

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ความเป็นมาและสภาพปัญหา

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศเริ่มตั้งแต่เมื่อใดไม่มีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน ในระยะแรก ๆ เป็นการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง และยังไม่เป็นธุรกิจ โดยคนหางาน รู้จักกับนายจ้างมาก่อน หรือนายจ้างเดินทางมาชักชวนคนหางานไทยโดยตรง หรือคนไทยที่เดินทางไปศึกษาในต่างประเทศเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วก็ไม่เดินทางกลับ แต่ได้ทำงานอยู่ในประเทศนั้น เมื่อมีโอกาสก็จะแนะนำชักชวนญาติพี่น้องไปทำงานด้วย ประเทศที่คนไทยนิยมไปทำงานสมัยแรก ๆ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา และประเทศในยุโรป และคนไทยที่ไปทำงานต่างประเทศจะเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล วิศวกร และช่างฝีมือ โดยมีเหตุจูงใจที่นิยมเดินทางไปทำงานในต่างประเทศคือ ได้รับค่าตอบแทนที่สูงมากกว่าผู้ประกอบการอาชีพเดียวกันในประเทศไทย และเนื่องจากกลุ่มคนไทยดังกล่าว เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง ผู้มีฝีมือ และเป็นที่ยกย่องเฉพาะบุคคลที่มีญาติพี่น้องทำงานอยู่ในต่างประเทศและยังไม่เป็นธุรกิจ จึงไม่ปรากฏปัญหาการหลอกลวง

การจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยผ่านกรมแรงงาน (ปัจจุบันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมการจัดหางาน) ในรูปธุรกิจจัดหางานเริ่มขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๑๕-๒๕๑๖ โดยมีสำนักงานเอกชนจัดส่งคนหางานไปทำงานตำแหน่ง AU FAIR (หญิงต่างประเทศที่ไปอาศัยอยู่กับเจ้าบ้านเพื่อศึกษาต่อ โดยได้ที่พักและค่าอาหารตอบแทนจากการที่ทำงานให้แก่ นายจ้าง) และระยะเวลาต่อมาได้มีการจัดส่งคนหางานไปทำงานด้านบริการในประเทศสหราชอาณาจักร

ในช่วงปลายปี พ.ศ. ๒๕๑๖ โลกเกิดวิกฤติการณ์ค่า ชาติแกลนน้ำมัน และมีราคาแพงมาก ปัญหานี้ได้ส่งผลกระทบต่อรัฐบาลทั้งทางตรงและทางอ้อม การลงทุนทางด้านอุตสาหกรรมมีการชะลอตัว ประกอบกับสหรัฐอเมริกาได้ถอนทัพออกจากประเทศไทย ทำให้คนงานจำนวนมากที่เคยมีรายได้จากการรับจ้างทหารอเมริกัน และค่าขายสินค้าบริเวณฐานทัพต้องขาดรายได้ จากสาเหตุดังกล่าวทำให้ปัญหาการว่างงานมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น แต่เนื่องจากมีปัจจัยอื่นเข้ามาช่วยเสริมทำให้ปัญหาการว่างงานไม่มีความรุนแรงมาก คือ การรวมตัวกันขึ้นราคาน้ำมัน และการควบคุมการผลิตของกลุ่ม OPEC ทำให้ประเทศกลุ่ม OPEC เช่น ซาอุดีอาระเบีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ มีความร่ำรวยอย่างมหาศาล และต้องการจะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า จึงนำเงินจำนวนนี้มาพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ (INFRA-STRUCTURE) เช่น ถนน ทางรถไฟ ไฟฟ้า ประปา เขื่อน สนามบิน และที่พักอาศัย เป็นต้น แต่เนื่องจากแรงงานภายในประเทศมีน้อย จึงมีความต้องการแรงงานต่างชาติเข้าไปพัฒนา

ประเทศในโครงการต่าง ๆ จำนวนมาก เช่น ประเทศซาอุดีอาระเบีย มีเป้าหมายการนำแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงาน ๕๐๐,๐๐๐ คน ประเทศไทยจึงถือโอกาสนี้ระบายนงานไทยออกไปทำงานนอกประเทศ ซึ่งเป็นการบรรเทาปัญหาการว่างงานได้ระดับหนึ่ง และได้มีการจัดส่งคนหางานเข้าไปทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย บาหลีเรน รุ่นแรกจำนวน ๘๘๕ คน โดยค่าจ้างของคนหางานในระยะแรกๆ (พ.ศ. ๒๕๑๘-๒๕๒๒) อยู่ในอัตราที่สูง การทำงานล่วงเวลาก็มีมากเพื่อเร่งรัดงาน รายได้ส่งกลับของคนหางานระยะแรกจึงมีจำนวนมาก ซึ่งทำให้ครอบครัวของคนหางานที่ไปทำงานในต่างประเทศมีฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น และนับเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินธุรกิจจัดหางานต่างประเทศอย่างจริงจัง

เมื่อตลาดแรงงานไทยในตะวันออกกลางหดตัว เป็นโชคดียของคนหางานที่มีทางเลือกใหม่ในการไปทำงานต่างประเทศในภูมิภาคอื่น ๆ เพิ่มขึ้น กล่าวคือ กลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICs) ในแถบมหาสมุทรแปซิฟิกประสบผลสำเร็จในการพัฒนาประเทศ แรงงานในประเทศดังกล่าวสามารถหางานที่มีรายได้ และค่าตอบแทนสูง จึงหลีกเลี่ยงการทำงานก่อสร้าง/งานกรรมกรที่มีรายได้น้อย และงานที่ลำบากตรากตรำ เป็นผลให้ประเทศดังกล่าว คือประเทศในแถบตะวันออก(ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ไต้หวัน ฮองกง) และประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (สิงคโปร์ มาเลเซีย บรูไน) มีการเปิดตลาดแรงงานรับแรงงานจากประเทศอื่น รวมทั้งจากประเทศไทย (โดยเฉพาะคนหางานที่ร่วมทำงานกับนายจ้างจากประเทศดังกล่าวในภูมิภาคตะวันออกกลางมาแล้ว) เข้าไปทำงานในงานที่เป็นแรงงานท้องถิ่น ซึ่งประชากรของประเทศดังกล่าวไม่ต้องการทำ โดยมีอัตราค่าจ้าง/ค่าตอบแทนสูงกว่า การไปทำงานตะวันออกกลาง ปัจจัยนี้นับเป็นส่วนสำคัญ หรือเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้คนหางานส่วนใหญ่เปลี่ยนทิศทาง ย้ายเป้าหมายการเดินทางไปทำงาน จากภูมิภาคตะวันออกกลางสู่กลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชีย (เอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้) จำนวนคนหางานในภูมิภาคเอเชียตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๓ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจากระดับน้อยกว่า ๒๐,๐๐๐ คนต่อปี เป็นมากกว่า ๑๐๐.๐๐๐ คนต่อปี ขณะที่จำนวนคนหางานไปทำงานในภูมิภาคตะวันออกกลางลดลงเหลือเพียงประมาณ ๑๕.๐๐๐ คนต่อปี ซึ่งสภาพการณ์ในลักษณะนี้ยังคงดำรงอยู่ต่อ ๆ มาจนถึงปัจจุบัน

การดำเนินธุรกิจจัดหางานในระยะแรก ๆ ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑ ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองการจัดหางานให้คนหางานภายในประเทศ บทบาทของผู้รับอนุญาตจัดหางานจึงไม่มีปัญหามาก แต่เมื่อการเดินทางไปทำงานต่างประเทศเริ่มเป็นที่สนใจและรู้จักของประชาชนทั่วไป จึงมีนายจ้างในต่างประเทศบางรายเดินทางมาติดต่อหาคนหางานโดยตรง บางรายก็ใช้วิธีติดต่อผ่านตัวแทนการค้าซึ่งเคยทำธุรกิจร่วมกัน และต่อมาเมื่อนายจ้างมีความต้องการคนหางานเพิ่มมากขึ้น การติดต่อหาคนหางานไปทำงานในต่างประเทศเริ่มเปลี่ยนรูปแบบเป็นการดำเนินการเพื่อธุรกิจการค้า นักธุรกิจไทยที่เคยยึดอาชีพการรับส่งสินค้าเข้า-ออกเป็นหลัก

ก็ค่อย ๆ เปลี่ยนมาดำเนินธุรกิจจัดหางานโดยตรง บางรายยังคงประกอบอาชีพรับตั้งสินค้าเข้า-ออกควบคู่ไปกับการจัดหางาน นอกจากนี้คนหางานบางรายที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ และสามารถติดต่อสื่อสารกับนายจ้างได้ เมื่อเดินทางกลับมาประเทศไทยก็มาดำเนินธุรกิจการจัดหางาน เพื่อจัดส่งคนหางานให้กับนายจ้างในต่างประเทศ

เมื่อการไปทำงานต่างประเทศของคนหางานแพร่หลายขยายตัว สภาพต่างๆ ก็เริ่มเปลี่ยนไป ขั้นตอน วิธีการหาตำแหน่งงานในต่างประเทศ และการหาคนหางานที่มีคุณสมบัติตามที่นายจ้างในต่างประเทศต้องการมีรูปแบบกระบวนการดำเนินงานที่ซับซ้อน รวมทั้งมีบุคคลจำนวนมากเข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดหางานต่างประเทศเพิ่มขึ้น ทำให้ธุรกิจการจัดหางานในต่างประเทศเริ่มมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงเพื่อเข้าครอบครองแย่งส่วนแบ่งความต้องการแรงงานไทยของตลาดแรงงานต่างประเทศ จึงเกิดปัญหาการหลอกลวงคนหางาน การตัดราคาค่าแรงของคนหางานในต่างประเทศ มีการเรียกเก็บค่าบริการสูง มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มผลประโยชน์ในรูปแบบและชื่อต่างๆ เช่น สมาคมจัดหางานไทย สหกรณ์ผู้จัดหางานแห่งประเทศไทย เป็นต้น นอกจากนี้ได้มีการนำใบอนุญาตจัดหางานไปแสวงหาประโยชน์จากผู้จัดหางานรายอื่นโดยการให้ใช้ หรือยอมให้ใช้ในนามตนเอง เพื่อยื่นเรื่องขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ทำให้คนหางานต้องไปตกกระกำลำบาก ไม่มีผู้ดูแลให้ความช่วยเหลือ และกลายเป็นภาระของรัฐบาลในการช่วยเหลือส่งกลับประเทศไทย ซึ่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑ ที่ใช้อยู่ไม่สามารถจะให้ความคุ้มครองคนหางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากกลไกการจัดหางานมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จึงได้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายใหม่เป็นพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ เริ่มใช้เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๒๘ มีเนื้อหาสาระที่สำคัญ คือ

๑. แบ่งการจัดหางานออกเป็น ๒ ประเภท คือการจัดหางานในประเทศ และ การจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

๒. กำหนดให้ผู้อนุญาตจัดหางานต้องวางหลักประกันเป็นการประกันการจัดหางานสำหรับการจัดหางานในประเทศในวงเงินหนึ่งแสนบาท สำหรับการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศในวงเงินห้าแสนบาท ต่อมาได้กำหนดเพิ่มวงเงินประกันเป็นห้าล้านบาท

๓. ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ต้องส่งสัญญาจัดหางานและเงื่อนไขการจ้างแรงงานให้อธิบดี เพื่อพิจารณาอนุญาตก่อนส่งคนหางานไปต่างประเทศ

๔. ให้นายจ้าง หรือผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

๕. กำหนดการควบคุมคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ต้องแจ้งและเดินทางไปตามด่านตรวจคนหางานที่กำหนด

