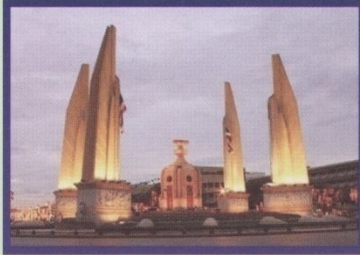




สภานิติบัญญัติแห่งชาติ



เอกสารประกอบการพิจารณา

พระราชกำหนด
การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

พ.ศ. ๒๕๖๐
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

บรรจุระเบียบวาระการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๔๒/๒๕๖๐

วันพฤหัสบดีที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐

อ.พ.๓๕/๒๕๖๐

จัดทำโดย

สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

www.senate.go.th



“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกำหนดนี้

(มาตรา ๕)

- บทรักษาการตามพระราชกำหนด (มาตรา ๖)

หมวด ๑ บททั่วไป

- กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว อาจประกาศกำหนดให้งานใดเป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำในท้องที่ใด เมื่อใด โดยห้ามเด็ดขาดหรือห้ามโดยมีเงื่อนไขก็ได้ (มาตรา ๗)

- กำหนดห้ามคนต่างด้าวทำงานที่กำหนดไว้ในประกาศที่ออกตามมาตรา ๗ วรรคหนึ่ง หรือทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน (มาตรา ๘)

- กำหนดห้ามผู้ได้รับคนต่างด้าวทำงานที่กำหนดไว้ในประกาศที่ออกตามมาตรา ๗ วรรคหนึ่ง หรือรับคนต่างด้าวทำงานโดยที่คนต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตทำงาน (มาตรา ๙)

- กำหนดให้บทบัญญัติมาตรา ๗ ไม่ใช่บังคับแก่การทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ และมาตรา ๖๔ และกำหนดในกรณีมีหนังสือสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีหรือมีความผูกพันตามพันธกรณีกำหนดให้คนต่างด้าวทำงานตามที่กำหนดไว้ในประกาศที่ออกตามมาตรา ๗ วรรคหนึ่งได้ คนต่างด้าวนั้นต้องได้รับอนุญาตทำงานตามบทบัญญัติและเงื่อนไขของหนังสือสัญญานั้นด้วย (มาตรา ๑๐)

- กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวอาจประกาศกำหนดค่าธรรมเนียมเพื่อเรียกเก็บจากนายจ้างที่จ้างคนต่างด้าวทำงานตามประเภทงานที่กำหนดในราชอาณาจักรได้ และกำหนดให้ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวดังกล่าวต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีและชำระค่าธรรมเนียมก่อนทำสัญญาจ้าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด และกำหนดให้ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัตินี้ดังกล่าวต้องเสียเงินเพิ่มอีกหนึ่งเท่าของจำนวนค่าธรรมเนียมที่ต้องชำระ (มาตรา ๑๑)

- กำหนดให้ภายใต้บังคับมาตรา ๕๙ วรรคหนึ่ง มาตรา ๖๓ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๖๔ วรรคสอง รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีอาจประกาศกำหนดงานประเภทใด ซึ่งต้องได้รับการจัดสรรจำนวนคนต่างด้าวเข้าทำงาน ในการนี้ รัฐมนตรีจะกำหนดเงื่อนไขอย่างไรก็ได้ (มาตรา ๑๒)

- กำหนดให้เมื่อมีการประกาศตามมาตรา ๑๒ แล้ว หากบุคคลใดจะจ้างคนต่างด้าวทำงานตามมาตรา ๑๒ กับตน ให้ยื่นคำขออนุญาตจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานต่ออธิบดีได้ และกำหนดให้การขออนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด (มาตรา ๑๓)



- กำหนดห้ามผู้ใดโฆษณาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่เป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน (มาตรา ๒๕)

ส่วนที่ ๒ การประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

- กำหนดห้ามผู้ใดประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดี และกำหนดให้การขออนุญาตและการอนุญาตดังกล่าว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง และกำหนดให้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด (มาตรา ๒๖)

- กำหนดให้ผู้ขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ต้องเป็นของบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด และกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดดังกล่าว (มาตรา ๒๗)

- กำหนดให้ผู้ขออนุญาตต้องวางหลักประกันตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าห้าล้านบาทไว้กับอธิบดี เพื่อประกันความเสียหายที่อาจเกิดจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามพระราชกำหนดนี้ ก่อนที่อธิบดีจะอนุญาตแก่ผู้ขออนุญาต และกำหนดในกรณีที่หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานวางไว้ดังกล่าวลดลง เพราะได้จ่ายไปตามพระราชกำหนดนี้ ให้อธิบดีสั่งเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานวางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง และกำหนดการวางหลักประกัน การเก็บรักษาหลักประกัน การหักหลักประกัน การเปลี่ยนแปลงหลักประกัน การหักเงินจากหลักประกันชดเชยให้แก่นายจ้างหรือคนต่างด้าวในกรณีที่เกิดความเสียหายจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ การเรียกหลักประกันเพิ่ม การวางหลักประกันเพิ่ม และการขอรับหลักประกันคืน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา ๒๘)

- กำหนดห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานประกอบธุรกิจตามที่อธิบดีประกาศกำหนด เมื่อได้รับอนุญาตจากอธิบดีตามมาตรา ๒๖ แล้ว (มาตรา ๒๙)

- กำหนดอายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและหลักเกณฑ์การต่อใบอนุญาตดังกล่าว (มาตรา ๓๐)

- กำหนดหลักเกณฑ์การขอใบแทนใบรับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน (มาตรา ๓๑)

- กำหนดหลักเกณฑ์การแสดงใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน (มาตรา ๓๒)

- กำหนดห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานย้ายสำนักงานหรือตั้งสำนักงานชั่วคราวที่มีใช้สถานที่ตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี และกำหนดการขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด (มาตรา ๓๓)

- กำหนดหลักเกณฑ์การเปลี่ยนผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล (มาตรา ๓๔)



- กำหนดหลักเกณฑ์การจดทะเบียนลูกจ้างของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ (มาตรา ๓๕)
- กำหนดลักษณะต้องห้ามของลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ (มาตรา ๓๖)
- กำหนดกรณีการสิ้นสุดลงของการประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ (มาตรา ๓๗)
- กำหนดหลักประกันที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานวางไว้ตามมาตรา ๒๘ ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีตราบเท่าที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานยังมีได้ เลิกประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ หรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเลิกประกอบธุรกิจดังกล่าวแล้ว แต่ยังคงมีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ (มาตรา ๓๘)
- กำหนดว่าผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล หรือลูกจ้างซึ่งจดทะเบียนตามมาตรา ๓๕ ต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง เมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกสำนักงาน (มาตรา ๓๙)
- กำหนดว่าผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล หรือลูกจ้างซึ่งจดทะเบียนตามมาตรา ๓๕ ซึ่งพ้นจากความเป็นผู้จัดการหรือลูกจ้างต้องส่งคืนบัตรประจำตัวแก่อธิบดี หรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่พ้นจากความเป็นผู้จัดการหรือลูกจ้างดังกล่าว (มาตรา ๔๐)
- กำหนดให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องทำสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามรายละเอียดที่อธิบดีกำหนด (มาตรา ๔๑)
- กำหนดให้ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากนายจ้าง เว้นแต่ค่าบริการ และค่าใช้จ่ายตามรายการและอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด และกำหนดให้ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนต่างด้าว และกำหนดให้ในกรณีดังกล่าว เมื่อผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้รับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายจากนายจ้าง ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องออกไปรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายให้แก่นายจ้างตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด (มาตรา ๔๒)
- กำหนดให้ในแต่ละเดือน ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องส่งรายงานเกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศต่ออธิบดี ภายในวันที่สิบของเดือนถัดไป ตามแบบรายงานที่อธิบดีประกาศกำหนด (มาตรา ๔๓)
- กำหนดให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องใช้ชื่อ คำแสดงชื่อ หรือคำอื่นใดในการประกอบธุรกิจว่า “บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ” และจะใช้ถ้อยคำ หรืออักษรต่างประเทศอื่นที่มีความหมายเช่นเดียวกันประกอบด้วยก็ได้ (มาตรา ๔๔)



- กำหนดหลักเกณฑ์กรณีเมื่อคนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างจนครบกำหนดตามสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ หรือไม่ได้ทำงานกับนายจ้างแล้ว และกรณีที่ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเลิกประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เมื่อคนต่างด้าวได้ทำงานกับนายจ้างจนครบกำหนดตามสัญญาแล้ว (มาตรา ๕๕)

- กำหนดหลักเกณฑ์กรณีคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานตามความในหมวดนี้ และต้องถูกส่งตัวกลับไปยังประเทศต้นทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือกฎหมายอื่น (มาตรา ๕๖)

- กำหนดหลักเกณฑ์กรณีคนต่างด้าวซึ่งได้รับความเสียหายจากการที่นายจ้าง หรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ มาตรา ๕๑ มาตรา ๕๓ หรือมาตรา ๕๕ แล้วแต่กรณี (มาตรา ๕๗)

- กำหนดหลักเกณฑ์กรณีที่ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ หรือมาตรา ๕๕ และกรณีที่ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ไม่ดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทาง ตามมาตรา ๕๓ หรือมาตรา ๕๕ (มาตรา ๕๘)

หมวด ๔ การทำงานของคนต่างด้าว

- กำหนดว่างานใดที่มีได้ห้ามไว้ในประกาศซึ่งออกตามความในมาตรา ๗ วรรคหนึ่ง คนต่างด้าวจะทำได้ต้องได้รับอนุญาตให้ทำงานจากนายทะเบียน (มาตรา ๕๙)

- กำหนดว่าคนต่างด้าวซึ่งขออนุญาตทำงานตามมาตรา ๕๙ ต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมีใช้ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่านและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา ๖๐)

- กำหนดหลักเกณฑ์กรณีมีผู้ประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวซึ่งอยู่นอกราชอาณาจักร เข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักร (มาตรา ๖๑)

- กำหนดหลักเกณฑ์กรณีคนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กฎหมายว่าด้วยการปิโตรเลียม หรือกฎหมายอื่น (มาตรา ๖๒)

- กำหนดเหตุที่คนต่างด้าวไม่อาจขออนุญาตตามมาตรา ๕๙ (มาตรา ๖๓)

- กำหนดหลักเกณฑ์กรณีคนต่างด้าวซึ่งเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดน ติดกับประเทศไทย ได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีบัตรผ่านแดนหรือเอกสารราชการที่ประเทศต้นทาง ออกให้คนต่างด้าวที่สามารถใช้ในการเข้ามาในราชอาณาจักร (มาตรา ๖๔)

- กำหนดอายุใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ตามพระราชกำหนดนี้ (มาตรา ๖๕)

- กำหนดหลักเกณฑ์กรณีที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา ๖๒ ได้รับการขยาย ระยะเวลาทำงานตามกฎหมายนั้น ๆ (มาตรา ๖๖)

- กำหนดหลักเกณฑ์การขอต่อใบอนุญาตทำงาน (มาตรา ๖๗)



- กำหนดว่าผู้รับอนุญาตให้ทำงานต้องมีใบอนุญาตทำงานอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ สถานที่ทำงานในระหว่างเวลาทำงาน เพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนได้เสมอ (มาตรา ๖๘)

- กำหนดว่าถ้าใบอนุญาตทำงานสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ให้ผู้รับอนุญาตให้ทำงานยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบถึงการสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว และการขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงาน และการออกใบแทนใบอนุญาตทำงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด (มาตรา ๖๙)

- กำหนดห้ามผู้รับอนุญาตให้ทำงานทำงานแตกต่างจากประเภทงาน นายจ้าง ท้องที่ หรือเงื่อนไขในการทำงาน ตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาต ตามมาตรา ๗๑ (มาตรา ๗๐)

- กำหนดกรณีผู้รับอนุญาตให้ทำงานต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน ในกรณีที่ ประสงค์จะเปลี่ยนหรือเพิ่มรายการ (มาตรา ๗๑)

- กำหนดห้ามผู้ใดรับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตทำงานกับตนเข้าทำงาน (มาตรา ๗๒)

- กำหนดห้ามผู้ใดให้คนต่างด้าวทำงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงาน (มาตรา ๗๓)

- กำหนดให้นายจ้างแจ้งต่อนายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้รับอนุญาต ให้ทำงานออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด (มาตรา ๗๔)

หมวด ๕ กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

- กำหนดให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการจัดหางาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการบริหาร จัดการการทำงานของคนต่างด้าว” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว (มาตรา ๗๕)

- กำหนดองค์ประกอบที่เป็นเงินและทรัพย์สินของกองทุน (มาตรา ๗๖)

- กำหนดวัตถุประสงค์การใช้จ่ายเงินของกองทุน (มาตรา ๗๗)

- กำหนดให้มีคณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (มาตรา ๗๘)

- กำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิ (มาตรา ๗๙)

- กำหนดกรณีการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒินอกจาก การพ้นจากตำแหน่งตามวาระ (มาตรา ๘๐)

- กำหนดอำนาจหน้าที่คณะกรรมการกองทุน (มาตรา ๘๑)

- กำหนดว่าคณะกรรมการกองทุนมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการกองทุน เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมายได้ (มาตรา ๘๒)



- กำหนดว่านายจ้างผู้ใดไม่จัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทาง ตามมาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๑ วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน (มาตรา ๑๑๖)

- กำหนดว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่แจ้งต่ออธิบดี ภายหลังจากที่ได้ส่งคนต่างด้าวซึ่งไม่ได้ทำงานกับนายจ้างกลับไปยังประเทศต้นทางแล้วตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน (มาตรา ๑๑๗)

- กำหนดว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่จัดส่งคนต่างด้าวซึ่งไม่ได้ทำงานกับนายจ้างกลับไปยังประเทศต้นทางตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน (มาตรา ๑๑๘)

- กำหนดว่าคนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ ตามมาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สองหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาท (มาตรา ๑๑๙)

- กำหนดว่าผู้รับอนุญาตให้ทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท (มาตรา ๑๒๐)

- กำหนดว่าผู้รับอนุญาตให้ทำงานผู้ใดทำงานอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๗๐ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท (มาตรา ๑๒๑)

- กำหนดว่าผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๗๒ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาท ต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน (มาตรา ๑๒๒)

- กำหนดว่าผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๗๓ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสี่แสนบาท ต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน (มาตรา ๑๒๓)

- กำหนดว่านายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท (มาตรา ๑๒๔)

- กำหนดว่าผู้ใดไม่มาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือไม่ส่งเอกสารหรือหลักฐานตามมาตรา ๙๘ (๑) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๑๒๕)

- กำหนดว่าผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๙๘ (๒) (๓) (๔) หรือ (๕) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๑๒๖)

- กำหนดว่าผู้ใดไม่อำนวยความสะดวกตามมาตรา ๙๘ วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท (มาตรา ๑๒๗)

- กำหนดว่าผู้ใดหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง ในประเทศหรือสามารถหาลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวให้กับนายจ้าง และโดยการหลอกลวงดังว่านั้น ได้ไปซึ่งเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ถูกหลอกลวง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปี ถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกแสนบาทถึงหนึ่งล้านบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ



- กำหนดว่าลูกจ้างซึ่งถูกหักเงินค่าจ้างและนำส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าว กลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ และเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยค่าใช้จ่ายของตนเอง ให้มีสิทธิได้รับเงินที่ถูกหักไว้คืนภายในสองปีนับจากวันที่เดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร หากไม่ขอรับเงินคืนภายในเวลาที่กำหนดให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุน (มาตรา ๑๔๓)

- กำหนดว่าบรรดาความผิดตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับและเป็นความผิดที่สามารถเปรียบเทียบได้ ให้คณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งตามมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับมีอำนาจเปรียบเทียบความผิดที่เกิดขึ้นนั้นได้ และบรรดาความผิดตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับและเป็นความผิดที่สามารถเปรียบเทียบได้ ให้อธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ว่าราชการจังหวัดตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๑ แห่งพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ มีอำนาจเปรียบเทียบความผิดที่เกิดขึ้นนั้นได้ (มาตรา ๑๔๔)

- กำหนดว่าบรรดากฎหมายหรือคำสั่งใด ๆ ที่ได้ออกหรือสั่งโดยอาศัยอำนาจตามความพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชกำหนดนี้ จนกว่าจะมีกฎหมายหรือคำสั่งใด ๆ ที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ (มาตรา ๑๔๕)



สรุปการวิเคราะห์ความจำเป็น และผลกระทบในการตรากฎหมาย

๑. สรุปความจำเป็นในการตรากฎหมาย

เพื่อให้มีกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ที่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการควบคุมการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศและการจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย การให้ความคุ้มครองแก่คนต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย และปรับปรุงบทกำหนดโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนกฎหมายในอัตราที่สูงขึ้น รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบ เพื่อสร้างความมั่นคงทางด้านแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้สามารถตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในการจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานซึ่งเป็นที่ยอมรับนับถือในนานาประเทศ^๑

๒. สรุปการรับฟังความคิดเห็นการจัดทำพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้มีหนังสือขอให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องให้ความเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีในชั้นการให้ความเห็นชอบหลักการของร่างพระราชกำหนดโดยหน่วยงานของรัฐได้มีความเห็นและข้อสังเกต ดังต่อไปนี้

๒.๑ กระทรวงพาณิชย์ มีความเห็น ดังนี้

กระทรวงพาณิชย์ไม่ขัดข้องเนื่องจากร่างพระราชกำหนดฉบับนี้บัญญัติขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศและแก้ไขปัญหาการจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยที่อาจนำไปสู่การกระทำอันเป็นการค้ามนุษย์ให้สามารถตอบสนองนโยบายรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับนับถือในนานาประเทศ

๒.๒ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ มีความเห็นดังนี้

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติไม่ขัดข้อง เนื่องจากเป็นกฎหมายที่บูรณาการเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ และแก้ไขปัญหาการจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย ที่อาจนำไปสู่การกระทำอันเป็นการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยกฎหมายดังกล่าวจะมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งผลดีต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ซึ่งสามารถตอบสนองนโยบาย

^๑ ที่มา : คำชี้แจงความจำเป็นในการตรากฎหมาย ร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.



ของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานสากลตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มีความเห็น ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เห็นว่าการเสนอร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานในครั้งนี้ เป็นการเสนอให้ตราพระราชกำหนดตามมาตรา ๒๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ ซึ่งมีสาระสำคัญเป็นการปรับปรุงพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ มากำหนดไว้รวมกันในร่างพระราชกำหนดดังกล่าว และบทบัญญัติบางประการของกฎหมายที่มีอยู่เดิมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งกระทรวงแรงงานเห็นว่ากรณีดังกล่าวเป็นกรณีฉุกเฉินที่มีความจำเป็นรีบด่วนเพื่อประโยชน์ในอันที่จะรักษาความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศตามรัฐธรรมนูญ จึงจำเป็นต้องตราเป็นพระราชกำหนด ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่อยู่ในอำนาจของคณะรัฐมนตรีที่จะพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการของร่างพระราชกำหนดฉบับนี้ได้

๒.๔ กระทรวงอุตสาหกรรม มีความเห็น ดังนี้

กระทรวงอุตสาหกรรมเห็นว่า ร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. จะเป็นกฎหมายที่มีเอกภาพในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างเป็นระบบ สามารถแก้ไข และป้องกันปัญหาการลักลอบใช้และจ้างแรงงานต่างด้าวที่ขัดกับกฎหมายในสถานประกอบการหรือภาคธุรกิจ ให้ปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง โดยเฉพาะในกิจการประมง ซึ่งร่างพระราชกำหนดนี้ ช่วยป้องกัน ควบคุม และลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อการส่งออกของภาคอุตสาหกรรมการผลิต การแปรรูป และการแช่แข็งสัตว์น้ำ และอาหารทะเลบรรจุกระป๋อง ซึ่งมูลค่าสูงของประเทศไทย รวมถึงการผลิตในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญอื่น ๆ ดังนั้น จึงเห็นควรอนุมัติในหลักการร่างพระราชกำหนดตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ

๒.๕ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีความเห็น ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เห็นควรอนุมัติในหลักการร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. เป็นการรวบรวมกฎหมายไว้เป็นฉบับเดียว เพื่อให้มีมาตรการทางกฎหมายในการบริหารจัดการคนต่างด้าวทั้งระบบที่ครอบคลุมทั้งด้านการจัดระเบียบ การป้องกัน การคุ้มครอง การร้องทุกข์ และการเยียวยาสำหรับคนต่างด้าว และผู้เกี่ยวข้องที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และเพิ่มเติมบทลงโทษที่รุนแรงมากขึ้นสำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมาย ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตั้งแต่ประเทศต้นทางของการเข้ามาทำงานจนกระทั่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรอันเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจนำไปสู่การค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน



๒.๖ กระทรวงสาธารณสุข มีความเห็น ดังนี้

กระทรวงสาธารณสุขไม่ขัดข้องต่อร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. โดยได้ส่งผู้แทนเข้าร่วมการประชุมที่ปรึกษาและคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เพื่อพิจารณาร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. และได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาร่างพระราชกำหนดดังกล่าว ซึ่งกระทรวงสาธารณสุข เกี่ยวข้องในหมวดที่ ๗ การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ และได้มีการปรับถ้อยคำในมาตรา ๘๒ ให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของกระทรวงสาธารณสุขแล้ว

๒.๗ กรมบัญชีกลาง ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน แจ้งความเห็น ดังนี้

คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน มีมติเห็นชอบในหลักการจัดตั้งกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีข้อสังเกต ดังนี้

(๑) ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ให้นำส่งเข้ากองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ได้ตามที่กระทรวงการคลังอนุญาตแต่กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ตามร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. กำหนดให้เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ให้นำส่งเข้ากองทุนฯ โดยไม่ต้องขออนุญาตจากกระทรวงการคลัง ซึ่งอาจจะทำให้กองทุนฯ มีรายได้สูงเกินความจำเป็น เนื่องจากการดำเนินงานของกองทุนฯ มีลักษณะเป็นแหล่งเงินทุนสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรเอกชนที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ดังนั้น เพื่อเป็นการรักษาวินัยการเงินการคลัง จึงเห็นควรคงหลักการตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยกำหนดให้เงินค่าธรรมเนียมที่เก็บได้ให้นำส่งกองทุนฯ ได้ตามที่กระทรวงการคลังอนุญาต

(๒) การกำหนดให้ใช้จ่ายเพื่อวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลืออุดหนุนหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรเอกชน ที่เสนอโครงการหรือแผนงานในการดำเนินการจัดระเบียบการทำงาน การจัดสวัสดิการ การศึกษา การสาธารณสุข และการให้ความคุ้มครองด้านแรงงานแก่คนต่างด้าว ซึ่งอาจมีความซ้ำซ้อนกับการดำเนินงานของหน่วยงานอื่น ดังนั้น จึงเห็นควรให้มีการกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การช่วยเหลือและเงินอุดหนุนกองทุนฯ ให้ชัดเจน เพื่อมิให้เกิดความซับซ้อนในการใช้จ่ายเงินของหน่วยงานของรัฐอื่นที่ได้ดำเนินการอยู่แล้ว สำหรับการกำหนดให้มีการทดรองจ่ายในการดำเนินงานกองทุนฯ สามารถดำเนินการได้โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินกองทุนฯ ตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

(๓) สำหรับการกำหนดองค์ประกอบคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และการจัดทำบัญชีของกองทุนฯ ส่งผู้ตรวจสอบบัญชีตามร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. เห็นสมควรปรับปรุงให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๘



๒.๘ กระทรวงการคลัง มีข้อสังเกต ดังนี้

กระทรวงการคลังเห็นชอบในหลักการของร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. เนื่องจากช่วยจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว แก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์และปัญหาแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้เห็นควรรับข้อสังเกตของคณะอนุกรรมการกลั่นกรองการขอจัดตั้ง รวมหรือยุบเลิกทุนหมุนเวียนเพื่อพิจารณากลั่นกรองการขอจัดตั้ง รวมหรือยุบทุนหมุนเวียน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๐^๒

๓. สรุปการวิเคราะห์ผลกระทบในการตรากฎหมายอย่างรอบด้าน

“กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้แจ้งว่าหน่วยงานไม่ได้มีการจัดทำหลักเกณฑ์ในการตรวจสอบความจำเป็นในการตราพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (Checklist) ตามบทบัญญัติ มาตรา ๗๗ วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐”

^๒ รายละเอียดของ “สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นการจัดทำร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว” ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ หน้า ๓๙.

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)



**ข้อดี และข้อสังเกตของ
พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐^๑**

เนื่องจากแรงงานต่างด้าวถือว่ามีบทบาทสำคัญต่อประเทศไทยทั้งทางด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคม แต่กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวได้ทั้งระบบ ทำให้เกิดปัญหาในการจัดหาแรงงานต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทยอันทำให้เกิดช่องว่างการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายเกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เพื่อให้สามารถจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนป้องกัน คุ่มครอง และเยียวยาแรงงานต่างด้าว โดยให้มีการกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ การจำกัดจำนวนคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในราชอาณาจักร การจัดสรรจำนวนคนต่างด้าวเข้าทำงาน การกำหนดระยะเวลา การยื่นคำขอ การขออนุญาต และการอนุญาตจ้างคนต่างด้าวให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ห้ามนายจ้างเรียกเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนต่างด้าว เว้นแต่เป็นเงินค่าธรรมเนียมที่กฎหมายกำหนด ด้านการทำงานของคนต่างด้าว กรณีผู้รับใบอนุญาต รวมทั้งเพิ่มบทบัญญัติเรื่องการประกาศรายชื่อนายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติในเรื่องการให้คนต่างด้าวทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน หรือไม่จ่ายเงินทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน และกำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ด้านแรงงาน ซึ่งเกิดขึ้นตามพระราชกำหนดนี้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ขึ้น

ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากพระราชกำหนดฉบับนี้ คือ

- ๑) มีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวและการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ ให้สามารถควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวทั้งระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) แก้ไขปัญหาการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ
- ๓) ควบคุมดูแลการประกอบธุรกิจจัดหาคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ
- ๔) ป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน อันเป็นการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว

ในภาพรวม

ทั้งนี้ ในการใช้บังคับกฎหมายดังกล่าว จะส่งผลดีต่อความมั่นคงด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศยิ่งขึ้น^๒

^๑ที่มา : เรียบเรียงโดย นางสาวพันธุ์ทิพา หอมทิพย์ วิทยากรปฏิบัติการ กลุ่มงานกฎหมาย ๒ สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



ข้อสังเกตเบื้องต้น

๑) มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นจำนวนมาก ทำให้การทำงานขาดความมั่นคง และต้องอยู่อย่างหลบ ๆ ซ่อน ๆ มีคุณภาพชีวิตที่ต่ำ และบางครั้งนำมาสู่การเกิดอาชญากรรม รัฐควรเปลี่ยนสถานะของคนกลุ่มนี้ให้เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพราะว่าเป็นแรงงานกลุ่มนี้ถือว่าเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของสังคมไทย

๒) การที่มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากอาจก่อให้เกิดปัญหาด้านอาชญากรรม นับว่าเป็นปัญหาสังคมที่สำคัญมากประการหนึ่งโดยมากจะเป็นปัญหาการปล้น ฆ่า จี้ และชิงทรัพย์ แล้วหลบหนียากแก่การติดตามตัว ซึ่งเกิดจากไม่มีมาตรการควบคุม หรือการระบุด่วนที่แน่นอน ทำให้ยากแก่การดูแล^๑

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงาน แก้ปัญหา การขาดแคลนแรงงาน ขณะเดียวกันลูกจ้าง คนต่างด้าวและบุคคลที่เกี่ยวข้องที่ได้รับความเสียหาย จากการกระทำของนายจ้างอย่างไม่เป็นธรรมก็จะได้รับความคุ้มครอง นอกจากนี้ยังมีกลไก การร้องทุกข์และการเข้าถึงช่องทางาร้องทุกข์สำหรับคนต่างด้าวและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งได้รับความเสียหายจากการที่นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ ความรับผิดชอบตามกฎหมายและหลักมาตรฐานสากล มีกลไกให้หน่วยงานภาคเอกชน และ NGO ในพื้นที่เข้ามาร่วมดำเนินการและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว ซึ่งหากมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังและทั่วถึงจะแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะทำให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องและได้รับการยอมรับจากนานาประเทศ

^๑ ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ., [ข้อมูลออนไลน์], จากเว็บไซต์สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา <http://www.krisdika.go.th/>.

^๒ ที่มา : บทความ เรื่อง ความยั่งยืนของแรงงานต่างด้าว: มนุษย์ล่องหนไร้ตัวตน หรือ พันธุ์เพื่อสำคัญทางเศรษฐกิจ, โดย ชัยพงษ์ สำเนียง, สถาบันศึกษาานโยบายสาธารณะ ม.เชียงใหม่, ชื่อบทความเต็ม “สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย” จากแหล่งข้อมูล <http://www.siamintelligence.com/thai-labor-migration-status/>.

คำนำ

เอกสารประกอบการพิจารณาพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของ
ของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ เสนอโดยคณะรัฐมนตรี ชุดที่มี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
เป็นนายกรัฐมนตรี ต่อประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๐ เพื่อให้
สภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณา ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

เอกสารประกอบการพิจารณาพระราชกำหนดฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในราชการ
วงงานนิติบัญญัติ โดยมุ่งเน้นสารประโยชน์ในเชิงอ้างอิงเบื้องต้น เพื่อประกอบการพิจารณา
ของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สำนักกฎหมาย
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
กรกฎาคม ๒๕๖๐

เอกสารประกอบการพิจารณา

จัดทำโดย

นายณัฐ ผาสุข	รองเลขาธิการวุฒิสภา
นายทศพร แยมวงษ์	ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย
นายสุชาติ พันทองคำ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานกฎหมาย ๒
นางสาวปรางทิพย์ หวังสมนึก	นิติกรชำนาญการ
นางสาวพันธุ์ทิพา หอมทิพย์	วิทยากรปฏิบัติการ
นางสิริกันย์ ส่องแสง	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
นางสาวรัตติกาลย์ น้อยนวม	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
นายพัลลภ วงศ์พานิช	เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูลชำนาญงาน

กลุ่มงานกฎหมาย ๒ สำนักกฎหมาย โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๒๙๖

ผลิตโดย

กลุ่มงานการพิมพ์ สำนักการพิมพ์ โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๑๗๔๑ - ๔๒

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ท่านสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และผู้สนใจที่มีความประสงค์หรือต้องการที่จะศึกษาเอกสารประกอบการพิจารณา
ร่างพระราชบัญญัติเป็นการล่วงหน้าก่อนวันประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ สามารถสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับเอกสารประกอบ
การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติได้จากเว็บไซต์วุฒิสภา www.senate.go.th

หรือขอรับเอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติได้ที่ศูนย์บริการข้อมูลกฎหมาย วุฒิสภา อาคารรัฐสภา ๒ ชั้น ๑
หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๔ ๑๕๖๕

สารบัญ

หน้า

บทสรุปสำหรับสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ก

ส่วนที่ ๑ ความเป็นมาและสาระสำคัญของพระราชกำหนด
การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ) ๑

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลประกอบการพิจารณาพระราชกำหนด
การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

- สรุปการวิเคราะห์ความจำเป็น และผลกระทบในการตรากฎหมาย -๑-
- คำชี้แจงความจำเป็นในการตรากฎหมาย -๕-
- ข้อดี และข้อสังเกตของพระราชกำหนดการบริหารจัดการ
การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ -๑๕-
- ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพระราชกำหนดการบริหารจัดการ
การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ -๑๗-
- บทความที่เกี่ยวข้องกับพระราชกำหนดการบริหารจัดการ
การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๑-
- วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับพระราชกำหนดการบริหารจัดการ
การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๔-
- ข่าวที่เกี่ยวข้องกับพระราชกำหนดการบริหารจัดการ
การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ -๓๕-
- สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นพระราชกำหนดการบริหารจัดการ
การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ -๓๙-

ภาคผนวก

- พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ) (๑)

ส่วนที่ ๑

ความเป็นมาและสาระสำคัญ

ของพระราชกำหนด

การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

พ.ศ. ๒๕๖๐

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)



ความเป็นมาและสาระสำคัญ
ของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

พ.ศ. ๒๕๖๐

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

ความเป็นมาของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๖๕ ก หน้า ๑ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นวัดถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เสนอโดยคณะรัฐมนตรี ชุดที่มีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี ต่อประธาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๐ เพื่อให้สภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณา ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

สาระสำคัญของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการ

ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวและกฎหมายว่าด้วยการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

๑.๒ เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนด การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ มีบทบัญญัติที่ไม่ครอบคลุม การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบ ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากไม่มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเร่งด่วนจะมีผลกระทบต่อ ความมั่นคงด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ดังนั้น เพื่อให้สามารถทำการจัดระเบียบ การป้องกัน การคุ้มครอง การเยียวยา และการใช้บังคับกฎหมาย รวมทั้งการส่งเสริมความร่วมมือ กับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวได้ทั้งระบบ อันจะเป็น การสร้างความมั่นคงทางด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ซึ่งเป็นกรณีฉุกเฉิน ที่มีความจำเป็นรีบด่วนอันมิอาจจะหลีกเลี่ยงได้ เพื่อประโยชน์ในอันที่จะรักษาความมั่นคง ในทางเศรษฐกิจของประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกำหนดนี้

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)



๒. ชื่อพระราชกำหนด (มาตรา ๑)

มาตรา ๑ พระราชกำหนดนี้เรียกว่า “พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐”

๓. คำปรารภ

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายว่าด้วยการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

๔. วันใช้บังคับ (มาตรา ๒)

มาตรา ๒ พระราชกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

๕. บทยกเลิกกฎหมาย (มาตรา ๓)

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

พ.ศ. ๒๕๕๙

๖. บทนิยาม (มาตรา ๕)

มาตรา ๕ ในพระราชกำหนดนี้

“การนำคนต่างด้าวมาทำงาน” หมายความว่า การดำเนินการใด ๆ เพื่อนำคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ภายใต้บันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ หรือตามนโยบายของรัฐบาลว่าด้วยการจ้างแรงงานมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยจะมีค่าบริการหรือค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตาม

“ทำงาน” หมายความว่า การใช้กำลังกายหรือความรู้เพื่อประกอบอาชีพหรือประกอบการงานด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นงานที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

“คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึงบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่ประสงค์จะนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศกับตนด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง

“ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน” หมายความว่า ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ



“ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน” หมายความว่า ผู้ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

“ใบอนุญาตทำงาน” หมายความว่า ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว

“ผู้รับอนุญาตให้ทำงาน” หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงาน

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน

“ค่าบริการ” หมายความว่า เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้เป็นการตอบแทนการนำคนต่างด้าวมาทำงาน

“ค่าใช้จ่าย” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในการนำคนต่างด้าวมาทำงาน

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

“คณะกรรมการกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชกำหนดนี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดีและพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามข้อเสนอแนะของอธิบดี เพื่อออกใบอนุญาตทำงานและปฏิบัติการอื่นตามพระราชกำหนดนี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกำหนดนี้

๗. บทรักษาการตามพระราชกำหนด (มาตรา ๖)

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชกำหนดนี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราท้ายพระราชกำหนดนี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่น หรือออกประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชกำหนดนี้

กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

๘. เนื้อหาของพระราชกำหนด

๘.๑ กำหนดให้ฐานะของคนต่างด้าวบางประเภทที่พระราชกำหนดนี้ไม่ใช้บังคับ (มาตรา ๔)

มาตรา ๔ พระราชกำหนดนี้ไม่ใช้บังคับแก่การปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวเฉพาะในฐานะ ดังต่อไปนี้

(๑) บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

๙ ๘ ๓ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๐ ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๐



๘.๒.๔ กำหนดว่าบทบัญญัติมาตรา ๗ ไม่ใช่บังคับแก่การทำงานของคนต่างด้าว ตามมาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ และมาตรา ๖๔ และกำหนดในกรณีมีหนังสือสัญญาที่ประเทศไทย เป็นภาคีหรือมีความผูกพันตามพันธกรณีกำหนดให้คนต่างด้าวทำงานตามที่กำหนดไว้ ในประกาศที่ออกตามมาตรา ๗ วรรคหนึ่งได้ คนต่างด้าวนั้นต้องได้รับอนุญาตทำงาน ตามบทบัญญัติและเงื่อนไขของหนังสือสัญญานั้นด้วย (มาตรา ๑๐)

มาตรา ๑๐ บทบัญญัติมาตรา ๗ ไม่ใช่บังคับแก่การทำงานของคนต่างด้าว ตามมาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ และมาตรา ๖๔

ในกรณีหนังสือสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีหรือมีความผูกพันตามพันธกรณี กำหนดให้คนต่างด้าวทำงานตามที่กำหนดไว้ในประกาศที่ออกตามมาตรา ๗ วรรคหนึ่งได้ คนต่างด้าวนั้นต้องได้รับอนุญาตทำงานตามบทบัญญัติและเงื่อนไขของหนังสือสัญญานั้นด้วย

๘.๒.๕ กำหนดว่ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวอาจประกาศกำหนด ค่าธรรมเนียมเพื่อเรียกเก็บจากนายจ้างที่จ้างคนต่างด้าวทำงานตามประเภทงานที่กำหนด ในราชอาณาจักรได้ และกำหนดให้ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวดังกล่าวต้องได้รับอนุญาต จากอธิบดีและชำระค่าธรรมเนียมก่อนทำสัญญาจ้าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่อธิบดีประกาศกำหนด และกำหนดให้ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าวต้องเสียเงินเพิ่มอีก หนึ่งเท่าของจำนวนค่าธรรมเนียมที่ต้องชำระ (มาตรา ๑๑)

มาตรา ๑๑ รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจประกาศกำหนด ค่าธรรมเนียมเพื่อเรียกเก็บจากนายจ้างที่จ้างคนต่างด้าวทำงานตามประเภทงานที่กำหนด ในราชอาณาจักรได้

ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีและชำระ ค่าธรรมเนียมก่อนทำสัญญาจ้าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติในวรรคสองต้องเสียเงินเพิ่มอีกหนึ่งเท่าของจำนวน ค่าธรรมเนียมที่ต้องชำระ

๘.๒.๖ กำหนดหลักเกณฑ์ในการประกาศกำหนดประเภทงานซึ่งต้องได้รับการ จัดสรรจำนวนคนต่างด้าวเข้าทำงาน (มาตรา ๑๒)

มาตรา ๑๒ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๙ วรรคหนึ่ง มาตรา ๖๓ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๖๔ วรรคสอง รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีอาจประกาศกำหนดงานประเภทใด ซึ่งต้องได้รับการจัดสรรจำนวนคนต่างด้าวเข้าทำงาน ในกรณีนี้ รัฐมนตรีจะกำหนดเงื่อนไขอย่างใด ไว้ด้วยก็ได้

๘.๒.๗ กำหนดหลักเกณฑ์ในการที่บุคคลจะจ้างคนต่างด้าวทำงานตามมาตรา ๑๒ (มาตรา ๑๓)

มาตรา ๑๓ เมื่อมีการประกาศตามมาตรา ๑๒ แล้ว หากบุคคลใดจะจ้างคนต่างด้าว ทำงานตามมาตรา ๑๒ กับตน ให้ยื่นคำขออนุญาตจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานต่ออธิบดีได้



และความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ประธานสภาหอการค้าไทย และประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ผู้แทนองค์กรลูกจ้างซึ่งอธิบดีเสนอชื่อให้รัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านแรงงาน ด้านอุตสาหกรรม ด้านกฎหมาย และด้านสิทธิมนุษยชน ด้านละหนึ่งคน เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรรมการจัดหางานเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๘.๓.๒ กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของกรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (มาตรา ๑๘)

มาตรา ๑๘ กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (๓) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๖) ไม่เคยเป็นผู้ต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ

๘.๓.๓ กำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (มาตรา ๑๙)

มาตรา ๑๙ กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

ในระหว่างที่กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่ง ไม่ว่าจะด้วยเหตุใดและยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่

กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินกว่าสองวาระไม่ได้



**๘.๓.๔ กำหนดการพ้นจากตำแหน่งนอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ
ของกรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (มาตรา ๒๐)**

มาตรา ๒๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้าง
และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) รัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือ
หย่อนความสามารถ
- (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๑๘

**๘.๓.๕ กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการในการกำหนดนโยบายและกำกับการ
การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (มาตรา ๒๑)**

มาตรา ๒๑ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับการบริหาร
จัดการการทำงานของคนต่างด้าว ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
โดยมีการกำหนดมาตรการและแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาการทำงานของคนต่างด้าว
รวมทั้งกำหนดแนวทางและเป้าหมายในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

(๒) พิจารณาและเสนอให้มีการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาหลักเกณฑ์
ในการบริหารจัดการ และการแก้ไขปัญหาการทำงานของคนต่างด้าวให้เหมาะสมสอดคล้องกับ
สถานการณ์

(๓) รายงานผลการดำเนินงานประจำปีต่อคณะรัฐมนตรี และเผยแพร่
ให้ประชาชนทราบ

(๔) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ
หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

นโยบายที่ได้จัดทำตาม (๑)ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
และเมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นำหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยดำเนินการและกำกับ
การให้เป็นไปตามนโยบายดังกล่าว

**๘.๓.๖ กำหนดให้อำนาจคณะกรรมการในการแต่งตั้งคณะกรรมการ
เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมาย (มาตรา ๒๒)**

มาตรา ๒๒ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณา
หรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้



๘.๔ หมวด ๓ การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

๘.๔.๑ ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

๘.๔.๑.๑ กำหนดข้อยกเว้นในการนำบทบัญญัติในหมวดนี้มาใช้บังคับ
(มาตรา ๒๓)

มาตรา ๒๓ บทบัญญัติในหมวดนี้ไม่ใช้บังคับแก่

- (๑) การจัดหางานตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน
- (๒) การจัดหางานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

๘.๔.๑.๒ กำหนดว่าการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศโดยผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา ๒๔)

มาตรา ๒๔ การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศโดยผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

๘.๔.๑.๓ กำหนดห้ามผู้ใดโฆษณาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่เป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน (มาตรา ๒๕)

มาตรา ๒๕ ห้ามผู้ใดโฆษณาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่เป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน

๘.๔.๒ ส่วนที่ ๒ การประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

๘.๔.๒.๑ กำหนดห้ามผู้ใดประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดี และกำหนดให้การขออนุญาตและการอนุญาตดังกล่าว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง และกำหนดให้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด (มาตรา ๒๖)

มาตรา ๒๖ ห้ามผู้ใดประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดี

การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

๘.๔.๒.๒ กำหนดให้ผู้ขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ต้องเป็นของบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด (มาตรา ๒๗)

มาตรา ๒๗ ผู้ขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ต้องเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด และมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้



๘.๔.๒.๕ กำหนดอายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและหลักเกณฑ์การต่อใบอนุญาตดังกล่าว (มาตรา ๓๐)

มาตรา ๓๐ ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามมาตรา ๒๖ ให้มีอายุสองปี นับแต่วันที่ออกใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งประสงค์จะขอต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานให้ยื่นคำขอก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุไม่น้อยกว่าสามสิบวัน และเมื่อได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้วให้ประกอบกิจการต่อไปได้จนกว่าจะได้รับแจ้งการไม่อนุญาตจากอธิบดี

การขอต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

๘.๔.๒.๖ กำหนดหลักเกณฑ์การขอใบแทนใบรับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน (มาตรา ๓๑)

มาตรา ๓๑ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในกรณีที่ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบถึงการสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว

การขอใบแทนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและการออกใบแทนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

๘.๔.๒.๗ กำหนดหลักเกณฑ์การแสดงใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน (มาตรา ๓๒)

มาตรา ๓๒ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องแสดงใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานไว้ในที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

๘.๔.๒.๘ กำหนดห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานย้ายสำนักงานหรือตั้งสำนักงานชั่วคราวที่มีใช้สถานที่ตามทีระบุไว้ในใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี และกำหนดการขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด (มาตรา ๓๓)

มาตรา ๓๓ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานย้ายสำนักงานหรือตั้งสำนักงานชั่วคราวที่มีใช้สถานที่ตามทีระบุไว้ในใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด



๘.๔.๒.๙ กำหนดหลักเกณฑ์การเปลี่ยนผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล (มาตรา ๓๔)

มาตรา ๓๔ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดี เมื่อประสงค์จะเปลี่ยนผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่อธิบดีประกาศกำหนด

๘.๔.๒.๑๐ กำหนดหลักเกณฑ์การจดทะเบียนลูกจ้างของผู้รับอนุญาต นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง ในประเทศ (มาตรา ๓๕)

มาตรา ๓๕ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องจดทะเบียนลูกจ้าง ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องใช้ลูกจ้างซึ่งได้จดทะเบียน ตามวรรคหนึ่งเท่านั้น ทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องแสดงทะเบียนลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ณ สำนักงาน เพื่อให้ นายจ้าง หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบความเป็นลูกจ้างดังกล่าวได้

การกระทำที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศของลูกจ้าง ซึ่งผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้จดทะเบียนไว้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำของผู้รับอนุญาต นำคนต่างด้าวมาทำงานด้วย

๘.๔.๒.๑๑ กำหนดลักษณะต้องห้ามของลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการ นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ (มาตรา ๓๖)

มาตรา ๓๖ ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง ในประเทศต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๒๗ (๗) และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง ในประเทศของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานรายอื่นตามพระราชกำหนดนี้

(๒) เป็นตัวแทนจัดหางานหรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางาน ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล ในขณะเดียวกัน

๘.๔.๒.๑๒ กำหนดกรณีการสิ้นสุดลงของการประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าว มาทำงานกับนายจ้างในประเทศ (มาตรา ๓๗)

มาตรา ๓๗ การประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เป็นอันสิ้นสุดลงในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานสิ้นอายุ



(๒) ถูกเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

(๓) ไม่ได้รับอนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

(๔) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานยกเลิกวัตถุประสงค์ของบริษัทในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

(๕) เมื่อมีการเลิกบริษัทที่เป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน

เมื่อมีกรณีตามวรรคหนึ่ง และผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานมีความผูกพันตามสัญญาแก่นายจ้างอยู่ ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานที่ยังคงมีภาระหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้แจ้งต่อนายจ้างโดยไม่ชักช้า

ในกรณีตาม (๔) และ (๕) ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานแจ้งต่ออธิบดีและส่งใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานคืนแก่อธิบดีโดยไม่ชักช้า

๘.๔.๒.๑๓ กำหนดหลักประกันที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานวางไว้ตามมาตรา ๒๘ ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีตราบเท่าที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานยังมีได้เลิกประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ หรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเลิกประกอบธุรกิจดังกล่าวแล้ว แต่ยังคงมีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ (มาตรา ๓๘)

มาตรา ๓๘ หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานวางไว้ตามมาตรา ๒๘ ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีตราบเท่าที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานยังมีได้เลิกประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ หรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเลิกประกอบธุรกิจดังกล่าวแล้ว แต่ยังคงมีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเลิกประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ และไม่มีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานยื่นคำขอรับหลักประกันคืนต่ออธิบดี เมื่ออธิบดีตรวจสอบแล้วพบว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่มีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ ให้แจ้งแก่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเป็นหนังสือเพื่อมารับหลักประกันคืน

ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานรับหลักประกันคืนภายในห้าปีนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งจากอธิบดี ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่รับหลักประกันคืนภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของแผ่นดิน

๘.๔.๒.๑๔ กำหนดว่าผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล หรือลูกจ้างซึ่งจดทะเบียนตามมาตรา ๓๕ ต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง เมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกสำนักงาน (มาตรา ๓๙)

มาตรา ๓๙ ผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล หรือลูกจ้างซึ่งจดทะเบียนตามมาตรา ๓๕ ต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง เมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกสำนักงาน

บัตรประจำตัวผู้จัดการหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด และให้มีอายุสองปีนับแต่วันที่ออกบัตร



ผู้จัดการหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่งต้องยื่นคำขอรับใบแทนบัตรประจำตัว ในกรณีที่บัตรประจำตัวสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบถึงการสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว

การขอมีบัตร การออกบัตรประจำตัว และการออกใบแทนบัตรประจำตัว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

๘.๔.๒.๑๕ กำหนดว่าผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล หรือลูกจ้างซึ่งจดทะเบียนตามมาตรา ๓๕ ซึ่งพ้นจากความเป็นผู้จัดการหรือลูกจ้างต้องส่งคืนบัตรประจำตัวแก่อธิบดีหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่พ้นจากความเป็นผู้จัดการหรือลูกจ้างดังกล่าว (มาตรา ๔๐)

มาตรา ๔๐ ผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล หรือลูกจ้างซึ่งจดทะเบียนตามมาตรา ๓๕ ซึ่งพ้นจากความเป็นผู้จัดการหรือลูกจ้างต้องส่งคืนบัตรประจำตัวแก่อธิบดีหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่พ้นจากความเป็นผู้จัดการหรือลูกจ้างดังกล่าว

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งได้รับบัตรประจำตัวคืนตามวรรคหนึ่ง ต้องส่งบัตรประจำตัวนั้นแก่อธิบดีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับจากผู้จัดการหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง

๘.๔.๒.๑๖ กำหนดให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องทำสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามรายละเอียดที่อธิบดีกำหนด (มาตรา ๔๑)

มาตรา ๔๑ ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องทำสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

๘.๔.๒.๑๗ กำหนดให้ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากนายจ้าง เว้นแต่ค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามรายการและอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด และกำหนดให้ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนต่างด้าว และกำหนดให้ในกรณีดังกล่าว เมื่อผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้รับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายจากนายจ้าง ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องออกใบรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายให้แก่นายจ้างตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด (มาตรา ๔๒)

มาตรา ๔๒ ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากนายจ้าง เว้นแต่ค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามรายการและอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด

ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนต่างด้าว



ในกรณีตามวรรคหนึ่ง เมื่อผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้รับค่าบริการ หรือค่าใช้จ่ายจากนายจ้าง ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องออกใบรับค่าบริการ หรือค่าใช้จ่ายให้แก่นายจ้างตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

๘.๔.๒.๑๘ กำหนดว่าในแต่ละเดือน ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ต้องส่งรายงานเกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศต่ออธิบดี ภายในวันที่สิบ ของเดือนถัดไป ตามแบบรายงานที่อธิบดีประกาศกำหนด (มาตรา ๔๓)

มาตรา ๔๓ ในแต่ละเดือน ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องส่งรายงาน เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศต่ออธิบดี ภายในวันที่สิบของเดือนถัดไป ตามแบบรายงานที่อธิบดีประกาศกำหนด

๘.๔.๒.๑๙ กำหนดว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องใช้ชื่อ คำแสดงชื่อ หรือคำอื่นใดในการประกอบธุรกิจว่า “บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ” และจะใช้ถ้อยคำหรืออักษรต่างประเทศอื่นที่มีความหมายเช่นเดียวกันประกอบได้ด้วยก็ได้ (มาตรา ๔๔)

มาตรา ๔๔ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องใช้ชื่อ คำแสดงชื่อ หรือคำอื่นใดในการประกอบธุรกิจว่า “บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ” และจะใช้ถ้อยคำ หรืออักษรต่างประเทศอื่นที่มีความหมายเช่นเดียวกันประกอบได้ด้วยก็ได้

๘.๔.๒.๒๐ กำหนดห้ามผู้ใดนอกจากผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ใช้ชื่อ คำแสดงชื่อ หรือคำอื่นใดในทางธุรกิจว่า “บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ” หรือใช้คำหรืออักษรต่างประเทศที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน (มาตรา ๔๕)

มาตรา ๔๕ ห้ามผู้ใดนอกจากผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ใช้ชื่อ คำแสดงชื่อ หรือคำอื่นใดในทางธุรกิจว่า “บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ” หรือใช้คำ หรืออักษรต่างประเทศที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน

๘.๔.๓ ส่วนที่ ๓ นายจ้างนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ

๘.๔.๓.๑ กำหนดหลักเกณฑ์กรณีที่นายจ้างเป็นผู้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตน ในประเทศ (มาตรา ๔๖)

มาตรา ๔๖ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดี และนายจ้างต้องวางหลักประกันไว้กับอธิบดีเพื่อประกันความเสียหาย ที่อาจเกิดจากการที่นายจ้างได้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ ทั้งนี้ หลักประกันดังกล่าว ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี ตราบเท่าที่นายจ้างยังมีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ ตามพระราชกำหนดนี้

การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง



การวางหลักประกัน อัตราของหลักประกัน การเก็บรักษาหลักประกัน การเปลี่ยนแปลงหลักประกัน การหักหลักประกันในกรณีที่เกิดความเสียหายจากการที่นายจ้างได้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ การเรียกหลักประกันเพิ่ม การวางหลักประกันเพิ่ม และการขอรับหลักประกันคืน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

๘.๔.๓.๒ กำหนดหลักเกณฑ์กรณีหลักประกันที่นายจ้างวางไว้ตามมาตรา ๔๖ ลดลง (มาตรา ๔๗)

มาตรา ๔๗ ในกรณีหลักประกันที่นายจ้างวางไว้ตามมาตรา ๔๖ ลดลง เพราะได้จ่ายไปตามพระราชกำหนดนี้ และนายจ้างยังมีภาระต้องรับผิดชอบตามพระราชกำหนดนี้ ให้อธิบดีสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างวางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

นายจ้างผู้ใดไม่วางหลักประกันเพิ่มภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งต้องชำระเงินเพิ่มอีกร้อยละสองต่อเดือนจนกว่าจะวางหลักประกันเพิ่มจนครบถ้วน

๘.๔.๓.๓ กำหนดหลักเกณฑ์กรณีที่นายจ้างขอรับหลักประกันคืน (มาตรา ๔๘)

มาตรา ๔๘ ในกรณีที่นายจ้างขอรับหลักประกันคืน นายจ้างต้องไม่มีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ ทั้งนี้ เมื่อนายจ้างได้ขอรับหลักประกันคืน ให้อธิบดีตรวจสอบว่า นายจ้างไม่มีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ แล้วจึงแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างมารับหลักประกันคืน

ในกรณีที่นายจ้างไม่รับหลักประกันคืนภายในห้าปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากอธิบดี ให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของแผ่นดิน

๘.๔.๓.๔ กำหนดห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินใด ๆ จากคนต่างด้าว ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ (มาตรา ๔๙)

มาตรา ๔๙ ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินใด ๆ จากคนต่างด้าว ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ

๘.๔.๔ ส่วนที่ ๔ หน้าที่และความรับผิดชอบ

๘.๔.๔.๑ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติแก่นายจ้างซึ่งได้รับอนุญาต ตามมาตรา ๔๖ กรณีเลิกจ้างคนต่างด้าวโดยมีเหตุผลอันสมควร คนต่างด้าวลาออกจากงาน อันมิใช่เนื่องจากนายจ้างผิดสัญญาจ้างหรือฝ่าฝืนกฎหมาย หรือคนต่างด้าวทำงานกับนายจ้าง จนครบกำหนดตามสัญญากับนายจ้างในประเทศ (มาตรา ๕๐)

มาตรา ๕๐ ในกรณีที่นายจ้างซึ่งได้รับอนุญาตตามมาตรา ๔๖ เลิกจ้างคนต่างด้าว โดยมีเหตุผลอันสมควร คนต่างด้าวลาออกจากงานอันมิใช่เนื่องจากนายจ้างผิดสัญญาจ้างหรือฝ่าฝืนกฎหมาย หรือคนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างจนครบกำหนดตามสัญญาจ้างกับนายจ้างในประเทศ นายจ้างต้องแจ้งต่ออธิบดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด และต้องจัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นทางภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนต่างด้าวไม่ได้ทำงานกับนายจ้าง



๘.๔.๔.๘ กำหนดหลักเกณฑ์กรณีคนต่างด้าวซึ่งได้รับความเสียหายจากการที่นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ มาตรา ๕๑ มาตรา ๕๓ หรือมาตรา ๕๕ แล้วแต่กรณี (มาตรา ๕๗)

มาตรา ๕๗ คนต่างด้าวซึ่งได้รับความเสียหายจากการที่นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ มาตรา ๕๑ มาตรา ๕๓ หรือมาตรา ๕๕ แล้วแต่กรณี อาจยื่นคำร้องต่ออธิบดีเพื่อดำเนินการหักหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๒๘ หรือมาตรา ๔๖ เพื่อชดเชยค่าเสียหายที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าวได้

๘.๔.๔.๙ กำหนดหลักเกณฑ์กรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ หรือมาตรา ๕๕ และกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทาง ตามมาตรา ๕๓ หรือมาตรา ๕๕ (มาตรา ๕๘)

มาตรา ๕๘ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ หรือมาตรา ๕๕ ให้อธิบดีหักหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๒๘ เพื่อคืนค่าบริการ และค่าใช้จ่ายให้แก่ นายจ้าง หรือคืนเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการส่งกลับหรือค่าใช้จ่ายอื่นตามความจำเป็นให้แก่คนต่างด้าวซึ่งได้รับความเสียหายจากการไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าว และเมื่อได้ดำเนินการหักหลักประกันดังกล่าวแล้ว ให้อธิบดีแจ้งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานทราบโดยไม่ชักช้า

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทาง ตามมาตรา ๕๓ หรือมาตรา ๕๕ ให้อธิบดีดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวดังกล่าวกลับไปยังประเทศต้นทาง โดยหักค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดการให้คนต่างด้าวเดินทางกลับและค่าใช้จ่ายอื่นตามความจำเป็นจากหลักประกันของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานที่ได้วางไว้ตามมาตรา ๒๘

๘.๕ หมวด ๔ การทำงานของคนต่างด้าว

๘.๕.๑ กำหนดว่างานใดที่มีได้ห้ามไว้ในประกาศซึ่งออกตามความในมาตรา ๗ วรรคหนึ่ง คนต่างด้าวจะทำได้ต้องได้รับอนุญาตให้ทำงานจากนายทะเบียน (มาตรา ๕๙)

มาตรา ๕๙ งานใดที่มีได้ห้ามไว้ในประกาศซึ่งออกตามความในมาตรา ๗ วรรคหนึ่ง คนต่างด้าวจะทำได้ต้องได้รับอนุญาตให้ทำงานจากนายทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนตามที่อธิบดีประกาศกำหนดซึ่งมีระยะเวลาทำงานให้เสร็จสิ้นภายในสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าวจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

การขออนุญาตทำงาน การอนุญาตให้ทำงาน และการแจ้ง ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

แบบใบอนุญาตทำงานให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด



๘.๕.๑๒ กำหนดห้ามผู้รับอนุญาตให้ทำงานทำงานแตกต่างจากประเภทงาน นายจ้าง ท้องที่ หรือเงื่อนไขในการทำงาน ตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตตามมาตรา ๗๑ (มาตรา ๗๐)

