

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและของต่างประเทศกับกฎหมายไทย

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

3.1 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับแรงงานอพยพ

3.1.1 อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับแรงงานอพยพ

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

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

อนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดขั้นตอนในการตรวจสอบผู้อพยพออกนอกประเทศบนเรือโดยสาร โดยให้รัฐที่ให้สัตยาบันยอมรับหลักการว่า การตรวจสอบผู้อพยพบนเรืออย่างเป็นทางการจะกระทำได้ไม่เกินหนึ่งรัฐบาล

¹ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวง, สรุปสาระสำคัญของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ, หน้า 42.

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

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

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

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดกฎเกณฑ์การควบคุมแรงงานอพยพที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยให้ประเทศสมาชิกจัดผู้อพยพแรงงานซึ่งทำงานในลักษณะลักลอบและการอพยพเข้ามาทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งจัดผู้หาคมนำมาทำงานในลักษณะดังกล่าว วิธีการข้างต้นให้กระทำโดยการกำหนดกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ในการสืบหาว่ามีแรงงานที่ไม่ถูกต้องแห่งใด รวมทั้งการกำหนดวิธีการบริหารและการกำหนดโทษ

วิธีการนี้ไม่คลุมถึงผู้อพยพแรงงานที่เข้ามาหางานทำโดยถูกต้อง แต่ต้องว่างงานลงภายหลัง หรือสิทธิของเขาอาจต้องถูกลดทอนลงอันเนื่องจากกรณีดังกล่าว และที่สำคัญเขาจะถูกเลือกปฏิบัติไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความมั่นคงในการทำงานและสิทธิประโยชน์อื่นๆ

ในส่วนของโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน อนุสัญญานี้ระบุให้ประเทศสมาชิกจะต้องกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมและให้หลักประกันแก่คนงานอพยพที่ถูกต้องให้ได้รับโอกาสตลอดจนการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับคนงานอื่นๆ ในประเทศในเรื่องของอาชีพ การประกันสังคม การว่างงาน สิทธิในด้านสภาพแรงงาน ทั้งนี้ภายใต้กฎหมายและกฎเกณฑ์ที่ใช้ในประเทศนั้นๆ

อนึ่ง ลูกจ้างคนงานอพยพนั้นไม่นับรวมถึงลูกเรือเดินทะเลต่างชาติ บุคคลซึ่งเข้ามาในฐานะนักศึกษาหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม บุคคลที่เข้ามาชั่วคราวอันเนื่องมาจากการขออนุญาตของนายจ้างภายในประเทศเพื่อทำงานเฉพาะด้านและต้องกลับไปเมื่อเสร็จโครงการนั้น เป็นต้น

² แหล่งเดิม. หน้า 43.

³ แหล่งเดิม. หน้า 43.

นอกจากนี้ยังกำหนดให้ประเทศสมาชิกเสาะหาความร่วมมือกับองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างและหน่วยงานอื่นที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้มีการยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการประกันว่าจะมีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันแก่คนงานอพยพที่ต้องการ

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

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

ข้อแนะนำนี้ให้ประเทศสมาชิกที่ยอมรับข้อแนะนำนี้ จะต้องปฏิบัติต่อแรงงานอพยพที่เข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมายในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน การประกันสังคม และอื่นๆ เท่าเทียมกับแรงงานภายในประเทศ และต้องพยายามส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างคนงานภายในประเทศและคนงานอพยพ

ให้จำกัดขอบเขตและประเภทการจ้างงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ประเทศ โดยคำนึงถึงความต้องการของประเทศที่คนงานนั้นอพยพมาและประเทศที่รับคนงานนั้น รวมถึงผลที่จะเกิดขึ้นทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทั้งสอง

นอกจากนี้ควรให้มีองค์กรนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้คำปรึกษาถึงสิทธิ ระเบียบปฏิบัติ ความรู้ด้านภาษา และการปรับตัวให้เข้ากับสังคมของประเทศนั้นๆ รวมถึงประสบการณ์ด้านต่างๆ

ควรมีมาตรการการป้องกันอันตรายจากการประกอบอาชีพ โดยให้ได้รับการฝึกอบรมหรือมีวิธีการให้เขาเข้าใจโดยชัดแจ้งตามภาษาของเขา

ให้โอกาสคนงานอพยพที่ทำงานมานานตามสมควรได้กลับไปเยี่ยมครอบครัว หรือให้ครอบครัวมาอยู่ด้วย โดยที่ครอบครัวของเขาต้องได้รับการปฏิบัติด้านการบริหารสังคมและอื่นๆ เช่นเดียวกับคนงานภายในประเทศ

⁴ แหล่งเดิม. หน้า 43.

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

3.1.2 ปณฺญาสาทลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับแรงงานอพยพ

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

ข้อ 1 ทุกคนเกิดมามีอิสระและเสมอภาคกันในสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ต่างมีเหตุผลและมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันด้วยเจตนารมณ์แห่งภราดรภาพ⁷

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

(2) อนึ่ง จะไม่มีความแตกต่างใดๆ ตามมูลฐานแห่งสถานะทางการเมืองทางศาล หรือทางการเมืองระหว่างประเทศของประเทศหรือดินแดนที่บุคคลสังกัด ไม่ว่าดินแดนนี้จะเป็นเอกราช อยู่ในความพิทักษ์มิได้ปกครองตนเอง หรืออยู่ภายใต้การจำกัดอธิปไตยใดๆ ทั้งสิ้น⁸

ข้อ 6 ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลตามกฎหมายทุกแห่งทุกที่⁹

ข้อ 7 ทุกคนเสมอภาคกันตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันจากการเลือกปฏิบัติใดๆ อันเป็นการล่วงละเมิดปณฺญา และการข่มขู่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติดังกล่าว¹⁰

ข้อ 14 (1) ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหา และมีสิทธิที่จะพักอาศัยในประเทศอื่นเพื่อลี้ภัยจากการข่มขู่

(2) จะอ้างสิทธินี้ไม่ได้ ในกรณีที่มีการดำเนินคดีสืบเนื่องมาจากความผิดที่ไม่ใช่ทางการเมือง หรือจากการกระทำอันขัดต่อวัตถุประสงค์และหลักการของสหประชาชาติ¹¹

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

1948 — 1988. p.2.

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

⁸ Ibid. Art 2.

⁹ Ibid. Art 6.

¹⁰ Ibid. Art 7.

¹¹ Ibid. Art 14.

ข้อ 23 (1) ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยอิสระในเงื่อนไขที่ยุติธรรม และเป็นประโยชน์แห่งการทำงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน

(2) ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับเงินค่าจ้างเท่าเทียมกัน สำหรับงานที่ทำเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ

(3) ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเป็นประโยชน์ที่จะเป็นหลักประกันแก่ตนเองและครอบครัวซึ่งความเป็นอยู่อันคู่ควรแก่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และถ้าจำเป็นก็จะต้องได้รับความคุ้มครองทางสังคมอื่นๆ เพิ่มเติมด้วย

(4) ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของตน¹²

ข้อ 24 ทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อนและมีเวลาว่าง รวมทั้งการจำกัดเวลาทำงานตามสมควร และมีวันหยุดงานเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าจ้าง¹³

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

3.1.3 อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติเกี่ยวกับแรงงานอพยพ

อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติเกี่ยวกับแรงงานอพยพ ได้แก่ อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติปี ค.ศ.1990 ว่าด้วยสิทธิของคนงานอพยพทุกคนและสมาชิกในครอบครัว¹⁵

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

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับนิยามของแรงงานอพยพ

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการใช้สิทธิ

¹² Ibid. Art 23.

¹³ Ibid. Art 24.

¹⁴ Ibid. Art 25 (1).

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

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของแรงงานอพยพทั้งหมด

ส่วนที่ 4 เกี่ยวกับสิทธิของแรงงานอพยพที่จดทะเบียน

ส่วนที่ 5 เกี่ยวกับบทบัญญัติที่ใช้กับแรงงานอพยพบางประเภท

ส่วนที่ 6 เกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างประเทศ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการส่งเสริมการอพยพแรงงานระหว่างประเทศที่ชอบด้วยกฎหมาย

ส่วนที่ 7 เกี่ยวกับการปรับใช้อนุสัญญาฉบับนี้และข้อผูกพันของประเทศสมาชิกกับสหประชาชาติ และกฎเกณฑ์ทั่วไป

ข้อผูกพันที่สำคัญของประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับนี้ โดยเฉพาะในส่วนที่ 3 ที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของแรงงานอพยพทุกคนรวมทั้งสมาชิกในครอบครัวของแรงงานเหล่านั้นด้วย เช่น

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

¹⁶ Ibid. Art 1-2.

¹⁷ Ibid. Art 10.

¹⁸ Ibid., Art 14.

¹⁹ Ibid. Art 24.

²⁰ Ibid. Art 26.

²¹ Ibid. Art 31 , 37.

²² Ibid. Art 23.

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

9. คนงานอพยพมีสิทธิเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะของประเทศต้นทาง และลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง หากประเทศต้นทางมีการเลือกตั้ง (มาตรา 41) ²⁴

10. ประเทศสมาชิกควรหามาตรการที่เหมาะสมในการคุ้มครองครอบครัวของคนงานอพยพ (หมายความว่าประเทศต้นทางควรหามาตรการในการช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวของคนงานอพยพที่อยู่ในประเทศต้นทาง) (มาตรา 44) ²⁵

11. สิทธิที่จะส่งเงินและออมเงิน (มาตรา 47) ²⁶

12. ประเทศสมาชิกควรจะปรึกษาหารือและเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเงื่อนไขในการจ้าง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเพื่อนมนุษยธรรม (มาตรา 64) ²⁷

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

14. ประเทศสมาชิกจะต้องร่วมมือกันเพื่อสกัดกั้นและปราบปรามการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย หรือการจ้างงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (มาตรา 68) ²⁹

15. ประเทศสมาชิกควรที่จะดำเนินการส่งคนงานอพยพที่เสียชีวิตกลับสู่ประเทศต้นทาง (มาตรา 71) ³⁰

ในทางปฏิบัติ อนุสัญญาฉบับนี้เป็นกลไกหนึ่งในการบังคับใช้ทางอ้อม ทั้งนี้ประเทศสมาชิกจะต้องหามาตรการช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพตามกฎหมายของประเทศนั้นๆ และมาตรการอื่นที่จำเป็น เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามอนุสัญญา (มาตรา 84) ³¹

²³ Ibid. Art 37.

