



รายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามพระราชกำหนดการ
บริการจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2
พ.ศ.2561 และข้อเสนอแนะ



เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (MWG)
มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา
ศูนย์บริการวิชาการทางกฎหมาย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
สิงหาคม 256

สารบัญ

สรุปข้อเสนอแนะ.....	1
1. สำคัญและข้อสังเกตต่อพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานคนต่างด้าว.....	6
2. ผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมาย : มุมมองจากการรับฟังความเห็นของภาคประชาสังคม.....	15
2.1 มิติของนิยามตามกฎหมาย โครงสร้างการกำหนดนโยบาย และการบริหารจัดการของรัฐ.....	15
2.2 การประเมินการใช้กฎหมายในมิติการนำเข้าแรงงาน	28
2.3 ประเมินผลสัมฤทธิ์การบังคับใช้กฎหมายในมิติเรื่องขออนุญาตทำงาน	49
2.4 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการใช้กฎหมายในเรื่องกองทุนการบริหารจัดการการทำงานของคนต่าง ด้าว.....	61
2.5 การประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายในประเด็นเรื่องอำนาจหน้าที่ของพนักงานตามกฎหมาย.....	68
2.6 มิติเรื่องบทลงโทษ และกลไกการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในการจัดหางานและการทำงาน.....	78

สรุปข้อเสนอแนะ

รายงานการศึกษาฉบับนี้ เป็นการศึกษาทบทวนผลสัมฤทธิ์ของการบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 โดยใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรม และการจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะจากแรงงานข้ามชาติและองค์กรภาคประชาสังคม จำนวน 4 ครั้ง (กรุงเทพฯ จังหวัดสงขลา จังหวัดเชียงใหม่ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก) และรายงานผลกระทบของการผ่อนปรนมาตรการของรัฐบาลไทยต่อแรงงานข้ามชาติและความเสี่ยงด้านแรงงานบังคับ

รายงานฉบับนี้พบว่า การบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้ส่งผลกระทบด้านบวกหลายด้าน ขณะเดียวกันก็ยังคงมีข้อจำกัดในทางปฏิบัติหลายประการ (ดูหัวข้อที่ 1 และหัวข้อที่ 2) และจากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้จัดทำรายงานมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวฯ ทั้งสิ้น 41 มาตรา/ประเด็น ดังต่อไปนี้

คำนิยาม

1) **ปรับเพิ่มเติม มาตรา 4** พิจารณาเพิ่ม (9) บุคคลกลุ่มอื่นที่มีความจำเป็นตามกฎหมายกระทรวงตามที่คณะกรรมการฯ เสนอแนะและเห็นชอบ

2) **ปรับแก้นิยาม มาตรา 5** “การนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน” และ “การทำงาน” พิจารณาให้มีนิยามที่ชัดเจน เพื่อลดความสับสน และผลกระทบในทางปฏิบัติ

3) **แก้ไขเพิ่มเติม ในวรรคท้ายของมาตรา 5/1** พิจารณาการกำหนดวิธีการ ขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสองที่เป็นแนวปฏิบัติให้แก่เจ้าหน้าที่จะต้องจัดทำเอกสารเผยแพร่และคู่มือสำหรับประชาชน รวมทั้งกำหนดแนวทางในการรับเรื่องร้องเรียนปัญหาการดำเนินการตามกฎหมายกระทรวงและประกาศให้แก่ประชาชน และเผยแพร่ต่อสาธารณะ และการเพิ่มความในตอนท้ายของวรรคสองว่า “และกรรมการควรพิจารณาจัดทำการศึกษาข้อมูลการจ้างงานตามข้อเท็จจริงและตลาดแรงงาน รวมทั้งเปิดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ได้รับผลกระทบอย่างรอบด้าน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกภาคส่วน” และควรเพิ่มวรรคท้ายของมาตรานี้ เป็นว่า “ในการออกประกาศกำหนด ตามมาตรานี้ ให้นำเอามาตรา 5/1 มาบังคับใช้โดยอนุโลมอย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้เกิดการออกประกาศและกำหนดเงื่อนไขตามประกาศที่สร้างภาระให้แก่ประชาชน”

หมวดที่ 1 บททั่วไป

4) **ปรับแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 8** ในถ้อยคำที่ว่า “สิทธิที่จะทำได้” ให้มีความเข้าใจได้ง่ายและชัดเจน เช่น “...หรือทำงานที่นอกเหนือจากประเภทงานที่มีสิทธิทำได้ตามกฎหมายประกาศกำหนด”

5) **ปรับแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 13** โดยพิจารณาให้นายจ้างเป็นคนแจ้งฝ่ายเดียว และปรับระยะเวลาจากแจ้งจากภายใน 15 วัน เป็น 30 วัน

หมวดที่ 2 คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

6) **ปรับแก้ไขเพิ่มเติมองค์ประกอบของคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว มาตรา 17** โดยพิจารณาให้รองนายกรัฐมนตรีที่นายกฯ มอบหมายเป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นรองประธาน และปรับให้ผู้แทนนายจ้าง เป็นกรรมการจากการแต่งตั้ง จำนวนสามคน ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างสามคน โดยปรับแก้ไขให้ประธานสภาหอการค้า ประธานสภาอุตสาหกรรมออกจากกรรมการโดยตำแหน่งมาเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างแทน

7) **ปรับแก้ไขเพิ่มเติม โดยพิจารณาвањеของกรรการที่มาจากกาแต่งตั้งในมาตรา 19** ให้มีระดํารงตำแหน่งคราวละสี่ปี และกำหนดระยะเวลาในการแต่งตั้งคณะกรรมการที่มาจากกาแต่งตั้ง เมื่อพ้นวาระแล้ว ให้รัฐมนตรีฯ แต่งตั้งกรรการใหม่ให้เสร็จภายใน 30 วัน

8) ให้เร่งดำเนินการจัดทํานโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ในรูปแบบแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบ (มาตรา 21) และ เพิ่มวรรคท้ายของมาตรานี้ ว่า “ในการดำเนินการของคณะกรรมการตาม (๑) และ (๒) ควรพิจารณาการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งในรูปแบบการรับฟังความคิดเห็น หรือรูปแบบอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการมีความสอดคล้องกับสถานการณ์การจ้างแรงงานข้ามชาติ

หมวดที่ 3 การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

9) **ปรับแก้ไขมาตรา 28** พิจารณาการระบุเงื่อนไข หรือรายละเอียดในการโฆษณาด้วยหรือไม่ (คล้ายกรณีจัดหางานในประเทศ)

10) **ปรับแก้ไขมาตรา 41** พิจารณาการกำหนดให้ผู้รับอนุญาตให้นำเข้าคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ และพนักงานของบ.นจ. ต้องแจ้งข้อมูลการจดทะเบียนขออนุญาตและแสดงบัตรประจำตัวพนักงานทุกครั้งเมื่อมีการโฆษณาหรือให้บริการแก่นายจ้าง

11) **ปรับแก้ไขมาตรา 42** พิจารณาการกำหนดค่าใช้จ่ายตามประกาศ ให้มีอัตราค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากนายจ้างอย่างชัดเจน

12) **ปรับแก้ไขมาตรา 46** พิจารณาการกำหนดให้มีการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นเอกสารระหว่างนายจ้างและแรงงานข้ามชาติทั้งในกรณีที่นายจ้างนำเข้า หรือบ.นจ.ดำเนินการนำเข้าให้ และสำเนาสัญญาจ้างให้แรงงานข้ามชาติเก็บไว้ โดยกำหนดบทลงโทษในกรณีที่นายจ้างไม่สำเนาให้แรงงานข้ามชาติในอัตราโทษเดียวกับกรณีที่ไม่สามารถแสดงสัญญาจ้างเมื่อเจ้าพนักงานขอตรวจ (ปรับไม่เกิน 5,000 บาท)

13) **ปรับแก้ไขมาตรา 50** พิจารณากำหนดเงื่อนไขการเลือกที่จะหานายจ้างใหม่ให้แรงงานสามารถดำเนินการด้วยตนเอง โดยแจ้งให้บ.นจ.ทราบ หรือให้บ.นจ.เป็นผู้จัดหางานให้ รวมทั้งแก้ไขในเรื่องระยะเวลาในการต้องดำเนินการส่งกลับเป็นไม่ต่ำกว่า 15 วัน

หมวดที่ 4 การทำงานของคนต่างด้าว

14) **ปรับแก้ไขเรื่องการอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา 59** พิจารณากำหนดระยะเวลาเป็นไม่เกิน 4 ปี และคณะรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบคณะกรรมการนโยบายสามารถเสนอให้มีการกำหนดระยะเวลาใน

การอนุญาตทำงานในกิจการที่มีความต้องการแรงงานเป็นพิเศษ เพื่อรองรับการขาดแคลนแรงงานในสังคม ผู้สูงอายุต่อไป รวมถึงเสนอให้มีการแก้ไขระยะเวลาในการดำเนินการอนุญาตทำงานตามวรรคสี่จากเดิม 15 วัน เป็นไม่เกิน 10 วัน

15) **ปรับแก้ไขมาตรา 61** พิจารณาการเพิ่มในวรรคท้ายว่า เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้ามาทำงานให้นำมาตรา 60 เข้ามาบังคับในการแจ้งการทำงาน ก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทย

16) **ปรับแก้ไขมาตรา 63** พิจารณาให้คณะกรรมการนโยบายพิจารณากำหนดเงื่อนไข และกิจการที่จะอนุญาตให้บุคคลตามมาตรา 4 สามารถยื่นขออนุญาตทำงานได้ และให้คณะกรรมการนโยบายสามารถกำหนดเงื่อนไข และระยะเวลาในการต่อใบอนุญาตทำงานแก่นายทะเบียนตามกฎหมายให้ทำได้ตามวรรคท้ายของมาตรานี้

17) **ปรับแก้ไขมาตรา 63/1** พิจารณาให้ผู้มีถิ่นที่อยู่อาศัยถาวร ได้รับการยกเว้นการขออนุญาตทำงาน (หรือเป็นบุคคลตามมาตรา 4) รวมทั้งพิจารณากำหนดเงื่อนไขการยกเว้นค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน และค่าธรรมเนียมการต่อใบอนุญาตทำงานของบุคคลที่เกิดในประเทศไทยแต่ยังไม่ได้สัญชาติไทย และได้รับการศึกษาในประเทศไทยและมีทักษะวิชาชีพ

18) **ปรับแก้ไขมาตรา 63/2** พิจารณาการแก้ไขระยะเวลาในการได้รับอนุญาตทำงานจากเดิม 2 ปี เป็นไม่เกิน 4 ปี หรือตามแต่คณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุญาตให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการจ้างคนต่างด้าว ตามความเห็นชอบของคณะกรรมการ

19) **ปรับแก้ไขมาตรา 64** เพื่อให้สอดคล้องกับการจ้างแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ชายแดน หากต้องการนำแรงงานเข้ามาทำงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เสนอให้พิจารณาอาจตัดคำว่า “ชั่วคราว” ออก โดยให้คณะรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกำหนดระยะเวลาในการจ้างงานในกิจการต่าง ๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้อง และกรณีเอกสารบัตรผ่านแดน อาจจะแก้ไขเป็น “โดยมีบัตรผ่านแดนหรือเอกสารอื่นที่ใช้แสดงตนตามที่อธิบดีกำหนด”

20) **ปรับแก้ไขมาตรา 64/1** พิจารณากำหนดให้การตรวจสุขภาพตามวรรคสอง สถานพยาบาลที่ตรวจจะต้องแจ้งและรายงานผลการตรวจไปยังหน่วยที่ดูแลด้านการเฝ้าระวังควบคุมโรค หรือกระทรวงสาธารณสุข

21) **ปรับแก้ไขมาตรา 64/2** พิจารณาแก้ไขให้การแจ้งการทำงานคนต่างด้าว เป็นหน้าที่ของการแจ้งของนายจ้างฝ่ายเดียว ในกรณีที่มีความจำเป็นที่จะต้องแจ้ง ให้อธิบดีประกาศกำหนดเป็นการเฉพาะกลุ่มไป

22) **ปรับแก้ไขมาตรา 67** พิจารณาให้การต่อใบอนุญาตทำงานได้ครั้งละไม่ต่ำกว่า 4 ปี ในกรณีมีความจำเป็นหรือเหตุอันสมควรให้คณะรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการนโยบายพิจารณาขยายระยะเวลาในการต่อใบอนุญาตทำงานเกินกว่า 4 ปีสำหรับคนต่างด้าวบางกลุ่มบางกิจการ หรือทุกกลุ่มทุกกิจการได้ทั้งนี้ให้พิจารณาผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ผลกระทบทางสังคมและความมั่นคงของประเทศและประชาชนประกอบ

23) **ปรับแก้ไขมาตรา 68** โดยเสนอให้พิจารณาข้อความดังต่อไปนี้ “มาตรา 68 ผู้รับอนุญาตให้ทำงานต้องสามารถแสดงใบอนุญาตทำงานในระหว่างการทำงาน ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนภายในระยะเวลาอันสมควรได้เสมอ”

หมวดที่ 5 กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

24) **ปรับแก้ไขมาตรา 76** โดยพิจารณากำหนดให้สามารถนำเงินค่าปรับ เงินประกันตามมาตรา 38 วรรคท้าย และมาตรา 48 วรรคท้ายมาใช้เป็นเงินกองทุนได้ รวมทั้งพิจารณานำบางส่วน ของค่าธรรมเนียม ค่าปรับตามกฎหมายฉบับนี้เข้าเป็นเงินของกองทุน

25) **ปรับแก้ไข มาตรา 77** พิจารณาใช้ข้อความดังนี้แทน “(1) ช่วยเหลือคนต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงานตามพระราชกำหนดนี้ที่ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายด้านแรงงาน และการละเมิดสิทธิอื่น ๆ”

26) **ปรับแก้ไข มาตรา 78** พิจารณาให้มีผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกินหกคน และเพิ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านสิทธิมนุษยชนเพิ่มอีกหนึ่งตำแหน่ง

27) **ปรับแก้ไขมาตรา 81** พิจารณาเพิ่มอำนาจหน้าที่คณะกรรมการกองทุน (7) จัดทำแผนการบริหารจัดการกองทุน การจัดสรรงบประมาณความวัตถุประสงค์ของกองทุน และแผนงานของกองทุนเพื่อแจ้งต่อคณะกรรมการนโยบาย โดยเฉพาอย่างยิ่งการดำเนินการจัดการกองทุนตามวัตถุประสงค์ในมาตรา 77 (1) (3) (5) และ (6)

หมวดที่ 6 มาตรการทางปกครอง

28) **ปรับแก้ไขมาตรา 90** พิจารณากำหนดให้ผู้รับอนุญาตให้ทำงานที่กระทำผิดในความผิดไม่ร้ายแรงไม่อยู่ในเงื่อนไขที่จะต้องถูกเพิกถอน แต่ให้เป็นการตักเตือน ยกเว้นกรณีที่ทำผิดซ้ำ ๆ อธิบดีอาจจะพิจารณาเพิกถอนใบอนุญาตทำงานได้

29) **ปรับแก้ไขมาตรา 91** พิจารณากำหนดให้อธิบดีมีอำนาจจัดทำรายชื่อนายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ซึ่งได้รับโทษเพราะฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ เพื่อให้ นายจ้าง และแรงงานข้ามชาติสามารถตรวจสอบกับทางหน่วยงานราชการได้

หมวดที่ 7 พนักงานเจ้าหน้าที่

30) **ปรับแก้ไข มาตรา 98** พิจารณากำหนดแนวทางในการรับเรื่องร้องเรียน หรือร้องให้มีการตรวจการเข้าตรวจ หรือตรวจค้นสถานประกอบการ และแรงงานข้ามชาติตามมาตรา 98 ทั้งนี้เพื่อลดผลกระทบจากการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องของเจ้าหน้าที่บางส่วน และป้องกันการใช้อำนาจในทางมิชอบ

31) **ปรับแก้ไขมาตรา 99** พิจารณากำหนดบทลงโทษพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ไม่แสดงบัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายนี้ โดยกำหนดโทษปรับ และมีบทลงโทษเพิ่มมากขึ้นเมื่อกระทำผิดซ้ำ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการแอบอ้าง และความเสี่ยงในการเรียกรับผลประโยชน์

หมวดที่ 8 บทกำหนดโทษ

32) **ปรับแก้ไขมาตรา 100/1** พิจารณากำหนดการเผยแพร่แนวปฏิบัติและกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานรับแจ้ง และพิจารณาอนุญาตของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายนี้ให้ชัดเจน รวมทั้งกำหนดแนวทางในการรับแจ้ง และรับเรื่องร้องเรียนในกรณี และเพิ่มเติมความผิดเจ้าหน้าที่ที่ไม่แสดงบัตรประจำตัวหรือไม่สามารถแสดงบัตรประจำตัวตามมาตรา 99 ได้ รวมทั้งเพิ่มบทลงโทษเพิ่มขึ้นในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่กระทำความผิดซ้ำ

33) **ปรับแก้ไขมาตรา 101** พิจารณาแยกฐานความผิดในเรื่องการทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน และการทำงานนอกเหนือจากสิทธิตามกฎหมายออกจากจากกัน มีการกำหนดบทลงโทษและเงื่อนไขที่ต่างกัน และเพิ่มเติมผู้เสียหายหรือพยานในคดีความผิดฐานบังคับใช้แรงงาน หรือการละเมิดสิทธิมนุษยชนร้ายแรงอื่น ๆ ที่แรงงานข้ามชาติควรจะต้องได้รับกลไกการคุ้มครอง

34) **ปรับแก้ไขมาตรา 103** พิจารณาปรับลดโทษสูงสุดสำหรับการกระทำผิดครั้งแรกเป็นโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท แต่หากมีการกระทำผิดซ้ำ หรือมีเจตนาที่จะไม่แจ้งตามกฎหมายควรมีบทลงโทษเพิ่มขึ้น

35) **ปรับแก้ไขมาตรา 109** พิจารณาเพิ่มฐานความผิดในวรรคสอง เป็นดังนี้ “ผู้ได้รับอนุญาตและลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงาน ไม่แสดงบัตรประจำตัวให้แก่ผู้ให้บริการ ให้นำโทษปรับตามวรรคหนึ่งมาบังคับใช้”

36) **ปรับแก้ไขมาตรา 113** พิจารณาเพิ่มความผิดในกรณีที่นายจ้างไม่สำเนาสัญญาจ้างให้แรงงานข้ามชาติ โดยให้มีโทษเช่นกับการไม่แสดงสัญญาจ้างงานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่

37) **ปรับแก้ไขมาตรา 115/1** พิจารณาลดจำนวนโทษปรับกรณีไม่จัดส่งคนต่างด้าวกลับประเทศต้นทาง จากหนึ่งแสนบาทเป็นไม่เกินห้าหมื่นบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

38) **ปรับแก้ไขมาตรา 116** พิจารณาฐานความผิดสูงสุดเป็นปรับไม่เกินห้าหมื่นบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน

39) **ปรับแก้ไขมาตรา 119** พิจารณาลดระวางโทษปรับให้เหลือไม่สองหมื่นบาท หรือพิจารณายกเลิกฐานความผิดนี้ โดยให้การแจ้งเป็นของนายจ้างเท่านั้น

40) **ปรับแก้ไขมาตรา 127/1** พิจารณาเพิ่มวรรคสองของมาตรานี้ ดังนี้ “นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 99 วรรคสอง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท”

41) **ปรับแก้ไขมาตรา 131** พิจารณาให้ยกเลิกวรรคสองของมาตรานี้ หรือพิจารณาดำเนินการกำหนดแนวปฏิบัติในกรณีอ้างว่าเป็นการฝากเพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับองค์ประกอบความผิดตามวรรคสอง

1. สารสำคัญและข้อสังเกตต่อพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

ฯ

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ในวันที่ 22 มิถุนายน 2560 มีสารสำคัญเป็นการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ และการทำงานของคนต่างด้าว และให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งมีอำนาจกำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (บพท.ของพรก.) ดังนั้น โดยเนื้อหาของกฎหมายได้รวมกฎหมาย 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ.2559 ไว้เป็นฉบับเดียว โดยเติมส่วนที่ขาดและแก้ส่วนที่บกพร่อง อาทิ กรณีที่คนต่างด้าวหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับความเสียหายจากการที่นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างให้อธิบดีกรมการจัดหางานหักหลักประกันจากผู้รับอนุญาตเพื่อคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้แก่นายจ้างหรือคืนเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการส่งกลับหรือค่าใช้จ่ายอื่นตามความจำเป็นให้แก่คนต่างด้าวหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องซึ่งได้รับความเสียหายจากการไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบ การห้ามไม่ให้นายจ้างหรือผู้นำเข้าแรงงานข้ามชาติเรียกรับเงินจากแรงงานข้ามชาติ แต่เนื่องจากกระแสความตื่นตระหนกต่อพลงโทษนายจ้างที่มีโทษรุนแรงทำให้เกิดสถานการณ์แรงงานข้ามชาติอพยพกลับประเทศต้นทางค่อนข้าง ทำให้คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้ออกคำสั่งที่ 33/2560 เรื่อง มาตรการชั่วคราวเพื่อแก้ไขข้อขัดข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยให้ระงับการบังคับใช้ พ.ร.ก.แรงงานต่างด้าวบางมาตราเป็นการชั่วคราวจนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2560 รวมทั้งให้ดำเนินการแก้ไขหรือปรับปรุง พ.ร.ก.การบริหารการทำงานของคนต่างด้าว

ต่อมา ในวันที่ 27 มีนาคม 2561 ได้มีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารการทำงานของคนต่างด้าวฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ดังนั้น เมื่อพิจารณากฎหมายฉบับนี้แล้ว พบว่า ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทิศทางการจ้างแรงงานข้ามชาติและการนำแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยในหลายประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1) การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานคนต่างด้าวฯ ได้แก่นियมการทำงานเป็นว่า

“ทำงาน หมายความว่า การประกอบอาชีพใด ๆ ไม่ว่าจะมิใช่ นายจ้างหรือไม่แต่ไม่รวมถึงการประกอบธุรกิจของผู้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว” ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติสามารถขออนุญาตทำงานได้ก่อนที่จะมีนายจ้าง หรืออาจจะสามารถทำงานในประเทศไทยโดยไม่มีนายจ้าง

ในแง่ของการแก้ไขปัญหาความล่าช้าและความยุ่งยากของการดำเนินการ ได้มีการกำหนดแนวทางในการดำเนินการของกระทรวงแรงงานและกรมการจัดหางาน ให้ออกกฎกระทรวง ประกาศ ต้องไม่มีลักษณะเป็นการสร้างขั้นตอนโดยไม่จำเป็นหรือสร้างภาระแก่ประชาชนเกินสมควร และต้องกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ทุกขั้นตอนและเมื่อมีการกำหนดให้ต้องแจ้งให้อธิบดี นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ทราบ ให้อธิบดีกำหนดวิธีการแจ้งให้ผู้แจ้งสามารถดำเนินการได้โดยสะดวกและรวดเร็ว โดยอาจทำเป็นหนังสือ หรือวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือวิธีการอื่นใด ที่ประชาชนสามารถดำเนินการได้ ไม่เกิดภาระเกินสมควร และต้องกำหนดระยะเวลาให้เจ้าหน้าที่ต้องตอบรับการแจ้งนั้นไว้ด้วย