มาตรา ๗๐ ห้ามผู้รับอนุญาตให้ทำงานทำงานแตกต่างจากประเภทงาน นายจ้าง ท้องที่ หรือเงื่อนไขในการทำงาน ตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตตามมาตรา ๗๑

๘.๕.๑๓ กำหนดกรณีผู้รับอนุญาตให้ทำงานต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน ในกรณีที่ประสงค์จะเปลี่ยนหรือเพิ่มรายการ (มาตรา ๗๑)

มาตรา ๗๑ ผู้รับอนุญาตให้ทำงานผู้ใดประสงค์จะเปลี่ยนหรือเพิ่มรายการ ดังต่อไปนี้ ต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน

- (๑) ประเภทงาน
- (๒) นายจ้าง
- (๓) ท้องที่
- (๔) เงื่อนไขในการทำงาน

การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

๘.๕.๑๔ กำหนดห้ามผู้ใดรับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตทำงานกับตน เข้าทำงาน (มาตรา ๗๒)

มาตรา ๗๒ ห้ามผู้ใดรับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตทำงานกับตนเข้าทำงาน

๘.๕.๑๕ กำหนดห้ามผู้ใดให้คนต่างด้าวทำงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงาน (มาตรา ๗๓)

มาตรา ๗๓ ห้ามผู้ใดให้คนต่างด้าวทำงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงาน

๘.๕.๑๖ กำหนดให้นายจ้างแจ้งต่อนายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ ผู้รับอนุญาตให้ทำงานออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด (มาตรา ๗๔)

มาตรา ๗๔ ให้นายจ้างแจ้งต่อนายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตให้ทำงานออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด

การแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดี ประกาศกำหนด



๘.๖ หมวด ๕ กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

๘.๖.๑ กำหนดให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการจัดหางาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (มาตรา ๗๕)

มาตรา ๗๕ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการจัดหางาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

๘.๖.๒ กำหนดองค์ประกอบที่เป็นเงินและทรัพย์สินของกองทุน (มาตรา ๗๖)

มาตรา ๗๖ ให้กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้

(๑) เงินหรือทรัพย์สินที่โอนมาจากกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ตามมาตรา ๑๔๐

(๒) เงินเพิ่มตามมาตรา ๑๑ วรรคสาม

(๓) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้ทูลเกล้า

(๔) เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ตามพระราชกำหนดนี้ตามที่กระทรวงการคลังอนุญาตให้นำไปใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

(๕) ดอกผลของเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน

(๖) เงินอุดหนุนจากรัฐบาลที่จัดสรรให้ตามความจำเป็น

(๗) เงินหรือทรัพย์สินอื่นใดที่กองทุนได้รับไม่ว่ากรณีใด

เงินและทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งให้นำส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

๘.๖.๓ กำหนดวัตถุประสงค์การใช้จ่ายเงินของกองทุน (มาตรา ๗๗)

มาตรา ๗๗ เงินของกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

(๑) ช่วยเหลือคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานตามพระราชกำหนดนี้ที่ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายด้านแรงงาน

(๒) ส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

(๓) ช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรเอกชน ที่เสนอโครงการหรือแผนงานในการดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงาน การจัดสวัสดิการ การศึกษา การสาธารณสุข และการให้ความคุ้มครองด้านแรงงาน แก่คนต่างด้าว

(๔) คืนให้แก่คนต่างด้าวที่ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว

(๕) บริหารกองทุน

(๖) บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชกำหนดนี้



การดำเนินการตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด

๘.๖.๔ กำหนดให้มีคณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (มาตรา ๗๘)

มาตรา ๗๘ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นรองประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนสำนักงบประมาณ และผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินห้าคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน ด้านการคลัง ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านการบริหาร หรือด้านกฎหมาย ด้านละหนึ่งคน เป็นกรรมการ

ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน เป็นกรรมการ และเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนอาจแต่งตั้งข้าราชการกรมการจัดหางานจำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๘.๖.๕ กำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิ (มาตรา ๗๙)

มาตรา ๗๙ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

๘.๖.๖ กำหนดกรณีการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ (มาตรา ๘๐)

มาตรา ๘๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๕) รัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่หรือทุจริต มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ
- (๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก



๘.๖.๗ กำหนดอำนาจหน้าที่คณะกรรมการกองทุน (มาตรา ๘๑)

มาตรา ๘๑ ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของการใช้จ่ายเงินของกองทุนตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

(๓) พิจารณานุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี

(๔) พิจารณาจัดสรรเงินของกองทุนเพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

(๕) ออกระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การใช้จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการตรวจสอบภายในของกองทุนโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

(๖) ออกระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินของกองทุน เพื่อใช้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวและการเบิกจ่ายเงินตรงในการดำเนินการดังกล่าว

๘.๖.๘ กำหนดว่าคณะกรรมการกองทุนมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการกองทุนเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมายได้ (มาตรา ๘๒)

มาตรา ๘๒ คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการกองทุนเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมายได้

๘.๖.๙ กำหนดว่าให้กรมการจัดหางานจัดทำบัญชีของกองทุนให้เป็นไปตามระบบการบัญชีอย่างถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป และให้ส่งผู้สอบบัญชีภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี (มาตรา ๘๓)

มาตรา ๘๓ ให้กรมการจัดหางานจัดทำบัญชีของกองทุนให้เป็นไปตามระบบการบัญชีอย่างถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป และให้ส่งผู้สอบบัญชีภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี

๘.๖.๑๐ กำหนดให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้สอบบัญชีอิสระที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความเห็นชอบเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุน (มาตรา ๘๔)

มาตรา ๘๔ ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้สอบบัญชีอิสระที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความเห็นชอบเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุน



๘.๖.๑๑ กำหนดให้ผู้สอบบัญชีรายงานผลการสอบบัญชีต่อคณะกรรมการกองทุนเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีและให้กรมการจัดหางานเผยแพร่งบการเงินที่ผู้สอบบัญชีรับรองแล้วภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีรับทราบ (มาตรา ๘๕)

มาตรา ๘๕ ให้ผู้สอบบัญชีรายงานผลการสอบบัญชีต่อคณะกรรมการกองทุนเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีและให้กรมการจัดหางานเผยแพร่งบการเงินที่ผู้สอบบัญชีรับรองแล้วภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีรับทราบ

๘.๗ หมวด ๖ มาตราการทางปกครอง

๘.๗.๑ ส่วนที่ ๑ การพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน การเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน และการเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน

๘.๗.๑.๑ กำหนดหลักเกณฑ์กรณีผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๒๗ หรือไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชกำหนดนี้ หรือกฏกระทรวงหรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ (มาตรา ๘๖)

มาตรา ๘๖ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๒๗ หรือไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชกำหนดนี้ หรือกฏกระทรวงหรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ ให้อธิบดีสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน และสั่งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานนั้นปฏิบัติให้ถูกต้องหรือจัดการแก้ไขให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด

๘.๗.๑.๒ กำหนดหลักเกณฑ์กรณีผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้และอยู่ระหว่างการดำเนินคดี (มาตรา ๘๗)

มาตรา ๘๗ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้และอยู่ระหว่างการดำเนินคดี ให้อธิบดีสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานจนกว่าคดีจะถึงที่สุด

๘.๗.๑.๓ กำหนดกรณีที่ให้อธิบดีเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน (มาตรา ๘๘)

มาตรา ๘๘ ให้อธิบดีสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน เมื่อมีกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือจัดการแก้ไขให้ถูกต้องตามคำสั่งของอธิบดีตามมาตรา ๘๖

(๒) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานมาแล้วยังไม่เกินหนึ่งปี หรือเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานมาแล้วสองครั้ง และมีเหตุที่จะต้องถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานอีก



(๓) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศต้นทาง มีส่วนรู้เห็นหรือเป็นผู้สนับสนุนการไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องดังกล่าวในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ และอธิบดีได้มีหนังสือแจ้งเตือนให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศต้นทาง หรือห้ามมีส่วนเกี่ยวข้องกับกรณีดังกล่าวข้างต้นแล้ว แต่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตามหนังสือแจ้งเตือนของอธิบดีภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งเตือนนั้น

(๔) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานฝ่าฝืนมาตรา ๘๙ วรรคสอง

(๕) อธิบดีเห็นว่าการที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชกำหนดนี้หรือกฎกระทรวงหรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้เป็นกรณีร้ายแรง

(๖) อธิบดีเห็นว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่สามารถปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้หรือกฎกระทรวงหรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ได้

๘.๗.๑.๔ กำหนดหลักเกณฑ์การออกคำสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน (มาตรา ๘๙)

มาตรา ๘๙ คำสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานทราบ ในกรณีที่ไม่มีพบตัวผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ยอมรับคำสั่ง ให้ปิดคำสั่งดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงาน และให้ถือว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้ทราบคำสั่งนั้นแล้วตั้งแต่วันที่ปิดคำสั่ง

ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่การดำเนินการที่ต้องกระทำต่อเนื่องจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศก่อนวันที่ถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานต้องรับผิดชอบในการจัดส่งคนต่างด้าวซึ่งยังอยู่ในความรับผิดชอบของตนกลับไปยังประเทศต้นทางจนกว่าจะพ้นจากความรับผิดชอบตามพระราชกำหนดนี้ และให้รายงานให้อธิบดีทราบเกี่ยวกับคนต่างด้าวซึ่งยังอยู่ในความรับผิดชอบของตน

๘.๗.๑.๕ กำหนดว่าในกรณีที่ปรากฏว่าผู้รับอนุญาตให้ทำงานฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการอนุญาต ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน (มาตรา ๙๐)

มาตรา ๙๐ ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้รับอนุญาตให้ทำงานฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการอนุญาต ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน



๘.๙ หมวด ๘ บทกำหนดโทษ

๘.๙.๑ กำหนดว่าคนต่างด้าวซึ่งมิใช่ผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และในกรณีที่คนต่างด้าวซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ยินยอมเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรภายในเวลาที่พนักงานสอบสวนกำหนด แต่ต้องไม่ช้ากว่าสามสิบวัน พนักงานสอบสวนจะเปรียบเทียบปรับก็ได้ และเมื่อได้ดำเนินการให้คนต่างด้าวนั้นเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (มาตรา ๑๐๑)

มาตรา ๑๐๑ คนต่างด้าวซึ่งมิใช่ผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่คนต่างด้าวซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ยินยอมเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรภายในเวลาที่พนักงานสอบสวนกำหนด แต่ต้องไม่ช้ากว่าสามสิบวัน พนักงานสอบสวนจะเปรียบเทียบปรับก็ได้ และเมื่อได้ดำเนินการให้คนต่างด้าวนั้นเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

๘.๙.๒ กำหนดว่าผู้ใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา ๙ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน (มาตรา ๑๐๒)

มาตรา ๑๐๒ ผู้ใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา ๙ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน

๘.๙.๓ กำหนดว่าผู้ใดนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศโดยไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๑๐๓)

มาตรา ๑๐๓ ผู้ใดนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศโดยไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๘.๙.๔ กำหนดว่าผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๑๐๔)

มาตรา ๑๐๔ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ



๘.๙.๕ กำหนดว่าผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๖ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสามปี หรือปรับตั้งแต่สองแสนบาทถึงหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๑๐๕)

มาตรา ๑๐๕ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๖ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสามปี หรือปรับตั้งแต่สองแสนบาทถึงหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๘.๙.๖ กำหนดว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๙ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๑๐๖)

มาตรา ๑๐๖ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๙ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๘.๙.๗ กำหนดว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๑ วรรคหนึ่ง มาตรา ๓๒ มาตรา ๓๓ วรรคหนึ่ง มาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง มาตรา ๓๕ วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง มาตรา ๓๗ วรรคสองหรือวรรคสาม มาตรา ๔๐ วรรคสอง มาตรา ๔๑ มาตรา ๔๒ วรรคสาม มาตรา ๔๓ หรือมาตรา ๔๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท (มาตรา ๑๐๗)

มาตรา ๑๐๗ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๑ วรรคหนึ่ง มาตรา ๓๒ มาตรา ๓๓ วรรคหนึ่ง มาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง มาตรา ๓๕ วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง มาตรา ๓๗ วรรคสองหรือวรรคสาม มาตรา ๔๐ วรรคสอง มาตรา ๔๑ มาตรา ๔๒ วรรคสาม มาตรา ๔๓ หรือมาตรา ๔๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

๘.๙.๘ กำหนดว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท (มาตรา ๑๐๘)

มาตรา ๑๐๘ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

๘.๙.๙ กำหนดว่าผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลหรือลูกจ้างซึ่งจดทะเบียนตามมาตรา ๓๕ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๙ วรรคหนึ่งหรือวรรคสาม หรือมาตรา ๔๐ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท (มาตรา ๑๐๙)

มาตรา ๑๐๙ ผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลหรือลูกจ้างซึ่งจดทะเบียนตามมาตรา ๓๕ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๙ วรรคหนึ่งหรือวรรคสาม หรือมาตรา ๔๐ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

๘.๙.๑๐ กำหนดว่าผู้ใดมิได้เป็นลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา ๓๕ แต่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๑๑๐)



มาตรา ๑๑๐ ผู้ใดมิได้เป็นลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา ๓๕ แต่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๘.๙.๑๑ กำหนดว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๒ วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี และปรับห้าเท่าของเงินหรือทรัพย์สินอย่างอื่นที่เรียกหรือรับไว้จากนายจ้างหรือคนต่างด้าวหรือค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายที่เรียกเกินกว่าอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด (มาตรา ๑๑๑)

มาตรา ๑๑๑ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๒ วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี และปรับห้าเท่าของเงินหรือทรัพย์สินอย่างอื่นที่เรียกหรือรับไว้จากนายจ้างหรือคนต่างด้าวหรือค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายที่เรียกเกินกว่าอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด

๘.๙.๑๒ กำหนดว่าผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๕ ต้องระวางโทษปรับสองหมื่นบาท และปรับอีกไม่เกินวันละห้าพันบาทตลอดเวลาที่ยังฝ่าฝืนอยู่ (มาตรา ๑๑๒)

มาตรา ๑๑๒ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๕ ต้องระวางโทษปรับสองหมื่นบาท และปรับอีกไม่เกินวันละห้าพันบาทตลอดเวลาที่ยังฝ่าฝืนอยู่

๘.๙.๑๓ กำหนดว่านายจ้างผู้ใดนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ โดยไม่ได้รับอนุญาตตามมาตรา ๔๖ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาทต่อการนำคนต่างด้าวมาทำงานหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๑๑๓)

มาตรา ๑๑๓ นายจ้างผู้ใดนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศโดยไม่ได้รับอนุญาตตามมาตรา ๔๖ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาทต่อการนำคนต่างด้าวมาทำงานหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ

๘.๙.๑๔ กำหนดว่านายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๙ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อการเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินใด ๆ จากคนต่างด้าวหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๑๑๔)

มาตรา ๑๑๔ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๙ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อการเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินใด ๆ จากคนต่างด้าวหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ

๘.๙.๑๕ กำหนดว่านายจ้างผู้ใดไม่แจ้งต่ออธิบดีเมื่อคนต่างด้าวไม่ได้ทำงานกับตนแล้ว ตามมาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน และนายจ้างผู้ใดไม่แจ้งต่ออธิบดีภายหลังจากที่ได้จัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางแล้ว ตามมาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๑ วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน (มาตรา ๑๑๕)



มาตรา ๑๑๕ นายจ้างผู้ใดไม่แจ้งต่ออธิบดีเมื่อคนต่างด้าวไม่ได้ทำงานกับตนแล้ว ตามมาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท ต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

นายจ้างผู้ใดไม่แจ้งต่ออธิบดีภายหลังจากที่ได้จัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยัง ประเทศต้นทางแล้ว ตามมาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๑ วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับ ไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

๘.๙.๑๖ กำหนดว่านายจ้างผู้ใดไม่จัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทาง ตามมาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๑ วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท ต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน (มาตรา ๑๑๖)

มาตรา ๑๑๖ นายจ้างผู้ใดไม่จัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทาง ตามมาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๑ วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าว หนึ่งคน

๘.๙.๑๗ กำหนดว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่แจ้งต่ออธิบดี ภายหลังจากที่ได้ส่งคนต่างด้าวซึ่งไม่ได้ทำงานกับนายจ้างกลับไปยังประเทศต้นทางแล้ว ตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน (มาตรา ๑๑๗)

มาตรา ๑๑๗ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่แจ้งต่ออธิบดี ภายหลังจากที่ได้ส่งคนต่างด้าวซึ่งไม่ได้ทำงานกับนายจ้างกลับไปยังประเทศต้นทางแล้วตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

๘.๙.๑๘ กำหนดว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่จัดส่ง คนต่างด้าวซึ่งไม่ได้ทำงานกับนายจ้างกลับไปยังประเทศต้นทางตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน (มาตรา ๑๑๘)

มาตรา ๑๑๘ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่จัดส่งคนต่างด้าว ซึ่งไม่ได้ทำงานกับนายจ้างกลับไปยังประเทศต้นทางตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษ ปรับไม่เกินสองแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

๘.๙.๑๙ กำหนดว่าคนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียน ทราบตามมาตรา ๕๙ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สองหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาท (มาตรา ๑๑๙)

มาตรา ๑๑๙ คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ ตามมาตรา ๕๙ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สองหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาท

๘.๙.๒๐ กำหนดว่าผู้รับอนุญาตให้ทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท (มาตรา ๑๒๐)

มาตรา ๑๒๐ ผู้รับอนุญาตให้ทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๘ ต้องระวางโทษ ปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท



หรือทั้งจำทั้งปรับ และถ้าการกระทำความผิดดังกล่าว ได้กระทำโดยร่วมกันตั้งแต่สามคนขึ้นไป หรือโดยสมาชิกขององค์กรอาชญากรรมตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปราม การค้ายาเสพติด ต้องระวางโทษหนักกว่าโทษที่กฎหมายบัญญัติไว้ข้างหนึ่ง (มาตรา ๑๒๘)

มาตรา ๑๒๘ ผู้ใดหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง ในประเทศหรือสามารถหาลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวให้กับนายจ้าง และโดยการหลอกลวงดังว่านั้น ได้ไปซึ่งเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ถูกหลอกลวง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปี ถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกแสนบาทถึงหนึ่งล้านบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ได้กระทำโดยร่วมกันตั้งแต่สามคนขึ้นไป หรือโดยสมาชิกขององค์กรอาชญากรรมตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปราม การค้ายาเสพติด ต้องระวางโทษหนักกว่าโทษที่กฎหมายบัญญัติไว้ข้างหนึ่ง

๘.๙.๒๙ กำหนดว่าผู้ใดสนับสนุนการกระทำความผิดตามมาตรา ๑๒๘ ไม่ว่าจะการกระทำของตัวการจะได้กระทำนอกราชอาณาจักรหรือไม่ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ หนึ่งปีถึงสามปี หรือปรับตั้งแต่สองแสนบาทถึงหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๑๒๙)

มาตรา ๑๒๙ ผู้ใดสนับสนุนการกระทำความผิดตามมาตรา ๑๒๘ ไม่ว่าจะการกระทำ ของตัวการจะได้กระทำนอกราชอาณาจักรหรือไม่ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสามปี หรือปรับตั้งแต่สองแสนบาทถึงหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๘.๙.๓๐ กำหนดว่าการเรียกร้อยทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญหายไปเนื่องจาก การกระทำความผิดตามมาตรา ๑๒๘ หรือมาตรา ๑๒๙ แทนผู้เสียหาย พนักงานอัยการ จะขอรวมไปกับฟ้องคดีอาญา หรือจะยื่นคำร้องในภายหลังขณะที่คดีอาญานั้นยังอยู่ในระหว่าง การพิจารณาของศาลชั้นต้นก็ได้ ทั้งนี้ ไม่ตัดสิทธิของผู้เสียหายที่จะยื่นคำร้องเพื่อเรียกร้อย ทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญหายไปเพิ่มเติมได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ก่อนที่ศาลจะมีคำวินิจฉัยชี้ขาดคดี และในกรณีที่ไม่มีคำขอให้ใช้ทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญไป ดังกล่าว หากศาลมีคำพิพากษาลงโทษจำเลย ศาลจะสั่งในคำพิพากษาคดีอาญาให้จำเลย ใช้ทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญไปแก่ผู้เสียหายตามที่เห็นสมควรก็ได้ คำสั่งดังกล่าวไม่กระทบถึง สิทธิของผู้เสียหายในอันที่จะฟ้องจำเลยเป็นคดีแพ่งเพื่อเรียกเอาทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญไป ในส่วนที่ยังขาดอยู่ (มาตรา ๑๓๐)

มาตรา ๑๓๐ การเรียกร้อยทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญหายไปเนื่องจากการกระทำ ความผิดตามมาตรา ๑๒๘ หรือมาตรา ๑๒๙ แทนผู้เสียหาย พนักงานอัยการจะขอรวมไปกับ ฟ้องคดีอาญา หรือจะยื่นคำร้องในภายหลังขณะที่คดีอาญานั้นยังอยู่ในระหว่างพิจารณา ของศาลชั้นต้นก็ได้ ทั้งนี้ ไม่ตัดสิทธิของผู้เสียหายที่จะยื่นคำร้องเพื่อเรียกร้อยทรัพย์สิน หรือราคาที่สูงสูญหายไปเพิ่มเติมได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ก่อนที่ศาล จะมีคำวินิจฉัยชี้ขาดคดี



ในกรณีที่ไม่มีคำขอให้ใช้ทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญหายไปตามวรรคหนึ่ง หากศาลมีคำพิพากษาลงโทษจำเลย ศาลจะสั่งในคำพิพากษาคดีอาญาให้จำเลยใช้ทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญหายไปแก่ผู้เสียหายตามที่เห็นสมควรก็ได้ คำสั่งดังกล่าวไม่กระทบถึงสิทธิของผู้เสียหายในอันที่จะฟ้องจำเลยเป็นคดีแพ่งเพื่อเรียกเอาทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญไปในส่วนที่ยังขาดอยู่

๘.๙.๓๑ กำหนดว่าผู้ใดยึดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของคนต่างด้าวไว้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๑๓๑)

มาตรา ๑๓๑ ผู้ใดยึดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของคนต่างด้าวไว้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๘.๙.๓๒ กำหนดว่าในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย (มาตรา ๑๓๒)

มาตรา ๑๓๒ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย

๘.๙.๓๓ กำหนดอำนาจอธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดในการเปรียบเทียบบรรดาความผิดตามพระราชกำหนดนี้มีโทษปรับสถานเดียว (มาตรา ๑๓๓)

มาตรา ๑๓๓ บรรดาความผิดตามพระราชกำหนดนี้มีโทษปรับสถานเดียวให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจเปรียบเทียบดังต่อไปนี้

- (๑) อธิบดีสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดนั้น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้มีโทษอยู่ในเกณฑ์ที่จะทำการเปรียบเทียบได้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในเวลาที่กำหนด แต่ไม่เกินสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา



๘.๑๐ บทเฉพาะกาล

๘.๑๐.๑ กำหนดว่าในระหว่างที่ยังมิได้มีประกาศที่ออกตามมาตรา ๗ ให้นายทะเบียนอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานใด ๆ ได้ เว้นแต่งานที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ (มาตรา ๑๓๔)

มาตรา ๑๓๔ ในระหว่างที่ยังมิได้มีประกาศที่ออกตามมาตรา ๗ ให้นายทะเบียนอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานใด ๆ ได้ เว้นแต่งานที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑

๘.๑๐.๒ กำหนดว่าคนต่างด้าวผู้ใดได้รับใบอนุญาตทำงานหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตทำงานหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงานตามพระราชกำหนดนี้ และใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๒ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๑๕ ให้ใช้ได้ต่อไปจนกว่าจะสิ้นอายุใบอนุญาตทำงานนั้น (มาตรา ๑๓๕)

มาตรา ๑๓๕ คนต่างด้าวผู้ใดได้รับใบอนุญาตทำงานหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตทำงานหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงานตามพระราชกำหนดนี้

ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๒ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๑๕ ให้ใช้ได้ต่อไปจนกว่าจะสิ้นอายุใบอนุญาตทำงานนั้น

๘.๑๐.๓ กำหนดว่านายจ้างผู้ใดได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้ดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนเองในประเทศได้ต่อไป (มาตรา ๑๓๖)

มาตรา ๑๓๖ นายจ้างผู้ใดได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้ดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนเองในประเทศได้ต่อไป

๘.๑๐.๔ กำหนดว่าผู้ใดได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ อยู่ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามพระราชกำหนดนี้ และในกรณีที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศดังกล่าวประสงค์จะนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศภายหลังจากวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับต้องปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ก่อนนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ (มาตรา ๑๓๗)



มาตรา ๑๓๗ ผู้ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ อยู่ก่อนวันที่ พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามพระราชกำหนดนี้

ในกรณีที่ผู้ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ตามวรรคหนึ่งประสงค์จะนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศภายหลังจากวันที่ พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับต้องปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ก่อนนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง ในประเทศ

๘.๑๐.๕ กำหนดว่าบรรดาคำขอที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติการทำงาน ของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง ในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นคำขอที่ได้ยื่นไว้ ตามพระราชกำหนดนี้ และให้อธิบดีเรียกเอกสารหรือหลักฐานประกอบคำขอที่กำหนดไว้ ตามพระราชกำหนดนี้ให้ครบถ้วน (มาตรา ๑๓๘)

มาตรา ๑๓๘ บรรดาคำขอที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นคำขอที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชกำหนดนี้ และให้อธิบดี เรียกเอกสารหรือหลักฐานประกอบคำขอที่กำหนดไว้ตามพระราชกำหนดนี้ให้ครบถ้วน

๘.๑๐.๖ กำหนดว่าบรรดาคำอุทธรณ์ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติการทำงาน ของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง ในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นคำอุทธรณ์ที่ได้ยื่นไว้ ตามพระราชกำหนดนี้ (มาตรา ๑๓๙)

มาตรา ๑๓๙ บรรดาคำอุทธรณ์ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติการทำงาน ของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง ในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นคำอุทธรณ์ที่ได้ยื่นไว้ ตามพระราชกำหนดนี้

๘.๑๐.๗ กำหนดว่าให้โอนบรรดากิจการ เงิน สิทธิ ความรับผิดชอบ ทรัพย์สิน และหนี้สินของกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ไปเป็นของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงาน ของคนต่างด้าวตามพระราชกำหนดนี้ (มาตรา ๑๔๐)

มาตรา ๑๔๐ ให้โอนบรรดากิจการ เงิน สิทธิ ความรับผิดชอบ ทรัพย์สิน และหนี้สิน ของกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงาน ของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ไปเป็นของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ตามพระราชกำหนดนี้



๘.๑๐.๘ กำหนดว่าในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่งตามมาตรา ๑๗ ปฏิบัติหน้าที่ ตามพระราชกำหนดนี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้าง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามพระราชกำหนดนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ (มาตรา ๑๔๑)

มาตรา ๑๔๑ ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่งตามมาตรา ๑๗ ปฏิบัติหน้าที่ ตามพระราชกำหนดนี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้าง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามพระราชกำหนดนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ

๘.๑๐.๙ กำหนดว่าในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหาร จัดการการทำงานของคนต่างด้าวประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่งตามมาตรา ๗๘ ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ตามพระราชกำหนดนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ (มาตรา ๑๔๒)

มาตรา ๑๔๒ ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าวประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่งตามมาตรา ๗๘ ปฏิบัติหน้าที่ ตามพระราชกำหนดนี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ตามพระราชกำหนดนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ

๘.๑๐.๑๐ กำหนดว่าลูกจ้างซึ่งถูกหักเงินค่าจ้างและนำส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่ง คนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ และเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยค่าใช้จ่ายของตนเอง ให้มีสิทธิได้รับเงินที่ถูกหักไว้คืนภายในสองปีนับจากวันที่เดินทาง ออกไปนอกราชอาณาจักร หากไม่ขอรับเงินคืนภายในเวลาที่กำหนดให้เงินดังกล่าวตกเป็นของ กองทุน (มาตรา ๑๔๓)

มาตรา ๑๔๓ ลูกจ้างซึ่งถูกหักเงินค่าจ้างและนำส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าว กลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ และเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยค่าใช้จ่าย ของตนเอง ให้มีสิทธิได้รับเงินที่ถูกหักไว้คืนภายในสองปีนับจากวันที่เดินทางออกไป นอกราชอาณาจักร หากไม่ขอรับเงินคืนภายในเวลาที่กำหนดให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุน

๘.๑๐.๑๑ กำหนดว่าบรรดาความผิดตามพระราชบัญญัติการทำงาน ของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับและเป็นความผิด ที่สามารถเปรียบเทียบได้ ให้คณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน แต่งตั้งตามมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ได้รับ



การแต่งตั้งอยู่ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับมีอำนาจเปรียบเทียบความผิดที่เกิดขึ้นนั้นได้ และบรรดาความผิดตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับและเป็นความผิดที่สามารถเปรียบเทียบได้ ให้อธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ว่าราชการจังหวัดตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๑ แห่งพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ มีอำนาจเปรียบเทียบความผิดที่เกิดขึ้นนั้นได้ (มาตรา ๑๔๔)

มาตรา ๑๔๔ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับและเป็นความผิดที่สามารถเปรียบเทียบได้ ให้คณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งตามมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับมีอำนาจเปรียบเทียบความผิดที่เกิดขึ้นนั้นได้

บรรดาความผิดตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับและเป็นความผิดที่สามารถเปรียบเทียบได้ ให้อธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ว่าราชการจังหวัดตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๑ แห่งพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ มีอำนาจเปรียบเทียบความผิดที่เกิดขึ้นนั้นได้

๘.๑๐.๑๒ กำหนดว่าบรรดาฎหรือคำสั่งใด ๆ ที่ได้ออกหรือสั่งโดยอาศัยอำนาจตามความพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชกำหนดนี้ จนกว่าจะมีฎหรือคำสั่งใด ๆ ที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ (มาตรา ๑๔๕)

มาตรา ๑๔๕ บรรดาฎหรือคำสั่งใด ๆ ที่ได้ออกหรือสั่งโดยอาศัยอำนาจตามความพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชกำหนดนี้ จนกว่าจะมีฎหรือคำสั่งใด ๆ ที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ข้อมูลประกอบการพิจารณา

พระราชกำหนด

การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

พ.ศ. ๒๕๖๐

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

สรุปการวิเคราะห์ความจำเป็น และผลกระทบในการตรากฎหมาย

๑. สรุปความจำเป็นในการตรากฎหมาย

เพื่อให้มีกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ที่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการควบคุมการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศและการจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย การให้ความคุ้มครองแก่คนต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย และปรับปรุงบทกำหนดโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนกฎหมายในอัตราที่สูงขึ้น รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบ เพื่อสร้างความมั่นคงทางด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ให้สามารถตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในการจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานซึ่งเป็นที่ยอมรับนับถือในนานาประเทศ^๑

๒. สรุปการรับฟังความคิดเห็นการจัดทำพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้มีหนังสือขอให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องให้ความเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีในชั้นการให้ความเห็นชอบหลักการของร่างพระราชกำหนด โดยหน่วยงานของรัฐได้มีความเห็นและข้อสังเกต ดังต่อไปนี้

๒.๑ กระทรวงพาณิชย์ มีความเห็น ดังนี้

กระทรวงพาณิชย์ไม่ขัดข้องเนื่องจากร่างพระราชกำหนดฉบับนี้บัญญัติขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศและแก้ไขปัญหาการจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยที่อาจนำไปสู่การกระทำอันเป็นการค้ามนุษย์ ให้สามารถตอบสนองนโยบายรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับนับถือในนานาประเทศ

๒.๒ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ มีความเห็นดังนี้

สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติไม่ขัดข้อง เนื่องจากเป็นกฎหมายที่บูรณาการเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศและแก้ไขปัญหาการจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย ที่อาจนำไปสู่การกระทำอันเป็นการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยกฎหมายดังกล่าวจะมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งผลดีต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ซึ่งสามารถตอบสนองนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานสากลตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

^๑ ที่มา : คำชี้แจงความจำเป็นในการตรากฎหมาย ร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.

๒.๓ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มีความเห็น ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เห็นว่าการเสนอร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานในครั้งนี้เป็น การเสนอให้ตราพระราชกำหนดตามมาตรา ๒๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ ซึ่งมีสาระสำคัญเป็นการปรับปรุงพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างต่างมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ มากำหนดไว้รวมกันในร่างพระราชกำหนดดังกล่าว และบทบัญญัติบางประการของกฎหมายที่มีอยู่เดิมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งกระทรวงแรงงานเห็นว่ากรณีดังกล่าวเป็นกรณีฉุกเฉินที่มีความจำเป็นรีบด่วนเพื่อประโยชน์ในอันที่จะรักษาความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศตามรัฐธรรมนูญ จึงจำเป็นต้องตราเป็นพระราชกำหนดดัง นั้น จึงเป็นเรื่องที่อยู่ในอำนาจของคณะรัฐมนตรีที่จะพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการของร่างพระราชกำหนดฉบับนี้ได้

๒.๔ กระทรวงอุตสาหกรรม มีความเห็น ดังนี้

กระทรวงอุตสาหกรรมเห็นว่า ร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. จะเป็นกฎหมายที่มีเอกภาพในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ได้อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างเป็นระบบ สามารถแก้ไข และป้องกันปัญหาการลักลอบใช้ และจ้างแรงงานต่างด้าวที่ขัดกับกฎหมายในสถานประกอบการหรือภาคธุรกิจให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ได้อย่างถูกต้อง โดยเฉพาะในกิจการประมง ซึ่งร่างพระราชกำหนดนี้ ช่วยป้องกัน ควบคุม และลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อการส่งออกของภาคอุตสาหกรรมผลิต การแปรรูป และการแช่แข็ง สัตว์น้ำ และอาหารทะเลบรรจุกระป๋อง ซึ่งมูลค่าสูงของประเทศไทย รวมถึงการผลิตในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญอื่น ๆ ดังนั้น จึงเห็นควรอนุมัติในหลักการร่างพระราชกำหนดตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ

๒.๕ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีความเห็น ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเห็นควรอนุมัติในหลักการร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. เป็นการรวบรวมกฎหมายไว้เป็นฉบับเดียว เพื่อให้มีมาตรการทางกฎหมายในการบริหารจัดการคนต่างด้าวทั้งระบบ ที่ครอบคลุมทั้งด้านการจัดระเบียบ การป้องกัน การคุ้มครอง การร้องทุกข์และการเยียวยา สำหรับคนต่างด้าว และผู้เกี่ยวข้องที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และเพิ่มเติมบทลงโทษที่รุนแรงมากขึ้น สำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมาย ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตั้งแต่ประเทศต้นทางของการเข้ามาทำงานจนกระทั่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรอันเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหที่อาจนำไปสู่การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๒.๖ กระทรวงสาธารณสุข มีความเห็น ดังนี้

กระทรวงสาธารณสุขไม่ขัดข้องต่อร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. โดยได้ส่งผู้แทนเข้าร่วมการประชุมที่ปรึกษาและคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เพื่อพิจารณา

ร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. และได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาร่างพระราชกำหนดดังกล่าว ซึ่งกระทรวงสาธารณสุข เกี่ยวข้องในหมวดที่ ๗ การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ และได้มีการปรับถ้อยคำในมาตรา ๘๒ ให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของกระทรวงสาธารณสุขแล้ว

๒.๗ กรมบัญชีกลางในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน แจ้งความเห็น ดังนี้

คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน มีมติเห็นชอบในหลักการจัดตั้งกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีข้อสังเกต ดังนี้

(๑) ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ให้นำส่งเข้ากองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวได้ตามที่กระทรวงการคลังอนุญาตแต่กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวตามร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. กำหนดให้เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ให้นำส่งเข้ากองทุนฯ โดยไม่ต้องขออนุญาตจากกระทรวงการคลัง ซึ่งอาจจะทำให้กองทุนฯ มีรายได้สูงเกิดความจำเป็น เนื่องจากการดำเนินงานของกองทุนฯ มีลักษณะเป็นแหล่งเงินทุนสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรเอกชนที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ดังนั้น เพื่อเป็นการรักษาวินัยการเงินการคลัง จึงเห็นควรหลักการตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยกำหนดให้เงินค่าธรรมเนียมที่เก็บได้ให้นำส่งกองทุนฯ ได้ตามที่กระทรวงการคลังอนุญาต

(๒) การกำหนดให้ใช้จ่ายเพื่อวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลืออุดหนุนหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรเอกชน ที่เสนอโครงการหรือแผนงานในการดำเนินการจัดระเบียบการทำงาน การจัดสวัสดิการ การศึกษา การสาธารณสุข และการให้ความคุ้มครองด้านแรงงานแก่คนต่างด้าว ซึ่งอาจมีความซ้ำซ้อนกับการดำเนินงานของหน่วยงานอื่น ดังนั้น จึงเห็นควรให้มีการกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การช่วยเหลือและเงินอุดหนุนกองทุนฯ ให้ชัดเจน เพื่อมิให้เกิดความซับซ้อนในการใช้จ่ายเงินของหน่วยงานของรัฐอื่นที่ได้ดำเนินการอยู่แล้ว สำหรับการกำหนดให้มีการทดรองจ่ายในการดำเนินงานกองทุนฯ สามารถดำเนินการได้โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินกองทุนฯ ตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

(๓) สำหรับการกำหนดองค์ประกอบคณะกรรมการการบริหารกองทุนฯ และการจัดทำบัญชีของกองทุนฯ ส่งผู้ตรวจสอบบัญชีตามร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. เห็นสมควรปรับปรุงให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๘

๒.๘ กระทรวงการคลัง มีข้อสังเกต ดังนี้

กระทรวงการคลังเห็นชอบในหลักการของร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. เนื่องจากช่วยจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว แก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

และปัญหาแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้เห็นควรรับข้อสังเกตของคณะอนุกรรมการกลั่นกรอง การขอจัดตั้ง รวมหรือยุบเลิกทุนหมุนเวียนเพื่อพิจารณาถ้อยแถลงการขอจัดตั้ง รวมหรือยุบทุน หมุนเวียน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๐^๒

๓. สรุปการวิเคราะห์ผลกระทบในการตรากฎหมายอย่างรอบด้าน

“กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้แจ้งว่าหน่วยงานไม่ได้มีการจัดทำ หลักเกณฑ์ในการตรวจสอบความจำเป็นในการตราพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (Checklist) ตามบทบัญญัติ มาตรา ๗๗ วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐”

^๒ รายละเอียดของ “สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นการจัดทำร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว” ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ หน้า ๓๙.

คำชี้แจง ความจำเป็นในการตรากฎหมาย

๑. ร่างพระราชกำหนด

ร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ...

๒. ส่วนราชการผู้เสนอ

กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน

๓. ความจำเป็นมา

๓.๑ สาเหตุที่สำคัญของปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน มาจากการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมผู้สูงอายุขณะที่อัตราการเกิดลดลง และอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยทุกปี ทำให้เกิดความไม่สอดคล้องกันระหว่างอุปสงค์ และอุปทานของแรงงานในประเทศไทย ซึ่งจากการประมาณการของกระทรวงแรงงานพบว่าจำนวน การเพิ่มขึ้นของกำลังแรงงานในแต่ละปีนับจากนี้จะมีสัดส่วนที่น้อยกว่าจำนวนการเพิ่มขึ้นของ ความต้องการแรงงาน ทำให้ภาคธุรกิจเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ โดยรวมของประเทศเป็นอย่างมาก จึงเป็นสาเหตุให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ในประเทศไทย ซึ่งรัฐบาลได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาดังกล่าวและพยายามที่จะกำหนดให้มีแนวทาง ในการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย จึงได้ทำความตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานกับรัฐบาลแห่งประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม เพื่อให้มีการนำคนต่างด้าวจากทั้งสี่ประเทศเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และได้มีการตราพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ขึ้น เพื่อเป็นมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมการประกอบธุรกิจจัดหาคนต่างด้าวมาทำงานกับ นายจ้างในประเทศตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล แต่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าบทบัญญัติเกี่ยวกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของนายจ้างและผู้ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ตามพระราชกำหนดดังกล่าวยังขาดมาตรการในการให้ความคุ้มครองแก่คนต่างด้าวและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งได้รับความเสียหายจากการไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าว ประกอบกับพระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว ในประเทศไทยยังไม่สอดคล้องกับลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานในระบบเศรษฐกิจโลกในปัจจุบัน รวมทั้งมาตรการตามกฎหมายที่มีอยู่ยังไม่สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้กระทรวงการต่างประเทศของประเทศสหรัฐอเมริกา จัดทำรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยให้ประเทศไทยอยู่ในบัญชีกลุ่มที่ ๒ บัญชี

รายชื่อประเทศที่ต้องจับตามอง (Tier 2 Watch List) รวมทั้งมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานที่สหภาพยุโรปได้ประกาศให้ใบเหลืองแก่ประเทศไทยเกี่ยวกับการทำประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม (Illegal Unreported and Unregulated Fishing: IUU Fishing) ซึ่งคณะกรรมการด้านประมงของรัฐสภายุโรป (European Parliament's Committee on Fisheries: PECH) ได้มีความเห็นเมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ในคราวเข้าเยี่ยมชมคารวะรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) ที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานต่างด้าวสรุปได้ว่า คณะกรรมการด้านประมงของรัฐสภายุโรปยังคงประสงค์ให้ประเทศไทยต้องพัฒนาและใช้ความพยายามในการบังคับใช้กฎหมายและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานต่างด้าวภาคประมงต่อไป โดยยังไม่สนับสนุนการปลดใบเหลืองของสหภาพยุโรป

๓.๒ ข้อเท็จจริงในรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยกระทรวง การต่างประเทศของประเทศไทยถูกจัดอยู่ในบัญชีกลุ่มที่ ๒ (บัญชีรายชื่อประเทศที่ต้องจับตามอง) ปรากฏว่าผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์จำนวนมากอพยพเข้ามาอยู่ในประเทศไทย อย่างเต็มใจเพื่อหางานทำโดยมักได้รับความช่วยเหลือจากญาติพี่น้อง สมาชิกในชุมชน หรือผ่านเครือข่าย จัดหางานอย่างไม่เป็นทางการ โดยส่วนใหญ่เป็นการโยกย้ายถิ่นฐานผ่านช่องทางไม่ปกติโดยไม่มีเอกสาร ประจำตัวหรือเอกสารในการเดินทางจากประเทศต้นทาง กรณีการค้ามนุษย์ การลักลอบนำคนต่างด้าว เข้าเมือง การลักพาตัว และการข่มขู่กรรโชก เกิดขึ้นในขณะที่มีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานระหว่าง ประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งนี้ ผู้ค้ามนุษย์รวมถึงนายหน้าจัดหางานทั้งที่จดทะเบียนและ ไม่ได้จดทะเบียน ได้พาคนต่างด้าวซึ่งเป็นผู้เสียหายเข้าสู่ประเทศไทยทั้งผ่านช่องทางการโยกย้ายถิ่นฐาน ที่ถูกต้องตามกฎหมายและจากการลักลอบ อีกทั้งทำหน้าที่คนกลางระหว่างผู้แสวงหางานกับนายจ้าง นายหน้าจัดหางานบางรายเรียกค่าธรรมเนียมในอัตราที่สูงหรือร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทุจริต นายหน้าจัดหางานและนายจ้างจำนวนมากยังคงยึดเอกสารประจำตัวของลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าว

๓.๓ สหภาพยุโรปได้ประกาศแจ้งเตือนหรือให้ใบเหลืองแก่ประเทศไทย เป็นประเทศที่มีความเสี่ยงที่จะถูกจัดให้เป็นประเทศที่ไม่ให้ความร่วมมือ (possibility of identifying as noncooperating country) ในการต่อต้านการทำประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม ซึ่งนำไปสู่การปรึกษาหารือ ระหว่างคณะกรรมการด้านประมงของรัฐสภายุโรปและประเทศไทย เพื่อแก้ไขประเด็นปัญหา ขอบกพร่องต่าง ๆ ซึ่งปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเป็นประเด็นปัญหาที่มีความเกี่ยวข้องกับการแจ้งเตือน ในครั้งนี้ ทั้งนี้ ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่ได้รับการปลดจากบัญชีประเทศที่ได้รับใบเหลืองจาก สหภาพยุโรป

๓.๔ คณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ ให้ความสำคัญกับการรักษาความมั่นคงของรัฐและการลด ความเหลื่อมล้ำของสังคม ดังที่ปรากฏเป็นนโยบายดังนี้

(๑) การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

รัฐบาลมีนโยบายเร่งด่วนและให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนในกิจการ ๕ ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการชายแดน การสร้างความมั่นคงทางทะเล การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ การสร้างความไว้วางใจกับประเทศเพื่อนบ้าน และการเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติการทางทหารร่วมกันของอาเซียนกำหนดให้ปัญหายาเสพติด การค้าอาวุธ การค้ามนุษย์ การกระทำอันเป็นโจรสลัด การก่อการร้ายสากล และอาชญากรรมข้ามชาติ เป็นปัญหาเฉพาะหน้าที่ต้องได้รับการป้องกันและแก้ไขโดยการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวด และจัดการปัญหาอื่น ๆ ที่เชื่อมโยงต่อเนื่องให้เบ็ดเสร็จ เช่น ปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคล การปรับปรุงระบบการเข้าเมือง การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

(๒) การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

รัฐบาลมีนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ การท่องเที่ยวที่เน้นบริการทางเพศและเด็ก และปัญหาคนขอทาน โดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็น และเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ

๓.๕ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันศุกร์ที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเร่งรัดดำเนินการเสนอร่างกฎหมายเกี่ยวกับการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นกฎหมายสำคัญของรัฐบาลให้เข้าสู่กระบวนการนิติบัญญัติต่อไป

๓.๖ รองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) ได้สั่งการในที่ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนและปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน คณะที่ ๕ (คณะกรรมการขับเคลื่อนและปฏิรูปด้านความมั่นคง ลดความเหลื่อมล้ำ การเกษตร ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเรื่องที่เป็นวาระเร่งด่วนและการแก้ไขปัญหาการดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศ) ครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ให้ปฏิรูปกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในระยะเร่งด่วน โดยให้รวบรวมประเด็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องมารวมไว้ในฉบับเดียวกัน โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุม ทั้งด้านการจัดระเบียบ การป้องกัน การคุ้มครอง การเยียวยา การบังคับใช้กฎหมายที่มีบทลงโทษที่รุนแรงเพียงพอ และการส่งเสริมความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และกำหนดให้ยกร่างกฎหมายเพื่อตราเป็นพระราชกำหนดเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๐ และให้มีผลบังคับใช้ภายในรัฐบาลนี้

๔. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของภารกิจ

๔.๑ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของภารกิจ

(๑) เพื่อการจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลในการลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการของรัฐ

(๒) เพื่อกำหนดมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเพื่อขจัดการบังคับใช้แรงงานและการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากคนต่างด้าว

(๓) เพื่อให้มาตรฐานในการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยมีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เป็นที่ยอมรับของนานาชาติ และสามารถรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศได้

(๔) เพื่อให้ความคุ้มครองแก่คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย โดยคำนึงถึงประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร ความปลอดภัยสาธารณะ และความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ

(๕) เพื่อปรับปรุงให้กฎหมายมีความเหมาะสมกับการเป็นเครื่องมือในการสร้างความมั่นคงทางด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การกำกับดูแลการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยมีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อประเทศ

๔.๒ ความจำเป็นที่ต้องทำภารกิจ

ปัจจุบันมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย และการควบคุมการประกอบธุรกิจจัดหาคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ได้แก่ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ยังขาดมาตรการในการให้ความคุ้มครองแก่คนต่างด้าวและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งได้รับความเสียหายจากการไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าว และไม่สอดคล้องกับลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานในระบบเศรษฐกิจโลกในปัจจุบัน รวมทั้งมาตรการตามกฎหมายที่มีอยู่ยังไม่สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้กระทรวงการต่างประเทศของประเทศไทยสหรัฐอเมริกาจัดทำรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยให้ประเทศไทยอยู่ในบัญชีกลุ่มที่ ๒ บัญชีรายชื่อประเทศที่ต้องจับตามอง (Tier 2 Watch List) ประกอบกับสหภาพยุโรปได้ประกาศแจ้งเตือนหรือให้ใบเหลืองแก่ประเทศไทย เป็นประเทศที่มีความเสี่ยงที่จะถูกจัดให้เป็นประเทศที่ไม่ให้ความร่วมมือ (possibility of identifying as noncooperating country) ในการต่อต้านการทำประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม (Illegal Unreported and Unregulated Fishing: IUU Fishing) ซึ่งนำไปสู่การปรึกษาหารือระหว่างคณะกรรมการด้านประมงของรัฐสภายุโรปและประเทศไทย เพื่อแก้ไขประเด็นปัญหา

ข้อบกพร่องต่าง ๆ ซึ่งปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานเป็นประเด็นปัญหาที่มีความเกี่ยวข้องกับการแจ้งเตือนในครั้งนี้ ทั้งนี้ ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่ได้รับการปลดจากบัญชีประเทศที่ได้รับใบเหลืองจากสหภาพยุโรป โดยคณะกรรมการด้านประมงของรัฐสภายุโรปยังคงประสงค์ให้ประเทศไทยต้องพัฒนาและใช้ความพยายามในการบังคับใช้กฎหมายและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวภาคประมงต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้มาตรฐานในการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยมีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เป็นที่ยอมรับของนานาชาติ และสามารถรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อสร้างความมั่นคงทางด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศต่อไป อันเป็นกรณีฉุกเฉินที่มีความจำเป็นรีบด่วน เพื่อประโยชน์ในอันที่จะรักษาความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกำหนดเพื่อปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวและกฎหมายว่าด้วยการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เพื่อการควบคุมการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศและการจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย การให้ความคุ้มครองแก่คนต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบ

๔.๓ ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไข

ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไขในประเด็นในสำคัญมีดังนี้

(๑) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างและผู้ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยยังไม่ชัดเจนและไม่ครอบคลุมความเสียหายที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าว

(๒) ขาดกลไกการร้องทุกข์ให้แก่คนต่างด้าวและผู้เกี่ยวข้องที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม

(๓) ไม่มีบทบัญญัติกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำในประเทศไทย

(๔) ไม่มีบทบัญญัติรองรับการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวตามความผูกพันตามพันธกรณีระหว่างประเทศ

(๕) บทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดให้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าวจำกัดเฉพาะกลุ่มคนต่างด้าวซึ่งไม่ใช่ช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการ

(๖) ไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดสรรจำนวนคนต่างด้าวเข้าทำงานในประเทศไทย

(๗) ไม่มีบทบัญญัติรองรับการขึ้นทะเบียนตัวแทนนายจ้างและตัวแทนคนต่างด้าวเพื่อควบคุมผู้ประกอบการอาชีพในการดำเนินการยื่นคำขอและเอกสารแทนนายจ้างและคนต่างด้าว

(๘) บทบัญญัติที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ไม่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว

(๙) ขาดมาตรการทางปกครองเพื่อกำหนดโทษทางปกครองแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามร่างพระราชกำหนดนี้

(๑๐) ไม่มีบทกำหนดโทษสำหรับบุคคลที่ยึดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของคนต่างด้าวไว้

(๑๑) บทกำหนดโทษทางอาญาสำหรับความผิดตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและมีอัตราโทษที่ต่ำกว่าบทกำหนดโทษในกฎหมายอื่นซึ่งมีความผิดในลักษณะเดียวกัน

๔.๔ มาตรการที่จะบรรล่วัตถุประสงค์ของภารกิจ

การกำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายว่าด้วยการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยได้รวบรวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานไว้ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้นำหลักการกฎหมายที่ดีที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ มากำหนดไว้ในร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ได้ปรับปรุงบทบัญญัติบางประการที่ยังไม่สมบูรณ์ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอุดช่องว่างของกฎหมายที่มีอยู่เดิมให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ และแก้ไขปัญหาการจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยที่อาจนำไปสู่การกระทำอันเป็นการค้ามนุษย์ ตั้งแต่จุดเริ่มต้นของการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศต้นทางจนได้มาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย ดังนี้

(๑) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างและผู้ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้ความคุ้มครองแก่คนต่างด้าวและบุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับความเสียหายจากการที่นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตไม่ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าวโดยไม่ผลักภาระให้แก่รัฐ

(๒) การสร้างกลไกการร้องทุกข์และการเข้าถึงช่องทางการร้องทุกข์สำหรับคนต่างด้าวและผู้เกี่ยวข้องที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม

(๓) การกำหนดมาตรฐานในการเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ

(๔) การกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำในประเทศไทย

(๕) การกำหนดบทบัญญัติเพื่อรองรับความผูกพันตามพันธกรณีระหว่างประเทศ เพื่อให้คนต่างด้าวอาจขอรับใบอนุญาตทำงานได้ตามบทบัญญัติและเงื่อนไขของพันธกรณีระหว่างประเทศ

(๖) การกำหนดให้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในประเทศ

(๗) การกำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดสรรจำนวนคนต่างด้าวเข้าทำงาน โดยนายจ้างที่ได้รับอนุญาตให้จ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานกับตนได้นั้นจะต้องชำระค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าว

(๘) การขึ้นทะเบียนตัวแทนนายจ้างและตัวแทนคนต่างด้าวเพื่อควบคุมผู้ประกอบการอาชีพ ในการดำเนินการยื่นคำขอและเอกสารแทนนายจ้างและคนต่างด้าว

(๙) การจัดตั้งกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว โดยปรับปรุงที่มาของเงินกองทุนฯ และขยายกรอบวัตถุประสงค์ในการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ ให้ครอบคลุมการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว

(๑๐) การให้ความคุ้มครองคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานกับนายจ้างในราชอาณาจักร เพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร ความปลอดภัยสาธารณะ และการบริหารจัดการการทำงาน

(๑๑) การให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างผู้รับใบอนุญาตทำงานอยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม โดยกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างผู้รับใบอนุญาตทำงานต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามอัตราที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

(๑๒) การกำหนดมาตรการทางปกครองให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีการประกาศรายชื่อ นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามร่างพระราชกำหนดนี้ เพื่อสั่งนายทะเบียนไม่ให้ออกใบอนุญาตทำงานให้กับคนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างรายนั้นอีก

(๑๓) การกำหนดโทษสำหรับบุคคลที่ยึดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของคนต่างด้าวไว้

(๑๔) ปรับปรุงบทกำหนดสำหรับความผิดเกี่ยวกับการจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานและความผิดกรณีอื่น ๆ ให้มีอัตราโทษที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับบทกำหนดโทษในกฎหมายอื่นซึ่งมีความผิดในลักษณะเดียวกัน

๔.๕ ทางเลือกอื่นที่จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน

ไม่พบว่ามีทางเลือกอื่นที่เหมาะสมกว่า

๔.๖ เหตุผลที่ทำให้เชื่อว่ามาตรการนี้จะสามารถแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องนั้นได้

หากร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. มีผลใช้บังคับจะสามารถตอบสนองนโยบายของรัฐในการควบคุมการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศและการจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ภายในประเทศและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยเฉพาะในประเด็นป้องกันการขยายตัวของปัญหา

ไปสู่การละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานด้านแรงงานหรือการกระทำอันเป็นการค้ามนุษย์ต่อคนต่างด้าว ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงและความเปราะบางในการเข้าถึงการร้องทุกข์ การแก้ไขปัญหาคอนกลางในการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศไม่ให้เรียกหรือรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายอย่างไม่เป็นธรรม และการกำหนดหน้าที่และรับผิดชอบนายจ้างและผู้ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยที่ชัดเจนกรณีเกิดปัญหาเมื่อนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว รวมทั้งการส่งเสริมหรือคุ้มครองให้คนต่างด้าวได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยไม่เลือกปฏิบัติ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ รัฐ ผู้ประกอบธุรกิจ นายจ้าง และคนต่างด้าว เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

๕. ใครเป็นผู้ทำภารกิจ

กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน เป็นส่วนราชการผู้รับผิดชอบในการควบคุมการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศและการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย ตามร่างพระราชบัญญัติการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. และกระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานประกันสังคม เป็นส่วนราชการผู้รับผิดชอบในการให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างผู้รับใบอนุญาตทำงานและการเก็บเงินสมทบจากนายจ้างและลูกจ้างผู้รับใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม นอกจากนี้ กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นส่วนราชการผู้รับผิดชอบในการให้ความคุ้มครองแก่คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานกับนายจ้างในราชอาณาจักร เพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร ความปลอดภัยสาธารณะ และการบริหารจัดการการทำงาน

๖. ความจำเป็นในการตรากฎหมาย

เพื่อให้มีกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ที่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการควบคุมการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศและการจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย การให้ความคุ้มครองแก่คนต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย และปรับปรุงบทกำหนดโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนกฎหมายในอัตราที่สูงขึ้น รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบ เพื่อสร้างความมั่นคงทางด้านแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้สามารถตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในการจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานซึ่งเป็นที่ยอมรับนับถือในนานาประเทศ

๗. ความซ้ำซ้อนของกฎหมาย

ไม่มี

๘. ภาระต่อบุคคลและความคุ้มค่า

สร้างมาตรการในการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศและการจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย เพื่อให้รัฐบาลมีเครื่องมือในการควบคุมผู้ประกอบการธุรกิจคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศและการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม รวมทั้งสามารถป้องกันการลุกลามของปัญหาซึ่งอาจนำไปสู่การกระทำอันเป็นการค้ำมนุษย์

๙. ความพร้อมของรัฐ

กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม มีความพร้อมที่จะเป็นผู้ปฏิบัติการจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปตามบทบัญญัติในกฎหมายนี้ได้

๑๐. อำนาจในการตราอนุบัญญัติ

ร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.: ได้ให้อำนาจในการตราอนุบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ การควบคุมการประกอบธุรกิจในการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว การให้ความคุ้มครองแก่คนต่างด้าว รวมทั้งการเก็บเงินสมทบจากนายจ้างและลูกจ้างผู้รับใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

๑๑. การรับฟังความคิดเห็น

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ตั้งแต่ในขั้นการจัดทำร่างพระราชกำหนด โดยการแต่งตั้งผู้แทนภาคประชาสังคม ได้แก่ ผู้แทนองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration – IOM) ผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization - ILO) ภายใต้โครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ ผู้แทนองค์การฮิวแมนไรท์วอตช์ (Human Rights Watch) ผู้แทนมูลนิธิริษัทไทย ผู้แทนมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา ผู้แทนคณะทำงานด้านสิทธิแรงงาน เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ ผู้แทนเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ เข้ามาร่วมเป็นคณะทำงานภาคประชาสังคมเพื่อศึกษาและให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริง เพื่อสะท้อนสภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว รวมทั้งให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

โดยคณะทำงานฯ ได้มีการประชุม จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่พฤหัสบดี ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ รวมทั้งผู้แทนภาคประชาสังคมได้เข้าร่วมพิจารณาร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ในการประชุมที่ปรึกษาและคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่พุธที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ โดยได้มีมติ เห็นชอบกับการร่างพระราชกำหนดดังกล่าวและประสงค์ให้ออกมาเป็นกฎหมายบังคับใช้โดยเร็ว

ข้อดี และข้อสังเกตของ

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐^๑

เนื่องจากแรงงานต่างด้าวถือว่ามีบทบาทสำคัญต่อประเทศไทยทั้งทางด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคม แต่กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวได้ทั้งระบบ ทำให้เกิดปัญหาในการจัดหาแรงงานต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทยอันทำให้เกิดช่องว่างการคุ้มครองด้านแรงงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายเกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เพื่อให้สามารถจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนป้องกัน คุ้มครอง และเยียวยาแรงงานต่างด้าว โดยให้มีการกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำการจำกัดจำนวนคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในราชอาณาจักร การจัดสรรจำนวนคนต่างด้าวเข้าทำงาน การกำหนดระยะเวลา การยื่นคำขอ การขออนุญาต และการอนุญาตจ้างคนต่างด้าว ให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ห้ามนายจ้างเรียกเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนต่างด้าว เว้นแต่เป็นเงินค่าธรรมเนียมที่กฎหมายกำหนด ด้านการทำงานของคนต่างด้าว กรณีผู้รับใบอนุญาต รวมทั้งเพิ่มบทบัญญัติเรื่องการประกาศรายชื่อนายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามในเรื่องการให้คนต่างด้าวทำงาน โดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน หรือไม่จ่ายเงินทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน และกำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ด้านแรงงาน ซึ่งเกิดขึ้นตามพระราชกำหนดนี้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชกำหนดนี้ขึ้น

ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากพระราชกำหนดฉบับนี้ คือ

- ๑) มีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวและการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ ให้สามารถควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวทั้งระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) แก้ไขปัญหาการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ
- ๓) ควบคุมดูแลการประกอบธุรกิจจัดหาคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ
- ๔) ป้องกันการคุ้มครองด้านแรงงาน อันเป็นการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวในภาพรวมทั้งนี้ ในการใช้บังคับกฎหมายดังกล่าว จะส่งผลดีต่อความมั่นคงด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไทยยิ่งขึ้น^๒

^๑ที่มา : เรียบเรียงโดย นางสาวพันธุ์ทิพา หอมทิพย์ วิทยากรปฏิบัติการ กลุ่มงานกฎหมาย ๒ สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

^๒ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ., [ข้อมูลออนไลน์], จากเว็บไซต์สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา <http://www.krisdika.go.th/>.

