางานโดยเอกชนซึ่งอาจมีทั้งคิด และไม่คิดค่าบริการแต่การดำเนินการจะต้องอยู่ในกำกับดูแล
ของกรมการจัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

¹⁰ กรมการจัดหางาน, ศัพท์แรงงาน. (กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ
สังคม, 2540) , หน้า 3.

2.3.2 ความสำคัญของการจัดหางาน¹¹

บริการจัดหางานมีขึ้นเพื่อนำนายจ้างผู้ต้องการแรงงาน และผู้ที่หางานทำหรือต้องการที่จะเปลี่ยนงานให้มาพบกัน ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้นายจ้างมีโอกาสได้เลือกคนงานที่เหมาะสมและในขณะเดียวกันผู้หางานก็สามารถเลือกงานที่เหมาะสมที่สุดกับวุฒิ ความชำนาญและรสนิยมของตนเองเท่าที่จะทำได้ ในความหมายปกติไม่ได้หมายความว่าความถึงการจัดหางานของหน่วยงานใด ที่ทำหน้าที่ในการรับสมัครคนงานให้กับองค์กรของตน

บริการจัดหางานมีวัตถุประสงค์มุ่งที่จะส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดหางาน เพื่อสนับสนุนให้การทำงานของหญิงชายและเยาวชนให้มีความก้าวหน้าและทำงานเชิงเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูล เผยแพร่ข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับสถานะและแนวโน้มของการทำงาน และความต้องการชนิดต่าง ๆ ช่วยให้คนงานและนายจ้างได้บรรลุความต้องการในการทำงานด้วยความเหมาะสม ให้บริการแนะแนวอาชีพและปรึกษาแนะนำอาชีพกับผู้หางานเป็นรายบุคคลไป หรือช่วยเหลือในการหางานให้ในท้องถิ่นที่ไกลออกไปโดยอาจสรุปเป็นวัตถุประสงค์ของการจัดหางานได้ดังต่อไปนี้

2.3.2.1 จัดให้คนงานที่ต้องการทำงานได้พบกับนายจ้างที่ต้องการคนไปทำงานให้เร็วขึ้น โดยการที่จะให้คนได้งานทำและนายจ้างได้แรงงานตามความประสงค์นั้น จะต้องให้คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกแก่แรงงานในการอพยพจากภูมิภาคหนึ่งไปทำงานยังอีกภูมิภาคหนึ่ง และการเปลี่ยนแปลงจากอาชีพหนึ่งไปยังอาชีพหนึ่งได้

2.3.2.2 เพื่อให้การจ้างงานและประสิทธิภาพของแรงงานในการผลิตได้อยู่ในอัตราสูงสุดตลอดเวลา โดยบรรจุคนงานในตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และจัดสรรช่วยเหลือพัฒนาอาชีพเมื่อมีความจำเป็น

2.3.2.3 สนับสนุนและเข้าร่วมประสานงานในการแก้ปัญหาการจ้างงาน โดยการวิเคราะห์ตำแหน่งงานและการประเมินค่าแรงงาน ตลอดจนช่วยเหลือสถานประกอบการต่าง ๆ ในการวางแผนเพิ่มอัตราการจ้างงานและกิจกรรมทางเศรษฐกิจให้สูงขึ้น

นักเศรษฐศาสตร์ได้กล่าวถึงการจ้างงานเอาไว้ว่า คือ การว่างงานเกิดจากคนงานออกจากงาน เพราะความจำเป็นบางอย่าง หรือต้องการเปลี่ยนงาน การว่างงานชนิดนี้มีมูลเหตุจากการขาดประสิทธิภาพการจัดการตลาดแรงงาน และในการจัดการบรรจุคนงานเข้าทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม ดังนั้น ควรจะมีการจัดตั้งบริการจัดหางานของรัฐ ซึ่งไม่มีการคิดค่าบริการและควรยกเลิกกิจการจัดหางานชนิดที่เอกชนจัดทำ หรือไม่ต้องออกกฎหมายควบคุมสำนักงานจัดหางานของเอกชนเสีย

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)¹² เป็นองค์การระหว่างประเทศที่มีบทบาทในการกำหนดและรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตาม

¹¹ ประสิทธิ์ ไชยทองพันธ์. การดำเนินการจัดหางานของกรมแรงงาน. (กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2538) , หน้า 1-2.

¹² นิคม จันทรวิฑูร, ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531)

ปฏิบัติ หรือเป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์การใช้แรงงานในประเทศสมาชิก องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญกับปัญหาการว่างงานมาก โดยจะเห็นได้จากในอนุสัญญา ฉบับที่ 2 ซึ่งมีผลบังคับเมื่อ 14 กรกฎาคม 1912 กำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันจัดตั้งหน่วยงานจัดหางานของรัฐโดยไม่คิดค่าบริการ หน่วยงานนี้ขึ้นอยู่กับหน่วยงานกลาง ซึ่งจัดตั้งเพื่อการนี้ และให้มีคณะกรรมการประกอบด้วย นายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้คำแนะนำในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยมีประเทศอังกฤษเป็นประเทศแรกที่จัดให้มีสำนักงานจัดหางานของรัฐขึ้น ปัจจุบันองค์การ ฯ ได้มีการอนุสัญญาและข้อเสนอแนะอย่างละประมาณ 200 ฉบับ สำหรับประเทศไทยได้มีการรับรองอนุสัญญาไปเพียง 11 ฉบับ และข้อเสนอแนะ 10 ฉบับ ไม่มีฉบับใดเลยที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดหางานไปต่างประเทศ หรือการย้ายถิ่นไปทำงานระหว่างประเทศ ซึ่งในความเป็นจริงองค์การ ฯ ได้มีการรับรองอนุสัญญาที่เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 96 97 และ 143 เป็นการนำเสียได้ที่ประเทศไทยไม่ได้ให้สัตยาบันในเรื่องนี้ โดยสาเหตุน่าจะมาจากการทำข้อตกลงกับองค์การระหว่างประเทศขององค์การใดองค์การหนึ่ง เป็นเรื่องของรัฐสภา ต้องมีการพิจารณาก่อนการยอมรับโดยรอบคอบ และที่สำคัญประเทศไทยต้องควบคุมดูแลให้เป็นไปตามที่ให้สัตยาบัน

2.3.3. การรับเรื่องร้องเรียนการจัดหางานไปต่างประเทศ

กรมการจัดหางาน¹³ให้ความหมายการรับเรื่องร้องเรียนการจัดหางานไปต่างประเทศไว้คือ การที่คนหางานที่ต้องการทำงานในต่างประเทศขอความช่วยเหลือกรณีต่อไปนี้

2.3.3.1 จ่ายเงินให้กับบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียน หรือจ่ายเงินให้นิติบุคคลที่ไม่ได้จดทะเบียนแล้ว ไม่ได้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

2.3.3.2 เดินทางไปทำงานต่างประเทศแล้วขอความช่วยเหลือหรือขอเดินทางกลับเนื่องจากงานไม่ตรงตามที่กำหนดในสัญญาจัดหางาน

2.3.3.3 เดินทางกลับประเทศไทยแล้วขอค่าบริการคืน

สำหรับการช่วยเหลือคนงานให้ได้รับเงินคืน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือคนงานที่ร้องเรียนกรณีจ่ายเงินให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในต่างประเทศ หรือนิติบุคคล/บุคคลที่ไม่ได้จดทะเบียน แล้วไม่ได้ทำงาน หรือได้งานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ ในสัญญาจัดหางานให้ได้รับเงินค่าบริการ หรือค่าใช้จ่ายคืนโดยการเจรจาหรือหักหลักประกันคืน

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในประเด็นต่าง ๆ ไว้มากพอสมควร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประการดังนี้

2.4.1 การจัดหางานไปต่างประเทศโดยภาครัฐ

การจัดหางานไปต่างประเทศโดยภาครัฐได้มีการศึกษาจากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งเริ่มนำเสนอข้อค้นพบของ กมล เมษรั้งชากิจ¹⁴ ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การให้ความคุ้มครองทางกฎหมายแก่

¹³ กรมการจัดหางาน, กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2543) , หน้า 142.

แรงงานไทยไปต่างประเทศ พบว่า ปัญหาที่ผู้ใช้แรงงานได้รับจากการดำเนินธุรกิจจัดหางาน มีหลายประการด้วยกัน ดังนั้น รัฐบาลจึงแก้ไขโดยประกาศใช้ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 โดยกำหนดบทลงโทษบริษัทและสำนักงานที่ไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายให้สูงขึ้น และสร้างมาตรการควบคุมการจัดส่งคนงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่การแสวงหาผลประโยชน์ ในรูปของธุรกิจจัดหางานที่ละเมิดหรือฝ่าฝืนกฎหมาย ก็ยังคงมีอยู่บ้าง ทั้งนี้เพราะ กฎหมาย ดังกล่าวและระเบียบที่เกี่ยวข้องยังมีปัญหา ในการปฏิบัติอยู่ ควรที่จะมีการปรับปรุงแก้ไข เช่น

1. บัญญัติกฎหมาย ให้มีสภาพบังคับให้บริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางาน จัดทะเบียนตัวแทนจัดหางานอย่างแท้จริง ยกเลิกการรวมหลักประกัน
2. ควรเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมาย ให้คนงานได้รับความคุ้มครองตามสัญญาจ้างแรงงาน
3. บัญญัติกฎหมายให้คนงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ด้วยตนเอง หรือลูกจ้าง ที่นายจ้างในประเทศไทยไปทำงานต่างประเทศต้องเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศ ที่คนงานหรือลูกจ้างจะไปทำงาน
4. บัญญัติกฎหมายกำหนดระยะเวลา ในการเรียกเก็บหรือรับเงินที่เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน ล่วงหน้าโดยเฉพาะค่าเดินทาง ไปทำงานของคนงานหนึ่งหมื่นห้าพันบาท
5. ควรทำความตกลงร่วมมือกันทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนของประเทศนายจ้างกับประเทศไทย ในการกำหนดรูปแบบของสัญญาจ้างแรงงานมาตรฐานระหว่างประเทศขึ้น
6. ควรจะมีการแก้ไขพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาแรงงานพ.ศ. 2522 โดยบัญญัติให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในคดีพิพาทที่เกี่ยวกับสิทธิ หรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างงานหรือตามข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างตามสัญญาจัดหางาน

ต่อมา สินธุ์ ศรสงคราม¹⁵ ได้ศึกษาเรื่อง *กระทรวงการต่างประเทศกับงานคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ* พบว่า ปัญหาของคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศ นั้นเกิดขึ้นได้ทั้งจากนายจ้างคนงาน รวมทั้งผู้จัดหางาน ปัญหาการให้ความช่วยเหลือก็คือ ความไม่สะดวก และไม่มีความสะดวกตัวเท่าที่ควรเนื่องจากมีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีเอกภาพ ในการช่วยเหลือ จึงเห็นควรให้มีการตั้งทบวงแรงงานให้เป็นหน่วยงานเดียวที่รับผิดชอบ ในด้านการช่วยเหลือคนงาน ปัญหาลูกเรือประมง เห็นว่ามูลเหตุเกิดจากปริมาณสัตว์น้ำที่จะทำการประมงเหลือน้อย และจำนวนเรือประมงมีมากทำให้ต้องออกไปจับสัตว์น้ำในน่านน้ำต่างชาติ หนทางแก้จึงต้องกระทำในหลายด้าน ทั้งด้านเอกชนและรัฐบาล และแก้ปัญหาทั้งภายในและต่างประเทศ เช่น การมุ่งเจรจาให้มีการร่วมดำเนินกิจการร่วม หรือดำเนินการในรูปแบบสัมปทาน และการหาช่องทางเจรจาเพื่อแสวงหาหลักประกันให้กับลูกเรือว่าจะไม่มีการจับกุม ฆาตกรรมหรือรังควานต่อเรือประมงที่ผ่านน่านน้ำ

¹⁴ กมล เมฆรักรักษาภิจ, "การให้ความคุ้มครองทางกฎหมายแก่แรงงานไทยไปต่างประเทศ" (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530)

¹⁵ สินธุ์ ศรสงคราม, *กระทรวงการต่างประเทศกับงานคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ* (เอกสารวิจัยประกอบการศึกษา วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 30, ประจำปีการศึกษา 2530-2531)

แต่ละประเทศโดยสุจริต ในเวลาใกล้เคียงกันได้มีงานของวลัย อาสาฬหประภิต¹⁶ ศึกษาเรื่องบทบาทของกรมแรงงานในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ พบว่า ปัญหาที่คนงานประสบส่วนใหญ่ ยังคงเป็นปัญหาการลออกวงเอาเปรียบและการจ่ายค่าบริการเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยมีข้อสงสัยกันว่าคนงานที่ประสบปัญหา ส่วนใหญ่ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานและสมัครไปทำงานต่างประเทศ โดยได้รับการชักชวนจากบุคคลที่ทำหน้าที่คล้ายกับนายหน้าหรือสาย นอกจากนี้ ยังพบว่า พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มีส่วนช่วยในการคุ้มครองคนหางาน ได้มากขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะปัญหาที่เกี่ยวกับสำนักงานจัดงานเถื่อน และปัญหาเกี่ยวกับตำแหน่ง หรือสัญญาจ้าง แต่สำหรับปัญหาเรื่องการจ่ายค่าบริการเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดและปัญหาการลออกวงที่เกิดขึ้นจากสายยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้

สำหรับประจัญพล ธีรเนตร¹⁷ ได้ศึกษาเรื่องนโยบายส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณีส่งแรงงานไทยไปไต้หวัน พบว่า

1. นโยบายส่งเสริมแรงงานไทย ไปต่างประเทศจากอดีตที่ผ่านมากรมแรงงานสามารถให้การตอบสนองต่อนโยบายได้เป็นอย่างดี
2. เอกชนมีบทบาทอย่างมากต่อการส่งแรงงานไปต่างประเทศตามนโยบายส่งแรงงานไปต่างประเทศที่รัฐบาลส่งเสริม
3. นโยบายรับแรงงานต่างประเทศของไต้หวันและบทบาทของกรมแรงงาน ในปัจจุบันยังเป็นอุปสรรคต่อการส่งแรงงานไปไต้หวัน

2.4.2 การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยและปัญหาที่เกิดขึ้น

ผลงานการศึกษาประเด็นการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย และปัญหาที่เกิดขึ้นค่อนข้างที่จะเป็นระบบ คือ พีระเทพ รุ่งชีวิน และคณะ¹⁸ ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในตะวันออกกลางและปัญหาที่เกิดขึ้นแก่แรงงานไทย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูง ในการตัดสินใจไปทำงานตะวันออกกลาง คือ ระดับรายได้ เดิมหรือต้นทุน ค่าเสียโอกาส รองไปคือ ค่าใช้จ่ายรวมที่จะต้องเสียเป็นค่านายหน้า ค่าหนังสือเดินทาง ค่าทดสอบฝีมือ ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสมัครงานต่าง ๆ และดอกเบี้ย ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา คนงานที่มีระดับการศึกษายิ่งสูงจะมีแนวโน้มตัดสินใจ ไปทำงานน้อยกว่าผู้มีการศึกษาไม่เกิน ป. 4 การรู้ภาษาต่างประเทศมีส่วนช่วยทำให้แรงงานตัดสินใจไปทำงานมากขึ้น แรงงานที่ผ่านการ

¹⁶วลัยพร อาสาฬหประภิต, "บทบาทของกรมแรงงานในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.)

¹⁷ประจัญพล ธีรเนตร, "นโยบายส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณีส่งแรงงานไทยไปไต้หวัน" (เอกสารวิจัยปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534)

¹⁸พีระเทพ รุ่งชีวิน และคณะ, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในตะวันออกกลาง และปัญหาที่เกิดขึ้นแก่แรงงานไทย (กรุงเทพมหานคร : กองวางแผนประชากรและกำลังคน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2525)

อบรม ฝีมือแรงงานมาแล้ว มีแนวโน้มไปทำงาน มากกว่าผู้ไม่เคยอบรมฝีมือมาก่อน ด้านปัญหาพบว่า บรรดาค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ทั้งหมดค่านายหน้ามีความสำคัญมากรองลงมาคือ การหลอกลวง และถูกลอยแพ ในต่างประเทศของบริษัทจัดหางาน การได้ทำงานในระยะเวลาสั้นกว่าที่สัญญากำหนด หรือ ถูกลดอัตราค่าจ้าง ปัญหาคิดถึงบ้านและครอบครัว ความกดดัน ด้านจิตใจ การขาดแคลนสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสถานเริงรมย์ แบบไทย ๆ ปัญหาการกระทำผิดกฎหมาย และข้อห้ามทางศาสนา

ในเวลาใกล้เคียงกันโยธิน แสงวงดี¹⁹ ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกลับไปทำงานในตะวันออกกลางของแรงงานไทย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการกลับไปทำงานในตะวันออกกลาง ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ คือ เมื่อค่าใช้จ่ายสูงขึ้นแรงงานมีแนวโน้มที่จะไม่ต้องการกลับไปทำงานในตะวันออกกลาง ส่วนรายได้สุทธิที่ได้มาทั้งหมดไม่มีอิทธิพลที่จะขัดขวางหรือส่งเสริม ปัจจัยทางสังคม คือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับ ป. 5 ถึง ม.ศ. 5 มีความต้องการกลับไปทำงาน ต่างกับแรงงานที่มีการศึกษาไม่เกิน ป. 4 มีแนวโน้มที่จะไม่กลับไปทำงาน แรงงานที่ผ่านการอบรมฝีมือแรงงานมีแนวโน้มไม่ต้องการกลับไปทำงาน แรงงานที่มีอาชีพเดิมในภาคการเกษตรมีแนวโน้มการตัดสินใจตัดสินใจกลับไปทำงาน ส่วนผู้ที่ทำงานมีฝีมือมีแนวโน้มไม่ต้องการที่จะกลับไปทำงาน ปัจจัยทางประชากร คือ แรงงานที่มีอายุมากมีแนวโน้มไม่กลับไปทำงาน ผู้ที่มีจำนวนบุตรมากมีแนวโน้มจะกลับไปทำงาน แรงงานที่อยู่ในครอบครัวที่มีผู้ประกอบอาชีพมากมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจกลับไปทำงาน สำหรับปัจจัยด้านอื่น คือ แรงงานที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศหลายครั้งมีแนวโน้มไม่กลับไปทำงาน ผู้ที่เคยติดขัดของความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่เมื่อมีปัญหาในการไปทำงานมีแนวโน้มไม่กลับไป ผู้ที่มีการจ้างงานมากมีแนวโน้มไม่กลับไปทำงานเช่นเดียวกัน ผู้ที่มีฝีมือแรงงานมีแนวโน้มต้องการไปทำงานมากกว่าผู้ไม่มีฝีมือ แต่ประเทศที่แรงงานเดินทางไปทำงานไม่มีผลในการไปหรือไม่ไปทำงาน

สำหรับกรมแรงงาน²⁰ ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ พบว่า ผู้สมัครไปทำงานต่างประเทศส่วนมากเป็นแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ สาเหตุที่เดินทางไปทำงานเพราะค่าจ้างที่สูงกว่าในประเทศไทย การเดินทางจะมีญาติพี่น้อง หรือเพื่อนที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาชักนำ และส่วนมากจะติดต่อไปสมัครงานโดยไม่ไปตรวจสอบกับกรมแรงงาน ส่วนค่าใช้จ่ายในการสมัครงานสำนักงานจะเรียกเก็บจากคนหางานมีจำนวนระหว่าง 1,000-50,000 บาท สำหรับปัญหาที่ประสบจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับภาษา และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งในด้านความเป็นอยู่และการทำงาน ได้แก่ สภาพอากาศ ภูมิประเทศ ขนบธรรมเนียมประเพณี กฎหมายที่เคร่งครัด และเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนต่างชาติ ความว่าเหวและคิดถึงบ้าน เป็นต้น

ในส่วนของนิพนธ์ นาคเปลี่ยว²¹ ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณีการไปทำงานประเทศสิงคโปร์ พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา 4-7 มีการเดินทางไปโดยผ่านการชักนำของนายหน้า วิธีการเดินทางโดยการผ่านพรมแดนด้านด่านสะเดามากที่สุด

¹⁹โยธิน แสงวงดี, "ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการกลับไปทำงานในตะวันออกกลางของแรงงานไทย"(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สถาบันวิจัยประชากรและสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2526)

²⁰กรมแรงงาน, สภาพและปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ(กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2530)

²¹นิพนธ์ นาคเปลี่ยว, ปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณีการไปทำงานประเทศสิงคโปร์ (เอกสารวิจัยประกอบการศึกษา วิทยาลัยการปกครอง รุ่นที่ 29, 2532)

รองลงมาคือด่านทุ่งหมอก และด่านคอนเมือง สำหรับวิธีการเดินทางแรงงานเดินทางพร้อมสาย/นายหน้าโดยรถยนต์ ในส่วนของค่าบริการสำหรับการเดินทางโดยสาย/นายหน้า ต้องจ่ายรายละเอียดประมาณ 10,000-25,000 บาท เดินทางด้วยตนเองประมาณ 5,000-10,000 บาท ซึ่งเป็นอัตราที่จ่ายน้อยกว่าที่สาย/นายหน้าถูกกฎหมายซึ่งต้องจ่ายประมาณ 32,000-40,000 บาท สำหรับการหลอกลวงแรงงาน ได้แก่ นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง ไม่จ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นายจ้างไม่ทำใบอนุญาตทำงานให้แรงงาน การเลิกจ้างหรือการลดยแพ

ส่วนนักศึกษาปริญญาเอกรุ่นที่ 3 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์²² ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการของแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์ พบว่า การเดินทางไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ เข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมายมากที่สุดรองลงมาได้แก่ การเดินทางไปก่อนแล้วหางาน เอง หรือให้ญาติในประเทศสิงคโปร์ช่วยหาให้ ส่วนวิธีการติดต่อกับสำนักงานจัดหางาน สำนักงานกับเจ้าหน้าที่มาติดต่อถึงบ้านและไม่ทราบว่าเป็นบริษัทเหล่านั้น มีใบอนุญาตหรือไม่

ปัญหาที่ประสบส่วนใหญ่คือ การหลอกลวงเจ้าหน้าที่ รองลงมา ได้แก่ ความยากลำบากในการหาเงินเพื่อใช้จ่าย ในการติดต่อกับงาน ปัญหาบริษัทจัดหางานหลอกลวง ปัญหาค่าใช้จ่ายในการทำงานสูง ปัญหาเมื่อเดินทางไปแล้วไม่ได้งานตามที่ตกลงกันไว้ก่อน ปัญหาคิดถึงบ้านและครอบครัว ค่าจ้างต่ำ สถานที่พัก อาศัยไม่ดี ปัญหาเรื่องอาหารการกิน

ส่วนความต้องการของแรงงานในการที่จะให้รัฐบาล ช่วยเหลือในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เกือบครึ่งหนึ่งต้องการให้รัฐบาลช่วยหางานให้รองลงมาต้องการให้รัฐบาล ให้ความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างและสัญญาจ้าง รวมทั้งดูแลในเรื่องสวัสดิการด้วย

ในปี 2538 สุปราณี พงษ์สิทธิศักดิ์²³ ได้ศึกษาเรื่องสาเหตุและสภาพปัญหาของการตัดสินใจไปทำงานในประเทศไต้หวันของแรงงานไทย พบว่า สาเหตุของการตัดสินใจไปทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจในเรื่องรายได้ ข่าวสารข้อมูลที่ได้รับจากหน่วยงานจัดหางานและบุคคลใกล้ชิดที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของการไปทำงานในต่างประเทศ เป็นที่น่าสังเกตได้ว่าถึงแม้ข้อมูลข่าวสารจะไม่ชัดเจน แรงงานส่วนหนึ่งก็ยังตัดสินใจไป ภายใต้ภาวะความเสี่ยง และความไม่แน่นอนเพราะแรงงานเห็นความสำคัญเรื่องรายได้มากกว่า ในขณะที่เดียวกันแรงงานหวังจะได้ประสบการณ์เพิ่มขึ้น ตลอดจนแรงงานมีความสะดวกสบายในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เนื่องจากหน่วยงานจัดหางานโดยเฉพาะของเอกชนได้ดำเนินการให้ถึงระดับหมู่บ้านเป็นรายบุคคล

ส่วนปัจจัยที่เป็นสาเหตุขัดขวางการตัดสินใจไปทำงานในประเทศไต้หวัน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน รวมทั้งค่าจัดหางานที่แรงงานต้องจ่ายสูงมากในการเดินทางไปแต่ละครั้ง และความวิตกกังวลในเรื่องต่างๆ ของแรงงานไทยที่ต้องไปอยู่ต่างแดน แม้ว่าแรงงานส่วนใหญ่จะมีความวิตกกังวลมากแต่แรงงานก็ยังตัดสินใจไป เพราะแรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจมีมากกว่า ปัญหาและอุปสรรคสำคัญอีกประการคือ ข่าวสารและข้อมูลจากหน่วยงานของรัฐซึ่งแรงงานจะได้รับน้อยมาก ส่วนใหญ่จึงใช้บริการจัดหางานของเอกชน ซึ่ง

²² นักศึกษาปริญญาเอกรุ่นที่ 3, รายงานปัญหาและความต้องการของแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์” (โครงการปริญญาเอก สาขาประชากรและพัฒนา คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2533)

²³ สุปราณี พงษ์สิทธิศักดิ์, “สาเหตุและสภาพปัญหาในการตัดสินใจไปทำงานในประเทศไต้หวันของแรงงานไทย” (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538)

เสี่ยงต่อการถูกหลอกหลวงเพราะแรงงานขาดความรู้ความเข้าใจ และระหว่างที่หน่วยงานจัดหางานดำเนินการให้แรงงานได้เดินทางไปทำงานใช้เวลานานมาก ซึ่งแรงงานต้องรับภาระดอกเบี้ยที่ได้กู้ยืมเงินเป็นค่าใช้จ่ายยิ่งเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่คอยงาน และแรงงานก็ว่างงานเป็นการสูญเสียทางเศรษฐกิจอย่างมาก

ต่อจากนั้นสมาน เหล่าดำรงชัย²⁴ ได้ศึกษาเรื่องแรงงานไทยในไต้หวัน พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานไทยที่ไปทำงานในไต้หวันมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การศึกษาระดับประถมศึกษา ค่าแรงในประเทศไทยต่ำ แรงงานไทยทำงานส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 10,000-15,000 เหรียญไต้หวัน และทำงานล่วงเวลา แรงงานมีการจัดสรรเงินออกเป็น 3 แบบ คือ ส่งกลับบ้านทั้งหมด เก็บไว้ส่วนหนึ่งที่เหลือส่งกลับหมด และส่งกลับบ้านครึ่งหนึ่งเก็บไว้ครึ่งหนึ่ง ส่วนใหญ่ทำงานที่ต้องใช้แรงงาน ถูกเจ้าของกิจการไต้หวันเพ่งเล็งขณะทำงาน และเก็บเอกสารสำคัญต่าง ๆ ของแรงงานเอาไว้เพื่อป้องกันแรงงานหลบหนี แต่เมื่อมีแรงงานหลบหนีไปนายจ้างจะนำเอกสารเหล่านั้นหากมีการจับกุมแรงงานที่หลบหนีได้จะถูกส่งตัวกลับประเทศไทยภายใน 24 ชั่วโมง และไม่มีสิทธิเข้าไต้หวันตลอดชีพ

ในด้านสวัสดิการนายจ้างไต้หวันจะจัดให้มี เช่น ที่พักอาศัย อาหาร การรักษาพยาบาล เป็นต้น ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมพบว่าแรงงานไทยมีความรู้ดีกว่าชาวไต้หวันเป็นมิตรที่ดี ด้านปัญหาการใช้ชีวิตอยู่ในไต้หวันพบว่า การติดต่อสื่อสารทางภาษาส่งผลให้นายจ้างจัดเตรียมล่ามไว้เพื่อความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร เมื่อแรงงานไทยมีปัญหาในการทำงานส่วนมากจะขอความช่วยเหลือจากเพื่อนแรงงานด้วยกัน และปรึกษาเจ้าของกิจการบ้างเล็กน้อย สำหรับผลกระทบต่อสังคมเศรษฐกิจของไต้หวันแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ด้านบวกและด้านลบ ด้านบวกคือจะทำให้นายจ้างได้แรงงานที่มีค่าแรงต่ำ แรงงานมีการสมัคใจในการทำงานหนัก แรงงานมีความอดทน

เมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน ผลกระทบด้านลบ คือ มีการหลบหนีของแรงงานไทยทำให้เป็นการยากต่อการควบคุม เมื่อแรงงานประสบอุบัติเหตุเป็นการยากต่อการติดต่อกับญาติทางประเทศไทย ปัญหาด้านภาษา ปัญหาในการปรับตัว และค่าบริการจัดหางานที่สูงเป็นจำนวนเงินประมาณ 100,000 บาท

2.4.3 ผลกระทบที่เกิดจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

การศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยมีผู้ศึกษาไว้หลายฝ่ายด้วยกันเริ่มจากใน พ.ศ 2525 สุมาลี ปิตยานนท์ และวัฒนา สุวรรณแสง จันเจริญ²⁵ ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามสัญญาจ้างระยะสั้นของแรงงานไทย ที่มีต่อเศรษฐกิจครัวเรือนและชุมชนชนบท กรณีศึกษาหมู่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการเดินทางไปทำงานตะวันออกกลางทำให้รายได้ของครัวเรือนเพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก แต่รายจ่ายเพื่อการเดินทางไปก็ค่อนข้างจะสูง มีการซื้อสินค้าอำนวยความสะดวกสบายในรูปของเครื่องใช้ไฟฟ้า ทั้งที่เป็นสินค้าจำเป็นและสินค้าฟุ่มเฟือยมาพอควร ส่วนสินค้าประเภททุนมีน้อยมาก มีการเพิ่มรายจ่ายในหลาย ๆ รูปแบบ เพื่อยกระดับชีวิตในครัวเรือนให้ดีขึ้นเป็น

²⁴ สมาน เหล่าดำรงชัย, “ แรงงานไทยในไต้หวัน ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาสังคมวิทยา คณะสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยแห่งชาติไต้หวัน, 2540)

²⁵ สุมาลี ปิตยานนท์ และวัฒนา สุวรรณแสง จันเจริญ, ผลกระทบของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามสัญญาจ้างระยะสั้นของแรงงานไทยที่มีต่อเศรษฐกิจครัวเรือนและชุมชนชนบทกรณีศึกษาหมู่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (เสนอคณะกรรมการบริหารโครงการวิจัยระดับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเรื่องประชากรและการพัฒนา คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525)

อย่างมาก มีการออมในรูปแบบเงินฝากธนาคาร การซื้อที่ดินและปลูกบ้านใหม่มีปริมาณที่สูง แต่การลงทุนของครัวเรือนในกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจอื่น ๆ มีน้อย อีกประการ คือทำให้ครัวเรือนถอนตัวออกจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจในอัตราที่ค่อนข้างต่ำ

ต่อจากนั้นนางา สกิตเมธากุล²⁶ ได้ศึกษาเรื่องแรงงานไทยในประเทศแถบตะวันออกกลาง : ผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและวัฒนธรรมของครัวเรือนและชุมชน (กรณีศึกษาจังหวัดลำปาง) พบว่า

1. การมีส่วนร่วมในกิจการสาธารณะประโยชน์เพิ่มมากขึ้นแต่โครงการ ก.ส.ช. และการใช้สิทธิเลือกตั้งผู้แทนราษฎรไม่มีการเปลี่ยนแปลง
 2. การรับฟังข่าวสารและการกระจายข่าวสารมีการเปลี่ยนแปลงรับฟังข่าวสารเพิ่มมากขึ้น
 3. ลักษณะครอบครัวส่วนใหญ่ยังคงเป็นครอบครัวเดี่ยวไม่เปลี่ยนแปลง
 4. การหย่าร้างไม่มีการเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่ยังอยู่ร่วมกัน
 5. ลักษณะทางด้านกายภาพในการดำเนินชีวิตมีการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน คือ มีจำนวนครัวเรือนได้ปลูกสร้างและซ่อมแซมที่อยู่อาศัยใหม่เพิ่มมากขึ้น และส่วนใหญ่นิยมตกแต่งบ้านที่ค่อนข้างทันสมัยเพิ่มมากขึ้นรับประทานอาหารประเภทไก่ ไช้ไก่ และส้มเขียวหวานเพิ่มมากขึ้น เมื่อไม่สบายไปรักษาที่สุขาศาลา แม่บ้านมีเครื่องประดับประเภทต่างหู และนาฬิกาข้อมือเพิ่มขึ้น
 6. การทำบุญตักบาตรและฟังเทศน์ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ยังทำอยู่ในวันพระและวันสำคัญทางศาสนา
 7. ระดับการศึกษาของบุตรเพิ่มมากขึ้นแต่จำนวนบุตรที่ได้รับการศึกษาไม่มีการเปลี่ยนแปลง
- สำหรับแบบแผนการมีรายได้และรายจ่ายพบว่าครัวเรือนเหล่านี้มีรายจ่ายเพิ่มมากขึ้น โดยนำไปใช้จ่ายด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

สำหรับกรมแรงงาน²⁷ ศึกษาเรื่องผลกระทบของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ต่อตลาดแรงงาน และกิจการที่มีการใช้แรงงานมาก พบว่า

1. การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยไม่มีผลกระทบกับการขาดแคลน แรงงานต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรม ประเภทเดียวกัน
2. สภาพตลาดแรงงานของประเทศไทยมีอุปทานแรงงานสูงกว่าอุปสงค์แรงงานมากกว่า การส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ จึงไม่มีผลกระทบในทางลบ ต่อภาวะตลาดแรงงานไทยและต่อการจัดหาแรงงาน ภายในประเทศ
3. การเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีผลดี คือ บรรเทาปัญหาการว่างงาน การยกระดับความเป็นอยู่ และการประกอบอาชีพของแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ และครอบครัว และรายได้หรือค่าจ้างของแรงงาน ที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศและที่ทำงานในประเทศบางคน

²⁶ นางา สกิตเมธากุล, “แรงงานไทยในประเทศแถบตะวันออกกลาง : ผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและวัฒนธรรมของครัวเรือนและชุมชน (กรณีศึกษาจังหวัดลำปาง)” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527)

²⁷ กรมแรงงาน, ผลกระทบของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศต่อตลาดแรงงานและกิจการที่มีการใช้แรงงานมาก (กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2532)

4. แรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศแล้วกลับมาอยู่ในประเทศ ส่วนใหญ่ไม่ประสบปัญหาใด ๆ เลยเมื่อกลับมาอยู่ในประเทศไทย ผู้ที่ประสบปัญหา ได้แก่ การหางานทำเนื่องจากความต้องการค่าจ้างหรือรายได้ที่สูงขึ้นกว่าเดิม และส่วนที่เหลือประสบปัญหาเกี่ยวกับหนี้สิน

5. ประสบการณ์ที่ได้จากการ ทำงานในต่างประเทศ ส่วนใหญ่แล้วแรงงานคิดว่าไม่เห็นมีประโยชน์กับการทำงาน หรือหางานทำในประเทศเท่าใดนัก และแนวโน้มในช่วงนี้ความต้องการ แรงงาน ชายจะมีน้อยลงกลับกัน แรงงานหญิงที่ทำงาน ประเภทแม่บ้านกลับมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ²⁸ ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนที่มีสมาชิกไปและไม่ไปทำงานต่างประเทศ พบว่า ครัวเรือนที่มีสมาชิกไปทำงานต่างประเทศมีสภาพทางเศรษฐกิจสูงกว่าครัวเรือนที่มีสมาชิกไม่ไปทำงานต่างประเทศ ทั้งในแง่รายได้ การออม การอุปโภคบริโภค และการปลดภาระหนี้สิน ในด้านสังคมก็เหมือนกัน ทั้งในแง่การมีส่วนร่วมกิจกรรมชุมชน การศึกษาของบุตร การรับฟังข่าวสาร และการรักษาพยาบาล สำหรับปัญหาแรงงานไทยได้รับคือการเอาเปรียบจากบริษัทว่าจ้าง และปัญหาถูกหลอกลอกจากบริษัทจัดหางานภายในประเทศ

ในส่วนของนฤมล เกิดมงคล²⁹ ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบต่อสถานภาพและบทบาทของสตรีจากการไปทำงานของสามีในประเทศตะวันออกกลาง พบว่า การที่สามีเดินทางไปทำงานในตะวันออกกลางนั้น มีผลต่อสถานภาพและบทบาทของสตรีในครอบครัว กล่าวคือ เมื่อสามีไปทำงานอยู่ในต่างประเทศภรรยาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำครอบครัวแทนสามี เมื่อสามีกลับจากต่างประเทศแล้วบทบาทและหน้าที่ของภรรยาจะกลับมาเหมือนช่วงก่อนที่สามีไปทำงานต่างประเทศ ส่วนสถานภาพและบทบาทในชุมชนพบว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย โดยพบว่าการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนนั้นส่วนใหญ่ภรรยาจะเข้าร่วมในฐานะเป็นผู้ตาม

ส่วนประสงค์ รัตนันท์³⁰ ได้ศึกษาเรื่องแรงงานไทยไปทำงานตะวันออกกลางกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ พบว่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ที่คนงานไทยในตะวันออกกลางสร้างให้แก่ภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยนั้น คือ

1. คนงานไทยที่ทำงานในตะวันออกกลาง มีรายได้สูงกว่าก่อนไปทำงาน สามารถมีเงินเหลือเก็บออมหลังจากใช้จ่ายชำระหนี้สิน และใช้จ่ายในการปรับปรุงที่อยู่อาศัยแล้ว การใช้จ่ายและการเก็บออมดังกล่าวได้ช่วยกระตุ้นขยายการผลิตการให้สินเชื่อแก่สาขาการผลิตต่าง ๆ ในประเทศไทย

²⁸ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนที่มีสมาชิกไปและไม่ไปทำงานต่างประเทศ (นักวิจัยทางสังคมศาสตร์ รุ่นที่ 36 ศูนย์ศึกษาและฝึกอบรมทางสังคมศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการพลังงาน, 2532)

²⁹ นฤมล เกิดมงคล, “ผลกระทบต่อสถานภาพและบทบาทของสตรีจากการไปทำงานของสามีในประเทศตะวันออกกลาง” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532)

³⁰ ประสงค์ รัตนันท์, แรงงานไทยไปทำงานตะวันออกกลางกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (เอกสารวิจัยประกอบการศึกษา วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 33, ประจำปีการศึกษา 2533- 2534)

2. เงินส่งกลับประเทศของคนงานไทยจากตะวันออกกลาง ซึ่งมีจำนวนประมาณปีละ 8,000 ล้านบาท ได้ช่วยให้บุคลากรชำระหนี้เงินของประเทศไทย เป็นบวกสร้างความมั่นคง ความมีเสถียรภาพทางการเงินของประเทศ

3. การไปทำงานตะวันออกกลางของคนงานไทย ไม่ก่อให้เกิดการขาดแคลน แรงงานภายในประเทศ ในทางตรงกันข้ามยังเป็นการบรรเทาภาวะ การว่างงาน ช่วยให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้าไปในภาคเกษตรกรรม รวมทั้งคนงานไทยที่ไปทำงานในภูมิภาคดังกล่าวได้มีโอกาสได้ฝึกฝนฝีมือและสร้างวินัยการทำงานอุตสาหกรรมทางอ้อม

ในปี พ.ศ. 2540 มีงานของกนกพร มโนรัตน³¹ ได้ศึกษาเรื่องสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจของแรงงานไทยหลังจากการทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ประเทศที่ไป พบว่า

1. สาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ คือส่วนใหญ่แรงงานที่เคยไปทำงานต่างประเทศ ได้เห็นและประเทศอื่น ๆ เนื่องจากรายได้ในการประกอบอาชีพไม่พอเพียงจึงต้องแสวงหางานทำยังต่างประเทศ ที่คิดว่าค่าจ้างสูงกว่า

2. สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจก่อนไปและหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ประเทศที่ไป พบว่าแรงงานก่อนไปทำงานต่างประเทศสภาพทางเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน คือ มีสถานะหนี้สินมากมีภาวะการออมน้อย แต่เมื่อกลับจากการทำงานต่างประเทศพบว่ามีความแตกต่างกันเล็กน้อย กล่าวคือสถานะหนี้สินมีน้อยลง การออมมีมากขึ้น แต่เมื่อมีการพิจารณาด้านรายได้และรายจ่ายพบว่าแรงงานทั้งสองกลุ่มประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน แต่มีข้อน่าสังเกตคือแรงงานที่เคยไปทำงานประเทศ ได้เห็นมีความต้องการอยากไปทำอีก ส่วนแรงงานประเทศอื่น ๆ ไม่มีความต้องการ

นอกจากนี้อมรา พงศาพิชญ์³² ได้ศึกษาเรื่องแรงงานย้ายถิ่นระหว่างประเทศในทวีปเอเชีย : กรณีประเทศไทย ได้วิเคราะห์ไว้ค่อนข้างน่าฟังว่า ในช่วงต้นของ พ.ศ. 2526 – 2528 การจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศอยู่ในมือของภาคเอกชน โดยบริษัทจัดหางานจะดำเนินการตามความถนัด และมุ่งหวังกำไร โดยจะเป็นผู้จัดส่งแรงงานไปให้ตามความต้องการของต่างประเทศตามซับพลายแรงงานที่อยู่ในประเทศแต่ผลที่ตามมาปรากฏว่ามีบริษัทจัดหางานเถื่อนจำนวนมากรวมทั้งบริษัทจัดหางานที่ดำเนินการเอาธิดเอาเปรียบผู้ใช้แรงงานเกิดขึ้นจำนวนมาก ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการจัดหางานที่บิดเบือนหลายประการ ในรูปของการขูดรีดเอาธิดเอาเปรียบหรือฉ้อโกง ผู้สมัครซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนยากจน การศึกษาน้อย ไม่มีประสบการณ์ในการไปทำงานต่างประเทศ

³¹ กนกพร มโนรัตน, "สภาพด้านเศรษฐกิจของแรงงานไทยหลังกลับจากทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ประเทศที่ไป" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540)

³² อมรา พงศาพิชญ์, "แรงงานย้ายถิ่นระหว่างประเทศในทวีปเอเชีย : กรณีประเทศไทย" แปลโดยกุศลสุนทรธาดา, ใน การย้ายถิ่นข้ามชาติในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก ปัญหาและแนวโน้ม . สุภาวงศ์ จันทวานิช บรรณาธิการ, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540)

สำหรับงานของสุภาวศ์ จันทวานิช และคณะ³³ ได้ศึกษาเรื่องการค้ามนุษย์ของผู้หญิงไทยไปเยอรมนี สาเหตุชีวิตความเป็นอยู่และผลกระทบในประเทศไทยและเยอรมนี พบว่า สาเหตุที่สำคัญที่ทำให้หญิงไทยย้ายถิ่นไปเยอรมนี คือ

1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ความด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจในประเทศไทย โอกาสในการทำงานในเยอรมนี รายได้ที่หญิงคิดว่าจะได้รับในเยอรมนี รายได้ที่ครอบครัวในเมืองไทยคาดหวังให้ส่งเสีย และลักษณะงานในตลาดแรงงานระดับทุติย (Secondary Sector Labour market) ของประเทศเยอรมนีที่ ต้องการหญิงต่างชาติ

2. ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม ประกอบด้วย ปัญหาชีวิตครอบครัว การถูกชักนำโดยเครือข่ายทางสังคม ได้แก่ คนรู้จัก และนายหน้า ค่านิยมในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และบริการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง (เครือข่ายล่อลวงหญิง)

3. ปัจจัยทางกฎหมาย ประกอบด้วย กฎระเบียบการเข้าประเทศเยอรมนี กฎระเบียบการเดินทางออกจากประเทศไทย

กระบวนการย้ายถิ่นพบว่า หญิงไทยที่ย้ายถิ่นไปประเทศเยอรมนีทุกคนต้องมีเครือข่ายอำนวยความสะดวก โดยแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ พี่น้องร่วมสายโลหิตหรือเพื่อนสนิท แฟนหรือสามีชาวเยอรมนี คนรู้จัก ญาติห่าง ๆ หรือญาติในนาม บริษัทจัดหาคู่ที่มีใบอนุญาต และเอเย่นต์ระดับประเทศและระดับระหว่างประเทศ

รูปแบบของการย้ายถิ่น พบว่า หญิงไทยย้ายถิ่นไปเป็น 3 รูปแบบ คือ การย้ายถิ่นเพื่อแต่งงาน ย้ายถิ่นเพื่อทำงาน และการย้ายถิ่นไปค้าบริการทางเพศ ในรูปแบบทั้ง 3 หญิงไทยอาจจะมีสถานภาพเป็นทั้งผู้ตัดสินใจด้วยตนเอง (Decision Maker) ที่รู้ผลของการกระทำอยู่แล้ว และอาจเป็นผู้ถูกหลอกลวง (Trafficked)

ข้อค้นพบสุดท้าย คือ ผลกระทบการค้ามนุษย์ พบว่าในประเทศไทยมีผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ คือ หญิงไทยสามารถทำงานหารายได้ หรือได้รับเงินสนับสนุนจากสามีชาวเยอรมัน จนสามารถส่งเงินกลับประเทศไทยได้ เงินส่วนนี้จะนำไปใช้จ่ายไถ่ถอนหนี้สิน ส่งเสียบุตรหรือน้องที่กำลังศึกษาอยู่ ใช้ซ่อมแซมหรือซื้อบ้านใหม่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในแง่ของสังคมและวัฒนธรรมหญิงที่ย้ายถิ่นไปค้าบริการทางเพศ จะไม่บอกให้ครอบครัวรู้ว่าตนไปทำอะไร และครอบครัวไม่ต้องการรับรู้ แต่ครอบครัวที่บ้านจะตัดสินใจความสำเร็จจากความมั่งมีจากวัตถุและการส่งเงินกลับบ้าน สำหรับผลกระทบกับประเทศเยอรมนีปรากฏในด้านสังคมและวัฒนธรรมชัดเจนที่สุดได้แก่ แบบแผนการใช้ชีวิตของหญิงไทยที่ไม่กลมกลืนกับสังคมเยอรมนี

งานวิจัยของสุภาวศ์ จันทวานิช และคณะ³⁴ อีกเรื่องหนึ่งที่ทำให้เห็นการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจได้ชัด คือ การศึกษาเรื่องตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียง

³³ สุภาวศ์ จันทวานิช และคณะ, การค้ามนุษย์ของผู้หญิงไทยไปเยอรมนี : สาเหตุ ชีวิตความเป็นอยู่ และผลกระทบในประเทศไทยและเยอรมนี, 2542.

³⁴ สุภาวศ์ จันทวานิช และคณะ, “ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ : ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90” เอกสารในการสัมมนาเรื่องคณะ “ตลาดแรงงานไทยในเอเชีย

ได้ : ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90 ซึ่งมีขอบเขตการศึกษาตลาดแรงงานในประเทศญี่ปุ่น ได้หวัน สิงคโปร์ และมาเลเซีย พบว่า แรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น ส่วนใหญ่ยกเว้นผู้ฝึกงานเป็นแรงงานผิดกฎหมาย เป็นหญิงจำนวนมาก และมีภูมิลำเนาในประเทศไทยอยู่ภาคบริการ ออกเดินทางต้องเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 140,000 บาท มีรายได้เดือนละ 50,000-75,000 บาท ส่วนใหญ่ทำงานภาคบริการ ประเทศมาเลเซียส่วนใหญ่เป็นคนมุสลิมภาคใต้ เป็นชายมากกว่าหญิง เดินทางผ่านแดนตลอดเวลาโดยมีเครือข่ายญาติ หรือคนรู้จักเป็นผู้ชักนำไปทำงาน โดยไม่ต้องอาศัยนายหน้า มีรายได้เดือนละประมาณ 400-800 รिंगกิต ส่วนใหญ่ทำงานร้านอาหาร การเกษตร โรงงาน และประมง มีแนวโน้มที่หญิงมุสลิมจะไปทำงานเพิ่มมากขึ้น ประเทศสิงคโปร์แรงงานมีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและเหนือ เป็นชายจำนวนมากมาจากภาคการเกษตร มีสถานภาพถูกกฎหมายเพราะมีสัญญาจ้างงาน 2 ปี เกือบทั้งหมดทำงานก่อสร้าง ส่วนใหญ่ใช้บริการของบริษัทจัดหางาน เสียค่าบริการประมาณ 47,000 บาท/ราย รายได้เฉลี่ยคนละ 738 เหรียญสิงคโปร์ ได้หวันเป็นชายมากกว่าหญิง ทำงานโรงงาน ก่อสร้าง มีภูมิลำเนาในภาคการเกษตร เดินทางโดยบริษัทจัดหางาน ค่าบริการประมาณคนละ 130,000 บาท สถานภาพถูกกฎหมาย มีรายได้ประมาณ 20,000-30,000 บาท เหรียญได้หวัน

สำหรับแรงงานไทยที่เดินทางกลับประเทศ พบว่า สาเหตุที่ไปทำงานต่างประเทศ คือ ต้องการมีรายได้ที่สูงขึ้น รองลงมาหางานในประเทศไม่ได้ ภาวะเศรษฐกิจถดถอยมีผลทำให้ต้องไปทำงานต่างประเทศใหม่ โดยเฉพาะหากมีความรุนแรงมากกว่านี้ มีการเดินทางด้วยตนเองและบริษัทจัดหางานใกล้เคียงกัน สำหรับการเดินทางกับบริษัทจัดหางานมีการเก็บค่าบริการที่สูงกว่ากฎหมายกำหนดทั้งสิ้นยกเว้นประเทศมาเลเซียเพราะมีการเสียค่าเดินทางเท่านั้นประมาณ 10,000 บาท การหาเงินเป็นค่าบริการส่วนใหญ่กู้ยืมจากนายทุน รองลงมาเป็นญาติพี่น้อง ธนาคารน้อยมาก สำหรับการบริการระหว่างการจัดส่งโดยรัฐกับบริษัทจัดหางานแรงงานมีความพอใจบริษัทจัดหางานมากกว่าเพราะสะดวกกว่า การไปทำงานให้ความสำคัญกับรายได้เป็นหลัก ผู้ที่ไปทำงานต้องปรับตัวเมื่อเริ่มทำงาน เพราะไม่มีทักษะในการทำงานมาก่อน ขณะทำงานพักอาศัยกับนายจ้าง ระหว่างการทำงานแรงงานส่งเงินกลับบ้านเกือบทุกราย โดยนำไปใช้หนี้มากที่สุด รองลงไปนำไปใช้จ่ายในครัวเรือน ซื้อที่ดินและบ้าน ออมไว้ และนำไปลงทุน เดินทางกลับเมื่อหมดสัญญาจ้างงาน เมื่อกลับมาถึงเข้าสู่อาชีพการเกษตรโดยมีรายได้ไม่เปลี่ยนแปลงเหมือนก่อนจะเดินทาง มีรายได้ไม่เกิน 5,000 บาท/เดือน ทำให้แรงงานต้องการที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศอีกโดยมุ่งที่จะไปประเทศญี่ปุ่นและได้หวัน

ในแง่ผลกระทบจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศพบว่าส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนบ้านและผู้อื่นมากกว่าเดิม เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจการทางสังคมและการเมืองท้องถิ่นมากขึ้น เมื่อให้แรงงานคิดถึงผลเสียของการเดินทางพบว่าสำหรับข้อเสีย คือ การคิดถึงบ้าน หนี้สินจากค่าบริการจัดหางาน การถูกลอก ปัญหาครอบครัว สำหรับกฎหมายและระเบียบการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ พบว่ากฎหมายไม่ได้ส่งเสริมให้มีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และก็ไม่ได้คุ้มครองแรงงานที่เดินทางไปแล้ว ส่วนกฎหมายของประเทศทั้ง 4 พบว่าไม่ส่งเสริมให้แรงงานเดินทางเข้าไปเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือโดยเฉพาะประเทศญี่ปุ่นและสิงคโปร์ สำหรับได้หวันไม่มีการกีดกันแรงงานต่างชาติ ประเทศมาเลเซียกฎหมายไม่ครอบคลุมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรง

ตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ : ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90 เสนอที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 18 กันยายน 2543 (เอกสารอัดสำเนา)

งานต่างชาติ ส่วนกฎหมายระหว่างประเทศไม่มีผลต่อการช่วยเปิดโอกาสหรือคุ้มครองแรงงานแต่อย่างใด เพราะประเทศนายจ้างและประเทศไทยไม่ได้เป็นภาคีหรือให้สัตยาบันกฎหมายเหล่านี้

2.4.4 สรุปการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยมีแนวทางในการศึกษาวิจัย และสามารถที่จะมองเห็นภาพการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานได้ชัดเจน ผู้วิจัยจึงขอสรุปดังต่อไปนี้

2.4.4.1 สาเหตุของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยมีหลายสาเหตุด้วยกัน มิใช่เพียงสาเหตุทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว ยังมีปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมเข้ามาเป็นสาเหตุของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วย สรุปได้ว่าสาเหตุที่ทำให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่ รัศมีรายได้ที่สูงกว่ารายได้ภายในประเทศ โอกาสในการได้งานทำในต่างประเทศ ค่านิยมในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ระดับการศึกษา ปัญหาการว่างงาน ความด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจภายในประเทศ รายได้ที่คาดว่าจะได้รับ และปัญหาชีวิตครอบครัว

2.4.4.1.1 กระบวนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

เป็นวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานอาจจะแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ เดินทางโดยเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเดินทางที่เป็นทางการ เช่น การเดินทางโดยผ่านกรมการจัดหางาน เดินทางโดยการจัดหางานของบริษัทจัดหางาน เป็นต้น สำหรับกระบวนการเดินทางโดยไม่เป็นทางการเป็นการเดินทางโดยอาศัยเครือข่ายทางสังคม (Social Network) เช่นญาติ พี่น้อง แฟน คนรู้จัก ผู้จัดหางานเถื่อน เป็นต้น เป็นการเดินทางไปทำงานทั้งโดยถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย แต่ผู้ที่เดินทางโดยไม่เป็นทางการจำนวนมากเดินทางไปทำงานโดยผิดกฎหมาย

2.4.4.3 ผลกระทบจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีหรือประโยชน์ เช่น ทำให้อายุได้ของครัวเรือนเพิ่มสูงขึ้น มีเงินออมในรูปของเงินฝากธนาคาร สามารถที่จะซื้อที่ดินและปลูกบ้านได้ ช่วยบรรเทาปัญหาการว่างงาน สำหรับผลเสียได้แก่ การที่แรงงานถูกละเลยเอาเปรียบในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการจัดหางานมีการเรียกเก็บที่สูงกว่ากฎหมายกำหนด การถูกหลอกลวงในต่างประเทศ การทำงานในระยะเวลานานสั้นกว่าที่กฎหมายกำหนด การถูกลดอัตราค่าจ้าง เป็นต้น โดยที่อาจมีสาเหตุมาจากแรงงานมีการศึกษาน้อย ขาดข้อมูลข่าวสาร และการไม่มีประสบการณ์ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผลเสียประการถัดมาคือทำให้เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานประเภทเดียวกันภายในประเทศ การคิดถึงบ้านและครอบครัว และความกดดันด้านจิตใจ เช่น การขาดแคลนสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสถานเริงรมย์แบบไทยๆ ขนบธรรมเนียมประเพณีของต่างประเทศ เป็นต้น

การที่แรงงานถูกละเลยและเอาเปรียบดังที่กล่าวไปนั้น ผู้วิจัยคิดว่าผลการศึกษาต่าง ๆ ยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควรยังคงมีการหลอกลวงในรูปแบบอื่น ๆ อีกจำเป็นที่ต้องศึกษาเพิ่มเติม เพราะการหลอกลวงแรงงานเป็นสาเหตุที่ทำให้แรงงานเข้ามาร้องเรียนการจัดหางานไปต่างประเทศกับกรมการจัดหางาน สำหรับระบบการจัดหางานไปต่างประเทศของบริษัทจัดหางานยังมีผู้ศึกษาน้อยมาก ดังนั้นผู้วิจัยคิดว่าสมควรที่จะศึกษาประเด็นทั้ง 2 ประการเป็นอย่างยิ่ง

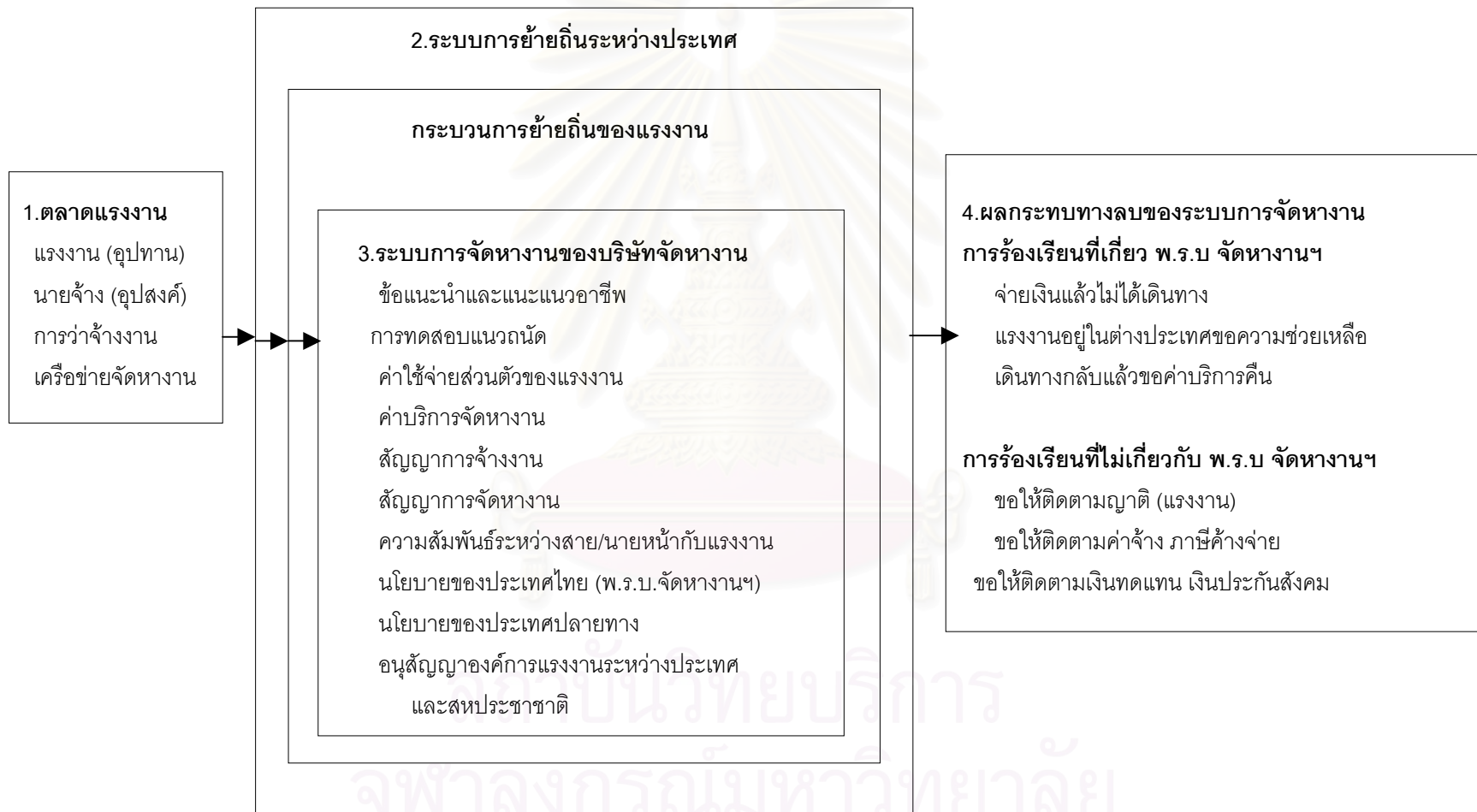
2.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตลาดแรงงานระหว่างประเทศเป็นสภาวะของความต้องการแรงงานของนายจ้างในประเทศต่าง ๆ (อุปสงค์หรือผู้ซื้อ) โดยได้มีการนำเสนอเงื่อนไขการจ้างงานรูปแบบต่าง ๆ ไปยังประเทศที่มีผู้ที่ต้องการหางานทำในต่างประเทศ (อุปทานหรือผู้ขาย) เมื่อมีการตกลงว่าจ้างงานจากบุคคลทั้ง 2 ฝ่าย จะเกิดการย้ายถิ่นไปทำงานระหว่างประเทศขึ้นและตลาดแรงงานจะเป็นตัวควบคุมทิศทางการย้ายถิ่น การซื้อขายแรงงานภายในตลาดแรงงานได้ทำให้เกิดกลุ่มบุคคลหรือเครือข่ายจัดหางานที่มาทำหน้าที่บริการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ซื้อและผู้ขายแรงงานระหว่างประเทศ อำนาจการให้ผู้ซื้อและผู้ขายได้มาพบและตกลงว่าจ้างงาน ซึ่งการทำหน้าที่ดังกล่าวมีลักษณะเป็นเครือข่ายการจัดหางาน ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแทนนายจ้าง บริษัทจัดหางาน สาย/นายหน้า

ตามแนวความคิดทางสังคมวิทยาของระบบการย้ายถิ่นได้แบ่งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนตัดสินใจย้ายถิ่น ขั้นตอนกระบวนการย้ายถิ่น และขั้นผลกระทบจากการย้ายถิ่น สำหรับขั้นตอนการย้ายถิ่นนั้นจะครอบคลุมเครือข่ายอำนวยความสะดวกในการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศด้วย โดยแบ่งออกเป็นเครือข่ายสำคัญ 2 ประเภท คือ เครือข่ายที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ เช่น พี่น้อง ญาติ คนรู้จัก เป็นต้น เครือข่ายที่เป็นทางการ เช่น หน่วยงานของรัฐและเอกชน สำหรับหน่วยงานเอกชนหรือสำนักจัดหางานเอกชนหรือบริษัทจัดหางานในปัจจุบันมีบทบาทค่อนข้างมาก โดยการดำเนินเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย และมีตัวแปรเข้ามาเกี่ยวข้องหลายประการ เช่น ค่าใช้จ่ายส่วนตัวของแรงงาน ค่าบริการจัดหางาน สัญญาจ้างงาน/จัดหางาน ความสัมพันธ์ระหว่างสาย/นายหน้ากับแรงงาน นโยบายของประเทศที่ส่งและรับแรงงาน อนุสัญญาระหว่างประเทศ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงหน้าที่ของบริษัทจัดหางานด้วย เช่น การแนะนำ การแนะแนวอาชีพ และการทดสอบแนวคิด เป็นต้น

การดำเนินการของบริษัทจัดหางานได้ก่อให้เกิดผลทั้งในแง่บวกและแง่ลบ แง่บวกคือผู้ที่ต้องการแรงงานและผู้ที่ต้องการหางานทำต่างบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 2 ฝ่าย สำหรับผลในแง่ลบจะก่อให้เกิดการหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงานจากระบบการจัดหางานดังกล่าวขึ้น ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาแรงงานจำเป็นต้องขอความช่วยเหลือ โดยการร้องเรียนกับหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น กรมการจัดหางาน เป็นต้น การร้องเรียนจะแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือเกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ได้แก่ การจ่ายเงินแล้วไม่ได้เดินทาง แรงงานอยู่ในต่างประเทศขอความช่วยเหลือ แรงงานเดินทางกลับแล้วขอค่าบริการคืน การร้องเรียนที่ไม่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 เช่น ขอให้ติดตามญาติ(แรงงาน) เงินเดือนค่าจ่าย ภาษี ค่าจ้าง เงินทดแทน เงินประกันสังคม เป็นต้น

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาระบบการจัดหางานไปต่างประเทศในประเทศไทยและการร้องเรียนของแรงงานนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาวิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้ศึกษา (Qualitative Methodology) โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน คือ ศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) การสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง (Interview) และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) โดยอาศัยแนวความคิดทางด้านการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ เข้ามาวิเคราะห์ปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้น คือ แนวความคิดตลาดแรงงาน แนวความคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์ของการย้ายถิ่น แนวความคิดด้านระบบการย้ายถิ่น และแนวคิดเรื่องระบบการจัดหางานไปต่างประเทศ

สำหรับมูลเหตุที่นำเอาการวิจัยเชิงคุณภาพเข้ามาศึกษา (Qualitative Methodology) เพราะวิธีการศึกษานี้ “เป็นการแสวงหาความรู้โดยการพิจารณาปรากฏการณ์ทางสังคมจากสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริงทุกมิติ เพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ”¹ ทำให้เห็นภาพปรากฏได้ดีโดยมีวิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย กล่าวคือ ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศและการร้องเรียนของแรงงาน เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่งซึ่งเกิดจากความเกี่ยวพันกันของหน่วยย่อยหรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ และมีตัวแปรเข้ามาเกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก อีกทั้งเป็นการมุ่งเน้นการศึกษาลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ หากนำเอาวิธีการวิจัยเชิงปริมาณมาใช้ก็สามารถทำได้เช่นกัน แต่ไม่สามารถมองออกมาเป็นภาพรวมของปรากฏการณ์ (holistic) ได้ดีพอ ปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นจึงเหมาะสมกับการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมากกว่า สำหรับระเบียบวิธีการศึกษามีวิธีการดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกรณีศึกษา

ประชากรที่ศึกษา คือ แรงงานไทยที่มีความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ บริษัทจัดหางานและเจ้าหน้าที่หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดหางานไปต่างประเทศของบริษัทจัดหางาน กรณีศึกษา ได้แก่ บริษัทจัดหางานไปต่างประเทศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และแรงงานไทยที่เคยไปและกำลังจะไปทำงานต่างประเทศแต่มีปัญหาที่มาร้องเรียนการจัดหางานจำนวน 10 ราย ณ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 3.2.1 ศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) เป็นการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารข้อมูลสำคัญคือ
 - 3.2.1.1 เอกสารการร้องทุกข์ของกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน
 - 3.2.1.2 ข้อมูลเอกสารของบริษัทจัดหางาน ซึ่งเป็นข้อมูลระดับทุติยภูมิ

¹ สุภางค์ จันทวานิช, วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540), หน้า 13.

3.2.1.3. เอกสารอื่นๆ ประกอบด้วยสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ ได้แก่ หนังสือ บทความ บทวิจารณ์บทสัมภาษณ์ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย เอกสารสิ่งพิมพ์ ฯลฯ

3.2.2 ศึกษาภาคสนาม (Field Study) แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

3.2.2.1 สัมภาษณ์แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศและแรงงานที่กำลังจะเดินทางไปทำงานที่ เดินทางมาโรงเรียนเรื่องการจัดหางานไปต่างประเทศกับกองตรวจและคุ้มครองคนหางานกรมการจัดหางาน โดยสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) ประเด็นการสัมภาษณ์ คือ ข้อมูลส่วนตัว สาเหตุในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ การเข้าไปใช้บริการจัดหางานของบริษัท วิธีการเดินทาง ข้อมูลการร้องเรียน ค่าบริการ เป็นต้น

3.2.2.2 สำหรับบริษัทจัดหางาน ผู้วิจัยเข้าไปเก็บข้อมูลในลักษณะการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ศึกษาเข้าไปในลักษณะของการฝึกงานกับบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยฝึกงานระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงมิถุนายน พ.ศ. 2543 รวม 2 เดือน

3.2.2.3 สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview) ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริษัทจัดหางาน ประเด็นในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ข้อมูลส่วนตัวและบริษัทจัดหางาน ขั้นตอนในการจัดหาแรงงาน วิธีการในการจัดส่ง ความรับผิดชอบของบริษัท ระบบโดยรวมของการจัดหางานไปต่างประเทศของบริษัทจัดหางาน ปัญหาที่เกิดจากการจัดส่งแรงงาน สำหรับผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญคนต่อไปคือเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน ได้แก่ เจ้าหน้าที่กองตรวจและคุ้มครองคนหางานเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ประเด็นในการสัมภาษณ์คือ ความเป็นมาของการจัดส่งแรงงานไทย วิธีการในการจัดส่งคนงานไปทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย การดำเนินงานในการร้องเรียนของคนงาน ข้อปัญหาในการทำงานและวิธีการแก้ไข เป็นต้น

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การจดบันทึก เครื่องบันทึกเสียง แบบสัมภาษณ์ และที่สำคัญคือผู้วิจัยเองที่จะเข้าไปในปรากฏการณ์สังคมในลักษณะสังเกตแบบมีส่วนร่วม แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะเป็นลักษณะการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) และ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants Interview) และแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) แรงงาน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจากเอกสาร การสัมภาษณ์ และการสังเกตแบบมีส่วนร่วมนำมาวิเคราะห์โดยการจำแนกแบบข้อมูล (Typological Analysis) แบบจำแนกชนิดในเหตุการณ์โดยไม่ใช่แนวความคิดทฤษฎี เช่น บุคคลที่เกี่ยวข้องกับบริษัทจัดหางาน การฝ่าฝืนพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ลักษณะการหลอกลวงและการเอาเปรียบแรงงานของบริษัทจัดหางาน เป็นต้น รวมไปถึงการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบข้อมูล (Comparison) ของแรงงานผู้ร้องเรียน เช่น ค่าบริการการจัดหางาน ลักษณะการหลอกลวงและเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางาน ลักษณะของการร้องเรียน เป็นต้น และการสร้างข้อสรุปเชิงอุปนัย (Analytical Induction) โดยมีการนำเสนอข้อมูลแบบบรรยายความ

3.5 การตรวจสอบข้อมูล

ข้อมูลที่ได้รับจากแหล่งต่าง ๆ นำไปตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพราะข้อมูลที่ได้รับมาอาจมีความไม่น่าเชื่อถือพอ ต้องนำข้อมูลมาตรวจสอบกับหลายฝ่ายด้วยกัน จนกระทั่งข้อมูลมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น การวิจัยนี้ได้ตรวจสอบข้อมูลดังนี้ คือ การสังเกตแบบมีส่วนร่วมในบริษัทจัดหางานนำไปตรวจสอบกับเจ้าหน้าที่ของบริษัทจัดหางาน และเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน ข้อมูลการสัมภาษณ์แรงงานที่ร้องเรียนกับกรมการจัดหางานตรวจสอบกับเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน สำหรับข้อมูลเอกสารตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มาของเอกสาร

3.6 ข้อตกลงเบื้องต้น

การศึกษาระบบการจัดหางานไปต่างประเทศในประเทศไทยและการร้องเรียนของแรงงานเป็นการศึกษาโดยวิธีการเชิงคุณภาพซึ่งได้นำข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาศึกษา ดังนั้นในทางจรรยาบรรณการวิจัยและเป็นการไม่ส่งผลกระทบต่อขั้นภายหลัง จึงขอใช้นามสมมติของบริษัทจัดหางาน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางท่าน และแรงงานที่เป็นกรณีศึกษาทั้ง 10 ราย



สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

สภาพทั่วไปของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

4.1 ตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ*

การเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศได้เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ช่วงแรกของการเคลื่อนย้ายไม่ได้มีการเก็บข้อมูลสถิติไว้แต่อย่างใด ข้อมูลปัจจุบันทำให้ทราบได้ว่าแรงงานไทยเริ่มเดินทางไปทำงานต่างประเทศในปี 2515 - 2516 โดยเดินทางเข้าไปทำงานด้านบริการ ยังประเทศสหราชอาณาจักรจำนวนประมาณ 293 คน และในช่วงเวลาต่อมาแรงงานไทยได้มีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้น

สำหรับการเดินทางไปทำงานในช่วงแรกยังไม่ได้รับความสนใจจากบรรดาแรงงานไทยเท่าที่ควร แรงงานไทยเริ่มมีการตื่นตัวเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างจริงจังเมื่อปี 2518 และขยายตัวอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน (2542) ซึ่งจะเห็นว่าเป็นเวลาที่นานพอควร เพื่อให้เห็นวิวัฒนาการเดินทางไปทำงานต่างประเทศและตลาดแรงงานที่สำคัญของแรงงานไทย ในงานวิจัยนี้จะแบ่งช่วงเวลาการเดินทางออกเป็น 5 ช่วง คือ

ช่วงที่ 1 พ.ศ 2518-2522 เป็นยุคบุกเบิกของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยมีตลาดแรงงานสำคัญในกลุ่มประเทศตะวันออกกลางซึ่งประกอบไปด้วย บาห์เรน ซาอุดีอาระเบีย คูเบ อีหร่าน คูเวต จอร์แดน เยเมน อิสราเอล สหรัฐอาหรับเอมิเรสต์ ความเป็นมาเริ่มต้นจากกลุ่มประเทศตะวันออกกลางมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการส่งน้ำมันเป็นสินค้าออก ความต้องการที่จะพัฒนาประเทศของตน และการประสพภาวะขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ จึงได้มีการกำหนดนโยบายนำแรงงานต่างชาติเข้ามาพัฒนาประเทศในโครงการต่างๆ ในช่วงนี้มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศจำนวน 29,735 คน เดินทางไปตะวันออกกลางจำนวน 28,691 คน คิดเป็นร้อยละ 96.5 และตลาดแรงงานเอเชีย ซึ่งประกอบไปด้วย สิงคโปร์ และเกาะเวต มีจำนวน 1,044 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 สำหรับประเทศที่เป็นตลาดแรงงานหลัก 3 ประเทศ ได้แก่ ซาอุดีอาระเบีย มีจำนวน 19,345 คน คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมาคืออิหร่าน จำนวน 3,199 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 และบาห์เรนจำนวน 2,979 คน คิดเป็นร้อยละ 10 โดยตำแหน่งงานส่วนใหญ่จะเป็นงานก่อสร้าง และทำงานในแท่นขุดเจาะน้ำมันหรือโรงงานกลั่นน้ำมัน เป็นต้น

ช่วงที่ 2 พ.ศ 2523-2527 เป็นช่วงที่ตลาดแรงงานในต่างประเทศขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานจำนวน 295,049 คน ซึ่งเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลางเป็นจำนวน 244,537 คน คิดเป็นร้อยละ 83 ช่วงนี้ตลาดแรงงานไทยยังมีการขยายเพิ่มเติมไปยังกลุ่มประเทศแอฟริกาด้วย ซึ่งได้แก่ ลิเบีย ออสเตรเลีย เอธิโอเปีย และแทนซาเนีย มีจำนวน 37,907 คน คิดเป็นร้อยละ 13 นอกจากนี้การเดินทางไปทำงานในตลาดแรงงานเอเชียยังได้ขยายตัวเพิ่มเติมไปยังประเทศ บรูไน มาเก๊า และมาเลเซีย มีจำนวน 12,014 คน คิดเป็นร้อยละ 4 และตลาดแรงงานอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ สหรัฐอเมริกา และฝรั่งเศส จำนวน 528 คน สำหรับประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ซาอุดีอาระเบีย มีจำนวน 156,395 คน คิดเป็นร้อยละ 53 รองลงมาคือลิเบีย มีจำนวน 37,722 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และ อิรักจำนวน 13,294 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

* โปรดดูแผนภูมิที่ 1 - 2 ประกอบ

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศในช่วงนี้นับว่ารายได้เข้าประเทศเป็นจำนวนมาก ส่งผลในการแก้ไข ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศในขณะนั้น ดังนั้นรัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายด้านแรงงานไทยในต่างประเทศไว้ อย่างชัดเจนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525-2529) ทำให้มีแรงงานเดินทางไป ทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้นจากช่วงปี 2518-2522 เป็นอย่างมาก และในช่วงเวลานี้ยังจากการศึกษาของกฤตยา อาชวนิจกุล¹ พบว่า ช่วงนี้เป็นการเริ่มต้นของการจัดหางานไปต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางาน บริษัทจัดหา งานจะคัดเลือกแรงงานโดยที่แรงงานจะต้องจ่ายค่านายหน้าและค่าเดินทาง ในช่วงต้นยังไม่มีกรหลอกลวง และแรงงานยังมีรายได้สูง แต่ในช่วงปลายสถานการณ์กลับตรงกันข้าม คือ มีการหลอกลวงและเอาเปรียบ แรงงานเพิ่มขึ้นอย่างมากจากบริษัทจัดหางาน

ช่วงที่ 3 พ.ศ 2528-2532 เป็นช่วงเวลาต่อเนื่องของการขยายตัวธุรกิจการจัดหางานไปต่างประเทศ ส่งผลให้มีการหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงานเป็นอย่างมาก รัฐเองได้มองเป็นปัญหาจึงได้มีการออกพระราช บัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 ขึ้น เพื่อเป็นการควบคุมบริษัทจัดหางานเหล่านี้ ซึ่งก่อนหน้า นี้ไทยเรายังไม่มีกฎหมายควบคุมบริษัทจัดหางานไปต่างประเทศแต่อย่างใด

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยยังคงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ช่วงนี้มีการเดินทางไป จำนวน 530,220 คน โดยมีตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลางเป็นตลาดสำคัญ มีจำนวน 375,258 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 ตลาดแรงงานรองลงมาได้เปลี่ยนมาเป็นตลาดแรงงานในเอเชีย โดยมีการขยายตลาด แรงงานไปยังประเทศอินโดนีเซีย ฮองกง ญี่ปุ่น ไต้หวัน จีน อินเดีย และศรีลังกา มีจำนวน 81,149 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.3 ในขณะที่ตลาดแรงงานในแอฟริกา มีจำนวน 52,612 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และตลาดแรงงานอื่น ๆ ได้ขยายตัวไปยังประเทศหมู่เกาะไซปัน อังกฤษ เยอรมนี เดนมาร์ก ออสเตรเลีย เป็นต้น โดยเป็นแรงงานใน กลุ่มกึ่งฝีมือและฝีมือ มีจำนวน 21,201 คน คิดเป็นร้อยละ 4 สำหรับประเทศที่แรงงานเดินทางไปทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ซาอุดีอาระเบีย มีจำนวน 301,574 คน คิดเป็นร้อยละ 56.87 รองลงมายังคงเป็นลิเบีย มี จำนวน 52,449 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และอันดับ 3 มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมประเทศอิรัก เป็นประเทศสิงคโปร์ มีจำนวน 32,905 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2

ช่วงที่ 4 พ.ศ 2533-2537 เป็นช่วงของการเปลี่ยนแปลงอย่างขนานใหญ่ของตลาดแรงงานไทยในต่าง ประเทศ กล่าวคือ ตลาดแรงงานที่สำคัญมีการเปลี่ยนจากกลุ่มประเทศตะวันออกกลางมาสู่ตลาดแรงงานใน กลุ่มประเทศเอเชีย เหตุผลประการสำคัญคือ ในช่วงปี 2533-2534 ได้เกิดวิกฤติการณ์อ่าวเปอร์เซีย กรณี ใจกรรมเครื่องเพชรของแรงงานไทยในซาอุดีอาระเบีย และเหตุการณ์สังหารเจ้าหน้าที่ทางการทูตของซาอุดี อาระเบียในประเทศไทย ทำให้ทางการซาอุดีอาระเบียตัดความสัมพันธ์ทางการทูตกับไทย ส่งผลให้มีการส่งแรง งานไทยกลับเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานไทยต้องแสวงหาตลาดแรงงานใหม่ ๆ เข้ามาทด แทน ในช่วงเดียวกันกลุ่มประเทศเอเชียได้มีนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะไต้หวัน บรูไน สิงคโปร์ เป็นต้น ทำให้แรงงานมุ่งสู่ตลาดแรงงานในเอเชียเพิ่มมากขึ้นอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน

¹ กฤตยา อาชวนิจกุล, "การย้ายถิ่นแรงงานสตรีและการค้าหญิงของประเทศไทย" เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่องปัญหาการค้าหญิงไทย: จากงานวิจัยสู่แนวทางการแก้ไข มูลนิธิผู้หญิง กรุงเทพมหานคร, 2536, อ้างถึงใน ศิริพร สะโครวาเนค และคณะ การค้าหญิง: ภาวะวิสัยสังคมไทย (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผู้หญิง, 2540), หน้า, 58.

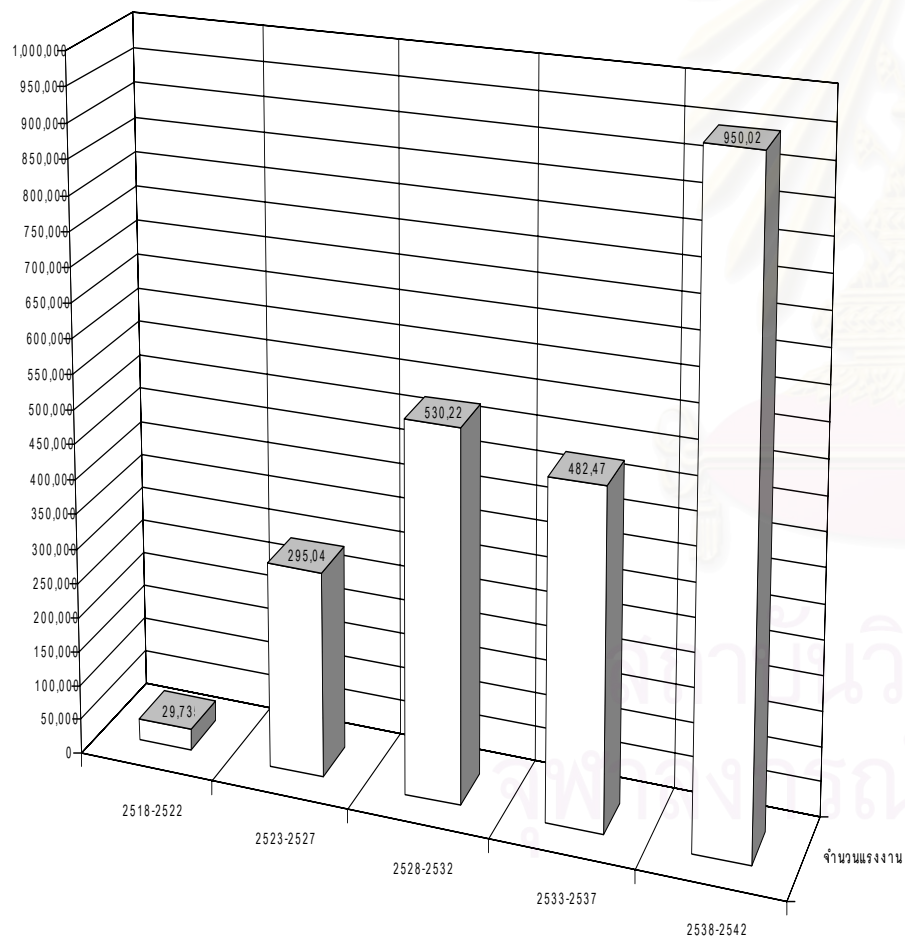
การเดินทางไปทำงานช่วงนี้มีจำนวนแรงงานเดินทางเป็นจำนวนลดลงเล็กน้อย จากปี 2528-2532 คือ แรงงานเดินทางไปทำงานจำนวน 482,473 คน โดยที่มีตลาดแรงงานเอเชียเป็นตลาดสำคัญที่แรงงานไปทำงาน จำนวน 358,640 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 รองลงมาเป็นตลาดแรงงานในกลุ่มตะวันออกกลางมีจำนวน 75,402 คน คิดเป็นร้อยละ 15.62 ตลาดแรงงานแอฟริกา มีจำนวน 29,095 คน คิดเป็นร้อยละ 6 และตลาดแรงงานอื่น ๆ จำนวน 19,336 คน คิดเป็นร้อยละ 4 สำหรับประเทศที่แรงงานเดินทางไป 3 อันดับแรกมาอยู่ในตลาดแรงงาน กลุ่มประเทศเอเชียทั้งหมด ได้แก่ ไต้หวัน มีจำนวน 102,877 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 รองลงมาเป็นบรูไน มีจำนวน 54,168 คน คิดเป็นร้อยละ 11.23 และสิงคโปร์มีจำนวน 38,524 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ในส่วนของแรงงานที่เดินทางไปทำงานจะเป็นแรงงานระดับไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ ได้แก่ กรรมกรก่อสร้าง พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ตัดเย็บเสื้อผ้า แม่บ้าน เป็นต้น

ช่วงที่ 5 พ.ศ 2538-2542 ตลาดแรงงานไทยในช่วงนี้ยังคงไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากช่วงปี 2533-2537 แต่อย่างไรก็ตาม อาจจะเป็นเพราะสภาพความเป็นอยู่ในตลาดแรงงานเอเชียมีสภาวะแวดล้อม สังคมและวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกันทำให้แรงงานสามารถปรับตัวได้ง่าย จำนวนค่าจ้างที่สูงกว่ากลุ่มตะวันออกกลาง เป็นต้น ทำให้ตลาดแรงงานในเอเชียยังคงได้รับความนิยมอยู่ในช่วงเวลานี้ สำหรับตลาดแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบียไม่ค่อยได้รับความนิยมมากนัก ถึงแม้ว่าความสัมพันธ์ทางการทูตระหว่างไทยกับซาอุดีอาระเบียจะดีขึ้นตามลำดับ แรงงานไทยมีการเดินทางไปทำงานไม่มากนัก อาจจะเป็นเพราะมีภาวะถดถอยและเศรษฐกิจของซาอุดีอาระเบีย และค่าจ้างแรงงานไทยที่สูงกว่าแรงงานจากประเทศอื่น

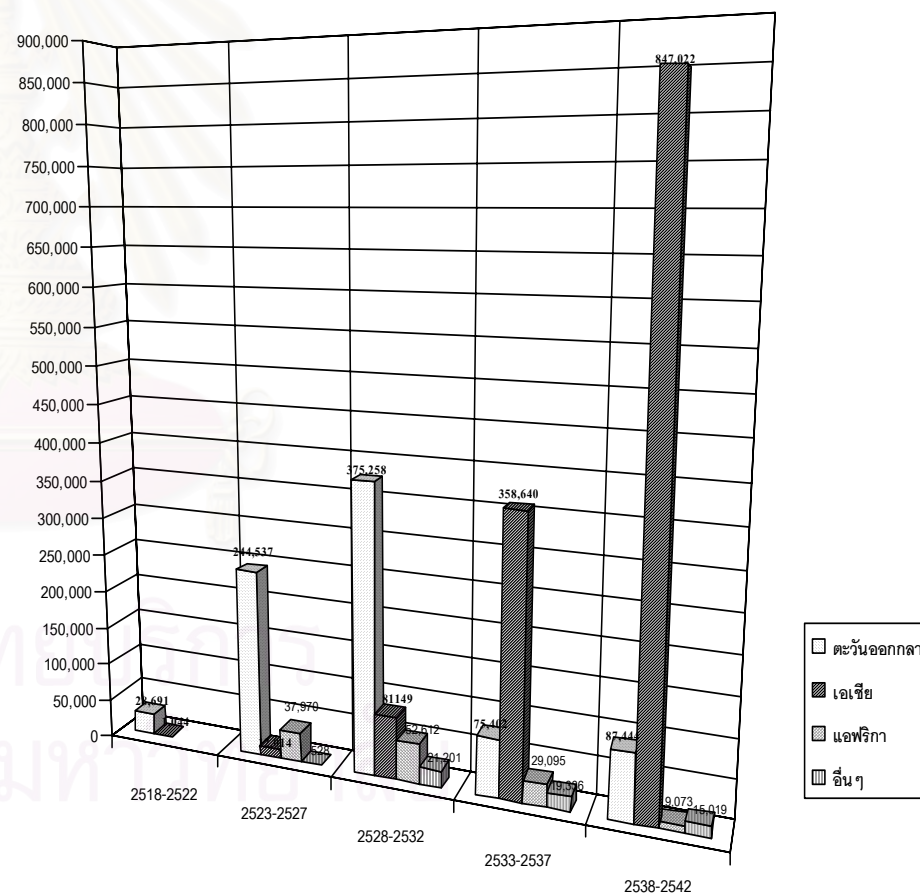
ในช่วงนี้มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศจำนวนมากถึง 950,021 คน เพิ่มจากช่วงที่ผ่านมาถึงเท่าตัว โดยมีตลาดแรงงานในเอเชียยังคงเป็นตลาดสำคัญ มีแรงงานเดินทางจำนวน 847,022 คน คิดเป็นร้อยละ 89.15 ตลาดแรงงานรองลงมา คือ ตะวันออกกลางมีจำนวน 87,444 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ในขณะที่ตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศอื่น ๆ มีจำนวน 15,019 คน คิดเป็นร้อยละ 1.58 และตลาดแรงงานแอฟริกา มีจำนวน 9,073 คน คิดเป็นร้อยละ 0.95 สำหรับ 3 ประเทศ ที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุดยังคงเป็นตลาดแรงงานในไต้หวัน มีจำนวน 532,261 คน คิดเป็นร้อยละ 56.02 รองลงมาคือ สิงคโปร์ มีจำนวน 91,420 คน คิดเป็นร้อยละ 9.62 และประเทศบรูไน มีจำนวน 76,932 คน คิดเป็นร้อยละ 8.09

ตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศมีวิวัฒนาการเริ่มขึ้นจากตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปี 2533 สถานการณ์เริ่มเปลี่ยนแปลงไป ตลาดแรงงานตะวันออกกลางซบเซาเป็นอย่างมาก ขณะเดียวกันตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศเอเชียค่อยๆ มีความสำคัญกับแรงงานไทยเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ โดยเฉพาะตลาดในไต้หวัน สิงคโปร์ และบรูไน สำหรับตลาดแรงงานในตะวันออกกลางพบว่า มีแนวโน้มกระเตื้องขึ้นเล็กน้อย โดยเฉพาะประเทศอิสราเอล เป็นเพราะในปี 2537 เป็นต้นมา ทางประเทศอิสราเอลได้อนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานได้ในภาคการเกษตร และนายจ้างอิสราเอลมีความพอใจแรงงานไทยเป็นอย่างมาก ได้จ้างแรงงานไทยไปทำงานด้านเกษตรมากขึ้น มีจำนวนแรงงานไทยเดินทางไปทำงานประมาณปีละ 10,000 คน สำหรับแนวโน้มในอนาคตเป็นที่คาดว่าตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศเอเชียยังคงมีความสำคัญอยู่กับแรงงานไทยโดยเฉพาะไต้หวัน สิงคโปร์ บรูไน มาเลเซีย และญี่ปุ่น ในส่วนของตลาดแรงงานในตะวันออกกลางจะได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะประเทศอิสราเอล

แผนภูมิที่ 1 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. 2518 - 2542



แผนภูมิที่ 2 ตลาดแรงงานในต่างประเทศของไทย พ.ศ. 2518 - 2542



4.2 ระบบการจัดหางาน : วิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ²

ปัจจุบันการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยที่ถูกต้องตามกฎหมายมีอยู่ด้วยกัน 5 วิธี คือ

4.2.1 การเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตัวเอง

แรงงานไทยที่สามารถติดต่อนายจ้างในต่างประเทศได้เองโดยตรง หรือโดยอาศัยเครือข่ายทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการ เช่น ญาติพี่น้อง เพื่อน แฟน เป็นต้น ที่เคยทำงานอยู่แล้วในต่างประเทศ เมื่อมีการตกลงว่าจ้างกันเป็นที่เรียบร้อย นายจ้างจะต้องส่งสัญญาการจ้างงาน และหลักฐานการเข้าประเทศที่ถูกต้อง ก่อนเดินทางไปทำงานจะต้องแจ้งให้อธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วัน รวมไปถึงกรณีการกลับมาพักผ่อนระหว่างอายุสัญญาจ้าง หรือการต่อสัญญาจ้างด้วย

ขั้นตอนการเดินทางด้วยตนเอง

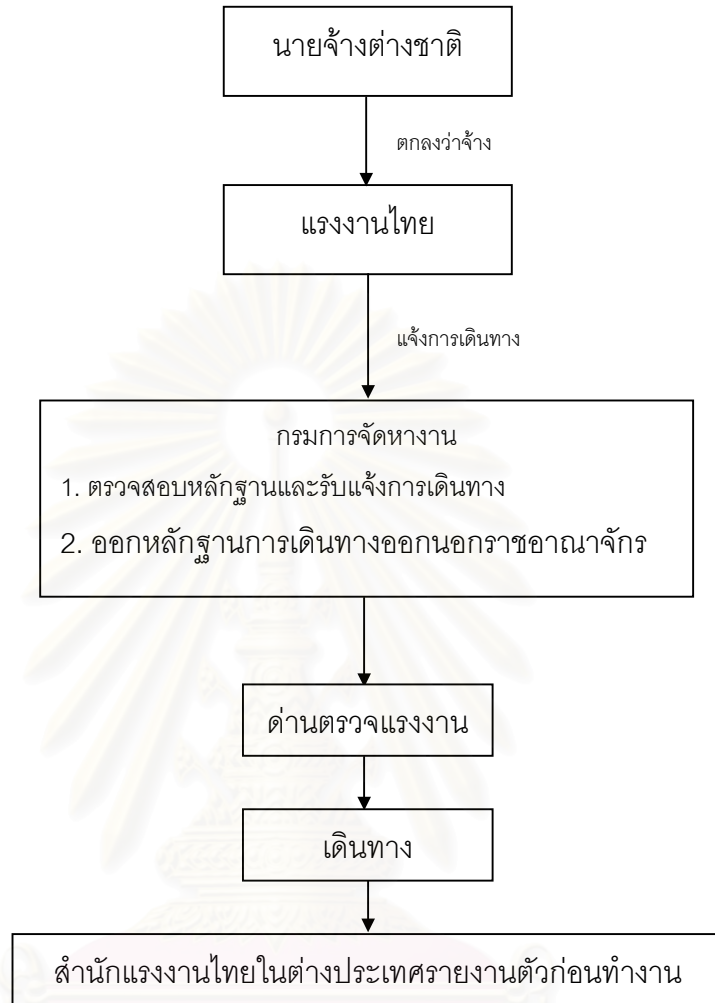
แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศครั้งแรกจะต้องแจ้งการเดินทางต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายที่กรมการจัดหางานหรือถ้าเดินทางออกทางชายแดนภาคใต้ให้แจ้งการเดินทางต่อผู้ว่าราชการจังหวัด 5 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ สตูล ยะลา ปัตตานี สงขลา นราธิวาส แรงงานที่เดินทางกลับมาเยี่ยมบ้านแล้วจะกลับไปทำงาน (Re-entry) สามารถแจ้งการเดินทางได้ที่กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร 1-9 หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด 75 จังหวัด หรือ ด่านตรวจคนหางาน 11 แห่งทั่วประเทศ

เมื่อเดินทางออกนอกราชอาณาจักรแรงงานต้องส่งแบบรายงานการเดินทางออกนอกราชอาณาจักร (จ.12) ส่วนที่ 1 ใช้ออกไว้ ณ ด่านตรวจหางานที่เดินทางออก และเมื่อเดินทางถึงประเทศที่จะไปทำงาน ต้องไปรายงานตัวที่สำนักแรงงานไทยหรือสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุล ก่อนไปทำงานกับนายจ้าง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

² กรมการจัดหางาน, การส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2540.

