

#### บทที่ 4

#### การวิเคราะห์ข้อมูลภาคสนามและการอภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลภาคสนามนี้ได้อภิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 4 ชุด ได้แก่

ก. แบบสอบถามสำหรับคนทำงานที่สมัครงาน เพื่อไปทำงานต่างประเทศ เป็นข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์คนทำงานจำนวน 150 คนที่เข้ารับการอบรม ที่สถาบันพัฒนาฝีมือกรมแรงงาน ผู้ที่สมัครงานกับบริษัทสำนักงานจัดหางานและผู้ที่มีาร้องทุกข์ที่กรมแรงงาน ได้แบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนและมีความน่าเชื่อถือได้จำนวน 130 ชุด คิด เป็นร้อยละ 86.67

ข. แบบสอบถามคนงานที่ได้ไปทำงานในต่างประเทศในปัจจุบัน เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์คนงานที่ได้ไปทำงานในต่างประเทศจำนวน 150 คน ซึ่งได้เดินทางกลับมาพักผ่อนชั่วคราวที่ประเทศไทยและได้มายื่นคำร้องขอใบยกเว้นภาษีเดินทางออกนอกราชอาณาจักร (จ.ง.10) ที่กรมแรงงาน เพื่อ เตรียมที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศอีก แบบสอบถามที่ได้นั้น ได้ข้อมูลครบถ้วนและมีความน่าเชื่อถือได้จำนวน 112 ชุด คิด เป็นร้อยละ 74.67

ค. แบบสอบถามเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับกาจัดหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่แจกให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่สำเร็จการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรีขึ้นไป สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมแรงงานจำนวน 36 คนจากพนักงานเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดอ่างทอง 4 คนและจากพนักงานเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดนครราชสีมาอีก 6 คนรวม 46 ชุดได้คืนมา 44 ชุดคิด เป็นร้อยละ 95.65

ง. แบบสอบถามเจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารของบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานที่ เกี่ยวข้องกับการจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ เป็นข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสอบถามเจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารโดยได้ติดต่อขอสัมภาษณ์และแจกแบบสอบถาม เพื่อให้กรอกเองจำนวน 50 ชุดผลการสัมภาษณ์และได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 25 ชุด ในจำนวนนี้มีข้อมูลครบถ้วนและมีความน่าเชื่อถือได้เพียง 17 ชุดหรือคิด เป็นร้อยละ 68 ของแบบสอบถามที่คืนมา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับ สามารถสรุปสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายจัดหางานและการคุ้มครองคนหางาน เพื่อไปทำงานต่างประเทศได้ดังนี้

1. ประวัติสถานภาพและการถูกหลอกลวงของคนหางานที่สมัครงานและคนงานที่ได้ทำงานในต่างประเทศ

คนหางานที่สมัครงานและคนงานที่ได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คนหางานที่สมัครงานอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวนมากที่สุด ส่วนคนงานที่ได้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่มีอายุ 30 ปีไม่เกิน 40 ปี ระดับการศึกษาทั้งของคนหางานที่สมัครงานและคนงานที่ได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาชั้น ป.4 - ชั้นป.7 ซึ่งจัดว่ามีระดับการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

ตารางที่ 2 สถานภาพของผู้ตอบจำแนกตามประเภทของคนหางาน

ลักษณะ	คนหางานที่สมัครงาน		คนงานที่ได้ทำงาน ในต่างประเทศ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. <u>เพศ</u>				
ชาย	121	93.07	107	95.54
หญิง	9	6.93	5	4.46
รวม	130	100	112	100
2. <u>อายุ</u>				
ต่ำกว่า 30 ปี	68	52.31	36	32.14
30 ปีไม่เกิน 40 ปี	49	37.69	51	45.54
40 ปีขึ้นไป	13	10.00	25	22.32
รวม	130	100	112	100

ตารางที่ 2 (ต่อ) สถานภาพของผู้ตอบจำแนกตามประเภทของคณาจารย์

ลักษณะ	คณาจารย์ที่สมัครงาน		คณาจารย์ที่ได้ทำงาน ในต่างประเทศ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. <u>ระดับการศึกษา</u>				
ไม่เคยเรียนเลย				
ต่ำกว่า ป.4	4	3.08	11	9.82
ป.4-ป.7 หรือ เทียบเท่า	88	67.69	55	49.11
มัธยมต้นหรือ เทียบเท่า	18	13.85	21	18.75
มัธยมปลายหรือ เทียบเท่า	9	6.92	11	9.82
อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	9	6.92	12	10.71
ปริญญาตรี	2	1.54	2	1.79
สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	-	-	-	-
รวม	130	100	112	100

ตำแหน่งงานที่คณาจารย์สมัครงานหรือคณาจารย์ที่ได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศปฏิบัติหน้าที่มากที่สุดคือ ช่างฝีมือ รองลงมาคือ กรรมกรหรือคนงานไร้ฝีมือ

ตารางที่ 3 ตำแหน่งที่สมัครหรือที่ปฏิบัติหน้าที่จำแนกตามประเภทของคณาจารย์

ตำแหน่งที่สมัครหรือได้ปฏิบัติหน้าที่	คณาจารย์ที่สมัครงาน		คณาจารย์ที่ได้ทำงานใน ต่างประเทศ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กรรมกรหรือคนงานไร้ฝีมือ	50	38.46	25	22.32
ช่างฝีมือ	59	43.08	60	53.57
ช่างเทคนิค	13	10.00	6	5.36

