

บทที่ ๓

วิธีการดำเนินงานการจัดหางานต่างประเทศ

ระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศ<sup>๑</sup>

ในขณะนี้กฎหมายและระเบียบที่สำคัญ เกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศ ดังนี้คือ

๑. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑ มีสาระสำคัญในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศดังนี้

๑) ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางขึ้นในกรมแรงงานโดยมีอธิบดีกรมแรงงานเป็นนายทะเบียนจัดหางานกลาง ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางทะเบียนจัดหางานและกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นนายทะเบียนจัดหางานประจำจังหวัด ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของสำนักงานจัดหางานเอกชนในจังหวัดนั้น ๆ

๒) อนุญาตให้เอกชนจัดตั้งสำนักงานจัดหางาน โดยเรียกหรือรับค่าบริการได้ โดยนายทะเบียนเป็นผู้อนุญาต

๓) ผู้ขออนุญาตจัดหางานต้องมีคุณสมบัติต่อไปนี้

๓.๑) มีสัญชาติไทย

๓.๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปีบริบูรณ์

๓.๓) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

๓.๔) ไม่เป็นผู้เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

---

<sup>๑</sup>แรงงาน, กรม. รายงานการจัดหางานและคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศประจำปี ๒๕๒๔. (กรุงเทพมหานคร : กองทะเบียนจัดหางานและการทำงานต่างประเทศ กรมแรงงาน, ๒๕๒๕), หน้า ๑๑-๑๔

- ๓.๕) ไม่เคยต้องคำพิพากษาว่ากระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการปราบปรามการค้าประเวณี หรือความผิดซึ่งกฎหมายบัญญัติให้ถือเอาการกระทำโดยทุจริตเป็นองค์ประกอบหรือความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งมีอัตราโทษถึงจำคุก
- ๓.๖) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตหรืออยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่นิติบุคคลเป็นผู้ขออนุญาตจัดหางาน นิติบุคคลนั้นต้องมีสัญชาติไทยและผู้จัดการของนิติบุคคลนั้นต้องมีคุณสมบัติตามข้อ ๓.๑-๓.๖ ข้างต้นด้วย

- ๔) ผู้รับอนุญาตต้องมีสำนักงานจัดหางานตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตจัดหางาน ใบอนุญาตจัดหางานฉบับหนึ่งใช้ได้เฉพาะสำนักงานจัดหางานแห่งหนึ่ง การย้ายสำนักงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน
- ๕) สำนักงานจัดหางานจะตั้งอยู่ ณ. โรงแรม หอพัก สถานบริการ หรือสถานที่อื่นที่กำหนดโดยกฎกระทรวงมิได้
- ๖) รัฐมนตรีมีอำนาจกำหนดจำนวนสำนักงานจัดหางานในท้องที่หนึ่งท้องที่ใดได้ตามที่เห็นสมควรโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา
- ๗) ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องจดทะเบียนลูกจ้างหรือตัวแทน ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางานต่างประเทศของตน ลูกจ้างหรือตัวแทนนั้นจะต้องมีคุณสมบัติ เช่นเดียวกับผู้ขออนุญาตจัดหางานและการกระทำของลูกจ้างหรือตัวแทนให้ถือว่าเป็นการกระทำของผู้รับอนุญาตจัดหางานด้วย เว้นแต่ผู้รับอนุญาตจัดหางานจะพิสูจน์ได้ว่า การกระทำดังกล่าวเป็นการสุจริตที่ตนจะล่วงรู้ หรือควบคุมได้
- ๘) ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางาน เรียกหรือรับค่าบริการอย่างอื่นนอกจากเงิน ซึ่งต้องไม่เกินอัตราที่กำหนดโดยกฎกระทรวง (กฎกระทรวง ฉบับที่ ๕ กำหนดว่าผู้รับอนุญาตจัดหางาน จะเรียกหรือรับค่าบริการจากลูกจ้างหรือนายจ้าง หรือจากทั้งสองฝ่ายได้ เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกินอัตราร้อยละ ๒๕ ของจำนวนค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับจากนายจ้างเป็นรายเดือน หรือในระยะ

เวลาสามสิบวันแรกที่ลูกจ้างเข้าทำงาน) และห้ามรับค่าบริวารก่อนคนหางานได้งาน

๔) ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องแสดงใบอนุญาตจัดหางานไว้ในที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานจัดหางาน

๑๐) เมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกสำนักงานจัดหางาน ผู้รับอนุญาต ลูกจ้างหรือตัวแทนต้องมีใบคู่มือที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเป็นผู้ขอและนายทะเบียนออกให้ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

๑๑) นายทะเบียนจัดหางานมีอำนาจสั่ง เพิกถอนหรือพักใช้ใบอนุญาตจัดหางานได้ในกรณีดังต่อไปนี้

๑๑.๑) ย้ายสำนักงานจัดหางานโดยไม่ได้รับอนุญาต

๑๑.๒) ผู้รับอนุญาตจัดหางาน เรียกหรือรับค่าบริวาร เกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด

๑๑.๓) ผู้รับอนุญาตรับค่าบริวารก่อนที่คนหางานได้งานทำ

๑๑.๔) ไม่ลงบัญชีและออกใบรับในกรณีที่มีการรับ เงินหรือทรัพย์สินอื่นใดไว้เป็นค่าบริวาร

๑๑.๕) ไม่ทำบัญชีการจัดหางานและส่งรายงานประจำเดือน

๑๑.๖) ไม่จดทะเบียนลูกจ้างหรือตัวแทน

คำสั่งของนายทะเบียนข้างต้น ผู้รับอนุญาตมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

๑๒) นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจเข้าไปตรวจสอบการดำเนินการของผู้รับอนุญาตจัดหางาน ตลอดจนบัญชีและ เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตก

๑๓) โทษ

๑๓.๑) ผู้ใดดำเนินการจัดหางานโดยไม่ได้รับอนุญาต ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ ถ้าผู้ฝ่าฝืนเคยถูกเพิกถอนใบอนุญาต

จัดหางาน หรือฝ่าฝืนระหว่างถูกพักใช้ใบอนุญาตต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๓ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

๑๓.๒) การเรียกและรับค่าบริการเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

๑๓.๓) ผู้ใดรับค่าบริการก่อนที่คนหางานได้งานต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕๐๐ บาท

๒. กฎกระทรวงซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑

นอกจากนี้ได้มีกฎกระทรวงซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑ ดังกล่าวข้างต้นรวม ๘ ฉบับ แต่ที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

๑) กฎกระทรวงฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๑๑) กำหนดว่าถ้าจะตั้งสำนักงานจัดหางานในกรุงเทพมหานคร ให้ยื่นคำขอ ณ.สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง กรมแรงงานในจังหวัดอื่น ให้ยื่นคำขอ ณ.สำนักงานทะเบียนจัดหางานประจำจังหวัดแห่งท้องถิ่น และกำหนดเงื่อนไขในใบอนุญาตจัดหางานไว้ดังนี้

- ผู้รับอนุญาตจะรับสมัครคนหางานและจัดส่งคนหางานได้ภายในจังหวัดเท่านั้น
- เว้นแต่การจัดส่งคนหางานให้แก่นายจ้างในต่างประเทศ ต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง (อธิบดีกรมแรงงาน)
- ในกรณีที่ได้รับอนุญาตและได้ส่งคนหางานไปให้แก่นายจ้างในต่างประเทศหรือจังหวัดอื่น ถ้าคนหางานไม่ได้งานหรือได้งานอันมีลักษณะและค่าจ้างผิดไปจากที่ได้รับแจ้งจากผู้รับอนุญาตจัดหางานก่อนออกเดินทาง ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องออกค่าใช้จ่ายให้แก่คนงานในการเดินทางกลับยังถิ่นเดิมที่เดินทางมา

๒) กฎกระทรวงฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๑๑) กำหนดว่าสำนักงานจัดหางานจะตั้งอยู่ ณ.โรงรับจำนำ สถานที่ที่จัดให้มีการพนัน เป็นปกติธุระไม่ได้

๓) กฎกระทรวงฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๑๑) กำหนดว่าผู้รับอนุญาตจัดหางานจะเรียกหรือรับค่าบริการจากนายจ้าง ลูกจ้าง หรือจากทั้งสองฝ่ายได้เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกินอัตราร้อยละ ๒๕ ของจำนวนค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับจากนายจ้าง เป็นราย เดือนหรือในระยะเวลาสามสิบวันแรกที่ลูกจ้างเข้าทำงาน

๓. การกำหนดจำนวนสำนักงานจัดหางานในประกาศกระทรวงมหาดไทย

เพื่อให้จำนวนสำนักงานจัดหางานเหมาะสมกับการบริหารด้านการจัดหางานกระทรวงมหาดไทยจึงได้มีประกาศกำหนดจำนวนสำนักงานจัดหางานรวม ๒ ฉบับคือ

๓.๑ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดจำนวนสำนักงานจัดหางานฉบับลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๑๔ กำหนดจำนวนสำนักงานจัดหางานในกรุงเทพมหานครดังนี้

- เขตพญาไท เขตบ่อน้ำประปาและเขตคูหาสวรรค์ ให้มีได้ไม่เกินเขตละ ๒๐ สำนักงาน
- เขตคลองสาน เขตธนบุรีและเขตปทุมวันให้มีได้ไม่เกินเขตละ ๑๐ สำนักงาน
- เขตอื่นให้มีได้ไม่เกินเขตละ ๕ สำนักงาน

๓.๒ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดจำนวนสำนักงานจัดหางานฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๒๑) กำหนดจำนวนสำนักงานดังนี้

- ให้มีจำนวนสำนักงานจัดหางานในแต่ละจังหวัดนอกจาก เขตกรุงเทพมหานครได้ไม่เกินจำนวนซึ่งนายทะเบียนจัดหางานได้ออกไว้แล้ว ก่อนวันใช้ประกาศฉบับนี้
- สำนักงานจัดหางานใน เขตหรือจังหวัดใดที่ถูกนายทะเบียนเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานหรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตจัดหางานให้มีจำนวนจัดหางานในเขตหรือจังหวัดนั้น เท่าที่ยังคงเหลืออยู่

ดังนั้นจึงไม่มีการอนุญาตให้จัดตั้งสำนักงานจัดหางาน เอกชนขึ้นใหม่นับแต่ประกาศฉบับดังกล่าวมีผลใช้บังคับเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๑ จนถึงปัจจุบัน

การจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

การควบคุมการจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศของกองทะเบียนจัดหางานและการทำงานต่างประเทศได้ดำเนินการโดยอาศัยกฎหมายและระเบียบดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นการควบคุมให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานดำเนินการต่าง ๆ ตามกฎหมายทั้งในการดำเนินการตามปกติและการจัดส่งคนงานไทยไปให้นายจ้างในต่างประเทศโดยฝ่ายการทำงานต่างประเทศกองทะเบียนจัดหางาน และการทำงานต่างประเทศเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง

การจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศที่อยู่ในความรับผิดชอบของกองทะเบียนจัดหางานและการทำงานต่างประเทศ จัดแบ่งได้ ๓ ประเภท

๑. การจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยสำนักงานจัดหางานเอกชน
๒. การจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างพาลูกจ้างของตนไปทำงานในต่างประเทศ (มิใช่เป็นการจัดหาคนงานหรือลูกจ้างให้แก่ผู้อื่น)
๓. การจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยกรมแรงงาน
๑. การจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยสำนักงานจัดหางานเอกชน

ในรอบปี ๒๕๒๔ สำนักงานจัดหางานเอกชนจัดส่งคำขอตำแหน่งงานและสัญญาจ้างงานของนายจ้างต่างประเทศให้กรมแรงงานพิจารณาอนุญาตจำนวน ๔๕๗ ฉบับ กรมแรงงานอนุญาตให้ส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศจำนวน ๒๔,๗๓๐ คน จำแนกดังนี้



ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนการจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยสำนักงานเอกชน

ประเทศ	๒๕๒๐ จำนวนคน	๒๕๒๑ จำนวนคน	๒๕๒๒ จำนวนคน	๒๕๒๓ จำนวนคน	๒๕๒๔ จำนวนคน	๒๕๒๕ ม.ค.-มิย. จำนวนคน
๑. ซาอุดีอาระเบีย	๒,๘๕๕	๘,๕๐๒	๗,๖๔๕	๙,๙๔๘	๙,๔๒๐	๓๒,๙๓๐
๒. ลีเบีย	-	-	-	๖,๔๙๗	๑๐,๐๒๐	๕,๗๐๕
๓. อิรัก	-	-	-	๙๕๙	๑,๘๒๓	๑,๑๕๘
๔. คูเวต	-	๒,๑๗๖	๑๘๘	๙๕๘	๖๐๘	๓๙๙
๕. กาตาร์	-	๗๖	๑๖๕	๑,๐๑๗	๑,๕๓๘	๕๒๖
๖. บาห์เรน	๗๗๖	-	๗๕	๓๐๖	๓๘๐	-
๗. ออสเตรเลีย	-	-	-	-	-	๑๕๐
๘. สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	-	๒๖๒	๑๔๖	๗๕๗	๕๙	๘๕
๙. สิงคโปร์	-	๒๕๐	๖๖๐	๑๙๑	๖๐๖	๑,๕๓๕
๑๐. อิสราเอล	-	-	-	-	-	๓๖๒
๑๑. บรูไน	-	-	-	-	๒๖๑	๔๘๑
๑๒. มาเก๊า	-	-	-	-	๑๕	๑๑
๑๓. จอร์แดน	-	-	-	-	-	๒๒๔
รวม	๓,๖๓๑	๑๑,๒๖๖	๘,๘๗๙	๒๐,๖๓๓	๒๔,๗๓๐	๔๓,๕๖๖

๔๑

๕ แนวทางและขั้นตอนการส่งคนงานไปให้นายจ้างต่างประเทศ โดยสำนักงานจัดหางาน เอกชนในปัจจุบัน

แบบที่ ๑ : แนวทางและขั้นตอนปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย

ในปัจจุบันการจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยเฉพาะในตะวันออกกลาง ผู้จัดส่งจะต้องจดทะเบียนเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน ตามมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑ และจะต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมแรงงานในฐานะนายทะเบียนจัดหางานกลางก่อน (ตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๑๑) นอกจากนี้ยังจะต้องผ่านขั้นตอนการตรวจประวัติความประพฤติของคนงานแต่ละคนและได้รับการรับรองจากกรมตำรวจและกระทรวงการต่างประเทศสำหรับประเทศที่ต้องการไปรับรองประวัติของคนงานอีกชั้นหนึ่งด้วย

ฉะนั้น สำหรับผู้ได้รับอนุญาตจัดหางานที่ประสงค์จะจัดส่งคนงานไปให้นายจ้างในต่างประเทศ จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งนอกและในประเทศ ดังนี้ (ดูแผนผังประกอบ) คือ

๖  
๗

ก. ขั้นตอนของกรมแรงงาน

- การขอตำแหน่งงานและสัญญาจ้างจากต่างประเทศ (order) ผู้ได้รับอนุญาตจัดหางาน หรือสำนักงานจัดหางานได้รับคำขอเกี่ยวกับความต้องการคนงานตามตำแหน่งงานต่าง ๆ จากนายจ้างต่างประเทศ ที่ได้รับความเห็นชอบหรืออนุญาตจากรัฐบาลประเทศที่นายจ้างนั้นต้องการให้คนงานไปทำงานเพื่อออกบิลิกวีซ่า และ/หรือ Working permit ซึ่งรัฐบาลประเทศนั้นจะส่งสำเนาบิลิกวีซ่า และ/หรือ Working permit ถึงสถานทูตในประเทศไทยหรือสถานทูตที่รับผิดชอบกิจการในประเทศไทยกรณีไม่มีสถานทูตตั้งอยู่ในประเทศไทย เช่น ลิเบีย เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๑ ส่งคำขอตำแหน่งงานและสัญญาจ้างให้กรมแรงงานพิจารณา

- ๑) กรณีสำนักงานจัดหางานในเขตกรุงเทพฯ ส่งคำขอตำแหน่งงานพร้อมรายละเอียดสัญญาจ้างของนายจ้างต่างประเทศให้กรมแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน



- ๒) กรณีสำนักงานจัดหางานในต่างจังหวัด ให้ส่งเอกสารดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะนายทะเบียนจัดหางานประจำจังหวัดโดยผ่านแรงงานจังหวัด เพื่อจัดส่งให้กรมแรงงานพิจารณาต่อไป

เอกสารที่ต้องยื่นประกอบการพิจารณา คือ

- ๑) ตัวอย่างสัญญาจ้างของบริษัทนายจ้างที่จะลงนามกับคนงานไทยจำนวน ๒ ชุด (Employment Contract)
- ๒) คำขอตำแหน่งงานของบริษัทนายจ้างต่อผู้รับอนุญาตจัดหางานหรือลูกจ้างหรือตัวแทน ที่ได้จดทะเบียนกับนายทะเบียนจัดหางานให้เป็นลูกจ้างหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตจัดหางานนั้น จำนวน ๒ ชุด
- ๓) สัญญาตัวแทนและหนังสือมอบอำนาจให้เป็นตัวแทนของบริษัทนายจ้าง (Power of attorney or Service agreement) จำนวน ๒ ชุด
- ๔) ตัวอย่างเงื่อนไขระหว่างสำนักงานจัดหางานกับผู้สมัครงาน (ถ้ามี) ๒ ชุด
- ๕) ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องแสดงหลักฐานว่าได้มีการดำเนินการขอวีซ่าและนำคนงานไทย เข้าทำงานในประเทศที่จะขอจัดส่งไปมาแสดงด้วย

เอกสารทั้งหมดนี้หาก เป็นภาษาต่างประเทศต้องแปล เป็นภาษาไทยอย่างละ ๒ ฉบับ และเอกสารตามข้อ ๑) ๒) และ ๓) พร้อมฉบับแปลภาษาไทยทุกฉบับ จะต้องลงนามรับรองเอกสารโดยผู้รับอนุญาตจัดหางานทุกหน้า

- กรมแรงงานจะพิจารณาคำขอตำแหน่งงานและสัญญาจ้างตามคำขอในขั้นตอนที่ ๑ หากเห็นว่าเหมาะสมและเงื่อนไขสัญญาจ้างไม่เอารัดเอาเปรียบแรงงาน ประกอบกับผู้จ้างก็มีหลักฐานน่าเชื่อถือได้ ก็จะมีอนุมัติและแจ้งให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานดำเนินการรับสมัครคนงานและอาจทดสอบฝีมือของแรงงานด้วยก็ได้ เพื่อคัดเลือกและบรรจุลงในตำแหน่งงานที่ได้รับอนุมัติจากกรมแรงงานต่อไป ในกรณีผู้รับอนุญาตจัดหางานในต่างจังหวัดจะแจ้งผ่านผู้ว่าราชการจังหวัดและแรงงานจังหวัด

ต่อไป การพิจารณาอนุมัตินี้จะใช้เวลา ๑-๑๐ วัน สำหรับสำนักงาน ในเขต  
กรุงเทพฯ และ ๓-๒๐ วันสำหรับในต่างจังหวัด

- ผู้รับอนุญาตจัดหางานจะถูกห้ามทำการโฆษณารับสมัครงาน แต่จะทำได้เมื่อได้รับ  
อนุมัติตำแหน่งงานและสัญญาจ้างแล้ว เท่านั้น เมื่อคัดเลือกและบรรจุผู้สมัครงาน  
ลงในตำแหน่งงานที่ได้รับอนุมัติแล้ว ให้ดำเนินการขั้นต่อไป

ขั้นตอนที่ ๒ การส่งคนงาน เข้ารับการอบรมจากเจ้าหน้าที่กรมแรงงานและลงนามในสัญญา  
จ้างต่อหน้าเจ้าหน้าที่

ให้ผู้รับอนุญาตยื่น เอกสารเพื่อขออนำคนงานที่ได้รับคัดเลือก เข้ารับการอบรม  
ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญและเงื่อนไขสัญญาจ้างจากเจ้าหน้าที่กอง  
ทะเบียนจัดหางานและการทำงานต่างประเทศ ส่วนสำนักงานในต่างจังหวัดให้  
ยื่นเอกสารต่อสำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อทำการอบรมในจังหวัดนั้น ๆ

เอกสารที่จะยื่นขอส่งคนงานเข้าอบรม มีดังนี้

- ๑) บัญชีรายชื่อคนงาน พร้อมรายละเอียดการจ้างตามแบบที่กำหนดโดยกรมแรงงาน  
จำนวน ๑ ชุด
- ๒) ตัวอย่างสัญญาจ้างของบริษัทนายจ้างกับคนงานจำนวน ๑ ชุด  
(ฉบับที่ได้แก้ไขและผ่านการอนุมัติจากกรมแรงงานแล้ว)
- ๓) สัญญาตัวแทนหรือหนังสือมอบอำนาจให้ เป็นตัวแทนของบริษัทนายจ้าง  
จำนวน ๑ ชุด
- ๔) ตัวอย่างสัญญาจัดหางานระหว่างสำนักงานกับคนหางานตามแบบที่กรมแรงงาน  
กำหนด จำนวน ๓ ชุด

เมื่ออบรมแล้ว จะบันทึกถ้อยคำคนงานไว้เป็นหลักฐานว่าได้รับทราบเงื่อนไข  
และสิทธิของตนโดยตลอดแล้ว และลงนามในสัญญาจ้าง สัญญาจัดหางานต่อหน้า  
เจ้าหน้าที่ ขั้นตอนนี้จะใช้เวลา ๑-๒ วัน หลังจากนั้นเจ้าหน้าที่กรมแรงงานจะแจ้ง

รายชื่อคนงานนั้นให้กองหนังสือเดินทาง และกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เพื่อจัดทำหนังสือเดินทางต่อไป

ขั้นตอนที่ ๓ การขออนุญาตส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ

ให้ผู้รับอนุญาตยื่นยื่นรายชื่อคนงานที่ทำหนังสือเดินทางเรียบร้อยแล้ว และตกลงไปทำงานต่างประเทศเพื่อขออนุญาตส่งคนไปทำงานต่อนายทะเบียนจัดหางานกลางกรมแรงงาน พร้อมสำเนาสัญญาจ้างให้กรมแรงงานคนละ ๑ ชุด สำหรับกรณีในต่างจังหวัดให้ยื่นเอกสารคำขอเอกสารต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ผ่านสำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อส่งให้อธิบดีกรมแรงงานพิจารณาต่อไป ซึ่งจะใช้เวลา ๒-๕ วัน