แผนภาพที่ 2 การเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง



4.2.2 นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ

นายจ้างในประเทศไทยที่ติดต่อธุรกิจหรือประมุขงานในต่างประเทศได้ และมีความจำเป็นต้องนำลูกจ้างของตนเองไปทำงาน ตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ต้องจัดการให้ลูกจ้างไปทำงานอย่างถูกต้องโดยขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน การไปทำงานของลูกจ้างเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ และโดยความสมัครใจ ดังนั้นนายจ้างมีหน้าที่ต้องออกค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัว และการเดินทางทั้งหมด รวมทั้งต้องจัดการเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในต่างประเทศให้เหมาะสมตามความจำเป็น และตามเงื่อนไขที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนด

นายจ้างในประเทศไทยอาจจะเป็นบุคคลแบบธรรมดา หรือนิติบุคคลก็ได้ ขึ้นอยู่กับประเภทและลักษณะงานที่ตกลงกับผู้ว่าจ้างในต่างประเทศเช่น การว่าจ้างคนจะงัวไปแสดงในประเทศมาเลเซีย เจ้าของคนจะงัวเป็นบุคคลธรรมดา ต้องขออนุญาตพาลูกจ้างซึ่งเป็นผู้แสดงจะงัวทั้งหมดพร้อมนักดนตรีไปทำงาน หรือบริษัทก่อสร้างประมุขงาน สร้างทางในต่างประเทศ จำเป็นต้องส่งหัวหน้าโครงการ วิศวกร ช่างต่าง ๆ ไปควบคุมดูแลงานสำหรับกรรมกรต้องให้แรงงานท้องถิ่น เว้นแต่ประเทศผู้ว่าจ้างอนุญาตให้นำกรรมกรเข้าไปทำงานได้ กรณีนี้จำเป็นต้องตรวจสอบโดยละเอียด เพื่อป้องกันการแอบแฝงส่งไปทำงานเพื่อเรียกรับค่าบริการ

ขั้นตอนการไปทำงานโดยนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน

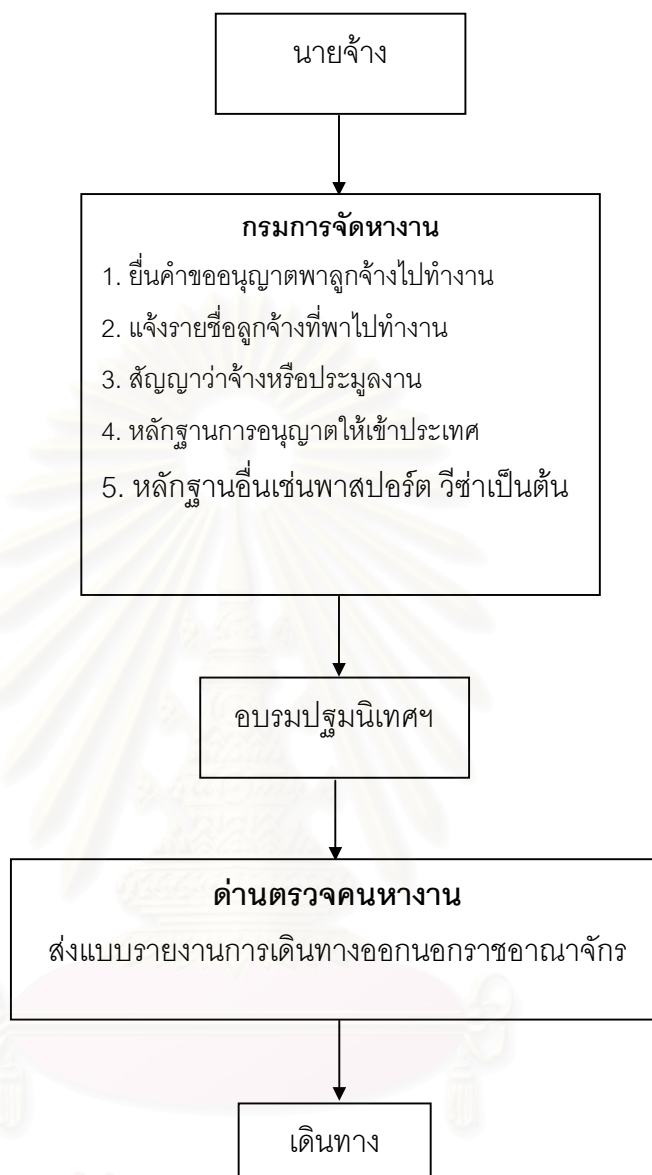
การพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศนายจ้างต้องขออนุญาตต่ออธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย กรณีที่นายจ้างมาสำนักงานอยู่ในส่วนภูมิภาค ให้ขออนุญาตต่อจัดหางานต่างจังหวัด ณ จังหวัดที่มีสำนักงานตั้งอยู่ นายจ้างมีสัญญาว่าจ้าง หรือสัญญาประมุขงานในต่างประเทศจากผู้ว่าจ้าง ซึ่งแสดงว่านายจ้างมีงานจริง การพาลูกจ้างไปทำงานต้องมีหลักฐานการขออนุญาตของประเทศผู้ว่าจ้าง นายจ้างจึงนำลูกจ้างเข้าทำงานได้รวมทั้งหลักฐานการขออนุญาตให้เข้าประเทศของลูกจ้างทุกคนด้วย

เมื่อนายจ้างได้รับอนุญาตให้พาลูกจ้างไปทำงานแล้วต้องนำแรงงานเข้ารับการอบรมปฐมนิเทศก่อนเดินทาง และต้องเดินทางออกนอกราชอาณาจักร ผ่านด่านตรวจคนหางานตามกฎหมายกำหนด

การพาลูกจ้างไปทำงาน นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างในประเทศไทย หรือในต่างประเทศก็ได้ และค่าใช้จ่ายในการจัดการเกี่ยวกับการเดินทาง และการเตรียมตัวต่าง ๆ ของลูกจ้างที่นายจ้างพาไปทำงานอาจจะเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามระยะเวลา หรือลูกจ้างตามโครงการก็ได้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 3 นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานยังต่างประเทศ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.2.3 นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ

วัตถุประสงค์ของนายจ้างในการส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศก็เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาฝีมือให้แก่ลูกจ้าง รวมทั้งเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีกลับมาปรับปรุงการทำงาน หรือกระบวนการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพมากขึ้น ระหว่างฝึกงานลูกจ้างจะได้รับเบี้ยเลี้ยงในต่างประเทศต่างหากจาก ค่าจ้างซึ่งได้รับเป็นประจำทุกเดือนในประเทศไทย และเมื่อระยะเวลาฝึกงานลูกจ้างต้องกลับมาทำงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งซึ่งได้รับการฝึกงานมา

สำหรับการส่งลูกจ้างไปฝึกงานมีขั้นตอนเช่นเดียวกับการขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานคือ นายจ้างที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ ต้องขออนุญาตต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย กรณีที่นายจ้างมีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคให้ขออนุญาตต่อจัดหางานจังหวัด ณ จังหวัดนั้น ๆ

ขั้นตอนการไปทำงานโดยนายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

การส่งลูกจ้างไปฝึกงานมีขั้นตอนเช่นเดียวกับการขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานคือ นายจ้างมีสำนักงานตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ ต้องขออนุญาตต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย กรณีที่นายจ้างมีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคให้ขออนุญาตต่อจัดหางานจังหวัด ณ จังหวัดนั้น ๆ

นายจ้างที่ขออนุญาตส่งลูกจ้างไปฝึกงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบและเทคนิคการทำงาน หรือเพื่อพัฒนาบุคคลกรของนายจ้างเอง หรือเป็นโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ต้องมีหลักฐานการติดต่อ ประสานงานระหว่างนายจ้างกับบริษัท ผู้ฝึกงานในต่างประเทศ และหลักฐานหรือกำหนดการอบรมประกอบหลักฐานการอนุญาต นอกจากนี้ลูกจ้างที่จะไปฝึกงานต้องมีหลักฐานการอนุญาตให้เข้าประเทศของบริษัทผู้รับฝึกงานในต่างประเทศ แล้วสำหรับระยะเวลาฝึกงานกำหนดให้ไม่เกินครั้งละ 1 ปี

เมื่อนายจ้างได้รับอนุญาตให้ส่งลูกจ้างไปฝึกงานได้แล้ว ต้องนำลูกจ้างเข้ารับการอบรมปฐมฤกษ์ก่อนเดินทาง และต้องเดินทางออกนอกราชอาณาจักรผ่านด่านตรวจคนหางานตามกฎหมายกำหนด

การส่งลูกจ้างไปฝึกงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างที่ลูกจ้าง ได้รับในประเทศไทยทุกเดือน โดยการฝากเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้าง หรือจ่ายให้แก่ผู้ที่ลูกจ้างมอบฉันทะให้รับค่าจ้างแทน ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างฝึกงาน รวมทั้งจ่ายเบี้ยเลี้ยงระหว่างฝึกงานในอัตราที่อธิบดีกำหนด คือ

(1) ทวีปยุโรป อเมริกาเหนือ ออสเตรเลีย ไม่น้อยกว่าเดือนละ 20,000 บาท

(2) ประเทศญี่ปุ่น ไต้หวัน เกาหลี อิสราเอล ฮองกง ไม่น้อยกว่าเดือนละ 12,500 บาท

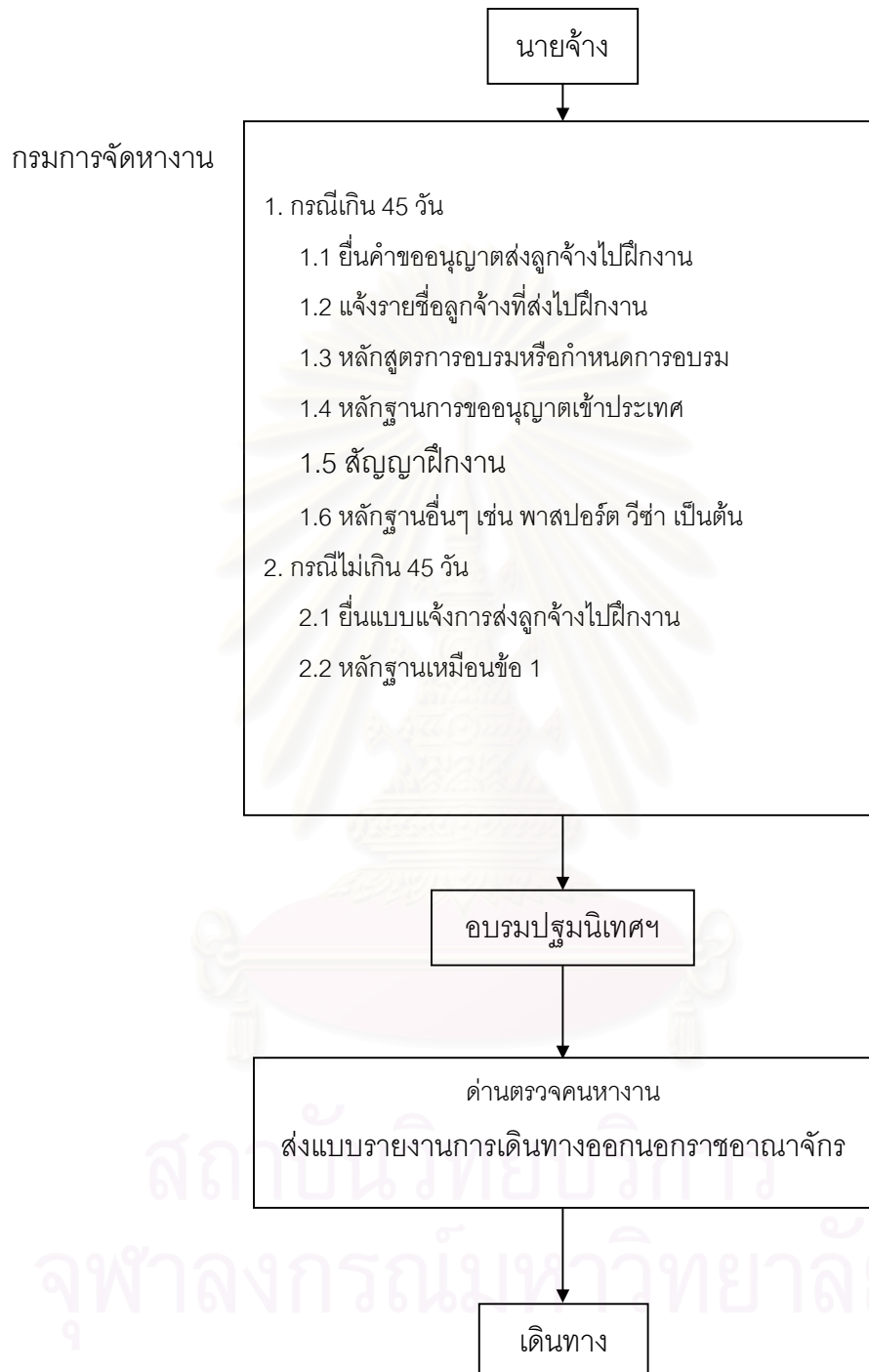
(3) ประเทศสิงคโปร์ บรูไน มาเลเซีย ซาอุดีอาระเบีย บาห์เรน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ โอมาน กาตาร์ คูเวต ลิเบีย ไม่น้อยกว่าเดือนละ 8,000 บาท

(4) ประเทศอื่น ๆ ไม่น้อยกว่าเดือนละ 6,000 บาท

นอกจากนี้ นายจ้างต้องจัดการเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งไปและกลับรวมถึงจัดการเรื่องอาหาร ที่พัก สวัสดิการ การรักษาพยาบาล ในต่างประเทศให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างฝึกงานจนเดินทางกลับเมื่อครบระยะเวลาฝึกงาน

ลูกจ้างต้องกลับมาทำงานกับนายจ้างเมื่อครบระยะเวลาฝึกงาน และนายจ้างมีหน้าที่ต้องรายงานการเดินทางกลับมาทำงานของลูกจ้างต่ออธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายภายใน 15 วัน นับแต่ลูกจ้างเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร

แผนภาพที่ 4 การส่งลูกจ้างไปฝึกงาน



4.2.4 การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยการใช้บริการจัดหางานของรัฐ

การจัดหางานโดยรัฐมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองแรงงาน และอำนวยความสะดวกแก่นายจ้างต่างประเทศที่ต้องการจ้างแรงงานไทยไปทำงาน แต่ไม่อาจเข้ามาหาแรงงานได้ด้วยตนเอง เนื่องจากติดขัดในข้อกำหนดของกฎหมาย ซึ่งกำหนดให้ต้องติดต่อผ่านบริษัทจัดหางาน หรือกรมการจัดหางานจัดหาเท่านั้น ต่อมาเมื่อคนไทยมีความต้องการไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น ค่าใช้จ่ายของแรงงานที่ใช้บริการบริษัทจัดหางานเอกชนเพิ่มสูงขึ้นมาก จนรัฐจำเป็นต้องแทรกแซงตลาด โดยการปรับปรุงขอบข่ายงานให้กว้างมีการติดต่อนายจ้าง การเจรจาตลาดและตำแหน่งงานว่าง ในต่างประเทศเพื่อตอบสนองความต้องการของแรงงาน

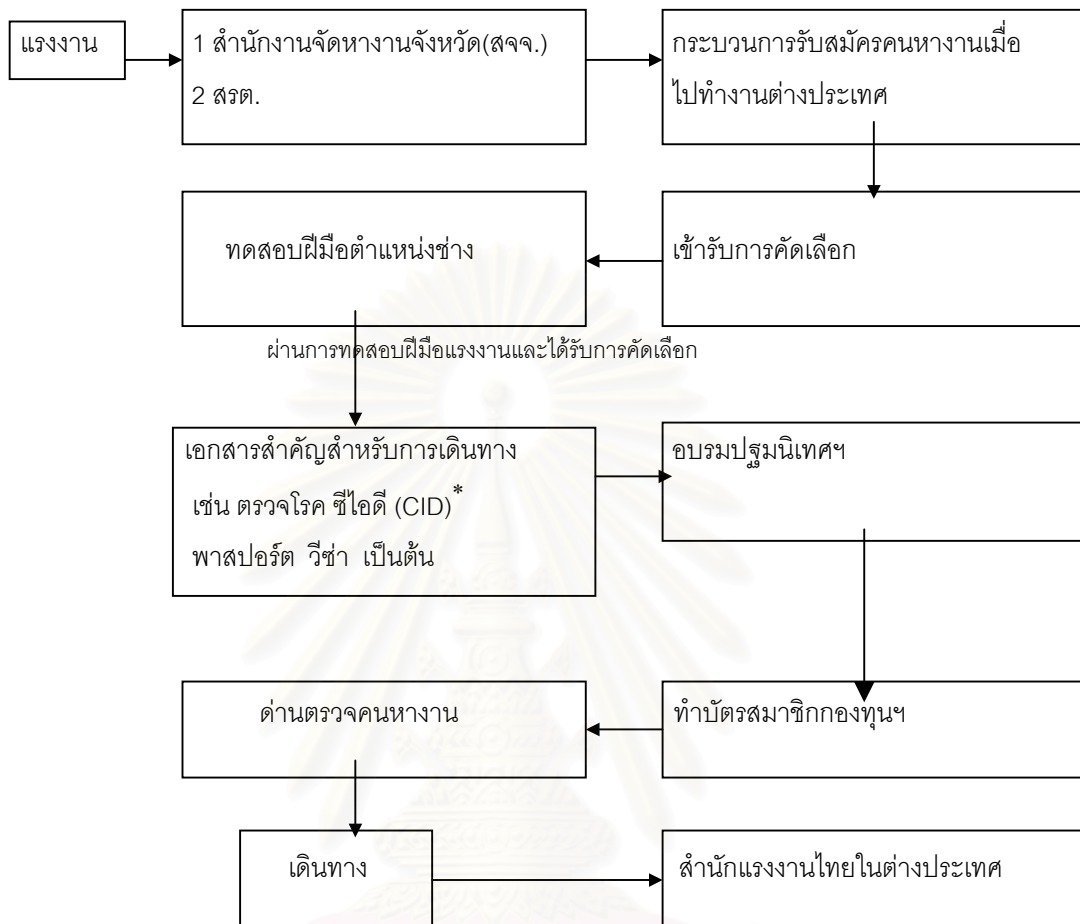
นายจ้างต่างประเทศและแรงงานที่ไม่ประสงค์หางานผ่านบริษัทจัดหางานเอกชนเพราะค่าบริการ และค่าใช้จ่ายสูง สามารถใช้บริการของรัฐบาลได้ โดยสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของนายจ้างต่างประเทศ การรับสมัครและคัดเลือกแรงงาน รวมทั้งจัดทำเอกสารในการเดินทางเสร็จทุกขั้นตอน โดยนายจ้างไม่ต้องเสียค่าบริการใด ๆ สำหรับ แรงงานเพียงแต่เสียค่าใช้จ่ายเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

ขั้นตอนการไปทำงานโดยบริการจัดหางานของรัฐ

เมื่อกรมการจัดหางานโดยสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ(สรต.) ได้ตำแหน่งงานมาและมีการตรวจสอบเงื่อนไข ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ต่างๆ แล้ว กรมการจัดหางานจะมีการประกาศรับสมัครแรงงานตามตำแหน่งคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการ แล้วส่งประกาศดังกล่าวประชาสัมพันธ์ แก่ประชาชนทั่วไป รวมทั้งแจ้งให้ศูนย์ทะเบียนคนหางานจังหวัดต่าง ๆ คัดเลือกแรงงานในพื้นที่ส่งให้กรมการจัดหางานคัดเลือก กรมการจัดหางานจะมีหลักเกณฑ์ในการทำงานจัดสรรได้ตามสัดส่วนความต้องการไปทำงานต่างประเทศของแต่ละจังหวัด เมื่อแรงงานได้รับการคัดเลือกแล้วจึงนำแรงงานเข้าทดสอบฝีมือที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกลาง แรงงานที่ผ่านการทดสอบฝีมือแรงงานภาคต่าง ๆ หรือสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง แรงงานที่ผ่านการทดสอบฝีมือและได้รับการคัดเลือกจะถูกส่งไปตรวจสุขภาพ ประวัติอาชญากรรม แล้วจัดนำเข้าอบรม ๙ และทำบัตรสมาชิกกองทุน แรงงานไม่ต้องเสียค่าบริการ แต่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางตามความจำเป็น ได้แก่ ค่าตัวเครื่องบิน ค่าหนังสือเดินทาง ค่าวีซ่า เป็นต้น ส่วนการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรซึ่งปฏิบัติเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไปโดยเดินทางผ่านด่านตรวจคนหางาน และต้องรายงานตัวต่อสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานทูต หรือสถานกงสุลเมื่อเดินทางไปถึง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 5 การไปทำงานต่างประเทศโดยการจัดหางานของรัฐ



* CID ย่อมาจาก Criminal Investigation Department

4.2.5 เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางาน

แรงงานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ แต่ไม่สามารถหางานเองได้ อาจจะต้องให้บริษัทจัดหางาน เอกชนจัดหางานให้ โดยบริษัทจัดหางานเอกชนดังกล่าวต้องจดทะเบียนขอใบอนุญาตประกอบกิจการจัดหางาน ต่างประเทศ จากนายทะเบียนจัดหางานกลาง (อธิบดีกรมการจัดหางาน) ทั้งนี้การอนุญาตให้ดำเนินกิจการ รวมทั้งการรับสมัครและจัดส่งแรงงาน รัฐจะควบคุมให้อยู่ภายใต้เงื่อนไข และหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมการไป ทำงานด้วยวิธีนี้แรงงานต้องเสียค่าบริการ และค่าใช้จ่ายให้แก่บริษัทจัดหางาน เป็นค่าตอบแทนการจัดหางานใน อัตราที่กฎหมายกำหนด

ขั้นตอนการไปทำงานโดยบริษัทจัดหางาน

แรงงานที่ไปทำงานโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางานต้องเตรียมความพร้อมในเรื่องสุขภาพ ทักษะฝีมือ และค่าใช้จ่ายให้พร้อมก่อนสมัครไปทำงานกับบริษัทจัดหางานหรือลงทะเบียน แจ้งความประสงค์ไปทำงาน ต่างประเทศกับศูนย์ทะเบียนคนหางานจังหวัดต่าง ๆ

ในการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ ผู้รับอนุญาตจะต้องดำเนินการตามขั้นตอน และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ตามลำดับ ดังนี้ คือ

- (1) ขออนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครแรงงานเป็นการล่วงหน้า
- (2) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพ และทดสอบฝีมือ
- (3) ขออนุญาตจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ
- (4) ส่งแรงงานเข้ารับการอบรมฯ
- (5) ส่งเข้าเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ
- (6) จัดการให้แรงงานเดินทางออกนอกราชอาณาจักรโดยผ่านด่านตรวจคนหางาน

การที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานไม่สามารถรับสมัครหรือประกาศรับสมัครแรงงานเป็นการล่วงหน้าได้ กฎหมายมีเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองแรงงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าเมื่อสมัครงานแล้วจะมีงานให้ทำจริง เพราะผู้รับอนุญาตมีคำขอตำแหน่งงานจากนายจ้างในต่างประเทศที่คนต่างด้าวทำสัญญาจัดส่งคนงานให้ นั้น มีสถาน การณ์มั่นคงน่าเชื่อถือ ถ้าหากมีกรณีน่าสงสัย กรมการจัดหางานจะประสานกับสำนักงานแรงงานในต่าง ประเทศ หรือสถานทูตไทย หรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น ให้ตรวจสอบสถานภาพของนายจ้างด้วย อย่างไรก็ตามผู้รับอนุญาตจัดหางานสามารถที่จะขออนุญาตต่อนายทะเบียนจัดหางานได้ก่อน

การที่กำหนดให้ผู้รับอนุญาตส่งแรงงานเข้าตรวจสุขภาพและทดสอบฝีมือตามหลักเกณฑ์ที่กรมการจัด หางานกำหนด ก็เพื่อกำกับดูแลให้แรงงานมีคุณภาพและมาตรฐานฝีมือโดยได้รับการตรวจสุขภาพ และทดสอบ ฝีมือจากสถาบันที่มีมาตรฐานอันเป็นมาตรฐานที่จะส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานไทยเพิ่มขึ้น ซึ่งแม้จะไม่มีข้อ กำหนดในเรื่องนี้ก็เป็นปกติวิสัยของผู้ของผู้รับอนุญาตที่จะต้องดำเนินการเพื่อคัดเลือกแรงงานให้มีคุณสมบัติ ตามที่นายจ้างต้องการคือ มีสุขภาพดี และมีฝีมือตรงตามตำแหน่งงาน

เมื่อผู้รับอนุญาตจัดหางานคัดเลือกแรงงานได้ครบตามตำแหน่งงานที่นายจ้างมีคำขอให้จัดส่งแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการขออนุญาตจัดส่งแรงงานดังกล่าวไปทำงานในต่างประเทศ ในขั้นตอนนี้กรมการจัดหางานจะ ตรวจสอบว่าแรงงานที่ผู้รับอนุญาตขอจัดส่งไปทำงานมีเอกสารการเดินทาง มีหลักฐานการเข้าประเทศตลอด จนมีสุขภาพดีและมีฝีมือตรงตามค่าของตำแหน่งงาน รวมทั้งได้ทำสัญญาจัดหางานกับผู้รับอนุญาตถูกต้อง ครบถ้วน การพิจารณาอนุญาตส่งคนหางานเข้ารับการอบรมจากเจ้าหน้าที่ ณ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไป ต่างประเทศ หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัดที่บริษัทจัดหางานมีสำนักงานตั้งอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานมีความรู้

ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่แรงงานจะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้างตามสัญญาจ้างงานซึ่งจะช่วยป้องกันมิให้แรงงานกระทำการฝ่าฝืนกฎหมาย หรือกระทำการอันขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณี หรือ ละเมิดสัญญาจ้างงาน ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ

ในขั้นตอนถัดมาให้ นายจ้างต่างประเทศจ่ายเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ แต่ถ้าไม่อาจจัดได้ให้เป็นหน้าที่ของผู้รับอนุญาตส่งเงินเข้ากองทุนแทนนายจ้าง สำหรับกองทุนนี้ จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 52 แห่ง พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการให้แรงงานที่ถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทย ให้การสงเคราะห์แก่แรงงานที่ไปทำงานอยู่ในต่างประเทศ และกิจการที่เกี่ยวกับการคัดเลือกและทดสอบฝีมือ และการฝึกอบรมแรงงานก่อนจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

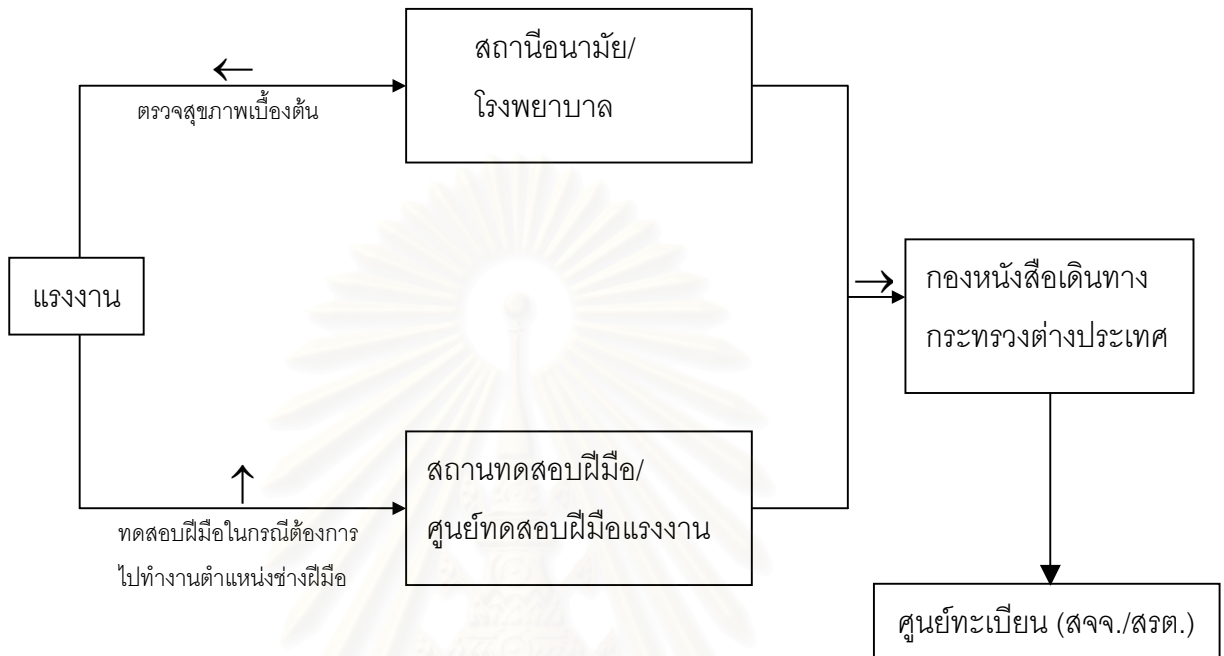
ขั้นสุดท้าย ผู้รับอนุญาตจัดหางาน ต้องจัดให้แรงงานเดินทางออกนอกราชอาณาจักรผ่านด่านตรวจคนหางาน กรมการจัดหางาน และเมื่อเดินทางถึงประเทศนายจ้างผู้รับอนุญาตต้องส่งรายชื่อแรงงานให้สำนักแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานทูตทราบบภายใน 15 นับแต่วันเดินทาง ซึ่งเป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อตรวจสอบว่าแรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ได้เดินทางไปทำงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

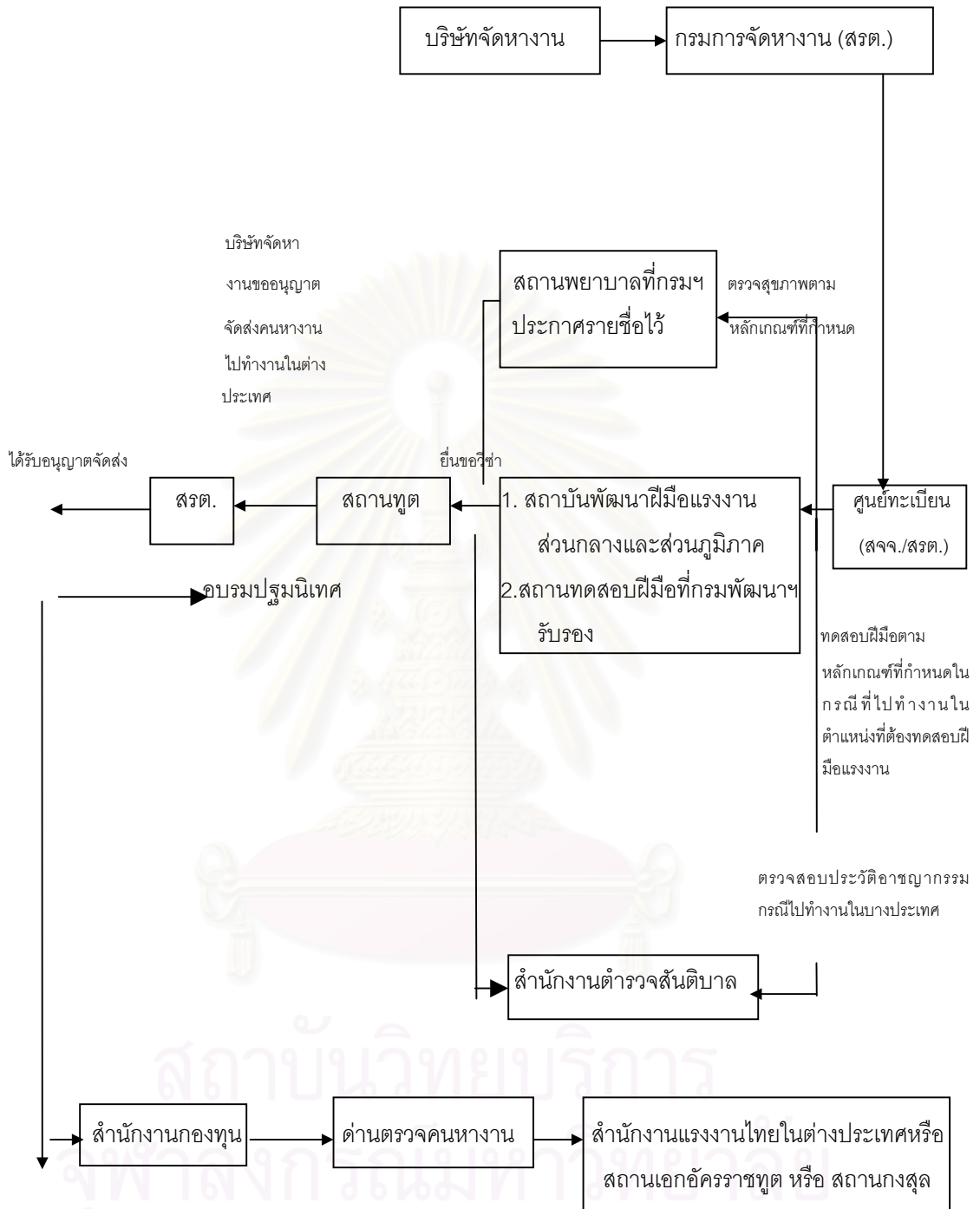
แผนภาพที่ 6 การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยบริษัทจัดหางาน

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมแรงงาน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การจัดส่งแรงงาน



4.3 นโยบายการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

สืบเนื่องมาจากสภาวการณ์ถดถอยทางเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบัน ส่งผลให้มีการ เลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก และอัตราการว่างงานสูง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงมีนโยบายให้ขยายการทำงานในต่างประเทศเพิ่มขึ้น โดยเน้นการควบคุมปัญหาการหลอกลวง ลดค่าบริการและค่าใช้จ่ายสำหรับคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศให้เป็นธรรมแก่คนหางาน ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามนโยบายเกี่ยวกับการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 3 ประการ คือ

4.3.1 จะต้องได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่าง ๆ เพื่อกลับมาใช้ประโยชน์ในประเทศกล่าวคือ สถานประกอบการในต่างประเทศนั้นเปรียบเสมือนเป็นแหล่งเทคโนโลยีและสถานฝึกฝีมือเพิ่มพูนทักษะให้แรงงานไทยมีมาตรฐานสูงขึ้น เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

4.3.2 จะต้องมีการรายได้เพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมเป็นธรรมไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องของค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ รวมทั้งได้รับเงินตอบแทนคุ้มค่ากับการไปทำงานในต่างประเทศ

4.3.3 จะต้องมีความปลอดภัยหรือมาตรฐานความเป็นอยู่ได้ดุลยภาพกับความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศที่ทำงาน เช่น สุขภาพร่างกาย จิตใจดี มีสุขอนามัยดี และเมื่อเดินทางกลับประเทศจะต้องมีความปลอดภัยที่ดีขึ้น

4.4 บทบาทของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีบทบาทต่อการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศครอบคลุมตลอดทั้งกระบวนการนับตั้งแต่เริ่มต้นคือ การหางาน การจัดส่ง การให้ความคุ้มครองดูแล ทั้งก่อนเดินทางและเมื่อทำงานอยู่ในต่างประเทศจนกระทั่งเดินทางกลับประเทศไทย บทบาทของกระทรวงแรงงานฯ แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

4.4.1 บทบาทในการควบคุม ได้แก่ การควบคุม ดูแล ให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนงานในทุกวิธีตลอดจนการดำเนินการของบริษัทจัดหางานให้เป็นไปโดยถูกต้องตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 เพื่อปกป้องคุ้มครองคนหางาน

4.4.2 บทบาทในการส่งเสริม ได้แก่ การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศการดำเนินการของรัฐในด้านนี้ เช่น การลดขั้นตอนการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศให้เกิดความคล่องตัว สะดวกรวดเร็วขึ้น การรักษาสถาบันแรงงานไทยในต่างประเทศ การประสานความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านแรงงานต่างประเทศ เป็นต้น

4.4.3 บทบาทในการคุ้มครองดูแล ได้แก่ การให้ความคุ้มครองดูแลช่วยเหลือปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศโดยมีกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศซึ่งกำหนดให้บริษัทจัดหางานหรือนายจ้างต่างประเทศที่จ้างคนงานไทยต้องส่งเงินเข้า กองทุนสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือคนงานที่ถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทย และให้การสงเคราะห์แก่คนงานที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ นอกจากนี้ ก็มีสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศซึ่งกระจายอยู่ในประเทศที่มีแรงงานไทยทำงานอยู่เป็นจำนวนมากให้การดูแลคุ้มครองคนงานในต่างประเทศตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และช่วยเหลือคนไทยที่ประสบปัญหาจากการทำงานในต่างประเทศ

4.5 กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศของไทย มีขึ้นครั้งแรกเป็นกฎกระทรวงฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2527) ออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 และได้พัฒนาปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในสังคม โดยได้มีการประกาศใช้ พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ขึ้น จนกระทั่งถึงปัจจุบันได้มีประกาศใช้ พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537(ฉบับที่ 2) เป็นหลักอยู่ในปัจจุบัน โดยมีหลักการสำคัญของกฎหมายมีดังต่อไปนี้

4.5.1 กำหนดคุณสมบัติของผู้ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

4.5.1.1 เป็นบริษัทจำกัด หรือ บริษัทมหาชน จำกัด

4.5.1.2 มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาท

4.5.1.3 มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นคนไทยไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนทุนทั้งหมด และมีผู้ถือหุ้นคนไทยไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด

4.5.1.4 ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางานรายอื่นด้วย

4.5.1.5 ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน

4.5.1.6 ผู้จัดการมีสัญชาติไทย อายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์ ไม่เคยได้รับโทษจำคุกในความผิดตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 หรือความผิดที่ถือเอาการกระทำโดยทุจริตเป็นองค์ประกอบ ฯลฯ

4.5.1.7 มีหลักประกันเป็นเงินสด หรือ พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือหนังสือสัญญาค้ำประกันในวงเงิน 5 ล้านบาท หลักประกันจัดหางานมีการปรับปรุงมาแล้ว 3 ครั้ง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบเงินหลักประกันของผู้ขออนุญาตจัดหางาน

ครั้งที่	กฎกระทรวง	จำนวนเงินหลักประกันจัดหางานในต่างประเทศ
1.	กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2529) ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดหางานฯ	500,000 บาท
2.	กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2534) ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดหางาน	1,000,000 บาท
3.	กฎกระทรวง ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2536) ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดหางาน	5,000,000 บาท

4.5.2 กำหนดหน้าที่ของผู้รับอนุญาตจัดหางาน

เมื่อได้รับใบอนุญาตจัดหางานแล้ว ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ มีหน้าที่ต้องปฏิบัติและรับผิดชอบตามกฎหมาย ระเบียบที่กำหนดดังต่อไปนี้

4.5.2.1 ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานแสดงใบอนุญาตจัดหางานไว้ ณ ที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาต

4.5.2.2 ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางาน

4.5.2.2.1 ผู้รับอนุญาตมีสำนักงานตั้งอยู่กรุงเทพฯ เป็นอำนาจของนายทะเบียนจัดหางานกลาง กรณีผู้รับอนุญาตมีสำนักงานตั้งอยู่จังหวัดอื่น เป็นอำนาจของนายทะเบียนจัดหางานจังหวัดนั้น

4.5.2.2.2 กรณีจดทะเบียนตัวแทนจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องวางหลักประกันต่อนายทะเบียนเป็นเงินสด พันธบัตรรัฐบาล หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคารในวงเงิน 50,000 บาทต่อตัวแทนจัดหางานหนึ่งคน

4.5.2.2.3 คุณสมบัติลูกจ้าง/ตัวแทนจัดหางานที่สำคัญ คือ ไม่เป็นลูกจ้างหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตจัดหางานอื่นในขณะเดียวกัน ไม่เป็นคนต่างด้าว และมีอายุไม่น้อยกว่า 20 ปี บริบูรณ์

4.5.2.2.4 ใบอนุญาตที่ออกให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานให้คุมถึงลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน ซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานได้จดทะเบียนไว้ด้วย และการกระทำที่เกี่ยวกับการจัดหางานของลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน ให้ถือว่าเป็นการกระทำของผู้รับอนุญาตด้วย

4.5.2.3 ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานปิดรูปถ่าย และชื่อของลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานที่ได้จดทะเบียนไว้แล้วในที่เปิดเผย และเห็นได้ชัด ณ สำนักงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาตจัดหางานลูกจ้าง และตัวแทนจัดหางานที่ผู้รับอนุญาตจดทะเบียนตามมาตรา 15 แล้วสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่จดทะเบียนไว้ได้ตลอดไปไม่ต้องต่ออายุ

4.5.2.4 เมื่อผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางานออกปฏิบัติงานนอกสำนักงานลูกจ้าง ตัวแทนจัดหางานต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อผู้เกี่ยวข้อง บัตรประจำตัวผู้จัดการ ลูกจ้าง ตัวแทนจัดหางานมีอายุ 1 ปี

4.5.2.5 เมื่อใบอนุญาตจัดหางานสูญหาย หรือถูกทำลายต้องยื่นคำขอใบแทนภายใน 15 วัน นับแต่วันสูญหาย หรือถูกทำลาย

4.5.2.6 ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานจัดทำทะเบียนคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเป็นเล่ม ตามแบบ จง.45 ให้พร้อมที่จะแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้เสมอ

4.5.3 การกักกับการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

เพื่อคุ้มครองคนหางานที่ไปทำงานในต่างประเทศ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และระเบียบที่ออกตามความในกฎหมายดังกล่าว ได้กักกับการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ โดยให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

4.5.3.1 ขออนุญาตรับสมัครงาน

เมื่อผู้รับอนุญาตจัดหางานประสงค์จะประกาศรับสมัครคนหางานไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อเตรียมคนหรือต้องการรับสมัครคนหางานเพื่อคัดเลือกส่งไปทำงานต่างประเทศ กรณีได้ตำแหน่งงานมาแล้วให้ยื่นคำขออนุญาตต่อนายทะเบียน และจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลางแล้วเท่านั้น ในขั้นนี้นายทะเบียนจัดหางานกลางจะพิจารณาตำแหน่งงานที่จะรับสมัครว่าเหมาะสมสำหรับการอนุญาตให้ประกาศรับสมัครคนหางานหรือไม่

4.5.3.2 ขออนุญาตจัดส่งคนหางาน

เมื่อรับสมัครและคัดเลือกคนหางานได้ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงานที่ผ่านการอนุญาตแล้ว ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานขออนุญาตจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศต่ออธิบดี หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายก่อน ในขั้นนี้อธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายจะพิจารณาหลักฐานการไปทำงานต่างประเทศของตัวคนงาน เช่น วีซ่าเข้าประเทศ ความพร้อมในเรื่องของสุขภาพของคนงาน เป็นต้น

4.5.3.3 นำคนหางานเข้ารับการอบรม

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ได้กำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางาน ส่งคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกเพื่อไปทำงานต่างประเทศแล้วเข้ารับการอบรม ให้รู้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้าง ตามสัญญาจ้าง ณ สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางหรือสำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด

4.5.3.4 ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 กำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางาน มีหน้าที่ต้องจัดการให้นายจ้างในต่างประเทศส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางาน ไปทำงานในต่างประเทศตามอัตราที่กำหนด หากไม่อาจจัดการให้นายจ้างส่งได้ ให้เป็นหน้าที่ของผู้รับอนุญาตต้องส่งเงินเข้ากองทุน โดยข้อเท็จจริงผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ จะเป็นผู้นำส่งเงินกองทุนตามอัตราของแต่ละประเทศ ดังนี้

ตารางที่ 5 จำนวนเงินที่ต้องส่งเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางาน

คนละ	ประเทศ
500 บาท	ประเทศในทวีปยุโรป ทวีปอเมริกาเหนือ ทวีปออสเตรเลีย ประเทศญี่ปุ่น ไต้หวัน และสาธารณรัฐเกาหลี
400 บาท	บรูไน กาตาร์ คูเวต บาห์เรน โอมาน อิสราเอล ซาอุดีอาระเบีย โมร็อกโก จอร์แดน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ จิบูตี ตูนิเซีย ซามาลี แอลจีเรีย ซูดาน เลบานอน ลิเบีย สิงคโปร์ ซีเรีย เยเมน อียิปต์ อิรัก อิหร่าน ฮองกง
300 บาท	ประเทศอื่น ๆ นอกจากประเทศ ข้างต้น

4.5.4 ความรับผิดชอบของผู้รับอนุญาตจัดหางานต่อคนหางาน

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ได้กำหนดให้ผู้รับอนุญาต จัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ปฏิบัติต่อคนงานอย่างเป็นธรรม ไม่เอาเปรียบคนหางาน หากมีการเอาเปรียบคนหางาน โดยฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด ผู้รับอนุญาตจัดหางานจะมีความผิดทางอาญา และอาจถูกลงโทษทางทะเบียนด้วยดังต่อไปนี้

4.5.4.1 ห้ามเรียกค่าบริการเกินอัตราที่กำหนดห้ามผู้รับอนุญาตจัดหางานเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากคนหางานเกินอัตราที่ประกาศกำหนด จนถึงปัจจุบันได้ปรับปรุงอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายสำหรับการไปทำงาน ต่างประเทศไปแล้วจำนวน 4 ฉบับ ดังนี้

ตารางที่ 6 อัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายสำหรับแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ

ฉบับที่	ค่าบริการ	ค่าใช้จ่าย	วันออกประกาศ
1.	ค่าจ้างเดือนแรก	ค่าทดสอบฝีมือ 500 บาท ค่าตรวจสุขภาพ 500 บาท ค่าเดินทาง 15,000 บาท	10 มกราคม 2529
2.	ได้หวั่น ค่าจ้างเดือนแรก ประเทศอื่น ค่าจ้างเดือนแรก	ค่าตรวจสุขภาพ 500 บาท ค่าเตรียมเอกสาร 3,635 บาท ค่าการตลาด 20,000 บาท ค่าตรวจสุขภาพ 1,500 บาท ค่าใช้จ่ายอื่น 15,000 บาท	15 เมษายน 2536
3.	ได้หวั่น ไม่เกินค่าจ้างเดือนแรก ประเทศอื่น ไม่เกินค่าจ้างเดือนแรก	ค่าการตลาดไม่เกิน 25,000 บาท ค่าเครื่องบินเที่ยวไป ไม่เกิน 15,000 บาท	22 เมษายน 2537
4.	ได้หวั่น ค่าจ้างเดือนแรก ประเทศอื่น ค่าจ้างเดือนแรก	รวมค่าบริการแล้วไม่เกิน 56,000 บาท ไม่เกิน 15,000 บาท	7 กรกฎาคม 2538

5.4.2 ห้ามเรียกค่าบริการล่วงหน้า

ห้ามผู้รับอนุญาตเรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางานไว้เป็นการล่วงหน้าเกิน 30 วัน ก่อนเดินทาง กรณีมีเหตุจำเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางานอาจจะขอขยายระยะเวลาดังกล่าวต่อนายทะเบียนจัดหางานกลางได้ แต่การขยายระยะเวลากระทำได้เพียงครั้งเดียวมีกำหนดไม่เกิน 30 วัน

การเรียกหรือรับเงินค่าบริการดังกล่าว ให้กระทำได้เฉพาะงานตามสัญญาที่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี ตามมาตรา 36 เท่านั้น

4.5.4.3 ทำสัญญาจัดหางาน

ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานทำสัญญาจัดหางาน ตามแบบจ.33 ด้วยข้อความเป็นจริงกรณีให้ตัวแทนจัดหางานทำสัญญาจัดหางานแทน ผู้รับอนุญาตจัดหางาน ต้องมอบอำนาจตามแบบที่อธิบดีกำหนด (จ.35)

4.5.4.4 คนหางานไม่ได้งานในต่างประเทศ

กรณีคนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะทำงานแล้วไม่ได้งานตามกำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็นแก่คนหางาน จนกว่าคนหางานจะเดินทางกลับถึงประเทศไทย และคืนค่าใช้จ่ายตามมาตรา 46

4.5.4.5 คนหางานได้ค่าจ้างต่ำกว่าข้อตกลง

กรณีคนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่ทำงานแล้วได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน เมื่อคนหางานประสงค์จะเดินทางกลับประเทศไทย โดยแจ้งความประสงค์เป็นหนังสือต่อผู้รับอนุญาต หรือผู้แทนของผู้รับอนุญาตที่อยู่ในประเทศนั้น หรือสำนักงานแรงงาน หรือสถานทูตไทย กงสุลไทยทราบแล้วภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ทราบว่าได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นแก่คนหางาน จนกว่าคนหางานจะเดินทางกลับถึงประเทศไทย และคืนค่าบริการตามมาตรา 46

4.5.5 การรับผิดชอบทางแพ่งของผู้รับอนุญาตจัดหางาน

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 ได้กำหนดความรับผิดชอบทางแพ่ง ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานปฏิบัติต่อคนหางาน เพื่อคุ้มครองคนหางาน ที่จ่ายค่าบริการและค่าใช้จ่าย เพื่อไปทำงานต่างประเทศแล้วไม่ได้งานทำ หรือได้งานทำ แต่เป็นงานที่ค่าจ้างต่ำกว่า หรือตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามสัญญาจัดหางาน ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายแก่คนงาน ดังนี้

4.5.5.1 คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายทั้งหมด กรณีต่อไปนี้

(1) กรณีผู้รับอนุญาตจัดหางานไม่สามารถจัดให้คนหางานเดินทางได้ 30 วัน นับแต่วันรับค่าบริการ และค่าใช้จ่ายตามมาตรา 38 ให้คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายทั้งหมดแก่คนหางาน ภายใน 30 วัน นับแต่วันครบกำหนดเดินทางแล้วไม่ได้เดินทาง

(2) กรณีคนหางานเดินทางไปถึงต่างประเทศแล้ว ปรากฏว่าไม่มีงานให้ทำ ให้คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายทั้งหมดแก่คนหางานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่คนหางานเดินทางกลับถึงประเทศไทย

(3) กรณีคนหางานเดินทางไปถึงต่างประเทศแล้วได้งานทำ แต่เป็นงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน และคนหางานไม่ประสงค์จะทำงานนั้น ให้คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายแก่คนหางานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย

4.5.5.2 คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามส่วน

(1) กรณีคนหางานถูกเลิกจ้างก่อนกำหนด โดยไม่ใช่สาเหตุจากคนหางานให้คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายเป็นอัตราส่วนกับระยะเวลาที่คนหางานได้ทำงานภายใน 30 วันนับแต่วันที่คนหางานขอคืน

(2) กรณีคนหางานได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดในสัญญาจัดหางานแต่คนหางานยังประสงค์จะทำงานนั้น ให้คืนค่าบริการ (ไม่คืนค่าใช้จ่าย) เป็นอัตราส่วนกับค่าจ้างที่คนหางานได้รับจริงภายใน 30 วัน นับแต่วันที่คนหางานขอรับคืน

อย่างไรก็ตามหากผู้รับอนุญาตจัดหางานไม่คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามระยะเวลาที่กำหนด ให้นายทะเบียนจัดหางานกลางหักหลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานวางไว้ มาจ่ายคืนให้คนหางานแล้วสั่งให้ผู้รับ

อนุญาตจัดหางานเพิ่มหลักประกันให้ครบ 5 ล้านบาท มิฉะนั้นถือว่า ผู้รับอนุญาตจัดหางานขาดคุณสมบัติ ต้องถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน

4.5.6 กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

พ.ร.บ จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในกรมการจัดหางาน (กรมแรงงาน) เพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศนับเป็นครั้งแรกที่ประเทศไทยมีกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

4.5.6.1 เงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ประกอบด้วย

- (ก) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- (ข) เงินที่ผู้รับอนุญาตจัดหางาน นายจ้าง คนหางาน ส่งเข้ากองทุน ตามมาตรา 37 และ มาตรา 48 ทวิ ในอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ.2538)
- (ค) ดอกผลของกองทุน
- (ง) เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- (จ) หลักประกันที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 34

4.5.6.2 กิจกรรมที่จะจ่ายเงินจากกองทุนได้

- (ก) จัดการให้คนหางานซึ่งถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศเดินทางกลับประเทศไทย
- (ข) ให้การสงเคราะห์แก่คนหางานซึ่งไป หรือจะไปทำงานในต่างประเทศหรือตายทโดยธรรมชาติของบุคคลดังกล่าว
- (ค) การคัดเลือก และทดสอบฝีมือ และการฝึกอบรมคนหางานก่อนจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

ทั้งนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ออกระเบียบว่าด้วยการบริหารและการควบคุมการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2536 กำหนดกิจกรรมการใช้จ่ายเงินจากกองทุนไว้ดังนี้

- (1) ใช้จ่ายเป็นค่าจัดการให้สมาชิกกองทุนที่ถูกทอดทิ้งในต่างประเทศ เป็นค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น ดังนี้
 - (ก) คนละไม่เกิน 8,000 บาท สำหรับปัญหาที่เกิด ณ ประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์
 - (ข) คนละไม่เกิน 12,000 บาท สำหรับปัญหาที่เกิด ณ ประเทศบรูไน ฮองกง ญี่ปุ่น
 - (ค) คนละ 30,000 บาท สำหรับปัญหาที่เกิด ณ ประเทศอื่นนอกจากประเทศ (ก) และ(ข)
- (2) ใช้จ่ายเป็นค่าสงเคราะห์แก่สมาชิกกองทุน คนละไม่เกินสามหมื่นบาท กรณีความจำเป็นเกินวงเงินที่กำหนด อธิบดีกรมการจัดหางานมีอำนาจสั่งจ่ายเพิ่มตามความจำเป็น
 - (ก) ค่าใช้จ่ายระหว่างรอส่งกลับ หรือรองานใหม่
 - (ข) ค่าจัดการศพกลับ กรณีถึงแก่กรรม
 - (ค) ค่าใช้จ่ายในการบริหารที่พักฉุกเฉินในต่างประเทศ
 - (ง) ให้กู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด
- (3) ใช้จ่ายเป็นค่าดำเนินการคัดเลือก ทดสอบฝีมือ และฝึกอบรมคนหางาน
- (4) ใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของผู้บริจาคเงินเข้ากองทุนที่แสดงไว้ชัดเจน

4.6 โครงการสินเชื่อเพื่อการไปทำงานต่างประเทศ

ในปัจจุบันกรมการจัดหางาน ได้จัดให้มีโครงการสินเชื่อ ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อคนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศ รวม 3 โครงการ คือ โครงการสินเชื่อเพื่อการไปทำงานต่างประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรี โครงการสินเชื่อเพื่อการไปทำงานต่างประเทศ โดยการสนับสนุนของกองทุนประกันสังคม และโครงการสินเชื่อเพื่อไปทำงานต่างประเทศของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส) ร่วมกับกรมการจัดหางาน เพื่อเปิดบริการสินเชื่อสำหรับคนหางาน ที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางานที่ถูกต้องตามกฎหมายให้กู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และชำระดอกเบี้ยในอัตราต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยปกติของธนาคารทั่วไป

4.6.1 โครงการสินเชื่อเพื่อการไปทำงานต่างประเทศตามมติคณะรัฐมนตรีโดยธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

สินเชื่อเพื่อการไปทำงานต่างประเทศได้เริ่มดำเนินการเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2538 โครงการนี้ จะให้กู้ได้รายละไม่เกิน 90,000 บาท ผู้กู้ต้องจ่ายดอกเบี้ยเงินกู้ สำหรับลูกค้ารายย่อยชั้นดี (MRR)ลบ ร้อยละ 3 ต่อปี เช่น อัตราดอกเบี้ยสำหรับลูกค้ารายย่อยชั้นดี (MRR) ร้อยละ 10.25 บาท ผู้กู้ตามโครงการนี้ จะเสียดอกเบี้ยเพียงร้อยละ 7.25 บาท ส่วนต่างร้อยละ 3 บาท กรมการจัดหางานจะช่วยให้ธนาคารแทนผู้กู้ระยะเวลาผ่อนชำระหนี้ไม่เกินอายุสัญญาจ้างงาน และไม่เกิน 18 เดือน โครงการนี้มีบริการทั่วประเทศ

4.6.2 โครงการสินเชื่อเพื่อการไปทำงานต่างประเทศร่วมกับธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) โดยการสนับสนุนของกองทุนประกันสังคม

สินเชื่อเพื่อการไปทำงานต่างประเทศได้เริ่มดำเนินการเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2541 โครงการนี้จะให้กู้ได้รายละไม่เกิน 150,000 บาทโดยให้กู้ได้ในวงเงิน 60 % ของราคาประเมินหลักทรัพย์ ผู้ขอู้ต้องเสียอัตราดอกเบี้ยสำหรับลูกค้ารายย่อยชั้นดี (MRR) ต่อปี สำหรับระยะเวลาผ่อนชำระหนี้ไม่เกินอายุสัญญาจ้างงานและไม่เกิน 18 เดือน โครงการนี้มีบริการเฉพาะภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.6.3 โครงการสินเชื่อเพื่อไปทำงานต่างประเทศของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส) ร่วมกับกรมการจัดหางาน

โครงการนี้ได้ดำเนินการเมื่อวันที่ 4 เมษายน 2543 โดยโครงการจะให้กู้เงินได้รายละไม่เกิน 150,000 บาท ซึ่งจะพิจารณาจากค่าใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น รายได้ ความสามารถ และหลักประกันเงินกู้ ผู้ขอู้ต้องเสียอัตราดอกเบี้ยสำหรับลูกค้าชั้นดีเยี่ยม ธ.ก.ส (Minimun Loan Rate : MLR) สำหรับระยะเวลาการผ่อนชำระไม่เกินอายุสัญญาจ้างงานและไม่เกิน 18 เดือนนับแต่วันทำสัญญากู้เงิน โครงการนี้มีบริการทั่วประเทศ (เฉพาะเกษตรกรลูกค้า)

โครงการสินเชื่อดังกล่าวเป็นโครงการที่ดีในการช่วยเหลือแรงงานที่จะไปทำงานต่างประเทศ แต่ปรากฏว่าตามสภาพความเป็นจริงการกู้ยืมเป็นไปได้ยาก เนื่องจากการประชาสัมพันธ์ยังไม่ดีพอและวิธีการขอู้มีขั้นตอนที่ค่อนข้างยุ่งยาก โดยผู้กู้จะต้องมีหลักฐานการขอู้ที่ชัดเจน เช่น หลักทรัพย์ สัญญาจ้างงาน/จัดหางาน เป็นต้น ทำให้ผู้ขอู้มีจำนวนที่น้อย ตัวอย่างเช่น โครงการสินเชื่อเพื่อไปทำงานต่างประเทศของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส) เมื่อสิ้นเดือนพฤษภาคม 2544 มีผู้ขอู้จำนวน 1,501 ราย คิดเป็นเงิน

162 ล้านบาท³ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบแรงงานที่เดินทางไปทำงานโดยระบบการจัดหางานของบริษัทจัดหางานปีละประมาณ 100,000 ราย จะเป็นจำนวนที่น้อยมาก สำหรับลักษณะของผู้ขอกู้เงินสามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ แรงงานให้ผู้อื่นกู้ยืม แรงงานเดินทางไปแล้วหรือยังไม่ได้เดินทางไปเพื่อใช้หนี้นายทุน บริษัทจัดหางาน สาย/นายหน้า และการกู้ด้วยตนเอง ดังนั้นโครงการสินเชื่อเพื่อไปทำงานต่างประเทศดังกล่าวจึงยังไม่เป็นผลสำเร็จเท่าที่ควร

4.7 สรุป

ตลาดแรงงานระหว่างประเทศที่แรงงานไทยย้ายถิ่นไปทำงานนั้น ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ในแต่ละประเทศ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศเริ่มต้นอย่างจริงจังใน พ.ศ. 2518 เป็นต้นมา แรงงานไทยได้มุ่งไปสู่ตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง ตลาดแรงงานในกลุ่มนี้ได้ทำให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานเพิ่มขึ้นมากในแต่ละปี โดยเข้าไปทำงานในกิจการก่อสร้าง แท่นขุดเจาะน้ำมัน โรงงานกลั่นน้ำมัน เป็นต้น ในช่วงต่อมาตั้งแต่ พ.ศ. 2533 ได้เกิดเหตุการณ์สำคัญหลายประการที่ทำให้แรงงานไทยต้องถูกส่งตัวกลับประเทศเป็นจำนวนมาก เช่น วิกฤติการณ์อ่าวเปอร์เซีย การโจรกรรมเพชรของแรงงานไทยในประเทศซาอุดีอาระเบีย การสังหารเจ้าหน้าที่การทูตของประเทศซาอุดีอาระเบียในประเทศไทย เป็นต้น ในช่วงนี้กลุ่มประเทศในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้มีนโยบายการเปิดรับแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในหลายประเภทกิจการ จึงทำให้แรงงานไทยเปลี่ยนเส้นทางการเดินทางไปทำงานจากตลาดแรงงานกลุ่มประเทศตะวันออกกลางเป็นตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สำหรับปัจจุบันตลาดแรงงานในต่างประเทศของแรงงานไทยยังคงได้แก่กลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลางมีแนวโน้มที่ดีขึ้นตามลำดับ

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยมีวิธีการเดินทางแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การเดินทางที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายและการเดินทางที่ถูกต้องตามกฎหมาย สำหรับการเดินทางที่ถูกต้องตามกฎหมายนั้นมีวิธีการเดินทาง 5 วิธี คือ การเดินทางด้วยตนเอง นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน รัฐจัดส่งไปทำงาน และการเดินทางด้วยบริษัทจัดหางาน ซึ่งแต่ละวิธีมีกระบวนการเดินทางที่ต่างกันไปและต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของกฎหมาย ในส่วนของนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย พบว่ารัฐได้มีนโยบายการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศที่สำคัญ ได้แก่ ต้องมีการพัฒนาฝีมือแรงงานก่อนเดินทางไปทำงาน ต้องมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีเหมาะสมกับประเทศที่ทำงาน นโยบายดังกล่าวมีการรับไปปฏิบัติโดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งหน่วยงานนี้มีบทบาทในการควบคุม ส่งเสริม และคุ้มครองแรงงาน สำหรับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศในปัจจุบันยังคงได้แก่ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537 โดยภาพรวมแล้วกฎหมายครอบคลุมการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยพอควร แต่ยังมีบางประเด็นที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น การกำหนดวงเงินประกันอย่างแน่นอนจำนวน 5 ล้านบาท การจดทะเบียนตัวแทนจัดหางานหรือสาย/นายหน้า เป็นต้น

³ สัมภาษณ์ชาญชัย ผู้เสรีภาพ พนักงานวิเคราะห์สินเชื่อ 8 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส) สำนักงานใหญ่, 19 มิถุนายน 2544.

ปัจจุบันการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยต้องจ่ายค่าบริการจัดหางานให้กับบริษัทจัดหางานเป็นจำนวนเงินที่สูงมาก ซึ่งหน่วยงานของรัฐก็ทราบดีแต่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงได้หาหนทางช่วยเหลือแรงงาน โดยมีการขอความร่วมมือกับธนาคารกรุงไทย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส) ปลดปล่อยเงินกู้ให้กับแรงงานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ แต่โครงการดังกล่าวเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศของบริษัทจัดหางาน

แรงงานที่มีความประสงค์จะเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศล้วนแล้วแต่มีเครือข่ายทางสังคม (Social Network) อำนวยความสะดวกในการเดินทางแทบทั้งสิ้น โดยสามารถแบ่งเครือข่ายอำนวยความสะดวกในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ ด้วยกันคือ เครือข่ายอำนวยความสะดวกที่ไม่เป็นทางการและเครือข่ายอำนวยความสะดวกที่เป็นทางการ เครือข่ายอำนวยความสะดวกที่ไม่เป็นทางการ เช่น ญาติ พี่น้อง เพื่อนสนิท สามี คนรู้จัก และรวมไปถึงบริษัทจัดหางานเถื่อน เป็นต้น สำหรับเครือข่ายอำนวยความสะดวกที่เป็นทางการสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะด้วยกันอีก นั่นคือ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานที่ได้รับการจดทะเบียนถูกต้อง สำหรับการเดินทางโดยเครือข่ายที่เป็นทางการแบบแรกนั้น เคยมีผู้ศึกษาวิจัยมาแล้วเช่น ประสิทธิ์ ไชยทองพันธุ์¹ ศึกษาเรื่อง "การดำเนินการจัดหางานของกรมแรงงาน" คนต่อมาคือ วลัยพร อภาพิระภิต² ศึกษาเรื่อง "บทบาทของกรมแรงงานในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ" เป็นต้น สำหรับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานยังมีผู้ศึกษาน้อยมาก ดังนั้นประเด็นนี้ผู้วิจัยคิดว่าสมควรที่จะศึกษาเพิ่มเติม

การศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เข้าไปศึกษาโดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) และการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องในบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครซึ่งได้จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย บุคคลที่ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ หัวหน้าแผนกเอกสาร กรมการจัดหางาน ประชาสัมพันธ์และรับสมัครแรงงาน เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ รวมประมาณ 7 คนโดยที่ผู้วิจัยขอใช้ชื่อสมมติของบริษัทจัดหางานแห่งนี้ว่า "บริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัด" ผู้วิจัยได้เข้าไปเก็บข้อมูลในฐานะของนักศึกษาฝึกงาน ซึ่งมีการแนะนำผ่านเข้าไปโดยเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่มีความสนิทสนมเป็นอย่างดีกับประธานบริษัทจัดหางานแห่งนี้ สำหรับระยะเวลาที่เข้าไปฝึกงานในบริษัทจัดหางาน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคมจนถึงมิถุนายน พ.ศ.2543 เหตุผลสำคัญที่เลือกบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัดเป็นกรณีศึกษา (Case Study) เพราะว่ามีปี 2543 ประเทศไทยมีบริษัทจัดหางานที่ได้รับการจดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายจำนวน 257 ราย บริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัดเป็นบริษัทหนึ่ง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹ ประสิทธิ์ ไชยทองพันธุ์, การดำเนินการจัดหางานของกรมแรงงาน, 2538.

² วลัยพร อภาพิระภิต, บทบาทของกรมแรงงานในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2532.

ในจำนวนนั้น และประเด็นสำคัญคือ บริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัดเป็นบริษัทจัดหางานระดับกลางถึงใหญ่ เพราะมีพนักงานบริษัทประมาณ 30 คน และในแต่ละปีสามารถส่งแรงงานไทยไปทำงานยังต่างประเทศได้ในระดับ 1 - 10 ของบริษัทจัดหางานทั้งหมดของไทย การนำเสนอข้อมูลจากกรณีศึกษาจะแบ่งเป็นหัวข้อใหญ่ดังนี้ คือ ข้อมูลเบื้องต้นของบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัด โครงสร้างการทำงานของบริษัท ระบบการจัดหางานโดยรวม กระบวนการจัดส่งแรงงาน ระบบการจัดหางานไปประเทศ ใต้หวัน บรูไน และลิเบีย

5.1 ข้อมูลเบื้องต้นของบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัด

บริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัดตั้งอยู่ในย่านสุขุมวิท 105 เขตพื้นที่บางนา กรุงเทพมหานคร ตัวบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัดเป็นอาคารพาณิชย์ มีความสูง 5 ชั้น 2 คูหาติดกัน ภายในแบ่งพื้นที่ออกเป็นแผนก ๆ และมีห้องทำงานดังนี้ ชั้นที่ 1 แผนกประชาสัมพันธ์และสมัครแรงงาน ชั้นที่ 2 แผนกสัมภาษณ์ ชั้นที่ 3 แผนกการบิน แผนกจัดทำวีซ่า (Visa) * และแผนกเอกสารกรมการ จัดหางาน ชั้นที่ 4 แผนกการเงินและห้องทำงานของผู้จัดการทั่วไป รวมไปถึงห้องทำงานของประธานบริษัท สำหรับชั้นที่ 5 จะเป็นห้องเก็บของไม่มีการทำงานของพนักงาน สำหรับแผนกทดสอบฝีมือแรงงานและฝึกฝีมือแรงงานจะอยู่ใกล้ ๆ กับ อาคารบริษัท ซึ่งแบ่งเป็น 2 โรงเรือนคือ โรงเรือนแรกจะเป็นสถานที่ฝึกฝีมือแรงงาน โรงเรือนสุดท้ายเป็นโรงเรือนที่มีขนาดใหญ่กว่าโรงเรือนแรก เป็นสถานที่ทดสอบฝีมือแรงงานของตัวแทนนายจ้าง (Broker) หรือนายจ้าง

บริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัดมีการจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายเป็นนิติบุคคลในปี 2533 มีมานะ สุขดี (นามสมมติ) เป็นประธานบริษัท โดยมีสำนักงานย่อยอยู่นอกเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครอีก 3 จังหวัด คือ เชียงราย นครสวรรค์ และอุดรธานี บริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัดเป็นบริษัทจัดหางานที่แยกตัวออกมาจากบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่งซึ่งมีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นผู้ดูแล และในปัจจุบันก็ยังคงมีความสัมพันธ์อันดีกันอยู่คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามที่กล่าวแล้วว่าบริษัทจัดหางานชื่อตรงมีพนักงานทั้งสิ้นประมาณ 30 คน ในจำนวนดังกล่าวนี้มีสาย/นายหน้าจัดหางานประมาณ 3-4 คน ในแต่ละเดือนทางบริษัทจะสามารถส่งแรงงานไปทำงานยังต่างประเทศได้เป็นจำนวนประมาณ 150-200 คน ในปัจจุบันบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัดจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานยังต่างประเทศ 3 ประเทศ คือ ใต้หวัน บรูไน และลิเบีย การจัดส่งไปทำงานที่ใต้หวันจะเป็นงานหลักของบริษัท สำหรับโครงการในอนาคตบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัดมีแผนจะจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานยังประเทศญี่ปุ่น

* หนังสือที่ปรากฏตราที่ประทับในหนังสือเดินทาง(Passport) โดยสถานทูต/กงสุล เพื่อแสดงว่าผู้เดินทางได้รับอนุญาตให้เดินทางเข้าประเทศนั้น ๆ ซึ่งการทำงานในต่างประเทศจะต้องเป็นวีซ่าประเภทเพื่อทำงาน

5.2 โครงสร้างการทำงานของบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัด

โครงสร้างการทำงานของบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัด มีการแบ่งการทำงานออกเป็น 7 แผนกด้วยกัน คือ แผนกประชาสัมพันธ์และรับสมัครแรงงาน แผนกจัดทำวีซ่า (Visa) แผนกเอกสารกรมการจ้างงาน แผนกกลุ่ม แผนกศูนย์ทดสอบและฝึกฝีมือแรงงาน แผนกการบิน และแผนกสุดท้ายคือ แผนกการเงิน โดยแต่ละแผนก ต้องทำงานสัมพันธ์กัน และทำงานขึ้นตรงกับผู้จัดการทั่วไป และมานะ สุชาติ ประธานบริษัท สำหรับภาระหน้าที่หลัก ๆ ของแต่ละแผนกนั้นมีดังนี้

5.2.1 แผนกประชาสัมพันธ์และรับสมัครแรงงาน มีหน้าที่หลัก 2 ประการคือ ทำหน้าที่ ประชาสัมพันธ์ และต้อนรับแรงงาน ประการถัดมาคือ รับสมัครคนหางาน ในส่วนที่แรงงานเดินทางเข้ามาสมัครงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง

5.2.2 แผนกจัดทำวีซ่า (Visa) มีหน้าที่ในการควบคุมการทำงานของสาย/นายหน้า* หมายความว่า จะต้องเป็นผู้ติดต่อกับสาย/นายหน้าในการหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่นายจ้างต่างชาติต้องการ และนำแรงงานไปทดสอบฝีมือ ประการถัดมาคือ มีหน้าที่ในการประสานงานกับนายจ้างต่างชาติ ประการสุดท้ายมีหน้าที่จัดทำ และเตรียมเอกสารเพื่อขอใบอนุญาตเข้าประเทศ (Visa) กับสถานทูตหรือสถานกงสุลของประเทศนั้น ๆ ให้กับแรงงาน

5.2.3 แผนกเอกสารกรมการจ้างงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบคือ การจัดทำเอกสารเพื่อขออนุญาตต่าง ๆ กับกรมการจ้างงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รวมไปถึงจัดทำเอกสารสำคัญต่าง ๆ ของแรงงานในทุก ๆ กรณี

5.2.4 แผนกกลุ่มมีหน้าที่ในการต้อนรับนายจ้างต่างชาติและตัวแทนนายจ้างต่างชาติ (Broker) ** รวมไปถึงเป็นล่ามในการทดสอบฝีมือแรงงานด้วย

5.2.5 แผนกการบิน *** มีหน้าที่หลักในการจัดส่งแรงงานที่สนามบิน รวมไปถึงการจองตั๋วเครื่องบิน ประการสุดท้ายจัดเตรียมเอกสารทุกอย่างที่นายจ้างต่างชาติและแรงงานจำเป็นต้องใช้

* ตัวแทนจัดหางานหรือสาย/นายหน้า เป็นผู้ทำหน้าที่รวบรวมรายชื่อ และที่อยู่ของแรงงานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศเพื่อจัดส่งให้บริษัทจัดหางาน จัดเตรียมความพร้อมด้านเอกสารให้แรงงาน เช่น หนังสือเดินทาง (Passport) ตรวจโรค ประวัติอาชญากรรม (CID) ดำเนินการในการหาสินเชื่อกับแรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบ เช่น ติดต่อหาหลักทรัพย์ หาคนค้ำประกัน เป็นต้น ติดต่อประสานงานบริษัทจัดหางานเพื่อคัดตัวแรงงานที่รวบรวมไว้จัดส่งไปทำงาน ให้การดูแลแรงงานระหว่างรอการเดินทางไปทำงาน ประการสุดท้ายคือ เป็นผู้รับเงินจากแรงงานแทนบริษัทจัดหางาน

** บริษัทจัดหางานในต่างประเทศที่ได้รับมอบหมายให้ทำการแทนนายจ้างในการติดต่อกับบริษัทจัดหางานของไทย การดำเนินการจะมีการเรียกเก็บค่าการตลาดของตำแหน่งงานจากบริษัทจัดหางานของไทย

*** วิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยเดินทางด้วยเครื่องบิน

5.2.6 แผนกการเงิน มีหน้าที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในบริษัททั้งหมด อีกทั้งยังต้องทำหน้าที่เป็นฝ่ายบุคคลของบริษัทด้วย

5.2.7 แผนกศูนย์ทดสอบและฝึกฝีมือแรงงาน* มีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการทดสอบฝีมือแรงงานให้กับนายจ้างต่างชาติ หรือตัวแทนนายจ้าง (Broker) และแรงงานที่มีความประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

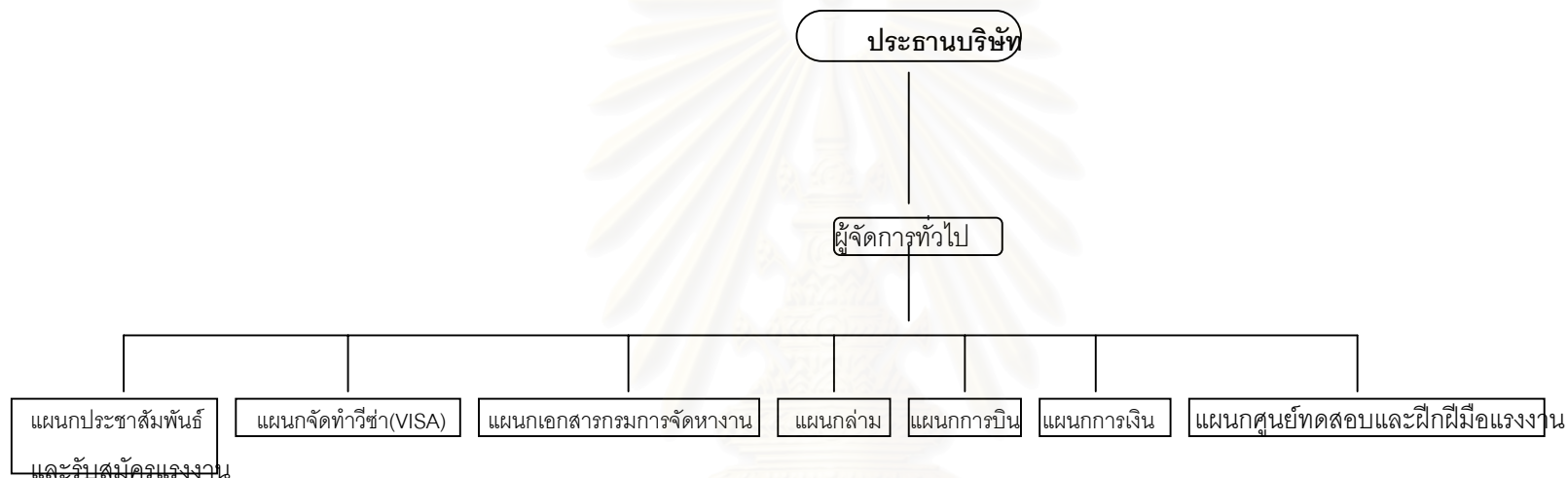
สำหรับผู้จัดการทั่วไปจะทำหน้าที่ในการดูแลเรื่องการทำงานของพนักงานทั้งหมด ส่วนประธานบริษัทจะทำหน้าที่ในการบริหารงานทุกส่วน ทั้งงานภายในประเทศและงานในต่างประเทศ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

* เป็นการทดสอบฝีมือแรงงานโดยตัวแทนนายจ้าง (Broker) หรือนายจ้างต่างชาติ

แผนภาพที่ 7 โครงสร้างการทำงานของบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัด



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5.3 ระบบการจัดหางานของบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัด

การจัดหางานไปต่างประเทศของบริษัทจัดหางานนั้นเป็นการบริการอำนวยความสะดวกให้กับนายจ้างต่างชาติ และลูกจ้างหรือแรงงานได้พบกัน โดยต่างฝ่ายต่างได้รับผลประโยชน์ด้วยกันทั้งคู่ คือ นายจ้างได้ลูกจ้างสำหรับการทำงานให้กับตนเอง ส่วนลูกจ้างก็จะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานของตนเอง เพื่อให้มองเห็นในภาพรวม (holistic) ผู้วิจัยได้แบ่งระบบการจัดหางานไปต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานออกเป็น 5 ฝ่ายสำคัญซึ่งมีบริษัทจัดหางานเป็นศูนย์กลางของระบบการจัดหางาน การจัดหางานมีจุดเริ่มต้นจากความประสงค์ของนายจ้างต่างชาติที่ต้องการแรงงานเข้าไปทำงานในกิจการของตนเอง แต่เนื่องมาจากเหตุผลที่ภายในประเทศของตนเองไม่มีแรงงาน หรือมีแต่ไม่เพียงพอกับความต้องการจึงต้องหาวิธีแก้ไขปัญหา วิธีการหนึ่งคือ การนำแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานซึ่งประจวบกับนโยบายของประเทศได้เปิดรับแรงงานต่างชาติอยู่แล้ว อุปสงค์ของนายจ้าง (Demand) จะได้รับการตอบสนอง (Supply) จากประเทศที่มีนโยบายส่งเสริมแรงงานให้ไปทำงานต่างประเทศ เช่น กรณีของประเทศไทย และประเทศอื่น ๆ นายจ้างต่างชาติจะติดต่อหน่วยงานราชการของตนเพื่อขอวีซ่าแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน เมื่อทางการอนุมัติให้นำเข้าแรงงานต่างชาติ นายจ้างจะติดต่อขอบริการบริษัทจัดหางานภายในประเทศของตนเป็นธุระติดต่อหาแรงงานให้กับตน สาเหตุสำคัญที่นายจ้างไม่สามารถติดต่อกับแรงงานต่างชาติด้วยตนเองเพราะข้อจำกัดด้านกฎหมายการนำเข้าและออกนอกประเทศ อีกทั้งข้อจำกัดในการติดต่อกับแรงงาน ยกเว้นกรณีการเดินทางไปทำงานโดยกระทำผ่านรัฐต่อรัฐ เมื่อเป็นเช่นนี้บริษัทจัดหางานภายในประเทศของนายจ้างจึงต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนนายจ้างในการหาแรงงาน โดยที่นายจ้างต้องแจ้งคุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการให้กับตัวแทนนายจ้าง (Broker) ได้แก่ เพศ อายุ ความสูง น้ำหนัก การศึกษา สุขภาพ ฝีมือแรงงาน รวมไปถึงมอบเอกสารสำคัญต่าง ๆ ให้กับตัวแทนนายจ้างด้วย หลังจากนั้นตัวแทนนายจ้างจะต้องนำเอกสารทั้งหมดให้สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศตรวจรับรองความถูกต้อง

เมื่อตำแหน่งงานตกอยู่ในมือของตัวแทนนายจ้าง ตัวแทนนายจ้างจะติดต่อขายตำแหน่งงานให้กับบริษัทจัดหางานของประเทศต่าง ๆ ที่เป็นคู่ค้า และเป็นประเทศที่มีนโยบายส่งเสริมให้ แรงงานสามารถเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เช่น เวียดนาม อินโดนีเซีย ไทย ฟิลิปปินส์ เป็นต้น ในการติดต่อมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้มีการแข่งขันกันซื้อตำแหน่งงานนั้น ๆ บริษัทจัดหางานของประเทศใดให้ค่าการตลาด* ที่สูงกว่าก็จะได้ตำแหน่งงานชุดนั้น ๆ ไปส่วนใหญ่ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าการดำเนินงานของตัวแทนนายจ้างมีจุดมุ่งหมายที่

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

* จำนวนเงินในการซื้อขายตำแหน่งงานจากตัวแทนนายจ้าง (Broker) บางครั้งแต่ละประเทศที่มีนโยบายส่งเสริมแรงงานให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศจะแข่งขันกันสูง เพื่อให้ได้ตำแหน่งงาน ดังนั้น จึงทำให้ค่าการตลาดเพิ่มสูงตามไปด้วย ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด คือ ตำแหน่งงานจากไต้หวัน เป็นต้น

กำไรจากการขายตำแหน่งงานเป็นหลักรวมไปถึงค่าบริการที่จะได้รับจากนายจ้างด้วย ราคาในการซื้อขายตำแหน่งงานจะตกอยู่ระหว่าง 25,000-135,000 บาท แต่ในบางโอกาสเท่านั้นที่ตำแหน่งงาน ไม่ต้องการแข่งขันเลย เพราะตัวแทนนายจ้างได้ตำแหน่งมาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย แต่ถึงอย่างไรก็ตาม เมื่อส่งต่อตำแหน่งงานว่างให้กับบริษัทจัดหางานภายในประเทศไทยกลับต้องมีราคาค่างวดขึ้นที่เป็นเช่นนี้เพราะเหตุผลเดียวกันคือกำไร การซื้อตำแหน่งว่างจากตัวแทนนายจ้าง บริษัทจัดหางานซื้อตรงจำกัดจะซื้อตำแหน่งงานเป็นบล็อกงาน* แต่บล็อกงานจะมีจำนวนตำแหน่งงานไม่เท่ากัน อีกส่วนหนึ่งบริษัทจัดหางานซื้อตรงอาจซื้อตำแหน่งงานมาจากบริษัทจัดหางานอื่น ในประเทศไทย อาจจะเป็นเพราะบริษัทจัดหางานเหล่านั้นไม่มีความสามารถพอในการหาแรงงาน หรือเป็นบริษัทจัดหางานที่กำลังล้มเลิกกิจการหรือทำตัวเป็นนายหน้าขายตำแหน่งงานอีกต่อหนึ่ง การขายตำแหน่งงานมาให้กับทางบริษัทจัดหางานซื้อตรงจำกัดจึงเป็นอีกหนทางหนึ่งที่ทำให้ได้ตำแหน่งงานมา สำหรับการติดต่อกับบริษัทจัดหางานซื้อตรงจำกัด ตัวแทนนายจ้างจะต้องส่งเอกสารหลักฐานต่าง ๆ มาให้กับทางบริษัท เอกสารได้แก่ หนังสือมอบอำนาจ (Power at Authority) หนังสือแจ้งวัตถุประสงค์หรือคำขอตำแหน่งงาน (Demand Letter) สัญญาว่าจ้างแรงงาน** (Employment Contract) หนังสือการประกอบการของกิจการนายจ้าง (Corporation License) โดยปกติการติดต่อกันระหว่างตัวแทนนายจ้างกับบริษัทจัดหางานภายในประเทศไทย ตัวแทนนายจ้างสามารถติดต่อกับบริษัทจัดหางานในประเทศไทยได้ไม่เกิน 10 บริษัท ขณะเดียวกัน บริษัทจัดหางานของไทยเองก็สามารถติดต่อกับตัวแทนนายจ้างได้ไม่เกิน 10 ตัวแทนนายจ้างหรือเรียกว่า 10 คู่ค้า (ได้วัน)

