

ปัญหาทางกฎหมายอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ยศสันต์ ด้านเกษมสานต์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ.2549

ISBN 974-671-353-1

The Legal Problems Arising from Migrant Workers Movement into Thailand

Yosson Dankasemsant

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2006

ISBN 974-671-353-1

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ก็ด้วยความกรุณาของท่านศาสตราจารย์ ดร.ธีระศรีธรรมรักษ์ ที่กรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และคอยให้คำแนะนำตลอดจนให้คำชี้แนะแนวทางในการศึกษา ผู้เขียนใคร่ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วัฒวรรณ กรรมการรองศาสตราจารย์วิจิตร (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม กรรมการ และนายกำจร นากชื่น กรรมการ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะ รวมทั้งตรวจแก้ไขส่วนที่ขาดตกบกพร่องให้มีเนื้อหาครบถ้วนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณนายกำจร นากชื่น และอาจารย์ดวงกมล พรรณลาภ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าแก้ไขบทความย่อภาษาอังกฤษให้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ผู้เขียนขอขอบคุณ คุณอุกฤษฏ์ มุสิกพันธ์ และคุณเอกฉัฐ จิณเสน ที่กรุณาให้คำแนะนำด้านข้อมูลและคอยให้ความช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน ตั้งแต่ต้นจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลง ขอขอบคุณและขอบใจพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ทุกคนที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณ คุณอรรรถการ พุเจริญ คุณสายฝน พุเจริญ ด.ญ.มุขปวีณ พุเจริญ และ ด.ญ. กิรัตรีชา พุเจริญ ที่คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจและห่วงใยผู้เขียนตลอดเวลา

ขอขอบคุณ คุณสุนีย์ ด้านเกษมสานต์ คุณชูเกียรติ มโนรัตน์ คุณจารุณี มโนรัตน์ คุณคณพศ มโนรัตน์ และคุณกัลยกร มโนรัตน์ ที่ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในทุกๆ ด้านแก่ผู้เขียน

ขอขอบคุณ คุณวิภา สงวนทรัพย์ ที่คอยห่วงใยและคอยเป็นกำลังใจให้แก่ผู้เขียนตลอดเวลา รวมทั้งให้ความช่วยเหลือจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลง

สุดท้ายนี้ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อผวนเสียม แซ่ฮุ้น และคุณแม่่วสุ ด้านเกษมสานต์ ที่อบรมสั่งสอน ห่วงใยและเป็นกำลังใจอันยิ่งใหญ่ให้ผู้เขียนเสมอมา และขอขอบคุณ คุณทศมัย ด้านเกษมสานต์ คุณลัดดาวัลย์ ด้านเกษมสานต์ และคุณสาตยาภัก ด้านเกษมสานต์ พี่น้องของผู้เขียน ที่คอยเป็นกำลังใจให้แก่ผู้เขียนเสมอ

อนึ่ง หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะมีประโยชน์ประการใด ผู้เขียนขอมอบไว้แต่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ผู้ให้ความรู้ทุกท่าน แต่หากมีข้อผิดพลาดและบกพร่องประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ยศสันต์ ด้านเกษมสานต์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฉ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	6
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	7
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	7
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2 แนวคิดและหลักการเคลื่อนย้ายแรงงาน.....	9
2.1 แนวคิด รูปแบบและสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ.....	9
2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ.....	9
2.1.2 รูปแบบของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ.....	13
2.1.3 สาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ.....	20
2.2 แนวคิด และหลักการเคลื่อนย้ายแรงงานของสหภาพยุโรป.....	24
2.3 แนวคิด และหลักการเคลื่อนย้ายแรงงานของเขตการค้าเสรีอาเซียน.....	25
2.4 แนวคิด และหลักการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศไทย.....	27
2.5 ผลดีผลเสียและผลกระทบอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว.....	60
2.5.1 ผลดีของแรงงานต่างด้าวที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทย.....	60
2.5.2 ผลเสียของแรงงานต่างด้าวที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทย.....	62
2.5.3 ผลกระทบอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว.....	63
3 มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐาน	
 แรงงานระหว่างประเทศ และของต่างประเทศกับประเทศไทย.....	66
3.1 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับแรงงานอพยพ.....	66
3.1.1 อนุสัญญา และข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	
ที่เกี่ยวกับแรงงานอพยพ.....	66

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.1.2 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับแรงงานอพยพ.....	69
3.1.3 อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติที่เกี่ยวกับแรงงานอพยพ.....	70
3.2 มาตรการทางกฎหมายของสหภาพยุโรปเกี่ยวกับการควบคุม การทำงานของแรงงานต่างด้าว.....	73
3.2.1 สนธิสัญญาการสร้างรัฐธรรมนุญของยุโรป.....	73
3.2.2 ข้อบังคับของคณะมนตรีที่ 1612/68 (ประชาคมเศรษฐกิจยุโรป).....	75
3.3 มาตรการทางกฎหมายของประเทศสิงคโปร์เกี่ยวกับ การควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าว.....	80
3.3.1 กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง.....	80
3.3.2 กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว.....	86
3.4 มาตรการทางกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์เกี่ยวกับ การควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าว.....	99
3.4.1 กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง.....	99
3.4.2 กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว.....	105
3.5 มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยเกี่ยวกับการควบคุม การทำงานของแรงงานต่างด้าว.....	115
3.5.1 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522	115
3.5.2 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521	121
4 วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว ในประเทศไทย.....	137
4.1 ปัญหา และวิเคราะห์ปัญหาการจัดระบบและการบริหารแรงงานต่างด้าว ที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย.....	137
4.2 ปัญหา และวิเคราะห์ปัญหาการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมือง โดยถูกต้องตามกฎหมายเข้ามาทำงานในประเทศไทย.....	140
4.3 ปัญหา และวิเคราะห์ปัญหาการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ในประเทศไทย และการควบคุมนายจ้าง.....	142
4.4 ปัญหา และวิเคราะห์ปัญหาการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าว ในประเทศไทย.....	144

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.5 ปัญหา และวิเคราะห์ปัญหาการไม่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวโดยถูกกฎหมาย ทำงานในอาชีพกรรมกร.....	146
5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	149
5.1 บทสรุป.....	149
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	155
บรรณานุกรม.....	157
ภาคผนวก.....	164
ภาคผนวก ก.	165
ภาคผนวก ข.	175
ภาคผนวก ค.	184
ภาคผนวก ง.	191
ภาคผนวก จ.	200
ภาคผนวก ฉ.	229
ภาคผนวก ช.	240
ประวัติผู้เขียน.....	245

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัญหาทางกฎหมายอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
ชื่อผู้เขียน	ยศรัตน์ คำนเกษมศานต์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์ (กฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ)
ปีการศึกษา	2548

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหาทางกฎหมายอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย อันได้แก่ ปัญหาในเรื่องการจัดระบบและการบริหารแรงงานต่างด้าวที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย ปัญหาในเรื่องการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายเข้ามาทำงานในประเทศไทย ปัญหาในเรื่องการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยและการควบคุมนายจ้าง ปัญหาในเรื่องการการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย และปัญหาในเรื่องการไม่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวโดยถูกกฎหมายทำงานในอาชีพกรรมกร

การศึกษาปัญหาดังกล่าวเป็นการวิจัยเอกสาร โดยรวบรวมค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสารทางวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ วารสาร บทความ และสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงคุณภาพโดยวิธีพรรณนาความ

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาทางกฎหมายอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย มีปัญหาที่สำคัญๆ 5 ประการ คือ

1. ปัญหาในเรื่องการจัดระบบและการบริหารแรงงานต่างด้าวที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย เนื่องจากมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เป็นอุปสรรคที่ขัดขวางการจัดระบบและการบริหารแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง ทำให้ไม่ทราบจำนวนที่แท้จริงของแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง และไม่สามารถกำหนดจำนวนที่จะอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยได้อย่างแน่นอน

2. ปัญหาในเรื่องการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากมาตรา 12 (3) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 กำหนดห้ามมิให้คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรประกอบอาชีพกรรมกร ทั้งๆ ที่ในปัจจุบันประเทศไทยมีความต้องการแรงงานต่างด้าวประเภทไร้ฝีมือมาก ทำให้มีการลักลอบประกอบอาชีพกรรมกร

3. ปัญหาในเรื่องการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยและการควบคุม นายจ้าง เนื่องจากในประเทศไทยยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพียงพอ และไม่มีมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมคุณสมบัติของนายจ้าง รวมทั้งภาระหน้าที่ของนายจ้าง ทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถเดินทางเข้ามาในประเทศไทยในรูปแบบอื่น เช่น นักศึกษาหรือนักท่องเที่ยว และไม่สามารถควบคุมนายจ้างให้ต้องรับผิดชอบต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว การให้ที่พักอาศัยในประเทศไทยและการเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมของแรงงานต่างด้าวได้

4. ปัญหาในเรื่องการการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย เนื่องจาก ประเทศไทยยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายเพียงพอในการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ทำให้นายจ้างจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างฟุ่มเฟือย เพราะสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่ทางรัฐกำหนด

5. ปัญหาในเรื่องการไม่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวโดยถูกกฎหมายทำงานในอาชีพ กรรมกร เนื่องจากในปัจจุบันพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 กำหนดห้าม แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายทำงานในอาชีพกรรมกร แต่รัฐกลับมีนโยบายผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าว ผิดกฎหมายที่หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาทำงานกรรมกรได้ ทำให้งานต่างด้าว ผิดกฎหมายหลบหนีเข้าเมืองมากขึ้น เพราะสามารถทำงานกรรมกรได้

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายในประเด็นปัญหาดังนี้

1. แก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 โดยให้คนต่างด้าว ที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ต้องทำสัญญาจ้างกับนายจ้างก่อน จึงจะเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ นอกจากนี้ นายจ้างต้องมีหน้าที่เสียค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว และการจ้างแรงงานต่างด้าว ต้องเป็นไปตามสัดส่วนตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดระบบและ การบริหารแรงงานต่างด้าว การควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยและการควบคุม นายจ้าง และการการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

2. ยกเลิกมาตรา 12 (3) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองและยกเลิกงานกรรมกรใน พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ แล้วเพิ่มเติมในกฎกระทรวง ให้แรงงานต่างด้าวทำงานกรรมกรหรืองานอื่นที่ไม่สามารถหาแรงงานไทยทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับ อนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน หรือเจ้าพนักงานซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มอบหมาย ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย เข้ามาทำงานในประเทศไทย และการไม่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวโดยถูกกฎหมายทำงานในอาชีพ กรรมกร

Thesis Title	The Legal Problems Arising from Migrant Workers Movement into Thailand.
Author	Yosson Dankasemsant
Thesis Advisor	Prof. Dr.Thira Srithamaraks,
Department	Law (Private and Business Law)
Academic Year	2005

ABSTRACT

This thesis aims to study the legal problems arising from migrant workers movement into Thailand, for instances, problem of system management and administration on illegal migrant workers, on granting certain permit for labour migrants, on controlling migrant workers and their employers, on restriction for the quota of manual labour.

The study is a documentary research conducted by analyzing relevant documents, researches, theses, journals, articles, and other printed documents in Thai and Foreign language.

From the study, it is found that there are five important issues as follows:

1. the issue of system management and administration on illegal labour migrants. The Section 54 under the Immigration Act B.E. 2522 (1979) does not sufficiently support the system management and administration on illegal migrants to record the number of them, or to limit certain quota for migrant workers.

2. the issue of prohibition for migrants to work in certain jobs. The Section 12 (3) under the Immigration Act B.E. 2522 (1979) forbids migrant workers to be employed as manual labour. Even though, at present, Thailand requires a large number of unskilled labour, it, therefore, indirectly force them to work illegally.

3. the issue of controlling labour migrants and their employers in Thailand. The present legislation does not provide adequate mechanism and measures to supervise the entering of migrants or the qualification of employers for employment. It then causes problems of disguised travellers to work illegally in Thailand and no employers liable to repatriate those migrants.

4. the issue of numbered limitation of labour migrants in Thailand. Existing measures are not adequate to control the number of migrant workers, therefore they are employed extravagantly and paid below minimum wages against the law.

5. the issue of restriction for migrants to work as manual labour. The Employment of Foreign Workers Act B.E. 2521 (1978) prohibits migrants to work as manual labour, while the government has policy to allow illegal migrants to work temporarily as manual labour, has resulted in the increasing of illegal migrants.

Consequently, it is recommended as follows:

1. The Employment of Foreign Workers Act B.E. 2521 (1978) should be amended to require employer to make employment contract with migrant workers before entering Thailand. Besides, the employer has to pay levy for such employment as may be prescribed in the Ministerial Regulation.

2. Section 12 (3) of the Immigration Act B.E. 2522 (1979) and the prohibition for employment as manual labour in the Royal Decree should be repealed. The migrants may be permitted to work as manual labour upon the authorization of Minister of Labour or the government official entrusted by the Minister of Labour.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเป็นสิ่งที่มาตั้งแต่สมัยโบราณและเกิดขึ้นติดต่อกันเรื่อยมา โดยมีสาเหตุของการเคลื่อนย้ายหลายประการไม่ว่าจะเป็นเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง หรือเหตุผลอื่นๆ ซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศก่อให้เกิดผลดีและผลเสียทั้งต่อประเทศที่มีแรงงานเคลื่อนย้ายออกและประเทศที่มีแรงงานเคลื่อนย้ายเข้า สำหรับผลต่อประเทศที่มีแรงงานเคลื่อนย้ายออกนั้นที่สำคัญ คือ ผลกระทบต่อระดับรายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยผลต่อระดับการว่างงาน ผลต่อระดับกำลังคนที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนา ผลต่อดุลการชำระเงิน และการได้ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ เป็นต้น ส่วนผลต่อประเทศที่มีแรงงานเคลื่อนย้ายเข้านั้นที่สำคัญ คือ การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรในประเทศนั้นๆ ผลต่อความยืดหยุ่นของตลาดแรงงาน ผลต่อระดับรายได้และการพัฒนา ผลต่อระดับค่าจ้างและการว่างงาน ผลต่อดุลการชำระเงิน ผลต่อความกดดันด้านเงินเฟ้อ และผลทางด้านสังคม เป็นต้น ด้วยเหตุผลทางด้านการเมืองและเศรษฐกิจทำให้ประเทศต่างๆ มีการควบคุมการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมากขึ้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดผลเสียจากการเคลื่อนย้ายดังกล่าว ในส่วนประเทศที่มีแรงงานเคลื่อนย้ายออกนั้น หลายประเทศมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายออกทั้งทางตรงและทางอ้อม แต่ก็ยังมีอีกหลายประเทศที่ให้การสนับสนุนการเคลื่อนย้ายออกทั้งนี้เพื่อแก้ปัญหาการว่างงาน สำหรับในส่วนของประเทศที่มีแรงงานเคลื่อนย้ายเข้านั้น มีการตั้งข้อกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ มากขึ้นเพื่อขัดขวางการเคลื่อนย้าย แม้แต่ประเทศที่เคยมีนโยบายรับแรงงานอย่างเสรี ก็พยายามที่จะจำกัดและควบคุมการเคลื่อนย้ายของแรงงานอย่างเข้มงวด ทำให้บรรดาประเทศทั้งหลายในโลกมีการรวมกลุ่มกันทางเศรษฐกิจเกิดขึ้น ที่เห็นได้ชัดคือ การรวมตัวเป็นกลุ่มตลาดร่วมยุโรป (กลุ่มEU) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้แก่กันและกันด้วยการจัดให้มีการค้าเสรีขึ้นในกลุ่ม โดยหวังจะได้ประโยชน์จากการแบ่งงานกันทำระหว่างประเทศอย่างเต็มที่ นอกจากการรวมกันเพื่อการค้าแล้ว ก็ยังมีการพยายามส่งเสริมการเคลื่อนย้ายไปมาของแรงงานโดยเสรีระหว่างประเทศสมาชิกด้วย การยอมให้แรงงานเคลื่อนย้ายโดยเสรีภายในกลุ่มเช่นนี้ ทำให้ตลาดแรงงานของประเทศที่เป็นสมาชิกแต่ละประเทศนั้นมีได้แคบอยู่เพียงภายในประเทศเท่านั้น แต่ได้กลายเป็นตลาดแรงงานร่วมขนาดใหญ่

สำหรับกระแสการเคลื่อนย้ายของแรงงานในทวีปเอเชีย นั้น สมัยโบราณมีการติดต่อกันระหว่างประเทศน้อยมาก จะมีก็แต่การทำการค้าทางเรือ เช่นจีนและอินเดีย โดยเข้ามาตั้งหลักแหล่งทำการค้าและการผลิตขึ้นตามชุมชนต่างๆ ที่ติดต่อการค้ากัน แต่ก็ยังเป็นจำนวนน้อย หรือบางครั้งการเคลื่อนย้ายของแรงงานเกิดขึ้นจากผลพวงของสงครามซึ่งประเทศที่ชนะสงครามจะกวาดต้อนเชลยศึกไปเพื่อใช้แรงงาน ในต้นศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา การเคลื่อนย้ายแรงงานในลักษณะอื่นเริ่มมีบทบาทขึ้น เช่น การเคลื่อนย้ายจากการสนับสนุนของประเทศมหาอำนาจชาติตะวันตก ซึ่งมีอาณานิคมอยู่ในเอเชีย เนื่องจากแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีทรัพยากรธรรมชาติและที่ดินอุดมสมบูรณ์ จึงหวังที่จะนำทรัพยากรธรรมชาติเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ แต่ขาดแคลนแรงงานเพราะมีประชากรน้อยและคนพื้นเมืองไม่ต้องการที่จะเป็นแรงงานรับจ้าง ดังนั้นจึงมีการนำแรงงานจากประเทศอื่นเข้ามาทำงาน ต่อมาภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ลึกลง การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในเอเชียด้วยกันมีน้อยลงมาก เพราะประเทศต่างๆ ในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีนโยบายจำกัดการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าประเทศโดยเฉพาะแรงงานที่เป็นชาวจีนและอินเดีย เพื่อป้องกันผลเสียทางการเมืองและความไม่สงบระหว่างเชื้อชาติ จนในปี พ.ศ. 2535 ประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีการรวมกลุ่มกันทางเศรษฐกิจ หรือที่เรียกกันว่า AFTA เพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศสมาชิกด้วยกัน ต่อมาในเดือนพฤศจิกายน 2544 ในการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียนที่บรูไน ได้มีการรณรงค์ให้มีแผนการบูรณาการทางเศรษฐกิจของอาเซียนไปสู่การเป็นประชาคมทางเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community หรือ AEC) ซึ่งการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียนเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2545 ที่กัมพูชา ได้ตกลงร่วมกันที่จะมุ่งบรรลุผลสำเร็จตามแผนให้ได้ตามวิสัยทัศน์อาเซียน ค.ศ. 2020 หรือ พ.ศ. 2563 โดยนำกลุ่มสหภาพ ยุโรป มาเป็นกรณีศึกษา ซึ่ง AEC เป็นหนึ่งใน 3 ขั้วของการรวมเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) โดยอีก 2 ขั้ว คือ ประชาคมความมั่นคงแห่งอาเซียน (ASEAN Security Community) และ ประชาคมวัฒนธรรมทางสังคมแห่งอาเซียน (ASEAN Socio-cultural Community) โดย AEC มุ่งที่จะบูรณาการเป็นตลาดเดียว (single market) และพื้นฐานทางการผลิตเสรีด้านการเคลื่อนย้ายสินค้า การค้าบริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานมีฝีมือ

สำหรับประเทศไทย ในอดีตแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานทาสเชลยที่เป็นราษฎรของประเทศผู้แพ้สงครามที่ถูกกวาดต้อน เพื่อเข้ามาเป็นกำลังแรงงานในยามสงบและยามศึก ซึ่งสมัยโบราณพลเมืองไทย ยังมีเป็นจำนวนน้อยแรงงานทาสเชลย ได้แก่ เขมร มอญ ลาว และญวน

ในพระราชพงศาวดาร **รัชกาลที่ 1** กล่าวว่า พ.ศ. 2326 ได้โปรดให้เกณฑ์ไพร่พลชาวเขมร จำนวน 10,000 คน เข้ามาขุดคูพระนคร ด้านทิศตะวันออก โดยขุดแยกจากแม่น้ำเจ้าพระยา ที่ตำบล บางลำพู จนออกแม่น้ำเจ้าพระยาที่ข้างวัดสามปลื้มด้านใต้ และให้ขุดคลองมหานาค

ในรัชกาลที่ 2 ชาวจีนเข้ามาอาสารับจ้างทำงานโยธาต่างๆ และรับจ้างแบกหาม โดย คนจีนเหล่านี้เข้ามาเป็นจำนวนมาก เนื่องจากหลบหนีภัยธรรมชาติ และความอึดอัดขาดแคลนจาก ประเทศของตน ชาวจีนส่วนใหญ่รับจ้างเป็นกสิกร รับจ้างทำเหมืองทางภาคใต้ ทำไร่อ้อยในภาคตะวันออก

รัชกาลที่ 3 ชาวจีนทำงานเป็นกสิกรแบกหาม ขนส่งสินค้า และทำงานในเรือเดินทะเล บางคนเริ่มทำการค้าขายทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งค้าขายผูกขาดน้ำตาล ชาวจีนส่วนใหญ่ รับจ้างทำงาน ขุดคลอง สร้างและซ่อมแซมวัด รัฐบาลได้ว่าจ้างคนจีนขุดคลองทำแสนแสบถึงบางนาคน ไปออกแม่น้ำเมืองฉะเชิงเทรา และคลองบางขุนเทียน

สมัยรัชกาลที่ 4 เศรษฐกิจรุ่งเรืองขึ้น จึงมีการค้าขายกับชาติตะวันตกหลายชาติ โดยมี คนจีนรับจ้างแบกหามกระสอบข้าว และเป็นกรรมกรในโรงเลื่อยไม้และโรงหีบอ้อย ส่วนฝรั่ง ชาติตะวันตกเข้ามาเป็นกำลังทางสมอ รับราชการ งานที่ปรึกษาราชการแผ่นดิน มีแรงงานชาวอินเดีย เข้ามารับจ้างทำงานและประกอบการค้าขาย

สมัยรัชกาลที่ 6

- พ.ศ. 2454 โปรดให้ตรากฎข้อบังคับเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานและสภาพการทำงาน
- พ.ศ. 2459 โปรดให้ตรากฎหมายกำหนดให้กรรมกรลากรด ต้องจดทะเบียนใบอนุญาตทำงาน อัตราฉบับละ 3 สตางค์ โดยมีระเบียบปฏิบัติว่า ผู้ประกอบอาชีพนี้ จะต้องมิร่างกายแข็งแรง มีอายุ ระหว่าง 18-40 ปี และพูดภาษาไทยได้ นับเป็นก้าวแรกของการมีกฎหมายกำหนดมาตรฐานการใช้ แรงงานและควบคุมอาชีพคนต่างด้าว
- พ.ศ. 2483 ประกาศใช้กฎหมาย และพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการสงวนอาชีพสำหรับคนไทย
- พ.ศ. 2484 พ.ร.บ. ช่วยอาชีพ และวิชาชีพ พ.ศ. 2484 โดยมีการกำหนดงานห้ามแก่คนต่างด้าว
- พ.ศ. 2490 รัฐบาลเริ่มใช้นโยบายชาตินิยม ได้ออกกฎหมายบังคับให้โรงสีและกิจการก่อสร้าง ที่รับงานของรัฐต้องมีกรรมกรไทยอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของกรรมกรทั้งหมด และได้ออกกฎหมาย สงวนอาชีพสำหรับคนไทยและมีการใช้มาตรการรุนแรงกับหัวหน้ากรรมกรชาวจีนที่ก่อการนัดหยุดงาน โดยการเนรเทศ กลับ ออกกฎหมายควบคุมโควต้าคนจีนเข้าประเทศ และขึ้นค่าธรรมนิยมภาษีคนต่างด้าว
- พ.ศ. 2499 รัฐบาลได้พิจารณาออกพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499 โดยมีบทบัญญัติให้เจ้าของกิจการในกิจการประเภทที่มีคนงานตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป จะต้องจ้างบุคคล สัญชาติไทยทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

- พ.ศ. 2502 รัฐบาลสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เห็นว่ากฎหมายที่ยังใช้บังคับเกี่ยวกับคนต่างด้าว ไม่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศ จึงได้มอบหมายให้กองแรงงาน ซึ่งสังกัดกรมประชาสงเคราะห์พิจารณาปรับปรุง โดยได้มีการพิจารณาร่างกฎหมายใหม่ แต่ปรากฏว่ามีอุปสรรคขัดข้อง จึงทำให้การพิจารณาร่างกฎหมายฉบับนั้นล่าช้า จนกระทั่งถึงปี 2515 จึงได้มีการประกาศใช้กฎหมายควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในรูปของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 และให้ยกเลิก พ.ร.บ. ช่วยอาชีพ และวิชาชีพ พ.ศ. 2484 ในการประกาศคณะปฏิวัตินี้ รัฐบาลมีเจตนารมณ์ในการกำหนดขอบเขตการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อคุ้มครองให้คนไทยได้มีงานทำ โดยเน้น

1. การสงวนอาชีพที่คนไทยทำได้ไว้ให้แก่คนไทย ซึ่งได้ตราพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. 2516 กำหนดอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ 39 อาชีพ

2. เปิดโอกาสให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานเฉพาะกรณี que เห็นว่าคนต่างด้าวมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของประเทศ และงานนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อคนไทย ที่จะได้เพิ่มความรู้ ความสามารถในวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ในการยกระดับฝีมือในการทำงาน และเนื่องจากได้มีคนต่างด้าวเข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลายาวนานแล้ว จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักศีลธรรมและมนุษยธรรม ประกอบกับหลักผลประโยชน์โดยรวมของประเทศ ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 จึงได้กำหนดวิธีปฏิบัติแก่คนต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานในประเทศไทยดังต่อไปนี้

(1) คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานอยู่ก่อนวันประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ใช้บังคับ (ก่อนวันที่ 14 มีนาคม 2516) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนสัญชาติจีนและอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานาน เพื่อเป็นการคำนึงถึงหลักศีลธรรม และมนุษยธรรม จึงได้ออกใบอนุญาตทำงานตลอดชีพให้ โดยหากมีการเปลี่ยนแปลงงาน หรือเปลี่ยนอาชีพในภายหลัง สิทธิพิเศษที่ได้รับจะหมดไป

(2) คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือกฎหมายอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน

(3) คนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาหลังวันประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ใช้บังคับ และประสงค์จะทำงาน จะต้องยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน ภายใต้หลักเกณฑ์ว่า จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง และเป็นอาชีพที่คนไทยยังทำไม่ได้ดีพอ หรือมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน

ทั้งนี้กรมแรงงานได้เสนอร่างปรับปรุง ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ให้เหมาะสมกับสถานะที่เปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคม โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 แทน

อย่างไรก็ตาม การอพยพเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวมักเป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ความพยายามที่จะให้มีการเปิดเสรีนำเข้าแรงงานต่างด้าวนั้น ย่อมมีผลกระทบต่อนโยบายและมาตรการต่างๆ ของรัฐตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิการประกอบอาชีพของคนต่างด้าว ทั้งนี้ในอดีต แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเมืองโดยถูกกฎหมายตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ส่วนใหญ่เป็นแรงงานมีฝีมือ เช่น ผู้บริหาร วิศวกร ผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น แต่ในปัจจุบันความต้องการแรงงานต่างด้าวนั้นยังมีเป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวประเภทมีฝีมือหรือไร้ฝีมือ ซึ่งรัฐบาลเห็นควรให้มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในประเทศ อันเป็นการช่วยให้การลงทุนภายในประเทศ มีการขยายตัวออกไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการที่แรงงานต่างด้าวสามารถเคลื่อนย้ายไปมาระหว่างประเทศได้ ก็น่าจะทำให้เกิดประโยชน์ในทางเศรษฐกิจรวมทั้งจะได้มีการถ่ายทอดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้วย

การที่จะนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทย จำเป็นต้องศึกษาว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยนั้นมีรูปแบบอย่างไร ศึกษารูปแบบการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเมืองถูกต้องตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ศึกษาถึงปัญหา การแก้ไขปัญหา ผลดี-ผลเสียและผลกระทบจากการให้แรงงานต่างด้าวเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทย เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเบื้องต้นที่ใช้ประกอบในการแก้ไขปัญหาอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว

ส่วนการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ได้มีการกำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ซึ่งมีอยู่ 39 อาชีพตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 งานอื่นนอกเหนือจากงาน 39 อาชีพนั้น คนต่างด้าวสามารถทำได้ แต่จะต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานที่อธิบดีมอบหมาย แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ไม่ได้กำหนดแนวทางในการพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาต กฎหมายกำหนดแต่เพียงคุณสมบัติของคนต่างด้าวที่ขอรับใบอนุญาตไว้เท่านั้น นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่นๆ อีกหลายประการ ซึ่งจะขอกล่าวไว้ในบทต่อไป ดังนั้นจึงควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับความจำเป็นของสังคมไทยและให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติสากลที่เป็นที่ยอมรับด้วย ทั้งนี้การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละประเทศ การศึกษากฎหมายในเรื่องนี้จะก่อให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว การเลือกวิธีการที่เหมาะสมและนำมาปรับใช้กับประเทศไทย การศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศย่อมจะช่วยให้ประเทศไทยเห็นถึงข้อดี

และข้อเสียของการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวที่ใช้อยู่ในปัจจุบันของประเทศไทยได้ ซึ่งในการศึกษานี้ จะได้ศึกษาเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในต่างประเทศ อันได้แก่ ประเทศสิงคโปร์และประเทศฟิลิปปินส์ รวมทั้งมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับแรงงานอพยพ เนื่องจากมาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายของต่างประเทศนั้น ก่อนข้างเข้มงวด ทำให้ลดปัญหาทางกฎหมายอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยได้ในอีกระดับหนึ่ง

จากที่กล่าวมาแล้วในเบื้องต้น จะเห็นได้ว่า การเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยนั้น มีทั้งผลดีผลเสียและผลกระทบทั้งทางด้านกฎหมาย เศรษฐกิจและสังคม แต่เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว จะเห็นถึงความเสียหายมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องหาทางเยียวยาแก้ไขเพื่อจัดปัญหาต่างๆ ให้เบาบางและหมดสิ้นไป โดยอาศัยมาตรการทางกฎหมาย ทั้งนี้ในปัจจุบัน กฎหมายในประเทศไทยที่เป็นมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว ได้แก่ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของกฎหมายดังกล่าวแล้ว พบว่า ในเนื้อหาและรายละเอียดของบทบัญญัติดังกล่าว มีมาตรการทางกฎหมายยังไม่เพียงพอ กล่าวคือ แม้บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวจะมีหลักเกณฑ์ต่างๆ และแนวทางปฏิบัติไว้ก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้ว นายจ้างก็ดี แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยก็ดี หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐก็ดี ยังแสวงหาผลประโยชน์ด้วยการหลีกเลี่ยงกฎหมาย ฝ่าฝืนกฎหมาย หรือในบางกรณีที่ต้องการให้กฎหมายเข้ามาควบคุมดูแล ก็ปรากฏว่ายังไม่มียกเว้นของกฎหมายนั้นๆ ถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อบังคับใช้ ทำให้ไม่อาจแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงเป็นสาเหตุสำคัญในการศึกษาและวิจัยเพื่อค้นหาแนวทางของมาตรการทางกฎหมายที่จะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจของประเทศต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงแนวคิด รูปแบบ และสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

1.2.2 เพื่อศึกษามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอพยพ และมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวของต่างประเทศ

1.2.3 เพื่อศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวและการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันว่ามีความชัดเจนเพียงพอและเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

1.2.4 เพื่อศึกษาถึงปัญหา การแก้ไขปัญหา ผลดีผลเสีย และผลกระทบในการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทย

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

ในปัจจุบันมาตรการในทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยยังมีความคลุมเครือและไม่ชัดเจนเพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาและผลกระทบในด้านกฎหมาย ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม ส่งผลให้การบริหารและแนวปฏิบัติในเรื่องการทำงานของคนต่างด้าวและคนเข้าเมืองดำเนินไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมทั้งไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริง จึงควรมีการแก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่กฎหมายคนเข้าเมืองและกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และเพื่อความมั่นคงในอาชีพของคนไทย

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งศึกษาถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทย ในส่วนของการเป็นประเทศผู้รับแรงงาน (ประเทศปลายทาง) เท่านั้น โดยศึกษาเฉพาะพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

ใช้วิธีการวิจัยทางด้านเอกสาร (Documentary Research) โดยการรวบรวมค้นคว้าจากตำรา เอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ วารสาร บทความและสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ และเปรียบเทียบหลักการทางกฎหมายของต่างประเทศ โดยมีการเทียบเคียงกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้วางแนวทางไว้ในอนุสัญญาและข้อแนะนำต่างๆ ทั้งนี้จะศึกษาเฉพาะกรณีการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยเท่านั้น

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงแนวคิด รูปแบบ และสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

1.6.2 ทำให้ทราบถึงหลักการสำคัญเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวของต่างประเทศ รวมทั้งมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับแรงงานอพยพ เพื่อนำข้อดีมาพัฒนา มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยต่อไป

1.6.3 ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้าย แรงงานต่างด้าวและการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางใน การแก้ไขปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้น

1.6.4 ทำให้ทราบถึงปัญหา การแก้ไขปัญหา ผลดีผลเสียและผลกระทบอันเกิดจาก การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุง มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว

บทที่ 2

แนวคิดและหลักการเคลื่อนย้ายแรงงาน

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาตั้งแต่สมัยโบราณและเกิดขึ้นติดต่อกันเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ในเบื้องต้นจึงควรทราบถึงแนวคิด รูปแบบ สาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ดังจะได้อธิบายต่อไปนี้

1. แนวคิด รูปแบบและสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากข้ามพรมแดนจากประเทศที่ตนเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่น เพื่อดำรงชีวิตเป็นเวลายาวนาน เพื่อกระทำการกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทน โดยปกติหลักสากลจะกำหนดว่า การดำรงชีวิตในอีกที่หนึ่งเป็นเวลานาน 1 ปี นับเป็นการย้ายถิ่น (International Trarul Regulation)¹

การย้ายถิ่นอาจจำแนกออกได้ตามสาเหตุเป็น 2 ชนิด คือ การย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยธรรมชาติ (Natural Disaster) กับการย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ และการย้ายถิ่นอีกแบบหนึ่ง คือ การย้ายถิ่นแบบผู้ที่ย้ายถิ่นสมัครใจย้ายถิ่นเอง (Voluntary Migration) กับการย้ายถิ่นแบบที่ถูกบังคับให้ย้ายถิ่น (Forced Migration) ได้แก่ การลี้ภัย (Refugee)

กลุ่มเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกอธิบายว่า มนุษย์ตัดสินใจย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ ดังนั้นผู้ย้ายถิ่นจึงเป็นผู้ย้ายถิ่นทางเศรษฐกิจ ปัจจัยดึงดูดสำคัญที่ทำให้คนย้ายถิ่นได้แก่ ค่าจ้างที่สูงขึ้นและโอกาสการได้งานทำ นอกจากนี้การเลือกเดินทางไปประเทศใดขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GNP) ของประเทศต้นทางและของประเทศผู้รับแรงงาน ตัวแปรที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นเพื่อทำงานยังรวมถึงค่าใช้จ่ายในการเดินทางและประเภทของงานที่จะทำ

¹ สุภางค์ จันทวานิช และคณะ. การย้ายถิ่นข้ามพรมแดนไทย-พม่า และสถานการณ์เสี่ยงต่อโรคเอดส์ในกลุ่มผู้ย้ายถิ่น : พื้นที่แม่สอดและแม่สาย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544, หน้า 6.

นักเศรษฐศาสตร์เห็นว่าสาเหตุระดับโครงสร้างที่มีผลต่อการย้ายถิ่น คือ ปัจจัยดึงดูดจากสภาพเศรษฐกิจในประเทศผู้รับแรงงานที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสูง จะพัฒนาเป็นเศรษฐกิจที่มีโครงสร้างตลาดแรงงานระดับปฐม ซึ่งเป็นระดับที่มีความก้าวหน้ามาก และยังเป็นลักษณะงานวิชาชีพที่ต้องการทักษะสูง มีค่าตอบแทนสูง และเป็นงานที่ไม่ต้องใช้แรงกาย ในขณะที่เดียวกันก็มีโครงสร้างตลาดแรงงานระดับทุติยะ ซึ่งเป็นตลาดแรงงานระดับรอง เป็นงานที่ไม่ใช่งานวิชาชีพ เน้นการใช้ทักษะทางร่างกายและการใช้แรงงาน มีค่าแรงต่ำกว่า เป็นงานที่เรียกว่างาน 3Ds คือ งานสกปรก (Dirty) งานเสี่ยง (Dangerous) และงานยากลำบาก (Difficult) ในสังคมดังกล่าว ประชากรของประเทศจะพยายามพัฒนาตนเองเข้าไปมีตำแหน่งงานในตลาดแรงงานระดับปฐม ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานที่จะเข้าทำงานในตลาดแรงงานระดับทุติยะ จึงเกิดภาวะที่เป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานจากประเทศที่มีพัฒนาการทางเศรษฐกิจช้ากว่า ย้ายเข้ามาเพื่อแสวงหาตำแหน่งงานที่มีการขาดแคลนแรงงานในระดับทุติยะ แรงงานต่างชาติจึงมักเข้าไปทำงานที่พลเมืองของประเทศนั้นไม่ต้องการทำซึ่งได้แก่ งาน 3Ds ข้างต้น และจากสภาพโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งเชื่อมโยงเศรษฐกิจของยุโรป อเมริกา ตะวันออกกลางและเอเชียแปซิฟิก เข้าด้วยกัน ทำให้ทิศทางการกำหนดการเคลื่อนย้ายของแรงงานจะย้ายถิ่นจากประเทศต้นทางไปยังประเทศผู้รับแรงงาน (Host Country) ที่เป็นศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจและข้อมูลข่าวสารของโลก และการเกิดขึ้นของระบบโลก (World Systems) ทำให้เมืองและประเทศบางแห่งเติบโตขึ้นเป็นศูนย์กลาง (Core) ของทุนนิยมโลกที่เรียกว่า “Global City” สภาพเศรษฐกิจของเมืองและประเทศเหล่านี้จะพัฒนาเป็นเศรษฐกิจสองระบบที่มีความต้องการแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในระบบตลาดแรงงานในระดับทุติยะ เพราะพลเมืองของตนต้องการทำงานในตลาดแรงงานระดับปฐมหมดแล้ว

นักสังคมวิทยาพิจารณาว่าตัวแปรทางเศรษฐกิจเป็นตัวแปรเพียงส่วนหนึ่งของระบบการย้ายถิ่นฐานเท่านั้น โดยเห็นว่าการย้ายถิ่นเป็นระบบที่ครอบคลุมปัจจัยทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย และการเมืองระหว่างประเทศ นอกจากนี้ระบบการย้ายถิ่นยังหมายถึงกระบวนการเริ่มตั้งแต่การตัดสินใจเดินทางออกนอกประเทศต้นทางไปยังประเทศผู้รับ โดยผ่านเครือข่ายของผู้ย้ายถิ่นในประเทศต้นทาง เครือข่ายของการอำนวยความสะดวกระหว่างการย้ายถิ่น และเครือข่ายของผู้ย้ายถิ่นและของผู้ว่าจ้างในประเทศผู้รับ กระบวนการย้ายถิ่นแบ่งออกได้เป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ๆ กล่าวคือ

ขั้นตอนที่หนึ่ง ได้แก่ การตัดสินใจย้ายถิ่น ตัวแปรในขั้นตอนนี้จะเป็นตัวแปรเกี่ยวกับสาเหตุของการย้ายถิ่น สาเหตุสำคัญในขั้นตอนนี้ ได้แก่

- ตัวแปรในระบบย่อยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความค้อยโอกาสทางเศรษฐกิจของผู้ย้ายถิ่น กล่าวคือ การไม่มีสิทธิครอบครองที่ดินหรือปัจจัยการผลิตอื่นๆ และการว่างงานในประเทศต้นทาง การได้ค่าแรงที่สูงกว่าและการได้ทำงานในประเทศปลายทาง

- ตัวแปรทางการเมือง ได้แก่ ความสัมพันธ์ดั้งเดิม หรือความสัมพันธ์ที่ประเทศต้นทางกับประเทศผู้รับมีต่อกัน เช่น การเคยเป็นอาณานิคม การเคยรับผู้ย้ายถิ่นเข้าไปพำนักในอดีต อาชีพที่มีการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นงาน 3 Ds ในตลาดแรงงานระดับทุติยะ

- ตัวแปรในระบบย่อยด้านสังคม ได้แก่ การถูกชักนำโดยคนรู้จักให้ย้ายถิ่น การร่วมกันตัดสินใจย้ายถิ่นของคนในระดับครอบครัว เครือญาติและท้องถิ่นเดียวกัน และการหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการย้ายถิ่นจากตัวแปรด้านวัฒนธรรม คือ ค่านิยมที่ต้องการเดินทาง โดยเฉพาะ ที่เรียกกันว่า “ขุดทอง”

- ตัวแปรในระบบย่อยด้านกฎหมาย ได้แก่ กฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศต้นทางที่ส่งเสริมให้พลเมืองย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่กีดกันหรือมีนโยบายกีดกันการส่งออกแรงงาน

ขั้นตอนที่สอง ได้แก่ ระหว่างการย้ายถิ่น คือ กระบวนการย้ายถิ่นสำหรับการเดินทาง อันประกอบด้วยค่าเดินทาง ค่านายหน้า และเงินค่าหัวที่ผู้ย้ายถิ่นจะต้องจ่ายให้แก่ผู้จัดการและผู้อำนวยความสะดวก

- ตัวแปรในระบบการเมือง ได้แก่ นโยบายของรัฐที่จะควบคุมการส่งออกแรงงานย้ายถิ่น หรือจะเปิดเสรีให้เป็นธุรกิจที่เอกชนสามารถแข่งขันกันได้ ในกระบวนการนี้ ตัวแปรทางการเมืองหมายถึง การรวมกลุ่มระหว่างประเทศด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจการค้าหรือเหตุผลอื่นๆ ซึ่งจะมีผลให้การเคลื่อนย้ายของประชากรในกลุ่มประเทศดังกล่าวเป็นไปได้โดยสะดวกยิ่งขึ้น

- ตัวแปรในระบบสังคม ได้แก่ ระบบการจัดหางานที่มีอยู่ทั้งโดยถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย

- ตัวแปรในระบบวัฒนธรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับนายหน้า ค่านิยมความเชื่อถือส่วนบุคคล (คนรู้จักกัน) มากกว่าเครือข่ายทางการ (บริการของรัฐ) ในการจัดการเดินทาง

ขั้นตอนที่สาม ได้แก่ ขั้นตอนเดินทางถึงประเทศปลายทางแล้วและได้พำนักอยู่ในประเทศนั้น ตัวแปรในขั้นตอนนี้จะเป็นตัวแปรเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นเข้าไปเมื่อผู้ย้ายถิ่นเดินทางถึงประเทศปลายทางและดำรงชีวิตโดยการทำงานในประเทศดังกล่าว ผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นในด้านเศรษฐกิจ คือ การได้งานและได้ค่าจ้างที่สูงขึ้นของผู้ย้ายถิ่น

การทำสัญญาจ้างงานซึ่งกำหนดระยะเวลาที่จะทำงานและอาศัยอยู่ในประเทศผู้รับได้ การส่งเงินออมกลับประเทศต้นทางให้แก่ครอบครัวหรือญาติพี่น้องของแรงงานย้ายถิ่น ตลอดจนกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่แรงงานย้ายถิ่นกระทำ ซึ่งมีการย้ายถิ่นต่อเนื่องกันเป็นเครือข่ายทางเศรษฐกิจที่รองรับซึ่งกันและกัน

แนวคิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของ Massey² มี 4 ทฤษฎี คือ

1. แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ใหม่ของการย้ายถิ่น (The New Economics of Migration) เนื่องจากการศึกษาการย้ายถิ่นไปต่างประเทศของแรงงานไทยในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจ ซึ่งเศรษฐกิจของประเทศในเอเชียต่างได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์มากขึ้นแตกต่างกันไป ซึ่งส่งผลต่อทิศทางและแนวโน้มของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ทั้งประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ แนวคิดนี้เป็นการตัดสินใจโดยคาดว่าจะได้รับรายได้มากที่สุดและเป็นการลดความเสี่ยงให้น้อยที่สุด โดยเฉพาะความเสี่ยงที่เกิดจากความล้มเหลวของตลาดแรงงานในประเทศ ซึ่งส่งผลให้เกิดการว่างงานจำนวนมากและส่งผลต่อการลดลงของรายได้ จึงผลักดันให้ครัวเรือนจัดการความเสี่ยงดังกล่าว โดยการส่งแรงงานที่สิ้นเงินในครัวเรือนออกไปหางานยังต่างประเทศแทนการย้ายถิ่นไปหางานในประเทศ ทั้งๆ ที่

- รายได้ที่ได้รับอาจจะไม่แตกต่างกันมาก เพราะต้นทุนในการเดินทางไปทำงานสูงแต่การมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ทำให้สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะมีรายได้คุ้มกับการลงทุน
- การไปทำงานในต่างประเทศถือเป็นการลงทุนเพื่อกระจายความเสี่ยง เนื่องจากการอยู่กับบ้านก็เสี่ยงกับความยากจนหรืออดตาย
- รัฐบาลของประเทศต่างๆ มักเข้าไปแทรกแซงการย้ายถิ่นโดยการออกนโยบาย ซึ่งมีผลไม่เฉพาะแต่ตลาดแรงงาน แต่ยังมีผลต่อตลาดทุนและตลาดอื่นๆ ด้วย เช่น การลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ การประกันการว่างงาน เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการไปทำงานต่างประเทศ

- การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและนโยบายทางเศรษฐกิจของรัฐบาลมักส่งผลต่อการกระจายรายได้ของประชากร และมีผลต่อกระแสการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของประชากร

2. แนวคิดตลาดแรงงานแบบทวิลักษณ์ (Dual labour market theory) ทฤษฎีนี้ให้ความสนใจกับความต้องการแรงงานบางประเภททั้งแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานมีฝีมือของประเทศอุตสาหกรรมโดยภาพรวม มากกว่าที่จะให้ความสนใจต่อการย้ายถิ่นของบุคคลหรือ

² กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ทรวาณิชย์.(2540).กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ล้นขอบเข้าเมือง และความคิดเห็นภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง. หน้า 8.

ครัวเรือนดังเช่นทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ใหม่ ซึ่งทฤษฎีนี้การย้ายถิ่นระหว่างประเทศมีสาเหตุมาจากปัจจัยดึงดูด (pull factors) คือ ความต้องการแรงงานบางประเภทโดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง (แรงงานไร้ฝีมือ) ของประเทศปลายทางหรือประเทศพัฒนา ที่เป็นแรงจูงใจให้แรงงานไร้ฝีมือในประเทศที่ด้อยพัฒนามากว่า เดินทางเข้ามาทำงาน มากกว่าปัจจัยผลักดันอันเกิดจากค่าจ้างที่ต่ำหรืออัตราการว่างงานสูงในประเทศต้นทาง ซึ่งเป็นผลจากตลาดแรงงานทวิลักษณ์ที่แรงงานท้องถิ่นมองว่าแรงงานระดับล่างนอกจากจะมีรายได้หรือค่าจ้างต่ำแล้ว ก็ยังทำให้ไม่สามารถดำรงสถานภาพทางสังคมในประเทศได้ แต่ลักษณะงานดังกล่าวก็ไม่สามารถขจัดออกไปจากสังคมได้ ซึ่งการแบ่งแยกลักษณะตลาดดังกล่าว ก็มีผลมาจากระบบเศรษฐกิจแบบทวิลักษณ์ (Economic Dualism) และจำนวนแรงงานในประเทศ (labour supply) ทั้งผู้ส่งและผู้รับด้วย

3. ทฤษฎีเครือข่ายสังคมของผู้ย้ายถิ่น (Migration Network Theory) ซึ่งผู้ย้ายถิ่นอาจมีเครือข่ายโยงใยกับผู้ย้ายถิ่นเก่า ผู้ไม่ย้ายถิ่น รวมถึงนายจ้างทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง เครือข่ายดังกล่าวจะก่อให้เกิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น เพราะการมีเครือข่ายจะช่วยให้มีการลดต้นทุนการย้ายถิ่นและลดความเสี่ยง ซึ่งส่งผลทำให้การจ้างงานหรือความต้องการแรงงานในประเทศปลายทางสามารถไปถึงสมาชิกของชุมชนได้รวดเร็ว ทำให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศง่ายขึ้น และสามารถคาดการณ์รายได้ที่จะได้รับแน่นอนกว่า ซึ่งเครือข่ายดังกล่าวอาจพัฒนาเป็นสถาบัน และทำให้การย้ายถิ่นดำเนินต่อไปเรื่อยๆ หากที่รัฐบาลจะเข้าควบคุมกระแสการย้ายถิ่น

4. ทฤษฎีระบบโลก (World System Theory) เห็นว่าการย้ายถิ่นระหว่างประเทศเป็นผลพวงจากระบบต่างๆ ของโลก ซึ่งได้แก่ ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมวัฒนธรรม ซึ่งก่อตัวและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้กระแสทุนเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงปริมาณและทิศทางของการลงทุน กระแสของการลงทุนจากต่างประเทศ มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสเศรษฐกิจโลก ส่งผลให้ความต้องการแรงงานในแต่ละประเทศเปลี่ยนแปลงไป และส่งผลต่อการย้ายถิ่นทั้งภายในและระหว่างประเทศด้วย

2.1.2 รูปแบบของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

การอพยพเคลื่อนย้ายของมนุษย์มีมาตั้งแต่สมัยดึกดำบรรพ์ ในช่วงก่อนปี ค.ศ.1600 ลักษณะของการอพยพมักเกิดจากการบุกรุกเข้ายึดครองดินแดนเพื่อแผ่ขยายอำนาจ ซึ่งบางครั้งการบุกรุกนี้ ก็ทำโดยกลุ่มคนที่มีความก้าวหน้ามากกว่าเข้ายึดครองดินแดนที่ก้าวหน้าน้อยกว่า เช่น กรณีที่ชาวโรมันมีชัยชนะเหนือฝรั่งเศสและอังกฤษโบราณ เป็นต้น แต่ในบางครั้งการบุกรุกก็ทำโดยพวกป่าเถื่อน เช่น มองโกลเข้ายึดครองดินแดนที่วัฒนธรรมก้าวหน้ากว่าจากจีนไปถึงยุโรป

ตะวันออก เป็นต้น การเคลื่อนย้ายที่เกิดเนื่องจากการยึดครองดินแดนนี้ มีได้ 2 ลักษณะ คือ การกวาดต้อนเอาคนในดินแดนที่พ่ายแพ้ไปเป็นทาสกับการหนีหรือลี้ภัยของกลุ่มคนในดินแดนที่ถูกรุกรานเพื่อไปตั้งถิ่นฐานในที่ใหม่ อย่างไรก็ตามการเคลื่อนย้ายอาจเกิดขึ้นจากสาเหตุอื่นอีก เช่น การค้าระหว่างประเทศที่ขยายตัวออกไป ทำให้มีการส่งคนไปประจำอยู่ตามร้านค้าต่างๆ ในอีกประเทศหนึ่ง นอกจากนี้การเดินทางไปสำรวจดินแดนก็มีบทบาทสำคัญในการเคลื่อนย้ายได้ ทั้งนี้การเคลื่อนย้ายในช่วงก่อนปี ค.ศ.1600 นี้ ส่วนใหญ่เป็นการเคลื่อนย้ายโดยถูกบังคับหรือไม่สมัครใจในรูปของการกวาดต้อนให้ไปเป็นทาสและการลี้ภัยสงคราม ซึ่งคนที่ต้องเคลื่อนย้ายนี้มีตั้งแต่ผู้ที่มีความรู้หรือฝีมือสูงไปจนถึงแรงงานธรรมดาทั่วไป ก่อให้เกิดผลเสียแก่ประเทศที่มีผู้เคลื่อนย้ายออก

ในช่วงปี ค.ศ.1600 การเคลื่อนย้ายมีลักษณะเป็นการเคลื่อนย้ายโดยอิสระของเอกชนและครอบครัว ทั้งนี้เป็นการกระทำด้วยความคิดริเริ่มและการสนองตอบต่อปัจจัยชักนำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของเอกชนเองโดยไม่มีการสนับสนุนหรือบังคับของฝ่ายปกครอง จะเห็นได้จากการเคลื่อนย้ายจากยุโรปซึ่งถือว่าการเคลื่อนย้ายครั้งใหญ่ที่สุดครั้งหนึ่งในประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติ ประเทศต้นทางของการเคลื่อนย้ายที่สำคัญ คือ อังกฤษ เนเธอร์แลนด์ โปรตุเกส เยอรมัน เป็นต้น จุดหมายสำคัญก็คือ สหรัฐ แคนาดา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ เป็นต้น ในช่วงแรกๆ กระแสการเคลื่อนย้ายยังมีไม่มาก จนถึงต้นศตวรรษที่ 19 ทั้งนี้เนื่องจากการที่ประชากรมีความหนาแน่นมากขึ้นในยุโรปเพราะประชากรขยายตัวอย่างรวดเร็ว ความทุกข์ยากของแรงงานในการผลิตตามระบบอุตสาหกรรมโรงงานแบบใหม่ การค้นคว้าที่ดินทำให้เกษตรกรเล็กลง ที่เช่าที่ดินทำกิน ไม่มีที่กินใช้เพาะปลูกอีกต่อไป เป็นต้น ทำให้ชาวยุโรปรู้สึกว่าการครองชีพไม่น่าพอใจและมองเห็นดินแดนโพ้นทะเลเป็นดินแดนแห่งความหวังใหม่ประกอบกับการเคลื่อนย้ายก็ง่ายขึ้น เนื่องจากมีการประดิษฐ์เรือชนิดใช้เครื่องจักรไอน้ำขึ้นใช้ได้สำเร็จ

จนกระทั่งในปี ค.ศ.1940 ซึ่งเป็นช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ตลอดจนถึงระยะที่สงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลงใหม่ๆ การเคลื่อนย้ายโดยทั่วไปมีลักษณะเป็นการเคลื่อนย้ายโดยไม่สมัครใจหรือเป็นการลี้ภัย การเนรเทศ และการแลกเปลี่ยนโอนประชากรกันระหว่างประเทศเพื่อแก้ปัญหาชนกลุ่มน้อย ต่อมาเมื่อเหตุการณ์คืนสู่สภาวะปกติแล้ว การเคลื่อนย้ายโดยสมัครใจก็กลับมีความสำคัญอีกครั้งเนื่องจากโอกาสในการทำงานที่ดีกว่าและมีค่าจ้างที่สูง

ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศตามที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว อาจกล่าวได้ว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศพิจารณาได้เป็นสองแนวทาง กล่าวคือ

- 1) การเคลื่อนย้ายแรงงานพิจารณาจากที่ตั้งทางภูมิศาสตร์
- 2) การเคลื่อนย้ายแรงงานพิจารณาจากอัตราการพัฒนาเศรษฐกิจ

1) การเคลื่อนย้ายแรงงานพิจารณาจากที่ตั้งทางภูมิศาสตร์³ ได้แบ่งประเภทของการเคลื่อนย้ายออกเป็น 2 ประเภท คือ

(1) การเคลื่อนย้ายภายในทวีปเดียวกัน

ก. ทวีปยุโรป

สำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศภายในทวีปยุโรปด้วยกันนั้น ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นการเคลื่อนย้ายระยะทางใกล้ๆ ระหว่างประเทศเพื่อนบ้านหรือเคลื่อนย้ายไปมาบริเวณเขตแดน และในช่วงหลังนี้ก็มีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปมาระหว่างประเทศที่มีการรวมกลุ่มกันทางเศรษฐกิจซึ่งยอมให้แรงงานระหว่างประเทศสมาชิกเคลื่อนย้ายได้โดยเสรีด้วย เช่น กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย และประเทศกลุ่มตลาดร่วมยุโรป เป็นต้น ทั้งนี้ชนิดของแรงงานที่เคลื่อนย้ายนั้น ส่วนใหญ่เป็นแรงงานเกษตรตามฤดูกาลและแรงงานที่ทำงานหนัก เช่น ทำเหมืองถ่านหิน การก่อสร้างและบริการต่างๆ เป็นต้น การเคลื่อนย้ายระยะทางใกล้ๆ นั้น ส่วนใหญ่เป็นการเคลื่อนย้ายในระยะเวลาอันสั้นด้วย เช่น เป็นลัปดาห์หรือเคลื่อนย้ายไปมาวันต่อวันตามชายแดน หรือเคลื่อนย้ายมาทำงานตามฤดูกาล และการเข้ามาทำงานตามกำหนดเวลาอนุญาตของทางราชการซึ่งมีระยะเวลาตายตัว เป็นต้น

ข. ทวีปเอเชีย

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในเอเชียด้วยกัน แต่เดิมมีเป็นจำนวนมาก โดยประเทศที่มีแรงงานเคลื่อนย้ายออกที่สำคัญ คือ จีนและอินเดีย โดยส่วนใหญ่การเคลื่อนย้ายจากอินเดียนั้น จะมุ่งสู่ลังกา พม่าและมาเลเซีย ส่วนการเคลื่อนย้ายจากจีนในระยะก่อนที่จะมีการปกครองในระบอบคอมมิวนิสต์ มีการเคลื่อนย้ายมายังประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มาก แรงงานชาวจีนและอินเดียมีทุกระดับตั้งแต่แรงงานไร้ฝีมือไปจนถึงนักธุรกิจประเภทต่างๆ อย่างไรก็ตามในระยะหลังประเทศต่างๆ ในเอเชียได้จำกัดการเคลื่อนย้ายเข้าของแรงงานจีนและอินเดียลง อีกประเทศหนึ่งที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานมากในปัจจุบัน คือ ญี่ปุ่น ได้มีการเคลื่อนย้ายไปสู่ประเทศต่างๆ โดยเฉพาะประเทศในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเข้ามาในรูปของฝ่ายจัดการและช่างเทคนิคในกิจการที่ญี่ปุ่นเข้ามาลงทุน นอกจากนั้นก็ยังมีฟิลิปปินส์ ปากีสถาน และไทย ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานกึ่งฝีมือทางด้านก่อสร้าง โดยเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศแถบตะวันออกเฉียงใต้เป็นจำนวนมาก

(2) การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างทวีป

ก. การเคลื่อนย้ายออกจากทวีปยุโรป

แรงงานที่เคลื่อนย้ายออกจากทวีปยุโรป ส่วนใหญ่จะไปสู่ประเทศในทวีปอเมริกาเหนือ เช่น สหรัฐและแคนาดา นอกจากนั้นก็เป็นการเคลื่อนย้ายไปสู่ประเทศในกลุ่มลาติน

³ สุณี ภัทราคม.(2535). เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ. หน้า 52.

อเมริกา เช่น บราซิล อาร์เจนตินา และเวเนซุเอลา ส่วนการเคลื่อนย้ายแรงงานจากยุโรปสู่ทวีปแอฟริกันนั้น จะมีมากในช่วงที่มีความผูกพันกันในฐานะที่ประเทศในยุโรปเป็นผู้ปกครองเท่านั้น สำหรับในส่วนของประเทศในทวีปเอเชีย นั้น ประเทศที่มีแรงงานจากยุโรปเคลื่อนย้ายเข้าไปมาก ก็มีเพียงประเทศที่ตกเป็นอาณานิคมเดิมของอังกฤษ ฝรั่งเศส และเนเธอร์แลนด์ เท่านั้น การเคลื่อนย้ายแรงงานออกจากทวีปยุโรปจึงมีเพียง 2 แบบ คือ การเคลื่อนย้ายไปอยู่เป็นระยะเวลานานหรือไปตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรในเขตที่ประชากรและวัฒนธรรมเป็นแบบตะวันตก อันได้แก่ สหรัฐ แคนาดา และออสเตรเลีย เป็นต้น กับอีกแบบ คือ การเคลื่อนย้ายแบบชั่วคราว ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างประเทศที่เคยหรือกำลังปกครองกับประเทศที่เคยหรือกำลังถูกปกครอง อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองของโลกได้ทำให้การเคลื่อนย้ายแบบหลังนี้ลดจำนวนลงไปมากในปัจจุบัน สำหรับข้อแตกต่างที่สำคัญของการเคลื่อนย้ายทั้งสองแบบนี้ คือ แบบแรกนั้นจะเป็นแรงงานที่มีความรู้หรือความชำนาญสูงซึ่งจะไปตรวจตราควบคุมหรือเป็นฝ่ายจัดการและเป็นช่างเทคนิค

ข. การเคลื่อนย้ายออกจากทวีปเอเชีย

ประเทศที่เคยมีการเคลื่อนย้ายออกจากทวีปเอเชียมากที่สุด คือ จีน โดยเคลื่อนย้ายไปยังสหรัฐและออสเตรเลียเป็นจำนวนมาก จนถูกจำกัดควบคุมในกรณีของสหรัฐและถูกห้ามเข้าในกรณีของออสเตรเลียเป็นเวลานาน นอกจากนั้นจีนยังเคลื่อนย้ายไปยังทวีปยุโรปหลายประเทศด้วย แต่มีจำนวนไม่มาก ชาวจีนส่วนใหญ่ไปทำงานเป็นกรรมกรและทำการค้าขายเล็กๆ น้อยๆ จนกระทั่งจีนปกครองในระบอบคอมมิวนิสต์ ทำให้กระแสการเคลื่อนย้ายออกจากทวีปเอเชียสิ้นสุดลง หรืออินเดียและปากีสถานที่เคลื่อนย้ายไปสู่อังกฤษ โดยไปทำงานเป็นนักวิทยาศาสตร์ แพทย์ พยาบาล ฯลฯ เพราะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สำหรับประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ก็มีฟิลิปปินส์ที่เคลื่อนย้ายไปยังสหรัฐค่อนข้างมาก หรืออินโดนีเซียที่ไปยังเนเธอร์แลนด์ เป็นต้น

2) การเคลื่อนย้ายแรงงานพิจารณาจากอัตราการพัฒนาเศรษฐกิจ⁴ ได้แบ่งประเภทของการเคลื่อนย้ายออกเป็น 4 ประเภท คือ

(1) การเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศพัฒนาแล้วด้วยกัน

เนื่องจากการพัฒนาของประเทศต่างๆ ในโลกไม่เท่าเทียมกัน ความแตกต่างในการพัฒนาจึงก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างประเทศพัฒนาแล้วด้วยกัน ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

ก. การที่บุคคลที่มีความรู้ความชำนาญทางด้านเทคนิคหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่จากประเทศพัฒนาแล้วประเทศหนึ่งเคลื่อนย้ายไปแสวงหางานในประเทศที่มีความก้าวหน้าทาง

⁴ สุณี ฉัตราคม. แหล่งเดิม. หน้า 57.

เทคโนโลยีสมัยใหม่สูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความต้องการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ ที่หาไม่ได้ในประเทศของตนหรือต้องการมีรายได้สูงขึ้น เช่น นักวิทยาศาสตร์หรือแพทย์ เป็นต้น

ข. การที่แรงงานของประเทศที่เข้ามารวมกลุ่มกันทางเศรษฐกิจเคลื่อนย้ายไปมาระหว่างประเทศภายในกลุ่มอย่างเสรี โดยเป็นไปตามข้อกำหนดที่ระบุไว้ในสนธิสัญญาแห่งการรวมกลุ่มกันทางเศรษฐกิจ เหตุผลสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานในลักษณะนี้ คือ เพื่อตอบสนองนโยบายแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะระหว่างประเทศในกลุ่มและยังเป็นการเคลื่อนย้ายเพื่อแสวงหาแหล่งที่แรงงานจะสามารถสร้างรายได้ให้สูงขึ้นอีกด้วย เช่น การที่แรงงานทั้งประเภทแรงงานฝีมือ กึ่งฝีมือและไร้ฝีมือ มีการเคลื่อนย้ายไปมาภายในกลุ่มประเทศสมาชิกตลาดร่วมยุโรป เป็นต้น

ค. การเคลื่อนย้ายไปมาระหว่างเมืองชายแดนของประเทศที่มีอาณาเขตติดต่อกัน เพื่อเข้ามาทำงานในประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งอาจเป็นงานประเภทรับจ้างทำการเกษตรตามฤดูกาล หรืองานอย่างอื่น เช่น งานในโรงงานอุตสาหกรรมหรืองานในด้านการบริการซึ่งสถานที่ทำงานนั้นอยู่ไม่ไกลจากชายแดน

ง. การที่บริษัทในประเทศหนึ่งขยายกิจการออกไปยังประเทศอื่น ทำให้ต้องมีการส่งคน โดยเฉพาะผู้ทำงานทางฝ่ายจัดการและบริหารตลอดจนฝ่ายเทคนิคเข้ามาดูแลกิจการ ซึ่งมีลักษณะเป็นการชั่วคราว

(2) การเคลื่อนย้ายจากประเทศกำลังพัฒนาไปยังประเทศพัฒนาแล้ว

เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่แตกต่างกันมากระหว่างประเทศกำลังพัฒนากับประเทศพัฒนาแล้ว ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งอาจเนื่องมาจากทั้งแรงผลักดันภายในประเทศกำลังพัฒนาเองและแรงดึงดูดจากประเทศพัฒนาแล้ว ลักษณะสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานในลักษณะนี้ คือ

ก. การที่บุคคลจำนวนมากจากประเทศกำลังพัฒนาเคลื่อนย้ายไปศึกษาต่อหรือฝึกฝนให้มีความรู้ความชำนาญมากขึ้นในประเทศพัฒนาแล้ว ส่วนใหญ่เป็นวัยหนุ่มสาวที่มาแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากการศึกษา และผู้ที่ประกอบอาชีพเป็นหลักเป็นฐานอยู่แล้วที่มาแสวงหาประสบการณ์และฝึกฝนความชำนาญเฉพาะอย่างเพิ่มเติมจากประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งบุคคลทั้งสองประเภทนี้จะมีส่วนหนึ่งหลังจากศึกษาอบรมหรือฝึกฝนแล้ว จะยังคงทำงานอยู่ในประเทศพัฒนาแล้วอีกต่อไป เป็นระยะเวลาสั้นหรืออาจตั้งหลักแหล่งอยู่อย่างถาวร

ข. การเคลื่อนย้ายของแรงงานกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศพัฒนาแล้ว กรณีนี้ต่างไปจากข้อ ก. กล่าวคือ แรงงานเหล่านี้มุ่งที่จะทำงานโดยตรง มิใช่มีจุดประสงค์เพื่อไปศึกษาต่อหรือเพื่อฝึกฝนให้มีความรู้ความชำนาญมากยิ่งขึ้น การเคลื่อนย้ายในลักษณะนี้

ส่วนใหญ่เกิดจากแรงผลักดันภายในประเทศกำลังพัฒนาเอง เช่น สภาพการว่างงาน ความไม่สงบทางการเมืองภายในประเทศ เป็นต้น

ค. การเคลื่อนย้ายของบุคคลที่มีความรู้ความสามารถระดับสูง เช่น แพทย์ วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น จากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศพัฒนาแล้ว หรือที่เรียกกันว่า ปรากฏการณ์ BRAIN DRAIN (ซึ่งหมายถึง การสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญไปโดยไม่ได้รับการชดเชย) การเคลื่อนย้ายลักษณะนี้เกิดจากแรงผลักดันภายในประเทศกำลังพัฒนา ได้แก่ สภาพการณ์ที่ไม่น่าพอใจต่างๆ ทั้งด้านสังคมและการเมือง ประกอบกับแรงดึงดูดจากประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งพร้อมที่จะตอบแทนด้วยรายได้ที่สูงและสภาพแวดล้อมที่ดีกว่าในประเทศกำลังพัฒนาอย่างมาก

(3) การเคลื่อนย้ายจากประเทศพัฒนาแล้วไปยังประเทศกำลังพัฒนา

โดยทั่วไปแรงงานจะเคลื่อนย้ายจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศพัฒนาแล้ว เพื่อแสวงหาโอกาสในอาชีพที่ดีขึ้น แต่ก็เป็นไปได้ที่แรงงานส่วนหนึ่งจะเคลื่อนย้ายจากประเทศพัฒนาแล้วมายังประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งลักษณะที่สำคัญของการเคลื่อนย้ายในลักษณะนี้คือ

ก. การที่บุคคลผู้มีความรู้ความสามารถหรือเชี่ยวชาญในสาขาเฉพาะอย่างในประเทศพัฒนาแล้วถูกจัดส่งไปยังประเทศกำลังพัฒนาโดยรัฐบาลภายใต้โครงการช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ หรือโดยมูลนิธิหรือโดยกิจการเอกชนเพื่อไปทำหน้าที่ในรูปของผู้เชี่ยวชาญ หรือให้ความช่วยเหลือแนะนำให้คำปรึกษาในด้านต่างๆ ที่สำคัญ เช่น ให้ความรู้ในด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดจนการจัดการแผนใหม่ โดยเข้ามาในฐานะเป็นที่ปรึกษาของรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐบาล หรือเข้ามาเป็นที่ปรึกษาแก่กิจการของเอกชน แต่การเคลื่อนย้ายเข้ามานั้นจะมีลักษณะไม่ถาวร กล่าวคือ เมื่อถ่ายถอดความรู้ความชำนาญที่จำเป็นให้ได้เพียงพอแล้ว ก็จะเคลื่อนย้ายกลับคืนประเทศของตนหรือในกรณีที่มีการถ่ายถอดความรู้นั้นเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องยาวนาน อาจมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเข้ามามิใช่เป็นการอยู่ประจำอย่างถาวร

ข. ในประเทศกำลังพัฒนา ส่วนมากจะมีแรงงานที่ว่างงานอยู่จำนวนมาก และมีแรงงานที่ได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำ จึงเป็นการได้เปรียบสำหรับกิจการบางอย่างของประเทศพัฒนาแล้วที่จะมาลงทุนตั้งโรงงานอุตสาหกรรมขึ้นในประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะถ้าประเทศกำลังพัฒนานั้นมีแหล่งวัตถุดิบและทรัพยากรธรรมชาติที่จำเป็นอยู่อย่างพร้อมด้วย อย่างไรก็ตาม ในการจะเข้ามาดำเนินการอุตสาหกรรมที่ทันสมัยขึ้นในประเทศที่กำลังพัฒนานั้น อาจไม่ใช้แรงงานของประเทศกำลังพัฒนาได้ในทุกระดับ โดยในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงหรือฝ่ายจัดการนั้นจำเป็นต้องเป็นคนจากประเทศพัฒนาแล้วคอยตรวจตราควบคุม ส่วนในด้านการผลิตก็จำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่หรือผู้เชี่ยวชาญทางเทคนิคจากประเทศพัฒนาแล้วมาทำหน้าที่นั้นๆ ส่วนแรงงานของประเทศกำลังพัฒนาจะใช้ก็ต่อเมื่อเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญสูง จากการที่บริษัทต่างๆ ในประเทศ

พัฒนาแล้ว มีการขยายกิจการออกไปยังประเทศต่างๆ มากขึ้น โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนา จึงทำให้ การเคลื่อนย้ายของบุคคลากรฝ่ายจัดการและช่างเทคนิคจากประเทศพัฒนาแล้วมายังประเทศกำลัง พัฒนาอยู่เสมอ

การเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งสองลักษณะดังกล่าวข้างต้น เป็นลักษณะที่มีอยู่มานานแล้ว ตั้งแต่สมัยที่ประเทศทางตะวันตกแสวงหาอาณานิคม ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างประเทศผู้ปกครอง กับอาณานิคมจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานในลักษณะนี้ขึ้น และแม้จะหมดสมัยของการล่า อาณานิคมไปแล้ว ความสัมพันธ์ดังกล่าวก็ยังคงอยู่ระหว่างประเทศที่เหนือกว่าประเทศที่ด้อยกว่า ทางเศรษฐกิจ จะแตกต่างกันก็แต่เพียงว่าในสมัยที่เป็นอาณานิคมนั้น ผู้เคลื่อนย้ายเข้ามาจากประเทศ ผู้ปกครองอาจเข้ามาตั้งหลักแหล่งเป็นการถาวรภายในอาณานิคมเป็นจำนวนมาก ในขณะที่การเคลื่อนย้าย ในปัจจุบันจะมีแนวโน้มเป็นแบบชั่วคราวมากกว่า

(4) การเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศกำลังพัฒนาด้วยกัน

แรงงานในประเทศกำลังพัฒนาอาจเคลื่อนย้ายไปมาระหว่างประเทศกำลังพัฒนา ด้วยกันได้ ในสองลักษณะที่สำคัญ คือ

ก. การเคลื่อนย้ายไปมาของแรงงานตามชายแดนเพื่อแสวงหางานทำในประเทศที่มี พรหมแดนติดกัน เช่น การเคลื่อนย้ายของแรงงานพม่าเข้ามาทำงานที่จังหวัดชายแดนของไทยด้านที่ ติดต่อกับพม่า เป็นต้น เนื่องจากประเทศที่มีพรหมแดนติดต่อกันนั้น ประชาชนในทั้งสองประเทศมักจะมี ความผูกพันกันใกล้ชิดทั้งด้านขนบธรรมเนียมประเพณีและภาษา ความคล่องตัวในการเคลื่อนย้าย แรงงานในบริเวณนั้นจึงมีสูง เว้นแต่ทั้งสองประเทศนั้นจะเป็นปฏิปักษ์ต่อกันอย่างรุนแรงเท่านั้น ลักษณะงานที่ทำในกรณีนี้ส่วนใหญ่จะเป็นประเภทแรงงานไร้ฝีมือ จะมีประเภทกึ่งฝีมืออยู่บ้างใน บางสาขาอาชีพเท่านั้น การเคลื่อนย้ายในลักษณะนี้ที่มีมากที่สุดนั้นจะเป็นระหว่างประเทศใน ทวีปแอฟริกา ซึ่งพรหมแดนของประเทศเป็นเพียงสิ่งที่กำหนดขึ้นมาในแผนที่เพื่อแบ่งเขตในการยึดครอง ในสมัยอาณานิคมเท่านั้น มิใช่เป็นสิ่งที่จะแบ่งแยกคนออกจากกันได้อย่างแท้จริง แรงงานของ ประเทศในทวีปแอฟริกาทั้งหลาย จึงมีการเคลื่อนย้ายไปมาระหว่างกันค่อนข้างสูง

ข. การเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศกำลังพัฒนาด้วยกันอาจเนื่องมาจากความต่างระดับกัน ในความมั่นคงหรือโอกาสทางเศรษฐกิจ ทำให้มีการเคลื่อนย้ายไปเพื่อแสวงหาความมั่นคงใน อีกประเทศหนึ่ง และหนีจากสภาพการว่างงานที่มีอยู่ เช่น การที่แรงงานไทยจำนวนมากต้องการไป ทำงานในประเทศแถบตะวันออกกลาง เป็นต้น เนื่องจากค่าจ้างที่สูงในประเทศเหล่านั้นเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจ แรงงานที่เคลื่อนย้ายในลักษณะนี้มักเป็นแรงงานที่เป็นประเภทกึ่งฝีมือและอาจเคลื่อนย้ายไปยัง ประเทศที่อยู่ห่างไกลออกไปมากด้วย

อย่างไรก็ตาม การเคลื่อนย้ายทั้งสองลักษณะนี้ส่วนใหญ่จะเป็นแบบชั่วคราว

2.1.3 สาเหตุของการเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างประเทศ⁵

สาเหตุของการเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างประเทศ จากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่งนั้น ประกอบด้วยปัจจัยสองอย่าง คือ

- 1) ปัจจัยผลักดัน (Push Factors)
- 2) ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors)

1) ปัจจัยผลักดัน (Push Factors)

ปัจจัยผลักดัน คือ สิ่งซึ่งเป็นสาเหตุผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิด ได้แก่

(1) อัตราการว่างงานสูง (unemployment) และการทำงานต่ำกว่าระดับ (underemployment) การว่างงานหรือการทำงานต่ำกว่าระดับในประเทศใดนั้น ย่อมแสดงว่าในประเทศนั้นมีแรงงานมากเกินไปที่จะจ้างทำงานภายในประเทศได้ ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งไม่สามารถหางานทำได้และต้องเป็นผู้ว่างงาน บางส่วนก็เป็นแรงงานต่ำกว่าระดับ ทำให้ทำงานไม่เต็มความสามารถเป็นการใช้แรงงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้ที่ว่างงานหรือทำงานต่ำกว่าระดับย่อมหาทางที่จะทำให้อตนเองมีงานทำและเป็นงานที่ตรงกับความสามารถของตน ซึ่งถ้าระดับการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศไม่สามารถสร้างงานได้เพียงพอ ในขณะที่เดียวกันมีโอกาสทำงานในต่างประเทศ แรงงานกลุ่มนี้ก็จะเคลื่อนย้ายไปสู่ต่างประเทศ

(2) ระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเทียบกับต่างประเทศ

แรงงานคนใดที่ประกอบอาชีพที่มีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูง คือ มีโอกาสที่จะเข้าไปทำงานในอาชีพเดียวกันในต่างประเทศได้ หากแรงงานกลุ่มนั้นได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนต่ำกว่าแรงงานที่ประกอบอาชีพเดียวกันในต่างประเทศมาก แรงงานกลุ่มนี้ก็จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงกว่า

(3) การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ

แรงงานที่มองไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเฉพาะแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญระดับสูงย่อมต้องการที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศมากกว่า ถ้าสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี สาเหตุของการขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่

⁵ สุณี รัตราคม. แหล่งเดิม. หน้า 47-50.