2) ประเภทงานสำหรับแรงงานข้ามชาติ

กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดงานห้ามคนต่างด้าวทำ ทั้งกรณีห้ามแบบเด็ดขาดและห้ามแบบมีเงื่อนไข (มาตรา 7) นอกจากนี้ รวมถึงมีแนวทางในการจ้างงานแรงงานข้ามชาติในรูปแบบอื่น โดยกรมการจัดหางานสามารถประกาศรับคนที่มีสัญชาติไทยและประกาศไว้ทุกวัน หากนายจ้างต้องการจ้างคนต่างด้าวในประเภทและท้องที่เดียวกัน ถ้าคนงานมีจำนวนห้าคนขึ้นไปให้จ้างคนต่างด้าวได้ร้อยละยี่สิบ ยกเว้นจะเสียค่าธรรมเนียมพิเศษ (มาตรา 11)

อย่างไรก็ดี กฎหมายได้กำหนดมาตรการควบคุมการจ้างแรงงานข้ามชาติ กล่าวคือ ห้ามคนต่างด้าวทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน หรือทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิ (มาตรา 8) ห้ามนายจ้างจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตหรือให้ทำงานนอกเหนือจากสิทธิจะทำได้ (มาตรา 9) เปลี่ยนรูปแบบการขออนุญาตทำงาน เป็นว่าหากขออนุญาตทำงานแล้ว หากแรงงานทำงานกับนายจ้างคนใด ให้นายจ้างไปแจ้งต่อนายทะเบียนว่าถึงชื่อและสัญชาติของแรงงาน ภายใน 15 วัน และหากออกจากงานก็ให้แจ้งออกพร้อมสาเหตุการออก ภายใน 15 วัน (มาตรา 13)

3) การบริหารจัดการการจ้างแรงงานข้ามชาติของรัฐ

กฎหมายฉบับนี้เพิ่มอำนาจให้คณะรัฐมนตรี ระบุว่า “ในกรณีพิเศษเฉพาะเรื่องที่มีความจำเป็น” ให้รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี (มติคณะรัฐมนตรี) จะอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยภายใต้เงื่อนไขใด ๆ หรือจะยกเว้นไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามพรก.นี้ในกรณีใด ๆ ก็ได้

นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มี คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธาน มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตัวแทนผู้ประกอบการ ได้แก่ ตัวแทนสภาหอการค้า และสภาอุตสาหกรรม ตัวแทนลูกจ้าง 2 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน อุตสาหกรรม กฎหมายและสิทธิมนุษยชน ด้านละ 1 คน เป็นกรรมการ โดยมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ เสนอให้มีการปรับปรุงบททวนการดำเนินการเรื่องการจัดการแรงงานข้ามชาติ ทำรายงานให้รัฐบาลและเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ ปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย นอกจากนี้ ยังได้ยกเลิกรายการเพื่อการส่งกลับ และตั้งกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยกำหนดให้เงินของกองทุนได้มาจากกองทุนส่งกลับ (เดิม) ค่าธรรมเนียมและเงินที่ต้องจ่ายตามกรณีไม่จ่ายค่าธรรมเนียม เงินอุดหนุนจากรัฐบาลและเงินอื่น ๆ ที่กองทุนได้รับ และกำหนดวัตถุประสงค์ของ

กองทุนเพื่อเป็นงบประมาณในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ การช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่ถูกละเมิดสิทธิ, เงินส่งกลับแรงงานข้ามชาติ, ช่วยเหลืออุดหนุนหน่วยงานรัฐหรือองค์กรเอกชนที่เสนอโครงการเข้ามาและบริหารจัดการกองทุน

4) การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

เนื้อหาประเด็นนี้เน้นว่ามีความโดดเด่นอย่างมาก กฎหมายกำหนดให้การนำเข้าแรงงานข้ามชาติเข้ามาในประเทศไทยสามารถดำเนินการได้สองลักษณะ กล่าวคือ รูปแบบแรก-บริษัทนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยจะต้องเป็นบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตในการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน และรูปแบบที่สอง-คือ นายจ้างสามารถนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานได้ (มาตรา 26) โดยกำหนดว่าจะต้องมีการวางเงินประกันไว้กับกรมการจัดหางาน โดยบริษัทนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานฯ จะต้องต้องมีเงินประกัน 5 ล้านบาท ส่วนกรณีนายจ้างจะต้องนำส่งเงินประกัน 1,000 บาท/แรงงานหนึ่งคน ไม่เกินหนึ่งแสนบาท (มาตรา 28)

คุณสมบัติของผู้ที่จะสามารถนำเข้าแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานได้ดังนี้

1) ผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- (1) เป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่มีทุนจดทะเบียนไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท
- (2) มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนทุนทั้งหมด
- (3) มีจำนวนผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด
- (4) มีสำนักงานอยู่ในที่ตั้งที่เป็นสัดส่วน เปิดเผย มีหลักแหล่งที่แน่นอน
- (5) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน
- (6) ผู้ขออนุญาตต้องวางหลักประกันตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าห้าล้านบาทไว้กับอธิบดี เพื่อประกันความเสียหาย
- (7) ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องทำสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ
- (8) ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากนายจ้าง เว้นแต่ค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามรายการและอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด
- (9) ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนต่างด้าว

- (10) ผู้รับอนุญาตรับผิดชอบส่งแรงงานกลับไปยังประเทศต้นทาง และแจ้งให้กระทรวงแรงงานทราบด้วยกลับไปยังประเทศต้นทางภายในเจ็ดวันนับแต่พ้นกำหนดเวลาการทำงานกับนายจ้างรายใหม่

2) นายจ้างที่จะนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

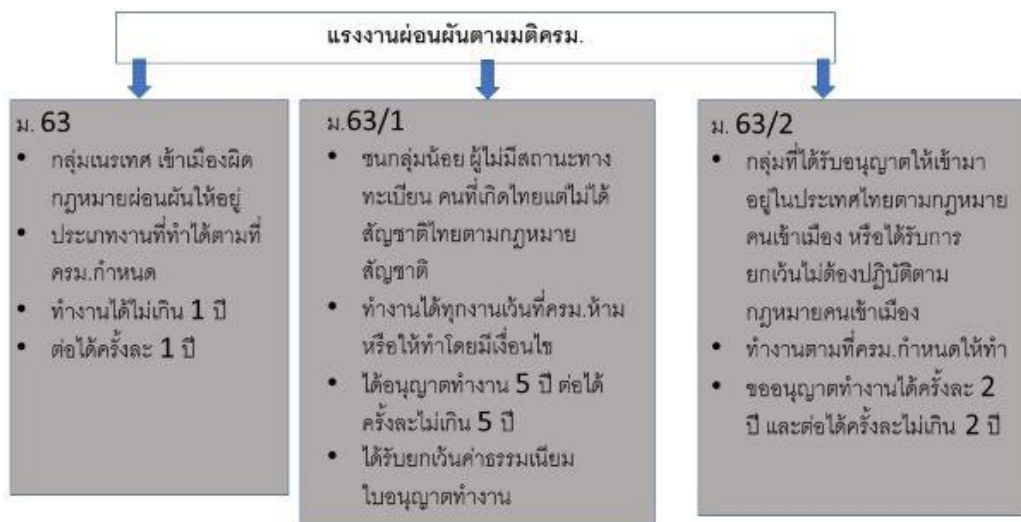
- (1) เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้
- (2) ผู้ขออนุญาตต้องวางหลักประกันตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (3) ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินใด ๆ จากคนต่างด้าวในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศเว้นแต่เป็นค่าใช้จ่ายที่อยู่ในความรับผิดชอบของคนต่างด้าวที่นายจ้างได้ออกให้ไปก่อน ได้แก่ ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าใบอนุญาตทำงาน หรือค่าใช้จ่ายอื่นทำนองเดียวกันตามที่อธิบดีประกาศกำหนด ให้นายจ้างหักได้จากค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด โดยให้นายจ้างหักจากเงินที่คนต่างด้าวมีสถิติได้รับตามอัตราที่จ่ายจริงได้ แต่จะหักได้ไม่เกินร้อยละสิบของเงินที่คนต่างด้าวมีสถิติได้รับในแต่ละเดือน
- (4) นายจ้างที่จะนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศกับตน ต้องดำเนินการนำเข้าแรงงานข้ามชาติตามระบบความเข้าใจวิภาคี (MOUs)
- (5) นายจ้างรับผิดชอบส่งแรงงานกลับไปยังประเทศต้นทางภายในเจ็ดวัน และแจ้งให้กระทรวงแรงงานทราบด้วย ภายในเจ็ดวันนับแต่วันส่งคนต่างด้าวนั้นกลับ

ในแง่การพยายามป้องกันการแสวงหาประโยชน์จากการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ ในพรก.ฉบับนี้จึงได้มีการห้ามบริษัทนำเข้านำเข้าให้แก่ นายจ้างรับเหมาแรงงานหรือรับเหมาค่าแรง (ม.41) และห้ามนายจ้างรับเหมาแรงงานและรับเหมาค่าแรงนำเข้าแรงงานข้ามชาติ และมีมาตรการกำหนดให้เกิดการจัดหางานที่เป็นธรรม โดยการห้ามไม่ให้เรียกรับเงินค่าดำเนินการนำเข้าจัดหางานจากแรงงานข้ามชาติทั้งโดยบริษัทคนต่างด้าวเข้ามาทำงานและนายจ้าง (ม. 42 ม.49) โดยกำหนดให้กรณีที่เป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัวที่นายจ้างออกให้ก่อน เช่น ค่าหนังสือเดินทาง ให้นายจ้างหักจากรายได้ของแรงงานตามจริง แต่ไม่เกิน 10% ของรายได้ในแต่ละเดือน รวมทั้งกำหนดให้ก่อนแรงงานข้ามชาติจะเข้าทำงานกับนายจ้าง ให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ โดยมีรายการอย่างน้อยตามที่อธิบดีกำหนด และเก็บสัญญาจ้างงานไว้ ณ ที่ทำการของนายจ้าง เพื่อให้ นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบได้ และสำเนาสัญญาจ้างดังกล่าวเพื่อให้ลูกจ้างเก็บไว้ และเมื่อแรงงานข้ามชาติออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้นายจ้างแจ้งให้นายทะเบียนทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ ออกจากงาน พร้อมทั้งระบุเหตุแห่งการออกจากงานของคนต่างด้าวนั้นด้วย และในกรณีเมื่อนำเข้ามาแล้วนายจ้างไม่รับแรงงานเข้าทำงาน แรงงานไม่ยอมทำงานกับนายจ้าง หรือคนงานนอกจากงาน โดยไม่ใช่ความผิดของคนงานให้บริษัทนำเข้าหางานใหม่ได้ภายใน 30วัน (ม.50) และ

ในกรณีที่แรงงานออกจากงานหรือเลิกจ้างที่ไม่ใช่ความผิดของแรงงานข้ามชาติ หรือได้ชำระค่าเสียหายให้นายจ้างเต็มแล้ว สามารถหานายจ้างใหม่ได้ภายใน 30 วัน (ม.51,52) และเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างให้นายจ้างหรือบริษัทนำเข้าจัดส่งแรงงานกลับประเทศ เว้นแต่การต่ออายุสัญญาจ้างต้องส่งแรงงานกลับภายใน 7 วัน และต้องส่งหลักฐานการส่งกลับให้นายทะเบียนใน 7 วัน (ม.55)

5) ประเด็นการขออนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติ

กฎหมายฉบับนี้กำหนดการขออนุญาตทำงานออกเป็นสี่กลุ่ม ตามสถานะและเงื่อนไขในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ได้แก่ แรงงานข้ามชาติกลุ่มทั่วไปที่เข้าเมืองถูกกฎหมายที่จะต้องขออนุญาตทำงานและห้ามทำงานในอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ โดยจะได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ครั้งละ 2 ปี โดยการขออนุญาตทำงานอาจจะกำหนดวิธีการการขออนุญาตทำงานทางอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ (มาตรา 59) กลุ่มที่สองคือ แรงงานกลุ่มที่เข้ามาทำงานตามกฎหมายการลงทุนกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม หรือกฎหมายอื่น ให้สามารถขออนุญาตทำงานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ และในระหว่างรอใบอนุญาตทำงาน สามารถทำงานไปได้เลย (มาตรา 62) กลุ่มที่ 3 คือกลุ่มที่มีนโยบายเฉพาะ หรือกลุ่มที่ไม่สามารถขออนุญาตทำงานตามมาตรา 59 ได้ โดยแบ่งเป็นสามกลุ่มหลัก ได้แก่กลุ่มที่อยู่ระหว่างรอการส่งกลับหรือรอการเนรเทศ จะได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ครั้งละ 1 ปี ในอาชีพตามที่คณะรัฐมนตรีอนุญาตให้ทำได้ โดยกำหนดให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองรายงานผลการส่งกลับในทุกปี ซึ่งหากไม่มีการรายงานหรือการส่งกลับ ก็อาจจะได้รับอนุญาตให้ต่อใบอนุญาตทำงานได้อีกครั้งละ 1 ปี (มาตรา 63) กลุ่มที่อยู่ในประเทศไทยมานานหรือเกิดในประเทศไทยแต่ยังไม่ได้สัญชาติไทย กลุ่มนี้สามารถขออนุญาตทำงานได้ในทุกกิจการยกเว้นกิจการที่คณะรัฐมนตรีได้ประกาศห้าม หรือกำหนดเงื่อนไขในการทำงานไว้ โดยสามารถขออนุญาตทำงานได้ครั้งละ 5 ปี กลุ่มสุดท้ายคือ กลุ่มที่ได้รับการผ่อนผันให้เข้าเมืองหรืออยู่ในประเทศไทยตามกฎหมายคนเข้าเมือง กลุ่มนี้จะสามารถขออนุญาตทำงานได้ครั้งละ 2 ปี และขออนุญาตทำงานได้เฉพาะอาชีพที่คณะรัฐมนตรีอนุญาตให้ทำได้ กลุ่มที่ 4 คือ กลุ่มจ้างงานตามฤดูกาลหรือจ้างงานแบบไปกลับในพื้นที่ชายแดน โดยแรงงานข้ามชาติจะใช้บัตรผ่านแดนหรือบัตรอื่นในลักษณะเดียวกันที่อธิบดีกำหนดไว้เดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่ชายแดน โดยจะสามารถทำงานในพื้นที่ ระยะเวลาและกิจการที่คณะรัฐมนตรีอนุญาต ซึ่งในปัจจุบันแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้จะได้รับอนุญาตใบอนุญาตทำงานครั้งละไม่เกิน 90 วัน และทำงานในกิจการกรรมกรและรับใช้ในบ้าน



นอกจากนี้ ยังได้ให้มีการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามในการขออนุญาตทำงาน และต้องไม่เคยรับโทษตามมาตรา 101 เว้นพ้นโทษแล้วสองปี (มาตรา 64/1) กฎหมายได้กำหนดให้แรงงานผู้รับอนุญาตให้ทำงานต้องแจ้งนายทะเบียนว่าใครเป็นนายจ้าง สถานที่ทำงานของนายจ้าง และลักษณะงานหลักที่ทำ ภายใน 15 วันนับตั้งแต่วันที่เข้าทำงาน และต้องแจ้งทุกครั้งที่เปลี่ยนนายจ้าง รวมทั้งมีมาตรการที่ให้แรงงานข้ามชาติที่รับใบอนุญาตทำงานจะต้องสามารถแสดงใบอนุญาตทำงานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือนายทะเบียนภายในระยะเวลาอันสมควรได้เสมอ (ม.68)

ในเรื่องการเปลี่ยนหรือเพิ่มรายการ ประเภทงาน เนื่องจากพระราชกำหนดการบริหารการทำงานของคนต่างด้าว ฉบับที่ 2 ได้ยกเลิกมาตรา 70 และ 71 ของพระราชกำหนดนี้ไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนหรือเพิ่มรายการ ประเภทงาน นายจ้าง ท้องที่ หรือเงื่อนไขอื่น จึงทำให้แรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานและ

ทำงานกับนายจ้างคนเดิมและได้มีย้ายห้องที่ เปลี่ยนประเภทงาน หรือเปลี่ยนเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ สามารถทำได้โดยไม่ต้องมีการขออนุญาตกับนายทะเบียน อย่างไรก็ตามในกรณีการเปลี่ยนนายจ้าง แรงงานข้ามชาติ และนายจ้างทั้งคนเดิมและคนใหม่จะต้องแจ้งการเข้าทำงานและออกจากงานกับนายทะเบียนภายใน 15 วัน และจะต้องทำงานเฉพาะในประเภทงานที่แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิให้ทำงานตามกฎหมายเท่านั้น

6) บทลงโทษ

กฎหมายฉบับนี้ ได้มีการปรับเปลี่ยนบทลงโทษและกำหนดบทลงโทษใหม่ในหลายประเด็นที่น่าสนใจ มีทั้งประเด็นที่ควบคุมนายจ้างและแรงงานข้ามชาติ การกำหนดบทลงโทษต่อเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดในการดำเนินการของประชาชน และบทลงโทษที่จะเอื้อต่อการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ โดยมีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

ความผิด	ฝ่าฝืน	บทลงโทษ	อัตราโทษ
อธิบดี นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดไม่ตอบรับการแจ้งภายในกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 5/1 วรรคสอง โดยไม่มีเหตุอันสมควร	มาตรา 5/1	มาตรา 100/1	ต้องระวางโทษ ปรับไม่เกินห้าพันบาท
คนต่างด้าวทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือทำงานนอกเหนือจากที่มี สิทธิจะทำได้อันเป็นการฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้	มาตรา 8	มาตรา 101	ต้องระวางโทษปรับ ตั้งแต่ห้าพันบาทถึงห้าหมื่นบาท
ผู้ได้รับคนต่างด้าวทำงานโดยที่คนต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือ ให้คนต่างด้าวทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิจะทำได้อันเป็นการฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้	มาตรา 9	มาตรา 102	โทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน ถ้าทำผิดซ้ำอีก ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับตั้งแต่ห้าหมื่นบาทถึงสองแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ และห้ามผู้นั้นจ้างคนต่างด้าวทำงานเป็นเวลาสามปีนับแต่วันที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษ
นายจ้างไม่ได้แจ้งให้นายทะเบียนทราบชื่อและสัญชาติของ คนต่างด้าวและลักษณะงานที่ให้ทำภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่จ้างและเมื่อคนต่างด้าวนั้นออกจากงาน	มาตรา 13	มาตรา 103	ปรับไม่เกินสองหมื่นบาท
นายจ้างผู้ใดนำคนต่างด้าวจากต่างประเทศมาทำงานกับตนในประเทศ โดยตนเป็นผู้รับเหมาแรงงานหรือรับเหมาค่าแรง	มาตรา 46	มาตรา 113	ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองแสนบาท
นำคนต่างด้าวจากต่างประเทศมาทำงานกับตน ในประเทศโดยไม่แจ้งตามมาตรา 46 วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง	มาตรา 46	มาตรา 113	ปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท
นายจ้างผู้ใดไม่อาจแสดงสัญญาจ้างงานเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ขอตรวจสอบ	มาตรา 46	มาตรา 113	ปรับไม่เกินห้าพันบาท

ความผิด	ฝ่าฝืน	บทลงโทษ	อัตราโทษ
หักเงินคนงานนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายส่วนตัว หรือหักเงินเกินกว่าค่าใช้จ่ายจริง	มาตรา 49	มาตรา 114	จำคุกไม่เกินหกเดือน และปรับสองเท่าของเงินหรือมูลค่าทรัพย์สินที่เรียกหรือรับไว้จากคนต่างตัวหรือหักไว้เกินกว่าอัตราที่กำหนด และให้ศาลสั่งให้นายจ้างนั้นคืนเงินหรือทรัพย์สินที่เรียกเก็บโดยไม่ชอบให้แก่คนต่างตัว ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินหรือทรัพย์สินตามคำสั่งศาลภายในสามสิบวัน เมื่อคนต่างตัวนั้นร้องขอ ให้อธิบดีหักหลักประกันของนายจ้างผู้นั้นเพื่อปฏิบัติตามคำสั่งของศาลก็ได้
ผู้ใดยัดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของคนต่างตัวไว้	มาตรา 131	มาตรา 131	จำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ในกรณีที่คนต่างตัวยินยอมให้ผู้ใดเก็บรักษาใบอนุญาตทำงานหรือเอกสาร นั้นต้องยินยอมและอำนวยความสะดวกให้คนต่างตัวสามารถเข้าถึงเอกสารดังกล่าวได้ตลอดเวลาตามที่คนต่างตัวร้องขอ หากฝ่าฝืนต้องระวางโทษเช่นเดียวกับการกระทำความผิดเช่นเดียวกับการยัด

2. ผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมาย : มุมมองจากการรับฟังความเห็นของภาคประชาสังคม

ผู้จัดทำรายงานได้จัดให้มีเวทีรับฟังความคิดเห็นต่อการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย และผลกระทบจากการใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวฯ จากมุมมองของแรงงานข้ามชาติ ภาคประชาสังคม ใน 4 พื้นที่ ได้แก่ กรุงเทพฯ จังหวัดตาก จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดสงขลา พบว่ามีประเด็นปัญหาจากการบังคับใช้กฎหมาย ข้อจำกัดจำนวนหนึ่ง โดยแบ่งประเด็นข้อค้นพบเป็นมิติต่าง ๆ ดังนี้

2.1 มิติของนิยามตามกฎหมาย โครงสร้างการกำหนดนโยบาย และการบริหารจัดการของรัฐ

ดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่า พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวฯ นี้ เป็นการรวมกฎหมายสำคัญเดิมสองฉบับคือ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย พ.ศ.2559 ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนในการบริหารจัดการพอสมควร นอกจากนี้ ยังได้พิจารณาถึงบทเรียนจากการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวในช่วงที่ผ่านมา ทำให้มีการแก้ไขในกฎหมายฉบับนี้พอสมควร

การแก้ไขนิยาม “การทำงาน” ซึ่งได้ให้นิยามตามกฎหมายฉบับนี้ว่า “หมายความว่า การประกอบอาชีพใด ๆ ไม่ว่าจะมิใช่จ้างหรือไม่ แต่ไม่รวมถึงการประกอบธุรกิจของผู้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว” ซึ่งปรับเปลี่ยนจากเดิมที่ระบุถึงการทำงานไว้ค่อนข้างชัด ว่าเป็นการทำงานโดยโดยให้กำลังความคิดโดยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่น ๆ หรือไม่ก็ตาม ดังนั้นการทำงานตามกฎหมายฉบับนี้จะนิยามไปถึงการประกอบอาชีพต่าง ๆ ไม่จำกัดว่าจะต้องมีนายจ้าง ซึ่งมีนัยยะของการเลี้ยงชีพ ส่งผลให้การทำงานบางประเภทที่ไม่มุ่งผลโดยตรงไปที่การเลี้ยงชีพ เช่น อาสาสมัครต่าง ๆ ที่ทำงานกับภาครัฐหรือภาคประชาสังคมไม่อยู่ในการข่ายการทำงานและต้องขออนุญาตทำงานตามกฎหมายนี้ ทำให้มีผลกระทบต่อกรยื่นขอสิทธิในการอยู่อาศัยในประเทศ หรือการขอวีซ่า ซึ่งเมื่อถูกพิจารณาว่าไม่ได้มีลักษณะทำงาน และไม่มีรายได้ ก็ไม่สามารถยื่นขออยู่อาศัยต่อเนื่องทั้งปีได้

การเปลี่ยนแปลงอีกประเด็นหนึ่งที่มีนัยยะสำคัญของการบริหารจัดการคือ การเพิ่มมาตรา 5/1 ในพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ฉบับที่ 2 ที่ได้ระบุให้การออกกฎหมายกระทรวงหรือประกาศตามที่รัฐมนตรีหรืออธิบดีกำหนดไว้ว่าจะต้องมีลักษณะและขั้นตอนที่ไม่สร้างภาระให้แก่ประชาชน และกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ให้ชัดเจน รวมถึงการจ้างต่าง ๆ ก็จะต้องกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาให้ชัดเจน รวมทั้งให้สามารถแจ้งได้โดยเอกสารและทางออนไลน์ อย่างไรก็ตาม