ตารางที่ 3 (ต่อ) ตำแหน่งที่สมัครหรือที่ปฏิบัติหน้าที่จำแนกตามประเภทของแรงงาน

ตำแหน่งที่สมัครหรือ ได้ปฏิบัติหน้าที่	คนหางานที่สมัครงาน		คนงานที่ได้ทำงาน ในต่างประเทศ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานบริการ	8	6.15	20	17.86
วิศวกร	-	-	1	0.89
รวม	130	100	112	100

ทั้งคนหางานที่สมัครงานและคนงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ กว่าร้อยละ 28 เคยถูกหลอกกลวง วงลักษณะการถูกหลอกกลวงของคนหางานที่สมัครงานส่วนใหญ่จะถูก เรียก เงิน เสียค่าบริการ และหรือค่าใช้จ่ายแต่ไม่จัดส่งไปทำงานตามที่ตกลงไว้ ส่วนคนงานที่ได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ถูกหลอกกลวงในลักษณะถูกจัดส่งไปทำงานต่างประเทศแล้วได้งานทำไม่ตรงตามสัญญาจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ โดยคนหางานที่สมัครงานถูกหลอกกลวง เพราะสมัครงานกับบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานตามกฎหมายมากที่สุด รองลงมาได้แก่ มี "สาย" ไปหลอกให้สมัครงานแต่ไม่มีงานให้ทำ ส่วนคนงานที่ได้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่ถูกหลอกกลวง เพราะสมัครงานกับบริษัทหรือสำนักงานจัดหางานที่ไม่ได้รับอนุญาตจัดหางานตามกฎหมาย ซึ่งจะเห็นได้ว่าการหลอกกลวงนั้นเกิดขึ้นได้จากทั้งบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานและบริษัทหรือสำนักงานจัดหางานที่ไม่ได้รับอนุญาตจัดหางาน และมีข้อสังเกตว่าการหลอกกลวงที่เกิดจากบริษัทผู้รับอนุญาตตามกฎหมายและ "สาย" ของบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานมีอัตราค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4 ข้อมูลการถูกหลอกกลวง ลักษณะและสาเหตุที่ถูกหลอกกลวง จำแนกตามประเภทผู้ตอบ

การถูกหลอกกลวง	คนหางานที่สมัครงาน		คนงานที่ได้ทำงาน ในต่างประเทศ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. จำนวนที่ถูกหลอกกลวง				
- ไม่เคยถูกหลอกกลวง	103	79.23	69	61.60
- เคยถูกหลอกกลวง	27	20.77	43	38.40
รวม	130	100	112	100

ตารางที่ 4 (ต่อ) ข้อมูลการถูกหลอกลวง ลักษณะและสาเหตุที่ถูกหลอกลวงจำแนกตามประเภทผู้ตอบ

การถูกหลอกลวง	คนหางานที่สมัครงาน		คนงานที่ได้ทำงานในต่างประเทศ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>2. ลักษณะที่ถูกหลอกลวง</b>				
- จัดส่งไปทำงานต่างประเทศแล้วไม่ได้งานทำ	4	14.81	3	6.98
- เก็บเงินค่าหนังสือเดินทางก่อนในราคาที่สูงแล้วหลอมนี่	1	3.70	2	4.65
- รับเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายแล้วไม่จัดส่งไปตามที่ตกลง	18	66.67	9	20.93
- จัดส่งไปทำงานต่างประเทศได้งานไม่ตรงตามสัญญาจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ	-	-	17	39.53
- อื่น ๆ				
เก็บค่าสมัครสอบบ่อย ๆ แต่ไม่มีงานให้ทำ	3	11.11	-	-
ไปทำงานแต่ไม่ได้รับค่าจ้าง	1	3.70	10	23.26
ไม่มีงานให้ทำครบตามสัญญา	-	-	2	4.65
<b>รวม</b>	<b>27</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>
<b>3. สาเหตุที่ถูกหลอกลวง</b>				
- มี "สาย" ของบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานไปหลอกให้สมัครงานแต่ไม่มีงานให้ทำ	10	37.04	3	6.97
- สมัครงานกับบริษัทหรือสำนักงานจัดหางาน "เถื่อน"	6	22.22	23	53.49
- สมัครงานกับบริษัทที่ได้รับอนุญาตจัดหางานตามกฎหมายแต่ไม่ได้รับการจัดส่งไปทำงาน	11	40.74	7	16.28

ตารางที่ 4 (ต่อ) ข้อมูลการถูกหลอกลวง ลักษณะและสาเหตุที่ถูกหลอกลวงจำแนกตามประเภทผู้ตอบ

การถูกหลอกลวง	คนหางานที่สมัครงาน		คนงานที่ได้ทำงานในต่างประเทศ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
➢ อื่น ๆ สมัครกับ "สาย" ของบริษัทผู้รับอนุญาตจัดส่งไปทำงานแต่ไม่ได้รับค่าจ้าง	-	-	10	23.26
รวม	27	100	43	100