ข้อสังเกตเบื้องต้น

๑) มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นจำนวนมาก ทำให้การทำงานขาดความมั่นคง และต้องอยู่อย่างหลบ ๆ ซ่อน ๆ มีคุณภาพชีวิตที่ต่ำ และบางครั้งนำมาสู่การเกิดอาชญากรรม รัฐควรเปลี่ยนสถานะของคนกลุ่มนี้ให้เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพราะแรงงานกลุ่มนี้ถือว่าเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของสังคมไทย

๒) การที่มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากอาจก่อให้เกิดปัญหาด้านอาชญากรรม นับว่าเป็นปัญหาสังคมที่สำคัญมากประการหนึ่งโดยมากจะเป็นปัญหาการปล้น ฆ่า จี้ และชิงทรัพย์ แล้วหลบหนียากแก่การติดตามตัว ซึ่งเกิดจากไม่มีมาตรการควบคุม หรือการระบุด่วนที่แน่นอน ทำให้ยากแก่การดูแล^๓

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงาน แก้ปัญหา การขาดแคลนแรงงาน ขณะเดียวกันลูกจ้าง คนต่างด้าวและบุคคลที่เกี่ยวข้องที่ได้รับความเสียหาย จากการกระทำของนายจ้างอย่างไม่เป็นธรรมก็จะได้รับความคุ้มครอง นอกจากนี้ยังมีกลไกการร้องทุกข์ และการเข้าถึงช่องทางการร้องทุกข์สำหรับคนต่างด้าวและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งได้รับความเสียหาย จากการที่นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ ความรับผิดชอบตามกฎหมายและหลักมาตรฐานสากล มีกลไกให้หน่วยงานภาคเอกชน และ NGO ในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว ซึ่งหากมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังและทั่วถึงจะแก้ปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะทำให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องและได้รับการยอมรับจากนานาประเทศ

^๓ ที่มา : บทความ เรื่อง ความยั่งยืนของแรงงานต่างด้าว: มนุษย์ล่องหนไร้ตัวตน หรือ ฟันเฟืองสำคัญทางเศรษฐกิจ, โดย ชัยพงษ์ สำเนียง, สถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ ม.เชียงใหม่, ชื่อบทความเต็ม “สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย” จากแหล่งข้อมูล <http://www.siamintelligence.com/thai-labor-migration-status/>.

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐
ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว*

คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย
ทำงาน หมายถึง การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์
อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

ใบอนุญาต หมายถึง หมายความว่า ใบอนุญาตทำงาน

ผู้รับใบอนุญาต หมายถึง หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต

ลูกจ้าง หมายถึง หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ (๑) และ (๒)
และมาตรา ๑๔ ให้ทำงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา ๑๕ (เป็นลูกจ้างที่ต้อง
ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร)

ผู้รับใบอนุญาต ตามมาตรา ๙ หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักร
เป็นการชั่วคราวตาม กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง จำแนกเป็น ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่ง
ค่อนข้างสูง หรืออาจ ถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามา
ทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะ และเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถ
เฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถ ทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทย
ที่มีความสามารถ หรือมีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นการเข้ามา ทำงานในกิจการที่
ตนเองลงทุน หรือกิจการของคู่สมรส หรือกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการ ดังนี้

- กิจการที่มีการลงทุนตั้งแต่ ๒ ล้านขึ้นไป
- กิจการที่มีการลงทุนมากกว่า ๓๐ ล้านขึ้นไป
- มุลนิธิ/สมาคม/องค์การเอกชนต่างประเทศ

(๒) ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศ
คณะปฏิวัติฉบับ ที่ ๓๒๒ ข้อ ๑๐ (๑๐) มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ใน
ในราชอาณาจักรตาม กฎหมาย ว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕
ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่”

(๓) ประเภทจ้างการทำงาน หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักร
เป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วย คนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงาน
ไม่เกินสิบห้าวัน และจะทำงานนั้นได้ เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

* ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน [ข้อมูลออนไลน์] สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐,
จาก http://www.mol.go.th/academician/basic_alien

(๔) ประเภทพิสุจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งเดิมคณะรัฐมนตรีมีมติผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ระหว่างรอการส่งกลับอนุญาตให้ทำงานได้ ๒ งาน คือ งานกรรมกร และคนรับใช้ในบ้าน มีใบอนุญาตทำงานชนิดบัตรสีชมพู และได้รับการปรับเปลี่ยนสถานะจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองฯ ให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายโดยได้รับการพิสุจน์สัญชาติและได้รับเอกสารรับรองสถานะจากเจ้าหน้าที่ประเทศ ต้นทาง ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate Of Identity) เป็นต้น เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการขออนุญาตทำงาน โดยได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นชนิดบัตรสีเขียว

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๑ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งยังไม่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร โดยนายจ้างยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทน จำแนกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

(๑) ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูงหรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถหรือ มีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรแล้วต้องดำเนินการยื่นขอใบอนุญาต ทำงานภายใน ๓๐ วัน

(๒) ประเภทนำเข้า หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (MOU) โดยขออนุญาตทำงานได้ ๒ งาน คือ งานกรรมกร และ คนรับใช้ในบ้าน ปัจจุบันทำข้อตกลง (MOU) กับประเทศ ๒ ประเทศ คือ ลาว และกัมพูชา

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๓ (๑) และ (๒) หมายถึง คนต่างด้าว ต่อไปนี้

คนต่างด้าวที่ยังไม่เข้ามาในราชอาณาจักร ที่ประสงค์จะเข้ามาทำงานต้องปฏิบัติ ดังนี้

(๑) คนต่างด้าวถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ และ ได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

(๒) เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๔ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้ เฉพาะการทำงานภายในท้องที่ที่อยู่ติดกับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๒ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักร ตามกฎหมายพิเศษ ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน และกฎหมายอื่น (พ.ร.บ.การนิคมอุตสาหกรรม เป็นต้น)

๑. ติดต่อสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยประจำประเทศที่คนต่างด้าวอาศัยอยู่ เพื่อขอคำแนะนำและขอรับการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-Immigrant Visa) ในหนังสือเดินทาง เท่านั้น

๒. ให้นายจ้างในราชอาณาจักรยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานแทน

๓. เมื่อได้รับแจ้งผลการพิจารณาอนุญาตให้เข้าทำงานตามที่ยื่นขอแล้ว จึงเดินทางเข้ามาขอ ยื่นความจำนงขอรับใบอนุญาตทำงานภายใน ๓๐ วันนับจากวันที่รับหนังสือแจ้งผลการพิจารณาอนุญาต ให้เข้ามาทำงาน และจะทำงานได้เมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานแล้วเท่านั้น

คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักร แล้วประสงค์จะทำงานต้องปฏิบัติ ดังนี้

๑. คนต่างด้าวที่จะขออนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือ การนิคมอุตสาหกรรมต้องยื่นขอรับใบอนุญาต ทำงาน ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่เข้ามา ในราชอาณาจักรหรือ ๓๐ วันนับแต่วันที่ทราบการได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายนั้นๆ

๒. คนต่างด้าวไม่ว่าจะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือคนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักร ประเภทคนอยู่ชั่วคราว จะทำงานได้ต่อเมื่อ ได้รับใบอนุญาตแล้วเท่านั้น โดยยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน ตามแบบที่กฎหมายกำหนด

คุณสมบัติของคนต่างด้าว ที่จะขอใบอนุญาตทำงานได้

๑. มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (มีโชนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน)

๒. มีความรู้ความสามารถในการทำงานตามที่ขอรับใบอนุญาตทำงาน

๓. ต้องไม่เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

๔. ต้องไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏ อาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง โรคพิษสุราเรื้อรัง

๕. ต้องไม่เคยต้องโทษจำคุกในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือตามกฎหมาย ว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ภายในระยะเวลาหนึ่งปีก่อนวันขอรับใบอนุญาต

คนต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานแล้ว ต้องปฏิบัติ ดังนี้

๑. มีใบอนุญาตติดตัวไว้หรือมีอยู่ ณ ที่ทำงานในระหว่างทำงานเพื่อแสดงต่อเจ้าหน้าที่ ได้ตลอดเวลา (ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐.- บาท)

๒. ทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน (มีโทษจำคุกไม่เกิน ๕ ปี ปรับตั้งแต่ ๒,๐๐๐.- บาท ถึง ๑๐๐,๐๐๐.- บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ)

๓. ต้องทำงานตามที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น หากประสงค์จะทำงานอื่น หรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงาน ต้องได้รับอนุญาตก่อน (ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐.- บาท)

๔. ก่อนใบอนุญาตทำงานสิ้นอายุ และประสงค์จะทำงานต่อต้องยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตก่อนจึงจะทำงานได้

๕. กรณีใบอนุญาตชำรุดหรือสูญหาย ต้องยื่นขอใบแทนใบอนุญาตภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ทราบ

๖. กรณีเปลี่ยนชื่อ ชื่อสกุล สัญชาติ ที่อยู่อาศัยของคนต่างด้าว หรือชื่อสถานที่ทำงาน ต้องยื่นคำร้องขอแก้ไขโดยไม่ชักช้า

บทความที่เกี่ยวข้องกับพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในสิงคโปร์

ประเทศที่ถือได้ว่ามีแรงงานต่างชาติทำงานอยู่มากที่สุดในอาเซียน คงหนีไม่พ้นประเทศเพื่อนบ้านของเราที่มีทั้งพื้นที่และทรัพยากรอันจำกัด นั่นคือประเทศสิงคโปร์ ด้วยสาเหตุจากการที่เศรษฐกิจของสิงคโปร์เติบโตอย่างต่อเนื่อง คนสิงคโปร์มีการศึกษาดีขึ้น ต้องการชีวิตความเป็นอยู่ที่สะดวกสบาย และหลีกเลี่ยงการทำงานที่ต้องใช้พลังกำลังมาก รวมถึงอัตราการเกิดของคนสิงคโปร์ที่ลดลง สิงคโปร์จึงต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในทุกสาขาอาชีพทั้งแรงงานมีฝีมือและไร้ฝีมือ โดยในปี ค.ศ. ๒๐๑๒ ประเทศสิงคโปร์มีชาวต่างชาติประมาณ ๑.๔ ล้านคน โดยคิดเป็นร้อยละ ๒๖.๑๓ จากประชากรจำนวนทั้งหมดราว ๕.๓ ล้านคน

แม้แรงงานต่างชาติได้หลั่งไหลเข้าไปทำงานในประเทศสิงคโปร์เป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่สิงคโปร์ยังสามารถครองอันดับหนึ่งของโลกในเรื่องคุณภาพและประสิทธิภาพของแรงงานจากการจัดอันดับของ World Economic Forum ๒๐๑๒ ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลของสิงคโปร์มีการดำเนินนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจแบบ knowledge-based economy ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของแรงงาน เทคโนโลยี และประสิทธิภาพการผลิต โดยการให้เงินอุดหนุนธุรกิจเอกชนในการเพิ่มทักษะของแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือสามารถใช้เทคโนโลยีขั้นสูง รวมถึงอุดหนุนการพัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อทดแทนการจ้างแรงงาน อีกทั้งนโยบายบริหารแรงงานต่างชาติของสิงคโปร์ที่ดูกว้างขวางฐานมากกว่า ๔๐ ปี จนมีประสิทธิภาพสูงมากในปัจจุบัน มีการกำหนดเงื่อนไขการใช้แรงงานต่างชาติอย่างเคร่งครัดตามทักษะฝีมือและประเภทอุตสาหกรรม

ประเทศสิงคโปร์ต้อนรับแรงงานมีฝีมือมากกว่าแรงงานไร้ฝีมือ โดยแรงงานมีฝีมือจะต้องขอใบอนุญาตประเภท Employment Pass (EP) หรือ Personalized Employment Pass (PEP) ที่กระทรวงแรงงานของสิงคโปร์ (Ministry of Manpower) ซึ่งต่างกันตรงที่แรงงานที่ถือใบอนุญาต PEP สามารถเปลี่ยนงานใหม่ได้โดยไม่ต้องทำใบอนุญาตใหม่ นอกจากนี้ ผู้ที่ถือใบอนุญาต EP และ PEP สามารถมีผู้ติดตามเป็นคนในครอบครัวเข้าไปอยู่อาศัยในประเทศสิงคโปร์ได้แต่ก็ต้องทำใบอนุญาตแยกเป็น Dependant's Pass หรือ Long Term Visit Pass อีกทั้งแรงงานในกลุ่มนี้สามารถสมัครเป็นผู้มีถิ่นฐานถาวรในสิงคโปร์และพลเมืองชาวสิงคโปร์ได้

ส่วนแรงงานฝีมือระดับกลาง เช่น ช่างเทคนิค ต้องขอใบอนุญาต S Pass ขณะที่ถ้าเป็นแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือหรือกึ่งฝีมือจะต้องมีใบอนุญาตประเภท Work Permit (WP) ในการจะเข้าไปทำงานในแต่ละภาคธุรกิจเช่น ภาคก่อสร้าง อยู่ต่อเรือ ภาคการผลิต ภาคบริการ งานรับใช้ในบ้าน เป็นต้น

* ที่มา : การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในสิงคโปร์, โดย ผศ.ดร. กิริยา กุลกลการ, นักวิจัยในโครงการ "จับตาอาเซียน" (ASEAN Watch) สกว., คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, จากแหล่งข้อมูล <http://www.trf.or.th/asean-insight/1143-2013-03-22-13-11-26>

และยังมีการกำหนดเชื้อชาติของแรงงานที่สามารถเข้าไปทำงานในแต่ละภาคธุรกิจ เช่น ถ้าเป็นคนไทย จะสามารถเข้าไปทำงานได้เฉพาะในภาคก่อสร้าง อยู่ต่อเรือ และงานรับใช้ในบ้าน ซึ่งคนไทยส่วนใหญ่ จะเข้าไปทำงานในภาคก่อสร้าง ขณะที่ถ้าเป็นชาวมาเลเซียจะสามารถเข้าไปทำงานได้ในภาคการผลิตและบริการได้ด้วย สิงคโปร์ควบคุมคุณภาพแรงงานต่างชาติโดยกำหนดให้แรงงานต้องเข้ารับการทดสอบฝีมือ โดยเฉพาะแรงงานในภาคก่อสร้างที่ต้องทดสอบฝีมือและได้รับใบรับรองจาก ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานที่ Building and Construction Authority (BCA) รับรอง เช่น ในประเทศไทยมีศูนย์ทดสอบฯ อินเตอร์วัน ศูนย์ทดสอบมหานคร เป็นต้น

ส่วนนายจ้างเองก็ต้องมีส่วนรับผิดชอบในการจ้างแรงงานต่างชาติโดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ หรือกึ่งฝีมือ โดยนายจ้างต้องเสียภาษีแรงงานต่างชาติ (Levy Tax) ต่อการจ้างแรงงานต่างชาติ ๑ คน และต้องมีการจ้างแรงงานต่างชาติในสัดส่วนที่กำหนดตามเพดานการพึ่งพา (Dependency Ceiling) ซึ่งสามารถดูรายละเอียดได้ที่เว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานของสิงคโปร์ อีกทั้งนายจ้างต้องทำประกัน สุขภาพให้แก่แรงงานต่างชาติ วงเงินต้องอย่างต่ำไม่น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อปี และประกันอุบัติเหตุวงเงินอย่างต่ำ ๔๐,๐๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ นอกจากนี้นายจ้างต้องจัดหาที่อยู่ ให้แรงงานอยู่เป็นหลักแหล่งตามเขตที่รัฐจัดไว้ และที่พักต้องได้รับมาตรฐานตามที่กระทรวงแรงงาน กำหนดและยังต้องจ่ายเงินเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่างชาติที่เรียกว่า ภาษี Skill Development Levy เข้ากองทุน SDF (Skills Development Fund) อีกด้วย

นโยบายบริหารแรงงานต่างชาติของสิงคโปร์มีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนตามสภาวะ เศรษฐกิจ เช่น ในระยะหลังเมื่อรัฐบาลสิงคโปร์เกรงว่านายจ้างจะพึ่งพาแรงงานต่างชาติมากเกินไป จนไม่มีการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต รัฐบาลจึงมีนโยบายลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติทุกระดับ ให้เหลือในอัตรา ๑ ใน ๓ ทำให้กระทรวงแรงงานของสิงคโปร์มีการปรับเพิ่มเก็บภาษีการจ้างแรงงาน ต่างชาติกับนายจ้าง และลดสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างชาติ รวมถึงกฎหมายของสิงคโปร์ที่เข้มงวด มากขึ้น ซึ่งกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างชาติของสิงคโปร์ถือได้ว่ามีความเข้มงวดมากอยู่แล้ว มีการกำหนดบทลงโทษในการกระทำผิดต่าง ๆ ไว้อย่างละเอียด ทั้งบทลงโทษต่อตัวนายจ้าง ลูกจ้าง ชาวต่างชาติ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด ตลอดจนบริษัทจัดหางาน โดยเฉพาะแรงงานต่างชาติ ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือจะมีกฎหมายห้ามแต่งงานกับชาวสิงคโปร์โดยไม่ได้รับอนุญาตจากทางการสิงคโปร์ รวมถึงห้ามตั้งครรภ์ซึ่งถ้าหากฝ่าฝืนจะถูกส่งกลับประเทศ

ประเทศไทยยังห่างไกลจากสิงคโปร์อยู่มากในเรื่องการบริหารแรงงานต่างชาติอยู่หลายมุม โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา จริง ๆ แล้วประเทศไทย มีพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวฉบับใหม่ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่มีลักษณะคล้ายกับการจัดการ ของสิงคโปร์ในหลายเรื่องและมีความเข้มงวดมากกว่าเดิมมาก เช่น ระบุประเภทงานที่แรงงานข้ามชาติ สามารถทำได้อย่างชัดเจน การจัดเก็บภาษีแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือ การจัดตั้งกองทุนเพื่อการส่งกลับ แรงงานข้ามชาติหลังใบอนุญาตทำงานหมดอายุ การกำหนดบทลงโทษที่รุนแรงขึ้นสำหรับนายจ้างและ แรงงานข้ามชาติที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นต้น อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี

ปัญหาแรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของชาติ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงของแรงงาน (สิทธิของแรงงาน) ที่ควรได้รับการเอาใจใส่อย่างจริงจังเสียที่ประเทศไทยต้องมีแผนระยะยาวในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องบูรณาการกัน เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องเข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมาย หักคอร์รัปชันเสียที และนายจ้างต้องรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการปฏิบัติตามกฎหมาย

วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับ
พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐
มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวของต่างประเทศ^๑

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของต่างประเทศที่จะนำมาเพื่อเปรียบเทียบได้แก่ ประเทศมาเลเซีย และสาธารณรัฐเกาหลี หรือเกาหลีใต้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่มีพรมแดนติดกับประเทศไทย และมีแรงงานไทยลักลอบเข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียจำนวนมาก ประเทศมาเลเซียมีการกำหนดนโยบายมาตรการและเกณฑ์ในการจ้างแรงงานต่างชาติ ดังนี้^๒

มาตรการทางด้านแรงงานต่างชาติประเทศมาเลเซียมีนโยบายอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้าทำงานในมาเลเซียได้ เช่น

(๑) ประเทศมาเลเซียอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานในประเทศมาเลเซียในทุกภาคการผลิต ยกเว้นอาชีพ ๑๓๔ อาชีพ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือ เช่น นักดนตรีช่างเทคนิค พนักงานขับรถ พนักงานเสิร์ฟ ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลต้องการให้ช่างฝีมือ และกึ่งฝีมือเป็นคนงานมาเลเซีย ทั้งยังเป็นการลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติอีกด้วย

(๒) ประเทศมาเลเซียอนุญาตให้แรงงานต่างชาติประเภทไร้ฝีมือทำงานจำนวน ๑๓ ประเทศ คือ ไทย สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ราชอาณาจักรกัมพูชา เนปาล อินโดนีเซีย สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (เฉพาะแม่บ้าน) คาซัคสถาน เติร์กเมนิสถาน สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม อุซเบกิสถาน จีน และบังคลาเทศ เป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้างและการเกษตร เพื่อสร้างความสมดุลในการนำเข้าแรงงานจากประเทศต่าง ๆ โดยไม่พึ่งพิงแรงงานจากประเทศใดประเทศหนึ่งเพียงประเทศเดียว

(๓) อนุญาตให้นำเข้าคนงานรับใช้ในบ้านได้จาก ๕ ประเทศ คือ อินโดนีเซีย ไทย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ราชอาณาจักรกัมพูชา และศรีลังกา โดยคนงานต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า ๒๕ ปี

(๔) ไม่อนุญาตให้นายจ้างจ้างแรงงานต่างชาติที่ถูกกักกันในค่ายกักกันอีก

(๕) มาเลเซียมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายโดยการจับกุม ถูกปรับและส่งกลับประเทศ โดยตั้งแต่ต้นปี ๒๕๕๓ เป็นต้นมา รัฐบาลมาเลเซียมีนโยบายลดการพึ่งพาแรงงาน

^๑ ที่มา : ภัทร นิมสอาด, ปัญหาในการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย: ศึกษากรณีตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑, หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริทัศน์ พนมยงค์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, พ.ศ. ๒๕๕๖, บทที่ ๓ น: ๘๐-๙๒.

^๒ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (๒๕๕๒). นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติของประเทศผู้รับแรงงาน. หน้า ๒๙-๓๐.

ต่างชาติ จึงได้มีมาตรการต่าง ๆ ในการเข้มงวดกวดขันจับกุมลงโทษแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย ลงโทษนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างชาติ โดยผิดกฎหมายมากขึ้น ส่งเสริมให้นายจ้างเน้นการใช้เครื่องจักร มากกว่าแรงงานคน สนับสนุนให้จ้างแรงงานท้องถิ่นมากกว่าแรงงานต่างชาติ รวมทั้งในการพิจารณา อนุญาตให้นายจ้างจ้างแรงงานต่างชาติจะพิจารณาเหตุผลความจำเป็นราย ๆ ไป โดยจะให้อนุญาตจ้าง เฉพาะรายที่จำเป็นเท่านั้น

(๖) เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๔๔ รัฐบาลมาเลเซียประกาศมาตรการแรงงาน ต่างชาติ โดยปรับลดอายุใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) จากเดิม ๖ ปี ลดลงเหลือ ๓ ปี ในทุกสาขา ที่มีการจ้างแรงงานต่างชาติ ยกเว้นงานผู้ช่วยแม่บ้าน (Maids) ซึ่งไม่จำกัดระยะเวลาการจ้าง

(๗) ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ทางกรมมาเลเซียจะดำเนินการลงโทษกับ แรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย และผู้เกี่ยวข้องภายใต้กฎหมายใหม่ตามพระราชบัญญัติฉบับ แก่ไข่นี้

ก. ผู้เข้าเมืองผิดกฎหมาย ถูกปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ ริงกิต^๓ หรือจำคุกไม่เกิน ๕ ปี หรือ ทั้งจำทั้งปรับและถูกเขียนไม่เกิน ๖ ครั้ง

ข. นายจ้างที่รับแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายตั้งแต่ ๑-๕ คน ถูกปรับตั้งแต่ ๑๐,๐๐๐-๕๐,๐๐๐ ริงกิต หรือจำคุกไม่เกิน ๑ ปี (ต่อลูกจ้าง ๑ คน) หรือทั้งจำทั้งปรับ

ค. นายจ้างที่รับแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย ๖ คนขึ้นไป มีโทษถูกจำคุกตั้งแต่ ๖ เดือน ถึง ๕ ปี และถูกเขียนไม่เกิน ๖ ครั้ง

ง. เจ้าของอาคารบ้านเรือนที่อนุญาตให้ผู้เข้าเมืองผิดกฎหมายเข้าอยู่อาศัย

๑) ถูกปรับตั้งแต่ ๕,๐๐๐-๓๐,๐๐๐ ริงกิต หรือถูกจำคุกไม่เกิน ๑ ปี ต่อคน เข้าเมืองผิดกฎหมาย ๑ คน หรือทั้งจำทั้งปรับ

๒) หรือถูกปรับตั้งแต่ ๑๐,๐๐๐-๖๐,๐๐๐ ริงกิต หรือจำคุกไม่เกิน ๒ ปี ต่อคนเข้าเมืองผิดกฎหมาย ๑ คน หรือทั้งจำทั้งปรับ กรณีพบความผิดเป็นครั้งที่ ๒

จ. ผู้ปกป้องหรือให้ความคุ้มครองผู้เข้าเมืองผิดกฎหมาย ถูกปรับตั้งแต่ ๑๐,๐๐๐-๕๐,๐๐๐ ริงกิต และถูกจำคุกตั้งแต่ ๖ เดือน ถึง ๕ ปี และถูกเขียนไม่เกิน ๖ ครั้ง

ฉ. แรงงานต่างชาติที่มีหนังสือเดินทางถูกต้อง แต่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุ หรือวีซ่าหมดอายุจะถูกปรับ ๑๐,๐๐๐ ริงกิต หรือจำคุก ๕ ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ

(๘) ประเทศมาเลเซียมีนโยบายในการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างชาติโดยมี นโยบายทำความตกลงกับประเทศที่จัดส่งแรงงานเข้าไปทำงานในมาเลเซีย เพื่อให้การคุ้มครองและ รักษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างชาติ โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายทั้งฝ่าย นายจ้างบริษัทจัดหางาน โบรกเกอร์ของมาเลเซียไว้อย่างชัดเจน สำหรับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน

^๓ อัตราแลกเปลี่ยนเงินมาเลเซีย ๑ ริงกิต เท่ากับ ๑๐.๓๙๒๕ บาท อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ประจำวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๕ ธนาคารแห่งประเทศไทย.

ในประเทศมาเลเซีย กระทรวงแรงงานและกระทรวงทรัพยากรมนุษย์มาเลเซีย ได้ลงนามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างไทย-มาเลเซีย เมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๕๖

(๙) รัฐบาลมาเลเซียกำหนดให้แรงงานต่างชาติที่จะเข้าไปทำงานในมาเลเซีย (ยกเว้นแรงงานชาวอินโดนีเซีย) เข้ารับการฝึกอบรมด้านภาษา (ภาษาอังกฤษหรือภาษาบาฮาซา) วัฒนธรรมและกฎหมายของมาเลเซีย (Induction Course) โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องผ่านการฝึกอบรมประมาณ ๖๐ ชั่วโมง ซึ่งมีผลบังคับใช้วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ที่สถาบันฝึกฝีมือหรือศูนย์ฝึกอบรม ณ ประเทศต้นทาง โดยนายจ้างจะต้องได้รับอนุมัติจากกระทรวงมหาดไทยมาเลเซีย และกระทรวงทรัพยากรมนุษย์มาเลเซียก่อน จึงจะสามารถขอรับการตรวจลงตราอนุญาตให้ทำงานแก่แรงงานต่างชาติ

(๑๐) ปัจจุบันรัฐบาลมาเลเซียมีนโยบายลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติโดยลดแรงงานต่างชาติในประเทศให้เหลือ ๑.๘ ล้านคน ภายในปี ๒๕๕๒ และลดให้เหลืออีก จำนวน ๑.๕ ล้านคน ในปี ๒๕๕๘ โดยให้นายจ้างหันมาจ้างแรงงานท้องถิ่นมากขึ้น และแรงงานต่างชาติจะต้องเป็นแรงงานประเภททักษะฝีมือ ภาคก่อสร้าง โรงงานผลิตสินค้าต่าง ๆ และอุตสาหกรรมผลิตยางพาราซึ่งแรงงานท้องถิ่นไม่นิยมทำ ทั้งนี้ แรงงานที่มีฝีมือจะได้รับใบอนุญาตทำงานให้อยู่ได้ถึง ๑๐ ปี และไม่ต่อใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานไร้ฝีมือที่อยู่เกิน ๕ ปี ส่วนใหญ่เป็นแรงงานอินโดนีเซียมากที่สุด รองลงมาคือ อินเดีย บังคลาเทศ และไทย

(๑๑) กระทรวงมหาดไทยมาเลเซียได้มีการกำหนดเกี่ยวกับประเภทของแรงงานต่างชาติที่สามารถว่าจ้างในอุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยเริ่มบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

ก. ภาคก่อสร้าง ภาคโรงงานอุตสาหกรรม ภาคเพาะปลูก/การเกษตร ประเทศที่อนุญาต ได้แก่ ฟิลิปปินส์ (ชาย) อินโดนีเซีย ราชอาณาจักรกัมพูชา คาซัคสถาน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ เนปาล ไทย เตอร์กเมนิสถาน ออสเตรเลีย เวียดนาม และบังคลาเทศ

ข. ภาคบริการ

๑) ร้านอาหาร ชักรีด ทำความสะอาด แคดดี้ และคาร์โก อนุญาตทุกประเทศสำหรับแรงงานตำแหน่งคนงานทั่วไป ยกเว้น พนักงานเสิร์ฟสำหรับตำแหน่งผู้ปรุงอาหาร กู้ก เฉพาะอินเดียเท่านั้น

๒) เคเบิลแรงสูง อนุญาตเฉพาะอินเดียเท่านั้น

๓) แม่บ้าน ประเทศที่ได้รับอนุญาต ได้แก่ ศรีลังกา อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ ไทย และราชอาณาจักรกัมพูชา

๔) พยาบาล ประเทศที่ได้รับอนุญาต ได้แก่ อัลเบเนีย อินเดีย บังคลาเทศ ฟิลิปปินส์ ปากีสถาน อินโดนีเซีย และสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

ทางการมาเลเซียอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานในประเทศมาเลเซีย ๓ ปี เท่านั้น การต่อใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างชาติมีลักษณะเป็นปีต่อปี จนครบถึงปีที่ ๕ หากนายจ้างร้องขอ

จ้างต่อนายจ้างสามารถยื่นขอใบอนุญาตทำงานให้แก่ลูกจ้างประเภทฝีมือ ซึ่งต้องผ่านการทดสอบฝีมือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่างชาติ กระทรวงทรัพยากรมนุษย์มาเลเซีย

(๑๒) มาเลเซียอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในมาเลเซียได้เฉพาะงานระดับล่างที่ชาวมาเลเซียไม่นิยมทำ ๖ ประเภท ได้แก่

- ก. แม่บ้าน
- ข. เกษตรและประมง
- ค. งานก่อสร้าง
- ง. งานเพาะปลูก
- จ. โรงงานอุตสาหกรรม
- ฉ. งานบริการ

(๑๓) กระทรวงมหาดไทยมาเลเซียจะขึ้นบัญชีดำบริษัทที่ไม่จ้างแรงงานท้องถิ่นแต่นิยมจ้างแรงงานต่างชาติเพราะค่าแรงถูกกว่า รวมทั้งจะเข้มงวดกับบริษัทนายหน้าที่มักจะนำเข้าแรงงานต่างชาติจำนวนมากเกินความต้องการของผู้ประกอบการ นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรีมาเลเซียมีมติเมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๐ ให้นายจ้างต้องไปรับแรงงานต่างชาติที่เดินทางมาถึงสนามบินภายใน ๒๔ ชั่วโมง มิฉะนั้นจะใช้มาตรการเด็ดขาด โดยเนรเทศแรงงานต่างชาติภายใน ๗๒ ชั่วโมงหรือ ๓ วัน

มาตรการและหลักเกณฑ์ในการพิจารณานำเข้าแรงงานต่างชาติ

(๑) ก่อนการจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างในประเทศมาเลเซียต้องรับสมัครคนงานท้องถิ่น โดยการประกาศรับสมัครงานทางหนังสือพิมพ์ทั้งภาษามาเลเซีย และภาษาอังกฤษ หากไม่สามารถรับสมัครคนงานท้องถิ่นได้ภายใน ๒ สัปดาห์ หลังจากทีประกาศทางหนังสือพิมพ์แล้ว จึงขออนุญาตต่อกระทรวงมหาดไทยของมาเลเซียในการจ้างคนงานต่างชาติ

(๒) นอกจากหลักฐานแสดงว่า ได้พยายามรับสมัครคนงานท้องถิ่นแล้วแต่ไม่สามารถรับสมัครได้ นายจ้างยังต้องมีหลักฐานเอกสารจากกรมจัดหางานมาเลเซีย (Department of Manpower) กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ว่าไม่สามารถจัดหาคนงานตามที่นายจ้างต้องการได้เพื่อขออนุมัตินำเข้าแรงงานต่างชาติ

(๓) กิจการของบริษัทนายจ้างต้องเป็นกิจการ เพื่อการส่งออกและไม่ได้ซื้อวัตถุดิบจากต่างประเทศ

(๔) ต้องมีการจ้างงานคนงานท้องถิ่นด้วย

(๕) นายจ้างจะต้องได้รับหนังสืออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาติ (Calling Visa) ซึ่งระบุจำนวนและรายละเอียดคนงานก่อนที่จะดำเนินการนำคนงานเข้ามาทำงาน เมื่อได้รับอนุมัติให้นำเข้าแรงงานต่างชาติจากกระทรวงมหาดไทยแล้ว นายจ้างต้องนำหลักฐานที่เป็นรายละเอียดของคนงาน (ภาพถ่ายหน้าหนังสือเดินทางของคนงาน ใบผ่านการตรวจโรค รูปถ่าย) และตำแหน่งงานที่ได้รับอนุญาตให้นำเข้าแรงงานไปติดต่อกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อขออนุมัติใบอนุญาตทำงาน (Work Permit)

ให้คนงานที่จะนำไปทำงาน และชำระเงินประกันค่าวีซ่า ค่าภาษีในการจ้างแรงงานต่างชาติ รวมทั้งทำประกันเงินทดแทนให้กับคนงานด้วย

สำหรับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซีย ใช้เอกสารใบเบิกทาง หรือ Border Pass โดยมีกรออกใบเบิกทางให้กับราษฎรไทยในจังหวัดที่มีชายแดนติดกับประเทศมาเลเซีย เท่านั้น ได้แก่ จังหวัดนราธิวาส ยะลา สงขลา สตูล และปัตตานี โดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องเป็นบุคคลสัญชาติไทย ซึ่งอาศัยอยู่ในอำเภอที่จะขอรับใบเบิกทางมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๓ ปี ราษฎรไทยที่อยู่ในจังหวัดนราธิวาส ยะลา สงขลา และสตูล สามารถยื่นขอใบเบิกทางได้ในอำเภอที่มีภูมิลำเนาอยู่ หรือศาลากลางจังหวัด ส่วนราษฎรของจังหวัดปัตตานี จะต้องยื่นขอรับใบเบิกทาง ณ ที่ว่าการอำเภอที่มีภูมิลำเนาอยู่ จากนั้นให้ยื่นคำร้องที่ได้รับการพิจารณาอนุญาตแล้วไปยื่นขอรับใบเบิกทาง ณ ที่ว่าการอำเภอที่มีชายแดนติดต่อกับประเทศมาเลเซีย ผู้ถือใบเบิกทางสามารถเดินเข้าออกประเทศไทย และประเทศมาเลเซียก็ครั้งก็ได้ ตามอายุของใบเบิกทาง^๔

ผู้ถือใบเบิกทางสามารถเข้าประเทศมาเลเซียได้เพียง ๔ รัฐเท่านั้น คือ รัฐกลันตัน (Kelantan) เคดาห์ (Kedah) เปอร์ลิส (Perlis) และเปรัก (Perak) เท่านั้น โดยคนไทยที่เดินทางไปประเทศมาเลเซีย โดยใช้ใบเบิกทางนั้นจะได้รับอนุญาตให้ทำงานได้เพียง ๔ ประเภท คือ

- (๑) แม่บ้าน
- (๒) พี่เลี้ยงเด็ก
- (๓) งานในร้านอาหาร
- (๔) งานในภาคเกษตร

โดยทางการของประเทศมาเลเซียจะออกใบอนุญาตการทำงานที่มีอายุการใช้งาน ๓ เดือน ให้คนงานในกรณีที่ใบเบิกทางอายุ ๖ เดือน ทางการของประเทศมาเลเซียจะออกใบอนุญาตให้คนงานครั้งละ ๓ เดือน

มาตรการในการควบคุมบุคคลสองสัญชาติ

เมื่อประมาณ ๖๐-๗๐ ปีที่แล้ว เศรษฐกิจของประเทศไทยโดยรวมดีกว่าประเทศมาเลเซีย จึงทำให้ประชาชนมาเลเซียที่อาศัยอยู่บริเวณรัฐที่ติดกับประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐกลันตัน ประเทศมาเลเซีย เข้ามาประกอบอาชีพรับจ้างในฝั่งไทยเป็นจำนวนมาก มีผลต่อเนื่องจนทำให้เกิดการตั้งรกรากสร้างครอบครัวมีลูกมีหลานสืบต่อกันมา เมื่อทางฝ่ายไทยและมาเลเซียจัดให้มีการสำรวจเพื่อทำสำมะโนประชากร จัดทำทะเบียนบ้านและบัตรประชาชน ประชาชนกลุ่มนี้จึงได้แจ้งชื่อของตนเป็นบุคคลสัญชาติไทยและประเทศมาเลเซียโดยถูกต้องตามกฎหมาย เมื่อมีบุตรก็จะมีการแจ้งชื่อในประเทศมาเลเซียด้วย การปฏิบัติเช่นนี้มีมาโดยตลอด เมื่อประมาณเดือนเมษายน ๒๕๑๒ ในประเทศมาเลเซียได้เกิดเหตุการณ์ไม่สงบขึ้น ซึ่งเกี่ยวกับเชื้อชาติระหว่างชาวจีนกับชาวมลายูพื้นเมือง

^๔ กรมสนธิสัญญา และกฎหมาย กระทรวงการต่างประเทศ. (อัดสำเนา)

เกิดการจลาจลและฆ่ากันตาย มีผู้บาดเจ็บล้มตายเป็นจำนวนมาก รัฐบาลประกาศภาวะฉุกเฉิน ห้ามประชาชนออกนอกบ้าน^๕

เหตุการณ์ดำเนินติดต่อกันเป็นเวลาหลายวันหลังจากเหตุการณ์สงบลง รัฐบาลมาเลเซีย จึงได้ทำการสำรวจคนในประเทศพบว่า อัตราส่วนระหว่างคนจีนรวมกับอินเดียใกล้เคียงกับคนมาเลเซีย เกรงว่าจะสร้างปัญหาในอนาคต จึงได้ประชาสัมพันธ์ให้คนไทยเชื้อสายมาเลเซียที่อาศัยบริเวณชายแดน มารายงานตัวเพื่อแจ้งทำบัตรประชาชนโดยในครั้งนั้นลูกหลานที่เกิดในประเทศไทยก็สามารถแจ้ง ทำบัตรประชาชนได้จากที่กล่าวมาทำให้ประชาชนบริเวณชายแดนไทยกับมาเลเซียกลายเป็นบุคคล สองสัญชาติอีกทั้งการเป็นบุคคลสองสัญชาติก่อให้เกิดสิทธิประโยชน์ ดังนี้

(๑) สะดวกในการเดินทางเข้าออกทั้งสองประเทศ

(๒) สะดวกในการทำงานที่ประเทศมาเลเซีย เนื่องจากประเทศมาเลเซียมีกฎหมายเข้มงวด มากสำหรับบุคคลต่างด้าวที่จะเข้าไปประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่บุคคลสองสัญชาติจะพักอาศัยอยู่กับ ครอบครัวฝั่งไทย แต่จะเข้าไปทำงานในมาเลเซียแบบไปเช้าเย็นกลับปัจจุบันนี้ประมาณการว่ามีบุคคล สองสัญชาติอยู่ ๔๕๐,๐๐๐ คน ส่วนมากจะอยู่ในจังหวัดนราธิวาส คืออำเภอสุหนิงโกลก แวง ตากใบ สุหนิงปาดิ สำหรับอำเภอเมืองนราธิวาสจะมีคนสองสัญชาติอยู่ประมาณ ๔๐,๐๐๐ คน ส่วนในพื้นที่ จังหวัดยะลา ปัตตานี สงขลา และสตูล เมื่อรวมแล้วมีไม่เกิน ๕,๐๐๐ คนสำหรับ ขบวนการโจร ก่อการร้าย ที่ก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้คาดว่าจะมีบุคคลสองสัญชาติ ไม่เกิน ๑๐๐ คน เพราะส่วนใหญ่ขบวนการโจรก่อการร้ายเป็นคนที่อยู่ในจังหวัดยะลา ปัตตานี และจังหวัด นราธิวาสที่อยู่ในอำเภอที่ใกล้ชายแดน เช่น อำเภอบาเจาะ ยี่งอ รือเสาะ ศรีสาคร และระแงะ ซึ่งไม่ได้ เป็นการเหมารวมว่าทุกคนที่เป็นสองสัญชาติเป็นผู้มีส่วนในการก่อการร้ายในสามจังหวัดชายแดนใต้ ในเวลาต่อมาได้มีมาตรการการควบคุมที่เริ่มเข้มงวดมากขึ้น ทางรัฐบาลประเทศไทยได้มีการร่วมมือ กับประเทศมาเลเซีย ในกรณีที่มีบุคคลสองสัญชาติเกิดขึ้นโดยทางรัฐเองจะ让他เลือกเอา สัญชาติใดสัญชาติหนึ่ง และตัดอีกสัญชาติหนึ่งออก และอย่างกรณีที่ยกไทยไปแต่งงานกับต่างชาติ แล้วไปแปลงสัญชาติแล้วต่อมาเกิดการหย่ากับสามีผู้ที่เป็นต่างชาติ โดยหญิงดังกล่าวต้องการให้ลูก ของตนเองมีสัญชาติไทย ก็สามารถกระทำการได้โดยตามพระราชบัญญัติสัญชาตินั้นเอง

ประเทศมาเลเซียไม่ได้มองบุคคลสองสัญชาติเป็นภัยต่อความมั่นคงที่มีผลกระทบตาม แนวชายแดน แต่มองเรื่องคนสองสัญชาติเป็นประเด็นความมั่นคงทางการเมืองของมาเลเซีย แต่ก่อนทั้งพรรค UMNO ที่เป็นพรรครัฐบาลและพรรค PAS ซึ่งเป็นพรรคฝ่ายค้านมีแนวทางสนับสนุน การให้บัตรประชาชนแก่คนไทยมุสลิมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้มาเลือกตั้งสนับสนุนตน อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันพรรค UMNO เห็นว่าคนสองสัญชาติส่วนใหญ่เลือกพรรค PAS ทำให้ พรรค UMNO ต้องแพ้เลือกตั้งในรัฐทางตอนเหนือของมาเลเซีย โดยเฉพาะในรัฐกลันตัน ดังนั้นจึงมี

^๕ การิมะห์ เลาะดีเยาะ, นูรฮาฟิซะ สอาอิ และอริสา สาเก. (๒๕๕๓). บุคคลสองสัญชาติ. สืบค้นเมื่อ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕, จาก http://polsci.pn.psu.ac.th/polsci/project_polsc.

แนวทางที่ไม่สนับสนุนการออกบัตรประจำตัวประชาชนให้คนมุสลิมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วยเหตุนี้ การที่จะได้สัญชาติมาเลเซียในปัจจุบันจึงเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยากมาก^๖

๒. สาธารณรัฐเกาหลีหรือเกาหลีใต้ (South Korea)

โครงสร้างทางเศรษฐกิจของเกาหลีใต้ ยังคงเน้นอุตสาหกรรมหนักและเทคโนโลยีระดับสูงที่กลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่ผลิตเพื่อการส่งออกเป็นสำคัญ ทำให้สินค้าของเกาหลีใต้ เช่น เรือเดินสมุทร รถยนต์ เครื่องจักร สินค้าประเภทอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องมือสื่อสาร มีจำหน่ายในท้องตลาดของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมทั้งตลาดในไทยด้วยนโยบายที่เน้นหนักด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและค่านิยมของคนเกาหลีที่ไม่นิยมทำงานในระดับปฏิบัติการในภาคการผลิตที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูงมากนัก ได้แก่ งานประเภท 3D คือ งานยากลำบาก (Difficult) งานอันตราย (Dangerous) และงานสกปรก (Dirty) ประกอบกับเมื่อเดือนมกราคม ๒๕๕๑ สหพันธ์อุตสาหกรรมเกาหลี (The Federation of Korean Industries: FKI) ซึ่งมีสมาชิกประกอบด้วยบริษัทชั้นนำกว่า ๓๐ แห่ง ซัมซุง ฮุนได เกีย LG SK GS คุม โย เอเซียนา เป็นต้น โดยบริษัทชั้นนำมีการปรับเปลี่ยนแผนการลงทุนในปี พ.ศ. ๒๕๕๑ ใหม่โดยจะเพิ่มการลงทุนกว่าร้อยละ ๒๐ แทนอัตราเดิมคือร้อยละ ๖ เนื่องจากบริษัทเหล่านี้ต่างเป็นแชโบล (Chaebol) ที่มีสถานประกอบการขนาดกลางและเล็ก (SME) เป็นเครือข่ายรับผลิตชิ้นงานป้อนบริษัทแม่อยู่เป็นจำนวนมากและประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานท้องถิ่นตลอดมา เกาหลียังคงต้องการแรงงานต่างชาติ เพื่อทำงานในภาคการผลิต อุตสาหกรรม ก่อสร้าง และการเกษตรต่อไปอีกระยะหนึ่ง โดยเฉพาะแรงงานสำหรับป้อนอุตสาหกรรมในสถานประกอบการขนาดกลางและเล็ก ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๕๐ สาธารณรัฐเกาหลีมีแรงงานต่างชาติประมาณ ๔๑๐,๐๐๐ คน เป็นแรงงานถูกกฎหมาย จำนวน ๒๑๘,๗๐๐ คน และแรงงานผิดกฎหมายจำนวน ๑๙๑,๓๐๐ คน โดยข้อมูลของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองสาธารณรัฐเกาหลี ณ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๐ มีแรงงานไทย จำนวน ๔๔,๖๘๓ คน เป็นแรงงานถูกกฎหมาย จำนวน ๓๐,๐๐๙ คน และแรงงานผิดกฎหมาย จำนวน ๑๔,๖๗๔ คน ในจำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี โดยถูกกฎหมายเป็นแรงงานที่จัดส่งโดยระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (EPS) จำนวน ๑๘,๒๑๖ คน

มาตรการในการจ้างแรงงานต่างด้าว^๗

ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๖ เป็นต้นมา รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลี ได้เปิดรับแรงงานต่างด้าวให้เข้ามาทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีในรูปแบบของการฝึกงานอุตสาหกรรมในระยะเวลา ๑ ปี และต่อมาได้ขยายระยะเวลาของการฝึกงานเป็น ๓ ปี จนถึงปัจจุบัน (ปี ๒๕๕๑) ซึ่งมีผู้ฝึกงานอุตสาหกรรมใน ๒ ระบบใหญ่ ๆ คือผู้ฝึกงานอุตสาหกรรมในภาคการก่อสร้าง ซึ่งสมาคมการก่อสร้างของเกาหลี

(Construction Association of Korea: CAK) เป็นผู้ดำเนินการรับและผู้ฝึกงานอุตสาหกรรมในภาค

^๖ จิราพร งามเลิศศุภกร. (๒๕๕๓). บุคคลสองสัญชาติกับความมั่นคงชายแดนไทย-มาเลเซีย. หน้า ๗.

^๗ อมรรัตน์ กลับล้าย. (๒๕๕๑). การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐกรณีคนงานไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี. หน้า ๒๕-๓๒.

การผลิตของธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก ที่มีสมาพันธ์ธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางของเกาหลี (Korean Federation of Small and Medium Business: KFSB) เป็นผู้ดำเนินการรับอยู่ ทั้งนี้ เพื่อรองรับการขาดแคลนแรงงานที่กำหนด สกปรก และเสียงอันตราย (งาน 3D) ที่ชาวเกาหลี ไม่ต้องการทำ อย่างไรก็ตามพบว่า การรับผู้ฝึกงานอุตสาหกรรมไม่ประสบความสำเร็จเท่าใดนัก เนื่องจาก มีผู้ฝึกงานจำนวนมากหลบหนีไปและลักลอบทำงานอื่น และอยู่อย่างผิดกฎหมายเนื่องจากได้รับค่าจ้าง เพิ่มขึ้น อีกทั้งระบบการรับผู้ฝึกงานอุตสาหกรรมก็ถูกวิพากษ์วิจารณ์จากหลายฝ่ายโดยเฉพาะองค์การ ที่มาจากภายนอกประเทศ (Non-Governmental Organization: NGO) ด้านแรงงานว่าเป็นการละเมิด สิทธิของมนุษย์เนื่องจากค่าแรงต่ำกว่าปกติ สภาพการทำงานที่หนัก สกปรกและเสียงอันตราย เป็นต้น จึงมีการผลักดันให้สาธารณรัฐเกาหลีเปิดรับแรงงานต่างชาติ เข้าไปทำงานโดยการออกใบอนุญาตทำงาน โดยถูกต้อง ในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๘ รัฐสภาสาธารณรัฐเกาหลีจึงได้ให้ความเห็นชอบ การรับแรงงานต่างชาติเข้าทำงานโดยออกใบอนุญาตทำงานสำหรับคนงานต่างชาติภายใต้ระบบ การจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System for Foreign Workers: EPS) ซึ่งมีผลบังคับ ใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๔๗ โดยในระยะเริ่มแรกจะใช้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (EPS) ควบคุม ไปกับระบบการฝึกงาน ภายหลังกฎหมายดังกล่าวได้รับความเห็นชอบรัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลี จึงดำเนินการ เพื่อเตรียมการสำหรับการจ้างแรงงานต่างชาติ โดยในเดือนสิงหาคม ๒๕๔๖ รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีได้ออกประกาศให้แรงงานต่างชาติ ผิดกฎหมายที่อยู่ในสาธารณรัฐเกาหลี ไม่เกิน ๔ ปี นับตั้งแต่วันที่เดินทางเข้ามาจนถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๖ ให้มาขึ้นทะเบียน เพื่อขอใบอนุญาตทำงานได้อีกไม่เกิน ๒ ปี ซึ่งการออกใบอนุญาตจำแนกได้เป็น ๒ กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

(๑) แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่อยู่ในสาธารณรัฐเกาหลีไม่เกิน ๓ ปี ทางเกาหลี จะออกใบอนุญาตทำงานและอนุญาตให้พำนักอยู่ต่อได้อีก ๒ ปี

(๒) แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่อยู่ในสาธารณรัฐเกาหลี ระหว่าง ๓-๔ ปี ทางเกาหลี จะออกใบอนุญาตทำงานให้ทำงานต่อได้ระยะหนึ่ง ซึ่งเมื่อรวมกับระยะเวลาที่อยู่ในเกาหลีมาแล้ว ต้องไม่เกิน ๕ ปี โดยแรงงานเหล่านี้ต้องเดินทางออกจากเกาหลีก่อนแล้วนำหนังสือรับรองการขอวีซ่า ที่ทางการเกาหลีออกให้ไปขอวีซ่า แล้วจึงเดินทางกลับเข้ามาใหม่ภายใน ๓ เดือน ส่วนผู้ที่อยู่ในเกาหลี เกิน ๓ ปี หรือลักลอบเข้าเกาหลี หรือใช้หนังสือเดินทางปลอมนั้น จะต้องเดินทางกลับประเทศตน ไม่สามารถขอใบอนุญาตทำงานต่อได้ ซึ่งหากมาขอตัวกลับภายในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๖ ก็จะยกเว้นการลงโทษ และสามารถเดินทางกลับเข้ามาทำงานในระบบการจ้างแรงงานใหม่ที่จะเริ่มใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๔๗ ได้ ต่อมาก็ได้ขยายระยะเวลาการมอบตัวให้ จนถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ สำหรับผู้ที่ฝ่าฝืน ยังคงหลบซ่อนทำงานอยู่ต่อหากถูกจับกุมจะมีโทษ จำคุกสูงสุด ๓ ปี และปรับสูงสุด ๒ ล้านบาท และจะถูกขึ้นบัญชีดำไม่ให้เดินทางเข้าเกาหลีเป็นระยะเวลา ๕ ปี ส่วนนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายก็จะถูกลงโทษด้วยเช่นกัน คือ มีโทษจำคุกสูงสุด ๓ ปี และปรับสูงสุด ๒๐ ล้านบาท กิจการที่สามารถว่าจ้างแรงงานต่างชาติได้นั้น มี ๕ ประเภทคือ

กิจการการผลิตของธุรกิจขนาดกลาง และขนาดเล็กที่มีพนักงานประจำน้อยกว่า ๓๐๐ คน

๑) กิจการเกษตรและเลี้ยงสัตว์

๒) กิจการก่อสร้างที่มีงบประมาณไม่เกิน ๓ หมื่นล้านบาท

๓) กิจการประมงชายฝั่งที่มีเรือลากอวนขนาด ๑๐-๒๕ ตัน

๔) กิจการงานบริการ ๖ ประเภท ได้แก่ งานในภัตตาคาร งานทำความสะอาด งานในธุรกิจที่สนับสนุนการบริหาร เช่น งานทำความสะอาดตึก งานบริการสังคม งานดูแลผู้ป่วย และผู้ช่วยงานบ้าน

ระบบการอนุญาตการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System Foreign Workers: EPS) เป็นระบบใบอนุญาตทำงาน (Work Permit System) ปัจจุบันกระทรวงแรงงาน สาธารณรัฐเกาหลี คัดเลือกประเทศที่มีสิทธิจัดส่งแรงงานเข้าไปทำงาน ภายใต้ระบบดังกล่าว จำนวน ๑๕ ประเทศ ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย เวียดนาม ฟิลิปปินส์ ศรีลังกา มองโกเลีย อุซเบกิสถาน ปากีสถาน ราชอาณาจักรกัมพูชา จีน บังคลาเทศ เนปาล สาธารณรัฐสหภาพเมียนมาร์ คาซัคสถาน อิหร่าน ทั้งนี้ ในการคัดเลือกประเทศที่ได้รับสิทธิจัดส่งแรงงาน ใช้ข้อพิจารณาดังต่อไปนี้

(๑) ความต้องการของนายจ้าง

(๒) อัตราส่วนของผู้ฝึกงานอุตสาหกรรมของแต่ละประเทศ ที่หนีสัญญาจ้างก่อนหมดสัญญา

(๓) ความโปร่งใสของกระบวนการคัดเลือกคนงานไปทำงานต่างประเทศ

(๔) หลักประกันของแต่ละประเทศว่าคนงานของตนจะกลับประเทศ เมื่อทำงานครบสัญญาจ้าง

ในส่วนของประเทศไทย กระทรวงแรงงานไทยและกระทรวงแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลี โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจ เรื่อง การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ฉบับแรกวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๗ และฉบับที่ ๒ ลงนามวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๙ ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานไทยได้มอบหมายหน้าที่การจัดส่งให้กรมการจัดหางาน เป็นหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง ส่วนกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีได้มอบหมายหน้าที่การนำเข้าแรงงานต่างชาติให้สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาธารณรัฐเกาหลี (Human Resources Development Service of Korea: HRD) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรงในการรับหน้าที่จัดทำบัญชีรายชื่อคนหางาน การจัดการสอบความสามารถภาษาเกาหลี โดยบันทึกความเข้าใจแต่ละฉบับ มีกำหนด ๒ ปี สามารถแก้ไขหรือขยายความได้โดยพิจารณาร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างกระทรวงแรงงานไทยและกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลี

สาระสำคัญของระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System Foreign Workers: EPS)

(๑) ลักษณะอาชีพและประเภทงานที่สาธารณรัฐเกาหลีอนุญาตมี ๕ ประเภทกิจการ คือ

ก. กิจการอุตสาหกรรม

ข. กิจการก่อสร้าง

- ค. กิจการเกษตรกรรม (เพาะปลูก) และเลี้ยงสัตว์
- ง. กิจการประมง
- จ. กิจการบริการ

(๒) คนงานที่ไม่มีสิทธิในการเดินทางไปทำงานตามระบบ EPS ได้แก่

- ก. ผู้ที่ถูกทางการเกาหลีส่งกลับประเทศ
- ข. ผู้ที่อยู่ในเกาหลีอย่างผิดกฎหมายเกินกว่า ๖ เดือน
- ค. ผู้ที่พยายามเดินทางเข้าเกาหลีเพื่อไปทำงานโดยผิดกฎหมาย
- ง. ผู้ที่ถูกห้ามเดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลี

ยกเว้นผู้ที่ลี้ภัยการทำงานอยู่ในเกาหลีแต่สมัครใจเข้ารายงานตัวต่อทางการเกาหลีเพื่อเดินทางกลับประเทศ ในระหว่างวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๔๖ ถึง ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ และผู้ที่สมัครใจเข้ารายงานตัวต่อทางการเกาหลีเพื่อเดินทางกลับภูมิลำเนาตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๔๘ และได้รับหนังสือรับรอง (Recommendation letter) จากทางการเกาหลี

(๓) สัญญาจ้างงาน สิทธิประโยชน์และการคุ้มครองที่คนงานต่างชาติจะได้รับ

- ก. สัญญาจ้างงานมีกำหนดระยะเวลาครั้งละ ๑ ปี สามารถต่อสัญญาการทำงานได้ถึง ๓ ปี หลังจากนั้นจะต้องเดินทางกลับประเทศ
- ข. ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเกาหลี
- ค. คนงานจะต้องทำประกันตามกฎหมายกำหนด ประกอบด้วยประกันอุบัติเหตุ นอกเวลาการทำงาน ประกันค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ และจะได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากการประกันดังกล่าว
- ง. การบอกเลิกสัญญา กรณีคนงานไม่ประสงค์ทำงานต่อไปเมื่อครบสัญญาจ้าง ๑ ปี ให้แจ้งการเดินทางออกจากสาธารณรัฐเกาหลีล่วงหน้าอย่างน้อย ๓๐ วัน ก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง
- จ. คนงานจะต้องเข้าทำงานตามที่กำหนดและตกลงไว้ตามสัญญาการจ้างงาน ไม่สามารถหลบหนีหรือเปลี่ยนนายจ้าง หรือสถานประกอบการได้โดยเด็ดขาด เว้นแต่มีเหตุอันสมควร ดังนี้
 - ๑) นายจ้างยุติสัญญาจ้าง หรือปฏิเสธการต่อสัญญา
 - ๒) นายจ้างหรือสถานประกอบการนั้นปิดกิจการ
 - ๓) คนงานต่างชาติถูกนายจ้างทำร้ายร่างกาย หรือลิดรอนสิทธิมนุษยชน

วิธีการดำเนินการในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ (ระบบ EPS)

ในการเดินทางไปทำงานในประเทศเกาหลี มีขั้นตอน วิธีการ และค่าใช้จ่าย ดังนี้

- (๑) ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ สาธารณรัฐเกาหลีแจ้งการจัดสรรโควตาตำแหน่ง (พิจารณาจากความต้องการของนายจ้าง สาธารณรัฐเกาหลี และจำนวนแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย)
 - ก. รับสมัครแรงงาน
 - ข. ทดสอบความสามารถในการใช้ภาษาเกาหลี
 - ค. ทดสอบความรู้ ความสามารถทั่วไป

- ง. จัดส่งข้อมูลให้เกาหลีตามลำดับที่สอบคัดเลือกได้
- จ. ประกาศผลการสอบคัดเลือกตามลำดับคะแนน
- ฉ. จัดส่งข้อมูลให้เกาหลีตามลำดับที่ที่สอบคัดเลือกได้
- ช. บันทึกข้อมูลแรงงานในระบบ SPAS (Sending Public Agency System)
- ซ. จัดส่งข้อมูลแรงงานโดยระบบ SPAS
- ฌ. เกาหลีตรวจสอบข้อมูลประวัติการเข้าเมืองและกระทำความผิดของแรงงานต่างชาติ
- ญ. นายจ้างเกาหลียื่นขออนุญาตจ้างและคัดเลือกแรงงานต่างชาติ
- ฎ. HRD เกาหลี แจ้งผลการคัดเลือกของนายจ้างผ่านระบบ SPAS
- ฏ. ติดต่อคนหางานแจ้งผลการคัดเลือก
- ฐ. คนหางานรายงานตัว รับทราบสัญญาจ้างงาน และเลือกสถานที่อบรมภาษาเกาหลี
- ฑ. แจ้งยืนยัน/ยกเลิก การทำสัญญาจ้างงานผ่านระบบ SPAS
- ฒ. คนหางานเข้ารับการฝึกอบรมภาษาเกาหลี
- ณ. HRD เกาหลีจัดส่งหนังสือรับรองการออกวีซ่า (Certificate of issuance: ccvi)
- ด. ติดต่อคนหางานมาจัดทำเอกสารการยื่นขอวีซ่า
- ต. ยื่นขอวีซ่าจากสถานเอกอัครราชทูตเกาหลีใต้ ประจำประเทศไทย
- ถ. แจ้งผลวีซ่า และออกตั๋วเครื่องบิน
- ท. คนหางานส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ
- ธ. อบรมคนหางานก่อนเดินทาง และส่งคนหางานเดินทางไปทำงาน
- น. HRD เกาหลี รอรับคนงานที่สนามบิน
- บ. คนหางานเข้าสู่ศูนย์ฝึกอบรมของเกาหลีและตรวจสุขภาพ
- ป. HRD เกาหลี ประสานนายจ้างมารับคนงาน

(๒) ค่าใช้จ่ายคนงานรับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนตัวโดยไม่ต้องเสียค่าบริการ ค่าใช้จ่าย

ประกอบด้วย

ก. ค่าใช้จ่ายก่อนเดินทาง เช่น ค่าถ่ายรูป ค่าทำหนังสือเดินทาง ค่าตรวจโรค ค่าทดสอบความสามารถในการใช้ภาษาเกาหลี รวมทั้งค่าใช้จ่ายส่วนตัวที่เกิดขึ้นภายหลังได้รับการคัดเลือกจากนายจ้างแล้ว เช่น ค่าฝึกอบรมเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางตามหลักสูตรที่ทางการเกาหลีกำหนดค่าตั๋วเครื่องบินเที่ยวไป ค่าธรรมเนียมสนามบิน ค่าตั๋วเครื่องบินเที่ยวกลับ กรณีถูกปฏิเสธการเข้าเมืองและไม่ผ่านการตรวจโรคชำระค่าธรรมเนียมก่อนเข้าทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี ค่าสมาชิกกองทุนช่วยเหลือคนหางานที่ทำงานในต่างประเทศ

ข. ค่าใช้จ่ายภายหลังเดินทางถึงสาธารณรัฐเกาหลี ค่าประกันต่าง ๆ ได้แก่ ค่าประกันการเจ็บป่วย จำนวนประมาณคนละ ๕๐,๐๐๐ วอน^๔ และประกันค่าใช้จ่ายเพื่อการเดินทางกลับ จำนวนประมาณคนละ ๔๐๐,๐๐๐ วอน

^๔ อัตราแลกเปลี่ยนเงินประเทศเกาหลีใต้ ๑ วอน เท่ากับ ๐.๐๒๗๘ บาท อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ประจำวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ธนาคารแห่งประเทศไทย.

ข่าวที่เกี่ยวข้องกับ

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐

๑) แรงงานพร้อมรับฟังความคิดเห็นพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว^๑

กระทรวงแรงงาน พร้อมรับฟังความคิดเห็นในพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ จากทุกภาคส่วน เห็นด้วยกับข้อเสนอที่ให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการออกกฎหมายในชั้นอนุบัญญัติ

นายวรานนท์ ปีติวรรณ อธิบดีกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน กล่าวว่า ในการจัดทำพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ กรมการจัดหางานได้นำข้อมูลและผลการรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและภาคประชาสังคมมาใช้เพื่อประกอบการพิจารณาตั้งแต่ก่อนเสนอร่างพระราชกำหนดต่อคณะรัฐมนตรีและเมื่อสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตรวจพิจารณาร่างพระราชกำหนดแล้วเสร็จ กรมการจัดหางานได้ดำเนินการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชกำหนดดังกล่าวด้วยวิธีการสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นส่งแบบสอบถาม และรับฟังผ่านเว็บไซต์ของกรมการจัดหางานและยังมีมาตรการ ๓P คือ

๑) การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) เผยแพร่และสร้างความเข้าใจกับนายจ้างแรงงานและประชาชนได้รับทราบสาระสำคัญที่ครบถ้วน อันจะทำให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง โดยเน้นประชาสัมพันธ์การนำเข้าแรงงานต่างด้าวโดยถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้การจัดระบบแรงงานต่างด้าวมีความสมดุลสนับสนุนการดำเนินงานของภาคธุรกิจ และสามารถควบคุมดูแลได้ ซึ่งแรงงานต่างด้าวจะได้รับการคุ้มครองและมีสิทธิประโยชน์ตามที่พึงได้ ทั้งยังเน้นการทำงานร่วมกับ ILO, NGOs, ภาคเอกชน เพื่อให้เกิดการรับรู้ในวงกว้าง

๒) การส่งเสริมสนับสนุน (Promotion) ส่งเสริมการจ้างแรงงานไทย โดยเปิดโอกาสให้รับแรงงานไทยเข้าทำงานเป็นลำดับแรก ส่งเสริมการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งในปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้มีการปรับปรุงระเบียบให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย เมื่อการเข้ามามีถูกกฎหมาย มีค่าใช้จ่ายน้อยและสะดวก รวดเร็ว การกระทำผิดกฎหมายก็จะลดลงตามลำดับ และเป็นการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวอย่างยั่งยืน ส่งเสริมให้มีการวิจัยนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองภาคธุรกิจ/เอกชน ในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความสามารถในการผลิต ซึ่งจะทำให้การทำงานที่ใช้แรงงานแบบเข้มข้นลดน้อยลง

^๑ ที่มา : หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจออนไลน์, [ข้อมูลออนไลน์] สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐, จากเว็บไซต์ <http://www.thansettakij.com/content/171423>.

๓) การบังคับใช้กฎหมาย (Prosecution) เพิ่มประสิทธิภาพการตรวจและการบังคับใช้กฎหมาย โดยเน้นการตรวจกลุ่มเสี่ยงเป็นลำดับแรกและกำหนดแผนการตรวจสอบสถานประกอบการอย่างเป็นระบบ

นายวรานนท์ ปิติวรรณ กล่าวเพิ่มเติมว่า ในการยกร่างกฎหมายลำดับรองตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ กรมการจัดหางานได้เชิญภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาหอการค้า ภาคประชาสังคมต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อเข้ามาร่วมพิจารณาให้ความเห็นในการจัดทำร่างกฎหมายลำดับรองด้วย ซึ่งการออกกฎหมายฉบับดังกล่าว เป็นการดำเนินการตามกระบวนการ ขั้นตอนที่กำหนดไว้เพื่อแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีบทบัญญัติที่ครอบคลุมการบริหารจัดการทั้งระบบ โดยกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งคนต่างด้าวกลับประเทศกรณีเลิกจ้างงานแล้ว กำหนดให้นายจ้างแจ้งการออกจากงานของคนต่างด้าว ซึ่งจะส่งผลให้ภาครัฐทราบข้อมูลการจ้างงานที่แท้จริง กำหนดขอบเขตการทำงานตามข้อเท็จจริงและความจำเป็นโดยอนุญาตให้คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานแล้ว สามารถทำงานได้อย่างถูกกฎหมายครอบคลุมท้องที่จังหวัดที่ได้รับอนุญาตทำงาน โดยไม่ยึดติดกับสถานที่ทำงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายฉบับเดิม ซึ่งจะช่วยลดภาระของนายจ้างในการขออนุญาตเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน กำหนดให้มีการทำงานในลักษณะบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชน ข้อกำหนดเหล่านี้ สามารถบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับกรณีที่มีการเสนอให้รัฐบาลเปิดให้ภาคเอกชนเข้าร่วมในกระบวนการยกร่างกฎหมาย เพื่อเพิ่มมุมมองให้เกิดความรอบคอบ และส่งผลดีต่อเศรษฐกิจในภาพรวมในการสร้างความเชื่อมั่นในการลงทุนปิดช่องทางให้เจ้าหน้าที่ข่มขู่รีดไถเงินจากนายจ้างและลูกจ้างนั้นขณะนี้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ อยู่ระหว่างยกร่างอนุบัญญัติ ซึ่งเห็นด้วยกับข้อเสนอดังกล่าวที่ให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการออกกฎหมายในชั้นอนุบัญญัติ

๒) แรงงานย้ายพระราชกำหนดต่างด้าวหวังจัดระเบียบแรงงานตามมาตรฐานสากล เกิดประโยชน์ต่อชาติรอบด้าน^๒

“โฆษกแรงงาน” เผยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวฉบับใหม่ รัฐบาลเจตนาจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว ลดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ยืนยัน ไม่มีนโยบายเปิดจดทะเบียนรอบใหม่ นายจ้างต้องการใช้ต่างด้าวติดต่อจัดหางานทั่วประเทศ นำเข้าผ่านเอ็มโอยูเท่านั้น

นายอนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ในฐานะโฆษกกระทรวงแรงงาน เปิดเผยว่า พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นการรวมกฎหมาย ๒ ฉบับไว้ด้วยกันคือ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑

^๒ ที่มา : ข่าวทำเนียบรัฐบาล กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์, สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐, จากเว็บไซต์ <http://www.thaigov.go.th/news/contents/details/4831>

และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งกฎหมาย ๒ ฉบับ ยังมีช่องว่างที่ไม่สามารถทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ กรณีคนงานหนีออกจากงานหรือจากนายจ้าง ซึ่งกฎหมายเดิมไม่ระบุให้นายจ้างต้องมาแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบ กฎหมายใหม่จึงให้นายจ้างต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบ ส่วนการเก็บเงินจากบริษัทจัดหางาน เพื่อเป็นหลักประกันกรณีลูกจ้างออกจากงานหรือถูกเลิกจ้าง แต่เดิมจะนำเงินดังกล่าวส่งกลับประเทศ เพียงอย่างเดียว แต่ปัจจุบันพบว่า การเปลี่ยนนายจ้างจะทำให้เกิดความเสียหายและมีค่าใช้จ่าย จึงต้องนำเงินส่วนนี้มาใช้ในกรณีเปลี่ยนนายจ้างด้วย นอกจากนี้ กฎหมายใหม่ยังมีคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวขึ้นมา ๑ ชุด เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงาน เพื่อพิจารณาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามความเหมาะสมเป็นมาตรฐาน

นายอนันต์ชัย ยังกล่าวอีกว่า การออกพระราชกำหนดฯ ในครั้งนี้ รัฐบาลหวังจัดระเบียบ แรงงานต่างด้าวให้เป็นระบบ และเป็นการป้องปรามเพื่อไม่ให้ นายจ้างหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมาย และเห็นความสำคัญของการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย ลดปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน เพราะหากนายจ้างปฏิบัติถูกต้องจะเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่ากรณีที่ทำผิดแล้วถูกดำเนินคดี จึงหวังให้ ผู้ประกอบการปฏิบัติอย่างถูกต้อง เนื่องจากการนำพาแรงงานต่างด้าวเข้ามาในระบบ MOU ปัจจุบัน ไม่ได้เป็นเรื่องยุ่งยาก และยืนยันว่ากระทรวงแรงงานไม่มีนโยบายเปิดจดทะเบียนรอบใหม่ ซึ่งหากนายจ้างรายใดประสงค์จะใช้แรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย จะนำเข้ามาในระบบ MOU เท่านั้น โดยสามารถแจ้งความประสงค์ได้ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด สำนักงาน จัดหางานเขตทุกเขต หรือสอบถามได้ที่สายด่วนกรมการจัดหางาน ๑๖๙๔

แม้ว่ากฎหมายฉบับใหม่จะออกมาและมีผลบังคับใช้แล้ว การตรวจสอบสถานประกอบการ ของเจ้าหน้าที่ก็จะมี การตรวจปกติตามแผนที่วางไว้ ทั้งนี้ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๕๙ - พฤษภาคม ๒๕๖๐ มีการตรวจสอบสถานประกอบการไปแล้วทั้งสิ้น ๕๙,๓๗๓ แห่ง มีแรงงานต่างด้าวผ่านการตรวจ ไปแล้ว ๓๘๕,๘๒๗ คน พบว่า มีสถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้องจำนวน ๑,๔๖๐ แห่ง แรงงาน ต่างด้าว ๑๒,๓๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓ ของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการ ที่ผ่านการตรวจ

๓) "สาริต" วอน สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติคว่ำพระราชกำหนดการบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าว ซึ่งส่งผลกระทบต่อไทย หวังไม่มีคนทำงานสายอาชีพที่ต้องใช้แรงงาน^๓

นายสาริต ปิตุเตชะ รองหัวหน้าพรรคประชาธิปัตย์ กล่าวถึงกรณีการบังคับใช้ พระราชกำหนด (พ.ร.ก.) บริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ ๒๓ มิถุนายน ที่ผ่านมาว่า กฎหมายฉบับนี้รัฐมีเจตนาที่จะทำให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ในไทยเข้าสู่ระบบ สามารถตรวจสอบได้ แต่ผลของการบังคับใช้โดยการเพิ่มบทลงโทษ โดยเฉพาะ

^๓ ที่มา : หนังสือพิมพ์คม ชัด ลึก ออนไลน์, [ข้อมูลออนไลน์] สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐, จากเว็บไซต์ <http://www.komchadluek.net/news/politic/285028>

การปรับสูงสุดที่ ๔๐๐,๐๐๐ - ๘๐๐,๐๐๐ ต่อแรงงานต่างด้าวหนึ่งคน จะยิ่งกระทบเศรษฐกิจให้แย่ไปกว่าเดิมอีก เมื่อเลือกวิธีการบังคับเพิ่มโทษ ปรับนายจ้างราคาแพงแบบหมดตัวเช่นนี้ โดยอ้างเรื่องความมั่นคงภายในและทางเศรษฐกิจมาเล่นงานประชาชนคนไทย ทั้งที่นายจ้างคนไทยพยายามทำให้ถูกต้องตามกฎหมาย เพียงแต่ปัญหาคือ การจัดการหน่วยงานภาครัฐ กำลังคนที่มีและช่วงเวลาที่ย่ำแย่ ที่สำคัญคือ การไร้ความรับผิดชอบของตัวแรงงานต่างด้าวเองที่เข้าสู่ระบบไม่ถึง ๓๐%

นายสาธิต กล่าวอีกว่า เมื่อบังคับเช่นนี้ผลกระทบที่ตามมาคือ จะไม่มีคนทำงานในทุกสาขา อาชีพที่ต้องการแรงงาน ทั้งเกษตรกรรม รับเหมาก่อสร้าง อสังหาริมทรัพย์ โรงงานขนาดกลางที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวจะไม่กล้าจ้างแรงงานต่างด้าว จะทำให้กำลังการผลิตลดน้อยลง งานล่าช้ากว่ากำหนด แถมเพิ่มต้นทุนของผู้ประกอบการทั้งบนโต๊ะและใต้โต๊ะ ส่วนตัวเห็นว่าแทนที่รัฐจะเลือกใช้วิธีบังคับใช้กฎหมายฉบับเดิมให้ได้ผลในการปฏิบัติในการเข้าระบบให้มากขึ้นเพราะปัจจุบันเศรษฐกิจไทยตกต่ำ ประชาชนเดือดร้อน ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ หากยังมาเจอสถานการณ์แรงงานต่างด้าวเช่นนี้อีก จะเป็นการซ้ำเติมคนไทยด้วยกันเอง จึงขอเรียกร้องถึงสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติในฐานะปฏิบัติหน้าที่แทนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และกินเงินเดือนภาษีอากรของประชาชน ขอให้คว่ำกฎหมายพระราชกำหนดฉบับนี้ เพื่อลดความเดือดร้อนของคนไทยตามอำนาจหน้าที่ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ

สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.

๑. ในการจัดทำร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. กรมการจัดหางานได้นำข้อมูลและผลการรับฟังความคิดเห็นดังต่อไปนี้ มาใช้เพื่อประกอบการพิจารณา

๑.๑ รายงานการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูปกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เมื่อวันที่ ๒๕-๒๖ มกราคม ๒๕๖๐ ที่จัดโดยกองนิติการ กรมการจัดหางาน (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๑)

๑.๒ รายงานผลการประชุมและสรุปผลการประชุมคณะทำงานภาคประชาสังคม เพื่อศึกษาและให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ที่จัดโดยกองกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

(๑) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๒)

(๒) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๓)

(๓) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๔)

๑.๓ สรุปผลการประชุมที่ปรึกษาและคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ที่จัดโดยกองกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อพิจารณาร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. พร้อมทั้งบันทึกหลักการและเหตุผล โดยได้เชิญผู้แทนจากภาคประชาสังคมเข้าร่วมพิจารณาในการประชุมดังกล่าวด้วย (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๕)

๒. สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้มีหนังสือขอให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ให้ความเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีในชั้นการให้ความเห็นชอบหลักการของร่างพระราชกำหนด โดยหน่วยงานของรัฐได้มีความเห็นและข้อสังเกต ดังต่อไปนี้

๒.๑ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงกลาโหม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และฝ่ายกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม คณะรักษาความสงบแห่งชาติ เห็นชอบในหลักการของร่างพระราชกำหนด โดยไม่มีความเห็นหรือข้อสังเกตเพิ่มเติม (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๖)

๒.๒ กระทรวงพาณิชย์ มีความเห็น ดังนี้

กระทรวงพาณิชย์ไม่ขัดข้อง เนื่องจากร่างพระราชกำหนดฉบับนี้บัญญัติขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศและแก้ไขปัญหา

การจัดระเบียบ...

การจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยที่อาจนำไปสู่การกระทำอันเป็นการค้ำมนุษย์ให้สามารถตอบสนองนโยบายรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับนับถือในนานาประเทศ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๗)

๒.๓ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ มีความเห็น ดังนี้

สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติไม่ขัดข้อง เนื่องจากเป็นกฎหมายที่บูรณาการเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศและแก้ไขปัญหาการจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย ที่อาจนำไปสู่การกระทำอันเป็นการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน โดยกฎหมายดังกล่าวจะมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งผลดีต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ซึ่งสามารถตอบสนองนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานสากลตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๘)

๒.๔ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มีความเห็น ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เห็นว่าการเสนอร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานในครั้งนี้ เป็นการเสนอให้ตราพระราชกำหนดตามมาตรา ๒๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ ซึ่งมีสาระสำคัญเป็นการปรับปรุงพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ มากำหนดไว้รวมกันในร่างพระราชกำหนดดังกล่าวและบทบัญญัติบางประการของกฎหมายที่มีอยู่เดิมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งกระทรวงแรงงานเห็นว่ากรณีดังกล่าวเป็นกรณีฉุกเฉินที่มีความจำเป็นรีบด่วนเพื่อประโยชน์ในอันที่จะรักษาความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศตามรัฐธรรมนูญ จึงจำเป็นต้องตราเป็นพระราชกำหนด ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่อยู่ในอำนาจของคณะรัฐมนตรีที่จะพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการของร่างพระราชกำหนดฉบับนี้ได้ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๙)

๒.๕ กระทรวงอุตสาหกรรม มีความเห็น ดังนี้

กระทรวงอุตสาหกรรมเห็นว่า ร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. จะเป็นกฎหมายที่มีเอกภาพในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ สามารถแก้ไข และป้องกันปัญหาการลักลอบใช้และจ้างแรงงานต่างด้าวที่ขัดกับกฎหมายในสถานประกอบการหรือภาคธุรกิจให้ปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง โดยเฉพาะในกิจการประมง ซึ่งร่างพระราชกำหนดนี้ ช่วยป้องกันควบคุม และลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อการส่งออกของภาคอุตสาหกรรมผลิต การแปรรูป และการแช่แข็งสัตว์น้ำ และอาหารทะเลบรรจุกระป๋องซึ่งมูลค่าสูงของประเทศไทย รวมถึงการผลิตในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญอื่นๆ ดังนั้น จึงเห็นควรอนุมัติในหลักการ ร่างพระราชกำหนดตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๑๐)

๒.๖ สำนักงาน...

๒.๖ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีความเห็น ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเห็นควรอนุมัติ
ในหลักการร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. เป็นการรวบรวม
กฎหมายไว้เป็นฉบับเดียว เพื่อให้มีมาตรการทางกฎหมายในการบริหารจัดการคนต่างด้าวทั้งระบบ
ที่ครอบคลุมทั้งด้านการจัดระเบียบ การป้องกัน การคุ้มครอง การร้องทุกข์และการเยียวยาสำหรับ
คนต่างด้าว และผู้เกี่ยวข้องที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และเพิ่มเติมบทลงโทษที่รุนแรงมากขึ้น
สำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมาย ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพตั้งแต่ประเทศต้นทางของการเข้ามาทานจนกระทั่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักร
อันเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจนำไปสู่การค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน (รายละเอียดปรากฏตาม
เอกสารแนบ ๑๑)

๒.๗ กระทรวงสาธารณสุข มีความเห็น ดังนี้

กระทรวงสาธารณสุขไม่ขัดข้องต่อร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการ
การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. โดยได้ส่งผู้แทนเข้าร่วมการประชุมที่ปรึกษาและคณะกรรมการ
ปฏิรูปกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
เพื่อพิจารณาร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. และได้มีส่วนร่วม
ในการพิจารณาร่างพระราชกำหนดดังกล่าว ซึ่งกระทรวงสาธารณสุข เกี่ยวข้องในหมวดที่ ๗ การคุ้มครอง
สิทธิและประโยชน์ และได้มีการปรับถ้อยคำในมาตรา ๘๒ ให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของกระทรวง
สาธารณสุขแล้ว (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๑๒)

๒.๘ กรมบัญชีกลางในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุน
หมุนเวียน แจ้งความเห็น ดังนี้

คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน มีมติเห็นชอบในหลักการ
จัดตั้งกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีข้อสังเกต ดังนี้

(๑) ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้
เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ให้นำส่งเข้ากองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวได้
ตามที่กระทรวงการคลังอนุญาตแต่กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
ตามร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. กำหนดให้เงินค่าธรรมเนียม
ที่เรียกเก็บได้ให้นำส่งเข้ากองทุนฯ โดยไม่ต้องขออนุญาตจากกระทรวงการคลัง ซึ่งอาจจะทำให้
กองทุนฯ มีรายได้สูงเกินความจำเป็น เนื่องจากการดำเนินงานของกองทุนฯ มีลักษณะเป็นแหล่งเงินทุน
สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรเอกชนที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการ
บริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ดังนั้น เพื่อเป็นการรักษาวินัยการเงินการคลัง จึงเห็นควรคงหลักการ

ตามพระราชบัญญัติ...

ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยกำหนดให้เงินค่าธรรมเนียมที่เก็บได้
ให้นำส่งกองทุนฯ ได้ตามที่กระทรวงการคลังอนุญาต

(๒) การกำหนดให้ใช้จ่ายเพื่อวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลืออุดหนุนหน่วยงาน
ของรัฐหรือองค์กรเอกชน ที่เสนอโครงการหรือแผนงานในการดำเนินการจัดระเบียบการทำงาน การจัด
สวัสดิการ การศึกษา การสาธารณสุข และการให้ความคุ้มครองด้านแรงงานแก่คนต่างด้าว ซึ่งอาจ
มีความซ้ำซ้อนกับการดำเนินงานของหน่วยงานอื่น ดังนั้น จึงเห็นควรให้มีการกำหนดกรอบ
หลักเกณฑ์การช่วยเหลือและเงินอุดหนุนกองทุนฯ ให้ชัดเจน เพื่อมิให้เกิดความซับซ้อนในการใช้จ่ายเงิน
ของหน่วยงานของรัฐอื่นที่ได้ดำเนินการอยู่แล้ว สำหรับการกำหนดให้มีการทอรองจ่ายในการดำเนินงาน
กองทุนฯ สามารถดำเนินการได้โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินกองทุนฯ ตามอำนาจหน้าที่
ของคณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

(๓) สำหรับการกำหนดองค์ประกอบคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ
และการจัดทำบัญชีของกองทุนฯ ส่งผู้ตรวจสอบบัญชีตามร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงาน
ของคนต่างด้าว พ.ศ. เห็นสมควรปรับปรุงให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน
พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๘ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๑๓)

๒.๙ กระทรวงการคลัง มีข้อสังเกต ดังนี้

กระทรวงการคลังเห็นชอบในหลักการของร่างพระราชกำหนดการบริหาร
จัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. เนื่องจากช่วยจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว แก้ไขปัญหาการค้า
มนุษย์และปัญหาแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้เห็นควรรับข้อสังเกตของคณะอนุกรรมการกลั่นกรองการ
ขอจัดตั้ง รวมหรือยุบเลิกทุนหมุนเวียนเพื่อพิจารณากลับกรองการขอจัดตั้ง รวมหรือยุบทุนหมุนเวียน
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๐ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๑๔)

๓. กรมการจัดหางาน ได้พิจารณาความเห็นและข้อเสนอแนะตามข้อ ๑ และข้อ ๒
และแก้ไขปรับปรุงร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ให้สามารถ
แก้ไขสภาพปัญหาที่ตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะดังกล่าวและเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ
หลักการร่างพระราชกำหนดฯ รวมทั้งไปนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเป็นแนวทางในการชี้แจง
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาในการตรวจพิจารณาร่างพระราชกำหนดดังกล่าวด้วยแล้ว

๔. กรมการจัดหางาน โดยกองนิติการได้เสนอร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการ
การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ในการสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชกำหนด
ของเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ ณ โรงแรมเอเชีย เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร โดยมี
ผู้แทนผู้ประกอบการ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ผู้แทนภาคประชาสังคม ผู้แทนกรมการสมานฉันท์แรงงานไทย
นายความ และผู้แทนองค์กรระหว่างประเทศ เข้าร่วมสัมมนา ซึ่งผลการรับฟังความคิดเห็นได้มีข้อสังเกต
และข้อเสนอแนะต่อร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.
(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๑๕)

๕. กรมการจัดหางาน ได้ดำเนินการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. จากนายจ้าง สถานประกอบการ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เจ้าหน้าที่ และประชาชนทั่วไป (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๑๖)

๖. กรมการจัดหางาน ได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ซึ่งผ่านการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาผ่านเว็บไซต์กรมการจัดหางาน (www.doe.go.th) (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๑๗)

รายงานการประชุม
เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูปกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
วันที่ ๒๕ - ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมตรีเทพ ๒ ชั้น ๑๔ กรมการจัดหางาน
อาคารกระทรวงแรงงาน

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๐

ผู้มาประชุม

- | | | |
|-------------------------------|---|-----------------|
| ๑. นายสมบัติ นิเวศรัตน์ | รองอธิบดีกรมการจัดหางาน | ประธานการประชุม |
| ๒. นายวิวัฒน์ จิระพันธ์วานิช | รองอธิบดีกรมการจัดหางาน | |
| ๓. นายสันติ นันทสุวรรณ | ผู้อำนวยการกองนิติการ | |
| ๔. นายประจวบ ทองอยู่ | ผู้อำนวยการกองทะเบียนจัดหางานกลาง
และคุ้มครองคนหางาน | |
| ๕. นายสุธรรม บัวแก้ว | จัดหางานจังหวัดชลบุรี | |
| ๖. นางเยาวภา พิบูลย์ผล | จัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ | |
| ๗. นายบรรยงค์ ขาวดี | จัดหางานจังหวัดตาก | |
| ๘. นายอิทธิ คงวีระวัฒน์ | จัดหางานจังหวัดนครราชสีมา | |
| ๙. นายอรเทพ อินทรสกุล | จัดหางานจังหวัดปทุมธานี | |
| ๑๐. นายชัตติยะ แพนเดช | จัดหางานจังหวัดภูเก็ต | |
| ๑๑. นายนพดล พลอยอยู่ดี | จัดหางานจังหวัดระยอง | |
| ๑๒. นายไพโรจน์ โชติกเสถียร | จัดหางานจังหวัดสงขลา | |
| ๑๓. นายสมชาย อัครธรรมกุล | จัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร | |
| ๑๔. นางสาววิไลวรรณ คณานันท์ | จัดหางานจังหวัดสระแก้ว | |
| ๑๕. นายวิสูตร จ้อนเมือง | จัดหางานจังหวัดหนองคาย | |
| ๑๖. นางสาวสุจิตรา ขจรกิตติการ | ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ | |
| ๑๗. นายณัฐพงศ์ ศรีพูนสุข | ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๒ | |
| ๑๘. นางสาวเสาวภาคย์ ศรีเนตร | ผู้แทนผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๓ | |
| ๑๙. นางเฉลิมพร สุวรรณโท | ผู้แทนผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๔ | |
| ๒๐. นายสมชาย นาคพงษ์ | ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๕ | |

๒๑. นายเที่ยง ดอกกระโทก
ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๖
๒๒. นายการัญญ์ กิจพันธ์
ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๗
๒๓. นายวศิน กลั่นจิตร
ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๘
๒๔. นางสาวงามจิต โลกเลื่อง
ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๙
๒๕. นางสาวรณมา เอี่ยมสะอาด
ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑๐
๒๖. นายโอวาท ทองบ่อมะกรูด
ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อการส่ง
คนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร
ผู้แทนผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว
๒๗. นางกรรณิกา บุญมี
ผู้เข้าร่วมประชุม
๑. นายสุรศักดิ์ ไกยสิทธิ์
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
กองทะเบียนจัดหางานกลางและ
คุ้มครองคนหางาน
๒. นางลักส์ จงหมื่นไวย
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑๐
๓. นายสุธีรพจน์ ขุนประเสริฐ
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑
๔. นางสาวปิยะนุช จิตต์ธรรม
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๘
๕. นางสาวสุทิณี จิตรจำเริญ
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานเลขานุการกรม
๖. นายวิรุจ ขวาริต
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานเลขานุการกรม
๗. นางสาวพอหทัย วงศ์สวัสดิ์
นิติกรชำนาญการ กองนิติการ
๘. นางสาวมนทวรรณ อุดมปณิธ
นิติกรชำนาญการ กองนิติการ
๙. นายถิรพัฒน์ เจตินัย
นิติกรชำนาญการ กองนิติการ

- | | |
|-------------------------------|---|
| ๑๐. นางฉัตรฤดี สีลาสุขสันต์ | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
รักษาการในตำแหน่งนิติกรชำนาญการ
กองนิติการ |
| ๑๑. นางสาวชุตินาพัฐ ใบบัง | นิติกรชำนาญการ กองนิติการ |
| ๑๒. นางสาวดาริน จิระรัชนิรมย์ | นิติกรชำนาญการ กองนิติการ |
| ๑๓. นางสาวนันท์นภัส พัฒนชัย | นิติกรปฏิบัติการ กองนิติการ |
| ๑๔. นายจิรวัดน์ ศิริจันทร์ | นิติกรปฏิบัติการ กองนิติการ |
| ๑๕. นายชาญบดี ดิษเจริญ | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว |
| ๑๖. นางสาววิภาพร รติธีรเดช | นิติกร กองนิติการ |
| ๑๗. นายธัญญ์ภศุคม์ อ่อนเพชร | นิติกร กองนิติการ |

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐

ผู้มาประชุม

- | | | |
|-------------------------------|---|-----------------|
| ๑. นายสมบัติ นิเวศรัตน์ | รองอธิบดีกรมการจัดหางาน | ประธานการประชุม |
| ๒. นายวิวัฒน์ จิระพันธุ์วานิช | รองอธิบดีกรมการจัดหางาน | |
| ๓. นายสันติ นันทสุวรรณ | ผู้อำนวยการกองนิติการ | |
| ๔. นายประจวบ ทองอยู่ | ผู้อำนวยการกองทะเบียนจัดหางานกลาง
และคุ้มครองคนหางาน | |
| ๕. นายสุธรรม บัวแก้ว | จัดหางานจังหวัดชลบุรี | |
| ๖. นางเยาวภา พิบูลย์ผล | จัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ | |
| ๗. นายบรรยงค์ ขาวดี | จัดหางานจังหวัดตาก | |
| ๘. นายอิทธิ คงวีระวัฒน์ | จัดหางานจังหวัดนครราชสีมา | |
| ๙. นายอรเทพ อินทรสกุล | จัดหางานจังหวัดปทุมธานี | |
| ๑๐. นายชัตติยะ แพนเดช | จัดหางานจังหวัดภูเก็ต | |
| ๑๑. นายนพดล พลอยอยู่ดี | จัดหางานจังหวัดระยอง | |
| ๑๒. นายไพโรจน์ โชติกเสถียร | จัดหางานจังหวัดสงขลา | |
| ๑๓. นายสมพงษ์ แก้ววรรณดี | ผู้แทนจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร | |
| ๑๔. นางสาววิไลวรรณ คณานันท์ | จัดหางานจังหวัดสระแก้ว | |
| ๑๕. นายวิสูตร จ้อนเมือง | จัดหางานจังหวัดหนองคาย | |
| ๑๖. นางสาวสุจิตรา ขจรกิตาการ | ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ | |

๑๗. นายณัฐพงศ์ ศรีพูนสุข
ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๒
๑๘. นางสาวเสาวภาคย์ ศรีเนตร
ผู้แทนผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๓
๑๙. นางเฉลิมพร สุวรรณโ
ผู้แทนผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๔
๒๐. นายสมชาย นาคพงษ์
ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๕
๒๑. นายเที่ยง ดอกกระโทก
ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๖
๒๒. นายการันย์ กิจพันธ์
ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๗
๒๓. นายวศิน กลั่นจิตร
ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๘
๒๔. นางสาวงามจิต โลกเลื่อง
ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๙
๒๕. นางสาวรณมา เอี่ยมสะอาด
ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑๐
๒๖. นายโอวาท ทองบ่อมะกรูด
ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อการส่ง
คนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร
- ผู้เข้าร่วมประชุม
๑. นายสุรศักดิ์ ไกยสิทธิ์
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
กองทะเบียนจัดหางานกลางและ
คุ้มครองคนหางาน
๒. นางลักส์ จงหมื่นไวย
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑๐
๓. นายสุธีรพจน์ ขุนประเสริฐ
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานจัดหางาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑
๔. นางสาวสุทิณี จิตรจำเรือง
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานเลขานุการกรม
๕. นายวิรุจ ขวาริต
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานเลขานุการกรม

๖. นางสาวพอหทัย วงศ์สวัสดิ์	นิติกรชำนาญการ กองนิติการ
๗. นางสาวมนทวรรณ อุดมปณิธ	นิติกรชำนาญการ กองนิติการ
๘. นายถิรพัฒน์ เจตินัย	นิติกรชำนาญการ กองนิติการ
๙. นางฉัตรฤดี สีลาสุขสันต์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งนิติกรชำนาญการ กองนิติการ
๑๐. นางสาวชุตินญาพัฐุ ใบบัง	นิติกรชำนาญการ กองนิติการ
๑๑. นางสาวดาริน จิระรัชนิรมย์	นิติกรชำนาญการ กองนิติการ
๑๒. นางสาวนันทน์ภัส พัฒนชัย	นิติกรปฏิบัติการ กองนิติการ
๑๓. นายจิรววัฒน์ ศิริจันทร์	นิติกรปฏิบัติการ กองนิติการ
๑๔. นายชาญบดี ดิษเจริญ	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว
๑๕. นางสาววิภาพร รติธีรเดช	นิติกร กองนิติการ
๑๖. นายธัญย์ภศุทธิ์ อ่อนเพชร	นิติกร กองนิติการ

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน ประธานมอบหมายฝ่ายเลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ฝ่ายเลขานุการ (๑) สืบเนื่องจากรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) ได้มีข้อสั่งการให้กระทรวงแรงงานปฏิรูปกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ให้มีเนื้อหาครอบคลุมการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ ทั้งในด้านการจัดระเบียบ การป้องกัน การคุ้มครอง การเยียวยา การบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งการส่งเสริมความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และกระทรวงแรงงานได้มีคำสั่งที่ ๓๐๙/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ แต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อดำเนินการยกร่างกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ โดยรวบรวมประเด็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องไว้ในฉบับเดียวกัน

(๒) เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ที่ปรึกษาและคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ได้ประชุมเพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิรูปกฎหมายดังกล่าว ซึ่งที่ประชุมมีมติให้แต่งตั้งคณะทำงาน ๒ คณะ โดยได้มีคำสั่งที่ ๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะทำงาน ดังนี้

๑) คณะทำงานยกร่างกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

๒) คณะทำงานภาคประชาสังคมเพื่อศึกษาและให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหาร

จัดการแรงงานต่างด้าว

(๓) เมื่อวันที่...

(๓) เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๐ คณะทำงานยกร่างกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ได้ประชุมเพื่อพิจารณากรอบในการยกร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ซึ่งที่ประชุมคณะทำงานฯ ได้มีมติกำหนดโครงสร้างของพระราชกำหนดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. และมอบหมายให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานยกร่างกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของตนให้ครบถ้วน ซึ่งในส่วนของกรมการจัดหางานได้รับมอบหมายให้พิจารณายกร่างกฎหมายในประเด็นการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ การขอรับใบอนุญาตทำงาน และกองทุนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทำงานรวมถึงประเด็นที่อาจเกี่ยวข้องอื่นด้วย และจัดส่งร่างให้กองกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฝ่ายเลขานุการคณะทำงานยกร่างกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อนำมาร่วมพิจารณาปรับให้สอดคล้องกัน กรมการจัดหางานโดยกองนิติการจึงได้จัดประชุม เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูปกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

ที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเพื่อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการ ได้นำเสนอประเด็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และประเด็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙

๒.๑ ประเด็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑

ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาและรับทราบข้อเท็จจริง สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งฝ่ายเลขานุการได้สรุปผลการประชุมเพื่อกำหนดประเด็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนี้

(๑) กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานโดยข้อเสนอแนะของคณะกรรมการนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมียอำนาจกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๗)

(๒) กำหนดให้คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรประเภทคนอยู่ชั่วคราวทุกกรณีตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง สามารถขอรับใบอนุญาตทำงานได้

(๓) เปลี่ยนชื่อกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร เป็น กองทุนเพื่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว แก้ไขวัตถุประสงค์ และองค์ประกอบของคณะกรรมการกองทุนฯ

(๔) ยกเลิกการหักเงินค่าจ้างจากคนต่างด้าวเพื่อนำส่งเข้ากองทุนฯ

(๕) กำหนดให้เงินค่าปรับ ซึ่งกันไว้เป็นเงินสินบนรางวัลแล้วส่งเป็นเงินกองทุนฯ

(๖) กำหนดให้คนต่างด้าวที่ไม่ยื่นขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน มีโทษปรับ (เทียบเคียงกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ปรับคนต่างด้าวที่อยู่ในราชอาณาจักรเกินกำหนดรายวัน)

(๗) กำหนดค่าธรรมเนียมการขอย้ายระยะเวลาการทำงานของคนต่างด้าวกลุ่มส่งเสริมการลงทุน

(๘) กำหนด...

(๘) กำหนดให้การพิจารณาอนุญาตให้คนพื้นที่สูงทำงาน โดยมีหลักเกณฑ์แตกต่างจากคนต่างด้าวกลุ่มอื่น

(๙) กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่แจ้งการเลิกจ้างคนต่างด้าวต่อนายทะเบียน และมีบทกำหนดโทษกรณีไม่แจ้งภายในระยะเวลาที่กำหนด ๗ วัน

(๑๐) กรณีคนต่างด้าวมีความจำเป็นที่ไม่อาจทำงานกับนายจ้างต่อไป สามารถแจ้งเลิกการทำงานได้ด้วยตนเองหรือไม่ (อาจเป็นช่องทางการร้องทุกข์ของคนต่างด้าว)

(๑๑) กำหนดโทษนายจ้างซึ่งใช้ให้คนต่างด้าวทำงานนอกเหนือจากที่ได้รับอนุญาตทำงานให้มีอัตราโทษที่สูงขึ้น

(๑๒) กำหนดค่าธรรมเนียมการเปลี่ยนนายจ้างให้มีอัตราส่วนเพิ่มขึ้นตามจำนวนครั้งที่ขอเปลี่ยน

(๑๓) ให้อธิบดีมีอำนาจกำหนดให้นายจ้างที่ประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวมีการยื่นขอรับการจัดสรรจำนวนการจ้าง (โควตา) แตกต่างกันในการจ้างคนต่างด้าวในแต่ละกลุ่มได้ หรือไม่กำหนดก็ได้ (ฝ่ายเลขาฯ ไปศึกษา)

(๑๔) กำหนดให้มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าวจากนายจ้างที่ประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวทุกกลุ่ม (ให้ฝ่ายเลขาฯ ไปพิจารณาหลักเกณฑ์อัตราการเรียกเก็บและการยกเว้นคนต่างด้าวเป็นบางกลุ่ม) โดยนำเข้ากองทุน

(๑๕) กำหนดอำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่ให้มีลักษณะเช่นเดียวกับพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๔

(๑๖) กำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจเปรียบเทียบความผิดตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้

(๑๗) กำหนดให้นายจ้างต้องรายงานสถานการณ์จ้างคนต่างด้าว

(๑๘) กำหนดบทลงโทษผู้ใดที่รับสมอ้าง/รับเป็นนายจ้างของคนต่างด้าว

(๑๙) กำหนดหลักเกณฑ์การอนุญาตการเพิ่ม/เปลี่ยนนายจ้างให้แตกต่างในการทำงานของคนต่างด้าวแต่ละกลุ่มได้

(๒๐) กำหนดนิยาม “กรรมกร” ไว้ในพระราชกำหนดที่ยกร่างใหม่นี้

(๒๑) กำหนดให้คนต่างด้าวที่นำมาทำงานภายใต้บันทึกความตกลงหรือข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลต่างประเทศที่ขอรับใบอนุญาตทำงาน ต้องได้รับการอบรมก่อนเข้าทำงานกับนายจ้าง

(๒๒) กำหนดให้ยกเลิกคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว และกำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายบริหารแรงงานต่างด้าว โดยให้มีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่เทียบเคียงกับคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (กนร.) รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวมาปรับให้สอดคล้องกับโครงสร้างของกฎหมาย

(๒๓) ยกเลิกคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว โดยอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการฯ ให้เป็นอำนาจของรัฐมนตรี และให้คงคณะกรรมการกองทุนฯ

(๒๔) กำหนดอำนาจให้นายทะเบียนสั่งให้ผู้ขอรับใบอนุญาตไปตรวจหาอายุ กรณีมีเหตุอันควรสงสัย

(๒๕) เพิ่มพนักงาน...

(๒๕) เพิ่มพนักงานเจ้าหน้าที่

(๒๖) กำหนดให้เพิ่มอัตราโทษของนายจ้างที่กระทำความผิดให้สูงขึ้น (โทษทางเศรษฐกิจ) และกำหนดโทษทางปกครอง (ลด/ตัดจำนวนการจ้างคนต่างด้าว)

(๒๗) กำหนดให้อำนาจอธิบดีสามารถยกเว้นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการออกใบอนุญาตทำงาน มติที่ประชุม : ที่ประชุมมีมติรับทราบและมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการนำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและข้อสังเกตที่ได้รับจากการประชุมไปศึกษาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ เพื่อประกอบการพิจารณา ร่างกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิรูปกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ให้สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของยกร่างกฎหมายต่อไป

๒.๒ ประเด็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง ในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙

ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาและรับทราบข้อเท็จจริง สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้ กฎหมายว่าด้วยการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ซึ่งฝ่ายเลขานุการได้สรุปผลการประชุม เพื่อกำหนดประเด็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังนี้

(๑) กำหนดให้ควบคุมผู้ประกอบการธุรกิจเป็นตัวแทนของนายจ้างที่ดำเนินการเกี่ยวกับการนำ คนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ เช่น ยื่นเอกสารแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว ยื่นคำร้องขอ นำคนต่างด้าว ขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว เป็นต้น ต้องขอรับใบอนุญาตหรือขึ้นทะเบียนไว้กับกรมการจัดหางาน

(๒) กำหนดมาตรการให้นายจ้างที่นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับตนต้องมีหน้าที่ รับผิดชอบความเสียหาย หากคนต่างด้าวหลบหนีอันมีเหตุมาจากนายจ้าง (มาตรา ๒๘)

(๓) กำหนดแบบสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ (มาตรา ๒๔)

(๔) กำหนดห้ามมิให้ผู้ใดทำการโฆษณาการนำเข้าคนต่างด้าว หรือการดำเนินการให้ คนต่างด้าวทำงานกับนายจ้าง โดยไม่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี (ให้ฝ่ายเลขฯ ศึกษาประเด็นเพิ่มเติมและข้อดีข้อเสีย)

(๕) กำหนดโทษให้ผู้รับอนุญาตที่ไม่นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างตามสัญญา นำคนต่างด้าวให้มีโทษทั้งทางทะเบียน และทางอาญา (ให้ฝ่ายเลขฯ ไปศึกษาเพิ่มเติม)

(๖) กำหนดโทษนายจ้างที่แสดงความประสงค์จะนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับตนแล้ว ไม่ยอมรับคนต่างด้าวโดยมีเหตุมาจากนายจ้าง

(๗) กำหนดให้นายจ้างรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ

(๘) กำหนดให้อธิบดีมีอำนาจหักหลักประกันของนายจ้างหรือผู้รับอนุญาตเพื่อคืนให้กับ หน่วยงานที่ส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือกฎหมายอื่นได้

(๙) กำหนดให้อธิบดีมีอำนาจริบหลักประกันนายจ้างหรือผู้รับอนุญาตฯ กรณีไม่ส่ง คนต่างด้าวกลับประเทศต้นทาง โดยมีใช้มีเหตุอันมาจากคนต่างด้าว

(๑๐) กำหนด...

(๑๐) กำหนดให้นายจ้างรายใหม่ที่ประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ วางหลักประกัน

(๑๑) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้รับอนุญาตฯ หรือนายจ้างให้ชัดเจน กรณีนายจ้างไม่รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน คนต่างด้าวไม่ยอมทำงาน รวมทั้งกำหนดกรณีการเปลี่ยนนายจ้างของคนต่างด้าวที่นำเข้ามาทำงานในประเทศ (มาตรา ๒๙) (ให้ปรับให้สอดคล้องกับการใช้อำนาจของอธิบดี)

(๑๒) กำหนดให้อธิบดีหักหลักประกันเพื่อเยียวยาความเสียหายจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในกรณีอื่นได้ นอกจากหักเพื่อคืนให้แก่ นายจ้างเท่านั้น (มาตรา ๓๓) (ให้ฝ่ายเลขาฯ ไปศึกษาเรื่อง ค่าเสียหายให้เหมาะสม)

มติที่ประชุม : ที่ประชุมมีมติรับทราบและมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการ นำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและข้อสังเกตที่ได้รับจากการประชุมไปศึกษาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพื่อประกอบการพิจารณาการร่างกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิรูปกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของยกร่างกฎหมายต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

(นายถิรพัฒน์ เจตินัย)

นิติกรชำนาญการ

ผู้จตรายงานการประชุม

(นางสาวมนทวรรณ อุดมปณิธ)

นิติกรชำนาญการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

รายงานการประชุม
คณะกรรมการภาคประชาสังคมเพื่อศึกษาและให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐
วันพฤหัสบดีที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมกองกฎหมาย อาคารกระทรวงแรงงาน ๑๕ ชั้น

ผู้มาประชุม

- | | |
|---|-----------------------------------|
| ๑. นางเพชรรัตน์ ลินอวย
ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. นางเพียงภาพ วิทยชำนาญกุล
ที่ปรึกษาปลัดกระทรวงแรงงาน | คณะกรรมการ |
| ๓. นางสาวอภิรัตน์ วิเลิศปรีชาตระกูล
ผู้อำนวยการกองกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | คณะกรรมการ |
| ๔. นางสาววิไลวรรณ โภยแก้วพริ้ง
ผู้แทนผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | คณะกรรมการ |
| ๕. นางสาวอนุสราวดี มฤคศิริมาศ
ผู้แทนสำนักกฎหมาย เอส อาร์ | คณะกรรมการ |
| ๖. นางสาวศิริวรรณ หลิมสกุล
ผู้แทนองค์การระหว่างประเทศ
เพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน(IOM) | คณะกรรมการ |
| ๗. นางสาวขวัญฤทัย ศิริพัฒน์โกศล
ผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO)
ภายใต้โครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ | คณะกรรมการ |
| ๘. MR. Phil Robertson
ผู้แทนองค์การ Human Rights Watch | คณะกรรมการ |
| ๙. นายพร้อมบุญ พานิชภักดิ์
ผู้แทนมูลนิธิริษัทไทย | คณะกรรมการ |
| ๑๐. นายอดิสร เกิดมงคล
ผู้แทนเครือข่ายองค์การด้านประชากรข้ามชาติ | คณะกรรมการ |
| ๑๑. นางศุขนิ อัดนโถ
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนากฎหมาย
กองกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | คณะกรรมการ
และเลขานุการ |
| ๑๒. นางสาวเพียงจิต บุญฮวด
นิติกร กองกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | คณะกรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๓. นายนิธิพัฒน์ วัฒนสุข
ผู้แทนศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
และติดตามสถานการณ์แรงงาน | คณะกรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ |

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเพื่อทราบ

๒.๑ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

ประธาน ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน และที่อยู่ในส่วนราชการอื่น

ฝ่ายเลขานุการ สำหรับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีดังนี้

๑. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑
๒. พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙
๓. พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘
๔. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๕. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔
๖. พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๗. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๘. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการอื่น

๑. พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒
๒. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑
๓. พระราชกำหนดการประมง พ.ศ. ๒๕๕๘
๔. ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว

ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

ซึ่งกฎหมายหลักที่จะต้องพิจารณาในรายละเอียด ๒ ฉบับ คือ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙

มติที่ประชุม รับทราบ

๒.๒ สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙

ประธาน ขอเชิญผู้แทนกรมการจัดหางานได้สรุปภาพรวมและสาระสำคัญของกฎหมายทั้ง ๒ ฉบับ ให้ที่ประชุมได้รับทราบ

ผู้แทนกรมการจัดหางาน (นายสุเทพ เบญญาทีสกุล) สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นลักษณะของการควบคุม กำหนดห้ามมิให้คนต่างด้าวทำงานใดนอกจากงาน ตามมาตรา ๗ และได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน และมีชั่วโมงห้าม ๓๙ อาชีพ ตามที่พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งตามมาตรา ๗ กำหนดว่า “งานใดที่คนต่างด้าวอาจทำได้ในท้องที่ใดเมื่อใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ และโอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทยหรือไม่ และความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

ประธาน สรุปได้ว่าหลักการสำคัญของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ มี ๒ ประการ คือ (๑) การควบคุมจำกัดจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ประสงค์เข้าทำงานในประเทศ (๒) งานใดที่คนต่างด้าวอาจทำได้ในท้องที่ใด เมื่อใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย และความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ โดยมีค่าใช้จ่าย

ผู้แทนกรมการจัดหางาน (นายสุเทพ เบญญาภาคีสกุล) สาระสำคัญพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เพื่อควบคุมการประกอบธุรกิจและนายจ้างนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ โดยกำหนดให้ผู้ประกอบธุรกิจนำคนต่างด้าวมาทำงานต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานและต้องวางเงินหลักประกันต่อนายทะเบียนเป็นเงินจำนวน ๕ ล้านบาท มีมาตรการควบคุมทางทะเบียนสำหรับผู้ได้รับใบอนุญาตและผู้ได้รับอนุญาตสามารถเรียกเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากนายจ้างได้ ดังนั้น เมื่อบริษัทนำเข้คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานแล้ว นายจ้างไม่ได้รับเข้าทำงานตามสัญญาหรือไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามสัญญา บริษัทจัดหางานมีหน้าที่จัดส่งคนต่างด้าวกลับออกไปยังภูมิลำเนา นายทะเบียนมีอำนาจหักหลักประกันเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร จะเห็นได้ว่าเป็นการช่วยเหลือนายจ้างที่เป็นผู้ประกอบธุรกิจ บริษัทจำกัดลดต้นทุนค่าใช้จ่าย และเป็นการมุ่งถ่ายให้ภาคเอกชนผู้ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักร ไม่ใช่ภาระของรัฐบาลที่ต้องนำงบประมาณ กำลังคน มาดำเนินการกรณีการดำเนินส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ประธาน กรณีกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรสามารถนำไปใช้ในกรณีได้บ้าง

ผู้แทนกรมการจัดหางาน (นายสุเทพ เบญญาภาคีสกุล) การพิจารณาปรับแก้กฎหมายควรต้องมีหลักต้องพิจารณาข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนอย่างเหมาะสมรอบด้าน และมีการบังคับใช้กฎหมายที่มีครบถ้วนแล้วหรือไม่ ประธาน มองว่ากฎหมายเป็นกลไกที่สร้างขึ้นและสามารถเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ และต้องคำนึงถึงศักดิ์กาสาหลสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน สิทธิทางสังคมที่มีในภาพรวม

ผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO)ภายใต้โครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ (นางสาวขวัญฤทัย ศิริพัฒนโกศล) ตามที่คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ได้มีคำสั่ง ที่ ๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานยกร่างกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและคณะทำงานภาคประชาสังคม เพื่อศึกษาและให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว อภิปรายถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน และที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการอื่น และรัฐบาลมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างไร ในบริบทใด มีโครงสร้างอย่างไร เพราะการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว นั้นอธิบายถึงการควบคุม คุ้มครองแรงงานในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นนำคนมาทำงาน การเปลี่ยนนายจ้าง การออกใบอนุญาตการทำงาน สิทธิประกันสังคม และเกี่ยวข้องกับกองทุนเงินทดแทน

ฝ่ายเลขานุการ ที่ปรึกษาและคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ วันอังคารที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบ ดังนี้

๑. ให้ยกร่างกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นพระราชกำหนดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ เพื่อแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวให้ครบวงจร

๒. แต่งตั้งคณะทำงาน ๒ คณะ เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของคณะกรรมการ โดย ชุดแรกเป็นคณะทำงานยกร่างกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และชุดที่สอง คณะทำงานภาคประชาสังคมเพื่อศึกษาและให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

๓. ให้คณะทำงานยกร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวทางโครงสร้างของพระราชกำหนดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ.

ซึ่งคณะทำงานยกร่างกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๐ เห็นชอบกรอบโครงสร้างของร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งปรากฏตามระเบียบวาระที่ ๒.๓ ความคืบหน้าของการยกร่างกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ประธาน กระทรวงแรงงานต้องดำเนินการยกร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ให้แล้วเสร็จภายในเดือนพฤษภาคม หมายถึงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในทุกมิติ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ

- ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน มอบหมาย กลุ่มกฎหมาย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ด้านอื่นๆ เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ด้านการให้ความช่วยเหลือและ
เยียวยากรณีถูกละเมิดสิทธิ ให้ตั้งหัวข้อของร่างกฎหมายไว้เพื่อ ประสานหน่วยงานของ กระทรวงมหาดไทย
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงศึกษาธิการ พิจารณาใน
ส่วนที่เกี่ยวข้องในขั้นต่อไป

๒.๔ หมวด ๗ พนักงานเจ้าหน้าที่ มอบหมายทุกกรม (ข้อสังเกต ความเป็นพนักงาน
เจ้าหน้าที่ตามกฎหมายนี้คนเดียว โดยกำหนดให้ทำทุกเรื่อง มีภารกิจครอบคลุม)

๒.๕ หมวด ๘ มาตรการปกครอง มอบหมายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๒.๖ หมวด ๙ บทกำหนดโทษ และหมวด ๑๐ บทเฉพาะกาล ให้ยกร่างหลักจากที่ยกร่าง

หมวด ๑-๘ เสร็จแล้ว

๓. ให้หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินการยกร่างกฎหมายให้แล้วเสร็จภายในสองสัปดาห์
และจัดส่งร่างกฎหมาย ให้องค์กรกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวบรวม ภายในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์
๒๕๖๐

๔. กำหนดจัดประชุมครั้งต่อไป ให้ฝ่ายเลขานุการประสานกับนายยอดฉัตร ตสาริกา สำนักงาน
คณะกรรมการกฤษฎีกา เพื่อกำหนดวันประชุมคณะกรรมการต่อไป

**เจ้าหน้าที่ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและติดตามสถานการณ์ด้านแรงงาน
(นายนิธิพัฒน์ วัฒนสุข)** ที่ประชุมคณะกรรมการร่างกฎหมายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวได้มีมติ กำหนด
กรอบโครงสร้างยกร่างหมวดไว้แล้ว แต่ยังไม่ลงรายละเอียด และได้มอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้อ
รับไปดำเนินการให้ส่งร่างของแต่ละหมวด ภายในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ จึงมีการจัดประชุมคณะกรรมการ
ภาคประชาสังคมเพื่อศึกษาและให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวคณะนี้ เพื่อรับฟังความเห็น
เพื่อนำไป กำหนดเป็นรายละเอียดให้ครอบคลุมของแต่ละหมวด เสนอคณะกรรมการร่างกฎหมายการบริหาร
จัดการแรงงานต่างด้าวต่อไป

ผู้แทนมูลนิธิรักษ์ไทย (นายพร้อมบุญ พานิชภักดิ์) เนื่องจากการประชุมครั้งแรก เห็นว่าควรพิจารณาถึงกลไก
การทำงานร่วมกันของคณะกรรมการทั้งสองคณะ

ประธาน ขอให้ฝ่ายเลขานุการนำเสนอความเห็นประเด็นนี้ต่อที่ประชุมคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายการบริหาร
จัดการแรงงานต่างด้าวด้วย

ผู้แทนองค์การ Human Rights Watch (MR.Phil Robertson) เห็นว่าควรนำพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๑๘ มาพิจารณาร่วมด้วยในการยกร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ.

**ผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ภายใต้โครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ
(นางสาวขวัญฤทัย ศิริพัฒน์โกศล)** เห็นว่าโครงสร้างของร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
พ.ศ. มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานในการไม่เลือกปฏิบัติ และมีข้อสังเกตว่าตามโครงสร้างกำหนด
แยกสิทธิประกันสังคม หมายความว่าอย่างไร และที่ผ่านมามีปัญหาอยู่แล้วกรณีการไม่ได้สิทธิสมัครเข้าผู้ประกันตน
ของแรงงานต่างด้าว ดังนั้น การยกร่างกฎหมายควรพิจารณาถึงเจตนารมณ์ของหลักการว่าด้วยเรื่องการไม่เลือก
ปฏิบัติต่อบุคคลและพันธกรณีตามอนุสัญญาต่างๆด้วย

ผู้แทนศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและติดตามสถานการณ์แรงงาน (นายนิธิพัฒน์ วัฒนสุข)
สำหรับหลักการที่ให้แรงงานต่างด้าวเข้าถึงสิทธิประกันสังคม ได้เฉพาะกรณีแรงงานต่างด้าวเท่าที่จำเป็นหรือ
ให้เอกชนเข้ามาดำเนินการโดยให้สิทธิประโยชน์ที่ไม่ต่ำกว่าสิทธิประโยชน์ของสำนักงานประกันสังคมที่ให้กับ
ผู้ประกันตน แต่ต้องศึกษาว่าเอกชนใดจะดำเนินการได้บ้าง ตามเงื่อนไขที่ภาครัฐกำหนด

- มาตรา ๕๗ แห่ง พระราชกำหนดนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๕ คนที่พามาทำงานตามที่ตกลงกัน แต่มีลักษณะค้ำมนุษย์จะมีบทลงโทษอย่างไร เช่น เพิกถอนใบอนุญาต หรือพักใช้ใบอนุญาต หรือไม่

(๒) ผู้แทนองค์การ IOM (นางสาวศิริวรรณ หลิมสกุล)

- ควรมีการพัฒนาทักษะให้ความรู้แก่แรงงานข้ามชาติ การรับรองความสามารถของแรงงาน เปิดโอกาสในการทำงานในประเทศไทย มีแรงจูงใจอย่างไรบ้าง การเปลี่ยนนายจ้างควรให้มีความชัดเจน ไม่ถือว่าเป็นผิดกฎหมาย การจำกัดอาชีพ

- ทำโมเดลทั้งหมดโดยผลักภาระให้นายจ้าง
- กระบวนการนำเข้าทำอย่างไรให้ถูกต้อง รวดเร็ว ไม่ซับซ้อน
- ความชัดเจนของการทำ MOU มีผลทำให้แรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้นหรือไม่
- ควรมีการประชาสัมพันธ์
- ควรมีช่องทางให้การช่วยเหลือการส่งกลับ
- ระบบการร้องเรียน ไม่มีการคุ้มครองผู้ร้องเรียน
- การใช้สายด่วน ในระดับจังหวัดมีผู้ประสานงานสามารถเข้าถึงแรงงานทั่วถึงหรือไม่
- ข้อจำกัดด้านแรงงาน เรื่องการเดินทางออกนอกพื้นที่ การออกใบอนุญาตควรสอดคล้อง

กับสภาพการทำงานจริง

- ควรมีระบบประกันสังคม ประกันสุขภาพ ที่เท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ เด็กผู้ติดตามแรงงานควรได้รับการดูแลให้สามารถเข้าถึงประกันสุขภาพด้วย

- กฎหมายใหม่ แรงงานมีความเข้าใจในระบบกฎหมาย

(๓) ผู้แทนองค์การ Human Rights watch (MR. Phil Robertson)

- ควรมีบทลงโทษที่ชัดเจน กรณีนายจ้างยึดใบอนุญาตทำงานและเอกสารของลูกจ้างต่างด้าว
- กรณีแรงงานไม่มีสัญชาติ เช่น โรฮิงญา ควรกำหนดให้สามารถทำงานได้หรือไม่
- กลุ่มที่เป็นผู้อพยพ เช่น ผู้ลี้ภัยชาวปากีสถาน ควรให้มีสิทธิขอรับใบอนุญาตทำงานได้
- พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ฯ ตามมาตรา ๘๘ และมาตรา ๑๐๐ แรงงานต่างด้าวควรมีสถานเป็นคณะกรรมการสหภาพแรงงานได้

- ควรมีระบบรับเรื่องราวร้องทุกข์เมื่อลูกจ้างต่างด้าวมีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง และติดตามเรื่องให้กับลูกจ้างต่างด้าว ควรมีศูนย์กลางในการรับเรื่องร้องทุกข์ และติดตาม

- ควรให้มีการเปลี่ยนนายจ้างได้ ควรมีระบบให้ลูกจ้างต่างด้าวสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้โดยไม่ต้องขออนุญาต ควรมีการแจ้งไว้ในระบบเท่านั้นเมื่อมีการเปลี่ยนนายจ้าง

(๔) ผู้แทนมูลนิธิริชชีไทย (นายพร้อมบุญ พานิชภักดิ์)

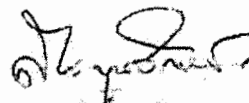
- แรงงานเสียเปรียบด้านภาษา ไม่มีล่าม ควรมีกลไกเรื่องล่าม
- การนำเข้าแรงงานต่างด้าว มีค่าใช้จ่ายสูง
- ควรกำหนดกลไกการคุ้มครองหญิง และเด็ก
- รัฐควรหากลไกให้ภาคประชาสังคมทำงานได้เต็มที่ โดยมีการร่วมมือกันกับหน่วยงานภาครัฐ เช่น การจัดจ้าง หรือ out source
- ควรมีระบบเรื่องการรับเรื่องร้องเรียน โดยบัญญัติไว้ในกฎหมาย
- ควรมีบทบาทผู้ให้ภาคประชาสังคม สามารถขอรับเงินจากกองทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินการส่งเสริม คุ้มครอง ป้องกัน สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ยังเข้าไม่ถึงการคุ้มครอง

- บททั่วไป ควรยกเลิกบทนิยามคำว่า กองทุน
 - การจ้างงานชายแดน ระยะเวลาการออกใบอนุญาตสิ้นไป ควรมีกฎกระทรวงที่คำนึงถึงระยะเวลาการออกใบอนุญาตที่สอดคล้องกับประเภทระยะเวลาการทำงาน
 - ควรมีคณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าว
 - มาตรา ๑๕ - ๒๐ ควรยกเลิก ควรจัดตั้งกองทุนประเภทอื่น เช่น กองทุนบริการจัดการแรงงานต่างด้าว
 - มาตรา ๒๓ วรรคท้าย การกำหนดไว้แบบนี้จำกัดเวลาการทำงานไป ควรยกเลิกมาตรา ๒๓ วรรคสอง
 - มาตรา ๒๔ พนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้ใช้อำนาจควรเป็นนายกรัฐมนตรีเท่านั้น (แขวนไว้ก่อน)
 - มาตรา ๒๘ การเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน ควรให้นายทะเบียนพิจารณา ก่อนสั่งเพิกถอน
- เพิ่มเรื่องการอุทธรณ์
- มาตรา ๔๑ สักส่วนของหน่วยงานเรื่องความมั่นคง ไม่มีความจำเป็นบางหน่วยงาน เช่น ข้าราชการ ขาดผู้แทนองค์กรสิทธิมนุษยชนฯ ผู้ทรงคุณวุฒิเรื่องมนุษยชน
 - มาตรา ๔๕ กรรมการพิจารณาอุทธรณ์ เพิ่มกรรมการสิทธิมนุษยชน
 - มาตรา ๔๖ วรรคท้าย เรื่องการใช้สิทธิอุทธรณ์ ให้ผู้อุทธรณ์มีสิทธิทำงานไปพลางก่อน
 - มาตรา ๕๑ กับมาตรา ๕๔ บทลงโทษต่างกัน ควรปรับให้เท่ากันเพราะอัตราโทษเท่ากัน (โปรดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศจะให้เห็นในคราวหน้า)

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๕ ประธานปิดการประชุม


เลิกประชุม เวลาประมาณ ๑๙.๐๐ น.



(นายสมศักดิ์ ชุนอักษร)

นิติกรปฏิบัติการ

ผู้จัดรายงานการประชุม



(นางตฤณี อัตนโก)

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนากฎหมาย

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

รายงานการประชุม
คณะกรรมการภาคประชาสังคมเพื่อศึกษาและให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐
วันพฤหัสบดีที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมกองกฎหมาย อาคารกระทรวงแรงงาน ๑๕ ชั้น

ผู้มาประชุม

- | | |
|--|-----------------------------------|
| ๑. นางเพชรรัตน์ สินอวย
ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. นางเพียงภาพ วิทย์ชำนาญกุล
ที่ปรึกษาปลัดกระทรวงแรงงาน | คณะกรรมการ |
| ๓. นางสาวอภิรัตน์ วิเลิศปรีชาตระกูล
ผู้อำนวยการกองกฎหมาย
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | คณะกรรมการ |
| ๔. นายชัยยศ อยู่ทรัพย์
ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | คณะกรรมการ |
| ๕. นางสาวศิริวรรณ หลิมสกุล
ผู้แทนองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) | คณะกรรมการ |
| ๖. นางสาวขวัญฤทัย ศิริพัฒน์โกศล
ผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
ภายใต้โครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ | คณะกรรมการ |
| ๗. Mr. Phil Robertson
ผู้แทนองค์การ Human Rights Watch | คณะกรรมการ |
| ๘. นายวสุรัตน์ หอมสุด
ผู้แทนมูลนิธิรักษ์ไทย | คณะกรรมการ |
| ๙. นางสาวปรีดา ทองขุมนุม
ผู้แทนคณะกรรมการด้านสิทธิแรงงานเครือข่ายองค์กร
ด้านประชากรข้ามชาติ | คณะกรรมการ |
| ๑๐. นายอดิสร เกิดมงคล
ผู้แทนเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ | คณะกรรมการ |
| ๑๑. นางดุชนิ อังคนโณ
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนากฎหมาย
กองกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | คณะกรรมการ
และเลขานุการ |
| ๑๒. นายวุฒินันท์ จันทนเสวี
นิติกรปฏิบัติการ กองกฎหมาย
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | คณะกรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ |

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งกำหนดการประชุมไว้ทุกวันพฤหัสบดีของสัปดาห์จำนวน ๔ ครั้ง (๒) เห็นควรให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างคณะทำงานยกร่างกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว กับคณะทำงานภาคประชาสังคมเพื่อศึกษาและให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และ (๓) การนำเสนอความเห็นของคณะทำงานภาคประชาสังคมเพื่อศึกษาและให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งองค์กรแรกที่เสนอความเห็นคือ ผู้แทนสำนักงานกฎหมาย เอส อาร์ (นางสาวอนุสราวดี มฤคศิริมาส) ประเด็นที่หนึ่ง "ควรมีมาตรการควบคุมผู้ที่ไปติดต่อ (นายหน้า) แรงงานต่างด้าว ซึ่งทำหน้าที่ เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างฯ ตามมาตรา ๑๙ แห่งพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าว มาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙"

ประธาน ให้ที่ประชุมพิจารณาประเด็นนี้ร่วมกันว่าเห็นด้วยหรือไม่ และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ใดๆบ้าง ถ้าที่ประชุมพิจารณาแล้วมีความเห็นอย่างไรจะได้สรุปเป็นประเด็นร่วมกัน เนื่องจากการประชุม คราวที่แล้วเป็นเพียงการนำเสนอความเห็น ในการประชุมครั้งนี้จึงขอให้ที่ประชุมพิจารณาเพื่อให้เป็นมติ เห็นชอบร่วมกัน

ผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ภายใต้โครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงาน ข้ามชาติ (นางสาวขวัญฤทัย ศิริพัฒนโกศล) คำว่า มาตรการควบคุมผู้ที่ไปติดต่อ (นายหน้า) แรงงานต่างด้าว ที่ผู้แทนสำนักงานกฎหมาย เอส อาร์ (นางสาวอนุสราวดี มฤคศิริมาส) เสนอคำว่า ผู้ควบคุมหมายถึงบุคคลอื่น นอกเหนือจากลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามมาตรา ๑๙ แห่งพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ หรือไม่ ซึ่งเห็นว่า พระราชกำหนดดังกล่าวได้กำหนดโครงสร้างการเป็นลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงาน กับนายจ้างในประเทศไว้ เพราะลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง ในประเทศได้นั้นต้องเป็นลูกจ้างของผู้ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

ที่ปรึกษาปลัดกระทรวงแรงงาน (นางเพียงภาพ วิทย์ชานาญกุล) ในการประชุมคราวที่แล้ว ผู้แทน สำนักงานกฎหมาย เอส อาร์ (นางสาวอนุสราวดี มฤคศิริมาส) ยกตัวอย่าง กรณีชาวพม่าที่เป็นคนกลาง ที่ไม่ได้อยู่ภายใต้กฎหมาย ทำนองเดียวกับการชักนำมาแล้วส่งต่อกัน

ผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ภายใต้โครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงาน ข้ามชาติ (นางสาวขวัญฤทัย ศิริพัฒนโกศล) หลักการตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานฯ ถ้าไม่มีใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศจะถือว่าผิดกฎหมาย ประเด็นคือ กฎหมายนี้ มีผลใช้บังคับภายในราชอาณาจักรเท่านั้น ไม่มีผลใช้บังคับนอกราชอาณาจักร ยกเว้นกรณีเป็นองค์กร อาชญากรรมข้ามชาติ จึงเห็นว่าควรมีแนวทางหรือกลไกเชื่อมต่อกรณีที่เป็นความผิดต่อเนื่อง เนื่องจาก กฎหมายนี้อาจมีข้อจำกัดเรื่องเขตอำนาจ

ประธาน ยกตัวอย่าง กรณีของ ป.ป.ช. ประเทศมาเลเซียมีการทำ MOU ระหว่างประเทศไทยกับ ประเทศมาเลเซีย เมื่อมีผู้ร้ายหนีไปอยู่ที่ประเทศมาเลเซียก็จะมีการเชื่อมโยงข้อมูลกันระหว่าง ป.ป.ช. หรือ DSI ของประเทศไทยกับประเทศมาเลเซีย ซึ่งจะมี MOU หรือมีคณะทำงานร่วมกันของสองประเทศที่มี ขยายแดนติดต่อกัน น่าคิดว่าควรมีกลไกทำนองนั้นหรือไม่

ผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ภายใต้โครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงาน ข้ามชาติ (นางสาวขวัญฤทัย ศิริพัฒนโกศล) จะเชื่อมโยงระหว่างกฎหมายที่มีอยู่กับความร่วมมืออย่างไร

ประธาน เห็นว่าคณะทำงานชุดนี้ไม่ใช่คณะทำงานยกร่างกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ควรนำความคิดเห็นไปเสนอคณะทำงานยกร่างกฎหมายฯ ว่าควรมีมาตรการหรือกลไกอย่างไรบ้าง

ผู้แทนเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (นายอดิสร เกิดมงคล) มีประเด็นเรื่องความเกี่ยวข้องกัน ตามมาตรา ๑๙ และมาตรา ๕๘ แห่งพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งมาตรา ๑๙ กรณีลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานหมายถึงพนักงาน บริษัทที่เป็นคนไทย ไม่รวมถึงคนต่างด้าว ถ้ามีกรณีที่เป็นคนต่างด้าวซึ่งเป็นประเทศต้นทางไปหลอกคนมา จะมีมาตรการป้องกันกรณีนี้อย่างไร และมาตรา ๕๘ คำว่า ผู้ใดสนับสนุนการกระทำความผิด แม้ว่าการกระทำ ของตัวการจะอยู่นอกราชอาณาจักรก็ถือว่ามีความผิด ดังนั้น มาตรา ๕๘ ต้องกำหนดให้ชัดเจนว่า กรณีที่ ผู้กระทำแม้ไม่เป็นเจ้าหน้าที่ พนักงานของบริษัท แต่เป็นผู้ทำให้บริษัทได้รับผลประโยชน์ เช่น ไปหลอกลวง พากคนมาบริษัทต้องมีความผิดตามมาตรา ๕๘ ด้วยในความผิดฐานสนับสนุนการกระทำความผิด ซึ่งกรณีของ การจัดทำงานที่เป็นประเทศต้นทางจะไปลงโทษคนที่กระทำความผิดที่เป็นคนต่างชาติในประเทศเขาไม่ได้ หลักการคือต้องมาเอาผิดกับคนไทย จึงขอให้มีการเชื่อมโยงสองมาตรานี้เข้าด้วยกัน

ผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ภายใต้โครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงาน ข้ามชาติ (นางสาวขวัญฤทัย ศิริพัฒน์โกศล) มาตรา ๕๗ แห่งพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับ นายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดว่า “ผู้ใดหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถนำคนต่างด้าวมาทำงานกับ นายจ้างในประเทศ...” ซึ่งเป็นความผิดฐานหลอกลวงผู้อื่น ซึ่งเมื่อพิจารณามาตรา ๕๑ ที่กำหนดว่า “ผู้ใด แสดงตนว่ามีหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศของผู้รับอนุญาตอันเป็นเท็จ” ต้องดูเจตนารมณ์ของมาตรา ๕๗ คำว่า “หลอกลวง” หมายถึงอย่างไรบ้าง เพราะมีมาตรา ๕๑ ด้วย

ผู้แทนเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (นายอดิสร เกิดมงคล) มาตรา ๕๗ แห่งพระราชกำหนด การนำเข้า มีผลใช้บังคับภายในประเทศไทย ซึ่งจะไม่ครอบคลุมถึงกรณีที่ผู้แทนสำนักงานกฎหมาย เอส อาร์ (นางสาวอนุสราวดี มฤคศิริมาส) กังวลในกรณีที่คนกระทำความผิดฐานหลอกลวงผู้อื่นตามมาตรา ๕๗ เป็นคนพม่า แต่เหตุไม่ได้เกิดในประเทศไทย ดังนั้น มาตรา ๕๘ ต้องกำหนดให้บริษัทที่ไปสนับสนุนการ กระทำความผิดของนายหน้าที่เป็นผู้หลอกลวงมาให้ชัดเจนว่า “ผู้ใดหรือบริษัทสนับสนุนการกระทำความผิด ตามมาตรา ๕๗ ...” เนื่องจากบริษัทเป็นผู้ได้ประโยชน์

ประธาน มาตรา ๕๘ “ผู้ใดสนับสนุนการกระทำความผิดตามมาตรา ๕๗ แม้ว่าการกระทำของ ตัวการจะอยู่นอกราชอาณาจักร ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสามปี หรือปรับตั้งแต่สองหมื่นบาท ถึงหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ” ซึ่งผู้ใดที่สนับสนุนผู้อื่นที่อยู่นอกราชอาณาจักรก็มีความผิดตามมาตรานี้ด้วย

ผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ภายใต้โครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงาน ข้ามชาติ (นางสาวขวัญฤทัย ศิริพัฒน์โกศล) เห็นว่าตัวการตามมาตรา ๕๘ ที่อยู่นอกราชอาณาจักรจะไม่ได้ รับโทษ เนื่องจากจะดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดฐานสนับสนุนที่อยู่ในราชอาณาจักรเท่านั้น กฎหมายไม่มี ผลใช้บังคับถึงบุคคลที่อยู่นอกราชอาณาจักร

ประธาน ควรมีการกำหนดนิยามคำว่า “ผู้ใด” ในมาตรา ๕๘ ให้ชัดเจนว่าหมายถึงผู้ใด เช่น หมายถึง บุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคล ส่วนกรณีบุคคลที่อยู่นอกราชอาณาจักรต้องใช้มาตรการทางฝ่ายบริหาร โดยต้องไปเจรจากับประเทศต้นทาง หรือมีมาตรการที่ไปกดดันด้านอื่นแทน แต่ไม่ควรกำหนดเป็นกฎหมาย ที่ไปก้าวล่วงราชอาณาจักรของประเทศอื่น ดังนั้น ที่ประชุมเห็นร่วมกันหรือไม่ว่า ควรกำหนดนิยามคำว่า “ผู้ใด” ในมาตรา ๕๘ ให้ชัดเจนว่าหมายถึงผู้ใด ส่วนกรณีประเด็นควรมีมาตรการควบคุมผู้ที่ไปติดต่อ เห็นว่า มีมาตรา ๕๘ กำหนดไว้อยู่แล้ว

ผู้แทนมูลนิธิรักษ์ไทย (นายวสุรัตน์ หอมสุด) ตามมาตรา ๕๘ ควรกำหนดว่า “ผู้ใด ผู้สนับสนุน หรือผู้ได้รับประโยชน์จากการกระทำความผิด...”

ผู้แทนเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (นายอดิสร เกิดมงคล) มาตรา ๕๘ กรณีผู้ได้รับ ประโยชน์เป็นบริษัท เห็นว่า ควรมีบทลงโทษให้ยกเลิกใบอนุญาตจัดทำงานกับบริษัทจัดทำงานนั้นด้วย

ผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ภายใต้โครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ (นางสาวขวัญฤทัย ศิริพัฒนโกศล) อาจจะถูกกำหนดเป็นวรรคสองหรือวรรคสามของมาตรา ๕๘ กรณีผู้ได้รับประโยชน์เป็นผู้ได้รับใบอนุญาตจัดหางานให้ยกเลิกใบอนุญาตจัดหางานของบริษัทนั้นด้วย

ฝ่ายเลขานุการ มาตรา ๔๑ ได้กำหนดให้อธิบดีมีอำนาจเพิกถอนใบอนุญาตไว้แล้ว

ผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ภายใต้โครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ (นางสาวขวัญฤทัย ศิริพัฒนโกศล) ถ้าเป็นกรณีของบริษัทหรือผู้ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้สนับสนุน จะต้องรับผิดชอบตามมาตรา ๔๑ หรือไม่

ผู้แทนเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (นายอดิศร เกิดมงคล) ตามมาตรา ๔๑ (๔) กำหนดให้อธิบดีกรมการจัดหางานมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาตได้ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศต้นทาง มีส่วนรู้เห็นหรือเป็นผู้สนับสนุนการไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องดังกล่าวในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ และอธิบดีได้มีหนังสือแจ้งเตือนให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศต้นทาง หรือห้ามมีส่วนเกี่ยวข้องกับกรณีดังกล่าวข้างต้นแล้ว แต่ผู้รับอนุญาตไม่ปฏิบัติตามหนังสือแจ้งเตือนของอธิบดี บริษัทหรือผู้ที่ได้รับใบอนุญาตจึงต้องรับผิดชอบตามมาตรา ๔๑ นี้ด้วย

ฝ่ายเลขานุการ ประเด็นที่สองของผู้แทนสำนักงานกฎหมาย เอส อาร์ (นางสาวอนุสราวดี มฤคศิริมาส) “การนำเข้า มีความหมายอย่างไร และลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๙ (๒) รวมถึงกลุ่มที่เป็นนายหน้าซึ่งเป็น sub - contact ด้วยหรือไม่” ซึ่งประเด็นนี้ มาตรา ๔ กำหนดนิยามคำว่า “การนำคนต่างด้าวมาทำงาน” หมายความว่า การดำเนินการใดๆ เพื่อนำคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ภายใต้บันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ หรือตามนโยบายของรัฐบาลว่าด้วยการจ้างแรงงานมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยจะมีค่าบริการหรือค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตาม

ประธาน กรณีประเด็น ลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๙ (๒) รวมถึงกลุ่มที่เป็นนายหน้าซึ่งเป็น sub - contact ด้วยหรือไม่

ที่ปรึกษาปลัดกระทรวงแรงงาน (นางเพียงภาพ วิทย์ขำนาญกุล) กรณีการนำคนต่างด้าวมาทำงาน จะไม่มี sub - contact

ผู้แทนเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (นายอดิศร เกิดมงคล) ขอเสนอว่าควรกำหนดข้อห้ามเรื่อง sub - contact ไว้ในบทบัญญัติของร่างกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้วย

ฝ่ายเลขานุการ ประเด็นที่สามของผู้แทนสำนักงานกฎหมาย เอส อาร์ (นางสาวอนุสราวดี มฤคศิริมาส) “มาตรา ๕๗ แห่งพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ คนที่พามาทำงานตามที่ตกลงกัน แต่มีลักษณะค้ำมนุษย์จะมีบทลงโทษอย่างไร เช่น เพิกถอนใบอนุญาต หรือพักใช้ใบอนุญาตหรือไม่”

ประธาน ถ้ามีการกระทำผิดที่ครบองค์ประกอบของความผิดฐานค้ำมนุษย์ บุคคลนั้นต้องถูกลงโทษโดยการเพิกถอนใบอนุญาต หรือพักใช้ใบอนุญาต

ผู้แทนองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) (นางสาวศิริวรรณ หลิมสกุล) ก่อนที่จะต่อใบอนุญาตทุกสองปีมีการตรวจสอบประวัติของบริษัทก่อนหรือไม่ว่ามีการกระทำความผิดเข้าข่ายค้ำมนุษย์หรือไม่ จึงเห็นว่าก่อนต่อใบอนุญาตควรมีการตรวจสอบย้อนหลังติดตามว่ามีการกระทำผิดเข้าข่ายการค้ำมนุษย์หรือไม่

ผู้แทนองค์การ Human Rights Watch (Mr. Phil Robertson) กรณีที่บริษัทจัดหางานถูกเพิกถอนใบอนุญาตแล้วไปเปิดบริษัทใหม่ ถ้าบริษัทจัดหางานนี้กระทำความผิดฐานค้ำมนุษย์ บริษัทนี้รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องที่เป็น

คน กรรมการ หรือผู้บริหารต้องถูกลงโทษโดยต้องห้ามทำงานเกี่ยวกับการจัดหางาน และต้องถูก Blacklist ทั้งหมด ทั้งบริษัท กรรมการ และผู้บริหาร โดยระบุเลขบัตรประจำตัวประชาชน หรือเลขทะเบียนบริษัท โดยให้ผู้ที่ถูก Blacklist ทั้งหมด ไม่สามารถต่อใบอนุญาตหรือขอใบอนุญาตใหม่ได้

ผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ภายใต้โครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ (นางสาวขวัญฤทัย ศิริพัฒน์โกศล) ตามมาตรา ๑๐ (๕) แห่งพระราชกำหนดการนำเข้าฯ ได้กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานไว้กว้างๆ ควรกำหนดเพิ่มเรื่องคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๐ (๕) ด้วยหรือไม่

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว

มติที่ประชุม เห็นชอบให้เป็นข้อเสนอของคณะทำงานว่า “ควรกำหนดให้มีการขึ้น Blacklist กรรมการ ผู้บริหาร และบริษัทที่กระทำความผิด โดยระบุเลขประจำตัวประชาชน หรือเลขทะเบียนบริษัท ในการขึ้น Blacklist ด้วย (ให้กำหนดเป็นเรื่องคุณสมบัติ และลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๐(๕) แห่งพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ด้วย) กำหนดให้ผู้กระทำความผิดที่ขึ้น Blacklist ไม่สามารถต่อใบอนุญาตหรือขอใบอนุญาตใหม่”

ฝ่ายเลขานุการ (๒) ผู้แทนองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) (นางสาวศิริวรรณ หลิมสกุล) ประเด็นที่หนึ่ง ควรมีการพัฒนาทักษะให้ความรู้แก่แรงงานข้ามชาติ การรับรองความสามารถของแรงงาน เปิดโอกาสในการทำงานในประเทศไทย มีแรงจูงใจอย่างไรบ้าง การเปลี่ยนนายจ้างควรให้มีความชัดเจน ไม่ถือว่าผิดกฎหมาย การจำกัดอาชีพ และ ทำโมเดลทั้งหมดโดยผลักภาระให้นายจ้าง

ประธาน การรับรองความสามารถของแรงงานคนไทยจะมีการรับรองความสามารถ โดยมีใบอนุญาต หรือใบรับรอง เช่น กรณีใบรับรองของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเมื่อผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจะได้รับใบรับรองผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งถ้าเป็นกรณีของแรงงานต่างด้าวควรให้มีการพัฒนาทักษะและออกใบรับรองให้แรงงานต่างด้าวเมื่อผ่านการทดสอบแต่ละระดับใช่หรือไม่ และของประเทศอื่นกำหนดไว้อย่างไร

ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (นายชัยยศ อยู่ทรัพย์) ในหลายประเทศได้กำหนดให้แรงงานต่างชาติเข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือ เพื่อที่เขาจะได้พัฒนาระบบงานของเขา ยกตัวอย่างประเทศสิงคโปร์ ตั้งแต่เริ่มเข้ามาซึ่งถ้าเป็นงานที่อันตรายต้องเข้ารับการอบรมในเรื่อง Safety ก่อนจึงจะทำงานได้ ถ้าสอบไม่ผ่านก็ไม่ให้เข้าทำงาน ถ้าสอบไม่ผ่านสองครั้งจะถูกส่งกลับไม่ให้เข้าทำงาน เพราะถ้านายจ้างให้เข้าทำงานนายจ้างต้องรับผิดชอบ ถ้าเป็นงานระดับฝีมือต้องเข้ารับการอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือและขึ้นบัญชีไว้ว่าคนนี้ผ่านการทดสอบแล้ว เมื่อใบอนุญาตทำงานหมดอายุต้องกลับประเทศของตนเมื่อกลับมาใหม่ก็สามารถเข้ามาทำงานได้ โดยใช้ใบทดสอบมาตรฐานฝีมือใบเดิม เพื่อลดปัญหาในการทดลองแรงงาน ซึ่งถ้าไม่มีใบนี้เข้าไปทำงานไม่ได้ และประเทศมาเลเซียกรณีของ Safety จะบังคับไว้เหมือนกันว่าต้องผ่านการอบรมก่อน

ผู้แทนองค์การ Human Rights Watch (Mr. Phil Robertson) ควรกำหนดให้ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเป็นภาระของนายจ้าง

ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (นายชัยยศ อยู่ทรัพย์) เคยพบแต่นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม แต่มีบางกรณีที่นายจ้างจะทำสัญญาไว้ว่าถ้าลูกจ้างออกจากงานภายในระยะเวลาที่กำหนดลูกจ้างต้องรับผิดชอบ เช่น กำหนดว่าถ้าผ่านการฝึกอบรมแล้วภายในหกเดือนห้ามลูกจ้างออกจากงาน มิฉะนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบ

ผู้แทนคณะกรรมการด้านสิทธิแรงงาน เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (นางสาวปริดา ทองขุมนุม) เจื่อนไซท์ที่กำหนดไว้ต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกรณีที่นายจ้างละเมิดสิทธิของลูกจ้าง เช่น ถ้าภายในหกเดือนลูกจ้างถูกละเมิดสิทธิแล้วจะออกจากงานไม่ได้

ประธาน ต้องไม่ใช่กรณีที่ลูกจ้างลาออกเองเพราะได้งานใหม่ เพราะนายจ้างเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมไปแล้ว แต่ถ้าเป็นกรณีที่ลูกจ้างถูกละเมิดสิทธินายจ้างต้องรับผิดชอบ

ผู้แทนองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) (นางสาวศิริวรรณ หลิมสกุล) ประเด็นเรื่องการเปลี่ยนนายจ้าง และการจำกัดอาชีพการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งการจำกัดอาชีพการทำงานของคนต่างด้าว เท่าที่เคยศึกษามาจะมีช่องทางให้คนต่างด้าวสามารถทำงานได้ในงานบางประเภทที่ภาครัฐเห็นว่ามีการขาดแคลน เช่น กรณีของประเทศได้หวั่นในงานบางภาคที่หาคนได้หวั่นทำงานไม่ได้จริงๆ จะออกประกาศให้คนได้หวั่นสมัครก่อนประมาณหนึ่งเดือน แล้วจึงสามารถหาคนต่างด้าวมาทำงานได้ เพียงแต่ว่าภาครัฐต้องเป็นผู้กำหนดว่ามีจำนวนกี่เปอร์เซ็นต์ของกำลังแรงงานภาคนั้น ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้เขาทำงานอื่นที่ตรงกับลักษณะงานของเขาจริงๆ ได้ ปัญหาที่พบคือ พบคนต่างด้าวในร้านขายของชำ ซึ่งเป็นเรื่องผิดกฎหมาย แต่ในความเป็นจริงก็มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากที่ทำงานอยู่ในภาคนี้ ทำอย่างไรที่จะกำหนดงานได้ตรงกับความเป็นจริงว่าคนต่างด้าวทำงานอยู่ในภาคไหน

ประธาน ในสาขาอาชีพที่ขาดแคลนต้องมีการเปิดรับคนไทยก่อน ซึ่งถ้าหากคนไทยไม่ได้แล้วจึงจะรับคนต่างด้าว เช่น งานสาขาอาชีพภาคบริการ ภาคก่อสร้าง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานภาคบริการ

ผู้แทนองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) (นางสาวศิริวรรณ หลิมสกุล) ข้อกำหนดงานจ้างผู้ประสานงานด้านภาษาที่กระทรวงแรงงานกำหนดว่าให้เปิดจ้างคนไทยก่อนและถ้าไม่มีคนไทยค่อยรับคนต่างด้าว และต้องมีสัดส่วนหนึ่งต่อร้อยของคนไทย ซึ่งไม่แน่ใจว่าจะนำมากำหนดไว้ภาคบริการได้หรือไม่

ผู้แทนเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (นายอดิศร เกิดมงคล) ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ กำหนดอาชีพห้ามคนต่างด้าวทำ แต่พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดอาชีพให้คนต่างด้าวทำ ซึ่งเห็นว่าควรออกแบบเป็นว่ากำหนดอาชีพที่ให้คนต่างด้าวสามารถทำได้ ซึ่งอาจจะกำหนดภาคใหญ่

ประธาน ควรกำหนดภาคบริการเป็นกรอบใหญ่ไว้ ไม่ควรกำหนดขอบเขตว่าเป็นงานลักษณะใด ซึ่งงานภาคบริการ อาจรวมถึง พนักงานเสิร์ฟ พนักงานล้างจาน หรือพนักงานต้อนรับ

ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (นายชัยยศ อยู่ทรัพย์) เท่าที่ทราบคือไม่ได้กำหนดเป็นกฎหมาย แต่กำหนดเป็นนโยบายของรัฐบาลนั้นๆ เช่น กรณีของประเทศสิงคโปร์จะกำหนดเป็นภาคไว้ เช่น ภาคบริการ แต่ต้องการจ้างแค่ไหนจะกำหนดสัดส่วนไว้ เช่น งานก่อสร้างจะสัดส่วนว่ามีคนสิงคโปร์หนึ่งคนต่อคนต่างด้าวห้าคน ประเทศมาเลเซียกำหนดเป็นรายภาคเช่นกัน เช่น ภาคเกษตร

ที่ปรึกษาปลัดกระทรวงแรงงาน (นางเพียงภาพ วิทย์ขำนาญกุล) ควรคำนึงถึงขนาดของสถานประกอบการที่มีขนาดเล็กด้วย เช่น ร้านก๋วยเตี๋ยว

ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (นายชัยยศ อยู่ทรัพย์) แนวคิดของแต่ละประเทศไม่เหมือนกัน เช่น ประเทศสิงคโปร์ถ้าเป็นร้านเล็กๆ จะไม่ให้จ้างคนต่างด้าว เพราะต้องการให้ประกอบอาชีพโดยดำเนินการทางธุรกิจโดยหาประสบการณ์ด้วยตนเอง

ผู้แทนเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (นายอดิศร เกิดมงคล) ต้องดูงานวิจัยว่าทิศทางการเคลื่อนตัวของแรงงานในอนาคตเป็นอย่างไร ซึ่งในสองสามปีที่ผ่านมาอาชีพเล็กๆ ต้องการแรงงานต่างด้าวสูงมาก

ประธาน กรณีกาหนดสัดส่วนอาจจะเป็นเชิงนโยบายซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปตามเศรษฐกิจ แต่กรณีของการพัฒนาเห็นด้วยว่าต้องมีการพัฒนาแรงงานต่างด้าว และให้เขาสามารถมีใบรับรองเพื่อที่จะสามารถกลับมาทำงานได้ หรือควรที่จะกำหนดอายุของคนต่างด้าวหรือไม่ว่าต้องมีอายุเท่าไรถึงจะทำงานได้ หรือกำหนดระยะเวลาว่าสามารถอยู่ทำงานได้นานเท่าไร โดยกำหนดไว้ในกฎหมาย

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว

มติที่ประชุม เห็นชอบให้เป็นข้อเสนอของคณะทำงานว่า “การจำกัดอาชีพควรกำหนดเรื่องสัดส่วนการจ้างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว และควรกำหนดประเภทงานที่ขาดแคลนของตลาดแรงงานไทย เช่นงานในภาคบริการ ภาคก่อสร้าง ให้แรงงานต่างด้าวทำได้”

ที่ปรึกษาปลัดกระทรวงแรงงาน (นางเพียงภาพ วิทย์ชำนานกุล) การกำหนดกฎหมายควรกำหนดกรอบกว้างๆ ที่ครอบคลุมพอสมควรโดยใช้อันเดียวที่สามารถบริหารจัดการปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นตามสภาพการณ์ ณ เวลานั้น

ประธาน เสนอว่าในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไม่ควรกำหนดว่าทุกสองปี เช่น ถ้าเป็นแรงงานต่างด้าวที่ดีให้อยู่ทำงานในประเทศไทยได้สปี หรือรวมผู้ติดตามได้อีกหนึ่งคน

ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (นายชัยศ อยุธยาทรัพย์) หลายประเทศจำกัดด้วยอาชีพ ถ้ามีเงินเดือนน้อยจะไม่ให้ visa ผู้ติดตาม

ผู้แทนองค์การ Human Rights Watch (Mr. Phil Robertson) ให้ข้อสังเกตว่าแรงงานต่างด้าวอยู่กับครอบครัวที่ประเทศไทยอยู่แล้ว เช่น ที่จังหวัดระยอง มีครอบครัวชาวกัมพูชาอยู่ในประเทศไทยสปีแล้ว มีลูกหลานเกิดขึ้น ซึ่งเห็นด้วยกับแนวคิดที่ว่าถ้าอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งควรจะให้เขาอยู่ต่อไปได้ ซึ่งเท่าที่พบ นายจ้างต้องการแรงงานชาวกัมพูชา หรือชาวพม่าที่พูดภาษาไทยได้และมีประสบการณ์ ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะขึ้นมาเป็น super visor ผู้ควบคุม เพื่อที่จะสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานและสื่อสารกับนายจ้างได้ ซึ่งนายจ้างต้องการแรงงานที่มีฝีมือเนื่องจากรู้งานและมีความสามารถ รัฐบาลไทยจึงต้องมีนโยบายที่สามารถให้แรงงานที่มีฝีมือเหล่านี้อยู่ทำงานต่อไปได้เป็นระยะเวลาที่นานกว่าปัจจุบัน ไม่ใช่มีการเปลี่ยนแปลงทุกปี

ที่ปรึกษาปลัดกระทรวงแรงงาน (นางเพียงภาพ วิทย์ชำนานกุล) กฎหมายคงต้องครอบคลุมทั้งกรณีของกลุ่มที่อยู่ในประเทศไทยมานานและเข้าเมืองมาโดยผิดกฎหมาย กับกลุ่มที่จะเข้ามาทำงานในลักษณะของ MOU เนื่องจากการดูแลจะไม่เหมือนกัน ซึ่งขณะนี้ที่มีอยู่เป็นล้านคนจะมีความสามารถทำให้เขาปรับสถานะมีเอกสารรับรองบุคคล (Certificate Of Identity) ได้หรือไม่ หรือมีเอกสารของประเทศต้นทางได้หรือไม่ และถ้าเป็นกลุ่มที่ไม่สามารถให้เขาได้สถานะที่ถูกต้อง ถามว่ายังต้องดูแลเขาอีกหรือไม่ หรือถ้าเขายังมีกำลังทำงานให้เราแต่เขาไม่มีสถานะที่ถูกต้องจะอย่างไร ซึ่งเป็นปัญหาอุปสรรคที่ประเทศไทยต้องคำนึงถึงด้วย

ผู้แทนเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (นายอดิศร เกิดมงคล) ไม่เห็นด้วยกับการกำหนดระยะเวลายาวนานว่าก็ปี เนื่องจากพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ๒๕๕๑ ได้กำหนดระยะเวลาไว้ว่าต่อใบอนุญาตได้ทุกสองปี ยกเว้นกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือที่ต่อใบอนุญาตทุกสองปีแล้วให้กลับไปก่อนแล้วเข้ามาทำงานใหม่ ซึ่งเข้าใจปัญหาอยู่ที่กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือที่ครบสองปีแล้วให้กลับไปก่อนแล้วมาใหม่ แต่ว่ากลุ่มแรกให้ต่อทุกสองปี ว่ามันคือ subcontrol เพื่อพิจารณาว่าเมื่อครบสองปีแล้วสามารถทำงานต่อได้หรือไม่ ความต้องการแรงงานในประเภทนี้ยังมีอยู่หรือไม่ซึ่งเป็นการให้อำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่ในการพิจารณา ยังมีความต้องการแรงงานในประเภทนี้ยังมีอยู่หรือไม่ เพราะถ้ากำหนดระยะเวลาให้อยู่ยาวนานเป็นสปีจะควบคุมไม่ได้ ถ้าความต้องการไม่มีแล้วไม่สามารถออกใบอนุญาตทำงานให้ได้ เห็นว่าการกำหนดให้ต่อใบอนุญาตได้

ทุกสองปีเหมาะสมแล้วเพียงแต่ไม่ควรกำหนดว่าต้องเป็นแรงงานที่มีฝีมือเท่านั้นที่จะต่อใบอนุญาตได้ทุกสองปี แต่เมื่อเป็นแรงงานไม่มีฝีมือพอครบสองปีแล้วให้กลับบ้านไปก่อน กรณีนี้คือปัญหา

ประธาน มาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่กำหนดว่า ใบอนุญาตให้มีอายุไม่เกินสองปีนับวันวันออกนั้น เพื่อเป็นการควบคุมติดตามซึ่งเป็นสิ่งที่ดี แต่ว่าผลเสียคือ ทำให้มีการเสียค่าใช้จ่ายในการต่อใบอนุญาตบ่อย และทำให้เกิดช่องทางการเรียกรับผลประโยชน์ได้ ทำอย่างไรที่จะอุดช่องว่างเหล่านี้ได้

ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (นายชัยศ อู่ทรัพย์) การที่กฎหมายกำหนดไว้ว่าสองปี อำนาจการจ้างจะอยู่ที่นายจ้าง นายจ้างอาจขอใบอนุญาตแค่ครั้งละหนึ่งปีเพราะไม่มั่นใจว่า ลูกจ้างจะหนีไปก่อนหรือไม่ถ้าต่อใบอนุญาตสองปีจะเสียค่าใช้จ่ายแพงกว่าหนึ่งปี กฎหมายไม่ได้ห้ามสามารถต่อได้เรื่อยๆ แต่ปัญหาคือกลุ่มที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย พวกบัตรสีชมพู ที่เราต้องการให้เขากลับไปเอาเอกสารเข้าเมืองที่ถูกต้องจากประเทศต้นทาง ถ้ามี passport แล้วจะเข้ากระบวนการตามกฎหมายนี้ ก็สามารถอยู่ได้เรื่อยๆ แล้วแต่ว่านายจ้างจะจ้างหรือไม่ นายจ้างไม่จ้างต่อก็ส่งกลับไม่เกี่ยวกับรัฐ รัฐเพียงแค่ออกใบอนุญาตให้เท่านั้น

ประธาน การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เราไม่ได้ passport หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate Of Identity) ขณะนี้กำลังเร่งรัดประเทศต้นทางให้ออก passport ซึ่งกระทรวงแรงงานกำลังพิจารณาอยู่ว่าจะทำอย่างไร เราไม่สามารถควบคุมประเทศต้นทางได้ ซึ่งกระทรวงแรงงานกำลังหาหรือกันอยู่ว่าจะแก้ปัญหานี้ได้อย่างไร

ผู้แทนคณะทำงานด้านสิทธิแรงงานเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (นางสาวปริดา ทองชุมนุญ) ตอนนี้มีสองกลุ่มคือ กลุ่มแรงงานที่เข้ามาตาม MOU กับกลุ่มแรงงานที่เป็นกลุ่มพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งปัญหาคือกลุ่มที่มีใบอนุญาตทำงานโดยผ่านการพิสูจน์สัญชาติและได้สิทธิการทำงานโดยอาศัยมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งเป็นปัญหาที่สะสมมาประมาณสามถึงสี่ปี คืออนุญาตทำงานได้สองปีแล้วต่อใบอนุญาตได้สองปีและหลังจากนั้นไม่มีมติคณะรัฐมนตรีอยู่ช่วงหนึ่งจึงทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องกลับไปสู่แรงงานที่ต้องถือบัตรชั่วคราวที่ไม่มีเอกสารอะไร เราจะแก้ไขปัญหากลุ่มคนที่เคยผ่านการพิสูจน์สัญชาติมาแล้วกลับมาเป็นคนที่ไม่มีเอกสารเหล่านี้ได้อย่างไร ซึ่งปัญหาที่พบคือ ลูกจ้างทำงานบ้าน และกลุ่มที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วใบอนุญาตเพิ่งจะหมดอายุแล้วไม่มีแนวทางหลังจากนี้ว่าจะทำอย่างไร จึงต้องการให้มีแนวปฏิบัติที่มีความชัดเจน

ที่ปรึกษาปลัดกระทรวงแรงงาน (นางเพียงภาพ วิทย์ขำนาญกุล) กรณีนี้เป็นเรื่องเร่งด่วนในการต่อใบอนุญาตทำงานตามผู้แทนคณะทำงานด้านสิทธิแรงงาน เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (นางสาวปริดา ทองชุมนุญ) กล่าว คือต้องมีมติคณะรัฐมนตรีเพื่อรองรับ ถ้ามติคณะรัฐมนตรีให้สองปีแล้วจบไม่รองรับ กลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มที่ไม่ได้สถานะในการทำ work permit ใหม่ เพราะมติคณะรัฐมนตรีไม่รองรับ ซึ่งจะแตกต่างกับกรณีของ MOU ที่ออกใบอนุญาตให้สองปี ต่ออายุสองปี แล้วออกไปภายในสามสิบวันแล้วกลับมาใหม่ อย่างกรณีของประมง กับแปรรูปที่ให้ต่ออายุบัตรสีชมพู ถ้าไม่มีมติคณะรัฐมนตรีเขาก็ไม่สามารถอยู่ได้

ผู้แทนคณะทำงานด้านสิทธิแรงงาน เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (นางสาวปริดา ทองชุมนุญ) เห็นว่าบุคคลที่เคยผ่านการพิสูจน์สัญชาติ มีใบอนุญาตทำงานและหนังสือเดินทางแล้ว ควรมีสิทธิต่อใบอนุญาตได้ทุกสองปีโดยไม่ต้องรอมมติคณะรัฐมนตรี เนื่องจากประเทศไทยมีปัญหาสถานการณ์ทางการเมืองที่ไม่นิ่ง และนโยบายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ประธาน กลุ่มนี้เป็นกลุ่มเก่าซึ่งยังไม่มียกเว้นมติคณะรัฐมนตรีรองรับ โดยหลักการแล้วต้องผลักดันบุคคลเหล่านี้ออกไป และนำเข้ามาตาม MOU แต่เมื่อเขาไม่ต้องการทำแบบนั้นเพราะเสียเวลาเขาจึงทำผิดกฎหมาย

ที่ปรึกษาปลัดกระทรวงแรงงาน (นางเพียงภาพ วิทย์ขำนาญกุล) มติคณะรัฐมนตรีที่ให้มาขึ้นทะเบียน One Stop Service เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๙ เปิดรับทั้งหมดในกรณีที่มีหนังสือเดินทาง หรือหลักฐานการพิสูจน์สัญชาติ Nationality Verification - NV ไม่ได้เปิดเฉพาะบุคคลที่ต่ออายุบัตรสีชมพู ซึ่งอนุญาตให้สองปีโดยจะหมดอายุเดือนมีนาคม ๒๕๖๑

ผู้แทนเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (นายอดิศร เกิดมงคล) การอนุญาตให้ทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ มี ๔ กรณี คือ ตามมาตรา ๙ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ ซึ่งกรณีของ MOU กับ NV อยู่ในกรณีของมาตรา ๙ ซึ่งถ้าบุคคลตามมาตรา ๑๓ สามารถพัฒนาเป็นบุคคลตามมาตรา ๙ ได้ โดยไม่จำเป็นต้องทำงานสองปีแล้วรวมมติคณะรัฐมนตรีเป็นครั้งๆ ไปสามารถขอต่อเนื่องได้ ปัญหาคือเรื่องการเข้าเมืองตามมาตรา ๑๒ (๓) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ กำหนดว่า ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาราชอาณาจักรเพื่อมีอาชีพเป็นกรรมกร จึงต้องขอมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้ NV สามารถทำงานกรรมกรได้ เมื่อไม่มีมติคณะรัฐมนตรีมารองรับอย่างต่อเนื่องกรณีของ NV จึงไม่สามารถไปต่ออายุเล่มเพื่อขออนุญาตทำงานต่อได้ ถ้าสามารถนำกลุ่มคน NV ให้กลายเป็นคนที่ถูกกฎหมายโดยเข้ามาสู่ระบบ MOU โดยถือเป็นการเข้าโดยอัตโนมัติ เมื่อหนังสือเดินทางกำลังจะหมดอายุให้ไปต่ออายุหนังสือเดินทางและมาขออนุญาตทำงานได้ตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ต่อไป ก็จะกลายเป็นเรื่องปกติของระบบ

ที่ปรึกษาปลัดกระทรวงแรงงาน (นางเพียงภาพ วิทย์ขำนาญกุล) ปัญหาคือ กรณีของ NV ทางประเทศพม่าไม่ได้ยอมรับว่าเป็นคนพม่าร้อยเปอร์เซ็นต์ เขาก็ไปใช้วิธีเดิมคือ ให้มีบัตรประจำตัวประชาชนทะเบียนบ้านเพื่อไปทำหนังสือเดินทาง ซึ่งมีส่วนน้อยที่สามารถทำตรงนี้ได้และประเทศพม่าก็ยกเลิก NV แล้ว ถ้าไปขอต่อที่ประเทศพม่าก็ทำไม่ได้เพราะไม่มีระบบนี้แล้วซึ่งเป็นมติคณะรัฐมนตรีของประเทศพม่าเช่นเดียวกัน ถ้าจะทำหนังสือเดินทางมีวิธีเดียวคือต้องไปทำหนังสือเดินทางที่ออกโดยกระทรวงการต่างประเทศ เช่นเดียวกับประเทศกัมพูชา ที่มีเอกสารรับรองบุคคล (Certificate Of Identity - CI) ซึ่งขณะนี้ไม่มีเอกสารรับรองบุคคล Certificate Of Identity แต่ใช้ Traveling document เอกสารที่ใช้ในการเดินทางแทน กรณีนี้คือปัญหาของประเทศต้นทาง ซึ่งทำให้การจัดการของประเทศไทยทำได้ยาก ถ้าประเทศต้นทางยินดีที่จะต่อ NV ก็ไม่มีปัญหา แต่ปัญหาคือเขาไม่ต่อ NV เพราะพวกนี้ต้องมีหนังสือเดินทางที่เป็นสากล เช่นเดียวกับประเทศกัมพูชาต้องมีหนังสือเดินทางสากล สถานะของคนต่างด้าวพวกนี้จึงต้องมาใช้บัตรสีชมพูเพื่อใช้ทำงาน

ประธาน ขอให้ที่ประชุมเสนอความเห็นกรณีนี้ว่าประเทศไทยควรจะแก้ไขอย่างไรเพื่อไม่ให้เกิดความสับสน เพราะว่าโดยหลักการของการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน สิ่งที่สำคัญถึงคือ (๑) เรื่องความมั่นคง (๒) การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ว่ามีความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน ซึ่งนโยบายคือการนำเข้าแรงงานโดยถูกกฎหมาย โดยให้มีความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด ซึ่งประเทศไทยพยายามปรับปรุง แต่ประเทศต้นทางปรับปรุงบ้างไม่ปรับปรุงบ้าง ทำอย่างไรที่เราสามารถควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวได้ และประเทศต้นทางให้ความร่วมมือด้วย

ผู้แทนคณะทำงานด้านสิทธิแรงงาน เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (นางสาวปรีดา ทองชุ่มนุ้ม) ขอเสนอ ๒ ประเด็น คือ (๑) กลุ่มบุคคลที่เป็น MOU กับกลุ่มที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วควรมีสิทธิได้รับการต่อใบอนุญาตทำงานทุกสองปี สิทธิของผู้ที่เป็นแรงงานมีฝีมือ ซึ่งกลุ่มนี้จะต้องมีหนังสือเดินทางแบบสากล (Ordinary Passport) เรื่อง NV ถ้ากังวลในเรื่องเอกสารคิดว่าต้องเป็นหนังสือเดินทางแบบสากล (Ordinary Passport) เพราะจะทำให้สบายใจในเรื่องการออกใบอนุญาตทำงานทุกสองปีโดยไม่ต้องรวมมติคณะรัฐมนตรีและไม่ทำให้เกิดความสับสนในอนาคต (๒) กรณีของบุคคลที่ถือบัตรสีชมพูถูกจำกัดสิทธิในเรื่องของ

กระบวนการคุ้มครองต่างๆ ตั้งแต่เรื่องการเดินทาง การประกันสังคม หรือเงินทดแทน ควรให้เขามีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และกฎหมายประกันสังคมเท่าเทียมกับแรงงานไทย

ที่ปรึกษาปลัดกระทรวงแรงงาน (นางเพียงภาพ วิทย์ชำนานกุล) มีข้อจำกัดในเรื่องหนังสือเดินทาง (Ordinary Passport) เพราะเอกสารที่ต้องนำมาใช้ประกอบคือบัตรประจำตัวประชาชนและทะเบียนบ้าน และเราเคยเจรจากับประเทศพม่าภายใต้ MOU ซึ่งเป็นปัญหากับนายจ้างเพราะถ้ากลับไปทำหนังสือเดินทาง ต้องใช้เวลานานตั้งแต่หนึ่งเดือนถึงหกเดือนและกรณีที่เราไม่มีแรงงานมาแทนที่ให้นายจ้างและแรงงานพม่าบอกว่าถ้าเขากลับไปทำหนังสือเดินทางแล้วกลับมา นายจ้างต้องรับเข้าทำงานเหมือนเดิม การเจรจาถึงไม่ประสบความสำเร็จ เพราะสถานประกอบการเขารับไม่ได้

ผู้แทนองค์การ Human Rights Watch (Mr. Phil Robertson) กรณีของบุคคลที่ถือบัตรสีชมพู มีปัญหาเรื่องการจำกัดสิทธิในการออกนอกพื้นที่ ซึ่งพอถูกตำรวจจับมีปัญหาเรื่องการทำร้ายร่างกายละเมิดสิทธิเขา ทำให้เกิดโอกาสการคอร์รัปชันของนายหน้าเพราะรู้ว่าพวกที่ถือบัตรสีชมพูออกนอกพื้นที่ไม่ได้ และจากการสอบถามแรงงานต่างด้าวว่าต้องการเข้าระบบ MOU หรือไม่ แรงงานต่างด้าวบอกว่าระบบ MOU มีค่าใช้จ่ายสูง ใช้เวลานาน เลยใช้ระบบติดต่อนายหน้าโดยข้ามชายแดนเองถึงแม้มีความเสี่ยงแต่เสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่า ทำอย่างไรให้ระบบ MOU มีความรวดเร็ว และคุ้มค่า ซึ่งระบบ MOU ได้ผ่านการรับรองของรัฐบาลสองประเทศแล้วควรจะให้คนกลุ่มนี้อยู่ทำงานได้เป็นระยะเวลาอันยาวนาน และมีสิทธิเปลี่ยนนายจ้างได้ เช่น ถ้าเป็นระบบ MOU ให้ต่ออายุได้ทุกสี่ปี ถ้าเป็นกรณีบัตรสีชมพูให้ต่ออายุได้ทุกสองปี

ผู้แทนคณะทำงานด้านสิทธิแรงงาน เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (นางสาวปริดา ทองชุมนุม) การที่ประกันสังคมตั้งข้อจำกัดตรงนี้เป็น การส่งเสริมให้นายจ้างทั้งหน้าที่ของตนเองในการที่จะขึ้นทะเบียนลูกจ้างกับสำนักงานประกันสังคมในเรื่องของเงินทดแทนและประกันสังคม ปัญหาที่พบคือแรงงานต่างด้าวมือขาด ขาดขาด เสียชีวิตเป็นจำนวนมาก แต่ประกันสังคมไม่มีความเข้มงวดกับนายจ้างในเรื่องของเงินกองทุน เมื่อประกันสังคมไม่เข้มงวดนายจ้างก็จะละเลยเรื่องการดูแลความปลอดภัยเพราะนายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุน

ประธาน ควรกำหนดว่ากรณีของลูกจ้างที่ประสบอันตรายควรเอาเงินของประกันสังคมจ่ายเงินไปก่อนแล้วไปเรียกเก็บจากนายจ้าง

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว

มติที่ประชุม เห็นชอบให้เป็นข้อเสนอของคณะทำงานว่า “แรงงานต่างด้าวที่มีบัตรชมพู กรณียังไม่ผ่านการตรวจสุขภาพไทยที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานชั่วคราว และควรได้รับการคุ้มครองด้านแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม ให้เท่าเทียมกับแรงงานไทย ไม่ควรแบ่งแยกการให้ความคุ้มครองตามกฎหมาย และในกรณีลูกจ้างต่างด้าวประสบอันตรายให้กองทุนออกเงินช่วยเหลือไปก่อน แล้วไปเรียกเก็บกับนายจ้าง

ผู้แทนองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) (นางสาวศิริวรรณ หลิมสกุล) เห็นว่านอกเหนือจากค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตามความเห็นของผู้แทน ผู้แทนองค์การ Human Rights Watch (Mr. Phic Robertson) แล้ว ควรกำหนดให้ค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพ และค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงานทั้งหมดเป็นภาระของนายจ้าง

ผู้แทนเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (นายอดิศร เกิดมงคล) ให้รวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการจัดหางานทั้งหมดให้เป็นภาระของนายจ้างด้วย

ผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ภายใต้โครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ (นางสาวขวัญฤทัย ศิริพัฒนโกศล) ควรมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการเข้าถึงข้อมูลหรือการใช้ฐานข้อมูล อันเป็นการบูรณาการข้อมูลร่วมกัน โดยกำหนดเป็นฐานข้อมูลกลางเกี่ยวกับการบริหารแรงงานต่างด้าว และควรมีบทบัญญัติเกี่ยวกับคณะกรรมการที่มีอำนาจในการบริหารจัดการข้อมูลแรงงาน

ผู้แทนคณะทำงานด้านสิทธิแรงงานเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (นางสาวปริดา ทองชุมนุญ) มีกรณีที่แรงงานข้ามชาติเป็นผู้เสียหายในคดีอาญา ที่ถูกกระทำละเมิดทางเพศ หรือถูกกระทำให้เสียชีวิต ซึ่งในช่วงสองปีที่ผ่านมากระทรวงยุติธรรมเริ่มปฏิเสธสิทธิการให้เงินเยียวยาบุคคลเหล่านี้ โดยให้เหตุผลว่าเป็นแรงงานที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ซึ่งแรงงานที่ถือบัตรสีชมพูจะมีปัญหา

ผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ภายใต้โครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ (นางสาวขวัญฤทัย ศิริพัฒนโกศล) ควรมีการเชื่อมข้อมูลระหว่างกองทุนผู้เสียหายในคดีอาญากับฐานข้อมูลกลางเพื่อให้ครบกระบวนการ

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว

มติที่ประชุม เห็นชอบให้เป็นข้อเสนอของคณะทำงาน ดังนี้

๑. ควรให้มีฐานข้อมูลกลางเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอยู่ที่กระทรวงแรงงาน โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง) กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกระทรวงยุติธรรม และควรมีคณะกรรมการนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวระดับชาติที่มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานภายใต้พระราชบัญญัติ

๒. กรณีมีการละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าว เงินเยียวยาผู้เสียหายปัจจุบัน กระทรวงยุติธรรมปฏิเสธการจ่ายให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ควรมีการพิจารณาในประเด็นดังกล่าวด้วย

ผู้แทนคณะทำงานด้านสิทธิแรงงาน เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (นางสาวปริดา ทองชุมนุญ) การประชุมคราวที่แล้วผู้แทนองค์การ Human Rights Watch (Mr. Phil Robertson) ได้เสนอเรื่องร้องทักท้วงโทษเรื่องการยึดใบอนุญาตทำงาน เห็นควรเพิ่มบทลงโทษไว้ในหมวด ๖ ในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้หรือไม่ เพราะกฎหมายไม่มีความชัดเจนในการลงโทษนายจ้างในกรณีที่นายจ้างยึดใบอนุญาตทำงาน หรือเอกสารอื่นๆ ของลูกจ้าง เนื่องจากแรงงานประมงมีปัญหาในกรณีนี้เป็นจำนวนมาก จึงควรกำหนดบทลงโทษนายจ้างในกรณีให้ชัดเจน

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว

มติที่ประชุม เห็นชอบให้เป็นข้อเสนอของคณะทำงานว่า “ควรกำหนดบทลงโทษนายจ้างให้ชัดเจนในกรณีที่นายจ้างยึดใบอนุญาตทำงาน หนังสือเดินทาง หรือเอกสารอื่นของลูกจ้างต่างด้าว”

ผู้แทนมูลนิธิวีรภักดิ์ไทย (นายวสุรัตน์ หอมสุด) ควรกำหนดนิยามคำว่า “แรงงานบังคับ” ไว้ในร่างกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้วย เพราะปัจจุบันจะกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑

ผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ภายใต้โครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ (นางสาวขวัญฤทัย ศิริพัฒนโกศล) เห็นว่าการกำหนดค่านियามอยู่ตรงไหนก็ได้ แต่ต้องกำหนดไว้ใน

กฎหมายเดียว และควรกำหนดฐานความผิดเกี่ยวกับแรงงานบังคับไว้ เนื่องจากไม่มีฐานความผิดแรงงาน บังคับ

ผู้แทนคณะทำงานด้านสิทธิแรงงานเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (นางสาวปรีดา ทองขุมนุ่ม) มีปัญหาเรื่องต่อสู้อุตสาหกรรมในชั้นศาล ในเรื่องการหาข้อมูลพิสูจน์เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ เพราะว่าจะเอนเอียงไป ทางการละเมิดกฎหมายแรงงาน เพราะคำว่า แรงงานบังคับไม่ได้พูดถึงเรื่องการค้ามนุษย์ เนื่องจากที่ผ่านมา มองว่าการค้ามนุษย์จะรวมไปถึงแรงงานบังคับการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ แต่เมื่อแยกจากกันการต่อสู้อุตสาหกรรมจะกระทำยากขึ้น

ผู้แทนศูนย์บัญชาการป้องกันการการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและติดตามสถานการณ์แรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (นายนิธิพัฒน์ วัฒนสุข) เห็นว่าควรกำหนดคำว่าแรงงานบังคับไว้ใน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ส่วนในร่างกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวกำหนดเพียงว่าถ้ามีการ กระทำผิดเข้าข่ายเป็นแรงงานบังคับให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากถ้า กำหนดไว้ในร่างกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวคนไทยไม่ได้รับการคุ้มครองเพราะเป็นเรื่อง เกี่ยวกับคนต่างด้าว

ผู้แทนเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (นายอดิสร เกิดมงคล) ในหมวดเรื่องของการ คุ้มครองแรงงาน เห็นว่าไม่ควรกำหนดว่าแรงงานข้ามชาติได้รับการคุ้มครองอะไรบ้าง เพราะถ้าไปกำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกำหนดในร่างกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ว่าให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะทำให้เกิดการคุ้มครองมาตรฐานเดียว แต่ถ้ากำหนดไว้ แบบนี้จะกลายเป็นสองมาตรฐาน อาจทำให้เกิดความเข้าใจได้ว่า แรงงานข้ามชาติกับแรงงานไทยได้รับความ คุ้มครองไม่เหมือนกัน

ผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ภายใต้โครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงาน ข้ามชาติ (นางสาวขวัญฤทัย ศิริพัฒนโกศล) ควรกำหนดฐานความผิดแรงงานบังคับ เนื่องจากขณะนี้ มี ความผิดฐานค้ามนุษย์ แต่ไม่มีความผิดฐานแรงงานบังคับที่ไม่ใช่กรณีค้ามนุษย์ ซึ่งในพระราชบัญญัติป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดนิยามคำว่า “การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ” ไว้ เรา ต้องพิจารณาว่าเราจะใช้นิยามตรงนี้ในความหมายของแรงงานบังคับหรือไม่ ซึ่งการค้ามนุษย์ด้านแรงงานก็ คือการบังคับใช้แรงงาน แต่ว่าจะมีกรอบคุ้มครองความผิดฐานค้ามนุษย์ ถ้าเรากำหนดนิยามคำว่า “แรงงานบังคับ” กับ “การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน” จะทำให้เกิดปัญหาการตีความได้

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว

มติที่ประชุม เห็นชอบให้เป็นข้อเสนอของคณะทำงานว่า “ควรกำหนดฐานความผิดเกี่ยวกับการบังคับ ใช้แรงงานหรือบริการ (ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐ (ปัจจุบันมีความผิดฐานค้ามนุษย์แต่ยังไม่มีความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ”

ฝ่ายเลขานุการ ประเด็นที่สามของผู้แทนองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) (นางสาวศิริวรรณ หลิมสกุล) “กระบวนการนำเข้าทำอย่างไรให้ถูกต้อง รวดเร็ว และไม่ซับซ้อน”

ผู้แทนองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) (นางสาวศิริวรรณ หลิมสกุล) หมายถึงราคาถูก ไม่ใช่ถูกต้อง

ฝ่ายเลขานุการ แก้ไขเป็น กระบวนการนำเข้าทำอย่างไรให้ประหยัด รวดเร็ว และไม่ยุ่งยาก

ที่ปรึกษาปลัดกระทรวงแรงงาน (นางเพียงภาพ วิทย์ชำนาญกุล) กรณีการนำเข้าแรงงานตาม MOU ของประเทศพม่าต้องนำโควตาที่ประเทศไทยต้องการเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรีพม่าเพื่อให้คณะรัฐมนตรีเห็นชอบ ซึ่งคณะรัฐมนตรีของประเทศพม่าจะประชุมทุกสองสัปดาห์

ผู้แทนองค์การ Human Rights Watch (Mr. Phil Robertson) ขั้นตอนการนำเข้าคณะรัฐมนตรีเป็นขั้นตอนที่ยุ่งยากซึ่งไม่มีกำหนดเวลาที่ชัดเจน ควรมีระบบที่เข้าใจง่ายทำนองเดียวกับการต่อใบอนุญาตขับขี่ที่ทราบกำหนดเวลาที่จะหมดอายุเพื่อที่จะได้ไปต่ออายุล่วงหน้า และการรายงานต้องใช้นายหน้าที่เห็นว่าควรตัดระบบนายหน้าออก และต้องมีระบบที่เข้าใจง่าย

ผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ภายใต้โครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ (นางสาวขวัญฤทัย ศิริพัฒน์โกศล) เพราะเหตุใดเมื่อได้ visa แล้วยังกำหนดให้ต้องรายงานตัวทุก ๙๐ วัน เนื่องจากทำให้มีช่องทางการแสวงหาประโยชน์

ผู้แทนองค์การ Human Rights Watch (Mr. Phil Robertson) กรณีแรงงานข้ามชาติไม่ควรมีระบบให้รายงานตัวต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทุก ๙๐ วัน เพราะจะเป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างยึดเอกสารเนื่องจากนายจ้างอ้างว่าจะเก็บเอกสารไว้เพื่อรายงานต่อเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเมื่อครบ ๙๐ วัน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว

ประธาน เหตุผลที่กำหนดให้รายงานตัวทุก ๙๐ วัน เป็นเหตุผลเพื่อความมั่นคง เพื่อที่เจ้าหน้าที่จะได้ทราบว่ามิด่วนอยู่ที่ไหน

ที่ปรึกษาปลัดกระทรวงแรงงาน (นางเพียงภาพ วิทย์ชำนาญกุล) ผู้ประกอบการให้เหตุผลว่าบริษัทมีแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก การที่เก็บเอกสารของแรงงานต่างด้าวไว้เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการรายงานตัว

ผู้แทนคณะทำงานด้านสิทธิแรงงาน เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (นางสาวบริดา ทองขุนนม) ในจังหวัดเชียงใหม่บริษัทนายหน้ามีการเติบโตอย่างมาก เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่สามารถไปรายงานตัวด้วยตนเองได้เนื่องจากต้องทำงานให้นายจ้าง จึงเกิดกระบวนการจ่ายค่าธรรมเนียมให้นายหน้าคนละหนึ่งร้อยถึงสองร้อยบาทเพื่อไปดำเนินการแทน ซึ่งเคยลองคำนวณหนึ่งร้อยบาทต่อแรงงานหนึ่งล้านคน นายหน้าจะได้เงินเป็นพันล้านบาท และมีกรณีที่เกิดการคอร์รัปชันในโรงงานจังหวัดนครราชสีมาที่ฝ่ายบุคคลเอาเอกสารของลูกจ้างไปและเรียกเก็บเงิน สุดท้ายคือใบเอกสารที่รายงานตัวลงตราประทับของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทั้งหมดเป็นเอกสารปลอม ซึ่งลูกจ้างไม่ทราบมาก่อนมารู้อีกทีตอนข้ามแดนที่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองแจ้งว่าเป็นเอกสารปลอม

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว

มติที่ประชุม เห็นชอบให้เป็นข้อเสนอของคณะทำงาน ดังนี้

- (๑) กระบวนการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานควรให้ประหยัด รวดเร็ว และไม่ยุ่งยาก
- (๒) กรณีการเข้าเมืองมาเพื่อทำงาน ไม่ควรมีระบบรายงานตัวต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทุก ๙๐ วัน เพราะจะเป็นการเปิดช่องให้นายจ้าง นายหน้า หรือเจ้าหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่ชอบจากแรงงานต่างด้าว การที่ให้นายจ้างนำเอกสารของลูกจ้างไปเพื่อใช้ในการรายงานตัวทุก ๙๐ วันนำไปสู่การยึดเอกสาร การทุจริต เกิดความผิดพลาดในการรายงาน เกิดปัญหาการปลอมเอกสารราชการ และการเรียกเก็บเงินจากลูกจ้าง

สรุปผลการประชุมคณะทำงานภาคประชาสังคมเพื่อศึกษาและให้ความเห็นเกี่ยวกับ
การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐
วันพฤหัสบดีที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๓๐ น.
ห้องประชุมกองกฎหมาย ชั้น ๑๑ อาคารกระทรวงแรงงาน ๑๕ ชั้น

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ได้มีคำสั่ง ที่ ๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะทำงานภาคประชาสังคมเพื่อศึกษาและให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จำนวน ๑๕ คน โดยมีผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน (นางเพชรรัตน์ สินอวย) เป็นประธานคณะทำงาน นางเพ็ญภาพ วิทย์ขำนาญกุล ที่ปรึกษาปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้อำนวยการกองกฎหมาย สป. ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สป. ผู้แทนสำนักกฎหมาย เอส อาร์ ผู้แทนองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) ผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ภายใต้โครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ ผู้แทนองค์การ Human Rights Watch ผู้แทนมูลนิธิรักษ์ไทย ผู้แทนมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา ผู้แทนคณะทำงานด้านสิทธิแรงงาน เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ ผู้แทนเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนากฎหมาย กองกฎหมาย สป. นิติกร กองกฎหมาย สป. และเจ้าหน้าที่ศูนย์บัญชาการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและติดตามสถานการณ์แรงงาน เป็นคณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง เพื่อสะท้อนสภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว รวมทั้งให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

คณะทำงานภาคประชาสังคมเพื่อศึกษาและให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ได้มีการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และมีมติเห็นชอบให้นำความคิดเห็นของคณะทำงานภาคประชาสังคมเพื่อศึกษาและให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เพิ่มเติมจากการประชุมครั้งที่แล้ว เพื่อเสนอต่อที่ปรึกษาและคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อพิจารณาต่อไป สรุปสาระสำคัญดังนี้

๑. ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ NGO ประเทศไทยและ NGO ประเทศเพื่อนบ้าน (ประเทศต้นทาง) ร่วมทำงานให้การจัดการนำเข้าแรงงานเข้ามาในประเทศ สะดวก ประหยัด รวดเร็ว ควรให้ภาครัฐร่วมมือกับภาคประชาสังคมของต่างประเทศ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายที่สูงเกินไป การทำงานล่าช้า แรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบ

๒. ควรมีกลไกการสร้างความเข้มแข็งให้ประเทศต้นทางในการส่งแรงงานมาทำงานในประเทศไทยได้อย่างสะดวก ประหยัด รวดเร็ว ปลอดภัย (safe migration)

๓. ควรมีจุดพักคนงานบริเวณชายแดนก่อนเข้าประเทศ ขาดกระบวนการให้ความรู้กับแรงงานเกี่ยวกับประเทศไทย หรือการให้ความคุ้มครองเรื่องอื่นๆ แรงงานไม่มีความรู้เรื่องนายจ้าง แรงงานถูกบังคับให้เซ็นสัญญา

๔. ควรมีระบบเรื่องการรับเรื่องร้องเรียน โดยบัญญัติไว้ในกฎหมาย

๕. มาตรา ๘ แห่งพระราชกำหนดนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ฯ กำหนดเรื่องของ Levy จำกัดเฉพาะแรงงานไม่มีทักษะฝีมือ

ข้อสังเกตเรื่อง Levy มีการเก็บใน ๓ ประเทศ ซึ่งไม่มีประสิทธิภาพในการบังคับใช้ได้แก่ (๑) อิสราเอล ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน (๒) มาเลเซีย เพื่อป้องปรามไม่ให้นายจ้างใช้แรงงานข้ามชาติ แต่กลับมีการใช้แรงงานข้ามชาติมากขึ้น (ตั้งแต่ ปี ๒๐๐๙) (๓) สิงคโปร์ ข้อดี สามารถประเมินความต้องการแรงงานข้ามชาติได้ มีการทำ labour market เพื่อประเมินและสำรวจความต้องการแรงงาน แต่ขนาดของประเทศสิงคโปร์มีความแตกต่างกับประเทศไทยมาก การนำมาประยุกต์ใช้อาจจะยาก และมีการใช้หลายระบบผสมกัน ไม่ได้ใช้เพียง Levy

Levy ทำให้ถูกผลักให้เป็นภาระของลูกจ้างด้วยกระบวนการที่ตรวจสอบไม่ได้ และทำให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวมาใช้โดยไม่จำเป็น Levy ยังไม่ใช่มาตรการป้องปรามที่มีประสิทธิภาพ เช่น กรณีของประเทศมาเลเซีย ไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการมีกองทุน Levy (ยังมีการใช้แรงงานข้ามชาติมากขึ้น)

๖. ควรมีหน่วยงานกลางประเมินความต้องการแรงงาน รวมถึงแรงงานต่างด้าวด้วยทุกปี ปัญหา นายจ้างไม่ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง

๗. ควรระบุให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจเฉพาะตามกฎหมายของตนเอง เช่น พนักงานเจ้าหน้าที่ ตามมาตรานี้ให้หมายความถึงพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

๘. ควรกำหนดบทนิยาม "บริษัทจัดหางาน" ให้มีความชัดเจนมากขึ้น ควรครอบคลุมถึงการประกอบธุรกิจหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานทั้งหมด เช่น สาย นายหน้า เป็นต้น

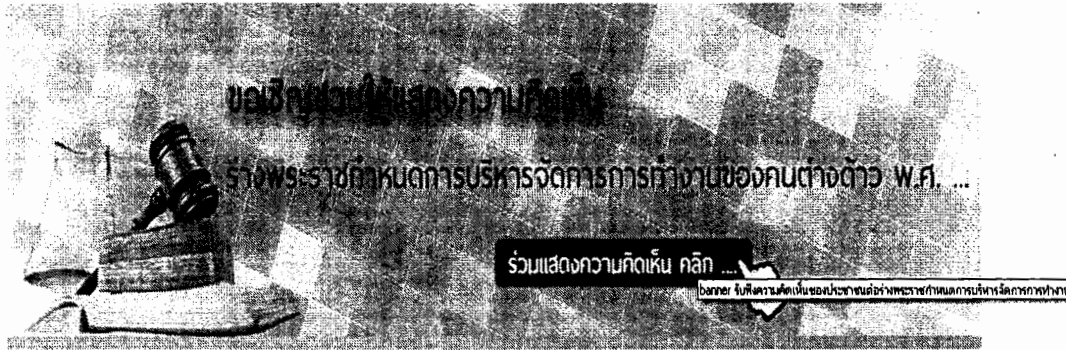
๙. มาตรา ๒๘ แห่ง พ.ร.ก. นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานฯ การเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน ควรให้นายทะเบียนพิจารณา ก่อนสั่งเพิกถอน และควรเพิ่มเรื่องการอุทธรณ์

๑๐. มาตรา ๔๑ แห่ง พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าวฯ สักส่วนของหน่วยงานเรื่องความมั่นคง ไม่มีความจำเป็นบางหน่วยงาน เช่น สำนักข่าวกรองแห่งชาติ และชาติผู้แทนองค์การสิทธิมนุษยชนฯ ผู้ทรงคุณวุฒิเรื่องมนุษยชน (อยู่ภายใต้คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวระดับชาติ)

๑๑. มาตรา ๔๕ แห่ง พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าวฯ กรรมการพิจารณาอุทธรณ์ ควรเพิ่มกรรมการสิทธิมนุษยชน

๑๒. มาตรา ๔๖ วรรคท้าย แห่ง พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าวฯ เรื่องการใช้สิทธิอุทธรณ์ ควรให้ผู้อุทธรณ์มีสิทธิทำงานไปพลางก่อน

๑๓. มาตรา ๕๑ กับมาตรา ๕๔ แห่ง พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าวฯ บทลงโทษต่างกัน ควรปรับให้เท่ากัน



กรมการจัดหางาน
Department of Employment



งานในประเทศ



แผนข่าวอาชีพ



ทำงานต่าง



การจ้างงานของ



ตรวจและ



ช่างสารตรา



กกจ.เปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนต่อร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

คุณข่าว

- ข่าวประชาสัมพันธ์ทั่วไป >
- ประกาศรับสมัครงาน >
- ข่าวประกาศ >
- ตารางนัดพบแรงงาน/นัดพบแรงงานไอที >
- แผนการจัดการนัดพบแรงงาน >
- แผนการจัดสถานที่และคู่มือข่าวไอที >

๒๔-๐๖-๒๕๖๗



ร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ...

หลักการ

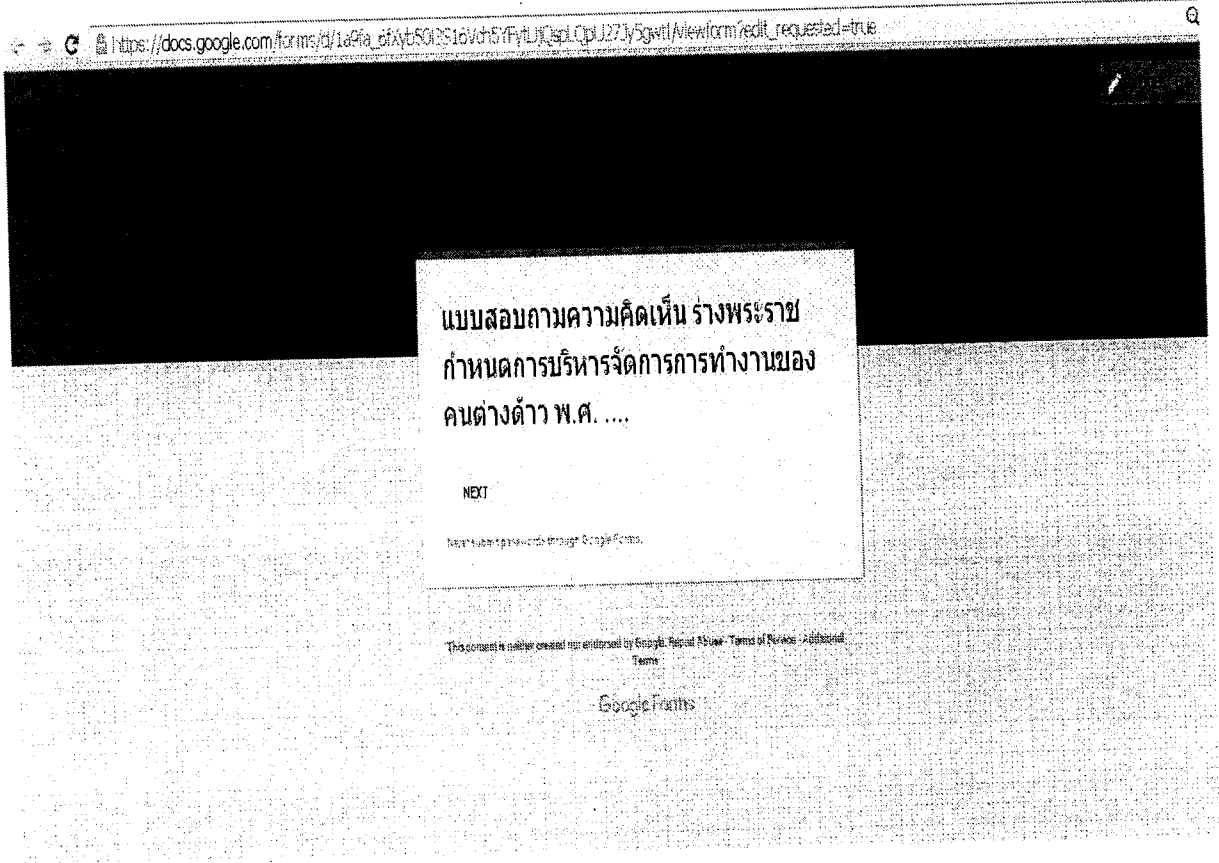
ยืนยันปฏิญญาว่าด้วยการจ้างงานของคนต่างด้าวและกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประทศ

เหตุผล

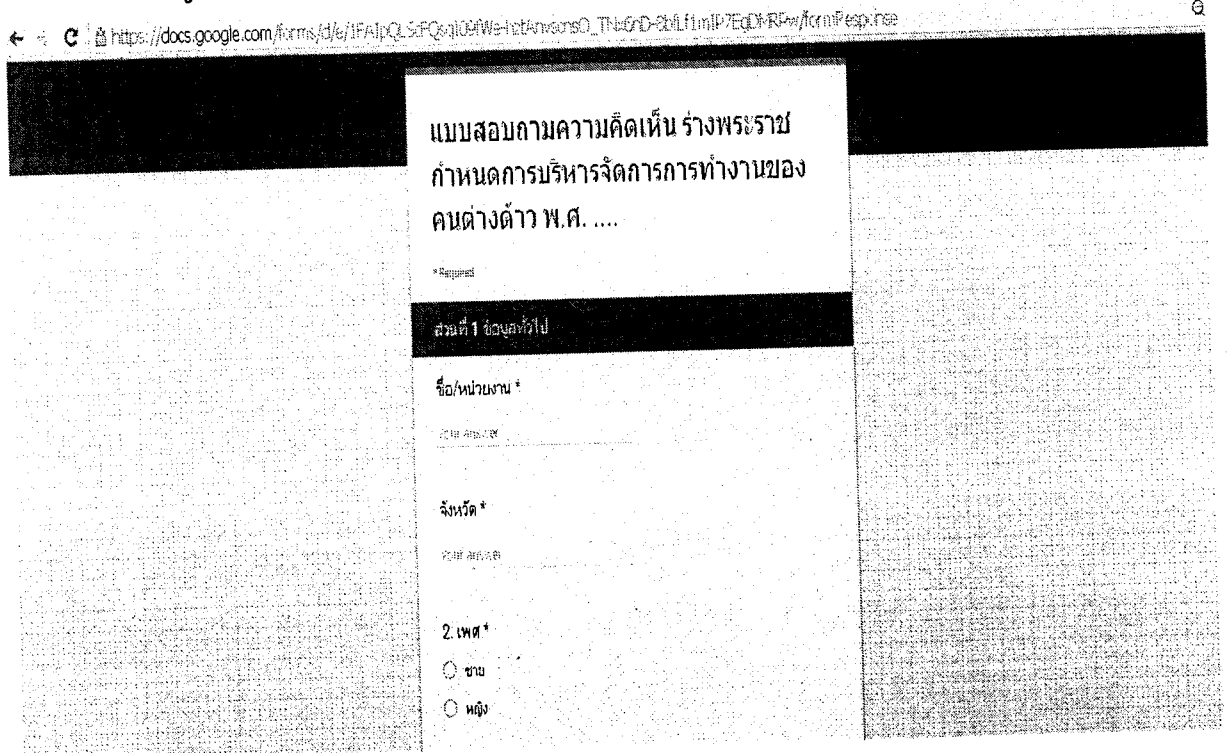
โดยที่พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๑ และพระราชกำหนดกษัตริย์ว่าด้วยคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประทศ พ.ศ. ๒๕๕๖ มีบทบัญญัติที่ไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในระบบ ก้าให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาของคนต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากไม่มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ดังนั้น เพื่อให้สามารถทำการจัดระเบียบ การป้องกัน การคุ้มครอง การศึกษา และการใช้บังคับกฎหมาย รวมทั้งการส่งเสริมความร่วมมือระดับทวิภาคีที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวได้ทั้งระบบ จึงจำเป็นต้องมีการสร้างความมั่นคงด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ซึ่งเป็นที่รับรู้กันดีถึงความจำเป็นเร่งด่วนของเรื่องจะหลีกเลี่ยงได้ เพื่อประโยชน์ในอันที่จะรักษาความมั่นคงในทางเศรษฐกิจของประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกำหนดนี้

ผลสาระ

- ร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ...
- สู่ใ้ตราความได้้ใหญ่ ร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ...
- แผนส่วนความกึ่งเต็ม ร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ...



๑. ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป



https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLS.../formResponse

3. อายุ *

- 20-30 ปี
- 31-40 ปี
- 41-50 ปี
- 51-60 ปี
- 60 ปีขึ้นไป

4. อาชีพ *

- พนักงานรัฐ/ส่วนราชการ
- พนักงานบริษัทเอกชน
- ข้าราชการ
- เจ้าของกิจการ
- Other:

5. ผู้แสดงความคิดเห็นตามแบบสอบถามอยู่ในกลุ่มเป้าหมายใด *

- นายจ้าง / สถานประกอบการ
- ผู้ประกอบการ/ภาคต่าง/ค้ามาทำงาน/หน่วยงานรัฐบาล
- เจ้าหน้าที่
- Other:

BACK NEXT

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLS.../formResponse

แบบสอบถามความคิดเห็น ร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.

*Required

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ/หน่วยงาน *

This is a required question

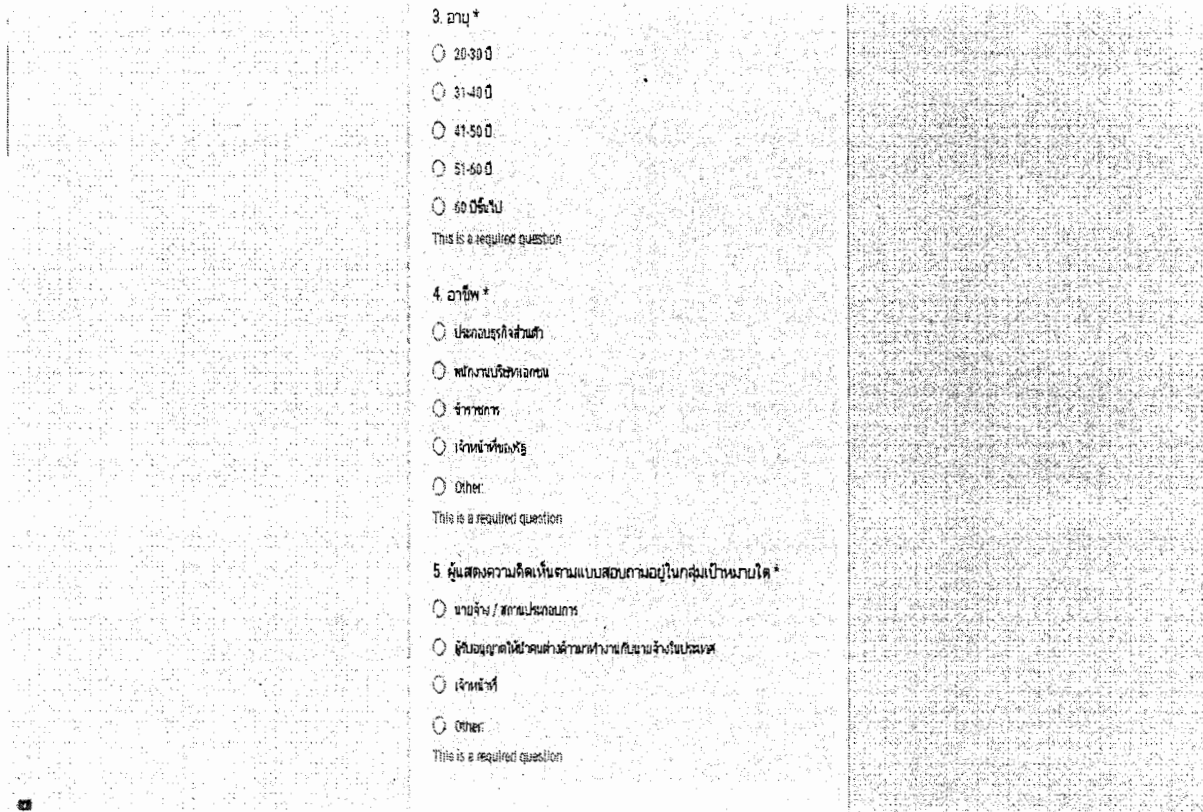
จังหวัด *

This is a required question

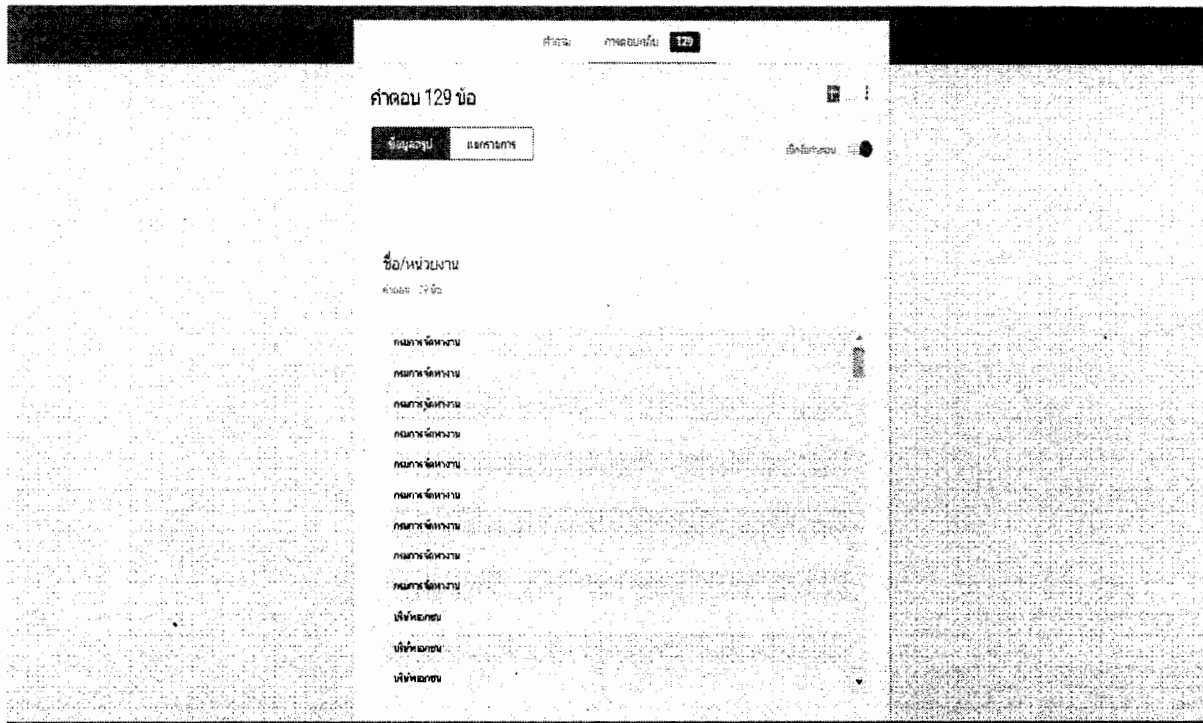
2. เพศ *

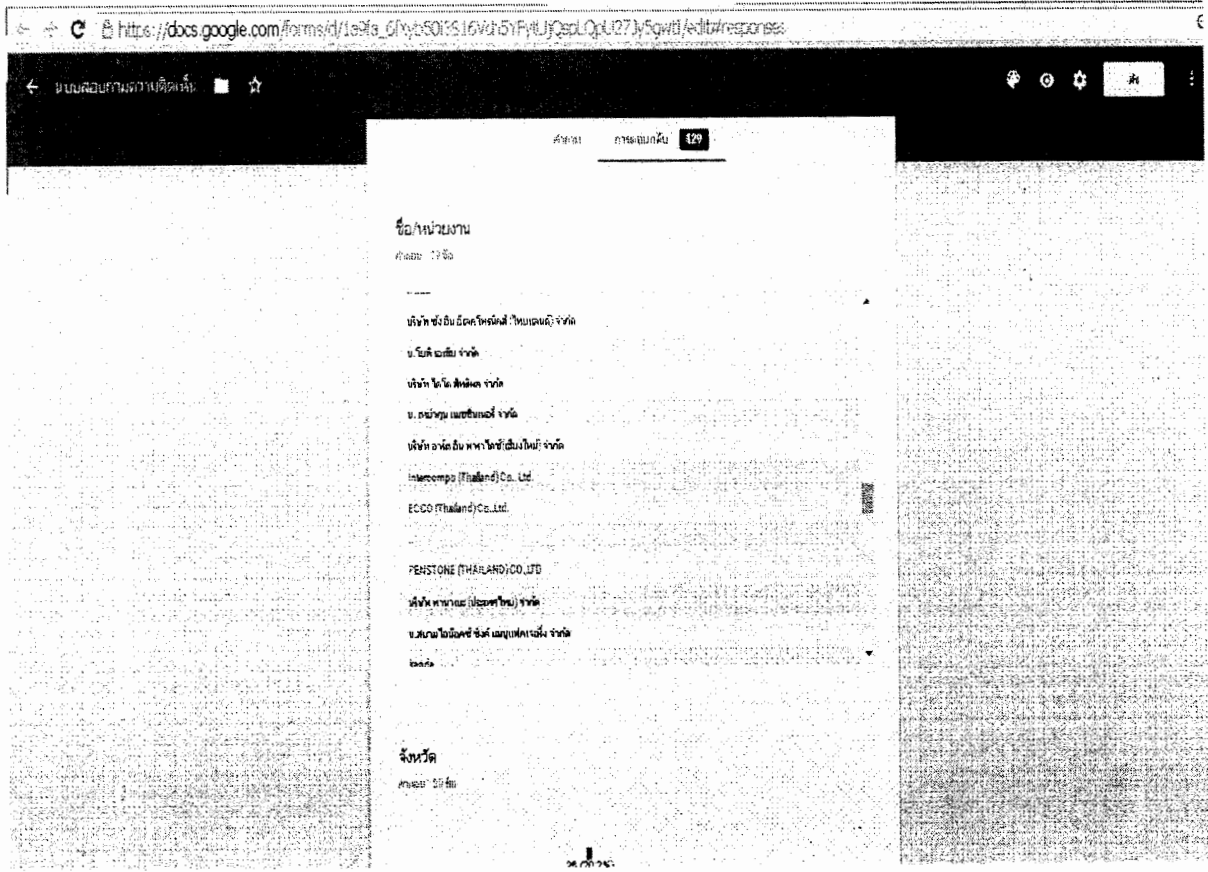
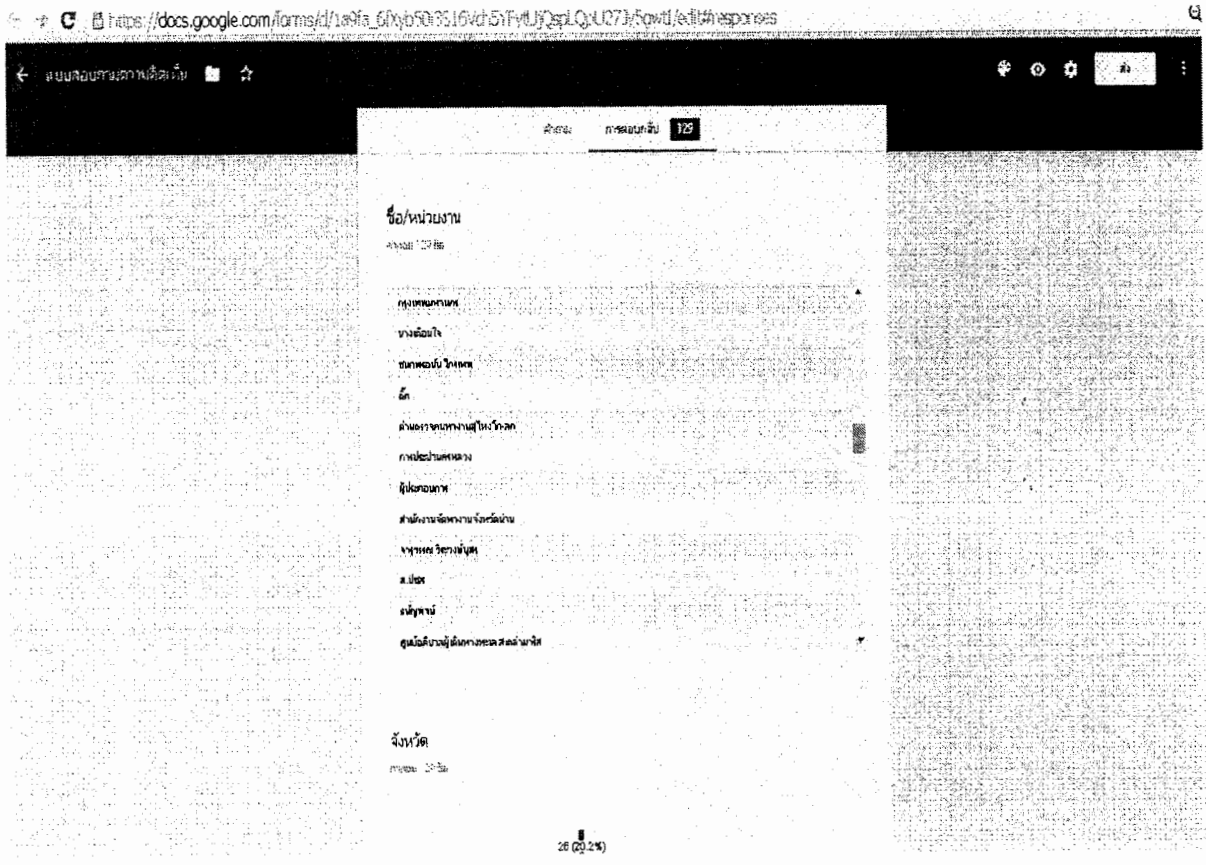
- ชาย
- หญิง

This is a required question

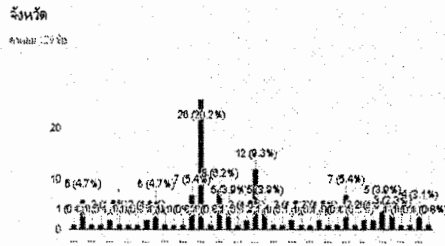


มีผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ผ่านเว็บไซต์ กรมการจัดหางาน www.doe.go.th จำนวน ๑๒๙ คน



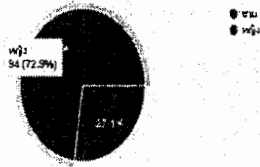


๒. เพศ

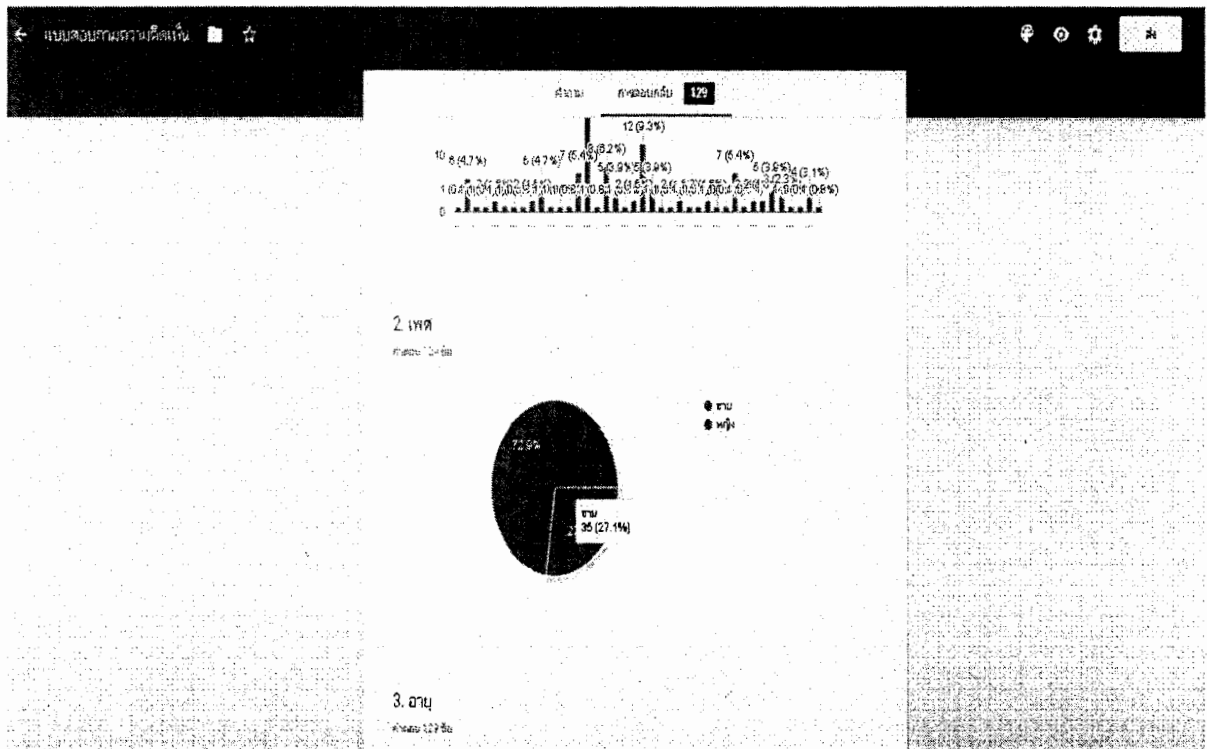


2. เพศ

จำนวน 129 คน

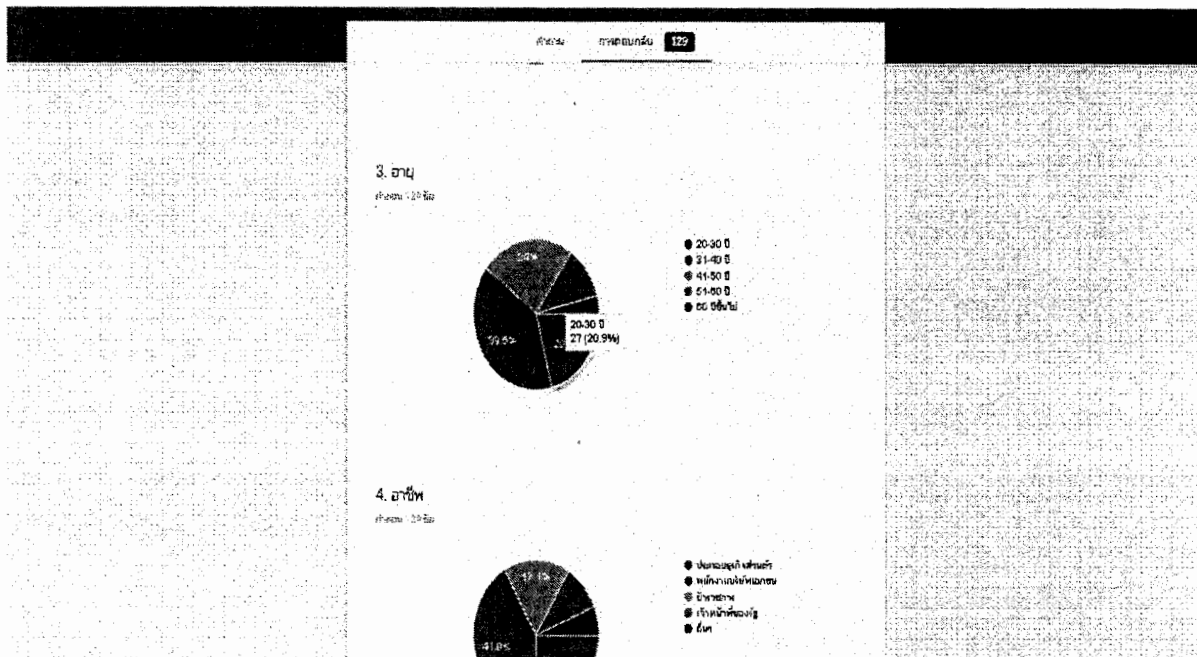


เพศหญิง ๙๔ คน คิดเป็น ๗๒ เปอร์เซ็นต์ของผู้แสดงความคิดเห็น

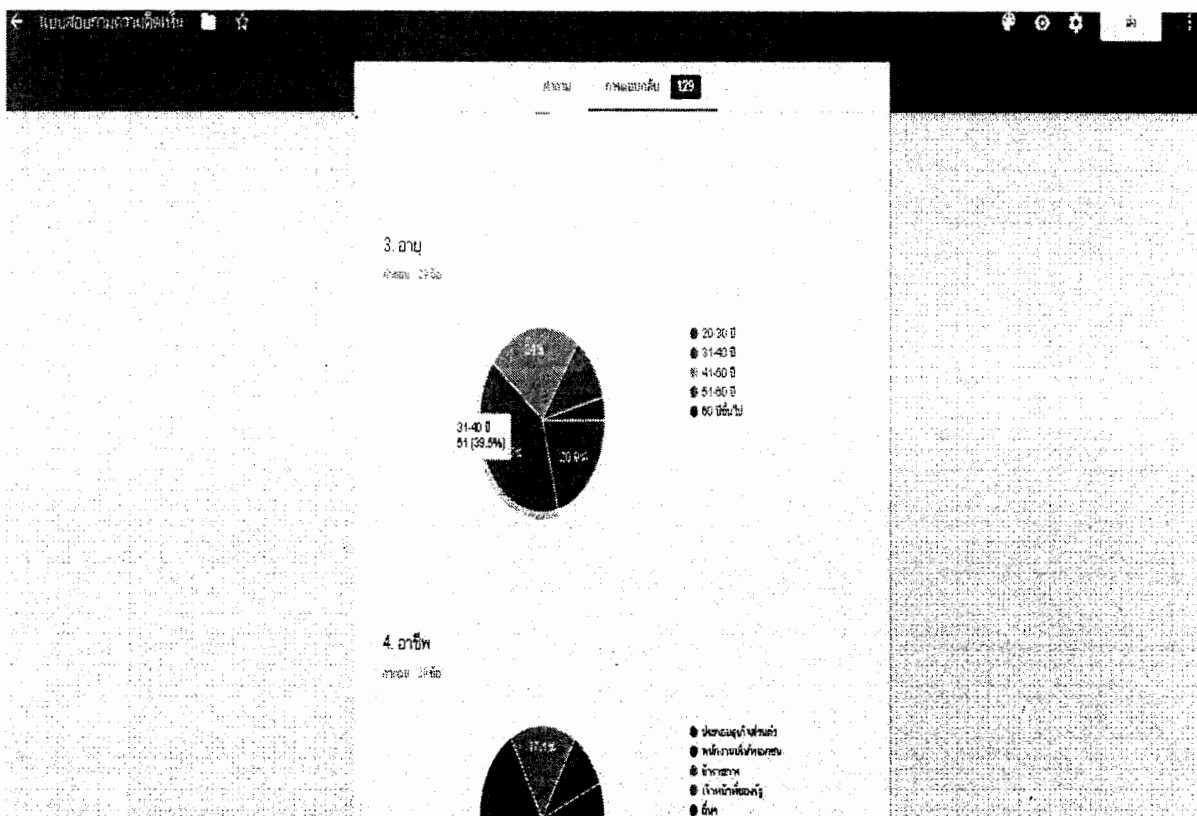


เพศชาย ๓๕ คน คิดเป็น ๒๗ เปอร์เซ็นต์ของผู้แสดงความคิดเห็น

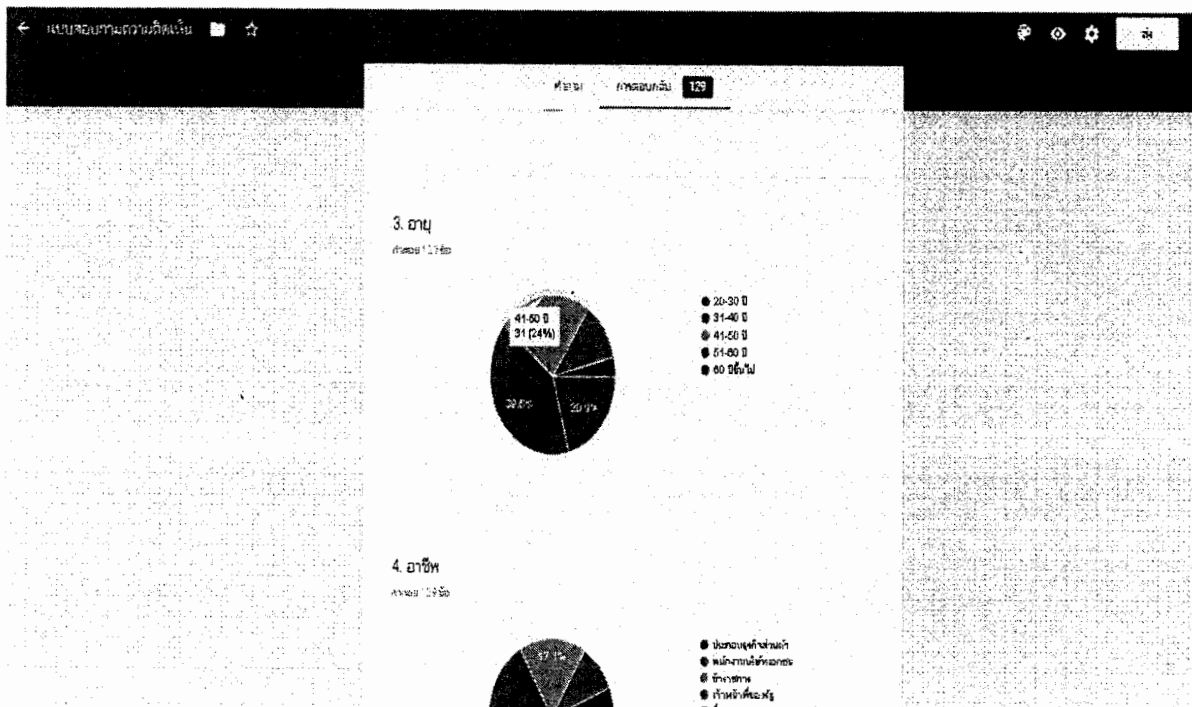
๓. อายุ



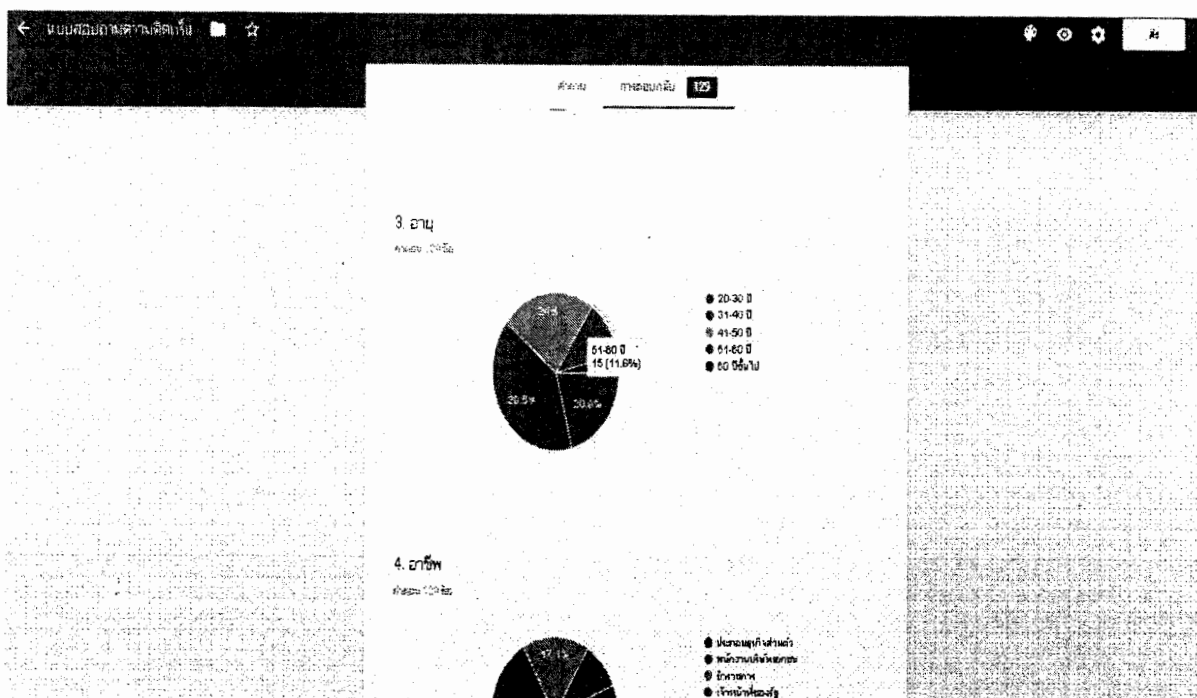
อายุ ๒๐-๓๐ ปี มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๒๗ คน คิดเป็น ๒๐ เปอร์เซ็นต์ของผู้แสดงความคิดเห็น



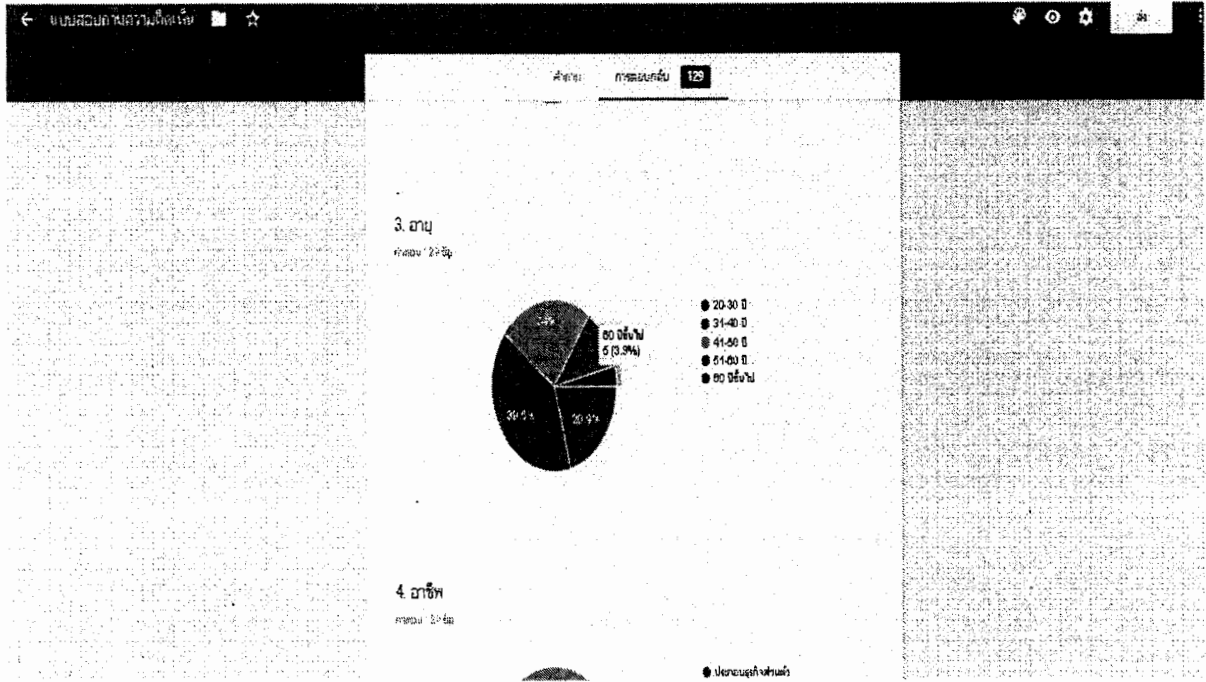
อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๕๑ คน คิดเป็น ๓๙ เปอร์เซ็นต์ของผู้แสดงความคิดเห็น



อายุ ๔๑- ๕๐ ปี มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๓๑ คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๓๑ คน คิดเป็น ๒๔ เปอร์เซ็นต์ของผู้แสดงความคิดเห็น

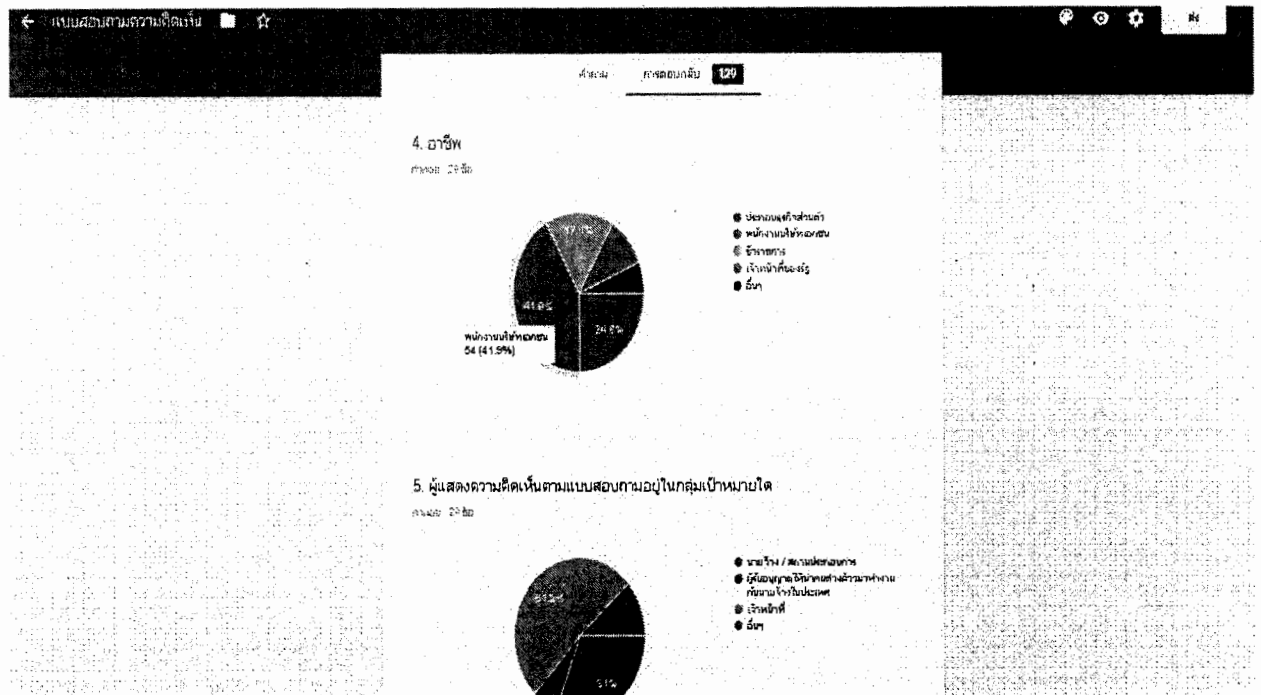


อายุ ๕๑ -๖๐ ปี มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๕ คน คิดเป็น ๑๑ เปอร์เซ็นต์ของผู้แสดงความคิดเห็น

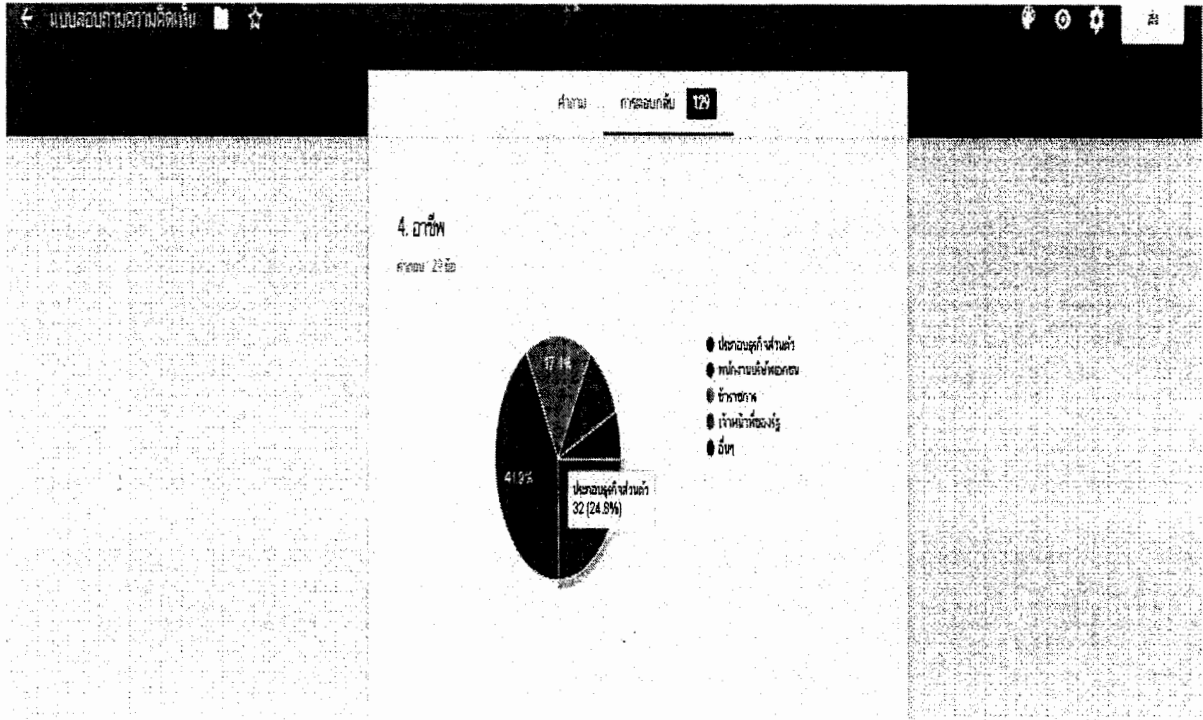


อายุ ๖๐ ปี ขึ้นไป มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๕ คนมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๕ คน คิดเป็น ๓.๙ เปอร์เซ็นต์ของผู้แสดงความคิดเห็น

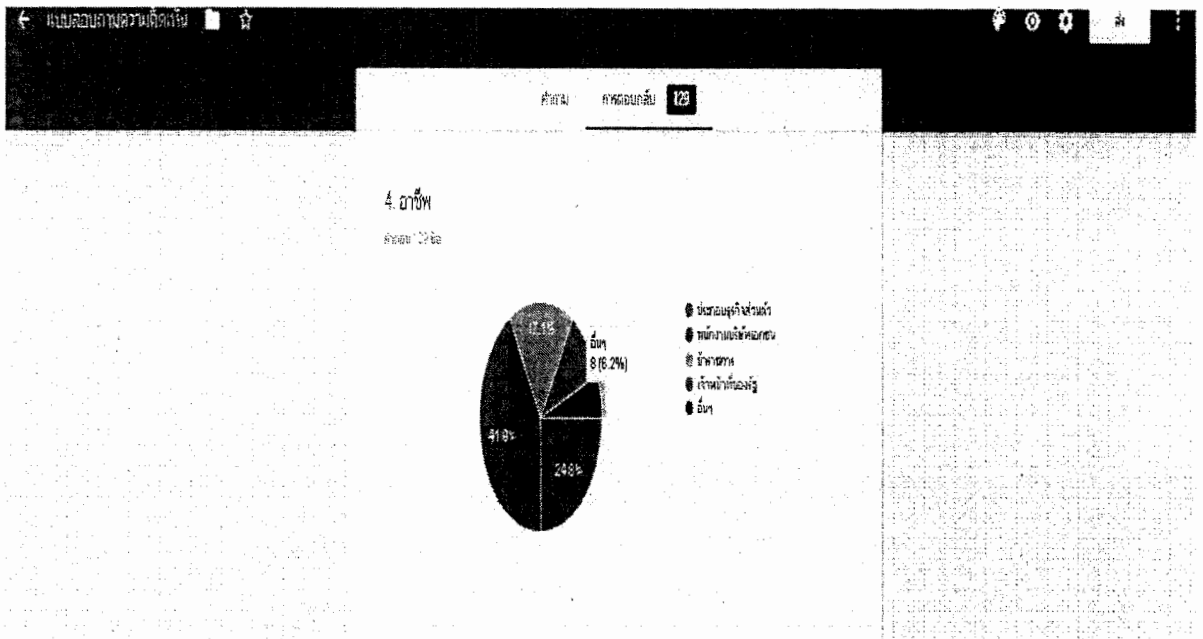
๔. อาชีพ



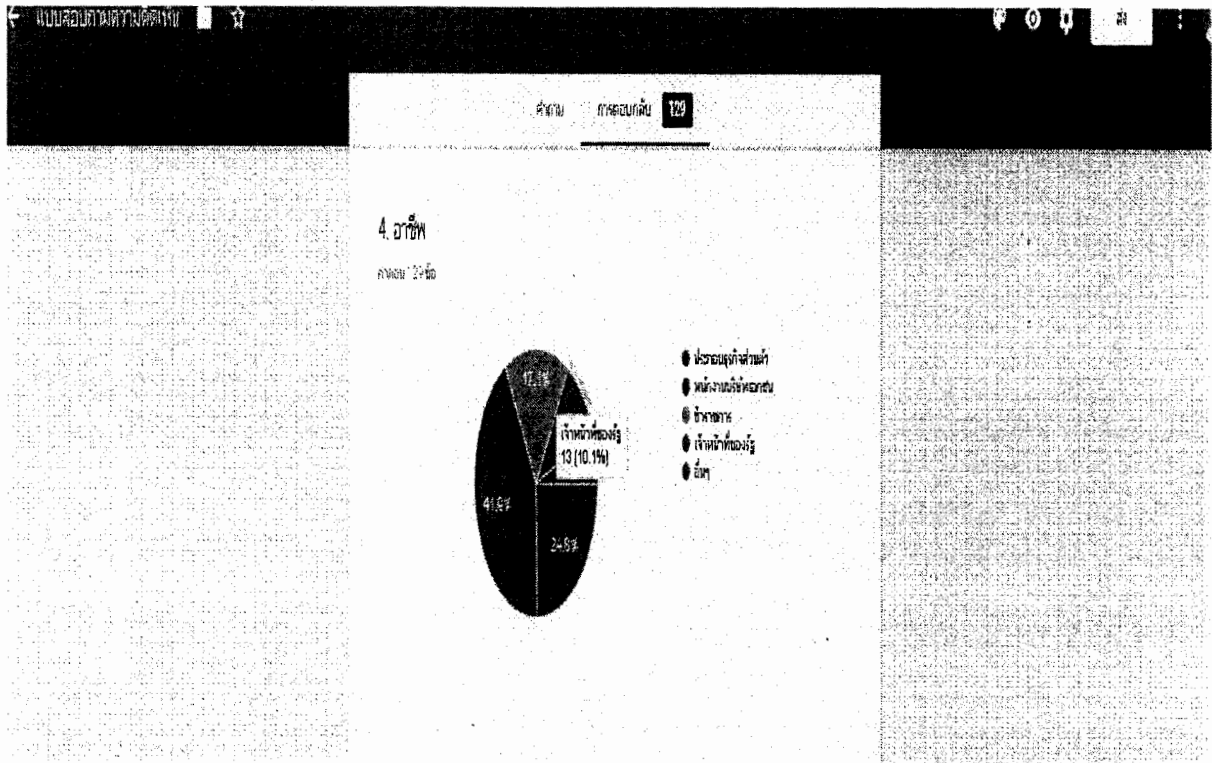
พนักงานบริษัทเอกชน ๕๔ คน คิดเป็น ๔๑ เปอร์เซ็นต์ของผู้แสดงความคิดเห็น



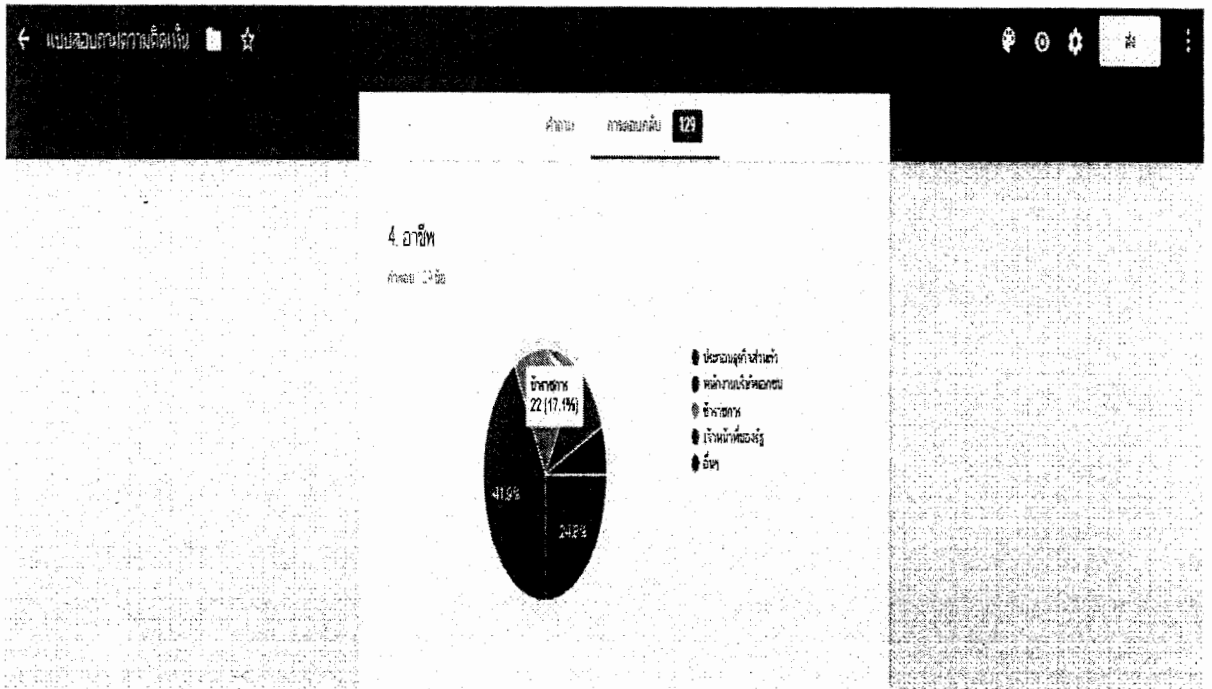
ประกอบธุรกิจส่วนตัว ๓๒ คน คิดเป็น ๒๔.๘ เปอร์เซ็นต์ของผู้แสดงความคิดเห็น



อาชีพอื่นๆ ๘ คน คิดเป็น ๖.๒ เปอร์เซ็นต์ของผู้แสดงความคิดเห็น

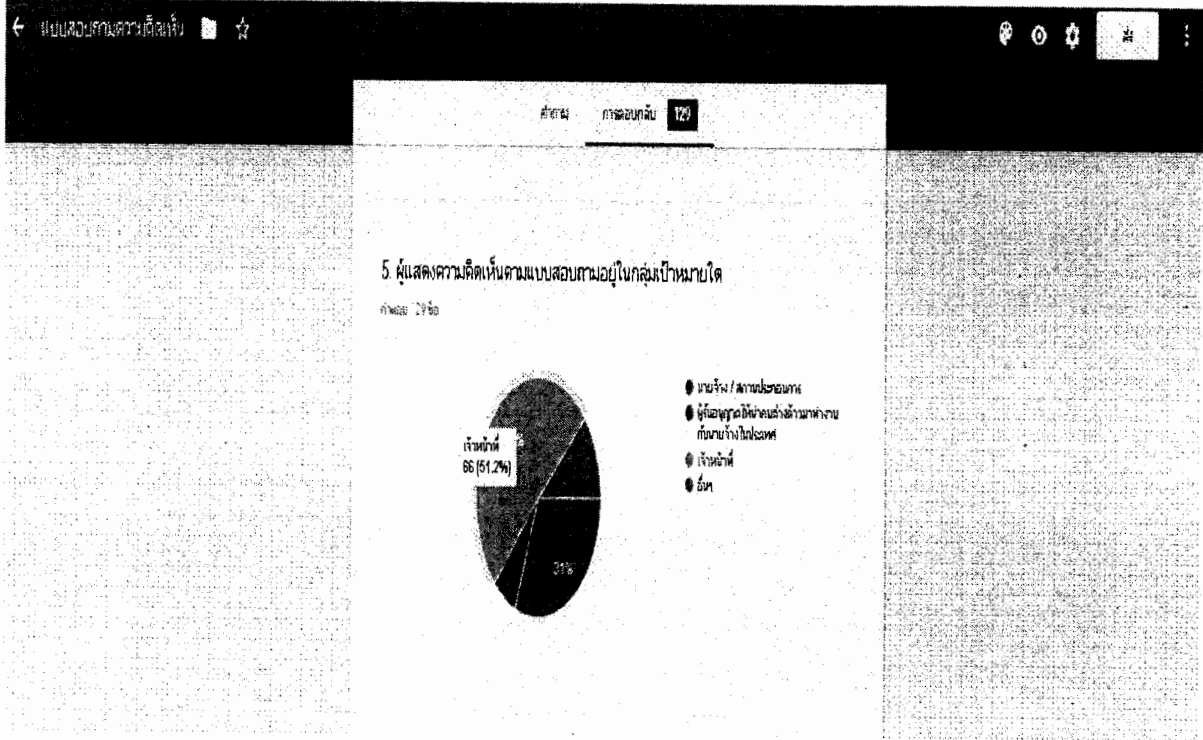


เจ้าหน้าที่ของรัฐ ๑๓ คน คิดเป็น ๑๐.๑ เปอร์เซ็นต์ของผู้แสดงความคิดเห็น

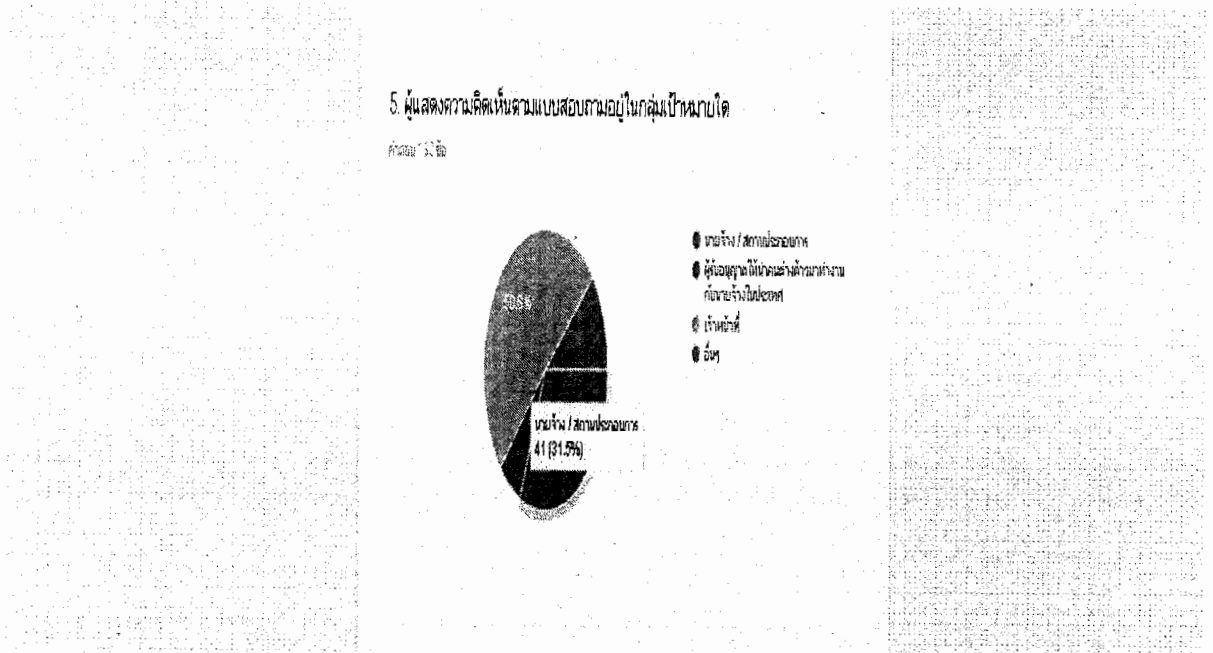


ข้าราชการ ๒๒ คน คิดเป็น ๑๗.๑ เปอร์เซ็นต์ของผู้แสดงความคิดเห็น

๕. ผู้แสดงความคิดเห็นตามแบบสอบถามอยู่ในกลุ่มเป้าหมายใด



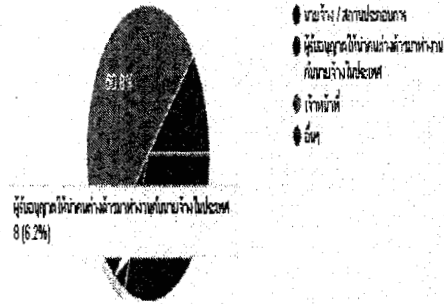
ผู้แสดงความคิดเห็นตามแบบสอบถามอยู่ในกลุ่มเป้าหมาย เจ้าหน้าที่ ๖๖ คน คิดเป็น ๕๑.๒ เปอร์เซ็นต์



ผู้แสดงความคิดเห็นตามแบบสอบถามอยู่ในกลุ่มเป้าหมาย นายจ้าง/สถานประกอบการ ๔๑ คน คิดเป็น ๓๑.๕ เปอร์เซ็นต์

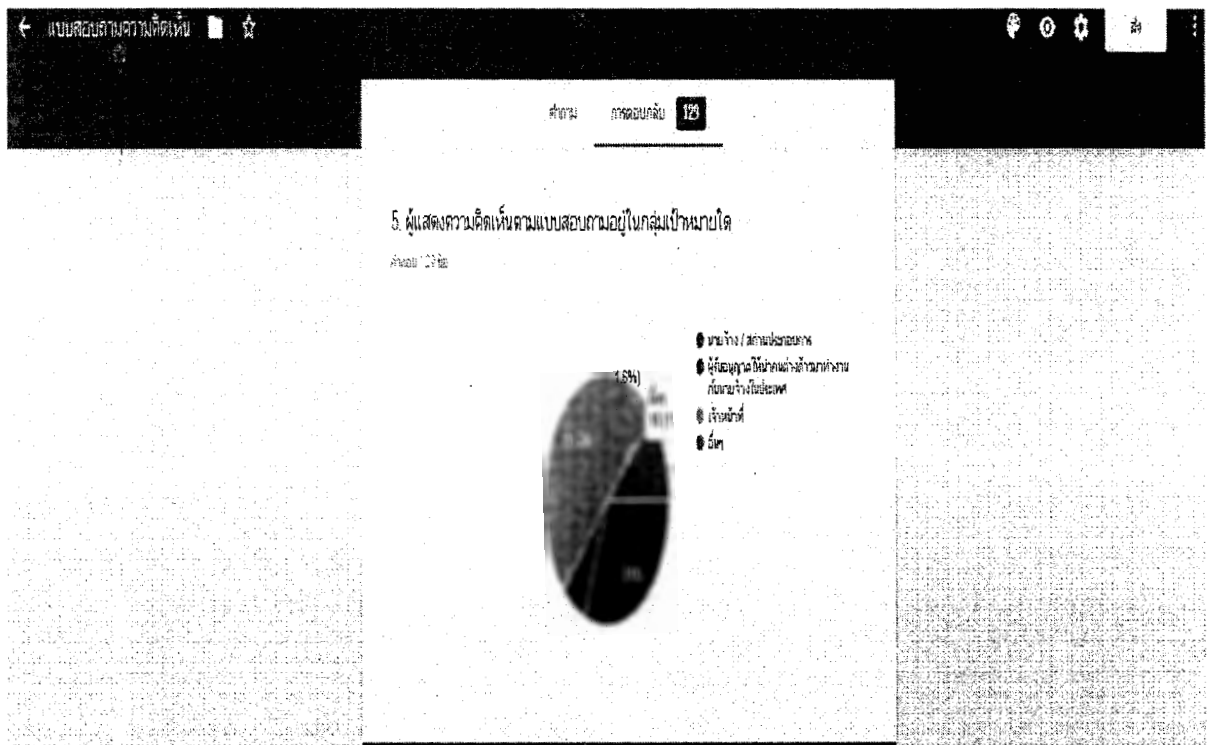
5. ผู้แสดงความคิดเห็นตามแบบสอบถามอยู่ในกลุ่มเป้าหมายใด

ร้อยละ 100



ผู้เคยทำงานในหน่วยงานราชการร่วมกับนายจ้างไปะเทศ 8 (6.2%)

ผู้แสดงความคิดเห็นตามแบบสอบถามอยู่ในกลุ่มเป้าหมายผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ๘ คน คิดเป็น ๖.๒ เปอร์เซ็นต์



ผู้แสดงความคิดเห็นตามแบบสอบถามอยู่ในกลุ่มเป้าหมายอื่นๆ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็น ๑๑.๖ เปอร์เซ็นต์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ...

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วย (คน)	ไม่เห็นด้วย (คน)	ไม่มี ความเห็น (คน)
๑. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการออกประกาศกำหนดให้งานใดเป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำในท้องถิ่นใด เมื่อใด โดยห้ามเด็ดขาดหรือห้ามโดยมีเงื่อนไขอย่างใดเพียงใดก็ได้ (มาตรา ๗)	๙๑	๓๒	๖
๒. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่ห้ามคนต่างด้าวทำงานที่กำหนดไว้ในประกาศที่ออกตามมาตรา ๗ วรรคหนึ่ง (มาตรา ๘)	๘๖	๒๖	๑๗
๓. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้ภายใต้บังคับมาตรา ๕๙ วรรคหนึ่ง มาตรา ๖๓ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๖๔ วรรคสอง รัฐมนตรีโดย ความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีอาจประกาศกำหนดงานประเภทใดซึ่งต้องได้รับการจัดสรรจำนวนคนต่างด้าวเข้าทำงาน ในกรณีนี้รัฐมนตรีจะกำหนดเงื่อนไขอย่างใดได้ด้วยก็ได้ (มาตรา ๑๒)	๘๑	๓๑	๑๗
๔. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคง แห่งราชอาณาจักรและความปลอดภัยสาธารณะ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีอาจประกาศกำหนดเขตที่พักอาศัยสำหรับผู้รับอนุญาตให้ทำงาน เฉพาะจำพวกใดหรือท้องถิ่นใดก็ได้ (มาตรา ๑๕)	๙๒	๒๕	๑๒
๕. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้ บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่าง ๑) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับคนต่างด้าว ๒) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง หรือ ๓) นายจ้างกับคนต่างด้าว อันเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ หรือเกี่ยวกับความสัมพันธ์ด้านแรงงาน ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน (มาตรา ๑๖)	๙๓	๒๕	๑๑
๖. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้มีคณะกรรมการชั้นคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว” รวมทั้งผู้แทนองค์กรลูกจ้างซึ่งอธิบดีเสนอชื่อให้รัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคนและผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้หรือประสบการณ์ ด้านแรงงาน ด้านอุตสาหกรรม ด้านกฎหมาย และด้านสิทธิมนุษยชน ด้านละหนึ่งคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ (มาตรา ๑๗)	๘๕	๓๐	๑๔

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วย (คน)	ไม่เห็นด้วย (คน)	ไม่มี ความเห็น (คน)
๗. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี (มาตรา ๑๙)	๗๗	๓๔	๑๘
๘. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่ให้คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการกรทำงานของคนต่างด้ามีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๒๑ (๑) - (๕) (มาตรา ๒๑)	๘๗	๒๒	๒๐
๙. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่ห้ามผู้ใดโฆษณาการนำคนต่างด้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่เป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้ามาทำงาน (มาตรา ๒๕)	๑๐๕	๑๗	๘
๑๐. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้ามาทำงานวางไว้ตามมาตรา ๒๘ ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีตราบท่าที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้ามาทำงานยังมิได้เลิกประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ หรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้ามาทำงาน เลิกประกอบธุรกิจดังกล่าวแล้วแต่ยังมีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ (มาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง)	๗๕	๓๖	๑๘
๑๑. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้ามาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากนายจ้าง เว้นแต่ค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามรายการและอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนดเมื่อผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้ามาทำงานได้รับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายจากนายจ้าง ต้องออกใบรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายให้แก่ นายจ้าง ตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด ทั้งนี้ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้ามาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนต่างด้า (มาตรา ๔๒)	๘๔	๒๕	๒๐

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วย (คน)	ไม่เห็นด้วย (คน)	ไม่มี ความเห็น (คน)
๑๒. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใด จากคนต่างด้าวในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ (มาตรา ๔๙)	๘๖	๒๓	๒๐
๑๓. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้กรณีที่นายจ้างเป็นผู้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศตามมาตรา ๔๖ หากนายจ้างเลิกจ้างคนต่างด้าวโดยมีเหตุผลอันสมควร คนต่างด้าวลาออกจากงานอันมิใช่เนื่องจากนายจ้างผิดสัญญาจ้างหรือฝ่าฝืนกฎหมาย หรือคนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างจนครบกำหนดตามสัญญาจ้างกับนายจ้างในประเทศ นายจ้างต้องแจ้งต่ออธิบดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด และต้องจัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นทางภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนต่างด้าวไม่ได้ทำงานกับนายจ้างหรือวันที่ครบกำหนดตามสัญญา แล้วแต่กรณี และเมื่อจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางแล้ว ให้นายจ้างแจ้งต่ออธิบดีตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร (มาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง)	๘๘	๒๓	๑๘
๑๔. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้กรณีดังต่อไปนี้ นายจ้างต้องแจ้งต่ออธิบดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด (๑) นายจ้างเลิกจ้างคนต่างด้าวโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร (๒) นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ (๓) คนต่างด้าวลาออกจากงานอันเนื่องจากนายจ้างผิดสัญญาจ้างหรือฝ่าฝืนกฎหมาย (มาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง)	๘๓	๒๗	๑๘
๑๕. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้กรณีตามมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่งหากคนต่างด้าวประสงค์จะทำงานกับนายจ้างรายอื่น นายจ้างรายอื่นซึ่งประสงค์จะนำคนต่างด้าวดังกล่าวมาทำงานกับตนนั้นต้องวางหลักประกันตามมาตรา ๔๖ และได้รับอนุญาตจากอธิบดีให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตน ทั้งนี้คนต่างด้าวนั้นต้องทำงานกับนายจ้างรายอื่นภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เลิกทำงานกับนายจ้างรายเดิม (มาตรา ๕๑ วรรคสอง)	๙๐	๒๓	๑๖

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วย(คน)	ไม่เห็นด้วย (คน)	ไม่มี ความเห็น (คน)
๑๖. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้กรณีที่คนต่างด้าวไม่ได้ทำงานกับนายจ้างรายอื่นภายในเวลาที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๕๑ วรรคสอง ให้นายจ้างรายเดิมจัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นทางภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่พ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว และให้นายจ้างแจ้งต่ออธิบดีตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร (มาตรา ๕๑ วรรคสาม)	๗๗	๓๖	๑๖
๑๗. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่นำคนต่างด้าว มาทำงานตามสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้ามาทำงานคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากนายจ้างไปแล้วทั้งหมดให้แก่ นายจ้างภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่นายจ้างขอรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายดังกล่าวคืน (มาตรา ๕๔)	๘๕	๒๗	๑๗
๑๘. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งได้รับความเสียหายจากการที่นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้ามาทำงานไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ มาตรา ๕๑ มาตรา ๕๓ หรือมาตรา ๕๕ แล้วแต่กรณี อาจยื่นคำร้องต่ออธิบดีเพื่อดำเนินการหักหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๒๘ หรือมาตรา ๔๖ เพื่อชดเชยค่าเสียหายที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าวได้ (มาตรา ๕๗)	๘๔	๓๖	๙
๑๙. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่ห้ามผู้รับอนุญาตให้ทำงานทำงานแตกต่างจากประเภทงาน นายจ้าง ห้องที่ หรือเงื่อนไขในการทำงาน ตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตตามมาตรา ๗๑ (มาตรา ๗๐)	๘๙	๒๕	๑๕
๒๐. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้นายจ้างแจ้งต่อนายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตให้ทำงานออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด (มาตรา ๗๔)	๘๑	๓๘	๑๐
๒๑. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่ให้มีการจัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการจัดหางาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว (มาตรา ๗๕) จากเดิมคือ กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร	๙๐	๓๓	๖

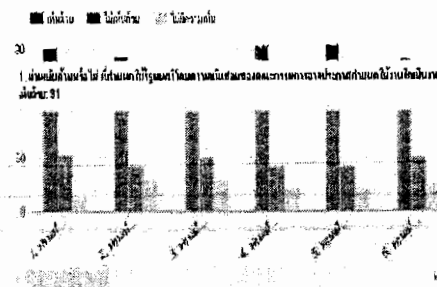
ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	เห็นด้วย (คน)	ไม่เห็นด้วย (คน)	ไม่มี ความเห็น (คน)
๒๒. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้เงินของกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๓๗ (๑) - (๖)	๗๖	๒๘	๒๕
๒๓. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้อธิบดีอาจประกาศรายชื่อนายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งได้รับโทษเพราะฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ (มาตรา ๙๑)	๘๖	๒๘	๑๕
๒๔. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้ผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา ๙ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน (มาตรา ๑๐๒)	๘๐	๓๕	๑๔
๒๕. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๒ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน (มาตรา ๑๒๒)	๗๕	๓๘	๑๖
๒๖. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๓ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสี่แสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน (มาตรา ๑๒๓)	๗๕	๓๗	๑๗
๒๗. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติ ตามมาตรา ๓๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท (มาตรา ๑๒๔)	๘๒	๓๒	๑๕
๒๘. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้ผู้ใดสนับสนุนการกระทำความผิดตามมาตรา ๑๒๘ ไม่ว่าจะกระทำของตัวการจะได้กระทำนอกราชอาณาจักรหรือไม่ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสามปี หรือปรับตั้งแต่สองแสนบาทถึงหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๑๒๙)	๘๔	๓๐	๑๗
๒๙. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่กำหนดให้พระราชกำหนดนี้ปรับอัตราโทษให้สูงขึ้น	๗๘	๓๓	๑๘

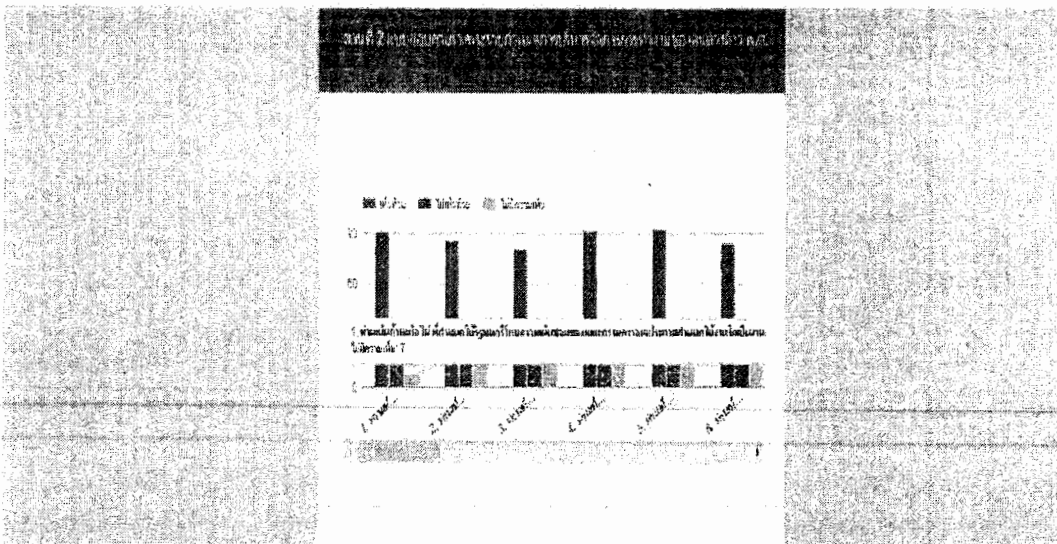
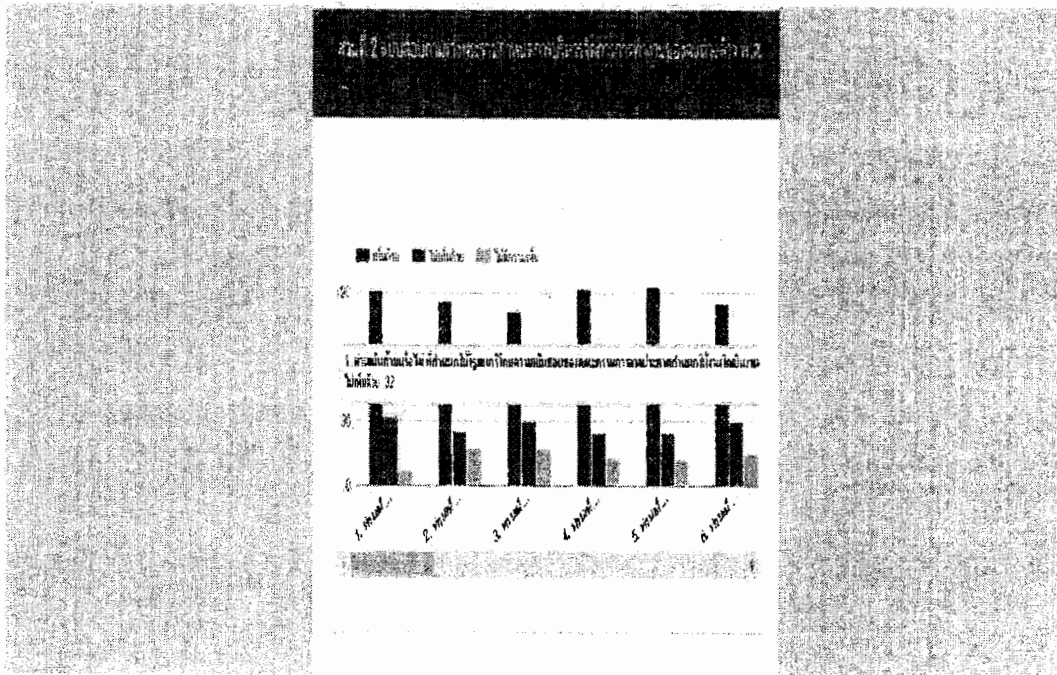
สรุปตารางความคิดเห็น

รูปที่ 2 แสดงความคิดเห็นของเกษตรกรเกี่ยวกับโครงการส่งเสริมการเลี้ยงไก่ไข่



รูปที่ 3 แสดงความคิดเห็นของเกษตรกรเกี่ยวกับโครงการส่งเสริมการเลี้ยงไก่เนื้อ





โดยวิเคราะห์จากแบบสอบถามผู้ตอบความคิดเห็น จำนวน ๑๒๙ คน เพศหญิง ๙๔ คน และ เพศชาย ๓๕ คน

กลุ่มผู้เข้ามาตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ๕๔ คน คิดเป็น ๔๑ เปอร์เซ็นต์ของผู้แสดงความคิดเห็น ประกอบธุรกิจส่วนตัว ๓๒ คน คิดเป็น ๒๔.๘ เปอร์เซ็นต์ของผู้แสดงความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๑๓ คน คิดเป็น ๑๐.๑ เปอร์เซ็นต์ของผู้แสดงความคิดเห็น ข้าราชการ ๒๒ คน คิดเป็น ๑๗.๑ เปอร์เซ็นต์ของผู้แสดงความคิดเห็น

ซึ่งกลุ่มเป้าหมายของผู้แสดงความคิดเห็นตามแบบสอบถามจะอยู่ในกลุ่มเป้าหมายนายจ้าง
สถานประกอบการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

สรุป แบบสอบถามร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.
ของผู้แสดงความคิดเห็นทั้งหมดที่แสดงให้เห็นจากกราฟแท่ง สีน้ำเงินส่วนใหญ่เห็นด้วย สีส้มไม่เห็นด้วย สีเหลืองไม่มี
ความเห็นผู้เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ประมาณ ๖๕ เปอร์เซ็นต์ ไม่เห็นด้วยประมาณ ๒๓ เปอร์เซ็นต์
และไม่มี ความคิดเห็นประมาณ ๑๒ เปอร์เซ็นต์

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นอื่น ๆ ถ้ามี

๑. ควรจะมีโทษจำคุกและปรับคนต่างด้าวที่ผิดกฎหมายมากกว่า พระราชบัญญัติเดิมที่ใช้อยู่
๒. ไม่คัดค้านงานห้าม แต่อยากเห็นงานให้มากกว่าเพื่อเราจะได้ให้ต่างด้าวทำในบางตำแหน่งเราจะได้อาหารกระหิมาทำงานในไทย ถ้าเป็นงานห้ามมันคุ้มได้ยากมันแค่บอกว่าห้ามทำบางอย่าง แต่สามารถทำได้อีกเพียบ นอกจากนั้นควรนำเข้าแรงงานสัญชาติอื่นๆ มาทำกรรมกรเพื่อไม่ให้แรงงาน ๓ สัญชาติมีอิทธิพลต่อประเทศไทยเกินไปหาสัก ๒๐ ประเทศ แล้วหาแนวทางควบคุม สมมติแรงงานพม่าเรื่องมากเราก็ส่งกลับเพราะเรายังมีแรงงานชาติอื่นๆ มาทำกับเราอีก ประเทศจะมีอำนาจต่อรองสูงขึ้น ไม่เหมือนปัจจุบันต้องจ้อแรงงานสามสัญชาติ
๓. MOU คือปัญหา ยุ่งยาก หลายขั้นตอน นายจ้างจะทำเองก็เสียเวลามาก จ้างคนอื่นทำก็แพง แถมยังอาจถูกโกง ถ้าขั้นตอนมันง่ายและรวดเร็วขึ้น นายจ้างทุกคนย่อมอยากที่จะทำให้ออกต้อง ไม่มีใครอยากทำผิด การทำMOU ที่ขั้นตอนยุ่งยาก มันไม่คุ้มกับความเสี่ยงที่ตามมาคือ แรงงานอาจอยู่ได้ไม่นาน อาจโดนโกง งานบางอย่างหา คนไทยทำไม่ได้จริงๆ รัฐควรเข้าใจในจุดนี้ ค่าปรับที่แพงขึ้นแสดงให้เห็นว่ารัฐไม่เข้าใจปัญหาที่แท้จริง รัฐคิดว่านายจ้างไม่ยอมทำให้ถูกกฎหมายหรือถึงได้เพิ่มค่าปรับ แต่จริง ๆ แล้วแค่รัฐลดขั้นตอนเพิ่มความสะดวกสบายในการทำ MOU แค่นั้นเองนายจ้างก็จะหันมาทำให้ถูกต้อง รัฐก็จะเห็นอยู่ว่าเวลาเปิดทำบัตรต่างด้าวที่ไร นายจ้างแหกกันไปทำมากมาย ไม่มีใครอยากทำผิด รัฐควรอำนวยความสะดวก แล้วไปจัดการกับงานประเภทที่ไม่ควรให้ต่างด้าวทำอย่างจริงจัง นายจ้างทุกคนก็ทำมาหากิน เสียภาษีให้รัฐ ไม่มีใครอยากทำผิดกฎหมาย (เราไม่ใช่เด็กเล่นขายของ) ไม่มีใครอยากจ้างแรงงานต่างด้าวซึ่งพูดคนละภาษา เราอยากจ้างคนไทย แต่มันไม่มีใครมาสมัคร แต่ก่อนเคยรับเข้ามาก็อยู่ได้ไม่กี่วัน รัฐต้องเข้าใจก่อนว่าเราไม่ได้อยากจ้างแรงงานต่างด้าว แต่มันจำเป็น ถ้ารัฐเข้าใจในจุดนี้ รัฐจะไม่เข้าตีมนายจ้างด้วยการเพิ่มค่าปรับ เพราะมันเป็นช่องทางในการแสวงหาผลประโยชน์ของคนหลายๆกลุ่ม
๔. พัฒนาระบบ การจัดการด้านเอกสารของหน่วยงาน จัดหางาน ด้วยระบบสารสนเทศ โดยการออนไลน์ข้าม เขต และจัดทำ แอปพลิเคชันสำหรับเช็ค QR code บนบัตรอนุญาตทำงาน รวมถึง Online ระบบทั้งหมด ระหว่าง หน่วยงาน ตม. จัดหางาน กระทรวงแรงงาน ให้ Link ถึงกัน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดทำเอกสาร ลดค่าใช้จ่าย รวมไปถึงเพิ่มความมั่นคงของประเทศ โดยอ้อม เพราะ หน่วยงาน ตำรวจ สามารถ เข้าถึง ข้อมูลต่างๆ ของแรงงานต่างด้าวได้ เพื่อ เป็น หลักฐานประกอบ ทั้งช่วยในการสืบค้นประวัติ แรงงานต่างด้าวที่กระทำผิด รวมทั้งแจกจ่าย เครื่องจักรผลิต Work permit แบบ Smart card ให้ กับจัดหางานทั้งหมด อย่างน้อย หน่วยละ ๑ เครื่อง เพื่อลดภาระ ศูนย์ อบรมแรกเข้า รวมไปถึง ช่วยในเรื่องการทำบัตรใหม่เช่น เดียวกับการทำบัตรประชาชน ตาม เขต และ อำเภอ ต่างๆ
๕. ปลดล็อคการทำเอกสารให้บุคคลอื่น อันซึ่งนายจ้างวางใจและ ต้องการให้ทำเอกสารแทน โดยมีต้องมีการอบรมผู้ทำเอกสารแทนนายจ้าง ก่อน อันเนื่องจาก เหตุผลเพื่อให้ทางเลือกแก่นายจ้าง ตามที่นายจ้าง พึงมีสิทธิเลือก
๖. ควรตั้งกรอบ เข้มงวด ในเรื่องการเปลี่ยนนายจ้าง อย่างชัดเจนและจริงจัง รวมถึง ให้บทลงโทษ ร้ายแรง แก่เจ้าหน้าที่ที่ใช้อำนาจโดยมิชอบ เพราะการเปลี่ยนนายจ้างตามอำเภอใจ สร้างผลกระทบทำความเสียหาย แก่ นายจ้างเดิม และสังคม และเป็น การเอาเปรียบสังคม และการขอวีซ่า ตามข้อกำหนด นอกเหนือMOU

เพราะ ตามแต่เดิมมา หาก ลูกจ้าง พึงพอใจที่จะลาออก หรือเลิกทำงานเองในระหว่างที่ยังไม่ครบสัญญาจ้างไม่มีสิทธิในการใช้เอกสาร เดิมมาทำงานกับนายจ้างใหม่ จำเป็นจะต้องทำเอกสารใหม่เท่านั้น

๗. จัดการอบรมเจ้าหน้าที่อย่างเข้มงวด และจริงจัง เพื่อเพิ่มความใจ เพื่อที่จะให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการได้ถูกต้อง ยกตัวอย่างเช่น ยังมี ผู้ประกอบการจำนวนมาก ที่ยังไม่เข้าใจว่า Passport คืออะไร และเข้าใจผิดว่า MOU คือ ขั้นตอนของ Passport และ Visa อันเนื่องมาจากไม่ได้รับความรู้อย่างถูกต้อง MOU = memmolandum of understanding =บันทึกความเข้าใจ (ในเรื่องการขอวีซ่าประเภท non - La สำหรับแรงงาน กรรมกร และผู้รับใช้ในบ้าน)

๘. เจรจากับทางประเทศต้นทางและปรับเปลี่ยน อาชีพที่พึงกระทำได้สำหรับ ต่างต่าง

๙. เปิดระบบ ร้องเรียน Online และ ระบุใบอนุญาตของผู้ได้รับอนุญาตนำเข้าแรงงานต่างต่างตามที่หากมีหลักฐานชัดเจน และเพียงพอว่า ผู้ได้รับอนุญาตนำเข้าแรงงานต่างต่างหลอกลวงหรือทำผิดกฎหมาย

๑๐. เพิ่มตำแหน่งล่าม ภาษาในกระทรวงคุ้มครองแรงงาน พร้อม ประชาสัมพันธ์ถึงบทบาทและหน้าที่

๑๓. ปรับรบบขั้นตอน ในการขอวีซ่า non - La ให้กระชับขึ้นเพื่อ ลดระยะเวลาในการดำเนินการ

๑๑. ทำการยื่นแบบรวมถึงจัดคิวล่วงหน้าในระบบ Online ได้แบบ การทำ Passport ของหน่วยงาน กรมการกงสุล เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และป้องกันการใช้อำนาจโดยมิชอบและ เพิ่มศักยภาพในการจัดคิวลำดับของผู้มาดำเนินการตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑๒. จัดทำ back list ห้ามต่างต่างที่กระทำผิดเข้าประเทศโดยอ้างอิงจากตัว Passport

๑๓. กวดขันห้ามต่างต่างที่หลบหนี ลักลอบเข้ามา ประกอบอาชีพ เจ้าของกิจการ หรือ ค้าขายตามใจชอบโดยเด็ดขาด

๑๔. อยากให้ศึกษาหลักการจ้างงานแรงงานต่างต่างมากกว่านี้ การจ้างงานแต่ละสถานที่มีความแตกต่างกัน และควรเปิดให้มีการทำแรงงานต่างต่างที่ไม่ถูกต้องให้ถูกต้อง เช่นการทำบัตรชมพู อีกทั้งก่อนจะออกพระราชกำหนดฉบับนี้ ไม่จำเป็นไม่เป็นธรรมกับนายจ้าง และทำให้บริษัทจัดหางานได้เปรียบนายจ้างเกินไป เจ้าหน้าที่รัฐ ข้าราชการและประเทศอยู่ได้ก็ด้วยภาษี ภาษาที่มาจากบุคคลที่มีรายได้ ธุรกิจที่สร้างรายได้ ธุรกิจอยู่ได้ก็มาจากแรงงาน ในเมื่อรัฐหนุนการศึกษาให้มากขึ้นเท่าไร แรงงานก็ยิ่งน้อยลงเพราะหันไปประกอบธุรกิจส่วนตัวมากขึ้น ไม่มีใครอยากมาเป็นลูกจ้าง และรัฐยังปิดกั้นหรือมีขั้นตอนในการจ้างแรงงานต่างต่างที่ยุ่ยากมากขึ้น ธุรกิจแต่ละที่จะดำเนินต่อไปได้ยังไง ตัวอย่าง อย่างร้านของผม เมื่อก่อนมีคนงานแรงงานต่างต่างประมาณ ๕๐ คน ทุกวันนี้เหลือ ๑๐ กว่าคน ตั้งแต่รัฐบาลปัจจุบันเข้ามาและมีข่าวไล่จับแรงงานในตอนแรก ทั้งถูกและไม่ถูกก็กลัวและกลับประเทศไป พอเปิดทำบัตรชมพูคนเดิมก็ไม่มาแล้ว ต้องหาคนใหม่ คนใหม่ก็อยู่ได้ไม่นานผ่านมา ๓ ปีก็ไม่เปิดอีก รัฐก็จะให้ทำแต่ MOU ค่าใช้จ่ายต่อคนก็สองหมื่นกว่า แล้วนายจ้างที่ไหนจะทำได้ละ ลูกคามี ๔๐ ถึง ๕๐ รายต่างก็ทยอยกันปิดกิจการไปเยอะ ส่วนที่ยังอยู่ก็พูดเป็นเสียงเดียวว่าขาดแรงงานกันทั้งนั้น ไม่มีใครอยากทำผิดหรอก แต่ปากท้องก็สำคัญกว่าอัตราค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน การต่ออายุใบอนุญาตทำงาน การอนุญาตการเปลี่ยนนายจ้างหรือสถานที่ทำงาน ค่ายื่นค่าขอสูงเกินไป

๑๕. ต่างด้วยยังอยู่ผิดกฎหมายในไทยหลายล้านคน จะขึ้นโทษปรับสี่แสนถึงแปดแสน โดยที่ระบบ MOU ทั้งเข้าและแพงมาก จนนายจ้างไม่มีกำลังทรัพย์ กลายเป็นช่องให้ส่วยแพงขึ้น โดนจับขึ้นมาจนถึงล้มละลาย เกรงว่าบังคับใช้เมื่อไรจะวุ่นวายทั่วประเทศ ขอให้พิจารณาเปิดขึ้นทะเบียนต่างด้าวด้วยระบบบัตรชมพูเสียก่อน เพื่อให้ต่างด้าวหลายล้านคนนี้สามารถทำงานได้อย่างถูกกฎหมาย แล้วถึงค่อยทำพาสปอร์ต ควบคุมขนานไปกับระบบ MOU แบบนี้ถึงเป็นการแก้ปัญหาต่างด้าวไม่มีสถานะได้อย่างไม่ก่อให้เกิดความวุ่นวายถ้าเป็นไปได้ ขอให้เปิดระบบบัตรชมพูทั้งปี คือแก้ปัญหาคนเถื่อนที่อาศัยในไทยให้ได้เสียก่อน อย่าลอยแพ ลงโทษนายจ้างที่จำเป็นต้องใช้คนเถื่อน เพราะที่ผ่านมารัฐฯไม่ยอมเปิดขึ้นทะเบียนทุกปี คนงานมีการลาออกที่สุดก็เหลือแต่คนใหม่ไม่มีบัตร นายจ้างอยากทำให้ถูกต้องทั้งนั้น รัฐฯก็ควรเห็นใจ อย่ามองว่านายจ้างเลวร้าย จะให้ไปทำ MOU ตอนนี้ ถามว่าถ้าจับจริงปรับแพง ต่อให้นายจ้างอยากจะทำ ระบบที่มีก็ไม่พร้อมจะรองรับได้ ดังนั้นขอให้เห็นใจคนทำงาน อยากทำให้ถูกต้อง (ในราคาที่เหมาะสมประมาณบัตรชมพูที่รับได้) ไมเช่นนั้นนายจ้างอาจจะต้องปิดกิจการ หรือต่างด้าวอาจจะถูกเลิกจ้างเป็นล้านๆ คนแล้วคนที่โดนกระทบที่สุดก็คือกิจการคนไทย จะชะงักกันทั้งหมดเพราะนโยบายเน้นลงโทษเช่นนี้ ทุกวันนี้ก็จ่ายส่วยกันทั่วประเทศ เอาเงินเข้ารัฐ เปิดบัตรชมพูเถอะครับ ขอวิงวอนให้มองปัญหาและแก้ปัญหาตามสภาพความเป็นจริง อย่าลอยแพนายจ้าง คนไทยด้วยกันทั้งนั้น เศรษฐกิจก็ไม่ดีอะไรแต่ยังขาดคน ขนาดนี้ อย่าออกนโยบายซ้ำเติมคนที่พยายามทำกินชาวไทยเลยครับ

๑๖. การเขียนว่าปรับไม่เกินสี่แสน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสน อาจจะทำให้ปรับเพียงหนึ่งพันบาทก็ได้ เพราะฉะนั้นในมาตราที่เขียนลักษณะดังกล่าวควรเขียนให้ชัดว่า จะปรับขั้นต่ำเท่าไร เช่น ปรับหนึ่งแสนบาทถึงสี่แสนบาท , ปรับห้าหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาท เป็นต้น

๑๗. ควรจำแนกเงินค่าประกัน เงินสด หรือ แบนด์การ์ดันตี หากวางเงินหลักประกัน ม ๓๘ เป็นเงินสด ควรมีอัตราดอกเบี้ยเงินฝากแบบสะสมทรัพย์/ออมทรัพย์ คือนผู้วางเงินด้วย (ถ้าวางเป็นเงินสด)

๑๘. การปฏิบัติบางประการให้เวลาในการปฏิบัติน้อยไป แต่กลับมีข้อกำหนดโทษที่รุนแรงและสูงเกินไป ซึ่งเป็นช่องทางให้เจ้าหน้าที่เรียกหรือรับเงินทองได้ การออกกฎหมายควรมองภาพรวมด้วยว่าการใช้แรงงานต่างด้าวนั้นมีตั้งแต่ผู้ประกอบการที่เป็นขนาดใหญ่ ที่มีความพร้อมในด้านเงินทุน บุคลากร และการรับรู้กฎหมายที่ออกมาบังคับใช้ แต่ผู้ประกอบการเล็ก ที่อาจจ้างคนงาน ตั้งแต่ ๑-๕๐ คนซึ่งไม่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ แต่จำเป็นต้องใช้แรงงานในการขับเคลื่อนกิจการ หรือแม้แต่ผู้รับใช้ในบ้านจำนวน เพียง ๑ คนก็ต้องมาใช้กฎหมาย ซึ่งมีความซับซ้อนและค่าใช้จ่ายสูงมาก เช่นเดียวกับผู้ประกอบการขนาดใหญ่ซึ่ง มีความพร้อม (แต่ก็ยังมีความซับซ้อนมาก ซึ่งมีความจำเป็นต้องทำผิดกฎหมายบ้าง เนื่องจากระเบียบของทางราชการที่ออกมาไม่เอื้อต่อสภาพความเป็นจริงของสภาพการณ์) ในแง่ของการออก ร่างพระราชกำหนดฉบับนี้เป็นประโยชน์ต่อความมั่นคงมากแต่กลับไม่เอื้อต่อสถานะของความต้องการแรงงานของประเทศ ในเมื่อมีความต้องการแรงงานไร้ฝีมือมาขับเคลื่อนประเทศ แต่แรงงานในประเทศเป็นแรงงานประเภทที่มีมือซึ่งไปทำงานระดับสูง ที่ต้องใช้ทักษะเพิ่มมากขึ้น แต่ระเบียบที่ออกมากลับเป็นอุปสรรคในการจัดหาแรงงานไร้ฝีมือเพื่อขับเคลื่อนประเทศ เมื่อสมัยก่อนหนานี่รัฐต่าง ๆ ระบุกันด้วยกำลังเพื่อกวาดต้อนผู้คนไปขับเคลื่อนรัฐของตนเอง แต่ปัจจุบัน รัฐยังต้องการผู้คนเพื่อขับเคลื่อนประเทศแต่ไม่ต้องใช้กำลังในการกวาดต้อนมาเพียงแต่ใช้วิธีการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อหาแรงงานมาพัฒนาประเทศ

๑๙. ทั้งนี้อัตราโทษบางอัตราถือว่าสูงไป เช่นกรณีการไม่แจ้งเมื่อลูกจ้างออกจากงาน ต้องขอบคุณทุกท่านที่ให้ความใส่ใจของแรงงานต่างด้าวครับ

๒๐. ควรจะมีการอบรมประชุมโดยตรงกับผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่มีประวัติการจ้างต่างด้าวประเภทนี้เพื่อจะได้ แชรซ์ข้อเท็จจริงให้ได้รับรู้ จะได้นำมาปรับเข้าหากันได้เร็วขึ้น และควรตั้ง กล้องรับความคิดเห็นหรือไปเยี่ยมผู้โดยตรงที่สถานประกอบการจากต่างด้าวด้วยว่า เค้าพบเจออะไรไม่เหมาะสมหรือไม่ดีจากนายจ้างหรือผู้จัดหาบ้าง จะได้นำมาปรับเข้าหากันได้ทั้ง ๒ ฝ่าย

๒๑. ปรับแรงเกินไปคะ ชุดเลือดชุดเนื้อประชาชนซัดๆ เอาแต่ได้

๒๒. การปรับเปลี่ยนค่าธรรมเนียมการขอใบอนุญาตทำงาน สูงเกินไป เศรษฐกิจไทยยังไม่คล่องตัวใช้เกณฑ์ใดเป็นมาตรฐานออกกฎหมายมาเพื่อคุ้มครองผู้ใดกันแน่ หน่วยงานภาครัฐต้องบริหารงานและใช้อย่างถูกต้อง

๒๓. สมควรส่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบการทำงานให้มากกว่านี้ ทุกวันนี้ต่างด้าวชายของตัวเอง เป็นเจ้าของกิจการเองหมดที่บางกะปิ

๒๔. ตามร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. มาตรา ๕๑ วรรคสอง หากคนต่างด้าวประสงค์ทำงานกับนายจ้างรายอื่นซึ่งประสงค์จะนำคนต่างด้าวดังกล่าวมาทำงานกับตนนั้น ต้องวางหลักประกันตามมาตรา ๔๖ และได้รับอนุญาตจากอธิบดีให้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับตน ทั้งนี้ คนต่างด้าวนั้นต้องทำงานกับนายจ้างรายอื่นภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เลิกทำงานกับนายจ้างรายเดิม เห็นว่าการกำหนดระยะเวลาให้ยื่นขอทำงานกับนายจ้างอื่นภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เลิกทำงานกับนายจ้างรายเดิมมีระยะเวลาน้อยเกินไป เนื่องจากตามร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. มาตรา ๗๔ ให้นายจ้างแจ้งต่อนายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตให้ทำงานออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด เมื่อสังเกตจากเวลาดังกล่าวเปรียบเทียบกับแล้วจะเหลือเวลา เพียงแปดวัน และตามร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. มาตรา ๕๑ วรรคสอง หากคนต่างด้าวประสงค์ทำงานกับนายจ้างรายอื่นซึ่งประสงค์จะนำคนต่างด้าวดังกล่าวมาทำงานกับตนนั้น ต้องวางหลักประกันตามมาตรา ๔๖ และได้รับอนุญาตจากอธิบดีให้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับตน อีกทั้งยังมีหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงอีกด้วย

๒๕. บทกำหนดโทษ มีโทษปรับในบางมาตรามีขึ้นต่ำสูงมากเกินไป

๒๖. ขอให้เน้นย้ำการประชาสัมพันธ์เรื่องดังกล่าวในทุกช่องทางเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาต้องไม่ให้คนต่างด้าวเข้ามาแย่งโอกาส และอาชีพของไทยที่ควรได้รับ ซึ่งเป็นเจ้าของประเทศ

๒๗. ควรกำหนดคุณวุฒิทางการศึกษา อายุ รวมถึงการอบรมกฎระเบียบบทกฎหมาย ของคนต่างด้าวที่มาทำงานอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม ที่ส่งผลต่อความมั่นคง

ภาคผนวก

- พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

พระราชกำหนด
การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
พ.ศ. ๒๕๖๐

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๓/ ๒๑๖๒๑

(๑)



สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ปฏิบัติหน้าที่
สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
เลขรับ..... 6274
วันที่..... 27 มิ.ย. 2560
เวลา..... 15.16 น.

สำนักนายกรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐

กราบเรียน ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย พระราชกำหนดในเรื่องนี้

ด้วยได้มีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นกฎหมายแล้ว ดังที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

จึงขอเสนอพระราชกำหนดดังกล่าว มาเพื่อขอได้โปรดนำเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พิจารณาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

พลเอก

(ประยุทธ์ จันทร์โอชา)

นายกรัฐมนตรี

กลุ่มงานนิติ
รับที่ ๐๖๖ (นร) / ๒๕๖๐
วันที่ ๒๗ / มิ.ย. / ๖๐
เวลา ๑๓.๕๓ น.
สำนักการประชุม

กลุ่มงานนิติ
รับที่ ๕๕๒ / ๖๐ / ๒๗ มิ.ย. ๖๐
เวลา ๑๓.๓๕ น. / ๑๓.๕๓

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๐๖ (วรมานูญณ์)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๕๘ (DMM59/ร่าง พ.ร.ก./พรกการทำงานฯ/4)



พระราชกำหนด

การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

พ.ศ. ๒๕๖๐

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

เป็นปีที่ ๒ ในรัชกาลปัจจุบัน

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวและกฎหมายว่าด้วยการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

พระราชกำหนดนี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๒๘ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ และมาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

พระราชกำหนดนี้มีสาระสำคัญเป็นการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศและการทำงานของคนต่างด้าว และให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งมีอำนาจกำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งพระราชกำหนดนี้มีบทบัญญัติบางประการที่มีผลเป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกายของบุคคล เสรีภาพในเคหสถานของบุคคล เสรีภาพของบุคคลในการเขียน การพิมพ์ และการโฆษณา สิทธิในทรัพย์สินของบุคคล และเสรีภาพของบุคคลในการประกอบอาชีพ โดยมีการจำกัดสิทธิและเสรีภาพเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗๒ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกำหนดขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกำหนดนี้เรียกว่า “พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐”

มาตรา ๒ พระราชกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙

มาตรา ๔ พระราชกำหนดนี้ไม่ใช้บังคับแก่การปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าว เฉพาะในฐานะ ดังต่อไปนี้

(๑) บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต

(๒) บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล

(๓) ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวงการชำนัญพิเศษ

(๔) คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลตาม (๑) (๒)

หรือ (๓)

(๕) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ

(๖) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะ การกีฬา หรือกิจการอื่น ทั้งนี้ ตามที่จะได้กำหนดโดยกฎกระทรวง

(๗) บุคคลซึ่งคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใด โดยจะกำหนดเงื่อนไขไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้

มาตรา ๕ ในพระราชกำหนดนี้

“การนำคนต่างด้าวมาทำงาน” หมายความว่า การดำเนินการใด ๆ เพื่อนำคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ภายใต้บันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ หรือตามนโยบายของรัฐบาลว่าด้วยการจ้างแรงงานมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยจะมีค่าบริการหรือค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตาม

“ทำงาน” หมายความว่า การใช้กำลังกายหรือความรู้เพื่อประกอบอาชีพหรือประกอบกิจการงาน ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นงานที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

“คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึงบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่ประสงค์จะนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศกับตนด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง

“ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน” หมายความว่า ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

“ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน” หมายความว่า ผู้ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

“ใบอนุญาตทำงาน” หมายความว่า ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว

“ผู้รับอนุญาตให้ทำงาน” หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงาน

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน

“ค่าบริการ” หมายความว่า เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ทำให้เป็นการตอบแทนการนำคนต่างด้าวมาทำงาน

“ค่าใช้จ่าย” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในการนำคนต่างด้าวมาทำงาน

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

“คณะกรรมการกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชกำหนดนี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดีและพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามข้อเสนอแนะของอธิบดี เพื่อออกใบอนุญาตทำงานและปฏิบัติการอื่นตามพระราชกำหนดนี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกำหนดนี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชกำหนดนี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราท้ายพระราชกำหนดนี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่น หรือออกประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชกำหนดนี้ กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๗ รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดให้งานใดเป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำในท้องที่ใด เมื่อใด โดยห้ามเด็ดขาดหรือห้ามโดยมีเงื่อนไขอย่างใดเพียงใดก็ได้ การออกประกาศตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย และความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

มาตรา ๘ ห้ามคนต่างด้าวทำงานที่กำหนดไว้ในประกาศที่ออกตามมาตรา ๗ วรรคหนึ่ง หรือทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน

มาตรา ๙ ห้ามผู้ได้รับคนต่างด้าวทำงานที่กำหนดไว้ในประกาศที่ออกตามมาตรา ๗ วรรคหนึ่ง หรือรับคนต่างด้าวทำงานโดยที่คนต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตทำงาน

มาตรา ๑๐ บทบัญญัติมาตรา ๗ ไม่ใช้บังคับแก่การทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ และมาตรา ๖๔

ในกรณีหนังสือสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีหรือมีความผูกพันตามพันธกรณีกำหนดให้คนต่างด้าวทำงานตามที่กำหนดไว้ในประกาศที่ออกตามมาตรา ๗ วรรคหนึ่ง ได้ คนต่างด้าวนั้นต้องได้รับอนุญาตทำงานตามบทบัญญัติและเงื่อนไขของหนังสือสัญญานั้นด้วย

มาตรา ๑๑ รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดค่าธรรมเนียมเพื่อเรียกเก็บจากนายจ้างที่จ้างคนต่างด้าวทำงานตามประเภทงานที่กำหนดในราชอาณาจักรได้

ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีและชำระค่าธรรมเนียมก่อนทำสัญญาจ้าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติในวรรคสองต้องเสียเงินเพิ่มอีกหนึ่งเท่าของจำนวนค่าธรรมเนียมที่ต้องชำระ

มาตรา ๑๒ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๙ วรรคหนึ่ง มาตรา ๖๓ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๖๔ วรรคสอง รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีอาจประกาศกำหนดงานประเภทใดซึ่งต้องได้รับการจัดสรรจำนวนคนต่างด้าวเข้าทำงาน ในกรณี รัฐมนตรีจะกำหนดเงื่อนไขอย่างไรก็ได้ด้วยก็ได้

มาตรา ๑๓ เมื่อมีการประกาศตามมาตรา ๑๒ แล้ว หากบุคคลใดจะจ้างคนต่างด้าวทำงานตามมาตรา ๑๒ กับตน ให้ยื่นคำขออนุญาตจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานต่ออธิบดีได้

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๑๔ เพื่อประโยชน์ในอันที่จะรักษาความปลอดภัยของประเทศ ความปลอดภัยสาธารณะ ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจของประเทศ หรือป้องปัดภัยพิบัติสาธารณะ รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจะอนุญาตให้บุคคลดังต่อไปนี้ทำงานในราชอาณาจักรภายใต้เงื่อนไขใด ๆ หรือจะยกเว้นไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ ในกรณีใด ๆ ก็ได้

(๑) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ

(๒) คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักร

มาตรา ๑๕ เพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงแห่งราชอาณาจักรและความปลอดภัยสาธารณะ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีอาจประกาศกำหนดเขตที่พิกอาศัยสำหรับผู้รับอนุญาตให้ทำงาน เฉพาะจำพวกใดหรือท้องที่ใดก็ได้

มาตรา ๑๖ บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน กับคนต่างด้าว ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง หรือนายจ้างกับคนต่างด้าว อันเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ หรือเกี่ยวกับความสัมพันธ์ด้านแรงงาน ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน

หมวด ๒

คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา ๑๗ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว” ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ประธานสภาหอการค้าไทย และประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ผู้แทนองค์กรลูกจ้าง ซึ่งอธิบดีเสนอชื่อให้รัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านแรงงาน ด้านอุตสาหกรรม ด้านกฎหมาย และด้านสิทธิมนุษยชน ด้านละหนึ่งคน เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรรมการจัดหางาน เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา ๑๘ กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (๓) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๖) ไม่เคยเป็นผู้ต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ

มาตรา ๑๙ กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

ในระหว่างที่กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่

กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินกว่าสองวาระไม่ได้

มาตรา ๒๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) รัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๑๘

มาตรา ๒๑ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีการกำหนดมาตรการและแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาการทำงานของคนต่างด้าว รวมทั้งกำหนดแนวทางและเป้าหมายในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

(๒) พิจารณาและเสนอให้มีการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการและการแก้ไขปัญหาการทำงานของคนต่างด้าวให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์

(๓) รายงานผลการดำเนินงานประจำปีต่อคณะรัฐมนตรี และเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ

(๔) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

นโยบายที่ได้จัดทำตาม (๑)ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้ว ให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยดำเนินการและกำกับการให้เป็นไปตามนโยบายดังกล่าว

มาตรา ๒๒ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

หมวด ๓

การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

มาตรา ๒๓ บทบัญญัติในหมวดนี้ไม่ใช่บังคับแก่

(๑) การจัดหางานตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(๒) การจัดหางานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

มาตรา ๒๔ การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศโดยผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๕ ห้ามผู้ใดโฆษณาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่เป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน

ส่วนที่ ๒

การประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

มาตรา ๒๖ ห้ามผู้ใดประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดี

การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๒๗ ผู้ขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ต้องเป็นบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด และมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วตามที่อธิบดีประกาศกำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท

(๒) มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนทุนทั้งหมด และจะต้องมีจำนวนผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด เว้นแต่ในกรณีที่มีสนธิสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีหรือมีความผูกพันตามพันธกรณีระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลต่างประเทศ ให้เป็นไปตามบทบัญญัติและเงื่อนไขของสนธิสัญญาหรือความผูกพันตามพันธกรณีนั้น

(๓) มีสำนักงานอยู่ในที่ตั้งที่เป็นสัดส่วน เปิดเผย มีหลักแหล่งที่แน่นอน และไม่เป็นสถานที่ต้องห้ามตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

(๔) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน หรือไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ตามพระราชกำหนดนี้

(๕) ไม่เป็นผู้รับอนุญาต ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต หรือไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(๖) ไม่เป็นผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน หรือไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

(๗) มีผู้จัดการซึ่งเป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) มีสัญชาติไทย

(ข) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์

(ค) ไม่เป็นกรรมการ หุ้นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน หรือในขณะที่นิติบุคคลนั้นถูกเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามพระราชกำหนดนี้

(ง) ไม่เป็นกรรมการ หุ้นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับอนุญาตหรือในขณะที่นิติบุคคลนั้นถูกเพิกถอนใบอนุญาต ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(จ) ไม่เป็นกรรมการ หุ้นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับใบอนุญาตจัดหางานหรือในขณะที่นิติบุคคลนั้นถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

(ฉ) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(ช) ไม่เป็นผู้มีหรือเคยมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

(ซ) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่กฎหมายบัญญัติให้ถือเอาการกระทำโดยทุจริตเป็นองค์ประกอบ หรือในความผิดตามพระราชกำหนดนี้ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล หรือกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

มาตรา ๒๘ ผู้ขออนุญาตต้องวางหลักประกันตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าห้าล้านบาทไว้กับอธิบดี เพื่อประกันความเสียหายที่อาจเกิดจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามพระราชกำหนดนี้ ก่อนที่อธิบดีจะอนุญาตแก่ผู้ขออนุญาต

ในกรณีที่หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานวางไว้ตามวรรคหนึ่งลดลงเพราะได้จ่ายไปตามพระราชกำหนดนี้ ให้อธิบดีสั่งเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานวางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง

การวางหลักประกัน การเก็บรักษาหลักประกัน การหักหลักประกัน การเปลี่ยนแปลงหลักประกัน การหักเงินจากหลักประกันชดเชยให้แก่นายจ้างหรือคนต่างด้าวในกรณีที่เกิดความเสียหายจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ การเรียกหลักประกันเพิ่ม การวางหลักประกันเพิ่ม และการขอรับหลักประกันคืน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๙ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานประกอบธุรกิจตามที่อธิบดีประกาศกำหนด เมื่อได้รับอนุญาตจากอธิบดีตามมาตรา ๒๖ แล้ว

มาตรา ๓๐ ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามมาตรา ๒๖ ให้มีอายุสองปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งประสงค์จะขอต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานให้ยื่นคำขอก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุไม่น้อยกว่าสามสิบวัน และเมื่อได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้ว ให้ประกอบกิจการต่อไปได้จนกว่าจะได้รับแจ้งการไม่อนุญาตจากอธิบดี

การขอต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๑ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในกรณีที่ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบถึงการสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว

การขอใบแทนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและการออกใบแทนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๓๒ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องแสดงใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานไว้ในที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

มาตรา ๓๓ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานย้ายสำนักงานหรือตั้งสำนักงานชั่วคราวที่มีใช้สถานที่ตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๓๔ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีเมื่อประสงค์จะเปลี่ยนผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๓๕ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องจดทะเบียนลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องใช้ลูกจ้างซึ่งได้จดทะเบียนตามวรรคหนึ่งเท่านั้น ทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องแสดงทะเบียนลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ณ สำนักงาน เพื่อให้นายจ้างหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบความเป็นลูกจ้างดังกล่าวได้

การกระทำที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศของลูกจ้างซึ่งผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้จดทะเบียนไว้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานด้วย

มาตรา ๓๖ ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๒๗ (๗) และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานรายอื่นตามพระราชกำหนดนี้

(๒) เป็นตัวแทนจัดหางานหรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางานตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล ในขณะที่เดียวกัน

มาตรา ๓๗ การประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศเป็นอันสิ้นสุดลง ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานสิ้นอายุ

(๒) ถูกเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

(๓) ไม่ได้รับอนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

(๔) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานยกเลิกวัตถุประสงค์ของบริษัทในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

(๕) เมื่อมีการเลิกบริษัทที่เป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน

เมื่อมีกรณีตามวรรคหนึ่ง และผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานมีความผูกพันตามสัญญา กับนายจ้างอยู่ ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานที่ยังคงมีภาระหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ แจ้งต่อนายจ้างโดยไม่ชักช้า

ในกรณีตาม (๔) และ (๕) ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานแจ้งต่ออธิบดี และส่งใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานคืนแก่อธิบดีโดยไม่ชักช้า

มาตรา ๓๘ หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานวางไว้ตามมาตรา ๒๘ ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีตราบเท่าที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานยังมิได้เลิกประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ หรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเลิกประกอบธุรกิจดังกล่าวแล้ว แต่ยังคงมีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเลิกประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ และไม่มีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานยื่นคำขอรับหลักประกันคืนต่ออธิบดี เมื่ออธิบดีตรวจสอบแล้วพบว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่มีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ ให้แจ้งแก่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเป็นหนังสือเพื่อมารับหลักประกันคืน

ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานรับหลักประกันคืนภายในห้าปีนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งจากอธิบดี ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่รับหลักประกันคืนภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของแผ่นดิน

มาตรา ๓๙ ผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล หรือลูกจ้างซึ่งจดทะเบียนตามมาตรา ๓๕ ต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง เมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกสำนักงาน

บัตรประจำตัวผู้จัดการหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด และให้มีอายุสองปีนับแต่วันที่ออกบัตร

ผู้จัดการหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่งต้องยื่นคำขอรับใบแทนบัตรประจำตัว ในกรณีที่บัตรประจำตัวสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบถึงการสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว

การขอมิบัตร การออกบัตรประจำตัว และการออกใบแทนบัตรประจำตัว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๔๐ ผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล หรือลูกจ้างซึ่งจดทะเบียนตามมาตรา ๓๕ ซึ่งพ้นจากความเป็นผู้จัดการหรือลูกจ้างต้องส่งคืนบัตรประจำตัวแก่อธิบดีหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่พ้นจากความเป็นผู้จัดการหรือลูกจ้างดังกล่าว

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งได้รับบัตรประจำตัวคืนตามวรรคหนึ่งต้องส่งบัตรประจำตัวนั้นแก่อธิบดีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับจากผู้จัดการหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๔๑ ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องทำสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๔๒ ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากนายจ้าง เว้นแต่ค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามรายการและอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด

ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนต่างด้าว

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง เมื่อผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้รับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายจากนายจ้าง ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องออกใบรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายให้แก่นายจ้างตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๔๓ ในแต่ละเดือน ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องส่งรายงานเกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศต่ออธิบดี ภายในวันที่สิบของเดือนถัดไป ตามแบบรายงานที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๔๔ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องใช้ชื่อ คำแสดงชื่อ หรือคำอื่นใดในการประกอบธุรกิจว่า “บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ” และจะใช้ถ้อยคำหรืออักษรต่างประเทศอื่นที่มีความหมายเช่นเดียวกันประกอบด้วยก็ได้

มาตรา ๔๕ ห้ามผู้ใดนอกจากผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ใช้ชื่อ คำแสดงชื่อ หรือคำอื่นใดในทางธุรกิจว่า “บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ” หรือใช้คำหรืออักษรต่างประเทศที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน

ส่วนที่ ๓

นายจ้างนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ

มาตรา ๔๖ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดี และนายจ้างต้องวางหลักประกันไว้กับอธิบดีเพื่อประกันความเสียหายที่อาจเกิดจากการที่นายจ้างได้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ ทั้งนี้ หลักประกันดังกล่าวไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี ตราบเท่าที่นายจ้างยังมีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้

การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

การวางหลักประกัน อัตราของหลักประกัน การเก็บรักษาหลักประกัน การเปลี่ยนแปลงหลักประกัน การหักหลักประกันในกรณีที่เกิดความเสียหายจากการที่นายจ้างได้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ การเรียกหลักประกันเพิ่ม การวางหลักประกันเพิ่ม และการขอรับหลักประกันคืน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๔๗ ในกรณีหลักประกันที่นายจ้างวางไว้ตามมาตรา ๔๖ ลดลงเพราะได้จ่ายไปตามพระราชกำหนดนี้ และนายจ้างยังมีภาระต้องรับผิดชอบตามพระราชกำหนดนี้ ให้อธิบดีสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างวางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

นายจ้างผู้ใดไม่วางหลักประกันเพิ่มภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งต้องชำระเงินเพิ่มอัตร้อยละสองต่อเดือนจนกว่าจะวางหลักประกันเพิ่มจนครบถ้วน

มาตรา ๔๘ ในกรณีที่นายจ้างขอรับหลักประกันคืน นายจ้างต้องไม่มีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ ทั้งนี้ เมื่อนายจ้างได้ขอรับหลักประกันคืน ให้อธิบดีตรวจสอบว่านายจ้างไม่มีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ แล้วจึงแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างมารับหลักประกันคืน

ในกรณีที่นายจ้างไม่รับหลักประกันคืนภายในห้าปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากอธิบดี ให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของแผ่นดิน

มาตรา ๔๙ ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินใด ๆ จากคนต่างด้าวในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ

มาตรา ๕๓ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ แต่นายจ้างไม่รับคนต่างด้าวนั้นเข้าทำงาน หรือคนต่างด้าวไม่ยินยอมทำงานกับนายจ้างนั้น หรือคนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างในประเทศตามสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศแล้ว แต่นายจ้างเลิกจ้างคนต่างด้าวนั้นโดยมีเหตุผลอันสมควรหรือคนต่างด้าวได้ลาออกจากงานก่อนครบอายุสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศอันมิใช่เนื่องจากนายจ้างผิดสัญญาจ้างหรือฝ่าฝืนกฎหมาย ให้นายจ้างแจ้งผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนต่างด้าวไม่ได้ทำงานกับนายจ้าง นายจ้างเลิกจ้างคนต่างด้าว หรือคนต่างด้าวได้ลาออกจากงาน แล้วแต่กรณี และให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานมีหน้าที่ส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นทางภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้าง ทั้งนี้ เมื่อจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางแล้ว ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานแจ้งต่ออธิบดีตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ในกรณีที่นายจ้างไม่รับคนต่างด้าวนั้นเข้าทำงานโดยมิใช่เหตุอันเนื่องจากคนต่างด้าว นายจ้างเลิกจ้างคนต่างด้าวโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ คนต่างด้าวลาออกจากงานอันเนื่องจากนายจ้างผิดสัญญาจ้างหรือฝ่าฝืนกฎหมาย และคนต่างด้าวนั้นประสงค์จะทำงานกับนายจ้างรายอื่น ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานอาจจัดให้คนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างรายอื่นได้ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างไม่รับเข้าทำงานหรือวันที่ถูกจ้างไม่ได้ทำงานกับนายจ้างด้วยเหตุดังกล่าว ทั้งนี้ คนต่างด้าวสามารถทำงานกับนายจ้างรายอื่นได้ไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดในการจัดให้คนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างรายอื่นตามวรรคสองจากคนต่างด้าว ทั้งนี้ ให้นายจ้างรายอื่นเป็นผู้รับผิดชอบค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นตามรายการและอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด และเมื่อได้รับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายดังกล่าว ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานออกใบรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายให้แก่ นายจ้างรายอื่นตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

ในกรณีที่คนต่างด้าวไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างรายอื่นตามวรรคสอง ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานมีหน้าที่จัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นทาง โดยให้นำความในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๕๔ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่นำคนต่างด้าวมาทำงานตามสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากนายจ้างไปแล้วทั้งหมดให้แก่ นายจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างขอรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายดังกล่าวคืน

มาตรา ๕๕ เมื่อคนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างจนครบกำหนดตามสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ หรือไม่ได้ทำงานกับนายจ้างแล้ว นายจ้างต้องแจ้งผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ครบกำหนดตามสัญญาหรือวันที่คนต่างด้าวไม่ได้ทำงานกับนายจ้างแล้ว แล้วแต่กรณี เพื่อให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางที่ได้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเลิกประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เมื่อคนต่างด้าวได้ทำงานกับนายจ้างจนครบกำหนดตามสัญญาแล้ว ให้นายจ้างแจ้งต่ออธิบดีเพื่อดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทาง โดยหักค่าใช้จ่ายจากหลักประกันของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานที่ได้วางไว้ตามมาตรา ๒๘

มาตรา ๕๖ คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานตามความในหมวดนี้ และต้องถูกส่งตัวกลับไปยังประเทศต้นทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือกฎหมายอื่น ให้นายจ้างที่ดำเนินการส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางเรียกเก็บค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดการให้คนต่างด้าวเดินทางกลับจากนายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานภายในเวลาที่กำหนดได้

ในกรณีที่นายจ้างตามมาตรา ๔๖ หรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานตามมาตรา ๒๖ มิได้ขอใช้เงินค้ำประกันภายในเวลาที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ให้อธิบดีหักเงินจำนวนดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้เพื่อคืนให้แก่หน่วยงานที่ดำเนินการส่งคนต่างด้าวดังกล่าวกลับไปยังประเทศต้นทาง

มาตรา ๕๗ คนต่างด้าวซึ่งได้รับความเสียหายจากการที่นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ มาตรา ๕๑ มาตรา ๕๓ หรือมาตรา ๕๕ แล้วแต่กรณี อาจยื่นคำร้องต่ออธิบดีเพื่อดำเนินการหักหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๒๘ หรือมาตรา ๔๖ เพื่อชดเชยค่าเสียหายที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าวได้

มาตรา ๕๘ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ หรือมาตรา ๕๕ ให้อธิบดีหักหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๒๘ เพื่อคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้แก่ นายจ้าง หรือคืนเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการส่งกลับหรือค่าใช้จ่ายอื่นตามความจำเป็นให้แก่คนต่างด้าวซึ่งได้รับความเสียหายจากการไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าว และเมื่อได้ดำเนินการหักหลักประกันดังกล่าวแล้ว ให้อธิบดีแจ้งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานทราบโดยไม่ชักช้า

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางตามมาตรา ๕๓ หรือมาตรา ๕๕ ให้อธิบดีดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวดังกล่าวกลับไปยังประเทศต้นทาง โดยหักค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดการให้คนต่างด้าวเดินทางกลับและค่าใช้จ่ายอื่นตามความจำเป็นจากหลักประกันของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานที่ได้วางไว้ตามมาตรา ๒๘

หมวด ๔

การทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา ๕๙ งานใดที่มีได้ห้ามไว้ในประกาศซึ่งออกตามความในมาตรา ๗ วรรคหนึ่ง คนต่างด้าว จะทำได้ต้องได้รับอนุญาตให้ทำงานจากนายทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนตามที่อธิบดีประกาศกำหนดซึ่งมี ระยะเวลาทำงานให้เสร็จสิ้นภายในสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าวจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้ นายทะเบียนทราบ

การขออนุญาตทำงาน การอนุญาตให้ทำงาน และการแจ้ง ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

แบบใบอนุญาตทำงานให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๖๐ คนต่างด้าวซึ่งขออนุญาตทำงานตามมาตรา ๕๙ ต้องมีถิ่นที่อยู่ใน ราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมีใ้ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่านและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนด ในกฎกระทรวง

มาตรา ๖๑ ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวซึ่งอยู่นอกราชอาณาจักรเข้ามาทำงานในกิจการของตน ในราชอาณาจักรให้ยื่นคำขออนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนและชำระค่าธรรมเนียมแทนคนต่างด้าว

การขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวและการออกใบอนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๖๒ เมื่อคนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมาย ว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กฎหมายว่าด้วยการปิโตรเลียม หรือกฎหมายอื่น ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ ตามกฎหมายดังกล่าวแจ้งต่อนายทะเบียนโดยไม่ชักช้า ทั้งนี้ การแจ้งให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศ กำหนด

ให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

แบบใบอนุญาตทำงานให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

ในระหว่างที่ดำเนินการตามวรรคสอง ให้คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งทำงานไปพลางก่อนได้ โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา ๖๘

มาตรา ๖๓ คนต่างด้าวซึ่งไม่อาจขออนุญาตตามมาตรา ๕๙ เพราะเหตุดังต่อไปนี้ อาจขออนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภทที่คณะกรรมการกำหนดโดยประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติและผลกระทบต่อสังคม

(๑) ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศและได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

(๒) เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

(๓) ถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๗ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๑๕ หรือตามกฎหมายอื่น

(๔) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๗ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๑๕

(๕) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ การขออนุญาตทำงานและการออกใบอนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

แบบใบอนุญาตทำงานให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๖๔ คนต่างด้าวซึ่งเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีบัตรผ่านแดนหรือเอกสารราชการที่ประเทศต้นทางออกให้คนต่างด้าวที่สามารถใช้ในการเข้ามาในราชอาณาจักร อาจได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนให้ทำงานในราชอาณาจักร เป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลและในท้องที่ที่กำหนดได้

ความในวรรคหนึ่งจะใช้บังคับกับท้องที่ใด สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติใด เพื่อทำงานประเภท หรือลักษณะใด โดยมีเงื่อนไขอย่างไร ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา

การขออนุญาตทำงานและการออกใบอนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

แบบใบอนุญาตทำงานให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๖๕ ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ตามพระราชกำหนดนี้ให้มีอายุไม่เกินสองปี นับแต่วันที่ออก เว้นแต่ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้แก่คนต่างด้าวตามมาตรา ๖๒ ให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายนั้น ๆ

อายุใบอนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่งไม่มีผลเป็นการขยายระยะเวลาอยู่ในราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

มาตรา ๖๖ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา ๖๒ ได้รับการขยายระยะเวลา ทำงานตามกฎหมายนั้น ๆ ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบตามกฎหมายดังกล่าวมีหนังสือแจ้งการขยาย ระยะเวลาทำงานนั้นต่อนายทะเบียนโดยเร็วตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด และให้นายทะเบียนจัดแจ้ง การขยายระยะเวลานั้นลงในใบอนุญาตทำงาน

มาตรา ๖๗ ผู้รับอนุญาตให้ทำงานซึ่งประสงค์จะทำงานต่อไปให้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนก่อนที่ใบอนุญาตทำงานจะสิ้นอายุ

เมื่อได้ยื่นคำขอมารวดหนึ่งแล้ว ให้ผู้ขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานนั้นทำงานไปพลางก่อนจนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน

การต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้ต่อได้ครั้งละไม่เกินสองปี โดยให้กระทำเพียงเท่าที่จำเป็น และสำหรับกรณีคนต่างด้าวตามมาตรา ๖๓ (๑) หรือ (๒) นั้น ระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานติดต่อกันรวมแล้วต้องไม่เกินสี่ปี เว้นแต่คณะรัฐมนตรีจะกำหนดเป็นอย่างอื่นเป็นคราว ๆ ไป

การขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานและการต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๖๘ ผู้รับอนุญาตให้ทำงานต้องมีใบอนุญาตทำงานอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ สถานที่ทำงานในระหว่างเวลาทำงาน เพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนได้เสมอ

มาตรา ๖๙ ถ้าใบอนุญาตทำงานสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ให้ผู้รับอนุญาตให้ทำงานยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบถึงการสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว

การขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงานและการออกใบแทนใบอนุญาตทำงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๗๐ ห้ามผู้รับอนุญาตให้ทำงานทำงานแตกต่างจากประเภทงาน นายจ้าง ท้องที่ หรือเงื่อนไขในการทำงาน ตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตตามมาตรา ๗๑

มาตรา ๗๑ ผู้รับอนุญาตให้ทำงานผู้ใดประสงค์จะเปลี่ยนหรือเพิ่มรายการ ดังต่อไปนี้ ต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน

- (๑) ประเภทงาน
- (๒) นายจ้าง
- (๓) ท้องที่
- (๔) เงื่อนไขในการทำงาน

การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๗๒ ห้ามผู้ใดรับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตทำงานกับตนเข้าทำงาน

มาตรา ๗๓ ห้ามผู้ใดให้คนต่างด้าวทำงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงาน

มาตรา ๗๔ ให้นายจ้างแจ้งต่อนายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตให้ทำงานออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด

การแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

หมวด ๕

กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา ๗๕ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการจัดหางาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา ๗๖ ให้กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้

(๑) เงินหรือทรัพย์สินที่โอนมาจากกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับไปนอกราชอาณาจักร ตามมาตรา ๑๔๐

(๒) เงินเพิ่มตามมาตรา ๑๑ วรรคสาม

(๓) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้

(๔) เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ตามพระราชกำหนดนี้ตามที่กระทรวงการคลังอนุญาตให้นำไปใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

(๕) ดอกผลของเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน

(๖) เงินอุดหนุนจากรัฐบาลที่จัดสรรให้ตามความจำเป็น

(๗) เงินหรือทรัพย์สินอื่นใดที่กองทุนได้รับไม่ว่ากรณีใด

เงินและทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งให้นำส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๗๗ เงินของกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

(๑) ช่วยเหลือคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานตามพระราชกำหนดนี้ที่ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายด้านแรงงาน

(๒) ส่งคนต่างด้าวกลับไปนอกราชอาณาจักร

(๓) ช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรเอกชน ที่เสนอโครงการหรือแผนงานในการดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงาน การจัดสวัสดิการ การศึกษา การสาธารณสุข และการให้ความคุ้มครองด้านแรงงาน แก่คนต่างด้าว

(๔) คืนให้แก่คนต่างด้าวที่ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับไปนอกราชอาณาจักร ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว

(๕) บริหารกองทุน

(๖) บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชกำหนดนี้

การดำเนินการตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด

มาตรา ๓๘ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นรองประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนสำนักงบประมาณ และผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินห้าคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน ด้านการคลัง ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านการบริหาร หรือด้านกฎหมาย ด้านละหนึ่งคน เป็นกรรมการ

ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการกองทุนอาจแต่งตั้งข้าราชการกรมการจัดหางานจำนวนไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา ๓๙ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

มาตรา ๔๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๕) รัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่หรือทุจริต มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๔๑ ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของการใช้จ่ายเงินของกองทุนตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

(๓) พิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี

(๔) พิจารณาจัดสรรเงินของกองทุนเพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

(๕) ออกระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การใช้จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการตรวจสอบภายในของกองทุนโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

(๖) ออกระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินของกองทุน เพื่อใช้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวและการเบิกจ่ายเงินตรงในการดำเนินการดังกล่าว

มาตรา ๘๒ คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการกองทุนเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมายได้

มาตรา ๘๓ ให้กรมการจัดหางานจัดทำบัญชีของกองทุนให้เป็นไปตามระบบการบัญชีอย่างถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป และให้ส่งผู้สอบบัญชีภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี

มาตรา ๘๔ ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้สอบบัญชีอิสระที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความเห็นชอบเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุน

มาตรา ๘๕ ให้ผู้สอบบัญชีรายงานผลการสอบบัญชีต่อคณะกรรมการกองทุนเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีและให้กรมการจัดหางานเผยแพร่งบการเงินที่ผู้สอบบัญชีรับรองแล้วภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีรับทราบ

หมวด ๖

มาตรการทางปกครอง

ส่วนที่ ๑

การพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

การเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน และการเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน

มาตรา ๘๖ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๒๗ หรือไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชกำหนดนี้ หรือกฎกระทรวงหรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ ให้อธิบดีสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน และสั่งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานนั้นปฏิบัติให้ถูกต้องหรือจัดการแก้ไขให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด

มาตรา ๘๗ ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้และอยู่ระหว่างการดำเนินคดี ให้อธิบดีสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานจนกว่าคดีจะถึงที่สุด

มาตรา ๘๘ ให้อธิบดีสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน เมื่อมีกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือจัดการแก้ไขให้ถูกต้องตามคำสั่งของอธิบดีตามมาตรา ๘๖

(๒) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานมาแล้วยังไม่เกินหนึ่งปี หรือเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานมาแล้วสองครั้ง และมีเหตุที่จะต้องถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานอีก

(๓) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศต้นทาง มีส่วนรู้เห็นหรือเป็นผู้สนับสนุนการไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องดังกล่าวในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ และอธิบดีได้มีหนังสือแจ้งเตือนให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศต้นทาง หรือห้ามมีส่วนเกี่ยวข้องกับกรณีดังกล่าวข้างต้นแล้ว แต่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตามหนังสือแจ้งเตือนของอธิบดีภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่รับหนังสือแจ้งเตือนนั้น

(๔) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานฝ่าฝืนมาตรา ๘๙ วรรคสอง

(๕) อธิบดีเห็นว่าการที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชกำหนดนี้หรือกฎกระทรวงหรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ เป็นกรณีที่ร้ายแรง

(๖) อธิบดีเห็นว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่สามารถปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้หรือกฎกระทรวงหรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ได้

มาตรา ๘๙ คำสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานทราบ ในกรณีที่ไม่มีพบตัวผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ยอมรับคำสั่ง ให้ปิดคำสั่งดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงาน และให้ถือว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้ทราบคำสั่งนั้นแล้วตั้งแต่วันที่ปิดคำสั่ง

ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่การดำเนินการที่ต้องกระทำต่อเนื่องจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศก่อนวันที่ถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานต้องรับผิดชอบในการจัดส่งคนต่างด้าวซึ่งยังอยู่ในความรับผิดชอบของตนกลับไปยังประเทศต้นทางจนกว่าจะพ้นจากความรับผิดชอบตามพระราชกำหนดนี้ และให้รายงานให้อธิบดีทราบเกี่ยวกับคนต่างด้าวซึ่งยังอยู่ในความรับผิดชอบของตน

มาตรา ๔๐ ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้รับอนุญาตให้ทำงานฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการอนุญาต ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน

มาตรา ๔๑ อธิบดีอาจประกาศรายชื่อนายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ซึ่งได้รับโทษเพราะฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้

ส่วนที่ ๒

การอุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง

มาตรา ๔๒ ในกรณีที่อธิบดีไม่อนุญาตตามมาตรา ๒๖ ไม่ต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามมาตรา ๓๐ ไม่อนุญาตให้ย้ายสำนักงานหรือให้ตั้งสำนักงานชั่วคราวตามมาตรา ๓๓ ไม่อนุญาตให้เปลี่ยนผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลตามมาตรา ๓๔ หรือได้หักหลักประกันหรือเรียกหลักประกันเพิ่มตามพระราชกำหนดนี้ ผู้ขออนุญาตหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๔๓ ในกรณีที่อธิบดีไม่อนุญาตตามมาตรา ๔๖ หรือได้หักหลักประกันหรือเรียกหลักประกันเพิ่มตามพระราชกำหนดนี้ นายจ้างมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๔๔ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานหรือถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๔๕ ในกรณีที่นายทะเบียนไม่อนุญาตตามมาตรา ๕๔ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ หรือมาตรา ๗๑ หรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๖๗ หรือเพิกถอนใบอนุญาตทำงานตามมาตรา ๔๐ คนต่างด้าวซึ่งขออนุญาตทำงาน ผู้ซึ่งขออนุญาตแทนคนต่างด้าว หรือผู้รับอนุญาตให้ทำงาน แล้วแต่กรณี มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๔๖ เมื่อรัฐมนตรีได้รับคำอุทธรณ์ตามมาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๔ หรือ มาตรา ๔๕ ให้พิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับอุทธรณ์ ถ้ามีเหตุจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้มีหนังสือแจ้งแก่ผู้อุทธรณ์ทราบก่อนครบกำหนดเวลาดังกล่าว ในการนี้ ให้ขยายระยะเวลาพิจารณาอุทธรณ์ออกไปได้ไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาดังกล่าว

กรณีที่พ้นระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ให้ถือว่ารัฐมนตรีพิจารณาคำอุทธรณ์แล้ว ยืนยันตามคำสั่งเดิม

มาตรา ๘๗ การอุทธรณ์ตามมาตรา ๘๒ มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ หรือมาตรา ๘๕ ไม่เป็นเหตุให้ทุเลาการบังคับตามคำสั่ง เว้นแต่กรณีการอุทธรณ์คำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ตามมาตรา ๖๗

หมวด ๗

พนักงานเจ้าหน้าที่

มาตรา ๘๘ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ ให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือเรียกหรือสั่งให้บุคคลใดที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง รวมทั้งให้ส่งเอกสารหรือหลักฐานอื่นใดเพื่อประกอบการพิจารณาได้

(๒) เข้าไปในสถานที่ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศในระหว่างเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชกำหนดนี้

(๓) เข้าไปในสถานประกอบการซึ่งรับคนต่างด้าวจากผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ในระหว่างเวลาทำการเพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชกำหนดนี้

(๔) ค้นในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศหรือมีคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือค้นเพื่อหาและช่วยเหลือคนต่างด้าวซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการกระทำที่ฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้

(๕) ยึดหรืออายัด เอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การนำคนต่างด้าวมาทำงาน ในประเทศ ในกรณีที่มีเหตุอันควรเชื่อว่ามีกรกระทำผิดตามพระราชกำหนดนี้

การค้นตาม (๔) ต้องมีหมายค้น เว้นแต่มีเหตุอันควรเชื่อว่าจะหนีเข้าที่จะเอาหมายค้นมาได้ คนต่างด้าวนั้นอาจถูกประทุษร้าย โยกย้าย หรือซ่อนเร้น หรือพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องอาจถูกโยกย้าย ซ่อนเร้น ทำให้เปลี่ยนสภาพไปจากเดิม หรือถูกทำลายไปเสียก่อน ให้ดำเนินการค้นได้โดยไม่ต้องมีหมายค้น แต่ต้องปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่าด้วยการค้น

ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ตามสมควร

มาตรา ๘๙ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องมีบัตรประจำตัวตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดง บัตรประจำตัวต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

มาตรา ๑๐๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ ให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

เพื่อประโยชน์ในการจับกุมและปราบปรามผู้กระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้ ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่พบคนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตทำงานหรือทำงานแตกต่างจากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงานอันเป็นการฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้ และพนักงานเจ้าหน้าที่ส่งให้คนต่างด้าวไปรายงานตัวยังสถานีตำรวจพร้อมกับพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่คนต่างด้าวผู้นั้นไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือจะหลบหนี ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจจับคนต่างด้าวผู้นั้นโดยไม่ต้องมีหมายจับและให้นำตัวผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนโดยทันที

หมวด ๘

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๑๐๑ คนต่างด้าวซึ่งมิใช่ผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปีหรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่คนต่างด้าวซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ยินยอมเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรภายในเวลาที่พนักงานสอบสวนกำหนด แต่ต้องไม่ช้ากว่าสามสัปดาห์ พนักงานสอบสวนจะเปรียบเทียบปรับก็ได้ และเมื่อได้ดำเนินการให้คนต่างด้าวผู้นั้นเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรแล้วให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

มาตรา ๑๐๒ ผู้ใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา ๘ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน

มาตรา ๑๐๓ ผู้ใดนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศโดยไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๐๔ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๐๕ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๖ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสามปี หรือปรับตั้งแต่สองแสนบาทถึงหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๐๖ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๙ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๐๗ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๑ วรรคหนึ่ง มาตรา ๓๒ มาตรา ๓๓ วรรคหนึ่ง มาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง มาตรา ๓๕ วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง มาตรา ๓๗ วรรคสองหรือวรรคสาม มาตรา ๔๐ วรรคสอง มาตรา ๔๑ มาตรา ๔๒ วรรคสาม มาตรา ๔๓ หรือมาตรา ๔๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๐๘ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๑๐๙ ผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลหรือลูกจ้างซึ่งจดทะเบียนตามมาตรา ๓๕ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๙ วรรคหนึ่งหรือวรรคสาม หรือมาตรา ๔๐ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๑๐ ผู้ใดมิได้เป็นลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา ๓๕ แต่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๑๑ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๒ วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี และปรับห้าเท่าของเงินหรือทรัพย์สินอย่างอื่นที่เรียกหรือรับไว้จากนายจ้างหรือคนต่างด้าวหรือค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายที่เรียกเกินกว่าอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๑๑๒ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๕ ต้องระวางโทษปรับสองหมื่นบาท และปรับอีกไม่เกินวันละห้าพันบาทตลอดเวลาที่ยังฝ่าฝืนอยู่

มาตรา ๑๑๓ นายจ้างผู้ใดนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศโดยไม่ได้รับอนุญาตตามมาตรา ๔๖ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาทต่อการนำคนต่างด้าวมาทำงานหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๑๔ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๙ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อการเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินใด ๆ จากคนต่างด้าวหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๑๕ นายจ้างผู้ใดไม่แจ้งต่ออธิบดีเมื่อคนต่างด้าวไม่ได้ทำงานกับตนแล้ว ตามมาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

นายจ้างผู้ใดไม่แจ้งต่ออธิบดีภายหลังจากที่ได้จัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางแล้ว ตามมาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๑ วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

มาตรา ๑๑๖ นายจ้างผู้ใดไม่จัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทาง ตามมาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๑ วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

มาตรา ๑๑๗ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่แจ้งต่ออธิบดีภายหลังจากที่ได้ส่งคนต่างด้าวซึ่งไม่ได้ทำงานกับนายจ้างกลับไปยังประเทศต้นทางแล้วตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

มาตรา ๑๑๘ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดไม่จัดส่งคนต่างด้าวซึ่งไม่ได้ทำงานกับนายจ้างกลับไปยังประเทศต้นทางตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

มาตรา ๑๑๙ คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบตามมาตรา ๕๙ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สองหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาท

มาตรา ๑๒๐ ผู้รับอนุญาตให้ทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๒๑ ผู้รับอนุญาตให้ทำงานผู้ใดทำงานอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๗๐ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา ๑๒๒ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๗๒ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน

มาตรา ๑๒๓ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๗๓ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสี่แสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

มาตรา ๑๒๔ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา ๑๒๕ ผู้ใดไม่มาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือไม่ส่งเอกสารหรือหลักฐานตามมาตรา ๙๘ (๑) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๒๖ ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๙๘ (๒) (๓) (๔) หรือ (๕) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๒๗ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวกตามมาตรา ๙๘ วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๒๘ ผู้ใดหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศหรือสามารถหาลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวให้กับนายจ้าง และโดยการหลอกลวงตั้งวานั้น ได้ไปซึ่งเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ถูกหลอกลวง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปีหรือปรับตั้งแต่หกแสนบาทถึงหนึ่งล้านบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ได้กระทำโดยร่วมกันตั้งแต่สามคนขึ้นไป หรือโดยสมาชิกขององค์กรอาชญากรรมตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ต้องระวางโทษหนักกว่าโทษที่กฎหมายบัญญัติไว้กึ่งหนึ่ง

มาตรา ๑๒๙ ผู้ใดสนับสนุนการกระทำความผิดตามมาตรา ๑๒๘ ไม่ว่าจะกระทำของตัวการจะได้กระทำนอกราชอาณาจักรหรือไม่ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสามปี หรือปรับตั้งแต่สองแสนบาทถึงหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๐ การเรียกร้องทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปเนื่องจากการกระทำความผิดตามมาตรา ๑๒๘ หรือมาตรา ๑๒๙ แทนผู้เสียหาย พนักงานอัยการจะขอรวมไปกับฟ้องคดีอาญาหรือจะยื่นคำร้องในภายหลังขณะที่คดีอาญานั้นยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลชั้นต้นก็ได้ ทั้งนี้ ไม่ตัดสิทธิของผู้เสียหายที่จะยื่นคำร้องเพื่อเรียกร้องทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปเพิ่มเติมได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ก่อนที่ศาลจะมีคำวินิจฉัยชี้ขาดคดี

ในกรณีที่ไม่มีคำขอให้ใช้ทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปตามวรรคหนึ่ง หากศาลมีคำพิพากษาลงโทษจำเลย ศาลจะสั่งในคำพิพากษาคดีอาญาให้จำเลยใช้ทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปแก่ผู้เสียหายตามที่เห็นสมควรก็ได้ คำสั่งดังกล่าวไม่กระทบถึงสิทธิของผู้เสียหายในอันที่จะฟ้องจำเลยเป็นคดีแพ่งเพื่อเรียกเอาทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปในส่วนที่ยังขาดอยู่

มาตรา ๑๓๑ ผู้ใดยึดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของคนต่างด้าวไว้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๒ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย

มาตรา ๑๓๓ บรรดาความผิดตามพระราชกำหนดนี้ที่มีโทษปรับสถานเดียว ให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจเปรียบเทียบดังต่อไปนี้

- (๑) อธิบดีสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดนั้น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้ที่มีโทษอยู่ในเกณฑ์ที่จะทำการเปรียบเทียบได้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในเวลาที่กำหนดแต่ไม่เกินสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๓๔ ในระหว่างที่ยังมิได้มีประกาศที่ออกตามมาตรา ๗ ให้นายทะเบียนอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานใด ๆ ได้ เว้นแต่งานที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑

มาตรา ๑๓๕ คนต่างด้าวผู้ใดได้รับใบอนุญาตทำงานหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตทำงานหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงานตามพระราชกำหนดนี้

ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๒ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๑๕ ให้ใช้ได้ต่อไปจนกว่าจะสิ้นอายุใบอนุญาตทำงานนั้น

มาตรา ๑๓๖ นายจ้างผู้ใดได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้ดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนเองในประเทศได้ต่อไป

มาตรา ๑๓๗ ผู้ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ อยู่ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามพระราชกำหนดนี้

ในกรณีที่ผู้ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามวรรคหนึ่งประสงค์จะนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศภายหลังจากวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับต้องปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ก่อนนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

มาตรา ๑๓๘ บรรดาคำขอที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นคำขอที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชกำหนดนี้ และให้อธิบดีเรียกเอกสารหรือหลักฐานประกอบคำขอที่กำหนดไว้ตามพระราชกำหนดนี้ให้ครบถ้วน

มาตรา ๑๓๙ บรรดาคำอุทธรณ์ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นคำอุทธรณ์ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชกำหนดนี้

มาตรา ๑๔๐ ให้โอนบรรดากิจการ เงิน สิทธิ ความรับผิดชอบ ทรัพย์สิน และหนี้สินของกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ไปเป็นของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชกำหนดนี้

มาตรา ๑๔๑ ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่งตามมาตรา ๑๗ ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามพระราชกำหนดนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๔๒ ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่งตามมาตรา ๗๘ ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามพระราชกำหนดนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๔๓ ลูกจ้างซึ่งถูกหักเงินค่าจ้างและนำส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าว กลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ก่อนวันที่ พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ และเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยค่าใช้จ่ายของตนเอง ให้มีสิทธิ ได้รับเงินที่ถูกหักไว้คืนภายในสองปีนับจากวันที่เดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร หากไม่ขอรับเงินคืน ภายในเวลาที่กำหนดให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุน

มาตรา ๑๔๔ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับและเป็นความผิดที่สามารถเปรียบเทียบได้ ให้คณะกรรมการ เปรียบเทียบซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งตามมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติการทำงาน ของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับมีอำนาจ เปรียบเทียบความผิดที่เกิดขึ้นนั้นได้

บรรดาความผิดตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับและเป็นความผิดที่สามารถเปรียบเทียบได้ ให้อธิบดี กรรมการจัดหางานหรือผู้ว่าราชการจังหวัดตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๑ แห่งพระราชกำหนดการนำ คนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ มีอำนาจเปรียบเทียบความผิดที่เกิดขึ้นนั้นได้

มาตรา ๑๔๕ บรรดา กฎหรือคำสั่งใด ๆ ที่ได้ออกหรือสั่งโดยอาศัยอำนาจตามความ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือ แแย้งกับพระราชกำหนดนี้ จนกว่าจะมีกฎหรือคำสั่งใด ๆ ที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ

ผู้รับสนองพระราชโองการ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
นายกรัฐมนตรี

อัตราค่าธรรมเนียม

(๑)	ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน	ฉบับละ	๒๐,๐๐๐	บาท
(๒)	การต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน	ครั้งละ	๒๐,๐๐๐	บาท
(๓)	ใบแทนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน	ฉบับละ	๑๐,๐๐๐	บาท
(๔)	การอนุญาตให้ย้ายสำนักงาน หรือตั้งสำนักงานชั่วคราว	ครั้งละ	๕,๐๐๐	บาท
(๕)	การอนุญาตให้เปลี่ยนผู้จัดการผู้มีอำนาจ กระทำการแทนนิติบุคคล	ครั้งละ	๕,๐๐๐	บาท
(๖)	การจดทะเบียนลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับ การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ	คนละ	๑,๐๐๐	บาท
(๗)	บัตรประจำตัวผู้จัดการหรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง ในประเทศ	ฉบับละ	๑,๐๐๐	บาท
(๘)	ใบอนุญาตทำงาน	ฉบับละ	๒๐,๐๐๐	บาท
(๙)	การต่ออายุใบอนุญาตทำงาน หรือการขยายระยะเวลาการทำงาน	ครั้งละ	๒๐,๐๐๐	บาท
(๑๐)	ใบแทนใบอนุญาตทำงาน	ฉบับละ	๓,๐๐๐	บาท
(๑๑)	การอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทงาน นายจ้าง ท้องที่ หรือเงื่อนไขในการทำงาน	ครั้งละ	๕,๐๐๐	บาท
(๑๒)	การจ้างคนต่างด้าว	คนละ	๒๐,๐๐๐	บาท
(๑๓)	ค้ายื่นคำขอ	ฉบับละ	๑,๐๐๐	บาท
(๑๔)	การรับรองสำเนาเอกสาร			
	(ก) ภาษาไทย	หน้าละ	๕๐	บาท
	(ข) ภาษาต่างประเทศ	หน้าละ	๑๐๐	บาท
(๑๕)	การออกหนังสือรับรอง			
	(ก) ภาษาไทย	หน้าละ	๕๐๐	บาท
	(ข) ภาษาต่างประเทศ	หน้าละ	๑,๐๐๐	บาท
(๑๖)	การแปลภาษาต่างประเทศ	ฉบับละ	๑,๐๐๐	บาท
(๑๗)	ค่าธรรมเนียมอื่น ๆ	ครั้งละ	๑,๐๐๐	บาท

ในการออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียม จะกำหนดค่าธรรมเนียมให้แตกต่างกัน
โดยคำนึงถึงสาขาอาชีพ หรือสาขาอาชีพและท้องที่ทำงานของคนต่างด้าวก็ได้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกำหนดฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ มีบทบัญญัติที่ไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบ ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากไม่มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเร่งด่วนจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ดังนั้น เพื่อให้สามารถทำการจัดระเบียบ การป้องกัน การคุ้มครอง การเยียวยา และการใช้บังคับกฎหมาย รวมทั้งการส่งเสริมความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวได้ทั้งระบบ อันจะเป็นการสร้าง ความมั่นคงทางด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ซึ่งเป็นกรณีฉุกเฉินที่มีความจำเป็นรีบด่วนอันมิอาจจะหลีกเลี่ยงได้ เพื่อประโยชน์ในอันที่จะรักษาความมั่นคงในทางเศรษฐกิจของประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกำหนดนี้



"การตราพระราชบัญญัติของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ"

"พระมหากษัตริย์ทรงตราพระราชบัญญัติโดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ร่างพระราชบัญญัติจะเสนอได้ก็แต่โดยสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติร่วมกันจำนวนไม่น้อยกว่า ยี่สิบห้าคน หรือคณะรัฐมนตรี หรือสภาปฏิรูปแห่งชาติตามมาตรา ๓๑ วรคสอง แต่ร่างพระราชบัญญัติ เกี่ยวด้วยการเงินจะเสนอได้ก็แต่โดยคณะรัฐมนตรี

ร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการเงินตามวรรคสอง หมายความว่าร่างพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับการตั้งขึ้น ยกเลิก ลด เปลี่ยนแปลง แก้ไข ผ่อน หรือวางระเบียบการบังคับอันเกี่ยวกับภาษีหรืออากร การจัดสรร รับ รักษา หรือจ่ายเงินแผ่นดิน หรือการโอนงบประมาณรายจ่ายของแผ่นดิน การกู้เงิน การค้ำประกัน หรือการใช้จ่ายเงินกู้ หรือการดำเนินการที่ผูกพันทรัพย์สินของรัฐ หรือเงินตรา

ในกรณีเป็นที่สงสัยว่าร่างพระราชบัญญัติที่เสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเป็นร่างพระราชบัญญัติ เกี่ยวกับการเงินหรือไม่ ให้ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติเป็นผู้วินิจฉัย

ร่างพระราชบัญญัติที่เสนอโดยสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติหรือสภาปฏิรูปแห่งชาตินั้น คณะรัฐมนตรีอาจขอรับไปพิจารณาก่อนสภานิติบัญญัติแห่งชาติจะรับหลักการก็ได้

การตราพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญให้กระทำโดยวิธีการที่บัญญัติไว้ในมาตรานี้ แต่การเสนอร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ให้กระทำโดยคณะรัฐมนตรีหรือผู้รักษาการตาม พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนั้น"

(บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗, มาตรา ๑๔)