การขาดแหล่งค้นคว้าวิจัยเพื่อให้มีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ หรือระบบการพิจารณาคัดเลือกเข้าทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งซึ่งพิจารณาจากความสนิท เช่น เป็นญาติพี่น้องหรือพรรคพวกเพื่อนฝูง โดยไม่พิจารณาตามความสามารถ นอกจากนี้แรงงานที่มีความรู้ความสามารถสูงบางคนถูกกีดกัน ไม่ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือสั่งการตามที่ตนอยู่ในตำแหน่งนั้นๆ ทำให้รู้สึกว่าเขาต้องใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพเช่นกัน

(4) นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม

ในประเทศต่างๆ โดยเฉพาะประเทศด้อยพัฒนาไม่มีแบบแผนพัฒนากำลังคน หรือมีการวางแผนที่ไม่เหมาะสม ทำให้กำลังคนบางประเภทมีมากเกินไปไม่สมดุลกับกำลังคนบางประเภทที่มีน้อยเกินไปไม่เพียงพอกับความต้องการ นอกจากนี้กำลังคนบางประเภทอาจได้รับการฝึกฝนอบรมในทางที่ไม่ตรงกับความต้องการหรือไม่เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของประเทศ จึงไม่อาจใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์ได้ การที่นโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม ทำให้มีกำลังคนส่วนหนึ่งที่ไม่ตรงกับความต้องการในประเทศทำงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ ในขณะที่ประเทศอื่นต้องการแรงงานประเภทนี้อยู่ กำลังคนส่วนนี้หากมีโอกาสก็จะเคลื่อนย้ายออกไปยังต่างประเทศเช่นกัน

(5) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง

ในประเทศต่างๆ นั้น แรงงานอาจต้องการที่จะเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศ เนื่องจากความไม่พอใจในสภาพสังคมหรือการเมืองภายในประเทศ เช่น การที่การเมืองวุ่นวายหรือมีการกดขี่กีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา หรือความคิดเห็นทางการเมือง เป็นต้น

2) ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors)

ปัจจัยดึงดูด คือ สิ่งซึ่งเป็นสาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง มีหลายกรณี อาทิเช่น

(1) ระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่สูงกว่ามากในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน

สิ่งจูงใจที่สำคัญสิ่งหนึ่งของแรงงาน คือ ระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่จะได้รับ หากแรงงานในอาชีพเดียวกันพบว่าแรงงานประเภทเดียวกันในต่างประเทศมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการเคลื่อนย้ายออกไปหากมีโอกาส ทั้งนี้เพื่อแสวงหารายได้ที่สูงขึ้น

(2) การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาอาชีพ

ในหลายประเทศแม้แต่ประเทศพัฒนาแล้ว โอกาสที่จะขาดแคลนกำลังคนบางประเภทนั้นย่อมมีอยู่เสมอ หากแรงงานในต่างประเทศทราบถึงการขาดแคลนและต้องการที่จะทำงานนั้น เมื่อมีโอกาสก็อาจจะถูกดึงดูดใจให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ ถ้าระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงพอ

(3) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ

ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าวิจัยอย่างพร้อมมูล และยังเป็นแหล่งกำเนิดของวิทยาการแผนใหม่ออกมาตลอดเวลา นอกจากนั้นการบริหารก็มีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญต่อความสามารถของแรงงานเป็นหลักในการตัดสินใจซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ย่อมดึงดูดใจให้ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญระดับสูงจากประเทศที่พัฒนาน้อยกว่าและขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านวิชาการ พยายามเคลื่อนย้ายเข้ามาเพื่อโอกาสแห่งความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้แรงงานระดับอื่นก็อาจถูกดึงดูดใจได้ เนื่องจากมีการพิจารณาคุณสมบัติของแรงงานตามความสามารถ ทำให้มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ

(4) การให้นักศึกษาต่างประเทศมีโอกาสเข้ามารับการศึกษาอบรมได้

ประเทศที่มีการพัฒนาการศึกษาในระดับสูงและเปิดโอกาสให้คนต่างชาติเข้ามาศึกษา ย่อมทำให้เกิดสิ่งดึงดูดใจให้คนต่างชาติเข้ามาตั้งถิ่นฐานหรือตั้งหลักแหล่งในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแบบแผนและเนื้อหาของการศึกษาอบรมนั้นเหมาะสมกับสภาพของประเทศ ที่ให้การศึกษาดีกว่าสภาพในประเทศบ้านเกิดของผู้มารับการศึกษา หรือเพราะนักศึกษามาจากประเทศกำลังพัฒนา เมื่อเข้ามารับการศึกษาในประเทศพัฒนาแล้วได้รับความสะดวกสบาย ทำให้เกิดความพอใจและคุ้นเคย จึงไม่ต้องการที่จะกลับไปสู่ประเทศบ้านเกิดของตน

(5) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง

สิ่งดึงดูดทางสังคมและการเมืองให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศนั้น อาจได้แก่ การไม่กีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ฯลฯ ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศ และการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น

ตลาดแรงงานระหว่างประเทศนั้นเกิดขึ้นได้เนื่องจากการเคลื่อนย้ายไปมาของแรงงานระหว่างประเทศ โดยที่แรงงานต่างประเภทกันจะมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายต่างกัน ดังนั้นลักษณะของแรงงานระหว่างประเทศจึงแตกต่างกันออกไปตามประเภทของแรงงานด้วย ทั้งนี้การเคลื่อนย้ายแรงงานมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับประเภทของแรงงานซึ่งแบ่งออกได้เป็นสามประเภท คือ

ก. แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญระดับสูง

แรงงานประเภทนี้ประกอบไปด้วยแรงงานฝีมือ (skilled labour) อันได้แก่ ผู้มีความชำนาญระดับสูงในการทำการผลิตประเภทต่างๆ หรือช่างฝีมือที่มีความชำนาญงานเป็นพิเศษ นอกจากนี้แรงงานประเภทนี้ยังรวมไปถึงผู้มีความรู้ระดับสูง เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ เป็นต้น การเคลื่อนย้ายแรงงานประเภทนี้ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับประเทศบ้านเกิดของแรงงานระดับสูงเหล่านี้

ดังนั้นการเคลื่อนย้ายออกไปจึงถือว่าเป็นการสูญเสียชนชั้นมันสมองให้กับต่างประเทศ หรือที่เรียกกันว่า BRAIN DRAIN โดยรูปแบบของการเคลื่อนย้ายแรงงานประเภทนี้มีลักษณะเป็นการที่แรงงานจากประเทศกำลังพัฒนาเคลื่อนย้ายไปสู่ประเทศพัฒนาแล้วเป็นส่วนมากและเนื่องจากแรงงานประเภทนี้มีคุณภาพสูงจึงเป็นที่ยอมรับค่อนข้างมากในประเทศ ที่รับเข้า ซึ่งแสดงว่าความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายของแรงงานประเภทนี้มีสูง

จะเห็นได้ว่าแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูง เป็นแรงงานที่มีความต้องการระหว่างประเทศอยู่ในระดับสูงโดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาแล้ว ดังเช่นกรณีของประเทศในยุโรป ตะวันตกหรือสหรัฐซึ่งมีการจำกัดและควบคุมผู้อพยพเข้ามานั้น เปิดโอกาสให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงเคลื่อนย้ายเข้ามาได้โดยสะดวก อย่างไรก็ตามเนื่องจากการให้การศึกษาอบรมและฝึกฝนเพื่อให้ได้มาซึ่งแรงงานประเภทนี้ต้องใช้ระยะเวลายาวนานและต้องผ่านการคัดเลือกอย่างมาก จำนวนของแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงนี้จึงเพิ่มขึ้นในอัตราที่ต่ำ ทำให้เกิดการขาดแคลน โดยเฉพาะในประเทศที่มีพัฒนาการใช้เทคนิคการผลิตแบบแผนใหม่อย่างรวดเร็ว จนต้องมีการวิจัยค้นคว้าระดับสูงและมีการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง ความต้องการแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญระดับสูงย่อมเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว อัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนของแรงงานประเภทนี้จึงสูงมากและเป็นที่ดึงดูดใจต่อแรงงานประเภทเดียวกันในประเทศอื่นซึ่งระดับค่าจ้างต่ำกว่า ให้เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศที่ระดับค่าจ้างสูงกว่า

ข. แรงงานกึ่งฝีมือ (semi-skilled labor)

แรงงานประเภทนี้เป็นแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในลักษณะเป็นผู้ช่วยของแรงงานประเภทแรก เช่น พยาบาล ผู้ช่วยแพทย์ ช่างเทคนิคต่างๆ เป็นต้น โดยทั่วไปแรงงานประเภทนี้ไม่ค่อยขาดแคลนและการฝึกฝนไม่ต้องใช้เวลานาน การเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศจึงไม่ก่อให้เกิดปัญหาเท่ากับประเทศบ้านเกิดมากนัก เช่น การที่ช่างก่อสร้างของไทยไปทำงานในตะวันออกกลาง เป็นต้น รูปแบบของการเคลื่อนย้ายแรงงานประเภทนี้อยู่ในลักษณะที่แรงงานจากประเทศกำลังพัฒนาเคลื่อนย้ายไปสู่ประเทศกำลังพัฒนาด้วยกัน หรือในบางกรณีก็เคลื่อนย้ายไปสู่ประเทศพัฒนาแล้วด้วย สำหรับความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายของแรงงานกึ่งฝีมือ นั้นมีน้อยกว่าแรงงานประเภทแรก

จะเห็นได้ว่าแรงงานกึ่งฝีมือเป็นแรงงานระดับกลาง ซึ่งใช้เวลาในการฝึกอบรมไม่มาก และสามารถผลิตเพิ่มขึ้นได้อย่างรวดเร็วและคราวละมากๆ ดังนั้นประเทศที่พัฒนาการศึกษาอบรมได้เพียงพอและมีการวางแผนเตรียมไว้ล่วงหน้าเป็นระยะเวลาพอสมควร ความต้องการแรงงานประเภทนี้จากต่างประเทศจะไม่มีเลย เพราะสามารถสนองความต้องการได้จากแรงงานภายในประเทศ ส่วนในประเทศที่ยังไม่ได้พัฒนาการศึกษาเพียงพอนั้นยังมีความต้องการแรงงานประเภทนี้

จากต่างประเทศอยู่ แต่ก็มีลักษณะเป็นการชั่วคราว เช่น ในประเทศแถบตะวันออกกลาง ยังต้องการช่างเทคนิคและช่างก่อสร้างระดับกลางเป็นจำนวนมากจากประเทศต่างๆ ในเอเชีย

ค. แรงงานไร้ฝีมือ (unskilled labor)

แรงงานประเภทนี้เป็นประเภทใช้กำลังและทำงานที่ไม่ต้องการความรู้ความชำนาญมากนัก เช่น แรงงานภาคการเกษตร หรือกรรมกรในท่าเรือ ประมงเหมืองแร่ เป็นต้น แรงงานประเภทนี้มียู้อย่างมากมายโดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา รูปแบบของการเคลื่อนย้ายแรงงานประเภทนี้เป็นการเคลื่อนย้ายชั่วคราวจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งมีเขตแดนติดต่อกันเพื่อสนองความต้องการเป็นระยะๆ เช่น ประเทศทางยุโรปตอนใต้เคลื่อนย้ายไปสู่ยุโรปตอนเหนือ เป็นต้น บางครั้งก็เป็นการเคลื่อนย้ายของแรงงานจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศกำลังพัฒนาด้วยกันโดยเป็นแรงงานตามฤดูกาล เช่น การเคลื่อนย้ายของประเทศในทวีปแอฟริกาด้วยกัน เป็นต้น ความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายของแรงงานประเภทนี้มีน้อยกว่าสองประเภทแรก เพราะมียู้อย่างมากและไม่ต้องเสียเวลาในการฝึกอบรม ความจำเป็นที่จะต้องเคลื่อนย้ายแรงงานมาจากที่อื่นจึงมีน้อยลงไปด้วยแม้แรงงานประเภทนี้จะเป็นที่ต้องการอย่างมากในทุกประเทศ

2.2 แนวคิดและหลักการเคลื่อนย้ายแรงงานของสหภาพยุโรป

สหภาพยุโรปเป็นการรวมตัวกันของประเทศในทวีปยุโรป เพื่อสร้างเสถียรภาพทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมในภูมิภาค แนวคิดการสร้างให้เกิดสันติภาพในยุโรปเกิดขึ้นภายหลังสงครามโลกและสงครามระหว่างประเทศในภูมิภาค ในช่วงแรกเป็นความร่วมมือด้านเศรษฐกิจเพื่อพัฒนาให้เกิดตลาดเดียว (Single Market) ซึ่งทำให้เกิดการประหยัดต่อขนาด (economy of scale) เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน โดยการยกเลิกพรมแดนระหว่างกัน ประชาชน สินค้า บริการ และเงินทุน สามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรีในกลุ่มประเทศสมาชิก

ปัจจุบันสหภาพยุโรปประกอบด้วยประเทศสมาชิก 25 ประเทศ ได้แก่ ออสเตรีย เบลเยียม ไชปรัส สาธารณรัฐเชก เดนมาร์ก เอสโตเนีย ฟินแลนด์ ฝรั่งเศส เยอรมัน กรีซ ฮังการี ไอร์แลนด์ อิตาลี ลัตเวีย ลิทัวเนีย ลักเซมเบิร์ก มอลต้า เนเธอร์แลนด์ โปแลนด์ โปรตุเกส สโลวาเกีย สโลวีเนีย สเปน สวีเดน และสหราชอาณาจักร

แนวคิดในการก่อตั้งสหภาพยุโรปเกิดขึ้นจากความพยายามที่จะสร้างสันติภาพในทวีปยุโรปไม่ให้ประเทศในยุโรปใช้ทรัพยากรในประเทศของตนทำสงครามระหว่างกัน ดังนั้นในปี 1951 ประเทศในทวีปยุโรป 6 ประเทศ ได้แก่ เบลเยียม เยอรมันตะวันตก ลักเซมเบิร์ก ฝรั่งเศส อิตาลี และเนเธอร์แลนด์ จึงรวมตัวกันก่อตั้งประชาคมถ่านหินและเหล็กยุโรป (The European Coal and

Steel Community – ECSC) ขึ้นให้มีอำนาจตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับเหล็กและถ่านหินของประเทศสมาชิก การจัดตั้ง ECSC ประสบความสำเร็จอย่างมาก ประเทศสมาชิกจึงมีความคิดที่จะขยายความร่วมมือระหว่างกันมากขึ้น เพื่อสร้างให้เกิดตลาดเดียว (Common Market) โดยการลดอุปสรรคทางการค้าระหว่างกัน ดังนั้นในปี 1957 ทั้ง 6 ประเทศจึงลงนามในสนธิสัญญากรุงโรม (The Treaties of Rome) ก่อตั้งประชาคมเศรษฐกิจยุโรป (The European Economic Community – EEC) ขึ้นในเบื้องต้นประชาคมเศรษฐกิจยุโรปมุ่งเน้นความร่วมมือด้านเศรษฐกิจและการค้า แต่ต่อมาความร่วมมือนี้ได้ขยายออกไป โดยประเทศสมาชิกได้ลงนามร่วมกันในสนธิสัญญามาสทริชท์ (The Treaty of Maastricht) ในปี 1992 เพิ่มความร่วมมือในด้านการทหาร ความยุติธรรมและกิจการภายใน (Justice and Home Affairs) ฯลฯ และเปลี่ยนชื่อเป็นสหภาพยุโรป (European Union) และยังคงตั้งสหภาพเศรษฐกิจและการเงินยุโรป (Economic and Monetary Union – EMU) เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจการเงินและการคลังของประเทศสมาชิก เป็นระบบเดียวกันและใช้เงินสกุลเดียวกันคือเงินยูโร (EURO)

นับแต่เริ่มก่อตั้งสหภาพยุโรปมีการรับสมาชิกเพิ่มอีกหลายครั้ง ครั้งล่าสุดคือเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2004 โดยรับสมาชิกใหม่อีก 10 ประเทศ ซึ่งเป็นการขยายสมาชิกภาพครั้งที่ใหญ่ที่สุดตั้งแต่เริ่มก่อตั้งมา ประเทศสมาชิกใหม่จะต้องยกเลิกกฎหมาย ระเบียบ มาตรการที่ใช้อยู่เดิม และมาใช้กฎหมาย ระเบียบ มาตรการของสหภาพยุโรป อย่างไรก็ตามประเทศสมาชิกใหม่ 10 ประเทศนี้ก็ยังไม่ได้รับสิทธิทุกประการเท่ากับประเทศสมาชิกเดิม เช่น ประชาชนของ 10 ประเทศสมาชิกใหม่ไม่สามารถอพยพย้ายถิ่นเข้าไปในประเทศสมาชิกเดิมได้จนกว่าประเทศเหล่านี้จะเป็นสมาชิกสหภาพยุโรปแล้ว 7 ปี เป็นต้น

การขยายสมาชิกภาพในปี 2004 เป็นผลให้สหภาพยุโรปต้องปรับเปลี่ยนระบบการบริหารใหม่เนื่องจากมีประเทศสมาชิกเพิ่มขึ้นจำนวนมาก ส่งผลให้จำนวนผู้แทนในรัฐสภายุโรป คณะมนตรีแห่งสหภาพยุโรป และคณะกรรมการยุโรปต้องปรับเปลี่ยนไปให้สอดคล้องกับจำนวนประเทศสมาชิก แนวทางการบริหารสหภาพยุโรปใหม่ได้กำหนดไว้ในสนธิสัญญานิซ (The Treaty of Nice) ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2003

2.3 แนวคิดและหลักการเคลื่อนย้ายแรงงานของเขตการค้าเสรีอาเซียน (AFTA)

สมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (The Association of South East Asian Nations หรือ ASEAN) ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2510 โดยผลของปฏิญญากรุงเทพฯ (Bangkok Declaration) โดยมีประเทศสมาชิกเริ่มแรก 5 ประเทศ คือ อินโดนีเซีย มาเลเซีย

ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการสร้างสันติภาพและนำมาซึ่งเสถียรภาพทางการเมือง ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจในภูมิภาค ปัจจุบันอาเซียนมีสมาชิก รวมทั้งสิ้น 10 ประเทศ โดยมีบรูไน คารุซซาลาม เข้าร่วมเป็นสมาชิกในปี 2527 เวียดนามในปี 2538 ลาวและพม่าในปี 2540 และกัมพูชาในปี 2542⁶ ประกอบด้วยประชากรรวมทั้งสิ้นประมาณ 500 ล้านคน อาเซียนมีโครงการความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกสมาคมมากมาย ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษาและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ให้เจริญก้าวหน้า

แนวคิดของเขตการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Free Trade Area หรือ AFTA) มีขึ้นในการประชุมสุดยอดอาเซียนระหว่างผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียน ครั้งที่ 4 ที่ประเทศสิงคโปร์ ระหว่าง วันที่ 27 – 28 มกราคม 2535⁷ ดังนี้

- 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน แน่นนอน และเป็นที่ยอมรับเข้าใจได้เป็นสากล
- 2) ต้องมีกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนแน่นนอนและเหมาะสมเพียงพอที่จะบรรลุเป้าหมายในการวางแผนการลงทุนและอุตสาหกรรมเพื่อเข้าสู่ระบบเขตการค้าเสรีอาเซียน
- 3) รูปแบบในการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นเขตการค้าเสรีจะต้องยืดหยุ่นและอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความเหมาะสม มีความสมดุลระหว่างการดำเนินการที่เป็นไปตามกลไกที่กำหนดไว้ทั้งโดยอัตโนมัติและโดยการเจรจาหารือกัน หากมีความจำเป็นและเหมาะสม
- 4) มีกลไกที่นำมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและการดำเนินการที่ไม่สูญเปล่า สิ้นเปลือง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมเพื่อที่จะสามารถบังคับการและดำเนินงานให้เป็นไปตามโครงการจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียน

อย่างไรก็ตาม เขตการค้าเสรีอาเซียนก็เป็นเพียงรูปแบบในการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ซึ่งภาคีสมาชิกตกลงที่จะขจัดข้อจำกัดและสิ่งกีดกันทางการค้าทุกชนิดระหว่างสมาชิก แต่ยังคงความเป็นอิสระและมีเสรีภาพในการกำหนดนโยบายทางการค้าและเรื่องอื่นๆ กับประเทศต่างๆ นอกกลุ่มสมาชิก ซึ่งประเทศสมาชิกจะต้องตรากฎหมายออกมารองรับในเรื่องต่างๆ ตามที่ได้ตกลงกันไว้ เช่น การอนุญาตให้มีการเคลื่อนย้ายทุน แรงงาน และประชากรโดยเสรี เป็นต้น ทั้งนี้ประเทศสมาชิกจะได้กำหนดเป้าหมายร่วมกันและตรากฎหมายเพื่อให้บังคับการตามเป้าหมายนั้นๆ ร่วมกันด้วย การมุ่งเน้นภารกิจด้านการพัฒนาเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

⁶ “ความร่วมมือของอาเซียนด้านแรงงานกับยุทธศาสตร์ทำาของไทย.” รายงานสัมพันธ์ ฉบับพัฒนา มาตรฐานแรงงาน, 46, 1. มกราคม – กุมภาพันธ์ 2547, หน้า 37.

⁷ ลาวันย์ (เขมะพันธุ์มนัส) อดิศิลป์กุล. (2535, ธันวาคม). “เขตการค้าเสรีอาเซียน.” กฎหมายธุรกิจพหุวัฒนธรรม 4, 2. หน้า 117 – 118.

จึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่น่าไปสู่การเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายภายในภูมิภาค ดังนั้นการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้จึงมีความสำคัญ

2.4 แนวคิดและหลักการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศไทย

ในประเทศไทยมีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมาเป็นเวลานานแล้ว โดยแรงงานต่างด้าวได้เข้ามาอาศัยและประกอบอาชีพอย่างมีอิสระ เช่น อินเดีย จีน พม่า มอญ ลาว เป็นต้น ในสมัยต้นกรุงรัตนโกสินทร์ การขาดแคลนแรงงานในเขตเมืองเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มีการอนุญาตให้แรงงานจากจีนอพยพเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมากเพื่อมาทำงานขุดคลอง ก่อสร้างถนนในเมือง สร้างร้านค้า ทำงานท่าเรือ สร้างทางรถไฟและสร้างบ้านเมืองในเขตเมืองซึ่งขยายตัวอย่างรวดเร็ว หลังสงครามโลกครั้งที่สอง ประเทศไทยได้ดำเนินการนโยบายเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจ โดยเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นหลักโดยเฉพาะอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ในปี พ.ศ. 2520 เป็นต้นมา ได้มีการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและการส่งเสริมการลงทุนภาคเอกชนทั้งในและนอกประเทศ ทำให้ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งแรงงานมีฝีมือและไร้ฝีมือ หลังจากนั้นการขยายตัวทางเศรษฐกิจในช่วงปี พ.ศ. 2530 – 2539 ส่งผลทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน จึงมีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีทั้งแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายและผู้ลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย จนประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 – 2541 แรงงานไทยต้องประสบปัญหาการถูกเลิกจ้างทำให้เกิดการว่างงานเป็นจำนวนมาก รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายที่จะผลักดันแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายให้ออกไปจากประเทศไทยและส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าวดังกล่าว ดังนั้น แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจึงแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. กลุ่มคนต่างด้าวที่เดินทางเข้าเมือง โดยถูกต้องตามกฎหมายตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ที่มีใบอนุญาตเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน แต่เป็นคนต่างด้าวที่เดินทางเข้าประเทศไทยตามช่องทางที่กำหนดตามกฎหมาย มีหนังสือเดินทางและได้รับใบอนุญาตทำงานให้ประกอบอาชีพได้จากกรมการจัดหางานหรือสำนักจัดหางานจังหวัดตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 สามารถยื่นขอใบอนุญาตทำงานได้ ซึ่งจะต้องไม่เป็นงานที่กำหนดไว้ใน

พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ จำนวน 39 อาชีพ ซึ่งแบ่งพิจารณาได้ ดังนี้⁸

1) ประเภทและเกณฑ์การอนุญาตให้ทำงาน

ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 คนต่างด้าวที่มีสิทธิขออนุญาตทำงานได้ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

(1) ประเภทชั่วคราว หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นฐานอยู่ในราชอาณาจักรไทย และคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว โดยไม่ได้อยู่ในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน โดยปกติระยะเวลาที่อนุญาตให้ทำงานได้ จะไม่เกิน 1 ปี

(2) ประเภทส่งเสริมการลงทุน หมายถึง คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่นที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคนต่างด้าวในลักษณะเดียวกัน เช่น พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรม , พระราชบัญญัติปิโตรเลียม เป็นต้น โดยมีระยะเวลาตามที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอนุญาต

(3) ประเภทตามมาตรา 12 หมายถึง

(ก) คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างการรอนเนรเทศ

(ข) คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ในระหว่างการรอส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร

(ค) คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักร แต่ไม่ได้รับสัญชาติไทย และ

(ง) คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติ โดยมีระยะเวลาที่อนุญาตปกติไม่เกิน 1 ปี

(4) ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นฐานที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้ว (ก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515) ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่จะเปลี่ยนอาชีพใหม่

สำหรับหลักเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการพิจารณาอนุญาตนั้น ปัจจุบันมีระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2547 ได้กำหนดระเบียบและวิธีการในการพิจารณาคำขอเพื่อออกใบอนุญาตให้กับคนต่างด้าว โดยพิจารณาถึงความจำเป็นและความเหมาะสม ให้คำนึงถึง

⁸ สุมาลี ปิตยานนท์. (2545). ตลาดแรงงานไทยกับนโยบายรัฐ. หน้า 303 - 307.

- (1) ความมั่นคงของประเทศในด้านการเมือง ศาสนา เศรษฐกิจและสังคม
- (2) การแข่งขันอาชีพของคนไทย
- (3) ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ
- (4) หลักมนุษยธรรม

ซึ่งระเบียบดังกล่าวได้กำหนดขนาดของทุน และหลักเกณฑ์การชำระภาษีของนายจ้างหรือสถานประกอบการ ในการพิจารณาออกใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 7 หรือมาตรา 8 ยกเว้นมาตรา 10 ที่ได้รับการอนุญาตจาก BOI หรือตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2) จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย

แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายโดยเฉพาะประเภทชั่วคราวและประเภทส่งเสริมการลงทุน ได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากที่เคยอนุญาตเพียง 4,619 คน ในปี พ.ศ. 2529 มาเป็นจำนวน 17,352 คน ในปี พ.ศ. 2544 การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวประเภทนี้เกิดขึ้นเนื่องจากการมีการลงทุนจากต่างประเทศ แรงงานประเภทนี้ส่วนใหญ่จะเป็นชาวญี่ปุ่น จีน อเมริกา อังกฤษ ใต้หวัน และอินเดีย โดยแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะเข้ามาทำงานในด้านบริหารจัดการ วิศวกร ช่างเทคนิค ผู้ชำนาญพิเศษ ผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพ การค้า ครู อาจารย์ นักร้องนักแสดง และนักดนตรี เป็นต้น

3) สาเหตุการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย

การที่ประเทศไทยอนุญาตให้มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวบางส่วนมาทำงานในประเทศไทย เนื่องจาก

(1) การขาดแคลนแรงงานฝีมือบางประเภท

การที่ประเทศไทยมิได้ทำการส่งเสริมพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องและจริงจังมาตั้งแต่อดีต เมื่อประเทศไทยได้มีการพัฒนาอุตสาหกรรมจนถึงระดับที่ต้องการแรงงานฝีมือจำนวนมาก ปริมาณความต้องการแรงงานมีฝีมือในตลาดแรงงานไทยเพียงอย่างเดียว จึงไม่เพียงพอต่อความต้องการของนายจ้างหรือสถานประกอบการ

(2) การพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ

ในอดีตที่ผ่านมาประเทศไทยมิได้มีการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเท่าที่ควร ทำให้ต้องมีการนำเข้าเทคโนโลยีจากต่างประเทศ ซึ่งการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญและช่างเทคนิคจากต่างประเทศ

(3) การมีบริษัทต่างชาติมาลงทุนจำนวนมากในประเทศไทย ทำให้ต้องมีการนำเข้าแรงงานของประเทศเจ้าของทุน ทั้งในระดับบริหารและช่างเทคนิคที่ควบคุมการทำงาน

2. คนต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เป็นคนต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยโดยไม่ถูกต้องและอยู่ในระหว่างการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร แต่ได้รับการผ่อนผันให้ทำงานได้ชั่วคราวแรงงานต่างด้าวประเภทนี้จะลักลอบเข้าเมืองตามจังหวัดชายแดน ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ

2.1 กลุ่มชนกลุ่มน้อยที่อยู่ในความควบคุมของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีชื่ออยู่ในทะเบียนประวัติและมีบัตรประจำตัวที่กระทรวงมหาดไทยออกให้คนต่างด้าวดังกล่าว สามารถอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวและทำงานได้ 27 อาชีพ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย

2.2 กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและอนุญาตให้ทำงานโดยมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ชั่วคราว 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา โดยสามารถทำงานในประเภทงานรับใช้ในบ้านและงานกรรมกรในกิจการประมงทะเล งานภาคการเกษตร ฟาร์มเลี้ยงสัตว์ เป็นต้น

ดังนั้น รัฐจึงได้มีมาตรการจัดระบบแรงงานต่างด้าวเพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายให้เข้าสู่ระบบการควบคุมเพื่อที่ทางราชการสามารถควบคุม ดูแล ป้องกัน และสกัดกั้นการลักลอบเข้ามาใหม่ โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเพื่อจัดระบบควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองครั้งสำคัญๆ ได้แก่

- มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2535
- มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2539 วันที่ 2 และ 16 กรกฎาคม 2539 และวันที่ 16 สิงหาคม 2539
- มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2540 และวันที่ 8 กรกฎาคม 2540
- มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2541 วันที่ 28 เมษายน 2541 วันที่ 6 พฤษภาคม 2541 วันที่ 9 มิถุนายน 2541 และวันที่ 21 กรกฎาคม 2541
- มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2542 และวันที่ 2 พฤศจิกายน 2542
- มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2543
- มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2544 และวันที่ 28 สิงหาคม 2544
- มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2545
- มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2546
- มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2547 วันที่ 27 เมษายน 2547 และวันที่ 14 กันยายน 2547
- มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2548

โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2535⁹

มติคณะรัฐมนตรีฉบับนี้ออกมาเพื่อแก้ไขปัญหาคนต่างด้าวสัญชาติพม่าที่เข้ามาตั้งหลักแหล่งในประเทศไทยหลังวันที่ 9 มีนาคม 2519 และมีชื่ออยู่ในทะเบียนประวัติ รวมทั้งมีบัตรประจำตัวที่ทางราชการออกให้อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวเป็นจำนวนมาก ดังนั้นเพื่อกำหนดเขตพื้นที่ควบคุมและให้อยู่ในระเบียบข้อบังคับที่ทางราชการกำหนด รวมทั้งผ่อนผันให้ทำงานชั่วคราวตามความจำเป็นภายใต้เงื่อนไขที่กระทรวงมหาดไทยพิจารณา ทั้งนี้เพื่อบรรเทาการขาดแคลนแรงงานบางประเภทเฉพาะในบางพื้นที่ คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2535 ผ่อนผันให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่าที่เข้ามาในประเทศไทยหลังวันที่ 9 มีนาคม 2519 อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว และผ่อนผันให้ทำงานชั่วคราวตามความจำเป็นภายใต้เงื่อนไขที่กระทรวงมหาดไทยพิจารณา โดยมอบหมายให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้กำหนดระเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 โดยให้กระทรวงมหาดไทยกำหนดรายละเอียดเรื่องพื้นที่ผ่อนผันให้ทำงาน ชนิดของการประกอบการที่ขาดแคลน และจัดทำทะเบียนประวัติแรงงานที่หลบหนีมาจากพม่า ขณะเดียวกันให้กวดขันการจ้างแรงงานโดยไม่ถูกต้อง โดยให้มีการจับกุมและลงโทษอย่างจริงจังต่อผู้หลบหนีเข้าเมืองที่รับจ้างทำงาน และนายทุนที่ลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ซึ่งการที่มติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 จึงได้เสนอขอความเห็นชอบในการกำหนดแนวปฏิบัติและกำหนดขั้นตอนการดำเนินการตาม มาตรการดังนี้

1. กรมการปกครองจัดสำรวจทำประวัติและบัตรประจำตัวผู้หลบหนีเข้าเมืองใน 9 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย ดาก กาญจนบุรี ระนอง เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ราชบุรี ประจวบคีรีขันธ์ และชุมพร ซึ่งจัดทำบัตรแล้วเสร็จจำนวน 100,356 คน

2. นายจ้างจ่ายค่าประกันตัวแก่ผู้หลบหนีเข้าเมืองที่มีบัตรประจำตัวต่อเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเป็นเงิน 5,000 บาท แล้วนำไปขอใบอนุญาตทำงาน

3. กรมการจัดหางานออกประกาศให้คนต่างด้าวดังกล่าวมาขึ้นขอรับใบอนุญาตทำงานภายใน 90 วัน ซึ่งกรมการจัดหางานได้ออกประกาศไปแล้วเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2528

หลังจากปี พ.ศ. 2535 รัฐบาลยังได้มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในปี พ.ศ. 2537 และ พ.ศ. 2538 เพื่อแก้ไขปัญหาชายแดนไทย-พม่า และแก้ไขปัญหาค

⁹ ขัตติยะ แผนเดช.(2546). มาตรการทางกฎหมายในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (งานวิจัย). หน้า 6-8.

การขาดแคลนแรงงาน แต่่นโยบาย 2 ครั้งดังกล่าวยังไม่มีความชัดเจน จนกระทั่งปี พ.ศ. 2539 ได้มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอีก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ลักลอบทำงานอยู่ในประเทศไทยให้เข้าสู่ระบบการควบคุม ตรวจสอบ ป้องกันและสกัดกั้นการลักลอบเข้ามาใหม่ โดยเน้นเรื่องความมั่นคงของชาติและการพัฒนาเศรษฐกิจไปพร้อมๆ กัน

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2539 , วันที่ 2 และ 16 กรกฎาคม 2539 และวันที่ 16 สิงหาคม 2539 ¹⁰ (รัฐบาลนายบรรหาร ศิลปอาชา)

ให้จัดระเบียบควบคุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ลักลอบทำงานและอยู่ในประเทศให้เข้าสู่ระบบเพื่อทางราชการสามารถดูแลได้และเป็นไปตามกฎหมาย ป้องกันและสกัดกั้นการลักลอบเข้ามาใหม่โดยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งผู้ประกอบการหรือนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน ข้าราชการ กลุ่มคนและประชาชนในพื้นที่มีส่วนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีมาตรการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผ่อนปรนการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ประกาศให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายเหล่านั้น มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองระหว่างรอการส่งกลับ และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมอนุญาตให้ทำงานชั่วคราวโดยมีการประกันตัวโดยนายจ้างและออกใบอนุญาตทำงานโดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

2. รายละเอียดการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและผ่อนปรนการจ้างงาน

(1) สัญชาติ แรงงานต่างด้าวที่จะได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรี ได้แก่ สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา โดยจะต้องเป็นผู้ที่ลักลอบเข้าทำงานอยู่แล้วก่อนที่จะมีมติคณะรัฐมนตรี (25 มิถุนายน 2539)

(2) จำนวนผ่อนผัน การจ้างงานตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมพิจารณาตามความขาดแคลน

(3) อาชีพ/ประเภทกิจการ

ก. งานกรรมกรในกิจการภาคเกษตรกรรม กิจการประมงทะเล กิจการต่อเนื่องจากประมงทะเล ได้แก่ แพปลา แพกุ้ง คัดเปลือก แยกประเภททำความสะอาดสัตว์น้ำที่ได้จากการประมงทะเล กิจการก่อสร้าง กิจการเหมืองแร่ ถ่านหินกิจการขนถ่ายสินค้าทางน้ำ กิจการผลิตกะปิ กิจการผลิตน้ำปลา กิจการอบและบ่มใบยาสูบ กิจการตากมันสำปะหลัง กิจการ เก็บผลผลิตการเกษตรใน

¹⁰ ชัดติยะ แผนเดช. แหล่งเดิม. หน้า 8-13.

ไซโล กิจการเก็บสินค้าในโกดัง กิจการแกะกึ่ง กิจการทำปลาเค็ม ปลาหวาน กิจการทำปลาแล่นเนื้อ กิจการทำหมึกตากแห้ง กิจการทำหมึกลอก กิจการทำนาเกลือ กิจการโรงเลื่อยไม้ กิจการโรงม่หิน กิจการโรงสีข้าว กิจการโรงงานทำโอ่ง กิจการโรงงานทำอิฐ

ข. งานรับใช้ในบ้าน

กิจการอื่นนอกเหนือจากกิจการข้างต้น ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นผู้กำหนดตามข้อเสนอของคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

(4) พื้นที่ 43 จังหวัด

กระบี่ กาญจนบุรี กำแพงเพชร ขอนแก่น จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ชุมพร เชียงราย เชียงใหม่ ตรัง ตราด ตาก นครปฐม นครราชสีมา นครศรีธรรมราช นครสวรรค์ นนทบุรี นราธิวาส ปทุมธานี ประจวบคีรีขันธ์ ปัตตานี พระนครศรีอยุธยา พังงา พิษณุโลก เพชรบุรี ภูเก็ต แม่ฮ่องสอน ระนอง ระยอง ราชบุรี ลพบุรี ลำพูน สงขลา สตูล สมุทรปราการ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม สระบุรี สุพรรณบุรี สุราษฎร์ธานี อุทัยธานี และกรุงเทพมหานคร

การกำหนดพื้นที่ผ่อนผันเพิ่มเติมจาก 43 จังหวัด ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงมหาดไทย และสภาความมั่นคงแห่งชาติ ร่วมกันพิจารณาตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยไม่ให้กระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติและไม่กระทบกระเทือนต่อการจ้างแรงงานไทย

(5) สภาพการจ้างและค่าจ้าง ให้นายจ้างจัดสภาพการจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าว ตามกฎหมายแรงงานไทย

(6) เงินประกัน 1,000 บาท ต่อลูกจ้าง 1 คน

(7) ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ ให้ดำเนินการในลักษณะรวมการ (one stop service) ลดและปรับขั้นตอนพิธีการและรูปแบบที่ไม่จำเป็นออกไป เพื่อความสะดวกรวดเร็ว สามารถปฏิบัติได้จริงและสอดคล้องกับกฎหมายในประเทศ

(8) ระยะเวลาผ่อนผัน ไม่เกิน 2 ปีเพื่อป้องกันการอยู่ต่อเนื่องเป็นการถาวร โดยให้นายจ้างนำผู้ใช้แรงงานมารายงานตัวในระยะเวลาประมาณ 6 เดือน และขอต่ออายุการทำงานกับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเมื่อครบ 1 ปี

(9) ผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานหรือไม่มีผู้ประกอบการขอประกันตน ให้มีการตรวจสอบโดยชัดเจนและดำเนินการตามกฎหมายโดยเคร่งครัด

คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

ให้คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยให้มี

องค์ประกอบ คือ ประธานคณะกรรมการหนึ่งคน และมีผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายราชการ ในสัดส่วนเท่าๆ กัน

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว ดังต่อไปนี้

(1) พิจารณาประเภทกิจการที่จำเป็นจะต้องให้มีการผ่อนผันการจ้างแรงงานต่างชาตินอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในมติคณะรัฐมนตรีนี้

(2) พิจารณาจังหวัดอื่นๆ ที่นอกเหนือจาก 43 จังหวัด ที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้ผ่อนผันการจ้างได้แล้วนั้น ให้เสนอกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

(3) กำกับดูแล แก้ไขปัญหา ตรวจตรา และบังคับใช้กฎหมายแก่นายจ้างและแรงงานต่างชาติ เพื่อให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามมาตรการการควบคุมต่อไป

(4) ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมแรงงานต่างชาติตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมอบหมาย

ระบบการควบคุมและกำกับดูแล

ให้กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองรับผิดชอบ ดังนี้

1. จัดทำระเบียบประวัติบุคคล ทะเบียนอนุญาตทำงาน ใบอนุญาตทำงาน
2. สกัดกั้นและผลักดันการลักลอบเข้ามาใหม่อย่างจริงจังและต่อเนื่อง
3. ใช้มาตรการทางบริหารและมาตรการทางกฎหมายต่อนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน ชีวราชการ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างจริงจัง
4. ยกเลิกการอนุญาตเมื่อนายจ้างหรือแรงงานต่างชาติไม่ทำตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เช่น การรายงานตัวของแรงงานต่างชาติ การรายงานผลการดำเนินการตามเวลาที่กำหนด ฯลฯ
5. ลงโทษให้เป็นแบบอย่างต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจับกุมและการลงโทษการดำเนินการในลักษณะขบวนการ (กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองรับผิดชอบ)

ความหมายของแรงงานต่างชาติประเภทกิจการและอาชีพ ที่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำตามมติคณะรัฐมนตรี

ก. แรงงานต่างชาติซึ่งเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

หมายถึง แรงงานต่างชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งลักลอบเข้าเมืองโดยทางบกหรือทางเรือ ตามแนวเขตชายแดนระหว่างไทย พม่า ลาว และกัมพูชา และลักลอบทำงานอยู่ในกิจการต่างๆ โดยไม่มีเอกสารการเข้าเมืองโดยถูกต้องและไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานจากเจ้าพนักงานตามกฎหมาย

ข. ประเภทกิจการ

1. กิจการเกษตรกรรม หมายถึง กิจกรรมซึ่งดำเนินการเกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ และการบริการทางเกษตร แยกเป็น

การเพาะปลูกพืชไร่ เช่น ข้าว ข้าวโพด ข้าวฟ่าง ถั่ว มันสำปะหลัง ฝ้าย ปอ ยาสูบ และอ้อย การเพาะพันธุ์เมล็ดพันธุ์พืช ดอกไม้

การทำสวนผักผลไม้ กาแฟและชา

การทำสวนยางพารา รวมทั้งการกรีดยาง

การเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ การเลี้ยงโค กระบือ สุกร สัตว์ปีก ม้า ฝูงแกะ จระเข้ แกะ สุนัข นก ตัวไหม และรังไหม

การบริการ ได้แก่ การไถคราด การพ่นยาพ่นแมลง การเก็บเกี่ยว การเก็บและบรรจุ การกระเทาะเปลือกเมล็ดพืชไร่

2. กิจการประมงทะเล หมายถึง กิจการซึ่งดำเนินงานเกี่ยวกับการทำประมงในมหาสมุทรตามชายฝั่งทะเล นอกฝั่งทะเล และบริเวณปากน้ำ รวมทั้งการจับปลา กุ้ง ปู การเก็บสาหร่ายทะเล และสัตว์น้ำอื่นๆ การเก็บและงมหอย การทำฟาร์มเลี้ยงหอย หอยมุก การเพาะพันธุ์ ลูกปลา กุ้ง และเต่า เป็นต้น

3. กิจการต่อเนื่องจากประมงทะเล ได้แก่ แพปลา แพกุ้ง การคัดเลือกแยกประเภท ทำความสะอาดสัตว์น้ำที่ได้จากการประมงทะเล

4. กิจการการก่อสร้าง หมายถึง งานก่อสร้างใหม่ งานต่อเติม งานตัดแปลงและงานซ่อม อันประกอบด้วย การก่อสร้าง อาคารที่อยู่อาศัย อาคารอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม สิ่งปลูกสร้างในฟาร์ม งานสร้างสาธารณูปโภคต่างๆ เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ ทำเรือ สะพานเทียบเรือ ซึ่งอาจแยกออกเป็นงานก่อสร้างเฉพาะงานได้ เช่น การก่ออิฐ ก่อหิน ฉาบปูน ปูกระเบื้อง งานไม้ งานวางท่อ งานคอนกรีต งานมุงหลังคา งานขุดและวางรากฐานสิ่งก่อสร้าง และงานทาสีตกแต่งอาคาร เป็นต้น

5. กิจการเหมืองแร่ ถ่านหิน หมายถึง กิจการที่ดำเนินเกี่ยวกับการขุดแร่และแต่งแร่ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น ถ่านหิน ลิกไนต์ แร่เหล็ก ดีบุก ทั้งสเดน แมงกานีส ตะกั่ว พลวง สังกะสี ทองแดง หินปูน ยิบซั่ม แร่ ไยหิน น้ำมันปิโตรเลียม กิจการที่เกี่ยวกับการแต่งแร่ จะประกอบด้วย การย่อย การร่อน การล้าง การทำความสะอาด การคัดขนาด การบด การลอยแร่ การถลุง การทำให้เป็นก้อน หรือการแยกของเหลวออกจากกากเพื่อเตรียมจำหน่าย

6. กิจการขนถ่ายสินค้าทางน้ำ หมายถึง การขนถ่ายสินค้าขึ้นและลงจากเรือเดินทะเล ซึ่งรวมถึงการขนสินค้าเข้าและออกจากโกดัง และการขนถ่ายสินค้าจากเรือเดินทะเลลงเรือลำเลียง หรือจากเรือลำเลียงขึ้นเรือเดินทะเล

ค. ประเภทอาชีพ

อาชีพที่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายทำตามมติ คณะรัฐมนตรีนี้ ได้แก่ อาชีพกรรมกร และงานรับใช้ในบ้าน เท่านั้น

กรรมกร หมายถึง ผู้ที่ใช้กำลังกายในการทำงานมากกว่ากำลังความคิดและมีมือ โดยมี ลักษณะการทำงานที่สำคัญ คือ

1. ทำงานโดยใช้มือหรือกำลังกายเป็นหลัก
2. เป็นคนงานประเภทไม่มีฝีมือ หรือแม้จะมีฝีมือหรือมีความรู้ก็ไม่ได้ใช้ในการปฏิบัติงาน
3. ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา

คนงานรับใช้ในบ้าน หมายถึง คนงานทำความสะอาดในบ้านเรือนส่วนบุคคล ปรุงอาหาร และเสิร์ฟอาหาร ล้างจานชาม และทำงานอื่นๆ ในบ้านเรือนส่วนบุคคล

มติคณะรัฐมนตรีปี พ.ศ. 2540¹¹ (รัฐบาลพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ)

รัฐบาลได้มีนโยบายที่จะแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายอย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยดำเนินการสกัดกั้น ป้องกันและปราบปรามการเข้ามาใหม่ มีการควบคุมป้องกันโรคในแรงงาน ต่างชาติอย่างเข้มงวด และต่อมาได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง และแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานกรรมการ เพื่อให้เป็นองค์กรรับผิดชอบปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองและแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายเป็นการเฉพาะ มีหน้าที่เสนอแนะนโยบาย มาตรการ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และให้จัดตั้งขึ้นที่กระทรวงมหาดไทย คณะรัฐมนตรีได้มีมติที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

¹¹ ชัตติยะ แผนเดช. แหล่งเดิม. หน้า 14-15.

1. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2540

เห็นชอบนโยบายในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติเพิ่มเติม ตามข้อเสนอของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ 5 ประการ คือ

(1) ประกาศเป็นนโยบายระดับชาติให้มีการตรวจจับแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในสถานประกอบการ และเอาโทษตามกฎหมายทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

(2) ดำเนินการสกัดกั้น ป้องกัน และปราบปรามการเข้ามาใหม่อย่างจริงจัง และลงโทษอย่างหนักต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) ให้มีการควบคุมจำนวนของผู้ที่ได้รับการผ่อนผันและมารายงานตัวแล้ว และมีการตรวจสอบจำนวนโดยให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมดำเนินการ

(4) ให้กระทรวงการต่างประเทศดำเนินการเจรจาและทำความเข้าใจความตกลงด้านแรงงานกับประเทศเพื่อนบ้านโดยเฉพาะพม่า เพื่อจัดระบบการจ้างงานที่ถูกต้อง รวมทั้งส่งเสริมการลงทุนประเทศเพื่อนบ้านเพื่อให้เกิดการจ้างงานในประเทศเหล่านั้น

(5) ให้กระทรวงมหาดไทยเป็นองค์กรหลักรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองและแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายตามแนวทางที่สภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติมอบหมาย และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ศึกษา ติดตามสถานการณ์ตลาดแรงงานและการจ้างงาน เพื่อวางระบบการจ้างงานต่างชาติในระยะยาว

2. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2540

เห็นชอบคำสั่งคณะกรรมการอำนวยการแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองและแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย ตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอ โดยกระทรวงมหาดไทยได้เสนอนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าว มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2540 เพื่อให้เป็นองค์กรรับผิดชอบปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองและแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายเป็นการเฉพาะ ซึ่งมีหน้าที่เสนอแนะนโยบาย มาตรการ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และให้จัดตั้งขึ้นที่กระทรวงมหาดไทย

มติคณะรัฐมนตรีปี พ.ศ. 2541¹² (รัฐบาลนายชวน หลีกภัย)

รัฐบาลมีนโยบายที่จะลดจำนวนแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย โดยการปรับปรุงแก้ไขระเบียบและหลักเกณฑ์ในการผ่อนผันการจ้างแรงงานต่างชาติให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของแต่ละพื้นที่ เพื่อให้การจัดระบบควบคุมแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยได้ประสานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการป้องกันและปราบปรามการลักลอบนำแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายเข้าประเทศให้ได้ผลอย่างจริงจัง รวมทั้งการป้องกันและสกัดกั้นการลักลอบเข้ามาใหม่ นอกจากนี้ยังมีนโยบายที่จะผลักดันแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายออกนอกประเทศ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2541

เห็นชอบกรอบนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

- (1) ให้อนุญาตให้มีการจดทะเบียนและผ่อนผันแรงงานต่างชาติเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายทำงานอื่น
- (2) ส่วนที่มีการผ่อนผันแล้ว ให้จัดระเบียบควบคุม และไม่ควรมีการผ่อนผันในโรงงาน
- (3) สกัดกั้นและป้องกันการเข้ามาใหม่ รวมทั้งการเร่งตรวจจับผู้ลักลอบจ้างงานโดยผิดกฎหมาย โดยเอาผิดทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้ที่เกี่ยวข้อง
- (4) ผู้ที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน ให้ดำเนินการส่งกลับประเทศภูมิลำเนา หากยังไม่สามารถส่งกลับได้ให้อนุญาตทำงานชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับ เฉพาะจังหวัดชายแดนที่ติดต่อกับประเทศพม่า ลาว กัมพูชา
- (5) ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นหน่วยงานหลักร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ศึกษาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาลำหรับกิจการบางประเภทที่มีปัญหาขาดแคลนแรงงานและไม่สามารถหาแรงงานไทยทำงานได้ เช่น การประมงทะเล ก่อสร้าง เป็นต้น และให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเตรียมการเกี่ยวกับแนวทางในระยะยาวในการแก้ไขปัญหาการจ้างแรงงานต่างชาติ
- (6) หากมีกิจการใดขาดแคลน ให้มีการส่งแรงงานต่างชาติเข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมาย

¹² ชัดติยะ แผนเดช. แหล่งเดิม. หน้า 15-21.

(7) ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง ให้เห็นภัยอันตรายของการจ้างแรงงานต่างชาติดีกกฎหมาย เหตุผล ความจำเป็นในการดำเนินการตามมาตรการต่างๆ ของรัฐบาล โดยมอบหมายให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติรับไปดำเนินการ

2. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2541 และ 6 พฤษภาคม 2541

ผ่อนผันการจ้างแรงงานต่างชาติดีกกฎหมาย โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

2.1 ผ่อนผันให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา อยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวในจังหวัดชายแดนที่ติดต่อกับประเทศพม่า ลาว กัมพูชา และจังหวัดที่มีกิจการประมงทะเล ดังนี้

(1) จังหวัดชายแดน 13 จังหวัด ที่ติดต่อกับประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ได้แก่ จังหวัดเชียงราย แม่ฮ่องสอน ตาก กาญจนบุรี ระนอง มุกดาหาร นครพนม หนองคาย อุบลราชธานี จันทบุรี ตราด สระแก้ว และสุรินทร์

(2) จังหวัดที่มีกิจการประมงทะเล 22 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสมุทรปราการ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช สงขลา ประจวบคีรีขันธ์ ปัตตานี นราธิวาส สตูล ตรัง พังงา กระบี่ ภูเก็ต ชุมพร ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา ระนอง จันทบุรี และตราด

2.2 อนุญาตให้คนต่างชาติดีกสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา เข้ามาทำงานแบบมาเข้า-กลับเย็นได้ โดยในจังหวัดชายแดนทั้ง 13 จังหวัด ได้กำหนดอาชีพไว้ว่า จะต้องไม่เป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ 39 อาชีพ ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 และในจังหวัดที่มีกิจการประมงทะเลจำนวน 22 จังหวัดสามารถทำงานได้เฉพาะอาชีพกรรมกรใน 2 กิจการ คือ กิจการประมงทะเลและกิจการต่อเนื่องประมงทะเล ซึ่งได้แก่ กิจการที่เกี่ยวกับแปปลาแพกุ้ง คัดเลือกแยกประเภททำความสะอาดสัตว์น้ำที่ได้จากประมงทะเล

3. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2541

รับทราบตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเสนอมติคณะอนุกรรมการแก้ไขแรงงานต่างด้าว ซึ่งได้ประชุมเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2541 เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดพื้นที่และหรือกำหนดกิจการที่จะอนุญาตให้คนต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายทำงานเพิ่มเติม ดังนี้

3.1 ไม่ให้เพิ่มพื้นที่หรือกิจการที่จะอนุญาตให้คนต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายทำงานชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2541 และวันที่ 6 พฤษภาคม 2541

3.2 ให้ดำเนินการเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาแรงงานในกิจการที่นายจ้างหรือเจ้าของกิจการร้องเรียนว่าขาดแคลนแรงงาน ดังนี้

(1) ให้กรมการจัดหางานจัดนัดพบแรงงานในทุกจังหวัดที่มีการร้องเรียนว่าขาดแคลนแรงงาน โดยให้นายจ้างแจ้งตำแหน่งงาน ค่าจ้างและสวัสดิการที่ไม่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนด เพื่อให้แรงงานไทยใช้เป็นข้อมูลตัดสินใจที่จะเข้าไปทำงาน

(2) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอความร่วมมือให้นายจ้างประกาศหาแรงงานไทยเข้าไปทำงานในกิจการที่ขาดแคลน โดยให้ประกาศให้ชัดเจนทั้งเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ จำนวน เพศ ที่ต้องการแรงงาน เข้าไปทำงานไว้หน้าสถานประกอบการ พร้อมทั้งประสานให้ข้อมูลแก่สำนักงานจัดหางานจังหวัดในการช่วยดำเนินการจัดแรงงานไทยเข้าไปทำงานด้วย

(3) จังหวัดที่ขาดแคลนแรงงานและได้ดำเนินการอย่างจริงจังในการจัดแรงงานไทยเข้าไปทำงานแล้ว แต่หากไม่สามารถจัดหาแรงงานไทยได้หรือได้ แต่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของนายจ้าง ให้จังหวัดรายงานต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเพื่อสรุปหาแนวทางแก้ไขปัญหาคต่อไป หากมีความจำเป็นอย่างแท้จริง ก็อาจจะต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาโดยถูกต้องตามกฎหมาย แทนการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

3.3 คณะอนุกรรมการแก้ไขแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมีมติให้ลดจำนวนจังหวัดชายแดนที่ได้ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทำงานได้ชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับจาก 13 จังหวัด เหลือ 11 จังหวัด โดยให้ลดจังหวัดอุบลราชธานีและจังหวัดหนองคาย ซึ่งทั้ง 2 จังหวัดไม่ต้องการให้ผ่อนผัน เนื่องจากเห็นว่า การผ่อนผันจะกระทบต่อการแก้ไขปัญหาคว่างงานของจังหวัด

4. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2541

รับทราบตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเสนอมติคณะอนุกรรมการแก้ไขแรงงานต่างด้าว เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2541 เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการเพิ่มพื้นที่และกิจการที่นายจ้างร้องขอใช้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย และพิจารณาแผนดำเนินการเพื่อผ่อนผันให้คนต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายและอยู่ระหว่างการรอส่งกลับทำงานชั่วคราว ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2541 โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

4.1 ให้เพิ่มพื้นที่การผ่อนผันอีก 2 จังหวัด คือ จังหวัดราชบุรี และจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนประเภทงานและกิจการที่ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมพิจารณาตามความจำเป็น

4.2 ให้เพิ่มกิจการที่ขาดแคลนแรงงานไทย กิจการที่อยู่ระหว่างการปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อให้สามารถจ้างแรงงานไทยได้ รวม 5 กิจการ คือ

(1) กิจการสวนยางพารา ให้ทำงานได้ในอาชีพกรรมกรกรีดยางในพื้นที่ 13 จังหวัด คือ ตราด สระแก้ว ประจวบคีรีขันธ์ นครพนม กระบี่ ชุมพร ชลบุรี พังงาภูเก็ต ระนอง สุราษฎร์ธานี สตูล และสงขลา

(2) กิจการไร้อ้อย ให้ทำงานได้ในอาชีพกรรมกรกรีดยางในพื้นที่ 5 จังหวัด คือ อุทัยธานี สระแก้ว กาญจนบุรี ราชบุรี และกำแพงเพชร

(3) กิจการเลี้ยงหมู ให้ทำงานได้ในอาชีพกรรมกรกรีดยางในพื้นที่ 11 จังหวัด คือ นครปฐม อุทัยธานี ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี เพชรบุรี ราชบุรี พิจิตร ลำพูน ขอนแก่น และนครราชสีมา

(4) กิจการโรงสีข้าว ให้ทำงานได้ในอาชีพกรรมกรกรีดยางในพื้นที่ 43 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร ชัยนาท ชลบุรี นนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี ลพบุรี สิงห์บุรี สมุทรสาคร สมุทรปราการ สระบุรี อุทัยธานี ฉะเชิงเทรา ตราด นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว กาญจนบุรี ราชบุรี สุพรรณบุรี กำแพงเพชร เชียงราย เชียงใหม่ นครสวรรค์ พะเยา พิษณุโลก พิจิตร เพชรบูรณ์ สุโขทัย นครพนม นครราชสีมา สุรินทร์ สตูล และสงขลา

(5) กิจการขนถ่ายสินค้าทางน้ำ ให้ทำงานได้ในอาชีพกรรมกรกรีดยางในพื้นที่ 1 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร

4.3 ระยะเวลาในการผ่อนผัน 1 ปี

4.4 รายละเอียดอื่นๆ ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2541 ซึ่งผ่อนผันใน 11 จังหวัดชายแดน และ 22 จังหวัดที่มีกิจการประมงทะเล แต่ทั้งนี้ให้เพิ่มในส่วน of เงินกองทุน ซึ่งนายจ้างจะต้องรับผิดชอบในอัตราที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ประกาศกำหนดต่อไป และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

นอกจากนี้ยังรับทราบมาตรการระยะยาวในการส่งเสริมแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย โดยมอบให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปพิจารณาร่วมกับกระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

5. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2542

รับทราบมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเสนอ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

5.1 นโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

- (1) ผลักดัน จับกุม และสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายอย่างจริงจัง เข้มงวดและต่อเนื่อง โดยเอาผิดตามกฎหมายทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้ที่เกี่ยวข้อง
- (2) เปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุนและจัดคนไทยเข้าไปทำงาน
- (3) กิจการใดที่ยังไม่สามารถเข้าไปทำงานได้ในทันทีและยังมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปอีกระยะหนึ่ง ต้องจัดการให้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับการอนุญาตทำงานอยู่ในระบบที่สามารถควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 การอนุญาตจำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทำงานในพื้นที่ กิจการต้องเป็นไปตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนดตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

5.3 สัญชาติ กิจการ พื้นที่ และจำนวนที่จะอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่อยู่ระหว่างรอการส่งกลับ ทำงานได้ชั่วคราวตามความจำเป็น คือ สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ใน 18 กิจการ พื้นที่ 37 จังหวัด จำนวนไม่เกิน 86,895 คน

5.4 ระยะเวลาการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว ให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ 4 สิงหาคม 2542

6. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2542

รับทราบและเห็นชอบให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

6.1 ให้จ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในพื้นที่ 37 จังหวัด 18 กิจการเดิม จำนวน 160,684 คน ตามจำนวนที่มารายงานตัวและประกันตัว ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2542

6.2 ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกประกาศกระทรวงฯ เพิ่มจำนวนและกิจการให้สอดคล้องกับข้อ 6.1 และให้แต่ละจังหวัดดำเนินการตรวจสอบและออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ประกันตัวแล้ว ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2542

6.3 ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติจับกุมดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้รับการประกันตัวและส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร โดยเอาผิดทั้งลูกจ้าง ผู้ว่าจ้าง ผู้นำหรือพาคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต ตลอดจนผู้ให้ที่พักอาศัย ซ่อนเร้น หรือช่วยด้วยประการใดๆ แก่คนต่างด้าวเหล่านั้นอย่างเด็ดขาดและต่อเนื่อง

7. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2543

รับทราบและอนุมัติให้ดำเนินการตามมติคณะอนุกรรมการแก้ไขแรงงานต่างด้าวตามที่รองนายกรัฐมนตรี (นายกร ทัพพะรังสี) ประธานอนุกรรมการแก้ไขแรงงานต่างด้าวเสนอ ดังนี้

7.1 ให้จังหวัดใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 อนุญาตให้คนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาทำงานได้เฉพาะอาชีพกรรมกรในท้องที่ 37 จังหวัด 18 กิจการ รวม 106,684 คน ได้ 1 ปี จนถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2544 ในพื้นที่ กิจการและจำนวนเดิมตามมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2542 โดยมีระยะเวลาดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2543

7.2 ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดออกประกาศจังหวัด แจ้งให้คนต่างด้าวเข้าเมือง ผิดกฎหมายมารายงานตัว และผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดจัดทำทะเบียนประวัติ ออกคำสั่งส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักร (ตม.35) ในกรณีที่ยังไม่สามารถส่งกลับได้ อนุญาตให้ประกันตัวเพื่ออยู่ในราชอาณาจักรระหว่างรอการส่งกลับตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 (ตม.69)

7.3 ให้จัดหางานจังหวัดพิจารณาอนุญาตการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวเข้าเมือง ผิดกฎหมายและอยู่ในระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร ตามงาน กิจการ พื้นที่และจำนวนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนดตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 โดยมีเงื่อนไขการพิจารณาอนุญาต ดังนี้

(1) ให้ทำงานเฉพาะงานกรรมกร

(2) ให้ทำงานในประเภทกิจการและจำนวนที่แต่ละจังหวัดได้รับอนุญาตตามมติคณะรัฐมนตรี ปี พ.ศ. 2542 ทั้งนี้ให้จังหวัดพิจารณาจัดสรรจำนวนคนต่างด้าวในแต่ละประเภทกิจการได้ โดยให้สิทธินายจ้างเดิมก่อน

(3) อนุญาตให้คนต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักรและทำงานได้ 1 ปี โดยสิ้นสุดการอนุญาตในวันที่ 31 สิงหาคม 2544

(4) แรงงานต่างด้าวที่จะเข้าทำงานนั้น ต้องไม่มีสมาชิกในครอบครัวติดตามมาด้วย หากเป็นหญิง ถ้าตั้งครรภ์ จะต้องส่งตัวกลับ

7.4 มอบให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมอนุญาตให้คนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ทำงานได้ 1 ปี สิ้นสุดการอนุญาตในวันที่ 31 สิงหาคม 2544 ในอาชีพกรรมกร ท้องที่ 37 จังหวัด 18 กิจการ รวม 106,684 คน

7.5 เมื่อพ้นระยะเวลาดำเนินการในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2543 แล้ว มอบให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติจับกุมดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้รับการประกันตัวและรับใบอนุญาต

ทำงาน ส่งออกไปนอกราชอาณาจักร โดยให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตรวจสอบสถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อบังคับใช้กฎหมายที่รับผิดชอบอย่างจริงจัง เพื่อเป็นการสนับสนุนดำเนินการกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

8. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2544

อนุมัติในหลักการให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2544 งบกลางรายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นและเงินราชการลับ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจับกุมและผลักดันแรงงานต่างด้าวตามที่รองนายกรัฐมนตรี (นายกร ทักษะรังสี) ประธานอนุกรรมการแก้ไขแรงงานต่างด้าวเสนอ สำหรับรายละเอียดให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติตกลงกับสำนักงานประมาณตามสภาพความเป็นจริง โดยให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเบิกจ่ายงบประมาณ ดังกล่าวได้โดยตรง ทั้งนี้ให้ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน แล้วรายงานผลต่อคณะรัฐมนตรีด้วย

มติคณะรัฐมนตรีปี พ.ศ. 2544¹³ (รัฐบาลพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร)

รัฐบาลมีนโยบายด้านพัฒนาแรงงาน โดยตระหนักว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญในระบบการผลิตและระบบเศรษฐกิจแผนใหม่ รัฐบาลจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาและยกระดับแรงงาน โดยกำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว โดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานของภาคเอกชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน รวมทั้งการส่งเสริมการพัฒนาแรงงานไทยขึ้นทดแทน คณะรัฐมนตรีได้มีมติที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2544

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 โดยปรับปรุงอัตราค่าธรรมเนียมหายพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ดังนี้

- 1.1 ใบอนุญาต จากอัตราเดิม 1,000 บาท เป็น 10,000 บาท
- 1.2 การต่ออายุใบอนุญาตทำงานหรือการขยายระยะเวลาทำงาน จากอัตราเดิม 1,000 บาท เป็น 10,000 บาท
- 1.3 ใบแทนใบอนุญาต จากอัตราเดิม 300 บาท เป็น 3,000 บาท
- 1.4 การอนุญาตให้ทำงานอื่น หรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงาน จากอัตราเดิม 500 บาท เป็น 5,000 บาท
- 1.5 เพิ่มเติมค่ายื่นคำขอ 100 บาท

¹³ ชัดติยะ แผนเดช. แหล่งเดิม. หน้า 22-26.

2. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544

เห็นชอบแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเสนอ ซึ่งสภาความมั่นคงแห่งชาติได้มีมติเห็นชอบด้วยแล้ว โดย

2.1 ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรับไปดำเนินการให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่ทำงานอยู่กับนายจ้างในประเทศไทยมารายงานตัวขึ้นทะเบียนและขออนุญาตทำงานกับทางราชการ โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 29 กันยายน 2544

2.2 การดำเนินการในปี 2544 ให้ใช้จ่ายจากงบกลางรายการสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินและจำเป็น เท่าที่จำเป็น ส่วนปีต่อไป เห็นชอบในหลักการให้สำนักงบประมาณจัดสรรงบประมาณให้จำนวนเท่ากับร้อยละ 50 ของค่าธรรมเนียมใบอนุญาตที่จัดเก็บได้ ทั้งนี้ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประสานงานในรายละเอียดกับกระทรวงการคลังและกรมบัญชีกลางต่อไป

2.3 เมื่อพ้นกำหนดการรายงานตัวและขออนุญาตทำงานแล้ว ให้ทำการจับกุมดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างเด็ดขาดและจริงจัง ทั้งต่อตัวแรงงาน นายจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.4 ให้ดำเนินการสกัดกั้นและป้องกันการอพยพเข้ามาใหม่อย่างเข้มงวดและจริงจัง โดยการผนึกกำลังทุกฝ่ายร่วมกันปฏิบัติงาน

2.5 ดำเนินการอื่นๆ ตามความเหมาะสมตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเสนอ เพื่อให้การแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้บรรลุผล เช่น การเจรจาและการขอความร่วมมือจากประเทศเพื่อนบ้าน การให้เอกชนเข้าร่วมมือในการแก้ไขปัญหา การประชาสัมพันธ์ และการจัดตั้งสำนักงานรับผิดชอบในการบริหารแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายขึ้นในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นต้น

2.6 ให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ ให้ความร่วมมือในการดำเนินการในเรื่องนี้ อย่างเต็มที่

มาตรการดำเนินการ

1. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย อาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 โดยอนุมัติของคณะรัฐมนตรี ประกาศผ่อนผันให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับและทำงานได้ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกำหนด

2. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกประกาศกำหนดงานและเงื่อนไขการผ่อนผันให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทำงานได้

3. กระทรวงกลาโหมเป็นหน่วยงานหลัก ตรึงกำลังตามแนวชายแดนเพื่อสกัดกั้นและป้องกันคนต่างด้าวที่อาจลักลอบเข้ามาในประเทศไทยเพิ่มขึ้น รวมทั้งประสานงานอย่างใกล้ชิดกับกระทรวงมหาดไทยและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
4. กระทรวงสาธารณสุขดำเนินการประกันสุขภาพคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานระหว่างรอการส่งกลับ
5. เมื่อพ้นระยะเวลาดำเนินการ ให้ทำการจับกุมดำเนินคดีคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน รวมทั้งนายจ้าง ตลอดจนเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว
6. ตั้งสำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.)¹⁴ ขึ้นในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อเป็นหน่วยงานกลางสำหรับดำเนินการในเรื่องคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ในระยะต่อไป

เงื่อนไขการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราวและทำงาน

1. สัญชาติ เป็นคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตก่อนวันที่ 28 สิงหาคม 2544 หรือ คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการผ่อนผัน ให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวอยู่แล้ว ซึ่งการผ่อนผันสิ้นสุดวันที่ 31 สิงหาคม 2544 โดยให้มารายงานตัวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามที่อธิบดี กรมการจัดหางานมอบหมาย เพื่อจดทะเบียนประวัติและขอรับใบอนุญาตทำงานตามเงื่อนไขและระยะเวลาที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด
2. ระยะเวลาผ่อนผัน ผ่อนผันจนถึงวันที่ 28 ตุลาคม 2544 หรือสิ้นสุดระยะเวลาที่ได้รับใบอนุญาตทำงานแล้วแต่กรณี โดยได้รับยกเว้นการประกันตัวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522
3. คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชากลุ่มอื่นซึ่งได้มีมติคณะรัฐมนตรี มติสภาความมั่นคงแห่งชาติ หรือคำสั่งกระทรวงมหาดไทยกำหนดแนวทางเป็นการเฉพาะไม่อยู่ในข่ายการผ่อนผัน

พื้นที่ผ่อนผัน

ผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรไทยและทำงานได้ระหว่างรอการส่งกลับในทุกจังหวัด

¹⁴ คู่มือคนวก ก. หน้า 165.

อาชีพและประเภทกิจการ

อนุญาตให้ทำงานใช้แรงงานใน 10 ประเภทกิจการ คือ

1. ประเภทกิจการที่ 1 ประกอบด้วย สวนผักผลไม้ ไร่ อ้อย สวนยางพารา สวนปาล์ม พืชไร่ สวนกาแฟ
2. ประเภทกิจการที่ 2 ประกอบด้วย เหมืองแร่และเหมืองหิน
3. ประเภทกิจการที่ 3 ประกอบด้วย โรงงานทำอิฐ โรงงานทำโอ่ง เครื่องเคลือบดินเผา
4. ประเภทกิจการที่ 4 ประกอบด้วย ก่อสร้าง คานเรือ
5. ประเภทกิจการที่ 5 ประกอบด้วย โรงสีข้าว
6. ประเภทกิจการที่ 6 ประกอบด้วย เลี้ยงหมู เลี้ยงกุ้ง และสัตว์เลี้ยงอื่น
7. ประเภทกิจการที่ 7 ประกอบด้วย ประมงทะเล กิจการต่อเนื่องจากประมงทะเล โรงงานปลาป่น
8. ประเภทกิจการที่ 8 ประกอบด้วย การใช้แรงงานเคลื่อนย้ายสินค้าในโกดังหรือที่เก็บสินค้า
9. ประเภทกิจการที่ 9 ประกอบด้วย ผู้รับใช้ในบ้าน
10. ประเภทกิจการพิเศษ (พ)
 - พ 1 ประกอบด้วย กิจการอื่นนอกเหนือจากที่ระบุไว้ใน 1-9 กรณีมีนายจ้าง
 - พ 2 ประกอบด้วย กิจการอื่นนอกเหนือจากที่ระบุไว้ใน 1-9 กรณีไม่มีนายจ้าง

การควบคุม

คนต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันจะถูกยกเลิกการผ่อนผันและส่งตัวออกนอกราชอาณาจักรในกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1. เป็นโรคต้องห้ามตามที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด
2. ต้องโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดของศาล เว้นแต่ความผิดซึ่งได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

3. ภายหลังจากได้รับใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวแล้ว ออกนอกพื้นที่จังหวัดที่ได้รับอนุญาต เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ได้รับมอบหมาย สำหรับพื้นที่กรุงเทพมหานคร ต้องได้รับอนุญาตจากปลัดกระทรวงมหาดไทย หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ยกเว้นการทำงานในกิจการประมงทะเล ให้เคลื่อนย้ายออกนอกพื้นที่จังหวัดที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ เพื่อไปทำงานตามที่ได้รับอนุญาตยังท้องที่ที่มีท่าเรือทำการประมงทะเลได้

4. มีคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้เพิกถอนใบอนุญาตทำงาน
5. ไม่มารายงานตัวตามที่พนักงานเจ้าหน้าที่กำหนด

มติคณะรัฐมนตรีปี พ.ศ. 2545¹⁵ (รัฐบาลพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร)

1. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2545

คณะรัฐมนตรีเห็นชอบมติคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธาน ดังนี้

1.1 ให้ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ. 2544

1.2 ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองและจัดให้มีการขึ้นทะเบียนและการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทำงาน รวมทั้งจัดทำระบบทะเบียนประวัติของแรงงานต่างด้าวโดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการในรายละเอียด

1.3 ให้กระทรวงมหาดไทย โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยใช้อำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ผ่อนผันให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับต่อไปได้อีก 1 ปี เฉพาะผู้ที่มารายงานตัวขึ้นทะเบียนไว้แล้ว ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544 ระหว่างเดือนกันยายน-ตุลาคม 2544 จำนวน 568,249 คน

1.4 ให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานหลักในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การประกาศกำหนดค่าธรรมเนียม การตรวจสุขภาพและการประกัน สุขภาพ การป้องกันรักษา และการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค การให้ความรู้ทางด้านการป้องกันรักษาของโรคติดต่อร้ายแรง การคุมกำเนิด การสำรวจตรวจสอบข้อมูลผู้ติดตามหรือคนในครอบครัว (คู่สมรสโดยเปิดเผย รวมถึงบุตร ผู้สืบสันดานโดยตรง) ของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

1.5 ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกประกาศและกฎกระทรวง เรื่อง การกำหนดประเภทงาน อาชีพ และเงื่อนไขที่จะอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานได้ และกำหนดแบบหลักเกณฑ์ วิธีการขอรับใบอนุญาตทำงาน การกำหนดค่าธรรมเนียมนำเข้าคนต่างด้าว

¹⁵ ชัดติยะ แพนเดช. แหล่งเดิม. หน้า 26-27.

หลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ที่เคยได้รับอนุญาตไว้เมื่อปี 2544 และประสงค์จะทำงานต่อไป โดยผ่อนผันให้ทำงานได้ในตำแหน่งกรรมกรหรือผู้ใช้แรงงานในประเภทกิจการต่างๆ โดยเสียค่าธรรมเนียมตามที่ระบุไว้ในกฎกระทรวง

1.6 ให้กรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) รับผิดชอบดำเนินการกำกับ ดูแล ประสานงาน และพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการ พิจารณาสับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของสำนักงาน และการกำหนดวงเงินงบประมาณ สำหรับเรื่องนี้ให้ใช้วิธีการคิดคำนวณวิธีเดียวกับการคิดคำนวณสำหรับข้าราชการพลเรือนและข้าราชการทุกประเภทในสังกัดฝ่ายบริหาร

มติคณะรัฐมนตรีปี พ.ศ. 2546¹⁶ (รัฐบาลพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร)

คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2546 อนุมัติตามมติคณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ 5 คือ อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวและทำงานต่อไปได้อีกไม่เกิน 1 ปี สิ้นสุดในวันที่ 25 กันยายน 2547 จำนวน 409,339 คน และไม่ต่ออายุให้กรรมกรในโรงงาน จำนวน 12,161 คน ที่ทำงานในกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน (BOI) บางส่วน ซึ่งสามารถหาคนไทยทำงานได้ กิจการปั้มน้ำมัน ชักอบริด ร้านเสริมสวย โรงแรม ร้านอาหาร ร้านค้า อู่ซ่อมรถ และรับซื้อของเก่า เนื่องจากเห็นว่าเป็นกิจการที่มีลักษณะงานไม่สกปรก ไม่ยาก ไม่อันตรายมากนัก สามารถหาคนไทยเข้าทำงานแทนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองได้ โดยไม่กระทบต่อการดำเนินธุรกิจและในบางกิจการ หากอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวแล้ว อาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติได้

มาตรการดำเนินการ

ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับและอนุญาตให้ทำงานได้ที่ได้มาขึ้นทะเบียนและต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีปี 2544 จำนวน 430,074 คน และกลุ่มแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้มาขึ้นทะเบียนไว้แล้ว แต่ไม่ได้มาดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน เมื่อครบกำหนด 6 เดือน ตามมติคณะรัฐมนตรีปี 2544 จำนวน 138,175 คน

¹⁶ ชัดติยะ แผนเดช. แหล่งเดิม. หน้า 27-28.

ที่มีความประสงค์จะทำงานต่อไป มาดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน โดยอนุญาตให้ทำงานได้ในตำแหน่งกรรมกรหรือผู้ใช้แรงงานในประเภทกิจการต่างๆ 6 ประเภท ได้แก่

- 1) กรรมกรทั่วไป
- 2) กรรมกรในกิจการประมง
- 3) ลูกจ้างที่ใช้แรงงานเป็นหลักในโรงงานหรือสถานประกอบกิจการหรือต้องใช้ทักษะที่ไม่ซับซ้อน แต่ซ้ำๆ ตลอดเวลาในโรงงานหรือสถานประกอบกิจการ
- 4) ผู้รับใช้ในบ้าน
- 5) ลูกจ้างในฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์บก สัตว์น้ำ
- 6) ลูกจ้างในแปลงเพาะปลูกพืช

และจ่ายค่าธรรมเนียมนในการดำเนินการตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

มติคณะรัฐมนตรีปี พ.ศ. 2547 (รัฐบาลพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร)

1. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2547¹⁷ เห็นชอบในหลักการเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ ทั้งนี้ให้กระทรวงแรงงานไปปรับปรุงยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและแผนปฏิบัติการบริหารงานต่างด้าว ให้เกิดการบูรณาการร่วมกันอย่างมีเอกภาพครอบคลุมการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวในมิติต่างๆ ทั้งระบบครบวงจรและลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติ แล้วนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้นำความเห็นของคณะรัฐมนตรีไปประกอบการพิจารณาแลกำหนดแนวทางการดำเนินการจัดระบบบริหารแรงงานต่างด้าว ดังนี้

ระยะที่หนึ่ง ผ่อนผันให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวขณะยังมีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมือง ดังนี้

- 1) การจัดทำทะเบียนราษฎรคนต่างด้าว เป็นการดำเนินการให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมารายงานตัว เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติ พิมพ์ลายนิ้วมือ และออกเลขประจำตัวคนต่างด้าว ซึ่งว่าการอำเภอหรือสำนักงานเขต และให้คนต่างด้าวมีสถานะเป็นผู้อยู่ระหว่างรอการส่งกลับเป็นระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี และไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 รวมทั้งการจัดทำฐานข้อมูลคนต่างด้าวให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันได้

¹⁷ กัลยานี คงวิวัฒน์. (2547). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (สัญญาตีพิมพ์ ลาว กัมพูชา) ตามมติคณะรัฐมนตรี ปี 2547. หน้า 23-25.

2) การรับจดทะเบียนนายจ้าง เพื่อทราบจำนวนความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวที่แท้จริง โดยให้นายจ้างยื่นแบบแจ้งความต้องการแรงงานได้ ณ ที่ว่าการอำเภอ สำนักงานเขต สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักจัดหางานกรุงเทพ นายจ้างรายใดที่ไม่ได้มาจดทะเบียนในช่วงระยะเวลาที่กำหนด จะจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ได้

3) การตรวจสุขภาพ คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่อยู่ระหว่างรอการส่งกลับ หากประสงค์จะขออนุญาตทำงานต้องได้รับการรับรองของผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม (ใบรับรองแพทย์) ซึ่งรับรองว่าไม่เป็นโรคตามที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด

4) การอนุญาตให้คนต่างด้าวที่อยู่ระหว่างรอการส่งกลับทำงาน เพื่อให้คนต่างด้าวที่จัดทำทะเบียนราษฎรคนต่างด้าวไว้แล้ว มาขออนุญาตทำงานกับนายจ้างที่จดทะเบียนไว้ตามจำนวนที่ได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว (โควต้า) ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักจัดหางานกรุงเทพ

5) การป้องกันและสกัดกั้นการเข้ามาใหม่ ระหว่างการจัดทำทะเบียนราษฎรคนต่างด้าว มอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นเจ้าภาพดำเนินการป้องกันและสกัดกั้นการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวรายใหม่ โดยให้กำลังทหาร ตำรวจ และพลเรือนในพื้นที่ตรงกำลังตามแนวชายแดน เพื่อสกัดกั้นและป้องกันการลักลอบเข้ามาในประเทศไทย

ระยะที่สอง ปรับเปลี่ยนสถานะให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เป็นผู้เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย ดำเนินการเพื่อให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่จัดทำทะเบียนราษฎรคนต่างด้าวไว้แล้ว ในระยะหนึ่ง ได้รับการรับรองสถานะให้เป็นคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย ดังนี้

1) เสร็จจากประเทศคู่ภาคี (พม่า ลาว และกัมพูชา) เพื่อให้ดำเนินการจ้างแรงงานต่างด้าวตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (MOU) ตามที่รัฐบาลไทยได้ทำข้อตกลงไว้

2) การปรับเปลี่ยนสถานะให้เป็นผู้เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้ประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ดำเนินการพิสูจน์และรับรองสถานะคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่อยู่ระหว่างรอการส่งกลับโดยการออกหนังสือเดินทาง (Passport) เว้นแต่ประเทศต้นทางไม่สามารถออกหนังสือเดินทางได้ ให้ใช้เอกสารรับรองบุคคลของประเทศต้นทางแทนหนังสือเดินทาง และกระทรวงการต่างประเทศหรือสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองออกวีซ่าให้อยู่ในราชอาณาจักร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการทำงานเป็นกรรมกร

3) การอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ที่ปรับเปลี่ยนสถานะเป็นผู้เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการปรับเปลี่ยนสถานะและได้รับวีซ่าเพื่อการทำงานให้ขออนุญาตทำงานกับนายจ้างตามจำนวนที่ได้รับอนุญาต ให้จ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (โควต้า)

4) การเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว (Levy) เพื่อให้นายจ้างซึ่งเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากการใช้แรงงานต่างด้าวมมีส่วนรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเข้ามาใช้สิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน (Infra-Structure) และสิ่งสาธารณูปโภคต่างๆ เช่นเดียวกับประเทศสิงคโปร์ หรือมาเลเซีย จึงควรจัดเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (Levy) จากนายจ้าง

5) การอนุญาตให้เข้ามาทำงานแบบมาเช้า-กลับเย็น ซึ่งถือเป็นการเดินทางเข้ามาทำงาน โดยถูกต้องตามกฎหมายเฉพาะบริเวณพื้นที่ชายแดน จึงเห็นควรให้กระทรวงการต่างประเทศ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเจรจาร่วมกับประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา เพื่อกำหนดเอกสารการเข้าเมือง และแนวทางการปฏิบัติร่วมกันต่อไป

6) การอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามฤดูกาล ซึ่งถือเป็นการเดินทางเข้ามาทำงาน โดยถูกต้องตามกฎหมาย ในภาคเกษตรกรรม เช่น สวนส้ม ไร่อ้อย ฯลฯ เห็นควรให้กระทรวงการต่างประเทศ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเจรจากับประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา เพื่อกำหนดเอกสารการเข้าเมืองและแนวทางการปฏิบัติร่วมกันต่อไป

2. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันอังคารที่ 27 เมษายน 2547¹⁸ เห็นชอบเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่กระทรวงแรงงานเสนอ โดยยึดหลักการว่า

1) แนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ มุ่งให้แรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่มีอยู่ในประเทศไทย ทั้งที่จดทะเบียนไว้แล้วเดิมอย่างถูกต้องตามกฎหมายและที่ลักลอบเข้าเมืองมาจดทะเบียนใหม่ให้ถูกต้องครบถ้วนตรงตามข้อเท็จจริงมากที่สุด

2) แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนดังกล่าว ให้มีสถานะเป็นผู้อยู่ระหว่างรอส่งกลับเป็นระยะเวลา 1 ปี หากแรงงานต่างด้าวก่อนใดประสงค์จะกลับประเทศของตนก่อนครบกำหนดระยะเวลา 1 ปี ก็ให้กลับได้ทันที และเมื่อครบ 1 ปี แล้ว แรงงานต่างด้าวก่อนใดยังไม่ได้รับการจ้างก็ให้ส่งกลับทันที

3) ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ให้เรียกเก็บจากผู้จ้างแรงงานให้น้อยที่สุด โดยแรงงานต่างด้าวที่มีงานทำอยู่แล้ว ควรให้นายจ้างเป็นผู้รับภาระค่าจดทะเบียนดังกล่าว

4) การจดทะเบียนนายจ้างจะต้องกำหนดมาตรการดำเนินการ ระเบียบ ข้อบังคับ และการควบคุมอย่างชัดเจน นายจ้างรายใดที่ประสงค์จะจ้างแรงงานต่างด้าว ต้องเป็นนายจ้างที่ได้จดทะเบียนไว้ตามจำนวนที่ได้รับอนุญาต (โควตา) เท่านั้น หากนายจ้างรายใดฝ่าฝืนต้องลงโทษอย่างเข้มงวดและจริงจัง

¹⁸ กัลยาณี กงวีระวัฒน์. แหล่งเดิม. หน้า 26-29.

5) การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวแบบบูรณาการ (Action plan) นั้น ให้ปรับปรุงกำหนดระยะเวลาให้เหมาะสม และให้เริ่มดำเนินการเมื่อทุกหน่วยงานมีความพร้อมในทุกๆ ด้านแล้ว และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป โดยได้รับความเห็นของกระทรวงการต่างประเทศไปพิจารณาด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดมาตรการที่ชัดเจนและรัดกุม เพื่อป้องกันไม่ให้มีแรงงานต่างด้าวทะลักเข้ามาในช่วงการเปิดให้จดทะเบียน โดยเน้นการลงโทษกับขบวนการนำพาและผู้ให้ที่พักพิงอย่างเข้มงวด เพราะการใช้มาตรการสกัดกั้น ป้องกัน ด้วยการตรึงกำลังตามแนวชายแดนอาจมีปัญหาในการปฏิบัติ เนื่องจากความยาวของพรมแดนที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน สำหรับงบประมาณเพื่อดำเนินการด้านต่าง ๆ นั้น ให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการปรับแผนการใช้จ่ายจากงบประมาณที่ได้รับในปี พ.ศ.2547 ไปดำเนินการก่อน ถ้าปรับแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับแล้วยังไม่เพียงพอ ก็ขอให้พิจารณาใช้จากเงินค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานคนต่างด้าวของกรมการจัดหางาน ที่ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีรองรับตามความจำเป็น โดยประหยัดต่อไป ตามความเห็นของสำนักงานงบประมาณ โดยให้ความเห็นของคณะรัฐมนตรีไปพิจารณาดำเนินการเพิ่มเติมด้วย ดังนี้

(1) การบริหารจัดการเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในขั้นตอนต่างๆ กระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาหามาตรการหรือแนวทางปฏิบัติที่เข้มงวดรัดกุม และระมัดระวังมิให้มีการทุจริตหรือแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

(2) การดำเนินงานในขั้นตอนใดที่เอกชนมีความพร้อมและสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อแบ่งเบาภาระของภาคราชการ

(3) เพื่อให้แรงงานต่างด้าว นายจ้าง ผู้เกี่ยวข้อง และประชาชนทั่วไปได้รับทราบ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้อง ซึ่งจะทำให้การดำเนินการจัดทำทะเบียนราษฎรคนต่างด้าวและทะเบียนนายจ้างเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและสัมฤทธิ์ผล กระทรวงแรงงานควรดำเนินการให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างกว้างขวางและทั่วถึง

การจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา)

การจัดระบบแรงงานต่างด้าวมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การจัดทำทะเบียนราษฎรสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ทั้งนี้เพื่อให้ทราบจำนวนคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่หลบหนีเข้าเมืองเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร

2. การจดทะเบียนนายจ้างและแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว คนต่างด้าวที่มายื่นทะเบียนไว้แล้ว เมื่อประสงค์จะทำงาน จะต้องทำงานกับนายจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าว นายจ้างที่จะได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าว คือ เจ้าบ้านบุคคลทั่วไป เจ้าของสถานประกอบการที่มาขอแจ้งความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน

3. การตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว คนต่างด้าวที่ได้ยื่นทะเบียนคนต่างด้าวแล้ว มีความประสงค์ที่จะทำงานกับนายจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวจะต้องไปตรวจสุขภาพ ณ สถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด ก่อนไปยื่นขออนุญาตทำงาน

4. การขออนุญาตทำงาน เมื่อผ่านการตรวจสุขภาพแล้ว นายจ้างที่ได้รับหนังสือแจ้งผลให้จ้างคนต่างด้าวหรือไปไต่ถาม แพคนต่างด้าวที่มีบัตรประจำตัวบุคคลผู้ไม่มีสัญชาติไทย หรือแบบ ทร.38/1 พร้อมทั้งผลการตรวจโรคและประกันสุขภาพ ไปยื่นขออนุญาตทำงาน ณ สำนักงานจัดหางาน จังหวัดหรือสำนักจัดหางานกรุงเทพ

การจัดระบบแรงงานต่างด้าวครั้งนี้ จะเป็นการเปิดให้คนต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองที่อยู่ในประเทศไทย มาขึ้นทะเบียนเป็นครั้งสุดท้าย เมื่อคนต่างด้าวเหล่านี้ได้รับบัตรประจำตัวคนต่างด้าว จากกรมการปกครองแล้ว จะมีสิทธิในการขออนุญาตทำงาน ฉะนั้นคนต่างด้าวที่อยู่ในราชอาณาจักรทุกคนต้องมาขึ้นทะเบียนรักษาสิทธิเอาไว้ หากไม่มาดำเนินการตามกำหนดนี้แล้ว จะไม่มีสิทธิอยู่ในราชอาณาจักร 1 ปีขึ้นไป และไม่มีสิทธิขออนุญาตทำงานต่อไป คนต่างด้าวที่มีบัตรและขออนุญาตทำงาน เมื่อครบ 1 ปีแล้ว ก็จะต้องสัญญาจ้างงานในปีหน้าได้อีก

3. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2547¹⁹ เห็นชอบการรับจดทะเบียนนายจ้าง และคนต่างด้าวเพิ่มเติมใน 2 กรณี ดังนี้

1. กรณีนายจ้างพาคนต่างด้าวไปรายงานตัวจัดทำทะเบียนประวัติ ณ สำนักทะเบียนอำเภอหรือสำนักทะเบียนท้องถิ่น แต่ไม่ได้จดทะเบียนนายจ้าง ให้ดำเนินการดังนี้

1.1 ให้นายจ้างกรอกแบบคำร้องขอความเป็นธรรมเพื่อขอจดทะเบียนนายจ้าง ภายหลังจากวันที่ 1-31 กรกฎาคม 2547

1.2 ให้นายจ้างกรอกแบบแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อขอรับการจัดสรร จำนวนการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว (ไต่ถาม)

¹⁹ กัลยานี คงวีระวัฒน์. แหล่งเดิม. หน้า 34-37.

1.3 เจ้าหน้าที่รับแบบคำร้องขอความเป็นธรรมและแบบแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยลงลายมือชื่อเจ้าหน้าที่ผู้รับแบบพร้อมทั้งวันเดือนปีที่รับแบบ ลงในมุมบนด้านขวา และมอบสำเนาแบบแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวให้นายจ้างไว้เป็นหลักฐาน 1 ฉบับ

1.4 จัดแยกประเภทแบบแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อประกอบการพิจารณาจัดสรรจำนวนการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว (โควต้า) โดยพิจารณาการจัดสรรจำนวน (โควต้า) ให้กับนายจ้างให้แล้วเสร็จภายใน 15 วัน นับจากวันที่นายจ้างยื่นแบบแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว กำหนดให้แล้วเสร็จวันสุดท้ายภายในวันที่ 10 ตุลาคม 2547

1.5 บันทึกข้อมูลนายจ้างและตำแหน่งงานว่างตามแบบแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวลงในระบบคอมพิวเตอร์

1.6 รายงานผลการรับจดทะเบียนนายจ้างให้กรมการจัดหางานทราบตามแบบรายงานผลการขอความเป็นธรรม เพื่อขอจดทะเบียนนายจ้างและจดทะเบียนคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่กำหนด

2. กรณีนายจ้างและคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามมติคณะรัฐมนตรี ปี 2546 และใบอนุญาตทำงานจะหมดอายุในวันที่ 25 กันยายน 2547 ให้ดำเนินการดังนี้

2.1 กรณีขอจดทะเบียนนายจ้าง

ให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบว่าเป็นนายจ้างรายเดิมที่ได้จ้างแรงงานต่างด้าวในปี 2546 โดยพิจารณาจากเอกสารหลักฐานดังนี้

- 1) ตรวจสอบจากฐานข้อมูลการต่ออายุใบอนุญาตทำงานปี 2546
- 2) ตรวจสอบจากใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวว่ามีรายชื่อของนายจ้าง ตรงกันกับนายจ้างที่มาขอจดทะเบียนนายจ้างหรือไม่
- 3) เมื่อตรวจสอบแล้วถูกต้อง ให้ดำเนินการเช่นเดียวกับข้อ 1.1-1.6

2.2 กรณีขอจดทะเบียนคนต่างด้าว

ให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบว่าเป็นคนต่างด้าวยุติเดิมที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในปี 2546 โดยพิจารณาจากเอกสารหลักฐานดังนี้

- 1) ตรวจสอบจากฐานข้อมูลการต่ออายุใบอนุญาตทำงานปี 2546
- 2) ตรวจสอบจากใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว (ตท.14) ซึ่งจะหมดอายุในวันที่ 25 กันยายน 2547
- 3) ตรวจสอบจากต้นขั้วใบอนุญาตทำงาน (ตท.16)
- 4) ตรวจสอบจากเอกสารที่อื่นซึ่งเชื่อถือได้ว่าคนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้ทำงานในปี 2546 จริง เช่น ใบเสร็จรับเงิน เป็นต้น

5) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในท้องถิ่นใด ต้องยื่นขอจดทะเบียนในท้องถิ่นนั้น เช่น ได้รับอนุญาตให้ทำงานในท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร ต้องยื่นขอจดทะเบียนคนต่างด้าวที่กรุงเทพมหานคร จะไปยื่นขอจดทะเบียนในท้องถิ่นอื่นไม่ได้ มิฉะนั้นจะผิดเงื่อนไขตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การขออนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ ลงวันที่ 12 กันยายน 2546

6) เมื่อตรวจสอบแล้วถูกต้อง ให้คนต่างด้าวยื่นคำร้องขอจดทะเบียนคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา (ตท.1) โดยกรอกข้อมูลให้ครบถ้วนพร้อมทั้งลงลายมือชื่อเจ้าของบ้านให้เรียบร้อย หากคนต่างด้าวมีรูปถ่าย ก็ให้ติดรูปถ่ายด้วย

2.3 การดำเนินการของเจ้าหน้าที่

1) รับแบบคำร้องขอจดทะเบียนคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา (ตท.1) เสนอจัดหางานจังหวัดหรือผู้อำนวยการสำนักจัดหางานกรุงเทพ

2) จัดหางานจังหวัดหรือผู้อำนวยการสำนักจัดหางานกรุงเทพลงนามในช่องเจ้าหน้าที่พร้อมประทับตราสำนักงานฯ ให้คาบเกี่ยวระหว่างส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ของแบบ ตท.1 และฉีกส่วนที่ 3 ของแบบ ตท.1 ให้คนต่างด้าวถือไว้เป็นหลักฐาน

3) เมื่อครบกำหนดระยะเวลาในวันที่ 25 กันยายน 2547 ให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักจัดหางานกรุงเทพ รวบรวมแบบ ตท.1 ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ส่งให้สำนักทะเบียนอำเภอหรือสำนักทะเบียนท้องถิ่น เพื่อบันทึกข้อมูล ถ่ายรูป พิมพ์ลายนิ้วมือ และออกหลักฐานรับรองรายการทะเบียนประวัติ (ทร.38/1) ให้คนต่างด้าวต่อไป

4) รายงานผลการรับจดทะเบียนคนต่างด้าวให้กรมการจัดหางานทราบตามแบบรายงานผลการขอความเป็นธรรมเพื่อขอจดทะเบียนนายจ้างและจดทะเบียนคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา

มติคณะรัฐมนตรีปี พ.ศ. 2548 (รัฐบาลพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร)

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2548²⁰

คณะรัฐมนตรีอนุมัติตามมติการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ปี 2548 ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ แล้วมีมติเห็นชอบตามมติของคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรี (นายสุรเกียรติ์ เสถียรไทย) เป็นประธาน เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2548 ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ และให้ดำเนินการต่อไปโดยให้ความเห็นของกระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงสาธารณสุขไปประกอบการดำเนินงานด้วย

1. การอนุญาตให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่จดทะเบียนราษฎรคนต่างด้าวและได้รับอนุญาตทำงานปี 2547 และผู้ติดตาม อยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับและทำงานต่อไปได้อีก 1 ปี สิ้นสุดวันที่ 30 มิถุนายน 2549 โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังนี้

1.1 กระทรวงมหาดไทย อาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ออกประกาศกระทรวงเพื่อขยายระยะเวลาให้คนต่างด้าวกลุ่มนี้อยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับต่อไปอีก 1 ปี สิ้นสุดวันที่ 30 มิถุนายน 2549 โดยยกเว้นการบังคับใช้มาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 แต่ให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองดำเนินการจัดทำบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ตามพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ.2534 และกำหนดเงื่อนไขอนุญาตออกนอกเขตพื้นที่ให้ครอบคลุมคนต่างด้าวติดตามนายจ้างด้วย

1.2 กระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการกำหนดอัตราค่าตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพโรคที่ให้อนุญาตให้คนต่างด้าวทำงาน และสถานพยาบาลที่จะตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าว

1.3 กระทรวงแรงงาน ออกประกาศให้นายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว มาจดทะเบียนนายจ้าง และแจ้งความต้องการภายในระยะเวลาที่กำหนด อนุญาตให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ระหว่างรอการส่งกลับทำงานได้

2. คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่จดทะเบียนไว้กับกรมการปกครองแล้ว ให้ดำเนินการตรวจสุขภาพและขอรับใบอนุญาตทำงานให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2548 หากไม่ดำเนินการในวันที่ 30 มิถุนายน 2548 ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

²⁰ บัญชีคดี ธนชัยเศรษฐวุฒิ. เหลียวหลังแลหน้า วิกฤติการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ.

ดำเนินการให้เป็นไปตามคณะรัฐมนตรี ปี 2547 คือ จับกุมและดำเนินคดีที่นายจ้างและคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างเคร่งครัด

3. การดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ ปี 2547 ในระยะที่ 2 เพื่อให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่จัดทำทะเบียนราษฎรคนต่างด้าวไว้แล้วในระยะที่ 1 ได้รับการรับรองสถานะให้เป็นคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยถูกต้องกฎหมายและทำงานได้ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงาน (MOU) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการแล้วบางส่วนและจะต้องดำเนินการต่อไป ดังนี้

3.1 กระทรวงมหาดไทย อาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ออกประกาศกระทรวงเพื่อยกเว้นการบังคับใช้มาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว เพื่อให้คนต่างด้าวสัญชาติลาวและกัมพูชา ที่ได้รับการรับรองสถานะแล้วใช้เอกสารรับรองสถานะที่ออกให้โดยประเทศต้นทางแทนหนังสือเดินทาง เพื่อให้คนต่างด้าวที่ได้รับการรับรองสถานะ และคนต่างด้าวรายใหม่สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่เข้าเมืองโดยถูกต้องกฎหมายทำงานกรรมกรได้ ซึ่งการรับรองสถานะขณะนี้ได้ดำเนินการแล้ว คือ ลาวและกัมพูชา ส่วนพม่าอยู่ระหว่างการเจรจา

3.2 กระทรวงแรงงาน เสนอเพื่อขอแก้ไขพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวเพื่อให้คนต่างด้าวที่ได้รับการรับรองสถานะและคนต่างด้าวรายใหม่ 3 สัญชาติที่เข้าเมืองถูกต้องกฎหมายทำงานเป็นกรรมกรได้

3.3 ผู้ติดตามของคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการรับรองสถานะหากผู้ติดตามได้รับการรับรองสถานะด้วย ให้ขอวีซ่าอยู่ในราชอาณาจักรได้เช่นเดียวกับคนต่างด้าวรายนั้น ส่วนคนต่างด้าวรายใหม่ให้เข้ามาเฉพาะตัวแรงงานต่างด้าวเท่านั้น

4. การอนุญาตให้เข้ามาทำงานในลักษณะมาเข้า-เย็นกลับ และการเข้ามาทำงานตามฤดูกาลบริเวณชายแดน ซึ่งถือเป็นการเดินทางเข้ามาทำงาน โดยถูกต้องกฎหมาย ประเทศกัมพูชาและลาวเห็นชอบในหลักการที่จะดำเนินการร่วมกัน ขณะนี้อยู่ระหว่างการเตรียมการเจรจายละเอียดเพื่อนำเข้าพิจารณาในการประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสในครั้งต่อไป ซึ่งประเทศกัมพูชาและลาวจะเป็นเจ้าภาพ เมื่อมีการเจรจาในรายละเอียดแล้วเห็นควรมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

4.1 กระทรวงมหาดไทย อาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ออกประกาศกระทรวงเพื่อยกเว้นการบังคับใช้มาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว เพื่อให้คนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ใช้เอกสารอื่นแทนหนังสือเดินทาง และเข้ามาทำงานเป็นกรรมกรหรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกายได้ ทั้งนี้เพื่อความสะดวกของคนต่างด้าวที่เข้ามา

ทำงานในลักษณะนี้ ในการออกวีซ่าควรมอบให้หน่วยงานของสำนักตรวจคนเข้าเมือง ณ ด้านตรวจคนเข้าเมืองบริเวณชายแดนมีหน้าที่ออกวีซ่าได้

4.2 กระทรวงแรงงาน พิจารณากำหนดค่าธรรมเนียมการทำงานลักษณะนี้ให้เหมาะสมและมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดชายแดนอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานกรรมกรได้ตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่

4.3 การควบคุมคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะมาเช้า – กลับเย็น หรือตามฤดูกาล บริเวณชายแดนให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเข้ามามีส่วนรับผิดชอบดูแลคนต่างด้าวให้กลับประเทศของตนเมื่อเสร็จสิ้นการจ้างงานตามลักษณะดังกล่าว

5. ให้กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพหลักในการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง และให้ดำเนินการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการจับกุมดำเนินคดีคนต่างด้าวและนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามให้เป็นไปตามกฎหมายและมติคณะรัฐมนตรี รวมทั้งสกัดกั้นการเข้ามาใหม่ของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างเคร่งครัด

หมายเหตุ อธิบดีกรมการจัดหางาน ได้ออกประกาศกรมการจัดหางานเรื่อง กำหนดระยะเวลาและสถานที่ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานและออกใบอนุญาตทำงานสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่หลบหนีเข้าเมือง (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 29 มิถุนายน 2548 ขยายเวลายื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานถึงวันที่ 30 สิงหาคม 2548

อย่างไรก็ดี แม้ปัจจุบันประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้ามาทำงานจำนวนกว่าล้านคนและรัฐผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชามาจดทะเบียนขอใบอนุญาตทำงานได้ แต่ก็ยังเป็นเพียงมาตรการหนึ่งในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเท่านั้น ซึ่งรัฐพยายามดำเนินมาตรการหลายรูปแบบที่จะปรับสถานะของแรงงานต่างด้าวเหล่านั้น จากสถานะที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายมาเป็นสถานะที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายและเป็นแรงงานที่มีสัญญาจ้างที่ถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้รัฐบาลไทยได้มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลพม่า²¹ รัฐบาลลาว²² และรัฐบาลกัมพูชา²³ ว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน ซึ่งจะทำให้แรงงานต่างด้าวรายใหม่ 3 สัญชาตินี้ สามารถเข้ามาทำงานเป็น

²¹ คูภาคผนวก ข. หน้า 175.

²² คูภาคผนวก ค. หน้า 184.

²³ คูภาคผนวก ง. หน้า 191.

กรรมกรหรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกายโดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้หรือการฝึกทางวิชาการในประเทศไทยได้โดยถูกกฎหมาย

2.5 ผลดีและผลเสียอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว

การเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศนั้น เป็นเหตุการณ์ปกติของโลก ในยุคปัจจุบัน การเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวมิทั้งผลดีและผลเสียต่อประเทศผู้รับแรงงาน ในขณะที่เดียวกันจะต้องควบคุมและจัดให้แรงงานต่างด้าวนั้นเอื้อประโยชน์ต่อประเทศผู้รับแรงงานให้มากที่สุดและส่งผลเสียให้น้อยที่สุด ซึ่งการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยนั้นมีทั้งผลดีและผลเสียดังนี้

2.5.1 ผลดีของแรงงานต่างด้าวที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทย

1) ด้านเศรษฐกิจ

- ในด้านของกำลังคนระดับสูงนั้น จะมีผลดีในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งจะทำให้โอกาสในการจ้างแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงมีมากขึ้น
- การร่วมมือกันระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียนนั้น ทำให้สามารถจัดตั้งศูนย์วิจัยหรือสถาบันการศึกษาชั้นสูงในเขตจีน ซึ่งประเทศเล็กๆ เพียงประเทศเดียวไม่อาจทำได้ นอกจากนี้ยังจะทำให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญถูกดึงดูดใจให้อยู่ในประเทศมากขึ้น
- การเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าว จะทำให้ตลาดแรงงานในแต่ละประเทศไม่เกิดภาวะที่มีแรงงานมากเกินไปหรือขาดแคลนแรงงานขึ้น ซึ่งถ้ามีการจำกัดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศแล้ว ก็อาจทำให้ประเทศหนึ่งมีแรงงานล้นตลาด ในขณะที่อีกประเทศหนึ่งขาดแคลนแรงงานได้
- การพัฒนาด้านกำลังคนอันเป็นผลมาจากการวางแผนที่สอดคล้องกันระหว่างประเทศ จะทำให้แต่ละประเทศสามารถที่จะดำเนินการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้ ทั้งยังสร้างความมั่นคงและความมั่งคั่งให้กับประเทศมากยิ่งขึ้นด้วย
- เป็นการลดปัญหาทางสังคมและการเมืองที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ หากมีข้อตกลงอย่างชัดเจนในการยอมรับแรงงานจากประเทศหนึ่ง ให้เข้ามาทำงานได้อย่างเท่าเทียมกับแรงงานในประเทศของตน รวมทั้งมีข้อตกลงในเรื่องของการรับผิดชอบด้านสาธารณสุขปลอดภัยสำหรับแรงงานที่เคลื่อนย้ายเข้ามาเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาขึ้น

2) ด้านธุรกิจและการลงทุนภายในประเทศ

- แรงงานต่างด้าวที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทยนั้น ได้กระจายอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศ แรงงานต่างด้าวบางส่วนได้ทำให้เกิดการขยายตัวในธุรกิจด้านอื่นๆ เช่น ธุรกิจเกี่ยวกับที่พักอาศัย ร้านอาหาร สถานบริการต่างๆ เป็นต้น ซึ่งช่วยให้แรงงานไทยมีงานทำและช่วยให้เกิดการไหลเวียนเงินตราในประเทศ ทำให้เศรษฐกิจของประเทศดีขึ้น

3) ด้านแรงงาน

- การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวประเภทมีฝีมือนั้น ก่อให้เกิดผลดีในการช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยบางส่วนและเพิ่มกำลังแรงงานในประเทศไทย เนื่องจากประเทศไทยยังขาดแคลนแรงงานมีฝีมือ ส่งผลให้ธุรกิจการลงทุนในประเทศไทยเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้ประกอบการไม่ย้ายฐานการลงทุนไปนอกประเทศ

4) ด้านเทคโนโลยี

- มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ต่างๆ เข้ามาช่วยในการผลิต ทำให้แรงงานไทยมีประสิทธิภาพและความรู้ความชำนาญเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งในระยะยาวเทคโนโลยีสมัยใหม่นั้นสามารถทดแทนแรงงานต่างด้าวได้

5) ด้านการศึกษา

- การอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวประเภทมีฝีมือเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษา มีการเพิ่มมาตรฐานและขยายฐานการศึกษาในประเทศ มีการเพิ่มเนื้อหาความรู้และเปิดหลักสูตรใหม่เพื่อให้สามารถติดต่อและร่วมงานกับแรงงานต่างด้าวมีฝีมือได้ เช่น ภาษาอังกฤษหรือภาษาอื่นๆ คอมพิวเตอร์ วิศวกรรมแขนงใหม่ๆ เป็นต้น

- มีการจ้างผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เข้ามาถ่ายทอดความรู้ทั้งในสถานศึกษาของรัฐบาลและเอกชน มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการศึกษาทั้งในและนอกประเทศ

- การร่วมมือกันของประเทศต่างๆ ในภูมิภาคอาเซียนอาจเป็นในรูปแบบของการวางแผนการศึกษาเพื่อดำเนินการให้ผลิตกำลังคนของแต่ละประเทศสอดคล้องไม่ขัดแย้งกัน และสามารถจัดสรรกำลังคนไปในประเทศที่ต้องการ แรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) ด้านวัฒนธรรม

- การทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าว ทำให้แรงงานไทยเกิดการเรียนรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทย เป็นการแลกเปลี่ยนกันทั้งทางวัฒนธรรมและความเป็นอยู่ ทำให้แรงงานไทยมีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมของคนชาติต่างๆ ส่งผลให้คนไทยสามารถสื่อสารและประกอบธุรกิจกับคนต่างชาติได้ดีขึ้น

2.5.2 ผลเสียของแรงงานต่างด้าวที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทย

1) ด้านแรงงาน

- การอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยขาดการบริหารจัดการที่ดีนั้น หากมีการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานอย่างมากมายและต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานๆ หรือมีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างเสรี ก็อาจส่งผลให้เกิดการแข่งขันของแรงงานไทยอย่างถาวร เพราะผู้ประกอบการสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้ในอัตราค่าจ้างที่ถูกกว่าการจ้างแรงงานไทย ซึ่งอาจเป็นปัจจัยผลักดันให้แรงงานไทยต้องตกงานและต้องย้ายออกนอกประเทศเพื่อไปแสวงหางานทำในต่างประเทศ และกลายเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานในต่างประเทศ เช่น มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ พม่า ลาว เวียดนาม กัมพูชา เป็นต้น ย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น

- ในการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น หากมีการจำกัดหรือเคร่งครัดมากเกินไป ก็จะทำให้รัฐขาดรายได้ เนื่องจากกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนในการขอรับใบอนุญาตทำงานยุ่งยากซับซ้อน เสียเวลาและเสียค่าใช้จ่ายสูงสำหรับผู้ว่าจ้าง ประกอบกับการตรวจใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวไม่ทั่วถึง ทำให้ผู้ว่าจ้างลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทำงาน ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้มีการแข่งขันแรงงานไทยอีกทางหนึ่ง

2) ด้านปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต

- ในส่วนของปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตนั้น ย่อมส่งผลให้เกิดการขาดแคลนปัจจัยที่เป็นบริการขั้นพื้นฐานและเป็นการเพิ่มภาระให้แก่รัฐในการจัดสรรปัจจัยขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการเพิ่มขึ้นของประชากรในประเทศไทยอันเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว ไม่ว่าจะเป็นไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันก็จะมีเพิ่มขึ้นของมลภาวะที่เป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ขยะมูลฝอย น้ำเสีย เป็นต้น

3) ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- เมื่อแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยย่อมต้องใช้ทรัพยากรทางธรรมชาติของประเทศไทยอย่างมากโดยไม่คำนึงถึงผลเสียที่จะตามมา อันเป็นการทำลายทรัพยากรของประเทศไทยไปโดยไม่สามารถสร้างกลับคืนมาได้ เช่น ภูเขา ป่าไม้ สัตว์ป่า สัตว์สงวน ดอกไม้ป่า เป็นต้น

4) ด้านสังคม

- แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะเข้ามาในลักษณะตัวคนเดียว ซึ่งหากอยู่อาศัยนานๆ ก็จะมีเรื่องของการแต่งงานข้ามชาติ ทำให้เกิดประชากรในประเทศเพิ่มขึ้น

- การที่แรงงานต่างด้าวเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทย มักก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมหลายอย่าง เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาชนกลุ่มน้อย ปัญหาการค้าประเวณี ปัญหายาเสพติด เป็นต้น ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนไทย

2.5.3 ผลกระทบอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว

การเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยนั้น มีทั้งแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายและแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อประเทศไทยดังต่อไปนี้

1) ด้านเศรษฐกิจ

- แรงงานไทยถูกแย่งงาน โดยเฉพาะแรงงานไทยในสถานบริการทั่วไปและในโรงงานอุตสาหกรรม

- การที่มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก ทำให้รัฐมีภาระมากขึ้นในการจัดหาสาธารณูปโภคเพื่อตอบสนองความต้องการจากการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ยังต้องเสียค่าใช้จ่ายในการควบคุมดูแลและค่ารักษาพยาบาลแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก

- การใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเป็นช่องทางให้นายจ้างหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอันส่งผลกระทบต่อจ้างแรงงานไทย รวมทั้งโอกาสที่แรงงานไทยจะได้รับสวัสดิการและสภาพการจ้างที่ดีมีน้อยลงเพราะมีแรงงานต่างด้าวเป็นทางเลือก นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มปัญหาการลดค่าจ้าง ทำให้การปรับโครงสร้างค่าจ้างเป็นไปได้ยาก นายจ้างไม่สนใจในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิตและยกระดับคุณภาพแรงงานในประเทศ

- การใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายนั้น ประเทศต่างๆ อาจใช้เป็นข้ออ้างในการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศคู่ค้า ทำให้การส่งออกสินค้าของประเทศไทยได้รับความเสียหาย

- การที่แรงงานต่างด้าวมียุทธหลานในประเทศไทย ทำให้รัฐต้องมีภาระด้านงบประมาณในส่วนของการศึกษาเพิ่มขึ้น

2) ด้านสังคม

- แรงงานต่างด้าวเข้ามาประกอบอาชีพกรรม ก่อให้เกิดคดีต่างๆ มากมาย เช่น ฆ่านายจ้าง ปล้นทรัพย์ ชิงทรัพย์ ลักทรัพย์ ข่มขืนกระทำชำเรา ลักลอบตัดไม้ทำลายป่า หรือก่อคดียาเสพติด เป็นต้น แล้วหลบหนี ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนไทย และยังเป็นการสร้างภาระให้แก่อรัฐในการควบคุมและดำเนินการตามกฎหมายด้วย

- ในส่วนของแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาโดยผิดกฎหมายนั้น หากแรงงานต่างด้าวแต่งงานกันเอง หรือแต่งงานกับคนไทย ลูกหลานที่เกิดมาจะเกิดปัญหาทางสังคมตามมาได้ เนื่องจากไม่ได้สัญชาติไทยและไม่สามารถเข้าโรงเรียนได้ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมในระยะยาว

- ก่อให้เกิดปัญหาการค้าประเวณี เนื่องจากแรงงานต่างด้าวหญิงจำนวนมากต้องการประกอบอาชีพที่ง่ายสบาย และมีรายได้ดี จึงยึดอาชีพค้าประเวณี ซึ่งมีทั้งที่เปิดเผยและแอบแฝง เช่น พนักงานเสิร์ฟในร้านอาหาร พนักงานในสถานอบบอบนวด หรือพนักงานในร้านเสริมสวย เป็นต้น

- การลักลอบทำงานของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอาจเป็นช่องทางหนึ่งให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องแสวงหาประโยชน์โดยอาศัยโอกาสที่ตนมีตำแหน่งหน้าที่

- ก่อให้เกิดปัญหาการเคลื่อนถิ่นกันทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยย่อมนำวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณี และศาสนาของตนเองเข้ามาด้วย ทำให้วิถีชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณี อันเป็นวัฒนธรรมเดิมของสังคมไทยถูกกลืนหายไปหรือเปลี่ยนแปลงไปโดยไม่รู้ตัว

3) ด้านสาธารณสุข

- เมื่อแรงงานต่างด้าวเจ็บป่วย เข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลโดยไม่มีเงินจ่ายค่ารักษาพยาบาล ทำให้เป็นภาระด้านงบประมาณของรัฐ

- เนื่องจากแรงงานต่างด้าวในภูมิภาคอาเซียนส่วนใหญ่มาจากชุมชนที่ด้อยพัฒนาว่าประเทศไทย เวชศาสตร์ป้องกันโรคและสุขภาพอนามัยจึงมีน้อยเมื่อเทียบกับประเทศไทย แรงงานต่างด้าวเหล่านั้นจึงเป็นพาหะในการนำโรคมัลติเรีย โรคเท้าช้าง วัณโรค โรคท้องร่วงและโรคอหิวาต์ มาสู่คนไทย ทำให้คนไทยได้รับอันตรายจากโรคดังกล่าว นอกจากนี้ยังส่งผลให้รัฐต้องสูญเสียทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ในการดูแลแรงงานต่างด้าวเหล่านั้น ทั้งยังมีภาระที่จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาโรคเหล่านี้เป็นจำนวนมาก เพราะแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นไม่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเพียงพอ ส่งผลให้เกิดการแย่งทรัพยากรด้านสาธารณสุขและบริการที่จะรองรับคนไทย

- นอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่อการพัฒนาสาธารณสุข เนื่องจากการที่แรงงานต่างด้าวเป็นพาหะนำโรคต่างๆ ที่ทางภาครัฐปราบปรามคลี่คลายไปจากประเทศไทยแล้ว กลับเข้ามาสู่สังคมไทยอีกโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวสตรีที่ลักลอบเข้ามาประกอบอาชีพเป็นแม่บ้านและคนรับใช้ จะนำโรคเข้ามาสู่ลูกหลานเจ้าของบ้านได้ ทำให้ภาครัฐต้องย้อนกลับไปควบคุมโรคติดต่อต่างๆ ขณะเดียวกันยังต้องทุ่มเทปัจจัยต่างๆ ในการพัฒนาสาธารณสุขเกี่ยวกับโรคอื่นๆ เช่น โรคหัวใจ มะเร็ง อุบัติเหตุ เป็นต้น ซึ่งโรคเหล่านี้เป็นสาเหตุสำคัญของการตายอันดับต้นๆ ของคนไทย ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องมีภาระมากขึ้น

4) ด้านการเมือง

- กรณีแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่เป็นชนกลุ่มน้อย นักการเมือง หรือนักศึกษา ที่อยู่ในประเทศไทย มีการลักลอบต่อต้านรัฐบาลพม่า ทั้งด้านการเมืองและการใช้พื้นที่ในประเทศไทยเป็นฐานในการก่อการร้าย ซึ่งอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยกับประเทศพม่า นอกจากนั้นประเทศพม่าอาจส่งสายลับเข้ามาหาข่าวให้กับทางการพม่าหรือหาข่าวเกี่ยวกับกลุ่มต่อต้านเผด็จการในหมู่แรงงานพม่าด้วย

- การที่ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาจำนวนมาก จะมีปัญหาในการส่งกลับ และอาจกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้

5) ด้านความมั่นคงของประเทศ

- การที่แรงงานต่างด้าวลักลอบทำงานเข้ามาทำงาน ทำให้ภาครัฐไม่ทราบจำนวน คนต่างด้าวที่แท้จริง รัฐไม่สามารถเข้าไปควบคุมดูแลได้ อาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ

- การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวอาจมีวัตถุประสงค์อย่างอื่นแอบแฝงอยู่ เช่น การเข้ามาเพื่อก่อความวุ่นวายหรือก่อการร้าย

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและของต่างประเทศกับกฎหมายไทย

มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมแรงงานต่างด้าวในส่วนของประเทศผู้รับแรงงาน (ประเทศปลายทาง) นั้น เป็นมาตรการซึ่งแต่ละประเทศเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องมี ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับแรงงานอพยพ และศึกษามาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นมาตรการทางกฎหมายของสหภาพยุโรป มาตรการทางกฎหมายของประเทศสิงคโปร์ และมาตรการทางกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์กับมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อมุ่งหมายให้เกิดความเป็นธรรมและเกิดประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง และประเทศชาติต่อไป

3.1 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับแรงงานอพยพ

3.1.1 อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับแรงงานอพยพ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ประกาศใช้อนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) เกี่ยวกับการใช้แรงงาน สำหรับในส่วนที่เกี่ยวกับคนงานอพยพนั้น ได้บัญญัติไว้ในหมวด 11 ว่าด้วยคนงานอพยพ ได้แก่

- อนุสัญญาฉบับที่ 21 การตรวจสอบผู้อพยพออกจากประเทศ พ.ศ. 2469 (Inspection of Emigrants, 1926)¹

อนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดขั้นตอนในการตรวจสอบผู้อพยพออกนอกประเทศบนเรือโดยสาร โดยให้รัฐที่ให้สัตยาบันยอมรับหลักการว่า การตรวจสอบผู้อพยพบนเรืออย่างเป็นทางการจะกระทำได้ไม่เกินหนึ่งรัฐบาล

¹ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวง. สรุปสาระสำคัญของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ. หน้า 42.

- อนุสัญญาฉบับที่ 97 การอพยพเพื่อการทำงาน (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2492 (Migration for Employment (Revised) , 1949 - ข้อแนะนำฉบับที่ 86)²

อนุสัญญาฉบับนี้ให้รัฐซึ่งให้สัตยาบันดูแลช่วยเหลือให้บริการแก่ผู้อพยพเข้ามาทำงานโดยไม่คิดมูลค่า โดยเฉพาะการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง รัฐที่ให้สัตยาบันจะต้องดำเนินการโดยไม่เลือกปฏิบัติเพราะสาเหตุที่ผู้หางานทำมีสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา เพศ แตกต่างกัน นอกจากนั้นรัฐที่ให้สัตยาบันจะต้องปฏิบัติต่อคนต่างชาติให้เท่าเทียมคนในสัญชาติของตนเองในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ค่าตอบแทน การประกันสังคม ภาษีอากร การคุ้มครองทางด้านกฎหมายอื่นๆ

- อนุสัญญาฉบับที่ 143 คนงานอพยพ (บทบัญญัติเพิ่มเติม) พ.ศ. 2518 (Migrant Workers (Supplementary Provisions), 1975)³

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดกฎเกณฑ์การควบคุมแรงงานอพยพที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยให้ประเทศสมาชิกจัดผู้อพยพแรงงานซึ่งทำงานในลักษณะลักลอบและการอพยพเข้ามาทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งขจัดผู้หากคนมาทำงานในลักษณะดังกล่าว วิธีการข้างต้นให้กระทำโดยการกำหนดกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ในการสืบหาว่ามี การว่าจ้างแรงงานที่ไม่ถูกต้องแห่งใด รวมทั้งการกำหนดวิธีการบริหารและการกำหนดโทษ

วิธีการนี้ไม่คลุมถึงผู้อพยพแรงงานที่เข้ามาหางานทำโดยถูกต้อง แต่ต้องว่างงานลงภายหลัง หรือสิทธิของเขาอาจต้องถูกลดทอนลงอันเนื่องจากกรณีดังกล่าว และที่สำคัญเขาจะถูกเลือกปฏิบัติไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความมั่นคงในการทำงานและสิทธิประโยชน์อื่นๆ

ในส่วนของโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน อนุสัญญานี้ระบุให้ประเทศสมาชิกจะต้องกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมและให้หลักประกันแก่คนงานอพยพที่ถูกต้องให้ได้รับโอกาสตลอดจนการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับคนงานอื่นๆ ในประเทศในเรื่องของอาชีพ การประกันสังคม การว่าจ้าง สิทธิในด้านสภาพแรงงาน ทั้งนี้ภายใต้กฎหมายและกฎเกณฑ์ที่ใช้ในประเทศนั้นๆ

อนึ่ง ลูกจ้างคนงานอพยพนั้นไม่นับรวมถึงลูกเรือเดินทะเลต่างชาติ บุคคลซึ่งเข้ามาในฐานะนักศึกษาหรือผู้เข้ารับการศึกษา บุคคลที่เข้ามาชั่วคราวอันเนื่องมาจากการขออนุญาตของนายจ้างภายในประเทศเพื่อทำงานเฉพาะด้านและต้องกลับไปเมื่อเสร็จโครงการนั้น เป็นต้น

² แหล่งเดิม. หน้า 43.

³ แหล่งเดิม. หน้า 43.

นอกจากนี้ยังกำหนดให้ประเทศสมาชิกเสาะหาความร่วมมือกับองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างและหน่วยงานอื่นที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้มีการยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการประกันว่าจะมีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันแก่คนงานอพยพที่ต้องการ

- ข้อแนะนำฉบับที่ 100 การคุ้มครองคนงานอพยพ (ประเทศด้อยพัฒนา) พ.ศ. 2498 (Protection of Migrant Workers (Underdeveloped Countries), 1955)⁴

- ข้อแนะนำฉบับที่ 151 คนงานอพยพ พ.ศ. 2518 (Migrant Workers, 1975)⁵

ข้อแนะนำนี้ให้ประเทศสมาชิกที่ยอมรับข้อแนะนำนี้ จะต้องปฏิบัติต่อแรงงานอพยพที่เข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมายในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน การประกันสังคม และอื่นๆ เท่าเทียมกับแรงงานภายในประเทศ และต้องพยายามส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างคนงานภายในประเทศและคนงานอพยพ

ให้จำกัดขอบเขตและประเภทการจ้างงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ประเทศ โดยคำนึงถึงความต้องการของประเทศที่คนงานนั้นอพยพมาและประเทศที่รับคนงานนั้น รวมถึงผลที่จะเกิดขึ้นทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทั้งสอง

นอกจากนี้ควรให้มืองค์กรนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้คำปรึกษาถึงสิทธิ ระเบียบปฏิบัติ ความรู้ด้านภาษา และการปรับตัวให้เข้ากับสังคมของประเทศนั้นๆ รวมถึงประสบการณ์ด้านต่างๆ

ควรมีมาตรการการป้องกันอันตรายจากการประกอบอาชีพ โดยให้ได้รับการฝึกอบรมหรือมีวิธีการให้เขาเข้าใจโดยชัดเจนตามภาษาของเขา

ให้โอกาสคนงานอพยพที่ทำงานมานานตามสมควรได้กลับไปเยี่ยมครอบครัว หรือให้ครอบครัวมาอยู่ด้วย โดยที่ครอบครัวของเขาต้องได้รับการปฏิบัติด้านการบริหารสังคมและอื่นๆ เช่นเดียวกับคนงานภายในประเทศ

⁴ แหล่งเดิม. หน้า 43.

⁵ กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน. ตั๋วท คำแปลและสรุปความเห็นประกอบอนุสัญญา และข้อแนะนำขององค์การกรรมกรระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ 58 – 60 (พ.ศ. 2516 - 2518). หน้า 48 ก.

3.1.2 ปฎิญาสาทลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับแรงงานอพยพ

ปฎิญาสาทลถือได้ว่าเป็นมาตรฐานทั่วไปสำหรับประชาชนทุกคน ทุกเชื้อชาติ ทุกศาสนา และเป็นที่ยอมรับของประเทศต่างๆ โดยถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ สำหรับปฎิญาสาทลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับแรงงานอพยพนั้น มีปรากฏอยู่ในข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 6 ข้อ 7 ข้อ 14 ข้อ 23 ข้อ 24 และข้อ 25 (1) ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้⁶

ข้อ 1 ทุกคนเกิดมามีอิสระและเสมอภาคกันในสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ต่างมีเหตุผลและมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันด้วยเจตนารมณ์แห่งภราดรภาพ⁷

ข้อ 2 (1) ทุกคนย่อมมีสิทธิและเสรีภาพตามที่กำหนดไว้ในปฎิญยานี้ โดยปราศจากความแตกต่างอย่างใดๆ เช่น เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือทางอื่นๆ ชาติเผ่าพันธุ์ หรือสังคม ทรัพย์สิน ถิ่นกำเนิดหรือสถานะอื่นๆ

(2) อนึ่ง จะไม่มีความแตกต่างใดๆ ตามมูลฐานแห่งสถานะทางการเมืองทางศาล หรือทางการระหว่างประเทศของประเทศหรือดินแดนที่บุคคลสังกัด ไม่ว่าดินแดนนี้จะเป็นเอกราช อยู่ในความพิทักษ์มิได้ปกครองตนเอง หรืออยู่ภายใต้การจำกัดอธิปไตยใดๆ ทั้งสิ้น⁸

ข้อ 6 ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลตามกฎหมายทุกแห่งทุกที่⁹

ข้อ 7 ทุกคนเสมอภาคกันตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันจากการเลือกปฏิบัติใดๆ อันเป็นการล่วงละเมิดปฎิญา และจากการขู่งให้เกิดการเลือกปฏิบัติดังกล่าว¹⁰

ข้อ 14 (1) ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหา และมีสิทธิที่จะพักอาศัยในประเทศอื่นเพื่อลี้ภัยจากการข่มขู่

(2) จะอ้างสิทธินี้ไม่ได้ ในกรณีที่มีการดำเนินคดีสืบเนื่องมาจากความผิดที่ไม่ใช่ทางการเมือง หรือจากการกระทำอันขัดต่อวัตถุประสงค์และหลักการของสหประชาชาติ¹¹

⁶ United Nations.(1988). **Human Rights A Compilation of International Instruments**

1948 — 1988. p.2.

⁷ The International Bill of Human Rights 1948, Art 1.

⁸ Ibid. Art 2.

⁹ Ibid. Art 6.

¹⁰ Ibid. Art 7.

¹¹ Ibid. Art 14.

ข้อ 23 (1) ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยอิสระในเงื่อนไขที่ยุติธรรม และเป็นประโยชน์แห่งการงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน

(2) ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับเงินค่าจ้างเท่าเทียมกัน สำหรับงานที่เท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ

(3) ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเป็นประโยชน์ที่จะเป็นหลักประกันแก่ตนเองและครอบครัวซึ่งความเป็นอยู่อันคู่ควรแก่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และถ้าจำเป็นก็จะต้องได้รับความคุ้มครองทางสังคมอื่นๆ เพิ่มเติมด้วย

(4) ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของตน¹²

ข้อ 24 ทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อนและมีเวลาว่าง รวมทั้งการจำกัดเวลาทำงานตามสมควร และมีวันหยุดงานเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าจ้าง¹³

ข้อ 25 (1) ทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพเพียงพอสำหรับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของตนและครอบครัว รวมทั้งอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และการดูแลสุขภาพทางแพทย์และบริการสังคมที่จำเป็น และได้รับสิทธิประกันเมื่อว่างงาน ทูพพลภาพ เป็นหม้าย ชราภาพ หรือขาดอาชีพอื่นในพฤติการณ์ที่นอกเหนืออำนาจของตน¹⁴

3.1.3 อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติที่เกี่ยวกับแรงงานอพยพ

อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติที่เกี่ยวกับแรงงานอพยพ ได้แก่ อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติปี ค.ศ.1990 ว่าด้วยสิทธิของคนงานอพยพทุกคนและสมาชิกในครอบครัว¹⁵

อนุสัญญานี้เป็นอนุสัญญาปี ค.ศ. 1990 เกี่ยวกับคนงานอพยพ มี 93 มาตรา เป็นหนึ่งในอนุสัญญาที่ยาวที่สุดและละเอียดที่สุด อย่างไรก็ตาม อนุสัญญานี้จัดได้ว่าเป็นหนึ่งในสิทธิมนุษยชนทั่วไปที่ถูกนำไปใช้และเผยแพร่อย่างกว้างขวางเพราะมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับโดยมีเนื้อหาและโครงสร้างดังนี้

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับนิยามของแรงงานอพยพ

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการใช้สิทธิ

¹² Ibid. Art 23.

¹³ Ibid. Art 24.

¹⁴ Ibid. Art 25 (1).

¹⁵ United Nations. (1990). **The Convention on the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Family.**

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของแรงงานอพยพทั้งหมด

ส่วนที่ 4 เกี่ยวกับสิทธิของแรงงานอพยพที่จดทะเบียน

ส่วนที่ 5 เกี่ยวกับบทบัญญัติที่ใช้กับแรงงานอพยพบางประเภท

ส่วนที่ 6 เกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างประเทศ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการส่งเสริมการอพยพแรงงานระหว่างประเทศที่ชอบด้วยกฎหมาย

ส่วนที่ 7 เกี่ยวกับการปรับใช้อนุสัญญาฉบับนี้และข้อผูกพันของประเทศสมาชิกกับสหประชาชาติ และกฎเกณฑ์ทั่วไป

ข้อผูกพันที่สำคัญของประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับนี้ โดยเฉพาะในส่วนที่ 3 ที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของแรงงานอพยพทุกคนรวมทั้งสมาชิกในครอบครัวของแรงงานเหล่านั้นด้วย เช่น

1. มีอิสระที่จะเดินทางออกและเดินทางกลับเข้าประเทศต้นทางได้ (มาตรา 1 - 2)¹⁶
2. สิทธิที่จะมีอิสระจากการถูกทรมาน การควบคุมดูแลหรือการลงโทษอย่างโหดเหี้ยมหรือไร้ความปรานี (มาตรา 10)¹⁷
3. สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย (มาตรา 14)¹⁸
4. สิทธิที่จะได้อยู่ในทุกๆ ที่ ในฐานะคนๆ หนึ่ง (มาตรา 24)¹⁹
5. สิทธิที่จะเข้าร่วมประชุมและทำกิจกรรมของสหภาพแรงงานหรือสมาคมอื่น โดยชอบด้วยกฎหมาย (มาตรา 26)²⁰
6. สิทธิที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารทุกอย่าง (ข้อมูลข่าวสารของประเทศต้นทางและประเทศที่จ้างงาน รวมทั้งเงื่อนไขต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้เกี่ยวกับงานของพวกเขา ที่พักอาศัย และค่าชดเชยที่พวกเขาจะได้รับ) (มาตรา 33 และมาตรา 37)²¹
7. สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองและช่วยเหลือจากสถานกงสุลหรือสถานทูตของประเทศต้นทาง (มาตรา 23)²²

¹⁶ Ibid. Art 1-2.

¹⁷ Ibid. Art 10.

¹⁸ Ibid., Art 14.

¹⁹ Ibid. Art 24.

²⁰ Ibid. Art 26.

²¹ Ibid. Art 31 , 37.

²² Ibid. Art 23.

8. สิทธิที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารทุกอย่าง (ข้อมูลข่าวสารของประเทศต้นทางและประเทศที่จ้างงาน รวมทั้งเงื่อนไขต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้เกี่ยวกับงานของพวกเขา ที่พักอาศัย และค่าชดเชยที่พวกเขาจะได้รับ) (มาตรา 37)²³

9. คนงานอพยพมีสิทธิเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะของประเทศต้นทาง และลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง หากประเทศต้นทางมีการเลือกตั้ง (มาตรา 41)²⁴

10. ประเทศสมาชิกควรหามาตรการที่เหมาะสมในการคุ้มครองครอบครัวของคนงานอพยพ (หมายความว่าประเทศต้นทางควรหามาตรการในการช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวของคนงานอพยพที่อยู่ในประเทศต้นทาง) (มาตรา 44)²⁵

11. สิทธิที่จะส่งเงินและออมเงิน (มาตรา 47)²⁶

12. ประเทศสมาชิกควรจะปรึกษาหารือและเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเงื่อนไขในการจ้าง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเพื่อมนุษยธรรม (มาตรา 64)²⁷

13. ประเทศสมาชิกควรให้บริการเกี่ยวกับคำถามของการอพยพระหว่างประเทศ เช่น การบัญญัติและผลของนโยบาย การแลกเปลี่ยนข้อมูล การหาข้อมูลที่เหมาะสมเกี่ยวกับนโยบาย การติดต่อกับสถานกงสุล รวมทั้งการบริการอื่นที่จำเป็น (มาตรา 65)²⁸

14. ประเทศสมาชิกจะต้องร่วมมือกันเพื่อสกัดกั้นและปราบปรามการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย หรือการจ้างงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (มาตรา 68)²⁹

15. ประเทศสมาชิกควรที่จะดำเนินการส่งคนงานอพยพที่เสียชีวิตกลับสู่ประเทศต้นทาง (มาตรา 71)³⁰

ในทางปฏิบัติ อนุสัญญาฉบับนี้เป็นกลไกหนึ่งในการบังคับใช้ทางอ้อม ทั้งนี้ประเทศสมาชิกจะต้องหามาตรการช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพตามกฎหมายของประเทศนั้นๆ และมาตรการอื่นที่จำเป็น เพื่อดำเนินการให้ปฏิบัติตามอนุสัญญา (มาตรา 84)³¹

²³ Ibid. Art 37.

²⁴ Ibid. Art 41.

²⁵ Ibid. Art 44.

²⁶ Ibid. Art 47.

²⁷ Ibid. Art 64.

²⁸ Ibid. Art 65.

²⁹ Ibid. Art 68.

³⁰ Ibid. Art 71.

³¹ Ibid. Art 84.

3.2 มาตรการทางกฎหมายของสหภาพยุโรปเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานต่างด้าว

สหภาพยุโรปได้กำหนดจุดมุ่งหมายพื้นฐานของการรวมตัวกันปรากฏอย่างเด่นชัดในเสรีภาพพื้นฐาน 4 ประการ³² ซึ่งได้แก่

- หลักการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของสินค้าภายในสหภาพยุโรป
- หลักการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของบุคคล (คนงาน) ภายในสหภาพยุโรป
- หลักการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของบริการภายในสหภาพยุโรป
- หลักการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของเงินทุนภายในสหภาพยุโรป

สิ่งที่รับรองหลักการเหล่านี้ ได้แก่ความคิดที่ว่าต้องไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งสัญชาติรากฐานของหลักการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของบุคคลขึ้นอยู่กับการจัดการปฏิบัติอันเนื่องมาจากสัญชาติ หลักดังกล่าวทำให้คนสัญชาติต่างๆ ของประเทศสมาชิกสามารถทำงานในประเทศสมาชิกใดๆ ของสหภาพยุโรปได้โดยที่ประเทศสมาชิกไม่สามารถห้ามคนเหล่านั้น เพราะเหตุว่าคนเหล่านั้นถือสัญชาติของประเทศอื่น ซึ่งมีบทบัญญัติที่สำคัญเกี่ยวกับหลักการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของบุคคลดังต่อไปนี้

3.2.1 สนธิสัญญาการสร้างรัฐธรรมนูญแห่งยุโรป (Treaty Establishing A Constitution for Europe)

สนธิสัญญาดังกล่าวนี้ที่เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของบุคคล จะปรากฏอยู่ในส่วนที่ 3 นโยบายและภารกิจของสหภาพ (Part III The Policies and Functioning of The Union) บรรพ 3 นโยบายและกิจกรรมภายในประเทศ (Title III Internal Policies and Action) ตอนที่ 1 ตลาดภายในประเทศ (Chapter I Internal Market) หมวด 2 การเคลื่อนย้ายเสรีของบุคคลและบริการ (Section 2 Free Movement of Persons and Services) หมวดย่อยที่ 1 คนงาน (Subsection 1 Workers)³³ ซึ่งปรากฏอยู่ในมาตรา 133 มาตรา 134 มาตรา 135 และมาตรา 136 โดยมีสาระสำคัญดังนี้

³² วิทิต มั่นตราภรณ์. (2523). “ศาลแห่งประชาคมเศรษฐกิจยุโรป กับ หลักการเคลื่อนไหวโดยเสรีแห่งบุคคล (คนงาน).” กฎหมายจุฬาลงกรณ์, 5, 1. หน้า 103.

³³ <http://www.europarl.org.uk/constitution/treatySingleColumn/p022-Constitution-Part3-title03-ch01-s02.htm>

มาตรา 133

1. คนงานมีสิทธิที่จะเคลื่อนย้ายอย่างเสรีภายในสหภาพยุโรป
2. เสรีภาพเช่นนี้จะนำมาซึ่งการเลิกการเลือกปฏิบัติใดๆ อันเนื่องมาจากสัญชาติ ในระหว่างคนงานของประเทศสมาชิก ไม่ว่าในเรื่องการจ้าง รายได้ สภาพของงานและการจ้าง ในข้ออื่นๆ
3. คนงานมีสิทธิต่างๆ ดังจะกล่าวต่อไปนี้ แต่ทั้งนี้จะต้องอยู่ภายใต้ข้อจำกัดแห่ง ความสงบเรียบร้อย ความมั่นคงแห่งรัฐ และการสาธารณสุข กล่าวคือ
 - ก. สิทธิที่จะรับคำเสนอในการจ้างงานที่ได้มีการเสนอกันจริง
 - ข. สิทธิที่จะเคลื่อนไหวโดยเสรีภาพในอาณาเขตของหมู่ประเทศสมาชิกเพื่อ วัตถุประสงค์นี้
 - ค. สิทธิที่จะอาศัยอยู่ในประเทศสมาชิกเพื่อการจ้างงาน ทั้งนี้ตามบทบัญญัติว่าด้วย การจ้างแรงงานคนสัญชาติของรัฐนั้นๆ ตามที่กำหนดในกฎหมาย ข้อบังคับ หรือคำสั่งในทาง บริหาร
 - ง. สิทธิที่จะคงอยู่ในดินแดนของประเทศสมาชิกหนึ่งหลังจากได้รับการจ้างงาน ในประเทศนั้น ทั้งนี้ภายใต้เงื่อนไขที่จะรวมอยู่ในข้อบังคับซึ่งคณะกรรมการจะได้ออกขึ้น
4. บทบัญญัติมาตรานี้ไม่ใช่บังคับแก่การจ้างงานบริการสาธารณะ³⁴

มาตรา 134

กฎหมายยุโรปหรือโครงสร้างทางกฎหมายต้องกำหนดมาตรการที่จำเป็นเพื่อก่อให้เกิด การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามที่ระบุไว้ในมาตรา 133 เป็นขั้นๆ ทั้งนี้หลังจากได้มีการปรึกษาหารือ กับคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคม

กฎหมายยุโรปหรือโครงสร้างทางกฎหมายต้องมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- ก. สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศในด้านการบริการการจ้างงานให้มีความมั่นคงยิ่งขึ้น
- ข. ยกเลิกมาตรการที่เกี่ยวกับการจัดการหรือการบริหาร และมาตรการที่จำกัด ระยะเวลาการมีสิทธิที่จะได้รับการจ้างงาน ไม่ว่ามาตรการนี้จะเกิดขึ้นจากกฎหมายของประเทศ นั้นๆ หรือมาจากข้อตกลงที่เกิดขึ้นในอดีตระหว่างประเทศสมาชิก ซึ่งมาตรการนี้ ถ้ายังคงมีอยู่ จะเป็นอุปสรรคต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

³⁴ Treaty establishing a Constitution for Europe Part III Title III Chapter I Section 2 Subsection 1, Art III-133.

ค. ยกเลิกการจำกัดระยะเวลาและข้อจำกัดอื่นๆ ที่ใช้กับแรงงานต่างด้าวภายใต้กฎหมายของแต่ละประเทศหรือภายใต้ข้อตกลงระหว่างประเทศสมาชิก ซึ่งเป็นข้อจำกัดเกี่ยวกับการเลือกจ้างงานโดยเสรีนอกเหนือจากข้อจำกัดที่ใช้กับแรงงานในประเทศนั้นๆ

ง. จัดตั้งวิธีการที่เหมาะสมในการประกาศรับสมัครงานให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วไป และมาตรการที่จะช่วยทำให้เกิดความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานเพื่อหลีกเลี่ยงความรุนแรงที่จะคุกคามคุณภาพชีวิตและการจ้างงานในหลายๆ ภูมิภาคและอุตสาหกรรม³⁵

มาตรา 135

ประเทศสมาชิกต้องส่งเสริมในการแลกเปลี่ยนแรงงานที่มีอายุน้อยภายใต้โครงการความร่วมมือระหว่างกัน³⁶

มาตรา 136

ในส่วนของการประกันสังคม กฎหมายยุโรปหรือโครงร่างทางกฎหมายต้องกำหนดมาตรการที่จำเป็นเพื่อก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี โดยจัดให้มีระบบประกันแก่ลูกจ้างผู้ประกอบการส่วนตัวรวมทั้งการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ที่ต้องพึ่งพาแรงงานเหล่านั้นด้วย โดย

ก. รวบรวมระยะเวลาทั้งหมดในการคิดคำนวณสิทธิที่จะได้รับและคงไว้ซึ่งผลประโยชน์ และการคำนวณหาผลประโยชน์ที่จะได้รับภายใต้กฎหมายในหลายๆ ประเทศ

ข. การจ่ายผลประโยชน์แก่บุคคลที่อาศัยอยู่ในดินแดนของประเทศสมาชิก³⁷

3.2.2 ข้อบังคับของคณะมนตรีที่ 1612/68 (ประชาคมเศรษฐกิจยุโรป) (Regulation (EEC) No. 1612/68 of The Council)

ข้อบังคับของคณะมนตรีที่ 1612/68 นี้ ออกเมื่อ 19 ตุลาคม ค.ศ. 1968 เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายในประชาคม (ข้อบังคับนี้ ปัจจุบันสหภาพยุโรปยังนำมาใช้บังคับ) โดยมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ

³⁵ Ibid. Art III-134.

³⁶ Ibid. Art III-135.

³⁷ Ibid. Art III-136.

1. หลักเกณฑ์ในการจ้างงาน

มาตรา 1

1. คนของชาติสมาชิกไม่ว่าจะเป็นคนชาติใดมีสิทธิที่จะถูกจ้างและทำงานในดินแดนของประเทศสมาชิกอื่นๆ ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย กฎข้อบังคับและการบริหารจัดการที่ควบคุมดูแลการจ้างงานของพลเมืองของประเทศนั้นๆ

2. แรงงานมีสิทธิที่จะเลือกงานทำในดินแดนของประเทศสมาชิกอื่นๆ โดยมีสิทธิพิเศษเหมือนเป็นพลเมืองของประเทศนั้นๆ³⁸

มาตรา 2

พลเมืองของประเทศสมาชิกและนายจ้างที่ประกอบกิจการในดินแดนของประเทศสมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนใบสมัครงานและเสนองาน ทั้งยังสามารถตัดสินใจและทำสัญญาว่าจ้างให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎข้อบังคับและการบริหารจัดการโดยปราศจากการแบ่งแยกใดๆ³⁹

มาตรา 3

1. ภายใต้ข้อบังคับนี้ การวางกฎระเบียบหรือการกำหนดวิธีการในการบริหารจัดการของประเทศสมาชิก จะต้องไม่มีกรณีต่อไปนี้

- กรณีที่มีการจำกัดการสมัครงานและการเสนอการจ้างงาน หรือจำกัดสิทธิของพลเมืองประเทศอื่นในการเข้าทำงาน หรือวางเงื่อนไขที่ไม่ได้ใช้กับพลเมืองของตน หรือ

- กรณีที่ซึ่งจุดมุ่งหมายหลักหรือความพยายามหลัก คือ เพื่อจะขัดขวางไม่ให้พลเมืองของประเทศอื่นได้รับการว่าจ้างให้ทำงาน

ข้อบังคับนี้ไม่ควรนำไปใช้เป็นเงื่อนไขซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้ด้านภาษาในตำแหน่งที่จะบรรจุ

2. ระหว่างข้อบังคับและการปฏิบัติของประเทศสมาชิกตามย่อหน้าย่อยของย่อหน้าแรกให้หมายความรวมถึงสิ่งต่อไปนี้

ก. การกำหนดขั้นตอนพิเศษสำหรับการรับสมัครงานของพลเมืองประเทศอื่น

ข. การจำกัดการโฆษณาโดยกำหนดเงื่อนไขที่นอกเหนือไปจากเงื่อนไขที่ใช้กับนายจ้างในประเทศสมาชิกนั้นๆ

³⁸ Regulation (EEC) No. 1612/68 of The Council, Art 1.