2. วิธีการหางานและขั้นตอนการสมัครงานรวมทั้งสภาพการทำงานในต่างประเทศ

คนหางานที่สมัครงานและคนงานที่ได้ไปทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่สมัครงานเองโดยตรงกับบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางาน แต่อัตราการสมัครงานกับ "สาย" หรือ "นายหน้า" ของบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานก็มีอัตราสูง ทั้งนี้ผู้สมัครเองมักจะไม่ทราบว่า "สาย" หรือตัวแทนจัดหางานที่มาชักชวนให้สมัครงาน เป็นตัวแทนจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ แต่ก็ตัดสินใจสมัครด้วยความเชื่อถือเป็นการส่วนตัวและ/หรือ เชื่อถือผลงานของ "สาย" หรือนายหน้าดังกล่าว

ตารางที่ 5 แสดงวิธีการหางานและสมัครงานจำแนกตามประเภทของผู้ตอบ

วิธีการหางานและสมัครงาน	คนหางานที่สมัครงาน		คนงานที่ได้ทำงานในต่างประเทศ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. <u>วิธีการสมัครงาน</u>				
- สมัครกับ "สาย" หรือ "นายหน้า" ของบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางาน	55	42.31	33	29.46
- สมัครกับตัวแทนจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย	10	7.69	2	1.79

ตารางที่ 5 (ต่อ) แสดงวิธีการทำงานและสมัครงานจำแนกตามประเภทผู้ตอบ

วิธีการทำงานและสมัครงาน	คนหางานที่สมัครงาน		คนงานที่ได้ทำงานในต่างประเทศ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<p>1. <u>วิธีการสมัครงาน (ต่อ)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สมัครโดยตรงกับบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางาน</li> <li>- สมัครกับสหกรณ์ผู้จัดหางานแห่งประเทศไทย</li> <li>- สมัครกับแหล่งอื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> <li>- สมัครกับกรมแรงงาน</li> <li>- สมัครโดยติดต่อกับนายจ้างต่างประเทศโดยตรง</li> </ul> </li> </ul>	65	50.00	65	58.04
	-	-	-	-
	-	-	4	3.57
	-	-	8	7.14
รวม	130	100	112	100
<p>2. <u>ทราบหรือไม่ว่า "สาย" หรือตัวแทนจัดหางานที่ชักชวนให้สมัครงาน เป็นตัวแทนจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ก. ทราบ</li> <li>ข. ไม่ทราบ</li> </ul>	15	11.53	9	8.04
	115	88.47	103	91.96
รวม	130	100	112	100
<p><u>เหตุผลที่ทราบ เพราะ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตัวแทนจัดหางานแสดงบัตรตามกรมแรงงานกำหนด</li> <li>- ตรวจสอบจากแรงงานจังหวัดหรือกรมแรงงาน</li> </ul>	8	53.33	6	66.67
	7	46.67	3	33.33
รวม	15	100	9	100

ตารางที่ 5 (ต่อ) แสดงวิธีการทำงานและสมัครงานจำแนกตามประเภทของผู้ตอบ

วิธีการทำงานและสมัครงาน	คนทำงานที่สมัครงาน		คนงานที่ได้ทำงานในต่างประเทศ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<u>เหตุผลที่ไม่ทราบ</u> เพราะ				
- สมัครโดยมีความ เชื่อถือ เป็นการส่วนตัว	43	37.39	47	45.63
- สมัครโดยมีความ เชื่อถือ ในผลงาน	15	13.04	12	11.65
- สมัครโดยมีความ เชื่อถือ เป็นการส่วนตัวและ เชื่อถือผลงาน	3	2.61	2	1.94
- ไม่สนใจที่สมัครกับสาย	54	46.96	42	40.78
รวม	115	100	103	100

จากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสมัครงานของคนทำงานหรือคนงานดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานยังคงต้องอาศัย "สาย" หรือ "นายหน้า" ในการจัดหาคคนทำงานเพราะเหตุว่า "สาย" หรือ "นายหน้า" ยังคงได้รับความ เชื่อถือจากคนทำงาน เป็นอย่างมาก แต่การที่มีตัวแทนจัดหางานที่จดทะเบียนทั้งหมดเพียง 10 คน แสดงว่า "สาย" หรือ "นายหน้า" จำนวนมากยังไม่ได้จดทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมายตามที่พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนทำงาน พ.ศ. 2528 กำหนด

3. สวัสดิการหรือ เงื่อนไขการจ้างงานที่คนงานที่ได้ไปทำงานในต่างประเทศได้รับและ ความรับผิดชอบของบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางาน

คนงานที่ได้ไปทำงานต่างประเทศ จำนวนมากที่สุดได้รับสวัสดิการไม่เป็นไปตามเงื่อนไขตามสัญญาจ้างแรงงาน รองลงมา เป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงานแต่ไม่ได้มาตรฐานตามที่กรมแรงงานกำหนด ส่วนที่เป็นไปตามสัญญาจัดหางานหรือสัญญาจ้างแรงงานและได้มาตรฐานตาม



กฎหมายมีจำนวนน้อยที่สุดหรือคิด เป็นร้อยละ 18.75 ของคนงานที่ได้ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด

ตารางที่ 6 แสดงสวัสดิการหรือ เงื่อนไขการจ้างงานของคนงานที่ได้ไปทำงานในต่างประเทศ

สวัสดิการหรือ เงื่อนไขการจ้างงาน	คนงานที่ได้ไปทำงาน ในต่างประเทศ	
	จำนวน	ร้อยละ
- ไม่เป็นไปตาม เงื่อนไขตามสัญญาจ้าง และ เสียเปรียบ	52	46.43
- เป็นไปตามสัญญาจ้าง แต่ไม่ได้มาตรฐานตามที่กรมแรงงาน กำหนด	39	34.82
- เป็นไปตามสัญญาจ้างและได้มาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด	21	18.75
รวม	112	100

