

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับ มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมบริษัทจัดหางาน เพื่อส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 เปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศ สาธารณรัฐฟิลิปปินส์และประเทศสาธารณรัฐเกาหลี โดยศึกษาวิเคราะห์การควบคุมบริษัทจัดหางานในส่วนของการส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ ที่ทำให้คนหางานไม่ได้รับความคุ้มครองและพฤติกรรมอันไม่ชอบด้วยกฎหมายของบริษัทจัดหางาน ที่เกี่ยวกับการเรียกเก็บค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด การที่คู่สัญญาไม่ปฏิบัติตามสัญญา ความไม่รัดกุมและชัดเจนเพียงพอของบทบัญญัติกฎหมายที่ควบคุมบริษัทจัดหางาน การฝักใฝ่อาชีพ และการอบรมที่ขาดประสิทธิภาพ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางานในส่วนของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมยิ่งขึ้น

ผลจากการศึกษาพบว่าพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ของประเทศไทย ในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ที่ใช้อยู่บังคับอยู่ในปัจจุบันยังมีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการควบคุมบริษัทจัดหางาน เพราะไม่สามารถให้ความคุ้มครองคนหางานที่ไปทำงานในต่างประเทศ ได้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม จึงทำให้คนหางานถูกเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินกว่าที่อัตรากฎหมายกำหนด และได้รับความเดือดร้อนจากการถูกหลอกลวง สูญเสียเงินและทรัพย์สินเป็นจำนวนมาก ซึ่งสร้างความเสียหายแก่เศรษฐกิจและประเทศชาติ รวมทั้งประชาชนและคนหางาน ทั้งยังคงเป็นปัญหาควบคู่กับธุรกิจจัดหางาน และไม่สามารถขจัดปัญหาให้หมดสิ้นไปได้

ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะ ให้มีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ในส่วนของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ โดยให้นำมาตรการทางอาญามาบังคับใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้มากขึ้นและสมควรกำหนดโทษปรับให้สูงขึ้น เพื่อเป็นบทลงโทษทางเศรษฐกิจแก่ผู้กระทำความผิด นอกจากนั้นควรปรับปรุงกฎหมายในส่วนของการรับสมัครงาน โดยห้ามมิให้สาย หรือนายหน้า เป็นผู้รับสมัครงาน ได้โดยตรง และควรห้ามมิให้สาย หรือนายหน้า เป็นผู้เรียกเก็บเงินค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายใด ๆ เพื่อป้องกันการหลอกลวงจากสายหรือนายหน้าเถื่อนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งในส่วนการเรียกหรือรับเงินค่าบริการ โดยห้ามมิให้บริษัทจัดหางานเรียกหรือรับค่าบริการก่อนที่คนหางานจะได้งานทำ เพื่อเป็นการคุ้มครองคนหางานให้ได้รับความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้นและป้องกันการเรียกหรือรับเงินค่าบริการเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด ส่วนเรื่องค่าใช้จ่ายนั้น ควรกำหนดให้ชัดเจนว่าเป็นเรื่องใดบ้าง และใช้ได้ครอบคลุมถึงไหนเพียงไร ประการต่อมาควรแก้ไขปรับปรุงและกำหนดหลักเกณฑ์การฝึกและอบรมให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และพัฒนาอาชีพทุกระดับให้เป็นแบบยั่งยืน โดย เน้นประเภทแรงงานฝีมือ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเหมาะสม กับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพการณ์ในปัจจุบัน

The purpose of this thesis is to study legal measures for regulating companies which arrange for the employment of Thai workers abroad. This thesis compares the Recruitment and Job-Seekers Protection Act BE 2528 with similar laws in Philippines and the Republic of Korea. Further, the writer has analyzed such regulations which may leave Thai workers unprotected and, victimized by illegal or wrongful behavior of recruitment companies, including excessive fees and, breach of contract which may result as a consequence of unclear provisions in the law. This thesis also offers suggestions for amendments to the Recruitment and Job-Seekers Protection Act so that Thai workers may be treated more fairly, at home and abroad.

Thai workers experience problems because the Recruitment and Job-Seekers Protection Act BE 2528 does not provide clear and reasonable protection to Thais who seek employment or, work abroad. As a result, workers may be charged excessive service fees or expenses and, may become the victims of fraud on the part of recruitment companies. Such fraud may result in the workers' loss of life savings or other property. This is damaging not only to the individual worker, but to the economy of the entire country. The Act has not solved problems within the industry it was intended to regulate.

The Writer suggests that the Recruitment and Job-Seekers Protection Act BE 2528 must be amended to provide specific, criminal penalties, the severity of which would deter criminal and wrongful acts of those in the recruitment industry, and, raise public awareness of such problems. Additionally, the writer suggests that the Act should be amended in such a way that recruiters cannot work with job-seekers directly so that problems with excessive fees and fraud may be avoided. Rather, the government would be the intermediary between job-seekers and recruiters to safeguard the job-seekers' rights and fees and expenses must be clearly defined. Lastly, the Act must be amended in such a way that workers can improve their skills with life-long training programs of international standard.