



**การวิเคราะห์ผลดี ผลเสีย การให้ใช้ใบอนุญาต
จัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ กรณีศึกษา
บริษัทจัดหางาน เจ.เอส.เอส. อินเตอร์ไพรส์ จำกัด
และบริษัทจัดหางาน รุ่งแสง จำกัด**

โดย

**นายบุญชัย ชันติญาณวัฒน์
นิติกร ๗ รักษาการในตำแหน่ง นิติกร ๘ ๑
กลุ่มงานกฎหมาย สำนักบริหารกลาง**

**ผู้ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นิติกร ๘ ๑
กลุ่มงานกฎหมาย สำนักบริหารกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**



ว 12.05.6

บ426ก

๑.3

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน



10590

การวิเคราะห์ผลดี ผลเสีย การ

3 เล่ม

บทคัดย่อ

ชื่อผลงาน : การวิเคราะห์ผลดี ผลเสีย การให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางาน
เพื่อไปทำงานในต่างประเทศ กรณีศึกษาบริษัทจัดหางาน เจ. เอส. เอส.
เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด และบริษัทจัดหางาน รุ่งแสง จำกัด

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน : นายบุญชัย จันทร์ดิณานุกุลวัฒน์

ตำแหน่ง : นิตินกร ๗ รักษาการในตำแหน่งนิตินกร ๘ ว

หน่วยงาน : กลุ่มงานกฎหมาย สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การวิเคราะห์ผลดี ผลเสีย การให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ กรณีศึกษาบริษัทจัดหางาน เจ. เอส. เอส. เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด และบริษัทจัดหางาน รุ่งแสง จำกัด ที่จัดทำขึ้นนี้เพื่อศึกษาหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยถูกต้องตามกฎหมาย การขอรับใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ และหน้าที่ของผู้รับใบอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งการควบคุมและบทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และศึกษาการดำเนินการจัดหางานของผู้รับใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ กรณีให้บุคคลอื่นรับสมัครคนหางานโดยการให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาเรื่องอุทธรณ์ของบริษัทจัดหางาน เจ. เอส. เอส. เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด กรณีอุทธรณ์คำสั่งของอธิบดีกรมการจัดหางานในฐานะนายทะเบียนจัดหางานกลางซึ่งสั่งเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศของบริษัทฯ และเรื่องอุทธรณ์ของบริษัทจัดหางาน รุ่งแสง จำกัด กรณีอุทธรณ์คำสั่งของอธิบดีกรมการจัดหางานในฐานะนายทะเบียนจัดหางานกลางซึ่งสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศของบริษัทฯ เป็นเวลา ๓๐ วัน พบว่าปัญหาที่บริษัทฯ ทั้งสอง ถูกนายทะเบียนจัดหางานกลางสั่งเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ และถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เป็นเวลา ๓๐ วัน เกิดจากการให้บุคคลอื่นรับสมัครคนหางานโดยการให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานของบริษัทฯ ซึ่งนายทะเบียนจัดหางานกลางเห็นว่ากรกระทำของบริษัทฯ

ทั้งสองเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งนายทะเบียน จัดหางานกลางของบริษัททั้งสอง เห็นว่า อุทธรณ์ของบริษัททั้งสองทุกประเด็นฟังไม่ขึ้น จึงวินิจฉัยยกอุทธรณ์ของบริษัทดังกล่าว นอกจากนี้บริษัทฯ ได้ถูกดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติจัดหางานฯ และถูกหักหลักประกันของบริษัทฯ เพื่อคืนเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้แก่คนหางาน ส่วนคนหางานต้องร้องทุกข์ให้เจ้าหน้าที่ช่วยเหลือติดตามค่าบริการและค่าใช้จ่ายคืนจากบริษัทฯ เสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพื่อให้ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพิ่มเติมต่อเจ้าหน้าที่ เสียเงินค่าดอกเบี้ยเงินกู้ยืมเพื่อเป็นค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศจำนวนมาก และครอบครัวได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดรายได้ ซึ่งเป็นผลเสียที่เกิดขึ้นต่อบริษัทฯและคนหางานทั้งสิ้น โดยเฉพาะคนหางานไม่ได้รับการคุ้มครองตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า การให้ผู้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศของบริษัทจัดหางานนั้น ผู้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯ ได้รับผลตอบแทนจากการใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯ ซึ่งการดำเนินการของผู้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯ มีลักษณะเป็นนายหน้าหาคนหางานให้มาสมัครงานกับบริษัทจัดหางาน และยังไม่มีความควบคุมการดำเนินการของผู้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯ ในลักษณะนี้ จึงอาจจะมีการดำเนินการในลักษณะเดียวกันกับบริษัทจัดหางานในกรณีศึกษาที่กล่าวมาแล้ว ของบริษัทจัดหางานอื่นอีกหลายราย แต่ยังไม่ปรากฏปัญหาการร้องทุกข์จากคนหางาน ดังนั้น จึงควรปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ เพื่อให้มีบทบัญญัติควบคุมการดำเนินการของผู้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯ เพื่อให้ความคุ้มครองคนหางานต่อไป