²⁴ Ibid. Art 41.

²⁵ Ibid. Art 44.

²⁶ Ibid. Art 47.

²⁷ Ibid. Art 64.

²⁸ Ibid. Art 65.

²⁹ Ibid. Art 68.

³⁰ Ibid. Art 71.

³¹ Ibid. Art 84.

3.2 มาตรการทางกฎหมายของสหภาพยุโรปเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานต่างด้าว

สหภาพยุโรปได้กำหนดจุดมุ่งหมายพื้นฐานของการรวมตัวกันปรากฏอย่างเด่นชัดในเสรีภาพพื้นฐาน 4 ประการ³² ซึ่งได้แก่

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

สิ่งที่รับรองหลักการเหล่านี้ ได้แก่วิธีคิดที่ว่าต้องไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งสัญชาติ ฐานของหลักการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของบุคคลขึ้นอยู่กับ การจัดระเบียบปฏิบัติอันเนื่องมาจาก สัญชาติ หลักดังกล่าวทำให้คนสัญชาติต่างๆ ของประเทศสมาชิกสามารถทำงานในประเทศสมาชิกใดๆ ของสหภาพยุโรปได้โดยที่ประเทศสมาชิกไม่สามารถห้ามคนเหล่านั้น เพราะเหตุว่าคนเหล่านั้น ถือสัญชาติของประเทศอื่น ซึ่งมีบทบัญญัติที่สำคัญเกี่ยวกับหลักการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของบุคคล ดังต่อไปนี้

3.2.1 สนธิสัญญาการสร้างรัฐธรรมนูญแห่งยุโรป (Treaty Establishing A Constitution for Europe)

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

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

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

มาตรา 133

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

มาตรา 134

กฎหมายยุโรปหรือโครงสร้างทางกฎหมายต้องกำหนดมาตรการที่จำเป็นเพื่อก่อให้เกิด การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามที่ระบุไว้ในมาตรา 133 เป็นขั้นๆ ทั้งนี้หลังจากได้มีการปรึกษาหารือ กับคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคม

กฎหมายยุโรปหรือโครงสร้างทางกฎหมายต้องมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

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

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

ค. ยกเลิกการจำกัดระยะเวลาและข้อจำกัดอื่นๆ ที่ใช้กับแรงงานต่างด้าวภายใต้กฎหมายของแต่ละประเทศหรือภายใต้ข้อตกลงระหว่างประเทศสมาชิก ซึ่งเป็นข้อจำกัดเกี่ยวกับการเลือกจ้างงานโดยเสรีนอกเหนือจากข้อจำกัดที่ใช้กับแรงงานในประเทศนั้นๆ

ง. จัดตั้งวิธีการที่เหมาะสมในการประกาศรับสมัครงานให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วไป และมาตรการที่จะช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานเพื่อหลีกเลี่ยงความรุนแรงที่จะคุกคามคุณภาพชีวิตและการจ้างงานในหลายๆ ภูมิภาคและอุตสาหกรรม³⁵

มาตรา 135

ประเทศสมาชิกต้องส่งเสริมในการแลกเปลี่ยนแรงงานที่มีอายุน้อยภายใต้โครงการความร่วมมือระหว่างกัน³⁶

มาตรา 136

ในส่วนของการประกันสังคม กฎหมายยุโรปหรือโครงสร้างทางกฎหมายต้องกำหนดมาตรการที่จำเป็นเพื่อก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีโดยจัดให้มีระบบประกันแก่ลูกจ้างผู้ประกอบการกิจการส่วนตัวรวมทั้งการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ที่ต้องพึ่งพาแรงงานเหล่านั้นด้วย โดย

ก. รวบรวมระยะเวลาทั้งหมดในการคิดคำนวณสิทธิที่จะได้รับและคงไว้ซึ่งผลประโยชน์ และการคำนวณหาผลประโยชน์ที่จะได้รับภายใต้กฎหมายในหลายๆ ประเทศ

ข. การจ่ายผลประโยชน์แก่บุคคลที่อาศัยอยู่ในดินแดนของประเทศสมาชิก³⁷

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

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

³⁵ Ibid. Art III-134.

³⁶ Ibid. Art III-135.

³⁷ Ibid. Art III-136.

1. หลักเกณฑ์ในการจ้างงาน

มาตรา 1

1. คนของชาติสมาชิกไม่ว่าจะเป็นคนชาติใดมีสิทธิที่จะถูกจ้างและทำงานในดินแดนของประเทศสมาชิกอื่นๆ ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย กฎข้อบังคับและการบริหารจัดการที่ควบคุมดูแลการจ้างงานของพลเมืองของประเทศนั้นๆ

2. แรงงานมีสิทธิที่จะเลือกงานทำในดินแดนของประเทศสมาชิกอื่นๆ โดยมีสิทธิพิเศษเหมือนเป็นพลเมืองของประเทศนั้นๆ³⁸

มาตรา 2

พลเมืองของประเทศสมาชิกและนายจ้างที่ประกอบกิจการในดินแดนของประเทศสมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนใบสมัครงานและเสนองาน ทั้งยังสามารถตัดสินใจและทำสัญญาว่าจ้างให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎข้อบังคับและการบริหารจัดการโดยปราศจากการแบ่งแยกใดๆ³⁹

มาตรา 3

1. ภายใต้ข้อบังคับนี้ การวางกฎระเบียบหรือการกำหนดวิธีการในการบริหารจัดการของประเทศสมาชิก จะต้องไม่มีกรณีต่อไปนี้

- กรณีที่มีการจำกัดการสมัครงานและการเสนอการจ้างงาน หรือจำกัดสิทธิของพลเมืองประเทศอื่นในการเข้าทำงาน หรือวางเงื่อนไขที่ไม่ได้ใช้กับพลเมืองของตน หรือ
- กรณีที่ซึ่งจุดมุ่งหมายหลักหรือความพยายามหลัก คือ เพื่อจะขัดขวางไม่ให้พลเมืองของประเทศอื่นได้รับการว่าจ้างให้ทำงาน

ข้อบังคับนี้ไม่ควรนำไปใช้เป็นเงื่อนไขซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้ด้านภาษาในตำแหน่งที่จะบรรจุ

2. ระหว่างข้อบังคับและการปฏิบัติของประเทศสมาชิกตามย่อหน้าย่อยของย่อหน้าแรกให้หมายความรวมถึงสิ่งต่อไปนี้

- ก. การกำหนดขั้นตอนพิเศษสำหรับการรับสมัครงานของพลเมืองประเทศอื่น
- ข. การจำกัดการโฆษณาโดยกำหนดเงื่อนไขที่นอกเหนือไปจากเงื่อนไขที่ใช้กับนายจ้างในประเทศสมาชิกอื่นๆ

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

³⁹ Ibid. Art 2.

ค. การบังคับให้ผู้มีสิทธิที่จะได้รับการจ้างงานต้องดำเนินการตามเงื่อนไขของการลงทะเบียนกับบริษัทผู้ว่าจ้างหรือกิจการจ้างแรงงานรายย่อยที่เป็นพลเมืองของประเทศสมาชิกอื่น⁴⁰

มาตรา 4

1. การบัญญัติกฎหมาย กฎข้อบังคับหรือการบริหารจัดการของประเทศสมาชิกที่ควบคุมจำนวนหรืออัตราจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการระดับท้องถิ่นหรือระดับชาตินั้นจะต้องไม่นำมาใช้กับประเทศสมาชิกอื่น

2. เมื่อประเทศสมาชิกหนึ่งให้ผลประโยชน์กับแรงงานประเทศอื่นและผลประโยชน์นั้นเป็นผลประโยชน์น้อยที่สุดที่แรงงานของประเทศนั้นจะได้รับ ให้แรงงานจากประเทศสมาชิกอื่นที่ได้รับผลประโยชน์เหล่านั้นถูกนับรวมเป็นแรงงานของประเทศสมาชิกนั้นด้วย ภายใต้ข้อบังคับของคณะมนตรีลงวันที่ 15 ตุลาคม 1963⁴¹

มาตรา 5

พลเมืองของประเทศสมาชิกที่หางานในเขตแดนของประเทศสมาชิกอื่น ควรได้รับการช่วยเหลือประหนึ่งว่าสำนักจัดหางานในประเทศนั้นกำลังหางานให้กับพลเมืองของตน⁴²

มาตรา 6

1. สัญญาและการสรรหาพลเมืองของประเทศสมาชิกเพื่อส่งไปยังประเทศสมาชิกอื่นนั้น จะต้องไม่ขึ้นอยู่กับการผ่านการตรวจร่างกายหรือต้องไม่ผ่านการทดสอบหรือหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่เป็นการเลือกปฏิบัติตามสัญชาติ โดยนำไปเปรียบเทียบกับพลเมืองของประเทศสมาชิกอื่นที่ต้องการทำงานอย่างเดียวกัน

2. อย่างไรก็ตาม หากพลเมืองคนใดได้รับการเสนองานจากนายจ้างในประเทศสมาชิกอื่น พลเมืองคนนั้นอาจต้องผ่านการทดสอบเพื่อความเหมาะสมในอาชีพนั้น เมื่อนายจ้างแสดงความจำนงนี้ขณะทำการเสนองานดังกล่าว⁴³

⁴⁰ Ibid. Art 3.

⁴¹ Ibid. Art 4.

⁴² Ibid. Art 5.

⁴³ Ibid. Art 6.