เอกสารที่จะต้องยื่นคือ

- ๑) บัญชีรายชื่อคนงานพร้อมรายละเอียดการจ้าง ตามแบบที่กำหนดโดยกรมแรงงาน จำนวน ๖ ชุด
- ๒) ตัวอย่างสัญญาจ้างของบริษัทนายจ้าง จำนวน ๓ ชุด
- ๓) คำขอตำแหน่งงานของบริษัทนายจ้าง จำนวน ๒ ชุด
- ๔) สัญญาตัวแทน หรือหนังสือมอบอำนาจให้เป็นตัวแทนของนายจ้าง ๑ ชุด
- ๕) ตัวอย่างเงื่อนไขของสำนักงานจัดหางานกับผู้สมัครงาน (ถ้ามี) ๓ ชุด
- ๖) ตัวอย่างสัญญาจัดหางาน (ตามแบบที่กำหนดโดยกรมแรงงาน) ๓ ชุด
- ๗) สัญญาจ้างงานที่ลงนามเรียบร้อยแล้ว ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเท่าจำนวนคนงานที่ยื่นขอ
- ๘) สัญญาจัดหางานที่ลงนามกับคนงานเรียบร้อยแล้ว เท่าจำนวนคนงาน
- ๙) สำเนาหนังสืออนุมัติคำขอตำแหน่งงานและสัญญาจ้างฉบับที่ได้รับอนุมัติจากกรมแรงงาน

เมื่อกรมแรงงานอนุญาตแล้ว จะมีหนังสือแจ้งรายชื่อคนงานที่ไปทำงานต่าง ประเทศให้กระทรวงการต่างประเทศทราบเพื่อแจ้งสถานเอกอัครราชทูตไทยในประเทศที่คนงานไปทำงานทราบหรือให้เจ้าหน้าที่ทูตแรงงาน (กรณีที่ไม่มีสถานทูตไทยในประเทศนั้น)

ในกรณีที่สถานทูตต้องการใบรับรอง ประวัติปลอดอาชญากรรมของคนงาน เพื่อประกอบการออกวีซ่า

เมื่อกรมแรงงานพิจารณาแล้ว เห็นควรอนุญาตส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศได้แล้ว

- กรมแรงงานจะส่งสำเนารายชื่อคนงานที่ได้รับอนุญาตไปทำงานต่างประเทศพร้อม สำเนาสัญญาจ้างและสัญญาจัดหางานที่ได้รับอนุมัติแล้วไปที่แผนก ๒ กองกำกับการ ๑ กองบังคับการตำรวจสันติบาล กรมตำรวจ
- คืนเอกสารอนุญาตส่งคนงานไปต่างประเทศให้ผู้รับอนุญาตทราบ เพื่อนำหลักฐาน ไปติดต่อกองบังคับการตำรวจสันติบาลต่อไป

#### ข. ขั้นตอนของกระทรวงการต่างประเทศ

กรมแรงงานจะส่งรายชื่อคนงานที่ผ่านการอบรมแล้ว ให้มาทำหนังสือเดินทางที่กระทรวงการต่างประเทศ แต่ปรากฏว่ากระทรวงการต่างประเทศไม่ได้สนใจระบบวิธีการจัดส่งคนงานไปทำงาน ต่างประเทศและได้ยึดแนวปฏิบัติเดิมคือออกหนังสือเดินทางให้แก่ ผู้มาขอยื่นคำร้องทุกคน (ยกเว้นผู้ที่มีคดีระหว่างจับกุมหรือระหว่างฟ้องศาล ผู้ต้องหาคดีล้มละลาย ผู้ต้องห้ามออกนอกประเทศ ที่กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง แจ้งรายชื่อมาหรือหญิงที่เป็นโสเภณี) ทำให้ขั้นตอนการจัดส่งคนงานไม่ดำเนินการตามระเบียบที่กำหนด การทำหนังสือเดินทางแบ่งเป็น ๓ ประเภทคือ หนังสือเดินทางสำหรับทูต(มีอายุ ๒ ปี) หนังสือเดินทางสำหรับข้าราชการ(อายุ ๑ ปี) และหนังสือเดินทางสำหรับบุคคลธรรมดา(มีอายุ ๕ ปี) การจัดทำหนังสือเดินทางของคนงานก็อยู่ในประเภทสุดท้าย

การดำเนินการจัดทำหนังสือเดินทางให้แก่คนงานที่กองหนังสือเดินทางกระทรวงการต่างประเทศ โดยดำเนินการดังนี้

๑. ยื่นหลักฐานที่กองหนังสือเดินทาง

- รูปถ่ายขนาด ๒ นิ้ว จำนวน ๔ รูป
- สำเนาทะเบียนบ้านของผู้ยื่นคำร้อง จำนวน ๒ ชุด
- สำเนาบัตรประชาชน บัตรข้าราชการ หรือบัตรเจ้าพนักงาน รัฐวิสาหกิจที่ยังมีอายุการใช้ได้ของบัตร
- ใบเปลี่ยนชื่อหรือนามสกุล (ถ้ามี)
- ในกรณีผู้ร้องเป็นชาย มีอายุระหว่าง ๑๗-๔๕ ปีบริบูรณ์ ต้องนำทะเบียนทหารหรือหลักฐานเกี่ยวกับการทหารมาแสดง พร้อมสำเนา ๒ ชุด
- ในกรณีผู้ร้องเกิดในต่างประเทศหรือแปลงสัญชาติ ให้นำหลักฐานการได้สัญชาติไทยมาแสดงพร้อมสำเนา ๒ ชุด
- กรณีผู้ร้องเกิดจากบิดาหรือมารดาเป็นคนต่างด้าว ให้นำหลักฐานใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าวของบิดาหรือมารดามาแสดงพร้อมสำเนาหน้า ๑, ๒, ๔, ๕ และหน้าที่มีรายการต่ออายุครั้งสุดท้าย จำนวน ๒ ชุด

๒. เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจหลักฐานถูกต้องแล้วให้ผู้ยื่นขอหนังสือเดินทางชำระค่าธรรมเนียม ๑,๐๐๐ บาท และให้มารับหนังสือเดินทางได้ในเวลาไม่เกิน ๕ วันทำการ

หมายเหตุ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๕ เป็นต้นไป กระทรวงการต่างประเทศได้ยกเลิกขั้นตอนให้ผู้ยื่นคำประกันการทำหนังสือเดินทาง (โดยให้ผู้ยื่นขอทำหนังสือเดินทางคำประกันตนเอง) และไม่ต้องดำเนินการตรวจประวัติที่กองบังคับการตำรวจสอบสวนกลาง แต่ทางกองบังคับการตำรวจสอบสวนกลางจะส่งรายชื่อผู้ที่ทางการไม่ประสงค์จะให้ออกนอกประเทศไปให้กองหนังสือเดินทางตรวจรายชื่อแทนซึ่งจะทำให้การจัดทำหนังสือเดินทางเร็วขึ้น



ค. ขั้นตอนของกรมตำรวจ<sup>๑</sup>

แม้จะมีการยกเลิกการสอบประวัติก่อนขอทำหนังสือเดินทางแต่กรมตำรวจก็ยังมีส่วนเกี่ยวข้องกับในระบบการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศในกรณีที่บางประเทศต้องการใบปลอดประวัติอาชญากรรม (Police Clearance Certificate) เพื่อประกอบการพิจารณาออกวีซ่า เช่น ซาอุดี-อาระเบีย ลิเบีย กาตาร์ อิหร่าน อิสราเอล โอมาน จอร์แดน ญี่ปุ่น สิงคโปร์ อเมริกา ฯลฯ หรือในกรณีที่บางประเทศไม่ต้องการใบปลอดประวัติอาชญากรรม (ใบ PCC) ก็จะไม่มีขั้นตอนนี้โดยผู้จัดส่งจะดำเนินการขอวีซ่าและส่งคนออกเดินทางได้เลย เช่น เดินทางเข้าไปทำงานในประเทศอิรัก อัลจีเรีย เยอรมัน ฯลฯ

การดำเนินการจัดทำใบปลอดประวัติอาชญากรรม มีดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การขอทำใบปลอดประวัติอาชญากรรม

ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องนำหลักฐานหนังสือการพิจารณาตำแหน่งงานที่ได้รับอนุมัติจากกรมแรงงาน สัญญาจ้างและสัญญาจัดหางาน ใบอนุญาตจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องกับกรมแรงงานไปยื่นต่อกองกำกับการ ๑ กองบังคับการตำรวจสันติบาล เพื่อสอบปากคำผู้รับอนุญาตจัดหางานหรือผู้แทน ตามแบบที่กรมตำรวจกำหนด

ขั้นตอนที่ ๒ กองกำกับการ ๑ จะตรวจสอบความถูกต้องของหลักฐานที่ทางสำนักงานจัดหางานยื่นมาตรงกับสำเนาที่กรมแรงงานส่งมา หากตรงกันก็จะแจ้งกำหนดวัน เวลาให้ผู้จัดหางานแจ้งให้คนงานนำหลักฐานมายื่นเพื่อสอบปากคำและพิมพ์ลายนิ้วมือต่อไป

ขั้นตอนที่ ๓ สอบปากคำและพิมพ์ลายนิ้วมือคนงานรายบุคคล เพื่อเป็นหลักฐานในการสอบประวัติอาชญากรรม โดยคนงานจะต้องนำเอกสารมายื่น คือ

<sup>๑</sup> ปากาสิต รัชสิโยภาส, พ.ต.อ.รองผู้บังคับการตำรวจสันติบาล, กรมตำรวจ. สัมภาษณ์,



- ๑) รูปถ่ายขนาด ๒ นิ้ว ๓ รูป
- ๒) สำเนาทะเบียนบ้าน
- ๓) บัตรประจำตัวประชาชน พร้อมสำเนา
- ๔) ใบ สค. ๔ พร้อมสำเนา
- ๕) หนังสือเดินทางที่ทำเสร็จแล้ว

ขั้นตอนที่ ๔ กองกำกับการ ๑ ส่งตัวอย่างลายนิ้วมือของคณงานไปยังกองทะเบียนประวัติอาชญากร เพื่อทำการสอบประวัติของคณงานแต่ละคน

กองทะเบียนประวัติฯ ส่งผลการตรวจสอบประวัติฯ คืนกองกำกับการ ๑ เพื่อเสนอออกใบปลอดประวัติอาชญากรรม ตามแบบของกรมตำรวจกำหนด เฉพาะผู้ที่ไม่มประวัติอาชญากรรม โดยพิมพ์ชื่อ-สกุล ของคณงานเป็นภาษาอังกฤษตรงกับที่ปรากฏในหนังสือเดินทางและระบุว่า "No have Criminal Record"

ขั้นตอนที่ ๕ กองกำกับการ ๑ เสนอผู้มีอำนาจลงนามและประทับตราตามลำดับชั้น คือ

- ๑) สารวัตรแผนก ๒ ลงนามและประทับตราแผนกลงในใบปลอดประวัติอาชญากรรมแต่ละใบ
- ๒) รองผู้กำกับการ ๑ (แทนผู้กำกับการ) ลงนามในใบประหน้า
- ๓) รองผู้บังคับการตำรวจสันติบาล (แทนผู้บังคับการฯ) ลงนามในใบปะหน้า
- ๔) รองผู้บัญชาการสอบสวนกลาง (แทนผู้บัญชาการฯ) ลงนามและประทับตรากรมตำรวจในใบปลอดประวัติอาชญากรรมแต่ละใบ