จึงอาจกล่าวได้ว่าคนทวงงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับสวัสดิการตาม เงื่อนไขแห่งสัญญาจ้างและไม่ เป็นไปตามมาตรฐานที่กรมแรงงานกำหนด อันอาจ เป็นช่องทางให้บริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานร่วมมือกับนายจ้างแสวงหาผลประโยชน์โดย เอาเปรียบคนหางานหรือคนงานในประเด็น เรื่องสวัสดิการหรือ เงื่อนไขการจ้าง โดยเฉพาะบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานสามารถหลุดพ้นความรับผิดชอบ เพราะตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 39 และ มาตรา 40 กำหนดให้รับผิดชอบเฉพาะในกรณีที่จัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศแล้วไม่มีงานทำ หรือจัดส่งไปทำงานในต่างประเทศแล้วได้ค่าจ้างหรือตำแหน่งงานไม่ตรงตามสัญญาจัดหางาน เท่านั้น และการกำหนดสวัสดิการหรือ เงื่อนไขในการจ้างงาน กรมแรงงานก็ไม่ได้ระบุไว้ในสัญญาจัดหางาน โดยเฉพาะไม่ปรากฏหลักขอกฎหมายตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ที่อาจตีความให้บริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องรับผิดชอบตามสัญญาจ้างแรงงาน ในฐานะตัวแทนของตัวการที่อยู่ต่างประเทศได้

นอกจากนี้แล้ว ข้อมูลจากการสอบถาม เจ้าหน้าที่ของรัฐในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องนี้ แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐ เห็นว่าเป็นปัญหา เพราะ เกิดจากบทบัญญัติหลักขอกฎหมายไม่รัดกุม ครอบคลุมข้อเท็จจริงทุกกรณี โดย เห็นว่าไม่มีการกำหนด ให้บริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานเป็นตัวแทน ในการทำสัญญาจ้างแรงงานประมุขร้อยละ 31.82 และ เห็นว่าไม่มีการกำหนด ให้บริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องรับผิดชอบ ในเรื่องสวัสดิการหรือ เงื่อนไขการจ้างงานประมาณร้อยละ 56.82

ตารางที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย	เจ้าหน้าที่ของรัฐ	
	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีปัญหา	5	11.36
มีปัญหา	39	88.64
รวม	44	100
<u>เป็นปัญหาเนื้อหาข้อกฎหมายไม่รัดกุมครอบคลุมข้อเท็จจริง</u>		
<u>ทุกกรณี (เลือกตอบได้หลายข้อ)</u>		
- ไม่กำหนดขีด เงินให้บริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานรับผิดชอบ ในเรื่อง สวัสดิการและเงื่อนไขการจ้าง	29	65.91
- ไม่มีการกำหนดให้บริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางาน เป็นตัวแทน ในการทำสัญญาจ้าง	14	31.82
- ไม่กำหนดระดับขีดความร้ายแรงของการจัดหางานที่ไม่ชอบ ด้วยกฎหมาย	25	56.82
รวม	44	100

จากการสัมภาษณ์คนหางานและคนงานที่เคยถูกหลอกลวง จำนวน 70 คน (โปรดดู ตาราง 4) พบว่าคนหางานและคนงานจำนวน 48 คนได้ดำเนินการร้องทุกข์ต่อแรงงานจังหวัดหรือ กรมแรงงานปรากฏผลจากการดำเนินการดังกล่าวก็คือ ประมาณ 3 ใน 4 ยังอยู่ในระหว่างรอผล ดำเนินการส่วนที่เหลือมีทั้งบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานยินยอมคืน เงินค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายแค่เพียง บางส่วนตามที่เจ้าหน้าที่กรมแรงงานใกล้ เกี่สี่ย หรือบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานไม่ยินยอมคืน เงินค่า บริการหรือค่าใช้จ่ายหรือหลบหนี แต่ไม่มีคนหางานหรือคนงานคนใดที่จะได้รับค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย พร้อมสิทธิอื่นพึงได้ เดิมตามจำนวนที่พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 กำหนด

ตารางที่ 8 การดำเนินการหลังจากถูกหลอกลวงและผลจากการดำเนินการ

วิธีการดำเนินการหลังจากถูกหลอกลวง และผลจากการดำเนินการ	คนหางานที่ สมัครงาน		คนงานที่ได้ทำงาน ในต่างประเทศ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ร้องทุกข์ต่อแรงงานจังหวัดหรือกรมแรงงาน	18	100	30	100
<u>ปรากฏผล</u>				
- บริษัทหรือสำนักงานจัดหางานไม่ยินยอมคืนเงิน ค่าบริการและค่าใช้จ่ายหรือหลบหนี	-	-	5	16.67
- บริษัทหรือสำนักงานจัดหางานยินยอมคืนเงินค่าบริการ และหรือค่าใช้จ่ายบางส่วนตามที่ เจ้าหน้าที่ใกล้เคียง	3	16.67	4	13.33
- บริษัทหรือสำนักงานจัดหางานยินยอมคืนเงิน ค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายพร้อมสิทธิอันพึงได้ เต็มตามจำนวน	-	-	-	-
- อื่น ๆ				
อยู่ในระหว่างรอผลดำเนินการ	15	83.33	21	70.00