2. การจ้างงานและการดูแลที่เท่าเทียมกัน

มาตรา 7

1. แรงงานที่เป็นพลเมืองของประเทศสมาชิกหนึ่งจะต้องไม่ได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากพลเมืองของประเทศสมาชิกอื่นๆ ด้วยเหตุผลของสัญชาติที่แตกต่างไปในเรื่องเกี่ยวกับเงื่อนไขและลักษณะการจ้างงานและการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของค่าตอบแทน การเลิกจ้าง การทำให้ตกงาน การรับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม หรือการจ้างงานใหม่

2. แรงงานผู้นั้นควรได้รับผลประโยชน์ทางสังคมและภาษีเช่นเดียวกับแรงงานของประเทศนั้นๆ

3. แรงงานผู้นั้นควรมีสติที่จะเข้าฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาฝีมืออาชีพตามสิทธิและเงื่อนไขเช่นเดียวกับแรงงานของประเทศนั้นๆ

4. ข้อสัญญาหรือข้อตกลงใดๆ ที่เกี่ยวกับความเหมาะสมในการสมัครงาน สภาพการจ้างงาน ค่าตอบแทน และเงื่อนไขอื่นในการทำงานหรือการเลิกจ้าง จะต้องไม่มีและเป็นโมฆะตลอดระยะเวลาที่ถูกกล่เลยหรือมีการกำหนดเงื่อนไขในการเลือกปฏิบัติกับแรงงานที่เป็นพลเมืองของประเทศสมาชิกอื่น⁴⁴

มาตรา 8

แรงงานที่เป็นพลเมืองของประเทศสมาชิกและถูกว่าจ้างในเขตแดนของประเทศสมาชิกอื่นต้องได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับพลเมืองของประเทศสมาชิกนั้นในเรื่องของการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานและการใช้สิทธิจากการเป็นสมาชิกซึ่งรวมถึงการมีสิทธิออกเสียงลงมติใดๆ และมีสิทธิเข้ารับเลือกในตำแหน่งบริหารของสหภาพแรงงาน นอกจากนี้แรงงานผู้นั้นจะต้องมีสิทธิในการสมัครเป็นตัวแทนของกลุ่มแรงงานด้วย อย่างไรก็ตาม ข้อบังคับนี้จะไม่มีผลต่อกฎหมายหรือกฎข้อบังคับของประเทศสมาชิกบางประเทศที่ให้สิทธิกับแรงงานจากประเทศสมาชิกอื่นมากกว่าที่ข้อบังคับนี้ให้⁴⁵

มาตรา 9

1. แรงงานที่เป็นพลเมืองของประเทศสมาชิกและถูกว่าจ้างในเขตแดนของประเทศสมาชิกอื่นต้องได้รับสิทธิและประโยชน์ทุกอย่างเช่นเดียวกับพลเมืองของประเทศสมาชิกนั้นในเรื่องของการอยู่อาศัย ซึ่งรวมถึงการมีกรรมสิทธิ์ในบ้านเท่าที่แรงงานผู้นั้นต้องการ

⁴⁴ Ibid. Art 7.

⁴⁵ Ibid. Art 8.

2. แรงงานเหล่านั้นมีสิทธิเช่นเดียวกับคนชาติที่จะได้รับการจดทะเบียนในทะเบียนบ้านในท้องถิ่นที่แรงงานผู้นั้นได้รับการจ้างงาน ซึ่งการจดทะเบียนนี้ แรงงานผู้นั้นจะได้รับประโยชน์และบุริมสิทธิในทรัพย์สิน ถ้าครอบครัวของเขายังคงอาศัยอยู่ในที่ที่เข้ามา พวกเขาควรจะได้รับผลประโยชน์เช่นเดียวกับอาศัยอยู่ในดินแดนดังกล่าวตามข้อสันนิษฐานเดียวกันเสมือนคนในชาตินั้นๆ⁴⁶

3. ครอบครัวของแรงงาน

มาตรา 10

1. บุคคลต่อไปนี้มีสิทธิที่จะพักอาศัยอยู่กับแรงงานซึ่งเป็นพลเมืองของประเทศสมาชิกหนึ่งและถูกว่าจ้างในอีกประเทศสมาชิกหนึ่งได้โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ

ก. คู่สมรสและบุตรหลานที่มีอายุไม่เกิน 21 ปีบริบูรณ์ รวมทั้งบุคคลที่อยู่ในอุปการะ

ข. ญาติลำดับเหนือขึ้นไปที่อยู่ในความดูแลของแรงงานและคู่สมรส

2. ประเทศสมาชิกจะต้องให้ความสะดวกในการเข้ามาของสมาชิกในครอบครัวที่ไม่ได้เข้ามาตามวรรคแรก ถ้าผู้นั้นได้กล่าวอ้างข้อความดังกล่าวข้างต้น หรือที่เป็นบริวารของเขาในประเทศก่อนที่แรงงานจะเข้ามาทำงานในประเทศนี้

3. เพื่อเป็นไปตามจุดประสงค์ของวรรคแรกและวรรค 2 แรงงานต้องมีบ้านให้กับครอบครัวของเขาซึ่งถือว่าเป็นปกติสำหรับพลเมืองในประเทศที่แรงงานผู้นั้นได้รับการว่าจ้างให้ทำงาน⁴⁷

มาตรา 11

เมื่อพลเมืองของประเทศสมาชิกได้ทำงานในฐานะลูกจ้างหรือประกอบธุรกิจส่วนตัวในประเทศสมาชิกอื่น คู่สมรสหรือบุตรที่อายุไม่เกิน 21 ปีบริบูรณ์หรือบุคคลที่อยู่ในอุปการะของแรงงานผู้นั้นมีสิทธิที่จะทำงานหรือได้รับการจ้างงานในประเทศที่แรงงานนั้นทำงานอยู่ถึงแม้ว่าบุคคลเหล่านั้นจะไม่ใช่พลเมืองของประเทศสมาชิก⁴⁸

มาตรา 12

บุตรของพลเมืองของประเทศสมาชิกที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานในประเทศสมาชิกอื่นจะต้องได้รับการยอมรับและยอมให้เข้าไปรับการศึกษาจากภาครัฐ การฝึกงานและการฝึกอาชีพภายใต้เงื่อนไขเดียวกับเงื่อนไขที่ใช้กับพลเมืองของประเทศสมาชิคนั้น

⁴⁶ Ibid. Art 9.

⁴⁷ Ibid. Art 10.

⁴⁸ Ibid. Art 11.

ประเทศสมาชิกต้องส่งเสริมให้เยาวชนเหล่านั้นได้เข้ารับการศึกษและการฝึกอบรมในหลักสูตรเหล่านั้นภายใต้เงื่อนไขที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้⁴⁹

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

3.3 มาตรการทางกฎหมายของประเทศสิงคโปร์เกี่ยวกับการควบคุมแรงงานต่างด้าว⁵⁰

การควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศสิงคโปร์นั้น มีกฎหมายที่สำคัญที่ใช้บังคับควบคุมดังต่อไปนี้

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

ประเภทของ Pass เป็นไปตาม Immigration Regulations ซึ่งได้กำหนดประเภทของ Pass ไว้ 8 ประเภท คือ

⁴⁹ Ibid. Art 12.

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

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

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

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

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

การทำงานและเงื่อนไขในการทำงานและได้รับการเสนองานจากนายจ้าง ซึ่งเมื่อคนต่างด้าวยอมรับข้อเสนอการจ้างงานของนายจ้างแล้ว ก็สามารถเข้าสู่ขั้นตอนของการขอ Pass เพื่อการทำงานได้ ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญ เนื่องจากกฎหมายสิงคโปร์กำหนดให้คนต่างด้าวต้องได้รับ Pass เพื่อการทำงานก่อน จึงจะสามารถทำงานในสิงคโปร์ได้

ในการเข้าสู่กระบวนการขอ Employment Pass หรือ P Pass, Q Pass ในระบบใหม่ เพื่อการทำงานในสิงคโปร์นั้น มีขั้นตอนสำคัญที่อาจกล่าวได้ 7 ขั้นตอน คือ

- ขั้นตอนที่ 1 การได้รับการเสนอจ้างงาน

กฎหมายสิงคโปร์กำหนดให้ต้องมีผู้สนับสนุนที่เป็นบุคคลท้องถิ่น (local sponsor) ซึ่งในทางปฏิบัติโดยทั่วไป ได้แก่ บริษัทที่ต้องการจ้างงานคนต่างด้าวนั้น

- ขั้นตอนที่ 2 การขอใบสมัคร

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

- ขั้นตอนที่ 3 การส่งใบสมัคร

หมายถึง การส่งใบสมัครผ่านผู้สนับสนุนท้องถิ่น โดยการกรอกรายละเอียดลงใน Form 8 ทั้ง 2 ฉบับ ซึ่งต้องกรอกทั้งตัวคนต่างด้าวที่ต้องการสมัครและผู้ว่าจ้าง ในทางปฏิบัติ หมายถึงตัวแทนที่ได้รับมอบอำนาจจากบริษัทที่ต้องการว่าจ้างหรือสนับสนุนการเข้ามาทำงาน พร้อมประทับตราของบริษัทนั้น ทั้งนี้ต้องกรอกรายละเอียดใน acknowledgement card ด้วย เพื่อแนบไปพร้อมกับ Form 8 ทั้ง 2 ฉบับนั้น โดยอาจส่งทางไปรษณีย์ หรือให้ตัวแทนที่ได้รับมอบอำนาจ ไปยื่นที่ Employment Pass Department , Ministry of Manpower ก็ได้

- ขั้นตอนที่ 4 รวบรวมเอกสารแนบอื่นๆ ที่จำเป็น

เอกสารแนบอื่นๆ ที่จำเป็นนั้น อาจแตกต่างกันไปสำหรับผู้สมัครแต่ละรายขึ้นอยู่กับสถานภาพของผู้สมัครแต่ละราย ทั้งนี้ เอกสารแนบที่จำเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่

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

หรือเป็นผู้ได้รับสถานภาพเป็นผู้มีถิ่นพำนักถาวรในสิงคโปร์ หรือกำลังทำงานอยู่ในสิงคโปร์

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

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

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

- จดหมายจาก Trade Development Board ระบุคำอนุมัติให้จัดตั้งสำนักงานตัวแทน (Representative Office)