ขั้นตอนที่ ๖ ๑) ออกใบปลอดประวัติอาชญากรรมแก่ผู้ขอ ซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่มีประวัติอาชญากรรม ส่วนผู้ที่เคยมีประวัติฯ ทางกรมตำรวจจะไม่ออกใบปลอดประวัติอาชญากรรมให้ แต่จะพิมพ์ผลการตรวจสอบประวัติฯ เป็นภาษา

ไทยว่าเคยก่อกติ อะไร ที่ไหน และเมื่อไร ให้คนงานทราบเป็นรายบุคคล ซึ่งการพิจารณาออกวีซ่าจะเป็นหน้าที่ของสถานทูตว่าจะอนุญาตให้ทำวีซ่าหรือไม่ กรมตำรวจเพียงแต่ตรวจสอบให้เท่านั้น

- ๒) ส่งผลการตรวจสอบประวัติฯ เป็นรหัส (code) ให้ฝ่ายสัญชาติและนิติกร กองหนังสือเดินทาง กระทรวงการต่างประเทศ เพื่อเป็นหลักฐานในการตรวจสอบก่อนรับรองใบปลอดประวัติอาชญากรรมแก่คนงานเมื่อคนงานไปขอรับรองต่อไป

ขั้นตอนการตรวจสอบประวัติจะใช้เวลาทั้งหมด ๕ วัน

คนงานหรือสำนักงานจัดหางานจะนำใบปลอดประวัติอาชญากรรมของคนงานและหนังสือนำจากกองตำรวจสันติบาลถึงกระทรวงการต่างประเทศ ยื่นขอคำรับรองต่อฝ่ายสัญชาติและนิติกร กองหนังสือเดินทาง โดยการประทับตรากระทรวงการต่างประเทศ และลงนามกำกับโดยเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจลงนาม (ซึ่งทางกระทรวงการต่างประเทศไปส่งตัวอย่างลายเซ็นผู้มีอำนาจลงนามรับรองใบปลอดประวัติอาชญากรรมไปให้สถานทูตต่าง ๆ ไว้เป็นหลักฐานและเปรียบเทียบป้องกันการปลอมแปลงแล้ว) เมื่อพิจารณาใบปลอดประวัติอาชญากรรมตรงกับสำเนาที่กรมตำรวจได้ส่งมาให้ และขอความคุ้มครองจากสถานทูตไทยในประเทศที่คนงานจะไปทำงานต่อไป

ง. ขั้นตอนของสถานทูต

สำนักงานจัดหางานเมื่อได้การรับรองใบปลอดประวัติอาชญากรรมจะนำไปขอวีซ่าเข้าเมืองจากสถานทูตหรือกงสุลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลในกรณีที่ไม่มีสถานทูตในประเทศไทย

หลักเกณฑ์ในการยื่นเรื่องขอวีซ่าคนงาน<sup>๑</sup>

(ของสถานเอกอัครราชทูตซาอุดีอาระเบีย ประจำประเทศไทย)

(๑) นายจ้างต้องมาด้วยตนเอง หรือแต่งตั้งตัวแทน มีหนังสือแต่งตั้งซึ่งผ่านการรับรองมาจากหน่วยราชการ ในราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบีย พร้อมด้วยใบอนุญาตจัดหางานของไทย

(๒) สำเนาทะเบียนการค้า สำเนาใบอนุญาตจัดหางาน หนังสือเดินทางของนายจ้าง หรือตัวแทน

(๓) สัญญาการทำงานแจ้งอาชีพจริงของผู้ที่จะ เดินทางไปทำงานไว้ในแบบฟอร์มของสถานทูตในช่องที่ระบุไว้ว่า อาชีพ จะไม่รับแบบฟอร์มใดที่มีได้ระบุอาชีพจริง และจะคืนหนังสือเดินทางกลับไปด้วย

(๔) จะต้องระบุศาสนาไว้ในแบบฟอร์มในช่องระบุไว้ว่า ศาสนา ด้วย สำหรับมุสลิมและคริสต์ จะต้องนำหนังสือรับรองศาสนาด้วย แบบฟอร์มใดไม่มีหนังสือรับรองศาสนาจะไม่รับไว้และจะคืนหนังสือเดินทางกลับไปด้วย (ผู้ประสงค์จะขอวีซ่าต้องแจ้งศาสนาให้ถูกต้องตามความจริง ถ้ามีการผิดพลาดใด ๆ สถานทูตจะไม่แก้ไขให้ทั้งสิ้น ผู้เป็นมุสลิมให้นำจดหมายรับรองจากสำนักจุฬาราชมนตรีมาแสดง)

(๕) ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับผู้เดินทางไว้ในจดหมายที่มีมาถึงสถานทูต เช่น อายุจริง ต้องไม่ต่ำกว่า ๒๑ ปี ระบุศาสนา อาชีพ ชื่อบริษัทที่ต้องการคนงานในราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบีย จะไม่รับคำร้องใดที่ไม่ได้ระบุข้อความดังกล่าวไว้ในจดหมายและจะคืนหนังสือเดินทางให้

(๖) ใบรับรองแพทย์ระบุไว้ว่า ไม่ได้เป็นโรคติดต่อ เช่น วัณโรค กามโรค ฯลฯ และใบรับรองประวัติอาชญากรรมของคนงานที่ยื่นขอวีซ่า

(๗) นายจ้างหรือตัวแทนจะต้องนำหลักฐานต่าง ๆ ที่ต้องการมาแสดงก่อนที่จะขอวีซ่า ทั้งนี้ เพื่อประหยัดเวลาและอำนวยความสะดวกรวดเร็วแก่นายจ้าง

---

<sup>๑</sup>ซาอุดีอาระเบีย, สถานทูต "หลักเกณฑ์ในการยื่นเรื่องขอวีซ่าคนงาน" กรุงเทพมหานคร : สถานทูตซาอุดีอาระเบีย, ๒๕๒๕.

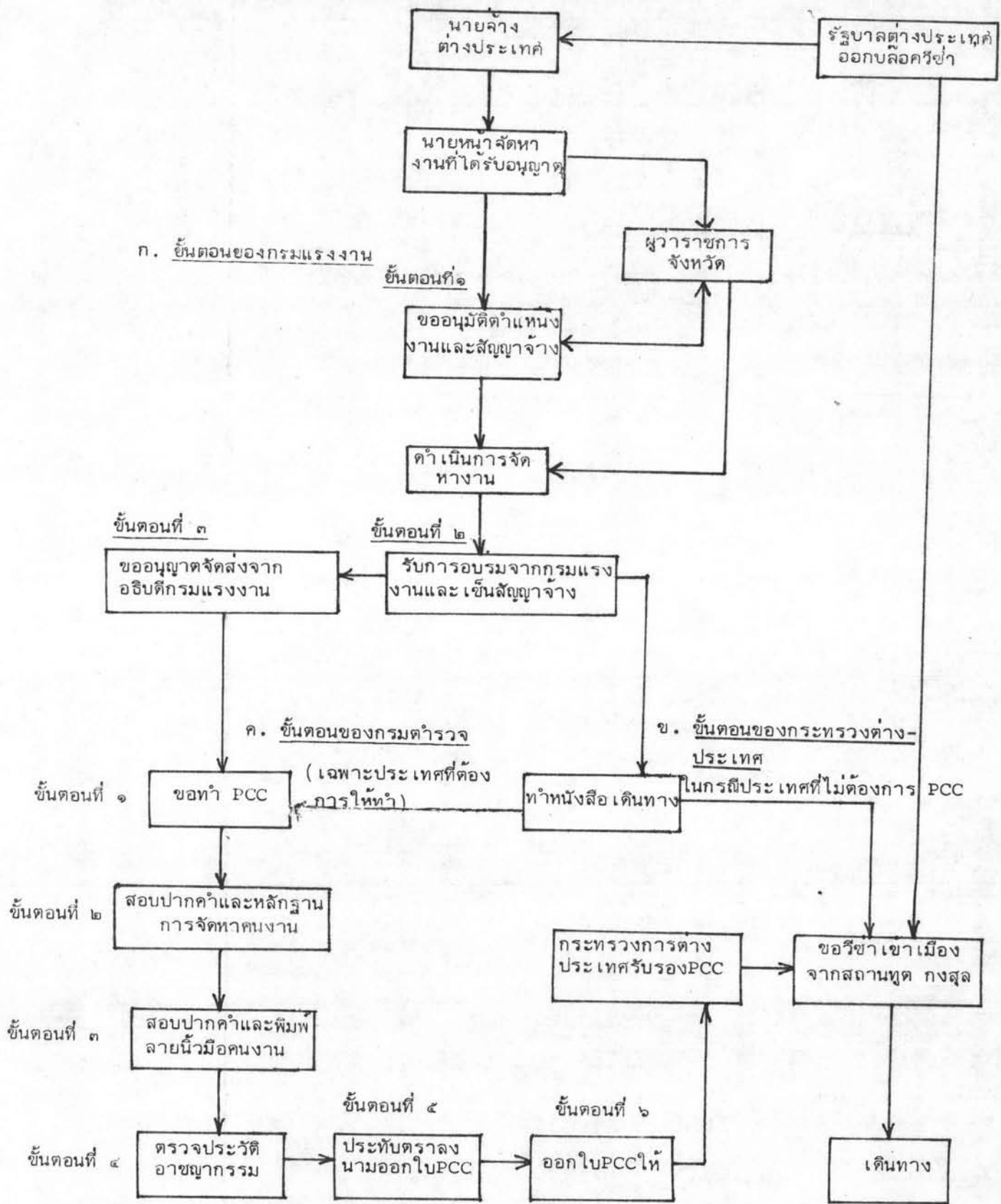
(๘) นำตัว เครื่องบินมาแสดง เมื่อมารับหนังสือเดินทาง ตามวันเวลาที่ทางสถานทูตกำหนด ให้และจะไม่มอบหนังสือเดินทางให้ ถ้าไม่นำตัว เครื่องบินมาแสดงก่อน (ตั้งแต่วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๒๕ เป็นต้นไป ให้นำตัว เครื่องบินของสายการบินชาอุดีอาระเบีย หรือสายการบินไทยมาแสดงเท่านั้น สถานทูตจะไม่รับตัวของสายการบินอื่น นอกจากที่ระบุไว้)

(๙) จะไม่รับคำร้องขอวีซ่าใด ๆ ที่ไม่ปฏิบัติตามหลัก เกณฑ์ดังกล่าวมานี้

#### หมายเหตุ

- (๑) ตำแหน่งงานที่ระบุขอวีซ่าต้องตรงตามบล็อกวีซ่าที่ระบุมา
- (๒) วีซ่าคนขับรถจะต้องแนบสำเนาใบขับขี่ที่มีอายุไม่ต่ำกว่า ๖ ปีมาแสดงพร้อมกับแบบฟอร์มวีซ่าและทำจดหมายแยกโดย เฉพาะ (คนขับรถ)

แผนผังที่ ๓ แสดงแนวทางและขั้นตอนการคัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศตามขั้นตอนของกฎหมาย



แบบที่ ๒ : แนวทางและขั้นตอนการส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยมีการลัดขั้นตอนตามกฎหมาย (โดยสำนักงานที่จดทะเบียนถูกต้อง)

เนื่องจากปัจจุบันมีการแข่งขันทางด้านจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศมากขึ้นจึงมีการลดเงื่อนไขสวัสดิการและค่าจ้างต่ำลงรวมทั้งเสนอเงื่อนไขการจัดส่งคนงานให้โดยเร็ว เพื่อชักจูงให้นายจ้างให้ตำแหน่งงานและสัญญาจ้าง