การติดต่อกันระหว่างตัวแทนนายจ้างกับบริษัทจัดหางานซื้อตรงจำกัดเป็นที่เรียบร้อย ทางบริษัทจัดหางานซื้อตรงจำกัดเมื่อรับมาจะต้องนำเอกสารมาตรวจสอบรายละเอียดความถูกต้อง เช่น ชื่อ นายจ้าง บริษัท ที่อยู่ ระยะเวลาการว่าจ้าง ตำแหน่งงาน เพศ อัตราค่าจ้าง เป็นต้น เอกสารทั้งหมดจะถูกแปลเป็นภาษาไทยเพื่อประกอบการดำเนินการขออนุญาตประกาศรับสมัครแรงงานกับสำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ กรมการจัดหางาน แต่ตามสภาพความเป็นจริงบริษัทจัดหางานซื้อตรงจำกัดจะมีการรับสมัครแรงงานไว้เป็นการล่วงหน้าแล้วโดยที่ยังไม่ได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางาน เมื่อมีการอนุญาตให้มีการรับสมัครแรงงานก็จะเข้า

* ชุดของจำนวนตำแหน่งงานในต่างประเทศ

** เป็นสัญญาที่ทำขึ้นระหว่างนายจ้างในต่างประเทศกับแรงงาน ซึ่งระบุชื่อนายจ้าง และตกลงว่าจ้างแรงงาน ตำแหน่งงาน อัตราค่าจ้าง และรายละเอียดอื่น ๆ เช่น อายุการจ้างงาน ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด สิทธิผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่แรงงานจะได้รับ

มาสู่กระบวนการหาแรงงานของบริษัทจัดหางาน แต่ด้วยเหตุที่แรงงานขาดความรู้ในเรื่องแหล่งงาน ไม่ทราบว่าบริษัทจัดหางานอยู่ที่ใด ไม่มีความรู้ในเรื่องที่จะเดินทางไปทำงาน ในขณะที่ตัวบริษัทจัดหางานเองก็ไม่ได้รู้จักกับแรงงานเป็นการส่วนตัว จึงทำให้ต้องมีคนกลางในการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบริษัทจัดหางานกับแรงงาน บุคคลประเภทนี้เองที่เราเรียกว่า **สาย** หรือ **นายหน้า**

สาย/นายหน้าของบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัดจะอยู่ในพื้นที่จังหวัดที่มีสำนักงานย่อยของบริษัทอยู่ ได้แก่ เชียงราย นครสวรรค์ และอุดรธานี หน้าที่คือ เสาะหาแรงงานที่มีคุณสมบัติให้กับบริษัท ส่วนใหญ่แล้วสาย/นายหน้ามักจะเป็นพวกผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำท้องถิ่น นายทุน (ผู้ที่ให้กู้ยืมเงิน หรือพวกที่มีแรงงานอยู่แล้ว) ในการรับงานสาย/นายหน้าแต่ละคนจะรับงานมาจากบริษัทจัดหางานหลายบริษัทด้วยกัน โดยส่วนมากสาย/นายหน้าจะไม่ได้จดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย หากมีการจดทะเบียนสาย/นายหน้าจะจดทะเบียนเป็นลูกจ้าง (จ.ง.31) ของบริษัทจัดหางาน ซึ่งหากเป็นเช่นนั้น สาย/นายหน้าจะต้องจดทะเบียนเป็นลูกจ้างทุกปีกับกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน เหตุผลสำคัญที่ทำให้สาย/นายหน้าไม่ได้จดทะเบียนกับบริษัทจัดหางาน เป็นเพราะหากจดทะเบียนถูกต้องกับบริษัทจัดหางานบริษัทใดบริษัทหนึ่งแล้ว จะสามารถหาแรงงานส่งให้กับบริษัทจัดหางานที่ตัวเองจดทะเบียนเท่านั้น ไม่สามารถส่งแรงงานหรือรับงานจากบริษัทจัดหางานอื่น ๆ ได้เลย (กฎหมายกำหนดไว้) ดังนั้นการเป็นสายหรือนายหน้าอิสระที่ไม่ได้จดทะเบียนเป็นลูกจ้างของบริษัทจะเหมาะกว่าและสามารถรับงานได้ทั่วไป สำหรับค่าตอบแทนที่สาย/นายหน้าจะได้รับจากบริษัทจัดหางาน โดยที่สาย/นายหน้าไม่มีสิทธิเรียกเก็บจากแรงงานได้ก่อนเดินทาง ค่าตอบแทนที่ได้รับจะขึ้นอยู่กับประเภทของแรงงาน และตำแหน่งงานที่ทำสัญญาจ้างแรงงาน เช่น แรงงานก่อสร้าง สาย/นายหน้าจะได้รับประมาณ 10,000 บาทขึ้นไป หากเป็นแรงงานที่ทำงานในโรงงานจะได้รับค่าตอบแทนไม่เกิน 20,000 บาท แต่บางครั้งค่าตอบแทนที่สาย/นายหน้าได้รับอาจคิดเป็นบล็อคงาน คิดแบบเหมารวมไปเลยก็ได้ สำหรับหน้าที่สำคัญของสาย/นายหน้านอกจากจะหาแรงงานส่งให้กับบริษัทจัดหางานแล้ว ยังมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกโดยการนำแรงงาน และจัดเตรียมเอกสารของแรงงานให้กับบริษัทจัดหางาน นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ในการปล่อยเงินกู้ให้กับแรงงานสำหรับผู้ที่มีเงินไม่พอใช้จ่ายค่าบริการจัดหางานหรือ

ค่าหัว* แต่หากว่าตัวของสาย/นายหน้าเองไม่มีความสามารถพอก็จะช่วยเหลือหาหนทางอื่นให้ พุดง่าย ๆ คือหาแหล่งเงินกู้ที่อื่นให้กับแรงงาน

ผู้ที่มีหน้าที่ต้องติดต่อประสานกับสาย/นายหน้า ได้แก่ เจ้าหน้าที่แผนกจัดทำวีซ่า (Visa) ของบริษัทจัดหางาน โดยเป็นการติดต่อกับสาย/นายหน้าเพื่อที่จะเสาะหาแรงงานให้โดยกำหนดคุณสมบัติของแรงงาน อีกทั้งแนะนำรายละเอียดต่าง ๆ ในการเดินทางไปทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ สวัสดิการ ระยะเวลา

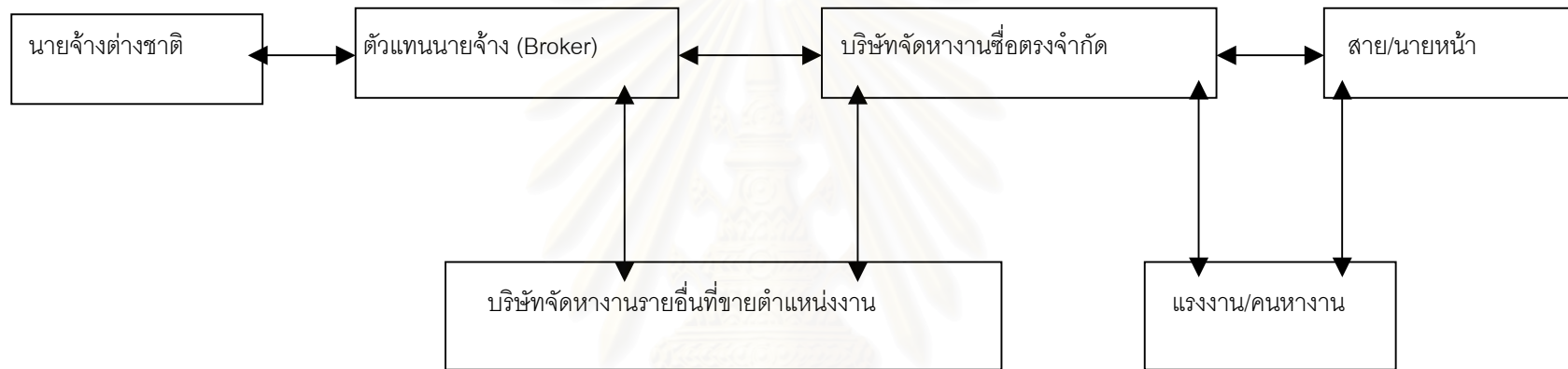
* ค่าบริการสำหรับการจัดหางานไปต่างประเทศ ซึ่งแรงงานต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางาน

เวลาการจ้างงาน ฯลฯ เพื่อให้แรงงานเกิดความมั่นใจและเชื่อใจในตัวบริษัทจัดหางาน และตัดสินใจเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ แต่อย่างไรก็ตาม แผนกจัดทำวีซ่า (Visa) จะต้องนำเอาข้อมูลของแรงงานส่งไปให้ตัวแทนนายจ้างและนายจ้างตรวจสอบก่อน หากว่าทั้ง 2 ฝ่ายต่างพอใจก็จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

ระบบการจัดหางานของบริษัทจัดหางานที่ผู้วิจัยได้กล่าวถึงแล้วคือตัวนายจ้างตัวแทนนายจ้าง(Broker)บริษัทจัดหางาน และสาย/นายหน้า ประการต่อมาที่จะต้องกล่าวถึงคือ ตัวแรงงานหรือคนหางานแรงงานจะแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ แรงงานที่ถูกชักชวน หรืออยู่ในสังกัดสาย/นายหน้า กับแรงงานที่มาสมัครงานไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง ซึ่งแรงงานที่สังกัดสาย/นายหน้าได้กล่าวไปแล้วข้างในส่วนของสาย/นายหน้า สำหรับแรงงานที่มาสมัครงานเองที่บริษัทจะเป็นแรงงานที่ได้รับการแนะนำข่าวสารและการถูกชักชวนจากบรรดาเพื่อนฝูง คนรู้จัก อีกทางหนึ่งคือการได้รับฟังข่าวจากหนังสือพิมพ์ และการบอกต่อ ๆ กันมาหรือเป็นแรงงานเก่าที่บริษัทส่งไปทำงานแล้วและคิดจะไปใหม่ เมื่อแรงงานเดินทางมาสมัครจะต้องแจ้งความประสงค์ต้องการเดินทางไปทำงานยังประเทศใด และต้องการทำงานประเภทไหน ซึ่งจะเป็นหน้าที่ของแผนกประชาสัมพันธ์และรับสมัครแรงงานรับเรื่องไว้ หากขณะที่เข้ามาสมัครงานนั้นยังไม่มีบิลด์คงานในต่างประเทศเข้ามายังบริษัท ทางบริษัทจะขอชื่อที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อกลับไปได้ บริษัทจะติดต่อไปเมื่อมีบิลด์คงานมาจากต่างประเทศแล้ว อีกทางหนึ่งหากว่าขณะที่แรงงานมาสมัครงานด้วยตนเองมีบิลด์คงานเข้ามาพอดี บริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัดจะขอหลักฐานส่วนตัวของแรงงานเพื่อที่จะติดต่อส่งไปให้นายจ้างต่างชาติหรือตัวแทนนายจ้างพิจารณาก่อนว่าจะตกลงว่าจ้างหรือไม่หลักฐานสำคัญส่วนตัวของแรงงานได้แก่ สำเนาเอกสาร บัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนบ้าน หลักฐานแสดงวุฒิการศึกษา หากการติดต่อกันเป็นที่เรียบร้อยและตกลงว่าจ้าง ขั้นตอนต่อมาจะเข้าสู่กระบวนการจัดส่งแรงงานต่อไป สำหรับแรงงานที่มาสมัครงานเอง ค่าใช้จ่ายค่าบริการจะต่ำกว่าแรงงานที่สังกัดสาย/นายหน้าโดยต่างกันประมาณ 10,000 บาท ในจำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศแรงงานที่เดินทางมาสมัครเองจะเป็นส่วนน้อยมากคือประมาณร้อยละ 5 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 8 ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศของบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัด(นามสมมติ)



5.4 กระบวนการจัดส่งแรงงาน

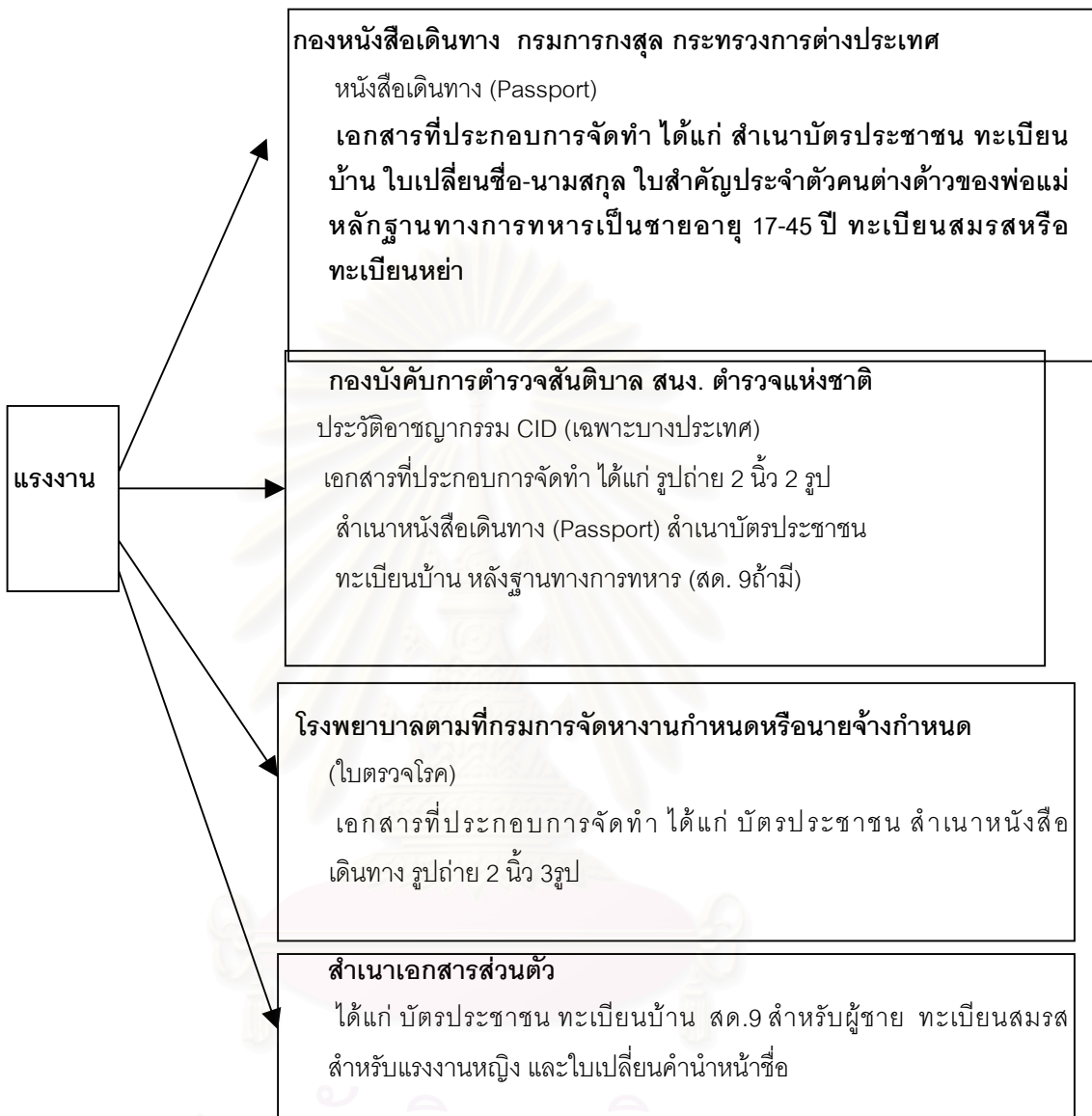
บริษัทจัดหางานชื่อตรงจะต้องทำหนังสือขออนุญาตประกาศรับสมัครแรงงานกับกรมการจัดหางาน เมื่อกรมการจัดหางานพิจารณาอนุมัติให้รับสมัครแรงงานได้แล้ว บริษัทจะคัดเลือกแรงงานให้ได้ตามคุณสมบัติที่เหมาะสมตามที่นายจ้างกำหนด บริษัทจัดหางานจะติดต่อกับตัวแทนนายจ้าง (Broker) หรือนายจ้าง ให้เดินทางมาทดสอบฝีมือแรงงาน สำหรับแรงงานบางตำแหน่งที่ไม่ต้องทดสอบฝีมือแรงงานได้แก่ แรงงานในตำแหน่งช่าง เพราะมีใบรับรองฝีมือ แรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยกเว้นตำแหน่งวิศวกรเพราะมีใบอนุญาต และตำแหน่งล่าม แรงงาน นอกจากนี้จะต้องได้รับการทดสอบฝีมือแรงงานโดยต้องเสียค่าทดสอบ 500 บาท หลังจากทดสอบฝีมือแรงงานกันเป็นที่เรียบร้อยแล้วก็จะเข้าสู่กระบวนการจัดส่งแรงงานของบริษัทจัดหางาน เริ่มจากบริษัทจะให้แรงงานนำเอกสารสำคัญที่ใช้ประกอบการในการจัดส่ง ได้แก่ สำเนาเอกสารต่าง ๆ บัตรประชาชน หน้าหลัง ทะเบียนบ้าน ใบส.ด.9 สำหรับกรณีแรงงานเป็นผู้ชาย รูปถ่ายประมาณ 2 โหล ทั้งด้านตรงและด้านข้าง ใบผ่านการตรวจประวัติอาชญากรรม (CID)* ใบตรวจโรค และหนังสือเดินทาง (Passport)** สำหรับเอกสารสำคัญ 3 อย่างสุดท้ายนั้น แรงงานจะต้องเป็นผู้ไปขอติดต่อและเสียค่าใช้จ่ายเอง แต่หากว่าแรงงานไม่สามารถไปติดต่อขอทำเองได้จะเป็นหน้าที่ของสาย/นายหน้าในการนำแรงงานไปทำเอกสารสำคัญนั้น โดยที่ประวัติอาชญากรรม (CID) ต้องเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 1,100 บาท จะต้องไปดำเนินการจัดทำกับสำนักงานตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใบตรวจโรคต้องไปตรวจโรคกับโรงพยาบาลที่กรมการจัดหางาน และนายจ้างเป็นผู้กำหนด ค่าตรวจสุขภาพเป็นเงินประมาณ 1,500 บาท สำหรับการไปทำงานในทุกประเทศ สำหรับหนังสือเดินทางออกนอกประเทศ (Passport) แรงงานต้องขอติดต่อกับกองหนังสือเดินทาง กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ โดยเสียค่าบริการการทำคนละ 1,090 บาท ค่าใช้จ่ายจัดเตรียมเอกสารทั้ง 3 อย่างนี้ แรงงานจะต้องรับผิดชอบจ่ายเอง รวมคนละประมาณ 3,500 บาท

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

* CID ย่อมาจาก Criminal Investigation Department เป็นหนังสือผ่านการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมที่จำเป็นต้องใช้ในบางประเทศ เช่น ใต้หวัน ลิเบีย อิซราเอล เป็นต้น ซึ่งออกให้กับแรงงานโดยสำนักงานตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

** เป็นเอกสารที่ทางราชการออกให้แก่ผู้ที่จะเดินทางไปต่างประเทศเพื่อเป็นเอกสารประจำตัว

แผนภาพที่ 9 เอกสารสำคัญที่แรงงานต้องจัดเตรียมเอง



ขั้นตอนต่อมาเมื่อบริษัทจัดหางานได้รับเอกสารตามที่ตนเองต้องการแล้ว แรงงานจะต้องวางเงินมัดจำค่าบริการจัดหางาน โดยคิดเป็นประมาณร้อยละ 30 ของค่าบริการจัดหางานทั้งหมด ต่อจากนั้นเอกสารทั้งหมดจะถูกส่งมายังแผนกจัดทำวีซ่า (Visa) เพื่อที่จะขอทำวีซ่า โดยจะต้องขอทำวีซ่า ได้ตามสถานทูตหรือสถานกงสุลของประเทศนั้น ๆ ซึ่งเอกสารที่ใช้ขอทำวีซ่า ได้แก่ หนังสือเดินทาง (Passport) หนังสือรับรองประวัติอาชญากรรม (CID) หนังสือรับรองสุขภาพ หนังสือรับรองความสามารถของแรงงานที่รับรอง โดยบริษัทจัดหางาน เอกสารของนายจ้าง ขั้นตอนนี้เจ้าหน้าที่ประจำสถานทูตหรือสถานกงสุลประเทศปลายทางจะตรวจรับเรื่องและอนุมัติ

ออกวีซ่าใช้เวลาประมาณ 7 วัน

เมื่อสองขั้นตอนจัดเตรียมเป็นที่เรียบร้อยแล้วจะเข้าสู่ขั้นตอนที่สามคือ การขออนุญาตจัดส่งแรงงาน ในขั้นนี้จะเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของแผนกเอกสารกรมการจ้างงาน ในขั้นแรกเมื่อแผนกจัดทำวีซ่าขอจัดทำและได้รับอนุมัติแล้ว จะส่งเอกสารทั้งหมดให้กับแผนกเอกสารกรมการจ้างงานรับภาระต่อไป โดยในขั้นต่อมาจะเป็นการทำหนังสือขออนุญาตให้จัดส่งแรงงาน (จต.3) และต้องจัดพิมพ์รายชื่อแรงงานทั้งหมดตามโควตาวีซ่า นำเอกสารไปยื่นให้กับสำนักงานบริการแรงงานไทยไปต่างประเทศ เมื่อพิจารณาอนุมัติแล้ว แผนกเอกสารกรมการจ้างงานต้องเตรียมเอกสารสัญญาการจ้างฉบับภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และภาษาของนายจ้างต่างชาติ ให้แรงงานคนละ 3 ชุด เพื่อที่จะส่งแรงงานเข้ารับการอบรมปฐมนิเทศแรงงานก่อนเดินทาง สำหรับขั้นตอนนี้เพื่อที่จะเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานเกี่ยวกับ กฎระเบียบ ประเพณี กฎหมายของประเทศที่แรงงานจะเข้าไปทำงาน สิทธิประโยชน์หน้าที่ของแรงงานตามสัญญาจ้างงานและสัญญาจัดหางาน* ฯลฯ ในการอบรมปฐมนิเทศแรงงานที่กรมการจ้างงาน จะจัดให้มีขึ้นวันละ 2 รอบ ๆ ละ 4 ชั่วโมง กรมการจ้างงานจะจัดให้โดยไม่ได้คิดค่าใช้จ่ายใด ๆ แผนกเอกสารกรมการจ้างงานจะต้องยื่นเอกสารเพื่อขอรับการอบรมปฐมนิเทศแรงงานกับสำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ ก่อนการอบรมปฐมนิเทศฯ อย่างน้อย 1 วัน

เมื่อการจัดเตรียมเอกสารและสัญญาต่าง ๆ ของทางบริษัทจัดหางานเป็นที่เรียบร้อย บริษัทจัดหางานจะติดต่อให้แรงงานเดินทางมาลงลายมือชื่อในสัญญาจัดหางาน (แบบจง.33) และสัญญาการจ้างแรงงานซึ่งจะกระทำกันที่บริษัทจัดหางาน ในการลงลายมือชื่อในสัญญา จากการสังเกตของผู้วิจัยเองพบว่า แรงงานไม่ได้อ่านรายละเอียดของสัญญาจัดหางานและสัญญาการจ้างแรงงานแต่อย่างใด มีบางคนเท่านั้นที่เคยมีประสบการณ์ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อนจะขอตรวจจสัญญาการจ้างงาน หลังจากการลงลายมือชื่อในสัญญา

* เป็นสัญญาที่ทำขึ้นระหว่างบริษัทจัดหางานกับแรงงาน โดยมีรายละเอียดระบุชื่อบริษัทจัดหางานที่จัดส่งแรงงานไปทำงานในตำแหน่งใด การได้รับค่าจ้าง ค่าบริการ และค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางาน

เป็นที่เรียบร้อยแล้ว แรงแรงงานก็ต้องชำระเงินค่าบริการจัดหางานในส่วนที่เหลืออยู่ทั้งหมดให้กับแผนกการเงินของบริษัท หากแรงงานรายได้ไม่มาลงลายมือชื่อและจ่ายเงินบริษัทจัดหางานจะติดต่อไปหาแรงงานเป็นราย ๆ ไป หากแรงงานบอกเลิกกลางคัน ทางบริษัทจัดหางานจะยึดเงินมัดจำที่แรงงานจ่ายไว้ตั้งแต่ช่วงแรกทันที

รายละเอียดภายในสัญญาจัดหางาน * ของแต่ละประเทศที่มีการจัดส่งไปทำงาน จะระบุรายละเอียดสำคัญ ๆ ได้แก่ ชื่อผู้รับอนุญาตจัดหางาน ชื่อแรงงาน ข้อตกลง 3 ข้อ คือ ข้อแรกการตกลงกันระหว่างผู้รับอนุญาตจัดหางาน ตกลงจัดหางานให้กับแรงงาน จะมีชื่อ ที่อยู่ของนายจ้าง ตำแหน่งที่แรงงานต้องทำ ค่าจ้างที่จะได้รับ ระยะเวลาการจ้าง ข้อสอง จะระบุค่าบริการที่แรงงานต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางาน โดยแบ่งออกเป็นสัดส่วนคือ ค่าบริการและค่าใช้จ่าย โดยระบุเป็นจำนวนเงินไม่เกินไปจากที่กฎหมายกำหนด แต่สำหรับจำนวนเงินที่แรงงานต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางานเป็นจำนวนที่สูงกว่ามาก ในรายละเอียดของระบบการจัดหางานในแต่ละประเทศ ผู้วิจัยจะนำเสนออีกครั้งหนึ่งในส่วนต่อไป ข้อสุดท้าย จะระบุถึงความรับผิดชอบของผู้รับอนุญาตจัดหางานต่อแรงงานตาม พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 เช่น ในกรณีนี้ที่แรงงานเดินทางไปประเทศที่จะทำงานแล้วไม่ได้ทำงาน หรือมีงานทำแต่ค่าจ้างต่ำกว่า หรือตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามกำหนดไว้ในสัญญาฉบับนี้ และแรงงานประสงค์จะทำงานนั้น หรือแรงงานถูกเลิกจ้างก่อนกำหนด ผู้รับอนุญาตจัดหางานจะจัดการให้แรงงานเดินทางกลับประเทศไทยโดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นให้แก่แรงงาน จนกว่าแรงงานจะเดินทางกลับถึงประเทศไทย คั้นค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากแรงงานไปแล้วทั้งหมด หรือเป็นอัตราส่วนกับระยะเวลาการจ้างแล้วแต่กรณี เป็นต้น จะต้องมีบุคคล 4 คนที่ต้องลงลายมือชื่อในสัญญาการจัดหางานฉบับนี้ คือ ประธานบริษัทจัดหางาน พยาน 2 คน และตัวแรงงาน สำหรับรายละเอียดของสัญญาจ้างงาน ** จะระบุรายละเอียดดังนี้ ชื่อของนายจ้าง ชื่อลูกจ้าง ตำแหน่งงาน และอัตราค่าจ้าง ระยะเวลาการจ้างและสถานที่ทำงาน ระยะเวลาทดลองงาน ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด ค่าล่วงเวลาและค่าจ้างในวันหยุด อาหาร ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง การประกันชีวิต ข้อบังคับ การบอกเลิกสัญญา และอื่น ๆ โดยจะต้องมีการลงลายมือชื่อ 5 คนด้วยกัน คือ นายจ้าง ผู้ได้รับอนุญาตจัดหางาน แรงงาน และพยานอีก 2 คน (เป็นเจ้าของหน้าที่ของบริษัท)

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

* รายละเอียดโปรดดูจากภาคผนวก ก

** รายละเอียดโปรดดูจากภาคผนวก ข

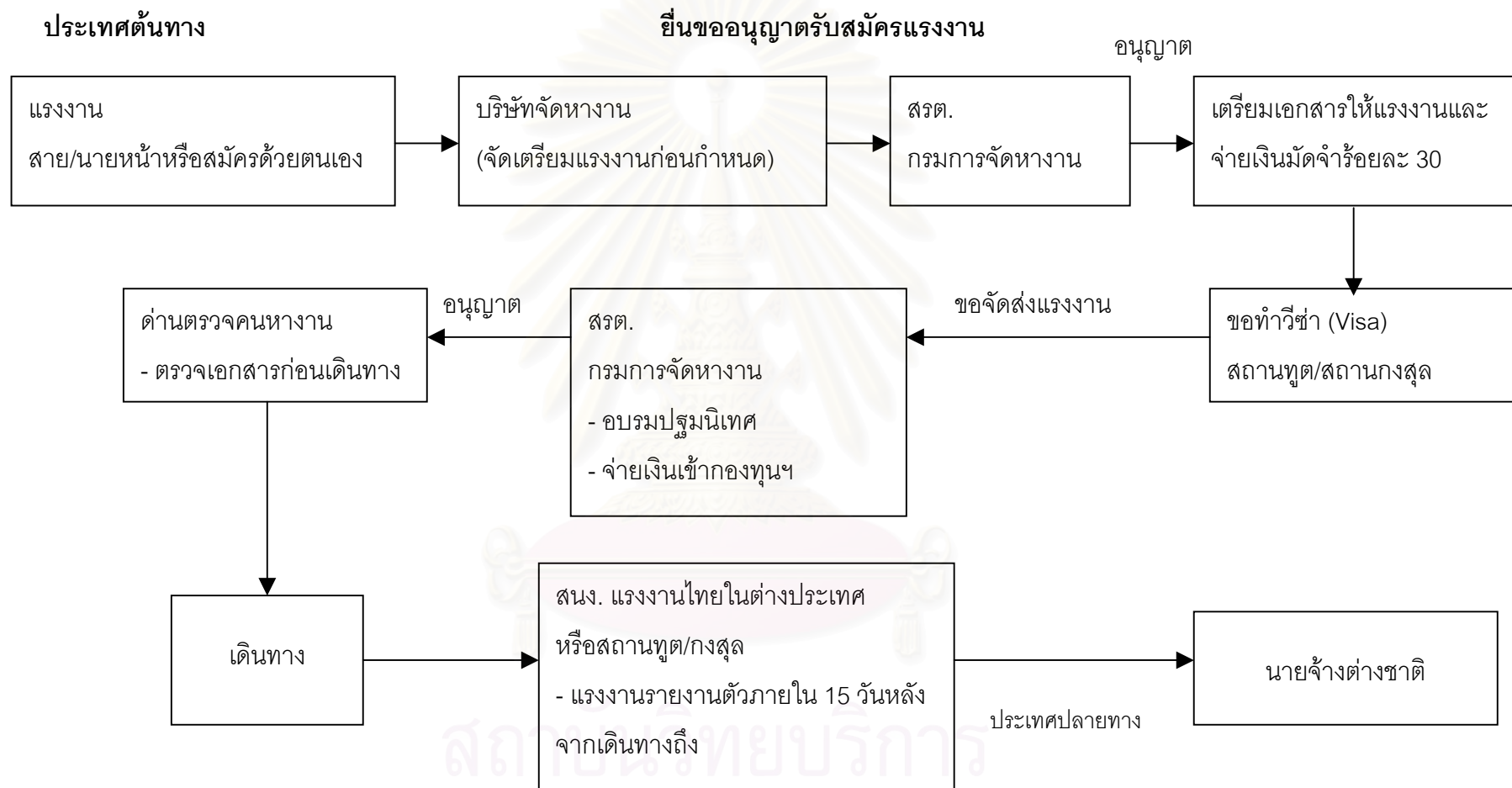
หลังจากบริษัทจัดหางานส่งแรงงานเข้าอบรมปฐมนิเทศฯ กับกรมการจัดหางานแล้ว หน้าที่ของบริษัทจัดหางานประการถัดมาคือ จะต้องทำบัญชีรายชื่อแรงงาน (จง.11) ที่ผ่านการอบรมปฐมนิเทศฯ มาประกอบกับหลักฐานอื่น ๆ เพื่อขอเป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือแรงงานในต่างประเทศให้กับแรงงาน พร้อมกับรับบัตรสมาชิกกองทุนและหนังสือแจ้งการเดินทาง (จง.12) มาถึงขั้นนี้แล้วก็เป็นที่แน่นอนว่า แรงงานแต่ละคนพร้อมที่จะเดินทางไปทำงานตามความประสงค์ของตัวเอง เพียงแต่รอกำหนดการบินเท่านั้น

เสร็จสิ้นขั้นตอนทั้ง 3 เอกสารต่าง ๆ ที่แรงงานจำเป็นต้องใช้ในการเดินทางจะถูกจัดส่งจากแผนกเอกสารกรมการจัดหางาน ไปสู่แผนกการบิน เพื่อเตรียมความพร้อมในการเดินทางของแรงงาน และจัดเตรียมเอกสารให้กับนายจ้างต่างชาติด้วย เมื่อถึงกำหนดการเดินทางแรงงานจะพร้อมกันที่สนามบินดอนเมือง โดยก่อนที่จะขึ้นเครื่องบินนั้นด่านตรวจคนหางานไปต่างประเทศ กรมการจัดหางานจะเป็นผู้คอยตรวจเอกสารการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานแต่ละคนเอกสารเหล่านั้น ได้แก่ แบบรายการเดินทางออกไปทำงานนอกราชอาณาจักร/กลับประเทศ (จง.12) หนังสือเดินทาง (Passport) หนังสืออนุญาตเข้าประเทศ (Visa) ต่อจากนั้นเมื่อแรงงานไปถึงประเทศปลายทาง บริษัทจัดหางานต้องแจ้งรายชื่อแรงงานและสถานที่ทำงานในต่างประเทศให้สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศทราบภายใน 15 วัน ตัวแรงงานก็เช่นเดียวกันต้องเข้ารายงานตัวกับสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศทราบภายใน 15 วัน หลังจากการเดินทางไปถึงประเทศนั้น ๆ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 10 กระบวนการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ



5.5 ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศ กรณี ใต้หวัน

5.5.1 ข้อมูลทั่วไปของใต้หวัน

ใต้หวันตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศจีน ในมหาสมุทรแปซิฟิก ห่างจากประเทศจีนประมาณ 170 กิโลเมตร พื้นที่มีลักษณะรูปร่างรีเรียวกคล้ายใบกล้วย ทางด้านทิศเหนือติดกับประเทศญี่ปุ่น ทิศใต้ติดกับประเทศฟิลิปปินส์ มีพื้นที่ทั้งหมด 36,182 ตารางกิโลเมตร มีฤดูกาล 4 ฤดู ใต้หวันจัดได้ว่าเป็นประเทศที่มีประชากรหนาแน่นมากที่สุดประเทศหนึ่งในโลก โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 21.74 ล้านคน สกุลเงินเหรียญใต้หวัน(NT\$)

ใต้หวันสามารถผลิตสินค้าเพื่อส่งออกเป็นจำนวนมาก และมีมูลค่าการค้าระหว่างประเทศสูงเป็นอันดับที่ 14 ของโลก การขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจนี้เองที่ทำให้เกิดสภาพขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานในระดับ 3 Ds คืองานสกปรก(Dirty)งานอันตราย (Dangerous) และงานที่ยากลำบาก (Difficult) ซึ่งแรงงานในใต้หวันไม่มีความประสงค์ที่จะทำงาน สถานการณ์เช่นนี้เองที่ทำให้ทางการใต้หวันต้องหามาตรการแก้ไข นั่นก็คือการนำเข้าแรงงานต่างชาติ โดยที่ทางการใต้หวันได้อนุมัติให้แรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานครั้งแรกอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ในวันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ.2532³ สำหรับแรงงานที่ทางการใต้หวันอนุญาตให้เข้าไปทำงานในใต้หวัน ได้แก่ ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย และไทย ซึ่งขณะนี้ประมาณการว่ามีแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในใต้หวันประมาณ 150,000 คน และยังมีที่ล้นล้นเข้าไปทำงานอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายอีกประมาณ 3,000 กว่าคน นอกจากนี้ใต้หวันยังเป็นตลาดแรงงาน (Labour Markets) ที่ใหญ่ที่สุดของแรงงานไทยในขณะนี้ โดยดูได้จากสถิติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ 3 ปีล่าสุดพบว่า ปี 2540 มีจำนวน 100,916 คน ปี 2541 มีจำนวน 106,828 คน และในปี 2542 มีจำนวน 115,096 คน สำหรับกิจการที่สำนักงานคณะกรรมการแรงงานใต้หวัน (Council of Labour Affairs : CLA) อนุมัติให้ใช้แรงงานต่างชาติได้มีทั้งสิ้น 73 กิจการ แบ่งเป็นอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก 25 กิจการ อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรมของประชาชนรวม 29 กิจการ อุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาและมีลักษณะการทำงานที่ต้องใช้แรงงานหลักและหาแรงงานรวม 14 กิจการ อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับเครื่องปั้นดินเผา รวม 5 กิจการ

5.5.2 ระบบการจัดหางาน

ระบบการจัดหางานไปใต้หวัน ส่วนใหญ่แล้วจะมีลักษณะคล้ายคลึงกับระบบการจัดหางานที่กล่าวไปตั้งแต่ต้น แต่ก็ต่างกันบ้างในรายละเอียด การจัดหางานไปใต้หวัน เริ่มจากนายจ้างในใต้หวันที่มีความต้องการ (Demand) แรงงานต่างชาติเข้าไปทำงาน นายจ้างจะเริ่มจ้างแรงงานต่างชาติโดยเริ่มจากการยื่นความประสงค์รับสมัครแรงงานภายในใต้หวัน โดยยื่นเรื่องต่อศูนย์จัดหางานของรัฐในหนังสือพิมพ์รายวัน 3 ฉบับติดต่อกันเป็น

³ นรา รัตนรุจ, “กรณีงานต่างแดนใต้หวัน”, จัดหางานปริทัศน์ (ธันวาคม 2540-มกราคม 2541) : 26

เวลาประมาณ 3 วัน หลังจากนั้นรอผลการประกาศอีก 10 วัน ถ้าหากไม่มีแรงงานในท้องถิ่นมาสมัครงานก็จะทำการยื่นขอนำเข้าแรงงานต่างชาติดังกับคณะกรรมการแรงงาน (CLA) ในการยื่นคำขอนี้ นายจ้างไต้หวันสามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้ในสัดส่วนร้อยละ 35 ของแรงงานทั้งหมดที่นายจ้างมีอยู่ สำหรับคุณสมบัติส่วนใหญ่ของแรงงานจะต้องมีอายุ 20 - 45 ปี และจะต้องมีสุขภาพแข็งแรง เมื่อได้รับการอนุญาตจากคณะกรรมการแรงงาน (CLA) นายจ้าง จะขอรับบริการจัดหางานจากบริษัทจัดหางานของไต้หวัน หรือเรียกว่าตัวแทนนายจ้าง โดยที่นายจ้างจะต้องนำเอกสารสำคัญต่าง ๆ ในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกับบริษัทจัดหางานของไต้หวัน ซึ่งเอกสารทั้งหมดนี้ต้องส่งให้สำนักงานแรงงานไทย (ไทเป/เกาสง) รับรองเอกสารก่อน

หลังจากนั้นตัวแทนนายจ้างต่างชาติจะติดต่อกับบริษัทจัดหางานของประเทศต่าง ๆ ที่ทางการไต้หวันอนุญาตให้นำเข้าแรงงาน ซึ่งแต่ละประเทศที่ตัวแทนนายจ้างติดต่อจะเป็นคู่ค้าซึ่งกันและกัน บอกขายตำแหน่งงานว่างของไต้หวัน บริษัทจัดหางานที่เป็นคู่ค้าในประเทศต่าง ๆ จะเสนอค่าการตลาดแข่งขันกัน เพื่อที่จะได้ตำแหน่งงานมา ในกรณีของบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัดจะเสนอค่าการตลาดของตำแหน่งงานประมาณ 55,000-135,000 บาท แต่นั่นก็ขึ้นอยู่กับเงื่อนไข ตำแหน่งงาน เงินเดือนที่ได้รับ สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น เมื่อมีการตกลงขายตำแหน่งงานกันเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ตัวแทนนายจ้างจะส่งมอบเอกสารสำคัญในการจัดหางาน ได้แก่ ใบหยวน (Executive Yuan) * หนังสือมอบอำนาจฉบับภาษาจีน-อังกฤษ (Power of Authorisation) หนังสือแจ้งวัตถุประสงค์หรือคำขอตำแหน่งงาน ภาษาจีน-อังกฤษ (Demand Letter) สัญญาการจ้างแรงงานฉบับภาษาจีน-อังกฤษ (Employment Contract) หนังสือประกอบกิจการของโรงงานนายจ้าง (Corporation License) และในกรณีที่ตำแหน่งผู้ช่วยงานบ้านหรือผู้อนุบาลจะต้องมีบัตรประจำตัว ID. Card สำเนาบัตรประจำตัวนายจ้าง หลังจากนั้นบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัดจะขออนุญาตกรมการจ้างงานในการรับสมัครแรงงาน ขออนุญาตจัดส่งแรงงาน และเข้าสู่กระบวนการจัดส่งแรงงานต่อไป ในขั้นตอนส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ บริษัทฯ จะต้องเป็นผู้จ่ายเงินเข้ากองทุนฯ เป็นจำนวน 500 บาทต่อแรงงาน 1 คน

สำหรับค่าบริการจัดหางาน ** ที่ทางบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัดเก็บจากแรงงานนั้น ความจริงตามกฎหมายจะเก็บได้ไม่เกิน 56,000 บาท แต่ในสภาพความเป็นจริง บริษัทจัดหางานจะกำหนดค่าบริการขึ้นมาใหม่ โดยขึ้นอยู่กับค่าการตลาดที่ซื้อตำแหน่งงานมาจากตัวแทนนายจ้าง และสัญญาการจ้างงาน ได้แก่

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

* หนังสืออนุญาตให้นำแรงงานต่างชาติเข้าประเทศของทางการไต้หวัน

** รายละเอียดโปรดดูจากสรุปค่าใช้จ่ายและค่าบริการจัดหางาน

สัญญาจ้างงาน 1 ปี	ต้องเสียค่าบริการตั้งแต่	100,000 – 120,000 บาท
สัญญาจ้างงาน 2 ปี	ต้องเสียค่าบริการตั้งแต่	145,000 - 165,000 บาท
สัญญาจ้างงาน 3 ปี	ต้องเสียค่าบริการตั้งแต่	180,000 - 200,000 บาท

สัญญาจ้างงานจะระบุการเสียค่าบริการเป็นจำนวน 15,840 บาท หรือเท่ากับค่าจ้างของแรงงานเดือนแรก และเสียค่าใช้จ่ายอีก 25,000 บาท รวมทั้งหมดที่ระบุในตัวสัญญาจ้างงาน 40,840 บาท ซึ่งที่เป็นเช่นนี้เพราะบริษัทจัดหางานจะได้ไม่ต้องรับผิดชอบตามกฎหมาย

เมื่อแรงงานไทยเดินทางมาถึงได้ในวันเป็นที่เรียบร้อยแล้ว แรงงานไทยต้องเข้าไปรายงานตัวกับสำนักงานแรงงานไทยในไทเป/เกาสง ภายใน 15 วัน ขณะที่แรงงานอยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง นายจ้างจะต้องมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ ประการแรก คือ นายจ้างจะต้องนำแรงงานต่างชาติไปตรวจโรคภายใน 3 วัน เมื่อเดินทางเข้าไปทำงานในไต้หวัน และจะต้องตรวจสอบสุขภาพทุกๆ 6 เดือน หากตรวจพบโรคเอดส์ พยาธิ กามโรค ไวรัสตับอักเสบ บี วัณโรค ไข้มาเลเรีย โรคเรื้อน และพบการตั้งครรภ์ แรงงานต่างชาติจะถูกส่งตัวกลับประเทศในทันที ประการต่อมา การจ้างแรงงานต่างชาตินายจ้างจะต้องรับภาระค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น วางเงินประกันเท่ากับอัตราค่าจ้าง 2 เดือนแรก ของ

แรงงานแต่ละคน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกรณีเกิดปัญหาและต้องส่งแรงงานกลับประเทศ นอกจากนี้นายจ้างต้องจ่ายเงินช่วยเหลือสมทบกองทุนช่วยเหลือคนว่างงานอีกเดือนละ 600-2,000 เหรียญไต้หวัน (NT\$) ต่อแรงงานต่างชาติหนึ่งคน รวมไปถึงการขออนุญาตมีบัตรอนุญาตให้ทำงาน (Work Permit) *

ในเรื่องอัตราค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ที่แรงงานจะได้รับจะเป็นไปตามที่ระบุในสัญญา โดยไต้หวันมีค่าจ้างขั้นต่ำประมาณ 15,840 เหรียญไต้หวัน (NT\$) หรือประมาณ 20,592 บาท ซึ่งหากรวมกับเงินที่แรงงานทำงานนอกเวลา (OT) ไปด้วยจะคิดเป็นเงินไทยตกประมาณเดือนละ 20,000 กว่าบาท นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่แรงงานได้รับเช่น นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างลางานได้ไม่เกิน 40 วัน ส่วนใหญ่จัดหาอาหารให้ฟรี 3 มื้อ รวมทั้งในวันหยุด ส่วนที่พักอาศัยนายจ้างก็ต้องจัดให้พักอาศัยฟรีด้วย ในส่วนที่เป็นความรับผิดชอบของแรงงานเองเช่น แรงงานต้องจ่ายค่าเบี้ยประกันสุขภาพร้อยละ 4.25 ของเงินเดือน เมื่อมีการเจ็บป่วยจะได้รับการรักษาฟรี แรงงานจะต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนประกันภัยอีกทุกเดือนประมาณเดือนละ 420 เหรียญไต้หวัน (NT\$) และต้องเสียภาษีให้กับทางการไต้หวันในอัตราร้อยละ 6 ของรายได้สุทธิ ในกรณีที่เข้ามาทำงานในไต้หวันเกิน 183 วัน ในรอบปีภาษีนั้น ๆ แต่หากอยู่ไม่ถึง 183 วัน ในรอบปีภาษีจะต้องเสียภาษีในอัตราส่วนร้อยละ 20 ของรายได้สุทธิ ซึ่งในการหักรายได้แต่ละเดือน นายจ้างจะหักไว้ร้อยละ 20 ทุกเดือน และเมื่อสิ้นปีภาษีหากแรงงาน

* หนังสืออนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานภายในประเทศนั้น ๆ ได้ มีความหมายเช่นเดียวกับ ใบกามา

อยู่เกิน 183 วัน นายจ้างก็จะทำเรื่องขอคืนภาษีได้ร้อยละ 14 เป็นต้น⁴

5.5.3 การเดินทางกลับเข้าไปทำงานยังได้หวัน

ตลาดแรงงานได้หวัน เป็นตลาดแรงงานที่สำคัญที่สุดของแรงงานไทยในปัจจุบัน ถึงแม้ว่าทางการได้หวันจะมีการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างชาติที่ดีเพียงใดก็ไม่สามารถที่จะสกัดกั้นแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายให้หมดไปได้ แรงงานต่างชาติที่ทำงานในได้หวันจะมีอายุการทำงานได้ไม่เกิน 3 ปี จากเดิมที่กฎหมายการจ้างงานของทางการได้หวันกำหนดไว้ไม่เกิน 2 ปี วัตถุประสงค์ประการสำคัญที่ทางการได้หวันกำหนดขึ้นมาอย่างนี้เป็นเพราะทางการได้หวันเกรงว่าหากแรงงานต่างชาติเข้ามาอยู่ภายในประเทศเป็นเวลานานและต่อเนื่องจะมีสิทธิขอการเป็นพลเมืองจากทางการได้หวันได้ กฎหมายได้หวันกำหนดว่าหากคนต่างชาติเข้ามาอยู่ภายในประเทศเป็นระยะเวลาเกิน 5 ปี มีสิทธิยื่นขอใบถิ่นที่อยู่ถาวรหรือขอโอนสัญชาติเป็นพลเมืองของทางการได้หวันได้ การว่าจ้างแรงงานต่างชาติที่กำหนดให้ไม่เกิน 3 ปีนี้ เริ่มประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 23 พฤษภาคม 2540 เป็นต้นมา โดยที่มีข้อยกเว้นแรงงานต่างชาติในตำแหน่งวิศวกร ผู้บริหารของบริษัท ผู้ฝึกสอนนักกีฬา ผู้สอนศาสนา จิตรกรและศิลปิน อนุญาตให้ทำงานได้ 3 ปี หากว่ากำหนดทำงานครบกำหนด 3 ปีแล้ว นายจ้างยังมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างชาติอีกก็สามารถยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตได้ แต่ด้วยว่าแรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานในได้หวัน และยังคงมีความต้องการที่จะเดินทางเข้าไปทำงานยังได้หวันอีก มีข้อจำกัดทางด้านกฎหมายของทางการได้หวันตามที่ระบุข้างต้น บริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัดได้หาวิธีการเพื่อที่จะให้แรงงานเหล่านี้สามารถเดินทางเข้าไปทำงานอีก โดยวิธีการหนึ่งที่น่ามาใช้ในการเดินทางเข้าได้หวันคือ การเปลี่ยนชื่อ-นามสกุลแล้วไปทำหนังสือเดินทาง (Passport) ในชื่อใหม่ เปลี่ยนชื่อ-นามสกุลและย้ายสำเนาทะเบียนบ้านใหม่แล้วทำหนังสือเดินทาง

5.5.4 สาระสำคัญของกฎหมายแรงงานได้หวัน

1. ในการทำงานต้องมีสัญญาจ้าง
2. แรงงานต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลา 40 วัน และเมื่อครบ 40 วันแล้ว หากผลงานเป็นที่น่าพอใจนายจ้างก็ให้ทำงานตามสัญญาต่อไป
3. แรงงานจะได้รับค่าจ้างตามที่ได้ตกลงไว้ในสัญญา แต่ต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของได้หวัน
4. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินเต็มจำนวน แต่อาจหักภาษีเงินได้และเบี้ยประกันกองทุนประกันภัยแรงงานและเบี้ยประกันสุขภาพ ซึ่งแรงงานมีหน้าที่ต้องชำระตามกฎหมาย

⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า. 27-28

5. เวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง สัปดาห์ละไม่เกินวันละ 3 ชั่วโมง รวมกันแล้วไม่เกินเดือนละ 46 ชั่วโมง สำหรับแรงงานหญิงไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมง รวมกันแล้วไม่เกินเดือนละ 24 ชั่วโมง

6. หากได้รับอนุญาตจากทางการได้ทุกวัน นายจ้างสามารถขยายเวลาทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกินวันละ 4 ชั่วโมง แต่ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาของแรงงานชายรวมกันแล้วไม่เกินเดือนละ 46 ชั่วโมง สำหรับแรงงานหญิงไม่เกินเดือนละ 32 ชั่วโมง

7. ค่าทำงานล่วงเวลา ชั่วโมงที่ 1 และ 2 ได้ 1 1/3 เท่าของค่าจ้างปกติ ชั่วโมงที่ 3 และ 4 ได้ 1 2/3 เท่าของค่าจ้างปกติ

8. วันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน

9. วันหยุดตามประเพณีตามที่ทางการท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดปีละ 14-15 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

10. แรงงานรายเดือนทำงานในวันหยุดได้รับค่าทำงานในวันหยุด 1 เท่าของค่าจ้างปกติ

11. วันหยุดพักผ่อนประจำปี สำหรับผู้ต่อสัญญาปีที่ 2 จะได้หยุด 7 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

12. วันลาป่วยปีละไม่เกิน 14 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง

13. การลาต้องลาล่วงหน้าโดยแจ้งด้วยวาจาหรือด้วยหนังสือต่อนายจ้าง

5.5.5 นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อ

1. ไม่ผ่านการทดลองงาน 40 วัน

2. ไม่ผ่านการตรวจโรค

3. แรงงานแจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับแรงงานในขณะที่ทำสัญญาซึ่งอาจเป็นผลเสียต่อนายจ้างได้

4. แรงงานมีการกระทำรุนแรงใดๆ หรือการกระทำที่ถูกเหยียดหยามนายจ้างหรือต่อครอบครัวนายจ้าง หรือต่อตัวแทนของนายจ้าง หรือต่อเพื่อนร่วมงาน

5. แรงงานได้รับการพิพากษาให้ถูกจำคุก

6. แรงงานฝ่าฝืนสัญญาจ้างหรือฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงาน

7. แรงงานจงใจทำความเสียหายต่อทรัพย์สินของนายจ้างหรือจงใจเปิดเผยความลับทางธุรกิจ หรือเทคโนโลยีของนายจ้าง ซึ่งทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

8. แรงงานขาดงานโดยไม่มีเหตุผลเป็นเวลา 3 วัน ติดต่อกัน หรือ 6 วัน ใน 1 เดือน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 11 ระบบการจัดหางานไปไต้หวัน



5.6 ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศ กรณีประเทศบรูไน

5.6.1 ข้อมูลทั่วไปของประเทศบรูไน

ประเทศบรูไนมีชื่อเต็มว่า เนการา บรูไน ดารุสสลาม (Negara Brunei Daussalam) เป็นประเทศที่อยู่ด้านตะวันตกเฉียงเหนือของเกาะบอร์เนียว มีอาณาเขตติดต่อกับรัฐซาราวัก ประเทศมาเลเซีย มีพื้นที่ทั้งหมด 5,765 ตารางกิโลเมตร (ขนาดเกือบเท่ากับพื้นที่จังหวัดจันทบุรีของไทย หรือประมาณ 12 เท่าของพื้นที่เกาะภูเก็ต) มีชายฝั่งทะเลยาวประมาณ 161 กิโลเมตร ร้อยละ 75 ของพื้นที่ทั้งหมดเป็นป่าไม้ที่ยังอุดมสมบูรณ์ บรูไนมีประชากรประมาณ 300,000 คน ร้อยละ 67 เป็นชาวมาเลย์ ร้อยละ 17 เป็นคนเชื้อสายจีน ร้อยละ 6 เป็นคนพื้นเมืองดั้งเดิม ที่เหลือเป็นคนอินเดีย ยุโรป และอื่น ๆ ใช้ภาษามาเลย์กับภาษาอังกฤษ เป็นภาษาราชการ โดยมีศาสนาอิสลามเป็นศาสนาประจำชาติ สกุลเงินเหรียญบรูไน

บรูไนเป็นประเทศหนึ่งที่อุดมไปด้วยบ่อน้ำมัน เริ่มขุดพบน้ำมันในปี พ.ศ 2472 เป็นประเทศที่มั่นคง แต่ก็มีปัญหาอยู่เหมือนกัน โดยเฉพาะปัญหาด้านแรงงาน เพราะคนบรูไนไม่นิยมทำงานในภาคเอกชน จึงทำให้ขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างชาติ เช่น มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และไทย รวมไปถึงขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคต่าง ๆ ซึ่งรวมแล้ว บรูไนมีแรงงานต่างชาติอยู่ในประเทศประมาณ 40,000 คน โดยเป็นแรงงานไทยประมาณ 36,000 คน ในช่วง 3 ปีล่าสุด ประเทศไทยสามารถส่งแรงงานไปทำงานยังประเทศบรูไนได้ดังต่อไปนี้ ปี 2540 มีจำนวน 17,671 คน ปี 2541 มีจำนวน 15,246 คน และในปี 2542 มีจำนวน 7,657 คน ซึ่งเริ่มมีแนวโน้มที่ลดลง สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากนายจ้างในประเทศบรูไนเป็นคนต่างชาติ และภายในกิจการที่มีการบริหารงานแบบครอบครัว หากนายจ้างไม่พอใจลูกจ้างจะส่งแรงงานกลับทันที อีกประการหนึ่งการเดินทางไปทำงานยังประเทศบรูไน การกินอยู่ลำบาก และงานที่ทำก็เป็นงานหนัก ประการสำคัญคือ ในช่วงปี 2540 ประเทศบรูไน ได้รับผลกระทบจากพิษเศรษฐกิจทำให้บรูไนได้ชะลอการพัฒนาลงทำให้บรูไนต้องลดแรงงานจากต่างชาติลงส่วนใหญ่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานจะทำงานในกิจการก่อสร้าง ได้แก่ตำแหน่งกรรมกรทั่วไป และช่างฝีมือต่าง ๆ เช่น ช่างไม้ ช่างปูน ช่างก่ออิฐ ช่างตัดเหล็ก ช่างประปา ช่างเชื่อม ช่างรถยนต์ คุมเครื่องมือ เป็นต้น นอกจากนี้ยังทำงานกับผู้รับเหมาช่วง ซ่อมแซมอาคารสถานที่ ผู้รับเหมา ตกแต่งภายใน ฯลฯ

5.6.2 ระบบการจัดหางาน

ระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานยังประเทศบรูไน เมื่อนายจ้างมีความต้องการแรงงานต่างชาติ เข้าไปทำงานจะยื่นขอโควตานำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานภายในประเทศ และขณะเดียวกันก็ต้องยื่นหลักฐานเพื่อขอ BUR 500 ต่อกรมแรงงานบรูไน หลังจากได้รับการอนุมัติจากกรมแรงงานแล้ว นายจ้างจะไปติดต่อกับสถานทูตไทยประจำประเทศบรูไน หรือจะให้ตัวแทนนายจ้างดำเนินการแทนก็ได้ เพื่อให้สถานทูตรับรอง

เอกสารสำคัญในการว่าจ้างแรงงานต่างชาติ ผ่านทั้ง 2 ขั้นตอนนี้ก็เช่นกันว่า นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างสามารถติดต่อกับบริษัทจัดหางานในประเทศไทยเพื่อหาแรงงานให้และส่งมอบหลักฐานสำคัญในการจัดหาแรงงานให้ด้วย

หลังจากได้รับการติดต่อและส่งมอบหลักฐานสำคัญในการจัดหางานให้กับบรูไนจัดหางาน ขั้นตอนแรกบริษัทจัดหางานของไทยก็จะขออนุญาตประกาศรับสมัครแรงงาน เมื่อได้รับการอนุมัติและบริษัทจัดหางานสามารถหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามนายจ้างต้องการได้แล้ว ทางบริษัทจัดหางานจะจัดเตรียมเอกสารเพื่อขอวีซ่า (Visa) ให้กับแรงงาน ในการขอทำวีซ่าให้แรงงานไทยจะต้องไปขอทำที่สถานทูตบรูไนประจำประเทศไทย เมื่อเป็นที่เรียบร้อยแล้วบริษัทจัดหางานจะขออนุญาตจัดส่งแรงงานกับกรมการจัดหางานและต้องส่งแรงงานเข้าอบรมปฐมนิเทศฯ นอกจากนี้ต้องจัดการให้แรงงานได้เป็นสมาชิกกองทุนฯ โดยส่งเงินให้กับกองทุนฯ เป็นจำนวน 400 บาท มาถึงตรงนี้ก็เช่นกันว่าแรงงานสามารถเดินทางไปทำงานยังประเทศบรูไนได้เพียงแต่รอกำหนดการบินเท่านั้น เมื่อแรงงานไทยเดินทางไปถึงประเทศบรูไนจะต้องเข้าไปรายงานตัวกับสถานทูตไทยประจำประเทศบรูไน

สำหรับค่าบริการจัดหางานหรือค่าหัวที่แรงงานไทยจะต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัด จะน้อยกว่าการเดินทางไปทำงานยังได้ในวัน ซึ่งการจ่ายค่าบริการจัดหางาน* จะต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไขสัญญาการจ้างแรงงานเป็นสำคัญ เช่น สัญญาการจ้างงานอายุไม่เกิน 6 เดือน แรงงานจะต้องจ่ายค่าบริการประมาณ 64,000-74,000 บาท สัญญาการจ้างงานระยะอายุไม่เกิน 2 ปี ค่าบริการตั้งแต่ 74,000-84,000 บาท สำหรับการระบุนายละเอียดในสัญญาการจ้างแรงงานของทางบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัด ระบุไว้ไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด คือ ระบุไว้เป็นค่าบริการจำนวน 9,000 บาท ค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนเงิน 15,000 บาท รวมค่าบริการจัดหางานหรือค่าหัวเป็นจำนวนเงิน 24,000 บาท

สำหรับแรงงานที่จะไปทำงานกับนายจ้างบรูไนนั้น บริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัดจะนำ แรงงานที่ได้แจ้งความประสงค์ต้องการไปทำงานในได้ในวัน แต่ด้วยแรงงานไม่สามารถทดสอบฝีมือแรงงานผ่านได้ อีกทั้งคุณสมบัติไม่ตรงกับนายจ้างทางได้ในวันต้องการ บริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัดจะติดต่อแรงงานประเภทนี้ให้ไปทำงานยังประเทศบรูไน หรือแรงงานบางส่วนที่มาแจ้งความประสงค์ไปทำงานได้ในวัน แต่ขณะนั้นไม่มีตำแหน่งงานว่างเข้ามาประจบกับตำแหน่งงานว่างจากทางการบรูไนเข้ามาพอดีในช่วงดังกล่าว อาจจะทำให้แรงงาน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

* รายละเอียดโปรดดูจากสรุปค่าใช้จ่ายและค่าบริการจัดหางาน

เปลี่ยนใจ เดินทางทำงานในประเทศบรูไน แรงงานบางส่วนก็เป็นแรงงานที่ต้องการทำงานยังประเทศบรูไนโดยตรง หรือมีทุนในการเดินทางจำนวนน้อย

ในเรื่องการซื้อตำแหน่งงานนั้น บริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัดจะซื้อมาจากตัวแทนนายจ้าง โดยตรง กับซื้อตำแหน่งงานมาจากบริษัทจัดหางานรายอื่นของประเทศไทย ที่ขายตำแหน่งงานว่างให้กับทางบริษัท โดยที่ค่าการตลาดของตำแหน่งงานจะตกประมาณ 20,000 กว่าบาท ในบางครั้งตำแหน่งงานว่างทางบริษัทจัดหางานในประเทศไทยและตัวแทนนายจ้างได้มาแบบไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ แต่พอมาถึงขั้นตอนการขายตำแหน่งงานให้กับบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัด ตำแหน่งงานว่างจะถูกกำหนดราคาค่าการตลาดขึ้นมาทันที ที่เป็นเช่นนี้เพราะการดำเนินงานของตัวแทนนายจ้าง และบริษัทจัดหางานรายอื่น ๆ ของประเทศไทย ดำเนินการโดยมุ่งหวังกำไรจากการขายตำแหน่งงานว่างเป็นสำคัญ พฤติกรรมที่กล่าวถึงเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย สำหรับตำแหน่งแรงงานของบรูไนจะไม่มีการแข่งขันกันเท่าที่ควรระหว่างประเทศต่าง ๆ ที่มีนโยบายส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศ เหตุผลประการสำคัญคือ สัญญาการจ้างงานสั้น สภาพความเป็นอยู่ลำบากต้องทำงานหนัก โดยที่ตำแหน่งงานในประเทศบรูไนจะเป็นงานประเภทงานก่อสร้างตามที่ทางราชการของบรูไนกำหนด ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่จะเป็นคนต่างชาติ

5.6.3 สารสำคัญของกฎหมายแรงงานบรูไน

1. ระยะเวลาการจ้างงาน

ระยะเวลาการจ้างตามสัญญาที่กำหนด 1-2 ปี นับจากวันที่คนหางานเดินทางมาถึงบรูไน ข้อกำหนดของสัญญานี้อาจขยายต่อไปอีกได้กรณีสัญญาจ้างหมดอายุลง และทั้งสองฝ่ายประสงค์จะต่อสัญญาต่อไป

2. การทดลองงาน

แรงงานต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลา 90 วัน และเมื่อครบ 90 วันแล้ว หากผลงานเป็นที่น่าพอใจนายจ้างก็ให้ทำงานตามสัญญาต่อไปยกเว้นตำแหน่งกรรมกร

3. วันและเวลาการทำงาน

เวลาทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน วันละ 8 ชั่วโมง รวมสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง เดือนละไม่น้อยกว่า 26 วัน

4. การทำงานล่วงเวลา

แรงงานทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน แรงงานจะได้รับค่าล่วงเวลาในอัตรา 1.5 เท่าของอัตราจ้างปกติในชั่วโมงที่ทำเกิน และจะไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาเกินกว่า 2 ชั่วโมงในระยะเวลา 24 ชั่วโมง

5. วันหยุดประจำสัปดาห์

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แรงงานจะมีสิทธิหยุด 1 วันในแต่ละสัปดาห์ ซึ่งจะเป็นวันอาทิตย์ (หรือวันอื่นที่นายจ้างกำหนด) ถ้าแรงงานทำงานในวันหยุด จะได้รับค่าจ้าง 2 เท่า

6. วันหยุดตามประเพณี

วันหยุดนั้นอาจจะกำหนดตามศาสนาและประเพณีอย่างน้อยปีละ 8 วัน ซึ่งได้มีการกำหนดไว้ดังนี้ เช่น วันปีใหม่ วันตรุษจีน วันศุกร์ ซึ่งตรงกับวันที่ 13 (GOOD FRIDAY) วันเฉลิมพระชนมพรรษา วัน HARI RAYA PUASA วันประกาศอิสรภาพ วันเฉลิมพระชนมพรรษา และวันคริสต์มาส ทั้งนี้แรงงานและนายจ้างอาจตกลงกันเปลี่ยนวันหยุดดังกล่าวข้างต้นเป็นวันอื่น ๆ ได้

7. วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ในแต่ละปีแรงงานจะมีสิทธิได้หยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อย 8 วัน จะได้รับค่าจ้างด้วย

8. เงินทดแทน

ทางการบูรไนบังคับให้นายจ้างทำประกันอุบัติเหตุในเวลาทำงานแก่แรงงานทุกคน อัตราต่างประกันคิดตามอัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับ กรณีแรงงานประสบอุบัติเหตุในเวลางาน แต่ไม่ถึงขั้นเสียชีวิตจะได้รับเงินค่าทดแทนตามที่แพทย์วินิจฉัย แต่หากประสบอุบัติเหตุและเสียชีวิตจะได้รับเงินค่าทดแทนในวงเงิน 28,800 เหรียญบรูไน

9. ค่าจ้างในวันลาป่วย

ในกรณีที่การเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุจนทำให้แรงงานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ แรงงานต้องรีบแจ้งให้นายจ้างหรือแพทย์ทราบ การเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาลนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดรวมทั้งค่าใช้จ่ายในระหว่างพักรักษาตัวต่อไปอีก โดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ครึ่งหนึ่งของค่าจ้างไม่เกิน 15 วัน หลังจากนั้นให้อยู่ในดุลยพินิจของนายจ้างจะเลิกจ้างหรือจ้างต่อไป

10. สวัสดิการ

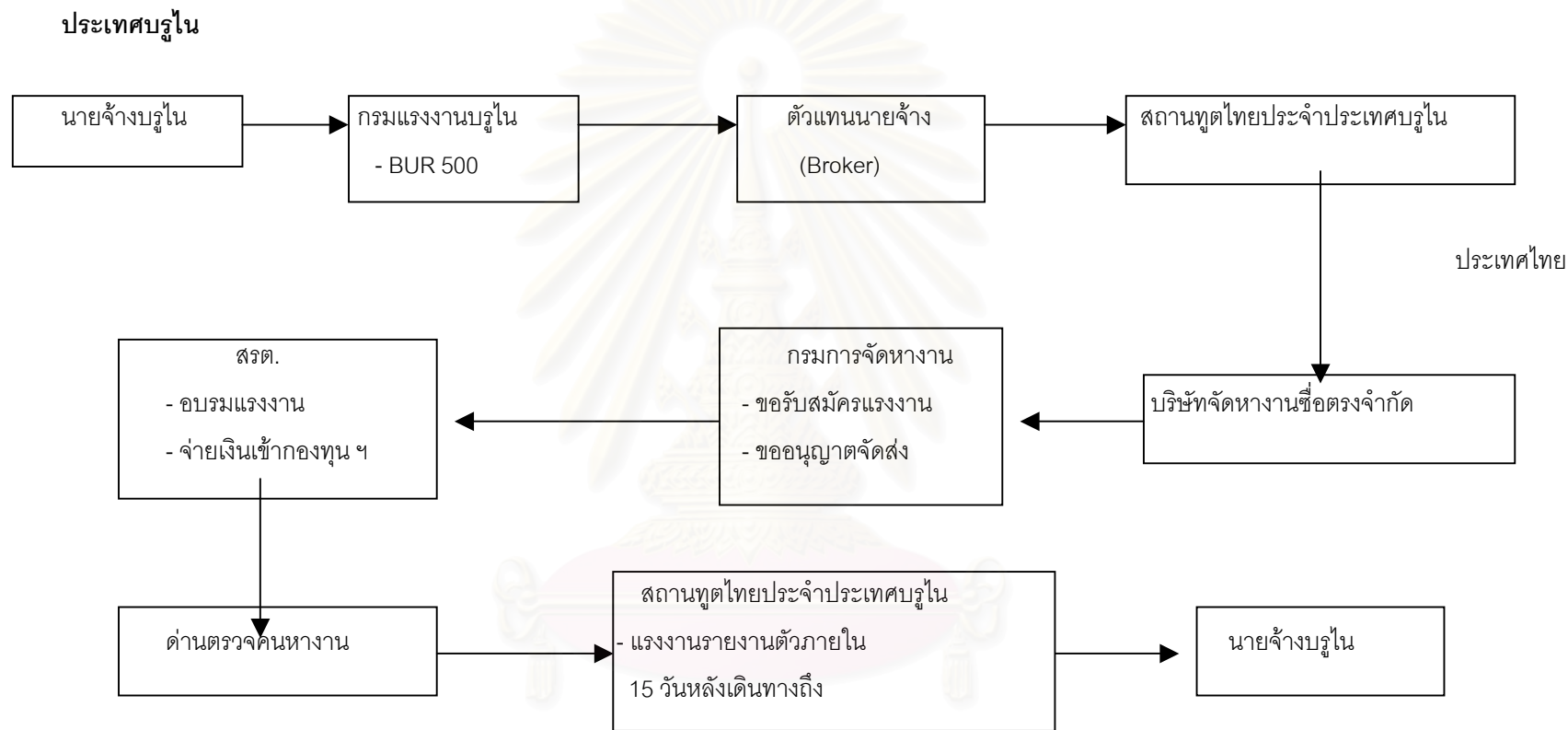
นายจ้างจัดที่พักอาศัยให้คนหางานโดยไม่คิดมูลค่า ส่วนอาหารคนหางานจะต้องรับประทานเอง โดยนายจ้างจัดหาเครื่องครัวให้พร้อม

5.6.4 การเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

นายจ้างสามารถให้แรงงานออกจากงานโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าหรือไม่จ่ายชดเชยในกรณีต่อไปนี้

1. คนหางานฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับในการทำงาน
2. ฝ่าฝืนคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง
3. การทำความผิดอาญาและถูกศาลลงโทษ
4. ลูกจ้างบอกเลิกจ้าง

แผนภาพที่ 12 ระบบการจัดหางานไปประเทศบรูไน



5.7 ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศ กรณีประเทศลิเบีย

5.7.1 ข้อมูลทั่วไปของประเทศลิเบีย

ประเทศลิเบียมีชื่อเต็มว่าประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนลิเบียอาหรับยามาฮิรียา (Great Socialist People Libyan Arab Republic) ตั้งอยู่ทางด้านเหนือทวีปแอฟริกา บนฝั่งทะเลเมดิเตอร์เรเนียน (Mediterranean Sea) ด้านตะวันออกติดต่อกับประเทศอียิปต์ และประเทศ
ซูดาน ทางด้านทิศใต้ติดกับประเทศสาธารณรัฐชาด (Chad) และประเทศสาธารณรัฐไนเจอร์ (Niger) ทางด้านตะวันตกติดต่อกับประเทศแอลจีเรียและประเทศตูนีเซีย ประเทศลิเบียมีพื้นที่ทั้งหมด 1,775,500 ตารางกิโลเมตร จำนวนประชากรเมื่อปี ค.ศ 1996 มีประมาณ 5.1 ล้านคน ประชากรนับถือศาสนาอิสลามร้อยละ97นับถือศาสนาอิสลามนิกายซุนนี⁵ สกุลเงินลิเบียดีนาร์

ช่วงปลายปี 1950 ได้มีการค้นพบน้ำมัน (ทองคำ) จำนวนมหาศาล และเป็นแหล่งน้ำมันคุณภาพดี โดยมีมหาอำนาจชาติอุตสาหกรรมทั้งหลายต่างแย่งกันขอสัมปทานในการขุดน้ำมัน ประเทศลิเบียจึงมั่งคั่งขึ้นอย่างรวดเร็วคล้ายกับประเทศอื่น ๆ ที่มีการขุดค้นพบน้ำมัน ความมั่งคั่งนี้เองทำให้ประเทศลิเบียมีความต้องการพัฒนาประเทศจึงมีโครงการก่อสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ เช่น การก่อสร้างถนน โรงงานไฟฟ้า คลองส่งน้ำ โรงงานอุตสาหกรรม อาคารบ้านพัก และโรงงานกลั่นน้ำมัน ฯลฯ ซึ่งทำให้ทางการลิเบียต้องการแรงงานมาทำงานในตำแหน่งดังกล่าวจำนวนมาก ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานต่างชาติ เป็นที่คาดการณ์ว่าประเทศลิเบียจะมีแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนหลายแสนคน สำหรับแรงงานไทยมีการสำรวจเมื่อปี 2541 คาดว่ามีจำนวนประมาณ 5,000 คน โดยที่ระยะเวลา 3 ปีล่าสุดมีการส่งแรงงานไปประเทศลิเบียในจำนวนที่น้อย ตามสถิติดังนี้ ในปีพ.ศ.2540 เดินทางไปทำงานจำนวน 1,250 คน ปี พ.ศ.2541 เดินทางไปทำงานจำนวน 1,545 คน และในปี 2542 มีจำนวนแรงงานไทยเดินทางไปทำงานยังประเทศลิเบียจำนวน 1,436 คน

5.7.2 ระบบการจัดหางาน

ระบบการจัดหางานไปประเทศลิเบียส่วนใหญ่จะมีลักษณะคล้ายคลึงกับระบบการจัดหางานไปได้ทั่วโลก และประเทศบรูไน แต่ก็ยังมีส่วนปลีกย่อยที่ต่างกันได้แก่ ในกระบวนการจัดทำขอวีซ่า (Visa) ให้กับแรงงานนั้น บริษัทจัดหางานหลังจากรวบรวมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เรียบร้อยแล้วจะต้องยื่นขอทำวีซ่า (Visa) ให้แรงงาน ณ สถานทูตประเทศลิเบียประจำประเทศ มาเลเซียหรือประเทศใกล้เคียงกับประเทศไทยที่ลิเบียระดมมา ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าประเทศไทยเองไม่มีความสัมพันธ์ทางการทูตกับทางการลิเบียถึงขั้นที่มีการจัดตั้งสถานทูต

⁵ Barry, Turner, The Statesman 's Yearbook the politics Cultures and Economic of the World 2000 (London : Macmillan Reference Limited, 2000), pp 1025-1029.

เบียในประเทศไทย ดังนั้นการขอทำวีซ่าให้แรงงานจะต้องติดต่อขอ ณ สถานทูตประเทศลิเบีย ประจำประเทศมาเลเซีย ด้วยเหตุนี้เองที่ทำให้เกิดความล่าช้าในกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปประเทศลิเบีย โดยใช้เวลาทำการนี้นานประมาณ 1-2 เดือน ประการต่อมาคือการที่ต้องมีหนังสือยืนยันความต้องการ ไปทำงานยังประเทศลิเบียของแรงงาน เพราะเป็นที่รับรู้ว่าจะขณะนี้ทางสหประชาชาติ (UN) ได้ทำการคว่ำบาตรประเทศลิเบียอยู่ อีกทั้งภายในประเทศลิเบียเองก็เกิดสงครามขึ้นบ่อยครั้ง ทำให้แรงงานต่างชาติที่เข้าไปทำงานยังประเทศลิเบียจะต้องมีหนังสือแสดงความยินยอมของแรงงานเอง หากเกิดภัยสงครามขึ้น โดยการนี้แรงงานไทยแต่ละคนจะได้รับสิทธิพิเศษในการประกันชีวิตในวงเงิน 100,000 บาท สำหรับค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยหากเกิดภัยสงคราม นายจ้างจะต้องมีแผนการหนีภัยสงคราม และจัดทำสัญญายินยอมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในกรณีที่แรงงานต้องเดินทางกลับประเทศเป็นการเฉพาะ ประการสุดท้ายคือ ประเทศลิเบียมักจะนำเอามาตรการขัปไล่ต่างชาติมาใช้อยู่เสมอ เมื่อเกิดปัญหาระหว่างประเทศขึ้น ซึ่งเคยเกิดขึ้นกับประเทศไทยมาแล้ว

การไปทำงานยังประเทศลิเบียของแรงงานไทยขณะนี้คาดว่าจะมีแรงงานไทยทำงานอยู่ในประเทศลิเบียประมาณ 5,000 คน ทั้งหมดเป็นแรงงานชายไม่มีแรงงานหญิง ในการจัดส่งแรงงานโดยบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัด จะซื้อตำแหน่งงานมาจากตัวแทนนายจ้าง (Broker) เมื่อบริษัทดำเนินการจัดหางานแรงงานจะต้องเสียค่าบริการ* โดยขึ้นอยู่กับสัญญาการจ้าง คือ สัญญาการจ้างงานมีอายุการจ้างไม่เกิน 1 ปี แรงงานจะต้องเสียค่าบริการ/ค่าหัวประมาณไม่เกิน 119,000-129,000 บาท สำหรับสัญญาจ้างงานที่มีอายุการจ้างงานไม่เกิน 2 ปี แรงงานจะต้องเสียค่าบริการประมาณ 134,000-144,000 บาทขึ้นไป แต่สำหรับค่าบริการที่ระบุไว้ในสัญญาจัดหางานแรงงานเสียค่าบริการ ไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดคือ แรงงานเสียค่าบริการจำนวน 9,000 บาท ค่าใช้จ่ายจำนวน 15,000 บาท รวมทั้งหมดประมาณ 24,000 บาท ที่เป็นเช่นนี้เพราะบริษัทจัดหางานต้องการเลี่ยงการรับผิดชอบด้านข้อกฎหมาย สำหรับในการคัดเลือกแรงงานของทางบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัด จะให้ความสำคัญกับแรงงานที่เคยทดสอบฝีมือแรงงานไปได้ทุกวัน แต่ไม่สามารถทดสอบผ่านเป็นประการแรก แรงงานระดับรองคือแรงงานที่สังกัดสาย/นายหน้า แรงงานที่สมัครงานด้วยตนเอง และบางครั้งบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัดจะคัดเลือกแรงงานจากบริษัทจัดหางานรายอื่นที่มีรายชื่อแรงงานอยู่ โดยต้องเสียค่าบริการให้กับบริษัทจัดหางานนั้น ๆ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

* รายละเอียดโปรดดูจากสรุปค่าใช้จ่ายและค่าบริการจัดหางาน

5.7.3 ขั้นตอนการขออนุญาตนำแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในประเทศลิเบีย

บริษัทนายจ้างจะต้องมีสัญญาจ้างรับเหมาร่วมกับหน่วยงานในลิเบีย และจัดทำคำขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาติ โดยต้องยื่นผ่านหน่วยงานความมั่นคง (สังกัดกระทรวงกลาโหม) แล้วไปยื่นต่อหน่วยงานด้านแรงงาน เพื่อขออนุมัติโควตาแรงงานต่างชาติ แล้วจึงนำไปยื่นต่อหน่วยตรวจคนเข้าเมืองเพื่อขอวีซ่าคนงานต่างชาติเข้าประเทศต่อไป ซึ่งหน่วยตรวจคนเข้าเมืองจะแจ้งไปยังสถานทูตลิเบียในประเทศที่บริษัทนายจ้างจะนำแรงงานไปขอประทับตราวีซ่าตามกระบวนการ ดังกล่าวจะใช้เวลาประมาณ 2-3 เดือน

5.7.4 เงื่อนไขการส่งแรงงานไปทำงานในประเทศลิเบีย

กรมการจัดหางานได้กำหนดเงื่อนไขสำหรับการส่งคนหางานไปทำงานในประเทศลิเบียดังนี้

1. ให้พิจารณาสัญชาติของนายจ้าง ถ้าเป็นชาติตราบุกีและลิเบียไม่อนุญาตให้จัดส่ง เพราะมีปัญหาเรื่องเงินเดือน ทำให้คนงานท้อไม่ได้ค่าจ้าง นายจ้างสัญชาติลิเบียตามกฎหมายโอนเงินออกนอกประเทศได้เพียงร้อยละ 50
2. ต้องโอนเงินกลับประเทศได้โดยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 โดยให้โอนจากประเทศนายจ้าง
3. ต้องไม่ให้คนงานไทยไปทำงานในสถานที่ที่ไม่ปลอดภัย และหากเกิดวิกฤตการณ์สงครามจะต้องรับผิดชอบ เรื่องค่าใช้จ่ายกำหนดในการนำคนงานไทยอพยพไปที่ปลอดภัยรวมกันนำส่งประเทศไทย
4. ต้องประกันชีวิตให้คนงานไทยคนละ 100,000 บาท
5. กรณีแรงงานทำงานไม่ครบสัญญา เนื่องจากวิกฤตการณ์สงครามนายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างจนครบสัญญา ถ้านายจ้างไม่รับผิดชอบ บริษัทจัดหางานต้องถูกหักหลักประกัน โดยนำหนังสือประกันสงครามไว้กับกรมจัดหางาน คนละ 10,000 บาท

5.7.5 สาระสำคัญของกฎหมายลิเบีย

1. ทดลองงาน 30-90 วัน
2. ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง
3. วันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน หยุดวันศุกร์
4. วันหยุดประเพณี วันเฉลิม (5 ธ.ค.) วันฉลองการปฏิวัติ (1 ก.ย.) และวันอื่น ๆ ที่ทางการลิเบียกำหนด
5. วันหยุดพักผ่อนประจำปีจะไม่น้อยกว่า 15 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 7 วัน
6. การทำงานล่วงเวลาแรงงานจะต้องทำงานเกินกว่า 240 ชั่วโมง ใน 1 เดือน จึงจะได้รับค่าล่วงเวลาเท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ
7. การทำงานในวันหยุดถ้าแรงงานทำงานในวันหยุดจะได้รับค่าทำงานวันหยุดเท่ากับ 1.5 เท่าของค่า

จ้างในการทำงานปกติ

8. การลาป่วย แรงงานสามารถลาป่วยได้ตามกฎหมายแรงงาน แต่ถ้าลาโดยไม่มีเหตุผลอันควร หรือไม่มีใบรับรองแพทย์จะถูกหักเงิน แรงงานจะได้รับการปฐมพยาบาลและรักษาพยาบาลฟรี ยกเว้นค่าใส่ฟัน และค่าตัดแว่นตา

9. เงินทดแทน

9.1 แรงงานที่มีภูมิลำเนาถาวรในประเทศลิเบียจะได้รับเงินชดเชยตามกฎหมายประกันสังคมเมื่อได้รับบาดเจ็บ ทุพพลภาพหรือเสียชีวิตในขณะปฏิบัติหน้าที่ เว้นแต่การประสบอันตรายหรือโรคอันเกิดจากความสะเพร่าหรือจงใจของแรงงานเอง

9.2 ในกรณีที่แรงงานเสียชีวิต นายจ้างจะต้องรับผิดชอบดังนี้

9.2.1 จัดการศพกลับประเทศ

9.2.2 จัดการส่งทรัพย์สินส่วนตัวและเงินสะสมอันเป็นกรรมสิทธิ์อันชอบธรรมของแรงงานให้แก่ผู้ที่อยู่ภายใต้การอุปการะหรือญาติพี่น้องของแรงงานในประเทศไทย

10. สวัสดิการ

10.1 นายจ้างจัดที่พักอาศัยและอาหารให้แรงงานโดยไม่คิดมูลค่าหรืออาจจะจ่ายเงินเป็นค่าอาหารได้

10.2 นายจ้างจัดเงินรางวัลเมื่อปฏิบัติงานดีเด่นหรือเงินบำรุงขวัญเมื่อทำงานล่วงไปด้วยดีตลอดระยะเวลา 1 ปี

10.3 นายจ้างจัดอุปกรณ์ที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน เช่น สบู่ ยาสีฟัน แปรงสีฟันหรือเสื้อผ้า หรืออุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน เช่น หมวก แว่นตา รองเท้า หน้ากาก เป็นต้น

10.4 นายจ้างจัดหาตัวเครื่องบินชั้นประหยัดให้กับคนหางานเดินทางกลับประเทศเมื่อทำงานครบสัญญา

11. ภาษี

11.1 แรงงานจะเป็นผู้ชำระภาษี ได้แก่ เงินภาษีรายได้ ภาษีประกันสังคม ภาษีบำรุงศาสนา ภาษีบำรุงท้องที่ และอากรแสตมป์

11.2 นายจ้างจะหักเงินเดือนละ 100 เหรียญสหรัฐ เป็นเวลา 3 เดือนเพื่อเป็นเงินประกันค่าเสียหายจะคืนเมื่อแรงงานทำงานครบสัญญาและไม่ทำทรัพย์สินเสียหาย

12. การส่งเงินกลับ นายจ้างจัดการโอนเงินรายได้ของแรงงาน ผ่านธนาคารในกรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษ เข้ามายังหมายเลขบัญชีธนาคารของแรงงานแต่ละราย ซึ่งการส่งเงินเสียเวลา 2-3 เดือน

5.7.6 ความรับผิดชอบของนายจ้างกรณีเกิดสภาวะสงคราม ฉุกเฉินหรือสภาวะอื่น ๆ ที่ไม่ปลอดภัย

1. นายจ้างจะต้องอพยพแรงงานโดยออกจากพื้นที่เกิดภาวะสงครามหรือฉุกเฉิน แต่ถ้าหากแรงงานไทยไม่ปลอดภัย นายจ้างจะต้องอพยพกลับประเทศ โดยที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด
2. นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเดือนขั้นต้นให้แก่แรงงานในระหว่างระยะเวลาที่รอคอยในช่วงของการหยุดปฏิบัติงานชั่วคราว เพื่อรอการเดินทางออกจากประเทศลิเบียเพื่อกลับภูมิลำเนาเดิม ถ้าแรงงานทำงานน้อยกว่า 1 ปี นายจ้างจะจ่ายเงินขั้นต่ำให้เป็นจำนวน 3 เดือน

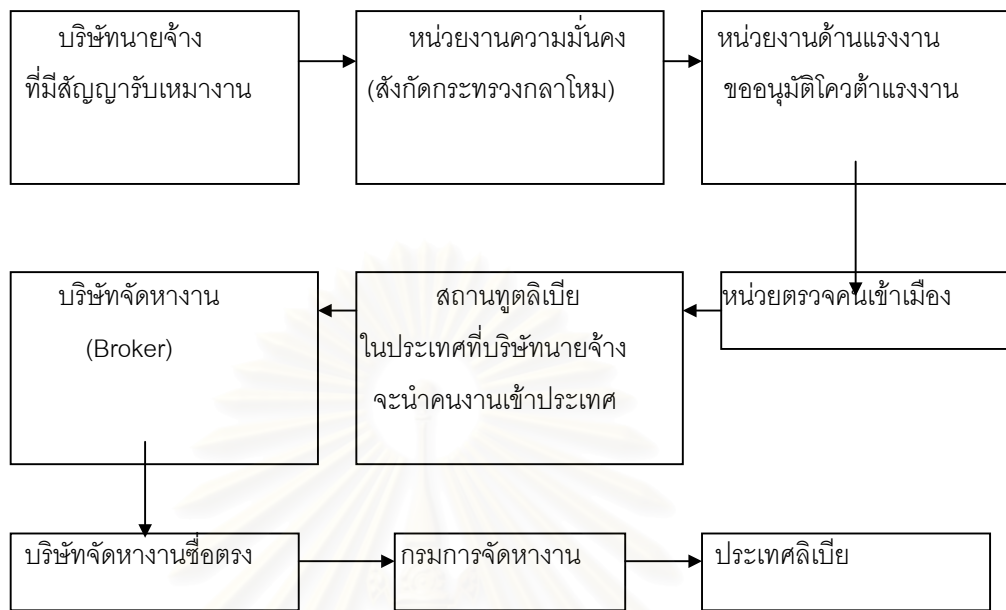
5.7.7 การบอกเลิกสัญญา

นายจ้างถือสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้าในกรณีที่แรงงานกระทำผิด ดังนี้