๖. กำหนดโทษผู้ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนี้ให้หนักยิ่งขึ้น โดยเฉพาะผู้จัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ได้รับอนุญาตจังกุตั้งแต่สามปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ เป็นต้นมา ทำให้ระบบการจัดหางานของภาคเอกชนเป็นผลดีระดับหนึ่ง แต่พระราชบัญญัติดังกล่าวก็ยังมีช่องโหว่ และยังไม่สามารถควบคุมการดำเนินการจัดหางานของผู้รับอนุญาตจัดหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้อย่างจริงจัง บทบัญญัติหลายเรื่องไม่เหมาะสม ทำให้มีการหลีกเลี่ยงกฎหมายด้วยวิธีการต่างๆ และไม่อาจให้ความคุ้มครองคนหางานได้อย่างเพียงพอ แม้จะมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ โดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ แต่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศก็ยังดำเนินการจัดหางานโดยฝ่าฝืนหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวอยู่เสมอ โดยเฉพาะการรับสมัครและเรียกรับเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายคนหางาน โดยการให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศของตนเองดำเนินการดังกล่าว ซึ่งเป็นปัญหาที่ก่อความเดือดร้อนให้แก่คนหางานจำนวนมาก และทำให้คนหางานต้องสูญเสียทรัพย์สินเงินทอง และเสียเวลาในการร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ เพื่อติดตามเงินคืน ดังนั้นจึงอาจจะเป็นประโยชน์หากได้มีการวิเคราะห์ผลเสียของประเด็นปัญหาดังกล่าว แนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการช่วยเหลือคนหางาน รวมทั้งการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๒.๑ เพื่อประมวลข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ รวมทั้งเป็นแนวทางในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการช่วยเหลือคนหางาน

๒.๒ เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

๓. ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาจากกรณีบริษัทจัดหางาน เจ. เอส. เอส. เอ็นเคอร์ไพร์ส จำกัด อุทธรณ์คำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ และบริษัทจัดหางาน รุ่งแสง จำกัด อุทธรณ์คำสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการช่วยเหลือคนหางาน และเป็นแนวทางในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งพักห้หลักประกันและคำสั่งพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

๔.๒ เป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดหางานให้คนหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

บทที่ ๒

กฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ จะต้องศึกษากฎหมาย กฎ และระเบียบที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

มาตรา ๑๐ ใบอนุญาตให้ใช้ได้ภายในเขตจังหวัดที่นายทะเบียนระบุไว้ในใบอนุญาต มีกำหนดสองปี นับแต่วันที่ออกใบอนุญาต

ฯลฯ

มาตรา ๑๓ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์จะเปลี่ยนผู้จัดการ ให้ยื่นคำขออนุญาตนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด และให้นำความในมาตรา ๑๐ วรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๕ ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานต่อนายทะเบียนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง และจัดให้มีทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานตามแบบที่อธิบดีกำหนดไว้ ณ สำนักงาน เพื่อให้คนหางานตรวจดูได้ในระหว่างเวลาที่ทำงาน

ลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานต้องมีได้เป็นลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางานของผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้อื่นในขณะเดียวกัน และต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม มาตรา ๕ เว้นแต่คุณสมบัติตามมาตรา ๕(๑) และ (๒) มิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้าง

ใบอนุญาตที่ออกให้แก่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้ใด ให้คุ้มครองถึงลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน ซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้นั้นได้จดทะเบียนไว้ด้วย

การกระทำที่เกี่ยวกับการจัดหางานของลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน ซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศได้จดทะเบียนไว้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำของผู้รับอนุญาตด้วย

มาตรา ๑๕ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศประสงค์จะจัดหาคนหางานจากจังหวัดอื่นนอกจากจังหวัดที่ได้รับอนุญาต ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๓ ในการจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ ต้องทำสัญญาจัดหางานกับคนหางาน

สัญญาจัดหางานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๒๖ ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ เรียก หรือรับเงิน หรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนหางาน นอกจากค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย

ค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายตามวรรคหนึ่ง ให้เรียก หรือรับได้ไม่เกินอัตราที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๗ ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ เรียก หรือรับค่าบริการ หรือค่าใช้จ่ายก่อนที่นายจ้างรับคนหางานเข้าทำงาน และจ่ายค่าจ้างเป็นครั้งแรกแล้ว

เมื่อรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องออกใบรับตามแบบที่อธิบดีกำหนดให้แก่คนหางาน

มาตรา ๓๐ ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง

การขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๑ ผู้ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ต้องเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด กับมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท

(๒) มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนทุนทั้งหมด และจะต้องมีจำนวนผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด

(๓) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน

(๔) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน

(๕) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน

(บ) มีผู้จัดการซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๕

(๗) มีหลักประกันเป็นจำนวนเงินตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าห้าแสนบาทวางไว้กับนายทะเบียนจัดหางานกลาง เพื่อเป็นหลักประกันการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๓๓ หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ต้องวางไว้ตามมาตรา ๓๑ (๗) นั้นต้องเป็นเงินสด พันธบัตรรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคาร

มาตรา ๓๕ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ประสงค์จะรับสมัคร หรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด และให้นำความในมาตรา ๑๐ วรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๓๖ ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) ส่งสัญญาจัดหางานที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในต่างประเทศ หรือตัวแทนจัดหางานทำกับคนหางานต่ออธิบดี ตลอดจนเงื่อนไขการจ้างแรงงาน หรือตัวแทนซึ่งได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างดังกล่าวทำกับคนหางาน และหลักฐานอื่นที่อธิบดีประกาศกำหนด เพื่อพิจารณาอนุญาตก่อนส่งคนหางานไปต่างประเทศ

(๒) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ณ สถานพยาบาลที่อธิบดีประกาศกำหนด

(๓) ส่งคนหางานเข้ารับการทดสอบฝีมือตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

(๔) ส่งคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกและทดสอบฝีมือแล้ว เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย และขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้าง ณ สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง สำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด หรือสถาบันอื่นใดที่อธิบดีประกาศกำหนด

(๕) ส่งบัญชีรายชื่อ และสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางาน พร้อมทั้งสำเนาสัญญาจ้างแรงงานให้แก่นายทะเบียนจัดหางานกลางภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่คนหางานออกเดินทาง

ฯลฯ

มาตรา ๔๗ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๘ วรรคสามและวรรคสี่ มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ วรรคสาม มาตรา ๑๙

มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๒๗
วรรคสอง ในหมวด ๒ ว่าด้วยการจัดหางานในประเทศมาใช้บังคับกับการจัดหางานเพื่อไปทำงานใน
ต่างประเทศโดยอนุโลม

๒. กฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๒๘) ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครอง
คนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

ฯลฯ

ข้อ ๘ ผู้ใดประสงค์จะรับใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานไปทำงานในต่างประเทศ
ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียนตามแบบ จง ๕ ท้ายกฎกระทรวงนี้ พร้อมด้วยหลักฐานและหลักประกัน
ตามที่ระบุไว้ในแบบดังกล่าว

ข้อ ๙ เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอและหลักประกันตามข้อ ๘ แล้ว สำหรับใน
จังหวัดนอกจากกรุงเทพมหานคร ให้นายทะเบียนจัดหางานจังหวัด ตรวจสอบพิจารณาให้ความเห็นว่าควร
อนุญาตหรือไม่อนุญาต และส่งคำขอพร้อมหลักฐานหลักประกัน และความเห็นให้นายทะเบียนจัดหา
งานกลางพิจารณาต่อไป

เมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลางได้รับคำขอพร้อมด้วยหลักฐาน และหลักประกันตาม
ข้อ ๘ หรือตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้นายทะเบียนจัดหางานกลางตรวจสอบพิจารณาและออกใบอนุญาต หรือมี
หนังสือแจ้งคำสั่งไม่อนุญาต พร้อมด้วยเหตุผลให้ผู้ขออนุญาตทราบแล้วแต่กรณี

ฯลฯ

๓. กฎกระทรวง ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๓๖) ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครอง
คนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

ฯลฯ

ข้อ ๓ ในการขอใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ
ผู้ขออนุญาตต้องมีทุนจดทะเบียนชำระแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท และมีหลักประกันเป็นเงินสด
พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคาร เป็นจำนวนเงินห้าล้านบาทวางไว้กับ
นายทะเบียนจัดหางานกลาง

ฯลฯ

บทที่ ๓

การไปทำงานในต่างประเทศ

๑. การไปทำงานในต่างประเทศ

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้กำหนดการไปทำงานในต่างประเทศของคนหางานไว้ ดังนี้

- คนหางานแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง
- บริษัทจัดหางานจัดส่งไปทำงานต่างประเทศ
- กรมการจัดหางานจัดส่งไปทำงานต่างประเทศ
- นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ
- นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างไปฝึกงานต่างประเทศ

การไปทำงานต่างประเทศ ดังกล่าว ต้องแจ้งให้อธิบดีกรมการจัดหางานทราบ หรืออนุญาตแล้วแต่กรณีก่อนคนหางานเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ รวมทั้งคนหางานที่จะไปทำงานในต่างประเทศต้องเดินทางออกไปผ่านด่านตรวจคนหางาน และต้องยื่นแบบรายงานการเดินทางออกป็นอกราชอาณาจักร (แบบ จง ๑๒ , แบบ จง ๑๒ ก, แบบ จง ๑๒ ข) ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ด่านตรวจคนหางาน ขึ้นตอนดำเนินการ โดยสรุปดังนี้

๑.๑ คนหางานแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง

เป็นกรณีญาติ/เพื่อนของคนหางานซึ่งกำลังทำงานในต่างประเทศ ติดต่อ นายจ้างให้ว่าจ้างคนหางานเข้าไปทำงานกับนายจ้างโดยตรง และเป็นการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ตามมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ขึ้นตอนดำเนินการ คือ

๑.๑.๑ นายจ้างในต่างประเทศจะรับผิดชอบจัดทำเอกสารของหน่วยงานประเทศนายจ้างในการอนุญาตให้คนหางาน (ระบุชื่อ) ที่มีการติดต่อกันไว้เข้าไปทำงาน ได้ติดต่อสำนักงานแรงงานไทย หรือสถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลไทย หรือส่วนราชการไทยที่ตั้งอยู่ในประเทศนั้น ตรวจสอบรองสัญญาจ้างแรงงาน จากนั้นจะส่งหลักฐานเอกสารต่างๆ ให้คนหางานที่จะเข้าไปทำงานกับนายจ้าง เพื่อดำเนินการในประเทศไทย

๑.๑.๒ คนหางานจะนำหลักฐานการติดต่อนายจ้างต่างประเทศ สำเนาเอกสารการอนุญาตให้เดินทางไปทำงาน และ/หรือหนังสือเดินทางที่ประทับตราวีซ่าแล้ว เอกสาร

สัญญาจ้างแรงงาน ไปแจ้งอธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย เพื่อรับทราบการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเอง โดยแจ้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน ก่อนวันเดินทาง

กรณีนี้รวมถึงกรณีที่คนหางานกลับมาพักผ่อนระหว่างอายุสัญญา หรือระหว่างการต่อสัญญาจ้างด้วย

๑.๒ บริษัทจัดหางานจัดส่งไปทำงานต่างประเทศ

เป็นกรณีบริษัทจัดหางานที่จัดส่งไปทำงานต้องเป็นบริษัทจัดหางานที่ได้รับใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ และคนหางานต้องจ่ายค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้แก่บริษัทจัดหางาน ซึ่งเป็นกรณีที่คนหางานเดินทางไปทำงานมากที่สุด เนื่องจากสะดวกและไม่ยุ่งยาก และเป็นการเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ขั้นตอนการดำเนินการสรุปดังนี้

๑.๒.๑ นายจ้างในต่างประเทศจะขออนุญาตนำแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานตามนโยบายของประเทศนั้นๆ

๑.๒.๒ นายจ้างในต่างประเทศมอบอำนาจให้นายหน้า/ตัวแทน/บริษัทจัดหางานของต่างประเทศ เป็นผู้จัดหาคนงานไทย

๑.๒.๓ นายหน้า/ตัวแทน หรือบริษัทจัดหางานของต่างประเทศ ติดต่อบริษัทจัดหางานไทย และร่วมกันจัดเตรียมเอกสารต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการจัดส่งคนหางานให้ส่วนราชการไทยในต่างประเทศรับรอง เช่น หนังสือของนายจ้างแต่งตั้งให้บริษัทจัดหางานไทยเป็นตัวแทนในการรับสมัครและคัดเลือกคนหางาน หนังสือรับรองตำแหน่งงาน และสัญญาจ้างแรงงาน