จะเห็นว่าคนหางานและคนงานยังอยู่ในระหว่างรอผลดำเนินการมากที่สุดถึงร้อยละ 75.00 ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาอย่างยิ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการไม่ให้ความร่วมมือของบริษัทหรือสำนักงานจัดหางานเช่นการไม่ยินยอมมาตามเวลาที่เจ้าหน้าที่นัดกลับหน่วยงานเหี่ยวเวลา ประกอบกับการไม่เคียดขาดของเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ข้อที่น่าสังเกตอีกประการก็คือ คนหางานที่สมัครงานและคนงานจะได้รับคืนเงินค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บแต่เพียงบางส่วนตามที่เจ้าหน้าที่ใกล้เคียงทั้ง ๆ ที่พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 กำหนดไว้ชัดเจนให้บริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องจ่ายค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายเต็มตามจำนวนที่เรียกเก็บจากคนหางาน

4. การทำสัญญาจ้างแรงงานและการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างแรงงาน

คนงานที่ได้ไปทำงานต่างประเทศได้ทำสัญญาจ้างแรงงานในประเทศไทยมากที่สุด รองลงมาได้แก่การทำสัญญาในต่างประเทศหรือประเทศนายจ้าง หลังจากที่ได้ทำสัญญาในครั้งแรก แล้วจำนวนคนงาน 28 ตัวอย่างหรือร้อยละ 25.00 ถูกเปลี่ยนสัญญาจ้างที่ทำไว้ก่อน ผู้เปลี่ยนสัญญา เป็นนายจ้างต่างประเทศมากที่สุดรองลงมา คือบริษัทหรือสำนักงานจัดหางานต่างประเทศ และหัวหน้า "สาย" หรือตัวแทนจัดหางาน การเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างส่วนใหญ่เปลี่ยนแปลงในขณะที่คนงานอยู่ในต่างประเทศ ผลของการเปลี่ยนแปลงทำให้คนงานได้รับค่าจ้างและเงื่อนไขการจ้างที่เลวลงกว่าเดิมหรือเงื่อนไขการจ้างเหมือนเดิม แต่ได้รับค่าจ้างเลวลงกว่าเดิม

ตารางที่ 9 การทำสัญญาจ้างแรงงานและการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างแรงงาน

การทำสัญญาจ้างและการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้าง	คนงานที่ได้ไปทำงาน ในต่างประเทศ	
	จำนวน	ร้อยละ
1. <u>สัญญาจ้างครั้งแรกทำที่ไหน</u>		
- ทำในประเทศไทย	92	82.14
- ทำในต่างประเทศหรือประเทศของนายจ้าง	20	17.86
รวม	112	100
2. <u>มีการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างที่ทำไว้ก่อนหรือไม่</u>		
ก. มีการเปลี่ยนสัญญาจ้าง	28	25.00
ข. ไม่มีการเปลี่ยนสัญญาจ้าง	84	75.00
รวม	112	100
3. <u>ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างผู้กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างคือ</u>		
- นายจ้างต่างประเทศ	14	50.00
- บริษัทหรือสำนักงานจัดหางานต่างประเทศ	11	39.29

ตารางที่ 9 (ต่อ) การทำสัญญาจ้างแรงงานและการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างแรงงาน

การทำสัญญาจ้างและการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้าง	คนงานที่ได้ไปทำงาน ในต่างประเทศ	
	จำนวน	ร้อยละ
3. <u>ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างผู้กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างคือ (ต่อ)</u>		
- หัวหน้า "สาย" หรือหัวหน้าตัวแทนจัดหางาน	3	10.71
รวม	28	100
4. <u>การเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างทำขึ้นที่</u>		
- ในประเทศไทย	5	17.86
- ในต่างประเทศหรือประเทศของนายจ้าง	23	82.14
รวม	28	100
5. <u>ผลของการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้าง</u>		
- ทำให้ได้รับค่าจ้างและเงื่อนไขการจ้างดีขึ้นกว่าเดิม	-	-
- ทำให้ได้รับค่าจ้างและเงื่อนไขการจ้างงานเลวลงกว่าเดิม	24	85.71
- ทำให้ได้รับค่าจ้างเลวลงกว่าเดิมแต่เงื่อนไขการจ้างเหมือนเดิม	4	14.29
รวม	28	100

จะเห็นได้ว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างในลักษณะที่ทำให้คนงาน เสียเปรียบ เป็นจำนวน ไม่น้อย ลักษณะการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างอาจเกิดจากนายจ้างต่างประเทศ ซึ่งไม่ยอมรับสัญญาจ้าง แรงงานที่คนหางานทำกับบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางาน ซึ่งทำขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กรม แรงงานกำหนด เพื่อที่จะได้รับการอนุมัติจากกรมแรงงาน แต่เป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ทำขึ้นแตกต่าง ไปจากข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับผู้รับอนุญาตจัดหางาน หรืออาจจะ เป็นเพราะนายจ้างต้องการ แสวงหาผลประโยชน์ฝ่ายเดียวจากสัญญาจ้างแรงงานฉบับใหม่ หรือ เป็นการเปลี่ยนแปลงโดยบริษัท ผู้รับอนุญาตจัดหางานนั้นก็ เพื่อที่จะให้ เป็นไปตามข้อตกลงที่ทำไว้กับนายจ้างต่างประเทศทั้งนี้ เพราะ