แม้จะมีการกำหนดลักษณะดังกล่าว แต่ก็ยังพบว่าการกำหนดขั้นตอน ระยะเวลา ยังเป็นการกำหนดแนวปฏิบัติที่รับรู้เฉพาะเจ้าหน้าที่รัฐเท่านั้น ไม่ได้มีการเผยแพร่หรือกำหนดระยะเวลา ขั้นตอนที่ชัดเจนในประกาศแต่อย่างใด ทำให้เมื่อต้องไปแจ้งหรือยื่นขออนุญาตตามกฎหมาย ประชาชนทั่วไปก็ไม่ทราบเงื่อนไข แนวทางและระยะเวลาที่ชัดเจน ซึ่งยังทำให้เกิดความล่าช้าและยุ่งยากในการดำเนินการเช่นเดิม ในขณะที่ระบบออนไลน์ แม้จะมีการจัดระบบออนไลน์สำหรับการแจ้ง แต่พบว่าระบบยังไม่เป็นมิตรต่อผู้ใช้มากนัก ยังต้องอนุมัติการเข้าระบบ มีการตอบรับของเจ้าหน้าที่ ทำให้ประชาชนจำนวนไม่น้อยที่ไม่สามารถเข้าระบบได้

ในเรื่องการกำหนดงานห้ามคนต่างด้าวทำตามกฎหมายฉบับนี้ มีความแตกต่างอย่างชัดเจนกับพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ซึ่งเดิมกำหนดให้เป็น “งานที่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำ” ซึ่งพบว่าไม่สามารถกำหนดงานที่อนุญาตให้ทำได้ ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากความหลากหลายของกิจการ และงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้กฎหมายฉบับนี้ได้กลับมาใช้ “งานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ” อีกครั้ง แต่มีรายละเอียดที่ปรับเปลี่ยนก็กำหนดให้ม้งานทั้งลักษณะห้ามเด็ดขาดและห้ามแบบมีเงื่อนไข ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการนโยบายในการกำหนดงานห้ามตามกฎหมาย โดยกำหนดหลักเกณฑ์ตามกฎหมายไว้ว่าให้คำนึงถึงโอกาสในการมีงานทำของคนไทย การส่งเสริมภูมิปัญญาและเอกลักษณ์ไทย ผลกระทบต่อความมั่นคง และข้อตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ส่วนรูปแบบและวิธีการกำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของกรรมการนโยบาย ซึ่งในทางปฏิบัติที่ผ่านมา ก็เป็นการทบทวนงานห้ามเดิมซึ่งกำหนดมาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2522 โดยมีการเพิ่มเติมแก้ไขในบางส่วน ซึ่งอาจจะไม่ได้สะท้อนภาพของประเภทงานและกิจการที่เปลี่ยนแปลงไปเท่าที่ควรนัก อีกประเด็นหนึ่งที่เป็นปัญหาสำหรับการกำหนดงานห้ามคนต่างด้าวทำ คือ การกำหนดเงื่อนไขตามประกาศ เช่น งานขายของหน้าร้านได้มีการกำหนดเงื่อนไขที่มีความยุ่งยากในแง่การขออนุญาตให้พอสมควรในเรื่องการกำหนดจำนวนที่สามารถจ้างได้ ทำให้เกิดความสับสนในการดำเนินการ ในขณะที่แนวปฏิบัติและความเข้าใจในการดำเนินการของพื้นที่เอง ก็มีการดำเนินการทำให้เกิดความไม่เข้าใจเพิ่มขึ้น เช่น การกำหนดบัตรติดตัวของแรงงานที่ขายของหน้าร้านซึ่งไม่มีกำหนดไว้ในประกาศและเงื่อนไขแต่อย่างใด รวมทั้งยังขาดการสร้าง ความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งหากขาดความเข้าใจและเกิดการปฏิบัติไม่ถูกต้องทำให้นายจ้างและแรงงานข้ามชาติจะต้องมีความผิดที่ร้ายแรง

ในการบริหารจัดการบทบาทของคณะกรรมการนโยบาย เป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติตามกฎหมายนี้ เพราะมีบทบาทและอำนาจในการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการนโยบายแรงงานข้ามชาติ ทั้งเรื่องงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ การกำหนดงานที่อนุญาตให้คนต่างด้าวบางกลุ่มทำ แนวทางการขออนุญาตทำงานของคนงานกลุ่มต่าง ๆ กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการทำงานของ คนต่างด้าว รวมทั้งมีบทบาทในการเสนอให้มีการออกกฎหมาย นโยบายให้แก่รัฐบาลได้ด้วย แต่เมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างของกรรมการนโยบายฯ แล้วพบว่าส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ในขณะที่ตัวแทนนายจ้างกฎหมายได้ระบุไว้ชัดเจนว่าเป็นตัวแทนของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ทำให้ไม่สามารถมีตัวแทนนายจ้างจากที่อื่น ๆ เช่น สภาองค์กรนายจ้าง หรือ สมาคม กลุ่มนายจ้างอื่น ๆ ได้ ในขณะที่ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง เป็นผู้ที่อธิบดีเสนอชื่อให้รัฐมนตรีว่าการ

กระทรวงแรงงานแต่งตั้ง เช่นเดียวกับผู้ทรงคุณวุฒิตามกฎหมาย ซึ่งทำให้กรรมการที่มีวาระในตำแหน่งชัดเจน และยังกำหนดว่าหากไม่มีการแต่งตั้งกรรมการที่มาจากการแต่งตั้งก็ให้กรรมการที่มีอยู่ซึ่งก็คือกรรมการโดยตำแหน่งยังทำหน้าที่ได้ ทำให้การกำหนดแนวทางและนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติจึงมีมติจากหน่วยงานภาครัฐและนายจ้างเท่านั้น การขาดแนวทางและระยะเวลาในการแต่งตั้งกรรมการในส่วนของผู้แทนคนงานและผู้ทรงคุณวุฒิทำให้มีแนวโน้มที่การตัดสินใจในการกำหนดนโยบายและแนวทางจะมีจากภาครัฐ และจากข้อเสนอฝั่งนายจ้างเป็นหลักเท่านั้น ซึ่งทำให้ที่ผ่านมามีทิศทางจึงขาดความสมดุล และไม่สามารถตอบโจทย์การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบได้ นอกจากนั้นแล้ว อำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่จะต้องนำเสนอให้คณะรัฐมนตรีเห็นชอบและกำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตาม ก็พบว่ายังไม่ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์นี้แต่ประการใด ทำให้การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่ผ่านมามีมุ่งเน้นไปที่การแก้ไขปัญหาระยะสั้นตามสถานการณ์ ขาดการกำหนดทิศทางระยะยาวตามสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่จะเปลี่ยนไป

ดังนั้นในมติเรื่องนิยามตามกฎหมาย โครงสร้างการกำหนดนโยบาย และการบริหารจัดการของรัฐ มีประเด็นที่ยังเป็นประเด็นที่ต้องทบทวนแก้ไข ดังนี้

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
มาตรา 1 พระราชกำหนดนี้เรียกว่า “พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560”		
มาตรา 2[1] พระราชกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป		
<p>มาตรา 3 ให้ยกเลิก</p> <p>(1) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551</p> <p>(2) พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ.2559</p>		
<p>มาตรา 4 พระราชกำหนดนี้ไม่ใช้บังคับแก่การปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวเฉพาะในฐานะ ดังต่อไปนี้</p> <p>(1) บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต</p> <p>(2) บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล</p> <p>(3) ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวงการชำนัญพิเศษ</p> <p>(4) คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลตาม (1) (2) หรือ (3)</p> <p>(5) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ</p> <p>(6) บุคคลซึ่งเข้ามาเป็นครั้งคราวเพื่อจัดหรือร่วมประชุม แสดงความคิดเห็น บรรยาย หรือสาธิตในการประชุม การอบรม ดูงาน หรือสัมมนา หรือการแสดงศิลปะ วัฒนธรรม หรือการแข่งขันกีฬา หรือกิจกรรมอื่นใด ตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ในการกำหนดดังกล่าว คณะรัฐมนตรีจะกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขตามที่เห็นสมควรก็ได้</p>	<p>- ในทางปฏิบัติอาจจะยังมีบุคคลบางกลุ่มที่อาจจะมีลักษณะในการเดินทางเข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นกรณีพิเศษเฉพาะและอาจจะมี ความจำเป็นต้องทำงาน และอาจจะไม่สามารถ ยื่นขออนุญาตทำงานตามปกติได้ ดังนั้นจึงควรพิจารณากำหนดให้เป็นอำนาจของ รัฐมนตรีภายใต้การเห็นชอบและเสนอของ คณะกรรมการนโยบายให้มีการออก กฎกระทรวงกำหนดเพิ่มเติม</p>	<p>- เสนอให้เพิ่ม</p> <p><u>(9) บุคคลกลุ่มอื่นที่มีความจำเป็นตามกฎหมายกระทรวง ตามที่คณะกรรมการฯ เสนอแนะ และเห็นชอบ</u></p>

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>(7) บุคคลซึ่งเข้ามาเพื่อประกอบการหรือลงทุนหรือเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถหรือทักษะสูง อันจะยังประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ ตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด</p> <p>(8) ผู้แทนของนิติบุคคลต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว</p>		
<p>มาตรา 5 ในพระราชกำหนดนี้</p> <p>“การนำคนต่างด้าวมาทำงาน” หมายความว่า การดำเนินการใด ๆ เพื่อนำคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อทำงาน</p> <p>“ทำงาน” หมายความว่า การประกอบอาชีพใด ๆ ไม่ว่าจะ มีนายจ้างหรือไม่ แต่ไม่รวมถึงการประกอบธุรกิจของผู้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว</p> <p>“คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย</p> <p>“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึงบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่ประสงค์จะนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศกับตนด้วย</p> <p>“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง</p> <p>“ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน”[7] หมายความว่า ใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ</p>	<p>- ยังพบปัญหาความสับสนและความเข้าใจไม่ตรงกันในเรื่องนิยามตามกฎหมายนี้ได้แก่</p> <p>“การนำคนต่างด้าวมาทำงาน” ซึ่งเดิมได้มีการระบุถึงการนำเข้ามาตามข้อตกลงในระดับทวิภาคี และข้อตกลงระหว่างประเทศอื่น ๆ ซึ่งทำให้เข้าใจได้ว่าหมายถึงการนำเข้ามาตามบันทึกข้อตกลงทั้งหลาย ไม่ใช่การเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวตามปกติ แต่เมื่อนิยามตัดประเด็นดังกล่าวออก ทำให้มีความเข้าใจว่าในหมวดการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน ใช้อีกกลุ่มคนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงานทุกกลุ่ม</p> <p>“การทำงาน” นิยามการทำงานตามกฎหมายฉบับนี้จะนิยามไปถึงการประกอบอาชีพต่าง ๆ ไม่จำกัดว่าจะต้องมีนายจ้าง ซึ่งมีนัยยะของการเลี่ยงซีพ ส่งผลให้การทำงานบางประเภทที่ไม่มุ่งผลโดยตรงไปที่การเลี่ยงซีพ เช่น อาสาสมัครต่าง ๆ ที่ทำงานกับภาครัฐหรือภาคประชาสังคมไม่อยู่ในการข่วยการทำงาน และต้องขออนุญาตทำงานตามกฎหมายนี้ ทำ</p>	<p>- ควรมีการปรับแก้นิยามทั้งในเรื่อง “การนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน” และ “การทำงาน” ให้มีนิยามที่ชัดเจน เพื่อลดความสับสน และผลกระทบในทางปฏิบัติ</p>

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>“ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน”[8] หมายความว่า ผู้ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศซึ่งได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน</p> <p>“ใบอนุญาตทำงาน” หมายความว่า ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว</p> <p>“ผู้รับอนุญาตให้ทำงาน” หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงาน</p> <p>“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน</p> <p>“ค่าบริการ” หมายความว่า เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นการตอบแทนการนำคนต่างด้าวมาทำงาน</p> <p>“ค่าใช้จ่าย” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในการนำคนต่างด้าวมาทำงาน</p> <p>“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว</p> <p>“คณะกรรมการกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว</p> <p>“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว</p> <p>“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชกำหนดนี้</p> <p>“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดีและพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามข้อเสนอแนะของอธิบดี เพื่อออกใบอนุญาตทำงานและปฏิบัติการอื่นตามพระราชกำหนดนี้</p> <p>“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน</p>	<p>ให้มีผลกระทบต่อการยื่นขอสิทธิในการอยู่อาศัยในประเทศ หรือการขอวีซ่า ซึ่งเมื่อถูกพิจารณาว่าไม่ได้มีลักษณะทำงาน และไม่มีรายได้ ก็ไม่สามารถยื่นขออยู่อาศัยต่อในเบื้องหลังปีได้</p>	

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกำหนดนี้</p>		
<p>มาตรา 5/1 การใดที่พระราชกำหนดนี้บัญญัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง หรือตามที่รัฐมนตรีหรืออธิบดีกำหนด การออกกฎกระทรวงหรือการกำหนดนั้นต้องไม่มีลักษณะเป็นการสร้างชั้นตอนโดยไม่จำเป็นหรือสร้างภาระแก่ประชาชนเกินสมควร และต้องกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ทุกชั้นตอน</p> <p>ในกรณีที่พระราชกำหนดนี้บัญญัติให้ผู้ใดมีหน้าที่ต้องแจ้งให้อธิบดี นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ทราบให้อธิบดีกำหนดวิธีการแจ้งให้ผู้แจ้งสามารถดำเนินการได้โดยสะดวกและรวดเร็ว โดยอาจทำเป็นหนังสือ หรือวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือวิธีการอื่นใด ที่ประชาชนสามารถดำเนินการได้โดยไม่เกิดภาระเกินสมควร และต้องกำหนดระยะเวลาที่อธิบดี นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องตอบรับการแจ้งนั้นไว้ด้วย</p>	<p>- ยังพบว่าการกำหนดชั้นตอน ระยะเวลา ยังเป็นการกำหนดแนวปฏิบัติที่รับรู้เฉพาะเจ้าหน้าที่รัฐเท่านั้น ไม่ได้มีการเผยแพร่หรือกำหนดระยะเวลา ชั้นตอนที่ชัดเจนในประกาศแต่อย่างใด ทำให้เมื่อต้องไปแจ้งหรือยื่นขออนุญาตตามกฎหมาย ประชาชนทั่วไปก็ไม่สามารถทราบเงื่อนไขแนวทางและระยะเวลาที่ชัดเจน ซึ่งยังทำให้เกิดความล่าช้าและยุ่งยากในการดำเนินการเช่นเดิม ในขณะที่ระบบออนไลน์ แม้จะมีการจัดระบบออนไลน์สำหรับการแจ้ง แต่พบว่าระบบยังไม่เป็นมิตรต่อผู้ใช้งานนัก ยังต้องอนุมัติการเข้าระบบ มีการตอบรับของเจ้าหน้าที่ ทำให้ประชาชนจำนวนไม่น้อยที่ไม่สามารถใช้ระบบได้</p>	<p>- ควรเพิ่มในวรรคท้ายของมาตรา 5/1 การกำหนดวิธีการ ชั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสองที่เป็นแนวปฏิบัติให้แก่เจ้าหน้าที่ที่จะต้องจัดทำเอกสารเผยแพร่และคู่มือสำหรับประชาชน รวมทั้งกำหนดแนวทางในการรับเรื่องร้องเรียน ปัญหาการดำเนินการตามกฎหมายกระทรวงและประกาศให้แก่ประชาชน และเผยแพร่ต่อสาธารณะ</p>
<p>มาตรา 6 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชกำหนดนี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราท้ายพระราชกำหนดนี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่น หรือออกประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชกำหนดนี้</p> <p>กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้</p>		
<p>หมวด 1 บททั่วไป</p>		
<p>มาตรา 7 รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจ</p>	<p>- อุปสรรคของ “งานห้ามมิให้คนต่างด้าวทำ”</p>	<p>- ควรเพิ่มข้อความในตอนท้ายของวรรคสองว่า</p>

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>ประกาศกำหนดให้งานใดเป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำได้ โดยจะห้ามเด็ดขาดหรือห้ามโดยมีเงื่อนไขอย่างใดก็ได้</p> <p>การกำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพและวิชาชีพของคนไทย การส่งเสริมภูมิปัญญาและเอกลักษณ์ไทย และความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ รวมถึงลดทั้งความผูกพันหรือพันธกรณีที่ประเทศไทยมีอยู่ในลักษณะถ้อยที่ถ้อยปฏิบัติประกอบด้วย</p>	<p>อยู่ที่การพิจารณาในเรื่องงานห้าม ที่เป็นอำนาจกรมการนโยบาย แต่วิธีการได้มาซึ่งรายชื่อของงานยังไม่มีมีการคำนึงถึงรายละเอียด</p> <p>- การกำหนดเงื่อนไขในประกาศ เช่น งานขายของหน้าที่มีข้อกำหนดเงื่อนไขเฉพาะ เช่น การเสียภาษี การจ้างแรงงานไทย เป็นต้น</p>	<p>“และกรรมการควรพิจารณาจัดทำการศึกษาข้อมูลการจ้างงานตามข้อเท็จจริงและตลาดแรงงาน รวมทั้งเปิดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ได้รับผลกระทบอย่างรอบด้าน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกภาคส่วน”</p> <p>- ควรเพิ่มวรรคท้ายของมาตรานี้ ดังนี้</p> <p>“ในการออกประกาศกำหนด ตามมาตรานี้ ให้นำเอามาตรา 5/1 มาบังคับใช้โดยอนุโลมอย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้เกิดการออกประกาศและกำหนดเงื่อนไขตามประกาศที่สร้างภาระให้แก่ประชาชน”</p>
<p>มาตรา 8 ห้ามคนต่างด้าวทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิจะทำได้อันเป็นการฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้</p>	<p>“สิทธิที่จะทำได้” ช่วงแรกมีปัญหาในเรื่องการตีความ ต่อมามีการกำหนดแนวทางมาจากกองนิติการว่าเป็นเรื่องอาชีพห้ามหรืออาชีพที่อนุญาตให้ทำ</p>	<p>ควรมีการแก้ไขคำว่า “สิทธิที่จะทำได้” ให้มีเกิดความเข้าใจได้ง่ายและชัดเจน เช่น “,,หรือทำงานที่นอกเหนือจากประเภทงานที่มีสิทธิทำได้ตามกฎหมายประกาศกำหนด”</p>
<p>มาตรา 9 ห้ามผู้ใดรับคนต่างด้าวทำงานโดยที่คนต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือให้คนต่างด้าวทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิจะทำได้อันเป็นการฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้</p>	<p>เช่นเดียวกับ มาตรา 8</p>	
<p>มาตรา 10 (ยกเลิก)</p>		
<p>มาตรา 11 เพื่อประโยชน์ในการรักษาโอกาสในการประกอบอาชีพและวิชาชีพของคนไทย ให้กรมการจัดหางานประกาศรับคนหางานที่มีสัญชาติไทยและขึ้นทะเบียนผู้สมัครไว้ และให้เผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายและเป็น</p>	<p>ไม่มีการบังคับใช้จริงเลยในช่วงที่ผ่านมา ควรพิจารณาถึงความจำเป็นในการมีมาตรานี้ในอนาคต</p>	

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>ประจำทุกวัน</p> <p>ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวเพื่อทำงานประเภทที่มีคนงานที่มีสัญชาติไทยขึ้นทะเบียนเพื่อทำงานในประเภทและท้องที่เดียวกันไว้กับกรมการจัดหางาน ถ้าจำนวนคนทำงานดังกล่าวมีตั้งแต่ห้าคนขึ้นไป ให้จ้างคนต่างด้าวได้ไม่เกินร้อยละสิบ ทั้งนี้ เว้นแต่จะชำระค่าธรรมเนียมพิเศษ</p> <p>อัตราค่าธรรมเนียมตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยจะกำหนดเป็นค่าธรรมเนียมต่อจำนวนคนต่างด้าวที่มีได้เป็นไปตามที่กำหนดตามวรรคสองก็ได้</p> <p>การนับจำนวนคนต่างด้าวตามวรรคสอง ไม่รวมถึงคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา ๖๓/๑</p> <p>ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติในวรรคสอง ต้องเสียเงินเพิ่มอีกหนึ่งเท่าของจำนวนค่าธรรมเนียมที่ต้องชำระ</p> <p>ความในมาตรานี้จะใช้บังคับแก่งานใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา</p>		
<p>มาตรา 12 (ยกเลิก)</p>		
<p>มาตรา 13 ผู้ใดจ้างคนต่างด้าวทำงาน ต้องแจ้งให้นายทะเบียนทราบชื่อและสัญชาติของคนต่างด้าวและลักษณะงานที่ให้ทำภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่จ้างและเมื่อคนต่างด้าวนั้นออกจากงานให้แจ้งให้นายทะเบียนทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คนต่างด้าวออกจากงาน พร้อมทั้งระบุเหตุแห่งการออกจากงานของคนต่างด้าวนั้นด้วย</p> <p>ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับแก่คนต่างด้าวประเภทที่อธิบดีประกาศกำหนด</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ความสับสนในเรื่องการนับวันในการแจ้งเข้าและระยะเวลาในการเข้าทำงานกับนายจ้างใหม่ - ปัญหาเรื่องการใช้เงื่อนไขการแจ้งออกมาเป็นเงื่อนไขในการเปลี่ยนนายจ้าง ทำให้กรณีมีข้อพิพาทเรื่องแรงงาน ก็จะกลายเป็นเงื่อนไขที่เปลี่ยนย้ายไม่ได้ ขณะเดียวกันก็พบว่าแรงงานข้ามชาติเข้าไม่ถึงข้อมูลเรื่องการแจ้งออกของนายจ้าง ทำให้มีการแจ้งออก เพื่อเลิกจ้างแรงงานข้ามชาติได้ 	<p>- พิจารณาให้นายจ้างเป็นคนแจ้งฝ่ายเดียว และปรับระยะเวลาจากแจ้งจากภายใน 15 วัน เป็น 30 วัน</p>

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>มาตรา 14 ในกรณีพิเศษเฉพาะเรื่องที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคง หรือเศรษฐกิจของประเทศ หรือป้องกันภัยพิบัติสาธารณะ รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจะอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรภายใต้เงื่อนไขใด ๆ หรือจะยกเว้นไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ในกรณีใด ๆ ก็ได้</p>		
<p>มาตรา 15 (ยกเลิก)</p>		
<p>มาตรา 16 บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับคนต่างด้าว ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง หรือนายจ้างกับคนต่างด้าว อันเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ หรือเกี่ยวกับความสัมพันธ์ด้านแรงงาน ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน</p>		
<p>หมวด 2 คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว</p>		
<p>มาตรา 17 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว” ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้บัญชาการ</p>	<p>- นโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เกี่ยวข้องและต้องประสานงานกับหลายหน่วยงาน แม้หน่วยงานหลักจะเป็นกระทรวงแรงงาน การให้รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานเป็นประธาน จะทำให้การประสานงานกับหน่วยงานนอกกระทรวงมีข้อติดขัด ในฐานะกรรมการระดับชาติ อาจจะให้รองนายกฯ ที่นายกฯ มอบหมายเป็นประธานจะดี</p> <p>- ตัวแทนนายจ้าง ที่ระบุว่าต้องเป็นสภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า ไม่สอดคล้องกับหลักไตรภาคีหรือไม่ มีความเป็นตัวแทนของ</p>	<p>- พิจารณาปรับแก้ดังนี้</p> <p>1) ให้รองนายกรัฐมนตรีที่นายกฯ มอบหมายเป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นรองประธาน</p> <p>2) ปรับให้ผู้แทนนายจ้าง เป็นกรรมการจากการแต่งตั้ง จำนวนสามคน ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างสามคน โดยปรับแก้ให้ประธานสภาหอการค้า ประธานสภาอุตสาหกรรมออกจากกรรมการโดยตำแหน่งมาเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างแทน</p>