๑.๒.๔ สำนักงานแรงงานไทย หรือสถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลไทย หรือส่วนราชการไทย ที่ตั้งอยู่ในต่างประเทศที่ดูแลประเทศที่นายจ้างมีภูมิลำเนา จะตรวจสอบสถานที่ทำงาน และสวัสดิการของคนงานที่จะเข้ามาทำงาน ตรวจสอบฐานะนายจ้าง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเอกสารที่นำมายื่นขอจ้างคนงานไทย โดยเอกสารต้องผ่านการรับรองจากหน่วยงานท้องถิ่น หรือหอการค้าในประเทศนั้น ๆ แล้ว จากนั้นจึงรับรองเอกสาร

๑.๒.๕ นายหน้า/ตัวแทน หรือบริษัทจัดหางานของต่างประเทศ ส่งเอกสารตามข้อ ๑.๒.๓ ให้บริษัทจัดหางานไทย เพื่อรับสมัครและคัดเลือกคนหางาน

๑.๒.๖ บริษัทจัดหางานไทย ขออนุญาตรับสมัคร หรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า โดยยื่นคำขอพร้อมเอกสาร เช่น หนังสือมอบอำนาจของนายจ้าง

ต่างประเทศให้บริษัทจัดหางานไทยเป็นตัวแทนนายจ้าง หนังสือระบรายละเอียดของงาน จำนวน
คนงานไทยที่ต้องการ และอัตราค่าจ้าง สัญญาจ้างแรงงาน หลักฐานการจดทะเบียนบริษัทนายจ้าง ฯลฯ

๑.๒.๗ บริษัทจัดหางานไทยคัดเลือกคนหางานจากรายชื่อคนหางานของ
ศูนย์ทะเบียนคนหางานของกรมการจัดหางานก่อน ถ้าไม่มีรายชื่อคนหางานที่มีคุณสมบัติตรง
ตามที่นายจ้างต้องการ หรือมีแต่ไม่ครบจำนวน จึงได้รับหนังสืออนุญาตให้รับสมัครคนหางาน
เป็นการล่วงหน้า (จด ๒) ซึ่งระบุชื่อ-ที่อยู่นายจ้าง ตำแหน่งงาน จำนวนคนงานไทยที่ต้องการ เงื่อนไข
ในการรับสมัครคนหางาน ระยะเวลาที่อนุญาต และข้อกำหนดห้ามเรียก หรือรับค่าบริการและค่าใช้จ่าย
จากคนหางานไว้

๑.๒.๘ บริษัทจัดหางานไทย ส่งคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกเข้ารับ
การตรวจสุขภาพจากสถานพยาบาลที่กรมการจัดหางานรับรอง นำคนหางานเข้ารับการทดสอบฝีมือ
ในสถานทดสอบฝีมือคนหางานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด และส่งรายชื่อคนหางานที่ผ่าน
การคัดเลือกและพร้อมไปทำงานให้ผู้เกี่ยวข้องในต่างประเทศ เพื่อจัดทำวีซ่า

๑.๒.๙ บริษัทจัดหางานไทย ขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงาน
ในต่างประเทศต่อนายทะเบียนจัดหางานกลาง โดยยื่นคำขอพร้อมเอกสาร เช่น สำเนาหนังสืออนุญาต
ให้รับสมัครคนหางาน แบบสัญญาจ้างแรงงานที่ผ่านการรับรองแล้ว สำเนาเอกสารวีซ่า บัญชีรายชื่อ
คนหางานที่จะจัดส่งไปทำงาน และสัญญาจัดหางาน ฯลฯ

๑.๒.๑๐ เมื่อบริษัทจัดหางานไทย ได้รับอนุญาตให้จัดส่งคนหางานตาม
ข้อ ๒.๒.๙ แล้ว ต้องนำคนหางานเข้ารับการอบรม ณ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด เพื่อให้คนหางานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ขนบธรรมเนียม
ประเพณีของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน และรับทราบรายละเอียดสัญญาจ้างแรงงาน การร้องทุกข์
และขอความช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงาน ก่อนออกเดินทางจากประเทศไทย

๑.๒.๑๑ บริษัทจัดหางานไทยจัดการให้มีการส่งเงินเข้า กองทุนเพื่อ
ช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ โดยเจ้าหน้าที่จะออกบัตรสมาชิกกองทุนให้กับคนหางาน
เพื่อสามารถรับสิทธิประโยชน์จากกองทุนฯ กรณีประสบปัญหาในต่างประเทศ

๑.๒.๑๒ บริษัทจัดหางานไทย จัดให้คนหางานเดินทางออกนอก
ราชอาณาจักร โดยผ่านด่านตรวจคนหางานของกรมการจัดหางาน และแจ้งรายชื่อคนหางานที่เดินทาง
ไปทำงานแล้วให้สำนักงานแรงงานไทย หรือสถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลไทย หรือส่วนราชการ
ไทยที่ตั้งอยู่ในต่างประเทศที่ดูแลประเทศที่คนหางานทำงานอยู่ ทราบภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่
คนหางานเดินทางไปถึง

๑.๓ กรมการจัดหางานจัดส่งไปทำงานต่างประเทศ

เป็นกรณีนายจ้างต่างประเทศที่ได้รับอนุญาตให้นำแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงาน แต่ไม่ต้องการใช้บริการของบริษัทจัดหางานในการจัดส่งคนหางานไทยไปทำงาน ได้ติดต่อสำนักงานแรงงานไทย หรือสถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลไทย หรือส่วนราชการไทย ที่ตั้งอยู่ในต่างประเทศที่ดูแลประเทศที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ เพื่อประสานงานกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ดำเนินการจัดส่งคนหางาน หรืออาจติดต่อกับกรมการจัดหางานโดยตรง และเป็นการเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ขั้นตอนการดำเนินการสรุปดังนี้

๑.๓.๑ นายจ้างต่างประเทศแจ้งความต้องการคนงานไทย และมอบอำนาจให้กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เป็นผู้จัดหาคนหางานและจัดส่งคนหางาน

๑.๓.๒ สำนักงานแรงงานไทย หรือสถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลไทย หรือส่วนราชการไทย ที่ตั้งอยู่ในต่างประเทศที่ดูแลประเทศที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ ตรวจสอบเงื่อนไขการจ้างและสิทธิประโยชน์ ฐานะนายจ้าง พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือมอบอำนาจ หนังสือแสดงความต้องการคนหางาน (Demand Letter) ตัวอย่างสัญญาจ้างแรงงาน จากนั้นจึงรับรองเอกสาร และแจ้งกรมการจัดหางาน เพื่อดำเนินการคัดเลือกและจัดส่งคนหางานให้นายจ้าง

๑.๓.๓ กรมการจัดหางานคัดเลือกคนหางานจากศูนย์ทะเบียนคนหางาน ตามคุณสมบัติที่นายจ้างต่างประเทศต้องการ ประสานงานนายจ้าง หรือตัวแทนเข้าร่วมในการสัมภาษณ์ และทดสอบฝีมือคนหางาน หรือให้คณะกรรมการที่กรมการจัดหางานแต่งตั้งดำเนินการคัดเลือกคนหางาน

๑.๓.๔ กรมการจัดหางานส่งคนหางานที่ผ่านการคัดเลือก และทดสอบฝีมือแรงงานแล้ว เข้ารับการตรวจสุขภาพ ตรวจสอบประวัติอาชญากรรม พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกในการจัดทำหนังสือเดินทางให้แก่คนหางาน หลังจากนั้นประสานงานกับนายจ้างเพื่อจัดทำวีซ่าให้คนหางาน

๑.๓.๕ กรมการจัดหางานดำเนินการอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงาน จัดให้คนหางานทำบัตรสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ และแจ้งสำนักงานแรงงานไทย หรือสถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลไทย หรือส่วนราชการไทย ที่ตั้งอยู่ในต่างประเทศที่ดูแลประเทศที่นายจ้างมีภูมิลำเนา เพื่อแจ้งนายจ้างทราบ กำหนดวัน และเวลาเดินทาง

ของคนหางาน รวมทั้งแจ้งรายชื่อคนหางานที่กรมการจัดหางานจัดส่งไปทำงานกับนายจ้างให้สำนักงานแรงงานไทย หรือสถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลไทย หรือส่วนราชการไทย ที่ตั้งอยู่ในต่างประเทศ ที่ดูแลประเทศที่นายจ้างมีภูมิลำเนา ทราบด้วย

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยกรมการจัดหางานจัดส่ง หรือ โดยรัฐจัดส่ง คนหางานไม่ต้องเสียค่าบริการ แต่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน เช่น ค่าหนังสือเดินทาง ค่าวีซ่า ค่าบัตรสมาชิกกองทุนฯ ค่าจัดการในตลาดต่างประเทศ

๑.๔ นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ

เป็นกรณีนายจ้างในประเทศไทยไปลงทุนประมูลงาน หรือรับเหมางานในต่างประเทศ และมีความจำเป็นต้องพาลูกจ้างของตนในประเทศไทยไปทำงาน ณ ประเทศที่มีธุรกิจของตนอยู่ และเป็นการเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ขั้นตอนการดำเนินการสรุปดังนี้

๑.๔.๑ นายจ้างในประเทศไทยต้องขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย (ผู้อำนวยการสำนักจัดหางานกรุงเทพ/จัดหางานจังหวัด) พร้อมเอกสาร คือ หนังสือรับรองนิติบุคคล และรายละเอียดผู้ถือหุ้น เอกสารแสดงการได้งาน หลักฐานแสดงการเป็นลูกจ้างของนายจ้าง/บริษัท หลักฐานแสดงการอนุญาตให้นำคนงานเข้าประเทศ สัญญาจ้างงาน และรายชื่อลูกจ้างที่พาไปทำงานต่างประเทศ

๑.๔.๒ เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว นายจ้างในประเทศไทยต้องให้ลูกจ้างเข้ารับการอบรม ณ กรมการจัดหางาน/สำนักจัดหางานกรุงเทพ/สำนักงานจัดหางานจังหวัด ก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และต้องเดินทางผ่านด่านตรวจคนหางานของกรมการจัดหางาน

การพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัวและการเดินทางทั้งหมดจะเรียกเก็บจากลูกจ้างไม่ได้ รวมทั้งต้องจัดการเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ในต่างประเทศให้แก่ลูกจ้างให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ และค่าครองชีพในประเทศนั้น ๆ

๑.๕ นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างไปฝึกงานต่างประเทศ

เป็นกรณีนายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาฝีมือ โดยนายจ้างในต่างประเทศที่จะรับคนงานไทยเข้าฝึกงาน ไม่จำเป็นต้องประกอบธุรกิจเดียวกันกับนายจ้างในประเทศไทย และไม่จำเป็นต้องเป็นบริษัทในเครือหรือในกิจการร่วมทุน และลูกจ้างที่ไปฝึกงานจะได้รับเบี้ยเลี้ยงในต่างประเทศด้วยนอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้รับประจำ

ทุกเดือนในประเทศไทย และเมื่อครบระยะเวลาฝึกงานลูกจ้างต้องกลับมาทำงานตำแหน่งเดิม หรือ ตำแหน่งที่ได้รับการฝึกงาน ขึ้นตอนการดำเนินการสรุปดังนี้

๑.๕.๑ นายจ้างในประเทศไทยแจ้งอธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายทราบก่อนลูกจ้างเดินทางไปฝึกงาน พร้อมเอกสารต่างๆ เช่น หนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล รายชื่อลูกจ้างที่จะไปฝึกงาน หลักสูตรการอบรม/ฝึกงาน หลักฐานการอนุญาตเข้าประเทศที่จะไปฝึกงาน สัญญาการฝึกงาน หลักฐานแสดงการเป็นลูกจ้างของนายจ้างในประเทศไทย

กรณีส่งลูกจ้างไปฝึกงานเกิน ๔๕ วัน นายจ้างในประเทศไทยต้องยื่นคำร้องขออนุญาตต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย พร้อมเอกสารดังกล่าวข้างต้น โดยแนบรายละเอียดหุ้นส่วน/ผู้ถือหุ้น ด้วย