สัญญาจ้างแรงงานที่ทำขึ้นฉบับแรกนั้น เป็นเพียง เพื่อให้ผ่านการพิจารณาจากกรมแรงงาน เท่านั้น

นอกจากนั้นแล้ว การ เปลี่ยนสัญญาจ้างแรงงานนั้นมักจะทำขึ้นขณะคนหางานหรือคนงาน อยู่ในต่างประเทศแล้ว อันมีผลทำให้คนหางานหรือคนงานจำต้องยินยอมทำงานตามสัญญาจ้าง แรงงานฉบับใหม่ แม้คนหางานจะอยู่ในฐานะ เสียเปรียบแต่ก็ดีกว่าที่จะ เดินทางกลับประเทศไทย เพื่อร้องทุกข์ต่อหน่วยงานของรัฐ

##### 5. การเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายของบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางาน

การเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายของบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางาน ตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 26 ซึ่งได้นำมาบังคับใช้โดยอนุโลมกับการ จัดหางานต่างประเทศตามมาตรา 47 ได้กำหนดข้อห้ามมิให้บริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานต่างประเทศ เรียกหรือรับทรัพย์สินอื่นใดจากคนหางานนอกจากค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายซึ่งค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย นั้นให้เรียกหรือรับได้ไม่เกินอัตราที่รัฐมนตรีกำหนด กล่าวคือ จะเรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางาน ได้ไม่เกินจำนวนค่าจ้างรายเดือนที่คนหางานจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรกหรือในระยะ เวลาสาม สิบวันแรกที่คนหางาน เข้าทำงานสำหรับสัญญาจ้างที่มีระยะเวลา ไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ในกรณีสัญญาจ้าง มีระยะเวลา น้อยกว่าหนึ่งปี ให้ลดค่าบริการลงตามส่วน นอกจากค่าบริการแล้ว บริษัทผู้รับอนุญาต จัดหางานยังมีสิทธิที่จะ เรียกหรือรับค่าใช้จ่าย เท่าที่จ่ายจริงตามรายการจากคนหางานได้ไม่เกินอัตรา คือ ค่าทดสอบฝีมือหรือความสามารถหาร้อยบาท ค่าตรวจสุขภาพหาร้อยบาท ค่าเดินทางไปทำงาน ของคนหางานหนึ่งหมื่นห้าพันบาท แต่จากการ เปรียบเทียบรายได้ เฉลี่ยต่อ เดือนต่อคนกับค่าใช้จ่าย และค่าบริการที่คนหางานและคนงานจ่ายจริงแล้วจะเห็นว่า คนงานต้องจ่ายค่าใช้จ่ายและค่าบริการ สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด เป็นอันมาก โดยเฉพาะกลุ่มคนหางานที่สมัครงาน

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนกับค่าใช้จ่ายและค่าบริการที่คนทำงาน และคนงานจ่ายให้บริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางาน

รายการ	คนทำงานที่สมัครงาน (130 คน)	คนงานที่ได้ทำงานใน ต่างประเทศ (112 คน)
ค่าใช้จ่ายและค่าบริการ เฉลี่ยต่อคน (1)	44,680	37,651
รายได้โดยเฉลี่ยต่อ เดือนต่อคน (2)	7,538	10,915
ค่าใช้จ่ายสูงสุดตามที่กฎหมายกำหนด (3)	16,000	16,000
รวม (2)+(3)=(4)	23,538	26,915
ความแตกต่าง (1)-(4)	21,142	10,736

จากการสอบถาม เจ้าหน้าที่ของรัฐและเจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารของบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานในเรื่องนี้พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ตอบแบบสอบถามทุกคนเห็นว่า การเรียกเก็บค่าบริการและหรือค่าใช้จ่าย เกินอัตราตามที่กฎหมายกำหนดของบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางาน เป็นปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย ส่วนเจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารของบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางาน 11 คนเห็นว่า เป็นปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย ส่วนที่เหลืออีก 6 คนเห็นว่า ไม่เป็นปัญหาการบังคับใช้กฎหมาย

สำหรับสาเหตุที่เป็นปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย เจ้าหน้าที่ของรัฐตอบว่าเป็นเพราะคนหางานไม่มีความรู้ เรื่องอัตราและค่าใช้จ่ายที่บริษัทหรือสำนักงานจัดหางาน เรียกเก็บมากที่สุดจำนวน 36 คนคิด เป็นร้อยละ 81.81 รองลงมาเห็นว่า คนหางานยินยอมและขาดหลักฐานจำนวน 32 คนคิด เป็นร้อยละ 72.72 และเป็นเพราะว่าคนหางานให้ความร่วมมือกับบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางาน จำนวน 26 คนคิด เป็นร้อยละ 59.09 ส่วนเจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารของบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานตอบว่าเป็น เพราะคนหางานให้ความร่วมมือกับบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานมากที่สุดจำนวน 5 คนคิด เป็นร้อยละ 45.46 เห็นว่าคนหางานยินยอมและขาดหลักฐานจำนวน 2 คนคิด เป็นร้อยละ 18.18 ส่วนที่เหลือ ไม่แสดงความคิดเห็น

