

## สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ

### การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการนำเข้าแรงงานต่างด้าว

การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ระหว่างวันที่ 23-25 กรกฎาคม 2551 ณ ภูเขางาม รีสอร์ท จังหวัดนครนายก เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ด้านการนำเข้าแรงงานต่างด้าว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าประชุมร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานด้านการนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา โดยถูกกฎหมาย และเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานต่างด้าว รวมทั้งรับทราบปัญหาของการนำเข้าแรงงานต่างด้าว และร่วมหารือข้อสรุปในขั้นตอนและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานต่างด้าวให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ทีมงานจัดการความรู้ เจ้าหน้าที่กองการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว เจ้าหน้าที่สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ที่ปฏิบัติงานด้านการนำเข้าแรงงานต่างด้าว และเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดที่มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าว รวม 40 คน สรุปผลการประชุมได้ดังนี้

#### ปัญหาอุปสรรค

- มีขั้นตอนมากและใช้เวลาพิจารณานานเกินไป
- ใช้เอกสารประกอบคำขอมากเกินไป
- ระบบโปรแกรมการบันทึกข้อมูลไม่ทันสมัยและประมวลผลช้าเกินไป
- จัดทำตัวอย่างมาตรฐานการกรอกข้อมูลและการตรวจถูกต้อง Demand Letter และ Employment Contract ไม่มีการวางระบบที่อำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว
- ระบบการอำนวยความสะดวกในการจัดหาแรงงานประเทศต้นทาง ไม่มีความสะดวก คล่องตัว ติดต่อยาก สื่อสารกันไม่เข้าใจ
- อัตราค่าบริการจัดหาแรงงานประเทศต้นทางสูงเกินไป และเมื่อคนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตแล้ว มักจะหลบหนี และ บงก. ไม่รับผิดชอบ หรือดำเนินการจัดหาแรงงานทดแทนช้ามาก ทำให้นายจ้างเสียเวลา เสียค่าใช้จ่ายโดยไม่คุ้มค่า
- เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานน้อย ไม่เพียงพอ
- การยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าว
  - กรณีที่สถานประกอบการมากกว่า 1 แห่ง ควรระบุหน่วยงานผู้ยืนยันโควตาที่มีมากกว่า 1 แห่ง
  - สำนักงานใหญ่อยู่ที่กรุงเทพ และมีสำนักงานสาขาอยู่ต่างจังหวัด (ซึ่งเป็นสถานที่ทำงานของคนต่างด้าว) ตามระเบียบการอนุญาตจ้างคนต่างด้าว(โควตา) สจก.ได้ออกโควตาให้สถานประกอบการตามที่ตั้งสำนักงานใหญ่ พร้อมอนุญาตให้โควตาที่สำนักงานสาขา (ซึ่งเป็นสถานที่ทำงาน) ของสถานประกอบการด้วย

- หลักเกณฑ์การยื่นคำร้องขอนำเข้า
  - นายจ้าง/สถานประกอบการจะต้องยื่นคำร้องขอนำเข้าที่ใด (คนต่างด้าวทำงานที่สำนักงานสาขา)
  - การยื่นยันโควตา ใครจะเป็นผู้ยื่นยัน และจะต้องยื่นยันกี่แห่ง (ตามโควตาขอไว้ ๒ แห่ง)
- เอกสารมักถูกส่งกลับมาแก้ไข(เช่น สัญญาจ้าง) ทำให้ใช้เวลาเพิ่มมากขึ้น