³⁹ Ibid. Art 2.

ค. การบังคับให้ผู้มีสิทธิที่จะได้รับการจ้างงานต้องดำเนินการตามเงื่อนไขของการลงทะเบียนกับบริษัทผู้ว่าจ้างหรือกิจการจ้างแรงงานรายย่อยที่เป็นพลเมืองของประเทศสมาชิกอื่น⁴⁰

มาตรา 4

1. การบัญญัติกฎหมาย กฎข้อบังคับหรือการบริหารจัดการของประเทศสมาชิกที่ควบคุมจำนวนหรืออัตราจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการระดับท้องถิ่นหรือระดับชาตินั้นจะต้องไม่นำมาใช้กับประเทศสมาชิกอื่น

2. เมื่อประเทศสมาชิกหนึ่งให้ผลประโยชน์กับแรงงานประเทศอื่นและผลประโยชน์นั้นเป็นผลประโยชน์น้อยที่สุดที่แรงงานของประเทศนั้นจะได้รับ ให้แรงงานจากประเทศสมาชิกอื่นที่ได้รับผลประโยชน์เหล่านั้นถูกนับรวมเป็นแรงงานของประเทศสมาชิกนั้นด้วย ภายใต้ข้อบังคับของคณะมนตรีลงวันที่ 15 ตุลาคม 1963⁴¹

มาตรา 5

พลเมืองของประเทศสมาชิกที่หางานในเขตแดนของประเทศสมาชิกอื่น ควรได้รับการช่วยเหลือประหนึ่งว่าสำนักจัดหางานในประเทศนั้นกำลังหางานให้กับพลเมืองของตน⁴²

มาตรา 6

1. สัญญาและการสรรหาพลเมืองของประเทศสมาชิกเพื่อส่งไปยังประเทศสมาชิกอื่นนั้น จะต้องไม่ขึ้นอยู่กับการผ่านการตรวจร่างกายหรือต้องไม่ผ่านการทดสอบหรือหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่เป็นการเลือกปฏิบัติตามสัญชาติ โดยนำไปเปรียบเทียบกับพลเมืองของประเทศสมาชิกอื่นที่ต้องการทำงานอย่างเดียวกัน

2. อย่างไรก็ตาม หากพลเมืองคนใดได้รับการเสนองานจากนายจ้างในประเทศสมาชิกอื่น พลเมืองคนนั้นอาจต้องผ่านการทดสอบเพื่อความเหมาะสมในอาชีพนั้น เมื่อนายจ้างแสดงความจำนงนี้ขณะทำการเสนองานดังกล่าว⁴³

⁴⁰ Ibid. Art 3.

⁴¹ Ibid. Art 4.

⁴² Ibid. Art 5.

⁴³ Ibid. Art 6.

2. การจ้างงานและการดูแลที่เท่าเทียมกัน

มาตรา 7

1. แรงงานที่เป็นพลเมืองของประเทศสมาชิกหนึ่งจะต้องไม่ได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากพลเมืองของประเทศสมาชิกอื่นๆ ด้วยเหตุผลของสัญชาติที่แตกต่างไปในเรื่องเกี่ยวกับเงื่อนไขและลักษณะการจ้างงานและการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของค่าตอบแทน การเลิกจ้าง การทำให้ตกงาน การรับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม หรือการจ้างงานใหม่

2. แรงงานผู้นั้นควรได้รับผลประโยชน์ทางสังคมและภาษีเช่นเดียวกับแรงงานของประเทศนั้นๆ

3. แรงงานผู้นั้นควรมีสិทธิที่จะเข้าฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาฝีมืออาชีพตามสิทธิและเงื่อนไขเช่นเดียวกับแรงงานของประเทศนั้นๆ

4. ข้อสัญญาหรือข้อตกลงใดๆ ที่เกี่ยวกับความเหมาะสมในการสมัครงาน สภาพการจ้างงาน ค่าตอบแทน และเงื่อนไขอื่นในการทำงานหรือการเลิกจ้าง จะต้องไม่มีและเป็นโมฆะตลอดระยะเวลาที่ถูกกล่เลยหรือมีการกำหนดเงื่อนไขในการเลือกปฏิบัติกับแรงงานที่เป็นพลเมืองของประเทศสมาชิกอื่น⁴⁴

มาตรา 8

แรงงานที่เป็นพลเมืองของประเทศสมาชิกและถูกว่าจ้างในเขตแดนของประเทศสมาชิกอื่นต้องได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับพลเมืองของประเทศสมาชิกนั้นในเรื่องของการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานและการใช้สิทธิจากการเป็นสมาชิกซึ่งรวมถึงการมีสิทธิออกเสียงลงมติใดๆ และมีสิทธิเข้ารับเลือกในตำแหน่งบริหารของสหภาพแรงงาน นอกจากนี้แรงงานผู้นั้นจะต้องมีสิทธิในการสมัครเป็นตัวแทนของกลุ่มแรงงานด้วย อย่างไรก็ตาม ข้อบังคับนี้จะไม่ผลต่อกฎหมายหรือกฎข้อบังคับของประเทศสมาชิกบางประเทศที่ให้สิทธิกับแรงงานจากประเทศสมาชิกอื่นมากกว่าที่ข้อบังคับนี้ให้⁴⁵

มาตรา 9

1. แรงงานที่เป็นพลเมืองของประเทศสมาชิกและถูกว่าจ้างในเขตแดนของประเทศสมาชิกอื่นต้องได้รับสิทธิและประโยชน์ทุกอย่างเช่นเดียวกับพลเมืองของประเทศสมาชิกนั้นในเรื่องของการอยู่อาศัย ซึ่งรวมถึงการมีกรรมสิทธิ์ในบ้านเท่าที่แรงงานผู้นั้นต้องการ

⁴⁴ Ibid. Art 7.

⁴⁵ Ibid. Art 8.

2. แรงงานเหล่านั้นมีสิทธิเช่นเดียวกับคนชาติที่จะได้รับการจดทะเบียนในทะเบียนบ้าน ในท้องถิ่นที่แรงงานผู้นั้นได้รับการจ้างงาน ซึ่งการจดทะเบียนนี้ แรงงานผู้นั้นจะได้รับประโยชน์ และบุริมสิทธิในทรัพย์สิน ถ้าครอบครัวของเขายังคงอาศัยอยู่ในที่ที่มาจากมา พวกเขาควรจะได้รับผลประโยชน์เช่นเดียวกับอาศัยอยู่ในดินแดนดังกล่าวตามข้อสันนิษฐานเดียวกันเสมือนคนในชาตินั้นๆ⁴⁶

3. ครอบครัวของแรงงาน

มาตรา 10

1. บุคคลต่อไปนี้มีสิทธิที่จะพักอาศัยอยู่กับแรงงานซึ่งเป็นพลเมืองของประเทศสมาชิกหนึ่ง และถูกว่าจ้างในอีกประเทศสมาชิกหนึ่งได้โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ

ก. คู่สมรสและบุตรหลานที่มีอายุไม่เกิน 21 ปีบริบูรณ์ รวมทั้งบุคคลที่อยู่ในอุปการะ

ข. ญาติลำดับเหนือขึ้นไปที่อยู่ในความดูแลของแรงงานและคู่สมรส

2. ประเทศสมาชิกจะต้องให้ความสะดวกในการเข้ามาของสมาชิกในครอบครัวที่ไม่ได้เข้ามาตามวรรคแรก ถ้าผู้นั้นได้กล่าวอ้างข้อความดังกล่าวข้างต้น หรือที่เป็นบริวารของเขาในประเทศก่อนที่แรงงานจะเข้ามาทำงานในประเทศนี้

3. เพื่อเป็นไปตามจุดประสงค์ของวรรคแรกและวรรค 2 แรงงานต้องมีบ้านให้กับครอบครัวของเขาซึ่งถือว่าเป็นปกติสำหรับพลเมืองในประเทศที่แรงงานผู้นั้นได้รับการว่าจ้างให้ทำงาน⁴⁷

มาตรา 11

เมื่อพลเมืองของประเทศสมาชิกได้ทำงานในฐานะลูกจ้างหรือประกอบธุรกิจส่วนตัวในประเทศสมาชิกอื่น คู่สมรสหรือบุตรที่อายุไม่เกิน 21 ปีบริบูรณ์หรือบุคคลที่อยู่ในอุปการะของแรงงานผู้นั้นมีสิทธิที่จะทำงานหรือได้รับการจ้างงานในประเทศที่แรงงานนั้นทำงานอยู่ ถึงแม้ว่าบุคคลเหล่านั้นจะไม่ใช่พลเมืองของประเทศสมาชิก⁴⁸

มาตรา 12

บุตรของพลเมืองของประเทศสมาชิกที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานในประเทศสมาชิกอื่น จะต้องได้รับการยอมรับและยอมให้เข้าไปรับการศึกษาจากภาครัฐ การฝึกงานและการฝึกอาชีพ ภายใต้เงื่อนไขเดียวกับเงื่อนไขที่ใช้กับพลเมืองของประเทศสมาชิคนั้น

⁴⁶ Ibid. Art 9.

⁴⁷ Ibid. Art 10.

⁴⁸ Ibid. Art 11.

ประเทศสมาชิกต้องส่งเสริมให้เยาวชนเหล่านั้นได้เข้ารับการศึกษและการฝึกอบรมในหลักสูตรเหล่านั้นภายใต้เงื่อนไขที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้⁴⁹

อย่างไรก็ตาม สำหรับข้อบังคับหรือคำสั่งชั่งน้ำหนักของคณะมนตรีหรือคณะกรรมการแห่งสหภาพยุโรปนั้น ต้องพิจารณาบทบัญญัติในมาตรา 251 ของสนธิสัญญาการสร้างรัฐธรรมนูญแห่งยุโรป (Treaty establishing a Constitution for Europe) ซึ่งกล่าวไว้ว่า “ข้อบังคับนั้น จะมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไป ข้อบังคับจะมีผลผูกมัดเต็มที่และใช้บังคับได้โดยตรงในทุกประเทศสมาชิก ส่วนคำสั่งชั่งน้ำหนักจะมีผลผูกมัดประเทศสมาชิกเพื่อให้เกิดผลที่หวังจะได้รับตามคำสั่งชั่งน้ำหนักนั้น จะระบุมายังประเทศใด แต่จะปล่อยให้เจ้าหน้าที่ของประเทศนั้นเลือกใช้แบบแผนและวิธีการในการนั้นๆ เอง”

3.3 มาตรการทางกฎหมายของประเทศสิงคโปร์เกี่ยวกับการควบคุมแรงงานต่างด้าว⁵⁰

การควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศสิงคโปร์นั้น มีกฎหมายที่สำคัญที่ใช้บังคับควบคุมดังต่อไปนี้

3.3.1 กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ได้แก่ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง (ตอนที่ 133) (Immigration Act (Chapter 133)) โดยมีกฎหมายรองรับที่เรียกว่า ข้อบังคับการเข้าเมือง (Immigration Regulations) ซึ่งในส่วนของ Immigration Act (Chapter 133) นั้น เป็นการควบคุมเกี่ยวกับการเดินทางเข้า-ออกประเทศสิงคโปร์และการทำงานของคนต่างด้าวในระดับฝีมือขึ้นไป ซึ่งมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าว กล่าวคือ ตามกฎหมายฉบับดังกล่าว นอกจากจะได้บัญญัติห้ามบุคคลที่ไม่ใช่พลเมืองของสิงคโปร์เข้าประเทศ หากไม่มีเอกสารการเข้าเมืองที่เรียกว่า Enter Permit ที่กองตรวจคนเข้าเมืองออกให้แล้ว ยังห้ามบุคคลที่ไม่ใช่พลเมืองของสิงคโปร์เข้าประเทศ หากไม่มีใบอนุญาตที่เรียกว่า Pass ด้วย (Immigration Act , Part II Section 6) โดย Pass นี้จะออกให้แก่คนต่างด้าวทุกคนที่ต้องการเข้ามาทำงานในสิงคโปร์

ประเภทของ Pass เป็นไปตาม Immigration Regulations ซึ่งได้กำหนดประเภทของ Pass ไว้ 8 ประเภท คือ

⁴⁹ Ibid. Art 12.

⁵⁰ ชุมพร ปัจจุสานนท์ และคณะ.(2543). ศึกษากฎหมายเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของ คนต่างด้าวในประเทศไทยกับนานาประเทศและแนวทางการพัฒนาในอนาคต (งานวิจัย). หน้า 93-116.

- 1) Employment Pass
- 2) Dependent's Pass
- 3) Visit Pass
- 4) Transit Pass
- 5) Student Pass
- 6) Special Pass
- 7) Landing Pass
- 8) Work Permit Pass

ในอดีต Employment Pass จะอยู่ในส่วนความรับผิดชอบของ Singapore Immigration & Registration (SIR) ซึ่งเป็นหน่วยงานใน Ministry of Home Affairs และให้ Work Permit อยู่ในส่วนความรับผิดชอบของ Ministry of Manpower แต่นับแต่วันที่ 1 กันยายน 1998 เป็นต้นไป สิงคโปร์ได้มีการเปลี่ยนระบบการควบคุมจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวใหม่ โดยให้ Ministry of Manpower เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวแต่เพียงหน่วยเดียว และจัดทำระบบ Pass ที่เกี่ยวกับการทำงานใหม่ โดยกำหนดขึ้นตามระดับการทำงานของคนต่างด้าวระดับเงินเดือน และระดับการศึกษา

ดังนั้น ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในสิงคโปร์ด้วยระบบ Pass นั้น นอกจากเป็นการควบคุมตามระดับของการทำงานแล้ว ยังเป็นการควบคุมตามประเภทของงานด้วย อย่างไรก็ตาม ลักษณะร่วมของการทำงานของคนต่างด้าวในสิงคโปร์ คือ การอิงระบบ Pre Arranged Job ซึ่งหมายถึง การที่นายจ้างและลูกจ้างได้ทำการติดต่อสมัครและตกลงรับทำงาน โดยมีสัญญาการจ้างงานกันแล้ว ซึ่งสัญญาการจ้างงานนี้ถือเป็นเอกสารสำคัญในการแสดงต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตั้งแต่ขั้นตอนของการเข้าเมืองและการออกใบอนุญาตทำงาน ในขณะเดียวกัน ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในสิงคโปร์ ยังควบคุมที่ตัวนายจ้าง กล่าวคือ ผู้ที่ประสงค์จะจ้างงานคนต่างด้าวไม่สามารถทำการจ้างงานคนต่างด้าวได้ทุกคน เพราะ Immigration Regulations จะอนุญาตให้เฉพาะนายจ้างที่ได้สถานภาพ sponsorship เท่านั้นที่ทำการว่าจ้างคนต่างด้าวได้ ซึ่งการได้สถานภาพ sponsorship นั้นต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด คือ ต้องเป็นบริษัทที่มีความมั่นคงแล้ว (well - established) เท่านั้น โดยต้องแสดงความรับผิดชอบต่อการทำงานคนต่างด้าว ทั้งในแง่ของการพำนักอยู่ในสิงคโปร์และการเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมของคนต่างด้าว หรือในแง่ของการวางเงินมัดจำ (Security Deposit) เป็นจำนวนเงินตามที่กฎหมายกำหนด

ในส่วนกระบวนการขอใบอนุญาตสำหรับ Employment Pass หรือ P Pass, Q Pass นั้น ตามกฎหมายสิงคโปร์ คนต่างด้าวนั้นจะต้องผ่านกระบวนการหางาน เจริญตกลงเกี่ยวกับลักษณะ

การทำงานและเงื่อนไขในการทำงานและได้รับการเสนองานจากนายจ้าง ซึ่งเมื่อคนต่างด้าวยอมรับข้อเสนอการจ้างงานของนายจ้างแล้ว ก็สามารถเข้าสู่ขั้นตอนของการขอ Pass เพื่อการทำงานได้ ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญ เนื่องจากกฎหมายสิงคโปร์กำหนดให้คนต่างด้าวต้องได้รับ Pass เพื่อการทำงานก่อน จึงจะสามารถทำงานในสิงคโปร์ได้

ในการเข้าสู่กระบวนการขอ Employment Pass หรือ P Pass, Q Pass ในระบบใหม่เพื่อการทำงานในสิงคโปร์นั้น มีขั้นตอนสำคัญที่อาจกล่าวได้ 7 ขั้นตอน คือ

- ขั้นตอนที่ 1 การได้รับการเสนอจ้างงาน

กฎหมายสิงคโปร์กำหนดให้ต้องมีผู้สนับสนุนที่เป็นบุคคลท้องถิ่น (local sponsor) ซึ่งในทางปฏิบัติโดยทั่วไป ได้แก่ บริษัทที่ต้องการจ้างงานคนต่างด้าวนั้น

- ขั้นตอนที่ 2 การขอใบสมัคร

หมายถึง Form 8 จำนวน 2 ฉบับ และ acknowledgement card จาก Employment Pass Department , Ministry of Manpower

- ขั้นตอนที่ 3 การส่งใบสมัคร

หมายถึง การส่งใบสมัครผ่านผู้สนับสนุนท้องถิ่น โดยการกรอกรายละเอียดลงใน Form 8 ทั้ง 2 ฉบับ ซึ่งต้องกรอกทั้งตัวคนต่างด้าวที่ต้องการสมัครและผู้ว่าจ้าง ในทางปฏิบัติหมายถึงตัวแทนที่ได้รับมอบอำนาจจากบริษัทที่ต้องการว่าจ้างหรือสนับสนุนการเข้ามาทำงานพร้อมประทับตราของบริษัทนั้น ทั้งนี้ต้องกรอกรายละเอียดใน acknowledgement card ด้วยเพื่อแนบไปพร้อมกับ Form 8 ทั้ง 2 ฉบับนั้น โดยอาจส่งทางไปรษณีย์ หรือให้ตัวแทนที่ได้รับมอบอำนาจ ไปยื่นที่ Employment Pass Department , Ministry of Manpower ก็ได้

- ขั้นตอนที่ 4 รวบรวมเอกสารแนบอื่นๆ ที่จำเป็น

เอกสารแนบอื่นๆ ที่จำเป็นนั้น อาจแตกต่างกันไปสำหรับผู้สมัครแต่ละรายขึ้นอยู่กับสถานภาพของผู้สมัครแต่ละราย ทั้งนี้ เอกสารแนบที่จำเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่

- หลักฐานการศึกษาของคนต่างด้าว (ผู้สมัคร) 1 ฉบับ
- ใบรับรองจากนายจ้างคนก่อน 1 ฉบับ
- ภาพถ่ายขนาดทำพาสปอร์ต 2 ใบ (ถ่ายไม่เกิน 3 เดือน)
- สำเนาทะเบียนสมรส 1 ฉบับ (กรณีที่มีสมรสแล้ว)
- หลักฐานการศึกษาของกลุ่มสมรส หากกลุ่มสมรสนั้นเป็นพลเมืองของสิงคโปร์

หรือเป็นผู้ได้รับสถานภาพเป็นผู้มีถิ่นพำนักถาวรในสิงคโปร์ หรือกำลังทำงานอยู่ในสิงคโปร์

- ในกรณีที่คนต่างด้าว (ผู้สมัคร) ต้องการประกอบวิชาชีพ ต้องแนบหนังสือรับรองการสนับสนุนการทำงาน (sponsorship letter) จากบริษัทท้องถิ่น ซึ่งตามกฎหมายสิงคโปร์

นั้นกำหนดให้ต้องเป็นบริษัทที่มีความมั่นคงแล้ว (well - established) เท่านั้น โดยในหนังสือรับรองฉบับดังกล่าวต้องระบุความรับผิดชอบต่อการพำนักอยู่ในสิงคโปร์ตลอดจนการเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมของคนต่างด้าว (ผู้สมัคร) หรือมิฉะนั้นต้องมีการวางมัดจำ (Security Deposit) เป็นจำนวนเงิน 3,000 ดอลลาร์สิงคโปร์⁵¹ ต่อคนต่างด้าว (ผู้สมัคร) แต่ละรายในรูปของหนังสือค้ำประกันของธนาคาร (Banker's Guarantee)

- ในกรณีที่คนต่างด้าว (ผู้สมัคร) เป็นตัวแทนภูมิภาคของบริษัท (regional representative) ต้องมีเอกสารเพิ่มเติมต่อไปนี้ คือ

- จดหมายจาก Trade Development Board ระบุคำอนุมัติให้จัดตั้งสำนักงานตัวแทน (Representative Office)

- จดหมายจากสำนักงานใหญ่ของสำนักงานตัวแทน (Representative's Office Headquarters) ระบุวัตถุประสงค์ของการสมัคร ระยะเวลาที่ผู้สมัครได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้สมัครในสำนักงานที่สิงคโปร์ และความรับผิดชอบของสำนักงานใหญ่ต่อการพำนักอยู่ในสิงคโปร์ตลอดจนการเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมของคนต่างด้าว (ผู้สมัคร) นั้น

- ขั้นตอนที่ 5 การส่งใบสมัคร

หมายถึงการส่ง Form 8 ทั้ง 2 ฉบับ พร้อม acknowledgement card และเอกสารแนบทั้งหมดไปยัง Employment Pass Department , Ministry of Manpower หรืออาจส่งใบสมัครผ่านผู้รับใบสมัครที่เรียกว่า Deposit Box ที่ Information Counter ซึ่งตั้งอยู่ที่ชั้น 1 ของตึก SIR Building ซึ่งเป็นที่ทำการของ Singapore Immigration & Registration

- ขั้นตอนที่ 6 การรับทราบผลการสมัคร

ทั้งคนต่างด้าว (ผู้สมัคร) และบริษัทที่สนับสนุนการสมัครจะได้รับการแจ้งผลของการสมัครภายใน 2 สัปดาห์หลังการสมัคร ซึ่งหากไม่ได้รับผลภายในระยะเวลาดังกล่าวสามารถโทรศัพท์ติดต่อสอบถามได้ที่ Employment Pass Department โทร : (65) 297-5443

- ขั้นตอนที่ 7 การจัดการที่จำเป็น

เมื่อ Employment Pass หรือ P Pass, Q Pass ในระบบใหม่นั้น ได้รับอนุมัติให้ออกแก่คนต่างด้าวแล้ว คนงานต่างด้าวหรือนายจ้างหรือผู้ที่นายจ้างมอบอำนาจให้ดำเนินการแทนสามารถมารับใบอนุญาตทำงานนั้นได้ภายในระยะเวลา 6 เดือน นับแต่วันอนุมัติ โดยต้องชำระ

⁵¹ อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2548, 1 ดอลลาร์สิงคโปร์ เท่ากับ 23.78 บาท

ค่าธรรมเนียมเป็นเงิน 30 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อปี สำหรับ Employment Pass แต่ละใบตลอดเวลาที่ Employment Pass นั้นมีอายุใช้งานได้ ซึ่งโดยทั่วไป Employment Pass มีอายุ 2 – 5 ปี และสามารถต่ออายุได้ถึง 3 ปีในการต่ออายุแต่ละครั้ง นอกจากนี้หากต้องขอวีซ่าด้วย ก็ต้องชำระค่าธรรมเนียมสำหรับวีซ่าเป็นเงิน 20 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อฉบับ ทั้งนี้หากไม่มีการมารับภายในระยะเวลาที่กำหนด ถือว่าใบอนุญาตดังกล่าวได้รับการยกเลิก (Void)

สำหรับการออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าวในส่วนของการทำงานระดับทักษะฝีมือระดับวิชาชีพและบริหารจัดการนั้น อยู่ในความรับผิดชอบของ Employment Pass Department ใน Ministry of Manpower โดยเกณฑ์การพิจารณานั้นแยกตามประเภทของ Pass ว่าเป็น P Pass หรือ Q Pass โดย P Pass นั้น ออกให้กับคนต่างด้าวที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีคุณสมบัติเหมาะสมในทางวิชาชีพ การบริหารจัดการ ผู้ประกอบการ ผู้ลงทุน ซึ่งมีอัตราเงินเดือนขั้นพื้นฐานตั้งแต่ 3,500 ดอลลาร์สิงคโปร์ขึ้นไป ในขณะที่ Q Pass นั้นออกให้สำหรับคนต่างด้าวระดับฝีมือและมีความชำนาญเฉพาะด้านที่เป็นที่ต้องการในระดับเศรษฐกิจและระดับการพัฒนาของสิงคโปร์ โดยมีอัตราเงินเดือนขั้นพื้นฐานมากกว่า 2,000 ดอลลาร์สิงคโปร์

การรับใบอนุญาตทำงานนั้น อาจเป็นพนักงานต่างด้าวรับเอง หรือนายจ้างหรือบุคคลที่นายจ้างมอบอำนาจให้เป็นตัวแทนในการรับใบอนุญาตในนามของพนักงานต่างด้าวก็ได้

โดยทั่วไปอายุใบอนุญาตของ P Pass และ Q Pass มีอายุ 2 – 5 ปี และสามารถต่ออายุได้ถึง 3 ปีในการต่ออายุแต่ละครั้ง โดยอาศัยแบบฟอร์มซึ่งต้องยื่นประมาณ 2 เดือนก่อนที่ใบอนุญาตทำงานที่มีอยู่หมดอายุลง พร้อมแนบเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักฐานการศึกษาของคนต่างด้าว และหนังสือรับรองการทำงานในอดีต ในกรณีที่ไม่ได้ยื่นต่อเจ้าหน้าที่ในการสมัครครั้งก่อนนั้น ทั้งนี้การพิจารณาจะต้องพิจารณาเป็นรายๆ ไป โดยใช้ระยะเวลาประมาณ 2 สัปดาห์

นอกจากนี้ใบอนุญาตทำงานประเภท P Pass และ Q Pass กฎหมายกำหนดให้ผู้ถือใบอนุญาตทำงานและนายจ้างของคนต่างด้าวต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ในใบอนุญาตทั้งหมด การใช้ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวนั้น จะใช้ได้เฉพาะตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงานที่คนต่างด้าวแต่ละคนได้รับ เว้นแต่ Controller of Employment จะระงับหรือยกเลิกตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวนั้นใช้ได้เฉพาะกับคนต่างด้าวที่ได้รับเท่านั้นและไม่สามารถโอนได้ โดยคนต่างด้าวแต่ละคนต้องเก็บใบอนุญาตการทำงานของตนไว้กับตัวและพร้อมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ (Employment Inspector) ตรวจสอบได้ตลอดเวลา

ในกรณีที่มีการเปลี่ยนนายจ้าง สำหรับผู้ถือ P Pass และ Q Pass ต้องยื่นใบสมัครขอ P Pass และ Q Pass ใหม่ ซึ่งการพิจารณาอนุมัติจะพิจารณาเป็นกรณีไป ทั้งนี้การยื่นขอใบอนุญาตทำงานใหม่ในกรณีที่เปลี่ยนนายจ้างจะกระทำได้อีกเมื่อผู้สมัครได้ทำการยกเลิกใบอนุญาตทำงานฉบับเดิมแล้วเท่านั้น สำหรับการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานโดยไม่ได้เปลี่ยนนายจ้างนั้น ต้องมีหนังสือจากนายจ้างแจ้งต่อ Employment Pass Department เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวโดยระบุรายละเอียดของงานใหม่ด้วย นอกจากนี้ในกรณีที่ต้องย้ายไปทำงานในบริษัทลูก บริษัทผู้จ้างงานต้องทำหนังสือร้องขอการโอนย้ายคนต่างด้าวนั้นต่อ Employment Pass Department โดยแนบพาสปอร์ตและเอกสารที่เรียกว่า RO CAB Information Printout สำหรับบริษัทลูกไปพร้อมหนังสือด้วย ซึ่งทางการจะพิจารณาเป็นรายๆ ไป

เมื่อใบอนุญาตทำงานหมดอายุลง ในกรณีของผู้ถือ P Pass และ Q Pass นั้น กฎหมายกำหนดให้ต้องทำการยกเลิกใบอนุญาตทำงานเมื่อการจ้างงานยุติลง และส่งผลให้คนต่างด้าวนั้นต้องเดินทางออกนอกประเทศ มิฉะนั้นจะต้องมีสถานภาพของการอาศัยอยู่ในสิงคโปร์อย่างผิดกฎหมาย เว้นแต่คนต่างด้าวนั้นได้รับสิทธิให้อาศัยอยู่ต่อได้ตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง (Immigration Act) หรือระเบียบว่าด้วยการเข้าเมือง (Immigration Regulations)

ในการยกเลิกใบอนุญาตทำงานเมื่อหมดอายุแล้วนั้น ตัวคนต่างด้าวงเอง หรือนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างที่ได้รับมอบอำนาจสามารถทำการขอยกเลิกใบอนุญาตทำงานนั้นได้ที่ Employment Pass Department โดยต้องนำเอกสารดังต่อไปนี้ไปด้วย คือ หนังสือจากนายจ้างร้องขอให้ทำการยกเลิกใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว , เอกสารการเดินทางที่ถูกต้อง และ Disembarkation / Embarkation card (green card) , Disembarkation / Embarkation card Form (IMM 27) ที่กรอกรายละเอียดเรียบร้อยแล้ว

การจ้างงานคนต่างด้าวในระดับที่ได้รับ P Pass และ Q Pass อยู่ภายใต้ Immigration Regulations ซึ่งไม่มีบทบัญญัติให้นายจ้างต้องเสียภาษีการจ้างงาน (Levy) ดังเช่นกรณีของ R Pass แต่ผู้ถือใบอนุญาตทำงานยังคงต้องเสียภาษีรายได้ (Income Tax) ให้แก่ทางการ เว้นแต่หากการจ้างงานนั้นเป็นเพียงระยะสั้น (ไม่เกิน 60 วัน) หรืออยู่ภายใต้ Avoidance of Double Taxation Agreement ระหว่างสิงคโปร์กับประเทศต้นทางของคนต่างด้าวนั้น หรือเป็นผู้ที่ได้รับสถานภาพให้เป็นผู้มีถิ่นที่อยู่ในสิงคโปร์ คนต่างด้าวนั้นย่อมได้รับการยกเว้นเสียภาษีรายได้ตามกฎหมายสิงคโปร์ ทั้งนี้หากคนต่างด้าวนั้นมีระยะเวลาการจ้างงานตั้งแต่ 60 วัน แต่ไม่เกิน 183 วัน จะเสียภาษีรายได้ในอัตราร้อยละ 15 หรืออาจเท่ากับอัตราที่พลเมืองของสิงคโปร์ต้องเสียภาษีรายได้ คือระหว่างร้อยละ 2 – 28 แล้วแต่อัตราใดสูงกว่า

3.3.2 กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ได้แก่ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ตอนที่ 91 เอ) (Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A)) สำหรับกฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นในปี 1990 และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม 1991 โดยเป็นกฎหมายที่ควบคุมนายจ้างและการทำงานของคนต่างด้าวในระดับที่เรียกว่า “คนงานต่างด้าว” (Foreign Workers) โดยเฉพาะเท่านั้น ซึ่ง Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A) Section 2 ให้คำจำกัดความว่า หมายถึง บุคคลใดๆ ก็ตามที่ไม่ใช่พลเมืองของสิงคโปร์ ซึ่งแสวงหาการทำงานทำกับนายจ้าง หรือได้รับการเสนอจ้างงานจากนายจ้าง ด้วยเงินเดือนไม่เกิน 1,500 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือในอัตราอื่นๆ ซึ่ง Ministry of Manpower อาจกำหนดเป็นครั้งคราว และประกาศไว้ในราชกิจจานุเบกษา (Gazette) ซึ่งเมื่อพิจารณาประกอบกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาออก Pass ข้างต้น จะเห็นได้ว่า Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A) เป็นกฎหมายที่เป็นเครื่องมือเพิ่มเติมในการควบคุมการจ้างงานของคนงานต่างด้าวในระดับกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือโดยเฉพาะ โดยสาระสำคัญของการควบคุมนั้น เน้นที่การควบคุมทั้งนายจ้างและคนงานต่างด้าว

อนึ่ง นับตั้งแต่วันที่ 3 พฤษภาคม 1999 เป็นต้นไป Ministry of Manpower ได้ออกใบอนุญาตทำงานแก่คนงานต่างด้าวในรูปแบบใหม่ ซึ่งสามารถเป็นได้ทั้งใบอนุญาตทำงาน Immigration Disembarkation / Embarkation card และ Visit Pass ในบัตรใบเดียวกัน เพื่อให้สามารถควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวและการพักอาศัยอยู่ในประเทศสิงคโปร์ของคนต่างด้าวตลอดจนความปลอดภัยได้เข้มแข็งยิ่งขึ้น โดยในใบอนุญาตทำงานนั้นจะปรากฏทั้งภาพถ่ายและลายพิมพ์นิ้วมือของคนงานต่างด้าวด้วย

ทั้งนี้ใน Section 5 ของ Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A) ได้บัญญัติอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการห้ามการจ้างงานคนงานต่างด้าวซึ่งปราศจาก Work Permit (หรือ R1,R2 Pass ในระบบใหม่) ดังนี้ คือ

(1) ห้ามบุคคลใดๆ ทำการว่าจ้างคนงานต่างด้าว เว้นแต่คนงานต่างด้าวนั้นได้รับ Work Permit (หรือ R1 , R2 Pass ในระบบใหม่) ที่ถูกต้อง ซึ่งอนุญาตให้คนงานต่างด้าวนั้นทำงานให้กับนายจ้างผู้นั้น

(2) ห้ามคนงานต่างด้าวทำงานให้แก่นายจ้างโดยปราศจาก Work Permit (หรือ R1 , R2 Pass ในระบบใหม่) ที่ถูกต้อง

(3) ห้ามบุคคลใดทำการว่าจ้างคนงานต่างด้าวในลักษณะที่นอกเหนือไปจากที่ระบุเป็นเงื่อนไขไว้ใน Work Permit Pass (หรือ R1 , R2 Pass ในระบบใหม่)

อย่างไรก็ตามยังมีบทบัญญัติควบคุมผู้ครอบครองสถานที่ทำงานด้วย โดย Section 6A ได้กำหนดห้ามผู้ครอบครองสถานที่ทำงานซึ่งควบคุมการเข้าไปในสถานที่ทำงานทำการอนุญาตให้คนต่างด้าวที่ไม่มี Work Permit เข้าไปในสถานที่ทำงานนั้นหรืออยู่ในสถานที่ทำงานนั้น

นอกจากการควบคุมการจ้างงานและการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งเป็นเรื่องที่อยู่ภายใต้สัญญาการจ้างงาน (contract of service) แล้ว Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A) ยังควบคุมเกี่ยวกับการประกอบอาชีพส่วนตัวซึ่งไม่มีสัญญาการจ้างงานด้วย ดังปรากฏในบทบัญญัติของ Employment of Foreign Workers Act , Section 10 ที่ว่า Ministry of Manpower อาจกำหนดห้ามบุคคลใดซึ่งไม่ใช่พลเมืองของสิงคโปร์และไม่ได้รับการทำงานภายใต้สัญญาการจ้างงาน (contract of service) จากการประกอบการค้า ทำอาชีพหรือกิจกรรมใดๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ โดยประกาศไว้ในราชกิจจานุเบกษา เว้นแต่ผู้นั้นได้รับใบอนุญาตทำงานเพื่อการทำงานดังกล่าว

นอกจาก Employment Pass และ Work Permit Pass (หรือ P Pass, Q Pass และ R Pass ในระบบใหม่) แล้ว ยังมี Professional Visit Pass ด้วย ซึ่งเป็นใบอนุญาตทำงานเฉพาะสำหรับคนต่างด้าวที่ได้รับมอบหมายงานในระดับวิชาชีพระยะสั้นในสิงคโปร์ต่อไปนี้ คือ

- 1) เพื่อดำเนินหรือเข้าร่วมในการประชุม (conference , seminars , workshops) หรือการประชุมทางเชื้อชาติ ศาสนา กิจกรรมเฉพาะ หรือที่มีลักษณะในทางการเมือง
- 2) เป็นนักหนังสือพิมพ์หรือผู้สื่อข่าว หรืออยู่ในคณะทำงานของผู้สื่อข่าว เพื่อทำการรายงานข่าวหรือเขียนเรื่องราวในสิงคโปร์
- 3) เป็นผู้ทำงานทางศาสนา (religious worker) เพื่อกล่าวปาฐกถาในทางศาสนาหรือที่เกี่ยวข้องกับศาสนา
- 4) เป็นศิลปินที่จะมาแสดงในไนท์คลับ สถานบันเทิงต่างๆ

โดยมีองค์กรทางด้านวิชาชีพเป็นอีกกลไกหนึ่งในการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว เนื่องจากการประกอบวิชาชีพบางวิชาชีพในสิงคโปร์เป็นเรื่องที่ถูกควบคุมโดยกฎหมาย กล่าวคือ คนต่างด้าวที่ประสงค์จะประกอบวิชาชีพในสิงคโปร์ จำเป็นต้องติดต่อและจดทะเบียนกับองค์กรที่กำกับดูแลวิชาชีพบางวิชาชีพนั้นๆ โดยเฉพาะด้วย ซึ่งอาจมีกฎระเบียบเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือประสบการณ์ ตลอดจนข้อกำหนดในเรื่องการจดทะเบียนที่แตกต่างกันออกไป

ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในสิงคโปร์ มิได้มีลักษณะของการกำหนดประเภทงานว่า งานใดอนุญาตให้คนต่างด้าวทำได้หรืองานใดที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำ ไม่ว่าจะเป็นคนต่างด้าวในระดับงานหรือทักษะฝีมือระดับใด แต่โดยลักษณะการควบคุมของสิงคโปร์ นั้นให้อยู่ในดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจในกระทรวง Ministry of Manpower เป็นสำคัญ

สำหรับกระบวนการขอใบสมัครสำหรับ Work Permit Pass หรือ R Pass ตามกฎหมายสิงคโปร์นั้น ตาม Employment of Foreign Workers Act, Section 7 บัญญัติให้การขอใบอนุญาตการทำงานประเภท Work Permit Pass (หรือ R1 Pass และ R2 Pass ในระบบใหม่) ของคนงานต่างด้าว นั้น ต้องยื่นต่อ Controller of Work Permit

ทั้งนี้การสมัครขอใบอนุญาตทำงานประเภทนี้ สามารถกระทำผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่เรียกว่า LABOURNET ใน website ของ Ministry of Manpower โดยบริษัทหรือ employment agencies ที่อยู่ในระบบเครือข่ายทางอิเล็กทรอนิกส์เชื่อมโยงกับ Ministry of Manpower สามารถส่งใบสมัครผ่านระบบที่เรียกว่า EASY (Electronic Application System) ของ LABOURNET หรือทางไปรษณีย์ หรือทาง Quick Deposit Box โดยนับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 1998 เป็นต้นไป ไม่สามารถยื่นใบสมัครด้วยตนเองที่กระทรวงฯ ได้อีกต่อไป ซึ่งมีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ คือ

- ขั้นตอนที่ 1 การได้รับการเสนอจ้างงาน
- ขั้นตอนที่ 2 การขอและกรอกใบสมัคร

เป็นการกระทำโดยนายจ้าง หรือ employment agencies ซึ่งจะต้องได้รับรหัสเลขหมายสำหรับการสมัครที่เรียกว่า application account และ password เป็นของตนเองก่อน ตามแบบฟอร์มที่สามารถกรอกได้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์

- ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบสุขภาพ

คนงานต่างด้าวต้องผ่านการตรวจสอบสุขภาพและได้รับเอกสารรับรองการตรวจสอบสุขภาพจากแพทย์ซึ่งจดทะเบียนตามกฎหมายสิงคโปร์

- ขั้นตอนที่ 4 การส่งใบสมัคร

หมายถึงการส่งใบสมัครพร้อมเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไปยัง Work Permit Department , Ministry of Manpower เพื่อรับรองเอกสาร ซึ่งเมื่อได้รับการรับรองแล้วคนงานต่างด้าวจะได้รับ notification letter สำหรับรายงานตัวต่อ Work Permit Services Center (WPSC)

กระบวนการขอใบสมัครสำหรับ Professional Visit Pass มีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ คือ

- ขั้นตอนที่ 1 การได้รับการเสนอจ้างงานหรือการสนับสนุนจากผู้สนับสนุนท้องถิ่น

กฎหมายสิงคโปร์กำหนดให้ต้องมีผู้สนับสนุนท้องถิ่น ดังนั้นการมาทำงานในสิงคโปร์จะต้องได้รับการเสนองานหรือการสนับสนุนจากผู้สนับสนุนท้องถิ่นก่อนซึ่งกฎหมายสิงคโปร์

กำหนดให้ต้องเป็นองค์กรที่จดทะเบียนตามกฎหมายสิงคโปร์เท่านั้น ทั้งนี้ในกรณีของศิลปิน (performing artists) ผู้สนับสนุนท้องถิ่น หมายถึง นายจ้าง

- ขั้นตอนที่ 2 การขอและการกรอกใบสมัคร

หมายถึง Form 14 โดยขอได้จาก Information/Queue Ticket Counter, SIR Building

- ขั้นตอนที่ 3 การส่งใบสมัคร

หมายถึง การส่งใบสมัครผ่านผู้สนับสนุนท้องถิ่น โดยการส่ง Form 14 ที่กรอกรายละเอียดแล้วไปยัง Visitor Service Center, SIR Building หรือส่งผ่านตู้รับใบสมัคร (Deposit Box) ที่ SIR Building หรือส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (On-line)

- ขั้นตอนที่ 4 การทราบผลการสมัคร

การพิจารณาใช้เวลา 4 สัปดาห์ ซึ่งหลังจากที่การสมัครขอรับ Professional Visit Pass ได้รับการอนุมัติแล้ว ผู้สมัครและผู้สนับสนุนท้องถิ่นจะได้รับการแจ้งผลการสมัครทางไปรษณีย์ หรืออาจสอบถามได้ทางโทรศัพท์ที่ (65) 391-6100

- ขั้นตอนที่ 5 การจัดการที่จำเป็น (การชำระค่าธรรมเนียม)

หลังจากที่การรับสมัครขอรับ Professional Visit Pass ได้รับการอนุมัติแล้ว ผู้สมัครต้องชำระค่าธรรมเนียม ซึ่งมีอัตราต่างกันออกไปแล้วแต่ระยะเวลาของใบอนุญาต กล่าวคือ ถ้าระยะเวลาของใบอนุญาตทำงานน้อยกว่า 3 เดือน ต้องเสียค่าธรรมเนียม 50 ดอลลาร์สิงคโปร์ แต่ถ้าระยะเวลาของใบอนุญาตทำงาน 3 เดือน ต้องเสียค่าธรรมเนียม 100 ดอลลาร์สิงคโปร์ นอกจากนี้ในกรณีศิลปิน (performing artists) ต้องมี security bond และเงินวางมัดจำ จำนวน 3,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ ในรูปของ Cashier's Order สำหรับผู้สมัครแต่ละราย ทั้งนี้รายละเอียดของการสมัครย่อมแตกต่างกันไปตามประเภทของงาน

สำหรับการออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าว นั้น เป็นอำนาจของ Ministry of Manpower แต่ต้องแยกพิจารณาว่าเป็นการทำงานในระดับใด กล่าวคือ การทำงานในระดับกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือ นั้นอยู่ในความรับผิดชอบของ Work Permit Pass Department ใน Ministry of Manpower โดยเกณฑ์การพิจารณาในส่วนของ R Pass นั้นจะออกให้แก่คนงานต่างด้าวระดับกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือที่มีอัตราเงินเดือนขั้นพื้นฐานเท่ากับหรือน้อยกว่า 2,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ ประกอบกับเกณฑ์ทั่วไป (General Criteria) ซึ่งเน้นถึงเหตุผลของการจ้างงานและเป็นงานที่ท้องถิ่นขาดแคลนอย่างแท้จริง นอกจากนี้งานวิชาชีพบางอย่างยังมีเกณฑ์เพิ่มเติมเกณฑ์ทั่วไปด้วย เช่น ด้านบัญชี ด้านกฎหมาย เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการจดทะเบียนการประกอบวิชาชีพ ซึ่งวิชาชีพ แต่ละประเภทมีกฎหมายรองรับและกำหนดเงื่อนไขแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้การออกใบอนุญาตทำงานระดับคนงานต่างด้าวไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ นั้น เมื่อ Controller

of Work Permit ได้รับใบสมัครขอใบอนุญาตทำงานสำหรับคนงานต่างด้าวแล้ว ก็จะทำการพิจารณาใบสมัครและอาจออกใบอนุญาตทำงานประเภทดังกล่าวในนามของคนงานต่างด้าวนั้นโดยระบุเงื่อนไขหรือไม่ก็ได้ หรือจะปฏิเสธการออกใบอนุญาตการทำงานนั้นก็ได้ ตามที่ Employment of Foreign Workers Act, Section 7 (2) บัญญัติไว้ ทั้งนี้ Controller of Work Permit อาจทำการเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือเพิกถอนเงื่อนไขของใบอนุญาตนั้น หรือเพิ่มเติมเงื่อนไขใหม่ได้ตลอดเวลา อีกทั้งยังอาจเปลี่ยนแปลง ระบุใช้ชั่วคราว หรือยกเลิกใบอนุญาตทำงานนั้นก็ได้

Ministry of Manpower จะแจ้งผลการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าวและนายจ้างรับทราบ โดยมีระยะเวลาที่แตกต่างกันไปแล้วแต่ช่องทางของการยื่นใบสมัครดังนี้

- ยื่นใบสมัครทาง LABOURNET (EASY) จะแจ้งผลการสมัครในวันทำการถัดไป
- ยื่นใบสมัครทาง Internet จะแจ้งผลการสมัครใน 3 วันทำการ
- ยื่นใบสมัครทาง Deposit Box / ไปรษณีย์ จะแจ้งผลการสมัครใน 7 วันทำการ

อนึ่ง ใบอนุญาตทำงานสำหรับคนต่างด้าวนั้น จะออกให้หลังจากที่คนงานต่างด้าวได้ไปทำการจดทะเบียนคนงานต่างด้าวที่ Work Permit Services Center แล้ว 7 วัน โดยในการจดทะเบียนนั้นคนงานต่างด้าวต้องมีเอกสารต่อไปนี้ คือ notification letter จาก Work Permit Department, ภาพถ่าย 2 ใบ และพาสปอร์ต ซึ่งคนงานต่างด้าวจะต้องพิมพ์ลายนิ้วมือลงใน R Pass ด้วย ทั้งนี้ notification letter ถือว่าเป็นเพียงใบอนุญาตทำงานชั่วคราวเท่านั้น ในขณะที่ R Pass คือใบอนุญาตทำงานที่แท้จริง

การรับใบอนุญาตทำงานนั้น อาจเป็นคนงานต่างด้าวรับเอง หรือนายจ้างหรือบุคคลที่นายจ้างมอบอำนาจให้เป็นตัวแทนในการรับใบอนุญาตในนามของคนงานต่างด้าวก็ได้ ซึ่งกรณีใบอนุญาต R Pass นั้น มีอายุ 2 ปี เมื่อหมดอายุแล้ว ต้องทำการยกเลิกใบอนุญาตนั้นเสมอ โดยนายจ้างหรือตัวแทนที่ได้รับมอบอำนาจเป็นผู้ดำเนินการขอยกเลิกพร้อมแนบเอกสารต่อไปนี้ คือ พาสปอร์ตของคนงานต่างด้าว, ใบอนุญาตทำงานของคนงานต่างด้าว, หนังสือจากนายจ้างที่ร้องขอให้ทำการยกเลิกใบอนุญาตทำงานของคนงานต่างด้าว, ตัวเดินทางที่ได้รับการยืนยันแล้วสำหรับการเดินทางออกนอกประเทศสิงคโปร์ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ยกเลิกใบอนุญาตทำงานแก่คนงานต่างด้าว และหนังสือมอบอำนาจจากนายจ้างในกรณีที่ส่งตัวแทนมาดำเนินการยกเลิก ซึ่งระบุชื่อตัวแทน ใบทะเบียนการทำงานหรือพาสปอร์ตของตัวแทนนั้น พร้อมตราประทับของบริษัท

สำหรับ Professional Visit Pass นั้น อายุใบอนุญาตจะแตกต่างกันไปตามประเภทของงาน เช่น ผู้กล่าวปาฐกถา ผู้บรรยาย ผู้แสดงสินค้า นักหนังสือพิมพ์ นั้น ใบอนุญาตมีอายุสูงสุด 1 เดือน ส่วนศิลปิน (performing artists) อาจได้รับใบอนุญาตทำงานอายุสูงสุด 3 เดือน หากผู้ถือ

Professional Visit Pass นั้น ทำงานเสร็จก่อนใบอนุญาตหมดอายุ คนต่างด้าวนั้นต้องนำใบอนุญาตส่งคืนทางการภายใน 7 วัน นับแต่วันสิ้นสุดการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อทำการยกเลิกใบอนุญาตนั้น โดยต้องมีเอกสารต่างๆ ประกอบด้วย ดังนี้ คือ หนังสือจากผู้นับสนุนท้องถิ่น แสดงความต้องการให้ทางการยกเลิกใบอนุญาตทำงานนั้น , เอกสารการเดินทางของคนต่างด้าว และ D/E Card (green card) ถ้ามี และ Form IMM 27 ที่ได้กรอกรายละเอียดและลงนามแล้ว ทั้งนี้ ในกรณีของศิลปิน (performing artists) ไม่จำเป็นต้องนำส่งใบอนุญาตทำงานคืนทางการ

ส่วนการต่ออายุใบอนุญาตกรณีของ R Pass นั้น จะกระทำได้เฉพาะทางการให้สิทธิในการต่ออายุใบอนุญาตได้เท่านั้น โดยทางการจะส่งใบแจ้งการต่ออายุใบอนุญาตการทำงาน (renewal notice) ไปยังนายจ้างหรือบริษัทที่ทำการว่าจ้างอย่างน้อย 5 วัน ก่อนวันที่ใบอนุญาตทำงานนั้นหมดอายุ และต้องเป็นไปตามข้อกำหนดที่ทางการสิงคโปร์ได้วางไว้ โดยข้อกำหนดนั้นจะปรากฏอยู่ด้านหลังของ Renewal Notice ที่ Work Permit Department ส่งให้นายจ้างอย่างน้อย 5 วัน ก่อนที่ใบอนุญาตทำงานนั้นหมดอายุ ในการต่ออายุใบอนุญาตทำงานสำหรับคนต่างด้าวนั้นสามารถกระทำได้ภายใน 7 วันก่อนวันที่ใบอนุญาตหมดอายุ ทั้งนี้ นายจ้างสามารถยื่นขอต่ออายุใบอนุญาตการทำงานของคนงานต่างด้าวได้ก่อนกำหนดหรือแม้แต่หลังกำหนดก็ได้ ซึ่งหากเป็นกรณีดังกล่าว นายจ้างต้องมีหนังสือร้องขอพร้อมระบุเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงวันทำการต่ออายุใบอนุญาตการทำงานของคนงานต่างด้าวพร้อมกับการเสนอกำหนดเวลาที่ต้องการต่ออายุใบอนุญาตนั้นต่อทางการด้วย

ทั้งนี้กฎหมายสิงคโปร์กำหนดให้นายจ้างต้องไปยื่นเอกสารต่างๆ เพื่อให้ Work Permit Department ทำการรับรองเอกสารก่อน โดยที่คนงานต่างด้าวไม่ต้องไปปรากฏตัวด้วยก็ได้ ซึ่งเอกสารที่นายจ้างต้องเตรียมเพื่อให้ Work Permit Department ทำการรับรองนั้น ได้แก่ แบบฟอร์มการขอต่ออายุใบอนุญาตการทำงานของคนงานต่างด้าวที่ได้กรอกรายละเอียดเรียบร้อยแล้ว, แบบฟอร์มการสมัครขอ Pass ที่ได้กรอกรายละเอียดแล้ว , พาสปอร์ตของคนงานต่างด้าว ซึ่งยังมีอายุใช้งานได้ในระยะเวลาอย่างน้อย 7 เดือน , ใบอนุญาตทำงานของคนงานต่างด้าวฉบับที่ใช้อยู่ , แบบฟอร์ม Security Bond ซึ่งกรอกรายละเอียดเรียบร้อยแล้ว พร้อมเงินจำนวน 5,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ ในรูปของ Banker's guarantee หรือ insurance guarantee หรือเงินสด หรือเช็คสั่งจ่ายต่อ Controller of Immigration , หนังสือมอบอำนาจจากนายจ้างในกรณีที่ส่งตัวแทนมาดำเนินการแทน

เมื่อได้ทำการรับรองแล้ว คนงานต่างด้าวจึงจะได้รับ notification letter สำหรับรายงานตัวต่อ Work Permit Services Center ภายใน 7 วัน เพื่อให้ถ่ายภาพและพิมพ์ลายนิ้วมือ หลังจากนั้น 7 วัน จึงสามารถรับ R Pass ได้ที่ Work Permit Services Center

คนงานต่างด้าวซึ่งถือใบอนุญาตทำงานประเภท R Pass นั้นเมื่อถึงกำหนดวันสุดท้ายของการจ้างงาน คนงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว ต้องมอบใบอนุญาตทำงานนั้นให้แก่ นายจ้างของตนในวันสุดท้ายของการจ้างงานนั้น ซึ่งนายจ้างจะต้องนำใบอนุญาตทำงานนั้น ส่งมอบคืนต่อ Controller of Employment ภายใน 7 วันนับจากวันที่คนงานต่างด้าวได้มอบให้แก่ตนในวันสุดท้ายของการจ้างงานตามบทบัญญัติของ Employment of Foreign Workers Act, Section 13

ในกรณีที่มีการทำใบอนุญาตการทำงานสูญหาย Employment of Foreign Workers Act, Section 14 บัญญัติให้มีการรายงานต่อ Controller of Employment ภายใน 7 วันนับแต่วันที่ใบอนุญาตทำงานนั้นสูญหาย เพื่อ Controller of Employment จะได้ทำการออกใบอนุญาตทำงานฉบับใหม่ให้อีกผู้ที่ต้องดำเนินการรายงานเกี่ยวกับการสูญหายของใบอนุญาตทำงานนั้น อาจเป็นคนต่างด้าวเองหรือนายจ้างก็ได้ นอกจากนี้บทบัญญัตินี้ยังใช้บังคับกรณีที่ใบอนุญาตเกิดการชำรุดด้วยซึ่งในการออกใบอนุญาตทำงานฉบับใหม่นั้น จะต้องเสียค่าธรรมเนียมด้วย อย่างไรก็ตาม หากพบใบอนุญาตที่สูญหายภายหลังที่ได้แจ้งหายแล้ว และยังไม่ได้มีการออกใบอนุญาตทำงานฉบับใหม่ให้ คนต่างด้าวหรือนายจ้างแล้วแต่กรณี อาจใช้ใบอนุญาตทำงานนั้นได้ต่อไป แต่หากมีการออกใบอนุญาตทำงานฉบับใหม่แล้ว จะต้องดำเนินการคืนใบอนุญาตทำงาน ที่พบนั้นต่อทางการเพื่อทำการยกเลิก

ตามบทบัญญัติ Employment of Foreign Workers Act, Section 9 นั้น หาก Controller of Employment ระวังหรือยกเลิกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าว ให้ Controller of Employment แจ้งแก่นายจ้างของคนงานต่างด้าว และให้นายจ้างของคนงานต่างด้าวนั้นยุติการจ้างงานภายใน 7 วัน หลังจากนั้นนายจ้างต้องคืนใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวต่อ Controller of Employment ภายใน 7 วัน หากนายจ้างฝ่าฝืน ถือว่ามีความผิด นอกจากนี้คนงานต่างด้าวต้องเดินทางออกนอกสิงคโปร์ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวนั้นถูกยกเลิก

ในกรณีของการเปลี่ยนแปลงที่อยู่ Employment of Foreign Workers Act, Section 17 บัญญัติให้นายจ้างต้องแจ้งต่อ Controller of Employment เป็นลายลักษณ์อักษรภายใน 14 วัน นับแต่มีการเปลี่ยนแปลง

ในการจ้างงานคนต่างด้าวในระดับที่เรียกว่า คนงาน หรือ foreign workers ภายใต้ Employment of Foreign Workers Act กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดเพิ่มเติมอีก 2 ประการ คือ การจ้างงานคนงานต่างด้าวตามจำนวนที่ทางการอนุมัติให้ทำการจ้างงานคนงานต่างด้าวได้ ซึ่งเป็นจำนวนที่คำนวณตามจำนวนคนงานท้องถิ่นที่มีอยู่ หรือที่เรียกว่า Dependency Level และต้องเสียภาษีการจ้างงานคนงานต่างด้าว (Levy) แก่รัฐ ตามระบบที่เรียกว่า foreign workers levy scheme อันเป็นส่วนสำคัญที่เพิ่มเติมในระบบการบริหารจัดการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวและนายจ้างด้วย มาตรการดังกล่าวนี้ใช้กับคนต่างด้าวในระดับกึ่งฝีมือ

และไร้ฝีมือเท่านั้น ทั้งนี้การที่ประเทศสิงคโปร์ใช้นโยบายเรียกเก็บค่าธรรมเนียมก็เพื่อควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวไม่ให้มีมากเกินไป ประกอบกับมีการกำหนดโควต้าเป็นสัดส่วนว่านายจ้างต้องจ้างแรงงานท้องถิ่น (ชาวสิงคโปร์) ด้วย ซึ่งหากปล่อยให้มีความต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ก็จะทำให้ผู้ประกอบการสิงคโปร์คุ้นเคยกับการประกอบธุรกิจที่พึ่งพาแรงงานมากเกินไป จนขาดความสนใจที่จะปรับตัวนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิต ซึ่งหากเกิดวิกฤตการณ์ขาดแคลนแรงงานต่างด้าวขึ้นอย่างกระทันหัน จะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของสิงคโปร์อย่างมาก ทั้งจะขาดการปรับตัวให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจกับประเทศอื่นทั่วโลก นอกจากนี้ยังเกรงว่าแรงงานต่างด้าวจะก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมบางด้านมากขึ้น เช่น ปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น

สำหรับมาตรการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวของสิงคโปร์นั้น มีดังนี้ คือ

1. การกำหนดสัดส่วนจำนวนแรงงานชาวสิงคโปร์ต่อแรงงานต่างด้าว

เหตุที่ต้องกำหนดสัดส่วนจำนวนแรงงานชาวสิงคโปร์ต่อแรงงานต่างด้าวนั้น ก็เพื่อบังคับให้นายจ้างจ้างแรงงานท้องถิ่นชาวสิงคโปร์ เพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานในประเทศ และไม่ให้มีสัดส่วนของแรงงานต่างด้าวในธุรกิจแต่ละประเภทมากเกินไป อย่างไรก็ตาม การขาดแคลนแรงงานอย่างมากในบางสาขาอาชีพ เช่น การก่อสร้าง หรือโรงงาน เป็นต้น ได้ทำให้รัฐบาลสิงคโปร์ยอมปรับสัดส่วนให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นของสถานการณ์เช่นกัน

สัดส่วนของแรงงานท้องถิ่นชาวสิงคโปร์ต่อแรงงานต่างด้าว มีดังนี้

- การก่อสร้าง	1 ต่อ 5
- การบริการ	3 ต่อ 1
- อุตสาหกรรม	1 ต่อ 1
- การต่อเรือซ่อมเรือ	1 ต่อ 3
- โรงงาน	60 ต่อ 40
- งานประมง/ทะเล	1 ต่อ 3

2. การเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างงาน (Levy)

สำหรับค่าธรรมเนียมการจ้างงานนี้ เป็นค่าใช้จ่ายที่ทางรัฐเก็บจากนายจ้างในกรณีที่ต้องการจะจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นมาตรการยับยั้งไม่ให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างฟุ่มเฟือย และเพื่อเป็นมาตรการทางอ้อมที่จะควบคุมไม่ให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในอัตราค่าจ้างที่ต่ำจนเกินไปอันจะส่งผลกระทบต่อค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานท้องถิ่นชาวสิงคโปร์ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าธรรมเนียมรายเดือนสำหรับแรงงานต่างด้าวแต่ละคน อัตราค่าธรรมเนียมขึ้นอยู่กับประเภท

ของงานและคุณสมบัติของงาน ถ้าไม่จ่ายค่าธรรมเนียภายใน 14 วันหลังสิ้นเดือน จะต้องเสียคอกเบี้ยร้อยละ 2 หรือ 5 ดอลลาร์สิงคโปร์ โดยมีอัตราค่าธรรมเนียมตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2542 เฉพาะแรงงานต่างด้าวประเภทไร้ฝีมือ เป็นดังนี้

ประเภท	ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อคนต่อเดือน	หรือ ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อคนต่อวัน
แรงงานก่อสร้าง	470	16
แรงงานดูแลรักษา	350	12
แรงงานตัดหญ้า	350	12
แรงงานทำงานบ้าน	345	12
แรงงานประมง/ทะเล	295	10
แรงงานโรงงาน	240	8

ส่วนค่าธรรมเนียมของแรงงานประเภทมีฝีมือจะต่ำกว่ามาก เพียงเดือนละ 30 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือวันละ 1 ดอลลาร์สิงคโปร์ เพราะรัฐสนับสนุนให้แรงงานมีฝีมือเข้ามาทำงานในประเทศ

สำหรับการจดทะเบียนการทำงานของคนต่างด้าวนั้น Employment of Foreign Workers Act, Section 8 บัญญัติให้นายจ้างเป็นผู้เก็บรักษาใบทะเบียนการทำงานของคนงานต่างด้าว และพร้อมให้ผู้ตรวจการด้านการจ้างงาน (Employment Inspector) ตรวจสอบเสมอ

การทำงานของคนงานต่างด้าวนั้น Employment of Foreign Workers Act, Section 11 บัญญัติว่า Ministry of Manpower อาจกำหนดข้อจำกัดการทำงานของคนงานต่างด้าวซึ่งบังคับใช้ต่อนายจ้าง หรือคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานเพื่อประกอบอาชีพหรือกิจการอันเป็นรายได้ส่วนตัว โดยออกเป็นคำสั่งหรือประกาศในราชกิจจานุเบกษา

นอกจากนี้ Employment of Foreign Workers Act, Section 29 แก้ไขเพิ่มเติมในปี 1998 โดย Act 39/98 ได้บัญญัติให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกระเบียบรองรับกฎหมายฉบับนี้ในการกำหนดให้ผู้ที่มีครขอรับหรือได้รับใบอนุญาตทำงานของคนงานต่างด้าวนั้น ต้องทำการพิมพ์ลายนิ้วมือและส่งมอบหลักฐานลายนิ้วมือนั้นให้แก่ตำรวจด้วย

นโยบายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวนั้นเป็นความรับผิดชอบของ Ministry of Manpower โดยการประสานงานกับหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมต่างๆ ทั้งนี้ Ministry of Manpower จะมี Employment Inspectors เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ตรวจสอบนอกกระทรวง โดยเฉพาะการลักลอบทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งเป็นการปฏิบัติงาน

ที่ประสานกับหน่วยงานตรวจคนเข้าเมือง (Immigration Officers) , ตำรวจ และศาล ในกรณีที่เกิดปัญหาต่างๆ เช่น การลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายหรือไม่มีใบอนุญาต หรือคนต่างด้าวหลบหนีการเดินทางกลับประเทศของตนเมื่อใบอนุญาตทำงานหมดอายุ หรือถูกยกเลิกเพิกถอน เป็นต้น

ในการลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายนั้น Employment of Foreign Workers Act, Section 21 บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจ หรือ Employment Inspectors ก็ได้ ในการจับกุมบุคคลที่เชื่อได้ว่าทำงานอยู่ในสิงคโปร์โดยไม่มีใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้อง ซึ่งการจับกุมดังกล่าวสามารถทำได้โดยไม่ต้องมีหมายศาล หลังจาก Employment Inspector ได้ทำการจับกุมแล้ว จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายอีกฉบับ คือ Criminal Procedure Code (Cap.68), Section 35 – 36 เช่นเดียวกับเจ้าพนักงานตำรวจ ในการนี้ Employment of Foreign Workers Act, Section 24 ยังบัญญัติให้ผู้พิพากษา (Magistrate) อาจรับคำร้องของ Employment Inspector ที่เป็นลายลักษณ์อักษรและลงนามโดย Employment Inspector นั้นด้วย เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ ของ Section 133 ของ Criminal Procedure Code (Cap.68)

สำหรับอำนาจหน้าที่ของ Employment Inspectors นั้น Employment of Foreign Workers Act, Section 16 ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ของ Employment Inspector ไว้ คือ

ก) ทำการตรวจค้นอาคารสถานที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในเวลากลางวันหรือกลางคืนก็ได้ หากมีเหตุให้เชื่อได้ว่ามีคนต่างด้าวทำงานหรือพักอาศัย หรือมีการกระทำความผิดเป็นการฝ่าฝืนต่อ Employment of Foreign Workers Act อยู่ในอาคารสถานที่นั้น

ข) กำหนดให้บุคคลใดก็ตามแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง หาก Employment Inspector นั้น มีเหตุผลที่ทำให้เชื่อได้ว่ามีเอกสารนั้นอยู่ รวมถึงเอกสารประเภทบัตรประจำตัว และเอกสารการเดินทาง หรือข้อมูลอื่นใดอันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้

ค) ยึดเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้

ง) สอบปากคำบุคคลใดๆ ที่น่าจะมีส่วนรู้เห็นถึงข้อเท็จจริงและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้ โดย Employment Inspector นั้นต้องจดบันทึกคำให้การดังกล่าว และอ่านให้ผู้นั้นฟังเพื่อแก้ไขและลงชื่อรับรอง โดยกฎหมายฉบับนี้บัญญัติว่าให้บุคคลนั้นต้องให้ข้อมูลที่เป็นความจริงตามที่รู้เห็น

จ) ออกหมายเรียกตัวให้บุคคลใดๆ มาให้ปากคำตามที่ Employment Inspector ได้รับทราบข้อมูลมาหรือมีเหตุผลให้เชื่อได้ว่าเป็นผู้ที่รู้เห็นถึงข้อมูลและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้ ทั้งนี้หากบุคคลนั้นๆ ไม่ปฏิบัติตาม Employment Inspector ก็จะร้องต่อศาลเพื่อออกหมายให้บุคคลนั้นๆ ปฏิบัติตาม

ฉ) ถ่ายภาพอาคารสถานที่และบุคคลต่างๆ ตามที่จำเป็นและมีเหตุผลเชื่อได้ว่าเป็นผู้รู้เห็นหรือเกี่ยวข้องกับข้อมูลและสถานการณ์อันเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้

ช) ยึดหลักฐานที่จำเป็นต่อการสืบสวนสอบสวน หลังจากที่เสร็จสิ้นการสืบสวนแล้ว Employment Inspector อาจส่งมอบเอกสารการเดินทางที่ยึดไว้หรือที่ได้รับมอบมาขึ้นให้แก่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ทั้งนี้การที่บุคคลใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของ Employment Inspector กฎหมายฉบับนี้ให้สิทธิ Employment Inspector ที่จะฟ้องร้องต่อศาลเพื่อดำเนินคดีอันเกี่ยวกับการกระทำความผิดหรือฝ่าฝืนกฎหมายฉบับนี้หรือกฎหมายอื่นๆ

การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าวนั้นสามารถทำได้สำหรับใบอนุญาตการทำงานทุกประเภท โดยนายจ้างต้องยื่นเป็นหนังสือ จะทำด้วยปากเปล่าไม่ได้ ในการยื่นอุทธรณ์นั้น ต้องระบุข้อมูลที่สำคัญต่างๆ ของนายจ้างด้วย เช่น ชื่อ วันเดือนปีเกิด รหัสประจำตัว รหัสอ้างอิงต่างๆ ในแฟ้มประวัติ เป็นต้น พร้อมเหตุผลของความต้องการว่าจ้างคนต่างด้าว ตลอดจนเอกสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณา โดยใช้ระยะเวลาในการพิจารณาประมาณ 2 – 4 สัปดาห์ขึ้นอยู่กับความซับซ้อนของประเด็นในการพิจารณา ส่วนผลของการพิจารณาทางการจะแจ้งให้นายจ้างทราบทางไปรษณีย์ การโทรศัพท์สอบถามผลการพิจารณา จะกระทำได้ต่อเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาปกติในการพิจารณา และหากการอุทธรณ์ในครั้งแรกนั้นไม่เป็นผล นายจ้างสามารถยื่นอุทธรณ์ได้อีกโดยไม่จำกัด

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ไม่ออกใบอนุญาตการทำงานให้แก่คนต่างด้าวนั้น Employment of Foreign Workers Act, Section 7 (4) บัญญัติให้มีการยื่นอุทธรณ์ได้ต่อ Ministry of Manpower โดยให้ถือคำวินิจฉัยของ Ministry of Manpower เป็นเด็ดขาด ไม่สามารถฟ้องร้องคดีต่อศาลได้ นอกจากนี้การอุทธรณ์ยังทำได้ในกรณีของการตัดสินใจของ Controller of Employment เกี่ยวกับการกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ของใบอนุญาตการทำงานของคนงานต่างด้าว การเปลี่ยนแปลงหรือเพิกถอนหรือกำหนดเงื่อนไขของใบอนุญาตทำงานของคนงานต่างด้าว การเปลี่ยนแปลงใบอนุญาตการระงับการใช้ใบอนุญาตเป็นการชั่วคราว หรือการยกเลิกใบอนุญาตทำงานของคนงานต่างด้าว

ตาม Employment of Foreign Workers Act, Section 19 บัญญัติห้ามมิให้มีการฟ้องร้องดำเนินคดีหรือกระบวนการทางกฎหมายต่อ Controller of Employment หรือ Employment Inspector หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามคำสั่งของ Controller of Employment ในการกระทำใดๆ ที่เป็นการกระทำโดยสุจริตหรือเพื่อการปฏิบัติตาม Employment of Foreign Workers Act

นอกจากนี้ Employment of Foreign Workers Act, Section 26 ได้บัญญัติว่า ไม่ว่าจะมิบบัญญัติของกฎหมายใดเป็นอย่างอื่น หรือขัดหรือแย้งต่อบทบัญญัตินี้ ให้ศาลในระดับ

Magistrate's Court หรือ District Court ก็ได้ มีอำนาจพิจารณาคดีในความผิดภายใต้ Employment of Foreign Workers Act หรือกฎระเบียบที่รองรับ และให้มีอำนาจลงโทษในความผิดไม่ว่าจะเป็น ประการใดก็ตาม

ในส่วนของโทษนั้น Employment of Foreign Workers Act ได้บัญญัติไว้ดังนี้

(1) ในกรณีนายจ้างจ้างงานคนต่างด้าวโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 12 เดือน หรือปรับไม่น้อยกว่าจำนวนเงินภาษีรวม 24 เดือน แต่ไม่เกิน 48 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ สำหรับในกรณีที่กระทำความผิดซ้ำ

ก. หากเป็นบุคคลธรรมดา ต้องระวางโทษจำคุกไม่น้อยกว่า 1 เดือน แต่ไม่เกิน 12 เดือน และปรับไม่น้อยกว่าจำนวนเงินภาษี 24 เดือน แต่ไม่เกิน 48 เดือน

ข. หากเป็นนิติบุคคล ต้องระวางโทษปรับไม่น้อยกว่าจำนวนเงินภาษี 48 เดือน แต่ไม่เกิน 96 เดือน⁵²

(2) ในกรณีคนงานต่างด้าวทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 12 เดือน หรือปรับไม่เกิน 5,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ⁵³

(3) ในกรณีผู้ครอบครองสถานที่ทำงาน ยอมให้คนงานต่างด้าวเข้าหรืออยู่ในสถานที่ทำงานนั้น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 12 เดือน หรือปรับไม่น้อยกว่าจำนวนเงินภาษีรวม 24 เดือน แต่ไม่เกิน 48 เดือนหรือทั้งจำทั้งปรับ ในกรณีที่กระทำความผิดซ้ำ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่น้อยกว่าจำนวนเงินภาษี 48 เดือน แต่ไม่เกิน 96 เดือน⁵⁴

(4) ในกรณีคนต่างด้าวประกอบอาชีพหรือหารายได้ส่วนตัวโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 12 เดือน หรือปรับไม่น้อยกว่าจำนวนเงินภาษีรวม 24 เดือน แต่ไม่เกิน 48 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ ในกรณีที่กระทำความผิดซ้ำ ต้องระวางโทษจำคุกไม่น้อยกว่า 1 เดือน แต่ไม่เกิน 12 เดือน และปรับไม่น้อยกว่าจำนวนเงินภาษี 24 เดือน แต่ไม่เกิน 48 เดือน⁵⁵

(5) ในกรณีนายจ้างหรือผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัวไม่ชำระค่าธรรมเนียม (Levy) ภายในเวลาที่กำหนด ต้องระวางโทษโดยชำระค่าสินไหมทดแทนสำหรับค่าธรรมเนียมที่ค้างจ่ายเป็นรายวัน

⁵² Employment of Foreign Workers Act, Section 5.

⁵³ Ibid. Section 7.

⁵⁴ Ibid. Section 6A (6).

⁵⁵ Ibid. Section 10 (2).

ด้วยอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือน หรือยอดรวม 5 ดอลลาร์สิงคโปร์ แล้วแต่จำนวนใดมากกว่า แต่ไม่เกิน ร้อยละ 30 ของจำนวนเงินค่าธรรมเนียมที่ค้างอยู่⁵⁶

(6) ในกรณีบุคคลใดไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในใบอนุญาตทำงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 5,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ⁵⁷

(7) ในกรณีบุคคลใดไม่ยอมให้เจ้าหน้าที่ (Employment Inspector) ตรวจสอบใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 5,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ⁵⁸

(8) ในกรณีบุคคลใดขัดขวางการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ (Employment Inspector) โดยเจตนา ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 5,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ⁵⁹

(9) ในกรณีบุคคลใดให้ข้อมูลเท็จต่อเจ้าหน้าที่ (Controller of Employment หรือ Employment Inspector) หรือทำให้เจ้าหน้าที่ดังกล่าวเข้าใจไขว้เขวเนื่องจากการละเลยในการให้เอกสารข้อมูล ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 5,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ⁶⁰

(10) ในกรณีบุคคลใดฝ่าฝืนบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (Employment of Foreign Workers Act) ในกรณีที่ไม่มียกเว้นโทษเฉพาะ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 ดอลลาร์สิงคโปร์⁶¹

(11) ในกรณีบุคคลใดสมรู้ร่วมคิดในการกระทำความผิดอันเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (Employment of Foreign Workers Act) ต้องระวางโทษ เช่นเดียวกับความผิดของตัวการ⁶²

⁵⁶ Ibid. Section 11.

⁵⁷ Ibid. Section 22 (1) (a).

⁵⁸ Ibid. Section 22 (1) (b).

⁵⁹ Ibid. Section 22 (1) (c).

⁶⁰ Ibid. Section 22 (1) (d).

⁶¹ Ibid. Section 22.

⁶² Ibid. Section 23.