1. แรงงานประทุษร้ายต่อนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างไม่ว่าจะอยู่ในหน้าที่หรือนอกหน้าที่ก็ตาม
2. แรงงานบกพร่องในการประพฤติตนหรือไม่เชื่อฟังคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายหรือเมื่อได้รับคำสั่งเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร แรงงานยังตั้งใจจะไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง เช่น คำสั่งงานสวัสดิภาพและความปลอดภัย
3. เมื่อพิสูจน์ได้ว่าแรงงานประพฤติตนไม่ดีหรือกระทำการใดอันเป็นผลกระทบต่อความซื่อสัตย์สุจริตหรือเกียรติยศชื่อเสียง
4. แรงงานจงใจหรือประมาทเลินเล่อ อันเป็นเหตุให้ทรัพย์สินของนายจ้างชำรุดเสียหาย
5. แรงงานปลอมแปลงเอกสาร หลักขโมยทรัพย์สินของนายจ้าง
6. แรงงานขาดงานโดยปราศจากเหตุอันควรเกิน 10 วัน ภายใน 1 ปี หรือขาดงานติดต่อกันเกิน 5 วัน
7. แรงงานออกจากสถานที่ทำงานหรือสถานที่รักษาพยาบาล โดยไม่ได้รับอนุญาตจากหัวหน้างานโดยตรง
8. แรงงานเปิดเผยความลับทางธุรกิจการค้า เทคนิคหรืออุตสาหกรรมของนายจ้าง ให้คนอื่นทราบ
9. แรงงานประพฤติตนไม่เหมาะสม มั่วสุม เข้าร่วมประท้วงนัดหยุดงานหรือจลาจล
10. แรงงานฝ่าฝืนขนบธรรมเนียมประเพณี กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 13 ระบบการจัดหางานไปประเทศลิเบีย



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5.8 สรุปค่าใช้จ่ายและค่าบริการการจัดหางานไปต่างประเทศ

1. ค่าใช้จ่ายทั่วไปของแรงงาน *

1.1 ค่าตรวจโรค	1,500	บาท
1.2 หนังสือเดินทาง (Passport)	1,090	บาท
1.3 ค่าทำประวัติอาชญากรรม (CID)	1,100	บาท
1.4 ค่าทดสอบฝีมือแรงงานเฉพาะตำแหน่งช่างไม่เกิน	500	บาท
1.5 ค่ารูปถ่ายประมาณ 5 โหล	500	บาท
1.6 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางติดต่อกับบริษัทจัดหางาน	1,000	บาท
รวมประมาณ	5,690	บาท

2. ค่าบริการจัดหางานทั่วไป

2.1 ค่าวีซ่า (Visa)	3,000	บาท
2.2 ค่ากองทุน ฯ	500	บาท
2.3 ค่าภาษีสนามบิน	500	บาท
2.4 ค่าภาษีมูลค่าเพิ่ม	1,000	บาท
2.5 ค่าเอกสาร	2,000	บาท
2.6 ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ (Entertain)	3,000	บาท
รวมประมาณ	10,000	บาท

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

* ส่วนใหญ่แล้วแรงงานจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเอง โดยมีสาย/นายหน้าของบริษัทจัดหางานำไปจัดทำ

5.8.1 กรณีได้วัน

1. สัญญาการจ้างงาน 1 ปี

1.1 แรงงานสังกัดสาย/นายหน้า

ค่าตำแหน่งงานที่ซื้อจากตัวแทนนายจ้าง	55,000	บาท
ค่าบริการจัดหางานทั่วไป	10,000	บาท
ค่าตัวเครื่องบินไป-กลับ (ราคาบริษัทท่องเที่ยว)	15,000	บาท
ค่าสาย/นายหน้า	20,000	บาท
รายได้ของบริษัทจัดหางาน	20,000	บาท
รวมประมาณ	120,000	บาท

1.2 แรงงานสมัครงานด้วยตนเอง (ไม่รวมค่าสาย/นายหน้า) **รวมประมาณ** 100,000 บาท

2. สัญญาการจ้างงาน 2 ปี

2.1 แรงงานสังกัดสาย/นายหน้า

ค่าตำแหน่งงานที่ซื้อจากตัวแทนนายจ้าง	100,000	บาท
ค่าบริการจัดหางานทั่วไป	10,000	บาท
ค่าตัวเครื่องบินไป-กลับ (ราคาบริษัทท่องเที่ยว)	15,000	บาท
ค่าสาย/นายหน้า	20,000	บาท
รายได้ของบริษัทจัดหางาน	20,000	บาท
รวมประมาณ	165,000	บาท

2.2 แรงงานสมัครงานด้วยตนเอง (ไม่รวมค่าสาย/นายหน้า) **รวมประมาณ** 145,000 บาท

3. สัญญาการจ้างงาน 3 ปี

3.1 แรงงานสังกัดสาย/นายหน้า

ค่าตำแหน่งงานที่ซื้อจากตัวแทนนายจ้าง	135,000	บาท
ค่าบริการจัดหางานทั่วไป	10,000	บาท
ค่าตัวเครื่องบินไป-กลับ (ราคาบริษัทท่องเที่ยว)	15,000	บาท
ค่าสาย/นายหน้า	20,000	บาท
รายได้ของบริษัทจัดหางาน	20,000	บาท
รวมประมาณ	200,000	บาท

3.2 แรงงานสมัครงานด้วยตนเอง (ไม่รวมค่าสาย/นายหน้า)รวมประมาณ

180,000 บาท



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5.8.2 กรณีประเทศบรูไน

1. สัญญาการจ้างงาน 6 เดือน

1.1 แรงงานสังกัดสาย/นายหน้า

ค่าตำแหน่งงานที่ซื้อจากตัวแทนนายจ้าง	25,000	บาท
ค่าบริการจัดหางานทั่วไป	10,000	บาท
ค่าตัวเครื่องบินไป-กลับ (บริษัทท่องเที่ยว)	9,000	บาท
ค่าสาย/นายหน้า	10,000	บาท
รายได้ของบริษัทจัดหางาน	20,000	บาท

รวมประมาณ

74,000 บาท

1.2 แรงงานสมัครงานด้วยตนเอง (ไม่รวมค่าสาย/นายหน้า)รวมประมาณ

64,000 บาท

2. สัญญาการจ้างงานไม่เกิน 2 ปี*

2.1 แรงงานสังกัดสาย/นายหน้า

ค่าตำแหน่งงานที่ซื้อจากตัวแทนนายจ้าง	35,000	บาท
ค่าบริการจัดหางานทั่วไป	10,000	บาท
ค่าตัวเครื่องบินไป-กลับ (บริษัทท่องเที่ยว)	9,000	บาท
ค่าสาย/นายหน้า	10,000	บาท
รายได้ของบริษัทจัดหางาน	20,000	บาท

ร ว ม

84,000 บาท

ประมาณ

2.2 แรงงานสมัครงานด้วยตนเอง (ไม่รวมค่าสาย/นายหน้า)รวมประมาณ

74,000 บาท

* สัญญาจ้างงานไม่เกิน 2 ปี โดยประมาณค่าบริการจัดหางานจะไม่เกิน 100,000 บาท

5.8.3 กรณีประเทศลิเบีย

1. สัญญาการจ้างงานไม่เกิน 1 ปี

1.1 แรงงานสังกัดสาย/นายหน้า

ค่าตำแหน่งงานที่ซื้อจากตัวแทนนายจ้าง	60,000	บาท
ค่าบริการจัดหางานทั่วไป	10,000	บาท
ค่าตัวเครื่องบินไป-กลับ* (บริษัทอีอีพีแอร์ไลน์)	29,000	บาท
ค่าสาย/นายหน้า	10,000	บาท
รายได้ของบริษัทจัดหางาน	20,000	บาท
รวมประมาณ	129,000	บาท

1.2 แรงงานสมัครงานด้วยตนเอง (ไม่รวมค่าสาย/นายหน้า)รวมประมาณ 114,000 บาท

2. สัญญาการจ้างงานไม่เกิน 2 ปี**

2.1 แรงงานสังกัดสาย/นายหน้า

ค่าตำแหน่งงานที่ซื้อจากตัวแทนนายจ้าง	75,000	บาท
ค่าบริการจัดหางานทั่วไป	10,000	บาท
ค่าตัวเครื่องบินไป-กลับ (บริษัทอีอีพีแอร์ไลน์)	29,000	บาท
ค่าสาย/นายหน้า	10,000	บาท
รายได้ของบริษัทจัดหางาน	20,000	บาท
รวม	144,000	บาท

ประมาณ

2.2 แรงงานสมัครงานด้วยตนเอง (ไม่รวมค่าสาย/นายหน้า)รวมประมาณ 134,000 บาท

* ไม่มีข้อมูลค่าตัวเครื่องบินของบริษัทท่องเที่ยว

** สัญญาจ้างงานไม่เกิน 2 ปี โดยประมาณค่าบริการจะไม่เกิน 150,000 บาท

5.9 บทวิเคราะห์

5.9.1 ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศของบริษัทจัดหางาน

ระบบการย้ายถิ่นระหว่างประเทศตามแนวความคิดทางสังคมวิทยาของ Castles และ Miller ได้จัดแบ่งการย้ายถิ่นระหว่างประเทศออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนของการตัดสินใจย้ายถิ่น ขั้นตอนกระบวนการย้ายถิ่น และขั้นตอนผลกระทบจากการย้ายถิ่น ซึ่งครอบคลุมการย้ายถิ่นระหว่างประเทศแทบทุกด้าน ในส่วนของกระบวนการย้ายถิ่นตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และกฎหมาย ได้แก่ ค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทาง นโยบายของรัฐในการควบคุมการส่งออกแรงงาน มาตรการในการเตรียมตัวแรงงานก่อนเดินทาง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับนายหน้า ค่านิยมความไว้วางใจเครือข่ายส่วนบุคคล กฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศผู้รับ กฎหมายหรือกติการะหว่างประเทศ และระบบการจัดหางานที่มีอยู่อย่างถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย

ระบบการจัดหางานที่มีอยู่อย่างถูกต้องตามกฎหมายได้แก่การจัดหางานของรัฐ และบริการการจัดหางานของเอกชนหรือบริษัทจัดหางาน ส่วนระบบการจัดหางานที่ผิดกฎหมายได้แก่ บริการจัดหางานของเอกชนที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย(เถื่อน)หรือการเดินทางโดยหลบเลี่ยงกฎหมาย นอกจากนี้ยังมีวิธีการย้ายถิ่นไปต่างประเทศในรูปแบบอื่นอีกโดยอาศัยการเดินทางไปกับเครือข่ายทางสังคม เช่น พี่น้อง ญาติ สามี เป็นต้น สำหรับระบบการจัดหางานของบริษัทจัดหางานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในปัจจุบัน เพราะบริษัทจัดหางานเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการให้บริการจัดหางานให้กับนายจ้างและแรงงาน คือ การเสาะแสวงหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่นายจ้างต้องการ ขณะเดียวกันก็ให้บริการกับผู้ที่ประสงค์หางานทำ ได้ทำงานที่ตนมีความต้องการ บริษัทจัดหางานมีหน้าที่ในการนำบุคคลทั้งสองฝ่ายได้มาตกลงว่าจ้างทำงาน

การจัดหางานของบริษัทจัดหางานได้พัฒนาและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นทุกขณะ จนกลายเป็นระบบที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย และมีการแข่งขันกันอย่างเสรี ซึ่งเป็นผลจากนโยบายของรัฐที่เปิดโอกาสให้มีการแข่งขัน อย่างไรก็ตามรัฐได้มีมาตรการในการควบคุมบริษัทจัดหางานเหล่านี้โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 สำหรับระบบการจัดหางานจากกรณีศึกษา พบว่า มีบุคคลที่เกี่ยวข้อง 5 ฝ่าย ซึ่งแต่ละฝ่ายมีบทบาทและหน้าที่ตลอดจนความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องภายในระบบการจัดหางานดังต่อไปนี้

นายจ้างต่างชาติ

นายจ้าง คือ ผู้ที่ประสงค์จะว่าจ้างแรงงานเข้ามาทำงานในกิจการของตน โดยนายจ้างจะมีผลประโยชน์ตอบแทนให้กับแรงงานในรูปของเงินค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับนายจ้างต่างชาตินั้นเป็นผู้ที่ประสงค์ว่าจ้างแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในกิจการของตน โดยที่ประเทศของนายจ้างส่วน

ใหญ่แล้วจะมีนโยบายส่งเสริมให้นายจ้างสามารถนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานได้ เพราะประเทศของนายจ้างมองเห็นว่าแรงงานภายในประเทศมีไม่เพียงพอ หรือมีแต่คุณสมบัติไม่เป็นที่ต้องการของนายจ้าง หรือแรงงานภายในประเทศมีแต่ไม่เป็นที่นิยมทำงาน ซึ่งเป็นผลจากโครงสร้างตลาดแรงงานสองระดับ โดยแรงงานภายในประเทศขยับไปทำงานในงานระดับปฏุมภูมิซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน งานที่ต้องมีทักษะสูง มีค่าตอบแทนที่งดงาม ใช้สมองไม่ใช้แรงกาย ดังนั้นส่งผลให้เกิดสภาวะขาดแคลนแรงงานระดับปฏุมภูมิขึ้นซึ่งเป็นงานรอง แรงงานที่เป็นประเภทไร้ฝีมือ ใช้แรงกาย เช่น งาน 3Ds คือ สกปรก เสี่ยง ยากลำบาก สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้เกิดสภาวะขาดแคลนแรงงานภายในประเทศขึ้น จนนำไปสู่การวางนโยบายนำเข้าแรงงานต่างชาติในที่สุด

การนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานนั้นรัฐของประเทศต่าง ๆ ได้มีมาตรการในการควบคุมดูแลเพื่อให้เกิดความเรียบร้อย โดยกำหนดกฎระเบียบการนำเข้า การทำงาน จนถึงส่งแรงงานกลับ ขั้นตอนในการนำเข้าแรงงานของนายจ้างที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งคือ การเสาะหาแรงงานที่มีคุณสมบัติเป็นที่ต้องการ แต่ด้วยข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย ข้อมูลของแรงงาน การติดต่อสื่อสาร นายจ้างจึงจำเป็นต้องมีผู้ที่บริการเสาะหาแรงงานให้กับตนเอง ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวบริษัทจัดหางานภายในประเทศของนายจ้างได้เข้ามาทำหน้าที่แทนนายจ้าง หรือเรียกว่าตัวแทนนายจ้าง (Broker) โดยหลักการแล้วนายจ้างจะเป็นผู้ขอเข้ารับบริการจัดหางาน และต้องจ่ายค่าบริการจัดหางานให้กับตัวแทนนายจ้าง แต่ปรากฏว่าตามสภาพความเป็นจริงบางประเทศ เช่น ใต้หวัน ระบบการจัดหางานได้กลายเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ที่ทำกำไรให้อย่างมหาศาลกับนายจ้าง และตัวแทนนายจ้างคือ ตัวแทนนายจ้างจะเป็นผู้ขอซื้อตำแหน่งงานมาจากนายจ้าง (โรงงาน) ซึ่งบางครั้งมีการแข่งขันกันระหว่างตัวแทนนายจ้างแต่ละราย ดังนั้นจึงทำให้ราคาตำแหน่งงานเพิ่มสูงขึ้น ปัจจุบันตำแหน่งงานที่ซื้อขายประมาณ 20,000-50,000 บาท/ตำแหน่ง

ตัวแทนนายจ้าง (Broker)

ตัวแทนนายจ้าง คือ บริษัทจัดหางานภายในประเทศของนายจ้าง ซึ่งทำหน้าที่ให้บริการเสาะหาแรงงานให้กับนายจ้าง แต่การดำเนินดังกล่าวของตัวแทนนายจ้างไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองเพราะติดขัดทางด้านกฎหมายของประเทศนั้น ๆ ที่ส่งแรงงาน ดังนั้นบทบาทของตัวแทนนายจ้าง คือ การติดต่อประสานงานกับบริษัทจัดหางานของประเทศต่าง ๆ

การดำเนินงานของตัวแทนนายจ้าง มีการให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ทางด้านผลกำไรที่ตนเองจะได้รับเป็นหลัก เมื่อได้ลงทุนขอซื้อตำแหน่งงานมาจากนายจ้างจึงจำเป็นต้องแสวงหากำไร โดยมีวิธีการติดต่อขายตำแหน่งงานให้กับบริษัทจัดหางานของประเทศต่าง ๆ เพื่อให้มีการประมูลซื้อขายตำแหน่งงาน ซึ่งการแข่งขันจะเป็นไปอย่างเสรี บริษัทจัดหางานรายใดให้ราคาตำแหน่งงานจนตัวแทนนายจ้างเป็นที่พอใจ ส่วนใหญ่ก็จะได้รับ

ตำแหน่งงานนั้น ๆ ไป ตำแหน่งงานจะมีราคาประมาณ 25,000-135,000 บาท/ตำแหน่ง กรณีของได้หวั่นจะสูงที่สุดคือประมาณ 55,000-135,000 บาท ลิเบียประมาณ 60,000-75,000 บาท และบรูไนประมาณ 25,000-35,000 บาท บางโอกาสมีการอาศัยความไว้วางใจบริษัทจัดหางานเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจขายตำแหน่งงานของตัวแทนนายจ้าง เช่น ความสามารถในการจัดส่งแรงงานที่รวดเร็ว ความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างตัวแทนนายจ้างกับบริษัทจัดหางาน เป็นต้น ส่วนใหญ่แล้วเพื่อเป็นการปกป้องผลประโยชน์ของบริษัทจัดหางาน จึงได้มีการวางเงินมัดจำเป็นการล่วงหน้าไว้กับตัวแทนนายจ้าง เมื่อได้ตำแหน่งงานมาจะได้ขายให้กับบริษัทจัดหางานนั้น ๆ เพียงผู้เดียว จำนวนเงินมัดจำล่วงหน้าดังกล่าวเป็นจำนวนเงินที่สูงมาก(ประมาณหลายล้านบาท) การซื้อขายตำแหน่งงานดังกล่าวส่งผลทำให้ค่าบริการจัดหางานที่แรงงานต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางานมีจำนวนที่สูงตามไปด้วย ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแทนนายจ้างกับบริษัทจัดหางานส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ต่างฝ่ายต่างได้รับในรูปของธุรกิจรวม

บริษัทจัดหางาน

บริษัทจัดหางาน คือ ผู้ที่บริการจัดหางานให้กับผู้ที่มีความต้องการแรงงาน(นายจ้าง) ไปทำงานในกิจการของตนและจัดหางานให้กับผู้ที่ต้องการงานทำ(แรงงาน)ได้ตกลงว่าจ้างงานโดยายที่ทั้งสองฝ่ายต่างได้รับผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน บริษัทจัดหางานของไทยที่สามารถดำเนินการให้บริการจัดหางานไปต่างประเทศได้จะต้องได้รับการจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายและมีรัฐเข้าไปควบคุมดูแลไปตามอำนาจของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ 2528 ที่ให้อำนาจไว้ ดังที่กล่าวไปตั้งแต่ต้นแล้วว่าบริษัทจัดหางานจะเป็นผู้บริการให้กับนายจ้างและแรงงานได้ตกลงว่าจ้างงาน ดังนั้นหน้าที่ประการสำคัญของบริษัทจัดหางาน คือ เสาะแสวงหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่นายจ้างต้องการ ขณะเดียวกันต้องบริการหานายจ้างตามที่แรงงานมีความประสงค์จะเดินทางไปทำงานด้วย สภาพความเป็นจริงปรากฏว่าบริษัทจัดหางานไม่ได้ปฏิบัติไปตามแนวความคิดดังกล่าว เพราะบริษัทจัดหางานให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับ โดยเฉพาะค่าบริการจัดหางาน*ที่จัดเก็บกับแรงงาน ปัจจุบันมีจำนวนประมาณ 64,000-200,000 บาท โดยได้หวั่นเก็บสูงที่สุดประมาณ 100,000-200,000 บาท ลิเบียประมาณ 114,000-134,000 บาทและบรูไนประมาณ 64,000-74,000 บาท ผลประโยชน์(กำไร)ที่บริษัทจัดหางานได้รับประมาณ 20,000 บาท ขึ้นไป/ราย เหตุผลที่บริษัทจัดหางานมักอ้างเสมอ

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

* ค่าบริการหรือค่าหัวประกอบด้วย ค่าตำแหน่งงาน ค่าบริการจัดหางานทั่วไป ค่าตัวเครื่องบินไป-กลับ ค่าสาย/นายหน้า รายได้ของบริษัทจัดหางาน สำหรับค่าใช้จ่ายส่วนตัวของแรงงาน เช่น ค่าตรวจโรค หนังสือเดินทาง ประวัตินายจ้าง ทดสอบฝีมือแรงงาน เป็นต้น ส่วนใหญ่แล้วแรงงานจะต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเองประมาณ 5,690 บาท

คือ ต้องใช้จ่ายในการประมูลตำแหน่งงานจากตัวแทนนายจ้าง(Broker)เป็นจำนวนเงินที่สูงจึงทำให้จำเป็นต้องจัดเก็บค่าบริการจัดหางานสูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ยังมีอีกวิธีการหนึ่งที่ทำให้บริษัทจัดหางานได้ตำแหน่งงาน คือ บริษัทจัดหางานจะซื้อตำแหน่งงานจากบริษัทจัดหางานรายอื่นที่มีความประสงค์จะขายตำแหน่งงาน โดยราคาที่ซื้อขายแล้วแต่จะตกลงกัน

หน้าที่อีกประการหนึ่งของบริษัทจัดหางาน คือ เป็นนายทุนนอกระบบปล่อยกู้เงินให้กับแรงงานที่มีทุนไม่พอ โดยมีวิธีให้แรงงานนำอสังหาริมทรัพย์(บ้านที่ดิน)ของตนเองหรือของบุคคลอื่นไปประเมินราคากับธนาคาร ต่อจากนั้นแรงงานจะขอกู้กับบริษัทจัดหางาน ซึ่งบริษัทจัดหางานจะตัดยอดการประเมินจากธนาคารลงให้เหลือประมาณร้อยละ 80 คือต้องให้ถูกกว่าธนาคาร และคิดดอกเบี้ยร้อยละ 2-3/เดือน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะขั้นตอนในการขอกู้เงินจากธนาคารมีขั้นตอนและใช้เวลานาน เมื่อเปรียบเทียบกับการขอกู้กับบริษัทจัดหางาน อีกประการหนึ่งแรงงานสามารถที่จะจ่ายค่าบริการจัดหางานแบบผ่อนส่งกับบริษัทจัดหางานได้ คือ มีการจ่ายค่าบริการกับบริษัทจัดหางานในประเทศไทยได้ครั้งหนึ่งก่อน ส่วนที่เหลือใช้วิธีการผ่อนส่งเป็นเดือน ๆ พร้อมดอกเบี้ย โดยมีการหักจากเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานในแต่ละเดือน

สำหรับการเสาะหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่นายจ้างต้องการ ด้วยข้อจำกัดของบริษัทจัดหางานที่ไม่สามารถรับสมัครแรงงานได้อย่างเต็มที่ เพราะแรงงานที่มีความต้องการไปทำงานต่างประเทศไม่สามารถรับทราบข้อมูลข่าวสารของบริษัท อีกประการแรงงานไม่มีความไว้วางใจในบริษัทจัดหางานจึงส่งผลให้จำเป็นต้องมีตัวกลางเข้าไปถึงตัวแรงงาน บุคคลประเภทนี้เรียกว่าสาย/นายหน้า

กระบวนการจัดส่งแรงงานของบริษัทจัดหางาน

กระบวนการจัดส่งแรงงาน เป็นกระบวนการสำคัญทางกฎหมาย เพราะหากแรงงานที่มีความประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศเดินทางไปโดยไม่ผ่านกระบวนการจัดส่งที่ถูกต้องแล้ว แรงงานก็จะเป็นแรงงานที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองของประเทศปลายทางไป มีผลให้ประเทศปลายทางดำเนินการส่งตัวแรงงานกลับหรือดำเนินการตามกฎหมายของประเทศต่อไป กระบวนการจัดส่งแรงงานของบริษัทจัดหางานเช่นเดียวกันจะต้องปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่ทางราชการกำหนดไว้ กระบวนการจัดส่งแรงงานเริ่มจากบริษัทจัดหางานดำเนินการขออนุญาตประกาศรับสมัครแรงงานกับนายทะเบียนจัดหางาน(ความจริงมีการสมัครแรงงานหรือเตรียมแรงงานไว้แล้ว) เมื่อได้รับการอนุญาตแล้ว บริษัทจัดหางานจึงจะทำการคัดเลือกแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่นายจ้างต่างชาติต้องการ ในการคัดเลือกแรงงานให้กับนายจ้าง สาย/นายหน้าจะเข้ามามีบทบาทอย่างสำคัญ เมื่อได้แรงงานตามที่ต้องการมาแล้วบริษัทจัดหางานจะติดต่อนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างให้มาคัดเลือกตัวแรงงาน

หลังจากการตกลงการว่าจ้างแรงงาน บริษัทจัดหางานจะเตรียมการทางด้านเอกสารและหลักฐานให้กับแรงงานที่สำคัญ เช่น สัญญาการจ้างงาน สัญญาจัดหางาน หนังสือเดินทาง (Passport) หนังสือขออนุญาตการเข้าประเทศ (Visa) ใบตรวจโรค บัตรประวัติอาชญากรรม (CID) * เป็นต้น ในขั้นตอนนี้แรงงานต้องจ่ายเงินมัดจำ

* บังคับเฉพาะบางประเทศ เช่น ใต้หวัน ลิเบีย อิสิวเอล เป็นต้น

เป็นค่าบริการจัดการงานประมาณร้อยละ 30 ของค่าบริการจัดการงานทั้งหมด ขั้นตอนต่อมา บริษัทจัดการงานจะดำเนินการขออนุญาตจัดส่งแรงงานไปทำงานกับอธิบดีกรมการจ้างงาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายโดยที่มีการตรวจเอกสารและพิจารณาหลักฐานการจัดส่งดังที่กล่าวไปข้างแล้วข้างต้น ประการต่อมา บริษัทจัดการงานต้องดำเนินการส่งแรงงานเข้าอบรมปฐมนิเทศแรงงานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ พร้อมกับจ่ายเงินเข้ากองทุนช่วยเหลือคนหางานที่ไปทำงานต่างประเทศตามที่กฎหมายกำหนดมีจำนวนตั้งแต่ 300 ถึง 500 บาท ก่อนที่แรงงานจะเดินทางไปทำงานออกนอกราชอาณาจักรแรงงานจะต้องได้รับการตรวจเอกสารสำคัญในการเดินทาง ณ ด้านตรวจคนหางานซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 11 แห่ง ทั่วประเทศ

เมื่อแรงงานได้เดินทางไปต่างประเทศจุดหมายปลายทางเป็นที่เรียบร้อยแล้ว แรงงานจะต้องไปรายงานตัวกับสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานทูต/กงสุลของประเทศนั้น ๆ หรือตามระเบียบที่กำหนดภายใน 15 วัน หลังจากแรงงานเดินทางมาถึง จากนั้นแรงงานจึงสามารถไปทำงานกับนายจ้างได้ เมื่อกลับประเทศไทยจะต้องแจ้งให้ด่านตรวจคนหางานทราบไม่ว่าแรงงานจะเดินทางกลับมาเพราะหมดสัญญาจ้างงานหรือเดินทางมาพักผ่อนก็ตาม

สาย/นายหน้า (Agent)

สาย/นายหน้า เป็นผู้ที่แนะนำชักชวนให้แรงงานตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ โดยมีหน้าที่จัดหาแรงงาน จัดเตรียมความพร้อมด้านเอกสาร ติดต่อประสานกับบริษัทจัดการงาน ดูแลแรงงานก่อนเดินทาง เป็นนายทุนปล่อยเงินกู้ กล่าวคือ สาย/นายหน้า เป็นผู้รับงาน(Order) มาจากบริษัทจัดการงานในการเสาะหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ โดยการแนะนำชักชวนให้ข้อมูล หรือโฆษณาชวนเชื่อในด้านที่ดี เพื่อให้แรงงานมีความต้องการและตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ เช่น ค่าจ้างที่สูง สวัสดิการที่ดี เป็นต้น ขณะที่ข้อมูลด้านที่ไม่ดีไม่ได้แนะนำไปด้วย เช่น การหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงาน เป็นต้น เมื่อแรงงานตัดสินใจสมัครงาน สาย/นายหน้าจะเป็นผู้นำในการจัดทำเอกสารสำคัญในการเดินทาง เช่น พาสปอร์ต ตรวจโรค ประวัติอาชญากรรม และมีการเรียกเก็บเงินมัดจำเป็นการล่วงหน้า เมื่อแรงงานเกิดเปลี่ยนใจไม่เดินทางไปทำงาน ประมาณร้อยละ 30 ของค่าบริการจัดการงานทั้งหมด นอกจากนี้สาย/นายหน้า จะต้องเป็นให้ที่พัก อาหาร กับแรงงานที่เดินทางมารอการตรวจโรค ทดสอบฝีมือแรงงาน ตรวจประวัติอาชญากรรม อบรมปฐมนิเทศแรงงานก่อนเดินทาง รอการเดินทาง (รอบิน) ประการสุดท้ายหากแรงงานรายใดมีเงินทุนไม่เพียงพอในการจ่ายค่าบริการจัดการงาน สาย/นายหน้าบางรายจะทำหน้าที่เป็นผู้ปล่อยเงินกู้ให้กับแรงงาน หรือสาย/นายหน้าต้องหาแหล่งเงินกู้แหล่งอื่นให้กับแรงงาน

ความเป็นมาของสาย/นายหน้า เริ่มจากผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศในช่วงแรก ๆ ได้มองเห็นช่องทางในการแนะนำและชักชวนให้แรงงานรายอื่นที่มีความต้องการไปทำงานต่างประเทศให้สามารถเดินทางไปทำงานโดยอาศัยความสัมพันธ์ที่รู้จักกับบริษัทจัดการงานเป็นการส่วนตัว และเป็นแหล่งอ้างอิงในการชักชวนแรงงาน โดยมีการคิดค่าป่วยการในการดำเนินการดังกล่าว เป็นเงินจำนวนมากพอจนทำให้ตนเองไม่มีความจำเป็นในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอีก ปัจจุบันสาย/นายหน้า มีหลากหลายอาชีพด้วยกัน บางรายมีอาชีพเป็นสาย/นายหน้าอย่างเดียว บางรายมีอาชีพหลักอยู่แล้วการเป็นสาย/นายหน้าเป็นเพียงอาชีพรอง ในการสัมภาษณ์สาย/นายหน้ารายหนึ่งพบว่าส่วนใหญ่แล้วสาย/นายหน้าจะเป็นผู้ที่ชาวบ้าน(แรงงาน)ให้ความเคารพนับถือ หรือมีความไว้เนื้อเชื่อใจ เช่น ข้าราชการ(ครู ตำรวจ) ผู้นำท้องถิ่น(ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน) นายทุนภายในหมู่บ้าน เป็นต้น

จากการศึกษาสามารถที่จะแบ่งสาย/นายหน้าออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สาย/นายหน้าหลักและสาย/นายหน้าย่อย โดยที่สาย/นายหน้าหลัก*คือ ผู้ที่รับงานมาจากบริษัทจัดหางานโดยตรง ส่วนใหญ่อยู่ตามตัวจังหวัดต่าง ๆ มีการทำงานโดยแจกจ่ายงานให้กับสาย/นายหน้าย่อยที่อยู่ตามหมู่บ้านทำหน้าที่ดำเนินการหาแรงงาน สาย/นายหน้าหลักจะเป็นผู้รวบรวมส่งแรงงานให้กับบริษัทจัดหางานต่อไป โดยมีการจัดแบ่งผลประโยชน์ลดหลั่นกันไป สาย/นายหน้าหลักจะได้รับประมาณ 10,000-20,000 บาท/ราย สาย/นายหน้าย่อยได้รับประมาณ 3,000 บาท โดยที่สาย/นายหน้าย่อยมีหน้าที่เพียงประการเดียว คือ เสาะหาแรงงานอย่างอื่นไม่ต้องรับผิดชอบ สำหรับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ บริษัทจัดหางานจะเป็นผู้รับผิดชอบเอง กรณีที่ไม่มีสาย/นายหน้าย่อยภายในหมู่บ้าน(พื้นที่) สาย/นายหน้าหลักจะเข้าไปชักชวนแรงงานด้วยตนเอง โดยมีการแนะนำให้ชาวบ้าน(แรงงาน)รู้จักผ่านผู้ใหญ่บ้าน ครู หรือผู้ที่ชาวบ้านให้ความเคารพนับถือ ที่สามารถพูดให้ให้ชาวบ้าน(แรงงาน)เข้าใจและเชื่อใจ มีการแจ้งรายละเอียดข้อมูลต่าง ๆ ผ่านบุคคลเหล่านี้ ซึ่งมีการมอบสินน้ำใจหรือค่าตอบแทนประมาณ 2,000-3,000 บาท/ครั้ง ดังนั้นจึงเห็นว่าสาย/นายหน้าเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างสำคัญในระบบการจัดหางาน โดยเฉพาะกับบริษัทจัดหางานและแรงงาน ซึ่งมีความจำเป็นต้องพึ่งพาสาย/นายหน้าในการเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน

แรงงาน

แรงงานหรือคนงาน คือ บุคคลที่ทำงานให้กับนายจ้างเพื่อรับค่าจ้างและสวัสดิการ ส่วนใหญ่แรงงานที่เดินทางไปทำงานมักจะมีการตกลงทำสัญญาจ้างงานร่วมกับนายจ้าง แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ประเภทแรกเป็นแรงงานที่สังกัดสาย/นายหน้า คือแรงงานที่รับการชักชวนจากสาย/นายหน้า ส่วนแรงงานอีกประเภท คือ แรงงานสมัครงานด้วยตนเอง โดยทราบข่าวสารข้อมูลจากเพื่อน คนรู้จัก สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง เป็นต้น แรงงานประเภทนี้มีจำนวนที่น้อยมากประมาณร้อยละ 5 เพราะแรงงานไม่เป็นที่นิยมเนื่องจากขั้นตอนทดสอบฝีมือแรงงานและคัดเลือกแรงงาน หากไม่มีเส้นสายจากสาย/นายหน้าแล้วเป็นการยากที่บริษัทจัดหางานจะจัดส่งไปทำงาน ทั้งที่แรงงานมีคุณสมบัติดีมีเงินพร้อมเพราะบริษัทจัดหางานจะต้องรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน อย่างไรก็ตามแรงงานทั้ง 2 ประเภท จำเป็นต้องมีสาย/นายหน้าควบคุมดูแลอยู่ เพราะขั้นตอนเตรียมความพร้อมด้านเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ สาย/นายหน้าจะต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญ สำหรับค่าบริการจัดหางานแรงงานประเภทสมัครงานด้วยตนเองจ่ายค่าบริการจัดหางานน้อยกว่าแรงงานประเภทสังกัดสาย/นายหน้า ประมาณ 10,000 บาท

นอกจากระบบการจัดหางานจะมีองค์ประกอบ 5 ฝ่าย ยังมีรัฐเข้าไปเกี่ยวข้องกับระบบการจัดหางานด้วย โดยรัฐเข้าไปในลักษณะของนโยบาย และมาตรการในการควบคุมระบบการจัดหางาน นโยบายของรัฐ ได้แก่ นโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 เพราะรัฐได้มองเห็นผลดีของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศในรูปของการนำเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศปีละหลายหมื่นล้านบาท ประการต่อมานโยบายที่จะต้องได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานเมื่อเดินทางกลับประเทศ ต้องมีรายได้ที่เหมาะสมและเป็นธรรม ต้องมีคุณภาพชีวิตหรือมาตรฐานความเป็นอยู่ที่เหมาะสมกับประเทศที่เดินทางไปทำงาน นโยบายต่าง ๆ มีกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นผู้

* สาย/นายหน้าหลัก ส่วนใหญ่มีการเสาะหาแรงงานไว้แล้ว(Stock) เมื่อบริษัทจัดหางานติดต่อไปก็จะนำแรงงานดังกล่าวส่งให้กับบริษัทจัดหางานที่ต้องการ บางครั้งสาย/นายหน้าหลักจะมีการพัฒนาเป็นบริษัทจัดหางานรายย่อยของบริษัทจัดหางาน(เครือข่ายจัดหางานเดียวกัน) ซึ่งมีทั้งที่จดทะเบียนถูกต้องและไม่ถูกต้อง

ปฏิบัติและมีบทบาทสำคัญ เช่น ควบคุมการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ตลอดจนการดำเนินการของบริษัท จัดหางานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

นโยบายและมาตรการข้างต้นรัฐไม่สามารถควบคุมระบบการจัดหางานได้ทั้งระบบ ควบคุมได้บางส่วนของบริษัทจัดหางานและแรงงานเท่านั้น เช่น จดทะเบียนบริษัทจัดหางาน ประกาศรับสมัครแรงงาน ตรวจสอบสุขภาพ และทดสอบฝีมือแรงงาน ขออนุญาตจัดส่ง การส่งแรงงานเข้ารับการอบรมปฐมนิเทศคนหางานก่อนเดินทาง การส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางาน แรงงานต้องเดินทางผ่านด่านตรวจคนหางาน การรายงานตัวของแรงงานเมื่อเดินทางถึงประเทศปลายทางภายใน 15 วัน เป็นต้น สำหรับในส่วนของนายจ้างต่างชาติ ตัวแทนนายจ้าง สาย/นายหน้า รัฐควบคุมแทบไม่ได้เลย ดังนั้นจึงทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาหลายประการ

5.9.2 ปัญหาที่เกิดจากระบบการจัดหางาน

นายจ้างและตัวแทนนายจ้าง

นายจ้างและตัวแทนนายจ้างร่วมกันก่อให้เกิดปัญหาในส่วนของกรกำหนดค่าตำแหน่งงานที่สูงกว่าเป็นจริง คือ ตามหลักแล้วนายจ้างจะต้องเป็นผู้ขอรับบริการจัดหางานจากตัวแทนนายจ้าง แต่ปรากฏว่าสภาพความเป็นจริงตัวแทนนายจ้างเป็นผู้ไปขอซื้อตำแหน่งงานมาจากนายจ้าง เพราะตัวแทนนายจ้างได้มองเห็นช่องทางที่จะทำกำไรอย่างมหาศาลจากตำแหน่งงาน ตัวแทนนายจ้างจะซื้อตำแหน่งงานมาในราคาประมาณ 20,000-50,000 บาท/ตำแหน่ง โดยราคาซื้อขายขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน สัญญาการจ้างงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ เป็นต้น เมื่อตำแหน่งงานตกอยู่ในมือของตัวแทนนายจ้างจะถูกทำให้ราคาสูงขึ้นประมาณ 25,000-135,000 บาท ซึ่งเป็นผลมาจากการแข่งขันกันซื้อตำแหน่งงานของบรรดาบริษัทจัดหางานรายต่าง โดยจะเห็นว่าส่วนต่างของราคาซื้อขายทำให้นายจ้างและตัวแทนนายจ้างได้รับผลประโยชน์อย่างมหาศาล สภาพดังกล่าวจะรุนแรงมากโดยเฉพาะประเทศที่มีแรงงานเดินทางไปทำงานเป็นจำนวนมาก เช่น ใต้หวัน เป็นต้น ดังนั้นการซื้อขายตำแหน่งงานจึงเป็นปัญหาสำคัญในระบบการจัดหางานที่ต้องได้รับการแก้ไข

บริษัทจัดหางาน

บริษัทจัดหางานก่อให้เกิดปัญหาในลักษณะต่อไปนี้

1. รับสมัครแรงงานเป็นการล่วงหน้าโดยยังไม่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางาน

การรับสมัครแรงงานของบริษัทจัดหางานได้เปิดรับสมัครแรงงานหรือเตรียมแรงงานไว้เป็นการล่วงหน้า ซึ่งการกระทำดังกล่าวยังไม่ได้รับการอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลางเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย เพราะขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการควบคุมบริษัทจัดหางานโดยการที่นายทะเบียนจัดหางานจะได้พิจารณาตำแหน่งงานที่จะรับสมัครว่าเหมาะสมสำหรับการอนุญาตให้ประกาศรับสมัครหรือไม่ หากได้รับอนุญาตก็จะดำเนินการต่อไปได้ บริษัทจัดหางานรายใดไม่ปฏิบัติตามจะเข้าข่ายฝ่าฝืน พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 36(1) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2. ซื้อตำแหน่งงานและแรงงานจากบริษัทจัดหางานรายอื่น

การกระทำดังกล่าวเกิดจากบริษัทจัดหางานรายอื่นไม่สามารถจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศได้ กำลังล้มเลิกกิจการ หรือทำตัวเป็นนายหน้าขายตำแหน่งงานให้กับบริษัทจัดหางานรายอื่น ตำแหน่งงานที่ครอบครองอยู่จะถูกขายให้กับบริษัทจัดหางานต่าง ๆ พฤติกรรมดังกล่าวเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนระเบียบที่ทางราชการกำหนด รวมไปถึงพฤติกรรมที่บริษัทจัดหางานซื้อตรงได้มีการซื้อแรงงานมาจากบริษัทจัดหางานรายอื่นด้วย คือ

ในช่วงที่ตำแหน่งงานเข้ามาบริษัทจัดหางาน แล้วนายจ้างจำเป็นต้องได้แรงงานเป็นการด่วน* หากบริษัทจัดหางานที่ติดต่อไม่สามารถจัดหาแรงงานได้ทัน หนทางหนึ่งคือการขอซื้อแรงงานจากบริษัทจัดหางานรายอื่น แล้วดำเนินการจัดส่งต่อไป

3. เรียกเก็บค่าบริการจัดหางานจากแรงงานเป็นจำนวนที่สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด

การจัดหางานไปต่างประเทศของบริษัทจัดหางาน มีต้นทุนในการคำนวณค่าบริการจัดหางานหลายส่วนด้วยกัน ได้แก่ ค่าบริการจัดหางานทั่วไปมีจำนวนประมาณ 10,000 บาท ค่าตำแหน่งงานซึ่งซื้อมาจากตัวแทนนายจ้างมีจำนวนตั้งแต่ 25,000-135,000 บาท ค่าสาย/นายหน้าประมาณ 20,000 บาท และรวมไปถึงค่าตัวเครื่องบินไป-กลับ นอกจากนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขสัญญาการทำงานด้วย เมื่อคำนวณค่าบริการพบว่าค่าบริการจัดหางานจะมีจำนวนตั้งแต่ 64,000-200,000 บาท โดยที่ได้วันเป็นประเทศที่มีการเสียค่าบริการมากที่สุดคือประมาณ 100,000-200,000 บาท

ค่าบริการที่จัดเก็บจากแรงงานดังกล่าว เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนประกาศของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการเรียกเก็บค่าบริการจัดหางานและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ กล่าวคือ ประกาศจะให้เรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายโดยคำนวณจากค่าบริการจัดหางาน คิดเท่ากับค่าจ้างเดือนแรกที่แรงงานจะได้รับ และรวมกับค่าใช้จ่ายอีกไม่เกิน 15,000 บาท สำหรับกรณีของได้วันมีหลักการเดียวกัน แต่เมื่อรวมค่าบริการจัดหางานแล้วไม่เกิน 56,000 บาท ซึ่งหากนำมาเปรียบเทียบกันพบว่า ค่าบริการจัดหางานที่บริษัทจัดหางานเรียกเก็บสูงกว่าที่ประกาศ กำหนดไว้เป็นอย่างมาก หากวิเคราะห์ให้ลึกลงไปจะพบว่าต้นทุนในด้านตำแหน่งงานเป็นจำนวนที่สูงที่สุดประมาณร้อยละ 30-60 ของค่าบริการจัดหางานทั้งหมดที่เรียกเก็บจากแรงงาน ตรงจุดนี้เองเป็นจุดสำคัญที่ทำให้ค่าบริการจัดหางานสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งในปัจจุบันปัญหานี้ยังคงเป็นปัญหาสำคัญที่แก้ไขได้อย่างยากลำบากยิ่ง บริษัทจัดหางานรายใดไม่ปฏิบัติตามจะเข้าข่ายฝ่าฝืน พ.ร.บ จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 26 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับ 5 เท่าของค่าบริการจัดหางาน

4. เปิดสำนักงานในต่างจังหวัด

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

* กรณีที่นายจ้างต้องการแรงงานใหม่เป็นการด่วนเข้าไปทดแทนแรงงานเก่าที่เคยทำงาน สามารถติดต่อไปยังตัวแทนนายจ้างหรือบริษัทจัดหางานได้โดยตรง เรียกรงานประเภทนี้อีกอย่างหนึ่งว่า “งานแฟกซ์” หรือ “งานเสียบ”

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ไม่อนุญาตให้บริษัทจัดหางาน เปิดสำนักงานจัดหางานสาขาในต่างจังหวัด หากจะเปิดรับสมัครแรงงานในต่างจังหวัดบริษัทจัดหางาน สามารถขออนุญาตต่อนายทะเบียนจัดหางานกลาง(อธิบดีกรมการจัดหางาน)ได้ในเวลาที่กำหนด แต่ปรากฏว่าบริษัทจัดหางานมีการดำเนินการที่หลบเลี่ยงกฎหมายซึ่งจากกรณีศึกษาพบว่าบริษัทจัดหางานได้เปิดสำนักงานจัดหางานในต่างจังหวัด ได้แก่ เชียงราย นครสวรรค์ และอุดรธานี โดยเป็นบริษัทจัดหางานที่ถูกต้องตามกฎหมายแต่มีการดำเนินการเป็นเครือข่ายการจัดหางานเดียวกัน มีบริษัทจัดหางานในกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางมีหน้าที่จัดส่งแรงงานและมีบริษัทจัดหางานในต่างจังหวัดทำหน้าที่เสาะหาแรงงานที่ต้องการส่งให้กับบริษัทจัดหางานในกรุงเทพมหานคร จะเห็นว่าในจำนวนบริษัทจัดหางานที่อยู่ในปัจจุบัน(2543)จำนวน 257 ราย เป็นบริษัทจัดหางานที่ไม่ได้จัดส่งแรงงานจำนวนหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้เกิดการ หลอกลวงและเอาเปรียบแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้

5. ไม่แจ้งให้สำนักแรงงานไทยในต่างประเทศทราบเมื่อแรงงานเดินทางไปต่างประเทศปลายทาง

เมื่อบริษัทจัดหางานได้จัดส่งแรงงานเดินทางไปต่างประเทศปลายทางแล้ว จะต้องแจ้งให้สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศทราบภายในเวลา 15 วัน นับตั้งแต่แรงงานเดินทางไปตั้ง ปรากฏว่าในทางปฏิบัติบริษัทจัดหางานไม่ได้ดำเนินการแต่อย่างใด ซึ่งการไม่ดำเนินการดังกล่าวเข้าข่ายฝ่าฝืน พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 36(6) ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท

สาย/นายหน้า

ปัญหาของสาย/นายหน้าเกิดจากการที่ตัวแทนจัดหางาน หรือสาย/นายหน้าไม่ได้รับการจดทะเบียนอย่างถูกต้อง หน้าที่ประการหนึ่งของบริษัทจัดหางานที่ได้รับการจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย คือจะต้องจดทะเบียนตัวแทนจัดหางานหรือสาย/นายหน้า โดยต้องวางหลักประกันต่อนายทะเบียนเป็นเงินสด พันธบัตรของรัฐบาล หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคารในวงเงิน 50,000 บาทต่อตัวแทนจัดหางาน หรือสาย/นายหน้า 1 ราย ในสภาพความเป็นจริง บริษัทจัดหางานไม่ได้มีการจดทะเบียนตัวแทนจัดหางาน หรือจดทะเบียนเป็นจำนวนที่น้อยมาก อาจจะมีสาเหตุมาจากกรณีที่สาย/นายหน้าหากจดทะเบียนถูกต้องในนามของบริษัทจัดหางานใด บริษัทจัดหางานหนึ่ง จะทำให้ไม่สามารถจัดหาแรงงานให้กับบริษัทรายอื่นได้อีก อีกประการหนึ่งสาย/นายหน้าที่ไม่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย หากเกิดกรณีที่สาย/นายหน้าหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงาน บริษัทจัดหางานสามารถที่จะปฏิเสธไม่ต้องรับผิดชอบได้ หากบุคคลดังกล่าวรับสมัครแรงงานจะเข้าข่ายฝ่าฝืน พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 77 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1-2 ปี หรือปรับตั้งแต่ 20,000 – 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

แรงงาน

ปัญหาของแรงงานเกิดจากความต้องการเข้าไปทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย บริษัทจัดหางาน และแรงงานจะร่วมกันกระทำการฝ่าฝืนกฎหมายของไต้หวันโดยเดินทางกลับเข้าไปทำงานอีก คือ กฎหมายของทางการไต้หวันวางระเบียบการนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน โดยกำหนดให้แรงงานแต่ละรายทำงานได้ไม่เกิน 3 ปี และจะไม่สามารถเดินทางเข้ามาทำงานได้อีก เพราะตามกฎหมายของไต้หวันจะอนุญาตให้คนต่างชาติที่เข้ามาอยู่เป็นระยะเวลาเกิน 5 ปี มีสิทธิยื่นขอใบถิ่นที่อยู่ถาวรเป็นพลเมืองของไต้หวันได้ ส่งผลให้แรงงานต่างชาติไม่สามารถเดินทางกลับไปทำงานในไต้หวันได้อีก บริษัทจัดหางานของไทยจึงได้หาหนทางหลบเลี่ยงกฎหมายของไต้หวัน เพื่อให้แรงงานที่ต้องการเดินทางเข้าไปทำงานได้อีก วิธีการที่นำมาใช้คือ การเปลี่ยนชื่อ-

นามสกุล แล้วไปทำหนังสือเดินทางในชื่อใหม่ เปลี่ยนชื่อ-นามสกุล และย้ายสำเนาทะเบียนบ้านใหม่แล้วทำหนังสือเดินทาง หากทางการไต้หวันตรวจไม่พบถือว่าโชคดีไป แต่หากตรวจพบแรงงานจะถูกดำเนินคดีหลบหนีเข้าเมืองของไต้หวัน วิธีการนี้เป็นวิธีที่บริษัทจัดหางานของไทยดำเนินการโดยอาศัยความร่วมมือจากแรงงานนั่นเอง เป็นการกระทำที่ไม่ผิดกฎหมายของไทย แต่ผิดกฎหมายของทางไต้หวัน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 6

ผลกระทบของระบบการจัดหางานโดยบริษัทจัดหางานที่มีต่อคนหางาน จากกรณีการร้องเรียนของแรงงาน

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย มีงานวิจัยหลายเรื่องด้วยกันได้ชี้ให้เราเห็นว่า นอกจากผลในแง่บวกแล้วยังมีผลในแง่ลบจากการเดินทางไปทำงานของแรงงานไทยด้วย ดังที่กล่าวไปข้างแล้ว ในส่วนของบทนำ สำหรับในส่วนนี้จะพูดถึงผลลบที่เป็นปัญหาสำคัญที่เกิดจากระบบการจัดหางานไปต่างประเทศ ปัญหาสำคัญคือ การหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเกิดจากการหลอกลวงและเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องและไม่ถูกต้อง การหลอกลวงจากสาย/นายหน้า ทั้งที่จดทะเบียนถูกต้องและไม่ถูกต้อง ที่สำคัญปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยกำลังเป็นปัญหาสังคมซึ่งมีท่าทีจะรุนแรงขึ้นทุกที สังเกตได้จากข่าวที่ปรากฏในสื่อต่าง ๆ เป็นต้น ดังนั้นจำเป็นที่จะต้องแก้ไขให้ปัญหาสังคมนี้ให้บรรเทาเบาบางลง งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญประการหนึ่ง คือ เพื่อศึกษาผลกระทบจากระบบการจัดหางานของบริษัทจัดหางาน กรณี การร้องเรียนของแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น การศึกษาในส่วนนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเป็น 2 ลักษณะ คือ เอกสารของกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน และการสัมภาษณ์แรงงานแบบลึก (Indepth Interview) สำหรับการสัมภาษณ์แรงงานนั้น เริ่มต้นผู้วิจัยจะศึกษาเอกสารที่มีผู้มาร้องเรียนในช่วงปี 2539 – 2541 ซึ่งแรงงานได้รับการช่วยเหลือแล้ว ต่อจากนั้นจึงจะคัดเลือกแรงงานเป็นกรณีศึกษาต่อไป แต่ปรากฏว่าเมื่อผู้วิจัยคัดเลือกและติดต่อไปยังแรงงานรายดังกล่าว โดยวิธีการเขียนจดหมายและโทรศัพท์ขอสัมภาษณ์ ปรากฏว่าไม่มีผู้ใดตอบรับผู้วิจัยแต่อย่างใด ทำให้เกิดปัญหาในการเก็บข้อมูลไปช่วงหนึ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พยายามมองหาวิธีการอื่น วิธีการที่นำมาแทน คือ การขอสัมภาษณ์แรงงานที่เดินทางมาร้องเรียนขอความช่วยเหลือ ณ ฝ่ายรับเรื่องและวินิจฉัยร้องทุกข์ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน จำนวนหนึ่งแล้วคัดเลือกให้ได้จำนวน 10 ราย ที่ข้อมูลสมบูรณ์โดยการคัดเลือกตัวอย่างจะเป็นตามแต่บังเอิญ (Accidental Sampling)¹ คือ เป็นการคัดเลือกกรณีศึกษาเท่าที่ผู้วิจัยจะพบได้ ผู้วิจัยจะคัดเลือกตัวอย่างในลักษณะนี้เรื่อย ๆ ไปจนกว่าจะครบจำนวนที่ต้องการ เพราะไม่อาจกำหนดเงื่อนไขในการคัดเลือกได้ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้คัดเลือกกรณีศึกษาให้มีความหลากหลายตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นมากที่สุด

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹ อารง สุทธาสาสณ์, ปฏิบัติการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (กรุงเทพฯ: นคร : สำนักพิมพ์เจ้าพระยาการพิมพ์, 2527), หน้า 123.

6.1 สภาพทั่วไปของการร้องเรียนของแรงงาน

6.1.1 กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

กรมการจัดหางาน จัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ.ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ.2536 และพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริการบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ.2536 มีผลบังคับใช้และถือเป็นจัดตั้งกรมการจัดหางาน ตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน 2536 เป็นต้นมา โดยมีภาระหน้าที่หลัก 5 ประการคือ การจัดหางานในประเทศ การบริการแรงงานไทยไปต่างประเทศ การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว การแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพ และการคุ้มครองคนหางาน

การแบ่งส่วนราชการของกรมการจัดหางาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ส่วนกลาง ประกอบด้วย สำนักงานเลขาธิการกรม กองงานคนต่างด้าว กองนิติการ กองบริการจัดหางาน กองบริหารตลาดแรงงาน กองวิชาการและแผนงาน กองส่งเสริมการมีงานทำ สำนักงานบริหาร แรงงานไทยไปต่างประเทศ กองการเจ้าหน้าที่ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร 1-9 สำหรับส่วนภูมิภาคประกอบด้วย สำนักงาน จัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่สังกัดส่วนกลาง แต่อยู่ในส่วนภูมิภาค คือศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน ด้านตรวจคนหางาน 17 แห่ง ใน 13 จังหวัด

สำหรับกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน จัดตั้งขึ้นเพื่อรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมบริษัทจัดหางาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์เกี่ยวกับการจัดหางาน และการทำงานของคนต่างด้าว ตรวจและติดตามความเคลื่อนไหวและพฤติกรรมเกี่ยวกับดำเนินการจัดหางานเพื่อป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางาน ตรวจและติดตามข้อมูลคนต่างด้าวและสถานประกอบการที่มีคนต่างด้าวเข้าทำงาน ตรวจสอบคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ และสังเกตความเคลื่อนไหวของกลุ่มบุคคลที่อาจจะลักลอบไปทำงานต่างประเทศ ณ บริเวณด่านตรวจคนหางาน ซึ่งหน่วยงานนี้ได้จัดตั้งเป็นระดับกองขึ้นตามคำสั่งที่ 757/2522 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2538 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมี 5 ฝ่าย คือ ฝ่ายตรวจและด่านตรวจคนหางาน ฝ่ายสำนักงานจัดหางาน ฝ่ายศูนย์ประสานงานการปราบปรามผู้เป็นภัยต่อคนหางาน ฝ่ายบริหารทั่วไป และฝ่ายรับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์

ฝ่ายรับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ มีภาระหน้าที่สำคัญ 3 ประการคือ รับเรื่องร้องทุกข์ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 รับเรื่องร้องทุกข์ขอความช่วยเหลือที่ไม่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 และประสานกับกองนิติการในการดำเนินคดี ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานและกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6.1.2 การรับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์เกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528²

เมื่อแรงงานมีปัญหาจากการจัดหางาน แรงงานสามารถร้องเรียนด้วยตนเองหรือญาติ หรือทางโทรศัพท์ หรือรัฐมนตรี หรือผ่านสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือทางจดหมายทางใดทางหนึ่งหรือหลายทางก็ได้ โดยอาจจะร้องเรียนที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือที่ฝ่ายรับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางานได้เช่นกัน แล้วแต่ความสะดวกของผู้ร้องเรียน

สำหรับการร้องเรียนของแรงงานต่อฝ่ายรับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน แบ่งออกได้ 2 กรณี ได้แก่

กรณี 1 การร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 ดังนี้

- 1) ร้องเรียนขอให้เจ้าหน้าที่ช่วยติดตามค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เสียให้กับบริษัทจัดหางาน สำนักงานจัดหางาน แล้วไม่สามารถจัดส่งไปทำงานได้
- 2) จัดส่งไปทำงานต่างประเทศแล้ว ถูกนายจ้างในต่างประเทศส่งกลับโดยไม่ทราบสาเหตุ
- 3) ได้ไปทำงานในต่างประเทศแล้ว ได้ค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์ไม่ตรงตามสัญญา เป็นต้น

กรณี 2 การร้องเรียน ขอความช่วยเหลือที่ไม่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 ดังนี้

- 1) ขอให้ติดตามหาญาติ (แรงงาน)
- 2) ขอให้ติดตาม ค่าจ้าง ภาษี ค่าใช้จ่าย
- 3) ขอให้ติดตามเงินทดแทน เงินประกันสังคม หรือเงินจากกองทุนประกันแรงงาน กรณีประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นต้น

6.1.2.1 การพิจารณาคำเนิการในการรับเรื่องร้องเรียนจากแรงงานของเจ้าหน้าที่

เมื่อประชาชนมาติดต่อเจ้าหน้าที่เพื่อจะร้องเรียนขอความช่วยเหลือ ไม่ว่าจะร้องเรียนผ่านนักการเมือง หรือร้องเรียนทางโทรศัพท์ ผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจะต้องมาให้ข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานต่าง ๆ

² กรมการจัดหางาน, คู่มือการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 และพระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528. (กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ,ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์)

เท่าที่มียื่นต่อเจ้าหน้าที่ เพื่อนำมาพิจารณาดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย โดยเจ้าหน้าที่รับเรื่อง จะดำเนินการดังนี้

6.1.2.2.1 รวบรวมพยานหลักฐานจากผู้ร้องเรียน เช่น สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของร้องเรียน สัญญาจ้างงาน สัญญาจ้างแรงงาน สำเนาใบเสร็จรับเงิน ค่าบริการและค่าใช้จ่าย สำเนาหนังสือเดินทาง เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับคำร้องเรียน แล้วแต่ที่ผู้ร้องเรียนจะร้องเรียนเกี่ยวกับเรื่องอะไร ก็ต้องรวบรวมพยานเอกสารเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณา

6.1.2.2.2 สอบปากคำจากผู้ร้องเรียนให้ได้รายละเอียดมากที่สุด และต้องตรงตามประเด็นคำร้องเรียน แต่การที่จะสอบข้อเท็จจริงให้ได้รายละเอียด และตรงตามประเด็นคำร้องเรียนนั้น เจ้าหน้าที่ผู้สอบข้อเท็จจริงจะต้องรู้ข้อกฎหมายในเรื่องนั้นๆ เป็นอย่างดีก่อน เพราะเมื่อรู้ข้อกฎหมายแล้ว ก็สามารถจับประเด็นจากผู้ร้องเรียนได้ถูกต้อง ก็จะสามารถสอบข้อเท็จจริงได้อย่างถูกต้องตรงตามประเด็นของข้อกฎหมายนั้นๆ

6.1.2.2 การดำเนินการกับคำร้องเรียน

6.1.2.2.1 **คนหางานมาร้องเรียนด้วยตนเอง** เมื่อคนหางานมาร้องเรียน เจ้าหน้าที่จะพูดคุยสร้างความสนิทสนมกับแรงงาน เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีและเป็นการผ่อนคลายความกังวลหรือความไม่สบายใจของแรงงานระดับหนึ่ง แล้วให้คนหางานกรอกแบบคำร้องเรียนให้ครบถ้วน พร้อมหลักฐานดังนี้ (ถ้ามี)

- 1) ใบเสร็จรับเงิน
- 2) สำเนาบัตรประชาชน
- 3) สำเนา/สัญญาจ้าง
- 4) หลักฐานอื่นๆ ที่เห็นว่ามีประโยชน์ต่อการพิจารณา

ขั้นตอนดำเนินการ

- 1) รับคำร้องเรียนจากแรงงานเบื้องต้น สอบข้อเท็จจริงให้ได้ข้อมูลมากที่สุด
- 2) ติดต่อผู้รับอนุญาตในเบื้องต้นให้ติดต่อทางโทรศัพท์ หากไม่สามารถติดต่อได้หรือผู้รับอนุญาตไม่สามารถพบกับคนหางานร้องเรียนได้ในวันที่ร้องเรียน ให้นำหมายเวลากับคนหางานผู้ร้องเรียนมาพบพร้อมทั้งทำหนังสือเชิญผู้รับอนุญาตมาพบในวันนัดหมาย
- 3) สอบข้อเท็จจริงจากผู้รับอนุญาตให้ได้ข้อมูลมากที่สุดตามข้อเท็จจริงที่แรงงานร้องเรียนไว้
- 4) จัดให้มีการพบเจรจาระหว่างคู่กรณีและหรือชี้แจงผู้รับอนุญาตเพื่อยุติปัญหา
- 5) หากปรากฏข้อเท็จจริงทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกัน ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใน ภูมิภาคหรือต่างประเทศ ให้มีหนังสือประสานงานถึงสำนักงานแรงงานในภูมิภาคหรือต่างประเทศเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6) หากทั้งสองฝ่ายซึ่งเป็นคู่กรณี ไม่สามารถตกลงกันได้ให้นำข้อเท็จจริงทั้งสองฝ่ายมาปรับเข้ากับหลักกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในขณะนั้น และเสนอความเห็นต่อนายทะเบียนจัดหางานกลาง สั่งการต่อไป

6.1.2.2 **แรงงานร้องเรียนทางจดหมายหรือทางโทรศัพท์** ให้ตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นแล้วเชิญแรงงานมาสอบข้อเท็จจริงหรือส่งเรื่องให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดเป็นผู้สอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติม แล้วดำเนินการเช่นเดียวกับข้อ 1

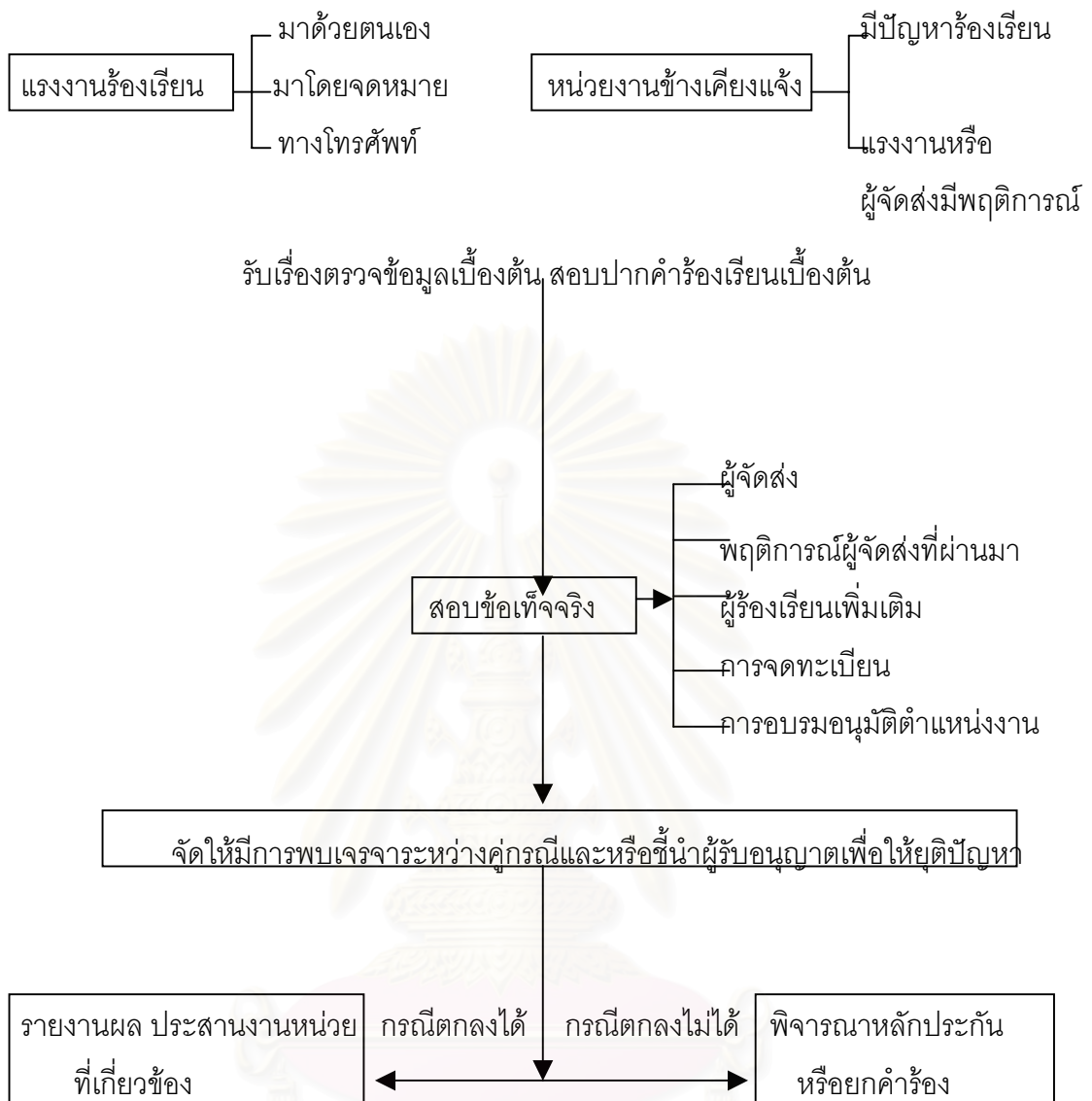
6.1.2.3 **แรงงานร้องเรียนผ่านรัฐมนตรี สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานจัดหางานจังหวัด** ให้ดำเนินการตามขั้นตอนเดียวกัน และต้องรายงานความคืบหน้าทุกกระยะ 30 วันต่อหน่วยงานนั้น ๆ เมื่อเรื่องยุติให้รายงานให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง

6.1.2.4 **กรณีญาติแรงงานร้องเรียนขอความช่วยเหลือแทนแรงงาน** ให้สอบข้อเท็จจริงจากญาติแรงงานพร้อมขอหลักฐาน เช่น จดหมายขอความช่วยเหลือจากแรงงาน แล้วเชิญบริษัทผู้จัดส่งมาสอบข้อเท็จจริงและให้ดำเนินการแก้ไข ตลอดจนส่งเรื่องไปให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศพิจารณาช่วยเหลืออีกทางหนึ่ง



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 14 การพิจารณาคำร้องเรียนของแรงงาน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6.1.3 ผลการช่วยเหลือของกรมการจัดหางาน

การร้องเรียนของแรงงานกับกรมการจัดหางาน ขั้นตอนแรกเป็นการไกล่เกลี่ยและต่อรองกันระหว่างแรงงานและบริษัทจัดหางาน หากตกลงกันได้ก็จะไม่มีการเก็บบันทึกไว้เป็นข้อมูลแต่ประการใด แต่หากไกล่เกลี่ยไม่เป็นผล เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานก็จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป และมีการจดบันทึกเป็นสถิติการร้องเรียนตลอดผลของการช่วยเหลือ ดังนั้น ข้อมูลที่เรามีอยู่จึงเป็นข้อมูลเพียงบางส่วนเท่านั้นไม่ใช่ข้อมูลทั้งหมด แต่อย่างไรก็ตามข้อมูลที่มีอยู่ก็ทำให้เราสามารถมองเห็นภาพต่าง ๆ ได้ชัดเจนขึ้น สำหรับข้อมูลในปี 2539-2541* นั้น ปรากฏว่ามีผู้ร้องเรียนเป็นจำนวนมาก ประมาณ 15,324 ราย หรือปีละประมาณ 5,000 ราย คิดเป็นมูลค่าความเสียหายประมาณ 463 ล้านบาท กรมการจัดหางานสามารถช่วยเหลือได้จำนวน 6,985 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.58 และสามารถติดตามให้บริษัทจัดหางานชดเชยความเสียหายได้จำนวน 202 ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 43.60 ของมูลค่าความเสียหาย สำหรับเรื่องที่แรงงานร้องเรียนมากที่สุดคือ จ่ายเงินแล้วไม่ได้เดินทางมีจำนวน 10,886 ราย คิดเป็นร้อยละ 71 รองลงมาแรงงานไทยอยู่ต่างประเทศขอความช่วยเหลือจำนวน 3,557 ราย คิดเป็นร้อยละ 24 และแรงงานเดินทางกลับประเทศแล้วขอค่าบริการคืน มีจำนวน 784 ราย คิดเป็นร้อยละ 5

จากข้อมูลในเบื้องต้นการช่วยเหลือของกรมการจัดหางาน สามารถช่วยเหลือแรงงานและติดตามให้บริษัทจัดหางานชดเชยค่าเสียหายได้ประมาณครึ่งหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจจะเป็นเพราะสาเหตุหลายประการด้วยกันในเรื่องนี้ สมศักดิ์ เล็กเหล่าคง³ ได้ระบุว่าเกิดจากแรงงานที่มาร้องเรียนขาดพยานหลักฐาน เช่น ชื่อ-นามสกุลจริงของนายหน้า หลักฐานการจ่ายเงิน สัญญาการจัดหางาน สัญญาการจ้างงาน พาสปอร์ต บัตรกองทุนฯ เป็นต้น ซึ่งทำให้บริษัทจัดหางานต่อสู้และอุทธรณ์คำตัดสินการขอคืนค่าบริการจัดหางานได้ กรณีเป็นคดีความฟ้องร้องศาลพิจารณาจะต้องใช้เวลาเป็นปี กรณีบริษัทจัดหางานปิดกิจการแล้วหลบหนีไปเป็นการยากในการติดตาม กรณีบริษัทล้มละลายมีการนำทรัพย์สินขายทอดตลาดแล้วเอาเงินมาเฉลี่ยคืนซึ่งไม่เพียงพอกับแรงงานแต่ละคน ธนาคารที่บริษัทจัดหางานวางหลักประกันไว้ตะถ่วงไม่ยอมจ่ายเงินหลักประกัน ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลซ้ำเติมแรงงาน เพราะส่วนใหญ่อแล้วแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศกู้เงินนายทุนนอกระบบหรือในระบบ และเสียดอกเบี้ยในอัตราที่สูงมาก ยิ่งเวลานานไปเท่าไร แรงงานก็ต้องแบกรับอัตราดอกเบี้ยสูงขึ้นเท่านั้น

* ดูตารางที่ 7 ประกอบ

³ สัมภาษณ์สมศักดิ์ เล็กเหล่าคง, นักวิชาการแรงงาน 4 กรมการจัดหางาน, 20 กันยายน 2543.

ตารางที่ 7 จำนวนการรับเรื่องร้องทุกข์ และผลการช่วยเหลือการจัดหางานไปต่างประเทศช่วงปี2539-2541

เรื่อง	ปี 2539				ปี 2540				ปี 2541			
	รับเรื่องร้องทุกข์		ช่วยเหลือ		รับเรื่องร้องทุกข์		ช่วยเหลือ		รับเรื่องร้องทุกข์		ช่วยเหลือ	
	คน	บาท	คน	บาท	คน	บาท	คน	บาท	คน	บาท	คน	บาท
1. จ่ายเงินแล้วไม่ได้เดินทาง	3,135	141,558,765	1,937	50,818,925	3,343	131,173,074	1,920	51,799,350	4,408	18,138,766	1,319	32,456,414
2. คนงานไทยอยู่ต่างประเทศขอความช่วยเหลือ	278	1195,000	121	38,400	130	1,337,631	36	216,000	376	1,583,000	69	283,000
3. คนงานเดินทางกลับประเทศแล้วขอค่าบริการคืน	1,180	56,931,402	360	20,549,355	876	35,976,991	502	13,725,333	1,501	75,191,747	721	22,644,142
รวม	4,590	199,685,167	2,418	81,752,280	4,349	168,487,696	2,458	65,740,683	6,385	94,913,513	2,109	55,383,556

ที่มา : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6.2 ชีวิตของแรงงานที่ถูกหลอกลวงและเอาเปรียบจากระบบการจัดหางานของบริษัทจัดหางาน 10 กรณีศึกษา

กรณีศึกษาที่ 1: วัฒน์ (นามสมมติ)

ประวัติชีวิตส่วนตัว

วัฒน์เป็นผู้ชาย รูปร่างแข็งแรง สีผิวดำแดง ขณะที่ยังมีอายุน้อย 48 ปี บ้านเกิดอยู่ที่อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ บิดาและมารดาเสียชีวิตไปเป็นเวลานานหลายปีแล้ว วัฒน์เป็นบุตรคนที่ 4 จากพี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน 9 คน พี่คนโตของวัฒน์อายุประมาณ 55 ปี ส่วนน้องคนสุดท้ายอายุประมาณ 30 ปี ปัจจุบัน วัฒน์แต่งงานและมีครอบครัวแล้วโดยภรรยาของวัฒน์อายุ 45 ปี เป็นคนภายในหมู่บ้านเดียวกัน มีบุตรร่วมกัน 3 คน คนโตเป็นผู้ชายอายุ 20 ปี คนกลางเป็นผู้ชาย อายุ 16 ปี กำลังเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำหรับคนสุดท้ายเป็นผู้หญิงอายุ 4 ปี ยังไม่ได้เข้าเรียนหนังสือ สำหรับการศึกษาก่อนหน้านี้ จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4 เหตุผลที่เรียนไม่จบ วัฒน์เล่าว่า " เพราะผมมันเกเรมาก แต่ช่วงต่อมาคิดได้ก็เลยบวชเรียนเป็นเวลาถึง 3 ปี การบวชเรียนของผมนี้แหละทำให้ผมอ่านออกเขียนได้เหมือนกับปัจจุบัน" ในด้านอาชีพ วัฒน์ทำนาและทำไร่ได้แก่ ไร่มันส้มปะหลัง ไร่ข้าวโพด ในปัจจุบันมีพื้นที่เพาะปลูกประมาณ 20 กว่าไร่ ซึ่งเป็นของตัวเองทั้งหมด สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อปีประมาณ 70,000-80,000 บาท รายได้ที่ได้รับนี้ วัฒน์กล่าวว่า "สามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้อย่างสบาย"

ประสบการณ์ครั้งแรกในการเดินทางไปทำงานไปต่างประเทศ

วัฒน์เล่าให้ผู้วิจัยฟังว่า ตัวของเขาเองเคยเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศมาก่อน "ผมเคยไปทำงานที่บรูไนมาก่อน ผมไปเมื่อปี 34 ทำงานเป็นกรรมกรก่อสร้าง สร้างถนน พวกนั้นนะ" ในการไปทำงานที่บรูไนเป็นครั้งแรกของวัฒน์ โดยทำงานอยู่ที่ประเทศบรูไนเป็นเวลา 2 ปี โดยได้รับเงินเดือนประมาณ 18,000 บาท โดยการเดินทางไปในครั้งนี้เดินทางไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายกับบริษัทจัดหางานอาเซีย(นามสมมติ) เสียค่าใช้จ่ายรวมทั้งสิ้น 45,000 บาท โดยจ่ายค่าบริการจัดหางานจำนวน 38,000 บาท อีก 7,000 บาท เป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัว ได้แก่ การอบรม ตรวจโรค ค่าเดินทางไปกลับศรีสะเกษ-กรุงเทพฯ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ

การไปทำงานในประเทศบรูไนครั้งนี้ วัฒน์ได้รับการแนะนำและชักชวนจากกฤษณา (นามสมมติ) เป็นสาย/นายหน้า มาชักชวนว่ามึงงานให้ทำในประเทศบรูไน มีค่าตอบแทนที่สูงพร้อมสวัสดิการ และรายละเอียดต่างๆ หลังจากคิดและปรึกษากับทางครอบครัวแล้วก็ได้ตัดสินใจไปทำงานโดยอาศัยเงินส่วนตัวเป็นค่าใช้จ่ายทั้งหมด

ในช่วงแรก ๆ ที่อยู่ทำงานในประเทศบรูไน เงินเดือนที่ได้รับเมื่อหักค่าใช้จ่าย ค่ากิน ค่าเสื้อผ้าประมาณ 2,000 บาท ส่วนที่เหลือประมาณ 16,000 บาท ส่งกลับบ้าน วัฒน์ยังกล่าวเพิ่มเติมกับผู้วิจัยว่า "ขณะนี้หาก

ต้องการเดินทางไปทำงานที่บรูไนต้องเสียค่าใช้จ่าย 90,000-120,000 บาท เพิ่มขึ้นเท่าตัวจากปีที่ผมไป"

ผลจากการไปทำงานต่างประเทศในครั้งแรก

หลังจากกลับมาจากการทำงานที่ประเทศบรูไน ชีวิตและครอบครัวของวัฒน์เปลี่ยนไป ที่เห็นได้ชัดคือฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น เช่น มีเงินเก็บ พื้นที่ทำการเกษตรเพิ่มขึ้น มีเครื่องใช้ไฟฟ้าอำนวยความสะดวกในบ้าน เป็นต้น นอกจากนี้ได้รับนับหน้าถือตาจากเพื่อนบ้านมากขึ้น ที่เห็นชัดคือ การให้คำปรึกษาแนะนำกับเพื่อนบ้านหรือญาติ ๆ ที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

การกลับมาประเทศไทยครั้งนี้ วัฒน์คิดว่าคงจะพอแล้วกับการไปทำงานต่างประเทศ เพราะตัวเองสมบูรณ์พร้อมพอสมควรไม่อยากจะจากลูกและภรรยาไปไหนอีก

ครั้งที่สองกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ขณะดำเนินชีวิตอยู่ที่บ้านวัฒน์ประกอบอาชีพทำไร่ทำนา เหมือนเช่นที่เคยทำเรื่อยมาจนกระทั่งประมาณต้นเดือนสิงหาคม ปี 2542 บัวเสียน(นามสมมติ) สาย/นายหน้า ที่จัดหาแรงงานไปต่างประเทศเป็นประจำ ซึ่งมีบ้านอยู่ห่างจากหมู่บ้านของวัฒน์ประมาณ 1 กิโลเมตร ได้เข้ามาชักชวนให้ไปทำงานที่ประเทศอังกฤษ วัฒน์เล่าว่า "เขามาชวนผมให้ไปทำงานที่ประเทศอังกฤษ เขาว่า ให้ทำงานเป็นคนจับปลาในเรือประมง จับปลาในน่านน้ำสากล และรับรองว่าจะได้เงินเดือนๆหนึ่ง ไม่ต่ำกว่า 40,000 บาท โดยสัญญา 3 ปี กับ 6 เดือน เนี่ยเขาบอกผมอย่างนี้นะ" ผู้วิจัยถามวัฒน์ต่อไปว่า แล้วเชื่อเขาหรือ วัฒน์ตอบว่า "ผมเชื่อเขาละ เขาส่งคนไปทำงานต่างประเทศบ่อย

อีกอย่างเขาก็รู้จักกับผมและเพื่อน ๆ ของผมด้วย แต่ตอนนั้นไม่รู้ว่าจะหายตัวไปไหนเสียแล้ว" การเดินทางไปประเทศอังกฤษครั้งนี้ บัวเสียนบอกกับวัฒน์ต่อไปว่า สำหรับค่าบริการที่ต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางานยุโรป (นามสมมติ) ประมาณ 180,000 บาท

หลังจากนั้นวัฒน์ได้นำเรื่องการเดินทางไปทำงานยังประเทศอังกฤษไปปรึกษาครอบครัวทุกคนในครอบครัวเห็นด้วย อีกประการหนึ่งคือ วัฒน์ได้ทราบข่าวว่าเพื่อน ๆ หมู่บ้านเดียวกันได้เดินทางไปทำงานบ้างแล้ว วัฒน์เล่าว่า "คนบ้านเดียวกับผมเขาเดินทางไปแล้วประมาณ 8 คน คิดว่าเขาไปได้เราก็ต้องไปได้เช่นกัน กล้าได้ก็ตั้งกล้าเสีย" เมื่อตัดสินใจไปทำงาน วัฒน์จำเป็นต้องหาเงินมาเป็นค่าบริการให้กับบริษัทจัดหางานยุโรป โดยจำนวนเงินนี้มีมากถึง 180,000 บาท เป็นจำนวนที่มาก สำหรับวัฒน์ขณะนั้นมีเงินส่วนตัว 40,000 บาท และต้องไปกู้ยืมเพิ่มเติมอีกจำนวน 140,000 บาท บุคคลที่วัฒน์ไปขอกู้ยืมเงินคือ เจ้าของลานมันล้มปะหลัง ซึ่งเป็นบุคคลที่วัฒน์ส่งมันล้มปะหลังเป็นประจำเป็นเวลานานถึง 10 ปี โดยการขอกู้เงินครั้งนี้ไม่ได้ทำสัญญาอะไรกันทั้งสิ้น เป็นลักษณะของการอาศัยความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน

การตัดสินใจไปทำงานครั้งนี้เมื่อทุกอย่างได้เตรียมพร้อมแล้ว วัฒนได้นำหลักฐานสำคัญในการเดินทางที่เกี่ยวข้องทั้งหมดไม่ว่าจะเป็น สำเนาเอกสาร บัตรประชาชน ทะเบียนบ้าน รูปถ่าย ฯลฯ มอบให้กับบัวเสียน หลังจากนั้นวันที่ 13 กันยายน พ.ศ.2542 วัฒนได้เดินทางเข้ามายังกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะเดินทางมาที่บริษัทจัดหางานยุโรป เพื่อที่จะจัดเตรียมเอกสาร เช่น พาสปอร์ต (Passport) ใบตรวจโรค ทำบัตรตรวจประวัติอาชญากรรม (CID) จนกระทั่งถึงวันที่ 15 กันยายน พ.ศ.2542 วัฒนก็นำเงินจำนวน 180,000 บาทให้กับบริษัทยุโรป โดยผู้ที่รับเงิน คือมานพ (นามสมมติ) ขณะนั้นมีพนักงานของบริษัททำงานอยู่ประมาณ 3-4 คน เท่านั้น เจ้าหน้าที่ของบริษัทบอกกับวัฒนว่าให้รอจนถึงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ.2542 ก็จะได้บินไปทำงานที่อังกฤษ สำหรับสาเหตุที่ทำให้วัฒนตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศคือ ความอยากมีอยากได้เหมือนเพื่อนบ้าน ต้องการรายมีเงินมีทอง

ขึ้นเครื่องบินแล้วจึงรู้ว่าเขาหลอก

เมื่อถึงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นวันนัดที่จะบินไปทำงานยังประเทศอังกฤษ เจ้าหน้าที่ของบริษัทยุโรปได้นำแรงงานคนอื่นที่จะบินไปทำงานเที่ยวเดียวกัน ไปยังสนามบินดอนเมืองจำนวน 116 คน วัฒนเล่าให้ผู้วิจัยฟังว่า "ก่อนขึ้นเครื่อง ไม่มีเจ้าหน้าที่ในสนามบินคนใด

มาตรวจเอกสารการเดินทางอะไรเลย รอสักพักหนึ่ง เจ้าหน้าที่บริษัทก็เอาเอกสารแล้วพาไปขึ้นเครื่องเลย" ระหว่างที่เครื่องบินกำลังบินอยู่นั้น พวกแรงงานของเที่ยวบินนี้จึงได้รู้ว่าถูกหลอก "ตอนนั้นรอขึ้นเครื่องอยู่ผมก็ไม่ได้เอะใจ พอขึ้นเครื่องเป็นเวลา 5 ทุ่ม พวกผมก็ขึ้นไปบนเครื่องเลย รู้ตัวก็ตอนที่เจ้าหน้าที่เครื่องบินบอกว่าอีกประมาณ 5 ชั่วโมงจะถึงสนามบินประเทศเกาหลีใต้

จึงรู้ว่าถูกหลอก"

ถูกลอยแพที่เกาหลีใต้

ขณะที่อยู่ในประเทศเกาหลีใต้วัฒนกับพวกเพื่อนแรงงานคนอื่นได้ซักถามเจ้าหน้าที่บริษัทยุโรปว่าทำไมถึงได้ส่งให้มาที่ประเทศเกาหลีใต้ เจ้าหน้าที่บอกเพียงว่าให้รอไปก่อนเพราะ จะต้องรอแรงงานกลุ่มอื่น ๆ อีกให้ครบ 480 คน และจะให้เดินทางไปทำงานต่อที่ประเทศฟินแลนด์และสวีเดนต่อไป เมื่อเป็นเช่นนั้น วัฒนและเพื่อนแรงงานคนอื่นได้ตัดสินใจที่จะรอดูว่า จะเป็นอย่างไรต่อไป ในขณะที่อยู่ประเทศเกาหลีใต้นั้น วัฒนและเพื่อนแรงงานคนอื่นได้เข้าพักในโรงแรมแห่งหนึ่ง (จำชื่อไม่ได้) โดยค่าใช้จ่ายทั้งหมด บริษัทยุโรป เป็นคนออกค่าใช้จ่ายให้ วัฒนกับเพื่อนแรงงาน รออยู่หลายวันจึงได้รู้ว่าถูกหลอกแน่ วัฒนเล่าว่า "พออยู่ได้ 1 เดือนกับ 20 วัน เจ้าของโรงแรมบอกว่า ค่าเช่าห้องยังไม่ได้จ่ายให้เขา เจ้าของโรงแรมจึงถามว่า "จะเอาอย่างไร พอดีมีเพื่อนผมพอรู้ภาษาอังกฤษจึงคุยกับเขา" เขาก็บอกว่า "เดี๋ยวเขาจะพาพวกเราไปเดินขบวนที่สถานทูตไทย"

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การร้องเรียน

ช่วงแรกก่อนที่วัฒน์กับเพื่อนแรงงานจะเดินทางไปสถานทูตไทยประจำประเทศเกาหลีใต้ พวกเขาได้หาวิธีการช่วยเหลือกันเองก่อน "พวกผมได้ร่วมกันออกเงินคนละ 5-6 ร้อยบาท ให้เพื่อนประมาณ 4 คน เดินทางไปยังสถานทูตไทย เพื่อบอกกล่าวเรื่องราวที่เกิดขึ้น ต้องไปหลาย ๆ ครั้ง เพราะทางสถานทูตไม่ให้ความสนใจดูแลอะไรเลย" หลังจากนั้นไม่นานเจ้าของโรงแรมได้หารถบัสจำนวน 7 คันนำเอาแรงงานทั้งหมดมาประท้วงที่สถานทูตไทย เมื่อเกิดการประท้วงขึ้นทางเจ้าหน้าที่ตำรวจของเกาหลีใต้ได้นำวัฒน์และเพื่อนแรงงานไปยังสถานทูตไทย ทางเจ้าหน้าที่จึงรับเรื่องและช่วยเหลือ วัฒน์เล่าให้ฟังว่า "เจ้าหน้าที่สถานทูตพาพวกเราไปพักในสถานทูต 3 วัน พอวันรุ่งขึ้นก็ขึ้นเครื่องบินกลับเมืองไทย กลับมาโดยเครื่องบินกองทัพอากาศ"

เมื่อกลับมาถึงประเทศไทยในวันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ.2542 แรงงานทั้งหมดได้พักอยู่ที่กรุงเทพมหานคร วันรุ่งขึ้นจึงได้เข้าร้องเรียนกับกรมการจัดหางาน โดยเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานได้ทำการสอบปากคำและให้คำแนะนำวัฒน์และเพื่อนแรงงานให้ไปแจ้งความไว้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ วัฒน์เล่าว่า "เจ้าหน้าที่มาสอบปากคำพวกเราทุกคน และแนะนำให้พวกเราไปแจ้งความกับตำรวจ แต่ผมจำไม่ได้แล้วว่า สน.อะไร" นอกจากกรมการจัดหางาน และตำรวจแล้ว เจ้าหน้าที่จากกรมประชาสัมพันธ์ก็ได้เข้ามาช่วยเหลือเช่นเดียวกัน โดยการให้ที่พักกับแรงงานที่ถูกหลอก ลวงเป็นเวลา 2 คืน และมอบเงินจำนวน 230 บาทให้เป็นค่ารถในการเดินทางกลับภูมิลำเนา

หลังจากที่แรงงานแต่ละคนรวมทั้งวัฒน์ด้วยได้แยกย้ายกันกลับไปเวลาล่วงเลยมาจนถึงวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ.2542 แรงงานที่ถูกหลอกลวงทั้งหมดก็มารวมตัวกันใหม่ที่ด้านหน้ารัฐสภา เพื่อที่จะเรียกร้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขปัญหานี้โดยด่วน

ความรู้สึกที่ถูกหลอกลวงครั้งนี้ วัฒน์เล่าให้ฟังว่า "ผมไม่ทราบจริง ๆ ว่าจะถูกหลอก แต่เมื่อถูกหลอกแล้วก็ทำอะไรได้ ก็ต้องให้นายเข้ามาแก้ปัญหา" สำหรับวิธีการแก้ปัญหานี้มีทางออก 2 ทางด้วยกันคือที่วัฒน์กล่าวว่า "ผมคิดว่ามันมีทางออกอยู่ 2 ทางคือ หากได้รับเงินคืน ก็จะไม่ไปทำงานอีก แต่ถ้าหากไม่ได้รับเงินคืนแต่เขาบอกว่าต้องไปทำงาน ก็ต้องยอมไปทำงานอีก" นอกจากนี้ ในความรู้สึกของวัฒน์ยังมีความสงสัยอยู่อีกประการคือ "เจ้าหน้าที่ในสนามบินวันนั้น ใครทำงานบ้างจึงปล่อยให้พวกเราเดินทางไปทำงานได้"

กรณีศึกษาที่ 2 : พงษ์ (นามสมมติ)

ประวัติชีวิตส่วนตัว

พงษ์เป็นผู้ชาย รูปร่างเล็ก ผิวขาว อายุขณะสัมภาษณ์ 37 ปี บ้านเกิดอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา บิดาเสียชีวิตแล้ว สำหรับมารดาอายุ 69 ปี พงษ์เป็นบุตรคนที่ 3 ของพี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน 5 คน พี่คนโตเป็นผู้หญิงอายุ 45 ปี ปัจจุบันพงษ์สมรสแล้ว ภรรยาอายุ 34 ปี ภรรยาช่วยพงษ์ทำงาน และรับจ้างเย็บผ้าอยู่ที่

บ้าน รายได้ประมาณ 50-60 บาทต่อวัน มีลูกด้วยกัน 2 คน เป็นผู้หญิงทั้งคู่ คนโตอายุ 16 ปี และ 14 ปีตามลำดับ

การศึกษาชั้นสูงสุดของพงษ์ จบการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 7 สำหรับอาชีพนั้นพงษ์มีอาชีพทำนา ทำสวนผลไม้ เช่น ลิ้นจี่ ลำไย มีที่ดินประมาณ 20 กว่าไร่ รายได้เฉลี่ยต่อปีประมาณ 20,000 กว่าบาท นอกจากนี้พงษ์ยังเล่าให้ฟังว่า "บางเดือนไม่มีรายได้เข้ามาเลย ต้องจับปลา จับหอยในนากินเอา" ขณะนี้พงษ์มีหนี้สินประมาณ 200,000 บาทคือ เป็นเงินกู้มาจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งพงษ์นำเงินจากการกู้มาลงทุนทำการเกษตร

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของพงษ์ครั้งนี้เป็นการเดินทางไปทำงานครั้งแรกในชีวิต โดยที่พงษ์ได้รับข่าวสารการเดินทางไปทำงานต่างประเทศจากเพื่อน ซึ่งเพื่อนของพงษ์บอกว่า "ได้มีสาย/นายหน้าชื่อ วุฒิชัย(นามสมมติ) เป็นสาย/นายหน้าบริษัทจัดหางานเอดีบี(นามสมมติ)ได้เข้ามาติดต่อคนภายในหมู่บ้านเดียวกันให้ไปทำงานยังต่างประเทศ" สำหรับตัววุฒิชัยนั้น พงษ์ได้เล่าให้ฟังว่า "นายวุฒิชัยเป็นคนจังหวัดตาก เขามีบ้านอยู่หลายหลัง มีอยู่ที่ตาก ที่สำโรง" สาเหตุที่วุฒิชัยได้เข้าไปหาคนงานภายในหมู่บ้านของพงษ์ได้เป็นเพราะวุฒิชัยได้รับการแนะนำมาจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในการชักชวนเริ่มต้นตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2542 โดยการชักชวนวุฒิชัยบอกว่า "มีงานให้ทำอยู่ในประเทศไต้หวัน ทำงานในตำแหน่งช่างไม้ รายได้ต่อเดือนประมาณ 15,000 เหรียญไต้หวัน มีสัญญาการจ้างทำงาน 2 ปี สำหรับค่าบริการจัดหางานนั้นเป็นเงิน 150,000 บาท"

หลังจากที่พงษ์ได้รับการชักชวนดังกล่าว พงษ์ได้ปรึกษากับภรรยาและญาติทุกคนต่างเห็นด้วยกับการไปทำงานในประเทศไต้หวันดังกล่าว ต่อจากนั้นพงษ์ได้ไปปรึกษากับเพื่อน ๆ เพื่อนของพงษ์จำนวน 4 คนมีความประสงค์ที่จะเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศเช่นเดียวกัน พงษ์จึงได้ติดต่อกับวุฒิชัยสาย/นายหน้า พร้อมแจ้งความประสงค์ที่จะไปทำงาน ในช่วงที่ติดตพงษ์เล่าให้ฟังว่า "นายวุฒิชัยบอกว่าใครจ่ายเงินก่อนก็ได้บินก่อน ต้องเสียค่าหัว 150,000 บาท" ดังนั้นทำให้พงษ์ต้องรีบหาเงินมาเป็นค่าบริการจัดหางานโดยพงษ์ได้กู้เงินจากนายทุน ซึ่งนายทุนคนดังกล่าวนี้มีอาชีพทำนาเช่นเดียวกับพงษ์ แต่มีฐานะดีกว่า กู้เงินมาประมาณ 40,000 บาท ต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ 5 ต่อเดือน (ขณะสัมภาษณ์ดอกเบี้ยประมาณ 20,000 กว่าบาท) หลังจากนั้นพงษ์รวมทั้งเพื่อน ๆ ได้ติดต่อกับวุฒิชัย สาย/นายหน้าคนดังกล่าวอีก พงษ์เล่าให้ฟังว่า "ผมโทรไปหาเขาอีก บอกไปว่าหาเงินได้แค่คนละ 36,000 บาท สายก็เลยบอกว่าให้เอาโฉนดที่ดินมาทุกคนจะได้หาเงินกู้ให้ สายเอาโฉนดของผมกับของเพื่อนไป 6 ไร่กว่า ๆ เอาเงินไปด้วยคนละ 36,000 บาท"

ต่อมาวุฒิชัย สาย/นายหน้าได้นำพงษ์กับเพื่อนอีก 4 คน ไปทำพาสปอร์ต ตรวจโรค และทดสอบฝีมือแรงงานที่บริษัทจัดหางานแห่งหนึ่งในบริเวณถนนลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร พงษ์เล่าว่า "พาสปอร์ตกับตรวจ

โรค แต่ละอย่างผมเสียเงิน 10,000 กว่าบาท" นอกจากนี้ สาย/นายหน้าคนนี้ได้นำเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ของ พงษ์ไปด้วย ซึ่งประกอบไปด้วย รูปถ่าย 3 โหล สำเนาทะเบียนบ้าน บัตรประชาชน ฯลฯ

สาเหตุของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

สำหรับสาเหตุสำคัญที่ทำให้พงษ์ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศนั้น พงษ์เล่าให้ฟังว่า "ต้องการปลดหนี้ อยากเป็นเหมือนกับเพื่อน ๆ เพราะคนบ้านเดียวกันเขาไปได้ก็กลับมามีฐานะดี อยู่ที่บ้าน นอกจากทำนาแล้วก็ไม่มีอาชีพอะไร ไปนอกดูเสี่ยงดู" นอกจากนี้พงษ์ยังเล่าให้ผู้วิจัยฟังว่า "ที่กล้าเดินทางเพราะ ไม่ได้ไปคนเดียวมีเพื่อน ๆ ไปด้วยหลายคน ญาติผมก็อยู่ที่ได้วันหลายคน หากเกิดอะไรขึ้นก็จะมีคนคอยช่วยเหลือ" พงษ์ยังเล่าต่อไปอีกว่าความคิดที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีมานานแล้ว แต่ไม่มีโอกาสที่จะไป พงษ์เคยเข้าไปใช้บริการจัดหางานของกรมการจัดหางานมาครั้งหนึ่งแล้ว พงษ์เล่าว่า "ที่ผมไปกับบริษัทเพราะเคย เข้าสมัครงานกับกรมการจัดหางานแล้วแต่นานเป็นปี แล้วก็ไม่มีงานซักที ผมมีเพื่อนมาชวนไปกับบริษัทก็ไป เพราะเขาบอกหากจ่ายเงินครบก็จะบินเลย" สำหรับแผนการที่พงษ์ว่าไว้ในอนาคตหลังจากกลับมาจากการทำงานยังต่างประเทศแล้ว พงษ์จะนำเงินไปใช้หนี้ สร้างบ้าน ซื้อหาเครื่องใช้อำนวยความสะดวกต่าง ๆ หากมีเงินเหลือเก็บจะเก็บเงินไว้ให้ลูกเรียนหนังสือต่อ เพราะขณะนี้ลูก ๆ ของพงษ์กำลังเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และ ประถมศึกษาปีที่ 6 แล้ว

การร้องเรียน

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศในครั้งนี้ พงษ์มีกำหนดการที่จะเดินทางไปช่วงเดือนมีนาคม พ.ศ.2543 แต่ระยะเวลาได้ล่วงเลยไปนาน วุฒิชัย สาย/นายหน้าได้บอกกับพงษ์ให้รอไปก่อน อีกไม่นานคงจะได้บินแล้ว แต่ได้มีการผลัดไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ.2543 พงษ์กับเพื่อนอีก 4 คน จึงได้ตัดสินใจเดินทางเข้ากรุงเทพมหานครเพื่อมาร้องเรียนกับกรมการจัดหางาน โดยพงษ์มาร้องเรียนครั้งแรกวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ.2543 ในขณะนั้นทางเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานได้ช่วยเหลือพงษ์ในการติดต่อวุฒิชัย สาย/นายหน้าคนดังกล่าวให้มาจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น ผลปรากฏว่าวุฒิชัย สาย/นายหน้าตกลงที่จะจ่ายเงินคืนให้กับ พงษ์และเพื่อน ๆ อีก 4 คน คนละ 30,000 บาท โดยการจ่ายเงินจะส่งจ่ายเป็นเช็ค แบ่งจ่ายเงินเป็น 2 ครั้ง ครั้งแรกจะส่งจ่ายเช็คจำนวน 90,000 บาท ในวันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ.2543 และครั้งที่ 2 จะนำเงินสดมาจ่ายคืนให้อีก คนละ 6,000 บาท ภายในวันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ.2543 เช่นเดียวกัน แต่ผลปรากฏว่า วันที่สัมภาษณ์ซึ่งเป็นวันเดียวกันกับที่พงษ์และเพื่อน ๆ อีก 4 คน และวุฒิชัย สาย/นายหน้า ตกลงจะจ่ายเงินคืน พงษ์บอกว่าได้นำเช็คที่วุฒิชัย ส่งจ่ายให้กับตนเองไปขึ้นเงินที่ธนาคาร ทางเจ้าหน้าที่ของธนาคารได้บอกว่า "มีเงินในบัญชี แต่เงินไม่พอ" พงษ์กับเพื่อน ๆ อีก 4 คน จึงรอวุฒิชัยอยู่ที่ฝ่ายรับเรื่องและวินิจฉัยสารร้องทุกข์ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน

เมื่อเกิดเหตุการณ์ดังกล่าว ทางเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานจึงได้แนะนำให้พงษ์กับเพื่อน ๆ ทั้ง 4 คน รอจนหมดเวลาทำการของธนาคาร (15.30 น.) หากวุฒิชัยยังไม่เดินทางมายังฝ่ายรับเรื่อง และโอนเงินเข้าบัญชี เจ้าหน้าที่แนะนำให้ไปแจ้งความดำเนินคดีกับวุฒิชัยใน 2 ข้อหาคือ ข้อโกงเงิน และส่งจ่ายเช็คไม่มีเงิน ซึ่งต้องไปแจ้งความกับตำรวจในพื้นที่ที่เกิดเหตุคือ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

พงษ์ได้เล่าถึงความรู้สึกกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น "ผมคงไม่กล้าเดินทางไปทำงานต่างประเทศอีก เพราะกลัวจะถูกหลอกอีก เสียทั้งเงิน เสียทั้งเวลา ขนาดเดินทางไปกลับจัดการเรื่องนี้ผมหมดเงินไปแล้วเกือบ 20,000 บาท"

กรณีศึกษาที่ 3 : วันเพ็ญ (นามสมมติ)

ประวัติชีวิตส่วนตัว

วันเพ็ญเป็นผู้หญิงผิวขาว รูปร่างค่อนข้างท้วม ขณะที่สัมภาษณ์อายุ 39 ปี บ้านเกิดอยู่ที่อำเภอไชยฝ้าย จังหวัดหนองคาย บิดาเสียชีวิตแล้ว สำหรับมารดาอายุ 64 ปี วันเพ็ญเป็นบุตรคนสุดท้องจากพี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน 5 คน พี่คนโตของวันเพ็ญอายุ 45 ปี ปัจจุบันวันเพ็ญสมรสแล้ว แต่สามีเสียชีวิตไปเมื่อปี 2538 มีลูกด้วยกัน 2 คน คนโตเป็นผู้ชายอายุ 22 ปี แต่งงานแล้วขณะนี้รับราชการทหาร (ทหารเกณฑ์) คนสุดท้องเป็นผู้หญิงอายุ 20 ปี แต่งงานแล้วเช่นกัน

สำหรับการศึกษาของวันเพ็ญนั้นจบการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 4 วันเพ็ญเล่าให้ฟังว่า "พี่จบแค่ป.4 พออ่านออกแต่เขียนได้เฉพาะชื่อตัวเองเท่านั้น" ในด้านอาชีพของวันเพ็ญประกอบอาชีพ ทำไร่ ทำนา และรับจ้างทั่วไป โดยมีที่ดินที่เป็นของตนเองประมาณ 10 ไร่ รายได้ต่อปีประมาณ 35,000 บาท

การไปทำงานต่างประเทศ

ในช่วงปลายเดือนกันยายน พ.ศ.2542 การไปทำงานต่างประเทศของวันเพ็ญได้เริ่มต้นขึ้น ขณะนั้นวันเพ็ญเล่าว่า "มีสายมาจากบริษัทเอเอ็มซี(นามสมมติ) มาติดต่อให้พี่ไปทำงานอยู่ที่ไต้หวัน เขาบอกพี่ว่าจะให้ไปทำงานตำแหน่งคนเลี้ยงเด็กและคนชรา ให้เงินเดือนๆละ 18,000 เหรียญไต้หวัน แล้วก็ยังมีสัญญาการจ้างแบบปีต่อปี รวมทั้งหมดที่จะจ้าง 3 ปี" หลังจากนั้นวันเพ็ญได้นำเรื่องนี้ไปปรึกษากับมารดา ซึ่งไม่ค่อยเห็นด้วยนัก บอกว่ากลัวจะไปลำบาก แต่วันเพ็ญยังมีแนวโน้มที่จะไปอยู่จึงได้ไปปรึกษากับพวกพี่ ๆ และได้รับคำแนะนำว่าคิดดูให้ดีก่อน เพราะเป็นผู้หญิงและไปอยู่ไกลบ้านด้วย แต่สำหรับลูกๆ ของวันเพ็ญกลับไม่ได้คิดเช่นนั้น ลูก ๆ ทั้งสองแนะนำให้หากเงินติดขนาดนี้ที่ไปทำงานดู เพราะที่บ้านทำงานรายได้ไม่ติดนัก หลังจากนั้น 2-3 วัน วันเพ็ญจึงตัดสินใจจะไปทำงานโดยให้เหตุผลกับผู้วิจัยว่า "มันเงินสูงน่าทำ อีกรายได้ที่บ้านลูก ๆ 2 คนมีครอบครัว โตเป็นผู้ใหญ่กันหมดแล้ว สามีก็เสียไปแล้ว ไปทำงานที่ไต้หวันดีกว่า เมื่อทำให้ชีวิตดีขึ้น" วันเพ็ญจึงได้ติดต่อสอบถาม

รายละเอียดกับสมบุรณ์ซึ่งเป็นสาย/นายหน้าที่ได้เข้ามาชักชวนให้ไปทำงานต่างประเทศในครั้งแรก จึงได้ทราบรายละเอียดเพิ่มเติมว่าการไปทำงานยังประเทศไต้หวันครั้งนี้ต้องเสียค่าบริการทั้งสิ้น 115,000 บาท

ค่าใช้จ่ายจำนวน 115,000 บาทนั้น วันเพ็ญเล่าให้ผู้วิจัยฟังว่า "สายมันบอกว่า ค่าหัว 115,000 บาท พี่พยายามหาเงินมาหลายวิธี ส่วนแรกเป็นเงินที่เหลือจากการเอาบ้านไปจำนองกับพ่อลุง เป็นเงิน 100,000 บาท คิดดอกเบี้ยร้อยละ 6 ต่อปี ตอนนั้นเอาเงินนี้ไปเป็นค่ารักษาแฟนเมื่อปี 2538 เหลืออยู่ 1-2 หมื่นบาท อีกส่วนเป็นเงินที่เหลือจากการขายที่นาได้ 95,000 บาท รวม ๆ กันได้พอดี" หลังจากนั้นก็นำเงินไปจ่ายเป็นค่าบริการแล้ว สาย/นายหน้าได้นำเอกสารต่าง ๆ ที่สำคัญไปดำเนินการต่อ แต่มีเอกสารที่วันเพ็ญต้องไปจัดทำเอง โดยมีสายคนเดิมเป็นผู้นำไปทำเอกสารนั้นได้แก่ ทำพาสปอร์ตจ่ายให้กับสาย/นายหน้า 1,100 บาท ตรวจโรคจ่ายให้กับสาย/นายหน้า 1,100 บาท เมื่อทุกอย่างพร้อมแล้ววันเพ็ญได้เดินทางไปทำงานในวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ.2542

ชีวิตในไต้หวัน

เมื่อไปถึงไต้หวันได้มีเจ้าหน้าที่ของบริษัทจัดหางานเอเอ็มซี นำตัววันเพ็ญไปตรวจโรคก่อนที่จะทำงาน ตามกฎหมายที่ทางการไต้หวันกำหนดไว้ ในการทำงานที่ไต้หวันปรากฏว่าเมื่อไปถึงนายจ้างได้นำตัววันเพ็ญไปทำงานในร้านอาหารแห่งหนึ่งบริเวณเมืองเนยลี่ ตรงนี้วันเพ็ญเล่าว่า "เขาพาพี่ไปทำงานที่ร้านอาหารที่เมืองเนยลี่ แต่ในสัญญาเขาบอกว่าให้ทำงานอีกเมืองหนึ่งที่อยู่ภาคใต้ของไต้หวัน รู้สึกจะเป็นเกาสงนะ" ตรงนี้แสดงให้เห็นว่า การทำงานของวันเพ็ญไม่ได้เป็นไปตามสัญญาจ้างเพราะการมาทำงานครั้งนี้วันเพ็ญต้องมาทำงานเป็นผู้ดูแลเด็กและคนชรา แต่กลับให้มาทำงานในร้านอาหาร อีกประการหนึ่งสถานที่ทำงานยังเปลี่ยนจากเมืองเกาสงมาเป็นเมืองเนยลี่อีก แต่วันเพ็ญไม่ได้โต้แย้งสิทธิอย่างใด วันเพ็ญคิดแต่เพียงว่าไหน ๆ เดินทางมาแล้ว ลองทำงานดูคงไม่เป็นไร

ร้านอาหารที่วันเพ็ญทำงานอยู่มีชื่อว่า ลีซื่อ (เนยลี่) ยูนชิวลู่ 354 เฮ้าส์ ซึ่งนอกจากจะเป็นร้านอาหารแล้ว ยังเป็นฟาร์มเลี้ยงกุ้งอีกด้วย เจ้าของร้านแห่งนี้ชื่อ MR. S. F. Chen Met การทำงานที่วันเพ็ญต้องเริ่มทำงานตั้งแต่ 7 โมงเช้า เลิกงานเที่ยงคืน เฉพาะวันจันทร์ถึงวันศุกร์ สำหรับวันเสาร์และอาทิตย์เลิกงานตี 3-4 ทำงานทุกอย่างเหมือนเป็นลูกจ้างตามร้านอาหารในประเทศไทย เช่น เสริฟอาหาร กวาดขยะ จัดเก้าอี้ ล้างถ้วยชาม เช็ดโต๊ะ ฯลฯ ในเดือนแรกได้รับเงินเดือนเพียง 5,000 เหรียญไต้หวัน เจ้าของร้านบอกว่าต้องหักให้เป็นค่านายหน้า 10,000 เหรียญไต้หวัน ส่วนที่เหลือหักเป็นค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น ค่าภาษีประมาณร้อยละ 20 เมื่อเป็นเช่นนี้วันเพ็ญได้ทำงานต่อไปโดยไม่คิดอะไรมาก ล่วงเข้าเดือนที่สอง วันเพ็ญได้รับเงินเดือนเพียง 1,600 เหรียญไต้หวัน คราวนี้วันเพ็ญไม่ยอมจึงได้มีปากเสียงกับเจ้าของร้าน แต่พูดจាកันไม่รู้เรื่อง เพราะใช้คนละภาษากัน จึงต้องใช้ภาษาไปกัน ฟังความได้ว่า วันเพ็ญจะไปฟ้องเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ซึ่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ก่อนหน้าวันเพ็ญเล่าให้ฟังว่า "พี่พยายามโทรศัพท์หลายครั้ง แต่ไม่ติด พอดีใจของร้านเขามาเห็นถึงถามว่าโทรไปไหน" เมื่อมีปากเสียงกับเจ้าของร้าน เจ้าของร้านจึงให้ส่งตัววันเพ็ญกลับประเทศไทย วันเพ็ญเล่าว่า "คงเพราะเขากลัวเจ้าหน้าที่ เพราะมีความผิดหลายอย่างจึงส่งพี่กลับ" เงินเดือนที่ได้รับจากการทำงาน 2 เดือนรวมกัน 6,600 เหรียญได้วัน วันเพ็ญเล่าว่า "เงิน 6,600 เหรียญก็ส่งมาใช้หนี้ที่กู้ยืมพ่อลุง พ่อลุงเขาได้เปิดบัญชีให้ไว้ ส่งเงินแต่ละครั้งเสียค่าบริการให้กับธนาคารถึง 200 บาท"

การร้องเรียน

วันเพ็ญเล่าว่าตัวของเขาเองได้เริ่มไปทำงานในวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ.2542 ไปถึงและตรวจโรคจนถึงได้เริ่มทำงานวันที่ 23 ตุลาคม พ.ศ.2542 ถูกนายจ้างส่งตัวกลับประเทศไทยวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ.2542 เมื่อกลับมาถึงเมืองไทยต้องการที่จะร้องเรียนกับกรมการจัดหางาน แต่มาถึงในเวลา 4 โมงเย็นแล้ว ไปหาเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน เจ้าหน้าที่บอกว่าให้มาใหม่วันที่ 4 มกราคม พ.ศ.2543 ผู้วิจัยได้ถามวันเพ็ญว่าได้ไปติดต่อกับบริษัทจัดหางานเอเอ็มซีบ้างไหม วันเพ็ญตอบว่า "พี่ไปหาที่บริษัทแล้ว บริษัทเขาบอกว่าให้พี่มาที่กรมการจัดหางาน เพราะเรื่องที่เกิดขึ้นไม่ใช่ความผิดของบริษัท"

กรณีศึกษาที่ 4 : หล่อ (นามสมมติ)

ประวัติชีวิตส่วนตัว

หล่อเป็นผู้ชายรูปร่างสูงโปร่ง หน้าตาดี ผิวดำแดง ขณะที่มีสัมภาษณ์อายุ 35 ปี บ้านเกิดอยู่ที่ บ้านนาจัน อำเภอมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ บิดาอายุ 60 ปี มารดาอายุ 57 ปี มีพี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน 2 คน หล่อเป็นบุตรคนสุดท้อง โดยมีพี่สาวอายุ 37 ปี ปัจจุบันหล่อ แต่งงานและมีครอบครัวแล้วโดยภรรยาคนแรกของหล่ออายุ 33 ปี มีลูกด้วยกัน 2 คน เป็นผู้หญิงทั้งคู่ คนโตอายุ 16 ปี คนเล็กอายุ 10 ปี ภรรยาคนที่สองของหล่ออายุ 30 ปี ในปัจจุบันหล่อได้ย้ายมาอยู่กับภรรยาคนที่สอง

การศึกษาของหล่อ จบการศึกษาชั้นสูงสุดประถมศึกษปีที่ 4 ประกอบอาชีพทำนา ปลูกผัก ทำนาข้าว โดยมีพื้นที่เพาะปลูกประมาณ 5 ไร่ เป็นของตัวเอง และของพ่อตา มีรายได้เฉลี่ยต่อปีประมาณ 20,000-30,000 บาท

ประสบการณ์ครั้งแรกในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

หล่อเล่าให้ผู้วิจัยฟังว่า ตัวของเขาเองเคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อน โดยประเทศที่เดินทางไปทำงานคือไต้หวัน หล่อเล่าว่า "เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อนที่ประเทศไต้หวันทำงานนาน 6 ปีกว่าถึง 7 ปีตอนที่เริ่มไป ผมจำไม่ได้ แต่กลับมาเมื่อ 2 ปีที่แล้วครับ (พ.ศ.2541)" การไปทำงานของหล่อในครั้งนี้หากดูระยะ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เวลาที่อยู่อาศัยในไต้หวันเป็นเวลานานมาก ซึ่งความเป็นจริงการทำงานของหล่อระยะเวลาเกินไปจากที่ทางไต้หวันกำหนดไว้ แต่หล่อได้หลบเลี่ยงเจ้าหน้าที่ของทางการไต้หวัน แต่ก็ยังถูกจับกุมตัวได้ ทางทางการไต้หวันจึงเนรเทศส่งตัวกลับประเทศไทย ขณะที่อยู่ประเทศไต้หวัน หล่อทำงานเป็นช่างพ่นสีในโรงงาน การที่อยู่อาศัยอยู่นานขนาดนี้ทำให้หล่อมีแฟนเป็นคนไต้หวัน และสามารถเรียนรู้ภาษาของทางไต้หวันได้ด้วย

ในการเดินทางไปทำงานยังไต้หวันในครั้งนี้ หล่อได้เดินทางไปโดยการชักชวนจากสาย/นายหน้าของบริษัทจัดหางานไอเอสไอ(นามสมมติ) สาย/นายหน้าชื่อสมบัติ(นามสมมติ) เสียค่าบริการในการเดินทางครั้งนั้น 68,000 บาท หล่อเล่าว่า "ตอนผมไปผมเสียค่าคอม 68,000 บาท ผมไปกับนางสมบัติ เพราะเขาเป็นนายหน้า"

ครั้งที่สองกับการเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ

หลังจากกลับมาจากการทำงานในไต้หวัน 2 ปีที่แล้ว หล่อได้อาศัยอยู่ที่บ้านโดยประกอบอาชีพ ทำนา ทำสวนมะขามหวาน และปลูกผัก ระยะเวลาว่างเลยมาถึงประมาณต้นปี2543 ได้มีสาย/นายหน้าได้เข้ามาชักชวนให้ไปทำงานยังประเทศอิสราเอล หล่อเล่าให้ฟังว่า "มีสายมาบอก เมื่อก่อนที่ผมไปไต้หวัน นางสมบัติเขาเรียกว่า เจ๊นาง เขาบอกผม" สมบัติได้ติดต่อชักชวนให้หล่อไปทำงานยังประเทศอิสราเอลโดยบอกรายละเอียดคือ ให้ไปทำงานเป็นช่างไม้ เงินเดือนที่จะได้รับเดือนละ 2,000 ซิงเกิล คิดเป็นเงินไทยประมาณ 20,000-26,000 บาท แต่หากทำตลอดเดือนอาจจะได้ถึง 29,000-30,000 บาท โดยมีสัญญาการจ้างงานนาน 3 ปี หากต้องการจะไปต้องเสียค่าบริการ 150,000 บาท โดยเดินทางไปกับบริษัทจัดหางานไอเอ็มเอฟ(นามสมมติ) สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างหล่อกับสมบัตินั้น หล่อบอกว่าความสัมพันธ์ไม่ค่อยจะสนิทกัน เพียงแต่รู้ว่าสมบัติเป็นคนจังหวัดหนองบัวลำภู

เมื่อได้รับทราบข่าวการไปทำงานต่างประเทศดังกล่าว หล่อได้นำเรื่องการไปทำงานต่างประเทศไปปรึกษากับพี่สาว ภรรยา พี่ภรรยา และพ่อ หล่อเล่าว่า "พวกเขาบอกผมว่า หากผมได้ไปทำงานต่างประเทศได้แล้ว เขาอยากให้คุณดีกัน พ่อก็บอกมีงทำดี ๆ นะไว้ย เดี่ยวจะไม่มีหวนอนปลายตีน" เมื่อตัดสินใจที่จะไปทำงานได้แล้ว หล่อได้ติดต่อไปยังจัดหางานจังหวัดเพชรบูรณ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่งเพื่อความมั่นใจ หล่อเล่าว่า "ผมเข้าไปดูที่กรมแรงงานเพชรบูรณ์ เพื่อที่จะดูว่าบริษัทไอเอ็มเอฟ นี้มีจริงหรือเปล่า ปรากฏว่ามีผมก็มั่นใจ" หลังจากนั้นหล่อได้ติดต่อกับสมบัติ ซึ่งเป็นสาย/นายหน้า แจ้งความประสงค์ที่จะไปทำงาน สมบัติจึงได้นำตัวหล่อและเพื่อนอีก 4 คน ที่ต้องการไปทำงาน นำตัวไปทดสอบฝีมือแรงงาน โดยเสียค่าทดสอบไปคนละ 300 บาท ถึงตรงนี้หล่อเล่าว่า "วันนั้นตรวจสอบ (ทดสอบฝีมือ) ไม่รู้ผ่านได้อย่างไร ผมไม่เคยทำมาก่อน" ทดสอบฝีมือจนเป็นที่เรียบร้อยแล้ว สมบัติได้นำตัวไปตรวจโรคเสียเงิน 1,100 บาท ถ่ายรูป ทำพาสปอร์ต เสร็จแล้วมอบอำนาจให้ทางบริษัทไอเอ็มเอฟดำเนินการผ่านทางสมบัติ ถึงตรงนี้หล่อเล่าให้ฟังต่อไปว่า "พอผมตรวจอะไรเสร็จ เขาก็รีบโทรตามคุณผมไปทันที ไปไม่พออาทิตย์ บอกว่าคุณรีบเอาเงินมาวาง 50,000 แล้วคุณฟังข่าววันที่ 8 หรือ

9 นะ ผมจึงเอาเงินมาวางวันที่ 3 (มิถุนายน พ.ศ.2543)"

สำหรับเงินที่หล่อนำมาจ่ายค่าบริการนั้น หล่อได้เล่าให้ฟังว่า "ผมมีหนี้สินนิดหน่อยที่วิ่งไปอิสราเอลนั่นแหละครับ ไปกู้คนที่บ้าน คือบ้านเขาทำงานอยู่บริษัทซีเกอร์ กู้เงินมาเสียดอกเบี้ย ร้อยละ 5 บาทต่อเดือน กู้มา 50,000 บาท" หลังจากนั้นหล่อก็รอจนถึงวันที่ 9 มิถุนายน 2543 ซึ่งเป็นวันลงนามในสัญญา แต่ก็ไม่ได้มีการลงนามในสัญญาแต่อย่างใด หล่อเล่าว่า "เขาบอกว่าวันที่ 9 คุณต้องมาลงนามในสัญญา แล้วก็ได้อบรม เจียบไปเลย ผมรอ ๆ 2-3 เดือน ผมก็บอกเขาผมขอถอนตัวแล้วกัน เขาก็บอกว่าใจเย็น ๆ ก่อน เดี่ยวงานก็เข้า" หล่อได้ตัดสินใจถอนตัวในการเดินทางไปทำงานในครั้งนี้ ได้พยายามติดต่อสมบัติเพื่อจัดการกับปัญหา แต่ปรากฏว่าสมบัติได้บอกกับหล่อว่าจะให้บินไปทำงานในวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ.2543 แต่พอถึงเวลาก็ผลัดเป็นวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ.2543 ถึงตรงนี้ หล่อเล่าว่า "เขาบอกเป็นวันที่ 6 สิงหาคม รู้เรื่องอีกก็ผลัดเป็น 15 สิงหาคม ผมหมดไปครั้งละ 1,000-2,000 บาท ผมเลยตัดสินใจถอน เขาก็บอกใจเย็น ๆ พวกเอกสารอะไรเรียบร้อยหมดแล้ว รอเขาโทรมาจริงเดี๋ยวก็ได้ไป บริษัทถูกแต่คนที่เขาสายนี้แหละหลอกผม ผมไป ๆ มา ๆ หมดไป 7,000 กว่าแล้ว เขาหนีผมแล้วติดต่อไปไม่ได้เลย" สำหรับเพื่อน ๆ หล่ออีก 4 คนได้จ่ายเงินไปล่วงหน้าจำนวน 50,000 บาทเช่นเดียวกัน และสายคนนี้ได้หลอกแรงงานอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งกลุ่มที่วานี้ได้จ่ายเงินไปหมดเลยถึง 150,000 บาท ถึงตรงนี้หล่อเล่าว่า "ผมยังโชคดีอยู่ที่เขาจะให้ผมโอนให้เขาอีก 100,000 บาท คือให้หมด 150,000 บาท" และนอกจากนี้หล่อได้เล่าเพิ่มเติมว่า "ช่วงที่ผมไม่ได้บินไป วิ่งตามเรื่องก็ไปกู้เขามาอีก 15,000 บาท ก็รวมกับของเก่าเป็น 65,000 บาทแล้ว เอาเงินมาจากญาติพี่น้องมาบ้างเล็กน้อยๆ แต่ไม่ต้องเสียดอกอะไร เงินส่วนตัวด้วย"

สาเหตุของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

เหตุผลที่หล่อต้องเดินทางไปทำงานต่างประเทศครั้งนี้ หล่อให้เหตุผลไว้ว่า "อยู่บ้านข้าวน้ำท่วม ผมเคยไปได้วันรายได้ดี ได้วันที่ที่สุด อีกอย่างผมว่างงานขึ้น ๆ ลง ๆ มะขามหวานได้กิโล 50-60 บาทก็อยู่ได้ แต่เดี๋ยวนี้ได้ 5 บาทก็ต้องเอาไปทิ้ง เราจบแค่ ป.4 ความรู้หน่อย เพื่อนบ้านผมไปแล้วได้ดี ลูกๆจะได้สบาย หากเราไปทำงานเห็นเขาได้ก็อยากได้กับเขาบ้าง" สำหรับแผนการที่คิดไว้หากได้ไปทำงานยังประเทศอิสราเอลจริง ๆ หล่อจะนำเงินที่ได้มาซื้อลูกวัวเอาไว้เลี้ยง และเอาเงินให้กับลูกได้ไปโรงเรียน แต่เมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้น แผนการของหล่อได้เปลี่ยนไป หล่อเล่าว่า "หากเขาไม่ให้เงินคืน จะสต๊อป คงจะขับรถอยู่ในกรุงเทพฯ รถพ่วงที่มีตู้คอนเทนเนอร์ ผมขับได้แต่ไม่รู้เส้นทางเพื่อนผมสอนตอนอยู่ได้วัน"

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การร้องเรียน

หล่อได้รอให้สาย/นายหน้า สมบัติติดต่อมาเป็นเวลา 2-3 เดือน ครั้งสุดท้าย หล่อได้ขอลงตัวจากการไปทำงานครั้งนี้ หล่อเล่าว่า "ผมรอ 2-3 เดือน ผมก็บอกเขา ผมขอลงตัวแล้วกัน เขาก็บอกว่าใจเย็นๆ ก่อนเดี๋ยวงานก็เข้า ผมจึงมาร้องเรียน ผมไม่รู้ มีดแปดด้านแล้ว" วันนี้

(5 ตุลาคม พ.ศ.2543) เป็นวันแรกที่หล่อเดินทางมาร้องเรียนเรื่องดังกล่าว ซึ่งก่อนหน้านั้นหล่อได้เดินทางไปบริษัทไอเอ็มเอฟ หล่อเล่าว่า "ก่อนหน้าจะไปบริษัทไอเอ็มเอฟ เขาบอกไม่ได้รับเงินและไม่ได้หลักฐาน เป็นการหลอกของสายที่เคยทำงานกับบริษัท" สำหรับทางเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานได้ทำการสอบปากคำรายละเอียดต่าง ๆ จากหล่อและกำลังดำเนินการต่อไป

กรณีศึกษาที่ 5: โอปอ (นามสมมติ)

ประวัติชีวิตส่วนตัว

โอปอเป็นผู้หญิง ผิวขาว ผอมยาว รูปร่างเล็ก ๆ อายุขณะสัมภาษณ์ 33 ปี บ้านเกิดอยู่ที่อำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย บิดาเสียชีวิตแล้ว สำหรับมารดาอายุ 56 ปี โอปอเป็นบุตรคนที่ 2 ของพี่น้องที่ร่วมบิดามารดาเดียวกัน 6 คน พี่คนโตเป็นผู้ชาย อายุ 36 ปี ปัจจุบันโอปอสมรสแล้ว สามีอายุ 35 ปี ประกอบอาชีพขับรถรับจ้างในกรุงเทพมหานคร มีลูกกัน 2 คน คนโตเป็นผู้หญิงอายุ 12 ปี คนเล็กเป็นผู้ชาย อายุ 10 ปี

การศึกษาของโอปอ จบการศึกษาสูงสุดประถมศึกษาปีที่ 6 สำหรับอาชีพในปัจจุบันทำงานเย็บผ้าในกรุงเทพมหานคร ขณะนี้โอปอและสามีได้ย้ายมาอยู่กรุงเทพมหานคร ส่วนลูก ๆ อาศัยอยู่กับยาย (แม่ของโอปอ) บ้านที่อยู่ในกรุงเทพฯ เป็นบ้านเช่าอยู่ที่สนามบินน้ำ จังหวัดนนทบุรี นอกจากนี้จะทำงานเย็บผ้าแล้วโอปอยังประกอบอาชีพทำนาทำไร่ด้วย โดยมีที่ดินเป็นของตัวเอง 15 ไร่ ของสามี 15 ไร่ รวมกันประมาณ 30 ไร่ สำหรับรายได้เฉลี่ยประมาณ 10,000 บาท จากการขายข้าว 1 ปี รับจ้างเล็ก ๆ น้อย ๆ ในบางครั้งวันละ 150 บาท 140 บาท รายได้ของโอปอจะคิดเป็นสัปดาห์ ๆ ละ 2,000 บาท รวมกันกับสามีเฉลี่ยประมาณ 9,000-10,000 บาทต่อเดือน

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

โอปอเป็นผู้หญิงคนหนึ่งในอำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย ที่ได้เห็นปรากฏการณ์ทางสังคม การไปทำงานต่างประเทศของเพื่อนบ้าน โอปอเล่าว่า "เพื่อน ๆ แถวบ้านเขาไปกันเยอะ มีทั้งผู้ชาย และผู้หญิง โดยส่วนใหญ่จะเป็นเพื่อนผู้ชาย" ประจวบกับในละแวกบ้านพวกสาย/นายหน้าจัดหางานต่าง ๆ ได้เข้ามาชักชวนและเผยแพร่ข่าวสารการไปทำงานต่างประเทศ ทำให้โอปอคิดที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศอยู่บ้างเหมือนกัน "เห็นคนอื่นเขาไปแล้วเขาได้ดีกัน อยากไปบ้าง ถ้าหากเราไปทำงานกรุงเทพฯ ก็อยู่ได้กินได้ แต่มันไม่เหลือเก็บ หากไปปีสองปีกลับมาได้ 2 แสน 3 แสน ก็รู้สึกว่ารฐานะทางบ้านก็ดีขึ้น อยากลองไปมั่ง" เมื่อคิดที่จะเดินทางไป

ทำงานต่างประเทศ โอปอได้นำเรื่องนี้ไปปรึกษากับญาติ ๆ ฝ่ายแม่ ทุกคนเห็นดีเห็นงามกันไปด้วย แต่สำหรับสามีของโอปอกลับไม่เห็นด้วย โอปอเล่าว่า "ก่อนจะไปทำงานไปปรึกษา พวกญาติแม่ แม่ให้ไป แต่แฟนไม่ให้

ไป แต่ตัวเองอยากไปลองดู เพราะเห็นเพื่อนบ้านเขาไปก็ได้ดีกัน ที่ไปเย็บผ้าตกเดือนละ 30,000-40,000 เขาอยู่
ได้"

หลังจากนั้นโอบอได้เดินทางไปสมัครงานกับบริษัทจัดหางานคาวา(นามสมมติ) ซึ่งมีสำนักงานอยู่ที่
อำเภอบึงกาฬ โดยที่โอบอทราบข่าวจากเอกสารที่ทางบริษัทคาวา ติดประกาศไว้ตามสถานที่ต่าง ๆ ในหมู่บ้าน
เมื่อไปถึงบริษัทคาวา โอบอแจ้งความประสงค์ต้องการไปทำงานตำแหน่งช่างเย็บผ้า แต่ปรากฏว่าทางบริษัทคาวา
บอกว่าตำแหน่งช่างเย็บผ้าตอนนี้ยังไม่มี มีเพียงแต่ตำแหน่งแม่บ้านจะไปหรือเปล่า โอบอจึงตัดสินใจที่จะไม่
ไป เพราะตำแหน่งงานไม่ตรงกับที่ตัวเองตั้งใจไว้ หลังจากนั้นอีกไม่นาน โอบอเล่าว่า "กลับไปอยู่บ้านได้สักพัก
หนึ่งแล้วเรื่องนี้ให้น้องคนหนึ่งฟัง น้องคนนั้นเขาทำงานอยู่กับบริษัทจัดหางานโตโย(นามสมมติ) พี่บอกเขาไปว่า
อยากไปทำงานที่ได้ทุกวัน เป็นช่างเย็บผ้า หลังจากนั้นน้องคนนั้นก็เอาเรื่องไปบอกกับทางบริษัทโตโย ไม่นานบริษัท
โตโยก็มาติดต่อให้พี่ไปสมัครงานที่บริษัท เขาบอกว่ามีตำแหน่งเย็บผ้า ถ้าสนใจให้ไปเขียนใบสมัครที่บริษัทได้
เลย พี่เลยเข้าไปในวันนั้นเลย วันหลังก็มาสอบคัดตัวก็ติด" โอบอได้กลับมาที่บ้านอีกครั้งหนึ่งเพื่อรอให้ทางบริษัท
โตโยติดต่อมา เมื่อบริษัทโตโยติดต่อกลับไปทางบริษัทโตโยได้บอกกับโอบอว่าตำแหน่งที่โอบอต้องการคือ
ตำแหน่งช่างเย็บผ้ายังไม่อยู่ในขณะนี้ แต่ทางบริษัทโตโยจะนำโอบอไปฝากให้กับบริษัทจัดหางานบางกอก
(นามสมมติ)

สำหรับรายละเอียดในการไปทำงานยังได้ทุกวันของโอบอนั้น โอบอกับบริษัทบางกอกได้ตกลงกันเป็น
การส่วนตัวว่าจะให้โอบอไปทำงานเป็นช่างเย็บผ้า เงินเดือนที่จะได้ประมาณ 20,000 กว่าบาท โอบอจึงตกลง แต่
ภายในหนังสือสัญญาการจ้างงานระบุว่า ให้โอบอทำงานในตำแหน่งผู้ดูแลลูกหญิง ได้รับเงินเดือน 15,840
เหรียญได้ทุกวัน โดยมีระยะเวลาการจ้างงานทั้งหมดเป็นเวลา 23 เดือน กับ 11 วัน สำหรับค่าบริการจัดหางานทาง
บริษัทบางกอกคิดค่าบริการ 180,000 บาท ซึ่งตามความเป็นจริงในหนังสือสัญญาจัดหางานของโอบอกับทาง
บริษัทบางกอกระบุว่า เสียค่าบริการจัดหางาน 15,840 บาท ค่าใช้จ่าย 31,160 บาท รวมเป็นเงินทั้งหมด
ประมาณ 47,000 กว่าบาท ตรงนี้โอบอเล่าว่า "พี่มารู้ว่าเขาเสียค่าหัวตามกฎหมายประมาณ 50,000 บาท แต่ที่
พี่เสียถึง 180,000 บาท เพราะหากได้เงินเดือน 20,000 กว่าบาททุกเดือนตามที่เขบอก พี่คิดดูแล้วพี่คุ้มนะ
ตอนที่มาอบรมที่กระทรวง เจ้าหน้าที่ก็มาถามพี่ว่าเสียค่าบริการทำอะไร ทางบริษัทแนะนำว่าไม่ให้บอกเจ้าหน้าที่
เกิน 50,000 บาทเดี๋ยวจะไม่ได้ไปทำงาน"

เงินที่จ่ายให้เป็นค่าบริการจัดหางาน 180,000 บาท โอบอได้กู้ยืมเงินมาจากนายทุนภายในหมู่บ้าน
จำนวน 150,000 บาท โดยวิธีการไปเช่าที่ดินของคนอื่นมาอีกต่อหนึ่ง เพราะว่าที่ดินของโอบอและสามีเป็นที่ดิน
สปก. นายทุนไม่รับจำนอง ซึ่งที่ดินที่เช่ามาเป็นของพวกญาติ เป็นที่ดิน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ติดกับถนนใหญ่พื้นที่ไม่ถึงไร่ โดยสัญญาเงินกู้ครั้งนี้โอปอต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ 10 สิ้นต่อเดือน (2.5/เดือน) กำหนดส่ง 20 เดือน ชำระให้หมดในวงเงินเดือนละ 13,686 บาท ซึ่งนายทุนคนนี้โอปอไม่ได้ติดต่อไปเองแต่ได้รับการช่วยเหลือจากบริษัทจัดหางานโตโยอีกต่อหนึ่ง โอปอเล่าว่า

"นายทุนเขาประกอบอาชีพนี้โดยตรง เพราะไม่เห็นเขาทำอะไร ตอนที่เซ็นสัญญาเงินกู้ได้ไปเซ็นสัญญากันที่บริษัทโตโย" สำหรับเงินส่วนที่เหลือ 30,000 บาท เป็นเงินส่วนตัวของโอปอเอง

หลังจากนั้นอีกไม่นาน เจ้าหน้าที่บริษัทจัดหางานบางกอกได้ติดต่อโอปอมาอีกครั้งหนึ่ง เพื่อที่จะนำโอปอไปทำพาสปอร์ต และตรวจโรคที่กรุงเทพฯ โอปอเล่าให้ฟังว่า "มีคนพามาทำเอกสารแต่เราต้องเสียเงินเองหมดเลย เขาคิดค่ารถกับเรา คิดค่ารถเที่ยวละ 300 ค่าทำพาสปอร์ต 1,500 บาท แต่เวลาไปทำเสียแค่ 1,100 บาท ไปตรวจโรคที่โรงพยาบาลศิริราช เสียค่าตรวจโรค 1,500 บาท" เมื่อเอกสารการเดินทางไปทำงานจัดเตรียมเสร็จ โอปอได้มอบให้กับทางบริษัทจัดหางานบางกอก หลังจากนั้นทางบริษัทได้ติดต่อให้โอปอมาลงนามในสัญญาการจัดการงาน และสัญญาการจ้างงานที่บริษัทเพื่อที่จะได้ส่งตัวโอปอเข้าอบรมปฐมนิเทศคนหางานไปต่างประเทศกับกรมการจัดหางาน โดยวันที่โอปอเข้าอบรมเป็นวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ.2543 หลังจากนั้นวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ.2543 โอปอได้บินไปทำงานยังไต้หวัน รวมเวลาการจัดหางานของบริษัทบางกอกใช้เวลาประมาณ 1 เดือน

ช่วงแรกของการเดินทางไปทำงานยังประเทศไต้หวัน โอปอได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ว่า หากกลับมาจะนำเงินที่ได้รับมาสร้างบ้าน เก็บเป็นค่าเล่าเรียนของลูก ๆ และส่วนสุดท้ายจะเก็บไว้เป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ภายในบ้าน ดังที่โอปอเล่าว่า "ส่วนแรกหากได้จะทำบ้านเป็นของตัวเอง เพราะบ้านปัจจุบันเป็นของแม่ มีที่อยู่แล้วเป็นของแม่นั้นแหละ ส่วนที่เหลือเป็นเงินค่าใช้จ่าย เงินค่าเล่าเรียนของลูก"

ชีวิตในไต้หวัน

เมื่อไปถึงไต้หวัน ทางเอเยนต์ของบริษัทบางกอกได้นำตัวโอปอไปตรวจโรค และนำไปพักอยู่กับเอเยนต์ รุ่งขึ้นจึงได้นำตัวโอปอไปส่งบ้านของนายจ้างในเมืองผิงตง โอปอไม่รู้มาก่อนเลยว่า งานที่ตัวเองต้องการทำคือเย็บผ้านั้น บัดนี้ต้องกลับมาทำงานเป็นแม่บ้านให้กับนายจ้างไต้หวัน โอปอเล่าถึงบ้านนายจ้างให้ฟังว่า "พอที่ไปถึงรู้ว่าต้องทำงานเป็นแม่บ้าน พี่ตกใจก็ถามเอเยนต์เขาไป เขาบอกทำงานนี้ไปก่อน พี่จึงคิดว่าเสียเงินไปแล้วทำดูก็ได้ แต่ใจมันไม่ชอบเอาเลยงานนี้ นายจ้างเขาเป็นคนไต้หวัน บ้านเขาอยู่ที่เมืองผิงตง ที่บ้านนายจ้าง มีคนอยู่ 4 คน เป็นไต้หวันหมดเลย และคนทำงานเป็นพี่คนเดียวทำทั้งตึก 5 ชั้น" สำหรับเวลาการทำงานจะเริ่มทำเวลา 7.00-22.00 น. ไม่มีวันหยุด ทำทุกอย่างตั้งแต่กวาดบ้าน ถูบ้าน ล้างห้องน้ำ ฯลฯ ส่วนเงินเดือนนั้น นายจ้างบอกจะให้ 15,000 เหรียญ ถึงตรงนี้โอปอเล่าต่อไปว่า "ตอนที่ไปเขาไม่ได้บอกว่าจะได้เงินเดือนเท่านี้ ต้องได้ 20,000 กว่าบาท แต่เวลาไปจริงไม่เป็นไปตามที่เขาบอก ค่าหัวที่เขาบอกเขาก็

บอกไม่ได้ไปทำงานบ้าน เขาบอกว่าตำแหน่งที่ไปทำงานบ้านค่าหัวแค่ 110,000 บาทเอง ตกกลับไปทำงานบ้านก็เลยไม่ทำเลย ค่าหัวมันแพง มันเป็นค่าหัวระบบโรงงาน" จากนั้น โอปอได้ทำงานบ้านไปเรื่อย ๆ ประมาณ 20 วัน จึงคิดตัดสินใจจะไม่ทำงานนี้ต่อไปแล้ว ช่วงนี้โอปอเล่าว่า "พี่ตรองแล้วมันไม่คุ้ม เพราะเงินเดือนที่ได้ 15,840 เหรียญ และหักค่าประกันค่าภาษี เงินเดือนก็หักไป 6,000 กว่าบาท เงินเดือนจะเหลือ 8,000 กว่า ๆ ต้องส่งมาใช้หนี้เดือนละ 13,860 บาท มันจะไปคุ้มอะไร งานก็ไม่ตรงกลับดีกว่า" คิดได้เช่นนี้โอปอได้โทรศัพท์ติดต่อกับสำนักงานแรงงานไทยประจำเมืองเกาสง โอปอเล่าต่อไปว่า "มันเป็นอย่างนี้มันอยู่ไม่ได้แล้ว ก็เลยโทรแจ้งบริษัท และโทรแจ้งสำนักงานแรงงานไทยที่เกาสง พี่โทรไป 3-4 เทียว แต่ไม่มีคนรับสาย เข้าแก่เขาเห็นพี่โทรบ่อย เขาเลยโทรแจ้งเอเยนต์ เอเยนต์เลยโทรมาหาพี่ ถามพี่ว่าพี่โทรทำไมบ่อย ๆ ก็บอกเขาไปว่าโทรไปสำนักงานแรงงานไทยจะปรึกษา เขาว่าที่ฉันมาทำงานนี้นะ ตำแหน่งงานตามสัญญาของฉันมันไม่ตรงนะ เอเยนต์ก็บอกว่าคุณทำอย่างนี้ได้อย่างไร พี่ตอบเขาไปว่าตอนที่ฉันสมัครมาทำงานเป็นตำแหน่งเย็บผ้าแต่พอมาถึงให้ฉันทำงานบ้านอย่างนี้ฉันทำไม่ได้ ทางบริษัทจะต้องรับผิดชอบ และเปลี่ยนงานให้ฉัน เขาบอกว่าเปลี่ยนไม่ได้หรอกคุณ แล้วก็ว่าใหญ่เลย โทรไปแจ้งทำไมหากสำนักงานแรงงานไทยเขามาดูจริง ๆ ทางบริษัทก็แะชิ พี่เลยรู้ว่าเขาหลอกเรามาจริง ตอนที่มาคัดตัวเขาก็บอกมาเย็บผ้า แต่พอไปทำแล้วกลับให้ไปทำงานอย่างนี้จะยอมได้อย่างไร ก็ซูๆ เขาเหมือนกัน" เมื่อเป็นเช่นนี้ เอเยนต์จึงส่งโอปอกลับประเทศไทย โอปอเล่าถึงความรู้สึกในขณะที่อยู่ได้วันว่า "ที่พี่ต้องโทรไปสำนักงานแรงงานไทยเพราะพี่ร้อนใจไปอยู่คนเดียว ไม่ได้พูดไม่ได้คุยกับใครเลย ไม่มีคนรู้จักไม่มีคนไทยเลยนอกจากเอเยนต์ เพราะเขาเป็นทั้งเอเยนต์และเป็นล่ามไปในตัว รู้สึกว่าเขาจะเป็นคนเสียใจใหม่ ตกกลับไม่ได้เขาเลยส่งกลับเมืองไทย"

การไปทำงานครั้งนี้โอปอได้ทำงานให้กับนายจ้างเป็นเวลาทั้งหมด 26 วัน โดยสภาพการไปทำงานเป็นแม่บ้านอยู่กินที่บ้านของนายจ้าง สำหรับภาษาที่ใช้ในการทำงานโอปอบอกว่า "ไม่ค่อยได้คุยกับนายจ้างเพราะพูดภาษาเขาไม่ค่อยได้ ได้บ้างพวกขอบคุณ สวัสดี อะไรประมาณนี้ พี่ดูจากหนังสือที่ตอนอบรมเขาแจกให้ภาษาอังกฤษก็ไม่ได้ ก่อนไปไม่ได้เรียนภาษาอะไรไปเลย ทางบริษัทเขาบอกว่าไม่เป็นไร เพราะไม่ได้ทำงานบ้านไม่มีส่วนสำคัญอะไร" นอกจากนี้โอปอรู้เรื่องกฎหมายของไต้หวันเพียงเล็กน้อยเท่านั้น รู้กฎหมายเฉพาะการหักเงินประกันและการเสียภาษี

การร้องเรียน

โอปอกลับมาถึงประเทศไทยในวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ.2543 เมื่อมาถึงแล้วได้เดินทางไปยังบริษัทบางกอก เพื่อไปไกล่เกลี่ยปัญหา ปรากฏว่าบริษัทบางกอกได้ทำเรื่องคืนเงินให้กับโอปอจำนวน 150,000 บาท โอปอได้เล่าถึงความรู้สึกในตอนนั้นไว้ว่า "เขารู้ว่าเขาหลอกไม่เช่นนั้นเขาไม่ยอมเสีย 150,000 อย่างนี้หรอก เห็นคนอื่นกลับมาเยอะแยะไม่เคยคืนให้ กลับมามากขนาดนี้นะพี่เลยพอใจในส่วนที่เขาคืนให้" สำหรับสาเหตุที่โอปอมาร้องเรียนในครั้งนี้ ด้วยเหตุผลประการแรกคือ เรื่องเงินเดือนที่โอปอไปทำงานที่ไต้หวัน โอปอยังไม่ได้รับจากการ

ทำงาน 26 วัน ประการที่สองคือ เงินส่วนที่เหลือที่ทางบริษัทโตโยจะต้องรับผิดชอบ โอปอเล่าว่า "กลับมาก่อนบริษัททางกอกเขาก็รับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้ 150,000 บาท แต่ที่ไม่ได้สมัครกับบริษัททางกอกโดยตรง แต่ที่สมัครกับบริษัทโตโยอีกเที่ยวหนึ่ง เพราะบริษัทโตโยเองนำฝากไว้กับบริษัททางกอก พี่ไปที่บริษัททางกอกเขาบอกว่า ส่วนที่เหลือบริษัทโตโยจะเป็นคนรับผิดชอบ แต่เมื่อวันจันทร์นี้ (9 ตุลาคม พ.ศ.2543) พี่ได้ไปเช็คกับนายทุนแล้ว นายทุนบอกว่า ยอดเงินที่เหลือ 55,000 บาททางบริษัทโตโยเขายังไม่ทำอะไรเลย แสดงว่าเขาไม่รับผิดชอบก็เลยมาร้องเรียนที่นี่ (กรมการจัดหางาน)" สำหรับจำนวนเงินที่เหลือ 55,000 บาทนั้น เป็นการคิดรวมกับดอกเบี้ยนอกระบบเข้าไปด้วย โดยปัญหานี้ได้ให้แม่ของโอปอเองไปจัดการ แต่ปรากฏว่าขณะนี้ทางบริษัทโตโยยังไม่ได้ดำเนินการอะไรเลย

การร้องเรียนของโอปอขณะสัมภาษณ์ วันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ.2543 เป็นครั้งที่สองแล้วโดยครั้งแรกโอปอร้องเรียนในวันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ.2543 โดยขณะนี้เรื่องค่าจ้างทางเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานกำลังดำเนินการอยู่ สำหรับเรื่องเงินค่าบริการส่วนที่เหลือซึ่งทางบริษัทโตโยจะต้องรับผิดชอบ เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานกำลังดำเนินการอยู่เช่นเดียวกัน โอปอเล่าถึงการมาร้องเรียนครั้งนี้ให้ฟังว่า "ตอนที่พี่อบรม เจ้าหน้าที่บอกว่าหากมีอะไรก็มาร้องทุกข์ได้ เพื่อน ๆ บ้านเขาแนะนำให้มาเพราะเราไปถูกต้องตามกฎหมายเราก็มาร้องได้" ถึงตรงนี้โอปอได้เสริมว่า "ในสัญญาาระบุช่วงทดลองงาน แค่ 45 วัน หากพี่ฝันอยู่ไปถึง 40 หรือ 45 วัน แล้ว ทางบริษัทเขาจะไม่รับผิดชอบอะไรเลย" สำหรับในอนาคต โอปอคิดว่าหากจัดการกับปัญหานี้เรียบร้อยแล้วหากมีโอกาสก็ยังคงต้องการไปทำงานอีก เหตุผลสำคัญที่โอปอบอกกับผู้วิจัยคือ เงินสูงกว่าในประเทศไทยมาก อยู่ประเทศไทยไม่รวย

กรณีศึกษาที่ 6 : สามารถ (นามสมมติ)

ประวัติชีวิตส่วนตัว

สามารถเป็นผู้ชาย รูปร่างผอมสูง ผิวดำ ขณะนี้สัมภาษณ์อายุ 28 ปี บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัดขอนแก่น ที่อยู่ปัจจุบันอยู่ที่อำเภอปะทาย จังหวัดนครราชสีมา บิดาเสียชีวิตไปนานหลายปีแล้ว สำหรับบิดาอายุประมาณ 50 ปี สามารถมีพี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกันจำนวน 6 คน โดยที่สามารถเป็นคนสุดท้าย ปัจจุบันสามารถแต่งงานและมีครอบครัวแล้ว ภรรยาอายุ 30 ปี เป็นคนจังหวัดนครราชสีมา ไม่ได้ประกอบอาชีพอะไร มีลูกด้วยกัน 2 คน เป็นผู้หญิงอายุ 6 ขวบ และ 5 ขวบ ตามลำดับ สำหรับการศึกษาระดับสูงสุดของสามารถคือจบประถมศึกษาปีที่ 6 อาชีพทำนา โดยมีที่ดินที่เป็นของภรรยาจำนวน 2 ไร่ นอกจากนี้ยังเช่าที่นาของคนอื่นทำนาด้วย สามารถและครอบครัวมีรายได้เฉลี่ยต่อปีประมาณ 10,000 บาท ก่อนเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ สามารถมีหนี้สินอยู่แล้วประมาณ 10,000 บาท โดยที่สามารถให้เหตุผลของการมีหนี้ว่า "ผมมีหนี้เยอะก่อนไป ภูมาเลี้ยงลูกซื้อนมให้ลูกกิน มีหนี้อยู่ 10,000 กว่าบาท"

ประสบการณ์ครั้งแรกในการเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ

สามารถได้เล่าให้ผู้วิจัยฟังว่า ตัวของสามารถเคยเคยเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศมาก่อน โดยได้เดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล เป็นเวลา 1 ปี 8 เดือน การเดินทางไปทำงานในครั้งนี้ได้รับการชักชวนจากสาย/ นายหน้า ซึ่งเป็นข้าราชการในอำเภอปะทาย สามารถเล่าว่า "สายตามบ้านนอกนั้นแหละชักชวน ตอนนั้นอยู่โคราช สายเขาเป็นข้าราชการ" สำหรับสัญญาการจ้างงาน มีอายุการจ้าง 2 ปี ทำงานในตำแหน่งการเกษตร เสียค่าบริการจัดหางานให้กับบริษัทจัดหางานอาร์ซี(นามสมมติ)ไปทั้งสิ้น 67,000 บาท

การเดินทางไปประเทศอิสราเอลครั้งนี้ ไปทำงานช่วงปี 2539 และกลับมาในช่วงปี 2541 สามารถเล่าถึง การไปใช้ชีวิตทำงานที่อิสราเอลให้ฟังว่า "อิสราเอลก็ดี สิ่งแวดล้อมดี สวัสดิการดีมาก ถ้าแก่เขาก็รับผิดชอบดี" สำหรับสาเหตุของการกลับมาประเทศไทยก่อนถึงกำหนด 2 ปี สามารถเล่าว่า "กลับมาเพราะกลัวใจ เรื่องสาว ๆ ที่โน่น รักกับคนอิสลามที่โน่น รักกันแต่ไม่ได้กัน ขอกลับมาก่อนดีกว่า ก็เลยบอกแก่ที่ว่าขอกลับบ้านก่อนแล้ว จะมาใหม่ ถ้าแก่เขาก็บอกว่าโอเคแล้วเขาจะรออยู่" เมื่อตัดสินใจไม่กลับไปทำงานในประเทศอิสราเอล สามารถได้มีความคิดที่จะเดินทางไปทำงานในไต้หวัน สามารถเล่าว่า "กลับมาอยากไปไต้หวันก็เดินเรื่องไป ไต้หวันเลย"

ครั้งที่สองกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ขณะที่สามารถกลับมาอยู่ประเทศไทยประมาณเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2542 ได้มีสาย/นายหน้าได้เข้ามา ชักชวนให้สามารถเดินทางไปทำงานยังไต้หวัน สามารถเล่าถึงสายคนนี้ให้ฟังว่า "บ้านเขากับบ้านผมห่างกัน 4 กิโลเมตร ใช้ใหม่ครับ เขาวิ่งเข้าวิ่งออกประจำ รู้จักกันมาก่อน เขาส่งคนไปเยอะแล้ว รู้ว่าเขาเป็นสายส่งคนไปเยอะ แล้ว เขาก็มาชวนไปทำงาน" สำหรับสายคนนี้เป็นสายภายในหมู่บ้านเดียวกันกับสามารถ มีอาชีพหาแรงงานให้กับบริษัทจัดหางาน และหาแรงงานต่อให้กับสายและบริษัทจัดหางานรายอื่น ๆ ด้วย แต่การจัดส่งครั้งนี้จัด โดยบริษัทจัดหางานฮวงโห

(นามสมมติ)

หลังจากได้รับการชักชวนจากสายคนดังกล่าวสามารถได้นำเอาเรื่องนี้ไปปรึกษากับภรรยาและแม่ ทุกคนเห็นด้วยกับการไปทำงาน อีกทั้งความตั้งใจเดิมที่ต้องการไปทำงานยังไต้หวัน ทำให้สามารถตัดสินใจไปทำงาน สำหรับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานครั้งนี้ สามารถต้องเสียค่าบริการ 150,000 บาท สามารถเล่าถึงที่มาของเงินจำนวนนี้ว่า "เอาที่ดินไปจำนองครึ่งไร่ เอาบ้านพวกญาติและบ้านตัวเองด้วย 4 หลัง ได้มา 156,000 บาท" โดยที่สามารถไปขอกู้จากนายทุนในหมู่บ้านซึ่งมีอาชีพค้าขายอยู่ในอำเภอเดียวกัน เสียอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 4 บาทต่อเดือน ระยะเวลากำหนดคืนไม่ได้กำหนดไว้แน่นอน สามารถเล่าว่า "เขาไม่ได้กำหนดคืนเมื่อไร แล้วแต่เรา แต่เราจะส่งตัดดอกก็ได้ เดือนไหนได้น้อยก็ตัดเฉพาะดอกเขา แต่เดือนไหนได้มากเราก็ตัดทั้งดอกทั้งต้น" สำหรับค่าใช้จ่ายอื่น ๆ สามารถเล่าว่า "ผมเสียค่าหัว 150,000 บาท พาสปอร์ตมีอยู่แล้ว สายพาไปตรวจโรคที่โรงพยาบาลจุฬาฯ เสียค่าใช้จ่าย 3,000 บาท ซีไอดีสายจะเป็นคนจัดทำให้หมดเลย ให้เงิน 30,000 บาท ก่อนเดียวเขาทำให้หมด ผมไม่ต้องไปสน. รวม ๆ กันแล้วก็ประมาณ 200,000 บาท"

สำหรับระยะเวลาการจ้างงานเป็นเวลา 2 ปี และต่อได้ 1 ปี ทำงานในตำแหน่งประกอบเครื่อง อิเล็กทรอนิกส์ ได้รับเงินเดือน 15,840 บาท ก่อนบินไปทำงานสามารถเล่าว่า "เขาให้ผมเซ็นเอกสาร เห็นตรงนี้เราไม่ได้อ่าน เอกสารเลย เห็นอย่างเดียว อะไรก็ไม่รู้ ทุกบริษัทเลย ผมกลัวพูดอย่างนี้"

หลังจากการลงนามในสัญญาการจัดหางานและสัญญาจ้างงาน สามารถได้เข้ารับการอบรมปฐมนิเทศแรงงานไทยก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ถึงตรงนี้สามารถเล่าว่า "ได้อบรม เจ้าหน้าที่ไม่ได้ถาม คนเป็นร้อยละ 4-5 ประเทศอย่างเนี่ยะ พร้อมกันที่ละประเทศ หากประเทศไหนเรื่องมากหน่อยก็อบรมนานหน่อย" นอกจากนี้ทางเจ้าหน้าที่บริษัทจัดหางานฮวงโหได้กำชับเรื่องการพูดถึงค่าบริการจัดหางานที่เรียกเก็บเป็นพิเศษด้วย สามารถเล่าว่า "ทุกบริษัทผมเคยไป 2 บริษัท เขาบอกว่า 56,000 บาท ใครถามก็บอกว่า 56,000"

บาท เขาบอกอย่างนี้ ห้ามบอก 150,000 เป็นเด็ดขาด หากคุณไม่บอกคุณจะได้ไม่ไป คุณไม่ต้องไปเลยรับเงินคืนแล้วกลับบ้านไปเลย เขาพูดอย่างนี้ เขาบอก"

สาเหตุของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

สาเหตุที่ทำให้สามารถต้องเดินทางไปทำงานต่างประเทศ สามารถเล่าว่า "ก็อย่างที่ผมบอกอยู่บ้านไม่มีอะไร อยากจะไปดู อยากไปดูประเทศนี้มัน มันมัน อยากไป ทุกคนที่ไปกันแถวบ้านก็ประสบความสำเร็จกันดีทุกคน ดวงคนไม่เหมือนกัน บุญวาสนาแข่งกันไม่ได้ ก่อนไปก็ว่างจากหน้านาด้วย อีกอย่างเขาบอกว่าให้ไป 2 ปี และต่อได้ 1 ปี ก็เลยคุ้มกับเงิน 150,000 บาท เมื่อเราหมดหนี้เงินประกันที่เขาหักเราแต่ละเดือน เราจะมีเงินก้อนเหลือเป็นแสนอยู่ และหวังโอที ด้วย หากไม่มีโอทีเหมือนไปทำงานฟรี มีโอทีจะได้กลับมาบ้าง" สำหรับแผนการที่กลับจากการทำงานในไต้หวันจะเอาเงินที่มีอยู่ส่งลูกเรียนหนังสือให้สูง ๆ

ชีวิตในไต้หวัน

เมื่อไปถึงไต้หวัน เอย่นต์ทางไต้หวันได้นำตัวสามารถไปรายงานตัวกับสำนักแรงงานไทยประจำกรุงไทเป รุ่งขึ้นก็ไปส่งสามารถที่โรงงานของนายจ้าง สามารถเล่าถึงบรรยากาศของที่ทำงานว่า "ถ้าแก่เขาเป็นคนไต้หวัน คนงานคนอื่นก็เป็นคนไต้หวันหมดเลย ผมเป็นคนไทยคนเดียว ทำงานในโรงงานชิ้นส่วนของเครื่องใช้ไฟฟ้า มีคนงานอยู่ประมาณ 30 คน" สำหรับความเป็นอยู่สามารถได้รับสวัสดิการที่พักและอาหารวันละ 3 มื้อ จากนายจ้าง นอกจากนี้สามารถได้เล่าถึงความรู้สึกบางส่วนของการทำงานในไต้หวันว่า "เสียมากไปต่างประเทศ คนที่อยู่ไต้หวันทุกข์มาก ทุกข์ที่สุดเลย คนที่ได้มีน้อย ในวันอาทิตย์ทางไต้หวันจะมีรายการทีวีรายการเพื่อนไทย และมีการโทรศัพท์ไปพูดคุยกันกับรายการ บางคนไป สองหมื่นเมีย 300,000 บาทอย่างเนี่ยะ ไม่เคยมีโอทีเลย เขากินข้าวเดือนหนึ่ง 3,000 บาท เขาบอกเขาไม่ต้องกินอะไรเลย กินแต่ผัก 3 ปี หมดหนี้พอดี เขาจะกลับ เขาบอกว่ามีหวังมาก ปัญหามันเยอะ เป็นเทคนิคของไต้หวันกับเมืองไทยที่ใช้ร่วมกัน ไปปีส่งกลับมา เราไม่รู้เรื่องอะไร เขาก็ได้เงินฟรีใช้ใหม่ ส่งคนอีกไปอีก 1 ปี มันเป็นเทคนิค"

การร้องเรียน

สามารถทำงานอยู่ไต้หวันเป็นเวลา 1 ปี กับ 2 เดือน ย่างเข้าเดือนที่ 3 ทางนายจ้างและเอเย่นของบริษัทจัดหางานฮวงโห ได้ส่งตัวสามารถกลับประเทศไทยก่อนกำหนดครบสัญญา สามารถเล่าว่า "เขาบอกให้ผมกลับไปพักผ่อนก่อนประมาณ 1 เดือน เขาบอกให้ฟัง โอเคพักผ่อน เขาบอกให้ไปสนามบิน เขาให้ผมรถที่ห้องรอขึ้นเครื่อง ผมดูตัวกลับเมืองไทยไม่มีตัวกลับไปไต้หวัน ผมรู้แล้วว่าเขาส่งผมกลับบ้าน อยู่นั้นผมไม่คิดว่าผมต้องมาเดินเรื่องเองเพราะผมไม่รู้" สามารถกลับมาถึงประเทศไทยในวันที่ 4 ตุลาคม พ.ศ.2543 กลับมาช่วงแรกก็ไม่ได้ไปปรึกษาเรื่องนี้กับใคร หลังจากนั้นประมาณ 1 เดือน เมื่อทางไต้หวันไม่ติดต่อกลับมา สามารถจึงได้เอาเรื่องที่กลับมาก่อนกำหนดสัญญาไปคุยกับสาย ถึงตอนนั้นสามารถเล่าว่า "ผมไปคุยกับสายมันพูดว่า ใช้สิคุณไปทำไม่ได้ไว้เขาเลยส่งคุณกลับมา ผมก็เลยถามไปว่าแล้ว คุณรู้ได้อย่างไรว่าผมทำดีทำไม่ดี เขาบอกว่าผมพูดไม่ดีกับเขาแล้วเขาก็หันหลังให้ผมไป ผมรู้เลยที่นี่ ผู้ใหญ่บ้านที่ไปด้วยก็เฉย ผมก็ไม่รู้จะไปปรึกษาใครแล้วตอนนั้น ตอนนั้นผมเครียดผมเลยกราบหมื่นสการเข้าไปหาหลวงพ่อดิ่ง (จังหวัดบุรีรัมย์) เพราะต้องการที่จะสงบสติอารมณ์ก่อน หลวงพ่อดิ่งท่านแนะนำว่าให้มาที่กระทวงฯ"

หลังจากได้รับการแนะนำจากหลวงพ่อดิ่งกล่าว สามารถจึงเดินทางเข้ามาร้องเรียนเรื่องการจัดหางานดังกล่าวกับกรมการจัดหางาน เมื่อพบกับเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน สามารถเล่าว่า "ครั้งแรกที่มาร้องเรียน

ทางเจ้าหน้าที่ช่วยโดยการโทรศัพท์ติดต่อให้เจ้าหน้าที่บริษัทของโห เจ้าหน้าที่บอกว่าให้คุยกับทางบริษัท ๆ ก่อน
สิ่งของที่อยู่ที่ไหนวันผมไม่ได้เอากลับมาเขาบอกแล้วเขาจะส่งกลับมาให้ เพราะตอนนั้นเขาบอกให้ผมมาพักเดือน
หนึ่ง เขาพูดกับผมอย่างนี้ เจ้าหน้าที่บริษัทพูดว่า คุณหนะบริษัท ๆเขาไม่ให้คุณกลับมาละ คุยกันตอนนั้นไม่ได้
บอกว่าจะชดใช้ให้อย่างไร ครั้งที่สองจึงตกลงกันได้ บริษัท ๆบอกชดใช้ให้ 50,000 บาท เจ้าหน้าที่กรมฯบอกว่า
เป็นธรรมที่สุดแล้ว ยอมไม่ยอมก็ต้องยอม ทางเจ้าหน้าที่แนะนำมาอย่างนี้ จึงนัดกันว่า วันที่ 21 พ.ย. 43 เอาเงิน
มาให้ 50,000 บาท เวลาบ่ายโมง"

กรณีศึกษาที่ 7: สุธิ (นามสมมติ)

ประวัติชีวิตส่วนตัว

สุธิเป็นผู้ชายผิวขาว ตัวเล็ก ขณะที่ยังมีลักษณะสุธิเดินทางมาที่กรมการจัดหางานกับภรรยาโดยต้องขี่ไม้
ค้ำช่วยเดิน ขณะยังมีอายุ 36 ปี เกิดที่อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น บิดาเสียชีวิตไปประมาณ 10 ปี
ส่วนมารดาเสียชีวิตไปประมาณ 7-8 ปี สุธิเป็นบุตรคนที่ 3 จากพี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน 5 คน พี่คนโตของสุธิ
เป็นผู้ชาย อายุ 40 ปี ปัจจุบันสุธิแต่งงานและมีครอบครัวแล้วโดยภรรยาของสุธิอายุ 31 ปี มีบุตรธิดารวมกัน 2
คน คนโตเป็นผู้หญิงอายุ 7 ขวบ คนสุดท้องเป็นผู้ชายอายุ 5 ขวบ

สำหรับการศึกษาของสุธิ จบการศึกษาสูงสุดชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีอาชีพทำนาโดยมีที่ดินเป็นของตนเอง
เองประมาณ 4 ไร่ นอกจากนั้นยังเช่าที่นาของผู้อื่นมาทำอีกด้วยประมาณ 6-7 ไร่ ในด้านอาชีพของสุธิเคยทำงาน
เป็นช่างเชื่อมโลหะอยู่ในหมู่บ้าน ทำกล่องข้าวเหนียว และหากว่างจากช่วงทำนาเคยทำงานก่อสร้างในตัวจังหวัด
หนองบัวลำภู และกรุงเทพมหานคร สุธิมีรายได้ต่อปีประมาณ 10,000 กว่าบาท สำหรับหนี้สินก่อนเดินทางไป
ต่างประเทศมีประมาณ 20,000 บาท โดยกู้มาจากนายทุนซึ่งเป็นเพื่อนบ้าน โดยสุธิกู้มาลงทุนทำกล่องข้าว
เหนียว

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ขณะที่สุธิดำเนินชีวิตอยู่ในหมู่บ้านได้พบเห็นความเปลี่ยนแปลงของเพื่อนบ้าน คือเพื่อนบ้านครอบครัว
ใดมีสมาชิกในครอบครัวเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จะส่งเงินกลับมาบ้าน ทำให้ครอบครัวของเพื่อนบ้านมี
การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เช่น มีการสร้างบ้านใหม่ มีรถกระบะ รวมไปถึงเครื่องใช้ไฟฟ้าเครื่องอำนวยความสะดวก
ต่าง ๆ ฯลฯ ตรงนี้เองทำให้สุธิมีความคิดว่าสักวันหนึ่งตนเองจะต้องเดินทางไปทำงานต่างประเทศให้จงได้ สุธิ
เล่าให้ฟังว่า "ผมรู้ข่าวเห็นเพื่อนบ้านเขาไปทำงาน บางคนเขาได้มา บางคนก็ไม่ได้มา เราก็อยากจะเสี่ยงดูกับเขา
เสี่ยงดวงเอา" ถึงแม้สิ่งที่สุธิเห็นจะมีทั้งผู้ที่สำเร็จ และผู้ที่ไม่สำเร็จกลับมา แต่ความต้องการอยากจะไปทำงาน
ต่างประเทศก็ได้เพิ่มขึ้นทุกขณะ

โอกาสของสุธิก็มาถึงเมื่อสายที่เคยนำแรงงานภายในหมู่บ้านเดียวกับคุณสุธิไปทำงานต่างประเทศ ได้
เดินทางเข้ามาในหมู่บ้าน สุธิเล่าว่า "ผมกับสายรู้จักกันเพราะว่ามีเพื่อนบ้านเขาไปก่อน เห็นคนนั้น คนเขาไปแล้วก็
กลับมาเลยเข้าไปถาม ปรากฏว่าสายคนนั้นเขาส่งไป พอดีเขาเข้ามาหมู่บ้านไปติดต่อคนงานเรื่อย ๆ มาติดต่อเรา เรา
ติดต่อกับเขา" การติดต่อระหว่างสุธิและสายเริ่มขึ้นเมื่อเดือนมกราคม 2543 โดยสายได้นำข่าวมาบอกกับสุธิว่า
มีงานให้สุธิทำอยู่ในไต้หวัน แต่รายละเอียดด้านอื่น ๆ สายยังไม่ได้ออกไป สายเพียงแต่บอกให้สุธิตัดสินใจแล้ว

สายก็จะติดต่อกลับมาใหม่ หลังจากนั้นสุธีได้นำเรื่องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศดังกล่าวไปปรึกษากับภรรยา และบรรดาญาติ ๆ ผู้ใหญ่ รวมไปถึงเพื่อน ๆ ที่เคยไปทำงาน ทุกคนเห็นดีเห็นงามไปด้วย สุธีเล่าว่า "เพื่อนที่เคยไปทำงานบอกว่า หากได้ตามที่เขายกก็น่าจะไปได้ เราไปถามถูกคนที่เขาได้เงินมา เขายกกว่าน่าจะไปได้ อยู่น้อยได้เดือนละ 10,000 บาท ก็ลองดู บางทีอาจได้"

เมื่อสายเข้ามาติดต่อกันครั้งที่สอง สุธีได้ตอบตกลงที่จะไปทำงาน โดยสายได้บอกเพิ่มเติมว่า ตัวของเขาเองเป็นสายของบริษัทโอเวอร์ซี (นามสมมติ) เข้ามาติดต่อหาแรงงานให้กับบริษัทโอเวอร์ซี แต่การเดินทางไปได้วันในครั้งนี้นั้นบริษัทโอเวอร์ซีเขาจะนำแรงงานไปฝากให้บริษัทโอแอลโอ(นามสมมติ)เป็นผู้จัดส่ง โดยต้องเสียค่าบริการจัดหางานจำนวน 130,000 บาท สัญญาการจ้างงานเป็นแบบปีต่อปี ใครนำเงินมาจ่ายก่อนจะได้บินไปทำงานก่อน ดังนั้นด้วยความที่ต้องการเดินทางไปทำงาน แต่สุธีไม่มีเงินมากถึงขนาดนั้นจึงปรึกษากับสายว่าจะเอาอย่างไรดี ปรากฏว่าสายได้เป็นคนพาไปหานายทุนให้กู้เงิน โดยไปกู้กับบริษัทไฟแนนซ์แห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น สุธีได้นำที่ดินที่เขาได้จากคนอื่นไปจำนอง สำหรับที่ดินนี้สุธีเล่าว่า "เอาที่นาของคนอื่นไปเข้า เขาก็เอาของคนอื่นไปเข้าโดยคนให้เข้าก็รู้ มันหนักอยู่ ตัวเองทำงานไม่ได้ หนี้สินก็มีมาก เข้ามา 6 ไร่กว่า คิดว่าจะให้ค่าเช่าเขาหลังจากทำงาน แต่ยังไม่ให้เขาสักบาท"

หลังจากนั้นไม่นานสายได้นำสุธีมาสอบคัดเลือกแรงงานกับนายจ้างได้หวั่น สุธีเล่าว่า "มันเป็นงานด่วนเข้ามาพอดีแล้วแต่จังหวะที่เรามาสอบงานพอดี นายจ้างเขามาสอบงาน เรามาสอบงานได้ เขาก็เรียกตัวไป คนไทยไปทำงานเยอะใช่ไหม เขาต้องการน้อยคน หากไม่ถูกเราก็คัดกันไปเรื่อย ๆ โดยที่เขาว่าจะเอาใคร หลังจากนั้นเขาก็ติดต่อให้เราทำ พาสปอร์ต ตรวจโรค ซีไอดี" สำหรับค่าใช้จ่ายในการจัดทำเอกสารดังกล่าวสุธีเป็นคนออกค่าใช้จ่ายเอง โดยจ่ายเงิน 1,000 บาท เพื่อทำพาสปอร์ต ตรวจโรคที่โรงพยาบาลรามาริบัติ เสียค่าใช้จ่าย 1,000 บาท ซีไอดีมีค่าใช้จ่ายเหมือนกัน แต่สุธีจำไม่ได้

รายละเอียดของการทำงานบางส่วนสุธีเล่าว่า ทราบตอนที่อบรมปฐมฤกษ์แรงงานก่อนเดินทางที่กรมการจัดหางาน สุธีเล่าว่า "เขายกเราว่าเป็นช่างงานก่อสร้าง มีสัญญา 1 ปี ปีต่อปี อบรมก่อนบิน 2 วัน สายบอกว่าเป็นงานก่อสร้างแล้วแต่เราจะสอบติด แล้วแต่นายจ้าง มีนายจ้างหลายประเภท แล้วแต่เราจะสอบได้อย่างไร ตำแหน่งงานกรรมกรได้เงินเดือน 15,840 บาท" เมื่ออบรมเป็นที่เรียบร้อยแล้ว วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2543 สุธีจึงได้เดินทางไปทำงานในไต้หวัน

สาเหตุของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

สาเหตุสำคัญที่ทำให้สุธีต้องตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ มีเหตุผลสำคัญอยู่หลายประการ สุธีเล่าให้ผู้วิจัยฟังว่า "ตัวเองต้องการไปอยู่แล้ว เห็นเพื่อนบ้านเขาได้มา เห็นเขามาชักชวนหน่อยก็เห็นว่ามีความหวัง มีสินเชื่อให้เรากู้ยืมได้ เห็นว่ารายได้มันดีกว่าอยู่ที่บ้าน อยู่บ้านรายได้ไม่แน่นอน รายได้ดีกว่าอยู่ที่บ้าน" และนอกจากนี้สุธียังเพิ่มเติมอีกว่า "ผมว่างอยู่เป็นปีครับ ไปสมัครงานที่ไหนก็ไม่มีใครจ้าง รอทำนาอย่างเดียว ทำกล่องข้าวก็ขายไม่ค่อยได้ มีแต่จะยั้งยั้ง" ผู้วิจัยถามต่อไปว่าเสียเงิน 130,000 บาทจะคุ้มกันหรือไม่ สุธีตอบว่า "มันคุ้มไม่คุ้มต้องลองเสี่ยงดู เขาเรียกมาทำอะไร เราต้องหามาให้เขาให้ได้หากไม่มีก็ไม่ได้ไป"

สำหรับแผนการหากกลับมาจากการทำงานจากประเทศไต้หวันสุธีเล่าว่า "หากกลับมาจะมีเงินสักก้อนก็จะลงทุนเพื่อการเกษตร ทำไร่ ทำนา ทำไร่สวนผสม มีกิจการเล็ก ๆ เป็นของตนเอง พอมีทุนพอได้ลงทุน"

ชีวิตในไต้หวัน

สุธีได้เล่าถึงชีวิตความเป็นอยู่ในไต้หวันให้ผู้วิจัยฟังว่า "นายจ้างดีครับ ที่ผมทำงานมีค่าเป็นคนไทย มีคนงานไทยประมาณ 3,000 คน เป็น แคมป์งานสร้างทางด่วน" สำหรับ สวัสดิการที่ให้กับแรงงานเป็นที่พอใจของแรงงานพอสมควร ทำงานในเมืองไทเป ขณะทำงานสุธีได้อาศัยประสบการณ์ที่เคยทำงานก่อสร้างและเป็นช่างเชื่อมในประเทศไทยมาก่อน สำหรับเงินเดือน 15,840 เหรียญไต้หวัน ที่ได้รับต้องถูกหักภาษีร้อยละ 20 หักค่าประกันหนี้ซึ่งขึ้นอยู่กับบริษัทนายจ้างจำนวนเงินประมาณ 1,000 - 3,000 บาท สุธีเล่าว่า "ได้เงินเดือน 15,840 บาท แต่ต้องถูกหักภาษี หักประกันให้เขา หักภาษีร้อยละ 20 ประกันหนี้แล้วแต่บริษัท บางบริษัทก็ 2,000 บางบริษัทก็ 3,000 บาทที่ 1,000 หากไม่มี โบนัสอะไรเหลือประมาณ 9,000-10,000 บาท เก็บไว้ใช้ 1,000 บาท ที่เหลือส่งบ้าน"

หลังจากทำงานไปได้ประมาณ 7 เดือน สุธีได้รับอุบัติเหตุ รถชนจนขาหัก จนต้องเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลของไต้หวัน ถึงตรงนี้สุธีเล่าว่า "ทำงานได้ 7 เดือน ผมได้รับอุบัติเหตุถูกรถชนที่ท่าตอนี่ทำงาน มีเพื่อนคนงานขับรถถอยมาชน ขาหักต้องไปนอนอยู่ที่โรงพยาบาลไต้หวัน 1 เดือน ค่ารักษาพยาบาลนายจ้างเป็นคนออกให้ เขาดีนะครับตอนนั้น" หลังจากนั้นสุธีเล่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อมาว่า "อยู่ได้ไม่ถึงเดือน กรมการขนส่งทางไต้หวันบอกให้หยุดการทำงาน บอกว่าบริษัทซีตรองล้มแล้ว ให้หยุดการทำงาน ก็เลยหยุดงาน เงินเดือนก็ไม่ได้ก่อนที่จะสั่งหยุด ก็เลยเกิดปัญหาขึ้นหลายอย่าง เป็นอย่างนี้แหละครับ ตัวเองก็มาเจ็บพอดี ต้องส่งกลับ บางคนก็กลับมา บางคนโชคดีได้ย้ายงาน แรงงานไทยเขาก็เข้าไปเคลียร์ช่วยไปฝากกับบริษัทอื่น ของผมทำงานไม่ได้ ต้องส่งกลับ"

การร้องเรียน

การกลับประเทศไทยครั้งนี้ เป็นการกระทำผิดสัญญาการจ้างงานเดิมที่สุธีได้ทำสัญญาการจ้างงาน 1 ปี ซึ่งทำงานจริง ๆ ได้เพียง 7 เดือน เหตุผลสำคัญที่ต้องส่งตัวสุธีกลับนั้น ดังที่ได้กล่าวไปข้างแล้วที่เกิดจากเหตุผลสองประการ นั่นคือ บริษัทซีตรอง ซึ่งเป็นนายจ้างมีปัญหาการดำเนินกิจการกับกรมการขนส่งทางไต้หวัน จนทางการไต้หวันมีคำสั่งระงับการก่อสร้าง เหตุผลประการที่สองคือ สุธีได้รับอุบัติเหตุรถชนขาหักไม่สามารถจะทำงานต่อไปได้ ทั้งสองประการทำให้สุธีต้องเดินทางกลับประเทศไทย เมื่อสุธีกลับมาถึงได้ร้องเรียนกับจัดหางานจังหวัดขอนแก่นในสามประเด็นคือ การเดินทางไปทำงานไต้หวันไม่ครบตามสัญญาการจ้างงาน 1 ปี ซึ่งทำได้เพียง 7 เดือน ประการที่สองคือ การได้รับอุบัติเหตุขาหักดังกล่าว บริษัทนายจ้างรับผิดชอบเฉพาะค่ารักษาพยาบาลเท่านั้น ส่วนค่าชดเชยอื่น ๆ ยังไม่ได้รับ ประการสุดท้ายคือ เดือนสุดท้ายที่สุธีและเพื่อนแรงงานคนอื่นทำงานยังไม่มีกรจ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น