#### แนวทางแก้ไข

- ลดขั้นตอนและเอกสารประกอบในการยื่นคำขอให้น้อยลง
- ควรกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน
- ควรมีคำอธิบายในการเก็บค่าธรรมเนียม
- ควรให้นายทะเบียนจังหวัดเป็นผู้ออกใบอนุญาตทำงาน
- ควรเพิ่มประเทศการนำเข้าแรงงานต่างด้าวจากประเทศอื่นมากกว่า 3 สัญชาติ เช่น ฟิลิปปินส์ บังคลาเทศ
- ควรให้เอกชนดำเนินการในการนำเข้าแรงงานต่างด้าว
- การยื่นยันโควตา ให้สำนักงานผู้รับคำร้องเป็นผู้ยื่นโควตา (ยื่นยันเฉพาะสาขาที่รับคำร้องแห่งเดียว)
- ลดระยะเวลาการออกใบอนุญาตให้รวดเร็ว
- ควรเพิ่มแบบฟอร์มการยกเลิกบัญชีรายชื่อคนต่างด้าว (name list)
- ควรมีการแยกใบโควตาตามประเภทคนต่างด้าว เช่น MOU พิสูจน์สัญชาติ และผิดกฎหมาย
- ควรมีแบบฟอร์มการมอบอำนาจโดยกำหนดขอบเขตตามรูปแบบที่กรมการจัดหางานกำหนด
- ควรให้อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายเป็นผู้ลงนามในหนังสือยื่นยันการมีโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าว
- ดำเนินการให้นายทะเบียนผลิตบัตรหรือใบอนุญาตทำงานได้เอง (ไม่ต้องส่งไป ส่งมา)
- พัฒนาโปรแกรมการบันทึกข้อมูลที่เป็นระบบเดียวและมีความทันสมัย เพื่อลดเวลา เช่น การสร้างระบบการบันทึก Demand Letter และ Employment Contract เฉพาะในส่วนที่ต้องเติมในช่องว่าง (ตามแบบมาตรฐาน) เท่านั้น
- เปรียบเทียบกับภาครัฐและเอกชนของประเทศต้นทางในการรับผิดชอบและประสิทธิภาพในการให้บริการนายจ้างที่รวดเร็ว รวมถึงการลดค่าบริการต่างๆ
- เพิ่มเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานมากขึ้น
- ยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวที่สำนักงานสาขา เนื่องจากเป็นสถานที่ทำงาน
- จัดทำแบบฟอร์มสำเร็จรูป ให้กำหนดเป็นข้อบังคับเลย (เพื่อป้องกันการแก้ไข)

### ข้อคิดเห็นในการจัดทำคู่มือ

- เห็นด้วยกับการจัดทำคู่มือ
- ขอให้ปรับปรุงหัวข้อและตัวอักษรพร้อมทั้งรูปแบบให้สวยงามและดูเด่น น่าอ่านมากขึ้น
- ให้กรมฯ ออกระเบียบ/แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งออกจากการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวและเพื่อการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว

ฝ่ายอำนวยการนำเข้าคนต่างด้าว  
กองการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว

**ขั้นตอนที่ 1** การรับแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว และพิจารณาจัดสรรจำนวนการอนุญาตให้จ้างคนต่างด้าว(โควตา)

- ควรมีตัวอย่างหนังสือแจ้งผลการจัดสรรจำนวนการจ้างคนต่างด้าว (โควตา)
- ให้สำนักงานที่ออกโควตา ผู้รับคำร้องเป็นผู้ยืนยันโควตา กรณีที่มีสถานที่ทำงานมากกว่า 1 แห่ง
- ควรมีการแยกใบโควตาตามประเภทคนต่างด้าว เช่น กลุ่มMOU / กลุ่มพิสูจน์สัญชาติ และกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมาย
- ให้แก้ไขตัวอย่างหนังสือยืนยันการมีโควตาจ้างแรงงานต่างด้าว (โดยเปลี่ยนผู้มีอำนาจลงนามในหนังสือยืนยันการมีโควตาจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือส่วนราชการที่ออกหนังสือดังกล่าว)

**ขั้นตอนที่ 2** การรับคำร้องขออนุญาตเข้าคนต่างด้าว

- การทำหนังสือถึงกระทรวงแรงงานประเทศต้นทาง หรือสถานทูตไทยในประเทศต้นทาง ควรให้กระทรวงมอบอำนาจให้อธิบดีเป็นผู้ปฏิบัติราชการแทน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (กลุ่ม 4)
- จัดทำตัวอย่างมาตรฐานในการกรอกข้อมูลที่ถูกต้องและแนวการตรวจ Demand Letter และสัญญาจ้าง (กลุ่ม 1)

**ขั้นตอนที่ 3** การรับคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว

- ควรกำหนดแบบฟอร์มการยกเลิก Name List ให้นายจ้างกรอก

**ขั้นตอนที่ 4** การออกใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าว

- ให้แต่ละจังหวัดเป็นผู้ผลิตใบอนุญาตทำงานเอง
- ควรพิมพ์ชื่อนายทะเบียนของแต่ละจังหวัดลงในใบอนุญาตทำงาน
- ลดระยะเวลาการออกใบอนุญาตทำงานให้รวดเร็ว
- ควรระบุโทษหรือแนวทางดำเนินการกรณีคนต่างด้าวไม่ยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน ภายใน 30 วัน นับจากวันเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร

**อื่นๆ (ภาพรวม)**

- จัดทำคู่มือในส่วนของนายจ้าง/สถานประกอบการแยกต่างหากจากคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (โดยมีตัวอย่างการกรอกแบบฟอร์ม และตัวอย่างเอกสารแนบคู่มือด้วย)
- ลดขั้นตอนและจำนวนเอกสารในการยื่นคำขอ
- ควรกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน
- ควรมีคำอธิบายการเก็บค่าธรรมเนียมในกรณีต่างๆ
- เพิ่มช่องทางในการทำ MOU กับประเทศอื่นๆ นอกเหนือจาก 3 สัญชาติ
- ควรให้เอกชนเข้ามาดำเนินการในการนำเข้าแรงงานต่างด้าว
- หนังสือมอบอำนาจ : จัดทำแบบฟอร์มโดยจำแนกขอบเขตการมอบอำนาจ และไม่ต้องระบุเหตุผลในการมอบอำนาจทำการของนายจ้าง/สถานประกอบการ

**สรุปประเด็นความรู้จากการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้  
ระหว่าง CoP ด้านการนำเข้าแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายภายใต้ MOU  
วันที่ 12 กันยายน 2551 ณ โรงแรมปรีณส์ตัน พาร์ค สวีท กรุงเทพฯ**

.....

ผู้เข้าสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประกอบด้วย CoP ด้านการนำเข้าแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ภายใต้ MOU ซึ่งเป็นข้าราชการจากกองการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว สำนักงานจัดหางาน จังหวัดที่มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก และสำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ 6 โดยผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ (CKO) และทีมงาน KM เข้าร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วย รวมผู้เข้าสัมมนา จำนวน 26 คน สรุปประเด็นความรู้ได้ดังนี้

1. ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานการนำเข้าแรงงานต่างด้าวฯ ได้แก่

- กรมฯ ใช้โควตาเป็นเอกสารสำคัญในการออกใบอนุญาตทำงาน ทั้งที่ไม่ได้กำหนดไว้ในกฎหมาย และหากนายจ้างไม่ได้รับโควตาก็ไม่สามารถอุทธรณ์ได้ จึงเกิดปัญหาลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย
- การใช้ดุลยพินิจของคณะกรรมการฯ ในการให้โควตานำเข้าแรงงานต่างด้าวของแต่ละจังหวัดแตกต่างกัน
- ไม่มีแนวปฏิบัติชัดเจนในการออกใบอนุญาตทำงานให้กับสาขาของสถานประกอบการ ซึ่งอยู่คนละจังหวัดกับสำนักงานใหญ่ที่ได้รับโควตา
- เมื่อแรงงานต่างด้าวเดินทางมาถึงประเทศไทย นายจ้างไม่พาไปตรวจโรคและไม่ขอใบอนุญาตทำงานให้ แต่จะให้ทดลองทำงานก่อน หากทำไม่ได้จะเลิกจ้างทันที
- นายจ้างไม่แจ้งกรมฯ เมื่อแรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาลาออกหรือหลบหนีไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น ทำให้ควบคุมไม่ได้ว่าแรงงานต่างด้าวอยู่ที่ใดบ้าง
- โบรกเกอร์ไม่นำเข้าแรงงานต่างด้าวให้กับสถานประกอบการรายย่อย ที่มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวจำนวนน้อย ทำให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมากขึ้น

ฯลฯ

2. ผู้เข้าสัมมนาได้ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการนำเข้าแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายฯ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

- เมื่อให้โควตาแล้ว ควรกำหนดระยะเวลาในการมายื่นขอใบอนุญาตทำงาน เช่น ภายใน 1 เดือน เพื่อเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาอนุญาตการทำงาน

- กำหนดแนวปฏิบัติในการออกใบอนุญาตทำงานในจังหวัดสาขา ซึ่งอยู่คนละจังหวัดกับสำนักงานใหญ่ที่ได้รับโควตา
- จัดทำโปรแกรมข้อมูลนายจ้างให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ว่านายจ้างมีสาขาอยู่ที่ใดบ้าง ป้องกันการขอใบอนุญาตทำงานเกินโควตา
- ลดขั้นตอน/เอกสารประกอบคำขอในขั้นตอนต่างๆ ที่มีการซ้ำซ้อน โดยอาจต้องแก้ไขกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง
- กำหนดแบบฟอร์มที่เป็นมาตรฐาน เช่น หนังสือมอบอำนาจ หนังสือขอยกเลิก Name List ฯลฯ
- ควรเปิดกว้างเรื่องการให้โควตา แต่มาพิจารณาในขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงาน โดยเฉพาะตำแหน่งกรรมกร ควรขอได้ในทุกกิจการ ทั้งนี้ให้นายจ้างระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของแรงงานต่างด้าวให้ชัดเจน เช่น ยกของ แบกของ ฯลฯ
- กรมฯ หาวิธีการป้องกันแรงงานต่างด้าวที่นำเข้าถูกกฎหมายหลบหนีไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น เช่น จัดทำแบล็คลิสต์คนงานที่หลบหนีนายจ้าง ไม่ให้กลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยอีก
- กรมฯ เจรจากับบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง ให้รับออเดอร์ของนายจ้างรายย่อย
- ตั้งศูนย์ดูแลช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายในทุกจังหวัด กรณีแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง จะได้ไปร้องเรียนที่ศูนย์ ช่วยลดปัญหาการหลบหนีจากนายจ้าง

.....

**สรุปประเด็นความรู้จากการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้**  
**เพื่อรับการถ่ายทอดความรู้ที่มีประโยชน์จากผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และองค์กรอื่น**  
**วันที่ 15 พฤษภาคม 2551 ณ โรงแรมปรีณส์ตัน พาร์ค สวีท กรุงเทพฯ**

.....

ผู้เข้าสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประกอบด้วยนายจ้าง/สถานประกอบการที่นำเข้าแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย รวมทั้งผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยมีข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการนำเข้าแรงงานต่างด้าวจากกองการจดทะเบียนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1- 10 และทีมงาน KM เข้าร่วมรับฟังการสัมมนาจำนวน 41 คน สรุปประเด็นความรู้ได้ดังนี้

1. ปัญหาที่นายจ้าง/สถานประกอบการพบในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ได้แก่

- การส่งคืนเอกสารให้กลับมาแก้ไขหลังจากเจ้าหน้าที่รับเรื่องไว้แล้วระยะหนึ่ง
- การออกใบอนุญาตทำงานล่าช้า ทำให้คนต่างด้าวถูกตำรวจจับ
- เจ้าหน้าที่ตอบคำถามเกี่ยวกับขั้นตอนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวไม่ตรงกัน
- การตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าว จะได้รับบริการเป็นลำดับสุดท้าย เนื่องจากผู้ปฏิบัติ

ไม่ทราบว่าเป็นแรงงานที่นำเข้าถูกกฎหมาย

- ไม่ทราบว่าแรงงานต่างด้าวต้องรายงานตัวต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทุก 90 วัน

ฯลฯ

2. นายจ้าง/สถานประกอบการ ได้ให้ข้อเสนอแนะในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ ดังนี้

- ปรับปรุงกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวให้รวดเร็วขึ้น เช่น ให้เจ้าหน้าที่ผู้รับเรื่องตรวจสอบการกรอกข้อมูลในคำร้องและเอกสารประกอบคำขอให้ละเอียดก่อนส่งเรื่องมาที่กรมฯ ลดขั้นตอนการกีดขวางข้อมูลต่างด้าวที่ซ้ำซ้อนระหว่างนายจ้าง/สถานประกอบการ เจ้าหน้าที่ผู้รับเรื่อง เจ้าหน้าที่ในกรมฯ และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง การจัดทำแบบฟอร์มเอกสารต่างๆ ในรูปแบบไมโครซอฟท์เวิร์ด ให้สามารถดาวน์โหลดไปใช้งานได้โดยไม่ต้องพิมพ์ใหม่ เป็นต้น

- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการนำเข้าแรงงานต่างด้าวให้เจ้าหน้าที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน หรือจัดประชุมชี้แจงให้เจ้าหน้าที่จากทุกหน่วยงานเข้าใจตรงกัน

- ประชาสัมพันธ์เรื่องการรายงานตัวต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทุก 90 วัน ให้แรงงานต่างด้าวและนายจ้าง/สถานประกอบการทราบอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพิจารณาผ่อนผันการไม่ให้รายงานตัวที่ผ่านมานี้เนื่องจากไม่ทราบกฎหมาย

- ควรมี Call Center เพื่อตอบปัญหาเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานต่างด้าว

- ขอให้กรมฯ เสร็จจากประเทศต้นทาง เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงานต่างด้าว รวมทั้งมีมาตรการในการควบคุมมิให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานไม่ครบสัญญาจ้าง หลบหนีจากนายจ้าง ไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น (ในกรณีดังกล่าว นายจ้าง/สถานประกอบการ จะมีการแจ้งความ ลงบันทึกประจำวันไว้ เพื่อป้องกันตนเองหากแรงงานต่างด้าวไปก่อปัญหาอาชญากรรม)

.....