ปัญหาและอุปสรรค การวิเคราะห์ผลดี ผลเสีย การให้ผู้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เป็นเรื่องที่ต้องศึกษาพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมทั้งกฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ เพื่อทราบถึงหน้าที่และคุณสมบัติของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ และการจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศรวมทั้งต้องศึกษาเรื่องอุทธรณ์ของบริษัทจัดหางาน

ที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียดเพื่อทราบและวิเคราะห์ ข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย ผลกระทบ และผลดี ผลเสียการให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานของผู้รับอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งมีเอกสารหลักฐานต่างๆเป็นจำนวนมาก และมีความยุ่งยากมาก

ข้อเสนอแนะ

ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า มาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๔๗ ได้กำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องจดทะเบียนลูกจ้าง และตัวแทนจัดหางานก่อนนายทะเบียน แต่ผู้รับอนุญาตจัดหางานฯ หลีกเลี่ยงการจดทะเบียนลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานเนื่องจากเกรงว่าลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานจะไปก่อความเสียหายให้แก่คนหางานและผู้รับอนุญาตจัดหางานฯ ต้องรับผิดชอบในการกระทำของลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานตามที่มาตรา ๑๕ วรรคสี่ ประกอบมาตรา ๔๗ กำหนดไว้ ประกอบกับการดำเนินการจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศของบริษัทจัดหางาน ได้มีการให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯ ไปติดต่อและชักชวนให้คนหางานมาสมัครงานกับบริษัทจัดหางานของตนอันมีลักษณะเป็นนายหน้าหาคนหางาน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวของบริษัทจัดหางานเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายและเกิดปัญหาต่อคนหางานและบริษัทจัดหางาน ดังกรณีศึกษาที่กล่าวมาแล้ว และในปัจจุบันยังไม่มีความควบคุมการดำเนินการดังกล่าว จึงควรปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยให้มีการจดทะเบียนนายหน้าหาคนหางานให้บริษัทจัดหางาน เพื่อให้ นายหน้าหาคนหางาน เข้ามารับผิดชอบต่อคนหางานและคนหางานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ควรประชาสัมพันธ์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและการสมัครงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศให้คนหางานทราบอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยประสานความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน และกลุ่มพัฒนาอาชีพต่างๆ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑. ความเป็นมาและสภาพปัญหา	๑
๒. วัตถุประสงค์ในการศึกษา	๔
๓. ขอบเขตการศึกษา	๕
๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๕
บทที่ ๒ กฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๖
๑. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครอง คนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๖	๖
๒. กฎกระทรวงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๒๕	๕
๓. กฎกระทรวงฉบับที่ ๘ พ.ศ. ๒๕๓๖	๕
บทที่ ๓ การไปทำงานต่างประเทศ	๑๐
๑. การไปทำงานต่างประเทศ	๑๐
- คนหางานแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง	๑๐
- บริษัทจัดหางานส่งไปทำงานต่างประเทศ	๑๑
- กรมการจัดหางานจัดส่งไปทำงานต่างประเทศ	๑๓
- นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ	๑๔
- นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างไปฝึกงานต่างประเทศ	๑๔
๒. การดำเนินการจัดหางานของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไป ทำงานต่างประเทศ	๑๖

	หน้า
บทที่ ๔ การให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงาน ใน ต่างประเทศ	๒๑
๑. ความหมาย	
๒. การจัดหางานของผู้รับใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศ	๒๑
๓. สาเหตุของการให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯ	๒๔
๔. การให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯ	๒๕
บทที่ ๕ ผลกระทบ และผลดี ผลเสีย ของการให้ใช้ใบอนุญาตจัดหางานฯ	๓๑
๑. ผลกระทบ	๓๑
- ผลกระทบต่อคนหางาน	๓๑
- ผลกระทบต่อบริษัทจัดหางาน	๓๑
- ผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่	๓๒
๒. ผลดี ผลเสีย	๓๒
บทที่ ๖ บทสรุปและข้อเสนอแนะ	๓๓
๑. บทสรุป	๓๓
๒. ข้อเสนอแนะ	๓๔

ภาคผนวก