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

- ขั้นตอนที่ 5 การส่งใบสมัคร

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

- ขั้นตอนที่ 6 การรับทราบผลการสมัคร

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

- ขั้นตอนที่ 7 การจัดการที่จำเป็น

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

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

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

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

การรับใบอนุญาตทำงานนั้น อาจเป็นพนักงานต่างด้าวรับเอง หรือนายจ้างหรือบุคคลที่นายจ้างมอบอำนาจให้เป็นตัวแทนในการรับใบอนุญาตในนามของพนักงานต่างด้าวก็ได้

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

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

ในกรณีที่มีการเปลี่ยนนายจ้าง สำหรับผู้ถือ P Pass และ Q Pass ต้องยื่นใบสมัครขอ P Pass และ Q Pass ใหม่ ซึ่งการพิจารณาอนุมัติจะพิจารณาเป็นกรณีไป ทั้งนี้การยื่นขอใบอนุญาตทำงานใหม่ในกรณีที่เปลี่ยนนายจ้างจะกระทำได้อีกเมื่อผู้สมัครได้ทำการยกเลิกใบอนุญาตทำงานฉบับเดิมแล้วเท่านั้น สำหรับการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานโดยไม่ได้เปลี่ยนนายจ้างนั้น ต้องมีหนังสือจากนายจ้างแจ้งต่อ Employment Pass Department เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวโดยระบุรายละเอียดของงานใหม่ด้วย นอกจากนี้ในกรณีที่ต้องย้ายไปทำงานในบริษัทถูก บริษัทผู้จ้างงานต้องทำหนังสือร้องขอการโอนย้ายคนต่างด้าวนั้นต่อ Employment Pass Department โดยแนบพาสปอร์ตและเอกสารที่เรียกว่า ROCAB Information Printout สำหรับบริษัทถูกไปพร้อมหนังสือด้วย ซึ่งทางการจะพิจารณาเป็นรายๆ ไป

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

ในการยกเลิกใบอนุญาตทำงานเมื่อหมดอายุนั้น ตัวคนต่างด้าวเอง หรือนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างที่ได้รับมอบอำนาจสามารถทำการขอยกเลิกใบอนุญาตทำงานนั้นได้ที่ Employment Pass Department โดยต้องนำเอกสารดังต่อไปนี้ด้วย คือ หนังสือจากนายจ้างร้องขอให้ทำการยกเลิกใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว , เอกสารการเดินทางที่ถูกต้อง และ Disembarkation / Embarkation card (green card) , Disembarkation / Embarkation card Form (IMM 27) ที่กรอกรายละเอียดเรียบร้อยแล้ว

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

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

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

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

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

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

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

อย่างไรก็ตามยังมีบทบัญญัติควบคุมผู้ครอบครองสถานที่ทำงานด้วย โดย Section 6A ได้กำหนดห้ามผู้ครอบครองสถานที่ทำงานซึ่งควบคุมการเข้าไปในสถานที่ทำงานทำการอนุญาตให้คนต่างด้าวที่ไม่มี Work Permit เข้าไปในสถานที่ทำงานนั้นหรืออยู่ในสถานที่ทำงานนั้น

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

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

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

โดยมีองค์กรทางด้านวิชาชีพเป็นอีกกลไกหนึ่งในการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว เนื่องจากการประกอบวิชาชีพบางวิชาชีพในสิงคโปร์เป็นเรื่องที่ถูกควบคุมโดยกฎหมาย กล่าวคือ คนต่างด้าวที่ประสงค์จะประกอบวิชาชีพในสิงคโปร์ จำเป็นต้องติดต่อและจดทะเบียนกับองค์กรที่กำกับดูแลวิชาชีพบางวิชาชีพนั้นๆ โดยเฉพาะด้วย ซึ่งอาจมีกฎระเบียบเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือประสบการณ์ ตลอดจนข้อกำหนดในเรื่องการจดทะเบียนที่แตกต่างกันออกไป

ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในสิงคโปร์ มิได้มีลักษณะของการกำหนดประเภทงานว่า งานใดอนุญาตให้คนต่างด้าวทำได้หรืองานใดที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำ ไม่ว่าจะเป็นคนต่างด้าวในระดับงานหรือทักษะฝีมือระดับใด แต่โดยลักษณะการควบคุมของสิงคโปร์ นั้นให้อยู่ในดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจในกระทรวง Ministry of Manpower เป็นสำคัญ

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

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

- ขั้นตอนที่ 1 การได้รับการเสนอจ้างงาน
- ขั้นตอนที่ 2 การขอและกรอกใบสมัคร

เป็นการกระทำโดยนายจ้าง หรือ employment agencies ซึ่งจะต้องได้รับรหัสเลขหมายสำหรับการสมัครที่เรียกว่า application account และ password เป็นของตนเองก่อน ตามแบบฟอร์มที่สามารถกรอกได้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์

- ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบภาพ

คนงานต่างด้าวต้องผ่านการตรวจสอบภาพและได้รับเอกสารรับรองการตรวจสอบภาพจากแพทย์ซึ่งจดทะเบียนตามกฎหมายสิงคโปร์

- ขั้นตอนที่ 4 การส่งใบสมัคร

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

กระบวนการขอใบสมัครสำหรับ Professional Visit Pass มีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ คือ

- ขั้นตอนที่ 1 การได้รับการเสนอจ้างงานหรือการสนับสนุนจากผู้สนับสนุนท้องถิ่น

กฎหมายสิงคโปร์กำหนดให้ต้องมีผู้สนับสนุนท้องถิ่น ดังนั้นการมาทำงานในสิงคโปร์จะต้องได้รับการเสนองานหรือการสนับสนุนจากผู้สนับสนุนท้องถิ่นก่อนซึ่งกฎหมายสิงคโปร์

กำหนดให้ต้องเป็นองค์กรที่จดทะเบียนตามกฎหมายสิงคโปร์เท่านั้น ทั้งนี้ในกรณีของศิลปิน (performing artists) ผู้สนับสนุนท้องถิ่น หมายถึง นายจ้าง

- ขั้นตอนที่ 2 การขอและการกรอกใบสมัคร

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

- ขั้นตอนที่ 3 การส่งใบสมัคร

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

- ขั้นตอนที่ 4 การทราบผลการสมัคร

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

- ขั้นตอนที่ 5 การจัดการที่จำเป็น (การชำระค่าธรรมเนียม)

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

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

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

Ministry of Manpower จะแจ้งผลการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าวและนายจ้างรับทราบ โดยมีระยะเวลาที่แตกต่างกันไปแล้วแต่ช่องทางของการยื่นใบสมัครดังนี้

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

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

การรับใบอนุญาตทำงานนั้น อาจเป็นคนงานต่างด้าวรับเอง หรือนายจ้างหรือบุคคลที่นายจ้างมอบอำนาจให้เป็นตัวแทนในการรับใบอนุญาตในนามของคนงานต่างด้าวก็ได้ ซึ่งกรณีใบอนุญาต R Pass นั้น มีอายุ 2 ปี เมื่อหมดอายุแล้ว ต้องทำการยกเลิกใบอนุญาตนั้นเสมอโดยนายจ้างหรือตัวแทนที่ได้รับมอบอำนาจเป็นผู้ดำเนินการขอยกเลิกพร้อมแนบเอกสารต่อไปนี้ คือ พาสปอร์ตของคนงานต่างด้าว, ใบอนุญาตทำงานของคนงานต่างด้าว, หนังสือจากนายจ้างที่ร้องขอให้ทำการยกเลิกใบอนุญาตทำงานของคนงานต่างด้าว, ตัวเดินทางที่ได้รับการยืนยันแล้วสำหรับการเดินทางออกนอกประเทศสิงคโปร์ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ยกเลิกใบอนุญาตทำงานแก่คนงานต่างด้าว และหนังสือมอบอำนาจจากนายจ้างในกรณีที่ส่งตัวแทนมาดำเนินการยกเลิกซึ่งระบุชื่อตัวแทน ใบทะเบียนการทำงานหรือพาสปอร์ตของตัวแทนนั้น พร้อมตราประทับของบริษัท

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

สำหรับมาตรการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวของสิงคโปร์นั้น มีดังนี้ คือ

1. การกำหนดสัดส่วนจำนวนแรงงานชาวสิงคโปร์ต่อแรงงานต่างด้าว

เหตุที่ต้องกำหนดสัดส่วนจำนวนแรงงานชาวสิงคโปร์ต่อแรงงานต่างด้าวนั้น ก็เพื่อบังคับให้นายจ้างจ้างแรงงานท้องถิ่นชาวสิงคโปร์ เพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานในประเทศ และไม่ให้มีสัดส่วนของแรงงานต่างด้าวในธุรกิจแต่ละประเภทมากเกินไป อย่างไรก็ตาม การขาดแคลนแรงงานอย่างมากในบางสาขาอาชีพ เช่น การก่อสร้าง หรือโรงงาน เป็นต้น ได้ทำให้รัฐบาลสิงคโปร์ยอมปรับสัดส่วนให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นของสถานการณ์เช่นกัน

สัดส่วนของแรงงานท้องถิ่นชาวสิงคโปร์ต่อแรงงานต่างด้าว มีดังนี้

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

2. การเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างงาน (Levy)

สำหรับค่าธรรมเนียมการจ้างงานนี้ เป็นค่าใช้จ่ายที่ทางรัฐเก็บจากนายจ้างในกรณีที่ต้องการจะจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นมาตรการยับยั้งไม่ให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างฟุ่มเฟือย และเพื่อเป็นมาตรการทางอ้อมที่จะควบคุมไม่ให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในอัตราค่าจ้างที่ต่ำจนเกินไป อันจะส่งผลกระทบต่อค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานท้องถิ่นชาวสิงคโปร์ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าธรรมเนียมรายเดือนสำหรับแรงงานต่างด้าวแต่ละคน อัตราค่าธรรมเนียมขึ้นอยู่กับประเภท

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

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

ส่วนค่าธรรมเนียมของแรงงานประเภทมีฝีมือจะต่ำกว่ามาก เพียงเดือนละ 30 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือวันละ 1 ดอลลาร์สิงคโปร์ เพราะรัฐสนับสนุนให้แรงงานมีฝีมือเข้ามาทำงานในประเทศ