นอกจากจะไปร้องเรียนกับจัดหางานจังหวัดขอนแก่นแล้ว สุธีได้เดินทางไปสอบถามกับบริษัทจัดหางานไอลอโอ เพื่อที่จะตกลงกันเรื่องการผิดสัญญา แต่ผลปรากฏว่าตกลงกันไม่ได้ เจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัดขอนแก่นได้แนะนำให้สุธีเดินทางมาร้องเรียนเรื่องดังกล่าวกับฝ่ายรับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน โดยเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานได้สอบถามรายละเอียด พร้อมกันนั้นได้โทรศัพท์ติดต่อให้ทางบริษัทจัดหางานไอลอโอ มาจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นที่กรมการจัดหางาน

กรณีศึกษาที่ 8: นิติ (นามสมมติ)

ประวัติชีวิตส่วนตัว

นิติเป็นผู้ชายรูปร่างแข็งแรง ผิวดำ ขณะที่ยังมีสุขภาพแข็งแรง อายุ 43 ปี เกิดที่จังหวัดมหาสารคาม เมื่ออายุได้ 7 ขวบ ครอบครัวของนิติได้ย้ายที่อยู่มาอยู่ที่ อำเภอเมืองชัย จังหวัดเชียงราย สำหรับเหตุผลในการย้ายที่อยู่ครั้งนี้ นิติเล่าว่าพ่อและแม่ทนอยู่กับสภาพแวดล้อมที่แห้งแล้งของภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่ได้จึงได้ย้ายมาอยู่ที่ จังหวัดเชียงรายซึ่งอุดมสมบูรณ์กว่า ปัจจุบันพ่อของนิติเสียชีวิตไปเมื่อ 2 ปีที่แล้ว ส่วนแม่ยังมีชีวิตอยู่อายุ 70 กว่าปี นิติมีพี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน 8 คน นิติเป็นคนพี่ 7 พี่ชายคนโตอายุ 51 ปี ปัจจุบันนิติแต่งงานและมีครอบครัวแล้ว ภรรยาอายุ 40 ปี อาชีพทำนา มีลูกด้วยกัน 3 คน คนโตเป็นผู้หญิงอายุ 22 ปี คนที่สองเป็นผู้หญิงอายุ 20 ปี และคนสุดท้ายเป็นผู้ชายอายุ 19 ปี

สำหรับการศึกษานิติจบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ 4 ในด้านอาชีพ นิติมีอาชีพทำไร่ข้าวโพด ไร่ มันสำปะหลัง และทำนา โดยมีที่ดินทั้งหมด 30 ไร่ แบ่งเป็นที่นา 10 ไร่ เป็นที่ไร่ 20 ไร่ สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อปี ประมาณ 10,000 กว่าบาท ขณะนี้นิติมีหนี้สินอยู่ประมาณ 30,000-40,000 บาท โดยกู้เงินธนาคารเพื่อการเกษตร โดยให้เหตุผลของการกู้เงินมาลงทุนทำการเกษตร แต่ในความจริงนิตินำเงินดังกล่าวมาเป็นทุนหมุนเวียนในการดำเนินเรื่องไปทำงานต่างประเทศ

ประสบการณ์ครั้งแรกในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศครั้งแรกของนิติ เริ่มขึ้นเมื่อหลายปีก่อนได้มีสายมาจากต่างอำเภอ เข้ามาชักชวนให้นิติไปทำงานในไต้หวัน พร้อมทั้งบอกรายละเอียดการทำงาน คือ ไปทำงานที่เมืองไทจง ใน ไต้หวัน ตำแหน่งงานช่างไม้ ได้เงินเดือน 15,840 เหรียญไต้หวัน สัญญาการจ้างงานปีต่อปี โดยเดินทางไปกับ บริษัทจัดหางานเขียนชิง(นามสมมติ) สำหรับค่าบริการจัดหางานจำนวน 100,000 บาท

เมื่อได้รับการชักชวนให้ไปทำงานในไต้หวันดังกล่าว นิติได้นำเรื่องนี้ไปปรึกษากับญาติๆ นิติเล่าว่า "ปรึกษากับพวกญาติๆว่าจะไปหาเงินไต้หวัน พวกญาติอยากให้ไป" เมื่อตัดสินใจไปทำงานแล้ว นิติได้นำที่ดิน จำนวน 10 ไร่ไปจำนองกับนายทุนกู้เงินมา 100,000 กว่าบาท โดยเสียดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 5 ต่อเดือน นิติเล่าถึง นายทุนที่ให้กู้เงินว่า "ยืมเงินคนข้างบ้าน เขาก็ทำไร่นาน่าเหมือนกัน แต่ว่ามีรถไถด้วย เขารวยกว่าเรา" ตกลงกับ สายเป็นที่เรียบบ่อยสายได้นำนิติไปทำพาสปอร์ต เสียค่าใช้จ่าย 1,090 บาท ตรวจโรคที่โรงพยาบาลราชวิถี เสีย ค่าใช้จ่าย 2,250 บาท ทำประวัติอาชญากรรม (CID) เสียค่าใช้จ่าย 3,000 บาท และนำตัวนิติไปทดสอบฝีมือแรงงาน ณ ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน บริเวณถนนลาดพร้าว ซอย 114 สำหรับเอกสารต่าง ๆ นั้นบริษัทจัดหางานรับ ไปจัดการให้ทั้งหมด หลังจากนั้นประมาณเดือนกุมภาพันธ์ 2540 นิติได้เดินทางไปทำงาน

ชีวิตในไต้หวัน

ชีวิตในไต้หวันนิติเล่าให้ฟังว่า นายจ้างเป็นคนไต้หวัน ทำงานก่อสร้างโรงกลั่นน้ำมันที่มีขนาดใหญ่ที่สุด ของไต้หวัน มีแรงงานไทยทำงานอยู่ประมาณ 7,000 คน รวมกับแรงงานต่างชาติอีกจำนวนหนึ่ง โดยที่ไต้หวันสวัสดิการดี มีที่พัก มีอาหารให้กินครบ 3 มื้อทุกวัน สำหรับอากาศจะหนาว มีวันหยุด 2 วันใน 1 เดือน

เงินเดือนที่นิติได้รับจะต้องถูกหักภาษี 3 เดือนแรก และจ่ายภาษีร้อยละ 20 หลังจาก 3 เดือนไปแล้วจะต้องจ่ายร้อยละ 6 นอกจากนี้ยังมีหักค่าประกันสังคม 250 เหรียญไต้หวัน ค่ารักษาพยาบาลสุขภาพ 250 เหรียญไต้หวัน หักค่าประกันหนี้เดือนละ 2,000 เหรียญไต้หวัน เมื่อหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ แล้วนิติจะมีเงินเดือน

เหลืออยู่ประมาณ 20,000 บาท นิติบอกว่า ช่วงเวลาที่ไปทำงาน 10 เดือน ส่งเงินกลับบ้านมาใช้หนี้รายเดือนละ 20,000 บาท เสียทั้งเงินต้น และดอกเบี้ย เมื่อผ่านไป 10 เดือนหนี้ของนิติก็หมด ในแต่ละเดือนนิติจะเก็บเงินไว้ใช้จ่ายส่วนตัวประมาณ 2,000 บาท

การทำงานในไต้หวัน นิติทำงานเป็นเวลา 1 ปีกับ 5 เดือน หลังจากหมดหนี้นิติส่งเงินกลับบ้านเพิ่มขึ้นเป็นเดือนละ 24,000-25,000 บาท ผู้วิจัยได้ถามนิติไปว่า "ไม่คิดถึงลูกเมียบ้างหรือ" นิติบอกว่า "ไปทำงานคิดถึงลูกเมียเหมือนกัน คนไทยที่ไปมีเยอะ ก็มีคนไทยกับคนไทยไปแต่งงานกันที่ไต้หวัน ถ้ากลับมาก็ต่างคนต่างไป ผู้หญิงก็ไปหาผัว ผู้ชายก็ไปหาเมีย ต่างคนต่างไป ต่างคนต่างมีความสุข" นอกจากนั้นนิติได้เล่าให้ผู้วิจัยฟังเพิ่มเติมว่า "ค่าหัวไปไต้หวันค่าหัวโรงงานแพงที่สุด แขน 8 แขน 9 ค่าหัวที่ถูกเป็นงานก่อสร้าง แขน 4 แขน 5"

ประสบการณ์ครั้งที่สองในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

หลังจากกลับมาจากการทำงานในไต้หวันครั้งแรก นิติมีเงินเก็บประมาณ 30,000-40,000 บาท นิติเล่าว่า ได้นำเงินจำนวนนี้มาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันประมาณ 4-5 เดือนก็หมดแล้ว เมื่อเงินหมดความคิดที่ต้องการจะไปทำงานต่างประเทศได้เกิดขึ้นมาอีก ในช่วงเดือนพฤษภาคมถึงมิถุนายน 2543 ได้มีสายมาจากจังหวัดพะเยา เข้ามาติดต่อชักชวนให้ไปทำงานในไต้หวัน โดยสายได้บอกกับนิติว่าเดินทางไปกับบริษัทจัดหางานสามเค (นามสมมติ) ทำงานในเมืองไทจง ของไต้หวัน ทำงานตำแหน่งช่างไม้ มีสัญญาการจ้างงาน 2 ปี และต้องเสียค่าบริการจัดหางานประมาณ 140,000-150,000 บาท แต่นิติได้บอกกับสายไปว่าตัวของเขาสามารถหาเงินได้เพียง 30,000 บาทที่เหลือจะทยอยจ่ายทีหลัง สายรับปากและรับเงินไปพร้อมกับกำชับนิติว่า หากต้องการเดินทางไปให้เร็ว ต้องหาเงินมาให้ครบจำนวนจะได้บินไปทำงาน สำหรับเงิน 30,000 บาทที่นิติจ่ายให้กับสายไปนั้นเป็นเงินของนิติเองทั้งหมด

หลังจากที่นิติจ่ายเงินกับสายเป็นจำนวน 30,000 บาท สายได้ติดต่อให้นิติไปตรวจโรค ทดสอบฝีมือแรงงาน และทำพาสปอร์ตใหม่ สำหรับการทำพาสปอร์ตใหม่นั้นมีเหตุผลมาจากการที่นิติเคยเดินทางไปทำงานในไต้หวันมาก่อน ทางกรไต้หวันจะไม่อนุญาตให้แรงงานคนเดิมเข้าไปทำงานภายในประเทศอีก เพราะตามกฎหมายของไต้หวัน หากบุคคลใดเข้ามาอยู่ภายในประเทศเป็นเวลาติดต่อกัน 5 ปีจะมีสิทธิขอเป็นพลเมืองของไต้หวันได้ ดังนั้น สายจึงแนะนำให้นิติเปลี่ยนชื่อ-นามสกุลใหม่ เพื่อหลบเลี่ยงกฎหมายของทางไต้หวัน สำหรับค่าใช้จ่ายนอกจากเงิน 30,000 บาทที่จ่ายไปแล้วนิติยังต้องจ่ายเงินค่าทำพาสปอร์ตจำนวน 1,070 บาท ตรวจโรคที่โรงพยาบาลรวมมา 1,250 บาท ค่าทดสอบฝีมือแรงงานจำนวน 200 บาท สำหรับหลักฐานอื่น เช่น บัตรประชาชน ทะเบียนบ้าน รูปถ่าย เป็นต้น นิติได้มอบให้กับสายไปดำเนินการต่อไป

หลังจากที่นิติดำเนินการดังกล่าวในข้างต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เวลาได้ล่วงเลยมาเป็นเวลาถึง 4 เดือน ไม่ได้มีการติดต่อจากสายเลย ทำให้นิติเกิดความไม่แน่ใจในการเดินทางไปทำงานในไต้หวันครั้งนี้ จึงได้ติดต่อสายไปเองอีกครั้งหนึ่ง เมื่อติดต่อกับสาย สายเองได้บอกกับนิติว่า บริษัทจัดหางานสามเคที่จะจัดส่งนิติไปทำงานได้ล้มละลายแล้ว ไม่สามารถส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศได้ ดังนั้นนิติจึงปรึกษากับสายว่าต้องการที่จะเอาเงินที่จ่ายไป 30,000 บาท คืน สายจึงได้

แนะนำให้นิติมาร้องเรียนกับกรมการจัดหางาน โดยที่สายอ้างว่าตนมิได้รับเงินจำนวน 30,000 บาท เก็บไว้ แต่ได้จ่ายไปให้กับบริษัทจัดหางานสามเคแล้ว

สาเหตุที่ไปทำงานต่างประเทศ

ในการตัดสินใจไปทำงานในประเทศได้วันทั้งสองครั้ง นิตได้เล่าให้ผู้วิจัยฟังว่า "เมืองไทยเศรษฐกิจไม่ดี ค่าแรงไม่ดี ถ้าได้ค่าแรงวันหนึ่ง 150 บาท ก่อสร้าง บางทีถูกกดค่าแรง แต่ได้วันเขาไม่กดค่าแรง ได้วันเงินดี" และนอกจากนี้ นิตยังให้เหตุผลเพิ่มเติมว่า "เป็นชาวนามันยากจนครับ พยายามดิ้นรนสร้างตัว เพื่อจะได้ซื้อหาซื้ออะไร"

สำหรับแผนการในอนาคต เมื่อกลับมาจากการทำงานในได้วันแล้ว นิตบอกว่าจะไม่เอาไปเป็นทุนในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอีกแล้ว เพราะคิดถึงลูกเมียโดยจะนำเงินที่ได้มาเป็นเงินทุนในการทำไร่ทำนาต่อไป

การร้องเรียน

นิตได้เดินทางเข้ามาร้องเรียนกับกรมการจัดหางานในวันที่ 16 พฤศจิกายน 2543 เรื่องต้องการเงิน 30,000 บาทคืน โดยก่อนหน้านี้ นิตได้ติดต่อกับสายคนที่ชักชวนให้นิตไปทำงานต่างประเทศแล้ว สายได้แนะนำให้มาร้องเรียนที่กรมการจัดหางาน เมื่อเดินทางมาถึงเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานได้สอบถามรายละเอียดต่าง ๆ พร้อมทั้งให้นิตบันทึกปากคำ และเจ้าหน้าที่ได้ติดต่อกับบริษัทสามเคให้มาจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยนัดวันมาพบกันใหม่

วันที่ 2 ของการร้องเรียน เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานได้นัดให้นิตและบริษัทจัดหางานสามเคมาพร้อมกันที่กรมการจัดหางาน เพื่อตกลงปัญหา ผลปรากฏว่าทางบริษัทจัดหางานสามเคจะจัดการคืนเงินจำนวน 30,000 บาทให้กับนิตในวันที่ 27 พฤศจิกายน 2543 เวลา 15.00 น. ณ กรมการจัดหางาน

นิตได้เล่าถึงความรู้สึกที่มีอยู่ในใจว่า "หากเสร็จจากเรื่องนี้แล้วคงไม่ไปทำงานอีกเพราะตามเงิน 30,000 ใช้เวลา 4 เดือน แต่มีงานที่อื่นก็จะไปอีก" และได้บอกกับผู้วิจัยเพิ่มเติมว่า "ไปได้วันไม่รวย ไปอิสราเอลรวย ได้เงินเดือน 30,000-40,000 บาท" ผู้วิจัยได้ถามต่อไปว่าทำไมไปประเทศอิสราเอลไม่ได้ นิตตอบว่า "ผมไปอิสราเอลไม่ได้เพราะอายุผมเกิน 37 แล้ว ได้วันบังคับ 45 ปีลง" และนอกจากนี้ นิตได้บอกเพิ่มเติมว่า "ผมไม่รู้กฎหมายไทยในการไปทำงานต่างประเทศ แต่ถ้าบริษัทบอกว่าเสียเท่าไรก็ยอมเสีย ก็ว่ากันไป เสีย 2 แสนก็ยังไม่อยากไป ถ้ามันคุ้ม"

กรณีศึกษาที่ 9: สาว (นามสมมติ)

ประวัติชีวิตส่วนตัว

สาวเป็นผู้หญิงรูปร่างสูง ผิวขาว ท่าทางคล่องแคล่ว ขณะสัมภาษณ์อายุ 26 ปี ที่อยู่ปัจจุบัน อำเภอโนนสูง จังหวัดอุดรธานี พ่ออายุ 78 ปี แม่เสียชีวิตแล้ว สาวมีพี่น้องร่วมพ่อแม่เดียวกัน 6 คน สาวเป็นคนที่ 3 พี่คนโตของสาวอายุประมาณ 33 ปี เป็นผู้หญิง คนรองเป็นผู้ชาย มีน้องเป็นผู้หญิง 2 คน ผู้ชาย 1 คน ปัจจุบันสาวมีสถานภาพโสด โดยอาศัยอยู่กับพ่อและแม่เลี้ยง (อายุ 50 ปี) การศึกษาสูงสุดของสาวคือประถมศึกษาปีที่ 6 สำหรับอาชีพสาวประกอบอาชีพทำนา ทำไร่ โดยมีที่ดินที่เป็นของตัวเองประมาณ 17 ไร่ นอกจากนี้ยังไปเช่าที่ดินของคนอื่นมาทำไร่ข้าวโพดอีกประมาณปีละประมาณ 20 ไร่ โดยเสียค่าเช่าประมาณปีละ 5,000 บาท สำหรับรายได้ต่อปีประมาณ 10,000 กว่าบาท นอกจากอาชีพทำไร่ทำนาดังกล่าวแล้ว สาวเคยเดินทางเข้ามายังกรุงเทพมหานคร โดยมาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีรายได้ประมาณวันละ 80 บาท

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ในหมู่บ้านที่สาวอาศัยอยู่นั้นมีผู้ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมาก แต่ละคนส่งเงินกลับมาบ้านจนสามารถยกระดับความเป็นอยู่ของครอบครัวตนได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้สาวมีความคิดที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ในที่สุดความต้องการที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศครั้งแรกก็มาถึง เมื่อมีเพื่อน ๆ ผู้หญิงได้ชักชวนให้สาวไปทำงานในไต้หวัน โดยไปทำงานในตำแหน่งตัดเย็บเสื้อผ้าในโรงงาน เดินทางกับบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง แต่การเดินทางไปครั้งนี้ก็ไม่ประสบความสำเร็จ สาวให้เหตุผลว่า "เพื่อนมันมาชวนให้ไปเย็บผ้าที่ไต้หวัน สายจะเอาเงิน 60,000 เขาบอกว่าเขาเอาเงินสด หนูไม่ได้ไป เงินสด 60,000 ให้เขาหนูไม่มีเลยไม่ได้ไป" ในครั้งที่สองของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศได้เริ่มขึ้นเมื่อเพื่อน ๆ ของสาวได้เข้ามาชักชวนให้ไปทำงานอีกครั้งหนึ่ง คราวนี้เริ่มเมื่อปลายปี 2542 สาวเล่าว่า "คนที่มาชวนเป็นเพื่อนกันชวนตั้งนานแล้ว ตั้งแต่ปีที่แล้วคะ ประมาณ 2-3 เดือน เขามาชวนตั้งแต่ปี 42 จนถึงปี 43 เพื่อนคนหนึ่งได้บินไปทำงานแล้ว อีกคนหนึ่งเสียชีวิตแล้ว คนหนึ่งได้ไปตั้งนานแล้วเป็นผู้ชาย" หลังจากตัดสินใจที่จะไปทำงานเพื่อนของสาวได้แนะนำให้รู้จักกับสายของบริษัทจัดหางานแฟมลี(นามสมมติ) ซึ่งเป็นผู้ชาย อยู่จังหวัดอุดรธานี สายได้แนะนำรายละเอียดและค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศได้แก่ เดินทางไปทำงานในเมืองไทเปของไต้หวัน ตำแหน่งอิเล็กทรอนิกส์ในโรงงาน เงินเดือน 14,000 บาท/เดือน มีเงินโอที สัญญาจ้างงานเป็นแบบปีต่อปี ค่าบริการจัดหางานจำนวน 180,000 บาท

เมื่อสาวได้รับทราบรายละเอียดจากสายของบริษัทจัดหางานแฟมลี สาวได้นำเรื่องการเดินทางไปทำงานในไต้หวันไปปรึกษากับพ่อและแม่เลี้ยงรวมทั้งนายทุน สาวเล่าว่า "ก่อนไปได้ปรึกษากับพ่อแม่นี้แหละ พ่อบอกว่าถ้าไปได้ก็ไป หากเขาไม่ต้มไม่อะไร ไม่หลอกก็ไปได้ พ่อไปแล้วพ่อไปยืมเงินมาให้ นอกจากนั้นก็ปรึกษาคนที่ยืมเงินนั้นแหละ เขาก็บอกว่าถ้าได้ไปเขาก็จะให้ หากไม่ได้ไปก็ให้หนึ่งเป็นดอกอยู่อย่างเดิม ได้ไปไม่ได้ไปก็ต้องเก็บเงินดอกนั้นแหละ" สำหรับเงินค่าบริการจัดหางานที่มีจำนวนสูงถึง 180,000 บาทนั้น สาวได้กู้มาจากสองแหล่งด้วยกัน แหล่งแรกคือ การกู้ยืมเงินมาจากสาย วิธีการนี้สาวได้เล่าว่าสายจะเอาที่ดินของตนเองไปจำนองกับธนาคาร หรือไฟแนนซ์ ได้เงินมาจำนวนหนึ่ง เสียอัตราดอกเบี้ยเพียงร้อยละ 1 ต่อเดือน เมื่อได้เงินมาแล้วสายก็จะนำเงินจำนวนดังกล่าวมาปล่อยกู้กับผู้ที่ต้องการเงินเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ในกรณีของสาวได้กู้ยืมเงินโดยที่อาของสาวเองเป็นคนไปขอกู้ยืม อาของสาวได้นำที่ดินไปจำนอง 1 ไร่ และที่ดินติดกับบ้านอีก 1 หลังไปขอกู้ โดยสายคิดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 5 ต่อเดือน ได้เงินมาทั้งสิ้น 130,000 บาท ซึ่งยังไม่พอกับความต้องการ สาวจึงได้ขอกู้ยืมเงินจากอีกแหล่งหนึ่งคือนายทุนที่ปล่อยเงินกู้ในหมู่บ้าน สาวเล่าให้ฟังว่า "ยืมนายทุนที่บ้าน นายทุนทำอะไรทำนา เขาก็ไม่มีเหมือนกัน แต่เขาเห็นว่าจะได้ไปเขาเลยเอาให้ เขาให้มา 50,000 บาท ดอกร้อยละ 10 ต่อเดือน เอาที่นำไปจำนองประมาณ 15 ไร่"

หลังจากสาวได้รับเงินเป็นค่าบริการจัดหางานในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศจากแหล่งเงินกู้ดังกล่าว สายได้ติดต่อสาวและผู้ที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศจำนวน 15 ราย ไปทดสอบฝีมือแรงงาน ตรวจโรค และทำพาสปอร์ต สำหรับการทดสอบฝีมือแรงงานนั้น สาวได้เล่าว่า "เวลาทดสอบเขาก็เข้าไปที่ละ 5 คน เขาจับเขาเลือกเอาเลย" สำหรับการตรวจโรคสายได้นำตัวไปตรวจโรคที่โรงพยาบาลรามาริบัติ เสียค่าใช้จ่ายจำนวน 2,050 บาท ส่วนเงินทำพาสปอร์ตเป็นจำนวน 1,100 บาท ค่าใช้จ่ายดังกล่าวเป็นเงินส่วนตัวของสาวเอง สำหรับเอกสารการเดินทางด้านอื่น ๆ สายได้บอกกับสาวว่า บริษัทจัดหางานแฟมลี จะเป็นคนจัดการทุกสิ่งทุกอย่างเอง โดยที่สาวเพียงแต่นำเอาหลักฐานที่จำเป็น ได้แก่ บัตรประชาชน ทะเบียนบ้าน รูปถ่าย ให้กับทาง

บริษัทจัดหางานแฟมลี เมื่อหลักฐานต่าง ๆ จัดทำเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทางบริษัทจัดหางานได้ติดต่อให้สาวมาลงนามในสัญญาการจ้างงาน และสัญญาการจัดหางาน ณ บริษัทจัดหางานแฟมลี พร้อมกับนำเงินจำนวน 180,000 บาท ที่เป็นค่าบริการจัดหางานจ่ายให้กับทางบริษัท

จัดหางานแฟมลี เมื่อลงนามในสัญญาการจ้างงานและจัดหางานแล้ว รุ่งขึ้นสายได้นำสาวและแรงงานคนอื่นเดินทางเข้าอบรมปฐมฤกษ์ที่นครน่านก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ณ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม โดยอบรมเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2543 หลังจากการอบรมผ่านไปสายได้บอกกับสาวว่าอีกประมาณ 1-2 วันก็จะได้เดินทางไปทำงาน เวลาว่างเลยมาจนถึงปัจจุบัน (ขณะสัมภาษณ์) สาวก็ไม่มีที่ทำงานจะได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศแต่อย่างใด

สาเหตุของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ความคิดที่จะไปทำงานในต่างประเทศนั้น สาวได้เล่าให้ฟังว่า "ที่โน่นมีงานดี ค่าจ้างดี ก็เลยอยากไปกับเขาบ้าง ก็เพราะความจนนั่นแหละถึงอยากไป ไม่เช่นนั้นก็ไม่เดินจนถึงขนาดนี้หรอก ตัวเองจะทุกข์ยากลำบากอย่างไรก็ได้ อยากจะมีเงินกับเขาบ้าง จะได้มีเงินกับเขาบ้าง ทำทุนสร้างบ้านสร้างอะไร ซื้อมอเตอร์ไซด์ รถแทรกเตอร์ ไร่ทำนา และได้รับจ้างเขาไปทำนาบ้าง" นอกจากนี้สาวได้เล่าให้ฟังเพิ่มเติมว่า "บางคนเขาคิดอยากไปเที่ยว ใจยังคิดอยู่เลยว่าจะไปถึงที่โน่นแล้วจะตกทุกข์ลำบากว่าเป็นอย่างไรจะทนได้หรือเปล่า แต่จำเป็นต้องไป จะได้มีเงินกับเขาบ้าง ลำบากไม่มีอะไรเลย ส่วนหลายคนทางบ้านอยากจน ไม่มีงานก็เลยวิ่งไปต่างประเทศ กู้หนี้ยืมสินกันไปก็มาก"

สำหรับแผนการในอนาคตที่วางเอาไว้ หากได้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ สาวบอกว่าหากได้ไปทำงานแล้วถ้ามีโอที จะคุ้มกับการลงทุนไปทำงานถึง 180,000 บาท แต่หากว่าไม่มีเงินโอที ก็คงไม่คุ้มกับเงินจำนวนดังกล่าว แต่เมื่อสายบอกว่ามีเงินค่าโอที ให้ก็มีส่วนในการผลักดันให้ไปทำงานต่างประเทศ โดยที่แผนการเมื่อกลับมาจากต่างประเทศ หากมีเงินก่อนสาวจะนำมาสร้างบ้านใหม่ให้พ่อและแม่เลี้ยง ซื้อมอเตอร์ไซด์เอาไว้รับจ้างไถนา

การร้องเรียน

หลังจากการอบรมปฐมฤกษ์ที่นครน่านก่อนเดินทางไปต่างประเทศ สายได้บอกกับสาวว่าภายใน 1-2 วันนั้นก็จะได้บินไปทำงาน แต่เมื่อเวลาว่างเลยไปหาควาญก็ค่อย ๆ เจียบหายไป สาวจึงได้ติดต่อกับสายอีกครั้ง สายได้บอกกับสาวว่าเอกสารต่าง ๆ ได้จัดเตรียมเป็นที่เรียบร้อยแล้ว รอการเดินทางไปก่อนคงจะไม่นานนัก เมื่อสาวได้ฟังเช่นนั้นก็ได้ตั้งหน้าตั้งตา รอจนกระทั่งถึงเดือนสิงหาคม 2543 สาวได้ติดต่อกับสายกลับไปอีก แต่คราวนี้สาวต้องการติดต่อเพื่อขอเงินคืน สาวได้รับ

คำตอบว่าเอาเงินคืนไม่ได้เพราะได้เอาเงินจำนวนดังกล่าวจัดเตรียมเอกสารต่าง ๆ แล้ว อีกทั้งเงินจำนวน 180,000 บาทที่สาวจ่ายไปก็ไม่ได้อยู่กับสาย แต่อยู่ที่บริษัทแฟมลี เมื่อเหตุการณ์เป็นเช่นนี้ สาวและเพื่อนแรงงานคนอื่นจึงได้ตกลงใจกันว่า จะเดินทางไปร้องเรียนเรื่องดังกล่าวกับกรมการจัดหางาน โดยช่วงแรกของการมาร้องเรียน มีแรงงานเข้ามาร้องเรียนบริษัทแฟมลี ทั้งหมด 59 คน ซึ่งเป็นแรงงานที่มากับสายคนละรายกัน วัตถุประสงค์ของการเดินทางมาร้องเรียนครั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้บริษัทแฟมลี จัดส่งแรงงานให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยเร็ว แต่สาวยังไม่ทราบข้อเท็จจริงว่า บริษัทจัดหางานแห่งนี้ได้ล้มเลิกกิจการไปแล้ว อีกทั้งตำแหน่งงานที่แจ้งกับแรงงานแต่ละคนก็ไม่มีการให้ทำจริง ๆ ดังนั้นจึงไม่สามารถจัดส่งแรงงานไปทำงานได้

การร้องเรียนครั้งที่สองสืบเนื่องจากการร้องเรียนในครั้งแรกไม่สามารถมีผลในทางปฏิบัติได้ สาวและเพื่อนแรงงานคนอื่นจึงได้ร้องเรียนอีกครั้งหนึ่งเพื่อขอให้ทางบริษัทจัดหางานแฟมลี คืนเงินทั้งหมดคืนกลับมา เพราะไม่มีการจัดส่งไปทำงานจริง ๆ ในครั้งนี้ (วันที่สัมภาษณ์) ผลจะออกมาอย่างไรสาวและเพื่อนแรงงานคนอื่นยังไม่สามารถทราบได้ แต่ก่อนหน้านี้ 2-3 วัน สาวและเพื่อนแรงงานได้ติดต่อกับบริษัทจัดหางานแฟมลี สอบถามเรื่องเงินค่าบริการจัดหางานที่จ่ายให้กับบริษัท และบริษัทได้บอกกับสาวและเพื่อนแรงงานคนอื่นว่าเงินจำนวนดังกล่าวได้คืนให้กับสายนำไปจ่ายกับแรงงานแล้ว แต่เมื่อสาวและเพื่อนแรงงานได้สอบถามกับสายกลับได้รับคำตอบที่ตรงกันข้าม คือสายบอกว่าเงินที่แรงงานจ่ายให้กับบริษัท พวกสายไม่ได้รับคืน สายจึงได้แนะนำให้มาร้องเรียนเรื่องดังกล่าวกับกรมการจัดหางานอีกครั้งหนึ่ง สาวได้เล่าให้ฟังถึงความรู้สึกเมื่อเกิดเหตุการณ์อย่างนี้ขึ้นว่า "ถ้าเป็นอย่างนี้หนูก็เป็นหนี้เขาเยอะ หนูก็ไม่ไหว ขอร้องให้พี่เขาช่วย (เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน) สายเขาเป็นคนไปเอาเงิน ดอกเบี้ยขึ้นไปมากจนไม่รู้เท่าไรแล้ว คนที่บ้านอยากให้ไป ยิ่งเร็วยิ่งดีจะได้หาเงินใช้หนี้เขาเร็ว ๆ"

กรณีศึกษาที่ 10 : ไชยันต์ (นามสมมติ)

ประวัติชีวิตส่วนตัว

ไชยันต์เป็นคนรูปร่างเล็ก แข็งแรง สีผิวดำแดง ขณะที่ยังสัมภาษณ์อายุ 48 ปี บ้านเกิดอยู่ที่อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น บิดาเสียชีวิตแล้ว มารดาอายุ 80 กว่าปี ไชยันต์เป็นบุตรคนที่ 5 จากพี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน 8 คน พี่คนโตของไชยันต์เป็นผู้ชายอายุ 57 ปี ปัจจุบันไชยันต์แต่งงานและมีครอบครัวแล้ว โดยภรรยาของไชยันต์อายุ 45 ปี ปัจจุบันช่วยทำงานที่บ้าน เป็นคนภายในหมู่บ้านเดียวกัน มีบุตรธิดารวมกัน 2 คน คนโตเป็นผู้ชายอายุ 24 ปี คนเล็กเป็นผู้หญิงอายุ 20 ปี ทั้งสองคนยังเป็นโสด แต่ได้ย้ายไปทำงานที่จังหวัดอื่นหมด สำหรับการศึกษาระดับสูงสุดของไชยันต์จบประถมศึกษาปีที่ 4 ในด้านอาชีพไชยันต์ประกอบอาชีพทำนา รับจ้างทั่วไป เป็นช่างไม้ และทำสวนผักเล็กน้อย โดยไชยันต์มีที่ดินเป็นของตนเองประมาณ 17 ไร่ รายได้ต่อปีประมาณ 20,000 บาท

ประสบการณ์ครั้งแรกในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศครั้งแรกของไชยันต์เริ่มต้นเมื่อปี 2531 เพื่อน ๆ ของไชยันต์ได้มาชักชวนให้ไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ ไชยันต์เมื่อทราบดังนั้นก็ได้นำเรื่องดังกล่าวไปปรึกษากับเพื่อนอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งกลุ่มที่กล่าวถึงนี้เคยเดินทางไปทำงานในตะวันออกกลางมาก่อน ได้รับการแนะนำว่าน่าจะลองไปทำงานดู เมื่อเป็นเช่นนั้นไชยันต์จึงตัดสินใจที่จะเดินทางไปทำงาน โดยการเดินทางครั้งนี้เดินทางกับบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ไปทำงานในตำแหน่งช่างไม้ สัญญาการจ้างงาน 2 ปี ได้ค่าแรงวันละ 16 เหรียญดอลลาร์สิงคโปร์ เสียค่าบริการจัดหางานจำนวน 35,000 บาท โดยทำงานในเมืองจูลอง

สำหรับเงินที่จ่ายเป็นค่าบริการจัดหางานจำนวน 35,000 บาท ครั้งหนึ่งไชยันต์ได้ไปหยิบยืมมาจากญาติพี่น้องโดยไม่ต้องเสียดอกเบี้ย อีกจำนวนครึ่งหนึ่งก็เป็นเงินของไชยันต์เอง ในการเดินทางไปทำงานครั้งนี้มีแรงงานไทยไปทำงานเป็นจำนวนมาก แต่ที่เป็นเพื่อน ๆ ที่ไชยันต์รู้จักก็มีประมาณ 10 คน หลังจากการทำงานผ่านไป 2 ปีตามสัญญา ไชยันต์ได้เดินทางกลับประเทศไทย

ในการกลับมาครั้งนี้ไชยันต์มีเงินเก็บอยู่จำนวนหนึ่ง ไชยันต์เล่าถึงเงินจำนวนนี้ว่า "ผมกลับจากสิงคโปร์มีเงินเก็บนิดหน่อย พอได้ใช้ไปวันๆ"

ประสบการณ์ครั้งที่ สองในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

หลังจากกลับมาจากการทำงานในประเทศสิงคโปร์ ไชยันต์ได้ดำเนินชีวิตไปอย่างปกติ ทำนา และรับจ้างทั่วไปเท่าที่ทำได้ ในช่วงนี้ ความคิดที่จะไปทำงานต่างประเทศก็ยังคงมีอยู่ และการเดินทางไปทำงานต่างประเทศในครั้งที่สองก็เกิดขึ้น ในปี 2536 ไชยันต์เล่าให้ฟังว่า "ผมรู้ข่าวจากการตรวจสอบแรงงาน ใจอยากไปทำงาน เลยติดต่อกับบริษัทเขามีสาย เขามาจัดการให้ไปอย่างถูกต้อง" ในการเดินทางไปทำงานในครั้งนี้ได้เดินทางไปได้วันไชยันต์ต้องจ่ายค่าบริการจัดหางานจำนวน 65,000 บาท ไปทำงานในตำแหน่งพนักงานโรงงาน สัญญาการจ้างงานแบบปีต่อปี เดินทางไปกับบริษัทจัดหางานแคมป์ส(นามสมมติ)

การทำงานของไชยันต์มีสัญญาการจ้างงานเป็นแบบปีต่อปี แต่ความเป็นจริงไชยันต์ได้ทำงานเพียง 1 ปี ก็ต้องถูกส่งตัวกลับ เหตุผลที่นายจ้างแจ้งกับไชยันต์คือ งานหมดแล้วไม่มีอะไรจะให้ทำ ดังนั้นไชยันต์จึงต้องถูกส่งตัวกลับไม่ได้มีการต่อสัญญาแต่อย่างใด เมื่อกลับมาถึงประเทศไทยไชยันต์มีเงินเก็บเพียงเล็กน้อย เหตุผลสำคัญเพราะในการเดินทางไปทำงานในได้วันครั้งนี้เสียค่าบริการจัดหางานไปมาก โดยที่เงินค่าบริการจัดหางานจำนวน 65,000 บาทนี้ ไชยันต์บอกว่า เป็นเงินที่หยิบยืมมาจากญาติพี่น้องทั้งนั้น ไม่ต้องเสียดอกเบี้ยแต่อย่างใด

การเดินทางไปทำงานในประเทศลิเบีย

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศในครั้งที่ 3 นี้ เริ่มขึ้นเมื่อประมาณต้นปี 2543 เริ่มขึ้นจากความต้องการจะไปทำงานต่างประเทศ โดยไชยันต์ได้รับทราบข่าวจากหนังสือพิมพ์สมัครงานฉบับหนึ่ง และได้ติดต่อกลับไป ไชยันต์เล่าว่า "เห็นเขาประกาศลงหนังสือพิมพ์แรงงาน โทรถามรายละเอียดกับกรมแรงงาน เขาบอกว่ามีงานให้ทำจริง มีงานที่เราอยากไป เป็นงานของฝรั่งเศสอังกฤษ" ขณะที่ติดต่อกับทางบริษัทจัดหางานเอเอ็มพีเอ็ม (นามสมมติ) ไชยันต์ได้บอกผู้วิจัยเพิ่มเติมถึงรายละเอียดของการเดินทาง ได้แก่ ไปทำงานในประเทศลิเบียได้เงินเดือน 310 เหรียญสหรัฐอเมริกา

ตำแหน่งงานเป็นช่างไม้ สัญญาการจ้างงาน 1 ปี และเสียค่าบริการจัดหางาน 120,000 บาท หลังจากนั้นบริษัทจัดหางานได้แนะนำให้ไชยันต์ได้รู้จักกับสายที่จะเป็นคนนำไปทำเอกสารการเดินทาง

หลังจากการทำเอกสารในการเดินทางต่าง ๆ เป็นที่แล้ว ไชยันต์ได้หาเงินมาเป็นค่าบริการจัดหางานให้กับบริษัทเอเอ็มพีเอ็ม โดยไชยันต์ได้นำเอาโฉนดที่ดินจำนวน 21 ไร่ เป็นของไชยันต์เอง 17 ไร่ และไปเช่าที่ดินของคนอื่นอีก 4 ไร่ เสียค่าเช่า 10,000 บาท ไปจ้างรถกับนายทุนในหมู่บ้าน ซึ่งมีอาชีพหลายอย่าง แต่อาชีพอย่างหนึ่งคือการปล่อยเงินกู้ ได้รับเงินมา 120,000 กว่าบาท โดยที่ไชยันต์จะต้องจ่ายอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 5 / เดือน

ในช่วงที่ไชยันต์ได้เดินทางเข้ามาอบรมปฐมนิเทศคนงานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศนั้น ก่อนหน้านี้ไชยันต์ได้ลงนามในสัญญาการจ้างงาน และสัญญาการจัดหางาน ซึ่งจากเดิมตำแหน่งงานที่ตกลงกันระหว่างไชยันต์กับบริษัทจัดหางาน เป็นตำแหน่งช่างไม้ แต่กลับกลายเป็นตำแหน่งงานกรรมกร แต่ไชยันต์ก็ไม่ได้ทักท้วงใด ๆ เพราะเห็นว่าคงไม่เป็นอะไร จนกระทั่งช่วงที่ขึ้นเครื่องบินเดินทางไปประเทศลิเบีย สายกลับบอกไซ

ยันต์ว่าตำแหน่งงานคือผู้ช่วยก๊าก คราวนี้ไชยันต์เริ่มสงสัยแต่เห็นว่าเครื่องบินจะออกแล้ว อีกทั้งได้จ่ายเงินให้กับทางบริษัทหมดแล้ว ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องเดินทางไป

สาเหตุของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศทั้ง 3 ครั้งนั้นไชยันต์มีเหตุผลหลายประการด้วยกัน ไชยันต์เล่าว่า "เห็นเพื่อนไปทำงานตัวเองอยากไปทำงานด้วย อยากให้ฐานะทางบ้านดีขึ้น ให้ความเป็นอยู่ดีขึ้น" โดยที่การเดินทางไปประเทศลิเบียคงจะเป็นการเดินทางไปทำงานในครั้งสุดท้ายแล้ว เหตุผลสำคัญคืออายุของไชยันต์ที่มีอายุถึง 48 ปี คงจะลำบากในการไปทำงาน ดังนั้นเมื่อเป็นครั้งสุดท้าย ไชยันต์จึงได้วางแผนว่าหากกลับมามีเงินเก็บสักก้อนจะลงทุนเปิดร้านค้าขายของชำสักร้านหนึ่งภายในหมู่บ้าน

ชีวิตในประเทศลิเบีย

หลังจากที่ไชยันต์เดินทางมาถึงประเทศลิเบียเพื่อที่จะทำงานตามสัญญา ปรากฏว่าบริษัทนายจ้างที่ว่าจ้างให้ไชยันต์ทำงานไม่ใช่บริษัทที่ตกลงกันไว้ในตอนแรก กล่าวคือ ก่อนเดินทางบริษัทจัดหางานเอเอ็มพีเอ็มแจ้งรายละเอียดว่าทำงานกับบริษัทนายจ้างของประเทศอังกฤษ แต่เมื่อเดินทางไปถึงกลับต้องไปทำงานกับบริษัทของชาวลิเบีย ไชยันต์เล่าให้ฟังว่า "พอไปถึงแล้วมันไม่ใช่งานที่เราพูดมา มันเป็นงานของแขก บริษัทของอังกฤษเอาไปขายอีกทีหนึ่ง บริษัทที่เราบอกเป็นของอังกฤษ เขาเป็นเอเยนต์ ขายคนงานให้กับบริษัทแขก" ถึงอย่างไรก็ตาม ไชยันต์คิดเพียงว่าจ่ายเงินค่าบริการจัดหางานมาแล้ว เดินทางก็ถึงแล้ว ต้องลองทำงานดู

บริษัทนายจ้างที่ไชยันต์ทำงานผลิตท่อส่งน้ำขนาด 4 x 4 เมตร ซึ่งเป็นโครงการแม่น้ำเทียมของประเทศลิเบีย เพื่อส่งน้ำจืดไปทำการเกษตร สำหรับงานที่ไชยันต์ทำนั้น ขึ้นอยู่กับนายจ้างว่าต้องการจะให้ทำงานอะไร ไชยันต์เล่าว่า "ก็ทำทั่วไปครับ ทำทุกอย่าง กรรมกรทั่วไป ขุดดิน ดายหญ้า แล้วแต่ทางโน้นเขาใช้มา บางครั้งเป็นเมกคานิคบ้างเอาทุกอย่างแล้วแต่มันจะใช้" โดยแรงงานที่เป็นลูกจ้างของบริษัทนายจ้างมาจากหลายประเทศด้วยกัน ได้แก่ บังคลาเทศ จีน เวียดนาม และไทย ซึ่งแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ที่นี่มีจำนวน 307 คน เดินทางมากับบริษัทจัดหางาน 3 บริษัทด้วยกัน

สภาพความเป็นอยู่ไชยันต์เล่าว่า "อึดแอ่มาก ๆ เลย อาหารการกินก็กินอาหารแขก ชาด สวัสดิการอากาศหนาวมาก ร้อนมาก สวัสดิการไม่มีไอทีไม่มี" สำหรับวันหยุด 1 เดือนมีหยุด 2 วัน คือ วันศุกร์ (ศุกร์วันศุกร์) เวลาการทำงาน 1 วัน ต้องทำงานให้ได้ 10 ชั่วโมง

การร้องเรียน

ไชยันต์ต้องอดทนอยู่กับสภาพความเป็นอยู่ต่าง ๆ ในประเทศลิเบียจนถึง 7 เดือน จึงคิดที่จะกลับประเทศไทย โดยเหตุผลสำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ ตั้งแต่ไชยันต์ทำงานเป็นเวลา 7 เดือน นายจ้างจ่ายเงินเดือนให้เพียงหนึ่งครั้ง คือ เมื่อทำงานครบ 3 เดือน นายจ้างจ่ายเงินเพียง 10,000 กว่าบาท แต่อีก 4 เดือนก่อนที่ไชยันต์จะตัดสินใจกลับประเทศไทย นายจ้างยังมีได้จ่ายเงินเดือนให้แต่ประการใด เมื่อไชยันต์กับเพื่อนแรงงานรายอื่นไปสอบถามนายจ้างกลับได้คำตอบว่า "เขาบอกว่าจ่ายเงินเดือนให้กับบริษัทเอเยนต์แล้วให้ไปเอากับบริษัทนั้น แต่พอไปถึงเขาไม่ยอมจ่ายให้"

ในการเดินทางกลับประเทศไทยนั้น ไชยันต์และเพื่อนแรงงานอีก 2 คน ได้ขออนุญาตนายจ้างขอลากลับบ้านในประเทศไทย (แต่ความเป็นจริงจะไม่กลับไปทำงานในประเทศลิเบียอีกแล้ว) โดยที่นายจ้างรับผิดชอบจ่ายค่าเดินทางให้แรงงานทั้ง 3 คน เดินทางกลับมาวันพุธที่ 29 พฤษภาคม 2543 เวลา 6.15 น. ใช้เวลาเดินทาง

กลับ 12 ชั่วโมง และมาถึงประเทศไทยในวันรุ่งขึ้น หลังจากนั้นเพียง 1 วัน ไชยันต์กับเพื่อนแรงงานอีก 2 คน ได้เดินทางมาร้องเรียนเรื่องราวที่เกิดขึ้นกับกรมการจัดหางาน ในการร้องเรียนนั้น เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานได้นำมาให้ไชยันต์ไปตกลงกับบริษัทเอเอ็มพีเอ็มก่อน หากตกลงกันได้ให้มาร้องเรียนกับกรมการจัดหางานใหม่ อีกครั้งหนึ่ง สำหรับความต้องการของไชยันต์และเพื่อนแรงงานอีก 2 คน คือต้องการให้ทางบริษัทจัดหางานเอเอ็มพีเอ็มคืนค่าบริการให้ในบางส่วน ไชยันต์เล่าว่า "อยากให้เราคืนค่าบริการให้เรา แล้วแต่เขาจะเห็นสมควรอย่างไร"

6.3 บทวิเคราะห์

จากการศึกษา 10 ราย พบว่าแรงงานไทยที่จะเดินทางและเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีอายุระหว่าง 26-48 ปี แบ่งเป็นผู้ชาย 7 ราย และผู้หญิง 3 ราย มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ ได้แก่ ศรีสะเกษ หนองคาย ขอนแก่น นครราชสีมา อุตรดิตถ์ เชียงราย พะเยา และเพชรบูรณ์ กรณีศึกษาพบว่าจบการศึกษาตั้งแต่ประถมศึกษาปีที่ 4-7 มีเพียงรายเดียวที่จบการศึกษาไม่ถึงประถมศึกษาปีที่ 4 คือ วัฒน สำหรับอาชีพของแรงงานก่อนเดินทางส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางด้านเกษตร ทำนา ทำไร่ ทำสวน ปลูกผัก โดยมีที่ดินเป็นของตัวเองประมาณ 2-30 ไร่ ไร่รับจ้างทั่วไป เย็บผ้า ช่างเชื่อมโลหะ ช่างไม้ ทำกล่องใส่ข้าวเหนียว และก่อสร้าง มีรายได้ต่อปีประมาณ 10,000 บาท ถึง 70,000 บาท

6.3.1 สาเหตุของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

สาเหตุของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของกรณีศึกษาทั้ง 10 ราย สามารถนำมาวิเคราะห์แยกเป็น 2 ลักษณะ ตามแนวความคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์ของการย้ายถิ่น คือ ปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูด ที่ทำให้มีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

6.3.1.1 **ปัจจัยผลักดัน** ปัจจัยผลักดันเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงงานเกิดการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นในประเทศต้นทาง (ประเทศไทย) ได้แก่

6.3.1.1.1 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

จากการศึกษาสาเหตุที่ทำให้แรงงานไทยตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศหลาย ๆ ครั้ง พบว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เช่น ผลการศึกษาของพีรเทพ รุ่งชีวิน และคณะ⁴ สุปราณี พงษ์สิทธิศักดิ์⁵ เป็นต้น ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้รับคำตอบที่ใกล้เคียงกัน คือ แรงงานที่ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศมีปัจจัยผลักดันทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งจากกรณีศึกษาหลายรายระบุว่าต้องการที่จะยกระดับฐานะ

ทางเศรษฐกิจของครอบครัวให้สูง เช่น วัฒน พงษ์ โอบอ ไชยันต์ สำหรับหล่อมี่สาเหตุที่ผลักดันให้ต้องไปทำงานต่างประเทศได้แก่ น้ำท่วมที่นา มะขามหวานราคาตก ว่างาน ส่วนเหตุผลของสุธี คือ ทำกล่องใส่ข้าวเหนียวขายไม่ได้ และสาวคือ ความต้องการเงินสร้างบ้านและซื้อรถไถนา

⁴ พีรเทพ รุ่งชีวิน และคณะ, ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานตะวันออกกลางและปัญหาที่เกิดขึ้นแก่แรงงานไทย, 2525.

⁵ สุปราณี พงษ์สิทธิศักดิ์, สาเหตุและสภาพปัญหาในการตัดสินใจไปทำงานในประเทศใต้หวันของแรงงานไทย, 2528.

6.3.1.1.2 ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม

นอกจากปัจจัยผลักดันทางด้านเศรษฐกิจที่ทำให้แรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ยังมีปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรมเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสำคัญ โดยเฉพาะเหตุผลทางด้านค่านิยมที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่ หล้อ โอบอ สามารถ และสุธี ค่านิยมที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศนี้มีสาเหตุที่เกิดมาจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศแล้วประสบความสำเร็จกลับมาของบรรดาเพื่อนบ้านใกล้เคียงหรือคนภายในหมู่บ้านเดียวกัน โดยดูได้จากจำนวนเงินที่ส่งกลับบ้าน จนทำให้เปลี่ยนฐานะทางเศรษฐกิจให้ดีขึ้น เช่น มีการสร้างบ้านใหม่ มีรถยนต์ มีเครื่องใช้ไฟฟ้าอำนวยความสะดวกเพิ่มขึ้น เช่น กรณีของสุธี เป็นต้น ส่งผลให้บุคคลอื่นที่พบเห็นปรากฏการณ์ดังกล่าวเกิดความเชื่อว่าการที่ได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศจะทำให้ชีวิตของตนเองและครอบครัวมีสภาพที่ดีขึ้นกว่าปัจจุบัน ความเชื่อนี้จึงได้กลายเป็นค่านิยมอย่างหนึ่งในสังคมหมู่บ้านไป

สำหรับวันเพ็ญเหตุผลทางด้านสังคมและวัฒนธรรมที่ผลักดันให้ต้องไปทำงานต่างประเทศ คือ การที่ต้องดำเนินชีวิตเพียงลำพังคนเดียว เพราะสามีเสียชีวิตแล้ว ประจวบกับที่ลูก ๆ ของวันเพ็ญโตเป็นผู้ใหญ่ ได้แยกย้ายไปมีครอบครัวหมด ทำให้ไม่ต้องการคอยห่วงใย นอกจากนี้ปัจจัยผลักดันทางด้านสังคมและวัฒนธรรมดังกล่าว ยังมีกรณีของหล้อที่ระบุว่า เป็นเพราะมีการศึกษาต่ำ และพงษ์ที่ระบุว่าที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพราะมีเพื่อนร่วมเดินทางไปด้วย ทำให้อุ่นใจเพราะหากมีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นจะได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

6.3.1.2 ปัจจัยดึงดูด

ปัจจัยดึงดูดเป็นปัจจัยที่ทำให้แรงงานตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศ เป็นปัจจัยที่เกิดจากประเทศปลายทาง (รับแรงงาน) ได้แก่

6.3.1.2.1 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ทำให้แรงงานไทยต้องเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีอยู่ด้วยกัน 2 ประการคือ จำนวนเงินรายได้ที่จะได้รับเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน เพราะหากมองไปที่รายได้จากกรณีศึกษา 10 ราย มีรายได้ในประเทศไทยประมาณปีละ 10,000-70,000 บาท แต่ขณะเดียวกันหากแรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รายได้ที่จะได้รับจะประมาณเดือนละ 10,000 บาทขึ้นไป หรือปีละ 120,000 บาทขึ้นไป ซึ่งแรงงานไม่สามารถจะมีรายได้มากขนาดนี้ได้ในประเทศไทย เหตุผลประการสุดท้ายคือ ตำแหน่งงานที่ดีกว่าในประเทศไทย หากสังเกตจะพบว่าอาชีพที่แรงงานไทยทำอยู่ในประเทศไทยจะมีลักษณะของงานด้านการเกษตร และงานรับจ้างทั่วไป ซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่ไม่ค่อยจะดีนักเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานในต่างประเทศ ที่แรงงานจะเดินทางไปหรือเดินทางไปทำงานมาแล้ว เช่น ลูกเรือประมง ช่างไม้ ผู้ดูแลบอล ช่างเย็บผ้า อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

6.3.1.2.2 ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม

ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรมที่ดึงดูดให้แรงงานตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศมีอยู่ 2 ประการ ประการแรกคือข่าวสารการไปทำงานต่างประเทศที่ได้รับมาจากบุคคลต่าง ๆ กล่าวคือ โดยส่วนใหญ่แล้วกรณีศึกษาจะได้รับข่าวสารการไปทำงานต่างประเทศจากสาย/นายหน้า และเพื่อน ยกเว้น 2 กรณีศึกษา คือโอบอ ซึ่งได้รับข่าวสารเพิ่มเติมมาจากเจ้าหน้าที่ของบริษัทจัดหางาน และกรณีของไชยันต์ที่รับทราบข่าวจากหนังสือพิมพ์สมัครงาน เหตุผลประการสุดท้ายคือ ประสบการณ์ที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อน โดยจำนวน 5 รายที่ศึกษาได้แก่ วัฒน หล้อ สามารถ นิตี เคยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมาก่อนอย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง

ยกเว้นกรณีของไซยนต์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ 2 ครั้ง สำหรับประเทศที่เคยเดินทางไปได้แก่ บรูไน ใต้หวัน อิสราเอล สิงคโปร์ ซึ่งประสบการณ์ดังกล่าวนี้อาจจะเป็นเหตุผลให้แรงงานตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศอีกครั้งหนึ่ง เพราะว่ามีมองเห็นช่องทางและมีประสบการณ์มากพอสมควร ดังนั้น การจะเดินทางไปทำงาน อื่นจึงไม่เป็นเรื่องลำบากนัก

6.3.2 ระบบการจัดหางาน

ระบบการจัดหางานปรากฏว่าสาย/นายหน้ามีบทบาทสำคัญ โดยสาย/นายหน้ามีบทบาทหน้าที่หลายประการ ประการแรก คือ หน้าที่ในการแนะนำข้อมูลและชักชวนแรงงานไปทำงาน กล่าวคือ แรงงานที่เป็นกรณีศึกษาส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารการไปทำงานต่างประเทศจากสาย/นายหน้า รองลงมาเป็นเพื่อน เจ้าหน้าที่บริษัท จัดหางาน หนังสือพิมพ์สมัครงาน และประกาศต่าง ๆ ที่บริษัทจัดหางานนำไปเผยแพร่ตามหมู่บ้าน สำหรับข้อมูลที่ได้รับจากสาย/นายหน้าจะเป็นข้อมูลทางด้านดีของการไปทำงาน ข้อมูลเหล่านี้ ได้แก่ ชื่อบริษัทจัดหางานที่เป็นผู้จัดส่ง ประเทศที่เดินทางไปทำงาน ตำแหน่งงาน ค่าจ้าง/ล่วงเวลา สวัสดิการ ระยะเวลาการจ้างงาน และรวมไปถึงค่าบริการจัดหางาน สำหรับประเทศที่แรงงานส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงาน ได้แก่ ใต้หวัน รองลงมา คือ อิสราเอล ลิเบีย และอังกฤษ ตำแหน่งงาน ได้แก่ ลูกเรือประมง ช่างไม้ ผู้ดูแล ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ประกอบเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ และกรรมกร โดยมีระยะเวลาการจ้างงาน ตั้งแต่ 1 ปี ถึง 3 ปี 6 เดือน เงินเดือนที่ได้รับคิดเป็นเงินไทยประมาณ 15,000-30,000 บาท โดยนายจ้างมีสวัสดิการที่ดี มีที่พัก และอาหารครบ 3 มื้อ สำหรับค่าบริการจัดหางานที่แรงงานต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางานประมาณ 115,000-180,000 บาท ซึ่งขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการจ้างงาน และค่าจ้างที่ได้รับ โดยส่วนใหญ่แรงงานจะมีเงินไม่มากพอจะต้องไปขอกู้จากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ ได้แก่ นายทุนนอกระบบ โดยแรงงานจะต้องนำที่ดินของตนเองหรือของผู้อื่นไปจำนอง และต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 2.5-10/เดือน นอกจากนี้สาย/นายหน้าจะทำหน้าที่ในการปล่อยเงินกู้หรือเป็นผู้หาแหล่งเงินกู้ให้กับแรงงาน เช่น บริษัทไฟแนนซ์ บริษัทจัดหางาน เป็นต้น อีกวิธีคือแรงงานจะนำที่ดินส่วนตัวไปขายและนำเงินเก็บมาจ่ายค่าบริการจัดหางานด้วย

หน้าที่ประการต่อมาของสาย/นายหน้า คือ เมื่อแรงงานตัดสินใจเดินทางไปทำงาน สาย/นายหน้าจะต้องอำนวยความสะดวกนำแรงงานไปจัดเตรียมความพร้อมด้านเอกสารที่จำเป็นในการเดินทาง เช่น หนังสือเดินทาง (Passport) ประวัติอาชญากรรม (CID) ตรวจโรค ทดสอบฝีมือแรงงาน เป็นต้น ค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ถูกผลักให้เป็นภาระของแรงงานจำนวนประมาณ 6,000-30,000 บาท ซึ่งตามความเป็นจริงค่าใช้จ่ายเหล่านี้มีประมาณ 6,000 บาท สาเหตุที่แรงงานบางรายต้องจ่ายสูงมากเพราะแรงงานได้มอบอำนาจให้สาย/นายหน้าเป็นผู้จัดเตรียม สาย/นายหน้าจึงคิดค่าป่วยการเข้าไปด้วยซึ่งเป็นเงินที่มากพอควร หน้าที่ประการต่อมาสาย/นายหน้าจะเป็นผู้รับเงินค่าบริการจัดหางานแทนแรงงาน เพราะในการชักชวนแรงงานให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศสาย/นายหน้ามักจะพูดเสมอว่า "หากคนใดจ่ายเงินก่อนก็จะได้บินไปทำงานทันที" ดังนั้น

จึงทำให้แรงงานรีบเร่งตัดสินใจและรีบหาเงินมาเป็นค่าบริการจัดหางาน โดยจะมีสาย/นายหน้าจะเป็นผู้รับเงินจำนวนดังกล่าวไว้แทนบริษัทจัดหางาน หน้าที่ประการต่อมา คือ นำแรงงานเข้ามายังบริษัทจัดหางานเพื่อลงนามในสัญญาการจ้างงาน อบรมปฐมนิเทศฯ และรอการเดินทาง ในกรณีนี้สาย/นายหน้า จะต้องเป็นผู้จัดเตรียมที่พักให้กับแรงงานด้วย สำหรับแรงงานที่มาสมัครงานกับบริษัทจัดหางานโดยตรงสาย/นายหน้าก็ต้องเข้าไปมีบทบาทเช่นเดียวกัน ในระบบการจัดหางานส่วนใหญ่สาย/นายหน้ามีการชักชวนแรงงานเป็นการล่วงหน้าไว้ก่อนที่จะมีตำแหน่งงานจริง (Stock) ในลักษณะเตรียมพร้อมที่จะจัดส่งให้กับบริษัทจัดหางาน

สำหรับบริษัทจัดหางานมีบทบาทในการจัดเตรียมความพร้อมการทดสอบฝีมือแรงงาน โดยการประสานกับสาย/นายหน้า ให้นำแรงงานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศเดินทางเข้ามายังสถานทดสอบฝีมือแรงงาน ขณะเดียวกันก็ติดต่อตัวแทนนายจ้าง (Broker) หรือนายจ้างให้มาคัดเลือกแรงงาน เมื่อมีการตกลงว่าจ้างงานแล้ว บริษัทจัดหางานจะเป็นผู้จัดเตรียมเอกสารสำคัญในการจ้างงาน เช่น สัญญาจ้างงาน/จัดหางาน วีซ่าตัวเครื่องบินไป-กลับ ฯลฯ และดำเนินการจัดส่งแรงงาน นอกจากนี้บริษัทจัดหางานบางรายยังมีพฤติกรรมเป็นนายทุนปล่อยเงินกู้ให้กับแรงงานอีกด้วย เมื่อแรงงานเดินทางถึงประเทศปลายทางแล้วบทบาทของสาย/นายหน้าจึงยุติ แต่สำหรับบริษัทจัดหางานยังต้องรับผิดชอบต่อแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดจนกว่าจะครบสัญญาจัดหางาน ดังนั้นจึงเห็นว่าสาย/นายหน้าและบริษัทจัดหางานได้เข้ามาบริการแรงงาน โดยที่แรงงานแทบไม่ต้องทำอะไรเลย

ส่วนของแรงงานมีความสัมพันธ์กับสาย/นายหน้าในลักษณะของผู้ที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านเดียวกันหรือจังหวัดใกล้เคียง สาย/นายหน้ามักจะเป็นข้าราชการ(ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ครู ตำรวจ) เคยเป็นผู้จัดส่งแรงงาน โดยมีความสัมพันธ์ส่วนตัว(รู้จักมักคุ้น)กับแรงงานมาก่อน สาย/นายหน้าบางรายมีการแนะนำผ่านบุคคลสำคัญของหมู่บ้าน เช่น สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้แรงงานเกิดความมั่นใจและเชื่อใจบุคคลดังกล่าวว่าสามารถจัดส่งแรงงานไปทำงานได้จริง นอกจากนี้จากการวิจัยครั้งนี้พบว่าแรงงานบางรายเคยเข้าไปใช้บริการจัดหางานของรัฐแต่ปรากฏว่าต้องใช้เวลาเป็นปีและไม่ได้เดินทางไปทำงาน ซึ่งต่างกับการเดินทางกับบริษัทจัดหางานที่มีการบริการในลักษณะเชิงรุกมากกว่า ซึ่งผ่านตัวกลางสำคัญ คือ สาย/นายหน้า ดังนั้นจึงเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงงาน สาย/นายหน้า และบริษัทจัดหางาน เป็นความสัมพันธ์โดยอาศัยความไว้นื้อเชื่อใจผ่านทางสาย/นายหน้า โดยอาศัยค่าบริการจัดหางานเป็นสื่อที่ทำให้แรงงานสามารถเดินทางไปทำงานในต่างประเทศได้

6.3.3 การหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงาน

ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศส่งผลทั้งแง่บวกและแง่ลบ สำหรับในแง่ลบประการหนึ่ง คือ ปัญหาการหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงาน ซึ่งจากกรณีศึกษาแรงงาน 10 ราย สามารถวิเคราะห์ประมวลได้ดังนี้

6.3.3.1 แรงงานต้องจ่ายค่าบริการจัดหางานสูงกว่ากฎหมายกำหนด

ลักษณะการหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงานวิธีนี้เป็นวิธีการที่แรงงานทุกรายที่เป็นกรณีศึกษาประสบ ซึ่งบริษัทจัดหางานจะเรียกเก็บค่าบริการจัดหางาน หรือที่เรียกกันในบรรดาแรงงานว่าค่าหัว มีจำนวนตั้งแต่ 115,000 - 180,000 บาท ขณะที่ค่าบริการจัดหางานที่บริษัทจัดหางานสามารถเรียกเก็บได้สูงสุดตามที่กฎหมายกำหนดคือ 56,000 บาท (กรณีได้หวั่น) เหตุผลที่บริษัทจัดหางานมักจะอ้างเสมอ ๆ คือ เป็นความจำเป็นที่ต้องเก็บค่าบริการที่สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด ไม่เช่นนั้นจะไม่คุ้มกับการดำเนินการธุรกิจการจัดหางาน ประจวบกับการที่อุปสงค์ของแรงงานเองที่ต้องการจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เมื่อบริษัทจัดหางานต้องการค่าบริการจัดหางานเป็นจำนวนเท่าใด แรงงานก็พร้อมที่จะหาเงินมาจ่าย เรียกภาวะเช่นนี้ว่า “เป็นภาวะสมยอมกันทั้งสองฝ่าย” ดังเช่นกรณีของสุธีที่เล่าให้ฟังว่า “มันคุ้มไม่คุ้มต้องลองเสี่ยงดู เขาเรียกมาเท่าไร เราต้องหาให้เขาให้ได้หากไม่มีก็ไม่ได้ไป”

6.3.3.2 แรงงานต้องจ่ายค่าใช้จ่ายส่วนตัวที่สูงกว่าความเป็นจริง

การหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงานลักษณะนี้ คือ การที่แรงงานได้มอบอำนาจและเอกสารให้กับสาย/นายหน้า เพื่อที่จะให้สาย/นายหน้าดำเนินการในด้านเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ให้กับแรงงาน โดยสาย/นายหน้าจะ

แสวงหากำไรจากการดำเนินการดังกล่าว เช่น กรณีของสามารภที่ต้องจ่ายเงินจำนวน 30,000 บาท ให้กับสาย/นายหน้าเพื่อดำเนินการแทนในเรื่องเอกสารสำคัญในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เป็นต้น ซึ่งในความเป็นจริงค่าใช้จ่ายที่จ่ายจริงประมาณ 6,000 บาท ปัญหานี้ก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่แก้ไขได้อย่างยากลำบาก เพราะเป็นการตกลงกันเองระหว่างสาย/นายหน้ากับตัวแรงงาน โดยสาย/นายหน้าเองก็มีได้บังคับแรงงานแต่อย่างใด เพียงแต่เป็นการ

บริการอย่างหนึ่งที่สาย/นายหน้ามุ่งหวังกำไรจากการดำเนินการ ส่วนใหญ่แล้วปัญหานี้บริษัทจัดหางานจะไม่มีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้นเมื่อมีปัญหาเกิดการร้องเรียนขึ้นจึงเป็นการยากที่จะเอาผิดกับบริษัทจัดหางาน

6.3.3.3 การรับสมัครงานล่วงหน้าและเรียกเก็บเงินล่วงหน้า

ลักษณะคือบริษัทจัดหางานจะรับสมัครแรงงาน และจัดหาแรงงานก่อนที่นายทะเบียนจัดหางานจะอนุญาต วิธีการนี้บริษัทจัดหางานทั่วไปส่วนใหญ่จะนำมาดำเนินการ ซึ่งการกระทำที่ถูกต้องตามกฎหมายบริษัทจัดหางานจะต้องยื่นเรื่องประกาศรับสมัครงานเป็นการล่วงหน้าต่อนายทะเบียนจัดหางาน เมื่อได้รับการอนุญาตจึงสามารถประกาศรับสมัครงานล่วงหน้าได้ สำหรับการเรียกเก็บเงินค่าบริการล่วงหน้านั้น ตามกฎหมายบริษัทจัดหางานจะสามารถเรียกหรือรับค่าบริการจัดหางานจากแรงงานได้เป็นการล่วงหน้าได้ 30 วันก่อนเดินทาง หากต้องการเก็บค่าบริการก่อนหน้านั้นจะต้องขออนุญาตต่อนายทะเบียนจัดหางาน แต่ในความเป็นจริงบริษัทจัดหางานไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายโดยมีการเก็บค่าบริการก่อนได้รับอนุญาต เช่น กรณีของพงษ์ หล่อ นิติ เป็นต้น

6.3.3.4 แรงงานจ่ายเงินค่าบริการจัดหางานแล้วไม่ได้เดินทาง

ลักษณะนี้เป็นการหลอกลวงแรงงานโดยอาจจะเกิดได้จากการกระทำของสาย/นายหน้ารวมไปถึงบริษัทจัดหางานด้วย เป็นวิธีการที่สาย/นายหน้าและบริษัทจัดหางาน เรียกเก็บเงินค่าบริการจากแรงงานแล้วไม่ได้จัดส่งแรงงานไปทำงาน พฤติกรรมคือ หลังจากที่สาย/นายหน้าและบริษัทจัดหางานได้จัดทำเอกสารการเดินทาง และมีการจ่ายเงินค่าบริการแล้ว บุคคลเหล่านี้จะบอกให้แรงงานรอกำหนดการเดินทางไปต่างประเทศไปก่อนเรื่อย ๆ เมื่อแรงงานติดต่อกลับไปก็จะพยายามบ่ายเบี่ยงและบอกให้แรงงานรอไปก่อน แต่ความเป็นจริงอาจจะไม่มีตำแหน่งงานจริง ๆ ในประเทศปลายทาง เช่น กรณีของสาว เป็นต้น หรือเป็นการหลอกลวงจากสาย/นายหน้าโดยการเรียกเก็บเงินค่าบริการจัดหางานเอาไว้เอง โดยอ้างว่าบริษัทจัดหางานนั้น ๆ เป็นคนรับเงินไป เช่น กรณีของพงษ์ หล่อ นิติ เป็นต้น สาเหตุของปัญหาอาจเกิดจากการที่แรงงานมีความไว้วางใจต่อสาย/นายหน้ามากเกินไป จนไม่ตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องก่อนจ่ายเงิน ทำให้มีโอกาสเสี่ยงสูงที่จะถูกหลอกลวง

6.3.3.5 เดินทางไปแล้วแต่งานไม่เป็นไปตามสัญญาจ้างงานและสัญญาจัดหางาน

การหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงานในลักษณะนี้ เป็นการที่บริษัทจัดหางานของไทย ตัวแทนนายจ้าง (Broker) และนายจ้างต่างชาติร่วมมือกันหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงานไทย ซึ่งมีหลายลักษณะด้วยกัน พอสรุปได้ดังต่อไปนี้

6.3.3.5.1 ประเทศที่แรงงานเดินทางไปทำงานไม่ตรงกับสัญญาจ้างงาน/จัดหางาน

เป็นวิธีการหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงานที่เกิดขึ้นมานานแล้ว โดยบริษัทจัดหางานได้จัดส่งแรงงานไปทำงานที่ไม่ตรงกับสัญญา เช่น บริษัทจัดหางานตกลงกับแรงงานว่าจะจัดส่งไปทำงานในประเทศอังกฤษ แต่เมื่อถึงเวลาเดินทางกลับจัดส่งแรงงานไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ เรียกวิธีการนี้ว่า "การลอบแพ" ซึ่งทำให้แรงงานค่อนข้างจะประสบกับความยากลำบากในการใช้ชีวิตในต่างประเทศ อย่างเช่น กรณีของวัฒน์ เป็นต้น

6.3.3.5.2 นายจ้างไม่ตรงตามสัญญาจ้างงาน/จัดหางาน

วิธีการนี้เป็นการที่ตัวแทนนายจ้าง (Broker) และนายจ้างต่างชาติ และอาจจะรวมถึงบริษัทจัดหางานไทยเองด้วย ร่วมมือกันหลอกลวงแรงงานโดยที่นายจ้างต่างชาติจะทำตัวเป็นเอเยนต์ขายแรงงานให้กับนายจ้างต่างชาติรายอื่นต่อไป ทำให้แรงงานต้องตกอยู่ในสภาวะจำยอมไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ ซึ่งอาจจะทำให้แรงงานไม่สามารถทำงานตามสัญญาการจ้างงาน เช่น กรณีของไชนันต์ที่ได้เดินทางไปประเทศลิเบียโดยสัญญาการจ้างงานจะต้องทำงานให้กับนายจ้างชาวอังกฤษ แต่เมื่อเดินทางไปประเทศลิเบียแล้วกลับต้องไปทำงานให้กับนายจ้างชาวลิเบีย ทำให้งานไม่เป็นไปตามสัญญาการจ้างงานที่ได้ตกลงกันไว้ในตอนแรก ส่งผลให้อาจจะต้องทำงานผิดตำแหน่ง เช่น เดินทางไปทำงานในตำแหน่งช่างไม้ แต่ต้องไปทำงานเป็นกรรมกรทั่วไป รวมถึงเงินเดือนก็ไม่เป็นไปตามสัญญาด้วย เป็นต้น

6.3.3.5.3 ตำแหน่งงานไม่ตรงตามสัญญาการจ้างงาน/จัดหางาน

เป็นวิธีการที่พบบ่อยมาก วิธีการนี้เกิดขึ้นได้หลายวิธีซึ่งมี 2 วิธีที่พบบ่อยคือ ประการแรก บริษัทจัดหางานและแรงงานได้ตกลงกันเป็นการส่วนตัวว่าตำแหน่งงานที่จะไปทำงานเป็นตำแหน่งอย่างหนึ่งแต่ในสัญญาการจ้างงานและสัญญาจัดหางานระบุเป็นอีกอย่างหนึ่ง เช่น ตกลงกันเป็นการส่วนตัวว่าจัดส่งไปตำแหน่งช่างเย็บผ้า แต่ในสัญญาระบุว่าจะไปทำงานตำแหน่งผู้ดูแลรถบรรทุก เมื่อเดินทางไปถึงประเทศปลายทางกลับต้องไปทำงานเป็นพนักงานทำความสะอาด เช่น กรณีของโอปอ เป็นต้น ประการต่อมา คือ ตกลงทำสัญญาจ้างงานและสัญญาจัดหางานระบุตำแหน่งอย่างหนึ่ง แต่เมื่อเดินทางไปถึงประเทศปลายทางกลับให้ไปทำงานอีกอย่างหนึ่ง เช่น กรณีของวันเพ็ญได้เดินทางไปทำงานในไต้หวัน ได้ทำสัญญาจ้างงานและจัดหางาน ตกลงจะไปทำงานในตำแหน่งงานผู้ดูแลรถบรรทุก แต่เมื่อเดินทางไปถึงไต้หวันกลับให้วันเพ็ญไปทำงานในร้านอาหาร เป็นต้น

6.3.3.5.4 เงินเดือนไม่ตรงตามสัญญาจ้างงาน/จัดหางาน

เป็นวิธีการอีกลักษณะหนึ่งที่พบบ่อยเมื่อแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เป็นวิธีการที่นายจ้างต่างชาติไม่ยอมปฏิบัติตามสัญญาการจ้างงานและสัญญาจัดหางาน เช่น ตำแหน่งงานกรรมกรในไต้หวันจะต้องได้รับเงินเดือน 15,840 เหรียญไต้หวัน แต่เมื่อถึงเวลาจ่ายเงินเดือนจริงกลับจ่ายเงินไม่ตรงกับที่สัญญาระบุไว้ เช่น กรณีของวันเพ็ญที่ได้เดินทางไปทำงานในไต้หวัน นอกจากจะตำแหน่งงานไม่ตรงกับสัญญาแล้ว เงินเดือนก็ไม่ตรงตามสัญญาเช่นเดียวกัน โดยในสัญญาระบุว่าจะได้รับเงินเดือน 18,000 เหรียญไต้หวัน แต่ในความเป็นจริง เดือนแรกของการทำงาน วันเพ็ญได้รับเงินเดือนเพียง 5,000 เหรียญไต้หวัน เดือนที่สองได้รับเงินเดือน 1,000 เหรียญไต้หวัน จนส่งผลให้วันเพ็ญต้องเดินทางกลับประเทศไทยในที่สุด หรือในกรณีของไชนันต์ที่เดินทางไปทำงานในประเทศลิเบีย นอกจากจะถูกนายจ้างชาวอังกฤษขายให้ไปทำงานกับนายจ้างชาวลิเบีย ทำงานในตำแหน่งที่ไม่ตรงตามสัญญาแล้ว เงินเดือนที่ได้รับก็ไม่ตรงตามสัญญาอีกด้วย กล่าวคือในสัญญาจะได้รับเงินเดือน 310 เหรียญสหรัฐ หรือคิดเป็นเงินไทยประมาณ 13,000 บาท แต่ความเป็นจริง เมื่อไชนันต์ทำงานได้ 3 เดือนแล้วนายจ้างชาวลิเบียได้จ่ายค่าจ้างเพียง 10,000 บาท และอีก 4 เดือนต่อมาก่อนเดินทางกลับประเทศไทย นายจ้างชาวลิเบียยังไม่ได้จ่ายค่าจ้างแต่อย่างใด เป็นต้น

6.3.3.5.5 ระยะเวลาการทำงานไม่ครบสัญญาจ้างงาน

ระยะเวลาการทำงานไม่ครบสัญญาการจ้างงานนั้นมีอยู่ด้วยกันหลายสาเหตุ สำหรับการศึกษารั้วนี้พบว่า แรงงานทำงานไม่ครบสัญญาจ้างงาน เกิดจากสาเหตุ 2 ประการ ประการแรกคือ ตัวแรงงานเองไม่สามารถทำงานต่อไปได้ ซึ่งเกิดจากการไม่มีสวัสดิการที่ดีพอให้กับแรงงาน เงินเดือนและตำแหน่งงานไม่ตรงกับที่กำหนดในสัญญา เป็นต้น หรือแรงงานเองไม่สามารถทนกับสภาพการทำงานหนักได้ ประการที่สองคือ เกิดจากนายจ้าง

ต่างชาติโดยกิจการของนายจ้างถูกสั่งปิดกิจการ เช่น กรณีของสุธี เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีกรณีที่แรงงานถูกส่งตัวกลับมาโดยไม่ทราบสาเหตุด้วย เช่น กรณีของหล่อ เป็นต้น

6.3.3.6 บริษัทจัดหางานถูกสั่งพักหรือยกเลิกใบอนุญาตแต่ยังคงมีการรับสมัครแรงงาน

เป็นการกระทำที่หลอกลวงแรงงานโดยที่แรงงานหากไม่ทำการตรวจสอบกับกรมการจัดหางานให้รอบคอบก็就会被หลอกลวงและเอาเปรียบได้ง่าย เพราะวิธีการนี้บริษัทจัดหางานจะอาศัยช่วงที่นายทะเบียนจัดหางานกลางสั่งพักหรือยกเลิกใบอนุญาต ดำเนินการเปิดรับสมัครงานไปทำงานต่างประเทศอย่างปกติ แต่ไม่มีการจัดส่งจริง แรงงานไม่สามารถที่จะทราบได้หากไม่มีการตรวจสอบกับกรมการจัดหางาน เมื่อแรงงานหลงเชื่อและจ่ายเงินให้กับบริษัทจัดหางาน บุคคลเหล่านี้จะปิดสำนักงานแล้วหลบหนีไปเลย เป็นการยากในการติดตามเงินที่จ่ายไปแล้ว อย่างเช่นกรณีของสาว ซึ่งถูกหลอกลวงว่าจ้างงานให้ทำในไต้หวัน เมื่อสาวหลงเชื่อจึงได้จ่ายเงินจำนวน 180,000 บาท ให้กับบริษัทจัดหางานแฟมลีเพื่อที่จะได้เดินทางไปทำงาน แต่ในความเป็นจริงบริษัทจัดหางานแฟมลีได้ถูกนายทะเบียนจัดหางานกลางสั่งยกเลิกใบอนุญาตจัดหางานแล้ว เป็นต้น เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานนำแรงงานเข้าแจ้งความกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในข้อหาขโมยเงินต่อไป

6.3.4 การแก้ไขปัญหา กรณี การร้องเรียนของแรงงาน

ระบบการจัดหางานของบริษัทจัดหางานมีแรงงานจำนวนหนึ่งที่ประสบปัญหาการหลอกลวงและเอาเปรียบ ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสาเหตุทำให้แรงงานต้องแก้ไขปัญหาโดยการร้องเรียนเรื่องราวที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ สถานทูต/กงสุลไทยในต่างประเทศ จัดหางานจังหวัด และโดยเฉพะฝ่ายรับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน อย่างไรก็ตามก่อนที่แรงงานจะร้องเรียนนั้น แรงงานจะพยายามช่วยเหลือตนเองก่อนในเบื้องต้น ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ กรณีแรงงานยังไม่ได้เดินทางไปทำงาน และกรณีแรงงานเดินทางไปต่างประเทศแล้ว

1. กรณีแรงงานยังไม่ได้เดินทางไปทำงาน

ในกรณีที่แรงงานยังไม่ได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ เมื่อแรงงานประสบปัญหาการหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงานจะมีวิธีการแก้ไขปัญหาแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ติดต่อกับสาย/นายหน้า หรือบริษัทจัดหางานที่เป็นผู้จัดส่งไปทำงาน ขั้นตอนนี้เป็นกรไถ่เกลี้ยกันเองระหว่างแรงงานกับสาย/นายหน้า หรือบริษัทจัดหางาน เช่น กรณีแรงงานจ่ายค่าบริการแล้วไม่ได้เดินทางไปทำงานก็จะมีภาระขอค่าบริการคืน กรณีของสาวเป็นตัวอย่างที่ดีซึ่งสาวได้จ่ายค่าบริการจัดหางานจำนวน 180,000 บาท ให้กับบริษัทจัดหางานแฟมลีเพื่อที่จะไปทำงานในไต้หวัน เมื่อไม่มีการจัดส่งไปทำงาน สาวจึงได้ไปปรึกษากับสาย/นายหน้าปรากฏว่าถูกสาย/นายหน้าปฏิเสธความรับผิดชอบ แต่ก็ได้แนะนำให้สาวไปเจรจาขอค่าบริการจัดหางานคืนจากบริษัทจัดหางาน แฟมลี ปรากฏว่าไถ่เกลี้ยกันไม่ได้บริษัทจัดหางานแฟมลีไม่ยอมคืนเงินให้กับสาว หรือกรณีของหล่อซึ่งได้จ่ายค่าบริการจัดหางานให้กับสาย/นายหน้าของบริษัทจัดหางานไอเอ็มเอฟ แต่ไม่มีการจัดส่งไปทำงาน หล่อจึงติดต่อกับบริษัทจัดหางานไอเอ็มเอฟเพื่อจะยกเลิกการเดินทางและขอค่าบริการจัดหางานคืน ผลปรากฏว่าตกลงกันไม่ได้เช่นเดียวกับกรณีของสาว จะเห็นได้ว่าทั้งสาย/นายหน้า และบริษัทจัดหางานปฏิเสธความรับผิดชอบไม่ยอมคืนค่าบริการจัดหางาน ทำให้แรงงานไม่ได้รับเงินคืน ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นเพราะในการจ่ายเงินค่าบริการจัดหางานแรงงานไม่มีหลักฐานการจ่ายเงินที่ชัดเจน ทำให้กระบวนการไถ่เกลี้ยไม่เป็นผลเท่าที่ควร แรงงานขาดอำนาจในการต่อรองจึงตกเป็นเหยื่อล่อของกลุ่มบุคคลดังกล่าว

2. กรณีแรงงานยังคงอยู่ในต่างประเทศ

ในกรณีที่แรงงานยังคงอยู่ในต่างประเทศวิธีแก้ไขปัญหาของแรงงาน คือ ติดต่อกับตัวแทนบริษัทจัดหา

งาน ได้แก่ เอเยนต์ ล่าม นายจ้าง ทั้งปัญหาที่เกิดจากการทำงานและปัญหาที่ไม่เป็นไปตามสัญญา หากการแก้ไขไม่เป็นผลแรงงานสามารถร้องเรียนกับหน่วยงานของรัฐที่ตั้งอยู่ในต่างประเทศได้ ได้แก่ สำนักงานไทยสถานทูต/กงสุลไทยในต่างประเทศ เช่น กรณีของวัฒน์ วันเพ็ญ โอบอ สุธิ เป็นต้น จากการศึกษาทำให้ทราบว่าแรงงานเหล่านี้ไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร อย่างเช่น วัฒน์ ซึ่งได้ถูกบริษัทจัดหางานยุโรปลอยแพอยู่ในประเทศเกาหลีใต้ จึงได้ร้องเรียนกับสถานทูตไทยแต่กลับไม่ได้รับความสนใจแต่อย่างใด จนกระทั่งวัฒน์และแรงงานคนอื่น ๆ ต้องเดินทางไปประท้วงหน้าสถานทูตด้วยตนเองจึงมีการดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวกลับประเทศ สำหรับวัฒน์และโอบอได้เดินทางไปทำงานในไต้หวัน ตำแหน่งงานและเงินเดือนไม่เป็นไปตามสัญญา ได้โทรศัพท์ติดต่อขอความช่วยเหลือกับสำนักงานแรงงานไทยในไต้หวัน ผลปรากฏว่าพยายามโทรศัพท์ไปหลายครั้งไม่มีผู้รับสาย หรือสายไม่ว่าง จึงทำให้ไม่ได้รับการช่วยเหลือแต่อย่างใด อย่างไรก็ตามในกรณีของสุธิ เมื่อมีปัญหาการเลิกจ้างในไต้หวัน สำนักงานแรงงานไทยได้ช่วยเหลือแก้ไขปัญหามาเป็นอย่างดี คือ ช่วยเหลือจัดส่งสุธิและแรงงานคนอื่นให้เดินทางกลับประเทศ และจัดหานายจ้างรายใหม่ให้กับแรงงานในบางส่วน

ขั้นตอนในการไกล่เกลี่ยปัญหาระหว่างแรงงาน สาย/นายหน้า และบริษัทจัดหางาน กรณีศึกษาพบว่าแรงงานถูกปฏิเสธความรับผิดชอบ จะมีการบังคับกันได้เฉพาะที่มีหลักฐานเท่านั้น ทำให้กระบวนการไกล่เกลี่ยไม่เป็นผลดีกับแรงงานมากนัก ยกเว้นบริษัทจัดหางานบางรายเท่านั้นที่ไม่ต้องการมีปัญหา และไม่ต้องการเสียชื่อเสียงก็จะยอมไกล่เกลี่ยด้วยดี เมื่อการช่วยเหลือตนเองในเบื้องต้นของแรงงานไม่ได้ผล แรงงานก็จะหันมาร้องเรียนกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐมนตรี สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จัดหางานจังหวัด ฝ่ายรับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน แล้วแต่ความสะดวกของแรงงาน

สำหรับการร้องเรียนกับฝ่ายรับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน ทำหน้าที่รับเรื่องร้องเรียนแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ เรื่องที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 สำหรับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ได้มีการจัดแบ่งเรื่องร้องเรียนออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

- 1.การขอให้เจ้าหน้าที่ช่วยติดตามค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เสียให้กับบริษัทจัดหางาน แล้วไม่สามารถจัดส่งไปทำงานได้ (จ่ายเงินแล้วไม่ได้เดินทาง)
- 2.จัดส่งไปทำงานต่างประเทศแล้วถูกนายจ้างในต่างประเทศส่งกลับโดยไม่ทราบสาเหตุ (เดินทางกลับแล้วขอค่าบริการคืน)
- 3.ได้ไปทำงานต่างประเทศแล้วได้ค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์ไม่ตรงตามสัญญา (แรงงานไทยอยู่ในต่างประเทศขอความช่วยเหลือ)

การร้องเรียนปัญหาที่ไม่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 ได้แก่ ขอให้ติดตามหาญาติ(แรงงาน) ติดตามค่าจ้าง ภาษีค้างจ่าย เงินทดแทน เงินประกันสังคม หรือเงินจากกองทุนประกันแรงงานกรณีประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นต้น ผลการช่วยเหลือแรงงานพบว่าช่วงปี 2539-2541 มีผู้ร้องเรียนจำนวน 15,324 ราย คิดเป็นมูลค่าความเสียหาย 463 ล้านบาท กรมการจัดหางานสามารถช่วยเหลือจำนวน 6,985 ราย ติดตามให้บริษัทจัดหางานชดใช้ได้ 202 ล้านบาท สำหรับเรื่องที่มีผู้ร้องเรียนมากที่สุด คือ จ่ายเงินแล้วไม่ได้เดินทางคิดเป็นร้อยละ 71 รองลงมาแรงงานเดินทางกลับแล้วขอค่าบริการคืนคิดเป็นร้อยละ 24 และแรงงานไทยอยู่ต่างประเทศขอความช่วยเหลือคิดเป็นร้อยละ 5