๑.๕.๒ ระยะเวลาฝึกงานต้องไม่เกิน ๑ ปี นายจ้างในประเทศไทยรับผิดชอบออกค่าหนังสือเดินทาง ค่าวีซ่า ค่าเดินทางไปและกลับ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็น นำลูกจ้างเข้าอบรมปฐมฤกษ์ก่อนเดินทางไปฝึกงาน ให้ลูกจ้างเดินทางผ่านด่านตรวจคนหางาน จัดการให้ลูกจ้างรายงานตัวต่อสำนักงานแรงงานไทย/สถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลไทย ในประเทศที่ไปฝึกงานภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างเดินทางไปถึง รวมทั้งรายงานการเดินทางกลับของลูกจ้างที่ไปฝึกงานภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างเดินทางถึงประเทศไทย

๑.๕.๓ นายจ้างในประเทศไทยต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงการฝึกงานในต่างประเทศ ดังนี้

- ฝึกงานในทวีปยุโรป ทวีปอเมริกาเหนือ ทวีปออสเตรเลีย ไม่น้อยกว่าเดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ฝึกงานประเทศญี่ปุ่น ใต้หวัน เกาหลี อิสราเอล และฮ่องกง ไม่น้อยกว่าเดือนละ ๑๒,๕๐๐ บาท
- ฝึกงานประเทศสิงคโปร์ บรูไน มาเลเซีย ซาอุดีอาระเบีย บาห์เรน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ โอมาน กาตาร์ คูเวต และลิเบีย ไม่น้อยกว่าเดือนละ ๘,๐๐๐ บาท
- ฝึกงานในประเทศอื่นๆนอกจากที่ระบุ ไม่น้อยกว่าเดือนละ ๖,๐๐๐ บาท

๒. การดำเนินการจัดหางานของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้กำหนดให้เอกชนจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้ เมื่อได้รับใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจากนายทะเบียนจัดหางานกลางแล้ว โดยมีข้อกำหนดสรุปดังนี้

๒.๑ ลักษณะและคุณสมบัติของผู้ขออนุญาต

๒.๑.๑ ต้องเป็นบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด ที่มีสัญชาติไทย มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนทุนทั้งหมด และต้องมีจำนวนผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด มีผู้จัดการซึ่งมีสัญชาติไทยอายุไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปีบริบูรณ์ และไม่ได้เป็นกรรมการ หุ้นส่วน หรือผู้จัดการนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน รวมทั้งต้องมีหลักประกันเป็นเงินสด พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคารเป็นจำนวนเงิน ๕ ล้านบาทวางไว้กับนายทะเบียนจัดหางานกลาง ตามความในมาตรา ๘ ประกอบมาตรา ๔๗ มาตรา ๓๑ มาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และกฎกระทรวงฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๓๘) ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ กฎกระทรวงฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๓๖) และกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ. ๒๕๔๒)

๒.๑.๒ สถานที่ตั้งสำนักงาน ต้องไม่ตั้ง ณ โรงแรม หอพัก สถานบริการ
 โรงรับจำนำ สถานที่ที่จัดให้มีการเล่นการพนันเป็นปกติธุระ และสถานที่ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด คือ

(๑) สถานที่ที่มีสำนักงานจัดหางานตั้งอยู่แล้ว

(๒) สถานศึกษา ศาสนสถาน สถานพยาบาล สถานสงเคราะห์
 สถานรับเลี้ยงเด็ก สถานพักผ่อน มูลนิธิ สมาคม สหกรณ์ สโมสร ร้านค้าของเก่า สถานที่ประกอบธุรกิจ
 ท่องเที่ยว สถานที่ซึ่งมีพื้นที่น้อยกว่า ๖ ตารางเมตร สถานที่ประกอบกิจการอื่นซึ่งไม่อาจแยกเป็น
 สัดส่วนได้ หรือสถานที่อื่นซึ่งไม่เหมาะสม

นอกจากนี้ ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้อง
 แสดงใบอนุญาตไว้ ณ ที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาต (มาตรา ๑๑)

๒.๑.๓ ใบอนุญาตจัดหางานให้ใช้ได้ภายในเขตจังหวัดที่นายทะเบียนระบุ
 ไว้ในใบอนุญาต มีกำหนด ๒ ปี นับแต่วันที่ออกใบอนุญาต การขอต่ออายุ ให้ยื่นคำขอก่อนใบอนุญาต
 สิ้นอายุไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน กรณีจะขอย้ายสำนักงานหรือขอตั้งสำนักงานชั่วคราวนอกเขตท้องที่ที่ได้รับ

อนุญาตหรือจะเปลี่ยนผู้จัดการ ต้องยื่นคำขอต่อนายทะเบียน (มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๒ และมาตรา ๑๓ ประกอบมาตรา ๔๗)

๒.๑.๔ ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ต้องจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานต่อนายทะเบียน และจัดให้มีทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานตามแบบที่อธิบดีกำหนดไว้ ณ สำนักงาน เพื่อให้คนหางานตรวจดูได้ในระหว่างเวลาที่กำหนด (มาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง ประกอบมาตรา ๔๗)

๒.๑.๕ การจัดหาคนหางานจากจังหวัดอื่นนอกจากจังหวัดที่ได้รับอนุญาต ต้องยื่นคำขอต่อนายทะเบียน (มาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๔๗) และการออกปฏิบัติงานนอกสำนักงาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทน ต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง และผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ต้องส่งคืนบัตรประจำตัวของผู้จัดการ ลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน เมื่อพ้นสภาพแล้วให้แก่นายทะเบียนภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับบัตรประจำตัวคืนจากผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน (มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ ประกอบมาตรา ๔๗)

๒.๑.๖ เมื่อใบอนุญาตจัดหางาน หรือบัตรประจำตัวสูญหาย หรือถูกทำลาย ให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ยื่นคำขอใบแทนภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ทราบการสูญหายหรือถูกทำลาย (มาตรา ๒๒ ประกอบมาตรา ๔๗)

๒.๑.๗ ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ต้องใช้ชื่อในธุรกิจซึ่งมีคำว่า “บริษัทจัดหางาน” นำหน้าชื่อ (มาตรา ๖๔)

๒.๑.๘ การโฆษณาการจัดหางานต้องปฏิบัติตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด (มาตรา ๖๖)

๒.๒ การรับสมัครคนหางาน

๒.๒.๑ การรับสมัคร หรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า ต้องยื่นคำขอต่อนายทะเบียน (มาตรา ๓๕)

๒.๒.๒ ในการจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ต้องทำสัญญาจัดหางาน (แบบ จง ๓๑) กับคนหางาน (มาตรา ๒๓ ประกอบมาตรา ๔๗)

๒.๓ การเรียกหรือรับค่าบริการ และหรือค่าใช้จ่าย

๒.๓.๑ ห้ามเรียกรับเงิน หรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนหางาน นอกจากค่าบริการ หรือค่าใช้จ่าย (มาตรา ๒๖ ประกอบมาตรา ๔๗)

๒.๓.๒ ห้ามเรียก หรือรับค่าบริการ หรือค่าใช้จ่าย ก่อนที่นายจ้างรับคนหางานเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างเป็นครั้งแรกแล้ว เมื่อรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย ต้องออกใบรับตามแบบที่อธิบดีกำหนดให้แก่คนหางาน (มาตรา ๒๘ ประกอบมาตรา ๔๘)

ข้อสังเกต ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ผู้ได้รับค่าบริการ หรือค่าใช้จ่ายจากคนหางานแล้ว ไม่จัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๓ ปี หรือปรับไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๒.๓.๓ ห้ามเรียก หรือรับค่าบริการจากคนหางานไว้เป็นการล่วงหน้าเกิน ๓๐ วันก่อนเดินทาง หากมีเหตุจำเป็นอาจร้องขอต่อนายทะเบียนจัดหางานกลาง เพื่อขยายเวลาดังกล่าวได้เพียงครั้งเดียวไม่เกิน ๓๐ วัน การเรียก หรือรับเงินนี้ กระทำได้เฉพาะงานตามสัญญาที่ได้รับอนุญาตการจัดส่งจากอธิบดีกรมการจัดหางานแล้วเท่านั้น (มาตรา ๓๐)

ข้อสังเกต ไม่มีกฎหมายกำหนดการเรียก หรือรับค่าบริการ และค่าใช้จ่ายจากนายจ้างในการจัดหาคนงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

๒.๔ การจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

๒.๔.๑ ต้องยื่นคำขออนุญาตจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ พร้อมหลักฐานต่างๆ เช่น สัญญาจัดหา และสัญญาจ้างแรงงาน (โดยผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างแรงงานแทนนายจ้าง ได้ตามหนังสือมอบอำนาจของนายจ้าง) สำเนาเอกสารการอนุญาตให้เข้าไปทำงานในประเทศนั้นๆ ฯลฯ

นอกจากนี้ ต้องให้คนหางานที่จะจัดส่งไปทำงานเข้ารับการตรวจสุขภาพ เข้ารับการอบรมกฎหมาย และขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่จะไปทำงาน และมีความรู้ความเข้าใจในสัญญาจ้างแรงงาน รวมทั้งการร้องทุกข์และขอความช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงาน (มาตรา ๓๖)

๒.๔.๒ ต้องให้คนหางานเดินทางออกไปทำงานต่างประเทศโดยผ่านด่านตรวจคนหางาน และยื่นรายงานการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ด่านดังกล่าว (มาตรา ๖๒)

ปัจจุบันมีด่านตรวจคนงานของกรมการจัดหางาน รวม ๑๘ ด่าน ตั้งอยู่ใน ๑๑ จังหวัด

๒.๕ ความรับผิดชอบในการจัดส่งคนหางาน

๒.๕.๑ ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็นจนกว่าคนหางานจะเดินทางกลับถึงประเทศไทยในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) กรณีไม่ได้งานตามกำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน หรือ
(มาตรา ๓๗)

(๒) กรณีได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ตำแหน่งงาน/สิทธิประโยชน์อื่น
ไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน และคนหางานได้แจ้งความประสงค์จะเดินทางกลับประเทศ
ไทยเป็นหนังสือต่อผู้รับอนุญาตจัดหางาน หรือผู้แทน หรือต่อหน่วยงานของไทยในประเทศนั้นทราบ
แล้ว (มาตรา ๔๐)

๒.๕.๒ ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ต้องคืน
ค่าบริการและค่าใช้จ่ายแก่คนหางาน ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายทั้งหมดแก่คนหางานภายใน
๓๐ วัน กรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่สามารถจัดให้คนหางานเดินทาง
ไปทำงานต่างประเทศได้ตามกำหนดเวลา

(๒) คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายทั้งหมดแก่คนหางานภายใน
๓๐ วัน นับแต่วันที่คนหางานเดินทางกลับถึงประเทศไทย เมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒.๕.๑ แล้ว

(๓) กรณีคนหางานถูกเลิกจ้างก่อนสิ้นสุดระยะเวลาจ้างตามที่
กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามส่วนภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่
คนหางานขอรับคืน

(๔) กรณีคนหางานยังประสงค์ที่จะทำงานต่อไป แม้ว่าจะได้ค่าจ้าง
ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน (ไม่ขอเดินทางกลับ) ต้องคืนค่าบริการเป็นอัตราส่วนกับค่าจ้างที่
คนหางานได้รับจริงภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่คนหางานขอรับคืน

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ไม่คืน
ค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามระยะเวลาที่ระบุในข้อ ๒.๕.๒ (๑)-(๔) นายทะเบียนจัดหางานกลาง สามารถ
หักหลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศวางไว้ตามมาตรา ๓๑ (๗)
เพื่อนำมาจ่ายคืนให้แก่คนหางาน (มาตรา ๔๖)

๒.๕.๓ กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ
ให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่เข้าตรวจสอบ และควบคุมการปฏิบัติของบริษัทจัดหางาน ให้เป็นไปตาม
กฎหมาย หากพบการปฏิบัติไม่ถูกต้อง สามารถสั่งให้จัดการแก้ไข/ให้ปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลา
ที่กำหนด หรือสั่งพักใช้ใบอนุญาต มีกำหนดครั้งละไม่เกิน ๑๒๐ วัน หรือสั่งเพิกถอนใบอนุญาต
จัดหางานได้ (ม.๖๕.๗๐)

อย่างไรก็ตาม ผู้รับอนุญาตจัดหางานที่ถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต หรือถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง ทั้งนี้ การอุทธรณ์คำสั่งไม่เป็นการทุเลาการบังคับตามคำสั่งพักใช้ใบอนุญาต หรือคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาต (มาตรา ๘๒)

บทกำหนดโทษ กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศที่ใช้บังคับในปัจจุบัน กำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนไว้สูงกว่าพระราชบัญญัติฉบับเดิม เช่นการไม่จดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทน ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท การดำเนินการจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ ๓-๑๐ ปี หรือปรับตั้งแต่ ๖๐,๐๐๐-๒๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เป็นต้น

บทที่ ๔

การให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

๑. ความหมาย

การให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ หมายถึง ผู้รับอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศให้บุคคลที่มีได้จดทะเบียนให้เป็น ลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานต่อนายทะเบียนจัดหางาน รับสมัครและเรียกเก็บเงินค่าบริการและค่าใช้จ่าย จากคนหางานในนามผู้รับอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างทำหน้าที่จัดหางานในประเทศ และลูกจ้างทำหน้าที่จัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ^๑

ตัวแทนจัดหางานหมายถึง หมายถึง ตัวแทนจัดหางานในประเทศ และตัวแทนจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ^๒

นายทะเบียนจัดหางาน หมายถึง นายทะเบียนจัดหางานกลางหรือนายทะเบียนจัดหางานจังหวัดแล้วแต่กรณี^๓

๒. การจัดหางานของผู้รับอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต โดยผู้ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ จะต้องเป็นบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด มีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กล่าวมาแล้วในบทที่ ๓

นอกจากนี้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๔๗ ได้กำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ต้องจดทะเบียนลูกจ้าง และตัวแทนจัดหางานต่อนายทะเบียนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข

^๑ ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางาน พ.ศ. ๒๕๓๕ ข้อ ๔

^๒ ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางาน พ.ศ. ๒๕๓๕ ข้อ ๔

^๓ ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางาน พ.ศ. ๒๕๓๕ ข้อ ๔

ที่กำหนดในกฎกระทรวง^๕ วรรคสามกำหนดว่าใบอนุญาตที่ออกให้แก่ผู้รับอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศผู้ใด ให้คุ้มครองลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศผู้นั้น ได้จดทะเบียนไว้ด้วย และวรรคสี่กำหนดว่าการกระทำที่เกี่ยวกับการจัดหางานของลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน ซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้จดทะเบียนไว้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำของผู้รับอนุญาตด้วย^๖ ดังนั้นการดำเนินการจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ผู้รับอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องจดทะเบียนลูกจ้าง และตัวแทนจัดหางานก่อนนายทะเบียนเพื่อให้ลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานสามารถดำเนินการจัดหางานให้คนหางานได้ตามกฎหมาย โดยการยื่นขอจดทะเบียนลูกจ้าง^๗ ผู้รับอนุญาตจัดหางานฯ ต้องดำเนินการดังนี้

๑. ยื่นคำขอตามแบบ จง. ๘ ทำายกฎกระทรวงฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๒๕) พร้อมเอกสารหลักฐานตามที่ระบุไว้ในแบบคำขอ คือ

๑.๑ สำเนาใบอนุญาตจัดหางาน

๑.๒ บัญชีรายชื่อลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางาน

๑.๓ บัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรประจำตัวของบุคคลซึ่งได้รับการยกเว้นไม่ต้องมีบัตรประจำตัวประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยบัตรประจำตัวประชาชน พร้อมสำเนาหรือรูปถ่ายบัตรประจำตัวของลูกจ้าง

๑.๔ ใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว หนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางของลูกจ้างซึ่งไม่มีสัญชาติไทย พร้อมสำเนา หรือรูปถ่ายใบสำคัญ หรือหนังสือเดินทางหรือเอกสารดังกล่าว

^๕ กฎกระทรวง ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๒๕) . ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๑๔)

ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางาน พ.ศ. ๒๕๓๕

^๖ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๑

มาตรา ๑๕ ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องจดทะเบียนลูกจ้าง และตัวแทนจัดหางานก่อนนายทะเบียนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง และจัดให้มีทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานตามแบบที่อธิบดีกำหนดไว้ ณ สำนักงาน เพื่อให้คนหางานตรวจสอบได้ในระหว่างเวลาที่ทำงาน ลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานต้องมีได้เป็นลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานของผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้นั้นในขณะเดียวกัน และต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๘ เว้นแต่คุณสมบัติตามมาตรา ๘(๑) และ (๒) มิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้าง

ใบอนุญาตที่ออกให้แก่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้ใด ให้คุ้มครองลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผู้นั้น ได้จดทะเบียนไว้ด้วย การกระทำที่เกี่ยวกับการจัดหางานของลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน ซึ่งผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศได้จดทะเบียนไว้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำของผู้รับอนุญาตด้วย

มาตรา ๔๑ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๔ วรรคสาม และวรรคสี่ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา

๑๘ วรรคสาม มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ และมาตรา ๒๗ วรรคสอง ในหมวด ๒ ว่าด้วยการจัดหางานในประเทศ มาใช้บังคับกับการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยอนุโลม

^๗ ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางาน พ.ศ. ๒๕๓๕ ข้อ ๕ และ ข้อ ๗

๑.๕ สำเนาหรือรูปถ่ายทะเบียนบ้านของลูกจ้าง หรือหนังสือสำคัญแสดงถิ่นที่อยู่ของลูกจ้างซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

๑.๖ ใบรับรองของผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม ซึ่งรับรองว่าลูกจ้างไม่มีผู้ใกล้ชิดจะต้องห้ามตามมาตรา ๕ (๖) แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

๑.๗ รูปถ่ายครึ่งตัวของลูกจ้าง หน้าตรง ไม่สวมหมวก ขนาด ๔x๖ เซนติเมตร ซึ่งถ่ายไว้ไม่เกิน ๖ เดือน จำนวน ๓ รูป

๒. กรณีที่สำนักงานตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียนจัดหางานกลาง ณ กรมการจัดหางาน กรณีที่สำนักงานตั้งอยู่ในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานครให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียนจัดหางานจังหวัด ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

กรณีขอจดทะเบียนตัวแทนจัดหางาน มาตรา ๑๖ ประกอบมาตรา ๔๗ กำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องวางหลักประกันสำหรับตัวแทนจัดหางานแต่ละคนที่ขอจดทะเบียนตามจำนวนเงินที่กำหนดในกฎกระทรวง^๖ แต่ต้องไม่น้อยกว่าคนละห้าหมื่นบาทไว้กับนายทะเบียน โดยจะวางหลักประกันเป็นเงินสด พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคารก็ได้^๗ และการยื่นขอจดทะเบียนตัวแทนจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานฯ ต้องดำเนินการดังนี้

(๑) ยื่นคำขอตามแบบ จง. ๕ ท้ายกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๓๘)

พร้อมเอกสารหลักฐานตามที่ระบุไว้ในแบบคำขอ คือ

๑.๑ สำเนาหรือรูปถ่ายใบอนุญาตจัดหางาน

๑.๒ บัญชีรายชื่อตัวแทนจัดหางาน

^๖ กฎกระทรวง ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๓๖) ไข ๕ ในการขอจดทะเบียนตัวแทนจัดหางาน ผู้รับอนุญาตต้องวางหลักประกันเป็นเงินสด พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคาร สำหรับตัวแทนจัดหางานแต่ละคนที่ขอจดทะเบียนเป็นจำนวนเงินคนละห้าหมื่นบาทไว้กับนายทะเบียน

^๗ มาตรา ๑๖ ในการยื่นขอจดทะเบียนตัวแทนจัดหางานตามมาตรา ๑๕ ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องวางหลักประกันสำหรับตัวแทนจัดหางานแต่ละคนที่ขอจดทะเบียนตามจำนวนที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าคนละห้าหมื่นบาทไว้กับนายทะเบียน โดยจะวางหลักประกันเป็นเงินสด พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคารก็ได้

ใบกรณีที่ตั้งตัวแทนจัดหางานกระทำผิดพระราชบัญญัตินี้และทำให้เกิดความเสียหายแก่คนหางาน ถ้านายทะเบียนพิจารณาเห็นว่าผิดกฎหมายกับควรสั่งให้ดำเนินคดีอาญาของตัวแทนจัดหางาน ให้นายทะเบียนมีหนังสือแจ้งเหตุดังกล่าวให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศทราบ และถ้าผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศไม่ได้รับแจ้งภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง นายทะเบียนมีอำนาจจ่ายเงินชดเชยให้แก่คนหางานเท่าที่พิจารณาเห็นว่าเสียหายจริงจากหลักประกันที่วางไว้ตามวรรคหนึ่งได้

มาตรา ๔๗ ให้นายทะเบียนมาตรา ๔ วรรคสาม และวรรคสี่ มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ วรรคสาม มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ และมาตรา ๒๗ วรรคสอง ในหมวด ๒ ว่าด้วยการจัดหางานในประเทศไทย มาใช้บังคับกับการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยคุณลักษณะ

ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางาน พ.ศ. ๒๕๑๕ ไข ๖ และ ไข ๗

๑.๓ บัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรประจำตัวของบุคคลซึ่งได้รับยกเว้น
ไม่ต้องมีบัตรประจำตัวประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยบัตรประจำตัวประชาชน พร้อมสำเนาหรือรูปถ่าย
บัตรประจำตัวคิงกล่าวของตัวแทนจัดหางาน

๑.๔ สำเนาหรือรูปถ่ายทะเบียนบ้านของตัวแทนจัดหางาน

๑.๕ รูปถ่ายครึ่งตัวของตัวแทนจัดหางาน หน้าตรง ไม่สวมหมวก ขนาด ๔x ๖
เซนติเมตร ที่ถ่ายไว้ไม่เกินหกเดือน จำนวน ๓ รูป

และหลักประกันเป็นเงินสดหรือพันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญา
ค้ำประกันของธนาคารในวงเงินห้าหมื่นบาท

(๒) กรณีที่สำนักงานตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน
จัดหางานกลาง ณ กรมการจัดหางาน กรณีที่สำนักงานตั้งอยู่ในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร
ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียนจัดหางานจังหวัด ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

การจดทะเบียนตัวแทนจัดหางาน กฎหมายกำหนดเฉพาะบุคคลธรรมดาเท่านั้น

๓.สาเหตุของการให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯ

จากการที่คนหางานนิยมเดินทางไปทำงานในต่างประเทศจำนวนมาก
เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนสูง และสามารถสร้างฐานะของครอบครัวให้ดีขึ้นภายในเวลาที่รวดเร็ว
แต่คนหางานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำ ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรม และไม่มีความรู้ความเข้าใจ
เกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ดังนั้นการที่คนหางานจะมีโอกาสได้เดินทางไปทำงาน
ในต่างประเทศได้ดังที่คือ การพึ่งพาบริการของบริษัทจัดหางาน เนื่องจากมีตำแหน่งงานจำนวนมาก
และตำแหน่งงานไม่จำกัดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน มีบริการให้คำแนะนำและ
ให้ความช่วยเหลือคนหางานในการจัดเตรียมเอกสารในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ
เช่น การทำหนังสือเดินทาง การตรวจสุขภาพ การทดสอบฝีมือ การทำใบประวัติอาชญากรรม
ของคนหางาน การจัดทำวีซ่า จึงทำให้คนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศติดต่อ
สมัครงานกับบริษัทจัดหางานเป็นจำนวนมากที่สุด และส่งผลให้ธุรกิจจัดหางานต่างประเทศแพร่หลาย
และทำให้มีผู้สนใจเข้ามาประกอบธุรกิจการจัดหางานมากขึ้นเช่นกัน ซึ่งในปัจจุบันมีบริษัทจัดหางาน
ที่ได้รับใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศตามพระราชบัญญัติจัดหางาน
และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติจัดหางานและ
คุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมทั้งสิ้น ๒๑๘ บริษัท ซึ่งตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร
๑๔๘ บริษัท และตั้งอยู่ในต่างจังหวัด จำนวน ๕๐ บริษัท