แนวทางและขั้นตอนปฏิบัติในการส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมาย (แบบที่ ๑) นั้น ในการปฏิบัติจริงเนื่องจากขั้นตอนดังกล่าวต้องเสียเวลาค่าดำเนินการมากเกินไป ทำให้สำนักงานจัดหางานหรือนายจ้างต่างประเทศได้รับความเสียหายทางด้านการแข่งขัน จึงปรากฏว่ามีการลัดขั้นตอนบางขั้นตอนหรือมีการปฏิบัติโดยไม่สอดคล้องถูกต้องตามกฎหมายเพื่อทำให้ระยะเวลาในการดำเนินการต่าง ๆ สั้นลง ซึ่งจะทำให้ได้ดังนี้คือ

๑. หลังจากผู้รับอนุญาตจัดหางานได้รับคำขอตำแหน่งงานจากนายจ้างต่างประเทศแล้วจะดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกคนสมัครเข้าบรรจุในตำแหน่งงานต่าง ๆ ทันทีโดยไม่รอให้กรมแรงงานอนุมัติตำแหน่งงานและสัญญาจ้างก่อน แต่จะดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน และบางรายอาจจะรับสมัครคนงานไว้ก่อนที่จะมีคำขอตำแหน่งงานจากนายจ้างต่างประเทศ

๒. เมื่อผู้รับอนุญาตจัดหางานได้คนงานแล้วจะดำเนินการทำหนังสือเดินทางเลย ซึ่งปกติจะเรียกเก็บค่าบริการทำหนังสือเดินทางจากคนงานในอัตราสูงกว่าที่ควรจะเป็น จากนั้นก็จะดำเนินการขอทำ PCC ไว้ก่อนจากกองบังคับการตำรวจสันติบาล แต่ในขั้นนี้เป็นเพียงแต่ดำเนินการเรื่องขอทำ PCC จนตรวจประวัติอาชญากรรมเท่านั้น ยังไม่มีการลงนามและประทับตรากรมตำรวจและแผนกที่รับผิดชอบในการทำ PCC แต่อย่างไร

๓. ในขณะที่ดำเนินการในข้อ ๒ นั้น เมื่อกรมแรงงานอนุมัติตำแหน่งงานและสัญญาจ้างแล้ว ก็จะนำคนงานเข้ารับการอบรมจากเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน และลงนามในสัญญาจ้างระหว่างคนงานและผู้แทนนายจ้างต่อหน้าเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน เมื่อเรียบร้อยแล้วก็จะดำเนินการเสนอรายชื่อขออนุญาตส่งคนงานไปให้นายจ้างในต่างประเทศต่ออธิบดีกรมแรงงาน



๔. เมื่ออธิบดีกรมแรงงานลงนามอนุญาตตามที่ขอส่งคนงานตามรายชื่อและตำแหน่งงาน แล้วผู้จัดส่งจะแจ้งรายชื่อคนงานที่ได้รับอนุญาตพร้อมตัวอย่างสัญญาจ้างและสัญญาจัดหางาน (ถ้ามี) ที่ได้รับอนุมัติจากกรมแรงงานแล้ว แต่กองบังคับการตำรวจสันติบาลเพื่อเป็นหลักฐานในการพิจารณา ออก PCC ต่อไป

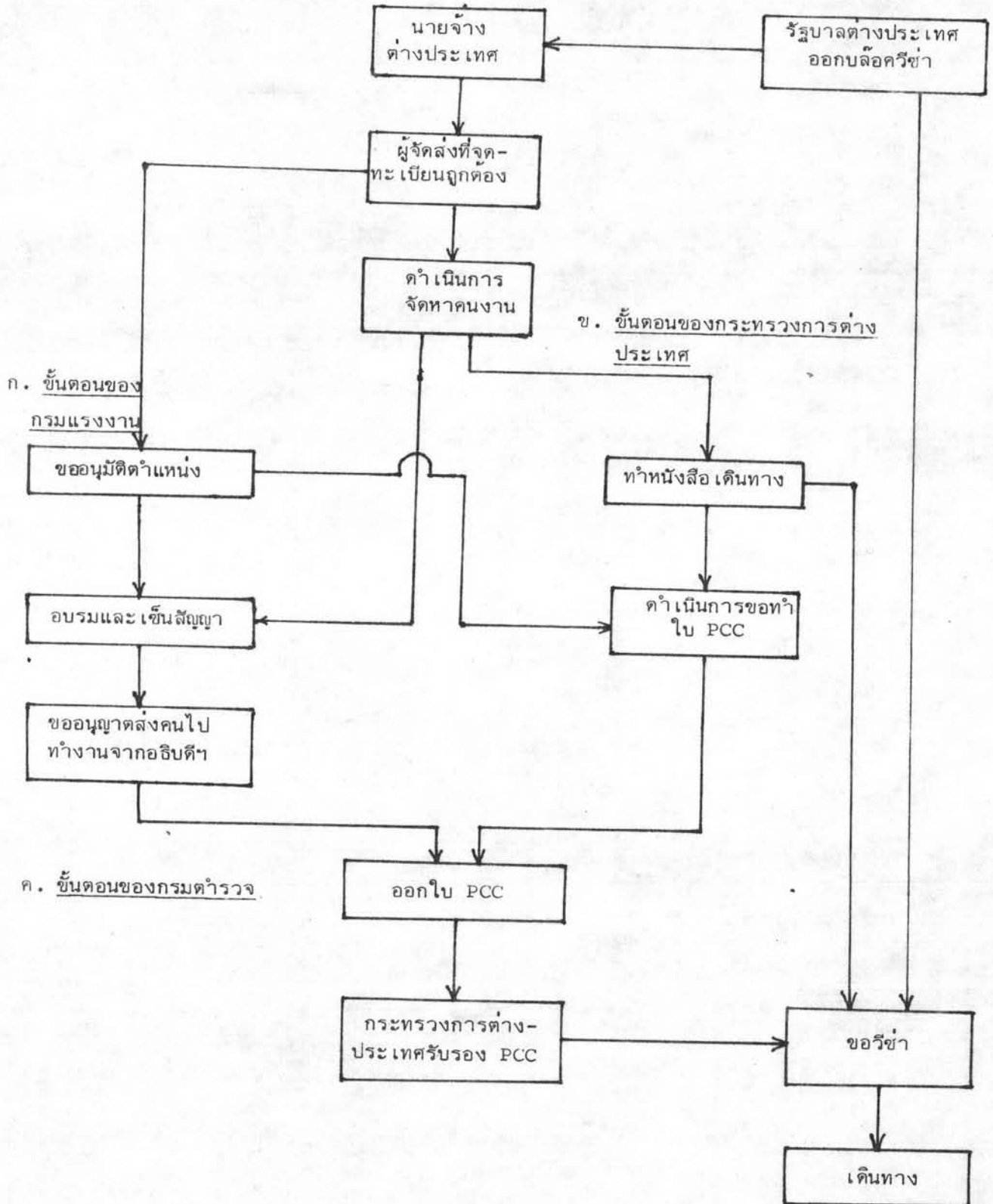
๕. เมื่อกองบังคับการตำรวจสันติบาลได้รับแจ้งลำนามรายชื่อคนงานที่ได้รับอนุญาตพร้อมหลักฐาน จะดำเนินการเสนอผู้มีอำนาจลงนามใน PCC ต่อไป

๖. จากนั้นก็ดำเนินการ เช่นเดียวกับแบบที่ ๑

ในการดำเนินการลัดขั้นตอนนี้ทำให้ผู้จัดหางานสามารถลดระยะเวลาดำเนินการได้ถึง ๑๕ วัน เป็นอย่างน้อย (ไม่รวมเวลาที่ประกาศรับสมัครคนงานและคัดเลือกคนงาน)

แผนผังที่ ๔ แสดงแนวทางและขั้นตอนการส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

โดยมีการลัดขั้นตอนตามกฎหมาย



แบบที่ ๓ : แนวทางและขั้นตอนการส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศโดยผู้จัดหางานที่ไม่ได้จดทะเบียนตามกฎหมาย

ในปัจจุบันปรากฏ เป็นข้อเท็จจริงแล้วว่า การจัดส่งคนงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เป็นการดำเนินการโดยสำนักงานจัดหางานที่จัดตั้งและดำเนินงานโดยไม่ได้จดทะเบียนอนุญาตตามกฎหมาย ซึ่งประมาณว่าส่งคนงานไทยไปต่างประเทศมากถึงร้อยละ ๗๕ ของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศทั้งหมด ในอดีตก่อนที่มีการรับรองความประพฤติ (ทำใบ PCC) การดำเนินการจัดส่งคนงาน กระทำได้อย่างง่ายและไม่ซับซ้อนมาก กล่าวคือ เมื่อได้รับคำขอตำแหน่งงานจากนายจ้างต่างประเทศแล้ว ผู้จัดส่งโดยไม่ได้รับอนุญาตจะรับสมัครและคัดเลือกคนงาน จากนั้นจึงทำหนังสือเดินทาง และขอประทับตราวีซ่า เข้าเมืองจากสถานทูตแล้ว เดินทางได้ทันที ซึ่งกระบวนการทั้งหมดจะใช้เวลาอย่างช้าที่สุด ๑๐ วัน

ต่อมาเมื่อประเทศต่าง ๆ ในตะวันออกกลางหลายประเทศ ประกาศให้ผู้ที่ประสงค์จะเข้าไปทำงานในประเทศของตน จะต้องได้รับการรับรองความประพฤติจากกระทรวงการต่างประเทศของไทยก่อน มีผลให้กระบวนการและขั้นตอนในการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศของผู้จัดหางานที่ผิดกฎหมายยากลำบากขึ้น เพราะจะต้องดำเนินการเพื่อให้ได้ใบ PCC จากกองบังคับการตำรวจสันติบาลก่อน แต่ในการออกใบ PCC กรมตำรวจจะกระทำให้แก่คนงานที่ได้รับอนุญาตจากกรมแรงงานแล้วเท่านั้น ฉะนั้น หนทางที่ผู้จัดหางานผิดกฎหมายจะสามารถส่งคนงานของตนได้จะต้องหาหนทางโดยการดำเนินการผ่านบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องเท่านั้น และจะกระทำได้เมื่อนายจ้างต่างประเทศทำสัญญามอบหมายให้ทั้งผู้ดำเนินการจัดหางานที่ถูกต้องตามกฎหมายและผู้จัดหางานผิดกฎหมาย ให้เป็นผู้จัดหาคนงานให้ตามตำแหน่งงานที่ขอมา หรืออีกกรณีหนึ่ง คือ ให้บริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องดำเนินการให้ทั้งหมด ซึ่งในกรณีหลังมีไม่มากนัก

ดังนั้น แนวทางและขั้นตอนปฏิบัติในการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศของผู้จัดหางานผิดกฎหมายจะมีขั้นตอนพอสรุปได้ดังนี้ :-

ขั้นตอนที่ ๑ เมื่อผู้จัดหางานได้รับคำขอตำแหน่งงานจากนายจ้างต่างประเทศ จะดำเนินการรับสมัคร และคัดเลือกคนงานบรรจุในตำแหน่งต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ ๒ ทำหนังสือ เดินทาง

ขั้นตอนที่ ๓ ขณะที่ทำหนังสือ เดินทางให้คนงาน ผู้จัดการงานจะดำเนินการขอซื้อตำแหน่งงานตามจำนวนที่ต้องการจากผู้จัดการงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อฝากรายชื่อตามตำแหน่งงานของตน เสนอขออนุมัติตำแหน่งงานและสัญญาจ้างจากกรมแรงงาน และอธิบดีกรมแรงงานให้อนุญาตส่งคนงานไปให้นายจ้างต่างประเทศไปพร้อม ๆ กับคนงานของผู้จัดการงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย

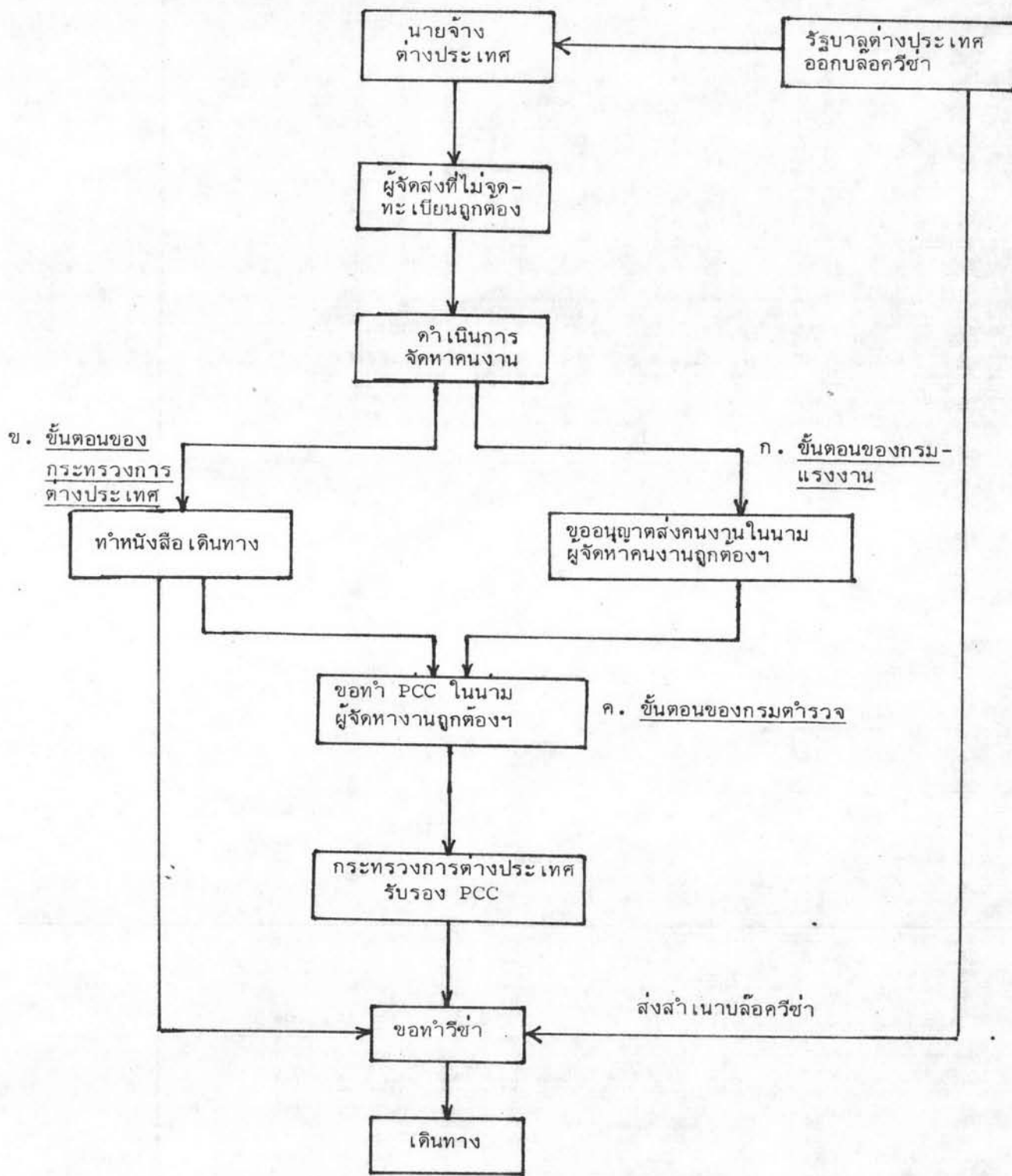
ขั้นตอนที่ ๔ เมื่อได้รับอนุญาตจากกรมแรงงานแล้ว และได้ทำหนังสือเดินทางของคนงานเป็นที่เรียบร้อย จึงดำเนินการขอ PCC และรับรอง PCC จากกองบังคับการตำรวจสันติบาล และกระทรวงการต่างประเทศต่อไป

ขั้นตอนที่ ๕ จากนั้นจึงดำเนินการขอวีซ่าจากสถานทูตต่างประเทศในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ ๖ เดินทาง

แผนผังที่ ๕ แสดงแนวทางและขั้นตอนการส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ

โดยผู้จัดหางานที่ไม่ได้จดทะเบียนตามกฎหมาย



ที่มา : กองวางแผนประชากรและกำลังคน สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ที่กล่าวมาข้างต้น ๓ แบบนั้น เป็นการจัดส่งที่ผ่านกรมแรงงานทั้งสิ้นและยังมีอีกแบบหนึ่ง  
ที่ลักลอบส่งโดยไม่ผ่านการตรวจสอบจากกรมแรงงาน แต่ยังคงผ่านหน่วยงานอื่น เช่น กระทรวงการ  
ต่างประเทศ กรมตำรวจและสถานทูตของประเทศที่คนงานจะเดินทางไป เรียกว่าเป็น "การจัดส่งที่  
ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย" ซึ่งมีวิธีการคล้ายรูปแบบที่กล่าวมาแล้วแต่ไม่ผ่านขบวนการ ของกรม  
แรงงานเท่านั้น เช่น รับสมัครคนงาน แล้วนำไปทำหนังสือเดินทาง (หรือคนงานบางคนอาจทำมาแล้ว)  
จากนั้นก็คัดเลือกและทดสอบฝีมือ แล้วจัดทำวีซ่า และส่งออกไปทำงานต่างประเทศ





๒. การจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างพาลูกจ้างของตนไปทำงาน  
ในต่างประเทศ (มิใช่เป็นการจัดหาคนงานหรือลูกจ้างให้แก่ผู้อื่น)

โดยเหตุที่มีการจัดส่งคนไทยไปทำงานในต่างประเทศโดยนายจ้างเป็นผู้จัดส่งโดยตรงเพิ่มมากขึ้นและเพื่อป้องกันการแอบอ้างของผู้ดำเนินการจัดหางานที่หลีกเลี่ยงกฎหมายจัดหางาน  
ดำเนินการจัดหางานโดยอ้างว่าเป็นการจัดส่งคนงานไปทำงานในฐานะนายจ้างโดยตรง ไม่ใช่ใน  
ฐานะผู้จัดหางาน กระทรวงมหาดไทยจึงได้ออกประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครอง  
แรงงาน (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๒๓ กำหนดให้นายจ้างที่ประสงค์จะพาลูกจ้างของตน  
ไปทำงานกับบริษัทของตนหรือสาขาของบริษัทในต่างประเทศ ต้องได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดี  
กรมแรงงาน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจัดส่งคนงานไปทำงานได้ การฝ่าฝืนประกาศกระทรวงมหาด  
ไทยดังกล่าว ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

ในรอบปี ๒๕๒๔ กรมแรงงานรับคำขออนุญาตนำลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศรวม  
๓๔ ราย และอนุญาตให้ส่งลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศรวม ๑๔๑ คน จำแนกตามประเทศได้ดังนี้

ตารางที่ ๔ แสดงจำนวนคนงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างพาลูกจ้างของตนไปทำงาน  
ต่างประเทศ

ประเทศ	ปี ๒๕๒๔ จำนวนคน	ปี ๒๕๒๔ (มก.-มีย.) จำนวนคน
มวเลเชีย	๗๓	๑๔๔
ซาอุดีอาระเบีย	๕๗	-
สิงคโปร์	๒๙	-
คูเวต	๒๓	๓๔
อังกฤษ	๔	-
ฮ่องกง	๔	-
อินโดนีเซีย	๑	-
ญี่ปุ่น	-	๔๑
รวม	๑๙๑	๒๒๔

หมายเหตุ ในปี ๒๕๒๓ มีการจัดส่งเพียงรายเดียวคือบริษัทไทยประสิทธิ์ประกันภัย ส่งไปฮ่องกงจำนวน  
คนงาน ๑ คน (ซึ่งประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับในเดือนสิงหาคม ๒๕๒๓)

แนวปฏิบัติในการจัดส่งแรงงานไทยโดยนายจ้างพาลูกจ้างของตนไปทำงานในต่างประเทศ  
(มิใช่เป็นการจัดหาคนงานหรือลูกจ้างให้แก่ผู้อื่น)

มีขั้นตอนคล้ายกับการจัดส่งแรงงานไทยโดยสำนักงานจัดหางาน เอกชนต่างกันที่หลักฐาน และเอกสารต่าง ๆ ซึ่งนายจ้างจะต้องยื่นขออนุญาตต่อกรมแรงงานพร้อมด้วย

- ๑) หลักฐานแสดงการว่าจ้างระหว่างผู้ว่าจ้างในต่างประเทศกับผู้ขออนุญาต เช่น สัญญา รับเหมาก่อสร้างระหว่างผู้ว่าจ้างในต่างประเทศกับผู้ขออนุญาต
- ๒) เอกสารรับรองของส่วนราชการแสดงฐานะหรือกิจการของผู้ขออนุญาต เช่น หนังสือรับรองของสำนักงานทะเบียนหุ้นส่วนบริษัท กรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ และใบทะเบียนการค้า
- ๓) หลักฐานการอนุญาตของส่วนราชการแห่งประเทศที่อนุญาตให้ผู้ขออนุญาตเข้าไปประกอบกิจการภายในประเทศ เช่น หนังสืออนุญาตของกระทรวงพาณิชย์แห่งประเทศ ที่ผู้ขออนุญาตต้องการเข้าไปประกอบธุรกิจ
- ๔) หลักฐานการอนุญาตของส่วนราชการแห่งประเทศของผู้ว่าจ้าง ที่อนุญาตให้ผู้ขออนุญาต นำลูกจ้างเข้าไปทำงานในประเทศ เช่น ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวที่ผู้ขออนุญาตได้รับมาแทนลูกจ้างจากหน่วยราชการแห่งประเทศที่ผู้ขออนุญาตจะนำลูกจ้างเข้าไปทำงาน
- ๕) ร่างสัญญาจ้างระหว่างผู้ขออนุญาตกับลูกจ้างที่จะไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งต้องกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการคุ้มครองแรงงานในประเทศของผู้ว่าจ้าง

เมื่ออธิบดีกรมแรงงานพิจารณาคำขออนุญาตและหลักฐานที่เกี่ยวข้องแล้ว เห็นว่ามีหลักฐาน เชื่อถือได้ เจื่อนไขในร่างสัญญาจ้างลูกจ้างไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบก็จะออกใบอนุญาตให้ หลังจากนั้น นายจ้างจะทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างและพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศตามที่ขออนุญาตได้ สัญญาจ้างระหว่างผู้ขออนุญาตกับลูกจ้างจะต้องทำอย่างน้อย ๓ ฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกับร่างสัญญาจ้างที่ยื่นไว้พร้อมกับคำขออนุญาตและมอบให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ๑ ฉบับ ลูกจ้างและนายจ้างเก็บไว้คนละ

เมื่อลูกจ้าง เดินทางไปถึงประเทศของผู้ว่าจ้างแล้วผู้ขออนุญาตหรือผู้แทนต้องดำเนินการให้ลูกจ้างไปรายงานตัวหรือแจ้ง เป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นทราบภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ลูกจ้าง เดินทางไปถึง เพื่อ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นให้ความดูแล หรือช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาขึ้นได้ ในกรณีที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นให้รายงานตัวหรือแจ้ง ให้สถานทูตไทยหรือกงสุลไทยทราบภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ลูกจ้าง เดินทางไปถึง

### ๓. การจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยกรมแรงงาน

กรมแรงงานได้จัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยตรงอีกทางหนึ่ง โดยเริ่มจัดส่งไปทำงานกับนายจ้างสิงคโปร์ เป็นครั้งแรกในปี ๒๕๒๑ ปัจจุบันได้จัดส่งไปทำงานกับบริษัทนายจ้างในประเทศต่าง ๆ ทั้งในสิงคโปร์และประเทศอื่น ๆ ในตะวันออกกลาง โดยติดต่อกับนายจ้างที่ประสงค์จะได้คนงานไทยไปทำงานกับตน เมื่อได้ตรวจสอบว่าค่าจ้างและเงื่อนไขการจ้างเหมาะสมแล้ว ก็จะทำการประกาศรับสมัครคนงาน คัดเลือก จัดทำหนังสือเดินทางให้คนงาน อบรมปฐมนิเทศก์คนงาน และจัดส่งไปทำงานกับนายจ้าง รวมทั้งการติดตามและประสานงานให้ความคุ้มครองคนงานไทยที่จัดส่งไปทำงาน

เนื่องจากกรมแรงงานได้พิจารณาเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของกงทะเลเบียนจัดหางานและการทำงานต่างประเทศมีไม่พอ เพียงกับ หน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายโดยเฉพาะในการรับสมัครงานคนงานไทยไปทำงานในต่างประเทศซึ่งมีผู้สนใจสมัครคราวละมาก ๆ เจ้าหน้าที่ของกงทะเลเบียนจัดหางานและการทำงานต่างประเทศที่มีอยู่ไม่อาจทำงานให้รวดเร็วทันกาลได้ จึงได้จัดตั้งคณะทำงาน เฉพาะกิจขึ้น เพื่อทำหน้าที่ในการรับสมัคร คัดเลือกและจัดส่งคนงานไปทำงานกับนายจ้างเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในขณะนี้ จนกว่าจะได้มีการเพิ่มกำลังเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ขณะนี้กรมแรงงานได้แต่งตั้งคณะทำงาน เฉพาะกิจขึ้นในการคัดเลือกและจัดส่งคนไทยไปทำงานในต่างประเทศขึ้นตามคำสั่งของกรมแรงงานที่ ๔๓๒/๒๕๔ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๒๔ คณะทำงานจะประกอบด้วยเจ้าหน้าที่รวม ๑๔ คน มีหน้าที่ในการรับคำขอตำแหน่งงานจากนายจ้าง รับสมัคร คัดเลือก และจัดส่งคนงานไปทำงานรวมทั้งการอำนวยความสะดวกให้แก่คนงานที่รัฐบาลจัดส่งไปทำงานต่างประเทศ

ในรอบปี ๒๕๒๔ จำนวนคนมาสมัครงานที่กรมแรงงาน เพื่อไปทำงานต่างประเทศประมาณ ๒๐,๐๐๐ คน ได้คัดเลือกและจัดส่งไปทำงาน รวม ๑,๘๒๔ คน กรมแรงงานได้รับความร่วมมือจาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในการคัดเลือกคนงานให้นายจ้างที่ส่งคนงานไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่นและ สิงคโปร์ และจังหวัดภูเก็ตในการคัดเลือกคนงานส่งไปทำงานกับนายจ้างสิงคโปร์ การบริการจัดหางานของกรมแรงงานได้จัดทำโดยไม่คิดค่าบริการจากลูกจ้าง คนงาน จึงมีผู้นิยมไปทำงานกับกรมแรงงานเป็นจำนวนมากในแต่ละปี

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนคนงานที่จัดส่งโดยกรมแรงงาน ในปี ๒๕๒๑-๒๕๒๕ (ม.ค.-มิย.)

ประเทศ	ปี ๒๕๒๑ จำนวนคน	ปี ๒๕๒๒ จำนวนคน	ปี ๒๕๒๓ จำนวนคน	ปี ๒๕๒๔ จำนวนคน	ปี ๒๕๒๕ (ม.ค.-มิย.) จำนวนคน
สิงคโปร์	๒๕๐	๑๒๕๑	๕๓๒	๙๕๙	๗๔
ซาอุดีอาระเบีย	-	๑๒	๔๒	๓๘๕	๔๙
อิรัก	-	๑๗๕	๒๙	๑๕๖	-
ลิเบีย	-	-	-	๑๖๙	-
ญี่ปุ่น	-	-	-	๑๕๐	-
โอมาน	-	-	-	๕	-
รวม	๒๕๐	๑๔๓๘	๖๐๓	๑๘๒๔	๑๑๒

วิธีการปฏิบัติ นายจ้างต้องยื่นเอกสารต่าง ๆ ให้กรมแรงงานพิจารณาดังนี้

๑. ใบอนุญาตประกอบธุรกิจหรือการค้า ซึ่งออกโดยประเทศผู้ว่าจ้าง ที่จะจ้างคนงาน
๒. ใน Work Permit หรือ Block Visa หรือหนังสือยินยอมที่จะว่าจ้างคนงานไทย และจะต้องได้รับความเห็นชอบจากสถานทูตไทย
๓. ในกรณีที่ เป็นสำนักงานจัดหางานจะต้องมีใบรับมอบอำนาจ (Power of Attorney)

๔. ตำแหน่งงานที่ว่าจ้างจะต้องมีรายละเอียดดังนี้

- ๔.๑ จำนวนคนงานพร้อมคุณสมบัติ
- ๔.๒ อัตราค่าจ้างและเงินเดือน
- ๔.๓ เงื่อนไขการว่าจ้าง

๕. สัญญาว่าจ้าง เป็นภาษาอังกฤษพร้อมฉบับแปล เป็นภาษาไทยซึ่งเนื้อหาจะต้องครอบคลุมรายละเอียดดังนี้

- ๕.๑ ชนิดของยานพาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปกลับ
- ๕.๒ อัตราค่าจ้างซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการคุ้มครองแรงงานในประเทศผู้ว่าจ้าง
- ๕.๓ อัตราค่าล่วงเวลาจะต้องไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่าในวันทำงานปกติและ ๒ เท่าในกรณีวันหยุด
- ๕.๔ ค่ารักษาพยาบาลฟรี
- ๕.๕ โบนัสและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่พึงจะได้รับ
- ๕.๖ เงินชดเชยในกรณีที่เจ็บป่วย หรือได้รับบาดเจ็บหรือตาย ซึ่งมีสาเหตุมาจากการทำงานและสงคราม

๖. นายจ้างจะต้องรับผิดชอบ เป็นผู้ใช้สิทธิขาดในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย

๗. นายจ้างจะต้องเป็นผู้เซ็นสัญญากับลูกจ้างพร้อมตัวแทนของกรมแรงงานภายหลังจากการคัดเลือกและจ่ายเงินค่าทำหนังสือเดินทางและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เท่าที่จำเป็น .

๘. นายจ้างจะต้องรับผิดชอบดำเนินการในเรื่องวีซ่า การสอบประวัติและหนังสือยินยอมที่จะว่าจ้าง

๙. จะต้องเตรียมตัวเครื่องบินหรือตัวเดินทางอื่น ๆ ก่อนกำหนดการเดินทาง

เมื่อได้รับอนุมัติจากกรมแรงงานแล้วก็จะทำการประกาศรับสมัคร ทดสอบฝีมือตามที่

นายจ้างต้องการ



สรุปผลการปฏิบัติงานของกองทะเบียนจัดหางานและการทำงานต่างประเทศ<sup>๑</sup> ๗๒๒๒๗

ในรอบปี ๒๕๒๔ กองทะเบียนจัดหางานและการทำงานต่างประเทศได้ปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบดังนี้

๑. งานทะเบียนจัดหางานและควบคุมสำนักงานจัดหางานเอกชน (มีเจ้าหน้าที่ ๕ คน)

เป็นงานในความรับผิดชอบของฝ่ายทะเบียนสำนักงานจัดหางาน ซึ่งเกี่ยวกับการควบคุมดูแลสำนักงานจัดหางานเอกชน ในเรื่องการจัดตั้ง การย้ายที่ตั้ง การอนุญาตให้จัดหางานนอกเขตท้องที่ การออกใบอนุญาต เพิกถอนและพักใช้ใบอนุญาต ออกใบคู่มือให้แก่ลูกจ้างตัวแทน ให้คำปรึกษาหารือด้านทะเบียนจัดหางาน พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องทุกข์ของคนหางานที่สมัครงานกับสำนักงานจัดหางานเอกชนที่ได้รับอนุญาตให้จัดหางานได้ตามกฎหมาย ตรวจเยี่ยมสำนักงานจัดหางานเอกชนที่ได้รับอนุญาตให้จัดหางานได้ตามกฎหมาย ตรวจเยี่ยมสำนักงานจัดหางานที่ได้รับอนุญาตและติดต่อประสานงานกับสมาคมจัดหางานเอกชน สรุปผลการดำเนินการได้ดังนี้

ก) การต่ออายุใบอนุญาตจัดหางาน

ในปัจจุบันไม่มีการอนุญาตให้เอกชนจัดตั้งสำนักงานจัดหางานเพิ่มขึ้นอีก เนื่องจากผลของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดจำนวนสำนักงานจัดหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๑๑ ดังนั้นในปี ๒๕๒๔ จึงมีการพิจารณาต่ออายุใบอนุญาตจัดหางานให้แก่สำนักงานจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินการจัดหางานอยู่แล้วในเขตกรุงเทพมหานคร ๑๑๗ ราย โดยไม่ต่ออายุใบอนุญาตจัดหางานจำนวน ๔ ราย ในปี ๒๕๒๔ จึงมีสำนักงานที่ได้รับอนุญาตให้จัดหางานตามกฎหมายในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน ๑๑๓ ราย

ตั้งแต่ปี ๒๕๒๑ ซึ่งเป็นปีแรกที่มีประกาศห้ามการจัดตั้งสำนักงานจัดหางานเอกชนเพิ่ม กรมแรงงานได้พิจารณาเพิกถอนและไม่ต่ออายุใบอนุญาตจัดหางานในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

<sup>๑</sup>Ibid., pp. 27-36



## (๑) ปี ๒๕๒๑

- มีสำนักงานที่ได้รับอนุญาตในปลายปี ๒๕๒๐ จำนวน	๑๖๐ ราย
- เพิกถอนใบอนุญาตสำนักงานที่ฝ่าฝืนกฎหมาย	๒ ราย
- ไม่ต่อใบอนุญาต	๔ ราย
- เหลือสำนักงานจัดหางานที่ได้รับอนุญาตรวม	๑๕๔ ราย

## (๒) ปี ๒๕๒๒

- มีสำนักงานที่ได้รับอนุญาตในปลายปี ๒๕๒๑ จำนวน	๑๕๔ ราย
- เพิกถอนใบอนุญาต	๑๑ ราย
- สิ้นสภาพเพราะไม่ยื่นขอต่ออายุใบอนุญาต	๗ ราย
- ขอเลิกกิจการ	๑ ราย
- สิ้นปี ๒๕๒๒ มีสำนักงานที่ได้รับอนุญาต จำนวน	๑๓๐ ราย