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>ทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ประธานสภาหอการค้าไทย และประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ผู้แทนองค์กรลูกจ้างซึ่งอธิบดีเสนอชื่อให้รัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านแรงงาน ด้านอุตสาหกรรม ด้านกฎหมาย และด้านสิทธิมนุษยชน ด้านละหนึ่งคน เป็นกรรมการ</p> <p>ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ</p>	<p>นายจ้างทั้งหมดหรือไม่</p> <p>- ผู้แทนแรงงานที่อธิบดีเสนอชื่อให้รมต.แต่งตั้ง ผู้ทรงที่รมต.แต่งตั้ง ควรจะมีกระบวนการคัดสรรเพิ่มเติมหรือไม่</p> <p>- สัดส่วนของคณะกรรมการฯ ส่วนใหญ่จะเป็นหน่วยงานราชการ มีสัดส่วนของภาคส่วนอื่น ๆ น้อยมาก ทำให้มีมติฝั่งราชการมากกว่า ดังนั้น ควรทบทวนเรื่องสัดส่วนของภาคส่วนที่ไม่ใช่ราชการเพิ่มขึ้น</p>	
<p>มาตรา 18 กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) มีสัญชาติไทย (2) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต (3) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ (4) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (5) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่ง 		

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง</p> <p>(6) ไม่เคยเป็นผู้ต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ</p>		
<p>มาตรา 19 กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี</p> <p>ในระหว่างที่กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่</p> <p>กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินกว่าสองวาระไม่ได้</p>	<p>- ผู้แทนองค์กรลูกจ้างและผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อพ้นตำแหน่งแล้ว และยังไม่มีการแต่งตั้งให้กรรมการที่เหลือดำเนินการต่อ แต่ไม่ได้มีการระบุว่าต้องแต่งตั้งเข้าไปเมื่อไหร่ เพราะหากไม่ระบุทำให้ขาดองค์ประกอบของไตรภาคีที่มีส่วนได้เสียเหลือเพียงตัวแทนนายจ้างตามตำแหน่งเท่านั้น</p>	<p>- เสนอให้มีการปรับวาระของกรรมการจากการแต่งตั้ง มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี กำหนดระยะเวลาในการแต่งตั้งคณะกรรมการที่มาจากการแต่งตั้ง เมื่อพ้นวาระแล้ว ให้รัฐมนตรีฯ แต่งตั้งกรรมการใหม่ให้เสร็จภายใน 30 วัน</p>
<p>มาตรา 20 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้าง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ</p> <p>(1) ตาย</p> <p>(2) ลาออก</p> <p>(3) รัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ</p> <p>(4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา 18</p>		
<p>มาตรา 21 คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ดังต่อไปนี้</p>	<p>- ตั้งแต่มีการบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารการทำงานคนต่างด้าวฯ ยังไม่มีการ</p>	<p>- พิจารณาเร่งดำเนินการจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว</p>

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>(1) กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีการกำหนดมาตรการและแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาการทำงานของคนต่างด้าว รวมทั้งกำหนดแนวทางและเป้าหมายในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว</p> <p>(2) พิจารณาและเสนอให้มีการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการและการแก้ไขปัญหาการทำงานของคนต่างด้าวให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์</p> <p>(3) รายงานผลการดำเนินงานประจำปีต่อคณะรัฐมนตรี และเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ</p> <p>(4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย นโยบายที่ได้จัดทำตาม (1) ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้ว ให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยดำเนินการและกำกับการให้เป็นไปตามนโยบายดังกล่าว</p>	<p>ดำเนินการในประเด็นการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์</p> <p>- กรรมการนโยบายดูภาพรวม ควรมีบทบาทในการดูแลพิจารณาการดำเนินการของกรรมการกองทุนด้วยหรือไม่</p> <p>- เพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบและมีข้อมูลรอบด้านควรมีการเปิดให้มีการรับฟังและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะใน (1) และ (2)</p>	<p>คนต่างด้าว ในรูปแบบแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบ</p> <p>- เพิ่มวรรคท้ายของมาตรานี้</p> <p>“ในการดำเนินการของคณะกรรมการตาม (1) และ (2) ควรพิจารณาการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งในรูปแบบการรับฟังความคิดเห็นหรือรูปแบบอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการมีความสอดคล้องกับสถานการณ์การจ้างแรงงานข้ามชาติ</p>
<p>มาตรา 23 คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้</p>		

2.2 การประเมินการใช้กฎหมายในมิติการนำเข้าแรงงาน

ในหมวดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เป็นหมวดที่นำมาจาก พรก.การนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 ซึ่งเป็นหมวดที่ระบุถึงแนวทางในการจัดหาและนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้าง ซึ่งในช่วงที่ผ่านมามุ่งเน้นไปที่การนำเข้าแรงงานข้ามชาติตามบันทึกข้อตกลงด้านแรงงาน หรือ MoU กับประเทศเพื่อนบ้าน 4 ประเทศ คือ พม่า ลาว กัมพูชา และเวียดนาม เท่านั้น โดยในหมวดนี้จะครอบคลุมตั้งแต่การดำเนินการของบริษัทนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้าง (บจน.) การนำเข้าแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานโดยนายจ้างเอง รวมทั้งหน้าที่ทั้งของบจน.และนายจ้าง

โดยประเด็นในการใช้กฎหมายที่พบว่ายังมีปัญหาในการดำเนินการ อาจแบ่งเป็น 4 ประเด็นหลัก ๆ ได้แก่

การดำเนินการและการโฆษณาของบจน. ที่ผ่านมาพบว่าในมาตรา ๒๕ แม้จะมีระบุเรื่องการห้ามไม่ให้ผู้ใดโฆษณาการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน แต่ไม่ได้มีการระบุถึงเนื้อหา และข้อมูลรายละเอียดที่จะต้องระบุในโฆษณา ทำให้พบการโฆษณาการนำเข้าแรงงาน โดยบุคคลที่ไม่ได้ระบุความเกี่ยวข้องกับบจน. และนำไปสู่การหลอกลวง หรือนำเข้าแรงงานข้ามชาติผิดเงื่อนไขของกฎหมายได้ง่าย นอกจากนี้แล้วยังไม่พบกลไกการร้องเรียนในกรณีที่พบปัญหาดังกล่าว ซึ่งหากพิจารณาในการดำเนินจัดหางานในประเทศ จะพบว่ามีความเชื่อมโยงในการการแจ้งการโฆษณาต่อเจ้าพนักงานตามกฎหมาย

ประเด็นต่อมาคือเรื่องค่าบริการตามมาตรา ๔๒ ซึ่งกำหนดให้บจน. ไม่สามารถเรียกเก็บค่าใช้จ่าย และค่าบริการเกินกว่าที่อธิบดีประกาศกำหนดไว้ ซึ่งในประกาศได้แยกค่าบริการ และค่าใช้จ่าย โดยได้กำหนดค่าบริการตามจำนวนแรงงานข้ามชาติที่นำเข้าคิดเป็นร้อยละของค่าจ้าง เช่น ถ้าไม่เกิน 12 คนจะคิดค่าบริการได้ไม่เกินร้อยละ 25 ของค่าจ้างรายเดือนของแรงงานข้ามชาติ ในขณะที่ค่าใช้จ่ายกำหนดให้จ่ายตามจริง โดยกำหนดประเภทค่าใช้จ่ายในการนำเข้า เช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พักของแรงงานข้ามชาติจากชายแดนมายังพื้นที่ทำงาน ค่าจัดทำเอกสาร/ค่าแปลเอกสาร โดยการกำหนดว่าเป็นค่าใช้จ่ายตามจริง โดยไม่ได้กำหนดช่วงค่าใช้จ่ายที่สามารถเรียกได้ ทำให้ค่าใช้จ่ายหลายรายการสามารถเรียกในอัตราที่สูงได้ ทำให้บางครั้งค่าใช้จ่ายในการนำเข้ามีค่าใช้จ่ายที่สูงเกินกว่าที่ควรจะเป็นได้

ในประเด็นเดียวกันในกรณีการนำเข้าแรงงานข้ามชาติโดยนายจ้างตามมาตรา 49 กำหนดให้นายจ้างไม่สามารถเรียกหรือรับเงินทรัพย์สินในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้าแรงงานเข้ามาทำงานกับนายจ้างได้ โดยในประกาศได้ยกเว้นค่าใช้จ่ายส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าหนังสือเดินทาง ค่าใบอนุญาตทำงาน ในกรณีที่นายจ้างออกให้ก่อนสามารถหักค่าได้จากค่าจ้างตามจริงโดยไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าจ้างต่อเดือน อย่างไรก็ตามในมาตรานี้ไม่ได้มีข้อกำหนดหรือเงื่อนไขในเรื่องแนวทางใน

การหักค่าจ้าง การแสดงหลักฐานค่าใช้จ่าย และหลักฐานในหักค่าจ้าง ทำให้พบว่าในการหักค่าจ้างสำหรับค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงานของนายจ้างไม่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด ทำให้แรงงานข้ามชาติจำนวนมากถูกหักค่าจ้างจนมีผลกระทบต่อรายได้สำหรับการเลี้ยงชีพ และถูกหักเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ค่อนข้างมาก

ในประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ มีประเด็นเรื่องการย้ายนายจ้างกรณีแรงงานที่นำเข้าโดยบจ. และไม่สามารถทำงานกับนายจ้าง หรือนายจ้างไม่รับเข้าทำงาน ในกรณีที่มิใช่ความผิดของแรงงานข้ามชาติตามมาตรา ๕๐ ได้กำหนดให้ผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน หรือบจ. อาจจะให้แรงงานข้ามชาติไปทำงานกับนายจ้างรายอื่นได้ ทำให้ตัวแรงงานข้ามชาติหรือนายจ้างใหม่ที่มีความต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติต่อไม่สามารถดำเนินการด้วยตัวเองได้ ทั้งที่เหตุไม่ได้เกิดจากตัวแรงงานข้ามชาติเอง และพบว่าหลายครั้งแรงงานข้ามชาติและนายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มให้แก่ผู้นำเข้า เพื่อให้ตนเองสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ การกำหนดดังกล่าวมีลักษณะของการตัดสิทธิของแรงงานข้ามชาติที่ได้เสียค่าใช้จ่ายในการนำเข้าจากประเทศต้นทางมาแล้ว และไม่สามารถทำงานต่อได้เอง รวมทั้งถูกส่งกลับโดยที่ตนเองไม่ได้ประโยชน์อะไรจากการนำเข้าแรงงานมาทำงานเลย ดังนั้นจึงควรพิจารณาแก้ไขโดยให้แรงงานข้ามชาติสามารถหานายจ้างใหม่ตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดโดยต้องแจ้งต่อบจ. หรืออาจจะให้บจ. เป็นผู้สรรหานายจ้างให้ใหม่ได้ นอกจากนั้นแล้วยังมีระยะเวลาในการส่งแรงงานกลับซึ่งมีระยะเวลาที่สั้นเพียง 7 วัน จนอาจจะทำให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถจะตัดสินใจเลือกในการที่ทำงานต่อในประเทศหรือเดินทางกลับได้ และยังไม่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายของตนเอง ดังนั้นควรขยายระยะเวลาในการส่งกลับแรงงานข้ามชาติในมาตรา ๕๐ ให้เป็นไม่ต่ำกว่า 15 วัน

ในขณะที่การเปลี่ยนนายจ้างกรณีที่แรงงานข้ามชาติไม่ทำงานกับนายจ้างเดิมแล้วโดยมิใช่ความผิดของแรงงานในมาตรา ๕๑ ในมาตรานี้กำหนดให้แรงงานข้ามชาติพิสูจน์ให้นายทะเบียนเห็นว่าเป็นความผิดนายจ้าง หรือยินยอมชดเชยค่าเสียหายให้นายจ้างเดิมแล้ว ในทางปฏิบัติพบว่าการกำหนดให้มีการพิสูจน์ให้นายทะเบียนเห็นว่าเป็นความผิดของนายจ้างยังมีความไม่ชัดเจนค่อนข้าง เช่น กรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกรณีที่แรงงานข้ามชาติได้ยื่นคำร้องกับพนักงานตรวจแรงงานแล้ว พบว่าในบางพื้นที่ระบุว่ายังไม่ถือว่าเป็นการแสดงว่าเป็นความผิดของนายจ้างจนกว่าจะมีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้จนเลยระยะเวลาในการเปลี่ยนนายจ้างตามที่กฎหมายกำหนด คือสามสิบวัน ท้ายที่สุดแรงงานข้ามชาติก็ต้องถูกยกเลิกใบอนุญาตทำงานและวีซ่าตามที่กฎหมายกำหนด

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการดำเนินการในกรณีแรงงานข้ามชาติที่ไม่สามารถทำงานกับนายจ้างต่อไปได้แม้จะเป็นความผิดของนายจ้าง ตัวเลือกที่จะเปลี่ยนนายจ้างยังมีอุปสรรคค่อนข้างมาก เมื่อเทียบกับทางเลือกในการเดินทางกลับ หรือให้มีการส่งกลับ ส่งผลให้กระบวนการเข้าถึงทางเลือกในการทำงาน การเข้าถึงกลไกการคุ้มครองแรงงานของแรงงานข้ามชาติมีข้อจำกัดมากขึ้น

แม้ในหมวดนี้จะมีกลไกการคุ้มครองในเรื่องการจัดหางานและการนำเข้าแรงงาน แต่พบว่าการคุ้มครองในเรื่องการจัดหางาน และการนำเข้าแรงงานยังครอบคลุมเฉพาะการนำเข้าแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศเท่านั้น ไม่รวมถึงแรงงานข้ามชาติกลุ่มอื่น ๆ ตามกฎหมาย

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p align="center">หมวด 3</p> <p align="center">การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ</p>		
<p>ส่วนที่ 1 บททั่วไป</p>		
<p>มาตรา 23 บทบัญญัติในหมวดนี้ไม่ใช้บังคับแก่</p> <p>(1) การจัดหางานตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน</p> <p>(2) การจัดหางานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล</p>		
<p>มาตรา 24 (ยกเลิก)</p>		
<p>มาตรา 25 ห้ามผู้ใดโฆษณาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่เป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน</p>	<p>- มาตรานี้ไม่ได้มีการกำหนดรายละเอียด เงื่อนไข และข้อมูลในการโฆษณา ไม่ได้กำหนดให้มีการแจ้งการโฆษณาในแบบที่มีการกำหนดตามพรบ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน</p>	<p>- ควรมีการกำหนดเงื่อนไข หรือรายละเอียดในการโฆษณาด้วยหรือไม่ (คล้ายกรณีจัดหางานในประเทศ)</p>
<p align="center">ส่วนที่ 2 การประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ</p>		
<p>มาตรา 26 ห้ามผู้ใดประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดี</p> <p>การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด</p>		
<p>มาตรา 27 ผู้ขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ต้องเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด และมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้</p>	<p>- เพื่อยกระดับการประกอบกิจการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ สอดคล้องกับหลักการการจัดหางานที่เป็นธรรม ควรพิจารณากำหนดให้ผู้ขออนุญาต จะต้องผ่านการ</p>	

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>(1) มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วตามที่อธิบดีประกาศกำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท</p> <p>(2) มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนทุนทั้งหมด และจะต้องมีจำนวนผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด เว้นแต่ในกรณีที่มีสนธิสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีหรือมีความผูกพันตามพันธกรณีระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลต่างประเทศ ให้เป็นไปตามบทบัญญัติและเงื่อนไขของสนธิสัญญาหรือความผูกพันตามพันธกรณีนั้น</p> <p>(3) มีสำนักงานอยู่ในที่ตั้งที่เป็นสัดส่วน เปิดเผย มีหลักแหล่งที่แน่นอน และไม่เป็นสถานที่ต้องห้ามตามที่อธิบดีประกาศกำหนด</p> <p>(4) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน หรือไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ตามพระราชกำหนดนี้</p> <p>(5) ไม่เป็นผู้รับอนุญาต ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต หรือไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน</p> <p>(6) ไม่เป็นผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน หรือไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล</p> <p>(7) มีผู้จัดการซึ่งเป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม</p>	<p>ฝึกอบรมในเรื่องการจัดหางานและการนำเข้าแรงงานที่เป็นธรรม รวมทั้งมีเอกสารรับรองการผ่านการอบรม และการขอใบอนุญาตจะต้องมีหลักฐานการอบรมดังกล่าวมาแสดงต่อนายทะเบียน</p>	

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>ดังต่อไปนี้</p> <p>(ก) มีสัญชาติไทย</p> <p>(ข) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์</p> <p>(ค) ไม่เป็นกรรมการ หุ้นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน หรือในขณะที่นิติบุคคลนั้นถูกเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามพระราชกำหนดนี้</p> <p>(ง) ไม่เป็นกรรมการ หุ้นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับอนุญาต หรือในขณะที่นิติบุคคลนั้นถูกเพิกถอนใบอนุญาต ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน</p> <p>(จ) ไม่เป็นกรรมการ หุ้นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน หรือในขณะที่นิติบุคคลนั้นถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล</p> <p>(ฉ) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ</p> <p>(ช) ไม่เป็นผู้มีหรือเคยมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี</p> <p>(ซ) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่กฎหมายบัญญัติให้ถือเอาการกระทำโดยทุจริตเป็นองค์ประกอบ หรือในความผิดตามพระราชกำหนดนี้ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล หรือกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์</p>		

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>มาตรา 28 ผู้ขออนุญาตต้องวางหลักประกันตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าห้าล้านบาทไว้กับอธิบดี เพื่อประกันความเสียหายที่อาจเกิดจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามพระราชกำหนดนี้ ก่อนที่อธิบดีจะอนุญาตแก่ผู้ขออนุญาต</p> <p>ในกรณีที่หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานวางไว้ตามวรรคหนึ่งลดลงเพราะได้จ่ายไปตามพระราชกำหนดนี้ ให้อธิบดีสั่งเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานวางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง</p> <p>การวางหลักประกัน การเก็บรักษาหลักประกัน การหักหลักประกัน การเปลี่ยนแปลงหลักประกัน การเรียกหลักประกันเพิ่ม การวางหลักประกันเพิ่ม และการรับหลักประกันคืน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง</p>		
<p>มาตรา 29 (ยกเลิก)</p>		
<p>มาตรา 30 ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามมาตรา 26 ให้มีอายุห้าปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน แต่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องเสียค่าธรรมเนียมเป็นรายปีตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>ให้เป็นหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องตรวจสอบการปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้อย่างน้อยปีละครั้ง</p> <p>ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งประสงค์จะขอต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ให้ยื่นคำขอก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุไม่น้อยกว่าสามสิบวัน และเมื่อได้ยื่น</p>	<p>- ในการขอต่อใบอนุญาตควรพิจารณากำหนดให้ผู้ขออนุญาตต้องผ่านการอบรมการจัดหางานที่เป็นธรรม หรือการนำเข้าแรงงานอย่างมีจริยธรรม และมีเอกสารรับรองมาใช้แสดงในการขอต่อใบอนุญาต</p>	

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>คำขอตกลงแล้ว ให้ประกอบกิจการต่อไปได้จนกว่าจะได้รับแจ้งการไม่อนุญาตจากอธิบดี</p> <p>การขอต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ อธิบดีต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่รับคำขอ</p> <p>ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องชำระค่าธรรมเนียมรายปี ภายในหกสิบวันนับแต่วันเริ่มต้นระยะเวลาของปีที่สองของอายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานนั้นและของปีต่อไป โดยจะชำระค่าธรรมเนียมผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ และเมื่อชำระค่าธรรมเนียมรายปีแล้ว ให้แจ้งนายทะเบียนทราบพร้อมสำเนาหลักฐานการชำระค่าธรรมเนียมรายปีนั้น</p> <p>ถ้าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ชำระค่าธรรมเนียมรายปีภายในกำหนดเวลาดตามวรรคห้า อธิบดีจะสั่งให้พักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตามมาตรา 86 ก็ได้</p>		
<p>มาตรา 31 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในกรณีที่ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบถึงการสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว</p> <p>การขอใบแทนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและการออกใบแทนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศ</p>		

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
กำหนด		
มาตรา 32 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้อง แสดงใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานไว้ในที่เปิดเผยและ เห็นได้ง่าย ณ สำนักงานตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตนำคน ต่างด้าวมาทำงาน		
มาตรา 33 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานที่ ประสงค์จะย้ายสำนักงานหรือตั้งสำนักงานชั่วคราวที่มีใช้ สถานที่ตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ให้แจ้งต่อนายทะเบียนล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน		
มาตรา 34 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานที่ ประสงค์จะเปลี่ยนผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติ บุคคล ให้แจ้งต่อนายทะเบียนล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน		
มาตรา 35 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องแจ้ง จำนวนและรายชื่อลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่าง ด้าวมาทำงานต่อนายทะเบียนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อธิบดีประกาศกำหนด ผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและ ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานของ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องมีบัตรประจำตัว พร้อมสำเนาใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน และ สามารถแสดงควมมีอยู่ของบัตรประจำตัวและใบอนุญาต ดังกล่าวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้เสมอ บัตรประจำตัวต้องทำตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด		
มาตรา 36 (ยกเลิก)		
มาตรา 37 (ยกเลิก)		

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>มาตรา 38 หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานวางไว้ตามมาตรา 28 ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีตราบเท่าที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ยังมีได้เลิกประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับ นายจ้างในประเทศ หรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเลิกประกอบธุรกิจดังกล่าวแล้ว แต่ยังคงมีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้</p> <p>ภายใต้บังคับมาตรา 55 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเลิกประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงาน และไม่มีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานยื่นคำขอรับหลักประกันคืนต่ออธิบดี เมื่ออธิบดีตรวจสอบแล้วพบว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่มีความรับผิดชอบที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ ให้แจ้งแก่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเป็นหนังสือเพื่อมารับหลักประกันคืน</p> <p>ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานรับหลักประกันคืนภายในห้าปีนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งจากอธิบดี ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่รับหลักประกันคืนภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของแผ่นดิน</p>		
มาตรา 39 (ยกเลิก)		
มาตรา 40 (ยกเลิก)		
<p>มาตรา 41 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานจะนำคนต่างด้าวมาทำงานได้เฉพาะเมื่อมีสัญญานำคนต่างด้าวมาทำงานกับผู้ที่จะเป็นนายจ้างของคนต่างด้าว พร้อมทั้ง</p>	<p>- กระบวนการดำเนินการนำเข้าแรงงานข้ามชาติให้แก่ นายจ้าง ผู้รับอนุญาต และลูกจ้างของผู้ได้รับอนุญาต จะต้องแสดงหลักฐานการขออนุญาตนำเข้าแรงงาน</p>	<p>- กำหนดให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ และพนักงานของ บพข. ต้องแจ้งข้อมูลการจดทะเบียนขออนุญาต</p>