เมื่อบริษัทจัดหางานมีมากขึ้น ทำให้เกิดภาวะการแข่งขันในการหาคนหางานที่มีความพร้อมในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศและมีความสามารถในการจ่ายเงินค่าบริการและค่าใช้จ่าย การรอรับสมัครคนหางาน ณ สำนักงานของบริษัทจัดหางานจึงไม่เพียงพอกับความต้องการคนหางาน ทำให้บริษัทจัดหางานต้องหาบุคคลเพื่อทำหน้าที่ติดต่อและชักชวนคนหางานให้มาสมัครงานกับบริษัทจัดหางาน ประกอบกับการจดทะเบียนลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบต่อของบริษัทจัดหางาน ปัจจัยดังกล่าวทำให้บริษัทจัดหางานไม่จดทะเบียนลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน แต่ให้บุคคลอื่นรับสมัครคนหางานโดยการให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศของบริษัทจัดหางาน

๔. การให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

ผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาเรื่องอุทธรณ์ของบริษัทจัดหางาน เจ. เอส. เอส. เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด ซึ่งอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนจัดหางานกลาง กรณีสั่งเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศของบริษัทฯ ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๔๓ - พฤศจิกายน ๒๕๔๕ บริษัทฯ ได้รับสมัครและเรียกเก็บเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากคนหางานจำนวน ๒๒๐ คน เพื่อส่งไปทำงานในประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ และได้หวั่นในตำแหน่งคนงานทั่วไป ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเหล็ก ช่างเหล็กเสริมคอนกรีต และตำแหน่งผู้ช่วยช่างสัญญาจ้าง ๑-๒ ปี โดยคนหางานได้จ่ายเงินเป็นค่าบริการและค่าใช้จ่ายจำนวนคนละ ๑๕,๐๐๐ - ๑๗๗,๕๐๐ บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๔,๒๘๖,๖๒๐ บาท (สิบสี่ล้านสองแสนเก้าหมื่นหกพันหกร้อยยี่สิบบาทถ้วน) โดยมีนายสมจิตร ศรีพิริยกุล ผู้จัดการ นางคู่ย์ หรือนางคู่ย์ หรือนางคู่ย์หรือนางกรรณิกา สอนจันทร์ นายจ่านงค์ ธรรมวงศ์ นางทิพวรรณ ปิ่นเพชร นายสุคนธ์ แก้วกล้า นายสุวิชา แก้วกล้า นางสุกัญญา อุดมานันต์ นายพรชัย อุดมานันต์ นางประกายแก้ว บัวสาย นางหวานเย็น พิมพ์ทอง นางหทัยชนก ลุนเพ็ง นายแอ๊ด ประสาทไทย นายบุญจันทร์ มนตรี นายสมนึก (ไม่ทราบนามสกุล) นางอัมพร (ไม่ทราบนามสกุล) นายดี (ไม่ทราบนามสกุล) นายปราโมทย์ (ไม่ทราบนามสกุล) นายเจ็ค (ไม่ทราบนามสกุล) นางแต๊ก (ไม่ทราบนามสกุล) ลูกจ้างหรือตัวแทนไม่จดทะเบียนและนายประวิทย์ ศรีพงษ์ ผู้รับอนุญาตฯ บริษัทจัดหางาน เอ. แอนด์. เอส. บิสซิเนส ๑๙๙๕ จำกัด เป็นผู้รับสมัครและเรียกเก็บเงินที่สำนักงานบริษัทฯ โดยไม่ออกไปรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามแบบที่อธิบดีกำหนดให้แก่คนหางาน บริษัทจัดหางาน เจ. เอส. เอส. เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด ได้จัดส่งคนหางานจำนวน ๑๖๘ คน ไปทำงานในประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ และได้หวั่น คนหางานทำงานได้ ๑ เดือน ถึง ๑ ปี ๒ เดือน ประสบปัญหาได้ทำงานไม่ตรงสัญญาจ้าง ถูกนายจ้างลดค่าจ้าง และจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนด ถูกหักเงินค่าภาษี และค่าใบอนุญาตทำงานประกอบกับความเป็นอยู่ลำบาก ไม่ปลอดภัย และบางส่วนงานหมด

คนหางานจึงเดินทางกลับ และในจำนวนนี้มีคนหางาน ๓๒ คนที่บริษัทจัดส่งไปทำงานโดยไม่ผ่านขั้นตอนการขออนุญาตที่กรมการจัดหางาน ส่วนคนหางานที่เหลือจำนวน ๑๕ คน บริษัทฯไม่สามารถจัดส่งไปทำงานในต่างประเทศได้

นายทะเบียนจัดหางานกลางพิจารณาเห็นว่าการกระทำความผิดของ บริษัทจัดหางาน เจ. เอส. เอส. อินเตอร์ไพรส์ จำกัด เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ มาตรา ๑๕ วรรคแรก ประกอบมาตรา ๔๗ ข้อหาไม่จดทะเบียนลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานต่อนายทะเบียน มาตรา ๒๓ ประกอบมาตรา ๔๗ ข้อหาไม่ทำสัญญาจัดหางานกับคนหางาน มาตรา ๒๖ วรรคสอง ประกอบมาตรา ๔๗ ข้อหาเรียกรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายเกินกว่าอัตราที่รัฐมนตรีกำหนด มาตรา ๒๗ วรรคสอง ประกอบมาตรา ๔๗ ข้อหาไม่ออกไปรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามแบบที่อธิบดีกำหนดให้แก่คนหางาน มาตรา ๓๕ ข้อหารับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้าโดยไม่ได้รับอนุญาต มาตรา ๓๘ ข้อหารับเงินค่าบริการจัดหางานไว้เป็นการล่วงหน้าเกินสามสิบวันก่อนเดินทาง มาตรา ๘๕ ข้อหารับเงินค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายจากคนหางานแล้วไม่จัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๓๖ (๑) ข้อหาไม่ส่งสัญญาจัดหางานและเงื่อนไขการจ้างแรงงานให้อธิบดีพิจารณา ก่อนส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ มาตรา ๓๖ (๔) ข้อหาไม่ส่งคนหางานเข้ารับการอบรม ณ สำนักงานทะเบียนจัดหางาน มาตรา ๓๖ (๕) ข้อหาไม่ส่งบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางานพร้อมทั้งสำเนาสัญญาจ้างแรงงานให้แก่ นายทะเบียนจัดหางานกลาง ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนหางานออกเดินทาง มาตรา ๓๖ (๖) ข้อหาไม่แจ้งบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางานให้สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศที่คนหางานไปทำงาน และมาตรา ๓๗ ข้อหาไม่ส่งเงินเข้ากองทุนหรือจัดการให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุน ซึ่งการกระทำความผิดดังกล่าวมีผู้ร้องทุกข์และค่าเสียหายเป็นจำนวนมาก จึงถือว่าผู้รับอนุญาตไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติจัดหางานฯ อันเป็นการร้ายแรง ประกอบกับนายทะเบียนจัดหางานกลาง เคยมีคำสั่งที่ ๑๑/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๔๖ พักใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศของบริษัทจัดหางาน เจ. เอส. เอส. อินเตอร์ไพรส์ จำกัด เป็นเวลา ๑๒๐ วัน ในข้อหาความผิดเดียวกัน จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๐ (๒) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ เพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศของบริษัทฯ ตามคำสั่งนายทะเบียนจัดหางานกลางที่ ๓๔/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๓๑

กรกฎาคม ๒๕๔๖ และมอบหมายให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดบุรีรัมย์ดำเนินคดีบริษัทฯ และผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสั่งหักหลักประกันของบริษัทฯ เป็นจำนวนเงิน ๕ ล้านบาท เพื่อเฉลี่ยคืนเป็นค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้แก่คนหางานจำนวน ๒๒๕ คน ตามหนังสือกรมการจัดหางาน ที่ รง ๐๓๐๘/๒๕๓๕๘ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๖

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้พิจารณาอุทธรณ์ของบริษัทจัดหางาน เจ. เอส. เอส. เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด กรณีบริษัทฯ มีหนังสือลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๔๖ อุทธรณ์คำสั่งนายทะเบียนจัดหางานกลาง ที่ ๓๔/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๖ ซึ่งสั่งเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศของบริษัทฯ เห็นว่าการที่นายทะเบียนจัดหางานกลาง มีคำสั่งที่ ๓๔/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๖ สั่งเพิกถอนใบอนุญาตฯ ของบริษัทฯ ชอบด้วยกฎหมายแล้ว ข้ออุทธรณ์ดังกล่าวของบริษัทฯ ฟังไม่ขึ้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ จึงวินิจฉัยยกอุทธรณ์ของบริษัทฯ ตามคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ที่ ๐๒๕/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๔๗

และหลังจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานวินิจฉัยอุทธรณ์ของบริษัทฯ ตามคำวินิจฉัยดังกล่าว ไม่ปรากฏว่าบริษัทจัดหางาน เจ.เอส.เอส. เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด ฟ้องคดีต่อศาลปกครองแต่อย่างใด

นอกจากนี้ ได้ศึกษาเรื่องอุทธรณ์ของบริษัทจัดหางาน รุ่งแสง จำกัด ซึ่งอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนจัดหางานกลาง กรณีสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศของบริษัทฯ เป็นเวลา ๓๐ วัน ปรากฏข้อเท็จจริงว่าเมื่อประมาณเดือนธันวาคม ๒๕๔๖ - กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ บริษัทจัดหางาน รุ่งแสง จำกัด โดยนายพิเชฐ วงศ์อรุณแสงชัย และนายขวัญชัย ศรีอุทัยกรณ์ ลูกจ้างจดทะเบียนของบริษัทจัดหางาน รุ่งแสง จำกัด ร่วมกับนายธนพนธ์ เมืองกันทา ได้รับสมัครนางศศิธร หล้าปวงคำ กับพวกรวม ๑๒ คน เพื่อจัดส่งไปทำงานที่ประเทศจอร์แดน โดยเรียกรับเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายจำนวนคนละ ๓๐,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้นจำนวน ๓๖๐,๐๐๐ บาท (สามแสนหกหมื่นบาทถ้วน) โดยบริษัทฯ ไม่จดทะเบียนลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานให้กับนายธนพนธ์ฯ ไม่ออกใบเสร็จรับเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้คนหางาน และไม่จัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

นายทะเบียนจัดหางานกลางพิจารณาเห็นว่าการกระทำของบริษัทจัดหางาน รุ่งแสง จำกัด เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ.๒๕๑๗ มาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง ประกอบมาตรา ๔๗ ข้อหาไม่จดทะเบียนลูกจ้างหรือตัวแทน จัดหางานต่อนายทะเบียน มาตรา ๒๗ วรรคสอง ประกอบมาตรา ๔๗ ข้อหาไม่ออกใบรับเงินตามแบบ ที่อธิบดีกำหนดให้แก่คนหางาน มาตรา ๘๕ ข้อหาเรียกค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากคนหางาน แล้วไม่จัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จึงอาศัยอำนาจตามความ ในมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ สั่งพักใช้ใบอนุญาต จัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศของบริษัทจัดหางาน รุ่งแสง จำกัด เป็นเวลา ๓๐ วัน ตามคำสั่งนายทะเบียนจัดหางานกลาง ที่ ๑๒/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ และมอบหมาย ให้สำนักจัดหางานเขตพื้นที่ ๘ ดำเนินคดีบริษัทฯ รวมทั้งสั่งหักหลักประกันบริษัทฯ เป็นจำนวนเงิน ๖๐,๐๐๐ บาท เพื่อคืนเป็นค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้แก่นางศศิธร หล้าปวงคำ และนางนุชจรี ภูภาณี คนละ ๓๐,๐๐๐ บาท ตามหนังสือกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน ที่ รง ๐๓๑๑/๕๗๓๐ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๗ และหนังสือกรมการจัดหางาน ที่ รง ๐๓๐๘/๓๐๒๐๓ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๗