ส่วนสาเหตุที่ไม่ เป็นปัญหาในการบังคับ ใช้กฎหมาย เจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารของบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานตอบว่าเป็น เพราะมีหลักฐานการรับ เงินที่บริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานมอบให้จำนวน

4 คนคิด เป็นร้อยละ 66.67 และตอบว่ากฎหมายระบุว่าเป็นความผิด โดยกำหนดอัตราโทษไว้ชัดเจน แล้วจำนวน 2 คนคิด เป็นร้อยละ 33.33

ตารางที่ 11 แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายกรณีการเรียกเก็บค่าบริการ และหรือค่าใช้จ่าย

ทัศนคติและความคิดเห็น	เจ้าหน้าที่ของรัฐ		เจ้าหน้าที่บริษัท	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<u>การเก็บค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายเกินอัตราตามที่</u> <u>กฎหมายกำหนดของบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางาน เป็นปัญหาใน</u> <u>การบังคับใช้กฎหมายหรือไม่</u>				
ก. เป็นปัญหา	44	100	11	64.71
ข. ไม่เป็นปัญหา	-	-	6	35.29
รวม	44	100	17	100
ก. สาเหตุที่เป็นปัญหาเพราะ (เลือกตอบได้หลายข้อ)				
- คนงานให้ความร่วมมือกับบริษัทผู้รับอนุญาต จัดหางาน	26	59.09	5	45.46
- คนงานยินยอมและขาดหลักฐาน	32	72.72	2	18.18
- คนงานไม่มีความรู้ในเรื่องอัตราและค่าใช้จ่าย ตามกฎหมายที่บริษัทหรือสำนักงานจัดหางาน มีสิทธิเรียกเก็บ	36	81.81	-	-
- ไม่แสดงความคิดเห็น	-	-	4	36.36
รวม	44	100	11	100



ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายการเรียกเก็บ  
ค่าบริการและหรือค่าใช้จ่าย

ทัศนคติและความคิดเห็น เป็น	เจ้าหน้าที่ของรัฐ		เจ้าหน้าที่บริษัท	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ข. สาเหตุที่ไม่เป็นปัญหา เพราะ (เลือกตอบได้หลายข้อ)				
- กฎหมายระบุว่า เป็นความผิด และกำหนดอัตราโทษไว้ชัด เจนแล้ว	-	-	2	33.33
- มีหลักฐานการรับ เงินที่บริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานมอบให้	-	-	4	66.67
รวม	-	-	6	100

จึงอาจกล่าวสรุปได้ว่าการที่บริษัทสำนักงานจัดหางาน เรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางานเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดนั้น เป็นปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายทั้งนี้อาจ เป็น เพราะคนหางานไม่มีความรู้ เรื่องอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่บริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางาน เรียกเก็บและยินยอมให้ความร่วมมือกับบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานทำให้ขาดหลักฐานในการลงโทษผู้กระทำผิด

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 38 กำหนดห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางานไว้ เป็นการล่วงหน้าเกินสามสิบวันก่อนเดินทาง ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานอาจร้องขอขยายระยะเวลาได้อีก เพียงครั้ง เดียวมีกำหนด เวลาไม่เกินสามสิบวันรวม เวลาไม่เกินหกสิบวัน ซึ่งไม่ปรากฏบทบัญญัติขอกฎหมายใดห้ามมิให้บริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางาน เรียกหรือรับค่าใช้จ่ายจากคนหางานไว้เป็นการล่วงหน้า แต่ข้อมูลจากการสัมภาษณ์คนหางานที่สมัครงานและคนงานที่ได้ทำงานในต่างประเทศแสดงว่า ได้ใช้ระยะเวลานับตั้งแต่เริ่มสมัคร เสียค่าบริการ และค่าใช้จ่ายจนกระทั่งได้เดินทางที่น้อยกว่า 60 วันมีเพียง 80 รายหรือคิด เป็นร้อยละ 33.05 ของคนงานทั้งสองประเภท ในขณะที่คนงานที่ใช้เวลาเกินกว่า 120 วันยังมีถึงร้อยละ 19.42

ตารางที่ 12 ระยะเวลาที่ใช้ตั้งแต่เริ่มสมัครเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายจนกระทั่งได้เดินทาง  
ของพนักงานและคนหางาน

ระยะเวลาที่ใช้ในการสมัครงาน	คนหางานที่สมัครงาน		คนงานที่ได้ทำงานในต่างประเทศ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาดังแต่เริ่มสมัคร, เสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายจนกระทั่งได้เดินทาง				
- ต่ำกว่า 30 วัน	11	8.46	14	12.50
- 30 วันไม่เกิน 60 วัน	36	27.69	19	16.96
- 60 วันไม่เกิน 90 วัน	39	30.00	19	16.96
- 90 วันไม่เกิน 120 วัน	29	22.31	28	25.00
- 120 วันขึ้นไป	15	11.54	32	28.57
รวม	130	100	112	100

เมื่อสอบถามความเห็นจากกลุ่มต่าง ๆ เกี่ยวกับการที่บริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางาน เรียกหรือรับค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายเป็นการล่วงหน้าเกิน 60 วัน คนหางานผู้สมัครงานตอบว่าเป็นปัญหาเดือดร้อนรุนแรงมากที่สุดจำนวน 79 คนคิดเป็นร้อยละ 60.77 ของจำนวนคนหางานทั้งหมด คนงานที่ได้ไปทำงานต่างประเทศตอบว่าเป็นปัญหาเดือดร้อนรุนแรงมากที่สุดจำนวน 81 คนคิดเป็นร้อยละ 72.32 ของจำนวนผู้ตอบ. เจ้าหน้าที่ของรัฐตอบว่าเป็นปัญหาเดือดร้อนรุนแรงมากที่สุดจำนวน 23 คนคิดเป็นร้อยละ 52.27 และเจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารของบริษัทตอบว่าไม่เดือดร้อนจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 41.18 ของจำนวนผู้ตอบ

ตารางที่ 13 ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดส่งคนหางานและผลกระทบของผู้ตอบทั้งสี่กลุ่ม

ทัศนคติและความเห็นในเรื่อง	คนงานที่สมัครงาน		คนงานที่ได้ทำงานในต่างประเทศ		เจ้าหน้าที่รัฐ		เจ้าหน้าที่บริษัท	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้เป็นปัญหาที่สร้างความเดือดร้อนสำคัญรุนแรงเพียงใด								
ฉ. บริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานเรียกเงินเป็นการล่วงหน้าเกิน 60 วัน								
- ไม่เดือดร้อน	2	1.54	4	3.57	-	-	7	41.18
- เป็นปัญหาเดือดร้อนแต่ไม่รุนแรง	49	37.69	27	24.10	21	47.73	5	29.41
- เป็นปัญหาเดือดร้อนรุนแรง	79	60.77	81	72.32	23	52.27	5	29.41
รวม	130	100	112	100	44	100	17	100

จึงอาจกล่าวได้ว่าการเรียกเก็บค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายล่วงหน้า เป็นระยะเวลาานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด เป็นปัญหาเกิดขึ้นเสมอ และมีผลกระทบต่อการให้ความคุ้มครองคนหางาน

สรุป

จากข้อมูลภาคสนามที่ปรากฏในบทนี้ สะท้อนให้เห็นว่าจำเป็นที่กฎหมายและกฎระเบียบที่ใช้ควบคุมการจัดหางานต่างประเทศ จะต้องให้ความคุ้มครองคนหางานได้อย่างสมบูรณ์ทั้งในด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดหางานต่างประเทศและการดูแลแก้ปัญหาหรือป้องกันในกรณีที่เกิดปัญหา เนื่องจากคนหางานและคนงานส่วนมากได้รับการศึกษาคำ สมัครงานหรือทำงานในตำแหน่งที่ไม่ต้องการใช้ฝีมือมากนัก ซึ่งเป็นโอกาสหรือช่องทางที่จะถูกเอารัดเอาเปรียบจาก "สาย" นายหน้าหรือผู้ประกอบการจัดหางานต่างประเทศ แต่ข้อมูลภาคสนามจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะจากคนงานที่สมัครงาน คนงานที่ได้ไปทำงานต่างประเทศและเจ้าหน้าที่ของรัฐ แสดงให้เห็นปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองคนหางานทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 อัตราการถูกหลอกลวงแม้ในกลุ่มคนงานที่สมัครงานก็มีอัตราประมาณ 1 ใน 5 ส่วนคนงานที่ได้ไปทำงานในต่างประเทศแล้วอัตราการถูกหลอกลวงก็มากขึ้น เป็นประมาณร้อยละ 40 ลักษณะการถูกหลอกลวงของคนงานส่วนใหญ่ต้องจ่ายเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายแล้วไม่ได้ถูกจัดส่งไปทำงานตามที่ตกลง ส่วนคนงานที่ได้ไปทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่ถูกจัดส่งไปทำงาน

แล้วไม่ได้ค่าจ้างหรือได้ค่าจ้างไม่ตรงตามเงื่อนไขในสัญญาจ้างและไม่เป็นไปตามสวัสดิการที่ตกลงหรือตามมาตรฐานที่กรมแรงงานกำหนด และมักจะมีการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างในลักษณะที่ทำให้คนหางาน เสียเปรียบเสมอ

ปัญหาการถูกหลอกลวงของคนหางานและคนงานส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับวิธีและแหล่งที่สมัครแต่ลักษณะของการสมัครงานของทั้งคนหางานและคนงานส่วนใหญ่ยังคงสมัครกับ "สาย" หรือ "นายหน้า" โดยไม่ทราบ "สาย" หรือนายหน้าดังกล่าวจดทะเบียนเป็นตัวแทนจัดหางานถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ มีการเก็บเงินค่าใช้จ่ายและค่าบริการในการจัดหางานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด และเรียกเก็บล่วงหน้าเป็นระยะเวลายาวนาน เมื่อเกิดปัญหาทั้งคนหางานที่สมัครงานและคนงานที่ได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศก็ยังไม่ได้รับความช่วยเหลือหรือสิทธิอันพึงได้ เดิมตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในส่วนนี้ชี้ให้เห็นว่าเป็นปัญหาเพราะบทบัญญัติข้อกฎหมายไม่ครอบคลุมข้อเท็จจริงบางประการและเป็นปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายซึ่งประเด็นเหล่านี้แสดงให้เห็นว่ายังคงมีปัญหายางประการเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองคนหางานของกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานต่างประเทศ ที่สมควรจะได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้นไป