3.4 มาตรการทางกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์เกี่ยวกับการควบคุมแรงงานต่างด้าว⁶³

การควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศฟิลิปปินส์นั้น มีกฎหมายสำคัญที่ใช้บังคับควบคุมดังต่อไปนี้

3.4.1 กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ได้แก่ พระราชบัญญัติคนเข้าเมืองของฟิลิปปินส์ ปี 2483 (The Philippines Immigration Act of 1940) หรือ Commonwealth Act No. 613 เป็นกฎหมายที่ควบคุมและจัดระเบียบการเข้าเมืองของคนต่างด้าวภายใต้การกำกับดูแลของ Commissioner of Immigration ในสังกัดของ Bureau of Immigration ซึ่งเป็นหน่วยงานของ Department of Labor and Employment (DOLE)

กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองของฟิลิปปินส์นี้ ได้จัดประเภทคนต่างด้าวออกเป็นกลุ่มที่อนุญาตให้เข้าเมืองได้ และกลุ่มที่ไม่อนุญาตให้เข้าเมือง แต่ละกลุ่มยังแบ่งออกเป็นหลายประเภท โดยคนต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานในฟิลิปปินส์นั้น จะต้องอยู่ในกลุ่มคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้าเมืองได้ โดยอยู่ในประเภท non – quota immigrants แต่มีได้หมายความว่า กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองของฟิลิปปินส์จะเปิดโอกาสให้คนต่างด้าวทุกระดับหรือทุกประเภทสามารถขออนุญาตเข้าเมืองมาทำงานในฟิลิปปินส์ได้ หากแต่อนุญาตให้เฉพาะคนต่างด้าวที่ต้องการทำงานในฟิลิปปินส์ที่ไม่ใช่ระดับแรงงานไร้ฝีมือ กล่าวคือ กฎหมายฟิลิปปินส์ได้บัญญัติให้แรงงานไร้ฝีมือเป็นประเภทหนึ่งของกลุ่มคนต่างด้าวที่ห้ามเข้าเมือง หรือ Excluded Classes ตามบทบัญญัติของ The Philippines Immigration Act of 1940 Section 29 (14) อย่างไรก็ตาม มีข้อยกเว้นตามบทบัญญัติของ The Philippines Immigration Act of 1940 Section 20 ที่ว่า เว้นแต่คนต่างด้าวนั้น เป็นผู้ที่ได้รับวีซ่าประเภท non – quota immigration visa ซึ่งเป็นวีซ่าประเภทที่ออกให้แก่คนต่างด้าวที่เดินทางมายังฟิลิปปินส์เพื่อทำงานประเภทที่ได้มีการตกลงและเตรียมการมาก่อนเรียบร้อยแล้วโดยเจ้าหน้าที่กงสุล (consular officer) ออกให้ เรียกว่า pre – arranged employment อย่างไรก็ตาม แม้เจ้าหน้าที่กงสุลจะออกวีซ่าประเภทนี้ให้แก่คนต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาทำงานในฟิลิปปินส์โดยผ่านการตกลงและเตรียมการมาก่อนแล้วทุกราย แต่มีเงื่อนไขว่าเจ้าหน้าที่กงสุลนั้น จะออกวีซ่าดังกล่าวได้ก็ต่อเมื่อเจ้าหน้าที่กงสุลได้รับมอบอำนาจให้กระทำการ โดยรับมอบอำนาจจาก Board of Commissioners of Immigration ทั้งนี้หลังจากได้พิจารณาคำร้องของผู้ยื่นคำร้องและได้สาบานตัวแล้วตามแบบและวิธีการที่กฎหมายกำหนด คือ ตาม The Philippines Immigration Act of 1940 Section 20 ได้แก่ ประการแรก การที่ไม่สามารถพบบุคคลใดในฟิลิปปินส์ที่มีความประสงค์

⁶³ ชุมพร ปัจจุบันท์ และคณะ. เล่มเดิม. หน้า 127-146.

และมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานที่ต้องการให้คนต่างด้าวทำ และประการที่สอง การรับคนต่างด้าวเข้าประเทศมาทำงานจะเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน ทั้งนี้เมื่อคนต่างด้าว (รวมถึงแรงงานไร้ฝีมือ) ได้ปฏิบัติตามขั้นตอนการขอวีซ่าประเภท non – quota immigration visa ตามที่กฎหมายกำหนดและได้รับวีซ่าประเภทดังกล่าวแล้ว คนต่างด้าวนั้น ย่อมได้รับสิทธิให้เข้าประเทศฟิลิปปินส์เพื่อทำงานได้

ในส่วนของ Pre – arranged Employment Visa ที่อยู่ภายใต้ The Philippines Immigration Act of 1940 Section 9 และ Section 9 g นั้น ได้มี Office Memorandum Order #RBR-99-015 รองรับเพิ่มเติม สำหรับการอำนวยความสะดวกและการควบคุมการทำงานและการว่าจ้างคนต่างด้าวประเภท expatriates ในระดับบริหารหรือเทคนิคโดยเฉพาะ ให้อยู่ในการควบคุมกำกับดูแลของ Bureau of Immigration

นอกจากนี้ คำว่า คนต่างด้าว (Aliens) ไม่รวมถึงพลเมืองของประเทศสหรัฐอเมริกา หรือ ชนเผ่าอินเดียนของประเทศสหรัฐอเมริกา หรือบุคคลซึ่งได้รับสถานภาพเป็นผู้มีถิ่นพำนักถาวรในประเทศสหรัฐอเมริกา ตามที่ The Philippines Immigration Act of 1940 Section 54 (a) บัญญัติไว้

สำหรับการทำงานของคนต่างด้าวในฟิลิปปินส์นั้น ใช้ระบบ Pre - Arranged Job และต้องมีผู้สนับสนุนท้องถิ่น (ผู้ว่าจ้าง) ดังนั้นกระบวนการขอใบอนุญาตทำงานจึงต้องผ่านการกลั่นกรองจากกระบวนการขอใบอนุญาตเข้าเมืองที่เรียกว่า Non – quota Immigrant Visa ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) กระบวนการขอ Non – quota Immigrant Visa สำหรับคนต่างด้าวที่ต้องการเข้าเมืองมาทำงาน ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติของ The Philippines Immigration Act of 1940 Section 20 และมีข้อบังคับ (Regulations) รองรับ โดยมีขั้นตอนของกระบวนการขอวีซ่าประเภทนี้ ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหางานและการติดต่อตกลงระหว่างคนต่างด้าวกับผู้ประสงค
จะว่าจ้าง

ขั้นตอนที่ 2 ผู้ที่ประสงคจะว่าจ้างคนต่างด้าวมีหลักฐานยืนยัน และพิสูจน์ได้ว่าไม่สามารถหาคนในฟิลิปปินส์ที่มีความประสงค์และมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานที่ต้องการให้คนต่างด้าวนั้นทำ และการรับคนต่างด้าวนั้นเข้าทำงานเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ประสงค์จะจ้างงานคนต่างด้าวหรือตัวแทนที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้ประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวนั้น ต้องดำเนินการยื่นคำร้องพร้อมค่าธรรมเนียม 10 เปโซ⁶⁴ เพื่อร้องขอการว่าจ้างคนต่างด้าวต่อ Board of Commissioners of Immigration, Department of Labor พร้อมกับสาบานว่า ไม่สามารถหาคนในฟิลิปปินส์ที่มีความประสงค์และมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานที่ต้องการให้คนต่างด้าวนั้นทำ และการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน ทั้งนี้ การยื่นคำร้องพร้อมการสาบานนั้น ต้องเป็นไปตามรูปแบบและวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้ใน Regulations ที่รองรับ The Philippines Immigration Act of 1940 Section 20 โดยคำร้องที่ยื่นต้องระบุรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

- ก) ลักษณะงานที่ต้องการให้คนต่างด้าวทำ
- ข) ระยะเวลาที่คาดว่าคนต่างด้าวต้องทำงานนั้น
- ค) อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนประเภทอื่นๆ ทั้งหมดที่คนต่างด้าวจะได้รับจากการทำงานนั้น
- ง) เหตุผลที่แสดงว่าไม่สามารถหาคนในฟิลิปปินส์ที่มีความประสงค์ และมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานที่ต้องการให้คนต่างด้าวนั้นทำ และเหตุผลที่ว่า การรับคนต่างด้าวเข้าทำงานจะเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน

นอกจากนี้ การยื่นคำร้องนั้นยังต้องแนบเอกสารสำคัญต่างๆ ประกอบด้วย

- ก) สำเนาหนังสือสัญญา (Contract) หรือข้อตกลง (Agreement) การว่าจ้างคนต่างด้าวทำงาน ที่ได้รับการรับรองแล้วตามกฎหมาย จำนวน 1 ฉบับ
 - ข) เอกสารอื่นๆ เพิ่มเติม
 - ค) เอกสารยืนยันหรือรับรองประเด็นที่กล่าวอ้างข้างต้นต่างๆ (แล้วแต่กรณี)
- กระบวนการดังกล่าวข้างต้นใช้กับคนต่างด้าวทุกระดับฝีมือและความชำนาญ

กระบวนการออก Non – quota Immigrant Visa สำหรับคนต่างด้าวที่ประสงค์เข้ามาทำงานตาม The Philippines Immigration Act of 1940 Section 20 (b) กระบวนการออกวีซ่าประเภทนี้ เป็นไปตามขั้นตอนต่อไปนี้ คือ

ขั้นตอนที่ 1 หาก Board of Commissioner พบว่า คำร้องขอการจ้างงานคนต่างด้าวที่ผู้ประสงค์จะทำการว่าจ้างคนต่างด้าวหรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้ประสงค์จะทำการว่าจ้าง

⁶⁴ อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2548 1 เปโซ เท่ากับ 0.76 บาท

คนต่างด้าวที่ได้อื่นไว้ พร้อมเอกสารแนบต่างๆ ที่กฎหมายกำหนดไว้นั้น เป็นไปตามข้อกำหนด ซึ่งบัญญัติไว้ใน The Philippines Immigration Act of 1940 Section 20 (a) และผู้ยื่นคำร้องได้แสดง เหตุผลว่าตามกฎหมายสิทธิในการจ้างงานคนต่างด้าว Board of Commissioners of Immigration จะอนุมัติคำร้องฉบับนั้น และมอบอำนาจให้ Commissioner of Immigration ดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 2 Commissioner of Immigration ดำเนินการต่อไปนี้คือ

- แจกแก่ผู้ยื่นคำร้องฉบับนั้นถึงผลของการพิจารณาของ Board of Commissioners of Immigration และ

- มอบอำนาจทันทีไปยังเจ้าหน้าที่กงสุล (consular officer) ณ ที่ทำการซึ่งคนต่างด้าว แสดงความจำนงยื่นขอวีซ่า

ขั้นตอนที่ 3 เจ้าหน้าที่กงสุล (consular officer) ณ ที่ทำการซึ่งคนต่างด้าวแสดงความจำนงยื่นขอวีซ่า ดำเนินการออกวีซ่าประเภท Non – quota Immigrant Visa ให้แก่คนต่างด้าว ที่ประสงค์เข้ามาทำงานในฟิลิปปินส์นั้น

อนึ่ง The Philippines Immigration Act of 1940 Section 20 (b) บัญญัติให้บุคคลที่ได้รับ วีซ่าประเภท Non – quota Immigrant Visa เป็นผู้ที่ได้รับการยกเว้นจาก The Philippines Immigration Act of 1940 Section 29 (14) ซึ่งบัญญัติให้แรงงานไร้ฝีมือเป็นบุคคลประเภทต้องห้าม เข้าประเทศ กล่าวคือ คนต่างด้าวคนใดก็ตามหรือในระดับฝีมือความชำนาญใดก็ตามที่ต้องการ เข้ามาทำงานในฟิลิปปินส์ซึ่งได้รับวีซ่าประเภท Non – quota Immigrant Visa จากเจ้าหน้าที่กงสุล ตามคำสั่งของ Commissioner of Immigration แล้ว ย่อมเป็นบุคคลที่ได้รับสิทธิให้เข้ามาทำงาน ในฟิลิปปินส์เพื่อทำงานได้

ส่วนการใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวสำหรับการจ้างงานคนต่างด้าว ประเภท expatriates นั้น Office Memorandum Order # RBR – 99 – 015 ได้กำหนดให้บริษัท ที่ทำการว่าจ้าง ต้องทำ Annual Reports และยื่นต่อ Bureau of Immigration ก่อนหรือในวันที่ 30 เมษายนของทุกปี พร้อมแนบเอกสารดังต่อไปนี้

- หนังสือรับรองซึ่งผ่านการสาบานแล้วว่า (1) คนต่างด้าวผู้ถือวีซ่าประเภท Pre - Arranged Employment (9G) Visa นั้นยังคง ก) ดำรงตำแหน่งที่ได้รับอนุมัติ วีซ่าประเภทนั้น ข) ได้รับการตอบแทนการทำงานตามที่ระบุไว้ ค) ยังคงถือครองใบอนุญาตทำงานประเภท Alien Employment Permit ซึ่งยังคงมีอายุใช้การได้ และ (2) บริษัทนายจ้างนั้นยังดำเนินกิจการอยู่

- เอกสารแสดง Income Tax Return (ITR) ของบริษัทนายจ้างนั้น พร้อมเอกสารแสดงฐานะทางการเงินที่ผ่านการตรวจสอบและลงชื่อตรวจรับแล้วจาก Bureau of Internal Revenue (BIR)

- เอกสารแสดง Income Tax Return (ITR) ของคนงานต่างด้าว นั้น พร้อมเอกสารที่เรียกว่า BIR Form # 2307 ที่ผ่านการตรวจสอบและลงชื่อตรวจรับแล้วจาก Bureau of Internal Revenue (BIR)

การบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวเป็นอำนาจหน้าที่ของ Department of Labor and Employment โดยในส่วนของการทำงานในเมืองนั้น ให้อยู่ในความรับผิดชอบของ Bureau of Immigration ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นภายใต้ Commissioner of Immigration และมีผู้ช่วยอีก 2 คน คือ First Deputy of Commissioner of Immigration และ Second Deputy of Commissioner of Immigration โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของ Department of Labor and Employment ตามที่ประธานาธิบดีมอบหมาย ทั้งนี้ในการพิจารณาประเด็นปัญหาที่สำคัญบางประการ Commissioner of Immigration และผู้ช่วยอีก 2 คน จะดำเนินการร่วมกันเป็น Board of Commissioners โดยตัดสินจากเสียงส่วนใหญ่ คือ 2 ใน 3 แต่ถ้าสมาชิกคนใดของ Board ไม่อยู่ Department Head จะทำหน้าที่แต่งตั้งเจ้าหน้าที่หรือพนักงานใน Bureau of Immigration ปฏิบัติหน้าที่แทน

ทั้งนี้ตาม The Philippines Immigration Act of 1940 Section 2 นั้น ตำแหน่ง Commissioner of Immigration เป็นตำแหน่งที่ประธานาธิบดีเป็นผู้แต่งตั้ง โดยความยินยอมของ Commission on Appointment ของ National Assembly โดยเป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารกฎหมายทุกฉบับที่เกี่ยวกับการเข้าเมืองของคนต่างด้าว มีอำนาจหน้าที่โดยตรงในการกำกับควบคุมเจ้าหน้าที่และพนักงานทุกระดับของ Bureau of Immigration นอกจากนี้ยังมีตำแหน่งที่เรียกว่า Immigration Inspectors ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบเกี่ยวกับสิทธิในการเข้าประเทศ และมีอำนาจหน้าที่เป็นผู้รับคนต่างด้าวเข้าประเทศ หากคนต่างด้าวผู้นั้นปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมือง อีกทั้งยังมีอำนาจหน้าที่บังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการเข้าเมืองและกฎระเบียบต่างๆ ที่รองรับ ตลอดจนการบริหารจัดการเกี่ยวกับเรื่องการสาบานตน การพิจารณาหลักฐานเกี่ยวกับสิทธิของคนต่างด้าวในการเข้าเมืองหรืออาศัยอยู่ในฟิลิปปินส์ รวมทั้งการตรวจค้นและจับกุมคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายโดยไม่ต้องมีหนังสือคำสั่งหรือหมายศาล

ในส่วนของไทยนั้น มีกฎหมายบัญญัติไว้ดังนี้

(1) ในกรณีที่บริษัทนายจ้างไม่ทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการจ้างงานคนต่างด้าวและการเสียภาษีรายได้ เสนอต่อ Bureau of Immigration ต้องระวางโทษโดยให้เพิกถอน 9G Visa

ของคณงานต่างด้าวทุกคนและตกอยู่ในรายการบัญชีของ Bureau of Immigration ซึ่งหมายถึง การปฏิเสธโดยอัตโนมัติต่อการร้องขอใดๆ การสมัครใดๆ หรือการยื่นคำร้องใดๆ ต่อ Bureau of Immigration⁶⁵

(2) ในกรณีที่มีการแอบอ้างยื่นขอเข้าเมืองแทนผู้อื่นและการสมรู้ร่วมคิดกระทำการนั้น ผู้กระทำได้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 1,000 เปโซ หรือทั้งจำทั้งปรับ⁶⁶

(3) ในกรณีที่มีการมอบเอกสารการเข้าเมืองให้แก่บุคคลอื่นซึ่งไม่ได้รับอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายและการสมรู้ร่วมคิดกระทำการนั้น ผู้กระทำได้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 1,000 เปโซ หรือทั้งจำทั้งปรับ⁶⁷

(4) ในกรณีที่มีการรับมา หรือใช้เอกสารการเข้าเมืองโดยรู้ว่าเป็นเอกสารปลอมและการสมรู้ร่วมคิดกระทำการนั้น ผู้กระทำได้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 1,000 เปโซ หรือทั้งจำทั้งปรับ⁶⁸

(5) ในกรณีที่คนต่างด้าวเข้าเมืองในเวลาและสถานที่ต่างจากที่กำหนดไว้ และการสมรู้ร่วมคิดกระทำการนั้น ผู้กระทำได้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 1,000 เปโซ หรือทั้งจำทั้งปรับ⁶⁹

(6) ในกรณีที่คนต่างด้าวแอบอ้างเป็นพลเมืองฟิลิปปินส์เพื่อหลีกเลี่ยงกฎหมายว่าด้วย คนเข้าเมือง และการสมรู้ร่วมคิดกระทำการนั้น ผู้กระทำได้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 1,000 เปโซ หรือทั้งจำทั้งปรับ⁷⁰

(7) ในกรณีที่มีการให้ข้อมูลอันเป็นเท็จต่อเจ้าพนักงาน และการสมรู้ร่วมคิดกระทำการนั้น ผู้กระทำได้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 1,000 เปโซ หรือทั้งจำทั้งปรับ⁷¹

(8) ในกรณีที่มีการลักลอบนำคนต่างด้าวเข้าเมือง หรือซุกซ่อนคนต่างด้าวในการเข้าเมือง หรืออยู่อาศัยในฟิลิปปินส์ในลักษณะที่เป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วย การเข้าเมือง

⁶⁵ Office Memorandum Order # RBR – 99 – 015.

⁶⁶ Immigration Act , Section 48 (a) (g).

⁶⁷ Ibid. Section 48 (b) (g).

⁶⁸ Ibid. Section 48 (c) (g).

⁶⁹ Ibid. Section 48 (d) (g).

⁷⁰ Ibid. Section 48 (e) (g).

⁷¹ Ibid. Section 48 (f) (g).

และการสมรู้ร่วมคิดกระทำการนั้น ผู้กระทำได้ระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 1,000 เปโซ หรือทั้งจำทั้งปรับ⁷²

3.4.2 กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ได้แก่ ประมวลกฎหมายแรงงาน (Labor Code) เป็นกฎหมายสำคัญในการควบคุมการทำงานทั้งของพลเมืองฟิลิปปินส์และคนต่างด้าว โดยในส่วนของคนต่างด้าวนั้น อยู่ภายใต้ประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ (Labor Code of the Philippines), บรรพ 2 การจ้างงานคนต่างด้าวที่ไม่มีที่อยู่ (Title II : Employment of Non – Resident Aliens), มาตรา 40 (Article 40) ซึ่งรองรับโดยกฎข้อบังคับ (Implementing Rules and Regulations), กฎที่ 14 (Rule XIV), เล่มที่ 1 (Book I) : การทำงานของคนต่างด้าว (Employment of Aliens) มีสาระสำคัญ คือ แม้คนต่างด้าวจะได้รับวีซ่าประเภท non – quota immigration visa จากสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (Bureau of Immigration), กรมแรงงานและการจัดหางาน (Department of Labor and Employment) แต่คนต่างด้าวนั้นยังไม่ได้รับสิทธิที่จะทำงานในฟิลิปปินส์จนกว่าจะได้รับใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว (Alien Employment Permit) ที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (Bureau of Immigration), กรมแรงงานและการจัดหางาน (Department of Labor and Employment) ออกให้เท่านั้น ทั้งนี้ประมวลกฎหมายแรงงาน (Labor Code) มิได้ควบคุมเฉพาะที่ตัวคนต่างด้าว แต่ยังคงควบคุมที่ตัวนายจ้างให้มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการจ้างงานและเป็นหลักประกันว่าในการจ้างงานนั้น คนต่างด้าวจะถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยีให้แก่คนท้องถิ่นในฐานะเป็นมาตรการหนึ่งของการพัฒนาระดับทรัพยากรมนุษย์ในรูปของการฝึกอบรมทักษะการทำงาน

กฎหมายฟิลิปปินส์ยังได้บัญญัติกลุ่มบุคคลที่ได้รับการยกเว้นจากบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการทำงาน หรือ Labor Code Article 40 Paragraph 2 คือ ผู้ลี้ภัยที่ไม่ใช่อินโดจีน (Non – Indo Chinese Refugees) โดยมีเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

- ก) เป็นผู้ที่มิถิ่นพำนักอยู่ในฟิลิปปินส์เป็นเวลา 3 ปี หรือ
- ข) เป็นผู้ที่มีคู่สมรสซึ่งถือสัญชาติฟิลิปปินส์ หรือ
- ค) เป็นผู้ที่มีบุตรตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปถือสัญชาติฟิลิปปินส์

หน่วยงานที่ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว คือ Bureau of Local Immigration ใน Department of Labor and Employment ภายใต้บทบัญญัติของ Labor Code ซึ่งกำหนดให้การทำงานของคนต่างด้าวต้องมีใบอนุญาตการทำงาน ทั้งนี้ Labor Code มิได้ควบคุมเฉพาะที่ตัวคนต่างด้าว

⁷² Ibid. Section 49.

เท่านั้น แต่ยังคงควบคุมที่ตัวนายจ้างให้มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการจ้างงานและเป็นหลักประกันว่า ในการจ้างงานนั้นคนต่างด้าวจะถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยีให้แก่คนท้องถิ่นในฐานะมาตรการหนึ่งของการพัฒนายกระดับทรัพยากรมนุษย์ในรูปของการฝึกอบรมทักษะการทำงาน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวได้ถูกกลั่นกรองตรวจสอบโดยกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองขั้นหนึ่งก่อน และตรวจสอบซ้ำอีกครั้งโดย Labor Code กับ Implementing Rules and Regulations , Rule XIV , Book I : Employment of Aliens ซึ่งเป็นการบัญญัติรองรับในการกำหนดเอกสารที่นายจ้างจะต้องยื่นให้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อประกอบการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าวที่ประสงค์เข้ามาทำงานในฟิลิปปินส์

อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อกำหนดเกี่ยวกับเอกสารที่แนบในการขอใบอนุญาตทำงาน เป็นกรณีเพิ่มเติมในส่วนของการจ้างงานคนต่างด้าวของบริษัทที่ได้จดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์ (Board of Investment) หรือเป็นบริษัทที่สงวนให้คนท้องถิ่นเป็นเจ้าของกิจการทั้งหมด โดยเอกสารที่ต้องการเพิ่มเติม นั้น ได้แก่ หลักฐานแสดงฐานะของบริษัท เช่น เอกสารการจดทะเบียนบริษัท, ใบรับรองของทางการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ทั้งนี้เฉพาะกรณีของบริษัทที่จดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์ นั้น กฎหมายได้ระบุหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่จะออกใบอนุญาตการทำงานแก่คนต่างด้าวในตำแหน่งต่างๆ แตกต่างกันไปตามระดับของงาน คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่ง Elective Officer , President , Vice – President , General Manager , Director และเหรัญญิก และบุคคลซึ่งไม่ได้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้บุคคลซึ่งมิได้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวเป็นกลุ่มที่ทางการฟิลิปปินส์จะเน้นตรวจสอบและกลั่นกรองในเรื่องของการแสดงหลักฐานเป็นหนังสือว่าไม่มีคนฟิลิปปินส์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงานในตำแหน่งนั้นๆ รวมทั้งหลักฐานการประกาศรับสมัครงานเป็นระยะเวลาตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ คือ 2 สัปดาห์ติดต่อกัน ทั้งนี้ไม่มีการบัญญัติหลักเกณฑ์อื่นๆ ในการพิจารณาไม่ว่าจะเป็นการให้คะแนนหรือระบบอื่นใดไว้ในระดับของกฎหมายหลัก หากแต่เน้นพิจารณาเอกสารที่นายจ้างยื่นมาตามที่กฎหมายกำหนดไว้

สำหรับกระบวนการขอใบอนุญาตทำงานนั้น Labor Code of the Philippines, Title II : Employment of Non – Resident Aliens, Article 40 บัญญัติว่า คนต่างด้าวคนใดที่ต้องการเดินทางเข้าประเทศฟิลิปปินส์เพื่อที่จะทำงานในฟิลิปปินส์ และนายจ้างคนใดก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นคนท้องถิ่นหรือคนต่างชาติที่ประสงค์จะทำการว่าจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานในฟิลิปปินส์ ต้องได้รับใบอนุญาตทำงาน หรือ Employment Permit จาก Department of Labor and Employment ซึ่งเป็นใบอนุญาตทำงานที่ออกให้แก่คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสิทธิให้เป็นผู้มีถิ่นพำนักถาวรในฟิลิปปินส์หรือนายจ้างที่ประสงค์จะทำการว่าจ้างคนต่างด้าวก็ได้ โดยหลักเกณฑ์สำคัญในการออกใบอนุญาตทำงานนี้

เป็นไปในทำนองเดียวกับที่ Board of Commissioners of Immigration ใช้พิจารณาในกรณีของการขอวีซ่าประเภท Non – quota Immigrant Visa สำหรับคนต่างด้าวที่ประสงค์เข้ามาทำงานในฟิลิปปินส์ กล่าวคือ ไม่สามารถหาบุคคลใดในฟิลิปปินส์ที่มีความประสงค์และมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานที่ต้องการให้คนต่างด้าวนั้นทำ และการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน ทั้งนี้ Labor Code มีข้อกำหนดพิเศษสำหรับกรณีที่ผู้ประสงค์ทำการว่าจ้างคนต่างด้าวเป็นบริษัทที่จดทะเบียนทำการลงทุนในพื้นที่ที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนว่า ใบอนุญาตทำงานนั้นอาจออกโดยอาศัยข้อเสนอแนะจากหน่วยงานของรัฐบาลที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลเกี่ยวกับการดำเนินการของบริษัทที่จดทะเบียนนั้นด้วย

ทั้งนี้คนต่างด้าวทุกคนรวมถึงคนต่างด้าวที่ได้รับสถานภาพเป็นผู้มีถิ่นพำนักถาวร หากประสงค์ทำงานในฟิลิปปินส์ ต้องได้รับใบอนุญาตทำงานจาก Secretary of Labor ก่อนที่จะเดินทางเข้าประเทศฟิลิปปินส์ ส่วนการขอใบอนุญาตทำงานภายหลังจากที่คนต่างด้าวเดินทางเข้าประเทศด้วยวีซ่าประเภทที่ไม่ใช่เพื่อเข้ามาทำงาน กฎหมายฟิลิปปินส์เห็นว่าเป็นกรณีที่ “อาจได้รับการอนุญาต” เท่านั้น ตาม Implementing Rules and Regulations , Rule XIV , Book I : Employment of Aliens , Section 4 ทั้งนี้ข้อกำหนดในการสมัครขอใบอนุญาตทำงานนั้นมีระบุไว้ใน Implementing Rules and Regulations , Rule XIV , Book I : Employment of Aliens , Section 5 ว่า ในกรณีทั่วไป ต้องมีเอกสารดังต่อไปนี้

ก) ประวัติย่อของคนต่างด้าวที่คนต่างด้าวนั้นได้ลงชื่อแล้ว โดยระบุคุณสมบัติด้านการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และข้อมูลอื่นๆ ที่แสดงว่าเป็นผู้มีความชำนาญทางเทคนิคในกิจการค้าหรือวิชาชีพนั้น

ข) สัญญาการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับคนต่างด้าว ซึ่งต้องมีรายละเอียดว่า

- คนต่างด้าวนั้นจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดของฟิลิปปินส์

- นายจ้างและคนต่างด้าวมียกข้อตกลง และจะปฏิบัติตามข้อตกลงในการฝึกอบรมคนฟิลิปปินส์ที่ฝึกงานอยู่ด้วยอย่างน้อย 2 คน ในช่วงระยะเวลาที่ Secretary of Labor กำหนด และ

- คนต่างด้าวจะต้องไม่ทำงานเพื่อหารายได้อื่นใดนอกจากที่ทางการได้ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงานที่ได้รับ

ค) เอกสารระบุรายชื่อคนฟิลิปปินส์ที่จะได้รับการฝึกอบรมถ่ายทอดความรู้ และทักษะจากคนต่างด้าวอย่างน้อย 2 คนต่อคนต่างด้าวที่ว่าจ้าง 1 คน โดยคนฟิลิปปินส์ที่มีรายชื่อระบุไว้นั้นต้องเป็นบุคคลที่เป็นลูกจ้างประจำในลำดับสูงสุดของหน่วยงานที่คนต่างด้าวนั้นได้รับการว่าจ้าง เพื่อเป็นหลักประกันว่าจะมีการฝึกอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีจริง

ทั้งนี้ยังมีข้อกำหนดเกี่ยวกับเอกสารที่ใช้แนบในการสมัครขอใบอนุญาตทำงานเพิ่มเติมสำหรับบางกรณี ดังต่อไปนี้

ก) กรณีบริษัทที่จดทะเบียนกับ BOI หรือตลาดหลักทรัพย์

1) ตำแหน่ง Elective Officer, President, Vice – President, General Manager, Director และเรอัญญิก

- ภาพถ่ายบัตรประจำตัว ขนาด 1x1 นิ้ว จำนวน 3 ใบ
- จดหมายร้องขอ
- ประวัติย่อของคนต่างด้าวที่ลงชื่อแล้ว
- มติคณะกรรมการบริหาร หรือใบรับรองการแต่งตั้งคนต่างด้าวดำรงตำแหน่ง
- ใบรับรองการจดทะเบียนบริษัท
- ใบรับรองของ Authority to Employ Alien ของ BOI เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อการจ้างคนต่างด้าว
- ใบสมัครที่กรอกรายละเอียดแล้ว
- ข้อตกลงการร่วมลงทุน ถ้ามี

2) ตำแหน่งอื่นๆ

- ภาพถ่ายบัตรประจำตัว ขนาด 1x1 นิ้ว จำนวน 3 ใบ
- จดหมายร้องขอ
- ประวัติย่อของคนต่างด้าวที่ลงชื่อแล้ว
- สัญญาการจ้างงาน หรือจดหมายแต่งตั้งตำแหน่งหน้าที่
- ใบรับรองการจดทะเบียนบริษัท
- รายละเอียดโครงการฝึกอบรมคนท้องถิ่น
- รายชื่อคนฟิลิปปินส์ 2 คนที่จะรับการฝึกอบรม
- สำเนาพาสปอร์ต วีซ่า
- ข้อตกลงการร่วมลงทุน ถ้ามี
- หลักฐานการประกาศหาคนมาทำงานเป็นเวลา 2 สัปดาห์ติดต่อกัน
- คำให้การเป็นหนังสือว่าไม่มีคนฟิลิปปินส์ที่มีคุณสมบัติมาสมัครเข้าทำงานในตำแหน่งนั้น

ข) บริษัทที่ส่งวนให้คนท้องถิ่นเป็นเจ้าของกิจการทั้งหมด

1) ตำแหน่งระดับบริหารจัดการ

- จดหมายร้องขอ
- ใบสมัครที่กรอกรายละเอียดแล้ว
- ประวัติย่อของคนต่างด้าวที่ลงชื่อแล้ว
- มติคณะกรรมการบริหาร หรือใบรับรองการแต่งตั้งคนต่างด้าวดำรงตำแหน่ง
- ใบรับรองการจดทะเบียนบริษัท
- สำเนาพาสปอร์ต วีซ่า

2) ตำแหน่งอื่นๆ

- จดหมายร้องขอ
- ใบสมัครที่กรอกรายละเอียดแล้ว
- ประวัติย่อของคนต่างด้าวที่ลงชื่อแล้ว
- สัญญาจ้างงาน หรือจดหมายแต่งตั้งตำแหน่งหน้าที่
- รายละเอียดโครงการฝึกอบรมคนท้องถิ่น
- รายชื่อคนฟิลิปปินส์ 2 คนที่จะรับการฝึกอบรม
- สำเนาพาสปอร์ต วีซ่า

Implementing Rules and Regulations , Rule XIV , Book I : Employment of Aliens , Section 8 กำหนดให้ Bureau of Local Employment ดำเนินการแจ้งให้ Commission on Immigration and Department ทราบเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าวแต่ละคน

สำหรับคนต่างด้าวที่ต้องการทำงานในระดับวิชาชีพ ยังต้องผ่านกระบวนการขอใบอนุญาต หรือทำการจดทะเบียนการประกอบวิชาชีพกับคณะกรรมการระเบียบวิชาชีพ (Professional Regulatory Board) ของแต่ละประเภทวิชาชีพ ซึ่งอยู่ภายใต้ Professional Regulation Commission ซึ่งเป็นหน่วยงานของภาครัฐที่ทำหน้าที่กำกับควบคุมดูแลเกี่ยวกับวิชาชีพต่างๆ ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของ 1987 Constitution, Article XII ที่ว่า การประกอบวิชาชีพในฟิลิปปินส์เป็นเรื่องที่จำกัดให้เฉพาะพลเมืองฟิลิปปินส์เท่านั้น ซึ่งหากบุคคลที่ไม่ใช่พลเมืองฟิลิปปินส์ต้องการประกอบอาชีพในฟิลิปปินส์ ต้องได้รับใบอนุญาตที่เรียกว่า Professional License หรือต้องทำการจดทะเบียนการประกอบวิชาชีพในฟิลิปปินส์และมีใบรับรองการจดทะเบียน ซึ่งเรียกว่า Certificate of Registration ซึ่งออกโดยองค์กรของรัฐที่ทำหน้าที่กำกับดูแลด้านวิชาชีพในฟิลิปปินส์ ที่เรียกว่า Professional Regulation Commission (PRC) เป็นหลักฐานยืนยันก่อน ดังได้กล่าวข้างต้นแล้ว

ในส่วนของกระบวนการออกใบอนุญาตทำงาน (Employment Permit) เป็นไปตามที่ระบุไว้ใน Implementing Rules and Regulations , Rule XIV , Book I : Employment of Aliens , Section 6 ซึ่งกำหนดว่า Secretary of Labor อาจทำการออกใบอนุญาตทำงานให้โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ก) นายจ้างและคนต่างด้าวได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ระบุไว้ใน Implementing Rules and Regulations , Rule XIV , Book I : Employment of Aliens , Section 2 กล่าวคือ นายจ้างได้ยื่นรายชื่อของคนต่างด้าวต่อ Bureau of Local Employment โดยระบุชื่อ สัญชาติ ที่อยู่ในฟิลิปปินส์และต่างประเทศ ลักษณะของการจ้างงาน และสถานภาพของการอยู่ในฟิลิปปินส์ของคนต่างด้าว

ข) มีรายงานจาก Director of Bureau of Local Employment เกี่ยวกับการมีหรือไม่มีบุคคลใดในฟิลิปปินส์ที่มีความประสงค์และมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานที่ต้องการให้คนต่างด้าวนั้นทำ

ค) ข้อเสนอแนะจาก Director of Bureau of Local Employment ว่าการจ้างงานคนต่างด้าวจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ

ง) มีเอกสารรับรองจาก Commission on Immigration and Deportation เกี่ยวกับการรับคนต่างด้าวนั้นเข้าประเทศ

จ) มีเอกสารรับรองจาก Board of Investment หรือหน่วยงานของรัฐที่เหมาะสมอื่นๆ ว่าคนต่างด้าวผู้สมัครขอใบอนุญาตทำงานนั้นจะทำงานในกิจการลงทุนที่ได้รับการส่งเสริมหรือที่สอดคล้องกับความจำเป็นทางด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

ฉ) ชำระค่าธรรมเนียมเป็นเงินจำนวน 100 เปโซ

นอกจากนี้ Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Aliens, Section 9 ระบุให้นายจ้างต้องทำการยื่นขออนุมัติจาก Bureau of Local Employment เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมคนฟิลิปปินส์ ซึ่งคนต่างด้าวที่นายจ้างผู้ประสงค์ทำการว่าจ้างนั้น ต้องถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยีต่างๆ ให้ โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการขออนุมัติใบอนุญาตทำงานสำหรับคนต่างด้าวนั้น

สำหรับกรณีของใบอนุญาตประเภท Alien – Refugee Employment Permit นั้น มีรายการเอกสารที่ต้องใช้ในการยื่นขออนุมัติใบอนุญาตทำงานในลักษณะพิเศษหรือแตกต่างออกไป โดยมีเอกสารที่ใช้ประกอบ คือ

- ประวัติของผู้ลี้ภัย พร้อมภาพถ่ายขนาด 2 นิ้ว จำนวน 1 ใบ
- สัญญาการสมรส (Marriage Contract) ในกรณีที่สมรสกับชาวฟิลิปปินส์

- สัญญาการทำงานหรือการแต่งตั้งตำแหน่งในการทำงาน พร้อมระบุหน้าที่และความรับผิดชอบ
- ใบรับรอง (Certificate) จาก Representative of the UNHCR Branch Office ในฟิลิปปินส์ที่รับรองว่า ผู้ลี้ภัยผู้นั้นได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ใน Department Order No. 25 Series 1996 Section 2
- หนังสือรับรองความปลอดภัย (Security clearance) จาก National Intelligence Coordinating Agency (NICA)
- หนังสืออนุมัติ (Endorsement) จาก Refugee Services of the Philippines, Inc (RSP) หรือตัวแทนที่ได้รับมอบอำนาจจาก UNHCR
- เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง Secretary of Labor หรือตัวแทนที่ได้รับมอบอำนาจระบุเป็นรายชื่อไป

สำหรับอายุใบอนุญาตและการต่ออายุใบอนุญาตนั้น Department Order No.1 Series 1999 ของ Department of Labor and Employment ได้กำหนดอายุใบอนุญาตและการต่ออายุใบอนุญาตตามประเภทใบอนุญาตและระดับงานของคนต่างด้าว ดังนี้

(1) ใบอนุญาตประเภท Alien Employment Permit โดยปกติมีอายุอย่างน้อย 1 ปี นับแต่วันที่ออกใบอนุญาต เว้นแต่ถูกเพิกถอนโดย Secretary of Labor เนื่องจากฝ่าฝืนบทบัญญัติใดๆ ของ Labor Code และ Rules ที่รองรับ ส่วนการต่ออายุใบอนุญาตนั้น สามารถกระทำได้หากแสดงเหตุผลที่ดีโดยยื่นคำร้องขอต่ออายุใบอนุญาตต่อ Bureau of Local Employment ซึ่ง Bureau of Local Employment จะต้องยื่นความเห็นและข้อเสนอแนะของตนต่อ Secretary of Labor ซึ่งหาก Bureau of Local Employment เห็นควรปฏิเสธการต่ออายุใบอนุญาต Bureau of Local Employment จะต้องทำข้อเสนอแนะว่า ให้ทำการยกเลิกวีซ่าแก่คนต่างด้าวนั้น

(1.1) ใบอนุญาตของระดับงานประเภท Elective Officers, General Managers, Presidents, ที่ปรึกษาโครงการและเหรียญก มีอายุเท่าระยะเวลาตามสัญญาจ้างงานแต่ไม่เกิน 5 ปี ส่วนการต่ออายุใบอนุญาตประเภทนี้ มีลักษณะเช่นเดียวกับการต่ออายุใบอนุญาตประเภท Alien Employment Permit

(1.2) ใบอนุญาตของระดับงานประเภท ตำแหน่งเทคนิคในบริษัทที่จดทะเบียนกับ BOI มีอายุ 2 ปี ส่วนการต่ออายุใบอนุญาตประเภทนี้ ต่อได้ทุกปีแต่ไม่เกิน 5 ปี

(1.3) ใบอนุญาตของระดับงานประเภท ตำแหน่งที่ปรึกษา และหัวหน้าควบคุมงานในบริษัทที่จดทะเบียนกับ BOI มีอายุ 3 ปี ส่วนการต่ออายุใบอนุญาตประเภทนี้ ต่อได้ทุกปี แต่ไม่เกิน 5 ปี

(1.4) ใบอนุญาตของระดับงานประเภท ตำแหน่งเทคนิคในบริษัทอื่นทั่วไป มีอายุ 3 ปี ส่วนการต่ออายุใบอนุญาตประเภทนี้ ต่อได้อีก 1 ปี

(1.5) ใบอนุญาตของระดับงานประเภท ตำแหน่งที่ปรึกษา และหัวหน้าควบคุมงานในบริษัทอื่นทั่วไป มีอายุ 3 ปี ส่วนการต่ออายุใบอนุญาตประเภทนี้ ต่อได้อีก 1 ปี

(1.6) ใบอนุญาตทำงานของคู่สมรสตามกฎหมายของสมาชิกองค์กรระหว่างประเทศ มีอายุสูงสุด 3 ปี หรือตามสัญญาจ้างงาน ส่วนการต่ออายุใบอนุญาตประเภทนี้ ไม่มีกฎหมายระบุ

(2) ใบอนุญาตประเภท Alien – Refugee Employment Permit โดยปกติมีอายุ 2 ปี นับแต่วันที่ออกใบอนุญาต เว้นแต่ในกรณีที่ระยะเวลาการทำงานน้อยกว่านั้น หรือเมื่อใบอนุญาตนี้ ถูกเพิกถอน

ทั้งนี้ Department Order No. 1 Series 1999 ยังได้กำหนดค่าธรรมเนียมในการยื่นขอใบอนุญาต หรือการยื่นขอต่ออายุใบอนุญาต ตลอดจนค่าธรรมเนียมในการอนุญาต ดังนี้

- ค่าธรรมเนียมในการยื่นขอใบอนุญาตและขอต่ออายุใบอนุญาตเป็นเงินจำนวน 500 เปโซ (ไม่อาจขอเงินคืนได้)

- ค่าธรรมเนียมในการอนุมัติเป็นเงินจำนวน 1,000 เปโซต่อปี ซึ่งเมื่อต่ออายุใบอนุญาตแล้ว หากไม่ได้ใช้ ก็ไม่อาจขอเงินคืนได้

นอกจากนี้ ในการขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานยังต้องมีเอกสารต่อไปนี้แนบมาพร้อมใบสมัครด้วย คือ

- จดหมายร้องขอ
- ใบอนุญาตทำงานฉบับก่อน
- สรุปรายงานความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมคนท้องถิ่น
- สำเนาพาสปอร์ต วีซ่า (กรณีจำเป็น) และ
- ใบรับรองของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจของบริษัท ในกรณีตำแหน่งที่ได้รับ การแต่งตั้ง

ส่วนการใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานนั้น Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Aliens, Section 12 กำหนดห้ามคนงานต่างด้าวโอนย้ายไปทำงานอื่นใดนอกจากที่ได้รับอนุญาตหรือเปลี่ยนตัวนายจ้างโดยไม่ได้รับอนุญาตจาก Secretary of Labor ผ่านทาง Bureau of Local Employment

Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Aliens, Section 3 บัญญัติให้คนต่างด้าวทุกคนที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานในฟิลิปปินส์และมีถิ่นพำนักอยู่ในฟิลิปปินส์ ต้องทำการจดทะเบียนต่อ Bureau of Local Employment ตามที่หน่วยงานนั้นกำหนดไว้

การใช้ใบอนุญาตประเภท Alien – Refugee Employment Permit นั้น ผู้ได้รับใบอนุญาตการทำงาน จะต้องทำงานกับนายจ้างที่ได้รับอนุญาตและในงานที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น การเปลี่ยนนายจ้างหรืองาน จะต้องได้รับอนุญาตจาก Bureau of Local Employment ก่อนและต้องเป็นผู้ที่ไม่ได้ประกอบอาชญากรรม ทั้งต้องไม่ได้ประกอบวิชาชีพใดๆ ที่กฎหมายจำกัดไว้เฉพาะพลเมืองฟิลิปปินส์เท่านั้น ตามบทบัญญัติของ 1987 Constitution, Article XII เว้นแต่ได้รับ Professional License หรือ Certificate of Registration ที่ Professional Regulation Commission (PRC) ออกให้ อีกทั้งต้องไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวกับการนำระบบที่เรียกว่า Alien Employment Permit System มาใช้ หากฝ่าฝืนจะต้องถูก Bureau of Local Employment ดำเนินการเพิกถอนใบอนุญาตทำงานนั้นตาม Department Order No. 25 Series 1996 ของ Department of Labor and Employment

นอกจากนี้ตาม Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Aliens, Section 2 นั้น นายจ้างทุกคนที่ทำการว่าจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงาน จะต้องยื่นรายชื่อของคนต่างด้าวต่อ Bureau of Local Employment โดยระบุทั้งชื่อ สัญชาติ ที่อยู่ทั้งในฟิลิปปินส์และในต่างประเทศ ลักษณะของการจ้างงาน ตลอดจนสถานภาพของการอยู่ในฟิลิปปินส์ของคนต่างด้าวทุกคน

สำหรับการบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวเป็นอำนาจหน้าที่ของ Department of Labor and Employment โดยในส่วนของการทำงานของคนต่างด้าวนั้น ให้อยู่ในความรับผิดชอบของ Bureau of Local Employment โดยการประสานงานกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับกิจการหรือธุรกิจที่จดทะเบียนต่างๆ เช่น Board of Investment (BOI) , Securities and Exchange Commission (SEC) , Department of Justice และศาลยุติธรรม เป็นต้น ส่วนคนต่างด้าวที่ต้องการประกอบวิชาชีพในฟิลิปปินส์ ต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ Professional Regulatory Commission ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐอีกองค์กรหนึ่งด้วย

นอกจากการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวและการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวแล้ว ฟิลิปปินส์ยังให้ความสำคัญแก่การถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยีจากคนต่างด้าวให้แก่คนท้องถิ่นโดยผ่านโครงการฝึกอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของการสร้างหลักประกันต่อทั้งการปฏิบัติจริงและทั้งคุณภาพของการถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยีจากคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานให้แก่คนฟิลิปปินส์นั้น จะต้องทำในลักษณะของโครงการฝึกอบรม ซึ่งนายจ้างจะต้องดำเนินการขออนุมัติโครงการจาก Bureau of Local Employment และต้องเป็นไปตามมาตรการที่ทางการกำหนดเท่านั้น ซึ่ง Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Aliens, Section 9 กำหนดให้เป็นอำนาจ หน้าที่ของ Secretary of Labor ในการกำหนดมาตรการโครงการฝึกอบรมนั้น และให้ Bureau of Local Employment เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจในการควบคุมดูแลโครงการฝึกอบรมดังกล่าวด้วย

Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Aliens, Section 13 เปิดโอกาสให้มีการอุทธรณ์เกี่ยวกับกรณีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนต่างด้าว ไม่ว่าจะเป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนต่างด้าว และการอนุมัติหรือไม่อนุมัติใบอนุญาตทำงาน ทั้งนี้โดยให้เป็นเรื่องที่ต้องมีกระบวนการสืบสวนสอบสวน และให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ Bureau of Local Employment ที่จะรับคำร้องทุกข์และดำเนินการสืบสวนสอบสวนนั้น ส่วนการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวรวมทั้งการติดตามผลการปฏิบัติตามกฎหมายเป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของ Department of Labor and Employment โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่างด้าวและการถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยีแก่คนท้องถิ่นนั้น เป็นอำนาจหน้าที่ของ Bureau of Local Employment

สำหรับการยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในกรณีที่ไม้ออกใบอนุญาตนั้น ตาม Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Aliens, Section 13 ซึ่งรองรับ Labor Code of the Philippines , Title II : Employment of Non – Resident Aliens ต้องอุทธรณ์ต่อ Bureau of Immigration เพื่อให้ Bureau ทำการสืบสวนสอบสวนเช่นเดียวกับกรณีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนต่างด้าว และการร้องทุกข์เกี่ยวกับการออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าว

ในส่วนของโทษนั้น Labor Code ได้บัญญัติไว้ในกรณีที่มีคนต่างด้าวลักลอบทำงาน ซึ่งคนต่างด้าวนั้นต้องระวางโทษตามบทบัญญัติของ Labor Code Article. 289 – 290 และต้องถูกส่งตัวกลับหลังจากได้รับโทษนั้นแล้ว⁷³

3.5 มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานต่างด้าว

โดยหลักกฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีบุคคล คนต่างด้าวย่อมไม่มีสิทธิเสมอคนในชาติ ซึ่งสิทธิในการประกอบอาชีพ ก็เป็นสิทธิอย่างหนึ่งที่คนต่างด้าวจะมาประกอบอาชีพเหมือนคนในชาติทุกประการไม่ได้ ดังนั้นการที่คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย จึงต้องมีกฎหมายควบคุมการเข้ามาในประเทศไทยและการทำงานของคนต่างด้าวดังต่อไปนี้

3.5.1 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522⁷⁴

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางเข้ามาของคนต่างด้าว ซึ่งได้กำหนดถึงขั้นตอนและวิธีการเดินทางเข้ามาในประเทศไทย มีผลบังคับให้แรงงานต่างด้าวที่จะเดินทางเข้ามาในประเทศต้องปฏิบัติตาม โดยมีหลักการสำคัญ คือ

1. จำกัดคนต่างด้าวบางประเภทที่มีลักษณะต้องห้าม มิให้เข้ามาในราชอาณาจักร
2. จำกัดจำนวนคนต่างด้าวแต่ละสัญชาติที่จะเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร
3. กำหนดมาตรการควบคุม ตรวจตราหนังสือเดินทาง การเดินทางเข้ามาหรือออกไปนอกราชอาณาจักรของบุคคลหรือพาหนะทั้งปวง รวมทั้งมาตรการควบคุมคนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร
4. กำหนดแนวทางและระเบียบปฏิบัติในการอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวและนักลงทุนในประเทศไทยตามนโยบายของรัฐและตามกฎหมาย

ดังนั้น แรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้าออกและพักอาศัยในประเทศไทย จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายคือ ตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ซึ่งมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

⁷³ Labor Code Art.41 (b).

⁷⁴ คู่มือกฎหมาย จ. หน้า 200.

มาตรการเชิงป้องกัน

1. คนต่างด้าวที่จะเดินทางเข้ามาหรือออกไปนอกราชอาณาจักร จะต้องเดินทางเข้ามาหรือออกไปตามช่องทางด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่าสถานีหรือท้องที่ และตามกำหนดเวลา ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศกำหนด⁷⁵ และต้องมีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางที่ถูกต้องและยังสมบูรณ์อยู่ และจะต้องได้รับการตรวจลงตราจากสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยในต่างประเทศ หรือจากกระทรวงการต่างประเทศ เว้นแต่กรณีที่ไม่ต้องมีการตรวจลงตราสำหรับคนต่างด้าวบางประเภทเป็นกรณีพิเศษ ไม่ได้เข้ามาเพื่อมีอาชีพเป็นกรรมกรหรือเข้ามาเพื่อรับจ้างทำงานด้วยกำลังกายโดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้หรือการฝึกทางวิชาการ หรือเข้ามาเพื่อทำงานอื่นอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาของศาลไทย หรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือคำพิพากษาของศาลต่างประเทศ ไม่มีพฤติการณ์ที่น่าเชื่อว่าเป็นภัยต่อสังคม หรือจะก่อเหตุร้ายให้เกิดอันตรายต่อความสงบสุขหรือความปลอดภัยของประชาชนหรือความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร ไม่เป็นบุคคลที่เจ้าหน้าที่รัฐบาลต่างประเทศได้ออกหมายจับ ไม่มีพฤติการณ์ที่น่าเชื่อว่าเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน⁷⁶

2. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักร มีเงินติดตัว หรือมีประกันหรือจะยกเว้นภายใต้เงื่อนไขใดๆ ก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา⁷⁷

3. ในกรณีที่มีพฤติการณ์ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเห็นว่า เพื่อประโยชน์แก่ประเทศหรือเพื่อความสงบเรียบร้อย วัฒนธรรมหรือศีลธรรมอันดี หรือความผาสุกของประชาชน ไม่สมควรอนุญาตให้คนต่างด้าวผู้ใดหรือจำพวกใดเข้ามาในราชอาณาจักร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจสั่งไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวผู้นั้นหรือจำพวกนั้นเข้ามาในราชอาณาจักรได้⁷⁸

4. กรณีพิเศษเฉพาะเรื่อง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยโดยอนุมัติของคณะรัฐมนตรีจะอนุญาตให้คนต่างด้าวผู้ใดหรือจำพวกใดเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรภายใต้เงื่อนไขใดๆ หรือจะยกเว้นไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้⁷⁹ เช่น กรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยโดยอนุมัติ

⁷⁵ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522. (2522, 1 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 96, ตอนที่ 28.

มาตรา 11.

⁷⁶ แหล่งเดิม. มาตรา 12.

⁷⁷ แหล่งเดิม. มาตรา 14.

⁷⁸ แหล่งเดิม. มาตรา 16.

⁷⁹ แหล่งเดิม. มาตรา 17.

ของคณะรัฐมนตรี ออกประกาศผ่อนผันให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และ กัมพูชา อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว

5. ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจตรวจคนต่างด้าวซึ่งเดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักร โดยคนต่างด้าวต้องยื่นรายการตามแบบที่กฎหมายกำหนด และผ่านการตรวจอนุญาตของพนักงานเจ้าหน้าที่ของด่านตรวจคนเข้าเมืองประจำเส้นทางนั้น⁸⁰

6. การตรวจและพิจารณาว่าคนต่างด้าวเป็นบุคคลต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรหรือไม่ พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวผู้นั้นไปพักอาศัยอยู่ ณ ที่ที่เห็นสมควร โดยให้คำรับรองว่าจะมาพบพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อรับทราบคำสั่งตามวัน เวลา และ สถานที่ที่กำหนดก็ได้ หรือจะเรียกประกันหรือเรียกทั้งประกันและหลักประกันก็ได้ หรือจะกักตัวคนต่างด้าวไว้ ณ สถานที่ที่เห็นเหมาะสมเพื่อดำเนินการตามกฎหมายก็ได้⁸¹

7. กรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าคนต่างด้าวมีลักษณะต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักร เช่น ไม่มีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง หรือมีพฤติกรรมที่น่าเชื่อว่าเข้ามาเพื่อการค้าประเวณี คำหญิงหรือเด็ก ค้ายาเสพติด หรือประกอบกิจการอื่น ที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือมีพฤติกรรมน่าเป็นภัยต่อสังคมหรือความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร เป็นต้น พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่งให้คนต่างด้าวผู้นั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักรได้ โดยมีคำสั่งเป็นหนังสือ⁸²

8. พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่งให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะจัดการควบคุมคนต่างด้าวผู้นั้นไว้ในพาหนะ หรือให้ส่งตัวไปยังสถานที่ใด ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าเป็นคนต่างด้าวที่มีลักษณะต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักร หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่ามีลักษณะต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักร เพื่อที่พนักงานเจ้าหน้าที่จะได้ควบคุมไว้ตรวจสอบ หรือให้ส่งตัวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร⁸³

9. ในกรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่า มีการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่งให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะ หยุดพาหนะหรือนำพาหนะไปยังที่ใดที่หนึ่งตามที่จำเป็นเพื่อการตรวจ⁸⁴

⁸⁰ แหล่งเดิม. มาตรา 18.

⁸¹ แหล่งเดิม. มาตรา 19.

⁸² แหล่งเดิม. มาตรา 22.

⁸³ แหล่งเดิม. มาตรา 29.

⁸⁴ แหล่งเดิม. มาตรา 30.

10. การเพิกถอนการอนุญาตให้คนต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักรโดยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือคณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมือง เมื่อมีพฤติการณ์ที่สมควรเพิกถอนการอนุญาต⁸⁵

11. ห้ามคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวประกอบอาชีพหรือรับจ้างทำงาน เว้นแต่จะได้รับการอนุญาตจากผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติมอบหมาย หรือเป็นกรณีที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และต้องพักอาศัยตามที่อยู่ที่ได้แจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ และถ้าอยู่ในราชอาณาจักรเกิน 90 วัน คนต่างด้าวต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทราบถึงที่พักอาศัยของตนโดยไม่ชักช้าเมื่อครบกำหนดระยะเวลา 90 วัน และกระทำเช่นเดียวกันทุกระยะ 90 วัน⁸⁶

12. คณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมือง อาจพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรได้ แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยตามจำนวนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศกำหนดจำนวนคนต่างด้าว และเป็นคนต่างด้าวที่ได้รับใบสำคัญถิ่นที่อยู่แล้ว⁸⁷

13. ห้ามคนต่างด้าวที่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาของศาลไทยหรือคำสั่งที่ชอด้วยกฎหมาย หรือคำพิพากษาของศาลต่างประเทศ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดเหตุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดที่ยกเว้นไว้ในกฎกระทรวง หรือเป็นผู้ที่ไม่สามารถประกอบการหาเลี้ยงชีพได้ เพราะกายพิการหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบหรือมีโรคอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร⁸⁸

14. กฎหมายให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคนต่างด้าวซึ่งไม่มีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางอันถูกต้องและสมบูรณ์ หรือมีแต่ไม่ได้รับการตรวจลงตราจากสถานทูตหรือสถานกงสุลในต่างประเทศ หรือจากกระทรวงการต่างประเทศ หรือไม่มีใบสำคัญถิ่นที่อยู่และไม่มีใบสำคัญประจำตัวตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว เป็นผู้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522⁸⁹

⁸⁵ แหล่งเดิม. มาตรา 36.

⁸⁶ แหล่งเดิม. มาตรา 37.

⁸⁷ แหล่งเดิม. มาตรา 41.

⁸⁸ แหล่งเดิม. มาตรา 44.

⁸⁹ แหล่งเดิม. มาตรา 58.

มาตรการเชิงลงโทษ

1. คนต่างด้าวที่ไม่เดินทางเข้ามาหรือออกไปนอกประเทศไทยทางด้านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่าสถานี หรือท้องที่ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศกำหนด ต้องระวางโทษ จำคุก 2 ปี และปรับไม่เกิน 20,000 บาท⁹⁰

2. คนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาหรือออกไปนอกราชอาณาจักรโดยไม่ยื่นรายการตามแบบ ที่กฎหมายกำหนด และไม่ผ่านการตรวจอนุญาตของพนักงานเจ้าหน้าที่ของด่านตรวจคนเข้าเมือง ประจำเส้นทางนั้น⁹¹ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี และปรับไม่เกิน 20,000 บาท⁹²

3. กรณีเจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ ที่สั่งให้หยุดพาหนะ หรือนำพาหนะไปยังที่หนึ่งทีใดตามที่จำเป็นเพื่อการตรวจ ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับไม่เกิน 50,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁹³

4. คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ประกอบอาชีพ หรือรับจ้างทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติมอบหมาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁹⁴

5. คนต่างด้าวไม่พักอาศัย ณ ที่ที่ได้แจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือไม่แจ้งต่อ เจ้าพนักงานตำรวจ ณ สถานีตำรวจท้องที่ที่คนต่างด้าวพักอาศัยในกรณีเปลี่ยนที่พักอาศัย หรือ ถ้ำเดินทางไปยังจังหวัดใด และอยู่ในจังหวัดนั้นเกิน 24 ชั่วโมง โดยไม่แจ้งต่อเจ้าพนักงานตำรวจ ณ สถานีตำรวจท้องที่ภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่ไปถึง หรือคนต่างด้าวไม่มีหนังสือแจ้งให้ พนักงานเจ้าหน้าที่ทราบถึงที่พักอาศัยของตนเมื่ออยู่ในราชอาณาจักรครบระยะเวลา 90 วัน ต้องระวางโทษ ปรับไม่เกิน 5,000 บาท และปรับอีกไม่เกินวันละ 200 บาท จนกว่าจะปฏิบัติถูกต้อง⁹⁵

6. เจ้าของบ้าน เจ้าของ หรือผู้ครอบครองเคหสถาน หรือผู้จัดการโรงแรมที่รับ คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเข้าพักอาศัย โดยไม่แจ้งต่อ

⁹⁰ แหล่งเดิม. มาตรา 62.

⁹¹ แหล่งเดิม. มาตรา 18 วรรคสอง.

⁹² แหล่งเดิม. มาตรา 62.

⁹³ แหล่งเดิม. มาตรา 30 ประกอบมาตรา 73.

⁹⁴ แหล่งเดิม. มาตรา 37 (1) ประกอบมาตรา 75.

⁹⁵ แหล่งเดิม. มาตรา 37 (2) (3) (4) (5) ประกอบมาตรา 76.

พนักงานเจ้าหน้าที่ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 2,000 บาท และถ้าเป็นผู้จัดการโรงแรม ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ 2,000 บาท ถึง 10,000 บาท ⁹⁶

7. คนต่างด้าวที่เข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร แล้วภายหลังปรากฏว่ามีพฤติการณ์ที่น่าเชื่อว่าเป็นบุคคลที่เป็นภัยต่อสังคม หรือจะก่อเหตุร้ายให้เกิดอันตรายต่อความสงบสุขหรือความปลอดภัยของประชาชนหรือความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร หรือเป็นบุคคลซึ่งเจ้าหน้าที่รัฐบาลต่างประเทศได้ออกหมายจับ หรือมีพฤติการณ์ที่น่าเชื่อว่าจะเข้ามาเพื่อการค้าประเวณี ค้าหญิงหรือเด็ก ค้ายาเสพติด ลักลอบหนีภาษีศุลกากร หรือประกอบกิจการอื่นที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเป็นบุคคลที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยไม่อนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักร หรือเป็นบุคคลที่ไม่แสดงฐานะทางการเงินตามระเบียบที่คณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมืองกำหนด หรือเป็นคนต่างด้าวที่มีลักษณะต้องห้าม คือ เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาของศาลไทยหรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือคำพิพากษาของศาลต่างประเทศ หรือเป็นผู้ที่ไม่สามารถประกอบการหาเลี้ยงชีพได้ เพราะกายพิการหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือมีโรคอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติสามารถเสนอเรื่องไปยังคณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมือง หากคณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมืองเห็นควรเพิกถอนการอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ก็สามารถเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เพื่อสั่งเพิกถอนการอนุญาตต่อไปได้ ⁹⁷

8. คนต่างด้าวที่เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับอนุญาต หรือการอนุญาตสิ้นสุดลงหรือถูกเพิกถอนแล้ว พนักงานเจ้าหน้าที่จะส่งตัวคนต่างด้าวนั้นกลับออกนอกราชอาณาจักรได้ ⁹⁸

9. ผู้ที่นำหรือพาคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรหรือกระทำการด้วยประการใดๆ อันเป็นการอุปการะหรือช่วยเหลือ หรือให้ความสะดวกแก่คนต่างด้าวให้เข้ามาในราชอาณาจักร โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 10 ปี และปรับไม่เกิน 100,000 บาท ⁹⁹

10. ผู้ที่รู้ว่าคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักร โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แล้วยังให้เข้าพักอาศัย ซ่อนเร้น หรือช่วยด้วยประการใดๆ เพื่อให้คนต่างด้าวนั้นพ้นจากการจับกุม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี และปรับไม่เกิน 50,000 บาท ¹⁰⁰

⁹⁶ แหล่งเดิม. มาตรา 38 ประกอบมาตรา 77.

⁹⁷ แหล่งเดิม. มาตรา 53.

⁹⁸ แหล่งเดิม. มาตรา 54.

⁹⁹ แหล่งเดิม. มาตรา 63 วรรคแรก.

¹⁰⁰ แหล่งเดิม. มาตรา 64.

11. กฎหมายกำหนดให้ปรับเจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะเรียงตามรายตัว คนต่างด้าว คนละไม่เกิน 20,000 บาท ในกรณีที่พาหนะใดมีคนโดยสารซึ่งเป็นคนต่างด้าว ที่ไม่มีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางอันถูกต้องและสมบูรณ์¹⁰¹

12. คนต่างด้าวที่หลบหนีไปจากพาหนะหรือหลบหนีไปในระหว่างส่งตัวไปยัง สถานที่ใดๆ ที่พนักงานเจ้าหน้าที่ได้สั่งให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะควบคุมตัวไว้ หรือให้ส่งตัวไปหรือหลบหนีไปในระหว่างที่ถูกกักตัวหรือควบคุมตามอำนาจของพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ¹⁰²

13. คนต่างด้าวที่อยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือการอนุญาตสิ้นสุดหรือ ถูกเพิกถอน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปีหรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ¹⁰³

14. คนต่างด้าวผู้ใดหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตาม ขัดจีน หรือไม่ยอมรับทราบคำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย คณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมือง ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมืองมอบหมาย ซึ่งสั่งการแก่คนต่างด้าวตาม พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท และถ้าเป็นคำสั่งให้ กลับออกไปนอกราชอาณาจักร คนต่างด้าวต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี และปรับไม่เกิน 20,000 บาท¹⁰⁴

3.5.2 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521¹⁰⁵

1) ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวนั้น มีลักษณะที่ใช้รูปแบบของการกำหนด ห้ามงานหรือวิชาชีพที่ไม่ประสงค์ให้คนต่างด้าวทำ โดยอาศัยเหตุผลทางด้าน ภูมิปัญญาไทย ศิลปะ วัฒนธรรม ศาสนา และความจำเป็นทางเศรษฐกิจบางอย่าง ส่วนงานที่มีได้ต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกา แนบท้ายพระราชบัญญัติถือว่าทำได้

¹⁰¹ แหล่งเดิม. มาตรา 70.

¹⁰² แหล่งเดิม. มาตรา 72.

¹⁰³ แหล่งเดิม. มาตรา 81.

¹⁰⁴ แหล่งเดิม. มาตรา 82.

¹⁰⁵ คู่มือกฎหมาย ก. หน้า 229.

1.1 ประเภทของงานที่ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำ¹⁰⁶

งานที่ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำจะปรากฏในพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522¹⁰⁷ การกำหนดงานที่ห้ามตามพระราชกฤษฎีกานี้เป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำเพื่อการค้าหรือหารายได้ และเป็นการห้ามโดยเด็ดขาดในทุกท้องที่ในราชอาณาจักร¹⁰⁸ งานทั้งหมดที่ห้ามคนต่างด้าวทำมี 39 อาชีพ แบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

(1) งานบริการ ได้แก่

- งานก่ออิฐ งานช่างไม้ งานก่อสร้างอื่นๆ
 - งานขับจียานยนต์หรืองานขับจียานพาหนะที่ไม่ใช่เครื่องจักร หรือเครื่องกล ยกเว้นงานขับจีเครื่องบินระหว่างประเทศ
 - งานขายทอดตลาด
 - งานควบคุม ตรวจสอบ หรือให้บริการทางบัญชี ยกเว้นงานตรวจสอบภายในเป็นครั้งคราว
 - งานตัดผม งานตัดผม หรืองานเสริมสวย
 - งานนายหน้าหรืองานตัวแทน ยกเว้นงานนายหน้า หรืองานตัวแทนในธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ
 - งานในวิชาชีพวิศวกรรม สาขาวิศวกรรมโยธาเกี่ยวกับงานออกแบบและคำนวณ จัดระบบ วิจัย วางโครงการทดสอบควบคุมการก่อสร้างหรือให้คำแนะนำ ทั้งนี้ไม่รวมงานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษ
 - งานในวิชาชีพสถาปัตยกรรมที่เกี่ยวกับงานออกแบบ เขียนแบบ ประมาณราคา อำนวยการก่อสร้าง หรือให้คำแนะนำ
 - งานมัคคุเทศก์หรืองานจัดนำเที่ยว
 - งานเสมียน พนักงาน หรืองานเลขานุการ
 - งานให้บริการทางกฎหมายหรืออรรถคดี
- #### (2) งานเกี่ยวกับภูมิปัญญาไทยและศิลปวัฒนธรรม ได้แก่
- งานแกะสลักไม้
 - งานทอผ้าด้วยมือ

¹⁰⁶ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521, มาตรา 6.

¹⁰⁷ บัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522.

¹⁰⁸ พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522, มาตรา 4.

- งานทอเสื้อหรืองานทำเครื่องใช้ด้วยกก หวาย ปอ ฟาง หรือเยื่อไม้ไผ่
 - งานทำกระดาษสาด้วยมือ
 - งานทำเครื่องเงิน
 - งานทำเครื่องดนตรีไทย
 - งานทำเครื่องถม
 - งานทำเครื่องทอง เครื่องเงิน หรือเครื่องนาก
 - งานทำเครื่องลงหิน
 - งานทำตุ๊กตาไทย
 - งานทำผลิตภัณฑ์ทอผ้าไหมด้วยมือ
 - งานทำมิด
 - งานทำร่มกระดาษหรือผ้า
 - งานประดิษฐ์เครื่องแต่งกาย
 - งานปั้นหรือทำเครื่องปั้นดินเผา
 - งานมวนบุหรี่ด้วยมือ
 - งานสาวและบิดเกลียวไหมด้วยมือ
- (3) งานเกี่ยวกับศาสนา ได้แก่
- งานทำบาตร
 - งานทำพระพุทธรูป
- (4) งานอื่นๆ ได้แก่
- งานกลีกรม งานเลี้ยงสัตว์ งานป่าไม้หรืองานประมง ยกเว้นงานที่ใช้
- ความชำนาญงานเฉพาะสาขา งานควบคุมดูแลฟาร์ม หรืองานกรรมกรในเรือประมงเฉพาะการประมงทะเล¹⁰⁹
- งานกรรมกร ยกเว้นงานกรรมกรในเรือประมงตาม (2)¹¹⁰
 - งานขายของหน้าร้าน
 - งานเจียรไนหรือขัดเพชรหรือพลอย
 - งานทำที่นอนหรือผ้าห่มนวม
 - งานทำรองเท้า

¹⁰⁹ แหล่งเดิม.

¹¹⁰ พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2536.

- งานทำห่มวก
- งานเร่ขายสินค้า
- งานเรียงตัวพิมพ์อักษรไทยด้วยมือ

1.2 งานที่มีได้ห้ามคนต่างด้าวทำ คนต่างด้าวยอมทำได้แต่ต้องได้รับอนุญาต

คนต่างด้าวจะเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรไทยได้ ก็ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย¹¹¹ การพิจารณาออกใบอนุญาตโดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจนั้น ต้องอาศัยระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537 หรือในกรณีบุคคลที่ประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน ยื่นคำขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าว ซึ่งในกรณีนี้อธิบดีหรือเจ้าพนักงานที่อธิบดีมอบหมาย จะออกใบอนุญาตให้แก่คนต่างด้าวได้ ก็ต่อเมื่อคนต่างด้าวได้เข้ามาในราชอาณาจักรแล้ว¹¹² ทั้งนี้คนต่างด้าวนั้นต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายคนเข้าเมือง กล่าวคือ จะต้องเป็นคนต่างด้าวประเภทได้รับ Immigration Visa หรือ Non - Immigration Visa ไม่ใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน และไม่ใช่นักแสดงที่ขาดคุณสมบัติหรือต้องห้ามตามเงื่อนไขที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา¹¹³ ซึ่งเงื่อนไขดังกล่าว ได้แก่

- มีความรู้และความสามารถในการทำงานตามที่ขอรับใบอนุญาต
- ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- ไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการอันเป็นที่รังเกียจของสังคม โรคจิตยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรงหรือโรคพิษสุราเรื้อรัง
- ไม่เคยต้องโทษจำคุกในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ภายในระยะเวลา 1 ปี ก่อนวันขอรับใบอนุญาต¹¹⁴

¹¹¹ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521, มาตรา 7.

¹¹² แห่งเดิม. มาตรา 8.

¹¹³ แห่งเดิม. มาตรา 11.

¹¹⁴ กระทรวงมหาดไทย. (2522, 5 กุมภาพันธ์). ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม และเงื่อนไขของคนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตทำงาน.

1.3 คนต่างด้าวที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ย่อมได้รับใบอนุญาตง่ายขึ้น

ประเทศไทยต้องการให้คนต่างด้าวเข้ามาลงทุนในประเทศ ก็จำเป็นต้องมีกฎหมายที่สร้างแรงจูงใจให้คนต่างด้าวเข้ามาลงทุน ซึ่งคนต่างด้าวที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ามาลงทุนในประเทศไทยนั้น ก็จะต้องได้รับใบอนุญาตทำงานเช่นกัน โดยให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตต่ออธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 30 วัน นับแต่วันที่คนต่างด้าวนั้นเข้ามาในราชอาณาจักร แต่ถ้าคนต่างด้าวนั้นอยู่ในราชอาณาจักรแล้ว ระยะเวลา 30 วัน ให้นับแต่วันที่ทราบการได้รับอนุญาตเข้าทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่น ในระหว่างรอรับใบอนุญาต ให้ผู้ยื่นคำขอทำงานไปก่อนได้ ทั้งนี้เมื่ออธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายได้รับคำขอแล้ว ให้ออกใบอนุญาตให้โดยไม่ชักช้า¹¹⁵

1.4 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ไม่ใช่บังคับแก่บุคคลบางประเภท

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ไม่ใช่บังคับแก่การปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าว เฉพาะในฐานะดังต่อไปนี้¹¹⁶

- (1) บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต
- (2) บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล
- (3) ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติ และทบวงการชำนัญพิเศษ
- (4) คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางจากต่างประเทศ เพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลใน (1) หรือ (2) หรือ (3)
- (5) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจ ตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
- (6) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะ การกีฬา หรือกิจการอื่น ทั้งนี้ตามที่จะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา
- (7) บุคคลซึ่งรัฐบาลอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใด

¹¹⁵ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521, มาตรา 10.

¹¹⁶ แหล่งเดิม. มาตรา 4.

เหตุที่บุคคลเหล่านี้เป็นบุคคลที่ปลอดจากการบังคับใช้ของกฎหมายภายใน ก็โดยอาศัยหลักกฎหมายว่าด้วยเอกสิทธิและความคุ้มกันทางการทูต เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนของรัฐหรือในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การระหว่างประเทศ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ กฎหมายภายในของรัฐที่บุคคลเหล่านี้เข้าไปอยู่ จึงยกเว้นไม่ใช้บังคับ แต่ทั้งนี้ การกำหนดว่าบุคคลใดเป็นบุคคลในคณะผู้แทนทางการทูต บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล ก็จะต้องอาศัยหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาว่าด้วยความสัมพันธ์ทางการทูต ค.ศ. 1961 และอนุสัญญาว่าด้วยความสัมพันธ์ทางกงสุล ค.ศ. 1963 มาเป็นแนวทาง ซึ่ง

บุคคลในคณะผู้แทนทางการทูต¹¹⁷ ได้แก่

- หัวหน้าคณะผู้แทน
- บุคคลในคณะเจ้าหน้าที่ฝ่ายทูต
- บุคคลในคณะเจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการและวิชาการ
- บุคคลในคณะเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการ
- ครอบครัวของบุคคลในคณะผู้แทนทางการทูต
- คนรับใช้ส่วนตัว

ส่วนบุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล¹¹⁸ ได้แก่

- หัวหน้าสถานที่ทำกรทางกงสุล
- บุคคลในคณะเจ้าหน้าที่ฝ่ายกงสุล ซึ่งแบ่งออกเป็น
 - พนักงานฝ่ายกงสุล
 - ลูกจ้างฝ่ายกงสุล
 - บุคคลในคณะเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการ

นอกจากนี้ ยังมีบุคคลอีก 3 ประเภท ได้แก่

- บุคคลซึ่งรัฐบาลอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใด
- บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจ ตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
 - บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะ การกีฬา หรือกิจการอื่น ทั้งนี้ตามที่จะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา ซึ่งได้แก่พระราชกฤษฎีกา กำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจบางประการในราชอาณาจักร ไม่ต้องอยู่ภายใต้

¹¹⁷ ชุมพร ปัจจุสานนท์. กฎหมายระหว่างประเทศ. หน้า 206.

¹¹⁸ แหล่งเดิม. หน้า 206.

บังคับแห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 พ.ศ. 2522 และฉบับที่สอง พ.ศ. 2528 โดยพระราชกฤษฎีกาฉบับที่ 1 นั้น กำหนดให้คนต่างด้าวที่ปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจในราชอาณาจักรไทย เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่หรือภารกิจที่ผู้นั้นได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัตินี้ หน้าที่หรือภารกิจที่ได้รับอนุญาต ได้แก่

ก. เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่รัฐบาลในการพัฒนาการศึกษาของชาติ รวมทั้ง การฝึกอบรมครูและอาจารย์ การสอนนิสิตหรือนักศึกษาในระดับวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยของรัฐ

ข. เพื่อให้ความช่วยเหลือในการฝึกสอนการกีฬาให้แก่นักกีฬาตามข้อตกลงกับ องค์การส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย หรือเพื่อเข้าร่วมในการแข่งขันกีฬาในราชอาณาจักรเป็นเวลา ไม่เกิน 30 วัน

ค. เพื่อแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมหรือศิลปะ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ส่วนพระราชกฤษฎีกาฉบับที่ 2 ได้เพิ่มเติมการปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจบางอย่าง ที่ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 เช่น หน้าที่หรือ ภารกิจที่มีขึ้นเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการจัดประชุม การจัดสัมมนา หรือการจัดนิทรรศการ หรือเพื่อ แสดงความเห็นหรือสาธิตในการประชุม สัมมนาหรือนิทรรศการ ทั้งนี้เฉพาะในกรณีที่ว่าราชการ หรือรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ร่วมจัดหรือได้รับทราบและมีกำหนดเวลาไม่เกิน 30 วัน

1.5 คนต่างด้าวบางประเภททำงานได้เฉพาะงานบางประเภท เท่าที่รัฐมนตรีจะได้ กำหนด แต่ต้องได้รับใบอนุญาต

คนต่างด้าวบางประเภทสามารถที่จะทำงานได้เฉพาะที่รัฐมนตรีกำหนดเท่านั้น ซึ่งคนต่างด้าวจะทำงานประเภทนี้ได้ ก็ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดี มอบหมาย คนต่างด้าวประเภทนี้ ได้แก่

1. คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศแต่ได้รับการผ่อนผันให้ประกอบอาชีพแทน การเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

2. คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย ว่าด้วยคนเข้าเมืองและอยู่ระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร

3. คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศ คณะปฏิวัติฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 หรือตามกฎหมายอื่น

4. คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 หรือตามกฎหมายอื่น¹¹⁹

¹¹⁹ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521, มาตรา 12.

ทั้งนี้อาชีพที่ให้คนต่างด้าวตามมาตรา 12 ทำได้ มี 27 อาชีพ¹²⁰ ได้แก่

- (1) งานช่างซ่อมจักรยาน
- (2) งานช่างประกอบและซ่อมเบาะรถ
- (3) งานช่างประกอบและซ่อมตัวถังรถ
- (4) งานช่างประกอบและซ่อมท่อไอเสียรถ
- (5) งานช่างบัดกรีโลหะแผ่นด้วยมือ
- (6) งานช่างไม้เครื่องเรือน
- (7) งานช่างไม้ ก่อสร้างอาคาร
- (8) งานเลื่อยไม้ในโรงงานแปรรูปไม้
- (9) งานช่างปูน
- (10) งานช่างทาสี
- (11) งานช่างประกอบและซ่อมประตูหน้าต่าง
- (12) งานช่างติดตั้งมุ้งลวด
- (13) งานช่างเย็บผ้า
- (14) งานช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ยกเว้นการตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี
- (15) งานซักกรีดเสื้อผ้า
- (16) งานทำสวนผักและผลไม้
- (17) งานเลี้ยงสัตว์ ยกเว้นงานเลี้ยงไหม
- (18) งานขายปลีกสินค้าที่มีใช้เวชภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ เครื่องรับวิทยุ เครื่องรับโทรทัศน์ กล้องถ่ายภาพนิ่ง กล้องถ่ายภาพยนตร์ อาวุธปืนหรือวัตถุระเบิด และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเครื่องอะไหล่
- (19) งานขายอาหารหรือเครื่องดื่ม
- (20) งานผลิตอาหารหรือเครื่องดื่ม
- (21) งานช่างประกอบและซ่อมรองเท้า
- (22) งานช่างซ่อมนาฬิกา ปากกาและแว่นตา
- (23) งานช่างลับมีดและของมีคมอื่นๆ

¹²⁰ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2539, 22 พฤษภาคม). ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดงานที่ให้คนต่างด้าว ตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ทำได้.

- (24) งานช่างทำกรอบรูป
- (25) งานช่างเครื่องทอง เครื่องเงินหรือเครื่องโลหะมีค่าอื่นๆ
- (26) งานช่างทอผ้าไหมพรมและทอผ้าด้วยมือ ยกเว้นงานทอผ้าไหม และงานทำผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับเส้นไหม
- (27) งานกรรมกร

นอกจากนี้ยังมีกฎหมายอื่นที่กำหนดห้ามคนต่างด้าวทำอีกหลายฉบับ เช่น

- (1) วิศวกร ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพวิศวกร พ.ศ. 2505
- (2) สถาปนิก ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสถาปนิก พ.ศ. 2508
- (3) ทนายความ ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพทนายความ พ.ศ. 2528
- (4) พนักงานนำร่อง ตามพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ. 2456
- (5) ผู้สอบบัญชี ตามพระราชบัญญัติผู้สอบบัญชี พ.ศ. 2505 เป็นต้น

2) กระบวนการขอใบอนุญาต

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ได้กำหนดกระบวนการในการขอใบอนุญาตไว้ ซึ่งขึ้นอยู่กับประเภทของคนต่างด้าวที่มีอยู่ด้วยกัน 4 ประเภท คือ

2.1 การยื่นขอใบอนุญาตแทนคนต่างด้าวตามมาตรา 8 ตามแบบ ตท.3 กฎกระทรวง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2530

2.2 คนต่างด้าวยื่นคำขอใบอนุญาตเองตามมาตรา 7 ตามแบบ ตท.2 กฎกระทรวง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2530

2.3 การยื่นคำขอใบอนุญาตของคนต่างด้าวที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน หรือ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายอื่น ยื่นภายใน 30 วัน นับแต่วันที่เข้ามาภายในราชอาณาจักรตามมาตรา 10 ตามแบบ ตท.1 กฎกระทรวง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2530

2.4 การยื่นคำขอใบอนุญาตของคนต่างด้าวตามมาตรา 12 ตามแบบ ตท.8 กฎกระทรวง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2530

3) กระบวนการออกใบอนุญาต

กระบวนการออกใบอนุญาตขึ้นอยู่กับประเภทของใบอนุญาตและบุคคลที่ยื่นคำขอใบอนุญาต ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กรณี คือ

3.1 กรณีการออกใบอนุญาตโดยบุคคลอื่นยื่นคำขอใบอนุญาต อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย จะออกใบอนุญาตได้ ต่อเมื่อคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักร ซึ่ง

- หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 8 ให้เป็นไปตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537

- กรณียื่นคำขอตามมาตรา 8 ใบอนุญาตออกตามแบบ ตท.4 โดยอธิบดีเป็นคนออกใบอนุญาต

3.2 กรณีการออกใบอนุญาตสำหรับคนต่างด้าวที่ประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่ง

- หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 7 ให้เป็นไปตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537

- กรณียื่นคำขอตามมาตรา 7 ใบอนุญาตออกตามแบบ ตท.4 โดยอธิบดีเป็นคนออกใบอนุญาต

- กฎหมายกำหนดคลักษณะและเงื่อนไขไว้ตามมาตรา 11

3.3 กรณีการออกใบอนุญาตสำหรับคนต่างด้าวที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน หรือคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายอื่น อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย เมื่อได้รับคำร้องแล้ว ต้องออกใบอนุญาตให้โดยไม่ชักช้า

- หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 10 ให้เป็นไปตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537

- กรณียื่นคำขอตามมาตรา 10 ใบอนุญาตออกตามแบบ ตท.4 โดยอธิบดีเป็นคนออกใบอนุญาต

3.4 กรณีการออกใบอนุญาตสำหรับคนต่างด้าวตามมาตรา 12

- กรณียื่นคำขอตามมาตรา 12 ใบอนุญาตออกตามแบบ ตท.9 โดยอธิบดีเป็นคนออกใบอนุญาต

- กรณีใบอนุญาตชั่วคราวในสาระสำคัญหรือสูญหาย ต้องขอรับใบแทนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบการชำรุดเสียหายตามแบบ ตท.6

ในการออกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 นั้น ระเบียบกรมการจัดหางานในเรื่อง พิจารณาคำขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาไว้ 4 ข้อ คือ

- (1) หลักเกณฑ์ความจำเป็น โดยคำนึงถึงประโยชน์ทางเศรษฐกิจ
- (2) หลักเกณฑ์เรื่องการแย่งอาชีพคนไทย
- (3) หลักเกณฑ์เรื่องความมั่นคงของชาติ
- (4) หลักเกณฑ์เรื่องหลักมนุษยธรรม

4) อายุใบอนุญาตและการต่ออายุใบอนุญาต

โดยทั่วไปใบอนุญาตมีอายุ 1 ปีนับแต่วันออกใบอนุญาตนั้น¹²¹ การต่ออายุใบอนุญาต ก็ต่อได้ไม่เกิน 1 ปี¹²² ตามแบบ ตท.5 เว้นแต่

(1) ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่น ให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมาย นั้นๆ¹²³ ส่วนการต่ออายุใบอนุญาตนั้น ให้ได้รับการขยายระยะเวลาการทำงานตามกฎหมายนั้นๆ ให้ผู้รับใบอนุญาตแจ้งต่อนายทะเบียนภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับการขยายระยะเวลาและให้นายทะเบียนจัดแจ้งการขยายระยะเวลานั้นลงในใบอนุญาต¹²⁴

(2) ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศ คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและอยู่ระหว่างการส่งกลับคนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทย และคนต่างด้าวที่ถูกถอนสัญชาติ ให้มีอายุตามที่อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด แต่ไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันออกใบอนุญาต¹²⁵ ส่วนการต่ออายุใบอนุญาตนั้น ให้ต่อได้ครั้งละ 1 ปี¹²⁶ ตามหลักทั่วไป

(3) ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่คนต่างด้าวได้รับอนุญาต

¹²¹ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521, มาตรา 13.

¹²² แห่งเดิม. มาตรา 15.

¹²³ แห่งเดิม. มาตรา 13.

¹²⁴ แห่งเดิม. มาตรา 14.

¹²⁵ แห่งเดิม. มาตรา 13.

¹²⁶ แห่งเดิม. มาตรา 15.

ให้อยู่ในราชอาณาจักรในขณะที่ออกใบอนุญาต¹²⁷ ส่วนการต่ออายุใบอนุญาตนั้น ให้ต่ออายุได้ไม่เกินระยะเวลาที่ผู้รับใบอนุญาตนั้นได้รับการขยายระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักร¹²⁸

(4) ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยไม่มีกำหนดเวลาแน่นอน ให้มีอายุ 30 วันนับแต่วันออกใบอนุญาต¹²⁹ ส่วนการต่ออายุใบอนุญาตนั้น ให้ต่ออายุได้ครั้งละ 30 วัน ยกเว้นกรณีที่คนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเกิน 30 วัน ให้ต่ออายุเท่าเวลาที่ได้รับอนุญาต แต่ไม่เกิน 1 ปี¹³⁰

5) การใช้ใบอนุญาตของคนต่างด้าวและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน

คนต่างด้าวผู้รับใบอนุญาตทำงานต้องทำงานตามที่ สถานที่และประเภทของงานตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาต เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน ถ้าจะเปลี่ยนการทำงาน หรือเปลี่ยนท้องที่ หรือสถานที่ในการทำงานให้แตกต่างไปจากที่ระบุไว้ในใบอนุญาต จะทำได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนด้วย¹³¹ โดยยื่นคำชี้แจงตามแบบ ตท.7

ส่วนนายจ้างผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานนั้น จะรับคนต่างด้าวเข้าทำงานได้เฉพาะคนต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานและต้องเป็นงานที่มีลักษณะหรือเงื่อนไขในการทำงานตรงกับที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต¹³² นอกจากนี้เมื่อรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน หรือคนต่างด้าวย้ายไปทำงาน ในท้องที่อื่น หรือมีคนต่างด้าวออกจากงาน นายจ้างผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานนั้นจะต้องแจ้งต่อนายทะเบียนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่รับเข้า ให้ย้ายหรือออกจากงาน¹³³ การแจ้งให้ทำตามแบบ ตท.10

6) การบริหารจัดการและปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว

การบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ ขณะเดียวกันกฎหมาย

¹²⁷ แหล่งเดิม. มาตรา 13.

¹²⁸ แหล่งเดิม. มาตรา 15.

¹²⁹ แหล่งเดิม. มาตรา 13.

¹³⁰ แหล่งเดิม. มาตรา 15.

¹³¹ แหล่งเดิม. มาตรา 21.

¹³² แหล่งเดิม. มาตรา 22.

¹³³ แหล่งเดิม. มาตรา 23.

กำหนดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว มีหน้าที่วินิจฉัย ให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่รัฐมนตรีในเรื่องต่างๆ¹³⁴ ดังนี้

- การออกพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 4 (6) และมาตรา 6
- การกำหนดงานที่รัฐมนตรีประกาศตามมาตรา 12
- การออกกฎกระทรวงตามมาตรา 16
- การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งตามมาตรา 17
- เรื่องอื่นๆ ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

คณะกรรมการนี้ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงมหาดไทยหรือผู้ซึ่งปลัดกระทรวงมหาดไทยมอบหมายเป็นประธาน ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมการปกครอง ผู้แทนกรมตำรวจ ผู้แทนกรมประชาสัมพันธ์ ผู้แทนกรมอัยการ ผู้แทนกรมทะเบียนการค้า ผู้แทนกรมการค้าภายใน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งไม่เกิน 3 คนเป็นกรรมการ และผู้แทนกรมแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ¹³⁵ โดยดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี ซึ่งรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง¹³⁶ และพ้นจากตำแหน่งเมื่อถึงคราวตามวาระ ตาย ลาออก หรือรัฐมนตรีให้ออก¹³⁷

ส่วนการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ มีอำนาจดังนี้¹³⁸

- มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริงรวมทั้งให้ส่งเอกสารหรือหลักฐาน
- เข้าไปในสถานที่ใดที่มีเหตุอันสมควรสงสัยว่ามีคนต่างด้าวทำงานในระหว่างเวลาที่เชื่อได้ว่ามีการทำงาน เพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ให้มีอำนาจสอบถามข้อเท็จจริง หรือเรียกเอกสารหรือหลักฐานใด ๆ จากบุคคลที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องซึ่งอยู่ในสถานที่ดังกล่าวได้ ในการปฏิบัติหน้าที่นี้ ให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่ดังกล่าว หรือบุคคลผู้รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องซึ่งอยู่ในสถานที่ดังกล่าวอำนวยความสะดวกตามสมควรด้วย

¹³⁴ แห่งเดิม. มาตรา 27.

¹³⁵ แห่งเดิม. มาตรา 24.

¹³⁶ แห่งเดิม. มาตรา 25.

¹³⁷ แห่งเดิม. มาตรา 26.

¹³⁸ แห่งเดิม. มาตรา 30.

7) การยื่นอุทธรณ์

การยื่นอุทธรณ์เป็นสิทธิของคนต่างด้าวที่ถูกปฏิเสธการออกใบอนุญาต ซึ่งคนต่างด้าวมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ได้ กล่าวคือ ในกรณีที่ไม้ออกใบอนุญาตหรือไม่อนุญาตตามมาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 10 มาตรา 12 หรือไม่ให้ต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา 15 หรือไม่อนุญาตให้ทำงานอื่นหรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงานตามมาตรา 21 คนต่างด้าวมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่ออธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย หรือนายทะเบียน แล้วแต่กรณี ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่งไม่อนุญาต เมื่อได้รับอุทธรณ์แล้ว ให้ผู้รับอุทธรณ์นำส่งคณะกรรมการภายใน 15 วัน ให้คณะกรรมการพิจารณาเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีภายใน 15 วัน และให้รัฐมนตรีวินิจฉัยคำอุทธรณ์ภายใน 30 วัน คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด ในกรณีที่อุทธรณ์คำสั่งไม่ให้ต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา 15 นั้น ผู้อุทธรณ์มีสิทธิทำงานไปพลางก่อนได้ จนกว่าจะมีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรี¹³⁹

8) โทษ

(1) คนต่างด้าวที่ทำงานในอาชีพหรือวิชาชีพโดยฝ่าฝืนพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามมาตรา 6 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับตั้งแต่ 2,000 บาทถึง 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ¹⁴⁰

(2) คนต่างด้าวที่ทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา 7 คือ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่น ไปทำงานที่ห้ามไว้ตามมาตรา 6 โดยมีได้รับอนุญาต หรือคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อทำงานจำเป็นเร่งด่วนโดยไม่มีหนังสือแจ้งอธิบดีหรือเจ้าพนักงาน หรือฝ่าฝืนเงื่อนไขที่กำหนดตามมาตรา 9 คือ คนต่างด้าวตามมาตรา 7 และมาตรา 8 ไม่ปฏิบัติตามคำรับรองที่ว่า จะปฏิบัติตามเงื่อนไขที่อธิบดีหรือเจ้าพนักงานกำหนด หรือทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตหรือฝ่าฝืนเงื่อนไขที่รัฐมนตรีกำหนดตามมาตรา 12 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 เดือน หรือปรับไม่เกิน 5,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ¹⁴¹

(3) คนต่างด้าวคนใดทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา 10 คือ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่น มิได้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตต่ออธิบดีหรือเจ้าพนักงานภายใน 30 วัน นับแต่คนต่างด้าวเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร

¹³⁹ แหล่งเดิม. มาตรา 17.

¹⁴⁰ แหล่งเดิม. มาตรา 33.

¹⁴¹ แหล่งเดิม. มาตรา 34.

หรือมาตรา 18 คือ คนต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ ที่ทำงานระหว่างทำงาน หรือ
 มาตรา 20 คือ คนต่างด้าวไม่ส่งมอบใบอนุญาตคืนแก่นายทะเบียนท้องที่ภายใน 7 วัน นับแต่
 เลิกทำงาน ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 1,000 บาท¹⁴²

(4) คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตคนใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 14 คือ คนต่างด้าว
 ที่ได้รับอนุญาตขยายเวลา ไม่แจ้งต่อนายทะเบียนภายใน 30 วัน นับแต่ได้รับการขยายเวลา หรือ
 มาตรา 19 คือคนต่างด้าวไม่ขอรับใบแทนต่อนายทะเบียนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบการชำรุด
 หรือเสียหาย ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 500 บาท¹⁴³

(5) คนต่างด้าวคนใดทำงานเมื่อใบอนุญาตสิ้นอายุแล้วโดยมิได้ยื่นคำขอต่ออายุ
 ใบอนุญาตก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุหรือได้ยื่นคำขอแล้วแต่นายทะเบียนมีคำสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุ
 ใบอนุญาตตามมาตรา 15 และคนต่างด้าวผู้นั้นมิได้อุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียน หรือได้อุทธรณ์
 แล้วแต่รัฐมนตรีมีคำวินิจฉัยไม่อนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา 17 ต้องระวางโทษจำคุก
 ไม่เกิน 3 เดือน หรือปรับไม่เกิน 5,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ¹⁴⁴

(6) คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตคนใดฝ่าฝืนมาตรา 21 คือ คนต่างด้าวที่ทำงานอื่น
 นอกจากงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาตหรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงานให้แตกต่างไป
 จากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต โดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ¹⁴⁵

(7) บุคคลใดที่รับคนต่างด้าวเข้าทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา 22 คือ บุคคลที่รับ
 คนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตเข้าทำงาน หรือรับคนต่างด้าวเข้าทำงานที่มีลักษณะหรือเงื่อนไข
 ในการทำงานแตกต่างจากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี
 หรือปรับไม่เกิน 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ¹⁴⁶

(8) บุคคลใดฝ่าฝืนมาตรา 23 คือ บุคคลที่รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน หรือให้คนต่างด้าว
 ย้ายไปทำงานในท้องที่อื่นนอกจากที่ระบุไว้ในใบอนุญาต หรือมีคนต่างด้าวออกจากงานโดยไม่แจ้ง
 ต่อนายทะเบียนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน หรือให้ย้ายหรือออกจากงาน
 หรือมาตรา 42 คือ บุคคลที่มีคนต่างด้าวทำงานในธุรกิจของตนก่อนวันที่ประกาศของคณะปฏิวัติ
 ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ใช้บังคับ และยังมีได้แจ้งรายการเกี่ยวกับคนต่างด้าว

¹⁴² แหล่งเดิม. มาตรา 35.

¹⁴³ แหล่งเดิม. มาตรา 36.

¹⁴⁴ แหล่งเดิม. มาตรา 37.

¹⁴⁵ แหล่งเดิม. มาตรา 38.

¹⁴⁶ แหล่งเดิม. มาตรา 39.

ที่ทำงานอยู่กับตนตามข้อ 35 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าวจนถึงวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ แต่บุคคลนั้นไม่แจ้งรายการดังกล่าวตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายใน 45 วัน ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 1,000 บาท¹⁴⁷

(9) บุคคลใดไม่ปฏิบัติตามหนังสือสอบถามหรือหนังสือเรียก หรือไม่ยอมให้ข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งเอกสารหรือหลักฐาน หรือขัดขวาง หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่อธิบดี หรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย หรือนายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ตามมาตรา 30 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 3,000 บาท¹⁴⁸

อนึ่ง สำหรับพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499 นั้น ได้มีการยกเลิกแล้วตามพระราชบัญญัติยกเลิกกฎหมายบางฉบับที่ไม่เหมาะสมกับกาลปัจจุบัน พ.ศ. 2546¹⁴⁹

¹⁴⁷ แหล่งเดิม. มาตรา 40.

¹⁴⁸ แหล่งเดิม. มาตรา 41.

¹⁴⁹ คู่มือกฎหมาย ช. หน้า 240.

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

จากการศึกษาถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานและมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมแรงงานต่างด้าวดังที่กล่าวในบทที่ 2 และ 3 แล้วพบว่าในประเทศไทยนั้นมีปัญหาทางกฎหมายใน 5 ประเด็นดังต่อไปนี้

1. ปัญหาในเรื่องการจัดระบบและการบริหารแรงงานต่างด้าวที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย
2. ปัญหาในเรื่องการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายเข้ามาทำงานในประเทศไทย
3. ปัญหาในเรื่องการควบคุมคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยและการควบคุมนายจ้าง
4. ปัญหาในเรื่องการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
5. ปัญหาในเรื่องการควบคุมแรงงานต่างด้าว โดยถูกกฎหมายเกี่ยวกับงานในอาชีพหรือวิชาชีพ

4.1 ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาการจัดระบบและการบริหารแรงงานต่างด้าวที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย

ตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 54 บัญญัติว่า “คนต่างด้าวผู้ใดเข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับอนุญาตหรือการอนุญาตนั้นสิ้นสุดหรือถูกเพิกถอนแล้ว พนักงานเจ้าหน้าที่จะส่งตัวคนต่างด้าวผู้นั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักรก็ได้...”

และมาตรา 81 ที่บัญญัติว่า “คนต่างด้าวผู้ใดอยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับอนุญาตหรือการอนุญาตสิ้นสุดหรือถูกเพิกถอน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ”

จากบทบัญญัติของกฎหมายทั้งสองมาตราดังกล่าวนั้น ถือว่าเป็นบทบัญญัติที่มุ่งควบคุมมิให้มียกคนต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย หรือเข้ามาโดยถูกกฎหมายแต่การอนุญาตเข้ามานั้นสิ้นสุดลง ซึ่งระบบกฎหมายของประเทศไทยก็จะมีมาตรการลงโทษและทำการผลักดันบุคคลเหล่านั้นให้ออกไปจากประเทศไทย อันถือได้ว่าเป็นมาตรการหนึ่งเพื่อให้ประเทศชาติมีความมั่นคงและปลอดภัย ซึ่งถือเป็นหลักสากลที่นานาอารยประเทศมีและปฏิบัติกัน

จากบทบัญญัติของกฎหมายทั้งสองมาตราดังกล่าวนั้น ถือว่าเป็นบทบัญญัติที่มุ่งควบคุมมิให้ มีคนต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย หรือเข้ามาโดยถูกกฎหมายแต่การอนุญาตเข้ามานั้นสิ้นสุดลง ซึ่งระบบกฎหมายของประเทศไทยก็จะมีมาตรการลงโทษและทำการผลักดันบุคคลเหล่านั้นให้ออกไปจากประเทศไทย อันถือได้ว่าเป็นมาตรการหนึ่งเพื่อให้ประเทศชาติมีความมั่นคงและปลอดภัย ซึ่งถือเป็นหลักสากลที่นานาอารยประเทศมีและปฏิบัติกัน

แต่สำหรับในประเทศไทยนั้นตามข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่าในปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้ามาในประเทศไทยจำนวน 1,284,920 คน¹ ซึ่งประเทศไทยมีมาตรการทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 54 และมาตรา 81 บังคับใช้อยู่ และในทางปฏิบัติทางราชการได้ทำการจัดระบบและบริหารแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายตลอดมา ซึ่งการจัดระบบและบริหารแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและลักลอบทำงานในประเทศไทยนั้นได้มีการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการไหลทะลักเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เพิ่มจำนวนมากขึ้น สาเหตุมาจากการที่ประเทศไทยมีภาวะเศรษฐกิจที่เติบโตขยายตัวอย่างต่อเนื่อง แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา จึงเข้ามาทำงานเพื่อมีรายได้ที่ดีกว่า ประกอบกับแรงงานไทยไม่นิยมทำงานสกปรก งานหนัก และงานเสี่ยงอันตราย แรงงานต่างด้าวเหล่านี้เดินทางเข้ามาตามแนวชายแดน บางส่วนเข้ามาโดยญาติหรือเพื่อนฝูงชักชวน บางส่วนเข้ามาโดยมีนายหน้า การหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบหลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดผลกระทบในหลายๆ ด้าน แต่อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวในการผลิตและต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวในบางสาขาอาชีพ เช่น ในกิจการประมงทะเล กิจการต่อเนื่องประมงทะเล กิจการเกษตรและปศุสัตว์ กิจการโรงสีข้าว กิจการขนถ่ายสินค้าทางน้ำ กิจการก่อสร้าง กิจการเหมืองแร่ เหมืองหิน คนรับใช้ในบ้าน เป็นต้น ทำให้รัฐจำเป็นต้องควบคุมให้จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทดแทนแรงงานไทยตามความต้องการของนายจ้างหรือสถานประกอบการเป็นไปตามความต้องการอย่างแท้จริง เพื่อมิให้เกิดแรงงานส่วนเกินและเป็นการปิดกั้นโอกาสการทำงาน ของแรงงานไทย โดยรัฐได้ดำเนินมาตรการผ่อนผันและดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองและลักลอบทำงาน เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้เข้าสู่ระบบสามารถตรวจสอบและควบคุมได้ โดยให้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้มีสถานะเป็นผู้อยู่ระหว่างส่งกลับและทำงานได้ในประเภทกิจการที่กำหนดซึ่งได้ผลในระดับหนึ่ง แต่จำนวนผู้ที่ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายยังมีอยู่เป็นจำนวนมาก ทั้งนี้หากยังคงใช้การดำเนินการผ่อนผันเป็นระยะๆ เช่นนี้ ก็จะเป็นเพียงการแก้ไข

¹ http://www.aidsthai.org/download/ppt_C4/nara.ppt

ปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งไม่อาจควบคุมและสกัดกั้นการไหลทะลักและลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นเพื่อให้การเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวดังกล่าวเข้ามาในประเทศไทยอย่างมีระบบ ทางภาครัฐได้การจัดทำฐานข้อมูลรายพื้นที่ ซึ่งเป็นการจัดทำข้อมูลนายจ้างหรือสถานประกอบการผู้ให้ที่พักพิง (เจ้าบ้าน) และแรงงานต่างด้าวรายบุคคลและครอบครัว เพื่อให้ทราบถึงความต้องการและความจำเป็นของการใช้แรงงานต่างด้าว ทั้งให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและมีความสมดุลกับประเด็นความมั่นคงของประเทศ แต่การจัดทำฐานข้อมูลรายพื้นที่นั้น แรงงานต่างด้าวดังกล่าวจะต้องไปรายงานตัวเพื่อขึ้นทะเบียนกับที่ว่าการอำเภอในแต่ละท้องที่ที่อาศัยอยู่ ซึ่งตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 54 กำหนดว่า คนต่างด้าวผู้ใดเข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือการอนุญาตนั้นสิ้นสุดหรือถูกเพิกถอนแล้ว พนักงานเจ้าหน้าที่จะส่งตัวคนต่างด้าวผู้นั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักรก็ได้ ดังนั้นการที่รัฐผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือการอนุญาตนั้นสิ้นสุดหรือถูกเพิกถอนแล้ว ต้องไปรายงานตัวเพื่อขึ้นทะเบียนนั้น หากแรงงานต่างด้าวคนใดไปรายงานตัว ก็อาจถูกพนักงานเจ้าหน้าที่ส่งตัวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรก็ได้ ทำให้แรงงานต่างด้าวนั้นไม่แสดงตัวและไม่ให้ความร่วมมือกับรัฐเท่าที่ควร นโยบายรัฐในส่วนของ การผ่อนผันแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือการอนุญาตสิ้นสุด หรือถูกเพิกถอนแล้วตามที่กำหนดไว้ ในทางปฏิบัติไม่อาจดำเนินการได้เนื่องจากขัดหรือแย้งหรือไม่สอดคล้องกับบทบัญญัติของกฎหมายข้างต้น บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวจึงล้าหลังไม่ทันต่อสถานการณ์ ในปัจจุบันและทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ

ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่ามาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 นี้เป็นบทบัญญัติที่ขัดขวางการบริหารจัดการระบบและการบริหารแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง ทำให้ทางราชการไม่สามารถทราบจำนวนที่แท้จริงของแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง และไม่ทราบถึงจำนวนความต้องการที่แท้จริงของแรงงานบางประเภทที่มีความจำเป็นต่อการทำงานบางชนิด จึงทำให้ไม่สามารถกำหนดจำนวนที่จะอนุญาตให้เข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนที่แน่นอนได้ และไม่ทราบว่าต้องอนุญาตให้ประกอบอาชีพอะไรบ้าง เนื่องจากขาดฐานข้อมูลที่จำเป็นในการบริหารจัดการ อันเป็นผลสืบเนื่องโดยตรงมาจากบทบัญญัติของมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

ดังนั้นจึงเห็นว่ามาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 แม้จะมีผลดีในการป้องกันประเทศให้เกิดความมั่นคงโดยมิให้คนต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง เข้ามาในประเทศไทยจนไม่สามารถควบคุมได้ก็ตาม แต่บทบัญญัตินี้ดังกล่าวก็เป็นปัญหาทางกฎหมายที่จะต้องได้รับการปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งจะได้นำเสนอแนวทางการแก้ไขในบทที่ 5 ต่อไป

4.2 ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ตามที่พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 12 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้คนต่างด้าวซึ่งมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้เข้ามาในราชอาณาจักร.....

(3) เข้ามาเพื่อมีอาชีพเป็นกรรมกร หรือเข้ามาเพื่อรับจ้างทำงานด้วยกำลังกาย โดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้หรือการฝึกทางวิชาการ หรือเข้ามาเพื่อทำงานอื่นอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว.....”

บทบัญญัติดังกล่าวถือว่ามีข้อดีสำหรับการป้องกันปัญหามิให้แรงงานต่างด้าวที่ไร้ฝีมือเข้ามาในประเทศไทย ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมตามมาอีกมากมาย แต่อย่างไรก็ตามบทบัญญัติดังกล่าวถือได้ว่าเป็นอุปสรรคปัญหาอย่างมาก เนื่องจากปัจจุบันกระบวนการผลิตทางด้านอุตสาหกรรมของประเทศไทยยังมีความต้องการแรงงานประเภทนี้ค่อนข้างมาก เนื่องจากอุตสาหกรรมเหล่านั้นเป็นอุตสาหกรรมประเภทที่แรงงานคนไทยไม่ทำ เพราะเป็นงานที่หนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย

นอกจากนี้แรงงานประเภทที่เป็นงานหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย ที่แรงงานไทยไม่ยอมทำนั้น เพื่อนบ้านต่างประเทศของไทยกลับมีแรงงานประเภทนี้จำนวนมาก และประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยอยู่แล้ว การที่กฎหมายไปกำหนดห้ามไว้และมีบทลงโทษกรณีฝ่าฝืนนั้นก็จะทำให้แรงงานดังกล่าวเป็นแรงงานต้องห้าม ซึ่งจะต้องถูกดำเนินคดีทางอาญาและถูกผลักดันออกไป จึงเป็นเหตุให้แรงงานประเภทนี้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงมาตรา 12 (3) ซึ่งส่งผลกระทบต่อมา คือเป็นช่องทางให้เจ้าหน้าที่รัฐและผู้ประกอบการแสวงหาผลประโยชน์จากการหลบหนีเข้ามาทำงานของแรงงานประเภทนี้เป็นจำนวนมาก ดังนั้นปัญหาดังกล่าวจึงเป็นผลโดยตรงมาจากบทบัญญัติของกฎหมายมาตรา 12 (3) นี้เอง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าหากมีการอนุญาตให้แรงงานประเภทนี้เข้ามาทำงาน โดยถูกต้องกฎหมาย หรือยกเลิกบทบัญญัติมาตรา 12 (3) ก็จะทำให้แรงงานต่างด้าวประเภทนี้เข้ามาทำงานโดยเปิดเผย และลดปัญหาการหลบหนีเข้าเมือง ลดปัญหาเรื่องเจ้าหน้าที่และผู้ประกอบการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ตลอดจนเป็นการส่งเสริมกิจกรรมในการผลิตทางอุตสาหกรรมของประเทศไทยให้มากขึ้นอีกทางด้วย

สำหรับในเรื่องนี้ ในต่างประเทศได้มีการดำเนินการอนุญาตให้แรงงานที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย เช่น ในแต่ละประเทศ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย จะทำงานประเภทใดได้บ้างนั้น ขึ้นอยู่กับการอนุญาตของประเทศนั้นๆ ซึ่งมีทั้งเหมือนและแตกต่างกันในรายละเอียด เช่น ในประเทศสิงคโปร์ กฎหมายคนเข้าเมือง (Immigration Act (Chapter 133)) แม้จะเป็นกฎหมายที่ควบคุมเกี่ยวกับการเดินทางเข้าประเทศและการเดินทางออกจากประเทศสิงคโปร์

แต่กฎหมายดังกล่าวยังได้บัญญัติห้ามบุคคลที่ไม่ใช่พลเมืองของสิงคโปร์เข้าประเทศเพื่อทำงานในสิงคโปร์ และห้ามนายจ้างว่าจ้างคนต่างด้าวทำงาน เว้นแต่คนต่างด้าวเหล่านั้นจะได้รับใบอนุญาตเข้าเมืองที่เรียกว่า Entry Permit ที่ทางการตรวจคนเข้าเมืองออกให้ และใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวที่เรียกว่า Pass นอกจากนี้ กฎหมายสิงคโปร์ไม่ได้ระบุงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ส่วนประเทศฟิลิปปินส์ กฎหมายรัฐธรรมนูญของประเทศฟิลิปปินส์กำหนดให้การประกอบวิชาชีพในประเทศฟิลิปปินส์ เป็นของคนฟิลิปปินส์เท่านั้น เว้นแต่คนต่างด้าวที่จะประกอบวิชาชีพในฟิลิปปินส์จะต้องทำการจดทะเบียนการประกอบวิชาชีพ (Professional License) และได้รับใบรับรองการจดทะเบียนที่เรียกว่า Certificate of Registration ส่วนแรงงานต่างด้าวประเภทไร้ฝีมือนั้น กฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศฟิลิปปินส์ (The Philippine Immigration Act 1940) บัญญัติให้เป็นบุคคลประเภทห้ามเข้าเมือง ยกเว้นจะได้รับอนุญาต กล่าวคือ คนต่างด้าวที่ประสงค์จะเข้าเมืองมาทำงานจะต้องขอวีซ่าประเภท Non-Quota Immigration Visa โดยต้องแสดงหลักฐานว่าให้ติดต่อจ้างงานจากบุคคลในประเทศฟิลิปปินส์ และงานนั้นต้องเป็นงานที่ไม่สามารถหาคนฟิลิปปินส์ทำได้ นอกจากนี้งานดังกล่าว จะต้องเป็นงานที่เป็นประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) ด้วย

สำหรับประเทศไทย พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 อนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้าออกประเทศได้โดยมีเงื่อนไข เช่น ให้สิทธิคนต่างด้าวเดินทางเข้าประเทศเพื่อพักอาศัยชั่วคราว หรือเพื่อมีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย โดยที่คนต่างด้าวเหล่านั้นจะต้องเป็นแรงงานมีฝีมือ เช่น วิศวกร ช่างเทคนิค นักวิจัย นักวิชาการ นักลงทุน เป็นต้น โดยสามารถขอวีซ่าประเภทอยู่ชั่วคราว (Non-Immigration Visa) ได้ (มาตรา 34) ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ เช่น มีรายได้ มีทรัพย์สิน มีการศึกษาระดับสูง หรือมีความชำนาญ ในด้านวิชาชีพ เป็นต้น (มาตรา 41) ส่วนแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาเพื่อมีอาชีพเป็นกรรมกร หรือเข้ามาเพื่อรับจ้างทำงานด้วยกำลังกาย โดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้หรือการฝึกทางวิชาการ หรือเข้ามาเพื่อทำงานอื่นอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว นั้น เป็นบุคคลต้องห้ามเข้ามาในประเทศไทย (มาตรา 12 (3)) แต่ในปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมือง โดยถูกกฎหมายจำนวนไม่น้อยลักลอบประกอบอาชีพกรรมกร หรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกาย โดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้หรือการฝึกทางวิชาการ ประกอบกับรัฐบาลไทยมีนโยบายที่จะให้แรงงานต่างด้าวรายใหม่ 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชาที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายทำงานเป็นกรรมกร หรือรับจ้างทำงานด้วย กำลังกายโดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้ หรือการฝึกทางวิชาการได้ ซึ่ง จะเห็นได้จากการที่รัฐบาลไทยได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานในปี พ.ศ. 2545 กับรัฐบาลพม่า รัฐบาลลาว และรัฐบาลกัมพูชา ทำให้เกิดอุปสรรคและปัญหาในทางกฎหมาย เนื่องจากตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 12 บัญญัติว่า ห้ามมิให้คนต่างด้าวซึ่งมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้เข้ามาในราชอาณาจักร

(3) เข้ามาเพื่อมีอาชีพเป็นกรรมการหรือเข้ามาเพื่อรับจ้างทำงานด้วยกำลังกาย โดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้ หรือการฝึกทางวิชาการ หรือเข้ามาเพื่อทำงานอื่นอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ จึงควรที่จะแก้ไขปัญหานี้ในทางกฎหมายดังกล่าวให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

4.3 ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยและการควบคุมนายจ้าง

มาตรการอีกอย่างหนึ่งในการควบคุมคนต่างด้าวเข้าเมืองมาทำงาน คือการใช้ระบบ Pre Arranged Job หมายถึง การที่นายจ้างและลูกจ้างได้ทำการติดต่อสมัครงานและตกลงรับทำงานกัน โดยมีสัญญาการจ้างงานกันแล้ว ซึ่งสัญญาการจ้างนี้ถือเป็นเอกสารสำคัญในการแสดงตัวต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตั้งแต่ขั้นตอนของการเข้าเมือง และการออกใบอนุญาตทำงาน จากการศึกษาพบว่า ในประเทศสิงคโปร์และประเทศฟิลิปปินส์ใช้ระบบ Pre Arranged Job โดยในประเทศสิงคโปร์นอกจากจะควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวด้วยระบบ Pass ซึ่งเป็นการควบคุมตามระดับของการทำงาน และเป็นการควบคุมตามประเภทของงานด้วยแล้ว ในขณะเดียวกันระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในสิงคโปร์ยังให้ความสำคัญกับการควบคุมตัวนายจ้าง กล่าวคือ นายจ้างผู้ที่ประสงค์จะจ้างงานคนต่างด้าวนั้นไม่สามารถจะทำการจ้างคนต่างด้าวทำงานได้ทุกคน แต่กฎหมายเปิดโอกาสให้เฉพาะนายจ้างที่ได้สถานภาพ sponsorship เท่านั้นที่ทำการว่าจ้างคนต่างด้าวทำงานได้ ซึ่งการได้สถานภาพ sponsorship นั้นจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด คือ นายจ้างที่ประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวทำงานนั้น ต้องเป็นบริษัทที่ตั้งตัวได้ดีแล้ว (well-established) เท่านั้น โดยต้องแสดงความรับผิดชอบต่อการจ้างงานคนต่างด้าว ทั้งในแง่ของการพำนักอยู่ในสิงคโปร์ และการเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมของคนต่างด้าว หรือในแง่ของการวางเงินมัดจำ (Security Deposit) เป็นจำนวนเงินตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ในการสมัครขอใบอนุญาตทำงานคนต่างด้าวจะต้องสมัครงานผ่านบริษัทผู้ว่าจ้าง (Local Sponsor) โดยคนต่างด้าวและบริษัทผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้กรอกเอกสารตามที่กฎหมายระบุ บริษัทจะเป็นผู้ดำเนินการยื่นเอกสารดังกล่าวให้ และมีจดหมาย รับรองสนับสนุนการทำงานจากบริษัท ซึ่งจดหมายฉบับนี้จะระบุความรับผิดชอบของบริษัทในเรื่องการดำรงอยู่ของคนต่างด้าว และการส่งตัวคนต่างด้าวกลับภูมิลำเนาเดิม ส่วนในประเทศฟิลิปปินส์นั้นระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศฟิลิปปินส์เป็นระบบ Pre Arranged Job เช่นเดียวกับประเทศสิงคโปร์ คือคนต่างด้าวจะต้องสมัครงานผ่านบริษัทผู้ว่าจ้าง (Local Sponsor)

แต่จะแตกต่างกัน คือในประเทศฟิลิปปินส์ การขอวีซ่าหรือใบอนุญาตเข้าเมืองเพื่อเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวนั้น บริษัทผู้ว่าจ้างคนต่างด้าวทำงาน จะต้องมีหลักฐานยืนยันและพิสูจน์ได้ว่าบริษัทไม่สามารถแสวงหาบุคคลใดในประเทศฟิลิปปินส์ที่มีความประสงค์และมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานที่ต้องการให้คนต่างด้าวทำ และการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ (Public Interest) นอกจากนี้จะต้องมีเอกสารประกอบดังต่อไปนี้ ในการขอใบอนุญาตเข้าเมืองเพื่อเข้ามาทำงานด้วย คือ

1. ประวัติย่อของคนต่างด้าว โดยระบุคุณสมบัติทางด้านการศึกษาประสบการณ์การทำงาน ความชำนาญทางเทคนิคหรือวิชาชีพ

2. สัญญาการจ้างงาน ซึ่งจะต้องระบุข้อความ 3 ข้อ ดังนี้

2.1 คนต่างด้าวจะปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งหมดของฟิลิปปินส์

2.2 คนต่างด้าวและนายจ้างมีพันธะและจะปฏิบัติตามพันธะในการฝึกอบรมคนฟิลิปปินส์ที่ฝึกงานอยู่ด้วย อย่างน้อย 2 คน ตามช่วงเวลาที่ทางการกำหนด

2.3 คนต่างด้าวนั้นจะไม่ทำงานเพื่อรายได้อื่นใด นอกจากที่ทางการได้ระบุไว้ในใบอนุญาตที่ตนได้รับ

3. เอกสารระบุชื่อคนฟิลิปปินส์ที่จะได้รับการฝึกอบรมถ่ายทอดความรู้ และทักษะจากคนต่างด้าวอย่างน้อย 2 คน ต่อคนต่างด้าวที่ว่าจ้างแต่ละคน โดยคนฟิลิปปินส์ที่มีรายชื่อระบุนั้นต้องเป็นบุคคลที่เป็นลูกจ้างประจำในลำดับสูงสุดของหน่วยงานที่คนต่างด้าวได้รับการว่าจ้าง หลังจากนั้นเป็นหน้าที่ของกงสุลในการตรวจสอบหลักเกณฑ์เหล่านี้ก่อนที่จะออกวีซ่า

สำหรับในประเทศไทยนั้น ไม่ใช้ระบบ Pre Arranged Job และไม่มีกฎหมายควบคุมเรื่องคุณสมบัติของบริษัทผู้ว่าจ้าง (Sponsorship) ดังนั้น การเข้าเมืองของคนต่างด้าวจึงแยกออกจาก การขอใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งคนต่างด้าวสามารถยื่นขอใบอนุญาตการทำงานได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องผ่านบริษัทผู้ว่าจ้างแต่อย่างใด ทำให้คนต่างด้าวสามารถเดินทางเข้ามาในประเทศไทยในรูปแบบอื่น เช่น นักศึกษาหรือนักท่องเที่ยว เป็นต้น แล้วลี้ลับทำงานในประเทศไทย เช่น เปิดโรงเรียนกวดวิชาภาษาอังกฤษ เป็นอาจารย์สอนพิเศษ หรือเป็นไกด์นำเที่ยว ซึ่งเป็นการแย่งอาชีพคนไทย ด้วยเหตุนี้ระบบ Pre Arranged Job จึงเป็นระบบที่ก่อให้เกิดผลดีในแง่ที่ว่ามีการกำหนดชัดเจนเกี่ยวกับคุณสมบัติของบริษัทผู้ว่าจ้าง และเป็นการควบคุมบริษัทผู้ว่าจ้างให้ต้องแสดงความรับผิดชอบต่อการจ้างงานคนต่างด้าว ในส่วนของการพำนักอยู่ในประเทศไทยและการเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมของคนต่างด้าว นอกจากนี้บริษัทผู้ว่าจ้างยังต้องมีภาระหน้าที่ที่จะต้องพิสูจน์ต่อทางการว่า ตนมีความจำเป็นที่จะต้องว่าจ้างคนต่างด้าวทำงาน เพราะไม่สามารถที่จะจ้าง

คนไทยทำงานนี้ได้ ซึ่งในปัจจุบันภาระหน้าที่ของนายจ้างในการพิสูจน์ความจำเป็นที่จะต้องจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน มีอยู่น้อยมาก ทำให้เกิดภาระแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในการพิจารณาถึงความจำเป็นของบริษัทผู้ว่าจ้างในการจ้างคนต่างด้าวทำงาน

4.4 ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

การที่แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาอยู่อาศัยและทำงานในประเทศไทย ย่อมต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อประเทศไทยด้วย มิใช่เข้ามาสร้างภาระ คือ เข้ามาใช้ทรัพยากรของประเทศไทย โดยไม่มีการตอบแทนเลย ทั้งนี้บุคคลทุกคนที่มีรายได้ในประเทศไทย ย่อมต้องเสียภาษีเงินได้ให้แก่ประเทศทุกคน ไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือคนต่างด้าวตามประมวลรัษฎากร ซึ่งการที่นายจ้างจ้างแรงงานต่างด้าวก็เพื่อทำประโยชน์ให้แก่ นายจ้างจึงต้องมีภาระหน้าที่มากกว่าอันถือว่าเป็นเรื่องปกติที่ประเทศอื่นถือปฏิบัติกัน โดยการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวนั้น ก็เพื่อนำเงินรายได้จากการจัดเก็บมาพัฒนาประเทศ

ดังนั้นการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว (Levy) จึงเป็นมาตรการหนึ่งที่รัฐเรียกเก็บจากนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างได้รับประโยชน์จากการทำงานของแรงงานต่างด้าวเหล่านั้น อย่างไรก็ตาม การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวควรคำนึงถึงเป้าหมายในการจัดเก็บว่า เพื่อเป็นมาตรการป้องกันการแย่งอาชีพคนไทย และเป็นการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยด้วย ซึ่งในต่างประเทศก็ใช้มาตรการดังกล่าวนี้ด้วย เช่น ในประเทศสิงคโปร์ก็ใช้นโยบายการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว และกำหนดสัดส่วนการจ้างงานแรงงานชาวสิงคโปร์กับแรงงานต่างด้าว กล่าวคือ การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมดังกล่าวนี้ จะเป็นการเรียกเก็บจากนายจ้างในกรณีที่นายจ้างต้องการจะจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานในกิจการของตน ทั้งนี้เพื่อเป็นมาตรการยับยั้งไม่ให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างฟุ่มเฟือยและเป็นมาตรการทางอ้อมที่จะควบคุมไม่ให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในอัตราค่าจ้างที่ต่ำจนเกินไปอันจะส่งผลกระทบต่อค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานชาวสิงคโปร์ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าธรรมเนียมรายเดือนสำหรับแรงงานต่างด้าวแต่ละคน อัตราค่าธรรมเนียมขึ้นอยู่กับประเภทของงานและคุณสมบัติของงาน (เฉพาะแรงงานต่างด้าวประเภทไร้ฝีมือ) ตัวอย่างเช่น แรงงานก่อสร้าง นายจ้างจะต้องเสียค่าธรรมเนียม 470 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อคนต่อเดือน หรือ 16 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อคนต่อวัน หรือแรงงานทำงานบ้าน นายจ้างจะต้องเสียค่าธรรมเนียม 345 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อคนต่อเดือน หรือ 12 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อคนต่อวัน เป็นต้น

สำหรับค่าธรรมเนียมของแรงงานประเภทมีฝีมือจะต่ำกว่ามาก เพียงเดือนละ 30 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อคนต่อเดือน หรือ 1 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อคนต่อวัน เพราะรัฐสนับสนุนให้แรงงานมีฝีมือเข้ามาทำงานในประเทศ

ส่วนการกำหนดสัดส่วนจำนวนแรงงานชาวสิงคโปร์ต่อแรงงานต่างด้าว นั้น ทางรัฐได้กำหนดโควตาเป็นสัดส่วนว่า นายจ้างต้องจ้างแรงงานท้องถิ่น (ชาวสิงคโปร์) ด้วย ทั้งนี้เพื่อบังคับให้นายจ้างจ้างแรงงานท้องถิ่นชาวสิงคโปร์และส่งเสริมให้มีการจ้างงานในประเทศ รวมทั้งไม่ให้มีสัดส่วนของแรงงานต่างด้าวในธุรกิจแต่ละประเภทมากเกินไป ตัวอย่างเช่น งานก่อสร้าง จะต้องมีแรงงานท้องถิ่นชาวสิงคโปร์ 1 คน ต่อแรงงานต่างด้าว 5 คน หรืองานบริการ จะต้องมีแรงงานท้องถิ่นชาวสิงคโปร์ 3 คน ต่อแรงงานต่างด้าว 1 คน เป็นต้น

สำหรับประเทศไทยนั้น ปัจจุบันมีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2548 กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าประกันตัวแรงงานต่างด้าว ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวนั้นมีบัตรประจำตัวบุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (ท.ร.38/1) ในอัตราค่าประกันคนละ 10,000 บาท และในกรณีที่แรงงานต่างด้าวนั้น ไม่มีบัตรประจำตัวบุคคล ในอัตราค่าประกันคนละ 50,000 บาท กล่าวคือ เงินค่าประกันตัว ถูกกำหนดจากพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 54 เพื่อให้ นายจ้างประกันตัวคนต่างด้าว เพื่อวัตถุประสงค์การทำงานในอัตราคนละ 50,000 บาท หรือตามหลักเกณฑ์ที่พนักงานเจ้าหน้าที่กำหนด ซึ่งค่าประกันตัว 50,000 บาท นั้นสำหรับคนต่างด้าวที่เพิ่งเดินทางมาหรือที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยโดยที่ไม่เคยผ่านการทำทะเบียนราษฎรหรือ ท.ร.38/1 มาก่อน ส่วนค่าประกันตัว 10,000 บาท สำหรับคนต่างด้าวที่ได้ผ่านการทำทะเบียนราษฎรในปี พ.ศ.2547 มาแล้ว แต่

- ยังไม่เคยขออนุญาตทำงานกับสำนักงานจัดหางาน หรือ
- ขออนุญาตทำงานและเสียค่าธรรมเนียม 100 บาทแล้ว แต่มิได้นำใบรับรองแพทย์มาขึ้นและชำระเงินให้ครบตามกระบวนการ หรือ
- เคยขออนุญาตทำงานในเดือนมิถุนายน พ.ศ.2547 – เดือนมิถุนายน พ.ศ.2548 แต่มิได้มาดำเนินการต่ออายุตั้งแต่ เดือนมิถุนายน พ.ศ.2548 – 30 สิงหาคม พ.ศ.2548

อย่างไรก็ตาม หลังจากประกันตัวคนต่างด้าวเพื่อนำไปขออนุญาตทำงานแล้วในกรณีที่ นายจ้างต้องการเลิกจ้างให้นำตัวคนต่างด้าวไปที่ด่านตรวจคนเข้าเมือง(ตม.) เพื่อขอรับเงินค่าประกันตัวคืน ภายในระยะเวลาที่ได้ขออนุญาตทำงาน

สำหรับมาตรการดังกล่าวนี้ แม้จะเรียกเก็บจากนายจ้างก็ตาม แต่เป็นการเรียกเก็บครั้งเดียว จนกว่านายจ้างจะส่งตัวแรงงานต่างด้าวคนนั้นกลับออกนอกประเทศ ซึ่งต่างจากการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว (Levy) ทั้งนี้มาตรการนี้เริ่มส่งสัญญาณของปัญหาขึ้นแล้ว

กล่าวคือ นายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว คงไม่มีความสามารถหาเงินสดมาประกันตัวกับด่านตรวจคนเข้าเมือง(ตม.) ได้ ยกตัวอย่างเช่น เกษตรกร,ชาวสวนไม้ดอก เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันก็ได้รับผลกระทบจากการเปิดเอฟทีเอ ไทย-จีนและอาเซียน-จีนอยู่แล้ว โดยหวังจะใช้แรงงานต่างด้าวมลาดต้นทุนการผลิต ก็ไม่สามารถทำได้ เนื่องจากไม่สามารถหาเงินไปประกันตัวแรงงานต่างด้าวได้ การที่รัฐเรียกเก็บเงินค่าประกันตัวแรงงานต่างด้าวแต่ละคนในอัตรา 50,000 บาทหรือ 10,000 บาทแล้วแต่กรณีนั้น เป็นอัตราที่สูงเกินไป เพราะนายจ้างจะต้องชำระด้วยเงินสด ทำให้นายจ้างต้องแบกภาระเงินจำนวนนี้ โดยนายจ้างไม่สามารถนำเงินจำนวนนี้ไปใช้ได้ จนกว่านายจ้างจะได้นำตัวแรงงานต่างด้าวไปที่ด่านตรวจคนเข้าเมือง(ตม.) เพื่อขอรับเงินค่าประกันตัวคืน นอกจากนี้หากแรงงานต่างด้าวนั้นต้องการจะเปลี่ยนตัวนายจ้างหรือหางานใหม่ทำ ก็จะทำให้เกิดปัญหาว่า นายจ้างคนเดิมยังคงต้องรับภาระในเงินค่าประกันตัวต่อไป เพราะยังไม่นำตัวแรงงานต่างด้าวไปที่ด่านตรวจคนเข้าเมือง(ตม.) หรือปัญหาที่ว่า หากแรงงานต่างด้าวนั้นหลบหนีไป ทางรัฐก็จะริบเงินค่าประกันตัวทันที ทำให้นายจ้างไม่กล้าที่จะรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานเพราะเกรงว่าจะเสียเงินค่าประกันตัวหากแรงงานต่างด้าวหลบหนี ดังนั้นมาตรการนี้จึงมีลักษณะเป็นการส่งเสริมให้มีจ้างงานแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมากยิ่งขึ้น

ส่วนการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยนั้น มีแนวทางการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวจากนายจ้างเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยไม่ให้มีมากเกินไป แต่เนื่องจากในการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าวในประเทศไทยนั้น ยังไม่มีกฎหมายออกมารองรับ ทำให้ไม่สามารถนำมาบังคับให้ภาคเอกชนปฏิบัติตามได้

4.5 ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาในเรื่องการไม่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวโดยถูกกฎหมายทำงานในอาชีพกรรมกร

โดยทั่วไปการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ คนต่างด้าวนั้นสามารถที่จะเข้าไปประกอบอาชีพใดในประเทศอื่นได้ แต่จะต้องปฏิบัติตามที่เป็นไปตามกฎหมายของประเทศนั้นๆ จากการศึกษาค้นคว้า องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ประกาศใช้อนุสัญญาเกี่ยวกับคนงานอพยพไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 143 ว่าด้วยคนงานอพยพ (บทบัญญัติเพิ่มเติม) พ.ศ. 2518 (Migrant Workers Supplementary Provisions, 1975) ที่ระบุให้ประเทศสมาชิกจะต้องกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมและให้หลักประกันแก่คนงานอพยพที่ถูกต้องให้ได้รับโอกาส ตลอดจนการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับคนงานอื่นๆ ในประเทศ ในเรื่องของอาชีพ การประกันสังคม การว่าจ้าง

สิทธิในด้านสหภาพแรงงาน ทั้งนี้ภายใต้กฎหมายและกฎเกณฑ์ที่ใช้ในประเทศนั้นๆ ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้เป็นสิ่งหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงการเปิดโอกาสให้แก่คนงานอพยพที่จะประกอบอาชีพในประเทศอื่นโดยเท่าเทียมกันกับคนงานอื่นๆในประเทศนั้น ภายใต้กฎหมายและกฎเกณฑ์ที่ใช้ในประเทศนั้น เช่น ในสหภาพยุโรปได้มีการระบุไว้ในสนธิสัญญาการสร้างรัฐธรรมนูญแห่งยุโรป (Treaty Establishing a Constitution for Europe) โดยกำหนดให้แรงงานในประเทศสมาชิกสามารถทำงานใดก็ได้ในประเทศสมาชิกอื่น แต่ต้องไม่ใช่งานที่เกี่ยวกับฝ่ายปกครองหรือความมั่นคงปลอดภัยของประเทศสมาชิกอื่นนั้น หรือในประเทศสิงคโปร์ กฎหมายสิงคโปร์ได้ระบุว่า ให้คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานสามารถทำงานในประเทศสิงคโปร์ได้ แต่ไม่ได้ระบุงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นงานประเภทมีฝีมือหรือไร้ฝีมือคนต่างด้าวย่อมทำได้หากได้รับอนุญาต ซึ่งการอนุญาตนี้เป็นดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Ministry of Manpower) ที่พิจารณาตามหลักเกณฑ์ทั่วไปที่ได้กำหนดไว้ หรือในประเทศฟิลิปปินส์ กฎหมายฟิลิปปินส์ระบุให้แรงงานต่างด้าวประเภทไร้ฝีมือเป็นบุคคลประเภทห้ามเข้าเมือง เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตเข้าทำงาน กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวประเภทไร้ฝีมือที่จะได้รับใบอนุญาตเข้าเมืองเพื่อเข้าทำงาน จะต้องแสดงหลักฐานว่า มีการติดต่อกับนายจ้างในประเทศฟิลิปปินส์ (มีสัญญาจ้าง) และงานนั้นจะต้องเป็นงานที่ไม่สามารถหาคนฟิลิปปินส์ทำได้ นอกจากนี้งานดังกล่าวจะต้องเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนด้วย (Public Interest) ทั้งนี้กฎหมายฟิลิปปินส์ไม่ได้ระบุงานที่ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำ

ในส่วนของประเทศไทยนั้น แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย จะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ซึ่งแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายในที่นี้หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยโดยถูกต้องตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองและได้รับใบอนุญาตให้ทำงานได้ ทั้งนี้อาชีพและวิชาชีพที่อยู่ภายใต้การควบคุมของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวนี้ออกได้เป็น 2 กรณี คือ งานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ และ งานที่คนต่างด้าวจะทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาต ซึ่งมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 บัญญัติว่า “ภายใต้บังคับมาตรา 12 งานใดที่ห้ามคนต่างด้าวทำในท้องที่ใดเมื่อใด โดยห้ามเด็ดขาดหรือห้ามโดยมีเงื่อนไขอย่างใด เพียงใด ให้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา” หมายความว่า บทบัญญัตินี้ไม่ได้ห้ามคนต่างด้าวทำงานในประเทศโดยสิ้นเชิง คนต่างด้าวสามารถทำงานอาชีพใดๆ ในประเทศไทยก็ได้ แต่จะต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานที่อธิบดีมอบหมาย นอกจากนี้อาชีพที่คนต่างด้าวทำนั้นจะต้องไม่ใช่งานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ซึ่งในปัจจุบันพระราชกฤษฎีกาที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 นี้ ได้แก่ พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 และพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2536 ซึ่งการกำหนดงานที่ห้ามตามพระราชกฤษฎีกานี้

เป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำเพื่อเป็นการค้าหรือหารายได้ และเป็นการห้ามเด็ดขาดในทุกท้องถิ่นในราชอาณาจักร งานทั้งหมดที่ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำมีด้วยกัน 39 อาชีพ แบ่งได้เป็นลักษณะสำคัญ 4 กลุ่มตามที่ได้กล่าวไว้แล้วในบทที่ 3 แต่เนื่องจากงานกรรมกรซึ่งเป็นงานหนึ่งที่เป็นงานต้องห้ามมิให้คนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายทำนั้น ปัจจุบันรัฐได้ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ทำงานกรรมกรได้ โดยให้กระทรวงมหาดไทย โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีอาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ยกเว้นการบังคับใช้มาตรา 12 (3) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นกรรมกรในประเทศไทยได้ โดยกำหนดเงื่อนไขในเรื่องของประเภทกิจการ พื้นที่ สัญชาติที่จะให้เข้ามาทำงาน ระยะเวลาการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร เป็นต้น

จากการศึกษาวิเคราะห์บทบัญญัติของกฎหมายไทยในปัจจุบัน เช่น พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 และพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2536 นั้น ได้บัญญัติแต่เพียงคุณสมบัติเบื้องต้นของการขออนุญาตเข้ามาทำงานในประเทศไทยเท่านั้น ไม่ได้กำหนดถึงหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการออกใบอนุญาตให้แรงงานประเภทนี้เข้ามาทำงานรวมทั้งยังห้ามทำงานในอาชีพกรรมกรและเป็นผู้ใช้แรงงานอีกด้วย จึงเป็นปัญหาทำให้กฎหมายของไทยล้าหลังก่อให้เกิดปัญหาในการควบคุมทั้งแรงงานถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมายอีกมากมาย ซึ่งปัญหาดังกล่าวมีหลายประเทศที่มีการบัญญัติกฎหมายรองรับและแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ได้ เช่น ประเทศสิงคโปร์ และประเทศฟิลิปปินส์ เป็นต้น นอกจากนี้หากประเทศไทยไม่แก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ ก็จะทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรค คือ จะเป็นการขัดต่อการเปิดเสรีตามหลักเกณฑ์ความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าบริการ (GATS) ที่ประเทศไทยมีพันธกรณีกับองค์การการค้าโลก (WTO) กล่าวคือ ประเทศไทยจะต้องเปิดโอกาสให้การบริการ ซึ่งกระทำโดยคนต่างด้าวสามารถกระทำได้เยี่ยงคนในชาติโดยปราศจากการผูกขาด หากยังมีการให้คนในชาติเป็นผู้ผูกขาดในการประกอบอาชีพหรือวิชาชีพใดแล้ว ย่อมถือได้ว่าเป็นการขัดต่อหลักเกณฑ์ของการเปิดตลาดการค้าเสรี ทั้งเป็นการกีดกันมิให้แรงงานต่างด้าวได้รับการปฏิบัติเยี่ยงคนในชาติ และเป็นการเลือกปฏิบัติ นอกจากนี้รัฐบาลไทยได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานกับรัฐบาลพม่า รัฐบาลลาวและรัฐบาลกัมพูชาแล้ว ซึ่งรัฐบาลไทยมีนโยบายที่จะให้แรงงานต่างด้าวรายใหม่ 3 สัญชาตินี้ที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายทำงานเป็นกรรมกรได้ด้วย

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

จากการศึกษาถึงปัญหาทางกฎหมายอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ใน 4 ประเด็น คือ วิวัฒนาการ แนวความคิด ความเป็นมาและหลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวและการทำงานของแรงงานต่างด้าว มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอพยพ และมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมและคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของต่างประเทศ และปัญหาทางกฎหมายอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยสามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. วิวัฒนาการ แนวความคิด ความเป็นมาและหลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

จากการศึกษาพบว่า แนวคิดและหลักการเคลื่อนย้ายแรงงานของสหภาพยุโรปนั้น เกิดขึ้นจากความพยายามที่จะสร้างสันติภาพในทวีปยุโรป ด้วยการยกเลิกพรมแดนระหว่างกัน โดยให้ประชาชน สินค้า บริการและเงินทุน สามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรีในกลุ่มประเทศสมาชิก

ส่วนแนวคิดและหลักการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศในเขตการค้าเสรีอาเซียน (AFTA) นั้นเกิดขึ้นจากความต้องการที่จะสร้างสันติภาพและนำมาซึ่งเสถียรภาพทางการเมือง ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจในภูมิภาคอาเซียน โดยพยายามที่จะให้มีการเคลื่อนย้ายทุน แรงงาน และประชากรโดยเสรี

สำหรับแนวคิดและหลักการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศไทยนั้น ต้องการที่จะนำแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายเข้ามาทดแทนแรงงานไทยในกิจการที่ขาดแคลน ส่วนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายนั้น รัฐบาล โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติคณะรัฐมนตรีที่สำคัญหลายครั้ง เพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่หลบหนีเข้าเมืองให้เข้าสู่ระบบการควบคุมของรัฐ

2. มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว และการทำงานของแรงงานต่างด้าว

สำหรับมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานต่างด้าวนั้น มีกฎหมายที่สำคัญ 2 ฉบับ คือ

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยของคนต่างด้าว ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการเดินทางเข้ามาในประเทศไทย และ

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งได้กำหนดลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว กระบวนการขอใบอนุญาตทำงาน อายุใบอนุญาตและการต่ออายุใบอนุญาต การใช้ใบอนุญาตของคนต่างด้าว ข้อกำหนดผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน การยื่นอุทธรณ์ และโทษ

3. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอพยพ และมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมและคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของต่างประเทศ

ในส่วนของมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมแรงงานต่างด้าวนั้น จากการศึกษาพบว่า มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอพยพ ปรากฏอยู่ในอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในหมวด 11 ว่าด้วยคนงานอพยพ ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอพยพ และในอนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติ (UN) ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอพยพ

สำหรับมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานต่างด้าวนั้น ได้ศึกษามาตรการทางกฎหมายของสหภาพยุโรป ของประเทศสิงคโปร์ และของประเทศฟิลิปปินส์ เปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทย ซึ่งจากการศึกษาพบว่า มาตรการทางกฎหมายของสหภาพยุโรปที่สำคัญเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายและควบคุมแรงงานต่างด้าวได้บัญญัติไว้ในสนธิสัญญาการตั้งรัฐธรรมนูญแห่งยุโรป (Treaty Establishing A Constitution for Europe) โดยบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายเสรีของบุคคล ปรากฏอยู่ในมาตรา 133 – มาตรา 136 และในข้อบังคับของคณะมนตรีที่ 1612/68 (ประชาคมเศรษฐกิจยุโรป) (Regulation (EEC) No.1612/68 of The Council) ซึ่งข้อบังคับนี้ มีหลักเกณฑ์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ หลักเกณฑ์ในการจ้างงาน (มาตรา 1 – มาตรา 6) การจ้างงานและการดูแลที่เท่าเทียมกัน (มาตรา 7 – มาตรา 9) และครอบครัวของแรงงาน (มาตรา 10 – มาตรา 12)

ในส่วนของมาตรการทางกฎหมายของประเทศสิงคโปร์เกี่ยวกับการควบคุมแรงงานต่างด้าวนั้น มีกฎหมายที่สำคัญ 2 ฉบับ คือ

กฎหมายว่าด้วยการเข้าเมือง ได้แก่ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง (ตอนที่ 133) (Immigration Act (Chapter 133)) เป็นกฎหมายที่ควบคุมการเดินทางเข้าออกประเทศสิงคโปร์และควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในระดับฝีมือขึ้นไป และ

กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ได้แก่ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ตอนที่ 91 เอ) (Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91 A)) เป็นกฎหมายที่ควบคุมนายจ้างและการทำงานของคนต่างด้าวในระดับคนงาน (Foreign Workers) โดยเฉพาะ

ส่วนมาตรการทางกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์เกี่ยวกับการควบคุมแรงงานต่างด้าวนั้น มีกฎหมายที่สำคัญ 2 ฉบับ เช่นกัน คือ

กฎหมายว่าด้วยการเข้าเมือง ได้แก่ พระราชบัญญัติคนเข้าเมืองของฟิลิปปินส์ ปี 2483 (The Philippines Immigration Act of 1940) เป็นกฎหมายที่ควบคุมและจัดระเบียบการเข้าเมืองของคนต่างด้าว และ

กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ได้แก่ ประมวลกฎหมายแรงงาน (Labor Code) เป็นกฎหมายที่ควบคุมการทำงานทั้งพลเมืองฟิลิปปินส์และคนต่างด้าว รวมทั้งควบคุมนายจ้างในส่วนของภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการจ้างงาน

4. ปัญหาทางกฎหมายอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในประเทศ

ในปัจจุบัน แม้ประเทศไทยจะมีมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว คือ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 แล้วก็ตาม แต่มาตรการทางกฎหมายดังกล่าวยังมีความล้าหลัง ส่งผลให้การบริการและแนวทางปฏิบัติในเรื่องคนเข้าเมืองและการทำงานของคนต่างด้าวดำเนินไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมทั้งไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริง ทำให้เกิดปัญหาทางกฎหมายอันเนื่องจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่าง ดังนี้

4.1 ปัญหาในเรื่องการจัดระบบและการบริหารแรงงานต่างด้าวที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย เนื่องจากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 54 ซึ่งบัญญัติว่า “คนต่างด้าวผู้ใดเข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือการอนุญาตนั้นสิ้นสุดหรือถูกเพิกถอนแล้ว พนักงานเจ้าหน้าที่จะส่งตัวคนต่างด้าวผู้นั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักรก็ได้...” นั้น ถือเป็นบทบัญญัติที่ไปขัดขวางการบริหารจัดระบบและการบริหารแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง ทำให้ทางราชการไม่สามารถทราบจำนวนที่แท้จริงของแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง และไม่ทราบถึงจำนวนความต้องการที่แท้จริงของแรงงานบางประเภทที่มีความจำเป็นต่อการทำงานบางชนิด จึงทำให้ไม่สามารถกำหนดจำนวนที่จะอนุญาตให้เข้ามาในประเทศไทย เป็น

จำนวนที่แน่นอนได้ และไม่ทราบว่าจะต้องอนุญาตให้ประกอบอาชีพอะไรบ้าง เพราะขาดฐานข้อมูลที่เป็นในการบริหารจัดการ

4.2 ปัญหาในเรื่องการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 12 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้คนต่างด้าวซึ่งมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้เข้ามาในราชอาณาจักร... (3) เข้ามาเพื่อมีอาชีพเป็นกรรมกร หรือเข้ามาเพื่อรับจ้างทำงานด้วยกำลังกาย โดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้หรือการฝึกทางวิชาการ หรือเข้ามาเพื่อทำงานอื่นอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว.....” นั้น ถือว่าเป็นกฎหมายที่ไปกำหนดห้ามมิให้แรงงานต่างด้าวที่ประสงค์จะประกอบอาชีพกรรมกรซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก เข้ามาทำงานในประเทศไทย ทั้งๆ ที่เป็นแรงงานที่มีความจำเป็นและเป็นที่ต้องการในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจของประเทศไทย แต่กฎหมายกลับห้ามไว้ และหากฝ่าฝืนก็จะถูกลงโทษ ถูกดำเนินคดีทางอาญาและถูกผลักดันออกไป จึงเป็นเหตุให้แรงงานประเภทนี้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงมาตรา 12 (3) ซึ่งส่งผลกระทบต่อมาเป็นช่องทางให้เจ้าหน้าที่รัฐและผู้ประกอบการแสวงหาผลประโยชน์จากการหลบหนีเข้ามาทำงานของแรงงานประเภทนี้เป็นจำนวนมาก หากเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศ เช่น ประเทศสิงคโปร์และประเทศฟิลิปปินส์ จะพบว่า กฎหมายของประเทศสิงคโปร์ไม่ได้ระบุงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ เพียงแต่กำหนดให้คนต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานในประเทศสิงคโปร์จะต้องได้รับใบอนุญาตเข้าเมืองที่เรียกว่า Entry Permit ที่ทางการตรวจคนเข้าเมืองออกให้ และใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวที่เรียกว่า Pass และกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ ที่กำหนดให้คนต่างด้าวผู้ประสงค์จะประกอบวิชาชีพในฟิลิปปินส์จะต้องทำการจดทะเบียนการประกอบวิชาชีพ (Professional License) และได้รับใบรับรองการจดทะเบียนที่เรียกว่า Certificate of Registration ส่วนแรงงานต่างด้าวประเภทไร้ฝีมือนั้น กฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศฟิลิปปินส์ (The Philippine Immigration Act 1940) บัญญัติให้เป็นบุคคลประเภทห้ามเข้าเมือง ยกเว้นจะได้รับอนุญาต กล่าวคือ คนต่างด้าวที่ประสงค์จะเข้ามาทำงานจะต้องขอวีซ่าประเภท Non-Quota Immigration Visa โดยต้องแสดงหลักฐานว่าให้ติดต่อจ้างงานจากบุคคลในประเทศฟิลิปปินส์ และงานนั้นต้องเป็นงานที่ไม่สามารถหาคนฟิลิปปินส์ทำได้ นอกจากนี้งานดังกล่าว จะต้องเป็นงานที่เป็นประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) ซึ่งถือว่าเป็นหลักเกณฑ์ที่สามารถแก้ไขปัญหในเรื่องการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย ได้พอสมควรแก่กรณี

4.3 ปัญหาในเรื่องการควบคุมคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยและการควบคุม นายจ้าง เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายที่จะควบคุมคนต่างด้าวและนายจ้างที่รัดกุมอย่างเพียงพอ จึงก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมาและในปัจจุบันจะได้มีการกำหนดมาตรการให้นายจ้างวางเงินค้ำประกันตัว

แรงงานต่างด้าว ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวนั้นมีบัตรประจำตัวบุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (ทร.38/1) ในอัตราค่าประกันคนละ 10,000 บาท และในกรณีที่แรงงานต่างด้าวนั้น ไม่มีบัตรประจำตัวบุคคล ในอัตราค่าประกันคนละ 50,000 บาท ก็ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้ได้ ซึ่งหากเปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายของประเทศสิงคโปร์และประเทศฟิลิปปินส์ที่ใช้ระบบ Pre Arranged Job กล่าวคือ คนต่างด้าวจะต้องสมัครงานผ่านบริษัทผู้ว่าจ้าง (Local Sponsor) เพื่อเข้ามาทำงานนั้น บริษัทผู้ว่าจ้างคนต่างด้าวทำงาน จะต้องเป็นหลักฐานยืนยันและพิสูจน์ได้ว่าบริษัทไม่สามารถแสวงหาบุคคลใดในประเทศที่มีความประสงค์และมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานที่ต้องการให้คนต่างด้าวทำ และการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ (Public Interest) และไม่มีกฎหมายควบคุมเรื่องคุณสมบัติของบริษัทผู้ว่าจ้าง (Sponsorship) ดังนั้น การเข้าเมืองของคนต่างด้าวจึงแยกออกจากการขอใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งคนต่างด้าวสามารถยื่นขอใบอนุญาตการทำงานได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องผ่านบริษัทผู้ว่าจ้างแต่อย่างใด ทำให้คนต่างด้าวสามารถเดินทางเข้ามาในประเทศไทยในรูปแบบอื่น เช่น นักศึกษาหรือนักท่องเที่ยว เป็นต้น แล้วลักลอบทำงานในประเทศไทย เช่น เปิดโรงเรียนกวดวิชาภาษาอังกฤษ เป็นอาจารย์สอนพิเศษ หรือเป็นไกด์นำเที่ยว ซึ่งเป็นการแย่งอาชีพคนไทย

4.4 ปัญหาในเรื่องการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย เนื่องจากในปัจจุบันนี้ประเทศยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายที่ชัดเจนในการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ทำให้ไม่สามารถนำมาบังคับให้ภาคเอกชนปฏิบัติตามได้ แต่จากการศึกษาถึงการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศอื่นๆ เช่น ประเทศสิงคโปร์พบว่า มีมาตรการที่เหมาะสม เช่น การกำหนดสัดส่วนจำนวนแรงงานชาวสิงคโปร์ต่อแรงงานต่างด้าว หรือการเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าว (Levy) ถือว่าเป็นมาตรการที่ประสบผลสำเร็จในการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไม่ให้มีจำนวนมากเกินไป ซึ่งในประเทศไทยนั้น ยังไม่มีแนวทางดังกล่าวและถึงแม้จะมีแนวทางที่ถือว่าคล้ายคลึงกับการจัดเก็บค่าธรรมเนียมคนต่างด้าวก็ตาม แต่ก็ไม่อาจถือว่าเป็นการเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าว (Levy) ทั้งนี้เพราะเป็นการไปกำหนดค่าประกันตัวแรงงานต่างด้าว

ดังนั้นถ้าหากมีการแก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติการทำงานแรงงานต่างด้าว หรือกฎกระทรวง เช่น นำการเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าว (Levy) หรือการกำหนดสัดส่วนจำนวนแรงงานประชาชนชาวไทยต่อแรงงานต่างด้าว ก็จะเป็นแนวทางที่ช่วยแก้ไขปัญหาค่าประกันตัวแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยในประเทศไทยได้

4.5 ปัญหาในเรื่องการไม่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวโดยถูกกฎหมายทำงานในอาชีพกรรมกร เนื่องจากบทบัญญัติของกฎหมายไทยในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 หรือ พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ.2522 และพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2536 นั้น ได้บัญญัติแต่เพียงคุณสมบัติเบื้องต้นของการขออนุญาตเข้ามาทำงานในประเทศไทยเท่านั้น ไม่ได้กำหนดถึงหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการออกใบอนุญาตให้แรงงานประเภทนี้เข้ามาทำงาน รวมทั้งยังห้ามทำงานในอาชีพกรรมกรและเป็นผู้ใช้แรงงานอีกด้วย จึงเป็นปัญหาทำให้กฎหมายของไทยล้าหลัง ก่อให้เกิดปัญหาในเรื่องการควบคุมต่างด้าวโดยถูกกฎหมายเกี่ยวกับงานในอาชีพหรือวิชาชีพ ซึ่งปัญหาดังกล่าวมีหลายประเทศที่มีการบัญญัติกฎหมายรองรับและแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ได้ เช่น ประเทศสิงคโปร์และประเทศฟิลิปปินส์ กฎหมายสิงคโปร์ได้ระบุว่า ให้คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานสามารถทำงานในประเทศสิงคโปร์ได้ แต่ไม่ได้ระบุงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นงานประเภทมีฝีมือหรือไร้ฝีมือคนต่างด้าวย่อมทำได้หากได้รับอนุญาต ซึ่งการอนุญาตนี้เป็นดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Ministry of Manpower) ที่พิจารณาตามหลักเกณฑ์ทั่วไปที่ได้กำหนดไว้ หรือ ในประเทศฟิลิปปินส์ ที่ไม่ได้ระบุงานที่ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำ แต่ระบุให้แรงงานต่างด้าวประเภทไร้ฝีมือเป็นบุคคลประเภทห้ามเข้าเมือง เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตเข้าทำงาน ซึ่งแรงงานต่างด้าวประเภทไร้ฝีมือที่จะได้รับใบอนุญาตเข้าเมืองเพื่อเข้าทำงาน จะต้องแสดงหลักฐานว่า มีการติดต่อกับนายจ้างในประเทศฟิลิปปินส์ (มีสัญญาจ้าง) และงานนั้นจะต้องเป็นงานที่ไม่สามารถหาคนฟิลิปปินส์ทำได้ นอกจากนี้งานดังกล่าวจะต้องเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนด้วย (Public Interest) ดังนั้นถ้าหากมีการแก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 หรือ พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 และพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2536 โดยกำหนดให้คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานสามารถทำงานในประเทศไทยได้ จะต้องแสดงหลักฐานว่า มีการติดต่อกับนายจ้างในประเทศไทย (โดยมีสัญญาจ้างเป็นหลักฐาน) และงานนั้นจะต้องเป็นงานที่ไม่สามารถหาคนไทยทำได้ และงานดังกล่าวจะต้องเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนด้วย (Public Interest) ก็จะเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยแก้ไขปัญหในเรื่องการไม่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวโดยถูกกฎหมายทำงานในอาชีพกรรมกรได้

5.2 ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนจึงใคร่ขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. แก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติการทำงานแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2521 โดยบัญญัติว่า “คนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย จะต้องแสดงหลักฐานว่ามีการติดต่อและทำสัญญาจ้างงานกับนายจ้างในประเทศไทยแล้ว”

“นายจ้างมีหน้าที่ในการเสียค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง”

“สัดส่วนการจ้างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวตามประเภทของงาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง”

ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดระบบและการบริหารแรงงานต่างด้าว การควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยและการควบคุมนายจ้าง และการการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

2. แก้ไขเพิ่มเติมในพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 โดยบัญญัติว่า

“อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งได้แสดงหลักฐานว่ามีการติดต่อและทำสัญญาจ้างงานกับนายจ้างในประเทศไทยแล้ว ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่....) พ.ศ... ทำงานในอาชีพกรรมกร หรือ งานอื่นที่ไม่สามารถหาคนไทยทำได้ หรืองานที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ ในประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงานไทยได้”

“งานอื่นที่ไม่สามารถหาคนไทยทำได้ หรือ งานที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ และประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงานไทย ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง”

“หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการออกใบอนุญาตให้แรงงานต่างด้าว ในงานอาชีพกรรมกร หรืองานอื่นที่ไม่สามารถหาคนไทยทำได้ หรือ งานที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ และประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงานไทย ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง”

ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายเข้ามาทำงานในประเทศไทย และการไม่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวโดยถูกต้องกฎหมายทำงานในอาชีพกรรมกร

3. ออกกฎกระทรวงเพื่ออนุวัติตามการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าวข้างต้นในประเด็นต่อไปนี้

- กฎกระทรวงว่าด้วยอัตราค่าค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

- กฎกระทรวงว่าด้วยงานอื่นที่ไม่สามารถหาคนไทยทำได้ หรือ งานที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ ในประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงานไทย

- กฎกระทรวงว่าด้วยสัดส่วนการจ้างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวตามประเภทของงานหลักเกณฑ์และเงื่อนไขว่าด้วยการออกใบอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวในงานอาชีพกรรมกร หรือ งานอื่นที่ไม่สามารถหาคนไทยทำได้ หรืองานที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ ในประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงานไทย

ทั้งนี้เพื่อให้การออกกฎกระทรวงดังกล่าวมีผลบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ ในประเด็นความเหมาะสมในการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวกับประเภทของงานและสภาพเศรษฐกิจ รวมทั้งทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ ในเรื่องจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายในประเทศไทย รวมถึงประเภทงานที่ไม่สามารถหาคนไทยทำได้ ในประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงานไทย ทั้งนี้เพื่อนำมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดสัดส่วนการจ้างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวตามประเภทของงานต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กรรณชญา พูนพิช และสังคีต พิริยะรังสรรค์ (บรรณาธิการ). (2534). **เศรษฐกิจการเมืองสำหรับนักสหภาพแรงงาน**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิฟรีดริช เอแบรท.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. สำนักงานปลัดกระทรวง. (2544). **สรุปสาระสำคัญมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ**. กรุงเทพมหานคร: ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ.
- _____. (2546). **อนุสัญญาหลักและปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2540). **บทสังเคราะห์สถานการณ์คนข้ามชาติและทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- _____. (2546). **สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา เล่ม 1**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กุศล สุทธธาดา และอุมาภรณ์ ทรวาณิชย์. (2540). **กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมือง และความคิดเห็นภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากร และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เกษมสันต์ จินฉวาโส. (2538). **แรงงานอพยพจากต่างประเทศ : ข้อเท็จจริงประเด็นปัญหา และแนวทางแก้ไข**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- กัลยาณี กงวีระวัฒน์. (2547). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา) ตามมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ.2547**. กรุงเทพมหานคร: กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน.

- ชุมพร ปัจจุสานนท์ และคณะ. (2543). ศึกษากฎหมายเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของ
คนต่างด้าวในประเทศไทยกับนานาประเทศ และแนวทางการพัฒนาในอนาคต
(รายงานฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิจัยกฎหมายและการพัฒนา
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์ และคณะ. (2547). ผลกระทบของเขตการค้าเสรีต่อกฎหมายแรงงานไทย.
กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ศ.
- นราภรณ์ เจริญสุข. (2546). ค่าธรรมเนียมการทำงานของคนต่างด้าว. กรุงเทพมหานคร:
กองนิติการ กรมการจัดหางาน.
- นิคม จันทรวินิจ. (2530). กฎหมายแรงงาน แนวคิดและปัญหา. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (2539). สิทธิแรงงานไทยในกระแสการค้าโลก. กรุงเทพมหานคร:
โปรโตไทป์.
- พิศวาส สุคนธ์พันธุ์ และปฐมภรณ์ บุญป๋ารัง. (2540). การศึกษาวิเคราะห์กฎหมายเกี่ยวกับการ
การประกอบธุรกิจและการทำงานของคนต่างด้าว. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน
กองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- เพ็ญชติดา มัทธนาภิวัฒน์. (2546). คนต่างด้าวกับการเข้ามาทำงานในประเทศไทย.
กรุงเทพมหานคร: กองงานคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน.
- แมน สารวัฒน์. (2527). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และฉลองภพ สุตังกรกาญจน์. (2529). การจัดการแรงงานอพยพต่างชาติ
ในระยะยาว. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ.
- วรวิทย์ เจริญเลิศ และบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (2540). การศึกษาวิเคราะห์นโยบายของรัฐ
ต่อการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ศิริศักดิ์ ธรรมรักษ์. (2540). นโยบายเกี่ยวกับแรงงานอพยพในเอเชีย-แปซิฟิก. กรุงเทพมหานคร:
ธรรมกมล.
- สุณี นัตราคม. (2535). เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ เล่ม 8. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุดาศิริ วสวงศ์. (2539). การทำงานของคนต่างด้าว เล่ม 3. กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม.

- สุภาวงศ์ จันทวานิช และคณะ. (2544). **การย้ายถิ่นข้ามพรมแดนไทย-พม่า และสถานการณ์
เสี่ยงต่อโรคเอดส์ในกลุ่มผู้ย้ายถิ่น : พื้นที่แม่สอดและแม่สาย เล่ม 1.** กรุงเทพมหานคร:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี ปิตยานนท์. (2545). **ตลาดแรงงานไทยกับนโยบายรัฐ.** กรุงเทพมหานคร:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บทความ

- กองงานคนต่างด้าว. (2533, มีนาคม-เมษายน). “การทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย.”
แรงงานสัมพันธ์,32,2.
- “ความร่วมมือของอาเซียนด้านแรงงานกับยุทธศาสตร์ทำทีของไทย.” **แรงงานสัมพันธ์ฉบับพัฒนา
มาตรฐานแรงงาน,46,1.** มกราคม-กุมภาพันธ์ 2547.
- ชุมพร ปัจจุสานนท์และคณะ. (2545, มิถุนายน). “ศึกษากฎหมายเปรียบเทียบการควบคุมการทำงาน
ของคนต่างด้าวในประเทศไทยกับนานาประเทศ และแนวทางการพัฒนาในอนาคต.”
วารสารกฎหมายจุฬาลงกรณ์,21,2.
- ลาวัดย์ (เขมะพันธ์มณีส) ถนัดศิลป์กุล. (2535, ธันวาคม). “เขตการค้าเสรีอาเซียน.” **วารสารกฎหมาย
สุโขทัยธรรมมาธิราช,4,2.**
- วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2539, ธันวาคม). “แรงงานไทยในต่างประเทศ.” **วารสารนิติศาสตร์
ธรรมศาสตร์,26,4.**
- วิฑิต มั่นตราภรณ์. (2523). “ศาลแห่งประชาคมเศรษฐกิจยุโรปกับหลักการเคลื่อนไหวโดยเสรี
แห่งบุคคล (คนงาน).” **วารสารกฎหมายจุฬาลงกรณ์,5,1.**
- สุดาศิริ เสงพุลธนา. (2526, ตุลาคม). “การประกอบอาชีพของคนต่างด้าวในประเทศไทย.”
วารสารกฎหมายจุฬาลงกรณ์,8,2.

เอกสารอื่นๆ

กระทรวงมหาดไทย. กรมแรงงาน. ตัวบท คำแปลและสรุปความเห็นประกอบอนุสัญญาและข้อแนะ
ขององค์การกรรมกรระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ 58 – 60 พ.ศ. 2516-2518. ม.ป.ป.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2544). การบังคับใช้กฎหมายกับปัญหาแรงงาน (รายงานการสัมมนา
ทางวิชาการ). มูลนิธิฟรีดริช เอแบรท. ณ โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ ถนนรัชดาภิเษก.

_____. ปัญหาแรงงานต่างด้าวและผลกระทบต่อประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร:ม.ป.ป.

พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร. (2540, 26-28 พฤษภาคม). การเข้ามาในประเทศ
ของคนต่างด้าวเพื่อทำงาน : ข้อสำรวจกฎหมาย ปัญหา และทางเลือกนโยบาย
(รายงานผลการวิจัย). นำเสนอในการสัมมนาระดับชาติ เรื่อง “ทางเลือกนโยบาย
การนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย : การศึกษาข้อเท็จจริงจากกลุ่มผลประโยชน์
ข้อสำรวจทางกฎหมายและการวิเคราะห์ระบบจัดการของรัฐ” ณ โรงแรมสยามซิตี้.

มัทนา พนานิรามัย และคณะ. โครงการศึกษาแนวทางการพัฒนาและคุ้มครองแรงงานไทย
ตามกระแสด้านโลก (รายงานการวิจัย). กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายการวิจัยทรัพยากรมนุษย์
และพัฒนาสังคม สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

วิพรรณ ประจวบเหมาะ และคณะ. (2544). ผลกระทบของการย้ายถิ่นต่อสภาพการณ์ของแรงงาน
ข้ามชาติ : กรณีศึกษาประเทศไทย เล่ม 2. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพมหานคร:
วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศูนย์วิจัยเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2544). ผลกระทบของการเปิด
การค้าเสรีต่อแรงงานไทย (รายงานฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิทยานิพนธ์

มานะชัย วัฒนาวงสารรัตน์. (2541). การศึกษาผลกระทบของความตกลงว่าด้วยการค้าบริการ
ต่อกฎหมายที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพและวิชาชีพของคนต่างด้าวในประเทศไทย.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ขมาภรณ์ กิตติจิรส. (2544). การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายในประเทศไทย: กรณีศึกษา
มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
ศาสตรบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กฎหมาย

กฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ.2547) ออกตามความในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว
พ.ศ. 2521.

ประกาศกระทรวงกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดงานที่ให้คนต่างด้าวตามมาตรา 12
แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ทำได้. 22 พฤษภาคม 2539.

พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522.

พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2536.

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521.

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522.

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

International Labour Office Geneva. (1994). **Inventory of National Legislation Concerning
Migrant Works Vol.1.n.p.**

International Labour Organization. (1982). **International Labour Conventions And
Recommendations 1919-1981.n.p.**

United Nations. (1988). **Human Rights A Compilation of International Instrument
1948-1988. n.p.**

_____. (1990). **The Convention on the Rights of All Migrant Workers and Members of
Their Family. n.p.**

LAW

Convention Relating to The Status of Refugees.

Employment of Foreign Works Act (Chapter 91 A).

Immigration Act (Chapter 133).

Implementing Rules and Regulations.

Labor Code of the Philippines.

Regulation (EEC) No.1612/68 of The Council.

The International Bill of Human Rights 1948.

The Philippines Immigration Act of 1940.

Treaty Establishing A Constitution for Europe.

ELECTRONIC SOURCES

http://www.aidsthai.org/download/ppt_C4/nara.ppt

<http://www.deltha.cec.eu.int/bic/>

<http://www.ejil.org/journal/Vol 3-03.html#TopOfPage>

<http://www.eubusiness.com/guides/enlargement-free-movement>

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/free_movement/en2-pr-pdf.pdf

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/free_movement/intro-en.htm#top

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/greenpaper_en.htm

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/documentation_en.htm

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/legis_en.htm

<http://www.europa.eu.int/scadplus/leg/en/lvb/123013a.htm>

<http://www.europa.eu.int/scadplus/leg/en/s17000.htm>

<http://www.europarl.org.uk/constiution/treatySingleColumn/p022-Constitution-Part3-title03-ch01-s02.htm>

กรม
การ
การ
การ

ภาคผนวก

๕๒๕

ภาคผนวก ก.



ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

ว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๔๔

โดยที่ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเป็นปัญหาสำคัญที่ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศอย่างกว้างขวาง และมีแนวโน้มรุนแรงยิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งการบริหารจัดการ การอำนวยความสะดวก และประสานการปฏิบัติการแก้ไขปัญหา การติดตามประเมินผลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จึงเห็นสมควรให้มีคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองดำเนินการในเรื่องนี้ให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพในการบริหารที่เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

หมวดที่ ๑

ข้อความทั่วไป

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๔๔”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาข้อบังคับ มติหรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้แล้ว หรือขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ข้อ ๕ ในระเบียบนี้

“แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง” หมายความว่า บุคคลสัญชาติพม่า ลาว และ กัมพูชาที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและมีวัตถุประสงค์เพื่อการทำงาน แต่ไม่รวมถึงสมาชิกในครอบครัว ของบุคคลดังกล่าว

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนี เข้าเมือง

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนี เข้าเมือง

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนี เข้าเมือง

“รองเลขาธิการ” หมายความว่า รองเลขาธิการคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมือง

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดย พระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ และให้หมายความรวมถึงหน่วยงาน ที่ได้รับมอบหมายให้ใช้อำนาจทางปกครองหรือให้ดำเนินกิจการทางปกครอง

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานอื่น ในหน่วยงานของรัฐ

หมวดที่ ๒

คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

ข้อ ๖ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนี เข้าเมือง เรียกโดยย่อว่า กบร. ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีหรือผู้ที่นายกรัฐมนตรียมอบหมาย เป็น ประธานกรรมการ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นรองประธาน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ปลัดกระทรวงสาธารณสุข เลขาธิการนายกรัฐมนตรี เลขาธิการสภาความมั่นคง แห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนัก งบประมาณ ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก

ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เลขานุการกองอำนาจการรักษามั่นคงภายใน อธิบดีกรมการจัดหางาน อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งไม่เกินสี่คน เป็นกรรมการ เลขานุการคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เป็นกรรมการและเลขานุการ และรองเลขานุการคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๗ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี

เมื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิครบวาระตามวาระหนึ่ง หากยังมีได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินการต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกก็ได้

ข้อ ๘ ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นแทนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

ในระหว่างที่ยังมิได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นแทนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้กรรมการที่เหลืออยู่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการต่อไปได้

ข้อ ๙ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่ได้แต่งตั้ง จึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการและรองประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการหนึ่งคนเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือตามเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณากำหนดนโยบาย แนวทาง แผนงาน และมาตรการในการบริหารจัดการ และแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งการป้องกันปราบปรามและการดำเนินการอื่นที่จำเป็นในการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

(๒) อำนาจการ กำกับ ดูแล ประสานการดำเนินการของส่วนราชการและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพิจารณากระบวนการแปลงนโยบายและมาตรการไปสู่แผนการปฏิบัติเพื่อการดำเนินการต่างๆ เป็นไปตามนโยบายการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

(๓) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนพิจารณาวิจัยข้อขัดแย้งในเชิงนโยบาย รวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามนโยบายการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

(๔) สนับสนุนในทางนโยบายให้มีการศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลในเชิงวิชาการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองและผลกระทบในด้านต่างๆ

(๕) พิจารณาทบทวนกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องให้สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๖) สนับสนุนในทางนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

(๗) แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานในด้านต่างๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่คณะกรรมการมอบหมายตามความจำเป็น

(๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรีหรือนายกรัฐมนตรีมอบหมาย

หมวดที่ ๓

สำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

ข้อ ๑๒ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นหน่วยงานภายในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรียกโดยย่อว่า สบร. มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) อำนวยการและประสานการปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) ควบคุมดูแลและประสานการดำเนินการของคณะกรรมการและคณะทำงานต่างๆ ที่แต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

(๓) รับผิดชอบในงานธุรการ งานวิชาการ งานการประชุม และงานเลขานุการของคณะกรรมการ โดยเฉพาะการนำเสนอแนะนโยบายและแนวทางแผนการดำเนินการตามนโยบายต่อคณะกรรมการ

(๔) ประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย รวมทั้งการจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับผลงานและอุปสรรคการดำเนินงาน

(๕) ติดต่oprะสานงานกับหน่วยงานของรัฐและองค์กรภาคเอกชน รวมทั้งมีอำนาจเชิญเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐและองค์กรดังกล่าว เพื่อขอคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อเท็จจริง รายงานสถิติ ข้อมูลต่างๆ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการได้ตามความจำเป็น

(๖) แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญและจัดจ้างบุคคล เพื่อมาปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องได้ตามความจำเป็น

(๗) ปฏิบัติงานหรือดำเนินการอื่นใดตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ข้อ ๑๓ ให้มีเลขธิการคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสำนักงาน และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของสำนักงาน และให้มีรองเลขธิการเป็นผู้ช่วยสั่งการและปฏิบัติงาน ทั้งนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นผู้แต่งตั้งเลขธิการและรองเลขธิการ

ข้อ ๑๔ เลขธิการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) บริหารกิจการของสำนักงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานและตามมติของคณะกรรมการ

(๒) บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสำนักงาน และกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

(๓) วางระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานโดยไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบและข้อบังคับของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๕ ภายใต้อำนาจแห่งกฎหมาย เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของสำนักงาน นายกรัฐมนตรีอาจมีคำสั่ง หรือสำนักงานอาจขอให้นายกรัฐมนตรีมีคำสั่งให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องไปปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานได้ ทั้งนี้ ให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานตามปกติ โดยนายกรัฐมนตรีจะสั่งให้ไปปฏิบัติงานเต็มเวลา บางเวลา หรือนอกเวลาก็ได้

คณะกรรมการอาจกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้ไปปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่งด้วยก็ได้

ข้อ ๑๖ เลขธิการอาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกินสามคนเป็นที่ปรึกษาของสำนักงาน โดยให้ได้รับค่าตอบแทนตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๗ ให้มีแผนการเงินและการบัญชีในระบบสากล และเสนอบบัญชีการเงินต่อนายกรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง โดยมีผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเป็นผู้รับรอง

ข้อ ๑๘ ให้คณะกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการและสำนักงานตามระเบียบนี้และ

ให้สำนักงานประมาณพิจารณาจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานในระยะเริ่มแรก

ข้อ ๑๕ ในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามแผนดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งคณะรัฐมนตรีกำหนดหรือระเบียบนี้ หากผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ให้ความร่วมมือไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง นายจ้าง หรือบุคคลใด ให้เจ้าพนักงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายคนเข้าเมือง หรือเจ้าพนักงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวดำเนินการโดยทันที

ในกรณีที่พบคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมา หรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือการอนุญาตนั้นสิ้นสุดหรือถูกเพิกถอนแล้ว ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ในหมวด ๖ ว่าด้วยการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยพลัน และให้นำความในหมวด ๘ ว่าด้วยบทกำหนดโทษมาใช้บังคับ โดยเปรียบเทียบปรับนายจ้างหรือแรงงานต่างด้าว หรือผู้มีส่วนรู้เห็นในการกระทำความผิด และให้กำหนดค่าปรับให้คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่รัฐอาจพึงมีในการที่รัฐจะส่งบุคคลต่างด้าวเหล่านั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

หมวดที่ ๔

งบประมาณและการใช้จ่าย

ข้อ ๒๐ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากร และค่าใช้จ่ายอื่นเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ ให้จ่ายจากเงินค่าธรรมเนียมที่ได้กั้นไว้ตามที่ได้ตกลงกับกระทรวงการคลัง

ข้อ ๒๑ การรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงิน ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง

หมวดที่ ๕

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๒ ในระหว่างที่ยังไม่มีการแต่งตั้งเลขานุการ และรองเลขานุการ ให้กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมแต่งตั้งบุคคลขึ้นทำหน้าที่เป็นเลขานุการชั่วคราวของคณะกรรมการ

ข้อ ๒๓ ให้คณะกรรมการและสำนักงานตั้งขึ้นภายในสามสิบวันนับแต่ระเบียบนี้ใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ.๒๕๔๔

พันตำรวจโท

(ทักษิณ ชินวัตร)

นายกรัฐมนตรี

รับรองสำเนาถูกต้อง

(นางฐะปาณีย์ อาจารย์วงศ์)

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๘

สำนักบริหารกลุ่มงานกลาง

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

๒๕ กันยายน ๒๕๔๔

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๑๘ ตอนพิเศษ ๕๖ ง วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๔



ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๔๖

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๔๔ ให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับการแบ่งส่วนราชการภายในกรมการจัดหางาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๖”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในนิยามศัพท์คำว่า “สำนักงาน” “เลขาธิการ” และ “รองเลขาธิการ” ของข้อ ๕ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๔๔

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เรียกโดยย่อว่า กปร. ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีหรือผู้ที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธาน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปลัดกระทรวงการคลัง เลขาธิการนายกรัฐมนตรี เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ ผู้อำนวยการ

สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งไม่เกินสี่คนเป็น กรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นกรรมการและเลขานุการ ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ และข้อ ๑๔ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๔๔

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๕ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๕ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เพื่อประโยชน์ในการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง นายกรัฐมนตรีอาจมีคำสั่ง หรือประธานกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง อาจขอให้นายกรัฐมนตรีมีคำสั่งให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องไปปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมการจัดหางานได้ ทั้งนี้ ให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติราชการตามปกติโดยนายกรัฐมนตรีจะสั่งให้ไปปฏิบัติงานเต็มเวลา บางเวลาหรือนอกเวลาก็ได้

คณะกรรมการอาจกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้ไปปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่งด้วยก็ได้”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๖ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๔๔

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๗ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการและกรมการจัดหางาน และให้สำนักงบประมาณพิจารณาจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานของกรมการจัดหางานในระยะเริ่มแรก”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๖

พันตำรวจโท

สำเนาถูกต้อง

(ทักษิณ ชินวัตร)

(นางสาวณัฐกานต์ สาจำปา)

นายกรัฐมนตรี

นักวิชาการแรงงาน 5

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๒๐ ตอนพิเศษ ๗ ง วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖

DRPU

ภาคผนวก ข.

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
BETWEEN
THE GOVERNMENT OF THE KINGDOM OF THAILAND
AND
THE GOVERNMENT OF THE UNION OF MYANMAR
ON COOPERATION IN
THE EMPLOYMENT OF WORKERS

THE GOVERNMENT OF THE KINGDOM OF THAILAND AND THE
GOVERNMENT OF THE UNION OF MYANMAR, hereinafter referred to as “the Parties”;

RECOGNISING the principles enshrined in “The Bangkok Declaration on Irregular
Migration of 1999”;

BEING CONCERNED about the negative social and economic impacts caused by
illegal employment

DESIROUS of enhancing mutually beneficial cooperation between the two countries;

HAVE AGREED AS FOLLOWS:

OBJECTIVE AND SCOPE

ARTICLE I

The Parties shall apply all necessary measures to ensure the following:

- 1) Proper procedures for employment of workers;

2) Effective repatriation of workers, who have completed terms and conditions of employment or are deported by relevant authorities of the other Party, before completion of terms and conditions of employment to their permanent addresses;

3) Due protection of workers to ensure that there is no loss of the rights and protection of workers and that they receive the rights they are entitled to;

4) Prevention of, and effective action against, illegal border crossing, trafficking of illegal workers and illegal employment of workers.

This Memorandum of Understanding is not applicable to other existing processes of employment that are already in compliance with the laws of the Parties.

AUTHORISED AGENCIES

ARTICLE II

For the purpose of this Memorandum of Understanding, the Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand and the Ministry of Social Affairs, Labour, Vocational Training and Youth rehabilitation of the Kingdom of Cambodia shall be the authorized agencies for the Government of the Kingdom of Thailand and for the Union of Myanmar respectively.

ARTICLE III

The parties, represented by the authorised agencies, shall hold regular consultation, at senior official and/or ministerial levels, at least once a year on an alternate basis, on matters related to the implementation of this Memorandum of Understanding.

The authorised agencies of both Parties shall work together for the establishment of procedures to integrate illegal workers, who are in the country of the other Party prior to the entry into force of this Memorandum of Understanding, into the scope of this memorandum of Understanding.

AUTHORITY AND PROCEDURE

ARTICLE IV

The Parties shall take all necessary measure to ensure proper procedures for employment of workers.

Employment of workers requires prior permission of the authorised agencies in the respective countries. Permission may be granted upon completion of procedures required by laws and regulations in the respective countries.

The authorised agencies may revoke or nullify their own permission at any time in accordance with the relevant laws and regulations.

The revocation or nullification shall not affect any deed already completed prior to the revocation nullification.

ARTICLE V

The authorised agencies may through a job offer inform their counterparts of job opportunities, number, period, qualifications required, condition of employment, and remuneration offered by employers.

ARTICLE VI

The authorised agencies shall provide their counterparts with lists of selected applicants for the jobs with information on their ages, permanent addresses, reference persons, education, experiences and other information deemed necessary for consideration by the prospective employers.

ARTICLE VII

The authorised agencies shall coordinate with the immigration and other authorities concerned to ensure that applicants, who have been selected by employers and duly permitted in accordance with Article IV, have fulfilled, inter alia, the following requirement:

- 1) Visas or other forms entry permission;
- 2) Work permits;
- 3) Health insurances or health services;
- 4) Contribution into savings fund as may be required by the authorised agencies of the respective Parties;
- 5) Taxes or others as required by the Parties;
- 6) Employment contracts of employers and workers.

Contract of the terms and conditions of employment shall be signed between the Employer and Worker and a copy each of the contract submitted to the authorised agencies.

ARTICLE VIII

The authorised agencies shall be responsible for the admission of the list of workers permitted to work under this Memorandum of Understanding. They shall keep, for the purpose of reference and review, the lists of workers who report themselves or have their documents certified to the effect that they returned to their permanent addresses after the end of the employment terms and conditions, for at least four years from the date of report or certification.

RETURN AND REPATRIATION

ARTICLE IX

Unless stated otherwise, the terms and conditions of employment of workers shall not exceed two years. If necessary, it may be extended for another term of two years. In any case,

the term and conditions of employment shall not exceed four years. Afterwards, it shall be deemed the termination of employment.

A three-year break is required for a worker who has already completed the terms and conditions of employment to re-apply for employment.

ARTICLE X

The Parties shall extend their fullest cooperation to ensure the return of bona fide workers, who have completed their employment terms and conditions, to their permanent addresses.

ARTICLE XI

The authorised agencies of the employing country shall set up and administer a savings fund. Workers are required to make monthly contribution to the fund in the amount equivalent to 15 percent of their monthly salary.

ARTICLE XII

Workers who have completed their terms and conditions of employment and returned to their permanent addresses shall be entitled to full return of their accumulated contribution to the savings fund and the interest by submitting the application to the authorised agencies three months prior to their scheduled date of departure after completion of employment. The disbursement shall be made to workers within 7 days after the completion of employment.

In the case of workers whose services are terminated prior to completion of employment and have to return to their permanent addresses, the refund of their accumulated contribution and the interest shall also be made within 7 days after termination of employment.

ARTICLE XIII

Temporary return to country of origin by workers whose terms and conditions of employment are still valid and in compliance with the authorised agencies' regulations shall not cause termination of the employment permission as stated in Article IV.

ARTICLE XIV

Procedures and documents required in the application for refund as stated in Article XII shall be set forth by the authorised agencies.

ARTICLE XV

The right to refund of their contribution to the savings fund is revoked for workers who do not return to their permanent addresses upon the completion of their employment terms and contributions.

ARTICLE XVI

The authorised agencies of the employing country may draw from the savings fund to cover the administrative expenses incurred by the bank and the deportation of workers to their country of origin.

PROTECTION**ARTICLE XVII**

The Parties in the employing country shall ensure that the workers enjoy protection in accordance with the provision of the domestic laws in their respective country.

ARTICLE XVIII

Workers of both Parties are entitled to wage and other benefits due for local workers based on the principles of non-discrimination and equality of sex, race,, and religion.

ARTICLE XIX

Any dispute between workers and employers relating to employment shall be settled by the authorised agencies according to the laws and regulations in the employing country.

MEASURES AGAINST ILLEGAL EMPLOYMENT**ARTICLE XX**

The Parties shall take all necessary measures, in their respective territory, to prevent and suppress illegal border crossings, trafficking of illegal workers and illegal employment of workers.

ARTICLE XXI

The parties shall exchange information on matters relating to human trafficking, illegal immigration, trafficking of illegal workers and illegal employment.

AMENDMENTS**ARTICLE XXII**

Any amendment to this Memorandum of Understand may be made as agreed upon by the Parties through diplomatic channels.

SETTLEMENT OF DISPUTES**ARTICLE XXIII**

Any difference or dispute arising out of this Memorandum of Understanding shall be settled amicably through consultation between the Parties.

ENFORCEMENT AND TERMINATION**ARTICLE XXIV**

This Memorandum of Understanding shall enter into force after the date of signature and may be terminated by either Party in written notice. Termination shall take effect 90 (ninety) days following the date of notification. In case of termination of this Memorandum of Understanding by either Party, for the benefit of the workers, the Parties shall hold consultation on how to deal with employment contracts that are still valid.

IN WITNESS WHEREOF, the undersigned, being duly authorised by their respective Governments, have signed this Memorandum of Understanding.

DONE at Chiang Mai on the Twenty First Day in the Month of June of Two Thousand and Three of the Christian Era, in the Thai, Myanmar, and English languages, in two original copies all of which are equally authentic. In case of divergence of interpretation, the English text shall prevail.

FOR THE GOVERNMENT OF
THE KINGDOM OF THAILAND

(Surakiart Sathirathai)
Minister of Foreign Affairs

FOR THE GOVERNMENT OF
THE UNION OF MYANMAR

(Win Aung)
Minister of Social Affairs

DRPU

ภาคผนวก ค.

บันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย
กับรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน

รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยและรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ซึ่งต่อไปในที่นี้จะเรียกว่า “ภาคี”

มีความห่วงกังวลเกี่ยวกับการกระทำอันเป็นการค้ามนุษย์ที่แพร่กระจายอย่างรวดเร็ว
ในภูมิภาค และผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างลึกซึ้ง อันมีสาเหตุมาจากการจ้างแรงงาน
ผิดกฎหมายอย่างกว้างขวาง

ยอมรับหลักการที่ระบุไว้ใน “ปฏิญญากรุงเทพว่าด้วยการโยกย้ายถิ่นฐานที่ไม่เป็นไป
ตามกฎระเบียบปี 2542”

ปรารถนาที่จะเพิ่มพูนความร่วมมือที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกันของทั้งสองประเทศ
ได้ตกลงกันดังนี้

วัตถุประสงค์และขอบเขต

ข้อ 1

ภาคีจะดำเนินมาตรการที่จำเป็นทั้งปวงเพื่อให้มี

- 1) ขั้นตอนการดำเนินการที่เหมาะสมในการจ้างแรงงาน
- 2) มาตรการที่มีประสิทธิภาพในการส่งกลับแรงงานที่ครบวาระการจ้างงานหรือ
ถูกเนรเทศโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาคีอีกฝ่ายหนึ่งไปยังภูมิลำเนาเดิม
- 3) การคุ้มครองอันสมควรแก่แรงงานทั้งสองฝ่าย
- 4) การป้องกันและปราบปรามการข้ามแดนผิดกฎหมาย การค้าแรงงานเถื่อนและ
การจ้างแรงงานผิดกฎหมาย

บันทึกความเข้าใจฉบับนี้ไม่รวมถึงกระบวนการจ้างแรงงานอื่นที่ได้ดำเนินการตาม
กฎหมายของภาคีอยู่แล้ว

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่

ข้อ 2

กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจะเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ของบันทึกความเข้าใจฉบับนี้

ข้อ 3

ภาคีโดยหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ จะจัดการประชุมในระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และ/หรือระดับรัฐมนตรีอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยปีละครั้งโดยผลัดเปลี่ยนกันเป็นเจ้าภาพ เพื่อหารือในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการอนุวัติการตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้

อำนาจหน้าที่และขั้นตอน

ข้อ 4

การจ้างแรงงานจำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ของแต่ละประเทศก่อน และหน่วยงานที่มีอำนาจจะให้การอนุญาตดังกล่าวหลังจากที่ได้มีการปฏิบัติตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในกฎหมายและระเบียบของประเทศนั้นแล้ว

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่อาจยกเลิกหรือเพิกถอนการอนุญาตที่ได้ให้ไปตามที่กล่าวข้างต้นเมื่อใดก็ได้ ทั้งนี้ เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องภายในประเทศนั้น

การยกเลิกหรือเพิกถอนการอนุญาตตามวรรคสอง ไม่มีผลกระทบต่อการใดๆ ที่ได้กระทำโดยสมบูรณ์แล้วก่อนวันประกาศการยกเลิกหรือเพิกถอน

ข้อ 5

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่อาจแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาคีอีกฝ่ายหนึ่งเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงาน จำนวน ระยะเวลา คุณสมบัติที่ต้องการ เงื่อนไขและค่าตอบแทนที่นายจ้างเสนอให้

ข้อ 6

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะส่งบัญชีรายชื่อผู้สมัครงานให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาคีอีกฝ่ายหนึ่ง โดยมีข้อมูลเกี่ยวกับอายุ ภูมิฐานะ บุคคลอ้างอิง การศึกษา ประสบการณ์ และอื่นๆ ที่เห็นว่าจำเป็นสำหรับการพิจารณาของนายจ้าง

ข้อ 7

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะร่วมมือกับหน่วยงานด้านตรวจคนเข้าเมืองและ ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้สมัครงานซึ่งได้รับการคัดเลือกโดยนายจ้าง และได้รับการอนุญาตอย่างถูกต้องตาม ข้อ 4 ดำเนินการให้รวมถึงเรื่องต่างๆ ดังนี้

- 1) การตรวจลงตรา หรือ เอกสารอนุญาตเข้าเมืองในรูปแบบอื่น
- 2) ใบอนุญาตการทำงาน
- 3) การประกันหรือการบริการสุขภาพ
- 4) การชำระเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งกลับตามที่กำหนดโดยหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ของแต่ละประเทศ
- 5) ภาษีหรืออื่นๆ ตามที่ประเทศที่เกี่ยวข้องกำหนด

ข้อ 8

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะรับผิดชอบในการจัดทำบัญชีรายชื่อบุคคลผู้ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ของทั้งสองประเทศจะเก็บรักษาบัญชีรายชื่อบุคคลเช่นว่า ซึ่งได้รายงานตัวหรือมีหลักฐานประทับตราว่าได้เดินทางกลับประเทศเมื่อสิ้นสุดช่วงการจ้างงานมาแล้วไว้อย่างน้อย 4 ปี นับจากวันรายงานตัวหรือวันประทับตราว่าได้เดินทางกลับประเทศหรือวันสิ้นสุดการจ้าง ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการอ้างอิงและตรวจสอบ

การกลับและการส่งกลับ

ข้อ 9

หากมิได้รับรู้ไว้เป็นอย่างอื่น วาระการจ้างแรงงานของแต่ละคนจะมีกำหนดไม่เกิน 2 ปี หากจำเป็นให้อนุญาตให้ทำงานต่อได้เป็นระยะเวลาอีก 2 ปี โดยไม่ว่ากรณีจะเป็นเช่นใดก็ตาม วาระการจ้างงานของแต่ละคนจะมีกำหนดไม่เกิน 4 ปี และเมื่อครบ 4 ปีแล้ว ให้ถือว่าเป็นการสิ้นสุดวาระการจ้างงาน นอกจากนี้การยกเลิกการจ้างงานก่อนกำหนดก็ให้ถือเป็นการสิ้นสุดวาระการจ้างงานด้วย

แรงงานซึ่งสิ้นสุดวาระการจ้างแรงงานแล้ว จะสมัครเข้าทำงานได้ใหม่เมื่อครบระยะเวลา 3 ปีหลังสิ้นสุดวาระการจ้างงานครั้งก่อน เว้นเสียแต่ว่าบุคคลนั้นถูกยกเลิกการทำงานก่อนกำหนดโดยมิใช่ความผิดของตน

ข้อ 10

ภาคีจะให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่เพื่อให้การส่งกลับแรงงาน ซึ่งสิ้นสุดวาระการจ้างงานแล้วกลับถิ่นฐานเดิม

ข้อ 11

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ของประเทศที่เป็นผู้จ้างงาน จะจัดตั้งกองทุนเพื่อการส่งกลับในประเทศของตน ให้แรงงานชำระเงินเป็นรายเดือนเข้ากองทุนดังกล่าวเป็นจำนวนเงินเท่ากับร้อยละ 15 ของเงินเดือนของแรงงานคนนั้นๆ

ข้อ 12

แรงงานที่ประสงค์จะเดินทางกลับถิ่นฐานเดิมของตนมีสิทธิได้รับคืนเงินสะสมที่ตนได้ชำระเข้ากองทุนเพื่อการส่งกลับเต็มจำนวนพร้อมดอกเบี้ย โดยยื่นคำร้องต่อหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เพื่อขอรับคืนเงินสะสมในกองทุนเพื่อการส่งกลับ 3 เดือน ก่อนกำหนดเดินทางกลับประเทศของตนและกองทุนต้องส่งเงินสะสมคืนให้แก่แรงงานภายใน 45 วันนับตั้งแต่สิ้นสุดวันจ้างงาน

ข้อ 13

การเดินทางข้ามพรมแดนในระหว่างที่ยังไม่สิ้นสุดวาระการทำงาน และผู้เดินทางได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่กำหนดแล้ว ย่อมไม่เป็นเหตุให้การอนุญาตตามข้อ 4 ต้องสิ้นสุดลง

ข้อ 14

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ของประเทศที่เป็นผู้จ้างงานจะเป็นผู้กำหนดขั้นตอนและเอกสารที่จะต้องใช้ในการยื่นคำร้องตามที่ระบุไว้ในข้อ 12

ข้อ 15

สิทธิในการรับคืนเงินสะสมในกองทุนเพื่อการส่งกลับเป็นอันสิ้นสุดไป หากแรงงานไม่เดินทางกลับไปรายงานตัวยังถิ่นฐานเมื่อสิ้นสุดวาระการจ้างงาน

ข้อ 16

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ของประเทศที่เป็นผู้จ้างงานอาจเบิกถอนเงินจากกองทุนเพื่อส่งกลับ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งกลับแรงงานไปยังถิ่นฐาน

การคุ้มครอง

ข้อ 17

ภาคีจะคุ้มครองแรงงานตามที่ระบุไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องในประเทศนั้น

ข้อ 18

แรงงานของคู่ภาคี จะได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์อื่นๆตามที่แรงงานท้องถิ่นได้รับตามหลักการไม่เลือกปฏิบัติ และความเท่าเทียมกันทางเพศ เชื้อชาติ และศาสนา

ข้อ 19

ข้อพิพาทระหว่างแรงงานกับนายจ้างในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานจะต้องได้รับการคลี่คลายแก้ไขโดยหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบภายในของประเทศที่เป็นผู้จ้างงาน

การดำเนินการต่อการจ้างแรงงานผิดกฎหมาย

ข้อ 20

ภาคีจะต้องดำเนินมาตรการที่จำเป็นทั้งปวงภายในอาณาเขตของคนที่จะป้องกันและปราบปรามการข้ามพรมแดนโดยผิดกฎหมาย การค้าแรงงานเถื่อนและการจ้างแรงงานข้ามพรมแดนผิดกฎหมาย

ข้อ 21

ภาคีจะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการกระทำอันเป็นการค้ามนุษย์ การเข้าเมืองผิดกฎหมาย การค้าแรงงานเถื่อน และการจ้างแรงงานผิดกฎหมาย

การแก้ไข

ข้อ 22

ข้อแก้ไขใดๆ ในบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ จะต้องกระทำโดยความเห็นชอบร่วมกันของคู่ภาคีโดยผ่านช่องทางการทูต

การระงับข้อขัดแย้ง

ข้อ 23

ให้ระงับข้อขัดแย้งใดๆ ที่อาจเกิดจากบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ฉันทมิตร โดยการหารือระหว่างประเทศภาคี

การบังคับใช้และการยกเลิก

ข้อ 24

บันทึกความเข้าใจฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้นับแต่วันลงนาม เว้นแต่ภาคีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะขอยกเลิกโดยการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรแก่ภาคีอีกฝ่ายหนึ่ง การยกเลิกจะมีผล 3 เดือนจากวันที่แจ้ง

เพื่อเป็นพยานแก่การนี้ ผู้ลงนามข้างท้ายได้รับมอบอำนาจจากรัฐบาลของตนให้ลงนามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้

ทำ ณ เวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมื่อวันที่สิบแปด เดือนตุลาคม พุทธศักราชสองพันห้าร้อยสี่สิบห้า ตรงกับคริสต์ศักราชสองพันสอง คู่กันเป็นสองฉบับ เป็นภาษาไทยและเป็นภาษาลาว ทั้งสองภาษามีคุณค่าเท่าเทียมกัน

สำหรับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย

สำหรับรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว

(นายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

(นายสมพันธ์ แพงคำมี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

กรม
การ
การ
การ

ภาคผนวก ง.

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
BETWEEN
THE GOVERNMENT OF THE KINGDOM OF THAILAND
AND
THE GOVERNMENT OF THE KINGDOM OF CAMBODIA
ON COOPERATION IN
THE EMPLOYMENT OF WORKERS

THE GOVERNMENT OF THE KINGDOM OF THAILAND AND THE
GOVERNMENT OF THE KINGDOM OF COMBODIA, hereinafter referred to as “the Parties”;

RECOGNISING the principles enshrined in “The Bangkok Declaration on Irregular
Migration of 1999”;

BEING CONCERNED about the negative social and economic impacts caused by
illegal employment

DESIROUS of enhancing mutually beneficial cooperation between the two countries;

HAVE AGREED AS FOLLOWS:

OBJECTIVE AND SCOPE

ARTICLE I

The Parties shall apply all necessary measures to ensure the following:

- 1) Proper procedures for employment of workers;

- 2) Effective repatriation of workers, who have completed terms and conditions of employment or are deported by relevant authorities of the other Party, before completion of terms and conditions of employment to their permanent addresses;
- 3) Due protection of workers to ensure that there is no loss of the rights and protection of workers and that they receive the rights they are entitled to;
- 4) Prevention of, and effective action against, illegal border crossing, trafficking of illegal workers and illegal employment of workers.

This Memorandum of Understanding is not applicable to other existing processes of employment that are already in compliance with the laws of the Parties.

AUTHORISED AGENCIES

ARTICLE II

For the purpose of this Memorandum of Understanding, the Ministry of Labour of the Kingdom of Thailand and the Ministry of Social Affairs, Labour, Vocational Training and Youth rehabilitation of the Kingdom of Cambodia shall be the authorized agencies for the Government of the Kingdom of Thailand and for the Kingdom of Cambodia respectively.

ARTICLE III

The parties, represented by the authorised agencies, shall hold regular consultation, at senior official and/or ministerial levels, at least once a year on an alternate basis, on matters related to the implementation of this Memorandum of Understanding.

The authorised agencies of both Parties shall work together for the establishment of procedures to integrate illegal workers, who are in the country of the other Party prior to the entry into force of this Memorandum of Understanding, into the scope of this memorandum of Understanding.

AUTHORITY AND PROCEDURE

ARTICLE IV

The Parties shall take all necessary measure to ensure proper procedures for employment of workers.

Employment of workers requires prior permission of the authorised agencies in the respective countries. Permission may be granted upon completion of procedures required by laws and regulations in the respective countries.

The authorised agencies may revoke or nullify their own permission at any time in accordance with the relevant laws and regulations.

The revocation or nullification shall not affect any deed already completed prior to the revocation nullification.

ARTICLE V

The authorised agencies may through a job offer inform their counterparts of job opportunities, number, period, qualifications required, condition of employment, and remuneration offered by employers.

ARTICLE VI

The authorised agencies shall provide their counterparts with lists of selected applicants for the jobs with information on their ages, permanent addresses, reference persons, education, experiences and other information deemed necessary for consideration by the prospective employers.

ARTICLE VII

The authorised agencies shall coordinate with the immigration and other authorities concerned to ensure that applicants, who have been selected by employers and duly permitted in accordance with Article IV, have fulfilled, inter alia, the following requirement:

- 1) Visas or other forms entry permission;
- 2) Work permits;
- 3) Health insurances or health services;
- 4) Contribution into savings fund as may be required by the authorised agencies of the respective Parties;
- 5) Taxes or others as required by the Parties;
- 6) Employment contracts of employers and workers.

Contract of the terms and conditions of employment shall be signed between the Employer and Worker and a copy each of the contract submitted to the authorised agencies.

ARTICLE VIII

The authorised agencies shall be responsible for the admission of the list of workers permitted to work under this Memorandum of Understanding. They shall keep, for the purpose of reference and review, the lists of workers who report themselves or have their documents certified to the effect that they returned to their permanent addresses after the end of the employment terms and conditions, for at least four years from the date of report or certification.

RETURN AND REPATRIATION

ARTICLE IX

Unless stated otherwise, the terms and conditions of employment of workers shall not exceed two years. If necessary, it may be extended for another term of two years. In any case,

the term and conditions of employment shall not exceed four years. Afterwards, it shall be deemed the termination of employment.

A three-year break is required for a worker who has already completed the terms and conditions of employment to re-apply for employment.

ARTICLE X

The Parties shall extend their fullest cooperation to ensure the return of bona fide workers, who have completed their employment terms and conditions, to their permanent addresses.

ARTICLE XI

The authorised agencies of the employing country shall set up and administer a savings fund. Workers are required to make monthly contribution to the fund in the amount equivalent to 15 percent of their monthly salary.

ARTICLE XII

Workers who have completed their terms and conditions of employment and returned to their permanent addresses shall be entitled to full return of their accumulated contribution to the savings fund and the interest by submitting the application to the authorised agencies three months prior to their scheduled date of departure after completion of employment. The disbursement shall be made to workers within 45 days after the completion of employment.

In the case of workers whose services are terminated prior to completion of employment and have to return to their permanent addresses, the refund of their accumulated contribution and the interest shall also be made within 45 days after termination of employment.

ARTICLE XIII

Temporary return to country of origin by workers whose terms and conditions of employment are still valid and in compliance with the authorised agencies' regulations shall not cause termination of the employment permission as stated in Article IV.

ARTICLE XIV

Procedures and documents required in the application for refund as stated in Article XII shall be set forth by the authorised agencies.

ARTICLE XV

The right to refund of their contribution to the savings fund is revoked for workers who do not return to their permanent addresses upon the completion of their employment terms and contributions.

ARTICLE XVI

The authorised agencies of the employing country may draw from the savings fund to cover the administrative expenses incurred by the bank and the deportation of workers to their country of origin.

PROTECTION**ARTICLE XVII**

The Parties in the employing country shall ensure that the workers enjoy protection in accordance with the provision of the domestic laws in their respective country.

ARTICLE XVIII

Workers of both Parties are entitled to wage and other benefits due for local workers based on the principles of non-discrimination and equality of sex, race,, and religion.

ARTICLE XIX

Any dispute between workers and employers relating to employment shall be settled by the authorised agencies according to the laws and regulations in the employing country.

MEASURES AGAINST ILLEGAL EMPLOYMENT**ARTICLE XX**

The Parties shall take all necessary measures, in their respective territory, to prevent and suppress illegal border crossings, trafficking of illegal workers and illegal employment of workers.

ARTICLE XXI

The parties shall exchange information on matters relating to human trafficking, illegal immigration, trafficking of illegal workers and illegal employment.

AMENDMENTS**ARTICLE XXII**

Any amendment to this Memorandum of Understand may be made as agreed upon by the Parties through diplomatic channels.

SETTLEMENT OF DISPUTES**ARTICLE XXIII**

Any difference or dispute arising out of this Memorandum of Understanding shall be settled amicably through consultation between the Parties.

ENFORCEMENT AND TERMINATION**ARTICLE XXIV**

This Memorandum of Understanding shall enter into force after the date of signature and may be terminated by either Party in written notice. Termination shall take effect 90 (ninety) days following the date of notification. In case of termination of this Memorandum of Understanding by either Party, for the benefit of the workers, the Parties shall hold consultation on how to deal with employment contracts that are still valid.

IN WITNESS WHEREOF, the undersigned, being duly authorised by their respective Governments, have signed this Memorandum of Understanding.

DONE at Ubon Ratchatani on the Thirty First Day in the Month of May of Two Thousand and Three of the Christian Era in English language, in two original copies all of which are equally authentic.

FOR THE GOVERNMENT OF
THE KINGDOM OF THAILAND

FOR THE GOVERNMENT OF
THE KINGDOM OF CAMBODIA

(Suwat Liptapanlop)
Minister of Labour

(Ith Samheng)
Minister of Social Affairs, Labour,
Vocational Training and Youth Rehabilitation

ภาคผนวก จ.

พระราชบัญญัติ**คนเข้าเมือง****พ.ศ. 2522****ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.****ให้ไว้ ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2522****เป็นปีที่ 34 ในรัชกาลปัจจุบัน**

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

มาตรา 2¹ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิก

(1) พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2493

(2) พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2497

บรรดาบทกฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

คนต่างด้าว หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

พาหนะ หมายความว่า ยานพาหนะหรือสัตว์พาหนะ หรือสิ่งอื่นใดที่อาจนำบุคคลจากที่แห่งหนึ่งไปยังอีกแห่งหนึ่ง

เจ้าของพาหนะ หมายความว่า รวมถึงตัวแทนเจ้าของ ผู้เช่า ตัวแทนผู้เช่า ผู้ครอบครอง หรือตัวแทนผู้ครอบครองพาหนะ แล้วแต่กรณี

¹ รก.2522/28/45พ/1 มีนาคม 2522

ผู้ควบคุมพาหนะ หมายความว่า นายเรือหรือผู้รับผิดชอบในการควบคุมพาหนะ

คนประจำพาหนะ หมายความว่า ผู้ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ประจำหรือทำงานประจำพาหนะ และเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้หมายความรวมถึงผู้ควบคุมพาหนะซึ่งขับพาหนะโดยไม่มีคนประจำพาหนะ

คนโดยสาร หมายความว่า ผู้ซึ่งเดินทางโดยพาหนะไม่ว่าในกรณีใดๆ นอกจากผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะ

คนเข้าเมือง หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักร

แพทย์ตรวจคนเข้าเมือง หมายความว่า แพทย์ซึ่งอธิบดีแต่งตั้งเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

เจ้าบ้าน หมายความว่า ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้าครอบครัวในบ้าน ในฐานะเป็นเจ้าของ ผู้เช่า หรือในฐานะอื่นใด ตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร

เคหสถาน หมายความว่า ที่ซึ่งใช้เป็นที่อยู่อาศัย เช่น เรือน โรง เรือ หรือแพซึ่งคนอยู่อาศัย และให้หมายความรวมถึงบริเวณของที่ซึ่งใช้เป็นที่อยู่อาศัยนั้นด้วย จะมีรั้วล้อมหรือไม่ก็ตาม ตามประมวลกฎหมายอาญา

โรงแรม หมายความว่า บรรดาสถานที่ทุกชนิดที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรับสินจ้างสำหรับคนเดินทางหรือบุคคลที่ประสงค์จะหาที่อยู่หรือที่พักชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยโรงแรม

ผู้จัดการโรงแรม หมายความว่า บุคคลผู้ควบคุมหรือจัดการโรงแรมตามกฎหมายว่าด้วยโรงแรม

คณะกรรมการ หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมือง

พนักงานเจ้าหน้าที่ หมายความว่า เจ้าพนักงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

อธิบดี หมายความว่า อธิบดีกรมตำรวจ

รัฐมนตรี หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 5 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่และออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมกับค่าทำการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ไม่เกินอัตราตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ และกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

หมวด 1

คณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมือง

มาตรา 6 ให้มีคณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมืองคณะหนึ่งประกอบด้วยปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ อธิบดีกรมตำรวจ อธิบดีกรมแรงงาน อธิบดีกรมอัยการ เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ผู้อำนวยการองค์การส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ และผู้บังคับการกองตรวจคนเข้าเมือง เป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา 7 ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เพิกถอนการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามมาตรา 36 วรรคหนึ่ง
- (2) พิจารณาอุทธรณ์ตามมาตรา 36 วรรคสอง
- (3) อนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามมาตรา 41 วรรคหนึ่ง
- (4) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของคนต่างด้าวซึ่งขอเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร เงื่อนไขเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติและเงื่อนไขอื่นตามมาตรา 41 วรรคสอง
- (5) กำหนดหลักเกณฑ์การขอมิถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามมาตรา 41 วรรคสี่
- (6) อนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามมาตรา 43 วรรคหนึ่ง และกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการแสดงฐานะการเงินของคนต่างด้าวดังกล่าวตามมาตรา 43 วรรคสอง
- (7) อนุญาตให้คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร และอนุญาตและกำหนดเงื่อนไขในการอนุญาตให้คนต่างด้าวซึ่งได้ยื่นคำขอเพื่อมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร อยู่ในราชอาณาจักรต่อไปพลางก่อนตามมาตรา 45 วรรคหนึ่ง และวรรคสอง
- (8) สั่งระงับการอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามมาตรา 47 วรรคสาม
- (9) อนุญาตให้คนต่างด้าวซึ่งเคยเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรต่อไปตามมาตรา 51 วรรคหนึ่ง
- (10) พิจารณาการเพิกถอนการอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามมาตรา 53
- (11) ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และความเห็นแก่รัฐมนตรีในการวางระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านหรือพนักงานอื่น เพื่อรักษาความมั่นคงของชาติ หรือในการออกกฎกระทรวงตามพระราชบัญญัตินี้

(12) พิจารณาให้ความเห็นในเรื่องเกี่ยวกับคนเข้าเมืองตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 8 ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้ให้กรรมการและเลขานุการเสนอเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการต่อประธานกรรมการหรือในกรณีที่ประธานกรรมการไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้เสนอความเห็นต่อกรรมการซึ่งที่ประชุมมอบหมายโดยมิชักช้า และให้ประธานกรรมการหรือกรรมการดังกล่าวเป็นผู้เรียกประชุมตามความรีบด่วนของเรื่อง ตามหลักเกณฑ์ที่ที่ประชุมกำหนด

ในการประชุมของคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อยู่ในที่ประชุม ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การประชุมของคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 9 คณะกรรมการอาจตั้งคณะอนุกรรมการหรือมอบอำนาจให้พนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่มอบหมายก็ได้

การประชุมของคณะอนุกรรมการให้นำมาตรา 8 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 10 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คณะกรรมการมีอำนาจเรียกเป็นหนังสือให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ข้อเท็จจริง หรือให้ส่งเอกสารเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการได้

หมวด 2

การเข้าและออกนอกราชอาณาจักร

มาตรา 11 บุคคลซึ่งเดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักรจะต้องเดินทางเข้ามาหรือออกไปตามช่องทาง ด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่าสถานี หรือท้องที่และตามกำหนดเวลา ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีจะได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 12 ห้ามมิให้คนต่างด้าวซึ่งมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้เข้ามาในราชอาณาจักร

(1) ไม่มีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางอันถูกต้องและยังสมบูรณ์อยู่ หรือมีแต่ไม่ได้รับการตรวจลงตราในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางเช่นว่านั้นจากสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยในต่างประเทศหรือจากกระทรวงการต่างประเทศ เว้นแต่กรณีที่ไม่ต้องมีการตรวจลงตราสำหรับคนต่างด้าวบางประเภทเป็นกรณีพิเศษ

การตรวจลงตราและการยกเว้นการตรวจลงตราให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

- (1) การตรวจลงตราตาม (1) ให้เสียค่าธรรมเนียมตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (2) ไม่มีปัจจัยในการยังชีพตามควรแก่กรณีที่เข้ามาในราชอาณาจักร
- (3) เข้ามาเพื่อมีอาชีพเป็นกรรมกร หรือเข้ามาเพื่อรับจ้างทำงานด้วยกำลังกาย โดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้หรือการฝึกทางวิชาการ หรือเข้ามาเพื่อทำงานอื่นอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว
- (4) วิกจริตหรือมีโรคอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (5) ยังมีได้ปลูกฝีป้องกันไข้ทรพิษ หรือฉีควัคซีน หรือปฏิบัติกรอย่างอื่นตามวิชาการแพทย์เพื่อป้องกันโรคติดต่อตามที่กฎหมายบัญญัติและไม่ยอมให้แพทย์ตรวจคนเข้าเมืองกระทำการเช่นว่านั้น
- (6) เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาของศาลไทยหรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือคำพิพากษาของศาลต่างประเทศ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดที่ยกเว้นไว้ในกฎกระทรวง
- (7) มีพฤติการณ์เป็นที่น่าเชื่อว่าเป็นบุคคลที่เป็นภัยต่อสังคม หรือจะก่อเหตุร้ายให้เกิดอันตรายต่อความสงบสุขหรือความปลอดภัยของประชาชนหรือความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร หรือบุคคลซึ่งเจ้าหน้าที่รัฐบาลต่างประเทศได้ออกหมายจับ
- (8) มีพฤติการณ์เป็นที่น่าเชื่อว่าเป็นคนเข้ามาเพื่อการค้าประเวณี การค้าหญิง หรือเด็ก การค้ายาเสพติดให้โทษ การลักลอบหนีภาษีศุลกากร หรือเพื่อประกอบกิจการอื่นที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน
- (9) ไม่มีเงินติดตัวหรือไม่มีประกันตามที่รัฐมนตรีประกาศตามมาตรา 14
- (10) รัฐมนตรีไม่อนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามมาตรา 16

(1) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2523

(11) อนุรักษ์ไทยหรือรัฐบาลต่างประเทศเนรเทศ หรือถูกเพิกถอนสิทธิการอยู่อาศัย ในราชอาณาจักรหรือในต่างประเทศมาแล้ว หรือถูกพนักงานเจ้าหน้าที่ส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยรัฐบาลไทยเสียค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ เว้นแต่รัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นว่า เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

การตรวจวินิจฉัยโรค ร่างกายหรือจิต ตลอดจนการปฏิบัติการเพื่อป้องกันโรคติดต่อ ให้ใช้แพทย์ตรวจคนเข้าเมือง

มาตรา 13 คนต่างด้าวดังต่อไปนี้ให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องมีหนังสือเดินทางหรือเอกสาร ใช้แทนหนังสือเดินทาง

(1) ผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะทางน้ำหรือทางอากาศซึ่งเพียงแต่แวะ เข้ามายังท่า สถานี หรือท้องที่ ในราชอาณาจักรแล้วกลับออกไป

เพื่อประโยชน์ในการควบคุมบุคคลดังกล่าว พนักงานเจ้าหน้าที่จะออกหนังสือสำคัญ ตามแบบที่กำหนดในกฎกระทรวงเพื่อให้ถือไว้ก็ได้

(2) คนสัญชาติของประเทศที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศไทยเดินทางข้ามพรมแดน ไปมาชั่วคราว โดยปฏิบัติตามข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลแห่งประเทศนั้น

(3) คนโดยสารรถไฟผ่านแดนซึ่งถือตั๋วโดยสารตลอดเพียงแต่ผ่านอาณาเขต ประเทศไทยไปนอกราชอาณาจักรตามข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลแห่งประเทศนั้นๆ และรวมตลอดถึงผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะแห่งรถไฟเช่นว่านั้นด้วย

มาตรา 14 รัฐมนตรีมีอำนาจกำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรมีเงินติดตัว หรือมีประกันหรือจะยกเว้นภายใต้เงื่อนไขใด ๆ ก็ได้ทั้งนี้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ประกาศตามวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่เด็กอายุต่ำกว่าสิบสองปี

มาตรา 15 คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรตราบเท่าที่อยู่ในฐานะดังต่อไปนี้ ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามหน้าที่ของคนต่างด้าวตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ นี้ นอกจากการปฏิบัติหรือการต้องห้ามตามมาตรา 11 มาตรา 12 (1) (4) และ (5) และมาตรา 18 วรรคสอง

(1) บุคคลในคณะผู้แทนทางทูตซึ่งรัฐบาลต่างประเทศส่งเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใน ราชอาณาจักรหรือซึ่งเดินทางผ่านราชอาณาจักร เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ในประเทศอื่น

(2) พนักงานฝ่ายกงสุลและลูกจ้างฝ่ายกงสุลซึ่งรัฐบาลต่างประเทศส่งเข้ามาปฏิบัติ หน้าที่ในราชอาณาจักร หรือซึ่งเดินทางผ่านราชอาณาจักรเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ในประเทศอื่น

(3) บุคคลซึ่งรัฐบาลต่างประเทศโดยความเห็นชอบของรัฐบาลไทยให้เข้ามาปฏิบัติ หน้าที่หรือภารกิจในราชอาณาจักร

(4) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจในราชอาณาจักร เพื่อรัฐบาลไทยตามความตกลงที่รัฐบาลไทยได้ทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ

(5) หัวหน้าสำนักงานขององค์การหรือทบวงการระหว่างประเทศที่มีกฎหมายคุ้มครองการดำเนินงานในประเทศไทย หรือซึ่งรัฐบาลไทยได้ให้ความเห็นชอบด้วยแล้ว และรวมถึงพนักงานหรือผู้เชี่ยวชาญหรือบุคคลอื่นซึ่งองค์การหรือทบวงการเช่นว่านั้น แต่งตั้งหรือมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจในราชอาณาจักรเพื่อองค์การหรือทบวงการดังกล่าวหรือเพื่อรัฐบาลไทยตามความตกลงที่รัฐบาลไทยได้ทำไว้กับองค์การหรือทบวงการระหว่างประเทศนั้น

(6) คู่สมรส หรือบุตร ซึ่งอยู่ในความอุปการะและเป็นส่วนแห่งครัวเรือนของบุคคลตาม (1) (2) (3) (4) หรือ (5)

(7) คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำเป็นปกติ ณ ที่พักอาศัยของบุคคลตาม (1) หรือบุคคลซึ่งได้รับเอกสิทธิเท่าเทียมกันกับบุคคลซึ่งมีตำแหน่งทางทูตตามความตกลงที่รัฐบาลไทยได้ทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือกับองค์การหรือทบวงการระหว่างประเทศ

ในกรณีตาม (1) (2) (6) หรือ (7) ให้เป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศและหลักถ้อยทีถ้อยปฏิบัติต่อกัน

ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจสอบสวนและขอข้อมูลหลักฐานเพื่อสอบสวนว่าบุคคลซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรนั้นเป็นผู้ได้รับยกเว้นตามมาตรานี้

มาตรา 16 ในกรณีที่มีพฤติการณ์ซึ่งรัฐมนตรีเห็นว่า เพื่อประโยชน์แก่ประเทศหรือเพื่อความสงบเรียบร้อย วัฒนธรรมหรือศีลธรรมอันดี หรือความผาสุกของประชาชน ไม่สมควรอนุญาตให้คนต่างด้าวผู้ใดหรือจำพวกใดเข้ามาในราชอาณาจักร รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวผู้นั้นหรือจำพวกนั้นเข้ามาในราชอาณาจักรได้

มาตรา 17 ในกรณีพิเศษเฉพาะเรื่อง รัฐมนตรีโดยอนุมัติของคณะรัฐมนตรีจะอนุญาตให้คนต่างด้าวผู้ใดหรือจำพวกใดเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรภายใต้เงื่อนไขใด ๆ หรือจะยกเว้นไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในกรณีใดๆ ก็ได้

มาตรา 18 พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจตรวจบุคคลซึ่งเดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักร

เพื่อการนี้ บุคคลซึ่งเดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักรต้องยื่นรายการตามแบบที่กำหนดในกฎกระทรวง และผ่านการตรวจอนุญาตของพนักงานเจ้าหน้าที่ของด่านตรวจคนเข้าเมืองประจำเส้นทางนั้น

มาตรา 19 ในการตรวจและพิจารณาว่าคนต่างด้าวผู้ใดต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักรหรือไม่ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวผู้นั้นไปพักอาศัยอยู่ ณ ที่ที่เห็นสมควร โดยให้คำรับรองว่าจะมาพบพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อรับทราบคำสั่งตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดก็ได้หรือถ้าพนักงานเจ้าหน้าที่เห็นสมควรจะเรียกประกันหรือเรียกทั้งประกัน และหลักประกันก็ได้ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่จะกักตัวผู้นั้นไว้ ณ สถานที่ใดตามที่เห็นเหมาะสมเพื่อ ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ได้

เพื่อประโยชน์แห่งบทบัญญัติในวรรคหนึ่ง พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจเรียกบุคคล ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าถ้อยคำของบุคคลนั้นอาจเป็นประโยชน์แก่กรณีที่สงสัยให้มาสาบานหรือ ปฏิญาณตนและให้ถ้อยคำต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้

ถ้ามีเหตุอันควรสงสัยว่าคนต่างด้าวผู้ใดเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อการอันระบุในมาตรา 12 (8) หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับกรณีนั้น หรือหญิงหรือเด็กคนใดเข้ามาเพื่อการเช่นว่านั้น พนักงาน เจ้าหน้าที่อาจอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรได้ชั่วคราวโดยสั่งให้บุคคลดังกล่าวมารายงานตน และตอบคำถามของพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือจะสั่งให้ไปรายงานตนและตอบคำถามของเจ้าพนักงาน ตำรวจ ณ สถานีตำรวจท้องที่ที่ผู้นั้นอาศัยอยู่ ตามระยะเวลาที่พนักงานเจ้าหน้าที่กำหนดก็ได้ แต่ระยะเวลาที่กำหนดให้รายงานตนและตอบคำถามต้องห่างกันไม่น้อยกว่าเจ็ดวันต่อครั้ง

มาตรา 20 ในการที่พนักงานเจ้าหน้าที่กักตัวคนต่างด้าวผู้ใดไว้ตามมาตรา 19 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจกักตัวคนต่างด้าวผู้นั้นได้เท่าที่จำเป็นตามพฤติการณ์แห่งกรณี แต่ห้ามมิให้กักตัวไว้เกินสี่สิบแปดชั่วโมงนับแต่เวลาที่ผู้ถูกกักตัวมาถึงที่ทำการของพนักงาน เจ้าหน้าที่ ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นจะยืดเวลาเกินสี่สิบแปดชั่วโมงก็ได้ แต่มิให้เกินเจ็ดวันและให้ พนักงานเจ้าหน้าที่บันทึกเหตุจำเป็นที่ต้องยืดเวลาไว้ให้ปรากฏด้วย

ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นต้องกักตัวคนต่างด้าวผู้ใดไว้เกินกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ พนักงานเจ้าหน้าที่ยื่นคำร้องต่อศาลขอให้มีการกักตัวคนต่างด้าวผู้นั้นไว้ต่อไปอีกได้ และศาล อาจสั่งให้มีการกักตัวไว้เท่าที่จำเป็นครั้งละไม่เกินสิบสองวัน แต่ถ้าศาลเห็นสมควรจะสั่งให้ ปล่อยตัวไปชั่วคราวโดยเรียกประกัน หรือเรียกทั้งประกันและหลักประกันก็ได้

มาตรา 21 ค่าใช้จ่ายในการกักตัวคนต่างด้าวตามมาตรา 19 และมาตรา 20 ให้เจ้าของ พาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นผู้เสีย ในกรณีที่ปรากฏตัวเจ้าของ พาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะหรือเข้ามาโดยไม่มีพาหนะ ให้คนต่างด้าวผู้นั้นเป็นผู้เสีย

มาตรา 22 ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าคนต่างด้าวซึ่งมีลักษณะต้องห้าม มิให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามมาตรา 12 เข้ามาในราชอาณาจักร ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจ สั่งให้คนต่างด้าวผู้นั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักรได้ โดยมีคำสั่งเป็นหนังสือ ถ้าคนต่างด้าวผู้นั้น

ไม่พอใจในคำสั่ง อาจอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ เว้นแต่กรณีตามมาตรา 12 (1) หรือ (10) ห้ามมิให้
 อุทธรณ์คำสั่งของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด แต่ถ้ารัฐมนตรีมิได้มีคำสั่งภายในเจ็ดวันนับแต่วันยื่น
 อุทธรณ์ ให้ถือว่ารัฐมนตรีมีคำสั่งว่าคนต่างด้าวผู้นั้นไม่เป็นผู้ต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักร
 ตามมาตรา 12

การอุทธรณ์ ให้ยื่นต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในสี่สิบแปดชั่วโมงนับแต่เวลาที่ได้ทราบ
 คำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ และให้ทำตามแบบและเสีค่าธรรมเนียมตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เมื่อคนต่างด้าวยื่นอุทธรณ์แล้ว ให้พนักงานเจ้าหน้าที่รอการส่งตัวคนต่างด้าวผู้นั้น
 ออกไปนอกราชอาณาจักรไว้จนกว่าจะได้มีคำสั่งของรัฐมนตรีในกรณีนั้น

ในระหว่างดำเนินการตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือระหว่างรอฟังคำสั่งของ
 รัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ให้นำมาตรา 19 บรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม แต่มิให้นำมาตรา 20
 มาใช้บังคับด้วย

หมวด 3

พาหนะ

มาตรา 23 เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะ จะต้องนำพาหนะเข้ามาในหรือออกไป
 นอกราชอาณาจักรตามช่องทาง ด้านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่า สถานี หรือท้องที่และตามกำหนดเวลา
 ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีจะได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 24 พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจตรวจพาหนะที่เข้ามาในหรือที่จะออกไปนอก
 ราชอาณาจักร หรือพาหนะที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ารับคนโดยสารเข้ามาในหรือออกไปนอก
 ราชอาณาจักร เว้นแต่ในกรณีที่พาหนะนั้นได้ใช้ในราชการโดยเฉพาะของรัฐบาลไทยหรือของ
 รัฐบาลต่างประเทศที่ได้รับอนุญาตจากรัฐบาลไทยแล้ว

มาตรา 25 พาหนะใดที่เข้ามาในหรือที่จะออกไปนอกราชอาณาจักรเจ้าของพาหนะ
 หรือผู้ควบคุมพาหนะต้องแจ้งกำหนดวันและเวลาที่พาหนะจะเข้ามาถึงหรือจะออกจากเขต
 ท่า สถานี หรือท้องที่ตามแบบที่กำหนดในกฎกระทรวงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ที่ทำการตรวจ
 คนเข้าเมืองซึ่งควบคุมเขตท่า สถานี หรือท้องที่นั้น ภายในกำหนดเวลาที่พนักงานเจ้าหน้าที่ประกาศ
 ไว้

ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามวรรคหนึ่งได้ ให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะ
 ไปแจ้งด้วยตนเองต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ที่ทำการตรวจคนเข้าเมืองที่ใกล้ที่สุดโดยมิชักช้า

การแจ้งตามความในมาตรานี้ ถ้ารัฐมนตรีเห็นสมควรจะให้อยู่โดยไม่ต้องปฏิบัติหรือให้ปฏิบัติภายใต้เงื่อนไขอย่างใดแก่พาหนะใดก็ได้

มาตรา 26 พาหนะใดที่เข้ามาในหรือที่จะออกไปนอกราชอาณาจักรเจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะต้องยื่นรายการตามแบบที่กำหนดในกฎกระทรวงและผ่านการตรวจของพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ที่และภายใต้เงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นต้องทำการตรวจ ณ ที่อื่นนอกจากที่อธิบดีประกาศกำหนดตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่อธิบดีมอบหมาย

มาตรา 27 เพื่อประโยชน์ในการตรวจ ให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะที่เข้ามาในหรือที่จะออกไปนอกราชอาณาจักรมีหน้าที่ปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) มิให้คนโดยสารหรือคนประจำพาหนะไปเสียดจากพาหนะหรือสถานที่ที่จัดไว้ด้วยความเห็นชอบของพนักงานเจ้าหน้าที่ จนกว่าจะได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่ เว้นแต่กรณีที่ผู้ควบคุมพาหนะและคนประจำพาหนะเป็นคนคนเดียวกัน ให้บุคคลนั้นออกไปจากพาหนะเพื่อไปแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 25 ในฐานะเป็นผู้ควบคุมพาหนะได้

ถ้าคนโดยสารหรือคนประจำพาหนะดังกล่าวขัดขืนหรือก่อความวุ่นวายให้นำมาตรา 29 วรรคสองมาใช้บังคับโดยอนุโลม ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติการตามวรรคนี้ให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะเป็นผู้เสีย

(2) ยื่นบัญชีคนโดยสารและบัญชีคนประจำพาหนะรวมทั้งผู้ควบคุมพาหนะต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามแบบที่กำหนดในกฎกระทรวงและภายในเวลาที่อธิบดีหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ประกาศกำหนด

(3) ให้ความสะดวกแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

ความในมาตรานี้ให้ใช้บังคับแก่เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะซึ่งนำพาหนะมาจากหรือไปยังชายแดนที่เป็นทางต่อเนื่องกับประเทศอื่นและรับคนโดยสารซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักร หรือรับคนโดยสารไปส่งที่ชายแดนเพื่อออกไปนอกราชอาณาจักร ทั้งนี้ เฉพาะที่เกี่ยวกับคนโดยสารซึ่งเดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักรเท่านั้น

มาตรา 28 ในระหว่างที่ยังอยู่ในราชอาณาจักร ถ้ามีการเพิ่มหรือลดหรือเปลี่ยนคนประจำพาหนะที่เข้ามาในหรือที่จะออกไปนอกราชอาณาจักร หรือคนประจำพาหนะดังกล่าวผู้ใดจะไม่กลับออกไปนอกราชอาณาจักร ให้เจ้าของพาหนะหรือในกรณีที่ไม่มีเจ้าของพาหนะอยู่ในราชอาณาจักร ให้ผู้ควบคุมพาหนะแจ้งแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ตามแบบที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในกรณีที่คนประจำพาหนะจะไม่กลับออกไปดังกล่าวในวรรคหนึ่งและคนประจำพาหนะนั้นเป็นคนต่างด้าว ให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะแล้วแต่กรณี นำบุคคลผู้นั้นไปมอบแก่พนักงานเจ้าหน้าที่โดยมิชักช้า

ถ้าคนประจำพาหนะตามวรรคสองขัดขืนไม่ยอมให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะ แล้วแต่กรณี ปฏิบัติตามวรรคสองให้นำมาตรา 29 วรรคสองมาใช้บังคับโดยอนุโลม ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติการตามวรรคนี้ให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะเป็นผู้เสีย

มาตรา 29 เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบคนต่างด้าวผู้ใดมีลักษณะต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักร หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเป็นผู้มีลักษณะต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักร พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่งให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะจัดการควบคุมคนต่างด้าวผู้นั้นไว้ในพาหนะ หรือให้ส่งตัวไปยังสถานที่ใด เพื่อพนักงานเจ้าหน้าที่จะได้ควบคุมไว้ตรวจสอบ หรือให้ส่งตัวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ในกรณีที่คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งขัดขืนหรือก่อความวุ่นวาย เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะหรือผู้แทนอาจขอให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจควบคุมหรือจับกุมคนต่างด้าวผู้นั้นไว้ ถ้าไม่สามารถจะขอความช่วยเหลือจากพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ทันท่วงที ให้มีอำนาจจับคนต่างด้าวผู้นั้นได้เอง แล้วส่งตัวไปยังพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ และให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจนั้นรับจัดส่งตัวไปยังพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติการตามมาตรา นี้ ให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะเป็นผู้เสีย

มาตรา 30 ในกรณีที่มิเหตุอันควรสงสัยว่า มีการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่งให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะ หยุดพาหนะหรือนำพาหนะไปยังที่ใดที่หนึ่งตามที่จำเป็นเพื่อการตรวจ

การสั่งตามวรรคหนึ่งจะกระทำโดยใช้สัญญาณหรือวิธีอื่นใดอันเป็นที่เข้าใจกันก็ได้

มาตรา 31 พาหนะใดที่เข้ามาในราชอาณาจักร นับแต่เวลาที่พาหนะนั้นผ่านเข้ามาในราชอาณาจักรแล้วจนกว่าพนักงานเจ้าหน้าที่จะทำการตรวจเสร็จห้ามมิให้ผู้ใดซึ่งมิใช่เจ้าพนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับพาหนะนั้น ขึ้นไปบนพาหนะหรือนำพาหนะอื่นเข้าเทียบหรือเข้าไปในบริเวณหรือสถานที่ที่จัดไว้เพื่อการตรวจ ทั้งนี้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่

ห้ามมิให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะยินยอมหรือละเลยให้ผู้ใดกระทำการตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 32 พาหนะใดที่จะออกไปนอกราชอาณาจักร ในระหว่างที่พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการตรวจหรือหลังจากที่พนักงานเจ้าหน้าที่ได้ทำการตรวจแล้ว แต่พาหนะนั้นยังอยู่ในราชอาณาจักร ห้ามมิให้ผู้ใดซึ่งมิใช่เจ้าพนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับพาหนะนั้น ขึ้นไปบนพาหนะหรือนำพาหนะอื่นเข้าเทียบ ทั้งนี้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่

ความในวรรคหนึ่งให้นำมาใช้บังคับเกี่ยวกับบริเวณหรือสถานที่ที่จัดไว้เพื่อการตรวจ ในระหว่างผู้ซึ่งจะออกไปนอกราชอาณาจักรยังมีได้ขึ้นไปบนพาหนะด้วย

ห้ามมิให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะยินยอมหรือละเลยให้ผู้ใดกระทำการตามมาตรานี้

มาตรา 33 ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องทำการตรวจพาหนะนอกเวลาราชการ หรือต้องไปทำการตรวจพาหนะ ณ ที่อื่น นอกจากที่อธิบดีประกาศกำหนดตามมาตรา 26 วรรคหนึ่ง หรือต้องไปนอกสถานที่ทำการเพื่อควบคุมพาหนะไว้หรือต้องรอเพื่อตรวจพาหนะอันมิใช่ความผิดของพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะนั้นเสียเงินค่าทำการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 4

การเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว

มาตรา 34 คนต่างด้าวซึ่งจะเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวได้จะต้องเข้ามาเพื่อการดังต่อไปนี้

- (1) การปฏิบัติหน้าที่ทางทูตหรือกงสุล
- (2) การปฏิบัติหน้าที่ทางราชการ
- (3) การท่องเที่ยว
- (4) การเล่นกีฬา
- (5) ธุรกิจ
- (6) การลงทุนที่ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงทบวงกรมที่เกี่ยวข้อง
- (7) การลงทุนหรือการอื่นที่เกี่ยวกับการลงทุนภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน
- (8) การเดินทางผ่านราชอาณาจักร
- (9) การเป็นผู้ควบคุมพาหนะหรือคนประจำพาหนะที่เข้ามายังท่า สถานีหรือท้องที่ในราชอาณาจักร

- (10) การศึกษาหรือดูงาน
- (11) การปฏิบัติหน้าที่สื่อมวลชน
- (12) การเผยแพร่ศาสนาที่ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงทบวงกรมที่เกี่ยวข้อง
- (13) การค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์หรือฝึกสอนในสถาบันการค้นคว้าหรือสถาบันการศึกษาในราชอาณาจักร

- (14) การปฏิบัติงานด้านช่างฝีมือหรือผู้เชี่ยวชาญ
- (15) การอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 35 คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามมาตรา 34 อธิบดีหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรภายใต้เงื่อนไขใดๆ ก็ได้

ระยะเวลาที่จะอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรให้กำหนดดังนี้

- (1) ไม่เกินสามสิบวัน สำหรับกรณีตามมาตรา 34 (4) (8) และ (9)
- (2) ไม่เกินเก้าสิบวัน สำหรับกรณีตามมาตรา 34 (3)
- (3) ไม่เกินหนึ่งปี สำหรับกรณีตามมาตรา 34 (5) (10) (11) (12) (13) (14) และ (15)
- (4) ไม่เกินสองปี สำหรับกรณีตามมาตรา 34 (6)
- (5) ตามกำหนดระยะเวลาตามความจำเป็น สำหรับกรณีตามมาตรา 34 (1) และ (2)
- (6) ตามกำหนดระยะเวลาที่คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนพิจารณาเห็นสมควร สำหรับกรณีตามมาตรา 34 (7)

ในกรณีที่คนต่างด้าวมียเหตุจำเป็นจะต้องอยู่ในราชอาณาจักรเกินระยะเวลาที่กำหนดใน (1) (2) (3) และ (4) ให้อธิบดีเป็นผู้พิจารณาอนุญาตให้อยู่ต่อไปได้ครั้งละไม่เกินหนึ่งปี และเมื่อได้

อนุญาตแล้วให้รายงานต่อคณะกรรมการเพื่อทราบพร้อมด้วยเหตุผลภายในเจ็ดวันนับแต่วันอนุญาต การขออนุญาตเพื่ออยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวต่อไปแต่ละครั้งให้คนต่างด้าวยื่นคำขอตามแบบและเสียค่าธรรมเนียมตามที่กำหนดในกฎกระทรวงในระหว่างรอฟังคำสั่งให้คนต่างด้าวผู้นั้นอยู่ในราชอาณาจักรไปพลางก่อนได้

มาตรา 36 คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว หากมีพฤติการณ์ที่สมควรเพิกถอนการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรให้อธิบดีหรือคณะกรรมการมีอำนาจเพิกถอนการอนุญาตที่ได้อนุญาตไว้นั้นได้ ไม่ว่าอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเป็นผู้อนุญาต

ในกรณีที่ยื่นคำร้องเพิกถอนการอนุญาต คนต่างด้าวซึ่งถูกเพิกถอนการอนุญาต อาจยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการได้ คำสั่งของคณะกรรมการให้เป็นที่สุดแต่ในกรณีที่ คณะกรรมการมีคำสั่งเพิกถอนการอนุญาต คำสั่งของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์คำสั่งของอธิบดีตามวรรคสอง ให้ยื่นต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในสี่สิบแปด ชั่วโมงนับแต่เวลาที่ได้ทราบคำสั่งของอธิบดี และให้ทำตามแบบและเสีค่าธรรมเนียมตามที่ กำหนดในกฎกระทรวง

เมื่อมีการเพิกถอนการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือแจ้งแก่คนต่างด้าว ในกรณีที่ไม้อาจส่งหนังสือเช่นนี้แก่คนต่างด้าวได้ เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ปิดไว้ ณ ที่พักของ คนต่างด้าวที่ได้แจ้งแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ไว้ครบกำหนดสี่สิบแปดชั่วโมง ให้ถือว่าคนต่างด้าวผู้นั้น ได้รับทราบคำสั่งแล้ว

มาตรา 37 คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ต้อง ปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) ไม่ประกอบอาชีพหรือรับจ้างทำงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือ พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ถ้ากรณีใดมีกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่นต้องได้รับอนุญาตตามกฎหมายนั้น

(2) พักอาศัย ณ ที่ที่ได้แจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุผลสมควร ไม่สามารถพักอาศัย ณ ที่ที่ได้แจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้แจ้งการเปลี่ยนที่พักอาศัยต่อพนักงาน เจ้าหน้าที่ภายในสี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่เข้าพักอาศัย

(3) แจ้งต่อเจ้าพนักงานตำรวจ ณ สถานีตำรวจท้องที่ที่คนต่างด้าวผู้นั้นพักอาศัยภายใน ยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่ย้ายไป ในกรณีเปลี่ยนที่พักอาศัย และถ้าที่พักอาศัยใหม่อยู่ต่างท้องที่กับ สถานีตำรวจท้องที่เดิมคนต่างด้าวผู้นั้นต้องแจ้งต่อเจ้าพนักงานตำรวจ ณ สถานีตำรวจท้องที่ที่ไป พักอาศัยใหม่ภายในสี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่ไปถึงด้วย

(4) ถ้าเดินทางไปจังหวัดใดและอยู่ในจังหวัดนั้นเกินสี่สิบสี่ชั่วโมงให้คนต่างด้าวผู้นั้น แจ้งต่อเจ้าพนักงานตำรวจ ณ สถานีตำรวจท้องที่ภายในสี่สิบแปดชั่วโมงนับแต่เวลาที่ไปถึง

(5) ถ้าอยู่ในราชอาณาจักรเกินเก้าสิบวัน คนต่างด้าวผู้นั้นต้องมีหนังสือแจ้งให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ ณ กองตรวจคนเข้าเมืองทราบถึงที่พักอาศัยของตนโดยมิชักช้าเมื่อครบระยะเก้าสิบวัน และต่อไปให้กระทำเช่นเดียวกันทุกระยะเก้าสิบวัน ถ้าท้องที่ใดมีที่ทำการตรวจคนเข้าเมืองตั้งอยู่ จะแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ที่ทำการตรวจคนเข้าเมืองแห่งนั้นก็ได้

ความใน (3) และ (4) จะมีให้ใช้บังคับแก่กรณีใดตามมาตรา 34 โดยเงื่อนไขอย่างไรก็ได้ ให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนด

การแจ้งตามมาตรา ๓๘ นี้ คนต่างด้าวอาจไปแจ้งด้วยตนเองหรือมีหนังสือแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ก็ได้ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 38 เจ้าบ้าน เจ้าของหรือผู้ครอบครองเคหสถาน หรือผู้จัดการโรงแรมซึ่งรับคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเข้าพักอาศัย จะต้องแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ที่ทำการตรวจคนเข้าเมืองซึ่งตั้งอยู่ในท้องที่ที่บ้าน เคหสถาน หรือโรงแรมนั้น ตั้งอยู่ภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่คนต่างด้าวเข้าพักอาศัย ถ้าท้องที่ใดไม่มีที่ทำการตรวจคนเข้าเมืองตั้งอยู่ให้แจ้งต่อเจ้าพนักงานตำรวจ ณ สถานีตำรวจท้องที่นั้น

ในกรณีที่บ้าน เคหสถาน หรือโรงแรมที่คนต่างด้าวเข้าพักอาศัยตามวรรคหนึ่งตั้งอยู่ในเขตท้องที่กรุงเทพมหานคร ให้แจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ กองตรวจคนเข้าเมือง

การแจ้งตามวรรคหนึ่งและวรรคสองให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 39 คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวหากเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร ให้ถือว่าการได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวดังกล่าวเป็นอันสิ้นสุด แต่ถ้าก่อนเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร ได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่ให้กลับเข้ามาในราชอาณาจักรได้อีก และคนต่างด้าวนั้นได้กลับเข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่เป็นผู้ต้องห้ามตามมาตรา 12 ถ้าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรยังมีเหลืออยู่ ให้อยู่ในราชอาณาจักรต่อไปได้เท่าระยะเวลาที่ยังเหลืออยู่นั้น

การขออนุญาตเพื่อกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีก ให้คนต่างด้าวยื่นคำขอตามแบบและเสียบค่าธรรมเนียมตามอัตราและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 5

การเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร

มาตรา 40 ภายใต้บังคับมาตรา 42 มาตรา 43 และมาตรา 51 ให้รัฐมนตรีโดยอนุมัติคณะรัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดจำนวนคนต่างด้าว ซึ่งจะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรเป็นรายปี แต่มิให้เกินประเทศละหนึ่งร้อยคนต่อปี และสำหรับคนไร้สัญชาติมิให้เกินห้าสิบคนต่อปี

เพื่อประโยชน์แห่งการกำหนดจำนวนคนต่างด้าว บรรดาอาณานิคมของประเทศหนึ่ง รวมกันหรือแต่ละอาณาจักรซึ่งมีการปกครองของตนเองให้ถือเป็นประเทศหนึ่ง

มาตรา 41 คนต่างด้าวจะเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรมิได้เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการและด้วยความเห็นชอบของรัฐมนตรี ทั้งนี้ ภายในจำนวนที่รัฐมนตรีประกาศตามมาตรา 40 และได้รับใบสำคัญถิ่นที่อยู่ตามมาตรา 47 แล้ว

เพื่อให้การเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประเทศให้มากที่สุด ให้คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของคนต่างด้าวซึ่งขอเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรโดยคำนึงถึงรายได้ สินทรัพย์ ความรู้ ความสามารถในด้านวิชาชีพ และฐานะในครอบครัวของคนต่างด้าวดังกล่าวกับบุคคลซึ่งมีสัญชาติไทย เงื่อนไขเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ หรือเงื่อนไขอื่นตามความเหมาะสม เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร

การขออนุญาต คนต่างด้าวจะขอก่อนเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรหรือขอภายหลังได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวแล้วก็ได้

เพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ คณะกรรมการมีอำนาจที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ให้คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวกรณีใดกรณีหนึ่งตามมาตรา 34 อาจยื่นคำขอเพื่อมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรได้

คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรก่อนเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร จะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ต่อเมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรและได้ยื่นรายการและผ่านการตรวจ อนุญาตของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 18 วรรคสอง และไม่เป็นผู้ต้องห้ามตามมาตรา 12 และมาตรา 44 และได้รับใบสำคัญถิ่นที่อยู่ตามมาตรา 47 แล้ว ในระหว่างขอรับใบสำคัญถิ่นที่อยู่ให้คนต่างด้าวผู้นั้นอยู่ในราชอาณาจักรไปพลางก่อนได้

มาตรา 42 บุคคลดังต่อไปนี้ไม่อยู่ภายใต้บังคับของประกาศกำหนดจำนวนคนต่างด้าวซึ่งรัฐมนตรีประกาศตามมาตรา 40

(1) คนต่างด้าวซึ่งเคยเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรแล้ว และได้กลับเข้ามาในราชอาณาจักรตามมาตรา 48 หรือมาตรา 51

(2) หญิงซึ่งมีสัญชาติไทยโดยการเกิดและได้สละสัญชาติไทยในกรณีที่ได้สมรสกับคนต่างด้าว

(3) บุตรซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะของหญิงซึ่งมีสัญชาติไทยโดยการเกิดไม่ว่าหญิงนั้นจะสละสัญชาติไทยในกรณีที่ได้สมรสกับคนต่างด้าวหรือไม่ก็ตาม

(4) บุตรของบิดามารดาซึ่งเป็นคนต่างด้าวที่เกิดในระหว่างเวลาที่มารดาออกไปนอกราชอาณาจักร โดยมีหลักฐานการแจ้งออกไปนอกราชอาณาจักรเพื่อกลับเข้ามาอีกตามมาตรา 48

เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรพร้อมกับบิดาหรือมารดา ซึ่งกลับเข้ามาอีกภายในเวลาที่กำหนด ตามหลักฐานการแจ้งออกไปนอกราชอาณาจักร และบุตรนั้นอายุยังไม่เกินหนึ่งปี

มาตรา 43 คนต่างด้าวที่นำเงินตราต่างประเทศเข้ามาลงทุนในราชอาณาจักรเป็นจำนวน ไม่น้อยกว่าสิบล้านบาท เมื่อคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่เป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่ง พระราชบัญญัตินี้ คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีจะอนุญาตให้คนต่างด้าวผู้นั้น มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรนอกเหนือจากจำนวนคนต่างด้าวที่รัฐมนตรีประกาศตามมาตรา 40 ก็ได้ แต่ในปีหนึ่ง ๆ จะเกินร้อยละห้าของจำนวนดังกล่าวมิได้

เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบเกี่ยวกับเงินตราต่างประเทศที่นำเข้ามาลงทุน คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามวรรคหนึ่งต้องแสดงฐานะ การเงินตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองปีแต่ไม่เกินห้าปี ทั้งนี้ ตามที่ คณะกรรมการเห็นสมควร

มาตรา 44 ห้ามมิให้คนต่างด้าวผู้ใดเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรถ้าปรากฏว่า

(1) เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาของศาลไทยหรือคำสั่งที่ขอด้วยกฎหมาย หรือคำพิพากษาของศาลต่างประเทศ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดลหุโทษหรือความผิด อันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดที่ยกเว้นไว้ในกฎกระทรวง

(2) เป็นผู้ไม่สามารถประกอบการหาเลี้ยงชีพได้ เพราะกายพิการหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือมีโรคอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความใน (2) มิให้ใช้บังคับแก่คนต่างด้าวผู้เป็นบิดา มารดา สามี ภริยา หรือบุตรของ บุคคลซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในราชอาณาจักร และมีฐานะที่จะเลี้ยงดูซึ่งกันและกันได้

มาตรา 45 คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว หากประสงค์จะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ให้ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนดในกฎกระทรวง ณ ที่ทำการตรวจคนเข้าเมืองในท้องที่ที่ตนอยู่ในกรณีท้องที่นั้น ไม่มีที่ทำการตรวจคนเข้าเมือง ให้ยื่น คำขอ ณ ที่ทำการตรวจคนเข้าเมืองที่ใกล้เคียง เมื่อคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่ายังไม่เกิน จำนวนที่รัฐมนตรีประกาศตามมาตรา 40 หรือจำนวนตามมาตรา 43 แล้วแต่กรณีหรือเป็นบุคคลตาม มาตรา 42 และไม่เป็นผู้ต้องห้ามตามมาตรา 44 แล้วจะอนุญาตให้คนต่างด้าวผู้นั้นมีถิ่นที่อยู่ใน ราชอาณาจักรโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีก็ได้

คนต่างด้าวซึ่งได้ยื่นคำขอเพื่อมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หากกำหนดระยะเวลาที่ได้รับ อนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวจะสิ้นสุดลงในระหว่างการพิจารณา คนต่างด้าวผู้นั้น อาจยื่นคำขอ ณ ที่ทำการตรวจคนเข้าเมืองแห่งเดียวกันนั้น เพื่ออยู่ในราชอาณาจักรต่อไปจนถึง วันได้รับทราบผลการพิจารณา ให้คณะกรรมการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งคณะกรรมการ

มอบหมายมีอำนาจอนุญาตได้ การอนุญาตนี้ คณะกรรมการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่ง คณะกรรมการมอบหมายจะกำหนดเงื่อนไขประการใดก็ได้

การยื่นคำขออนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เสียค่าธรรมเนียมตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 46 คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักร ถ้าในระหว่างรอรับใบสำคัญถิ่นที่อยู่ ตามมาตรา 41 หรืออยู่ในระหว่างรอรับทราบผลของการพิจารณาของคณะกรรมการหรือพนักงาน เจ้าหน้าที่ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายตามมาตรา 45 วรรคสอง คนต่างด้าวผู้นั้นเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักรให้ถือว่าการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรตามมาตรา 41 วรรคห้า หรือมาตรา 45 วรรคสอง เป็นอันสิ้นสุด เว้นแต่ก่อนเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักรได้รับอนุญาตจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ให้กลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีก และคนต่างด้าวผู้นั้นได้กลับเข้ามาภายในระยะเวลาที่ พนักงานเจ้าหน้าที่กำหนดให้คนต่างด้าวผู้นั้นอยู่ในราชอาณาจักรต่อไปได้ตามที่ได้รับการผ่อนผัน

มาตรา 47 คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรจะต้องขอรับ ใบสำคัญถิ่นที่อยู่จากอธิบดีหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งอธิบดีมอบหมายไว้เป็นหลักฐานภายในเวลา สามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่คนต่างด้าวอายุต่ำกว่าสิบสองปีได้รับอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ผู้ใช้อำนาจปกครองหรือผู้ปกครองต้องขอรับใบสำคัญถิ่นที่อยู่ในนามของคนต่างด้าวผู้นั้น ในการนี้ อธิบดีหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะออกใบสำคัญถิ่นที่อยู่ให้ต่างหาก หรือรวมกัน กับผู้ใช้อำนาจปกครองหรือผู้ปกครองก็ได้

ถ้าไม่ขอรับใบสำคัญถิ่นที่อยู่ในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการอาจสั่งระงับ การอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรเสียได้ ในกรณีเช่นนี้การผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร ตามมาตรา 41 วรรคห้า หรือมาตรา 45 วรรคสอง เป็นอันสิ้นสุด

ผู้ขอรับใบสำคัญถิ่นที่อยู่ต้องเสียค่าธรรมเนียมตามอัตราและหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน กฎกระทรวง

มาตรา 48 ใบสำคัญถิ่นที่อยู่ให้ใช้ได้ตลอดไป แต่ถ้าผู้ถือใบสำคัญถิ่นที่อยู่ได้เดินทาง ออกไปนอกราชอาณาจักรแล้ว ใบสำคัญถิ่นที่อยู่เป็นอันใช้ไม่ได้ต่อไป เว้นแต่ก่อนที่จะเดินทาง ออกไปนอกราชอาณาจักรผู้ถือใบสำคัญถิ่นที่อยู่ได้นำใบสำคัญถิ่นที่อยู่ไปให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ทำหลักฐานการแจ้งออกไปนอกราชอาณาจักรเพื่อกลับเข้ามาอีกตามมาตรา 50 ในกรณีเช่นนี้ หากคนต่างด้าวผู้นั้นกลับเข้ามาในราชอาณาจักรภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พนักงานเจ้าหน้าที่ ทำหลักฐานให้และไม่เป็นผู้มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 12 หรือมาตรา 44 ให้ใบสำคัญถิ่นที่อยู่ นั้น คงใช้ได้ต่อไป

บทบัญญัติในมาตรา 12 เฉพาะความใน (1) ในส่วนที่เกี่ยวกับการตรวจลงตราหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง และความใน (2) (3) และ (4) มิให้นำมาใช้บังคับแก่กรณีตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 49 ใบสำคัญถิ่นที่อยู่ที่ใช้ไม่ได้ตามมาตรา 48 ให้ผู้ถือหรือผู้ครอบครองส่งคืนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่

ใบสำคัญถิ่นที่อยู่ของคนต่างด้าวที่ตาย ให้ผู้ครอบครองส่งคืนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่

มาตรา 50 คนต่างด้าวซึ่งเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรโดยชอบและประสงค์จะเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักรและจะกลับเข้ามาอีก ให้ปฏิบัติดังนี้

(1) นำใบสำคัญถิ่นที่อยู่มาให้พนักงานเจ้าหน้าที่สลักหลังทำหลักฐานการแจ้งออกไปนอกราชอาณาจักรเพื่อกลับเข้ามาอีก ตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

(2) ในกรณีที่ไม่มีใบสำคัญถิ่นที่อยู่เพราะเป็นคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรก่อนมีบทบัญญัติที่ให้คนต่างด้าวนั้นต้องขอใบสำคัญถิ่นที่อยู่ ให้มาขอรับใบสำคัญถิ่นที่อยู่จากพนักงานเจ้าหน้าที่เสียก่อนแล้วปฏิบัติตาม (1)

(3) ในกรณีที่ใบสำคัญถิ่นที่อยู่ไม่มีที่ว่างที่จะสลักหลังตาม (1) ผู้ถือใบสำคัญถิ่นที่อยู่จะต้องขอเปลี่ยนใบสำคัญถิ่นที่อยู่ตามมาตรา 52 เสียก่อน

หลักฐานการแจ้งออกไปนอกราชอาณาจักรเพื่อกลับเข้ามาอีกให้มีอายุหนึ่งปีนับแต่วันที่พนักงานเจ้าหน้าที่ทำหลักฐานให้และภายในกำหนดหนึ่งปีนั้นผู้ถือใบสำคัญถิ่นที่อยู่จะออกไปนอกราชอาณาจักรและกลับเข้ามาอีกครั้งก็ได้

การขอหลักฐานการแจ้งออกไปนอกราชอาณาจักรเพื่อกลับเข้ามาอีกและการออกใบสำคัญถิ่นที่อยู่ตาม (2) ให้เสียค่าธรรมเนียมตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 51 คนต่างด้าวซึ่งเคยเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรแต่ไม่มีหลักฐานการแจ้งออกไปนอกราชอาณาจักรเพื่อกลับเข้ามาอีก หรือมีหลักฐานการแจ้งออกไปนอกราชอาณาจักรเพื่อกลับเข้ามาอีก แต่มิได้กลับเข้ามาภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 48 หากประสงค์จะกลับเข้ามา มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามเดิม ให้ยื่นคำขอตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงเพื่อพิจารณาอนุญาต เมื่อคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่า คนต่างด้าวผู้นั้นมีเหตุผลและข้อแก้ตัวอันสมควร ทั้งไม่เป็นผู้มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 12 และมาตรา 44 จะอนุญาตให้คนต่างด้าวผู้นั้นมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรต่อไปโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีก็ได้แต่ต้องขอรับใบสำคัญถิ่นที่อยู่ใหม่ในระหว่างการขออนุญาตให้นำมาตรา 45 วรรคสองมาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทบัญญัติในมาตรา 12 เฉพาะความใน (1) ในส่วนที่เกี่ยวกับการตรวจลงตราหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง และความใน (2) (3) และ (9) มิให้นำมาใช้บังคับแก่กรณีตามวรรคหนึ่ง

ผู้ขอรับใบสำคัญถิ่นที่อยู่ใหม่ตามวรรคหนึ่ง ต้องเสียค่าธรรมเนียมตามอัตราและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 52 เอกสารที่ออกให้ตามพระราชบัญญัตินี้ของผู้ใดสูญหายหรือชำรุดและผู้นั้นประสงค์จะได้ใบแทน หรือกรณีขอเปลี่ยนใบสำคัญถิ่นที่อยู่ตามมาตรา 50 (3) เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่สอบสวนเป็นที่พอใจแล้ว ให้ออกใบแทนหรือเปลี่ยนใบสำคัญถิ่นที่อยู่ให้ โดยผู้ขอต้องเสียค่าธรรมเนียมตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 6

การส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

มาตรา 53 คนต่างด้าวซึ่งเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรแล้วภายหลังปรากฏว่าเป็นบุคคลซึ่งมีพฤติการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา 12 (7) หรือ (8) หรือเป็นบุคคลตามมาตรา 12 (10) หรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดตามมาตรา 43 วรรคสอง หรือเป็นผู้มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 44 หรือเป็นผู้ได้รับโทษตามมาตรา 63 หรือมาตรา 64 ให้อธิบดีเสนอเรื่องไปยังคณะกรรมการ ถ้าคณะกรรมการเห็นว่าควรเพิกถอนการอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ก็ให้เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเพื่อสั่งเพิกถอนการอนุญาตต่อไป

มาตรา 54 คนต่างด้าวผู้ใดเข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือการอนุญาตนั้นสิ้นสุดหรือถูกเพิกถอนแล้ว พนักงานเจ้าหน้าที่จะส่งตัวคนต่างด้าวผู้นั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักรก็ได้

ถ้ามีกรณีต้องสอบสวนเพื่อส่งตัวกลับตามวรรคหนึ่ง ให้ตามมาตรา 19 และมาตรา 20 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่มีคำสั่งให้ส่งตัวคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรแล้วในระหว่างรอการส่งกลับ พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจอนุญาตให้ไปพักอาศัยอยู่ ณ ที่ใด โดยคนต่างด้าวผู้นั้นต้องมาพบพนักงานเจ้าหน้าที่ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด โดยต้องมีประกัน หรือมีทั้งประกันและหลักประกันก็ได้ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่จะกักตัวคนต่างด้าวผู้นั้นไว้ ณ สถานที่ใดเป็นเวลานานเท่าใดตามความจำเป็นก็ได้ ค่าใช้จ่ายในการกักตัวนี้ให้คนต่างด้าวผู้นั้นเป็นผู้เสีย

บทบัญญัติในมาตรานี้มิให้ใช้บังคับแก่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร ก่อนวันที่พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พุทธศักราช 2480 ใช้บังคับ

มาตรา 55 การส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัตินี้ พนักงานเจ้าหน้าที่จะส่งตัวกลับโดยพาหนะใดหรือช่องทางใดก็ได้ตามแต่พนักงานเจ้าหน้าที่จะพิจารณาเห็นสมควร

ค่าใช้จ่ายในการส่งคนต่างด้าวกลับดังกล่าวนี้ ให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะ ที่นำเข้ามาเป็นผู้เสีย ในกรณีที่ไมปรากฏตัวเจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะ ให้ผู้กระทำความผิดตามมาตรา 63 หรือมาตรา 64 เป็นผู้เสีย โดยพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจเรียกค่าใช้จ่ายในการส่งคนต่างด้าวกลับจากผู้กระทำความผิดคนใดคนหนึ่งโดยสิ้นเชิงหรือร่วมกันตามแต่จะเลือก แต่ถ้าคนต่างด้าวนั้นจะขอกลับโดยพาหนะอื่นหรือทางอื่น โดยยอมเสียค่าใช้จ่ายของตนเอง พนักงานเจ้าหน้าที่จะอนุญาตก็ได้

มาตรา 56 ในกรณีที่มีการขกเว้นการตรวจลงตราสำหรับคนต่างด้าวตามมาตรา 12 (1) และคนต่างด้าวได้แสดงตัวหรือเอกสารที่ใช้เดินทางอย่างใดอย่างหนึ่งของเจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะใด หรือแสดงหลักฐานของบุคคลอื่นใด ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงเพื่อเป็นประกันในการกลับออกไปนอกราชอาณาจักรของคนต่างด้าวดังกล่าว ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่งเจ้าของพาหนะ ผู้ควบคุมพาหนะหรือผู้ที่ออกตัว เอกสารหรือหลักฐานดังกล่าว แล้วแต่กรณี มิให้ยกเลิกคืนหรือเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญในตัว เอกสารหรือหลักฐานดังกล่าว ทั้งนี้โดยจะกำหนดเงื่อนไขใด ๆ หรือไม่ก็ได้

การสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้กระทำโดยการติดคำสั่งไว้กับหรือประทับข้อความคำสั่งลงไว้บนตัว เอกสารหรือหลักฐานดังกล่าว และเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้สั่งการแล้ว ถ้ามีการยกเลิกคืนหรือเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญในตัว เอกสารหรือหลักฐานดังกล่าวให้แตกต่างไปจากที่พนักงานเจ้าหน้าที่ได้สั่งการไว้ โดยมีได้รับความเห็นชอบจากพนักงานเจ้าหน้าที่ การนั้นย่อมไม่สามารถใช้อ้างกับพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ และพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่งเจ้าของพาหนะ ผู้ควบคุมพาหนะหรือผู้ที่ออกตัว เอกสารหรือหลักฐาน แล้วแต่กรณี ให้กระทำการตามข้อผูกพันเดิมในตัว เอกสารหรือหลักฐาน เพื่อประโยชน์ในการส่งคนต่างด้าวนั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

หมวด 7

เบ็ดเตล็ด

มาตรา 57 เพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ ผู้ใดอ้างว่าเป็นคนมีสัญชาติไทย ถ้าไม่ปรากฏหลักฐานอันเพียงพอที่พนักงานเจ้าหน้าที่จะเชื่อถือได้ว่าเป็นคนมีสัญชาติไทย ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้นั้นเป็นคนต่างด้าวจนกว่าผู้นั้นจะพิสูจน์ได้ว่าตนมีสัญชาติไทย

การพิสูจน์ตามวรรคหนึ่ง ให้ยื่นคำขอต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามแบบและเสียค่าธรรมเนียมตามที่กำหนดในกฎกระทรวง หากผู้นั้นไม่พอใจคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่จะร้องขอต่อศาลให้พิจารณาก็ได้

ในกรณีที่มีการร้องขอต่อศาล เมื่อได้รับคำร้องขอแล้ว ให้ศาลแจ้งต่อพนักงานอัยการ พนักงานอัยการมีสิทธิที่จะโต้แย้งคัดค้านได้

มาตรา 58 คนต่างด้าวผู้ใดไม่มีหลักฐานการเข้ามาในราชอาณาจักรโดยถูกต้องตาม มาตรา 12 (1) หรือไม่มีใบสำคัญถิ่นที่อยู่ตามพระราชบัญญัตินี้และทั้งไม่มีใบสำคัญประจำตัว ตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าวให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคนต่างด้าวผู้นั้นเข้ามาใน ราชอาณาจักรโดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 59 ให้อธิบดีหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ทำการ จับกุมและปราบปรามผู้กระทำความผิดต่อพระราชบัญญัตินี้ โดยให้มีอำนาจออกหมายเรียก หมายจับ หรือหมายค้น หรือจับ ค้น หรือควบคุม และให้มีอำนาจสอบสวนคดีความผิดต่อพระราชบัญญัตินี้ เช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

มาตรา 60 ในเขตท้องที่ใด รัฐมนตรีเห็นเป็นการสมควรที่จะยกเว้นค่าธรรมเนียม อย่างใดอย่างหนึ่งตามพระราชบัญญัตินี้ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจกระทำได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 8

บทกำหนดโทษ

มาตรา 61 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามหนังสือเรียกตามมาตรา 10 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ห้าพันบาท

มาตรา 62 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 11 หรือมาตรา 18 วรรคสองต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินสองปี และปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

ถ้าผู้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่งมีสัญชาติไทย ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน สองพันบาท

มาตรา 63 ผู้ใดนำหรือพาคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรหรือกระทำการด้วย ประการใด ๆ อันเป็นการอุปการะหรือช่วยเหลือ หรือให้ความสะดวกแก่คนต่างด้าวให้เข้ามาใน

ราชอาณาจักร โดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบปี และปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 และภายในพาหนะนั้นมีคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรโดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าเจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะนั้นได้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนไม่สามารถรู้ได้ว่าภายในพาหนะนั้นมีคนต่างด้าวดังกล่าวอยู่ แม้ว่าได้ใช้ความระมัดระวังตามสมควรแล้ว

มาตรา 64 ผู้ใดรู้ว่ามีคนต่างด้าวคนใดเข้ามาในราชอาณาจักรโดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ ให้เข้าพักอาศัย ซ่อนเร้น หรือช่วยด้วยประการใด ๆ เพื่อให้คนต่างด้าวนั้นพ้นจากการจับกุม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี และปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

ผู้ใดให้คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักร โดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้เข้าพักอาศัย ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้นั้นรู้ว่าคนต่างด้าวดังกล่าวเข้ามาในราชอาณาจักรโดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่า ตนไม่รู้โดยได้ใช้ความระมัดระวังตามสมควรแล้ว

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง เป็นการกระทำเพื่อช่วยบิดา มารดา บุตร สามี หรือภริยาของผู้กระทำ ศาลจะไม่ลงโทษก็ได้

มาตรา 65 เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 66 เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 25 มาตรา 26 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 27 (2) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 67 เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 27 (1) วรรคหนึ่ง หรือไม่ให้ความสะดวกแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 27 (3) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 68 เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 28 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา 69 เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 28 วรรคสอง ต้องระวางโทษปรับเรียงรายตัวคนประจำพาหนะที่มีได้นำไปมอบนั้นคนละไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา 70 พาหนะใดมีคนโดยสารซึ่งเป็นคนต่างด้าวซึ่งมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 12 (1) เข้ามาในราชอาณาจักร เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะนั้น ต้องระวางโทษปรับเรียงรายตัวคนต่างด้าวคนละไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 71 เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งตามมาตรา 29 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี และปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

ถ้าการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวในวรรคหนึ่งเป็นเหตุให้คนต่างด้าวหลบหนี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบปี และปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา 72 คนต่างด้าวผู้ใดหลบหนีไปจากพาหนะหรือหลบหนีไปในระหว่างส่งตัวไปยังสถานที่ใด ๆ ที่พนักงานเจ้าหน้าที่ได้สั่งให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะควบคุมตัวไว้ หรือให้ส่งตัวไปตามมาตรา 29 หรือหลบหนีไปในระหว่างที่ถูกกักตัวหรือควบคุมตามอำนาจของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 73 เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งตามมาตรา 30 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปีหรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 74 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 31 หรือมาตรา 32 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา 75 คนต่างด้าวผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 37 (1) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 76 คนต่างด้าวผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 37 (2) (3) (4) หรือ (5) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาทและปรับอีกไม่เกินวันละสองร้อยบาทจนกว่าจะปฏิบัติให้ถูกต้อง

มาตรา 77 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 38 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท แต่ถ้าผู้นั้นเป็นผู้จัดการโรงแรม ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา 78 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 49 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 79 เจ้าของพาหนะ ผู้ควบคุมพาหนะหรือผู้ที่ออกตั๋ว เอกสารหรือหลักฐานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 56 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินวันละห้าร้อยบาทจนกว่าคนต่างด้าวดังกล่าวจะกลับออกไปนอกราชอาณาจักรแต่มิให้ปรับเกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 80 ผู้ใดทำลายคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่สั่งการตามมาตรา 56 วรรคสอง หรือทำให้คำสั่งดังกล่าวลบล้าง โดยมิเจตนามิให้เจ้าของพาหนะ ผู้ควบคุมพาหนะหรือผู้ที่ออกตั๋ว เอกสารหรือหลักฐานทราบถึงคำสั่งดังกล่าวของพนักงานเจ้าหน้าที่ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 81 คนต่างด้าวผู้ใดอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือการอนุญาตสิ้นสุดหรือถูกเพิกถอน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 82 คนต่างด้าวผู้ใดหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตาม ขัดขืน หรือไม่ยอมรับทราบคำสั่งของรัฐมนตรี คณะกรรมการ อธิบดี หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายซึ่งสั่งการแก่คนต่างด้าวผู้นั้นตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

ถ้าคำสั่งตามวรรคหนึ่งเป็นคำสั่งให้กลับออกไปนอกราชอาณาจักรคนต่างด้าวผู้นั้น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี และปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 83 ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดซึ่งต้องรับโทษตามพระราชบัญญัตินี้เป็นนิติบุคคล กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือผู้แทนของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วยเว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น

มาตรา 84 บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ นอกจากความผิดตามมาตรา 62 วรรคหนึ่ง มาตรา 63 มาตรา 64 มาตรา 71 และมาตรา 82 วรรคสอง ให้มีคณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งประกอบด้วยอธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทน อธิบดีกรมอัยการหรือผู้แทน และผู้บังคับการกองตรวจคนเข้าเมืองหรือผู้แทนเป็นกรรมการ มีอำนาจเปรียบเทียบได้ และในการนี้คณะกรรมการเปรียบเทียบมีอำนาจมอบหมายให้พนักงานสอบสวนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการเปรียบเทียบแทนได้ โดยจะกำหนดหลักเกณฑ์ในการเปรียบเทียบหรือเงื่อนไขประการใด ๆ ก็ได้ตามที่เห็นสมควร

เมื่อผู้กระทำความผิดได้เสียค่าปรับตามที่เปรียบเทียบแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

บทเฉพาะกาล

มาตรา 85 ให้ถือว่าคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวอยู่แล้วในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นผู้ได้รับอนุญาตตามพระราชบัญญัตินี้ แต่คงได้รับสิทธิและประโยชน์เพียงเท่าที่ปรากฏในหลักฐานการอนุญาตไว้แล้วเท่านั้น

มาตรา 86 ให้คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและได้อยู่เกินเก้าสิบวันแล้วในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ แจ้งครั้งแรกต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 37 (5) ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 87 ให้เจ้าบ้าน เจ้าของหรือผู้ครอบครองเคหสถาน หรือผู้จัดการโรงแรมซึ่งรับคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเข้าพักอาศัยอยู่แล้วในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 38 ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 88 ให้ถือว่าใบสำคัญถิ่นที่อยู่ที่ได้ออกตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับและที่ยังสมบูรณ์อยู่เป็นใบสำคัญถิ่นที่อยู่ที่ได้ออกให้ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 89 ให้ถือว่าหลักฐานการแจ้งออกนอกราชอาณาจักรเพื่อกลับเข้ามาอีกซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ทำไว้ในใบสำคัญถิ่นที่อยู่ของคนต่างด้าวก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเป็นหลักฐานการแจ้งออกนอกราชอาณาจักร เพื่อกลับเข้ามาอีกตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 90 ให้ถือว่าคนต่างด้าวซึ่งถูกสั่งให้กักตัวไว้เพื่อรอการส่งกลับอยู่แล้วในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นผู้ซึ่งถูกสั่งให้กักตัวไว้เพื่อรอการส่งกลับตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 91 ให้ถือว่าคำร้องต่าง ๆ ของคนต่างด้าวที่ค้างพิจารณาอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นคำร้องที่ได้ยื่นตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 92 ให้บรรดากฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง หรือมติของคณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมืองตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2493 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2497 ซึ่งใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้จนกว่าจะได้มีกฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง หรือมติของคณะกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับแทน

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ส. โทตระกิตย์

รองนายกรัฐมนตรี

อัตราค่าธรรมเนียมและค่าทำการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ
ค่าธรรมเนียม ⁽¹⁾

- (1) การตรวจลงตราตามมาตรา 12 (1)
ครั้งละไม่เกิน 500 บาท
- (2) อุทธรณ์ตามมาตรา 22
คนละไม่เกิน 500 บาท
- (3) คำขออนุญาตเพื่ออยู่ในราชอาณาจักรเป็นการ
ชั่วคราวต่อไปตามมาตรา 35 คนหนึ่งครั้งละไม่เกิน 500 บาท
- (4) อุทธรณ์ตามมาตรา 36
คนละไม่เกิน 500 บาท
- (5) คำขออนุญาตเพื่อกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีก
สำหรับการกลับครั้งหนึ่งตามมาตรา 39 คนหนึ่ง
ครั้งละไม่เกิน 500 บาท
- (6) คำขออนุญาตเพื่อมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร
ตามมาตรา 45
คนละไม่เกิน 2,000 บาท
- (7) ใบสำคัญถิ่นที่อยู่ตามมาตรา 47
หรือ มาตรา 51
ฉบับละไม่เกิน 50,000 บาท
ในกรณีและผู้ขอใบสำคัญถิ่นที่อยู่ เป็นคู่สมรส
หรือบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของคนต่างด้าว
ที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือของบุคคล
ซึ่งมีสัญชาติไทย
ฉบับละไม่เกิน 25,000 บาท
- (8) หลักฐานการแจ้งออกไปนอกราชอาณาจักร
เพื่อกลับเข้ามาอีกตามมาตรา 50 (1)
คนละไม่เกิน 500 บาท

⁽¹⁾ แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2523

- (9) ใบสำคัญถิ่นที่อยู่ตามมาตรา 50 (2)
ฉบับละไม่เกิน 5,000 บาท
- (10) เอกสารที่ออกให้ตามมาตรา 52
ฉบับละไม่เกิน 500 บาท
- (11) คำขอเพื่อขอพิสูจน์สัญชาติต่อพนักงาน
เจ้าหน้าที่ตามมาตรา 57
คนละไม่เกิน 200 บาท

หมายเหตุ:- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากในปัจจุบัน คนต่างด้าว ซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรได้ทวีจำนวนมากขึ้นตามลำดับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2493 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2497 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานานแล้ว และมีบทบัญญัติต่าง ๆ ที่ไม่ทันสมัยและไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน สมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเสียใหม่ ทั้งนี้ เพื่อความมั่นคงของประเทศและเพื่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2523 หมายเหตุ: - เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 กำหนดให้มีการตรวจลงตราหนังสือเดินทางหรือเอกสารที่ชี้แทนหนังสือเดินทาง แต่ยังไม่ได้กำหนดการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการตรวจลงตราในหนังสือเดินทาง ฯลฯ ให้สอดคล้องกับทางปฏิบัติอันเป็นหลักสากลที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน สมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเสียใหม่ให้มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมดังกล่าวจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น

ภาพรวม จ.

พระราชบัญญัติ
การทำงานของคนต่างด้าว
พ.ศ. 2521

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2521
เป็นปีที่ 33 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

มาตรา 2⁽¹⁾ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่การปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าว เฉพาะในฐานะดังต่อไปนี้

- (1) บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต
- (2) บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล
- (3) ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวงการชำนัญพิเศษ
- (4) คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลใน (1) หรือ (2) หรือ (3)

⁽¹⁾ รก.2521/73/14พ/21 กรกฎาคม 2521

(5) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(6) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษาวัฒนธรรม ศิลปการกีฬา หรือกิจการอื่น ทั้งนี้ ตามที่จะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา

(7) บุคคลซึ่งรัฐบาลอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใด มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

คนต่างด้าว หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

ทำงาน หมายความว่า การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ ก็ตาม

ใบอนุญาต หมายความว่า ใบอนุญาตทำงาน

ผู้รับใบอนุญาต หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต

คณะกรรมการ หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

พนักงานเจ้าหน้าที่ หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

นายทะเบียน หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้เป็นนายทะเบียนการทำงานของคนต่างด้าว

อธิบดี หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงาน

รัฐมนตรี หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 6 ภายใต้บังคับมาตรา 12 งานใดที่ห้ามคนต่างด้าวทำในท้องที่ใด เมื่อใด โดยห้ามเด็ดขาด หรือห้ามโดยมีเงื่อนไขอย่างใดเพียงใดให้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 7 ภายใต้บังคับมาตรา 10 งานใดที่มีได้ห้ามไว้ในพระราชกฤษฎีกาซึ่งออกตามความในมาตรา 6 คนต่างด้าวจะทำได้ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย เว้นแต่คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนมีระยะเวลาการทำงานไม่เกินสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าวนั้นจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบ ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 8 ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง บุคคลใดประสงค์จะให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักรจะยื่นคำขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าวนั้นต่ออธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายก็ได้

อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย จะออกใบอนุญาตให้แก่คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งได้ต่อเมื่อคนต่างด้าวนั้นเข้ามาในราชอาณาจักรแล้ว

มาตรา 9 ในการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานตามมาตรา 7 และมาตรา 8 อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายจะกำหนดเงื่อนไขอย่างไรเพื่อให้คนต่างด้าวปฏิบัติก็ได้ ในกรณีเช่นนั้น ต้องให้คนต่างด้าวให้คำรับรองก่อนว่าจะสามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขนั้นได้ และถ้าเป็นกรณีตามมาตรา 8 คนต่างด้าวนั้นต้องให้คำรับรองก่อนเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร

มาตรา 10 คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่นให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตต่ออธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสามสิบวันนับแต่วันที่คนต่างด้าวนั้นเข้ามาในราชอาณาจักร แต่ถ้าคนต่างด้าวนั้นอยู่ในราชอาณาจักรแล้ว ระยะเวลาสามสิบวัน ให้นับแต่วันที่ทราบการได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่น ในระหว่างรอรับใบอนุญาต ให้ผู้ยื่นคำขอทำงานไปพลางก่อนได้

เมื่ออธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายได้รับคำขอแล้วให้ออกใบอนุญาตให้โดยมิชักช้า

มาตรา 11 คนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 7 ต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

(1) มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน

(2) ไม่เป็นบุคคลที่ขาดคุณสมบัติ หรือต้องห้ามตามเงื่อนไขที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 12 คนต่างด้าวดังต่อไปนี้จะทำงานใดได้เฉพาะที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในประกาศดังกล่าวรัฐมนตรีจะกำหนดเงื่อนไขอย่างไรก็ได้ตามที่เห็นสมควร

(1) คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

(2) คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ในระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร

(3) คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทย ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 หรือตามกฎหมายอื่น

(4) คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 หรือตามกฎหมายอื่น

คนต่างด้าวจะทำงานใดที่รัฐมนตรีกำหนดตามวรรคหนึ่งได้ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย

มาตรา 13 ใบอนุญาตที่ออกให้ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้มีอายุหนึ่งปีนับแต่วันออกเว้นแต่

(1) ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวตามมาตรา 10 ให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายนั้น ๆ

(2) ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวตามมาตรา 12 ให้มีอายุตามที่อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนดแต่ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันออก

(3) ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่คนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรในขณะออกใบอนุญาต

(4) ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยไม่มีกำหนดเวลาแน่นอน ให้มีอายุสามสิบวันนับแต่วันออก

มาตรา 14 ในกรณีที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 10 ได้รับการขยายระยะเวลาการทำงานตามกฎหมายนั้น ๆ ให้ผู้รับใบอนุญาตแจ้งต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับการขยายระยะเวลาและให้นายทะเบียนแจ้งการขยายระยะเวลานั้นลงในใบอนุญาต

มาตรา 15 ก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุและผู้รับใบอนุญาตประสงค์จะทำงานนั้นต่อไปให้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตต่อนายทะเบียน ในกรณีเช่นนี้ให้ผู้ขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานไปพลางก่อนได้จนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุ

การต่ออายุใบอนุญาตให้ต่อได้ครั้งละหนึ่งปี เว้นแต่

(1) การต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา 13 (3) ให้ต่ออายุได้อีกไม่เกินระยะเวลาที่ผู้รับใบอนุญาตนั้น ได้รับการขยายระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักร

(2) การต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา 13 (4) ให้ต่ออายุได้อีกครั้งละสามสิบวันเว้นแต่คนต่างด้าวนั้นได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองต่อไปโดยมีกำหนดเวลาที่แน่นอนเกินสามสิบวัน ให้ต่ออายุใบอนุญาตได้เท่าระยะเวลาที่รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร แต่ไม่เกินหนึ่งปี

มาตรา 16 รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดแบบหลักเกณฑ์และวิธีการ
ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตตามมาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 10 และ
มาตรา 12

(2) การขอต่ออายุใบอนุญาตและการต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา 15

(3) การขอรับใบแทนและการออกใบแทนใบอนุญาตตามมาตรา 19

(4) การขออนุญาตและการอนุญาตให้เปลี่ยนการทำงานหรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่
ในการทำงานตาม มาตรา 21

(5) การออกบัตรประจำตัวตามมาตรา 31

มาตรา 17 ในกรณีที่ไม้ออกใบอนุญาตหรือไม้อนุญาตตามมาตรา 7 มาตรา 8
มาตรา 10 มาตรา 12 หรือไม่ให้ต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา 15 หรือไม้อนุญาตให้ทำงานอื่นหรือ
เปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงานตาม มาตรา 21 ผู้ขอมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีโดยทำเป็น
หนังสือยื่นต่ออธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือนายทะเบียนแล้วแต่กรณี ภายใน
สามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่งไม้อนุญาต เมื่อได้รับอุทธรณ์แล้ว ให้ผู้รับอุทธรณ์นำส่ง
คณะกรรมการภายในสิบห้าวัน ให้คณะกรรมการพิจารณาเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีภายใน
สิบห้าวันและให้รัฐมนตรีวินิจฉัยคำอุทธรณ์ภายในสามสิบวัน คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

ในกรณีอุทธรณ์คำสั่งไม่ให้ต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา 15 ที่กล่าวในวรรคหนึ่ง
ผู้อุทธรณ์มีสิทธิทำงานไปพลางก่อนได้ จนกว่าจะมีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรี

มาตรา 18 ผู้รับใบอนุญาตต้องมีใบอนุญาตอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ ที่ทำงานในระหว่าง
ทำงาน เพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนได้เสมอ

มาตรา 19 ถ้าใบอนุญาตชำรุดในสาระสำคัญหรือสูญหาย ให้ผู้รับใบอนุญาตยื่น
คำขอรับใบแทนต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบการชำรุดหรือสูญหาย

มาตรา 20 ในกรณีที่คนต่างด้าวเลิกทำงานตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตให้ส่งมอบ
ใบอนุญาตคืนให้แก่ นายทะเบียนในท้องที่จังหวัดที่ตั้งสถานที่ทำงานภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่
เลิกทำงานนั้น

มาตรา 21 ห้ามมิให้ผู้รับใบอนุญาตทำงานอื่นใดนอกจากงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาต
หรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงานให้แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต เว้นแต่
ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน

มาตรา 22 ห้ามมิให้บุคคลใดรับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตเข้าทำงานหรือรับคนต่างด้าวเข้าทำงานที่มีลักษณะหรือเงื่อนไขในการทำงานแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต

มาตรา 23 บุคคลใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงานหรือให้คนต่างด้าวย้ายไปทำงานในท้องถิ่นอื่นนอกจากที่ระบุไว้ในใบอนุญาต หรือมีคนต่างด้าวออกจากงาน ให้บุคคลนั้นแจ้งต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่รับคนต่างด้าวเข้าทำงานหรือวันที่คนต่างด้าวนั้นย้ายหรือออกจากงานแล้วแต่กรณี

การแจ้งตามวรรคหนึ่งให้ทำตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 24 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วยปลัดกระทรวงมหาดไทยหรือผู้ซึ่งปลัดกระทรวงมหาดไทยมอบหมายเป็นประธาน ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมการปกครอง ผู้แทนกรมตำรวจ ผู้แทนกรมประชาสัมพันธ์ ผู้แทนกรมอัยการ ผู้แทนกรมทะเบียนการค้า ผู้แทนกรมการค้าภายใน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งไม่เกินสามคนเป็นกรรมการ และผู้แทนกรมแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา 25 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา 26 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนถึงคราวออกตามวาระเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) รัฐมนตรีให้ออก

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้ว ยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งเพิ่มขึ้นหรือแต่งตั้งซ่อม ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วนั้น

มาตรา 27 คณะกรรมการมีหน้าที่วินิจฉัย ให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่รัฐมนตรีดังต่อไปนี้

- (1) การออกพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 4 (6) และมาตรา 6
- (2) การกำหนดงานที่รัฐมนตรีจะประกาศตามมาตรา 12
- (3) การออกกฎกระทรวงตามมาตรา 16
- (4) การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งตามมาตรา 17

(5) เรื่องอื่น ๆ ที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 28 การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงเป็นองค์ประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการด้วยกันคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 29 คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อให้ทำการหรือพิจารณาเรื่องใดอันอยู่ในขอบเขตแห่งหน้าที่ของคณะกรรมการ

ให้นำความในมาตรา 28 มาใช้บังคับแก่การประชุมคณะอนุกรรมการโดยอนุโลม

มาตรา 30 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจ

(1) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริงรวมทั้งให้ส่งเอกสารหรือหลักฐาน

(2) เข้าไปในสถานที่ใดที่มีเหตุอันสมควรสงสัยว่ามีคนต่างด้าวทำงานในระหว่างเวลาที่เชื่อได้ว่ามีการทำงาน เพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ให้มีอำนาจสอบถามข้อเท็จจริง หรือเรียกเอกสารหรือหลักฐานใด ๆ จากบุคคลที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องซึ่งอยู่ในสถานที่ดังกล่าวได้

ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม (2) ให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่ดังกล่าว หรือบุคคลผู้รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องซึ่งอยู่ในสถานที่ดังกล่าวอำนวยความสะดวกตามสมควร

มาตรา 31 นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องมีบัตรประจำตัว

ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัวเมื่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องร้องขอ

มาตรา 32 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา 33 คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยฝ่าฝืนพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามมาตรา 6 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 34 คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา 7 หรือฝ่าฝืนเงื่อนไขที่กำหนดตามมาตรา 9 หรือทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตหรือฝ่าฝืนเงื่อนไขที่รัฐมนตรีกำหนดตามมาตรา 12 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 35 คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา 10 หรือมาตรา 18 หรือมาตรา 20 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 36 ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 14 หรือมาตรา 19 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าร้อยบาท

มาตรา 37 คนต่างด้าวผู้ใดทำงานเมื่อใบอนุญาตสิ้นอายุแล้วโดยมิได้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุหรือได้ยื่นคำขอแล้วแต่นายทะเบียนมีคำสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา 15 และคนต่างด้าวผู้นั้นมิได้อุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนหรือได้อุทธรณ์แล้วแต่รัฐมนตรีมีคำวินิจฉัยไม่อนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา 17 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 38 ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 21 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 39 ผู้ใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา 22 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 40 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 23 หรือมาตรา 42 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 41 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามหนังสือสอบถามหรือหนังสือเรียกหรือไม่ยอมให้ข้อเท็จจริงหรือไม่ส่งเอกสาร หรือหลักฐาน หรือชัดเจน หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย หรือนายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 30 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสามพันบาท

มาตรา 42 บุคคลใดมีคนต่างด้าวทำงานในธุรกิจของตนก่อนวันที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ใช้บังคับและยังมิได้แจ้งรายการเกี่ยวกับคนต่างด้าวที่ทำงานอยู่กับตนตามข้อ 35 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าวจนถึงวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้บุคคลนั้นแจ้งรายการดังกล่าวตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสี่สิบห้าวัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 43 ใบอนุญาตที่ออกให้ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ให้ใช้ได้ต่อไปตราบเท่าที่ใบอนุญาตยังไม่สิ้นอายุ และผู้รับใบอนุญาตยังทำงานที่ได้รับอนุญาตนั้น

มาตรา 44 คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ใช้บังคับ และได้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตต่ออธิบดี หรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายตามข้อ 34 วรรคหนึ่ง แห่งประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าว และอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย

ได้ออกใบอนุญาตแล้วแต่คนต่างด้าวผู้นั้นยังมีได้ไปรับใบอนุญาตและยังคงทำงานอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ไปรับใบอนุญาตภายในหกสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัติใช้บังคับ หากไม่ไปขอรับใบอนุญาตภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ถือว่าใบอนุญาตนั้นสิ้นผลเมื่อครบกำหนดเวลาเช่นว่านั้น

มาตรา 45 คนต่างด้าวตามมาตรา 12 ซึ่งทำงานโดยอยู่แล้วในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ทำงานนั้นต่อไปได้จนกว่าจะมีประกาศของรัฐมนตรีตามมาตรา 12

เมื่อมีประกาศของรัฐมนตรีตามมาตรา 12 แล้ว ในกรณีที่งานที่คนต่างด้าวดังกล่าวทำอยู่เป็นงานที่รัฐมนตรีได้ประกาศให้ทำได้ ให้ทำงานนั้นได้ต่อไปแต่ต้องยื่นคำขอรับใบอนุญาตภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ประกาศของรัฐมนตรีดังกล่าวใช้บังคับ ในกรณีที่งานที่คนต่างด้าวดังกล่าวทำอยู่นั้นมิใช่เป็นงานที่รัฐมนตรีได้ประกาศให้ทำได้ ให้ทำงานนั้นต่อไปได้อีกหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 46 บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง และประกาศหรือคำสั่งของรัฐมนตรีหรืออธิบดี หรือใบอนุญาตซึ่งได้ออกหรือสั่งโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้บังคับได้ต่อไปและให้ถือเสมือนเป็นพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง และประกาศหรือคำสั่งของรัฐมนตรีหรืออธิบดีหรือใบอนุญาตที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 47 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งนายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก เกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์

นายกรัฐมนตรี

อัตราค่าธรรมเนียม

(1) ใบอนุญาตปีละ	1,000 บาท
(2) การต่ออายุใบอนุญาตหรือการขยายระยะเวลาการทำงานปีละ	1,000 บาท
(3) ใบแทนใบอนุญาต	300 บาท
(4) การอนุญาตให้ทำงานอื่นหรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงาน	500 บาท

หมายเหตุ:- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 มีหลักการใช้บังคับเฉพาะคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเท่านั้น ส่วนคนต่างด้าวบางประเภทที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่มีหลักฐานการได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เช่น ญวนอพยพ เป็นต้น ไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายนี้ และปัจจุบันบุคคลเหล่านี้ได้มาประกอบอาชีพหรือทำงานอยู่ในท้องที่จังหวัดต่างๆ โดยเสรี ทำให้ดูเหมือนว่าเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือคนต่างด้าวอื่นๆ ที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่โดยถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง จึงจำเป็นต้องเพิ่มบทบัญญัติเพื่อใช้บังคับแก่คนต่างด้าวเหล่านี้ด้วยนอกจากนี้ถ้อยคำในประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 หลายแห่งไม่ชัดเจนทำให้เกิดเป็นปัญหาขัดข้องในทางปฏิบัติอยู่หลายเรื่อง เนื่องจากได้ออกมาใช้บังคับโดยกระทันหันตามภาวะความจำเป็นในสมัยนั้น จึงจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงเสียใหม่ให้เหมาะสมกับภาวะการณ์ในปัจจุบัน



ภาคผนวก ช.

พระราชบัญญัติ
ยกเลิกกฎหมายบางฉบับที่ไม่เหมาะสมกับกาลปัจจุบัน
พ.ศ. 2546

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2546
เป็นปีที่ 58 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรยกเลิกกฎหมายบางฉบับที่ไม่เหมาะสมกับกาลปัจจุบัน จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติยกเลิกกฎหมายบางฉบับที่ไม่เหมาะสมกับกาลปัจจุบัน พ.ศ. 2546"

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกกฎหมายตามที่ระบุในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร

นายกรัฐมนตรี

บัญชีท้ายพระราชบัญญัติ
ยกเลิกกฎหมายบางฉบับที่ไม่เหมาะสมกับกาลปัจจุบัน
พ.ศ. 2546

1. กฎหมายโปลิศ 53 ข้อ ซึ่งจะรักษาน้ำที่ในพระนคร แลนอกพระนคร
2. พระราชบัญญัติ ลักษณะพยาน ปรีตณ โกสินทร์ศก 113
3. พระราชบัญญัติ ป้องกันโรคสัตว์พาหนะ รัตนโกสินทร์ศก 119
4. ประกาศเพิ่มเติมพระราชบัญญัติ สำหรับตรวจป้องกันโรคสัตว์พาหนะ รัตนโกสินทร์ศก 119
5. พระราชบัญญัติ สำหรับตรวจป้องกันโรคสัตว์พาหนะแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2474
6. พระราชบัญญัติ สำหรับตรวจป้องกันโรคสัตว์พาหนะแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2474
7. พระราชบัญญัติ รถลาก รัตนโกสินทร์ศก 120
8. ประกาศแก้ไขพระราชบัญญัติ รถลาก รัตนโกสินทร์ศก 120
9. ประกาศแก้ไขพระราชบัญญัติ รถลาก
10. พระราชบัญญัติ แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติ รถลาก รถจ้าง รodynต์ ขนาดเกวียน และล้อเลื่อน พ.ศ. 2469
11. พระราชบัญญัติ รถลากแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2475
12. พระราชบัญญัติ รถลาก (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2484
13. พระราชบัญญัติ รถลาก (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2495
14. พระราชบัญญัติ รถจ้าง รัตนโกสินทร์ศก 124
15. พระราชบัญญัติ ตามช้างรัตนโกสินทร์ศก 127
16. พระราชบัญญัติ สำหรับกำจัดผักตบชวา พ.ศ. 2456
17. พระราชบัญญัติ ชัณสูตรพลิกศพ พ.ศ. 2457
18. พระราชบัญญัติ ขนาดเกวียน พ.ศ. 2459
19. พระราชบัญญัติ อธิกรณประณมปาราชิก พ.ศ. 2463
20. พระราชบัญญัติ ปราบการทำให้แพร่หลายและการค้าวัตถุอันลามก พ.ศ. 2471
21. พระราชบัญญัติ ว่าด้วยการทำพินัยกรรม พ.ศ. 2475

22. พระราชบัญญัติ ป้องกันลูกเรือหลบหนีจากหน้าที่เรือค้าขาย หรือไม่อยู่ในเรือ
เกินเวลาอันสมควร

23. พระราชบัญญัติ สอบสวนภาวะกรรมกร พ.ศ. 2479

24. พระราชบัญญัติ สือเลื่อน พ.ศ. 2478

25. พระราชบัญญัติ สือเลื่อน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2481

26. พระราชบัญญัติ สือเลื่อน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2484

27. พระราชบัญญัติ สือเลื่อน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2496

28. พระราชบัญญัติ สือเลื่อน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2499

29. พระราชบัญญัติ สือเลื่อน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2502

30. พระราชบัญญัติ สือเลื่อน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2530

31. พระราชบัญญัติ กักกันผู้มีสันดานเป็นผู้ร้าย พ.ศ. 2479

32. พระราชบัญญัติ การเปรียบเทียบคดีอาญา พ.ศ. 2481

33. พระราชบัญญัติ การเปรียบเทียบคดีอาญา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2499

34. พระราชบัญญัติ การเปรียบเทียบคดีอาญา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2529

35. พระราชบัญญัติ การสวนคร้ว และการเลี้ยงสัตว์ เพื่อประโยชน์แห่งคร้วเรือน พ.ศ.
2482

36. พระราชกำหนด จัดตั้งศาลพิเศษเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีความผิดฐานขบถภายนอก
พระราชอาณาจักร พ.ศ. 2483 และพระราชบัญญัติ อนุมัติพระราชกำหนดจัดตั้งศาลพิเศษเพื่อ
พิจารณาพิพากษาคดีความผิดฐานขบถภายนอกพระราชอาณาจักร พ.ศ. 2483

37. พระราชบัญญัติ บำรุงพืช พ.ศ. 2483

38. พระราชบัญญัติ จำกัดสิทธิคนไทยผู้กระทำการอันเป็นภัยแก่ชาติ พ.ศ. 2484

39. พระราชกำหนด กำหนดเขตต์หวงห้ามคนต่างด้าว พ.ศ. 2484 และพระราชบัญญัติ
อนุมัติพระราชกำหนดกำหนดเขตต์หวงห้ามคนต่างด้าว พ.ศ. 2484

40. พระราชบัญญัติ คุ้มครองสิ่งที่ใช้เพื่อสาธารณประโยชน์ในภาวะคับขัน พ.ศ. 2486

41. พระราชบัญญัติ ควบคุมเครื่องอุปโภคบริโภคและของอื่นๆ ในภาวะคับขัน พ.ศ.

2488

42. พระราชบัญญัติ ส้ารวจและห้ามกักกันข้าว พ.ศ. 2489

43. พระราชบัญญัติ ส้ารวจและห้ามกักกันข้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2489

44. พระราชบัญญัติ ส้ารวจและห้ามกักกันข้าว (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2503

45. พระราชบัญญัติ รายได้สุขภาพบาล พ.ศ. 2498

46. พระราชบัญญัติ ราชได้สุขาภิบาล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2503
 47. พระราชบัญญัติ สงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499

หมายเหตุ : - เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ ตั้งแต่อดีตที่ผ่านมา ได้มีการประกาศใช้ บังคับกฎหมายเป็นจำนวนมากและไม่มีการยกเลิกอย่างเป็นระบบ โดยมีการตรากฎหมายใหม่ และใช้กฎหมายใหม่โดยไม่ยกเลิกกฎหมายเก่า หรือกฎหมายบางฉบับไม่มีการใช้บังคับเพราะ ใช้ไม่ได้ผล หรือไม่มีกรณีที่จะใช้เพราะไม่เหมาะสม หรือสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ดังนั้น จึงเกิดข้อสงสัยว่ากฎหมายบางฉบับยังคงใช้บังคับอยู่หรือไม่ หรือยังควรมีกฎหมายเช่นนั้นอยู่หรือไม่ จึงสมควรมีการชำระสะสางอย่างแจ่มชัดว่ากฎหมายใดยังคงควรใช้บังคับอยู่ เพื่อความชัดเจนของระบบกฎหมายไทย ซึ่งจากการตรวจสอบกฎหมายที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2457 ถึง พ.ศ. 2510 อันเป็นช่วงเวลาที่ยังมีปัญหาไม่ชัดเจนเกี่ยวกับสภาพการใช้บังคับกฎหมาย และตรวจสอบกฎหมายเก่ากว่าช่วงเวลาดังกล่าว บางฉบับที่เคยมีการตรวจสอบแล้วว่ายังไม่ถูกยกเลิก รวมเป็นจำนวนกฎหมายที่มีการตรวจสอบทั้งหมด 2,283 ฉบับ ซึ่งจากเนื้อหาของกฎหมายเหล่านั้น แยกได้เป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง เป็นกฎหมายที่มีการยกเลิกโดยชัดเจนแล้ว จำนวน 1,105 ฉบับ กลุ่มที่สอง เป็นกฎหมายที่มีผลใช้บังคับเฉพาะคราว และมีจุดสิ้นสุดการใช้ในตัว จำนวน 562 ฉบับ กลุ่มที่สาม เป็นกฎหมายที่ไม่มีการบังคับใช้ เพราะมีกฎหมายใหม่แล้ว ซึ่งนับรวมกับฉบับแก้ไขเพิ่มเติมด้วย มีจำนวน 9 ฉบับ กลุ่มที่สี่ เป็นกฎหมายที่มีเนื้อหาสาระพื้นสมัยการใช้บังคับ เพราะไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งนับรวมกับฉบับแก้ไขเพิ่มเติมด้วย มีจำนวน 38 ฉบับ และกลุ่มที่ห้า เป็นกฎหมายที่เหลือซึ่งยังคงใช้บังคับอยู่ แต่ต้องศึกษาในรายละเอียดต่อไปว่าควรคงไว้หรือจะปรับปรุงเช่นใดให้ทันสมัยและเป็นระบบ ดังนั้น ในชั้นนี้จึงพิจารณาเห็นว่า กฎหมายในกลุ่มที่หนึ่งและกลุ่มที่สองสิ้นสุดการใช้บังคับแล้ว จึงไม่จำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติยกเลิกอีก ส่วนกฎหมายกลุ่มที่สามและกลุ่มที่สี่สมควรได้มีการยกเลิกเสีย เพื่อมิให้เกิดการสับสนในการใช้กฎหมาย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

ยศสันต์ ด้านเกษมसानต์

ประวัติการศึกษา

ปริญญานิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปีการศึกษา 2534

เนติบัณฑิตไทย สมัยที่ 48 ปีการศึกษา 2538

ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2548

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ทนายความ สำนักงานกฎหมายยศสันต์ ด้านเกษมसानต์