สำหรับการช่วยเหลือของฝ่ายรับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน เมื่อมีผู้มาร้องเรียนเจ้าหน้าที่จะทำหน้าที่รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน ได้แก่ ใบเสร็จรับเงิน สำเนาบัตรประชาชน สัญญาจ้างงาน/จัดหางาน และหลักฐานต่าง ๆ ที่คิดว่ามีประโยชน์ต่อการช่วยเหลือ หากเจ้าหน้าที่เห็นสมควรช่วยเหลือก็จะสอบถามคำผู้ร้องเรียน หลังจากนั้นจะติดต่อสาย/นายหน้า บริษัท จัดหางานที่ผู้ร้องเรียนให้มาไกล่เกลี่ยปัญหา โดยเจ้าหน้าที่จะเป็นตัวกลางทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยตกลงปัญหากันให้ ได้ เพราะโดยหลักการแล้วหากยึดกับสัญญาจ้างงาน/จัดหางาน ส่วนมากแรงงานจะเป็นผู้เสียประโยชน์ โดยเฉพาะในส่วนของค่าบริการจัดหางานที่แรงงานต้องจ่ายสูงกว่าในสัญญา ดังนั้นขั้นตอนนี้จึงสำคัญกับแรงงาน เจ้าหน้าที่จะไกล่เกลี่ยให้แรงงานได้รับเงินคืนมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ แต่หากหารไกล่เกลี่ยไม่เป็นผลสาย/ นายหน้า บริษัทจัดหางาน ยังคงยืนยันปฏิเสธเจ้าหน้าที่ก็จะนำเรื่องเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาการหัก เงินหลักประกัน อย่างไรก็ตามบริษัทจัดหางานสามารถที่จะต่อสู้และอุทธรณ์ค่าตัดสินได้ ซึ่งมาถึงขั้นนี้แรงงานมี โอกาสน้อยที่จะได้รับเงินที่จ่ายจริงคืน เพราะเจ้าหน้าที่มีอำนาจบังคับบริษัทจัดหางานได้เพียงจำนวนเงินใน สัญญาเท่านั้น นอกจากนี้ยังพบว่าการหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงานในหลายลักษณะไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการ ร้องเรียนด้วย เช่น การที่ แรงงานต้องจ่ายเงินค่าใช้จ่ายส่วนตัวสูงกว่าความเป็นจริง การรับสมัครแรงงานก่อนได้รับอนุญาตการเรียกเก็บ เงินค่าบริการจัดหางานเป็นการล่วงหน้าเกินกำหนด 30 วัน การเปิดรับสมัครแรงงานของบริษัทจัดหางานที่ถูก สั่งพักหรือยกเลิกใบอนุญาต เป็นต้น

ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการร้องเรียน

1. หน่วยงานของรัฐ

ปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานของรัฐจากกรณีศึกษาพบว่าเป็นปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่บกพร่อง และไม่เต็มที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ โดยเฉพาะกรมการจัดหางาน สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ฝ่ายรับเรื่อง และวินิจฉัยคำร้องทุกข์ รวมถึงสถานทูต/กงสุลไทยในต่างประเทศ สำหรับสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ พบว่าแรงงานบางรายพยายามติดต่อขอความช่วยเหลือแต่ไม่สามารถติดต่อได้ ซึ่งอาจจะเกิดจากปัญหาในทาง เทคนิค(โทรศัพท์) และจำนวนเจ้าหน้าที่ซึ่งมีเพียง 2-3 คน โดยมีอัตราส่วนไม่เหมาะสมกับการดูแลแรงงานในแต่ละ ประเทศได้อย่างทั่วถึง ส่วนสถานทูต/กงสุลไทยในต่างประเทศ มีการให้ความช่วยเหลือแรงงานไม่เต็มที่นัก ทั้งที่เป็นหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดูแลผลประโยชน์ของคนไทยในต่างประเทศ เช่น กรณีวัฒนที่ได้ติดต่อ ขอความช่วยเหลือจากสถานทูตไทยในประเทศเกาหลีจำนวนหลาย ๆ ครั้งกว่าจะได้รับการช่วยเหลือ ในส่วนของ ฝ่ายรับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน พบว่าเจ้าหน้าที่บางรายปฏิบัติหน้าที่ไม่ เต็มที่ เช่น แรงงานมาร้องเรียนปัญหาในเวลา 15.30-16.00 น.ซึ่งยังไม่หมดเวลาการทำงาน แรงงานกลับถูกเจ้า หน้าที่ปฏิเสธและให้มาร้องเรียนใหม่ในวันรุ่งขึ้น ทำให้แรงงานต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเพราะแรงงาน ส่วนใหญ่ต้องเดินทางมาจากต่างจังหวัด เหตุผลประการหนึ่งอาจจะเพราะการทำงานในรูปแบบราชการที่มี ขั้นตอนยุ่งยากซับซ้อน นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์สาย/นายหน้าจัดหางานรายหนึ่งพบว่ากรณีที่แรงงานมี ปัญหาแล้วร้องเรียนกับหน่วยงานของรัฐ บริษัทจัดหางานที่เป็นคู่กรณีจะมีการมอบสินน้ำใจให้กับเจ้าหน้าที่บาง รายที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยให้บริษัทจัดหางานสามารถที่จะไกล่เกลี่ยปัญหากับแรงงานได้โดยยังคงสามารถรักษา ผลประโยชน์ของบริษัทจัดหางานเอาไว้ให้มากที่สุด คือ เจ้าหน้าที่จะพุดจาไกล่เกลี่ยให้แรงงานยอมรับเงื่อนไขที่ บริษัทจัดหางานเสนอมา ดังนั้นผลประโยชน์ส่วนใหญ่ก็ยังคงตกอยู่ในมือของบริษัทจัดหางานอยู่เช่นเดิม

2. สาย/นายหน้า และบริษัทจัดหางาน

ได้กล่าวไปบ้างแล้วว่าหากแรงงานไม่มีหลักฐานความผิดของบริษัทจัดหางานที่ชัดเจนก็เป็นการยากในการที่เอาผิด เพราะบริษัทจัดหางานจะต่อสู้กับแรงงานขึ้นมาทันที ซึ่งในปัจจุบันมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น เพราะบริษัทจัดหางานมีความได้เปรียบแรงงานในสัญญาการจ้างงาน/จัดหางาน โดยเฉพาะแรงงานได้จ่ายเงินค่าบริการให้กับสาย/นายหน้า เป็นการจ่ายที่บุคคลเหล่านี้จะปฏิเสธความรับผิดชอบ เพราะไม่มีการจดทะเบียนถูกต้อง เมื่อสาย/นายหน้ารับเงินมาแล้วสามารถที่จะหลบหนี หรือบอกปิดให้บริษัทจัดหางานรับผิดชอบ ขณะเดียวกันบริษัทจัดหางานก็สามารถที่จะปฏิเสธได้เช่นกันว่าสาย/นายหน้าไม่ได้เป็นคนของบริษัทจัดหางาน

3. แรงงาน

แรงงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดอุปสรรคในการร้องเรียนได้เช่นกัน คือ การที่แรงงานขาดความรู้ความเข้าใจกระบวนการช่วยเหลือ โดยเฉพาะแรงงานขาดหลักฐานที่จำเป็นในการร้องเรียน เช่น ใบเสร็จรับเงิน สัญญาจ้างงาน/จัดหางาน เป็นต้น ซึ่งหากแรงงานไม่มีหลักฐานดังกล่าวจะทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ ประการต่อมากรณีที่แรงงานกู้เงินจากบริษัทจัดหางานแรงงานก็จะดำเนินเรื่องไม่เต็มที่หรือไม่มาร้องเรียนกับหน่วยงานของรัฐเลย



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 กรณีศึกษา 1-5 แรงงานที่ถูกหลอกลวง และเอาเปรียบจากการจัดหางานไปต่างประเทศ โดยบริษัทจัดหางาน

ชื่อ	เพศ	อายุ	ภูมิลำเนา	การศึกษา	อาชีพเดิม	จำนวนที่ดิน/ไร่	รายได้/ปี	สาเหตุที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ	ประสบการณื	การได้รับข่าวสาร	บริษัทจัดหางาน	ระยะเวลาการจ้างงาน	ตำแหน่งงานในสัญญา	ค่าบริการจัดหางาน	ประเทศที่เดินทาง	แหล่งที่มาของเงินทุน	อัตราดอกเบี้ย	การหลอกลวงเอาเปรียบแรงงาน	การร้องเรียน
วิวัฒน์	ชาย	48	ศรีสะเกษ	ไม่ถึง ป.4	-ทำนา -ทำไร่	20	70,000	ยกฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว	บรูไน	สาย/นายหน้า	ยุโรป	3 ปี 6 เดือน	ลูกเรือประมง	180,000	อังกฤษ	กู้ยืมเงินภายในหมู่บ้าน	ไม่มีข้อมูล	-จ่ายเงินค่าบริการสูงกว่ากฎหมายกำหนด -ประเทศที่เดินทางไม่ตรงกับสัญญา	-สถานทูตไทยในเกาหลีใต้ -รัฐสภา -กรมการจัดหางาน
พงษ์	ชาย	38	พะเยา	ป.7	-ทำนา -ทำสวนผลไม้	20	20,000	-ยกฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว -ปลัดหนี้ -มีเพื่อนร่วมเดินทาง	ไม่มี	-เพื่อน -สาย/นายหน้า	เอเซีย	2 ปี	ช่างไม้	150,000	ไต้หวัน	-กู้ยืมเงินภายในหมู่บ้าน -กู้กับสาย/นายหน้า	-ร้อยละ 5/เดือน -ไม่มีข้อมูล	-จ่ายเงินล่วงหน้ากับสาย -จ่ายเงินแล้วไม่ได้เดินทาง -ค่าบริการสูงกว่ากฎหมายกำหนด	กรมการจัดหางาน
วันเพ็ญ	หญิง	39	หนองคาย	ป.4	-ทำนา -ทำไร่ -รับจ้างทั่วไป	10	35,000	-รายได้สูงกว่าประเทศไทย -อาศัยอยู่คนเดียว -ลูกโตเป็นผู้ใหญ่และมีครอบครัวแล้ว	ไม่มี	สาย/นายหน้า	เอเชีย	ปีต่อปี รวม 3 ปี	ผู้ดูแล (เด็กและคนชรา)	115,000	ไต้หวัน	-กู้จากญาติ -ขายที่นา	ร้อยละ 6/ปี	-ตำแหน่งไม่ตรงกับสัญญา -เงินเดือนไม่เป็นตามสัญญา -จ่ายค่าบริการสูงกว่ากฎหมายกำหนด	กรมการจัดหางาน
หล่อ	ชาย	35	เพชรบูรณ์	ป.4	-ทำนา -ทำสวน -ปลูกผัก	5	30,000	-นาข้าวหน้าท่วม -มะขามป้อมราคาตกต่ำ -ว่างงาน -การศึกษาต่ำ	ไต้หวัน	สาย/นายหน้า	ไต้หวัน	3 ปี	ช่างไม้	150,000 (จ่ายจริง 50,000)	อิสราเอล	-กู้ยืมเงินภายในหมู่บ้าน	ร้อยละ 5/เดือน	-จ่ายเงินล่วงหน้ากับสาย -จ่ายเงินแล้วไม่ได้เดินทาง -ค่าบริการสูง	กรมการจัดหางาน

								-ต้องการเดินทางไปเหมือนเพื่อนบ้าน										กว่ากฎหมายกำหนด	
ไอปอ	หญิง	33	หนองคาย	ป.6	-ทำนา -ทำไร่ -เย็บผ้า	15	10,000 /เดือน	-ยกฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว -มองเห็นความสำเร็จของเพื่อนบ้าน	ไม่มี	-สาย/ นายหน้า -เจ้าหน้าที่ของ บริษัทจัด หางาน	บาง กอก	23 เดือน 11 วัน	ช่างเย็บผ้า	180,000	ได้ทุกวัน	-กู้ยืม ทุน ภายใน หมู่บ้าน -เงินส่วน ตัว	ร้อยละ 2.5/ เดือน	-ตำแหน่งงาน ไม่ตรงกับ สัญญา -จ่ายค่า บริการสูงกว่า กฎหมาย กำหนด	กรมการจัด หางาน

ตารางที่ 8 (ต่อ) กรณีศึกษา 6-10 แรงงานที่ถูกหลอกลวง และเอาเปรียบจากการจัดหางานไปต่างประเทศ โดยบริษัทจัดหางาน

ชื่อ	เพศ	อายุ	ภูมิลำเนา	การศึกษา	อาชีพเดิม	จำนวนที่ ดิน/ไร่	รายได้/ ปี	สาเหตุที่เดินทางไป ทำงานต่างประเทศ	ประสบ -การณ์	การได้รับ ข่าวสาร	บริษัท จัด หางาน	ระยะ การจ้าง งาน	ตำแหน่ง งาน ในสัญญา	ค่าบริการ จัดหางาน	ประเทศ ที่เดิน ทาง	แหล่งที่ มาของ เงินทุน	อัตรา ดอกเบี้ย	การหลอกลวง เอาเปรียบแรงงาน	การร้อง เรียน
สามาร	ชาย	28	นครราชสีมา	ป.6	ทำนา	2	10,000	-ว่างงาน -มองเห็นความสำเร็จของเพื่อนบ้าน	อิสราเอล	สาย/ นายหน้า	ฮวงไห	2 ปีต่อ ได้ 1 ปี	อิเล็กทรอนิกส์	150,000	ได้ทุกวัน	กู้ยืม ทุน ภายใน หมู่บ้าน	ร้อยละ 4/เดือน	-ทำงานไม่ครบ สัญญาจ้าง -จ่ายค่าบริการสูง กว่ากฎหมาย กำหนด	กรมการจัด หางาน
สุธิ	ชาย	36	ขอนแก่น	ป.4	-ทำนา -ช่าง เชื่อม โลหะ -ทำกล่อง ข้าว เหนียว -ก่อสร้าง	4	10,000	-มองเห็นความสำเร็จของเพื่อนบ้าน -รายได้สูงกว่าในประเทศไทย -ว่างงาน -กล่องข้าวเหนียวขายไม่ได้	ไม่มี	-เพื่อน -สาย/ นายหน้า	ไอแอล โอ	ปีต่อปี	กรรมกร	130,000	ได้ทุกวัน	กู้บริษัท ไฟแนนซ์	ไม่มี ข้อ มูล	-ทำงานไม่ครบ สัญญาจ้าง -ไม่ได้รับค่าชดเชย เมื่อได้รับอุบัติเหตุ -ไม่ได้รับเงินเดือน เดือนสุดท้าย -จ่ายค่าบริการสูง กว่ากฎหมาย กำหนด	-จัด หา งาน จังหวัด ขอนแก่น -กรมการ จัด หา งาน
นิติ	ชาย	43	เขียงราย	ป.4	-ทำนา -ทำไร่	30	10,000	-รายได้สูงกว่าในประเทศไทย	ได้ทุกวัน	สาย/ นายหน้า	สามเค	2 ปี	ช่างไม้	150,000	ได้ทุกวัน	เงินส่วน ตัว	ไม่มี	-บริษัทจัดหางาน ปิดกิจการแต่ยัง มีการเปิดรับสมัคร งาน	กรมการ จัด หา งาน

																		-จ่ายค่าบริการ ล่วงหน้า -จ่ายค่าบริการสูง กว่ากฎหมาย กำหนด	
สาว	หญิง	26	อุดรธานี	ป.6	-ทำนา -ทำไร่	17	10,000	-รายได้สูงกว่าใน ประเทศไทย -ตำแหน่งงานดีกว่า ในประเทศไทย -ต้องการเงินสร้าง บ้านซื้อรถไถนา	ไม่มี	เพื่อน	แฟมิลี	ปีต่อปี	อิเล็กทรอนิกส์	180,000	ได้ทุกวัน	-กู้สาย/ นายหน้า -กู้ยืม ภายใน หมู่บ้าน	-ร้อยละ 5/เดือน -ร้อยละ 10/ เดือน	-จ่ายค่าบริการ กับบริษัทแต่ไม่ได้ เดินทาง -จ่ายค่าบริการสูง กว่ากฎหมาย กำหนด	กรมการ จัดหา งาน
ไช ยันต์	ชาย	48	ขอนแก่น	ป.4	-ทำนา -รับจ้างทั่วไป -ช่างไม้	17	20,000	ยกฐานะทาง เศรษฐกิจของครอบครัว	-สิงค โปร์ -ได้ทุกวัน	หนังสือ พิมพ์ สมัครงาน	เอเอ็มพี เอ็ม	1 ปี	ช่างไม้	120,000	ลิเบีย	กู้ยืม ภายใน หมู่บ้าน	ร้อยละ 5/เดือน	-ค่าจ้างไม่เป็นไป ตามสัญญา -ตำแหน่งงานไม่ ตรงตามสัญญา -นายจ้างไม่ตรง ตามสัญญา -จ่ายค่าบริการสูง กว่ากฎหมาย กำหนด	กรมการ จัดหา งาน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 7

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

7.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องระบบการจัดหางานไปต่างประเทศในประเทศไทยและการร้องเรียนของแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบการจัดหางานไปต่างประเทศของบริษัทจัดหางาน และศึกษาผลกระทบจากระบบการจัดหางานของบริษัทจัดหางาน กรณี การร้องเรียนของแรงงาน การวิจัยใช้ระเบียบวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการศึกษาจากเอกสารของกรมการจัดหางาน บริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัด สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ รวมไปถึงการศึกษาภาคสนามคือการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ สาย/นายหน้า และการเข้าไปสังเกตแบบมีส่วนร่วมในบริษัทจัดหางานชื่อตรงจำกัด ในฐานะนักศึกษาฝึกงานช่วงเดือน พฤษภาคมถึงมิถุนายน 2543 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน และแรงงานที่มาร้องเรียนปัญหาที่เกิดจากระบบการจัดหางานไปต่างประเทศ จำนวน 10 ราย ช่วงเดือนธันวาคม 2542 ถึง ธันวาคม 2543 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการจำแนกชนิดข้อมูล และการสร้างข้อสรุปเชิงอุปนัย

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ได้รับอิทธิพลมาจากตลาดแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งตลาดแรงงาน(Labour Market) หมายถึงความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจระหว่างนายจ้าง(อุปสงค์ Demand) กับแรงงาน(อุปทาน Supply) โดยต่างฝ่ายต่างได้รับประโยชน์ซึ่งกันและกัน ตราบใดที่ยังมีการว่าจ้างจากนายจ้าง ตรานั้นก็จะมีการทำงานของแรงงาน ความหมายของตลาดแรงงานในข้างต้นครอบคลุมตลาดแรงงานระหว่างประเทศด้วย ตราบใดที่มีอุปสงค์ก็ยังคงมีอุปทานตามมา นอกจากนี้ตลาดแรงงานระหว่างประเทศยังเป็นผลสืบเนื่องมาจากโครงสร้างตลาดแรงงาน 2 ระดับ ในประเทศปลายทางที่แรงงานเดินทางไปทำงาน คือ ตลาดแรงงานระดับปฐมภูมิซึ่งเป็นตลาดในกลุ่มของวิชาชีพ เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะสูง มีค่าตอบแทนที่งดงาม งานที่ใช้สมองไม่ใช้แรงกาย กับตลาดแรงงานระดับทุติยะ คือ เป็นงานรอง งานไร้ฝีมือ ใช้แรงกาย เช่น งาน 3 Ds เป็นต้น โดยประชากรของประเทศผู้รับจะมีการพัฒนาเข้าสู่ตลาดแรงงานระดับปฐมภูมิ ก่อให้เกิดการมีตำแหน่งงานว่างแต่ไม่มีผู้ที่ทำงานในตลาดแรงงานระดับทุติยะ ดังนั้นจึงเป็นช่องทางให้แรงงานจากประเทศต่าง ๆ มุ่งเข้าไปทำงานในตลาดแรงงานระหว่างประเทศจึงเป็นตัวกำหนดและเป็นตัวที่มีอิทธิพลอย่างสูงในการกำหนดทิศทางการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ตลาดแรงงานระหว่างประเทศของแรงงานไทยช่วงแรก ได้แก่ ตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง มีตลาดแรงงานใหญ่ ๆ อยู่ในประเทศ ซาอุดีอาระเบีย อิรัก อิหร่าน บาหลีเรน และลิเบีย โดยเป็นผลมาจากการขาดแคลนน้ำมันดิบจนทำให้ประเทศเหล่านี้ร่ำรวยขึ้นตามลำดับ กระจุกเข้ากับความคิดที่จะพัฒนาประเทศแต่ขาดแรงงาน ดังนั้นประเทศเหล่านี้จึงได้มีการกำหนดนโยบายอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายเริ่มเมื่อ พ.ศ. 2518 ตลาดแรงงานตะวันออกกลางมีการขยายตัวจนถึง พ.ศ. 2532 สถานการณ์เริ่มเปลี่ยนแปลงเกิดภาวะซบเซาขึ้นในตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง คือ เกิดกรณีการสังหารเจ้าหน้าที่การทูตของประเทศซาอุดีอาระเบียในประเทศไทย กรณีเกิดการขโมยเพชรซาอุดีอาระเบียของแรงงานไทย กรณีเกิดวิกฤตการณ์อ่าวเปอร์เซีย ส่งผลให้แรงงานไทยถูกส่งตัวกลับประเทศเป็นจำนวนมาก ในช่วงถัดมาประเทศในกลุ่มเอเชียได้มีการเร่งพัฒนาประเทศ จนทำให้เกิดสภาวะขาดแคลนแรงงานขึ้นภายในประเทศ จึงได้มีการกำหนดนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติ สำหรับตลาดแรงงานที่สำคัญของแรงงานไทยในช่วง พ.ศ. 2533 ถึงปัจจุบัน ได้แก่ ใต้หวัน สิงคโปร์ บรูไน มาเลเซีย และญี่ปุ่น อย่างไรก็ตามตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลางเริ่มมีสภาวะที่ดีขึ้นตามลำดับโดยเฉพาะใน พ.ศ. 2538 ประเทศอิสราเอลได้อนุญาต

ให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในภาคการเกษตร ปัจจุบันมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในอิสราเอลมีจำนวนไม่น้อยกว่าปีละ 10,000 คน สำหรับในอนาคตเป็นที่คาดหมายกันว่าตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศเอเชียจะยังคงเป็นตลาดแรงงานสำคัญของแรงงานไทย และมีตลาดแรงงานในประเทศอิสราเอลเป็นตลาดแรงงานสำคัญของกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง

นอกจากตลาดแรงงานระหว่างประเทศจะมีอิทธิพลสำคัญในการกำหนดทิศทางการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยแล้ว เหตุผลส่วนตัวของแรงงานในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน หากวิเคราะห์โดยแนวความคิดด้านเศรษฐศาสตร์การย้ายถิ่นและแนวคิดทางด้านสังคมวิทยา ระบบการย้ายถิ่นของ Castles และ Miller¹ จะพบว่าในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศขั้นตอนการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานมีสาเหตุ 2 ประการ คือ สาเหตุดึงดูดและผลักดัน โดยเมืองคัมประกอบด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย และการเมือง เป็นตัวที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ ผลการวิจัยพบว่าสาเหตุที่ดึงดูดให้แรงงานตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ คือ จำนวนรายได้ที่คาดว่าจะได้รับ ตำแหน่งงานที่ดีกว่าในประเทศ ข้อมูลข่าวสารการไปทำงานต่างประเทศ ประสบการณ์ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ กฎหมายหรือนโยบายของประเทศปลายทางที่เปิดโอกาสให้มีการเดินทางเข้าไปทำงาน สำหรับสาเหตุผลักดัน ได้แก่ ความต้องการที่จะยกฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวให้สูงขึ้น พืชผลทางการเกษตรที่ตกต่ำ การประสบปัญหาอุทกภัย ภาวะการว่างงาน ค่านิยมที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ การศึกษาต่ำจึงทำให้ขาดโอกาสในการมีงานทำ การมีเพื่อนร่วมทาง และนโยบายในประเทศไทยที่ส่งเสริมให้มีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

สำหรับขั้นตอนของกระบวนการย้ายถิ่นพบว่าตัวแปรด้านสังคมจะมีความสำคัญมาก เพราะแรงงานจำเป็นต้องมีเครือข่ายหรือกลุ่มบุคคลที่อำนวยความสะดวกให้แรงงานสามารถเดินทางไปทำงานต่างประเทศได้ ซึ่งรวมไปถึงตัวแปรทางด้านระบบการจัดหางานที่มีอยู่อย่างถูกต้องและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งงานวิจัยนี้มุ่งศึกษาระบบการจัดหางานที่มีอยู่อย่างถูกต้อง ปัจจุบันการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย จำแนกตามลักษณะการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ 5 วิธีการ คือ

การเดินทางด้วยตนเอง

เป็นวิธีการเดินทางของแรงงานที่มีความสามารถในการติดต่อนายจ้างในต่างประเทศได้ด้วยตนเอง โดยอาศัยเครือข่ายทางสังคม (Social Network) เป็นตัวอำนวยความสะดวก เช่น แฟน พี่น้อง ญาติ เพื่อน คนรู้จัก เป็นต้น ที่เคย/กำลังทำงานอยู่ในประเทศนั้น ๆ ชักชวนไปทำงาน หรือแรงงานเองที่เคยเดินทางไปทำงานแล้วต้องการที่จะไปทำงานอีก เมื่อมีการตกลงว่าจ้างกันแล้วนายจ้างต้องส่งสัญญาการจ้างงานและหลักฐานสำคัญในการเดินทางเข้าประเทศให้กับแรงงาน เพื่อให้แรงงานขออนุญาตอธิปไตยกรมการจัดหางานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ปัจจุบันการเดินทางนี้มีแรงงานเดินทางไปทำงานปีละหลายหมื่นราย

¹ Castles, Stephen and Mark Miller. The Age of Migration International Population Movements in the Modern World. อ้างถึงในสุภางค์ จันทวานิช, การย้ายถิ่นของผู้หญิงไทยไปเยอรมนี สาเหตุ ชีวิตความเป็นอยู่ และผลกระทบในประเทศไทยและเยอรมนี, หน้า 12.

การเดินทางโดยนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน

เป็นการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างในประเทศที่สามารถติดต่อธุรกิจ หรือประมุขงานในต่างประเทศและจำเป็นต้องนำลูกจ้างของตนไปทำงานด้วย จะต้องขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานต่ออธิบดีกรมการจัดหางานและปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนด การพาลูกจ้างไปทำงานนายจ้างต้องออกค่าใช้จ่ายการเตรียมตัวเดินทาง ค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ให้เหมาะสมกับความจำเป็น

การเดินทางโดยนายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

เป็นการเดินทางที่นายจ้างมีความประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างไปฝึกงานเพื่อเพิ่มทักษะฝีมือแรงงานและเทคโนโลยีมาปรับปรุงการทำงาน นายจ้างจำเป็นต้องมีหลักฐานการติดต่อระหว่างนายจ้างในประเทศไทยกับบริษัทผู้ฝึกงาน การฝึกงานกำหนดเวลาครั้งละ 1 ปี ระหว่างฝึกงานลูกจ้างจะต้องได้ค่าจ้างในประเทศไทยประจำทุกเดือน และได้รับเบี้ยเลี้ยงในต่างประเทศ โดยมีอธิบดีกรมการจัดหางานเป็นผู้กำหนด นอกจากนี้นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และความเป็นอยู่ในต่างประเทศด้วย

การเดินทางโดยรัฐ

การบริการจัดหางานของรัฐมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองแรงงาน และอำนวยความสะดวกให้นายจ้างต่างชาติที่มีความต้องการแรงงาน คือ ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยส่วนใหญ่จะเดินทางโดยบริษัทจัดหางาน ปรากฏว่าแรงงานมีความต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้ค่าบริการและค่าใช้จ่ายสูงขึ้น จนรัฐจำเป็นต้องเข้ามาแทรกแซงตลาดแรงงาน โดยการปรับปรุงการบริการให้มีประสิทธิภาพขึ้น และจัดหางานให้กับนายจ้างและแรงงานที่ไม่มีความประสงค์จะเดินทางผ่านบริษัทจัดหางาน นายจ้างและแรงงานไม่ต้องเสียค่าบริการแต่อย่างใด แต่แรงงานต้องเสียค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการเดินทาง ปัจจุบันวิธีการนี้ในแต่ละปีมีแรงงานเดินทางน้อยมากประมาณปีละ 1,000 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 2 ในจำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในแต่ละปีประมาณ 200,000 ราย

การเดินทางโดยบริษัทจัดหางาน

แรงงานที่มีความต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศสามารถติดต่อให้บริษัทจัดหางานจัดส่งไปทำงานได้ โดยบริษัทจัดหางานจะต้องจดทะเบียนถูกต้องกับอธิบดีกรมการจัดหางาน ซึ่งมีรัฐควบคุมภายใต้เงื่อนไขการรับสมัครแรงงาน การจัดส่ง และการคุ้มครองแรงงาน แรงงานต้องเสียค่าบริการจัดหางานและค่าใช้จ่ายให้กับบริษัทจัดหางานในอัตราที่กฎหมายกำหนด ปัจจุบันการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยวิธีการนี้ได้ได้รับความนิยมจากการแรงงานมาก แต่ละปีมีแรงงานเดินทางประมาณ 100,000 ราย

ระบบการจัดหางานไปต่างประเทศของบริษัทจัดหางาน

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยการจัดส่งโดยบริษัทจัดหางาน ปัจจุบันมีการแข่งขันกันอย่างเสรีระหว่างผู้ได้รับการอนุญาตจำนวน 257 ราย(พ.ศ. 2543) ซึ่งเป็นผลมาจากนโยบายของรัฐที่ส่งเสริมให้แรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยระบบการจัดหางานของบริษัทจัดหางานมีขั้นตอนและผู้ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์หลายฝ่ายด้วยกัน จากการศึกษาพบว่าประกอบด้วย

นายจ้างต่างชาติ

นายจ้างต่างชาติเป็นผู้ที่ประสงค์จะว่าจ้างแรงงานเข้ามาทำงานในกิจการของตน โดยที่ประเทศนายจ้างส่วนใหญ่จะมีนโยบายส่งเสริมให้นายจ้างสามารถนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานได้ การนำแรงงานต่าง

ชาติเข้ามาดังกล่าวรัฐของประเทศนั้น ๆ จะเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การนำเข้า การทำงาน และการส่งแรงงานกลับ การนำแรงงานเข้ามาทำงานมีขั้นตอนสำคัญ คือการเสาะหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ แต่ด้วยข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย ข้อมูลของแรงงานและการติดต่อสื่อสาร นายจ้างจึงต้องเข้ารับบริการจัดหางานจากบริษัทจัดหางานภายในประเทศของตน ซึ่งเราเรียกว่า "ตัวแทนนายจ้าง (Broker)" โดยหลักการแล้วนายจ้างต้องเข้ารับบริการและต้องจ่ายค่าบริการจัดหางานให้กับตัวแทนนายจ้าง แต่ตามความเป็นจริงบางประเทศ เช่น ใต้หวัน ระบบการจัดหางานได้กลายเป็นธุรกิจที่ทำกำไรให้กับนายจ้างและตัวแทนนายจ้างอย่างมหาศาล คือ ตัวแทนนายจ้างจะเป็นผู้ขอซื้อตำแหน่งงานจากนายจ้าง การขอซื้อตำแหน่งงานมีการแข่งขันกันระหว่าง ตัวแทนนายจ้างในแต่ละราย จึงส่งผลให้ตำแหน่งงานราคาสูงขึ้น ปัจจุบันมีราคาซื้อขายตกประมาณ 20,000-50,000 บาท/ตำแหน่ง

ตัวแทนนายจ้าง(Broker)

ตัวแทนนายจ้าง คือ บริษัทจัดหางานภายในประเทศของนายจ้างที่ทำหน้าที่ให้บริการเสาะหาแรงงานให้กับนายจ้าง อย่างไรก็ตามตัวแทนนายจ้างไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองเพราะติดขัดทางด้านกฎหมายของประเทศต่าง ๆ ที่ส่งแรงงาน ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของตัวแทนนายจ้างจึงเป็นการติดต่อประสานงานกับบริษัทจัดหางานของประเทศต่าง ๆ เท่านั้น การดำเนินงานของตัวแทนนายจ้างได้ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ด้านกำไรที่ฝ่ายตนจะได้รับ โดยการปล่อยให้บริษัทจัดหางานของประเทศต่าง ๆ ประมูลซื้อขายตำแหน่งงานได้อย่างเสรี ปัจจุบันมีการซื้อขายตำแหน่งงานประมาณ 25,000-135,000 บาท/ตำแหน่ง โดยใต้หวันมีการซื้อขายสูงสุดประมาณ 50,000-135,000 บาท/ตำแหน่ง ลิเบียประมาณ 60,000-75,000 บาท/ตำแหน่ง และบรูไนประมาณ 25,000-35,000 บาท/ตำแหน่ง ซึ่งขึ้นอยู่กับเงื่อนไขการจ้างงาน เช่น ตำแหน่งงาน ระยะเวลาจ้างงาน เงินเดือน เป็นต้น

บริษัทจัดหางาน

บริษัทจัดหางาน คือ ผู้ที่บริการจัดหางานให้กับผู้ที่ต้องการแรงงาน(นายจ้าง) กับผู้ที่ต้องการทำงาน(แรงงาน) ได้มาพบและตกลงว่าจ้างงาน โดยทั้งสองฝ่ายต่างได้รับผลประโยชน์และบริษัทจัดหางานได้รับค่าบริการจากการดำเนินงานดังกล่าว หน้าที่ประการสำคัญของบริษัทจัดหางาน คือ การเสาะหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่นายจ้างต้องการ ขณะเดียวกันต้องบริการหาตำแหน่งงานตามที่แรงงานแจ้งความประสงค์ สภาพความเป็นจริงไม่ได้เป็นไปตามหลักการในเบื้องต้น เพราะความต้องการที่จะไปทำงานต่างประเทศของแรงงาน(อุปทาน)มีมากกว่าตำแหน่งงาน จึงทำให้เกิดความไม่สมดุล ส่งผลให้บริษัทจัดหางานต้องแข่งขันในการจัดหางานโดยเฉพาะการขอซื้อตำแหน่งงานจากตัวแทนนายจ้าง ซึ่งเป็นผู้ผูกขาดตำแหน่งงานในต่างประเทศ การแข่งขันกันดังกล่าวส่งผลทำให้ค่าบริการจัดหางานสูงขึ้นตามไปด้วย โดยค่าบริการจัดหางานคิดคำนวณจาก ค่าบริการจัดหางานทั่วไป ตัวเครื่องบินไป-กลับ รายได้ของสาย/นายหน้า รายได้ของบริษัทจัดหางาน และมีค่าตำแหน่งงานเป็นจำนวนที่สูงที่สุดประมาณร้อยละ 30-60 ของค่าบริการจัดหางานทั้งหมด ปัจจุบันมีการเก็บค่าบริการจัดหางานจำนวนประมาณ 64,000-200,000 บาท/ราย มีใต้หวันเก็บค่าบริการสูงที่สุดประมาณ 100,000-200,000 บาท/ราย ลิเบียประมาณ 114,000-134,000 บาท/ราย และบรูไนประมาณ 64,000-74,000 บาท/ราย นอกจากนี้บริษัทจัดหางานบางรายยังทำหน้าที่ปล่อยเงินกู้ให้กับผู้ที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศแต่มีเงินไม่เพียงพอ โดยมีการคิดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 2-3 /เดือน แรงงานสามารถที่จะจ่ายเงินคืนได้เป็นงวด ๆ หรือผ่อนส่ง

โดยหักออกจากเงินเดือนก็แล้วแต่จะตกลงกัน ดังนั้นจึงเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ตัวแทนนายจ้าง และบริษัทจัดหางาน จึงขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ต่างฝ่ายต่างได้รับ

สำหรับกระบวนการจัดส่งแรงงานบริษัทจัดหางานต้องขออนุญาตประกาศรับสมัครแรงงานต่อนายทะเบียนจัดหางาน(ความจริงบริษัทจัดหางานเตรียมแรงงานเอาไว้แล้ว) เมื่อได้รับอนุญาตบริษัทจัดหางานจึงจะดำเนินการสมัครแรงงานได้ หลังจากการเตรียมแรงงานได้แล้วบริษัทจัดหางานต้องติดต่อให้นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างมาคัดเลือกแรงงาน เมื่อมีการตกลงว่าจ้างงาน บริษัทจัดหางานต้องจัดเตรียมการด้านเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ให้กับแรงงาน เช่น สัญญาจ้างงาน/จัดหางาน หนังสือเดินทาง(Passport) หนังสืออนุญาตเข้าประเทศ นายจ้าง(Visa) ประวัติอาชญากรรม(CID) ถึงขั้นนี้แรงงานต้องจ่ายค่าบริการจัดหางานเป็นเงินมัดจำเพื่อแรงงานเปลี่ยนใจไม่เดินทางจำนวนประมาณร้อยละ 30 ของค่าบริการจัดหางานทั้งหมด ต่อจากนั้นบริษัทจัดหางานจะขออนุญาตจัดส่งแรงงานต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน และก่อนเดินทางบริษัทจัดหางานจะส่งแรงงานเข้ารับการอบรมปฐมนิเทศคนหางานไปทำงานต่างประเทศ พร้อมทั้งจ่ายเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ตามที่กฎหมายกำหนดจำนวน 300-500 บาท/ราย เมื่อถึงกำหนดการเดินทางบริษัทจัดหางานจะต้องส่งแรงงานผ่านด่านตรวจคนหางาน เพื่อที่จะให้เจ้าหน้าที่ตรวจเอกสารหลักฐานการเดินทางต่าง ๆ และเมื่อเดินทางไปถึงประเทศปลายทาง

แรงงานต้องไปรายตัวกับสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือหน่วยงานอื่นที่กำหนดภายใน 15 วัน

สาย/นายหน้า (Agent)

สาย/นายหน้า เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในระบบการจัดหางาน โดยสาย/นายหน้าจะเป็นสื่อกลางระหว่างบริษัทจัดหางานกับแรงงาน ให้สามารถตกลงทำสัญญาจัดหางานกันขึ้น สำหรับสาย/นายหน้ามีหน้าที่ดังนี้

1. แนะนำข้อมูลข่าวสารและชักชวนให้แรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยสาย/นายหน้าจะรับงาน(Order) มาจากบริษัทจัดหางาน สาย/นายหน้าจะชักชวนแรงงานโดยการแนะนำข้อมูลข่าวสารในด้านที่ดีให้กับแรงงาน เช่น ประเทศที่เดินทางไปทำงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาจ้างงาน เงินเดือนที่ได้รับ สวัสดิการที่ดี และบริษัทจัดหางานที่จัดส่งไปทำงาน เป็นต้น

2. อำนวยความสะดวกพร้อมด้านเอกสารส่วนตัวของแรงงาน คือ เมื่อแรงงานตัดสินใจที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศและได้ตกลงว่าจ้างงานแล้ว สาย/นายหน้าจะต้องนำแรงงานไปจัดเตรียมความพร้อมด้านเอกสารที่จำเป็นในการเดินทาง ได้แก่ หนังสือเดินทาง(Passport) ตรวจโรค ประวัติอาชญากรรม(CID) ซึ่งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ แรงงานจะต้องเป็นผู้จ่ายเองจำนวนประมาณ 6,000 บาท/ราย หรือแรงงานบางรายจะมอบอำนาจให้สาย/นายหน้าเป็นผู้จัดการแทน โดยสาย/นายหน้าจะมีการบวกค่าดำเนินการเข้าไปด้วยรวมแล้วมีจำนวนประมาณ 6,000-30,000 บาท/ราย

3. จัดหาที่พักให้กับแรงงาน สาย/นายหน้าจะต้องเป็นผู้บริการนำแรงงานเดินทางมายังบริษัทจัดหางาน เพื่อให้ นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างสอบและคัดเลือกแรงงาน ลงนามในสัญญาจ้างงาน/จัดหางาน อบรมปฐมนิเทศคนหางานไปทำงานต่างประเทศ และรอการเดินทาง ซึ่งสาย/นายหน้าจะต้องจัดหาที่พักให้กับแรงงานในการดำเนินการดังกล่าว

4. หาแหล่งเงินกู้หรือเป็นผู้ปล่อยเงินกู้ให้กับแรงงาน คือ แรงงานที่ไม่มีความสามารถในการหาแหล่งเงินกู้ สาย/นายหน้าจะต้องบริการหาแหล่งเงินกู้ให้กับแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเงินกู้นอกระบบ จากการศึกษาพบ

ว่าแรงงานต้องกู้ยืมเงินโดยการนำที่ดินของตนเองหรือของผู้อื่นไปขอกู้กับนายทุน และต้องเสียดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 2.5-10 /เดือน นอกจากนี้สาย/นายหน้าบางรายจะทำตัวเป็นนายทุนเงินกู้เสียเองอีกด้วย

5. จัดเก็บค่าบริการจัดหางานแทนบริษัทจัดหางาน คือ บริษัทจัดหางานบางรายจะมอบอำนาจหรืออนุญาตให้สาย/นายหน้าสามารถเก็บค่าบริการจัดหางานได้ เพราะในบางครั้งแรงงานไม่รู้จักรับบริษัทจัดหางานเลย แต่รู้จักและมีความไว้วางใจสาย/นายหน้ามากกว่า นอกจากนี้แรงงานบางรายมีความต้องการไปทำงานต่างประเทศมาก จึงได้จ่ายค่าบริการจัดหางานไปก่อน เพื่อหวังว่าจะให้บริษัทจัดหางานจัดส่งไปทำงานได้เร็วขึ้น อย่างไรก็ตามบริษัทจัดหางานส่วนใหญ่จะเป็นผู้จัดเก็บค่าบริการจัดหางานเอง มีส่วนน้อยที่อนุญาตให้สาย/นายหน้าจัดเก็บ

สาย/นายหน้าจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สาย/นายหน้าหลักและสาย/นายหน้าย่อย สาย/นายหน้าหลักจะเป็นผู้รับงาน(Order) มาจากบริษัทจัดหางาน ส่วนใหญ่อยู่ตามตัวจังหวัดมีหน้าที่แจกจ่ายงานให้กับสาย/นายหน้าย่อยในพื้นที่(หมู่บ้าน) สำหรับผลประโยชน์ที่ได้รับจะลดหลั่นกันไป สาย/นายหน้าหลักจะได้รับประมาณ 10,000-20,000 บาท/แรงงาน สาย/นายหน้าย่อยประมาณ 3,000 บาท/แรงงาน โดยสาย/นายหน้าย่อยมีหน้าที่เสาะหาแรงงานเพียงอย่างเดียว ส่วนความรับผิดชอบด้านอื่นเป็นหน้าที่สาย/นายหน้าหลัก กรณีในพื้นที่ใดไม่มีสาย/นายหน้าย่อย สาย/นายหน้าหลักก็จะเข้าไปเสาะหาแรงงานโดยมีการแนะนำตัวผ่านบุคคลสำคัญของพื้นที่หรือผู้ที่ชาวบ้านให้ความเคารพนับถือ ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน ครู สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ดังกล่าวจะได้รับสินน้ำใจประมาณ 2,000-3,000 บาท สาย/นายหน้ามีหลากหลายอาชีพด้วยกัน จากการสัมภาษณ์สาย/นายหน้ารายหนึ่งพบว่าส่วนใหญ่สาย/นายหน้ามักจะเป็นบุคคลที่ชาวบ้านให้ความเคารพนับถือ เช่น ข้าราชการ(ครู ตำรวจ ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน) นายทุนในหมู่บ้าน เป็นต้น บางรายมีอาชีพเป็นสาย/นายหน้าโดยตรง ดังนั้นจึงเห็นความสัมพันธ์ระหว่างสาย/นายหน้ากับบริษัทจัดหางานเป็นไปในรูปแบบของผลประโยชน์ที่มีร่วมกันในการจัดหางาน แต่สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างสาย/นายหน้ากับแรงงาน เป็นความสัมพันธ์ในรูปของความไว้วางใจเชื่อใจเป็นการส่วนตัว ผ่านการแนะนำชักชวนให้แรงงานตัดสินใจไปทำงาน โดยสาย/นายหน้าได้รับค่าตอบแทน และแรงงานได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศตามที่ตนได้มุ่งหมาย

แรงงาน

แรงงาน คือ บุคคลที่ทำงานให้กับนายจ้างเพื่อรับค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ โดยแรงงานที่เป็นกรณีศึกษาพบว่ามีอายุ 26-48 ปี เป็นชาย 7 ราย หญิง 3 ราย มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและเหนือ การศึกษาสูงสุดประถมศึกษาที่ 4-7 อาชีพก่อนเดินทางอยู่ในภาคการเกษตร มีที่ดินเป็นของตนเองประมาณ 2-30 ไร่ และมีรายได้เฉลี่ยต่อปีประมาณ 10,000-70,000 บาท แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานที่สังกัดสาย/นายหน้าและแรงงานที่สมัครงานด้วยตนเอง ซึ่งแรงงานประเภทหลังนี้ได้รับข่าวสารการไปทำงานต่างประเทศจากเพื่อน คนรู้จัก สื่อต่าง ๆ และมักจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อน แรงงานประเภทสมัครงานเองมีจำนวนที่น้อยมากประมาณร้อยละ 5 ของแรงงานที่บริษัทจัดหางานจัดส่งไปทำงาน เพราะแรงงานส่วนใหญ่ไม่เป็นที่นิยมโดยเฉพาะในขั้นตอนในการคัดเลือกแรงงาน แรงงานรายใดไม่มีเส้นสายจากสาย/นายหน้าก็ไม่ได้ยากที่บริษัทจัดหางานจะจัดส่งไปทำงาน อย่างไรก็ตามทั้ง 2 ประเภท ต้องมีสาย/นายหน้าควบคุมดูแลในขั้นตอนเตรียมความพร้อมก่อนเดินทาง สำหรับค่าบริการจัดหางานแรงงานประเภทสมัครงานด้วยตนเองจ่ายน้อยกว่าแรงงานที่สังกัดสาย/นายหน้าประมาณ 10,000 บาท

ผลกระทบจากระบบการจัดหางาน

ระบบการจัดหางานมีผลทำให้เกิดผลทั้งในแง่บวกและลบ ในแง่บวก เช่น ทำให้แรงงานและนายจ้างบรรลุความประสงค์ โดยมีการดำเนินการผ่านตัวแทนนายจ้าง(Broker) บริษัทจัดหางาน สาย/นายหน้า ซึ่งมีหน่วยงานของรัฐเข้ามาควบคุมดูแลได้เพียงบางส่วนเท่านั้น คือ บริษัทจัดหางาน และแรงงาน อย่างไรก็ตามระบบการจัดหางานในปัจจุบัน ได้ก่อให้เกิดปัญหาตามมาเช่นกัน การวิจัยครั้งนี้พบว่าปัญหาที่เกิดจากระบบการจัดหางานมีดังต่อไปนี้

นายจ้างและตัวแทนนายจ้าง(Broker)

1. มีการร่วมมือกันกำหนดราคาตำแหน่งงานและปล่อยให้บริษัทจัดหางานแข่งขันกันประมูล ส่งผลให้ราคาซื้อขายตำแหน่งงานสูงมากประมาณ 25,000-135,000 บาท ซึ่งเป็นเพราะความต้องการทำงาน(อุปทาน)ของแรงงานที่มีอยู่อย่างมากมายจึงทำให้นายจ้างและตัวแทนนายจ้างมองเห็นช่องทางในการทำกำไรได้อย่างมหาศาลจากตำแหน่งงาน

2. แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศแล้วแต่งงานไม่เป็นไปตามสัญญาจ้างงาน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาการไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเกิดจากการไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างงานของนายจ้าง เช่น ประเทศที่เดินทางไปทำงาน นายจ้าง ตำแหน่งงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ระยะเวลาจ้างงาน ไม่ตรงตามสัญญา เป็นต้น

บริษัทจัดหางาน

เป็นปัญหาที่เกิดจากระบบการจัดหางานในส่วนของบริษัทจัดหางาน ซึ่งเกิดจากการที่บริษัทจัดหางานไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และกฎหมายที่ออกตาม สรุไปได้ดังนี้

1. เปิดรับสมัครงานเป็นการล่วงหน้าก่อนได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางาน
2. มีการขอซื้อตำแหน่งงานและแรงงานจากบริษัทจัดหางานรายอื่น
3. เปิดบริษัทจัดหางานสาขาในต่างจังหวัดอย่างถูกต้อง แต่มีพฤติการณ์หลบเลี่ยงกฎหมาย โดยดำเนินงานเป็นเครือข่ายจัดหางานเดียวกัน
4. จัดเก็บค่าบริการจัดหางานสูงกว่าที่กฎหมายกำหนดประมาณ 64,000-200,000 บาท/ราย ซึ่งตามความเป็นจริงกฎหมายอนุญาตให้จัดเก็บได้สูงสุดไม่เกิน 56,000 บาท/ราย(กรณีได้วัน)
5. เรียกเก็บค่าบริการจัดหางานจากแรงงานเป็นการล่วงหน้าเกิน 30 วัน
6. จ่ายค่าบริการจัดหางานแล้วแต่ไม่ได้มีการจัดส่งไปทำงาน
7. เมื่อแรงงานเดินทางไปต่างประเทศปลายทางบริษัทจัดหางานไม่ได้มีการแจ้งให้สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศทราบ
8. บริษัทจัดหางานบางรายถูกสั่งพักหรือยกเลิกใบอนุญาตแต่ยังคงเปิดรับสมัครแรงงาน
9. แรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศแล้วแต่งงานไม่เป็นไปตามสัญญาจัดหางาน

สาย/นายหน้า

1. สาย/นายหน้าไม่ได้จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย โดยกฎหมายกำหนดให้สาย/นายหน้าจะต้องจดทะเบียนเป็นตัวแทนจัดหางานกับบริษัทจัดหางาน และต้องมีการวางเงินประกันจำนวน 50,000 บาท/ราย แต่ความเป็นจริงสาย/นายหน้าเกือบทั้งหมดไม่ได้ให้ความร่วมมือ

2. สาย/นายหน้าบางรายมีบริการจัดเตรียมเอกสารสำคัญในการเดินทางไปต่างประเทศให้กับแรงงานแล้ว

เก็บค่าบริการดำเนินการเพิ่มขึ้นจากการที่แรงงานต้องจ่ายจริงสูงมากประมาณ 6,000-30,000 บาท/ราย

3. สาย/นายหน้ารับเงินค่าบริการจัดหางานจากแรงงานแทนบริษัทจัดหางานแล้วไม่ดำเนินการให้แรงงานได้เดินทาง

แรงงาน

เป็นปัญหาที่เกิดจากแรงงานมีความต้องการไปทำงานมากกว่าตำแหน่งงานที่สามารถจะรองรับได้ในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ จึงเกิดเป็นช่องว่างให้ผู้ไม่หวังดีเข้ามาหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงานได้ง่าย อีกประการแรงงานเองได้ให้ความร่วมมือกับบริษัทจัดหางานแล้วก่อให้เกิดปัญหา และส่วนหนึ่งเกิดจากปัญหาของแรงงานเอง ดังนี้

1. แรงงานไม่มีการตรวจสอบข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสาย/นายหน้ากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการจัดหางาน จัดหางานจังหวัด เป็นต้น จึงทำให้เกิดการถูกลอกลวงและเอาเปรียบได้ง่าย โดยเฉพาะขั้นตอนการลงนามในสัญญาจ้างงาน/จัดหางาน ไม่มีการตรวจสอบอย่างรอบคอบ

2. ให้ความร่วมมือกับบริษัทจัดหางานในการดำเนินการหลบเลี่ยงกฎหมายของประเทศปลายทาง เช่น ได้หวั่น โดยการเดินทางเข้าไปทำงานเป็นครั้งที่ 2

3. แรงงานยอมรับความเสี่ยงไว้กับตนเอง โดยการสมยอมกับบริษัทจัดหางาน เพราะความต้องการที่จะได้เดินทางไปทำงาน ซึ่งแรงงานยังไม่ทราบว่าการเดินทางไปทำงานต่างประเทศจะคุ้มกับการลงทุนหรือไม่

4. เมื่อเดินทางไปต่างประเทศปลายทางแรงงานไม่ไปรายงานตัวต่อสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือหน่วยงานที่กำหนด ภายใน 15 วัน เพราะแรงงานไม่เห็นความจำเป็น แต่ความเป็นจริงขั้นตอนนี้จะทำให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปดูแลและคุ้มครองแรงงานขณะที่ทำงานในต่างประเทศได้

การแก้ปัญหา กรณี การร้องเรียนของแรงงาน

การแก้ไขปัญหาที่เกิดจากระบบการจัดหางาน แรงงานแต่ละรายมีการช่วยเหลือตนเองก่อนในเบื้องต้น แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. กรณีแรงงานยังไม่ได้เดินทางไปทำงาน แรงงานจะติดต่อขอไกล่เกลี่ยปัญหากับสาย/นายหน้า และบริษัทจัดหางาน เช่น เจาะขอค่าบริการจัดหางานคืน ยกเลิกการเดินทาง เป็นต้น จากกรณีศึกษาพบว่าระหว่างสาย/นายหน้าและบริษัทจัดหางานมีการโยนความผิดให้แต่ละฝ่ายรับผิดชอบ เพราะความได้เปรียบแรงงานในด้านหลักฐานการจ่ายเงิน แรงงานจึงขาดอำนาจในการต่อรอง

2. กรณีแรงงานยังคงอยู่ในต่างประเทศ แรงงานจะติดต่อขอไกล่เกลี่ยปัญหากับ เอเยนต์ ล่าม และนายจ้าง หากการตกลงปัญหาไม่เป็นผล แรงงานจะขอความช่วยเหลือโดยร้องเรียนกับหน่วยงานของรัฐที่ตั้งอยู่ในประเทศนั้นๆ ได้แก่ สำนักงานแรงงานไทย สถานทูต/กงสุล ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เดินทางไปแล้วงานไม่เป็นไปตามสัญญา เช่น ประเทศที่ทำงาน ตำแหน่งงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ เป็นต้น

เมื่อการช่วยเหลือเบื้องต้นไม่เป็นผลแรงงานสามารถขอความช่วยเหลือโดยการร้องเรียนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐมนตรี สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จัดหางานจังหวัด ฝ่ายรับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน ซึ่งแล้วแต่ความสะดวกของแรงงาน สำหรับการร้องเรียนกับฝ่ายรับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน แบ่งเรื่องการร้องเรียนออกเป็น 2 ลักษณะ ประการแรกเกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มีการรับเรื่องออกเป็น 3

ประเภท คือ การขอให้เจ้าหน้าที่ช่วยติดตามค่าบริการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เสียให้กับบริษัทจัดหางานแล้วไม่สามารถจัดส่งไปทำงานได้ จัดส่งไปทำงานแล้วถูกนายจ้างในต่างประเทศส่งกลับโดยไม่ทราบสาเหตุ ได้ไปทำงานแล้วแต่ค่าจ้างหรือสิทธิผลประโยชน์ไม่ตรงตามสัญญา ผลการช่วยเหลือพบว่าปี 2539-2541 มีผู้ร้องเรียนจำนวน 15,324 ราย คิดเป็นมูลค่าความเสียหาย 463 ล้านบาท สามารถช่วยเหลือได้ 6,985 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.58 ติดตามให้บริษัทจัดหางานชดใช้ 202 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 43.60 เรื่องที่มีผู้ร้องเรียนมากที่สุด คือ จ่ายเงินแล้วไม่ได้เดินทางคิดเป็นร้อยละ 71 รองลงมาแรงงานอยู่ในต่างประเทศขอความช่วยเหลือ คิดเป็นร้อยละ 24 และแรงงานเดินทางกลับประเทศแล้วขอค่าบริการจัดหางานคืน ประการต่อมาเป็นการร้องเรียนปัญหาที่ไม่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ได้แก่ ขอให้ติดตามญาติ(แรงงาน) ติดตามค่าจ้าง ภาษีค้างจ่าย เงินทดแทน เงินประกันสังคม เงินกองทุนฯ เป็นต้น

ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการช่วยเหลือแรงงาน

1. หน่วยงานของรัฐ

สำนักแรงงานไทยในต่างประเทศมีเจ้าหน้าที่ 2-3 คนและลูกจ้างอีกจำนวนหนึ่งไม่เพียงพอในการดูแลแรงงานไทยในแต่ละประเทศ สถานทูต/กงสุลให้ความช่วยเหลือแรงงานได้อย่างไม่เต็มที่นัก สำหรับเจ้าหน้าที่บางรายของฝ่ายรับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน มีการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มที่และมีพฤติการณ์ช่วยเหลือบริษัทจัดหางาน

2. สาย/นายหน้า และบริษัทจัดหางาน

สาย/นายหน้า ไม่ได้จดทะเบียนอย่างถูกต้อง และแรงงานไม่มีหลักฐานความผิดของบริษัทจัดหางานที่ชัดเจน เป็นการง่ายที่บุคคลเหล่านี้จะปฏิเสธความรับผิดชอบ อีกทั้งบริษัทจัดหางานจะต่อสู้ในเรื่องปัญหาที่ร้องเรียน ซึ่งในปัจจุบันมีแนวโน้มที่สูงขึ้น

3. แรงงาน

แรงงานขาดความรู้ความเข้าใจกระบวนการร้องเรียนและการให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะปัญหาการขาดหลักฐานที่จำเป็นในการร้องเรียน นอกจากนี้มีแรงงานส่วนหนึ่งเข้าใจผิดว่าหากเกิดปัญหาขึ้นมาเจ้าหน้าที่สามารถช่วยเหลือได้ในทุกกรณี ซึ่งเป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องนักเพราะบางกรณีเจ้าหน้าที่ก็ไม่สามารถดำเนินการช่วยเหลือได้ รวมไปถึงแรงงานยังไม่ได้คิดถึงเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียไปจากการดำเนินการร้องเรียน ประการสำคัญแรงงานที่กู้เงินเป็นค่าบริการจัดหางานจากบริษัทจัดหางานจะไม่มาดำเนินการร้องเรียนปัญหาที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานของรัฐ

7.2 อภิปราย

ส่วนนี้จะเป็นการอภิปรายประเด็นข้อค้นพบที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีในการวิจัย และนำเสนอข้อคิดเห็นของผู้วิจัย ประการแรกแนวความคิดตลาดแรงงานระหว่างประเทศของการย้ายถิ่น Piore² นักคิดคนสำคัญได้กล่าวถึงตลาดแรงงานระหว่างประเทศว่าเป็นผลสืบเนื่องมาจากโครงสร้างตลาดแรงงาน 2 ระดับ ใน

² อ้างถึงในสุภาวงศ์ จันทวานิช และแกรี่ ริสเซอร์, “การย้ายถิ่นข้ามชาติในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออกเฉียง : สถานการณ์ทั่วไปและผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย” แปลโดยนภัส วิจิตรธนากุล ใน *จัดหางานปริทัศน์* : 9.

ประเทศปลายทางที่แรงงานเดินทางไปทำงาน คือ ตลาดแรงงานระดับปฐมภูมิซึ่งเป็นตลาดในกลุ่มของวิชาชีพ เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะสูง มีค่าตอบแทนที่งดงาม งานที่ใช้สมองไม่ใช้แรงกาย กับตลาดแรงงานระดับทุติยะ คือ เป็นงานรอง งานไร้ฝีมือ ใช้แรงกาย เช่น งาน 3 Ds เป็นต้น โดยที่ประชากรของประเทศผู้รับจะมีการพัฒนาเข้าสู่ ตลาดแรงงานระดับปฐมภูมิ ก่อให้เกิดการมีตำแหน่งงานว่างแต่ไม่มีผู้ทำงานในตลาดแรงงานระดับทุติยะ ดังนั้นจึงเป็นช่องทางให้แรงงานจากประเทศต่าง ๆ มุ่งเข้าไปทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากสภาวะเศรษฐกิจทุนนิยมโลก ได้ทำให้เมืองและประเทศบางแห่งได้กลายเป็นศูนย์กลางของเศรษฐกิจโลก เช่น นิวยอร์ก โตเกียว ลอนดอน เป็นต้น แต่จากข้อค้นพบจากการศึกษามีลักษณะที่ต่างออกไปกล่าวคือตลาดแรงงานที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานเกิดขึ้นจากความต้องการที่จะพัฒนาประเทศและประชากรภายในประเทศปลายทางมีไม่เพียงพอกับ ความต้องการ ส่งผลให้ต้องเปิดรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน โดยประเทศปลายทางที่เป็นตลาดแรงงาน สำคัญของไทยจะเป็นประเทศในกลุ่มเอเชียตะวันออก เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และตะวันออกกลาง ซึ่งเป็น ตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศศูนย์กลางทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค ไม่ใช่ศูนย์กลางทางเศรษฐกิจโลกดังที่ Piore เสนอมา สอดคล้องกับแนวคิดของสุณี ฉัตราคม³ ที่แบ่งตลาดแรงงานระหว่างประเทศออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ตลาดแรงงานระดับฝีมือที่มีความต้องการสูงในทุกประเทศแต่ได้รับการตอบสนองจากแรงงานประเทศต่าง ๆ ในระดับต่ำ ตลาดแรงงานระดับกึ่งฝีมือมีความต้องการสม่ำเสมอและได้รับการตอบสนองหากมีจำนวนรายได้ที่ สูง และตลาดแรงงานระดับไร้ฝีมือที่มีความต้องการในทุกประเทศแต่มีแรงงานเพียงพออยู่แล้ว แต่เมื่อประเทศมี การพัฒนาไปในระดับที่สูงมาก แรงงานภายในประเทศจะเลือกทำงานที่ได้ค่าแรงสูงกว่า โดยเลือกงานหนักหรือ งานที่ไม่เป็นที่น่าพอใจหรือค่าจ้างต่ำกว่าเอาไว้ เช่น งานรับจ้าง งานการเกษตร งานเหมืองแร่ เป็นต้น หรืออาจ เกิดจากประชากรภายในประเทศมีจำนวนน้อยจึงทำให้ขาดแรงงานระดับไร้ฝีมือ สภาวะการขาดแรงงานระดับ ทุติยะหรือแรงงานไร้ฝีมือดังกล่าวนี้เป็นช่องทางให้แก่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานเป็นจำนวนมาก โดยพบ ว่าส่วนใหญ่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในระดับไร้ฝีมือ และมีแรงงานระดับกึ่งฝีมือเดินทางไปทำงานเป็นจำนวนที่ น้อยมาก เช่น ประกอบเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ กรรมกร ช่างไม้ ลูกเรือประมง ช่างเย็บผ้า ผู้ดูแล เป็นต้น

สำหรับ Tilly และ Tilly⁴ ได้กล่าวถึงการแข่งขันกันในเรื่องธุรกิจของผู้ประกอบการ ดังนั้นเพื่อที่จะให้กิจ การของตนมั่นคงและสามารถแข่งขันกับผู้ประกอบการรายอื่นได้ จึงต้องอาศัยผู้จัดหางานคอยช่วยเหลือ สนับสนุนที่สำคัญ ผลการศึกษาพบว่าผู้จัดหางานมีบทบาทสำคัญต่อกิจการของผู้ประกอบการในปัจจุบันมาก เพราะทำหน้าที่บริการช่วยเหลือการคัดเลือกแรงงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับการทำงาน ทำให้ลดภาระ ของผู้ประกอบการได้มาก อย่างไรก็ตามการจัดหางานได้มีการแข่งขันกันระหว่างผู้จัดหางานรายต่าง ๆ อย่าง มาก ซึ่งเป็นเพราะธุรกิจนี้ได้ทำกำไรให้อย่างมาก การจัดหางานจึงได้กลายเป็นธุรกิจประเภทหนึ่งไป

ประการต่อมา **แนวความคิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ** แบ่งเป็น 2 แนวคิดสำคัญคือแนวคิดด้าน เศรษฐศาสตร์การย้ายถิ่น และแนวคิดระบบการย้ายถิ่น **แนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์การย้ายถิ่น** เป็นแนวความ คิดที่มองเหตุผลของการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานในด้านเศรษฐกิจ โดยแนวความคิดนี้แบ่งเป็น

³ สุณี ฉัตราคม, เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ, หน้า 5-16.

⁴ Chris Tilly and Charles Tilly, "Capitalist Work and Labour Markets" in Neil j Smelser and Richard Swedberg (eds), *The Handbook of Economic Sociology*, pp 283-311.

2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ คือ ปัจจัยดึงดูดและผลักดัน ปัจจัยดึงดูดเป็นสิ่งที่เกิดจากประเทศปลายทาง ได้แก่ โอกาสในการมีงานทำ ค่าจ้างที่สูงกว่า ความทันสมัยของเทคโนโลยี ฯลฯ ปัจจัยผลักดันที่เกิดในประเทศต้นทาง ได้แก่ ความยากจน การขาดแคลนที่ดินทำกิน จำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้น การขาดปัจจัยในการลงทุน ฯลฯ มีความสอดคล้องกับผลการศึกษา คือ ปัจจัยดึงดูดได้แก่จำนวนรายได้ที่คาดว่าจะได้รับ และตำแหน่งงานที่ดีกว่าในประเทศ ปัจจัยผลักดันได้แก่ความต้องการที่จะยกฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวให้สูงขึ้น พืชผลทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำ และภาวะการว่างงานภายในประเทศ นอกจากนี้ยังพบว่าต่อไปอีกว่าปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรมได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศด้วย คือ ปัจจัยดึงดูดได้แก่ข้อมูลข่าวสารการไปทำงานต่างประเทศ และประสบการณ์ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ปัจจัยผลักดันได้แก่ ค่านิยมของแรงงานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศในบางพื้นที่ การได้รับการศึกษาต่ำจึงทำให้ขาดโอกาสในการมีงานทำ และการมีเพื่อนร่วมเดินทางจึงทำให้เกิดความมั่นใจในการเดินทางไปทำงาน และยังพบว่าปัจจัยทางด้านสภาวะแวดล้อมตามธรรมชาติก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผลักดันให้แรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วย เช่น การประสบอุทกภัย เป็นต้น จะเห็นได้ว่าแนวความคิดเศรษฐศาสตร์ของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศที่มองเฉพาะเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจด้านเดียวจึงไม่น่าที่จะพอกับการวิเคราะห์สาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ ยังมีปัจจัยด้านอื่นอีกที่มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

Borjas⁵ นักคิดคนสำคัญของแนวความคิดเศรษฐศาสตร์ของการย้ายถิ่นได้มองว่าผู้ที่ตัดสินใจย้ายถิ่นจะมีเงื่อนไขขึ้นอยู่กับการประเมินโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ ในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ ผู้วิจัยคิดว่ามีส่วนอยู่มาก กล่าวคือ แรงงานที่เป็นกรณีศึกษาได้มีการประเมินรายได้ที่คาดว่าจะได้รับจากการไปทำงานต่างประเทศกับต้นทุนที่เสียไปเป็นลำดับแรก หากการประเมินคุ้มกับการเดินทางไปทำงานโอกาสที่แรงงานจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศก็จะสูงตามไปด้วย สำหรับ Taylor⁶ นักคิดอีกคนหนึ่งได้ให้ความสำคัญต่อการลักลอบเข้าไปทำงานของแรงงานที่ผิดกฎหมาย ซึ่งเกิดจากปัจจัยดึงดูดและผลักดันในประเทศปลายทางและต้นทางสอดคล้องกับผลการศึกษาโดยพบว่าแรงงานบางรายที่เคยมีประสบการณ์ในการเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศได้ลักลอบเข้าไปทำงานในลักษณะที่ฝ่าฝืนกฎหมายของประเทศปลายทาง เช่น กรณีได้วันกฎหมายห้ามการเดินทางเข้าไปทำงานเป็นครั้งที่ 2 แต่ก็ยังมีแรงงานไทยบางส่วนที่ร่วมมือกับบริษัทจัดหางานฝ่าฝืนเดินทางเข้าไปทำงานอีก โดยมีการเปลี่ยนชื่อ-นามสกุลใหม่ หรือย้ายทะเบียนบ้านแล้วทำหนังสือเดินทางใหม่ นอกจากนี้แรงงานไทยบางส่วนที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศแล้วเมื่อหมดสัญญาการจ้างงานยังคงทำงานอยู่ในต่างประเทศ ซึ่งเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายของประเทศนั้น วิธีการที่ถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานกับนายจ้างจะต้องมีการต่อสัญญาการจ้างงานใหม่ให้ถูกต้อง จึงจะทำให้สถานภาพของแรงงานได้รับการคุ้มครองทาง

⁵ อังถึงในสตีเฟน แคสเซล, “สาเหตุและผลของการย้ายถิ่นรูปแบบใหม่ของเอเชีย” แปลโดยกุศล สุนทรธาดา ใน การย้ายถิ่นข้ามชาติในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก ปัญหาและแนวโน้ม สุภางค์ จันทวานิช, บรรณาธิการ, หน้า 2.

⁶ Taylor, J Edward, “Earning and Mobility of Legal and Illegal Immigrant Workers in Agriculture” American Journal of Agriculture Economic, อังถึงในสุภางค์ จันทวานิช, การย้ายถิ่นของผู้หญิงไทยไปเยอรมนี สาเหตุ ชีวิตความเป็นอยู่ และผลกระทบในประเทศไทยและเยอรมนี, หน้า 9.

กฎหมายของประเทศนั้น ๆ ต่อไปได้

สำหรับ**แนวความคิดทางด้านระบบการย้ายถิ่น** เป็นแนวความคิดทางสังคมวิทยาที่มองการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยปัจจัย เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองระหว่างประเทศ และกฎหมาย Castles และ Miller นักสังคมวิทยาคนสำคัญได้แบ่งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตัดสินใจย้ายถิ่น ขั้นกระบวนการย้ายถิ่น และขั้นผลกระทบจากการย้ายถิ่น **ขั้นตอนการตัดสินใจย้ายถิ่น**มีปัจจัยหลายอย่างที่ได้มีการกล่าวไปบ้างแล้วในส่วนของแนวความคิดเศรษฐศาสตร์การย้ายถิ่น และยังมีบางปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจย้ายถิ่นที่ยังไม่ได้กล่าวถึง คือ ในส่วนของปัจจัยด้านสังคมเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานที่สำคัญ คือ การถูกชักนำ และการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการย้ายถิ่น โดยคนรู้จักให้ย้ายถิ่น รวมถึงการร่วมกันในการตัดสินใจของสมาชิกในครอบครัว เครือญาติ และคนในท้องถิ่นเดียวกัน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวความคิดนี้กล่าวคือแรงงานได้รับข่าวสารการไปทำงานต่างประเทศจากบุคคลหลายฝ่าย เช่น สาย/นายหน้า เพื่อน เจ้าหน้าที่ของบริษัทจัดหางาน และรวมถึงสื่อหนังสือพิมพ์ เป็นต้น สำหรับการตัดสินใจเดินทางไปทำงานของแรงงานได้มีการปรึกษากับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนคนรู้จักที่เคยมีประสบการณ์ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อน เป็นต้น

ขั้นตอนของกระบวนการย้ายถิ่น Castles และ Miller ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการและการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง โดยมีปัจจัยทางด้านสังคมที่เกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม คือ ระบบการจัดหางานที่ถูกกฎหมายและที่ผิดกฎหมายเป็นสำคัญ ทำหน้าที่ให้แรงงานสามารถเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก ซึ่งการเดินทางโดยเครือข่ายสังคมดังกล่าวล้วนแล้วแต่มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งสิ้น ซึ่งค่าใช้จ่ายจะประกอบด้วยค่าเดินทาง ค่านายหน้า และค่าหัวหรือค่าบริการจัดหางาน ซึ่งต้องจ่ายให้กับผู้อำนวยความสะดวก นอกจากค่าใช้จ่ายดังกล่าวแล้วเครือข่ายจัดหางานดังกล่าวจะต้องทำหน้าที่ให้ความมั่นใจว่าสามารถที่จะจัดส่งแรงงานไปทำงานได้และแรงงานได้งานตามที่ต้องการ นอกจากนี้ระบบการจัดหางานที่ถูกต้องตามกฎหมายจะต้องได้รับการควบคุมจากรัฐของประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง รวมไปถึงกติการะหว่างประเทศที่มีผลต่อกระบวนการย้ายถิ่น แนวคิดนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบจากการศึกษา คือ ผู้ที่ต้องการเดินทางจะต้องมีเครือข่ายทางสังคมในอำนวยความสะดวกในการเดินทาง สำหรับการเดินทางที่ถูกกฎหมายมี 5 วิธี คือ การเดินทางด้วยตนเอง นายจ้างนำลูกจ้างไปทำงาน นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน กรมการจัดหางานจัดส่ง และบริษัทจัดหางานจัดส่ง แต่มีเพียง 2 วิธีการที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด คือ การเดินทางไปทำงานด้วยตนเองและการเดินทางโดยบริษัทจัดหางาน การเดินทางด้วยตนเองเป็นความสามารถพิเศษของแรงงานที่สามารถติดต่อกับนายจ้างต่างชาติได้ด้วยตนเอง โดยอาศัยญาติ เพื่อน คนรู้จัก เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาย/นายหน้า แรงงานได้รับฟังข่าวสารข้อมูลทางนี้มากที่สุด ช่วยอำนวยความสะดวกในการเดินทาง ข้อค้นพบจากการศึกษาสามารถที่จะอธิบายขั้นตอนกระบวนการย้ายถิ่นเพิ่มเติม คือ แรงงานส่วนใหญ่ที่เข้ารับบริการจัดหางานของบริษัทจัดหางาน เพราะบริษัทจัดหางานมีการอำนวยความสะดวกและบริการถึงที่พัก การดำเนินงานใช้เวลาไม่มากนักคือประมาณ 30 วันก็ได้เดินทาง ซึ่งต่างกับการเดินทางด้วยวิธีการของรัฐที่ใช้เวลามากกว่า ประการสำคัญผู้ที่ต้องการจะไปทำงานต่างประเทศมีข้อจำกัดในด้านข้อมูลข่าวสารโดยเฉพาะจากหน่วยงานของรัฐแรงงานได้รับน้อยมาก สำหรับบริษัทจัดหางานได้มีการแนะนำข่าวสารการไปทำงานต่างประเทศผ่านสาย/นายหน้าในพื้นที่ บริษัทจัดหางานจึงนำเสนอข่าวสารได้มากกว่าหน่วยงานของรัฐ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วย

วิธีการนี้ต้องมีค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย ค่าเดินทาง ค่านายหน้า เงินค่าหัวหรือค่าบริการ พบว่าค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยวิธีการนี้แรงงานต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นค่าบริการที่สูงมาก

สำหรับปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมายในส่วนของนโยบายของประเทศไทยที่เกี่ยวกับการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ พบว่านโยบายของประเทศไทยได้ส่งเสริมให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ เริ่มอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5* (พ.ศ. 2525-2529) เพราะรัฐได้มองเห็นผลดีของการที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ในรูปของการนำเงินตราเข้าประเทศปีละหลายหมื่นล้านบาท ส่งผลให้มีแรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันรัฐได้มีการยกเลิกพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ไม่ได้ครอบคลุมการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย และได้ประกาศพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 เพื่อให้สามารถควบคุมบริษัทจัดหางานและคุ้มครองแรงงานได้มากขึ้น จนถึง พ.ศ. 2537 ได้มีการปรับปรุงกฎหมายฉบับนี้ขึ้นอีกครั้งหนึ่ง กฎหมายฉบับดังกล่าวได้เปิดเสรีให้ผู้จัดหางานเอกชนสามารถที่จะแข่งขันกันจัดหางานได้ แต่ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของกฎหมาย โดยกฎหมายได้ควบคุมการจัดหางานของเอกชนตั้งแต่ขั้นตอนสมัครแรงงาน การจัดส่ง การอบรมปฐมนิเทศ การส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางาน และการรายงานตัวเมื่อไปถึงประเทศปลายทาง ดังนั้นจึงเห็นได้ว่านโยบายและกฎหมายของไทยมีลักษณะที่ส่งเสริมให้แรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศพอสมควร แต่สำหรับแรงงานที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศแล้วกฎหมายของไทยไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเท่าใดนัก ซึ่งอาจเป็นเพราะเมื่อแรงงานเดินทางไปทำงานในประเทศปลายทางแล้วต้องปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศนั้น ๆ ส่วนนโยบายและกฎหมายของประเทศที่รับแรงงานหรือประเทศปลายทางมีลักษณะการเปิดรับแรงงานที่ไม่เต็มที่นัก เพราะมีการเปิดโอกาสให้แรงงานต่างชาติดังประเภทเดินทางไปทำงาน เช่น แรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือ ขณะเดียวกันก็กีดกันแรงงานประเภทไร้ฝีมือ รวมไปถึงประเทศปลายทางมีมาตรการในการควบคุมแรงงานต่างชาติที่ชัดเจน จึงทำให้แรงงานของไทยไม่สามารถเดินทางไปทำงานต่างประเทศได้อย่างง่ายนัก ปัจจุบันแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศได้เข้าไปทำงานในลักษณะของการทำสัญญาการจ้างงานระยะสั้นอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ดังนั้นสภาพของแรงงานไทยจึงได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายของประเทศที่รับแรงงาน สำหรับกติการะหว่างประเทศโดยเฉพาะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พบว่าประเทศไทยและประเทศปลายทางไม่ได้มีการให้สัตยาบันในอนุสัญญาเรื่องการย้ายถิ่นไปทำงานระหว่างประเทศแต่อย่างใด จึงทำให้กติการะหว่างประเทศไม่มีผลต่อการเดินทางไปทำงานระหว่างประเทศของคนไทย

Castles และ Miller ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการย้ายถิ่น คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับนายหน้า ค่านิยมในการเชื่อถือหรือช่วยส่วนบุคคลมากกว่าเครือข่ายที่เป็นทางการของรัฐ โดยพบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษา คือ ระบบการจัดหางานมีองค์ประกอบหลายฝ่ายได้แก่นายจ้าง ตัวแทนนายจ้าง บริษัทจัดหางาน และแรงงาน ปรากฏว่าสาย/นายหน้าซึ่งเป็นเครือข่ายทางสังคม มีการดำเนินงานโดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวในลักษณะความสัมพันธ์ซึ่งหน้าเป็นคนในพื้นที่เดียวกัน และอาศัยความไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างแรงงานและสาย/นายหน้าเป็นสำคัญ ผ่านการชักชวนและแนะนำข่าวสารให้กับแรง

* ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2544-2548) ได้บรรจุเรื่องการส่งเสริมการไปทำงานยังต่างประเทศของแรงงานไทยไว้เช่นเดียวกัน

งาน ดังนั้นบุคคลประเภทนี้จึงมีความสำคัญในระบบการจัดหางาน เพราะแรงงานที่ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศด้วยบริษัทจัดหางานต้องอาศัยเครือข่ายทางสังคมของสาย/นายหน้าในการอำนวยความสะดวกในการเดินทางทั้งสิ้น สรุปได้ว่าเครือข่ายของสาย/นายหน้ามีบทบาทหน้าที่หลายประการ คือ แนะนำข่าวสารและชักชวนแรงงาน อำนวยความสะดวกพร้อมด้านเอกสารส่วนตัวของแรงงาน จัดหาที่พักให้กับแรงงานในระหว่างเตรียมการเดินทาง จัดหาเงินกู้หรือเป็นผู้ปล่อยเงินกู้ให้กับแรงงาน จัดเก็บค่าบริการจัดหางานแทนบริษัทจัดหางาน และรวมไปถึงการช่วยเหลือแรงงานเมื่อเกิดปัญหาในการเดินทาง การดำเนินงานของสาย/นายหน้าส่วนใหญ่ทำงานอิสระไม่ได้ยึดติดอยู่กับบริษัทจัดหางานรายใดรายหนึ่ง แต่เมื่อรับงานจากบริษัทจัดหางานรายใดก็ต้องดำเนินงานไปตามความต้องการของบริษัทจัดหางานนั้น จากข้อค้นพบดังกล่าวข้างต้นสามารถที่จะอธิบายบทบาทของเครือข่ายทางสังคมได้ละเอียดขึ้นกว่าแนวคิดของ Castles และ Miller

สำหรับ**แนวความคิดการจัดหางาน** กรมการจัดหางานได้ให้นิยามไว้ คือ เป็นการบริการให้แรงงานและนายจ้างได้ตกลงว่าจ้างงานกันขึ้น นอกจากนี้ยังต้องมีบริการให้คำแนะนำ แนะนำอาชีพ และทดสอบแนวคิดของแรงงาน ปรากฏว่าจากการศึกษาพบว่าผู้บริการจัดหางานหรือบริษัทจัดหางานทำหน้าที่บริการประสานงานระหว่างนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง สาย/นายหน้า และแรงงานให้มาตกลงว่าจ้างงานสำหรับบทบาทหน้าที่ในการแนะนำ แนะนำอาชีพ และทดสอบแนวคิด บริษัทจัดหางานไม่ได้ดำเนินการแต่อย่างใด โดยบริษัทจัดหางานได้ให้ความสำคัญในการแข่งขันในเชิงของธุรกิจจัดหางานมากกว่า ให้ความสำคัญกับการแข่งขันกันซื้อตำแหน่งงานจากตัวแทนนายจ้างกับบริษัทจัดหางานรายอื่น การเสาะหาแรงงานที่คุณสมบัติตามที่นายจ้างต้องการผ่านทางสาย/นายหน้า และกระบวนการจัดส่งแรงงานไปทำงานที่รวดเร็วสำหรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นทั้งหมดบริษัทจัดหางานจะผลักให้เป็นภาระของแรงงาน ซึ่งตามหลักแล้วบริษัทจัดหางานควรจะเก็บค่าบริการจัดหางานจากทั้งสองฝ่าย ในส่วนของการดำเนินงานของบริษัทจัดหางานจะต้องปฏิบัติและมีความรับผิดชอบไปตามกฎหมาย ซึ่งจากการศึกษาพบว่าบริษัทจัดหางานมีการดำเนินการหลายประการที่ไม่ได้ปฏิบัติไปตามกฎหมาย คือ บริษัทจัดหางานจะต้องจดทะเบียนตัวแทนจัดหางานหรือสาย/นายหน้า แต่ปรากฏว่าบริษัทจัดหางานไม่ได้นำบุคคลดังกล่าวไปจดทะเบียนอย่างถูกต้อง ซึ่งในการจดทะเบียนต้องมีการวางเงินเป็นหลักประกันจำนวน 50,000 บาท/ราย ซึ่งหากมีสาย/นายหน้ารายใดที่ไม่ได้จดทะเบียนแล้วยังคงรับสมัครแรงงานอาจมีความผิดตาม พ.ร.บ จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537 มาตรา 77 ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 1 – 3 ปี หรือปรับตั้งแต่ 20,000-60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ การขออนุญาตรับสมัครแรงงานและการรับสมัครแรงงานเป็นการล่วงหน้าจะต้องขออนุญาตกับนายทะเบียนจัดหางานก่อน บริษัทจัดหางานจึงสามารถรับสมัครแรงงานได้ แต่ตามสภาพความเป็นจริงบริษัทจัดหางานได้ดำเนินการรับสมัครแรงงานเป็นการล่วงหน้าก่อนที่จะได้รับอนุญาต การกระทำดังกล่าวอาจมีความผิดตาม พ.ร.บ จัดหางาน ๗ มาตรา 78 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ประการต่อมาขั้นตอนการส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศกฎหมายกำหนดให้นายจ้างในต่างประเทศส่งเงินเข้ากองทุน ๗ แต่ถ้าหากนายจ้างไม่สามารถจัดการได้ก็ให้เป็นหน้าที่ของบริษัทจัดหางานอัตราส่วนการจ่ายเงินเข้ากองทุน ๗ ดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กรมการจัดหางานกำหนด ในความเป็นจริงบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่งเองทั้งหมด โดยที่มาของเงินที่ส่งเข้ากองทุน ๗ มาจากค่าบริการจัดหางานที่บริษัทจัดหางานเรียกเก็บจากแรงงานทั้งสิ้น ส่วนการเรียกเก็บค่าบริการจัดหางานกฎหมายกำหนดไม่อนุญาตให้บริษัทจัดหางานเรียกเก็บเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด แต่ตามข้อเท็จจริงการเรียกเก็บค่าบริการจัดหางานในทุกประเทศที่แรงงาน

เดินทางไปทำงานบริษัทจัดหางานเรียกเก็บเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดทั้งสิ้น ซึ่งการกระทำดังกล่าวมีความผิดตาม พ.ร.บ จัดหางาน ๔ มาตรา 26 ต้องระหว่างโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี และปรับ 5 เท่าของค่าบริการ และบทลงโทษนี้รวมไปถึงการเก็บค่าบริการจัดหางานเป็นการล่วงหน้าเกิน 30 วันด้วย นอกจากนี้บริษัทจัดหางานบางรายได้จัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศแล้วแต่ไม่มีงานให้แรงงานทำ บริษัทจัดหางานต้องรับผิดชอบโดยต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายทั้งหมดหรือคืนตามส่วนเมื่อแรงงานไม่ได้งานทำ และรวมไปถึงได้งานทำแต่เป็นงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่า ตำแหน่งงานหรือสิทธิผลประโยชน์ไม่ตรงตามสัญญาการจัดหางานด้วย

ตามแนวความคิดทางสังคมวิทยาาระบบการย้ายถิ่น ในขั้นต้นผลกระทบจากการย้ายถิ่น Castles และ Miller ได้กล่าวถึงลักษณะของผลกระทบจากการย้ายถิ่นทั้งแง่บวกและแง่ลบ แ่บวก เช่น การมีงานทำ การได้ค่าจ้างที่สูงกว่า การส่งเงินกลับบ้านประเทศ เป็นต้น ผลแง่ลบ เช่น การที่แรงงานต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมและกฎหมายของประเทศปลายทาง ประเทศที่รับแรงงานต้องมีการปรับนโยบายต้อนรับหรือซบเซาแรงงานต่างชาติ เป็นต้น จากการศึกษาคพบว่าแรงงานบางส่วนได้งานทำแต่ไม่ปฏิบัติตามสัญญา บางส่วนไม่ได้งานทำ ส่วนค่าจ้างที่ได้รับไม่ปฏิบัติตามสัญญาส่งผลให้การส่งเงินกลับน้อยลงไปด้วย สำหรับผลกระทบในทางลบประการหนึ่งซึ่งแนวความคิดระบบการย้ายถิ่น Castles และ Miller ไม่ได้กล่าวถึง คือ ผลกระทบในด้านลบของเครือข่ายอำนวยความสะดวกในการย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะยิ่งระบบการจัดหางานไปต่างประเทศของบริษัทจัดหางาน พบว่าระบบการจัดหางานในปัจจุบันถูกควบคุมโดยกลไกตลาดแรงงานระหว่างประเทศ และได้เปิดช่องทางให้ผู้ไม่หวังดีเข้ามาฉกฉวยเอาผลประโยชน์ไปจากแรงงาน โดยวิธีการหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงานหลากหลายรูปแบบ เช่น แรงงานเดินทางไปทำงานแล้วงานไม่ปฏิบัติตามสัญญา จัดเก็บค่าบริการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่สูงกว่ากฎหมายกำหนด จ่ายค่าบริการแล้วแต่ไม่ได้เดินทาง เป็นต้น รัฐไม่สามารถที่จะมีมาตรการแก้ไขปัญหาค่าจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาพของการหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงานจึงยังคงวนเวียนอยู่ในสังคมไทยเรื่อยมา ซ้ำซ้อนและมีท่าทีที่รุนแรงมากขึ้นทุกขณะ โดยที่แรงงานเองขาดซึ่งข้อมูลข่าวสารและไม่มีความรู้ในขั้นตอนการไปทำงานต่างประเทศ แรงงานจึงต้องยอมและเสี่ยงต่อการเป็นเหยื่อของระบบการจัดหางาน ปัญหาการหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงานส่งผลให้ในแต่ละปีแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศได้รับความเดือดร้อนจากระบบการจัดหางานไม่ต่ำกว่าปีละ 5,000 ราย หรืออาจมีจำนวนสูงกว่านั้น คิดเป็นมูลค่าความเสียหายหลายร้อยล้านบาท แรงงานจึงต้องขอความช่วยเหลือโดยการเข้าร้องเรียนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่รัฐสามารถช่วยเหลือแรงงานได้ไม่ถึงครึ่งของจำนวนทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าแรงงานจะเป็นผู้เสียประโยชน์ที่พึงได้รับเมื่อเกิดปัญหาจากการจัดหางาน โดยที่กฎหมายไม่ได้คุ้มครองแรงงานอย่างแท้จริง ตัวอย่างเช่น แรงงานจ่ายค่าบริการจัดหางานจำนวน 100,000 บาท แต่กฎหมายบังคับได้เพียงหลักฐานการจ่ายเงินหรือที่เป็นไปตามสัญญาจัดหางานเท่านั้น จำนวนเงินที่นอกเหนือไปจากนี้กฎหมายไม่สามารถที่จะคุ้มครองไปถึงหรือกรณีที่แรงงานจ่ายเงินให้กับสาย/นายหน้าในขั้นตอนการจัดเตรียมเอกสารส่วนตัวแทนแรงงานก็เป็นจำนวนเงินที่สูงและกฎหมายไม่สามารถที่เอื้อมมือไปถึงและไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการช่วยเหลือแรงงานอีกด้วย เป็นต้น แรงงานจึงต้องตกเป็นเหยื่อกลางของระบบการจัดหางานตั้งแต่ต้นจนจบ ผลกระทบจากระบบการจัดหางานดังกล่าวจะยังคงเกิดขึ้นอยู่ต่อไปตราบเท่าที่รัฐยังไม่มีการจัดการกับระบบการจัดหางานของบริษัทจัดหางานที่ดีพอ