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>รายชื่อ สัญชาติ และเลขที่หนังสือเดินทางของคนต่างด้าว และนายจ้างดังกล่าวต้องไม่เป็นผู้ประกอบกิจการรับเหมาแรงงานหรือรับเหมาค่าแรง และจะนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานได้เฉพาะตามจำนวนและตามรายชื่อดังกล่าว</p> <p>สัญญานำคนต่างด้าวมาทำงานตามวรรคหนึ่งต้องมีรายละเอียดอย่างน้อยตามที่อธิบดีกำหนด</p> <p>เมื่อจะนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานส่งสำเนาสัญญากับผู้ที่จะเป็นนายจ้างของคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งให้นายทะเบียน และในกรณีจำเป็นจะขอให้นายทะเบียนรับรองสัญญาและความมีอยู่จริงของนายจ้างและงานของนายจ้างให้ได้ ในกรณีเช่นนั้นเมื่อนายทะเบียนได้ตรวจสอบแล้วเห็นว่าถูกต้องให้ออกหนังสือรับรองให้ และเมื่อได้รับรายชื่อและเลขที่หนังสือเดินทางของคนต่างด้าวที่จะมาทำงานแล้ว ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานแจ้งข้อมูลตามวรรคหนึ่งให้นายทะเบียนทราบและให้นายทะเบียนแจ้งให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ</p> <p>เมื่อได้แจ้งข้อมูลให้นายทะเบียนตามวรรคสามแล้ว ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานจะยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวที่จะเข้ามาตามที่แจ้งไว้ตามวรรคสามก็ได้</p>	<p>และบัตรประจำตัวพนักงานของผู้รับอนุญาตต่อนายจ้าง เพื่อหลีกเลี่ยงการแอบอ้างว่าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้นำเข้าแรงงานมาทำงาน</p>	<p>และแสดงบัตรประจำตัวพนักงานทุกครั้งเมื่อมีการโฆษณาหรือให้บริการแก่นายจ้าง</p>
<p>มาตรา 42 ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากนายจ้างหรือคนต่าง</p>	<p>- การกำหนดค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติตามประกาศ คอระบุดัตราค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากนายจ้างได้อย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการคิดค่าใช้จ่ายที่สูงจนเกินเหตุสมควร และสร้างภาระให้แก่นายจ้าง</p>	<p>- พิจารณาแก้ไขกำหนดค่าใช้จ่ายตามประกาศให้มีอัตราค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากนายจ้างอย่างชัดเจน</p>

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
ตัว เว้นแต่ค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากนายจ้างตามรายการและอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด		
มาตรา 43 เมื่อผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้นำคนต่างด้าวส่งมอบให้นายจ้างแล้ว ให้แจ้งให้นายทะเบียนทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ส่งมอบคนต่างด้าวให้นายจ้าง ทั้งนี้ ตามรายการที่อธิบดีประกาศกำหนด		
มาตรา 44 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานต้องใช้ชื่อ คำแสดงชื่อ หรือคำอื่นใดในการประกอบธุรกิจว่า “บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ” และจะใช้ถ้อยคำหรืออักษรต่างประเทศอื่นที่มีความหมายเช่นเดียวกันประกอบด้วยก็ได้		
มาตรา 45 ห้ามผู้ใดนอกจากผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ใช้ชื่อ คำแสดงชื่อ หรือคำอื่นใดในทางธุรกิจว่า “บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ” หรือใช้คำหรืออักษรต่างประเทศที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน		
ส่วนที่ 3 นายจ้างนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ		
มาตรา 46 นายจ้างซึ่งมิใช่ผู้ประกอบการรับเหมาแรงงานหรือรับเหมาค่าแรงผู้ใดประสงค์จะนำคนต่างด้าวจากต่างประเทศมาทำงานในประเทศตามบันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ ให้แจ้งให้นายทะเบียนทราบจำนวน ประเทศที่คนต่างด้าวมีถิ่นที่อยู่ งานที่ประสงค์จะให้คนต่างด้าวมาทำ และรายการอื่นตามที่อธิบดีกำหนด ในกรณีที่ต้องชำระค่าธรรมเนียมตามมาตรา 11 ให้นายจ้างดำเนินการต่อไปเมื่อได้ชำระ	- การทำสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับแรงงานข้ามชาติเป็นเอกสารปรากฏว่ามีเฉพาะในกรณีที่นายจ้างนำเข้ามาเองเท่านั้น แต่ไม่ปรากฏในกรณีที่นายจ้างให้บจ. นำเข้ามา	- ควรกำหนดให้มีการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นเอกสารระหว่างนายจ้างและแรงงานข้ามชาติทั้งในกรณีที่นายจ้างนำเข้า หรือบจ. ดำเนินการนำเข้าให้ และสำเนาสัญญาจ้างให้แรงงานข้ามชาติเก็บไว้ โดยกำหนดบทลงโทษในกรณีที่นายจ้างไม่สำเนาให้แรงงานข้ามชาติในอัตราโทษเดียวกับกรณีที่ไม่สามารถแสดงสัญญาจ้างเมื่อเจ้าพนักงานขอตรวจ (ปรับไม่

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>ค่าธรรมเนียมแล้ว</p> <p>ในกรณีที่ไม่ต้องชำระค่าธรรมเนียมหรือได้ชำระค่าธรรมเนียมตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้นายจ้างดำเนินการเพื่อให้ทราบชื่อและเลขที่หนังสือเดินทางของคนต่างด้าวที่จะเดินทางเข้ามาทำงาน และแจ้งข้อมูลดังกล่าวให้นายทะเบียนทราบ และให้นายทะเบียนแจ้งให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ในการนี้อธิบดีจะกำหนดให้นายจ้างที่นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานประเภทที่กำหนดวางหลักประกันเพื่อประกันการปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชกำหนดนี้ด้วยก็ได้ ทั้งนี้ การวางหลักประกัน อัตราของหลักประกัน การเก็บรักษาหลักประกัน การหักหลักประกัน การเปลี่ยนแปลงหลักประกัน การเรียกหลักประกันเพิ่ม การวางหลักประกันเพิ่ม และการรับหลักประกันคืน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>ก่อนคนต่างด้าวเข้าทำงานกับนายจ้าง ให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ โดยมีรายการอย่างน้อยตามที่อธิบดีกำหนด และเก็บสัญญาจ้างงานไว้ ณ ที่ทำการของนายจ้าง เพื่อให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบได้ และสำเนาสัญญาจ้างดังกล่าวเพื่อให้ลูกจ้างเก็บรักษาไว้ ทั้งนี้ เมื่อคนต่างด้าวออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้นายจ้างแจ้งให้นายทะเบียนทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ออกจากงาน พร้อมทั้งระบุเหตุแห่งการออกจากงานของคนต่างด้าวนั้นด้วย</p> <p>ความในมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่นายจ้างซึ่งมิใช่ผู้ประกอบการ</p>		<p>เกิน 5,000 บาท)</p>

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>กิจการรับเหมาแรงงานหรือรับเหมาค่าแรงที่ประสงค์จะนำคนต่างด้าวจากประเทศอื่นที่ประเทศไทยมิได้มีความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่ทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศตามวรรคหนึ่ง</p>		
<p>มาตรา 47 ในกรณีหลักประกันที่นายจ้างวางไว้ตามมาตรา ๔๖ ลดลงเพราะได้จ่ายไปตามพระราชกำหนดนี้ และนายจ้างยังมีภาระต้องรับผิดชอบตามพระราชกำหนดนี้ให้อธิบดีสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างวางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง</p> <p>นายจ้างผู้ใดไม่วางหลักประกันเพิ่มภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งต้องชำระเงินเพิ่มอีกร้อยละสองต่อเดือนจนกว่าจะวางหลักประกันเพิ่มจนครบถ้วน</p>		
<p>มาตรา 48 ในกรณีที่นายจ้างขอรับหลักประกันคืน นายจ้างต้องไม่มีความรับผิดที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้ ทั้งนี้เมื่อนายจ้างได้ขอรับหลักประกันคืนให้อธิบดีตรวจสอบว่านายจ้างไม่มีความรับผิดที่ต้องชดใช้ตามพระราชกำหนดนี้แล้วจึงแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างมารับหลักประกันคืน</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่รับหลักประกันคืนภายในห้าปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากอธิบดี ให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของแผ่นดิน</p>		
<p>มาตรา 49 นายจ้างซึ่งเป็นผู้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศจะเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดที่เกี่ยวข้องการนำคนต่างด้าวมาทำงานจากคนต่างด้าวไม่ได้ เว้นแต่เป็นค่าใช้จ่ายที่อยู่ในความรับผิดชอบของคนต่างด้าวที่นายจ้างได้ออกให้ไปก่อน ได้แก่ ค่าหนังสือเดินทาง ค่า</p>	<p>- ควรกำหนดให้มีการแสดงหลักฐานค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงาน หลักฐานการหักค่าใช้จ่ายส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติที่กฎหมายอนุญาตต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ในกรณีที่จะมีการหักค่าจ้าง รวมทั้งให้แจ้งและสำเนาหลักฐานดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างเก็บไว้ และ</p>	

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>ตรวจสอบคุณภาพ ค่าใบอนุญาตทำงาน หรือค่าใช้จ่ายอื่นทำนองเดียวกันตามที่อธิบดีประกาศกำหนด ให้นายจ้างหักได้จากค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด โดยให้นายจ้างหักจากเงินที่คนต่างด้าวมีสิทธิได้รับตามอัตราที่จ่ายจริงได้ แต่จะหักได้ไม่เกินร้อยละสิบของเงินที่คนต่างด้าวมีสิทธิได้รับในแต่ละเดือน</p> <p>ในกรณีที่มีได้มีข้อตกลงว่านายจ้างจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้ลูกจ้าง และนายจ้างได้ออกค่าเดินทางให้ก่อน ให้นายจ้างหักจากเงินที่คนต่างด้าวมีสิทธิได้รับตามวรรคหนึ่งได้</p>	<p>ออกหลักฐานการหักเงินค่าจ้างแสดงต่อลูกจ้างทุกครั้ง</p>	
<p>ส่วนที่ 4 หน้าที่และความรับผิดชอบ</p>		
<p>มาตรา 50 เมื่อผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้นำคนต่างด้าวมาส่งมอบให้นายจ้างตามมาตรา 43 แล้ว ในกรณีที่มีเหตุดังต่อไปนี้ ให้นายจ้างแจ้งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานและนายทะเบียนทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่มิเหตุดังกล่าว แล้วแต่กรณี</p> <p>(1) นายจ้างไม่รับคนต่างด้าวนั้นเข้าทำงาน (2) คนต่างด้าวไม่ยินยอมทำงานกับนายจ้าง (3) คนต่างด้าวออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด</p> <p>ในกรณีที่มีเหตุตาม (1) หรือ (3) เฉพาะที่มีใช้ความผิดของลูกจ้าง และคนต่างด้าวนั้นประสงค์จะทำงานกับนายจ้างรายอื่น ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานอาจจัดให้คนต่างด้าวทำงานกับนายจ้างรายอื่นได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างไม่รับเข้าทำงาน แต่ระยะเวลาการทำงาน</p>	<p>- การย้ายนายจ้างกรณีแรงงานที่นำเข้าโดยบพจ. และไม่สามารถทำงานกับนายจ้าง หรือนายจ้างไม่รับเข้าทำงาน ในกรณีที่ไม่ใช่ความผิดของแรงงานข้ามชาติตามมาตรา 50 ได้กำหนดให้ผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน หรือบพจ. อาจจะให้แรงงานข้ามชาติไปทำงานกับนายจ้างรายอื่นได้ ทำให้ตัวแรงงานข้ามชาติหรือนายจ้างใหม่ที่มีความต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติต่อไม่สามารถดำเนินการด้วยตัวเองได้ ทั้งที่เหตุไม่ได้เกิดจากตัวแรงงานข้ามชาติเอง และพบว่าหลายครั้งแรงงานข้ามชาติและนายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มให้แก่ผู้นำเข้า เพื่อให้ตนเองสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้</p>	<p>- ควรแก้ไขเงื่อนไขการเลือกที่จะหานายจ้างใหม่ให้แรงงานสามารถดำเนินการด้วยตนเอง โดยแจ้งให้บพจ.ทราบ หรือให้บพจ.เป็นผู้จัดหางานให้</p> <p>รวมทั้งแก้ไขในเรื่องระยะเวลาในการต้องดำเนินการส่งกลับเป็นไม่ต่ำกว่า 15 วัน</p>

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>กับนายจ้างรายใหม่ต้องไม่เกินกำหนดระยะเวลาตามสัญญา นำคนต่างด้าวมาทำงาน</p> <p>ในกรณีตาม (2) เฉพาะที่เป็นความผิดของนายจ้าง ให้นำ มาตรา 51 และมาตรา 52 มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p>เมื่อผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานดำเนินการ ตามวรรคสองหรือวรรคสามเป็นประการใด ให้แจ้งให้นาย ทะเบียนทราบตามแบบที่อธิบดีกำหนด</p> <p>ในกรณีที่มีเหตุตาม (1) หรือ (2) และคนต่างด้าวนั้น ไม่ได้ทำงานกับนายจ้างรายใหม่ภายในกำหนดเวลา ให้ถือ ว่าการได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวผู้นั้นเป็นอันสิ้นสุดลงตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และให้ ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานจัดส่งคนต่างด้าวนั้น กลับไปยังประเทศต้นทางภายในเจ็ดวันนับแต่พ้น กำหนดเวลาการทำงานกับนายจ้างรายใหม่ และส่งหลักฐาน การออกนอกราชอาณาจักรของคนต่างด้าวดังกล่าวให้นาย ทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันส่งคนต่างด้าวนั้นกลับ ใน กรณีที่ไม่อาจดำเนินการดังกล่าวได้ให้แจ้งให้นายทะเบียน ทราบภายในสามวันนับแต่พ้นกำหนดเวลาการทำงานกับ นายจ้างรายใหม่ และให้นายทะเบียนแจ้งให้พนักงาน เจ้าหน้าที่จะตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือเจ้าหน้าที่ ตำรวจดำเนินการเพื่อให้มีการส่งคนต่างด้าวนั้นออกนอก ราชอาณาจักรโดยเร็ว ในกรณีเช่นนั้นผู้รับอนุญาตให้นำคน ต่างด้าวมาทำงานต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ ไม่เกินอัตราที่อธิบดีกำหนด</p>		

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ส่งหลักฐานการออกนอกราชอาณาจักรภายในกำหนดเวลาตามวรรคห้า ให้ชำระค่าปรับทางปกครองต่อนายทะเบียนวันละหนึ่งพันบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน จนกว่าจะได้ปฏิบัติให้ถูกต้อง แต่ไม่เกินสองหมื่นบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน</p>		
<p>มาตรา 51 คนต่างด้าวที่ทำงานกับนายจ้างตามมาตรา 43 หรือมาตรา 46 ถ้าออกจากงานก่อนครบสัญญาจ้าง จะทำงานกับนายจ้างอื่นได้มิได้ เว้นแต่จะพิสูจน์ให้นายทะเบียนเห็นว่าการทำงานที่ตนออกจากงานเป็นเพราะความผิดของนายจ้าง หรือได้ชำระค่าเสียหายให้นายจ้างเต็มแล้ว ในกรณีเช่นนั้น ให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตทำงานให้ใหม่ หรือสลักหลังใบอนุญาตทำงานเพื่อแสดงถึงสิทธิในการเปลี่ยนนายจ้าง</p> <p>ค่าเสียหายตามวรรคหนึ่ง ได้แก่ ค่าใช้จ่ายทั้งปวงในการนำคนต่างด้าวนั้นมาทำงานคำนวณตามสัดส่วนของระยะเวลาที่คนต่างด้าวนั้นทำงานไปแล้ว</p> <p>ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับแก่คนต่างด้าวที่ได้รับการต่ออายุสัญญาจ้าง และออกจากงานในระหว่างอายุสัญญาจ้างที่ต่อใหม่</p>	<p>- มีประเด็นปัญหาและความสับสนในเรื่องเงื่อนไขการย้ายนายจ้างในกรณีที่เป็นความผิดนายจ้าง โดยในทางปฏิบัติยังมีความไม่ชัดเจนในเรื่องการระบุแนวทางการพิจารณาที่ชัดเจน เช่น หลักฐานที่ใช้ในการแสดงกรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครอง หรือความผิดต่อแรงงานข้ามชาติอื่น ๆ โดยกำหนดให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับระยะเวลาในการหานายจ้างใหม่</p>	
<p>มาตรา 52 คนต่างด้าวซึ่งมีสิทธิเปลี่ยนนายจ้างตามมาตรา 51 ต้องทำงานกับนายจ้างรายใหม่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เลิกทำงานกับนายจ้างรายเดิม และในกรณีที่คนต่างด้าวนั้นทำงานประเภทที่นายจ้างต้องวางหลักประกันตามมาตรา 46 นายจ้างรายใหม่ต้องวางหลักประกันต่ออธิบดี</p>	<p>- ระยะเวลาในการหานายจ้างภายใน 30 วันยังสอดคล้องกับเงื่อนไขในการหานายจ้างใหม่ในปัจจุบันหรือไม่</p>	

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
ตามมาตรา 46 ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่จ้างคนต่างด้าว นั้น		
<p>มาตรา 53 คนต่างด้าวซึ่งไม่มีสิทธิเปลี่ยนนายจ้างตามมาตรา 51 หรือคนต่างด้าวซึ่งมีสิทธิเปลี่ยนนายจ้างแต่ไม่ได้ทำงานกับนายจ้างรายอื่นภายในกำหนดเวลาตามมาตรา 52 ให้ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวผู้นั้นสิ้นสุดลงนับแต่วันที่คนต่างด้าวผู้นั้นออกจากงาน หรือพ้นกำหนดเวลาตามมาตรา 52 แล้วแต่กรณี และให้ถือว่าการได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวผู้นั้นเป็นอันสิ้นสุดลงตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง</p> <p>ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างรายสุดท้ายที่วางหลักประกันตามมาตรา 46 หรือมาตรา 52 รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งกลับไปยังประเทศต้นทาง แล้วแต่กรณี</p>	<p>- กรณีที่ความล่าช้าในการพิจารณาอยู่ที่นายทะเบียนตามกฎหมาย จนเป็นเหตุให้สิทธิในการเปลี่ยนนายจ้างสิ้นสุด ควรพิจารณาขยายระยะเวลาในการดำเนินการเพื่อลดปัญหาการต้องยื่นอุทธรณ์ทั้งในกรณีใบอนุญาตทำงาน และการยกเลิกวีซ่า</p>	
มาตรา 54 (ยกเลิก)		
<p>มาตรา 55 เมื่อคนต่างด้าวที่ทำงานกับนายจ้างตามมาตรา 43 หรือมาตรา 46 ทำงานจนครบกำหนดตามสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศหรือสัญญาจ้างแล้ว ให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างรายสุดท้ายที่วางหลักประกันตามมาตรา 46 หรือมาตรา 52 จัดส่งคนต่างด้าวผู้นั้นกลับไปยังประเทศต้นทาง เว้นแต่จะมีการต่ออายุสัญญาจ้างหรือคนต่างด้าวผู้นั้นจะทำงานกับนายจ้างรายใหม่ภายในกำหนดเวลาตามมาตรา 52</p> <p>ให้นำความในมาตรา 50 วรรคห้าและวรรคหก มาใช้บังคับแก่การจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทาง</p>		

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>ตามวรรคหนึ่งด้วยโดยอนุโลม</p> <p>ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเล็ก ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงาน ให้นายทะเบียน คืบหลักประกันให้แก่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน เมื่อผู้รับอนุญาตดังกล่าวแสดงหลักฐานว่าได้ส่งคนต่างด้าว กลับไปยังประเทศต้นทางแล้วซึ่งต้องไม่ช้ากว่าสองปีนับแต่ วันที่เลิกประกอบธุรกิจ เมื่อครบกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานยังไม่สามารถแสดง หลักฐานการส่งคนต่างด้าวกลับต่อนายทะเบียนได้ ให้ หลักประกันนั้นตกเป็นของกองทุนเพื่อใช้จ่ายในการส่งคน ต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักรต่อไป ในกรณีที่ผู้รับอนุญาต ให้นำคนต่างด้าวมาทำงานแสดงหลักฐานการส่งคนต่างด้าว กลับได้เพียงบางส่วนภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้อธิบดี คืบหลักประกันให้ตามอัตราส่วนและวิธีการที่กำหนดใน กฎกระทรวง</p>		
<p>มาตรา 56 คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานตามความในหมวด นี้ และต้องถูกส่งตัวกลับไปยังประเทศต้นทางตามกฎหมาย ว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือกฎหมายอื่น ให้นำหน่วยงานที่ ดำเนินการส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางเรียกเก็บ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดการให้คนต่างด้าวเดินทาง กลับจากผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือ นายจ้างที่วางหลักประกันได้</p> <p>ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือ นายจ้างมิได้ชดใช้เงินคืนภายในเวลาที่หน่วยงานตามวรรค หนึ่งกำหนด ให้อธิบดีหักเงินจำนวนดังกล่าวจาก</p>		

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
หลักประกันที่วางไว้เพื่อคืนให้แก่หน่วยงานที่ดำเนินการส่งคนต่างด้าวดังกล่าวกลับไปยังประเทศต้นทาง		
มาตรา 57 คนต่างด้าวซึ่งได้รับความเสียหายจากการที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรา 50 อาจเข้ามาขอตัวต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อขอให้จัดส่งคนต่างด้าวกลับประเทศ และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับประเทศโดยเร็ว และให้นำความในมาตรา 58 วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม	- ในกรณีที่ได้รับความเสียหาย อธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีได้รับมอบหมายควรมีอำนาจในการพิจารณาอนุญาตขยายเวลาในการจัดหา นายจ้างใหม่ และขยายเวลาในการอนุญาตให้ทำงานต่อเป็นกรณีเฉพาะ รวมทั้งมีอำนาจในการสั่งให้บ.น.จ. หรือนายจ้างที่นำเข้าแรงงานข้ามชาติจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในระหว่างกระบวนการหานายจ้างใหม่ให้แก่แรงงานข้ามชาติ จนกว่ากระบวนการจะสิ้นสุด	
<p>มาตรา 58 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างรายสุดท้ายที่วางหลักประกันตามมาตรา 46 หรือมาตรา 52 ไม่ดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวกลับประเทศต้นทางตามบทบัญญัติในส่วนนี้ เมื่อนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่พบเห็นคนต่างด้าวดังกล่าว ให้ดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวนั้นกลับไปยังประเทศต้นทาง</p> <p>ในการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางตามวรรคหนึ่ง ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ใช้จ่ายจากเงินกองทุนไปก่อน และมีหนังสือแจ้งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างตามวรรคหนึ่งมาชำระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดการให้คนต่างด้าวเดินทางกลับและค่าใช้จ่ายอื่นตามความจำเป็นภายในเวลาที่กำหนด ถ้าบุคคลดังกล่าวมิได้นำเงินมาชำระคืนภายในกำหนดเวลา ให้อธิบดีหักเงินจำนวนดังกล่าวจากหลักประกันที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างดังกล่าวได้</p>		

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>วางไว้ แล้วแต่กรณี</p> <p>เมื่อได้ดำเนินการหักหลักประกันตามวรรคสองแล้ว ให้อธิบดีแจ้งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือนายจ้างทราบโดยไม่ชักช้า</p>		

2.3 ประเมินผลสัมฤทธิ์การบังคับใช้กฎหมายในมิติเรื่องการขออนุญาตทำงาน

หมวดการทำงานของคนต่างด้าว เป็นหมวดที่มีความสำคัญอีกหมวดหนึ่ง เนื่องจากเป็นหมวดที่จะระบุถึงการออกไปขออนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติกลุ่มต่าง ๆ เงื่อนไขในการขออนุญาตทำงานในประเทศไทย และเป็นหมวดที่มีการใช้งานค่อนข้างมาก

ในแง่การขออนุญาตทำงานได้มีการแบ่งแรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มตามเงื่อนไขของการจ้างงาน เช่น กลุ่มคนต่างด้าวทั่วไปจะต้องยื่นขออนุญาตทำงานตามมาตรา 59 ซึ่งจะมีข้อกำหนดเรื่องการห้ามไม่ได้ทำงานห้าม ในขณะที่กลุ่มอื่น ๆ เช่นคนต่างด้าวที่เป็นชนกลุ่มน้อย คนที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน ก็จะมีงานที่อนุญาตให้ทำงานเฉพาะตามประกาศสำนักนายกฯ เป็นต้น รวมทั้งกำหนดเงื่อนไขในการขออนุญาตทำงาน กำหนดลักษณะต้องห้ามของคนต่างด้าวที่จะขออนุญาตทำงาน

อย่างไรก็ตามในหมวดนี้ยังมีประเด็นที่มีข้อจำกัดในการจ้างแรงงานข้ามชาติในบางประเด็น เช่น การขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวตามมาตรา 63 ยังไม่ได้มีกำหนดถึงเอกสารที่ใช้ในการแสดงตน กำหนดประเภทงานที่อนุญาตให้ทำได้ ทำให้ยังไม่มี การบังคับใช้มาตรการอย่างจริงจัง แม้ว่าในปัจจุบันจะมีคนข้ามชาติบางส่วนที่ควรยื่นขออนุญาตทำงานตามมาตรานี้ได้ เช่น กลุ่มบุคคลที่ไม่สามารถเดินทางกลับประเทศต้นทางได้ เป็นต้น

นอกจากนั้นแล้วประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ ‘สังคมสูงอายุ’ (Aging Society) จากการที่จำนวนประชากรผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป มีกว่า 11.63 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 17.57 ของจำนวนประชากรทั้งหมด นับสำคัญประการหนึ่งของปรากฏการณ์ดังกล่าวคือการที่ขนาดของกำลังแรงงาน ในระบบเศรษฐกิจมีแนวโน้มลดลง จากการคาดการณ์โดยสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ประชากรวัยทำงานมีแนวโน้มลดลงจาก 43.26 ล้านคนในปี 2563 เป็น 36.5 ล้านคนในปี 2583 การก้าวสู่สังคมสูงวัยแบบสมบูรณ์ (Aged Society) ในอนาคตอาจกระทบต่อกระบวนการพัฒนาทางเศรษฐกิจของไทยที่ยังต้องพึ่งพากำลังแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งงานภาคบริการ โดยเฉพาะในส่วนงานดูแลผู้สูงอายุ ในขณะที่การดึงกำลังแรงงานให้เข้าทำงานในประเทศไทยยังมีข้อจำกัด และเป็นการจ้างงานในระยะเวลาที่สั้น เช่น การขออนุญาตทำงานและการขอต่อใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 59 และมาตรา 63/2 รวมทั้งการขอต่อใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 67 ก็จำกัดให้ครั้งละไม่เกิน 2 ปี ส่งผลให้การวางแผนการแสวงหากำลังแรงงานมาทดแทนแรงงานไทย และการพัฒนาศักยภาพแรงงานที่ดูแลผู้สูงอายุที่มีความจำเป็นมากขึ้นทำได้อย่างจำกัด

อย่างไรก็ตามการยื่นขออนุญาตทำงานตามหมวดนี้ นอกจากแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานโดยผ่านการนำแรงงานเข้ามาตาม MoU ซึ่งขออนุญาตทำงานตามมาตรา 59 แล้ว แรงงานกลุ่มอื่น ๆ ที่ยื่นขอ

อนุญาตทำงานตามหมวดนี้ไม่อยู่ในเงื่อนไขที่มีระบบการคุ้มครองการจัดหางานตามกฎหมายฉบับนี้ โดยเฉพาะในเรื่องค่าใช้จ่ายในการหางาน ทำให้การกำหนดเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินการขออนุญาตทำงานทำให้แรงงานข้ามชาติบางกลุ่มมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเพื่อขออนุญาตทำงานในอัตราที่สูง เช่น จากการศึกษาของเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ จากกรณีการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติตามมาตรา 29 ธันวาคม 2563 พบว่าแรงงานข้ามชาติที่ยื่นขออนุญาตทำงานตามมาตรา 63/2 มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการมากกว่า 10,000 บาท ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายในการขออนุญาตทำงานปกติ และส่วนใหญ่เป็นค่าใช้จ่ายที่นายจ้างออกให้ก่อนแล้วมาหักค่าจ้าง หรือเรียกเก็บกับแรงงานข้ามชาติในภายหลัง ทำให้เกิดภาระหนักกับแรงงานข้ามชาติ การขาดมาตรการควบคุมการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากนายหน้าหรือผู้ให้บริการดำเนินการในเรื่องเอกสารและใบอนุญาตทำงาน ซึ่งต่างจากแรงงานที่นำเข้า MoU ที่มีมาตรการคุ้มครองในเรื่องค่าใช้จ่าย การหักค่าใช้จ่ายตามกฎหมาย ในลักษณะเดียวกันก็ไม่พบการคุ้มครองดังกล่าวในแรงงานที่ยื่นขออนุญาตทำงานตามมาตรา 64 แม้จะมีลักษณะของการเข้ามาทำงานในประเทศไทยเช่นกัน การขาดมาตรการการคุ้มครองในเรื่องค่าใช้จ่าย ค่าบริการในการจัดทำเอกสารและการจัดหางานในประเทศของแรงงานข้ามชาติ ทำให้เกิดผลกระทบต่อการละเมิดสิทธิ และความเสียด้านแรงงานบังคับด้วยข้อจำกัดของกฎหมาย

เพื่อให้เกิดการพัฒนาการจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ และแก้ไขข้อจำกัดในการบังคับใช้กฎหมายที่เกิดขึ้นตั้งแต่การบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้ จึงมีข้อสังเกตและข้อเสนอในหมวดนี้ ดังนี้

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>หมวด 4 การทำงานของคนต่างด้าว</p>		
<p>มาตรา 59 คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองซึ่งมิใช่เพื่อการท่องเที่ยวหรือการเดินทางผ่านราชอาณาจักร จะทำงานได้ก็แต่เฉพาะงานที่มีได้มีประกาศห้ามคนต่างด้าวทำตามมาตรา 7 วรรคหนึ่ง และต้องได้รับใบอนุญาตทำงาน</p> <p>ภายใต้บังคับมาตรา 60 คนต่างด้าวซึ่งประสงค์จะขอรับใบอนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้ยื่นคำขออนุญาตต่อนายทะเบียน และในกรณีที่มีนายจ้างแล้ว ให้ระบุชื่อนายจ้างด้วย</p> <p>การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง และวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยจะกำหนดให้ใช้วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ และใบอนุญาตทำงานให้มีอายุเท่าที่ผู้ขออนุญาตร้องขอ แต่ไม่เกินสองปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาตทำงาน</p> <p>ในกฎกระทรวงตามวรรคสามต้องกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จตั้งแต่วันที่ได้รับคำขออนุญาต จนถึงวันที่ออกใบอนุญาตทำงานไว้ด้วยซึ่งต้องไม่เกินสิบห้าวันทำการ ในกรณีที่นายทะเบียนไม่สามารถออกใบอนุญาตทำงานให้ได้ภายในกำหนดเวลา ให้รัฐมนตรีหรืออธิบดีดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี ในกรณีที่การ</p>	<p>- การขออนุญาตทำงานตามมาตรา 59 นี้ เป็นการขออนุญาตทำงานที่เป็นฐานหลักในการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติ การกำหนดระยะเวลาในการขออนุญาตทำงานไม่เกิน 2 ปีอาจจะไม่สอดคล้องกับความต้องการกำลังแรงงานในสังคมผู้สูงอายุ และจะกลายเป็นการสร้างภาระให้แก่ผู้ประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานมากขึ้นในระยะยาว</p> <p>- เนื่องจากในมาตรา 60 ได้เปิดให้มีการยื่นขออนุญาตทำงานก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทยผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ รวมทั้งให้นายจ้างสามารถยื่นขออนุญาตแทนคนต่างด้าวได้ ทำให้ดำเนินการได้สะดวกมากขึ้น ดังนั้นระยะเวลาในการดำเนินการออกใบอนุญาตที่กำหนดไว้ไม่เกิน 15 วัน อาจจะเป็นการใช้เวลาที่มากเกินไป และทำให้เกิดความล่าช้า จึงควรพิจารณาปรับเปลี่ยนให้สั้นลง</p>	<p>- เสนอให้มีการแก้ไขให้การอนุญาตทำงานตามมาตรา 59 ได้ครั้งละไม่เกิน 4 ปี รวมทั้งให้อำนาจคณะรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบคณะกรรมการนโยบายสามารถเสนอให้มีการกำหนดระยะเวลาในการอนุญาตทำงานในกิจการที่มีความต้องการแรงงานเป็นพิเศษ เพื่อรองรับการขาดแคลนแรงงานในสังคมผู้สูงอายุต่อไป</p> <p>- เสนอให้มีการแก้ไขระยะเวลาในการดำเนินการอนุญาตทำงานตามวรรคสี่จากเดิม 15 วัน เป็นไม่เกิน 10 วัน</p>

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>ไม่ออกใบอนุญาตทำงานนั้นเป็นไปโดยไม่มีเหตุอันสมควร ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย และให้มีการดำเนินการทางวินัยต่อไป</p> <p>ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย ผู้รับอนุญาตให้ทำงานตามวรรคหนึ่งมีสิทธิทำงานที่มีได้มีประกาศห้ามคนต่างด้าวทำตามมาตรา 7 วรรคหนึ่งได้ทุกชนิด</p>		
<p>มาตรา 60 คนต่างด้าวซึ่งอยู่นอกราชอาณาจักรผู้ใดประสงค์จะขออนุญาตทำงานในราชอาณาจักร อาจยื่นคำขออนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้</p> <p>นายจ้างผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักร จะยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวต่อนายทะเบียนพร้อมทั้งชำระค่าธรรมเนียมแทนคนต่างด้าวก็ได้</p> <p>การขออนุญาตและการออกใบอนุญาตทำงานและค่าธรรมเนียมตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง</p>		
<p>มาตรา 61 คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันมีลักษณะจำเป็นหรือเร่งด่วน หรือเป็นงานเฉพาะกิจ ที่มีระยะเวลาทำงานให้เสร็จสิ้นภายในสิบห้าวัน จะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ</p>	<p>- ปัจจุบันการแจ้งการเข้ามาทำงานเร่งด่วน ยังต้องแจ้งเมื่อเข้ามาทำงานแล้ว เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้ามาทำงาน และเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจของไทยในระยะยาว ควรพิจารณาเปิดให้สามารถยื่นแจ้งได้ก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทย</p>	<p>- ควรพิจารณาเพิ่มในวรรคท้ายว่า เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้ามาทำงานให้นำมาตรา 60 เข้ามาบังคับในการแจ้งการทำงาน ก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทย</p>

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>งานอันมีลักษณะจำเป็นหรือเร่งด่วนหรืองานเฉพาะกิจตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด</p> <p>คนต่างด้าวที่ทำงานตามวรรคหนึ่ง หากไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดดังกล่าว อาจขอขยายเวลาได้ไม่เกินสิบห้าวันโดยแจ้งให้นายทะเบียนทราบก่อนครบกำหนดดังกล่าว</p> <p>การแจ้งตามวรรคหนึ่งและวรรคสาม และการออกหนังสือรับแจ้ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง</p>		
<p>มาตรา 62 เมื่อคนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม หรือกฎหมายอื่น ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบตามกฎหมายดังกล่าวแจ้งต่อนายทะเบียนโดยไม่ชักช้า</p> <p>ให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง และในระหว่างที่ดำเนินการ ให้คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งทำงานไปพลางก่อนได้ โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 68</p> <p>การออกใบอนุญาตทำงานตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยไม่อยู่ภายใต้บังคับประกาศตามมาตรา 7 และใบอนุญาตทำงาน ให้มีอายุเท่า</p>		

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>ระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายนั้น</p> <p>ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้ทำงานได้รับการขยายระยะเวลาทำงานตามกฎหมายนั้น ๆ ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบตามกฎหมายดังกล่าวแจ้งการขยายระยะเวลาทำงานนั้นต่อนายทะเบียนโดยเร็วตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด และให้นายทะเบียนจัดแจ้งการขยายระยะเวลานั้นลงในใบอนุญาตทำงาน</p>		
<p>มาตรา 63 คนต่างด้าวซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้ อาจขออนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภทที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ ผลกระทบต่อสังคมและมนุษยธรรม</p> <p>(1) ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศและได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ</p> <p>(2) เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้พักอาศัยอยู่ในราชอาณาจักรเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อันมิใช่เป็นกรณีตามมาตรา 63/2</p> <p>การขออนุญาตทำงานและการออกใบอนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง และ</p>	<p>- ขาดการทำความเข้าใจในคนต่างด้าวตามมาตรา 63 ทำให้ยังไม่มีกรณีขออนุญาตทำงานตามมาตรา 63 รวมทั้งยังมีข้อขัดข้องจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำให้ไม่สามารถยื่นขออนุญาตทำงานได้ ทำให้พบว่ามีกลุ่มคนข้ามชาติ เช่น กลุ่มผู้ลี้ภัย ผู้แสวงหาที่ลี้ภัยที่ไม่สามารถเดินทางกลับประเทศต้นทางได้ ไม่สามารถยื่นขออนุญาตทำงานและทำงานเพื่อเลี้ยงชีพตนเองได้ ซึ่งทำให้ส่งผลให้ไม่สามารถเข้าถึงบริการทางสังคมที่จำเป็นได้ และกลายเป็นภาระของหน่วยงานรัฐบางส่วนที่ต้องดูแล</p>	<p>- ควรให้คณะกรรมการนโยบายพิจารณากำหนดเงื่อนไขและกิจการที่จะอนุญาตให้บุคคลตามมาตรา 63 สามารถยื่นขออนุญาตทำงานได้ และให้คณะกรรมการนโยบายสามารถกำหนดเงื่อนไข และระยะเวลาในการต่อใบอนุญาตทำงานแก่นายทะเบียนตามกฎหมายให้ทำได้ตามวรรคท้ายของมาตรา 63</p>

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>ใบอนุญาตทำงานให้มีอายุเท่ากับระยะเวลาที่ได้รับ การผ่อนผัน แต่ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ออก ใบอนุญาตทำงาน และให้ต่ออายุใบอนุญาตทำงานได้ เท่าที่จำเป็นแต่ไม่เกินครั้งละหนึ่งปี</p> <p>เมื่อนายทะเบียนออกใบอนุญาตทำงานให้คน ต่างตัวผู้ใดแล้ว ให้แจ้งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตาม กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองทราบ</p> <p>ภายในสิ้นเดือนมกราคมของทุกปี ให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองแจ้งให้ นายทะเบียนทราบถึงผลการเนรเทศหรือการส่งกลับ ในกรณีที่นายทะเบียนได้รับแจ้งว่ายังมีได้เนรเทศ หรือส่งตัวกลับ หรือไม่ได้รับแจ้งจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ให้นาย ทะเบียนมีอำนาจต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามวรรค หนึ่งตามที่ได้รับการร้องขอจากคนต่างตัวได้และเมื่อ ได้ต่ออายุใบอนุญาตทำงานแล้ว ให้แจ้งให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองทราบ</p>		
<p>มาตรา 63/1 คนต่างตัวซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้ อาจ ขออนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานได้</p> <p>(1) ถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พุทธศักราช 2515 หรือตามกฎหมายอื่น</p> <p>(2) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทย ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พุทธศักราช 2515 หรือตามกฎหมายว่า</p>	<p>- เนื่องจากผู้มีถิ่นที่อยู่อาศัยถาวรในประเทศ ต้องยื่นขออนุญาตทำงานตามมาตรา 4 ในขณะ ที่ได้รับสิทธิอยู่อาศัยโดยการถาวรแล้ว การยัง ต้องยื่นขอใบอนุญาตทำงานทุก 5 ปี เป็นการ สร้างภาระแก่บุคคลกลุ่มนี้ จึงควรให้บุคคลที่ไม่ ต้องยื่นขออนุญาตทำงานตามมาตรา 4 โดย อาจจะให้ออกเป็นกฎกระทรวง</p> <p>- คนที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติ</p>	<p>- พิจารณากำหนดให้ผู้มีถิ่นที่อยู่อาศัยถาวรยกเว้นการขอ อนุญาตทำงาน (หรือเป็นบุคคลตามมาตรา 4) รวมทั้งพิจารณากำหนดเงื่อนไขการยกเว้นค่าธรรมเนียม ใบอนุญาตทำงาน และค่าธรรมเนียมการต่อใบอนุญาต ทำงานของบุคคลที่เกิดในประเทศไทยแต่ยังไม่ได้สัญชาติ ไทย และได้รับการศึกษาในประเทศไทยและมีทักษะ วิชาชีพ</p>

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>ด้วยสัญชาติ</p> <p>(3) คนต่างด้าวซึ่งได้รับสถานะคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมายตามประกาศกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง</p> <p>(4) คนต่างด้าวซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนและได้รับบัตรประจำตัวตามระเบียบสำนักทะเบียนกลางซึ่งออกตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร</p> <p>คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่ง ไม่อยู่ภายใต้บังคับประกาศตามมาตรา 7 และมาตรา 11 แต่คณะรัฐมนตรีจะกำหนดมิให้ทำงานบางประเภทหรือทำโดยมีเงื่อนไขอย่างใดก็ได้ โดยให้คำนึงถึงความมั่นคงของชาติ ผลกระทบต่อสังคม และมนุษยธรรม</p> <p>การขออนุญาตทำงานและการออกใบอนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง และใบอนุญาตทำงานให้มีอายุห้าปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาตทำงาน และให้ต่ออายุใบอนุญาตทำงานได้คราวละห้าปี ทั้งนี้ บุคคลตาม (1) (3) และ (4) ให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานหรือค่าธรรมเนียมการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน สำหรับบุคคลตาม (2) จะได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมหรือไม่เพียงใด ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 6</p>	<p>ไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติมีคนจำนวนหนึ่งอยู่ในเงื่อนไขการสามารถยื่นขอสัญชาติไทยตามกฎหมายได้ และเพื่อเป็นการพัฒนากำลังแรงงานรุ่นใหม่ ควรพิจารณาเงื่อนไขในเรื่องการยกเว้นค่าธรรมเนียมการอนุญาตทำงานให้มีลักษณะเหมือนกลุ่มอื่น ๆ ในกรณีที่ได้รับการศึกษาในระบบการศึกษาไทยและมีทักษะวิชาชีพ</p>	

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>มาตรา 63/2 ในกรณีที่รัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองอนุญาตให้คนต่างด้าวผู้ใดหรือจำพวกใดเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรได้ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือยกเว้นให้คนต่างด้าวผู้ใดหรือจำพวกใดไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง คณะรัฐมนตรีจะกำหนดให้คนต่างด้าวผู้นั้นหรือจำพวกนั้นบรรดาที่มีใช้คนต่างด้าวตามมาตรา 63/1 ขออนุญาตทำงานได้ โดยคณะรัฐมนตรีจะกำหนดประเภทของงานที่คนต่างด้าวอาจทำได้ไว้ด้วยก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม</p> <p>การขออนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง และกฎกระทรวงนั้นจะกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้อธิบดีมีอำนาจกำหนดเงื่อนไขไว้ในใบอนุญาตทำงานด้วยก็ได้ ทั้งนี้ ใบอนุญาตทำงานให้มีอายุเท่าที่ผู้ขออนุญาตร้องขอ แต่ไม่เกินสองปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาตทำงาน</p>	<p>- ในปัจจุบันแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้เป็นกำลังแรงงานหลักของการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทย และเป็นมาตราที่จะช่วยกระตุ้นมาตรการทดแทนแรงงานที่หายไป ในสังคมผู้สูงอายุ เงื่อนไขการขออนุญาตทำงานที่ไม่เกิน 2 ปี จึงอาจจะเป็นอุปสรรคในการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง จึงควรพิจารณาให้อำนาจคณะรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการในการพิจารณากำหนดระยะเวลาการอนุญาตทำงาน โดยกำหนดให้ไม่เกิน 4 ปีเป็นหลักไปก่อน</p>	<p>- พิจารณาแก้ไขระยะเวลาในการได้รับอนุญาตทำงานจากเดิม 2 ปี เป็นไม่เกิน 4 ปี หรือตามแต่คณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุญาตให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการจ้างคนต่างด้าว ตามความเห็นชอบของคณะกรรมการ</p>
<p>มาตรา 64 คนต่างด้าวซึ่งเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีบัตรผ่านแดนหรือบัตรอื่นใดทำนองเดียวกันที่อธิบดีกำหนด อาจได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนให้ทำงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลและในท้องที่ที่กำหนดได้[52]</p> <p>ความในวรรคหนึ่งจะใช้บังคับกับท้องที่ใด</p>	<p>- ที่ผ่านมายังมีปัญหาเกี่ยวกับประเด็นเรื่อง “การทำงานชั่วคราว” ที่เข้ามาทำงานประเภทงานต่าง ๆ ยังไม่ชัดเจน โดยเขียนไว้กว้าง ซึ่งอาจจะทำได้ทั้งในลักษณะระยะสั้นตามฤดูกาล หรือการจ้างต่อเนื่อง เช่นในภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่ชายแดน ทำให้มีการนำมาตรา 64 ไปใช้กับกิจการระยะยาว ส่งผลประเด็นเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ประกันสังคม และแรงงาน</p>	<p>- ควรพิจารณาในเรื่องการทำงานชั่วคราวให้สอดคล้องกับการจ้างแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ชายแดน หากต้องการนำแรงงานเข้ามาทำงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน อาจจะต้องตัดคำว่า “ชั่วคราว” ออก โดยให้คณะรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกำหนดระยะเวลาในการจ้างงานในกิจการต่าง ๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้อง</p> <p>- ควรพิจารณาแก้ไขในวรรคแรกเรื่องเอกสารบัตรผ่านแดน</p>

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติใด เพื่อทำงานประเภทหรือลักษณะใด โดยมีเงื่อนไขอย่างไร ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา</p> <p>การขออนุญาตทำงานและการออกใบอนุญาตทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง วรรคสี่[53] (ยกเลิก)</p>	<p>สัมพันธ์ในการจ้างแรงงานตามมาตรานี้</p> <p>จากสถานการณ์การสู้รบในพื้นที่ชายแดนของประเทศต้นทางเช่น พม่า การใช้บัตรผ่านแดนอาจจะไม่สามารถออกได้ ทำให้การระบุใช้บัตรผ่านแดนเป็นหลักอาจจะเป็นข้อจำกัดในการเข้ามาทำงาน</p>	<p>โดยอาจจะแก้ไขเป็น “โดยมีบัตรผ่านแดนหรือเอกสารอื่นที่ใช้แสดงตนตามที่อธิบดีกำหนด”</p>
<p>มาตรา 64/1 คนต่างด้าวที่จะขอรับใบอนุญาตทำงานต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และไม่เคยได้รับโทษตามมาตรา 101 เว้นแต่ได้พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีก่อนวันขอรับใบอนุญาตทำงาน หรือเป็นคนต่างด้าวตามมาตรา 63 ที่นายทะเบียนอนุญาตให้ทำงานได้เป็นกรณีพิเศษ</p> <p>ในกรณีที่การออกใบอนุญาตทำงานจำเป็นต้องมีการตรวจสุขภาพของคนต่างด้าวก่อน ให้คนต่างด้าวหรือนายจ้างของคนต่างด้าวนั้นนำคนต่างด้าวไปตรวจสุขภาพ ณ สถานพยาบาลที่ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบกิจการสถานพยาบาล</p> <p>ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับแก่คนต่างด้าวตามมาตรา 63/1</p>	<p>- แม้การกำหนดให้การตรวจสุขภาพในวรรคสองของมาตรานี้จะอำนวยความสะดวกให้ไปตรวจในสถานพยาบาลที่ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบกิจการสถานพยาบาล แต่ไม่ได้กำหนดให้มีการจัดส่งหรือแจ้งผลการตรวจไปยังกระทรวงสาธารณสุขหรือหน่วยงานในด้านการเฝ้าระวังควบคุมโรคติดต่อและโรคติดต่ออุบัติใหม่ อาจจะทำให้ขาดข้อมูลในการบริหารจัดการในเรื่องนี้</p>	<p>- ควรพิจารณากำหนดให้การตรวจสุขภาพตามวรรคสอง สถานพยาบาลที่ตรวจจะต้องแจ้งและรายงานผลการตรวจไปยังหน่วยที่ดูแลด้านการเฝ้าระวังควบคุมโรค หรือกระทรวงสาธารณสุข</p>
<p>มาตรา 64/2 ผู้รับอนุญาตให้ทำงานมีหน้าที่ต้องแจ้งให้นายทะเบียนทราบถึงผู้เป็นนายจ้าง สถานที่ทำงานของนายจ้าง และลักษณะงานหลักที่ทำ ทั้งนี้</p>	<p>- ที่ผ่านมามีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากไม่มีข้อมูล และไม่สามารถดำเนินการแจ้งการทำงานด้วยตนเองได้ และต้องใช้นายหน้าใน</p>	<p>- ควรพิจารณาแก้ไขให้การแจ้งการทำงานคนต่างด้าว เป็นหน้าที่ของการแจ้งของนายจ้างฝ่ายเดียว ในกรณีที่มีความจำเป็นที่จะต้องแจ้ง ให้อธิบดีประกาศกำหนดเป็นการ</p>

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เข้าทำงาน และต้องแจ้งทุกครั้งที่ย้ายนายจ้าง	การดำเนินการซึ่งกลายเป็นการสร้างภาระด้านค่าใช้จ่าย	เฉพาะกลุ่มไป
<p>มาตรา 67 ผู้รับอนุญาตให้ทำงานซึ่งประสงค์จะทำงานต่อไปให้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนก่อนที่ใบอนุญาตทำงานจะสิ้นอายุ</p> <p>เมื่อได้ยื่นคำขอตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ผู้ขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานนั้นทำงานไปพลางก่อนจนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน</p> <p>ภายใต้บังคับมาตรา 63 และมาตรา 63/1 การต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้ต่อให้ตามระยะเวลาที่ผู้ขออายุขออนุญาตร้องขอแต่ไม่เกินครั้งละสองปี โดยให้กระทำเพียงเท่าที่จำเป็น</p> <p>การขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานและการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง</p>	<p>- ระยะเวลาการอนุญาตให้ต่อใบอนุญาตทำงานได้ไม่เกิน 2 ปีเป็นระยะเวลาที่สั้น และไม่เอื้อต่อการจ้างแรงงานทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน รวมทั้งยังขาดการกำหนดระยะเวลาในการอนุมัติการต่อใบอนุญาตทำงาน รวมทั้งขาดการระบุวาระหว่างที่นายทะเบียนยังไม่มีคำสั่งต่อใบอนุญาตทำงานจะใช้เอกสารอะไรแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่</p>	<p>- ควรพิจารณาการต่อใบอนุญาตทำงานครั้งละไม่ต่ำกว่า 4 ปี ในกรณี มีความจำเป็น หรือ เหตุอันสมควร ให้ คณะรัฐมนตรี โดย ความ เห็น ชอบ ของ คณะกรรมการนโยบายพิจารณาขยายระยะเวลาในการต่อใบอนุญาตทำงานเกินกว่า 4 ปีสำหรับคนต่างด้าวบางกลุ่ม บางกิจการ หรือทุกกลุ่มทุกกิจการได้ทั้งนี้ให้พิจารณาผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ผลกระทบทางสังคมและความมั่นคงของประเทศและประชาชนประกอบ</p>
มาตรา 68 ผู้รับอนุญาตให้ทำงานต้องสามารถแสดงใบอนุญาตทำงานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนภายในระยะเวลาอันสมควรได้เสมอ	<p>- การไม่ระบุให้แสดงต่อเจ้าหน้าที่ในเวลาทำงาน ทำให้มีเจ้าหน้าที่บางส่วนตีความว่า จะต้องแสดงต่อเจ้าหน้าที่ในเวลาอันสมควรได้ตลอดเวลา เช่น เมื่อไปทำธุระอื่น ๆ นอกเวลา งาน ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติ และนายจ้าง</p>	<p>- ควรพิจารณาแก้ไขดังนี้</p> <p>“มาตรา 68 ผู้รับอนุญาตให้ทำงานต้องสามารถแสดงใบอนุญาตทำงานในระหว่างการทำงาน ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนภายในระยะเวลาอันสมควรได้เสมอ”</p>
มาตรา 69 ถ้าใบอนุญาตทำงานสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ให้ผู้รับอนุญาตให้ทำงานยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบถึงการสูญหาย ถูก		

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>ทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว</p> <p>การขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงานและการออกใบแทนใบอนุญาตทำงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด[60]</p>		

2.4 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการใช้กฎหมายในเรื่องกองทุนการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว

กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เป็นกองทุนที่เกิดขึ้นใหม่ภายใต้กฎหมายฉบับนี้ เดิมมีเพียงกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ดังนั้นกองทุนฯ ตามกฎหมายฉบับนี้จึงมีลักษณะที่มุ่งเน้นไปในเรื่องการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในมิติต่าง ๆ เป็นหลัก ดังจะเห็นได้จากวัตถุประสงค์ของกองทุนที่มีเรื่องการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว การช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายแรงงาน เป็นต้น ดังนั้นกองทุนฯ จึงมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการตามกฎหมายฉบับนี้ รวมทั้งการมีบทบาทในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ การจัดสวัสดิการของหน่วยงานต่าง ๆ ให้แก่แรงงานข้ามชาติ แต่เมื่อพิจารณาในส่วนของกรรมการกองทุน ยังมีบางส่วนที่ไม่สะท้อนต่อวัตถุประสงค์ของกองทุนเท่าที่ควร ซึ่งคณะกรรมการส่วนใหญ่จะประกอบไปด้วยหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องโดยตำแหน่ง และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน ๕ คนตามที่รัฐมนตรีแต่งตั้ง โดยเน้นการบริหารจัดการเป็นหลัก ดังนั้นการขาดมิติของการพิจารณาการใช้เงินกองทุนผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อาจจะส่งผลให้การใช้เงินกองทุนยังไม่ตอบวัตถุประสงค์บางประการมากนัก

ในขณะที่ที่มาของกองทุนยังมีข้อจำกัดในการนำเงินที่เกิดจากการอนุญาตทำงาน เงินค่าปรับตามกฎหมายมาใช้ ทำให้ระยะยาวมีผลกระทบต่อเงินกองทุนอยู่พอสมควรทั้งนี้อาจจะด้วยข้อจำกัดของการเป็นกองทุนหมุนเวียน หรือข้อจำกัดในเรื่องกฎหมายด้านงบประมาณ อย่างไรก็ตามหากมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องที่มาของรายได้กองทุนให้เปิดกว้างก็อาจจะทำให้กองทุนมีความมั่นคงมากขึ้น รวมทั้งสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว และการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
หมวด 5 กองทุนเพื่อการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว		
มาตรา 75 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการ จัดหางาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการบริหาร จัดการการทำงานของคนต่างด้าว” เพื่อเป็น ทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการ บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว		
<p>มาตรา 76 ให้กองทุนประกอบด้วยเงินและ ทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้</p> <p>(1) เงินหรือทรัพย์สินที่โอนมาจากกองทุน เพื่อส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอก ราชอาณาจักรตามมาตรา 140</p> <p>(2) เงินเพิ่มตามมาตรา 11 วรรคห้า และ มาตรา 47 วรรคสอง และค่าปรับทางปกครอง ที่ปรับตามพระราชกำหนดนี้</p> <p>(3) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้</p> <p>(4) เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ตาม พระราชกำหนดนี้ตามที่กระทรวงการคลัง อนุญาตให้นำไปใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำส่ง คลังเป็นรายได้แผ่นดิน</p> <p>(5) ดอกผลของเงินหรือทรัพย์สินของ กองทุน</p> <p>(6) เงินอุดหนุนจากรัฐบาลที่จัดสรรให้ตาม</p>	<p>- เงินกองทุนที่มีในปัจจุบันหากพิจารณาแต่ละแหล่งแล้ว พบว่า มีข้อจำกัด เช่น เงินจากการโอนของกองทุนเพื่อการ ส่งคนต่างด้าวกลับฯ มีจำนวนจำกัด และไม่มีการเพิ่มขึ้น</p> <p>- เงินเพิ่มตาม (2) ในปัจจุบันยังไม่มีการใช้มาตรา 11 และ ยังไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียม จึงไม่มีเงินที่มาจากส่วน นี้ ทำให้มีงบประมาณจำกัด</p>	<p>- พิจารณาให้มีการแก้ไขมาตรานี้ โดยให้สามารถ นำเงินค่าปรับ เงินประกันตามมาตรา 38 วรรค ห้า และมาตรา 48 วรรคห้ามาใช้เป็นเงินกองทุน ได้ รวมทั้งพิจารณานำบางส่วนของค่าธรรมเนียม ค่าปรับตามกฎหมายฉบับนี้เข้าเป็นเงินของกองทุน</p>

<p>ความจำเป็น</p> <p>(๗) เงินหรือทรัพย์สินอื่นใดที่กองทุนได้รับไม่ว่ากรณีใด</p> <p>เงินและทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้นำส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน</p>		
<p>มาตรา 77 เงินของกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้</p> <p>(1) ช่วยเหลือคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานตามพระราชกำหนดนี้ที่ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายด้านแรงงาน</p> <p>(2) ส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร</p> <p>(3) ช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรเอกชน ที่เสนอโครงการหรือแผนงานในการดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงาน การจัดสวัสดิการ การศึกษา การสาธารณสุข และการให้ความคุ้มครองด้านแรงงาน แก่คนต่างด้าว</p> <p>(4) คืนให้แก่คนต่างด้าวที่ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว</p> <p>(5) บริหารกองทุน</p> <p>(6) บริหารจัดการการทำงานของคนต่าง</p>	<p>- ใน มาตรา 77 (1) พบว่าการใช้คำว่า “คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงาน” ถูกตีความว่าไม่รวมคนต่างด้าวตามมาตรา 63/1 และ มาตรา 63/2 ที่ไม่มีลักษณะของการเข้ามาทำงาน ทำให้ไม่สามารถใช้เงินกองทุนช่วยเหลือได้</p>	<p>- แก้ไขข้อความใน มาตรา 77 (1) โดยใช้ความนี้แทน</p> <p>(1) ช่วยเหลือคนต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงานตามพระราชกำหนดนี้ที่ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายด้านแรงงาน <u>และการละเมิดสิทธิอื่น ๆ</u></p>

<p>ตัวตามพระราชกำหนดนี้</p> <p>การดำเนินการตาม (1) (2) (3) (4) (5) และ (6) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด</p>		
<p>มาตรา 78 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นรองประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม และผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินห้าคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน ด้านการคลัง ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านการบริหาร หรือด้านกฎหมาย ด้านละหนึ่งคน เป็นกรรมการ</p> <p>ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน เป็นกรรมการและเลขานุการ</p> <p>คณะกรรมการกองทุนอาจแต่งตั้งข้าราชการกรมการจัดหางานจำนวนไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ</p>	<p>- เนื่องจากวัตถุประสงค์ของกองทุนมีประเด็นการให้ความช่วยเหลือเรื่องการละเมิดสิทธิ และการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ดังนั้นควรเพิ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสิทธิมนุษยชน และเพิ่มจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินหกคน</p>	<p>- แก้ไขโดยให้มีผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกินหกคน และเพิ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านสิทธิมนุษยชนเพิ่มอีกหนึ่งตำแหน่ง</p>
<p>มาตรา 79 กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี</p>		

<p>กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน</p>		
<p>มาตรา 80 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ตาย (2) ลาออก (3) เป็นบุคคลล้มละลาย (4) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ (5) รัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่หรือทุจริต มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ (6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก 		
<p>มาตรา ๘๑ ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน (2) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของการใช้จ่ายเงินของกองทุนตามวัตถุประสงค์ของกองทุน (3) พิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี 	<p>- เนื่องจากการบริหารจัดการกองทุนมีผลต่อการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติทั้งระบบ จึงควรยึดโดยอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนฯ กับคณะกรรมการนโยบายฯ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารจัดการกองทุนสอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ</p>	<p>- เพิ่มอำนาจหน้าที่คณะกรรมการกองทุน (7) จัดทำแผนการบริหารจัดการกองทุน การจัดสรรงบประมาณความวัตถุประสงค์ของกองทุน และแผนงานของกองทุนเพื่อแจ้งต่อคณะกรรมการนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินการจัดการกองทุนตามวัตถุประสงค์ในมาตรา 77 (1) (3) (5) และ (6)</p>

<p>(4) พิจารณาจัดสรรเงินของกองทุนเพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุน</p> <p>(5) ออกระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การใช้จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการตรวจสอบภายในของกองทุน โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง</p> <p>(6) ออกระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินของกองทุน เพื่อใช้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวและการเบิกจ่ายเงินทดรองในการดำเนินการดังกล่าว</p>		
<p>มาตรา 82 คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการกองทุนเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมายได้</p>		
<p>มาตรา 83 ให้กรมการจัดหางานจัดทำบัญชีของกองทุนให้เป็นไปตามระบบการบัญชีอย่างถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป และให้ส่งผู้สอบบัญชีภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี</p>		
<p>มาตรา 84 ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้สอบบัญชีอิสระที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความเห็นชอบเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุน</p>		
<p>มาตรา 85 ให้ผู้สอบบัญชีรายงานผลการสอบ</p>		

<p>บัญชีต่อคณะกรรมการกองทุนเพื่อเสนอต่อ คณะรัฐมนตรีภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่ วันสิ้นปีบัญชี และให้กรมการจัดหางาน เผยแพร่งบการเงินที่ผู้สอบบัญชีรับรองแล้ว ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรี รับทราบ</p>		
---	--	--

2.5 การประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายในประเด็นเรื่องอำนาจหน้าที่ของพนักงานตามกฎหมาย

ในหมวดมาตรการทางปกครอง เป็นหมวดที่กำหนดอำนาจหน้าที่ และการดำเนินการของนายทะเบียนและเจ้าพนักงานทางกฎหมาย รวมทั้งอำนาจในการระงับ ยกเลิก เพิกถอนใบอนุญาตประกอบการ นำเข้าแรงงานเข้ามาทำงานกับนายจ้าง ใบอนุญาตทำงาน การอุทธรณ์ตามกฎหมาย รวมทั้งให้อำนาจกับเจ้าหน้าที่ในการเข้าตรวจสอบสถานประกอบการ การเรียกให้บุคคลมาให้ข้อมูล ส่งเอกสาร ตลอดจนอำนาจในการควบคุมตัวในฐานะเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ประเด็นที่พบปัญหาค่อนข้างบ่อยในการดำเนินการตามกฎหมายในหมวดนี้คือ การเข้าตรวจของพนักงานเจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการ โดยเฉพาะสถานประกอบการที่มีลักษณะเป็นไซต์ก่อสร้าง และร้านค้าทั้งในรูปแบบร้านค้าขนาดเล็ก ร้านค้าในตลาด ซึ่งในการตรวจเจ้าหน้าที่มักจะไม่ได้แสดงตนว่าเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมายฉบับนี้ ไม่ได้แสดงบัตรประจำตัวเจ้าพนักงานแต่ได้ใช้อำนาจในการขอตรวจเอกสารใบอนุญาตทำงาน ตรวจการทำงานว่าเข้าข่ายความผิดตามมาตรา 8 หรือ 9 ของกฎหมายฉบับนี้หรือไม่ หลายครั้งมีลักษณะที่สั่งให้หยุดงานมีผลกระทบต่อการทำงาน โดยที่แรงงานข้ามชาติและนายจ้างไม่ได้รับรู้แนวทางและแนวปฏิบัติในเรื่องนี้ จนท้ายที่สุดนำไปสู่แนวโน้มของการเรียกรับเงินหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ตามกฎหมาย

นอกจากนั้นแล้วในมาตรา 91 ได้ให้อำนาจอธิบดีอาจจะประกาศรายชื่อนายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ซึ่งได้รับโทษเพราะฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ ทั้งนี้โดยมีเจตนาจะให้เป็นระบบเตือนให้แก่นายจ้างและแรงงานข้ามชาติในการพิจารณาเลือกใช้บริการของบริษัทนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานว่ามีความเสี่ยงหรือไม่ เป็นแนวทางในการเลือกที่จะทำงานกับนายจ้างที่มีแนวโน้มจะไม่ทำผิดกฎหมาย แม้ว่าที่ผ่านมาจะไม่มีประกาศรายชื่อ แต่ก็ควรจะมีการออกแบบให้สามารถตรวจสอบได้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชน

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
หมวด 6 มาตรการทางปกครอง		
ส่วนที่ 1 การพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน การเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน และการเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน		
มาตรา 86 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 27 หรือไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชกำหนดนี้ หรือกฎกระทรวง หรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ ให้อธิบดีสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน และสั่งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานนั้นปฏิบัติให้ถูกต้อง หรือจัดการแก้ไขให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด		
มาตรา 87 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้และอยู่ระหว่างการดำเนินคดี ให้อธิบดีสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานจนกว่าคดีจะถึงที่สุด		
มาตรา 88 ให้อธิบดีสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน เมื่อมีกรณีดังต่อไปนี้ (1) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือจัดการแก้ไขให้ถูกต้องตามคำสั่งของอธิบดีตามมาตรา 86		

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>(2) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานมาแล้วยังไม่เกินหนึ่งปี หรือเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานมาแล้วสองครั้ง และมีเหตุที่จะต้องถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานอีก</p> <p>(3) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศต้นทาง มีส่วนรู้เห็นหรือเป็นผู้สนับสนุนการไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องดังกล่าวในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ และอธิบดีได้มีหนังสือแจ้งเตือนให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศต้นทาง หรือห้ามมีส่วนเกี่ยวข้องกับกรณีดังกล่าวข้างต้นแล้ว แต่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตามหนังสือแจ้งเตือนของอธิบดีภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งเตือนนั้น</p> <p>(4) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานฝ่าฝืนมาตรา 89 วรรคสอง</p> <p>(5) อธิบดีเห็นว่าการที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชกำหนดนี้หรือกฎกระทรวงหรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ เป็นกรณีที่ร้ายแรง</p> <p>(6) อธิบดีเห็นว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่สามารถปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ หรือ</p>		

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
กฎกระทรวงหรือประกาศที่ออกตามพระราชกำหนดนี้ได้		
<p>มาตรา 89 คำสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานและคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานทราบ ในกรณีที่ไม่พบตัวผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ยอมรับคำสั่งให้ปิดคำสั่งดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงาน และให้ถือว่าผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้ทราบคำสั่งนั้นแล้วตั้งแต่วันที่ปิดคำสั่ง</p> <p>ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เว้นแต่การดำเนินการที่ต้องกระทำต่อเนื่องจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศก่อนวันที่ถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน</p> <p>ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานซึ่งถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานต้องรับผิดชอบในการจัดส่งคนต่างด้าวซึ่งยังอยู่ในความรับผิดชอบของตนกลับไปยังประเทศต้นทางจนกว่าจะพ้นจากความรับผิดชอบตามพระราชกำหนดนี้ และให้รายงานให้อธิบดีทราบเกี่ยวกับคนต่างด้าวซึ่งยังอยู่ในความรับผิดชอบของตน</p>		

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
มาตรา 90 ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้รับอนุญาตให้ทำงานฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้ หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการอนุญาต ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน	- ในมาตรานี้แม้จะมีลักษณะการให้อำนาจเพื่อป้องปรามการกระทำผิดกฎหมาย แต่การเปิดให้อธิบดีใช้อำนาจโดยกว้างในการเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน แม้จะมีสิทธิอุทธรณ์แต่ก็อาจจะสร้างผลกระทบต่อนายจ้างและแรงงานข้ามชาติที่กระทำผิดในประเด็นที่ไม่ร้ายแรงมากนัก เช่น การไม่แจ้งการทำงาน การไม่สามารถแสดงใบอนุญาตทำงานในเวลาอันสมควร ในขณะที่ในกรณีของบจ. ได้ให้อำนาจกับอธิบดีในการตัดเงินเดือน สั่งให้แก้ไข ก่อนจะยกเลิกใบอนุญาต	- ควรพิจารณากำหนดให้ผู้รับอนุญาตให้ทำงานที่กระทำผิดในความผิดไม่ร้ายแรงไม่อยู่ในเงื่อนไขที่จะต้องถูกเพิกถอน แต่ให้เป็นการตักเตือน ยกเว้นกรณีที่กระทำผิดซ้ำๆ อธิบดีอาจจะพิจารณาเพิกถอนใบอนุญาตทำงานได้
มาตรา 91 อธิบดีอาจประกาศรายชื่อ นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ซึ่งได้รับโทษเพราะฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้	- เป็นบทบัญญัติที่มีผลในการเชิงป้องปราม และการเฝ้าระวัง ไม่ได้เกิดการกระทำความผิด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและแรงงานข้ามชาติที่จะเลือกใช้บริการนำเข้าแรงงาน หรือเลือกทำงานกับนายจ้าง อย่างไรก็ตามที่ผ่านมามีการประกาศรายชื่อแต่อย่างไร	- ควรพิจารณากำหนดให้อธิบดีมีอำนาจจัดทำรายชื่อ นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ซึ่งได้รับโทษเพราะฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ เพื่อให้ นายจ้างและแรงงานข้ามชาติสามารถตรวจสอบกับทางหน่วยงานราชการได้
ส่วนที่ 2 การอุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง		
มาตรา 92 ในกรณีที่อธิบดีไม่อนุญาตตามมาตรา 26 ไม่ต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานตาม มาตรา 30 หรือได้หักหลักประกันหรือเรียกหลักประกันเพิ่มตามพระราชกำหนดนี้ ผู้ขออนุญาตหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด		
มาตรา 93 ในกรณีที่อธิบดีได้หักหลักประกันหรือเรียกหลักประกันเพิ่มตามพระราชกำหนดนี้ นายจ้าง		

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว</p> <p>คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด</p>		
<p>มาตรา 94 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ซึ่งถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน หรือถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว</p> <p>คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด</p>		
<p>มาตรา 95 ในกรณีที่นายทะเบียนไม่อนุญาตตาม มาตรา 59 มาตรา 60 มาตรา 63 มาตรา 63/1 มาตรา 63/2 หรือมาตรา 64 หรือไม่ต่ออายุ ใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 67 หรือเพิกถอน ใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 90 คนต่างด้าวซึ่งขอ อนุญาตทำงาน ผู้ซึ่งขออนุญาตแทนคนต่างด้าว หรือ ผู้รับอนุญาตให้ทำงาน แล้วแต่กรณี มีสิทธิอุทธรณ์ ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง คำสั่งดังกล่าว</p> <p>คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด</p>		
<p>มาตรา 96 เมื่อรัฐมนตรีได้รับคำอุทธรณ์ตามมาตรา 92 มาตรา 93 มาตรา 94 หรือมาตรา 95 ให้ พิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ ถ้า มีเหตุจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน ระยะเวลาดังกล่าว ให้มีหนังสือแจ้งแก่ผู้อุทธรณ์</p>		

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>ทราบก่อนครบกำหนดเวลาดังกล่าว ในการนี้ให้ขยายระยะเวลาพิจารณาอุทธรณ์ออกไปได้ไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาดังกล่าว</p> <p>กรณีที่พักระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งให้ถือว่ารัฐมนตรีพิจารณาคำอุทธรณ์แล้วยืนยันตามคำสั่งเดิม</p>		
<p>มาตรา 97 การอุทธรณ์ตามมาตรา 92 มาตรา 93 มาตรา 94 หรือมาตรา 95 ไม่เป็นเหตุให้ทุเลาการบังคับตามคำสั่ง เว้นแต่กรณีการอุทธรณ์คำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 67</p>		
หมวด 7 พนักงานเจ้าหน้าที่		
<p>มาตรา 98 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ ให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจดังต่อไปนี้</p> <p>(1) มีหนังสือเรียกหรือสั่งให้บุคคลใดที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง รวมทั้งให้ส่งเอกสารหรือหลักฐานอื่นใดเพื่อประกอบการพิจารณาได้</p> <p>(2) เข้าไปในสถานที่ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศในระหว่างเวลาทำการเพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชกำหนดนี้</p> <p>(3) เข้าไปในสถานประกอบการซึ่งรับคนต่างด้าวเข้าทำงานในระหว่างเวลาทำการเพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชกำหนดนี้</p> <p>(4) ค้นในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศหรือมีคนต่างด้าว</p>	<p>- ในการใช้อำนาจในการตรวจค้นหรือเข้าไปในสถานประกอบของเจ้าหน้าที่รัฐบางส่วน ยังมีลักษณะของการไม่แจ้ง และสั่งให้หยุดงานเพื่อตรวจค้นเป็นการสร้างภาระแก่นายจ้างและแรงงานข้ามชาติให้ได้รับผลกระทบ แต่ยังไม่มีการออกกฎหมายหรือระเบียบตรวจสอบต่อผู้กระทำความผิด</p>	<p>- ควรพิจารณากำหนดแนวทางในการรับเรื่องร้องเรียน หรือร้องให้มีการตรวจการเข้าตรวจหรือตรวจค้นสถานประกอบการ และแรงงานข้ามชาติตามมาตรา 98 ทั้งนี้เพื่อลดผลกระทบจากการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องของเจ้าหน้าที่บางส่วน และป้องกันการใช้อำนาจในทางมิชอบ</p>

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>ทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือค้นเพื่อหาและช่วยเหลือคนต่างด้าวซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการกระทำที่ฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้</p> <p>(5) ยึดหรืออายัด เอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ในกรณีที่มีเหตุอันควรเชื่อว่ามีกรกระทำ ความผิดตามพระราชกำหนดนี้</p> <p>การค้นตาม (4) ต้องมีหมายค้น เว้นแต่มีเหตุอันควรเชื่อว่า หากเน้นซักถามจะเอาหมายค้นมาได้ คนต่างด้าวนั้นอาจถูกประทุษร้าย โยกย้าย หรือซ่อนเร้น หรือพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องอาจถูกโยกย้าย ซ่อนเร้น ทำให้เปลี่ยนสภาพไปจากเดิม หรือถูกทำลายไปเสียก่อน ให้ดำเนินการค้นได้โดยไม่ต้องมีหมายค้น แต่ต้องปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่าด้วยการค้น</p> <p>ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม (2) (3) (4) และ (5) ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับอำนาจความสะดวกตามสมควร</p> <p>การใช้อำนาจตาม (1) (2) หรือ (3) ต้องไม่ทำในลักษณะที่ทำให้คนต่างด้าวต้องหยุดทำงานเกินสมควรแก่เหตุ หรือทำให้การประกอบกิจการของนายจ้างต้องสะดุดหยุดลงหรือทำในเวลากลางคืนโดยไม่จำเป็น</p>		
<p>มาตรา 99 นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องมีบัตรประจำตัวตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา</p>	<p>- นอกจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานกรมการจัดหางาน พบว่าเจ้าหน้าที่อื่น ๆ จำนวนหนึ่งไม่ได้แสดงบัตรประจำตัวเมื่อปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย</p>	<p>- ควรกำหนดบทลงโทษพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ไม่แสดงบัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายนี้ โดยกำหนดโทษปรับ และมี</p>

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง</p>		<p>บทลงโทษเพิ่มมากขึ้นเมื่อกระทำผิดซ้ำ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการแอบอ้าง และความเสี่ยงในการเรียกร้องผลประโยชน์</p>
<p>มาตรา 100 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ ให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา</p> <p>เพื่อประโยชน์ในการจับกุมและปราบปรามผู้กระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้ ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา</p> <p>ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่พบคนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตทำงานหรือทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิจะทำได้อันเป็นการฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้ และพนักงานเจ้าหน้าที่สั่งให้คนต่างด้าวไปรายงานตัวยังสถานีตำรวจพร้อมกับพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่คนต่างด้าวผู้นั้นไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือจะหลบหนี ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจจับคนต่างด้าวผู้นั้นโดยไม่ต้องมีหมายจับ และให้นำตัวผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนโดยทันที</p>		

2.6 มิติเรื่องบทลงโทษ และกลไกการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในการจัดหางาน และการทำงาน

ในหมวดบทลงโทษ ยังพบปัญหาเรื่องกลไกการบังคับใช้กฎหมาย การเข้าถึงกระบวนการคุ้มครองอำนาจของเจ้าหน้าที่ในรับแจ้งความกฎหมาย เช่น กรณีการยึดเอกสาร ควรมีขั้นตอนแนวปฏิบัติและระบุอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ให้ชัดเจน

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
หมวด 8 บทกำหนดโทษ		
<p>มาตรา 100/1 อธิบดี นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดไม่ตอบรับการแจ้งภายในกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 5/1 วรรคสอง โดยไม่มีเหตุอันสมควร ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท</p>	<p>- ปัญหาหลักที่พบคือ ไม่ได้มีการจัดทำคู่มือ หรือข้อมูลเผยแพร่ในเรื่องการกำหนดระยะเวลาในการรับแจ้งและดำเนินการการตามมาตรา 5/1 รวมทั้งยังไม่มีกลไกรับแจ้งและรับเรื่องร้องเรียนกรณีอย่างชัดเจน</p>	<p>- ควรพิจารณากำหนดการเผยแพร่แนวปฏิบัติและกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานรับแจ้ง และพิจารณาอนุญาตของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายนี้ให้ชัดเจน รวมทั้งกำหนดแนวทางในการรับแจ้ง และรับเรื่องร้องเรียนในกรณี</p> <p>- ควรพิจารณาเพิ่มเติมความผิดเจ้าหน้าที่ที่ไม่แสดงบัตรประจำตัวหรือไม่สามารถแสดงบัตรประจำตัวตามมาตรา 99 ได้ รวมทั้งเพิ่มบทลงโทษเพิ่มขึ้นในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่กระทำความผิดซ้ำ</p>
<p>มาตรา 101 คนต่างด้าวผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 8 ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ห้าพันบาทถึงห้าหมื่นบาท และเมื่อได้ชำระค่าปรับแล้ว ให้ส่งคนต่างด้าวผู้นั้นกลับไปนอกราชอาณาจักรโดยเร็ว เว้นแต่เป็นคนต่างด้าวตามมาตรา 63 หรือมาตรา 63/1</p> <p>ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับแก่คนต่างด้าวซึ่งเป็นผู้เสียหายหรือพยานในคดีความผิดฐานค้ามนุษย์ ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์</p> <p>ในกรณีที่คนต่างด้าวซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ยินยอมเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ให้พนักงานสอบสวนดำเนินการเปรียบเทียบปรับตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการร่วมกำหนดแล้วแจ้งให้กรมการจัดหางานทราบ และเมื่อได้ดำเนินการให้คน</p>	<p>- เนื่องจากความผิดตามมาตรา 8 มีสองลักษณะคือไม่มีใบอนุญาตทำงานและทำงานนอกเหนือจากสิทธิที่ทำได้ตามกฎหมาย ซึ่งความผิดตามลักษณะหลังมีเหตุให้ผิดได้เนื่องจากความเข้าใจผิดจากเงื่อนไขของกฎหมายที่ซับซ้อน เช่น การไม่ได้ขอเพิ่มงานขายของหน้าร้านก่อนจะไปทำงานขายของ ดังนั้นความผิดในสองลักษณะนี้ ควรมีบทลงโทษและแนวทางในการพิจารณาโทษปรับที่ต่างกัน</p> <p>- ในวรรคสองยังขาดในเรื่องผู้เสียหายหรือพยานในกรณีการบังคับใช้แรงงาน รวมทั้งกรณีเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากการทำผิด หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง เช่น นายจ้างไม่ดำเนินการต่อใบอนุญาตทำงานให้จนทำให้กลายเป็นการทำงานที่ผิดกฎหมายและการละเมิดอื่น ๆ</p>	<p>- พิจารณาแยกฐานความผิดในเรื่องการทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน และการทำงานนอกเหนือจากสิทธิตามกฎหมายออกจากกัน มีการกำหนดบทลงโทษและเงื่อนไขที่ต่างกัน</p> <p>- พิจารณาเพิ่มเติมผู้เสียหายหรือพยานในคดีความผิดฐานบังคับใช้แรงงาน หรือการละเมิดสิทธิมนุษยชนร้ายแรงอื่น ๆ ที่แรงงานข้ามชาติควรจะต้องได้รับกลไกการคุ้มครอง</p>

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>ต่างตัวนั้นเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักร แล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา</p> <p>คณะกรรมการร่วมตามวรรคสาม ประกอบด้วย ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นกรรมการ และ ผู้แทนกรมการจัดหางานเป็นกรรมการและ เลขานุการ</p> <p>หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการ เปรียบเทียบปรับที่คณะกรรมการร่วมกำหนดตาม วรรคสาม ให้คำนึงถึงสภาพความร้ายแรงของการ กระทำความผิด การกระทำความผิดซ้ำ และการ ป้องกันมิให้ผู้กระทำความผิดกระทำความผิดซ้ำอีก และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา</p>		
<p>มาตรา 102 ผู้ใดเป็นผู้รับคนต่างตัวเข้าทำงานโดย ผ่าฝืนมาตรา 9 ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่น บาทถึงหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างตัวที่จ้างหนึ่งคน</p> <p>ถ้าผู้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่งกระทำความผิดซ้ำ อีก ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับตั้ง แต่ห้าหมื่นบาทถึงสองแสนบาทต่อคนต่างตัวที่จ้าง หนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ และห้ามผู้นั้นจ้างคนต่าง ตัวทำงานเป็นเวลาสามปี นับแต่วันที่ศาลมีคำ พิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษ</p> <p>มิให้ถือว่าผู้ซึ่งอยู่อาศัยในครอบครัวเดียวกันกับ ผู้รับคนต่างตัวเข้าทำงานตามวรรคหนึ่งมีความผิด</p>		

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
ในฐานะตัวการ ผู้ใช้ หรือผู้สนับสนุน		
มาตรา 103 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 13 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท	- บทลงโทษตามมาตรานี้มีโทษปรับสูงสุดสูงเกินไป	- ควรพิจารณาปรับลดโทษสูงสุดสำหรับการกระทำผิดครั้งแรกเป็นโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท แต่หากมีการกระทำผิดซ้ำ หรือมีเจตนาที่จะไม่แจ้งตามกฎหมายควรมีบทลงโทษเพิ่มขึ้น
มาตรา 104 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 25 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ		
มาตรา 105 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 26 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสามปี หรือปรับตั้งแต่สองแสนบาทถึงหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ		
มาตรา 106 พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 30 วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ		
มาตรา 107 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 31 วรรคหนึ่ง มาตรา 32 มาตรา 33 มาตรา 34 มาตรา 35 วรรคหนึ่ง มาตรา 41 วรรคสอง มาตรา 43 หรือมาตรา 44 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท		
มาตรา 108 (ยกเลิก)		
มาตรา 109 ผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลหรือลูกจ้างตามมาตรา 35 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 35 วรรคสอง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท	- การแสดงบัตรประจำตัวของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน และพนักงานของบพจ. ควรมีการเพิ่มความผิดในกรณีไม่แสดงบัตรต่อนายจ้างหรือผู้ใช้บริการ โดยใช้ฐานความผิดเดียว	- เพิ่มฐานความผิดในวรรคสอง ดังนี้ “ผู้ได้รับอนุญาตและลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงาน ไม่แสดงบัตรประจำตัวให้แก่ผู้ใช้บริการ ให้นำโทษปรับตามวรรคหนึ่งมาบังคับใช้”

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>มาตรา 1100 ผู้ใดมิได้เป็นลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานตามมาตรา 35 แต่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>		
<p>มาตรา 110/1 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดนำคนต่างด้าวไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่รับเหมาแรงงานหรือรับเหมาค่าแรง หรือนำคนต่างด้าวไปทำงานโดยตนเป็นผู้รับเหมาแรงงานหรือรับเหมาค่าแรง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p>ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างโดยไม่แจ้งนายทะเบียนตามมาตรา 41 วรรคสาม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>		
<p>มาตรา 111 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 42 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี และปรับสองเท่าของเงินหรือมูลค่าทรัพย์สินอื่นที่เรียกหรือรับไว้จากนายจ้างหรือคนต่างด้าวหรือค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายที่เรียกเกินกว่าอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด และให้ศาลสั่งให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานหรือลูกจ้าง</p>		

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>ดังกล่าวซึ่งกระทำความผิดคืนเงินหรือทรัพย์สินที่เรียกเก็บโดยไม่ชอบให้แก่นายจ้างหรือคนต่างด้าวแล้วแต่กรณี</p> <p>ในกรณีนี้ที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่คืนเงินหรือทรัพย์สินตามคำสั่งศาลภายในสามสิบวัน เมื่อนายจ้างหรือคนต่างด้าวนั้นร้องขอ ให้อธิบดีหักหลักประกันของผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้นั้นเพื่อปฏิบัติตามคำสั่งของศาลก็ได้</p>		
<p>มาตรา 112 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 45 ต้องระวางโทษปรับสองหมื่นบาท และปรับอีกไม่เกินวันละห้าพันบาทตลอดเวลาที่ยังฝ่าฝืนอยู่</p>		
<p>มาตรา 113 นายจ้างผู้ใดนำคนต่างด้าวจากต่างประเทศมาทำงานกับตนในประเทศโดยตนเป็นผู้รับเหมาแรงงานหรือรับเหมาค่าแรง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองแสนบาท</p> <p>นายจ้างตามมาตรา 46 วรรคหนึ่งผู้ใดนำคนต่างด้าวจากต่างประเทศมาทำงานกับตนในประเทศโดยไม่แจ้งตามมาตรา 46 วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท</p> <p>นายจ้างผู้ใดไม่อาจแสดงสัญญาจ้างงานเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ขอตรวจสอบตามมาตรา 46 วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีบทลงโทษเฉพาะนายจ้างที่ไม่สามารถแสดงสัญญาจ้างต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ - ไม่มีบทลงโทษในกรณีที่นายจ้างไม่สำเนาสัญญาจ้างให้คนงานเก็บไว้ 	<ul style="list-style-type: none"> - พิจารณาเพิ่มความผิดในกรณีที่นายจ้างไม่สำเนาสัญญาจ้างให้แรงงานข้ามชาติ โดยให้มีโทษเช่นกับการไม่แสดงสัญญาจ้างงานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่
<p>มาตรา 113/1 นายจ้างผู้ใดไม่แจ้งต่อนายทะเบียนหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเมื่อคนต่างด้าวออกจากงานตามมาตรา 46 วรรคสาม หรือ</p>		

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
เมื่อมีเหตุตามมาตรา 50 วรรคหนึ่ง แล้วแต่กรณี ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท		
<p>มาตรา 114 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 49 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนและปรับสองเท่าของเงินหรือมูลค่าทรัพย์สินที่เรียกหรือรับไว้จากคนต่างด้าวหรือหักไว้เกินกว่าอัตราที่กำหนด และให้ศาลสั่งให้นายจ้างนั้นคืนเงินหรือทรัพย์สินที่เรียกเก็บโดยไม่ชอบให้แก่คนต่างด้าว</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินหรือทรัพย์สินตามคำสั่งศาลภายในสามสิบวัน เมื่อคนต่างด้าวนั้นร้องขอ ให้อธิบดีหักหลักประกันของนายจ้างผู้นั้นเพื่อปฏิบัติตามคำสั่งของศาลก็ได้</p>		
มาตรา 115 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 50 วรรคสี่ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท		
มาตรา 115/1 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานผู้ใดละเลยไม่ดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางตามมาตรา 50 วรรคห้า หรือมาตรา 55 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน	- ความผิดในกรณีไม่จัดส่งคนต่างด้าวกลับประเทศต้นทางมีบทลงโทษขั้นสูงสุดมากเกินไป ซึ่งส่งผลให้บ.จ.หรือนายจ้างมักจะพิจารณาไม่ให้งานข้ามชาติเปลี่ยนนายจ้างตามกฎหมายได้ จึงควรลดโทษสูงสุดลงให้เหมาะสม	- แก้ไขโทษปรับกรณีไม่จัดส่งคนต่างด้าวกลับประเทศต้นทาง จากหนึ่งแสนบาทเป็นไม่เกินห้าหมื่นบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน
มาตรา 116 นายจ้างผู้ใดละเลยไม่ดำเนินการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางตามมาตรา ๕๕ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน	- เช่นเดียวกับกรณีมาตรา 115/1 ที่มีโทษสูงสุดไม่เหมาะสมกับฐานความผิด	- ปรับแก้ให้ฐานความผิดสูงสุดเป็นปรับไม่เกินห้าหมื่นบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน
มาตรา 117 (ยกเลิก)		

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
มาตรา 118 (ยกเลิก)		
มาตรา 119 คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่แจ้งให้นายทะเบียนทราบตามมาตรา 61 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท	- โทษของฐานความผิดนี้สูงเกินไป	- ควรพิจารณาลดระวางโทษปรับให้เหลือไม่สองหมื่นบาท หรือพิจารณายกเลิกฐานความผิดนี้ โดยให้การแจ้งเป็นของนายจ้างเท่านั้น
มาตรา 119/1 ผู้รับอนุญาตให้ทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 64/2 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท		
มาตรา 120 ผู้รับอนุญาตให้ทำงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 68 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท		
มาตรา 125 ผู้ใดไม่มาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือไม่ส่งเอกสารหรือหลักฐานตามมาตรา 98 (1) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ		
มาตรา 126 ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 98 (2) (3) (4) หรือ (5) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ		
มาตรา 127 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวกตามมาตรา 98 วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท		
มาตรา 127/1 นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 98 วรรคสี่ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท	- ควรกำหนดฐานความผิดกรณีเจ้าหน้าที่ไม่แสดงบัตรประจำตัวเจ้าพนักงานตามกฎหมายโดยใช้ฐานความผิดเดียวกัน	- พิจารณาเพิ่มวรรคสองของมาตรานี้ ดังนี้ "นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 99 วรรคสอง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท"
มาตรา 128 ผู้ใดหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถนำคน		

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>ต่างตัวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ หรือสามารถหาลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างตัวให้กับนายจ้าง และโดยการหลอกลวงตั้งว่านั้น ได้ไปซึ่งเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ถูกหลอกลวง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกแสนบาทถึงหนึ่งล้านบาทต่อคนต่างตัวหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p>ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ได้กระทำโดยร่วมกันตั้งแต่สามคนขึ้นไป หรือโดยสมาชิกขององค์กรอาชญากรรมตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ายมนุษย์ ต้องระวางโทษหนักกว่าโทษที่กฎหมายบัญญัติไว้กึ่งหนึ่ง</p>		
<p>มาตรา 129 ผู้ใดสนับสนุนการกระทำความผิดตามมาตรา 128 ไม่ว่าการกระทำของตัวการจะได้กระทำนอกราชอาณาจักรหรือไม่ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสามปี หรือปรับตั้งแต่สองแสนบาทถึงหกแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>		
<p>มาตรา 130 การเรียกร้องทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปเนื่องจากการกระทำความผิดตามมาตรา 128 หรือมาตรา 129 แทนผู้เสียหาย พนักงานอัยการจะขอรวมไปกับฟ้องคดีอาญา หรือจะยื่นคำร้องในภายหลังขณะที่คดีอาญานั้นยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลชั้นต้นก็ได้ ทั้งนี้ ไม่ตัดสิทธิของผู้เสียหายที่จะยื่นคำร้องเพื่อเรียกร้องทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปเพิ่มเติมได้ตามประมวล</p>		

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ก่อนที่ศาลจะมีคำวินิจฉัยชี้ขาดคดี</p> <p>ในกรณีที่ไม่มีคำขอให้ใช้ทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปตามวรรคหนึ่ง หากศาลมีคำพิพากษาลงโทษจำเลย ศาลจะสั่งในคำพิพากษาคืออาญาให้จำเลยใช้ทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปแก่ผู้เสียหายตามที่เห็นสมควรก็ได้ คำสั่งดังกล่าวไม่กระทบถึงสิทธิของผู้เสียหายในอันที่จะฟ้องจำเลยเป็นคดีแพ่งเพื่อเรียกเอาทรัพย์สินหรือราคาที่สูงสูญเสียไปในส่วนที่ยังขาดอยู่</p>		
<p>มาตรา 131 ผู้ใดยึดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของคนต่างด้าวไว้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p>ในกรณีที่คนต่างด้าวยินยอมให้ผู้ใดเก็บรักษาใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้ ผู้นั้นต้องยินยอมและอำนวยความสะดวกให้คนต่างด้าวสามารถเข้าถึงเอกสารดังกล่าวได้ตลอดเวลาตามที่คนต่างด้าวร้องขอ หากฝ่าฝืนต้องระวางโทษเช่นเดียวกับการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง</p>	<p>- ในทางปฏิบัติ มีกรณีอ้างว่าคนต่างด้าวฝากเอกสารให้นายจ้างเก็บ แต่เมื่อไปขอคืนไม่ให้ โดยเจ้าหน้าที่จะแจ้งให้นายจ้างคืนเอกสาร โดยไม่ถือว่าเป็นความผิดตามมาตรานี้ ซึ่งขัดแย้งกับวรรคสอง และทำให้เกิดผลกระทบต่อความผิดฐานบังคับใช้แรงงานในกรณียึดเอกสารด้วย</p>	<p>- พิจารณาให้ยกเลิกวรรคสองของมาตรานี้ หรือ</p> <p>- พิจารณาดำเนินการกำหนดแนวปฏิบัติในกรณีอ้างว่าเป็นการฝากเพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับองค์ประกอบความผิดตามวรรคสอง</p>
<p>มาตรา 132 ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบ</p>		

มาตรา	ข้อสังเกต	ข้อเสนอ
<p>ในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย</p>		
<p>มาตรา 133 บรรดาความผิดตามพระราชกำหนดนี้ที่มีโทษปรับสถานเดียว นอกจากความผิดตามมาตรา ๑๐๑ ให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจเปรียบเทียบดังต่อไปนี้</p> <p>(1) อธิบดีสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร</p> <p>(2) ผู้ว่าราชการจังหวัดสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดนั้น</p> <p>ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชกำหนดนี้ที่มีโทษอยู่ในเกณฑ์ที่จะทำการเปรียบเทียบได้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ</p> <p>เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในเวลาที่กำหนดแต่ไม่เกินสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา</p>		