## (๓) ปี ๒๕๒๓

- มีสำนักงานที่ได้รับอนุญาต เมื่อปลายปี ๒๕๒๒	๑๓๐ ราย
- สิ้นสภาพเพราะไม่ยื่นขอต่ออายุใบอนุญาต	๒ ราย
- เพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน	๑ ราย
- เลิกกิจการ	๑ ราย
- สิ้นสภาพเพราะผู้รับอนุญาตถึงแก่กรรม	๒ ราย

ในส่วนภูมิภาค

## (๑) ปี ๒๕๒๓

- เมื่อปลายปี ๒๕๒๒ มีสำนักงานที่ได้รับอนุญาตทั้งสิ้น	๑๓๒ ราย
- เพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน	๖ ราย
- ไม่ต่อใบอนุญาต	๒ ราย
- สิ้นสภาพเพราะเหตุอื่น ๆ	๔ ราย
- จำนวนสำนักงานเมื่อสิ้นปี ๒๕๒๓	๑๑๖ ราย

(๒) ปี ๒๕๒๔

- มีสำนักงานที่ได้รับอนุญาตเมื่อปลายปี ๒๕๒๔ จำนวนทั้งสิ้น ๑๐๙ ราย

ข) การจดทะเบียนลูกจ้างหรือตัวแทนในการจัดหางาน

ในรอบปี ๒๕๒๔ ได้พิจารณาจดทะเบียนลูกจ้างหรือตัวแทนในการจัดหางานของสำนักงานจัดหางานเอกชน เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๗๓ ราย (ปี ๒๕๒๓ จำนวน ๗๒ ราย) สอบปากคำผู้จดทะเบียนเป็นลูกจ้างหรือตัวแทน ๑๐๐ ราย (ปี ๒๕๒๓ ๙๑ ราย) และออกใบคู่มือจัดหางานจำนวน ๓ ราย (ปี ๒๕๒๓ ๖ ราย)

ค) การตรวจตราและควบคุมการดำเนินการของสำนักงานจัดหางานเอกชน

ในรอบปี ๒๕๒๔ กองทะเบียนจัดหางานและการทำงานต่างประเทศได้ดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานจัดหางานรวม ๑๖๘ ครั้ง (ปี ๒๕๒๓ ๓๑๕ ครั้ง) และตรวจสอบสถานที่ตั้งของสำนักงานจัดหางานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร รวม ๒๓ ราย ซึ่งเป็น การตรวจความเหมาะสมของสถานที่ตั้งของสำนักงานจัดหางานเอกชนที่ขอย้ายที่ตั้งสำนักงานหรือขอตั้งสถานที่ทำการชั่วคราว เพื่อประกอบการพิจารณาและเสนอความเห็นแก่นายทะเบียนจัดหางานกลาง เนื่องจากมีกฎหมายห้ามสำนักงานจัดหางานตั้งอยู่ในสถานที่ที่ไม่เหมาะสม เช่น โรงแรม หอพัก หรือสถานที่ที่จัดให้มีการพนันเป็นปกติธุระ เป็นต้น และตรวจสอบสำนักงานที่ขอตั้งชั่วคราว ๓ ราย

อนุญาตให้เอกชนย้ายที่ตั้งสำนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ๑๖ ราย (ปี ๒๕๒๓ ๑๐ ราย) อนุญาตให้ดำเนินการจัดหางานนอกเขตท้องที่ จำนวน ๔ ราย รับคำขออนุญาตต่าง ๆ ๑๘๕ ราย

และได้ดำเนินการกับสำนักงานจัดหางาน ที่ได้รับอนุญาตจัดหางานที่ดำเนินการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย โดยการสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน จำนวน ๓ รายและดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืน จำนวน ๔ ราย

ง) การให้ความคุ้มครองคนหางานที่สมัครงานกับสำนักงานจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินการจัดหางานตามกฎหมาย

ในรอบปี ๒๕๒๔ ได้รับเรื่องร้องเรียนจากคนหางานที่สมัครงานกับสำนักงานจัดหางานที่ได้รับอนุญาตจัดหางานจำนวน ๒๓๐ ราย โดยได้ไกล่เกลี่ยและยุติข้อร้องทุกข์ของคนงานจำนวน ๖๑ ราย (ปี ๒๕๒๓ ๑๓๖ ราย) สามารถเรียกเงินคืนให้แก่ผู้สมัครงานได้ จำนวน ๓,๐๑๘,๕๓๐ บาท (ปี ๒๕๒๓ ๑,๕๒๒,๕๐๐ บาท)

นอกจากนั้นได้ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการให้ความคุ้มครองคนงานจำนวน ๓๑๓ ครั้ง และได้ให้ถ้อยคำกับเจ้าพนักงานสอบสวนรวม ๓๐ ครั้ง

จ) งานอื่น ๆ

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้มาติดต่อสอบถามเรื่องเกี่ยวกับสำนักงานจัดหางานรวม ๑๒,๓๐๕ ราย (ปี ๒๕๒๓ ๘,๐๐๐ ราย)

(๒) ประสานงานและออกหนังสือด้านการทะเบียนจัดหางานจำนวน ๖๗๘ ฉบับ

(๓) ออกใบรับรองภาษาอังกฤษในงานที่เกี่ยวข้องจำนวน ๑๒๗ ราย

๒. งานตรวจและคุ้มครองคนหางาน (มีเจ้าหน้าที่ ๔ คน)

อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายตรวจและคุ้มครองคนหางาน ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตรวจตรา คำเนิการของสำนักงานจัดหางานเอกชนทั้งที่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินการตามกฎหมายและที่ลักลอบดำเนินการโดยมิชอบด้วยกฎหมาย การตรวจจะดำเนินการโดยตรวจการโฆษณาจัดหางานในหนังสือพิมพ์ทุกฉบับ ตรวจตามคำร้องทุกข์ของคนงานและตามที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือและด้วยวาจาทั้งจากคนงานและประชาชนผู้หวังดี รวมทั้งดำเนินการในด้านการรับข้อร้องทุกข์จากคนงานและพิจารณาวินิจฉัยข้อร้องทุกข์ กรณีที่สมัครงานกับสำนักงานจัดหางานที่ไม่ได้รับอนุญาตจัดหางานตามกฎหมาย รวมทั้งการดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย เกี่ยวกับการจัดหางานและการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ สรุปผลการดำเนินงานได้ดังนี้

- (๑) ตรวจสอบสำนักงานจัดหางานที่มีคำร้อง ๔๕๔ ครั้ง (ปี ๒๕๒๓ ๔๖๔ ครั้ง)
- (๒) ตรวจสอบสำนักงานจัดหางานที่ไม่ได้รับอนุญาต ๓๔๗ ครั้ง
- (๓) ตรวจสอบสำนักงานที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย ๑๖๘ ครั้ง
- (๔) ตรวจสอบสถานที่ขอตั้งสำนักงานชั่วคราวตามคำขอของฝ่ายทะเบียนจัดหางาน ๖๔ ครั้ง (ปี ๒๕๒๓ ๑๖๖ ครั้ง)
- (๕) ตรวจสอบแนะนำด้วยวาจา ให้สำนักงานจัดหางานเอกชนปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายรวม ๑๘๒ ครั้ง (ปี ๒๕๒๓ ๓๕๒ ครั้ง)
- (๖) ร่วมมือกับฝ่ายประชาสัมพันธ์ของกรมแรงงาน เผยแพร่รายชื่อสำนักงานจัดหางานที่ดำเนินการโดยไม่ได้รับอนุญาตในสื่อมวลชนต่าง ๆ จำนวน ๑๔ ครั้ง
- (๗) ดำเนินคดีผู้กระทำความผิดกฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานรวม ๗๒ ราย (ปี ๒๕๒๓ ๗๒ ราย)
- (๘) ร่วมมือและประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการให้ความคุ้มครองคนงานรวม ๕๕ ครั้ง
- (๙) รับหนังสือร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมของสำนักงานจัดหางาน ๔๐๓ ราย (ปี ๒๕๒๓ ๓๘๐ ราย)
- (๑๐) รับข้อร้องทุกข์จากคนงานที่สมัครงานกับสำนักงานจัดหางานเอกชนที่ไม่ได้รับอนุญาตจำนวน ๔๗๗ ราย (ปี ๒๕๒๓ ๕๒ ราย)
- (๑๑) เรียกเงินคืนให้แก่ผู้สมัครงาน ๑,๘๓๐,๓๐๘ บาท (ปี ๒๕๒๓ ๒๘,๒๐๐ บาท)
- (๑๒) ตอบข้อซักถามและให้ข้อมูลแก่ประชาชนและคนงานเกี่ยวกับการดำเนินการและรายชื่อที่ถูกต้องของสำนักงานจัดหางาน ๔,๐๐๐ ราย
- (๑๓) ในด้านการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในต่างประเทศได้ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการให้ความคุ้มครองแรงงานไทยประมาณ ๑๘๐,๐๐๐ คน ที่กำลังทำงานในแถบตะวันออกกลางและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

๓. งานการทำงานต่างประเทศ (มีเจ้าหน้าที่ ๘ คน)

- (๑) พิจารณาคำขอตำแหน่งงานและสัญญาจ้างของนายจ้างต่างประเทศที่ส่งผ่านสำนักงานจัดหางานเอกชนรวม ๔๕๗ ฉบับ
- (๒) อนุญาตให้ส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศโดยสำนักงานจัดหางานเอกชน ๒๔,๗๓๐ คน (ปี ๒๕๒๓ ๒๑,๐๔๔ คน) และที่นายจ้างขออนุญาตนำลูกจ้างไปทำงานอีก ๑๔๑ คน
- (๓) ประสานงานกับสำนักงานแรงงานในต่างประเทศและหน่วยราชการอื่น ๆ ในการให้ความคุ้มครองแรงงานไทย ๑๘๔ ครั้ง
- (๔) จัดประชุมเกี่ยวกับการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ ๑๕ ครั้ง
- (๕) จัดเตรียมเอกสารต่าง ๆ ประกอบการประชุมและเผยแพร่แก่ประชาชน ๖๘ เรื่อง
- (๖) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ประชาชนที่มาติดต่อด้วยตนเอง และทางจดหมาย ๖,๐๐๐ ราย (ปี ๒๕๒๓ ๑๔,๐๐๐ ราย)
- (๗) จัดทำข่าวสารตำแหน่งงานว่างประจำสัปดาห์ทุกสัปดาห์เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๒๔
- (๘) จัดทำคำแนะนำสำหรับคนงานที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ๒,๐๐๐ ฉบับ
- (๙) ติดต่อกับนายจ้างต่างประเทศเพื่อให้การคุ้มครองคนงานไทยและในกิจการที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน ๒๕๐ ครั้ง
- (๑๐) ออกหนังสือรับรองภาษาอังกฤษให้แก่คนงานไทยและสำนักงานจัดหางาน ๒๐๐ ฉบับ
- (๑๑) อบรมคนงานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ๒๘๗ ครั้ง จำนวนผู้เข้าอบรม ๗,๐๖๔ คน (ในปี ๒๕๒๓) และปี ๒๕๒๔ ประมาณ ๘,๐๐๐ คน
- (๑๒) อำนวยความสะดวกและจัดส่งลูกจ้างไปทำหนังสือเดินทางที่กระทรวงการต่างประเทศ ๖๕๓ คน