ข้อคิดเห็นของผู้วิจัย

ปัจจุบันตลาดแรงงานระหว่างประเทศเป็นตลาดที่มีอุปทาน (แรงงาน) มากกว่าอุปสงค์ (นายจ้าง) คือ มีผู้ที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมาก แต่ตำแหน่งงานในตลาดแรงงานระหว่างประเทศมีอยู่อย่างจำกัด สภาพการณ์เช่นนี้เองกลับกลายเป็นช่องทางให้กลุ่มบุคคล

ผู้ไม่หวังดีฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาแสวงหาประโยชน์และก่อความเสียหายให้กับแรงงาน กลุ่มบุคคลดังกล่าว ได้แก่ นายจ้าง ตัวแทนนายจ้าง บริษัทจัดหางาน สาย/นายหน้า และนายทุนนอกระบบ กล่าวคือ นายจ้างได้รับประโยชน์จากแรงงานต่างชาติ คือ ได้จ้างแรงงานในราคาถูกกว่าแรงงานท้องถิ่นภายในประเทศของตน นายจ้างได้แรงงานที่มีฝีมือแรงงานในระดับเดียวกันหรือสูงกว่าแรงงานท้องถิ่น รวมไปถึงการที่นายจ้างมีกำไรจากการขายตำแหน่งงานในกิจการของตนให้กับตัวแทนนายจ้างซึ่งมีการซื้อขายกันถึงประมาณ 20,000-50,000 บาท/ตำแหน่ง ตัวแทนนายจ้างเมื่อได้ตำแหน่งงานจะปล่อยให้บริษัทจัดหางานแข่งขันกันประมูลซื้อตำแหน่งงาน จึงทำให้ราคาตำแหน่งงานสูงขึ้นประมาณ 25,000-135,000 บาท/ตำแหน่ง จำนวนเงินในส่วนนี้จะถูกผลักให้เป็นภาระของแรงงานในรูปของค่าบริการจัดหางาน ซึ่งบริษัทจัดหางานจะเก็บจากแรงงานประมาณ 64,000-200,000 บาท/ราย แต่ทั้ง ๆ ที่ตามกฎหมายอนุญาตให้บริษัทจัดหางานสามารถเก็บได้สูงสุด 56,000 บาท/ราย (ได้หวัน)* สำหรับสาย/นายหน้านอกจากจะได้รับผลประโยชน์ที่บริษัทจัดหางานจัดสรรให้แล้ว สาย/นายหน้ายังมีการหาผลประโยชน์จากแรงงานในรูปของการบริการจัดเตรียมเอกสารให้กับแรงงาน เมื่อแรงงานเข้ารับบริการของสาย/นายหน้าแล้วจะต้องจ่ายค่าบริการประมาณ 6,000-30,000 บาท/ราย ซึ่งความเป็นจริงการดำเนินการดังกล่าวเสียค่าใช้จ่ายเพียงประมาณไม่เกิน 6,000 บาท/ราย สำหรับนายทุนนอกระบบจะได้รับผลประโยชน์จากดอกเบี้ยที่แรงงานกู้ยืมไปจ่ายค่าบริการจัดหางานให้กับบริษัทจัดหางาน โดยแรงงานต้องจ่ายดอกเบี้ยสูงถึงอัตราร้อยละ 2.5-10 /เดือน ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าผลประโยชน์จากการจัดหางานไปต่างประเทศได้มีการจัดสรรปันส่วนไว้แล้วค่อนข้างแน่นอน โดยแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยระบบการจัดหางานของบริษัทจัดหางานไม่ได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง หากแรงงานตัดสินใจไปทำงานจะต้องสมยอมให้เงินไปตามกลไกของตลาดแรงงานระหว่างประเทศ และระบบการจัดหางานโดยปราศจากอำนาจในการต่อรอง และแรงงานต้องรับภาระความเสี่ยงจากการเดินทางไปทำงานต่าง

ประเทศไว้กับตนเอง เช่น เสี่ยงต่อการถูกหลอกลวงและเอาเปรียบจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ เสี่ยงต่อการลงทุนเดินทางไปทำงานแล้วจะคุ้มกับเงินและเวลาที่สูญเสียไปหรือไม่ เป็นต้น

สำหรับการแก้ไขปัญหากลอกลวงและเอาเปรียบแรงงานจะเห็นว่าบทบาทของเครือข่ายการจัดหางาน คือ ตัวแทนนายจ้าง บริษัทจัดหางาน สาย/นายหน้า เป็นกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างสูงในการบริการให้นายจ้างและแรงงานได้ตกลงว่าจ้างงาน หากเราสามารถทำให้เครือข่ายการจัดหางานดังกล่าวมีบทบาทน้อยลงได้ก็จะมีผลดีกับแรงงาน เพราะการหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงานส่วนใหญ่จะเกิดจากเครือข่ายจัดหางานดังกล่าว แต่เท่าที่ผ่านมารัฐไม่สามารถจะทำอะไรได้มาก จุดเน้นที่สำคัญของผู้วิจัยคือต้องการให้รัฐเข้ามาควบคุมเครือข่ายจัดหางานนี้ให้เข้มงวดขึ้น แต่ก็คงเป็นไปได้ยากเพราะข้อจำกัดของรัฐในการที่จะวิ่งตามเครือข่ายจัดหางาน

ผู้วิจัยจึงคิดว่ารัฐต้องเข้าไปแทรกแซงตลาดแรงงานระหว่างประเทศและระบบการจัดหางานอย่างจริงจัง โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานของรัฐเองให้เข้มแข็งขึ้น ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนทำให้แรงงาน

* ในปี พ.ศ 2544 ได้มีความพยายามที่จะปรับปรุงหลักเกณฑ์การเก็บค่าบริการจัดหางานไปต่างประเทศใหม่เป็นจำนวนไม่เกิน 85,000 บาท/ราย(กรณีได้หวัน)

หันมาเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยวิธีการของรัฐ แต่ดูห่างไกลจากความเป็นจริงมากเพราะข้อจำกัดทางด้านกำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณ จุดเน้นอีกประการของผู้วิจัยคือรัฐต้องเข้าไปตัดบทบาทของเครือข่ายจัดหางานหรือยกเลิกระบบการจัดหางานของบริษัทจัดหางาน โดยรัฐต้องเป็นผู้ขาดการจัดหางานไปต่างประเทศด้วยตนเองเหมือนกับบางประเทศที่กำลังดำเนินการอยู่ เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ เป็นต้น โดยการดำเนินการดังกล่าวจะต้องจัดการในรูปแบบขององค์การอิสระ แนนอนเหลือเกินว่าวิธีการนี้จะมีการต่อต้านจากกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ที่สูญเสียผลประโยชน์ ซึ่งรวมไปถึงบรรดาเจ้าหน้าที่และนักการเมืองที่เป็นผู้สนับสนุนอยู่เบื้องหลังให้กับระบบการจัดหางาน ซึ่งข้อค้นพบของสุภาวงศ์ จันทวานิช⁷ ยืนยันได้ว่ามีนักการเมืองระดับประเทศที่ให้การสนับสนุนบริษัทจัดหางานมีจำนวนประมาณ 6 ราย โดยประกอบธุรกิจในด้านนี้และเป็นผู้มีอิทธิพลให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลังสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเองจากข้อมูลระดับลึกของผู้วิจัยพบว่า มีเจ้าหน้าที่จำนวนหนึ่งโดยเฉพาะผู้มีอำนาจสั่งการในระดับสูงของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจนถึงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง คอยให้การสนับสนุนและคุ้มครองผลประโยชน์ของบริษัทจัดหางาน โดยบริษัทจัดหางานจะมีการตอบแทนเจ้าหน้าที่ในรูปแบบผลประโยชน์ในหลาย ๆ ลักษณะ ในส่วนของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ภายในระบบการจัดหางานคงจะไม่ยอมสูญเสียผลประโยชน์ที่ตนเคยได้รับเฉลี่ยปีละ 10,000 ล้านบาท* แนนอนบริษัทจัดหางานต้องทำทุกวิธีการเพื่อให้ระบบการจัดหางานดำรงอยู่หรือให้มีการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด ซึ่งเรื่องที่กำลังพูดถึงนี้เป็นเรื่องที่ใหญ่ระดับชาติทางภาครัฐต้องเอาใจจริงเอาใจงัดผลักดันต่อไปจึงจะสามารถเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ถึงแม้จะต้องมีการแก้ไขกฎหมายและเพิ่มเติมงบประมาณในส่วนนี้มากขึ้นอย่างมากที่สุดก็ตาม โดยเท่าที่ผ่านมารัฐได้ลงทุนเกี่ยวกับกิจการด้านนี้น้อยมากทั้งที่เมื่อเปรียบเทียบกับรายการสินค้าส่งออกประเภทอื่น ๆ ที่มีการลงทุนที่สูงกว่าหลายเท่าตัวและนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาในระดับที่ต่ำกว่าการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เช่น อัญมณี ข้าว เป็นต้น ดังนั้นวิธีการที่ให้รัฐเข้ามาจัดการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศจึงเป็นหนทางเหมาะสมที่สุด และเป็นหนทางเดียวที่ผู้วิจัยคิดว่าจะสามารถแก้ปัญหาการหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้แรงงานได้รับประโยชน์จากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างเต็มที่

7.3 ข้อเสนอแนะ

7.3.1 ข้อเสนอแนะว่าด้วยการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาประเด็นของสาย/นายหน้า เพราะสาย/นายหน้าเป็นผู้ที่มีบทบาทในระบบการจัดหางานไปต่างประเทศเป็นอย่างมาก ขณะเดียวกันก็ได้ก่อให้เกิดปัญหาการหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงาน การดำเนินงานของสาย/นายหน้าเป็นไปในลักษณะที่อาศัยประโยชน์จากช่องทางของเครือข่ายทางสังคมรูปแบบต่าง ๆ แต่ประเด็นนี้ยังไม่มีการศึกษาที่ครอบคลุมและเป็น

⁷ สุภาวงศ์ จันทวานิช “สรุปข้อค้นพบเรื่องระบบการจัดหางาน” เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องตลาดแรงงานไทยในเอเชียและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ : จากสภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90 เสนอที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 18 กันยายน 2543(เอกสารอัดสำเนา)

* คาดประมาณจากสถิติแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานในแต่ละปีประมาณ 100,000 ราย เฉลี่ยแล้วจ่ายค่าบริการจัดหางานรายละ 100,000 บาท คำนวณเป็นเงินประมาณ 10,000 ล้านบาท

ระบบพอ ผู้วิจัยจึงคิดว่าควรศึกษาประเด็นนี้เพิ่มเติม ซึ่งจะส่งผลให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ในโอกาสต่อไป

2. ควรมีการศึกษาความเป็นไปได้ที่จะยกเลิกระบบการจัดหางานของเอกชน และให้รัฐเข้ามาจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศแต่เพียงผู้เดียว โดยการศึกษาต้องเน้นศึกษาถึงผลได้ผลเสีย ปัญหาและอุปสรรค เพราะว่าปัจจุบันการจัดหางานของเอกชนมีแรงงานเดินทางเป็นจำนวนมาก โดยเอกชนมีการแสวงหากำไรเกินควรจากแรงงาน นอกจากนี้ยังเป็นสาเหตุส่วนหนึ่งของปัญหาการหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงานที่เกิดขึ้นในหลายลักษณะ ส่งผลทำให้แรงงานถูกเอาเปรียบ แรงงานไม่ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ หนทางหนึ่งที่สามารถแก้ไขได้คือให้รัฐเข้ามาจัดการส่งแรงงานทั้งหมด แต่ควรมีการศึกษาในเชิงวิชาการถึงความเป็นไปได้ก่อนที่จะดำเนินการ

7.3.2 ข้อเสนอแนะว่าด้วยการดำเนินงาน

1. ควรเพิ่มบทบาทในการตรวจสอบข้อมูลของนายจ้างให้แน่ชัดถึงสถานะความเป็นอยู่จริงของการจ้างงาน เช่น สถานที่ทำงาน สวัสดิการ ภาวะการเงิน เป็นต้น เพื่อเป็นการป้องกันการหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงาน และเห็นควรเพิ่มกำลังเจ้าหน้าที่ประจำสำนักแรงงานไทยในต่างประเทศให้มากขึ้น เพราะปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ประจำเพียง 2-3 คน และถูกจ้างอีกจำนวนหนึ่ง โดยการเพิ่มควรมีการวางกฎเกณฑ์เพื่อให้เหมาะสมกับจำนวนแรงงานไทยที่ทำงานในประเทศนั้น ๆ อย่างเหมาะสมที่สุด รวมไปถึงต้องพยายามขอความร่วมมือกับประเทศที่แรงงานไปทำงาน เพื่อขอลดราคาการซื้อขายตำแหน่งงานระหว่างนายจ้างกับตัวแทนนายจ้าง(Broker)

2. ควรลดบทบาทของตัวแทนนายจ้าง เพราะตัวแทนนายจ้าง คือ ผู้ที่เป็นสาเหตุทำให้ตำแหน่งงานมีราคาสูงกว่าความเป็นจริงมาก ผู้วิจัยเห็นควรเสนอให้ทางการไทยควรเปิดการเจรจาร่วมกับประเทศปลายทางที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงาน หรืออาจขอความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศเช่น ILO เป็นต้น โดยการหาหนทางร่วมกันเพื่อลดค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ พร้อมกันนั้นทางการไทยต้องควบคุมบริษัทจัดหางานให้ลดค่าบริการตามที่ได้ทำข้อตกลงร่วมกันด้วย เช่น การให้รัฐเป็นผู้ควบคุมการซื้อขายตำแหน่งงานที่มาจากนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง และทำหน้าที่ขายให้กับบริษัทจัดหางานของไทย โดยกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนและเป็นธรรมกับทุกฝ่ายมากที่สุด ซึ่งหน่วยงานที่จะเป็นผู้ดำเนินการควรเป็นหน่วยงานอิสระจากรัฐ

3. ควรมีการจดทะเบียนสาย/นายหน้ากับรัฐโดยตรง และให้รัฐเป็นผู้กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบรวมถึงค่าตอบแทนที่จะได้รับ แทนที่จะเป็นหน้าที่ของบริษัทจัดหางาน

4. รัฐควรมีบทบาทในการเข้าไปตรวจสอบบริษัทจัดหางานให้ปฏิบัติไปตามกฎหมายให้มากขึ้น เพราะกฎหมายมีหลักการที่ดีแต่ขาดการปฏิบัติที่จริงจังเท่านั้น พร้อมทั้งปรับปรุงกฎหมายให้ทันกับสภาพความเป็นจริงและปิดช่องว่างของบริษัทจัดหางานในการหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงาน

สำหรับหลักประกันการจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ที่บริษัทจัดหางานได้รับอนุญาตจะต้องวางไว้ในปัจจุบันมีจำนวน 5 ล้านบาท ผู้วิจัยคิดว่าหากเกิดกรณีหลอกลวงและเอาเปรียบแรงงานเป็นจำนวนมาก การหักหลักประกันจำนวนนี้คงไม่เป็นการพอเพียง แต่หากสามารถจะทำให้มีการวางหลักประกันแบบสัดส่วนจะเหมาะสมกว่า วิธีการนี้คือการนำข้อมูลการจัดหางานปีที่ผ่านมาของบริษัทจัดหางานมีการจัดส่งแรงงานเป็นจำนวนเท่าไรก็คิดเป็นสัดส่วนสำหรับการวางหลักประกันในปีถัดไปกำหนดอัตราส่วนจำนวนการจัดส่งแรงงาน

กับเงินประกัน จะทำให้แรงงานและรัฐเกิดความมั่นใจในการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศมากกว่าวิธีการในปัจจุบัน

5. แรงงานควรได้รับการยกระดับฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น เพราะเมื่อแรงงานมีการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดีแล้วแน่นอนว่านายจ้างย่อมมีความต้องการบุคคลเหล่านี้เพิ่มขึ้น และยังเป็นเปิดโอกาสให้แรงงานสามารถมีรายได้ที่สูงขึ้นตามไปด้วย สำหรับข้อมูลข่าวสาร รัฐ และหน่วยงานเอกชนกลุ่มต่าง ๆ ควรเข้าไปประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลที่ถูกต้องให้กับแรงงานที่คิดจะไปทำงานต่างประเทศ อีกประการรัฐควรส่งเสริมให้แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศรวมกลุ่มกันในรูปของสมาคมหรือรูปแบบอื่นเพื่อให้มีอำนาจในการต่อรองผลประโยชน์ โดยเฉพาะค่าบริการจัดหางาน และให้การช่วยเหลือแรงงานที่ประสบปัญหาถูกหลอกลวงเอาเปรียบทั้งในและต่างประเทศ

6. รัฐควรเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศให้สามารถแข่งขันกับบริษัทจัดหางาน เพราะปัจจุบันรัฐมีบทบาทน้อยมากประมาณร้อยละ 2 ของการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศในแต่ละปี การจัดส่งโดยรัฐควรจะเป็นทางเลือกให้กับแรงงานอีกวิธีหนึ่งแทนที่จะเป็นการผูกขาดเฉพาะบริษัทจัดหางาน และถ้าเป็นไปได้รัฐควรจะเป็นผู้จัดการผูกขาดการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง โดยการจัดตั้งเป็นหน่วยงานอิสระและควรยกเลิกการจัดส่งด้วยบริษัทจัดหางาน ประการต่อมารัฐควรเสาะหาตลาดแรงงานระหว่างประเทศใหม่ ๆ ให้กับแรงงานไทย ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาตลาดที่มีอยู่ในปัจจุบันควบคู่ไปกับการพัฒนาฝีมือแรงงานภายในประเทศให้พร้อมกับอุปสงค์ของตลาดแรงงานระหว่างประเทศ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กนกพร มโนรัตนา. สภาพด้านเศรษฐกิจของแรงงานไทยหลังกลับจากทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ประเทศที่ไป. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.

กมล เมษรัษฎากิจ. การให้ความคุ้มครองทางกฎหมายแก่แรงงานไทยไปต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

การจัดหางาน, กรม. การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2540.

การจัดหางาน, กรม. กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2543.

การจัดหางาน, กรม. คู่มือการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์

การจัดหางาน, กรม. ความรู้ทางกฎหมายของพนักงานเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ร.ส.พ, 2538.

การจัดหางาน, กรม. ศัพท์แรงงาน. กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2540.

การจัดหางาน, กรม. สถานการณ์แรงงานไทยในต่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539.

การจัดหางาน, กรม. สถิติจัดหางาน 2542 กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2543

การจัดหางาน, กรม. สมุดปกขาว มาตราการที่กำหนดขึ้นเพื่อลดค่าบริการและค่าใช้จ่ายของคนหางานที่ไปทำงานในไต้หวันอย่างครบวงจร กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539

การจัดหางาน, กรม. อนุสารจัดหางาน 5 (พฤษภาคม 2539)

กฤตยา อาชวนิจกุล. "การย้ายถิ่นแรงงานสตรีและการค้าหญิงของประเทศไทย" เอกสารในการสัมมนาเรื่อง ปัญหาการค้าหญิงไทย : จากงานวิจัยสู่แนวทางแก้ไข, เสนอที่มูลนิธิผู้หญิง กรุงเทพมหานคร 29 กรกฎาคม 2536

คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานการวิจัยเรื่องศึกษาและเปรียบเทียบสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนที่มีสมาชิกไปและไม่ไปทำงานต่างประเทศ. นักวิจัยทางสังคมศาสตร์ รุ่นที่ 36 ศูนย์ศึกษาและฝึกอบรมทางสังคมศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการพลังงาน, 2532.

- จุฑา มนต์ไพบุลย์. การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน : แนวคิดทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- ชาญชัย ผู้เสรีภาพ. พนักงานวิเคราะห์สินค้า 8 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เพื่อการเกษตร (ธ.ก.ส) สำนักงานใหญ่. สัมภาษณ์, 19 มิถุนายน 2544.
- นภา สติเมธากุล. แรงงานไทยในประเทศแถบตะวันออกกลาง : ผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและวัฒนธรรมของครัวเรือนและชุมชน(กรณีศึกษาจังหวัดลำปาง). วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.
- นรา รัตนจุ. “เกร็ดงานต่างแดนได้หวั่น” ในกรมการจัดหางาน. จัดหางานปริทัศน์ 3 (ธันวาคม 2540-มกราคม 2541) : 23-29.
- นฤมล เกิดมงคล. ผลกระทบต่อนสภาพและบทบาทของสตรีจากการไปทำงานของสามีในประเทศตะวันออกกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาคสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- นิคม จันทรวีฑูร. ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- นิคม จันทรวีฑูร และคณะ. “แรงงานไทย: 35 ปี บนเส้นทาง การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ” เอกสารในการสัมมนาเรื่อง แรงงานไทย : 35 ปีบนเส้นทาง การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ เสนอที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 5 กุมภาพันธ์ 2543 (เอกสารอัดสำเนา)
- นิพนธ์ นาคเปลี่ยว. ปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณีการไปทำงานประเทศสิงคโปร์. เอกสารวิจัยประกอบการศึกษา วิทยาลัยการปกครอง รุ่นที่ 29, 2532.
- นักศึกษาปริญญาเอก รุ่นที่ 3. รายงานปัญหาและความต้องการของแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์. โครงการปริญญาเอก สาขาประชากรและพัฒนา คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2533.
- ประจัญพล ธีรเนตร. นโยบายส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณีส่งแรงงานไทยไปไต้หวัน. เอกสารวิจัยปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาคศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- ประสิทธิ์ ไชยทองพันธ์. การดำเนินการจัดหางานของกรมแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2538.
- ประสงค์ อดิชนันท์. แรงงานไทยไปทำงานตะวันออกกลางกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ. เอกสารวิจัยประกอบการศึกษา วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 33, ประจำปีการศึกษา 2533- 2534.
- พีรเทพ รุ่งชีวิน และคณะ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในตะวันออกกลาง และปัญหาที่เกิดขึ้นแก่แรงงานไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2525.

โครง

โยธิน แสงวงศ์. ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการกลับไปทำงานในวันออกกลางของแรงงานไทย.

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สถาบันวิจัยประชากรและสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2526.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป, 2532.

แรงงาน, กรม. ผลกระทบของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศต่อตลาดแรงงานและกิจการที่มีการใช้แรงงานมาก. กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2532.

แรงงาน, กรม. สภาพและปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2530.

วลัยพร อ่าห์ประภิต. บทบาทของกรมแรงงานในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

ศิริพร สะโครบานะ และคณะ การค้าหญิง : ภาวะสิทธิสังคมไทย กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ผู้หญิง, 2540.

สติเฟิน แคลเซิล. "สาเหตุและผลกระทบของการย้ายถิ่นรูปแบบใหม่ของเอเชีย" แปลโดยกุศลสุนทรธาดา ใน สุภาวงศ์ จันทวานิช (บรรณาธิการ) ,การย้ายถิ่นข้ามชาติในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก ปัญหาและแนวโน้ม . หน้า 1-24 . กรุงเทพมหานคร : ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

สมาน เหล่าดำรงชัย. แรงงานไทยในไต้หวัน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา คณะสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยแห่งชาติไต้หวัน, 2540.

สินธุ์ ศรสงคราม. กระทรวงการต่างประเทศกับงานคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ. เอกสารวิจัยประกอบการศึกษา วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 30, ประจำปีการศึกษา 2530-2531.

สุณี ฉัตราคม. เศรษฐกิจศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์กราฟิเคอาร์ท, 2525.

สุปรานี พงษ์สิทธิศักดิ์. สาเหตุและสภาพปัญหาในการตัดสินใจไปทำงานในประเทศไต้หวันของแรงงานไทย. ภาควิชาปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538.

สุภาวงศ์ จันทวานิช วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

สุภาวงศ์ จันทวานิช "สรุปข้อค้นพบเรื่องระบบการจัดหางาน" เอกสารในการสัมมนาเรื่อง ตลาดแรงงานไทยในเอเชียและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้: จากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90 เสนอที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 18 กันยายน 2543 (เอกสารจัดสำเนา)

สุภาวงศ์ จันทวานิช และ แกรี่ รัสเซอร์. "การย้ายถิ่นข้ามชาติในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออก : สถานการณ์ทั่วไปและผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย" แปลโดยนภัส วิจิตรธรรมากุล ใน จัดหางานปริทัศน์ 1 (กรกฎาคม 2539) : 7-24.

สุภางค์ จันทวานิช และคณะ. การย้ายถิ่นของผู้หญิงไทยไปเยอรมนี : สาเหตุชีวิตความเป็นอยู่ และผลกระทบในประเทศไทยและเยอรมนี. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่ง เอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

สุภางค์ จันทวานิช และคณะ. “ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ : ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90” เอกสารในการสัมมนาเรื่อง ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ : ผลกระทบจากภาวะ เศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90. เสนอที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 18 กันยายน 2543 (เอกสารอัดสำเนา)

สุมาลี ปิตยานนท์ และวัฒนา สุวรรณแสง จันเจริญ. ผลกระทบของการเดินทางไปทำงานต่าง ประเทศตามสัญญาจ้างระยะสั้นของแรงงานไทย ที่มีต่อเศรษฐกิจครัวเรือนและชุมชน ชนบท กรณี ศึกษาหมู่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. เสนอคณะกรรมการบริหารโครงการวิจัยระดับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเรื่องประชากรและการพัฒนา คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

สมศักดิ์ เล็กเหล่าคง. นักวิชาการแรงงาน 4 กรมการจัดหางาน. สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2543.

อมรา พงศาพิชญ์. “แรงงานย้ายถิ่นระหว่างประเทศในทวีปเอเชีย : กรณีประเทศไทย” แปลโดย กุศล สุนทรธาดา ในสุภางค์ จันทวานิช (บรรณาธิการ) , การย้ายถิ่นข้ามชาติในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก ปัญหาและแนวโน้ม . หน้า 59-88 . กรุงเทพมหานคร : ศูนย์วิจัย การย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

อารง สุทธาศาสน์. ปฏิบัติการวิจัยทางสังคมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เจ้าพระยาการ พิมพ์, 2527.

ภาษาอังกฤษ

Barry, Turner. The Statesman 's Yearbook the politics Cultures and Economic of the

World 2000 London : Macmillan Reference Limited, 2000. pp 1025-1029. Borjas, G.J. “

Self - Selection and the Earning of Immigrants” American Economic

Review, Vol. 77 (4), 1987.

Castillo- Freeman, Alida J., and Richard B. Freeman. “ When the minimum wage really Bites : the effect of U.S.- level minimum wage on Puerto Rico,” in George J. Borjas and Richard B. Freeman (ed), Immigration and the Work Force : Economic Consequences for the United States and Source Area. Chicago : University of Chicago Press, 1992.

Castles, Stephen and Mark Miller. The Age of Migration International Population Movements in the Modern World. Hampshire and London : Macmillan Press, 1993.

Chris, Tilly and Charles, Tilly. “Capitalist Work and Labour Markets” in Neil j, Smelser

and Richard, Swedberg (ed), The Handbook of Economic Sociology
New York : Princeton University Press, 1994. pp 283-311.

Piore, Michael J. Bird of passage : Migrant Labour in Industrial Societies. New York
: Cambridge University Press, 1979.

Taylor, J Edward, "Earning and Mobility of Legal and Illegal Immigrant Workers in
Agriculture" American Journal of Agricultural Economics, 74, 1992.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

สัญญาจ้างงาน (กรณีได้หวั่น)

เลขที่...../.....

แบบ จง.33.....

สัญญาจ้างงานเพื่อให้คนงานไปทำงานในต่างประเทศ
ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528

เขียนที่.....

วันที่...เดือน.....พ.ศ.....

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นระหว่างบริษัทจัดหางาน..... จำกัด
โดย..... ในฐานะผู้มีอำนาจทำการแทนบริษัท และเป็นผู้รับ
อนุญาตจ้างงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ตามใบอนุญาตเลขที่ ต. /..... ซึ่งต่อไปใน
สัญญานี้เรียกว่า "ผู้รับอนุญาตจ้างงาน" กับ นาย/นาง/นางสาว บัตร
ประจำตัวประชาชนเลขที่ อายุ.....ปี อยู่บ้านเลขที่..... หมู่
ที่.....ต.รอก/ชอย..... ถนน..... ตำบล/แขวง..... อำเภอ/
เขต..... จังหวัด..... ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า "คนหางาน" ทั้งสอง
ฝ่ายตกลงทำสัญญาโดยมีสาระสำคัญดังนี้

ข้อที่ 1 ผู้รับอนุญาตจ้างงานตกลงจ้างงานให้แก่คนหางานเพื่อไปทำงานกับนายจ้าง

ชื่อ ตั้งอยู่เลขที่ ถนน
เมือง.....ประเทศ..... โทรศัพท์.....

โทรสาร..... ในตำแหน่ง..... โดยได้รับค่าจ้าง วัน/เดือนละ..... เหรียญได้วัน
/เดือน(.....) ค่าอาหารวัน/เดือนละ ค่าล่วงเวลา ค่าโดยสาร
เครื่องบิน ไป-กลับ เที่ยวเดียว มีระยะเวลาการจ้าง..... ปี/เดือน โดยจะเริ่มทำงาน
ประมาณวันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ข้อ 2 คนงานตกลงจ่ายค่าบริการจำนวน..... บาท (.....) ค่าใช้
จ่ายจำนวนบาท (.....) หรือค่าบริการและค่าใช้จ่ายจำนวน.....บาท(.....)
โดยจ่ายค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายในวันที่.... เดือน..... พ.ศ..... แล้วเป็น เงินสด
สินเชื่อ

ข้อ 3 ผู้รับอนุญาตจัดหางานจะรับผิดชอบต่อกันงานตามพระราชบัญญัติจัดหางาน
และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 เช่น ในกรณีที่คนหางานเดินทางไปต่างประเทศที่จะทำงานแล้วไม่
ได้งานทำหรือมีงานทำแต่ค่าจ้างต่ำกว่า หรือตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามกำหนด
ไว้ในสัญญาฉบับนี้ และคนหางานไม่ประสงค์จะทำงานนั้น หรือคนหางานถูกเลิกจ้างก่อนกำหนด
ผู้รับอนุญาตจัดหางานจะจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยโดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก
ค่าอาหารและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นให้แก่คนหางานจนกว่าคนหางานจะเดินทางกลับถึงประเทศ
ไทย คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วทั้งหมดหรือเป็นอัตราส่วนกับระยะ
เวลาการจ้าง แล้วแต่กรณี

เพื่อเป็นหลักฐาน คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจึงได้ลงลายมือชื่อต่อหน้าพยานไว้เป็นสำคัญ

ลงชื่อ..... เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน ลงชื่อ..... พยาน
(.....) (.....)

ลงชื่อ.....คนหางาน
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

สัญญาจ้างงาน (กรณีได้หวั่น)

สัญญาจ้างงาน

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นวันที่.....

ระหว่าง: □ □ □ □ □ □ □ □

ที่อยู่:

โทรศัพท์: โทรสาร: ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “นายจ้าง” และ.....

หนังสือเดินทางเลขที่ ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ลูกจ้าง” ทั้งสองฝ่ายตกลงตามข้อตกลงและเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. การทำงานและค่าจ้าง

นายจ้างตกลงว่าจ้างลูกจ้างและลูกจ้างตกลงทำงานให้นายจ้างในตำแหน่ง.....ด้วยอัตราค่าจ้าง เหรียญได้หวั่นต่อเดือน โดยนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเป็นเงินสดในครั้งเดียวไม่เกินวันที่..... ของเดือนถัดไป การจ่ายค่าจ้างโดยตรงเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้างอาจทำได้โดยความยินยอมของลูกจ้าง นายจ้างไม่สามารถหักค่าใด ๆ จากค่าจ้างของลูกจ้าง นอกจากที่ระบุไว้ในกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2. ระยะเวลาของสัญญาจ้างและสถานที่ทำงาน

ระยะเวลาของสัญญาจ้างคือ นับจากวันที่ลูกจ้างเดินทางเข้ามาถึงได้หวั่น สถานที่ทำงานคือ หรือสถานที่ทำงาน ในกรณีที่ระยะเวลาของสัญญาจ้างน้อยกว่า 1 ปี ไม่ได้ได้รับอนุญาตให้ต่อสัญญา และไม่ได้เนื่องมาจากความผิดของลูกจ้าง นายจ้างสัญญาและรับประกันจ่ายค่าชดเชยสำหรับเวลาที่เหลืออยู่ซึ่งจะรวมทั้งสิ้นเท่ากับค่าจ้างเต็ม 1 ปี ถ้านายจ้างและลูกจ้างตกลงต่ออายุสัญญานี้ นายจ้างจะยื่นต่ออายุภายใต้ข้อตกลงและเงื่อนไขที่เหมือนเดิมหรือดีกว่าเดิมให้สำนักงานการค่าและเศรษฐกิจไทยแผนกกิจการแรงงานเพื่ออ้างอิง

3. ระยะเวลาทดลองงาน

ระยะเวลาทดลองงานจะมีกำหนด 40 วัน นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเริ่มทำงาน ในระหว่างการทดลองงาน หากนายจ้างพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างไม่เหมาะสมกับงาน นายจ้างมีสิทธิ์ที่จะเปลี่ยนตำแหน่งงาน หรือหน้าที่ที่เหมาะสมและโดยความยินยอมของลูกจ้างหรือบอกเลิกสัญญาฉบับนี้ และส่งตัวลูกจ้างกลับภูมิลำเนาเดิม

4. ชั่วโมงการทำงาน

ชั่วโมงการทำงานปกติสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง ได้แก่ 8 ชั่วโมง/วัน 6วัน/สัปดาห์ เมื่อลูกจ้างทำงานครบ 4 ชั่วโมง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างพักผ่อนไม่ต่ำกว่า 30 นาที

5. วันหยุดและวันลา

5.1 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยได้รับค่าจ้างสัปดาห์ละ 1 วัน

5.2 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีท้องถิ่น โดยได้รับค่าจ้างปีละ 15 วัน

ดังต่อไปนี้

1. วันสถาปนาประเทศสาธารณรัฐจีน (1 มกราคม)
2. วันก่อนวันขึ้นปีใหม่ (ตามปฏิทินจันทรคติ)
3. วันเทศกาลฤดูใบไม้ผลิ (วันตรุษจีน)
4. วันผู้พลีชีพเพื่อชาติในการปฏิวัติ (29 มีนาคม)
5. วันก่อนเทศกาลเซ็งเม้ง (คนงานหญิงที่หยุดวันที่ 8 มีนาคมจะไม่ได้หยุดในวันนี้)
6. วันเทศกาลไปเคารพบรรพบุรุษ (วันเซ็งเม้ง ตามปฏิทินจันทรคติ)
7. วันแรงงาน (1 พฤษภาคม)
8. วันเทศกาลเรือมังกร (วันที่ 5 เดือน 5 ตามปฏิทินจันทรคติ)
9. วันเทศกาลกลางฤดูใบไม้ร่วง (วันที่ 15 เดือน 8 ตามปฏิทิน

จันทรคติ)

สัญญาการว่าจ้างฉบับนี้จัดทำขึ้นไว้เป็นสองฉบับมีข้อความตรงกัน และจะรับรองโดยเจ้าหน้าที่รัฐบาลของสาธารณรัฐจีน ซึ่งมีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ คู่สัญญาแต่ละฝ่ายจะถือไว้ฝ่ายละฉบับ และทำสำเนาอีกสองฉบับ โดยฉบับหนึ่งให้เจ้าหน้าที่รัฐบาลของสาธารณรัฐจีนเก็บรักษาไว้

อีกฉบับหนึ่งให้บริษัทผู้จัดหางานไว้เพื่ออ้างอิง เพื่อเป็นหลักฐาน คู่สัญญาได้ทำความเข้าใจในสาระ
ทั้งหมดของสัญญา และได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

นายจ้าง :

ลูกจ้าง :

ชื่อ-สกุล :

ที่อยู่:.....

วัน เดือน ปี เกิด :

หมายเลขพาสปอร์ต :

พยาน :

พยาน :

.....

(ตัวแทนบริษัทจัดหางานซึ่งได้รับอนุมัติโดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแห่งประเทศไทย)

ลงนามวันที่.....

รับรองที่สำนักงานแรงงาน

ศาลท้องถิ่นเมืองไทเป ไต้หวัน สาธารณรัฐจีน

ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2)

รับรองว่าลายเซ็น/ตราประทับเป็นของนายจ้างจริง

ลายเซ็นและตราประทับ

เลขที่.....ลายเซ็น/ตราประทับเจ้าพนักงานรับรอง

(.....)

มร...../เจ้าหน้าที่ศาลท้องถิ่น

รองกงสุล (ฝ่ายแรงงาน)

วันที่.....

ภาคผนวก ก

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

พระราชบัญญัติ

จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

พ.ศ.2528*

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ.2528

เป็นปีที่ 40 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528"

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2511

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

"จัดหางาน" หมายความว่า ประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่ นายจ้าง โดยจะเรียกหรือรับค่าบริการตอบแทนหรือไม่ก็ตาม และให้หมายรวมถึงการเรียกเงินหรือ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อจัดหางานให้แก่คนหางาน

* ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 102 ตอนที่ 116 วันที่ 1 กันยายน 2528

หมายเหตุ ตัวอักษรเอียง หมายถึง ข้อความนั้นได้แก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 111 วันที่ 30 มิถุนายน 2537 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน 2537 เป็นต้นไป

"ค่าบริการ" หมายความว่า เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้เป็นการตอบแทนการจัดหางาน

"ค่าใช้จ่าย" หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน

"ผู้รับอนุญาต" หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานตามพระราชบัญญัตินี้

"ตัวแทนจัดหางาน" หมายความว่า ผู้ซึ่งผู้รับอนุญาตจดทะเบียนให้เป็นตัวแทนจัดหางานตามพระราชบัญญัตินี้

"สำนักงาน" หมายความว่า สำนักงานจัดหางานของผู้รับอนุญาต

"คนหางาน" หมายความว่า บุคคลซึ่งประสงค์จะทำงานโดยเรียกหรือรับค่าจ้างเป็นเงินหรือประโยชน์อย่างอื่น

"ทดสอบฝีมือ" หมายความว่า การดำเนินการใด ๆ เพื่อให้ทราบถึงฝีมือของคนหางานเพื่อออกใบรับรองผลการทดสอบให้คนหางาน โดยจะเรียกหรือรับค่าทดสอบฝีมือหรือไม่ก็ตาม

"ฝึกงาน" หมายความว่า นายจ้างส่งลูกจ้างไปรับการเพิ่มพูนความรู้ ฝีมือ ภาษา ทักษะหรือทักษะในการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

"กองทุน" หมายความว่า กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

"คณะกรรมการกองทุน" หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

"นายทะเบียน" หมายความว่า นายทะเบียนจัดหางานกลาง หรือคุ้มครองคนหางานจัดหางานจังหวัด แล้วแต่กรณี

"พนักงานเจ้าหน้าที่" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

"อธิบดี" หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 5 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งนายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ กับออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่นหรือออกระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวดที่ 1

สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง สำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด และสำนักจัดหางาน

มาตรา 6 ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางขึ้นในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีนายทะเบียนจัดหางานกลางเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้

ในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานครจะจัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัดขึ้นตรงต่อสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางก็ได้ โดยมีนายทะเบียนจัดหางานจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้

การจัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 7 ให้จัดตั้งสำนักงานจัดหางานขึ้นในกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรียกว่า "สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน" มีหน้าที่จัดหางานให้แก่ประชาชนโดยไม่คิดค่าบริการ

สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน อาจมีสาขาได้ตามที่อธิบดีเห็นสมควร

หมวดที่ 2

การจัดหางานในประเทศ

มาตรา 8 ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานในประเทศ เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน

การขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

นายทะเบียนต้องออกใบอนุญาตหรือมีหนังสือแจ้งคำสั่งไม่อนุญาตพร้อมด้วยเหตุผลให้ผู้ขออนุญาตทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันได้รับคำขอซึ่งมีรายละเอียดถูกต้องและครบถ้วนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในกรณีที่มิเหตุจำเป็นที่นายทะเบียนไม่อาจออกใบอนุญาตหรือยังไม่อาจมีคำสั่งไม่อนุญาตได้ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ขยายเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสองครั้ง ครั้งละไม่เกินสามสิบวัน แต่ต้องมีหนังสือแจ้งการขยายเวลาและเหตุจำเป็นแต่ละครั้งให้ผู้ขออนุญาตทราบก่อนสิ้นกำหนดเวลาตามวรรคสามหรือตามที่ได้ขยายเวลาไว้แล้วแต่กรณี

มาตรา 9 ผู้ขออนุญาตจัดหางานในประเทศต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์
- (3) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน
- (4) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน
- (5) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน
- (6) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (7) ไม่เป็นผู้มีหรือเคยมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (8) ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคลซึ่งเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน
- (9) ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคลซึ่งถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานหรืออยู่ในระหว่างใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน
- (10) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด หรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายให้จำคุกในความผิดที่กฎหมายบัญญัติให้ถือเอาการกระทำโดยทุจริตเป็นองค์ประกอบ หรือในความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(11) มีหลักประกันเป็นจำนวนเงินตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งแสนบาทวางไว้กับนายทะเบียน เพื่อเป็นหลักประกันการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ผู้ขออนุญาตจัดหางานดังกล่าวเป็นนิติบุคคล นิติบุคคลนั้นต้องมีสัญชาติไทย และมีผู้จัดการซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามวรรคหนึ่งด้วย

มาตรา 10 ใบอนุญาตให้ใช้ได้ภายในเขตจังหวัดที่นายทะเบียนระบุไว้ในใบอนุญาต กำหนดสองปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาต

ถ้าผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์จะขอต่ออายุใบอนุญาตให้ยื่นคำขอก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้ว ให้ประกอบกิจการต่อไปได้จนกว่านายทะเบียนจะสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตนั้น

การขอต่ออายุใบอนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

การอนุญาตหรือไม่อนุญาตจะต้องกระทำให้เสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอ ซึ่งมีรายละเอียดถูกต้อง และครบถ้วนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 11 ผู้ขออนุญาตจัดหางานในประเทศต้องแสดงใบอนุญาตไว้ ณ ที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาต

ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศจะตั้งสำนักงาน ณ โรงแรม หอพัก สถานบริการ โรงรับ
จำนำ สถานที่ที่จัดให้มีการเล่นการพนันเป็นปกติธุระ หรือสถานที่อื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศ
กำหนดมิได้

มาตรา 12 ในกรณีที่ผู้ขออนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์จะขอย้ายสำนักงานหรือขอ
ตั้งสำนักงานชั่วคราวนอกเขตท้องที่ที่ได้รับอนุญาต ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด และให้นำความ
ในมาตรา 10 วรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 13 ในกรณีที่ผู้ขออนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์จะเปลี่ยนผู้จัดการให้ยื่นคำ
ขอต่อนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด และให้นำความ
ในมาตรา 10 วรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 14 ในกรณีที่นายทะเบียนไม่ออกใบอนุญาต ไม่ต่ออายุใบอนุญาต ไม่อนุญาตให้ย้าย
สำนักงาน ไม่อนุญาตให้จัดตั้งสำนักงานชั่วคราว หรือไม่อนุญาตให้เปลี่ยนผู้จัดการ ผู้ขออนุญาต
หรือผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่
ได้รับหนังสือการแจ้งการไม่อนุญาตหรือพ้นกำหนดเวลาตามมาตรา 8 วรรคสี่ หรือมาตรา 10 วรรค
สี่ แล้วแต่กรณี

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา 15 ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องจดทะเบียนลูกจ้าง และตัวแทนจัดหางาน
ต่อนายทะเบียนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง และจัดให้มีทะเบียน
ลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานตามแบบที่อธิบดีกำหนดไว้ ณ สำนักงาน เพื่อให้คนหางานตรวจดูได้
ในระหว่างที่ทำงาน

ลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานต้องมีได้เป็นลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานของผู้อนุญาตจัดหา
งานในประเทศผู้อื่นในขณะเดียวกัน และต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 9
เว้นแต่คุณสมบัติตามมาตรา 9(1) และ (2) มิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้าง

ใบอนุญาตที่ออกให้แก่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้ใด ให้คุ้มครองลูกจ้างหรือตัวแทน
จัดหางานซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้นั้นได้จดทะเบียนไว้ด้วย

การกระทำที่เกี่ยวกับการจัดหางานของลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน ซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหา
งานในประเทศได้จดทะเบียนไว้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำของผู้รับอนุญาตด้วย

มาตรา 16 ในการยื่นคำขอจดทะเบียนตัวแทนจัดหางานตามมาตรา 15 ผู้รับอนุญาตจัดหา
งานในประเทศต้องวางหลักประกันสำหรับตัวแทนจัดหางานแต่ละคนที่ขอจดทะเบียนตามจำนวน
ที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าคนละห้าหมื่นบาทไว้กับนายทะเบียน โดยจะวางหลัก
ประกันเป็นเงินสด พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคารก็ได้

ในกรณีที่ตัวแทนจัดหางานกระทำการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้และทำให้เกิดความเสียหายแก่คนหางาน ถ้านายทะเบียนพิจารณาเห็นว่ามิหลักฐานอันควรเชื่อว่าเป็นการกระทำของตัวแทนจัดหางาน ให้นายทะเบียนมีหนังสือแจ้งเหตุดังกล่าวให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศทราบและถ้าผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศไม่ได้แย้งภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง นายทะเบียนมีอำนาจจ่ายเงินชดเชยให้แก่คนหางานเท่าที่พิจารณาเห็นว่าเสียหายจริงจากหลักประกันที่วางไว้ตามวรรคหนึ่งได้

มาตรา 17 ในกรณีที่หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศวางไว้ตามมาตรา 9(11) และมาตรา 16 วรรคหนึ่ง ลดลงเพราะถูกใช้จ่ายไปตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนสั่งเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตวางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง

มาตรา 18 หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศวางไว้ตามมาตรา 9(11) และมาตรา 16 วรรคหนึ่ง ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีตราบเท่าที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศยังมีได้เลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน หรือเลิกประกอบธุรกิจจัดหางานแล้ว แต่ยังไม่พ้นจากความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีเลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศจะขอรับคืนหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 9(11) ได้ก็ต่อเมื่อได้ชำระหนี้ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้เสร็จสิ้นแล้ว แต่ถ้าหนี้ที่เหลือมีจำนวนน้อยกว่าหลักประกันที่วางไว้ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ลดหลักประกันลงให้เหลือเท่ากับหนี้ที่พึงรับผิดชอบได้

ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศอาจขอรับคืนหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 16 วรรคหนึ่งได้ เมื่อตัวแทนจัดหางานได้พ้นจากความเป็นตัวแทนจัดหางานแล้ว โดยไม่มีหนี้ที่ต้องชำระตามมาตรา 16 วรรคสอง

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศไม่ขอรับหลักประกันคืนภายในห้าปีนับแต่วันที่เลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของแผ่นดิน

มาตรา 19 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์จะจัดหาคนหางานจากจังหวัดอื่น นอกจากจังหวัดที่ได้รับอนุญาต ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 20 เมื่อออกปฏิบัติงานนอกสำนักงาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ ผู้จัดการลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางานต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางานให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

บัตรประจำตัวตามวรรคสอง มีอายุหนึ่งปีนับแต่วันออก

การขอและการออกบัตรประจำตัว ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 21 ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน ซึ่งพ้นจากความเป็นผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางานต้องส่งคืนบัตรประจำตัวแก่นายทะเบียนหรือผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่พ้นจากความเป็นผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน

ผู้รับอนุญาตซึ่งได้รับบัตรประจำตัวคืนตามวรรคหนึ่ง ต้องส่งบัตรประจำตัวนั้นแก่นายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับจากผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน

มาตรา 22 ในกรณีที่ใบอนุญาตหรือบัตรประจำตัวสูญหายหรือถูกทำลายให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศยื่นคำขอใบแทนใบอนุญาตหรือบัตรประจำตัว แล้วแต่กรณี ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบการสูญหายหรือถูกทำลาย

การขอและการออกใบแทนใบอนุญาตและบัตรประจำตัว ให้เป็นไปตามระเบียบรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 23 ในการจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องทำสัญญาจัดหางานกับคนหางาน

สัญญาจัดหางานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 24 ห้ามมิให้ตัวแทนจัดหางานทำสัญญาจัดหางานกับคนหางานแทนผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ เว้นแต่จะได้รับมอบอำนาจเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดจากผู้รับอนุญาตดังกล่าว และผู้รับอนุญาตดังกล่าวได้แจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนทราบแล้ว

การที่ตัวแทนจัดหางานมิได้รับมอบอำนาจจากผู้รับอนุญาตดังกล่าว หรือได้รับมอบอำนาจแต่หนังสือมอบอำนาจมิได้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนดไม่เป็นเหตุให้คนหางานหรือบุคคลภายนอกที่สุจริตเสื่อมสิทธิเพราะเหตุนั้น

มาตรา 25 ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(1) จัดให้มีสมุดทะเบียน บัญชี และเอกสารเกี่ยวกับธุรกิจของตนตามแบบและรายการที่อธิบดีกำหนด

(2) จัดทำและส่งรายงานเกี่ยวกับการจัดหางานประจำเดือนตามแบบที่อธิบดีกำหนด ต่อนายทะเบียนภายในวันที่สิบของเดือนถัดไป

เมื่อมีเหตุที่จะต้องลงในสมุดทะเบียน บัญชี หรือเอกสารเกี่ยวกับธุรกิจของตนผู้รับอนุญาตดังกล่าวต้องลงรายการเกี่ยวกับเหตุนั้นในสมุดทะเบียน บัญชี หรือเอกสารเช่นว่านั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่มิเหตุจะต้องลงรายการนั้น

มาตรา 26 ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนหางานนอกจากค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย

ค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายตามวรรคหนึ่ง ให้เรียกหรือรับได้ไม่เกินอัตราที่รัฐมนตรีกำหนด
มาตรา 27 ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศเรียกหรือรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย
ก่อนที่นายจ้างรับคนหางานเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างเป็นครั้งแรกแล้ว

เมื่อรับค่าบริการและหรือค่าใช้จ่าย ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องออกไปรับตาม
แบบที่อธิบดีกำหนดให้แก่คนหางาน

มาตรา 28 ในกรณีที่คนหางานไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน หรือได้ค่าจ้าง
ต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานใน
ประเทศต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับสำนักงานหรือสำนักงานชั่วคราวที่ตนรับสมัครคน
งานนั้น โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร รวมทั้งคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่ได้รับไว้ตาม
มาตรา 27 ให้แก่คนหางานนั้น พร้อมทั้งแจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนตามมาตรา 25(2) ทราบภายใน
สิบห้าวัน นับแต่วันที่มิหน้าที่จะต้องจัดการดังกล่าว

ในกรณีที่คนหางานไม่ยอมเดินทางกลับหรือคนหางานประสงค์จะทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่า
หรือที่ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศไม่
ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับ แต่ต้องแจ้งให้นายทะเบียนทราบ
ตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 29 เมื่อนายทะเบียนทราบว่าเหตุที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศจะต้องจัดการ
ให้คนหางานเดินทางกลับตามมาตรา 28 วรรคหนึ่ง แต่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศยังมีได้
ดำเนินการดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มิเหตุดังกล่าวให้นายทะเบียนจัดการให้คนหางาน
เดินทางกลับโดยใช้จ่ายเงินจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 9(11)

หมวด 3

การจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา 30 ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศเว้นแต่จะได้รับ
ใบอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง

การขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่
กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 31 ผู้ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องเป็นบริษัทจำกัด หรือ
บริษัทมหาชน จำกัด กับมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(1) มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่ง
ล้านบาท

(2) มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนทุนทั้งหมดและจะต้องมีจำนวนผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด

(3) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน

(4) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน

(5) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน

(6) มีผู้จัดการซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 9

(7) มีหลักประกันเป็นจำนวนเงินตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าห้าแสนบาททางไว้กับนายทะเบียนจัดหางานกลางเพื่อเป็นหลักประกันการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 32 นอกจากการจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจะประกอบธุรกิจตามที่กำหนดในกฎกระทรวงไม่ได้

มาตรา 33 หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องวางไว้ตามมาตรา 31(7) นั้นต้องเป็นเงินสด พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคาร

ผู้รับอนุญาตดังกล่าวอาจขอเปลี่ยนแปลงหลักประกันได้

ในกรณีที่หลักประกันของผู้รับอนุญาตดังกล่าวลดลงเพราะถูกใช้จ่ายไปตามพระราชบัญญัตินี้ให้นายทะเบียนสั่งเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตดังกล่าววางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

มาตรา 34 หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศวางไว้ตามมาตรา 31(7) และมาตรา 16 วรรคหนึ่ง ซึ่งนำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา 47 ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีตราบเท่าที่ผู้รับอนุญาตดังกล่าวยังมีได้เลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน หรือเลิกประกอบธุรกิจจัดหางานแล้วแต่ยังไม่พ้นจากความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีเลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจะขอรับคืนหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 31(7) ได้ก็ต่อเมื่อได้ชำระหนี้ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้เสร็จสิ้นแล้ว แต่ถ้าหนี้ที่เหลือมีจำนวนน้อยกว่าหลักประกันที่วางไว้ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ลดหลักประกันลงให้เหลือเท่ากับหนี้ที่จะพึงรับผิดชอบได้

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่ขอรับหลักประกันตามวรรคหนึ่งคืนภายในห้าปี นับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตเลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของกองทุน

มาตรา 35 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ประสงค์จะรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด และให้นำความในมาตรา 10 วรรคสี่มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 36 ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) ส่งสัญญาจัดหางานให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในต่างประเทศ หรือตัวแทนจัดหางานทำกับคนหางานต่ออธิบดีตลอดจนเงื่อนไขการจ้างแรงงานที่นายจ้างในต่างประเทศหรือตัวแทนซึ่งได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างดังกล่าว ทำกับคนหางานและหลักฐานอื่นที่อธิบดีประกาศกำหนด เพื่อพิจารณาอนุญาตก่อนส่งคนหางานไปต่างประเทศ

(2) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ณ สถานพยาบาลที่อธิบดีประกาศกำหนด

(3) ส่งคนหางานเข้ารับการทดสอบฝีมือตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

(4) ส่งคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกและทดสอบฝีมือแล้วเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้าง ณ สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง สำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัดหรือสถาบันอื่นใดที่อธิบดีประกาศกำหนด

(5) ส่งบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางาน พร้อมทั้งสำเนาสัญญาจ้างแรงงานให้แก่นายทะเบียนจัดหางานกลางภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนหางานออกเดินทาง

(6) แจกเป็นหนังสือ โดยแนบบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางานตาม (5) ให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศที่คนหางานไปทำงานทราบภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่คนหางานเดินทางไปถึง ในกรณีที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าว ให้แจกเป็นหนังสือให้สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยหรือผู้ที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบภายในระยะเวลาดังกล่าว

(7) รายงานให้นายทะเบียนจัดหางานกลางทราบภายในวันที่สิบของเดือนถัดไปเป็นประจำทุกเดือน ในกรณีที่ยังมีคนหางานไม่ได้เดินทางไปทำงานตามสัญญาจัดหางาน

ความใน (3) ไม่ใช้บังคับกับคนหางานที่มีใบรับรองการทดสอบฝีมือในสาขาที่จะไปทำงานอยู่แล้ว

การรายงานตาม (7) ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 37 ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจัดให้นายจ้างในต่างประเทศซึ่งทำสัญญาจ้างแรงงานกับคนหางาน ส่งเงินเข้ากองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 52 สำหรับคนหางานแต่ละคน ถ้าไม่อาจจัดให้นายจ้างส่งเงินดังกล่าวได้ ให้เป็นหน้าที่ของผู้รับอนุญาตต้องส่งเงินเข้ากองทุน

ในกรณีที่สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน เป็นผู้จัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ให้อธิบดีเป็นผู้จัดให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง ถ้าไม่อาจจัดให้

นายจ้างส่งเงินดังกล่าวได้และคนหางานแสดงความประสงค์ที่จะไปทำงานในต่างประเทศโดยยินยอมส่งเงินเข้ากองทุนด้วยตนเอง ให้อธิบดีมีอำนาจเรียกเก็บเงินจากคนหางานเพื่อส่งเข้ากองทุนได้ การส่งเงินเข้ากองทุนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ กำหนดเวลา และอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้อัตราดังกล่าวจะกำหนดให้แตกต่างกันสำหรับการส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศแต่ละประเทศ หรือแต่ละภูมิภาคก็ได้

มาตรา 38 ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเรียกรับค่าบริการจากคนหางานไว้เป็นการล่วงหน้าเกินสามสิบวันก่อนเดินทาง ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศอาจร้องขอต่อนายทะเบียนจัดหางานกลางเพื่อขอขยายระยะเวลาดังกล่าวได้ และเมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลางพิจารณาเห็นสมควรจะขยายระยะเวลาดังกล่าวให้ก็ได้แต่การขยายระยะเวลาให้กระทำได้เพียงครั้งเดียวมีกำหนดเวลาไม่เกินสามสิบวัน

การเรียกร้อยหรือรับเงินดังกล่าวตามวรรคหนึ่ง ให้กระทำได้เฉพาะงานตามสัญญาที่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีตามมาตรา 36 แล้วเท่านั้น

มาตรา 39 ในกรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงานแล้วไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) จัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นให้แก่คนหางาน จนกว่าคนหางานจะเดินทางกลับถึงประเทศไทย

(2) แจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานในประเทศนั้นทราบภายในสิบห้าวัน ถ้าไม่มีสำนักงานไทย ให้แจ้งสถานทูตไทย หรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทย หรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบ และส่งสำเนาหนังสือดังกล่าวให้สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางทราบด้วย

มาตรา 40 ในกรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงานแล้วได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน คนหางานจะขอให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศจัดการให้ตนเดินทางกลับประเทศไทย หรือจะทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานก็ได้ แต่ถ้าคนหางานจะขอให้ผู้รับอนุญาตจัดการให้ตนเดินทางกลับประเทศไทย จะต้องแจ้งความประสงค์ของตนเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตที่อยู่ในประเทศนั้นทราบภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ตนทราบว่าจะได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ในกรณีที่ไม่อาจแจ้งแก่ผู้รับอนุญาตหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตได้ ให้แจ้งต่อสำนักงานแรงงานไทย สถานทูตไทยหรือสถาน

กงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทย หรือสถานกงสุลไทย หรือผู้ที่รับผิดชอบในการดูแลคน
ไทยในประเทศนั้นเพื่อแจ้งต่อไปยังผู้รับอนุญาต

ในกรณีที่คนหางานได้แจ้งตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้นำบทบัญญัติมาตรา 39 มาใช้บังคับโดย
อนุโลม

ในกรณีที่คนหางานประสงค์จะทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งหรือสิทธิ
ประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตไม่ต้องรับผิดชอบในการจัด
การให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทย แต่ต้องดำเนินการตามมาตรา 39(2)

มาตรา 41 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศซึ่งมีหน้าที่จัดการ
ให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยตามมาตรา 39 หรือมาตรา 40 ได้จัดการให้คนหางานเดินทาง
กลับถึงประเทศไทยแล้ว ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศอาจยื่นคำขอต่ออธิบดี
เพื่อรับเงินชดเชยจำนวนกึ่งหนึ่งของเงินค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ตนต้องจ่ายไปตามมาตรา 39(1) จากกอง
ทุนได้ และถ้าอธิบดีพิจารณาเห็นว่า การที่คนหางานไม่ได้งานทำหรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้
ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานนั้น ไม่ได้เกิดจาก
ความผิดของผู้รับอนุญาต และผู้รับอนุญาตได้พยายามอย่างเต็มที่แล้วที่จะให้คนหางานได้งานทำ
หรือได้ค่าจ้างหรือตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานหรือผู้
รับอนุญาตได้พยายามอย่างเต็มที่แล้วในการจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยโดยเร็วที่
สุดให้อธิบดีอนุมัติให้จ่ายเงินชดเชยจากกองทุนให้ผู้รับอนุญาตได้

มาตรา 42 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ได้แจ้งให้คนหา
งานทราบแล้วว่าตนพร้อมที่จะจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย ตามมาตรา 39(1) หรือ
มาตรา 40 แต่คนหางานไม่ยอมเดินทางกลับประเทศไทยภายในเวลาหกสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับ
แจ้ง ผู้รับอนุญาตต้องดำเนินการตามมาตรา 39(2) พร้อมทั้งวางเงิน ณ สำนักงานทะเบียนจัดหางาน
กลางตามจำนวนที่นายทะเบียนจัดหางานกลางกำหนดเพื่อเป็นค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่า
ใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นในการเดินทางกลับของคนหางานดังกล่าว

ถ้าทางราชการได้ใช้จ่ายเงินจากกองทุนในการจัดการให้สินค้าดังกล่าวเดินทางกลับเป็น
จำนวนเท่าใด ให้หักจากเงินที่ผู้รับอนุญาตได้วางเงินตามวรรคหนึ่งแล้ว ผู้รับอนุญาตไม่ต้องรับผิดชอบ
ในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทยโดยอาจขอรับเงินดังกล่าวคืนได้

เมื่อคนหางานตามวรรคหนึ่งเดินทางกลับถึงประเทศไทยแล้ว ผู้รับอนุญาตที่ได้ปฏิบัติตาม
มาตรานี้มีสิทธิยื่นคำขอต่ออธิบดีเพื่อขอรับเงินชดเชยค่าใช้จ่ายที่ตนต้องจ่ายไปจากกองทุนได้ และ
ให้นำความในมาตรา 41 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 43 เมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลางทราบว่ามีเหตุที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไป
ทำงานในต่างประเทศจะต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยตามมาตรา 39(1) หรือ

มาตรา 40 แต่ผู้รับอนุญาตยังมีได้ดำเนินการดังกล่าวภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่มิเหตุดังกล่าวให้ นายทะเบียนจัดหางานกลางจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย

ในการจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทยตามวรรคหนึ่ง ให้นายทะเบียนจัดหางานกลางใช้จ่ายเงินจากกองทุนไปก่อนและมีหนังสือแจ้งให้ผู้รับอนุญาตชดใช้เงินคืนภายในเวลาที่กำหนด ถ้าผู้รับอนุญาตมิได้นำเงินไปชำระคืนภายในเวลาที่กำหนด ให้นายทะเบียนจัดหางานกลางหักเงินจำนวนดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 31(7)

มาตรา 44 ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้าง ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานแต่ไม่ยอมปฏิบัติตามสัญญา ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทยแต่ต้องดำเนินการตามมาตรา 39(2)

มาตรา 45 ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้าง ตำแหน่งงานและสิทธิประโยชน์อื่นตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน และได้ทำงานจนสัญญาจัดหางานสิ้นสุดลงแล้ว แต่คนหางานไม่ยอมเดินทางกลับประเทศไทยภายในสามสิบวันนับแต่วันที่สัญญาจัดหางานสิ้นสุดลงหรือภายในกำหนดเวลาที่มากกว่านั้นตามที่ระบุไว้ในสัญญาจัดหางาน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือคนหางานได้งานใหม่ภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทย แต่ต้องดำเนินการตามมาตรา 39(2)

มาตรา 46 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่สามารถจัดให้คนหางานเดินทางได้ภายในกำหนดเวลาตามมาตรา 38 หรือในกรณีที่คนหางานไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานหรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน และคนหางานไม่ประสงค์ที่จะทำงานนั้น ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วทั้งหมดให้แก่คนหางานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาตามมาตรา 38 หรือนับแต่วันที่คนหางานเดินทางกลับถึงประเทศไทย แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่คนหางานไม่สามารถทำงานได้จนสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานเพราะถูกเลิกจ้างโดยมิใช่สาเหตุจากคนหางาน ผู้รับอนุญาตต้องคืนค่าบริการค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วเป็นอัตราส่วนกับระยะเวลาที่คนหางานได้ทำงานภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่คนหางานขอรับคืน

ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานแต่คนหางานยังประสงค์จะทำงานนั้น ผู้รับอนุญาตต้องคืนค่าบริการที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วเป็นอัตราส่วนกับค่าจ้างที่คนหางานได้รับจริงภายในสามสิบวันนับแต่วันที่คนหางานขอรับคืน

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตมิได้ปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง หรือวรรคสาม ให้นายทะเบียน จัดหางานกลางหักค่าบริการและค่าใช้จ่ายดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 31(7) คืนให้ แก่คนหางาน

เมื่อนายทะเบียนได้ดำเนินการตามวรรคที่สี่แล้ว ให้แจ้งให้ผู้รับอนุญาตทราบโดยเร็ว

มาตรา 47 ได้นำบทบัญญัติมาตรา 8 วรรคสาม และวรรคสี่ มาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 มาตรา 15 มาตรา 16 มาตรา 17 มาตรา 18 วรรคสาม มาตรา 19 มาตรา 20 มาตรา 21 มาตรา 22 มาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 และมาตรา 27 วรรคสอง ในหมวด 2 ว่าด้วยการจัดหางานในประเทศมาใช้บังคับกับการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดย อนุโลม

หมวด 3 ทวิ

สถานทดสอบฝีมือ

มาตรา 47 ทวิ ห้ามมิให้ผู้ใดดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางาน เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาต จากอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การขออนุญาตและการออกใบอนุญาตสำหรับการทดสอบฝีมือในแต่ละสาขาอาชีพ ให้เป็น ไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่ง มิให้ใช้บังคับกับการทดสอบฝีมือ ซึ่งดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และกฎกระทรวงดังกล่าวจะกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ให้หน่วยงานของรัฐนั้นต้องปฏิบัติก็ได้

มาตรา 47 ทริ ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือต้องแสดงใบอนุญาตไว้ ณ ที่เปิดเผยและ เห็นได้ง่าย ณ สถานทดสอบฝีมือตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาต

มาตรา 47 จัตวา ในการทดสอบฝีมือคนหางาน ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือจะต้อง มีผู้ควบคุมการทดสอบและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศกำหนด

มาตรา 47 เบญจ ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือเรียกหรือรับเงิน หรือทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากคนหางานนอกจากค่าทดสอบฝีมือ

ค่าทดสอบฝีมือตามวรรคหนึ่ง ให้เรียกหรือรับได้ไม่เกินอัตราที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรง งานประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหา งาน

มาตรา 47 จ ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือต้องจัดให้มีสมุดทะเบียน บัญชี และเอกสารเกี่ยวกับกิจการของตนตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด และพร้อมที่จะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้

มาตรา 47 สัตต ใบอนุญาตให้ใช้ได้สองปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาต

ถ้าผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือประสงค์จะขอต่ออายุใบอนุญาต ให้ยื่นคำขอก่อนใบอนุญาตนั้นสิ้นอายุไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้วให้ประกอบกิจการต่อไปได้จนกว่าอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตนั้น

การขอต่ออายุใบอนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 47 อัญฐ ในกรณีที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่ออกใบอนุญาตหรือไม่ต่ออายุใบอนุญาต ผู้ขอรับอนุญาตหรือผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งการไม่อนุญาต

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

ในระหว่างการอุทธรณ์คำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาต รัฐมนตรีจะมีคำสั่งให้ผู้อุทธรณ์ประกอบกิจการต่อไปหรือไม่ก็ได้

มาตรา 47 นว ในกรณีที่ใบอนุญาตสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ให้ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือยื่นคำขอใบแทนใบอนุญาตต่ออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับทราบถึงการสูญหายถูกทำลายหรือชำรุดดังกล่าว ทั้งนี้ตามระเบียบที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

หมวด 4

การไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา 48 คนหางานผู้ใดประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเองโดยมิได้ทำสัญญาจ้างงานกับผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศตามความในหมวด 3 ให้แจ้งให้อธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายทราบก่อนเดินทางไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

การแจ้ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา 48 ทวิ คนหางานซึ่งตนเองหรือนายจ้าง หรือผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 37 หรือคนหางานซึ่งเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเองตามมาตรา 48 ที่สมัครใจส่งเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงตามมาตรา

37 ก่อนเดินทางออกนอกราชอาณาจักรให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดตามมาตรา 53 เป็นระยะเวลาตามสัญญาจ้างที่คนหางานนั้นมีอยู่

ในกรณีที่คนหางานตามวรรคหนึ่งได้ทำงานจนครบกำหนดตามสัญญาจ้างแล้วได้ทำสัญญาจ้างใหม่กับนายจ้างเดิม คนหางานนั้นจะได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนตามมาตรา 53 ต่อไป

ถ้าคนหางานไปทำสัญญาจ้างกับนายจ้างคนใหม่ คนหางานนั้นยังคงได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนตามมาตรา 53 ต่อไปจนครบระยะเวลาตามสัญญาจ้างเดิม และเมื่อครบกำหนดนั้นแล้ว ถ้าได้จัดให้นายจ้างหรือตนเองส่งเงินให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายให้นำเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดตามกฎหมายกระทรวงภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดนั้น ให้คนหางานได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนต่อไปจนกว่าสัญญาใหม่จะสิ้นสุดลง

ในกรณีที่คนหางานยังคงอยู่ทำงานต่อไปให้น้าวรรคสองและวรรคสามมาใช้บังคับโดยอนุโลม

สัญญาจ้างใหม่ตามวรรคสอง วรรคสาม หรือวรรคสี่ ต้องมีเงื่อนไขการจ้างที่ไม่ต่ำกว่าสัญญาจ้างเดิมหรือได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

มาตรา 49 ห้ามมิให้นายจ้างซึ่งอยู่ในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดี

การขออนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 49 ทวิ การส่งลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการตามวัตถุประสงค์ของนายจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศให้ปฏิบัติดังนี้

(1) การส่งไปฝึกงานไม่เกินสี่สิบห้าวัน ต้องแจ้งให้คณะกรรมการหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดก่อนลูกจ้างเดินทางออกนอกราชอาณาจักร

(2) กรณีตาม (1) ถ้าลูกจ้างได้รับเงินหรือประโยชน์ที่จะพึงได้รับในต่างประเทศต่ำกว่าอัตราและหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนดจะต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายก่อน

(3) การส่งไปฝึกงานเกินสี่สิบห้าวัน ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายก่อน

การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง (2) หรือ (3) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

การส่งลูกจ้างไปฝึกงานจะเรียกเก็บเงินหรือประโยชน์อื่นใดมิได้

นายจ้างซึ่งส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศต้องรับผิดชอบในการเดินทางกลับมาในราชอาณาจักรของลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 50 ห้ามมิให้นายจ้างในต่างประเทศ หรือตัวแทนทำการรับสมัครเพื่อหาลูกจ้างในประเทศไทยด้วยตนเองเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะติดต่อให้สำนักงานจัดหางานหรือกรมการจัดหางานจัดหาให้

มาตรา 51 เมื่อคนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่ตนไปทำงานให้คนหางานแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าวทราบภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่เดินทางไปถึงโดยระบุชื่อ ภูมิลำเนาในประเทศไทย สถานที่อยู่ และสถานที่ทำงานในต่างประเทศ ในกรณีที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าว ให้แจ้งเป็นหนังสือให้สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้นหรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบภายในระยะเวลาดังกล่าว

หมวดที่ 5

กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา 52 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในกรมการจัดหางานเรียกว่ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อใช้จ่ายในกิจการตามมาตรา 53 โดยประกอบด้วยเงินและทรัพย์สินอื่น ดังต่อไปนี้

- (1) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- (2) เงินที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ นายจ้างหรือคนหางานส่งเข้ากองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

- (3) ดอกผลของกองทุน
 - (4) เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
 - (5) หลักประกันที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 34
- เงินและทรัพย์สินอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้ส่งเข้ากองทุน โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

การบริหารกองทุนและการควบคุมการใช้จ่ายเงินกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

มาตรา 53 กิจการที่จะใช้จ่ายจากกองทุนได้นั้น ได้แก่กองทุนดังต่อไปนี้

- (1) จัดการให้คนหางานซึ่งถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทย
- (2) ให้การสงเคราะห์แก่คนหางานซึ่งไปหรือจะไปทำงานในต่างประเทศหรือทายาทโดยธรรมของบุคคลดังกล่าว
- (3) การคัดเลือกและทดสอบฝีมือและการฝึกอบรมคนหางานก่อนจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 54 ให้คณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ประกอบด้วยอธิบดีเป็นประธานกรรมการ และบุคคลอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งอีกไม่เกินหกคนเป็นกรรมการ และให้ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศเป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา 55 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่งไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งเพิ่มขึ้นหรือแต่งตั้งซ่อม ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้วนั้น

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองคราวติดต่อกัน

มาตรา 56 นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 55 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) รัฐมนตรีให้ออก
- (4) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

มาตรา 57 การประชุมของคณะกรรมการกองทุน ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงเป็นองค์ประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นการชี้ขาด

มาตรา 58 ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอคำแนะนำต่อรัฐมนตรีในการออกระเบียบตามมาตรา 52 และมาตรา 53
- (2) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่อธิบดี นายทะเบียน และพนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติการที่เกี่ยวกับกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 59 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจนำเงินกองทุนตามมาตรา 52(2)(3)(4) และ (5) ไปหาดอกเบี้ยได้โดยการฝากออมทรัพย์หรือฝากประจำกับธนาคารที่เป็นรัฐวิสาหกิจหรือโดยการซื้อหลักทรัพย์ของรัฐบาล

มาตรา 60 ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจและหน้าที่ในการเบิกจ่ายเงินจากกองทุนเพื่อใช้จ่ายในกิจการตามมาตรา 53

มาตรา 61 ภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ ให้นายทะเบียนจัดทำรายงานการรับจ่ายเงินกองทุนประจำปีงบประมาณที่สิ้นสุด และประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 5 ทวิ

คณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

มาตรา 61 ทวิ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า "คณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน" ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธาน กรรมการ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนกรมตำรวจ ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนกรมการจัดหางานเป็นกรรมการ และบุคคลอื่นซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งอีกไม่เกินแปดคนเป็นกรรมการ โดยให้มีกรรมการผู้ที่มีความรู้ในการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน ไม่น้อยกว่าสามคน กรรมการซึ่งเป็นลูกจ้างและนายจ้างฝ่ายละหนึ่งคน และให้ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการจะแต่งตั้งบุคคลใดเป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการก็ได้

มาตรา 61 ตรี คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการในการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน
- (2) เสนอความเห็นแก่รัฐมนตรีเกี่ยวกับมาตรการในการแก้ไขปัญหาในการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน
- (3) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางาน
- (4) ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยเพื่อไปทำงานในต่างประเทศแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (5) ให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางและวิธีการ ในการส่งเสริมการมีงานทำและการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานไทยแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(6) ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานและวิธีการในการทดสอบฝีมือ
คนงานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(7) ปฏิบัติการอื่นตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 61 จัดว่า ให้นำบทบัญญัติมาตรา 55 มาตรา 56 และมาตรา 57 มาใช้บังคับคณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน โดยอนุโลม

มาตรา 61 เบื้อง คณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานจะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการดังกล่าวมอบหมายก็ได้

หมวด 6

การควบคุม

มาตรา 62 คนหางานซึ่งเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักรจะต้องเดินทางออกไปโดยผ่านทางด่านตรวจคนหางาน และต้องยื่นรายการต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด ด่านดังกล่าว

ด่านตรวจคนหางานวรรคหนึ่ง ให้รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 63 ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าผู้ใด ไม่มีหลักฐานเกี่ยวกับการไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจระงับการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรของผู้นั้นได้เท่าที่จำเป็นตามพฤติการณ์แห่งกรณี ทั้งนี้ให้พนักงานเจ้าหน้าที่บันทึกเหตุที่ต้องการระงับการเดินทางไว้ให้ชัดเจนด้วย

ค่าเสียหายที่เกิดจากการสั่งระงับการเดินทางของคนหางานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเป็นผู้เสียหายในกรณีที่คนหางานมิได้เดินทางโดยการจัดการของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศให้คนหางานเป็นผู้เสียหาย

มาตรา 64 ผู้รับอนุญาตซึ่งเป็นบุคคลธรรมดา ต้องใช้ชื่อในธุรกิจซึ่งมีคำว่า "สำนักงานจัดหางาน" และผู้รับอนุญาตซึ่งเป็นนิติบุคคลต้องใช้ชื่อในธุรกิจซึ่งมีคำว่า "ห้างหุ้นส่วนจัดหางาน" หรือ "บริษัทจัดหางาน" นำหน้าชื่อ

มาตรา 65 ห้ามมิให้ผู้ใดนอกจากผู้รับอนุญาตใช้ชื่อ คำแสดงชื่อ หรือคำอื่นใดในธุรกิจว่า "สำนักงานจัดหางาน" "ห้างหุ้นส่วนจัดหางาน" หรือ "บริษัทจัดหางาน" หรืออักษรต่างประเทศที่มีความหมายเช่นเดียวกัน เว้นแต่ใช้ในการขออนุญาตจัดหางาน

มาตรา 66 การโฆษณาการจัดหางานให้เป็นที่เรียบร้อยตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 67 ในการปฏิบัติหน้าที่ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสำนักงานหรือสถานที่อื่นที่เกี่ยวกับการจัดการ การฝึกงานหรือการทดสอบฝีมือในเวลากลางวันหรือในขณะที่ทำการ เพื่อตรวจสอบและควบคุมให้เป็นที่เรียบร้อยตามพระราชบัญญัตินี้

(2) ยึดหรืออายัดสมุดทะเบียนบัญชี เอกสารหรือหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน การฝึกงานหรือการทดสอบฝีมือ ในกรณีที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าจะมีการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(3) เรียกหรือสั่งให้ผู้รับอนุญาตจัดหางาน ผู้จัดการ ตัวแทนจัดหางาน ลูกจ้าง คนหางาน ผู้ส่งคนไปฝึกงาน คนฝึกงาน ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องให้ถ้อยคำหรือข้อเท็จจริงหรือส่งเอกสารหรือหลักฐานอื่นใดเพื่อประกอบการพิจารณาได้

ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม (1) หรือ (2) ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่แสดงบัตรประจำตัวต่อผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง โดยให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร

บัตรประจำตัวนายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ให้เป็นที่เรียบร้อยตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 68 ในการปฏิบัติหน้าที่พระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา 69 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาต

(1) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 9 หรือมาตรา 31

(2) ไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎกระทรวงหรือระเบียบที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ผู้รับอนุญาตนั้นปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือสั่งพักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดครั้งละไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

มาตรา 70 ในกรณีที่

(1) ผู้รับอนุญาตไม่ปฏิบัติหรือจัดการแก้ไขให้ถูกต้องตามคำสั่งของนายทะเบียนตามมาตรา 69 วรรคสอง ภายในระยะเวลาที่กำหนด

(2) ผู้รับอนุญาตเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตมาแล้วยังไม่เกินหนึ่งปี หรือเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตมาแล้วสองครั้ง และมีเหตุที่จะต้องถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตอีก

(3) นายทะเบียนเห็นว่าผู้รับอนุญาตไม่สามารถปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎกระทรวง หรือระเบียบที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ได้อีกต่อไปแล้ว

(4) นายทะเบียนเห็นว่ากรณีที่ผู้รับอนุญาตไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎกระทรวงหรือระเบียบที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ เป็นการร้ายแรงหรือเป็นการหลอกลวงประชาชน

ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาตได้

มาตรา 71 คำสั่งพักใช้ใบอนุญาตและคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาต ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้รับอนุญาตทราบในกรณีที่ไม่มีพบตัวผู้รับอนุญาตหรือผู้รับอนุญาตไม่ยอมรับคำสั่งให้ปิดคำสั่งดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานของผู้รับอนุญาต และให้ถือว่าผู้รับอนุญาตได้ทราบคำสั่งนั้นแล้วตั้งแต่วันที่เปิดคำสั่ง

ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับการจัดงาน เว้นแต่การดำเนินการเพื่อจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศตามที่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีตามมาตรา 36(1) ก่อนวันที่ถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต

ผู้รับอนุญาตซึ่งถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือถูกเพิกถอนใบอนุญาตต้องรับผิดชอบในการจัดส่งคนหางานซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของตนกลับภูมิลำเนาหรือกลับประเทศไทย แล้วแต่กรณีจนกว่าจะพ้นจากความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัตินี้ และยังคงปฏิบัติหน้าที่ในการรายงานให้นายทะเบียนทราบเกี่ยวกับคนหางานซึ่งยังอยู่ในความรับผิดชอบของตน

มาตรา 72 ผู้รับอนุญาตซึ่งถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์คำสั่งต่อรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่ง ไม่เป็นการทุเลาการบังคับตามคำสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาต

มาตรา 72 ทวิ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎกระทรวง หรือระเบียบที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีอำนาจสั่งให้ผู้รับอนุญาตนั้นปฏิบัติให้ถูกต้องหรือจัดการแก้ไขให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือสั่งพักใช้ใบอนุญาตสำหรับสาขาอาชีพที่กำหนด หรือสั่งเพิกถอนใบอนุญาต แล้วแต่กรณี

คำสั่งพักใช้ใบอนุญาตและคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาต ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้รับอนุญาตนั้นทราบ ในกรณีที่ไม่มีพบตัวผู้รับอนุญาตนั้น หรือผู้รับอนุญาตไม่ยอมรับคำสั่ง ให้ปิดคำสั่งดังกล่าวไว้ ณ ที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สถานทดสอบฝีมือของผู้รับอนุญาต และให้ถือว่าผู้รับอนุญาตได้ทราบคำสั่งนั้นแล้วตั้งแต่วันที่ปิดคำสั่ง ในการนี้จะประกาศคำสั่งนั้นในหนังสือพิมพ์ที่แพร่หลายในท้องถิ่นนั้นด้วยก็ได้

ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการทดสอบฝีมือตามที่กำหนดในคำสั่งพักใช้ใบอนุญาต ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการทดสอบฝีมือตามที่กำหนดในคำสั่งพักใช้ใบอนุญาต

ให้นำบทบัญญัติมาตรา 72 มาใช้บังคับกับการอุทธรณ์คำสั่งพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือโดยอนุโลม

หมวด 7

บทกำหนดโทษ

มาตรา 73 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 8 วรรคหนึ่ง มาตรา 47 ทวิ หรือมาตรา 47 เบญจ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 74 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 11 มาตรา 12 วรรคหนึ่ง มาตรา 13 วรรคหนึ่ง มาตรา 20 วรรคหนึ่ง มาตรา 21 มาตรา 23 วรรคหนึ่ง มาตรา 24 วรรคหนึ่ง หรือมาตราดังกล่าวซึ่งได้นำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา 47 หรือ ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 35 วรรคหนึ่ง มาตรา 36(3) หรือ (7) หรือมาตรา 47 จัตวา ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 75 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 15 วรรคหนึ่ง มาตรา 19 วรรคหนึ่ง มาตรา 22 วรรคหนึ่ง หรือมาตราดังกล่าวซึ่งได้นำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา 47 หรือ ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 36(2) (4) (5) หรือ (6) มาตรา 47 ตริ มาตรา 47 นว มาตรา 48 มาตรา 64 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 76 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนายทะเบียนตามมาตรา 17 หรือมาตรา 33 วรรคสาม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน และปรับสองเท่าของจำนวนเงินที่ต้องส่งเพิ่มจนครบวงเงินหลักประกัน

มาตรา 77 ผู้ใดแสดงตนเป็นลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานของผู้รับอนุญาตอันเป็นเท็จต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสามปี หรือปรับตั้งแต่สองหมื่นถึงหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 78 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 25 หรือมาตรา 25 ซึ่งได้นำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา 47 มาตรา 36(1) หรือมาตรา 47 ฉ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 78 ทวิ ผู้ใดลงรายการหรือทำรายงานตามมาตรา 25 หรือมาตรา 25 ซึ่งได้นำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา 47 หรือมาตรา 47 ฉ อันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 79 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 26 มาตรา 27 ซึ่งได้นำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา 47 หรือฝ่าฝืนมาตรา 38 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี และปรับห้าเท่าของค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บหรือเรียกล่วงหน้า หรือสามเท่าของเงินหรือทรัพย์สินอย่างอื่นที่รับไว้เป็นประกันค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายดังกล่าว

มาตรา 80 ผู้รับอนุญาตผู้ใดไม่ดำเนินการตามมาตรา 28 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 39(1) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 81 ผู้รับอนุญาตผู้ใดไม่ทำการแจ้งตามมาตรา 28 มาตรา 39(2) มาตรา 40 วรรคสาม มาตรา 42 วรรคหนึ่ง มาตรา 44 หรือมาตรา 45 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 82 ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 30 วรรคหนึ่ง มาตรา 49 มาตรา 49 ทวิ วรรคหนึ่ง หรือวรรคสาม หรือมาตรา 50 ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 83 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 32 ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงห้าหมื่นบาท

มาตรา 84 ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศผู้ใดไม่ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 37 ต้องระวางโทษปรับสองหมื่นบาท หรือสามเท่าของจำนวนเงินที่ต้องส่งเข้ากองทุนสูงสุดแต่จำนวนใดจะสูงกว่า

มาตรา 85 ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศผู้ใด รับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายจากคนหางานแล้วไม่จัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 86 ผู้รับอนุญาตผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 40 วรรคสอง ต้องระวางโทษตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 80 หรือมาตรา 81 แล้วแต่กรณี

มาตรา 87 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 62 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 88 ผู้ใดโฆษณาการจัดหางานโดยฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดตามมาตรา 66 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 89 ผู้ใดขัดขวางนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติกรตามหน้าที่ตามมาตรา 67 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 90 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวกแก่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติกรตามหน้าที่ตามมาตรา 67 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 90 ทวิ ผู้ใดฝ่าฝืนคำสั่งของนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 67 (3) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 90 ตริ ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 71 วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 71 วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 91 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 71 วรรคสาม ต้องระวางโทษเช่นเดียวกับที่บัญญัติไว้ในมาตรา 80 หรือมาตรา 81 แล้วแต่กรณี

มาตรา 91 ทวิ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 72 ทวิ วรรคสาม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 91 ทริ ผู้ใดหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถหางาน หรือสามารถส่งไปฝึกงานในต่างประเทศได้ และโดยการหลอกลวงดังกล่าวนี้ ได้ไปซึ่งเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ถูกหลอกลวง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 92 ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดซึ่งต้องรับโทษตามพระราชบัญญัติเป็นนิติบุคคลผู้จัดการ หรือผู้แทนนิติบุคคลนั้นต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น

มาตรา 93 บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษปรับสถานเดียวหรือมีโทษปรับ หรือโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน ให้บุคคลต่อไปนี้มีอำนาจเปรียบเทียบปรับได้

(1) อธิบดี สำหรับความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่กรณีตาม (2)

(2) อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับความผิดที่เกี่ยวกับการทดสอบฝีมือตามพระราชบัญญัตินี้

อำนาจเปรียบเทียบตามวรรคหนึ่ง อธิบดีหรืออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสำหรับความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่เกิดขึ้นในจังหวัดนั้นก็ได้

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติที่มีโทษอยู่ในเกณฑ์ที่จะทำการเปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรืออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งได้รับมอบอำนาจจากบุคคลดังกล่าวแล้ว แต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในเวลาที่กำหนดแต่ไม่เกินสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสี่ ให้ดำเนินคดีต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา 94 บรรดากฎกระทรวงและประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัติจัดหางานพ.ศ.2521 และยังใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัติใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับต่อไปเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีกฎกระทรวงระเบียบและประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 95 ใบอนุญาตจัดหางานที่ออกตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางานพ.ศ.2511 ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ใช้ได้จนกว่าจะสิ้นอายุใบอนุญาตนั้น แต่ทั้งนี้ผู้

ซึ่งได้รับอนุญาตดังกล่าวต้องปฏิบัติตามมาตรา 64 ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับและในระหว่างเวลาดังกล่าวมิให้นำมาตรา 74 มาใช้บังคับ

ในกรณีที่ผู้ซึ่งได้รับใบอนุญาตดังกล่าวก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับประสงค์จะจัดหางานเพื่อให้คนหางานไปทำงานในต่างประเทศภายหลังจากวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ก่อนส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรา 96 เพื่อประโยชน์ในการขอรับความคุ้มครองจากกองทุนเพื่อคนหางานในต่างประเทศตามพระราชบัญญัตินี้ คนหางานซึ่งผู้ได้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2511 ได้จัดส่งไปทำงานในต่างประเทศอาจขอรับสิทธิและประโยชน์จากกองทุนได้โดยส่งเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนด โดยกฎกระทรวงตามมาตรา 37 พร้อมด้วยสำเนาเอกสารหลักฐานตามที่อธิบดีกำหนด ทั้งนี้โดยส่งไปยังสำนักทะเบียนจัดหางานกลางภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่กฎกระทรวงดังกล่าวใช้บังคับ

เมื่อสำนักทะเบียนจัดหางานกลางได้ตรวจสอบเห็นว่าถูกต้องแล้วให้แจ้งให้คนหางานทราบ และให้คนหางานได้รับสิทธิและประโยชน์นับแต่วันที่สำนักทะเบียนจัดหางานกลางได้รับเงินและเอกสารหลักฐานตามวรรคหนึ่ง

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก ป. ตีนสุกลานนท์

นายกรัฐมนตรี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

นายปิยะวัฒน์ คงช่วย เกิดเมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2518 ที่อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัด นครศรีธรรมราช สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเอกภูมิศาสตร์ วิชาโทสังคม วิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี เมื่อ พ.ศ. 2541 และปีเดียวกันได้เข้าศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาสังคมวิทยามหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคม วิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและ มานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย