

1. บทนำ

ในปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจโลกทำให้ประเทศอุตสาหกรรมใหม่ทั้งหลายในทุกภูมิภาคมีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว และปัจจัยสำคัญในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคและอุตสาหกรรม คือแรงงานจำนวนมากซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศที่มีกำลังแรงงานสาขาต่างๆ นิยมเดินทางไปทำงานในประเทศต่างๆ กันมาก ตั้งแต่ก่อนปี พ.ศ. 2516 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน ผลกระทบที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากการมีงานทำและรายได้ที่เพิ่มขึ้นของผู้ที่เดินทางไปทำงานแล้ว สภาพปัญหาที่เกิดจากการลักลอบเดินทางโดยผิดกฎหมาย และการขาดความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมาย และขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศนั้นๆ ยังส่งผลให้คนหางานประสบความเดือดร้อนทั้งต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และต่อภาพลักษณ์ของประเทศโดยรวมอีกด้วย

กรมการจัดหางานได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงกำหนดภารกิจหลักประการหนึ่งคืองานคุ้มครองคนหางาน โดยให้กองตรวจและคุ้มครองคนหางานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการตรวจสอบการดำเนินการของบริษัทจัดหางานอย่างเคร่งครัด กำกับดูแลการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนหางานให้ ถูกต้องตามกฎหมายสอดคล้องดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้ และปราบปรามการหลอกลวงคนหางานในทุกกรณี สำหรับวัตถุประสงค์ของการจัดทำเอกสารทางวิชาการฉบับนี้ จะมุ่งเน้นเรื่องยุทธศาสตร์ในการกำกับดูแลการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของคนหางาน ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบคือ “ด่านตรวจคนหางาน” กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน

จากการศึกษาวิเคราะห์กลยุทธ์ในการดำเนินงานของ “ด่านตรวจคนหางาน” ทั่วประเทศ ผู้ศึกษาได้พบว่ายังมีปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดบางประการที่ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุง และส่งเสริมสนับสนุนให้การดำเนินการดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงได้เสนอแนวทางในการกำหนดมาตรการการดำเนินงานของ “ด่านตรวจคนหางาน” เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกได้นำไปปรับเปลี่ยนนโยบายและแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องต้องกัน อันจะเอื้อประโยชน์ต่อประโยชน์สุขและคุณภาพชีวิตของประชากรในสังคมไทยต่อไป

2. สภาพปัญหา

ก่อนปี พ.ศ. 2516 มีคนไทยเป็นจำนวนไม่น้อยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งแบบถูกต้องตามกฎหมายและไม่ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศนั้นๆ ส่วนใหญ่จะเป็นประเทศในแถบยุโรปและสหรัฐอเมริกา และบางส่วนในแถบภูมิภาคอื่นๆ ยุคทองของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศเริ่มจากปี พ.ศ. 2516 เป็นต้นมา มีรูปแบบและระบบการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศเกิดขึ้น ประเทศที่คนหางานไทยนิยมเดินทางไปทำงานในช่วงปี พ.ศ. 2520-2530 คือประเทศในแถบตะวันออกกลาง หลังจากนั้น จนถึงปัจจุบัน ตลาดแรงงานไทยได้เปลี่ยนไปเป็นประเทศในแถบเอเชียอันได้แก่ ประเทศไต้หวัน สิงคโปร์ บรูไน ฮองกง มาเลเซีย และญี่ปุ่น

ปัจจุบันตลาดแรงงานในต่างประเทศยังมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก ในขณะที่ประเทศไทยไม่มีนโยบายส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศ และความต้องการแรงงานในประเทศยังขาดแคลนบางตำแหน่งงาน แต่คนหางานยังนิยมเลือกที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ส่วนหนึ่งมาจากค่านิยมในการทำงานต่างประเทศของคนในท้องถิ่น และมีจำนวนไม่น้อยที่เดินทางไปโดยตั้งความหวังไว้ที่ตัวเลขรายได้ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยไม่มีความรู้ในเรื่องตำแหน่งงาน สภาพการทำงาน ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องของประเทศที่จะเดินทางไป ประกอบกับมีการหลอกลวงจากกลุ่มบุคคล บริษัทตัวแทนจัดหางานหรือนายหน้า ทำให้ต้องเสียทรัพย์สินหรือทนอยู่ในสภาพหลบๆ ซ่อนๆ เนื่องจากลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย คนหางานที่ถูกหลอกลวงหรือลักลอบไปทำงานในประเทศต่างๆ ในปี พ.ศ. 2538 มีจำนวนถึง 388,595 คน และ 111,637 คน ในปี พ.ศ. 2539 ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียหายต่อประเทศเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านความสัมพันธ์กับประเทศคู่กรณี หรือการสูญเสียทรัพยากรบุคคลรวมถึงการเสียค่าใช้จ่ายของรัฐในการดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในและต่างประเทศ

ด้วยเหตุนี้ กรมการจัดหางานซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดส่งและคุ้มครองคนหางานได้ดำเนินการป้องกันและปราบปรามโดยได้มอบหมายให้ด่านตรวจคนหางานทุกด่านเข้มงวดกวดขันในการกิจของตน เพื่อแก้ไขปัญหา ตลอดจนชี้แนะและกำหนดแนวทางการดำเนินการเพื่อป้องกันและลดปัญหาการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานในต่างประเทศอย่างได้ผลชัดเจน

3. วัตถุประสงค์

ในการจัดทำผลงานชิ้นนี้ มีวัตถุประสงค์หลักคือ

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัญหาและข้อเท็จจริงของด้านตรวจคนหางานเพื่อหามาตรการและแนวทางในการแก้ไขการลักลอบไปทำงานต่างประเทศ
2. ศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
3. เพื่อสนองตอบนโยบายของรัฐในการลดปัญหาการหลอกลวงและป้องกันการลักลอบไปทำงานต่างประเทศ

วิธีดำเนินการ

ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ประกอบกับผลการปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างๆ ของด้านตรวจคนหางานเพื่อหาสาเหตุและข้อปัญหาต่างๆ อันจะนำมาใช้วิเคราะห์กำหนดเป็นมาตรการในการควบคุมการลักลอบไปทำงานต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

4. นโยบายของรัฐบาลและกฎหมายเกี่ยวข้อง

4.1 นโยบายของรัฐบาล

รัฐบาลพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ ได้กำหนดนโยบายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมไว้ว่า

“รัฐจะส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำด้วยการพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดให้มีระบบสวัสดิการที่ดี ระบบความปลอดภัยในการทำงานที่ได้มาตรฐาน สนับสนุนการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างและนายจ้าง ตลอดจนกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติในประเทศ” โดยจะดำเนินการ ดังนี้

1. พัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน มีวินัยและมีความสามารถสอดคล้องกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ
 2. จูงใจให้คนไทยระดับนักวิชาชีพ ผู้อำนวยการ และผู้ใช้แรงงานที่อยู่ในต่างประเทศกลับมาทำงานในประเทศ
 3. ปรับปรุงระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศที่ดำเนินการอยู่ให้มีความเป็นกลางไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ใช้แรงงาน
 4. ควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติอย่างเข้มงวดและเป็นระบบ
- เพื่อให้บรรลุตามนโยบายดังกล่าวของรัฐบาล กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ให้นโยบายแต่ละหน่วยงานให้เริ่มดำเนินงานที่สำคัญของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (เอกสารประกอบ ก)

ในปัจจุบันกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีนโยบายไม่ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้คนไทยไปทำงานในต่างประเทศ เนื่องจากภาวะการจ้างงานในประเทศในช่วงเวลาที่ผ่านมามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตลอดเวลาโดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือในภาคเกษตรกรรม และอุตสาหกรรมบางประเภท และแรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือเกือบทุกประเภทก็เป็นที่ต้องการสูงอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตามกระทรวงแรงงานฯ ไม่ขัดข้องหากคนหางานจะเลือกไปทำงานในต่างประเทศเพื่อหารายได้ให้กับครอบครัว ซึ่งกระทรวงแรงงานฯ ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศไว้ 3 ประการ (เอกสารประกอบ ข) คือ

- (1) จะต้องได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่างๆ เพื่อกลับมาใช้ประโยชน์ในประเทศ กล่าวคือ สถานประกอบการในต่างประเทศนั้นเปรียบเสมือนเป็นแหล่งเทคโนโลยี

และสถานฝึกฝีมือเพิ่มพูนทักษะให้แรงงานไทยมีมาตรฐานสูงขึ้น เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

(2) จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องของค่าจ้างสิทธิประโยชน์ รวมทั้งได้รับเงินตอบแทนคุ้มค่ากับการไปทำงานต่างประเทศ

(3) จะต้องมีความปลอดภัยหรือมาตรฐานความเป็นอยู่ได้ดูสภาพกับความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศที่ไปทำงาน เช่น สุขภาพร่างกาย จิตใจที่ดี มีสุขอนามัยดี และเมื่อเดินทางกลับประเทศจะต้องมีความปลอดภัยที่ดีขึ้น

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมโดยกรมการจัดหางานมีบทบาทต่อการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศครอบคลุมตลอดทั้งกระบวนการ นับตั้งแต่เริ่มต้นคือการหางาน การจัดส่ง การให้ความคุ้มครองดูแล ทั้งก่อนเดินทางและเมื่อทำงานอยู่ในต่างประเทศจนกระทั่งเดินทางกลับประเทศไทย บทบาทของกระทรวงแรงงานฯ อาจแบ่งได้เป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ

(1) บทบาทในการควบคุม ได้แก่ การควบคุม ดูแล ให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานในทุกวิถี ตลอดจนการดำเนินการของบริษัทจัดหางานให้เป็นไปโดยถูกต้องตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 เพื่อปกป้องคุ้มครองคนหางาน

(2) บทบาทในการส่งเสริม ได้แก่ การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ การดำเนินการของรัฐในด้านนี้ เช่น การลดขั้นตอนการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศให้มีความคล่องตัวสะดวกรวดเร็วขึ้น การรักษาสถานการณ์แรงงานไทยในต่างประเทศ การประสานความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านแรงงานต่างประเทศ เป็นต้น

(3) บทบาทในการคุ้มครองดูแล ได้แก่ การให้ความคุ้มครองดูแลช่วยเหลือปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศโดยมีกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งกำหนดให้บริษัทจัดหางานหรือนายจ้างต่างประเทศที่จ้างคนงานไทยต้องส่งเงินเข้ากองทุนสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการให้การช่วยเหลือคนหางานที่ถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทย และให้การสงเคราะห์แก่คนหางานที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ

4.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

กรมการจัดหางานปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยกฎหมายหลักๆ อยู่ 4 ฉบับ คือ กฎหมายจัดหางาน กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว กฎหมายสงเคราะห์อาชีพคนไทย และกฎหมายการเข้ามาดำเนินงานของเอกชนต่างประเทศ ซึ่งกฎหมายแต่ละฉบับประกอบด้วยพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบกระทรวง ประกาศกระทรวง และคำสั่งกระทรวง ฯลฯ

สำหรับ “ด่านตรวจคนหางาน” ปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยกฎหมายจัดหางานในส่วนของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ในมาตราที่เกี่ยวกับด่านตรวจคนหางานที่สำคัญ 2 มาตรา (เอกสารประกอบ ค) คือ

มาตรา 62 คนหางานซึ่งเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักรจะต้องเดินทางออกไปโดยผ่านทางด่านตรวจคนหางานและต้องยื่นรายการต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด ณ ด่านดังกล่าว

ด่านตรวจคนหางานตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 63 ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าผู้ใดไม่มีหลักฐานเกี่ยวกับการไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจระงับการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรของผู้นั้นได้เท่าที่จำเป็นตามพฤติการณ์แห่งกรณี ทั้งนี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่บันทึกเหตุที่ต้องระงับการเดินทางไว้ให้ชัดเจนด้วย

ค่าเสียหายที่เกิดจากการสั่งระงับการเดินทางของคนหางานตามวรรคหนึ่งให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเป็นผู้เสีย ในกรณีที่คนหางานมิได้เดินทางโดยการจัดการของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศให้คนหางานเป็นผู้เสีย

5. การศึกษาวิเคราะห์ รูปแบบ และวิธีการลักลอบและหลอกลวง คนหางานไปทำงานต่างประเทศ

5.1 สภาพข้อเท็จจริง

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของคนงานไทย อาจแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ

1. คนงานที่เดินทางไปทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย
2. คนงานที่เดินทางไปทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

1. คนงานที่เดินทางไปทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย คือคนงานที่เดินทางไปทำงานโดยผ่านขั้นตอนหรือกระบวนการต่าง ๆ ตามที่รัฐบาลไทยและรัฐบาลประเทศต่าง ๆ ที่คนงานเดินทางไปได้กำหนดไว้อย่างถูกต้อง

ปัจจุบัน มีการเดินทางไปทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายอยู่ 5 วิธี คือ

1.1 บริษัทจัดหางานจัดส่ง บริษัทจัดหางานที่จัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศต้องจดทะเบียนบริษัทจัดหางานต่อนายทะเบียนจัดหางานกลาง (คืออธิบดีกรมการจัดหางาน) เมื่อบริษัทจัดหางานติดต่อหาตำแหน่งงานในต่างประเทศได้แล้ว ในขั้นตอนการเตรียมคนจะต้องขออนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า ซึ่งจะคัดเลือกคนหางานได้จากศูนย์ทะเบียนคนหางาน หรือรับสมัครคนหางานได้ ณ สถานที่ตั้งบริษัทจัดหางาน หรือสำนักงานชั่วคราวนอกเขตท้องที่ที่ได้รับอนุญาตภายในเวลาที่กำหนด

ในการพิจารณาอนุญาตให้บริษัทจัดหางานจัดส่ง กรมการจัดหางานจะอนุญาตให้ไปทำงานกับนายจ้างที่ให้ค่าจ้าง และสวัสดิการที่เหมาะสม คนหางานที่จะเดินทางไปทำงานจะต้องผ่านการทดสอบฝีมือจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และศูนย์ทดสอบฝีมือที่ได้รับอนุญาตถูกต้อง และต้องผ่านการตรวจสุขภาพจากสถานพยาบาลที่มีมาตรฐานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ บริษัทจัดหางานต้องนำคนงานเข้าอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณีของประเทศที่จะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้างก่อนการเดินทาง

1.2 รัฐจัดส่ง กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการจัดส่งคนงานให้นายจ้างในต่างประเทศ เมื่อมีการติดต่อโดยตรง แต่เดิมไม่ดำเนินการหาตลาดแรงงานแข่งขันกับภาคเอกชน แต่ปัจจุบันเนื่องจากมีปัญหาการเก็บค่าหัวสูงกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยมุ่งหวังที่จะสร้างกลไกตลาดให้อัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่บริษัทจัดหางานเรียกเก็บจากคนหางานลดลง

1.3 นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ นายจ้างที่ประสงค์จะพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศจะต้องยื่นขออนุญาตต่ออธิบดีกรมการจัดหางานก่อนพาลูกจ้างไปทำงาน

1.4 นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศไม่เกิน 45 วัน จะต้องแจ้งต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน แต่หากเกิน 45 วัน ต้องยื่นขออนุญาตต่ออธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย การส่งลูกจ้างไปฝึกงานต่างประเทศจะเรียกเก็บเงินหรือประโยชน์อื่นใดมิได้

1.5 คนงานเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง ซึ่งอาจได้งานโดยได้รับคำแนะนำจากเพื่อนหรือญาติพี่น้องที่อยู่ต่างประเทศ ซึ่งคนงานจะต้องแจ้งการเดินทางต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายก่อนเดินทางไม่น้อยกว่า 15 วัน

การเดินทางไปทำงานของคนงานทั้ง 5 วิธีดังกล่าวข้างต้น จะต้องไปรายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางาน กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน เพื่อแจ้งการเดินทางก่อนเดินทางออกนอกประเทศ โดยต้องแสดงหลักฐานการเดินทางไปทำงานหรือฝึกงาน หากเอกสารดังกล่าวไม่ครบถ้วน เจ้าหน้าที่ด่านฯ จะทำการระงับการเดินทาง

ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2533-2540 มีผู้แจ้งการเดินทางผ่านด่านตรวจคนหางานเพิ่มขึ้นทุกปีตามตารางที่แสดงจำนวนคนงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ แยกตามปี และประเทศที่คนงานเดินทางไป

จำนวนคนไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผ่านด้านตรวจคนหางานทั่วประเทศ

กรมการจัดหางาน

ประเทศ / พ.ศ.	2533	2534	2535	2536	2537	2538	2539	2540
ซาอุดีอาระเบีย	9,970	5,613	8,707	5,035	4,152	2,905	1,825	618
อิสราเอล	199	874	1,064	1,797	7,641	10,407	14,908	3,605
กาตาร์	1,515	928	944	751	1,534	1,761	1,226	446
บาห์เรน	942	1,047	841	750	594	345	232	95
สหรัฐอเมริกาบริติช	1,072	783	1,300	1,504	1,830	1,470	951	329
จอร์แดน	48	46	14	8	7	9	-	22
คูเวต	1,325	3,121	3,313	1,859	1,212	978	885	410
ลิเบีย	10,610	7,651	5,407	4,597	160	1,639	-	411
ปะปนอื่นๆ ในตะวันออกกลาง	1,711	1,419	1,439	718	484	473	104	201
รวมประเทศในตะวันออกกลาง	27,392	21,482	23,029	17,019	17,614	19,987	20,525	6,137
มาเลเซีย	2,087	2,473	6,608	11,358	12,232	11,830	9,363	2,777
สิงคโปร์	6,464	9,488	11,337	14,171	15,100	15,624	17,601	8,427
บรูไน	8,009	8,840	12,729	14,750	16,553	17,292	20,714	8,066
ฮ่องกง	7,908	8,431	7,273	5,182	5,851	5,861	4,301	1,807

ประเทศ / พ.ศ.	2533	2534	2535	2536	2537	2538	2539	2540
ญี่ปุ่น	4,210	6,263	6,773	5,588	8,848	8,303	10,118	4,042
ไต้หวัน	111	2,237	10,938	66,891	91,162	120,360	96,097	38,845
ปท.อื่นๆ ในเอเชีย	703	745	507	660	741	1,511	2,747	2,132
รวมประเทศในเอเชีย	29,492	38,477	56,165	118,600	50,487	180,781	160,941	66,096
สหรัฐอเมริกาและไซปรัส	3,731	2,167	978	706	831	721	764	354
อังกฤษ	316	247	60	64	96	71	103	24
เยอรมัน	548	363	171	135	242	278	305	67
เดนมาร์ก	255	397	704	649	49	36	-	27
ออสเตรเลีย	83	44	0	30	23	23	43	20
ปท.อื่นๆ	1,207	672	611	697	422	379	673	306
ประเทศอื่นๆ	6,140	3,890	2,524	2,331	1,663	1,528	1,888	798
รวมทั้งหมด	63,024	63,849	81,718	137,950	169,764	202,296	185,436	73,031

หมายเหตุ ปี พ.ศ. 2540 ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2540

ฝ่ายสารสนเทศและทะเบียนคนหางาน
สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

2. คนงานที่เดินทางไปทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

จำนวนคนที่เดินทางไปทำงานในประเทศต่างๆ โดยไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของรัฐบาลไทยหรือกฎหมายการเข้าเมืองเพื่อไปทำงานของประเทศต่างๆ ที่เดินทางไปซึ่งถือว่าเป็นการลักลอบเข้าไปทำงานโดยเจตนาหรือถูกหลอกลวงก็ตาม จากการปฏิบัติงานของกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน ได้ตรวจพบรูปแบบการลักลอบไปทำงานสรุปได้ ดังนี้

2.1 การลักลอบไปทำงานในฐานะนักท่องเที่ยว

2.1.1 ใช้วิธีเดินทางแบบทัศนจร เพื่อไม่ให้เป็นที่ผิดสังเกตจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองของประเทศที่จะลักลอบไปทำงานโดยเดินทางผ่านประเทศอื่นก่อนที่จะเข้าไปประเทศเป้าหมาย

2.1.2 สาย/นายหน้าเถื่อนในประเทศจะนำคนงานไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกกฎหมายในฐานะนักท่องเที่ยว โดยใช้หนังสือเดินทางจริงหรือหนังสือเดินทางปลอม และเมื่อเดินทางไปถึงก็ไม่มีงานให้ทำ ส่วนใหญ่จะเป็นการลักลอบเข้าไปในประเทศสิงคโปร์โดยผ่านประเทศมาเลเซียอย่างถูกกฎหมาย และลักลอบไปประเทศสิงคโปร์ทางเรือในเวลากลางคืน

2.1.3 บางประเทศมีข้อตกลงยกเว้นการตรวจลงตราหนังสือเดินทางกับประเทศไทย (VISA) ซึ่งเป็นช่องทางให้ลักลอบไปทำงานต่างประเทศได้ง่ายในรูปของนักท่องเที่ยว

2.2 การลักลอบไปทำงานในฐานะนักแสวงบุญ

ลักษณะนี้มักเกิดขึ้นกับผู้เดินทางไปประเทศซาอุดีอาระเบียโดยใช้วีซ่าที่ออกให้ชาวมุสลิมที่เดินทางไปปฏิบัติศาสนกิจ ซึ่งจะถือโอกาสอยู่ในเมืองเมกกะ เมืองเมดิินะห์หรือเมืองต่างๆ ในซาอุดีอาระเบีย

2.3 การลักลอบไปทำงานโดยเจตนา

2.3.1 เป็นการใช้นหนังสือเดินทางของตนเองขอวีซ่าจากสถานทูตไปต่างประเทศในฐานะนักท่องเที่ยว

2.3.2 เปลี่ยนแปลงรูปในหนังสือเดินทางของผู้อื่นที่ได้รับวีซ่าจากสถานทูต แล้วปลอมวีซ่าของประเทศที่สามเพื่อขอทำวีซ่าผ่านเข้าประเทศที่จะไปทำงาน การปลอมวีซ่าโดยตรง การปลอมตราประทับของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

2.3.3 จ้างชายไทยหรือต่างชาติจดทะเบียนสมรสเพื่อจะได้ทำหนังสือเดินทาง เมื่อเดินทางไปต่างประเทศเป้าหมายแล้วบางรายจะจดทะเบียนหย่าทันที

2.3.4 จดทะเบียนเป็นบุตรบุญธรรมของคนอื่น เพื่อจะได้เปลี่ยนนามสกุลและย้ายสำมะโนครัวออกจากถิ่นเดิมของตน โดยผู้จดทะเบียนรับเป็นบุตรบุญธรรมบางคนก็เป็นนายหน้าลักลอบหาคนไทยไปทำงาน หรือค้าประเวณีด้วยตนเอง

2.3.5 บางคนมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด โดยเฉพาะภาคเหนือจะย้ายสำมะโนครัวมาอยู่บ้านนายหน้าในกรุงเทพฯ เพื่อไม่ให้สถานทูตสงสัยว่าจะไปค้าประเวณี เนื่องจากคนภาคเหนือมักจะถูกเพ่งเล็งในเรื่องนี้มาก

2.3.6 มีขบวนการที่ให้ความช่วยเหลือในการเดินทางเข้าไปประเทศอาเซียน โดยถือหนังสือเดินทางไทย และเพื่อหลีกเลี่ยงการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไทย เมื่อถึงประเทศเหล่านั้นก็เปลี่ยนไปถือหนังสือเดินทางของประเทศนั้น เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ ฯลฯ เพราะสามารถเดินทางเข้าไปในประเทศที่สามได้โดยไม่ต้องรับการตรวจลงตรา เนื่องจากมีข้อตกลงยกเว้นการตรวจลงตรา โดยเฉพาะการลักลอบเข้าไปในประเทศญี่ปุ่น

2.3.7 อาศัยหลบเข้าไปทางเมืองท่าที่สามารถเดินทางเข้าประเทศโดยทางเรือ เช่น ผ่านเกาหลี ฮองกง สิงคโปร์ เป็นต้น โดยใช้เอกสารของประเทศที่สามารถเดินทางเข้าประเทศที่สามที่ไม่ต้องผ่านการตรวจลงตรา

2.4 การลักลอบไปทำงานโดยใช้ใบเบิกทางผ่านแดน (BORDER PASS)

ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงว่าด้วยการเจรจาข้ามแดนระหว่าง ไทย-มลายู พ.ศ. 2483 ตามความตกลงว่าด้วยการเจรจาข้ามแดนระหว่างมลายู อังกฤษ กับไทย เมื่อเริ่มประกาศใช้มีหลักการและวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ที่อยู่ชายแดนทั้งสองประเทศสามารถข้ามแดนไปมาหาสู่กัน เพื่อการเยี่ยมชมในระยะเวลาอันสั้นได้โดยสะดวกในระยะทางไม่เกิน 25 กิโลเมตร จากแนวเขตแดนและกำหนดหลักเกณฑ์ผู้มีสิทธิถือใบเบิกทางผ่านแดน ผู้มีอำนาจออกใบเบิกทางผ่านแดน เงื่อนไขวิธีการต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน แต่ทั้งนี้ไม่มีข้อความใดห้ามมิให้ผู้ถือใบเบิกทางผ่านแดนใช้ทำธุรกิจค้าขาย หรือใช้ทำงานประกอบอาชีพ

การลักลอบไปทำงานโดยใช้ใบเบิกทางผ่านแดน (BORDER PASS) ส่วนใหญ่มักเป็นราษฎรจาก 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งลักลอบเข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียโดยใช้ใบเบิกทางผ่านแดน ซึ่งเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมาเลเซียจะประทับตรา

อนุญาตให้อยู่ได้ไม่เกิน 1 เดือน โดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน ในขณะเดียวกัน เจ้าหน้าที่ของ ไทยมักจะผ่อนผันให้ เนื่องจากเป็นการเข้าไปทำงานเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวหรือไปมาหาสู่ ญาติที่อยู่ในมาเลเซีย คนเหล่านี้จะเดินทางกลับภูมิลำเนาง่าย เนื่องจากการคมนาคมสะดวก ค่าจ้างที่ได้รับจะสูงกว่าการทำงานในท้องถิ่นของตนเอง

2.5 การลักลอบไปทำงานโดยนายจ้างลักลอบพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ

นายจ้างในประเทศไทยจะรับสมัครคนงานและเรียกรับค่าบริการ พร้อมทั้ง ทำเรื่องขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศต่อกรมการจัดหางานในฐานะเป็น นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ แต่มีได้ผ่านขั้นตอนและไม่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายของต่างประเทศ นอกจากนี้ นายจ้างบางรายพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ โดยไม่ได้ขออนุญาตต่อกรมการจัดหางาน

2.6 จะเกิดกับคนไทยที่ไปศึกษาต่อในต่างประเทศแล้วไปรับจ้างทำงาน ในประเภทงานที่คนท้องถิ่นไม่ทำหรือขาดแคลนแรงงาน คนไทยกลุ่มนี้มักจะทำงานโดย ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย สำหรับประเทศที่ไปทำงานมักเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศในยุโรป และสหรัฐอเมริกา เป็นต้น

กองประสานราชการต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม ได้จัดทำสถิติจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปต่างประเทศโดยไม่ถูกต้องตาม กฎหมายในปี 2538 และ 2539 โดยแยกประเทศที่คาดว่าคนงานจะเดินทางไปทำงาน ดังนี้

**สถิติจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ
โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย พ.ศ. 2538-2539**

ประเทศ	2538	2539	เพิ่ม/ลด
ซาอุดีอาระเบีย	15,000	-	-
อิสราเอล	500	2,000	+
กรีซ	-	2,000	+
มาเลเซีย	104,355	36,121	-
สิงคโปร์	28,000	20,000	-
บรูไน	30,000	600	-
ฮ่องกง	2,000	-	-
ญี่ปุ่น	70,000	41,280	-
ไต้หวัน	3,000	4,636	+
เกาหลี	7,740	5,000	-
สหรัฐอเมริกาและไต้หวัน	60,000	-	-
อังกฤษ	2,000	-	-
เยอรมัน	20,000	-	-
เดนมาร์ก	2,500	-	-
ออสเตรเลีย	6,500	-	-
นิวซีแลนด์	7,000	-	-
ฝรั่งเศส	30,000	-	-
รวม	388,595	111,637	-

ที่มา : กองประสานราชการต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

5.2 รูปแบบและวิธีการหลอกลวงคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายนั้น มีเป็นจำนวนมากไม่น้อยที่ถูกหลอกลวงให้ไปทำงานโดยตัวแทน นายหน้าหรือบริษัทจัดหางาน เนื่องจากคนหางานไม่รู้ ไม่เข้าใจในวิธีการ หรือขั้นตอนในการไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้อง ประกอบกับความจำเป็นที่บีบบังคับหรือความประสงค์ในการทำงานต่างประเทศของคนหางาน ทำให้ถูกหลอกลวงได้ง่ายยิ่งขึ้น

จากประสบการณ์การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งรับผิดชอบดูแลให้การช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาแก่คนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ สามารถสรุปรูปแบบของการฉ้อโกง หลอกลวงคนหางานได้ 2 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่หนึ่ง เป็นการดำเนินการโดยบริษัทจัดหางานซึ่งจดทะเบียนถูกต้องใช้วิธีการฉ้อฉลปิดบังข้อเท็จจริงบางส่วนหรือทั้งหมด หรือแจ้งให้คนหางานทราบข้อความอันเป็นเท็จบางส่วนหรือทั้งหมด ใช้สายหรือนายหน้าเป็นเครื่องมือในการชักชวนคนหางานให้หลงเชื่อ ใช้วิธีการข่มขู่ ใช้วิธีการยึดหนังสือเอกสารสัญญาต่างๆ ของคนหางาน เพื่อให้คนหางานไปทำงานต่างประเทศหลงเชื่อ และยอมจ่ายเงินหรือทรัพย์สินให้แก่ผู้หลอกลวง

รูปแบบที่สอง เป็นการดำเนินการโดยบุคคลอื่น ซึ่งอาจเป็นคนเดียวหรือหลายคนร่วมกันกระทำโดยใช้วิธีการชักชวน ชักจูงใจคนหางานไปทำงานต่างประเทศให้หลงเชื่อว่าจะสามารถดำเนินการให้คนหางานไปทำงานในต่างประเทศได้ และยินยอมจ่ายเงินหรือทรัพย์สินให้แก่ผู้หลอกลวงและในการชักชวนนั้นอาจจะอิงบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ได้

รูปแบบที่ 1 การฉ้อโกง หลอกลวงคนหางานโดยบริษัทจัดหางานที่ถูกต้อง ดังนี้

ลักษณะที่ 1 การรับสมัครงานลวงหน้า และเรียกเก็บเงินล่วงหน้า

วิธีการ

- เรียกเก็บเงินจากคนหางานแล้วหลบหนีไป หรือไม่ส่งคนไปทำงานจริง เพราะบริษัทดังกล่าวมีปัญหาทางการเงินหรือถูกร้องเรียน แล้วปิดบริษัทฯ หายไป

- เรียกรับเงินจากคนหางานแล้วประวิงเวลาไม่ส่งคนหางานไปทำงาน โดยเร็ว และใช้วิธีการทำสัญญามีระยะเวลาคืนเงินให้ถ้าไม่ได้ไป เช่น 90 วัน หรือ 100 วัน แล้วหมุนเงินของคนหางานใหม่มาให้คนหางานเก่า เป็นต้น

- เรียกรับเงินล่วงหน้า โดยไม่มีการออกใบเสร็จรับเงินให้ถูกต้อง เช่น ออกใบเสร็จรับเงินน้อยกว่าจำนวนที่เก็บเงิน หรือลงวันที่ล่วงหน้าหรือออกใบเสร็จรับเงินเป็นช่วงๆ โดยการรับเงินครั้งถัดไปจะขอใบเสร็จรับเงินเดิมคืน และออกใบเสร็จรับเงินใหม่รวมยอดเงินกับใบเสร็จรับเงินเดิมเพื่อให้วันที่รับเงินขยายออกไปตามใบเสร็จรับเงินฉบับใหม่ ทำให้ไม่เกินระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด

- เรียกรับเงิน โดยอ้างว่าเป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่ามัดจำวีซ่า ค่าตรวจโรค ค่าติดตามตัว ค่าตัวเครื่องบิน ฯลฯ และยึดหนังสือเดินทาง และเอกสารต่างๆ ของคนหางานไว้ด้วย

- ใช้สายหรือนายหน้าที่มีประโยชน์ร่วมกัน เป็นผู้ดำเนินการรวบรวมคนหางานและเรียกเก็บเงินให้ หากมีปัญหาที่ปฏิเสธความรับผิดชอบโดยโยนความผิดให้สายหรือนายหน้าเถื่อน

- ให้นักงานลูกจ้างของบริษัทชักจูงคนหางาน ให้มาสมัครงานและรับเงินล่วงหน้า เมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็ปฏิเสธความรับผิดชอบว่าไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบริษัทจัดหางาน

ลักษณะที่ 2 การเก็บค่าบริการเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด จากข้อมูลที่รวบรวมได้ บริษัทจัดหางานส่วนมากอ้างว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องเก็บค่าบริการ ค่าหัวสูงกว่าที่กฎหมายอนุญาต มิฉะนั้น ไม่คุ้มค่ากับการดำเนินธุรกิจ อัตราเรียกเก็บเงินจะอยู่ระหว่าง 35,000-45,000 บาท สำหรับงานในประเทศตะวันออกกลาง และจำนวนระหว่าง 60,000 - 180,000 บาท สำหรับงานในประเทศใต้หวันและญี่ปุ่น แต่ตามกฎหมายจะกำหนดค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่บริษัทฯจะเรียกเก็บจากคนหางานได้ไม่เกินที่กฎหมายกำหนดดังที่กล่าวแล้ว

วิธีการ

- แยกใบเสร็จรับเงินโดยจะออกใบเสร็จรับเงินเท่าที่กฎหมายอนุญาต ส่วนที่เหลือออกใบรับเงินในรูปแบบอื่นๆ เช่น เช็คธนาคารลงวันที่ล่วงหน้า สัญญากู้ยืมเงิน ใบเสร็จชำระหนี้เรื่องอื่น

ลักษณะที่ 3 โฆษณา ประชาสัมพันธ์หรือให้ข้อมูลสภาพการไปทำงานเกินความเป็นจริง ให้ข้อมูลจำนวนตำแหน่งงานที่จะจัดส่งไปมากกว่าตำแหน่งงานที่มีอยู่จริง

วิธีการ

- ใช้การประกาศแจ้งความทางหนังสือพิมพ์ เลี่ยงการขออนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานในการโฆษณา
- ใช้การให้สัมภาษณ์หนังสือพิมพ์ เลี่ยงการขออนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางาน
- ใช้การกระจายข่าวทางวิทยุและโทรทัศน์ แจกสาย/นายหน้าและแสดงหลักฐานเท็จให้เชื่อว่ามีตำแหน่งงานจริงเป็นจำนวนมาก หรือนายจ้างที่จะจัดส่งไปทำงานนั้นมีกิจการใหญ่โตมั่นคง และให้ค่าจ้าง สวัสดิการที่ดี

ลักษณะที่ 4 ให้คนหางานทำสัญญาจ้างสองฉบับทำให้คนหางานได้รับค่าจ้างตำแหน่งงาน สวัสดิการไม่ตรงตามสัญญา

วิธีการ

- มีการตกลงกับนายจ้างร่วมมือกันลวงหน้า แล้วหลอกทั้งเจ้าหน้าที่และคนหางาน
- มีการเปลี่ยนสัญญาให้คนหางานก่อนขึ้นเครื่องบิน
- มีการเปลี่ยนสัญญา โดยนายจ้างเป็นผู้บีบบังคับด้วยวิธีการต่างๆ ให้คนหางานลงนาม มิฉะนั้นจะไม่ได้เดินทาง

ลักษณะที่ 5 การนำพาคนหางานลักลอบเดินทางออกนอกราชอาณาจักร

วิธีการ

- ผู้จัดส่งพาคนหางานไปโดยยินยอมจ่ายเงินค่าผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง
- ผู้จัดส่งพาคนหางานไปโดยไม่ผ่านช่องทาง (ด่าน) ตามที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะทางภาคใต้
- ผู้จัดส่งให้คนหางานไป โดยอ้างว่ามีได้ไปทำงานแต่ไปท่องเที่ยวหรือเยี่ยมญาติ

รูปแบบที่ 2 การฉ้อโกง หลอกหลวงหรือจัดหางานโดยไม่ได้รับอนุญาต โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (สาย/นายหน้าเถื่อน) มีดังนี้

ลักษณะที่ 1 การฉ้อโกง หลอกหลวง โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในท้องถิ่นเดียวกัน

วิธีการ

- เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่อยู่ในท้องถิ่นนั้นเอง ใช้วิธีการฉ้อฉลให้คนหางานเชื่อว่าจะสามารถส่งไปทำงานในต่างประเทศได้
- อ้างและแสดงหลักฐานว่ารู้จัก หรือเกี่ยวพันหรือเป็นตัวแทนของบริษัทจัดหางานที่ถูกต้อง
- อ้างและแสดงหลักฐานว่าเคยไปทำงานต่างประเทศมาแล้ว และได้รับการมอบหมายจากนายจ้างต่างประเทศให้เข้ามาหาคนงานเพิ่ม
- อุปลักษณ์คนต่างชาติว่าเป็นนายจ้างต่างชาติเข้ามาหาคนงาน

เมื่อคนหางานทราบว่าถูกหลอกหลวงและสูญเสียเงินไปแล้ว บุคคลพวกนี้ก็จะทำอุบายว่าเป็นคนที่รับเคราะห์เช่นเดียวกัน และหาทางประนอมหนี้

ลักษณะที่ 2 การฉ้อโกง หลอกหลวง โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่างถิ่น

วิธีการ

- เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่างถิ่น ใช้วิธีการแสดงตัวภูมิฐาน มีหลักทรัพย์ให้คนหางานเชื่อถือและยอมจ่ายเงินให้ล่วงหน้า
- เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่างถิ่นแสดงเอกสารหลักฐานให้เชื่อว่าเป็นผู้แทนนายจ้างหรือบริษัทที่จะช่วยให้ส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศได้ และในบางรายสามารถส่งไปต่างประเทศได้จริงแต่ไม่มีงานให้ทำ
- ใช้วิธีการเช่าอาคารสถานที่เปิดสำนักงาน เพื่อหลอกให้คนมาสมัครและจ่ายเงิน เมื่อได้จำนวนตามที่ต้องการแล้วก็ปิดสำนักงานหลบหนีไป

ลักษณะที่ 3 การฉ้อโกง หลอกหลวง โดยอ้างตนเป็นนิติบุคคล

วิธีการ

- จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลที่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ไม่ใช่บริษัท จัดหางาน ดำเนินการประกาศรับสมัครคนหางานทางสื่อมวลชน หรือเผยแพร่ด้วยวิธีการ อื่นๆ ให้คนหลงเชื่อว่ามีงานมาสมัครแล้วเรียกเก็บเงินเป็นค่าประกันต่างๆ แล้วนัดหมายในช่วงเวลา 2-3 เดือน จะประกาศผลแต่แล้วก็ปิดกิจการหลบหนีคนงานไป

- จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล แล้วเปิดรับสมัครบุคคลทั่วไปให้ไปทำงาน ต่างประเทศ เรียกเก็บเงินแล้วไม่ส่งไปทำงานต่างประเทศจริง

- จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล รับสมัครคนหางาน แล้วรวบรวมส่งต่อให้ บริษัทจัดหางานที่ถูกต้อง

- จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล รับสมัครคนหางานแล้วลักลอบส่งคนหางาน ไปทำงานโดยไม่ขออนุญาต

คนหางานที่ถูกหลอกหลวงหรือลักลอบไปทำงานต่างประเทศจะใช้วิธีการใน การเข้าประเทศต่างๆ สรุปได้ดังนี้

1. เดินทางโดยเครื่องบินไปในลักษณะนักท่องเที่ยว แล้วลักลอบเข้าไปทำงาน เช่น ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ประเทศเกาหลีใต้

2. เดินทางไปกับเรือประมง หรือเรือสินค้า แล้วลักลอบเข้าไปทำงาน เช่น ประเทศญี่ปุ่น

3. เดินทางโดยรถทัวร์ทัศนอาจรเป็นนักท่องเที่ยว แล้วลักลอบเข้าไปทำงาน เช่น ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์

4. เดินทางไปในลักษณะอุปโลกน์ว่าเป็นนายจ้างพาไปทำงาน แต่มีได้ขออนุญาตตามกฎหมาย แล้วลักลอบเข้าไปทำงาน เช่น ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

5.3 ผลกระทบที่เกิดขึ้น

คนหางานที่ถูกหลอกลวงหรือลักลอบไปทำงานต่างประเทศจะประสบปัญหาต่างๆ ตามมา เนื่องจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์หรือมีความประสงค์ที่จะไปทำงานต่างประเทศ โดยไม่ศึกษาหรือทำความเข้าใจถึงวิธีการขั้นตอนและสัญญาจ้างอย่างถูกต้อง ทำให้ต้อง เสียทรัพย์สินเงินทอง บางคนอาจสูญเสียอิสรภาพ โดยอาจถูกจำคุกในต่างแดน เนื่องจาก เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย หรือก่อคดีต่างๆ เนื่องจากสภาพแวดล้อมบีบบังคับ ซึ่งส่งผล ทำให้รัฐต้องเสียทรัพยากรบุคคลและงบประมาณในการดำเนินการ เช่น การพัฒนาคน การดำเนินการช่วยเหลือ ฯลฯ

จากรายงานของสถานเอกอัครราชทูต และสถานกงสุลในต่างประเทศเมื่อสิ้น เดือน ธันวาคม 2539 มีนักโทษไทยถูกจำคุกอยู่ในประเทศต่างๆ จำนวนรวมทั้งสิ้น 823 คน จากการตรวจสอบของกรมการจัดหางาน พบว่านักโทษเหล่านี้ส่วนใหญ่จะ เดินทางไปทำงานโดยไม่ผ่านขั้นตอนที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งหมายความว่านักโทษ ส่วนใหญ่เหล่านี้ ลักลอบไปโดยไม่ผ่านด่านตรวจคนหางาน

สถิตินักท่องเที่ยวซึ่งถูกจำคุกในต่างประเทศ มีดังนี้

ภูมิภาค	ประเทศ	จำนวน		รวม	วันที่รับแจ้ง	หมายเหตุ
		หญิง	ชาย			
อินโดจีน	ลาว	-	11	11	รวบรวม ณ ปี 39	
	พม่า	-	32	32	"....."	
	กัมพูชา	-	-	-	"....."	
อาเซียน	ฟิลิปปินส์	1	2	3	20 มี.ค. 39	
	มาเลเซีย	46	307	353	8 พ.ค. 39	
เอเชียตะวันออก	ญี่ปุ่น	-	197	197	11 มี.ย. 39	
	ไต้หวัน	-	72	72	19 มี.ค. 39	
	ฮ่องกง	43	11	54	5 มี.ค. 39	
	เกาหลีใต้	-	1	1	26 มี.ค. 39	
เอเชียใต้	อินเดีย	-	-	-	23 เม.ย. 39	
	เนปาล	2	-	2	27 มี.ย. 39	
	บังกลาเทศ	-	-	-		
ออสเตรเลีย	นิวซีแลนด์	1	1	2	19 ก.พ. 39	
	ออสเตรเลีย	-	-	-	25 ก.ค. 39	
ตะวันออกกลาง	ซาอุดีอาระเบีย	-	88	88	27 มี.ค. 39	
	โอมาน	-	-	-	3 ก.ค. 39	
ละตินอเมริกา	โบลิเวีย	-	-	-	10 พ.ค. 39	
	อุรุกวัย	-	-	-	28 มี.ค. 39	
	อาร์เจนตินา	-	-	-	1 ก.พ. 39	
ยุโรป	สวีเดน	-	3	3	24 เม.ย. 39	
	ฝรั่งเศส	-	5	5	มี.ค. 39	
	ออสเตรีย	-	-	-	29 ก.พ. 39	
	กรีซ	-	-	-	20 ก.พ. 39	
	โรมาเนีย	-	-	-	29 ม.ค. 39	
รวม		93	730	823		

ที่มา : รวบรวมจากรายงานของสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลในต่างประเทศ

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ ธันวาคม 2539

6. กลยุทธ์ในการดำเนินงาน

จากสภาพปัญหาและผลกระทบบดงกล่าวข้างต้น กรมการจัดหางานได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการป้องกันและคุ้มครองคนหางานเหล่านี้โดยเร่งด่วน ทั้งนี้ เพื่อมิให้ปัญหาขยายกว้างและแก้ไขปัญหาไม่ทันเหตุการณ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อประเทศโดยรวม จึงได้มีการแยกงานตรวจและคุ้มครองคนหางานออกจากส่วนงานต่างๆ ตั้งเป็นหน่วยงานระดับกองขึ้นภายใน ตามคำสั่งกรมการจัดหางานที่ 757/2538 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2538 เรื่องการตั้งกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน (เอกสารประกอบ ง) เพื่อกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงาน ด้านการตรวจ ป้องกันและคุ้มครองคนหางานให้เป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ โดยแต่งตั้งผู้ขอประเมินดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน อีก 1 ตำแหน่ง ตามคำสั่งกรมการจัดหางานที่ 763/2538 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2538 (เอกสารประกอบ จ)

กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- ควบคุมบริษัทจัดหางานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- รับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ เกี่ยวกับการจัดหางานและการทำงานของคนต่างด้าว
- ตรวจติดตามความเคลื่อนไหวและพฤติกรรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดหางานเพื่อป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางาน
- ตรวจและติดตามข้อมูลของคนต่างด้าวและสถานประกอบการที่คนต่างด้าวเข้าทำงาน
- ตรวจสอบคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศและสังเกตความเคลื่อนไหวของกลุ่มบุคคลที่อาจลักลอบไปทำงานในต่างประเทศ ณ บริเวณด่านตรวจคนหางาน

โดยแบ่งหน่วยงานภายในเป็น 1 งาน 3 ฝ่ายคือ งานบริหารทั่วไป ฝ่ายตรวจและด่านตรวจคนหางาน ฝ่ายรับเรื่องราວและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ และฝ่ายสำนักงานจัดหางาน ซึ่งต้องดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทจัดหางาน งานต่างด้าว และงานตรวจคนหางาน

งานป้องกันการหลอกลวงคนหางาน เป็นภารกิจหนึ่งในฝ่ายตรวจและด้านตรวจคนหางาน โดยมีด้านตรวจคนหางานเป็นหน่วยงานหลักที่ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของกรมและสนองนโยบายเร่งด่วนของกระทรวง (เอกสารประกอบ ฉ) ในอันที่จะป้องกันและปราบปรามการลักลอบเดินทางและการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศอย่างเข้มงวด และช่วยเหลือคนหางานและผู้ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ

ปัจจุบันด้านตรวจคนหางาน กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน มีจำนวน 11 แห่ง ใน 7 จังหวัด (เอกสารประกอบ ช.ช และ ฉ) ได้แก่

1. ด้านตรวจคนหางานดอนเมือง	กรุงเทพมหานคร
2. ด้านตรวจคนหางานสะเดา	จังหวัดสงขลา
3. ด้านตรวจคนหางานป่าตองเบฮาร์	จังหวัดสงขลา
4. ด้านตรวจคนหางานหาดใหญ่	จังหวัดสงขลา
5. ด้านตรวจคนหางานสุโขทัย-ลก	จังหวัดนราธิวาส
6. ด้านตรวจคนหางานตากใบ	จังหวัดนราธิวาส
7. ด้านตรวจคนหางานวังประจัน	จังหวัดสตูล
8. ด้านตรวจคนหางานสตูล	จังหวัดสตูล
9. ด้านตรวจคนหางานเบตง	จังหวัดยะลา
10. ด้านตรวจคนหางานภูเก็ต	จังหวัดภูเก็ต
11. ด้านตรวจคนหางานเชียงใหม่	จังหวัดเชียงใหม่

ด้านตรวจคนหางานมีหน้าที่ดังนี้

1. ตรวจสอบหลักฐานเอกสารของคนหางานและลูกจ้าง ซึ่งประสงค์จะเดินทางไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศ

2. ระวังการเดินทางในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่า ผู้ใดไม่มีหลักฐานเกี่ยวกับการไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

3. ตรวจสอบสังเกตความเคลื่อนไหวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลบริเวณด้านตรวจคนหางาน ที่อาจถูกหลอกลวงหรือลักลอบไปทำงานในต่างประเทศ

4. ประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการดำเนินการตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

สำหรับผู้ที่จะเข้าข่ายจะต้องยื่นเอกสารผ่านด้านตรวจคนหางานก่อนเดินทางออกนอกประเทศ (เอกสารประกอบ ญ) มีดังนี้

1. คนหางานที่เดินทางไปทำงานด้วยตนเอง แยกเป็น 2 กรณี

1.1 คนหางานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเอง โดยไม่ผ่านบริษัทจัดหางาน

1.2 คนหางานที่เดินทางกลับไปทำงานในต่างประเทศ โดยมีวีซ่าประเภท RE-ENTRY VISA หรือมีวีซ่าอื่นที่มีความหมายอย่างเดียวกัน (เอกสารประกอบ ญ)

2. คนหางานที่กรมการจัดหางานจัดส่งไปทำงาน

3. คนหางานที่บริษัทจัดหางานส่งไปทำงาน

4. ลูกจ้างที่นายจ้างพาไปทำงาน

5. ลูกจ้างที่นายจ้างส่งไปฝึกงาน

ผู้เดินทางที่แจ้งวัตถุประสงค์การเดินทางออกนอกราชอาณาจักรเพื่อการอื่น หรือผู้เดินทางที่มีพฤติการณ์น่าสงสัยว่าจะเดินทางออกไปทำงานหรือฝึกงานนอกราชอาณาจักร โดยไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย พนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านตรวจคนหางานจะสอบข้อเท็จจริง และใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาอนุญาต หรือระงับการเดินทาง โดยตั้งอยู่ในสมมุติฐานที่ว่า “บุคคลมีเสรีภาพในการเดินทางไปนอกราชอาณาจักร” ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 62 และ 63

7. ผลการดำเนินงาน

นับตั้งแต่ได้ยกระดับกองตรวจและคุ้มครองคนหางานขึ้นเป็นหน่วยงานระดับกอง มีการบริหารงานเป็นเอกเทศเมื่อปลายปี 2538 นั้น ได้มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวางแผนการดำเนินการโดยได้ปรับปรุงหน่วยงาน วิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้การป้องกัน การหลอกลวง และการสกัดกั้นการลักลอบไปทำงานต่างประเทศรัดกุมยิ่งขึ้น ตามสถิติผลการปฏิบัติงานของด่านตรวจคนหางานต่างๆ ทั่วประเทศในปี 2539 คนหางาน เดินทางไปทำงานต่างประเทศผ่านด่านตรวจคนหางานจำนวนทั้งสิ้น 180,681 คน และ ระวังการเดินทางของคนหางานที่ไม่แสดงหลักฐานหรือมีข้อสงสัยว่าจะลักลอบไปทำงาน โดยผิดกฎหมายจำนวนทั้งสิ้น 3,797 คน และคนงานที่ลักลอบไปทำงานและถูกส่งกลับ จำนวน 813 คน รายละเอียดตามตารางการปฏิบัติงาน

จำนวนคนหางานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ผ่านด่านตรวจคนหางาน

1 มกราคม 2539 - 31 ธันวาคม 2539

ด่านตรวจคนหางาน	คนหางานที่เดินทาง ไปทำงานต่างประเทศ	คนหางานที่ถูก ระงับการเดินทาง	คนหางานที่ถูกลอบ ไปทำงานและถูกส่ง กลับ	หมายเหตุ
1. ส่วนกลาง (ด้านฯ ดอนเมือง)	160,214	3,628	813	
2. ส่วนภูมิภาค (ด้านฯ ภูมิภาค 10 แห่ง)	20,467	169	-	
รวม	180,681	3,797	813	

หมายเหตุ 1. คนหางานที่ถูกระงับการเดินทางส่วนใหญ่ จะเดินทางไปประเทศสิงคโปร์ เยอรมัน เกาหลี มาเลเซีย

2. คนหางานที่ถูกส่งตัวกลับจะเดินทางกลับจากประเทศญี่ปุ่น บรูไน ใต้หวัน สิงคโปร์

สถิติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผ่านด่านตรวจคนหางาน

1 มกราคม 2539 - 31 ธันวาคม 2539

ด้านฯ	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	รวม
ดอนเมือง	12,151	10,230	18,475	13,939	13,459	14,531	15,386	12,233	11,751	14,187	13,359	10,513	160,214
ภูมิภาค	2,348	1,280	3,638	313	2,360	723	1,696	1,626	1,445	1,449	1,574	2,015	20,467
ทั่วประเทศ	14,499	11,510	22,113	14,252	15,819	15,254	17,082	13,859	13,196	15,636	14,933	12,528	180,681

สถิติการระงับการเดินทาง

1 มกราคม 2539 - 31 ธันวาคม 2539

ด้านฯ	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	รวม
ดอนเมือง	177	203	232	197	370	381	584	458	334	277	220	195	3,628
ภูมิภาค	4	5	74	21	11	10	14	7	13	3	2	5	169
ทั่วประเทศ	181	208	306	218	381	391	598	465	347	280	222	200	3,797

สถิติการระงับการเดินทางของคนหางาน ด้านตรวจคนหางานตอนเมือง
แยกตามประเทศของผู้เดินทาง

ลำดับที่	ประเทศที่ลักลอบ	ระงับการเดินทาง (คน)			หมายเหตุ
		มกราคม 2539 - ธันวาคม 2539			
		รวม	ชาย	หญิง	
1.	มาเลเซีย	157	112	45	1. จากการสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้น คนหางานไม่สามารถชี้แจงรายละเอียด เกี่ยวกับการเดินทางตลอดจนแสดง หลักฐานให้กับเจ้าหน้าที่ได้ จึงเป็นเหตุ ให้ระงับการเดินทาง 2. ได้ประสานข้อมูลให้ศูนย์ประสาน การปราบปรามผู้เป็นภัยต่อคนหางาน เพื่อทำการสืบสวนสอบสวนเกี่ยวกับ การหลอกลวงต้มตุ๋นคนหางานดังกล่าว
2.	เกาหลี	270	149	121	
3.	สิงคโปร์	367	215	152	
4.	บรูไน	93	54	39	
5.	ฮ่องกง	244	131	113	
6.	พม่า	33	30	3	
7.	ออสเตรเลีย	32	14	18	
8.	ญี่ปุ่น	206	162	44	
9.	เยอรมันนี	200	42	158	

0
11.05.6

จ. พ. ช. ก. 2

เลขเรียกหนังสือ..... 5793

เลขทะเบียน.....

วันที่..... 30.12.91. 2545

ลำดับที่	ประเทศที่ลี้ภัย	ระงับการเดินทาง (คน)			หมายเหตุ
		มกราคม 2539 - ธันวาคม 2539			
		รวม	ชาย	หญิง	
10.	อินโดนีเซีย	82	69	13	หากพบว่าบุคคล/หรือกลุ่มบุคคล ได้กระทำการฝ่าฝืน พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 จะได้ดำเนินการตาม กฎหมายอย่างเฉียบขาด
11.	ลิเบีย	10	-	10	
12.	ไต้หวัน	65	49	16	
13.	สหรัฐอเมริกา	36	27	9	
14.	อังกฤษ	24	11	13	
15.	อิตาลี	35	20	15	
16.	อินเดีย	3	-	3	
17.	สวีเดน	125	45	80	
18.	นอร์เวย์	10	3	7	
19.	เกาะไซปัน	32	21	11	
20.	เบลเยียม	7	5	2	
21.	สวีตเซอร์แลนด์	56	20	36	

ลำดับที่	ประเทศที่ถูกลอบ	ระงับการเดินทาง (คน)			หมายเหตุ
		มกราคม 2539 - ธันวาคม 2539			
		รวม	ชาย	หญิง	
22.	กัมพูชา	74	70	4	
23.	จีน	90	70	20	
24.	นิวซีแลนด์	72	50	22	
25.	ดูไบ	2	5	-	
26.	ไซปรัส	4	-	4	
27.	เวียดนาม	8	8	-	
28.	บราซิล	3	2	1	
29.	ฟิลิปปินส์	23	20	3	
30.	ฟินแลนด์	5	3	2	
31.	เดนมาร์ก	21	6	15	
32.	มาเก๊า	30	5	25	
33.	ศรีลังกา	2	-	2	
34.	เนเธอร์แลนด์	25	5	20	

ลำดับที่	ประเทศที่ลักลอบ	ระงับการเดินทาง (คน)			หมายเหตุ
		มกราคม 2539 - ธันวาคม 2539			
		รวม	ชาย	หญิง	
35.	แอฟริกา	10	8	2	
36.	ฝรั่งเศส	32	22	10	
37.	U.A.E.	4	4	-	
38.	อิสราเอล	5	2	2	
39.	ประเทศอื่นๆ	1,131	846	285	
	รวม	3,628	2,303	1,325	

ระงับการเดินทางของคนหางาน ด้านตรวจคนหางานภูมิภาค

ลำดับที่	ประเทศที่ลักลอบ	ระงับการเดินทาง (คน)			หมายเหตุ
		มกราคม 2539 - ธันวาคม 2539			
		รวม	ชาย	หญิง	
1.	มาเลเซีย	104	98	6	1. จากการสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้น คนหางานไม่สามารถชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการเดินทางตลอดจนแสดงหลักฐานให้กับเจ้าหน้าที่ได้ จึงเป็นเหตุให้ระงับการเดินทาง 2. ได้ประสานข้อมูลให้ศูนย์ประสานการปราบปรามผู้เป็นภัยต่อคนหางาน เพื่อทำการสืบสวนสอบสวนเกี่ยวกับ การหลอกลวงต้มตุ๋นคนหางานดังกล่าว หากพบว่าบุคคล/หรือกลุ่มบุคคล
2.	สิงคโปร์	59	40	19	
3.	อินโดนีเซีย	6	-	6	

ลำดับที่	ประเทศที่ถูกลอบ	ระงับการเดินทาง (คน)			หมายเหตุ
		มกราคม 2539 - ธันวาคม 2539			
		รวม	ชาย	หญิง	
					ไต่กระทำการฝ่าฝืน พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 จะได้ดำเนินการตาม กฎหมายอย่างเฉียบขาด
	รวม	169	138	31	

8. เทคนิคการตรวจติดตามและประเมินผล

นอกจากนี้ การดำเนินการตั้งกองตรวจและคุ้มครองคนหางานขึ้นเป็นกองภายใน เพื่อวางแผนและดำเนินการตามภาระหน้าที่ที่กำหนดแล้ว ยังได้มีการกำหนด วิเคราะห์ และพิจารณามาตรการ เพื่อเตรียมความพร้อมในการติดตามประเมินผลการดำเนินการ กล่าวคือได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันการลักลอบไปทำงานต่างประเทศโดยผิดกฎหมาย (เอกสารประกอบ ฎ) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนหน่วยงานต่างๆ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธาน เพื่อหารือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการลักลอบไปทำงานโดยผิดกฎหมาย พร้อมทั้งจัดทำ โครงการประชุมและตรวจเยี่ยมด่านตรวจคนหางาน เพื่อประมวลผลทำเป็นรายงาน วิเคราะห์ปัญหา หาแนวทางแก้ไขและให้คำแนะนำ (เอกสารประกอบ ฐ)

9. ความยุ่งยากในการดำเนินงาน

อย่างไรก็ตาม ปัญหาการล่อลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศของคนหางาน โดยหลีกเลี่ยงการผ่านด่านตรวจคนหางานยังมีอยู่เสมอ โดยเฉพาะการลักลอบเดินทางผ่านจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีจุดผ่านแดนเป็นจำนวนมาก สามารถเดินทางไปต่างประเทศได้ทั้งทางเครื่องบิน รถไฟ รถยนต์ และเรือ ทำให้เจ้าหน้าที่ประสบความยุ่งยากในการดำเนินงานมาก

ปัญหาและอุปสรรค

จากการดำเนินงานตามภาระหน้าที่และการประชุมตรวจเยี่ยมด่านตรวจคนหางาน เป็นทางการประจำ พบปัญหาที่สรุปได้ดังนี้คือ

1. ด่านตรวจคนหางานไม่มีสภาพบังคับตามกฎหมาย เช่นเดียวกับด่านตรวจคนเข้าเมือง ถึงแม้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 จะบัญญัติไว้ในมาตรา 62 และมาตรา 63 ให้คนหางาน ซึ่งจะเดินทางออกไปทำงานนอกราชอาณาจักรจะต้องผ่านด่านตรวจคนหางานก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติ คนหางานที่เดินทางออกนอกประเทศไม่ได้แจ้งเจ้าหน้าที่ ด่านตรวจคนหางานตามที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย แต่จะแจ้งเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมือง เพื่อประทับตราออกนอกราชอาณาจักร ทำให้เจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานไม่สามารถตรวจสอบเพื่อแก้ไขปัญหาการล่อลวงและลักลอบในบางกรณี
2. การประสานงานระหว่างด่านตรวจคนหางานและด่านตรวจคนเข้าเมืองยังไม่เด่นชัด รวมถึงบทบาทและการปฏิบัติงานมิได้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การดำเนินงานไม่ราบรื่น
3. การประชาสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานเกี่ยวกับภาระหน้าที่และการให้บริการต่างๆ ของด่านตรวจคนหางานยังมีน้อย เนื่องจากขาดงบประมาณในการดำเนินงาน ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อสารต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
4. การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเหมาะสมในบางพื้นที่ เช่น เขตพื้นที่จังหวัดชายแดน ที่มีการใช้ภาษาเฉพาะท้องถิ่น แต่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถใช้ภาษาท้องถิ่นในการชี้แจงทำความเข้าใจในข้อกฎหมาย ระเบียบและแนวทางปฏิบัติให้กับคนหางานที่มาติดต่อได้

5. ด้านตรวจคนหางานและด้านตรวจคนเข้าเมืองในจังหวัดต่างๆ ตามแนวชายแดน ตั้งอยู่ห่างไกลกัน ประกอบกับเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางานมีเพียง 2 อัตรา ทำให้ยากต่อการประสานงานและสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่จะลักลอบไปทำงาน หรือถูกหลอกลวงไปทำงานในต่างประเทศได้โดยรวดเร็ว

6. ปัญหาข้อกฎหมาย

6.1 พนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านตรวจคนหางานไม่มีอำนาจในการจับกุม ดังนั้น เมื่อพบเห็นผู้หลอกลวงคนหางานซึ่งหน้า ไม่สามารถดำเนินการจับกุมได้ด้วยตนเอง ซึ่งกว่าจะติดต่อผู้มีอำนาจจับกุม (เอกสารประกอบ ท) ผู้กระทำความผิดก็หลบหนีไปก่อนแล้ว

6.2 พนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านตรวจคนหางานไม่มีอำนาจในการรับแจ้งและพิจารณาอนุญาตให้คนหางานเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง ต้องแจ้งต่ออธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายเท่านั้น ทำให้ผู้เดินทางโดยเฉพาะผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ตามชายแดนภาคใต้ทะเลเลยไม่กระทำตาม เนื่องจากไม่สะดวกในการเดินทางมาแจ้งต่ออธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย

10. ประโยชน์ที่ได้รับ

1. สามารถนำข้อมูล หรือการดำเนินการดังกล่าวไปศึกษาวิเคราะห์ หาแนวทาง ในการกำหนดนโยบาย หรือจัดทำแผนการดำเนินการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนพัฒนารูปแบบ เทคนิคการติดตามและประเมินผลให้ต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อ เกิดประสิทธิภาพต่อ กรม กระทรวง และประเทศชาติโดยส่วนรวม

2. สามารถป้องกันการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยผิดกฎหมายได้อย่างมี ระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. สามารถลดปัญหาการหลอกลวงและการลักลอบลงได้ ซึ่งจะส่งผลให้ลดความ สูญเสียทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม กล่าวคือ เป็นการสนองนโยบายของรัฐ ในการส่งเสริมให้คนมีงานทำและปรับปรุงระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศอย่าง มีระบบ โดยผู้ใช้แรงงานไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ลดค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือผู้ถูกหลอกลวง และช่วยให้คนหางานและครอบครัว มีรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