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้พิจารณาอุทธรณ์ของบริษัทจัดหางาน รุ่งแสง จำกัด กรณีบริษัทฯ มีหนังสือ ที่ พิเศษ/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๔๗ อุทธรณ์คำสั่งของ นายทะเบียนจัดหางานกลาง ที่ ๑๒/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ซึ่งสั่งพักใช้ ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศของบริษัทฯ เป็นเวลา ๓๐ วัน เห็นว่า บริษัทฯ ได้รู้เห็นเป็นใจและยอมรับเอาผลการกระทำอันเกี่ยวกับการจัดหางานของนายชนพนธ์ เนื่องกันทา ด้วยการรับสมัครนายถนอม ทุ่งไธสง กับพวกรวม ๑๐ คน เพื่อให้บริษัทฯ ดำเนินการจัดส่งไปทำงาน ที่ประเทศจอร์แดน จึงถือว่าบริษัทฯ ยอมให้นายชนพนธ์ เนื่องกันทา เชิดตัวเองออกแสดงเป็นตัวแทน ของบริษัทฯ ในการดำเนินการรับสมัครและรับเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากคนหางานเพื่อไปทำงาน ในประเทศจอร์แดนมาตั้งแต่เริ่มแรกแล้ว นายชนพนธ์ เนื่องกันทาจึงมีฐานะเป็นตัวแทนจัดหางานเชิด ของบริษัทฯ ตามนัยแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘๒๑ ดังนั้นการกระทำของบริษัทฯ จึงเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง ประกอบมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติ จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครอง คนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ แล้ว แม้ว่าต่อมาบริษัทฯ จะตรวจสอบพบว่าหนังสือยืนยัน ความต้องการคนหางานของประเทศจอร์แดนเป็นเอกสารปลอมและบริษัทฯ ได้คืนเงินประกัน การออกวีซ่าให้นายชนพนธ์ เนื่องกันทา ไปจ่ายคืนกับคนหางานแล้ว ก็ห้ามผลเป็นการลบล้างความผิด ที่บริษัทฯ ได้กระทำสำเร็จลงแล้วไม่ เมื่อบริษัทฯ ไม่ได้ออกไปรับเงินตามแบบที่อธิบดีกำหนดให้แก่ คนหางานและไม่จัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จึงเป็นการฝ่าฝืน

หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๗ วรรคสอง ประกอบมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน ส่วนประเด็นที่บริษัทอุทธรณ์ว่า กรณีนางศศิธร หล้าปวงคำ และนางนุชจรี ภูพานี นั้น บริษัทฯไม่เคยได้รับเงินจากบุคคลทั้งสอง และไม่มีรายชื่อเป็นคนหางานของบริษัทฯรวมทั้งบริษัทฯ มิได้ส่งรายชื่อบุคคลทั้งสองเพื่อยื่นขอวีซ่า เห็นว่าบริษัทฯ ได้รับเอกสารการรับสมัครงานของนางศศิธร หล้าปวงคำไว้ดำเนินการขอออกวีซ่าและขอคืนเชื่อนาคารให้นางศศิธร หล้าปวงคำ แสดงว่าบริษัทฯได้รับสมัครนางศศิธร หล้าปวงคำ เพื่อเดินทางไปทำงานในประเทศจอร์แดนโดยยินยอมให้ นายชนพนธ์ เนื่องกันทา เชิดตนเองเป็นตัวแทนของบริษัทฯดำเนินการรับสมัครและรับเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายจำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท จากนางศศิธร หล้าปวงคำ บริษัทฯจึงต้องรับผิดชอบในการกระทำของนายชนพนธ์ เนื่องกันทา ซึ่งเป็นตัวแทนจัดหางานเชิดของบริษัทฯในการรับสมัครและรับเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายจำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท จากนางศศิธร หล้าปวงคำ ส่วนนางนุชจรี ภูพานี ปรากฏว่านายพิเชษฐ วงศ์อรุณแสงชัย ผู้รับมอบอำนาจของบริษัทฯ ได้ให้การต่อเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานมีข้อเท็จจริงเจือสมกับคำร้องทุกข์ และทำให้การของนางนุชจรี ภูพานี ว่านางนุชจรี ภูพานี ได้สมัครงานกับบริษัทฯโดยนายชนพนธ์ เนื่องกันทา เป็นผู้นำเอกสารของคนหางานมอบให้นายขวัญชัย ศรีอุทัยภรณ์ ลูกจ้างจดทะเบียนของบริษัทฯ และต่อมานางนุชจรี ภูพานี ไม่ได้เดินทางไปทำงานที่ประเทศจอร์แดน บริษัทฯจึงคืนเอกสารการสมัครงานให้นางนุชจรี ภูพานี ทำให้มีน้ำหนักเชื่อได้ว่าบริษัทฯได้รับสมัครนางนุชจรี ภูพานี เพื่อจัดส่งไปทำงานที่ประเทศจอร์แดนโดยมีนายชนพนธ์ เนื่องกันทา ตัวแทนจัดหางานเชิด และนายขวัญชัย ศรีอุทัยภรณ์ ลูกจ้างจดทะเบียนบริษัทฯ เป็นผู้ดำเนินการรับสมัครจริง จากพฤติการณ์ของบริษัทฯ ในการรับสมัครและรับเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากนางศศิธร หล้าปวงคำ และนางนุชจรี ภูพานี ดังกล่าวข้างต้น การกระทำของบริษัทฯจึงเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง ประกอบมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ฐานไม่จดทะเบียนลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานค่อนายทะเบียน มาตรา ๒๗ วรรคสอง ประกอบมาตรา ๔๗ ฐานไม่ออกไปรับเงินตามแบบที่อธิบดีกำหนดให้แก่คนหางาน และมาตรา ๘๕ ฐานรับเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากคนหางานแล้วไม่จัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ด้วยข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายและเหตุผลดังกล่าวข้างต้นเห็นว่าคำอุทธรณ์ของบริษัทจัดหางาน รุ่งแสง จำกัด ทุกประเด็นฟังไม่ขึ้น และการที่นายทะเบียนจัดหางานกลางมีคำสั่งที่ ๑๒/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ พักใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

ของบริษัทฯเป็นเวลา ๓๐ วัน นั้นเหมาะสมแล้ว อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติ
จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและ
คุ้มครองคนหางาน(ฉบับที่ ๒) พงศ. ๒๕๓๗ จึงวินิจฉัยยกอุทธรณ์ของบริษัทจัดหางาน รุ่งแสง จำกัด

คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ที่ ๓/๒๕๔๘ ลงวันที่
๗ มีนาคม ๒๕๔๘ บริษัทฯยังมีได้ฟ้องคดีต่อศาลปกครอง (ครบกำหนดยื่นคำฟ้องในวันที่ ๑๖
มิถุนายน ๒๕๔๘)

จะเห็นได้ว่า บริษัทจัดหางาน เจ. เอส. เอส. เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด ให้นางคู่ย หรือนางคู่ย
หรือนางคู่ยหรือนางกรรณิกา สอนจันทร์ นายจันทน์ ธรรมวงศ์ นางทิพวรรณ ปิ่นเพชร นายสุคนธ์
แก้วกล้า นายสุวิชา แก้วกล้า นางสุกัญญา อุดมานันต์ นายพรชัย อุดมานันต์ นางประกายแก้ว บัวสาย
นางหวานเย็น พิมพ์ทอง นางหทัยชนก ลุนเพ็ง นายเอ็ด ประสาทไทย นายบุญจันทร์ มนตรี นายสมนึก
(ไม่ทราบนามสกุล) นางอัมพร (ไม่ทราบนามสกุล) นายดี (ไม่ทราบนามสกุล) นายปราโมทย์
(ไม่ทราบนามสกุล) นายเจ็ด (ไม่ทราบนามสกุล) นางแต๊ก(ไม่ทราบนามสกุล) ลูกจ้างหรือตัวแทน
ไม่จดทะเบียนและนายประวิทย์ ศรีหงษ์ ผู้รับอนุญาตฯ บริษัทจัดหางาน เอ. แอนด์. เอส. บิสซิเนส
๑๘๕๕ จำกัด รับสมัครและรับเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากคนหางานจำนวน ๒๒๐ คน
โดยใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯของบริษัทฯ และกรณีบริษัทจัดหางาน รุ่งแสง จำกัดให้นายชนพนธ์
เนื่องกันทา ลูกจ้างหรือตัวแทนไม่จดทะเบียน รับสมัครและรับเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากนางศศิธร
หล้าปวงคำ กับพวกรวม ๑๒ คน โดยใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯของบริษัทฯ ซึ่งการกระทำของบริษัทฯ
ทั้งสองดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง ประกอบมาตรา ๔๗
แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ
จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

บทที่ ๕

ผลกระทบ และ ผลดี ผลเสีย

ของการให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

๑. ผลกระทบ

จากการศึกษาบริษัทจัดหางาน เจ. เอส. เอส. เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด และบริษัทจัดหางาน รุ่งแสง จำกัด ให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศพบว่า การดำเนินการของบริษัทดังกล่าวมีผลกระทบ ดังนี้

๓.๑ ผลกระทบต่อคนหางาน

ทำให้คนหางานติดตามค่าบริการและค่าใช้จ่ายคืนตามจำนวนเงินที่คนหางานเสียไปเป็นไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากคนหางานมักจะไม่มีความรู้หลักฐานในการจ่ายเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้กับบริษัทฯ แม้ว่าตามกฎหมายบริษัทจะต้องรับผิดชอบต่อคนหางานในการคืนค่าบริการและค่าใช้จ่าย แต่บริษัทก็จะอ้างว่ามีได้รับเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากคนหางานตามจำนวนเงินที่คนหางานเสียไป แต่ได้รับเงินบางส่วนจากผู้ใช้ใบอนุญาตจัดหางาน และยินยอมคืนเงินให้แก่คนหางานตามจำนวนที่ได้รับจากผู้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯ ส่วนที่เหลือให้คนหางานติดตามจากผู้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯ ด้วยตนเอง ในทางปฏิบัติคนหางานจะไม่สามารถติดตามเงินคืนจากผู้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานได้ เนื่องจากบุคคลดังกล่าวหลบหนี หรือบงการไม่สามารถติดตามตัวได้ เจ้าหน้าที่จึงต้องดำเนินการอาศัยข้อกฎหมายให้บริษัทรับผิดชอบคืนเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามจำนวนเงินที่คนหางานเสียไปให้แก่คนหางาน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะต้องรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ และต้องใช้ระยะเวลาทำให้คนหางานไม่สามารถได้รับเงินคืนอย่างรวดเร็ว และต้องสูญเงินค่าดอกเบี้ยเงินกู้ยืมเป็นค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมาก และครอบครัวได้รับความเดือดร้อน

๓.๒ ผลกระทบต่อบริษัทจัดหางาน

ทำให้บริษัทฯ ถูกสั่งเพิกถอนและสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ถูกดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติจัดหางานฯ และถูกนายทะเบียนจัดหางานกลางสั่งพักหลักประกันของบริษัทฯ เพื่อคืนเป็นค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้แก่คนหางาน และในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯ บริษัทฯ ไม่สามารถดำเนินการใดๆ

เกี่ยวกับการจัดหางานได้ เว้นแต่การดำเนินการเพื่อจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศตามที่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีตามมาตรา ๓๖ (๑) ก่อนวันที่ถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต

๓.๓ ผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่

ทำให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านตรวจและคุ้มครองคนหางานต้องรับคำร้องทุกข์ของคนหางานเพิ่มขึ้นในขณะที่เจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อย และไม่สามารถปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบในด้านอื่นได้

๒. ผลดี ผลเสีย

จากการศึกษาผลดี ผลเสีย การให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ของบริษัทจัดหางาน เจ. เอส. เอส. เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด และบริษัทจัดหางาน รุ่งแสง จำกัด พบว่า การดำเนินการดังกล่าวจะเกิดผลดีต่อผู้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯ เท่านั้น ในการได้รับผลตอบแทนการจัดหางานให้คนหางานโดยไม่ต้องรับผิดชอบต่อคนหางานตามกฎหมาย ทั้งทางแพ่งและทางอาญา ในขณะที่ผลเสียเกิดขึ้นต่อบริษัทฯ ที่ให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯ และต่อคนหางานทั้งสิ้น โดยบริษัทฯดังกล่าวถูกนายทะเบียนจัดหางานกลางสั่งเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานฯ สั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯ เป็นเวลา ๓๐ วัน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้วินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์ของบริษัทฯ รวมทั้งถูกดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติจัดหางานฯ ตลอดจนถูกหักหลักประกันของบริษัทฯ เพื่อคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้แก่คนหางาน ส่วนคนหางานต้องร้องทุกข์ให้เจ้าหน้าที่ช่วยเหลือติดตามค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามจำนวนเงินที่เสียไปคืนจากบริษัทฯ เสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพื่อให้ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพิ่มเติมต่อเจ้าหน้าที่ เสียเงินค่าดอกเบี้ยเงินกู้ยืมเพื่อเป็นค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศจำนวนมาก และครอบครัวได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดรายได้

บทที่ ๖

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

๑. บทสรุป

จากการศึกษาพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตัวของผู้ขอรับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ และการออบใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศให้แก่ผู้ขอรับอนุญาต เป็นสิทธิเฉพาะตัว ดังนั้นผู้รับอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศต้องจดทะเบียนลูกจ้าง และตัวแทนจัดหางานต่อนายทะเบียนเพื่อให้ลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานสามารถดำเนินการจัดหางานให้คนหางานได้ตามกฎหมายตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๔๗ จากการศึกษพบว่าบริษัทจัดหางาน เจ. เอส. เอส. อินเตอร์ไพร์ส จำกัด และบริษัทจัดหางาน รุ่งแสง จำกัด ใ้บุคคลที่มีใช้ลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานของบริษัทฯ ใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯ ของบริษัทฯ รับสมัครคนหางาน ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง ประกอบมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และทำให้บริษัทฯ ดังกล่าวถูกนายทะเบียนจัดหางานกลางสั่งเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานฯ และสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯ เป็นเวลา ๓๐ วัน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้วินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์ของบริษัทฯ นอกจากนี้บริษัทฯ ได้ถูกดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติจัดหางานฯ และถูกหักหลักประกันของบริษัทฯ เพื่อคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้แก่คนหางานด้วย ส่วนคนหางานต้องร้องทุกข์ให้เจ้าหน้าที่ช่วยเหลือติดตามค่าบริการและค่าใช้จ่ายคืนจากบริษัทฯ ต้องสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพื่อให้ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพิ่มเติมต่อเจ้าหน้าที่ สูญเสียเงินค่าดอกเบี้ยเงินกู้ยืมเพื่อเป็นค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศจำนวนมาก และครอบครัวได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดรายได้ ซึ่งเป็นผลเสียที่เกิดขึ้นต่อบริษัทฯ และคนหางานทั้งสิ้น โดยเฉพาะคนหางานไม่ได้รับการคุ้มครองตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ทั้งนี้ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่าในปัจจุบันบริษัทจัดหางานมีจำนวนมากจึงทำให้เกิดการแข่งขันในการหาคนหางานที่มีคุณสมบัติตามที่นายจ้างในต่างประเทศต้องการและมีความพร้อมในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ รวมทั้งต้องแข่งขันจัดส่งคนหางานไปทำงานให้ทันต่อความต้องการของนายจ้างในต่างประเทศด้วย ทำให้บริษัทจัดหางานต้องหาบุคคลเพื่อทำหน้าที่ติดต่อและชักชวนคนหางาน

ให้มาสมัครงานกับบริษัทจัดหางานโดยการให้ผู้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวทำให้ผู้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานของบริษัทจัดหางานได้รับผลตอบแทนโดยไม่ต้องรับผิดชอบต่อกันหางานตามกฎหมายทั้งทางแพ่งและอาญา และนอกจากนี้ยังทำให้ผู้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานไม่ประสงค์จะเป็นลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานของบริษัทจัดหางานใดบริษัทจัดหางานหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจงด้วย ในขณะที่เดียวกันบริษัทจัดหางานก็ไม่ต้องการจดทะเบียนให้ผู้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานเป็นลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานของตนเองตามที่กฎหมายกำหนดเพราะเกรงว่าผู้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานจะทำความเสียหายให้แก่บริษัทจัดหางาน แต่การดำเนินการของผู้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานซึ่งเกี่ยวข้องกับคนหางานและบริษัทจัดหางานมีลักษณะเป็นนายหน้าหาคนหางานให้มาสมัครงานกับบริษัทจัดหางานและยังไม่มีกฎหมายควบคุมการดำเนินการในลักษณะนี้ ซึ่งอาจมีการดำเนินการในลักษณะเดียวกันกับบริษัทจัดหางาน เจ.เอส. เอส. อินเตอร์ไพรส์ จำกัด และบริษัทจัดหางาน รุ่งแสง จำกัด ของผู้รับอนุญาตจัดหางานฯ อื่นอีกหลายรายแต่ยังไม่ปรากฏการร้องทุกข์จากคนหางาน ดังนั้น จึงควรปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ เพื่อให้มีบทบัญญัติควบคุมการดำเนินการของผู้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯ เพื่อให้ความคุ้มครองคนหางานต่อไป

ปัญหาและอุปสรรค การวิเคราะห์ผลดี ผลเสีย การให้ผู้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เป็นเรื่องที่ต้องศึกษาพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมทั้งกฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ เพื่อทราบถึงหน้าที่และคุณสมบัติของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ และการจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศรวมทั้งต้องศึกษาเรื่องอูทธรณ์ของบริษัทจัดหางานที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียดเพื่อทราบและวิเคราะห์ ข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย ผลกระทบ และผลดี ผลเสียการให้ผู้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯของผู้รับอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งมีเอกสารหลักฐานต่างๆเป็นจำนวนมาก และมีความยุ่งยากมาก

๒. ข้อเสนอแนะ

๒.๑ จากการศึกษาพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมทั้งกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง สภาพปัญหาและสาเหตุการจัดหางานของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า มาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๔๗ ได้กำหนดให้ผู้รับอนุญาต

จัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องจดทะเบียนลูกจ้าง และตัวแทนจัดหางาน
 ต่อนายทะเบียน แต่ผู้รับอนุญาตจัดหางานฯ หลีกเลี่ยงการจดทะเบียนลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางาน
 เนื่องจากเกรงว่าลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานจะไปก่อความเสียหายให้แก่คนหางานและผู้รับอนุญาต
 จัดหางานฯ ต้องรับผิดชอบในการกระทำของลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานตามที่มาตรา ๑๕ วรรคสี่
 ประกอบมาตรา ๔๗ กำหนดไว้ ประกอบกับการดำเนินการจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงาน
 ต่างประเทศของบริษัทจัดหางาน ได้มีการให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯ ไปติดต่อและชักชวนให้
 คนหางานมาสมัครงานกับบริษัทจัดหางานของคนอื่นมีลักษณะเป็นนายหน้าหาคนหางาน ซึ่งการ
 ดำเนินการดังกล่าวของบริษัทจัดหางานเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายและเกิดปัญหาต่อคนหางานและ
 บริษัทจัดหางานดังกรณีศึกษาที่กล่าวมาแล้ว และในปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายควบคุมการดำเนินการ
 ดังกล่าว จึงควรปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไข
 เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยให้มี
 การจดทะเบียนนายหน้าหาคนหางานให้กับบริษัทจัดหางาน เพื่อให้นายหน้าหาคนหางานเข้ามา
 รับผิดชอบต่อคนหางาน และคนหางานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายมากยิ่งขึ้น

๒.๒ ควรประชาสัมพันธ์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและการสมัครงานเพื่อไป
 ทำงานในต่างประเทศให้คนหางานทราบอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยประสานความร่วมมือกับองค์กร
 ต่างๆ เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน และกลุ่มพัฒนาอาชีพต่างๆ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้องกับใบอนุญาต การได้รับอนุญาต ตามกฎหมายต่างๆ
 ซึ่งนำมาศึกษาเทียบเคียงกับการให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๘๘/๒๕๐๑

การที่ได้รับอนุญาตให้ส่งข้าวไปต่างประเทศนั้น เป็นสิทธิเฉพาะตัว จะโอนหรือซื้อ
 ขายกันไม่ได้ สัญญาซื้อขายใบอนุญาตให้ส่งข้าวไปต่างประเทศนี้เป็นสัญญาที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย
 และศีลธรรมอันดีของประชาชน เพราะหมายถึงราคาข้าวซึ่งในที่สุดจะทำให้ผู้ผลิตได้รับน้อยลง เงิน
 ราคาใบอนุญาตส่งข้าวไปต่างประเทศ ซึ่งคู่สัญญาในการซื้อขายได้ชำระไปแล้วบางส่วนนั้นจะเรียกคืน
 หาได้ไม่ เพราะสัญญา มีวัตถุประสงค์ขัดความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน (ป.ช.ญ.
 ครั้งที่ ๑๑/๒๕๐๑)

- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๖/๒๕๐๖

จำเลยได้รับอนุญาตให้ตั้งโรงงานแปรรูปไม้ แต่จำเลยจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดเพิ่มเติมประกอบใบอนุญาต แม้ข้อกำหนดระบุให้ตั้งโรงงานไม้แปรรูปได้ด้วยเครื่องจักรเพื่อประดิษฐ์เฟอร์นิเจอร์สำเร็จรูปจำหน่าย แต่จำเลยแปรรูปไม้หอมอนรถไฟโดยรับจ้างตบแต่งด้วยการทำหมอนให้ได้ขนาดเรียบร้อย การกระทำของจำเลยก็ไม่เป็นความผิดฐานแปรรูปไม้โดยไม้ได้รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติป่าไม้ การกระทำผิดต่อข้อกำหนดซึ่งให้อำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่สั่งพักใช้ใบอนุญาตนี้ได้ ไม่ใช่กรณีที่จะฟ้องต่อศาลขอให้ลงโทษจำเลย (ประชุมใหญ่ ครั้งที่ ๒/๒๕๐๖)

- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๑๒/๒๕๒๖

ป. นายจำเลยจดทะเบียนเป็นทนายความมาก่อน ต่อมาจึงเข้ารับราชการ ป. จึงมีสิทธิใช้ใบอนุญาตว่าความที่ได้รับไว้จากเนติบัณฑิตสภาโดยเป็นข้าราชการได้ต่อไปจนกว่าใบอนุญาตนั้นจะสิ้นอายุ ตามพระราชบัญญัติทนายความ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๑๔ มาตรา ๑๓ เมื่อไม่ปรากฏว่าในขณะที่ป. เข้าทำหน้าที่เป็นทนายความให้จำเลย ใบอนุญาตว่าความของ ป. ได้สิ้นอายุแล้ว ป. จึงมีสิทธิดำเนินกระบวนการพิจารณาแทนจำเลย

- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๕/๒๕๔๖

โจทก์ยกนำสัญญาที่จำเลยยอมให้โจทก์ใช้ใบอนุญาตให้ตั้งบ่อนการพนันและจัดให้มีการเล่นการพนันประเภทชนไก่และกัศปลาที่ขึ้นฟ้องต่อศาลในคดีก่อน คดีถึงที่สุดตามคำพิพากษาศาลชั้นต้นว่าสัญญาดังกล่าวตกเป็นโมฆะ การที่โจทก์นำสัญญาดังกล่าวมาฟ้องกล่าวหาจำเลยดังกล่าวและบังคับให้จำเลยคืนเงินมัดจำที่รับไปจากโจทก์เพื่อให้ศาลวินิจฉัยคดีในประเด็นเดียวกันนั้นซ้ำอีก ฟ้องโจทก์คดีนี้จึงเป็นฟ้องซ้ำ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๔๘

บรรณานุกรม

วารสารแรงงานสัมพันธ์ , กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน . แรงงานไทยไปต่างประเทศ

: ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนา สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ,

กันยายน - ตุลาคม ๒๕๓๕

ปิ่น วรรณพินิจ . สถานการณ์แรงงานไปทำงานต่างประเทศกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ. รายงานการ

วิจัยหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ ๑๕, ๒๕๔๕- ๒๕๔๖

ปิยสุดา สุขเจริญ. ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาตามกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน.

วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, ๒๕๔๗

อัจฉรา เจริญผล. การนำนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศไปปฏิบัติในประเด็นป้องกันการ

หลอกลวงคนหางานไปทำงานในต่างประเทศของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงาน

จัดหางานระดับจังหวัด. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