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

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

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

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

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

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

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

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

ข) กำหนดให้บุคคลใดก็ตามแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง หาก Employment Inspector นั้นมีเหตุผลที่ทำให้เชื่อได้ว่ามีเอกสารนั้นอยู่ รวมถึงเอกสารประเภทบัตรประจำตัว และเอกสารการเดินทางหรือข้อมูลอื่นใดอันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้

ค) ยึดเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้

ง) สอบปากคำบุคคลใดๆ ที่น่าจะมีส่วนรู้เห็นถึงข้อเท็จจริงและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้ โดย Employment Inspector นั้นต้องจดบันทึกคำให้การดังกล่าวและอ่านให้ผู้นั้นฟังเพื่อแก้ไขและลงชื่อรับรอง โดยกฎหมายฉบับนี้บัญญัติว่าให้บุคคลนั้นต้องให้ข้อมูลที่เป็นความจริงตามที่รู้เห็น

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

ฉ) ถ่ายภาพอาคารสถานที่และบุคคลต่างๆ ตามที่จำเป็นและมีเหตุผลเชื่อได้ว่าเป็นผู้รู้เห็นหรือเกี่ยวข้องกับข้อมูลและสถานการณ์อันเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้

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

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

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

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

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

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

ในส่วนของโทษนั้น Employment of Foreign Workers Act ได้บัญญัติไว้ดังนี้

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

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

ข. หากเป็นนิติบุคคล ต้องระวางโทษปรับไม่น้อยกว่าจำนวนเงินภาษี 48 เดือน แต่ไม่เกิน 96 เดือน ⁵²

(2) ในกรณีคนงานต่างด้าวทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 12 เดือน หรือปรับไม่เกิน 5,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ ⁵³

(3) ในกรณีผู้ครอบครองสถานที่ทำงาน ยอมให้คนงานต่างด้าวเข้าหรืออยู่ในสถานที่ทำงานนั้น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 12 เดือน หรือปรับไม่น้อยกว่าจำนวนเงินภาษีรวม 24 เดือน แต่ไม่เกิน 48 เดือนหรือทั้งจำทั้งปรับ ในกรณีที่กระทำความผิดซ้ำ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่น้อยกว่าจำนวนเงินภาษี 48 เดือน แต่ไม่เกิน 96 เดือน ⁵⁴

(4) ในกรณีคนต่างด้าวประกอบอาชีพหรือหารายได้ส่วนตัวโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 12 เดือน หรือปรับไม่น้อยกว่าจำนวนเงินภาษีรวม 24 เดือน แต่ไม่เกิน 48 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ ในกรณีที่กระทำความผิดซ้ำ ต้องระวางโทษจำคุกไม่น้อยกว่า 1 เดือน แต่ไม่เกิน 12 เดือน และปรับไม่น้อยกว่าจำนวนเงินภาษี 24 เดือน แต่ไม่เกิน 48 เดือน ⁵⁵

(5) ในกรณีนายจ้างหรือผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัวไม่ชำระค่าธรรมเนียม (Levy) ภายในเวลาที่กำหนด ต้องระวางโทษโดยชำระค่าสินไหมทดแทนสำหรับค่าธรรมเนียมที่ค้างจ่ายเป็นรายวัน

⁵² Employment of Foreign Workers Act, Section 5.

⁵³ Ibid. Section 7.

⁵⁴ Ibid. Section 6A (6).

⁵⁵ Ibid. Section 10 (2).

ด้วยอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือน หรือยอดรวม 5 ดอลลาร์สิงคโปร์ แล้วแต่จำนวนใดมากกว่า แต่ไม่เกิน ร้อยละ 30 ของจำนวนเงินค่าธรรมเนียมที่ค้างอยู่⁵⁶

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

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

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

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

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

(11) ในกรณีบุคคลใดสมรู้ร่วมคิดในการกระทำความผิดอันเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (Employment of Foreign Workers Act) ต้องระวางโทษเช่นเดียวกับความผิดของตัวการ⁶²

⁵⁶ Ibid. Section 11.

⁵⁷ Ibid. Section 22 (1) (a).

⁵⁸ Ibid. Section 22 (1) (b).

⁵⁹ Ibid. Section 22 (1) (c).

⁶⁰ Ibid. Section 22 (1) (d).

⁶¹ Ibid. Section 22.

⁶² Ibid. Section 23.

3.4 มาตรการทางกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์เกี่ยวกับการควบคุมแรงงานต่างด้าว⁶³

การควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศฟิลิปปินส์นั้น มีกฎหมายสำคัญที่ใช้บังคับควบคุมดังต่อไปนี้

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

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

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

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

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

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

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

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

ขั้นตอนที่ 1 การหางานและการติดต่อตกลงระหว่างคนต่างด้าวกับผู้ที่จะจ้าง
จะว่าจ้าง

ขั้นตอนที่ 2 ผู้ที่จะจ้างจะว่าจ้างคนต่างด้าวมีหลักฐานยืนยัน และพิสูจน์ได้ว่าไม่สามารถหาคนในฟิลิปปินส์ที่มีความประสงค์และมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานที่ต้องการให้คนต่างด้าวนั้นทำ และการรับคนต่างด้าวนั้นเข้าทำงานเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน

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

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

นอกจากนี้ การยื่นคำร้องนั้นยังต้องแนบเอกสารสำคัญต่างๆ ประกอบด้วย

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

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

ขั้นตอนที่ 1 หาก Board of Commissioner พบว่า คำร้องขอการจ้างงานคนต่างด้าวที่ผู้ประสงค์จะทำการว่าจ้างคนต่างด้าวหรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้ประสงค์จะทำการว่าจ้าง

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

คนต่างด้าวที่ได้นั้นไว้ พร้อมเอกสารแนบต่างๆ ที่กฎหมายกำหนดไว้นั้น เป็นไปตามข้อกำหนดซึ่งบัญญัติไว้ใน The Philippines Immigration Act of 1940 Section 20 (a) และผู้ยื่นคำร้องได้แสดงเหตุผลว่าตามกฎหมายสิทธิในการจ้างงานคนต่างด้าว Board of Commissioners of Immigration จะอนุมัติคำร้องฉบับนั้น และมอบอำนาจให้ Commissioner of Immigration ดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 2 Commissioner of Immigration ดำเนินการต่อไปนี้ คือ

- แจ้งแก่ผู้ยื่นคำร้องฉบับนั้นถึงผลของการพิจารณาของ Board of Commissioners of Immigration และ

- มอบอำนาจทันทีไปยังเจ้าหน้าที่กงสุล (consular officer) ณ ที่ทำการซึ่งคนต่างด้าวแสดงความจำนงยื่นขอวีซ่า

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

อนึ่ง The Philippines Immigration Act of 1940 Section 20 (b) บัญญัติให้บุคคลที่ได้รับวีซ่าประเภท Non – quota Immigrant Visa เป็นผู้ที่ได้รับการยกเว้นจาก The Philippines Immigration Act of 1940 Section 29 (14) ซึ่งบัญญัติให้แรงงานไร้ฝีมือเป็นบุคคลประเภทต้องห้ามเข้าประเทศ กล่าวคือ คนต่างด้าวคนใดก็ตามหรือในระดับฝีมือความชำนาญใดก็ตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในฟิลิปปินส์ซึ่งได้รับวีซ่าประเภท Non – quota Immigrant Visa จากเจ้าหน้าที่กงสุลตามคำสั่งของ Commissioner of Immigration แล้ว ย่อมเป็นบุคคลที่ได้รับสิทธิให้เข้ามาทำงานในฟิลิปปินส์เพื่อทำงานได้

ส่วนการใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวสำหรับการจ้างงานคนต่างด้าวประเภท expatriates นั้น Office Memorandum Order # RBR – 99 – 015 ได้กำหนดให้บริษัทที่ทำการว่าจ้าง ต้องทำ Annual Reports และยื่นต่อ Bureau of Immigration ก่อนหรือในวันที่ 30 เมษายนของทุกปี พร้อมแนบเอกสารดังต่อไปนี้

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

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

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

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

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

ในส่วนของไทยนั้น มีกฎหมายบัญญัติไว้ดังนี้

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

ของกงกันต่างค้ำวทุกคนและตออยู่ในรายการบัญชีของ Bureau of Immigration ซึ่งหมายถึง การปฏิเศรโดยอัตโนมัติต่อการร้องขอใดๆ การสมัครใดๆ หรือการยื่นคำร้องใดๆ ต่อ Bureau of Immigration⁶⁵

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

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

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

(5) ในกรณีที่คนต่างค้ำวเข้าเมืองในเวลาและสถานที่ต่างจากที่กำหนดไว้ และการสมรู้ร่วมคิดกระทำการนั้น ผู้กระทำได้ระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 1,000 เปโซ หรือทั้งจำทั้งปรับ⁶⁹

(6) ในกรณีที่คนต่างค้ำวแอบอ้างเป็นพลเมืองฟิลิปปินส์เพื่อหลีกเลี่ยงกฎหมายว่าด้วย คนเข้าเมือง และการสมรู้ร่วมคิดกระทำการนั้น ผู้กระทำได้ระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 1,000 เปโซ หรือทั้งจำทั้งปรับ⁷⁰

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

(8) ในกรณีที่มีการลักลอบนำคนต่างค้ำวเข้าเมือง หรือชักชวนคนต่างค้ำวในการเข้าเมือง หรืออยู่อาศัยในฟิลิปปินส์ในลักษณะที่เป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วย การเข้าเมือง

⁶⁵ Office Memorandum Order # RBR – 99 – 015.

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

⁶⁷ Ibid. Section 48 (b) (g).

⁶⁸ Ibid. Section 48 (c) (g).

⁶⁹ Ibid. Section 48 (d) (g).

⁷⁰ Ibid. Section 48 (e) (g).

⁷¹ Ibid. Section 48 (f) (g).

และการสมรู้ร่วมคิดกระทำการนั้น ผู้กระทำได้ระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 1,000 เปโซ หรือทั้งจำทั้งปรับ⁷²

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

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

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

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

⁷² Ibid. Section 49.

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

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

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

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

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

ก) ประวัติย่อของคนต่างด้าวที่คนต่างด้าวนั้นได้ลงชื่อแล้ว โดยระบุคุณสมบัติด้านการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และข้อมูลอื่นๆ ที่แสดงว่าเป็นผู้มีความชำนาญทางเทคนิคในกิจการค้าหรือวิชาชีพนั้น

ข) สัญญาการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับคนต่างด้าว ซึ่งต้องมีรายละเอียดว่า

- คนต่างด้าวนั้นจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดของฟิลิปปินส์

- นายจ้างและคนต่างด้าวมียกข้อตกลง และจะปฏิบัติตามข้อตกลงในการฝึกอบรมคนฟิลิปปินส์ที่ฝึกงานอยู่ด้วยอย่างน้อย 2 คน ในช่วงระยะเวลาที่ Secretary of Labor กำหนด และ

- คนต่างด้าวจะต้องไม่ทำงานเพื่อหารายได้อื่นใดนอกจากที่ทางการได้ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงานที่ได้รับ

ค) เอกสารระบุรายชื่อคนฟิลิปปินส์ที่จะได้รับการฝึกอบรมถ่ายทอดความรู้ และทักษะจากคนต่างด้าวอย่างน้อย 2 คนต่อคนต่างด้าวที่ว่าจ้าง 1 คน โดยคนฟิลิปปินส์ที่มีรายชื่อระบุไว้นั้นต้องเป็นบุคคลที่เป็นลูกจ้างประจำในลำดับสูงสุดของหน่วยงานที่คนต่างด้าวนั้นได้รับการว่าจ้าง เพื่อเป็นหลักประกันว่าจะมีการฝึกอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีจริง

ทั้งนี้ยังมีข้อกำหนดเกี่ยวกับเอกสารที่ใช้แนบในการสมัครขอใบอนุญาตทำงานเพิ่มเติมสำหรับบางกรณี ดังต่อไปนี้

ก) กรณีบริษัทที่จดทะเบียนกับ BOI หรือตลาดหลักทรัพย์

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

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

2) ตำแหน่งอื่นๆ

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

ข) บริษัทที่ส่งวนให้คนท้องถิ่นเป็นเจ้าของกิจการทั้งหมด

1) ตำแหน่งระดับบริหารจัดการ

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

2) ตำแหน่งอื่นๆ

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

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

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

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

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

ข) มีรายงานจาก Director of Bureau of Local Employment เกี่ยวกับการมีหรือไม่มีบุคคลใดในฟิลิปปินส์ที่มีความประสงค์และมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานที่ต้องการให้คนต่างด้าวนั้นทำ

ค) ข้อเสนอแนะจาก Director of Bureau of Local Employment ว่าการจ้างงานคนต่างด้าวจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ

ง) มีเอกสารรับรองจาก Commission on Immigration and Deportation เกี่ยวกับการรับคนต่างด้าวนั้นเข้าประเทศ

จ) มีเอกสารรับรองจาก Board of Investment หรือหน่วยงานของรัฐที่เหมาะสมอื่นๆ ว่าคนต่างด้าวผู้สมัครขอใบอนุญาตทำงานนั้นจะทำงานในกิจการลงทุนที่ได้รับการส่งเสริมหรือที่สอดคล้องกับความจำเป็นทางด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

ฉ) ชำระค่าธรรมเนียมเป็นเงินจำนวน 100 เปโซ

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

สำหรับกรณีของใบอนุญาตประเภท Alien – Refugee Employment Permit นั้น มีรายการเอกสารที่ต้องใช้ในการยื่นขออนุมัติใบอนุญาตทำงานในลักษณะพิเศษหรือแตกต่างออกไป โดยมีเอกสารที่ใช้ประกอบ คือ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(1.6) ใบอนุญาตทำงานของกลุ่มสมรสตามกฎหมายของสมาชิกองค์การระหว่างประเทศ มีอายุสูงสุด 3 ปี หรือตามสัญญาจ้างงาน ส่วนการต่ออายุใบอนุญาตประเภทนี้ ไม่มีกฎหมายระบุ

(2) ใบอนุญาตประเภท Alien – Refugee Employment Permit โดยปกติมีอายุ 2 ปี นับแต่วันที่ออกใบอนุญาต เว้นแต่ในกรณีที่ระยะเวลาการจ้างงานน้อยกว่านั้น หรือเมื่อใบอนุญาตนี้ถูกเพิกถอน

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

- ค่าธรรมเนียมในการยื่นขอใบอนุญาตและขอต่ออายุใบอนุญาตเป็นเงินจำนวน 500 เปโซ (ไม่อาจขอเงินคืนได้)

- ค่าธรรมเนียมในการอนุมัติเป็นเงินจำนวน 1,000 เปโซต่อปี ซึ่งเมื่อต่ออายุใบอนุญาตแล้ว หากไม่ได้ใช้ ก็ไม่อาจขอเงินคืนได้

นอกจากนี้ ในการขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานยังต้องมีเอกสารต่อไปนี้แนบมาพร้อมใบสมัครด้วย คือ

- จดหมายร้องขอ
- ใบอนุญาตทำงานฉบับก่อน
- สรุปรายงานความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมคนท้องถิ่น
- สำเนาพาสปอร์ต วีซ่า (กรณีจำเป็น) และ
- ใบรับรองของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจของบริษัท ในกรณีตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.5 มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานต่างด้าว

โดยหลักกฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีบุคคล คนต่างด้าวย่อมไม่มีสิทธิเสมอคนในชาติ ซึ่งสิทธิในการประกอบอาชีพ ก็เป็นสิทธิอย่างหนึ่งที่คนต่างด้าวจะมาประกอบอาชีพเหมือนคนในชาติทุกประการไม่ได้ ดังนั้นการที่คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย จึงต้องมีกฎหมายควบคุมการเข้ามาในประเทศไทยและการทำงานของคนต่างด้าวดังต่อไปนี้

3.5.1 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522⁷⁴

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางเข้ามาของคนต่างด้าว ซึ่งได้กำหนดถึงขั้นตอนและวิธีการเดินทางเข้ามาในประเทศไทย มีผลบังคับให้แรงงานต่างด้าวที่จะเดินทางเข้ามาในประเทศต้องปฏิบัติตาม โดยมีหลักการสำคัญ คือ

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

ดังนั้น แรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้าออกและพักอาศัยในประเทศไทย จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายคือ ตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ซึ่งมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

⁷³ Labor Code Art.41 (b).

⁷⁴ คู่มือทนาย จ. หน้า 200.

มาตรการเชิงป้องกัน

1. คนต่างด้าวที่จะเดินทางเข้ามาหรือออกไปนอกราชอาณาจักร จะต้องเดินทางเข้ามาหรือออกไปตามช่องทางด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่าสถานีหรือท้องที่ และตามกำหนดเวลา ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศกำหนด⁷⁵ และต้องมีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางที่ถูกต้องและยังสมบูรณ์อยู่ และจะต้องได้รับการตรวจลงตราจากสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยในต่างประเทศ หรือจากกระทรวงการต่างประเทศ เว้นแต่กรณีที่ไม่ต้องมีการตรวจลงตราสำหรับคนต่างด้าวบางประเภทเป็นกรณีพิเศษ ไม่ได้เข้ามาเพื่อมีอาชีพเป็นกรรมกรหรือเข้ามาเพื่อรับจ้างทำงานด้วยกำลังกายโดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้หรือการฝึกทางวิชาการ หรือเข้ามาเพื่อทำงานอื่นอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาของศาลไทย หรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือคำพิพากษาของศาลต่างประเทศ ไม่มีพฤติการณ์ที่น่าเชื่อว่าเป็นภัยต่อสังคม หรือจะก่อเหตุร้ายให้เกิดอันตรายต่อความสงบสุขหรือความปลอดภัยของประชาชนหรือความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร ไม่เป็นบุคคลที่เจ้าหน้าที่รัฐบาลต่างประเทศได้ออกหมายจับ ไม่มีพฤติการณ์ที่น่าเชื่อว่าจะเข้ามาเพื่อการค้าประเวณีค้าหญิงหรือเด็ก ค้ายาเสพติด ลักลอบหนีภาษีศุลกากร หรือประกอบกิจการอื่นที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน⁷⁶

2. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักร มีเงินติดตัว หรือมีประกันหรือจะยกเว้นภายใต้เงื่อนไขใดๆ ก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา⁷⁷

3. ในกรณีที่มิพพฤติการณ์ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเห็นว่า เพื่อประโยชน์แก่ประเทศหรือเพื่อความสงบเรียบร้อย วัฒนธรรมหรือศีลธรรมอันดี หรือความผาสุกของประชาชน ไม่สมควรอนุญาตให้คนต่างด้าวผู้ใดหรือจำพวกใดเข้ามาในราชอาณาจักร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจสั่งไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวผู้นั้นหรือจำพวกนั้นเข้ามาในราชอาณาจักรได้⁷⁸

4. กรณีพิเศษเฉพาะเรื่อง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยโดยอนุมัติของคณะรัฐมนตรีจะอนุญาตให้คนต่างด้าวผู้ใดหรือจำพวกใดเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรภายใต้เงื่อนไขใดๆ หรือจะยกเว้นไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้⁷⁹ เช่น กรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยโดยอนุมัติ

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

มาตรา 11.

⁷⁶ แหล่งเดิม. มาตรา 12.

⁷⁷ แหล่งเดิม. มาตรา 14.

⁷⁸ แหล่งเดิม. มาตรา 16.

⁷⁹ แหล่งเดิม. มาตรา 17.

ของคณะรัฐมนตรี ออกประกาศผ่อนผันให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และ กัมพูชา อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว

5. ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจตรวจคนต่างด้าวซึ่งเดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักร โดยคนต่างด้าวต้องยื่นรายการตามแบบที่กฎหมายกำหนด และผ่านการตรวจอนุญาตของพนักงานเจ้าหน้าที่ของด่านตรวจคนเข้าเมืองประจำเส้นทางนั้น⁸⁰

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

7. กรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าคนต่างด้าวมีลักษณะต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักร เช่น ไม่มีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง หรือมีพฤติการณ์เป็นที่น่าเชื่อว่าเข้ามาเพื่อการค้าประเวณี ค้าหญิงหรือเด็ก ค้ายาเสพติด หรือประกอบกิจการอื่น ที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือมีพฤติการณ์น่าเป็นภัยต่อสังคมหรือความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร เป็นต้น พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่งให้คนต่างด้าวผู้นั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักรได้ โดยมีคำสั่งเป็นหนังสือ⁸²

8. พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่งให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะจัดการควบคุมคนต่างด้าวผู้นั้นไว้ในพาหนะ หรือให้ส่งตัวไปยังสถานที่ใด ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าเป็นคนต่างด้าวที่มีลักษณะต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักร หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่ามีลักษณะต้องห้ามมิให้เข้ามาในราชอาณาจักร เพื่อที่พนักงานเจ้าหน้าที่จะได้ควบคุมไว้ตรวจสอบ หรือให้ส่งตัวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร⁸³

9. ในกรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่า มีการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่งให้เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะ หยุดพาหนะหรือนำพาหนะไปยังที่ใดที่หนึ่งตามที่จำเป็นเพื่อการตรวจ⁸⁴

⁸⁰ แหล่งเดิม. มาตรา 18.

⁸¹ แหล่งเดิม. มาตรา 19.

⁸² แหล่งเดิม. มาตรา 22.

⁸³ แหล่งเดิม. มาตรา 29.

⁸⁴ แหล่งเดิม. มาตรา 30.

10. การเพิกถอนการอนุญาตให้คนต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักรโดยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือคณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมือง เมื่อมีพฤติการณ์ที่สมควรเพิกถอนการอนุญาต⁸⁵

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

12. คณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมือง อาจพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรได้ แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยตามจำนวนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศกำหนดจำนวนคนต่างด้าว และเป็นคนต่างด้าวที่ได้รับใบสำคัญถิ่นที่อยู่แล้ว⁸⁷

13. ห้ามคนต่างด้าวที่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาของศาลไทยหรือคำสั่งที่ชอด้วยกฎหมาย หรือคำพิพากษาของศาลต่างประเทศ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดเหตุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดที่ยกเว้นไว้ในกฎกระทรวง หรือเป็นผู้ที่ไม่สามารถประกอบการหาเลี้ยงชีพได้ เพราะกายพิการหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบหรือมีโรคอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร⁸⁸

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

⁸⁵ แหล่งเดิม. มาตรา 36.

⁸⁶ แหล่งเดิม. มาตรา 37.

⁸⁷ แหล่งเดิม. มาตรา 41.

⁸⁸ แหล่งเดิม. มาตรา 44.

⁸⁹ แหล่งเดิม. มาตรา 58.

มาตรการเชิงลงโทษ

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

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

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

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

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

6. เจ้าของบ้าน เจ้าของ หรือผู้ครอบครองเคหสถาน หรือผู้จัดการโรงแรมที่รับ คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเข้าพักอาศัย โดยไม่แจ้งต่อ

⁹⁰ แหล่งเดิม. มาตรา 62.

⁹¹ แหล่งเดิม. มาตรา 18 วรรคสอง.

⁹² แหล่งเดิม. มาตรา 62.

⁹³ แหล่งเดิม. มาตรา 30 ประกอบมาตรา 73.

⁹⁴ แหล่งเดิม. มาตรา 37 (1) ประกอบมาตรา 75.

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

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

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

8. คนต่างด้าวที่เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือการอนุญาตสิ้นสุดลงหรือถูกเพิกถอนแล้ว พนักงานเจ้าหน้าที่จะส่งตัวคนต่างด้าวผู้นั้นกลับออกนอกราชอาณาจักรได้ ⁹⁸

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

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

⁹⁶ แหล่งเดิม. มาตรา 38 ประกอบมาตรา 77.

⁹⁷ แหล่งเดิม. มาตรา 53.

⁹⁸ แหล่งเดิม. มาตรา 54.

⁹⁹ แหล่งเดิม. มาตรา 63 วรรคแรก.

¹⁰⁰ แหล่งเดิม. มาตรา 64.

11. กฎหมายกำหนดให้ปรับเจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะเรียงตามรายตัว คนต่างด้าว คนละไม่เกิน 20,000 บาท ในกรณีที่พาหนะใดมีคนโดยสารซึ่งเป็นคนต่างด้าว ที่ไม่มีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางอันถูกต้องและสมบูรณ์¹⁰¹

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

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

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

3.5.2 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521¹⁰⁵

1) ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวนั้น มีลักษณะที่ใช้รูปแบบของการกำหนด ห้ามงานหรือวิชาชีพที่ไม่ประสงค์ให้คนต่างด้าวทำ โดยอาศัยเหตุผลทางด้าน ภูมิปัญญาไทย ศิลปะ วัฒนธรรม ศาสนา และความจำเป็นทางเศรษฐกิจบางอย่าง ส่วนงานที่มีได้ต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกา แนบท้ายพระราชบัญญัติถือว่าทำได้

¹⁰¹ แหล่งเดิม. มาตรา 70.

¹⁰² แหล่งเดิม. มาตรา 72.

¹⁰³ แหล่งเดิม. มาตรา 81.

¹⁰⁴ แหล่งเดิม. มาตรา 82.

¹⁰⁵ คู่มือกฎหมาย จ. หน้า 229.

1.1 ประเภทของงานที่ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำ¹⁰⁶

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

(1) งานบริการ ได้แก่

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

¹⁰⁶ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521, มาตรา 6.

¹⁰⁷ บัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522.

¹⁰⁸ พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522, มาตรา 4.

- งานทอเสื้อหรืองานทำเครื่องใช้ด้วยกก หวาย ปอ ฟาง หรือเยื่อไม้ไผ่
- งานทำกระดาษสาด้วยมือ
- งานทำเครื่องเงิน
- งานทำเครื่องดนตรีไทย
- งานทำเครื่องถม
- งานทำเครื่องทอง เครื่องเงิน หรือเครื่องนาก
- งานทำเครื่องลงหิน
- งานทำตุ๊กตาไทย
- งานทำผลิตภัณฑ์ทอผ้าไหมด้วยมือ
- งานทำมิด
- งานทำร่มกระดาษหรือผ้า
- งานประดิษฐ์เครื่องแต่งกาย
- งานปั้นหรือทำเครื่องปั้นดินเผา
- งานมวนบุหรี่ยด้วยมือ
- งานสาวและบิดเกลียวไหมด้วยมือ

(3) งานเกี่ยวกับศาสนา ได้แก่

- งานทำบาตร
- งานทำพระพุทธรูป

(4) งานอื่นๆ ได้แก่

- งานกลีกรรม งานเลี้ยงสัตว์ งานป่าไม้หรืองานประมง ยกเว้นงานที่ใช้

ความชำนาญงานเฉพาะสาขา งานควบคุมดูแลฟาร์ม หรืองานกรรมกรในเรือประมงเฉพาะการประมงทะเล¹⁰⁹

- งานกรรมกร ยกเว้นงานกรรมกรในเรือประมงตาม (2)¹¹⁰
- งานขายของหน้าร้าน
- งานเจียรไนหรือขัดเพชรหรือพลอย
- งานทำที่นอนหรือผ้าห่มนวม
- งานทำรองเท้า

¹⁰⁹ แหล่งเดิม.

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

- งานทำห่มวก
- งานเร่ขายสินค้า
- งานเรียงตัวพิมพ์อักษรไทยด้วยมือ

1.2 งานที่มีได้ห้ามคนต่างด้าวทำ คนต่างด้าวขอมทำได้แต่ต้องได้รับอนุญาต

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

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

¹¹¹ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521, มาตรา 7.

¹¹² แหล่งเดิม. มาตรา 8.

¹¹³ แหล่งเดิม. มาตรา 11.

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

1.3 คนต่างด้าวที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ย่อมได้รับใบอนุญาตง่ายขึ้น

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

1.4 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ไม่ใช่บังคับแก่บุคคลบางประเภท

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ไม่ใช่บังคับแก่การปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าว เฉพาะในฐานะดังต่อไปนี้¹¹⁶

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

¹¹⁵ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521, มาตรา 10.

¹¹⁶ แหล่งเดิม, มาตรา 4.

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

บุคคลในคณะผู้แทนทางการทูต¹¹⁷ ได้แก่

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

ส่วนบุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล¹¹⁸ ได้แก่

- หัวหน้าสถานที่ทำกรทางกงสุล
- บุคคลในคณะเจ้าหน้าที่ฝ่ายกงสุล ซึ่งแบ่งออกเป็น
 - พนักงานฝ่ายกงสุล
 - ลูกจ้างฝ่ายกงสุล
 - บุคคลในคณะเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการ

นอกจากนี้ ยังมีบุคคลอีก 3 ประเภท ได้แก่

- บุคคลซึ่งรัฐบาลอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใด
- บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจ ตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับ

รัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

- บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะ การกีฬา หรือกิจการอื่น ทั้งนี้ตามที่จะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา ซึ่งได้แก่พระราชกฤษฎีกา กำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจบางประการในราชอาณาจักร ไม่ต้องอยู่ภายใต้

¹¹⁷ ชุมพร ปัจจุสานนท์. กฎหมายระหว่างประเทศ. หน้า 206.

¹¹⁸ แหล่งเดิม. หน้า 206.

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

ก. เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่รัฐบาลในการพัฒนาการศึกษาของชาติ รวมทั้ง การฝึกอบรมครูและอาจารย์ การสอนนิสิตหรือนักศึกษาในระดับวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยของรัฐ

ข. เพื่อให้ความช่วยเหลือในการฝึกสอนการกีฬาให้แก่นักกีฬาตามข้อตกลงกับ องค์การส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย หรือเพื่อเข้าร่วมในการแข่งขันกีฬาในราชอาณาจักรเป็นเวลา ไม่เกิน 30 วัน

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

1.5 คนต่างด้าวบางประเภททำงานได้เฉพาะงานบางประเภท เท่าที่รัฐมนตรีจะได้ กำหนด แต่ต้องได้รับใบอนุญาต

คนต่างด้าวบางประเภทสามารถที่จะทำงานได้เฉพาะที่รัฐมนตรีกำหนดเท่านั้น ซึ่งคนต่างด้าวจะทำงานประเภทนี้ได้ ก็ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดี มอบหมาย คนต่างด้าวประเภทนี้ ได้แก่

1. คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศแต่ได้รับการผ่อนผันให้ประกอบอาชีพแทน การเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

2. คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย ว่าด้วยคนเข้าเมืองและอยู่ระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร

3. คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศ คณะปฏิวัติฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 หรือตามกฎหมายอื่น

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

¹¹⁹ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521, มาตรา 12.

ทั้งนี้อาชีพที่ให้คนต่างด้าวตามมาตรา 12 ทำได้ มี 27 อาชีพ¹²⁰ ได้แก่

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

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

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

นอกจากนี้ยังมีกฎหมายอื่นที่กำหนดห้ามคนต่างด้าวทำอีกหลายฉบับ เช่น

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

2) กระบวนการขอใบอนุญาต

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ได้กำหนดกระบวนการในการขอใบอนุญาตไว้ ซึ่งขึ้นอยู่กับประเภทของคนต่างด้าวที่มีอยู่ด้วยกัน 4 ประเภท คือ

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

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

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

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

3) กระบวนการออกใบอนุญาต

กระบวนการออกใบอนุญาตขึ้นอยู่กับประเภทของใบอนุญาตและบุคคลที่ยื่นคำขอใบอนุญาต ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กรณี คือ

3.1 กรณีการออกใบอนุญาตโดยบุคคลอื่นยื่นคำขอใบอนุญาต อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย จะออกใบอนุญาตได้ ต่อเมื่อคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักร ซึ่ง

- หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 8 ให้เป็นไปตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537

- กรณียื่นคำขอตามมาตรา 8 ใบอนุญาตออกตามแบบ ตท.4 โดยอธิบดีเป็นคนออกใบอนุญาต

3.2 กรณีการออกใบอนุญาตสำหรับคนต่างด้าวที่ประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่ง

- หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 7 ให้เป็นไปตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537

- กรณียื่นคำขอตามมาตรา 7 ใบอนุญาตออกตามแบบ ตท.4 โดยอธิบดีเป็นคนออกใบอนุญาต

- กฎหมายกำหนดลักษณะและเงื่อนไขไว้ตามมาตรา 11

3.3 กรณีการออกใบอนุญาตสำหรับคนต่างด้าวที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน หรือคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายอื่น อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย เมื่อได้รับคำร้องแล้ว ต้องออกใบอนุญาตให้โดยไม่ชักช้า

- หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 10 ให้เป็นไปตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537

- กรณียื่นคำขอตามมาตรา 10 ใบอนุญาตออกตามแบบ ตท.4 โดยอธิบดีเป็นคนออกใบอนุญาต

3.4 กรณีการออกใบอนุญาตสำหรับคนต่างด้าวตามมาตรา 12

- กรณียื่นคำขอตามมาตรา 12 ใบอนุญาตออกตามแบบ ตท.9 โดยอธิบดีเป็นคนออกใบอนุญาต

- กรณีใบอนุญาตชำรุดในสาระสำคัญหรือสูญหาย ต้องขอรับใบแทนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบการชำรุดเสียหายตามแบบ ตท.6

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

- (1) หลักเกณฑ์ความจำเป็นโดยคำนึงถึงประโยชน์ทางเศรษฐกิจ
- (2) หลักเกณฑ์เรื่องการแย่งอาชีพคนไทย
- (3) หลักเกณฑ์เรื่องความมั่นคงของชาติ
- (4) หลักเกณฑ์เรื่องหลักมนุษยธรรม

4) อายุใบอนุญาตและการต่ออายุใบอนุญาต

โดยทั่วไปใบอนุญาตมีอายุ 1 ปีนับแต่วันออกใบอนุญาตนั้น¹²¹ การต่ออายุใบอนุญาตก็ต่อได้ไม่เกิน 1 ปี¹²² ตามแบบ ตท.5 เว้นแต่

(1) ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่น ให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายนั้นๆ¹²³ ส่วนการต่ออายุใบอนุญาตนั้น ให้ได้รับการขยายระยะเวลาการทำงานตามกฎหมายนั้นๆ ให้ผู้รับใบอนุญาตแจ้งต่อนายทะเบียนภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับการขยายระยะเวลาและให้นายทะเบียนจัดแจ้งการขยายระยะเวลานั้นลงในใบอนุญาต¹²⁴

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

(3) ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่คนต่างด้าวได้รับอนุญาต

¹²¹ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521, มาตรา 13.

¹²² แห่งเดิม. มาตรา 15.

¹²³ แห่งเดิม. มาตรา 13.

¹²⁴ แห่งเดิม. มาตรา 14.

¹²⁵ แห่งเดิม. มาตรา 13.

¹²⁶ แห่งเดิม. มาตรา 15.

ให้อยู่ในราชอาณาจักรในขณะที่ออกใบอนุญาต¹²⁷ ส่วนการต่ออายุใบอนุญาตนั้น ให้ต่ออายุได้ไม่เกินระยะเวลาที่ผู้รับใบอนุญาตนั้นได้รับการขยายระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักร¹²⁸

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

5) การใช้ใบอนุญาตของคนต่างด้าวและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน

คนต่างด้าวผู้รับใบอนุญาตทำงานต้องทำงานตามท้องที่ สถานที่และประเภทของงานตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาต เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน ถ้าจะเปลี่ยนการทำงาน หรือเปลี่ยนท้องที่ หรือสถานที่ในการทำงานให้แตกต่างไปจากที่ระบุไว้ในใบอนุญาต จะทำได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนด้วย¹³¹ โดยยื่นคำชี้แจงตามแบบ ตท.7

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

6) การบริหารจัดการและปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว

การบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ ขณะเดียวกันกฎหมาย

¹²⁷ แหล่งเดิม. มาตรา 13.

¹²⁸ แหล่งเดิม. มาตรา 15.

¹²⁹ แหล่งเดิม. มาตรา 13.

¹³⁰ แหล่งเดิม. มาตรา 15.

¹³¹ แหล่งเดิม. มาตรา 21.

¹³² แหล่งเดิม. มาตรา 22.

¹³³ แหล่งเดิม. มาตรา 23.

กำหนดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว มีหน้าที่วินิจฉัย ให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่รัฐมนตรีในเรื่องต่างๆ¹³⁴ ดังนี้

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

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

ส่วนการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ มีอำนาจดังนี้¹³⁸

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

¹³⁴ แหล่งเดิม. มาตรา 27.

¹³⁵ แหล่งเดิม. มาตรา 24.

¹³⁶ แหล่งเดิม. มาตรา 25.

¹³⁷ แหล่งเดิม. มาตรา 26.

¹³⁸ แหล่งเดิม. มาตรา 30.

7) การยื่นอุทธรณ์

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

8) โทษ

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

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

(3) คนต่างด้าวคนใดทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา 10 คือ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่น มิได้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตต่ออธิบดีหรือเจ้าพนักงานภายใน 30 วัน นับแต่คนต่างด้าวเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร

¹³⁹ แหล่งเดิม. มาตรา 17.

¹⁴⁰ แหล่งเดิม. มาตรา 33.

¹⁴¹ แหล่งเดิม. มาตรา 34.

หรือมาตรา 18 คือ คนต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ ที่ทำงานระหว่างทำงาน หรือ มาตรา 20 คือ คนต่างด้าวไม่ส่งมอบใบอนุญาตคืนแก่นายทะเบียนท้องที่ภายใน 7 วัน นับแต่ เลิกทำงาน ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 1,000 บาท ¹⁴²

(4) คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตคนใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 14 คือ คนต่างด้าว ที่ได้รับอนุญาตขยายเวลา ไม่แจ้งต่อนายทะเบียนภายใน 30 วัน นับแต่ได้รับการขยายเวลา หรือ มาตรา 19 คือคนต่างด้าวไม่ขอรับใบแทนต่อนายทะเบียนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบการชำรุด หรือเสียหาย ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 500 บาท ¹⁴³

(5) คนต่างด้าวคนใดทำงานเมื่อใบอนุญาตสิ้นอายุแล้วโดยมิได้ยื่นคำขอต่ออายุ ใบอนุญาตก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุหรือได้ยื่นคำขอแล้วแต่นายทะเบียนมีคำสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุ ใบอนุญาตตามมาตรา 15 และคนต่างด้าวผู้นั้นมิได้อุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียน หรือได้อุทธรณ์ แล้วแต่รัฐมนตรีมีคำวินิจฉัยไม่อนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา 17 ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกิน 3 เดือน หรือปรับไม่เกิน 5,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ¹⁴⁴

(6) คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตคนใดฝ่าฝืนมาตรา 21 คือ คนต่างด้าวที่ทำงานอื่น นอกจากงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาตหรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงานให้แตกต่างไป จากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต โดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ¹⁴⁵

(7) บุคคลใดที่รับคนต่างด้าวเข้าทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา 22 คือ บุคคลที่รับ คนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตเข้าทำงาน หรือรับคนต่างด้าวเข้าทำงานที่มีลักษณะหรือเงื่อนไข ในการทำงานแตกต่างจากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ¹⁴⁶

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

¹⁴² แหล่งเดิม. มาตรา 35.

¹⁴³ แหล่งเดิม. มาตรา 36.

¹⁴⁴ แหล่งเดิม. มาตรา 37.

¹⁴⁵ แหล่งเดิม. มาตรา 38.

¹⁴⁶ แหล่งเดิม. มาตรา 39.

ที่ทำงานอยู่กับตนตามข้อ 35 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าวจนถึงวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ แต่บุคคลนั้นไม่แจ้งรายการดังกล่าวตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายใน 45 วัน ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 1,000 บาท¹⁴⁷

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

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

¹⁴⁷ แหล่งเดิม. มาตรา 40.

¹⁴⁸ แหล่งเดิม. มาตรา 41.

¹⁴⁹ คู่มือกฎหมาย ข. หน้า 240.