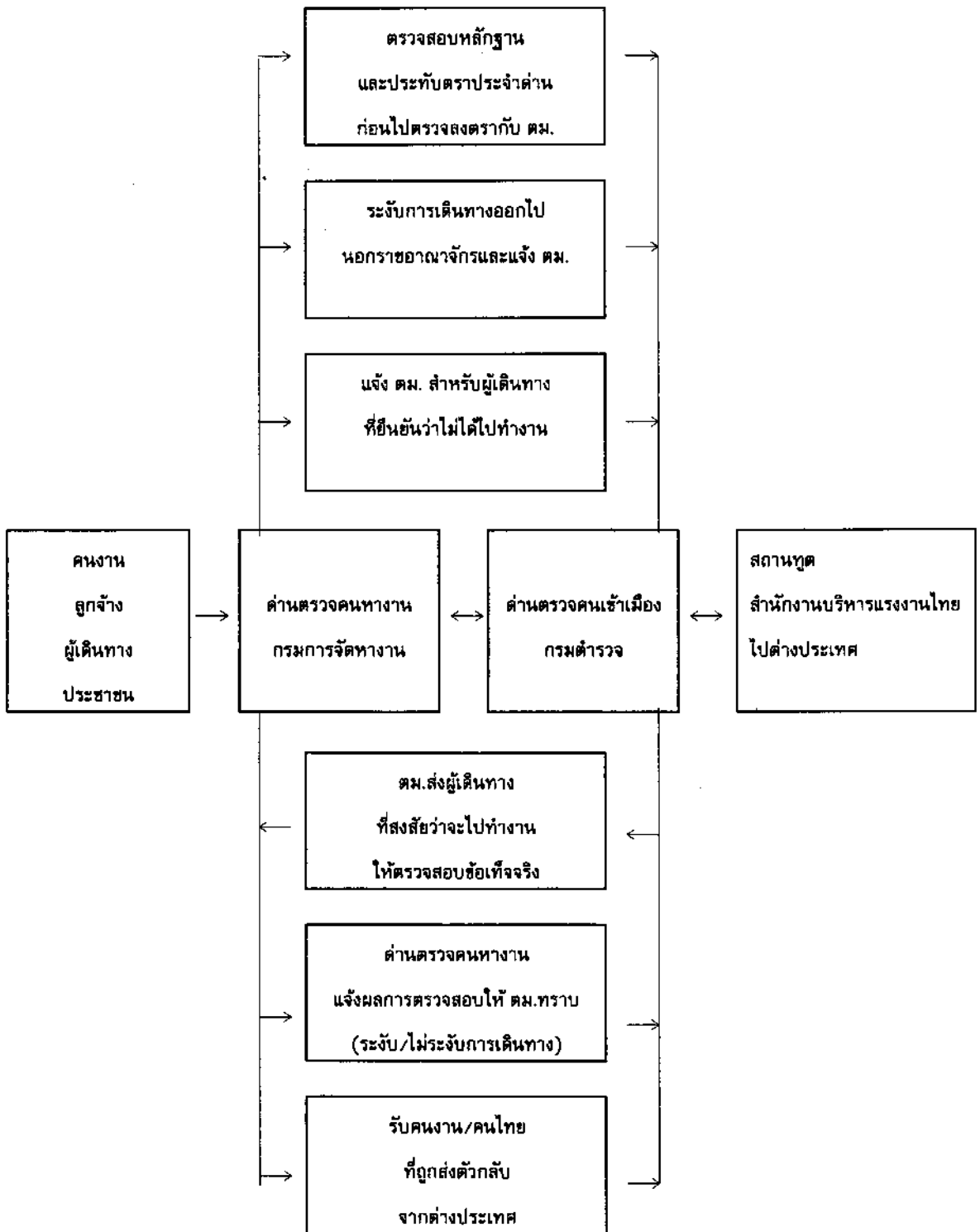
4. ทำให้เกิดความรู้และความเข้าใจ อีกทั้งประสานประโยชน์ร่วมกันระหว่าง เจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมือง กับประชาชน คนหางานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

11. คุณภาพของผลงาน

จากกลยุทธ์ในการดำเนินงานและผลการดำเนินงาน กรมการจัดหางาน โดยกองตรวจและคุ้มครองคนหางานได้เร่งดำเนินการตามมาตรการต่างๆ ควบคู่กันไป โดยเฉพาะมาตรการเร่งด่วนในการเสนอขอมติจากคณะรัฐมนตรีให้อนุมัติหลักการในเรื่องการจัดตั้งด่านตรวจคนหางานให้อยู่ในบริเวณเดียวกันหรือใกล้เคียงกับด่านตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2540 อนุมัติหลักการ ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเสนอไป (เอกสารประกอบ คม) โดยมีรูปแบบการประสานงานตามรายละเอียดหน้า 40

ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินการตรวจป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและลดปัญหาลงได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ได้ทำเรื่องเสนอกระทรวงเพื่อขอขยายด่านตรวจคนหางานไปตามแนวชายแดนที่มีด่านตรวจคนเข้าเมืองอยู่และเสนอแก้ไขข้อกำหนดมาตรา 48 และ 49 ในการมอบหมายอำนาจให้เจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานสามารถพิจารณาอนุญาตให้คนหางานที่เดินทางไปทำงานด้วยตนเอง และนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานได้พร้อมทั้งขอแก้ไขกฎหมายมาตรา 62 และ 63 ให้อำนาจแก่พนักงานตรวจคนเข้าเมืองทำหน้าที่ตรวจตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ในจุดที่ไม่มีด่านตรวจคนหางานของกรมการจัดหางาน

รูปแบบการประสานงานระหว่างด้านตรวจคนหางานกับด้านตรวจคนเข้าเมือง



12. การเผยแพร่

จากผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการลักลอบไปทำงานในต่างประเทศของด่านตรวจคนหางาน ก็ได้ดำเนินการเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับทราบและถือปฏิบัติ พร้อมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและองค์กรท้องถิ่นได้รับทราบเพื่อร่วมมือและประสานงานในการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางาน เช่น กระทรวงมหาดไทย สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงพาณิชย์ สภาความมั่นคงแห่งชาติ บริษัทจัดหางาน และประชาชนทั่วไป ตลอดจนได้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ตามกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

1. สื่อประชาสัมพันธ์ (เอกสารประกอบ ณ) ได้แก่

1.1 เอกสาร คู่มือ แผ่นพับ โปสเตอร์ เกี่ยวกับภารกิจ ระเบียบ และขั้นตอนในการเดินทาง ปัญหาการหลอกลวงและลักลอบเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อแจกจ่ายประชาชน คนงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.2 วิดีทัศน์ เรื่องภารกิจและการให้บริการคนงาน ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไปของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางาน เพื่อเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ด่านตรวจ คนหางาน ทางสถานีโทรทัศน์ และแจกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.3 สติกเกอร์แนะนำด่านตรวจคนหางาน ป้ายประชาสัมพันธ์ของกรมการจัดหางาน แจกจ่ายประชาชน ลูกจ้าง คนงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.4 เทปเพลงลูกทุ่ง แนะนำภารกิจและการให้บริการคนงาน ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไปของกรมการจัดหางาน เพื่อแจกจ่ายผู้ที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ตามสื่อต่าง ๆ

1.5 ประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น

2. ประชุมชี้แจงให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้นำท้องถิ่น เพื่อเป็นตัวคูณในการเผยแพร่ไปยังประชาชนทั่วไป

3. กำหนดเป็นหัวข้อตัวอย่าง ที่ใช้เป็นแนวทางในการบรรยายหรือฝึกอบรมเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน ให้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ วิธีปฏิบัติงานด่านตรวจคนหางาน เพื่อจะได้หมุนเวียนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

13. สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการเพื่อขจัดปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินการโดยใช้กลยุทธ์และเทคนิคต่างๆ ซึ่งผลการดำเนินการได้ปรากฏออกมาเป็นระยะๆ เช่น การประชาสัมพันธ์ และการดำเนินการขออนุมัติตั้งด่านตรวจคนหางาน ในบริเวณเดียวกัน หรือใกล้เคียงกับด่านตรวจคนเข้าเมืองแล้วก็ตาม เพื่อให้ปัญหาการหลงงงและลักลอบหมดไปจากกระบวนการจัดหางาน และส่งเสริมให้คนหางานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการต่อไปคือ

1. ปรับปรุง ระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด่านตรวจคนหางาน เพื่อการปฏิบัติงานที่คล่องตัวและรวดเร็ว คือ

1.1 ปรับปรุงให้ด่านตรวจคนหางานมีสภาพบังคับตามกฎหมายให้เป็นสากลเช่นเดียวกับด่านตรวจคนเข้าเมือง โดยขออนุมัติให้จัดตั้งด่านตรวจคนหางานในบริเวณเดียวกัน หรือใกล้เคียงกับด่านตรวจคนเข้าเมือง เพื่อประโยชน์ในการประสานงาน และตรวจสอบคนหางาน (เอกสารประกอบ ค) ตลอดจนขยายด่านตรวจคนหางานให้ครบตามด่านตรวจคนเข้าเมือง

1.2 ปรับปรุง แกะไข เพิ่มอำนาจในการจับกุมผู้ที่หลงงงหรือลักลอบเดินทางไปทำงานโดยผิดกฎหมายแก่เจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานในระดับหนึ่ง

1.3 มอบอำนาจรับแจ้งและพิจารณาอนุญาตให้คนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง และนายจ้างที่จะพาลูกจ้างไปทำงานตามมาตรา 48 และ 49 ตามลำดับ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

2. ดำเนินการขยายด่านตรวจคนหางานไปตามแนวชายแดนที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน ตามสภาพความจำเป็นและอยู่ในจังหวัดและบริเวณที่มีด่านตรวจคนเข้าเมืองตั้งอยู่ เพื่อการปฏิบัติการกิจอย่างทั่วถึง และเต็มรูปแบบ (เอกสารประกอบ ค)

3. เพิ่มงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน