รายงานฉบับสมบูรณ์

เรื่อง

ศึกษากฎหมายเปรียบเทียบ
การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย
กับนานาประเทศ และแนวทางการพัฒนาในอนาคต

ห้องสมุด
กรมการจัดหางาน
กระทรวงแรงงาน และ สวัสดิการสังคม
เสนอ

กรมการจัดหางาน

กระทรวงแรงงาน และ สวัสดิการสังคม

โดย

ศูนย์วิจัยกฎหมายและการพัฒนา
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตุลาคม 2543

04.01.6
ศ815ศ
2543
ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม
03988
ศึกษากฎหมายเปรียบเทียบ

สารบัญ

บทนำ 1

บทที่ 1 ระบบและปัญหาของการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวตามกฎหมายไทย 4

1.1 ระบบกฎหมายไทยที่เกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว 4

1.1.1 ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว 5

1.1.2 กระบวนการขอใบอนุญาต 16

1.1.3 กระบวนการออกใบอนุญาต 21

1.1.4 อายุใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาต 33

1.1.5 การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน 37

1.1.6 การบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว 39

1.1.7 การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต 40

1.1.8 โทษ 42

1.2 ปัญหาการปรับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว 44

1.2.1 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว 45

1.2.2 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับกระบวนการขอใบอนุญาต 45

1.2.3 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับกระบวนการออกใบอนุญาต 46

1.2.4 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับอายุใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาต 47

1.2.5 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน 47

1.2.6 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว 48

1.2.7 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต 48

1.2.8 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับโทษ 49

1.2.9 ลักษณะอื่นๆ 49

บทที่ 2 กฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว 50

2.1 กฎหมายของประเทศมาเลเซีย 51

2.1.1 ตารางแสดงระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศมาเลเซีย 51
2.1.2 คำอธิบายระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศมาเลเซีย 61
2.2 กฎหมายของประเทศสิงคโปร์ 84
2.2.1 ตารางแสดงระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศสิงคโปร์ 84
2.2.2 คำอธิบายระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศสิงคโปร์ 93
2.3 กฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ 117
2.3.1 ตารางแสดงระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศฟิลิปปินส์ 117
2.3.2 คำอธิบายระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศฟิลิปปินส์ 127
2.4 กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น 143
2.4.1 ตารางแสดงระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศญี่ปุ่น 147
2.4.2 คำอธิบายระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศญี่ปุ่น 155
2.5 กฎหมายของประเทศเกาหลีใต้ 193
2.5.1 ตารางแสดงระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศเกาหลีใต้ 193
2.5.2 คำอธิบายระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศเกาหลีใต้ 200
2.6 กฎหมายของประเทศออสเตรเลีย 230
2.6.1 ตารางแสดงระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศออสเตรเลีย 230
2.6.2 คำอธิบายระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศออสเตรเลีย 234

บทที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศกับกฎหมายไทย 251
3.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศกับกฎหมายไทย 252
3.1.1 ตารางเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศมาเลเซีย 252

- ผลสรุปการเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศมาเลเซีย 268
3.1.2 ตารางเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศสิงคโปร์ 269
- ผลสรุปการเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศสิงคโปร์ 282
3.1.3 ตารางเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศฟิลิปปินส์ 284
- ผลสรุปการเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศฟิลิปปินส์ 300
3.1.4 ตารางเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศญี่ปุ่น 302
- ผลสรุปการเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศญี่ปุ่น 314
3.1.5 ตารางเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศเกาหลีใต้ 316
- ผลสรุปการเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศเกาหลีใต้ 326
3.1.6 ตารางเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศออสเตรเลีย 327
- ผลสรุปการเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศออสเตรเลีย 355
3.2 ตารางวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายของทุกประเทศกับประเทศไทย 358

บทที่ 4 แนวทางในการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวในอนาคต 369

4.1 หลักเกณฑ์ในการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวโดยพิจารณาจากคำวินิจฉัยอุทธรณ์ 370
4.1.1 กลุ่มที่ 1 การพิจารณาคำสั่งไม่ออกใบอนุญาตให้เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ 371
4.1.1.1 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว; กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "เป็นงานที่คนไทยทำได้" 371
4.1.1.2 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว; กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "มีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน

อยู่เพียงพอแล้ว" 379
4.1.1.3 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว; กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "กิจการของนายจ้างมีขนาดเล็ก เงินลงทุนน้อยไม่เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศ" 384
4.1.2 กลุ่มที่ 2 การพิจารณาคำสั่งไม่ออกใบอนุญาตให้เนื่องจากเหตุผลเกี่ยวกับความมั่นคงของประเทศ 388
4.1.2.1 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว; กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "ผู้ขอรับใบอนุญาตมีพฤติการณ์ที่น่าจะเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศหรือมีพฤติการณ์จะอาศัยอยู่ในประเทศตลอดไป" 388
4.1.3 กลุ่มที่ 3 การพิจารณาคำสั่งไม่ออกใบอนุญาตให้เนื่องจากการไม่ปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมาย 389
4.1.3.1 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว; กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "กิจการของนายจ้างมีลักษณะที่ขัดต่อกฎหมาย หรือ ต้องห้ามประกอบธุรกิจตาม ปว. 281" 390
4.1.3.2 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว; กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "เป็นตำแหน่งที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำตามระเบียบของกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว" 392
4.1.3.3 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว; กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "นายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขของกฎหมายและกิจการไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่จะให้อนุญาต" 393
4.1.3.4 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว; กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "ได้ทำงานครบตามระยะเวลาที่อนุญาตแล้ว" 396
4.1.3.5 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว; กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "เป็นงานต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำงาน พ.ศ.2522 หรือเป็นงานที่ขัดต่อกฎหมายอื่น" 397
4.1.3.6 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว; กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "ผู้ขอรับใบอนุญาตมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับงานที่ขออนุญาต หรือ ผู้ขอมีงานอื่นที่ได้รับอนุญาตให้ทำอยู่แล้ว" 398
4.1.3.7 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว;

กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "คนต่างด้าวไม่สามารถแสดงหลักฐานตามระเบียบได้หรือคำขออนุญานไม่ตรงกับข้อเท็จจริง" 400
4.1.3.8 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว; กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานแล้ว แต่ไม่ปฏิบัติตามคำรับรองที่ได้ให้ไว้หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนด" 401
4.2 ข้อคิดและข้อวิจารณ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าว 403
4.3 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาการออกใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว 409
4.3.1 หลักเกณฑ์ทั่วไปในการพิจารณาออกใบอนุญาตการทำงานให้แก่คนต่างด้าว 409
4.3.2 หลักเกณฑ์การพิจารณาออกใบอนุญาตการทำงานให้แก่คนต่างด้าวโดยคำนึงถึงประโยชน์ทางเศรษฐกิจ 410
4.3.3 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาการออกใบอนุญาตการทำงานให้แก่คนต่างด้าวโดยคำนึงถึงความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ 410
4.3.4 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาการออกใบอนุญาตการทำงานให้แก่คนต่างด้าวโดยคำนึงถึงความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีงามของประชาชน 410
4.3.5 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวโดยคำนึงถึงปัจจัยทางศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณี 410
4.3.6 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม 411
4.3.7 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวโดยคำนึงถึงการถ่ายทอดเทคโนโลยี การวิจัยและการพัฒนา 411
4.3.8 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวโดยคำนึงถึงหลักมนุษยธรรม 411
4.3.9 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดสัดส่วนการทำงานของคนต่างด้าวกับขนาดของการลงทุนและขนาดของการทำงานของคนไทย 411
4.3.10 กรณีการตรวจสอบประวัติของคนต่างด้าวที่ยื่นคำขอรับใบอนุญาต 412
4.4 การพิจารณายกร่างหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอนุญาตให้ใบอนุญาตการทำงานแก่คนต่างด้าว 414

4.5 ข้อพิจารณาในการพัฒนาในอนาคตเกี่ยวกับระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว 426

4.5.1 ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว 426
4.5.2 กระบวนการขอใบอนุญาต 427
4.5.3 กระบวนการออกใบอนุญาต 428
4.5.4 อายุใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาต 428
4.5.5 การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน 428
4.5.6 การบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว 428
4.5.7 การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต 429
4.5.8 โทษ 429

บทสรุปและเสนอแนะ **430**

แบบฟอร์มประเมินการพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว ดท.2, ดท.3 433

บรรณานุกรม 437

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

ศูนย์วิจัยกฎหมายและการพัฒนา คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้เป็นที่ปรึกษาดำเนินการวิจัยให้กับ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ศึกษากฎหมายเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยกับนานาประเทศ และแนวทางการพัฒนาในอนาคต

การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยเริ่มตั้งแต่ พ.ศ.2484 เมื่อรัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติช่วยอาชีพและวิชาชีพ พ.ศ.2484 เพื่อกำหนดอาชีพและวิชาชีพบางประการไว้สำหรับเป็นอาชีพหรือวิชาชีพเฉพาะคนไทย จนกระทั่งวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 รัฐบาลจึงได้ออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และขอบเขตการทำงานของคนต่างด้าวเพื่อคุ้มครองให้คนไทยได้มีงานทำ สำหรับระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ ดำเนินการภายใต้บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ซึ่งรัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติดังกล่าวเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ.2521 เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อคุ้มครองคนไทยได้มีงานทำ พร้อมกับยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 และต่อมาได้มีการออกพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ.2522 จำนวน 39 อาชีพด้วย

ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว ภายใต้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ได้มีการกำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ซึ่งมีอยู่ 39 อาชีพด้วยกัน ดังปรากฏอยู่ในพระราชกฤษฎีกาแนบท้ายพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ได้ออกมาในปี พ.ศ.2522 งานในอาชีพและวิชาชีพอื่นนอกเหนือจาก 39 รายการดังกล่าว คนต่างด้าวสามารถทำได้แต่จะต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานที่อธิบดีมอบหมาย แต่เนื่องจากว่าพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ไม่ได้กำหนดแนวทางในการพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการออกใบอนุญาต กฎหมายเพียงแต่กำหนดคุณสมบัติของคนต่างด้าวที่ขอรับใบอนุญาตไว้เท่านั้น หลักเกณฑ์ในการพิจารณาการออกใบอนุญาตทำงานให้กับคนต่างด้าวปรากฏอยู่ในระเบียบของกรมการจัดหางาน ระเบียบดังกล่าวยังไม่มีความแน่ชัดอยู่หลายประเด็นจึงก่อให้เกิดปัญหาในเชิงปฏิบัติอยู่ไม่น้อย ปัญหาที่น่าพิจารณาคือ ทำอย่างไรจะมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับความจำเป็นของสังคมไทยและให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติสากลที่เป็นที่ยอมรับ

ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวเป็นเรื่องกฎหมายภายในของแต่ละประเทศ การศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายในเรื่องนี้จะก่อให้เกิดแนวความคิดเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว การเลือกสรรความคิดและวิธีการที่เหมาะสม และนำมาปรับใช้กับประเทศไทยจึงเป็นสิ่งที่สมควรอย่างยิ่ง การทราบถึงกฎหมายที่เปรียบเทียบกับนานาประเทศ

ย่อมจะช่วยให้ประเทศไทยมองเห็นจุดเด่นและจุดด้วยของระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวที่ใช้อยู่ในปัจจุบันภายในประเทศไทยได้

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษากฎหมายเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยกับนานาประเทศ และแนวทางการพัฒนาในอนาคต มีขึ้นเพื่อ

1. ทราบข้อบกพร่องของกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบัน
2. ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขกฎหมาย ประเทศที่นักวิจัยจะทำการศึกษาได้แก่ ประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และ ออสเตรเลีย
3. หาแนวทางหรือเครื่องมือในการชี้วัดเพื่อประกอบการวิจัย การอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถทราบกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อทราบถึงข้อดีและข้อเสีย
2. สามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้วางแผนในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นมาตรฐานของอารยประเทศและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศ
3. สามารถนำผลการศึกษาเรื่องตัวชี้วัดมาเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจ อนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาประกอบอาชีพและวิชาชีพในประเทศไทย

4. ขอบเขตการศึกษา

1. ศึกษากฎหมายภายในเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และ ออสเตรเลีย
2. เปรียบเทียบกฎหมายภายในของประเทศดังกล่าวข้างต้นเพื่อให้ทราบถึงลักษณะร่วมและลักษณะที่คล้ายคลึงกันของการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว โดยนำมาเปรียบเทียบกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย
3. ศึกษาและค้นหาตัวชี้วัดที่จะนำมาเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาประกอบอาชีพและวิชาชีพในประเทศไทย

5. ข้อสมมุติฐาน

ระเบียบกรมการจัดหางานเกี่ยวกับการพิจารณาการออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวยังไม่มีความชัดเจนและพอเพียงที่จะกำหนดตัวชี้วัด การออกใบอนุญาตให้กับคนต่างด้าว หลักเกณฑ์ในการพิจารณา การออกใบอนุญาตทำงานให้กับคนต่างด้าวควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อใช้ประกอบแนวทางในการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจหน้าที่

6. การวิจัยด้านกฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีบุคคล

งานวิจัยเรื่อง ศึกษากฎหมายเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยกับนานาประเทศ และแนวทางการพัฒนาในอนาคต เป็นการวิจัยในวิชากฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีบุคคลและกฎหมายเปรียบเทียบ ในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนต่างด้าวในประเทศไทย: ในการศึกษาวิชานี้ในมหาวิทยาลัย ก็ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับสิทธิของคนต่างด้าวที่ที่จะทำงานในประเทศไทยด้วย รวมถึงกระบวนการในการออกใบอนุญาต การศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายภายในของต่างประเทศในเรื่องการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวจะช่วยเสริมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระหว่างประเทศแผลกคดีบุคคลในส่วนของต่างประเทศได้เป็นอย่างดี

เนื่องจากการศึกษาวิจัยฉบับนี้จะต้องศึกษากฎหมายเปรียบเทียบของประเทศทั้ง 6 ประเทศ คือ ประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และ ออสเตรเลีย จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดประเด็นเปรียบเทียบให้ชัดเจนเสียก่อนเพื่อจะใช้เป็นเครื่องมือในการวัดระดับความเหมือนและความแตกต่างกับกฎหมายไทย ประเด็นในการชี้วัดมีอยู่ด้วยกัน 8 ประเด็น คือ

(1) ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว
(2) กระบวนการขอใบอนุญาต
(3) กระบวนการออกใบอนุญาต
(4) อายุใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาต
(5) การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน
(6) การบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว
(7) การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต
(8) โทษ

นักวิจัยได้แบ่งการศึกษาออกเป็นหัวข้อใหญ่ๆดังนี้ คือ

1. ระบบและปัญหาการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวตามกฎหมายไทย
2. กฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวโดยศึกษากฎหมายของประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และ ออสเตรเลีย
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศกับกฎหมายไทย
4. แนวทางในการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในอนาคต

บทที่ 1 ระบบและปัญหาการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวตามกฎหมายไทย

ในการศึกษากฎหมายเปรียบเทียบเรื่องการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยกับต่างประเทศและแนวทางในการพัฒนาในอนาคต นักวิจัยจำเป็นจะต้องศึกษาถึงระบบและปัญหาของการใช้กฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย คำว่า "ระบบ" หมายความถึงกระบวนการและวิธีการขอใบอนุญาต กระบวนการและวิธีการออกใบอนุญาต รวมตลอดถึงอายุใบอนุญาตและการต่ออายุใบอนุญาต การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน การบริหารจัดการ การยื่นอุทธรณ์ และลักษณะของการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

ส่วนคำว่า "ปัญหาของการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว" หมายความถึงปัญหาของการนำกฎหมายมาปรับใช้โดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ การทราบถึงปัญหาของการปรับใช้ทำให้มองเห็นถึงสถาพของกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ว่ามีข้อบกพร่องและมีผลเสียอย่างไรบ้าง ถ้ากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่มีข้อด้อยไม่อาจที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของกฎหมาย ก็จำเป็นต้องมีการแก้ไขกฎหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบังคับใช้

การแก้ไขกฎหมายจำเป็นต้องพิจารณาถึงความต้องการพื้นฐานของสังคมนั้นๆ โดยถือว่ากฎหมายเป็นส่วนสะท้อนของสังคม ในขณะเดียวกัน การแก้ไขกฎหมายก็จะต้องคำนึงถึง ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในนานาประเทศด้วย แม้ว่ารัฐหรือประเทศไทยจะมีอำนาจอธิปไตยในการออกกฎหมายใดๆก็ได้ แต่กระนั้น การออกกฎหมายให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติของนานาอารยประเทศก็จะมีส่วนช่วยให้ระดับมาตราฐานของกฎหมายไทยดีขึ้น โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาถึงระบบและปัญหาการปรับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวจึงเป็นสิ่งสำคัญ ในบทที่ 1 นี้ จะพิจารณาการศึกษาออกเป็น 2 หัวข้อใหญ่คือ

1.1 ระบบกฎหมายไทยที่เกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

1.2 ปัญหาปรับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

1.1 ระบบกฎหมายไทยที่เกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

โดยหลักกฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีบุคคล คนต่างด้าวย่อมไม่สามารถมีสิทธิได้เสมอกับคนชาติ สิทธิในการประกอบอาชีพ ก็เป็นสิทธิอย่างหนึ่งที่คนต่างด้าวสามารถที่จะกระทำได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของกฎหมาย กฎหมายต่างประเทศก็มีบทบัญญัติในทำนองนี้ กล่าวคือ คนต่างด้าวจะมาประกอบอาชีพเหมือนกับคนชาติทุกประการนั้นไม่ได้ การที่จะให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศก็จะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ อาทิเช่น การจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นประโยชน์แก่ประเทศเพราะหาคนชาติทำงานประเภทเดียวกันนี้ไม่ได้ การให้คนต่างด้าว

เข้ามาทำงานเป็นประโยชน์ในการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่คนชาติ การอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในบางครั้งคำนึงถึงผลในทางสังคมซึ่งก็แตกต่างกันไปตามมุมมองของรัฐต่างๆ เช่น บุคคลในครอบครัวเดียวกันควรจะมีสิทธิที่จะทำงานได้หากได้รับ "VISA" ให้อยู่ในประเทศนั้นๆ ในบางครั้งการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้าทำงานอาจมีเหตุผลด้านมนุษยธรรมเช่นคนต่างด้าวที่รอการเนรเทศหรือคนไร้สัญชาติ หรือบุคคลที่ถูกถอนสัญชาติ ควรจะมีสิทธิในการทำมาหากินเพื่อเลี้ยงชีพได้

ในการศึกษาระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยหลังจากที่ได้พิจารณาพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 พอจะจำแนกระบบการควบคุมได้ดังหัวข้อต่อไปนี้คือ

1. ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว
2. กระบวนการขอใบอนุญาต
3. กระบวนการออกใบอนุญาต
4. อายุใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาต
5. การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน
6. การบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว
7. การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต
8. โทษ
9. อื่นๆ

1.1.1 ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยจะใช้รูปแบบของการกำหนดห้ามงานหรือวิชาชีพที่ไม่ประสงค์ให้คนต่างด้าวทำโดยอาศัยเหตุผลทางด้านศาสนา ภูมิปัญญาไทย ศิลปวัฒนธรรมและความจำเป็นทางเศรษฐกิจบางอย่าง ส่วนงานที่มิได้ต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกาแนบท้ายพระราชบัญญัติถือว่าทำได้ แต่คนต่างด้าวจะต้องได้รับใบอนุญาตสำหรับคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนก็จะได้รับใบอนุญาตสะดวกขึ้น เจ้าหน้าที่การทูตหรือเจ้าพนักงานในองค์การระหว่างประเทศก็จะอยู่นอกการบังคับใช้ของพระราชบัญญัตินี้หรือคนต่างด้าวบางประเภทโดยอาศัยเหตุผลทางมนุษยธรรมสามารถที่จะทำงานบางประเภทเท่าที่รัฐมนตรีกำหนดแต่จะต้องได้รับใบอนุญาต

ก. ประเภทของงานที่ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำ

มาตรา 6 "ภายใต้บังคับมาตรา 12 งานใดที่ห้ามคนต่างด้าวทำในท้องที่ใดเมื่อใด ห้ามเด็ดขาดหรือห้ามโดยมีเงื่อนไขอย่างใดเพียงใด ให้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา" งานที่ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำนั้นจะปรากฏในพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ.

2522 การกำหนดงานที่ห้ามตามพระราชกฤษฎีกานี้เป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำเพื่อเป็นการค้าหรือหารายได้และเป็นการห้ามเด็ดขาดในทุกท้องที่ในพระราชอาณาจักร งานทั้งหมดที่ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำมีอยู่ด้วยกัน 39 อาชีพ พอจำแนกออกได้เป็นลักษณะสำคัญ 4 กลุ่ม ได้แก่

1. งานบริการ
2. งานเกี่ยวกับภูมิปัญญาไทยและศิลปวัฒนธรรม
3. งานเกี่ยวกับศาสนา
4. งานอื่นๆ

งานบริการ	งานเกี่ยวกับภูมิปัญญาไทยและศิลปวัฒนธรรม	งานเกี่ยวกับศาสนา	งานอื่นๆ
1.งานกรรมกร	1.งานแกะสลักไม้	1.งานทำบาตร	1.งานกสิกรรม งานเลี้ยงสัตว์ หรืองานประมง ยกเว้นงานที่ใช้ความชำนาญเฉพาะสาขาหรืองานควบคุมดูแลฟาร์ม
2.งานขายทอดตลาด	2.งานทอผ้าด้วยมือ	2.งานทำพระพุทธรูป	
3.งานควบคุม ตรวจสอบหรือให้บริการทางบัญชี ยกเว้นงานตรวจสอบภายในเป็นครั้งคราว	3.งานทอเสื่อหรืองานทำเครื่องใช้ด้วยกก หวาย ปอ ฟาง หรือเยื่อไม้ไผ่		2.งานก่ออิฐ งานช่างไม้ หรืองานก่อสร้างอื่นๆ
4.งานขับขี่ยานยนต์หรือขับขี่ยานพาหนะที่ไม่ใช่เครื่องจักรหรือเครื่องกล ยกเว้นงานขับขี่เครื่องบินระหว่างประเทศ	4.งานทำหระดาษสาด้วยมือ		3.งานขายของหน้าร้าน
5.งานนายหน้าหรืองานตัวแทนในธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ	5.งานทำเครื่องเงิน		4.งานเจียรไนหรือขัดเพชรพลอย
6.งานในวิชาชีพวิศวกรรมสาขาวิศวกรรมโยธา งานเกี่ยวกับการ	6.งานทำเครื่องดนตรีไทย		5.งานทำที่นอนหรือผ้าห่มนวม
	7.งานทำเครื่องถม		6.งานทำรองเท้า
	8.งานทำเครื่องทอง เครื่องเงินหรือเครื่องนาก		7.งานทำหมวก
	9.งานทำเครื่องลงหิน		8.งานเร่ขายสินค้า

ออกแบบและคำนวน จัดระบบ วิจัย โครงการ ทดสอบ ควบคุมการก่อสร้างหรือให้คำแนะนำไม่รวมงานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษ 7.งานวิชาชีพสถาปัตยกรรม 8.งานมัคคุเทศก์หรืองานจัดนำเที่ยว 9.งานเสมียนหรืองานเลขานุการ 10.งานให้บริการทางกฎหมายหรืออรรถคดี 11.งานตัดผม งานดัดผมหรืองานเสริมสวย	10.งานทำตุ๊กตาไทย 11.งานทำผลิตภัณฑ์ทอผ้าไหมด้วยมือ 12.งานทำมีด 13.งานทำร่มกระดาษหรือผ้า 14.งานประดิษฐ์เครื่องแต่งกาย 15.งานปั้นหรือทำเครื่องปั้นดินเผา 16.งานมวนบุหรี่ด้วยมือ 17.งานสาวและบิดเกลียวไหมด้วยมือ		9.งานเรียงตัวพิมพ์อักษรไทยด้วยมือ

งานบริการเป็นกลุ่มงานที่อาจจะต้องได้รับผลกระทบและอาจจะต้องมีการแก้ไขในอนาคต เมื่อถึงเวลาอันควรที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะเหตุว่าในการค้าบริการซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงว่าด้วยการค้าบริการภายใต้กรอบของ WTO นั้น ได้มีการเจรจาเพื่อลดอุปสรรคของการค้าเสรีเพื่อสนับสนุนให้มีการเคลื่อนไหวโดยเสรีในการค้าบริการ บุคคลเป็นปัจจัยหลักในการให้บริการ บุคคลจึงสามารถเคลื่อนไหวได้โดยเสรี บุคคลเป็นทั้งผู้บริโภคบริการ บุคคลก็จึงสามารถเคลื่อนไหวได้โดยเสรีในการบริโภคบริการด้วย นั่นหมายความว่า การกำหนดบริการเป็นอาชีพสงวนสำหรับคนชาติจะค่อยๆลดลงซึ่งจะต้องเป็นผลจากการเจรจาพหุภาคีว่าด้วยการค้าบริการนั่นเอง แต่ถึงกระนั้นการเปิดตลาดเสรีสำหรับแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นอย่างช้ามาก เพราะรัฐทุกรัฐถือเป็นประโยชน์สำคัญที่ต้องสงวนอาชีพไว้สำหรับคนชาติให้มากที่สุด ประเทศไทยก็ยังไม่ควรที่จะรีบแก้ไขกฎหมายเพื่อเปิด

เสรีด้านแรงงานต่างด้าวเพราะส่วนใหญ่แล้วการเจรจาภายใต้ WTO จะเน้นในเรื่อง Commercial Presence หรือการเข้ามาของนิติบุคคลต่างด้าว

งานกลุ่มที่สองได้แก่ งานเกี่ยวกับภูมิปัญญาไทยและศิลปวัฒนธรรม ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัฒน์ที่จะทำให้โลกตกอยู่ภายใต้บรรทัดฐานเดียวกัน กระแสต่อต้านท้องถิ่นก็เริ่มมีสูงขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาอย่างสูง สมควรที่ภูมิปัญญาและศิลปวัฒนธรรมเหล่านี้จะตกอยู่เป็นมรดกแก่คนไทย งานในอาชีพและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาไทยและศิลปวัฒนธรรม จึงสมควรที่จะได้รับการสงวนเอาไว้สำหรับคนชาติ

งานกลุ่มที่สามได้แก่ งานที่เกี่ยวเนื่องกับศาสนาได้แก่งานปั้นบาตรและทำพระพุทธรูป ศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติจึงสมควรที่จะได้รับการดูแลรักษา อาชีพที่เกี่ยวเนื่องกับศาสนาให้มีความถูกต้องแม่นยำตามหลักการในพุทธศาสนา การปล่อยให้คนต่างด้าวเข้ามาทำพระพุทธรูปหรือบาตรอาจทำให้เกิดความเสียหายต่อพุทธศาสนาได้

งานกลุ่มที่สี่ได้แก่ กลุ่มงานในอาชีพและวิชาชีพอื่นๆ ซึ่งในสมัยหนึ่งอาจจะมีความจำเป็นทางเศรษฐกิจที่จะต้องสงวนอาชีพแก่คนชาติ เช่น งานทำหมวก ทำรองเท้า เป็นต้น อาจจะเป็นได้ว่างานเหล่านี้เกี่ยวกับหัตถกรรมฝีมือคนไทย จึงจำต้องสงวนอาชีพไว้สำหรับคนไทย แต่ต่อมาหากเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงไป นโยบายของชาติเปลี่ยนแปลงไป ในเรื่องแรงงานฝีมือไทยก็อาจจะมีการปรับปรุงแก้ไขงานประเภทนี้ได้

เมื่อพิจารณาถ้อยคำของกฎหมายในมาตรา 6 จะเห็นว่ามีถ้อยคำอยู่ 2 คำคือ งานที่ห้ามเด็ดขาด กับ งานที่ห้ามโดยมีเงื่อนไข งานทั้งสองประเภทนี้ ต้องระบุไว้ในพระราชกฤษฎีกาเท่านั้น เช่น งานทำเครื่องถม งานทำเครื่องดนตรีไทย งานทำพระพุทธรูป งานทำบาตร ถือว่าเป็นงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามเด็ดขาด แต่ถ้าเป็นงานที่มีเงื่อนไขก็หมายความถึงงานที่มีข้อยกเว้นหรือกำหนดเงื่อนไขจากงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามเช่น งานกสิกรรม เลี้ยงสัตว์ งานป่าไม้หรืองานประมง <u>ยกเว้นงานที่ใช้ความชำนาญเฉพาะสาขา หรืองานควบคุมดูแลฟาร์ม</u> เมื่อมีคำว่า "ยกเว้น" ก็หมายถึงกฎหมายได้กำหนดเงื่อนไขไว้แล้ว ตัวอย่างงานที่ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำแต่เงื่อนไข ก็ได้แก่งานบริการทางบัญชี งานในวิชาชีพวิศวกรรมซึ่งกฎหมายได้ระบุว่า งานควบคุมตรวจสอบหรือให้บริการทางบัญชี <u>ยกเว้นงานตรวจสอบภายในเป็นครั้งคราว</u> งานในวิชาชีพวิศวกรรมสาขาวิศวกรรมโยธาที่เกี่ยวกับงานออกแบบและคำนวณจัดระบบ วิจัย วางโครงการ ทดสอบ ควบคุมการก่อสร้างหรือให้คำแนะนำ <u>ทั้งนี้ไม่รวมที่งานที่ต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษ</u> ถ้อยคำที่ขีดเส้นใต้ไว้เป็นถ้อยคำที่แสดงถึงเงื่อนไขในบางครั้ง โดยนัยของมาตรา 6 การห้ามโดยมีเงื่อนไขอาจออกเป็นพระราชกฤษฎีกา เช่น พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ (ฉบับที่2) พ.ศ. 2536 มาตรา 3 ได้กำหนดว่า ให้ยกเลิกความใน (1) และ (2) ของบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2511 และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

(1) งานกรรมกร ยกเว้น กรรมกรในเรื่องประมงตาม (2)

(2) งานกสิกรรม งานเลี้ยงสัตว์ งานป่าไม้ หรืองานประมง ยกเว้นงานที่ใช้ความชำนาญงานเฉพาะสาขา งานควบคุมดูแลฟาร์ม หรือ งานกรรมกรในเรือประมง เฉพาะการประมงทางทะเล

กล่าวโดยสรุปงานอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ สามารถที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพการณ์และความเหมาะสมของสังคมไทย ถ้าจะมีการปรับปรุงแก้ไขก็จะต้องออกมาในรูปของพระราชกฤษฎีกา นักวิจัยให้ข้อสังเกตว่า งานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำที่ได้แยกประเภทเป็นงานบริการ ต่อไปในอนาคต งานบริการบางประเภทซึ่งเป็นงานบริการที่จะต้องเปิดตลาดเสรีภายใต้เงื่อนไขของ GATs, APEC และ ASEAN นั้น หากมีความจำเป็นจะต้องเปิดก็อาจจะอาศัยช่องทางในมาตรา 6 กล่าวคือสามารถใช้ช่องทางโดยอาศัยพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลงทั้งหมด หรือ เปลี่ยนแปลงโดยมีเงื่อนไขในสาขาอาชีพและวิชาชีพบริการที่ต้องห้ามได้ ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยจึงเริ่มจากการกำหนดอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำงานใดที่อยู่นอกงานที่ต้องห้าม คนต่างด้าวสามารถทำได้แต่ต้องได้รับอนุญาตเสียก่อน

ข. งานที่มิได้ห้ามคนต่างด้าวทำ คนต่างด้าวย่อมทำได้แต่ต้องได้รับอนุญาต

สำหรับมาตราที่เกี่ยวข้องกับการออกใบอนุญาตได้แก่มาตรา 7, 8 และ 11

มาตรา 7 เป็นเรื่องเกี่ยวกับคนต่างด้าวประสงค์จะมาขอรับใบอนุญาตการทำงาน มาตรา 8 เป็นเรื่องที่นายจ้างได้ยื่นขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าว ส่วนมาตรา 11 เป็นเรื่องคนต่างด้าวประเภทที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวมายื่นขอรับใบอนุญาต

มาตรา 7 "ภายใต้บังคับมาตรา 10 งานใดที่มิได้ห้ามไว้ในพระราชกฤษฎีกาซึ่งออกตามความในมาตรา 6 คนต่างด้าวจะทำได้ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย เว้นแต่คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนมีระยะการทำงานไม่เกิน 15 วันแต่คนต่างด้าวนั้นจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบ ตามแบบที่อธิบดีกำหนด"

มาตรา 8 "ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง บุคคลใดประสงค์จะให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักรจะยื่นคำขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าวนั้นต่ออธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายก็ได้

อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายจะออกใบอนุญาตให้แก่คนต่างด้าวตามวรรค 1 ได้ต่อเมื่อ คนต่างด้าวนั้นได้เข้ามาในราชอาณาจักรแล้ว"

มาตรา 11 "คนต่างด้าวที่จะขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 7 ต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

(1) มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน

(2) ไม่เป็นบุคคลที่ขาดคุณสมบัติหรือต้องห้ามตามเงื่อนไขที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา"

เมื่อพิจารณามาตรา 7 จะเห็นได้ว่า คนต่างด้าวจะทำงานในราชอาณาจักรไทยได้เมื่อได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานที่อธิบดีมอบหมาย การพิจารณาที่จะออกใบอนุญาตโดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจนั้น ต้องอาศัยระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537 (รายละเอียดตามระเบียบนี้จะพิจารณาในหัวข้อกระบวนการออกใบอนุญาต)

มาตรา 8 เป็นเรื่องที่บุคคลที่ประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงาน มายื่นคำขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าว แต่ในกรณีนี้อธิบดีหรือเจ้าพนักงานที่อธิบดีมอบหมายจะออกใบอนุญาตให้แก่คนต่างด้าวได้ก็ต่อเมื่อคนต่างด้าวได้เข้ามาในราชอาณาจักรแล้ว

กรณีตามมาตรา 11 เป็นลักษณะของคนต่างด้าวที่จะขอใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 7 โดยมาตรา 11 ระบุว่า คนต่างด้าวนั้นต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายคนเข้าเมือง กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ จะต้องเป็นคนต่างด้าวประเภทได้รับ Immigrant VISA หรือ Non-immigrant VISA แต่หากได้รับอนุญาตเข้าเมืองในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่านก็ไม่สามารถมาขออนุญาตทำงานได้นอกจากนั้น คนต่างด้าวที่มาขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 7 จะต้องไม่เป็นบุคคลที่ขาดคุณสมบัติหรือต้องห้ามตามเงื่อนไขที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

เจ้าพนักงานผู้มีอำนาจจะพิจารณาออกใบอนุญาตหรือไม่ จะต้องอาศัยระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537[1]

---

[1] ลักษณะต้องห้ามและเงื่อนไขของคนต่างด้าวตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยเรื่องกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามและเงื่อนไขของคนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตทำงาน มีดังต่อไปนี้

1) มีความรู้และความสามารถในการทำงานตามที่ขอรับใบอนุญาต
2) ไม่เป็นบุคคลวิกลจริต หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
3) ไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการอันเป็นที่รังเกียจของสังคม โรคติดยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรงหรือโรคพิษสุราเรื้อรัง
4) ไม่เคยต้องโทษจำคุกในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือกฎหมายด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ภายในระยะเวลา 1 ปีก่อนวันขอรับใบอนุญาต

ค. คนต่างด้าวที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนย่อมได้รับใบอนุญาตได้ง่ายขึ้น

เมื่อประเทศไทยเป็นประเทศที่ประสงค์ให้คนต่างด้าวเข้ามาลงทุนก็จำเป็นต้องมีกฎหมายที่สร้างแรงจูงใจให้คนต่างด้าวเข้ามาลงทุนว่า คนต่างด้าวที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ามาลงทุนในประเทศไทยนั้น ก็จะต้องได้รับใบอนุญาตทำงานเช่นกันโดยมาตรา 10 ได้กำหนดว่า "คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่นให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตต่ออธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 30 วัน นับแต่วันที่คนต่างด้าวนั้นเข้ามาในราชอาณาจักรแต่ถ้าคนต่างด้าวนั้นอยู่ในราชอาณาจักรแล้ว ระยะเวลา 30 วัน ให้นับแต่วันที่ทราบการได้รับอนุญาตเข้าทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่นในระหว่างรอรับใบอนุญาตให้ผู้ยื่นคำขอทำงานไปพลางก่อนได้

เมื่ออธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายได้รับคำขอแล้วให้ออกใบอนุญาตให้โดยไม่ชักช้า"

จะเห็นได้ว่า วรรคสองของมาตรา 10 นั้นเป็นหน้าที่ของอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายต้องออกใบอนุญาตให้โดยไม่ชักช้าภายหลังจากที่ได้พิจารณาคำขอแล้ว แต่เมื่อพิจารณาระเบียบของกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าวจะเห็นได้ว่า ระเบียบของกรมได้กำหนดว่า "เพื่อให้การพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 7 มาตรา 8 หรือมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 เป็นไปโดยรอบคอบ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย สมควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางานจึงกำหนดระเบียบดังต่อไปนี้"

จากการอ่านมาตรา 10 วรรคสอง ประกอบกับระเบียบของกรมการจัดหางาน ทำให้เกิดความสงสัยว่า บุคคลที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน กรมการจัดหางานจะต้องทำการพิจารณาที่จะให้ใบอนุญาตอีกหรือไม่ หรือจะให้ใบอนุญาตโดยอัตโนมัติ นักวิจัยเห็นว่า กรณีของคนต่างด้าวที่เข้าเกณฑ์ตามมาตรา 10 จะต้องอ่านข้อ 11 ของระเบียบของกรมการจัดหางานประกอบในส่วนที่เกี่ยวกับเรื่องของความมั่นคงของชาติ กล่าวคือ ต้องมีการตรวจสอบประวัติไปยังสำนักงานข่าวกรองของชาติ เมื่อตรวจสอบประวัติแล้ว ไม่มีเหตุสงสัยเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจจะต้องออกใบอนุญาตทำงานโดยไม่ชักช้า นั่นหมายความว่า ถ้าบุคคลต่างด้าวเข้าข่ายของมาตรา 10 คือบุคคลที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน เจ้าหน้าที่ไม่จำเป็นที่จะต้องพิจารณาเรื่องความจำเป็นทางเศรษฐกิจหรือความจำเป็นด้านอื่น ยกเว้นเรื่องความมั่นคงของชาติดังที่ระบุไว้ในข้อ 11[1]

---

[1] ข้อ 11 "ในกรณีที่คนต่างด้าวจากประเทศที่อาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติตามที่กระทรวงการต่างประเทศกำหนดยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 7 หรือมาตรา 10 ก็ดี หรือ กรณีที่บุคคลใดประสงค์ให้คนต่างด้าวดังกล่าวเข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักร ยื่นคำขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าวตามมาตรา 8 ก็ดี ให้รีบดำเนินการส่งตรวจสอบประวัติไปยังสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

ง. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ไม่ใช้บังคับแก่บุคคลที่อยู่ในคณะผู้แทนทางการฑูตหรือเจ้าพนักงานองค์การระหว่างประเทศ

บุคคลในคณะผู้แทนทางการฑูต บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวงการชำนัญพิเศษ คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวงการชำนัญพิเศษ เป็นบุคคลที่อยู่นอกการบังคับใช้ของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวดังที่ปรากฏในมาตรา 4[2] ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ เหตุที่ให้บุคคลดังกล่าวอยู่นอกเหนือจากการบังคับใช้ของกฎหมายอาศัยทางเหตุผลของกฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีเมืองในข้อที่ว่า บุคคลดังกล่าวเป็นบุคคลที่ปลอดจากการบังคับใช้ของกฎหมายภายในโดยอาศัยหลักกฎหมายว่าด้วยเอกสิทธิและความคุ้มกันทางการฑูตเนื่องจากบุคคลดังกล่าวปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนของรัฐหรือในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การระหว่างประเทศเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ กฎหมายภายในของรัฐที่บุคคลเหล่านี้เข้าไปอยู่หรือที่เรียกว่ารัฐผู้รับก็จะยกเว้นการใช้บังคับกฎหมายภายในของตนต่อบุคคลดังกล่าว

ในระหว่างดำเนินการตรวจสอบประวัติข้างต้น ดำเนินการยื่นคำขอตามมาตรา 7 อาจจะพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้ก่อนก็ได้ ถ้าระยะเวลาการอยู่ในราชอาณาจักรตามหนังสือเดินทางมีกำหนดไม่เกิน 90 วัน แต่ถ้าเป็นกรณียื่นคำขอตามมาตรา 10 เมื่อส่งตรวจสอบประวัติแล้วให้ออกใบอนุญาตทำงานโดยมิชักช้า

ในกรณีที่ผลการตรวจสอบประวัติพบว่า เป็นคนต่างด้าวข้างต้นคือบุคคลที่อาจเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของชาติ ให้ระงับการต่ออายุใบอนุญาตและให้มีหนังสือแจ้งให้อธิบดีกรมตำรวจให้ระงับการอยู่ในราชอาณาจักร ซึ่งผลการตรวจสอบประวัติให้ใช้ประกอบการพิจารณาต่อใบอนุญาตได้ไม่เกิน 1 ปี"

[2] มาตรา 4 "พระราชบัญญัติฉบับนี้ไม่ใช้บังคับแก่การปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวเฉพาะในฐานะดังต่อไปนี้

(1) บุคคลในคณะผู้แทนการการฑูต

(2) บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล

(3) ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวงการชำนัญพิเศษ

(4) คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางจากต่างประเทศ เพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลใน (1) (2) หรือ (3)

(5) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(6) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะ การกีฬา หรือกิจการอื่นทั้งนี้ตามที่จะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา

(7) บุคคลซึ่งรัฐบาลอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใด

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวก็เป็นกฎหมายภายในของประเทศไทยฉบับหนึ่งที่ยกเว้นไม่ใช้บังคับกับบุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวงการชำนัญพิเศษ แต่ทั้งนี้ ก็ต้องอาศัยหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาว่าด้วยความสัมพันธ์ทางการฑูต ค.ศ.1961 และอนุสัญญาว่าด้วยความสัมพันธ์ทางกงสุล ค.ศ.1963 มาเป็นเครื่องมือหรือแนวทางในการกำหนดว่าบุคคลใดเป็นบุคคลในคณะผู้แทนทางการฑูต บุคคลใดเป็นคณะผู้แทนทางกงสุล

บุคคลในคณะผู้แทนทางการฑูตประกอบด้วย[3]

1. หัวหน้าคณะผู้แทน (Head of the Mission)
2. บุคคลในคณะเจ้าหน้าที่ฝ่ายฑูต (Members of the Diplomatic Staff)
3. บุคคลในคณะเจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการและวิชาการ (Members of the Administrative and Technical Staff)
4. บุคคลในคณะเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการ (Members of the Service Staff of the Mission)
5. ครอบครัวของบุคคลในคณะผู้แทนทางการฑูต (Family of the Member of Diplomatic Mission)
6. คนรับใช้ส่วนตัว (Private Servant)

ส่วนบุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล[4] หมายถึง

1. หัวหน้าสถานที่ทำการทางกงสุล (Head of the Consular Past)
2. บุคคลในคณะเจ้าหน้าที่ฝ่ายกงสุล (Members of the Consular Staff) ซึ่งแบ่งออกเป็น
   2.1 พนักงานฝ่ายกงสุล (Consular Officers)
   2.2 ลูกจ้างฝ่ายกงสุล (Consular Employees)
   2.3 บุคคลในคณะเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการ (Members of the Service Staff)

นอกจากนี้ มาตรา 4 ของ พระราชบัญญัติการทำงานของบุคคลต่างด้าว ยังมีบุคคลอีก 3 ประเภท ที่อยู่นอกเหนือการบังคับใช้ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ แต่เหตุผลของการไม่บังคับใช้กฎหมายฉบับนี้กับบุคคลดังกล่าว ไม่ใช่เหตุผลทางกฎหมายระหว่างประเทศแต่เป็นเหตุผลที่รัฐบาลไทยประสงค์จะให้สิทธิแก่บุคคลบางประเทศเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ บุคคลดังกล่าวได้แก่

---

[3] รายละเอียดโปรดดู ชุมพร ปัจจุสานนท์, เอกสารการสอนชุดวิชา 41451 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, "กฎหมายระหว่างประเทศ" หน้า 206

[4] รายละเอียดโปรดดู ชุมพร ปัจจุสานนท์, เอกสารการสอนชุดวิชา 41451 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, "กฎหมายระหว่างประเทศ" หน้า 206

1. บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
2. บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะ การกีฬา หรือกิจการอื่นทั้งนี้ตามที่จะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา
3. บุคคลซึ่งรัฐบาลอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใด

สำหรับมาตรา 4 (6) ซึ่งห้ามมิให้ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับแก่บุคคลปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะ การกีฬา หรือ กิจการอื่น ทั้งนี้ตามที่จะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา พระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในมาตรา 4 (6) นี้ได้แก่ พระราชกฤษฎีกากำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจบางประการในราชอาณาจักร ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 พ.ศ. 2522 และ ฉบับที่สอง พ.ศ.2528 โดยนัยแห่งพระราชกฤษฎีกาฉบับที่ 1 คนต่างด้าวที่ได้ปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจในราชอาณาจักรไทยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่หรือภารกิจที่ผู้นั้นได้รับอนุญาตให้เข้ามาในพระราชอาณาจักรไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัตินี้ ภารกิจที่ได้รับอนุญาตได้แก่ภารกิจหรือหน้าที่ดังต่อไปนี้คือ

1. เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่รัฐบาลในการพัฒนาการศึกษาของชาติรวมทั้งการฝึกอบรมครูและอาจารย์และการสอนนักศึกษาหรือนิสิตในระดับวิทยาลัย หรือ มหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อให้ความช่วยเหลือในการฝึกสอนการกีฬาให้แก่นักกีฬาตามข้อตกลงกับองค์การส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย หรือเพื่อเข้าร่วมในการแข่งขันกีฬาในราชอาณาจักรเป็นเวลาไม่เกิน 30 วัน
3. เพื่อแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมหรือศิลปะโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี

สำหรับพระราชกฤษฎีกาฉบับที่สอง ได้เพิ่มเติมการปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจบางอย่างที่ไม่ตกอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 หน้าที่หรือภารกิจเช่นว่านี้ได้แก่ หน้าที่และภารกิจที่มีขึ้นเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการจัดประชุม การจัดสัมมนา หรือ การจัดนิทรรศการ หรือเพื่อแสดงความเห็นหรือสาธิตในการประชุม สัมมนาหรือนิทรรศการทั้งนี้เฉพาะในกรณีที่ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ร่วมจัดหรือได้รับทราบและมีกำหนดเวลาไม่เกิน 30 วัน

สำหรับบุคคลที่กล่าวไว้ในมาตรา 4 ไม่จำเป็นที่จะต้องมีการขออนุญาตทำงานตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติ เพราะบุคคลดังกล่าวได้รับการยกเว้นจากการใช้บังคับกฎหมายฉบับนี้

จ. คนต่างด้าวบางประเภทย่อมทำงานได้เฉพาะงานบางประเภท เฉพาะเท่าที่รัฐมนตรีได้กำหนด แต่ต้องได้รับใบอนุญาต

โดยผลของมาตรา 12 คนต่างด้าวบางประเภทสามารถที่จะทำงานได้ เฉพาะที่รัฐมนตรีกำหนดแต่คนต่างด้าวจะทำงานประเภทนี้ได้ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานที่อธิบดีมอบหมาย คนต่างด้าวประเภทนี้ได้แก่

1. คนต่างด้าวที่ได้ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ
2. คนต่างด้าวที่ได้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ในระหว่างรอการส่งกลับนอกราชอาณาจักร
3. คนต่างด้าวที่เกิดนอกราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 หรือตามกฎหมายอื่น

เหตุที่กฎหมายต้องบัญญัติมาตรา 12 ไว้ก็เพื่อเหตุผลทางมนุษยธรรมเพราะคนต่างด้าวที่รอการเนรเทศหรือคนไทยที่ถูกถอนสัญชาติ หากกฎหมายห้ามมิให้บุคคลเหล่านี้ประกอบอาชีพในราชอาณาจักรไทย บุคคลเหล่านี้ก็ไม่สามารถหาเงินมายังชีพได้โดยเหตุผลทางด้านมนุษยธรรมจึงสมควรให้บุคคลตามมาตรา 12 ทำมาหากินในประเทศไทยได้เฉพาะเท่าที่จำเป็นในการยังชีพได้เท่านั้น อาชีพที่บุคคลเหล่านี้สามารถจะทำได้ ปรากฏในประกาศกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามความในมาตรา 12 งานที่ว่ามีอยู่ 27 รายการ ดังต่อไปนี้คือ

1. งานช่างซ่อมจักรยาน
2. งานช่างประกอบและซ่อมเบาะรถ
3. งานช่างประกอบและซ่อมตัวถังรถ
4. งานช่างประกอบและซ่อมท่อไอเสียรถ
5. งานช่างบัดกรีโลหะแผ่นด้วยมือ
6. งานช่างไม้เครื่องเรือน
7. งานช่างไม้ก่อสร้างอาคาร
8. งานเลื่อยไม้ในโรงงานแปรรูปไม้
9. งานช่างปูน
10. งานช่างทาสี
11. งานช่างประกอบและซ่อมประตูหน้าต่าง
12. งานช่างติดตั้งมุ้งลวด
13. งานช่างย้อมผ้า
14. งานช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ยกเว้น การตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี
15. งานซักรีดเสื้อผ้า
16. งานทำสวนผักและผลไม้
17. งานเลี้ยงสัตว์ ยกเว้นงานเลี้ยงไหม

18. งานขายปลีกสินค้าที่ไม่ใช่เวชภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ เครื่องรับวิทยุ เครื่องรับโทรทัศน์ กล้องถ่ายภาพนิ่ง กล้องถ่ายภาพยนตร์ อาวุธปืนหรือวัตถุระเบิด และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเครื่องอะไหล่
19. งานขายอาหารหรือเครื่องดื่ม
20. งานผลิตอาหารหรือเครื่องดื่ม
21. งานช่างประกอบและซ่อมรองเท้า
22. งานซ่อมนาฬิกา ปากกา และแว่นตา
23. งานช่างลับมีดและของมีคมอื่นๆ
24. งานช่างทำกรอบรูป
25. งานช่างเครื่องทองเครื่องเงินหรือเครื่องโลหะมีค่าอื่นๆ
26. งานช่างทอถักไหมพรมและทอผ้าด้วยมือ ยกเว้นงานทอผ้าไหม และงานทำผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับเส้นไหม
27. งานกรรมกร

1.1.2 กระบวนการขอใบอนุญาต

ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 คนต่างด้าวที่ประสงค์จะเข้ามาทำงานในพระราชอาณาจักรจะต้องมีใบอนุญาตการทำงานนั่นหมายความว่างานที่คนต่างด้าวสามารถจะกระทำได้นั้นจะต้องมิใช่งานที่ต้องห้ามมิให้คนต่างด้าวทำตามพระราชกฤษฎีกา งานใดที่มิต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกาคนต่างด้าวย่อมสามารถทำได้แต่ต้องได้รับอนุญาตเสียก่อน มาตรา 7 ได้บัญญัติเอาไว้ว่า "... คนต่างด้าวจะทำงานที่ไม่ต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกาได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย"

เมื่อเป็นเช่นนี้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 จึงได้กำหนดกระบวนการในการขออนุญาตเอาไว้ ซึ่งขึ้นอยู่กับประเภทของคนต่างด้าวที่มีอยู่ด้วยกัน 4 ประเภทดังนี้

1. การยื่นขอใบอนุญาตแทนคนต่างด้าวตาม มาตรา 8 ตามแบบ ตท.3 กฎกระทรวงฉบับที่ 5 พ.ศ.2530
2. คนต่างด้าวยื่นคำขอใบอนุญาตเองตาม มาตรา 7 ตามแบบ ตท.2 กฎกระทรวงฉบับที่ 5 พ.ศ.2530
3. การยื่นคำขอใบอนุญาตของคนต่างด้าวที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน หรือคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายอื่น ยื่นภายใน 30 วันนับแต่วันที่เข้ามาภายในราชอาณาจักรตาม มาตรา 10 ตามแบบ ตท.1 กฎกระทรวงฉบับที่ 5 พ.ศ.2530
4. การยื่นคำขอใบอนุญาตของคนต่างด้าวตาม มาตรา 12 ตามแบบ ตท.8 กฎกระทรวงฉบับที่ 5 พ.ศ.2530

ก. สำหรับกรณีแรกเป็นกรณีที่คนต่างด้าวยังไม่ได้เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรแต่บุคคลที่ประสงค์จะให้คนต่างด้าวทำงานด้วยนั้นได้มาขอใบอนุญาตแทนคนต่างด้าว[5] อธิบดีหรือเจ้าพนักงานที่อธิบดีมอบหมายจะออกใบอนุญาตให้แก่คนต่างด้าวประเภทนี้ได้เมื่อคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักร

เมื่อพิจารณาตามแบบ ดท.3 กฎกระทรวงฉบับที่ 5 พ.ศ.2530 เอกสารดังกล่าวได้รับข้อความที่นายจ้างต้องแจ้งในข้อ 1 อันประกอบด้วย

1.1 ชื่อผู้ยื่นคำขอ สัญชาติผู้ยื่นคำขอ และที่อยู่

1.2 ชื่อสถานประกอบการและที่อยู่ของสถานประกอบการ ประเภทกิจการหรือธุรกิจ จำนวนคนต่างด้าวที่ขออนุญาตให้เข้ามาทำงาน

1.3 เหตุผลที่ไม่จ้างบุคคลสัญชาติไทยเข้าทำงาน

ส่วนในข้อ 2 ของแบบ ดท.3 เป็นส่วนที่เจ้าหน้าที่จะต้องกรอกข้อความ ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

2.1 ความเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ของนายทะเบียน ความครบถ้วนของหลักฐาน

2.2 ความเห็นอนุญาต อนุญาตโดยมีเงื่อนไข หรือไม่อนุญาต เพราะเหตุผลใด เพื่อไปประกอบในการพิจารณาอุทธรณ์ หากผู้ขอรับใบอนุญาตยื่นอุทธรณ์

ข. สำหรับกรณีที่ 2 เป็นกรณีที่คนต่างด้าวยื่นคำขอใบอนุญาตเองตาม มาตรา 7 ตามแบบ ดท.2 กฎกระทรวงฉบับที่ 5 พ.ศ.2530

แบบของคำขอรับใบอนุญาตตาม มาตรา 7 นี้ประกอบด้วย 7 ส่วนด้วยกันโดยเอกสารดังกล่าวได้ระบุข้อความที่ผู้ยื่นคำขอต้องแจ้งในข้อ 1 ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ชื่อผู้ยื่นคำขอ สัญชาติ เพศ อายุ วันเกิด

1.2 ที่อยู่ในประเทศไทย

1.3 รายละเอียดของใบสำคัญถิ่นที่อยู่

1.4 รายละเอียดในใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว

1.5 หนังสือเดินทางหรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง

1.6 ประเภทของการเข้าเมือง

1.7 รายละเอียดการเดินทางมาถึงประเทศไทย

---

[5] มาตรา 8 "ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง บุคคลใดประสงค์จะให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักร จะยื่นคำขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าวนั้นต่ออธิบดี หรือเจ้าพนักงานที่อธิบดีมอบหมายก็ได้

อธิบดีหรือเจ้าพนักงานที่อธิบดีมอบหมาย จะออกใบอนุญาตให้แก่คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งได้ต่อเมื่อคนต่างด้าวนั้นเข้ามาในราชอาณาจักรแล้ว"

ส่วนในข้อ 2 ของแบบ ดท.2 เป็นส่วนที่ผู้ยื่นคำขอจะต้องแจ้งข้อความที่เกี่ยวข้องกับงานที่ขออนุญาต และสถานที่ที่จะทำงาน ประกอบด้วย

2.1 ตำแหน่งหน้าที่ หรืออาชีพ หรือวิชาชีพที่ขอ

2.2 รายละเอียดงานที่จะทำ

2.3 ชื่อสถานที่ที่จะทำงาน ชื่อนายจ้างหรือผู้จัดการ ที่อยู่ ชื่อสถานประกอบการและที่อยู่ และประเภทกิจการหรือธุรกิจ

2.4 ระยะเวลาการจ้างงาน ค่าจ้าง และผลประโยชน์อื่นๆ

ส่วนในข้อ 3 ของแบบ ดท.2 เป็นส่วนที่ผู้ยื่นคำขอจะต้องแจ้งข้อความที่เกี่ยวกับการศึกษาของผู้ยื่นคำขอ ประกอบด้วย

3.1 วุฒิสูงสุดที่ได้รับ ชื่อสถาบัน ประเทศที่ตั้งสถาบัน

3.2 รายละเอียดการฝึกอบรม และอื่นๆ

ในข้อ 4 ของแบบ ดท.2 เป็นส่วนที่ผู้ยื่นคำขอต้องแจ้งข้อความที่เกี่ยวกับประวัติการทำงานของผู้ยื่นคำขอ ซึ่งในข้อ 4 ประกอบด้วย

4.1 ชื่อและที่อยู่ของนายจ้าง ประเภทกิจการหรือธุรกิจ ตำแหน่งงานหรืออาชีพ หรือวิชาชีพ รายละเอียดงานที่ทำ ระยะเวลาของการทำงาน

4.2 รายละเอียดให้กรอกเหมือนข้อ 4.1

4.3 รายละเอียดให้กรอกเหมือนข้อ 4.1

ในข้อ 5 ของแบบ ดท.2 เป็นส่วนที่ผู้ยื่นคำขอต้องแจ้งข้อความที่เกี่ยวกับประวัติการทำงานในประเทศไทย หากเคยทำงานในประเทศไทยหลายแห่งให้แจ้งสถานที่ที่ทำงานแห่งสุดท้าย

5.1 รายละเอียดการยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานมาแล้วในตำแหน่งใด ชื่อและที่อยู่ของนายจ้าง ผลของการขออนุญาต

5.2 รายละเอียดให้กรอกเหมือนข้อ 5.1

5.3 รายละเอียดให้กรอกเหมือนข้อ 5.1

ในข้อ 6 ของแบบ ดท.2 เป็นส่วนที่ผู้ยื่นคำขอจะต้องให้คำรับรองว่าไม่ขาดคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ในข้อ 7 ของแบบ ดท.2 เป็นส่วนที่เจ้าหน้าที่จะต้องกรอกข้อความซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

7.1 ความเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือนายทะเบียน ความครบถ้วนของหลักฐาน

7.2 ความเห็นอนุญาต อนุญาตโดยมีเงื่อนไข หรือไม่อนุญาต เพราะเหตุผลใด เพื่อไปประกอบในการพิจารณาอุทธรณ์ หากผู้ขอรับใบอนุญาตยื่นอุทธรณ์

ค. สำหรับกรณีที่ 3 เป็นเรื่องของการยื่นคำขอใบอนุญาตของคนต่างด้าวที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน หรือคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายอื่น[6] ในกรณีนี้การขอใบอนุญาตการทำงานก็จะง่ายเข้าเพราะเป็นเรื่องที่บุคคลดังกล่าวได้รับการรับรองจากหน่วยงานอื่นว่าการเข้ามาทำงานนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย ดังนั้นกระบวนการยื่นคำขอใบอนุญาตจึงมีลักษณะที่แตกต่างจากคนต่างด้าวที่มาขออนุญาตในกรณีทั่วไป

เมื่อพิจารณาตามแบบ ตท.1 กฎกระทรวงฉบับที่ 5 พ.ศ.2530 คนต่างด้าวประเภทนี้จะต้องแจ้งรายละเอียดตามเรื่องต่างๆในข้อ 1 ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ชื่อผู้ยื่นคำขอ สัญชาติ เพศ อายุ วันเกิด

1.2 ที่อยู่ในประเทศไทย

1.3 รายละเอียดของหนังสือเดินทางหรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง

1.4 ประเภทของการเข้าเมือง

1.5 รายละเอียดการเดินทางเข้ามาในประเทศไทย ระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ณ ที่ทำการกองตรวจคนเข้าเมือง

สำหรับข้อ 2 ของแบบ ตท.1 เป็นส่วนของผู้ยื่นคำขอ ต้องแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับนายจ้างประกอบด้วย

2.1 ชื่อนายจ้างหรือผู้จัดการ และที่อยู่

2.2 ชื่อสถานประกอบการ และที่อยู่

2.3 ประเภทของกิจการหรือธุรกิจ

สำหรับข้อ 3 ของแบบ ตท.1 เป็นส่วนของผู้ยื่นคำขอ ต้องแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร

3.1 ได้รับอนุญาตจากหน่วยงานใด รายละเอียดของหนังสือที่ได้รับอนุญาต

3.2 ระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต

3.3 วันที่สิ้นสุดของการอนุญาต

3.4 ตำแหน่งหน้าที่ อาชีพ หรือวิชาชีพที่ขอ รายละเอียดของงานที่จะทำ

3.5 ค่าจ้างหรือรายได้ ผลประโยชน์ที่ได้รับอื่นๆ

---

[6] มาตรา 10 "คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่นให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตต่ออธิบดี หรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 30 วัน นับแต่วันที่คนต่างด้าวนั้นเข้ามาในราชอาณาจักร แต่ถ้าคนต่างด้าวนั้นอยู่ในราชอาณาจักรแล้ว ระยะเวลา 30 วัน ให้นับตั้งแต่วันที่ทราบการได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่น ในระหว่างรอรับใบอนุญาตให้ผู้ยื่นคำขอทำงานไปพลางก่อนได้

เมื่ออธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายได้รับคำขอแล้วให้ออกใบอนุญาตโดยไม่ชักช้า"

ในข้อ 4 ของแบบ ตท.1 เป็นส่วนที่นายจ้างของผู้ยื่นคำขอ ต้องรับรองการจ้างว่าผู้ขอเป็นลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ รวมถึงระยะเวลาแห่งการจ้าง

ในข้อ 5 ของแบบ ตท.1 เป็นส่วนที่เจ้าพนักงานต้องกรอกข้อความ ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

5.1 ความเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ของนายทะเบียน ความครบถ้วนของหลักฐาน

5.2 คำสั่งของอธิบดีหรือเจ้าพนักงานที่อธิบดีมอบหมายว่าให้ออกใบอนุญาต หรือไม่อนุญาต เพราะเหตุผลใด เพื่อไปประกอบในการพิจารณาอุทธรณ์ หากผู้ขอรับใบอนุญาตยื่นอุทธรณ์

ง. สำหรับกรณีสุดท้ายเป็นการยื่นคำขอใบอนุญาตของคนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศ ตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศ หรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ในระหว่างรอการส่งตัวกลับออกนอกราชอาณาจักร คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 หรือตามกฎหมายอื่น บุคคลที่เป็นคนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 หรือตามกฎหมายอื่น

เมื่อพิจารณาตามแบบ ตท.8 กฎกระทรวงฉบับที่ 5 พ.ศ.2530 เอกสารดังกล่าวได้ระบุข้อความที่บุคคลตามมาตรา 12 ทั้ง 4 ประเภทต้องแจ้งไว้ มีรายละเอียดในข้อ 1 ดังนี้

1.1 ชื่อผู้ยื่นคำขอ สัญชาติ เพศ อายุ วันเกิด

1.2 ที่อยู่ในประเทศไทย

1.3 เข้ามาอยู่ในประเทศไทยเมื่อใด

1.4 รายละเอียดในใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว

1.5 รายละเอียดแห่งใบสำคัญอื่นๆ

เมื่อพิจารณาตามแบบ ตท.8 กฎกระทรวงฉบับที่ 5 พ.ศ.2530 ยังได้ให้บุคคลตามมาตรา 12 ต้องแจ้งเกี่ยวกับตำแหน่งงาน อาชีพ วิชาชีพที่ขออนุญาต และสถานที่ที่จะทำงานไว้ในข้อ 2 คือ

2.1 ตำแหน่งหน้าที่ หรืออาชีพ หรือวิชาชีพที่ขอ

2.2 รายละเอียดงานที่จะทำ

2.3 ชื่อสถานที่ที่จะทำงาน ชื่อนายจ้างหรือผู้จัดการ ที่อยู่ ชื่อสถานประกอบการและที่อยู่และประเภทกิจการหรือธุรกิจ

2.4 ระยะเวลาการจ้างงาน ค่าจ้าง และหรือรายได้

ในแบบ ตท.8 กฎกระทรวงฉบับที่ 5 พ.ศ.2530 ยังได้ให้บุคคลตามมาตรา 12 ต้องแจ้งรายละเอียดด้านการศึกษาของผู้ยื่นคำขอในข้อ 3 คือ

3.1 วุฒิสูงสุดที่ได้รับ ปีที่รับ สถาบัน ประเทศที่ตั้ง

3.2 การฝึกอบรม และอื่นๆ

ในแบบ ตท.8 ยังได้ให้บุคคลตามมาตรา 12 ต้องแจ้งประวัติการทำงานดังนี้

4.1 ชื่อและที่อยู่ของนายจ้าง ประเภทกิจการหรือธุรกิจ ตำแหน่งงาน อาชีพ วิชาชีพ รายละเอียดของงานที่ทำ ระยะเวลาของการทำงาน

4.2 รายละเอียดตามข้อ 4.1

4.3 รายละเอียดตามข้อ 4.1

นอกจากนี้ข้อ 5 ของแบบ ตท.8 เป็นส่วนที่ผู้ยื่นคำขอต้องรับรองว่าจะปฏิบัติตามเงื่อนไขที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดเอาไว้

ในข้อ 6 ของ ตท.8 เป็นส่วนที่เจ้าพนักงานต้องกรอกข้อความ ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

6.1 ความเห็นของพนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือนายทะเบียน ความครบถ้วนของหลักฐาน

6.2 คำสั่งของอธิบดี หรือเจ้าพนักงานที่อธิบดีมอบหมายว่าให้ออกใบอนุญาต หรือไม่ ถ้าไม่ออกใบอนุญาตเพราะเหตุผลใด เพื่อไปประกอบในการพิจารณาอุทธรณ์ หากผู้ขอใบอนุญาตยื่นอุทธรณ์

1.1.3 กระบวนการออกใบอนุญาต

กระบวนการออกใบอนุญาตขึ้นอยู่กับประเภทของใบอนุญาตและบุคคลที่ยื่นคำขอใบอนุญาตซึ่งแบ่งออกได้เป็น 4 กรณี คือ

1. กรณีการออกใบอนุญาตโดยบุคคลอื่นยื่นคำขอใบอนุญาต อธิบดีหรือเจ้าพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่ง อธิบดีมอบหมาย จะออกใบอนุญาตได้ต่อเมื่อคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักร (มาตรา 2)
   - เกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 8 ให้เป็นไปตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537
   - กรณียื่นคำขอตาม มาตรา 8 ใบอนุญาตออกตามแบบ ตท.4 โดยอธิบดีเป็นคนออกใบอนุญาต
2. กรณีการออกใบอนุญาต สำหรับคนต่างด้าวที่ประสงค์จะมาทำงานในประเทศไทย (มาตรา 7) อธิบดีจะเป็นคนออกใบอนุญาตให้,ตามแบบ ตท.4
   - เกณฑ์ ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว ตามมาตรา 7 ให้เป็นไปตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537
   - กรณียื่นคำขอตาม มาตรา 7 ใบอนุญาตออกตามแบบ ตท.4 โดยอธิบดีเป็นคนออกใบอนุญาต

- กฎหมายกำหนดลักษณะและเงื่อนไขไว้ (มาตรา 11)

3. กรณีการออกใบอนุญาตสำหรับคนต่างด้าวที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนหรือคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายอื่น (มาตรา 10) อธิบดี หรือ เจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย , เมื่อได้รับคำร้องแล้วต้องออกใบอนุญาตให้โดยไม่ชักช้า
   - เกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตของคนต่างด้าว ตามมาตรา 10 ให้เป็นไปตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537
   - กรณียื่นคำขอตาม มาตรา 10 ใบอนุญาตออกตามแบบ ตท.4 โดยอธิบดีเป็นคนออกใบอนุญาต

   ข้อสังเกต ม.10 ระบุว่าให้ออกใบอนุญาตโดยมิชักช้า (ทำไมในระเบียบกรมจะต้องมาพิจารณาถึงเกณฑ์ในการขอคำอนุญาตอีก แล้วถ้าไม่อนุญาตจะขัดกับใช้กฎหมายฉบับอื่นรวมทั้งอาจจะขัดกับ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวด้วย)

4. กรณีการออกใบอนุญาตสำหรับคนต่างด้าวตามมาตรา 12 คนต่างด้าวตามมาตรา 12 (3) หมายถึง – คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศ ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ
   - คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายคนเข้าเมืองและอยู่ในระหว่างการส่งกลับ
   - คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515
   - คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515

   งานที่อนุญาตให้ทำ รัฐมนตรีจะกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาและจะกำหนดเงื่อนไขอย่างใดก็ได้ตามที่เห็นสมควร

   - กรณียื่นคำขอตาม มาตรา 12 ใบอนุญาตออกตามแบบ ตท.9 โดยอธิบดีเป็นคนอนุญาต
   - ใบอนุญาตชำรุดในสาระสำคัญหรือสูญหายขอรับใบแทนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบการชำรุดเสียหายตามแบบ ตท.6

ตท.4 (หน้า 1)

แบบ ตท. ๔

๘ ซม.

ตท. ๔

WP. 4

(ตราครุฑ)

๑๒ ซม.

ใบอนุญาตทำงาน

WORK PERMIT

กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

LABOUR DEPARTMENT MINISTRY OF INTERIOR

๘ ซม.

หน้า ๒

Page 2

รูปถ่าย

Photograph

๕ x ๖ ซม.

5 x 6 cm.

๑๒ ซม.

(ลายมือชื่อ).....

(Signature)

ผู้รับใบอนุญาต

.....

The work permit holder

๘ ซม.

หน้า ๓

Page 3

ใบอนุญาตเลขที่.....

Work permit No.

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

Date Month Year

ออกให้ ณ จังหวัด.....

Issued at changwat

ชื่อผู้รับใบอนุญาต.....

Name of the work permit holder

อายุ.....ปี สัญชาติ..... .....

Age Year Nationality

ที่อยู่.....

Address

.....

.....

จังหวัด.....โทรศัพท์.....

Changwat Telephone

ทำงานในตำแหน่ง/อาชีพ/วิชาชีพ.....

Title/Occupation/Profession

.....

๑๒ ซม.

ตท.4 (หน้า 2)

๘ ซม.

หน้า ๔
Page 4

ลักษณะของงาน
Job description

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ท้องที่ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน
Locality permitted to work

.....
.....

๑๒ ซม.

๘ ซม.

หน้า ๕
Page 5

ชื่อนายจ้างหรือสถานที่ทำงาน.....
Name of employer or company
ที่อยู่/สำนักงาน.....
Address/office
.....
จังหวัด.....โทรศัพท์.....
Changwat Telephone
ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....
On date Month Year
ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....
Valid until Month Year

(ลายมือชื่อ) .....
(Signature) ( )

อธิบดีกรมแรงงาน
Director General of Labour Department
หรือพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย
or Official Entrusted

๑๒ ซม.

๘ ซม.

หน้า ๖
Page 6

รายการต่ออายุ
Particulars on Renewal

อนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตการทำงานในตำแหน่ง อาชีพ หรือวิชาชีพ เดิมจนถึง
Renewal of the work permit is granted in respect of previous title/ occupation/profession
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....
valid until Month Year
(ลายมือชื่อ).....
(Signature)
นายทะเบียนจังหวัด.....
Registrar Changwat
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....
Date Month Year

อนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตการทำงานในตำแหน่ง อาชีพ หรือวิชาชีพ เดิมจนถึง
Renewal of the work permit is granted in respect of previous title/ occupation/profession
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....
Valid until Month Year

ลายมือชื่อ).....
(Signature)
นายทะเบียนจังหวัด.....
Registrar Changwat
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....
Date Month Year

๑๒ ซม.

๘ ซม.

หน้า ๗
Page 7

รายการต่ออายุ
Particulars on Renewal

๑๒ ซม.

ตท.4 (หน้า 3)

๘ ซม.

หน้า ๘

Page 8

รายการต่ออายุ

Particulars on Renewal

๑๖ ซม.

๘ ซม.

หน้า ๙

Page 9

รายการต่ออายุ

Particulars on Renewal

๑๖ ซม.

๘ ซม.

หน้า ๒๘

Page 28

รายการเปลี่ยนการทำงาน

Particulars on Changes of Work

๑๖ ซม.

๘ ซม.

หน้า ๒๙

Page 29

รายการเปลี่ยนการทำงาน

Particulars on Changes of Work

๑๖ ซม.

ตท.4 (หน้า 4)

๘ ซม.

หน้า ๓๐

Page 30

รายการเปลี่ยนท้องที่ในการทำงาน

Particulars on Changes of Locality of Work

๑๒ ซม.

๘ ซม.

หน้า ๓๑

Page 31

เงื่อนไข

Conditions

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๑๒ ซม.

๘ ซม.

หน้า ๓๔

Page 34

คำเตือน

๑. ผู้รับใบอนุญาตต้องมีใบอนุญาตอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ ที่ทำงานในระหว่างทำงานเพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนได้เสมอ ถ้าฝ่าฝืนต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

๒. ห้ามมิให้ผู้รับใบอนุญาตทำงานอื่นใดนอกจากงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาต หรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงานให้แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตเว้นแต่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน ถ้าฝ่าฝืนต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินสองพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

๓. ก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุและผู้รับใบอนุญาตประสงค์จะทำงานนั้นต่อไปให้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตต่อนายทะเบียน ถ้าฝ่าฝืนต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๔. ในกรณีที่คนต่างด้าวเลิกทำงานตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาต ให้ส่งมอบใบอนุญาตคืนให้แก่นายทะเบียนในท้องที่จังหวัดที่ตั้งสถานที่ทำงานภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่เลิกทำงานนั้น ถ้าฝ่าฝืนต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

๑๒ ซม.

๘ ซม.

หน้าที่ ๓๕

Page 35

Warning

1. A holder of permit must keep permit with himself or at the place of work during working hours in order that it may be readily produced to a competent official or Registrar. Any violation thereof shall be liable to fine not exceeding one thousand Baht.
2. A holder of permit shall not engage in the work other than that which is specified in the permit or change the locality or place of work from that which is specified in the permit unless a permission is obtained from the Registrar. Any violation thereof shall be liable to imprisonment for a term not exceeding one month or to a fine not exceeding two thousand Baht or to both.
3. Before a permit is expired and the holder of permit wishes to continue working, he shall apply for a renewal of the permit to the Registrar prior to the expiration thereof. Any violation thereof shall be liable to imprisonment for a term not exceeding three months or to a fine not exceeding five thousand Baht or to both.
4. In the case where an alien resigns from the work which is specified in the permit, he shall return the permit to the Registrar of changwat where the place of work is situated within seven days from the date of his resignation. Any violation thereof shall be liable to a fine not exceeding one thousand Baht.

๑๒ ซม.

ตท.6 (หน้า 1)

แบบ ตท. ๖
FORM WP. 6

(ตราครุฑ) กระทรวงมหาดไทย MINISTRY OF INTERIOR	คำขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงาน ตามมาตรา ๑๙ APPLICATION FOR SUBSTITUTION OF WORK PERMIT ACCORDING TO SECTION 19	เฉพาะเจ้าหน้าที่ FOR OFFICIAL USE เลขรับที่..... วันที่รับ...../...../..... ชื่อผู้รับ..... ใบแทนเลขที่..... ออกให้วันที่...../...../..... จังหวัด.....

๑. ข้อความทั่วไป
GENERAL STATEMENT

๑.๑ ชื่อผู้ยื่นคำขอ นาย/นาง/นางสาว.....สัญชาติ.....
NAME OF APPLICANT MR./MRS./MISS NATIONALITY

๑.๒ ที่อยู่ในประเทศไทย.....
ADDRESS IN THAILAND
..... รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์.....
POST CODE TELEPHONE

๑.๓ ชื่อนายจ้างหรือสถานประกอบการ.....
NAME OF EMPLOYER OR COMPANY
ที่อยู่.....
ADDRESS
..... รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์.....
POST CODE TELEPHONE

๑.๔ ตำแหน่งงาน/อาชีพ/วิชาชีพ.....
TITLE/OCCUPATION/PROFESSION PERMITED

๑.๕ ใบอนุญาตทำงานเลขที่..... ออกให้วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....
WORK PERMIT NO. DATE OF ISSUE MONTH YEAR
ออกให้ที่ (จังหวัด).....
PLACE OF ISSUE (CHANGWAT)

๑.๖ ยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงานเนื่องจาก ☐ ชำรุด ☐ สูญหาย
APPLY FOR A WORK PERMIT SUBSTITUTE DAMAGE LOST

๑.๗ ชำรุดหรือสูญหายเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
DAMAGE OR LOST ON DATE MONTH YEAR

๑.๘ กรณีสูญหาย แจ้งความเลขที่.....ณ สถานีตำรวจ.....
IN CASE OF LOSS POLICE DAILY RECORD AT POLICE STATION
.....วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
DATE MONTH YEAR

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นนี้เป็นความจริงทุกประการ
I HEREBY CERTIFY THAT THE ABOVE STATEMENTS ARE TRUE IN EVERY RESPECT

(ลายมือชื่อ).....ผู้ยื่นคำขอ
(SIGNATURE) APPLICANT
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
DATE MONTH YEAR

ตท.6 (หน้า 2)

๒	เฉพาะเจ้าหน้าที่ FOR OFFICIAL USE	
๒.๑	ความเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ ☐ ตรวจสอบหลักฐานถูกต้อง ☐ เห็นควรออกใบแทนใบอนุญาต ☐ เห็นควรไม่ออกใบแทนอนุญาต เหตุผล..... .... (ลายมือชื่อ)..... วันที่.....เดือน.....พ.ศ.	ความเห็น (เพิ่มเติม)
๒.๒	คำสั่งนายทะเบียน ☐ ออกใบแทนใบอนุญาต ☐ ไม่ออกใบแทนใบอนุญาต เหตุผล..... ..... ☐ อื่น ๆ (ให้ระบุ)..... .... (ลายมือชื่อ)..... วันที่.....เดือน.....พ.ศ.	

ในการพิจารณาคำขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวนั้น กรมการจัดหางานได้กำหนดระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2537 ระเบียบของกรมดังกล่าวเป็นการกำหนดแนวปฏิบัติให้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อใช้ในการพิจารณา การออกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวตาม มาตรา 7 มาตรา 8 และ มาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ระเบียบกรมการจัดหางานในเรื่องพิจารณาคำขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณากว้างๆเอาไว้ 4 ข้อด้วยกัน

1. หลักเกณฑ์ความจำเป็นโดยคำนึงถึงประโยชน์ทางเศรษฐกิจ
2. หลักเกณฑ์เรื่องการแย่งอาชีพคนไทย
3. หลักเกณฑ์เรื่องความมั่นคงของชาติ
4. หลักเกณฑ์เรื่องหลักมนุษยธรรม

1. หลักเกณฑ์ความจำเป็นโดยคำนึงถึงประโยชน์ทางเศรษฐกิจ คำว่าประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ข้อ 5 ระเบียบของกรมการจัดหางานได้คำนึงถึงงานในลักษณะของงานที่นำเงินตราต่างประเทศเข้ามาลงทุนหรือใช้จ่ายในประเทศเป็นจำนวนมาก หรือ เป็นงานที่ก่อให้เกิดการสร้างงานให้คนไทย แต่ถึงกระนั้น ข้อ 5 ของระเบียบซึ่งได้กำหนดสัดส่วนของการลงทุนกับจำนวนคนต่างด้าวไว้โดยกำหนดขนาดของการลงทุนซึ่งพิจารณาจากทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้ว คือ

ก.	ตั้งแต่ 2 ล้านบาทถึง 3 ล้านบาท	ให้มีคนต่างด้าวทำงานได้	1	คน
ข.	เกินกว่า 3 ล้านบาทถึง 5 ล้านบาท	ให้มีคนต่างด้าวทำงานได้	2	คน
ค.	เกินกว่า 5 ล้านบาทถึง 7 ล้านบาท	ให้มีคนต่างด้าวทำงานได้	3	คน
ง.	เกินกว่า 7 ล้านบาทถึง 9 ล้านบาท	ให้มีคนต่างด้าวทำงานได้	4	คน
จ.	เกินกว่า 9 ล้านบาทถึง 12 ล้านบาท	ให้มีคนต่างด้าวทำงานได้	5	คน
ฉ.	เกินกว่า 12 ล้านบาทถึง 50 ล้านบาท	ให้มีคนต่างด้าวทำงานได้	10	คน

แต่ถึงกระนั้นในข้อ 6 ของระเบียบก็มีข้อยกเว้นอยู่ 2 ประการ คือ

- ข้อยกเว้นตามข้อ 6.1 ซึ่งเป็นการยกเว้นในกรณีที่จะขอให้มีคนต่างด้าวทำงานเกินกว่าจำนวนที่กำหนดในข้อ 6.1 ให้อยู่ในดุลยพินิจของอธิบดีหรือเจ้าหน้าที่ที่อธิบดีมอบหมาย โดยคำนึงถึงเกณฑ์
  - ทุนจดทะเบียน
  - ทุนดำเนินการ
  - ผลประโยชน์ที่เกิดต่อประเทศชาติในการสร้างงานให้คนไทย
  - การนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาลงทุน
  - การส่งสินค้าออก
  - การถ่ายทอดเทคโนโลยีแผนใหม่

เลขเรียกหนังสือ 00.01.6 ส 815ส 2543
เลขทะเบียน 3988
วันที่ 14 พ.ค. 2544

- ความจำเป็นทางธุรกิจ
- ข้อยกเว้นตามข้อ 6.2 ซึ่งเป็นการยกเว้นในกรณีที่ไม่สามารถใช้ ข้อ 6.1 ระเบียบนี้ก็เลยกำหนดสัดส่วนสัมพันธ์ระหว่าง จำนวนคนไทย กับ คนต่างด้าวไว้ ซึ่งได้แก่

คนไทย 50 คน : คนต่างด้าว 1 คน

คนไทยมากกว่า 500 คน : คนต่างด้าวจะจำนวนเท่าไรให้อยู่ในดุลยพินิจของอธิบดี

2. หลักเกณฑ์เรื่องการแย่งอาชีพคนไทยคนต่างด้าวที่อนุญาตให้ทำงานต้องไม่เป็นการแย่งงานคนไทยดังนั้นงานที่จะอนุญาตให้คนต่างด้าวทำจะต้องมีลักษณะที่ซับซ้อน มีลักษณะพิเศษซึ่งคนไทยไม่สามารถทำได้[7]

3. หลักเกณฑ์เรื่องความมั่นคงของชาติ ถ้าคนต่างด้าวยื่นขอใบอนุญาต ตามมาตรา 7, 8, 10 และบุคคลดังกล่าวหากเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ ให้ดำเนินการส่งตรวจสอบ ประวัติไปยังสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ในระหว่างการตรวจสอบประวัติให้อนุญาตให้ก่อน (เป็นกรณีขอตามมาตรา 7 แต่ถ้าเป็นการขอตามมาตรา 10 ให้ออกใบอนุญาตโดยไม่ชักช้า เมื่อส่งสอบประวัติแล้ว) กรณีที่สอบประวัติพบว่า บุคคลดังกล่าวเป็นภัยต่อความมั่นคงให้ระงับการต่อใบอนุญาต และมีหนังสือแจ้งอธิบดีกรมตำรวจให้ระงับการอยู่ในราชอาณาจักร

4. หลักเกณฑ์เรื่องหลักมนุษยธรรม ข้อ 6 วรรค 4 การกำหนดจำนวนคนต่างด้าวในข้อนี้มิให้นำไปใช้กับคนต่างด้าวผู้ได้ใบอนุญาตทำงานอยู่ก่อนแล้วตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 332 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515

แต่ถึงกระนั้น ระเบียบกรมการจัดหางานได้กำหนดลักษณะงานบางประเภทซึ่งคนต่างด้าวสามารถทำได้โดยไม่อยู่ในข้อจำกัดเรื่องจำนวนคนต่างด้าว ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย ประเภทงานและประเภทบุคคลที่ได้รับยกเว้นไม่อยู่ภายใต้ข้อจำกัดในเรื่องจำนวนคนต่างด้าวได้แก่

1. ตัวแทนในธุรกิจการค้าระหว่างประเทศที่เดินทางเข้ามาตรวจสอบมาตรฐานสินค้าหรือการจัดซื้อสินค้า หรือการศึกษาตลาดสินค้า
2. งานให้คำปรึกษาด้านการลงทุน หรือด้านการบริหาร หรือด้านเทคนิคและเทคโนโลยี หรือด้านการตรวจสอบภายในเป็นครั้งคราว
3. ผู้แทนธุรกิจท่องเที่ยวซึ่งนำชาวต่างประเทศเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย
4. สถาบันการเงินระหว่างประเทศ ซึ่งได้รับการรับรองจากส่วนราชการที่รับผิดชอบ

---

[7] ข้อ 9 ของระเบียบกรมการจัดหางาน "การพิจารณาตำแหน่งที่อาศัยความรู้ในสาขาวิชาที่มีลักษณะซับซ้อนเป็นพิเศษให้สอบถามความเห็นของส่วนราชการที่รับผิดชอบหรือองค์กรที่เชื่อถือได้ เพื่อประกอบการพิจารณา"

5. กิจการ บันเทิง มหรสพ ดนตรี ศาสนา สังคมสงเคราะห์ วัฒนธรรม กีฬา ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งมีลักษณะการจ้างงานเป็นครั้งคราว หรือเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมของชาติหรือกิจการอื่นๆ ที่มิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ
6. การนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จภายใต้โครงการของส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีหนังสือรับรองจำนวนคนต่างด้าวพร้อมทั้งระบุชื่อตำแหน่งมาแสดง
7. งานที่ก่อให้เกิดการใช้วัตถุดิบภายในประเทศเป็นส่วนใหญ่ หรือสามารถลดการนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศ
8. งานที่ช่วยให้มีการส่งออกซึ่งสินค้าไทย
9. งานที่นำเทคโนโลยีซึ่งคนไทยยังทำไม่ได้เข้ามาเผยแพร่และถ่ายทอดให้แก่คนไทย
10. งานที่คนไทยสามารถทำได้แต่มีจำนวนไม่เพียงพอที่จะสนองความต้องการของตลาดแรงงานภายในประเทศ
11. มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร โดยมีใบสำคัญถิ่นที่อยู่หรือใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว
12. เป็นคู่สมรสของคนไทย จดทะเบียนสมรสโดยถูกต้องตามกฎหมายและดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันฉันท์สามีภรรยาโดยเปิดเผย และประกอบอาชีพที่สุจริตไม่เป็นที่รังเกียจต่อสังคม
13. เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ในฐานะบิดา มารดา บุตร หรือคู่สมรสของเจ้าของกิจการ
14. กรณีมีเหตุผลอื่นใดที่อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายเห็นควรจะอนุญาตหรือไม่อนุญาตเป็นกรณีพิเศษก็ได้

แต่กระนั้นได้มีระเบียบของกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542 ได้กำหนดงานบางประเภทที่ถือว่าจำเป็นและเร่งด่วน โดยมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 15 วัน งานเหล่านี้จะต้องอนุญาตให้คนต่างด้าวทำ ได้แก่

1. งานบริหารงานและวิชาการ
    - 1.1 งานประชุม หารือ สัมมนา หรือเยี่ยมชมธุรกิจ
    - 1.2 งานตรวจสอบภายในเป็นครั้งคราว
    - 1.3 งานบรรยายพิเศษและวิชาการ
    - 1.4 งานอำนวยการบิน
2. งานด้านเทคนิค

2.1 งานช่างตรวจสอบติดตามผลและแก้ไขปัญหาด้านเทคนิค

2.2 งานประชุมเกี่ยวกับการติดตั้งเครื่องจักรและด้านเทคนิค

2.3 งานวิศวกรเครื่องบิน งานช่างเครื่องบิน

2.4 งานช่างซ่อมหรือติดตั้งเครื่องจักรกล

2.5 งานช่างเทคนิคด้านปิโตรเลียมยม

2.6 งานสาธิตและทดสอบเครื่องมือกล

2.7 งานอบรมและสัมนาทางด้านเทคนิค

2.8งานถ่ายภาพยนตร์และถ่ายภาพนิ่ง

3. งานจัดหางานต่างประเทศ

3.1 งานคัดเลือกคนงาน

3.2 งานทดสอบฝีมือช่าง

4. งานเบ็ดเตล็ด

4.1 งานจัดซื้อสินค้า

4.2 งานประสานงานการท่องเที่ยว

4.3 งานสาธารณะกุศลที่ไม่มีวัตถุประสงค์ทางการค้า หรือแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ

5. งานที่อธิบดี หรือเจ้าพนักงานที่อธิบดีมอบหมาย เห็นควรรีบแจ้งเป็นกรณีพิเศษตามความจำเป็นในขณะนั้น

ระเบียบไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือตำแหน่งบริหาร หรือที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันตามบัญชี ก. ท้าย ปว.281 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ.2515 เฉพาะหมวด 2(2) การค้าที่ดิน เป็นข้อสังเกตว่า ตำแหน่งผู้บริหารในบริษัทต่างด้าวมักอนุญาตให้คนต่างด้าวทำ ถ้าพิจารณาตาม Schedule of Commitment ใน GATs ปัจจุบันนี้ ปว.281 ได้ถูกยกเลิกได้มีพระราชบัญญัติ การประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ.2542 แทน จึงจำเป็นต้องมีการปรับข้อ 8

ในกรณีที่คนต่างด้าวขออนุญาตทำงานในสถานประกอบการที่เป็นนิติบุคคล มูลนิธิ สมาคม หรือทำงานให้กับกลุ่มบุคคลหรือบุคคลในประเทศไทย ที่ได้รับความช่วยเหลือจากองค์การเอกชนต่างประเทศ ที่มิได้อยู่ในความควบคุมของกรมวิเทศสหการ ให้ตรวจสอบการเข้ามาดำเนินงานขององค์การเอกชนต่างประเทศนั้น หากยังมิได้ยื่นขออนุญาตเข้ามาดำเนินงานและหรือตั้งสำนักงานภูมิภาคในประเทศไทย ตามระเบียบว่าด้วยการเข้ามาดำเนินงานขององค์การเอกชนในประเทศไทย ให้ระงับการพิจารณาการอนุญาตของคนต่างด้าวนั้นไว้ก่อน จนกว่าองค์การเอกชนต่างประเทศนั้นจะได้รับอนุญาตตามระเบียบดังกล่าวแล้ว (ข้อ 1 ของระเบียบกรมดังกล่าว)

1.1.4 อายุใบอนุญาต และการต่ออายุใบอนุญาต

หลักคือ ใบอนุญาตมีอายุไม่เกิน 1 ปี[8] การต่ออายุใบอนุญาตก็ต่อได้ไม่เกิน 1 ปีตามแบบฟอร์ม ตท.5[9]

เมื่อพิจารณาตามแบบ ตท.5 กฎกระทรวงฉบับที่ 5 พ.ศ.2530 คนต่างด้าวต้องแจ้งรายละเอียดในเรื่องต่างๆ โดยในข้อ 1 คือ

1.1 ชื่อผู้ยื่นคำขอ สัญชาติ

1.2 ที่อยู่ในประเทศไทย

1.3 ชื่อและที่อยู่ของนายจ้าง

1.4 ชื่อและที่อยู่ของสถานประกอบการ

1.5 ประเภทของกิจการหรือธุรกิจ

1.6 ตำแหน่งงาน อาชีพ วิชาชีพ

1.7 รายละเอียดของใบอนุญาตทำงาน

1.8 ระยะเวลาที่ขออนุญาต

1.9 ใบอนุญาตสิ้นอายุ

1.10 การขอต่ออายุใบอนุญาต

1.11 อายุใบอนุญาต

1.12 เหตุผลที่ขอต่ออายุใบอนุญาต

สำหรับข้อ 2 ของ ตท.5 เป็นส่วนของนายจ้างของผู้ยื่นคำขอต้องรับรองว่าผู้ขอเป็นลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ รวมถึงระยะเวลาแห่งการจ้าง

ในข้อ 3 ของ ตท.5 เป็นส่วนที่เจ้าพนักงานต้องกรอกข้อความ ซึ่งประกอบด้วย

3.1 ความเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ของนายทะเบียน ความครบถ้วนของหลักฐาน

---

[8] มาตรา 13 "ใบอนุญาตที่ออกตามพระราชบัญญัติให้มีอายุหนึ่งปีนับแต่วันออก ..."

[9] มาตรา 15 "ก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุและผู้รับใบอนุญาตประสงค์จะทำงานต่อไปให้ยื่นคำขอต่อใบอนุญาตต่อนายทะเบียน ในกรณีเช่นนี้ให้ผู้ขอต่อใบอนุญาตทำงานไปพลางก่อนได้จนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุ

การต่ออายุใบอนุญาตให้ต่อได้ครั้งละไม่เกินหนึ่งปีเว้นแต่

(1) การต่ออายุใบอนุญาต ตามมาตรา 13(3) ให้ต่ออายุได้ไม่เกินระยะเวลาที่ผู้รับใบอนุญาตนั้นได้รับการขยายระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักร

(2) การต่ออายุใบอนุญาต ตามมาตรา 13(4) ให้ต่ออายุได้อีกครั้งละสามสิบวัน เว้นแต่คนต่างด้าวนั้นได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองต่อไป โดยมีกำหนดระยะเวลาแน่นอนเกินกว่าสามสิบวัน ให้ต่ออายุใบอนุญาตได้เท่าระยะเวลาที่รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร แต่ไม่เกินหนึ่งปี"

3.2 คำสั่งของอธิบดี หรือเจ้าพนักงานที่อธิบดีมอบหมายว่าต่อใบอนุญาตหรือไม่ หรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตให้เพราะเหตุผลใด เพื่อไปประกอบในการพิจารณาอุทธรณ์ หากผู้ขอรับใบอนุญาตยื่นอุทธรณ์

แต่มีข้อยกเว้นในกรณีบุคคลต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่น (มาตรา10) ใบอนุญาตตามมาตรา 10 ให้มีอายุเท่ากับเวลาที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายนั้นๆ[10] การขอต่อใบอนุญาต[11] ได้รับการขยายระยะเวลาทำงานตามกฎหมายนั้นๆ ตามแบบฟอร์ม ดท.12

ซึ่งตาม ดท.12 ซึ่งเป็นแบบฟอร์มการขอขยายระยะเวลาทำงานตาม มาตรา 14 คนต่างด้าวหากจะขออนุญาตต้องแจ้งรายละเอียดต่างๆ โดยในข้อ 1 ประกอบด้วย

1.1 ชื่อผู้ยื่นคำขอ สัญชาติ

1.2 ที่อยู่ในประเทศไทย

1.3 ชื่อและที่อยู่ของนายจ้าง ชื่อและที่อยู่ของสถานประกอบการ

1.4 ตำแหน่งงาน อาชีพ วิชาชีพที่ทำอยู่

1.5 รายละเอียดของใบอนุญาตทำงาน

1.6 สถานที่ออกใบอนุญาต

1.7 ใบอนุญาตสิ้นอายุ

1.8 รายละเอียดที่ได้รับอนุญาตให้ขยายระยะเวลาทำงาน

และในข้อ 2 ต้องให้นายจ้างแสดงคำรับรองว่าผู้ยื่นคำขอเป็นลูกจ้างของตน

ในข้อ 3 ของแบบ ดท.12 เป็นส่วนที่เจ้าพนักงานต้องกรอกข้อความ ซึ่งประกอบด้วย

3.1 ความเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ของนายทะเบียน

3.2 คำสั่งของนายทะเบียนว่าให้ต่ออายุใบอนุญาตหรือไม่

---

[10] มาตรา 13 "ใบอนุญาตที่ออกตามพระราชบัญญัติให้มีอายุหนึ่งปีนับแต่วันออกเว้นแต่

(1) ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าว ตามมาตรา 12 ให้มีอายุตามที่อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด แต่ไม่ให้เกินหนึ่งปีนับแต่วันออก

(2) ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่คนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรในขณะที่ออกใบอนุญาต

. . ."

[11] มาตรา 14 "ในกรณีที่ผู้รับอนุญาต ตามมาตรา 10 ได้รับการขยายระยะเวลาการทำงานตามกฎหมายนั้นๆให้ผู้รับอนุญาตแจ้งต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับการขยายระยะเวลาและให้นายทะเบียนจดแจ้งการขยายระยะเวลานั้นลงในใบอนุญาต"

การขยายระยะเวลาตามข้อยกเว้นมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศที่ได้รับการผ่อนผันให้ประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดระหว่างการรอเนรเทศ, คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและอยู่ในระหว่างการส่งกลับ, คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 ซึ่งทำงานได้เฉพาะที่รัฐมนตรีกำหนดประกาศ[12] ใบอนุญาตตามที่อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด แต่ไม่ให้เกิน 1 ปี นับแต่วันออก
- การขอใบอนุญาตให้ต่อได้ครั้งละ 1 ปี[13] ตามหลักทั่วไป
- ใบอนุญาตที่ออกให้คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่คนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรในขณะออกใบอนุญาต[14]

---

[12] มาตรา 12 "คนต่างด้าวดังต่อไปนี้จะทำงานใดได้เฉพาะที่รัฐมตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในประกาศดังกล่าวรัฐมนตรีจะกำหนดเงื่อนไขอย่างใดก็ได้ตามที่เห็นสมควร

(1) คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศ ตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ระหว่างรอการเนรเทศ

(2) คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ระหว่างรอการส่งตัวกลับออกนอกราชอาณาจักร

(3) คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 หรือตามกฎหมายอื่น

(4) คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 หรือตามกฎหมายอื่น

คนต่างด้าวจะทำงานใดที่รัฐมนตรีกำหนดตามวรรคหนึ่งได้ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย"

[13] มาตรา 15 "ก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุและผู้รับใบอนุญาตประสงค์จะทำงานต่อไปให้ยื่นคำขอต่อใบอนุญาตต่อนายทะเบียน ในกรณีเช่นนี้ให้ผู้ขอต่อใบอนุญาตทำงานไปพลางก่อนได้จนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุ

การต่ออายุใบอนุญาตให้ต่อได้ครั้งละไม่เกินหนึ่งปี..."

[14] มาตรา 13 "ใบอนุญาตที่ออกตามพระราชบัญญัติให้มีอายุหนึ่งปีนับแต่วันออกเว้นแต่

...

- การต่อใบอนุญาต ต่ออายุได้ไม่เกินระยะเวลาที่ผู้รับใบอนุญาตนั้นได้รับการขยายระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักร[15]
- ใบอนุญาตที่ออกให้คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยไม่มีกำหนดเวลาแน่นอนให้มีอายุ 30 วัน นับแต่วันที่ออก[16]
- การต่อใบอนุญาต[17] ให้ต่ออายุได้อีกครั้งละ 30 วัน
- ข้อยกเว้น คนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเกิน 30 วัน ให้ต่ออายุเท่าเวลาที่ได้รับอนุญาตแต่ไม่เกิน 1 ปี

---

(3) ใบอนุญาตที่ออกให้คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่คนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรในขณะออกใบอนุญาต

. . ."

[15] มาตรา 15 "ก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุและผู้รับใบอนุญาตประสงค์จะทำงานต่อไปให้ยื่นคำขอต่อใบอนุญาตต่อนายทะเบียน ในกรณีเช่นนี้ให้ผู้ขอต่อใบอนุญาตทำงานไปพลางก่อนได้จนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุ

การต่ออายุใบอนุญาตให้ต่อได้ครั้งละไม่เกินหนึ่งปีเว้นแต่

(1) การต่ออายุใบอนุญาต ตามมาตรา 13(3) ให้ต่ออายุได้ไม่เกินระยะเวลาที่ผู้รับใบอนุญาตนั้นได้รับการขยายระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักร

. . ."

[16] มาตรา 13 "ใบอนุญาตที่ออกตามพระราชบัญญัติให้มีอายุหนึ่งปีนับแต่วันออกเว้นแต่

. . .

(4) ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยไม่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน ให้มีอายุสามสิบวันนับแต่วันออก"

[17] มาตรา 15 "ก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุและผู้รับใบอนุญาตประสงค์จะทำงานต่อไปให้ยื่นคำขอต่อใบอนุญาตต่อนายทะเบียน ในกรณีเช่นนี้ให้ผู้ขอต่อใบอนุญาตทำงานไปพลางก่อนได้จนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุ

การต่ออายุใบอนุญาตให้ต่อได้ครั้งละไม่เกินหนึ่งปีเว้นแต่

. . .

(2) การต่ออายุใบอนุญาต ตามมาตรา 13(4) ให้ต่ออายุได้อีกครั้งละสามสิบวัน เว้นแต่คนต่างด้าวนั้นได้รับอนุญาตให้อยู่ในราอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองต่อไป โดยมีกำหนดระยะเวลาแน่นอนเกินกว่าสามสิบวัน ให้ต่ออายุใบอนุญาตได้เท่าระยะเวลาที่รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร แต่ไม่เกินหนึ่งปี"

1.1.5 การใช้ใบอนุญาตของคนต่างด้าวและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน

สำหรับการใช้ใบอนุญาตของคนต่างด้าวและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องอยู่สองมาตรา คือ มาตรา 21 และ มาตรา 22 โดยมาตรา 21 กำหนดหน้าที่ให้แก่ผู้รับใบอนุญาต ส่วนมาตรา 22 กำหนดหน้าที่ให้แก่นายจ้างที่จะไม่รับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตเข้าทำงาน

ในมาตรา 21 กำหนดว่า "ห้ามมิให้ผู้รับใบอนุญาตทำงานอื่นใดนอกจากงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาตหรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงานให้แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน"

วัตถุประสงค์ของมาตรานี้เป็นการกำหนดหน้าที่ของผู้รับใบอนุญาต กำหนดหน้าที่ในลักษณะที่ว่าผู้รับใบอนุญาตทำงานจะต้องทำงานตามท้องที่ สถานที่และประเภทของงานตามที่ได้ระบุไว้ในใบอนุญาต เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน ที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นนี้เพื่อที่จะควบคุมให้ผู้รับใบอนุญาตทำงานถูกต้องตามประเภทของงานอันเป็นวัตถุประสงค์ในการออกใบอนุญาต การพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวอาศัยหลักเกณฑ์ในเรื่องเศรษฐกิจ มนุษยธรรม การไม่แย่งอาชีพคนไทย และความมั่นคงของชาติ สมมุติว่าคนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้ทำงานอย่างหนึ่งเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ แต่กลับไปทำงานอีกประเภทหนึ่ง เป้าหมายของการอนุญาตก็ย่อมไร้ผล แทนที่บุคคลดังกล่าวจะทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ กลับไปทำงานอีกประเภทหนึ่งซึ่งไม่ได้ประโยชน์ในทางเศรษฐกิจตามความประสงค์ก็ได้

ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงท้องที่ทำงาน จะต้องยื่นคำชี้แจงตามแบบ ดท.7

แบบ ดท.7 ประกอบด้วยสาระสำคัญอยู่ 5 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อความทั่วไป ประกอบด้วย

1.1 ชื่อผู้ยื่นคำขอ สัญชาติ

1.2 ที่อยู่ในประเทศไทย

1.3 ชื่อนายจ้าง ชื่อของสถานประกอบการ

1.4 ตำแหน่งงาน อาชีพ วิชาชีพที่ทำอยู่

1.5 ท้องที่ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน

1.6 รายละเอียดของใบอนุญาตทำงาน

1.7 ระยะเวลาการจ้างงาน

1.8 ค่าจ้าง หรือรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นรายละเอียดการขอเปลี่ยนการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 ตำแหน่งงาน อาชีพ วิชาชีพใหม่

2.2 รายละเอียดของงานใหม่

2.3 ชื่อนายจ้าง หรือสถานประกอบการ

2.4 ประเภทกิจการ หรือธุรกิจ

2.5 ระยะเวลาการทำงาน

2.6 ค่าจ้าง หรือรายได้

2.7 เหตุผลในการขอเปลี่ยนการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นรายละเอียดขอเปลี่ยนท้องที่ในการทำงาน ประกอบด้วย

3.1 จังหวัดที่จะขอเปลี่ยนท้องที่ไปทำงาน

3.2 ระยะเวลาการจ้างงาน

3.3 ค่าจ้างหรือรายได้

3.4 เหตุผลในการขอเปลี่ยนท้องที่ในการทำงาน

ส่วนที่ 4 เป็นรายละเอียด ในการขอเปลี่ยนสถานที่ในการทำงาน ประกอบด้วย

4.1 ขอเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ไปยัง

4.2 ที่อยู่ของสถานที่ทำงานใหม่

4.3 ประเภทกิจการหรือธุรกิจ

4.4 ค่าจ้างหรือรายได้

4.5 เหตุผลในการขอเปลี่ยนสถานที่ในการทำงาน

ส่วนที่ 5 ประกอบด้วยความเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย

5.1 ความเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่

5.2 คำสั่งของทะเบียน

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ยังได้กำหนดหน้าที่แก่บุคคลที่รับคนต่างด้าวเข้าทำงานในข้อที่ว่าบุคคลใดจะรับคนต่างด้าวเข้าทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตไม่ได้ ถ้ามีการฝ่าฝืนก็จะมีการลงโทษหรือถ้าเป็นกรณีคนต่างด้าวมีใบอนุญาตทำงาน และบุคคลใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงานผิดประเภทจากที่ระบุไว้ในใบอนุญาตก็ถือว่ามีความผิดเช่นกัน การที่กฎหมายบัญญัติมาตรา 22[18] นี้ไว้เพื่อจะใช้ควบคู่กับมาตรา 21 กล่าวคือมาตรา 21 เป็นเรื่องการควบคุมคนต่างด้าว แต่มาตรา 22 เป็นการควบคุมนายจ้างที่ประสงค์จะจ้างคนต่างด้าว การควบคุมทั้งนายจ้างและลูกจ้างทำให้เกิดประสิทธิผลในเชิงการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว นอกจากนั้นกฎหมายยังได้ระบุอีกว่า บุคคลใดที่รับคนต่างด้าวเข้าทำงานต้องแจ้งต่อนายทะเบียนให้ทราบภายใน 15 วันนับแต่วันที่รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน ถ้าคนต่างด้าวย้ายท้องที่ทำงานที่แตกต่างไปจากใบอนุญาต ให้แจ้ง

---

[18] มาตรา 22 "ห้ามมิให้บุคคลใดรับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตทำงานเข้าทำงาน หรือรับคนต่างด้าวเข้าทำงานที่มีลักษณะหรือเงื่อนไขในการทำงานแตกต่างไปจากที่ได้กำหนดไว้ในใบอนุญาต"

ภายใน 15 วันนับแต่วันย้ายสถานที่ คนต่างด้าวออกจากงานต้องแจ้งภายใน 15 วันนับแต่ออกจากงาน การแจ้งทำตามแบบ ดท.10 ที่อธิบดีกำหนด

1.1.6 การบริหารจัดการและปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว

การบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ในขณะเดียวกันกฎหมายก็กำหนดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่าคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว คณะกรรมการนี้มีหน้าที่วินิจฉัยให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่รัฐมนตรีในเรื่องต่างๆดังนี้คือ

1.) การออกพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 4(6) และมาตรา 6

2.) การกำหนดงานที่รัฐมนตรีประกาศตามมาตรา 12

3.) การออกกฎกระทรวงตามมาตรา 16

4.) การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งตามมาตรา 17

5.) เรื่องอื่นๆที่รัฐมนตรีมอบหมาย

คณะกรรมการนี้ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงมหาดไทย หรือผู้ซึ่งปลัดกระทรวงมหาดไทยมอบหมายเป็นประธาน ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมการปกครอง ผู้แทนกรมตำรวจ ผู้แทนกรมประชาสงเคราะห์ ผู้แทนกรมอัยการ ผู้แทนกรมทะเบียนการค้า ผู้แทนกรมการค้าภายใน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งไม่เกิน 3 คนเป็นกรรมการ และผู้แทนกรมแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการนี้ดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปีโดยรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง และจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อถึงคราวตามวาระ เมื่อตาย ลาออก หรือรัฐมนตรีให้ออก[19]

---

[19] มาตรา 25 "กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกก็ได้"

มาตรา 26 "กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนถึงคราวออกตามวาระ เมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) รัฐมนตรีให้ออก

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรมการในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่งไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งเพิ่มขึ้นหรือแต่งตั้งซ่อม ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วนั้น"

นอกจากนั้นเป็นที่น่าสังเกตว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ อธิบดี หรือเจ้าพนักงาน ซึ่งอธิบดีมอบหมาย นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจที่จะ

- มีหนังสือสอบถาม หรือเรียกบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริง รวมทั้งให้ส่งเอกสารหรือหลักฐาน
- เข้าไปในสถานที่ใดที่มีเหตุอันสมควรสงสัยว่ามีคนต่างด้าวทำงานในระหว่างเวลาที่เชื่อได้ว่ามีการทำงาน เมื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ให้มีอำนาจสอบถามข้อเท็จจริง หรือเรียกเอกสารหรือหลักฐานใดๆจากบุคคลที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องซึ่งอยู่ในสถานที่ดังกล่าวได้ ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ในประการนี้ (เจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่ดังกล่าว หรือบุคคลผู้รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับสถานที่ดังกล่าวต้องให้การอำนวยความสะดวกตามสมควรด้วย)

1.1.7 การยื่นอุทธรณ์

การยื่นอุทธรณ์เป็นสิทธิของคนต่างด้าวที่ถูกปฏิเสธการออกใบอนุญาต กรณีบุคคลต่างด้าวที่มีสิทธิยื่นอุทธรณ์จะมีได้หลายกรณีคือ

- บุคคลต่างด้าวที่มิได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย ตามบังคับมาตรา 10 ในงานที่มิได้ห้ามไว้ในพระราชกฤษฎีกาซึ่งออกตามความในมาตรา 6 [20]
- บุคคลที่ประสงค์จะให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักรได้ยื่นขอใบอนุญาตให้แก่คนต่างด้าว แต่อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายไม่ออกใบอนุญาตให้[21]

---

[20] มาตรา 7 "ภายใต้บังคับมาตรา 10 งานใดที่มิได้ห้ามไว้ในพระราชกฤษฎีกาซึ่งออกตามความใน มาตรา 6 คนต่างด้าวจะทำได้ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย เว้นแต่คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนมีระยะการทำงานไม่เกิน 50 วันแต่คนต่างด้าวนั้นจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบ ตามแบบที่อธิบดีกำหนด"

[21] มาตรา 8 "ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง บุคคลใดประสงค์จะให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักรจะยื่นคำขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าวนั้นต่ออธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายก็ได้

อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายจะออกใบอนุญาตให้แก่คนต่างด้าวตามวรรค 1 ได้ต่อเมื่อ คนต่างด้าวนั้นได้เข้ามาในราชอาณาจักรแล้ว"

- คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่น[22]
- คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ แห่งใดแทนการเนรเทศ หรืออยู่ในระหว่างการรอการเนรเทศ คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและอยู่ระหว่างรอส่งกลับ คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515[23]
- บุคคลต่างด้าวตาม มาตรา 7, 8, 10, 12 ที่เจ้าหน้าที่ไม่ต่อใบอนุญาตให้ตามมาตรา 15
- บุคคลต่างด้าวที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานอื่น หรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ทำงานตามมาตรา 21

การยื่นอุทธรณ์ ผู้ขอมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรี โดยต้องทำเป็นหนังสือ สำหรับขั้นตอนการอุทธรณ์เป็นไปดังนั้นตอนต่อไปนี้

---

[22] มาตรา 10 "คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่นให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตต่ออธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 30 วัน นับแต่วันที่คนต่างด้าวนั้นเข้ามาในราชอาณาจักรแต่ถ้าคนต่างด้าวนั้นอยู่ในราชอาณาจักรแล้ว ระยะเวลา 30 วัน ให้นับแต่วันที่ทราบการได้รับอนุญาตเข้าทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่นในระหว่างรอรับใบอนุญาตให้ผู้ยื่นคำขอทำงานไปพลางก่อนได้

เมื่ออธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายได้รับคำขอแล้วให้ออกใบอนุญาตให้โดยไม่ชักช้า"

[23] มาตรา 12 "คนต่างด้าวดังต่อไปนี้จะทำงานใดได้เฉพาะที่รัฐมตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในประกาศดังกล่าวรัฐมนตรีจะกำหนดเงื่อนไขอย่างใดก็ได้ตามที่เห็นสมควร

(1) คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศ ตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ระหว่างรอการเนรเทศ

(2) คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ระหว่างรอการส่งตัวกลับออกนอกราชอาณาจักร

(3) คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 หรือตามกฎหมายอื่น

(4) คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 หรือตามกฎหมายอื่น

คนต่างด้าวจะทำงานใดที่รัฐมนตรีกำหนดตามวรรคหนึ่งได้ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย"

1. ผู้ขออุทธรณ์ยื่นหนังสือต่ออธิบดี หรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือ นายทะเบียนภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่งไม่อนุญาต
2. ให้ผู้รับอนุญาตนำส่งคณะกรรมการภายใน 15 วัน นับแต่ได้รับอุทธรณ์
3. ให้คณะกรรมการพิจารณาเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีภายใน 15 วัน
4. รัฐมนตรีวินิจฉัยคำอุทธรณ์ภายใน 30 วัน คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

1.1.8 โทษ

เพื่อความสะดวกในการทำความเข้าใจ จึงขอแสดงดังตารางต่อไปนี้

การฝ่าฝืนกฎหมาย	โทษ
1. ฝ่าฝืนมาตรา 6 คือ คนต่างด้าวไปทำงานอาชีพหรือวิชาชีพต้องห้าม	จำคุกไม่เกิน 5 ปี ปรับตั้งแต่ 2,000-100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
2.- ฝ่าฝืนมาตรา 7 คือ คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่น ไปทำงานที่ห้ามไว้ตามมาตรา 6 โดยมิได้รับอนุญาต หรือ คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อทำงานจำเป็นเร่งด่วนโดยไม่มีหนังสือแจ้งอธิบดีหรือเจ้าพนักงาน - ฝ่าฝืนมาตรา 9 คือ คนต่างด้าวตามมาตรา 7 และมาตรา 8 ไม่ปฏิบัติตามคำรับรองที่ว่าจะปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือที่อธิบดีหรือเจ้าพนักงานกำหนด - คนต่างด้าวที่ทำงานโดยมิได้รับอนุญาต -คนต่างด้าวตามมาตรา12ที่ฝ่าฝืนเงื่อนไขที่รัฐมนตรีกำหนด	จำคุกไม่เกิน 3 เดือน ปรับไม่เกิน 5,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
3.- ฝ่าฝืนมาตรา 10 คือ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้มาทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่น มิได้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตต่ออธิบดีหรือเจ้าพนักงานภายใน 30 วันนับแต่คนต่างด้าวเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร - ฝ่าฝืนมาตรา 18 คือ คนต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตอยู่กับ	ปรับไม่เกิน 1,000 บาท

ตัวหรืออยู่ ณ ที่ทำงานระหว่างทำงาน - ฝ่าฝืนมาตรา 20 คือคนต่างด้าวไม่ส่งมอบใบอนุญาตคืนแก่นายทะเบียนท้องที่ภายใน 7 วัน นับแต่เลิกทำงาน	
4.- ฝ่าฝืนมาตรา 14 คือคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตขยายเวลา ไม่แจ้งต่อนายทะเบียนภายใน 30 วัน นับแต่ได้รับการขยายเวลา - ฝ่าฝืนมาตรา 19 คือคนต่างด้าวไม่ขอรับใบแทนต่อนายทะเบียนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบการชำรุดหรือเสียหาย	ปรับไม่เกิน 500 บาท
5.-คนต่างด้าวที่ใบอนุญาตสิ้นอายุแล้วมิได้ยื่นขอต่อใบอนุญาตก่อนสิ้นอายุ -คนต่างด้าวที่ยื่นขอต่อใบอนุญาตแล้วแต่นายทะเบียนมีคำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา 15 และคนต่างด้าวผู้นั้นมิได้ยื่นอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียน - คนต่างด้าวที่ยื่นอุทธรณ์คำสั่งนายทะเบียนแล้วรัฐมนตรีมีคำวินิจฉัยไม่อนุญาตตามมาตรา 17 แต่คนต่างด้าวทั้ง 3 ประเภทยังทำงานอยู่	จำคุกไม่เกิน 3 เดือน ปรับไม่เกิน 5,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
6.- ฝ่าฝืนมาตรา 21 คนต่างด้าวที่ทำงานอื่นนอกเหนือจากงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาต หรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงานให้แตกต่างใบจากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตโดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน	จำคุกไม่เกิน 1 เดือน ปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
7.- ฝ่าฝืนมาตรา 22 คือ บุคคลที่รับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตเข้าทำงาน หรือรับคนต่างด้าวเข้าทำงานที่มีลักษณะหรือเงื่อนไขในการทำงานแตกต่างจากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต	จำคุกไม่เกิน 3 ปี ปรับไม่เกิน 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
8.- ฝ่าฝืนมาตรา 23 คือบุคคลผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานหรือให้คนต่างด้าวย้ายเข้าไปทำงานในท้องที่อื่นนอกจากที่ระบุไว้ในใบอนุญาต หรือมีคนต่างด้าวออกจากงานโดยไม่แจ้งต่อนายทะเบียนภายใน 15 วันนับแต่วันที่รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน หรือวันที่คนต่างด้าวนั้นย้ายหรือออกจากงาน	ปรับไม่เกิน 1,000 บาท

9.- ฝ่าฝืนมาตรา 42 คือบุคคลที่มีคนต่างด้าวทำงานในกิจการของตนก่อนวันที่ประกาศในประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 ใช้บังคับ และยังมิได้แจ้งรายการเกี่ยวกับคนต่างด้าวที่ทำงานอยู่กับตนตามข้อ 35 แห่งประกาศคณะปฏิวัติดังกล่าวจนถึงวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ แต่บุคคลนั้นไม่แจ้งรายการดังกล่าวตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายใน 45 วัน	ปรับไม่เกิน 1,000 บาท
10.- ฝ่าฝืนมาตรา 41 คือบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตามหนังสือสอบถามหรือหนังสือเรียก หรือไม่ยอมให้ข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งเอกสารหรือหลักฐาน หรือขัดขวางไม่อำนวยความสะดวกแก่อธิบดี หรือพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย หรือนายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 30	ปรับไม่เกิน 3,000 บาท

<u>ข้อสังเกต</u> ผู้ฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้มีความผิดอย่างต่ำสุด ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 500 บาท มีความผิดอย่างสูงที่สุดต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ 2,000 – 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (ข้อ 15 คำชี้แจงกระทรวงมหาดไทย เรื่องพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521)

1.2 ปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

ในการพิจารณาปัญหาการปรับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวนั้น นักวิจัยได้พิจารณาประมวลการออกสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการใช้พระราชบัญญัตินี้ ในการพิจารณาปัญหาของการปรับใช้กฎหมายกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวนั้นได้แยกการสัมภาษณ์ออกเป็นประเด็นๆ ซึ่งมีประเด็นต่างๆดังต่อไปนี้

1. ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว
2. กระบวนการขอใบอนุญาต
3. กระบวนการออกใบอนุญาต
4. อายุใบอนุญาตและการต่ออายุใบอนุญาต
5. การใช้ใบอนุญาต และข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน
6. การบริหารจัดการ และปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว
7. การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต
8. โทษ
9. ลักษณะอื่นๆ

1.2.1 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

เจ้าหน้าที่ถือว่าเป็นเรื่องของนโยบายของรัฐที่ออกมาในรูปของกฎหมาย วิชาชีพใดเป็นวิชาชีพที่ควรสงวนไว้สำหรับคนชาติเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของสังคมแต่ละยุคแต่ละสมัย หากมีความจำเป็นก็สามารถที่จะแก้ไขพระราชกฤษฎีกาแนบท้ายพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวได้ ดังนั้นประเด็นนี้จึงไม่มีเจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นเท่าใดนัก

1.2.2 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับประเด็นเรื่องกระบวนการขอใบอนุญาต พอพิจารณาได้ดังนี้

1.2.2.1 ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามและเงื่อนไขของคนต่างด้าว ซึ่งจะขอรับใบอนุญาตทำงาน ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ.2539 ได้กำหนดว่า "ผู้ใดขอรับใบอนุญาต จะต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานตามที่ขออนุญาต"

ปัญหาในทางปฏิบัติเกิดขึ้นในกรณีที่คนต่างด้าว ผู้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานไม่สามารถนำหลักฐานการศึกษา และหนังสือรับรองการผ่านงานมาแสดงได้ ในทางปฏิบัติจึงอนุญาตให้ใช้หนังสือรับรองวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานตามแบบที่กำหนด ในกรณีดังกล่าวนี้ ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถที่จะตรวจสอบข้อมูลที่ชี้แจงมานั้นว่ามีความถูกต้อง แท้จริงเพียงใด ในส่วนที่เกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ของคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาต

จากแนวคิดในการออกสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับวิธีการในการแก้ปัญหานั้นพอสรุปได้ว่าคนต่างด้าวต้องแสดงวุฒิการศึกษา และใบรับรองการผ่านงานฉบับจริงต่อเจ้าหน้าที่ในการยื่นขอใบอนุญาตทำงาน และให้เจ้าหน้าที่รับรองสำเนาไว้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้อนุญาตผู้ที่มีความรู้และความสามารถจริงเข้ามาทำงานในประเทศไทย

1.2.2.2 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ได้กำหนดมาตรา 41 ว่า "ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามหนังสือสอบถาม หรือหนังสือเรียก หรือไม่ยอมให้ข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งเอกสารหรือหลักฐาน หรือขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกแก่อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย หรือนายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 30 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสามพันบาท"

ปัญหาในทางปฏิบัติเกิดจากการที่เจ้าพนักงานไม่สามารถเอาผิดกับผู้รับมอบอำนาจในการยื่นขอใบอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวได้ กล่าวคือเมื่อเจ้าหน้าที่ทวงขอเอกสาร หรือหลักฐานต่างๆเพื่อประกอบการพิจารณาการอนุญาต แต่ผู้ยื่นคำขอไม่สามารถนำหลักฐานตามที่เจ้าหน้าที่ทวงขอนั้นมาแสดงได้ก็จะยกเลิกคำขอในการยื่นเรื่องไป (การไม่ทราบที่มาของการขออนุญาตสามารถยกเลิกเรื่องได้) ส่งผลให้มีการยื่นขอเข้ามาเป็นจำนวนมาก เพิ่มงานให้แก่เจ้าหน้าที่ในการ

ทวงขอเอกสารต่าง ๆและผู้ยื่นคำขอยกเลิกเรื่องไปในที่สุด เมื่อไม่สามารถนำเอกสารและหลักฐานที่เจ้าหน้าที่ต้องการมาแสดงได้

สำหรับแนวคิดในการแก้ปัญหา ควรจะมีมาตรการที่ว่าจะไม่ยกเลิกคำขอและจะเอาผิดตามกฎหมายกับผู้ยื่นที่ไม่สามารถแสดงเอกสารและหลักฐานต่าง ๆตามที่เจ้าหน้าที่ทวงขอได้ ถ้าทำเช่นนี้แล้วจะช่วยลดปริมาณในเรื่องการพิจารณาลงไป จะเหลือเฉพาะเรื่องที่ตรงตามความเป็นจริงเท่านั้น

เป็นที่น่าสังเกตว่ากรณีผู้รับมอบอำนาจไม่สามารถนำหลักฐานที่เจ้าหน้าที่ทวงถามมาแสดงได้ ผู้รับมอบอำนาจจะทำหนังสือยกเลิก การอนุญาตของเจ้าหน้าที่ให้ยกเลิกจะสามารถทำได้หรือไม่ นักวิจัยมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ไม่ควรจะยกเรื่องคำขอ แม้จะมีการขอยกเรื่องก็ตามเพราะไม่มีระเบียบกำหนดไว้ให้กระทำได้

1.2.3 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับกระบวนการออกใบอนุญาต

ปัญหาและอุปสรรคในการพิจารณาใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว สามารถที่จะสรุปข้อสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

ระเบียบการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว กำหนดหลักเกณฑ์ไว้อย่างกว้าง ๆ แต่ขณะเดียวกันขาดเครื่องมือในการชี้วัดเกณฑ์ที่ตั้งขึ้นไว้ กล่าวคือในระเบียบข้อ 4. กล่าวว่าการพิจารณาออกใบอนุญาตให้กับคนต่างด้าวในการพิจารณาเท่าที่จำเป็น ทั้งนี้โดยที่คำนึงถึงประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การแย่งอาชีพคนไทย ความมั่นคงของประเทศและหลักมนุษยธรรม เครื่องมือที่ใช้ในการชี้วัดตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่คนต่างด้าวยื่นขออนุญาตนั้นจะเกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจหรือไม่ เป็นการแย่งอาชีพของคนไทยหรือไม่ เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศเพียงใด และขอบเขตของคำว่า "มนุษยธรรม" มีใจความกว้างขวางแค่ไหน ไม่มีคำจำกัดความอธิบายไว้เลย จะมีบ้างในแง่ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ด้วยการกำหนดเรื่องขนาดของการลงทุนของสถานประกอบการ และกำหนดด้วยขนาดการจ้างงานคนไทย แต่ถึงกระนั้นการกำหนดด้วยขนาดการลงทุนของสถานประกอบการขั้นต่ำ 2,000,000 บาท ก็ไม่ได้หมายความว่าคนต่างด้าวจะขนเงินมาลงทุนในประเทศไทยจำนวน 2,000,000 บาท เพราะสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นนิติบุคคลไทย ต่างด้าวจะมีหุ้นอยู่บ้างก็ไม่เกิน 49% และการกำหนดด้วยขนาดของการจ้างงานคนไทย ก็มิได้หมายความว่าจะไม่เกิดการแย่งอาชีพคนไทย เพียงแต่แสดงให้ทราบว่าสถานประกอบการ (นิติบุคคลไทย) ที่จะขอจ้างงานคนต่างด้าวมีการจ้างงานคนไทยจำนวนเท่าใดเท่านั้น

สำหรับแนวทางแก้ไขนั้น ผู้ถูกสัมภาษณ์เสนอให้ปรับปรุงเครื่องมือในการชี้วัดเกณฑ์ในการตัดสินดังต่อไปนี้คือ

1. มีคำอธิบายความหมายของคำว่า "มีประโยชน์ทางเศรษฐกิจ" " การแบ่งอาชีพคนไทย" "ความมั่นคงของประเทศ" "หลักมนุษยธรรม" ให้ชัดเจน

2. กำหนดตัวชี้วัดประกอบเกณฑ์ในการตัดสินใจใหม่ เช่น ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ เกณฑ์ที่ใช้วัดได้แก่

- สถานประกอบการนั้นต้องมีผลการส่งออกปีละไม่น้อยกว่า 20 ล้านบาทขึ้นไป เป็นต้น
- หลักมนุษยธรรมได้แก่ คนต่างด้าวมีบิดาหรือมารดาเป็นคนไทย แต่ไม่มีสัญชาติไทย เช่นเกิดในสหรัฐ แล้วถือสัญชาติอเมริกัน เป็นต้น
- การแย่งอาชีพคนไทย เกณฑ์การชี้วัดต้องได้มาจากข้อมูลทางสถิติที่เชื่อถือได้ว่าเป็นอาชีพที่ขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ ผลิตบุคลากรในอาชีพนั้นได้น้อย หรือไม่มีเลย จึงอนุญาตให้ต่างด้าวทำงานนั้นได้

โดยเกณฑ์ต่าง ๆจะได้ชี้แจงโดยละเอียดในส่วนต่อ ๆไป

1.2.4 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับอายุใบอนุญาต และการต่ออายุใบอนุญาต

ในการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพิจารณาต่ออายุใบอนุญาตการทำงานนั้นมีประเด็นที่จะพิจารณาอยู่ 3 ประเด็นด้วยกันคือ

1.2.4.1 กรณีที่เจ้าพนักงานได้ออกใบอนุญาตการทำงานแล้วต่อมาพบว่าตำแหน่งและหรืองานมีลักษณะเป็นงานต้องห้ามตามกฎหมาย ในกรณีนี้วิธีการแก้ไขคือแจ้งให้ผู้ยื่น ตท.7 เปลี่ยนแปลงตำแหน่งและลักษณะงาน สำหรับแนวทางการแก้ไขที่ใช้ในปัจจุบันคือ ให้ผู้ขอแจ้งการออกจากงานโดยยื่น ตท.10 แล้วยื่นขอใหม่

1.2.4.2 กรณีที่ใบอนุญาตประทับตราเป็นหนังสือรับรอง ถ้าในปีต่อไปไม่มีหนังสือรับรองจากหน่วยงานราชการมาสนับสนุน จะพิจารณาต่อใบอนุญาตอย่างไร กรณีนี้หมายความว่า ผู้ขอใบอนุญาตได้ยื่นคำร้องขอใบอนุญาตไว้แล้วและได้รับใบอนุญาตทำงาน เนื่องจากมีหนังสือรับรองจากหน่วยงานราชการมาแสดงในครั้งแรกโดยเจ้าหน้าที่จะประทับตราหนังสือรับรองว่าเป็นกรณีมีหนังสือรับรองจากหน่วยงานราชการมาแสดง ในปีต่อมาเมื่อคนต่างด้าวมาขอต่อใบอนุญาตทำงานแต่ไม่สามารถหาหนังสือรับรองจากหน่วยงานราชการมาแสดงว่าให้ทำงานต่อไป กรณีนี้ควรจะทำอย่างไร

1.2.4.3 การอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยไม่มีการกำหนดระยะเวลาให้ทำงานว่าจะให้ทำงานนานเท่าใด เช่น 3 ปี 5 ปี ระเบียบของกรมควรกำหนดระยะเวลาที่จะให้ทำงานในประเทศไทยไว้เลยว่าจะมีกำหนดสิ้นสุดใบอนุญาตภายในกี่ปี เพราะโดยหลักทั่วไป ใบอนุญาตจะมีอายุ 1ปี ซึ่งหมายความว่าจะมีการต่ออายุใบอนุญาตปีต่อปีโดยไม่มีเวลาสิ้นสุดได้ ดังนั้นในการแก้ไขควรจะมีกฎเกณฑ์กำหนดระยะเวลาที่ให้คนต่างด้าวทำงานอย่างชัดเจน และเมื่อครบกำหนดแล้วจะไม่ออกใบอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยอีก

1.2.5 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการใช้ใบอนุญาต และข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน

ในการสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการใช้ใบอนุญาต และข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน เป็นดังต่อไปนี้

1.2.5.1 ปัญหาในเรื่องการรับรองสำเนาใบอนุญาตให้แก่คนต่างด้าวที่แจ้งความประสงค์ให้เจ้าหน้าที่รับรอง เพื่อนำไปแก้ไขติดต่อกับหน่วยงานอื่น ปัญหาในเชิงปฏิบัติก็คือคนต่างด้าวสามารถรับรองสำเนาเองได้หรือไม่ และเจ้าหน้าที่จะมีอำนาจรับรองสำเนาใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวได้หรือไม่

1.2.5.2 ปัญหาการคืนแบบฟอร์ม กรณีคนต่างด้าวเดินทางไปต่างประเทศจะมีระยะเวลากำหนดให้ได้นานเท่าใด กรณีนี้หมายความว่า กรณีที่ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวกำลังจะหมดอายุ ผู้ได้รับอนุญาตจึงมายื่นคำร้องตามแบบ ตท.5 เพื่อขอต่ออายุกับเจ้าหน้าที่ไว้ก่อน แต่มีเอกสารบางอย่างยังยื่นไม่ครบ และคนต่างด้าวมีเหตุจะต้องเดินทางไปต่างประเทศเป็นเวลานาน (บางกรณีเกิน 6 เดือน) ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องเก็บเรื่องไว้โดยไม่มีสิทธิเพิกถอนใบอนุญาต เนื่องจากไม่มีกฎระเบียบให้อำนาจไว้ ดังนั้นปัญหาจึงอยู่ที่ว่า เจ้าหน้าที่สามารถคืนแบบ ตท.5 ที่ยื่นไว้ให้กับคนต่างด้าวได้เมื่อใด และมีสิทธิเพิกถอนใบอนุญาตหรือไม่ ควรจะมีบทลงโทษคนต่างด้าวที่ละเลยไม่ติดตามเรื่องขอต่อไปได้เพียงใด

1.2.6 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการและการปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว

ในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 มาตรา 30 วรรค 2 บัญญัติให้ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจเข้าไปในสถานที่ใดที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ามีคนต่างด้าวทำงานในระหว่างที่เชื่อได้ว่ามีการทำงาน เพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ให้มีอำนาจสอบถามข้อเท็จจริง หรือเรียกเอกสารหรือหลักฐานใดๆ จากบุคคลที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องซึ่งอยู่ในสถานที่ดังกล่าวได้ แต่การปฏิบัติดังที่กล่าวมา ให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่ดังกล่าวหรือบุคคลผู้รับผิดชอบ หรือเกี่ยวข้องซึ่งอยู่ในสถานที่ดังกล่าวอำนวยความสะดวกตามสมควร

ในกรณีนี้เจ้าหน้าที่ออกตรวจสถานประกอบการตามที่แจ้งมักพบปัญหาว่า

- สถานประกอบการไม่เหมาะสม
- ไม่มีสถานประกอบการ
- อื่นๆ

ปัญหาที่ยากในการดำเนินการคือการดำเนินคดี เนื่องจากขั้นตอนในการปฏิบัติยุ่งยาก (ในการที่จะไปแจ้งความดำเนินคดี)

1.2.7 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ ในการไม่ออกใบอนุญาต

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ พบปัญหาในเรื่องการยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต มีดังต่อไปนี้

1.2.7.1 ปัญหากรณีไม่มีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อประกอบการยื่นอุทธรณ์ เนื่องจากในระเบียบกรมการจัดหางาน พ.ศ.2537 ว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตของคนต่างด้าวนั้น ให้ใช้การสอบถามความเห็นส่วนราชการที่รับผิดชอบ หรือองค์กรที่เชื่อถือได้ ซึ่งในทางปฏิบัติ ใช้วิธีการโทรศัพท์สอบถามไม่มีเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษร หากมีการพิจารณาแล้วไม่อนุญาต ผู้ขอจะไม่มีหลักฐานอ้างอิงเสนอขออุทธรณ์

1.2.7.2 ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2537 ข้อ 9 "การพิจารณาตำแหน่งที่อาศัยความรู้ในสาขาวิชาชีพที่มีลักษณะซับซ้อนเป็นพิเศษ ให้สอบถามความเห็นของส่วนราชการที่รับผิดชอบ หรือองค์กรที่เชื่อถือได้เพื่อประกอบการพิจารณา

ซึ่งปัญหาในทางปฏิบัติ เกิดจากแนวทางในการปฏิบัติในปัจจุบัน คือ ใช้วิธีการโทรศัพท์สอบถามไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการพิจารณาซึ่งไม่มีเอกสารข้อหารือเป็นลายลักษณ์อักษร ปัญหาคือ ถ้าเรื่องที่พิจารณาแล้วนั้นผลไม่อนุญาต และผู้ยื่นขอประสงค์จะอุทธรณ์ผลพิจารณาต่อรัฐมนตรีในภายหลัง ก็จะไม่มีหลักฐานอ้างอิงเสนอต่อคณะกรรมการได้ ทั้งนี้ต้องทำเป็นหนังสือสอบถามไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพที่ผู้ยื่นขอประสงค์จะทำงานนั้น ก็มีข้อจำกัดในเรื่องของเวลาที่ต้องใช้ในการพิจารณา ภายใน 7 วัน โดยผู้ยื่นขออาจร้องเรียนการทำงานของเจ้าหน้าที่ได้ ถ้าใช้เวลาในการพิจารณานานเกินไป

แนวคิดในการแก้ปัญหาคือ ระยะเวลาในการพิจารณา 7 วันไม่ควรกำหนดไว้สำหรับทุกกรณี เพราะบางกรณีเจ้าหน้าที่ต้องใช้เวลานานกว่า 7 วัน ในการพิจารณาทำให้เกิดความเสี่ยงที่จะร้องเรียนได้ตลอด เพราะว่ายังไม่มีระเบียบอะไรรับรอง

1.2.8 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับโทษ

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ในเรื่องโทษนั้น ยังไม่พบประเด็นปัญหาแต่อย่างใด

1.2.9 ลักษณะอื่นๆ

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ในเรื่องลักษณะอื่นๆ ของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ยังไม่พบประเด็นปัญหาแต่อย่างใด

บทที่ 2 กฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

ในการศึกษากฎหมายของประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และออสเตรเลีย นักวิจัยได้ศึกษาในประเด็นกฎหมายของประเทศต่าง ๆดังนี้

(1) ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว
(2) กระบวนการขอใบอนุญาต
(3) กระบวนการออกใบอนุญาต
(4) อายุใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาต
(5) การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน
(6) การบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว
(7) การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต
(8) โทษ

เพื่อความสะดวกในการสร้างความเข้าใจ นักวิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาในประเด็นทั้ง 8 ประเด็นโดยทำเป็นตารางและแสดงผลของการค้นพบว่า ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศต่าง ๆนั้นเป็นอย่างไร

2.1 ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศมาเลเซีย

2.1.1 ตารางแสดงระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศมาเลเซีย

ประเด็นที่พิจารณา	เนื้อหา	กฎหมายที่ใช้บังคับ
1.ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว	1. ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่ควบคุมและจำกัดการทำงานของคนต่างด้าว โดยระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว อยู่ภายใต้ Employment (Restriction) Act, 1968 ซึ่งมีบทบัญญัติระบุการจำกัดทั้งการจ้างงานและการทำงานของคนต่างด้าว เว้นแต่ได้รับใบอนุญาตทำงาน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือใช้ระบบปิด ทั้งนี้ งานใดที่อนุญาตให้ทำได้จะระบุไว้ในนโยบายที่จะประกาศเป็นคราวๆไป และไม่ปรากฏงานที่อนุญาตในรูปแบบของกฎหมาย	- Act 353 Part II, Section 8 (1)(a)(b) - Employment (Restriction) Act 1968 - Employment Regulations 1963 S.9 Part III
	2. Employment (Restriction) Act, 1968 เป็นกฎหมายที่แยกต่างหากจาก Immigration Act 1959/63 แต่มีการเชื่อมโยงกันใกล้ชิดในแง่ของการกำหนดใบอนุญาตเข้าเมือง ซึ่งแบ่งออกเป็นหลายประเภท ซึ่งใบอนุญาตเข้าเมืองสำหรับคนต่างด้าวที่ประสงค์เข้ามาทำงานในมาเลเซียนั้น เป็นการออกตามระดับทักษะของการทำงานและพื้นที่ที่ประสงค์เข้าไปทำงาน ได้แก่ - Employment Pass: สำหรับคนต่างด้าวที่ประสงค์เข้ามาทำงานภายใต้สัญญาจ้างงาน ซึ่งอาจเป็นสัญญาการจ้างงานกับภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ได้ โดยครอบคลุมถึงการทำงานในระดับวิชาชีพ ระดับทักษะ เจ้าของกิจการ และตัวแทนของบริษัทเอกชน - Visit Pass (Temporary Employment): สำหรับคนต่างด้าวที่ประสงค์เข้ามาทำงานในระดับไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ - Work Pass: สำหรับคนต่างด้าวที่ประสงค์เข้ามาทำงานภายใต้สัญญาจ้างงานในเขตซาบาห์	- Act 353 Part II, Section 8 (1)
	ทั้งนี้ การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวด้วย Employment Act 1968 นั้นเป็นควบคุมทั้งตัวคนต่างด้าวและตัวนายจ้าง นอกจากนี้ยังมีกฎหมายอีกฉบับหนึ่ง คือ Employment Act 1955 ซึ่งนอกจากควบคุมเกี่ยวกับสัญญาการทำงานแล้ว ยังควบคุมนายจ้างในการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกีดกันการทำงานระหว่างคนท้องถิ่นกับคนต่างด้าว จึงอาจกล่าวได้ว่า การควบคุมการ	- Employment Act 1955

	ทำงานของคนต่างด้าวในมาเลเซียนั้น เป็นการมุ่งเน้นที่จะควบคุมที่ตัวนายจ้าง สร้างภาระหน้าที่ให้นายจ้างจะต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจน	
	3. ระบบการทำงานของคนต่างด้าวใช้ระบบ Pre-Arranged Job หรือที่ทางการมาเลเซียเรียกว่า การทำงานภายใต้สัญญาการจ้างงาน (Contract of Services) กล่าวคือ ต้องมีการติดต่องานระหว่างคนต่างด้าวกับผู้ที่ต้องการจ้างงานในมาเลเซีย มีการตอบรับและตกลงจ้างงาน โดยต้องมีสัญญาการจ้าง เสนอต่อหน่วยงานที่ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว คือ Commissioner of Employment นอกจากนี้ ยังอาศัยเกณฑ์ทั่วไป 3 ประการคือ - ต้องไม่สามารถหาพลเมืองท้องถิ่น หรือผู้ที่มีสถานภาพเป็นผู้มีถิ่นพำนักถาวรในมาเลเซียที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน โดยนายจ้างต้องแสดงหลักฐานให้ชัดเจนว่า ได้ทำการประกาศตำแหน่งว่างสำหรับรับคนเข้าทำงานแล้ว - นายจ้างได้ทำการติดต่อกับสำนักงานแรงงานของกระทรวงแรงงาน (Ministry of Human Resources) และหัวหน้าหมู่บ้าน เพื่อตรวจสอบว่าไม่มีแรงงานท้องถิ่นจริง - นายจ้างต้องได้รับเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษร จากสำนักงานแรงงานหรือระดับหมู่บ้านยืนยันว่าไม่มีแรงงานท้องถิ่นเพียงพอ	- Employment (Restriction) Act 1968, Section 3
	4. กฎหมายกำหนดการใช้ดุลพินิจให้แก่ Commissioner of Employment อย่างมาก เพื่อให้วินิจฉัยตามกฎหมายและนโยบายในการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว ทั้งนี้ ในปัจจุบันนโยบายซึ่งถูกกำหนดโดย Ministry of Human Resources นั้น เป็นนโยบายที่เกี่ยวกับแรงงานระดับไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือเท่านั้น กล่าวคือ เป็นการห้ามการทำงานของคนต่างด้าวในระดับไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ ยกเว้นที่เปิดอนุญาตให้ทำงานได้ 5 ภาคการผลิตคือ - ภาคการเพาะปลูก (Plantation) - ภาคการก่อสร้าง (Construction) - ภาคอุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing) - ภาคการบริการ (Services) โดยเปิดเฉพาะในส่วนของคนดูแลปั๊ม (Pump Attendants),	

	Supermarket, งานทำความสะอาด และงานในภัตตาคาร - งานบ้าน (Domestic Worker) การเปิดให้แรงงานต่างด้าวในระดับไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือทำงานใน 5 ภาคการผลิตดังกล่าวนั้น มิได้หมายความว่า แรงงานต่างด้าวในระดับดังกล่าวสามารถเข้ามาทำงานในมาเลเซียได้ทันทีทุกคน หากแต่ให้เฉพาะแรงงานต่างด้าวจากประเทศอินโดนีเซีย ไทย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บังคลาเทศ และปากีสถาน ที่ได้รับใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงานของมาเลเซียแล้วเท่านั้น โดยอาศัยเกณฑ์ทั่วไปดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ สำหรับคนต่างด้าวในระดับที่มีทักษะสูงกว่านั้น เช่นในระดับวิชาชีพเป็นต้นนั้น ยังไม่มีนโยบายหรือข้อกฎหมายระบุประเภทงานที่อนุญาตให้ทำงานไว้อย่างชัดแจ้งเป็นการเฉพาะดังเช่นในกรณีของแรงงานระดับไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ โอกาสการทำงานของคนต่างด้าวในระดับทักษะ ระดับวิชาชีพ และบริหารจัดการขึ้นไปนั้น เปิดเฉพาะคนต่างด้าวที่ได้ผ่านขั้นตอนของการติดต่องานมาก่อนแล้ว มีสัญญาการทำงาน และขึ้นกับดุลพินิจของ Commissioner of Employment ในการออกใบอนุญาตทำงานโดยอาศัยบทบัญญัติของกฎหมายและระเบียบที่ว่าด้วยเกณฑ์ทั่วไป 3 ประการดังกล่าวข้างต้น โดยพิจารณาจากเอกสารต่างๆ ที่แนบมาในการดำเนินการขอใบอนุญาตทำงาน ตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้	
	5. Promotion of Investment Act 1986 เป็นกฎหมายที่ให้สถานะพิเศษแก่คนต่างด้าวที่ประสงค์เข้ามาทำงานในมาเลเซียภายใต้โครงการที่ได้รับการสนับสนุนในเรื่องของการลงทุน โดยคนต่างด้าวในขอบข่ายนี้เรียกว่า Expatriate Personnel โดยมี Guidelines on Employment of Expatriate Personnel รองรับ ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของมาเลเซียในการยกระดับความเจริญทางเศรษฐกิจและการยกระดับทุนมนุษย์ หรือทรัพยากรมนุษย์ โดยอาศัยการถ่ายโอนเทคโนโลยีความรู้โดยผ่านการลงทุนจากต่างประเทศ บริษัทต่างชาติที่มาลงทุนในมาเลเซียภายใต้โครงการที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนของรัฐบาลมาเลเซีย จึงได้รับอนุญาตให้นำบุคคลที่บริษัทต้องการเข้ามาทำงานในขอบข่ายงานที่ขาดแคลนคนมาเลเซียที่ได้รับการฝึกอบรมเพียงพอต่องานของบริษัทต่างชาตินั้น ทั้งนี้ การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในส่วนนี้ อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานภายใต้กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน คือ Malaysian Industrial Development Authority (MIDA)	- Promotion of Investment Act 1986

	ซึ่งเป็นการเน้นที่เงื่อนไขการลงทุนและการถ่ายโอนเทคโนโลยีความรู้แก่คนท้องถิ่น	
2.กระบวนการขอใบอนุญาต	1. กระบวนการออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าวในมาเลเซีย ต้องผ่านกระบวนการตรวจสอบของกฎหมาย 2 จุด โดยจุดแรกเกี่ยวกับการควบคุมการเข้าเมือง และจุดที่สองคือ การออกใบอนุญาตทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากมาเลเซียใช้ระบบ Pre-Arranged Job ซึ่งต้องมีสัญญาจ้างงาน (Contract of Service) มาเสนอต่อทางการมาเลเซียเพื่อขอใบอนุญาตเข้าเมืองหรือใบผ่านเพื่อให้เข้ามาทำงาน ซึ่งเรียกว่า Employment Pass, Visit Pass (Temporary Employment) และ Work Pass แล้วแต่กรณี เอกสารประกอบกระบวนการขอใบอนุญาต ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องกรอกแบบฟอร์มต่างๆ ตามที่กฎหมายระบุไว้ แนบพร้อมเอกสารที่สำคัญ; มีหลักฐานว่าได้ทำการประกาศตำแหน่งว่างสำหรับรับคนเข้าทำงานแล้วและไม่สามารถหาพลเมืองท้องถิ่นที่จะรับเข้าทำงานได้; มีหลักฐานว่านายจ้างได้ทำการติดต่อกับกระทรวงแรงงานหรือติดต่อกับหัวหน้าหมู่บ้านว่าไม่มีแรงงานที่เป็นคนท้องถิ่นจริง (แสดงว่ากฎหมายระบุภาระหน้าที่แก่นายจ้างมาก) และนายจ้างยังจะต้องแสดงหลักฐานการตอบรับจากหัวหน้าหมู่บ้านและกระทรวงแรงงานว่า ไม่มีแรงงานมาเลเซียในประเภทงานที่ประสงค์จะว่าจ้างจริง แบบฟอร์มที่กรอกเพื่อขอใบอนุญาตเข้าทำงาน ให้ใช้ยื่นที่สำนักงานแรงงานที่ใกล้ที่สุดของ Ministry of Human Resources	-Employment (Restriction) Act, 1968 -Immigration Regulations 1963 S.9
	2. ในกรณีที่กิจการใดได้รับการส่งเสริมการลงทุน และจะต้องมีการจ้างคนต่างด้าวทำงาน การยื่นขอใบอนุญาตทำงานให้ยื่นต่อ Malaysian Industrial Development Authority (MIDA) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีหน้าที่รับผิดชอบต่องานประเภทนั้นๆด้วย	- Promotion of Investment Act 1986
3.กระบวนการออกใบอนุญาต	1. หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพิจารณาออกใบอนุญาตการทำงาน คือ Ministry of Human Resources โดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจคือ Commissioner of Employment หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจาก Commissioner of Employment	- Employment (Restriction) Act, 1968, Section 7

	2. เกณฑ์ในการพิจารณากำหนดไว้ใน Employment (Restriction) Act 1968 ว่า คนต่างด้าวจะได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ จะต้องขาดแคลนแรงงานท้องถิ่นโดยพิจารณาจากหลักฐานที่ฝ่ายนายจ้างนำเสนอตามหลักฐานที่กฎหมายระบุไว้	- Employment Regulations 1963
	3. วิธีพิจารณาอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำงาน อยู่ในดุลพินิจของเจ้าหน้าที่เป็นสำคัญ	- Employment Regulations 1963
	4. Commissioner of Employment มีสิทธิที่จะกำหนดเงื่อนไข ข้อจำกัดต่างๆ และ Terms ต่างๆในการปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควร โดยระบุไว้ในใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวในแต่ละราย; Commissioner of Employment มีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข ข้อจำกัด และ Terms ต่างๆ	- Employment Regulations 1963
	5.ถ้าหากมีการปฏิเสธไม่ออกใบอนุญาต Commissioner of Employment มีสิทธิที่จะให้เหตุผลหรือไม่ให้เหตุผลการไม่ออกใบอนุญาตก็ได้	- Employment Regulations 1963, Section 7 (3)
	6. การขอใบอนุญาตทำงานภายใต้กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนมีแนวพิจารณาเพิ่มเติมคือ (1) ประเด็นเรื่องเงินทุน จะต้องมีเงินทุน USD $2,000,000 ขึ้นไป ให้สามารถจ้างคนต่างด้าวในระดับ Key Posts ได้ 5 คน หากต้องการจ้างเพิ่ม MIDA จะพิจารณาตามความจำเป็นเมื่อมีการร้องขอ (2) ถ้าเงินทุนน้อยกว่า USD $2,000,000 มีเกณฑ์แยกย่อยออกไป 3 ระดับ คือ - Key Posts อาจได้รับการพิจารณาหากมีเงินลงทุนจากต่างชาติอย่างน้อย 500,000 ริงกิตขึ้นอยู่กับคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละราย - Executive Posts มีเงื่อนไขว่า คนมาเลเซียจะต้องได้รับการฝึกอบรมให้ได้รับตำแหน่งดังกล่าวได้ในที่สุด -Non-Executive Posts ใช้เกณฑ์เดียวกับ Executive Posts คือต้องมีเงื่อนไขในการฝึกอบรมให้กับคนมาเลเซีย	- Guidelines on Employment of Expatriate Personnel

	ความแตกต่างระหว่าง Executive Posts กับ Non-Executive Posts อยู่ที่ระยะเวลา คือ Executive Posts ให้เวลาทำงานถึง 10 ปี แต่ Non-Executive Posts ให้เวลาทำงานได้ 5 ปี ซึ่งรวมถึงการต่ออายุใบอนุญาตเป็นระยะๆไป	
4.อายุใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาต	1. อายุใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวมีอายุไม่เกิน 2 ปี ตาม Employment (Restriction) Act 1968. 2. การต่ออายุใบอนุญาต กฎหมายกำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์เดียวกับการขอใบอนุญาตเข้าทำงาน ซึ่ง Commissioner of Employment จะกำหนดเป็นรายๆไป การต่ออายุใบอนุญาตจะมีแบบฟอร์มเฉพาะของการต่อใบอนุญาตที่เรียกว่าฟอร์ม ASK1 3. ค่าธรรมเนียม USD $10 ทั้งนี้ค่าธรรมเนียมนั้นอาจยกเลิกได้โดยอยู่ในดุลพินิจของ Commissioner of Employment. 4. กรณีการจ้างงานภายใต้กฎหมายการส่งเสริมการลงทุนระยะเวลาในการจ้างงานจะสอดคล้องกับระยะเวลาในการได้รับการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งเท่ากับเป็นการสนับสนุนโครงการที่ได้รับการส่งเสริมด้วย เป็นการยกเว้นกฎหมายทั่วไป	- Employment (Restriction) Act 1968, Section 11 (2) - Employment Regulations 1963 - Guidelines on Employment of Expatriate Personnel
5.การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน	1. การใช้ใบอนุญาตจะต้องตรงตามประเภทงาน สถานที่ และนายจ้างที่ระบุไว้ในใบอนุญาต รวมทั้งต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข Terms และข้อจำกัด 2. ใบอนุญาตการทำงานเป็นเรื่องเฉพาะตัว จึงไม่สามารถโอนให้แก่บุคคลใดได้ 3. การใช้ใบอนุญาตต้องพกพาติดตัวเสมอ ในขณะปฏิบัติงาน 4. หากมีการเลิกจ้าง หรือเมื่อใบอนุญาตหมดอายุ หรือถูกยกเลิก ให้คืนใบอนุญาตแก่	- Employment (Restriction) Act 1968, Section 17 - Employment Regulations 1963

	Commissioner of Employment	
	5. กรณีใบอนุญาตทำงานชำรุดหรือสูญหาย ต้องรายงานต่อ Commissioner of Employment และต้องทำการสมัครขอใบอนุญาตใบใหม่แทนใบเดิม ในกรณีที่มีการพบใบอนุญาตทำงานที่เคยแจ้งหายไปก่อนแล้วก็ให้คืนใบเดิมแก่ Commissioner of Employment	- Employment (Restriction) Act 1968, Section 15
	6. หากบุคคลใดพบใบอนุญาตทำงานที่หาย ให้ส่งสถานีตำรวจ หรือสถานที่ทำการของ Commissioner of Employment หรือส่งที่ทำการไปรษณีย์ที่ใกล้ที่สุด	
	7. กรณีมีการโอนย้ายตำแหน่ง โดยหลักแล้วต้องทำใบอนุญาตใหม่ แต่ถ้าเป็นกรณีได้รับการส่งเสริมการลงทุน หากมีการย้ายตำแหน่งในบริษัทมิต้องแจ้งเพื่อขอใบอนุญาตใหม่ แต่ให้นำใบเก่าไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตำแหน่ง	
	8. ในเรื่องข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน -ขั้นตอนก่อนว่าจ้าง นายจ้างต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้าง และเกี่ยวกับตัวบุคคลต่างด้าวที่ต้องการว่าจ้างต่อ Commissioner of Employment โดยอาศัยแบบฟอร์มตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งข้อมูลอาจจะเป็นอย่างไรนั้น แล้วแต่ข้อกำหนดที่ทางการในแต่ละพื้นที่ (กรณีของมาเลเซียมีหลายมลรัฐ) กำหนดขึ้น	- Employment (Restriction) Act 1968, Section 8
	-ขั้นตอนภายหลังการจ้างแล้ว นายจ้างต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างและตัวบุคคลต่างด้าวภายในระยะเวลา 14 วัน นับจากวันจ้างงาน	- Employment (Amendment) Act 1998, Section 60k
	9. กฎหมายระบุหน้าที่ของนายจ้างให้ ให้ความกระจ่างในกรณีที่เกิดการทักท้วงเกี่ยวกับการกีดกันหรือการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างคนท้องถิ่นและคนต่างด้าว เป้าหมายข้อนี้ก็คือคุ้มครองลูกจ้างท้องถิ่น ถ้านายจ้างฝ่าฝืนถือเป็นความผิดและต้องได้รับโทษ	- Employment (Amendment) Act 1998, Section 60L

	10. กฎหมายระบุห้ามมิให้นายจ้างเลิกสัญญาจ้างงานกับคนท้องถิ่นเพื่อทำการว่าจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน ในกรณีที่เกิดภาวะที่ต้องปลดคนงานออกเพื่อลดจำนวนคนงาน เช่น วิกฤตเศรษฐกิจ กฎหมายระบุว่า นายจ้างต้องไม่ยุติการจ้างลูกจ้างท้องถิ่น เว้นแต่นายจ้างนั้นได้ยุติสัญญาการจ้างคนต่างด้าวที่ทำงานในประเภทเดียวกันก่อนแล้ว 11. นายจ้างต้องหักเงินเดือนของคนต่างด้าวทุกคนเข้ากองทุนที่เรียกว่า Employee's Provident Fund ในอัตราร้อยละ 11 ของรายได้ต่อเดือน โดยตัวนายจ้างเองต้องสมทบเงิน 5 ริงกิต สำหรับคนงานแต่ละคน 12. กรณีที่มีการยกเลิกใบอนุญาต นายจ้างต้องยุติการจ้างภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับหมายแจ้ง และนายจ้างต้องแจ้งภายใน 14 วันนับแต่วันยุติการจ้างต่อ Commissioner of Employment.	- Employment (Amendment) Act 1998, Section 60M
6.การบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว	ในการพิจารณาการบริหารจัดการ และการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวนั้น พิจารณาเป็น 4 ประเด็นคือ องค์กร นโยบาย กฎหมาย และระบบการควบคุม 1. องค์กร: หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเข้าเมืองของคนต่างด้าวได้แก่ Ministry of Home Affairs และเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจได้แก่ Controller of Immigration; หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการจ้างงานคนต่างด้าว คือ Ministry of Human Resources และเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจได้แก่ Commissioner of Employment; ส่วนการจ้างงานที่อยู่ในขอบเขตของการส่งเสริมการลงทุนมี Malaysian Industrial Development Authority (MIDA) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ 2. นโยบาย: Ministry of Human Resources เป็นผู้กำหนดนโยบายการทำงานของคนต่างด้าว เท่าที่ผ่านมาเป็นนโยบายเกี่ยวกับแรงงานไร้ฝีมือ (Non-Skilled Labour) ส่วนแรงงานฝีมือไม่มีนโยบายในเรื่องนี้กำหนดเอาไว้ เป็นเรื่องขึ้นอยู่กับดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ โดยอาศัยหลักเกณฑ์ ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น 3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าเมืองและการทำงานของคนต่างด้าว มี 4 ฉบับ คือ	

	-Immigration Act 1959/63. -Employment (Restriction) Act 1968 และ Regulation ต่างๆ -Employment Act 1955. -Promotion of Investment Act 1986. Immigration Act 1959/63. เป็นกฎหมายที่ควบคุมการเข้าเมืองของคนต่างด้าวรวมทั้งการออก Employment Pass, Visit Pass (Temporary Employment) และ Work Pass กฎหมายฉบับนี้ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมโดย Immigration (Amendment) Act 1997 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับโทษ Employment (Restriction) Act 1968. เป็นกฎหมายที่ระบุการจำกัดการทำงานของคนต่างด้าวในมาเลเซียโดยตรง และพูดถึงการออกใบอนุญาต การจ้างงาน และการทำงาน Employment Act 1955. นอกจากการควบคุมเกี่ยวกับลักษณะการทำงานแล้ว ยังควบคุมนายจ้างเกี่ยวกับการกีดกันการทำงานระหว่างคนท้องถิ่นกับคนต่างด้าว ทั้งนี้ กฎหมายฉบับนี้ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมโดย Employment (Amendment) Act 1998 เพื่อกำหนดความชัดเจนเกี่ยวกับหน้าที่ของนายจ้างในการจ้างงานคนต่างด้าวให้เข้มงวดขึ้น Promotion of Investment Act 1986. ให้สถานะพิเศษแก่คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานภายใต้โครงการที่ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการลงทุน แตกต่างจากคนต่างด้าวทั่วไป และขณะเดียวกันกฎหมายฉบับนี้ก็กำหนดหน้าที่ให้คนต่างด้าวต้องถ่ายโอนเทคโนโลยี ทักษะ ความรู้ให้แก่คนท้องถิ่นด้วย นอกจากการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวโดยการออกใบอนุญาตแล้ว เพื่อให้การควบคุมเข้มงวดขึ้นยังมีมาตรการบังคับให้คนงานต่างด้าวจดทะเบียนโดยอาศัยแบบฟอร์มที่ทางการกำหนด; นอกจากนี้ยังมีมาตรการเรื่องภาษี (Levy) เพื่อควบคุมว่านายจ้างจะทำการว่าจ้างคนต่างด้าวทำงานเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพราะต้องเสียภาษีโดยจัดเก็บเป็นภาษีสำหรับว่าจ้างคนต่างด้าวทุกระดับ 4. ระบบการควบคุมติดตามผลเป็นอำนาจหน้าที่ของ Ministry of Human Resources รวมทั้ง	

	อำนาจในการตรวจค้น กรณีการละเมิดบทบัญญัติกฎหมายโดยไม่ต้องมีหมายค้น แต่มีข้อยกเว้นโดยพระราชาธิบดีมีพระราชอำนาจในการออกพระบรมราชโองการยกเว้นบุคคลหนึ่งบุคคลใดก็ได้	
7.การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต	1. ภายหลังจากที่ Commissioner of Employment ไม่อนุมัติใบอนุญาตการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีเจ้ากระทรวงภายในระยะเวลา 14 วัน เมื่อ Minister of Human Resources วินิจฉัยแล้ว ไม่อาจทบทวนในชั้นศาลได้อีก	- Employment (Restriction) Act 1968, Section 7 (4)
8.โทษ	1. มีโทษปรับ จำคุก และโบยตี ตามฐานความผิด (รายละเอียดโปรดดูคำอธิบายกฎหมายมาเลเซีย)	- Immigration (Amendment) Act 1997, Sections 48A, 55A, 55B, 55D - Employment (Restriction) Act 1968, Sections 18

2.1.2 คำอธิบายระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศมาเลเซีย

1. ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

ประเทศมาเลเซีย เป็นประเทศที่ควบคุมและจำกัดการทำงานของคนต่างด้าว โดยระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวอยู่ภายใต้กฎหมายที่เรียกว่า Employment (Restriction) Act, 1968 กฎหมายฉบับนี้ได้รับการปรับปรุงแก้ไขล่าสุดเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 1998 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 3 พฤศจิกายน 1998 ทั้งนี้ เมื่อปรับปรุงแล้ว กฎหมายฉบับนี้มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Laws of Malaysia Act 353 หรือที่เรียกโดยย่อว่า Act 353 โดยเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับทั่วทั้งมาเลเซีย และมีกฎหมายรองรับในระดับรองลงมาเรียกว่า Employment (Restriction) (Employment Permit) Regulations, 1969 หรือที่มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า P.U.(A) 220A/1969

ทั้งนี้ Employment (Restriction) Act, 1968 หรือ Act 353 ได้มีบทบัญญัติระบุการจำกัดทั้งการจ้างงานและการทำงานของบุคคลซึ่งไม่ได้เป็นพลเมืองของมาเลเซียไว้อย่างชัดเจน โดยการจำกัดนั้น หมายถึงว่า คนต่างด้าวจะสามารถทำงาน หรือ รับการจ้างงานได้เฉพาะในกรณีที่คนต่างด้าวนั้นได้รับใบอนุญาตการทำงานที่ทางการมาเลเซียออกให้และมีผลบังคับใช้ได้เท่านั้น กล่าวคือ ในการห้ามการทำงานของคนต่างด้าวนั้น Part II, Section 5 ข้อ (1) (a) ของ Employment (Restriction) Act, 1968 ระบุว่า No person not being a citizen referred to in the Schedule shall be employed in any business in Malaysia or accept employment in any business in Malaysia unless there has been issued in respect of such person a valid employment permit

ในขณะเดียวกัน ในการจำกัดการจ้างงานคนต่างด้าวนั้น Part II, Section 5 ข้อ (1) (b) ของ Employment (Restriction) Act, 1968 ระบุว่า No person shall employ in Malaysia any person not being a citizen referred to in the Schedule unless there has been issued in respect of that latter person a valid employment permit กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การจ้างคนต่างด้าวทำงานในมาเลเซียจะกระทำได้เฉพาะในกรณีที่คนต่างด้าวนั้นได้รับใบอนุญาตทำงานที่ทางการมาเลเซียออกให้และมีผลบังคับใช้ได้แล้วเท่านั้น

อนึ่ง Employment (Restriction) Act,1968 นี้ ไม่ใช้บังคับแก่บุคคล 6 ประเภทต่อไปนี้คือ ก) สมาชิกของ Visiting Force ไม่ว่าในความหมายของกฎหมายใดที่มีผลใช้บังคับในการกำกับควบคุม Visiting Forces ที่อยู่ในมาลเซีย ข) บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้แทนทางการทูตหรือกงสุลประจำมาเลเซีย ค) บุคคลซึ่งได้รับการคุ้มครองและเอกสิทธิทางการทูตตามที่ระบุไว้ใน Part I และ Part II ของ First Schedule to the Diplomatic and Consular Privileges Ordinance 1957 ง) คนรับใช้ส่วนตัวหรือลูกจ้างอื่นใดของบุคคลทั้ง 3 ข้างต้น ซึ่งได้รับการจ้างงานมาจากประเทศต้นทาง จ) เจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศที่พระราชาธิบดี Yang di-Pertuan Agong ทรงประกาศไว้ภายใต้ Section 4 ของ Diplomatic and Consular Privileges Ordinance

1957 และ ฉ) บุคคลซึ่งการพำนักอยู่ในมาเลเซียนั้นอยู่ภายใต้การสนับสนุนของทางรัฐบาลมาเลเซีย

Employment (Restriction) Act,1968 นี้ เป็นกฎหมายที่แยกต่างหากจากกฎหมายเกี่ยวกับการเข้าเมือง ซึ่งเรียกว่า Immigration Act 1959/63 กฎหมายฉบับนี้มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Laws of Malaysia Act 155 หรือที่เรียกกันโดยย่อว่า Act 155 โดยมีกฎหมายรองรับคือ Immigration Regulations, 1963 ซึ่งมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Laws of Malaysia Act 150 หรือที่เรียกกันโดยย่อว่า Act 150

ในส่วนของ Act 155 นี้ได้ระบุห้ามคนต่างด้าวเข้าเมือง ยกเว้นในกรณีที่ได้รับใบอนุญาตเข้าเมืองที่ทางการออกให้หรือมีชื่อระบุอยู่ในใบอนุญาตเข้าเมืองที่ทางการออกให้ตามที่ระบุใน Part II Section 6 (1) ของ Act 155 ใบอนุญาตการเข้าเมืองของมาเลเซียมี 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ Entry Permit และ Pass ทั้งนี้ ในกรณีของการที่คนต่างด้าวจะเดินทางเข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียนั้น อยู่ในส่วนของ Pass เนื่องจาก Pass เป็นเอกสารที่ทางการมาเลเซียอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาในมาเลเซียและอาศัยอยู่ในมาเลเซียได้เป็นการชั่วคราว

ตาม Act 150 หรือ Immigration Regulations, 1963 Section 8 (1) นั้น Pass แบ่งออกได้เป็น 8 ประเภทตามเจตนารมณ์ของการเข้าเมือง คือ 1) Employment Pass 2) Dependent's Pass 3) Visit Pass 4) Transit Pass 5) Student's Pass 6) Special Pass 7) Landing Pass และ 8) Boundary Pass ทั้งนี้ในการเข้ามาทำงานในมาเลเซียของคนต่างด้าวโดยทั่วไปนั้น อยู่ในส่วนของ Pass ประเภทใดประเภทหนึ่งใน 3 ประเภทต่อไปนี้ คือ Employment Pass, Work Pass และ Visit Pass กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ คนต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาทำงานในมาเลเซีย ต้องได้รับใบอนุญาตเข้าเมืองประเภทที่ระบุเจตนารมณ์เพื่อการเข้ามาทำงานโดยเฉพาะซึ่งอาจเป็น Employment Pass หรือ Visit Pass หรือ Work Pass แล้วแต่ลักษณะของการทำงาน ระดับของการเข้ามาทำงาน และพื้นที่ของการทำงานในมาเลเซียซึ่งจะกล่าวอธิบายในรายละเอียดต่อไป

ถึงแม้ว่า Employment (Restriction) Act 1968 เป็นกฎหมายที่แยกต่างหากจาก Immigration Act 1959/63 และ Immigration Regulations 1963 ซึ่งรองรับอยู่นั้น แต่ก็นับได้ว่ามีความสัมพันธ์กันใกล้ชิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาจากการที่ Immigration Act 1959/63 และ Immigration Regulations 1963 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการออก Pass คนต่างด้าวที่ประสงค์เข้ามาทำงานในมาเลเซียตามระดับของทักษะในการทำงาน โดยมีสาระที่ครอบคลุมถึงสัญญาการจ้างงานด้วย จึงนับได้ว่ามีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับ Employment (Restriction) Act 1968 โดยทางการผู้รับผิดชอบทั้งในส่วนของการเข้าเมืองและในส่วนของการทำงานของคนต่างด้าวนั้นต้องมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด

กล่าวคือ ตาม Act 150 หรือ Immigration Regulations, 1963 Section 9 นั้น Pass แต่ละประเภทออกให้ตามเจตนารมณ์ของการเข้าเมืองและบุคคลดังต่อไปนี้คือ

ก) Employment Pass

Employment Pass ออกให้แก่คนต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาทำงานในมาเลเซียภายใต้สัญญา (contract of service) ซึ่งจำกัดเฉพาะสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของภาครัฐในระดับต่างๆ หรือภาคเอกชน 5 ประเภทต่อไปนี้เท่านั้น 1) รัฐบาลของสหพันธ์ (Government of the Federation) หรือ 2) รัฐบาลของรัฐใดๆ (State) ในสหพันธ์ หรือ 3) City Council ในสหพันธ์ หรือ 4) เทศบาล (Municipality) ในสหพันธ์ 5) บริษัทหรือบรรษัทหนึ่งใดในสหพันธ์ที่ได้รับอนุมัติจากทางการเพื่อการจ้างงานคนต่างด้าวนั้นได้ โดยในกรณีของการที่ได้มีสัญญาการทำงานกับบริษัทหรือบรรษัทเอกชนดังกล่าวนั้น กฎหมายของมาเลเซียกำหนดให้เฉพาะสัญญาการทำงานที่มีระยะเวลาการจ้างงานอย่างน้อย 2 ปี ด้วยอัตราค่าจ้างไม่น้อยกว่า $12,000 ต่อเดือนเท่านั้น อย่างไรก็ตาม Act 150 ได้ให้สิทธิอำนาจแก่ทางการผู้มีอำนาจออกใบอนุญาตเข้าเมืองของมาเลเซีย ซึ่งได้แก่ Controller of Immigration ในการที่อาจละเว้นข้อกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างดังกล่าวได้ หากผู้มีอำนาจดังกล่าวนั้นได้รับรายงานข้อมูลชี้แจงชัดเจนว่า ไม่มีบุคคลใดที่อาศัยอยู่ในสหพันธ์ที่มีความพร้อมพอที่จะรับการจ้างงานในประเภทที่ได้ระบุไว้ในสัญญาการทำงานนั้น และเห็นว่าเป็นเรื่องไม่สมเหตุสมผลที่จะคาดหวังให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างด้วยอัตราดังกล่าว

Act 150 Section 9 (3) กำหนดให้บุคคลต่างด้าวที่ได้รับ Employment Pass นั้นทำงานได้เฉพาะภายในสหพันธ์ นอกจากนี้ Act 150 Section 9 (5) ระบุห้ามบุคคลที่ได้รับ Employment Pass ทำงานในเขตซาราวัค (Sarawak) ยกเว้นแต่ได้รับอนุมัติ จากรัฐมนตรี หรือจากรัฐมนตรีและทางการของรัฐนั้น แล้วแต่กรณี

เท่าที่ผ่านมา ไม่ปรากฏกฎหมายของมาเลเซียฉบับใด หรือมีการกำหนดในรูปนโยบายแต่อย่างใดในการกำหนดประเภทงานที่เปิดหรือห้ามสำหรับการทำงานของคนต่างด้าวในระดับทักษะฝีมือขึ้นไป อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากตำแหน่งที่มักได้รับอนุมัติให้คนต่างด้าวทำงานได้ พบว่ามีอยู่ไม่กี่ประเภท ได้แก่

- ประธานบริษัท (Chairman)
- ผู้อำนวยการ (Director)
- ผู้อำนวยการบริหาร (Executive Director)
- ที่ปรึกษา (Advisor/Consultant)
- ที่ปรึกษาทางเทคนิค (Technical Advisor)
- ผู้ควบคุม ช่างเทคนิค (Technician/Supervisor)
- ผู้ฝึกอบรม ผู้ประสานงาน (Trainer/Coordinator)
- ผู้บรรยาย (Lecturer)
- นักสำรวจ (Surveyor)
- วิศวกร (Engineer)
- สถาปนิก (Architect)
- แพทย์ (Doctor)
- นักการบัญชี (Accountant)
- งานระดับทักษะฝีมือต่างๆ ได้แก่ พยาบาล ช่างเครื่องยนต์ เป็นต้น

ข) Visit Pass

Visit Pass แบ่งออกได้หลายประเภทย่อย คือ Visit Pass (Temporary Employment), Visit Pass (Professional), Visit Pass (Business), และ Visit Pass (Social or Tourist)

Visit Pass (Temporary Employment) นั้นออกให้แก่คนต่างด้าวที่ประสงค์เข้าเมืองเพื่อทำงานในระดับไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ ซึ่ง Controller of Immigration พิจารณาออกให้ตามดุลยพินิจตามกฎหมายและตามนโยบายของรัฐบาล เช่นในช่วง 1992-1995 นั้น รัฐบาลมาเลเซียมีนโยบายอนุญาตให้การทำงานของคนต่างด้าวในระดับไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือกระทำได้เฉพาะใน 5 ภาคการผลิต คือ ก) ภาคการเพาะปลูก (Plantation) ข) ภาคการก่อสร้าง (Construction) ค) ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ง) ภาคการบริการ (Services) ในงานประเภทคนดูแลปั๊ม (Pump attendants), Supermarket, งานทำความสะอาด และงานในภัตตาคาร และ จ) งานบ้าน โดยคนงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานใน 5 ประเภทนั้น จำกัดเฉพาะคนชาติจากประเทศอาเซียน คือ อินโดนีเซีย ไทย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา และประเทศในแถบเอเชียใต้ คือ บังคลาเทศ และปากีสถาน ดังนั้นการที่ Controller of Immigration จะพิจารณาออก Visit Pass (Temporary Employment) จึงมิใช่การออกให้แก่คนงานต่างด้าวในระดับไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือทุกคน หากแต่เป็นการออกให้เฉพาะคนงานจากประเทศที่ระบุข้างต้นที่ต้องการทำงานในภาคการผลิตภาคใดภาคหนึ่งใน 5 ภาคการผลิตข้างต้น ซึ่งมีสัญญาการจ้างงาน นอกจากนี้ยังมีแนวการพิจารณาที่แตกต่างกันไปตามพื้นที่ที่ต้องการเข้าไปทำงานด้วย ดังนี้คือ

1) ในเขต Peninsular Malaysia

นายจ้างซึ่งประสงค์จะว่าจ้างคนงานต่างด้าวในภาคเศรษฐกิจใดจาก 5 ภาคเศรษฐกิจข้างต้น ต้องทำการยื่นใบสมัครขอทำการว่าจ้างต่อ Ministry of Home Affairs เพื่อให้การอนุมัติเรื่องการว่าจ้าง ซึ่งภายหลังจากที่ได้รับอนุมัติการว่าจ้างแล้ว นายจ้างจึงสามารถยื่นใบสมัครขอ Visit Pass (Temporary Employment) แก่คนงานต่างด้าว โดยยื่นขอต่อ Director ของ Foreign Workers Division ที่กัวลาลัมเปอร์

2) ในเขต Sabah

นายจ้างได้รับอนุญาตให้ทำการว่าจ้างคนงานจากอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์เท่านั้น โดยก่อนทำการยื่นขอ Visit Pass (Temporary Employment) นั้น นายจ้างต้องได้รับ license จาก Sabah Labour Department และได้รับการอนุมัติโควต้าการจ้างงานคนต่างด้าวจาก Committee of Foreign Workers ใน Sabah ที่ Sabah Immigration Office ด้วย ซึ่งภายหลังจากที่ได้รับ license และโควต้าในการรับคนงานต่างด้าวแล้ว นายจ้างจึงสามารถยื่นขอ Visit Pass (Temporary Employment) ที่ Kota Kinabalu หรือ Sandakan หรือ Tawau แล้วแต่ที่ใดใกล้ที่สุด

3) Federal Territory of Labuan

นายจ้างได้รับอนุญาตให้ทำการว่าจ้างคนงานจากอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ ไทย บังคลาเทศ และปากีสถานเท่านั้น โดยการยื่นขอ Visit Pass (Temporary Employment) นี้ กระทำที่ Foreign Labour Committee, Immigration Office ที่ Labuan

4) Sarawak

นายจ้างที่ประสงค์ทำการว่าจ้างคนงานต่างด้าวต้องได้รับ license และโควต้าการจ้างงานคนต่างด้าว จาก Sarawak Labour Department ก่อน จึงสามารถดำเนินการยื่นขอ Visit Pass (Temporary Employment) ที่ Immigration Office ที่ใกล้ที่สุด

นอกจากนี้ สำหรับการออก Visit Pass (Temporary Employment) ยังมีเงื่อนไขด้านอายุและสุขภาพด้วย กล่าวคือคนงานต่างด้าวนั้นต้องมีอายุระหว่าง 18-45 ปี ยกเว้นในกรณีของการทำงานในอาชีพแม่บ้าน ซึ่งต้องมีอายุระหว่าง 25-45 ปี โดยคนงานต่างด้าวทุกคนที่ต้องการได้รับ Visit Pass (Temporary Employment) นี้ ต้องมีสุขภาพดีและปราศจากเชื้อโรคที่เป็นอันตรายหรือติดต่อได้

สำหรับ Visit Pass (Professional) นั้น Immigration Department ออกให้แก่คนต่างด้าวที่ประสงค์เข้ามาในประเทศมาเลเซียเพื่อทำการบรรยาย หรือให้คำปรึกษาในระดับวิชาชีพ หรือกล่าวปาฐกถา หรือฝึกอบรมความรู้ในการใช้เครื่องมือใหม่ๆ ในขณะที่ Visit Pass (Business) ออกให้แก่คนต่างด้าวที่ประสงค์เข้ามาในมาเลเซียเพื่อการเจรจาธุรกิจ หรือตรวจสอบสำนักงาน ส่วน Visit Pass (Social or Tourist) ออกให้แก่คนต่างด้าวที่ประสงค์เข้ามาท่องเที่ยว หรือคู่สมรสและบุตรของคนต่างด้าวที่ได้รับ Visit Pass (Temporary Employment) เท่านั้น

ค) Work Pass

Work Pass นั้นออกให้แก่คนต่างด้าวที่ Controller of Immigration พิจารณาเห็นว่ามีคุณสมบัติพอที่จะทำงานหรือรับการจ้างงานในซาบาห์ ตราบใดที่ไม่พบกรณีคนตกงานในระดับความชำนาญในธุรกิจหรือกิจการ และหาก Controller of Immigration นั้น เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อซาบาห์ ตาม Act 150 Section 16 (1)

อนึ่ง กฎหมายมาเลเซียได้กำหนดประเภทบุคคลที่ต้องห้ามการเข้าเมือง ซึ่งหมายถึงว่าการอนุญาตเข้าเมืองประเภทใดๆ ก็ตาม ย่อมไม่ใช้กับบุคคลประเภทต้องห้ามในการเข้าเมืองที่กฎหมายระบุไว้นั้น ซึ่ง Act 155 Section 8 เรียกว่า Prohibited Immigrants

นอกจาก Employment (Restriction) Act 1968 และ Immigration Act 1959/63 แล้ว มาเลเซียยังมีกฎหมายอีกฉบับหนึ่งในการควบคุมการจ้างงานคนต่างด้าว คือ Employment Act 1955 หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Laws of Malaysia Act 265 หรือที่เรียกโดยย่อว่า Act 265 ซึ่งมี Employment Regulations รองรับหลายฉบับ และมีสาระสำคัญในการควบคุมเกี่ยวกับสัญญาการทำงาน (Contract of Service) และการควบคุมนายจ้างในการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกีดกันการทำงานระหว่างคนท้องถิ่นกับคนต่างชาติ ทั้งนี้ Act 265 มีบทบัญญัติที่เรียกว่า การจ้างงานลูกจ้างต่างชาติ (Employment of Foreign Employees) อยู่ใน Part XIIB Section 60K, 60L, 60M, 60N, 60O โดยสาระของบทบัญญัติครอบคลุมหน้าที่ของนายจ้างในการจ้างลูกจ้างชาวต่างชาติ ได้แก่การกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องทำการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างชาวต่างชาติและการจ้างงานคนต่างชาติแก่ทางการ การให้สิทธิอำนาจแก่ทางการในการรับฟังข้อร้อง

เรียนจากลูกจ้างทั้งที่เป็นคนท้องถิ่นและที่เป็นคนต่างชาติเกี่ยวกับการกีดกันการทำงานระหว่างคนท้องถิ่นกับคนต่างชาติ การกำหนดห้ามนายจ้างยกเลิกสัญญาการว่าจ้างคนท้องถิ่นเพื่อทำการว่าจ้างคนต่างชาติแทน การกำหนดห้ามนายจ้างยกเลิกสัญญาการว่าจ้างคนท้องถิ่นจนกว่าจะได้ทำการยกเลิกสัญญาการว่าจ้างลูกจ้างต่างชาติทุกคนในภาระหน้าที่เดียวกันนั้นก่อนแล้วในกรณีที่มีความจำเป็นต้องปลดคนงานออก อนึ่ง เนื่องจากปัญหาการว่างงานในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจในมาเลเซียตั้งแต่ปี 1997 เป็นต้นมา Act 265 โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน Part XIIB ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความเข้มงวดในการควบคุมนายจ้าง ด้วย Employment (Amendment) Act 1998 หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Laws of Malaysia Act A1026 (ดูเพิ่มเติมใน 5. การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน)

นอกจากนี้ มาเลเซียยังมีกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือ Promotion of Investment Act 1986 ซึ่งให้สถานภาพพิเศษแก่คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานภายใต้โครงการที่ทางการมาเลเซียให้การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการลงทุนจากต่างประเทศ ซึ่งคนต่างด้าวในขอบข่ายดังกล่าวนี้ เรียกว่า Expatriate Personnel โดยมี Guidelines on Employment of Expatriate Personnel รองรับ ทั้งนี้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลมาเลเซีย ในการยกระดับความเจริญทางเศรษฐกิจและการยกระดับทุนมนุษย์ หรือทรัพยากรมนุษย์ของมาเลเซียในทุกระดับ โดยอาศัยการถ่ายโอนเทคโนโลยีและความรู้โดยผ่านการลงทุนจากต่างประเทศ ดังนั้น บริษัทต่างชาติที่มาลงทุนในมาเลเซียภายใต้การส่งเสริมการลงทุนของทางรัฐบาลมาเลเซีย จึงได้รับอนุญาตให้นำบุคลากรที่บริษัทต้องการเข้ามาทำงานในขอบข่ายงานที่ขาดแคลนคนมาเลเซียที่ได้รับการฝึกอบรมเพียงพอต่องานของบริษัทต่างชาตินั้นๆ ทั้งนี้ การควบคุมการทำงานของคนต่างชาติในส่วนความรับผิดชอบของหน่วยงานภายใต้กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนนี้ เป็นการเน้นที่เงื่อนไขของการลงทุนและการถ่ายโอนเทคโนโลยีและความรู้แก่คนท้องถิ่นเป็นสำคัญ อนึ่ง ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้แก่คนต่างด้าวในประเภทนี้ คือ Employment Pass

2. กระบวนการขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว

ในกระบวนการขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวในมาเลเซียนั้น เป็นกระบวนการที่ผ่านการตรวจสอบของกฎหมาย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกเกี่ยวกับการควบคุมการเข้าเมือง และขั้นตอนที่สองเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าว โดยทั้งสองขั้นตอนนี้มีการประสานงานเกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิด เนื่องจากมาเลเซียเป็นประเทศที่ใช้ระบบ Pre-Arranged Job ซึ่งหมายถึงกระบวนการก่อนการจ้างงาน โดยในกรณีของมาเลเซียนั้นนายจ้างต้องทำการประกาศรับสมัครงานเพื่อรับคนท้องถิ่นทำงาน โดยประกาศผ่านทางหนังสือพิมพ์ภาษาท้องถิ่น และภาษาอังกฤษเป็นเวลาอย่างน้อย 1 วัน ซึ่งหากไม่ปรากฏคนท้องถิ่นมาสมัครงานภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์หลังจากที่ได้ประกาศรับสมัครงานไปแล้ว นายจ้างต้องนำหลักฐานการประกาศรับสมัครงานนั้นไปแสดงต่อ Ministry of Human Resources เพื่อขออนุมัติการจ้างงานและโควต้าการจ้างงานคนต่างด้าวจาก Ministry of Human Resources ซึ่งหากเป็นกรณี

ของการจ้างงานคนต่างด้าวในระดับกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือ การดำเนินการขออนุมัติการจ้างและโควต้าการจ้างงานคนต่างด้าวต้องเป็นการขอในอาชีพที่ทางการมีนโยบายให้นำคนงานต่างด้าวเข้ามาทำงานได้เท่านั้น เช่นในช่วงปี 1992-1995 อาชีพดังกล่าวได้แก่ อาชีพในภาคการเพาะปลูก ภาคการก่อสร้าง ภาคการบริการบางประเภท ภาคอุตสาหกรรมการผลิต และงานบ้าน นอกจากนี้ในกรณีการเข้ามาทำงานในเขตซาบาห์ และซาราวัค ยังมีกระบวนการเพิ่มเติมคือ นายจ้างต้องได้รับ license จากสำนักงานแรงงานในพื้นที่นั้นๆ ก่อน คือ Sabah Labour Department และ Sarawak Labour Department โดยในกรณีการทำงานในซาบาห์นั้นนายจ้างยังต้องได้รับการอนุมัติโควต้าการจ้างงานคนต่างด้าวจาก Committee of Foreign Workers ใน Sabah ที่ Sabah Immigration Office ก่อนด้วย จากนั้น นายจ้างต้องดำเนินการตามกระบวนการขอใบอนุญาตเข้าเมือง โดยนำหลักฐานที่ทางการกำหนดไปแสดงต่อ Immigration Department เพื่อขออนุมัติใบอนุญาตเข้าเมืองสำหรับการทำงานในมาเลเซีย ซึ่งอาจเป็น Employment Pass, Work Pass, Visit Pass (Temporary Employment) เป็นต้น ทั้งนี้ เอกสารที่แสดงต่อ Immigration Department นั้นรวมถึงจำนวนคนและตำแหน่งงานที่ Ministry of Human Resources หรือ Committee of Foreign Workers ใน Sabah แล้วแต่กรณี รวมทั้ง license ในการจ้างงานคนต่างด้าวจาก Sabah Labour Department หรือ Sarawak Labour Department แล้วแต่กรณี ตลอดจนสัญญาจ้างด้วย ซึ่งหมายถึงการที่ Immigration Department มีอำนาจหน้าที่ในการกลั่นกรองควบคุมการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวในชั้นหนึ่งก่อนที่จะเริ่มเข้าสู่กระบวนการขอใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าวจาก Ministry of Human Resources ต่อไป

ในการขอใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวนั้น อยู่ภายใต้บทบัญญัติของ Employment (Restriction) Act, 1968 หรือ Act 150 ซึ่งกำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งต้องการทำงานในมาเลเซียต้องทำการยื่นขอและรับใบอนุญาตการทำงานที่เรียกว่า Employment Permit ก่อนที่จะเริ่มการจ้างงานหรือประกอบธุรกิจใดๆ โดยคนต่างด้าวผู้ประสงค์จะทำงาน และนายจ้างที่ประสงค์จะจ้างงานนั้น ต้องกรอบแบบฟอร์มต่างๆ ตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ และดำเนินการยื่นขอต่อ Commissioner of Employment ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงตาม Act 150 Section 3

กล่าวคือ คนต่างด้าวผู้ประสงค์จะทำงานในมาเลเซีย จะต้องกรอกแบบฟอร์มของทางราชการที่เรียกว่า Form ASK1 พร้อมรูปถ่ายของคนต่างด้าวผู้สมัครนั้น จำนวน 3 ใบในขนาดสำหรับทำหนังสือเดินทาง (passport size) นอกจากนี้ ผู้สมัครบางราย ยังต้องทำสำเนาบัตรประจำตัวที่ทางการมาเลเซียออกให้ภายใต้ National Registration Act, 1959 หรือ ที่ออกให้ภายใต้กฎหมายใดๆ ที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ที่เกี่ยวกับการจดทะเบียนในซาบาห์ หรือ สิงคโปร์ [P.U. (A) 220A/69 Reg. 2 (1), (2)]

สำหรับการขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวประเภท Expatriate Personnel ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนนั้น เป็นการยื่นขอใบอนุญาตทำงานประเภท Employment Pass โดยทำการยื่นขอต่อ Malaysian Industrial Development Authority (MIDA) พร้อมๆ ไปกับการที่บริษัทผู้ว่าจ้างนั้นทำการขออนุมัติโครงการให้อยู่ในการส่งเสริมการลงทุน โดยมี Action

Committee of Incentives (ACI) เป็นหน่วยงานในการพิจารณาการออกใบอนุญาต การกำหนดจำนวนคนต่างด้าวในการว่าจ้าง และระยะเวลาในการทำงานของคนต่างด้าว ทั้งนี้ ในกรณีที่มีการขออนุญาตเพิ่มจำนวนคนต่างด้าวในการว่าจ้าง บริษัทที่ประสงค์ทำการว่าจ้างต้องยื่นร้องขอต่อ Standing Committee on Malaysianization ผ่านทาง Immigration Department

กระบวนการในการขอใบอนุญาตทำงานดังกล่าวใช้กับบริษัท 4 ประเภทต่อไปนี้คือ

1) ทุกบริษัทที่เสนอจัดตั้งโครงการใหม่
2) บริษัทที่จัดตั้งอยู่แล้วทุกบริษัทซึ่งเสนอขอเพิ่มเติมประเภทการผลิตทางอุตสาหกรรม (การกระจายความหลากหลายของผลผลิต)
3) บริษัทที่จัดตั้งอยู่แล้วทุกบริษัทซึ่งเสนอขอขยายประสิทธิภาพการผลิต (การขยายโครงการ)

   ทั้งนี้ ในกรณีที่บริษัทผู้สมัครไม่สามารถแสดงความจำนงค์ในการว่าจ้างบุคลากรประเภท expatriate personnel ณ เวลาที่ยื่นขออนุมัติโครงการ บริษัทดังกล่าวสามารถยื่นความจำนงค์ว่าจ้างบุคลากรดังกล่าวได้ในภายหลัง
4) บริษัทที่จัดตั้งอยู่แล้วทุกบริษัท ซึ่งไม่มีการขยายโครงการหรือการกระจายการผลิต แต่ประสงค์จะขอทำการว่าจ้างบุคลากรต่างด้าวเพิ่มเติม หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่มีอยู่แล้ว

   ทั้งนี้ โดยบริษัทต่างชาตินั้นต้องทำการยื่นขอตำแหน่งจากหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อไปนี้ก่อน

หน่วยงาน	***ขอบเขตความรับผิดชอบ***
Malaysian Industrial Development Authorithy (MIDA)	*อุตสาหกรรม เกษตร ท่องเที่ยว โรงแรม*
Ministry of Education	*โรงเรียนและวิทยาลัยของเอกชน*
Construction Industry & Development Board (CIDB)	*การก่อสร้างและงานด้านวิศวกรรม*
Security Commission	*ตลาดหลักทรัพย์*
National Bank (Bank Negara)	*การธนาคาร และสถาบันการเงิน*
Ministry of Domestic Trade and Consumer Affairs	*การขายส่งและขายปลีกสินค้าในประเทศ*
Ministry of International Trade & Industry (MITI)	*สำนักงานตัวแทน สำนักงานภาค และ International Procurement Center (IPC)*
Ministry of Finance	*สำนักงานใหญ่*
Multimedia Development Corporation Sdn.Bhd (MDC)	*มัลติมิเดียและเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับบริษัทที่มีสถานะเป็น Multimedia Super Corridor*
Ministry of Health	*โรงพยาบาลของภาคเอกชน*

Expatriate Committee (JKPD) *อื่นๆ นอกเหนือจากข้างต้น*

3. กระบวนการออกใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว

หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าว คือ Ministry of Human Resources โดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจคือ Commissioner of Employment หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจาก Commissioner of Employment

เกณฑ์ในการพิจารณานั้น กำหนดไว้ใน Employment (Restriction) Act, 1968 ว่าคนต่างด้าวนั้นจะได้รับการพิจารณาออกใบอนุญาตให้ต่อเมื่อมีการขาดแคลนแรงงานท้องถิ่น โดยพิจารณาจากหลักฐานที่ฝ่ายนายจ้างนำเสนอตามหลักฐานที่กฎหมายระบุไว้ ซึ่งวิธีพิจารณาอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานนั้น Employment (Restriction) Act, 1968 ให้อยู่ในดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ คือ Commissioner of Employment เป็นสำคัญ

ทั้งนี้ ในกระบวนการออกใบอนุญาตการทำงานแก่คนต่างด้าวนั้น Act 150 Section 7 บัญญัติให้ Commissioner of Employment หรือบุคคลที่รับมอบอำนาจสามารถดำเนินการได้ทั้ง 1) ออกใบอนุญาตการทำงานได้ในทันทีที่ได้รับใบสมัครขอใบอนุญาตทำงาน และ 2) อาจกำหนดข้อระบุ (Terms) เงื่อนไข (Conditions) และข้อจำกัดต่างๆ (Restrictions) ตามแต่ที่เห็นสมควรไว้ในใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวนั้นๆ ซึ่งจะกำหนดเป็นรายๆ ไป

ทั้งนี้ Commissioner of Employment หรือผู้ที่มอบอำนาจให้นั้น อาจทำการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมข้อระบุ เงื่อนไขและข้อจำกัดต่างๆ ณ เวลาใดก็ได้

ในกรณีที่ปฏิเสธการออกใบอนุญาตการทำงานแก่คนต่างด้าวนั้น Act 150 Section 7 (3) ให้สิทธิอำนาจแก่ Commissioner ในอันที่จะให้เหตุผลหรือไม่ก็ได้ต่อการปฏิเสธการออกใบอนุญาตใดๆ รวมทั้งในกรณีการไม่อนุมัติต่ออายุใบอนุญาตการทำงาน การยกเลิก หรือระงับใบอนุญาตการทำงานแก่คนต่างด้าวด้วย

ในการที่ Commissioner of Employment จะทำการพิจารณาใบสมัครที่นายจ้างยื่นขอในการจ้างงานคนต่างด้าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับคนงานต่างด้าวนั้น อาศัยหลักเกณฑ์พิจารณาที่สำคัญ คือ 1) ต้องไม่สามารถแสวงหาพลเมืองท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับสถานภาพเป็นผู้มีถิ่นพำนักถาวรในมาเลเซียที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน โดยนายจ้างต้องแสดงหลักฐานให้ชัดเจนว่าได้ทำการประกาศตำแหน่งว่างสำหรับรับคนเข้าทำงานแล้ว 2) นายจ้างได้ทำการติดต่อกับ Employment Offices ของ Ministry of Human Resources และหัวหน้าหมู่บ้าน(ในกรณีที่มี) และ 3) นายจ้างได้รับจดหมายลายลักษณ์อักษรเป็นหลักฐานจากสำนักงานแรงงานหรือระดับหมู่บ้านยืนยันว่าไม่มีแรงงานเพียงพอ

ในการออกใบอนุญาตการทำงานนั้น P.U. (A) 220A/691 บัญญัติให้เสียค่าธรรมเนียมในอัตรา $10.00 โดยสั่งจ่ายตามที่ Commissioner of Immigration กำหนด โดยที่ Commissioner of Immigration อาจยกเลิกค่าธรรมเนียมนั้นได้ แล้วแต่ดุลยพินิจ

สำหรับคนต่างด้าวประเภท Expatriate Personnel ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนนั้น มีแนวทางพิจารณาเพิ่มเติมแยกต่างหากจากคนต่างด้าวประเภทอื่นที่ต้องการทำงานในมาเลเซีย โดยแนวทางพิจารณาสำหรับการทำงานของคนต่างด้าวประเภท Expatriate Personnel มีดังนี้

1) บริษัทใดก็ตามที่มีเงินลงทุนจากต่างชาติเป็นจำนวน 2 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ขึ้นไป สามารถได้รับอนุญาตให้ทำการจ้างคนต่างด้าวในระดับที่เรียกว่า key posts ได้จำนวน 5 คน ซึ่งหากต้องการว่าจ้างเพิ่มเติมในระดับ expatriate posts นั้น Malaysian Industrial Development Authority (MIDA) จะพิจารณาตามความจำเป็นเมื่อมีการร้องขอ
2) บริษัทใดก็ตามที่มีเงินลงทุนจากต่างชาติเป็นจำนวนน้อยกว่า 2 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ จะได้รับการพิจารณาให้สามารถว่าจ้างคนต่างชาติในระดับ expatriate posts โดยอาศัยข้อพิจารณาต่อไปนี้เป็นพื้นฐาน
   ก) ตำแหน่งในระดับ key posts อาจได้รับการพิจารณา หากมีเงินลงทุนจากต่างชาติอย่างน้อย RM500,000 ทั้งนี้ จำนวนเงินลงทุนดังกล่าวเป็นเพียงแนวทางในการพิจารณาเท่านั้น โดยจำนวนคนต่างด้าวที่จะดำรงตำแหน่ง key posts นั้นขึ้นกับคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละราย
   ข) สำหรับตำแหน่งในระดับ executive posts ซึ่งต้องอาศัยคุณสมบัติทางวิชาชีพและประสบการณ์ทำงานนั้น คนต่างด้าวอาจได้รับการพิจารณาให้ทำงานได้นานถึง 10 ปี โดยขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่า คนมาเลเซียจะต้องได้รับการฝึกฝนอบรมให้สามารถเข้ารับตำแหน่งดังกล่าวนั้นในที่สุด
   ค) สำหรับตำแหน่งในระดับ non-executive posts ซึ่งต้องอาศัยคุณสมบัติด้านความชำนาญทางเทคนิคและประสบการณ์ทำงานนั้น คนต่างด้าวอาจได้รับการพิจารณาให้ทำงานได้นานถึง 5 ปี โดยขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่า คนมาเลเซียจะต้องได้รับการฝึกฝนอบรมให้สามารถเข้ารับตำแหน่งดังกล่าวนั้นในที่สุด

4. อายุใบอนุญาตและการต่ออายุใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว

Act 353 หรือ Employment (Restriction) Act 1986 Part III Section 11 (2) บัญญัติให้ใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวมีอายุไม่เกิน 2 ปี

สำหรับการต่ออายุใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวนั้น Act 150 กำหนดให้ใช้หลักการเดียวกับการขอใบอนุญาตการทำงานซึ่งระบุไว้ใน Act 150 Section 7 กล่าวคือ ให้ Commissioner of Employment หรือบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจสามารถดำเนินการได้ทั้ง 1) อนุมัติการต่ออายุใบอนุญาตการทำงานได้ในทันทีที่ได้รับใบสมัครขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน

และ 2) อาจกำหนดข้อระบุ (Terms) เงื่อนไข (Conditions) และข้อจำกัดต่างๆ (Restrictions) ตามที่เห็นสมควร โดยกำหนดเป็นรายๆไปในใบอนุญาตการทำงานที่ได้รับการต่ออายุสำหรับคนต่างด้าวนั้นๆ

ทั้งนี้ Commissioner of Employment หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจให้ดำเนินการแทนนั้น อาจทำการเปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มเติมข้อระบุ เงื่อนไขและข้อจำกัดต่างๆ ณ เวลาใดก็ได้ ในใบอนุญาตการทำงานที่ขอต่ออายุนั้น

ในกรณีเกี่ยวกับการปฏิเสธการต่ออายุใบอนุญาตการทำงานแก่คนต่างด้าวนั้น Act 150 Section 7 (3) ได้ให้สิทธิอำนาจแก่ Commissioner ในอันที่จะให้เหตุผลหรือไม่ก็ได้ต่อการปฏิเสธการต่ออายุใบอนุญาตการทำงานแก่คนต่างด้าว

ทั้งนี้ ตาม P.U. (A) 220A/691 คนต่างด้าวที่ต้องการขอต่ออายุใบอนุญาตการทำงานต้องทำการสมัครขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานโดยใช้แบบฟอร์มที่กฎหมายกำหนด คือ Form ASK 1 โดยเมื่อ Immigration Department ได้รับใบสมัครขอต่ออายุใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวนั้นแล้ว Commissioner of Immigration หรือบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจให้ดำเนินการแทน อาจประทับตราคำว่า RENEWAL ไว้ใน Form ASK 1 นั้นได้เลยแล้วแต่ดุลยพินิจของ Commissioner of Immigration หรือบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจให้นั้น

ในการขอต่ออายุใบอนุญาตการทำงานนี้ P.U. (A) 220A/691 บัญญัติให้ชำระค่าธรรมเนียมในอัตราเดียวกับการออกใบอนุญาตการทำงานนั้น คือ $10.00 โดยสั่งจ่ายตามที่ Commissioner of Immigration กำหนด ทั้งนี้ Commissioner of Immigration อาจยกเลิกค่าธรรมเนียมนั้นได้ แล้วแต่ดุลยพินิจ

สำหรับกรณีของ expatriate personnel ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนนั้น อายุใบอนุญาตและการต่ออายุใบอนุญาต คือ Employment Pass นั้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้คือ Employment Pass สำหรับระดับ key posts มีอายุเพียง 5 ปี และสามารถต่อใหม่ได้ ทว่า Employment Pass สำหรับระดับอื่นๆ จะมีอายุการใช้งานตามระยะเวลาที่ MIDA อนุมัติให้ดำรงตำแหน่งนั้น นอกจากนี้ expatriate personnel ผู้ถือ Employment Pass ทุกคนจะได้รับการออกวีซ่าประเภท multiple entry ซึ่งอายุการใช้งานของวีซ่านั้นสัมพันธ์กับอายุการใช้งานของ Employment Pass ที่แต่ละคนได้รับ

5. การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน

5.1 การใช้ใบอนุญาต

บุคคลต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในมาเลเซียมีหน้าที่ต้องเก็บรักษาใบอนุญาตการทำงานที่ตนได้รับไว้กับตัวเองเสมอตาม Act 353 หรือ Employment (Restriction) Act 1986 Part IV Section 17 (1) โดยในการใช้ใบอนุญาตดังกล่าวนั้น ตามบทบัญญัติของ Act 353 หรือ Employment (Restriction) Act 1986 Part II Section 11 (1) แล้ว ใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวจักใช้ได้เฉพาะกับงานและนายจ้างตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตนั้นเท่านั้น อีกทั้งไม่อาจโอนใบอนุญาตดังกล่าวให้บุคคลอื่นตาม Act 353 หรือ Employment (Restriction) Act 1986 Part IV Section 17 นอกจากนี้ ยังรวมถึงการปฏิบัติตามข้อกำหนด เงื่อนไขและข้อจำกัดต่างๆ ตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวแต่ละราย ตามที่ Commissioner of Employment เห็นสมควร ตาม Act 353 Part II Section 7 ทั้งนี้เมื่อใบอนุญาตนั้นหมดอายุเมื่อใด หรือถูกยกเลิกเมื่อใด บุคคลที่ทางการมาเลเซียได้ออกใบอนุญาตใบนั้นให้ต้องทำการคืนใบอนุญาตนั้นแก่ Commissioner of Employment หรือบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจจาก Commissioner of Employment นั้นตาม Act 353 Part IV Section 17 (2)

ทว่า ก่อนที่ใบอนุญาตการทำงานนั้นจะหมดอายุ หากเกิดกรณีการทำใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวสูญหาย หรือถูกทำลาย หรือสึกหรอ (defaced) Act 353 Part IV Section 15 บัญญัติให้เป็นหน้าที่แก่บุคคลซึ่งทางการออกใบอนุญาตการทำงานแก่คนต่างด้าวให้นั้นต้องรายงานต่อ Commissioner of Employment หรือบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจจาก Commissioner of Employment นั้น และต้องทำการสมัครขอใบอนุญาตทำงานแทนใบเดิม ทั้งนี้ ในกรณีที่มีการพบใบอนุญาตการทำงานหลังจากที่ได้ทำการแจ้งหายไว้แล้วนั้น ผู้แจ้งต้องแจ้งการพบใบอนุญาตการทำงานนั้นต่อ Commissioner of Employment หรือบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจจาก Commissioner of Employment นั้นด้วย ทว่าหากเป็นการพบหลังจากที่ได้มีการออกใบอนุญาตทำงานแทนใบเดิมแล้ว บุคคลผู้นั้นจักต้องนำใบอนุญาตที่ได้เคยแจ้งหายไว้นั้นมาคืนต่อทางการเพื่อทำการยกเลิกใบอนุญาตฉบับดังกล่าว อนึ่ง Act 353 Part IV Section 15 (5) บัญญัติเกี่ยวกับกรณีที่มีบุคคลใดที่พบหรือเข้าครอบครองใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งไม่ใช่ของตนไว้ โดยระบุให้บุคคลนั้นต้องส่งมอบใบอนุญาตนั้นต่อ Commissioner of Employment หรือบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจจาก Commissioner of Employment หรือต่อสถานีตำรวจหรือที่ทำการไปรษณีย์ที่ใกล้ที่สุด

ทั้งนี้ เมื่อใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวได้ถูกยกเลิก หรือหมดอายุลงเมื่อใด Act 353 หรือ Employment (Restriction) Act 1986 Part IV Section 17 บัญญัติให้บุคคลที่ทางการมาเลเซียได้ออกใบอนุญาตให้นั้น ต้องนำใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวฉบับนั้นมามอบคืนต่อ Commissioner of Employment หรือบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจจาก Commissioner of Employment นั้น

สำหรับกรณีของ expatriate personnel ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนนั้น การใช้ใบอนุญาต คือ Employment Pass นั้นมีลักษณะดังนี้คือ สำหรับตำแหน่งในระดับ expatriate officer ซึ่งโอนย้ายจากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่งภายในบริษัทเดียวกัน ไม่จำต้องรับ Employment Pass ฉบับใหม่ หากแต่จำต้องนำ Employment Pass ฉบับที่ใช้อยู่มาทำการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่ง expatriate officer คนใหม่ที่มาแทนอีกคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งนั้นมาแต่เดิม จำต้องได้รับ Employment Pass ฉบับใหม่ของตนเอง

5.2 ข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน

ก่อนดำเนินการจ้างคนต่างด้าวคนใดเข้าทำงาน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างดำเนินการใด ๆซึ่งข้อกำหนดนั้นมีความแตกต่างกันไปตามพื้นที่ของการว่าจ้าง กล่าวคือ ในเขต Penninsular Malaysia นั้น นายจ้างสำหรับแรงงานในระดับฝีมือขึ้นไปต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการว่าจ้างและเกี่ยวกับตัวบุคคลต่างด้าวนั้นต่อ Commissioner of Employment โดยอาศัยแบบฟอร์มที่กฎหมายกำหนด โดยนายจ้างสำหรับแรงงานในระดับไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือต้องทำการขออนุมัติการว่าจ้างต่อ Commissioner of Employment ก่อนด้วย สำหรับในเขตซาบาห์และซาราวัคนั้น นายจ้างของแรงงานต่างด้าวในระดับไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือต้องได้รับ license จากสำนักงานแรงงานในพื้นที่นั้นๆ คือ Sabah Labour Department และ Sarawak Labour Department ก่อน นอกจากนี้ นายจ้างในเขตซาบาห์ยังต้องได้รับอนุมัติโควต้าการจ้างงานแรงงานต่างด้าวจาก Committee of Foreign Workers ของ Sabah Immigration Office ในซาบาห์ ด้วย

ในกรณีที่ทางการมาเลเซียได้ยกเลิก หรือระงับ หรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวคนใด Act 353 Section 10 บัญญัติให้นายจ้างต้องยุติการทำงานของลูกจ้างต่างด้าวภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับหมายแจ้งเป็นลายลักษณ์จาก Commissioner of Employment อีกทั้งนายจ้างยังต้องแจ้งการยุติการว่าจ้างลูกจ้างต่างด้าวนั้นต่อ Commissioner of Employment ภายใน 14 วันนับจากวันที่ได้ทำการยุติการว่าจ้างลูกจ้างต่างด้าวนั้นแล้วด้วย อนึ่ง การที่นายจ้างต้องทำการแจ้งต่อ Commissioner of Employment เกี่ยวกับการยุติการว่าจ้างลูกจ้างต่างด้าวภายใน 14 วันนั้นยังใช้กับกรณีที่นายจ้างทำการยกเลิกการว่าจ้างลูกจ้างต่างด้าวด้วยเหตุผลอื่นด้วย ทั้งนี้ การยกเลิกการว่าจ้างลูกจ้างต่างด้าวในกรณีแรก (กรณีที่ทางการได้ยกเลิกหรือระงับหรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว) Act 353 Section 10 (3) ได้บัญญัติห้ามมิให้เป็นเรื่องที่ทางสหภาพแรงงานซึ่งเป็นตัวแทนของบุคคลที่ได้รับผลกระทบนั้นจะสามารถมาทำการเจรจาต่อรองใด ๆได้ อีกทั้งยังระบุว่าให้ถือว่า เรื่องดังกล่าวมิใช่เรื่องของข้อพิพาททางการค้า หรือเป็นเรื่องของกระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ย หรือเป็นเรื่องที่จะมาขอทำการตีความข้อกฎหมายกันแต่ประการใด

Act 265 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย Employment (Amendment) Act 1998 หรือ Laws of Malaysia Act A1026 มีข้อกำหนดเกี่ยวกับหน้าที่และข้อปฏิบัติของนายจ้างในการจ้างคนต่างด้าว

เข้าทำงานไว้ใน Part XIIB โดยที่ความหมายของคำว่า ลูกจ้างต่างชาติ (Foreign Employee) ใน Part XIIB นี้ ไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างต่างชาติที่ได้รับสถานะเป็นผู้มีถิ่นพำนักถาวรในมาเลเซีย โดยรายละเอียดของบทบัญญัติดังกล่าวมีดังต่อไปนี้ คือ

Act 265 Part XIIB Section 60K บัญญัติให้นายจ้างผู้ทำการว่าจ้างลูกจ้างชาวต่างชาติจักต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างชาวต่างชาติและการว่าจ้างลูกจ้างชาวต่างชาติต่อที่ทำการของ Director General ที่ใกล้ที่สุด โดยข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประการใดและในช่วงระยะเวลาใดบ้างนั้นอาจแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้เนื่องจากกฎหมายดังกล่าวระบุว่า ให้แล้วแต่ที่ Director General ที่รับผิดชอบพื้นที่นั้นๆ อาจกำหนดขึ้น โดย Act A1026 กำหนดให้นายจ้างกระทำการดังกล่าวภายในระยะเวลา 14 วันนับจากวันจ้างงาน

Act 265 Part XIIB Section 60L บัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่ให้ความกระจ่างแก่ทางการ (Director General) เกี่ยวกับการกีดกันการทำงานระหว่างลูกจ้างที่เป็นท้องถิ่นกับลูกจ้างที่เป็นคนต่างชาติ กล่าวคือ ในกรณีลูกจ้างที่เป็นคนท้องถิ่นร้องเรียนต่อทางการว่าตนถูกกีดกันหรือได้รับการปฏิบัติด้อยกว่าคนต่างชาติในแง่ของข้อกำหนดและเงื่อนไขในการว่าจ้างงาน และในกรณีที่ลูกจ้างชาวต่างชาติร้องเรียนต่อทางการว่าตนถูกกีดกันหรือได้รับการปฏิบัติด้อยกว่าคนท้องถิ่นในแง่ของข้อกำหนดและเงื่อนไขในการว่าจ้างงาน โดย Director General อาจออกคำสั่งแก่นายจ้างให้ปฏิบัติตามที่จำเป็นต้องทำ หรือให้เร่งแก้ไขปัญหา ซึ่งหากนายจ้างขัดขืนหรือฝ่าฝืน กฎหมายดังกล่าวถือว่าเป็นการกระทำความผิดและต้องรับโทษตามกฎหมาย โดย Act A1026 กำหนดให้นายจ้างกระทำการดังกล่าวในเวลาใดก็ตามที่ Director General แสดงความประสงค์

Act 265 Part XIIB Section 60M ซึ่งปรับปรุงแก้ไขโดย Act A1026 กำหนดห้ามนายจ้างยกเลิกสัญญาการจ้างงานแก่ลูกจ้างที่เป็นคนท้องถิ่นเพื่อทำการว่าจ้างลูกจ้างชาวต่างชาติ อย่างไรก็ตาม หากเกิดภาวะหรือเงื่อนไขที่ทำให้นายจ้างจำเป็นต้องลดจำนวนคนงาน ด้วยเหตุผลที่นายจ้างไม่อาจแบกรับจำนวนคนงานเกินความต้องการไว้ได้ (Redundancy) ซึ่งทำให้นายจ้างจำเป็นต้องลดจำนวนคนงานเพื่อตัดทอนค่าใช้จ่าย Act A1026 Part XIIB Section 60N บัญญัติห้ามนายจ้างยุติสัญญาการจ้างงานแก่ลูกจ้างที่เป็นคนท้องถิ่นคนใด จนกว่านายจ้างนั้นได้ยุติสัญญาการจ้างงานแก่ลูกจ้างที่เป็นคนต่างชาติทุกคนที่ตนจ้างให้ทำงานด้วยความสามารถเช่นเดียวกับที่ลูกจ้างท้องถิ่นทำอยู่นั้นก่อนแล้ว

นายจ้างต้องหักเงินเดือนของคนต่างด้าวเข้ากองทุนที่เรียกว่า Employee's Provident Fund เป็นอัตราร้อยละ 11 ของรายได้ต่อเดือน โดยที่ตัวนายจ้างเองต้องสมทบเงินอีกจำนวน RM5 สำหรับคนงานแต่ละคนนับแต่วันที่ 1 สิงหาคม 1998

6. การบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว

ในประเด็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวนั้น สามารถแยกพิจารณาใน 4 ประเด็นย่อย คือ องค์กร นโยบาย กฎหมาย และการควบคุมติดตามการปฏิบัติตามกฎหมาย

ก) องค์กร

หน่วยงานที่รับผิดชอบในการควบคุมเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวนั้น แบ่งออกได้หลายหน่วยงาน โดยครอบคลุมทั้งการเข้าเมือง และการทำงานของคนต่างด้าว ทั้งนี้ ในด้านการเข้าเมืองนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบหลักคือ Immigration Department of Malaysia หรือ Imigresen Malaysia ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งใน Ministry of Home Affairs โดยมีหน่วยงานรองรับและแบ่งแยกกันดูแลเกี่ยวกับคนต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาทำงานในมาเลเซียในประเภทต่างๆ กัน กล่าวคือ

1) Foreign Workers Division เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในส่วนของ

1.1 Visit Pass (Temporary Employment) - Foreign Maid (งานบ้าน)

1.2 Visit Pass (Temporary Employment) - Other Sectors ได้แก่ในภาคการเพาะปลูก (Plantation) ภาคการก่อสร้าง (Construction) ภาคอุตสาหกรรม (Manufacturing) ภาคการบริการ (Services เช่น งานในซุปเปอร์มาเกต งานทำความสะอาด งานในภัตตาคาร)

2) Visa, Pass and Permit Division เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในส่วนของ

2.1 Visit Pass (Professional)

2.2 Visit Pass (Social/Business)

2.3 Visit Pass (Temporary Employment) - Foreign husband/wife to Malaysian citizen

3) Employment Pass Division เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในส่วนของ

3.1 Employment Pass

ทั้งนี้ Controller of Immigration, Ministry of Home Affairs เป็นบุคคลที่กฎหมายกำหนดให้ผู้ที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการอนุญาตให้เข้าเมืองแก่คนต่างด้าวประเภท Pass ทั้งนี้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในแต่ละพื้นที่ของมาเลเซียมีแนวทางและระเบียบในการปฏิบัติและหน่วยงานรองรับที่แตกต่างกันไป เช่นในกรณีของสำนักงานแรงงานที่ซาบาห์นั้น มี Committee of Foreign Workers ซึ่งมีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับโควต้าการจ้างงานคนงานต่างด้าวในระดับไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือในเขตพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบเป็นการเฉพาะด้วย

การบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว เป็นอำนาจของ Ministry of Human Resources โดยมีเจ้ากระทรวงคือ Minister of Human Resources ซึ่งอำนาจในการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวนั้น กฎหมายของมาเลเซีย คือ Employment (Restriction) Act 1986 บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ Commissioner of Employment โดยการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวนั้น ประกอบด้วยการออกใบอนุญาตการทำงาน การจดทะเบียนและการเสียภาษีของคนต่างด้าวที่ทำงานในมาเลเซีย

สำหรับการออกใบอนุญาตการทำงานแก่คนต่างด้าวในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนภายใต้ Promotion of Investment Act, 1986 นั้น เป็นอำนาจของ Malaysian Industrial Development Authority(MIDA) โดยมี Action Committee of Incentives เป็นหน่วยงานที่รับผิด

ชอบในการพิจารณาคำร้องขอออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าว การกำหนดจำนวนคนต่างด้าวสำหรับแต่ละบริษัทในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ตลอดจนระยะเวลาที่คนต่างด้าวแต่ละรายจะสามารถทำงานได้ในมาเลเซีย อีกทั้งยังมี Standing Committee on Malaysianization เป็นหน่วยงานรองรับเพิ่มเติมในการพิจารณาคำร้องขออนุญาตเพิ่มจำนวนจ้างงานคนต่างด้าวในแต่ละบริษัทในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งการดำเนินการต่างๆ ของ Malaysian Industrial Development Authority ดังกล่าวข้างต้นเป็นการประสานงานและอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอีกหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบกำกับดูแลในแต่ละประเภทธุรกิจ ดังนี้คือ

หน่วยงาน	***ขอบเขตความรับผิดชอบ***
Malaysian Industrial Development Authorithy (MIDA)	*อุตสาหกรรม เกษตร ท่องเที่ยว โรงแรม*
Ministry of Education	*โรงเรียนและวิทยาลัยของเอกชน*
Construction Industry & Development Board (CIDB)	*การก่อสร้างและงานด้านวิศวกรรม*
Security Commission	*ตลาดหลักทรัพย์*
National Bank (Bank Negara)	*การธนาคาร และสถาบันการเงิน*
Ministry of Domestic Trade and Consumer Affairs	*การขายส่งและขายปลีกสินค้าในประเทศ*
Ministry of International Trade & Industry (MITI)	*สำนักงานตัวแทน สำนักงานภาค และ International Procurement Center (IPC)*
Ministry of Finance	*สำนักงานใหญ่*
Multimedia Development Corporation Sdn.Bhd (MDC)	*มัลติมิเดียและเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับบริษัทที่มีสถานะเป็น Multimedia Super Corridor*
Ministry of Health	*โรงพยาบาลของภาคเอกชน*
Expatriate Committee (JKPD)	*อื่นๆ นอกเหนือจากข้างต้น*

ข) นโยบาย

การบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวนั้น เป็นไปตามนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศที่เรียกว่า New Economic Policy ซึ่งเน้นการสร้างสมดุลทางเชื้อชาติควบคู่ไปกับการยกระดับพัฒนาการทางเศรษฐกิจสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ มีแผนพัฒนาประเทศรองรับ เช่นที่เรียกว่า National Economic Recovery Plan

อนึ่ง ในส่วนของการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวนั้น เป็นความรับผิดชอบของ Ministry of Human Resources ร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เช่น Malaysian Industrial Development Authority ซึ่งมีหน่วยงานรองรับได้แก่ Action Committee of Incentives และ

Standing Committee on Malaysianization เป็นต้น แนวนโยบายซึ่งเรียกว่า แนวนโยบายว่าด้วยการจ้างงานคนงานต่างด้าว เป็นแนวนโยบายที่กำหนดขึ้นเป็นระยะๆ เช่นแนวนโยบายว่าด้วยการจ้างงานคนต่างด้าวสำหรับช่วง 1992-1995 เป็นนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาการลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าว โดยการกำหนดให้คนงานต่างด้าวทำงานได้ในกิจการ 5 สาขา คือ

1) สาขาการก่อสร้าง
2) สาขาการเพาะปลูก
3) สาขาการบริการ
4) สาขาอุตสาหกรรมการผลิต
5) งานบ้าน

ทั้งนี้ การจ้างงานคนงานต่างด้าวในสาขาดังกล่าวข้างต้น เป็นเรื่องที่ทางการมาเลเซียจะทำการพิจารณาเป็นกรณีไปและขึ้นกับเงื่อนไขที่จะกำหนดเป็นครั้งคราว โดยนโยบายว่าด้วยการจ้างงานคนต่างด้าวนี้เท่าที่ผ่านมาสะท้อนถึงการเปิดโอกาสการทำงานแก่คนงานต่างด้าวในระดับต่ำจากบางประเทศเท่านั้น คือ เฉพาะคนงานต่างด้าวในกลุ่มแรงงานระดับกึ่งฝีมือ และระดับไร้ฝีมือ จากประเทศอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ ไทย กัมพูชา บังคลาเทศและปากีสถานเท่านั้น โดยสำหรับแรงงานระดับไร้ฝีมือนั้น เป็นการอนุญาตให้เฉพาะในภาคการเพาะปลูก นโยบายดังกล่าวข้างต้นไม่รวมถึงคนต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือในระดับสูงและประเภทบุคลากรต่างด้าว (expatriates) ในสายงานประเภทการบริหารจัดการ สายงานด้านวิชาชีพ และด้านเทคนิคหรือหัวหน้าผู้ควบคุมดูแล ทั้งนี้เป็นไปตามนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติในอันที่จะบรรลุเป้าหมายของการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วตามวิสัยทัศน์ ปี 2020 (Vision 2020) ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการในการถ่ายโอนเทคโนโลยีความรู้จากต่างชาติในระดับวิชาชีพและผู้เชี่ยวชาญในหลายสาขาของเทคโนโลยี อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติพบว่า มีประเภทอาชีพไม่มากนักที่ทางการมาเลเซียมักอนุมัติใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าว ได้แก่

- ประธานบริษัท (Chairman)
- ผู้อำนวยการ (Director)
- ผู้อำนวยการบริหาร (Executive Director)
- ที่ปรึกษา (Advisor/Consultant)
- ที่ปรึกษาทางเทคนิค (Technical Advisor)
- ผู้ควบคุม ช่างเทคนิค (Technician/Supervisor)
- ผู้ฝึกอบรม ผู้ประสานงาน (Trainer/Coordinator)
- ผู้บรรยาย (Lecturer)
- นักสำรวจ (Surveyor)
- วิศวกร (Engineer)
- สถาปนิก (Architect)
- แพทย์ (Doctor)

- นักการบัญชี (Accountant)

- งานระดับทักษะฝีมือต่างๆ ได้แก่ พยาบาล ช่างเครื่องยนต์ เป็นต้น

ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นนโยบายของมาเลเซียในการชักจูงให้บริษัทต่างชาติทำการว่าจ้างชาวมาเลเซียให้มากที่สุด ซึ่งการจ้างคนต่างด้าวให้กระทำได้เฉพาะในกรณีที่ขาดแคลนคนท้องถิ่นที่มีความชำนาญเฉพาะที่เหมาะสม โดยบริษัทต่างชาติเหล่านั้นต้องพยายามฝึกอบรมคนท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ แทนลูกจ้างต่างด้าวได้ อย่างไรก็ตาม เพื่อเปิดโอกาสให้บริษัทต่างชาติสามารถควบคุมกิจการของตนได้ จึงให้บริษัทต่างชาติสามารถสงวนตำแหน่งหลักสำคัญๆ ของบริษัทไว้สำหรับบุคลากรของตนที่ไม่ใช่คนท้องถิ่นได้

ค) กฎหมาย

กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการเกี่ยวกับคนต่างด้าวที่ประสงค์ทำงานหรืออยู่ในระหว่างการทำงานในมาเลเซียประกอบด้วย 4 ฉบับหลักคือ

1) Immigration Act 1959/63

กฎหมายฉบับนี้มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Laws of Malaysia Act 155 หรือที่เรียกโดยย่อว่า Act 155 ซึ่งมีกฎหมายรองรับคือ Immigration Regulations, 1963 ซึ่งมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Laws of Malaysia Act 150 หรือที่เรียกโดยย่อว่า Act 150 กฎหมายนี้ควบคุมการเข้าเมืองของคนต่างด้าวรวมทั้งการออกใบอนุญาตเข้าเมืองแก่คนต่างด้าวที่ประสงค์เข้ามาทำงานในมาเลเซีย ได้แก่ Employment Pass, Visit Pass (Temporary Employment) และ Work Pass กฎหมายฉบับนี้ได้รับการปรับปรุงแก้ไขโดย Immigration (Amendment) Act 1997 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของบทลงโทษ

2) Employment (Restriction) Act 1968

กฎหมายนี้มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Laws of Malaysia Act 353 หรือที่เรียกโดยย่อว่า Act 353 โดยเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับทั่วทั้งมาเลเซีย และมีกฎหมายรองรับในระดับรองลงมาเรียกว่า Employment (Restriction) (Employment Permit) Regulations, 1969 หรือที่มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า P.U.(A) 220A/1969 กฎหมายนี้ระบุการจำกัดการทำงานและการจ้างงานคนต่างด้าวในมาเลเซียโดยตรง และมีบทบัญญัติควบคุมเกี่ยวกับการออกใบอนุญาต การใช้ใบอนุญาต การจ้างงานและการทำงานของคนต่างด้าว

3) Employment Act 1955

กฎหมายนี้มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Laws of Malaysia Act 265 หรือที่เรียกโดยย่อว่า Act 265 ซึ่งมี Employment Regulations รองรับหลายฉบับ กฎหมายนี้มีบทบัญญัติที่ว่าด้วยการจ้างงานลูกจ้างต่างชาติ (Employment of Foreign Employees) โดยมีสาระครอบคลุมหน้าที่ของนายจ้างในการจ้างงานคนต่างด้าว กฎหมายนี้ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมโดย Employment (Amendment) Act 1998 หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Laws of Malaysia A1026

4) Promotion of Investment Act 1986

เป็นกฎหมายที่ให้สถานะพิเศษแก่คนต่างด้าวในโครงการที่รัฐบาลมาเลเซียให้การส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ เป็นกฎหมายที่เน้นถึงการถ่ายโอนเทคโนโลยีความรู้จากคนต่างด้าวสู่คนงานท้องถิ่น โดยผ่านโครงการฝึกอบรมคนท้องถิ่น

นอกจากการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวด้วยการขอใบอนุญาตการทำงานแก่คนต่างด้าวซึ่งอำนาจในการออกใบอนุญาตดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของ Commissioner of Employment แล้ว เพื่อให้การควบคุมเข้มแข็งยิ่งขึ้น กฎหมายมาเลเซียได้บัญญัติให้มีการจดทะเบียนคนต่างชาติทุกคนที่ทำงานในมาเลเซีย โดยบัญญัติไว้ใน Act 353 หรือ Employment (Restriction) Act 1986 Part III ว่าคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในมาเลเซียทุกคนไม่ว่าจะเป็นงานในระดับใดหรือกลุ่มประเภทใดก็ตาม ต้องทำการจดทะเบียนกับทางการมาเลเซีย คือ Commissioner of Employment โดยอาศัยแบบฟอร์มที่ทางการกำหนด

ทั้งนี้ มาตรการเรื่องภาษี (Levy) เป็นมาตรการควบคุมให้นายจ้างทำการว่าจ้างคนต่างด้าวเฉพาะเมื่อจำเป็นเท่านั้น โดยระบบการจัดเก็บภาษีการจ้างแรงงานต่างด้าว (Levy) นั้นเป็นการจัดเก็บรายปี สำหรับแรงงานต่างด้าวทุกคนทุกระดับโดยมีอัตราการจัดเก็บภาษีที่แตกต่างกันไปในแต่ละประเภท เช่นสำหรับแรงงานในด้านอุตสาหกรรมการผลิตนั้น อัตราภาษีประกอบด้วย

ประเภทคนงานต่างด้าว	***ภาษีรายปี (RM)***
คนงานสำหรับงานทั่วไป (General Worker)	*420*
คนงานกึ่งฝีมือ	*600*
คนงานระดับฝีมือ	*900*
ช่างเทคนิค	*1,200*
ระดับวิชาชีพ	*1,800*
การจัดการระดับกลาง (Middle Management)	*1,800*
การจัดการระดับสูง (Upper Management)	*2,400*

ง) การติดตามควบคุมการปฏิบัติตามกฎหมาย

การติดตามผลการปฏิบัติตามกฎหมายเป็นอำนาจหน้าที่ของ Ministry of Human Resources หน่วยงานดังกล่าวนี้ยังมีอำนาจในการตรวจค้นกรณีการละเมิดบทบัญญัติของกฎหมายโดยไม่ต้องมีหมายค้น ทั้งนี้โดยมีข้อยกเว้นคือในกรณีพระราชาธิบดีมีพระราชอำนาจในการออกพระบรมราชโองการยกเว้นบุคคลหนึ่งบุคคลใด การปฏิบัติงานของ Ministry of Human Resources เป็นการประสานงานกับ Immigration Department, Ministry of Home Affairs และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ยังมีการจัดตั้งหน่วยเฉพาะกิจเพื่อดูแลปัญหาการลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายของคนต่างด้าว ได้แก่ Task Force on Foreign Workers ด้วย

Ministry of Human Resources ยังมีอำนาจในการตรวจค้นกรณีการละเมิดต่อบทบัญญัติของกฎหมายโดยไม่ต้องมีหมายค้น หากเพียงมีเหตุผลอันน่าเชื่อว่ามีการละเมิดต่อ Employment (Restriction) Act 1986 ซึ่ง Employment (Restriction) Act 1986 บัญญัติให้เป็นอำนาจในระดับเจ้าหน้าที่แรงงาน (employment officers) โดย Employment (Restriction) Act 1986 ซึ่งปรับปรุง

แก้ไขโดย Laws of Malaysia Act 353 Part IV ได้บัญญัติว่า หากเจ้าหน้าที่แรงงานมีเหตุผลอันเชื่อได้ว่าได้มีการละเมิดหรือกำลังมีการกระทำอันเป็นการละเมิดต่อพระราชบัญญัติฉบับนี้เกิดขึ้นในอาคารสถานที่แห่งใดซึ่งไม่ได้ใช้เป็นที่อยู่อาศัย เจ้าหน้าที่แรงงานผู้นั้นอาจเข้าทำการตรวจค้นสถานที่นั้นโดยไม่จำเป็นต้องมีหมายค้น อีกทั้งยังอาจให้บุคคลใดแสดงเอกสารหรือให้ข้อมูลแก่ตนได้ทันที หรือโดยการออกหมายระบุวันเวลาและสถานที่ในความร่วมมือกับทางการ หากเจ้าหน้าที่แรงงานนั้นมีเหตุผลที่เชื่อได้ว่า บุคคลนั้นครอบครองเอกสารหรือทราบข้อมูลที่เกี่ยวเนื่องกับบทบัญญัติของพระราชบัญญัติฉบับนี้

เป็นที่น่าสังเกตว่า อำนาจหน้าที่ของ Ministry of Human Resources และบุคคลที่ Employment (Restriction) Act 1986 บัญญัติมอบอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการควบคุมดูแลเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวนั้น ยังไม่ใช่อำนาจเบ็ดเสร็จเด็ดขาดทั้งหมด เนื่องจากการบัญญัติบทยกเว้นใน Employment (Restriction) Act 1986 Part IV Section 20 (2) ให้เป็นพระราชอำนาจแห่งองค์พระราชาธิบดี Yang di-Pertuan Agong ที่จะทรงมีพระราชโองการยกเว้นบุคคลใดๆ หรือกลุ่มใดจากบทบัญญัติใดๆ หรือทั้งหมดของพระราชบัญญัติฉบับนี้

7. การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต

การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาตนั้น เป็นเรื่องที่กฎหมายมาเลเซียบัญญัติให้กระทำได้ โดย Employment (Restriction) Act 1986 Section 7 (4) บัญญัติการให้สิทธิในการยื่นอุทธรณ์แก่บุคคลใดที่ไม่พึงพอใจต่อการตัดสินใจของ Commissioner of Employment ในกรณีการขอออกใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว กรณีขอต่ออายุใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว กรณีระงับหรือยกเลิกใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว รวมทั้งในกรณีที่ Commissioner of Employment นั้นได้ทำการเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อกำหนดใดๆ เงื่อนไขใดๆ หรือข้อจำกัดใดๆ ไว้ในใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว

ทั้งนี้ การยื่นอุทธรณ์นั้นเป็นการยื่นต่อรัฐมนตรีเจ้ากระทรวง คือ Ministry of Human Resources ภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด คือ ภายใน 14 วันนับจากวันที่เจ้าหน้าที่ทางการผู้มีอำนาจได้ทำการตัดสินใจ โดยถือการตัดสินใจของรัฐมนตรีเจ้ากระทรวงนั้น เป็นที่สิ้นสุดและไม่อาจอุทธรณ์หรือทบทวนในชั้นศาลได้แต่อย่างใด

ในกรณีเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตเข้าเมือง เช่นใบอนุญาตเข้าเมืองเพื่อทำงานในมาเลเซีย ไม่ว่าจะเป็น Employment Pass, Work Pass หรือ Visit Pass (Temporary Employment) นั้นก็เช่นกัน คือ Immigration Act ได้บัญญัติอนุญาตให้สามารถทำการอุทธรณ์เกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้มีอำนาจในการออกใบอนุญาตเข้าเมือง คือ Controller of Immigration ได้ โดยยื่นอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีเจ้ากระทรวง คือ Minister of Home Affairs และให้ถือการตัดสินใจของรัฐมนตรีเจ้ากระทรวงดังกล่าวเป็นที่สิ้นสุด ทั้งนี้ Immigration (Amendment) Act Section 19 บัญญัติเพิ่มเติมห้ามมิให้มีการทบทวน (judicial review) ในชั้นศาลไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกระทำหรือการตัดสินใจใดของ Minister of Home Affairs ซึ่งเป็นเจ้ากระทรวงของ Immigration

ลักษณะของการกระทำความผิด	*โทษ*	*กฎหมาย*
- บุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อการนำพาคนต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยขัดต่อบทบัญญัติของ Immigration Act (เช่น แรงงานย้ายถิ่นผิดกฎหมาย)	- ปรับไม่น้อยกว่า 10,000 ริงกิต แต่ไม่เกิน 50,000 ริงกิต จำคุกไม่น้อยกว่า 2 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี และโบยตีไม่เกิน 6 ทีทั้งนี้ในกรณีที่ร่วมกระทำกับบุคคลอีก 1 คนหรือมากกว่านั้น ให้ปรับไม่น้อยกว่า 30,000 ริงกิตแต่ไม่เกิน 100,000 ริงกิตจำคุกไม่น้อยกว่า 2 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี และโบยตีไม่เกิน 6 ทีหากการกระทำความผิดดังกล่าวเป็นการกระทำของบริษัท บริษัทนั้นต้องถูกปรับไม่น้อยกว่า 30,000 ริงกิตแต่ไม่เกิน 100,000 ริงกิต อีกทั้งยังให้บุคคล ต่อไปนี้รับโทษปรับไม่น้อยกว่า 30,000 ริงกิตแต่ไม่เกิน 100,000 ริงกิต จำคุกไม่น้อยกว่า 2 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี และโบยตีไม่เกิน 6 ที: สมาชิกของ Board of Directors, ผู้จัดการ เลขานุการ หรือบุคคลซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำนองเดียวกับผู้จัดการ หรือเลขานุการ - นอกจากนี้บุคคลดังกล่าวข้างต้นยังต้องรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายในการนำคนต่างด้าวนั้นออกนอกประเทศ และต้องชดใช้รายจ่ายที่เกิดแก่ทางการต่อรัฐบาลในการกักกันคนต่างด้าวระหว่างรอการส่งตัวกลับ	Immigration (Amendment) Act, Section 55A Immigration (Amendment) Act 1997 Section 48A
- บุคคลซึ่งให้ที่พักอาศัยหลบซ่อนตัวแด่คนต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมือง (เช่นแรงงานย้ายถิ่นผิดกฎหมาย)	- รับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายในการนำคนต่างด้าวนั้นออกนอกประเทศ และชดเชยรายจ่ายที่เกิดแก่ทางการต่อรัฐบาลในการกักกันคนต่างด้าวระหว่างรอการส่งตัวกลับ	Immigration (Amendment) Act 1997 Section 48A (c)
- การลักลอบทำงานหรือจ้างงานโดยไม่มีใบอนุญาต	ปรับไม่เกิน 5,000 ริงกิต หรือจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ	Act 353 Part IV Section 18

ลักษณะของการกระทำความผิด	*โทษ*	*กฎหมาย*
- การไม่ทำการจดทะเบียนการทำงาน	ปรับไม่เกิน 5,000 ริงกิต หรือจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ	Act 353 Part IV Section 18
- การแจ้งข้อมูลเท็จ	ปรับไม่เกิน 1,000 ริงกิต หรือจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ	Act 353 Part IV Section 16
- การแก้ไขปลอมแปลงใบอนุญาตทำงานฯ	ปรับไม่เกิน 1,000 ริงกิต หรือจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ	Act 353 Part IV Section 18
- การแก้ไขปลอมแปลงใบอนุญาตเข้าเมือง	ปรับไม่น้อยกว่า 30,000 ริงกิตแต่ไม่เกิน 100,000 ริงกิต จำคุกไม่น้อยกว่า 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี และโบยตีไม่เกิน 6 ที	Immigration (Amendment) Act 1997 Section 55D
- การละเว้นหรือละเลยหรือการกระทำหรือพยายามกระทำการใดอันเป็นการขัดต่อ Employment (Restriction) Act 1968 และกฎระเบียบต่างๆ ที่ออกมารองรับ	ปรับไม่เกิน 1,000 ริงกิต หรือจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ หากยังคงกระทำความผิดต่อไปปรับเพิ่มไม่เกินวันละ100 ริงกิต	Act 353 Part IV Section 18
- การฝ่าฝืนเงื่อนไขและข้อจำกัดต่างๆ ที่ระบุไว้ในใบอนุญาตการทำงาน	ปรับไม่เกิน 1,000 ริงกิต หรือจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ หากยังคงกระทำความผิดต่อไปปรับเพิ่มไม่เกินวันละ 100 ริงกิต	Act 353 Part IV Section 18

2.2 ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศสิงคโปร์

2.2.1 ตารางแสดงระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศ สิงคโปร์

ประเด็นที่พิจารณา	เนื้อหา	กฎหมายที่ใช้บังคับ
1.ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว	1. การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในสิงคโปร์ อยู่ภายใต้กฎหมายหลัก 2 ฉบับคือ Immigration Act (Chapter 133) และ Employment of Foreign Workers Act, 1990 Chapter 91A ซึ่งลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในสิงคโปร์นั้น เป็นการกำหนดห้ามทั้งการที่คนต่างด้าวทำงานในประเทศสิงคโปร์และทั้งการว่าจ้างคนงานต่างด้าวทำงานด้วย เว้นแต่ได้รับใบอนุญาต กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นการควบคุมทั้งที่ตัวคนต่างด้าวและที่ตัวนายจ้างท้องถิ่น ทั้งนี้กฎหมายสิงคโปร์ไม่ได้ระบุงานที่ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำ 2. กรณีการจ้างงานคนต่างด้าว ต้องแยกกันกับการทำงานของคนต่างด้าวตั้งแต่ระดับที่มีทักษะฝีมือ (Skilled Labour) ขึ้นไป กับระดับกึ่งทักษะฝีมือและไร้ทักษะฝีมือ (Semi-skilled Labour และ Unskilled Labour) ทั้งนี้เพราะสิงคโปร์มีกฎหมายที่ใช้ควบคุมคนต่างด้าวใน 2 ระดับนั้นแตกต่างกันคือ กรณีของคนต่างด้าวตั้งแต่ระดับแรงงานที่มีทักษะฝีมือขึ้นไป ซึ่งรวมถึงระดับวิชาชีพ และระดับบริหารจัดการด้วยนั้น กฎหมายที่ควบคุมได้แก่ Immigration Act (Chapter 133) ซึ่งมีบทบัญญัติควบคุมทั้งการเข้าเมืองและการออกใบอนุญาตทำงาน กรณีของคนต่างด้าวในระดับแรงงานกึ่งทักษะฝีมือและไร้ทักษะฝีมือ กฎหมายที่ควบคุมได้แก่ Employment of Foreign Workers Act ซึ่งแยกต่างหากจาก Immigration Act (Chapter 133) เพื่อให้การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในระดับนี้เป็นไปอย่างเข้มงวดและชัดเจน อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือทางนโยบายในการควบคุมและป้องกันปัญหาการลักลอบทำงาน หรือแรงงานผิดกฎหมาย อนึ่ง ถึงแม้ว่า กฎหมายทั้งสองฉบับจะแยกจากกัน แต่ก็มีความเกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิด ดังเห็นได้จากการที่ Immigration Act มีบทบัญญัติในการควบคุมการเข้า-ออกประเทศของคนต่างด้าวที่ประสงค์เข้ามาทำงานในสิงคโปร์ โดยตาม Immigration Regulations ซึ่งเป็นกฎหมายรองรับ	- Immigration Act (Chapter 133) - Immigration Regulations -Employment of Foreign Workers Act. Ch.91A

นั้น แบ่งการออกใบอนุญาตเข้าเมืองสำหรับคนต่างด้าวที่ประสงค์เข้ามาทำงาน

3. การจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าวในปัจจุบัน จัดตามระบบที่เรียกว่า ระบบ Pass ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับใหญ่ ตามคะแนนของระดับทักษะ ระดับการศึกษา และระดับเงินเดือน โดยในแต่ละระดับใหญ่ยังแบ่งออกเป็น 2 ระดับย่อย ดังนี้คือ

P Pass: สำหรับผู้บริหาร สายวิชาชีพ ผู้จัดการ เจ้าของกิจการ นักลงทุน และผู้เชี่ยวชาญ

- P1 Pass สำหรับระดับเงินเดือนตั้งแต่ $7,000 ขึ้นไป
- P2 Pass สำหรับระดับเงินเดือนตั้งแต่ $3,500 ถึงไม่เกิน $7,000

Q Pass: สำหรับคนงานระดับฝีมือ และช่างเทคนิค ซึ่งมีคะแนนอยู่ระดับ P และ R

- Q1 Pass สำหรับระดับเงินเดือนมากกว่า $2,000 และได้รับประกาศนียบัตรทางการศึกษาประเภท full NTC-2 หรือ 5GCE ที่ระดับ O
- Q2 Pass สำหรับผู้ที่ไม่เข้าเกณฑ์เงินเดือนพื้นฐานหรือการศึกษาของระดับ Q1 โดย Q2 Pass นี้จะออกให้เฉพาะกรณียกเว้นเท่านั้น

R Pass: สำหรับคนงานระดับกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือ

- R1 Pass สำหรับกึ่งฝีมือ และเงินเดือนพื้นฐานเท่ากับหรือน้อยกว่า $2,000
- R2 Pass สำหรับระดับไร้ฝีมือ และเงินเดือนพื้นฐานเท่ากับหรือน้อยกว่า $2,000

นอกจากนี้ ยังมี Professional Visit Pass สำหรับคนต่างด้าวที่ประสงค์เข้ามาทำงานในระยะสั้นประเภทผู้บรรยาย ผู้กล่าวปาฐกถาในการสัมมนา นักหนังสือพิมพ์ ผู้สื่อข่าวและผู้ร่วมงาน ศิลปิน และอื่นๆ ด้วย

4. ระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวใช้ระบบ Pre-Arranged Job ต้องมีเอกสารแสดงต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจว่าได้มีการจ้างงานแล้วและขณะเดียวกันกฎหมายควบคุมนายจ้างที่มีความสามารถจ้างงานคนต่างด้าวได้ ไม่ใช่คนสิงคโปร์หรือบริษัทสิงคโปร์ทุกบริษัทจะมีสถานภาพเป็น Sponsorship ได้ ทั้งนี้เป็นไปตามบทบัญญัติของ Immigration Regulations

	5. กฎหมายไม่ได้ระบุว่างานใดอนุญาตหรือไม่อนุญาต ทั้งระดับทักษะฝีมือขึ้นไป และระดับกึ่ง/ไร้ทักษะฝีมือ คงให้อยู่ในดุลยพินิจของเจ้าหน้าผู้มีอำนาจในกระทรวง Ministry of Manpower.	
2.กระบวนการขอใบอนุญาต	1. สิงคโปร์ใช้ระบบ Pre-Arranged Job ดังนั้นจำเป็นต้องมีสัญญาจ้างงาน (Contract of Service) และต้องมี Local Sponsor ซึ่งหมายถึงบริษัทผู้ว่าจ้าง ในการสมัครขอใบอนุญาตทำงาน คนต่างด้าวจะสมัครผ่าน Local Sponsor โดยต้องกรอกเอกสารตามที่กฎหมายระบุ โดยผู้สมัครและผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้กรอกข้อความดังกล่าว ผู้ว่าจ้างมักจะเป็นผู้ดำเนินการยื่นให้และต้องมีจดหมายรับรองสนับสนุนการทำงานจากผู้ว่าจ้าง จดหมายฉบับนี้ระบุความรับผิดชอบของนายจ้างในเรื่องการพำนักอยู่ของคนต่างด้าวและการเดินทางกลับ นายจ้างจะต้องส่งเอกสารต่างๆที่จำเป็นไปยัง Ministry of Manpower ในกรณีแรงงานกึ่งทักษะและไร้ทักษะ เนื่องจากมีแรงงานประเภทนี้มีอุปทานอยู่มาก การขอใบอนุญาตจึงให้กระทำผ่านระบบ Electronic ที่เรียกว่า Labournet ใน Website ของ Ministry of Manpower ซึ่งเปิดให้เฉพาะสำหรับนายจ้างที่ได้รับรหัสเลขหมายสำหรับสมัครที่เรียกว่า Application Account และ Password. ในกรณีของแรงงานหญิง จะมีการควบคุมการตรวจสุขภาพในเรื่องการตั้งครรภ์ด้วย 2. การขอ Pass แต่ละประเภท มีหน่วยงานรับผิดชอบ กระบวนการ เงื่อนไข หลักเกณฑ์ และเอกสารแตกต่างกันออกไป ในขณะที่ P Pass และ Q Pass นั้น คนต่างด้าวหรือบริษัทนายจ้างสามารถดำเนินการขอได้ทั้งก่อนและหลังเข้าเมือง โดยอาศัยเอกสารที่กฎหมายระบุไว้เป็นสำคัญ ทว่า R Pass นั้น นายจ้างเท่านั้นที่เป็นผู้ดำเนินการขอก่อนทำการว่าจ้าง ซึ่งนอกจากเอกสารที่กฎหมายระบุแล้ว ยังลูกจ้างยังต้องผ่านการตรวจสุขภาพจากหน่วยตรวจสุขภาพที่ทางการสิงคโปร์ยอมรับด้วย	-Immigration Regulations -Employment of Foreign Workers Act

3.กระบวนการออกใบอนุญาต	1. ในกรณีการออกใบอนุญาตให้กับแรงงานต่างด้าวนั้น ต้องแยกพิจารณาตามระดับฝีมือของแรงงาน 2. กรณีคนต่างด้าวในระดับทักษะฝีมือขึ้นไป อยู่ในความรับผิดชอบของ Employment Pass Department ของ Ministry of Manpower แต่สำหรับกรณีของคนต่างด้าวระดับกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือ อยู่ในความรับผิดชอบของ Work Permit Department ของ Ministry of Manpower 3. เกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาต เป็นการแยกพิจารณาตามระดับของ Pass คือ P Pass, Q Pass และ R Pass P Pass สำหรับคนต่างด้าวที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีคุณสมบัติเหมาะสมในทางวิชาชีพ การบริหารจัดการ ผู้ประกอบการ ผู้ลงทุน มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 3,500 เหรียญขึ้นไป Q Pass สำหรับคนต่างด้าวระดับฝีมือ และมีความชำนาญเฉพาะด้านที่เป็นที่ต้องการในระดับเศรษฐกิจ และระดับการพัฒนาของสิงคโปร์ โดยมีอัตราเงินเดือนขั้นพื้นฐานมากกว่า 2,000 เหรียญ R Pass สำหรับคนต่างด้าวระดับไร้ฝีมือ และกึ่งฝีมือ ซึ่งได้รับเงินเดือนขั้นพื้นฐานน้อยกว่า 2,000 เหรียญ นอกจากนี้ยังมีเกณฑ์ทั่วไปซึ่ง กฎหมายใช้คำว่า General Criteria หรือเกณฑ์ทั่วไป มีสาระเน้นถึงเหตุผลในการจ้างงานและการที่มีคนท้องถิ่นสามารถและต้องการทำงานนั้นหรือไม่ สำหรับงานวิชาชีพบางอย่าง มีเกณฑ์กำหนดขึ้นมาเพื่อเสริมเกณฑ์ทั่วไป ดังสามารถพบได้ในกรณี วิชาชีพเฉพาะสายการบัญชี กฎหมาย เป็นต้น กรณีคนงานก่อสร้าง การออกใบอนุญาตทำงานจะกระทำได้เฉพาะหลังจากที่คนงานเข้ารับการอบรมความปลอดภัยซึ่งทาง Ministry of Manpower จัดให้พร้อมรับ Construction Safety Orientation Course Certificate ซึ่งมีอายุ 2 ปี ในฐานะเงื่อนไขเพิ่มเติมในการออกใบอนุญาต 4. ใบอนุญาตมี 2 ประเภทคือ ใบอนุญาตทำงานทั่วไป และใบอนุญาตสำหรับประกอบวิชาชีพเฉพาะ	-Immigration Regulations, Supra fn. 10, Reg.9(4) -Employment of Foreign Workers Act S.7 Supra fn.16

	5. วิธีการพิจารณาอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานอยู่ในดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่เป็นสำคัญ แต่ต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ทั่วไปที่กำหนดใน P Pass, Q Pass และ R Pass 6. Ministry of Manpower เป็นผู้ออกใบอนุญาตให้ โดยสามารถกำหนดการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขต่างๆ ณ เวลาใดก็ได้ แต่ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ	-Immigration Regulations, Act 39/98
4.อายุใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาต	1. อายุใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวมีอายุแตกต่างกันไปตามประเภทของใบอนุญาต และแล้วแต่ที่ผู้มีอำนาจออกใบอนุญาตกำหนด ซึ่งพิจารณาจากระดับคะแนนเกี่ยวกับทักษะความชำนาญ สำหรับ P Pass และ Q Pass โดยทั่วไปมีอายุ 2-5 ปี และสามารถต่ออายุได้ถึง 3 ปี สำหรับ R Pass มักมีอายุ 2 ปีซึ่งเมื่อหมดอายุต้องทำการยกเลิกใบอนุญาตเสมอ โดยนายจ้างหรือตัวแทนผู้ได้รับมอบอำนาจเป็นผู้ดำเนินการขอยกเลิกใบอนุญาตพร้อมเอกสารต่างๆตามที่กฎหมายกำหนด อายุใบอนุญาตบางประเภทมีอายุสูงสุด 1 เดือน บางประเภทมีอายุสูงสุด 3 เดือน 2. การต่ออายุใบอนุญาตกระทำได้เฉพาะกรณีที่ทางการให้สิทธิในการต่ออายุเท่านั้น และต้องเป็นไปตามแนวทาง (Guidelines) ที่ทางการสิงคโปร์กำหนด โดยต้องกระทำภายในระยะเวลา 7 วัน ก่อนใบอนุญาตจะหมดอายุ ในกรณีของใบอนุญาตประเภท R Pass นายจ้างเป็นผู้ยื่นเอกสารโดยที่คนต่างด้าวไม่ต้องไปปรากฏด้วยก็ได้	-Employment of Foreign Workers Act S.12(2) -Singapore Employment Practice Mannual 1997 -Immigration Reg., Supra fn. 16
5.การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน	1. การใช้ใบอนุญาตจะต้องตรงตามประเภทงาน สถานที่ และนายจ้างที่ระบุไว้ในใบอนุญาต รวมทั้งต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข Terms และข้อจำกัด 2. ใบอนุญาตการทำงานเป็นเรื่องเฉพาะตัว จึงไม่สามารถโอนให้แก่บุคคลใดได้ 3. การใช้ใบอนุญาตต้องพกพาติดตัวเสมอ ในขณะปฏิบัติงาน	-Employment of Foreign Workers Act S12(1), (2), S.13 -Act 39/98, wef 15/02/1999; S.25

	4. หากมีการเลิกจ้าง ต้องทำการยกเลิกใบอนุญาตทำงาน คืนใบอนุญาตให้แก่ Ministry of Manpower และคนต่างด้าวต้องเดินทางออกนอกประเทศ 5. กรณีมีอนุญาตชำรุดหรือสูญหาย ต้องรายงานต่อ Ministry of Manpower ภายใน 7 วันนับตั้งแต่วันที่ใบอนุญาตสูญหาย และดำเนินการขอออกใบอนุญาตทำงานฉบับใหม่ ถ้าแจ้งว่าหายแล้วต่อมาพบ หากยังไม่มีการออกใบอนุญาตทำงานใบใหม่ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานหรือนายจ้างอาจใช้ใบอนุญาตทำงานนั้นได้ต่อไป แต่หากเป็นกรณีที่ทางการออกใบอนุญาตทำงานฉบับใหม่แล้วต้องทำการคืนใบอนุญาตที่พบนั้นต่อทางการเพื่อทำการยกเลิก 6. หากบุคคลใดพบใบอนุญาตทำงานที่ได้สูญหาย ต้องนำใบอนุญาตทำงานนั้นส่งมอบต่อ Ministry of Manpower 7. ในกรณีของการเปลี่ยนแปลงที่อยู่ นายจ้างต้องแจ้งต่อ Ministry of Manpower เป็นลายลักษณ์อักษรภายใน 14 วันนับแต่มีการเปลี่ยนแปลง 8. ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานโดยไม่ได้เปลี่ยนนายจ้าง ต้องมีจดหมายจากนายจ้างแจ้งต่อ Ministry of Manpower เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวโดยระบุรายละเอียดของงานใหม่ ในกรณีที่ร้องโอนย้ายที่ทำงานในบริษัทของนายจ้างเดิม บริษัทผู้ว่าจ้างต้องทำจดหมายร้องขอการโอนย้ายคนต่างด้าวนั้นต่อ Ministry of Manpower โดยแนบ Passport และเอกสารที่เรียกว่า ROCAB Information Printout สำหรับบริษัทลูกไปด้วย ซึ่งทางการจะพิจารณาเป็นรายๆไป 9. ในเรื่องข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน -ขั้นตอนก่อนว่าจ้าง นายจ้างต้องทำการตกลงกับผู้ที่จะว่าจ้างเกี่ยวกับลักษณะการทำงานและ	

	เงื่อนไขในการทำงาน โดยกฎหมายกำหนดให้บริษัทผู้ว่าจ้างนั้นเป็นบริษัทที่ตั้งมาจนอยู่ตัวดีแล้ว; กฎหมายมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องให้ข้อมูลแก่ทางการเกี่ยวกับการว่าจ้างและคนต่างด้าวก่อนทำการว่าจ้าง -ขั้นตอนภายหลังการจ้างแล้ว นายจ้างเป็นผู้ดำเนินการยื่นขอใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวโดยกรอกแบบฟอร์มตามที่กฎหมายกำหนดพร้อมจดหมายรับรองการสนับสนุนการทำงานของคนต่างด้าวโดยมีเนื้อความระบุความรับผิดชอบต่อการพำนักอยู่และการเดินทางกลับของคนต่างด้าว ในกรณีการจ้างงานคนต่างด้าวระดับไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ นายจ้างต้องทำการขออนุญาตทำการว่าจ้างคนต่างด้าวและได้รับรหัส เลขหมาย (Application Account และ Password) เพื่อทำการสมัครขอใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าวผ่านระบบ Electronic	
6.การบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว	ในการพิจารณาการบริหารจัดการ และการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวนั้น จะพิจารณาเป็น 4 ประเด็นคือ องค์กร นโยบาย กฎหมาย และระบบการควบคุม 1. องค์กรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเข้าเมืองของคนต่างด้าวได้แก่ Singapore Immigration & Registration (SIR) ซึ่งเป็นหน่วยงานใน Ministry of Home Affairs; หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการจ้างงานคนต่างด้าว คือ Ministry of Manpower โดยแบ่งอำนาจหน้าที่ในการจัดการบริหารแยกตามประเภทใบอนุญาต กล่าวคือ ใบอนุญาตทำงานประเภท P Pass, Q Pass อยู่ในความรับผิดชอบของ Employment Pass Department, Ministry of Manpower และ R Pass อยู่ในความรับผิดชอบของ Work Permit Department, Ministry of Manpower นอกจากนี้ในการประกอบวิชาชีพบางวิชาชีพยังมีองค์กรที่กำกับดูแลโดยเฉพาะเพิ่มเติมด้วย 2. นโยบายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวนั้น เป็นความรับผิดชอบของ Ministry of Manpower 3. กฎหมายมีกฎหมายหลัก 2 ฉบับ คือ -Immigration Act (Chapter 133) -Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A) Immigration Act (Chapter 133) เป็นกฎหมายที่ควบคุมการเข้าเมืองของคนต่างด้าวทุก	-Act. 32/95, Act. 39/98 -Employment of Foreign Workers Act S.8(b), S.11 -Employment of Foreign Workers -(Levy) Order 1998 (No. S647), 1997 (No.S326 of 1997)

	ประเภท และการทำงานของคนต่างด้าวระดับฝีมือขึ้นไป Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A) เป็นกฎหมายที่ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในระดับไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ ซึ่งกฎหมายสิงคโปร์เรียกว่า "Workers" นอกจากการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวโดยการออกใบอนุญาตแล้วเพื่อให้การควบคุมเข้มงวดขึ้น ยังมีมาตรการเรื่องการจดทะเบียนการทำงานของคนต่างด้าว มาตรการเรื่องภาษี (Levy) และมาตรการเรื่องจำนวนคนต่างด้าวที่เรียกว่า Dependency Level 4. การติดตามผลเป็นหน้าที่ของ Ministry of Manpower โดยมี Employment Inspectors เป็นผู้ทำหน้าที่ตรวจตรานอกกระทรวงโดยเฉพาะอย่างยิ่งการลักลอบทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้นเป็นการประสานงานกับหน่วยตรวจคนเข้าเมือง (Immigration Officers) รวมทั้งตำรวจและศาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีเกิดปัญหาต่างๆ ทั้งนี้ สำหรับแรงงานในระดับกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือนั้น นอกจากการควบคุมที่เข้มงวดแล้ว ยังมีการบริการอำนวยความสะดวกด้วยระบบ One Call Centre (1800-4385122) ด้วย	
7.การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต	1. การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาตทำงานนั้นทำได้สำหรับใบอนุญาตทำงานทุกประเภทโดยนายจ้างต้องยื่นเป็นเอกสารลายลักษณ์อักษร ระบุข้อมูลที่สำคัญต่างๆของนายจ้างด้วย เช่น ชื่อ วันเดือนปีเกิด รหัสประจำตัว รหัสอ้างอิงต่างๆ ในแฟ้มประวัติ พร้อมกับเหตุผลของความต้องการในการว่าจ้างคนต่างด้าว ตลอดจนเอกสารที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณา ทั้งนี้ระยะเวลาของการพิจารณาอยู่ระหว่าง 2-4 สัปดาห์ขึ้นอยู่กับความซับซ้อนของประเด็น หากการอุทธรณ์ในครั้งแรกไม่เป็นผล สามารถยื่นอุทธรณ์ได้อีกโดยไม่จำกัดจำนวนครั้งของการยื่นอุทธรณ์	-Employment of Foreign Workers Act S.7(4), Act.37/95 S.16C
8.โทษ	1. มีโทษปรับ จำคุก และโบยตี ตามฐานความผิด (รายละเอียดโปรดดูคำอธิบายกฎหมายสิงคโปร์)	-Employment of Foreign Workers Act S.5, 6, 6(a), 16 -Act. 37/95, Immigration Act. S.57, -Act. 39/98 wef. 15/02/1999 -Immigration Act. S.57(1), Amendment

		No.34 of 1998 -Employment of Foreign Workers Act. S.11(4)

2.2.2 คำอธิบายระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศ สิงคโปร์

1. ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในสิงคโปร์ เป็นการควบคุมโดยอาศัยกฎหมายหลัก 2 ฉบับคือ

1.1 กฎหมายว่าด้วยการเข้าเมือง คือ Immigration Act (Chapter 133) โดยมีกฎหมายรองรับที่เรียกว่า Immigration Regulations

1.2 กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว คือ Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A)

ทั้งนี้ ในส่วนของ Immigration Act (Chapter 133) เป็นการควบคุมเกี่ยวกับการเดินทางเข้าประเทศและการเดินทางออกจากประเทศสิงคโปร์ ซึ่งมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าว กล่าวคือ ตามกฎหมายฉบับดังกล่าวนั้น นอกจากที่ได้บัญญัติห้ามบุคคลที่ไม่ใช่พลเมืองของสิงคโปร์เข้าประเทศ หากไม่ได้ถือครองเอกสารการเข้าเมืองที่เรียกว่า Entry Permit ที่ทางกองตรวจคนเข้าเมืองออกให้แล้ว ยังห้ามบุคคลที่ไม่ใช่พลเมืองของสิงคโปร์เข้าประเทศหากไม่ได้ถือครองใบอนุญาตที่เรียกว่า Pass ด้วย (Immigration Act, Part II Section 6) โดย Pass นี้ออกให้แก่คนต่างด้าวทุกคนที่ต้องการเข้ามาทำงานในสิงคโปร์ด้วย

อนึ่ง เท่าที่ผ่านมานั้น ประเภทของ Pass เป็นไปตาม Immigration Regulations ซึ่งได้กำหนดประเภทของ Pass ไว้ 8 ประเภทตามเจตนารมณ์ของการเข้าเมือง คือ 1) Employment Pass 2) Dependent's Pass 3) Visit Pass 4) Transit Pass 5) Student Pass 6) Special Pass 7) Landing Pass และ 8) Work Permit Pass โดยในอดีตนั้นให้ Employment Pass อยู่ในส่วนความรับผิดชอบของ Singapore Immigration & Registration (SIR) ซึ่งเป็นหน่วยงานใน Ministry of Home Affairs และให้ Work Permit อยู่ในส่วนความรับผิดชอบของ Ministry of Manpower ทว่า นับตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 1998 เป็นต้นไป สิงคโปร์ได้มีการปรับเปลี่ยนระบบการควบคุมจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวใหม่ โดยให้ Ministry of Manpower เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวแต่เพียงหน่วยเดียว อีกทั้งมีการจัดทำระบบ Pass ที่เกี่ยวกับการทำงานใหม่ ซึ่งกำหนดขึ้นตามระดับการทำงานของคนต่างด้าว ระดับเงินเดือนและ/หรือระดับการศึกษา ดังนี้คือ

Pass เพื่อการทำงานในระบบเดิม	***Pass เพื่อการทำงานในระบบใหม่***
<u>เงินเดือน >$2,000</u>	
Higher Employment Passes	*P Pass ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับย่อย คือ P1 และ P2* *ผู้บริหาร สายวิชาชีพ ผู้จัดการ เจ้าของกิจการ นักลงทุน และผู้เชี่ยวชาญ (specialist)* *เงินเดือน >$7,000 ได้ประเภท P1 Pass* *เงินเดือน >$3,500 ได้ประเภท P2 Pass*

Lower Employment Passes	*Q Pass ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับย่อย คือ Q1 และ Q2 คนงานระดับฝีมือ และช่างเทคนิคซึ่งมีคะแนนอยู่ระหว่างระดับ P และระดับ R*
Work Passes อายุ 3 ปี	*เงินเดือน >$2,000 และ 5 GCE ระดับ O หรือได้คะแนนเต็มของ NTC-2 ได้ประเภท Q1 เงินเดือนหรือระดับการศึกษาไม่ถึงระดับ Q1 ได้ประเภท Q2*
<u>เงินเดือน < หรือ = $2,000</u>	
Work Passes อายุ 2 ปี	*R Pass ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับย่อย คือ R1 และ R2 คนงานระดับกึ่งฝีมือ ได้ระดับ R1 Pass คนงานระดับไร้ฝีมือ ได้ระดับ R2 Pass เงินเดือน < หรือ = $2,000*

กล่าวคือ คนต่างด้าวที่เคยได้รับ Employment Pass จะเปลี่ยนใหม่เป็น P Pass หรือ Q Pass แล้วแต่ระดับการทำงาน ระดับเงินเดือน หรือระดับคะแนน โดยคนต่างด้าวประเภทที่เคยได้รับ Work Permit ประเภทที่มีอายุ 3 ปี สามารถเข้าข่ายของการได้รับ Q Pass ด้วยในขณะที่คนต่างด้าวประเภทที่เคยได้รับ Work Permit ประเภทที่มีอายุ 2 ปี จะได้รับ R Pass แทน

หลักเกณฑ์ในการออก Pass เพื่อการทำงานในแต่ละประเภท

ประเภทของ Pass	***หลักเกณฑ์ทั่วไป (General Criteria)***	***หน่วยงานรับผิดชอบ***
P Pass	*คนต่างด้าวที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่ามัธยมและมีคุณสมบัติเหมาะสมในทางวิชาชีพ ซึ่งประสงค์ทำงานในระดับวิชาชีพ การบริหารจัดการ(administrative, executive หรือ managerial) หรือเป็นผู้ประกอบการหรือเป็นนักลงทุน*	*Employment Pass Department, Ministry of Manpower*
P1 Pass	*สำหรับผู้มีคุณสมบัติข้างต้นโดยมีอัตราเงินเดือนขั้นพื้นฐานมากกว่า $7,000*	
P2 Pass	*สำหรับผู้มีคุณสมบัติข้างต้นโดยมีอัตราเงินเดือนขั้นพื้นฐานมากกว่า $3,500 และไม่เกิน $7,000*	

Q Pass *Q1 Pass* *Q2 Pass*	*คนต่างด้าวซึ่งเป็นคนงานระดับฝีมือและผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะด้านซึ่งเป็นที่ต้องการในระบบเศรษฐกิจและระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจของสิงคโปร์* *สำหรับคนงานต่างด้าวในระดับฝีมือข้างต้นโดยมีอัตราเงินเดือนขั้นพื้นฐานมากกว่า $2,000 และได้รับประกาศนียบัตรทางการศึกษาประเภท full NTC-2 หรือ 5 GCE ที่ระดับ O* *สำหรับคนงานต่างด้าวระดับฝีมือข้างต้นซึ่งไม่เข้าเกณฑ์เงินเดือนขั้นพื้นฐานหรือการศึกษาของระดับ Q1 โดย Q2 Pass นี้ จะออกให้เฉพาะในกรณียกเว้นเท่านั้น*	*Employment Pass Department, Ministry of Manpower*
R Pass *R1 Pass*	*สำหรับคนงานต่างด้าวในระดับกึ่งฝีมือและระดับไร้ฝีมือ* *สำหรับคนงานต่างด้าวในระดับกึ่งฝีมือซึ่งได้รับเงินเดือนขั้นพื้นฐานเท่ากับหรือน้อยกว่า $2,000*	*Work Permit Department, Ministry of Manpower*
R2 Pass	*สำหรับคนงานต่างด้าวในระดับไร้ฝีมือซึ่งได้รับเงินเดือนขั้นพื้นฐานเท่ากับหรือน้อยกว่า $2,000*	

สำหรับกฎหมายที่เรียกว่า Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A) นั้น เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นในปี 1990 และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม 1991 โดยเป็นกฎหมายที่ควบคุมนายจ้าง และการทำงานของคนต่างด้าวในระดับที่เรียกว่า "คนงานต่างด้าว" (Foreign Workers) โดยเฉพาะเท่านั้น ซึ่ง Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A) Section 2 ให้คำจำกัดความว่า หมายถึง บุคคลใดๆ ก็ตามที่ไม่ใช่พลเมืองของสิงคโปร์ ซึ่งแสวงหางานทำกับนายจ้าง หรือได้รับการเสนอจ้างงานจากนายจ้าง ด้วยเงินเดือนไม่เกิน $1,500 หรือในอัตราอื่นๆ ซึ่งรัฐมนตรี (Minister of Manpower) อาจกำหนดเป็นครั้งคราวและประกาศไว้ในราชกิจจานุเบกษา (Gazette) ซึ่งเมื่อพิจารณาประกอบกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาออก Pass ข้างต้น กล่าวได้ว่า Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A) นี้เป็นกฎหมายที่เป็นเครื่องมือเพิ่มเติมในการควบคุมการจ้างงานของคนงานต่างชาติในระดับกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือโดยเฉพาะ โดยสาระสำคัญของการควบคุมนั้นเน้นที่การควบคุมทั้งนายจ้างและคนงานต่างด้าว

อนึ่ง นับตั้งแต่วันที่ 3 พฤษภาคม 1999 เป็นต้นไป Ministry of Manpower ได้ออกใบอนุญาตทำงานแก่คนงานต่างด้าวในรูปแบบใหม่ ซึ่งสามารถเป็นได้ทั้ง ใบอนุญาตทำงาน Immigration Disembarkation/Embarkation card และ Visit Pass ในบัตรใบเดียวกัน (3-in-1 card) เพื่อให้สามารถควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวและการอาศัยอยู่ในประเทศสิงคโปร์ของคนต่างด้าวตลอดจนความปลอดภัยได้เข้มแข็งยิ่งขึ้น โดยในใบอนุญาตทำงานนั้นปรากฏทั้งภาพถ่ายและลายพิมพ์นิ้วมือของคนงานต่างด้าวด้วย

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

(1) ห้ามบุคคลใดทำการว่าจ้างคนงานต่างด้าว เว้นเสียแต่ว่า คนงานต่างด้าวนั้นได้รับ Work Permit (หรือ R1, R2 Pass ในระบบใหม่) ที่ถูกต้อง ซึ่งอนุญาตให้คนงานต่างด้าวนั้นทำงานให้กับนายจ้างผู้นั้น

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

(3) ห้ามบุคคลใดทำการว่าจ้างคนงานต่างด้าว ในลักษณะที่นอกเหนือไปจากที่ระบุเป็นเงื่อนไขไว้ของ Work Permit (หรือ R1, R2 Pass ในระบบใหม่)

นอกจากนี้ ยังมีบทบัญญัติควบคุมผู้ครอบครองสถานที่ทำงานด้วย โดย Section 6A ได้กำหนดห้ามผู้ครอบครองสถานที่ทำงานซึ่งควบคุมการเข้าไปในสถานที่ทำงานทำการอนุญาตให้คนงานต่างด้าวที่ไม่มี Work Permit เข้าไปในสถานที่ทำงานนั้นหรืออยู่ในสถานที่ทำงานนั้น

นอกจากการควบคุมการจ้างงานและการทำงานของคนงานต่างด้าว ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องอยู่ภายใต้สัญญาการจ้างงาน (contract of service) แล้ว Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A) ยังควบคุมเกี่ยวกับการประกอบอาชีพส่วนตัวซึ่งไม่มีสัญญาการจ้างงานด้วย ดังปรากฏใน ตามบทบัญญัติของ Employment of Foreign Workers Act, Section 10 ที่ว่า Ministry of Manpower อาจกำหนดห้ามบุคคลใดซึ่งไม่ใช่พลเมืองของสิงคโปร์และไม่ได้รับการจ้างงานภายใต้สัญญาการทำงาน (contract of service) จากการประกอบการค้า ทำอาชีพหรือกิจกรรมใดๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ โดยประกาศไว้ในราชกิจจานุเบกษา เว้นแต่ว่าผู้นั้นได้รับใบอนุญาตทำงานเพื่อการทำงานดังกล่าว

นอกจาก Employment Pass และ Work Pass หรือ P Pass, Q Pass และ R Pass ในระบบใหม่แล้ว ยังมี Professional Visit Pass ด้วย ซึ่งเป็นใบอนุญาตทำงานเฉพาะสำหรับคนต่างด้าวที่ได้รับมอบหมายงานในระดับวิชาชีพระยะสั้นในสิงคโปร์ต่อไปนี้ คือ

1) เพื่อดำเนินหรือเข้าร่วมในการประชุม (conference, seminars, workshops) หรือการชุมนุมทางเชื้อชาติ ศาสนา กิจกรรมเฉพาะ หรือที่มีลักษณะในทางการเมือง

2) เป็นนักหนังสือพิมพ์หรือผู้สื่อข่าว หรืออยู่ในคณะผู้ทำงานของผู้สื่อข่าวเพื่อทำการรายงานข่าวหรือเขียนเรื่องราวในสิงคโปร์

3) เป็นผู้ทำงานทางศาสนา (religious worker) เพื่อกล่าวปาฐกถาในทางศาสนาหรือที่เกี่ยวข้องกับศาสนา

4) เป็นศิลปินที่จะมาแสดงในไนท์คลับ สถานบันเทิงต่างๆ

ดังนั้น ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในสิงคโปร์ด้วยระบบ Pass นั้น นอกจากเป็นการควบคุมตามระดับของการทำงานแล้ว ยังเป็นการควบคุมตามประเภทของงานด้วย อย่างไรก็ตาม ลักษณะร่วมของการทำงานของคนต่างด้าวในสิงคโปร์ คือ การอิงระบบ Pre-Arranged Job ซึ่งหมายถึงการที่นายจ้างและลูกจ้างได้ทำการติดต่อสมัครและตกลงรับทำงานกันโดยมีสัญญาการจ้างงานกันแล้ว ซึ่งสัญญาการจ้างงานนี้ถือเป็นเอกสารสำคัญในการแสดงต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตั้งแต่ขั้นตอนของการเข้าเมืองและการออกใบอนุญาตทำงาน ในขณะเดียวกัน ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในสิงคโปร์ เป็นการเน้นควบคุมที่ตัวนายจ้าง ซึ่งไม่ได้หมายความว่า ผู้ที่ประสงค์จะจ้างงานคนต่างด้าวสามารถทำการจ้างคนต่างด้าวได้ทุกคน หากแต่ Immigration Regulations นั้นเปิดให้เฉพาะนายจ้างที่ได้สถานภาพ sponsorship เท่านั้นที่ทำการว่าจ้างคนต่างด้าวได้ ซึ่งการได้สถานภาพ sponsorship นั้นต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ ต้องเป็นบริษัทที่ตั้งตัวได้ดีแล้ว (well-established) เท่านั้น โดยต้องแสดงความรับผิดชอบต่อการจ้างงานคนต่างด้าว ทั้งในแง่ของการพำนักอยู่ในสิงคโปร์และการเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมของคนต่างด้าว หรือในแง่ของการวางเงินมัดจำ (Security Deposit) เป็นจำนวนเงินตามที่กฎหมายกำหนด

ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในสิงคโปร์ มิได้มีลักษณะของการกำหนดประเภทงานว่า งานใดอนุญาตให้คนต่างด้าวทำได้หรืองานใดที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำ ไม่ว่าจะเป็นคนต่างด้าวในระดับงานหรือทักษะฝีมือระดับใด โดยลักษณะการควบคุมของสิงคโปร์นั้นให้อยู่ที่ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจในกระทรวง Ministry of Manpower เป็นสำคัญ

2. กระบวนการขอใบอนุญาต

กระบวนการขอใบอนุญาตสำหรับ Employment Pass หรือ P Pass, Q Pass

ตามกฎหมายสิงคโปร์นั้น การจะเข้าสู่กระบวนการขอใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวได้นั้นมีนัยว่า คนต่างด้าวนั้นต้องผ่านกระบวนการหางาน เจรจาตกลงเกี่ยวกับลักษณะการทำงานและเงื่อนไขในการทำงานและได้รับการเสนองานจากนายจ้าง ซึ่งเมื่อการเสนอจ้างงานจากนายจ้างเป็นที่ยอมรับต่อคนต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานในสิงคโปร์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงสามารถเข้าสู่ขั้นตอนของการขอ Pass เพื่อการทำงาน ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญ เนื่องจากกฎหมายสิงคโปร์กำหนดให้คนต่างด้าวต้องได้รับ Pass เพื่อการทำงานก่อนจึงจะสามารถทำงานในสิงคโปร์ได้

ในการเข้าสู่กระบวนการขอ Employment Pass หรือ P Pass และ Q Pass ในระบบใหม่ เพื่อการทำงานในสิงคโปร์นั้น มีขั้นตอนสำคัญที่อาจกล่าวได้ 7 ขั้นตอนคือ

<u>ขั้นที่ 1</u> การได้รับการเสนอจ้างงาน

กฎหมายสิงคโปร์กำหนดให้ต้องมีผู้สนับสนุนที่เป็นบุคคลท้องถิ่น (local sponsor) ซึ่งในทางปฏิบัติโดยทั่วไปมักได้แก่บริษัทที่ต้องการจ้างงานคนต่างด้าวนั้น

<u>ขั้นที่ 2</u> การขอใบสมัคร

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

<u>ขั้นที่ 3</u> การส่งใบสมัคร

หมายถึง การส่งใบสมัครผ่านผู้สนับสนุนท้องถิ่น โดยการกรอกรายละเอียดลงใน Form 8 ทั้ง 2 ฉบับ ต้องกรอกทั้งตัวคนต่างด้าวที่ต้องการสมัครและผู้ว่าจ้าง ซึ่งในทางปฏิบัติหมายถึงตัวแทนที่ได้รับมอบอำนาจจากบริษัทที่ต้องการว่าจ้างหรือสนับสนุนการเข้ามาทำงาน พร้อมลงตราประทับของบริษัทนั้น ทั้งนี้ต้องกรอกรายละเอียดใน acknowledgement card ด้วยเพื่อแนบไปพร้อมกับ Form 8 ทั้ง 2 ฉบับนั้น โดยอาจส่งทางไปรษณีย์ หรือให้ตัวแทนที่ได้รับมอบอำนาจไปยื่นที่ Employment Pass Department, Ministry of Manpower

<u>ขั้นที่ 4</u> รวบรวมเอกสารแนบอื่นๆ ที่จำเป็น

เอกสารแนบอื่นๆ ที่จำเป็นนั้น อาจต่างไปสำหรับผู้สมัครแต่ละราย ขึ้นกับสถานภาพของผู้สมัครแต่ละราย ทั้งนี้ เอกสารแนบที่จำเป็นส่วนใหญ่ได้แก่

- หลักฐานด้านการศึกษาของคนต่างด้าวผู้สมัคร 1 ฉบับ
- ใบรับรองกิตติคุณจากนายจ้างคนก่อน 1 ฉบับ
- ภาพถ่ายขนาดทำพาสปอร์ต 2 ใบ (โดยเป็นภาพถ่ายในระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน)
- สำเนาทะเบียนสมรส 1 ฉบับ (ในกรณีที่สมรสแล้ว)
- หลักฐานด้านการศึกษาของคู่สมรส หากคู่สมรสนั้นเป็นพลเมืองของสิงคโปร์ หรือเป็นผู้ได้รับสถานภาพเป็นผู้มีถิ่นพำนักถาวรในสิงคโปร์ หรือกำลังทำงานอยู่ในสิงคโปร์
- ในกรณีที่คนต่างด้าวผู้สมัครต้องการประกอบวิชาชีพ ต้องแนบจดหมายรับรองการสนับสนุนการทำงาน (sponsorship letter) จากบริษัทท้องถิ่น ซึ่งตามกฎหมายสิงคโปร์นั้นกำหนดให้ต้องเป็นบริษัทที่ตั้งตัวได้ดีแล้ว (well-established) เท่านั้น โดยในจดหมายรับรองฉบับดังกล่าวนั้นต้องระบุความรับผิดชอบต่อการพำนักอยู่ในสิงคโปร์ตลอดจนการเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมของคนต่างด้าวผู้สมัคร หรือมิฉะนั้นต้องมีการวางมัดจำ (security deposit) เป็นจำนวนเงิน S$3,000 ต่อคนต่างด้าวผู้สมัครแต่ละรายในรูปของ Banker's Guarantee
- ในกรณีที่คนต่างด้าวผู้สมัครเป็นตัวแทนภูมิภาคของบริษัท (regional representative) ต้องมีเอกสารเพิ่มเติมต่อไปนี้คือ
    - จดหมายจาก Trade Development Board ระบุคำอนุมัติให้จัดตั้งสำนักงานตัวแทน (Representative Office)
    - จดหมายจากสำนักงานใหญ่ของสำนักงานตัวแทน (Representative's Office Headquarters) ระบุวัตถุประสงค์ของการสมัคร ระยะเวลาที่ผู้สมัครได้รับมอบ

หมายให้ดำเนินการ ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้สมัครในสำนักงานที่สิงคโปร์ และความรับผิดชอบของสำนักงานใหญ่ต่อการพำนักอยู่ในประเทศสิงคโปร์และการเดินทางกลับประเทศต้นทางของคนต่างด้าวผู้สมัครนั้น

ขั้นที่ 5 การส่งใบสมัคร

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

ขั้นที่ 6 การรับทราบผลการสมัคร

ทั้งคนต่างด้าวผู้สมัครและบริษัทที่สนับสนุนการสมัครจะได้รับการแจ้งผลของการสมัครภายใน 2 สัปดาห์หลังการสมัคร ซึ่งหากไม่ได้รับผลภายในระยะเวลาดังกล่าว สามารถโทรศัพท์ติดต่อสอบถามได้ที่ Employment Pass Department โทร: (65) 297-5443

ขั้นที่ 7 การจัดการที่จำเป็น

เมื่อ Employment Pass หรือ P Pass และ Q Pass ในระบบใหม่นั้นได้รับอนุมัติให้ออกแก่คนต่างด้าวได้แล้วนั้น คนงานต่างด้าว หรือนายจ้าง หรือผู้ที่นายจ้างมอบอำนาจให้ดำเนินการแทนสามารถมารับใบอนุญาตทำงานนั้นได้ภายในระยะเวลา 6 เดือนนับแต่วันอนุมัติ โดยต้องชำระค่าธรรมเนียมเป็นเงิน $30 ต่อปี สำหรับ Employment Pass แต่ละใบตลอดเวลาที่ Employment Pass นั้นมีอายุใช้งานได้ ซึ่งโดยทั่วไป Employment Pass มีอายุ 2-5 ปี และสามารถต่ออายุได้ถึง 3 ปีในการต่ออายุแต่ละครั้ง นอกจากนี้ หากต้องขอ วีซ่า ด้วยก็ต้องชำระค่าธรรมเนียมสำหรับวีซ่าเป็นเงิน $20 ต่อฉบับ ทั้งนี้ หากไม่มีการมารับภายในระยะเวลาที่กำหนดนั้น ถือว่าใบอนุญาตดังกล่าวได้รับการยกเลิก (Void)

กระบวนการขอใบสมัครสำหรับ Work Pass หรือ R Pass

Employment of Foreign Workers Act, Section 7 บัญญัติให้การขอใบอนุญาตการทำงานประเภท Work Permit (หรือในระบบใหม่คือ R1 Pass และ R2 Pass) สำหรับคนงานต่างด้าวนั้นเป็นการยื่นต่อ Controller of Work Permit

ทั้งนี้ การสมัครขอใบอนุญาตทำงานประเภทนี้ สามารถกระทำผ่านทางระบบอิเลคทรอนิคที่เรียกว่า LABOURNET ใน website ของ Ministry of Manpower โดยบริษัทหรือ employment agencies ที่อยู่ในระบบเครือข่ายทางอิเลคทรอนิคเชื่อมโยงกับ Ministry of Manpower สามารถส่งใบสมัครผ่านระบบที่เรียกว่า EASY (Electronic Application System) ของ LABOURNET หรือทางไปรษณีย์ หรือทาง Quick Deposit Box โดยนับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 1998 เป็นต้นไป ไม่สามารถยื่นใบสมัครด้วยตัวเองที่เคาน์เตอร์ของกระทรวงฯ ได้อีกต่อไป

ขั้นที่ 1 การได้รับการเสนอจ้างงาน

ขั้นที่ 2 การขอและกรอกใบสมัคร

เป็นการกระทำโดยนายจ้างหรือ employment agencies ซึ่งจะต้องได้รับรหัสเลขหมายสำหรับการสมัครที่เรียกว่า application account และ password เป็นของตนเองก่อน ตามแบบฟอร์มที่สามารถกรอกได้ทางระบบอิเลคทรอนิค

ขั้นที่ 3 การตรวจสุขภาพ

คนงานต่างด้าวต้องผ่านการตรวจสุขภาพ และได้รับเอกสารรับรองการตรวจสุขภาพจากแพทย์ซึ่งจดทะเบียนตามกฎหมายสิงคโปร์

ขั้นที่ 4 การส่งใบสมัคร

หมายถึงการส่งใบสมัครพร้อมเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไปยัง Work Permit Department, Ministry of Manpower เพื่อให้การรับรองเอกสาร ซึ่งเมื่อได้รับการรับรองแล้ว คนงานต่างด้าวจะได้รับ notification letter สำหรับรายงานตัวต่อ Work Permit Services Centre (WPSC)

กระบวนการขอใบสมัครสำหรับ Professional Visit Pass

ขั้นที่ 1 การได้รับการเสนอจ้างงานหรือการสนับสนุนจากผู้สนับสนุนท้องถิ่น

กฎหมายสิงคโปร์กำหนดให้ต้องมีผู้สนับสนุนท้องถิ่น ดังนั้น การจะมาทำงานในสิงคโปร์ได้ต้องได้รับการเสนองานหรือการสนับสนุนจากผู้สนับสนุนท้องถิ่นก่อน ซึ่งกฎหมายสิงคโปร์กำหนดให้ต้องเป็นองค์กรที่จดทะเบียนตามกฎหมายสิงคโปร์เท่านั้น ทั้งนี้ ในกรณีของศิลปิน (performing artists) ผู้สนับสนุนท้องถิ่นหมายถึง นายจ้าง

ขั้นที่2 การขอและกรอกใบสมัคร

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

ขั้นที่ 3 การส่งใบสมัคร

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

ขั้นที่ 4 การทราบผลการสมัคร

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

ขั้นที่ 5 การจัดการที่จำเป็น (การชำระค่าธรรมเนียม)

หลังจากที่การสมัครขอรับ Professional Visit Pass ได้รับการอนุมัติแล้ว ผู้สมัครต้องชำระค่าธรรมเนียม ซึ่งมีอัตราต่างกันออกไปแล้วแต่ระยะเวลาของใบอนุญาตดังนี้คือ

ระยะเวลาของใบอนุญาตทำงาน ค่าธรรมเนียม

น้อยกว่า 3 เดือน	*S$50*
3 เดือน	*S$100*

นอกจากนี้ ในกรณีศิลปิน (performing artists) ต้องมี security bond และเงินวางมัดจำเป็นเงิน S$3,000 ในรูปของ Cashier's Order สำหรับผู้สมัครแต่ละราย

ทั้งนี้รายละเอียดของการสมัครย่อมแตกต่างไปตามประเภทของงานดังนี้ คือ

ผู้บรรยาย *ผู้กล่าวปาฐกถา-* *ในการสัมมนา*	*กรอกรายละเอียดใน Form 14 จำนวน 2 ฉบับ* *จดหมายจากองค์กรที่จดทะเบียนตามกฎหมายสิงคโปร์ในฐานะผู้สนับสนุน โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้* *- สถานที่และระยะเวลาการทำงานของคนต่างด้าวในสิงคโปร์* *- วัตถุประสงค์ของการเข้าประเทศสิงคโปร์* *- รายละเอียดของกิจกรรมและโครงการ* *- อัตชีวประวัติ* *- ค่าธรรมเนียมในการสมัคร* *- สาระสำคัญของการบรรยาย* *- เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง* *- การรับผิดชอบต่อการพำนักอยู่ในสิงคโปร์และเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนาของคนต่างด้าว* *- Public Entertainment License ซึ่งสามารถขอได้จาก Public Entertainment Licensing Unit, Criminal Investigation Dept ตามบทบัญญัติใน Public Entertainment Act, Chapter 257, Section 3*
นักหนังสือพิมพ์ *ผู้สื่อข่าว และ* *ผู้ร่วมงาน*	กรอกรายละเอียดใน Form 14 จำนวน 2 ฉบับ *จดหมายจากองค์กรที่จดทะเบียนตามกฎหมายสิงคโปร์ในฐานะผู้สนับสนุนโดยมีรายละเอียดต่อไปนี้* *- ชื่อขององค์กรที่คนต่างด้าวนั้นเป็นตัวแทน* *- รายละเอียดของวันและสถานที่ของเหตุการณ์ในการทำข่าว* *- วัตถุประสงค์ของการเข้าประเทศและรายละเอียดของกิจกรรม* *- ข้อมูลอื่นใดที่เกี่ยวข้อง* *- การรับผิดชอบต่อการพำนักอยู่ในสิงคโปร์และเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนาของคนต่างด้าว*
ศิลปิน	*กรอกรายละเอียดใน Form 14 จำนวน 2 ฉบับ* *จดหมายจากองค์กรที่จดทะเบียนตามกฎหมายสิงคโปร์ในฐานะผู้สนับสนุนโดยมีรายละเอียดต่อไปนี้*

	- รายละเอียดของวันและสถานที่ของการแสดง *- วัตถุประสงค์ของการเข้าประเทศและรายละเอียดของกิจกรรม* *- ข้อมูลอื่นใดที่เกี่ยวข้อง* *- การรับผิดชอบต่อการพำนักอยู่ในสิงคโปร์และเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนาของคนต่างด้าว* *- ภาพถ่ายของคนต่างด้าวนั้น* *- เอกสารการประชาสัมพันธ์การแสดง* *- หลักฐานแสดงสถานะของการเป็นศิลปิน* *- สำเนาสัญญาการว่าจ้าง 2 ฉบับ* *- Public Entertainment License จาก Public Entertainment Licensing Unit, Criminal Investigation Dept ตามบทบัญญัติของ Public Entertainment Act, Chapter 257, Section 3*
อื่นๆ	*กรอกรายละเอียดใน Form 14 จำนวน 2 ฉบับ* *จดหมายจากองค์กรที่จดทะเบียนตามกฎหมายสิงคโปร์ในฐานะผู้สนับสนุนโดยมีรายละเอียดต่อไปนี้* *- รายละเอียดของวันและสถานที่* *- วัตถุประสงค์ของการเข้าประเทศและรายละเอียดของกิจกรรม* *- ข้อมูลอื่นใดที่เกี่ยวข้อง* *- การรับผิดชอบต่อการพำนักอยู่ในสิงคโปร์และเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนาของคนต่างด้าว*

3. กระบวนการออกใบอนุญาต

ถึงแม้ว่า การออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าวนั้น เป็นอำนาจของ Ministry of Manpower กรณีของสิงคโปร์นั้นยังต้องแยกพิจารณาว่าเป็นการทำงานในระดับใดด้วย กล่าวคือ การทำงานในระดับกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือนั้นอยู่ในความรับผิดชอบของ Work Permit Department ใน Ministry of Manpower ส่วนการทำงานในระดับทักษะฝีมือ ระดับวิชาชีพ และบริหารจัดการนั้นอยู่ในความรับผิดชอบของ Employment Pass Department ใน Ministry of Manpower โดยเกณฑ์การพิจารณานั้นแยกตามประเภทของ Pass ว่าเป็น P Pass, Q Pass หรือ R Pass โดยที่ P Pass นั้นออกให้กับคนต่างด้าวที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีคุณสมบัติเหมาะสมในทางวิชาชีพ การบริหารจัดการ ผู้ประกอบการ ผู้ลงทุน ซึ่งมีอัตราเงินเดือนขั้นพื้นฐานตั้งแต่$3,500 ขึ้นไป ในขณะที่ Q Pass นั้นออกให้สำหรับคนต่างด้าวระดับฝีมือและมีความชำนาญเฉพาะด้านที่เป็นที่ต้องการในระดับเศรษฐกิจและระดับการพัฒนาของสิงคโปร์ โดยมีอัตราเงินเดือนขั้นพื้นฐานมากกว่า $2,000 ส่วน R Pass ออกให้สำหรับคนงานต่างด้าวระดับกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือ ที่มีอัตราเงินเดือนขั้นพื้นฐานเท่ากับหรือน้อยกว่า $2,000 โดยมีเกณฑ์พิจารณาระบุไว้

ตามระดับการจำแนก 3 ระดับนั้น ประกอบกับเกณฑ์ทั่วไป (General Criteria) ซึ่งเน้นถึงเหตุผลของการจ้างงานและเป็นงานที่ขาดแคลนคนท้องถิ่นอย่างแท้จริง นอกจากนี้สำหรับงานวิชาชีพบางอย่าง ยังมีเกณฑ์เพิ่มเติมเสริมเกณฑ์ทั่วไปด้วย เช่นในวิชาชีพด้านการบัญชี ด้านกฎหมาย เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการจดทะเบียนการประกอบวิชาชีพ ซึ่งวิชาชีพแต่ละประเภทมีกฎหมายรองรับและกำหนดเงื่อนไขแตกต่างกันออกไป

ทั้งนี้ ในกรณีของการออกใบอนุญาตทำงานระดับคนงานต่างด้าวไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ เมื่อ Controller of Work Permit ได้รับใบสมัครขอใบอนุญาตทำงานสำหรับคนงานต่างด้าวนั้นแล้ว จักทำการพิจารณาใบสมัคร และอาจออกใบอนุญาตทำงานประเภทดังกล่าวในนามของคนงานต่างด้าวนั้น โดยจะระบุหรือไม่ระบุเงื่อนไข หรือจะปฏิเสธการออกใบอนุญาตการทำงานนั้นก็ได้ ตาม Employment of Foreign Workers Act, Section 7 (2) ทั้งนี้ Controller นั้นอาจทำการปรับเปลี่ยนแก้ไขหรือเพิกถอนเงื่อนไขของใบอนุญาตนั้น หรือเพิ่มเติมเงื่อนไขใหม่ได้ทุกเมื่อ อีกทั้งยังอาจเปลี่ยนแปลง ระงับใช้ชั่วคราว หรือยกเลิกใบอนุญาตทำงานนั้นได้ทุกเมื่ออีกด้วย

Ministry of Manpower จะแจ้งผลการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าวและนายจ้างรับทราบ โดยมีระยะเวลาที่แตกต่างกันไปแล้วแต่ช่องทางของการยื่นใบสมัครดังนี้

ช่องทางของการยื่นใบสมัคร	*การแจ้งผลการสมัคร*
LABOURNET (EASY)	*วันทำการถัดไป*
Internet	*3 วันทำการ*
Deposit Box/ไปรษณีย์	*7 วันทำการ*

อนึ่ง สำหรับใบอนุญาตทำงานสำหรับคนงานต่างด้าวนั้น จะออกให้หลังจากที่คนงานต่างด้าวได้ไปทำการจดทะเบียนคนงานต่างด้าวที่ Work Permit Services Center แล้ว 7 วัน โดยในการจดทะเบียนนั้น คนงานต่างด้าวต้องมีเอกสารต่อไปนี้ คือ 1) notification letter จาก Work Permit Department 2) ภาพถ่าย 2 ใบ และ 3) พาสปอร์ต ทั้งนี้ คนงานต่างด้าวจะต้องพิมพ์ลายนิ้วมือลงใน R Pass ด้วย ทั้งนี้ notification letter นั้นเป็นประหนึ่งใบอนุญาตทำงานชั่วคราวเท่านั้น ในขณะที่ R Pass คือใบอนุญาตทำงานที่แท้จริง

การรับใบอนุญาตทำงานนั้น อาจเป็นได้ทั้งคนงานต่างด้าวนั้นเอง หรือนายจ้าง หรือบุคคลที่นายจ้างมอบอำนาจให้เป็นตัวแทนในการผู้รับใบอนุญาตในนามของคนงานต่างด้าว

4. อายุใบอนุญาตและการต่ออายุใบอนุญาต

อายุใบอนุญาต

โดยทั่วไป P Pass และ R Pass มีอายุ 2-5 ปี และสามารถต่ออายุได้ถึง 3 ปีในการต่ออายุแต่ละครั้ง โดยอาศัยแบบฟอร์มซึ่งต้องยื่นประมาณ 2 เดือนก่อนที่ใบอนุญาตทำงานที่มีอยู่หมดอายุลง พร้อมแนบเอกสารที่เกี่ยวข้องซึ่งได้แก่ หลักฐานด้านการศึกษาของคนต่างด้าวนั้น

และหนังสือรับรองการทำงานในอดีต ในกรณีที่ไม่ได้ยื่นต่อเจ้าพนักงานในการสมัครครั้งก่อนหน้านั้น ทั้งนี้ การพิจารณาเป็นการพิจารณาเป็นรายๆ ไป โดยใช้ระยะเวลาประมาณ 2 สัปดาห์

กรณี R Pass นั้นมักมีอายุ 2 ปีซึ่งเมื่อหมดอายุ ต้องทำการยกเลิกใบอนุญาตนั้นเสมอ โดยนายจ้างหรือตัวแทนที่ได้รับมอบอำนาจเป็นผู้ดำเนินการขอยกเลิก โดยต้องนำเอกสารต่อไปนี้ไปด้วย: 1) พาสปอร์ตของคนงานต่างด้าว 2) ใบอนุญาตทำงานของคนงานต่างด้าว 3) จดหมายจากนายจ้าง ร้องขอให้ทำการยกเลิกใบอนุญาตการทำงานของคนงานต่างด้าว 4) ตั๋วเดินทางที่ได้รับการยืนยันแล้ว สำหรับการเดินทางออกนอกประเทศสิงคโปร์ภายใน 7 วันนับแต่วันที่ยกเลิกใบอนุญาตทำงานแก่คนงานต่างด้าว และ 5) จดหมายมอบอำนาจจากนายจ้างในกรณีที่ส่งตัวแทนมาดำเนินการยกเลิก ซึ่งระบุชื่อตัวแทน ใบทะเบียนการทำงานหรือพาสปอร์ตของตัวแทนนั้น พร้อมตราประทับของบริษัท

สำหรับ Professional Visit Pass นั้น อายุใบอนุญาตแตกต่างไปตามประเภทของงาน เช่น ผู้กล่าวปาฐกถา ผู้บรรยาย ผู้แสดงสินค้า นักหนังสือพิมพ์ นั้นใบอนุญาตมีอายุสูงสุด 1 เดือน ส่วนศิลปิน (Performing Artists) อาจได้รับใบอนุญาตทำงานด้วยอายุสูงสุด 3 เดือน หากผู้ถือ Professional Visit Pass นั้น เสร็จภารกิจของงานก่อนที่ใบอนุญาตนั้นหมดอายุ คนต่างด้าวนั้นต้องนำใบอนุญาตนั้นส่งคืนทางการภายใน 7 วันนับแต่วันสิ้นสุดการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อทำการยกเลิกใบอนุญาตนั้น โดยต้องมีเอกสารต่างๆ ประกอบด้วยดังนี้ 1) จดหมายจากผู้สนับสนุนท้องถิ่น แสดงความต้องการให้ทางการยกเลิกใบอนุญาตทำงานนั้น 2) เอกสารการเดินทางของคนต่างด้าวนั้น และ D/E Card (green card) ถ้ามี และ 3) Form IMM 27 ที่ได้กรอกรายละเอียดและลงนามแล้ว ทั้งนี้ ในกรณีของ ศิลปิน (Performing Artists) ไม่จำเป็นต้องนำส่งใบอนุญาตทำงานคืนทางการ

การต่ออายุใบอนุญาต

กรณี R Pass นั้น การต่ออายุใบอนุญาตจะกระทำได้เฉพาะกรณีที่ทางการให้สิทธิในการต่ออายุใบอนุญาตได้เท่านั้น โดยทางการจะส่งใบแจ้งการต่ออายุใบอนุญาตการทำงาน (renewal notice) ไปยังนายจ้างหรือบริษัทที่ทำการว่าจ้างอย่างน้อย 5 วันก่อนวันที่ใบอนุญาตทำงานนั้นหมดอายุ

การต่ออายุใบอนุญาตทำงานสำหรับคนงานต่างด้าวนั้น ต้องเป็นไปตามแนวทาง (Guidelines) ที่ทางการสิงคโปร์กำหนด โดย Guidelines นั้นจะปรากฏอยู่ด้านหลังของ Renewal Notice ที่ Work Permit Department ส่งให้นายจ้างอย่างน้อย 5 วันก่อนที่ใบอนุญาตทำงานนั้นหมดอายุดังกล่าวข้างต้น

ในการต่ออายุใบอนุญาตทำงานสำหรับคนงานต่างด้าวนั้น สามารถกระทำได้ภายในเวลา 7 วันก่อนวันที่ใบอนุญาตหมดอายุ เช่น ถ้าใบอนุญาตทำงานของคนงานต่างด้าวหมดอายุในวันที่ 12 ธันวาคม 1998 การต่ออายุใบอนุญาตต้องกระทำระหว่างวันที่ 6-12 ธันวาคม 1998 ทั้งนี้ นายจ้างสามารถยื่นขอต่ออายุใบอนุญาตการทำงานของคนงานต่างด้าวได้ก่อนกำหนด

หรือแม้แต่หลังกำหนดก็ได้ ซึ่งหากเป็นกรณีดังกล่าว นายจ้างต้องมีหนังสือร้องขอพร้อมระบุเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงวันทำการต่ออายุใบอนุญาตการทำงานของคนงานต่างด้าว พร้อมกับการเสนอกำหนดเวลาที่ต้องการต่ออายุใบอนุญาตนั้นต่อทางการสิงคโปร์ด้วย

กฎหมายสิงคโปร์กำหนดให้นายจ้างต้องไปยื่นเอกสารต่างๆ เพื่อให้ Work Permit Department ทำการรับรองเอกสารก่อน โดยที่คนงานต่างด้าวไม่ต้องไปปรากฏตัวด้วยก็ได้ ทั้งนี้ เอกสารที่นายจ้างต้องเตรียมเพื่อให้ Work Permit Department ทำการรับรองนั้นประกอบด้วย 1) แบบฟอร์มการขอต่ออายุใบอนุญาตการทำงานของคนงานต่างด้าว ที่ได้กรอกรายละเอียดเรียบร้อยแล้ว 2) แบบฟอร์มการสมัครขอ Pass ที่ได้กรอกรายละเอียดแล้ว 3) พาสปอร์ตของคนงานต่างด้าว ซึ่งยังมีอายุใช้การได้อยู่ในระยะเวลาอย่างน้อย 7 เดือน 4) ใบอนุญาตทำงานของคนงานต่างด้าวฉบับที่ใช้อยู่ 5) แบบฟอร์ม Security Bond ซึ่งกรอกรายละเอียดเรียบร้อยแล้ว พร้อมด้วยเงินจำนวน S$5,000 ในรูปของ Banker's guarantee หรือ insurance guarantee หรือ เงินสด หรือเช็คสั่งจ่ายต่อ Controller of Immigration 6) จดหมายมอบอำนาจจากนายจ้างในกรณีที่ส่งตัวแทนมาดำเนินการแทนนายจ้าง

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

5. **การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของข้อผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน**

สำหรับใบอนุญาตทำงานประเภท P Pass และ Q Pass กฎหมายกำหนดให้ผู้ถือใบอนุญาตทำงานและนายจ้างของคนต่างด้าวผู้ถือใบอนุญาตทำงานนั้นต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ในใบอนุญาตทั้งหมด

การใช้ใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวนั้น จะใช้ได้เฉพาะตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงานที่คนต่างด้าวแต่ละคนได้รับ เว้นแต่ว่า Controller of Employment จะระงับหรือยกเลิกตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวนั้น ใช้ได้เฉพาะกับคนต่างด้าวที่ได้รับเท่านั้นและไม่สามารถโอนได้ โดยคนงานต่างด้าวแต่ละคนต้องเก็บใบอนุญาตการทำงานของตนไว้กับตัว และพร้อมต่อการตรวจตราจากเจ้าหน้าที่ทางการของรัฐ คือ Employment Inspector ตลอดเวลา

ในกรณีที่มีการเปลี่ยนนายจ้าง สำหรับผู้ถือ P Pass และ Q Pass ต้องยื่นใบสมัครขอ P Pass และ Q Pass ใหม่ ซึ่งการพิจารณาอนุมัติจะพิจารณาเป็นกรณีไป ทั้งนี้ การยื่นขอใบอนุญาตทำงานใหม่ในกรณีที่เปลี่ยนนายจ้างจะกระทำได้ต่อเมื่อผู้สมัครได้ทำการยกเลิกใบอนุญาตทำงานฉบับเดิมแล้วเท่านั้น สำหรับการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานโดยไม่ได้เปลี่ยนนายจ้างนั้น ต้องมีจดหมายจากนายจ้างแจ้งต่อ Employment Pass Department เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยระบุรายละเอียดของงานใหม่ด้วย นอกจากนี้ ในกรณีที่ต้องย้ายไปทำงานในบริษัทลูก บริษัทผู้จ้างงานต้องทำจดหมายร้องขอการโอนย้ายคน

ต่างด้าวนั้นต่อ Employment Pass Department โดยแนบพาสปอร์ตและเอกสารที่เรียกว่า ROCAB Information Printout สำหรับบริษัทลูกไปพร้อมจดหมายด้วย ซึ่งทางการจะพิจารณาเป็นรายๆ ไป อนึ่งในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของบริษัท เช่นการเปลี่ยนแปลงจากการเป็นสำนักงานตัวแทน (Representative Office) ไปเป็นบริษัทจำกัด (Private Limited) หรือการควบกิจการ เป็นต้นนั้น บริษัทผู้จ้างต้องทำจดหมายแจ้งรายละเอียดของการเปลี่ยนแปลงพร้อมคำขอโอนผู้ถือใบอนุญาตทำงานไปยังโครงสร้างใหม่ พร้อมกับแนบเอกสารต่างๆ เช่น พาสปอร์ต ของคนต่างด้าวนั้น และ ROCAB Printout/Form 13-Certificate of Incorporation on Change of Company สำหรับบริษัทใหม่ไปด้วย ซึ่งทางการจะพิจารณาเป็นรายๆ ไปเช่นกัน ในกรณีดังกล่าวข้างต้นทั้งหมดนั้น ใช้ระยะเวลาในการพิจารณา 1 วัน

เมื่อใบอนุญาตทำงานหมดอายุลง ในกรณีของผู้ถือ P Pass และ Q Pass นั้น กฎหมายกำหนดให้ต้องทำการยกเลิกใบอนุญาตทำงานเมื่อการจ้างงานยุติลง ซึ่งเมื่อยกเลิกแล้ว หรือยุติการจ้างแล้วจะส่งผลให้คนต่างด้าวนั้นต้องเดินทางออกนอกประเทศ มิฉะนั้นจะต้องมีสถานภาพของการอาศัยอยู่ในสิงคโปร์อย่างผิดกฎหมาย เว้นแต่ว่า คนต่างด้าวนั้นได้รับสิทธิให้อาศัยอยู่ต่อได้ตามบทบัญญัติของ Immigration Act หรือ Immigration Regulations

ในการยกเลิกใบอนุญาตทำงานเมื่อหมดอายุนั้น ตัวคนต่างด้าวเอง หรือ นายจ้าง หรือตัวแทนของนายจ้างที่ได้รับมอบอำนาจสามารถทำการขอยกเลิกใบอนุญาตทำงานนั้นได้ที่ Employment Pass Department โดยต้องนำเอกสารต่อไปนี้ไปในการขอยกเลิกใบอนุญาตทำงานนั้นด้วย: 1) จดหมายจากนายจ้างร้องขอให้ทำการยกเลิกใบอนุญาตการทำงานแก่คนต่างด้าวนั้น 2) เอกสารการเดินทางที่ถูกต้อง และ Disembarkation/Embarkation Card (Green Card) และ 3) Disembarkation/Embarkation Form (IMM27) ที่กรอกรายละเอียดเรียบร้อยแล้ว

ส่วนในกรณีของคนงานต่างด้าวซึ่งถือใบอนุญาตทำงานประเภท R Pass เมื่อถึงกำหนดวันสุดท้ายของการจ้างงาน คนงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว ต้องมอบใบอนุญาตทำงานนั้นให้แก่นายจ้างของตนในวันสุดท้ายของการจ้างงานนั้น ซึ่งนายจ้างจักต้องนำใบอนุญาตทำงานนั้นส่งมอบคืนต่อ Controller of Employment ภายใน 7 วันนับจากวันที่ลูกจ้างต่างด้าวได้มอบให้แก่ตนในวันสุดท้ายของการจ้างงานนั้นตามบทบัญญัติของ Employment of Foreign Workers Act, Section 13

ทั้งนี้ ในกรณีที่มีการทำใบอนุญาตการทำงานสูญหาย Employment of Foreign Workers Act, Section 14 บัญญัติให้มีการรายงานต่อ Controller of Employment ภายใน 7 วันนับแต่วันที่ใบอนุญาตทำงานนั้นสูญหาย เพื่อที่ว่า Controller of Employment จะได้ทำการออกใบอนุญาตการทำงานฉบับใหม่ให้ อนึ่งผู้ที่ต้องดำเนินการรายงานเกี่ยวกับการสูญหายของใบอนุญาตทำงานนั้น อาจเป็นคนต่างด้าวผู้ที่ครอบครองใบอนุญาตทำงานนั้นเอง หรือนายจ้างก็ได้ ซึ่งนอกจากกรณีใบอนุญาตการทำงานสูญหายแล้ว บทบัญญัติดังกล่าวยังใช้บังคับในกรณีที่ใบอนุญาตเกิดปัญหาสึกหรอหรือลบเลือนด้วย โดยในการออกใบอนุญาตทำงานฉบับใหม่ให้นั้นต้องมีการชำระค่าธรรมเนียมแก่ทางการด้วย นอกจากนี้ หากเกิดกรณีการพบใบอนุญาตที่สูญหายไปภายหลังจากที่ได้แจ้งหายแล้ว และหากยังไม่ได้มีการออกใบอนุญาตทำงานใบใหม่ให้ คน

ต่างด้าวเจ้าของใบอนุญาตทำงานนั้น หรือนายจ้าง แล้วแต่กรณี อาจใช้ใบอนุญาตทำงานนั้นได้ต่อไป ทว่าหากเป็นกรณีที่ทางการได้ออกใบอนุญาตทำงานฉบับใหม่ให้แล้ว ต้องดำเนินการคืนใบอนุญาตทำงานที่พบนั้นต่อทางการเพื่อทำการยกเลิก นอกจากนี้ ในกรณีที่ใบอนุญาตทำงานนั้นสูญหาย และมีผู้พบหรือเก็บได้ ผู้ที่พบหรือเก็บได้นั้นต้องนำใบอนุญาตทำงานนั้นส่งมอบต่อ Controller of Employment

ตามบทบัญญัติของ Employment of Foreign Workers Act, Section 9 เมื่อใดก็ตามที่ Controller of Employment ตัดสินใจระงับหรือยกเลิกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าว Controller of Employment นั้นต้องแจ้งแก่นายจ้างของคนงานต่างด้าวเกี่ยวกับข้อตัดสินใจนั้น และนายจ้างของลูกจ้างต่างด้าวต้องยุติการจ้างงานคนงานต่างด้าวนั้นภายใน 7 วัน ซึ่งเมื่อได้ทำการยุติการจ้างงานคนงานต่างด้าวแล้ว นายจ้างต้องคืนใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวต่อ Controller of Employment ภายใน 7 วัน โดยหากนายจ้างฝ่าฝืน ถือเป็นการกระทำความผิด นอกจากนี้ คนงานต่างด้าวต้องเดินทางออกนอกสิงคโปร์ภายใน 7 วันนับแต่วันที่ใบอนุญาตการทำงานของคนงานต่างด้าวนั้นถูกยกเลิก

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

ในการจ้างงานคนต่างด้าวในระดับที่เรียกว่า คนงาน หรือ foreign workers ภายใต้ Employment of Foreign Workers Act กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดเพิ่มเติมอีก 2 ประการคือ 1)การจ้างงานคนงานต่างด้าวตามจำนวนที่ทางการอนุมัติให้ทำการจ้างงานคนงานต่างด้าวได้ ซึ่งเป็นจำนวนที่คำนวณตามจำนวนคนงานท้องถิ่นที่มีอยู่ หรือที่เรียกว่า Dependency Level และ 2) เสียภาษีการจ้างงานคนงานต่างด้าว (Levy) แก่รัฐ ตามระบบที่เรียกว่า foreign worker levy scheme

ในขณะที่การจ้างงานคนต่างด้าวในระดับที่ได้รับ P Pass และ Q Pass อยู่ภายใต้ Immigration Regulation ซึ่งไม่มีบทบัญญัติให้นายจ้างต้องเสียภาษีการจ้างงาน (Levy) ดังเช่นในกรณีของ R Pass ทว่า ผู้ถือใบอนุญาตทำงานยังคงต้องเสียภาษีรายได้ (Income Tax) ให้แก่รัฐบาลของประเทศสิงคโปร์ด้วย อย่างไรก็ตาม กฎหมายสิงคโปร์ให้มีข้อยกเว้นได้ เช่นในกรณีของผู้ได้รับ P Pass และ Q Pass นั้น หากการจ้างงานเป็นเพียงระยะสั้น คือไม่เกิน 60 วัน และ/หรืออยู่ภายใต้ Avoidance of Double Taxation Agreement ระหว่างประเทศสิงคโปร์กับประเทศต้นทางของคนต่างด้าวนั้น หรือเป็นผู้ที่ได้รับสถานภาพเป็น ผู้มีถิ่นที่อยู่ของสิงคโปร์ คนต่างด้าวนั้นย่อมได้รับการยกเว้นเสียภาษีรายได้ตามกฎหมายสิงคโปร์ ทั้งนี้ หากคนต่างด้าวนั้นมีระยะเวลาการจ้างงานระหว่างมากกว่า 60 วันถึงไม่เกิน 183 วัน จะเสียภาษีรายได้ในอัตราเพียงร้อยละ 15 หรืออาจเท่ากับอัตราที่พลเมืองของสิงคโปร์ต้องเสียภาษีรายได้ คือระหว่างร้อยละ 2-28 ทั้งนี้แล้วแต่ว่าอัตราใดสูงกว่า

6. การบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว

ในการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวนั้น เป็นการพิจารณาใน 4 ประเด็นคือ องค์กร นโยบาย กฎหมาย และระบบการควบคุมติดตามการปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว

1) องค์กร

ดังได้กล่าวได้ข้างต้นแล้ว นับตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 1998 เป็นต้นไป สิงคโปร์ได้มีการปรับเปลี่ยนระบบการควบคุมจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวใหม่ โดยให้ Ministry of Manpower เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวแต่เพียงหน่วยเดียว โดยให้ Singapore Immigration & Registration (SIR) ซึ่งเป็นหน่วยงานใน Ministry of Home Affairs เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเข้า-ออกประเทศของคนต่างด้าว

ดังทราบมาแล้วว่า Employment Pass Department เป็นหน่วยงานที่กำกับควบคุมดูแลเกี่ยวกับการทำงานและการจ้างงานคนต่างด้าวในระดับ P Pass และ Q Pass ภายใต้บทบัญญัติของ Immigration Act และ Immigration Regulations ในขณะที่ Work Permit Department เป็นหน่วยงานที่กำกับควบคุมดูแลเกี่ยวกับการทำงานของคนงานต่างด้าวซึ่งถือ R Pass ภายใต้บทบัญญัติของ Employment of Foreign Workers Act

นอกจากองค์กรหรือหน่วยงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์กรทางด้านวิชาชีพยังเป็นอีกกลไกหนึ่งในการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งในกรณีนี้หมายถึงการประกอบวิชาชีพของคนต่างด้าวในสายงานทางด้านวิชาชีพ เนื่องจากการประกอบวิชาชีพบางวิชาชีพในสิงคโปร์ เป็นเรื่องที่ถูกกำหนดควบคุมโดยกฎหมายกล่าวคือ ในกรณีของคนต่างด้าวที่ประสงค์จะประกอบวิชาชีพในสิงคโปร์นั้น อาจจำเป็นต้องติดต่อและจดทะเบียนกับองค์กรที่กำกับดูแล (regulating body) วิชาชีพบางวิชาชีพนั้นๆ โดยเฉพาะด้วย ซึ่งองค์กรที่กำกับดูแลแต่ละวิชาชีพนั้น อาจมีกฎระเบียบเกี่ยวกับคุณสมบัติ หรือประสบการณ์ ตลอดจนข้อกำหนดในเรื่องการจดทะเบียนที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ วิชาชีพที่มีองค์กรกำกับดูแลเป็นการเฉพาะในสิงคโปร์ได้แก่

วิชาชีพ	*องค์กรกำกับดูแล*
การบัญชี	*- Public Accountants Board*
	55 Newton Road #02-06 Revenue House, Singapore 307987
	- Institute of Certified Accountants of Singapore
	55 Newton Road #09-03 Revenue House, Singapore 307987
สถาปนิก	*- Board of Architects (BOA)*
	5 Maxwell Road, 1st Storey MND Complex, Tower Block, Singapore 069110
การสำรวจที่ดิน	*- Land Surveyors Board (LSB)*
	c/o Registrar, Survey Department
	6 Shenton Way #28-01 Temask Tower, Singapore 068811
วิศวกร	*- Professional Engineers Board (PEB)*
	5 Maxwell Road, 1st Storey MND Complex, Tower Block, Singapore 069110
แพทย์	*- Singapore Medical Council (SMC)*
	College of Medicine Building 18 College Road, Singapore 169854
ทันตแพทย์	*- Dental Board (DB)*
	c/o Ministry of Health
	College of Medicine Building 16 College Road, Singapore 169854
เภสัชกร	*- Pharmacy Board (PD)*
	c/o Ministry of Health
	College of Medicine Building 16 College Road, Singapore 169854
นักกฎหมาย	*- Board of Legal Education (BLE)*
	Conference Room, 9th Floor Subordinate Courts Building1 Havelock Square, Singapore 059724

2) นโยบาย

นโยบายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวนั้น เป็นความรับผิดชอบของ Ministry of Manpower โดยการประสานงานกับหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมต่างๆ

3) กฎหมาย

กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในสิงคโปร์นั้นมีหลายฉบับ โดยกฎหมายหลักมี 2 ฉบับคือ Immigration Act (Chapter 133) ซึ่งควบคุมเกี่ยวกับการเข้า-ออกประเทศและการทำงานของคนต่างด้าวในระดับฝีมือขึ้นไป และ Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A) ซึ่งควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในระดับที่เรียกว่า Foreign Workers ซึ่งหมายถึงคนงานต่างด้าวที่ได้รับเงินเดือนขั้นพื้นฐานไม่เกิน $1,500 หรืออีกนัยหนึ่ง คนงานต่างด้าวในระดับกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือ เป็นการเฉพาะ

นอกจากการบริหารจัดการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวและนายจ้างด้วยระบบใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวแล้ว ประเทศสิงคโปร์ยังอาศัยระบบการจดทะเบียนการทำงานของคนต่างด้าว และระบบการเสียภาษี (Levy) เป็นส่วนสำคัญเพิ่มเติมในระบบการบริหารจัดการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวและนายจ้างด้วย ทั้งนี้ มาตรการดังกล่าวใช้กับคนต่างด้าวในระดับกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือเท่านั้น

เกี่ยวกับการจดทะเบียนการทำงานของคนงานต่างด้าวนั้น Employment of Foreign Workers Act, Section 8 บัญญัติให้นายจ้างเป็นผู้เก็บรักษาใบทะเบียนการทำงานของลูกจ้างต่างด้าว และพร้อมต่อการตรวจสอบเสมอจากผู้ตรวจการด้านการจ้างงาน (Employment Inspector) ส่วนในเรื่องที่เกี่ยวกับการเก็บภาษี (Levy) ซึ่งใช้ควบคู่กับอัตราจำนวนที่ทางการอนุมัติให้ทำการว่าจ้างคนต่างด้าวที่เรียกว่า Dependency Levelตามระบบที่เรียกว่า Foreign Worker Levy Scheme ทั้งนี้ จำนวนการจ้างงานคนงานต่างด้าวและอัตราการเก็บภาษีการจ้างงานคนงานต่างด้าวซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 1999 ประกอบด้วยอัตราดังต่อไปนี้

ภาคเศรษฐกิจ	*Dependency Level*	*ระดับงาน*	*อัตรา Levy ($)*	
			รายเดือน	*รายวัน*
	สูงถึง40% ของแรงงานทั้งหมด	-	*240*	*8*
โรงงาน-อุตสาหกรรม	*40%-50% ของแรงงานทั้งหมด*	-	310	11
		ระดับฝีมือ	30	1
การก่อสร้าง	*คนงานท้องถิ่น 1 คนต่อ*	*ระดับฝีมือ*	30	1
	คนงานต่างชาติ 5 คน	*ระดับไร้ฝีมือ*	470	16
การค้าทางทะเล	*คนงานท้องถิ่น 1 คนต่อ*	*ระดับฝีมือ*	30	1
	คนงานต่างชาติ 3 คน	*ระดับไร้ฝีมือ*	295	10
ดูแลระบบการผลิต (Process Maintenance)	-	*ระดับฝีมือ*	30	1
		ระดับไร้ฝีมือ	350	12
การอนุรักษ์ป่าและธรรมชาติ	-	-	350	12

(Conservancy)				
การบริการ	*30% ของแรงงานทั้งหมด*	-	240	8
ช่างท่าเรือ (harbour craft)	*คนงานท้องถิ่น 1 คนต่อ คนงานต่างชาติ 9 คน*	*- ได้รับประกาศนียบัตร* *- ไม่ได้รับประกาศนียบัตร*	30 240	1 8
ตัดกระจก	-	*ระดับฝีมือ* *ระดับไร้ฝีมือ*	30 350	1 12
งานบ้าน	-	-	345	12

การทำงานของคนงานต่างด้าวนั้น Employment of Foreign Workers Act, Section 11 บัญญัติว่า Ministry of Manpower อาจให้มีการกำหนดอัตราภาษีการทำงานของคนงานต่างด้าว ซึ่งบังคับใช้ต่อนายจ้าง หรือคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานเพื่อประกอบอาชีพหรือกิจการอันเป็นการหารายได้ส่วนตัว โดยออกเป็นคำสั่งและตีพิมพ์ลงในราชกิจจานุเบกษา

นอกจากนี้ Employment of Foreign Workers Act, Section 29 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมเมื่อปี 1998 โดย Act 39/98 ได้บัญญัติให้สิทธิอำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกระเบียบรองรับพระราชบัญญัติฉบับนี้ ในการกำหนดให้ผู้ที่สมัครขอรับ หรือได้รับใบอนุญาตทำงานของคนงานต่างด้าวนั้น ต้องทำการพิมพ์ลายนิ้วมือ และส่งมอบหลักฐานลายนิ้วมือนั้นให้แก่ทางตำรวจด้วย

4) การควบคุมติดตามการปฏิบัติตามกฎหมาย

Ministry of Manpower มี Employment Inspectorsเป็นผู้ทำหน้าที่ตรวจตรานอกกระทรวง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลักลอบทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งกฎหมายสิงคโปร์มีการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวด จึงให้อำนาจหน้าที่แก่ Employment Inspectorsไว้อย่างชัดเจน โดยเป็นการปฏิบัติงานที่ประสานงานกับหน่วยตรวจคนเข้าเมือง หรือ Immigration Officers ทางตำรวจและทางศาลในกรณีที่เกิดปัญหาต่างๆ เช่นในกรณีการลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมาย หรือไม่มีใบอนุญาต หรือกรณีที่คนต่างด้าวหลบหนีการเดินทางกลับประเทศของตนเมื่อใบอนุญาตทำงานหมดอายุ หรือถูกยกเลิกเพิกถอน เป็นต้น

ทั้งนี้ ในกรณีของการลักลอบทำงานโดยปราศจากใบอนุญาตทำงานนั้น Employment of Foreign Workers Act, Section 21 บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ หรือ Employment Inspectors ก็ได้ในการจับกุมบุคคลที่เชื่อได้ว่าทำงานอยู่ในสิงคโปร์โดยปราศจากใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้อง ซึ่งการจับกุมดังกล่าวสามารถกระทำได้โดยไม่ต้องมีหมายศาล อนึ่ง เมื่อ Employment Inspector ได้ทำการจับกุมบุคคลดังกล่าวแล้ว ต้องพร้อมที่จะปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายอีกฉบับหนึ่ง คือ Criminal Procedure Code (Cap.68), Section 35-36 ประหนึ่งเดียวกับเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการนี้ Employment of Foreign Workers Act, Section 24 ยังได้บัญญัติว่าผู้พิพากษา (Magistrate) อาจรับคำร้องของ Employment Inspector

ที่เป็นลายลักษณ์อักษรและลงนามโดย Employment Inspector นั้นแล้วด้วย เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ section 133 ของ Criminal Procedure Code (Cap.68)

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

ก) การเข้าทำการตรวจค้นอาคารสถานที่ต่างๆ ซึ่งจะเป็นในเวลากลางวันหรือกลางคืนก็ได้ หากมีเหตุให้น่าเชื่อได้ว่ามีคนต่างด้าวทำงาน หรือพักอาศัย หรือมีการกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนต่อ Employment of Foreign Workers Act อยู่ในอาคารสถานที่นั้น

ข) การกำหนดให้บุคคลใดก็ตามแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง หาก Employment Inspector นั้นมีเหตุผลที่ทำให้เชื่อได้ว่ามีเอกสารนั้นอยู่ รวมถึงเอกสารประเภทบัตรประจำตัว และเอกสารการเดินทาง หรือข้อมูลอื่นใดอันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้

ค) การยึดเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้

ง) การสอบปากคำบุคคลใดๆ ที่น่าจะมีส่วนรู้เห็นถึงข้อเท็จจริงและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้ โดย Employment Inspector นั้นต้องจดบันทึกคำให้การดังกล่าวและอ่านให้ผู้นั้นฟังเพื่อแก้ไขและลงนามรับรอง โดยกฎหมายฉบับนี้บัญญัติว่าให้บุคคลนั้นต้องให้ข้อมูลที่เป็นความจริงตามที่รู้เห็น

จ) การออกหมายเรียกตัวให้บุคคลใดๆ มาให้ปากคำ ตามที่ Employment Inspector ได้รับทราบข้อมูลมาหรือมีเหตุผลให้เชื่อได้ว่าเป็นผู้ที่รู้เห็นถึงข้อมูลและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้ ทั้งนี้ หากบุคคลนั้นๆ ไม่ปฏิบัติตาม Employment Inspector จักแจ้งต่อศาลเพื่อทำการออกหมายศาลให้บุคคลนั้นๆ ปฏิบัติตาม

ฉ) การถ่ายภาพอาคารสถานที่และบุคคลต่างๆ ตามที่ตนคิดว่าจำเป็น และมีเหตุผลเชื่อได้ว่าเป็นผู้รู้เห็นหรือเกี่ยวข้องกับข้อมูลและสถานการณ์อันเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้

ช) การยึดหลักฐานซึ่งจำเป็นต่อการสืบสวนสอบสวน หลังจากที่เสร็จสิ้นการสืบสวนแล้ว Employment Inspector อาจส่งมอบเอกสารการเดินทางที่ตนยึด ไว้หรือที่ตนได้รับมอบมานั้นต่อเจ้าหน้าที่ของกองตรวจคนเข้าเมือง ทั้งนี้ การที่บุคคลใดไม่ปฏิบัติตามการปฏิบัติหน้าที่ของ Employment Inspector กฎหมายฉบับนี้ให้สิทธิอำนาจต่อการที่ Employment Inspector จะไปปรากฏตัวต่อศาลเพื่อฟ้องร้องดำเนินคดีอันเกี่ยวกับการกระทำความผิดหรือฝ่าฝืนกฎหมายฉบับนี้ตลอดจนกฎหมายรองรับอื่นๆ

7. การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต

การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าวนั้น ทำได้สำหรับใบอนุญาตการทำงานทุกประเภท โดยนายจ้างต้องยื่นเป็นเอกสารลายลักษณ์อักษร และไม่อาจกระทำด้วยปากเปล่า โดยในการยื่นอุทธรณ์นั้น ต้องระบุข้อมูลที่สำคัญต่างๆ ของนายจ้างนั้นด้วย เช่น ชื่อ วันเดือนปีที่เกิด รหัสประจำตัว รหัสอ้างอิงต่างๆ ในแฟ้มประวัติ เป็นต้นด้วย พร้อมกับเหตุผลของความต้องการในการว่าจ้างคนต่างด้าว ตลอดจนเอกสารต่างๆ ที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณา ทั้งนี้ระยะเวลาของการพิจารณาอยู่ระหว่าง 2 ถึง 4 สัปดาห์ขึ้นกับความซับซ้อนของประเด็นในการพิจารณา ซึ่งผลการพิจารณาจะเป็นประการใดนั้น ทางการจะแจ้งให้นายจ้างทราบทางไปรษณีย์ การโทรศัพท์สอบถามผลการพิจารณาสามารถกระทำได้ในกรณีที่เลยกำหนดระยะเวลาปกติในการพิจารณาแล้ว อนึ่ง หากการอุทธรณ์ในครั้งแรกนั้นไม่เป็นผล สามารถยื่นอุทธรณ์ได้อีกโดยไม่จำกัดจำนวนครั้งของการยื่นอุทธรณ์

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของทางการมาเลเซียไม่ออกใบอนุญาตการทำงานแก่คนต่างด้าวนั้น Employment of Foreign Workers Act, Section 7 (4) บัญญัติให้มีการยื่นอุทธรณ์ได้ โดยยื่นต่อรัฐมนตรีเจ้ากระทรวง คือ Minister of Manpower โดยถือให้การตัดสินใจของรัฐมนตรีเจ้ากระทรวงนั้นเป็นที่สิ้นสุด และไม่สามารถนำเข้าสู่กระบวนการใดในชั้นศาลได้อีกต่อไป ทั้งนี้ นอกจากกรณีของการไม่ออกใบอนุญาตแล้ว การอุทธรณ์ยังสามารถทำได้ในกรณีของการตัดสินใจของ Controller of Employment เกี่ยวกับการกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ของใบอนุญาตการทำงานของคนงานต่างด้าว การเปลี่ยนแปลงหรือเพิกถอนหรือกำหนดเงื่อนไขของใบอนุญาตทำงานของคนงานต่างด้าว การเปลี่ยนแปลงใบอนุญาต การระงับการใช้ใบอนุญาตเป็นการชั่วคราว หรือการยกเลิกใบอนุญาตทำงานของคนงานต่างด้าวด้วย

ทั้งนี้ Employment of Foreign Workers Act, Section 19 ได้บัญญัติห้ามมิให้มีการฟ้องร้องดำเนินคดีหรือกระบวนการทางกฎหมายต่อ Controller of Employment หรือ Employment Inspector หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามคำสั่งของ Controller of Employment ในการกระทำใดๆ ที่เป็นการกระทำโดยบริสุทธิ์ใจหรือเพื่อการปฏิบัติตาม Employment of Foreign Workers Act

นอกจากนี้ Employment of Foreign Workers Act, Section 26 ได้บัญญัติว่า ไม่ว่าจะมีบทบัญญัติของกฎหมายใดที่เขียนเป็นอย่างอื่นหรือขัดแย้งต่อบทบัญญัตินี้ ศาลไม่ว่าจะเป็นในระดับ Magistrate's Court ก็ดีหรือ District Court ก็ดี จักมีสิทธิในการใช้อำนาจทางกฎหมายในการพิจารณาคดีสอบสวนการกระทำความผิดใดก็ตามที่อยู่ภายใต้ Employment of Foreign Workers Act หรือกฎระเบียบต่างๆ ที่รองรับ และจักมีอำนาจลงโทษอย่างเต็มที่ต่อการกระทำความผิดไม่ว่าจะเป็นประการใดก็ตาม

8. โทษ

ลักษณะของการกระทำความผิด	*โทษ*	*กฎหมาย*
- นายจ้างจ้างงานคนต่างด้าวโดยปราศจากใบอนุญาตทำงาน	ปรับไม่น้อยกว่าจำนวนเงินภาษีรวม 24 เดือน และไม่เกิน 48 เดือน หรือจำคุกไม่เกิน 12 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ ในกรณีที่กระทำความผิดซ้ำ 1) หากเป็นปัจเจกชนให้จำคุกไม่น้อยกว่า 1 เดือนไม่เกิน 12 เดือน และปรับไม่น้อยกว่าจำนวนเงินภาษี 24 เดือน และไม่มากกว่า 48 เดือน 2) หากเป็นบริษัทให้ปรับไม่น้อยกว่าจำนวนเงินภาษี 48 เดือนและไม่เกิน96 เดือน	Employment of Foreign Workers Act (6)
- คนงานต่างด้าวทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน	ปรับไม่เกิน $5,000 หรือจำคุกไม่เกิน 12 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ	Employment of Foreign Workers Act Section 7
- ผู้ครอบครองสถานที่ทำงานยอมให้คนงานต่างด้าวเข้าหรืออยู่ในสถานที่ทำงานนั้น	ปรับไม่น้อยกว่าจำนวนเงินภาษี 24 เดือนและไม่มากกว่า 48 เดือน หรือจำคุกไม่เกิน 12 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ ในกรณีที่กระทำความผิดซ้ำมีโทษปรับไม่น้อยกว่าจำนวนภาษี 48 เดือนและไม่มากกว่า 96 เดือน หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ	Employment of Foreign Workers Act Section 6A (6)
- การประกอบอาชีพหรือหารายได้ส่วนตัวโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน	ปรับไม่น้อยกว่าจำนวนเงินภาษี 24 เดือนและไม่เกิน 48 เดือน หรือจำคุกไม่เกิน 12 เดือนหรือทั้งจำทั้งปรับหากมีการกระทำความผิดซ้ำ มีโทษปรับไม่น้อยกว่าจำนวนเงินภาษี 24 เดือนและไม่เกิน 48 เดือน และจำคุกไม่น้อยกว่า 1 เดือนและไม่เกิน 12 เดือน	Employment of Foreign Workers Act, Section 10 (2)

ลักษณะของการกระทำความผิด	*โทษ*	*กฎหมาย*
- นายจ้างหรือผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวที่ไม่ชำระเงินภาษี (Levy) ภายในเวลาที่กำหนด	ค่าสินไหมทดแทนสำหรับค่าภาษีที่ค้างจ่ายเป็นรายวันด้วยอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือนหรือยอดรวม $5 แล้วแต่อันไหนมากกว่า แต่ไม่เกินร้อยละ 30ของจำนวนเงินภาษีที่ค้างอยู่	Employment of Foreign Workers Act, Section 11
- การไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในใบอนุญาตทำงาน	ปรับไม่เกิน $5,000 หรือจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ	Employment of Foreign Workers Act, Section 22(1)(a)
- การไม่ยอมให้ Employment Inspector ตรวจค้นใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว	ปรับไม่เกิน $5,000 หรือจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ	Employment of Foreign Workers Act, Section 22(1)(b)
- การขัดขวางโดยเจตนาต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ Employment Inspector	ปรับไม่เกิน $5,000 หรือจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ	Employment of Foreign Workers Act, Section 22(1)(c)
- การให้ข้อมูลเท็จต่อ Controller of Employment หรือ Employment Inspector หรือการทำให้เจ้าหน้าที่ทางการดังกล่าวเข้าใจไขว้เขวเนื่องจากการละเลยในการให้เอกสารข้อมูล	ปรับไม่เกิน $5,000 หรือจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ	Employment of Foreign Workers Act, Section 22(1)(d)
- การฝ่าฝืนบทบัญญัติของ Employment of Foreign Workers Act ในกรณีที่ไม่มีบทลงโทษเป็นการเฉพาะ	ปรับไม่เกิน $5,000	Employment of Foreign Workers Act, Section 22
- การสมรู้ร่วมคิดในการกระทำความผิดอันเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของ Employment of Foreign Workers Act	โทษเดียวกับความผิดของตัวการ	Employment of Foreign Workers Act, Section 23

ในกรณีที่การกระทำความผิดเป็นของบริษัท (body corporate) Employment of Foreign Workers Act, Section 20 กำหนดให้บุคคลต่อไปนี้ต้องรับโทษด้วย: ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ เลขานุการ หรือพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในทำนองเดียวกันนั้นของบริษัท

อนึ่ง ในบรรดาความผิดต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้น Employment of Foreign Workers Act, Section 27 ได้บัญญัติให้อำนาจแก่ Controller of Employment ในการรวมโทษความผิดและปรับเป็นจำนวนเงินรวมไม่เกิน $1,000 สำหรับผู้กระทำความผิดแต่ละราย

2.3 ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศฟิลิปปินส์

2.3.1 ตารางแสดงระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศฟิลิปปินส์

ประเด็นที่พิจารณา	เนื้อหา	กฎหมายที่ใช้บังคับ
1.ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว	1. ประเทศฟิลิปปินส์ มีกฎหมายหลายฉบับในการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว ได้แก่ กฎหมายรัฐธรรมนูญ (1987 Constitution), Philippines Immigration Act 1940 หรือ Commonwealth Act No. 613, Labor Code of the Philippines และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวพันกับการทำงานของคนต่างด้าว อันได้แก่ Retail Trade Nationalization Law, Finance Company Act, Anti-Dummy Law	-1987 Constitution Art.XII S.14 para.2 -Immigration Act. S.13(a), S.20, S.29 (14), S.51 -Department Order No.25, No.04, 04-A -Omnibus Investment Code -Anti-Dummy Law
	2. กฎหมายสูงสุดของประเทศฟิลิปปินส์คือกฎหมายรัฐธรรมนูญ กำหนดให้การประกอบวิชาชีพในประเทศฟิลิปปินส์เป็นของคนฟิลิปปินส์เท่านั้น คนต่างด้าวที่ประสงค์จะประกอบวิชาชีพใน ฟิลิปปินส์ต้องได้ Professional License หรือ ต้องทำการจดทะเบียนการประกอบวิชาชีพ และมีใบรับรองการจดทะเบียนที่เรียกว่า Certificate of Registration ออกโดยองค์กรของรัฐที่เรียกว่า Professional Regulation Commission สำหรับกรณีแรงงานไร้ฝีมือนั้น Immigration Act 1940 บัญญัติให้เป็นบุคคลประเภทห้ามเข้าเมือง ยกเว้นได้รับใบอนุญาตเข้าทำงาน	
	3. Immigration Act เป็นกฎหมายที่แยกจาก Labor Code ถึงแม้ว่าการทำงานของคนต่างด้าวจะอยู่ภายใต้ Labor Code แต่ Immigration Act ก็มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการควบคุมการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวด้วย ทั้งนี้เนื่องจากระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวใช้ระบบ Pre-Arranged Job คนต่างด้าวที่ประสงค์เข้าเมืองเพื่อเข้ามาทำงานต้องขอวีซ่าประเภท Non-Quota Immigration Visa โดยต้องแสดงหลักฐานว่าได้ติดต่อจ้างงานจากบุคคลในประเทศฟิลิปปินส์ และงานนั้นต้องเป็นงานที่ไม่สามารถหาคนฟิลิปปินส์ทำได้ นอกจากนั้นงานดังกล่าวจะต้องเป็นงานที่เป็น Public Interest ด้วย ซึ่งเป็นหน้าที่ของกงสุลในการตรวจสอบหลักเกณฑ์	- Immigration Act Section 29

	และคุณสมบัติเหล่านี้ก่อนที่จะออกวีซ่าให้	
	4. Immigration Act มีบทบัญญัติระบุไม่ให้ออกวีซ่าแก่คนต่างด้าวที่ประสงค์เข้ามาทำงานบางประเภท โดยกำหนดไว้ว่ามีงานประเภทใดบ้าง แต่กระนั้นก็มีข้อยกเว้นสำหรับบุคคลประเภทนี้ว่า อาจเข้ามาทำงานได้หากผ่านกระบวนการ Pre-Arranged Job	- Immigration Act Section 29
	5. หน่วยงานที่ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวคือ Bureau of Local Employment, Department of Labor and Employment	
	6. การทำงานในฟิลิปปินส์ทำได้เฉพาะที่มีใบอนุญาตทำงาน ซึ่งกำหนดโดย Labor Code	- Labor Code Article 40, 41, Rule XIV Book I
	7. Labor Code กำหนดควบคุมที่ตัวนายจ้าง และลูกจ้าง โดยกำหนดว่านายจ้างต้องไม่ว่าจ้างคนต่างด้าวทำงานเว้นแต่คนต่างด้าวนั้นได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในฟิลิปปินส์ได้	
	8. การเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวนั้น ถูกควบคุมและกลั่นกรองด้วยกฎหมาย 2 จุด โดยจุดแรกเป็นการควบคุมและกลั่นกรองโดยกฎหมายคนเข้าเมือง และเมื่อผ่านขั้นตอนแรกแล้วก็จะถูกกลั่นกรองด้วยจุดที่ 2 คือ Labor Code ซึ่งใน Labor Code นี้กำหนดเอกสารที่นายจ้างจะต้องยื่นให้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อไปประกอบการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวที่ต้องการจะเข้ามาทำงานในประเทศฟิลิปปินส์ เพื่อให้เกิดผลในเชิงปฏิบัติจึงได้มีการออกอนุบัญญัติตาม Labor Code อนุบัญญัติดังกล่าวอยู่ในรูปของ Regulation ซึ่งระบุให้ผู้ประสงค์จะขอใบอนุญาตทำงานต้องยื่นเอกสารดังต่อไปนี้ คือ 1.ประวัติย่อของคนต่างด้าว ระบุคุณสมบัติทางด้านการศึกษา ประสพการณ์ทำงาน ความชำนาญทางเทคนิค หรือวิชาชีพ 2.สัญญาการจ้างงาน ซึ่งมีเนื้อความระบุ 3 ข้อ คือ	

	2.1คนต่างด้าวจะปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งหมดของฟิลิปปินส์ 2.2คนต่างด้าวและนายจ้างมีพันธะและจะปฏิบัติตามพันธะในการฝึกอบรมคนฟิลิปปินส์ที่ฝึกงานอยู่ด้วยอย่างน้อย 2 คนตามช่วงเวลาที่ Secretary of Labor กำหนด 2.3คนต่างด้าวนั้นจะไม่ทำงานเพื่อรายได้อื่นใดนอกจากที่ทางการได้ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงานที่ตนได้รับ 3.เอกสารระบุชื่อคนฟิลิปปินส์ที่จะได้รับการฝึกอบรมถ่ายทอดความรู้และทักษะจากคนต่างด้าวอย่างน้อย 2 คนต่อคนต่างด้าวที่ว่าจ้างแต่ละคน โดยคนฟิลิปปินส์ที่มีรายชื่อระบุนั้นต้องเป็นบุคคลที่เป็นลูกจ้างประจำในลำดับสูงสุดของหน่วยงานที่คนต่างด้าวได้รับการว่าจ้าง นอกจากนี้ยังมีข้อกำหนดเกี่ยวกับเอกสารที่ใช้แนบในการขอรับใบอนุญาตทำงานเพิ่มเติมในกรณีพิเศษซึ่งได้แก่ กรณีที่บริษัทได้จดทะเบียนกับ BOI หรือตลาดหลักทรัพย์ หรือเป็นบริษัทที่สงวนให้คนท้องถิ่นเป็นเจ้าของกิจการทั้งหมด ในกรณีดังกล่าวนี้จะต้องมีเอกสารแนบเพิ่มเติม เช่น หลักฐานการจดทะเบียน ใบรับรองของ BOI เกี่ยวกับความเหมาะสมในการจ้างงานคนต่างด้าว รายละเอียดโครงการฝึกอบรมคนท้องถิ่น เป็นต้น เฉพาะกรณีของบริษัทที่จดทะเบียนกับ BOI หรือตลาดหลักทรัพย์ กฎหมายได้ระบุถึงเกณฑ์ในการพิจารณาที่จะออกใบนุญาตให้กับคนต่างด้าวที่มิได้ดำรงตำแหน่ง Elective Officer, President, Vice-President, General Manager, Director และเหรัญญิก บุคคลที่มิได้มีตำแหน่งดังกล่าว บริษัทต้องแสดงคำให้การเป็นลายลักษณ์อักษรว่า ไม่มีคนฟิลิปปินส์ที่มีคุณสมบัติมาสมัครเข้าทำงานในตำแหน่งนั้น และยังต้องแสดงหลักฐานการประกาศหาคนมาทำงานเป็นเวลาสองสัปดาห์ติดต่อกัน เป็นที่น่าสังเกตว่า กฎหมายมิได้ระบุชัดเจนถึงเกณฑ์ในการพิจารณาแต่ให้พิจารณาออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าวตามเอกสารที่นายจ้างได้ยื่นมาตามกฎหมาย	
2.กระบวนการขอใบอนุญาต	1. ฟิลิปปินส์ใช้ระบบ Pre-Arranged Job ดังนั้นจำเป็นต้องมีสัญญาจ้างงาน และต้องมี Local Sponsor ซึ่งหมายถึงบริษัทผู้ว่าจ้าง	-Labor Code Art.40, 41 Rule XIV Book I

	2. นายจ้างและลูกจ้างสามารถยื่นขอใบอนุญาตทำงาน โดยจะต้องมีประวัติย่อของคนต่างด้าว คุณสมบัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ทักษะการทำงาน สัญญาการว่าจ้าง และต้องมีเอกสารรายชื่อคนฟิลิปปินส์ที่จะได้รับการฝึกอบรม ในสัญญาจะต้องมีพันธะกรณีในเรื่องการฝึกอบรมคนฟิลิปปินส์ ขณะเดียวกัน นายจ้างต้องแจ้งรายชื่อคนต่างชาติต่อกระทรวงแรงงาน และมีรายงานจากทางการของกระทรวงว่ามีคนท้องถิ่นที่มีความสามารถต้องการทำงานหรือไม่ มีการประเมินว่า การจ้างงานคนต่างด้าวนั้นเป็นผลประโยชน์ของชาติ 3. นายจ้างหรือลูกจ้างต้องกรอกแบบฟอร์มตามที่กฎหมายกำหนด 4. คำขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวต้องจะยื่นต่อ Department of Labor and Employment ผู้มีอำนาจในการออกใบอนุญาตทำงานให้คือ Secretary of Labor 5. การยื่นขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวนั้น ต้องยื่นขอก่อนคนต่างด้าวเดินทางเข้าประเทศ ทั้งนี้กรณีที่มีการยื่นขอใบอนุญาตทำงานภายหลังจากที่คนต่างด้าวได้เดินทางเข้าประเทศแล้ว กฎหมายบัญญัติในทำนองว่า อาจได้รับอนุญาตทำงานเท่านั้น 6. กรณีที่กิจการใดได้รับการส่งเสริมการลงทุน การออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าวเข้ามาทำงานงานในกิจการหรือโครงการดังกล่าว ต้องมีคำเสนอแนะเพื่อรับรองจากหน่วยงานของรัฐบาลที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลกิจการดังกล่าว พร้อมเอกสารเพิ่มเติม เช่น ใบรับรองการจดทะเบียนบริษัท มติกรรมการ ใบรับรองการแต่งตั้งคนต่างด้าวดำรงตำแหน่ง ฯลฯ 7. กรณีที่เป็น การประกอบวิชาชีพ การทำงานระดับวิชาชีพต้องได้ License และมี Certificate of Registration	

3.กระบวนการออกใบอนุญาต	1. หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการออกใบอนุญาตทำงานได้แก่ Department of Labor and Employment และผู้ที่อำนาจในการออกใบอนุญาตทำงานคือ Secretary of Labor 2. เกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน เป็นอนุบัญญัติของ Labor Code ชื่อว่า Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Aliens ซึ่งกำหนดไว้ว่า Secretary of Labor อาจทำการออกใบอนุญาตทำงาน โดยอาศัยพิจารณาประเด็นต่อไปนี้เป็นพื้นฐาน ก) นายจ้างได้ยื่นรายชื่อของคนต่างด้าวต่อ Bureau of Local Employment โดยระบุชื่อ สัญชาติ ที่อยู่ทั้งในฟิลิปปินส์และต่างแดน ลักษณะของการจ้างงาน และสถานภาพของการอยู่ในฟิลิปปินส์ของคนต่างด้าวแล้ว ข) มีรายงานจาก Director of Bureau of Local Employment เกี่ยวกับการมีหรือไม่มีบุคคลใดในฟิลิปปินส์ซึ่งมีความสามารถเหมาะสมและประสงค์จะทำงานซึ่งต้องการว่าจ้างให้คนต่างด้าวนั้นทำ ค) ข้อประเมินจาก Director of Bureau of Local Employment ว่าการจ้างงานคนต่างด้าวจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ ง) มีเอกสารรับรองจาก Commission on Immigration and Deportation เกี่ยวกับการรับคนต่างด้าวนั้นเข้าประเทศ จ) มีเอกสารรับรองจาก Board of Investment หรือหน่วยงานของรัฐบาลที่เหมาะสมอื่นๆ ว่าคนต่างด้าวผู้สมัครขอใบอนุญาตทำงานนั้นจะทำงานในกิจการลงทุนที่ได้รับการส่งเสริม (preferred areas of investment) หรือที่สอดคล้องกับความจำเป็นทางด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (imperative of economic development) ทั้งนี้ อำนาจในการตัดสินใจอยู่ในดุลพินิจของเจ้าหน้าที่คือ Secretary of Labor เกณฑ์ข้างต้นใช้สำหรับกรณีของบุคคลที่ทำงานภายใต้กิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนด้วย	-Labor Code Art.40 Rule XIV Book I S.6 - Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Alien, Section 2, Section6

4.อายุใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาต	1. อายุของใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวนั้นอาจแตกต่างกันออกไปแล้วแต่ประเภทและระดับของงาน ระหว่าง 1-3 ปี 2. การต่ออายุใบอนุญาตทำงานแล้วแต่ประเภทของงาน ซึ่งมักให้ 1 ปี ถึงต่อได้ทุกปีแต่ไม่เกิน 5 ปี นอกจากนี้ในการขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานยังต้องเอกสารต่อไปนี้แนบมาด้วยคือ 1. จดหมายร้องขอ 2. ใบอนุญาตทำงานฉบับก่อน 3. สรุปรายงานความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมคนท้องถิ่น 4. สำเนาพาสปอร์ต วีซ่า ถ้าจำเป็น 5. ใบรับรองของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจของบริษัท ในกรณีตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง	-Department Order No.1 Series of 1999
5.การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน	1. การใช้ใบอนุญาตทำงานจะต้องตรงตามประเภทงาน สถานที่ และนายจ้างที่ระบุไว้ในใบอนุญาต รวมทั้งต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข Terms และข้อจำกัด 2. ใบอนุญาตทำงานเป็นเรื่องเฉพาะตัว จึงไม่สามารถโอนให้แก่บุคคลใดได้ 3. การใช้ใบอนุญาตทำงานต้องพกพาติดตัวเสมอ ในขณะปฏิบัติงาน 4. หากมีการเลิกจ้างหรือเมื่อใบอนุญาตทำงานหมดอายุหรือถูกยกเลิกต้องทำการเพิกถอนใบอนุญาตและคืนใบอนุญาตแก่ทางการ 5. กรณีใบอนุญาตทำงานชำรุดหรือสูญหาย: ไม่มีบทบัญญัติกำหนดเอาไว้ 6. หากบุคคลใดพบใบอนุญาตทำงานที่หาย: ไม่มีบทบัญญัติกำหนดเอาไว้	-Labor Code Art.41

	7. การโอนย้ายไปทำงานที่อื่นใดนอกจากที่ได้รับอนุญาต และการเปลี่ยนตัวนายจ้างต้องได้รับอนุมัติจาก Secretary of Labor การฝ่าฝืนข้อกำหนดนี้ต้องถูกเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน 8. ข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน -ขั้นตอนก่อนว่าจ้าง กฎหมายมิได้กำหนดไว้ชัดเจน -ขั้นตอนภายหลังการจ้างแล้ว นายจ้างทุกคนที่ทำการว่าจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานต้องยื่นรายชื่อของคนต่างด้าวต่อ Bureau of Local Employment โดยระบุทั้งชื่อ สัญชาติ ที่อยู่ทั้งในฟิลิปปินส์และในต่างแดน ลักษณะของการจ้างงานตลอดจนสถานภาพของการอยู่ในฟิลิปปินส์ของคนต่างด้าวทุกคนนั้น 9. ในกรณีบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน บริษัทที่ทำการว่าจ้างนั้นต้องทำ Annual Reports และยื่นต่อ Bureau of immigration ก่อนหรือในวันที่ 30 เมษายนของทุกปี พร้อมแนบเอกสารดังต่อไปนี้ 9.1 หนังสือรับรองซึ่งผ่านการสาบานแล้วว่า 1) คนต่างด้าวผู้ถือวีซ่าประเภท Pre-arranged Employment (9G) Visa นั้นยังคง ก) ดำรงตำแหน่งที่ได้รับอนุมัติวีซ่าประเภทนั้น ข) ได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามที่ระบุไว้ ค) ยังคงถือครองใบอนุญาตทำงานประเภท Alien Employment Permit (AEP) ซึ่งยังคงมีอายุใช้การได้ และ 2) บริษัทนายจ้างนั้นยังคงดำเนินกิจการอยู่ 9.2 เอกสารแสดง Income Tax Return (ITR) ของบริษัทนายจ้างนั้นพร้อมเอกสารแสดงฐานะทางการเงินที่ผ่านการตรวจตรา (audited) และลงนามตรวจรับแล้วจาก Bureau of Internal Revenue (BIR) 9.3 เอกสารแสดง Income Tax Return (ITR) ของลูกจ้างต่างด้าวนั้นพร้อมเอกสารที่เรียกว่า BIR Form # 2307 ที่ผ่านการลงนามตรวจรับแล้วจาก Bureau of Internal Revenue (BIR)	

6.การบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว	ในการพิจารณาการบริหารจัดการ และการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวนั้น พิจารณาเป็น 4 ประเด็นคือ องค์กร นโยบาย กฎหมาย และระบบการควบคุม 1. การบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวเป็นอำนาจหน้าที่ของ Department of Labor and Employment โดยครอบคลุมตั้งแต่การเข้าเมืองซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของ Bureau of Immigration และการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของ Bureau of Local Employment โดยการประสานงานกับหน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับกิจการหรือธุรกิจที่จดทะเบียนต่างๆ เช่น Board of Investment (BOI), Securities and Exchange Commission (SEC) เป็นต้น รวมถึง ทางการตำรวจ (Department of Justice) และศาลยุติธรรม นอกจากนี้สำหรับคนต่างด้าวที่ต้องการประกอบวิชาชีพในฟิลิปปินส์ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลของ Professional Regulatory Commission ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐอีกองค์กรหนึ่งด้วย 2. Department of Labor and Employment เป็นผู้กำหนดนโยบายการทำงานของคนต่างด้าว 3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่างด้าวมีหลายฉบับ - 1987 Constitution, Article XII. - The Philippine Immigration Act of 1940. หรือ Commonwealth Act No. 613. - Labor Code of the Philippines Title II; Employment of Non-Resident Aliens, Article 40 ซึ่งรองรับโดย Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Aliens. - กฎหมายที่เกี่ยวพันกับการทำงานของคนต่างด้าวได้แก่ Retail Trade Nationalization Law, Finance Company Act, Anti-Dummy Law ซึ่งมีบทบัญญัติห้ามการจ้างงานคนต่างด้าวในกิจการบางประเภทที่ระบุไว้ในกฎหมาย 1983 Constitution มีบทบัญญัติให้การประกอบวิชาชีพในฟิลิปปินส์เป็นเรื่องจำกัดเฉพาะพลเมืองฟิลิปปินส์เท่านั้น ยกเว้นในกรณีที่ได้รับ Professional License หรือ Certificate of	-Department Order #RBR-99-015

	Registration ซึ่งออกโดย Professional Regulation Commission (PRC) The Philippine Immigration Act of 1940 ควบคุมและจัดระเบียบการเข้าเมืองของคนต่างด้าวรวมทั้งกำหนดประเภทวีซ่าสำหรับคนต่างด้าวที่เดินทางมายังฟิลิปปินส์เพื่อทำงาน Labor Code of the Philippines Title II เป็นกฎหมายที่ควบคุมการทำงานขอคนต่างด้าวและการออกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว สาระของกฎหมายฉบับนี้ควบคุม กำกับ ดูแลทั้งที่ตัวนายจ้างและตัวคนต่างด้าว Retail Trade Nationalization Law, Finance Company Act, Anti-Dummy Law มีบทบัญญัติห้ามการจ้างงานคนต่างด้าวในธุรกิจบางประเภท นอกจากการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวโดยการออกใบอนุญาตทำงานแล้ว เพื่อให้การควบคุมเข้มงวดขึ้นกฎหมายฟิลิปปินส์บัญญัติให้คนต่างด้าวต้องจดทะเบียนต่อ Bureau of Local Employment ตามแนวทาง (Guidelines) ที่หน่วยงานนั้นกำหนดไว้ 4. การติดตามผลปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของ Department of Labor and Employment โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเข้าเมืองและการพำนักอยู่ในฟิลิปปินส์ของคนต่างด้าวมี Immigration Inspectors ซึ่งอยู่ใน Bureau of Immigration ทำหน้าที่คอยตรวจตรา โดยการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆของรัฐ ส่วนการทำงานของคนต่างด้าวรวมทั้งการถ่ายโอนเทคโนโลยีความรู้แก่คนท้องถิ่นอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ Bureau of Local Employment	
7.การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต	1. การอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าวนั้น เป็นเรื่องที่กระทำต่อ Bureau of Immigration เพื่อให้ Bureau ทำการสืบสวนสอบสวน เช่นเดียวกับในกรณีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนต่างด้าว และการร้องทุกข์เกี่ยวกับการออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าว	
8.โทษ	1. มีโทษปรับ และจำคุก ตามฐานความผิด (รายละเอียดโปรดดูคำอธิบายกฎหมายฟิลิปปินส์)	-Labor Code Art.41 -Constitution Art.38 -Labor Code Art.39(a) -Labor Code Art.39(b)

		-Labor Code Art.39(c)
9.ลักษณะเฉพาะอื่นๆ	-Aliens ไม่รวมถึง Citizen ของสหรัฐอเมริกา หรือคนเผ่าอินเดียนของสหรัฐอเมริกา หรือได้ Permanent Residents ของสหรัฐอเมริกา	-Immigration Act S.54

2.3.2 คำอธิบายระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศฟิลิปปินส์

1. ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศฟิลิปปินส์ เป็นการควบคุมด้วยกฎหมายหลายฉบับ และมีกลไกทางสถาบันรองรับหลายหน่วยงาน โดยในส่วนของกฎหมายนั้นมีกฎหมายแม่บทอยู่ที่ระดับรัฐธรรมนูญ ซึ่งมีกฎหมายรองรับที่ประกอบด้วยกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทำงาน กฎหมายว่าด้วยวิชาชีพ กฎหมายพิเศษ และกฎหมายที่ระบุห้ามการทำงานของคนต่างด้าวในกิจการต่างๆ ดังจะกล่าวต่อไปนี้

1.1 การควบคุมที่ระดับกฎหมายรัฐธรรมนูญ

1987 Constitute, Article XII บัญญัติให้การประกอบวิชาชีพในฟิลิปปินส์เป็นเรื่องที่จำกัดให้เฉพาะพลเมืองฟิลิปปินส์เท่านั้น ซึ่งหากบุคคลที่ไม่ใช่พลเมืองฟิลิปปินส์ต้องการประกอบวิชาชีพในฟิลิปปินส์ ต้องได้รับใบอนุญาตที่เรียกว่า Professional License หรือต้องทำการจดทะเบียนการประกอบวิชาชีพในฟิลิปปินส์และมีใบรับรองการจดทะเบียน ซึ่งเรียกว่า Certificate of Registration ซึ่งออกโดยองค์กรของรัฐที่ทำหน้าที่กำกับดูแลด้านวิชาชีพในฟิลิปปินส์ ซึ่งเรียกว่า Professional Regulation Commission (PRC) เป็นหลักฐานยืนยันก่อน ดังที่รัฐธรรมนูญได้บัญญัติไว้ว่า Practice of profession is limited only to Filipino citizens unless issued Professional License or Certificate of Registration by the PRC.

1.2 การควบคุมด้วยกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมือง

The Philippine Immigration Act of 1940 หรือ Commonwealth Act No. 613 เป็นกฎหมายในการควบคุมและจัดระเบียบการเข้าเมืองของคนต่างด้าว ภายใต้การกำกับดูแลของ Commissioner of Immigration ในสังกัดของ Bureau of Immigration ซึ่งเป็นหน่วยงานของ Department of Labor and Employment (DOLE)

กฎหมายว่าด้วยการเข้าเมืองของฟิลิปปินส์นี้ ได้จัดประเภทคนต่างด้าวออกเป็นกลุ่มที่อนุญาตให้เข้าเมืองได้ และกลุ่มที่ไม่อนุญาตให้เข้าเมือง ซึ่งแต่ละกลุ่มยังแบ่งออกเป็นหลายประเภท โดยคนต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานในฟิลิปปินส์นั้น กฎหมายการเข้าเมืองของฟิลิปปินส์ได้จัดให้เข้าอยู่ในกลุ่มคนต่างด้าวที่อนุญาตให้เข้าเมืองได้ โดยอยู่ในประเภท non-quota immigrants อนึ่ง มิได้หมายความว่า กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองของฟิลิปปินส์ได้เปิดโอกาสให้คนต่างด้าวทุกระดับหรือทุกประเภทสามารถขออนุญาตเข้าเมืองมาทำงานในฟิลิปปินส์ได้ในทำนองเดียวกันหมด หากแต่เป็นการอนุญาตให้เฉพาะคนต่างด้าวที่ต้องการทำงานในฟิลิปปินส์ที่ไม่ใช่ระดับแรงงานไร้ฝีมือ กล่าวคือกฎหมายของฟิลิปปินส์ได้มีบทบัญญัติควบคุมไว้โดยเฉพาะที่ระดับกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมืองของฟิลิปปินส์นี้เอง โดยให้แรงงานไร้ฝีมือเป็นประเภทหนึ่งของกลุ่มคนต่างด้าวที่ห้ามเข้าเมือง หรือ Excluded Classes ตามบทบัญญัติของ

The Philippines Immigration Act of 1940 Section 29 (14) ที่ว่า Persons coming to perform unskilled manual labor in pursuance of a promise or offer of employment, express or implied เป็นส่วนหนึ่งของ classes of aliens excluded from entry into the Philippines อย่างไรก็ตาม การห้ามแรงงานไร้ฝีมือเข้ามาทำงานในฟิลิปปินส์นั้น ยังมิใช่การห้ามโดยสิ้นเชิง ดังสามารถพิจารณาได้จากบทบัญญัติยกเว้น หากบุคคลต่างด้าวนั้นเป็นผู้ที่ได้รับวีซ่าประเภท non-quota immigration visa ซึ่งออกให้ตามบทบัญญัติของ The Philippines Immigration Act of 1940 Section 20

ทั้งนี้ ตาม The Philippines Immigration Act of 1940 Section 20 นั้น วีซ่าประเภท non-quota immigration visa เป็นวีซ่าประเภทที่ออกแก่คนต่างด้าวซึ่งเดินทางมายังฟิลิปปินส์เพื่อการทำงานประเภทที่ได้มีการตกลงและเตรียมการมาก่อนเรียบร้อยแล้ว ซึ่งตามกฎหมายฟิลิปปินส์ฉบับดังกล่าวนี้เรียกว่า pre-arranged employment เป็นวีซ่าประเภทที่เจ้าหน้าที่กงสุล (consular officer) ออกให้ อย่างไรก็ตาม มิได้หมายความว่าเจ้าหน้าที่กงสุลจะออกวีซ่าประเภทนี้ให้กับคนต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาทำงานในฟิลิปปินส์โดยผ่านการตกลงและเตรียมการมาก่อนแล้วทุกรายไป ทั้งนี้เพราะกฎหมายฉบับดังกล่าวได้บัญญัติเงื่อนไขที่ว่า เจ้าหน้าที่กงสุลนั้นจะออกวีซ่าดังกล่าวให้ต่อเมื่อเจ้าหน้าที่กงสุลได้รับมอบอำนาจหน้าที่ให้กระทำการได้เท่านั้น ซึ่งการรับมอบอำนาจหน้าที่ในความหมายนี้ หมายถึงการรับมอบอำนาจหน้าที่จาก Board of Commissioners of Immigration ผ่าน Commissioner of Immigration โดยการมอบอำนาจหน้าที่นั้นจะกระทำได้เพียงหลังจากที่ Board of Commissioners of Immigration ได้พิจารณาฎีกาที่มีผู้ยื่นร้องขอพร้อมด้วยการสาบานตัวของผู้ยื่นฎีกานั้นตามรูปแบบและวิธีการที่กฎหมายกำหนด โดยอาศัยหลักเกณฑ์สำคัญที่กฎหมาย คือ The Philippines Immigration Act of 1940 Section 20 ได้บัญญัติไว้ 2 ประการต่อไปนี้แล้วเท่านั้น คือ 1) การที่ไม่สามารถพบบุคคลใดในฟิลิปปินส์ที่มีความประสงค์และมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานที่ต้องการให้คนต่างด้าวนั้นทำ และ 2) การรับคนต่างด้าวนั้นเข้าประเทศมาทำงานจักเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน (public interest) ทั้งนี้ เมื่อคนต่างด้าว แม้ในระดับแรงงานไร้ฝีมือ หากเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนการขอวีซ่าประเภท non-quota immigrant visa ตามที่กฎหมายกำหนดและได้รับวีซ่าประเภทดังกล่าวแล้ว คนต่างด้าวนั้นย่อมได้รับสิทธิให้เข้าประเทศฟิลิปปินส์เพื่อทำงานได้ โดยแม้สำหรับแรงงานไร้ฝีมือ ก็ได้รับการยกเว้นจากการเป็นบุคคลต้องห้ามเข้าประเทศฟิลิปปินส์ หรือ Excluded Classes ตามบทบัญญัติของ The Philippines Immigration Act of 1940 Section 29 (14) ด้วย

ทั้งนี้ ในส่วนของ Pre-arranged Employment Visa ซึ่งอยู่ภายใต้ Section 9 Paragraph g และSection 9 ของ The Philippine Immigration Act ดังกล่าวข้างต้นนั้นได้มี Office Memorandum Order #RBR-99-015 รองรับเพิ่มเติม ในส่วนของการอำนวยความสะดวกและการควบคุมการทำงานและการว่าจ้างคนต่างด้าวประเภท expatriates ในระดับ

บริหาร หรือเทคนิคโดยเฉพาะอีกด้วย โดยให้อยู่ในการควบคุมกำกับดูแลของ Bureau of Immigration

เป็นที่น่าสังเกตุว่า คำว่า คนต่างด้าว หรือ Aliens นั้น ไม่รวมถึงพลเมืองของประเทศสหรัฐอเมริกา หรือชนเผ่าอินเดียนของประเทศสหรัฐอเมริกา หรือบุคคลซึ่งได้รับสถานภาพเป็นผู้มีถิ่นพำนักถาวรในสหรัฐอเมริกา [The Philippines Immigration Act of 1940 Section 54 (a)]

1.3 กฎหมายว่าด้วยการทำงาน

ประเทศฟิลิปปินส์มี Labor Code เป็นกฎหมายฉบับสำคัญในการควบคุมการทำงานทั้งของพลเมืองฟิลิปปินส์และคนต่างด้าว โดยในส่วนของคนต่างด้าวนั้น อยู่ภายใต้ Labor Code of the Philippines, Title II: Employment of Non-Resident Aliens, Article 40 ซึ่งรองรับโดย Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Aliens

ความสำคัญของกฎหมายฉบับนี้ในการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวคือ ถึงแม้ว่าคนต่างด้าวจะได้รับวีซ่าประเภท non-quota immigrant visa จาก Bureau of Immigration, Department of Labor of Employment แล้ว ยังไม่ได้หมายความว่า คนต่างด้าวนั้นได้รับสิทธิที่จะทำงานในฟิลิปปินส์ จนกว่าคนต่างด้าวนั้นจะได้รับใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว หรือ Alien Employment Permit ที่ Bureau of Local Employment (BLE), Department of Labor of Employment ออกให้ภายใต้ Labor Code นี้แล้วเท่านั้น ทั้งนี้ บทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้ครอบคลุมการกำกับดูแลควบคุมทั้งที่ตัวนายจ้าง และตัวคนต่างด้าว ดังที่ Labor Code of the Philippines, Title II: Employment of Non-Resident Aliens, Article 40 บัญญัติว่า คนต่างด้าวคนใดที่ต้องการเดินทางเข้าประเทศฟิลิปปินส์เพื่อที่จะทำงานในฟิลิปปินส์ และนายจ้างคนใดก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นคนท้องถิ่นหรือคนต่างชาติที่ประสงค์จะทำการว่าจ้างคนต่างด้าวทำงานในฟิลิปปินส์จักต้องได้รับใบอนุญาตทำงาน (Alien Employment Permit) จาก Department of Labor and Employment

กฎหมายฟิลิปปินส์ได้บัญญัติกลุ่มบุคคลที่ได้รับการยกเว้นจากบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการทำงาน หรือ Labor Code Article 40 Paragraph 2 คือ

ผู้ลี้ภัยที่ไม่ใช่อินโดจีน (Non-Indo Chinese Refugees) ทั้งนี้เป็นไปตามบทบัญญัติใน Department Order No. 25 Series 1996: Guidelines for the Issuance of Alien Refugee Employment Permit to Non-Indo Chinese Refugees as an Exception to Article 40, Paragraph 2 of the Labor Code of the Philippines, as amended. ซึ่งการบัญญัติกฎหมายฉบับนี้ขึ้นมาเป็นไปตามสัตยาบันที่รัฐบาลฟิลิปปินส์ได้ให้ไว้แก่ 1951 United Nations Convention และ The 1967 Protocol ที่เรียกว่า "Convention and Protocol Relating to the Status of Refugees" และเป็นไปตาม Section 4 ของ Revised Guidelines for the Issuance

of Alien Employment Permit ทั้งนี้ การที่ผู้ลี้ภัยชาวอินโดจีนจะได้รับสิทธิยกเว้นดังกล่าวข้างต้นนั้น ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขประการใดประการหนึ่งในจำนวน 3 ประการดังนี้ คือ

ก) เป็นผู้ที่มีถิ่นพำนักอยู่ในฟิลิปปินส์เป็นเวลา 3 ปี หรือ

ข) เป็นผู้ที่มีคู่สมรสซึ่งถือสัญชาติฟิลิปปินส์

ค) เป็นผู้ที่มีบุตรตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปที่ถือสัญชาติฟิลิปปินส์

1.4 อื่นๆ

มีกฎหมายฟิลิปปินส์หลายฉบับที่จำกัดชาวต่างชาติจากการเป็นผู้ประกอบการในกิจการที่สงวนไว้สำหรับพลเมืองฟิลิปปินส์เท่านั้น ดังเช่นที่ปรากฏในบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญของฟิลิปปินส์ Article XVI Section 11 ใน Retail Trade Nationalization Law หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Republic Act No. 1180 หรือใน Republic Act No. 5980 ซึ่งมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Finance Company Act เป็นต้นนั้น นอกจากนี้มีกฎหมายที่บัญญัติการสงวนกิจการบางกิจการให้เป็นของรัฐหรือของพลเมืองฟิลิปปินส์ที่มีบทกำหนดห้ามการจ้างงานคนต่างด้าวด้วย ดังเช่น Anti-Dummy Law หรือที่มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Commonwealth Law Act No. 108 Section 2-A ซึ่งได้รับการปรับปรุงแก้ไขโดย P.D No. 715 มีบทบัญญัติห้ามการจ้างงานคนต่างด้าวในองค์กร (establishments หรือ entities) ใดๆ ซึ่งได้รับสิทธิ หรือสิทธิพิเศษในการดำเนินธุรกิจหรือการเป็นตัวแทนจำหน่าย (franchise) ทรัพย์สินหรือ ธุรกิจซึ่งรัฐธรรมนูญ หรือกฎหมายต่างๆ ได้ระบุให้สงวนสำหรับพลเมืองของฟิลิปปินส์ หรือ องค์กร หรือสมาคม ซึ่งมีทุนดำเนินการอย่างน้อยร้อยละ 60 เป็นของพลเมืองของฟิลิปปินส์

อย่างไรก็ตาม ตาม Opinion No. 148 s. 1976, of the Secretary of Justice แล้วคนต่างด้าวก็ยังอาจได้รับการว่าจ้างในกิจการที่มีกฎหมายบัญญัติสงวนให้เป็นของรัฐหรือพลเมืองฟิลิปปินส์โดยเฉพาะได้ หาก ก) Secretary of Justice ได้ระบุให้สิทธิอำนาจในการทำการว่าจ้างบุคลากรประเภทที่อาศัยเทคนิคความรู้ความชำนาญเป็นการเฉพาะ หรือ ข) คนต่างด้าวนั้นเป็นสมาชิกที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในคณะกรรมการบริหาร (board of directors หรือ governing body) ของบริษัทหรือสมาคมนั้น ในสัดส่วนที่คนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้มีส่วนร่วมในทุนดำเนินการขององค์กรนั้นๆ

นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายพิเศษอื่นๆ บางฉบับที่ให้สิทธิอำนาจในการว่าจ้างคนต่างด้าวเป็นบุคลากรขององค์กรในธุรกิจการลงทุนที่สงวนได้ให้เฉพาะคนชาติเป็นเจ้าของกิจการ เช่น Omnibus Investment Code หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า E.O. No. 226 ซึ่งได้บัญญัติว่า ภายในระยะเวลา 5 ปีนับจากวันที่ได้จดทะเบียนบรรษัทตามกฎหมายฉบับดังกล่าวนั้น บรรษัทดังกล่าวอาจทำการว่าจ้างคนต่างด้าวทำงานในตำแหน่งหัวหน้าผู้ควบคุมงาน (supervisory) ระดับเทคนิค หรือระดับที่ปรึกษา (advisory) เป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี โดยระยะเวลาดังกล่าวเป็นระยะเวลาที่กฎหมายฉบับนั้นรวมการต่ออายุใบอนุญาตทำงานไว้ด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น เห็นได้ว่า กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว เป็นกฎหมายที่แยกต่างหากจากกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมือง ทว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการให้กฎหมายว่าด้วยการเข้าเมืองเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการควบคุมกลั่นกรองความเหมาะสมของการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าว โดยการที่กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองได้ให้อำนาจแก่กงสุลในตรวจสอบด้วยดุลยพินิจจากหลักฐานที่แสดงว่าเป็นการขอเข้ามาทำงานหลังจากที่ได้ผ่านกระบวนการติดต่อสมัครงานกับนายจ้างในฟิลิปปินส์เป็นที่ตกลงกันเรียบร้อยถึงขั้นการมีสัญญาการจ้างงาน อีกทั้งเป็นขั้นตอนแรกในการกลั่นกรองว่า งานที่คนต่างด้าวจะเข้ามาทำในฟิลิปปินส์นั้น มิใช่การแย่งงานคนท้องถิ่น หากแต่เป็นงานที่ไม่มีคนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น อีกทั้งกงสุลยังได้รับอำนาจหน้าที่ในการพิจารณากลั่นกรองด้วยว่าการทำงานของคนต่างด้าวนั้นเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ (ดูเพิ่มเติมใน 2. กระบวนการออกใบอนุญาต)

หน่วยงานที่ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว คือ Bureau of Local Employment ใน Department of Labor and Employment ภายใต้บทบัญญัติของ Labor Code ซึ่งกำหนดให้การทำงานของคนต่างด้าวต้องมีใบอนุญาตการทำงาน ทั้งนี้ Labor Code มิได้ควบคุมเฉพาะที่ตัวคนต่างด้าวเท่านั้น หากแต่ยังเน้นควบคุมที่ตัวนายจ้างให้มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการจ้างงานและเป็นหลักประกันว่า เป็นการจ้างงานที่สามารถถ่ายทอดเทคโนโลยีความรู้จากคนต่างด้าวสู่คนท้องถิ่นในฐานะมาตรการหนึ่งของการพัฒนายกระดับทรัพยากรมนุษย์ในรูปของการฝึกอบรมทักษะความรู้ในระหว่างการทำงาน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวได้ถูกกลั่นกรองตรวจสอบโดยกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองขั้นหนึ่งก่อนแล้วดังกล่าวข้างต้น และตรวจสอบซ้ำอีกครั้งด้วย Labor Code กับ Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Aliens ซึ่งเป็นอนุบัญญัติรองรับในการกำหนดเอกสารที่นายจ้างจะต้องยื่นให้แก่เจ้าหน้าที่ เพื่อประกอบการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าวที่ประสงค์เข้ามาทำงานในฟิลิปปินส์ โดยเอกสารดังกล่าวประกอบด้วย

ก) ประวัติย่อของคนต่างด้าวที่คนต่างด้าวนั้นได้ลงนามแล้ว โดยระบุคุณสมบัติทางด้านการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และข้อมูลอื่นๆ ที่แสดงว่าเป็นผู้มีความชำนาญทางเทคนิคในกิจการค้าหรือวิชาชีพนั้น

ข) สัญญาการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับผู้ถูกว่าจ้าง ซึ่งมีเนื้อความระบุว่า 1) คนต่างด้าวนั้นจักปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดของฟิลิปปินส์ 2) คนต่างด้าวและนายจ้างมีพันธะและจะปฏิบัติตามพันธะในการฝึกอบรมคนฟิลิปปินส์ที่ฝึกงานอยู่ด้วยอย่างน้อย 2 คน ในช่วงระยะเวลาที่ Secretary of Labor กำหนด และ 3) คนต่างด้าวนั้นจักไม่ทำงานเพื่อหารายได้อื่นใดนอกจากที่ทางการได้ระบุอนุญาตไว้ในใบอนุญาตทำงานที่ตนได้รับ และ

ค) เอกสารระบุรายชื่อคนฟิลิปปินส์ที่จะได้รับการฝึกอบรมถ่ายทอดวิชาความรู้และทักษะจากคนต่างด้าวอย่างน้อย 2 คนต่อคนต่างด้าวที่ว่าจ้างแต่ละคน โดยคนฟิลิปปินส์ที่มีรายชื่อระบุไว้นั้นต้องเป็นบุคคลที่เป็นลูกจ้างประจำในลำดับสูงสุดของหน่วยงานที่คนต่างด้าวนั้นได้รับการว่าจ้าง เพื่อเป็นหลักประกันว่าจักมีการถ่ายโอนเทคโนโลยีเกิดขึ้นจริง

นอกจากนี้ ยังมีข้อกำหนดเกี่ยวกับเอกสารที่แนบในการขอรับใบอนุญาตทำงานเป็นกรณีเพิ่มเติมในส่วนของการจ้างงานคนต่างด้าวของบริษัทที่ได้จดทะเบียนกับ Board of Investment หรือตลาดหลักทรัพย์ หรือเป็นบริษัทที่สงวนให้คนท้องถิ่นเป็นเจ้าของกิจการทั้งหมด โดยเอกสารที่ต้องการเพิ่มเติมนั้น ได้แก่ หลักฐานแสดงฐานะของบริษัท เช่น เอกสารการจดทะเบียนบริษัท ใบรับรองของทางการที่เกี่ยวข้อง เช่น Board of Investment เกี่ยวกับความเหมาะสมในการจ้างงานคนต่างด้าว และรายละเอียดของโครงการฝึกอบรมคนท้องถิ่นเป็นต้น ทั้งนี้ เฉพาะกรณีของบริษัทที่จดทะเบียนกับ Board of Investment หรือตลาดหลักทรัพย์นั้น กฎหมายได้ระบุเกณฑ์ในการพิจารณาที่จะออกใบอนุญาตการทำงานแก่คนต่างด้าวในตำแหน่งต่างๆ แตกต่างกันออกไปตามระดับของงาน คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่ง Elective Officer, President, Vice-President, General Manager, Director และเหรัญญิก และบุคคลซึ่งไม่ได้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ สำหรับบุคคลซึ่งมิได้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวนั้น เป็นกลุ่มที่ทางการฟิลิปปินส์ย้ำเน้นตรวจสอบกลั่นกรองในเรื่องของการแสดงหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรว่าไม่มีคนฟิลิปปินส์ที่มีคุณสมบัติมาสมัครเข้าทำงานในตำแหน่งนั้นๆ รวมทั้งหลักฐานการประกาศการสมัครงานเป็นระยะเวลาที่กฎหมายได้กำหนดไว้ คือ 2 สัปดาห์ติดต่อกัน ทั้งนี้ ไม่พบการบัญญัติเกณฑ์การพิจารณาอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้คะแนน หรือระบบอื่นใดไว้ในระดับของกฎหมายหลัก หากแต่เป็นการเน้นจากการพิจารณาเอกสารที่นายจ้างยื่นมาตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ (ดูเพิ่มเติมใน 2. กระบวนการออกใบอนุญาต)

2. กระบวนการขอใบอนุญาต

เนื่องจาก การทำงานของคนต่างด้าวในฟิลิปปินส์ ใช้ระบบ Pre-Arranged Job และต้องมีผู้สนับสนุนท้องถิ่น ซึ่งหมายถึงผู้ว่าจ้าง กระบวนการขอใบอนุญาตทำงานจะเกิดขึ้นได้ ต้องผ่านการกลั่นกรองจากกระบวนการขอใบอนุญาตเข้าเมืองที่เรียกว่า Non-quota Immigrant Visa จึงขอกล่าวถึงกระบวนการขอใบอนุญาตเข้าเมืองประเภทดังกล่าวไว้ ณ ที่นี้ด้วย ดังนี้ คือ

1) กระบวนการขอ Non-quota immigrant visa สำหรับคนต่างด้าวที่ต้องการเข้าเมืองมาทำงาน

กระบวนการนี้เป็นไปตาม The Philippines Immigration Act of 1940 Section 20 โดยมี Regulations รองรับ ทั้งนี้ ตามบทบัญญัติของ The Philippines Immigration Act of 1940 Section 20 นั้นอาจสรุปขั้นตอนของกระบวนการขอวีซ่าประเภทนี้ได้ดังนี้คือ

<u>ขั้นที่ 1</u> ขั้นการหางาน และการติดต่อตกลงระหว่างผู้ที่ประสงค์จะว่าจ้างและคนต่างด้าวที่ต้องการทำงาน

<u>ขั้นที่ 2</u> ผู้ที่ประสงค์จะว่าจ้างคนต่างด้าวมีหลักฐานยืนยันและพิสูจน์ได้ว่า ไม่สามารถแสวงหาบุคคลใดในฟิลิปปินส์ที่มีความประสงค์และมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานที่ต้องการให้คนต่างด้าวนั้นทำ และการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน

<u>ขั้นที่ 3</u> ผู้ประสงค์จะจ้างงานคนต่างด้าวฟิลิปปินส์ หรือ ตัวแทนที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้ประสงค์จะทำการว่าจ้างคนต่างด้าวนั้น ต้องดำเนินการยื่นฎีกาพร้อมค่าธรรมเนียม 10 Peso เพื่อร้องขอการว่าจ้างคนต่างด้าว ต่อ Board of Commissioners of Immigration, Department of Labor พร้อมให้คำสาบาน (Oath) ว่า 1) ไม่สามารถหาบุคคลใดในฟิลิปปินส์ที่มีความประสงค์และมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานที่ต้องการให้คนต่างด้าวนั้นทำ และ 2) การรับคนต่างด้าวเข้าทำงานเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน ทั้งนี้ การยื่นฎีกาพร้อมคำสาบานนั้น ต้องเป็นไปตามรูปแบบและวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้ใน Regulations ที่รองรับ The Philippines Immigration Act of 1940 Section 20 นั้น โดยฎีกาที่ยื่นต้องระบุรายละเอียดที่สำคัญดังนี้คือ

ก) ลักษณะของงานที่ต้องการให้คนต่างด้าวทำ

ข) ระยะเวลาที่คาดว่าคนต่างด้าวต้องทำงานนั้น

ค) อัตราค่าจ้างและการตอบแทนประเภทอื่นๆ ทั้งหมดที่คนต่างด้าวจะได้รับจากการทำงานนั้น

ง) เหตุผลที่แสดงว่าไม่สามารถแสวงหาบุคคลในฟิลิปปินส์ที่สามารถปฏิบัติงานที่ต้องการว่าจ้างคนต่างด้าวทำได้และเหตุผลที่ว่าการรับคนต่างด้าวนั้นมาทำงานจะเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน

นอกจากนี้ การยื่นฎีกานั้นยังต้องแนบเอกสารสำคัญต่างๆ ประกอบด้วย

ก) สำเนาที่ได้รับการรับรองแล้วตามกฎหมาย ของสัญญา (Contract) หรือ ความตกลง (Agreement) การว่าจ้างคนต่างด้าว ซึ่งเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร จำนวน 1 ฉบับ

ข) เอกสารอื่นๆ เพิ่มเติม

ค) เอกสารยืนยันหรือรับรองประเด็นที่กล่าวอ้างต่างๆ (แล้วแต่กรณี)

กระบวนการดังกล่าวข้างต้นใช้กับคนต่างด้าวทุกระดับฝีมือและความชำนาญ

2) กระบวนการขอใบอนุญาตทำงาน

Labor Code of the Philippines, Title II: Employment of Non-Resident Aliens, Article 40 บัญญัติว่า คนต่างด้าวคนใดที่ต้องการเดินทางเข้าประเทศฟิลิปปินส์เพื่อที่จะทำงานในฟิลิปปินส์ และนายจ้างคนใดก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นคนท้องถิ่นหรือคนต่างชาติที่ประสงค์จะทำการว่าจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานในฟิลิปปินส์ต้องได้รับใบอนุญาตทำงานจาก Department of Labor and Employment ใบอนุญาตทำงานในที่นี้เรียกว่า Employment Permit ซึ่งเป็นใบ

อนุญาตทำงานที่ออกให้แก่คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสิทธิให้เป็นผู้มีถิ่นพำนักถาวรในฟิลิปปินส์ หรือแก่นายจ้างที่ประสงค์จะทำการว่าจ้างคนต่างด้าวก็ได้ โดยหลักเกณฑ์ที่สำคัญแก่การออกใบอนุญาตทำงานนี้ เป็นไปในทำนองเดียวกับที่ Board of Commissioners of Immigration ใช้พิจารณาในกรณีของการขอวีซ่าประเภท non-quota immigrant visa สำหรับคนต่างด้าวที่ประสงค์เข้ามาทำงานในฟิลิปปินส์ นั่นคือ 1) ไม่สามารถหาบุคคลใดในฟิลิปปินส์ที่มีความประสงค์และมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานที่ต้องการให้คนต่างด้าวนั้นทำ และ 2) การรับคนต่างด้าวเข้าทำงานเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน ทั้งนี้ Labor Code มีข้อกำหนดพิเศษสำหรับกรณีที่ผู้ประสงค์ทำการว่าจ้างคนต่างด้าวเป็นบรรษัท (enterprise) ที่จดทะเบียนทำการลงทุนในพื้นที่ที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนว่า ใบอนุญาตทำงานนั้นอาจออกโดยอาศัยคำเสนอแนะรับรองจากหน่วยงานของรัฐบาลที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลเกี่ยวกับการดำเนินการของบรรษัทที่จดทะเบียนนั้นด้วย

ทั้งนี้ คนต่างด้าวทุกคน ซึ่งรวมถึงคนต่างด้าวที่ได้รับสภานภาพเป็นผู้มีถิ่นพำนักถาวรด้วยนั้น หากประสงค์ทำงานในฟิลิปปินส์ ต้องได้รับใบอนุญาตทำงานจาก Secretary of Labor ก่อนที่จะเดินทางเข้าประเทศฟิลิปปินส์ อนึ่ง สำหรับการขอใบอนุญาตทำงานภายหลังจากที่คนต่างด้าวเข้าเดินทางเข้าประเทศด้วยวีซ่าประเภทที่ไม่ใช่เพื่อเข้ามาทำงานนั้น กฎหมายฟิลิปปินส์ ให้เป็นเรื่องที่ "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 ว่าต้องประกอบด้วยเอกสารดังนี้เป็นพื้นฐานในกรณีทั่วไป

ก) ประวัติย่อของคนต่างด้าวที่คนต่างด้าวนั้นได้ลงนามแล้ว โดยระบุคุณสมบัติทางด้านการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และข้อมูลอื่นๆ ที่แสดงว่าเป็นผู้มีความชำนาญทางเทคนิคในกิจการค้าหรือวิชาชีพนั้น

ข) สัญญาการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับผู้ถูกว่าจ้าง ซึ่งมีเนื้อความระบุว่า 1) คนต่างด้าวนั้นจักปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดของฟิลิปปินส์ 2) คนต่างด้าวและนายจ้างมีพันธะและจะปฏิบัติตามพันธะในการฝึกอบรมคนฟิลิปปินส์ที่ฝึกงานอยู่ด้วยอย่างน้อย 2 คน ในช่วงระยะเวลาที่ Secretary of Labor กำหนด และ 3) คนต่างด้าวนั้นจักไม่ทำงานเพื่อหารายได้อื่นใดนอกจากที่ทางการได้ระบุอนุญาตไว้ในใบอนุญาตทำงานที่ตนได้รับ และ

ค) เอกสารระบุรายชื่อคนฟิลิปปินส์ที่จะได้รับการฝึกอบรมถ่ายทอดวิชาความรู้และทักษะจากคนต่างด้าวอย่างน้อย 2 คนต่อคนต่างด้าวที่ว่าจ้างแต่ละคน โดยคนฟิลิปปินส์ที่มีรายชื่อระบุไว้นั้นต้องเป็นบุคคลที่เป็นลูกจ้างประจำในลำดับสูงสุดของหน่วยงานที่คนต่างด้าวนั้นได้รับการว่าจ้าง เพื่อเป็นหลักประกันว่าจักมีการถ่ายโอนเทคโนโลยีเกิดขึ้นจริง

ทั้งนี้ ยังมีข้อกำหนดเกี่ยวกับเอกสารที่ใช้แนบในการสมัครขอใบอนุญาตทำงานเพิ่มเติมสำหรับบางกรณีดังต่อไปนี้ด้วย

ก) กรณีบรรษัทที่จดทะเบียนกับ BOI หรือตลาดหลักทรัพย์

1) ตำแหน่ง Elective Officers, President, Vice President, General Manager, Director และเหรัญญิก

1.1 ภาพถ่ายบัตรประจำตัว ขนาด 1x1 จำนวน 3 ใบ

1.2 จดหมายร้องขอ

1.3 ประวัติย่อของคนต่างด้าวที่ลงนามแล้ว

1.4 มติคณะกรรมการบริหาร หรือใบรับรองการแต่งตั้งคนต่างด้าวดำรงตำแหน่ง

1.5 ใบรับรองการจดทะเบียนบริษัท

1.6 ใบรับรองของ Authority to Employ Alien ของ BOI เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อการจ้างคนต่างด้าว

1.7 ใบสมัครที่กรอกรายละเอียดแล้ว

1.8 ข้อตกลงการร่วมลงทุน ถ้ามี

2) ตำแหน่งอื่นๆ

2.1 ภาพถ่ายบัตรประจำตัว ขนาด 1x1 จำนวน 3 ใบ

2.2 จดหมายร้องขอ

2.3 ประวัติย่อของคนต่างด้าวที่ลงนามแล้ว

2.4 สัญญาการจ้างงาน จดหมายแต่งตั้งตำแหน่งหน้าที่

2.5 ใบรับรองการจดทะเบียนบริษัท

2.6 รายละเอียดโครงการฝึกอบรมคนท้องถิ่น

2.7 รายชื่อคนฟิลิปปินส์ 2 คนที่จะรับการฝึกอบรม

2.8 สำเนาพาสปอร์ต วีซ่า

2.9 ข้อตกลงการร่วมลงทุน ถ้ามี

2.10 หลักฐานการประกาศหาคนมาทำงานเป็นเวลา 2 สัปดาห์ติดต่อกัน

2.11 คำให้การเป็นลายลักษณ์อักษรว่าไม่มีคนฟิลิปปินส์ที่มีคุณสมบัติมาสมัครเข้าทำงานในตำแหน่งนั้น

ข) บรรษัทที่สงวนให้คนท้องถิ่นเป็นเจ้าของกิจการทั้งหมด

1) ตำแหน่งระดับบริหารจัดการ

1.1 จดหมายร้องขอ

1.2 แบบฟอร์มการสมัครที่กรอกรายละเอียดแล้ว

1.3 ประวัติย่อของคนต่างด้าวที่ลงนามแล้ว

1.4 มติของคณะกรรมการบริหารของบริษัท หรือใบรับรองการแต่งตั้งคนต่างด้าวดำรงตำแหน่ง

1.5 ใบรับรองการจดทะเบียนบริษัท

1.6 สำเนาพาสปอร์ต วีซ่า

2) ตำแหน่งอื่นๆ

2.1 จดหมายร้องขอ

2.2 แบบฟอร์มการสมัครที่กรอกรายละเอียดแล้ว

2.3 ประวัติย่อของคนต่างด้าวที่ลงนามแล้ว

2.4 สัญญาการจ้างงาน หรือใบรับรองการแต่งตั้งคนต่างด้าวดำรงตำแหน่ง

2.5 โครงการฝึกอบรมคนท้องถิ่น

2.6 รายชื่อคนฟิลิปปินส์ 2 คนที่จะรับการฝึกอบรม

2.7 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

นอกจากนี้ สำหรับคนต่างด้าวที่ต้องการทำงานในระดับวิชาชีพ ยังต้องผ่านกระบวนการขอใบอนุญาตและ/หรือทำการจดทะเบียนการประกอบวิชาชีพกับคณะกรรมการระเบียบวิชาชีพ (Professional Regulatory Board) ของแต่ละประเภทวิชาชีพ ซึ่งอยู่ภายใต้ Professional Regulation Commission ซึ่งเป็นหน่วยงานของภาครัฐที่ทำหน้าที่กำกับควบคุมดูแลเกี่ยวกับวิชาชีพต่างๆ ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายตาม Presidential Decree No. 233 และกฎหมายอีกหลายฉบับ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของ 1987 Constitute, Article XII ที่ว่า การประกอบวิชาชีพในฟิลิปปินส์เป็นเรื่องที่จำกัดให้เฉพาะพลเมืองฟิลิปปินส์เท่านั้น ซึ่งหากบุคคลที่ไม่ใช่พลเมืองฟิลิปปินส์ต้องการประกอบวิชาชีพในฟิลิปปินส์ ต้องได้รับใบอนุญาตที่เรียกว่า Professional License หรือต้องทำการจดทะเบียนการประกอบวิชาชีพในฟิลิปปินส์และมีใบรับรองการจดทะเบียน ซึ่งเรียกว่า Certificate of Registration ซึ่งออกโดยองค์กรของรัฐที่ทำหน้าที่กำกับดูแลด้านวิชาชีพในฟิลิปปินส์ ซึ่งเรียกว่า Professional Regulation Commission (PRC) เป็นหลักฐานยืนยันก่อนดังได้กล่าวแล้วข้างต้น

อนึ่ง ในประเทศฟิลิปปินส์นั้น วิชาชีพต่อไปนี้เป็นวิชาชีพที่มีคณะกรรมการระเบียบวิชาชีพของตนโดยเฉพาะ ซึ่งคนต่างด้าวที่ต้องการประกอบวิชาชีพในรายการต่อไปนี้ต้องทำการจดทะเบียนต่อคณะกรรมการดังกล่าว ในฐานะส่วนหนึ่งของกระบวนการที่ต้องดำเนินการให้เรียบร้อยก่อนกระบวนการขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว: Accountancy, Aeronautical Engineering, Agricultural Engineering, Architecture, Interior Design, Landscape Architecture, Chemical Engineering, Chemistry, Civil Engineering, Criminology, Customs Broker, Dentistry, Electrical Engineering, Electronics and Communications Engineering,

Environmental Planning, Forestry, Geodetic Engineering, Geology, Librarians, Marine Deck Officers, Marine Engine Officers, Master Plumbing, Mechanical Engineering, Medical Technology, Medicine, Metallurgical Engineering, Midwifery, Mining Engineering, Naval Architecture and Marine Engineering, Nursing, Nutrition and Dietetics, Optometry, Pharmacy, Physical and Occupational Therapy, Professional Teachers, Radiologic Technology, Social Work, Sugar Technology และ Veterinary Medicine

3. กระบวนการออกใบอนุญาต

1) กระบวนการออก Non-quota Immigrant Visa สำหรับคนต่างด้าวที่ต้องการเข้าเมืองมาทำงานตาม The Philippines Immigration Act of 1940 Section 20 (b) กระบวนการออกวีซ่าประเภทนี้เป็นไปตามขั้นตอนต่อไปนี้คือ

<u>ขั้นที่ 1</u> หาก Board of Commissioner พบว่า ฎีการ้องขอการจ้างงานคนต่างด้าว ที่ผู้ประสงค์จะทำการว่าจ้างคนต่างด้าวหรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้ที่ประสงค์จะทำการว่าจ้างคนต่างด้าวนั้นได้ยื่นไว้ พร้อมเอกสารแนบต่างๆ ที่กฎหมายกำหนดไว้นั้น เป็นไปตามข้อกำหนด (requirements) ซึ่งบัญญัติไว้ใน The Philippines Immigration Act of 1940 Section 20 (a) และผู้ยื่นฎีกาได้แสดงเหตุผลว่าตามกฎหมายสิทธิในการจ้างงานคนต่างด้าว Board of Commissioners of Immigration จักอนุมัติฎีกาฉบับนั้น และมอบอำนาจให้ Commissioner of Immigration ดำเนินการ

<u>ขั้นที่ 2</u> Commissioner of Immigration ดำเนินการต่อไปนี้ คือ ก) การแจ้งแก่ผู้ยื่นฎีกาฉบับนั้นถึงผลการพิจารณาของ Board of Commissioners of Immigration และ ข) การมอบอำนาจต่อไปโดยทันทียังเจ้าหน้าที่กงสุล (consular officer) ณ ที่ทำการซึ่งคนต่างด้าวแสดงความจำนงยื่นขอวีซ่า

<u>ขั้นที่ 3</u> เจ้าหน้าที่กงสุล (consular officer) ณ ที่ทำการซึ่งคนต่างด้าวแสดงความจำนงยื่นขอวีซ่า ดำเนินการออกวีซ่าประเภท non-quota immigrant visa แก่คนต่างด้าวที่ประสงค์ทำงานในฟิลิปปินส์นั้น

อนึ่ง The Philippines Immigration Act of 1940 Section 20 (b) บัญญัติให้บุคคลที่ได้รับวีซ่าประเภท non-quota immigration visa เป็นผู้ที่ได้รับการยกเว้นจาก The Philippines Immigration Act of 1940 Section 29 (14) ซึ่งบัญญัติให้แรงงานไร้ฝีมือเป็นบุคคลประเภทต้องห้ามเข้าประเทศ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ คนต่างด้าวคนใดก็ตาม หรือในระดับฝีมือความชำนาญใดก็ตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในฟิลิปปินส์ซึ่งได้รับวีซ่าประเภท non-quota immigration visa จากเจ้าหน้าที่กงสุล ตามคำสั่งของ Commissioner of Immigration แล้ว ย่อมเป็นบุคคลที่ได้รับสิทธิให้เข้ามาทำงานในฟิลิปปินส์เพื่อทำงานได้ ถึงแม้ว่าจะเป็นแรงงานในระดับไร้ฝีมือก็ตาม

2) กระบวนการออกใบอนุญาตทำงาน

กระบวนการออกใบอนุญาตทำงานที่เรียกว่า Employment Permit เป็นไปตามที่ระบุไว้ใน Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Aliens, Section 6 ซึ่งกำหนดว่า Secretary of Labor อาจทำการออกใบอนุญาตทำงาน โดยอาศัยพิจารณาประเด็นต่อไปนี้เป็นพื้นฐาน

ก) คนต่างด้าวและนายจ้างได้ปฏิบัติตามข้อกำหนด (requirements) ที่ระบุไว้ใน Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Aliens, Section 2 กล่าวคือ นายจ้างได้ยื่นรายชื่อของคนต่างด้าวต่อ Bureau of Local Employment โดยระบุชื่อ สัญชาติ ที่อยู่ทั้งในฟิลิปปินส์และต่างแดน ลักษณะของการจ้างงาน และสถานภาพของการอยู่ในฟิลิปปินส์ของคนต่างด้าวแล้ว

ข) มีรายงานจาก Director of Bureau of Local Employment เกี่ยวกับการมีหรือไม่มีบุคคลใดในฟิลิปปินส์ซึ่งมีความสามารถเหมาะสมและประสงค์จะทำงานซึ่งต้องการว่าจ้างให้คนต่างด้าวนั้นทำ

ค) ข้อประเมินจาก Director of Bureau of Local Employment ว่าการจ้างงานคนต่างด้าวจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศแห่งชาติ

ง) มีเอกสารรับรองจาก Commission on Immigration and Deportation เกี่ยวกับการรับคนต่างด้าวนั้นเข้าประเทศ

จ) มีเอกสารรับรองจาก Board of Investment หรือหน่วยงานของรัฐบาลที่เหมาะสมอื่นๆ ว่าคนต่างด้าวผู้สมัครขอใบอนุญาตทำงานนั้นจะทำงานในกิจการลงทุนที่ได้รับการส่งเสริม (preferred areas of investment) หรือที่สอดคล้องกับความจำเป็นทางด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (imperative of economic development)

ฉ) มีการชำระค่าธรรมเนียมเป็นเงิน P100.00

นอกจากนี้ Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Aliens, Section 9 ได้ระบุให้นายจ้างต้องทำการยื่นขออนุมัติจาก Bureau of Local Employment เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมคนฟิลิปปินส์ ซึ่งคนต่างด้าวที่นายจ้างผู้ประสงค์ทำการว่าจ้างนั้นต้องถ่ายทอดเทคโนโลยีความรู้ต่างๆ ให้ โดยให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการขออนุมัติใบอนุญาตทำงานสำหรับคนต่างด้าวนั้น

สำหรับกรณีของใบอนุญาตประเภท Alien-Refugee Employment Permit นั้นมีรายการเอกสารที่ต้องใช้ในการยื่นขออนุมัติใบอนุญาตทำงานในลักษณะพิเศษ หรือแตกต่างออกไป โดยเอกสารที่ต้องใช้ประกอบด้วย

1) อัตชีวประวัติของผู้ลี้ภัย พร้อมภาพถ่าย 1 ใบ ขนาด 2x2

2) สัญญาการสมรส (Marriage Contract) ในกรณีที่สมรสกับชาวฟิลิปปินส์

3)สัญญาการทำงานหรือการแต่งตั้งหน้าที่ในการทำงาน พร้อมระบุภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ

4) ใบรับรอง (Certificate) จาก Representative of the UNHCR Branch Office ในฟิลิปปินส์ ที่รับรองว่า ผู้ลี้ภัยผู้นั้นได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ตาม Department Order No. 25 Series 1996 Section 2

5) หนังสือรับรองความปลอดภัย (Security clearance) จาก National Intelligence Coordinating Agency (NICA)

6) หนังสืออนุมัติ (Endorsement) จาก Refugee Services of the Philippines, Inc (RSP) หรือตัวแทนที่ได้รับมอบอำนาจจาก UNHCR

7) เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง Secretary of Labor หรือตัวแทนที่ได้รับมอบอำนาจระบุเป็นรายๆ ไป

4. อายุใบอนุญาตและการต่ออายุใบอนุญาต

Department Order No. 1 Series of 1999 ของ Department of Labor and Employment ได้กำหนดอายุใบอนุญาตและการต่ออายุใบอนุญาตตามประเภทใบอนุญาตและระดับงานของคนต่างด้าวได้ดังนี้

***4.1** Alien Employment Permit*	*อย่างน้อย 1 ปีนับแต่วันที่ออกให้เว้นแต่ถูกเพิกถอนเร็วกว่านั้นโดย Secretary of Labor เนื่องจากการฝ่าฝืนบทบัญญัติใดๆ ของ Labor Code และ Rules ที่รองรับ*	*การต่ออายุใบอนุญาตกระทำได้หากแสดงให้เห็นถึงเหตุผลที่ดีโดยต้องมีการยื่นคำร้องขอต่ออายุใบอนุญาตต่อ Bureau of Local Employmentซึ่ง Bureau นี้จักต้องยื่นเสนอข้อคิดและคำเสนอแนะของตนต่อ Secretary of Labor ซึ่งหาก Bureau เห็นควรปฏิเสธการต่ออายุใบอนุญาต Bureau จักต้องทำคำเสนอแนะว่าให้ทำการยกเลิกวีซ่าแก่คนต่างด้าวนั้นด้วย*
4.1.1 Elective Officers, General Managers, Presidents, เหรัญญิก, ที่ปรึกษาโครงการ	*มีระยะเวลาตามสัญญาจ้างงานแต่ไม่เกิน 5 ปี*	*เช่นเดียวกับข้างต้น*
4.1.2 ตำแหน่งเทคนิคในบรรษัทที่จดทะเบียนกับ BOI	*2 ปี*	*ต่อได้ทุกปีแต่ไม่เกิน 5 ปี*

4.1.3 ตำแหน่งที่ปรึกษา และหัวหน้าควบคุมงานในบรรษัทที่จดทะเบียนกับ BOI	*3 ปี*	*ต่อได้ทุกปีแต่ไม่เกิน 5 ปี*
4.1.4 ตำแหน่งเทคนิคในบรรษัทอื่นทั่วไป	*3 ปี*	*ต่อได้อีก 1 ปี*
4.1.5 ตำแหน่งที่ปรึกษา และในบรรษัทอื่นทั่วไป	*3 ปี*	*ต่อได้อีก 1 ปี*
4.1.6 คู่สมรสตามกฎหมายของสมาชิกองค์การระหว่างประเทศ	*สูงสุด 3 ปี หรือตามสัญญาจ้างงาน*	*ไม่ระบุ*
***4.2** Alien-Refugee Employment Permit*	*2 ปี นับแต่วันที่ออกให้ ยกเว้นในกรณีที่มีระยะเวลาการจ้างงานน้อยกว่านั้น หรือเมื่อใบอนุญาตทำงานนี้ถูกเพิกถอน*	*ต่ออายุได้รายปีเมื่อได้รับอนุมัติจาก Secretary of Labor หรือผู้รับมอบอำนาจโดยต้องยื่นขอต่ออายุใบอนุญาตภายใน 45 วัน นับแต่วันที่ใบอนุญาตหมดอายุ พร้อมแนบเอกสารเช่นเดียวกับในกระบวนการขอใบอนุญาตประเภทนี้*

ทั้งนี้ Department Order No. 1 Series of 1999 ฉบับดังกล่าวข้างต้นยังได้กำหนดค่าธรรมเนียมสำหรับการยื่นขอใบอนุญาต หรือการยื่นขอต่ออายุใบอนุญาต ตลอดจนค่าธรรมเนียมในการอนุญาตดังนี้

- ค่าธรรมเนียมในการยื่นขอใบอนุญาตและขอต่ออายุใบอนุญาต: P500.00 โดยไม่อาจคืนเงินได้

- ค่าธรรมเนียมในการอนุมัติ: P1,000.00 ต่อปี ซึ่งหากต่ออายุใบอนุญาตแล้วไม่ได้ใช้ ก็ไม่อาจคืนเงินได้

นอกจากนี้ ในการขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานยังต้องมีเอกสารต่อไปนี้แนบมากับใบสมัครด้วย คือ *1) จดหมายร้องขอ 2) ใบอนุญาตทำงานฉบับก่อน 3) สรุปรายงานความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมคนท้องถิ่น 4) สำเนาพาสปอร์ต วีซ่า ถ้าจำเป็น และ 5) ใบรับรองของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจของบริษัท ในกรณีตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง*

5. การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน

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

Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Aliens, Section 3 บัญญัติให้คนต่างด้าวทุกคนที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานในฟิลิปปินส์และมีถิ่นพำนักอยู่ในฟิลิปปินส์ต้องทำการจดทะเบียนต่อ Bureau of Local Employment ตามแนวทาง (Guidelines) ที่หน่วยงานนั้นกำหนดไว้

การใช้ใบอนุญาตประเภท Alien-Refugee Employment Permit นั้น ผู้ได้รับใบอนุญาตการทำงานจะต้องทำงานกับนายจ้างที่ได้รับอนุมัติและในงานที่ได้รับอนุมัติเท่านั้น การเปลี่ยนนายจ้าง หรืองาน ต้องได้รับอนุมัติจาก Bureau of Local Employment ก่อน นอกจากนี้ ยังต้องเป็นผู้ที่ไม่ประกอบอาชญากรรมที่สะท้อนความชั่วช้าเลวทรามของจิตใจ (Moral turpitude) และต้องไม่ประกอบวิชาชีพใดๆ ที่กฎหมายจำกัดให้ไว้เฉพาะพลเมืองฟิลิปปินส์เท่านั้นที่ทำได้ ตามบทบัญญัติของ 1987 Constitute, Article XII เว้นแต่ได้รับ Professional License หรือ Certificate of Registration ที่ PRC ออกให้ อีกทั้งยังต้องไม่ทำการฝ่าฝืนกฎระเบียบและข้อบังคับใช้ที่เกี่ยวกับการนำระบบที่เรียกว่า Alien Employment Permit System มาใช้ ทั้งนี้ การฝ่าฝืนข้อกำหนดและบทบัญญัติข้างต้นทั้งหมดจักถูก Bureau of Local Employment ดำเนินการเพิกถอนใบอนุญาตทำงานนั้นตาม Department Order No. 25, Series of 1996 ของ Department of Labor and Employment ที่ชื่อ Guidance for the Issuance of Alien Refugee Employment Permit to Non-Indo Chinese Refugees as an Exception to Article 40, Paragraph 2 of the Labor Code of the Philippines, as Amended ซึ่งมีผลบังคับใช้ทันทีในวันที่ Secretary of Labor ได้ลงนามในคำสั่งนี้ คือ วันที่ 10 กันยายน 1996

ทั้งนี้ ตาม Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Aliens, Section 2 นั้น นายจ้างทุกคนที่ทำการว่าจ้างคนต่างชาติเข้าทำงาน จักต้องยื่นรายชื่อของคนต่างด้าวต่อ Bureau of Local Employment โดยระบุทั้งชื่อ สัญชาติ ที่อยู่ทั้งในฟิลิปปินส์และในต่างแดน ลักษณะของการจ้างงาน ตลอดจนสถานภาพของการอยู่ในฟิลิปปินส์ของคนต่างชาติทุกคนนั้น

ในส่วนของการจ้างงานคนต่างด้าวประเภท expatriates นั้น Office Memorandum Order #RBR-99-015 ได้กำหนดให้บริษัทที่ทำการว่าจ้างนั้นต้องทำ Annual Reports และยื่นต่อ Bureau of Immigration ก่อนหรือในวันที่ 30 เมษายนของทุกปีพร้อมแนบเอกสารดังต่อไปนี้

- *หนังสือรับรองซึ่งผ่านการสาบานแล้วว่า 1) คนต่างด้าวผู้ถือวีซ่าประเภท Pre-arranged Employment (9G) Visa นั้นยังคง ก) ดำรงตำแหน่งที่ได้รับอนุมัติวีซ่า*

ประเภทนั้น ข) ได้รับการตอบแทนการทำงานตามที่ระบุไว้ ค) ยังคงถือครองใบอนุญาตทำงานประเภท Alien Employment Permit (AEP) ซึ่งยังคงมีอายุใช้การได้ และ 2) บริษัทนายจ้างนั้นยังคงดำเนินกิจการอยู่

- *เอกสารแสดง Income Tax Return (ITR) ของบริษัทนายจ้างนั้นพร้อมเอกสารแสดงฐานะทางการเงินที่ผ่านการตรวจตรา (audited) และลงนามตรวจรับแล้วจาก Bureau of Internal Revenue (BIR)*
- *เอกสารแสดง Income Tax Return (ITR) ของลูกจ้างต่างด้าวนั้นพร้อมเอกสารที่เรียกว่า BIR Form # 2307 ที่ผ่านการลงนามตรวจรับแล้วจาก Bureau of Internal Revenue (BIR)*

6. การบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว

1) องค์กร

การบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว เป็นอำนาจหน้าที่ของ Department of Labor and Employment โดยครอบคลุมตั้งแต่การเข้าเมือง ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของ Bureau of Immigration และการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของ Bureau of Local Employment โดยการประสานงานกับหน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับกิจการหรือธุรกิจที่จดทะเบียนต่างๆ เช่น Board of Investment (BOI), Securities and Exchange Commission (SEC) เป็นต้น รวมถึง ทางการตำรวจ Department of Justice และศาลยุติธรรม นอกจากนี้ สำหรับคนต่างด้าวที่ต้องการประกอบวิชาชีพในฟิลิปปินส์ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลของ Professional Regulatory Commission ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐอีกองค์กรหนึ่งด้วย

สำหรับ Bureau of Immigration นั้น เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นภายใต้ Commissioner of Immigration ซึ่งมีผู้ช่วยอีก 2 คน คือ First Deputy of Commissioner of Immigration และ Second Deputy Commissioner of Immigration โดยในการบริหารงานนั้น อยู่ในการควบคุมดูแล (supervision) ของ Department of Labor and Employment ตามอำนาจหน้าที่ซึ่งประธานาธิบดี (President) มอบหมาย ทั้งนี้ ในการพิจารณาประเด็นปัญหาบางประการที่สำคัญ Commissioner of Immigration และรองอีก 2 คน คือ First Deputy of Commissioner of Immigration และ Second Deputy Commissioner of Immigration ดำเนินการร่วมกันเป็น Board of Commissioners โดยอาศัยหลักการตัดสินใจจากเสียงส่วนใหญ่ คือ 2 ใน 3 ซึ่งในกรณีที่สมาชิกคนใดคนหนึ่งของ Board นั้นไม่อยู่ Department Head จะทำหน้าที่แต่งตั้งเจ้าหน้าที่หรือพนักงานใน Bureau of Immigration ให้ทำการปฏิบัติหน้าที่แทน

ทั้งนี้ตาม Immigration Act of 1940 Section 2 นั้น ตำแหน่ง Commissioner of Immigration เป็นตำแหน่งที่ประธานาธิบดี (President) เป็นผู้แต่งตั้ง โดยความยินยอมของ

Commission on Appointment ของ National Assembly โดยเป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารกฎหมายทุกฉบับที่เกี่ยวกับการเข้าเมืองของคนต่างด้าว มีอำนาจหน้าที่กำกับควบคุมโดยตรงต่อเจ้าหน้าที่และพนักงานในทุกระดับของ Bureau of Immigration นอกจากนี้ยังมีตำแหน่งที่เรียกว่า Immigration Inspectors ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบ (examination) เกี่ยวกับสิทธิในการเข้าประเทศ โดยการประสานกับทางการของรัฐที่เกี่ยวกับด้านการแพทย์ด้วยในบางกรณี ทั้งนี้ Immigration Inspectors ได้รับอำนาจหน้าที่ให้เป็นผู้รับคนต่างด้าวเข้าประเทศ หากคนต่างด้าวนั้นปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมือง อีกทั้งยังมีอำนาจหน้าที่บังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการเข้าเมืองและกฎระเบียบต่างๆ ที่รองรับ ตลอดจนการบริหารจัดการเกี่ยวกับเรื่องการสาบานตน การพิจารณาหลักฐานเกี่ยวกับสิทธิของคนต่างด้าวในการเข้าเมืองหรืออาศัยอยู่ในฟิลิปปินส์ รวมทั้งการตรวจค้นและจับกุมคนต่างด้าวเข้าเมืองมาในลักษณะที่เป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมือง และกฎระเบียบต่างๆ ที่รองรับ ทั้งนี้โดยไม่ต้องมีหนังสือคำสั่งหรือหมายศาล

ทั้งนี้ นอกจากการควบคุมเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวและการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวแล้ว ฟิลิปปินส์ยังให้ความสำคัญแก่การถ่ายทอดเทคโนโลยีความรู้จากคนต่างด้าวสู่คนท้องถิ่น โดยผ่านโครงการฝึกอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในแง่ของการสร้างหลักประกันต่อทั้งการปฏิบัติจริงและทั้งคุณภาพของการถ่ายโอนเทคโนโลยีจากคนต่างด้าวที่ได้รับการอนุญาตให้ทำการว่าจ้างสู่คนฟิลิปปินส์นั้น จะต้องทำในลักษณะของโครงการฝึกอบรม ซึ่งนายจ้างต้องดำเนินการขออนุมัติโครงการจาก Bureau of Local Employment และโครงการฝึกอบรมนั้นต้องเป็นไปตามมาตรการที่ทางการกำหนดเท่านั้น ซึ่ง Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Aliens, Section 9 กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ Secretary of Labor ในการกำหนดมาตรการ (Standard) โครงการฝึกอบรมนั้น และให้ Bureau of Local Employment เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจในการควบคุมดูแลโครงการฝึกอบรมดังกล่าวด้วย

Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Aliens, Section 13 เปิดโอกาสให้มีการอุทธรณ์เกี่ยวกับกรณีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับคนต่างด้าว ไม่ว่าจะเป็นกรณีที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนต่างด้าว และการอนุมัติหรือไม่อนุมัติใบอนุญาตทำงาน ทั้งนี้โดยให้เป็นเรื่องที่ต้องมีกระบวนการสืบสวนสอบสวน (investigation) และให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ Bureau of Local Employment ที่จะรับฟังคำร้องทุกข์และดำเนินการสืบสวนสอบสวนนั้น

2) การกำหนดนโยบาย

การกำหนดนโยบายด้านการทำงานของคนต่างด้าว เป็นความรับผิดชอบของ Department of Labor and Employment

3) กฎหมาย

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่างด้าวมีหลายฉบับ ทั้งนี้ กฎหมายหลักได้แก่ กฎหมาย 3 ฉบับ (รายละเอียด โปรดดูใน 1. ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว) คือ

ก) 1987 Constitution, Article XII

ข) The Philippines Immigration Act of 1940 หรือ Commonwealth Act No. 613

ค) Labor Code of the Philippines Title II: Employment of Non-Resident Aliens, Article 40 ซึ่งรองรับโดย Implementing Rules and Regulations, Rules XIV, Book I: Employment of Aliens

นอกจากนี้ยังมีกฎหมายอื่นที่เกี่ยวพันกับการทำงานคนต่างด้าว ได้แก่ Retail Trade Nationalization Law, Finance Company Act, Anti-Dummy Law เป็นต้นซึ่งมีบทบัญญัติห้ามการจ้างงานคนต่างด้าวในกิจการบางประเภทที่ระบุไว้ในกฎหมาย (รายละเอียด โปรดดูใน 1. ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว)

4) การควบคุมและติดตามผลการปฏิบัติตามกฎหมาย

การติดตามผลการปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นอำนาจหน้าที่ของ Department of Labor and Employment โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเข้าเมืองของคนต่างด้าวและการที่คนต่างด้าวพำนักอยู่ในฟิลิปปินส์นั้น มี Immigration Inspectors ซึ่งอยู่ใน Bureau of Immigration ทำหน้าที่คอยตรวจตรา โดยการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐ ส่วนการทำงานของคนต่างด้าวรวมทั้งการถ่ายโอนเทคโนโลยีและความรู้แก่คนท้องถิ่นนั้นเป็นเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ Bureau of Local Employment

7. การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต

ตาม Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Section 13 ซึ่งรองรับ Labor Code of the Philippines, Title II: Employment of Non-Resident Aliens นั้น การอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต เป็นเรื่องที่กระทำต่อ Bureau of Immigration เพื่อให้ Bureau ทำการสืบสวนสอบสวน เช่นเดียวกับในกรณีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนต่างด้าว และการร้องทุกข์เกี่ยวกับการออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าว

8. โทษ

ลักษณะของการกระทำความผิด	*โทษ*	*กฎหมาย*
- การลักลอบทำงานของคนต่างด้าว	คนต่างด้าวนั้นต้องรับโทษตามบทบัญญัติของ Labor Code Article. 289-290* และต้องถูกส่งตัวกลับหลังจากได้รับโทษนั้นแล้ว	Labor Code Art.41 (b)
- บริษัทนายจ้างไม่ทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการจ้างงานคนต่างด้าวและการเสียภาษีรายได้เสนอต่อ Bureau of Immigration	เพิกถอน 9G Visa ของลูกจ้างต่างด้าวทุกคนและตกอยู่ในรายการบัญชีดำของ Bureau of Immigration ซึ่งหมายถึงการปฏิเสธโดยอัตโนมัติต่อการร้องขอใดๆ การสมัครใดๆหรือ การยื่นฎีกาใดๆ ต่อ Bureau of Immigration	Office Memorandum Order #RBR-99-015
- การแอบอ้างยื่นขอเข้าเมืองแทนผู้อื่นและการสมรู้ร่วมคิดกระทำการนั้น	ปรับไม่เกิน P1,000 หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ	Immigration Act, Section 48 (a) (g)
- การมอบเอกสารการเข้าเมืองให้แก่บุคคลซึ่งไม่ได้รับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและการสมรู้ร่วมคิดกระทำการนั้น	ปรับไม่เกิน P1,000 หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ	Immigration Act, Section 48 (b)(g)
- การรับมา หรือใช้เอกสารการเข้าเมืองโดยรู้ว่าเป็นเอกสารปลอมและการสมรู้ร่วมคิดกระทำการนั้น	ปรับไม่เกิน P1,000 หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ	Immigration Act, Section 48 (c)(g)
- คนต่างด้าวเข้าเมืองในเวลาและสถานที่ต่างจากที่กำหนดไว้และการสมรู้ร่วมคิดกระทำการนั้น	ปรับไม่เกิน P1,000 หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ	Immigration Act, Section 48 (d)(g)

ลักษณะของการกระทำความผิด	*โทษ*	*กฎหมาย*
- คนต่างด้าวแอบอ้างเป็นพลเมืองฟิลิปปินส์เพื่อเลี่ยงกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมืองและการสมรู้ร่วมคิดกระทำการนั้น	ปรับไม่เกิน P1,000 หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ	Immigration Act, Section 48 (e)(g)
- การให้ข้อมูลเท็จต่อเจ้าพนักงานและการสมรู้ร่วมคิดกระทำการนั้น	ปรับไม่เกิน P1,000 หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ	Immigration Act, Section 48 (f)(g)
- การลักลอบนำคนต่างด้าวเข้าเมืองหรือซุกซ่อนคนต่างด้าวในการเข้าเมืองหรืออาศัยอยู่ในฟิลิปปินส์ในลักษณะที่เป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมือง และการสมรู้ร่วมคิดกระทำการนั้น	ปรับไม่เกิน P1,000 หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปีหรือทั้งจำทั้งปรับ	Immigration Act, Section 49

2.4 ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศญี่ปุ่น

2.4.1 ตารางแสดงระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศญี่ปุ่น

ประเด็นที่พิจารณา	เนื้อหา	กฎหมายที่ใช้บังคับ
1. ลักษณะการควบ-คุมการทำงานของคนต่างด้าว	1. การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศญี่ปุ่น อยู่ภายใต้กฎหมายหลัก 2 ฉบับคือ Immigration Control and Refugee Act 1951 และ Alien Registration Act 1952 โดยลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในญี่ปุ่นนั้น เป็นการห้ามคนต่างด้าวทำงานในประเทศญี่ปุ่นเว้นแต่จะได้รับอนุญาต และกำกับการจ้างคนต่างด้าวทำงานด้วยแนวทางปฏิบัติของกระทรวงยุติธรรม โดยกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองกำหนดประเภทของวีซ่าทำงานไว้ 10 ประเภท เมื่อคนต่างด้าวเข้าไปในประเทศญี่ปุ่นแล้วต้องไปยื่นขอหนังสือทะเบียนคนต่างด้าวภายใน 90 วัน ทำให้คนต่างด้าวตกอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมของรัฐบาลท้องถิ่น (local governments) อีกชั้นหนึ่ง นโยบายการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานได้เฉพาะงานที่ต้องใช้ทักษะสูง คนญี่ปุ่นทำเองไม่ได้ และไม่อนุญาตให้คนงานไร้ฝีมือเข้ามานั้นเป็นตามแผนการจ้างงานซึ่งจัดทำโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมร่วมกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมร่วมกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและกระทรวงต่างประเทศ โดยมีคำแนะนำซึ่งเป็นผลสรุปจากการทำวิจัยของภาคเอกชนและรัฐบาลท้องถิ่นด้วย	- Immigration Control and Refugee Act มาตรา 2-2, มาตรา 19 และ Annexed Table I - Alien Registration Act มาตรา 3 - The Guidelines concerning Employment and Working Conditions for foreign workers III-2 (1) a. The Eight Employment Measure Basic Plan adopted by the Cabinet, 1995

ประเด็นที่พิจารณา	เนื้อหา	กฎหมายที่ใช้บังคับ
	2. ระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวเดิมอิงอยู่กับระบบ Pre-Arrange Job โดยคนต่างด้าวที่ขอวีซ่าทำงานต้องมีเอกสารหลักฐานแสดงต่อสถานทูตได้ว่ามีการจ้างงาน แล้วแต่มีขั้นตอนตรวจสอบหลายขั้นตอนและผ่านหลายหน่วยงาน ปัจจุบันเน้นระบบ Pre-Arrange Job เพื่อลดขั้นตอนลงและเพิ่มการติดต่อโดยตรงกับนายจ้างในประเทศญี่ปุ่นโดยใช้ระบบที่เรียกว่า Certificate of Authorization for Employment 3. ในกรณีแรงงานกึ่งไร้ฝีมือนั้น รัฐบาลญี่ปุ่นเปิดรับเนื่องจากแรงกดดันของหอการค้าทั่วประเทศ โดยการอนุญาตให้เข้ามาทำงานได้ในรูปแอบแฝง และเรียกว่าเป็นระบบการฝึกงาน (Technical Intern Traineeship Program)	- Immigration Act มาตรา 2-2 และมาตรา 19-2 - Immigration Act มาตรา 7 วรรคแรก (2) - กฎกระทรวงยุติธรรมที่ออกมากำหนดรายละเอียดตามมาตรา 7 วรรคแรก (2) เรียกว่า Ministerial Ordinance to Provide for Criteria pursuant to Article 7 Paragraph 1 (2)
2. กระบวนการขอใบอนุญาต	ประเทศญี่ปุ่นใช้ระบบ Pre-Arrange Job โดยแบ่งกระบวนการขอใบอนุญาตได้ 2 ระบบ คือ 1. ระบบปกติ (Tradition Procedure) ซึ่งเป็นระบบที่อิงระบบ Pre-Arrange Job ซึ่งในกระบวนการขออนุญาตนั้นมีอยู่ทั้งหมด 8 ขั้นตอน และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน ทำให้ล่าช้า	- Immigration Act มาตรา 2-2, มาตรา 7 วรรคแรก (2)

ประเด็นที่พิจารณา	เนื้อหา	กฎหมายที่ใช้บังคับ
	2. ระบบการออกใบรับรองว่ามีคุณสมบัติที่จะทำงานได้ (Certificate of Authorization for Employment) ซึ่งเป็นระบบที่เน้นระบบ Pre-Arrange Job ซึ่งเน้นการติดต่อตรวจสอบว่ามีการจ้างงานจริงกับนายจ้าง (to verify employment) โดยตรง ทำให้ขั้นตอนในกระบวนการขออนุญาตมีอยู่เพียง 4 ขั้นตอนเท่านั้น	มาตรา 19-2
3. กระบวนการออกใบอนุญาต	- พิจารณาและออกให้โดยกรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรมโดยมีสถานทูตหรือสถานกงสุลญี่ปุ่นในต่างประเทศเป็นผู้รับคำร้องแทน - การออกใบอนุญาตจะพิจารณาตามวีซ่าประเภททำงาน ซึ่งมี 2 ประเภทคือ ออกให้กับบุคคลต่างชาติที่โดยฐานะการงานต้องปฏิบัติหน้าที่ในประเทศญี่ปุ่นแต่รายได้จากการทำงานไม่ได้เกิดในประเทศญี่ปุ่น ได้แก่นักการทูต ข้าราชการ ศาสตราจารย์ ศิลปิน ผู้เผยแพร่ศาสนา สื่อมวลชน ประเภทที่สองคือบุคคลต่างชาติที่ต้องการเข้าทำงานและหารายได้ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งจะจำกัดงานเพียง 10 ประเภทเท่านั้น โดยมีกำหนดระยะเวลาการพำนักอาศัยในประเทศจำกัดแตกต่างกัน ในการพิจารณาออกใบอนุญาต เจ้าหน้าที่ใช้เกณฑ์ 2 ประเภท คือ 1. <u>เกณฑ์ทั่วไป</u> : พิจารณาเป็นรายกรณีโดยใช้เกณฑ์ซึ่งกฎกระทรวงฉบับที่ 4 เดือนมกราคม 1998 กำหนดไว้เป็นรายวิชาชีพและมีเกณฑ์ที่แตกต่างกันในแต่ละสาขาวิชาชีพ แต่มีลักษณะร่วมคือ (1) มีสำนักงานตั้งอยู่ในประเทศที่แน่นอน (2) ผู้ขอมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่าที่กำหนด	- Immigration Control and Refugee Recognition 1997 มาตรา 2-2, มาตรา 19 และ Annex Table I ของมาตรา 19, มาตรา 2-2 (3)

ประเด็นที่พิจารณา	เนื้อหา	กฎหมายที่ใช้บังคับ
	(3) จำกัดประเภทงานที่ขอรับใบอนุญาต (4) อัตราเงินเดือนต้องไม่ต่ำกว่าเงินเดือนที่คนญี่ปุ่นได้รับสำหรับงานชนิดเดียวกัน (5) มีหลักฐานรับรองการศึกษาในระดับที่ไม่ต่ำกว่าที่กำหนด 2. <u>เกณฑ์เฉพาะ</u> เป็นคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพแพทย์ ทนายความ นักบัญชี ต้องมีใบอนุญาตประกอบอาชีพดังกล่าวในประเทศของตนประกอบกับมาตรฐานของอาชีพดังกล่าวเปรียบเทียบกับมาตรฐานของประเทศญี่ปุ่นตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพนั้น เกณฑ์การพิจารณาให้สถานะการพำนักแบบผู้ฝึกงานต่างประเทศ (foreign trainee) เป็นไปตามกฎกระทรวงยุติธรรม ดังนี้ (1) เทคโนโลยี ความรู้ ทักษะที่จะฝึกต้องไม่ใช่งานประเภทง่าย ๆ ที่ทำซ้ำ (2) ผู้ฝึกงานต้องมีอายุไม่น้อยกว่า 18 ปี และต้องนำความรู้ที่ได้รับกลับไปทำงานที่เกี่ยวข้องในประเทศตน (3) เทคโนโลยี ความรู้ทักษะดังกล่าวต้องหาไม่ได้เลยหรือหาได้ยากมากในประเทศของผู้ฝึกงาน (4) การฝึกงานต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของพนักงานที่ทำงานเต็มเวลาของบริษัทหรือองค์กรรัฐบาล	การตีความของกรมตรวจคนเข้าเมืองในประมวลกฎหมายคนเข้าเมืองฉบับคู่มือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกฎกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยเกณฑ์การพิจารณาการออกวีซ่า ฉบับที่ 4 เดือนมกราคม 1998 ตามมาตรา 7 วรรคแรก (2)
4. อายุใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาต	- ระยะเวลาของสถานะการพำนัก (status of residence) มีระยะเวลาแตกต่างกันไปตามประเภทของสถานะการพำนัก และเป็นไปตามดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ กฎหมายกำหนดให้ระยะเวลาของสถานะการพำนักประเภททำงานได้ทั้ง 10 ประเภท ไว้ไม่เกิน 3 ปี ส่วนรายละเอียดเป็นไปตามกฎกระทรวงยุติธรรม	- Immigration Act มาตรา 2-2 วรรคสาม

ประเด็นที่พิจารณา	เนื้อหา	กฎหมายที่ใช้บังคับ
	- การต่อระยะเวลาการพำนักอยู่ในประเทศญี่ปุ่น คนต่างด้าวต้องยื่นคำร้องต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขและรายละเอียดที่กำหนดไว้ตามกฎกระทรวง ซึ่งในทางปฏิบัติคนต่างด้าวจะยื่นคำร้องขอต่อระยะเวลา ณ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองภูมิภาคที่ตนทำงานอยู่ ได้แก่ Tokyo, Yokohama, Narita, Osaka, Kobe, Nagoya, Hiroshima, Fukuoka, Naha, Sendai, Sapporo และ Takamatsu - การขอต่อระยะเวลานั้นเป็นสิทธิของคนต่างด้าวที่จะยื่นคำขอโดยไม่ถูกจำกัดจำนวนครั้ง และหากมีสัญญาจ้างงานรองรับ จะได้รับอนุญาตให้ต่อไป	- Immigration Act มาตรา 21 วรรคสอง - Immigration Act มาตรา 21 วรรคแรก มาตรา 21 วรรคสาม
5. การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน	- การประกอบกิจกรรมในประเทศญี่ปุ่นของคนต่างด้าวต้องอยู่ในกรอบของประเภทสถานะการพำนักที่ได้รับอนุญาตเสมอ แม้จะได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ในงานบางประเภท แต่คนต่างด้าวก้าวข้ามขอบเขตไปทำงานประเภทอื่น ย่อมถือว่ากระทำผิดกฎหมายตรวจคนเข้าเมือง และมีโทษทางอาญา - การทำงานโดยไม่มีสถานะการพำนักที่ทำงานได้เป็นการกระทำผิดกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองและมีโทษทางอาญา - คนต่างด้าวที่ให้ข้อมูลเป็นเท็จต่อเจ้าหน้าที่ (ซึ่งอาจทำให้เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับสถานะการพำนักลงในหนังสือทะเบียนคนต่างด้าวผิดไป เป็นความผิดอาญาตามกฎหมายจดทะเบียนคนต่างด้าว	- Immigration Act มาตรา 19 วรรคแรก มาตรา 73 - Immigration Act มาตรา 19 วรรคแรก และมาตรา 70 (4) - Alien Registration Act มาตรา 18 (2)

ประเด็นที่พิจารณา	เนื้อหา	กฎหมายที่ใช้บังคับ
	- นายจ้างควรต้องตรวจดูหนังสือเดินทาง, หนังสือทะเบียนคนต่างด้าว เพื่อพิจารณาว่าคนต่างด้าวมีสถานะการพำนักที่ทำงานได้ ก่อนที่จะจ้าง - นายจ้างต้องแจ้งการจ้างงานคนต่างด้าวให้สำนักประกันการจ้างงานท้องถิ่นทราบ และต้องรายงานการจ้างงานดังกล่าวทุกปี ภายในวันที่ 1 มิถุนายน	- The Guidelines concerning Employment and Working Conditions for Foreign Workers) ข้อ III-1 (2) - The Guidelines concerning Employment and Working Conditions for Foreign Workers) ข้อ III-1 (1) และข้อ IV
6. การบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว	ในการพิจารณาการบริหารจัดการและการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวจะแบ่งพิจารณาได้ 4 หัวข้อคือ องค์กร นโยบาย และระบบการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย 1. องค์กรที่รับผิดชอบในการควบคุมและกำกับดูแลการเข้าเมือง การทำงานของคนต่างด้าวคือ กรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ 161 คน หลังจากที่คนต่างด้าวเข้ามาในประเทศญี่ปุ่นแล้ว คนต่างด้าวจะตกอยู่ภายใต้การกำกับดูแลและควบคุมโดยรัฐบาลท้องถิ่นอีกชั้นหนึ่งโดยระบบการจดทะเบียนคนต่างด้าว ซึ่งคนต่างด้าวต้องพกพาหนังสือทะเบียนคนต่างด้าวตลอดเวลาที่อยู่ในประเทศญี่ปุ่น โดยหนังสือทะเบียนคนต่างด้าวจะบันทึกรายละเอียดทุกอย่างของคนต่างด้าวไว้ทั้งหมด การเปลี่ยนแปลงสถานะ ที่อยู่ ฯลฯ คนต่างด้าวต้องรายงานให้เจ้าหน้าที่รัฐบาลท้องถิ่นทราบเสมอ	- Immigration Act - Alien Registration Act

ประเด็นที่พิจารณา	เนื้อหา	กฎหมายที่ใช้บังคับ
	2. นโยบาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมต้องจัดแผนเกี่ยวกับการเข้าเมือง การทำงาน การควบคุมกำกับดูแลคนต่างด้าวโดยปรึกษาหารือกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและกระทรวงต่างประเทศ 3. กฎหมาย มีกฎหมายหลัก 2 ฉบับ - Immigration Control and Refugee Recognition Act 1951 - Alien Registration Act 1952 ตลอดจนกฎหมายลูกระดับกฎกระทรวงและแนวปฏิบัติอีกจำนวนหนึ่งซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมมีอำนาจออกมากำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และรายละเอียดเกี่ยวกับ Immigration Act ได้ 4. การบังคับใช้กฎหมาย (Enforcement) เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองทั้ง 4 ประเภท มีอำนาจหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย โดยมีอำนาจขอความร่วมมือจากตำรวจและหน่วยงานอื่น ๆ ได้ตามสมควร	- Immigration Act มาตรา 61-8
7. การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต	1. กรณีที่คนต่างด้าวยังไม่อยู่ในประเทศญี่ปุ่น การที่สถานทูตแจ้งผลว่า กรมตรวจคนเข้าเมืองไม่อนุญาตออกสถานะพำนักที่ทำงานได้ คนต่างด้าวนั้นจะอุทธรณ์ไม่ได้เลย 2. กรณีที่คนต่างด้าวได้รับสถานะการพำนักบางประเภทแล้วเดินทางเข้ามาในประเทศญี่ปุ่น ต่อมายื่นคำร้องขอเพื่อ 2.1 เปลี่ยนสถานะการพำนัก 2.2 ขยายระยะเวลาการพำนัก 2.3 ขออนุญาตทำกิจกรรมอื่นนอกขอบเขตของสถานะการพำนัก	คำพิพากษาศาลฎีกา (ประชุมใหญ่) Minchu 32-7-1223 (1978)

ประเด็นที่พิจารณา	เนื้อหา	กฎหมายที่ใช้บังคับ
	ทั้ง 2.1, 2.2, และ 2.3 จะอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่กรมตรวจคนเข้าเมืองไม่ได้เลย เพราะศาลฎีกาญี่ปุ่นเห็นว่า เป็นดุลพินิจโดยอิสระ (free discretion) ของ รัฐมนตรียุติ-ธรรมที่จะอนุญาตหรือไม่ก็ได้	
8. โทษ	- มีโทษจำคุก ปรับ ตามฐานความผิด	- Immigration Act มาตรา 70 (4), 70 (5), 72, 73 73-2, 73-2 (3) - Alien Registration Act - มาตรา 18 (1), 18 (1)-2, 18 (2), 18 (8)

2.4.2 คำอธิบายระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศญี่ปุ่น

1. ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในญี่ปุ่นเป็นการควบคุมโดยอาศัยกฎหมายหลัก 2 ฉบับคือ

1.1 กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคนเข้าเมืองและรับรองสถานะผู้อพยพ (Immigration Control and Refugee Recognition Act) ซึ่งออกมาบังคับใช้ในปี 1951 และมีการปรับปรุงแก้ไขหลายครั้ง โดยแก้ไขครั้งล่าสุดในปี 1999 และบรรดากฎกระทรวงกระทรวงยุติธรรม (the Ministry of Justice Ordinance) ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมอาศัยอำนาจตามมาตรา 69 ของกฎหมายว่าด้วยการควบคุมคนเข้าเมืองและรับรองสถานะผู้อพยพออกมากำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เช่น เกณฑ์ (criteria) ของคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานประเภทต่าง ๆ เป็นต้น

1.2 กฎหมายว่าด้วยทะเบียนคนต่างด้าว (The Alien Registration Law) ซึ่ง

ออกมาใช้บังคับตั้งแต่ปี 1952 และได้มีการปรับปรุงแก้ไขครั้งล่าสุดในปี 1992 ตลอดจนบรรดากฎกระทรวงยุติธรรม (the Ministry of Justice Ordinance) ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมอาศัยอำนาจตามมาตรา 17 ของกฎหมายว่าด้วยทะเบียนคนต่างด้าวออกมากำหนดรายละเอียดต่าง ๆ

ทั้งนี้ ในส่วนของกฎหมายว่าด้วยการควบคุมคนเข้าเมืองเป็นกฎหมายควบคุมเกี่ยวกับการเดินทางเข้ามาในประเทศและการเดินทางออกจากประเทศญี่ปุ่นของคนต่างด้าว ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าว กล่าวคือ ตามกฎหมายฉบับดังกล่าวนั้นได้มีบทบัญญัติห้ามบุคคลซึ่งมิใช่พลเมืองของประเทศญี่ปุ่นพำนักอาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่นเว้นแต่ว่าจะมีสถานะเกี่ยวกับการพำนัก (the status of residence) ซึ่งสถานะเกี่ยวกับการพำนักนั้น ได้แก่ วีซ่าประเภทต่าง ๆ นั้นเอง หากปราศจากสถานะเกี่ยวกับการพำนักแล้ว เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง (immigration inspector) จะปฏิเสธมิให้บุคคลต่างด้าวนั้นเข้าเมือง

อนึ่ง มาตรา 2-2 และมาตรา 19 ของกฎหมายว่าด้วยการควบคุมคนเข้าเมืองได้มีภาคผนวกตาราง I (Annexed Table I) และภาคผนวกตาราง II (Annexed Table II) โดยภาคผนวก I จะระบุถึงประเภท (categories) ของสถานะการพำนัก (status of residence) ไว้ 23 ประเภท และภาคผนวก II ระบุถึงประเภทของสถานะการพำนักไว้ 4 ประเภทเท่านั้นคือ ผู้มีสิทธิพำนักอยู่ในญี่ปุ่นอย่างถาวร สามีภรรยาหรือบุตรของพลเมืองญี่ปุ่น สามีภรรยาหรือบุตรของผู้มีสิทธิพำนักอยู่ในญี่ปุ่นอย่างถาวร และผู้มีสิทธิพำนักในญี่ปุ่นระยะยาว

บรรดาประเภทของสถานะการพำนักในภาคผนวกตารางที่ 1 ซึ่งเป็นประเภทที่เกี่ยวกับการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้าไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นได้มีอยู่ 10 ประเภท ได้แก่ 1) การลงทุน-การบริหาร 2) กฎหมายและการบัญชี 3) การแพทย์ 4) การวิจัย 5) การศึกษา 6) เทคโนโลยี 7) ความรู้ทางวัฒนธรรม-กิจการต่างประเทศ 8) การโยกย้ายภายในบริษัท 9) ธุรกิจบันเทิง และ 10) ผู้ชำนาญการ

เกณฑ์ (criteria) สำหรับสถานะการพำนักในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งสามารถทำงานได้ 10 ประเภทข้างบนนั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมอาศยอำนาจตามมาตรา 7 วรรค วง เล็บ (2) ของกฎหมายควบคุมคนเข้าเมือง ออกกฎกระทรวง (ซึ่งแก้ไขล่าสุดวันที่ 22 มกราคม 1998) กำหนดรายละเอียดของเกณฑ์ทั้งหลายในสถานะการพำนักทั้ง 10 ประเภทดังกล่าวดังนี้

สถานะของการพำนัก (ประเภทของวีซ่า)	**เกณฑ์**
นักลงทุน ผู้จัดการธุรกิจ	1. กรณีที่ผู้ยื่นคำขอวีซ่าจะเริ่มต้นประกอบธุรกิจการค้าระหว่างประเทศหรือธุรกิจอื่น ต้องเข้าเงื่อนไขดังต่อไปนี้ ก. บรรดาสำนักงานและเครื่องใช้ต่าง ๆ ต้องอยู่ในประเทศญี่ปุ่น ข. ต้องมีพนักงานทำงานตามเวลาอย่างน้อย 2 คนในประเทศญี่ปุ่น 2. กรณีที่ผู้ยื่นคำขอวีซ่าจะลงทุนหรือประกอบธุรกิจการค้าระหว่างประเทศหรือธุรกิจแทนบุคคลต่างชาติ (รวมถึงบริษัทต่างชาติด้วย) ต้องเข้าเงื่อนไขต่อไปนี้ ก. สำนักงานต้องตั้งอยู่ในประเทศญี่ปุ่น ข. ต้องมีพนักงานทำงานเต็มเวลาอย่างน้อย 2 คนในประเทศญี่ปุ่น

สถานะของการพำนัก (ประเภทของวีซ่า)	เกณฑ์
นักลงทุน ผู้จัดการธุรกิจ	3. กรณีที่ผู้ยื่นคำขอวีซ่าจะทำงานเกี่ยวกับการบริหารบริษัทผู้ยื่นต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 3 ปี สำหรับงานบริหาร และต้องได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าเงินเดือนของคนญี่ปุ่นสำหรับงานชนิดเดียวกัน
กฎหมายและการบัญชี	ผู้ยื่นคำขอวีซ่าต้องทำงานประเภทต่อไปนี้เท่านั้น ทนาย, judicial scrivener, ผู้ประเมินอสังหาริมทรัพย์ที่ได้รับอนุญาต, ผู้เชี่ยวชาญกฎหมายต่างประเทศที่ได้รับการรับรองโดยกฎหมายพิเศษ, ผู้สอบบัญชีที่ได้รับอนุญาต, ผู้สอบบัญชีที่ได้รับอนุญาตต่างประเทศที่ได้รับการรับรองโดยกฎหมายพิเศษ, นักการภาษีที่ได้รับอนุญาต, ผู้เชี่ยวชาญประกันภัยและแรงงานที่ได้รับอนุญาต, นักสิทธิบัตรที่ได้รับอนุญาต, ตัวแทนการขนส่งทางทะเลที่ได้รับอนุญาต ผู้เชี่ยวชาญกระบวนการปกครองที่ได้รับอนุญาต
การแพทย์	1. ผู้ยื่นคำขอวีซ่าเพื่อประกอบอาชีพแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล หมอตำแย พยาบาลที่จดทะเบียน ผู้ช่วยพยาบาล ผู้ช่วยทันตแพทย์ เทคนิคการแพทย์ทาง x-ray ผู้รักษาโรคทางกายภาพบำบัด ผู้รักษาโรคเกี่ยวกับอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตา นักเทคนิคในคลีนิค นักเทคนิคเกี่ยวกับแขนขาเทียม จักต้องได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่า เงินเดือนที่คนญี่ปุ่นได้รับสำหรับงานชนิดเดียวกัน 2. กรณีที่ผู้ยื่นคำขอวีซ่า ประกอบอาชีพ แพทย์ และทันตแพทย์จักต้องเข้าเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่งต่อไปนี้ ก. เป็นบุคคลที่สำเร็จการศึกษาแพทย์ศาสตร์บัณฑิตหรือทันตแพทย์ศาสตร์บัณฑิตในประเทศญี่ปุ่นและฝึกงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี ในสถานที่ที่ พรบ. แพทย์กำหนดไว้ ข. เป็นบุคคลที่จะไปทำงานในเขตกันดารตามที่กระทรวงยุติธรรมประกาศกำหนดไว้

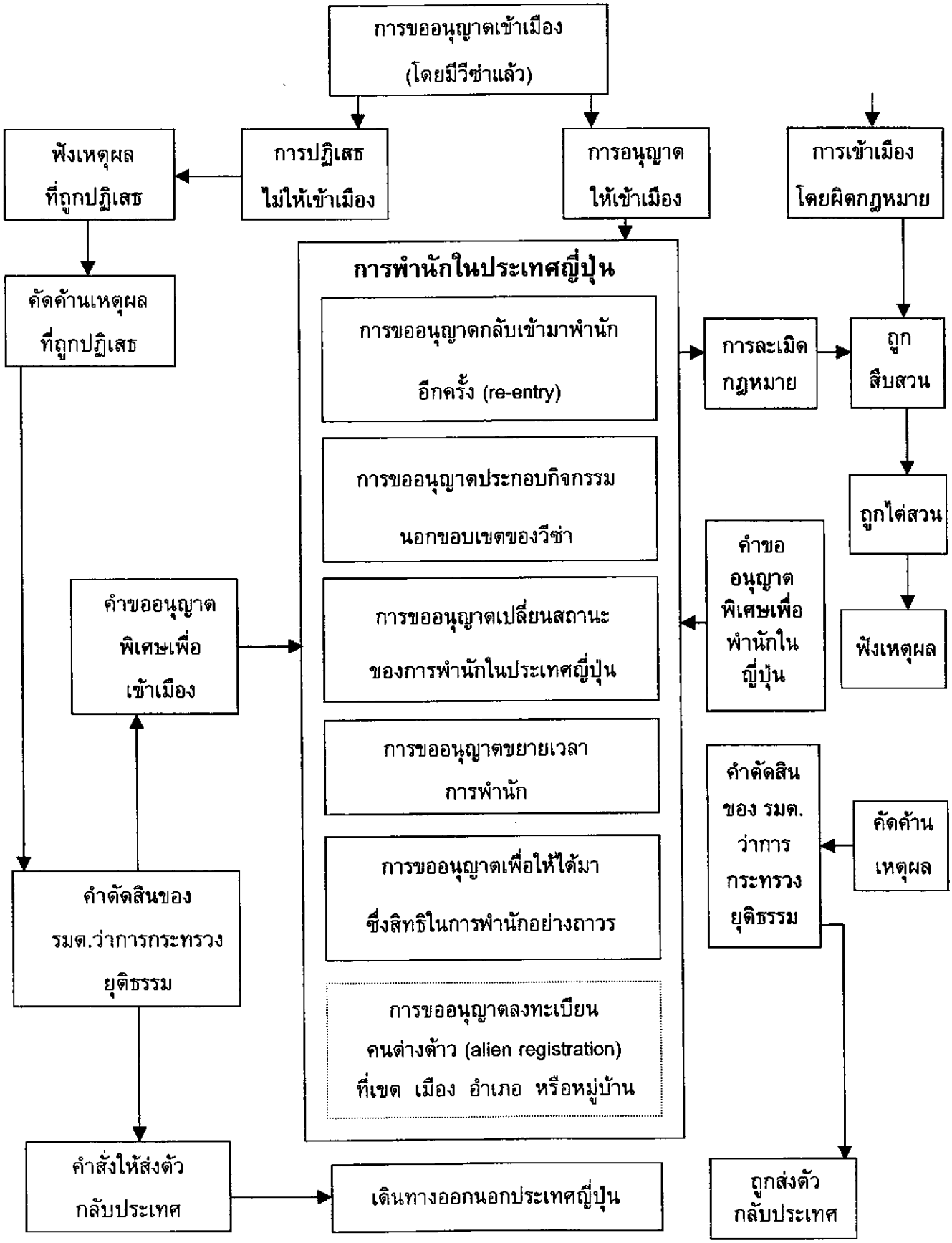
สถานะของการพำนัก (ประเภทของวีซ่า)	เกณฑ์
การแพทย์	3. กรณีผู้ยื่นคำขอวีซ่าประสงค์จะประกอบ อาชีพ พยาบาล หมอตำแย พยาบาลจดทะเบียน ผู้ช่วยพยาบาล ต้องมีประสบการณ์ฝึกงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี นับแต่สำเร็จการศึกษา 4. กรณีที่ผู้ยื่นคำขอวีซ่าประสงค์จะประกอบอาชีพเป็นนักเทคนิคการแพทย์ต่าง ๆ ที่กล่าวมา จักต้องได้รับเชิญจากสถาบันการแพทย์หรือเภสัช
การวิจัย	นอกจากกรณีการทำวิจัยตามสัญญากับรัฐบาลญี่ปุ่น รัฐบาลท้องถิ่นในประเทศญี่ปุ่น บริษัทที่จัดตั้งโดยกฎหมายหรือบริษัทที่กำหนดโดยกระทรวงยุติธรรมแล้ว ผู้ยื่นคำขอวีซ่าต้องเข้าเงื่อนไข 2 ประการข้างล่างคือ 1. มีประสบการณ์ในการทำวิจัยไม่น้อยกว่า 3 ปี หลังจากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 2. ต้องได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าคนญี่ปุ่นซึ่งทำวิจัยชนิดเดียวกัน
ครู (Instructor)	1. การสอนระดับโรงเรียนอาชีวศึกษาหรือสถานการศึกษาซึ่งมีระดับใกล้เคียงกับผู้ยื่นขอวีซ่าคือ ก. จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและต้องมีใบอนุญาตให้สอนวิชานั้นได้ ข. กรณีการสอนภาษาต่างประเทศ ผู้ยื่นขอวีซ่าต้องศึกษาภาษาต่างประเทศนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ปี หากเป็นวิชาอื่นต้องมีประสบการณ์การสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี 2. ผู้ยื่นคำขอวีซ่าต้องได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าคนญี่ปุ่นที่ทำงานชนิดเดียวกัน
วิศวกร	ต้องเข้าเงื่อนไขต่อไปนี้ 1. ต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่จะทำ หรือมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี ซึ่งระยะเวลา 10 ปี ให้รวมถึงการศึกษาในระดับโรงเรียนอาชีพหรือ ปวส. ด้วย

สถานะของการพำนัก (ประเภทของวีซ่า)	เกณฑ์
วิศวกร	2. ต้องได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าคนญี่ปุ่นที่ทำงานชนิดเดียว-กัน
มนุษยวิทยาหรือกิจการต่างประเทศ	1. กรณีที่ผู้ยื่นคำขอวีซ่าต้องการทำงานเกี่ยวกับมนุษยศาสตร์ ต้องเข้าเงื่อนไขต่อไปนี้ ก. ต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 10 ปี ซึ่งระยะเวลาดังกล่าวให้รวมระยะเวลาศึกษาในมหาวิทยาลัย, โรงเรียนอาชีวะ, มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือโรงเรียนอาชีวะระดับ ปวส. ข. ต้องได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าคนญี่ปุ่นที่ทำงานชนิดเดียวกัน 2. กรณีที่ผู้ยื่นคำขอวีซ่าต้องการทำงานซึ่งต้องใช้วิธีการคิดหรือความรู้สึกซึ่งต้องใช้ประสบการณ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมต่างประเทศ ต้องเข้าเงื่อนไขดังต่อไปนี้ ก. หากเป็นงานแปลเอกสาร, ล่าม, เขียนบท, การสอนโดยใช้ภาษาต่างประเทศ, ประชาสัมพันธ์ ธุรกรรมระหว่างประเทศแฟชั่นหรือการตกแต่งภายใน การพัฒนาผลิต-ภัณฑ์ ฯลฯ ข. ต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 3 ปี เว้นแต่กรณีที่พึ่งสำเร็จการศึกษาและต้องการทำงานแปลเอกสาร, ล่าม
การโยกย้ายภายในบริษัท	ต้องเข้าเงื่อนไขต่อไปนี้ ก. ต้องทำงานในบริษัทดังกล่าวในต่างประเทศมาแล้วอย่างต่ำ 1 ปี ก่อนยื่นคำขอวีซ่าเพื่อเข้ามาทำงานประเภทวิศวกร หรือผู้เชี่ยวชาญด้านมนุษยศาสตร์/กิจการระหว่างประเทศ ข. หากเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์หรือความรู้ทางมนุษยศาสตร์ ต้องได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าคนญี่ปุ่นที่ทำงานชนิดเดียวกัน

สถานะของการพำนัก (ประเภทของวีซ่า)	เกณฑ์
การโยกย้ายภายในบริษัท	ค. หากเป็นงานที่ต้องใช้วิธีการคิดหรือความอ่อนไหวซึ่งจำเป็นต้องมีประสบการณ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมต่าง-ประเทศ จักต้องได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่า 250,000 เยนต่อเดือน
ธุรกิจบันเทิง	1. การแสดงบนเวทีและการแสดงดนตรีนั้น การแสดงดังกล่าวต้องมีรายได้จากค่าชมไม่น้อยกว่าวันละ 5,000,000 เยน โดยผู้ยื่นคำขอวีซ่าต้องมีคุณสมบัติดังนี้ ก. ต้องมีความสามารถถึงมาตรฐานที่หน่วยงานรัฐ หรือองค์กรเอกชนกำหนด ข. ต้องศึกษาวิชาการแสดงที่เกี่ยวกับงานไม่น้อยกว่า 2 ปี ค. ต้องมีประสบการณ์การแสดงนอกประเทศญี่ปุ่นมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี 2. การแสดงอื่น ๆ นอกจากการแสดงบนเวทีและการแสดงดนตรีนั้น ผู้ยื่นคำขอวีซ่าต้องได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าคนญี่ปุ่นที่ทำงานชนิดเดียวกัน 3. งานดังต่อไปนี้ ผู้ยื่นคำขอวีซ่าต้องได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าคนญี่ปุ่นที่ทำงานชนิดเดียวกัน ก. งานโฆษณาขายสินค้า ข. งานผลิตสื่อ ค. งานถ่ายภาพในเชิงธุรกิจ ง. งานบันทึกเสียงลงแผ่นเสียง
แรงงานที่มีทักษะ	งานต่อไปนี้ ผู้ยื่นคำขอวีซ่าต้องได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าคนญี่ปุ่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน 1. งานกุ๊กสำหรับทำอาหารต่างประเทศหรืออาหารพิเศษโดยต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 10 ปี 2. งานสถาปัตยกรรมหรือวิศวกรรมเกี่ยวกับต่างประเทศ โดยต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 10 ปี 3. งานผลิตหรือซ่อมผลิตภัณฑ์ซึ่งเป็นของต่างประเทศต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 10 ปี

ขั้นตอนการเข้าเมืองและพำนักในประเทศญี่ปุ่น

กฎหมายควบคุมคนเข้าเมืองมีการบังคับใช้ในลักษณะตามข้างล่าง



ที่มา Kengo Kobayashi, Manual For Migrants : Information for living in Japan, Catholic Diocese of Yokohama Solidarity Center for Migrants, 1997.

อนึ่ง เป็นที่น่าสังเกตว่าในอดีต หากคนต่างด้าวประสงค์จะเข้าไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นก็จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อขอวีซ่าประเภททำงานได้ ซึ่งขั้นตอนและกระบวนการในการพิจารณานั้นใช้เวลานานมาก ตั้งแต่ต้นทศวรรษ 1980 ประเทศญี่ปุ่นได้มีการอิงระบบ Pre-Arranged Job หมายถึง การที่นายจ้างและลูกจ้างได้ทำการติดต่อสมัครและตกลงรับทำงานกันโดยมีสัญญาจ้างงานกันแล้ว ซึ่งสัญญาการจ้างงานนี้ถือเป็นเอกสารสำคัญในการแสดงต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตั้งแต่ขั้นตอนของการขอวีซ่าและการเข้าเมืองโดยรัฐบาลญี่ปุ่นได้เพิ่มเติมระบบ Pre-Arranged Job ลงไป กฎหมายควบคุมคนเข้าเมืองเป็นมาตรา 7 ทวิ และให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการที่นายจ้างญี่ปุ่นมายื่นเรื่องแทน (proxy) ลูกจ้างต่างด้าวซึ่งยังอยู่ในต่างประเทศในรูปของกฎกระทรวง

2. <u>กระบวนการขอวีซ่าประเภททำงานได้</u>

กฎหมายควบคุมคนเข้าเมืองที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวในประเทศญี่ปุ่นได้แก่มาตรา 2-2 โดยมาตรา 2-2 วรรคแรกระบุว่าคนต่างด้าวจะเข้ามาพำนักในประเทศญี่ปุ่นได้เฉพาะกรณีที่มีสถานะของการพำนักซึ่งกำหนดไว้ในวีซ่าเท่านั้นมาตรา 2-2 (2) ได้กำหนดประเภทต่าง ๆ ของสถานะการพำนักไว้ 28 สถานะพร้อมทั้งกำหนดขอบเขตกิจกรรมที่ผู้มีสถานะบำบัดต่าง ๆ จะกระทำได้อย่างละเอียด โดยบรรดา 10 สถานะของการพำนักซึ่งอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานได้นั้นมีขอบเขตของกิจกรรมภายใต้สถานะดังกล่าว ดังรายละเอียดในตารางข้างล่าง

สถานะของการพำนัก (status of residence)	**กิจกรรมที่อนุญาตให้ทำได้ (Activities authorized to engage in)**
การลงทุน-การบริหาร	กิจการงานด้านการค้า การบริหารงานก่อนและหลังการลงทุนทำกิจการในประเทศญี่ปุ่น หรืองานควบคุมดูแลกิจการดังกล่าวและกิจการงานของชาวต่างชาติ (รวมถึงบริษัทต่างชาติ) ที่เริ่มงานบริหารกิจการเหล่านี้ หรืองานบริหารกิจการแทนชาวต่างชาติที่มาลงทุนกิจการเหล่านี้ หรืองานควบคุมกิจการดังกล่าว (ไม่รวมกิจการงานทางด้านการบริหาร หรือการจัดการในธุรกิจที่ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามหัวข้อกฎหมายและการบัญชีตามตารางนี้)

สถานะของการพำนัก (status of residence)	กิจกรรมที่อนุญาตให้ทำได้ (Activities authorized to engage in)
กฎหมายและการบัญชี	กิจการงานทางกฎหมายของทนายความในกิจการต่างประเทศ, กิจการงานบัญชีของนักบัญชีที่เป็นที่ยอมรับในต่างประเทศ, งานทางกฎหมายของผู้มีใบอนุญาตทางกฎหมายอื่น ๆ และงานกิจการที่เกี่ยวกับบัญชี
การแพทย์	กิจการงานของแพทย์ ทันตแพทย์และการรักษาพยาบาลอื่น ๆ ที่มีใบอนุญาตตามกฎหมาย
การวิจัย	กิจการงานที่เกี่ยวกับกรรมการดำเนินการวิจัยขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศญี่ปุ่นตามสัญญาที่มี (ไม่รวมกิจการงานที่ลงในหัวข้อศาสตราจารย์ตามตาราง (1)
การศึกษา	กิจการงานเกี่ยวกับการให้การศึกษาในโรงเรียนประถม มัธยมต้น มัธยมปลาย โรงเรียนสอนคนหูหนวก โรงเรียนสองคนพิการ โรงเรียนอาชีวะในญี่ปุ่นและการให้การศึกษาด้านภาษาในหน่วยงานการศึกษาของสถาบันสอนพิเศษหรือสถานศึกษาที่เทียบเท่าหน่วยงานดังกล่าวและการศึกษาอื่น ๆ
เทคโนโลยี	กิจการงานทางด้านเทคโนโลยีเกี่ยวข้องกับงานด้านฟิสิกส์ วิศวกรรม และวิทยาศาสตร์ธรรมชาติอื่น ที่มีสัญญากับองค์กรของภาครัฐและเอกชนในประเทศญี่ปุ่น, และกิจการงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ (ไม่รวมกิจการงานในหัวข้อศาสตราจารย์ตามตาราง (1) และในหัวข้อการลงทุนการบริหาร, การแพทย์จนถึงการให้การศึกษาตามตารางนี้และในหัวข้อการโยกย้ายภายในบริษัทและธุรกิจบันเทิงในหัวข้อถัดไป)
ความรู้ทางวัฒนธรรม-กิจการต่างประเทศ	กิจการงานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ทางด้านนิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศาสตร์ทางด้านวัฒนธรรมอื่น ๆ ที่มีสัญญากับองค์กรภาครัฐและเอกชนในประเทศญี่ปุ่นและการดำเนินงานที่ต้องใช้ความรู้สึกนึกคิดที่มีพื้นฐานทางด้านวัฒนธรรม (ไม่รวมกิจการงานในหัวข้อศาสตราจารย์ ศิลปะและสื่อมวลชนในตาราง (1) และในหัวข้อการลงทุน-การบริหารจนถึงการให้การศึกษาตามตารางนี้และในหัวข้อการโยกย้ายภายในบริษัทและธุรกิจบันเทิงในหัวข้อถัดไป

สถานะของการพำนัก (status of residence)	กิจกรรมที่อนุญาตให้ทำได้ (Activities authorized to engage in)
การโยกย้ายภายในบริษัท	กิจการงานที่มีการโยกย้ายภายในบริษัทที่เกี่ยวข้องทางด้านเทคโนโลยี ความรู้ทางวัฒนธรรมและกิจการต่างประเทศที่มีอยู่ในตารางนี้ซึ่งพนักงานของบริษัทต่างชาติที่เป็นองค์กรของภาครัฐและเอกชนที่มีสำนักงานสาขาใหญ่ สาขาย่อย และสำนักงานอื่น ๆ อยู่ในประเทศญี่ปุ่น ถูกย้ายมาทำงานในสำนักงานที่อยู่ในนี้ในระยะเวลาที่กำหนดไว้
ธุรกิจบันเทิง	กิจการงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจบันเทิง เช่น ละคร การแสดงบนเวที การแสดงคอนเสิร์ต กีฬา และศิลปะอื่นๆ (ไม่รวมกิจการงานในหัวข้อการลงทุน-การบริหาร)
ผู้ชำนาญการ	กิจการงานที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้านซึ่งฝึกฝนมาในสายงานพิเศษของธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีสัญญากับองค์กรของรัฐและเอกชนในญี่ปุ่น

กระบวนการขอสถานะการพำนักประเภททำงานได้ มีอยู่ 2 ระบบใหญ่ ๆ ดังนี้

2.1 <u>ระบบปกติ (Traditional Procedure)</u>

กระบวนการขอสถานะการพำนักประเภททำงานได้ทั้ง 10 ประเภทนั้น มีขั้นตอนสำคัญที่อาจกล่าวได้ 8 ขั้นตอนคือ

<u>ขั้นที่ 1</u> ผู้สมัครยื่นคำร้องขอสถานะการพำนักประเภททำงานได้ประเภทใดประเภทหนึ่ง<u>เท่านั้น</u>ภายในสถานะการพำนักประเภททำงานได้ 10 ประเภทที่กล่าวมาแล้ว (visa application) ต่อสถานทูตญี่ปุ่นหรือสถานกงสุลแล้วแต่กรณีในประเทศที่ผู้สมัครมีภูมิลำเนาอยู่ โดยเจ้าหน้าที่สถานทูตญี่ปุ่นหรือสถานกงสุลจะระบุให้ผู้สมัครทราบว่า ต้องยื่นหลักฐานอะไรบ้างประกอบคำร้อง เช่น หลักฐานการศึกษา หลักฐานการทำงาน ใบรับรองคุณสมบัติของผู้สมัคร และรูปถ่าย เป็นต้น

<u>ขั้นที่ 2</u> เจ้าหน้าที่ในสถานทูตญี่ปุ่นหรือสถานกงสุล ส่งคำร้อง และหลักฐานประกอบคำร้องไปยังกระทรวงการต่างประเทศ ในประเทศญี่ปุ่น

<u>ขั้นที่ 3</u> กระทรวงการต่างประเทศจะส่งเรื่องต่อไปยังกรมตรวจคนเข้าเมือง (Immigration Bureau) กระทรวงยุติธรรม โดยในขั้นตอนนี้จะมีการปรึกษาหารือกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของกระทรวงการต่างประเทศกับเจ้าหน้าที่ของกรมตรวจคนเข้าเมืองว่าสมควรจะพิจารณาอนุญาตตามคำร้องหรือไม่ และควรจะอนุญาตให้พำนักเป็นระยะเวลานานเท่าใด

<u>ขั้นที่ 4</u> กรมตรวจคนเข้าเมืองจะส่งเรื่องต่อไปยังสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองระดับภูมิภาค (Regional Immigration Bureau) ซึ่งตั้งอยู่ในเมืองที่บริษัทนายจ้างตั้งอยู่ โดยกรมตรวจคนเข้าเมืองจะมีคำสั่งประกอบไปยังเจ้าหน้าที่ของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองระดับภูมิภาคนั้นว่า ให้ตรวจสอบในเรื่องอะไรบ้าง เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองระดับภูมิภาคมีอำนาจที่จะเรียกนายจ้างมาให้ข้อมูล (hearing) หรือเรียกให้นายจ้างส่งหลักฐานเพิ่มเติมได้ (reference)

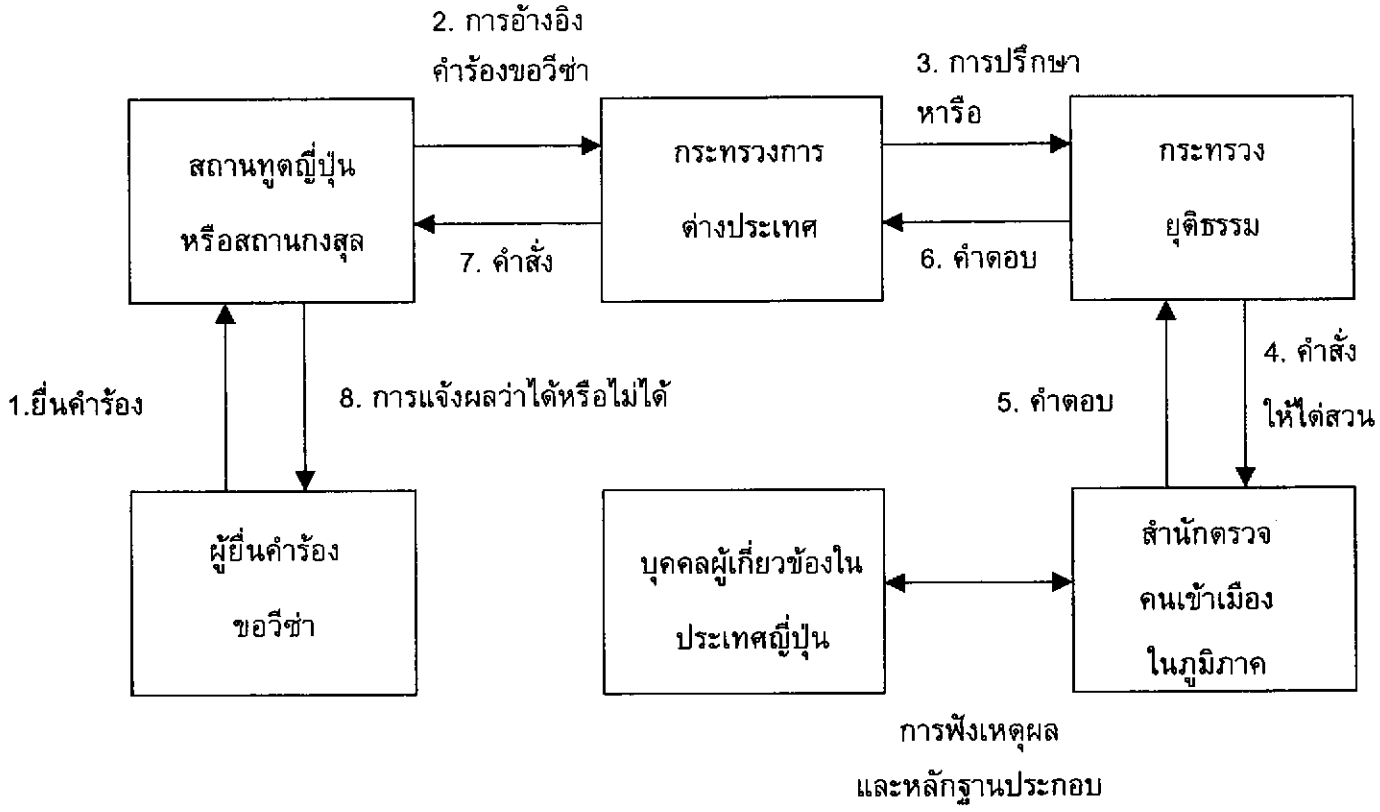
<u>ขั้นที่ 5</u> เจ้าหน้าที่กองตรวจคนเข้าเมืองระดับภูมิภาคหลังจากฟังข้อมูลและตรวจสอบหลักฐานของฝ่ายนายจ้างเพิ่มเติมแล้ว จะทำการวินิจฉัยว่าจะอนุญาตตามคำขอหรือไม่ โดยจะส่งคำตอบดังกล่าว (reply) กลับไปยังกรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรม

<u>ขั้นที่ 6</u> กรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรมจะส่งต่อ (to forward) คำตอบไปยังกระทรวงการต่างประเทศ

<u>ขั้นที่ 7</u> กระทรวงการต่างประเทศจะส่งต่อ (to forward) คำตอบไปยังสถานทูตญี่ปุ่นหรือสถานกงสุลญี่ปุ่นที่รับเรื่องในต่างประเทศซึ่งเป็นประเทศที่ผู้ยื่นคำร้องมีภูมิลำเนา

<u>ขั้นที่ 8</u> สถานทูตญี่ปุ่นหรือสถานกงสุลในประเทศนั้น ๆ จะส่งผลของการพิจารณาว่าให้สถานะการพำนักประเภททำงานได้ตามคำร้องหรือไม่แก่ผู้ยื่นคำร้องในประเทศนั้นๆ

โดยขั้นตอนทั้ง 8 ขั้นตอนของกระบวนการขอสถานะการพำนักประเภททำงานได้ภายใต้ระบบการขอปรกติ อาจแสดงได้ตามแผนผังข้างล่างนี้



<u>ที่มา</u> : Kengo Kobayashi, Manual For Migrants : Information for living in Japan, Catholic Diocese of Yokohama Solidarity Center for Migrants, 1997.

จะเห็นได้ว่า กระบวนการขอสถานะการพำนักประเภททำงานได้ภายใต้ระบบการขอแบบปกตินั้นมีขั้นตอนยุ่งยากหลายขั้นตอน มีหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบในขั้นตอนต่าง ๆ ถึง 4 หน่วยงาน และลักษณะของงานบางอย่างซ้ำซ้อนกัน จึงทำให้ระยะเวลาตั้งแต่การร้องขอถึงขั้นตอนสุดท้ายคือได้รับคำตอบว่าขอวีซ่าทำงานได้หรือไม่ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้นโดยเฉลี่ยประมาณ 2-3 เดือน ทำให้บรรดาคนต่างชาติที่ประสงค์จะทำไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นไม่พอใจและร้องเรียนขอให้ปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจว่าจะให้สถานะพำนักแบบทำงานได้ให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 <u>ระบบการออกหนังสือรับรองว่าคนต่างชาติมีสถานะการพำนักที่ทำงานได้</u>

เนื่องจากกระบวนการขอสถานะการพำนักประเภททำงานได้ภายใต้ระบบการขอแบบปกตินั้นมีขั้นตอนยุ่งยากหลายขั้นทำให้ผู้ขอวีซ่าต้องรอคอยคำตอบจากเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจนานถึง 2-3 เดือนดังที่ได้กล่าวมา ทางรัฐบาลญี่ปุ่นจึงได้แก้ไขความว่าล่าช้าโดยการเพิ่มบทบัญญัติมาตรา 19-2 ลงไปในกฎหมายควบคุมคนเข้าเมือง

มาตรา 19-2 วรรคแรก บัญญัติถึงกรณีที่คนต่างด้าวซึ่งพำนักอยู่ในประเทศญี่ปุ่นยื่นคำร้องขอให้กระทรวงยุติธรรมออกหนังสือรับรองว่าตนสามารถประกอบกิจกรรมซึ่งมีค่าตอบแทนได้หรือถูกจ้างงานได้ (Certificate of Authorization for Employment) แต่ในทางปฏิบัติแล้ว มาตรา 19-2 วรรคแรกเกือบทั้งหมดจะเป็นกรณีที่นายจ้างซึ่งเป็นบริษัทญี่ปุ่นจะเป็นผู้ยื่นคำร้องขอหนังสือรับรองการถูกจ้างงานได้แทนลูกจ้างต่างด้าว (proxy) กล่าวอีกนัยหนึ่งคือเป็นกระบวนการที่อิงอยู่กับระบบ Pre-Arranged Job ซึ่งหมายถึงการที่นายจ้างและลูกจ้างได้ทำการติดต่อสมัครและตกลงรับทำงานกัน โดยมีสัญญาจ้างงานกันแล้ว ซึ่งสัญญาจ้างงานนี้ถือเป็นพยานหลักฐานที่สำคัญในการแสดงต่อเจ้าหน้าที่ของกรมควบคุมคนเข้าเมืองระดับภูมิภาค โดยกระบวนการภายใต้ระบบการออกหนังสือรับรองว่าคนต่างชาติมีสิทธิถูกจ้างงานได้ แบ่งออกได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

<u>ขั้นที่ 1</u> นายจ้างซึ่งส่วนใหญ่ ได้แก่ บริษัทญี่ปุ่นในประเทศญี่ปุ่นจะเป็นผู้ยื่นคำร้องขอให้เจ้าหน้าที่ออกหนังสือรับรองว่าคนต่างชาติมีสิทธิถูกจ้างงานได้แทนลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวซึ่งอาศัยอยู่ในต่างประเทศ โดยการแสดงหลักฐานที่จำเป็น เช่น หนังสือสัญญาจ้างงาน หลักฐานเกี่ยวกับบริษัทผู้จ้างต่อเจ้าหน้าที่ของกรมตรวจคนเข้าเมืองสำนักงานภูมิภาคซึ่งเป็นที่ตั้งของบริษัทนายจ้าง

<u>ขั้นที่ 2</u> เจ้าหน้าที่ของกรมตรวจคนเข้าเมืองสำนักงานภูมิภาคซึ่งเป็นที่ตั้งของบริษัทนายจ้างจะทำการตรวจสอบหนังสือสัญญาจ้างงาน หลักฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับบริษัทผู้ว่าจ้างเพื่อดูว่ามีการจ้างงานกันจริง และตรงตามประเภทของสถานะการพำนักจริงหรือไม่

แล้วจะแจ้งผลว่าจะออกหนังสือรับรองว่ามีสิทธิถูกจ้างงานให้ได้หรือไม่ ในกรณีที่ออกหนังสือให้ได้ เจ้าหน้าที่จะแจ้งเรื่อง

(1) ไปยังบริษัทนายจ้างในประเทศญี่ปุ่นแล้วบริษัทนายจ้างจะแจ้งเรื่องตรงไปยังคนต่างด้าวในประเทศขอให้รับไปยื่นเรื่องขอวีซ่าประเภททำงานได้ ณ สถานทูตหรือสถานกงสุลที่คนต่างด้าวมีภูมิลำเนา และ (2) แจ้งเรื่องไปยังกระทรวงยุติธรรมและทรวงยุติธรรมแจ้งเรื่องไปยังกระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศแจ้งเรื่องไปยังสถานทูตหรือสถานกงสุลที่คนต่างด้าวมีภูมิลำเนาอยู่

หนังสือรับรองว่ามีสิทธิถูกจ้างงานได้จะมี 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ (1) หนังสือรับรองว่ามีสิทธิถูกจ้างงานประเภทปัจเจกบุคคล และ (2) หนังสือรับรองว่ามีสิทธิถูกจ้างงานประเภทกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยคนต่างด้าวหลายคนที่จะไปทำงาน ณ บริษัทแห่งเดียวกัน

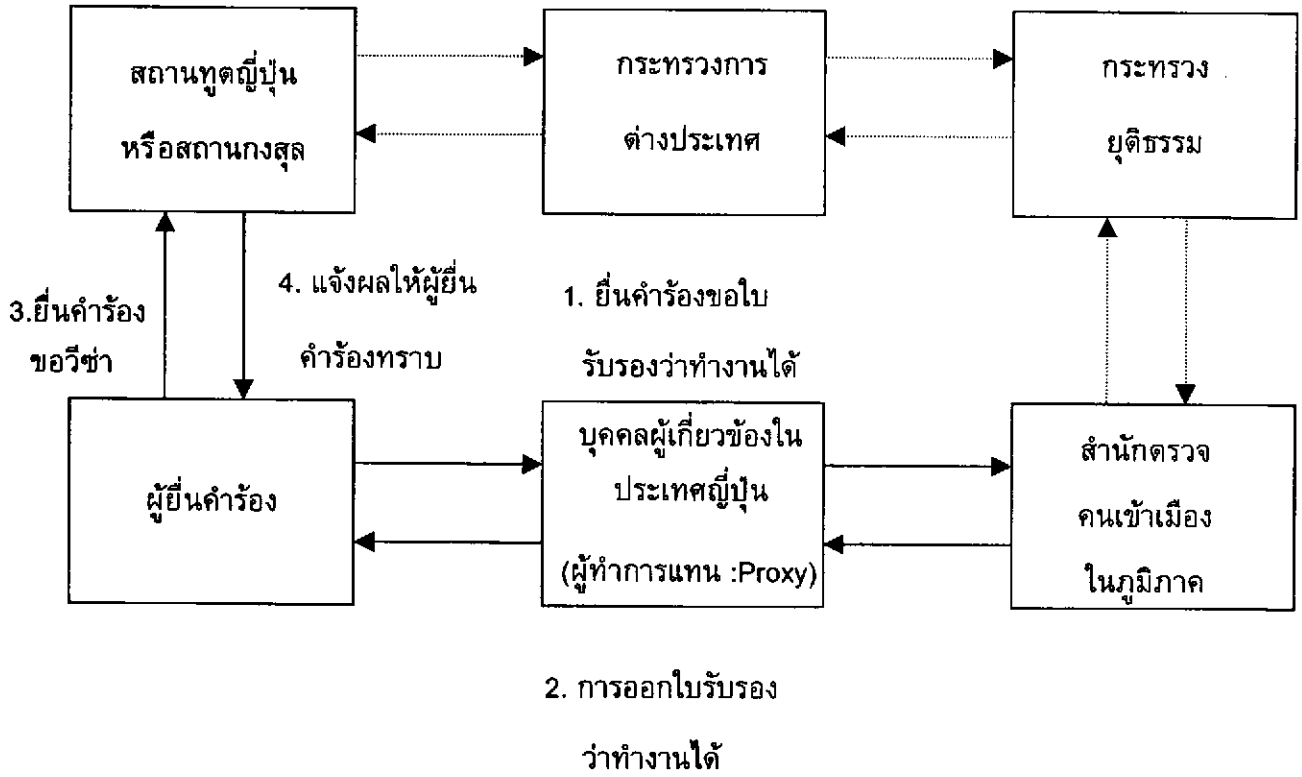
<u>ขั้นที่ 3</u> คนต่างด้าวยื่นเรื่องขอเข้าเมืองในสถานะพำนักที่สามารถทำงานมีรายได้ตอบแทน (วีซ่าประเภททำงานได้) โดยจะยื่นเรื่อง ณ สถานทูต หรือสถานกงสุลที่ดนมีภูมิลำเนาอยู่ สถานทูตญี่ปุ่นจะตรวจสอบว่าคนต่างด้าวได้รับอนุมัติให้ทำงานได้จริงหรือไม่ไปยังสำนักตรวจคนเข้าเมืองภูมิภาคเจ้าของเรื่องโดยผ่านกระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงยุติธรรม สำนักตรวจคนเข้าเมืองภูมิภาคเจ้าของเรื่องจะแจ้งเรื่องกลับไปยังสถานทูตหรือสถานกงสุลโดยผ่านกระทรวงยุติธรรม

<u>ขั้นที่ 4</u> สถานทูตญี่ปุ่นหรือสถานกงสุล ณ ประเทศที่คนต่างด้าวที่ยื่นคำร้องมีภูมิลำเนาอยู่ จะแจ้งผลการพิจารณาว่าได้หรือไม่ได้รับอนุญาตไปยังคนต่างด้าวที่ยื่นคำร้องขอ

เนื่องจากกระบวนการตัดสินใจ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และขั้นตอนในกระบวนการภายในระบบของมาตรา 19-2 วรรคแรกจะสั้นและน้อยกว่ากระบวนการและขั้นตอนภายในระบบปกติ จึงทำให้ระยะรอคอยคำตอบลดลงไปอย่างมาก สำหรับขั้นตอนที่ 1 ถึงขั้นตอนที่ 4 สามารถแสดงได้ในแผนผังดังต่อไปนี้

แผนผัง 4 ขั้นตอน

ระบบมาตรา 19-2 วรรคแรก



<u>หมายเหตุ</u> : การได้รับใบรับรองว่าทำงานได้ มิได้หมายความว่าสถานทูตญี่ปุ่นจะออกวีซ่าให้โดยอัตโนมัติ

<u>ที่มา</u> : Kengo Kobayashi, Manual For Migrants : Information for living in Japan, Catholic Diocese of Yokohama Solidarity Center for Migrants, 1997.

3. <u>กระบวนการออกใบอนุญาต</u>

การออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าวนั้นเป็นอำนาจหน้าที่ของกรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรม ในกรณีของประเทศญี่ปุ่นนั้นอำนาจตัดสินใจจริงตกอยู่ที่เจ้าหน้าที่ของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองภูมิภาค (Regional Immigration Bureau) เนื่องจากเจ้าหน้าที่ดังกล่าวอยู่ในเขตพื้นที่ซึ่งเป็นที่ตั้งของบริษัทนายจ้าง จึงทำให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพลักษณะของนายจ้างเป็นอย่างดี นอกจากนั้นแล้วยังสามารถที่จะส่งหนังสือขอให้บริษัทนายจ้างมาให้ข้อมูลเพิ่มเติมหรือจัดส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมได้โดยง่ายเนื่องจากอยู่ในเขตพื้นที่ใกล้กัน การตัดสินใจว่าจะออกใบอนุญาตทำงานให้หรือไม่จึงกระทำได้อย่างรวดเร็วและที่สำคัญคือ ถูกต้องด้วยเนื่องจากทราบข้อเท็จจริงในพื้นที่เป็นอย่างดี

สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองภูมิภาคมีอยู่ทั้งหมด 12 สำนักงานทั่วประเทศ ได้แก่ Tokyo, Yokohama, Narita, Osaka, Kobe, Nagoya, Hiroshima, Fukuoka, Naha, Sendai, Sapporo และ Takamatsu

สำหรับเกณฑ์ (Criteria) ที่เจ้าหน้าที่กรมตรวจคนเข้าเมืองใช้เพื่อตัดสินใจว่าจะออกใบอนุญาตทำงานให้หรือไม่สำหรับสถานะการพำนักที่สามารถทำงานได้ 10 ประเภท ได้มีดังนี้

สถานะของการพำนักอยู่ (status of residence)	**เกณฑ์ (criteria)**
นักลงทุน ผู้จัดการธุรกิจ	1. กรณีที่ผู้ยื่นคำขอวีซ่าจะเริ่มต้นประกอบธุรกิจการค้าระหว่างประเทศหรือธุรกิจอื่น ต้องเข้าเงื่อนไขดังต่อไปนี้ ก. บรรดาสำนักงานและเครื่องใช้ต่าง ๆ ต้องอยู่ในประเทศญี่ปุ่น ข. ต้องมีพนักงานทำงานตามเวลาอย่างน้อย 2 คนในประเทศญี่ปุ่น 2. กรณีที่ผู้ยื่นคำขอวีซ่าจะลงทุนหรือประกอบธุรกิจการค้าระหว่างประเทศหรือธุรกิจแทนบุคคลต่างชาติ (รวมถึงบริษัทต่างชาติด้วย) ต้องเข้าเงื่อนไขต่อไปนี้ ก. สำนักงานต้องตั้งอยู่ในประเทศญี่ปุ่น ข. ต้องมีพนักงานทำงานเต็มเวลาอย่างน้อย 2 คนในประเทศญี่ปุ่น

สถานะของการพำนักอยู่ (status of residence)	เกณฑ์ (criteria)
นักลงทุน ผู้จัดการธุรกิจ	3. กรณีที่ผู้ยื่นคำขอวีซ่าจะทำงานเกี่ยวกับการบริหารบริษัทผู้ยื่นต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 3 ปี สำหรับงานบริหาร และต้องได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าเงินเดือนของคนญี่ปุ่นสำหรับงานชนิดเดียวกัน
กฎหมายและการบัญชี	ผู้ยื่นคำขอวีซ่าต้องทำงานประเภทต่อไปนี้เท่านั้น ทนาย, judicial scrivener, ผู้ประเมินอสังหาริมทรัพย์ที่ได้รับอนุญาต, ผู้เชี่ยวชาญกฎหมายต่างประเทศที่ได้รับการรับรองโดยกฎหมายพิเศษ, ผู้สอบบัญชีที่ได้รับอนุญาต, ผู้สอบบัญชีที่ได้รับอนุญาตต่างประเทศที่ได้รับการรับรองโดยกฎหมายพิเศษ, นักการภาษีที่ได้รับอนุญาต, ผู้เชี่ยวชาญประกันภัยและแรงงานที่ได้รับอนุญาต, นักสิทธิบัตรที่ได้รับอนุญาต, ตัวแทนการขนส่งทางทะเลที่ได้รับอนุญาต ผู้เชี่ยวชาญกระบวนการปกครองที่ได้รับอนุญาต
การแพทย์	1. ผู้ยื่นคำขอวีซ่าเพื่อประกอบอาชีพแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล หมอตำแย พยาบาลที่จดทะเบียน ผู้ช่วยพยาบาล ผู้ช่วยทันตแพทย์ เทคนิคการแพทย์ทาง x-ray ผู้รักษาโรคทางกายภาพบำบัด ผู้รักษาโรคเกี่ยวกับอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตา นักเทคนิคในคลีนิค นักเทคนิคเกี่ยวกับแขนขาเทียม จักต้องได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่า เงินเดือนที่คนญี่ปุ่นได้รับสำหรับงานชนิดเดียวกัน 2. กรณีที่ผู้ยื่นคำขอวีซ่า ประกอบอาชีพ แพทย์ และทันตแพทย์ จักต้องเข้าเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่งต่อไปนี้ ก. เป็นบุคคลที่สำเร็จการศึกษาแพทย์ศาสตร์บัณฑิตหรือทันตแพทย์ศาสตร์บัณฑิตในประเทศญี่ปุ่นและฝึกงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี ในสถานที่ที่ พรบ. แพทย์กำหนดไว้ ข. เป็นบุคคลที่จะไปทำงานในเขตกันดารตามที่กระทรวงยุติธรรมประกาศกำหนดไว้

สถานะของการพำนักอยู่ (status of residence)	เกณฑ์ (criteria)
การแพทย์	2. กรณีผู้ยื่นคำขอวีซ่าประสงค์จะประกอบ อาชีพ พยาบาล หมอดำแย พยาบาลจดทะเบียน ผู้ช่วยพยาบาล ต้องมีประสบการณ์ฝึกงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี นับแต่สำเร็จการศึกษา 3. กรณีที่ผู้ยื่นคำขอวีซ่าประสงค์จะประกอบอาชีพเป็นนักเทคนิคการแพทย์ต่าง ๆ ที่กล่าวมา จักต้องได้รับเชิญจากสถาบันการแพทย์หรือเภสัช
การวิจัย	นอกจากกรณีการทำวิจัยตามสัญญากับรัฐบาลญี่ปุ่น รัฐบาลท้องถิ่นในประเทศญี่ปุ่น บริษัทที่จัดตั้งโดยกฎหมายหรือบริษัทที่กำหนดโดยกระทรวงยุติธรรมแล้ว ผู้ยื่นคำขอวีซ่าต้องเข้าเงื่อน-ไข 2 ประการข้างล่างคือ 1. มีประสบการณ์ในการทำวิจัยไม่น้อยกว่า 3 ปี หลังจากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 2. ต้องได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าคนญี่ปุ่นซึ่งทำวิจัยชนิดเดียวกัน
ครู (Instructor)	1. การสอนระดับโรงเรียนอาชีวศึกษาหรือสถานการศึกษาซึ่งมีระดับใกล้เคียงกับผู้ยื่นขอวีซ่าคือ ก. จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและต้องมีใบอนุญาตให้สอนวิชานั้นได้ ข. กรณีการสอนภาษาต่างประเทศ ผู้ยื่นขอวีซ่าต้องศึกษาภาษาต่างประเทศนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ปี หากเป็นวิชาอื่นต้องมีประสบการณ์การสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี 2. ผู้ยื่นคำขอวีซ่าต้องได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าคนญี่ปุ่นที่ทำงานชนิดเดียวกัน
วิศวกร	ต้องเข้าเงื่อนไขต่อไปนี้ 1. ต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่จะทำ หรือมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี ซึ่งระยะเวลา 10 ปี ให้รวมถึงการศึกษาในระดับโรงเรียนอาชีพหรือ ปวส. ด้วย

สถานะของการพำนักอยู่ (status of residence)	เกณฑ์ (criteria)
วิศวกร	2. ต้องได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าคนญี่ปุ่นที่ทำงานชนิดเดียว-กัน
มนุษยวิทยาหรือกิจการต่างประเทศ	1. กรณีที่ผู้ยื่นคำขอวีซ่าต้องการทำงานเกี่ยวกับมนุษยศาสตร์ ต้องเข้าเงื่อนไขต่อไปนี้ ก. ต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 10 ปี ซึ่งระยะเวลาดังกล่าวให้รวมระยะเวลาศึกษาในมหาวิทยาลัย, โรงเรียนอาชีวะ, มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือโรงเรียนอาชีวะระดับ ปวส. ข. ต้องได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าคนญี่ปุ่นที่ทำงานชนิดเดียวกัน 2. กรณีที่ผู้ยื่นคำขอวีซ่าต้องการทำงานซึ่งต้องใช้วิธีการคิดหรือความรู้สึกซึ่งต้องใช้ประสบการณ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมต่างประเทศ ต้องเข้าเงื่อนไขดังต่อไปนี้ ก. หากเป็นงานแปลเอกสาร, ล่าม, เขียนบท, การสอนโดยใช้ภาษาต่างประเทศ, ประชาสัมพันธ์ ธุรกรรมระหว่างประเทศแฟชั่นหรือการตกแต่งภายใน การพัฒนาผลิต-ภัณฑ์ ฯลฯ ข. ต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 3 ปี เว้นแต่กรณีที่พึ่งสำเร็จการศึกษาและต้องการทำงานแปลเอกสาร, ล่าม
การโยกย้ายภายในบริษัท	ต้องเข้าเงื่อนไขต่อไปนี้ ก. ต้องทำงานในบริษัทดังกล่าวในต่างประเทศมาแล้วอย่างต่ำ 1 ปี ก่อนยื่นคำขอวีซ่าเพื่อเข้ามาทำงานประเภทวิศวกร หรือผู้เชี่ยวชาญด้านมนุษยศาสตร์/กิจการระหว่างประเทศ ข. หากเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์หรือความรู้ทางมนุษยศาสตร์ ต้องได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าคนญี่ปุ่นที่ทำงานชนิดเดียวกัน

สถานะของการพำนักอยู่ (status of residence)	เกณฑ์ (criteria)
ธุรกิจบันเทิง	1. การแสดงบนเวทีและการแสดงดนตรีนั้น การแสดงดังกล่าวต้องมีรายได้จากค่าชมไม่น้อยกว่าวันละ 5,000,000 เยน โดยผู้ยื่นคำขอวีซ่าต้องมีคุณสมบัติดังนี้ ก. ต้องมีความสามารถถึงมาตรฐานที่หน่วยงานรัฐ หรือองค์กรเอกชนกำหนด ข. ต้องศึกษาวิชาการแสดงที่เกี่ยวกับงานไม่น้อยกว่า 2 ปี ค. ต้องมีประสบการณ์การแสดงนอกประเทศญี่ปุ่นมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี 2. การแสดงอื่น ๆ นอกจากการแสดงบนเวทีและการแสดงดนตรีนั้น ผู้ยื่นคำขอวีซ่าต้องได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าคนญี่ปุ่นที่ทำงานชนิดเดียวกัน 3. งานดังต่อไปนี้ ผู้ยื่นคำขอวีซ่าต้องได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าคนญี่ปุ่นที่ทำงานชนิดเดียวกัน ก. งานโฆษณาขายสินค้า ข. งานผลิตสื่อ ค. งานถ่ายภาพในเชิงธุรกิจ ง. งานบันทึกเสียงลงแผ่นเสียง
แรงงานที่มีทักษะ	งานต่อไปนี้ ผู้ยื่นคำขอวีซ่าต้องได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าคนญี่ปุ่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน 1. งานกุ๊กสำหรับทำอาหารต่างประเทศหรืออาหารพิเศษโดยต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 10 ปี 2. งานสถาปัตยกรรมหรือวิศวกรรมเกี่ยวกับต่างประเทศ โดยต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 10 ปี 3. งานผลิตหรือซ่อมผลิตภัณฑ์ซึ่งเป็นของต่างประเทศต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 10 ปี 4. งานเจียรไนอัญมณี หรือขนสัตว์ ต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 10 ปี 5. งานฝึกสัตว์ ต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 10 ปี 6. งานขุดเจาะหาน้ำมัน ต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 10 ปี

สถานะของการพำนักอยู่ (status of residence)	เกณฑ์ (criteria)
แรงงานที่มีทักษะ	7. งานขับเครื่องบิน ต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 2,500 ชั่วโมง 8. งานสอนกีฬา ต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 3 ปี

นอกจากเกณฑ์ทั่วไป (General Criteria) ข้างบนดังกล่าวแล้ว เจ้าหน้าที่ต้องใช้เกณฑ์เพิ่มเติมประกอบเกณฑ์ทั่วไปในการพิจารณาออกใบอนุญาตด้วย ซึ่งเกณฑ์เพิ่มเติมส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการจดทะเบียนการประกอบวิชาชีพ ซึ่งวิชาชีพแต่ละประเภทมีกฎหมายรองรับและกำหนดเงื่อนไขแตกต่างกันออกไป

เกณฑ์เพิ่มเติมดังกล่าวจะมิได้รับการแปลจากภาษาญี่ปุ่นเป็นภาษาอังกฤษ แต่จะปรากฏอยู่ในประมวลกฎหมายว่าด้วยการตรวจคนเข้าเมือง และกฎหมายด้วยการจดทะเบียนคนต่างด้าว กฎกระทรวงและเกณฑ์ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องฉบับคู่มือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของกรมตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งผู้วิจัยได้แปลจากประมวลกฎหมายฉบับคู่มือเจ้าหน้าที่ปี 1999 เป็นตัวอย่างประกอบสถานะพำนักที่สามารถทำงานได้ 10 ประเภทดังต่อไปนี้

สถานะของวีซ่า	เกณฑ์เพิ่มเติม
การลงทุน-การบริหาร	1. บุคคลต่างชาตินั้นมีคุณสมบัติเป็นทนายความตามกฎหมายทนายความตามกฎหมายทนายความในประเทศตนหรือไม่หรือ 2. บุคคลต่างชาตินั้นมีคุณสมบัติเป็นผู้สอบบัญชีอนุญาต (Certified Public Accountant : (PA) ตามกฎหมายผู้สอบบัญชีอนุญาตในประเทศตามหรือไม่
กฎหมายและการบัญชี	1. กฎหมายว่าด้วยทนายความต่างชาติ (กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น) ซึ่งระบุว่าทนายความต่างชาติต้องมีคุณสมบัติอย่างไรและทำงานเกี่ยวกับกฎหมายได้ภายในขอบเขตอย่างไรบ้าง 2. กฎหมายว่าด้วยผู้สอบบัญชีอนุญาตต่างชาติ (กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น) ซึ่งระบุว่าผู้สอบบัญชีอนุญาตต่างชาติต้องมีคุณสมบัติอย่างไร และทำงานเกี่ยวกับการสอบบัญชีได้ภายในขอบเขตอย่างไรบ้าง

สถานะของวีซ่า	เกณฑ์เพิ่มเติม
การแพทย์	1. กฎหมายเกี่ยวกับอาชีพแพทย์ (กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น) 2. กฎหมายเกี่ยวกับอาชีพทันตแพทย์ (กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น) บุคคลต่างชาติที่จะได้อนุญาตให้เข้าไปทำงานได้จริงๆ คือ บุคคลที่มีอาชีพดังต่อไปนี้ ก. แพทย์ ข. ทันตแพทย์ ค. เภสัชกร ง. พยาบาล จ. บุรุษพยาบาล ฉ. ผู้ช่วยพยาบาล
การวิจัย	บุคคลต่างชาติที่อยู่ในข่ายที่จะได้รับอนุญาตให้เข้าไปทำงานได้จริงๆ คือ บุคคลที่มีคุณสมบัติดังนี้ ก. นักวิจัยของรัฐ ซึ่งเป็นนักวิจัยแลกเปลี่ยนตามกฎหมายส่งเสริมนักวิจัยแลกเปลี่ยนของประเทศญี่ปุ่น ข. นักวิจัยนอกเหนือจากนักวิจัยในข้อ ก. ซึ่งเข้ามาทำวิจัยตามสัญญาระหว่างสถาบันวิจัยในประเทศญี่ปุ่นกับสถาบันวิจัยของรัฐในต่างประเทศ
การศึกษา	1. กฎหมายการศึกษาระดับประถมศึกษา 2. กฎหมายการศึกษาระดับมัธยมศึกษา 3. กฎหมายการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 4. กฎหมายการศึกษาของคนตาบอด 5. กฎหมายการศึกษาระดับอาชีวศึกษา
เทคโนโลยี	1. กฎหมายสภาวิชาการญี่ปุ่น ส่วนที่เกี่ยวกับฟิสิคส์ 2. กฎหมายสภาวิชาการญี่ปุ่น ส่วนที่เกี่ยวกับวิศวกรรมศาสตร์ 3. กฎหมายสภาวิชาการญี่ปุ่น ส่วนที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ
ความรู้ทางวัฒนธรรม-กิจการต่างประเทศ	1. กฎหมายสภาวิชาการญี่ปุ่น ส่วนที่เกี่ยวกับกฎหมาย 2. กฎหมายสภาวิชาการญี่ปุ่น ส่วนที่เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์ 3. กฎหมายสภาวิชาการญี่ปุ่น ส่วนที่เกี่ยวกับมนุษยวิทยา

สถานะของวีซ่า	เกณฑ์เพิ่มเติม
การโยกย้ายภายในบริษัท	บุคคลที่จะได้รับอนุญาตให้เข้ามาได้ต้องเป็นบุคคลต่างชาติที่มีคุณสมบัติและความสามารถตามที่ระบุไว้ในประเภทการลงทุน-การบริหารเท่านั้น คำว่า บริษัท ให้หมายถึง บรรดาบรรษัทมหาชน และองค์กรอื่น ๆ ด้วย เช่น JETRO
ธุรกิจบันเทิง	กฎหมายธุรกิจการบันเทิง ในส่วนที่เกี่ยวกับ ศิลปการแสดง ศิลปการขับร้อง ศิลปการดนตรี รวมถึงนักกีฬาอาชีพด้วย บุคคลที่อยู่ในข่ายที่จะได้รับอนุญาต ได้แก่ ก. นักดนตรี ข. นักแสดงการฟ้อนรำ ค. ดารานักแสดง ง. สมาชิกคณะละครสัตว์ จ. นักกีฬาอาชีพ ฉ. นักแสดง ช. นักร้อง ซ. นางแบบ, นายแบบแฟชั่นโชว์ ฌ. นักแสดงในรายการโทรทัศน์ ญ. นักแสดงในรายการโฆษณา
ผู้ชำนาญการ	บุคคลที่อยู่ในข่ายที่จะได้รับอนุญาต ได้แก่ บุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญการสูงกว่าที่จะหาได้ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งได้แก่ บุคคลซึ่งชำนาญการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ก. พ่อครัวอาหารตะวันตก, อาหารจีน ของหวานพวกเค็ก ข. นักสถาปัตยกรรม ค. นักผลิตสินค้าที่พิเศษที่มีอยู่ในต่างประเทศ ง. ผู้ชำนาญการเกี่ยวกับอัญมณี, พรบ.ขนสัตว์ จ. ผู้ฝึกเลี้ยงสัตว์ ฉ. ผู้ชำนาญการเรื่องขุดเจาะน้ำมัน ช. นักบิน ซ. โค้ชกีฬา

โดยสถิติปี 2540 มีคนต่างชาติ รวมถึงคนไทยที่ได้รับอนุญาตให้เข้าไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นโดยมีสถานะการพำนัก (วีซ่าทำงาน) ทั้ง 10 ประเภทดังนี้

(หน่วย : คน)

	สถานะการพำนักอยู่	**จำนวนชาวต่างชาติทั้งหมด**	**จำนวนคนไทย**
ชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงาน	การลงทุน-การบริหาร	5,055	25
	กฎหมาย-การบัญชี	58	0
	การแพทย์	131	1
	การวิจัย	2,462	8
	การศึกษา	7,769	0
	เทคโนโลยี	12,874	48
	ความรู้ทางวัฒนธรรม, กิจการต่างประเทศ	29,941	86
	การโยกย้ายภายในบริษัท	6,372	64
	ธุรกิจบันเทิง	22,185	51
	ผู้ชำนาญการ	9,608	417

4. <u>อายุใบอนุญาตและการต่ออายุใบอนุญาต</u>

<u>อายุใบอนุญาตทำงาน</u> (ระยะเวลาสถานะการพำนัก)

มาตรา 2-2 วรรคสาม ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมที่จะออกกฎกระทรวงกำหนดระยะเวลาที่คนต่างด้าวจะพำนักในประเทศได้ตามสถานะการพำนักต่าง ๆ ทั้ง 28 ประเภท แต่ระยะเวลาดังกล่าวต้องไม่เกิน 3 ปี เว้นแต่กรณีที่เป็นนักการทูต ข้าราชการและผู้มีถิ่นพำนักถาวร กฎกระทรวงยุติธรรมกำหนดระยะเวลาของสถานะการพำนักที่ทำงาน 10 ประเภท ดังนี้

สถานะการพำนักที่ทำงานได้ (วีซ่าอนุญาตทำงาน)	**ระยะเวลาที่อนุญาต**
การลงทุน-การบริหาร	3 ปี, 1 ปี หรือ 6 เดือน
กฎหมายและการบัญชี	3 ปี, 1 ปี หรือ 6 เดือน
การแพทย์	1 ปี หรือ 6 เดือน
การวิจัย	1 ปี หรือ 6 เดือน
การศึกษา	1 ปี หรือ 6 เดือน
เทคโนโลยี	1 ปี หรือ 6 เดือน
ความรู้ทางวัฒนธรรม-กิจการต่างประเทศ	1 ปี หรือ 6 เดือน
การโยกย้ายภายในบริษัท	1 ปี หรือ 6 เดือน
ธุรกิจบันเทิง	1 ปี, 3 เดือน หรือ 30 วัน
ผู้ชำนาญการ	1 ปี หรือ 6 เดือน

<u>การต่ออายุสถานะการพำนัก</u> (การต่อใบอนุญาตทำงาน)

มาตรา 21 ของกฎหมายควบคุมคนเข้าเมืองบัญญัติว่า บุคคลต่างชาติที่พำนักอยู่ในประเทศญี่ปุ่นยอมมียื่นคำร้องขอให้ต่อระยะเวลาพำนักในประเทศญี่ปุ่นได้

มาตรา 21 วรรคสอง บุคคลต่างชาติที่ต้องการต่อระยะเวลาการพำนักในประเทศญี่ปุ่น จักต้องยื่นคำร้องขอและปฏิบัติขั้นตอนต่าง ๆ ที่กฎกระทรวงยุติธรรมระบุไว้ในรายละเอียด

มาตรา 21 วรรคสาม เมื่อได้รับคำร้องขอต่อระยะเวลาการพำนักรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจักพิจารณาให้อนุญาตต่อเมื่อมีเหตุผลอันสมควรที่จะต้องระยะเวลาการพำนักให้โดยพิจารณาจากความน่าเชื่อถือของหลักฐานประกอบคำร้องขอดังกล่าว

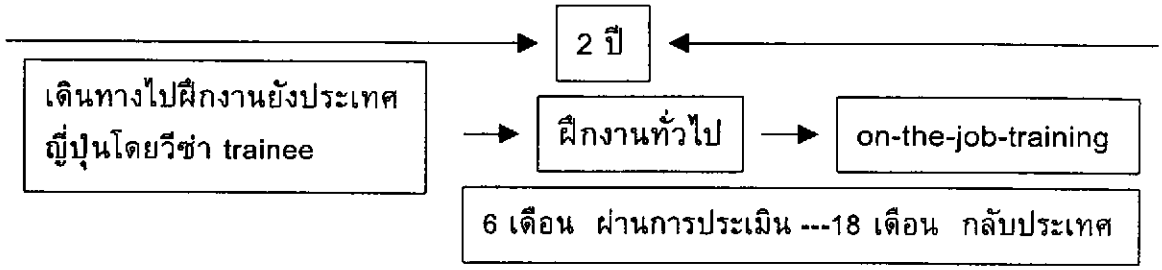
เมื่อได้รับอนุญาตให้ต่อระยะเวลาการพำนักแล้ว คนต่างด้าวต้องนำหนังสือเดินทางที่มีตราประทับต่อระยะเวลาการพำนักไปยังสำนักเขตที่ตนอาศัยอยู่เพื่อขอให้เจ้าหน้าที่เปลี่ยนแปลงระยะเวลาลงไปในหนังสือทะเบียนคนต่างด้าว (Alien Registration Certificate) ด้วย

ระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ต่อนั้นเป็นไปตามมาตรา 2-2 วรรคสาม ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางข้างต้น

5. ระบบฝึกงาน (Technical Intern Traineeship Program)

ตาม พระราชบัญญัติ ควบคุมคนเข้าเมืองและรับรองสถานะผู้อพยพแล้วผู้ฝึกงาน (trainee) ไม่มีสิทธิที่จะทำงานได้ ต่อมาในช่วงปลายทศวรรษ 1980s ประเทศญี่ปุ่นประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือ (unskilled labor) อย่างหนักโดยเฉพาะบรรดาบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็ก เนื่องจากประชากรญี่ปุ่นมีคนชราเพิ่มมากขึ้นและคนหนุ่มสาวไม่ต้องการทำงานประเภท blue collar ในโรงงานขนาดเล็กขนาดกลาง สภาหอการค้าเมือง Tokyo (Tokyo Chamber of Commerce) จึงกดดันรัฐบาลให้เปิดรับแรงงานไร้ฝีมือโดยทำข้อเสนอกับรัฐบาล กระทรวงแรงงานจึงหาทางออกโดยทำข้อเสนอให้จัดตั้ง "ระบบฝึกงาน" ขึ้นมา ซึ่งเป็นระบบที่ภาคเอกชนเห็นด้วยและหน่วยงานอื่นของรัฐบาล เช่น กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการค้า และอุต-สาหกรรม และกระทรวงการก่อสร้างก็เห็นด้วย

ภายในระบบดังกล่าว แรงงานไร้ฝีมือต่างชาติจะได้รับอนุญาตให้เข้ามาพำนักอยู่ในประเทศญี่ปุ่นไม่เกิน 2 ปี โดยระยะเวลา 6 เดือนแรกจะเป็นการฝึกงานทั่วไปก่อน 5 เดือน แล้วผู้ฝึกงานจะถูกประเมินจากมูลนิธิองค์กรความร่วมมือการฝึกงานระหว่างประเทศ (Japanese International Training Cooperation Organization : JITCO) หากผ่านการประเมิน ผู้ฝึกงานจะได้รับการฝึกงานแบบ On-the-job-training ในบริษัทญี่ปุ่นต่อไปอีก 18 เดือน โดยแต่ละเดือนจะได้รับเบี้ยเลี้ยงค่าฝึกงานประมาณ 13,000 เยน (ประมาณ 4-5 หมื่นบาท) หลังจากนั้นต้องเดินทางกลับประเทศ โดยแสดงเป็น flowchart ได้ดังนี้



ประกาศกระทรวงยุติธรรม ฉบับที่ 4 มกราคม 1998 ได้กำหนดเกณฑ์ (criteria) เกี่ยวกับตัวผู้ฝึกงาน และบริษัทตลอดจนองค์กรรัฐบาลที่รับฝึกงานดังต่อไปนี้

	เกณฑ์ (criteria)
ผู้ฝึกงาน	1. เทคโนโลยี ความรู้ ทักษะที่จะมาฝึกนั้นต้องไม่ใช่งานประเภทง่าย ๆ ที่ทำซ้ำ 2. ผู้ฝึกงานต้องมีอายุไม่น้อยกว่า 18 ปี และต้องนำความรู้ที่ได้รับกลับไปทำงานที่เกี่ยวข้องในประเทศของตน 3. เทคโนโลยี ความรู้ ทักษะดังกล่าวต้องหาไม่ได้เลยหรือหาได้ยากมากในประเทศของผู้ฝึกงาน 4. การฝึกงานต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของพนักงานที่ทำงานเต็มเวลาของบริษัท หรือองค์กรรัฐบาล
บริษัทหรือองค์กรที่รับไปฝึกงาน	1. ต้องมีที่พักอาศัยให้ผู้ฝึกงาน 2. ต้องมีสถานที่ อุปกรณ์สำหรับการฝึกงาน 3. สัดส่วนของผู้ฝึกงานต่างชาติกับพนักงานคนญี่ปุ่นต้องไม่เกิน 1/20 4. ต้องมีผู้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้ชีวิตพำนักอยู่ในประเทศญี่ปุ่น 5. ต้องมีมาตรการในกรณีที่ผู้พักงานเสียชีวิต ประสบอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วย เช่น การซื้อประกันภัยให้ 6. ต้องมีผู้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้ชีวิตพำนักอยู่ในประเทศญี่ปุ่น

	เกณฑ์ (criteria)
	7. ต้องมีผู้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้ชีวิตพำนักอยู่ในประเทศญี่ปุ่น 8. ต้องมีมาตรการในกรณีที่ผู้พักงานเสียชีวิต ประสบอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วย เช่น การซื้อประกันภัยให้ 9. มาตรฐานเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขอนามัยสิ่งแวดล้อมของสถานที่ฝึกงานต้องเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยและสุขอนามัยสิ่งแวดล้อมปี 1972
บริษัทหรือองค์กรที่จะส่งผู้ฝึกงานในญี่ปุ่นได้	ผู้ฝึกงานต้องเป็นพนักงานเต็มเวลาขององค์ต่อไปนี้ 1. รัฐบาล รัฐบาลท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ 2. บริษัทร่วมทุน บริษัทลูกของบริษัทที่รับไปฝึกงาน 3. องค์กรซึ่งมีธุรกิจกับองค์กรที่รับไปฝึกงานไม่น้อยกว่า 1 ปี และมีธุรกรรมมีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1,000,000,000 เยนต่อปี 4. ระยะเวลาสำหรับ on-the-job training ควรมีประมาณ 2/3 ของระยะเวลาฝึกงานทั้งหมด

อย่างไรก็ดี แม้ว่าในทางปฏิบัติแล้วระบบฝึกงานจะกลายเป็นประตูข้าง (Side Door) ที่แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศญี่ปุ่นได้ระดับที่น่าพอใจทั้งทางมุมมองของประเทศญี่ปุ่นและจากมุมมองของประเทศที่ส่งแรงงาน แต่เนื่องจากระบบฝึกงานเป็นเพียงการใส่ชื่อให้ดูดีแต่จริง ๆ แล้วคือ การนำเอาแรงงานราคาถูกไปใช้ในประเทศญี่ปุ่น จึงมีประเด็นปัญหาที่น่าพิจารณาเกี่ยวกับระบบฝึกงานดังนี้

ก. การฝึกงานกับสถานะการพำนักที่ทำงานได้

ผู้ฝึกงานมีสถานะการพำนัก (วีซ่า) ประเภททำงานมีรายได้ไม่ได้ ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกงานกับบริษัทที่รับเข้าไปฝึกงานจึงไม่ใช่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้าง ไม่มีการรับค่าจ้าง ค่าตอบแทน และในมุมกลับกันหากผู้ฝึกงานได้รับอุบัติเหตุ บาดเจ็บ เจ็บป่วย และถึงแก่กรรมในระหว่างฝึกงาน กฎหมายประกันสังคมสำหรับลูกจ้างก็ย่อมไม่ใช้บังคับ แต่หากช่วงระยะเวลาที่ได้รับอุบัติเหตุเป็นช่วงที่อยู่ในระยะเวลา on-the-job training (ไม่ใช่ช่วง 6 เดือนแรกที่เรียนภาษาญี่ปุ่น ฯลฯ) เจ้าหน้าที่เคยตีความว่า ผู้ฝึกงานมีสิทธิได้รับเงินค่าทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม

ข. ค่าตอบแทน

กระทรวงยุติธรรมมีความเห็นว่า ค่าตอบแทนแก่ผู้ฝึกงานคือ ค่าเดินทางมายังประเทศญี่ปุ่น ค่าใช้จ่ายระหว่างพำนักอยู่ในญี่ปุ่นเท่านั้น บริษัทนายจ้างจะจ่ายเกินกรอบดังกล่าวไม่ได้ เพราะมิฉะนั้นย่อมทำให้ผู้ฝึกงานมีสถานะการพำนักเป็นวีซ่าประเภททำงานได้ สหพันธ์หอการค้าญี่ปุ่น (Japan Chamber of Commerce) ได้ออกแนวทางเกี่ยวกับค่าตอบแทนผู้ฝึกงานว่าควรจะตกอยู่ประมาณ 130,000 เยน (ประมาณ 4-5 หมื่นบาท)

ค. เนื้อหาสาระของการฝึกงาน

การให้ผู้ฝึกงานเข้ามาและฝึกงานในระบบ on-the-job-training อย่างเดียวย่อมเห็นได้ชัดว่า จงใจฝ่าฝืนกฎหมายคนเข้าเมือง มาตรา 19 วรรคแรก ดังนั้นกระทรวงยุติธรรมจึงออกแนวปฏิบัติที่ 569 กำหนดไว้ ระยะเวลา on-the-job-training จักต้องไม่เกิน 3 ใน 4 ของระยะเวลาฝึกงานทั้งหมด ที่เหลือผู้ฝึกงานต้องเรียนรู้ ความรู้พื้นฐาน เช่น ภาษาญี่ปุ่น ความรู้ทั่วไป ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี

ง. การประเมินผล

JITCO จักต้องทำการประเมินผลการฝึกงาน แต่ในขณะเดียวกันกระทรวงยุติธรรมก็ยินยอมให้องค์กรของเอกชนเป็นผู้ทำการประเมินผลการฝึกงานด้วย

6. <u>การบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายทำงานของคนต่างด้าว</u>

ในการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวนั้น เป็นการพิจารณาใน 4 ประเด็นคือ องค์กร นโยบาย กฎหมาย และระบบการควบคุมติดตามการปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของตนต่างด้าว

1. <u>องค์กร</u>

กฎหมายควบคุมคนเข้าเมืองนั้นให้อำนาจการบริหารจัดการและการนำกฎหมายไปปฏิบัติให้เกิดผลแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมตลอดจนให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้ออกกฎกระทรวง กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับกฎหมายควบคุมคนเข้าเมือง เช่น ขั้นตอน การยื่นคำร้อง เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา เอกสารหลักฐานประกอบคำร้องขอสถานะการพำนักที่ทำงานได้ เป็นต้น

ภายใต้การจัดองค์กรของกระทรวงยุติธรรม กรมซึ่งมีหน้าที่ดูแลคนเข้าเมืองคือกรมตรวจคนเข้าเมือง (The Immigration Bureau) ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นข้าราชการประจำส่วนกลาง (Central Government's officials) ในกรมทั้งหมดจำนวน 161 คน โดยจะประจำอยู่ที่กองงานทั่วไป (General Affairs Division) และที่เหลือจะถูกส่งออกไปประจำ ณ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองภูมิภาค 12 แห่ง ได้แก่ Tokyo (ซึ่งอยู่ใน Otemachi แต่กรมตรวจคนเข้าเมืองอยู่ Kasumigaseki) Yokohama, Narita, Osaka, Kobe, Nagoya,

Hiroshima, Fukuoka, Naha, Sendai และ Takamatsu อำนาจการตัดสินใจว่าจะออกสถานะพำนักที่ทำงานได้ (วีซ่าทำงาน) จะถูกกระจายอำนาจจากส่วนกลางมายังเจ้าหน้าที่ ณ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองภูมิภาคเป็นส่วนใหญ่

นอกจากกรมตรวจคนเข้าเมืองแล้ว เมื่อคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศญี่ปุ่นแล้ว อำนาจควบคุมกำกับคนต่างด้าวยังตกอยู่กับรัฐบาลท้องถิ่น (Local Government) ด้วย โดยมีญี่ปุ่นนั้นเป็นประเทศที่มีการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) มาก อำนาจของรัฐบาลท้องถิ่นมีใกล้เคียงกับอำนาจของรัฐบาลกลาง รัฐบาลท้องถิ่นมีข้าราชการประจำของตนเอง (local government officials) ซึ่งรัฐบาลท้องถิ่นมีอำนาจนำกฎหมายการลงทะเบียนคนต่างด้าว (The Alien Registration Law) ไปบริหารจัดการและนำไปปฏิบัติให้เกิดผล (administration and implementation) คนต่างด้าวจะต้องนำหนังสือเดินทาง (ที่มีตราประทับสถานะการพำนัก) และรูปถ่ายไปยังเขต (district หรือ ku ในภาษาญี่ปุ่น) เพื่อยื่นคำร้องขอลงทะเบียนคนต่างด้าว เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลท้องถิ่นจะออกหนังสือทะเบียนคนต่างด้าว (Alien Registration Certificate) ซึ่งมีลักษณะคล้ายหนังสือเดินทางแต่ขนาดเล็กกว่า ซึ่งมีรูปถ่าย ลายพิมพ์นิ้วมือ และสถานะการพำนักของคนต่างด้าวแสดงไว้ คนต่างด้าวจะใช้หนังสือทะเบียนคนต่างด้าวเป็นหลักฐานแสดงตนได้อย่างเป็นทางการ โดยไม่ต้องพกพาหนังสือเดินทางติดตัว

จึงกล่าวได้ว่านอกจากเจ้าหน้าที่ 161 คน ของกรมตรวจคนเข้าเมืองแล้ว คนต่างด้าวที่เข้าไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นยังถูกควบคุมและกำกับโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลท้องถิ่นจำนวนมากอีกชั้นหนึ่ง

2. <u>นโยบาย</u>

การจัดทำนโยบายเกี่ยวกับการควบคุมและกำกับคนต่างด้าวที่จะเดินทางเข้ามาและพำนักอยู่ในประเทศญี่ปุ่นซึ่งเรียกว่า the Basic Plan for Immigration Control นั้นเป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม (มาตรา 61-9 วรรคสอง (3))

ในการจัดทำแบบกำกับควบคุมคนเข้าเมืองในวรรคแรก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมต้องปรึกษาหารือกับรัฐมนตรีของกระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย (มาตรา 61-9 วรรคสาม) ซึ่งในทางปฏิบัติแล้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมและอธิบดีกรมตรวจคนเข้าเมืองตลอดข้าราชการประจำกระทรวงยุติธรรมที่ดูแลเรื่องคนเข้าเมืองโดยตรง จะมีการร่างแผนและนำไปประชุมปรึกษาหารือร่วมกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (The Minister of Labor) ซึ่งดูแลเรื่องตลาดแรงงานในประเทศญี่ปุ่น (labor market) และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงต่างประเทศ (the Minister of Foreign Affairs) นอกจากนั้นแล้วในการร่างแผน ยังมีข้อเสนอซึ่งเป็นผลของการทำวิจัยจากภาคเอกชนด้วย ได้แก่ ข้อเสนอของ หอการค้าทั้งในระดับชาติและหอการค้าท้องถิ่น สหพันธ์นายจ้าง (Federation of

Employers, Japan) สภาอุตสาหกรรม (Federation of Economics) สหพันธ์องค์กรลูกจ้างแห่งประเทศญี่ปุ่น (The Japanese Federation of Labor)

หลังจากการประชุมปรึกษาหารือเพื่อหาข้อสรุปและได้มีการจัดทำแผนให้เป็นที่ยอมรับของทุกกระทรวงที่เกี่ยวข้องแล้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจะนำแผนที่ร่างเสร็จแล้วเสนอให้คณะรัฐมนตรีเห็นชอบ หลังจากที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบแล้วจะมีการประกาศแผนดังกล่าวให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ โดยเฉพาะการนำแผนดังกล่าวไปไว้ในประมวลกฎหมายว่าด้วยการควบคุมคนเข้าเมืองและกฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนคนต่างด้าวฉบับคู่มือเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศึกษานโยบาย และนำนโยบายดังกล่าวไปให้เป็นกรอบประกอบการพิจารณาว่าจะอนุญาตให้คนต่างด้าวประเภทใดบ้างเข้ามาทำงานในประเทศญี่ปุ่นได้ แผนฉบับปัจจุบันเป็นแผนฉบับที่ 8 ออกมาใช้บังคับในปี 1995 (The Eight Employment Measures Basic Plan) ซึ่งหนึ่งในสาระสำคัญของนโยบายในแผนดังกล่าวคือ การไม่รับคนงานประเภทไร้ฝีมือ (unskilled labor) เข้ามาทำงานในประเทศญี่ปุ่น เพราะคนงานต่างชาติไร้ฝีมือดังกล่าวจะเข้ามาแย่งงานคนญี่ปุ่นที่ค่อนข้างมีอายุ แย่งงานคนญี่ปุ่นในบรรดาบริษัทขนาดเล็ก ตลอดจนเป็นภาระค่าใช้จ่ายของรัฐบาลที่จะดูแลให้สวัสดิการด้านสังคมแก่คนงานต่างชาติไร้ฝีมือดังกล่าว เป็นต้น เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองญี่ปุ่นมีหน้าที่ต้องศึกษาแผนดังกล่าวเพื่อนำไปปฏิบัติให้สัมฤทธิผลด้วย

3. <u>กฎหมาย</u>

นอกจากการบริหารจัดการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวภายใต้กฎหมายควบคุมคนเข้าเมืองแล้ว ประเทศญี่ปุ่นยังกำกับควบคุมคนต่างด้าวโดยกฎหมายทะเบียนคนต่างด้าวซึ่งมีรัฐบาลท้องถิ่น (local government) เป็นองค์กรที่บริหารกฎหมายและนำกฎหมายทะเบียนคนต่างด้าวไปปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผลอีกด้วย เนื่องจากจำนวนข้าราชการประจำของรัฐบาลท้องถิ่นจะมีเป็นจำนวนมากแล้ว ข้าราชการประจำของรัฐบาลท้องถิ่นยังมีความรอบรู้เกี่ยวกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ ตลอดจนประชาชนในเขตปกครองดังกล่าวเป็นอย่างดี คนต่างด้าวจึงตกอยู่ภายใต้การบริหารกฎหมายและการนำกฎหมายไปปฏิบัติขององค์กรรัฐที่มีประสิทธิภาพ จึงอาจกล่าวได้ว่าการบริหารกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมกำกับคนต่างด้าวในประเทศญี่ปุ่นมีประสิทธิผลมากที่สุดประเทศหนึ่งในโลก

ส่วนการบังคับใช้กฎหมายควบคุมคนต่างด้าวในระดับนายจ้างนั้นทางกระทรวงยุติธรรมได้ออกแนวทางปฏิบัติ (guidelines) ให้นายจ้างปฏิบัติตามเรียกว่า แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและสภาพการทำงานสำหรับคนงานต่างชาติ (The Guidelines concerning Employment and Working Conditions for Foreign Workers) ซึ่งใช้บังคับแก่คนงานต่างด้าวที่เข้าไปทำงานตามสถานะการพำนักประเภททำงานได้ 10 ประเภท และผู้ฝึกงาน (foreign trainee) ตามระบบฝึกงานด้วยโดยแนวทางปฏิบัติกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ตรวจสอบสถานะการพำนักของคนต่างด้าวว่าสามารถทำงานได้หรือไม่ ตรวจ

สอบหนังสือเดินทางและตรวจสอบหนังสือทะเบียนคนต่างด้าว (III-1 (2)) นอกจากนั้นแล้ว นายจ้างยังมีหน้าที่รายงานรายละเอียดการจ้างคนต่างด้าวเป็นลูกจ้างแก่สำนักประกันการจ้างงานในเขตด้วย (the district Public Employment Security Office) (III-1 (1)) และต้องรายงานรายละเอียดตามระบบการจ้างงานคนต่างชาติต่อสำนักประกันการจ้างงานในเขตทุก ๆ ภายในวันที่ 1 มิถุนายนของทุกปี (IV) และหากสถานประกอบการดังกล่าวมีลูกจ้างคนต่างชาติเกิน 10 คน นายจ้างต้องจัดให้มีพนักงานคนญี่ปุ่นอย่างน้อย 1 คนคอยดูแลคนต่างชาติเกี่ยวกับ สวัสดิการ สภาพความเป็นอยู่ การศึกษาและฝึกงาน และช่วยเหลือกรณียื่นคำร้องขอต่อระยะเวลาพำนักหรือเปลี่ยนสถานะพำนัก ตลอดจนการเดินทางกลับประเทศ เป็นต้น

4. <u>การบังคับให้เป็นตามกฎหมาย (Enforcement)</u>

กรมตรวจคนเข้าเมือง (Immigration Bureau) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่บังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย (enforcement) นั้น เป็นระบบการประสานงานกับตำรวจและข้าราชาการประจำในกรณีที่มีการฝ่าฝืนกฎหมายตรวจคนเข้าเมือง เช่น ในกรณีการลักลอบทำงานโดยที่สถานะการพำนักไม่อนุญาต การอยู่ทำงานต่อโดยระยะเวลาการพำนักสิ้นสุดลงแล้ว การทำงานผิดประเภทจากสถานะการพำนัก เป็นต้น

เจ้าหน้าที่ของกรมตรวจคนเข้าเมืองจะแบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ (1) เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง (Immigration Inspector) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการอนุญาตให้เข้าเมือง (landing) และการส่งตัวกลับ (deportation) (มาตรา 61-3) (2) เจ้าหน้าที่กำกับดูแลคนเข้าเมือง (Supervising Immigration Inspector) ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลอยู่ในระดับบนแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม (3) เจ้าหน้าที่ไต่สวนพิเศษ (Special Inquiry Officer) แต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเพื่อไต่สวน (Hearings) และ (4) เจ้าหน้าที่ควบคุมคนเข้าเมือง (Immigration Control Officer) ซึ่งมีหน้าที่บังคับใช้กฎหมายในกรณีที่มีการละเมิดบทบัญญัติของกฎหมายควบคุมคนเข้าเมือง

เจ้าหน้าที่ควบคุมคนเข้าเมือง (Immigration Control Office) มีหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในมาตรา 61-3-2 ดังต่อไปนี้คือ

1. ไต่สวนกรณีที่มีการละเมิดกฎหมายและกฎกระทรวงที่เกี่ยวกับการเข้าเมืองและการพำนักในประเทศญี่ปุ่น
2. กักขัง ติดตาม และส่งบุคคลที่ละเมิดกฎหมายกลับประเทศตามคำสั่งกักขัง หรือคำสั่งให้ส่งตัวกลับประเทศ

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กฎหมายตรวจคนเข้าเมืองมีบทบัญญัติเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง และเจ้าหน้าที่ควบคุมคนเข้าเมืองดังต่อไปนี้คือ

(ก) อำนาจพกพาและใช้อาวุธ (มาตรา 61-4)

1. เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองและเจ้าหน้าที่ควบคุมคนเข้าเมืองสามารถพกพาอาวุธได้ในการปฏิบัติหน้าที่
2. เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองและเจ้าหน้าที่ควบคุมคนเข้าเมืองอาจใช้อาวุธได้ในการปฏิบัติตามหน้าที่ แต่ต้องคำนึงถึงความจำเป็นและเหตุผลของการใช้อาวุธตามสถานการณ์ด้วย

(ข) เครื่องแบบและบัตรประจำตัว (มาตรา 61-5)

1. ในการปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองและเจ้าหน้าที่ควบคุมคนเข้าเมืองต้องแต่งเครื่องแบบหรือต้องพกพาบัตรประจำตัวเพื่อแสดงสถานะว่าเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ
2. เมื่อบุคคลที่จะถูกไต่สวนหรือจับกุมขอให้แสดงสถานะ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองและเจ้าหน้าที่ควบคุมคนเข้าเมืองต้องแสดงบัตรประจำตัวให้บุคคลนั้นดู

(ค) สถานกักขัง

สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองภูมิภาคทุกแห่งต้องมีสถานกักขังเพื่อใช้กักขังบุคคลที่คำสั่งให้กักขัง

(ง) หน่วยงานอื่นมีหน้าที่ต้องร่วมมือ

สำนักตำรวจแห่งชาติ กรมตำรวจนครบาล สำนักตำรวจจังหวัด ทบวงความปลอดภัยทางทะเล กรมศุลกากร สำนักจัดหางาน และหน่วยงานอื่นของรัฐต้องให้ความร่วมมือเท่าที่จะทำได้ โดยภาระหน้าที่หลักที่รับผิดชอบอยู่ไม่ถูกรบกวน

ส่วนอำนาจในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมคนเข้าเมือง (Immigration Control Officer) มีดังนี้

(ก) อำนาจสืบสวนการละเมิดกฎหมายควบคุมเข้าเมือง

1. อำนาจในถามและขอข้อมูลที่จำเป็นจากหน่วยงานรัฐบาล องค์กรเอกชน (มาตรา 28)
2. อำนาจเรียกให้ผู้ต้องหามาแสดงตัวและสอบปากคำ (มาตรา 29)
3. อำนาจเรียกให้พยานที่เกี่ยวข้องมาให้ปากคำ (มาตรา 30)
4. อำนาจในการค้นและยึดของกลาง (มาตรา 31) แต่ต้องตกอยู่ภายในช่วงระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นกับพระอาทิตย์ตก (มาตรา 35)
5. อำนาจห้ามมิให้บุคคลใด ๆ เข้ามาหรือออกไปจากสถานที่ใด ๆ ในขณะที่กำลังสืบสวน ตรวจค้น และยึดของกลางอยู่ (มาตรา 36)

(ข) อำนาจในการกักขัง

1. อำนาจในการกักขังผู้ต้องหา (ต้องมีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรของ Supervising Immigration Inspector) (มาตรา 39, 40)
2. อำนาจในการกักขังผู้ต้องหาได้ในกรณีฉุกเฉินแม้จะไม่มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรก็ตาม (มาตรา 43)

(ง) อำนาจในการสอบปากคำฟังคำให้การและการยื่นคำร้องคัดค้าน

1. อำนาจในการสอบปากคำผู้ต้องหา (มาตรา 45)
2. หากผู้ต้องหาไม่เห็นด้วยกับผลการสอบปากคำ ผู้ต้องหามีสิทธิยื่นคำร้องคัดค้านผลการสอบปากคำต่อ Supervising Immigration Inspector ได้ภายใน 3 วันนับแต่ได้รับทราบผลการสอบปากคำ (มาตรา 49)

7. <u>การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่กรณีที่ไม่อนุญาต</u>

กรณีที่คนต่างด้าวยื่นคำร้องของสถานะการพำนักประเภทได้ทั้ง 10 ประเภท ภายใต้กระบวนการและขั้นตอนของระบบปกติ (Traditional Procedure) หรือระบบการออกหนังสือรับรองว่าคนต่างชาติมีสถานะพำนักที่ทำงานได้ (Certificate of Authorization for Employment) แล้วได้รับแจ้งจากสถานทูตหรือสถานกงสุลญี่ปุ่นในประเทศที่ตนมีภูมิลำเนาอยู่ว่ากรมตรวจคนเข้าเมืองไม่อนุญาต กรณีเช่นนี้คนต่างด้าวไม่มีช่องทางที่จะอุทธรณ์ได้เลย

ในกรณีที่คนต่างด้าวเข้ามาในประเทศญี่ปุ่นแล้วไม่ว่าจะในสถานะการพำนักประเภทใดก็แล้วแต่ ปัญหาว่ากรณีดังต่อไปนี้ที่คนต่างด้าวจะสามารถอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองสำนักตรวจคนเข้าเมืองภูมิภาคได้หรือไม่

(1) กรณีขออนุญาตประกอบกิจกรรมอื่น ๆ นอกขอบเขตของสถานะการพำนัก (มาตรา 19 วรรคแรก)

(2) กรณีขออนุญาตเปลี่ยนสถานะของการพำนักในประเทศญี่ปุ่น (มาตรา 20)

(3) กรณีขออนุญาตขยายเวลาการพำนัก (มาตรา 21)

ศาลฎีกา (ที่ประชุมใหญ่) ได้มีคำตัดสินวางแนวไว้ตั้งแต่ปี 1978 ในคำพิพากษาฎีกาที่ Minshu 32-7-1223 ว่า การที่รัฐจะอนุญาตหรือไม่อนุญาตในคนต่างด้าวเข้าประเทศหรือพำนักอยู่ในประเทศหรือไม่ อย่างไรนั้นภายใต้กฎหมายจารีตประเพณีระหว่างประเทศ (customary international law) แล้วเป็นอำนาจอธิปไตยของรัฐนั้นที่จะใช้ดุลพินิจอย่างเป็นอิสระเสรี (free discretion) ดังนั้นการขอขยายระยะเวลาพำนักของคนต่างด้าว

นั้นไม่ใช่สิทธิของคนต่างด้าว (foreigner's right) แต่เป็นอำนาจดุลพินิจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม (free discretion of the Minister of Justice) ที่จะอนุญาตหรือไม่อนุญาตก็ย่อมได้ แนวทางคำพิพากษาฎีกาดังกล่าวได้ถูกเดินตามอย่างเคร่งครัดโดยศาลอื่น

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าทั้งในกรณีของ (1) (2) และ (3) คนต่างด้าวไม่สามารถอุทธรณ์คำสั่งปฏิเสธได้

8. <u>โทษ</u>

โทษตามกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองมีดังนี้

ลักษณะของความผิด	**โทษอาญา**	**กฎหมายตรวจคนเข้าเมือง**
- นายจ้างจ้างคนต่างด้าวซึ่งไม่มีวีซ่าประเภททำงานได้	จำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 เยน หรือทั้งจำคุกทั้งปรับ	มาตรา 73-2
- ผู้จัดหาคนต่างด้าวซึ่งไม่มีวีซ่าประเภททำงานได้ ให้แก่นายจ้าง	จำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 เยน หรือทั้งจำคุกทั้งปรับ	มาตรา 73- 2 (3)
- คนต่างด้าวทำงานมีค่าจ้างและค่าตอบแทนโดยไม่มีวีซ่าประเภททำงานได้ (ผิดกฎหมายอย่างชัดแจ้ง)	จำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 300,000 เยน หรือทั้งจำคุกทั้งปรับ	มาตรา 70(4)
- คนต่างด้าวทำกิจกรรมนอกขอบเขตสถานะการพำนักของตน (เช่นผิดประเภทวีซ่าทำงาน)	จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 2,000,000 เยน หรือทั้งจำคุกทั้งปรับ	มาตรา 73

ลักษณะของความผิด	โทษอาญา	กฎหมายตรวจคนเข้าเมือง
- คนต่างด้าวพำนักอยู่เกินระยะเวลาที่กำหนด (overstay)	จำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 300,000 เยน หรือทั้งจำคุกทั้งปรับ	มาตรา 70 (5)
- คนต่างด้าวหลบหนีคำสั่งให้กักขังหรือคำสั่งให้ส่งกลับประเทศ	จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 เยน หรือทั้งจำคุกทั้งปรับ	มาตรา 72

ส่วนโทษตามกฎหมายจดทะเบียนคนต่างด้าวที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับวีซ่าประเภททำงานได้มีดังนี้

ลักษณะของความผิด	โทษอาญา	กฎหมายตรวจคนเข้าเมือง
- คนต่างด้าวที่ไม่ไปยื่นคำร้องขอหนังสือทะเบียนคนต่างด้าวภายในกำหนดเวลา 90 วัน	จำคุก 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 เยน หรือทั้งจำคุกทั้งปรับ	มาตรา 18 (1)
- คนต่างด้าวที่ไม่ยื่นคำร้องขอเปลี่ยนหนังสือทะเบียนคนต่างด้าวที่ชำรุดมาก	จำคุก 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 เยน หรือทั้งจำคุกทั้งปรับ	มาตรา 18 (1)-2
- คนต่างด้าวที่ไม่ยอมพิมพ์นิ้วมือ	จำคุก 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 เยน หรือทั้งจำคุกทั้งปรับ	มาตรา 18 (8)

2.5 ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศเกาหลีใต้

2.5.1 ตารางแสดงระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศเกาหลีใต้

ประเด็นที่พิจารณา	เนื้อหา	กฎหมายที่ใช้บังคับ
1. ลักษณะการควบ-คุมการทำงานของคนต่างด้าว	1. การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศเกาหลีใต้ อยู่ภายใต้กฎหมายหลัก 2 ฉบับคือ Immigration Control และ Enforcement Decree of the Immigration Control Act 1993 โดยลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในเกาหลีใต้นั้น เป็นการห้ามคนต่างด้าวทำงานในประเทศเกาหลีใต้เว้นแต่จะได้รับอนุญาต โดยกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองกำหนดประเภทของวีซ่าทำงานไว้ 8 ประเภท เมื่อคนต่างด้าวเข้าไปในประเทศเกาหลีใต้แล้วต้องไปยื่นขอหนังสือทะเบียนคนต่างด้าวภายใน 90 วัน ทำให้คนต่างด้าวตกอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมของรัฐบาลท้องถิ่น (local governments) อีกชั้นหนึ่ง	- Immigration Control and Refugee Act มาตรา 18 มาตรา 31 - Enforcement Decree of the Immigration Control Act มาตรา 23 มาตรา 40
	นโยบายการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานได้เฉพาะงานที่ต้องใช้ทักษะสูง โดยเน้นทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเท่านั้น หรืองานที่คนเกาหลีใต้ทำเองไม่ได้ เช่น สอนภาษาต่างประเทศ ส่วนการอนุญาตให้คนงานทักษะต่ำเข้ามาทำงานนั้นเป็นไปตามแผนการจ้างงานซึ่งจัดทำโดยคณะกรรมการนโยบายแรงงานต่างชาติด้านอุตสาหกรรม (Industrial Foreign Manpower Policy Deliberation Committee)	- Enforcement Decree of the Immigration Control Act มาตรา 24-3
	2. ระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวเดิมอิงอยู่กับระบบ Pre-Arrange Job โดยคนต่างด้าวที่ขอวีซ่าทำงานต้องมีเอกสารหลักฐานแสดงต่อสถานทูตเกาหลีใต้ในประเทศที่ตนมีภูมิลำเนาอยู่ได้ว่ามีการจ้างงานแล้วแต่มีขั้นตอนตรวจสอบหลายขั้นตอนและผ่านหลายหน่วยงาน ปัจจุบันเน้นระบบ Pre-Arrange Job เพื่อลดขั้นตอนและเพิ่มการติดต่อ	- Immigration Control and Refugee Act มาตรา 9 - Immigration Procedures ของกรม

ประเด็นที่พิจารณา	เนื้อหา	กฎหมายที่ใช้บังคับ
	โดยตรงกับนายจ้างในประเทศเกาหลีใต้โดยใช้ระบบที่เรียกว่า A Certificate for Recognition of Visa Issuance	ตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติ-ธรรม ปี 2000 หน้า 64-91
2. กระบวนการขอใบอนุญาต	ประเทศเกาหลีใต้ใช้ระบบ Pre-Arrange Job โดยแบ่งกระบวนการขอใบอนุญาตได้ 2 ระบบคือ 1. ระบบปกติ (Tradition Procedure) ซึ่งเป็นระบบที่อิงระบบ Pre-Arrange Job ซึ่งในกระบวนการขออนุญาตนั้นต้องได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม โดยหัวหน้าของเจ้าหน้าที่ในสถานทูตหรือสถานกงสุลในต่างประเทศไม่มีอำนาจอนุมัติ ทำให้จำเป็นต้องส่งเรื่องไปยังกระทรวงยุติธรรมในประเทศเกาหลีใต้ ทำให้การพิจารณาล่าช้า 2. ระบบการออกใบรับรองว่าจะออกวีซ่าทำงานให้ (A Certificate of Recognition of Visa Issuance) ซึ่งเป็นระบบที่เน้นระบบ Pre-Arrange Job โดยการตรวจสอบว่ามีการจ้างงานจริงกับนายจ้างเกาหลีใต้ (to verify employment) โดยตรง ซึ่งรัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรมมอบอำนาจให้หัวหน้าเขตปกครองท้องถิ่น (local government) เป็นผู้ตรวจสอบว่ามีการจ้างงานจริงและให้หัวหน้าเขตมีอำนาจออกใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้แก่นายจ้างเกาหลีใต้ ซึ่งเป็นผู้แทน (proxy) ของคนต่างด้าว ทำให้กะบวนพิจารณาเป็นไปด้วยความรวดเร็ว	- Immigration Control Act มาตรา 8 - Immigration Procedures (ปี 2000) หน้า 64-91 - Immigration Control Act มาตรา 9 - Immigration Procedures (ปี 2000) หน้า 64-91
3. กระบวนการออกใบอนุญาต	- พิจารณาและออกให้โดยกรมตรวจคนเข้าเมือง (Immigration Bureau) กระทรวงยุติ-ธรรมโดยมีสถานทูตหรือสถานกงสุลเกาหลีใต้ในต่างประเทศเป็นผู้รับคำร้องแทน	- Immigration Control Act มาตรา 8(2)

ประเด็นที่พิจารณา	เนื้อหา	กฎหมายที่ใช้บังคับ
	- การออกใบอนุญาตจะพิจารณาตามวีซ่าประเภททำงาน ซึ่งมี 2 ประเภทคือ ออกให้กับบุคคลต่างชาติที่โดยฐานะการงานต้องปฏิบัติหน้าที่ในประเทศเกาหลีใต้แต่รายได้จากการทำงานไม่ได้เกิดในประเทศเกาหลีใต้ ได้แก่นักการทูต ผู้เผยแพร่ศาสนา ประเภทที่สองคือคนต่างด้าวที่ต้องการเข้าทำงานและหารายได้ในประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งจะจำกัดไว้เพียง 8 ประเภทเท่านั้น โดยมีกำหนดระยะเวลาการพำนักอาศัยในประเทศจำกัดแตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ใช้เกณฑ์ 2 ประเภทคือ 1. <u>เกณฑ์ทั่วไป</u> : พิจารณาเป็นรายกรณีโดยใช้เกณฑ์ตาม Immigration Procedures (ซึ่งเป็นกฎกระทรวง) ที่แตกต่างกัน แต่มีลักษณะร่วมคือ (1) ต้องมีสัญญาจ้างงาน (2) ต้องมีหนังสือรับรองจากหน่วยงานของประเทศเกาหลีใต้ที่เกี่ยวข้องกับงานประเภทนั้นว่ามีความจำเป็น (necessity) 2. <u>เกณฑ์เฉพาะ</u> เป็นคุณสมบัติเฉพาะของผู้ประกอบอาชีพแพทย์ ทนายความ นักบัญชี ฯลฯ ซึ่งต้องแสดงหลักฐานประเภท ใบสำเร็จการศึกษา ใบรับรองคุณวุฒิ หรือใบอนุญาตประกอบอาชีพดังกล่าว	- Immigration Control Act มาตรา 18 - Enforcement Decree มาตรา 23
	เกณฑ์การพิจารณาการให้สถานะการพำนักประเภทผู้ฝึกงานภาคอุตสาหกรรม (industrial trainee) เจ้าหน้าที่จะพิจารณาเฉพาะคุณสมบัติของบริษัทที่รับคนต่างด้าวมาฝึกงานดังนี้ (1) ต้องเป็นบริษัทที่ไปลงทุนในต่างประเทศ หรือตั้งบริษัทร่วมทุนกับบริษัทต่างประเทศ หรือตั้งบริษัทร่วมทุนกับบริษัทต่างประเทศ หรือ	- Enforcement Decree มาตรา 24-2 - Immigration Procedures หน้า 42

ประเด็นที่พิจารณา	เนื้อหา	กฎหมายที่ใช้บังคับ
	(2) บริษัทที่ขายเทคโนโลยีให้ต่างประเทศ (3) บริษัทซึ่งรับจ้างจัดตั้งโรงงานให้กับต่างประเทศ	
4. อายุใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาต	- ระยะเวลาของสถานะการพำนัก (status of Sojourn) มีระยะเวลาแตกต่างกันไปตามประเภทของสถานะการพำนัก และเป็นไปตามดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ กฎหมายกำหนดให้ระยะเวลาของ - การต่อระยะเวลาการพำนักอยู่ในประเทศเกาหลีใต้ คนต่างด้าวต้องยื่นคำร้องต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขและรายละเอียดที่กำหนดไว้ตามกฎกระทรวง	- Immigration Control Act มาตรา 10 - Enforcement Decree มาตรา 12 - Immigration Control Act มาตรา 25
5. การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน	- การประกอบกิจกรรมในประเทศเกาหลีใต้ของคนต่างด้าวต้องอยู่ในกรอบของประเภทสถานะการพำนักที่ได้รับอนุญาตเสมอ หากประสงค์จะประกอบกิจกรรมแตกต่างไปจากสถานะการพำนัก ต้องขออนุญาตเปลี่ยนแปลงสถานะการพำนักต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมก่อน - การทำงานโดยไม่มีสถานะการพำนักประเภททำงานได้ถือเป็นการกระทำความผิดละเมิดกฎหมายควบคุมคนเข้าเมืองและมีโทษทางอาญา - ห้ามบุคคลใดรับคนต่างด้าวที่ไม่มีสถานะการพำนักที่ทำงานได้เข้าทำงาน หากฝ่าฝืนถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางอาญา - ห้ามบุคคลใดจัดหาหรือชักจูงให้บุคคลอื่นใดจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีสถานะการพำนักที่ทำงานได้เข้าทำงาน หากฝ่าฝืนถือว่าเป็นการกระทำผิดทางอาญา	- Immigration Control Act มาตรา 20 - Immigration Control Act มาตรา 94 - Immigration Control Act มาตรา 18(3) - Immigration Control Act มาตรา 18(4)

ประเด็นที่พิจารณา	เนื้อหา	กฎหมายที่ใช้บังคับ
	- นายจ้างมีหน้าที่ต้องรายงานให้หัวหน้าเขตปกครองทราบภายใน 15 วัน เกี่ยวกับสถานะการจ้างงานคนต่างด้าวที่สำคัญ เช่น การให้คนต่างด้าวออกจากงานหรือมีการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างงาน	- Immigration Control Act มาตรา 19
6. การบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว	ในการพิจารณาการบริหารจัดการและการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวจะแบ่งพิจารณาได้ 4 หัวข้อคือ องค์กร นโยบาย และระบบการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย 1. องค์กรที่รับผิดชอบในการควบคุมและกำกับดูแลการเข้าเมือง การทำงานของคนต่างด้าวคือ กรมตรวจคนเข้าเมือง (Immigration Bureau) กระทรวงยุติธรรม (Ministry of Justice) หลังจากที่คนต่างด้าวจะตกอยู่ภายใต้การกำกับดูแลและควบคุมโดยรัฐบาลท้องถิ่นอีกชั้นหนึ่งโดยระบบการจดทะเบียนคนต่างด้าว (Registration of Foreigner) โดยหนังสือทะเบียนคนต่างด้าวจะบันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับคนต่างด้าวนั้น การเปลี่ยนแปลงสถานะ ที่อยู่ การได้รับอนุญาตให้อยู่ทำงานต่อ คนต่างด้าวต้องรายงานให้เจ้าหน้าที่รัฐบาลท้องถิ่นทราบเสมอ 2. นโยบาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้รับผิดชอบในการวางนโยบายเกี่ยวกับคนเข้าเมือง ส่วนนโยบายเกี่ยวกับการรับคนงานทักษะต่ำให้เข้ามาทำงานในรูปแบบเป็น industrial trainees นั้นตกอยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการนโยบายว่าด้วยแรงงานต่างชาติด้านอุตสาหกรรม (Industrial Foreign Manpower Policy Deliberation Committee) ซึ่งมีผู้อำนวยการสำนักประสานงานหน่วยงานรัฐบาล	- Immigration Control Act มาตรา 31, 32, 33, 34, 35, 36 - Enforcement Decree มาตรา 40, 41, 42, 43, 44, 45 - Enforcement Decree มาตรา 24-3

ประเด็นที่พิจารณา	เนื้อหา	กฎหมายที่ใช้บังคับ
	(The Director of the Office for Government Coordination) เป็นประธานคณะกรรมการ 3. กฎหมาย มีกฎหมายหลัก 2 ฉบับ - Immigration Control Act 1992 - Enforcement Decree of the Immigration Control Act 1993 และมีกฎกระทรวงที่สำคัญมากในระดับปฏิบัติการ 1 ฉบับคือ - Immigration Procedures ปี 2000 4. การบังคับใช้กฎหมาย เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง (Immigration Control Officer) มีอำนาจหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย โดยมีอำนาจขอความร่วมมือจากหน่วยงานรัฐมีหน้าที่จักต้องให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง	- Immigration Control Act มาตรา 78
7. การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่อนุญาต	1. กรณีที่คนต่างด้าวยังไม่อยู่ในประเทศเกาหลีใต้ การที่สถานทูตแจ้งผลให้ทราบว่า กรมตรวจคนเข้าเมืองไม่อนุญาตออกวีซ่าประเภททำงานได้ คนต่างด้าวจะอุทธรณ์ผลการพิจารณาของกรมตรวจคนเข้าเมืองไม่ได้เลย 2. กรณีที่คนต่างด้าวได้รับสถานะการพำนักบางประเภทแล้วเดินทางเข้ามาในประเทศเกาหลีใต้ ต่อมายื่นคำร้องขอเพื่อ 2.1 เปลี่ยนสถานะการพำนัก (status of sojourn) 2.2 ขยายระยะเวลาการพำนัก 2.3 ขออนุญาตประกอบกิจกรรมอื่นนอกขอบเขตของประเภทของสถานะการพำนัก	- Immigration Control Act มาตรา 8, 10

ประเด็นที่พิจารณา	เนื้อหา	กฎหมายที่ใช้บังคับ
	เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุธรรมมีคำสั่งไม่อนุญาต คนต่างด้าวนั้นจะอุทธรณ์ไม่ได้เลย เพราะกฎหมายไม่เปิดช่องให้อุทธรณ์	- Immigration Control Act มาตรา 20, 21, 22, 23, 24, 25
8. โทษ	- มีโทษจำคุก (imprisonment) ปรับ (fine) ตามฐานความผิดโดยผู้กระทำผิดประกอบด้วยคนต่างด้าวเอง นายจ้างชาวเกาหลีใต้และผู้จัดหางานให้คนต่างด้าวทำโดยผิดกฎหมาย	- Immigration Control Act มาตรา 94(4), 95(5), 95(7), 98(1), 100 (3)

2.5.2 <u>คำอธิบายระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศเกาหลีใต้</u>

1. <u>ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว</u>

ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในเกาหลีใต้เป็นการควบคุมโดยอาศัยกฎหมายหลัก 2 ฉบับคือ

1.1 กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคนเข้าเมืองและรับรองสถานะผู้อพยพ (Immigration Control Act) ซึ่งได้มีการปรับปรุงแก้ไขใหม่ทั้งหมด (Wholly Amended) ในปี 1992 และได้มีการปรับปรุงแก้ไขหลายครั้ง โดยแก้ไขครั้งล่าสุดในปี 1999 และบรรดากฎกระทรวงยุติธรรม (the Ordinances of the Ministry of Justice) ซึ่งบทบัญญัติของมาตราสำคัญหลายมาตราให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ออกมาเพื่อกำหนดรายละเอียดและวิธีปฏิบัติ ได้มีการรวบรวมและจัดระเบียบบรรดากฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นคู่มือของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานซึ่งสำคัญมาก ได้แก่ Immigration Procedures : A Guide to Entry, Stay, Registration and Departure โดยกรมตรวจคนเข้าเมือง โดยฉบับล่าสุดคือ ฉบับปี 2000

กฎหมายว่าด้วยการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมคนเข้าเมือง (The Enforcement Decree of the Immigration Control Act) ซึ่งเป็นกฎหมายออกโดยประธานาธิบดี (Presidential Decree) ซึ่งได้มีการปรับปรุงแก้ไขใหม่ทั้งหมด (Wholly Amended) ในปี 1993 และได้มีการปรับปรุงแก้ไขใหม่หลายครั้งโดยแก้ไขครั้งล่าสุดในปี 1998 กำหมายฉบับดังกล่าวเพิ่มเติมรายละเอียดของกฎหมายว่าด้วยการควบคุมคนเข้าเมืองให้มากขึ้น จึงมีลักษณะเป็นกฎหมายเสริม (Supplementary)

ทั้งนี้ ในส่วนของการกำกับดูแลและควบคุมคนต่างด้าวโดยบังคับให้คนต่างด้าวต้องตกอยู่ภายในระบบการจดทะเบียนคนต่างด้าว (Registration of Foreigners) กฎหมายของประเทศเกาหลีใต้จะแตกต่างกับกฎหมายของประเทศเกาหลีใต้กล่าวคือ ไม่ได้แยกออกมาต่างหากจากกฎหมายควบคุมคนเข้าเมือง แต่อยู่รวมในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมคนเข้าเมืองและกฎหมายว่าด้วยการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมีสาระสำคัญของระบบคือ เป็นการกำกับควบคุมคนต่างด้าวโดยรัฐบาลท้องถิ่น (local government)

ทั้งนี้ ในส่วนของกฎหมายว่าด้วยการควบคุมคนเข้าเมือง และกฎหมาย Enforcement Decree เป็นกำหมายควบคุมเกี่ยวกับการเดินทางเข้ามาในประเทศและเดินทางออกจากประเทศเกาหลีใต้ของคนต่างด้าวซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าว กล่าวคือ กฎหมายควบคุมคนเข้าเมืองห้ามคนต่างด้าวที่ไม่มีวีซ่าประเภท

ทำงานได้ทำงานในประเทศเกาหลีใต้ และห้ามนายจ้างชาวเกาหลีจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีสถานะการพำนัก (status of sojourn) ประเภททำงานได้ทำงาน

บรรดาประเภทของสถานะการพำนักที่สามารถทำงานได้ตามกฎหมายมีอยู่ 8 ประเภท ได้แก่ 1) การทำงานระยะสั้น 2) ศาสตราจารย์ 3) การสอนภาษาต่างประเทศ 4) การวิจัย 5) การสอนเกี่ยวกับเทคโนโลยี 6) อาชีพที่ต้องใช้ล่ามเชี่ยวชาญเฉพาะ 7) ศิลปและบันเทิง 8) อาชีพพิเศษ

เกณฑ์ (criteria) สำหรับสถานะการพำนัก ซึ่งสามารถทำงานได้ในประเทศเกาหลีใต้ทั้ง 8 ประเภทดังกล่าวข้างบน มีรายละเอียดตามคู่มือของเจ้าหน้าที่พิจารณา ดังต่อไปนี้

สถานะของการพำนัก (ประเภทของวีซ่า)	**เกณฑ์**
1. การทำงานระยะสั้น (short-term Employment) สัญลักษณ์ของวีซ่า คือ C-4	ก. คนต่างด้าวที่อยู่ในขอบข่าย ได้แก่ คนต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานด้านการบันเทิงระยะสั้นเป็นนางแบบ นายแบบ โฆษณาหรือแฟชั่น การบรรยาย การวิจัย การสอนด้านเทคนิค ซึ่งมีระยะเวลาสั้น ข. เอกสารประกอบคำร้องขอวีซ่า - หนังสือเดินทาง - ใบคำร้องขอวีซ่า (Application Form) - หนังสือสัญญาจ้างงาน - หนังสือรับรองว่ามีความจำเป็น (necessity) ที่ต้องจ้างคนต่างด้าวดังกล่าวจากหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง (เช่น งานด้านบันเทิงต้องมีหนังสือรับรองความจำเป็นจาก the Korea Media Rating Board) - สถานทูตอาจขอเอกสารอื่นเพิ่มเติมได้อีก ค. มาตรฐานการออกวีซ่า หัวหน้าสถานทูตหรือสถานกงสุลเกาหลีใต้ในต่างประเทศ สามารถออกสถานะการพำนักประเภทการทำงานระยะสั้น (Visa C-4) ได้เลยโดยไม่ต้องขออนุญาตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ง. การออกวีซ่า เมื่ออนุมัติแล้วเจ้าหน้าที่สถานทูตหรือสถานกงสุลจะประทับตราวีซ่าลงในหนังสือเดินทางของผู้ยื่นคำร้องซึ่งสถานะการพำนักประเภท C-4 จะปรากฏอยู่ในหนังสือเดินทาง โดยมีระยะเวลาพำนักในประเทศเกาหลีใต้

สถานะของการพำนัก (ประเภทของวีซ่า)	เกณฑ์
	90 วัน
2. ศาสตราจารย์ (Professor) สัญลักษณ์ของวีซ่าคือ E-1	ก. คนต่างด้าวที่อยู่ในขอบข่าย ได้แก่ คนต่างด้าวที่มีคุณสมบัติตามกฎหมายการศึกษาของประเทศเกาหลีใต้ที่ประสงค์จะเข้าไปทำงานโดยสอนเกี่ยวกับวิชาเฉพาะ หรือแนะนำการทำวิจัยในระดับ junior college หรือสถาบันศึกษาที่สูงกว่านั้นหรือสถาบันอื่นที่เทียบเท่า บุคคลต่างด้าวจะทำงานเป็นศาสตราจารย์ประจำ (full-(time) มหาวิทยาลัยของชาติหรือมหาวิทยาลัยรัฐไม่ได้ ข. เอกสารประกอบคำร้องขอวีซ่า (1) กรณีปกติ (Traditional Procedure) - หนังสือเดินทาง - ใบคำร้องขอวีซ่า (Application Form) - ใบรับรองคุณสมบัติ - หนังสือสัญญาจ้างงาน - สถานทูตอาจขอเอกสารอื่นเพิ่มเติมได้อีก (2) กรณีขอใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ (The Procedures in which a Certificate for Recognition of Visa Issuance is involved) - หัวหน้าเขตปกครองท้องถิ่นที่นายจ้างมีภูมิลำเนาออกใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้แก่นายจ้างชาวเกาหลีซึ่งเป็นผู้ยื่นคำร้องแทนคนต่างด้าว (proxy) - นายจ้างในประเทศเกาหลีจัดส่งใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ไปยังคนต่างด้าวในต่างประเทศ - คนต่างด้าวไปยื่นคำร้องขอวีซ่า ณ สถานทูตเกาหลีใต้หรือสถานกงสุลซึ่งตนมีภูมิลำเนาอยู่พร้อมใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ หนังสือเดินทางและใบสมัครขอวีซ่า - เอกสารที่นายจ้างในประเทศเกาหลีใต้ (proxy) ต้องจัดส่งให้หัวหน้าเขตปกครองเหมือนกันกับเอกสารที่คนต่างด้าวต้องยื่นในกรณีการยื่นขอตามปกติ (traditional

สถานะของการพำนัก (ประเภทของวีซ่า)	เกณฑ์
	procedures) โดยหัวหน้าเขตปกครองมีอำนาจที่จะขอให้ยื่นเอกสารเพิ่มเติมอีกได้ * อาจมีวีซ่าบางประเภทซึ่งหัวหน้าสถานทูตไม่มีอำนาจออกให้ได้ กรณีดังกล่าวต้องได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมก่อน ค. มาตรฐานการออกวีซ่า หัวหน้าสถานทูตหรือกงสุลในต่างประเทศ มีอำนาจออกวีซ่าครั้งเดียว (single visa) ประเภท E-1 โดยมีระยะเวลาไม่เกิน 1 ปีได้ โดยไม่ต้องขออนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม - วีซ่าประเภทนี้จะไม่ออกให้กับคนต่างด้าวที่สอนเกี่ยวกับสังคมศาสตร์ หรือมนุษยศาสตร์ ง. การออกวีซ่า หัวหน้าสถานทูตหรือสถานกงสุลจะประทับตรา E-1 ลงในหนังสือเดินทางเดินทาง โดยมีระยะเวลาของสถานะการพำนักต้องไม่เกิน 2 ปี
3. การสอนภาษาต่างประเทศ (Teaching of Foreign language สัญลักษณ์ของวีซ่าคือ E-2	ก. คนต่างด้าวที่อยู่ในขอบข่าย ได้แก่ คนต่างด้าวที่มีคุณสมบัติตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมระบุที่ประสงค์จะสอนภาษาต่างประเทศในประเทศเกาหลีใต้ ณ สถาบันสอนภาษาต่างประเทศ สถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ ฯลฯ *ผู้ที่สอนภาษาต่างประเทศ โดยหลักแล้วต้องเป็นคนต่างด้าวที่เป็นเจ้าของภาษานั้น ๆ เท่านั้น (native speaker) จึงจะได้รับอนุญาต ข. การยื่นคำร้องและเอกสารประกอบ (1) กรณีปกติ (Traditional Procedure) คนต่างด้าวต้องยื่นคำร้องขอวีซ่าพร้อมเอกสารข้างล่างประกอบ ณ สถานทูตหรือสถานกงสุลเกาหลีใต้ในประเทศที่ตนมีภูมิลำเนา - หนังสือเดินทาง - ใบสมัครขอวีซ่า - หนังสือสัญญาจ้างงาน

สถานะของการพำนัก (ประเภทของวีซ่า)	เกณฑ์
	- ใบสำเร็จการศึกษา - เอกสารเกี่ยวกับสถานศึกษาที่เป็นนายจ้างว่าเป็นสถานศึกษาที่มั่นคงและเชื่อถือได้ - บุคคลที่อ้างอิงได้ *สถานทูตหรือกงสุลอาจขอให้ส่งเอกสารเพิ่มเติมได้อีก (2) กรณีการออกใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ - หัวหน้าเขตปกครองท้องถิ่นออกใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ ให้แก่สถานศึกษาซึ่งเป็นนายจ้างและยื่นเรื่องแทนคนต่างด้าว (proxy) - นายจ้างเกาหลีใต้จัด (proxy) ส่งใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ไปยังคนต่างด้าวในต่างประเทศ - คนต่างด้าวนำใบรับร้องว่าจะออกวีซ่าให้พร้อมหนังสือเดินทาง และใบสมัครไปดำเนินเรื่อง ณ สถานทูตหรือกงสุลในประเทศที่ตนมีภูมิลำเนาอยู่ - เอกสารที่นายจ้างเกาหลีใต้ต้องยื่นให้แก่หัวหน้าเขตปกครองท้องถิ่นเหมือนกันกับเอกสารที่คนต่างด้าวต้องยื่นในกรณีขอวีซ่าตามกรณีปกติ ค. มาตรฐานการออกวีซ่า หัวหน้าสถานทูตหรือกงสุล มีอำนาจออกวีซ่าครั้งเดียว ประเภท E-2 ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ให้แก่ผู้ร้องขอต่างด้าวหากมีหนังสือรับรองจากรัฐมนตรีว่าการศึกษาธิการ โดยคนต่างด้าวต้องสอน ณ โรงเรียนระดับประถมศึกษาหรือสูงกว่า โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรม ง. การออกวีซ่า เมื่ออนุมัติแล้ว หัวหน้าสถานทูตหรือกงสุลจะประทับตรา E-2 ลงในหนังสือเดินทางเดินทาง โดยมีระยะเวลาของที่อนุญาตจักต้องไม่เกิน 1 ปี
4. การวิจัย (Research) สัญลักษณ์ของวีซ่าคือ E-3	ก. คนต่างด้าวที่อยู่ในขอบข่าย ได้แก่ คนต่างด้าวซึ่งได้รับเชิญจากสถาบันของรัฐหรือสถาบันของเอกชนในประเทศเกาหลีใต้ให้ไปศึกษาหรือวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ หรือการวิจัยและพัฒนาซึ่งเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่ก้าวหน้าและสลับ

สถานะของการพำนัก (ประเภทของวีซ่า)	เกณฑ์
	ซับซ้อน ข. การยื่นคำร้องและเอกสารประกอบคำร้อง (1) กรณีปกติ (Traditional Procedure) คนต่างด้าวต้องยื่นคำร้องขอวีซ่าพร้อมเอกสารข้างล่างประกอบ ณ สถานทูตหรือสถานกงสุลเกาหลีใต้ในประเทศที่ตนมีภูมิลำเนาอยู่ - หนังสือเดินทาง - ใบสมัครขอวีซ่า - เอกสารเกี่ยวกับสถานศึกษาซึ่งเป็นนายจ้าง - ใบสำเร็จการศึกษา, ใบอนุญาตให้ประกอบอาชีพ - หนังสือสัญญาจ้าง *สถานทูตหรือกงสุลอาจขอให้ส่งเอกสารเพิ่มเติมได้ (2) กรณีการออกใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ - หัวหน้าเขตปกครองท้องถิ่นออกใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ ให้แก่สถาบันซึ่งเป็นนายจ้างซึ่งยื่นคำร้องแทน (proxy) - สถาบันนายจ้าง (proxy) ส่งใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ไปยังคนต่างด้าวในต่างประเทศ - คนต่างด้าวนำใบรับร้องว่าจะออกวีซ่าให้พร้อมกับหนังสือเดินทาง ใบสมัครไปยื่น ณ สถานทูตเกาหลีใต้หรือกงสุล - เอกสารที่สถาบันนายจ้าง (proxy) ต้องยื่นประกอบคำร้อง ณ สำนักงานหัวหน้าเขตปกครองท้องถิ่นเหมือนกันกับเอกสารที่คนต่างด้าวยื่น ในกรณีการยื่นขอแบบปกติขอวีซ่าตามกรณีปกติ ค. มาตรฐานการออกวีซ่า หัวหน้าสถานทูตหรือกงสุลในต่างประเทศ มีอำนาจออกวีซ่าครั้งเดียว ประเภท E-3 ซึ่งระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ได้โดยไม่ต้องขออนุมัติจากอนุมัติจากรัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรมก่อน

สถานะของการพำนัก (ประเภทของวีซ่า)	เกณฑ์
	ง. การออกวีซ่า เมื่อใบสมัครได้รับอนุมัติ หัวหน้าสถานทูตหรือกงสุลจะประทับตราวีซ่าประเภท E-3 ลงในหนังสือเดินทาง โดยวีซ่าประเภท E-3 จะอนุญาตให้คนต่างด้าวพำนักในประเทศเกาหลีได้เกิน 2 ปีไม่ได้
5. การสอนเกี่ยวกับเทคโนโลยี (Instruction of Technology) สัญลักษณ์ของวีซ่าคือ E-4	ก. คนต่างด้าวที่อยู่ในขอบข่าย ได้แก่ คนต่างชาติที่ต้องการเข้าไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ตามคำเชิญของสถาบันรัฐ หรือสถาบันเอกชน เพื่อให้ความรู้ทางด้านเทคนิคที่เฉพาะด้านวิทยาศาสตร์หรือเทคโนโลยีพิเศษในสาขาวิชาที่เฉพาะด้าน ข. การยื่นคำร้องและเอกสารประกอบคำร้อง (1) กรณีปกติ (Traditional Procedures) คนต่างด้าวต้องยื่นคำร้อง ณ สถานทูตหรือสถานกงสุลเกาหลี พร้อมเอกสารประกอบดังนี้ - หนังสือเดินทาง - ใบสมัคร - คำสั่งให้ไปทำงานของบริษัทที่ตนสังกัดหรือใบรับรองการจ้างงานจากบริษัทที่ตนสังกัด - หนังสือสัญญาถ่ายทอดเทคโนโลยี - เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทเกาหลีที่คนต่างด้าวจะไปทำงานให้ *สถานทูตหรือกงสุลอาจขอให้ส่งเอกสารเพิ่มเติมได้ (2) กรณีออกใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ - หัวหน้าเขตปกครองท้องถิ่นออกใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ ให้แก่บริษัทเกาหลีที่ยื่นคำร้องแทนคนต่างด้าว (proxy) - บริษัทเกาหลีที่ยื่นเรื่องแทนคนต่างนั้นส่งใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ ไปให้คนต่างด้าวในต่างประเทศ - คนต่างด้าวนั้นนำใบรับร้องว่าจะออกวีซ่าให้พร้อมกับหนังสือเดินทาง และใบสมัครขอวีซ่าไปยื่นเรื่อง ณ สถานทูตหรือกงสุลเกาหลีใต้ในประเทศที่ตนมีภูมิลำเนาอยู่

สถานะของการพำนัก (ประเภทของวีซ่า)	เกณฑ์
	- เอกสารที่บริษัทเกาหลี (proxy) ต้องยื่นต่อหัวหน้าเขตปกครองท้องถิ่นเหมือนกันกับเอกสารที่คนต่างด้าวยื่นต่อสถานทูตเกาหลีในกรณีปกติ ค. มาตรฐานการออกวีซ่า หัวหน้าสถานทูตหรือกงสุล มีอำนาจออกวีซ่าครั้งเดียว ประเภท E-4 โดยมีกำหนดระยะเวลาไม่เกิน 1 ปีได้ (3 รายแรกของประเภท E-4) โดยไม่ต้องขออนุมัติรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ง. การออกวีซ่า เมื่ออนุมัติแล้ว หัวหน้าสถานทูตหรือกงสุลจะประทับตรา E-4 ลงในหนังสือเดินทางเดินทางของผู้ยื่นคำขอ โดยมีกำหนดไม่เกิน 2 ปี
6. อาชีพที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ (Specialty Occupations) สัญลักษณ์ของวีซ่าคือ E-5	ก. คนต่างด้าวที่อยู่ในขอบข่าย ได้แก่ คนต่างด้าวที่มีคุณสมบัติเป็นนักกฎหมาย ผู้สอบบัญชีอนุญาต แพทย์ หรืออาชีพอื่น ๆ ซึ่งประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศเกาหลีได้ในอาชีพกฎหมาย บัญชี แพทย์ และอื่น ๆ ทั้งนี้ในหลายอาชีพเป็น นักบิน, แพทย์ จักต้องมีหนังสือรับรองจากหน่วยงาน สมาคมที่เกี่ยวข้องว่ามีความจำเป็น (necessity) ด้วย ข. การยื่นคำร้องและเอกสารประกอบ (1) กรณีปกติ (Traditional Procedures) คนต่างด้าวต้องยื่นคำร้องพร้อมเอกสารประกอบตามข้างล่าง ณ สถานทูตหรือกงสุลเกาหลีใต้ในประเทศตน - หนังสือเดินทาง - ใบสมัครขอวีซ่า - ใบสำเร็จปริญญาหรือใบรับรองคุณวุฒิการศึกษา - หนังสือรับรองออกให้โดยหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องหรือเอกสารที่แสดงให้เห็นว่า การจ้างงานคนต่างด้าวดังกล่าวมีความจำเป็น (necessity) - หนังสือสัญญาจ้างงาน *สถานทูตหรือกงสุลอาจเรียกให้ส่งเอกสารเพิ่มเติมได้

สถานะของการพำนัก (ประเภทของวีซ่า)	เกณฑ์
	(2) กรณีออกใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ - หัวหน้าเขตปกครองท้องถิ่นออกใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ ให้แก่บุคคลในประเทศเกาหลีที่ยื่นเรื่องแทน (proxy) คนต่างด้าว - บุคคลดังกล่าวส่งใบรับรองไปให้คนต่างด้าวในต่างประเทศ - คนต่างด้าวนั้นนำใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้หนังสือเดินทาง และใบสมัครไปยื่นเรื่อง ณ สถานทูตหรือกงสุล - เอกสารที่บริษัทที่ยื่นเรื่องแทนต้องจัดส่งให้หัวหน้าเขตปกครองท้องถิ่นเหมือนกันกับเอกสารที่ต้องยื่นในกรณีปกติข้างบน ค. มาตรฐานการออกวีซ่า หัวหน้าสถานทูตหรือสถานกงสุล มีอำนาจออกวีซ่าครั้งเดียว ประเภท E-5 ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี แก่ นักบิน (pilots) หรือบุคคลที่จำเป็นต้องจ้าง (indispensible) เช่น กัปตันเรือที่จ้างโดยบริษัทขนส่งเกาหลี โดยไม่ต้องขออนุมัติรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมก่อน วีซ่าประเภท E-5 นี้จะไม่ออกให้คนต่างด้าวที่จะมาแย่งงานของคนเกาหลีในอาชีพประเภทแพทย์ พยาบาล หรือผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคการแพทย์ ง. การออกวีซ่า เมื่ออนุมัติแล้ว หัวหน้าสถานทูตหรือกงสุลจะประทับตรา E-5 ลงในหนังสือเดินทางของผู้ขอ โดยระยะเวลาของวีซ่าประเภทนี้จะต้องไม่เกิน 2 ปี
7. ศิลปและบันเทิง (Art and Entertainment) สัญลักษณ์ของวีซ่าคือ E-6	ก. คนต่างด้าวที่อยู่ในขอบข่าย ได้แก่ คนต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาทำงานหารายได้ในการประกอบอาชีพด้าน ดนตรี ศิลป วรรณกรรม การบันเทิง การแสดง ละคร กีฬา การโฆษณา การเดินแบบ - แฟชั่น หรืออาชีพอื่นซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกันกับอาชีพที่ได้กล่าวมา

สถานะของการพำนัก (ประเภทของวีซ่า)	เกณฑ์
	ตัวอย่างของบุคคลต่างด้าวที่อยู่ในขอบข่ายวีซ่าทำงานประเภทนี้ - ศิลปิน ผู้ประพันธ์เพลง นักปฏิมากรรม นักประพันธ์ ช่างถ่ายรูป - ครูสอนดนตรี ศิลป วรรณกรรม การถ่ายภาพ การแสดงด้านดนตรี การฝึกด้านกีฬา - นักมวยอาชีพ นักกีฬาอาชีพ - นักแสดงเลียนแบบบุคคลที่มีชื่อเสียง ผู้จัดการ ข. การยื่นขอวีซ่าและเอกสารประกอบ (1) กรณีปกติ คนต่างด้าวต้องยื่นคำร้องขอวีซ่า ณ สถานทูตหรือกงสุลเกาหลีใต้ในต่างประเทศ พร้อมกับยื่นเอกสารดังต่อไปนี้ประกอบด้วย - หนังสือเดินทาง - ใบสมัครขอวีซ่า - เอกสารประกอบคำร้องดังนี้ (ก) กรณีการแสดงหรือการบันเทิงที่จัดแสดง ณ สถานที่บันเทิง เช่น โรงแรมสำหรับนักท่องเที่ยว - หนังสือรับรองจาก Korea Media Rating Board - กำหนดการแสดง - ใบรับรองผลการตรวจ HIV (ข) กรณีอื่น ๆ - หนังสือรับรองว่าควรจะให้มีการจัดงานจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ หรือ หนังสือรับรองอื่น ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นต้องให้มีการจ้างงานคนต่างด้าวดังกล่าว (necessity) - ใบรับรองคุณสมบัติ หรือใบอนุญาตประกอบอาชีพ - บุคคลที่อ้างอิงได้ *สถานทูตหรือกงสุลอาจเรียกให้ส่งเอกสารอื่นเพิ่มเติมได้

สถานะของการพำนัก (ประเภทของวีซ่า)	เกณฑ์
	(2) กรณีออกใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ - หัวหน้าเขตปกครองท้องถิ่นออกใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ ให้แก่คนเกาหลีใต้ที่ยื่นเรื่องแทน (proxy) - คนเกาหลีใต้ดังกล่าวจะจัดส่งใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ไปให้คนต่างด้าวในต่างประเทศ - คนต่างด้าวจะนำใบรับร้องว่าจะออกวีซ่าให้ไปยื่นเรื่องขอวีซ่า ณ สถานทูต ณ สถานทูตหรือกงสุลในประเทศตนพร้อมกับหนังสือเดินทางและใบสมัครขอวีซ่า - เอกสารที่คนเกาหลีที่ยื่นเรื่องแทน (proxy) ยื่นให้กับ หัวหน้าเขตปกครองท้องถิ่น จะเหมือนกันกับเอกสารที่คนต่างด้าวยื่นต่อสถานทูตหรือกงสุลในกรณีขอวีซ่าแบบปกติ (traditional procedure) * กรณีที่คนต่างด้าวขอให้ออกวีซ่าประเภทที่หัวหน้าสถานทูตหรือกงสุลไม่ได้รับมอบอำนาจให้ออกได้ (not mandated) หัวหน้าสถานทูตหรือกงสุลต้องขออนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมก่อน ค. มาตรฐานการออกวีซ่า - หัวหน้าสถานทูตหรือสถานกงสุล ออกวีซ่าประเภท E-6 หลังจากได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมแล้วได้ - สำหรับบุคคลต่างด้าวซึ่งเป็นพลเมืองของประเทศ (สหรัฐอเมริกา, เกาหลีใต้) ซึ่งมีสนธิสัญญาเรื่องวีซ่าออกได้หลาย ครั้ง (multiple visas) กับประเทศเกาหลีใต้ สถานทูตเกาหลีจะออกวีซ่า E-6 ประเภท multiple ให้ ง. การออกวีซ่า เมื่อได้รับอนุมัติ หัวหน้าสถานทูตหรือกงสุลจะประทับตราวีซ่า E-6 ลงบนหนังสือเดินทาง โดยระยะเวลาที่อนุญาตให้พำนักได้จะต้องไม่เกิน 2 ปี

สถานะของการพำนัก (ประเภทของวีซ่า)	เกณฑ์
8. อาชีพเฉพาะอื่นๆ (Other Particular Occupation)	ก. คนต่างด้าวที่อยู่ในขอบข่าย ได้แก่ คนต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานกับองค์กรรัฐบาลหรือองค์กรเอกชนในอาชีพพ่อครัว ครูในโรงเรียนสอนคนต่างชาติ ซึ่งมิใช่อาชีพในความหมายของวีซ่าประเภท E-1 ถึง E-6 ตัวอย่างเช่น - อาชีพตรวจสอบความถูกต้องของภาษาต่างประเทศ - อาชีพซึ่งจำเป็นต่อเทคโนโลยีด้านอุตสาหกรรม อาชีพหรือทักษะประเภทมืออาชีพ - อาชีพซึ่งจะทำให้ความสามารถในการแข่งขันของประเทศเกาหลีใต้ (national Competitiveness) สูงขึ้น - อาชีพสอนกีฬาในฐานะโค้ชหรือครูฝึกสอน - บุคคลที่จำเป็นต้องถูกจ้าง โดยบริษัทลงทุนของต่างชาติ สำนักงานของบริษัทต่างชาติในประเทศเกาหลีใต้ - บุคคลที่บริษัทขนส่งของประเทศเกาหลีต้องการจะจ้างมาทำงานในฐานะลูกเรือของเรือเดินสมุทรหรือเรือสำราญ ข. การยื่นคำร้องและเอกสารประกอบคำร้องขอวีซ่า (1) กรณีขอแบบกรณีปกติ (Traditional Procedures) บุคคลต่างด้าวที่ประสงค์จะได้วีซ่าประเภท E-7 ให้ยื่นใบสมัครขอวีซ่าพร้อมเอกสารข้างล่างประกอบคำร้องดังนี้ - หนังสือเดินทาง - ใบสมัครขอวีซ่า - หนังสือสัญญาจ้างงาน - ใบรับรองการสำเร็จการศึกษา หรือใบรับรองคุณวุฒิ - หนังสือรับรองจากหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องหรือเอกสารที่สนับสนุนว่า การจ้างงานบุคคลต่างด้าวผู้ยื่นคำขอมีความจำเป็น (necessity) - เอกสารเกี่ยวกับความมั่นคงและน่าเชื่อถือของบริษัทนายจ้าง *ในกรณีจำเป็น สถานทูตหรือกงสุลอาจขอให้ยื่นเอกสารเพิ่มเติมได้

สถานะของการพำนัก (ประเภทของวีซ่า)	เกณฑ์
	(2) วิธีการขอวีซ่าแบบออกใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ - หัวหน้าเขตปกครองท้องถิ่นออกใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ ให้แก่นายจ้างเกาหลีใต้ผู้ยื่นเรื่องแทน (proxy) - นายจ้างเกาหลีใต้ส่งใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ไปให้คนต่างด้าวในต่างประเทศ - คนต่างด้าวจะนำใบรับร้องว่าจะออกวีซ่าให้ไปยื่นเรื่องขอวีซ่าพร้อมกับหนังสือเดินทางและใบสมัครขอวีซ่า - เอกสารที่นายจ้างเกาหลีใต้ต้องจัดส่งให้หัวหน้าเขตปกครองท้องถิ่นเป็นเอกสารเหมือนกันกับที่คนต่างด้าวต้องยื่นในกรณียื่นขอวีซ่าตามปกติ (traditional procedures) แต่ถ้าจำเป็น หัวหน้าเขตปกครองท้องถิ่นอาจขอให้นายจ้างเกาหลีใต้ยื่นเอกสารอื่นเพิ่มเติมได้ ค. มาตรฐานการออกวีซ่า หัวหน้าสถานทูตหรือสถานกงสุลออกวีซ่าครั้งเดียว ประเภท E-4 กำหนดระยะเวลา 1 ปีแก่คนต่างด้าวที่ถูกจ้างโดยบริษัทขนส่งของคนเกาหลีหรือทำงานเป็นลูกเรือในเรือเดินสมุทรได้หรือคนต่างด้าวที่ถูกจ้างให้เป็นเจ้าหน้าที่ประจำสถานทูตหรือสถานกงสุลต่างชาติในประเทศเกาหลีใต้ได้โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ง. การออกวีซ่า เมื่อคำร้องขอได้รับอนุมัติ หัวหน้าสถานทูตหรือสถานกงสุลเกาหลีใต้ในต่างประเทศจะประทับตราวีซ่า E-7 แก่คนต่างด้าวโดยมีระยะเวลาพำนักในประเทศเกาหลีใต้ไม่เกิน 2 ปี

หลังจากคนต่างด้าวที่มีหนังสือเดินทางและมีตราประทับสถานะการพำนัก (วีซ่าประเภทได้) ที่ถูกต้องเรียบร้อยได้รับอนุญาตให้เข้าเมือง (the landing permission) เพื่อประกอบกิจกรรมภายในขอบเขตของประเภทของสถานะการพำนักแล้ว บรรดาคนต่างด้าวทั้งหมดที่จะพำนักเกิน 90 วัน จะตกอยู่ภายใต้บังคับของบทบัญญัติว่าด้วยทะเบียนคนต่างด้าว ซึ่งบัญญัติรวมอยู่ภายใน Immigration Control Law และ Enforcement Decree โดยมาตรา 31 ของกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองบังคับให้ต้องไปดำเนินการจดทะเบียนคนต่างด้าวต่อนายกเทศมนตรี หัวหน้าเขต กำนันภายในเวลา 90 วัน นับแต่วันที่เข้าเมืองมา โดยกฎหมาย Enforcement Decree กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการจดทะเบียนไว้ในมาตรา 40

ภายหลังที่มีการตรวจสอบเอกสารว่าถูกต้องเรียบร้อยแล้ว นายกเทศมนตรีหรือผู้ทำการแทน หัวหน้าเขต กำนันแล้วแต่กรณีจะออกหนังสือทะเบียนคนต่างด้าว (Certificate of Foreigner Registration) ให้แก่คนต่างด้าว โดยคนต่างด้าวจะต้องยื่นหนังสือเดินทางและรูปถ่าย 3 ใบแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลท้องถิ่น โดยหนังสือทะเบียนคนต่างด้าวจะใช้เป็นเอกสารแสดงตนแทนหนังสือเดินทาง ระยะวัน ระยะเวลาที่พำนักอยู่ในประเทศเกาหลีใต้ โดยคนต่างด้าวต้องคืนหนังสือประจำตัวคนต่างด้าวแก่เจ้าหน้าที่เมื่อระยะเวลาพำนักในประเทศเกาหลีใต้สิ้นสุดลงและต้องเดินทางออกจากประเทศเกาหลีใต้ (มาตรา 37)

เป็นที่น่าสังเกตว่าในอดีต หากคนต่างด้าวประสงค์จะเข้าไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ ต้องดำเนินการดำเนินเรื่องเพื่อขอวีซ่าประเภททำงานได้ตามระบบปกติ (Traditional Procedures) ซึ่งค่อนข้างล่าช้า ในต้นทศวรรษ 1990 ประเทศเกาหลีใต้ได้เลียนแบบระบบอิง Pre-Arranged Job ของประเทศญี่ปุ่น โดยแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายตรวจคนเข้าเมือง และกฎหมายบังคับใช้กฎหมายตรวจคนเข้าเมืองเพิ่มระบบการออกใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ (A Certificate for Recognition of Visa Issurance) โดยระบบดังกล่าวหมายถึง การที่นายจ้างและลูกจ้างได้ทำการติดต่อสมัครและตกลงรับทำงานกันโดยมีหนังสือสัญญาจ้างงาน (An Employment Contract) เรียบร้อยแล้ว ซึ่งหนังสือสัญญาจ้างงานนี้ถือเป็นเอกสารสำคัญในการแสดงต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตั้งแต่ขั้นตอนของการขอวีซ่าและการเข้าเมือง

2. <u>กระบวนการขอวีซ่าประเภททำงานได้</u>

กฎหมายควบคุมคนเข้าเมืองที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวในประเทศเกาหลีใต้ได้แก่มาตรา 18 โดยมาตรา 18(1) บัญญัติไว้ชัดเจนว่า คนต่างด้าวที่ประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศเกาหลีใต้จักต้องมีสถานะการพำนักในประเทศเกาหลีประเภททำงานได้เท่านั้น โดยมาตรา 23(1) ของกฎหมายบังคับใช้กฎหมายตรวจคนเข้าเมืองกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมว่า สถานะของการพำนักที่ทำงานได้มีอยู่ 8

ประเภทเท่านั้น โดยกฎหมายมิได้กำหนดขอบเขตกิจกรรม แต่กฎกระทรวงจะระบุคนต่างด้าวซึ่งอยู่ขอบข่ายที่จะขอสถานะการพำนักไว้ตามรายละเอียดในตารางข้างล่าง

สถานะของการพำนัก (Status of Sojourn)	**คนต่างด้าวที่อยู่ในข่ายที่จะขอวีซ่าได้**
1. การทำงานระยะสั้น (C-4)	คนต่างด้าวที่ประสงค์จะเข้ามาทำงานเกี่ยวกับงานบันเทิงระยะสั้น นายแบบนางแบบโฆษณาหรือแฟชั่น การบรรยาย การวิจัย การสอนเทคนิคในระยะเวลาสั้นไม่เกิน 90 วัน
2. ศาสตราจารย์ (E-1)	คนต่างด้าวซึ่งมีคุณวุฒิระบุไว้ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาซึ่งประสงค์จะเข้ามาทำงานเกี่ยวกับการสอนในสาขาเฉพาะด้าน หรือให้คำแนะนำการทำวิจัย ณ วิทยาลัย ระดับ Junior college หรือสถาบันการศึกษาที่สูงกว่านั้น หรือสถาบันการศึกษาที่เทียบเท่า ทั้งนี้คนต่างด้าวจะไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานเป็นศาสตราจารย์ประจำ ณ มหาวิทยาลัยแห่งชาติหรือมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. การสอนภาษาต่างประเทศ (E-2)	คนต่างด้าวซึ่งมีคุณสมบัติตามที่รัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรมระบุ และประสงค์ที่จะสอนภาษาต่างประเทศ ณ สถาบันภาษาต่างประเทศ สถาบันการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือสูงกว่าหรือสถาบันอบรมภาษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทมหาชนหรือบริษัทเอกชนซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับสถาบันที่ได้กล่าวมา คนต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานด้านสอนภาษาต่างประเทศโดยหลักแล้วต้องเป็นเจ้าของภาษาต่างประเทศที่สอนนั้นด้วย (native speaker)
4. งานวิจัย (E-3)	คนต่างด้าวซึ่งได้รับเชิญจากสถาบันของรัฐหรือสถาบันของภาคเอกชนให้เข้ามาทำการศึกษาหรือวิจัยในด้านวิทยาศาสตร์หรือการทำวิจัยและพัฒนา (R&D) เกี่ยวกับเทคโนโลยีระดับสูงด้านอุตสาหกรรม คนต่างด้าวที่นำมาทำวิจัยน้อยกว่า 90 วันต้องขอวีซ่าประเภท C-4 (ทำงานระยะสั้น)

สถานะของการพำนัก (Status of Sojourn)	คนต่างด้าวที่อยู่ในข่ายที่จะขอวีซ่าได้
5. งานสอนเกี่ยวกับเทคโนโลยีเฉพาะด้าน (Special Technology-Instruction) (E-4)	คนต่างด้าวซึ่งหวังว่าจะได้รับเชิญให้ไปทำงานในสถาบันของรัฐ หรือเอกชนในประเทศเกาหลีใต้ เพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านวิทยาศาสตร์ หรือเทคโนโลยีเฉพาะด้านในอุตสาหกรรมเฉพาะด้าน เช่น - คนต่างด้าวที่ประสงค์จะเข้าไปถ่ายทอดเทคโนโลยีตามสัญญานำเข้าเทคโนโลยี - คนต่างด้าวที่ประสงค์จะเข้าไปถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการทหารแก่บริษัทสร้างอาวุธ - คนต่างด้าวที่ประสงค์จะเข้ามากำหนดเทคโนโลยีตามสัญญาแก่บริษัทที่ลงทุนโดยรัฐ - คนต่างด้าวที่มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีพิเศษ และเทคโนโลยีชั้นสูง ซึ่งไม่สามารถหาได้ในประเทศเกาหลีใต้ และประสงค์จะถ่ายทอดเทคโนโลยีดังกล่าวให้กับสถาบันของรัฐหรือสถาบันของเอกชน
6. อาชีพเฉพาะด้าน (Specialty Occupation) (E-5)	คนต่างด้าวมีคุณวุฒิเป็นนักกฎหมาย ผู้สอบบัญชีอนุญาต แพทย์ หรืออาชีพเฉพาะด้านอื่นๆ เช่น กัปตันเรือบิน กัปตันเรือเดินสมุทร เป็นต้น แต่วีซ่าประเภทจะไม่ออกให้แก่คนต่างด้าวเพื่อให้เข้ามาทำงานแทนคนเกาหลีในอาชีพเฉพาะด้าน เช่น แพทย์ พยาบาล หรือผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคการแพทย์
7. ศิลปและการบันเทิง (Arts and Entertain-ment) (E-6)	คนต่างด้าวที่ต้องการจะเข้ามาประกอบอาชีพเกี่ยวกับดนตรี ศิลป วรรณกรรม การบันเทิง การแสดง ละคร กีฬา โฆษณา แฟชั่น เดินแบบ หรืออาชีพอื่นๆ ที่คล้ายกัน
8. อาชีพเฉพาะอื่นๆ (Other Particular Occupations) (E-7)	คนต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานกับองค์กรรัฐหรือองค์กรเอกชนในฐานะพ่อครัว ครูในโรงเรียนคนต่างชาติ ซึ่งมิใช่งานที่ระบุไว้ในสถานะการพำนักประเภท E-1 ถึง E-6

กระบวนการขอสถานะการพำนักประเภททำงานได้ มีอยู่ 2 ระบบใหญ่ ๆ ดังนี้

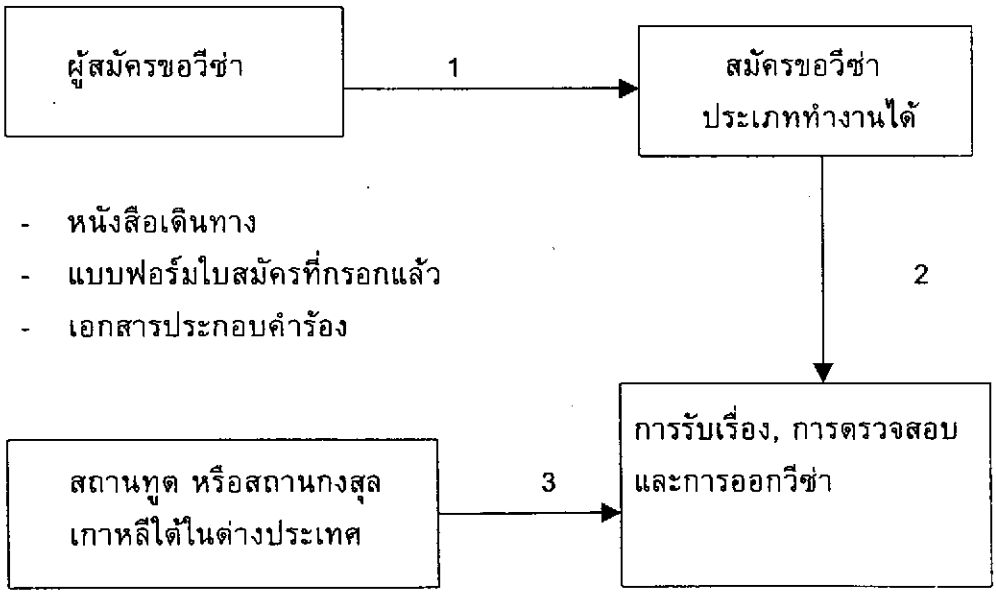
2.1 <u>ระบบปกติ (Traditional Procedure)</u>

กระบวนการขอสถานะการพำนักประเภททำงานได้ทั้ง 8 ประเภทนั้น มีขั้นตอนสำคัญที่อาจกล่าวได้ 3 ขั้นตอนคือ

<u>ขั้นที่ 1</u> ผู้สมัครยื่นคำร้องขอสถานะการพำนักประเภททำงานได้ประเภทใดประเภทหนึ่งโดยใช้แบบฟอร์มของคำร้องที่สถานทูตจัดให้ (ดูภาคผนวก) ต่อสถานทูตหรือสถานกงสุลเกาหลีใต้แล้วแต่กรณีในประเทศที่ผู้สมัครมีภูมิลำเนาอยู่ โดยเจ้าหน้าที่สถานทูตหรือสถานกงสุลจะแจ้งให้ผู้สมัครทราบว่าต้องยื่นหลักฐานอะไรบ้างประกอบแบบฟอร์มคำร้อง เช่น หลักฐานการศึกษา หลักฐานการทำงาน ใบรับรองคุณสมบัติของผู้สมัคร และรูปถ่าย เป็นต้น

<u>ขั้นที่ 2</u> ในกรณีขอวีซ่าประเภททำงานได้บางประเภทที่หัวหน้าสถานทูตหรือกงสุลมีอำนาจออกสถานะการพำนักประเภททำงานได้ให้ได้ การพิจารณาก็จะใช้เวลาไม่มากเกินไป แต่หากเป็นกรณีขอวีซ่าประเภทที่หัวหน้าสถานทูตหรือกงสุลไม่มีอำนาจอนุมัติก็จะเข้าขั้นที่ 3

<u>ขั้นที่ 3</u> เจ้าหน้าที่สถานทูตหรือสถานกงสุลก็จะต้องส่งเรื่องกลับไปยังรัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรมในประเทศเกาหลีใต้เพื่อให้รัฐมนตรีเป็นผู้อนุมัติตรวจ ซึ่งขั้นตอนดังกล่าวจะใช้เวลานานมาก



*ในกรณีที่หัวหน้าสถานทูตหรือกงสุลเกาหลีใต้ในต่างประเทศไม่มีอำนาจที่จะอนุมัติวีซ่าประเภทตามคำร้องขอได้ หัวหน้าสถานทูตหรือกงสุลต้องส่งเรื่องกลับมายังประเทศเกาหลีใต้เพื่อขอให้รัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรมอนุมัติ

ที่มา สรุปจากกรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรมประเทศเกาหลีใต้ Immigration Procedures = A Guide to Entry, Stay, Registration and Departure, 2000 หน้า 64-91

2.2 ระบบการออกใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ (A Certificate for Recognition of Visa Issurance)

เนื่องจากกระบวนการขอวีซ่าสถานะการพำนักประเภททำงานได้ตามระบบปกตินั้นใช้เวลานานทำให้ผู้ขอวีซ่าต้องรอคอยคำตอบจากสถานทูตหรือสถานกงสุลเป็นเวลานานหลายเดือน ทางรัฐบาลเกาหลีใต้จึงได้แก้ไขความล่าช้าโดยการเพิ่มบทบัญญัติมาตรา 9 ว่าด้วยการออกใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ ลงไปในกฎหมายตรวจคนเข้าเมือง โดยให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมมีอำนาจออกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขรายละเอียดและกระบวนการได้ (มาตรา 9 (2))

ในปัจจุบันขั้นตอนของกระบวนการขอวีซ่าประเภทได้ตามระบบการออกใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้ มีดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับคนต่างด้าวซึ่ง ได้แก่ ตัวแทนของบริษัทนายจ้างเกาหลีใต้จะกรอกแบบฟอร์มเพื่อยื่นเรื่องขอใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้แทนลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวซึ่งกำลังอาศัยอยู่ในต่างประเทศ โดยยื่นหลักฐานอื่น ๆ ประกอบคำร้อง เช่น หนังสือสัญญาจ้างงาน (ซึ่งสำคัญมากในการพิจารณาของเจ้าหน้าที่) ใบรับรองคุณวุฒิของลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าว หลักฐานอื่น ๆ ที่แสดงว่าบริษัทนายจ้างเกาหลีใต้มีอยู่จริงและมั่นคง และมีความต้องการจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับบริษัทจริง

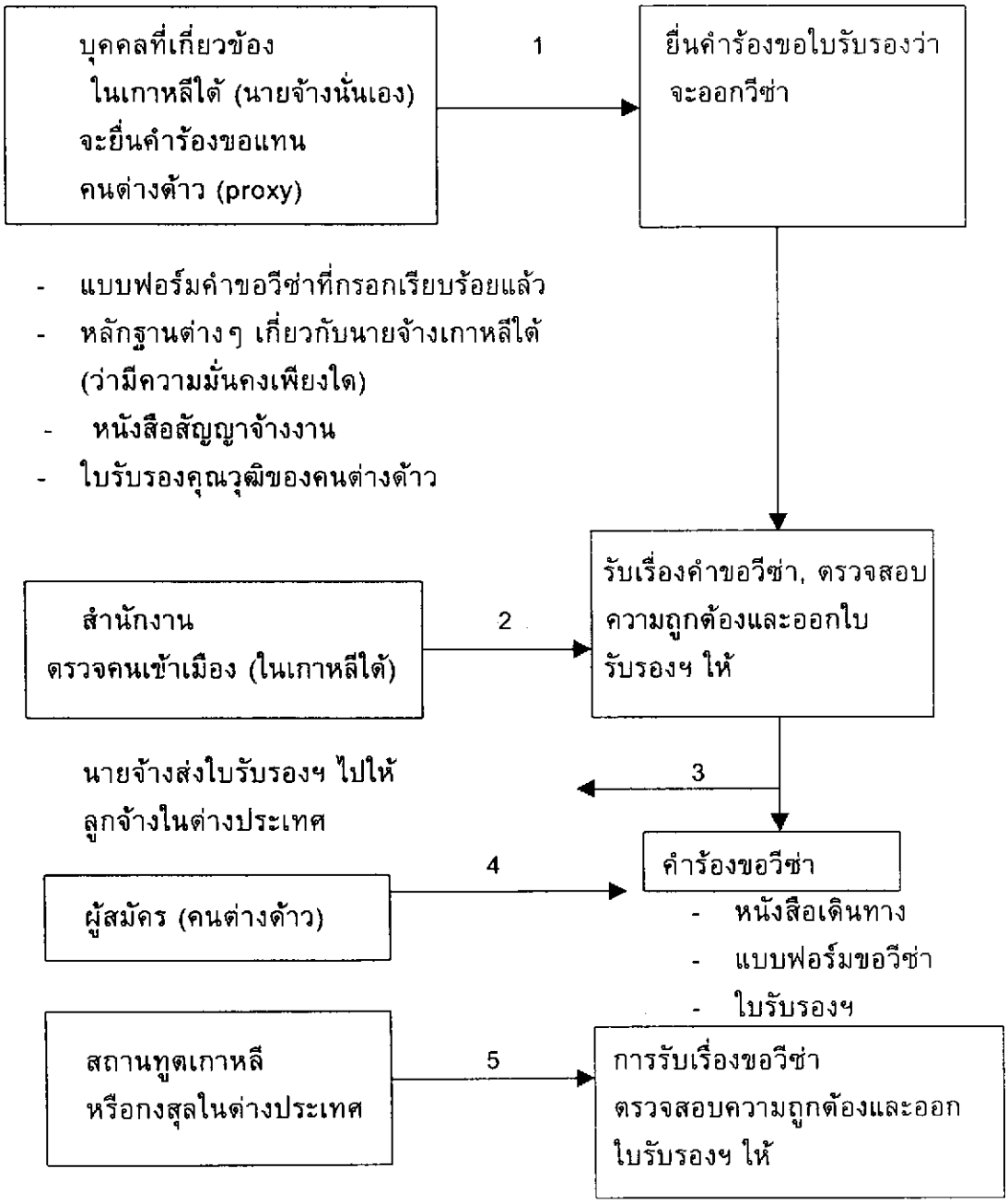
ขั้นที่ 2 เจ้าหน้าที่ของกรมตรวจคนเข้าเมืองจะทำการตรวจสอบหนังสือสัญญาจ้างงาน หลักฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับบริษัทผู้จ้าง ใบรับรองคุณวุฒิเพื่อตรวจดูว่ามีการจ้างงานกันจริง ๆ และตรงตามประเภทของสถานะการพำนักจริงหรือไม่ แล้วจะแจ้งผลการพิจารณาไปยังบริษัทนายจ้างเกาหลีใต้ กรณีที่อนุมัติเจ้าหน้าที่จะจัดส่งใบรับรองว่าจะออกวีซ่าไปให้บริษัทนายจ้าง

ขั้นที่ 3 บริษัทนายจ้างเกาหลีใต้จัดส่งใบรับรองไปให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวในต่างประเทศ

<u>ขั้นที่ 4</u> คนต่างด้าวซึ่งเป็นลูกจ้างนำใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้พร้อมหนังสือเดินทาง รูปถ่าย ไปกรอกคำร้องขอวีซ่า ณ สถานทูตหรือกงสุลเกาหลีใต้ในประเทศตน

<u>ขั้นที่ 5</u> สถานทูตหรือกงสุลรับเรื่องและเอกสารประกอบคำร้องตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร และออกวีซ่าให้

ขั้นตอนที่ 1-5 สามารถแสดงได้ในแผนผังดังนี้



<u>ที่มา</u> สรุปจากกรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรมประเทศเกาหลีใต้, Immigration Procedures = A Guide to Entry, Stay, Registration and Departure, 2000 หน้า 64-91

3. <u>กระบวนการออกใบอนุญาต</u>

การออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าวนั้นเป็นอำนาจหน้าที่ของกรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรม เนื่องจากอำนาจให้ออกวีซ่าประเภททำงานโดยหลักแล้วเป็นอำนาจของรัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรม (มาตรา 8 ของกฎหมายตรวจคนเข้าเมือง) โดยรัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรมอาจมอบหมาย (Delegate) อำนาจให้หัวหน้าสถานทูตหรือกงสุลเกาหลีใต้ในต่างประเทศออกวีซ่าบางประเภทแทนได้ (มาตรา 8 (2)) ทั้งนี้เป็นไปตามเกณฑ์ และวิธีการที่กฎกระทรวงกำหนด (มาตรา 8 (3))

สำหรับเกณฑ์ (Criteria) ที่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองประกอบการพิจารณานั้นไม่ได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนแต่เมื่อพิจารณาจากเอกสารที่ผู้สมัครต้องยื่นประกอบคำต้องทำให้พออนุมานได้ว่า เกณฑ์ในวีซ่าประเภทต่างๆ มีลักษณะอย่างไรบ้าง ดังนี้

ประเภทวีซ่าทำงาน	เอกสารที่ต้องใช้ประกอบคำขอ
การจ้างงานระยะสั้น (Short-term Employment) (C-4)	• หนังสือสัญญาจ้างงาน • หนังสือแนะนำการจ้างงานที่ออกให้โดยหัวหน้าของหน่วยงานรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง (ถ้าเป็นนักแสดงให้ความบันเทิงต้องมีหนังสือรับรองฝีมือการแสดงซึ่งออกให้โดยคณะกรรมการ Image Staff Classification) หนังสือทางการจากหน่วยงานรัฐ-บาลที่เกี่ยวข้อง หรือเอกสารอื่นซึ่งแสดงซึ่งความจำเป็นที่ต้องมีการจ้าง
ศาสตราจารย์ (Professors) (E-1)	• ใบประกาศนียบัตรเกี่ยวกับอาชีพ • หนังสือสัญญาจ้างงาน หรือใบรับรองงานที่คิดว่าจะถูกจ้าง
การสอบภาษาต่างประเทศ (Teaching Foreign Language) (E-2)	• ใบประกาศนียบัตรเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ใบแสดงว่าสำเร็จการศึกษา • หนังสือสัญญาจ้างงาน • เอกสารสำคัญที่แสดงว่ามีการจัดตั้งโรงเรียนหรือองค์กร • หนังสือระบุบุคคลที่สามารถติดต่อได้ ซึ่งได้รับการรับรองจาก Notary Public

ประเภทวีซ่าทำงาน	เอกสารที่ต้องใช้ประกอบคำขอ
การวิจัย (Research) (E-3)	• เอกสารสำคัญแสดงการจัดตั้งองค์กรที่เชิญให้ไปทำวิจัย • ใบสำคัญแสดงคุณวุฒิทางการศึกษาและใบสำคัญแสดงอาชีพ • หนังสือสัญญาจ้างงาน
การสอนเกี่ยวกับ Technology (Instruction of Technology) (E-4)	• คำสั่งให้ไปปฏิบัติงานชั่วคราว หรือ หลักฐานการจ้างงาน • สำเนาของใบรับรองให้มีการนำเข้าเทคโนโลยีได้ (หรือใบประกาศเกี่ยวกับธุรกรรมบริการ) หรือใบประกาศเกี่ยวกับอุตสาหกรรมทางทหารที่กำหนด • เอกสารสำคัญแสดงให้เห็นการจัดตั้งองค์กรมหาชนหรือเอกชนซึ่งเรียกให้เข้ามาช่วยสอนเทคโนโลยี
อาชีพที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ (Speciality Occupation) (E-5)	• ใบประกาศนียบัตรเกี่ยวกับการศึกษา ใบรับรองคุณวุฒิ • หนังสือสนับสนุนให้มีการจ้างงานออกให้โดยหัวหน้าหน่วยงานรัฐบาลกลางที่เกี่ยวข้อง หรือเอกสารแสดงให้เห็นว่าการจ้างงานเป็นสิ่งจำเป็น • หนังสือสัญญาจ้างงาน
ศิลปและบันเทิง (Art and entertainment) (E-6)	1. บุคคลที่ประสงค์จะทำงานเกี่ยวกับการแสดงหรือการให้ความบันเทิงในโรงแรมสำหรับนักท่องเที่ยวหรือสถานบันเทิงต้องมีเอกสารต่อต่อไปนี้ • จดหมายรับรองฝีมือการแสดงออกให้โดย The Image Stuff Classification Committee • โครงการการแสดง • ใบรับรองการตรวจ HIV • หนังสือรับรองของบุคคลที่อ้างอิงได้ ที่ได้รับการรับรองจาก Notary Public 2. เอกสารอื่น ๆ • หนังสือสนับสนุนให้จ้างออกให้โดยหัวหน้าของหน่วยงานรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง หรือเอกสารแสดงให้เห็นว่าการจ้างงานเป็นสิ่งจำเป็น • ใบประกาศนียบัตรคุณวุฒิ หรือใบรับรองเกี่ยวกับอาชีพ

ประเภทวีซ่าทำงาน	เอกสารที่ต้องใช้ประกอบคำขอ
	• หนังสือรับรองของบุคคลที่อ้างอิงได้ ได้รับการรับรองจาก Notary Public
อาชีพเฉพาะด้านอื่นๆ (Other Particular Occupation) (E-7)	• ใบประกาศนียบัตรเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ใบแสดงว่าสำเร็จการศึกษา • หนังสือสัญญาจ้างออกให้โดยหัวหน้าของหน่วยงานรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง หรือเอกสารที่แสดงให้เห็นว่าการจ้างงานเป็นสิ่งจำเป็น
	• เอกสารสำคัญแสดงให้เห็นว่ามีการจัดตั้งองค์กร

4. <u>อายุใบอนุญาตและการต่ออายุใบอนุญาต</u>

<u>อายุใบอนุญาตทำงาน</u> (ระยะเวลาของสถานะการพำนัก)

มาตรา 10 (1) ของกฎหมายตรวจคนเข้าเมือง ให้อำนาจรัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรมที่จะออกกฎกระทรวงกำหนดระยะเวลาสูงสุดที่คนต่างด้าวจะพำนักในประเทศเกาหลีใต้ได้ตามสถานะการพำนักต่าง ๆ ทั้ง 8 ประเภท โดยกฎกระทรวงยุติธรรมกำหนดระยะเวลาพำนักของสถานะการพำนักที่ทำงาน 8 ประเภท ดังนี้

สถานะการพำนักที่ทำงานได้ (วีซ่าอนุญาตทำงาน)	ระยะเวลาที่อนุญาต
การจ้างงานระยะสั้น (C-4)	ไม่เกิน 90 วัน
ศาสตราจารย์ (E-1)	ไม่เกิน 2 ปี
การสอนภาษาต่างประเทศ (E-2)	ไม่เกิน 1 ปี
การวิจัย (E-3)	ไม่เกิน 2 ปี
การสอนเกี่ยวกับเทคโนโลยี (E-4)	ไม่เกิน 2 ปี
อาชีพที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (E-5)	ไม่เกิน 2 ปี
ศิลปและบันเทิง (E-6)	ไม่เกิน 2 ปี
อาชีพเฉพาะด้านอื่น ๆ (E-7)	ไม่เกิน 2 ปี

<u>การต่ออายุสถานะการพำนัก</u> (การต่อใบอนุญาตทำงาน)

มาตรา 25 ของกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองบัญญัติว่า บุคคลต่างชาติที่พำนักอยู่ในประเทศเกาหลีใต้มีสิทธิยื่นคำร้องก่อนวีซ่าจะหมดอายุลงเพื่อขอต่อระยะเวลาพำนักในประเทศเกาหลีใต้ต่อรัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรมได้ โดยต้องเป็นไปตามเงื่อนไขและรายละเอียดที่กำหนดไว้ตามกฎกระทรวงยุติธรรม

ในทางปฏิบัตินั้น จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่แผนกกงสุล สถานทูตเกาหลีใต้ประจำประเทศไทยทราบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจะอนุมัติให้มีการต่อระยะเวลาพำนักเสมอ หากบุคคลต่างชาติสามารถแสดงหนังสือสัญญาจ้างงานฉบับใหม่ได้ ตราบใดที่บริษัทนายจ้างเกาหลีใต้ยังต้องการจ้างต่อ การขอต่ออายุใบอนุญาตมักไม่มีปัญหา

จึงสรุปได้ว่าตามหลักกฎหมายและในทางปฏิบัติแล้วคนต่างด้าวมีสิทธิที่จะขอต่อระยะเวลาการพำนักได้โดยไม่ถูกจำกัดจำนวนครั้งหรือระยะเวลารวมทั้งหมดของการพำนัก เมื่อทำงานหารายได้ในประเทศเกาหลีใต้ตราบใดที่บริษัทนายจ้างมีความประสงค์ที่จะจ้างลูกจ้างต่างชาติคนนั้นต่อ

เมื่อได้รับอนุญาตให้ต่อระยะเวลาการพำนักแล้ว คนต่างด้าวต้องนำหนังสือเดินทางที่มีตราประทับต่อระยะเวลาการพำนักไปยังสำนักเขตที่ตนอาศัยอยู่เพื่อขอให้เจ้าหน้าที่เปลี่ยนแปลงระยะเวลาลงไปในหนังสือทะเบียนคนต่างด้าว (Certificate of Foreigner Registration) ด้วย

5. ระบบฝึกงาน (Industrial Trainees Program)

เดิมนั้นผู้ฝึกงานซึ่งมีสถานะการพำนักประเภท D-3 ต้องเข้ามาเพื่อฝึกงานจริงๆ เท่านั้นไม่สามารถทำงานได้ แต่ในต้นทศวรรษ 1990 ประเทศเกาหลีใต้ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะคนงานในโรงงานขนาดเล็ก งานประมง งานก่อสร้าง งานในเรือเดินสมุทร รัฐบาลเกาหลีใต้จึงแก้ไขกฎหมายตรวจคนเข้าเมือง (มาตรา 19-2) และกฎหมายบังคับใช้กฎหมายตรวจคนเข้าเมือง (มาตรา 24-2) เพื่อจัดตั้งระบบฝึกงานขึ้นมาเพื่ออนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาในลักษณะกึ่งฝึกงานกึ่งทำงานในงานประเภทที่ขาดแคลนแรงงานได้

คนต่างด้าวที่จะยื่นขอวีซ่าประเภทผู้ฝึกงานภาคอุตสาหกรรม (industrial trainees) ได้มีอยู่ 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

5.1 คนต่างด้าวซึ่งประสงค์จะมาฝึกงานในบริษัทเกาหลีใต้ที่มีคุณสมบัติตามมาตรา 24-2 (1) ข้อ 1-3 ดังนี้

ก. บริษัทเกาหลีใต้ซึ่งไปลงทุนในประเทศนั้นหรือตั้งบริษัทร่วมทุนในบริษัทนั้น (วีซ่าประเภท D-3-1)

ข. บริษัทเกาหลีใต้ซึ่งขายเทคโนโลยีให้กับบริษัทในประเทศนั้น (วีซ่าประเภท D-3-1)

ค. บริษัทเกาหลีใต้ซึ่งทำสัญญาไปจัดตั้งโรงงานให้กับบริษัทต่างประเทศในประเทศนั้น (วีซ่าประเภท D-3-1)

5.2 คนต่างด้าวซึ่งประสงค์จะเข้ามาฝึกงานในบริษัทเกาหลีใต้ตามมาตรา 24-2 (1) ข้อ 4 ดังนี้คือ

ก. บรรดาบริษัทซึ่งได้รับการรับรองจากประธานสหพันธ์ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (วีซ่าประเภท D-3-2)

ข. บรรดาบริษัทซึ่งได้รับการรับรองจากประธานสหพันธ์สหกรณ์การประมงแห่งชาติ (วีซ่าประเภท D-3-3)

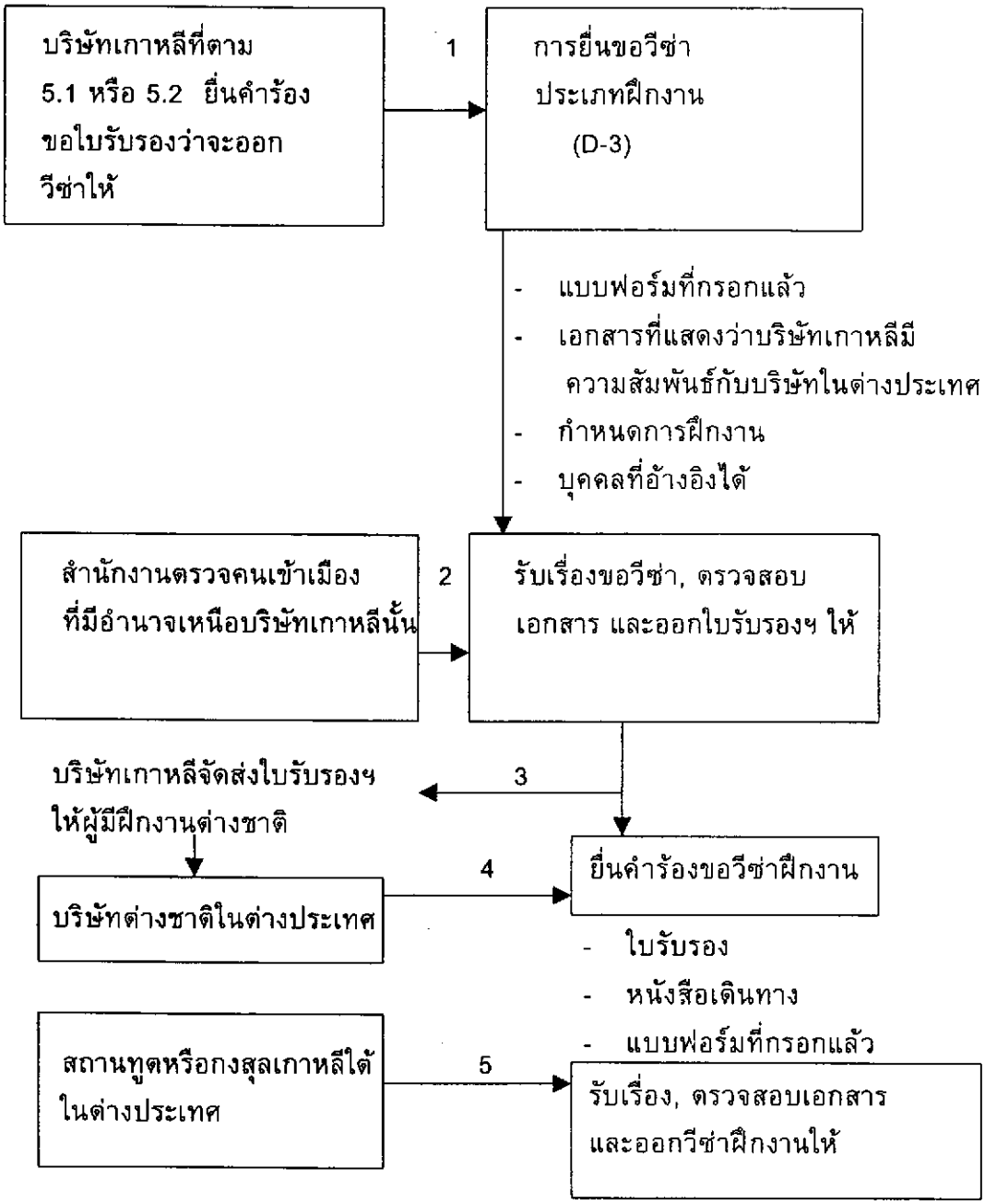
ค. บรรดาบริษัทด้านอุตสาหกรรมซึ่งได้รับการรับรองจากรัฐมนตรีกระทรวงที่ดูแล (วีซ่าประเภท D-3-4)

ง. บรรดาบริษัทซึ่งได้รับการรับรองจากประธานสมาคมก่อสร้างแห่งเกาหลีใต้

จ. บรรดาบริษัทซึ่งได้รับการรับรองจากประธานของสมาคมชิปปิ้งแห่งเกาหลีใต้

การยื่นขอวีซ่าดังกล่าวจะทำได้ภายใต้ระบบออกใบรับรองว่าจะออกวีซ่าให้อย่างเดียว จะยื่นขอภายใต้ระบบปกติไม่ได้เลย

ขั้นตอนและกระบวนการยื่นขอวีซ่าประเภทฝึกงาน มีขั้นตอนและกระบวนการตามแผนผังดังนี้



<u>ที่มา</u> สรุปจากกรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรมประเทศเกาหลีใต้, Immigration Procedures : A Guide to Entry, Stay, Registration and Departure, 2000 หน้า 41-43

6. <u>การบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายทำงานของคนต่างด้าว</u>

ในการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวนั้น เป็นการพิจารณาใน 4 ประเด็นคือ องค์กร นโยบาย กฎหมาย และระบบการควบคุมติดตามการปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของตนต่างด้าว

1. <u>องค์กร</u>

กฎหมายควบคุมคนเข้าเมืองนั้นให้อำนาจการบริหารจัดการและการนำกฎหมายไปปฏิบัติให้เกิดผลแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมตลอดจนให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้ออกกฎกระทรวง กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับกฎหมายควบคุมคนเข้าเมือง เช่น ขั้นตอน การยื่นคำร้อง เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา เอกสารหลักฐานประกอบคำร้องขอสถานะการพำนักที่ทำงานได้ เป็นต้น

ภายใต้การจัดองค์กรของกระทรวงยุติธรรม กรมซึ่งมีหน้าที่ดูแลคนเข้าเมืองคือ กรมตรวจคนเข้าเมือง (The Immigration Bureau)

นอกจากกรมตรวจคนเข้าเมืองแล้ว เมื่อคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศเกาหลีใต้แล้ว อำนาจควบคุมกำกับคนต่างด้าวยังตกอยู่กับรัฐบาลท้องถิ่น (Local Government) ด้วย โดยมีประเทศเกาหลีใต้นั้นเป็นประเทศที่มีการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) มาก อำนาจของรัฐบาลท้องถิ่นมีใกล้เคียงกับอำนาจของรัฐบาลกลาง รัฐบาลท้องถิ่นมีข้าราชการประจำของตนเอง (local government officials) ซึ่งรัฐบาลท้องถิ่นมีอำนาจนำกฎหมายการลงทะเบียนคนต่างด้าว (The Alien Registration Law) ไปบริหารจัดการและนำไปปฏิบัติให้เกิดผล (administration and implementation) คนต่างด้าวจะต้องนำหนังสือเดินทาง (ที่มีตราประทับสถานะการพำนัก) และรูปถ่ายไปยังเขต เพื่อยื่นคำร้องขอลงทะเบียนคนต่างด้าว เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลท้องถิ่นจะออกหนังสือทะเบียนคนต่างด้าว (Alien Registration Certificate) ซึ่งมีลักษณะคล้ายหนังสือเดินทางแต่ขนาดเล็กกว่า ซึ่งมีรูปถ่าย และสถานะการพำนักของคนต่างด้าวแสดงไว้ คนต่างด้าวจะใช้หนังสือทะเบียนคนต่างด้าวเป็นหลักฐานแสดงตนได้อย่างเป็นทางการ โดยไม่ต้องพกพาหนังสือเดินทางติดตัว

จึงกล่าวได้ว่านอกจากเจ้าหน้าที่ ของกรมตรวจคนเข้าเมืองแล้ว คนต่างด้าวที่เข้าไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ยังถูกควบคุมและกำกับโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลท้องถิ่นอีกชั้นหนึ่ง

2. <u>นโยบาย</u>

การจัดทำนโยบายเกี่ยวกับการควบคุมและกำกับคนต่างด้าวที่จะเดินทางเข้ามาและพำนักอยู่ในประเทศเกาหลีใต้ นั้นเป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม (มาตรา 18)

3. <u>กฎหมาย</u>

นอกจากการบริหารจัดการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวภายใต้กฎหมายควบคุมคนเข้าเมืองแล้ว ประเทศเกาหลีใต้ยังกำกับควบคุมคนต่างด้าวโดยระบบทะเบียนคนต่างด้าวซึ่งอยู่ภายในกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองโดยมีรัฐบาลท้องถิ่น (local government) เป็นองค์กรที่บริหารบทบัญญัติเกี่ยวกับกฎหมายและนำทะเบียนคนต่างด้าวไปปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผลอีกด้วย เนื่องจากจำนวนข้าราชการประจำของรัฐบาลท้องถิ่นจะมีเป็นจำนวนมากแล้ว ข้าราชการประจำของรัฐบาลท้องถิ่นยังมีความรอบรู้เกี่ยวกับสภาพสังคมเศรษฐกิจ ตลอดจนประชาชนในเขตปกครองดังกล่าวเป็นอย่างดี คนต่างด้าวจึงตกอยู่ภายใต้การบริหารกฎหมายและการนำกฎหมายไปปฏิบัติขององค์กรรัฐที่ค่อนข้างมีประสิทธิภาพ

ส่วนการบังคับใช้กฎหมายควบคุมคนต่างด้าวในระดับนายจ้างนั้น กฎหมายตรวจคนเข้าเมืองมีบทบัญญัติห้ามนายจ้างหรือบุคคลใดจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีวีซ่าประเภททำงานได้ (มาตรา 18 (2))

4. <u>การบังคับให้เป็นตามกฎหมาย (Enforcement)</u>

กรมตรวจคนเข้าเมือง (Immigration Bureau) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่บังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย (enforcement) นั้น เป็นระบบการประสานงานกับตำรวจและข้าราชาการประจำในกรณีที่มีการฝ่าฝืนกฎหมายตรวจคนเข้าเมือง เช่น ในกรณีการลักลอบทำงานโดยที่สถานะการพำนักไม่อนุญาต การอยู่ทำงานต่อโดยระยะเวลาการพำนักสิ้นสุดลงแล้ว การทำงานผิดประเภทจากสถานะการพำนัก เป็นต้น (มาตรา 78)

เจ้าหน้าที่ควบคุมคนเข้าเมือง (Immigration Control Official) มีอำนาจหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายตรวจคนเข้าเมือง ดังต่อไปนี้คือ

1. ไต่สวนกรณีที่มีการละเมิดกฎหมายและกฎกระทรวงที่เกี่ยวกับการเข้าเมืองและการพำนักในประเทศเกาหลีใต้ (มาตรา 47)
2. กักขัง ติดตาม และส่งบุคคลที่ละเมิดกฎหมายกลับประเทศตามคำสั่งกักขังหรือคำสั่งให้ส่งตัวกลับประเทศ (มาตรา 51, มาตรา 62)

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กฎหมายตรวจคนเข้าเมืองมีบทบัญญัติเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง และเจ้าหน้าที่ควบคุมคนเข้าเมืองดังต่อไปนี้คือ

(ก) อำนาจพกพาและใช้อาวุธ (มาตรา 77)

1. เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองและเจ้าหน้าที่ควบคุมคนเข้าเมืองสามารถพกพาอาวุธได้ในการปฏิบัติหน้าที่

2. เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองและเจ้าหน้าที่ควบคุมคนเข้าเมืองอาจใช้อาวุธได้ในการปฏิบัติตามหน้าที่ แต่ต้องคำนึงถึงความจำเป็นและเหตุผลของการใช้อาวุธตามสถานการณ์ด้วย

(ข) เครื่องแบบและบัตรประจำตัว (มาตรา 82)

1. ในการปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองและเจ้าหน้าที่ควบคุมคนเข้าเมืองต้องแต่งเครื่องแบบหรือต้องพกพาบัตรประจำตัวเพื่อแสดงสถานะว่าเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ
2. เมื่อบุคคลที่จะถูกไต่สวนหรือจับกุมขอให้แสดงสถานะ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองและเจ้าหน้าที่ควบคุมคนเข้าเมืองต้องแสดงบัตรประจำตัวให้บุคคลนั้นดู

(ค) สถานกักขัง (มาตรา 51)

เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง เมื่อมีเหตุควรเชื่อว่าผู้ต้องหาว่ากระทำผิดกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองอาจกักขังผู้ต้องได้ หากมีคำสั่งของหัวหน้าสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

(ง) หน่วยงานอื่นมีหน้าที่ต้องร่วมมือ (มาตรา 78)

หน่วยงานอื่นของรัฐต้องให้ความร่วมมือเท่าที่จะทำได้ หน่วยงานอื่นจะปฏิเสธไม่ร่วมมือโดยปราศจากเหตุผลไม่ได้

7. <u>การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่กรณีที่ไม่อนุญาต</u>

กรณีที่คนต่างด้าวยื่นคำร้องของสถานะการพำนักประเภทได้ทั้ง 8 ประเภท ภายใต้กระบวนการและขั้นตอนของระบบปกติ (Traditional Procedure) หรือระบบการออกหนังสือรับรองว่าคนต่างชาติมีสถานะพำนักที่ทำงานได้ (A Certificate of Recognition of Visa Issurance) แล้วได้รับแจ้งจากสถานทูตหรือสถานกงสุลเกาหลีใต้ในประเทศที่ตนมีภูมิลำเนาอยู่ว่ากรมตรวจคนเข้าเมืองไม่อนุญาต กรณีเช่นนี้คนต่างด้าวไม่มีช่องทางที่จะอุทธรณ์ได้เลย

ในกรณีที่คนต่างด้าวเข้ามาในประเทศเกาหลีใต้แล้วไม่ว่าจะในสถานะการพำนักประเภทใดก็แล้วแต่ ปัญหาว่ากรณีดังต่อไปนี้ที่คนต่างด้าวจะสามารถอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองสำนักตรวจคนเข้าเมืองภูมิภาคได้หรือไม่

(1) กรณีขออนุญาตประกอบกิจกรรมอื่น ๆ นอกขอบเขตของสถานะการพำนัก (มาตรา 20)

(2) กรณีขออนุญาตเปลี่ยนสถานะของการพำนักในประเทศเกาหลีใต้ (มาตรา 24)

(3) กรณีขออนุญาตขยายเวลาการพำนัก (มาตรา 25)

ทั้งในกรณี (1), (2) และ (3) นั้นกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองของประเทศเกาหลีใต้ไม่เปิดช่องให้คนต่างด้าวอุทธรณ์คำสั่งของรัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรมได้เลย โดยผู้วิจัยเห็นว่าประเทศเกาหลีใต้เดินตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาของประเทศญี่ปุ่นว่าภายใต้กฎหมายจารีตประเพณีระหว่างประเทศ ประเทศเกาหลีใต้มีอำนาจอธิปไตยที่จะใช้ดุลยพินิจอย่างอิสระ (free discretion) ว่าจะอนุญาตหรือไม่ก็ได้จึงไม่ใช่สิทธิของคนต่างด้าว (foreigner's right) แต่เป็นอำนาจดุลพินิจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม (free discretion of the Minister of Justice) ที่จะอนุญาตหรือไม่อนุญาตก็ย่อมได้ แนวทางคำพิพากษาฎีกาของศาลฎีกาประเทศญี่ปุ่นดังกล่าวได้ถูกเดินตามของกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองของประเทศเกาหลีใต้

8. <u>โทษ</u>

โทษตามกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองมีดังนี้

ลักษณะของความผิด	**โทษอาญา**	**กฎหมายตรวจคนเข้าเมือง**
- นายจ้างจ้างคนต่างด้าวซึ่งไม่มีวีซ่าประเภททำงานได้	จำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 10,000,000 วอง หรือทั้งจำคุกทั้งปรับ	มาตรา 94 (5-2)
- ผู้จัดหาคนต่างด้าวซึ่งไม่มีวีซ่าประเภททำงานได้ ให้แก่นายจ้าง	จำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 10,000,000 วอง หรือทั้งจำคุกทั้งปรับ	มาตรา 94 (6)
- คนต่างด้าวทำงานมีค่าจ้างและค่าตอบแทนโดยไม่มีวีซ่าประเภททำงานได้ (ผิดกฎหมายอย่างชัดแจ้ง)	จำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 300,000 เยน หรือทั้งจำคุกทั้งปรับ	มาตรา 94 (5)
- คนต่างด้าวทำงานในสถานที่ทำงานซึ่งไม่ใช่สถานที่ของนายจ้างตามเอกสารประกอบคำขอวีซ่า	จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 5,000,000 วอง หรือทั้งจำคุกทั้งปรับ	มาตรา 95

ส่วนโทษตามระบบจดทะเบียนคนต่างด้าวที่สำคัญในกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับวีซ่าประเภททำงานได้มีดังนี้

ลักษณะของความผิด	โทษอาญา	กฎหมาย ตรวจคนเข้าเมือง
- คนต่างด้าวที่ไม่ไปยื่นคำร้องขอหนังสือทะเบียนคนต่างด้าวภายในกำหนดเวลา 90 วัน	จำคุก 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 5,000,000 วอง	มาตรา (95)
- คนต่างด้าวที่ไม่ยื่นคำร้องขอเปลี่ยนสถานที่ทำงานลงในหนังสือทะเบียนคนต่างด้าว	ปรับไม่เกิน 2,000,000 วอง หรือทั้งจำคุก	มาตรา (100)

2.6.1 ตารางแสดงเปรียบเทียบระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศออสเตรเลีย

ประเด็น	ออสเตรเลีย	กฎหมายที่ใช้บังคับ
1. ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว	- ควบคุมด้วยประเภทวีซ่า ได้แก่ วีซ่าถาวร และวีซ่าชั่วคราวแบ่งตามclass และsubclass ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาและตัดสินวีซ่าต่างกันออกไป - คนต่างด้าวต้องผ่านเกณฑ์ประเมินของ primary criteria ครบทุกเกณฑ์ ในขั้นยื่นขอวีซ่า (application) และขั้นตัดสินวีซ่า (decision) - จัดการควบคุมครอบคลุมทั้งด้านงาน (pre-arranged job – การจ้างงานล่วงหน้า และ independent job – เข้ามาหางานทำเองหรืองานที่สมัครเข้ามาทำเอง) ด้านจำนวนคน (ซึ่งเป็นงานที่ได้รับอนุมัติเป็นกรณีๆ ไป มีจำนวนงานแน่นอนและไม่แน่นอน) ด้านตัวนายจ้าง (ต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานการจ้างงานล่วงหน้า) และด้านตัวคนต่างด้าว (ต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานทักษะงาน ภาษาอังกฤษ สุขภาพ และชุมชนออสเตรเลีย) - กรณีที่เข้ามาทำงานและต้องการอยู่ถาวรในประเทศ มีเกณฑ์ควบคุมเคร่งครัดและมากกว่ากรณีเข้ามาทำงานชั่วคราว โดยทั้ง 2 กรณีได้รับ visa ต่างประเภทกัน - ต้องเป็นงานที่เป็นประโยชน์ทาง เศรษฐกิจของออสเตรเลีย และพลเมือง/ตลาดแรงงานท้องถิ่น	Act Div3, Subdiv A, S 30-31 ; 39-40; Subdiv AB, 5.48, Subdiv. AH, S.85-91 Reg 1.10, Schedule1,1214,1208,1205 Schedule1,1225;Sched Ule 2 Reg1.20B,1.20D,1.20G,1.20H
2. กระบวนการขอใบอนุญาต	- หมายถึง ขั้นตอนการยื่นขอวีซ่า ต้องผ่านองค์ประกอบของเงื่อนไขทั้งด้านงาน นายจ้าง และคนต่างด้าว รัฐมนตรี DIMA เป็นผู้พิจารณา - pre-arranged job ทางการต้องอนุมัติก่อนยื่นขอวีซ่า นายจ้างต้องทำ labor market testing (การตรวจสอบตลาดแรงงานเพื่อแสดงว่าไม่มีคนท้องถิ่นที่เหมาะสมและพร้อมจะทำงานในตำแหน่งที่ต้องการจ้าง) และต้องผ่านมาตรฐาน employer sponsorship กับต้องเสนองานและตัวคนต่างด้าวที่จะจ้างงาน คนต่างด้าวต้องผ่านการประเมินทักษะในงานที่จะทำนอกเหนือจากการประเมินในด้านอื่นๆ ขอวีซ่าได้ทั้งจากนอกและในประเทศ โดยผู้ขออาจเป็นคนต่างด้าว หรือนายจ้างก็ได้ - independent job สมัครเข้ามาหางานทำ (independent) หรือสมัครเข้ามาทำงานทักษะ (skilled independent job) เข้ามาได้ด้วยตนเอง หรือได้รับ sponsorship ใน ออสเตรเลีย	Reg1.20A-1.201, 1.13, 1.20, 1.10, 2.07AA Schedule1, 1223A; 1225; 1205; 1207; 1208; 1214AA Schedule2 Act;Div3, Subdiv AA,S. 45-48; Subdiv AB ,S.63

	บางกรณี sponsor ในออสเตรเลียต้องผ่านเกณฑ์ sponsorship (ที่มิใช่การจ้างงานล่วงหน้า) ผู้มาทำงาน skilled-independent ต้องผ่านเกณฑ์เฉพาะอาชีพหรืองานตามประเภทวีซ่า	
3. กระบวนการออกใบอนุญาต	- หมายถึง ขั้นตอนการตัดสินวีซ่า อำนาจอยู่ที่รัฐมนตรี DIMA ซึ่งจะประเมินว่าคนต่างด้าวมีคุณสมบัติครบองค์ประกอบตามประเภทวีซ่าหรือไม่ ถ้าเป็น pre-arranged job จะประเมินตัวนายจ้างซ้ำอีก - พิจารณาเป็นรายๆ ไป - เกณฑ์ทั่วไป: -มีเอกสารครบ คุณสมบัติครบ และปฏิบัติได้ครบ ผ่านการตรวจสุขภาพ ผ่านเกณฑ์ชุมชนออสเตรเลีย (public interest criteria) และเกณฑ์คนต่างด้าวที่เคยละเมิดกฎหมายคนเข้าเมืองออสเตรเลีย (special return criteria) - เป็นประโยชน์ต่อประเทศ เช่น สร้างสรรค์ทักษะใหม่, หรือมีความผูกพัน ฝึกคน Australia; การสร้างงาน ; การขยายความต้องการทางการค้า ; ยกระดับการแข่งขันของประเทศ ; การขยายการค้า ; การยกระดับความสัมพันธ์กับตลาดระหว่างประเทศ - เกณฑ์เฉพาะ: - รัฐมนตรีอาจเรียกเอกสารรับรอง sponsorship คนต่างด้าวจากนายจ้างหรือตัว sponsor ในออสเตรเลีย - คนต่างด้าวประเภท independent ต้องผ่านเกณฑ์ General Points Test ถ้าเป็นประเภท skilled independent ต้องผ่านเกณฑ์ Business Skills Points Test ในระดับคะแนนผ่านของ applicable pass mark และ applicable pool mark โดยเทียบกับเกณฑ์ประเมินทักษะขององค์กรวีซาชีพในออสเตรเลีย	Reg1.20A-1.201, 1.13, 1.20B-1.20H Act.Div3 Subdiv AC S.65-69
4.อายุใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาต	- วีซ่าถาวรอยู่ทำงานได้ไม่จำกัดระยะเวลา วีซ่าชั่วคราวอยู่ได้ ๓ เดือน ถึง ๑ ปี ถ้าเป็น วีซ่าชั่วคราวประเภท Business Long Stay อยู่ได้ ๑-๔ ปี - การต่ออายุใบอนุญาต ต่อได้นานตราบเท่าที่มีคุณสมบัติตรงตามเงื่อนไข และกฎระเบียบ โดยมีระยะเวลาของการต่ออายุแตกต่างกันไปแล้วแต่ประเภทและวิชาชีพ	Reg 1.10, 1.20B-1.20H
5. การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน	-ข้อกำหนดต่างกันไปสำหรับแต่ละประเภท visa แต่ส่วนใหญ่ต้องทำงานในตำแหน่งหน้าที่และกับนายจ้างตามที่ได้รับอนุญาต การเปลี่ยนงานต้องขออนุญาต การเปลี่ยนนายจ้างแต่คงอาชีพเดิมต้องสมัครใหม่ โดยมีข้อกำหนดครอบคลุมทั้งนายจ้างและคนต่างด้าว	Schedule 2 Act Div 3 Subdiv AG S.77;

	- วีซ่าชั่วคราวบางประเภทห้ามคนต่างด้าวเข้ารับการศึกษาหรือฝึกอบรมหรือทำกิจกรรมที่จะมีผลให้ได้รับการจ้างงาน	Div.12 Subdiv A S.235
6. การบริหารจัดการ และปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว	- Dept of Immigration and Multicultural Affairs กำหนดและกำกับดูแลด้านนโยบายบริหารจัดการ และตัดสินใจตามกฎหมายคนเข้าเมืองออสเตรเลีย โดยรัฐมนตรีเป็นผู้ใช้อำนาจ และมอบอำนาจแทนได้ - การวางแผนจำนวนคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานเป็นการล่วงหน้ารายปีประเมินจากความต้องการแรงงาน (demand-driven) มีระบบRevise และองค์กรรับผิดชอบโดยเฉพาะ โดยมี Committee to Advise on Australia's Immigration Policies รายงานต่อ Minister of Immigration - National Office of Skills Recognition (NOOSR) เป็นหน่วยงานประเมินทักษะด้านวิชาชีพ องค์กรวิชาชีพในออสเตรเลียจะร่วมประเมินทักษะคนต่างด้าวตาม Skills Occupations List	S .116-118, 134-140, 501 Reg. 2.43-2.49, 2.12
7.การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต	-สิทธิต่างกันสำหรับแต่ละประเภท visa/ วิชาชีพ และระหว่างกรณีการขอนอกประเทศ กับกรณีการขอในประเทศ แต่ละกรณีมีกำหนดเวลาต่างกันออกไป -ยื่นขอทบทวนการตัดสินวีซ่าของรัฐมนตรีต่อ MIRO (Migration Internal Revise Office) ในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละประเภท visa/ วิชาชีพ หากไม่พอใจสามารถอุทธรณ์ต่อ Immigration Review Tribunal และ Administrative Appeals Tribunal ได้อีก รัฐมนตรีด้านการทบทวนได้ และต้องรายงานต่อรัฐสภา การอุทธรณ์ต่อศาลสูง (Federal Court) ใช้เฉพาะที่เกี่ยวกับข้อกฎหมาย - รัฐมนตรี DIMA ต้องแจ้งผลการตัดสินวีซ่าให้คนต่างด้าวทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ถ้าเป็นการปฏิเสธวีซ่า จะต้องบอกเหตุผล และบอกสิทธิที่จะอุทธรณ์ พร้อมกับองค์กรที่สามารถอุทธรณ์ และระยะเวลาที่อุทธรณ์	S.53 , 136, 337-393, 410-419, 474-486, 500 Reg.4.09-4.25, 5.03
8. โทษ	- มีโทษเกี่ยวข้องกับการมีสถานภาพที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งลงโทษผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ	Act.Div12 Subdiv

	และตัวคนต่างด้าว ด้วยโทษปรับ จำคุก และส่งตัวออกนอกประเทศ แล้วแต่กรณี - ส่วนโทษที่เกี่ยวกับงานครอบคลุมการไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไข/ ประเภทงานที่กำหนด การทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต เน้นโทษปรับ และการห้ามเข้าประเทศในระยะเวลาที่แน่นอน	A. S229-236
9. ลักษณะเฉพาะฯ	- ออสเตรเลีย จัดประเภทคนที่เข้าไปในประเทศเป็น ๔ โครงการ คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านครอบครัว ด้านมนุษยธรรม และกลุ่มสิทธิพิเศษ - การจ้างงานคนต่างด้าวเป็นส่วนหนึ่งของ Economic Migration Program โดยเป็นโครงการสำหรับเสริมการยกระดับทักษะในการทำงานของคนในประเทศ และการขยายภาคธุรกิจของประเทศ มีการวางแผนด้านจำนวนคนสำหรับแต่ละประเภทที่จะให้เข้ามาสำหรับแต่ละปีงบประมาณเป็นการล่วงหน้า ตามประกาศของรัฐมนตรี DIMA - นักเรียนและนักศึกษามีสิทธิทำงานได้ 20 ชั่วโมง/ สัปดาห์ นอกเหนือจากการฝึกงาน - วีซ่าประเภท Bridging เป็นวีซ่าที่ออกให้ชั่วคราวสำหรับคนต่างด้าวที่มีฐานะคนต่างด้าวนอกกฎหมาย เพราะอยู่ระหว่างการขอวีซ่าหรือขอเปลี่ยนประเภทวีซ่า หรือรอการเนรเทศออกนอกประเทศ วีซ่า Bridging บางประเภทอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานได้ระยะสั้นๆ - Occupational Trainee เป็นโครงการฝึกงานให้คนต่างด้าวจากในและนอกประเทศออสเตรเลีย เพื่อยกระดับทักษะและประสบการณ์ในงานตามวีซ่าประเภทนี้ มิใช่การจ้างงาน มีระยะเวลาแน่นอน และนายจ้างต้องได้รับอนุมัติโครงการจากทางการก่อน โครงการดังกล่าวจะต้องไม่กระทบการจ้างงานและการฝึกงานของพลเมืองท้องถิ่น	Schedule 1, 222

2.6.2 คำอธิบายระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศออสเตรเลีย

ออสเตรเลียเน้นรับคนต่างด้าวที่มีทักษะเข้ามาทำงานในประเทศตามโครงการย้ายถิ่นฐานทางเศรษฐกิจ (Economic Migrants Program) ทั้งประเภทอยู่ถาวร (permanent) และอยู่ชั่วคราว (temporary) ในส่วนกลางและภูมิภาคต่าง ๆ ของออสเตรเลีย มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจและการแข่งขันทางการค้าของประเทศ ทดแทนการขาดแคลนแรงงานทักษะของออสเตรเลียในงานบางประเภท และ/หรือสร้างความเชี่ยวชาญในงานหรือธุรกิจบางสาขาที่ยังขาดแคลน หรือยังไม่มีหรือยังไม่พัฒนาเต็มที่ การอนุญาตและ/หรือรับคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในออสเตรเลียจะรวมถึงการอนุญาตให้สมาชิกในครอบครัวของคนต่างด้าวเข้ามาอยู่ถาวร หรืออยู่ชั่วคราวในออสเตรเลียตามโครงการครอบครัวสมทบ (Family Reunion) ด้วย

คนต่างด้าวที่เป็นผู้ย้ายถิ่นฐาน (migrants) และผู้อพยพ (refugees) จะมีฐานะผู้อยู่อาศัยถาวร (permanent residents) ในออสเตรเลีย และมีสิทธิทำงานเหมือนคนชาติออสเตรเลียทั่วไป คนต่างด้าวประเภทอื่น อาทิ นักท่องเที่ยว (tourists) นักศึกษา (students) และนักธุรกิจ นักลงทุน หรือผู้ทำงานเกี่ยวข้องกับธุรกิจ (business people) จะมีฐานะผู้อยู่อาศัยชั่วคราว (temporary residents) ระยะสั้น (short stay) และ/หรือระยะยาว (long stay) ตามประเภทคำขอเข้าเมือง (visa applications) และมีสิทธิทำงานในออสเตรเลีย ในหลายกรณีกฎหมายและระเบียบคนเข้าเมืองของออสเตรเลียจะอนุญาตให้ business people ชั่วคราวบางประเภทสามารถขอเปลี่ยนฐานะเป็นผู้ย้ายถิ่นฐานถาวรได้ เช่น ผู้ที่นายจ้างเสนอชื่อ หรือที่ทางการของรัฐ หรือเขตปกครองในออสเตรเลีย คัดเลือกหรือสนับสนุนให้เข้ามาทำงานในออสเตรเลีย หรือที่คนชาติออสเตรเลีย หรือญาติพี่น้องที่อาศัยอยู่หรือตั้งรกรากในออสเตรเลียสนับสนุนให้เข้ามาในออสเตรเลีย

1. <u>การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว</u>

ประเทศออสเตรเลียควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวด้วยวีซ่า หรืออีกนัยหนึ่ง คือใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งออกให้ตามกฎหมายและระเบียบคนเข้าเมืองของออสเตรเลีย ค.ศ. 1994 และควบคุมการเข้าเมืองและการจ้างงานคนต่างด้าวไปพร้อมกัน สิทธิดังกล่าวได้อนุญาตให้คนในครอบครัวของคนต่างด้าวยื่นขอวีซ่าประเภทเดียวกันเพื่อเข้ามาอยู่อาศัยในออสเตรเลียชั่วคราวหรือถาวรร่วมกับคนต่างด้าว แต่มิใช่สิทธิที่จะทำงานทันที

การขอวีซ่าจะต้องผ่านเกณฑ์ 2 เกณฑ์ ได้แก่ Primary Criteria หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้ประเมินเฉพาะตัวคนต่างด้าว ไม่รวมคู่สมรสหรือสมาชิกในครอบครัวที่ยื่นขอวีซ่าร่วม ซึ่งจะอยู่ในประเภท Secondary Criteria ทั้ง primary และ secondary criteria มีขั้นตอนพิจารณา 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนยื่นขอวีซ่า (application) กับขั้นการตัดสินวีซ่า (decision) คนต่างด้าวทุกประเภทจะต้องผ่านครบทั้ง 2 ขั้นตอนจึงจะได้รับวีซ่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคนเข้าเมืองและทูตวัฒนธรรม (Department of Immigration and Cultural Affairs-DIMA) เป็นผู้พิจารณาและตัดสินวีซ่า ในที่นี้การขอวีซ่า หมายถึง การขอ

ใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว การตัดสินวีซ่า หมายถึง การออกใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว

1.1 ระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวตามวีซ่า ได้แก่:

1.1.1 **ประเภทงาน** มีหลายประเภทและระดับงานตามประเภทของวีซ่า มีทั้งการจ้างงานคนต่างด้าวไว้ล่วงหน้า หรือเข้ามาทำงานตามโครงการของรัฐในส่วนภูมิภาค หรือตามข้อตกลงกับรัฐบาลต่างประเทศ หรือตามคำเชิญของบุคคลหรือองค์กรในออสเตรเลีย (pre-arranged job) กับงานที่คนต่างด้าวสมัครเข้ามาทำโดยยังไม่มีนายจ้าง หรือการหางานอิสระ (independent category)

ออสเตรเลียมุ่งเน้นงานทักษะขั้นปกติจนถึงขั้นสูงที่จะพัฒนาศักยะภาพทางเศรษฐกิจและการค้าตลอดจนความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีของออสเตรเลีย และยกระดับทักษะและสงวนโอกาสการทำงานและฝึกงานให้พลเมืองท้องถิ่นมากกว่ามุ่งเน้นงานประเภทไร้ทักษะและกึ่งทักษะ โดยมีเกณฑ์ที่รัดกุมและเข้มงวดในการคุ้มครองแรงงานและตลาดแรงงานภายในประเทศสำหรับงานแทบทุกประเภท

เอกสารแสดงประเภทงานในออสเตรเลียที่เปิดหรืออนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานได้ ซึ่งรวมถึงการประเมินทักษะของคนต่างด้าว และความต้องการงานในท้องถิ่นไว้ด้วย ได้แก่ Skilled Occupations List, Migration Occupation in Demand List, Occupations Requiring English List, และ Skill Matching

1.1.2 **จำนวนคน** ควบคุมโดยระบบโควต้าวีซ่าที่จะออกให้ในแต่ละปีงบประมาณ และการจ้างงานล่วงหน้าที่ต้องการจำนวนงานและคนต่างด้าวมาทำงานในจำนวนที่แน่นอนหรือไม่จำกัดจำนวน อย่างไรก็ตามระเบียบคนเข้าเมืองของออสเตรเลีย มีเกณฑ์บังคับขนาดของจำนวน และเงื่อนไขที่ห้ามไม่ให้คนต่างด้าวถือโอกาสเข้าเมืองได้โดยไม่จำกัดจำนวน

การจ้างงานล่วงหน้าจะอนุมัติเป็นกรณีๆ ไป และมีระบบและเกณฑ์ร่วมกับเกณฑ์เฉพาะที่รัดกุม เข้มงวด และโปร่งใส และจะสัมพันธ์กับประเภทงาน ตัวนายจ้าง และคนต่างด้าวในการจ้างงานล่วงหน้า

1.1.3 **นายจ้าง** ควบคุมโดยระบบการจ้างงานล่วงหน้าที่นายจ้างต้องพิสูจน์ต่อทางการและตลาดแรงงานท้องถิ่นให้ยอมรับความจำเป็นที่ต้องเสนอจ้างคนต่างด้าวมาทำงานในจำนวนและระยะเวลาหนึ่งตามกฎหมาย โดยจะไม่กระทบแต่จะเอื้อต่อสภาวะการจ้างงานและโอกาสความก้าวหน้าในงานของพลเมืองท้องถิ่นโดยเต็มศักยภาพของนายจ้าง

ฐานะของนายจ้างมีหลายระดับและประเภท และมีเกณฑ์ตามกฎหมายที่จะพิสูจน์ฐานะของนายจ้างและศักยภาพที่จะจ้างคนต่างด้าวมาทำงาน นายจ้างบางประเภท กฎหมายมีเกณฑ์ให้ต้องพิสูจน์ศักยภาพของการประกอบการ การจ้างงาน การคุ้มครองแรงงานและตลาดแรงงานท้องถิ่น และการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวกับการจ้างงาน นอกจากนั้น ทางการจะติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ้างงานเคร่งครัด และอาจต่ออายุหรือเพิกถอนสิทธิการจ้างงานคนต่างด้าวได้ตามเกณฑ์ในกฎหมาย

1.1.4 **คนต่างด้าว** ฐานะและภาวะการทำงานของคนต่างด้าวในออสเตรเลียจะสัมพันธ์กับประเภทงานที่จะเข้ามาทำตามประเภทและระดับของวีซ่า ซึ่งจะสัมพันธ์กับคุณสมบัติและมาตรฐาน

ทักษะของคนต่างด้าวในงานที่จะทำ เงื่อนไขในการขอทำงานและเงื่อนไขในการทำงาน ตัวนายจ้างและเงื่อนไขการจ้างในกรณีการจ้างงานล่วงหน้า ตัวผู้อุปถัมภ์ที่มิใช่นายจ้าง โควต้าวีซ่า และนโยบายแรงงานกับความต้องการทางเศรษฐกิจของออสเตรเลีย ตลอดจนอายุวีซ่า และการต่ออายุหรือเพิกถอนวีซ่าหรือใบอนุญาตจ้างงานล่วงหน้า

การวัดคุณสมบัติและทักษะของคนต่างด้าวตามกฎหมาย ซึ่งจะสัมพันธ์กับตัววัด อื่น ๆ ตามประเภทของวีซ่า จะทำในขั้นการยื่นขอวีซ่าและขั้นการตัดสินวีซ่า ซึ่งจะแยกช่วงเวลาพิจารณา และวัดตามเกณฑ์ของ primary criteria และเงื่อนไขที่เชื่อมโยงและละเอียดมากน้อยต่างกันในแต่ละขั้นของประเภทวีซ่า มีตัวชี้วัดและเกณฑ์คะแนน (points system) ตามกฎหมายตามประเภทวีซ่า ประเภทงานคนต่างด้าว และผู้อุปถัมภ์ทั้งที่เป็นและมิได้เป็นนายจ้าง ทั้งที่เป็นเกณฑ์ร่วมและเกณฑ์เฉพาะสำหรับบางกลุ่มอาชีพหรืออาชีพ วีซ่าบางประเภทและอาชีพบางอาชีพจะไม่ใช้เกณฑ์วัดคะแนนในการประเมินคนต่างด้าว การประเมินคนต่างด้าวทั้งหมดจะดำเนินการประเมินทักษะโดยองค์กรประเมินทักษะกลางและองค์กรวิชาชีพต่าง ๆ ในประเทศ และกระทรวงที่เกี่ยวข้อง เกณฑ์วัดหลักเกี่ยวกับคนต่างด้าว คือ อายุต้องไม่เกิน 45 ปี ทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะในงาน วุฒิการศึกษาและสุขภาพ

1.2 วีซ่าการทำงานของคนต่างด้าวในออสเตรเลีย ได้แก่ วีซ่าถาวร (permanent visa) กับวีซ่าชั่วคราว (temporary visa) ซึ่งมีหลายกลุ่มและประเภทงาน (work types) หลายระดับชั้นวีซ่า (class และ subclass visas) หลายเกณฑ์ (requirements) หลายสิทธิในการทำงาน (work rights) และหลายฐานะของคนต่างด้าว (status) ในออสเตรเลีย ที่เชื่อมโยงกันเพื่อยื่นขอ พิจารณา และออกวีซ่าครอบคลุมและสัมพันธ์กันทั้งงาน จำนวนคน นายจ้าง และคนต่างด้าว และสะท้อนผลประโยชน์ที่เป็นรูปธรรมทางเศรษฐกิจและแรงงานของออสเตรเลีย

รัฐมนตรีกระทรวงคนเข้าเมืองและพหุวัฒนธรรม (Department of Immigration and Cultural Affairs – DIMA) เป็นผู้ควบคุมการออก ต่ออายุ ระงับ และเพิกถอนวีซ่าตามกฎหมาย และกำหนดโควต้าวีซ่าสำหรับแต่ละปีงบประมาณ ในกรณีเฉพาะของบางประเภทงาน รัฐมนตรี DIMA จะต้องหารือกระทรวงที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาวีซ่าด้วย

วีซ่าประเภทถาวรจะมีเกณฑ์ควบคุมการเข้ามาทำงานและการทำงานของคนต่างด้าวเคร่งครัดกว่าวีซ่าประเภทชั่วคราว เพราะคนต่างด้าวที่ถือวีซ่าประเภทถาวรจะมีสิทธิอยู่อาศัยถาวรในประเทศ

2. <u>การขอใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว</u>

1. หมายถึง ขั้นตอนที่คนต่างด้าวยื่นขอวีซ่า (application) รัฐมนตรี DIMA จะรับคำร้องขอยื่นวีซ่าของคนต่างด้าวและจะประเมินคุณสมบัติขั้นต้นของคนต่างด้าวในงานที่จะทำตามเกณฑ์ของ primary criteria ของวีซ่างานแต่ละประเภท การออกใบอนุญาตการทำงานให้คนต่างด้าวจะอยู่ในขั้นตอนตัดสินวีซ่า (decision)

2. การขอใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวมี 2 ระบบ ซึ่งจะกำหนดที่มาของการทำงานและประเภทวีซ่าสำหรับคนต่างด้าวที่ต่างกัน และเน้นประโยชน์ของออสเตรเลียโดยเคร่งครัด ได้แก่

2.1 การเข้ามาทำงานที่ตกลงไว้ล่วงหน้าระหว่างคนต่างด้าวกับบุคคลหรือองค์กรในออสเตรเลียหรือนอกออสเตรเลียหรือระหว่างออสเตรเลียกับภายนอกในลักษณะการจ้างงานที่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานค่าจ้างและการทำงานของออสเตรเลีย หรือการเข้ามาทำงานที่ตกลงไว้ล่วงหน้าตามข้อตกลงระหว่างรัฐบาลออสเตรเลียกับรัฐบาลต่างประเทศหรือคำเชิญหรืองานด้านการทูต/องค์การระหว่างประเทศที่ไม่ได้รับค่าจ้างจากออสเตรเลีย ตามแต่กรณี เรียกว่า การจ้างงานล่วงหน้า หรืองานที่กำหนดล่วงหน้า (pre-arranged job)

2.2 การเข้ามาเพื่อมาหางานทำในออสเตรเลีย โดยคนต่างด้าวขอสมัครเข้ามาหางานทำเอง หรือขอการสนับสนุนจากบุคคลหรือองค์กรในออสเตรเลียให้เข้ามาหางานทำซึ่งมิใช่การจ้างงานล่วงหน้า เมื่อเข้ามาทำงานแล้วก็จะต้องขอเปลี่ยนวีซ่าให้ตรงตามประเภทงานที่ทำต่อไป เรียกว่า การหางานอิสระ (independent category) ซึ่งมีทั้งงานทั่วไป และงานทักษะ (skilled-independent category)

3. **<u>Pre-arranged job</u>**

3.1 **<u>ประเภท</u>**

3.1.1 **การจ้างงานล่วงหน้า** ประกอบด้วยวีซ่างานถาวรและชั่วคราวหลายประเภท จะครอบคลุมและสัมพันธ์กับตัวนายจ้าง งาน คนต่างด้าว และพลเมืองท้องถิ่นกับตลาดแรงงานท้องถิ่นตามกฎหมาย เป็นกลุ่มงานที่กฎหมายกำหนดให้คนต่างด้าวได้รับค่าจ้างจากนายจ้างตามมาตรฐาน ค่าจ้างและการจ้างงานของออสเตรเลีย มีระยะเวลาจ้างงานและจำนวนคนต่างด้าวที่จะมาทำงานที่แน่นอน ต้องได้รับอนุมัติจ้างงานจากทางการก่อน และทางการมีสิทธิอนุมัติหรือไม่อนุมัติ ต่ออายุหรือเพิกถอนการจ้างได้ตามเกณฑ์ในกฎหมาย

นายจ้าง (employer) คือ หัวใจสำคัญ นายจ้างจะครอบคลุมตัวบุคคล (individual) ที่เป็นเจ้าของกิจการ หรือพลเมืองท้องถิ่น หรือ eligible New Zealander, หรือบริษัท (corporate) ในหรือนอกประเทศ, หรือองค์กรของทางการ วิชาชีพ หรือสาธารณประโยชน์ในประเทศหรือของต่างประเทศ จะต้องผ่านการประเมินจากทางการว่า กิจการมีศักยภาพ และตัวเองมีศักยภาพในการจ้างงานและฝึกอบรมคนงานในออสเตรเลียได้ที่จะทำงานดังกล่าวต่อไป

งาน (job) ต้องเป็นงานที่นายจ้างพิสูจน์ว่าหาพลเมืองหรือแรงงานท้องถิ่นทำไม่ได้ในระยะเวลาหนึ่งอย่างชัดเจน แต่ในระยะยาว นายจ้างต้องประกันว่า พลเมือง/แรงงานท้องถิ่นและตลาดแรงงานท้องถิ่นต้องได้รับประโยชน์จากงานนั้น และมีโอกาสยกระดับทักษะตลอดจนคุณภาพงาน วิธีการที่ใช้พิสูจน์กันตามกฎหมาย คือ การทดสอบตลาด (labor market testing) ข้อตกลงแรงงาน (labor agreement) และการสำรวจ (survey) ความต้องการงาน/แรงงานในส่วนภูมิภาค เมื่อพิสูจน์ว่าต้องจ้างคนต่างด้าวมาทำงานที่นายจ้างต้องการแล้ว นายจ้างจะต้องเสนอต่อทางการเพื่อขออนุมัติจ้างงานคนต่างด้าว ซึ่งต้องเป็นงานเต็มเวลา (fulltime job) ได้รับค่าจ้างตามเกณฑ์ค่าจ้างในประเทศ และระบุจำนวนคนต่างด้าวที่จะว่าจ้างตามเกณฑ์ของกฎหมาย เมื่อทางการอนุมัติแล้วก็จะออกเอกสารรับรองการว่าจ้างให้แก่นายจ้างเพื่อมอบให้คนต่างด้าวใช้ยื่นขอวีซ่าต่อไป

คนต่างด้าว (non-citizen) จะต้องตกลงรับการจ้างงานกับนายจ้าง และผ่านเกณฑ์ประเมินทักษะและคุณสมบัติจากทางการตามกฎหมาย ตลอดจนถือเอกสารการจ้างงานที่นายจ้างได้รับจากทางการ ก่อนยื่นขอวีซ่าเข้ามาทำงานในประเทศตามประเภทของวีซ่า

พลเมือง/ตลาดแรงงานท้องถิ่น (Australian citizen และ Australian permanent residence, labor market) พลเมืองออสเตรเลีย หมายถึง คนชาติออสเตรเลียและคนต่างด้าวที่มีถิ่นพำนักถาวรในออสเตรเลีย นายจ้างมีพันธกรณีตามกฎหมายที่จะต้องสงวนโอกาสให้แรงงานกึ่งทักษะในประเทศได้ยกระดับทักษะการทำงาน สงวนโอกาสให้แรงงานท้องถิ่นเข้าสู่งานประเภททักษะจะต้องฝึกงานแก่ลูกจ้างท้องถิ่น และลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวประเภททักษะในระยะยาว

3.1.2**งานที่กำหนดล่วงหน้า** ไม่ใช่การจ้างงานคนต่างด้าว แต่เป็นงานลักษณะโครงการแลกเปลี่ยน ซึ่งมีวีซ่าชั่วคราวเฉพาะประเภท ไม่กระทบโอกาสของพลเมือง/ตลาดแรงงานท้องถิ่นในการหางานทำและยกระดับคุณภาพงาน แต่ก็เน้นให้ท้องถิ่นได้รับประโยชน์ด้านความรู้และประสบการณ์ในงานเท่ากับที่คนต่างด้าวจะได้รับจากออสเตรเลีย เน้นด้านวิชาการ อาทิ visiting academics, public lecturers, และโครงการแลกเปลี่ยนงานประเภททักษะ (skilled position) เป็นต้น เอกสารกำกับงานคือข้อตกลงระหว่างรัฐบาลออสเตรเลียกับรัฐบาลต่างประเทศ หรือหนังสือเชิญเข้าร่วมกิจกรรมจากบุคคลหรือองค์กรในประเทศ หรือเอกสารอื่นที่ทางการรับรอง

3.2 **<u>เกณฑ์และขั้นตอนของการจ้างงานล่วงหน้า</u>** กำหนดภายใต้หลักการสนับสนุนให้คนต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศ (sponsorship) โดยนายจ้างและคนต่างด้าวจะต้องผ่านเกณฑ์และขั้นตอน 4 ประเภทตามกฎหมาย จนได้รับเอกสารรับรองการจ้างงานจากทางการก่อน แล้วนายจ้างจึงจะจ้างงานได้ตามที่เสนอ และคนต่างด้าวจึงจะยื่นขอวีซ่า (หรือใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว) ทำงานได้ตามประเภทวีซ่า

3.2.1 **การประเมินความต้องการงานและตลาดแรงงาน** ดำเนินการในระดับส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มี 3 วิธีการ ได้แก่

ก. <u>การตรวจสอบตลาดแรงงาน (labor market testing)</u> หมายความถึง นายจ้างจะตรวจสอบตลาดแรงงานเพื่อแสดงว่าไม่มีพลเมืองท้องถิ่นที่เหมาะสมและพร้อมจะทำงานในตำแหน่งที่ต้องการจ้าง เมื่อผลการตรวจสอบพบว่าจำเป็นต้องหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน นายจ้างจะประกาศหาคนต่างด้าวจากในและนอกประเทศมาทำงานที่ต้องการ

การตรวจสอบตลาดเป็นเกณฑ์หลักของการจ้างงานล่วงหน้าแทบทุกประเภทวีซ่า ทั้งวีซ่าประเภทถาวรและชั่วคราว และเป็นเครื่องมือสำคัญในการคุ้มครองตลาดแรงงานท้องถิ่น

กฎหมายมิได้ให้กรอบในการทำ labor market testing แต่วิธีที่ใช้กันโดยทั่วไป คือ ลงโฆษณาในวารสารการค้าหรือวิชาชีพหรือผ่านอินเตอร์เน็ต แจ้งตำแหน่งว่างกับบริษัทจัดหางาน ขอข้อมูลจำนวนแรงงานที่มีในออสเตรเลียจากองค์กรวิชาชีพหรือภาคอุตสาหกรรมที่กระทรวงแรงงานออสเตรเลียรับรอง หรือโฆษณาซ้ำอีกในหนังสือพิมพ์ตามเมืองใหญ่ๆ หรือในทุกภูมิภาคของประเทศ นายจ้างต้องใช้อย่างน้อย 2 วิธีการในการตรวจสอบตลาดแรงงาน

ข. <u>ข้อตกลงแรงงาน (labor agreement)</u> หมายถึง ข้อตกลงระหว่างรัฐบาล (ได้แก่ กระทรวง DIMA และกระทรวงแรงงาน) กับนายจ้าง (อาทิ จากภาคอุตสาหกรรม องค์การนายจ้าง หรือ นายจ้างของงานบางประเภท (specific employers)) และองค์กรอื่น หากจำเป็น (อาทิ สหภาพแรงงาน และองค์กรวิชาชีพ) เพื่อเสนองาน (business activity) ที่จะจ้างคนต่างด้าวทำงานแทนพลเมืองท้องถิ่น ต่อทางการ ซึ่งต้องเป็นงานที่จะไม่กระทบโอกาสการทำงานของพลเมืองท้องถิ่น

ข้อตกลงแรงงานต้องระบุประเภทงานว่าเป็นงานประเภท key business activity หรือ non-key business activity ซึ่งกฎหมายมักจะให้ใช้กับวีซ่าทำงานประเภทชั่วคราว นอกจากนั้นจะต้องระบุจำนวนตำแหน่งงานที่จะจ้าง เงื่อนไขการจ้าง ค่าจ้าง และหน้าที่ของตัวแทนในข้อตกลงที่จะยกระดับทักษะ โอกาสการทำงาน และความก้าวหน้าในงานให้แก่พลเมืองท้องถิ่น

Key business activity หมายถึง งานหลักของธุรกิจที่ต้องการทักษะวิชาชีพหรือทักษะพิเศษหรือความรู้พิเศษขั้นสูงในการทำงาน นายจ้างไม่ต้องทำ labor market testing สำหรับงานประเภทนี้ก่อนทำข้อตกลง

Non-key business activity หมายถึง งานประเภทไร้ทักษะหรือกึ่งทักษะ งานที่ใช้วิธีดั้งเดิมในการทำงาน หรืองานที่ใช้ทักษะพิเศษที่ไม่สูงหรือไม่สำคัญสำหรับธุรกิจในการทำงาน ก่อนทำข้อตกลง รัฐมนตรีอาจขอให้นายจ้างทำ labor market testing สำหรับงานที่มีระยะเวลาจ้างงานเกิน 3 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี แต่ถ้าระยะเวลาจ้างงานเกิน 1 ปี นายจ้างต้องทำ labor market testing ตามกฎหมาย

Labor agreement มีหลักการตรงกันกับ labor market testing ในการตรวจสอบสภาวะแรงงานและตลาดแรงงานท้องถิ่น ซึ่งรวมถึงรัฐหรือเขตปกครองต่าง ๆ ในออสเตรเลีย ก่อนที่นายจ้างจะตัดสินใจจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน โดยเน้นเงื่อนไขการคุ้มครองสิทธิประโยชน์การทำงานของพลเมืองและตลาดแรงงานท้องถิ่น และพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นสำคัญ

ความแตกต่างกันน่าจะอยู่ตรงที่ labor agreement เป็นการตัดสินใจร่วมกัน (collective decision) ของนายจ้างและตัวแทนกลุ่มอาชีพกับรัฐบาลกลางที่จะจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน ผลต่อภาวะการจ้างงานในประเทศ และทิศทางแรงงาน ตลอดจนทิศทางในการพัฒนาเศรษฐกิจ จึงน่าจะครอบคลุม และได้ผลในทางปฏิบัติมากกว่า labor market testing ที่จำกัดการประเมินตลาดแรงงานอยู่ที่นายจ้างหรือบริษัท (corporate) เท่านั้น นอกจากนั้น labor agreement น่าจะสะท้อนสภาวะแรงงานและความต้องการงาน/แรงงานที่เป็นจริงของอาชีพต่างๆ ในประเทศ ที่น่าจะเป็นผลบวกต่อปัญหาแรงงานในประเทศ

ค. <u>การสำรวจความต้องการงาน/แรงงานในส่วนภูมิภาค</u> เพื่อให้ทางการหรือนายจ้างใช้จ้างงานในรัฐหรือเขตปกครองตามโครงการพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐหรือเขตปกครองต่าง ๆ โดยทางการของรัฐหรือเขตปกครองจะร่วมกับรัฐบาลกลางสำรวจงานทักษะที่ขาดแคลน พื้นที่ที่ขาดแคลนงานทักษะ ขึ้นบัญชีคนต่างด้าวเพื่อเทียบทักษะสำหรับจ้างงาน (skill matching) และประเมินว่างานใดต้องการว่าจ้างคนต่างด้าวมาทำงาน หรือควรสนับสนุนตัวคนต่างด้าวให้เข้ามาทำงานให้รัฐหรือเขตปกครอง โดยไม่กระทบพลเมืองและตลาดแรงงานท้องถิ่น ถ้านายจ้างจะจ้างงานคนต่างด้าวตาม วิธีการนี้ นายจ้างจะต้องเข้าเกณฑ์ขอจ้างงานล่วงหน้าจากทางการก่อน

ก. เกณฑ์ทั่วไป จะต้องมีอายุ ทักษะภาษาอังกฤษ (ไม่เกิน 45 ปี) สุขภาพ ทักษะในงาน คุณวุฒิ การฝึกงาน ระยะเวลาทำงาน ประสบการณ์ในงาน ตามเกณฑ์ของงานตามกฎหมายคนเข้าเมืองของออสเตรเลีย ข้อตกลงกับนายจ้าง และมาตรฐานวิชาชีพในประเทศ

ข. เกณฑ์เฉพาะ สำหรับคนต่างด้าวที่มีทักษะสูง (highly skilled person) กฎหมายกำหนดให้คนต่างด้าวต้องผ่านการฝึกงาน (formal training) หรือมีประสบการณ์ในงาน และได้เคยทำงานที่จะได้รับว่าจ้าง (employed) มาแล้วไม่ต่ำกว่า 3 ปี ก่อนยื่นขอวีซ่าเข้ามาทำงานในประเทศ สำหรับคนต่างด้าวในระดับทักษะรองๆ ลงไป จะต้องมีวุฒิการศึกษาระดับ Diploma หรือระดับ higher qualification ถ้าคนต่างด้าวทั้ง 2 ประเภททักษะ มีคุณสมบัติพิเศษ ก็จะได้รับยกเว้นเกณฑ์ทั้งหมดที่กล่าวมานี้

สำหรับงานบางประเภท คนต่างด้าวจะต้องมีคุณสมบัติบังคับ (mandatory qualifications) เพิ่มอีก 3 เกณฑ์ ได้แก่ จะต้องถือใบประกอบการเฉพาะประเภท (the holding of a license of a particular kind), จะต้องขึ้นทะเบียนเฉพาะประเภท (registration of a particular kind), และจะต้องเป็นสมาชิก หรือสมาชิกเฉพาะประเภทขององค์กรวิชาชีพ (membership or membership of a particular kind of a particular professional body)

สำหรับคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานตามวีซ่าชั่วคราวประเภท Business Long Stay จะต้องผ่านเกณฑ์ของ key activities และ non-key activities ตามประเภทของงาน และในงานบางประเภทการผ่านเกณฑ์ดังกล่าวเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งจะสัมพันธ์กับตัวนายจ้างและอายุงานที่จะจ้าง อาทิ งานของบริษัทนอกประเทศ (sponsorship by overseas business) คนต่างด้าวจะต้องผ่านเกณฑ์ key activities หรือ non-key activities ในงานที่จะทำ ถ้าต้องอยู่ทำงานในประเทศเกิน 12 เดือน เป็นต้น

เกณฑ์เฉพาะ ทั้ง 2 เกณฑ์ กับเกณฑ์ของ key activities และ non-key activities จะสัมพันธ์กับระยะเวลาจ้างงาน และอายุวีซ่าของคนต่างด้าว และการต่ออายุหรือสิ้นสุดอายุใบจ้างงานของนายจ้าง

3.2.3 **การพิจารณาออกเอกสารรับรองการจ้างงานล่วงหน้า** รัฐมนตรี DIMA จะพิจารณาข้อมูล sponsorship และ nomination ของนายจ้าง ตามเกณฑ์ของ sponsorship และ nomination และจะประเมิน eligibility ในการจ้างงานคนต่างด้าวตามเกณฑ์ของกฎหมาย เมื่อทั้งตัวนายจ้างกับตัวคนต่างด้าวมีคุณสมบัติครบเกณฑ์ รัฐมนตรีจะอนุมัติการจ้างงานล่วงหน้า แต่ถ้าไม่ครบเกณฑ์ รัฐมนตรีจะไม่อนุมัติให้จ้างงานล่วงหน้า

ผลของ labor market testing ไม่มีผลให้รัฐมนตรีต้องอนุมัติการจ้างงานเสมอไป หากรัฐมนตรีเห็นว่าผลการตรวจสอบจะกระทบพลเมืองและตลาดแรงงานท้องถิ่น

3.2.4 **การออกเอกสารแต่งตั้งผู้อุปถัมภ์งาน (approved appointment)** รัฐมนตรี DIMA จะต้องออกเอกสารให้นายจ้างทันทีที่ได้อนุมัติการจ้างงานล่วงหน้า และนายจ้างต้องมอบเอกสาร approved appointment ให้คนต่างด้าวใช้ในการยื่นขอวีซ่าของงานประเภท pre-arranged job ภายใน 6 เดือนนับแต่รัฐมนตรีออกเอกสารนั้น

3.3 **<u>ขั้นตอนการขอใบอนุญาต</u>** ของ pre-arranged job คือ ขั้นตอนขณะที่นายจ้างและคนต่างด้าวยื่นขอวีซ่าจากในและนอกประเทศตาม primary criteria การตัดสินวีซ่าจะอยู่ในขั้นตอนของการออกใบอนุญาตทำงาน

กรณีการจ้างงานล่วงหน้า นายจ้างจะต้องได้รับเอกสาร approved appointment จากรัฐมนตรี DIMA หรือต้องมี labor agreement หรือมีเอกสารความต้องการงานในรัฐ/เขตปกครอง ตามแต่กรณี มอบให้คนต่างด้าวใช้ในการยื่นขอวีซ่า การใช้เอกสาร approved appointment ต้องยื่นพร้อมการขอวีซ่าภายใน 6 เดือนนับแต่นายจ้างได้รับเอกสารดังกล่าว

กรณีงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า รัฐบาลคู่สัญญา หรือบุคคล/องค์กรในประเทศจะต้องมอบเอกสารข้อตกลงหรือเอกสารคำเชิญ เป็นต้น ให้คนต่างด้าวใช้ยื่นขอวีซ่า

ส่วนคนต่างด้าวจะต้องกรอกแบบฟอร์มให้ตรงกับประเภทวีซ่างานที่จะขอ พร้อมทั้งแสดงเอกสารของ pre-arranged job ให้ตรงกับงานที่จะทำ และมีเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทักษะและคุณสมบัติในงานของคนต่างด้าวที่รัฐมนตรี DIMA จะใช้พิจารณา

ในขั้นตอนนี้ รัฐมนตรี DIMA จะประเมินตัวคนต่างด้าวจากเอกสารการจ้างงานล่วงหน้า หรือ ข้อตกลงระหว่างประเทศ หรือคำเชิญ เป็นต้น และจากเกณฑ์เฉพาะงานหรืออาชีพหรือกิจการที่จะเข้ามาทำในประเทศ ตามประเภทวีซ่าที่ขอ ทั้งวีซ่าถาวรและชั่วคราว รัฐมนตรีจะประเมินจากเอกสารที่คนต่างด้าวยื่นพร้อมกับการยื่นขอวีซ่า และ/หรือสัมภาษณ์ตัวคนต่างด้าว

คนต่างด้าวที่มีทักษะพิเศษสำหรับวีซ่าถาวรประเภท Skilled independent จะได้รับยกเว้นเกณฑ์อายุทำงาน (เกิน 45 ปี) และทักษะภาษาอังกฤษ (ไม่ต้องมีทักษะในระดับ vocational English หรือ functional English) คนต่างด้าวที่ยื่นขอวีซ่าชั่วคราวประเภท Business (Short Stay) ต้องผ่านเกณฑ์ของงาน และชี้ความจำเป็นของการทำธุรกิจในประเทศ อยู่ในประเทศครั้งละไม่เกิน 3 เดือน และเลี้ยงชีพทางการเงินได้

คนต่างด้าวยื่นขอวีซ่าได้จากในและนอกประเทศ นายจ้างอาจยื่นขอวีซ่าให้คนต่างด้าวจากในประเทศก็ได้ตามกฎหมาย แต่ก็มีผลเท่ากับการยื่นจากนอกประเทศ กรณียื่นขอวีซ่าในประเทศทั้งประเภทถาวรและชั่วคราว คนต่างด้าวต้องถือหรือเคยถือวีซ่าที่เกี่ยวข้องอยู่แล้วหรือมาแล้วอย่างน้อย 1 ประเภทวีซ่า

4. งานที่คนต่างด้าวสมัครเข้ามาทำโดยยังไม่มีนายจ้าง หรือการหางานอิสระ (Independent Category) เป็นงานประเภทที่ 2 ที่คนต่างด้าวสามารถยื่นขอวีซ่าเข้ามาทำงานได้ในออสเตรเลีย ในขั้นนี้คนต่างด้าวต้องผ่านเกณฑ์ primary criteria ขณะยื่นขอวีซ่า (application)ทุกเกณฑ์ตามกฎหมาย โดยทั่วไปจะเป็นวีซ่าถาวร วีซ่าชั่วคราวจะมีน้อย วีซ่าชั่วคราวส่วนใหญ่จะเป็น pre-arranged job การหางานอิสระ ได้แก่

4.1 **<u>คนต่างด้าวขอวีซ่าเอง</u>** ทางการจะวัดเฉพาะตัวคนต่างด้าว และงาน

ก. **เกณฑ์ทั่วไป** สำหรับงานทั่วไปที่มิได้ระบุงานหรืออาชีพหรือกิจการ (Indepen-dent job หมายถึง คนต่างด้าวยื่นขอทำงานในประเทศ โดยไม่ระบุประเภทงานหรืออาชีพหรือกิจการเมื่อแรก

เข้าประเทศ) ทั้งวีซ่าถาวรและชั่วคราว คนต่างด้าวต้องมีอายุอยู่ในเกณฑ์ทำงาน (working age) ตามประเภทของวีซ่า กล่าวคือ ไม่ต่ำกว่า 18 ปี และไม่เกิน 45 ปี

ข. **เกณฑ์เฉพาะ** สำหรับงานทักษะ (skilled-independent job ซึ่งจะระบุงานหรืออาชีพหรือกิจการที่คนต่างด้าวขอเข้ามาทำในประเทศ) สำหรับวีซ่าถาวร คนต่างด้าวต้องผ่านเกณฑ์เฉพาะของงานหรืออาชีพหรือกิจการที่จะขอวีซ่าเข้ามาทำงานในออสเตรเลีย อาทิ คุณสมบัติในอาชีพ ระยะเวลาการประกอบอาชีพ ความสำเร็จในอาชีพ ขนาดของอาชีพทุนของกิจการ และฐานะการเงิน เป็นต้น

สำหรับวีซ่าชั่วคราวของงานบางประเภท อาทิ งานบันเทิง กีฬา Media and Film staff หรืองานที่คนต่างด้าวทำในช่วงเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศ (Working Holiday) คนต่างด้าวต้องผ่านเกณฑ์เฉพาะเช่นเดียวกับวีซ่าถาวร และต้องมีตั๋วเดินทางออกจากประเทศไปยังประเทศอื่นอยู่แล้ว มีฐานะการเงินมั่นคงที่จะเลี้ยงชีพได้ และต้องมีพลเมืองท้องถิ่นอย่างน้อย 1 คนทำงานด้วย เช่น งานด้านบันเทิง

สำหรับวีซ่าถาวร คนต่างด้าวต้องอยู่ในประเทศ และถือวีซ่าที่เกี่ยวข้องกับประเภทวีซ่าที่ขอไว้แล้ว 1 ประเภทวีซ่าในขณะยื่นขอวีซ่า ส่วนวีซ่าชั่วคราวที่ยื่นขอในประเทศ จะใช้หลักการเดียวกันสำหรับคนต่างด้าวที่ยื่นขอวีซ่าจากในประเทศ

4.2 **<u>การอุปถัมภ์จากบุคคลหรือรัฐ/เขตปกครองหรือองค์กรในประเทศให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงาน (sponsorship)</u>** กำหนดภายใต้หลักการเดียวกับ pre-arranged job sponsorship กล่าวคือ สนับสนุนให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ แต่ต่างกันตรงที่ independent category sponsorship มิใช่การจ้างงานล่วงหน้า ตัวผู้อุปถัมภ์ (sponsor) ไม่มีสถานภาพนายจ้างเหมือน pre-arranged job และใช้กับวีซ่าถาวรเท่านั้น (วีซ่าทำงานชั่วคราวแทบทุกประเภทจะเป็น pre-arranged job)

เกณฑ์ทั่วไป สำหรับ independent job ทางการจะวัดตัวผู้อุปถัมภ์ และตัวคนต่างด้าว

1. <u>ตัวผู้อุปถัมภ์</u> ถ้าตัวผู้อุปถัมภ์เป็นรัฐ/เขตปกครอง รัฐ/เขตปกครองจะเสนอชื่อคนต่างด้าวที่ต้องการให้เข้ามาทำงานตามความต้องการงานและคนต่างด้าวที่ได้สำรวจมาแล้ว

ถ้าตัวผู้อุปถัมภ์ เป็นพลเมืองท้องถิ่น หรือผู้ตั้งถิ่นฐานถาวรในประเทศหรือคนชาตินิวซีแลนด์ จะต้องยื่นขอการอุปถัมภ์ (sponsorship) คนต่างด้าวต่อรัฐมนตรี DIMA และจะต้องได้รับอนุมัติการอุปถัมภ์คนต่างด้าวให้เข้ามาทำงานในออสเตรเลียจากรัฐมนตรี DIMA ก่อนจึงจะอุปถัมภ์คนต่างด้าวได้ ตัวผู้อุปถัมภ์จะต้องผ่านเกณฑ์ประเมินคะแนน (General Points Test) ได้แก่ relationship qualification, citizenship qualification, settlement qualification, และ location of sponsor qualification กับเกณฑ์ของ eligible New Zealand citizen

ถ้าตัวผู้อุปถัมภ์เป็นองค์กรในประเทศ ทางการจะต้องให้การรับรองสถานภาพขององค์กร สถานภาพดังกล่าวรวมถึงฐานะการเงินขององค์กรด้วย

2. <u>ตัวคนต่างด้าว</u>

ก. **เกณฑ์ทั่วไป** ต้องมีอายุอยู่ในเกณฑ์ทำงานตามกฎหมาย คือ ไม่ต่ำกว่า 18 ปี และไม่เกิน 45 ปี ทางการจะวัดทักษะของคนต่างด้าวตามเกณฑ์ General Points Test สำหรับ independent job และ เกณฑ์ Business Skills Points Test สำหรับ skilled-independent job ประเภท วีซ่าถาวร และการประเมินคุณสมบัติของคนต่างด้าวในงาน และตามเกณฑ์อื่นในกฎหมาย จะอยู่ในขั้นการตัดสินวีซ่า ซึ่งเป็นขั้นตอนของการออกใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว

ข. **เกณฑ์เฉพาะ** ใช้เฉพาะ skilled-independent job ผู้อุปถัมภ์จะต้องมีความพร้อมทางการเงินที่จะอุปถัมภ์คนต่างด้าวเป็นเวลา 2 ปี

ถ้าเป็นอาชีพประเภท Distinguished Talent ผู้อุปถัมภ์และคนต่างด้าวต้องมีเอกสารรับรองหรือแสดงผลงานของคนต่างด้าวในอาชีพนั้นๆ เพราะจัดเป็นประเภทอาชีพที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษเป็นที่ยอมรับทั่วโลก

ถ้าเป็นอาชีพหรือกิจการที่จะได้รับอุปถัมภ์จากรัฐ/เขตปกครอง คนต่างด้าวจะต้องยื่นแบบฟอร์มขอการอุปถัมภ์งานต่อรัฐ/เขตปกครองพร้อมกับการยื่นขอวีซ่า แบบฟอร์มดังกล่าวจะต้องมีลายมือชื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ/เขตปกครองกำกับ นอกจากนั้น คนต่างด้าวจะต้องผ่านเกณฑ์เฉพาะงานหรืออาชีพหรือกิจการเช่นเดียวกับงานประเภท skilled-independent ที่ไม่มีผู้อุปถัมภ์

3. <u>การออกใบอนุญาตการทำงานคนต่างด้าว</u>

1. หมายถึง ขั้นตอนการตัดสินวีซ่า (decision) ซึ่งรัฐมนตรี DIMA จะอนุมัติหรือไม่อนุมัติวีซ่าให้คนต่างด้าวก็ได้ เป็นการประเมินตัวคนต่างด้าวโดยเฉพาะ ใช้กับวีซ่าสำหรับ pre-arranged job และ independent job **เงื่อนไขเบื้องต้นของทุกประเภทวีซ่างานถาวรและชั่วคราว คือ คนต่างด้าวต้องผ่าน primary criteria ในขั้นยื่นขอวีซ่า (application) ครบทุกเกณฑ์** กฎหมายและระเบียบคนเข้าเมืองจะระบุกรณีที่รัฐมนตรี DIMA ต้องอนุมัติ อาทิ ผ่านเกณฑ์การทำงานของคนต่างด้าวสำหรับวีซ่างานครบทุกเกณฑ์ และกรณีที่ไม่ต้องอนุมัติ อาทิ การทำงานของคนต่างด้าวจะขัดผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในประเทศ

วีซ่างานถาวรแทบทุกประเภทจะเป็นกลุ่มงาน skilled-independent job ประเภทที่คนต่างด้าวสมัครเข้ามาเอง (independent) หรือ ที่ส่วนภูมิภาค หรือ พลเมืองท้องถิ่นอุปถัมภ์ให้เข้ามาทำงาน หรือให้มาหางานทำในประเทศ (sponsored) โดยมิใช่การจ้างงาน ส่วนวีซ่าถาวรสำหรับกลุ่มงานประเภท pre-arranged job จะกำหนดตามประเภทวีซ่าของการจ้างงานล่วงหน้า คือ นายจ้างเสนอจ้างงาน (employer nomination) หรือ การจ้างงานตามข้อตกลงแรงงาน (labor agreement) คนต่างด้าวไม่ต้องผ่านเกณฑ์ points test ในขั้นการตัดสินวีซ่าสำหรับ pre-arranged job แต่อาจต้องผ่านเกณฑ์ดังกล่าวในขั้นการยื่นขอวีซ่าก็ได้ กลุ่มงาน independent job จะไม่เจาะจงอาชีพงานเหมือน pre-arranged job หรือมีเกณฑ์ทักษะเหมือน skilled independent แต่จะเน้นให้คนต่างด้าวหางานทำตามทักษะที่มี หรือเพื่อยังชีพระยะสั้น ๆ

2.2.3ประโยชน์ของประเทศออสเตรเลียจะแสดงผ่าน Australian content ในกลุ่มอาชีพบันเทิง หรือ โอกาสที่พลเมืองท้องถิ่นจะร่วมงานที่คนต่างด้าวมีสัญญาจ้างงานกับภาคเอกชนในประเทศ โดยมากเป็นงานในกลุ่มอาชีพบันเทิง

2.2.4 เจตนารมณ์ของคนต่างด้าวที่ต้องการอยู่ทำงานในประเทศเป็นการชั่วคราว

2.2.5 หลังอนุมัติวีซ่าแล้ว รัฐมนตรี DIMA จะติดตามพฤติกรรมของนายจ้างในการใช้ข้อตกลงการจ้างงานชั่วคราว รัฐมนตรีมีสิทธิเพิกถอนหรือต่ออายุหรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตจ้างงานให้นายจ้างประเภท pre-qualified sponsor ซึ่งจะมีอายุใบอนุญาตจ้างงานระหว่าง 1-2 ปี ถ้าต่ออายุ จะต่อให้อีกไม่เกินครั้งละ 1 ปี

3. **Independent job**

3.1 **<u>เกณฑ์ร่วมสำหรับวีซ่าถาวรและชั่วคราว</u>** คนต่างด้าวต้องผ่านเกณฑ์ของ primary criteria ครบทุกเกณฑ์ ต้องผ่านเกณฑ์ public interest criteria และ special return criteria ตามประเภทวีซ่า ต้องถือวีซ่าที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 1 ประเภทวีซ่า ในบางกรณี รัฐมนตรี DIMA อาจเรียกเอกสาร AOS จากคนต่างด้าว และงานที่ทำต้องไม่ขัดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในประเทศ

3.2 **<u>เกณฑ์เฉพาะสำหรับวีซ่าถาวร</u>** ถ้าเป็นคนต่างด้าวประเภท independent ทั่วไปจะต้องผ่านเกณฑ์ของ General Points Test และ Occupations Requiring English List ถ้าเป็นคนต่างด้าวประเภท skilled-independent จะต้องผ่านเกณฑ์ของ Business Skills Points Test ที่ตรงกับวีซ่าประเภทงาน คนต่างด้าวทั้ง 2 ประเภทจะต้องผ่านการประเมินทักษะงานจากกลุ่มวิชาชีพในประเทศตาม Skilled Occupations List ด้วย ถ้าคนต่างด้าวทั้ง 2 ประเภทได้ยื่นขอการอุปถัมภ์งานจากภาครัฐในส่วนภูมิภาคหรือพลเมืองท้องถิ่น ก็จะต้องมีเอกสารรับรองการอุปถัมภ์งานมาแสดงต่อรัฐมนตรี DIMA ถ้าเป็นคนต่างด้าวที่ได้รับการอุปถัมภ์ประเภท Regional-linked ที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญา ประกาศนียบัตรชั้นสูง หรือประกาศนียบัตรการค้า จะต้องผ่านการประเมินวุฒิการศึกษา และทักษะภาษาอังกฤษ

General Points Test จะให้คะแนนคนต่างด้าวประเภท Independent ในเรื่อง employment qualification, age qualification, language skill qualification, relationship qualification, citizenship qualification, settlement of sponsor qualification, และ location of sponsor qualification คะแนนสูงสุด คือ 80 คะแนน คะแนนต่ำสุด คือ 10 คะแนน จะให้คะแนนสูงสุดของแต่ละเกณฑ์วัด

Business Skills Points Test จะให้คะแนนคนต่างด้าวประเภท skilled-independent ในเรื่อง เกณฑ์วัดทางธุรกิจ ได้แก่ การประกอบการ หมายถึง annual turnover; labor costs; และ total assets ระยะเวลาประกอบการ หรือ ระยะเวลาทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ก่อนยื่นขอวีซ่า มูลค่าการลงทุนในเขตการลงทุนในประเทศ (designated investment area) การจัดตั้งธุรกิจในประเทศ ที่ได้รับการอุปถัมภ์หรือมิได้รับการอุปถัมภ์จากภาครัฐในส่วนภูมิภาค ได้แก่ ระดับและจำนวนลูกจ้าง และรายได้ประจำปี หรือ มูลค่าสินค้าส่งออกหรือการค้าบริการ, เกณฑ์อายุของคนต่างด้าว, เกณฑ์ทักษะภาษาอังกฤษ, สินทรัพย์รวมของคนต่างด้าว หรือของคนต่างด้าวรวมกับคู่สมรส, และการอุปถัมภ์งาน

งานและวิชาชีพ และสัมพันธ์กับอายุวีซ่าแต่ละประเภท การต่ออายุใบอนุญาตจะใช้กับวีซ่าชั่วคราวประเภท pre-arranged job ทุกประเภท แต่จะไม่ใช้กับ independent job

5. **<u>การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน</u>**

1. ข้อกำหนดต่างกันไปสำหรับแต่ละประเภทวีซ่า ทั้ง pre-arranged job และ independent job แต่โดยพื้นฐาน คนต่างด้าวต้องทำงานตามตำแหน่งหน้าที่และกับนายจ้างตามที่ได้รับอนุญาตตามเงื่อนไขในวีซ่างาน นายจ้างต้องจัดจ้างงานตามเอกสารการจ้างงานล่วงหน้า หรืองานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า คนต่างด้าวที่จะมาประกอบธุรกิจ เป็นเจ้าของกิจการ หรือลงทุนในประเทศ ต้องประกอบการให้ได้ตามเกณฑ์ใน Business Skills Points Test และในกิจการตามที่ระบุในวีซ่า และงานทุกประเภทจะต้องเป็นประโยชน์ต่อออสเตรเลียและพลเมือง/แรงงานท้องถิ่น

2. งานส่วนใหญ่ห้ามเปลี่ยนนายจ้างหรือเปลี่ยนงาน ยกเว้นวีซ่าชั่วคราวประเภท Business Long Stay สำหรับคนต่างด้าวที่ขอเข้ามาตั้งกิจการในประเทศ การเปลี่ยนงานส่วนใหญ่ต้องขออนุญาต การเปลี่ยนนายจ้างแต่คงอาชีพเดิมต้องสมัครใหม่ โดยมีข้อกำหนดครอบคลุมทั้งนายจ้างและคนต่างด้าวแทบทุกประเภทเป็นวีซ่าชั่วคราว

3. เกณฑ์ร่วมอื่นที่ใช้กับวีซ่าถาวรและชั่วคราว อาทิ การประกันสุขภาพ ห้ามเดินทางเข้าประเทศก่อนคนต่างด้าวที่มีชื่อในวีซ่า (ใช้กับสมาชิกในครอบครัวของคนต่างด้าว) และไม่ยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมที่เป็นภัยกับชุมชนในประเทศ

4. วีซ่างานชั่วคราว ประเภท Business Short Stay, Working Holiday, Electronic Travel Long Stay, และ Electronic Travel Short Stay ห้ามคนต่างด้าวเข้ารับการศึกษาหรือฝึกอบรมหรือทำกิจกรรมที่จะมีผลต่อการจ้างงานและการฝึกงานและสร้างเงื่อนไขให้ตลาดแรงงานในประเทศ วีซ่าประเภท Business Short Stay ห้ามทำงานที่พลเมืองท้องถิ่นหรือผู้ตั้งถิ่นฐานในประเทศทำอยู่แล้ว วีซ่าประเภท Expatriate ซึ่งหมายถึง คนต่างด้าวที่ต้องการมาอยู่ในออสเตรเลียในระหว่างที่คู่สมรสทำงานอยู่ในถิ่นห่างไกลในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ปาปัวนิวกินี หรือหมู่เกาะแปซิฟิกใต้ ห้ามไม่ให้คนต่างด้าวประเภทนี้ทำงานในออสเตรเลีย วีซ่าประเภท Working Holiday Maker ห้ามไม่ให้คนต่างด้าวใช้การอุดหนุนทางธุรกิจ และ/หรือลูกช่วง หรือสำนักงานจัดหางานเป็นช่องทางขยายเวลาทำงานกับนายจ้างเกิน 3 เดือน มีเป้าหมายเพื่อเรียนรู้ด้านวัฒนธรรม

6. **<u>การบริหารจัดการและการปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว</u>**

1. DIMA เป็นองค์กรบริหารสูงสุดในการกำหนดนโยบายและอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในออสเตรเลีย กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องการออกวีซ่าสำหรับงานบางประเภท DIMA ต้องหารือกับกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนต่างด้าว เช่น กระทรวงแรงงาน หรือกระทรวงศิลปะวัฒนธรรม หรือกับตัวแทนวิชาชีพหรือกลุ่มอาชีพในการทำ labor agreement เป็นต้น

2. National Office of Skills Recognition (NOOSR) เป็นหน่วยงานสำหรับประเมินทักษะในการประกอบอาชีพและวิชาชีพ องค์กรอาชีพและวิชาชีพจะร่วมประเมินทักษะคนต่างด้าวตาม Skill Occupations List

3. รัฐมนตรี DIMA จะวางแผนจำนวนคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานเป็นการล่วงหน้ารายปี ประเมินจากความต้องการแรงงาน มี Committee to Advise on Australia's Immigration Policies รายงานต่อ DIMA รัฐมนตรีจะกำหนดโควต้าวีซ่างานที่จะออกให้ในแต่ละปีงบประมาณ

4. รัฐมนตรี DIMA ใช้กฎหมายคนเข้าเมือง 1958 และระเบียบคนเข้าเมือง 1994 ในการกำกับดูแลการทำงานของคนต่างด้าวในออสเตรเลีย

5. การกำกับดูแลตามกฎหมายในขั้นการขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตการทำงานคนต่างด้าว ได้แก่ labor market testing, labor agreement, points test, sponsorship and nomination, state/territory sponsorship, public interest criteria, special return criteria, visa conditions, Occupations Requiring English List, skill matching, skill occupations list, และเกณฑ์เฉพาะของอาชีพ/วิชาชีพ/ธุรกิจ/กิจการธุรกิจ เป็นต้น

การกำกับดูแลหลังการออกใบอนุญาต ได้แก่ การติดตามพฤติกรรมของนายจ้าง การทำงานของคนต่างด้าวตามเงื่อนไขงานในวีซ่า การปฏิบัติตามกฎหมายคนเข้าเมืองและการทำงานของนายจ้างและคนต่างด้าว และการฝึกงานกับโอกาสการทำงานของพลเมือง/แรงงานท้องถิ่น

7. <u>การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต</u>

1. สิทธิต่างกันสำหรับแต่ละประเภทวีซ่าและวิชาชีพ และระหว่างกรณีการขอวีซ่านอกประเทศกับกรณีการขอในประเทศ แต่ละกรณีมีกำหนดเวลาในการอุทธรณ์แตกต่างกันไป การอุทธรณ์การปฏิเสธขอวีซ่าจากนอกประเทศมักใช้กับกรณี sponsor, nomination, หรือ sponsorship จากสมาชิกในครอบครัว รัฐมนตรี DIMA จะแจ้งให้คนต่างด้าวทราบผลการอนุมัติหรือไม่อนุมัติวีซ่า พร้อมกับสิทธิที่จะขออุทธรณ์

2. กระบวนการอุทธรณ์วีซ่ามี 3 ขั้นตอน คือ ยื่นขออุทธรณ์ต่อ Migration Internal Review Office (MIRO) หากไม่พอใจ สามารถอุทธรณ์ต่อ Immigration Review Tribunal และ Administrative Appeals Tribunal การอุทธรณ์ทั้ง 3 ขั้นตอน เป็นการทบทวนผลการตัดสินวีซ่าของรัฐมนตรี DIMA (merits of the decision) มิใช่การวินิจฉัยข้อกฎหมายของกระบวนการตัดสินวีซ่า ผลการวินิจฉัยอาจตรงหรือไม่ตรงกับการตัดสินวีซ่าของรัฐมนตรี DIMA ถ้ารัฐมนตรีมีความเห็นแย้งผลการวินิจฉัยอุทธรณ์ในขั้นตอนใด รัฐมนตรีมีสิทธิใช้อำนาจพิเศษ (special power) ตามกฎหมายใช้ดุลยพินิจวินิจฉัยแย้งได้ และต้องแจ้งรัฐสภาให้ทราบ

3. ถ้าผลการอุทธรณ์ใน 3 ขั้นตอนแรกล้มเหลว คนต่างด้าวมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ Federal Court ๆ จะวินิจฉัยในข้อกฎหมายของกระบวนการตัดสินวีซ่า จะไม่วินิจฉัยผลการตัดสินวีซ่าของรัฐมนตรี DIMA

8. **<u>โทษ</u>**

1. มีโทษเกี่ยวข้องกับการมีสถานภาพที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น การทำผิดกฎหมายคนเข้าเมือง ซึ่งลงโทษผู้เกี่ยวข้อง เช่น นายจ้าง หรือ ผู้อุปถัมภ์งาน และลงโทษตัวคนต่างด้าว ด้วยโทษปรับและจำคุกตามอัตราต่างกันแล้วแต่กรณี หรือในขั้นอาญา ก็จะลงโทษด้วยวิธี deportation หรือ removal และระงับสิทธิการขอวีซ่าเข้าประเทศของคนต่างด้าวจนกว่าจะเข้าเกณฑ์ special return criteria แล้ว

2. โทษเกี่ยวกับงานครอบคลุมการไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขของการใช้ใบอนุญาต การไม่ปฏิบัติตามประเภทงานที่กำหนด การไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างงาน ซึ่งรวมถึงตัวนายจ้าง และการทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต เน้นโทษปรับจนถึงขั้นถอนใบอนุญาตจ้างงานของนายจ้าง และเพิกถอนวีซ่าของคนต่างด้าว

9. **<u>ลักษณะเฉพาะอื่น ๆ</u>**

1. ออสเตรเลียจัดประเภทคนที่เข้าไปในประเทศเป็น 4 โครงการ คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านครอบครัว ด้านมนุษยธรรม และกลุ่มสิทธิพิเศษ

2 การจ้างงานคนต่างด้าวเป็นส่วนหนึ่งของ Economic Migration Program โดยเป็นโครงการสำหรับเสริมการยกระดับทักษะการทำงานของพลเมืองท้องถิ่น และขยายภาคธุรกิจของประเทศ มีการวางแผนด้านจำนวนคนสำหรับแต่ละประเภทงานที่จะให้เข้ามาทำงานในแต่ละปีงบประมาณเป็นการล่วงหน้า ตามประกาศของรัฐมนตรี DIMA ซึ่งรวมถึงการประกาศโควต้าวีซ่าของแต่ละประเภทงานที่ทางการจะให้คนต่างด้าวในแต่ละปีงบประมาณด้วย โครงการ Economic Migration มีในระดับรัฐ/เขตปกครองในออสเตรเลียด้วย

3. นักเรียน และ นักศึกษามีสิทธิทำงานได้ 20 ชั่วโมง/สัปดาห์ นอกเหนือจากการฝึกงาน นักศึกษาที่ถือวีซ่าชั่วคราวประเภทนักศึกษา (Student) และมีวุฒิการศึกษาระดับ diploma มีสิทธิขอเปลี่ยนประเภทวีซ่าได้ อาทิ เปลี่ยนเป็นประเภท Medical Practitioner เป็นต้น

4. วีซ่าประเภท Bridging เป็นวีซ่าที่ออกให้ชั่วคราวสำหรับคนต่างด้าวที่มีฐานะคนต่างด้าวนอกกฎหมาย (unlawful non-citizen) เพราะอยู่ระหว่างการขอวีซ่าหรือขอเปลี่ยนประเภทวีซ่า หรือ รอการเนรเทศออกนอกประเทศ วีซ่า Bridging บางประเภทอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานได้ในระยะสั้นๆ

5. Occupational Trainee เป็นโครงการฝึกงานให้คนต่างด้าวจากในและนอกประเทศเพื่อยกระดับทักษะและประสบการณ์ในงานตามวีซ่าประเภทนี้ มิใช่การจ้างงาน มีระยะเวลาแน่นอน และนายจ้างต้องได้รับอนุมัติโครงการจากทางการก่อน โครงการดังกล่าวจะต้องไม่กระทบการจ้างงานและการฝึกงานของพลเมืองท้องถิ่น

บทที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศกับประเทศไทย

ในการพิจารณาเสนอแนวทางในการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวในอนาคต จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาเปรียบเทียบในเรื่องการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว กฎหมายภายในของแต่ละประเทศในเรื่องนี้มีความแตกต่างกันออกไป นักวิจัยได้เลือกศึกษากฎหมายภายใน ในเรื่องนี้ 6 ประเทศได้แก่ ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศออสเตรเลีย ในบทที่ 2 ได้ทำการศึกษากฎหมายภายในของประเทศต่าง ๆดังกล่าวแล้ว ดังนั้นในบทนี้จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศกับประเทศไทย โดยทำการเปรียบเทียบเป็น 2 ลักษณะ คือ เปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศเป็นรายประเทศกับประเทศไทย และ เปรียบเทียบกฎหมายของทุกประเทศกับประเทศไทย นักวิจัยจะนำเอาผลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาเป็นเครื่องมือปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว

3.1 การเปรียบเทียบระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของต่างประเทศกับประเทศไทย

3.1.1 ตารางเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศมาเลเซีย

ประเด็นพิจารณา	ไทย	มาเลเซีย
1.ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว	1. ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยคล้ายกับประเทศมาเลเซียในลักษณะที่เริ่มต้นจากการปิดมิให้คนต่างด้าวเข้าทำงานเว้นแต่ได้รับอนุญาต แต่ตามกฎหมายไทยระบุไว้ชัดเจนว่า งานใดบ้างที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวเข้าทำแต่ในประเทศมาเลเซียใช้นโยบายในเรื่องนี้เป็นเครื่องมือในการกำหนดทำให้ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวไม่โปร่งใส แต่ในเวลาเดียวกันประเทศมาเลเซียมีนโยบายชัดเจนซึ่งทำให้เกิดความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานได้ง่าย ในขณะที่ประเทศไทยไม่ปรากฏนโยบายในเรื่องนี้อย่างชัดเจน	1. ไม่ได้ห้ามประเภทของงานแต่เริ่มจากหลักการปิดคือ ไม่ให้คนต่างด้าวทำงานในมาเลเซีย เว้นแต่ได้รับใบอนุญาตทำงาน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือใช้ระบบปิด แต่งานใดที่อนุญาตให้ทำได้จะระบุไว้ในนโยบายที่จะประกาศเป็นคราวๆไป ไม่ปรากฏงานที่อนุญาตในรูปแบบของกฎหมาย
	2. Immigration Law ของประเทศมาเลเซียแยกจาก Employment Act เหมือนกับประเทศไทยแต่ความเชื่อมโยงของกฎหมายทั้งสองฉบับของประเทศมาเลเซียจะมีความใกล้ชิดกัน Visa แบ่งออกเป็นหลายประเภทตามลำดับทักษะของการทำงาน แต่ระบบของประเทศไทยจะเกี่ยวข้องกับกฎหมายควบคุมคนเข้าเมืองและพระราชบัญญัติการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในแง่ของระยะเวลาของใบอนุญาตจะสอดคล้องกับระยะเวลาที่ได้รับ Visa กฎหมายมาเลเซียที่ชื่อว่า Employment Act ควบคุมนายจ้างอย่างชัดเจนแต่สำหรับกฎหมายไทยมีการควบคุมนายจ้างน้อยมาก	2. Immigration Law แยกต่างหากจาก Employment Act แต่มีการเชื่อมโยงกันใกล้ชิดในแง่ของการกำหนด Visa (ใบอนุญาตเข้าเมือง) ซึ่งแบ่งออกเป็นหลายประเภทตามลำดับทักษะของการทำงาน และน่าสังเกตว่า Employment Act 1968 มุ่งเน้นที่จะควบคุมที่ตัวนายจ้าง สร้างภาระหน้าที่ให้นายจ้างจะต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจน

ประเด็นพิจารณา	ไทย	มาเลเซีย
1.ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว (ต่อ)	3. ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศมาเลเซียใช้ระบบ Pre-Arranged Job แต่ประเทศไทยมิได้ใช้ระบบดังกล่าว คนต่างด้าวสามารถเข้ามาขอใบอนุญาตได้เอง 4. ถ้าเปรียบเทียบความโปร่งใสของกฎหมายไทยกับกฎหมายมาเลเซียในเรื่องนี้ เห็นว่ากฎหมายไทยมีความโปร่งใสมากกว่า แต่นโยบายเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของไทยยังขาดความชัดเจน ในขณะเดียวกันประเทศมาเลเซียมี Ministry of Human Resources ที่กำหนดนโยบายเกี่ยวกับ Non-Skilled Labour ชัดเจน 5. สำหรับประเทศมาเลเซีย กรณีของ Skilled Labour ไม่ได้มีกฎหมายระบุไว้แจ้งชัดว่าห้ามทำงานใดบ้างทำให้เกิดความยืดหยุ่นเกี่ยวกับการจ้างงานของนายจ้างที่ประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงาน แต่ในกรณีของประเทศไทย กำหนดงานที่ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำอย่างแจ้งชัด ในกฎหมายมาเลเซีย ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่กว้างมากโดยพิจารณาจากเอกสารคำขอ แต่สำหรับในกรณีของประเทศไทยมีระเบียบของกรมการจัดหางานเป็นเครื่องมือประกอบดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่	3. ระบบการทำงานของคนต่างด้าวใช้ระบบ Pre-Arranged Job และต้องมีสัญญาการจ้าง เสนอต่อหน่วยงานที่ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว คือ Commissioner of Employment. 4. ระบบการทำงานของคนต่างด้าวของมาเลเซียไม่ค่อยโปร่งใสเพราะกฎหมายกำหนดการใช้ดุลพินิจให้แก่ Commissioner of Employment อย่างมาก แต่นโยบายเกี่ยวกับงานที่จะให้คนต่างด้าวทำชัดเจนมาก นโยบายนี้จะถูกกำหนดโดย Ministry of Human Resources แต่จำกัดเฉพาะงานที่จำพวก Non-Skilled Labour เท่านั้น 5. งานประเภทที่เป็น Skilled Labour ต่างจากงานที่เป็น Non-Skilled Labour งานที่เป็น Skilled Labour กฎหมายระบุห้ามมิให้ทำเว้นแต่ได้รับอนุญาต แต่ถ้าเป็น Non-Skilled Labour อนุญาตให้ทำงาน 5 ประเภท คือ (1)ภาคการเพาะปลูก (Plantation) (2)ภาคการก่อสร้าง (Construction) (3)ภาคอุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing) (4)ภาคการบริการ (Services) โดยเปิดเฉพาะในส่วนของคนดูแลปั๊ม (Pump Attendance), Super Market, งานทำความสะอาด และงานในภัตตาคาร (5) งานบ้าน (Domestic Worker) แต่ต้องได้รับใบอนุญาตการทำงานเช่นเดียวกัน และต้องผ่านการพิจารณาจากเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ

ประเด็นพิจารณา	ไทย	มาเลเซีย
1.ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว (ต่อ)		ถ้าเป็นกรณีของ Skilled Labour เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจจะพิจารณาเฉพาะกรณีที่มีการติดต่อจ้างงานกันมาแล้ว มีสัญญาการจ้างงานและหลักฐานยืนยันว่าไม่สามารถหาพลเมืองท้องถิ่นที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานมาทำงานได้ แสดงว่าดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่กว้างมาก พิจารณาตามเอกสารที่กฎหมายระบุ

ประเด็นพิจารณา	ไทย	มาเลเซีย
2. กระบวนการขอใบอนุญาต	1. ระบบของประเทศมาเลเซียใช้ระบบ Pre-Arranged Jobแล้วต้องมีสัญญาจ้างงานมาแสดงเพื่อขอ Visa แต่สำหรับประเทศไทย คนต่างด้าวจะขอ Visa เข้าเมืองก่อนโดยเป็น Visa ประเภท Non-Immigration ภายหลังจากนั้นจึงมาขออนุญาตทำงานที่กระทรวงแรงงาน โดยยื่นแบบฟอร์มที่กฎหมายระบุไว้	1. มาเลเซียใช้ระบบ Pre-Arranged Job ดังนั้นจำเป็นต้องมีสัญญาจ้างงาน (Contract of Service) มาเสนอเพื่อขอ Visa เพื่อให้เข้ามาทำงาน ซึ่งเรียกว่า Employment Pass, Visit Pass (Temporary Employment) และ Work Pass แล้วแต่กรณี เอกสารประกอบกระบวนการขอใบอนุญาต ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องกรอกแบบฟอร์มต่างๆตามที่กฎหมายระบุไว้ แนบพร้อมเอกสารที่สำคัญ; มีหลักฐานว่าได้ทำการประกาศตำแหน่งว่างสำหรับรับคนเข้าทำงานแล้วและไม่สามารถหาพลเมืองที่จะรับเข้าทำงานได้; มีหลักฐานว่านายจ้างได้ทำการติดต่อกับกระทรวงแรงงานหรือติดต่อกับหัวหน้าหมู่บ้านว่าไม่มีแรงงานที่เป็นคนท้องถิ่นจริง (แสดงว่ากฎหมายระบุภาระหน้าที่แก่นายจ้างมาก) และนายจ้างยังจะต้องแสดงหลักฐานการตอบรับจากหัวหน้าหมู่บ้านและกระทรวงแรงงานว่า ไม่มีแรงงานมาเลเซียในประเภทงานที่ประสงค์จะว่าจ้างจริง แบบฟอร์มที่กรอกเพื่อขอใบอนุญาตเข้าทำงาน ให้ใช้ยื่นที่ Ministry of Human Resources ที่ใกล้ที่สุด
	2. ในกรณีที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน การยื่นขอใบอนุญาตก็จะง่ายเข้าเหมือนกันทั้งสองประเทศ	2. ในกรณีที่กิจการใดได้รับการส่งเสริมการลงทุน และจะต้องมีการจ้างคนต่างด้าวทำงาน การยื่นขอใบอนุญาตทำงานให้ยื่นต่อ Malaysian Industrial Development Authority (MIDA) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีหน้าที่รับผิดชอบต่องานประเภทนั้นๆด้วย

ประเด็นพิจารณา	ไทย	มาเลเซีย
3. กระบวนการออกใบอนุญาต	1. ในกรณีของประเทศไทย หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการออกใบอนุญาตการทำงานก็คือกระทรวงแรงงาน ส่วนประเทศมาเลเซีย หน่วยงานที่รับผิดชอบได้แก่ Ministry of Human Resources	1. หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพิจารณาออกใบอนุญาตการทำงาน คือ Ministry of Human Resources โดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจคือ Commissioner of Employment หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจาก Commissioner of Employment
	2. เกณฑ์ในการพิจารณาของประเทศมาเลเซียกำหนดไว้กว้างๆใน Employment (Restriction) Act 1968 ว่าคนต่างด้าวจะได้รับอนุญาตให้ทำงานได้จะต้องมีการขาดแคลนแรงงานท้องถิ่นโดยพิจารณาหลักฐานจากฝ่ายนายจ้าง ส่วนของประเทศไทยนั้นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวอยู่ในรูประเบียบของกรมการจัดหางาน เจ้าหน้าที่จะพิจารณาตามเกณฑ์ที่สำคัญๆ คือ ความสำคัญทางเศรษฐกิจ มนุษยธรรม การแย่งงานคนไทยเป็นต้น	2. เกณฑ์ในการพิจารณากำหนดไว้ใน Employment (Restriction) Act 1968 ว่า คนต่างด้าวจะได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ จะต้องขาดแคลนแรงงานท้องถิ่นโดยพิจารณาจากหลักฐานที่ฝ่ายนายจ้างนำเสนอตามหลักฐานที่กฎหมายระบุไว้
	3. กฎหมายมาเลเซียให้ดุลยพินิจแก่เจ้าหน้าที่มากกว่าประเทศไทย จึงทำให้ความโปร่งใสของระบบการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานน้อยกว่าประเทศไทย	3. วิธีพิจารณาอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำงาน ก็อยู่ในดุลพินิจของเจ้าหน้าที่เป็นสำคัญ ซึ่งเป็นระบบที่ไม่ค่อยโปร่งใสนัก

ประเด็นพิจารณา	ไทย	มาเลเซีย
3. กระบวนการออกใบอนุญาต (ต่อ)	4. ในประเทศมาเลเซีย Commissioner of Employment มีสิทธิที่จะกำหนดเงื่อนไข ข้อจำกัด และ Terms ต่างๆเอาไว้ในใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว เช่นเดียวกับกฎหมายไทย อธิบดีหรือเจ้าพนักงานที่อธิบดีมอบหมายจะกำหนดเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้คนต่างด้าวปฏิบัติก็ได้ และในกรณีนี้คนต่างด้าวต้องให้คำรับรองว่าจะสามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขได้	4. Commissioner of Employment มีสิทธิที่จะกำหนดเงื่อนไข ข้อจำกัดต่างๆ และ Terms ต่างๆในการปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควร โดยระบุไว้ในใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวในแต่ละรายได้; Commissioner of Employment มีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข ข้อจำกัด และ Terms ต่างๆ
	5. ในประเทศมาเลเซีย Commission of Employment มีสิทธิที่จะให้เหตุผลหรือไม่ให้เหตุผลในการไม่ออกใบอนุญาตก็ได้	5.ถ้าหากมีการปฏิเสธไม่ออกใบอนุญาต Commissioner of Employment มีสิทธิที่จะให้เหตุผลหรือไม่ให้เหตุผลการออกใบอนุญาตก็ได้
	6. สำหรับประเทศมาเลเซีย กรณีของการขอใบอนุญาต ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กำหนดสัดส่วนของจำนวนเงินทุนเป็นสัดส่วนกับจำนวนการจ้างงานคนต่างด้าว และมีการควบคุมในเรื่องการฝึกอบรมให้กับคนท้องถิ่น แต่สำหรับประเทศไทยไม่มีกฎเกณฑ์ในเรื่องนี้ กฎหมายไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติมุ่งจะให้ความสะดวกในการออกใบอนุญาตมากกว่ากรณีปรกติเท่านั้น	6. การขอใบอนุญาตทำงานภายใต้กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนมีแนวพิจารณาเพิ่มเติมคือ (1) ประเด็นเรื่องเงินทุน จะต้องมีเงินทุน USD $2,000,000 ขึ้นไป ให้สามารถจ้างคนต่างด้าวในระดับ Key Post ได้ 5 คน หากต้องการจ้างเพิ่ม MIDA จะพิจารณาตามความจำเป็นเมื่อมีการร้องขอ (2) ถ้าเงินทุนน้อยกว่า USD $2,000,000 มีเกณฑ์แยกย่อยออกไป 3 ระดับ คือ - Key Post อาจได้รับการพิจารณาหากมีเงินลงทุนจากต่างชาติอย่างน้อย 500,000 ริงกิตขึ้นอยู่กับคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละราย - Executive Post มีเงื่อนไขว่า คนมาเลเซียจะต้องได้รับการฝึกอบรมให้ได้รับตำแหน่งดังกล่าวได้ในที่สุด -Non-Executive Post ใช้เกณฑ์เดียวกับ Executive Post คือต้องมีเงื่อนไขในการฝึกอบรมให้กับคนมาเลเซีย

ประเด็นพิจารณา	ไทย	มาเลเซีย
3. กระบวนการออกใบอนุญาต (ต่อ)		ความแตกต่างระหว่าง Executive Post กับ Non-Executive Post อยู่ที่ระยะเวลา คือ Executive Post ให้เวลาทำงานถึง 10 ปี แต่ Non-Executive Post ใช้เวลาทำงานได้ 5 ปี แต่จะต่ออายุใบอนุญาตเป็นระยะๆ ไป

ประเด็นพิจารณา	ไทย	มาเลเซีย
4. อายุใบอนุญาต และ การต่ออายุใบอนุญาต	1. อายุในการออกใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศมาเลเซียนั้นไม่เกิน 2 ปี ของประเทศไทยไม่เกิน 1 ปี ในกรณีของประเทศไทยสามารถต่อใบอนุญาตได้อีกไม่เกิน 1 ปี	1. อายุใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวมีอายุไม่เกิน 2 ปี ตาม Employment (Restriction) Act 1968.
	2. –ไม่มี-	2. การต่ออายุใบอนุญาต กฎหมายกำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์เดียวกับการขอใบอนุญาตเข้าทำงาน ซึ่ง Commissioner of Employment จะกำหนดเป็นรายๆไป การต่ออายุใบอนุญาตจะมีแบบฟอร์มเฉพาะของการต่อใบอนุญาตที่เรียกว่าฟอร์ม ASK1
	3. –ไม่มี-	3. ค่าธรรมเนียม USD $10 ค่าธรรมเนียมอาจยกเลิกได้อยู่ในดุลพินิจของ Commissioner of Employment.
	4. ระบบของประเทศมาเลเซียและระบบของประเทศไทยในกรณีการจ้างงานภายใต้กฎหมายการส่งเสริมการลงทุนเหมือนกัน คือระยะเวลาของใบอนุญาตจะเท่ากับระยะเวลาที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน	4. กรณีการจ้างงานภายใต้กฎหมายการส่งเสริมการลงทุนระยะเวลาในการจ้างงานจะสอดคล้องกับระยะเวลาในการได้รับการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งเท่ากับเป็นการสนับสนุนโครงการที่ได้รับการส่งเสริมด้วย ยกเว้นกฎหมายทั่วไป

ประเด็นพิจารณา	ไทย	มาเลเซีย
5. การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน	1. การใช้ใบอนุญาตของประเทศไทยกับประเทศมาเลเซียมีลักษณะคล้ายคลึงกันคือผู้ได้รับใบอนุญาตจะต้องตรงตามประเภทงาน สถานที่ และทำงานกับนายจ้างตามที่ได้ระบุไว้ แต่กฎหมายมาเลเซียได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานมากกว่ากฎหมายไทยดังปรากฏในหัวข้อ 8, 9, 10, 11 และ 12	1. การใช้ใบอนุญาตจะต้องตรงตามประเภทงาน สถานที่ และนายจ้างที่ระบุไว้ในใบอนุญาต รวมทั้งต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข Terms และข้อจำกัด 2. ใบอนุญาตการทำงานเป็นเรื่องเฉพาะตัว จึงไม่สามารถโอนให้แก่บุคคลใดได้ 3. การใช้ใบอนุญาตต้องพกพาติดตัวเสมอ ในขณะปฏิบัติงาน 4. หากมีการเลิกจ้าง หรือเมื่อใบอนุญาตหมดอายุ หรือถูกยกเลิก ให้คืนใบอนุญาตแก่ Commissioner of Employment. 5. กรณีใบอนุญาตชำรุดหรือสูญหาย ต้องรายงานต่อ Commissioner of Employment และต้องทำการสมัครขอใบอนุญาตใบใหม่แทนใบเดิม ถ้าแจ้งว่าใบอนุญาตหาย ต่อมาพบ ก็ให้คืนใบเดิมแก่ Commissioner of Employment. 6. หากบุคคลใดพบใบอนุญาตทำงานที่หาย ให้ส่งสถานีตำรวจ หรือสถานที่ทำการของ Commissioner of Employment หรือส่งที่ทำการไปรษณีย์ที่ใกล้ที่สุด

ประเด็นพิจารณา	ไทย	มาเลเซีย
5. การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน (ต่อ)		7. กรณีมีการโอนย้ายตำแหน่ง โดยหลักแล้วต้องทำใบอนุญาตใหม่ แต่ถ้าเป็นกรณีได้รับการส่งเสริมการลงทุน หากมีการย้ายตำแหน่งในบริษัทมิต้องแจ้งเพื่อขอใบอนุญาตใหม่ แต่ให้นำใบเก่าปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตำแหน่ง 8. ในเรื่องข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน -ขั้นตอนก่อนว่าจ้าง นายจ้างต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้าง และเกี่ยวกับตัวบุคคลต่างด้าวที่ต้องการว่าจ้างต่อ Commissioner of Employment โดยอาศัยแบบฟอร์มตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งข้อมูลอาจจะเป็นอย่างไรก็แล้วแต่ข้อกำหนดที่ทางการในแต่ละพื้นที่ (กรณีของมาเลเซียมีหลายมลรัฐ) จะกำหนดขึ้น -ขั้นตอนภายหลังการจ้างแล้ว นายจ้างต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างและตัวบุคคลต่างด้าว ภายในระยะเวลา 14 วัน นับจากวันจ้างงาน 9. กฎหมายระบุหน้าที่ของนายจ้างให้ ให้ความกระจ่างในกรณีที่เกิดการทักท้วงเกี่ยวกับการกีดกันหรือการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างคนท้องถิ่นและคนต่างด้าว เป้าหมายข้อนี้ก็คือคุ้มครองลูกจ้างท้องถิ่น ถ้านายจ้างฝ่าฝืนก็มีความผิดต้องได้รับโทษ

ประเด็นพิจารณา	ไทย	มาเลเซีย
5. การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน (ต่อ)		10. กฎหมายระบุห้ามมิให้นายจ้างเลิกสัญญากับคนท้องถิ่นเพื่อว่าจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน ในกรณีที่เกิดภาวะที่ต้องลดคนงานออก เช่น วิกฤตเศรษฐกิจ กฎหมายระบุว่า นายจ้างต้องไม่ยุติการจ้างลูกจ้างท้องถิ่น เว้นแต่นายจ้างนั้นได้ยุติสัญญาการจ้างคนต่างด้าวที่ทำงานในประเภทเดียวกันก่อนแล้ว 11. นายจ้างต้องหักเงินเดือนของคนต่างด้าวทุกคนเข้ากองทุนที่เรียกว่า Employee's Provident Fund ในอัตราร้อยละ 11 ของรายได้ต่อเดือน โดยตัวนายจ้างเองต้องสมทบเงิน 5 ริงกิต สำหรับคนงานแต่ละคน 12. กรณีที่มีการยกเลิกใบอนุญาต นายจ้างต้องยุติการจ้างภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับหมายแจ้ง และนายจ้างต้องแจ้งภายใน 14 วันนับแต่วันยุติการจ้างต่อ Commissioner of Employment.

ประเด็นพิจารณา	ไทย	มาเลเซีย
6. การบริหารจัดการ และการปฏิบัติตามกฎหมายการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว	ถ้าจะพิจารณาระบบจัดการบริหารที่ดีในเรื่องการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวจะต้องพิจารณาเรื่องขององค์กร นโยบาย กฎหมาย และระบบการควบคุมในกรณีของประเทศมาเลเซียได้มีปัจจัยครบถ้วน แต่ในกรณีของประเทศไทย นโยบายการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวไม่ชัดเจนหรือไม่มีก็ได้ เจ้าหน้าที่อาศัยกฎหมายเป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยไปเท่านั้น จึงขาดทิศทางในเรื่องนโยบายที่เป็นรูปธรรมและความโปร่งใส	ในการพิจารณาการบริหารจัดการ และการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวนั้น จะพิจารณาเป็น 4 ประเด็นคือ องค์กร นโยบาย กฎหมาย และระบบการควบคุม 1. องค์กร หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเข้าเมืองของคนต่างด้าวได้แก่ Ministry of Home Affairs และเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจได้แก่ Controller of Immigration; หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการจ้างงานคนต่างด้าว คือ Ministry of Human Resources และเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจได้แก่ Commissioner of Employment; ส่วนการจ้างงานที่อยู่ในขอบเขตของการส่งเสริมการลงทุนได้แก่ Malaysian Industrial Development Authority (MIDA) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ 2. Ministry of Human Resources จะเป็นผู้กำหนดนโยบายการทำงานของคนต่างด้าว เท่าที่ผ่านมาเป็นนโยบายเกี่ยวกับแรงงานไร้ฝีมือ (Non-Skilled Labour); แต่ถ้าเป็นแรงงานฝีมือจะไม่มีนโยบายในเรื่องนี้ เป็นเรื่องขึ้นอยู่กับดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ โดยอาศัยหลักเกณฑ์ ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

ประเด็นพิจารณา	ไทย	มาเลเซีย
6. การบริหารจัดการ และการปฏิบัติตามกฎหมายการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว (ต่อ)		3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าเมืองและการทำงานของคนต่างด้าว มี 4 ฉบับ คือ -Immigration Act 1959/63. -Employment (Restriction) Act 1968 และ Regulation ต่างๆ -Employment Act 1955. -Promotion of Investment Act 1986. Immigration Act 1959/63. เป็นกฎหมายที่ควบคุมการเข้าเมืองของคนต่างด้าวรวมทั้งการออก Visa ที่เรียกว่า Employment Pass, Visit Pass (Temporary Employment) และ Work Pass Employment (Restriction) Act 1968. เป็นกฎหมายที่ระบุการจำกัดการทำงานของคนต่างด้าวในมาเลเซียโดยตรง และพูดถึงการออกใบอนุญาต การจ้างงาน และการทำงาน Employment Act 1955. นอกจากการควบคุมเกี่ยวกับลักษณะการทำงานแล้ว ยังควบคุมนายจ้างเกี่ยวกับการกีดกันการทำงานระหว่างคนท้องถิ่นกับคนต่างด้าว Promotion of Investment Act 1986. ให้สถานะพิเศษแก่คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานภายใต้โครงการที่ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการลงทุน แตกต่างจากคนต่างด้าวทั่วไป และขณะเดียวกันกฎหมายฉบับนี้ก็กำหนดหน้าที่ให้คนต่างด้าวต้องถ่ายทอดเทคโนโลยี ทักษะ ความรู้ให้แก่คนท้องถิ่นด้วย

ประเด็นพิจารณา	ไทย	มาเลเซีย
6. การบริหารจัดการ และการปฏิบัติตามกฎหมายการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว (ต่อ)		นอกจากการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวโดยการออกใบอนุญาตแล้ว เพื่อให้การควบคุมเข้มงวดขึ้น บังคับให้คนงานต่างด้าวจดทะเบียน โดยอาศัยแบบฟอร์มที่ทางการกำหนด; นอกจากนี้ยังมีมาตรการเรื่องภาษี (Levy) เพื่อควบคุมว่านายจ้างจะทำการว่าจ้างคนต่างด้าวทำงานเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพราะต้องเสียภาษีโดยจัดเก็บเป็นภาษีสำหรับว่าจ้างคนต่างด้าวทุกระดับ 4. การติดตามผลก็เป็นหน้าที่ของ Ministry of Human Resources รวมทั้งอำนาจในการตรวจค้น กรณีการละเมิดบทบัญญัติกฎหมายโดยไม่ต้องมีหมายค้น แต่มีข้อยกเว้นโดยพระราชาธิบดีมีพระราชอำนาจในการออกพระบรมราชโองการยกเว้นบุคคลหนึ่งบุคคลใดก็ได้

ประเด็นพิจารณา	ไทย	มาเลเซีย
7. การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต	1. กรณีการยื่นอุทธรณ์ของประเทศไทยคล้าย ๆกับประเทศมาเลเซียคือ บุคคลผู้ถูกปฏิเสธการออกใบอนุญาตการทำงานสามารถยื่นอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด กรณีอุทธรณ์นี้ระบบของประเทศมาเลเซียเหมือนกับของประเทศไทย	1. ภายหลังจากที่ Commissioner of Employment ไม่อนุมัติใบอนุญาตการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีเจ้ากระทรวงภายในระยะเวลา 14 วัน เมื่อ Ministry of Human Resources วินิจฉัยแล้ว ไม่อาจทบทวนในชั้นศาลได้อีก

ประเด็นพิจารณา	ไทย	มาเลเซีย
8. โทษ	1. ประเทศมาเลเซียมีโทษโบยตีเพิ่มเติมจากโทษปรับและจำคุก แต่สำหรับประเทศไทยมีเฉพาะโทษปรับและจำคุกเท่านั้น	1. มีโทษปรับ จำคุก และโบยตี ตามฐานความผิด (รายละเอียดโปรดดูคำอธิบายกฎหมายมาเลเซีย)

ผลสรุป จากการเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศมาเลเซีย

1. ประเทศมาเลเซียใช้นโยบายที่จะประกาศเป็นคราวๆไป เกี่ยวกับงานที่อนุญาตให้ทำ แสดงว่าประเทศมาเลเซียใช้นโยบายในเรื่องนี้นำกฎหมาย ดังนั้นระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศมาเลเซียจึงไม่ค่อยโปร่งใสนัก แต่ก็ก่อผลดีให้แก่ประเทศมาเลเซียในแง่ที่ว่า ประเทศมาเลเซียสามารถปรับนโยบายได้เป็นคราวๆไปทำให้เกิดความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการ
2. Employment Act ของประเทศมาเลเซียกำหนดภาระหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่นายจ้างมากกว่ากฎหมายไทย
3. นโยบายของประเทศมาเลเซียเกี่ยวกับงานที่จะให้คนต่างด้าวทำชัดเจน โดยงานที่จำกัดไม่ให้คนต่างด้าวทำได้แก่ Non-Skilled Labour ส่วนงานประเภท Skilled Labour กฎหมายระบุห้ามมิให้ทำเว้นแต่ได้รับอนุญาต
4. กรณีของ Skilled Labour เจ้าหน้าที่จะพิจารณาถึงการจ้างงานติดต่อกันมานานแล้ว มีสัญญาจ้างงานและมีหลักฐานยืนยันว่าไม่สามารถหาพลเมืองท้องถิ่นที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานมาทำงานได้ แสดงว่าดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่กว้างขวางมาก
5. หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพิจารณาออกใบอนุญาตคือ Ministry of Human Resources โดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจคือ Commissioner of Employment หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจาก Commissioner of Employment
6. เกณฑ์ในการพิจารณาว่าจะอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานหรือไม่ กำหนดไว้ใน Employment (Restriction) Act, 1968 หลักการสำคัญคือต้องมีการขาดแคลนแรงงานท้องถิ่น โดยพิจารณาจากหลักฐานที่ฝ่ายนายจ้างนำเสนอตามรายละเอียดที่กฎหมายกำหนดไว้
7. การขออนุญาตทำงานภายใต้กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนจะมีแนวพิจารณาเพิ่มเติมในเรื่องเงินทุน จำนวนเงินทุนนี้เป็นปัจจัยในการกำหนดตำแหน่งของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในมาเลเซีย
8. ในเรื่องข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน
   - ขั้นตอนก่อนว่าจ้าง นายจ้างต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างและเกี่ยวกับตัวบุคคลต่างด้าวที่ต้องการว่าจ้างต่อ Commissioner of Employment โดยอาศัยแบบฟอร์มตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งข้อมูลอาจเป็นอย่างไรก็แล้วแต่ข้อกำหนดที่ทางการแต่ละพื้นที่จะกำหนดขึ้น
   - ขั้นตอนภายหลังการจ้าง นายจ้างต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างและตัวบุคคลต่างด้าวที่จ้าง ภายในระยะเวลา 14 วันนับจากวันจ้างงาน

3.1.2 ตารางเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศสิงคโปร์

ประเด็นพิจารณา	ไทย	สิงคโปร์
1.ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว	1. กฎหมายสิงคโปร์คล้ายกับกฎหมายไทยในเรื่องการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว แต่กฎหมายสิงคโปร์เริ่มต้นจากการห้ามคนต่างด้าวเข้าทำงานในประเทศสิงคโปร์ เว้นแต่ได้รับอนุญาตการทำงาน กฎหมายสิงคโปร์มิได้ระบุห้ามงาน แต่ กฎหมายไทยระบุห้ามงานก่อน งานที่ไม่ได้ระบุห้ามสามารถทำได้ แต่ก็อยู่ในดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ที่จะออกใบอนุญาตให้หรือไม่	1. กฎหมายสิงคโปร์ได้บัญญัติว่า ห้ามคนต่างด้าวทำงานในประเทศสิงคโปร์ และห้ามทำการจ้างคนงานต่างด้าวด้วย เว้นแต่ได้รับใบอนุญาตทำงาน; กฎหมายสิงคโปร์ไม่ได้ระบุงานที่ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำ
	2.กฎหมายสิงคโปร์แยก Skilled Labour ออกจาก Non-Skilled Labour เหมือนกับของไทย เพราะ กรณีของไทย Non-Skilled Labour เป็นงานที่ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำอยู่แล้ว ส่วน Skilled Labour กฎหมายสิงคโปร์ระบุการควบคุมไว้ใน Immigration Act (Chapter 133) ที่ควบคุมทั้งการเข้าเมือง และการออกใบอนุญาตการทำงาน ส่วนของประเทศไทยนั้น Skilled Labour ถ้าไม่เป็นงานที่ต้องห้ามมิให้คนต่างด้าวทำแล้ว คนต่างด้าวสามารถทำได้แต่ก็ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ตามระเบียบว่าด้วยการออกใบอนุญาตการทำงานให้กับคนต่างด้าว	2. กรณีการจ้างงานคนต่างด้าว ต้องแยก Skilled Labour และ Non-Skilled Labour ที่ต้องแยกเพราะกฎหมายที่ใช้ควบคุมไม่เหมือนกัน กรณีของ Skilled Labour กฎหมายที่ควบคุมได้แก่ Immigration Act (Chapter 133) ที่ควบคุมทั้งการเข้าเมืองและการออกใบอนุญาต กรณีของ Non-Skilled Labour กฎหมายที่ควบคุมได้แก่ Employment of Foreign Workers Act. เหตุที่ต้องแยกเพื่อควบคุมการทำงานที่ผิดกฎหมายได้อย่างเข้มงวดและชัดเจน
	3.กฎหมายสิงคโปร์ ระบบ pre-arranged job และขณะเดียวกันกฎหมายก็กำหนดลักษณะของ sponsorship เอาไว้ใน Immigration Regulation ส่วนไทยไม่ใช้ระบบ pre-arranged job และไม่มี กฎหมายควบคุมเรื่อง sponsorship	3. ระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวใช้ระบบ Pre-Arranged Job ต้องมีเอกสารแสดงต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจว่าได้มีการจ้างงานแล้วและขณะเดียวกันกฎหมายควบคุมนายจ้างที่มีความสามารถจ้างงานคนต่างด้าวได้ไม่ใช่คนสิงคโปร์หรือบริษัทสิงคโปร์ทุกบริษัทจะเป็น Sponsorship ได้ ทั้งนี้ปรากฏอยู่ใน Immigration Regulation

ประเด็นพิจารณา	ไทย	สิงคโปร์
1.ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว (ต่อ)	4.เนื่องจากกฎหมายสิงคโปร์มิได้ระบุงานที่ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำงานได้ การอนุญาตหรือไม่อนุญาตจึงอยู่ในดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ แต่ของประเทศไทยนั้นใช้ระบบการห้ามงานบางประเภทมิให้คนต่างด้าวทำ เจ้าหน้าที่จะต้องพิจารณางานที่ต้องห้ามก่อน ถ้างานที่คนต่างด้าวทำอยู่นอกเหนือจากงานที่ห้ามให้ทำแล้ว เจ้าหน้าที่ต้องใช้ดุลพินิจประกอบหลักเกณฑ์ที่ระบุไว้ในระเบียบของกรมการจัดหางานเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการออกใบอนุญาต	4. กฎหมายไม่ได้ระบุว่างานใดอนุญาตหรือไม่อนุญาต ทั้ง Skilled Labour และ Non-Skilled Labour คงให้อยู่ในดุลยพินิจของเจ้าหน้าผู้มีอำนาจใน Ministry of Manpower.

ประเด็นพิจารณา	ไทย	สิงคโปร์
2. กระบวนการขอใบอนุญาต	1.เมื่อสิงคโปร์ใช้ระบบ pre-arranged job จึงจำเป็นต้องมีสัญญาจ้างงานและมี local sponsor แต่สำหรับประเทศไทย คนต่างด้าวสามารถขอยื่นใบอนุญาตการทำงานได้ด้วยตนเอง ในประเทศสิงคโปร์การสมัครขออนุญาตการทำงาน คนต่างด้าวจะต้องสมัครงานผ่าน local sponsor โดยกรอกข้อความตามเอกสารที่ กฎหมายระบุ แต่ถ้าเป็นกรณีของไทยไม่ต้องมี local sponsor แต่อย่างใด	1. สิงคโปร์ใช้ระบบ Pre-Arranged Job ดังนั้นจำเป็นต้องมีสัญญาจ้างงาน (Contract of Service) และต้องมี Local Sponsor ซึ่งหมายถึงบริษัทผู้ว่าจ้าง ในการสมัครขอใบอนุญาตทำงาน คนต่างด้าวจะสมัครผ่าน Local Sponsor โดยต้องกรอกเอกสารตามที่กฎหมายระบุ โดยผู้สมัครและผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้กรอกข้อความดังกล่าว ผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้ที่ดำเนินการยื่นให้และต้องมีจดหมายรับรองสนับสนุนการทำงานจากผู้ว่าจ้าง จดหมายฉบับนี้จะระบุความรับผิดชอบของนายจ้างในเรื่องการดำรงอยู่ของคนต่างด้าว และการส่งตัวกลับ นายจ้างจะต้องส่งเอกสารต่างๆที่จำเป็นไปยัง Ministry of Manpower ในกรณี Non-Skilled Labour เนื่องจากมีแรงงานประเภทนี้มาก จึงอนุญาตให้กระทำผ่านระบบ Electronic ที่เรียกว่า Labournet ใน Website ของ Ministry of Manpower ซึ่งเปิดให้สำหรับนายจ้างที่ได้รับรหัสเลขหมายสำหรับสมัครที่เรียกว่า Application Account และ Password. ในกรณีของแรงงานหญิง จะมีการควบคุมการตรวจสุขภาพ โดยเฉพาะเรื่องการตั้งครรภ์

ประเด็นพิจารณา	ไทย	สิงคโปร์
3. กระบวนการออกใบอนุญาต	1.ในกรณีของประเทศสิงคโปร์ได้แยก Skilled Labour ออกจาก Non-Skilled Labour กรณีของประเทศไทยจะพิจารณาการออกใบอนุญาตแต่เฉพาะ Skilled Labour เท่านั้น เพราะ Non-Skilled Labour เป็นงานที่มิได้อนุญาตให้คนต่างด้าวทำ	1. ในกรณีการออกใบอนุญาตให้กับแรงงานต่างด้าวนั้น จะต้องแยกพิจารณาออกเป็น Skilled Labour และ Non-Skilled Labour
	2. –	2. กรณี Skilled Labour อยู่ในความรับผิดชอบของ Employment Pass Department ของ Ministry of Manpower แต่สำหรับกรณีของ Non-Skilled Labour จะอยู่ในความรับผิดชอบของ Work Permit Department ของ Ministry of Manpower
	3. เกณฑ์ในการพิจารณาการออกใบอนุญาตของประเทศสิงคโปร์ ซึ่งพิจารณาออกเป็น 3 ระดับคือ P-Pass, Q-Pass, R-Pass เกณฑ์ในการพิจารณาก็จะแยกออกตามแต่ละประเภท ว่าเป็นคนต่างด้าวตามระดับใด แต่สำหรับประเทศไทยใช้เกณฑ์กว้างๆ ไม่มีการแบ่งประเภทของระดับแรงงาน สำหรับงานวิชาชีพบางอย่างจะมีเกณฑ์พิเศษขึ้นมาเพื่อเสริมเกณฑ์ทั่วไป แต่ถ้าเป็นกรณีของประเทศไทยจะเป็นกรณีของการออกใบอนุญาตเฉพาะวิชาชีพ ซึ่งอาศัยอำนาจตาม กฎหมายเฉพาะ เช่น ตามกฎของ กว. กส. เป็นต้น	3. เกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาต จะพิจารณาแยกออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งเรียกว่า P Pass, Q Pass และ R Pass P Pass สำหรับคนต่างด้าวที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีคุณสมบัติเหมาะสมในทางวิชาชีพ การบริหารจัดการ ผู้ประกอบการ ผู้ลงทุน มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 3,500 เหรียญขึ้นไป Q Pass สำหรับคนต่างด้าวระดับฝีมือ และมีความชำนาญเฉพาะด้านที่เป็นที่ต้องการในระดับเศรษฐกิจ และระดับการพัฒนาของสิงคโปร์ โดยมีอัตราเงินเดือนขั้นพื้นฐานมากกว่า 2,000 เหรียญ R Pass สำหรับคนต่างด้าวระดับไร้ฝีมือ และกึ่งฝีมือ ซึ่งได้รับเงินเดือนขั้นพื้นฐานน้อยกว่า 2,000 เหรียญ เกณฑ์ในการพิจารณาจะระบุไว้ตามระดับการจำแนก 3 ระดับ กฎหมายใช้คำว่า General Criteria หรือเกณฑ์ทั่วไป

ประเด็นพิจารณา	ไทย	สิงคโปร์
3. กระบวนการออกใบอนุญาต (ต่อ)		สำหรับงานวิชาชีพบางอย่าง จะมีเกณฑ์กำหนดขึ้นมาเพื่อเสริมเกณฑ์ทั่วไป เช่น วิชาชีพเฉพาะสายบัญชี กฎหมาย หรือสันทนาการต่างๆ จะมีกฎหมายระบุเกณฑ์เอาไว้
	4. กรณีของประเทศสิงคโปร์เหมือนกับประเทศไทยคือ มีใบอนุญาตการทำงานทั่วไป และมีใบอนุญาตเฉพาะวิชาชีพ	4. ใบอนุญาตมี 2 ประเภทคือ ใบอนุญาตทำงานทั่วไป และถ้าเป็นวิชาชีพเฉพาะ จะมีใบอนุญาตสำหรับวิชาชีพเฉพาะด้วย
	5. การพิจารณาการออกใบอนุญาตหรือไม่ออกใบอนุญาตในประเทศสิงคโปร์ถือตามหลักเกณฑ์ทั่วไปที่ปรากฏอยู่ในระดับต่าง ๆ ของคนต่างด้าว แต่ของประเทศไทยไม่มีการจำแนกประเภทของ Skilled Labour ดังนั้นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจึงใช้ระเบียบของกรมการจัดหางาน	5. วิธีการพิจารณาอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานอยู่ในดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่เป็นสำคัญ แต่ต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ทั่วไปที่กำหนดใน P Pass, Q Pass และ R Pass
	6. กระทรวงแรงงานเป็นผู้ออกใบอนุญาตให้เหมือนกันทั้งประเทศไทยและประเทศสิงคโปร์	6. Ministry of Manpower จะเป็นผู้ออกใบอนุญาตให้

ประเด็นพิจารณา	ไทย	สิงคโปร์
4. อายุใบอนุญาต และ การต่ออายุใบอนุญาต	1. อายุใบอนุญาตของสิงคโปร์ผกผันไปตามประเภทของคนต่างด้าว เพราะประเทศสิงคโปร์มีการจำแนกประเภทใบอนุญาตที่ออกให้ตาม P-Pass Q-Pass หรือ R-Pass แต่สำหรับประเทศไทยโดยหลักแล้วจะออกใบอนุญาตให้ไม่เกิน 1 ปี และต่ออายุใบอนุญาตได้ไม่เกิน 1 ปี แต่มีข้อยกเว้นสำหรับคนต่างด้าวบางจำพวก อาทิเช่น บุคคลต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตาม กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือตาม กฎหมายอื่น อายุใบอนุญาตก็จะเท่ากับเวลาที่ได้รับอนุญาตเข้ามาทำงานตามประเภทนั้นๆ	1. อายุใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวมีอายุแตกต่างกันไปตามประเภทของใบอนุญาต สำหรับ P Pass และ Q Pass โดยทั่วไปมีอายุ 2-5 ปี และสามารถต่ออายุได้ถึง 3 ปี สำหรับ R Pass มักมีอายุ 2 ปีซึ่งเมื่อหมดอายุต้องทำการยกเลิกใบอนุญาตเสมอ โดยนายจ้างหรือตัวแทนผู้ได้รับมอบอำนาจเป็นผู้ดำเนินการขอยกเลิกใบอนุญาตพร้อมเอกสารต่างๆตามที่กฎหมายกำหนด อายุใบอนุญาตบางประเภทมีอายุสูงสุด 1 เดือน บางประเภทมีอายุสูงสุด 3 เดือน 2. การต่ออายุใบอนุญาตกระทำได้เฉพาะกรณีที่ทางการให้สิทธิในการต่ออายุเท่านั้น และต้องเป็นไปตามแนวทาง (Guidelines) ที่ทางการสิงคโปร์กำหนด โดยต้องกระทำภายในระยะเวลา 7 วันก่อนใบอนุญาตจะหมดอายุ ในกรณีของใบอนุญาตประเภท R-Pass นายจ้างเป็นผู้ยื่นเอกสารโดยที่คนต่างด้าวไม่ต้องไปปรากฏด้วยก็ได้

ประเด็นพิจารณา	ไทย	สิงคโปร์
5. การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน	1. การใช้ใบอนุญาตของไทยกับของมาเลเซียมีลักษณะคล้ายคลึงกันคือ ผู้ได้รับใบอนุญาตจะต้องทำงานตรงตามประเภทงาน สถานที่ และทำงานกับนายจ้างตามที่ระบุไว้ แต่ กฎหมายมาเลเซียได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้ามาทำงานมากกว่ากฎหมายไทย ดังปรากฏในหัวข้อ 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, และ 10	1. การใช้ใบอนุญาตจะต้องตรงตามประเภทงาน สถานที่ และนายจ้างที่ระบุไว้ในใบอนุญาต รวมทั้งต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข Terms และข้อจำกัด 2. ใบอนุญาตการทำงานเป็นเรื่องเฉพาะตัว จึงไม่สามารถโอนให้แก่บุคคลใดได้ 3. การใช้ใบอนุญาตต้องพกพาติดตัวเสมอ ในขณะปฏิบัติงาน 4. หากมีการเลิกจ้าง ต้องทำการยกเลิกใบอนุญาตทำงาน คืนใบอนุญาตให้แก่ Ministry of Manpower และคนต่างด้าวต้องเดินทางออกนอกประเทศ 5. กรณีมีอนุญาตชำรุดหรือสูญหาย ต้องรายงานต่อ Ministry of Manpower ภายใน 7 วันนับตั้งแต่วันที่ใบอนุญาตสูญหาย และดำเนินการขอออกใบอนุญาตทำงานฉบับใหม่ ถ้าแจ้งว่าหายแล้วต่อมาพบ หากยังไม่มีการออกใบอนุญาตทำงานใบใหม่ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานหรือนายจ้างอาจใช้ใบอนุญาตทำงานนั้นได้ต่อไป แต่หากเป็นกรณีที่ทางการออกใบอนุญาตทำงานฉบับใหม่แล้ว ต้องทำการคืนใบอนุญาตที่พบนั้นต่อทางการเพื่อทำการยกเลิก 6. หากบุคคลใดพบใบอนุญาตทำงานที่หาย ต้องนำใบอนุญาตทำงานนั้นส่งมอบต่อ Ministry of Manpower

ประเด็นพิจารณา	ไทย	สิงคโปร์
5. การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน (ต่อ)		7. ในกรณีของการเปลี่ยนแปลงที่อยู่ นายจ้างต้องแจ้งต่อ Ministry of Manpower เป็นลายลักษณ์อักษรภายใน 14 วันนับแต่มีการเปลี่ยนแปลง 8. ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานโดยไม่ได้เปลี่ยนนายจ้าง ต้องมีจดหมายจากนายจ้างแจ้งต่อ Ministry of Manpower เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวโดยระบุรายละเอียดของงานใหม่ ในกรณีที่ร้องโอนย้ายที่ทำงานในบริษัทของนายจ้างเดิม บริษัทผู้ว่าจ้างต้องทำจดหมายร้องขอการโอนย้ายคนต่างด้าวนั้นต่อ Ministry of Manpower โดยแนบ Passport และเอกสารที่เรียกว่า ROCAB Information Printout สำหรับบริษัทลูกไปด้วย ซึ่งทางการจะพิจารณาเป็นรายๆไป 9. ในเรื่องข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน -ขั้นตอนก่อนว่าจ้าง นายจ้างต้องทำการตกลงกับผู้ที่จะว่าจ้างเกี่ยวกับลักษณะการทำงานและเงื่อนไขในการทำงาน โดยกฎหมายกำหนดให้บริษัทผู้ว่าจ้างนั้นเป็นบริษัทที่ตั้งมาจนอยู่ตัวดีแล้ว; กฎหมายมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องให้ข้อมูลแก่ทางการเกี่ยวกับการว่าจ้างและคนต่างด้าวก่อนทำการว่าจ้าง

ประเด็นพิจารณา	ไทย	สิงคโปร์
5. การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน (ต่อ)		-ขั้นตอนภายหลังการจ้างแล้ว นายจ้างเป็นผู้ดำเนินการยื่นขอใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวโดยกรอกแบบฟอร์มตามที่กฎหมายกำหนดพร้อมจดหมายรับรองการสนับสนุนการทำงานของคนต่างด้าวโดยมีเนื้อความระบุความรับผิดชอบต่อการดำรงอยู่และการส่งตัวกลับของคนต่างด้าว ในกรณีการจ้างงานคนต่างด้าวระดับไร้ฝีมือ (Non-Skilled Labour) นายจ้างต้องทำการขออนุญาตทำการว่าจ้างคนต่างด้าวและได้รับรหัส เลขหมาย (Application Account และ Password) เพื่อทำการสมัครขอใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าวผ่านระบบ Electronic

ประเด็นพิจารณา	ไทย	สิงคโปร์
6. การบริหารจัดการ และการปฏิบัติตามกฎหมายการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว	ในการบริหารการจัดการที่ดีนั้น จะต้องพิจารณา 4 ประเด็น คือ องค์กรนโยบาย กฎหมายและการควบคุม สำหรับกรณีของสิงคโปร์นั้น ประเทศไทยขาดนโยบายในขณะที่ประเทศสิงคโปร์มีการกำหนดในเรื่องนโยบายเอาไว้ กฎหมายที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียดระบุไว้ชัดเจน และมีระบบติดตามผลที่มีประสิทธิภาพ แต่ในขณะเดียวกันระบบการติดตามผลของไทยยังย่อหย่อน เนื่องจากปัจจัยทางด้านงบประมาณและกำลังคน	ในการพิจารณาการบริหารจัดการ และการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวนั้น จะพิจารณาเป็น 4 ประเด็นคือ องค์กร นโยบาย กฎหมาย และระบบการควบคุม 1. องค์กรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเข้าเมืองของคนต่างด้าวได้แก่ Singapore Immigration & Registration (SIR) ซึ่งเป็นหน่วยงานใน Ministry of Home Affairs; หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการจ้างงานคนต่างด้าว คือ Ministry of Manpower โดยแบ่งอำนาจหน้าที่ในการจัดการบริหารแยกตามประเภทใบอนุญาต กล่าวคือ ใบอนุญาตทำงานประเภท P Pass, Q Pass อยู่ในความรับผิดชอบของ Employment Pass Department, Ministry of Manpower และ R Pass อยู่ในความรับผิดชอบของ Work Permit Department, Ministry of Manpower นอกจากนี้ในการประกอบวิชาชีพบางวิชาชีพยังมีองค์กรที่กำกับดูแลโดยเฉพาะเพิ่มเติมด้วย 2. นโยบายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวนั้น เป็นความรับผิดชอบของ Ministry of Manpower

ประเด็นพิจารณา	ไทย	สิงคโปร์
6. การบริหารจัดการ และการปฏิบัติตามกฎหมายการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว (ต่อ)		3. กฎหมายมีกฎหมายหลัก 2 ฉบับ คือ -Immigration Act (Chapter 133) -Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A) Immigration Act (Chapter 133) เป็นกฎหมายที่ควบคุมการเข้าเมืองของคนต่างด้าวทุกประเภท และการทำงานของคนต่างด้าวระดับฝีมือ Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A) เป็นกฎหมายที่ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในระดับไร้ฝีมือ ซึ่งกฎหมายสิงคโปร์เรียกว่า "Workers" นอกจากการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวโดยการออกใบอนุญาตแล้วเพื่อให้การควบคุมเข้มงวดขึ้น ยังมีมาตรการเรื่องการจดทะเบียนการทำงานของคนต่างด้าว มาตรการเรื่องภาษี (Levy) และมาตรการเรื่องจำนวนคนต่างด้าวที่เรียกว่า Dependency Level ซึ่งใช้บังคับเฉพาะคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตประเภท R Pass ยกเว้นกรณีที่ใบอนุญาตทำงานนั้นมีอายุ 3 ปี 4. การติดตามผลเป็นหน้าที่ของ Ministry of Manpower โดยมี Employment Inspectors เป็นผู้ทำหน้าที่ตรวจตรานอกกระทรวงโดยเฉพาะอย่างยิ่งการลักลอบทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้นเป็นการประสานงานกับหน่วยตรวจคนเข้าเมือง (Immigration Officers) รวมทั้งตำรวจและศาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีเกิดปัญหาต่างๆ

ประเด็นพิจารณา	ไทย	สิงคโปร์
7. การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต	1. ระบบการยื่นอุทธรณ์ของสิงคโปร์แตกต่างจากของประเทศไทย เพราะการยื่นอุทธรณ์ของสิงคโปร์ สามารถยื่นอุทธรณ์ได้โดยไม่จำกัดจำนวนครั้ง แต่ของประเทศไทยนั้น การอุทธรณ์เป็นเสร็จเด็ดขาดตามคำสั่งของรัฐมนตรี	1. การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาตทำงานนั้นทำได้สำหรับใบอนุญาตทำงานทุกประเภทโดยนายจ้างต้องยื่นเป็นเอกสารลายลักษณ์อักษร ระบุข้อมูลที่สำคัญต่างๆของนายจ้างด้วย เช่น ชื่อ วันเดือนปีเกิด รหัสประจำตัว รหัสอ้างอิงต่างๆ ในแฟ้มประวัติ พร้อมกับเหตุผลของความต้องการในการว่าจ้างคนต่างด้าว ตลอดจนเอกสารที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณา ทั้งนี้ระยะเวลาของการพิจารณาอยู่ระหว่าง 2-4 สัปดาห์ขึ้นอยู่กับความซับซ้อนของประเด็น หากการอุทธรณ์ในครั้งแรกไม่เป็นผล สามารถยื่นอุทธรณ์ได้อีกโดยไม่จำกัดจำนวนครั้งของการยื่นอุทธรณ์

ประเด็นพิจารณา	ไทย	สิงคโปร์
8. โทษ	1. สิงคโปร์มีโทษโบยตี นอกเหนือไปจากโทษปรับและจำคุก ส่วนประเทศไทยมีแค่โทษปรับและจำคุกเท่านั้น	1. มีโทษปรับ จำคุก และโบยตี ตามฐานความผิด (รายละเอียดโปรดดูคำอธิบายกฎหมายสิงคโปร์)

ผลสรุป จากการเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศสิงคโปร์

1. กรณีของสิงคโปร์มีการแบ่งแยก Skilled Labour และ Non-Skilled Labour ส่วนงานใดอนุญาตหรือไม่อนุญาตนั้นให้อยู่ในดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ Ministry of Manpower
2. ในการสมัครขอรับใบอนุญาตทำงาน คนต่างด้าวจะสมัครผ่าน Local Sponsor ผู้สมัครและผู้ว่าจ้างต้องกรอกข้อความในเอกสารตามที่กฎหมายระบุ จดหมายจะระบุความรับผิดชอบของนายจ้างในเรื่องการดำรงอยู่ของคนต่างด้าว และการส่งตัวกลับ

   นายจ้างจะต้องส่งเอกสารต่างๆที่จำเป็นไปยัง Ministry of Manpower ในกรณี Non-Skilled Labour เนื่องจากมีแรงงานประเภทนี้มาก จึงอนุญาตให้กระทำผ่านระบบ Electronic ที่เรียกว่า Labournet ใน Website ของ Ministry of Manpower ซึ่งเปิดให้สำหรับนายจ้างที่ได้รับรหัสเลขหมายสำหรับสมัครที่เรียกว่า Application Account และ Password
3. เกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาต จะพิจารณาแยกออกเป็น 3 ระดับซึ่งเรียกว่า P Pass, Q Pass และ R Pass

   P Pass สำหรับคนต่างด้าวที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีคุณสมบัติเหมาะสมในทางวิชาชีพ การบริหารจัดการ ผู้ประกอบการ ผู้ลงทุน มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 3,500 เหรียญขึ้นไป

   Q Pass สำหรับคนต่างด้าวระดับฝีมือ และมีความชำนาญเฉพาะด้านที่เป็นที่ต้องการในระดับเศรษฐกิจ และระดับการพัฒนาของสิงคโปร์ โดยมีอัตราเงินเดือนขั้นพื้นฐานมากกว่า 2,000 เหรียญ

   R Pass สำหรับคนต่างด้าวระดับไร้ฝีมือ และกึ่งฝีมือ ซึ่งได้รับเงินเดือนขั้นพื้นฐานน้อยกว่า 2,000 เหรียญ

   เกณฑ์ในการพิจารณาจะระบุไว้ตามระดับการจำแนก 3 ระดับ กฎหมายใช้คำว่า General Criteria หรือเกณฑ์ทั่วไปสำหรับงานวิชาชีพบางอย่าง จะมีเกณฑ์กำหนดขึ้นมาเพื่อเสริมเกณฑ์ทั่วไป เช่น วิชาชีพเฉพาะสายบัญชี กฎหมาย หรือสันทนาการต่างๆ จะมีกฎหมายระบุเกณฑ์เอาไว้

   วิธีการพิจารณาอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานอยู่ในดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่เป็นสำคัญ แต่ต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ทั่วไปที่กำหนดใน P Pass, Q Pass และ R Pass
4. อายุใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวมีอายุแตกต่างกันไปตามประเภทของใบอนุญาต สำหรับ P Pass และ Q Pass โดยทั่วไปมีอายุ 2-5 ปี และสามารถต่ออายุได้ถึง 3 ปี สำหรับ R Pass มักมีอายุ 2 ปีซึ่งเมื่อหมดอายุต้องทำการยกเลิกใบอนุญาตเสมอ
5. ในการควบคุมการใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานนั้น ในขั้นตอนก่อนว่าจ้าง นายจ้างต้องทำการตกลงกับผู้ที่จะว่าจ้างเกี่ยวกับลักษณะการทำงานและ

เงื่อนไขในการทำงาน โดยกฎหมายกำหนดให้บริษัทผู้ว่าจ้างนั้นเป็นบริษัทที่ตั้งมาจนอยู่ตัวดีแล้ว กฎหมายมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องให้ข้อมูลแก่ทางการเกี่ยวกับการว่าจ้างและคนต่างด้าวก่อนทำการว่าจ้าง

ขั้นตอนภายหลังการจ้างแล้ว นายจ้างเป็นผู้ดำเนินการยื่นขอใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวโดยกรอกแบบฟอร์มตามที่กฎหมายกำหนดพร้อมจดหมายรับรองการสนับสนุนการทำงานของคนต่างด้าวโดยมีเนื้อความระบุความรับผิดชอบต่อการดำรงอยู่และการส่งตัวกลับของคนต่างด้าว ในกรณีการจ้างงานคนต่างด้าวระดับไร้ฝีมือ (Non-Skilled Labour) นายจ้างต้องทำการขออนุญาตทำการว่าจ้างคนต่างด้าวและได้รับรหัส เลขหมาย (Application Account และ Password) เพื่อทำการสมัครขอใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าวผ่านระบบ Electronic

6. นโยบายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวนั้น เป็นความรับผิดชอบของ Ministry of Manpower

3.1.3 ตารางเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศฟิลิปปินส์

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ฟิลิปปินส์
1.ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว	1. สำหรับประเทศฟิลิปปินส์ กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดให้การประกอบอาชีพในประเทศฟิลิปปินส์ เป็นคนฟิลิปปินส์เท่านั้น คนต่างด้าวจะประกอบวิชาชีพในฟิลิปปินส์ได้จะต้องได้รับ Professional License และจะต้องมีการจดทะเบียนการประกอบวิชาชีพ และมีใบรับรองการจดทะเบียนที่เรียกว่า Certificate of Registration กรณีของประเทศไทยมีการห้ามงานบางประเภทเท่านั้น ไม่เหมือนกับฟิลิปปินส์ที่ระบุเฉพาะคนฟิลิปปินส์เท่านั้นจะประกอบวิชาชีพในฟิลิปปินส์ได้ ระบบของไทยไม่มีการจดทะเบียนการประกอบวิชาชีพและไม่มีใบรับรองการจดทะเบียน สำหรับ Non-skilled labor ของประเทศไทยห้ามเด็ดขาด เว้นแต่จะมีพระราชกฤษฎีกา ส่วนของประเทศฟิลิปปินส์ห้ามเข้าเมือง เว้นแต่ได้รับใบอนุญาตเข้าทำงาน	1. กฎหมายสูงสุดของประเทศฟิลิปปินส์คือกฎหมายรัฐธรรมนูญ กำหนดให้การประกอบอาชีพในประเทศฟิลิปปินส์เป็นของคนฟิลิปปินส์เท่านั้น คนต่างด้าวที่ประสงค์จะประกอบวิชาชีพในฟิลิปปินส์จะต้องได้ Professional License หรือ ต้องทำการจดทะเบียนการประกอบวิชาชีพ และมีใบรับรองการจดทะเบียนที่เรียกว่า Certificate of Registration ออกโดยองค์กรของรัฐที่เรียกว่า Professional Regulation Commission สำหรับกรณี Non-Skilled Labour กฎหมายกำหนดให้เป็นบุคคลประเภทห้ามเข้าเมือง ยกเว้นได้รับใบอนุญาตเข้าทำงาน
	2. ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของฟิลิปปินส์ เป็นระบบ pre-arranged job ดังนั้นก่อนที่จะขอ Visa จะต้องแสดงหลักฐานว่า ได้ติดต่อจ้างงานจากบุคคลในประเทศฟิลิปปินส์ และงานนั้นต้องเป็นงานที่ไม่สามารถหาคนฟิลิปปินส์ได้ ประกอบกับต้องเป็นงาน public interest ด้วย ส่วนกรณีของประเทศไทยไม่ใช้ระบบ pre-arranged job การขออนุญาตเข้าเมืองจึงเป็นเรื่องที่แตกต่างไปจากการขออนุญาตเข้าไปทำงานสำหรับคนต่างด้าว	2. Immigration Act เป็นกฎหมายที่แยกจาก Labour Code ดังนั้น การทำงานของคนต่างด้าวจะอยู่ภายใต้ Labour Code แต่เนื่องจากระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวใช้ระบบ Pre-Arranged Job ดังนั้นการขอ Visa หรือ ใบอนุญาตเข้าเมืองเพื่อเข้ามาทำงานจะต้องแสดงหลักฐานว่าได้ติดต่อจ้างงานจากบุคคลในประเทศฟิลิปปินส์ และงานนั้นต้องเป็นงานที่ไม่สามารถหาคนฟิลิปปินส์ทำได้ นอกจากนั้นงานดังล่าวจะต้องเป็นงานที่เป็น Public Interest ด้วย

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ฟิลิปปินส์
1.ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว (ต่อ)	3. ตาม Labour Code กำหนดควบคุมตัวนายจ้างและลูกจ้าง แต่ของไทยมักไม่ควบคุมคุณสมบัติของนายจ้าง Regulation ของ Labour Code กำหนดเอกสารเกี่ยวกับประวัติย่อของคนต่างด้าว คุณสมบัติทางการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ความชำนาญทางเทคนิค หรือวิชาชีพ สัญญาจ้างงาน และเอกสารที่ระบุชื่อคนฟิลิปปินส์ ที่จะได้รับการฝึกอบรมถ่ายทอดความรู้ และทักษะอย่างน้อย 2 คน ต่อคนต่างด้าว 1 คน แต่ประเทศไทยมิได้มีเกณฑ์ในเรื่องนี้ไว้	3. หน่วยงานที่ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวคือ Bureau of Local Employment, Department of Labor and Employment ในการทำงานในฟิลิปปินส์จะต้องมีใบอนุญาต และใบอนุญาตจะถูกกำหนดโดย Labour Code Labour Code จะกำหนดควบคุมที่ตัวนายจ้าง และลูกจ้าง โดยกำหนดว่านายจ้างต้องไม่ว่าจ้างคนต่างด้าวทำงานเว้นแต่คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาต ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวนั้นจะถูกกลั่นกรองโดยกฎหมายคนเข้าเมืองอยู่ขั้นหนึ่ง และเมื่อผ่านขั้นตอนแรกแล้วก็จะถูกกลั่นกรองด้วย Labour Code อีกขั้นหนึ่งซึ่งใน Labour Code นี้จะกำหนดเอกสารที่นายจ้างจะต้องยื่นให้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อไปประกอบการพิจารณาออกใบอนุญาตให้แก่คนต่างด้าวที่ต้องการจะเข้ามาทำงานในประเทศฟิลิปปินส์ เพื่อให้เกิดผลในเชิงปฏิบัติจึงได้มีการออกอนุบัญญัติตาม Labour Code อนุบัญญัติดังกล่าวอยู่ในรูปของ Regulation ซึ่งระบุให้ผู้ประสงค์จะขอใบอนุญาตต้องยื่นเอกสารดังต่อไปนี้คือ 1.ประวัติย่อของคนต่างด้าว ระบุคุณสมบัติทางด้านการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ความชำนาญทางเทคนิค หรือวิชาชีพ 2.สัญญาการจ้างงาน ซึ่งมีเนื้อความระบุ 3 ข้อ คือ 2.1คนต่างด้าวจะปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งหมดของฟิลิปปินส์ 2.2คนต่างด้าวและนายจ้างมีพันธะและจะปฏิบัติตามพันธะในการฝึกอบรมคนฟิลิปปินส์ที่ฝึกงานอยู่ด้วยอย่างน้อย 2 คนตามช่วงเวลาที่ Secretary of Labour กำหนด

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ฟิลิปปินส์
1.ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว (ต่อ)		2.3คนต่างด้าวนั้นจะไม่ทำงานเพื่อรายได้อื่นใดนอกจากที่ทางการได้ระบุไว้ในใบอนุญาตที่ตนได้รับ 3.เอกสารระบุชื่อคนฟิลิปปินส์ที่จะได้รับการฝึกอบรมถ่ายทอดความรู้และทักษะจากคนต่างด้าวอย่างน้อย 2 คนต่อคนต่างด้าวที่ว่าจ้างแต่ละคน โดยคนฟิลิปปินส์ที่มีรายชื่อระบุนั้นต้องเป็นบุคคลที่เป็นลูกจ้างประจำในลำดับสูงสุดของหน่วยงานที่คนต่างด้าวได้รับการว่าจ้าง นอกจากนี้ยังมีข้อกำหนดเกี่ยวกับเอกสารที่ใช้แนบในการขอรับใบอนุญาตเพิ่มเติมในกรณีพิเศษซึ่งได้แก่ กรณีที่บริษัทได้จดทะเบียนกับ BOI หรือตลาดหลักทรัพย์ หรือเป็นบริษัทที่สงวนให้คนท้องถิ่นเป็นเจ้าของกิจการทั้งหมด ในกรณีดังกล่าวนี้จะต้องมีเอกสารแนบเพิ่มเติม เช่น หลักฐานการจดทะเบียน ใบรับรองของBOIเกี่ยวกับความเหมาะสมในการจ้างงานคนต่างด้าว รายละเอียดโครงการฝึกอบรมคนท้องถิ่น เป็นต้น เฉพาะกรณีของบริษัทที่จดทะเบียนกับ BOI หรือตลาดหลักทรัพย์ กฎหมายได้ระบุถึงเกณฑ์ในการพิจารณาที่จะออกใบนุญาตให้กับคนต่างด้าวที่มิได้ดำรงตำแหน่ง Elective Officer, President, Vice-President, General Manager, Director และเหรัญญิก บุคคลที่มิได้มีตำแหน่งดังกล่าว บริษัทต้องแสดงคำให้การเป็นลายลักษณ์อักษรว่า ไม่มีคนฟิลิปปินส์ที่มีคุณสมบัติมาสมัครเข้าทำงานในตำแหน่งนั้น และยังต้องแสดงหลักฐานการประกาศหาคนมาทำงานเป็นเวลาสองสัปดาห์ติดต่อกัน เป็นที่น่าสังเกตว่า เกณฑ์ในการพิจารณา กฎหมายมิได้ระบุชัดเจนถึงเกณฑ์ในการพิจารณาแต่ให้พิจารณาตามเอกสารที่นายจ้างได้ยื่นมาตามกฎหมาย

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ฟิลิปปินส์
2. กระบวนการขอใบอนุญาต	1.เมื่อฟิลิปปินส์ใช้ระบบ pre-arranged job จึงต้องมีสัญญาจ้างงาน และ local sponsor การยื่นขอ ต้องยื่นขอก่อนคนต่างด้าวเดินทางเข้ามาในประเทศเพื่อจะได้รับ Visa เข้าประเทศ ถ้าเดินทางเข้ามาในประเทศแล้วมายื่นขอใบอนุญาตการทำงาน กม. บัญญัติว่าอาจได้รับอนุญาตทำงานเท่านั้น ซึ่งแตกต่างจากกรณีของประเทศไทย การเข้าเมืองแยกออกต่างหากจากการขอใบอนุญาตของคนต่างด้าว	1. ฟิลิปปินส์ใช้ระบบ Pre-Arranged Job ดังนั้นจำเป็นต้องมีสัญญาจ้างงาน และต้องมี Local Sponsor ซึ่งหมายถึงบริษัทผู้ว่าจ้าง 2. นายจ้างและลูกจ้างสามารถยื่นขอใบอนุญาตทำงาน โดยจะต้องมีประวัติย่อของคนต่างด้าว คุณสมบัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ทักษะการทำงาน สัญญาการว่าจ้าง และต้องมีเอกสารรายชื่อคนฟิลิปปินส์ที่จะได้รับการฝึกอบรม ในสัญญาจะต้องมีพันธะกรณีในเรื่องการฝึกอบรมคนฟิลิปปินส์ 3. นายจ้างหรือลูกจ้างจะกรอกแบบฟอร์มตามที่กฎหมายกำหนด 4. คำขอใบอนุญาตจะยื่นต่อ Department of Labor and Employment คนที่ออกใบอนุญาตให้คือ Secretary of Labour 5. การยื่นขอต้องยื่นขอก่อนคนต่างด้าวเดินทางเข้าประเทศ เมื่อเดินทางเข้าประเทศแล้วและมายื่นขอใบอนุญาตการทำงาน กฎหมายบัญญัติในทำนองว่า อาจได้รับอนุญาตทำงานเท่านั้น

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ฟิลิปปินส์
2. กระบวนการขอใบอนุญาต (ต่อ)		6. กรณีที่กิจการใดได้รับการส่งเสริมการลงทุน การออกใบอนุญาตแก่คนต่างด้าวเข้ามาทำงานงานในกิจการหรือโครงการดังกล่าว ต้องมีคำเสนอแนะเพื่อรับรองจากหน่วยงานของรัฐบาลที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลกิจการดังกล่าว พร้อมเอกสารเพิ่มเติม เช่น ใบรับรองการจดทะเบียนบริษัท มติกรรมการ ใบรับรองการแต่งตั้งคนต่างด้าวดำรงตำแหน่ง ฯลฯ 7. กรณีจำเป็น การประกอบวิชาชีพ การทำงานระดับวิชาชีพต้องได้ License และมี Certificate of Registration

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ฟิลิปปินส์
3. กระบวนการออกใบอนุญาต	1. เกณฑ์ในการออกใบอนุญาตเป็นอนุบัญญัติของ Labour Code ชื่อว่า Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I : Employment of Alien, Section 6 เกณฑ์ในการพิจารณาได้ระบุไว้ในข้อ ก. - ข้อ จ. แต่มุ่งเน้นในเรื่องหาคนฟิลิปปินส์ทำงานมิได้แล้ว จึงจะจ้างคนต่างชาติ ส่วนของไทยนั้นคือคำนึงถึงประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การแย่งอาชีพคนไทย ความมั่นคงของประเทศ และหลักมนุษยธรรม อำนาจในการตัดสินใจของฟิลิปปินส์อยู่ในดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่คือ Secretary of Labour	1. หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการออกใบอนุญาตได้แก่ Department of Labour and Employment โดยเวลายื่นให้ยื่นไปที่ Bureau of Local Employment และผู้ที่มีอำนาจในการออกใบอนุญาตคือ Secretary of Labour 2. เกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาต เป็นอนุบัญญัติของ Labour Code ชื่อว่า Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Alien, Section 6 ซึ่งกำหนดไว้ว่า Secretary of Labour อาจทำการอาจทำการออกใบอนุญาตทำงาน โดยอาศัยพิจารณาประเด็นต่อไปนี้เป็นพื้นฐาน ก) คนต่างด้าวและนายจ้างได้ปฏิบัติตามข้อกำหนด (requirements) ที่ระบุไว้ใน Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Aliens, Section 2 กล่าวคือ นายจ้างได้ยื่นรายชื่อของคนต่างด้าวต่อ Bureau of Local Employment โดยระบุชื่อ สัญชาติ ที่อยู่ทั้งในฟิลิปปินส์และต่างแดน ลักษณะของการจ้างงาน และสถานภาพของการอยู่ในฟิลิปปินส์ของคนต่างด้าวแล้ว

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ฟิลิปปินส์
3. กระบวนการออกใบอนุญาต (ต่อ)		ข) มีรายงานจาก Director of Bureau of Local Employment เกี่ยวกับการมีหรือไม่มีบุคคลใดในฟิลิปปินส์ซึ่งมีความสามารถเหมาะสมและประสงค์จะทำงานซึ่งต้องการว่าจ้างให้คนต่างด้าวนั้นทำ ค) ข้อประเมินจาก Director of Bureau of Local Employment ว่าการจ้างงานคนต่างด้าวจะเป็นเครื่องสนับสนุน (redound) ผลประโยชน์แห่งชาติ (national interest) ง) มีเอกสารรับรองจาก Commission on Immigration and Deportation เกี่ยวกับการรับคนต่างด้าวนั้นเข้าประเทศ จ) มีเอกสารรับรองจาก Board of Investment หรือหน่วยงานของรัฐบาลที่เหมาะสมอื่นๆ ว่าคนต่างด้าวผู้สมัครขอใบอนุญาตทำงานนั้นจะทำงานในกิจการลงทุนที่ได้รับการส่งเสริม (preferred areas of investment) หรือที่สอดคล้องกับความจำเป็นทางด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (imperative of economic development) ฉ) มีการชำระค่าธรรมเนียมเป็นเงิน P100 แต่อำนาจในการตัดสินใจอยู่ในดุลพินิจของเจ้าหน้าที่คือ Secretary of Labour เกณฑ์ข้างต้นใช้สำหรับกรณีของบุคคลที่ทำงานภายใต้กิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนด้วย

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ฟิลิปปินส์
4. อายุใบอนุญาต และ การต่ออายุใบอนุญาต	1. อายุใบอนุญาตของประเทศฟิลิปปินส์อยู่ระหว่าง 1-3 ปี แต่ขึ้นอยู่กับประเภทและระดับของงาน ส่วนของประเทศไทยใบอนุญาต 1 ปี และต่อได้ครั้งละ 1 ปี เว้นแต่เข้าข้อยกเว้น	1. แล้วแต่ประเภทและระดับของงาน ระหว่าง 1-3 ปี 2. การต่ออายุใบอนุญาตแล้วแต่ประเภทของงาน ซึ่งมักให้ 1 ปี ถึงต่อได้ทุกปีแต่ไม่เกิน 5 ปี นอกจากนี้ในการขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานยังต้องเอกสารต่อไปนี้แนบมาด้วยคือ 1. จดหมายร้องขอ 2. ใบอนุญาตทำงานฉบับก่อน 3. สรุปรายงานความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมคนท้องถิ่น 4. สำเนาพาสปอร์ต วีซ่า ถ้าจำเป็น 5. ใบรับรองของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจของบริษัท ในกรณีตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ฟิลิปปินส์
5. การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน	การใช้ใบอนุญาตของฟิลิปปินส์จะคล้ายๆ กับของไทย มิได้มีรายละเอียดมากกว่าของไทยแต่ประการใด แต่กฎหมายฟิลิปปินส์ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับภาระหน้าที่ของนายจ้างไว้ ซึ่งประเทศไทยไม่มีข้อกำหนดนี้ นายจ้างทุกคนที่ทำการจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานจักต้องยื่นรายชื่อของคนต่างด้าวต่อ Bureau of local Employment โดยระบุทั้งชื่อ สัญชาติ อยู่ทั้งในฟิลิปปินส์และในต่างแดน ลักษณะของการจ้างงาน ตลอดจนสถานภาพของการอยู่ในฟิลิปปินส์ของคนต่างด้าวทุกคน	1. การใช้ใบอนุญาตจะต้องตรงตามประเภทงาน สถานที่ และนายจ้างที่ระบุไว้ในใบอนุญาต รวมทั้งต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข Terms และข้อจำกัด 2. ใบอนุญาตการทำงานเป็นเรื่องเฉพาะตัว จึงไม่สามารถโอนให้แก่บุคคลใดได้ 3. การใช้ใบอนุญาตต้องพกพาติดตัวเสมอ ในขณะปฏิบัติงาน 4. หากมีการเลิกจ้าง ต้องทำการยกเลิกใบอนุญาตทำงาน คืนใบอนุญาตให้แก่ Ministry of Man Power และคนต่างด้าวต้องเดินทางออกนอกประเทศ 5. กรณีมีอนุญาตชำรุดหรือสูญหาย ไม่มีกฎหมายระบุเอาไว้ 6. หากบุคคลใดพบใบอนุญาตทำงานที่หาย ไม่มีกฎหมายระบุเอาไว้

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ฟิลิปปินส์
5. การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน (ต่อ)		7. การโอนย้ายไปทำงานที่อื่นใดนอกจากที่ได้รับอนุญาต และการเปลี่ยนตัวนายจ้างต้องได้รับอนุมัติจาก Secretary of Labour การฝ่าฝืนข้อกำหนดนี้ต้องถูกเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน 8. ในเรื่องข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน -ขั้นตอนก่อนว่าจ้าง กฎหมายมิได้กำหนดไว้ชัดเจน -ขั้นตอนภายหลังการจ้างแล้ว นายจ้างทุกคนที่ทำการว่าจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานจักต้องยื่นรายชื่อของคนต่างด้าวต่อ Bureau of Local Employment โดยระบุทั้งชื่อ สัญชาติ อยู่ทั้งในฟิลิปปินส์และในต่างแดน ลักษณะของการจ้างงานตลอดจนสถานภาพของการอยู่ในฟิลิปปินส์ของคนต่างด้าวทุกคนนั้น 9. ในกรณีบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน บริษัทที่ทำการว่าจ้างนั้นต้องทำ Annual Reports และยื่นต่อ Bureau of immigration ก่อนหรือในวันที่ 30 เมษายนของทุกปี พร้อมแนบเอกสารดังต่อไปนี้ - หนังสือรับรองซึ่งผ่านการสาบานแล้วว่า 1) คนต่างด้าวผู้ถือวีซ่าประเภท Pre-arranged Employment (9G) Visa นั้นยังคง ก) ดำรงตำแหน่งที่ได้รับอนุมัติวีซ่าประเภทนั้น ข) ได้รับการตอบแทนการทำงานตามที่ระบุไว้ ค) ยังคงถือครองใบอนุญาตทำงานประเภท Alien Employment Permit (AEP) ซึ่งยังคงมีอายุใช้การได้ และ 2) บริษัทนายจ้างนั้นยังคงดำเนินกิจการอยู่

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ฟิลิปปินส์
5. การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน (ต่อ)		- เอกสารแสดง Income Tax Return (ITR) ของบริษัทนายจ้างนั้นพร้อมเอกสารแสดงฐานะทางการเงินที่ผ่านการตรวจตรา (audited) และลงนามตรวจรับแล้วจาก Bureau of Internal Revenue (BIR) - เอกสารแสดง Income Tax Return (ITR) ของลูกจ้างต่างด้าวนั้นพร้อมเอกสารที่เรียกว่า BIR Form # 2307 ที่ผ่านการลงนามตรวจรับแล้วจาก Bureau of Internal Revenue (BIR)

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ฟิลิปปินส์
6. การบริหารจัดการ และการปฏิบัติตามกฎหมายการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว	ในเรื่องการบริหารจัดการประเทศฟิลิปปินส์มีองค์กร นโยบาย กฎหมาย และระบบการควบคุมที่ชัดเจน แต่ประเทศไทยขาดนโยบายและระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพกฎหมายฟิลิปปินส์ก็มีหลายฉบับที่กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องการทำงานของคนต่างด้าวเอาไว้มากกว่ากฎหมายไทย	ในการพิจารณาการบริหารจัดการ และการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวนั้น จะพิจารณาเป็น 4 ประเด็นคือ องค์กร นโยบาย กฎหมาย และระบบการควบคุม 1. การบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวเป็นอำนาจหน้าที่ของ Department of Labour and Employment โดยครอบคลุมตั้งแต่การเข้าเมืองซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของ Bureau of Immigration และการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของ Bureau of Local Employment โดยการประสานงานกันกับหน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับกิจการหรือธุรกิจที่จดทะเบียนต่างๆ เช่น Board of Investment (BOI), Securities and Exchange Commission (SEC) เป็นต้น รวมถึง ทางการตำรวจ (Department of Justice) และศาลยุติธรรม นอกจากนี้สำหรับคนต่างด้าวที่ต้องการประกอบวิชาชีพในฟิลิปปินส์ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลของProfessional Regulatory Commission ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐอีกองค์กรหนึ่งด้วย 2. Department of Labor and Employment เป็นผู้กำหนดนโยบายการทำงานของคนต่างด้าว

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ฟิลิปปินส์
6. การบริหารจัดการ และการปฏิบัติตามกฎหมายการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว (ต่อ)		3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่างด้าวมีหลายฉบับ - 1987 Constitution, Article XII. - The Philippine Immigration Act of 1940. หรือ Commonwealth Act No. 613. - Labor Code of the Philippines Title II; Employment of Non-Resident Aliens, Article 40 ซึ่งรองรับโดย Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Aliens. กฎหมายที่เกี่ยวพันกับการทำงานของคนต่างด้าวได้แก่ Retail Trade Nationalization Law, Finance Company Act, Anti-Dummy Law ซึ่งมีบทบัญญัติห้ามการจ้างงานคนต่างด้าวในกิจการบางประเภทที่ระบุไว้ในกฎหมาย มีบทบัญญัติให้การประกอบวิชาชีพในฟิลิปปินส์เป็นเรื่องจำกัดเฉพาะพลเมืองฟิลิปปินส์เท่านั้น ยกเว้นในกรณีที่ได้รับ Professional License หรือ Certificate of Registration ซึ่งออกโดย Professional Regulation Commission (PRC) The Philippine Immigration Act of 1940 ควบคุมและจัดระเบียบการเข้าเมืองของคนต่างด้าวรวมทั้งกำหนดประเภทวีซ่าสำหรับคนต่างด้าวที่เดินทางมายังฟิลิปปินส์เพื่อทำงาน Labor Code of the Philippines Title II เป็นกฎหมายที่ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวและการออกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว สาระของกฎหมายฉบับนี้ควบคุม กำกับ ดูแลทั้งที่ตัวนายจ้างและตัวคนต่างด้าว

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ฟิลิปปินส์
6. การบริหารจัดการ และการปฏิบัติตามกฎหมายการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว (ต่อ)		Retail Trade Nationalization Law, Finance Company Act, Anti-Dummy Law มีบทบัญญัติห้ามการจ้างงานคนต่างด้าวในธุรกิจบางประเภท นอกจากการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวโดยการออกใบอนุญาตแล้ว เพื่อให้การควบคุมเข้มงวดขึ้นกฎหมายฟิลิปปินส์บัญญัติให้คนต่างด้าวต้องจดทะเบียนต่อ Bureau of Local Employment ตามแนวทาง (Guidelines) ที่หน่วยงานนั้นกำหนดไว้ 4. การติดตามผลปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของ Department of Labour and Employment โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเข้าเมืองและการดำรงอยู่ของคนต่างด้าวมี Immigration Inspectors ซึ่งอยู่ใน Bureau of Immigration ทำหน้าที่คอยตรวจตรา โดยการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆของรัฐส่วนการทำงานของคนต่างด้าวรวมทั้งการถ่ายทอดเทคโนโลยี ความรู้แก่คนท้องถิ่นอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ Bureau of Local Employment

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ฟิลิปปินส์
7. การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต	1. ฟิลิปปินส์ได้มีระบบการยื่นอุทธรณ์คำสั่งเหมือนกับประเทศไทย แต่กฎหมายฟิลิปปินส์มิได้ระบุถึงกระบวนการของการสิ้นสุดการอุทธรณ์	1. การอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต เป็นเรื่องที่กระทำต่อ Bureau of Immigration เพื่อให้ Bureau ทำการสืบสวนสอบสวนเช่นเดียวกับในกรณีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนต่างด้าว และการร้องทุกข์เกี่ยวกับการออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าว

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ฟิลิปปินส์
8. โทษ	1. ประเทศฟิลิปปินส์มีโทษจำคุก และปรับ เหมือนกับประเทศไทย	1. มีโทษปรับ และจำคุก ตามฐานความผิด (รายละเอียดโปรดดูคำอธิบายกฎหมายฟิลิปปินส์)

ผลสรุปจากการเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศฟิลิปปินส์

1. หลักการสำคัญของการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว คือ การประกอบอาชีพเป็นของคนฟิลิปปินส์เท่านั้น คนต่างด้าวที่ประสงค์จะประกอบวิชาชีพในฟิลิปปินส์ ต้องได้รับ Professional License หรือต้องทำการจดทะเบียน การประกอบวิชาชีพ ที่เรียกว่า Certificate of Registration
2. ระบบการทำงานของคนต่างด้าวเป็นระบบ Pre-arranged job การขอวีซ่า หรือใบอนุญาตเข้าเมืองเพื่อเข้ามาทำงานต้องแสดงหลักฐานว่า ได้ติดต่อจ้างงานจากบุคคลในประเทศฟิลิปปินส์ และงานนี้ต้องเป็นงานที่ไม่สามารถหาคนฟิลิปปินส์ทำได้ นอกจากนั้นงานดังกล่าวต้องเป็นงานที่เป็น Public interest ด้วย
3. ในการขอใบอนุญาตนั้น นายจ้างและลูกจ้างสามารถยื่นขอใบอนุญาตทำงาน โดยจะต้องมีประวัติย่อของคนต่างด้าว คุณสมบัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ทักษะการทำงาน สัญญาการว่าจ้าง และต้องมีเอกสารรายชื่อคนฟิลิปปินส์ที่จะได้รับการฝึกอบรม ในสัญญาจะต้องมีพันธกรณีในเรื่องการฝึกอบรมคนฟิลิปปินส์
4. เกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาต อาศัยประเด็นต่อไปนี้เป็นพื้นฐาน
   ก) คนต่างด้าวและนายจ้างได้ปฏิบัติตามข้อกำหนด Requirement ที่ระบุไว้ใน Rules and regulations, Rule XIV, Book I : Employment of Aliens, Section 2 กล่าวคือ นายจ้างได้ยื่นรายชื่อของคนต่างด้าวต่อ Bureau of Local Employment โดยระบุชื่อ สัญชาติ ที่อยู่ ทั้งในฟิลิปปินส์ และต่างแดน ลักษณะของการจ้างงาน และสถานภาพของการอยู่ในฟิลิปปินส์ของคนต่างด้าวแล้ว
   ข) มีรายงานจาก Director of Bureau of Local Employment เกี่ยวกับการมี หรือไม่มีบุคคลใดในฟิลิปปินส์ ซึ่งมีความสามารถเหมาะสมและประสงค์จะทำงานซึ่งต้องการว่าจ้างให้คนต่างด้าวนั้นทำ
   ค) ข้อประเมินจาก Director of Bureau of Local Employment ว่าการจ้างงานคนต่างด้าวจะเป็นเครื่องสนับสนุนผลประโยชน์แห่งชาติ
   ง) มีเอกสารรับรองจาก Commission of Immigration and Deportation เกี่ยวกับการรับคนต่างด้าวนั้นเข้าประเทศ
   จ) มีเอกสารรับรองจาก Board of Investment หรือหน่วยงานของรัฐบาลที่เหมาะสมอื่นๆ ว่าคนต่างด้าวผู้สมัครขอใบอนุญาตทำงานนั้นจะทำงานในกิจการการลงทุนที่ได้รับการส่งเสริม หรือที่สอดคล้องกับความจำเป็นทางด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
   ฉ) มีการชำระค่าธรรมเนียมเป็นเงิน P100

   แต่อำนาจในการตัดสินใจอยู่ในดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่คือ Secretary of Labour
5. การต่ออายุใบอนุญาต มักต่อได้ทุก 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี
6. ในเรื่องข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน

- ขั้นตอนก่อนว่าจ้าง กฎหมายมิได้กำหนดไว้ชัดเจน
- ขั้นตอนภายหลังจากการจ้างงาน นายจ้างทุกคนที่ทำการว่าจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานจะต้องยื่นรายชื่อของคนต่างด้าวต่อ Bureau of Local Employment โดยระบุชื่อ สัญชาติ ที่อยู่ทั้งในฟิลิปปินส์และในต่างแดน ลักษณะของการจ้างงาน ตลอดจนสถานภาพของการอยู่ในฟิลิปปินส์ ของคนต่างด้าวทุกคนนั้น

3.1.4 ตารางแสดงเปรียบเทียบระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศญี่ปุ่น

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ญี่ปุ่น
1.ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว	สำหรับประเทศญี่ปุ่น ไม่มีระบบการออกใบอนุญาตทำงานให้กับคนต่างด้าว แต่ใช้กฎหมายเกี่ยวกับคนเข้าเมืองเป็นตัวควบคุมการเข้าเมืองและการทำงานของคนต่างด้าวในเวลาเดียวกัน งานใดที่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำได้ก็จะกำหนดไว้ในระบบคนเข้าเมือง โดยระบุประเภทของงานสัมพันธ์กับประเภทของวีซ่า ซึ่งตาม พรบ.คนเข้าเมืองและรับรองสถานะผู้อพยพ ค.ศ.1997 อนุญาตงานที่ปรากฏตามประเภทวีซ่า 10 ประเภท ได้แก่ 1. วีซ่าประเภท นักลงทุนและผู้จัดการธุรกิจ เพื่อทำงานประเภทการลงทุนและการบริหาร 2. วีซ่าประเภทกฎหมายและการบัญชี เพื่อทำงานประเภทกฎหมายและการบัญชี 3. วีซ่าประเภทการวิจัย เพื่อทำงานประเภทการวิจัย 4. วีซ่าประเภทการแพทย์ เพื่อทำงานประเภทการแพทย์ 5. วีซ่าประเภทการศึกษาเพื่อทำงานประเภทครู 6. วีซ่าประเภทเทคโนโลยี เพื่อทำงานประเภทวิศวกร 7. วีซ่าประเภทความรู้ทางวัฒนธรรมกิจการต่างประเทศ เพื่อทำงานประเภทมนุษยวิทยาหรือกิจการต่างประเทศ 8. วีซ่าประการโยกย้ายภายในบริษัท เพื่อทำงานประเภทการโยกย้ายภายในบริษัท 9. วีซ่าประเภทธุรกิจบันเทิงเพื่อทำงานประเภทธุรกิจบันเทิง 10. วีซ่าประเภทผู้ชำนาญการเพื่อทำงานประเภทแรงงานที่มีทักษะ	-ใช้กฎหมายควบคุมคนเข้าเมือง และรับรองสถานะผู้อพยพ รวมทั้งควบคุมประเภทของงานโดยออกวีซ่าประเภททำงานให้โดยการพิจารณาของกระทรวงยุติธรรม โดยมีการประสานงานกับกระทรวงต่างประเทศและไม่ต้องขอใบอนุญาตทำงานจากหน่วยงานอื่นอีก -การพิจารณาให้วีซ่าจะเป็นไปตามนโยบายของคณะรัฐมนตรี ที่ต้องการสนับสนุนให้มีการรับคนต่างด้าวที่มีวิชาชีพและนักเทคนิค -มีระบบการทำงานโดยผ่านการฝึกงาน(Technical Intern Traineeship Program) ซึ่งตามกฎหมายไม่มีสิทธิจะทำงานได้แต่จะอาศัยการได้รับอนุญาตให้มาฝึกงานในระยะเวลาจำกัด แล้วจะได้รับการประเมินความสามารถจากมูลนิธิองค์กรความร่วมมือการฝึกงานระหว่างประเทศ (Japanese International Training Cooperation Organization :JITCO) หากผ่านจะได้รับการฝึกงานแบบ On-the-job-training ในบริษัทญี่ปุ่นต่อไปอีก 18 เดือนและมีค่าตอบแทนเป็นเบี้ยเลี้ยงค่าฝึกงาน

1.ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว (ต่อ)	งานอื่นนอกเหนือไปจากนี้คนต่างด้าวทำมิได้ แต่บางกรณี เมื่อบริษัทญี่ปุ่นประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงานจะยื่นคำร้องแทนลูกจ้างไปยังสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะออกใบรับรองว่ามีคุณสมบัติทำงานได้ (Certificate of Eligibility)และเมื่อลูกจ้างได้รับใบรับรองแล้ว ก็จะนำใบรับรองและเอกสารต่างๆมาขอวีซ่าที่สถานกงสุลหรือสถานทูตญี่ปุ่นในต่างประเทศ เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นมีปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงาน จึงได้สร้างระบบอ้อมๆที่เรียกว่าระบบฝึกงาน (Technical Intern Traineeship Program) โดยเฉพาะบรรดาบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็กต้องการบรรดาแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งหายากในประเทศญี่ปุ่น กระทรวงแรงงานจึงหาทางออกโดยทำข้อเสนอให้จัดตั้งระบบฝึกงานซึ่งเป็นระบบที่ภาคเอกชนและภาครัฐเห็นด้วยว่าสมควรจะมีระบบนี้ โดยได้มีประกาศกระทรวงยุติธรรมกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับตัวผู้ฝึกงานและบริษัท ตลอดจนองค์การรัฐบาลที่รับฝึกงาน โดยสรุป ประเทศญี่ปุ่น ใช้ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว ควบคู่ไปกับการเข้าเมืองซึ่งแตกต่างจากระบบของไทยโดยสิ้นเชิง ระบบของประเทศไทยแบ่งแยกการเข้าเมืองเด็ดขาดจากการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว กฎหมายญี่ปุ่นไม่ควบคุมประเภทงาน แต่กำหนดวีซ่าที่ออกให้สำหรับประเภทงานที่ประสงค์ ซึ่งมีอยู่อย่างจำกัดมาก และงานพวกนี้จะเป็นงานที่เกี่ยวกับแรงงานที่มีฝีมือทั้งสิ้น ระบบการประสานงานของประเทศญี่ปุ่นเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวนั้นดีมาก โดยกรมคนเข้าเมืองจะขึ้นอยู่กับกระทรวงยุติธรรม และกระทรวงดังกล่าวจะประสานงานกับกระทรวงต่างประเทศและ	

1.ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว (ต่อ)	กระทรวงแรงงาน กรมคนเข้าเมืองจะพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานหรือไม่ในงานประเภทใดนั้นต้องนำรายงานตลาดแรงงานที่จัดทำขึ้นมาประกอบการพิจารณา นอกจากนี้ยังมีการวางนโยบายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวโดยคณะรัฐมนตรีจะเป็นองค์กรสูงสุดในการตัดสินใจ หลังจากพิจารณาข้อเสนอของกระทรวงยุติธรรมและกระทรวงแรงงานและคณะกรรมการทำงานที่เรียกว่า Deliberate Council ซึ่งประกอบด้วยนักวิชาการ ภาคเอกชนซึ่งเป็นตัวแทนนายจ้างและตัวแทนสหภาพแรงงาน นโยบายของคณะรัฐมนตรีจะปรากฏอยู่ในรูปของมติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยมาตรการพื้นฐานเกี่ยวกับการจ้างงาน(The Employment Measure Basic Plan adopted by the Cabinet) ซึ่งนโยบายดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงให้ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับสถานะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ นโยบายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งเป็นมติของรัฐมนตรีในปัจจุบันคือ The Eight Employment Measure Basic Plan adopted by the Cabinet on December 19,1995 ซึ่งวางนโยบายหลักว่ารัฐบาลจะสนับสนุนให้มีการรับคนต่างด้าวที่เป็นมืออาชีพ (Professional) และนักเทคนิค (Technical fields) เข้ามาทำงานในประเทศญี่ปุ่น จะเห็นได้ว่าระบบการประสานงานของประเทศญี่ปุ่นนั้นมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ นโยบายที่ออกโดยรัฐบาลชัดเจนและนโยบายเป็นแนวทางที่สำคัญอย่างหนึ่งในการกำหนดเรื่องคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งในส่วนนี้ประเทศไทยไม่มีนโยบายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขอใบอนุญาตทำงานของประเทศไทยไม่มีความยืดหยุ่นแต่กำหนดตายตัว ประเทศญี่ปุ่นนั้นได้มีนโยบายเพื่อเป็นทิศทางในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว	

1.ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว (ต่อ)	ระบบของญี่ปุ่นที่ยืดหยุ่นนี้จะช่วยให้ปรับตัวได้ง่ายกับสภาพของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ในกรณีของประเทศไทย มิได้มีการทำการวัดความต้องการของตลาดแรงงานต่างชาติ ซึ่งจะทำให้เกิดการบังคับใช้กฎหมายแต่อย่างเดียวโดยไม่คำนึงถึงสถิติ ข้อมูลเกี่ยวกับความจำเป็นของตลาด	

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ญี่ปุ่น
2. กระบวนการขอใบอนุญาต	เนื่องจากไม่มีใบอนุญาตทำงานในประเทศญี่ปุ่น กระบวนการขอทำงานในประเทศญี่ปุ่นจึงผูกพันกับการขอวีซ่า ก็เท่ากับว่าการได้รับอนุญาตเข้าเมืองหรือวีซ่า ก็คือการได้รับอนุญาตให้เข้าทำงานนั่นเอง ซึ่งในกรณีนี้แตกต่างจากประเทศไทยโดยสิ้นเชิง เพราะประเทศไทยแยกระบบการขอวีซ่าจากระบบการขอใบอนุญาตทำงาน กระบวนการขอวีซ่าประเภททำงานนั้นแบ่งออกเป็น 2 ระบบคือ ระบบปรกติและระบบออกใบรับรองว่าคนต่างด้าวที่ถือใบรับรองว่ามีคุณสมบัติที่จะทำงานได้ แต่การยื่นขอใบรับรองนั้นจะต้องยื่นก่อนขอวีซ่าและก่อนเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่น(รายละเอียดดูในคำอธิบายเกี่ยวกับกระบวนการขอวีซ่าประเภททำงาน)	กระบวนการขอวีซ่าประเภททำงาน มี 2 ระบบ 1. ระบบปรกติ(Traditional Procedure) ได้แก่การยื่นขอวีซ่ากับสถานกงสุลประเทศญี่ปุ่นในต่างประเทศ 2. ระบบออกใบรับรองว่าคนต่างชาติที่ถือใบรับรองมีคุณสมบัติทำงานได้ (Certificate of Eligibility) ได้แก่การยื่นขอใบรับรองว่ามีคุณสมบัติทำงานได้ต่างหากจากวีซ่า ซึ่งต้องยื่นก่อนขอวีซ่าและก่อนเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่น

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ญี่ปุ่น
3. กระบวนการออกใบอนุญาต	เมื่อได้พิจารณาวีซ่าเพื่อเข้ามาทำงานจะเห็นได้ว่ามีวีซ่าบางประเภทที่ให้กับคนต่างด้าว แต่รายได้ของการทำงานมิได้เกิดในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งในกรณีนี้แตกต่างจากกฎหมายไทย เพราะกฎหมายไทยระบุไปเลยว่าบุคคลประเภทใดที่เป็นนักการทูต กงสุลหรือผู้เชี่ยวชาญ บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ตามภาระกิจที่รัฐบาลไทยมีข้อตกลงกับรัฐบาลต่างประเทศ บุคคลซึ่งปฏิบัติภาระกิจเพื่อประโยชน์ในการศึกษา วัฒนะธรรม ศิลปการกีฬา หรือกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาหรือบุคคลซึ่งรัฐบาลอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภาระกิจอย่างหนึ่งอย่างใด บุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้นจะเปรียบเทียบได้กับการออกวีซ่าประเภทแรกของญี่ปุ่น สำหรับวีซ่าประเภทที่สอง คือ วีซ่าที่อนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานและหารายได้ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 10 ประเภท ได้แก่ การลงทุน การบริหาร กฎหมาย การบัญชี การแพทย์ การวิจัย การศึกษา เทคโนโลยี ความรู้ทางวัฒนธรรมและกิจการต่างประเทศ การโยกย้ายภายในบริษัท ธุรกิจบันเทิง ผู้ชำนาญการ งานอื่นที่นอกเหนือไปจากนี้คนต่างด้าวไม่สามารถทำได้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับไทย ประเทศไทยใช้ระบบห้ามงาน แต่งานที่ไม่ห้ามต้องมาขอรับใบอนุญาตจึงจะทำได้ แต่ในประเทศญี่ปุ่นไม่ห้ามงานแต่กำหนดวีซ่าที่จะเข้ามาทำงานไว้เพียง 10 ประเภท งานอื่นนอกจากนั้นทำมิได้ ซึ่งมีข้อจำกัดมากกว่ากฎหมายไทย เนื่องจากกฎหมายได้ระบุวีซ่าที่จะเข้ามาทำงานได้เพียง 10 ประเภทเท่านั้น แต่ความจำเป็นของประเทศญี่ปุ่นประสงค์จะให้คนต่างด้าวเข้า	-ออกโดยการพิจารณาของ กรมคนเข้าเมือง โดยมีกระทรวงต่างประเทศและกระทรวงแรงงานรับเรื่องแทน -การออกใบอนุญาตจะพิจารณาตามวีซ่าประเภททำงาน ซึ่งมี 2 ประเภทคือ ออกให้กับบุคลลต่างชาติที่โดยฐานะการงานต้องปฏิบัติหน้าที่ในประเทศญี่ปุ่นแต่รายได้จากการทำงานไม่ได้เกิดในประเทศญี่ปุ่น ได้แก่นักการทูต ข้าราชการ ศาสตราจารย์ ศิลปิน ผู้เผยแพร่ศาสนา สื่อมวลชน ประเภทที่สองคือบุคคลต่างชาตจิที่ต้องการเข้าทำงานและหารายได้ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งจะจำกัดงานเพียง 10 ประเภทเท่านั้น โดยมีกำหนดระยะเวลาการพำนักอาศัยในประเทศจำกัดแตกต่างกัน -เกณฑ์ทั่วไป : พิจารณาเป็นรายกรณีโดยใช้เกณฑ์ซึ่งกฎกระทรวงฉบับที่ 4 เดือนมกราคม 1998 กำหนดไว้เป็นรายวิชาชีพและมีเกณฑ์ที่แตกต่างกันในแต่ละสาขาวิชาชีพ แต่มีลักษณะร่วมคือ 1. มีสำนักงานตั้งอยู่ในประเทศที่แน่นอน 2. ผู้ขอมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่าที่กำหนด 3. จำกัดประเภทงานที่ขอรับใบอนุญาต 4. อัตราเงินเดือนต้องไม่ต่ำกว่าเงินเดือนที่คนญี่ปุ่นได้รับสำหรับงานชนิดเดียวกัน 5. มีหลักฐานรับรองการศึกษาในระดับที่ไม่ต่ำกว่าที่กำหนด -สำหรับเกณฑ์การพิจารณาให้ทำงานในระบบฝึกงานแบบ On-the-job-training จะเป็นไปตามประกาศกระทรวงยุติธรรม ดังนี้ 1. เทคโนโลยี ความรู้ ทักษะที่จะฝึกต้องไม่ใช่งานประเภทง่าย ๆที่ทำซ้ำ 2. ผู้ฝึกงานต้องมีอายุไม่น้อยกว่า 18 ปี และต้องนำความรู้ที่ได้รับกลับไป

3. กระบวนการออกใบอนุญาต (ต่อ)	มาทำงาน โดยเฉพาะ Un-skilled labour จึงได้มีระบบฝึกงานขึ้น (Technical intern traineeship Program) เพื่อเป็นช่องทางให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในโรงงาน ภายใต้ระบบดังกล่าวแรงงานไร้ฝีมือต่างชาติจะได้รับอนุญาตให้เข้ามาพำนักอยู่ในประเทศญี่ปุ่นไม่เกิน 2 ปี โดยระยะเวลา 6 เดือนแรกจะเป็นการฝึกงานทั่วไปก่อน 5 เดือนแล้วผู้ฝึกงานจะได้รับการประเมินจากมูลนิธิองค์กรความร่วมมือการฝึกงานระหว่างประเทศ(Japanese International Training Cooperation Organization : JITCO) หากผ่านการประเมินผู้ฝึกงานจะได้รับการฝึกงานแบบ On-the-job-training ในบริษัทญี่ปุ่นต่อไปอีก 18 เดือน โดยแต่ละเดือนจะได้รับเบี้ยเลี้ยงค่าฝึกงานประมาณ 13.000 เยน(ประมาณ 4-5 หมื่นบาท) หลังจากนั้นต้องเดินทางกลับประเทศ กรณีของประเทศไทยไม่มีเรื่องของระบบฝึกงานเอาไว้ สำหรับเกณฑ์ทั่วไปในการพิจารณาให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในแต่ละอาชีพและวิชาชีพ 10 ประเภทมีลักษณะร่วมดังต่อไปนี้ คือ 1. ผู้ขอยื่นวีซ่าต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ในประเทศญี่ปุ่นที่แน่นอน 2. ผู้ขอมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่าที่กำหนด 3. จำกัดประเภทงานที่ขอรับใบอนุญาต 4. อัตราเงินเดือนต้องไม่ต่ำกว่าเงินเดือนที่คนญี่ปุ่นได้รับสำหรับงานชนิดเดียวกัน 5. มีหลักฐานรับรองการศึกษาในระดับที่ไม่ต่ำกว่าที่กำหนด (รายละเอียดโปรดดูในเอกสารคำอธิบายกฎหมายควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศญี่ปุ่นตามหัวข้อ 1.4)	ทำงานที่เกี่ยวข้องในประเทศตน 3. เทคโนโลยี ความรู้ ทักษะดังกล่าวต้องหาไม่ได้เลยหรือหาได้ยากมากในประเทศของผู้ฝึกงาน 4. การฝึกงานต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของพนักงานที่ทำงานเต็มเวลาของบริษัทหรือองค์กรรัฐบาล

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ญี่ปุ่น
4. อายุใบอนุญาต และ การต่ออายุ ใบอนุญาต	เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นใช้ระบบวีซ่าซึ่งแตกต่างกันออกไปดังนี้ - การลงทุนและการบริหาร 3ปี,1ปี หรือ 6 เดือน - กฎหมายและการบัญชี 3ปี,1ปี หรือ 6 เดือน - การแพทย์ 1ปี หรือ 6 เดือน - การวิจัย 1ปี หรือ 6 เดือน - การศึกษา 1ปี หรือ 6 เดือน - เทคโนโลยี 1ปี หรือ 6 เดือน - ความรู้ทางวัฒนธรรม 1ปี หรือ 6 เดือน - การโยกย้ายภายในบริษัท 1ปี หรือ 6 เดือน - ธุรกิจบันเทิง 1ปี หรือ 6 เดือน - ผู้ชำนาญการ 1ปี หรือ 6 เดือน สำหรับประเทศไทยอายุใบอนุญาต 1 ปีและอาจต่อได้อีก 1 ปี	อายุของใบอนุญาตจะจำแนกออกเป็นรายวิชาชีพและมีระยะเวลาให้ทำงานได้ไม่เท่ากันในแต่ละสาขา -การต่อใบอนุญาตจะต้องยื่นคำร้องขอต่อวีซ่า ณ สำนักงานท้องถิ่นของกรมคนเข้าเมืองซึ่งมีอยู่ตามเมืองใหญ่ๆทั่วประเทศ

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ญี่ปุ่น
5. การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน	เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นไม่มีใบอนุญาตการทำงานแต่กระทรวงยุติธรรมได้ออกแนวปฏิบัติว่าด้วยการจ้างงานและสภาพการจ้างงานของคนต่างชาติ(The Guideline concerning Employment and Working Conditions for Foreign Workers) โดยได้วางแนวปฏิบัติดังนี้คือ 1. นายจ้างจะต้องตรวจดูเอกสารต่างๆของคนต่างด้าวก่อน ได้แก่ วีซ่าประเภททำงาน หนังสือเดินทาง และใบลงทะเบียนคนต่างด้าว (Alien Registration Certificate) 2. กรณีการรับผู้ฝึกงานนายจ้างต้องแจ้งให้สำนักงานประกันภัยการจ้างงานของรัฐ(The Public Employment Security Office) ส่วนประเทศไทยนั้นคนต่างด้าวต้องทำงานตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตและต้องทำงานในท้องที่ หรือสถานที่ที่ระบุไว้ในใบอนุญาต เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน ห้ามบุคคลใดรับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตเข้าทำงานหรือห้ามรับคนต่างด้าวเข้ามาทำงานที่มีลักษณะหรือเงื่อนไขในการทำงานแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตและบุคคลใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงานหรือถ้าคนต่างด้าวย้ายท้องที่ทำงานที่แตกต่างไปจากใบอนุญาตหรือคนต่างด้าวออกจากงานต้องแจ้งต่อนายทะเบียนทราบภายใน 15 วัน	-นายจ้างจะต้องตรวจดูเอกสารต่างๆของคนต่างด้าวก่อน ได้แก่ วีซ่าประเภททำงาน หนังสือเดินทาง และใบลงทะเบียนคนต่างด้าว (Alien Registration Certificate) -กรณีการรับผู้ฝึกงาน นายจ้างต้องแจ้งต่อสำนักงานประกันภัยการจ้างงานของรัฐ (The Public Employment Security office)

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ญี่ปุ่น
6. การบริหารจัดการ และการปฏิบัติตามกฎหมายการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว	ระบบของประเทศญี่ปุ่นกรมคนเข้าเมืองเป็นหน่วยงานหลักที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว กระทรวงการต่างประเทศจะรับเรื่องขอวีซ่าแทนกรมเข้าเมืองและส่งให้กรมเข้าเมืองพิจารณา กระทรวงแรงงานจะจัดทำตารางแรงงานทุกปีเพื่อประกอบการพิจารณารับคนต่างด้าวเข้าทำงาน คณะรัฐมนตรีจะวางนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว โดยพิจารณาจากข้อเสนอของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ กระทรวงแรงงาน และคณะกรรมการทำงาน(Deliberate Council)ดังนี้จึงเห็นได้ว่าองค์กรกฎหมายและนโยบายของญี่ปุ่นชัดเจนแตกต่างจากของไทย ซึ่งนโยบายในเรื่องนี้ของประเทศไทยไม่ชัดเจน	-กรมคนเข้าเมืองเป็นหน่วยงานหลักที่ดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวโดยมีสำนักงานกระจายอยู่ในเมืองใหญ่ทั่วประเทศญี่ปุ่น -กระทรวงต่างประเทศโดยสถานกงสุลทั่วโลกจะรับเรื่องการขอวีซ่าแทนกรมคนเข้าเมืองและส่งให้กรมคนเข้าเมืองพิจารณาอนุญาต -กระทรวงแรงงานจะจัดทำรายงานตลาดแรงงานทุกปีเพื่อประกอบการพิจารณารับคนต่างด้าวทำงาน -คณะรัฐมนตรีจะวางนโนบายเกี่ยวกับการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวให้แก่กรมคนเข้าเมืองและจะเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาข้อเสนอจากหน่วยงานต่าง ๆที่เกี่ยวข้องในการขอรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน ได้แก่ กระทรวงแรงงาน คณะกรรมการทำงาน Deliberate Council ซึ่งประกอบด้วยนักวิชาการ และภาคเอกชน กระทรวงต่างประเทศ กระทรวงการค้าและอุตสาหกรรม และกระทรวงก่อสร้าง โดยนโยบายของคณะรัฐมนตรีจะปรากฏในรูป มติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยมาตรการพื้นฐานเกี่ยวกับการจ้างงาน (The Employment Measure Basic Plan adopted by the Cabinet)

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ญี่ปุ่น
7. การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต	ระบบการยื่นอุทธรณ์ กรณีแรกเป็นเรื่องเจ้าหน้าที่เข้าเมืองไม่อนุญาตให้เข้าเมืองเพราะอายุหนังสือเดินทางเหลือไม่ถึง 6 เดือน วีซ่าปลอม กฎหมายญี่ปุ่นมิได้ระบุเรื่องนี้ไว้ แต่นักวิจัยเห็นว่าบุคคลต่างชาติจะอุทธรณ์ต่อศาลไม่ได้เลยเพราะเป็นเรื่องเอกสารปลอมไม่เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ และไม่เป็นคำสั่งทางด้านการปกครอง(Administrative disposition) กรณีที่สองเป็นเรื่องคนต่างด้าวขอต่อวีซ่าทำงานเมื่อมิได้รับอนุญาตสามารถอุทธรณ์คำสั่งไปยังศาลยุติธรรมได้ กรณีที่สามเป็นเรื่องคนต่างด้าวยื่นคำร้องขอเปลี่ยนสถานะการพำนัก(เปลี่ยนวีซ่าจากประเภทหนึ่งเป็นประเภทอื่น) สามารถยื่นคำอุทธรณ์ไปยังศาลยุติธรรมได้ (ในกรณีที่สองและสามถือเป็นคำสั่งทางปกครองซึ่งสามารถยื่นอุทธรณ์ได้) การอุทธรณ์นี้ถ้าเป็นประเทศไทยจะถือคำสั่งของรัฐมนตรีเป็นที่สิ้นสุดแต่ระบบการอุทธรณ์ของประเทศญี่ปุ่นถือกระบวนการอุทธรณ์ตามที่บัญญัติไว้ใน The Administrative Disposition Act	-แบ่งออกเป็น 3 กรณีคือ (1) เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไม่อนุญาตให้เข้าเมืองเพราะเหตุผลเกี่ยวกับอายุหนังสือเดินทางเหลือไม่เกิน 6 เดือน หรือวีซ่าปลอม ซึ่งคนต่างด้าวสามารถยื่นคำร้องคัดค้านได้ภายใน 3 วัน (2) คนต่างชาติขอต่อวีซ่าทำงาน คนต่างชาติยื่นคำร้องขอเปลี่ยนสภานะการพำนักคือเปลี่ยนวีซ่าจากประเภทหนึ่งไปเป็นอีกประเภทหนึ่งแต่ได้รับการปฏิเสธจากเจ้าหน้าที่ควบคุมคนเข้าเมือง

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ญี่ปุ่น
8. โทษ	โทษที่กำหนดไว้ในประเทศญี่ปุ่นมีลักษณะเหมือนกับของประเทศไทย คือมีโทษปรับและจำคุก	-กรณีความผิดเกี่ยวกับวีซ่าการทำงาน การไม่ต่อวีซ่าทำงาน ความผิดจากการทำงาน มีโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 300,000 เยน หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผลสรุปจากการเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศญี่ปุ่น

1. การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศญี่ปุ่นใช้ระบบ Pre arranged job ญี่ปุ่นใช้กฎหมายควบคุมคนเข้าเมือง เป็นตัวควบคุมการออกวีซ่าประเภททำงาน การพิจารณาออกวีซ่าให้คนต่างชาติเข้ามาทำงานเป็นไปตามนโยบายของคณะรัฐมนตรี นอกจากนั้นยังมีระบบการทำงานโดยการฝึกงาน ซึ่งตามกฎหมายไม่มีสิทธิจะทำงานได้ แต่จะอาศัยการได้รับอนุญาตให้มาฝึกงานในระยะเวลาจำกัด และจะได้รับการประเมินความสามารถจากมูลนิธิองค์กรความร่วมมือการฝึกงานระหว่างประเทศ Japanese International Training Cooperation Organization : JITCO หากผ่านจะได้รับการฝึกงานแบบ On the job Training ในบริษัทญี่ปุ่นต่อไปอีก 18 เดือนและมีค่าตอบแทนเป็นเบี้ยเลี้ยงค่าฝึกงาน
2. เกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาตจะพิจารณาตามประเภทของวีซ่าตามประเภทของงาน ซึ่งมีอยู่สองประเภทคือ คนต่างชาติที่โดยฐานะการงานต้องปฏิบัติหน้าที่ในประเทศญี่ปุ่นแต่รายได้จากการทำงานไม่ได้เกิดในประเทศญี่ปุ่น ประเภทที่สองคือคนต่างชาติที่เข้ามาทำงานและหารายได้ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งจะมีงานจำกัดอยู่เพียง 10 ประเภทเท่านั้น โดยมีกำหนดระยะเวลาการอาศัยในประเทศแตกต่างกันไป
3. เกณฑ์ในการพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานนั้นมีลักษณะดังต่อไปนี้คือ
   ก) ผู้ว่าจ้างมีสำนักงานที่ตั้งอยู่ในประเทศเป็นที่แน่นอน
   ข) ผู้ขอมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่าที่กำหนด
   ค) จำกัดประเภทงานที่ขอรับใบอนุญาต
   ง) อัตราเงินเดือนต้องไม่ต่ำกว่าเงินเดือนที่คนญี่ปุ่นได้รับสำหรับงานชนิดเดียวกัน
   จ) มีหลักฐานรับรองการศึกษาในระดับที่ไม่ต่ำกว่าที่กำหนด
   ฉ) เทคโนโลยี ความรู้ ทักษะ ที่จะฝึกต้องไม่ใช่งานประเภทง่ายๆที่ทำซ้ำ
   ช) ผู้ฝึกงานต้องมีอายุไม่น้อยกว่า 18 ปี และต้องนำความรู้ที่ได้รับกลับไปทำงานประเทศของตน
   ซ) เทคโนโลยี ความรู้ ทักษะ ที่จะฝึกต้องหาไม่ได้เลย หรือหายากมากในประเทศของผู้ฝึกงาน
   ฌ) การฝึกงานต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของพนักงานที่ทำงานเต็มเวลาของบริษัทหรือองค์กรรัฐบาล
4. ในเรื่องนโยบายแรงงานต่างชาติคณะรัฐมนตรีจะวางนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวให้แก่กรมคนเข้าเมือง และจะเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาข้อเสนอจากหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องในการขอรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน ได้แก่กระทรวงแรงงาน คณะกรรมการทำงาน Deliberate Council ซึ่งประกอบด้วยนักวิชาการ และภาคเอกชน กระทรวงต่างประเทศ กระทรวงการคลังและอุตสาหกรรม และกระทรวงก่อสร้าง โดย

นโยบายของคณะรัฐมนตรีจะปรากฏในรูปมติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยมาตรการพื้นฐานเกี่ยวกับการจ้างงาน The Employment Measure Basic Plan Adopted by the Cabinet

3.1.5 ตารางแสดงเปรียบเทียบระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศเกาหลีใต้

ประเด็นพิจารณา	ไทย	เกาหลีใต้
1.ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว	ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศเกาหลีใต้ ได้รับอิทธิพลจากประเทศญี่ปุ่นโดยใกล้ชิด โดยใช้กฎหมายควบคุมคนเข้าเมืองเป็นเครื่องมือในการเข้าเมืองและทำงานของคนต่างด้าว หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบควบคุมโดยตรงคือ กระทรวงยุติธรรมและกรมคนเข้าเมือง ซึ่งสังกัดอยู่ในกระทรวงนี้ตาม พรบ.คนเข้าเมือง ค.ศ.1997 อนุญาตวีซ่าเพียง 9 ประเภท 1. วีซ่าประเภทการจ้างงานระยะสั้น 2. วีซ่าประเภทศาสตราจารย์ 3. วีซ่าประเภทการสอนภาษาต่างประเทศ 4. วีซ่าประเภทการวิจัย 5. วีซ่าประเภทการสอนเกี่ยวกับเทคโนโลยี 6. วีซ่าประเภทอาชีพที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ 7. วีซ่าประเภทศิลปะและบันเทิง 8. วีซ่าประเภทอาชีพพิเศษ 9. วีซ่าประเภทการจ้างให้มาสอน ประเทศเกาหลีใต้ก็ประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือเช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น จึงมีนโยบายนำแรงงานจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศ แต่ระบบการฝึกงานของประเทศเกาหลีใต้มีลักษณะเป็นทางการมากกว่าของประเทศญี่ปุ่น โดยมีการระบุระบบการฝึกงานไว้ สภาอุตสาหกรรมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศเกาหลีใต้ (Korean Federation of SMEs) จ้างให้บริษัทที่ตั้ง	-ใช้กฎหมายควบคุมคนเข้าเมืองผู้อพยพ โดยพิจารณาออกวีซ่าประเภททำงานให้โดยการพิจารณาของกระทรวงยุติธรรมและไม่ต้องขอใบอนุญาตทำงานจากหน่วยงานอื่นอีก -กรมคนเข้าเมืองของกระทรวงยุติธรรมจะพิจารณาออกวีซ่าให้ โดยความร่วมมือของกระทรวงต่างประเทศและกระทรวงแรงงาน -มีระบบการทำงานโดยผ่านการฝึกงาน โดยมีคณะกรรมการ Industrial Foreign Manpower Policy Deliberation committee เป็นหน่วยงานที่ระดมผู้ฝึกงานโดยผ่านสำนักงานจัดหางานหรือองค์กรซึ่งหัวหน้าหน่วยงานกลางเป็นผู้กำหนด และผู้ฝึกงานจะมีกำหนดเวลาทำงานได้ไม่เกิน 2 ปี

1.ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว (ต่อ)	อยู่ในต่างประเทศเป็นผู้คัดผู้ฝึกงานให้ เมื่อคัดแล้วจะส่งรายชื่อไปให้สภาอุตสาหกรรมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้นเป็นผู้พิจารณาอีกขั้นหนึ่ง หลังจากนั้นสภาอุตสาหกรรมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะส่งรายชื่อไปยังกรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรมเพื่อขอวีซ่าประเภท Industrial Traineeship (D-3) ให้ผู้ฝึกงาน ระยะเวลาการฝึกงานในประเทศเกาหลีใต้จะต้องสูงสุดไม่เกิน 2 ปี ประเทศเกาหลีใต้ใช้ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวเหมือนกับประเทศญี่ปุ่น กล่าวคือจะไม่มีการออกใบอนุญาตทำงานให้ แต่ใช้ระบบการออกวีซ่า ไม่มีการห้ามอาชีพสงวนหรืองาน เหมือนอย่างประเทศไทย แต่วีซ่าการทำงานของคนต่างด้าวก็มีจำกัด นั่นก็หมายความว่า คนต่างด้าวจะเข้าไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ได้แต่เฉพาะงานหรืออาชีพประเภทที่ออกวีซ่าให้ได้เท่านั้น งานอื่นทำไม่ได้	

ประเด็นพิจารณา	ไทย	เกาหลีใต้
2. กระบวนการขอใบอนุญาต	กระบวนการขอใบอนุญาตของประเทศเกาหลีใต้มี 2 ระบบคือ ระบบปรกติ กับระบบออกใบรับรองว่าคนต่างด้าวที่ถือใบรับรองว่ามีคุณสมบัติทำงานได้ เนื่องจากระบบของเกาหลีใต้ ไม่มีการออกใบอนุญาตทำงานแต่ขึ้นอยู่กับการอนุญาตเข้าเมืองหรือวีซ่า ดังนั้นคนต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานจะต้องขอวีซ่าประเภททำงานกับสถานทูตเกาหลีใต้ในประเทศก่อนส่วนระบบออกใบรับรองได้แก่การยื่นขอใบรับรองว่ามีคุณสมบัติทำงานได้ต่างหากจากวีซ่า ซึ่งคล้ายกับใบอนุญาตทำงานของไทย แต่แตกต่างกันคือใบรับรองดังกล่าว คนต่างด้าวต้องได้รับก่อนเดินทางเข้าประเทศเกาหลีใต้และก่อนยื่นขอวีซ่าเข้าเมืองด้วย สำหรับประเทศไทยแยกเรื่องคนเข้าเมืองแตกต่างจากการขอใบอนุญาตทำงาน ประเทศไทยมีการห้ามงานบางประเภทมิให้คนต่างด้าวทำ สำหรับเกาหลีใต้ใช้ระบบกำหนดวีซ่าอยู่ 9 ประเภท นอกเหนือไปจากนั้นจะต้องเข้าระบบออกใบรับรองว่าคนต่างด้าวที่ถือใบรับรองว่ามีคุณสมบัติทำงานได้	-กระบวนการขอวีซ่าประเภททำงาน มี 2 ระบบ 1. ระบบปรกติ(Traditional Procedure) ได้แก่การยื่นขอวีซ่ากับสถานกงสุลประเทศเกาหลีใต้ในต่างประเทศ 2. ระบบออกใบรับรองว่าคนต่างด้าวที่ถือใบรับรองมีคุณสมบัติทำงานได้ (Certificate of Eligibility) ซึ่งคล้ายกับการออกใบอนุญาตทำงานของประเทศไทย แต่ต้องยื่นก่อนขอวีซ่าและก่อนเดินทางเข้าประเทศเกาหลีใต้

ประเด็นพิจารณา	ไทย	เกาหลีใต้
3. กระบวนการออกใบอนุญาต	กระบวนการออกใบอนุญาตวีซ่าประเภททำงานแบ่งออกเป็นสองประเภทใหญ่ๆคือ บุคคลต่างด้าวที่โดยฐานะการงานต้องปฏิบัติหน้าที่ในประเทศเกาหลีใต้ แต่รายได้จากการทำงานไม่ได้เกิดในประเทศเกาหลีใต้ ได้แก่ นักการทูต ข้าราชการ สื่อมวลชน ประเภทที่สองซึ่งสำคัญต่องานวิจัยมาก คือ บุคคลต่างด้าวซึ่งต้องการเข้าไปทำงานและหารายได้จากการทำงานนั้น ในประเทศเกาหลีใต้ พ.ร.บ.คนเข้าเมืองและรับรองสถานะของผู้อพยพปี 1997 อนุญาตเพียง 9 ประเภท คนต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานในประเทศเกาหลีจะต้องได้รับวีซ่าก่อนถ้าได้รับวีซ่าก็สามารถเข้ามาทำงานในประเทศเกาหลีใต้ได้เลย ส่วนเกณฑ์ในการพิจารณา จะแยกออกเป็นกรณีกรณีไปซึ่งปรากฏอยู่ในรูปของเอกสารที่ใช้ประกอบคำขอ แต่มีเกณฑ์ทั่วไปอยู่ 4 ข้อคือ 1. มีหนังสือสัญญาจ้างงาน 2. มีหนังสือแนะนำการจ้างงานที่ออกให้โดยหัวหน้าหน่วยงานรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง 3. มีประกาศนียบัตรเกี่ยวกับอาชีพ 4. มีหลักฐานรับรองการศึกษาในระดับไม่ต่ำกว่าที่กำหนด สำหรับประเทศไทยเกณฑ์ในการพิจารณาจะปรากฏอยู่ในระเบียบกรมการจัดหางานดังได้กล่าวมาแล้ว ในกรณีของประเทศเกาหลีใต้ได้มีระบบฝึกงานซึ่งระบบการฝึกงานนี้คล้ายกับของประเทศญี่ปุ่นเนื่องจากประเทศเกาหลีใต้ก็ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ไร้ทักษะจึงจำเป็นจะต้องมีระบบเปิดรับคนงานต่างด้าวนอกเหนือไปจากระบบปรกติ สำหรับกระบวนการจัดหาแรง	-ออกโดยการพิจารณาของ กรมคนเข้าเมือง -การออกใบอนุญาตจะพิจารณาตามวีซ่าประเภททำงาน ซึ่งมี 2 ประเภทคือ ออกให้กับบุคคลต่างด้าวที่โดยฐานะการงานต้องปฏิบัติหน้าที่ในประเทศญี่ปุ่นแต่รายได้จากการทำงานไม่ได้เกิดในประเทศญี่ปุ่น ได้แก่นักการทูต ข้าราชการ ศาสตราจารย์ ศิลปิน ผู้เผยแพร่ศาสนา สื่อมวลชน ประเภทที่สองคือบุคคลต่างด้าวที่ต้องการเข้าทำงานและหารายได้ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งจะจำกัดงานเพียง 9 ประเภทเท่านั้น -เกณฑ์ทั่วไป : มีเกณฑ์ที่แตกต่างกันในแต่ละสาขาวิชาชีพ แต่มีลักษณะร่วมคือ (1) มีหนังสือสัญญาจ้างงาน (2) มีหนังสือแนะนำการจ้างงานที่ออกให้โดยหัวหน้าหน่วยงานรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง (3) มีประกาศนียบัตรเกี่ยวกับอาชีพ (4) มีหลักฐานรับรองการศึกษาในระดับที่ไม่ต่ำกว่าที่กำหนด

3. กระบวนการออกใบอนุญาต (ต่อ)	งานไร้ฝีมือนั้น สภาอุตสาหกรรมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศเกาหลีใต้ (The Korean Federation of SMEs)จ้างให้บริษัทต่างด้าวในต่างประเทศเป็นผู้คัดผู้ฝึกงานให้ เมื่อคัดแล้วจะส่งรายชื่อไปให้สภาอุตสาหกรรมฯดังกล่าวพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง หลังจากนั้นสภาอุตสาหกรรมฯดังกล่าวจะส่งรายชื่อไปยังกรมตรวจคนเข้าเมืองกระทรวงยุติธรรมเพื่อขอวีซ่าประเภท Industrial (Trainees CD-3)ให้ผู้ฝึกงานคนต่างด้าว ระยะเวลาฝึกงานในประเทศเกาหลีใต้จะต้องสูงสุดไม่เกิน 2 ปี ส่วนประเทศไทยไม่มีระบบฝึกงาน	

ประเด็นพิจารณา	ไทย	ญี่ปุ่น
4. อายุใบอนุญาต และ การต่ออายุใบอนุญาต	อายุใบอนุญาตของประเทศเกาหลีใต้เป็นไปตามประเภทวีซ่าทำงาน แต่โดยหลักแล้วจะไม่เกิน 2 ปี ส่วนการต่อวีซ่าทำงานนั้น คนต่างด้าวจะยื่นคำร้องขอต่อวีซ่าได้ ณ สำนักงานหรือสำนักงานสาขาของกรมตรวจคนเข้าเมืองโดยไม่มีการจำกัดว่าทางการจะต่อให้อีกกี่ครั้ง สำหรับประเทศไทยนั้นอายุใบอนุญาตไม่เกิน 1 ปีแต่โดยหลักแล้วก็มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาของวีซ่าด้วย	-อายุของใบอนุญาตจะเป็นไปตามประเภทของวีซ่าทำงาน โดยหลักจะไม่เกิน 2 ปี

ประเด็นพิจารณา	ไทย	เกาหลีใต้
5. การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน	ประเทศเกาหลีใต้ไม่มีการออกใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าว แต่กฎหมายกำหนดโทษทางอาญาสำหรับการรับคนต่างด้าวเข้าทำงานโดยทราบว่าคนต่างด้าวไม่มีวีซ่าทำงาน	-การทำงานต้องมีวีซ่าทำงาน

ประเด็นพิจารณา	ไทย	เกาหลีใต้
6. การบริหารจัดการ และการปฏิบัติตามกฎหมายการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว	กรมคนเข้าเมืองจะเป็นหน่วยงานของรัฐที่ดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว มีการกำหนดนโยบายในเรื่องแรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน ประเทศไทยยังขาดเรื่องนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับแรงงานการทำงานของคนต่างด้าว	-กรมคนเข้าเมืองเป็นหน่วยงานหลักที่ดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวโดยมีสำนักงานกระจายอยู่ในเมืองใหญ่ทั่วประเทศญี่ปุ่น -ในระบบการระดมคนเพื่อทำงานผ่านการฝึกงานจะมีสภาอุตสาหกรรมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จะทำการจ้างบริษัทของประเทศผู้ฝึกงานเป็นผู้คัดผู้ฝึกงานให้และส่งรายชื่อพร้อมคุณสมบัติให้พิจารณา หลังจากนั้นกรมตรวจคนเข้าเมืองกระทรวงยุติธรรมจะพิจารณาออกวีซ่าประเภท Industrial Trainees(D-3)ให้ผู้ฝึกงาน

ประเด็นพิจารณา	ไทย	เกาหลีใต้
7. การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต	ระบบการยื่นอุทธรณ์ กรณีแรกเป็นเรื่องเจ้าหน้าที่เข้าเมืองไม่อนุญาตให้เข้าเมืองเพราะอายุหนังสือเดินทางเหลือไม่ถึง 6 เดือน วีซ่าปลอม กฎหมายเกาหลีใต้ได้ระบุเรื่องนี้ไว้ แต่นักวิจัยเห็นว่าบุคคลต่างด้าวจะอุทธรณ์ต่อศาลไม่ได้เลยเพราะเป็นเรื่องเอกสารปลอมไม่เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ และไม่เป็นคำสั่งทางด้านการปกครอง(Administrative disposition) กรณีที่สองเป็นเรื่องคนต่างด้าวขอต่อวีซ่าทำงานเมื่อมิได้รับอนุญาตสามารถอุทธรณ์คำสั่งไปยังศาลยุติธรรมได้ กรณีที่สามเป็นเรื่องคนต่างด้าวยื่นคำร้องขอเปลี่ยนสถานะการพำนัก (เปลี่ยนวีซ่าจากประเภทหนึ่งเป็นประเภทอื่น) สามารถยื่นคำอุทธรณ์ไปยังศาลยุติธรรมได้ (ในกรณีที่สองและสามถือเป็นคำสั่งทางปกครองซึ่งสามารถยื่นอุทธรณ์ได้) การอุทธรณ์นี้ถ้าเป็นประเทศไทยจะถือคำสั่งของรัฐมนตรีเป็นที่สิ้นสุด	-แบ่งออกเป็น 3 กรณีคือ (1) เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไม่อนุญาตให้เข้าเมืองเพราะเหตุผลเกี่ยวกับอายุหนังสือเดินทางเหลือไม่เกิน 6 เดือน หรือวีซ่าปลอม ซึ่งคนต่างด้าวสามารถยื่นคำร้องคัดค้านได้ภายใน 3 วัน (2) คนต่างด้าวขอต่อวีซ่าทำงาน (3) คนต่างด้าวยื่นคำร้องขอเปลี่ยนสภานะการพำนักคือเปลี่ยนวีซ่าจากประเภทหนึ่งไปเป็นอีกประเภทหนึ่งแต่ได้รับการปฏิเสธจากเจ้าหน้าที่ควบคุมคนเข้าเมือง

ประเด็นพิจารณา	ไทย	เกาหลีใต้
8. โทษ	โทษที่กำหนดไว้ในประเทศเกาหลีใต้มีลักษณะเหมือนกับของประเทศไทยคือ มีโทษปรับและจำคุก	-กรณีความผิดเกี่ยวกับวีซ่าการทำงาน การไม่ต่อวีซ่าทำงาน ความผิดจากการทำงาน มีโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 5,000,000 วอง หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผลสรุปจากการเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศเกาหลีใต้

1. ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศเกาหลีใต้คล้ายกับประเทศญี่ปุ่น กล่าวคือจะไม่มีการออกใบอนุญาตทำงานให้ แต่ใช้ระบบวีซ่า การทำงานของคนต่างด้าวก็มักจำกัด
2. กระบวนการออกวีซ่า ประเภททำงานมีสองระบบคือ
   ก) ระบบปรกติ ได้แก่การยื่นขอวีซ่ากับสถานกงสุลของประเทศเกาหลีใต้ในต่างประเทศ
   ข) ระบบการออกใบรับรองว่าคนต่างด้าวที่ถือใบรับรองมีคุณสมบัติทำงานได้ ซึ่งคล้ายกับการออกใบอนุญาตทำงานของประเทศไทย แต่ต้องยื่นก่อนขอวีซ่าและก่อนเดินทางเข้าประเทศเกาหลีใต้
3. การออกใบอนุญาตทั้งสองประเภทดังกล่าว มีเกณฑ์แตกต่างกันไปตามสาขาวิชาชีพและต้องมีเอกสารประกอบคำขออยู่ 4 กรณีด้วยกันคือ
   - มีหนังสือสัญญาจ้างงาน
   - มีหนังสือแนะนำการจ้างงานที่ออกให้โดยหัวหน้าหน่วยงานรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง
   - มีประกาศนียบัตรเกี่ยวกับอาชีพ
   - มีหลักฐานรับรองการศึกษาในระดับที่ไม่ต่ำกว่าที่กำหนด

3.1.6 ตารางแสดงเปรียบเทียบระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศออสเตรเลีย

ประเด็น	ไทย	ออสเตรเลีย
1. ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว	1. ระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของไทยแตกต่างจากระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศออสเตรเลียเพราะประเทศออสเตรเลียใช้ Immigration Law เป็นตัวควบคุมทั้งการเข้าเมือง และการทำงานของคนต่างด้าว ส่วนของประเทศไทยแยกการเข้าเมืองของคนต่างด้าวออกจากการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว ดังนั้นจึงไม่มีการออกใบอนุญาตการทำงานให้คนต่างด้าว	1. ควบคุมด้วยวีซ่าซึ่งออกให้ตามกฎหมายและระเบียบคนเข้าเมืองของ Australia ค.ศ. 1958, 1994 visa จะควบคุมการเข้าเมืองและการจ้างงานคนต่างด้าวไปพร้อมกัน
	2. ระบบการควบคุมการทำงานของคนออสเตรเลียนั้นตอนขอ visa เพื่อเข้ามาทำงานจะต้องมี Primary Criteria ซึ่งได้แก่ อายุ ทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะในงาน สุขภาพ และเกณฑ์อื่นๆ ที่กฎหมายกำหนดให้คนต่างด้าวต้องผ่าน มี 2 ชนิดคือ กรณีการยื่นขอ visa กับขั้นตัดสิน visa แต่ของประเทศไทยนั้นคนต่างด้าวที่จะยื่นขอรับใบอนุญาตต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว มิใช่นักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน แสดงว่าตามกฎหมายไทยจะต้องได้รับ visa เข้ามาก่อน และหลังจากนั้นจะต้องไม่ขาดคุณสมบัติ หรือต้องห้ามตามประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2522 คุณสมบัติดังกล่าวได้แก่ 2.1 มีความรู้และความสามารถในการทำงานตามที่ขอรับใบอนุญาต 2.2 ไม่เป็นบุคคลวิกลจริต หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ	2. การได้ visa ได้แก่ Primary Criteria หมายถึงเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินเฉพาะตัวคนต่างด้าว กับ Secondary Criteria หมายถึงเกณฑ์ประเมินคู่สมรสหรือสมาชิกในครอบครัวที่ยื่นขอ visa ร่วมกับคนต่างด้าว มีขั้นตอนพิจารณา 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการยื่นขอ visa (application) กับขั้นการตัดสิน visa (decision) รัฐมนตรี DIMA เป็นผู้พิจารณาและตัดสิน Visa (การขอ visa หมายถึง การขออนุญาตใบทำงาน, การตัดสิน visa หมายถึงการอนุญาตใบทำงาน) คนต่างด้าวต้องผ่านครบทั้ง 2 เกณฑ์จึงจะได้รับ visa

	2.3 ไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการอันเป็นที่รังเกียจแก่สังคม ติดยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง หรือโรคพิษสุราเรื้อรัง 2.4 ไม่เคยต้องโทษจำคุกในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ภายในระยะเวลา 1 ปี ก่อนวันขอรับใบอนุญาต - คุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นเป็นเรื่องคุณสมบัติของผู้ขอ ส่วนหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการออกอนุญาตให้เป็นอีกเรื่องหนึ่ง ถ้าเปรียบเทียบกับระบบของออสเตรเลียจะเห็นว่าการขอเข้ามาทำงานของคนต่างด้าว มีการเช็คหลายขั้นตอนก่อนที่จะอนุญาตให้เข้าเมืองเพื่อประกอบอาชีพ แต่สำหรับประเทศไทยนั้นเมื่อเข้าคุณสมบัติไทยแล้ว เจ้าหน้าที่ก็จะพิจารณาตามระเบียบกรมในการพิจารณาคำขออนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวเลย	
	3. กฎหมายออสเตรเลียได้ควบคุมการทำงานในลักษณะที่ต้องมีการตกลงการจ้างงานมาก่อนหรือจะเป็นกรณีที่คนต่างด้าวเข้ามาหางานเลยก็ได้ ส่วนประเทศไทยนั้นไม่ได้ใช้ระบบนี้กฎหมายไทยระบุว่านายจ้างอาจยื่นคำขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าวได้ แต่ใบอนุญาตจะออกให้ต่อเมื่อคนต่างด้าวได้เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร หรือคนต่างด้าวยื่นขอใบอนุญาตการทำงานเองได้ แต่ต้องเข้าคุณสมบัติตามมาตรา 11 - ประเทศไทยไม่มีระบบโควต้าในเรื่องการทำงานของคนต่างด้าว	3. การควบคุมการทำงานคนต่างด้าวตาม visa จะครอบคลุม 3.1 ประเภทงาน ได้แก่ pre-arranged job และ independent job 3.2 จำนวนคนควบคุมโดยการวางแผนกำลังคนและระบบโควต้า visa ในแต่ละปีงบประมาณกับ pre-arranged job ที่ต้องการจำนวนงานและคนต่างด้าวมาทำงานในจำนวนที่แน่นอนหรือไม่จำกัดจำนวนโดยจะอนุมัติเป็นกรณี ๆ ไป 3.3 นายจ้างควบคุมโดย pre-arranged job นายจ้างต้องพิสูจน์ต่อทางการ และตลาดแรงงานท้องถิ่นให้ยอมรับความ

	- กฎหมายออสเตรเลียกำหนดภาระให้แก่นายจ้างที่จะต้องพิสูจน์ต่อทางการ และตลาดแรงงานท้องถิ่นว่าตนมีความจำเป็นที่ต้องจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน และการจ้างนั้นไม่กระทบต่อการเจริญเติบโตของแรงงานท้องถิ่น สำหรับกรณีประเทศไทยไม่มีระบบการพิสูจน์ความจำเป็นของแรงงานต่างชาติอย่างชัดเจน และก็มิได้กำหนดภาระของนายจ้างในเรื่องนี้แต่ประการใด ประเทศไทยยังไม่มีระบบ Labor market test - เนื่องจากระบบของประเทศออสเตรเลียผูกผันเรื่อง visa กับการทำงานเข้าด้วยกัน ดังนั้น visa ที่ออกมาจึงมีหลายประเภทเพื่อให้ครอบคลุมงานที่อนุญาตให้ทำได้ ถ้างานใดไม่ปรากฏในประเภทของ visa ที่ออกให้ คนต่างด้าวก็เข้ามาทำมิได้ แต่ในกรณี visa ถาวรบางประเภทจะไม่กำหนดประเภทงาน แต่จะต้องสอดคล้องกับข้อตกลงเรื่องแรงงาน (เป็นการตกลงกันระหว่างรัฐกับนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างว่ามีงานใดบ้างที่จำเป็นต้องจ้างคนต่างด้าวในช่วงเวลาใด) หรือกรณีเกิดความจำเป็นหลังจากที่นายจ้างพิสูจน์ Labor market test แล้ว ส่วนของประเทศไทยนั้นใช้ระบบแยก visa ออกจากใบอนุญาตการทำงาน ในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวได้มีการสงวนอาชีพและวิชาชีพ 39 รายการ นอกจากอาชีพสงวนแล้วคนต้องด้าวสามารถทำงานได้แต่ต้องได้รับใบอนุญาตและการที่เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจจะออกใบอนุญาตให้นั้นจะคำนึงถึงระเบียบของกรมการจัดหางานในเรื่องนี้ - สำหรับประเทศออสเตรเลียได้มีการออก visa ถาวร	จำเป็นที่ต้องเสนอควบคุม pre-arranged job นายจ้างต้องพิสูจน์ต่อทางการและตลาดแรงงานท้องถิ่นให้ยอมรับความจำเป็นที่ต้องเสนอจ้างคนต่างด้าวมาทำงานในจำนวนและระยะเวลาหนึ่งตามกฎหมายโดยจะไม่กระทบ แต่จะเอื้อต่อสภาวะการจ้างงานและโอกาสความก้าวหน้าในงานของพลเมืองท้องถิ่นโดยเต็มศักยภาพของนายจ้าง 3.4 คนต่างด้าว ฐานะและการทำงานของคนต่างด้าวจะสัมพันธ์กับประเภทงานที่จะเข้ามาทำตามประเภทและระดับของวีซ่า ซึ่งจะสัมพันธ์กับคุณสมบัติและมาตรฐานทักษะของคนต่างด้าวในงานที่จะทำเงื่อนไขในการขอทำงานและเงื่อนไขในการทำงานตัวนายจ้างและเงื่อนไขของการจ้างในกรณี pre-arranged job ตัวผู้อุปถัมภ์ที่มิใช่นายจ้าง โควต้าวีซ่าและนโยบายแรงงานกับความต้องการทางเศรษฐกิจของออสเตรเลีย ตลอดจนอายุวีซ่า และการต่ออายุหรือเพิกถอนวีซ่าหรือใบอนุญาตของนายจ้าง การวัดคุณสมบัติและทักษะของคนต่างด้าวตามกฎหมาย ซึ่งจะสัมพันธ์กับตัววัดอื่น ๆ ตามประเภทวีซ่าจะทำในขั้นการยื่นขอวีซ่าและขั้นการตัดสิน visa ซึ่งจะแยกช่วงเวลาพิจารณา และวัดตามเกณฑ์ของ Primary Criteria และเงื่อนไขที่เชื่อมโยงและละเอียดมากน้อยต่างกันในแต่ละขั้นของประเภทวีซ่า 3.5 visa งานของคนต่างด้าว ได้แก่ visa ถาวรกับ visa ชั่วคราว ซึ่งมีหลายประเภทและระดับขั้น visa ครอบคลุมและสัมพันธ์กันทั้งงาน จำนวนคน นายจ้างและคนต่างด้าว และสะท้อนผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและแรงงานของ

	และชั่วคราวเพื่อเข้ามาทำงาน ในกรณีของประเทศไทย ใบอนุญาตการทำงานจะมีลักษณะเป็นการชั่วคราวกล่าวคือ ใบอนุญาตจะมีอายุไม่เกิน 1 ปี แต่บางกรณีใบอนุญาตอาจจะสัมพันธ์กับระยะเวลาที่คนต้างด้าวได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรก็ได้ หรือกรณีที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ใบอนุญาตการทำงานอาจมีอายุเท่ากับระยะเวลาที่ได้รับการส่งเสริม	Australia visa ถาวรจะมีเกณฑ์ควบคุมการเข้ามาทำงานและการทำงานของคนต่างด้าว เคร่งครัดกว่า visa ประเภทชั่วคราว เพราะคนต่างด้าวที่ถือ visa ถาวร จะมีสิทธิอยู่อาศัยถาวรในประเทศ
2. กระบวนการขอใบอนุญาต	1. สำหรับในประเทศไทยนั้นการยื่นขอใบอนุญาตต้องยื่นขอใบอนุญาตต่อกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน บุคคลที่ยื่นอาจเป็นนายจ้าง หรือตัวคนต่างด้าวเอง ไม่มีกฎหมายกำหนดคุณสมบัติของผู้ว่าจ้าง ในสิ่งที่เรียกว่า sponsorship เอาไว้ จึงดูเสมือนหนึ่งว่านายจ้างที่ประสงค์จะจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ต้องมีหน้าที่อะไรตามกฎหมายเลย ถ้าคนตางด้าวยื่นขอใบอนุญาตต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กล่าวไว้แล้วข้างต้น ระบบของไทยไม่ใช้ระบบ pre-arranged job แต่เป็นระบบคล้าย ๆ กับ Independent – skilled ซึ่งในกรณีหลังนี้ของออสเตรเลียจะต้องมีระบบ sponsorship หรือไม่มีก็ได้ คาดว่า sponsorship หมายความถึงการอุปถัมภ์การเข้ามาหางานทำในออสเตรเลีย ซึ่งผู้อุปถัมภ์ไม่ใช่นายจ้าง 2. –	1. หมายถึงขั้นตอนที่คนต่างด้าวยื่นขอ visa (application) รัฐมนตรี DIMA จะรับคำร้องขอยื่น visa ของคนต่างด้าว และจะประเมินคุณสมบัติขั้นต้นของคนต่างด้าวในงานที่จะทำตามเกณฑ์ของ primary criteria ของวีซ่างานแต่ละประเภท 2. มี 2 ระบบ ได้แก่ 2.1 การจ้างงานล่วงหน้าหรืองานที่กำหนดล่วงหน้า (pre-arranged job) หมายถึง การเข้ามาทำงานที่ตกลงไว้ล่วงหน้าระหว่างคนต่างด้าวกับนายจ้าง ในลักษณะการจ้างงาน

		ที่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานค่าจ้างของ Australia หรือการเข้ามาทำงานที่ตกลงไว้ล่วงหน้าใน Australia ตามข้อตกลงระหว่างรัฐบาล Australia กับรัฐบาลต่างประเทศ หรือตามคำเชิญ โดยมิได้รับค่าจ้างตามแต่กรณี 2.2 การหางานทำอิสระ (independent job) หมายถึง คนต่างด้าวขอสมัครเข้ามาหางานทำเอง หรือขอการสนับสนุนจากบุคคลหรือองค์กรใน Australia ให้เข้ามาหางานทำซึ่งมิใช่การจ้างงานล่วงหน้า มีทั้งงานประเภททั่วไป (independent job) และงานทักษะ (skill-independent job) เมื่อเข้ามาทำงานแล้วจะต้องเปลี่ยน Visa ให้ตรงตามประเภทงานที่จะทำต่อไป
	3. ระบบ pre-arranged ของออสเตรเลียเป็นระบบการจ้างงานล่วงหน้าก่อนเข้ามาในประเทศออสเตรเลีย โดยมีเป้าหมายที่จะให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานเฉพาะงานที่ไม่สามารถหาคนออสเตรเลียทำงานได้ จึงมีระบบกลั่นกรองเกี่ยวกับ Labor market test อยู่หลายขั้นตอน แต่สำหรับประเทศไทยไม่ใช่ระบบ pre-arranged job แต่ใช้กระบวนการที่คนต่างด้าวจะต้องเข้ามายื่นขอใบอนุญาตการทำงานเองหรือนายจ้างยื่นให้ ไม่มีระบบตรวจสอบเรื่อง Labor market test แต่อาศัยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาตตามระเบียบกรม ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของการตัดสิทธิไว้อย่างกว้าง ๆ	3. pre-arranged job 3.1 ประเภท 3.1.1 งานที่กำหนดล่วงหน้าไม่ใช่การจ้างงานคนต่างด้าวเป็นงานลักษณะโครงการแลกเปลี่ยน ซึ่งมี visa ชั่วคราวเฉพาะประเภทไม่กระทบโอกาสการทำงานของพลเมือง / ตลาดแรงงานท้องถิ่น แต่เน้นให้ได้รับประโยชน์ในงานเท่ากัน เอกสารกำกับงานคือ ข้อตกลงระหว่างรัฐบาล Australia กับรัฐบาลต่างประเทศ หรือหนังสือเชิญ เข้าร่วมก่อการจากบุคคล หรือองค์กรในประเทศ หรือเอกสารอื่นที่ทำการรับรอง 3.1.2 การจ้างงานล่วงหน้าจะครอบคลุมและสัมพันธ์กับตัว

	- เป็นที่น่าสังเกตว่ากฎหมายออสเตรเลียได้กำหนดคุณสมบัติของนายจ้างไว้ ได้แก่ มีที่ตั้งกิจการอยู่ในประเทศ ประวัติการฝึกงานให้แรงงานท้องถิ่น ประวัติด้านคนเข้าเมือง และการจ้างงาน ระยะเวลาประกอบการ ถ้าได้รับอนุมัติการจ้างงานก็จะเป็นนายจ้างโดยตรงของคนต่างด้าว และจะฝึกงานให้ลูกจ้างในบริษัทที่เป็นแรงงานท้องถิ่น นอกจากนั้นสำหรับ visa ชั่วคราว นายจ้างต้องเข้าเกณฑ์ว่าการจ้างงานมีจำนวนคนต่างด้าวที่แน่นอน หรือจ้างโดยไม่จำกัดจำนวน กับจะต้องทำ Labor market testing สำหรับงานที่ไม่ต้องการทักษะสูง (ถ้าผ่านเกณฑ์ครบถ้วน รัฐมนตรี DIMA ออกเอกสารชื่อว่า approved appointment ให้นายจ้างเพื่อใช้ในการยื่นขอ visa ของคนต่างด้าว) - ในกรณีของประเทศไทย ไม่มีการกำหนดควบคุมคุณสมบัติของนายจ้างแต่ประการใด เป็นเรื่องระหว่างผู้ขอใบอนุญาตกับกระทรวงแรงงาน	นายจ้าง, งาน, คนต่างด้าว และพลเมือง / ตลาดแรงงานท้องถิ่น เป็นกลุ่มงานที่กฎหมายกำหนดให้คนต่างด้าวได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง ตามมาตรฐานค่าจ้างของ Australia มีระยะเวลาจ้างงานและจำนวนคนต่างด้าวที่จะมาทำงานที่แน่นอน ต้องได้รับอนุมัติจ้างงานจากรัฐมนตรี DIMA ก่อน รัฐมนตรี DIMA มีสิทธิอนุมัติ หรือไม่อนุมัติ ต่ออายุ หรือเพิกถอนการจ้างได้ตามเกณฑ์ในกฎหมายมีทั้ง Visa ถาวรและชั่วคราว 3.2 เกณฑ์และขั้นตอนของการจ้างงานล่วงหน้า กำหนดภายใต้หลักการสนับสนุนให้คนต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศ (sponsorship) โดยนายจ้าง และคนต่างด้าวจะต้องผ่านเกณฑ์และขั้นตอน 4 ประเภทตามกฎหมาย จนได้รับเอกสารรับรองการจ้างงานจากทางการก่อน แล้วนายจ้างจึงจะจ้างงานได้ตามที่เสนอ และคนต่างด้าวจึงจะยื่นขอ Visa (หรือใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว) ทำงานตามประเภทวีซ่า 3.2.1 การประเมินความต้องการงานและตลาดแรงงาน ก. การตรวจสอบตลาดแรงงาน (labor market testing) หมายความถึง นายจ้างจะตรวจสอบตลาดแรงงานเพื่อแสดงว่าไม่มีพลเมืองท้องถิ่นที่เหมาะสม และพร้อมจะทำงานในตำแหน่งที่ต้องการจ้าง เมื่อผลการตรวจสอบพบว่าจำเป็นต้องหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน นายจ้างจะประกาศหาคนต่างด้าวจากในและนอกประเทศมาทำงานที่ต้องการ ข. ข้อตกลงแรงงาน (labor agreement) หมายถึง ข้อตกลงระหว่างรัฐบาล (ได้แก่ กระทรวง DIMA) และกระทรวงแรงงานกับนายจ้าง (อาทิ จากภาคอุตสาหกรรม องค์การนาย

		จ้าง หรือนายจ้างของงานบางประเภทและองค์กรอื่นหากจำเป็น (อาทิ สหภาพแรงงานหรือองค์กรวิชาชีพ) เพื่อเสนองานที่จะจ้างคนต่างด้าวทำงานแทนพลเมืองท้องถิ่นต่อทางการซึ่งจะต้องเป็นงานที่ไม่กระทบโอกาสการทำงานในท้องถิ่นข้อตกลงแรงงานต้องระบุประเภทงานว่าเป็นงานประเภท key business activity หรือ non-key business activity ซึ่งกฎหมายมักจะให้ใช้กับวีซ่าทำงานประเภทชั่วคราว, จำนวนตำแหน่งที่จะจ้าง, เงื่อนไขการจ้าง, ค่าจ้าง, และหน้าที่ของตัวแทนในข้อตกลงที่จะยกระดับทักษะ โอกาสการทำงานและความก้าวหน้าในงานให้แก่พลเมืองท้องถิ่น key business activity หมายถึง งานหลักของธุรกิจที่ต้องการทักษะวิชาชีพหรือทักษะพิเศษ หรือความรู้พิเศษขั้นสูงในการทำงาน นายจ้างไม่ต้องทำ labor market testing สำหรับงานประเภทนี้ก่อนทำข้อตกลง Non-key business activity หมายถึง งานประเภทไร้ทักษะหรือกึ่งทักษะ งานที่ใช้วิธีดั้งเดิมในการทำงาน หรืองานที่ใช้ทักษะพิเศษที่ไม่สูงหรือไม่สำคัญสำหรับธุรกิจในการทำงานก่อนทำข้อตกลง รัฐมนตรีอาจขอให้นายจ้างทำ labor market testing สำหรับงานที่มีระยะเวลาจ้างงานเกิน 3 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี แต่ถ้าระยะเวลาจ้างงานเกิน 1 ปี นายจ้างต้องทำ labor market testing ตามกฎหมาย ค. การสำรวจความต้องการงาน / แรงงานในส่วนภูมิภาค เพื่อให้ทางการหรือนายจ้างใช้จ้างงานในรัฐหรือเขตปกครองตามโครงการพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐหรือเขตปกครองต่าง ๆ โดยทางการของรัฐหรือเขตปกครองจะร่วมกับรัฐบาลกลาง

		สำรวจงานทักษะที่ขาดแคลน พื้นที่ที่ขาดแคลนงานทักษะ ขึ้นบัญชีคนต่างด้าวเมื่อเทียบทักษะ (skill matching) สำหรับจ้างงาน และประเมินว่างานใดต้องการจ้างคนต่างด้าวมาทำงาน หรือควรสนับสนุนตัวคนต่างด้าวให้เข้ามาทำงานให้รัฐ หรือเขตปกครอง โดยไม่กระทบพลเมือง และตลาดแรงงานท้องถิ่น ถ้านายจ้างจะจ้างงานคนต่างด้าว นายจ้างจะต้องเข้าเกณฑ์ขอจ้างงานล่วงหน้าจากทางการ 3.2.2 การเสนอจ้างงานคนต่างด้าว (sponsorship and nomination) หมายความถึง นายจ้างต้องเสนอตนเองเป็นผู้อุปถัมภ์งาน (business sponsorship) ก่อน และจะต้องเสนองานกับจำนวนงานที่ต้องการให้คนต่างด้าวเข้ามาทำ และเสนอตัวคนต่างด้าวที่จะมาทำงาน (nomination) ให้ทางการพิจารณา นายจ้างต้องเสนอผลของ labor market testing หรือ labor agreement หรือผลความสำรวจความต้องการงานตามแต่กรณีมาพร้อมกัน ก. ตัวนายจ้าง เกณฑ์ทั่วไป อาทิ มีที่ตั้งกิจการอยู่ในประเทศ ประวัติการประกอบการ ประวัติการฝึกงาน ให้พลเมือง / แรงงานท้องถิ่น ประวัติด้านคนเข้าเมือง และการจ้างงาน ระยะเวลาประกอบการ จะเป็นนายจ้างโดยตรง ของคนต่างด้าว และจะจัดการฝึกงาน และลูกจ้างในบริษัท ที่เป็นพลเมือง / แรงงานท้องถิ่น เกณฑ์เฉพาะ ซึ่งใช้กับ visa ชั่วคราว นายจ้างต้องเข้าเกณฑ์เป็น pre-qualiflied business sponsor คือจ้างงานในจำนวนแน่นอน หรือเป็น Standard business operator คือไม่

		จำกัดจำนวนการจ้างงาน สำหรับ Visa ชั่วคราวประเภท business long stay นายจ้างจะต้องทำ labor market testing สำหรับประเภทงาน Non-key business activity และต้องนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กับบริษัท
	- กฎหมายออสเตรเลียได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับระยะเวลาในการทำงานต้องเป็น full-time ในกรณีที่เป็นงานทักษะสูง (highly skill labor) ซึ่งหาคนออสเตรเลียทำงานประเภทนี้มิได้ - สำหรับกรณี highly skill labor กฎหมายจะระบุเกณฑ์เพิ่มเติมอีกเพื่อควบคุมเป็นกรณีพิเศษไป ซึ่งได้แก่การผ่านการฝึกงาน หรือมีประสบการณ์ในงาน และเคยทำงานในงานที่จะจ้างมาแล้วไม่ต่ำกว่า 3 ปี และอาจจะต้องมีคุณสมบัติพิเศษอื่นอีกในลักษณะคุณสมบัติบังคับ (Mandatory Qualification) - ในกรณีของประเทศไทยถ้าเป็นวิชาชีพเฉพาะอาจต้องมีใบอนุญาตขอประกอบการแตกต่างไปจากใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งขึ้นอยู่กับกฎหมายที่เกี่ยวกับวิชาชีพต่าง ๆ	ข. งาน เกณฑ์ทั่วไป ผลของ labor market testing และ labor agreement กับความสำรวจการต้องการแรงงาน / แรงงานชี้ชัดว่า เป็นงานที่หาแรงงานท้องถิ่นทำมิได้ ต้องเป็นงานเต็มเวลาไม่ต่ำกว่า 3 ปี สำหรับคนต่างด้าวที่มีทักษะสูงมาก หรือไม่ต่ำกว่า 2 ปี สำหรับคนต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับ diploma หรือ higher education ได้รับค่าจ้าง ตามมาตรฐานค่าจ้างในประเทศเป็นงานที่พลเมือง / แรงงาน / ตลาดแรงงานท้องถิ่นได้ประโยชน์ในระยะยาว และจะยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศ เกณฑ์เฉพาะ ถือเกณฑ์แรงงานประเภท key activity หรือ non-key activity ซึ่งจะใช้กับ visa ชั่วคราวประเภท business long stay ค. คนต่างด้าว เกณฑ์ทั่วไปจะต้องมีอายุทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะในงาน วุฒิการศึกษา การฝึกงาน ระยะเวลาทำงาน ประสบการณ์ในงานและสุขภาพตามเกณฑ์ในข้อตกลงจ้างงานและมาตรฐานวิชาชีพในประเทศ เกณฑ์เฉพาะสำหรับคนต่างด้าวที่มีทักษะสูง (highly skilled person) กฎหมายกำหนดให้คนต่างด้าวต้องผ่านการฝึกงาน

		(formal training) หรือมีประสบการณ์ในการทำงาน และได้เคยทำงานดังกล่าว (employed) มาแล้วไม่ต่ำกว่า 3 ปี ก่อนยื่นขอ visa เข้ามาทำงานในประเทศ สำหรับคนต่างด้าวในระดับทักษะรอง ๆ ลงไป จะต้องมีวุฒิการศึกษาระดับ Diploma หรือระดับ higher qualification ถ้าคนต่างด้าวทั้ง 2 ประเภท ทักษะมีคุณสมบัติพิเศษที่จะได้รับยกเว้นเกณฑ์ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ สำหรับงานบางประเภท คนต่างด้าวจะต้องมีคุณสมบัติบังคับ (mandatory qualifications) เพิ่มอีก 3 เกณฑ์ ได้แก่ จะต้องถือใบประกอบการเฉพาะประเภท (the holding of a license of a particular kind) จะต้องขึ้นทะเบียนเฉพาะประเภท (registration of a particular kind), และจะต้องเป็นสมาชิก หรือสมาชิกเฉพาะประเภทขององค์กรวิชาชีพ (membership or membership of a particular kind of a particular professional body) สำหรับคนที่จะเข้ามาทำงานตามวีซ่าชั่วคราวประเภท Business Long Stay จะต้องผ่านเกณฑ์ของ key activities และ non-key activities ตามประเภทของงาน ทั้งหมดจะสัมพันธ์กับระยะเวลาจ้างงาน และอายุวีซ่าของคนต่างด้าว และการต่ออายุหรือสิ้นสุดอายุใบจ้างงานของนายจ้าง 3.2.3 การพิจารณาออกเอกสารรับรองการจ้างงานล่วงหน้า รัฐมนตรี DIMA จะพิจารณาข้อมูล sponsorship และ nomination ของนายจ้างตามเกณฑ์ของ sponsorship และ nominator และจะประเมิน eligibility ในการจ้างงานคนต่าง

		ด้าวตามเกณฑ์ของกฎหมาย เมื่อทั้งตัวนายจ้างกับตัวคนต่างด้าวมีคุณสมบัติครบเกณฑ์ รัฐมนตรีจะอนุมัติการจ้างงานล่วงหน้า แต่ถ้าไม่ครบเกณฑ์ รัฐมนตรีจะไม่อนุมัติให้จ้างงานล่วงหน้า ผลของ labor market testing ไม่มีผลให้รัฐมนตรีต้องอนุมัติการจ้างงานเสมอไป หากรัฐมนตรีเห็นว่าผลการตรวจสอบจะกระทบพลเมืองและตลาดแรงงานท้องถิ่น 3.2.4 การออกเอกสารแต่งตั้งผู้อุปถัมภ์งาน (approved appointment) รัฐมนตรี DIMA จะต้องออกเอกสารให้นายจ้างทันทีที่ได้อนุมัติการจ้างงานล่วงหน้า และนายจ้างต้องมอบเอกสาร approved appointment ให้คนต่างด้าวใช้ในการยื่นขอวีซ่าของงานประเภท pre-arranged job ภายใน 6 เดือนนับแต่รัฐมนตรีออกเอกสารนั้น
	- ในเมื่อประเทศออสเตรเลียได้ผูกระบบคนเข้าเมืองกับการจ้างงานคนต่างด้าวไว้ด้วยกัน ดังนั้นการได้ visa เข้าเมืองก็เท่ากับว่าเป็นการได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศออสเตรเลียด้วย เกณฑ์ในการพิจารณาในการออก visa ก็เท่ากับเกณฑ์ในการอนุมัติให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานด้วย เกณฑ์ในการพิจารณานี้แบ่งเป็น pre-arranged job กับ Independent – skilled - pre-arranged job กรณีนี้รัฐมนตรี DIMA จะกลั่นกรองเอกสารการจ้างงานล่วงหน้าเกี่ยวกับคุณสมบัติของคนต่างด้าวว่ามีคุณสมบัติตรงตามงานที่จะทำหรือไม่ นอกจากนั้น	3.3 ขั้นตอนการขอใบอนุญาต กรณีการจ้างงานล่วงหน้า นายจ้างจะต้องได้รับเอกสาร approved appointment จากรัฐมนตรี DIMA หรือต้องมี labor agreement หรือมีเอกสารความต้องการงานในรัฐ / เขตปกครอง ตามแต่กรณี มอบให้คนต่างด้าวใช้ในการยื่นขอวีซ่า การใช้เอกสาร approved appointment ต้องยื่นพร้อมการขอวีซ่าภายใน 6 เดือนนับแต่นายจ้างได้รับเอกสารดังกล่าว กรณีงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า รัฐบาลคู่สัญญา หรือบุคคล / องค์กรในประเทศจะต้องมอบเอกสารข้อตกลงหรือเอกสารคำเชิญ เป็นต้น ให้คนต่างด้าวใช้ยื่นขอวีซ่า

	ก็จะดูว่าคนต่างด้าวมีอายุอยู่ในเกณฑ์ทำงาน มีสุขภาพและความรู้ภาษาอังกฤษในระดับที่จะจ้างงานหรือไม่ ถ้ามีคุณสมบัติครบคนต่างด้าวก็จะผ่านขั้นตอนการขอใบอนุญาต รัฐมนตรี DIMA จะไม่ใช้ระบบการวัดคะแนนในขั้นนี้ (ระบบการวัดคะแนนจะใช้กับ visa ถาวร และจะใช้ในขั้นการตัดสิน visa) - Independent job กรณีนี้หากเป็นคนต่างด้าวขอสมัครเข้ามาทำงานโดยไม่ระบุงาน รัฐมนตรี DIMA จะดูว่ามีอายุอยู่ในเกณฑ์ทำงานตามกฎหมายหรือไม่ (ไม่ต่ำกว่า 18 ปี และไม่เกิน 45 ปี) ถ้าเป็นคนต่างด้าวที่ระบุงานที่จะทำมาด้วย (skilled independent labor) จะต้องผ่านเกณฑ์ของอาชีพที่จะทำตามที่กำหนดใน visa ถ้าคนต่างด้าวทั้ง 2	ส่วนคนต่างด้าวจะต้องกรอกแบบฟอร์มให้ตรงกับประเภทวีซ่างานที่จะขอ พร้อมทั้งแสดงเอกสารของ pre-arranged job ให้ตรงกับงานที่จะทำและมีเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทักษะและคุณสมบัติในงานของคนต่างด้าว ในขั้นตอนนี้ รัฐมนตรี DIMA จะประเมินตัวคนต่างด้าวจากเอกสารการจ้างงานล่วงหน้า หรือข้อตกลงระหว่างประเทศหรือคำเชิญ และจากเกณฑ์เฉพาะงานหรืออาชีพหรือกิจการที่จะเข้ามาทำในประเทศ ตามประเภทวีซ่าที่ขอ ทั้งวีซ่าถาวรและชั่วคราว รัฐมนตรีจะประเมินเอกสาร และ/หรือสัมภาษณ์ สำหรับวีซ่าบางประเภท จะมีข้อยกเว้นคุณสมบัติของคนต่างด้าวในเรื่องอายุ และภาษาอังกฤษ เป็นพิเศษ คนต่างด้าวยื่นขอวีซ่าได้จากในและนอกประเทศ นายจ้างอาจยื่นขอวีซ่าให้จากในประเทศก็ได้ตามกฎหมาย แต่ก็มีผลเท่ากับการยื่นจากนอกประเทศ กรณียื่นขอวีซ่าในประเทศทั้งประเภทถาวรและชั่วคราว คนต่างด้าวต้องถือหรือเคยถือวีซ่าที่เกี่ยวข้องอยู่แล้วหรือมาแล้วอย่างน้อย 1 ประเภทวีซ่า 4. Independent Category ในขั้นนี้ คนต่างด้าวต้องผ่านเกณฑ์ primary criteria ขณะยื่นขอวีซ่า (application) ทุกเกณฑ์ตามกฎหมาย 4.1 คนต่างด้าวขอวีซ่าเอง ทางการจะวัดเฉพาะตัวคนต่างด้าว และงาน โดยทั่วไปจะเป็นวีซ่าถาวร วีซ่าชั่วคราวจะมีน้อย วีซ่าชั่วคราวส่วนใหญ่จะเป็น pre-arranged job ก. เกณฑ์ทั่วไป สำหรับงานทั่วไปที่มิได้ระบุงานหรืออาชีพหรือกิจการ (Independent job หมายถึง คนต่างด้าวยื่นขอทำงานในประเทศ โดยไม่ระบุประเภทงานหรืออาชีพหรือกิจ

	ประเภทขอการอุปถัมภ์การหางานทำในประเทศต้องยื่นขอการอุปถัมภ์งานมาก่อน - จะเห็นได้ว่าระบบของออสเตรเลียมีความยุ่งยากและมีขั้นตอนละเอียดมากกฎหมายควบคุมทั้งตัวนายจ้าง ความสามารถของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานควบคุมทั้งความต้องการของตลาดแรงงาน และมีระบบกฎเกณฑ์ของการตัดสินอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในรูปของกฎหมาย แต่ถ้าพิจารณากฎหมายไทยจะเห็นได้ว่าระเบียบของกรมการจัดหางานที่เขียนไว้กว้างๆ โดยกล่าวถึงประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การแย่งอาชีพคนไทยความมั่นคงและหลักมนุษยธรรม รายละเอียดที่ปรากฏอยู่ในระเบียบเช่นว่านี้ยังสับสนและไม่ชัดเจนในเชิงปฏิบัติ	การเมื่อแรกเข้าประเทศ) ทั้งวีซ่าถาวรและชั่วคราว คนต่างด้าวต้องมีอายุอยู่ในเกณฑ์ทำงาน (working age) ตามประเภทของวีซ่า กล่าวคือ ไม่ต่ำกว่า 18 ปี และไม่เกิน 45 ปี ข. เกณฑ์เฉพาะ สำหรับงานทักษะ (skilled-independent job ซึ่งจะระบุงานหรืออาชีพหรือกิจการที่คนต่างด้าวขอเข้ามาทำในประเทศ) สำหรับวีซ่าถาวร คนต่างด้าวต้องผ่านเกณฑ์เฉพาะของงานหรืออาชีพหรือกิจการ อาทิ คุณสมบัติในอาชีพ ระยะเวลาการประกอบอาชีพ ความสำเร็จในอาชีพ ขนาดของอาชีพ และฐานะการเงิน เป็นต้น สำหรับวีซ่าชั่วคราวของงานบางประเภท อาทิ งานบันเทิงกีฬา Media and Film Staff หรือ งานที่คนต่างด้าวทำในช่วงเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศ (Working Holiday) คนต่างด้าวต้องผ่านเกณฑ์เช่นเดียวกับวีซ่าถาวร และต้องมีตั๋วเดินทางออกจากประเทศไปยังประเทศอื่นอยู่แล้ว มีฐานะการเงินมั่นคงที่จะเลี้ยงชีพได้ และต้องมีพลเมืองท้องถิ่นอย่างน้อย 1 คน ทำงานด้วย เช่น งานด้านบันเทิง สำหรับวีซ่าถาวร คนต่างด้าวต้องอยู่ในประเทศ และถือวีซ่าที่เกี่ยวข้องกับประเภทวีซ่าที่ขอไว้แล้ว 1 ประเภทวีซ่าในขณะยื่นขอวีซ่า ส่วนวีซ่าชั่วคราวที่ยื่นขอในประเทศ จะใช้หลักการเดียวกันสำหรับคนต่างด้าวที่ยื่นขอวีซ่าจากในประเทศ 4.2 การอุปถัมภ์จากบุคคลหรือรัฐ / เขตปกครองหรือองค์กรในประเทศให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงาน (sponsorship) กำหนดภายใต้หลักการเดียวกับ pre-arranged job

		sponsorship กล่าวคือ สนับสนุนให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ แต่ต่างกันตรงที่ independent category sponsorship มิใช่การจ้างงานล่วงหน้า ตัวผู้อุปถัมภ์ (sponsor) ไม่มีสถานภาพนายจ้างเหมือน pre-arranged job และใช้กับวีซ่าถาวรเท่านั้น (วีซ่าทำงานชั่วคราวแทบทุกประเภทจะเป็น pre-arranged job) เกณฑ์ทั่วไป สำหรับ independent job ทางการจะวัดตัวผู้อุปถัมภ์ และตัวคนต่างด้าว 1. ตัวผู้อุปถัมภ์ ถ้าตัวผู้อุปถัมภ์เป็นรัฐ / เขตปกครอง เขตปกครองจะเสนอชื่อคนต่างด้าวที่ต้องการให้เข้ามาทำงานตามความต้องการที่ได้สำรวจมาแล้ว ถ้าตัวผู้อุปถัมภ์ เป็นพลเมืองท้องถิ่น หรือผู้ตั้งถิ่นฐานถาวรในประเทศหรือคนชาตินิวซีแลนด์ จะต้องยื่นขอการอุปถัมภ์ (sponsorship) คนต่างด้าวต่อรัฐมนตรี DIMA และจะต้องได้รับอนุมัติการอุปถัมภ์จากรัฐมนตรีก่อนจึงจะอุปถัมภ์คนต่างด้าวได้ ตัวผู้อุปถัมภ์จะต้องผ่านเกณฑ์ของ General Points Test ได้แก่ relationship qualification, citizenship qualification, settlement qualification, และ location of sponsor qualification กับเกณฑ์ของ eligible New Zealand citizen ถ้าตัวผู้อุปถัมภ์เป็นองค์กรในประเทศ ทางการจะต้องให้การรับรองสถานภาพขององค์กร สถานภาพดังกล่าวรวมถึงฐานะการเงินขององค์กรด้วย 2. ตัวคนต่างด้าว เกณฑ์ทั่วไป ต้องมีอายุอยู่ในเกณฑ์ทำงานตามกฎหมาย คือ ไม่ต่ำกว่า 18 ปี และไม่เกิน 45 ปี

		เกณฑ์เฉพาะ ใช้เฉพาะ skilled-independent job ผู้อุปถัมภ์จะต้องมีความพร้อมทางการเงินที่จะอุปถัมภ์คนต่างด้าวเป็นเวลา 2 ปี ถ้าเป็นอาชีพประเภท Distinguished Talent ผู้อุปถัมภ์และคนต่างด้าวต้องมีเอกสารรับรองหรือแสดงผลงานของคนต่างด้าวในอาชีพนั้น ๆ เพราะออสเตรเลียจัดเป็นประเภทอาชีพที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษเป็นที่ยอมรับทั่วโลก ถ้าเป็นอาชีพหรือกิจการที่จะได้รับอุปถัมภ์จากรัฐ / เขตปกครอง คนต่างด้าวจะต้องยื่นแบบฟอร์มขอการอุปถัมภ์งานต่อรัฐ / เขตปกครองพร้อมการยื่นขอวีซ่า แบบฟอร์มดังกล่าวจะต้องมีลายมือชื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ / เขตปกครองกำกับ นอกจากนั้น คนต่างด้าวจะต้องผ่านเกณฑ์เฉพาะงานหรืออาชีพหรือกิจการเช่นเดียวกับงานประเภท skilled-independent ที่ไม่มีผู้อุปถัมภ์
3. กระบวนการออกใบอนุญาต	- ในประเทศออสเตรเลียนั้นไม่มีการออกใบอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงาน แต่มีการออก visa เพื่อให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงาน เกณฑ์ในการพิจารณาทั่วไปคนต่างด้าวต้องผ่าน Primary Criteria ในขั้นการยื่นขอ visa จะต้องผ่านเกณฑ์ public interest criteria หมายถึงเกณฑ์ของคนต่างด้าวที่เกี่ยวข้องกับประชาคมออสเตรเลีย และต้องผ่านเกณฑ์ special return criteria หมายถึงเกณฑ์สำหรับคนต่างด้าวที่เคยละเมิดกฎหมายคนเข้าเมือง และมีสิทธิขอ visa ได้ เมื่อพ้นระยะเวลาที่คนต่างด้าวเดินทางออกนอกออสเตรเลีย Primary Criteria ประกอบด้วย 1. ต้องผ่าน public interest criteria	1. หมายถึง ขั้นตอนการตัดสินวีซ่า (decision) ซึ่งรัฐมนตรีจะอนุมัติหรือไม่อนุมัติวีซ่าให้คนต่างด้าว เป็นการประเมินตัวคนต่างด้าวโดยเฉพาะ คนต่างด้าวไม่ต้องผ่านเกณฑ์ points test ในขั้นการตัดสินวีซ่าสำหรับ pre-arranged job 2. pre-arranged job 2.1 เกณฑ์ร่วมสำหรับวีซ่าถาวรและชั่วคราว 2.1.1 ผ่านเกณฑ์ Primary Criteria ในขั้น application ได้แก่ คุณสมบัติของคนต่างด้าวตามการจ้างงานล่วงหน้า หรืองานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ได้แก่ อายุ ทักษะภาษาอังกฤษ วุฒิการศึกษา และทักษะในงาน เป็นต้น 2.1.2 คนต่างด้าวมีเอกสาร labor agreement หรือ เอกสาร

	2. ต้องผ่านเกณฑ์ special return criteria 3. ต้องมีเอกสาร Assurance of Support (AOS) หมายถึง ใบแสดงความผูกพันรับรองการเป็นผู้อุปถัมภ์การเข้ามาทำงานของคนต่างด้าว หรือการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าว 4. กรณี pre-arranged job ต้องมีเอกสารการจ้างงานล่วงหน้าหรือเอกสาร sponsorship การเข้ามาหางานทำในออสเตรเลีย 5. สำหรับ independent job ประเภทวีซ่าถาวรคนต่างด้าวต้องผ่านเกณฑ์ประเมินของ general points test และ Occupations Requiring English List ถ้าเป็น skilled independent จะต้องผ่านเกณฑ์ประเมินของ Business skills Points Test ตามเกณฑ์คะแนนที่กำหนดในกฎหมายและที่รัฐมนตรีจะกำหนดในแต่ละปี ถ้าเป็น visa ชั่วคราวจะต้องพิสูจน์ว่าเลี้ยงตัวได้ทางการเงิน 6. Publish Interest Criteria หมายถึงเกณฑ์ของคนต่างด้าวที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของคนออสเตรเลีย อาทิ เกณฑ์ด้านสุขภาพ บุคลิกลักษณะ และ potential to overstay 7. Special Return Criteria หมายถึง เกณฑ์สำหรับคนต่างด้าวที่เคยละเมิดกฎหมายคนเข้าเมืองและมีสิทธิขอ visa เข้าประเทศได้เมื่อพ้นระยะเวลาที่คนต่างด้าวเดินทางออกนอกประเทศออสเตรเลียครั้งสุดท้ายแล้ว	approved appointment ที่กำกับด้วยผลของ labor market testing และจะทำงานตามเงื่อนไขการจ้างงานล่วงหน้าทุกประเภท และได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานค่าจ้างและมาตรฐานงานในประเทศ 2.1.3 ผ่านเกณฑ์ public interest criteria ตามประเภทวีซ่างาน หมายถึง เกณฑ์ของคนต่างด้าวที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประชาคมในประเทศ อาทิ บุคลิกลักษณะ (character) สุขภาพ การที่จะอยู่เกินกำหนด (potential to overstay) เป็นต้น และเกณฑ์ special return criteria ตามประเภทวีซ่างาน หมายถึง เกณฑ์ของคนต่างด้าวที่เคยละเมิดกฎหมายคนเข้าเมือง และมีสิทธิขอวีซ่าได้เมื่อพ้นระยะเวลาที่คนต่างด้าวเดินทางออกนอกประเทศครั้งสุดท้ายจะใช้ก่อนที่จะอนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้าประเทศ ทั้ง 2 เกณฑ์นี้ ไม่ใช้ระบบการให้คะแนนการวัดคนต่างด้าวเหมือนเกณฑ์ในระบบ points test 2.1.4 รัฐมนตรี DIMA อาจเรียกเอกสาร Assurance of Support (AOS) จากนายจ้างเพิ่มเติมจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานหรืองานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า AOS หมายถึง ใบแสดงความผูกพันรับรองเพื่อเป็นหลักฐานแก่กรมตรวจคนเข้าเมืองว่าเป็นผู้อุปถัมภ์การเข้ามาทำงานของคนต่างด้าว 2.1.5 งานที่ทำจะให้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจต่อประเทศและโอกาสการทำงานของพลเมืองท้องถิ่น และการจ้างงานในประเทศ

	- สำหรับประเทศไทยจะอาศัยหลักเกณฑ์จากระเบียบกรมการจัดหางานในการพิจารณา คำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว โดยคำนึงถึงงานที่นำเงินตราเข้ามาลงทุน การสร้างงานให้กับคนไทย การนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาลงทุน การถ่ายทอดเทคโนโลยีแผนใหม่ ความจำเป็นทางธุรกิจ การไม่แย่งอาชีพคนไทย หลักเกณฑ์เหล่านี้เป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างกว้าง ๆ ซึ่งในบางครั้งยังไม่มีการจัด หรือให้เหตุผลอย่างเป็นระบบ	2.2 เกณฑ์เฉพาะสำหรับวีซ่าชั่วคราว 2.2.1 ถ้ายื่นขอวีซ่าในประเทศ คนต่างด้าวต้องถือวีซ่าอยู่หรือเคยถือวีซ่าที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 1 ประเภทวีซ่า หรือผ่านเกณฑ์วีซ่าที่ขอมาก่อนแล้ว 2.2.2 คนต่างด้าวต้องมีเอกสาร sponsorship ที่กำกับหรือไม่กำกับด้วยผลของ labor market testing มีความสัมพันธ์หรือไม่มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาการทำงานในประเทศและการได้รับสถานภาพพลเมืองชั่วคราว (temporary resident) หรือมีสัญญาจ้างงานกับภาครัฐหรือภาคเอกชนในประเทศ หรือมีการพิสูจน์ทักษะในงาน key activities หรือ non-key activities หรือมีเอกสารรับรองความสามารถพิเศษ (distinguished talent) ของคนต่างด้าว ตามแต่กรณี มาแสดงต่อรัฐมนตรี DIMA โดยคนต่างด้าวจะต้องทำงานตามเงื่อนไขการจ้างงาน และจะได้รับหรือไม่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานค่าจ้างและมาตรฐานงานในประเทศ แล้วแต่กรณี 2.2.3 ประโยชน์ของประเทศออสเตรเลียจะแสดงผ่าน Australia content ในกลุ่มอาชีพบันเทิง หรือ โอกาสที่พลเมืองท้องถิ่นจะร่วมงานที่คนต่างด้าวมีสัญญาจ้างงานกับภาคเอกชนในประเทศ โดยมากเป็นงานในกลุ่มอาชีพบันเทิง 2.2.4 เจตนารมณ์ของคนต่างด้าวที่ต้องการอยู่ทำงานในประเทศเป็นการชั่วคราว 2.2.5 หลังอนุมัติวีซ่าแล้ว รัฐมนตรี DIMA จะติดตามพฤติกรรมของนายจ้างในการใช้ข้อตกลงการจ้างงานชั่วคราว รัฐมนตรีมีสิทธิเพิกถอนหรือต่ออายุหรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตจ้างงานให้นายจ้างประเภท pre-qualified sponsor ซึ่งจะมี

		อายุใบอนุญาตจ้างงานระหว่าง 1-2 ปี ถ้าต่ออายุ จะต่อให้อีกไม่เกินครั้งละ 1 ปี 3. Independent job 3.1 เกณฑ์ร่วมสำหรับวีซ่าถาวรและชั่วคราว คนต่างด้าวต้องผ่านเกณฑ์ของ primary criteria ครบทุกเกณฑ์ ต้องผ่านเกณฑ์ public interest criteria และ special return criteria ตามประเภทวีซ่า ต้องถือวีซ่าที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 1 ประเภทวีซ่า ในบางกรณี รัฐมนตรี DIMA อาจเรียกเอกสาร AOS จากคนต่างด้าว และงานที่ทำต้องไม่ขัดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในประเทศ 3.2 เกณฑ์เฉพาะสำหรับวีซ่าถาวร ถ้าเป็นคนต่างด้าวประเภท independent ทั่วไปจะต้องผ่านเกณฑ์ของ General Points Test และ Occupations Requiring English List ถ้าเป็นคนต่างด้าวประเภท skilled-independent จะต้องผ่านเกณฑ์ของ Business Skills Points Test ที่ตรงกับวีซ่าประเภทงาน คนต่างด้าวทั้ง 2 ประเภทจะต้องผ่านการประเมินทักษะงานจากกลุ่มวิชาชีพในประเทศตาม Skilled Occupations List ด้วย ถ้าคนต่างด้าวทั้ง 2 ประเภทได้ยื่นขอการอุปถัมภ์งานจากภาครัฐในส่วนภูมิภาคหรือพลเมืองท้องถิ่น ก็จะต้องมีเอกสารรับรองการอุปถัมภ์งานมาแสดงต่อรัฐมนตรี DIMA General Points Test จะให้คะแนนคนต่างด้าวประเภท Independent ในเรื่อง employment qualification, age qualification, language skill qualification, relationship qualification, citizenship qualification, settlement of

		sponsor qualification, และ location of sponsor qualification คะแนนสูงสุด คือ 80 คะแนน คะแนนต่ำสุด คือ 10 คะแนน ให้คะแนนสูงสุดของแต่ละเกณฑ์วัด Business Skills Points Test จะให้คะแนนคนต่างด้าวประเภท skilled-independent ในเรื่อง เกณฑ์วัดทางธุรกิจ ได้แก่ การประกอบการ หมายถึง annual turnover; labor costs; และ total assets ระยะเวลาประกอบการ หรือ ระยะเวลาทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ก่อนยื่นขอวีซ่า มูลค่าการลงทุนในเขตการลงทุนในประเทศ (designated investment area) การจัดตั้งธุรกิจในประเทศ ที่ได้รับการอุปถัมภ์หรือมิได้รับการอุปถัมภ์จากภาครัฐในส่วนภูมิภาค ได้แก่ ระดับและจำนวนลูกจ้าง และ รายได้ประจำปี หรือ มูลค่าสินค้าส่งออกหรือการค้าบริการ, เกณฑ์อายุของคนต่างด้าว, เกณฑ์ทักษะภาษาอังกฤษ, สินทรัพย์รวมของคนต่างด้าว หรือของคนต่างด้าวรวมกับคู่สมรส, และการอุปถัมภ์งาน (sponsorship) คะแนนสูงสุดเฉลี่ย 60 คะแนน คะแนนต่ำสุด คือ 5-0 คะแนน คะแนนสำหรับวัดการลงทุนของคนต่างด้าว คือ 70-80 คะแนน ให้คะแนนสูงสุดของแต่ละเกณฑ์วัด Qualifying score ของ General Points Test และ Business Skills Points Test จะใช้ระบบเกณฑ์คะแนน applicable pass mark กับ applicable pool mark ถ้าคะแนนประเมินของประเภท points test ครบทุกเกณฑ์ ถ้าคะแนนประเมินต่ำกว่า applicable pass mark คนต่างด้าวจะตกการประเมิน ถ้าคะแนนประเมินสูงกว่าหรือเท่ากับคะแนน applicable pool mark แต่ต่ำกว่าคะแนนของ

		applicable pass mark รัฐมนตรี DIMA จะระงับการขอวีซ่าไว้ก่อนโดยจะเก็บใบขอวีซ่าไว้ใน pool system จนกว่าคนต่างด้าวจะสอบผ่านหรือสอบตกหรือรัฐมนตรีจะถอนใบขอวีซ่าออกไปหลังการประเมินคะแนนครั้งที่ 2 แล้ว 1 ปี แล้วคนต่างด้าวยังสอบตก รัฐมนตรี DIMA จะกำหนดเกณฑ์คะแนนผ่านของ applicable pass mark กับ applicable pool mark ทุกปี ซึ่งคะแนนที่กำหนดอาจเท่ากัน หรือต่างกันก็ได้ 3.3 เกณฑ์เฉพาะสำหรับวีซ่าชั่วคราว ต้องมีเจตนาทำงานในประเทศเป็นการชั่วคราว คนต่างด้าวประเภท independent ต้องเลี้ยงตัวเองได้ทางการเงิน ถ้าคนต่างด้าวเป็นนักท่องเที่ยวที่มีปัญหาฉุกเฉินเดินทางออกนอกประเทศไม่ได้ตามกำหนด ทางการอนุญาตให้หางานทำได้ในประเทศไม่เกิน 3 เดือนเพื่อเป็นทุนเดินทางออกนอกประเทศ คนต่างด้าวประเภท skilled-independent ที่ต้องการมาตั้งกิจการในประเทศ จะต้องผ่านเกณฑ์การประกอบธุรกิจเหมือนวีซ่าถาวรประเภทการประกอบธุรกิจและจะได้สถานภาพพลเมืองชั่วคราว ถ้าคนต่างด้าวเป็นนายจ้างที่รับงานในประเทศต้องให้การอุปถัมภ์ทางการเงินกับกลุ่มคนต่างด้าวหรือครอบครัวที่เข้ามาร่วมงาน และต้องมีตั๋วเดินทางออกนอกประเทศที่แน่นอน อาทิ กลุ่มอาชีพกีฬา
4. อายุใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาต	- เนื่องจาก visa มีความสัมพันธ์กับการทำงานของคนต่างด้าวหากบุคคลใดได้รับ visa เป็นการถาวร ก็สามารถทำงานได้โดยไม่มีระยะเวลาจำกัด แต่หากได้รับ visa	1. วีซ่าถาวรทั้ง pre-arranged job ประเภท labor agreement และ independent job จะอยู่ในประเทศได้โดยไม่มีกำหนด (indefinitely) คนต่างด้าวจะมีสถานภาพผู้ตั้ง

	ชั่วคราวก็จะมีรายละเอียดแตกต่างกันไปตามแต่ละประเภท visa คือ ก. มีอายุ visa 3 เดือน –1 ปี สำหรับ visa งานชั่วคราวทั่วไป ข. มีอายุ visa 1 ปี – 4 ปี สำหรับ visa งานชั่วคราวประเภท business long stay - สำหรับประเทศไทยนั้นอายุใบอนุญาตมีอายุไม่เกิน 1 ปี การต่ออายุใบอนุญาตก็ได้ไม่เกิน 1 ปี ยกเว้นบุคคลต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการลงทุน ใบอนุญาตมีอายุเท่ากับเวลาที่ได้รับการส่งเสริม คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศที่ได้รับการผ่อนผันให้ประกอบอาชีพซึ่งทำงานได้เฉพาะที่รัฐมนตรีกำหนด ใบอนุญาตให้มีอายุตามที่อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด แต่ไม่ให้เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ออกใบอนุญาตที่ออกให้คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่คนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรในขณะออกใบอนุญาต การต่อใบอนุญาต ต่ออายุได้ไม่เกินระยะเวลาที่ผู้รับใบอนุญาตนั้นได้ขยายระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักร ใบอนุญาตที่ออกให้คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยการต่ออายุใบอนุญาตให้ต่ออายุได้ครั้งละ 30 วัน แต่คนต่างด้าวที่ได้	ถิ่นฐานถาวร (migrant) หรือ พลเมืองถาวร (permanent resident) มีสิทธิเดินทางออกและเข้าประเทศได้หลายครั้งคราวละ 5 ปี ถ้าเป็นคนต่างด้าวที่มาทำงานประเภท employer nomination และมีทักษะสูง (highly skilled labor) จะมีอายุงานไม่ต่ำกว่า 3 ปี และที่มีวุฒิการศึกษาระดับ diploma หรือ higher qualification จะมีอายุงานไม่ต่ำกว่า 2 ปี และมีสถานภาพกับสิทธิการเดินทางเข้า-ออกประเทศเหมือนคนต่างด้าววีซ่าถาวรอื่น ๆ 2. วีซ่าชั่วคราวทั้ง pre-arranged job และ independent job ทุกประเภท ยกเว้นวีซ่าประเภท Business Long Stay มีอายุวีซ่า 3 เดือน ถ้าอยู่ทำงานเกิน 3 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี ต้องมีเอกสาร sponsorship ทั้งที่กำกับหรือไม่กำกับด้วยผลของ labor market testing ถ้าเป็นวีซ่าประเภท Business Long Stay จะมีอายุวีซ่า 1-4 ปี 3. การต่ออายุใบอนุญาต ต่อได้นานตราบเท่าที่มีคุณสมบัติตรงตามเงื่อนไข และกฎระเบียบของวีซ่างานที่ถืออยู่ โดยมีระยะเวลาของการต่ออายุใบอนุญาตแตกต่างกันไปแล้วแต่ประเภทของวีซ่างานและวิชาชีพ และสัมพันธ์กับอายุวีซ่าแต่ละประเภท การต่ออายุใบอนุญาตจะใช้กับวีซ่าชั่วคราวประเภท pre-arranged job ทุกประเภท แต่จะไม่ใช้กับ independent job หมายเหตุ กฎหมายไม่ได้ระบุชัดเจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างอายุใบอนุญาตทำงานกับอายุใบอนุญาตจ้างงานของนายจ้างในการได้สถานภาพเป็น sponsor หรือ nominator แต่อาจตีความ

	รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเกิน 30 วัน ให้ต่ออายุเท่าเวลาที่ได้รับอนุญาตแต่ไม่เกิน 1 ปี	ได้ว่ามีความสัมพันธ์และมีผลต่อกัน
5. การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน	- เนื่องจากออสเตรเลียควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวโดยใช้ระบบ visa จึงไม่มีใบอนุญาตให้ทำงาน ไม่เหมือนกับของไทยที่จะต้องพกใบอนุญาตขณะทำงาน แต่กฎหมายออสเตรเลียก็กำหนดให้คนต่างด้าวทำงานตรงตามประเภทที่ได้รับ visa และตามท้องที่และตามตัวนายจ้าง แต่ระบบของไทยระบุแต่เพียงให้ทำงานในท้องที่หรือสถานที่ที่ระบุไว้ในใบอนุญาต - กฎหมายไทยห้ามรับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตให้ทำงาน แต่กฎหมายออสเตรเลียมิได้กำหนดไว้เช่นนี้ เพราะ คนต่างด้าวต้องได้รับ visa จึงจะทำงานได้	1. ข้อกำหนดต่างกันไปสำหรับแต่ละประเภทวีซ่า ทั้ง pre-arranged job และ independent job แต่โดยพื้นฐาน คนต่างด้าวต้องทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ และกับนายจ้างตามที่ได้รับอนุญาตตามเงื่อนไขในวีซ่างาน นายจ้างต้องจัดจ้างงานตามเอกสารการจ้างงานล่วงหน้า หรืองานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า คนต่างด้าวที่จะมาประกอบธุรกิจ เป็นเจ้าของกิจการ หรือลงทุนในประเทศ ต้องประกอบการให้ได้ตามเกณฑ์ใน Business Points Test และในกิจการตามที่ระบุในวีซ่า และงานทุกประเภทจะต้องเป็นประโยชน์ต่อออสเตรเลียและพลเมือง / แรงงานท้องถิ่น 2. งานส่วนใหญ่ห้ามเปลี่ยนนายจ้างหรือเปลี่ยนงาน ยกเว้นวีซ่าชั่วคราวประเภท Business Long Stay สำหรับคนต่างด้าวที่ขอเข้ามาตั้งกิจการในประเทศ การเปลี่ยนงานส่วนใหญ่ต้องขออนุญาต การเปลี่ยนนายจ้างแต่คงอาชีพเดิมต้องสมัครใหม่ โดยมีข้อกำหนดครอบคลุมทั้งนายจ้างและคนต่างด้าวแทบทุกประเภทเป็นวีซ่าชั่วคราว 3. เกณฑ์ร่วมอื่นที่ใช้กับวีซ่าถาวรและชั่วคราว อาทิ การประกันสุขภาพ ห้ามเดินทางเข้าประเทศก่อนคนต่างด้าวที่มีชื่อในวีซ่า (ใช้กับสมาชิกในครอบครัวของคนต่างด้าว) และไม่ยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมที่เป็นภัยกับชุมชนในประเทศ 4. วีซ่างานชั่วคราว ประเภท Business Short Stay,

		Working Holiday, Electronic Travel Long Stay, และ Electronic Travel Short Stay ห้ามคนต่าวด้าวเข้ารับการศึกษาหรือฝึกอบรมหรือทำกิจกรรมที่จะมีผลต่อการจ้างงานและการฝึกงานและสร้างเงื่อนไขให้ตลาดแรงงานในประเทศ วีซ่าประเภท Business Short Stay ห้ามทำงานที่พลเมืองท้องถิ่นหรือผู้ตั้งถิ่นฐานในประเทศทำอยู่แล้ว วีซ่าประเภท Expatriate ซึ่งหมายถึง คนต่างด้าวที่ต้องการมาอยู่ในออสเตรเลียในระหว่างที่คู่สมรสทำงานอยู่ในถิ่นห่างไกลในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ปาปัวนิวกีนี หรือหมู่เกาะแปซิฟิกใต้ ห้ามไม่ให้คนต่างด้าวประเภทนี้ทำงานในออสเตรเลีย
6. การบริหารจัดการ และปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว	- องค์กรของออสเตรเลียที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่างด้าวที่หมายถึงการเข้าเมืองด้วยนั้น ได้แก่ DIMA (Department of Immigration and Multi Cultural Affairs) ซึ่งเป็นกระทรวงหลักที่รับผิดชอบ นอกจากนั้นก็จะมีกระทรวงแรงงานที่เข้ามาเกี่ยวข้องในเรื่องการทำ Labor agreement โดยที่กระทรวงแรงงานจะส่งผู้แทนของตนเข้ามาประชุมกับภาครัฐและภาาคเอกชนอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบความต้องการของตลาดแรงงาน - DIMA จะทำการกำหนดนโยบายเป็นช่วง ๆ ประมาณ 1-2 ปี ตามภาวะแรงงานในประเทศ เพื่อประเมินความต้องการแรงงานต่างด้าว เพื่อจะนำมากำหนดนโยบายในเรื่องนี้ - นอกจากนั้นยังมีหน่วยงานที่เรียกว่า National Office of Skills Recognition (NOOSR) ซึ่งเป็นหน่วยงานประเมินทักษะในการประกอบอาชีพและวิชาชีพ นอกจากนั้น องค์	1. DIMA เป็นองค์กรบริหารสูงสุดในการกำหนดนโยบายและอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในออสเตรเลีย การกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง DIMA ต้องหารือกับกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนต่างด้าว เช่น กระทรวงแรงงาน หรือกระทรวงศิลปะวัฒนธรรม หรือกับตัวแทนวิชาชีพ หรือกลุ่มอาชีพในการทำ labor agreement เป็นต้น 2. National Office of Skills Recognition (NOORS) เป็นหน่วยงานสำหรับประเมินทักษะในการประกอบอาชีพและวิชาชีพ องค์กรอาชีพและวิชาชีพจะร่วมประเมินทักษะคน

	การอาชีพและองค์กรวิชาชีพในออสเตรเลียจะร่วม - ประเมินทักษะคนต่างด้าวด้วยตาม skill occupations list - สำหรับประเทศไทย หน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบได้แก่ กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางาน กองแรงงานต่างด้าว จะไม่มีองค์กรใดของไทยเป็นผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เจ้าหน้าที่จะพิจารณาตามระเบียบของกรมเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตการทำงานให้กับคนต่างด้าวแม้จะมีคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่ให้คำแนะนำ หรือให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีในการ 1. การออกพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 4(6) และมาตรา 6 2. การกำหนดงานที่รัฐมนตรีจะประกาศตามมาตรา 12 3. การออกกฎกระทรวงตามมาตรา 16 4. การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งตามมาตรา 17 5. เรื่องอื่น ๆที่รัฐมนตรีมอบหมาย - ระบบการประเมินความสามารถของ highly skill labor หรือผู้ที่มีทักษะสูงของไทยนั้น จะมิใช่เป็นหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน แต่เป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยว	ต่างด้าวตาม Skill Occupations List 3. รัฐมนตรี DIMA จะวางแผนจำนวนคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานเป็นการล่วงหน้ารายปี ประเมินจากความต้องการแรงงาน มี Committee to Advise on Australia's Immigration Policies รายงานต่อ DIMA รัฐมนตรีจะกำหนดโควต้าวีซ่างานที่จะออกให้ในแต่ละปีงบประมาณ 4. รัฐมนตรี DIMA ใช้กฎหมายคนเข้าเมือง 1958 และระเบียบคนเข้าเมือง 1994 ในการกำกับดูแลการทำงานของคนต่างด้าวในออสเตรเลีย 5. การกำกับดูแลตามกฎหมายในขั้นการขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตการทำงานคนต่างด้าว ได้แก่ labor market testing, labor agreement, points test, sponsorship and nomination, state/territory sponsorship, public interest criteria, special return criteria, visa conditions, Occupations Requiring English List, skill matching, skill occcupations list, และเกณฑ์เฉพาะของอาชีพ / วิชาชีพ / ธุรกิจ / กิจการธุรกิจ เป็นต้น การกำกับดูแลหลังการออกใบอนุญาต ได้แก่ การติดตามพฤติกรรมของนายจ้าง การทำงานของคนต่างด้าวตามเงื่อนไขงานในวีซ่า การปฏิบัติตามกฎหมายคนเข้าเมืองและการทำงานของนายจ้างและคนต่างด้าว และการฝึกงานกับโอกาสการทำงานของพลเมือง / แรงงานท้องถิ่น

	กับวิชาชีพเฉพาะซึ่งจะต้องมีใบอนุญาตเพื่อประกอบวิชาชีพเฉพาะ - ประเทศออสเตรเลียมีระบบการกำกับดูแล หลังการออกใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว โดยรัฐมนตรี DIMA จะติดตามพฤติกรรมของนายจ้างและการทำงานของคนต่างด้าวตามเงื่อนไขงานใน visa - สำหรับกรณีของประเทศไทย อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย นายทะเบียนหรือเจ้าพนักงาน เจ้าหน้าที่มีอำนาจซึ่งเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาโดยมีหน้าที่ 1. มีหนังสือสอบถาม เรียกบุคคลมาชี้แจง ส่งเอกสารหลักฐาน 2. เข้าไปในสถานที่ที่มีเหตุผลสงสัยว่ามีคนต่างด้าวทำงานเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือเรียกเอกสารหรือหลักฐานใด ๆ การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว นายทะเบียนหรือเจ้าพนักงานต้องแสดงบัตรประจำตัวเมื่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องร้องขอ	
7. การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต	- สำหรับออสเตรเลียนั้นได้มีระบบการยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ที่ไม่ออก visa ให้สำหรับแต่ละประเภท visa และวิชาชีพมีกำหนดเวลาในการอุทธรณ์แตกต่างกันไป การอุทธรณ์การปฏิเสธ visa จากนอกประเทศมักเป็นกรณีการจ้างงานล่วงหน้าหรือการขออุปถัมภ์เข้ามาทำงานในออสเตรเลีย รัฐมนตรี DIMA ต้องแจ้งผลการปฏิเสธ visa ให้คนต่างด้าวทราบ กับบอกเหตุผลที่ปฏิเสธและแจ้งสิทธิและระยะ	1. สิทธิต่างกันสำหรับแต่ละประเภทวีซ่าและวิชาชีพ และระหว่างกรณีการขอวีซ่านอกประเทศ กับกรณีการขอในประเทศ แต่ละกรณีมีกำหนดเวลาในการอุทธรณ์แตกต่างกันไป การอุทธรณ์การปฏิเสธขอวีซ่าจากนอกประเทศมักใช้กับกรณี sponsor, nomination, หรือ sponsorship จากสมาชิกในครอบครัว รัฐมนตรี DIMA จะแจ้งให้คนต่างด้าวทราบผลการอนุมัติหรือไม่อนุมัติวีซ่า พร้อมกับสิทธิที่จะขออุทธรณ์

	เวลาที่จะออุทธรณ์ - การอุทธรณ์ในออสเตรเลียมี 3 ขั้น คือ อุทธรณ์ต่อ Migration Internal Review Office (MIRO) หากไม่พอใจสามารถอุทธรณ์ต่อ Immigration Review Tribunal และ Administrative Appeals Tribunal ตามลำดับการอุทธรณ์ทั้ง 3 ขั้นตอน คือ การทบทวนผลการตัดสินวีซ่าของรัฐมนตรี DIMA ผลการวินิจฉัยอาจไม่ตรงกับการตัดสินของรัฐมนตรี ซึ่งรัฐมนตรีมีสิทธิใช้ดุลยพินิจตาม special power ตามกฎหมายวินิจฉัยแย้งได้ และต้องแจ้งให้รัฐสภาทราบ ถ้าผลการอุทธรณ์ใน 3 ขั้นตอนแรกไม่เป็นที่พอใจคนต่างด้าวมีสิทธิอุทธรณ์ต่อศาลสูง (Federal Court) ซึ่งจะวินิจฉัยข้อกฎหมายของกระบวนการตัดสินวีซ่าของรัฐมนตรี ซึ่งถือเป็นที่สุด - สำหรับในประเทศไทยนั้น คนต่างด้าวที่มิได้รับอนุญาตให้ทำงานมีสิทธิจะยื่นอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรี โดยการทำเป็นหนังสือเมื่อรับคำอุทธรณ์แล้วจะต้องนำส่งคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ออกความเห็นเสนอต่อรัฐมนตรี เพื่อให้รัฐมนตรีวินิจฉัยคำสั่งของรัฐมนตรีถือเป็นที่สุด	2. กระบวนการอุทธรณ์วีซ่ามี 3 ขั้นตอน คือ ยื่นขออุทธรณ์ต่อ Migration Internal Review Office (MIRO) หากไม่พอใจ สามารถอุทธรณ์ต่อ Immigration Review Tribunal และ Administrative Appeals Tribunal การอุทธรณ์ทั้ง 3 ขั้นตอน เป็นการทบทวนผลการตัดสินวีซ่าของรัฐมนตรี DIMA (merits of the decision) มิใช่การวินิจฉัยข้อกฎหมายของกระบวนการตัดสินวีซ่า ผลการวินิจฉัยอาจตรงหรือไม่ตรงกับการตัดสินวีซ่าของรัฐมนตรี DIMA ถ้ารัฐมนตรีมีความเห็นแย้งผลการวินิจฉัยอุทธรณ์ในขั้นตอนใด รัฐมนตรีมีสิทธิใช้อำนาจพิเศษ (special power) ตามกฎหมายใช้ดุลยพินิจวินิจฉัยแย้งได้ และต้องแจ้งรัฐสภาให้ทราบ 3. ถ้าผลการอุทธรณ์ใน 3 ขั้นตอนแรกล้มเหลว คนต่างด้าวมีสิทธิอุทธรณ์ต่อศาลสูง (Federal Court) ศาลสูงก็จะวินิจฉัยในข้อกฎหมายของกระบวนการตัดสินวีซ่า แต่จะไม่วินิจฉัยผลการตัดสินวีซ่าของรัฐมนตรี DIMA
8. โทษ	- ระบบการลงโทษของออสเตรเลีย มีการลงโทษนายจ้างและ sponsor ขณะเดียวกันก็มีการลงโทษคนต่างด้าวด้วย	1. มีโทษเกี่ยวข้องกับการมีสถานภาพที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น การทำผิดกฎหมายคนเข้าเมือง ซึ่งลงโทษผู้

	ถือว่าบุคคลดังกล่าวทำผิดต่อกฎหมายคนเข้าเมือง และกฎหมายการจ้างงาน - โทษมีทั้งโทษอาญา ได้แก่ ปรับ จำคุก และการส่งออกนอกประเทศ - โทษสำหรับนายจ้างคือ การถอนใบอนุญาตการจ้างงาน - สำหรับประเทศไทยผู้ฝ่าฝืนพระราชบัญญัติจะเป็นตัวนายจ้างหรือเป็นตัวคนต่างด้าวจะมีโทษทั้งจำทั้งปรับ หรือมีโทษจำคุกหรือปรับ	เกี่ยวข้อง เช่น นายจ้าง หรือ ผู้อุปถัมภ์งาน และลงโทษตัวคนต่างด้าว ด้วยโทษปรับและจำคุกตามอัตราต่างกันแล้วแต่กรณี หรือในขั้นอาญา ก็จะลงโทษด้วยวิธี deportation หรือ removal และระงับสิทธิการขอวีซ่าเข้าประเทศของคนต่างด้าวจนกว่าจะเข้าเกณฑ์ special return criteria แล้ว 2. โทษเกี่ยวกับงานครอบคลุมการไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขของการใช้ใบอนุญาต การไม่ปฏิบัติตามประเภทงานที่กำหนด การไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างงาน ซึ่งรวมถึงตัวนายจ้าง และการทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต เน้นโทษปรับจนถึงขั้นตอนใบอนุญาตจ้างงานของนายจ้าง และเพิกถอนวีซ่าของคนต่างด้าว
9. ลักษณะเฉพาะฯ	1. สำหรับออสเตรเลียนั้นมีโครงการให้คนต่างด้าวเข้าประเทศ 4 โครงการคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านครอบครัว ด้านมนุษยธรรม ด้านกลุ่มสิทธิพิเศษ การจ้างงานคนต่างด้าวอยู่ในโครงการด้านเศรษฐกิจซึ่งมีในระดับรัฐและเขตปกครองด้วย 2. -	1. ออสเตรเลียจัดประเภทคนที่เข้าไปในประเทศเป็น 4 โครงการ คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านครอบครัว ด้านมนุษยธรรม และกลุ่มสิทธิพิเศษ 2. การจ้างงานคนต่างด้าวเป็นส่วนหนึ่งของ Economic Migration program โดยเป็นโครงการสำหรับเสริมการยกระดับทักษะการทำงานของพลเมืองท้องถิ่น และขยายภาคธุรกิจของประเทศ มีการวางแผนด้านจำนวนคน สำหรับแต่ละประเภทที่จะให้เข้ามาทำงานในแต่ละปีงบประมาณเป็นการล่วงหน้า ตามประกาศของรัฐมนตรี DIMA ซึ่งรวมถึงการประกาศโควต้าวีซ่าของแต่ละประเภทที่ทางการจะให้คนต่างด้าวในแต่ละปีงบประมาณด้วย โครงการ Economic

		Migration มีในระดับรัฐ / เขตปกครองในออสเตรเลียด้วย
	3. นักเรียนและนักศึกษามีสิทธิทำงานได้ 20 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์นอกเหนือจากการฝึกงาน คนต่างด้าวที่ถือ visa ชั่วคราวประเภท student และมีวุฒิการศึกษาระดับ diploma มีสิทธิขอเปลี่ยนประเภท visa งานได้	3. นักเรียน และนักศึกษามีสิทธิทำงานได้ 20 ชั่วโมง / สัปดาห์ นอกเหนือจากการฝึกงาน นักศึกษาที่ถือวีซ่าชั่วคราวประเภทนักศึกษา (Student) และมีวุฒิการศึกษาระดับ diploma มีสิทธิขอเปลี่ยนประเภทวีซ่าได้ อาทิ เปลี่ยนเป็นประเภท Medical Practitioner เป็นต้น
	4.คนต่างด้าวที่อยู่ระหว่างการขอเปลี่ยนประเภท visa หรือรอการส่งออกนอกประเทศจะได้รับ visa ประเภท Bridging ซึ่งออกให้ชั่วคราวสำหรับคนต่างด้าวที่มีฐานะคนต่างด้าวนอกกฎหมายและ visa ประเภทนี้บางประเภทอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานได้ในระยะสั้น ๆ	4. วีซ่าประเภท Bridging เป็นวีซ่าที่ออกให้ชั่วคราวสำหรับคนต่างด้าวที่มีฐานะคนต่างด้าวนอกกฎหมาย (unlawful non-citizen) เพราะอยู่ระหว่างการขอวีซ่าหรือขอเปลี่ยนประเภทวีซ่า หรือ รอการเนรเทศออกนอกประเทศ วีซ่า Bridging บางประเภทอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานได้ในระยะสั้น ๆ
	5. ออสเตรเลียมีวีซ่าประเภท Occupational Trainee เพื่อฝึกงานให้คนต่างด้าวจากในและนอกประเทศเพื่อยกระดับทักษะและประสบการณ์ในงาน มิใช่การจ้างงาน มีระยะเวลาแน่นอนเป็นโครงการของรัฐหรือนายจ้าง ถ้าเป็นโครงการของนายจ้างต้องได้รับอนุมัติโครงการจากทางการก่อน โครงการนี้ต้องไม่กระทบแรงงานท้องถิ่น	5. -

ผลสรุปจากการเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศออสเตรเลีย

1. การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศออสเตรเลีย ควบคุมโดยการใช้วีซ่า ควบคุมทั้งการเข้าเมืองและการจ้างงานคนต่างด้าวไปพร้อมๆกัน
2. ประเทศออสเตรเลียใช้ระบบ Pre arranged job และ Independent job ในกรณีของ Pre arranged job นายจ้างต้องพิสูจน์ต่อทางราชการ และตลาดแรงงานท้องถิ่นว่า ตนมีความจำเป็นที่ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน และการจ้างนั้นต้องไม่กระทบกระเทือนต่อการเจริญเติบโตของแรงงานท้องถิ่น ส่วน Independent job หมายถึงกรณีที่คนต่างด้าวสมัครเข้ามาหางานทำเอง หรือขอการสนับสนุนจากบุคคล หรือองค์กรในออสเตรเลีย ให้เข้ามาหางานทำ มีทั้งงานที่เป็นประเภททั่วไปและงานทักษะ เมื่อเข้ามาทำงานแล้วต้องเปลี่ยนประเภทวีซ่าให้ตรงกับประเภทงานที่ทำต่อไป
3. ประเทศออสเตรเลียมีระบบการประเมินความต้องการแรงงาน และตลาดแรงงาน ซึ่งมีอยู่สามลักษณะคือ

    ก) การตรวจสอบตลาดแรงงาน Labour market testing หมายความถึง นายจ้างจะตรวจสอบตลาดแรงงานเพื่อแสดงว่าไม่มีพลเมืองท้องถิ่นที่เหมาะสม และพร้อมจะทำงานในตำแหน่งที่ต้องการจ้าง เมื่อตรวจสอบพบว่าจำเป็นต้องหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน นายจ้างจะประกาศหาคนต่างด้าวจากในและนอกประเทศมาทำงานที่ต้องการ

    ข) Labour Agreement หมายถึงข้อตกลงระหว่างรัฐบาล DIMA และกระทรวงแรงงานกับนายจ้าง หรือนายจ้างของงานบางประเภทและองค์กรอื่นหากจำเป็น เพื่อเสนองานที่จะจ้างคนต่างด้าวทำงานแทนพลเมืองท้องถิ่นต่อทางการซึ่งจะต้องเป็นงานที่ไม่กระทบโอกาสการทำงานในท้องถิ่น ข้อตกลงแรงงานต้องระบุประเภทงานว่าเป็นงานประเภท Key business activity หรือ Non key business activity ซึ่งกฎหมายมักจะให้ใช้วีซ่าทำงานประเภทชั่วคราว จำนวนตำแหน่งที่จ้าง เงื่อนไขการจ้าง ค่าจ้าง หน้าที่ของตัวแทนในข้อตกลงที่จะยกระดับทักษะ โอกาสการทำงานและความก้าวหน้าในงานให้แก่พลเมืองท้องถิ่น

        - Key business activity หมายถึง งานหลักของธุรกิจที่ต้องการทักษะวิชาชีพหรือทักษะพิเศษหรือความรู้พิเศษขั้นสูงในการทำงาน นายจ้างไม่ต้องทำ Labour market testing สำหรับงานประเภทที่ก่อนทำข้อตกลง
        - Non-key business activity หมายถึง งานประเภทไร้ทักษะหรือกึ่งทักษะ งานที่ใช้วิธีดั่งเดิมในการทำงาน หรืองานที่ใช้ทักษะพิเศษที่ไม่สูง หรือไม่สำคัญสำหรับธุรกิจในการทำงานก่อนทำข้อตกลง รัฐมนตรีอาจขอให้นายจ้างทำ Labour market testing สำหรับงานที่มีระยะเวลาจ้างงานเกิน 3

เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี แต่ถ้าระยะเวลาจ้างงานเกิน 1 ปี นายจ้างต้องทำ Labour market testing

ค) การสำรวจความต้องการงานหรือแรงงานในส่วนภูมิภาค เพื่อให้ทางการหรือนายจ้างใช้จ้างงานในรัฐหรือเขตปกครองตามโครงการพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐหรือเขตปกครองต่างๆโดยทางการของรัฐหรือเขตปกครองจะร่วมกับรัฐบาลกลางสำรวจทักษะที่ขาดแคลน พื้นที่ที่ขาดแคลนงานทักษะ ขึ้นบัญชีคนต่างด้าวเมื่อเทียบทักษะสำหรับจ้างงาน หรือควรสนับสนุนตัวคนต่างด้าวให้เข้ามาทำงานให้รัฐ หรือเขตปกครองโดยไม่กระทบพลเมือง และตลาดแรงงานท้องถิ่น ถ้านายจ้างจะจ้างงานคนต่างด้าว นายจ้างจะต้องเข้าเกณฑ์ขอจ้างงานล่วงหน้าจากทางราชการ

4. ในการวัด Labour market testing และ Labour Agreement จะมีส่วนในการตัดสินว่าจะอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานได้หรือไม่

เกณฑ์ทั่วไปจะต้องมีอายุทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะในงาน วุฒิการศึกษา การฝึกงาน ระยะเวลาทำงาน ประสบการณ์ในงาน และสุขภาพตามเกณฑ์ในข้อตกลงการจ้างงานและมาตรฐานวิชาชีพในประเทศ

เกณฑ์เฉพาะสำหรับคนต่างด้าวที่มีทักษะสูง กฎหมายกำหนดให้คนต่างด้าวต้องผ่านการฝึกงาน Formal training หรือมีประสบการณ์ในการทำงาน สำหรับคนต่างด้าวในระดับทักษะรองๆลงไป ต้องมีวุฒิการศึกษาระดับ Diploma หรือระดับ Higher qualification ถ้าคนต่างด้าวทั้งสองประเภทเป็นประเภทที่มีคุณสมบัติพิเศษที่จะได้รับยกเว้นเกณฑ์ทั้งหมดที่กล่าวมานี้

5. สำหรับกระบวนการในการออกใบอนุญาต รัฐมนตรีจะอนุมัติหรือไม่อนุมัติวีซ่าให้กับคนต่างด้าวในขั้นตอนที่เรียกว่า Primary criteria ไม่มีการวัด Point test หรือการให้คะแนน แต่จะมีการวัดเพื่อให้ผ่านเกณฑ์ Primary criteria ซึ่งได้แก่ คุณสมบัติคนต่างด้าวตามการจ้างงานล่วงหน้า หรืองานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ได้แก่ อายุ ทักษะภาษาอังกฤษ วุฒิการศึกษาและทักษะในงาน ในขั้นตอน Pre arranged job นี้คนต่างด้าวต้องมีเอกสารที่เรียกว่า Labour Agreement หรือเอกสารที่เรียกว่า Approved appointment ที่กำกับด้วยผลของ Labour market testing เช่นกัน ในระดับ Pre arranged job นี้จะมีการกำหนดเกณฑ์ที่เรียกว่า Public interest criteria หมายถึงคนต่างด้าวที่เข้ามาเกี่ยวข้องหรือเข้ามาทำงานนี้สัมพันธ์กับผลประโยชน์ของประชาชนในประเทศนี้อย่างไรบ้าง เช่นเคยละเมิดกฎหมายคนเข้าเมืองหรือไม่ นอกจากนี้งานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือไม่ งานนี้แย่งโอกาสการทำงานของพลเมืองท้องถิ่น และการจ้างงานในประเทศหรือไม่

ในกรณีของ Independent job ต้องผ่านเกณฑ์ Primary criteria และ Public interest criteria เหมือนกับ Pre arranged job แต่ถ้าเป็นคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานประเภทที่จะมาขอวีซ่าประเภท Independent job นี้ต้องผ่านเกณฑ์ General points test และ Occupation Requiring English List

General points test จะให้คะแนนคนต่างด้าวประเภท Independent job ในเรื่อง employment qualification, age qualification, language skill qualification, relationship qualification, citizenship qualification, settlement of sponsor qualification และ location of sponsor qualification คะแนนสูงสุดคือ 80 คะแนน คะแนนต่ำสุดคือ 10 คะแนน ให้คะแนนสูงสุดของแต่ละเกณฑ์วัด

Business Skills Points Test จะให้คะแนนคนต่างด้าวประเภท skilled independent ในเรื่องเกณฑ์วัดทางธุรกิจ ได้แก่ การประกอบการ หมายถึง annual turnover, labour costs, และ total assets ระยะเวลาการประกอบการ หรือระยะเวลาทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ ก่อนยื่นขอวีซ่า มูลค่าการลงทุนในเขตการลงทุนในประเทศ designated investment area การจัดตั้งธุรกิจในประเทศ ที่ได้รับการอุปถัมภ์หรือมิได้รับการอุปถัมภ์จากภาครัฐในส่วนภูมิภาค ได้แก่ ระดับและจำนวนลูกจ้าง และรายประจำปี หรือมูลค่าสินค้าส่งออกหรือการค้าบริการ เกณฑ์อายุของคนต่างด้าว เกณฑ์ทักษะภาษาอังกฤษ สินทรัพย์รวมของคนต่างด้าว หรือของคนต่างด้าวรวมกับคู่สมรส และการอุปถัมภ์งาน sponsorship คะแนนสูงสุดเฉลี่ย 60 คะแนน คะแนนต่ำสุดคือ 5-0 คะแนน คะแนนสำหรับวัดการลงทุนของคนต่างด้าวคือ 70-80 คะแนน ให้คะแนนสูงสุดของแต่ละเกณฑ์วัด

3.2 ตารางวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายของทุกประเทศกับประเทศไทย

ในการพิจารณาการเปรียบเทียบในหัวข้อนี้ จะเปรียบเทียบกฎหมายของประเทศทั้ง 6 ประเทศเรียงตามหัวข้อต่างๆดังนี้ ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว การขอใบอนุญาต กระบวนการออกใบอนุญาต อายุใบอนุญาตและการต่ออายุใบอนุญาต การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน การบริหารจัดการและการปฏิบัติตามกฎหมาย การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต และโทษ

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศมาเลเซีย	ประเทศสิงคโปร์	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศเกาหลีใต้	ประเทศออสเตรเลีย
1. ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว	ห้ามงานบางประเภทหรือห้ามงานบางประเภทโดยมีเงื่อนไข งานใดที่มิได้ห้าม คนต่างด้าวย่อมทำได้โดยต้องได้รับใบอนุญาต กฎหมายไทยไม่ค่อยมีบทบัญญัติควบคุมนายจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายคนเข้าเมืองกับกฎหมายควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวมีลักษณะใกล้ชิด ไม่ใช้ระบบ Pre-arranged Job	ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวมีลักษณะปิด งานใดที่อนุญาตให้ทำได้จะระบุไว้ในนโยบายที่ประกาศเป็นคราว ๆและไม่ปรากฏงานที่อนุญาตในรูปของกฎหมาย มีการแยก Skilled Labour และ Un-skilled Labour งานที่เป็น Un-skilled Labour คนต่างด้าวทำมิได้ยกเว้น งาน 5 ประเภทคือ - ภาคการเพาะปลูก - ภาคการก่อสร้าง - ภาคอุตสาหกรรมการผลิต - ภาคการบริการ โดยเปิดเฉพาะในส่วนของคนดูแลปั๊ม งานทำความสะอาด งานในภัตตาคาร - งานบ้าน ส่วนงานที่เป็น Skilled Labour ขึ้นอยู่กับนโยบาย กฎหมายมาเลเซียมีบทบัญญัติควบคุมนายจ้างอย่างชัดเจน ความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายคนเข้าเมืองกับกฎหมายควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวมีลักษณะใกล้ชิด ใช้ระบบ Pre-arranged Job	ห้ามคนต่างด้าวทำงานในสิงคโปร์และห้ามว่าจ้างคนต่างด้าวทำงาน เว้นแต่ได้รับใบอนุญาต จึงเป็นลักษณะควบคุมตัวคนต่างด้าวและตัวนายจ้างท้องถิ่น กฎหมายสิงคโปร์มิได้ระบุงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ มีการแบ่งแยกระหว่าง Skilled Labour และ Un-skilled Labour โดยมีกฎหมายควบคุมแยกต่างหากกันไป มีการแบ่งแยกประเภทของแรงงานต่างด้าวออกเป็นระดับต่าง ๆกัน แยกเป็น P Pass, Q Pass, R Pass เพื่อพิจารณาการออกใบอนุญาตให้กับคนต่างด้าวเป็นประเภทไป ความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายคนเข้าเมืองกับกฎหมายควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวมีลักษณะใกล้ชิดกัน ใช้ระบบ Pre-arranged Job ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีสัญญาจ้างงานและต้องมี Local Sponsor ซึ่งหมายถึงบริษัทผู้ว่าจ้าง	กฎหมายรัฐธรรมนูญของฟิลิปปินส์กำหนดให้การประกอบอาชีพเป็นของคนฟิลิปปินส์เท่านั้น คนต่างด้าวที่จะประกอบวิชาชีพในฟิลิปปินส์จะต้องได้ Professional License หรือต้องทำการจดทะเบียนการประกอบวิชาชีพและมีใบรับรองการจดทะเบียนที่เรียกว่า Certificate of Registration ออกโดยองค์กรของรัฐที่เรียกว่า Professional Regulation Commission การเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวนั้นถูกควบคุมและกลั่นกรองด้วยกฎหมาย 2 จุดโดยจุดแรกเป็นการควบคุมและกลั่นกรองโดยกฎหมายคนเข้าเมืองและเมื่อผ่านขั้นตอนแรกแล้วก็จะถูกกลั่นกรองโดยขั้นตอนที่ 2 คือ Labor Code ซึ่งใน Labor Code กำหนดเอกสารที่นายจ้างต้องยื่นให้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อประกอบการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาทำงาน ใช้ระบบ Pre-arranged Job และต้องมี Local Sponsor ซึ่งหมายถึงบริษัทผู้จ้าง คนต่างด้าวที่ประสงค์จะเข้าเมืองมาทำงานต้องขอวีซ่าประเภท Non-Quota Immigration Visa โดยต้องแสดงหลักฐานว่าได้ติดต่อจ้างงานจากบุคคลในประเทศฟิลิปปินส์และงานนั้นต้องเป็นงานที่ไม่สามารถหาคนฟิลิปปินส์ทำได้ นอกจากนั้นงานดังกล่าวจะต้องเป็นงานที่เป็น Public Interest ด้วยซึ่งเป็นหน้าที่ของกงศุลในการตรวจสอบหลักเกณฑ์เหล่านี้ก่อนที่จะออกวีซ่า	ไม่มีการออกใบอนุญาตให้กับคนต่างด้าว แต่ใช้ระบบวีซ่าควบคุมทั้งการเข้าเมืองและการทำงานของคนต่างด้าว ไม่มีกฎหมายว่าด้วยการห้ามคนต่างด้าวเข้าทำงานในประเทศญี่ปุ่นแต่มีการกำหนดวีซ่าสำหรับทำงานในประเทศญี่ปุ่นได้เพียง 10 ประเภทเท่านั้น การพิจารณาให้วีซ่าเป็นไปตามนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่ต้องการสนับสนุนให้มีการรับคนต่างด้าวที่มีวิชาชีพและนักเทคนิค เมื่อระบบการออกวีซ่าเพื่อเข้ามาทำงานเคร่งครัดและประเทศญี่ปุ่นต้องการแรงงานประเภท Un-skilled Labour จึงมีระบบการทำงานโดยผ่านการฝึกงาน (Technical Intern Trainership Program) อนุญาตให้เข้ามาฝึกงานในระยะเวลาจำกัดแล้วจะได้รับการประเมินความสามารถจากมูลนิธิองค์กรความร่วมมือการฝึกงานระหว่างประเทศ หากผ่านจะได้รับการฝึกงานแบบ On-the-job-training ในบริษัทญี่ปุ่นต่อไปอีก 18 เดือน และมีค่าตอบแทนเป็นเบี้ยเลี้ยงค่าฝึกงาน	ใช้กฎหมายควบคุมคนเข้าเมืองผู้อพยพโดยพิจารณาออกวีซ่าประเภททำงานให้โดยการพิจารณาของกระทรวงยุติธรรม และไม่ต้องขอใบอนุญาตทำงานจากหน่วยงานอื่นอีก กรมคนเข้าเมืองของกระทรวงยุติธรรมจะพิจารณาออกวีซ่าให้ โดยความร่วมมือของกระทรวงต่างประเทศและกระทรวงแรงงาน มีระบบการทำงานโดยผ่านการฝึกงานโดยมีคณะกรรมการ Industrial Foreign Manpower Policy Deliberation Committee เป็นหน่วยงานที่ระดมผู้ฝึกงานโดยผ่านสำนักงานจัดหางานหรือองค์กรซึ่งหัวหน้าหน่วยงานกลางเป็นผู้กำหนด และผู้ฝึกงานจะมีกำหนดเวลาทำงานได้ไม่เกิน 2 ปี	การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวนั้นควบคุมโดยการใช้วีซ่า มีการกำหนดวีซ่าตามระดับงานและตามประเภทงาน มีการควบคุมนายจ้างและกำหนดภาระหน้าที่แก่นายจ้างถึงความจำเป็นที่จะต้องจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน มีการควบคุมจำนวนคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยใช้ระบบ Quota Visa ที่จะออกให้ในแต่ละปีงบประมาณ มีการวัดทักษะของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศโดยมีการกำหนด Primary Criteria และ Secondary Criteria มีการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์คะแนน ใช้ระบบ Pre-arranged Job และ Skilled Independent หมายถึงคนต่างด้าวเข้ามาสมัครทำงานโดยไม่มีนายจ้างเมื่อหางานทำได้แล้วก็ต้องขอ Apply Visa เพื่อเข้ามาทำงาน

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศมาเลเซีย	ประเทศสิงคโปร์	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศเกาหลีใต้	ประเทศออสเตรเลีย
2. การขอใบอนุญาต	การยื่นคำขอใบอนุญาตแทนคนต่างด้าว คนต่างด้าวยื่นคำขอใบอนุญาตเองตามมาตรา 7 ลักษณะของคนต่างด้าวต้องเป็นไปตามเงื่อนไขตาม ม.11 คนต่างด้าวที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนหรือคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายอื่นโดยต้องยื่นคำขอใบอนุญาตภายใน 30 วัน นับแต่วันที่เข้ามาในราชอาณาจักร คนต่างด้าวตามมาตรา 12 เช่น ผู้ถูกเนรเทศ และคนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับ อนุญาตและอยู่ในระหว่างการรอส่งกลับ เป็นต้น	มาเลเซียใช้ระบบ Pre-Arranged Job ดังนั้นจำเป็นต้องมีสัญญาจ้างงาน (Contract of Service) มาเสนอเพื่อขอ Visa เพื่อให้เข้ามาทำงาน ซึ่งเรียกว่า Employment Pass, Visit Pass (Temporary Employment) และ Work Pass แล้วแต่กรณี เอกสารประกอบกระบวนการขอใบอนุญาต ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องกรอกแบบฟอร์มต่าง ๆตามที่กฎหมายระบุไว้ แนบพร้อมเอกสารที่สำคัญ; มีหลักฐานว่าได้ทำงานประกาศตำแหน่งว่างสำหรับรับคนเข้าทำงานแล้วและไม่สามารถหาพลเมืองที่จะรับเข้าทำงานได้; มีหลักฐานว่านายจ้างได้ทำการติดต่อกับกระทรวงแรงงานหรือติดต่อกับหัวหน้าหมู่บ้านว่าไม่มีแรงงานที่เป็นคนท้องถิ่นจริง (แสดงว่ากฎหมายระบุภาระหน้าที่แก่นายจ้างมาก) และนายจ้างยังจะต้องแสดงหลักฐานการตอบรับจากหัวหน้าหมู่บ้านและกระทรวงแรงงานว่า ไม่มีแรงงานมาเลเซียในประเภทงานที่ประสงค์จะว่าจ้างจริง แบบฟอร์มที่กรอกเพื่อขอใบอนุญาตเข้าทำงาน ให้ใช้ยื่นที่ Ministry of Human Resources ที่ใกล้ที่สุด ในกรณีที่กิจการใดได้รับการส่งเสริมการลงทุน และจะต้องมีการจ้างคนต่างด้าวทำงาน การยื่นขอใบอนุญาตทำงานให้ยื่นต่อ Malaysian Industrial Development Authority (MIDA) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีหน้าที่รับผิดชอบต่องานประเภทนั้นๆด้วย	สิงค์โปร์ใช้ระบบ Pre-Arranged Job ดังนั้นจำเป็นต้องมีสัญญาจ้างงาน (Contract of Service) และต้องมี Local Sponsor ซึ่งหมายถึงบริษัทผู้ว่าจ้าง ในการสมัครขอใบอนุญาตทำงาน คนต่างด้าวจะสมัครผ่าน Local Sponsor โดยต้องกรอกเอกสารตามที่กฎหมายระบุ โดยผู้สมัครและผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้กรอกข้อความดังกล่าว ผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้ที่ดำเนินการยื่นให้ และต้องมีจดหมายรับรองสนับสนุนการทำงานจากผู้ว่าจ้าง จดหมายฉบับนี้จะระบุความรับผิดชอบของนายจ้างในเรื่องการดำรงอยู่ของคนต่างด้าวและการส่งตัวกลับ นายจ้างจะต้องส่งเอกสารต่างๆที่จำเป็นไปยัง Ministry of Man Power ในกรณี Non-Skilled Labour เนื่องจากมีแรงงานประเภทนี้มาก จึงอนุญาตให้กระทำผ่านระบบ Electronic ที่เรียกว่า LABOURNET ใน Website ของ Ministry of Man Power ซึ่งเปิดให้สำหรับนายจ้างที่ได้รับรหัสเลขหมายสำหรับสมัครที่เรียกว่า Application Account และ Password. ในกรณีของแรงงานหญิง จะมีการควบคุมการตรวจสุขภาพ โดยเฉพาะเรื่องการตั้งครรภ์	ฟิลิปปินส์ใช้ระบบ Pre-Arranged Job ดังนั้นจำเป็นต้องมีสัญญาจ้างงานและต้องมี Local Sponsor ซึ่งหมายถึงบริษัทผู้ว่าจ้าง นายจ้างและลูกจ้างสามารถยื่นขอใบอนุญาตทำงาน โดยจะต้องมีประวัติย่อของคนต่างด้าว คุณสมบัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ทักษะการทำงาน สัญญาการว่าจ้าง และต้องมีเอกสารรายชื่อคนฟิลิปปินส์ที่จะได้รับการฝึกอบรมในสัญญาจะต้องมีพันธะกรณีในเรื่องการฝึกอบรมคนฟิลิปปินส์ นายจ้างหรือลูกจ้างจะกรอกแบบฟอร์มตามที่กฎหมายกำหนด คำขอใบอนุญาตจะยื่นต่อ Department of Labor and Employment คนที่ออกใบอนุญาตให้คือ Secretary of Labour การยื่นขอต้องยื่นขอก่อนคนต่างด้าวเดินทางเข้าประเทศ เมื่อเดินทางเข้าประเทศแล้วและมายื่นขอใบอนุญาตการทำงาน กฎหมายบัญญัติในทำนองว่า อาจได้รับอนุญาตทำงานเท่านั้น กรณีที่กิจการใดได้รับการส่งเสริมการลงทุน การออกใบอนุญาตแก่คนต่างด้าวเข้ามาทำงานงานในกิจการหรือโครงการดังกล่าว ต้องมีคำเสนอแนะเพื่อรับรองจากหน่วยงานของรัฐบาลที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลกิจการดังกล่าว พร้อมเอกสารเพิ่มเติม เช่น ใบรับรองการจดทะเบียนบริษัท มติกรรมการ ใบรับรองการแต่งตั้งคนต่างด้าวดำรงตำแหน่ง ฯลฯ กรณีจำเป็น การประกอบวิชาชีพการทำงานระดับวิชาชีพต้องได้ License และมี Certificate of Registration	กระบวนการขอวีซ่าประเภททำงาน มี 2 ระบบ 1. ระบบปรกติ (Traditional Procedure) ได้แก่การยื่นขอวีซ่ากับสถานกงสุลประเทศญี่ปุ่นในต่างประเทศ 2. ระบบออกใบรับรองว่าคนต่างชาติที่ถือใบรับรองมีคุณสมบัติทำงานได้ (Certificate of Eligibility) ได้แก่การยื่นขอใบรับรองว่ามีคุณสมบัติทำงานได้ต่างหากจากวีซ่า ซึ่งต้องยื่นก่อนขอวีซ่าและก่อนเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่น	กระบวนการขอวีซ่าประเภททำงาน มี 2 ระบบ 1. ระบบปรกติ(Traditional Procedure) ได้แก่การยื่นขอวีซ่ากับสถานกงสุลประเทศเกาหลีใต้ในต่างประเทศ 2. ระบบออกใบรับรองว่าคนต่างชาติที่ถือใบรับรองมีคุณสมบัติทำงานได้ (Certificate of Eligibility) ซึ่งคล้ายกับการออกใบอนุญาตทำงานของประเทศไทย แต่ต้องยื่นก่อนขอวีซ่าและก่อนเดินทางเข้าประเทศเกาหลีใต้	การขอใบอนุญาตการทำงาน หมายถึงขั้นตอนที่คนต่างด้าวยื่นขอวีซ่าโดยรัฐมนตรี DIMA จะเป็นผู้รับคำร้องขอยื่นวีซ่าของคนต่างด้าวและจะประเมินคุณสมบัติขั้นต้นของคนต่างด้าวในงานที่จะทำ ตามเกณฑ์ Primary Criteria ของวีซ่าแต่ละประเภท ที่มาของการทำงานและประเภทวีซ่าสำหรับคนต่างด้าวแบ่งเป็น 2 ระบบ และเน้นประโยชน์ของออสเตรเลียอย่างเคร่งครัด คือ 1. งาน: Pre-arranged Job ซึ่งได้รับอนุมัติจากทางการ โดยนายจ้างดำเนินการขอ โดยควรเป็นงานใน Migration Occupation in Demand List (MODL) นายจ้างหรือผู้สนับสนุน: ต้องทำ Assurance of Support (AOS) ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน Sponsorship และในบางกรณีต้องทำ Labour Market Testing ว่าไม่มีคนออสเตรเลียเหมาะรับงานตำแหน่งนั้นๆ เน้นที่นายจ้างโดยตรง ลูกจ้าง: ต้องผ่านการประเมินทักษะและการใช้ภาษาอังกฤษก่อนยื่นคำขอ และบางกรณีต้องผ่านเงื่อนไขด้านสุขภาพ ในการขออนุญาตบางประเภทต้องเคยทำงานในอาชีพที่อยู่ในรายการ Skill Matching Database มาก่อน 2. กรณีเข้ามาหางานทำ (Skill-Independent Category): การสัมภาษณ์และ Point Test ขอได้ทั้งจากนอกประเทศและในประเทศ โดยผู้ขออาจเป็นคนต่างด้าวนั้น หรือนายจ้างโดยตรง นับตั้งแต่ 1 July 1999 ให้ขอได้จากนอกประเทศเท่านั้น

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศมาเลเซีย	ประเทศสิงคโปร์	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศเกาหลีใต้	ประเทศออสเตรเลีย
3. กระบวนการออกใบอนุญาต	กระบวนการออกใบอนุญาตทำงานจะแบ่งแยกเป็นกรณีดังนี้ 1. การออกใบอนุญาตโดยบุคคลอื่นยื่นคำขอใบอนุญาตแทน 2. การออกใบอนุญาตให้แก่คนต่างด้าวที่ยื่นขอเอง 3. การออกใบอนุญาตให้แก่คนต่างด้าวตามกฎหมายส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายอื่นซึ่งจะต้องออกให้โดยมิชักช้า 4. การออกใบอนุญาตให้แก่คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศแต่ได้รับการผ่อนผันให้ทำงานระหว่างรอการส่งตัวกลับหรือ คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าเมืองอย่างถูกต้องหรือ คนต่างด้าวที่ถูกถอนสัญชาติไทย เกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน 1. เกณฑ์ความจำเป็นโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ 2. เกณฑ์เรื่องการแย่งอาชีพคนไทย 3. เกณฑ์เรื่องความมั่นคง 4. เกณฑ์เรื่องหลักมนุษยธรรม 5. เกณฑ์ตามระเบียบกรมการจัดหางานที่คำนึงถึงด้านเศรษฐกิจ สังคม และการถ่ายโอนเทคโนโลยี 6. เกณฑ์ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 281 เกี่ยวกับตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ 7. เกณฑ์การจัดตั้งองค์กร มูลนิธิ หรือสมาคมอย่างถูกต้องและมีการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานดังกล่าว	ประเทศมาเลเซียมอบอำนาจให้ Commission of Employment เป็นผู้ออกใบอนุญาต Commission of Employment จะทำการพิจารณาใบสมัครซึ่งนายจ้างยื่นขอและมีหลักเกณฑ์สำคัญที่ต้องพิจารณาคือ 1. ต้องไม่สามารถหาพลเมืองท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับสถานภาพเป็นผู้มีถิ่นที่อยู่ถาวรในมาเลเซียที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน โดยนายจ้างต้องแสดงหลักฐานว่าได้ทำการประกาศตำแหน่งว่างสำหรับรับคนเข้าทำงานแล้ว 2. นายจ้างได้ทำการติดต่อกับ Employment Office ของ Ministry of Human Resources และหัวหน้าหมู่บ้าน (กรณีที่มี) 3. นายจ้างได้รับจดหมายลายลักษณ์อักษรเป็นหลักฐานจากสำนักงานแรงงานหรือระดับหมู่บ้านยืนยันว่าไม่มีแรงงานเพียงพอ สำหรับคนต่างด้าวประเภท Expatriate Personnel ภายใต้กฎหมายส่งเสริมการลงทุนนั้น มีแนวพิจารณาเพิ่มเติมแยกต่างหากจากคนต่างด้าวประเภทอื่นที่ต้องการทำงานในมาเลเซีย	การออกใบอนุญาตแยกพิจารณาตามระดับฝีมือของแรงงาน กรณีคนต่างด้าวในระดับทักษะฝีมือขึ้นไป อยู่ในความรับผิดชอบของ Employment Pass Department ของ Ministry of Manpower กรณีของคนต่างด้าวระดับกึ่งฝีมือและไร้ฝีมืออยู่ในความรับผิดชอบของ Work Permit Department ของ Ministry of Manpower เกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาตจะแยกพิจารณาตามระดับของ Pass คือ P Pass, Q Pass และ R Pass โดยเน้นถึงเหตุผลในการจ้างงาน และการมีคนท้องถิ่นสามารถทำงานนั้นได้หรือไม่ด้วย P Pass สำหรับคนต่างด้าวที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่ามัธยมและมีคุณสมบัติเหมาะสมในทางวิชาชีพ การบริหารจัดการ เป็นผู้ประกอบการหรือเป็นนักลงทุน มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 3,500เหรียญขึ้นไป Q Pass สำหรับคนต่างด้าวซึ่งเป็นคนงานระดับฝีมือและผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะด้านซึ่งเป็นที่ต้องการในระบบเศรษฐกิจและระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจของสิงคโปร์ R Pass สำหรับคนงานต่างด้าวในระดับกึ่งฝีมือและระดับไร้ฝีมือ สำหรับงานวิชาชีพบางอย่างจะมีเกณฑ์กำหนดขึ้นมาเพื่อรับเกณฑ์ทั่วไป เฉพาะสายบัญชี กฎหมาย หรือสันทนาการต่าง ๆจะมีกฎหมายระบุเกณฑ์เฉพาะเอาไว้	หน่วยงานที่มีหน้าที่ออกใบอนุญาตได้แก่ Department of Labor and Employment และผู้มีอำนาจในการออกใบอนุญาตคือ Secretary of Labor เกณฑ์พื้นฐานในการพิจารณาออกใบอนุญาตคือ 1. นายจ้างได้ยื่นรายชื่อคนต่างด้าวต่อ Bureau of Local Employment โดยระบุชื่อ สัญชาติ ที่อยู่ทั้งในฟิลิปปินส์และต่างแดน ลักษณะของการจ้างงาน และสถานภาพของการอยู่ในฟิลิปปินส์ของคนต่างด้าว 2. รายงานจาก Director of Bureau of Local Employment เกี่ยวกับการมีหรือไม่มีบุคคลใดในฟิลิปปินส์ซึ่งมีความสามารถเหมาะสมและประสงค์จะทำงานซึ่งต้องการว่าจ้างให้คนต่างด้าวนั้นทำ 3. ข้อประเมินจาก Director of Bureau of Local Employment ว่าการจ้างงานคนต่างด้าวจะเป็นเครื่องสนับสนุน (redound) ผลประโยชน์แห่งชาติ 4. มีเอกสารรับรองจาก Commission on Immigration and Deportation เกี่ยวกับการรับคนต่างด้าวนั้นเข้าประเทศ 5. มีเอกสารรับรองจาก Board of Investment หรือ	จะเป็นไปตามกระบวนการออกวีซ่าซึ่งมี 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 1. วีซ่าที่ออกให้กับบุคคลต่างชาติที่ต้องเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในญี่ปุ่น แต่ได้รับรายได้จากนอกประเทศญี่ปุ่นได้แก่ นักการฑูต ข้าราชการ ศาสตราจารย์ เป็นต้น 2. วีซ่าที่ออกให้กับบุคคลต่างชาติที่มีรายได้เกิดในประเทศญี่ปุ่นซึ่งมี 10 ประเภท เกณฑ์ในการพิจารณาออกวีซ่าจะแตกต่างกันไปในแต่ละประเภท แต่มีเกณฑ์พิจารณาโดยรวมคือ 1. มีสำนักงานที่ตั้งอยู่แน่นอน 2. ผู้ขอต้องมีประสบการณ์ในระยะเวลาที่กำหนด 3. จำกัดประเภทงานที่ขอรับใบอนุญาต 4. อัตราเงินเดือนต้องไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนที่คนญี่ปุ่นได้รับในงานชนิดเดียวกัน 5. มีหลักฐานรับรองการศึกษาในระดับที่ไม่ต่ำกว่าที่กำหนด	จะเป็นไปตามกระบวนการออกวีซ่าซึ่งมี 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 1. วีซ่าที่ออกให้กับบุคคลต่างชาติที่ต้องเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในเกาหลีใต้แต่ได้รับรายได้จากนอกประเทศเกาหลีใต้ได้แก่ นักการฑูต ข้าราชการ ศาสตราจารย์ เป็นต้น 2. วีซ่าที่ออกให้กับบุคคลต่างชาติที่มีรายได้เกิดในประเทศเกาหลีใต้ซึ่งมี 9 ประเภท เกณฑ์ในการพิจารณาออกวีซ่าจะแตกต่างกันไปในแต่ละประเภท แต่มีเกณฑ์พิจารณาโดยรวมคือ 1. มีหนังสือการจ้างงาน 2. มีหนังสือแนะนำการจ้างงานที่ออกให้โดยหัวหน้าหน่วยงานรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง 3. มีประกาศนียบัตรเกี่ยวกับอาชีพ 4. มีหลักฐานการศึกษาไม่ต่ำกว่าที่กำหนด	กระบวนการออกใบอนุญาตในประเทศ ออสเตรเลีย หมายถึงขั้นตอนการตัดสินวีซ่าซึ่งอำนาจอยู่ที่ระดับรัฐมนตรีคือ Department of Immigration เป็นผู้ประเมินตัวคนต่างด้าวใช้กับวีซ่าสำหรับ Pre-arranged Job และ Independent Job เงื่อนไขเบื้องต้นของทุกประเภทวีซ่างานถาวรและงานชั่วคราวคือคนต่างด้าวต้องผ่านเกณฑ์ Primary Criteria ในขั้นยื่นขอวีซ่าครบทุกเกณฑ์ โดยกฎหมายและระเบียบคนเข้าเมืองจะระบุกรณีที่รัฐมนตรีต้องอนุมัติ เกณฑ์รวมสำหรับวีซ่าถาวรและงานชั่วคราวสำหรับ Pre-arranged Job และ Independent Job คือ 1. ต้องผ่านเกณฑ์ Primary Criteria 2. คนต่างด้าวมีเอกสาร Labor Agreement และจะทำงานตามเงื่อนไขการจ้างงานล่วงหน้าทุกประการ 3. ผ่านเกณฑ์ Public Interest Criteria ตามประเภทวีซ่างาน หมายถึงเกณฑ์ของคนต่างด้าวที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประชาคมและเกณฑ์ Special Return Criteria ตามประเภท วีซ่างาน โดยทั้ง 2 เกณฑ์นี้จะไม่ใช้ระบบการให้คะแนนการวัดคนต่างด้าวเหมือนเกณฑ์ในระบบ Point Test 4.รัฐมนตรี DIMA อาจเรียกเอกสาร Assurance of Support (AOS) จากนายจ้างเพิ่มเติมจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานหรืองานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า 5. งานที่ทำจะให้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจต่อประเทศและโอกาสการทำงานของพลเมืองท้องถิ่น และการจ้างงานในประเทศ เกณฑ์สำหรับวีซ่าชั่วคราว 1. ถ้ายื่นขอวีซ่าในประเทศ คนต่างด้าวต้องถือ วีซ่าอยู่หรือเคยถือวีซ่าที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 1 ประเภทวีซ่า หรือผ่านเกณฑ์วีซ่าที่ขอมาก่อนแล้ว 2. คนต่างด้าวต้องมีเอกสาร Sponsorship หรือ มีสัญญาจ้างงานกับภาครัฐหรือภาคเอกชนในประเทศ หรือมีการพิสูจน์ทักษะในงาน key activities หรือ non-key activities หรือมีเอกสารรับรองความ

3. กระบวนการออกใบอนุญาต (ต่อ)				หน่วยงานของรัฐบาลที่เหมาะสมอื่นๆ ว่าคนต่างด้าวผู้สมัครขอใบอนุญาตทำงานนั้นจะทำงานในกิจการลงทุนที่ได้รับการส่งเสริม หรือที่สอดคล้องกับความจำเป็นทางด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจ			สามารถพิเศษของคนต่างด้าว ตามแต่กรณี มาแสดงต่อรัฐมนตรี DIMA โดยคนต่างด้าวจะต้องทำงานตามเงื่อนไขการจ้างงาน และจะได้รับหรือไม่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานค่าจ้างและมาตรฐานงานในประเทศแล้วแต่กรณี 3. ประโยชน์ของประเทศออสเตรเลียจะแสดงผ่าน Australian content ในกลุ่มอาชีพบันเทิง หรือโอกาสที่พลเมืองท้องถิ่นจะร่วมงานที่คนต่างด้าวมีสัญญาจ้างงานกับภาคเอกชนในประเทศ โดยมากเป็นงานในกลุ่มอาชีพบันเทิง 4. เจตนารมณ์ของคนต่างด้าวที่ต้องการอยู่ทำงานในประเทศเป็นการชั่วคราว 5. หลังอนุมัติวีซ่าแล้ว รัฐมนตรี DIMA จะติดตามพฤติกรรมของนายจ้างในการใช้ข้อตกลงการจ้างงานชั่วคราว เกณฑ์ร่วมสำหรับวีซ่าชั่วคราวและถาวรสำหรับ Independent Job 1. คนต่างด้าวต้องผ่านเกณฑ์ของ Primary Criteria 2. ผ่านเกณฑ์ Public Interest Criteria และ Special Return Criteria เกณฑ์เฉพาะสำหรับวีซ่าถาวร 1. เป็นไปตามแต่ละประเภท Independent หรือประเภท Skilled-Independent 2. คนต่างด้าวต้องผ่านการประเมินทักษะงานจากกลุ่มวิชาชีพในประเทศตามSkilled Occupations List 3. คนต่างด้าวต้องผ่านเกณฑ์คะแนนตามแต่ประเภท Independent หรือ Skilled-Independent เกณฑ์เฉพาะสำหรับวีซ่าชั่วคราว ประเภท Independent จะต้องผ่านเกณฑ์การประกอบธุรกิจเหมือนวีซ่าถาวรประเภทการประกอบธุรกิจ หากเป็นคนต่างด้าวประเภท Independent จะต้องเลี้ยงตัวเองได้ทางการเงิน และมีเจตนาทำงานในประเทศเป็นการชั่วคราว

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศมาเลเซีย	ประเทศสิงคโปร์	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศเกาหลีใต้	ประเทศออสเตรเลีย
4. อายุใบอนุญาตและการต่ออายุใบอนุญาต	ใบอนุญาตมีอายุไม่เกิน 1 ปี ใบอนุญาตจะต่ออายุได้ไม่เกินระยะเวลาที่ได้รับการขยายระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักร กรณีได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายอื่น อายุใบอนุญาตทำงานจะเท่ากับระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายนั้นๆ	ใบอนุญาตมีอายุไม่เกิน 2 ปี การต่อใบอนุญาตมีเกณฑ์การพิจารณาโดย (1) ใช้หลักการเดียวกับการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน (2) อาจกำหนดข้อระบุหรือเงื่อนไขและข้อจำกัดต่างๆได้ กรณี Expatriate personnel ภายใต้กฎหมายส่งเสริมการลงทุนมีเกณฑ์ดังนี้คือ (1) ระดับ Key Posts มีอายุ 5 ปีและต่ออายุได้ ระดับอื่นๆจะมีอายุใช้การได้ตลอดเวลาที่ตำแหน่งที่ทำงานได้รับการอนุมัติ	ใบอนุญาตมีอายุแตกต่างกันไปตามประเภทใบอนุญาต ซึ่งพิจารณาจากระดับคะแนนเกี่ยวกับทักษะความชำนาญ โดยเฉพาะ P-pass และQ-pass จะมีอายุ 2-5 ปี และสามารถต่ออายุได้ถึง 3 ปี ส่วน R-pass มีอายุ 2 ปี เมื่อหมดอายุต้องทำการยกเลิกใบอนุญาต	ใบอนุญาตมีอายุตามประเภทและระดับของงานซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับใหญ่ๆคือ (1) Alien Employment Permit (2) Alien Refugee Employment Permit ซึ่งมีอายุระหว่าง 1-3 ปี การต่ออายุใบอนุญาตแล้วแต่ประเภทของงานซึ่งมักจะต่ออายุได้ 1 ปี และต่อได้ไม่เกิน 5 ปี	อายุใบอนุญาตการทำงานจะเป็นไปตามอายุของวีซ่าตามประเภทต่างๆ ซึ่งจัดประเภทตามอายุวีซ่าได้ 3 ประเภท คือ (1) อายุ 3 ปี หรือ 1 ปีหรือ 6 เดือน (2) อายุ 1 ปี หรือ 6 เดือน (3) อายุ 1 ปี หรือ 3 เดือน หรือ 30 วัน การต่ออายุการทำงานจะมีหลักเกณฑ์เดียวกับการพิจารณาให้อนุญาตทำงานตามประเภทวีซ่า	อายุการอนุญาตทำงานจะเป็นไปตามอายุวีซ่าตามประเภทต่างๆแต่จะไม่เกิน 2 ปี การต่ออายุใบอนุญาตไม่จำกัดว่าจะต่อได้กี่ครั้ง	อายุใบอนุญาตแตกต่างกันไปตามประเภทของวีซ่ากล่าวคือ (1) วีซ่าถาวรทั้ง Pre-arranged job Labour agreement และ Independent job จะอยู่ในประเทศได้ไม่มีกำหนด (2) ประเภท Employer nomination และมีทักษะสูงจะมีอายุไม่ต่ำกว่า 3 ปี (3) ประเภท ที่มีวุฒิการศึกษาระดับ Diploma Higher qualification จะมีอายุไม่ต่ำกว่า 2 ปี (4) วีซ่าชั่วคราวทั้ง Pre-arranged job และIndependent job ทุกประเภทยกเว้นวีซ่าประเภท Business long stay มีอายุวีซ่า 3 เดือน ถ้าอายุทำงานเกิน 3 เดือนแต่ไม่เกิน 1 ปีต้องมีเอกสาร Sponsorship กำกับ (5) วีซ่าชั่วคราวประเภท Business long stay จะมีอายุวีซ่า 1-4 ปี การต่ออายุใบอนุญาต ต่อได้นานตราบเท่าที่มีคุณสมบัติตรงตามเงื่อนไขและกฎระเบียบของวีซ่างานที่ถืออยู่ โดยมีระยะเวลาของการต่ออายุแตกต่างกันไปตามประเภทวีซ่าและวิชาชีพและสัมพันธ์กับอายุวีซ่าแต่ละประเภท

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศมาเลเซีย	ประเทศสิงคโปร์	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศเกาหลีใต้	ประเทศออสเตรเลีย
5. การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน	คนต่างด้าวต้องทำงานตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตและต้องทำงานในท้องที่หรือสถานที่ที่ระบุไว้ในใบอนุญาตเว้นแต่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน ห้ามบุคคลใดรับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตเข้าทำงาน บุคคลใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงานหรือคนต่างด้าวย้ายท้องที่ทำงานที่แตกต่างไปจากใบอนุญาตหรือคนต่างด้าวออกจากงานต้องแจ้งนายทะเบียนทราบภายใน 15 วัน	การใช้ใบอนุญาตต้องตรงตามประเภทงาน สถานที่ และนายจ้าง ตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตรวมทั้งต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อจำกัด ใบอนุญาตทำงานเป็นเรื่องเฉพาะตัว โอนให้ผู้อื่นไม่ได้ และต้องพกพาติดตัวเสมอขณะปฏิบัติงาน หากมีการเลิกจ้างต้องทำการยกเลิกใบอนุญาตทำงานและคืนใบอนุญาต Commission of Employment จะเป็นองค์การที่คอยกำกับดูแลเกี่ยวกับใบอนุญาต	การใช้ใบอนุญาตต้องตรงตามประเภทงาน สถานที่ และนายจ้าง ตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตรวมทั้งต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อจำกัด ใบอนุญาตทำงานเป็นเรื่องเฉพาะตัว โอนให้ผู้อื่นไม่ได้ และต้องพกพาติดตัวเสมอขณะปฏิบัติงาน หากมีการเลิกจ้างต้องทำการยกเลิกใบอนุญาตทำงานและคืนใบอนุญาต Ministry of Manpower จะเป็นองค์การที่คอยกำกับดูแลเกี่ยวกับใบอนุญาต	การใช้ใบอนุญาตต้องตรงตามประเภทงาน สถานที่ และนายจ้าง ตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตรวมทั้งต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อจำกัด ใบอนุญาตทำงานเป็นเรื่องเฉพาะตัว โอนให้ผู้อื่นไม่ได้ และต้องพกพาติดตัวเสมอขณะปฏิบัติงาน หากมีการเลิกจ้างต้องทำการยกเลิกใบอนุญาตทำงานและคืนใบอนุญ	กระทรวงยุติธรรมได้ออกแนวปฏิบัติว่าด้วยการจ้างงานและสภาพการทำงานของคนต่างด้าวโดยกำหนดให้นายจ้างต้องตรวจดูเอกสารต่างๆของคนต่างด้าวให้เรียบร้อยก่อนและในกรณีของผู้ฝึกงาน บริษัทผู้รับคนฝึกงานต้องแจ้งให้สำนักงานประกันการจ้างงานของรัฐทราบด้วย	การทำงานต้องมีวีซ่า	ข้อกำหนดแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละประเภทวีซ่า แต่ทั่วไปแล้วคนต่างด้าวต้องทำงานตามตำแหน่งหน้าที่และกับนายจ้างที่กำหนดไว้ในวีซ่า งานส่วนใหญ่ห้ามเปลี่ยนนายจ้าง หรือเปลี่ยนงาน ยกเว้นวีซ่าชั่วคราวประเภทBusiness long stay กรณีที่เปลี่ยนนายจ้างแต่คงอาชีพเดิมต้องสมัครใหม่ เกณฑ์ร่วมอื่นๆที่ใช้กับวีซ่าถาวรและชั่วคราวเช่น การประกันสุขภาพ การห้ามเดินทางเข้าประเทศก่อนคนต่างด้าวที่มีชื่อในวีซ่า งานนั้นไม่ยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมที่เป็นภัยต่อประเทศ วีซ่างานชั่วคราวประเภท Business long stay หรือWorking holiday หรือ Electronic travel long stay หรือ Electronic travel short stay ห้ามคนต่างด้าวเข้ารับการศึกษาหรือฝึกอบรมหรือทำกิจกรรมที่จะมีผลต่อการจ้างงาน ฝึกงานและการสร้างเงื่อนไขให้ตลาดแรงงานในประเทศ

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศมาเลเซีย	ประเทศสิงคโปร์	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศเกาหลีใต้	ประเทศออสเตรเลีย
6. การบริหารจัดการ และการปฏิบัติตามกฎหมายการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว	1. คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว - อำนาจหน้าที่ : ให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่รัฐมนตรี 2.อธิบดีหรือเจ้าพนักงาน ซึ่งอธิบดีมอบหมาย นายทะเบียนหรือเจ้าพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอิทธิพล ซึ่งเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา โดยมีหน้าที่ – มีหนังสือสอบถาม, เรียกบุคคลมาชี้แจง, ส่งเอกสารหลักฐาน – เข้าไปในสถานที่ที่มีเหตุผลสงสัยว่ามีคนต่างด้าวทำงานเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง หรือเรียกเอกสารหรือหลักฐานใด ๆ การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว นายทะเบียนหรือเจ้าพนักงานต้องแสดงบัตรประจำตัวเมื่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องร้องขอ	1. องค์กร หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเข้าเมืองของคนต่างด้าวได้แก่ Ministry of Home Affairs และเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจได้แก่ Controller of Immigration; หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการจ้างงานคนต่างด้าว คือ Ministry of Human Resources และเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจได้แก่ Commissioner of Employment; ส่วนการจ้างงานที่อยู่ในขอบเขตของการส่งเสริมการลงทุนได้แก่ Malaysian Industrial Development Authority (MIDA) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ 2. Ministry of Human Resources จะเป็นผู้กำหนดนโยบายการทำงานของคนต่างด้าว เท่าที่ผ่านมาเป็นนโยบายเกี่ยวกับแรงงานไร้ฝีมือ (Non-Skilled Labour); แต่ถ้าเป็นแรงงานฝีมือจะไม่มีนโยบายในเรื่องนี้ เป็นเรื่องขึ้นอยู่กับดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ โดยอาศัยหลักเกณฑ์ 3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าเมืองและการทำงานของคนต่างด้าว มี 4 ฉบับ คือ -Immigration Act 1959/63. -Employment (Restriction) Act 1968 และ Regulation ต่างๆ -Employment Act 1955. -Promotion of Investment Act 1986. Immigration Act 1959/63. เป็นกฎหมายที่ควบคุมการเข้าเมืองของคนต่างด้าวรวมทั้งการออก Visa ที่เรียกว่า Employment Pass, Visit Pass (Temporary Employment) และ Work	1. องค์กรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเข้าเมืองของคนต่างด้าวได้แก่ Singapore Immigration & Registration (SIR) ซึ่งเป็นหน่วยงานใน Ministry of Home Affairs; หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการจ้างงานคนต่างด้าว คือ Ministry of Man Power โดยแบ่งอำนาจหน้าที่ในการจัดการบริหารแยกตามประเภทใบอนุญาต กล่าวคือ ใบอนุญาตทำงานประเภท P Pass, Q Pass อยู่ในความรับผิดชอบของ Employment Pass Department, Ministry of Man Power และ R Pass อยู่ในความรับผิดชอบของ Work Permit Department, Ministry of Man Power นอกจากนี้ในการประกอบวิชาชีพบางวิชาชีพยังมีองค์กรที่กำกับดูแลโดยเฉพาะเพิ่มเติมด้วย 2. นโยบายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวนั้น เป็นความรับผิดชอบของ Ministry of Manpower 3. กฎหมายมีกฎหมายหลัก 2 ฉบับ คือ -Immigration Act (Chapter 133) -Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A) Immigration Act (Chapter 133) เป็นกฎหมายที่ควบคุมการเข้าเมืองของคนต่างด้าวทุกประเภท และการทำงานของคนต่างด้าวระดับฝีมือ Employment of Foreign Workers Act (Chapter 91A) เป็นกฎหมายที่ควบคุมการทำงานของคน	1. การบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวเป็นอำนาจหน้าที่ของ Department of Labour and Employment โดยครอบคลุมตั้งแต่การเข้าเมืองซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของ Bureau of Immigration และการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของ Bureau of Local Employment โดยการประสานงานกันกับหน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับกิจการหรือธุรกิจที่จดทะเบียนต่างๆ เช่น Board of Investment (BOI), Securities and Exchange Commission (SEC) เป็นต้น รวมถึงทางการตำรวจ (Department of Justice) และศาลยุติธรรม นอกจากนี้สำหรับคนต่างด้าวที่ต้องการประกอบวิชาชีพในฟิลิปปินส์ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลของProfessional Regulatory Commission ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐอีกองค์กรหนึ่งด้วย 2. Department of Labor and Employment เป็นผู้กำหนดนโยบายการทำงานของคนต่างด้าว 3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่างด้าวมีหลายฉบับ - 1987 Constitution, Article XII. - The Philippine Immigration Act of 1940. หรือ Commonwealth Act No. 613. - Labor Code of the Philippines Title II; Employment of Non-Resident Aliens, Article 40 ซึ่งรองรับโดย Implementing Rules and Regulations, Rule XIV, Book I: Employment of Aliens. กฎหมายที่เกี่ยวพันกับการทำงานของคนต่างด้าวได้แก่ Retail Trade Nationalization Law, Finance Company Act, Anti-Dummy Law ซึ่งมีบทบัญญัติห้ามการจ้างงานคนต่างด้าวในกิจการบางประเภทที่ระบุไว้ในกฎหมาย มีบทบัญญัติให้การประกอบวิชาชีพในฟิลิป	1. กรมคนเข้าเมืองเป็นหน่วยงานหลักที่ดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวโดยมีสำนักงานกระจายอยู่ในเมืองใหญ่ทั่วประเทศญี่ปุ่น 2. กระทรวงต่างประเทศโดยสถานกงสุลทั่วโลกจะรับเรื่องการขอวีซ่าแทนกรมคนเข้าเมืองและส่งให้กรมคนเข้าเมืองพิจารณาอนุญาต 3. กระทรวงแรงงานจะจัดทำรายงานตลาดแรงงานทุกปีเพื่อประกอบการพิจารณารับคนต่างด้าวทำงาน 4. คณะรัฐมนตรีจะวางนโนบายเกี่ยวกับการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวให้แก่กรมคนเข้าเมืองและจะเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาข้อเสนอจากหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องในการขอรับคนต่างด้าวเข้าทำงานได้แก่ กระทรวงแรงงาน คณะกรรมการทำงาน Deliberate Council ซึ่งประกอบด้วยนักวิชาการและภาคเอกชน กระทรวงต่างประเทศ กระทรวงการค้าและอุต-สาหกรรม และกระทรวงก่อสร้าง โดยนโยบายของคณะรัฐมนตรีจะปรากฏในรูป มติ	1. กรมคนเข้าเมืองเป็นหน่วยงานหลักที่ดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวโดยมีสำนักงานกระจายอยู่ในเมืองใหญ่ทั่วประเทศญี่ปุ่น 2. ในระบบการระดมคนเพื่อทำงานผ่านการฝึกงานจะมีสภาอุตสาหกรรมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จะทำการจ้างบริษัทของประเทศผู้ฝึกงานเป็นผู้คัดผู้ฝึกงานให้และส่งรายชื่อพร้อมคุณสมบัติให้พิจารณา หลังจากนั้นกรมตรวจคนเข้าเมืองกระทรวงยุติธรรมจะพิจารณาออกวีซ่าประเภท Industrial Trainees(D-3)ให้ผู้ฝึกงาน	1. DIMA เป็นองค์กรบริหารสูงสุดในการกำหนดนโยบายและอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในออสเตรเลียรวมถึงการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2. NOOSR เป็นหน่วยงานสำหรับประเมินทักษะในการประกอบอาชีพและวิชาชีพร่วมประเมินทักษะคนต่างด้าวตาม Skill Occupation List 3. รัฐมนตรี DIMA จะวางแผนกำหนดจำนวนคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานเป็นการล่วงหน้าโดยจะประเมินจากความต้องการแรงงานในแต่ละปีงบประมาณ 4. มีการกำกับดูแลหลังการออกใบอนุญาตได้แก่การติดตามพฤติกรรมของนายจ้างการทำงานของคนต่างด้าวตามเงื่อนไขงานในวีซ่า การปฏิบัติตามกฎหมายคนเข้าเมืองและการฝึกงานกับโอกาสการทำงานของพลเมือง

		Pass Employment (Restriction) Act 1968. เป็นกฎหมายที่ระบุการจำกัดการทำงานของคนต่างด้าวในมาเลเซียโดยตรง และพูดถึงการออกใบอนุญาต การจ้างงาน และการทำงาน Employment Act 1955. นอกจากการควบคุมเกี่ยวกับลักษณะการทำงานแล้ว ยังควบคุมนายจ้างเกี่ยวกับการกีดกันการทำงานระหว่างคนท้องถิ่นกับคนต่างด้าว Promotion of Investment Act 1986. ให้สถานะพิเศษแก่คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานภายใต้โครงการที่ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการลงทุน แตกต่างจากคนต่างด้าวทั่วไป และขณะเดียวกันกฎหมายฉบับนี้ก็กำหนดหน้าที่ให้คนต่างด้าวต้องถ่ายทอดเทคโนโลยี ทักษะ ความรู้ให้แก่คนท้องถิ่นด้วย นอกจากการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวโดยการออกใบอนุญาตแล้ว เพื่อให้การควบคุมเข้มงวดขึ้น บังคับให้คนงานต่างด้าวจดทะเบียนโดยอาศัยแบบฟอร์มที่ทางการกำหนด; นอกจากนี้ยังมีมาตรการเรื่องภาษี (Levy) เพื่อควบคุมว่านายจ้างจะทำการว่าจ้างคนต่างด้าวทำงานเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพราะต้องเสียภาษีโดยจัดเก็บเป็นภาษีสำหรับว่าจ้างคนต่างด้าวทุกระดับ 4. การติดตามผลก็เป็นหน้าที่ของ Ministry of Human Resources รวมทั้งอำนาจในการตรวจค้น กรณีการละเมิดบทบัญญัติกฎหมายโดยไม่ต้องมีหมายค้น แต่มีข้อยกเว้นโดยพระราชาธิบดีมีพระราชอำนาจในการออกพระบรมราชโองการยกเว้นบุคคลหนึ่งบุคคลใดก็ได้	ต่างด้าวในระดับไร้ฝีมือ ซึ่งกฎหมายสิงค์โปร์เรียกว่า "Workers" นอกจากการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวโดยการออกใบอนุญาตแล้วเพื่อให้การควบคุมเข้มงวดขึ้น ยังมีมาตรการเรื่องการจดทะเบียนการทำงานของคนต่างด้าว มาตรการเรื่องภาษี (Levy) และมาตรการเรื่องจำนวนคนต่างด้าวที่เรียกว่า Dependency Level ซึ่งใช้บังคับเฉพาะคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตประเภท R Pass ยกเว้นกรณีที่ใบอนุญาตทำงานนั้นมีอายุ 3 ปี 4. การติดตามผลเป็นหน้าที่ของ Ministry of Man Power โดยมี Employment Inspectors เป็นผู้ทำหน้าที่ตรวจตรานอกกระทรวงโดยเฉพาะอย่างยิ่งการลักลอบทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้นเป็นการประสานงานกับหน่วยตรวจคนเข้าเมือง (Immigration Officers) รวมทั้งตำรวจและศาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีเกิดปัญหาต่างๆ	ปินส์เป็นเรื่องจำกัดเฉพาะพลเมืองฟิลิปปินส์เท่านั้น ยกเว้นในกรณีที่ได้รับ Professional License หรือ Certificate of Registration ซึ่งออกโดย Professional Regulation Commission (PRC) The Philippine Immigration Act of 1940 ควบคุมและจัดระเบียบการเข้าเมืองของคนต่างด้าวรวมทั้งกำหนดประเภทวีซ่าสำหรับคนต่างด้าวที่เดินทางมายังฟิลิปปินส์เพื่อทำงาน Labor Code of the Philippines Title II เป็นกฎหมายที่ควบคุมการทำงานขอคนต่างด้าวและการออกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว สาระของกฎหมายฉบับนี้ควบคุม กำกับ ดูแลทั้งที่ตัวนายจ้างและตัวคนต่างด้าว Retail Trade Nationalization Law, Finance Company Act, Anti-Dummy Law มีบทบัญญัติห้ามการจ้างงานคนต่างด้าวในธุรกิจบางประเภท นอกจากการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวโดยการออกใบอนุญาตแล้ว เพื่อให้การควบคุมเข้มงวดขึ้นกฎหมายฟิลิปปินส์บัญญัติให้คนต่างด้าวต้องจดทะเบียนต่อ Bureau of Local Employment ตามแนวทาง (Guidelines) ที่หน่วยงานนั้นกำหนดไว้ 4. การติดตามผลปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของ Department of Labour and Employment โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเข้าเมืองและการดำรงอยู่ของคนต่างด้าวมี Immigration Inspectors ซึ่งอยู่ใน Bureau of Immigration ทำหน้าที่คอยตรวจตรา โดยการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐส่วนการทำงานของคนต่างด้าวรวมทั้งการถ่ายทอดเทคโนโลยี ความรู้แก่คนท้องถิ่นอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ Bureau of Local Employment	คณะรัฐมนตรีว่าด้วยมาตรการพื้นฐานเกี่ยวกับการจ้างงาน (The Employment Measure Basic Plan adopted by the Cabinet)		

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศมาเลเซีย	ประเทศสิงคโปร์	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศเกาหลีใต้	ประเทศออสเตรเลีย
7. การยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต	ผู้มีสิทธิยื่นอุทธรณ์ (1) บุคคลต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงาน (2) นายจ้างที่ประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงาน (3) บุคคลต่างด้าวที่ถูกปฏิเสธไม่ต่ออายุใบอนุญาต เกณฑ์การพิจารณาอุทธรณ์ตามแนวในการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ (1) เกณฑ์เรื่องเป็นงานที่คนไทยทำได้ (2) เกณฑ์เรื่องมีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานเพียงพอแล้ว (3) เกณฑ์เรื่องกิจการนายจ้างมีลักษณะขัดต่อกฎหมายหรือต้องห้ามตามปว.281 (4) เกณฑ์เรื่องกิจการนายจ้างมีขนาดเล็ก (5) เกณฑ์เรื่องตำแหน่งที่ไม่อนุญาตให้ทำงานตามระเบียบกรมการจัดหางาน (6) เกณฑ์เรื่องนายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขของกฎหมาย (7) เกณฑ์เรื่องได้ทำงานครบตามกำหนดที่อนุญาตแล้ว (8) เกณฑ์เรื่องเป็นงานที่ต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกาฯ (9) เกณฑ์เรื่องผู้ขอรับใบอนุญาตมีคุณสมบัติไม่เหมาะสม (10) เกณฑ์เรื่องผู้ขอรับใบอนุญาตมีพฤติการณ์ที่เป็นภัยต่อความมั่นคง (11) เกณฑ์เรื่องผู้ขอรับใบอนุญาตไม่สามารถแสดงหลักฐานตามระเบียบ เกณฑ์เรื่องคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตแล้วแต่ไม่ปฏิบัติตามคำรับรองที่ให้ไว้หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไข	ภายหลังจากที่ Commissioner of Employment ไม่อนุมัติใบอนุญาตการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีเจ้ากระทรวงภายในระยะเวลา 14 วัน เมื่อ Ministry of Human Resources วินิจฉัยแล้ว ไม่อาจทบทวนในชั้นศาลได้อีก เมื่อรัฐมนตรีเจ้ากระทรวงวินิจฉัยแล้วถือเป็นที่สุด	ยื่นโดยนายจ้างต้องทำเป็นเอกสารลายลักษณ์อักษรต่อรัฐมนตรีเจ้ากระทรวง การตัดสินของรัฐมนตรีถือเป็นที่สุด	การยื่นอุทธรณ์ต้องยื่นต่อ Bureau of Immigration	การยื่นอุทธรณ์ทำได้ 3 กรณีคือ (1) เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไม่อนุญาตให้เข้าเมืองเพราะเหตุอายุของหนังสือเดินทาง (2) คนต่างด้าวขอต่อวีซ่าการทำงาน คนต่างด้าวยื่นคำร้องขอเปลี่ยนสถานะการพำนัก	การยื่นอุทธรณ์ทำได้ 3 กรณีคือ (1) เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองไม่อนุญาตให้เข้าเมืองเพราะเหตุอายุของหนังสือเดินทาง (2) คนต่างด้าวขอต่อวีซ่าการทำงาน (3) คนต่างด้าวยื่นคำร้องขอเปลี่ยนสถานะการพำนัก	สิทธิในการอุทธรณ์แตกต่างกันไปตามประเภทวีซ่าและวิชาชีพ และกำหนดระยะเวลาในการอุทธรณ์แตกต่างกันไป โดย DIMA จะเป็นผู้แจ้งให้คนต่างด้าวทราบผลการอนุมัติหรือไม่อนุมัติวีซ่าพร้อมสิทธิที่จะขออุทธรณ์ กระบวนการอุทธรณ์มี 3 ขั้นตอนตามลำดับคือ 1. ยื่นอุทธรณ์ต่อMigration Internal Review 2. ยื่นอุทธรณ์ต่อ Immigration Review Tribunal 3. ยื่นอุทธรณ์ต่อ Administrative Appeals Tribunal โดยการพิจารณาอุทธรณ์ถือเป็นการทบทวนผลของการพิจารณาวีซ่าของรัฐมนตรี มิใช่การวินิจฉัยในข้อกฎหมาย หากรัฐมนตรีมีความเห็นแย้งกับผลการวินิจฉัยอุทธรณ์ขั้นใด สามารถใช้อำนาจพิเศษตามกฎหมายแย้งได้ หากผลการอุทธรณ์ใน 3 ขั้นตอนแรกไม่สำเร็จ คนต่างด้าวมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ Federal Court เพื่อให้วินิจฉัยแต่ข้อกฎหมายได้

ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศมาเลเซีย	ประเทศสิงคโปร์	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศเกาหลีใต้	ประเทศออสเตรเลีย
8. โทษ	มีโทษจำคุกและปรับ	มีโทษจำคุกและปรับ	มีโทษจำคุก โบยตีและปรับ	มีโทษจำคุกและปรับ	มีโทษจำคุกและปรับ	มีโทษจำคุกและปรับ	มีโทษจำคุกและปรับ

บทที่ 4 แนวทางในการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวในอนาคต

เป้าหมายในการศึกษาวิจัย เรื่องกฎหมายเปรียบเทียบเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยกับนานาประเทศ และแนวทางในการพัฒนาในอนาคตก็คือ การหาบทสรุปว่า ควรจะมีการแก้ไขหลักเกณฑ์การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยอย่างไร นักวิจัยได้ดำเนินขั้นตอนการวิจัยโดยศึกษาถึงระบบและปัญหาการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขกฎหมาย จากประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามกฎหมายจะมีข้อคิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายอยู่เสมอ ข้อคิดต่าง ๆเหล่านี้นักวิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาส่วนหนึ่ง

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งในสังคมโลก ประเทศไทยย่อมมีระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของตนเอง เพื่อสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของสังคมไทย แต่กระนั้นก็มิได้หมายความว่า ประเทศไทยจะละเลยไม่พิจารณาถึงกฎหมายภายในของประเทศอื่น ๆในเรื่องนี้ การพิจารณาเปรียบเทียบกฎหมายภายในของประเทศอื่นกับประเทศไทยในส่วนที่เกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว จะสามารถทำให้พบว่ากฎหมายภายในของประเทศไทยมีความแตกต่างหรือเหมือนกันกับกฎหมายภายในของประเทศอื่นหรือไม่ ดังนั้นเมื่อได้ศึกษากฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ ออสเตรเลีย สิงคโปร์ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และ มาเลเซียแล้ว อาจจะเอาข้อคิดที่ได้จากการศึกษาเปรียบเทียบมาสนับสนุนแนวคิดในการพัฒนากฎหมายในเรื่องนี้ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ประโยชน์ที่จะได้จากการแก้ไขหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวนั้น จะยึดถือหลักการของผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม มนุษยธรรมและความมั่นคงของชาติเป็นสำคัญ

ในการพิจารณาหาหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวโดยเฉพาะหลักเกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาต สมควรที่จะพิจารณาเกณฑ์ที่ออกมาจาก คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการดังกล่าวจะเป็นแนวทางหนึ่งในการยกร่างหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย

ดังนั้นการศึกษาวิจัยในบทนี้จะพิจารณาออกเป็นห้าส่วนด้วยกันคือ

1. หลักเกณฑ์ในการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวโดยพิจารณาจากคำวินิจฉัยอุทธรณ์
2. ข้อคิดและข้อวิจารณ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าว
3. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาการออกใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว
4. การพิจารณายกร่างหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอนุญาตให้ใบอนุญาตการทำงานแก่คนต่างด้าว
5. ข้อพิจารณาในการพัฒนาในอนาคตเกี่ยวกับระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของไทย

4.1 หลักเกณฑ์ในการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวโดยพิจารณาจากคำวินิจฉัยอุทธรณ์

ตามมาตรา 17 ของ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ได้ระบุว่า " ในกรณีที่ไม่ออกใบอนุญาตหรือไม่อนุญาตตามมาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 10 มาตรา 12 หรือไม่ให้ต่อใบอนุญาตตามมาตรา 15 หรือไม่อนุญาตให้ทำงานอื่นหรือเปลี่ยนท้องที่ หรือสถานที่ในการทำงานตามมาตรา 21 ผู้ขอมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่ออธิบดีหรือเจ้าพนักงงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย หรือนายทะเบียนแล้วแต่กรณี ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่งไม่อนุญาตหรือได้รับอุทธรณ์แล้ว ให้ผู้รับอุทธรณ์นำส่งคณะกรรมการภายใน15 วัน ให้คณะกรรมการพิจารณาเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีภายใน 15 วัน และให้รัฐมนตรีวินิจฉัยคำอุทธรณ์ภายใน 30 วัน คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

ในกรณีอุทธรณ์คำสั่งไม่ให้ต่อใบอนุญาตตามมาตรา 15 ที่กล่าวในวรรคหนึ่งผู้อุทธรณ์มีสิทธิทำงานไปพลางก่อนได้ จนกว่าจะมีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรี"

และคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์มีหน้าที่พิจารณาคำอุทธรณ์ก่อนที่จะนำความเห็นเสนอต่อรัฐมนตรี ในการพิจารณาอุทธรณ์นั้นได้มีกรณีที่มีการยกอุทธรณ์ หรือพิจารณารับให้มีการออกใบอนุญาตการทำงานแก่คนต่างด้าว นักวิจัยได้พยายามรวบรวมอุทธรณ์ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2524-2542

ผลของการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งไม่ออกใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าว นักวิจัยได้แยกประเภทตามเหตุผลที่ไม่ออกใบอนุญาตได้ 12 ประเภทคือ

1. กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "เป็นงานที่คนไทยทำได้"
2. กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "มีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานอยู่เพียงพอแล้ว"
3. กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "กิจกรรมของนายจ้างมีลักษณะที่ขัดต่อกฎหมายหรือต้องห้ามประกอบธุรกิจตาม ปว.281"
4. กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "กิจกรรมของนายจ้างมีขนาดเล็ก เงินลงทุนน้อยไม่เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศ"
5. กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "เป็นตำแหน่งที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำตามระเบียบของกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว"
6. กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "นายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขของกฎหมายและกิจการไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่จะให้อนุญาต"
7. กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "ได้ทำงานครบตามระยะเวลาที่อนุญาตแล้ว "
8. กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "เป็นงานต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำงาน พ.ศ.2522 หรือเป็นงานที่ขัดต่อกฎหมายอื่น"

9. กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "ผู้ขอรับใบอนุญาตมีพฤติการณ์ที่น่าจะเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศหรือมีพฤติการณ์จะอาศัยอยู่ในประเทศไทยตลอดไป"
10. กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "ผู้ขอรับใบอนุญาตมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับงานที่ขอหรือผู้ขอมีงานอื่นที่ได้รับอนุญาตให้ทำอยู่แล้ว"
11. กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "คนต่างด้าวไม่สามารถแสดงหลักฐานตามระเบียบได้ หรือคำขออนุญาตไม่ตรงกับข้อเท็จจริง"
12. กลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานแล้วแต่ไม่ปฏิบัติตามคำรับรองที่ได้ให้ไว้หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนด"

นักวิจัยได้พบว่าเหตุผลที่ไม่ออกใบอนุญาตพอจะจับกลุ่มได้เป็น 3 กลุ่มคือ

(1) การพิจารณาคำสั่งไม่ออกใบอนุญาตให้เนื่องจากผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

(2) การพิจารณาคำสั่งไม่ออกใบอนุญาตให้เนื่องจากความมั่นคงของประเทศ

(3) การพิจารณาคำสั่งไม่ออกใบอนุญาตให้เนื่องจากไม่มีการปฏิบัติตามระเบียบหรือตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ

<u>4.1.1 กลุ่มที่ 1 การพิจารณาคำสั่งไม่ออกใบอนุญาตให้เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ</u>

เหตุผลที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์มีความเห็นแนะนำรัฐมนตรีให้อุทธรณ์คำร้องขอให้พิจารณาออกใบอนุญาตทำงานหรือต่ออายุใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวเนื่องจากผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของประเทศได้แก่

1. เหตุผลที่ไม่ออกใบอนุญาตเนื่องจาก " เป็นงานที่คนไทยทำได้ "
2. เหตุผลที่ไม่ออกใบอนุญาตเนื่องจาก " มีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานอยู่เพียงพอแล้ว"
3. เหตุผลที่ไม่ออกใบอนุญาตเนื่องจาก " กิจกรรมของนายจ้างมีขนาดเล็ก เงินลงทุนน้อยไม่เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศ"

รายละเอียดของข้อเท็จจริงต่างๆมีดังต่อไปนี้

4.1.1.1 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าวทำงานกลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "เป็นงานที่คนไทยทำได้"

1. นายซิน หม่อง จาย (สัญชาติพม่า) พ.ศ. 2524

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งที่ปรึกษาอัคคีภัยทางทะเลและภาคพื้นดินระหว่างประเทศ *ผลการขอรับใบอนุญาต*: **ไม่อนุญาต** เพราะ<u>เป็นงานที่คนไทยทำได้</u> และคนต่างด้าวไม่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่ขอ

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะเป็นงานที่คนไทยทำได้ และคนต่างด้าวไม่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่ขอ

2. นายปรากาส ฮอนดราจ บาลานี (สัญชาติอินเดีย) พ.ศ.2524

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะกิจการมีขนาดเล็ก และเป็นงานที่คนไทยทำได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะเป็นงานที่คนไทยทำได้

3. นายชุนจิ คาวาฮาร่า (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2525

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งประธานกรรมการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะเป็นงานที่คนไทยทำได้และเป็นกิจการที่มีขนาดเล็ก

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** ตามเหตุผลของกรมแรงงาน

4. นายฮาริช การัม จันดานี (สัญชาติอินเดีย) พ.ศ.2525

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการ ฝ่ายต่างประเทศ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะเห็นว่ามีหุ้นส่วนผู้จัดการที่เป็นคนไทยทำอยู่แล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์**ตามเหตุผลของกรมแรงงาน

5. นายคอลลิน ชาร์ล มาสเตอร์วิลล์ (สัญชาติอเมริกัน) พ.ศ.2525

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการตลาด

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะมีคนต่างด้าวทำงานในหน้าที่นี้อยู่แล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เนื่องจากเป็นงานที่คนไทยสามารถทำได้และมีคนต่างด้าวทำงานในหน้าที่นี้อยู่แล้ว

6. นายปีเตอร์ จอห์น เกร์ฟสต็อก พ.ศ.2525

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายฝึกสอนแรงงาน

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะคนไทยสามารถทำงานในหน้าที่นี้ได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เนื่องจากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคโนโลยีพิเศษแต่อย่างไรและเป็นงานที่คนไทยสามารถทำได้

7. นางแซนดร้า เค ฮอโรวิทซ์ (สัญชาติอเมริกัน) พ.ศ.2526

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งหัวหน้าแผนกออกแบบโฆษณาและการตลาด

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะมีกรรมการผู้จัดการเป็นคนต่างด้าวทำงานลักษณะที่ขออนุญาตอยู่แล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะเป็นลักษณะงานที่คนไทยสามารถทำได้

8. นายปอ มิน อู (สัญชาติพม่า) พ.ศ.2526

ได้ยื่นขอต่อใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งวิศวกรควบคุมดูแลรักษาเกี่ยวกับการซ่อมบำรุงเครื่องจักร

ผลการขอต่อใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะมีคนต่างด้าวทำงานอยู่แล้ว และเป็นลักษณะงานที่คนไทยสามารถทำได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะเป็นลักษณะงานที่คนไทยสามารถทำได้

9. นายตัน จิ ลิ (สัญชาติจีน) พ.ศ.2526

ได้ยื่นขอต่อใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งนายช่างผู้ชำนาญควบคุมเครื่องจักร ออกแบบแม่พิมพ์ เขียนแบบแม่พิมพ์ทุกชนิด

ผลการขอต่อใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะได้ปฏิบัติงานครบ 1 ปีตามที่กำหนดในเงื่อนไขการขอใบอนุญาตทำงานครั้งแรกแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะเป็นลักษณะงานที่คนไทยสามารถทำได้

10. นายโบย เซ่งลัม (สัญชาติมาเลเซีย) พ.ศ.2526

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านการดำน้ำ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะเป็นงานที่คนไทยสามารถทำได้และปรากฏว่าผู้ขอไม่ได้ทำงานในลักษณะที่ขอ

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** ตามความเห็นของกรมแรงงาน

11. นายเอนริโก้ เอ ออก เซนยอ (สัญชาติฟิลิปปินส์) พ.ศ.2527

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายต่างประเทศ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากเห็นว่าคนไทยสามารถทำได้และเป็นงานที่มีหน่วยงานของรัฐทำอยู่แล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** ตามความเห็นของกรมแรงงาน

12. นายจ่อ จ่อ ละ (สัญชาติพม่า) พ.ศ.2527

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง หัวหน้าแผนกแกะกระจก

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากคนไทยสามารถทำได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะคนไทยสามารถทำได้

13. นายลี ยา เจน (สัญชาติจีนไต้หวัน) พ.ศ.2527

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากเป็นงานที่คนไทยทำได้และไม่ต้องอาศัยเทคนิคพิเศษแต่ประการใด

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะเป็นงานที่คนไทยทำได้และไม่ต้องอาศัยเทคนิคพิเศษแต่ประการใด

14. นายจุง เกียง คิม (สัญชาติเกาหลี) พ.ศ.2527

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยหุ้นส่วนผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะเป็นกิจการที่มีขนาดเล็กและคนไทยทำได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์**ตามเหตุผลของกรมแรงงาน

15. นายจี บุน คี (สัญชาติมาเลเซีย) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากเป็นธุรกิจที่คนไทยทำได้ และทำให้มีการนำสินค้าเข้ามาจำหน่ายในประเทศไทยทำให้ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** ตามความเห็นของกรมแรงงาน

16. นายนึง ซุย ยัง (สัญชาติสิงคโปร์) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้จัดการทั่วไป

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากเป็นงานห้ามตามบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ต้องห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ.2522

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานมิใช่เป็นงานที่นำเงินตราต่างประเทศมาลงทุนหรือใช้จ่ายในประเทศ และเป็นงานที่คนไทยทำได้

17. นายสยีด นาฟิด เฮดเดอร์ (สัญชาติปากีสถาน) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายกิจการต่างประเทศ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากเป็นธุรกิจที่คนไทยทำได้และมีอยู่เป็นจำนวนมากแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะเป็นธุรกิจที่คนไทยทำได้และมีอยู่เป็นจำนวนมากแล้ว และมีพฤติการณ์เป็นการหลีกเลี่ยง ปว.281 ซึ่งห้ามคนต่างด้าวประกอบธุรกิจการค้าสินค้าส่งออกทุกชนิด ตาม บัญชี ค. หมวด 1(2)

18. นายเดล คาเมลอน สมิท (สัญชาติอังกฤษ) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้ควบคุมคัดเลือกการเปิดเพลงจากแผ่นเสียง

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากเป็นงานที่คนไทยทำได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เนื่องจากเป็นงานไทยทำได้และไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

19. นายจันตรา โมฮาน กานเดลวาล (สัญชาติอินเดีย) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายต่างประเทศ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากบริษัทยังไม่มีลู่ทางผลงานการส่งออกและยังไม่มีการจ้างแรงงานไทย

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะกิจการประเภทนี้คนไทยทำได้และไม่สนับสนุนในการจ้างแรงงานไทย

20. นายจิน ชิด ยุน (สัญชาติเกาหลี) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากเป็นธุรกิจที่คนไทยทำได้และไม่ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนไทย

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เนื่องจากเป็นธุรกิจขนาดเล็ก และเป็นธุรกิจที่คนไทยทำได้เอง และเห็นว่าการจัดตั้งบริษัทที่มีผู้อุทธรณ์และคนไทยเป็นกรรมการอีกคนหนึ่ง แต่ผู้

มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทมีเพียงผู้อุทธรณ์เพียงคนเดียว (เป็นบริษัทไทยเทียม) เป็นการหลีกเลี่ยงการจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลต่างด้าวตาม ปว.281

21. นางสาวทาโอริ (สัญชาติ เกาหลีใต้) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายต่างประเทศ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้, กิจการจ้างแรงงานไทยน้อย

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้

22. นายมิชีตะ มิฮารา (สัญชาติ ญี่ปุ่น) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้และทำได้ดีอยู่แล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้ ไม่ควรสนับสนุนให้คนต่างด้าวเข้ามาแข่งขันหรือแย่งอาชีพ

23. นายคัสซิม บูรูฮานูดิน (สัญชาติอินเดีย) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งกรรมการและผู้จัดการฝ่ายนำเข้า-ส่งออก

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้, กิจการจ้างแรงงานไทยน้อย

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้

24. นายเฉา เซิ่ง จิว (สัญชาติจีนไต้หวัน) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้, ไม่ส่งเสริมการจ้างแรงงานไทย

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้, ไม่ส่งเสริมการจ้างแรงงานไทย และ การจดทะเบียนของบริษัทเข้าลักษณะไทยเทียม

25. นายอโชก กุมาร กุ้ฟต้า (สัญชาติอินเดีย) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายต่างประเทศ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้, ไม่ส่งเสริมการจ้างแรงงานไทย

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้ และประสบการณ์ของผู้ขอไม่น่าจะเพียงพอ

26. นายเบอร์นาร์ด ซัมเนอร์ (สัญชาติอังกฤษ) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขอต่อใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งนักดนตรี

ผลการขอต่อใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะอาชีพนักดนตรีควรสงวนไว้ให้คนไทย

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะอาชีพนักร้อง นักดนตรีควรอนุญาตให้เพียงการชั่วคราว ไม่ควรติดต่อกันเกิน 1 ปี

27. นายกุริน เดอร์ ซิงห์ อโรรา (สัญชาติอินเดีย) พ.ศ.2532
ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ
ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะเป็นกิจการขนาดเล็ก และคนไทยสามารถทำได้
ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะคนไทยทำได้อยู่แล้ว และ การขายผ้าหน้าร้านเป็นกิจการที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำตามบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกากำหนดงานและอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522
28. นายยูลิน เลา (สัญชาติจีน) พ.ศ.2532
ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายการเงิน
ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะเป็นกิจการขนาดเล็ก และคนไทยสามารถทำได้
ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะคนไทยทำได้อยู่แล้วและหุ้นส่วนผู้จัดการทำได้อยู่แล้ว
29. นายทาคาชิ วาชิมา (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2532
ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการตลาดฝ่ายต่างประเทศ
ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอคนไทยสามารถทำได้
ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ขอคนไทยสามารถทำได้และน่าจะทำได้ดีกว่า
30. นายเหมันต์ เดไช (สัญชาติอินเดีย) พ.ศ.2532
ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายตลาดต่างประเทศและผู้เชี่ยวชาญด้านการควบคุมคุณภาพ
ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้, กิจการจ้างแรงงานไทยน้อย
ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้ และลักษณะงานดังกล่าวเป็นกิจการที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำตามบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกากำหนดงานและอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522
31. นายบาดูล อาลัม (สัญชาติบังคลาเทศ) พ.ศ.2532
ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ
ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้, กิจการจ้างแรงงานไทยน้อย
ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้ และลักษณะงานดังกล่าวเป็นกิจการที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำตามบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกากำหนดงานและอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 ข้อ (34)
32. นายอมานโด พี เอลานเดส (สัญชาติฟิลิปปินส์) พ.ศ.2532
ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งนักร้อง นักดนตรี
ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้และมีอยู่มากแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้และมีอยู่มากแล้ว, อาชีพนักร้อง นักดนตรีควรอนุญาตให้เพียงการชั่วคราว ไม่ควรติดต่อกันเกิน 1 ปี และกรณีนี้ได้ทำงานติดต่อกันมากว่า 6 ปีเป็นการเข้ามาแย่งอาชีพคนไทยอย่างถาวร และอาจถูกใช้ประโยชน์ในการขอถิ่นที่อยู่ได้

33. นายอับเดล ชาลัม (สัญชาติจอร์แดน) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการด้านการตลาด

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้, กิจการจ้างแรงงานไทยน้อย

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้, กิจการจ้างแรงงานไทยน้อย และคนไทยที่รู้ภาษาอาหรับและขนบธรรมเนียมแถบตะวันออกกลางก็มีมากในประเทศไทย

34. นายหว่อง ยุก ตุง (สัญชาติจีน - ฮ่องกง) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งรองผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้ แม้เมื่อเริ่มกิจการผู้ขอจะเคยทำงานในตำแหน่งดังกล่าวแต่กิจการดำเนินมาประมาณ 2 ปีแล้วไม่จำเป็นต้องจ้างผู้อุทธรณ์ต่อไป

35. นายมะหมูด อาลี ชาห์ (สัญชาติปากีสถาน) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายต่างประเทศ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้ และลักษณะงานดังกล่าวกำลังอยู่ในช่วงตกต่ำจึงไม่ควรสนับสนุนให้คนต่างด้าวมาแย่งอาชีพคนไทย

36. นางสาวเบียน มีสุข (สัญชาติเกาหลีใต้) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้ประสานงานฝ่ายต่างประเทศ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้ และมีคนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้ทำงานในลักษณะนี้ในบริษัทแล้ว

37.นายชิน เชาว เหลียง (สัญชาติบรูไน) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้, กิจการมีการจ้างแรงงานไทยน้อย

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้

38. นายราก๊บ ฮัสเซน (สัญชาติบังคลาเทศ) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายต้อนรับประชาสัมพันธ์ และติดต่อลูกค้าต่างประเทศ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้, กิจการลักษณะนี้คนไทยทำได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้

39. นางสาวเวียนนา ออเดซาส มาซีด้า (สัญชาติฟิลิปปินส์) พ.ศ.2541

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งนักร้อง นักดนตรี

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะกิจการมีทุนจดทะเบียนไม่เป็นไปตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537, กิจการขาดทุนติดต่อกัน 3 ปี และ งานที่ขออนุญาตเป็นงานที่คนไทยทำได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะอาชีพนักร้อง นักดนตรี มิใช่เป็นลักษณะของการจ้างงานเป็นครั้งคราว ขณะนี้เศรษฐกิจตกต่ำ ไม่ควรอนุญาตให้คนต่างด้าวมาแย่งงานคนไทย และอาชีพนี้ไม่ใช่อาชีพที่ขาดแคลนอย่างแท้จริง อีกทั้งผู้ยื่นขอใบอนุญาตได้กระทำฝ่าฝืนพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มีความผิดตามมาตรา 7

40. นางสาวเจนนีเฟอร์ แอล แซนจวน (สัญชาติฟิลิปปินส์) พ.ศ.2541

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งนักร้อง นักดนตรี

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะกิจการมีทุนจดทะเบียนไม่เป็นไปตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537, กิจการขาดทุนติดต่อกัน 3 ปี และ งานที่ขออนุญาตเป็นงานที่คนไทยทำได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะอาชีพนักร้อง นักดนตรี มิใช่เป็นลักษณะของการจ้างงานเป็นครั้งคราว ขณะนี้เศรษฐกิจตกต่ำ ไม่ควรอนุญาตให้คนต่างด้าวมาแย่งงานคนไทย และอาชีพนี้ไม่ใช่อาชีพที่ขาดแคลนอย่างแท้จริง อีกทั้งผู้ยื่นขอใบอนุญาตได้กระทำฝ่าฝืนพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มีความผิดตามมาตรา 7

41. นางสาวเจนนี่ ไอ มาริสบัส (สัญชาติฟิลิปปินส์) พ.ศ.2541

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งนักร้อง นักดนตรี

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะกิจการมีทุนจดทะเบียนไม่เป็นไปตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537, กิจการขาดทุนติดต่อกัน 3 ปี และ งานที่ขออนุญาตเป็นงานที่คนไทยทำได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะอาชีพนักร้อง นักดนตรี มิใช่เป็นลักษณะของการจ้างงานเป็นครั้งคราว ขณะนี้เศรษฐกิจตกต่ำ ไม่ควรอนุญาตให้คนต่างด้าวมาแย่งงานคนไทย และอาชีพนี้ไม่ใช่อาชีพที่ขาดแคลนอย่างแท้จริง อีกทั้งผู้ยื่นขอใบอนุญาตได้กระทำฝ่าฝืนพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มีความผิดตามมาตรา 7

42. นางสาวแจ็คคารีน ไอ มาริสบัส (สัญชาติฟิลิปปินส์) พ.ศ.2541

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งนักร้อง นักดนตรี

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะกิจการมีทุนจดทะเบียนไม่เป็นไปตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537, กิจการขาดทุนติดต่อกัน 3 ปี และ งานที่ขออนุญาตเป็นงานที่คนไทยทำได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะอาชีพนักร้อง นักดนตรี มิใช่เป็นลักษณะของการจ้างงานเป็นครั้งคราว ขณะนี้เศรษฐกิจตกต่ำ ไม่ควรอนุญาตให้คนต่างด้าวมาแย่งงานคนไทย และอาชีพนี้ไม่ใช่อาชีพที่ขาดแคลนอย่างแท้จริง อีกทั้งผู้ยื่นขอใบอนุญาตได้กระทำฝ่าฝืนพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มีความผิดตามมาตรา 7

43. นายอเล็คซานเดอร์ ที โอรอสโก้ (สัญชาติฟิลิปปินส์) พ.ศ.2541

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งนักร้อง นักดนตรี

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะกิจการมีทุนจดทะเบียนไม่เป็นไปตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537, กิจการขาดทุนติดต่อกัน 3 ปี และ งานที่ขออนุญาตเป็นงานที่คนไทยทำได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะอาชีพนักร้อง นักดนตรี มิใช่เป็นลักษณะของการจ้างงานเป็นครั้งคราว ขณะนี้เศรษฐกิจตกต่ำ ไม่ควรอนุญาตให้คนต่างด้าวมาแย่งงานคนไทย และอาชีพนี้ไม่ใช่อาชีพที่ขาดแคลนอย่างแท้จริง อีกทั้งผู้ยื่นขอใบอนุญาตได้กระทำฝ่าฝืนพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มีความผิดตามมาตรา 7

44. นายจีรัส เอ รีสเยส (สัญชาติฟิลิปปินส์) พ.ศ.2541พ.ศ.2541

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งนักร้อง นักดนตรี

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะกิจการมีทุนจดทะเบียนไม่เป็นไปตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537, กิจการขาดทุนติดต่อกัน 3 ปี และ งานที่ขออนุญาตเป็นงานที่คนไทยทำได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะอาชีพนักร้อง นักดนตรี มิใช่เป็นลักษณะของการจ้างงานเป็นครั้งคราว ขณะนี้เศรษฐกิจตกต่ำ ไม่ควรอนุญาตให้คนต่างด้าวมาแย่งงานคนไทย และอาชีพนี้ไม่ใช่อาชีพที่ขาดแคลนอย่างแท้จริง อีกทั้งผู้ยื่นขอใบอนุญาตได้กระทำฝ่าฝืนพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มีความผิดตามมาตรา 7

4.1.1.2 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าวทำงานกลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "มีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานอยู่เพียงพอแล้ว"

1. นายคาซูโอะ คาเนคะ (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2522

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายเครื่องจักร

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** โดยกรมแรงงานแจ้งว่ามีคนที่ได้รับอนุญาตเพียงพอแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** ตามคำสั่งของอธิบดีกรมแรงงาน

2. นายฟูมิโอะ คูริตะ (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2524

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขายต่างประเทศ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะมีคนต่างด้าวทำงานในหน้าที่อยู่แล้ว 2 คน

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** ตามเหตุผลของกรมแรงงาน

3. นายเคนเนท ดับบลิว บัลหลาด (สัญชาติอเมริกา) พ.ศ.2525

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะของงานที่ซ้ำซ้อนกับงานของประธานกรรมการและผู้ขอไม่เคยผ่านงานบริหารมาก่อน

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เนื่องจากเห็นว่าได้อนุญาตให้มีคนต่างด้าวทำงานแล้วคนหนึ่งและประกอบกับกิจการนั้นยังไม่ได้เปิดดำเนินการ

4. นายแฮโรลด์ เจฟฟรีย์ เบล็ค (สัญชาติอังกฤษ) พ.ศ.2526

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารฝ่ายลูกค้า

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะเป็นกิจการขนาดเล็กและกิจการมีคนต่างด้าวทำงานอยู่แล้ว 1 คน

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะเพราะเป็นกิจการขนาดเล็กและกิจการมีคนต่างด้าวทำงานอยู่แล้ว 1 คน เพียงพอที่จะบริหารงานของกิจการได้แล้ว

5. นายซาจานิ นารายัน รามจันทร์ (สัญชาติอินเดีย) พ.ศ.2526

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งรองกรรมการผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขออนุญาตคล้ายกับงานของกรรมการผู้จัดการซึ่งเป็นคนต่างด้าวและกิจการเพิ่มเริ่มดำเนินงาน ปริมาณงานและผลงานยังมีไม่มาก

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ขออนุญาตคล้ายกับงานของกรรมการผู้จัดการซึ่งเป็นคนต่างด้าวและกิจการมีขนาดเล็ก

6. นางสาวแต้ บุน ฮอง แอนเจล่า (สัญชาติสิงคโปร์) พ.ศ.2526

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งกรรมการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะมีคนต่างด้าวทำงานในตำแหน่งดังกล่าวอย่างเพียงพอแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะมีคนต่างด้าวทำงานในตำแหน่งดังกล่าวอย่างเพียงพอแล้ว

7. นายรอย เอฟ โควี่ (สัญชาติอังกฤษ) พ.ศ.2527

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้จัดการสาขาในกรุงเทพมหานคร

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากมีคนต่างด้าวทำงานอยู่แล้ว 1 คนเป็นเพียงพอ

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เนื่องจากมีคนต่างด้าวทำงานอยู่เพียงพอแล้ว

8. นายแจสปาน ซิงห์ (สัญชาติอินเดีย) พ.ศ.2527

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในครู

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากมีคนต่างด้าวสอนอยู่เป็นจำนวนมากแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะมีคนต่างด้าวทำงานสอนอยู่เป็นจำนวนมากแล้ว

9. นายไมเคิล แอนโทนี วีแลน (สัญชาติอเมริกัน) พ.ศ.2527

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะมีผู้ทำงานอยู่แล้วในลักษณะหน้าที่เดียวกับผู้ขอ

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** ตามเหตุผลของกรมแรงงาน

10. นายอับดุล รามัน จิลานี(สัญชาติปากีสถาน) พ.ศ.2527

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะมีคนต่างด้าวทำงานอยู่ในหน้าที่นี้แล้วคนหนึ่งเป็นการเพียงพอ

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** ตามความเห็นของกรมแรงงาน

11. นายฮาร์มีด ซิงห์ คูรานา (สัญชาติอินเดีย) พ.ศ.2527

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการสาขา

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะเห็นว่าเป็นกิจการที่เป็นการค้าภายในที่มีคนสัญชาติอินเดียได้รับอนุญาตทำงานอยู่แล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์**ตามเหตุผลของกรมแรงงาน

12. นายวิลเลี่ยม แฟรงคลิน แลงค์ เจ อาร์ (สัญชาติอเมริกัน) พ.ศ.2527

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายการตลาดต่างประเทศ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะมีคนต่างด้าวทำงานในหน้าที่นี้อยู่แล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** ตามเหตุผลของกรมแรงงาน

13. นายจีโยสึ โฮโซคิ (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2528

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการ ของบริษัท สยามเฟรนด์ชิพ ทัวร์ จำกัด

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากมีคนต่างด้าวทำงานอยู่เพียงพอแล้วและเป็นงานที่คนไทยทำได้ อีกทั้งเป็นงานก้ำกึ่งกับงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะมีคนต่างด้าวทำงานอยู่เพียงพอแล้ว

14. นายว่อง วุนชิน (สัญชาติมาเลเซีย) พ.ศ.2528

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้ชำนาญการทางด้านปาล์มน้ำมัน ของ บริษัท สุราษฎร์ส่งเสริมปาล์ม จำกัด

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากมีคนต่างด้าวทำงานอยู่เพียงพอแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะมีคนต่างด้าวทำงานอยู่เพียงพอ

15. นายฮิโรชิ ซาอิกูซา (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2528

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้แทนการตลาดภาคพื้นอาเบซียของบริษัท ฟูจิ โฟโต ฟิลม์ จำกัด

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากมีคนต่างด้าวทำงานอยู่เพียงพอแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะมีคนต่างด้าวทำงานอยู่เพียงพอ

16. นายวิลเลียม เจ เวกเกอร์ (สัญชาติอเมริกัน) พ.ศ.2528

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง นักเขียนนักข่าว ของบริษัท บิสซิเนส (ไทยแลนด์) จำกัด

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากมีคนต่างด้าวทำงานอยู่เพียงพอแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะทุนจดทะเบียนของบริษัทต่ำกว่าหลักเกณฑ์และตำแหน่งของคนต่างด้าวที่ยื่นอุทธรณ์ซ้ำซ้อนกนกับผู้ที่รับอนุญาตไปแล้ว

17. นายยาซึโนบุ คูมาซาวา (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้จัดการโครงการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากบริษัทมีคนต่างด้าวได้รับอนุญาตแล้วทั้งหมด 3 คน และลักษณะงานของผู้ขอซ้ำซ้อนกับคนต่างด้าวในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เนื่องจากบริษัทมีคนต่างด้าวได้รับอนุญาตแล้วทั้งหมด 3 คน และลักษณะงานของผู้ขอซ้ำซ้อนกับคนต่างด้าวในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ

18. นายทซุโทมุ นากะโอกะ (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้จัดการโครงการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากบริษัทมีคนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโครงการอยู่แล้ว และลักษณะงานที่ขอเป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะเนื่องจากบริษัทมีคนต่างด้าวได้รับอนุญาตแล้วทั้งหมด 3 คน และลักษณะงานของผู้ขอซ้ำซ้อนกับคนต่างด้าวในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ และเป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ.2522

19. นายมาซาตาเก้ ยามากูชิ (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง กรรมการบริหารฝ่ายทั่วไป

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจาก เนื่องจากบริษัทมีคนต่างด้าวได้รับอนุญาตแล้ว ซึ่งลักษณะงานของผู้ขอซ้ำซ้อนกับคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตไปแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เนื่องจากบริษัทมีคนต่างด้าวได้รับอนุญาตแล้วทั้งหมด 2 คน และธุรกิจของนายจ้างคือการรับเหมาก่อสร้างอาคารเป็นธุรกิจตามบัญชี ก. ท้ายประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 281 ซึ่งห้ามคนต่างด้าวประกอบอาชีพ และกิจการการลงทุนของคนต่างด้าวเมื่อเปรียบเทียบกับเงินลงทุนของคนไทยในบริษัทมีจำนวนน้อย

20. นายชิโร ฮิราโอะ (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการ (ประสานงานด้านข้อมูลคอมพิวเตอร์)

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานคล้ายกับงานที่มีผู้ได้รับอนุญาตในบริษัทนี้ไปแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานคล้ายกับงานที่มีผู้ได้รับอนุญาตไปแล้ว

21. นายวลาดิเมียร์ อโคทิน (สัญชาติรัสเซีย) พ.ศ.2532

นายกฤช เขมธรรมและนายนิโคลัย ลูเคียนอฟ กรรมการของบริษัท แอสเพค จำกัดได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานแทน นายวลาดิเมียร์ อโคทิน ในตำแหน่งผู้จัดการด้านการค้ากับสหภาพโซเวียต

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานซ้ำซ้อนกับงานที่มีผู้ได้รับอนุญาตในบริษัทนี้ไปแล้ว, บริษัทมีคนต่างด้าวเพียงพอแล้ว และ ผู้ขอมีคุณสมบัติไม่เหมาะสม

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานซ้ำซ้อนกับงานที่มีผู้ได้รับอนุญาตในบริษัทนี้ไปแล้ว, บริษัทมีคนต่างด้าวเพียงพอแล้ว

22. นายเจ เจ บูเลส (สัญชาติเนเธอร์แลนด์) พ.ศ.2533

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งที่ปรึกษาอาวุโส

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะมีคนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้ทำงานในลักษณะงานดังกล่าวแล้ว, บริษัทมีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตแล้วจำนวน 1 คนหากให้อนุญาตอีกจะเกินระเบียบกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2533

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะจากทุนจดทะเบียนมีคนต่างด้าวทำงานได้เพียง 1 คน, ลักษณะงานของผู้ขอซ้ำซ้อนกับผู้ที่ได้รับอนุญาตแล้ว และกิจการของบริษัทเป็นงานที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำ ตามบัญชี ก. ท้ายประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 281 และตามระเบียบของกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2533 ข้อ 8

23. นางฮวง โซวเฮอร์ (สัญชาติจีน) พ.ศ.2533

ได้ยื่นขอใบอนุญาตขอเพิ่มการทำงานในตำแหน่งกรรมการและรองกรรมการผู้จัดการ

ผลการขอเพิ่มการทำงาน: **ไม่อนุญาต** เพราะมีคนต่างด้าวทำงานในตำแหน่งนี้อยู่แล้ว และตำแหน่งนี้สามารถขอให้กรรมการคนไทยร่วมบริหารงานได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะมีคนต่างด้าวดำรงตำแหน่งดังกล่าวอยู่ 1 คนแล้ว ควรเปิดโอกาสให้คนไทยได้ทำงานในตำแหน่งสูงบ้าง และนอกจากนั้นกิจการยังมีลักษณะไทยเทียมด้วย

24. นางนิโคล่า แอนน์ ฮาร์ดี้ (สัญชาติอังกฤษ) พ.ศ.2533

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งนักวิจัยระดับบริหาร

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะคนต่างด้าวจะเกินจำนวนที่กำหนดไว้ในระเบียบกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2529 และลักษณะงานดังกล่าวคนต่างด้าวที่ทำงานอยู่น่าจะทำได้อยู่แล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะคนต่างด้าวจะเกินจำนวนที่กำหนดไว้ในระเบียบกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2529

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสำนักงานผู้แทน

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะกิจการเป็นสำนักงานผู้แทนซึ่งมีคนต่าวด้าวได้รับอนุญาตให้ทำงานอยู่ 3 คนซึ่งเพียงพอแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะกิจการเป็นสำนักงานผู้แทนซึ่งมีคนต่าวด้าวได้รับอนุญาตให้ทำงานอยู่ 3 คนซึ่งเพียงพอแล้ว

4.1.1.3 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าวทำงานกลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "กิจการของนายจ้างมีขนาดเล็ก เงินลงทุนน้อยไม่เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศ"

1. นายฮิเดโนริ อูเอซึจิ (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2524

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ประสานงาน

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะกิจการมีขนาดเล็ก และมีคนต่างด้าวทำงานในหน้าที่ดังกล่าวอยู่แล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะกิจการมีขนาดเล็กมีคนไทยทำงานอยู่น้อย และลักษณะงานที่ขออนุญาตถือเป็นงานจัดนำเที่ยวอันห้ามคนต่างด้าวทำ

2. นายลัคบี ซิงห์ (สัญชาติอินเดีย) พ.ศ.2525

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะเป็นงานที่คนไทยสามารถทำได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะกิจการมีขนาดเล็กทั้งด้านทุนและธุรกิจ การดำเนินงานค้าขายมิได้ติดต่อกับต่างประเทศที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษแต่อย่างใด

3. นายแฮโรลด์ เจฟฟรีย์ เบล็ค (สัญชาติอังกฤษ) พ.ศ.2526

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารฝ่ายลูกค้า

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะเป็นกิจการขนาดเล็กและกิจการมีคนต่างด้าวทำงานอยู่แล้ว 1 คน

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะเพราะเป็นกิจการขนาดเล็กและกิจการมีคนต่างด้าวทำงานอยู่แล้ว 1 คน เพียงพอที่จะบริหารงานของกิจการได้แล้ว

4. นายซาจานิ นารายัน รามจันทร์ (สัญชาติอินเดีย) พ.ศ.2526

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งรองกรรมการผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขออนุญาตคล้ายกับงานของกรรมการผู้จัดการซึ่งเป็นคนต่างด้าวและกิจการเพิ่มเริ่มดำเนินงาน ปริมาณงานและผลงานยังมีไม่มาก

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ขออนุญาตคล้ายกับงานของกรรมการผู้จัดการซึ่งเป็นคนต่างด้าวและกิจการมีขนาดเล็ก

5. นายเอน โจ ฮัน (สัญชาติเกาหลี) พ.ศ.2527

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายต่างประเทศ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากได้อนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในลักษณะนี้แล้ว และกิจการมีขนาดเล็ก

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะกิจการไม่ส่งผลด้านการส่งออกไม่ควรส่งเสริม

6. นายนอริฮิโต อาเบ (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2527

ได้ยื่นขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง กรรมการผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากเป็นบริษัทที่มีขนาดเล็กไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่กำหนดใหม่

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะเป็นกิจการที่เงินลงทุนน้อยไม่เป็นผลดีต่อเศรษฐกิจของชาติ

7. นายวอง ชิน ไว (สัญชาติสิงคโปร์) พ.ศ.2527

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการและผู้ชำนาญการออกแบบวิกผม

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากเป็นกิจการขนาดเล็ก

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะเป็นกิจการที่เงินลงทุนน้อยไม่เป็นผลดีต่อเศรษฐกิจของชาติ

8. นายจุง เกียง คิม (สัญชาติเกาหลี) พ.ศ.2527

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยหุ้นส่วนผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะเป็นกิจการที่มีขนาดเล็กและคนไทยทำได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์**ตามเหตุผลของกรมแรงงาน

9. นายมาโกโต้ โอนูมา (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2528

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการ ของบริษัท ธนิยะ เทรเวิลเซอร์วิส จำกัด

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากมีคนต่างด้าวทำงานอยู่เพียงพอแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะมีการนำนักท่องเที่ยวเข้ามาเป็นจำนวนน้อยมาก

10. นางสาวแจ็คเคอลีน แอน พอลล๊อค (สัญชาติอังกฤษ) พ.ศ.2528

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายด้านพัฒนาหลักสูตรภาษาสากลและแนะแนวการศึกษา ของบริษัท อีแอลทีที จำกัด

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากมีหน่วยงานราชการและธนาคารต่างๆ ในประเทศที่มีการให้บริการฟรีและได้มาตรฐานดีอยู่แล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะรัฐบาลไม่มีนโยบายส่งเสริมงานด้านนี้

11. นายเคิร์ท เฟอร์เรอร์ (สัญชาติสวิสเซอร์แลนด์) พ.ศ.2529

ได้ยื่นขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้บริหารฝ่ายขายและประชาสัมพันธ์ ของห้างหุ้นส่วนจำกัด กันทรส

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากผู้รับอนุญาตทำงานเพียงแต่ต้อนรับลูกค้าชาวต่างประเทศเท่านั้น

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะเป็นห้างที่มีกิจการขนาดเล็ก ประกอบธุรกิจประเภทบริโภคไม่เป็นประโยชน์ต่อสังคมไทยและผู้ขอรับใบอนุญาตทำงานเพียงต้อนรับลูกค้าชาวต่างประเทศเท่านั้น

12. นายเจมส์ วิลเลี่ยม กายส์ (สัญชาติอเมริกัน) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ที่ปรึกษาสำหรับนักเรียนที่จะเดินทางไปศึกษาต่อต่างประเทศ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากเป็นงานที่คนไทยทำได้และมีคนไทยที่ทำหน้าที่ดังกล่าวอยู่แล้ว 3 คน และขณะนี้หน่วยงานของรัฐและเอกชน ก็มีบริการด้านนี้มากแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะปัจจุบันนี้รัฐบาลไม่มีนโยบายที่จะส่งเสริมให้คนไทยไปเรียนต่อต่างประเทศเนื่องจากสถานศึกษาภายในประเทศมีความเจริญก้าวหน้าเพียงพอ

13. นายสุรัทวาลา กลูลิน ทาลัควันด์ (สัญชาติอินเดีย) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากได้ต่ออายุใบอนุญาตฯให้อีกหกเดือนแล้ว โดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องส่งออกให้ได้มูลค่าไม่ต่ำกว่าเดิม ซึ่งเมื่อครบกำหนดแล้วปรากฏว่ามูลค่าการส่งออกน้อยกว่าเดิม

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เนื่องจากลักษณะงานของผู้อุทธรณ์เป็นการทำสินค้าที่ไม่สำเร็จรูปแล้วส่งออกเป็นการนำวัตถุดิบจากโรงงานของผู้ผลิตด้วยกันเองมาส่งออกทำให้ผิดวัตถุประสงค์การส่งออก นอกจากนั้นมูลค่าการส่งออกน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

14. นายนึง ชุย ยัง (สัญชาติสิงคโปร์) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้จัดการทั่วไป

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากเป็นงานห้ามตามบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ต้องห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ.2522

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานมิใช่เป็นงานที่นำเงินตราต่างประเทศมาลงทุนหรือใช้จ่ายในประเทศ และเป็นงานที่คนไทยทำได้

15. นายมิชเชล รานดอล์ป ฟิลิปส์ (สัญชาติอเมริกัน) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายการตลาด

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากเป็นธุรกิจขนาดเล็กที่คนไทยทำได้และเป็นการนำสินค้าเข้ามาจำหน่ายอย่างเดียว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เนื่องจากเป็นธุรกิจขนาดเล็ก ซึ่งมุ่งนำสินค้าฟุ่มเฟือยเข้ามาจำหน่ายในประเทศ และเป็นธุรกิจที่คนไทยทำได้เอง

16. นายจิน ซิด ยุน (สัญชาติเกาหลี) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากเป็นธุรกิจที่คนไทยทำได้และไม่ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนไทย

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เนื่องจากเป็นธุรกิจขนาดเล็ก และเป็นธุรกิจที่คนไทยทำได้เอง และเห็นว่าการจัดตั้งบริษัทที่มีผู้อุทธรณ์และคนไทยเป็นกรรมการอีกคนหนึ่ง แต่ผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทมีเพียงผู้อุทธรณ์เพียงคนเดียว(เป็นบริษัทไทยเทียม) เป็นการหลีกเลี่ยงการจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลต่างด้าวตาม ปว.281

17. นายบูฮาโรลด์ กาเดียน (สัญชาติสวีเดน) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขออนุญาตเพิ่มเติมการทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการจากที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานแล้วในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายวัสดุ

ผลการขอเพิ่มการทำงาน: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้, กิจการมีขนาดเล็ก

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้, กิจการมีขนาดเล็ก และทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้วของบริษัทต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2529 ข้อ 5.1.1

18. นายลิม เป็ง ซุน (สัญชาติมาเลเซีย) พ.ศ.2533

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการจัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้, ลักษณะธุรกิจไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศชาติโดยส่วนรวม

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะจากการตรวจสอบพบว่าเป็นกิจการที่มีลักษณะไทยเทียม และลักษณะธุรกิจไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศชาติโดยส่วนรวม

19. นายไนเจลล์ รอธ์เวลล์ คิลลิค (สัญชาติอังกฤษ) พ.ศ.2541

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายพัฒนาธุรกิจ กลุ่มผลิตภัณฑ์หัวน้ำหอม

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะกิจการมีคนต่างด้าวทำงานอยู่แล้ว และสามารถบริหารงานที่ขออนุญาตควบคู่ไปได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะกิจการมีการจ้างงานคนไทยน้อย, ไม่ส่งเสริมการจ้างแรงงานไทย และกิจการมีคนต่างด้าวเกินระเบียบฯ หากพิจารณาอนุญาตก็จะเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นนำมาเป็นข้ออ้างได้

20. นายพารินกัว แพททริค (สัญชาติฝรั่งเศส) พ.ศ.2541

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะกิจการไม่มีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว และขณะนี้เศรษฐกิจตกต่ำ ควรพิจารณาจ้างคนไทยทำงานก่อน

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะกิจการมีขนาดเล็ก มีการจ้างงานคนไทยเพียงเล็กน้อยและไม่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล, กิจการไม่มีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว, ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการไม่ใช่วิชาชีพที่ขาดแคลนแท้จริง ควรให้โอกาสจ้างคนไทยทำ

ก่อน นอกจากนั้นลักษณะงานที่ต้องการให้คนต่างด้าวทำ ไม่มีข้อมูลหรือหลักฐานมาสนับสนุนเพียงพอ

21. นายฟาฮัส โฮสเซน (สัญชาติบังคลาเทศ) พ.ศ.2542

ได้ยื่นขออนุญาตเปลี่ยนท้องที่และสถานที่ทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ

ผลการขอเปลี่ยนท้องที่และสถานที่ทำงาน: **ไม่อนุญาต** เพราะการทำงานของผู้ขอไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศ, เป็นการแย่งอาชีพคนไทย และจากการตรวจสอบ สถานที่ที่ขอย้ายเป็นบ้านขนาดเล็ก อยู่นอกแหล่งชุมชน ไม่เหมาะในการประกอบการค้า

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะการทำงานของผู้ขอไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศ, ผู้อุทธรณ์สามารถทำงานในท้องที่เดิมได้จนครบกำหนดที่ขออนุญาตไว้แล้ว

4.1.2 กลุ่มที่ 2 การพิจารณาคำสั่งไม่ออกใบอนุญาตให้เนื่องจากเหตุผลเกี่ยวกับความมั่นคงของประเทศ

เหตุผลที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์มีความเห็นแนะนำรัฐมนตรีให้อุทธรณ์คำร้องขอให้พิจารณาออกใบอนุญาตทำงานหรือต่ออายุใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวเนื่องจากจะกระทบกระเทือนความมั่นคงของประเทศได้แก่

4.1.2.1 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าวทำงานกลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "ผู้ขอรับใบอนุญาตมีพฤติการณ์ที่น่าจะเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศหรือมีพฤติการณ์จะอาศัยอยู่ในประเทศตลอดไป"

1. พระภิกษุการุณิกะ (สัญชาติพม่า) พ.ศ.2527

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้สอนศาสนาพุทธ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากผู้ขอได้แจ้งต่อกรมการศาสนาว่าจะมาศึกษาพระธรรมแต่กลับมายื่นขอใบอนุญาตเป็นการแสดงเจตนาจะอยู่ตลอดไป

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** ตามความเห็นของกรมแรงงาน

2. นายซิว ซิว วัน (สัญชาติจีน) พ.ศ.2527

ได้ยื่นขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการและผู้จัดการฝ่ายตลาด

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะผู้ขอมีพฤติกรรมที่น่าจะเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์**ตามเหตุผลของกรมแรงงาน

3. นายโมฮัมหมัด อับดุส ซาบูร์ (สัญชาติบังคลาเทศ) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขอต่อใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้ประสานงานฝ่ายต่างประเทศ

ผลการขอต่อใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะผู้ขอได้ทำมานานแล้ว ปัจจุบันคนไทยที่ทำงานในสมาคมฯสามารถทำงานแทนในตำแหน่งดังกล่าวได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะพฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์มีลักษณะแอบแฝง ผู้อุทธรณ์ไม่ได้ทำงานในสถานที่ที่ได้รับอนุญาตจริง แต่ในทางปฏิบัติกลับไปทำงานในองค์การที่มีพฤติการณ์เป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ

4. นายโลต้า โครอินน์ (สัญชาติเยอรมัน) พ.ศ.2533

ได้ยื่นขอต่อใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งประธานกรรมการ

ผลการขอต่อใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะผู้ขอมีคุณสมบัติบางประการที่ไม่เหมาะสมต่อการประกอบอาชีพ

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะผู้อุทธรณ์เป็นผู้ต้องสงสัยในหลายคดีความ, ผู้อุทธรณ์ไม่ได้รับอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย และกิจการที่กล่าวอ้างเป็นเพียงกิจการบังหน้าเพื่อประกอบการอื่น

5. นายจาดีปซิงห์ แมนดีรัตดา (สัญชาติอินเดีย) พ.ศ.2533

ได้ยื่นขอต่อใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งครูสอนพิเศษอิสระ

ผลการขอต่อใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะผู้ขอได้รับการต่ออายุครั้งสุดท้ายระยะ 6 เดือนโดยกรมแรงงานจะไม่ต่ออายุให้อีกต่อไปและได้แจ้งให้ทราบแล้วเป็นการล่วงหน้า ซึ่งครบกำหนดเวลาแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะครบกำหนดอนุญาตให้ทำงานแล้ว และการทำงานลักษณะดังกล่าวยากต่อการควบคุม อาจสอนไม่ถูกต้องและเป็นภัยต่อประเทศได้

4.1.3 กลุ่มที่ 3 การพิจารณาคำสั่งไม่ออกใบอนุญาตให้เนื่องจากการไม่ปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมาย

เหตุผลที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์มีความเห็นแนะนำรัฐมนตรีให้อุทธรณ์คำร้องขอให้พิจารณาออกใบอนุญาตทำงานหรือต่ออายุใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวเนื่องจากนายจ้างหรือผู้ขอใบอนุญาตไม่ปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการออกใบอนุญาตทำงาน ได้แก่

1. เหตุผลที่ไม่ออกใบอนุญาตเนื่องจาก " กิจการของนายจ้างมีลักษณะขัดต่อกฎหมาย"
2. เหตุผลที่ไม่ออกใบอนุญาตเนื่องจาก " เป็นตำแหน่งที่ไม่อนุญาตให้ทำงานตามระเบียบของกรมแรงงาน"
3. เหตุผลที่ไม่ออกใบอนุญาตเนื่องจาก "นายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไข"
4. เหตุผลที่ไม่ออกใบอนุญาตเนื่องจาก "ได้ทำงานครบกำหนดระยะเวลาที่อนุญาตแล้ว"
5. เหตุผลที่ไม่ออกใบอนุญาตเนื่องจาก " เป็นงานต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ"
6. เหตุผลที่ไม่ออกใบอนุญาตเนื่องจาก "ผู้ขอใบอนุญาตมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับงาน"

7. เหตุผลที่ไม่ออกใบอนุญาตเนื่องจาก "ผู้ขอใบอนุญาตไม่สามารถแสดงหลักฐานตามระเบียบได้"

8. เหตุผลที่ไม่ออกใบอนุญาตเนื่องจาก " คนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตแล้วแต่ไม่ ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่รับรองไว้"

รายละเอียดของข้อเท็จจริงต่างๆมีดังต่อไปนี้

4.1.3.1 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าวทำงานกลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "กิจการของนายจ้างมีลักษณะที่ขัดต่อกฎหมาย หรือ ต้องห้ามประกอบธุรกิจตาม ปว. 281"

1. นายเลนนาด เจมส์ ดีลูนาส (สัญชาติอเมริกัน) พ.ศ.2526

ได้ยื่นขอต่อใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งรองประธาน

ผลการขอต่อใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ทำนั้นเข้าข่ายงานต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 ม.12

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ทำนั้นเข้าข่ายงานต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 และเป็นกิจการขนาดเล็กอยู่ในวิสัยที่คนไทยทำได้

2. นายลี ชู ฮอย อัลเบิร์ท (สัญชาติจีนฮ่องกง) พ.ศ.2527

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งตัวแทนผู้มีอำนาจเต็ม

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะเป็นงานที่ขัดกับกฎหมาย ปว. 281

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** ตามเหตุผลของกรมแรงงาน

3. นายฮิโรชิ ซูซูกิ (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2526

ได้ยื่นขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการของบริษัท บางกอกโตกิ้น โฮลดิ้ง จำกัด

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากเป็นบริษัทที่มีขนาดเล็กไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่กำหนดใหม่

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์**เพราะการประกอบธุรกิจของบริษัทบางกอกโตกิ้นโฮลดิ้ง จำกัด ผิดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งบริษัทฯ

4. นายสยีด นาฟิต เฮดเดอร์ (สัญชาติปากีสถาน) พ.ศ.2528

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายกิจการต่างประเทศ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากเป็นธุรกิจที่คนไทยทำได้และมีอยู่เป็นจำนวนมากแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะเป็นธุรกิจที่คนไทยทำได้และมีอยู่เป็นจำนวนมากแล้ว และมีพฤติการณ์เป็นการหลีกเลี่ยง ปว.281 ซึ่งห้ามคนต่างด้าวประกอบธุรกิจการค้าสินค้าส่งออกทุกชนิด ตาม บัญชี ค. หมวด 1(2)

5. นายจิน ชิด ยุน (สัญชาติเกาหลี) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากเป็นธุรกิจที่คนไทยทำได้และไม่ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนไทย

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เนื่องจากเป็นธุรกิจขนาดเล็ก และเป็นธุรกิจที่คนไทยทำได้เอง และเห็นว่าการจัดตั้งบริษัทที่มีผู้อุทธรณ์และคนไทยเป็นกรรมการอีกคนหนึ่ง แต่ผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทมีเพียงผู้อุทธรณ์เพียงคนเดียว (เป็นบริษัทไทยเทียม) เป็นการหลีกเลี่ยงการจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลต่างด้าวตาม ปว.281

6. นายมาซาตาเก้ ยามากูชิ (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง กรรมการบริหารฝ่ายทั่วไป

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจาก เนื่องจากบริษัทมีคนต่างด้าวได้รับอนุญาตแล้ว ซึ่งลักษณะงานของผู้ขอซ้ำซ้อนกับคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตไปแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เนื่องจากบริษัทมีคนต่างด้าวได้รับอนุญาตแล้วทั้งหมด 2 คน และธุรกิจของนายจ้างคือการรับเหมาก่อสร้างอาคารเป็นธุรกิจตามบัญชี ก. ท้ายประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 281 ซึ่งห้ามคนต่างด้าวประกอบอาชีพ และกิจการการลงทุนของคนต่างด้าวเมื่อเปรียบเทียบกับเงินลงทุนของคนไทยในบริษัทมีจำนวนน้อย

7. นายโจฮัน สตอร์ม ออสตัด (สัญชาตินอรเวย์) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการและผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีไฟฟ้า

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากเป็นธุรกิจที่มีเป็นจำนวนมาก คนไทยทำได้และไม่ส่งเสริมการจ้างงานคนไทย

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะกิจการของนายจ้างประกอบธุรกิจนายหน้าหรือตัวแทน ซึ่งเป็นธุรกิจตามบัญชี ก. ท้ายประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 281 ซึ่งห้ามคนต่างด้าวประกอบอาชีพ ประกอบกับ ระเบียบกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2529 ข้อ 7.2 ได้กำหนดห้ามอนุญาตคนต่างด้าวทำงานในตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการในธุรกิจที่ห้ามคนต่างด้าวประกอบตาม ปว.281 ดังกล่าว และผู้อุทธรณ์ขาดต่ออายุใบอนุญาตทำงานถึงสองครั้งย่อมแสดงว่าผู้อุทธรณ์ไม่ให้ความสำคัญต่อกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว

8. นายเจ เจ บูเลส (สัญชาติเนเธอร์แลนด์) พ.ศ.2533

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งที่ปรึกษาอาวุโส

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะมีคนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้ทำงานในลักษณะงานดังกล่าวแล้ว, บริษัทมีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตแล้วจำนวน 1 คนหากให้อนุญาตอีกจะเกินระเบียบกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2533
ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะจากทุนจดทะเบียนมีคนต่างด้าวทำงานได้เพียง 1 คน, ลักษณะงานของผู้ขอซ้ำซ้อนกับผู้ที่ได้รับอนุญาตแล้ว และกิจการของบริษัทเป็นงานที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำ ตามบัญชี ก. ท้ายประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 281 และตามระเบียบของกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2533 ข้อ 8

4.1.3.2 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าวทำงานกลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "เป็นตำแหน่งที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำตามระเบียบของกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว"

1. นายโจฮัน สตอร์ม ออสตัด (สัญชาตินอรเวย์) พ.ศ.2531
ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการและผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีไฟฟ้า
ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากเป็นธุรกิจที่มีเป็นจำนวนมาก คนไทยทำได้และไม่ส่งเสริมการจ้างงานคนไทย
ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะกิจการของนายจ้างประกอบธุรกิจนายหน้าหรือตัวแทน ซึ่งเป็นธุรกิจตามบัญชี ก. ท้ายประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 281 ซึ่งห้ามคนต่างด้าวประกอบอาชีพ ประกอบกับ <u>ระเบียบกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2529 ข้อ 7.2 ได้กำหนดห้ามอนุญาตคนต่างด้าวทำงานในตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ</u> ในธุรกิจที่ห้ามคนต่างด้าวประกอบตาม ปว.281 ดังกล่าว และผู้อุทธรณ์ขาดต่ออายุใบอนุญาตทำงานถึงสองครั้งย่อมแสดงว่าผู้อุทธรณ์ไม่ให้ความสำคัญต่อกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว
2. นายมิชิโอะ ซึเกะ (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2532
ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ
ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะเป็นลักษณะงานที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำ ตามบัญชี ก. ท้ายประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 281 ตามระเบียบของกรมแรงงาน พ.ศ. 2529
ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะ<u>ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการเป็นธุรกิจตามบัญชี ก. หมวด 3 (5) ประกาศฯ</u> จึงไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ
3. นายจันเดอร์ เซ็คฮาร์ (สัญชาติอินเดีย) พ.ศ.2535
ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการและบรรณาธิการทั่วไป

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะตำแหน่งกรรมการผู้จัดการเป็นงานที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำ ตามตามระเบียบของกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2533 บัญชี ก. ตามท้ายประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 281

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะงานลักษณะที่ขออนุญาตเป็นงานที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำ ตามตามระเบียบของกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2533 บัญชี ก. ตามท้ายประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 281

4. นายโทชิโอะ โยเนตะ (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2535

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะงานลักษณะที่ขออนุญาตเป็นงานที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำ ตามตามระเบียบของกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2533 บัญชี ก. ตามท้ายประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 281

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะกิจการมีลักษณะไทยเทียม, งานลักษณะที่ขออนุญาตเป็นงานที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำ ตามตามระเบียบของกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2533 บัญชี ก. ตามท้ายประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 281

4.1.3.3 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าวทำงานกลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "นายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขของกฎหมายและกิจการไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่จะให้อนุญาต"

1. นายที อัดราโมลิลัน (สัญชาติอินเดีย) พ.ศ.2524

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมและเดินเครื่องแพ็กขนมปัง

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะมีคนต่างด้าวทำงานนี้อยู่แล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะกิจการกระทำผิดเงื่อนไขของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนในการจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงานมากเกินความจำเป็น, ลักษณะงานเป็นงานที่คนไทยทำได้และคนต่างด้าวที่ทำอยู่แล้วควรฝึกอบรมให้คนไทยทำงานแทน

2. นายเจมส์ วิลเลียม เทอเรนส์ ทอมป์สัน (สัญชาติอังกฤษ) พ.ศ.2524

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายสินค้าขาออกและตลาด

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะมีคนต่างด้าวทำงานอยู่ในกิจการแล้ว และงานที่ขออนุญาตนั้นคนต่างด้าวไม่มีสิทธิทำ

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะกิจการไม่สามารถยกหลักฐานมาสนับสนุนได้ว่าปริมาณงานนั้นเกินความสามารถของคนต่างด้าวที่ทำอยู่, กิจการรับผู้อุทธรณ์เข้าทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ม.22,

ม.35 และกิจการดำเนินการในลักษณะจัดหางานรวมอยู่ด้วย อันเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 แสดงให้เห็นถึงความไม่สุจริตของกิจการ

3. นายกะมอล มะอานี เฮซารี (สัญชาติอิหร่าน) พ.ศ.2524

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายต่างประเทศ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะกิจการมีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานอยู่แล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะของกิจการอาจแอบแฝงในกิจการธุรกิจอื่น และคนต่างด้าวที่เคยได้รับอนุญาตให้ทำงานก็ยังไม่มารับใบอนุญาต

4. นายเบอร์ทิล ดิลเนอร์ (สัญชาติสวีเดน) พ.ศ.2525

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะเป็นงานจัดหาคนงานและเป็นงานที่คนไทยสามารถทำได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: ให้ยกอุทธรณ์เนื่องจากบริษัทไม่ได้แสดงหลักฐานด้านเอกสารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นได้

5. นายวิลเลียม เจ เวกเกอร์ (สัญชาติอเมริกัน) พ.ศ.2528

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง นักเขียนนักข่าว ของบริษัท บิสซิเนส (ไทยแลนด์) จำกัด

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากมีคนต่างด้าวทำงานอยู่เพียงพอแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะทุนจดทะเบียนของบริษัทต่ำกว่าหลักเกณฑ์และตำแหน่งของคนต่างด้าวที่ยื่นอุทธรณ์ซ้ำซ้อนกนกับผู้ที่รับอนุญาตไปแล้ว

6. นางโรซ่า บาโยน่า ทรีบอดินี (สัญชาติอเมริกัน) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง กรรมการและผู้จัดการฝ่ายการเงิน

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้วต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในระเบียบการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2529 และมีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตอยู่แล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** ตามความเห็นของกรมแรงงาน

7. นายอามร์ อูฟ มางนุส (สัญชาติสวีเดน) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญทางด้านอิเล็คโทรนิค

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้วต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในระเบียบการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2529 และมีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตอยู่แล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** ตามความเห็นของกรมแรงงาน

8. นายเฉา เชิ่ง จิว (สัญชาติจีนไต้หวัน) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้, ไม่ส่งเสริมการจ้างแรงงานไทย

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้, ไม่ส่งเสริมการจ้างแรงงานไทย และ การจดทะเบียนของบริษัทเข้าลักษณะไทยเทียม

9. นายบูฮาโรลด์ กาเดียน (สัญชาติสวีเดน) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขออนุญาตเพิ่มเติมการทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการจากที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานแล้วในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายวัสดุ

ผลการขอเพิ่มการทำงาน: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้, กิจการมีขนาดเล็ก

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้, กิจการมีขนาดเล็ก และทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้วของบริษัทต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2529 ข้อ 5.1.1

10. นายโจแอล โบสเชอร์ (สัญชาติฝรั่งเศส) พ.ศ.2533

ได้ยื่นขอต่อใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ

ผลการขอต่อใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะตามงบการเงินปี 2532 บริษัทยังมิได้ประกอบกิจการ และจากการตรวจสอบพบว่าบริษัทเป็นกิจการขนาดเล็ก และ ยังไม่มีรายได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะ จากการตรวจสอบพบว่าเป็นกิจการที่มีลักษณะไทยเทียม คือจดทะเบียนบริษัทเพื่อหลีกเลี่ยงการเป็นนิติบุคคลต่างด้าว, งานบางลักษณะที่ขออนุญาตเป็นงานที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำ ตามบัญชี ก. ท้ายประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 281 และตามระเบียบของกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2533 ข้อ 8 นอกจากนั้นทุนจดทะเบียนยังไม่เหมาะสมและกิจการมีลูกค้าในวงจำกัดเท่านั้น

11. นายเผิง เจี้ยน เซิน (สัญชาติจีน) พ.ศ.2533

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะกิจการเป็นธุรกิจที่นอกเหนือวัตถุประสงค์ที่จดทะเบียนไว้ ลักษณะงานไม่ชัดเจนว่าทำอะไร และบริษัทมีการจ้างแรงงานคนไทยน้อย

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะกิจการเป็นธุรกิจที่นอกเหนือวัตถุประสงค์ที่จดทะเบียนไว้, งานบางลักษณะที่ขออนุญาตเป็นงานที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำ ตามบัญชี ก. ท้ายประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 281 และตามระเบียบของกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2533 ข้อ 8

12. นายลิม เป็ง ซุน (สัญชาติมาเลเซีย) พ.ศ.2533

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการจัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้, ลักษณะธุรกิจไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศชาติโดยส่วนรวม

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะจากการตรวจสอบพบว่าเป็นกิจการที่มีลักษณะไทยเทียม และลักษณะธุรกิจไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศชาติโดยส่วนรวม

13. นายยูจิ อิโต้ (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2533

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้, กิจการจ้างแรงงานคนไทยน้อย

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะกิจการมีลักษณะไทยเทียมและมีการจ้างแรงงานคนไทยน้อย

14. นายโตชิโอะ โนซาวา (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2533

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งTechnical Director

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะบริษัทยังไม่มีการจัดตั้งโรงงานเพื่อใช้ประกอบอาชีพที่ขออนุญาต

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะมีอีกบริษัทที่มีกรรมการผู้จัดการเป็นคนเดียวกันอันถือได้ว่าเป็นบริษัทเครือเดียวกัน และ เป็นการกระทำของบุคคลคนเดียวกัน และบริษัทในเครือดังกล่าวสามารถที่จะขอนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานลักษณะดังกล่าวได้อยู่แล้ว

4.1.3.4 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าวทำงานกลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "ได้ทำงานครบตามระยะเวลาที่อนุญาตแล้ว"

1. นายเท็ดซึโร มารูยาม่า (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2528

ได้ยื่นขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้จัดการโครงการ ของ บริษัท นันทวัน จำกัด

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากครบกำหนดระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตแล้ว และยังมีผู้จัดการโครงการซึ่งเป็นคนต่างด้าวหลายคน

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะโครงการเดิมที่ผู้อุทธรณ์ได้รับอนุญาตไว้ได้เสร็จสิ้นลงแล้ว

2. นางสาวเคลียเมนเซีย ที มิจาเรส (สัญชาติฟิลิปปินส์) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง นักร้องเพลงสากลประจำห้องอาหารของโรงแรมอิมพีเรียล

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากกรมแรงงานมีเงื่อนไขให้ทำงานได้เพียง 1 ปี และครบกำหนดตามเงื่อนไขแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะงานที่ขอควรอนุญาตให้ทำงานในลักษณะเป็นการชั่วคราว ไม่ควรอนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตทำงานจนมีลักษณะเป็นการถาวร

3. นายจาดีปซิงห์ แมนดีรัดดา (สัญชาติอินเดีย) พ.ศ.2533

ได้ยื่นขอต่อใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งครูสอนพิเศษอิสระ

ผลการขอต่อใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะผู้ขอได้รับการต่ออายุครั้งสุดท้ายระยะ 6 เดือนโดยกรมแรงงานจะไม่ต่ออายุให้อีกต่อไปและได้แจ้งให้ทราบแล้วเป็นการล่วงหน้า ซึ่งครบกำหนดเวลาแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะครบกำหนดอนุญาตให้ทำงานแล้ว และการทำงานลักษณะดังกล่าวยากต่อการควบคุม อาจสอนไม่ถูกต้องและเป็นภัยต่อประเทศได้

4.1.3.5 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าวทำงานกลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "เป็นงานต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำงาน พ.ศ.2522 หรือเป็นงานที่ขัดต่อกฎหมายอื่น"

1. นายอู จอ (สัญชาติพม่า) พ.ศ.2524

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายต่างประเทศ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะเป็นงานที่เข้าข่ายลักษณะจัดนำเที่ยว ต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกา กำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำงาน พ.ศ.2522

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** ตามเหตุผลของกรมแรงงาน

2. นายไออิชิ คาโต (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2525

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้วางแผนและประสานงาน

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะเป็นงานลักษณะที่ต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์**ตามเหตุผลของกรมแรงงาน

3. นายริชาร์ด คอร์เทยยู บอยแลน จูเนียร์ (สัญชาติอเมริกัน) พ.ศ.2526

ได้ยื่นขอต่อใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการและกรรมการ

ผลการขอต่อใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะผู้ขอไม่ทำงานตรงตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตและลักษณะงานที่ทำนั้นเข้าข่ายงานต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 ข้อ 28

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ทำนั้นเข้าข่ายงานต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 ข้อ 28

4. นายโมฮัด กาซี่ กาเล็ม คัดตามิส (สัญชาติจอร์แดน) พ.ศ.2526

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งล่ามติดต่อต้อนรับตัวแทนจากต่างประเทศ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขออนุญาตเข้าข่ายงานที่ไม่มีสิทธิทำตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะผู้อุทธรณ์มีพฤติการณ์ชี้ให้เห็นว่าต้องการจะอยู่ประจำในประเทศไทยมากกว่า และลักษณะงานที่ขออนุญาตเข้าข่ายงานที่ไม่มีสิทธิทำ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511

5. นายฮิโรชิ โตริเดะ (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2527

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปแผนกก่อสร้างอาคาร

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอเข้าข่ายงานห้ามตามพระราชกฤษฎีกา กำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ.2522 และได้อนุญาตให้มีคนต่างด้าวบริหารงานอยู่แล้ว 2 คน

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ยื่นขอมิใช่งานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษ จึงไม่เข้าขอยกเว้นงานห้าม ตามบัญชีท้าย พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ.2522 อีกทั้งเป็นงานห้ามตามข้อ 30

6. นายเหมันต์ เดไช (สัญชาติอินเดีย) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายตลาดต่างประเทศและผู้เชี่ยวชาญด้านการควบคุมคุณภาพ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้, กิจการจ้างแรงงานไทยน้อย

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะลักษณะงานที่ขอนั้นคนไทยทำได้ และลักษณะงานดังกล่าวเป็นกิจการที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำตามบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกากำหนดงานและอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522

7. นายโจแอล โบสเซอร์ (สัญชาติฝรั่งเศส) พ.ศ.2533

ได้ยื่นขอต่อใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ

ผลการขอต่อใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะตามงบการเงินปี 2532 บริษัทยังมิได้ประกอบกิจการ และจากการตรวจสอบพบว่าบริษัทเป็นกิจการขนาดเล็ก และ ยังไม่มีรายได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะ จากการตรวจสอบพบว่าเป็นกิจการที่มีลักษณะไทยเทียม คือจดทะเบียนบริษัทเพื่อหลีกเลี่ยงการเป็นนิติบุคคลต่างด้าว, งานบางลักษณะที่ขออนุญาตเป็นงานที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำ ตามบัญชี ก. ท้ายประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 281 และตามระเบียบของกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2533 ข้อ 8 นอกจากนั้นทุนจดทะเบียนยังไม่เหมาะสมและกิจการมีลูกค้าในวงจำกัดเท่านั้น

4.1.3.6 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าวทำงานกลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "ผู้ขอรับใบอนุญาตมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับงานที่ขออนุญาต หรือ ผู้ขอมีงานอื่นที่ได้รับอนุญาตให้ทำอยู่แล้ว"

1. นายซิน หม่อง จาย (สัญชาติพม่า) พ.ศ.2524

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งที่ปรึกษาอัคคีภัยทางทะเลและภาคพื้นดินระหว่างประเทศ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะเป็นงานที่คนไทยทำได้ และคนต่างด้าวไม่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่ขอ

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะเป็นงานที่คนไทยทำได้ และคนต่างด้าวไม่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่ขอ

2. นายซายิด อัรซัด มะห์มูด (สัญชาติปากีสถาน) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายต่างประเทศ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากเป็นธุรกิจที่คนไทยทำได้และมีอยู่เป็นจำนวนมากแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะความรู้ความสามารถของผู้ขอฯไม่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ขออนุญาต

3. นายคอลลิน เจ ฮันซ์ (สัญชาติออสเตรเลีย) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอเพิ่มการทำงานและสถานที่สถานที่ทำงาน ในตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการและผู้จัดการฝ่ายบริหารของบริษัท ซิสเต็มส์เทคโนโลยี จำกัด

ผลการขอเพิ่มการทำงานและสถานที่ทำงาน: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากขณะนี้ผู้ขออนุญาตฯอยู่ระหว่างการปฏิบัติงานให้กับการทางพิเศษแห่งประเทศไทย

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะผู้ขออนุญาตฯต้องทำงานเต็มเวลากับการทางพิเศษแห่งประเทศไทยอยู่แล้ว ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อการทางพิเศษแห่งประเทศไทยได้

4. นายยู โซ ดู (สัญชาติเกาหลีเหนือ) พ.ศ.2531

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ที่ปรึกษาด้านตลาด

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากคนต่างด้าวมีความรู้และคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ไม่ออกใบอนุญาตทำงานให้** เนื่องจากคนต่างด้าวมีความรู้และคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง

5. นายโบรีส โทรชีน (สัญชาติรัสเซีย) พ.ศ.2532

บริษัทแอสเพค จำกัด ได้ยื่นขอใบอนุญาตให้ นายโบรีส โทรชีน เข้ามาทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายเครื่องจักร

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** โดยกรมแรงงานแจ้งว่ามีคนที่ได้รับอนุญาตเพียงพอแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะไม่มีความรู้ตามที่กล่าวอ้างและคนไทยสามารถทำได้

6. นายแอมมอน เทลเมอร์ (สัญชาติอิสราเอล) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเครื่องกล

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** โดยกรมแรงงานแจ้งว่ามีคนที่ได้รับอนุญาตเพียงพอแล้ว
ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะไม่มีความรู้ตามที่กล่าวอ้างและไม่เป็นการส่งเสริมการจ้างแรงงานไทย

7. นายคิม นาม กิว (สัญชาติเกาหลี) พ.ศ.2542

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายบริหารลูกค้า
ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะผู้ขอไม่เข้าเกณฑ์กำหนดคุณสมบัติ ตามประการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามและเงื่อนไขของคนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตทำงาน ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2539
ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะผู้อุทธรณ์มีคุณสมบัติที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ขออนุญาต และไม่สามารถแสดงหลักฐานการนำเงินเข้ามาลงทุนได้

4.1.3.7 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าวทำงานกลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "คนต่างด้าวไม่สามารถแสดงหลักฐานตามระเบียบได้หรือคำขออนุญานไม่ตรงกับข้อเท็จจริง"

1. นายสตีเฟ่น เอลวิด วิธเวอร์ธ ดีน (สัญชาติอังกฤษ) พ.ศ.2520

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งที่ปรึกษาฝ่ายการลงทุนต่างประเทศ
ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะการทำงานมีลักษณะเป็นการให้บริการทางกฎหมายและปรึกษาอรรถคดีอันเป็นงานต้องห้ามตามกฎหมายและนายจ้างไม่ได้แสดงหลักฐานที่เกี่ยวกับความจำเป็นว่าต้องมีคนงานเพิ่มเติม
ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะไม่สามารถแสดงหลักฐานตามที่เจ้าหน้าที่ขอให้แจ้งชัดว่ามีปริมาณงานมากน้อยเพียงใด และเห็นว่างานในลักษณะเดียวกับผู้ขอได้มีพนักงานอยู่แล้ว 2 คนเป็นการเพียงพอ

2. นายซาเยค มาซุค (สัญชาติอินเดีย) พ.ศ.2528

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ ของบริษัท แซฟไฟร์ กำปะนี (ไทยแลนด์) จำกัด
ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากลักษณะงานที่ระบุไว้ในคำขอรับใบอนุญาตไม่ตรงกับข้อเท็จจริง
ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** ตามความเห็นของกรมแรงงาน

3. นายทากิอิ มิโนรุ (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2528

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง หัวหน้าพ่อครัวฝ่ายผลิตเค้ก คุกกี้ต่างๆ ของบริษัท ภัตตาคารมารีแซนเดล (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากได้อนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในตำแหน่งหัวหน้าพ่อครัวอาหารทุกชนิด ซึ่งสามารถทำงานในหน้าที่ที่ขอมา

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** ตามความเห็นของกรมแรงงาน

4. นางสาวบี บี มารีนา (สัญชาติปากีสถาน) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งดูแลร้านอาหาร

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะเป็นกิจการเล็กไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะผู้อุทธรณ์ไม่มีหลักฐานการทำงานและผิดหลักเกณฑ์ในการออกใบอนุญาต

5. นางสาวซาบิรา สุลตานา (สัญชาติปากีสถาน) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งดูแลร้านอาหาร

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะเป็นกิจการเล็กไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะผู้อุทธรณ์ไม่มีหลักฐานการทำงานและผิดหลักเกณฑ์ในการออกใบอนุญาต

6. นางสางซาฮิดา รุคซานา (สัญชาติปากีสถาน) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งดูแลร้านอาหาร

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะเป็นกิจการขนาดเล็กไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะผู้อุทธรณ์ไม่มีหลักฐานการทำงานและผิดหลักเกณฑ์ในการออกใบอนุญาต

7. นายโมฮัมหมัด อับดุส ซาบูร์ (สัญชาติบังคลาเทศ) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขอต่อใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้ประสานงานฝ่ายต่างประเทศ

ผลการขอต่อใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะผู้ขอได้ทำมานานแล้ว ปัจจุบันคนไทยที่ทำงานในสมาคมฯสามารถทำงานแทนในตำแหน่งดังกล่าวได้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะพฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์มีลักษณะแอบแฝง ผู้อุทธรณ์ไม่ได้ทำงานในสถานที่ที่ได้รับอนุญาตจริง แต่ในทางปฏิบัติกลับไปทำงานในองค์การที่มีพฤติการณ์เป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ

4.1.3.8 รวบรวมผลการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าวทำงานกลุ่มไม่อนุญาตเนื่องจากเหตุผล "คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานแล้ว แต่ไม่ปฏิบัติตามคำรับรองที่ได้ให้ไว้หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนด"

1. นางโรเมเลีย โจแฮนนา แอนเจลิก สตาริง แวน ลุทเทอร์เวลท์ (สัญชาติดัช) พ.ศ.2526

ได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งที่ปรึกษาทางธุรกิจ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะได้ทำงานครบระยะเวลา 1 ปีตามที่ได้รับอนุญาตแล้ว

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะได้ทำงานครบระยะเวลา 1 ปีตามที่ได้รับอนุญาตแล้ว และจากการรายงานผลการปฏิบัติงานทุก 3 เดือนไม่ปรากฏผลงานตามลักษณะงานที่ได้รับอนุญาต

2. นายจุน ทาคิโมโต (สัญชาติญี่ปุ่น) พ.ศ.2527

ได้ยื่นขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานในตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายดำเนินการ

ผลการขอรับใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เนื่องจากลักษณะงานคล้ายตำแหน่งผู้จัดการใหญ่ซึ่งมีคนต่างด้าวรับผิดชอบอยู่แล้ว อีกทั้งผู้ขออนุญาตมิได้ส่งรายงานการปฏิบัติตามเงื่อนไขของกรมแรงงาน และไม่ชี้แจงเหตุผล

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ : **ให้ยกอุทธรณ์** เนื่องจากคนต่างด้าวไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขของกรมแรงงาน และกระทำผิด ปว.281 เนื่องจากผู้จัดการเป็นชาวญี่ปุ่น และไม่มีการแจ้งยอดภาษีเงินได้

3. นายอู ปอ ฮิน (สัญชาติ พม่า) พ.ศ.2533

ได้ยื่นขอต่อใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งช่างทำขนมปัง

ผลการขอต่อใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะคนต่างได้ได้รับอนุญาตให้ทำงานนานพอที่จะสอนคนไทยให้ทำแทนได้ และคนต่างด้าวไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ได้รับรองไว้

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะคนต่างได้ได้รับอนุญาตให้ทำงานนานพอที่จะสอนคนไทยให้ทำแทนได้ และคนต่างด้าวไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ได้รับรองไว้

4. นายเนีย ไล ยาง (สัญชาติ จีน) พ.ศ.2532

ได้ยื่นขอต่อใบอนุญาตทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายต่างประเทศ

ผลการขอต่อใบอนุญาต: **ไม่อนุญาต** เพราะบริษัทขาดทุนมาตลอดและผู้ขอไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ได้ให้การรับรองไว้กับกรมแรงงาน

ผลการยื่นอุทธรณ์คำสั่งฯ: **ให้ยกอุทธรณ์** เพราะผู้ขอไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ได้ให้การรับรองไว้กับกรมแรงงาน

สรุป นักวิจัยจะนำเอาผลของการพิจารณาอุทธรณ์มาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาตให้กับคนต่างด้าว ผลของการพิจารณาอุทธรณ์เป็นการชี้แนวทางประกอบกับระเบียบของกรมฯเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาตให้กับคนต่างด้าว

4.2 ข้อคิดและข้อวิจารณ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาตการทำงานคนต่างด้าว

การพิจารณาออกใบอนุญาต ให้กับคนต่างด้าวตามระเบียบกรมการจัดหางาน พ.ศ.2537 คำนึงถึงประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การแย่งอาชีพคนไทย ความมั่นคงของประเทศ และหลักมนุษยธรรม แต่ถึงกระนั้นระเบียบดังกล่าวก็ไม่ได้จำแนกหรืออธิบายรายละเอียดหรือหลักเกณฑ์ที่จะพิจารณาอย่างเพียงพอและชัดเจน เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ทั้ง 4 ประการดังกล่าว

หลักเกณฑ์ความจำเป็นโดยคำนึงถึงประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ระเบียบกรมได้กำหนดว่า กรมการจัดหางานจะออกใบอนุญาตการทำงานให้คนต่างด้าวได้ เมื่อพิจารณาว่าเป็นงานที่นำเงินตราต่างประเทศเข้ามาลงทุนหรือใช้จ่ายในประเทศเป็นจำนวนมาก การที่ระเบียบกำหนดไว้เช่นนี้ดูไม่ชัดเจนเพราะเหตุว่ากิจการหรือธุรกิจที่ประกอบขึ้นต่างหากเป็นสิ่งที่จะนำเงินตราเข้าสู่ประเทศหรือเกิดการใช้จ่ายในประเทศ จึงมิใช่เรื่องของงานที่นำเงินตราเข้าสู่ประเทศ แต่เป็นกิจการหรือธุรกิจ ดังนั้นการบัญญัติ ข้อ 5.1 ของระเบียบของกรมจึงบัญญัติไม่ชัดเจนและไม่ถูกต้อง

การพิจารณาออกใบอนุญาตโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจตามข้อ 5.1 มิได้มีการแยกระหว่างธุรกิจไทยหรือธุรกิจต่างชาติ และไม่มีหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขที่จะอ้างอิงเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างธุรกิจไทยกับธุรกิจต่างด้าวเอาไว้ เพราะถ้าวัตถุประสงค์ของระเบียบของกรมการจัดหางาน ประสงค์จะให้เป็นธุรกิจที่นำเงินตราต่างประเทศเข้ามาลงทุนหรือใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก ก็จะต้องเป็นธุรกิจต่างด้าวมิใช่ธุรกิจไทยแท้ ๆ แต่หากเป็นธุรกิจไทยแท้ ๆ แล้ว และประสงค์ต้องการ Skilled Labor เข้ามาทำงาน เพื่อยกระดับการจัดการดูแลกิจการของตน ก็ไม่ควรที่จะเข้าเงื่อนไขในข้อนี้ เพราะกิจการที่ทำอาจจะมิใช่เป็นกิจการที่นำเงินตราต่างประเทศเข้ามาลงทุนหรือใช้จ่ายในประเทศ แต่เป็นกิจการของไทยแท้ที่มีขึ้นเพื่อการส่งออก และทำให้เกิดเงินตราต่างประเทศเข้ามาในประเทศได้ ดังนั้นในข้อนี้ถ้าเป็นทุนไทยแท้ควรจะกำหนดขั้นต่ำของการลงทุนเอาไว้เพื่อเป็นฐานในการพิจารณาที่จะให้ธุรกิจหรือกิจการดังกล่าวสามารถนำคนต่างด้าวเข้ามาประกอบงานและวิชาชีพในบริษัทของตนได้

กรมการจัดหางานจะออกใบอนุญาตการทำงานให้กับคนต่างด้าว เมื่อเห็นว่าเป็นงานที่ก่อให้เกิดการสร้างงานให้กับคนไทย (ข้อ 5.2) คำว่า "งาน" หรือ "กิจการ" อย่างใดแน่ที่ก่อให้เกิดการสร้างงานให้กับคนไทย ที่ถูกควรจะเป็นกิจการที่ก่อให้เกิดการสร้างงานให้กับคนไทย แต่กฎหมายก็ไม่ได้ระบุไว้ว่า งานใดเป็นงานที่สร้างงานให้กับคนไทย ตามความเป็นจริงแล้วถ้าเป็นกิจการของคนต่างชาติ และก่อให้เกิดการสร้างงานให้กับคนไทยอาจจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจก็ได้ หากกิจการนั้นเป็นกิจการที่ก่อการแข่งขัน

ต่อกิจการของคนต่างชาติ ที่ถูกต้องควรจะเป็นกิจการที่ไม่แข่งหรือแข่งขันต่อกิจการของคนต่างชาติ และก่อให้เกิดการสร้างงานให้กับคนไทย

กฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสัดส่วนของการลงทุนกับคนต่างด้าวเอาไว้ เพื่อขยายความข้อ 5 การกำหนดขนาดของการลงทุนซึ่งพิจารณาจากทุนจดทะเบียน ให้มีความสัมพันธ์กับจำนวนของคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงาน มีความถูกต้องสมควรเพียงใด สมมติว่าบริษัทไทยมีขนาดของการลงทุนน้อยกว่าเกณฑ์ที่ระเบียบกำหนดได้ และมีความจำเป็นจะต้องใช้คนต่างด้าวที่มีความรู้ความสามารถ ก็จะดูไม่สมเหตุสมผล ถ้าจะต้องกำหนดจำนวนคนต่างด้าวที่จะได้รับอนุญาต เป็นสัดส่วนกับจำนวนหรือขนาดของการลงทุนแล้วก็อาจเป็นผลเสียต่อกิจการที่คนไทยเป็นเจ้าของได้

ขนาดของการลงทุนควรเป็นเรื่องของกิจการต่างด้าวไม่ใช่กิจการของไทย โดยกำหนดว่ากิจการใดเป็นกิจการต่างด้าวโดยแจ้งชัด และเป็นกิจการที่ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจไทยสอดคล้องกับแบบพัฒนาเศรษฐกิจและเป็นกิจการที่ประเทศไทยประสงค์จะให้คนต่างด้าวเข้ามาลงทุนในกิจการที่ขาดแคลน เช่นนี้จึงสมควรที่จะกำหนดจำนวนคนต่างด้าวที่อนุญาตให้เข้ามาทำงานได้

แต่ถึงกระนั้น วรรค 3 ของข้อ 6 ก็กำหนดข้อยกเว้น กรณีที่จะขอให้มีคนต่างด้าวทำงานเกินกว่าจำนวนที่กำหนดในข้อ 6.1 ให้อยู่ในดุลยพินิจของอธิบดีหรือเจ้าหน้าที่ที่อธิบดีมอบหมายโดยคำนึงถึงเกณฑ์

- ทุนจดทะเบียน
- ทุนดำเนินการ
- ผลประโยชน์ที่เกิดต่อประเทศชาติในการสร้างงานให้คนไทย
- การนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาลงทุน
- การส่งสินค้าออก
- การถ่ายทอดเทคโนโลยีแผนใหม่
- ความจำเป็นทางธุรกิจ

เหตุใดระเบียบฉบับนี้จึงต้องกำหนดถึงขนาดการจ้างงานคนไทยเอาไว้ในส่วนนี้ ขนาดของการจ้างงานคนไทย ควรจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับสัดส่วนหรือจำนวนของคนต่างด้าวที่อนุญาตให้ทำ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ควรมีหัวข้อต่างหากที่พูดถึงจำนวนของคนต่างด้าวที่น่าจะอนุญาตให้ทำ จำนวนของคนต่างด้าวนี้ควรจะยืดหยุ่นตามนโยบายของประเทศ ซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานของความต้องการของตลาดแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ซึ่งอันนี้เป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องมีการศึกษาถึงตลาดแรงงานของไทย (market labor need test)

การที่ข้อ 6 วรรค 3 ของระเบียบฉบับนี้กำหนดให้ดุลยพินิจของอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายในการที่จะอนุญาตมีคนดางด้าวทำงานเกินกว่าที่กำหนดไว้ใน

ข้อ 6.1 อาจจะทำให้เกิดการวิ่งเต้นเพื่อขอใบอนุญาตการทำงานได้ ถ้ามีการกำหนดสัดส่วนเงินกับจำนวนคนต่างด้าวไว้แล้ว และท้ายที่สุดก็มีการกำหนดเรื่องดุลยพินิจเอาเช่นนี้จะทำให้เกิดข้อบกพร่องได้ การอ้างหลักเกณฑ์เรื่องทุนจดทะเบียนหรือทุนดำเนินการประกอบกับผลประโยชน์ที่จะเกิดต่อประเทศชาติในด้านการสร้างงานให้คนไทย การอ้างการนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาลงทุน การส่งสินค้าออก การถ่ายทอดเทคโนโลยีแผนใหม่และการอ้างความจำเป็นในการบริหารธุรกิจนั้น การอ้างหลักเกณฑ์เช่นนี้ยิ่งทำให้เกิดความคลุมเครือ การพิจารณาทุนจดทะเบียนอย่างเดียวคงไม่พอเพียงที่จะพิจารณาถึงขนาดธุรกิจหรือการถ่ายทอดเทคโนโลยีแผนใหม่ก็ยากที่จะตรวจสอบว่าจะมีการถ่ายทอดกันอย่างไร

การที่ข้อ 6.2 กำหนดว่า ในกรณีที่ไม่อาจนำหลักเกณฑ์ข้อ 6.1 มาใช้ ก็ให้นำเอาสัดส่วนสัมพันธ์ระหว่างจำนวนคนไทยกับคนต่างด้าวมาพิจารณาประกอบเกี่ยวกับการจ้างงานโดยมีการกำหนดสัดส่วนดังนี้

คนไทย 50 คน	:	คนต่างด้าว 1 คน
คนไทยมากกว่า 500 คน	:	คนต่างด้าวจำนวนเท่าไรให้อยู่ในดุลยพินิจของอธิบดี

สัดส่วนระหว่างคนไทยกับคนต่างด้าวเป็นการกำหนดสัดส่วนเอาเอง ครั้นถ้ามีคนไทยมากกว่า 500 คน ก็ปล่อยให้เป็นดุลยพินิจของอธิบดี ซึ่งตามความจริงแล้ว สัดส่วนของคนต่างด้าวควรขึ้นอยู่กับความต้องการแท้จริงของตลาดแรงงานไทยในด้านนั้น ๆ โดยต้องมีการจัด LABOR MARKET TEST ส่วนใครจะเป็นคนวัดนั้นเป็นอีกกรณีหนึ่งเมื่อไม่มีการวัดดังกล่าว และมากำหนดจำนวนการจ้างงานคนต่างด้าวเป็นสัดส่วนกับคนไทยเช่นนี้ดูไม่สมเหตุสมผลนัก

สำหรับข้อ 7 การพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว ลักษณะใดลักษณะหนึ่งไม่ให้นำข้อจำกัดทางจำนวนมาใช้ แต่ให้อยู่ในดุลยพินิจของอธิบดี หรือเจ้าพนักงานที่อธิบดีมอบหมาย งานประเภทดังกล่าวได้แก่

7.1 ตัวแทนในธุรกิจการค้าระหว่างประเทศที่เดินทางเข้ามาตรวจสอบมาตรฐานสินค้าหรือการจัดซื้อสินค้า หรือการศึกษาตลาดสินค้า

7.2 งานให้คำปรึกษาด้านการลงทุน หรือด้านการบริหาร หรือด้านเทคนิคและเทคโนโลยี หรือด้านการตรวจสอบภายในเป็นครั้งคราว

7.3 ผู้แทนธุรกิจท่องเที่ยวซึ่งนำชาวต่างประเทศเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย

7.4 สถาบันการเงินระหว่างประเทศ ซึ่งได้รับการรับรองจากส่วนราชการที่รับผิดชอบ

7.5 กิจการ บันเทิง มหรสพ ดนตรี ศาสนา สังคมสงเคราะห์ วัฒนธรรม กีฬา ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งมีลักษณะการจ้างงานเป็นครั้งคราว หรือเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมของชาติหรือกิจการอื่นๆ ที่มิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

7.6 การนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จภายใต้โครงการของส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีหนังสือรับรองจำนวนคนต่างด้าวพร้อมทั้งระบุชื่อ ตำแหน่งมาแสดง

7.7 งานที่ก่อให้เกิดการใช้วัตถุดิบภายในประเทศเป็นส่วนใหญ่ หรือสามารถลดการนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศ

7.8 งานที่ช่วยให้มีการส่งออกซึ่งสินค้าไทย

7.9 งานที่นำเทคโนโลยีซึ่งคนไทยยังทำไม่ได้เข้ามาเผยแพร่และถ่ายทอดให้แก่คนไทย

7.10 งานที่คนไทยสามารถทำได้แต่มีจำนวนไม่เพียงพอที่จะสนองความต้องการของตลาดแรงงานภายในประเทศ

7.11 มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร โดยมีใบสำคัญถิ่นที่อยู่หรือใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว

7.12 เป็นคู่สมรสของคนไทย จดทะเบียนสมรสโดยถูกต้องตามกฎหมายและดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันฉันท์สามีภรรยาโดยเปิดเผย และประกอบอาชีพที่สุจริตไม่เป็นที่รังเกียจต่อสังคม

7.13 เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ในฐานะบิดา มารดา บุตร หรือคู่สมรสของเจ้าของกิจการ

7.14 กรณีมีเหตุผลอื่นใดที่อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายเห็นควรจะอนุญาตหรือไม่อนุญาตเป็นกรณีพิเศษก็ได้

จะเห็นได้ว่าระบบการออกใบอนุญาตลักลั่น ประเดี๋ยวก็มีการกำหนดสัดส่วนของเงินลงทุนกับจำนวนคนต่างด้าว ประเดี๋ยวก็มีการยกเว้นให้เป็นดุลยพินิจของอธิบดีหรือเจ้าหน้าที่ ประเดี๋ยวก็มีการกำหนดสัดส่วนของคนงานไทยกับคนงานต่างชาติว่าควรมีสัดส่วนสัมพันธ์อย่างไร ประเดี๋ยวก็มีการกำหนดข้อยกเว้นว่าไม่มีการจำกัดจำนวน โดยสรุปประเภทของงานและสถานะของบุคคลเอาไว้ ตามที่ปรากฏในข้อ 7.1 - 7.14 นักวิจัยเห็นว่าควรมีการแบ่งเป็นหมวดหมู่ให้ชัดว่า งานใดเป็นงานที่กระทำเพื่อกิจการที่เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของชาติ และไม่เป็นการแย่งงานคนไทย คนต่างด้าวสามารถทำได้เลย โดยอาจมีการกำหนดโควต้ารวมไว้ว่าควรเป็นเท่าใด โดยมีการกำหมดเป็นนโยบายระดับชาติเรื่องการทำงานของคนต่างด้าวอย่างแจ้งชัด ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ การใช้ประกอบกับเรื่องนโยบาย ใช้ในกรณีที่ต้องการให้มีความยืดหยุ่น แต่ถ้าสามารถบัญญัติกฎหมายชัดเจนแล้ว ไม่ควรจะต้องมีการใช้ดุลยพินิจอีก กล่าวอีกนัยหนึ่ง กฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์แจ้ง

ชัดแล้ว ไม่ควรต้องมีดุลยพินิจ เจ้าหน้าที่จะได้ใช้อำนาจตามที่กฎหมายระบุ แต่ถ้าจะให้มีการใช้ดุลยพินิจ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น ก็ควรจะมีกรอบนโยบายที่ชัดเจน เจ้าหน้าที่จะได้ใช้ดุลยพินิจอย่างถูกต้อง

ในเรื่องการแย่งอาชีพคนไทยคนต่างด้าวที่อนุญาตให้ทำงานต้องไม่เป็นการแย่งงานคนไทยดังนั้นงานที่จะอนุญาตให้คนต่างด้าวทำจะต้องมีลักษณะที่ซับซ้อน มีลักษณะพิเศษซึ่งคนไทยไม่สามารถทำได้ (ดูข้อ 9 ของระเบียบดังกล่าว) ข้อนี้มีความเหมาะสมดีแล้ว แต่ต้องมีการวัดความต้องการของตลาดแรงงานไทย อาจระบุภาระในการพิสูจน์ไว้กับนายจ้าง แต่ขณะเดียวกันก็ต้องมีการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการของตลาดแรงงานไทยด้วย

ในเรื่องความมั่นคงของประเทศถ้าคนต่างด้าวยื่นขอใบอนุญาต ตามมาตรา 7,8,10 และบุคคลดังกล่าวหากเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ ให้ดำเนินการส่งตรวจสอบ ประวัติไปยังสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ในระหว่างการตรวจสอบประวัติให้อนุญาตให้ก่อน (เป็นกรณีขอตามมาตรา 7 แต่ถ้าเป็นการขอตามมาตรา 10 ให้ออกใบอนุญาตโดยไม่ชักช้า เมื่อส่งสอบประวัติแล้ว) กรณีที่สอบประวัติพบว่า บุคคลดังกล่าวเป็นภัยต่อความมั่นคงให้ระงับการต่อใบอนุญาต และมีหนังสือแจ้งอธิบดีกรมตำรวจให้ระงับการอยู่ในราชอาณาจักร ข้อนี้มีเหตุผลอยู่แล้ว

ในเรื่องหลักมนุษยธรรมข้อ 6 วรรค 4 การกำหนดจำนวนคนต่างด้าวในข้อนี้มิให้นำไปใช้กับคนต่างด้าวผู้ได้ใบอนุญาตทำงานอยู่ก่อนแล้วตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 332 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ข้อนี้เป็นความจำเป็นของไทย เพราะมีการถอนสัญชาติของบุคคลบางประเภทและเมื่อบุคคลที่ถูกถอนสัญชาติต้องอยู่ในประเทศไทย ก็ควรอนุญาตให้ประกอบกิจการทำมาหากินได้

ระเบียบกรมการจัดหางานกำหนดอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานได้โดยกำหนดประเภทงานเฉพาะและประเภทบุคคล โดยพิจารณาในเรื่องเศรษฐกิจ สังคมการถ่ายโอนเทคโนโลยี ความจำเป็น มนุษยธรรมและอื่น ๆ (ระเบียบกรมแรงงาน ข้อ 7) โดยไม่มีการกำหนดจำนวนคนต่างด้าวและอยู่ในดุลยพินิจ ในกรณีนี้สมควรที่จะมีการกำหนดจำนวนโควต้าไว้ มิใช่ให้อยู่ในดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่โดยไม่มีการกำหนดแนวทางในการใช้ดุลยพินิจ ซึ่งไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปกฎหมายหรือระเบียบนั่นหมายความว่า ควรจะมี Guidance กำหนดแนวทางในการใช้ดุลยพินิจเอาไว้ด้วย

ส่วนระเบียบกรมที่กำหนดไว้ใน ข้อ 10 เกี่ยวกับการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานโดยกำหนดประเภทงานที่จำเป็นและเร่งด่วน โดยมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 15 วัน ซึ่งงานดังกล่าว ได้แก่

(1) งานบริหารและวิชาการ

(2) งานด้านเทคนิค

(3) งานจัดหางานต่างประเทศ

(4) งานเบ็ดเตล็ด

(5) งานที่อธิบดีหรือเจ้าพนักงานที่อธิบดีมอบหมาย เห็นควรรีบแจ้งเป็นกรณีพิเศษตามความจำเป็นในขณะนั้น

ระเบียบกรมข้อนี้ถือว่าดีแล้ว เพราะมีการกำหนดประเภทงานเร่งด่วนและมีการกำหนดระยะเวลาการทำงานเอาไว้

ระเบียบกรมแรงงานไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ หรือตำแหน่งบริหาร หรือที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันตามบัญชี ก ท้าย ปว.28) ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2515 เฉพาะหมวด 2(2) การค้าที่อันเป็นข้อสังเกตว่าตำแหน่งผู้บริหารในบริษัทต่างด้าวมักอนุญาตให้คนต่างด้าวทำ ถ้าพิจารณาตาม Schedule of Commitment ใน GATs ปัจจุบันนี้ ปว.281 ได้ถูกยกเลิก ได้มีพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ.2542 แทน จึงจำเป็นต้องมีการปรับข้อ ข

ในกรณีที่คนต่างด้าวขออนุญาตทำงานสถานประกอบการที่เป็นนิติบุคคล มูลนิธิ สมาคม หรือทำงานให้กับกลุ่มบุคคลหรือบุคคลในประเทศไทย ที่ได้รับความช่วยเหลือจากองค์การเอกชนต่างประเทศ ที่มิใช่อยู่ในความควบคุมของกรมวิเทศสหการให้ตรวจสอบการเข้ามาดำเนินงานขององค์การเอกชนต่างประเทศนั้น หากยังมิได้ยื่นขออนุญาตเข้ามาดำเนินงานและหรือตั้งสำนักงานภูมิภาคในประเทศไทยตามระเบียบว่าด้วยการเข้ามาดำเนินงานขององค์การเอกชนในประเทศไทยให้ระงับการพิจารณาการอนุญาตของคนต่างด้าวนั้นไว้ก่อนจนกว่าองค์กรเอกชนต่างประเทศนั้นจะได้รับอนุญาตตามระเบียบดังกล่าวแล้ว (ข้อ 1 ของระเบียบกรมดังกล่าว)

4.3 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาตการทำงานแก่คนต่างด้าว

4.3.1 หลักเกณฑ์ทั่วไปในการพิจารณาออกใบอนุญาตการทำงานให้แก่คนต่างด้าว

ในการพิจารณาหลักเกณฑ์การออกใบอนุญาตให้กับคนต่างด้าวนั้นควรจะยึดถือและคำนึงถึงหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้คือ

(1) หลักเกณฑ์ทางผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ประเทศพึงจะได้รับ

(2) หลักเกณฑ์ที่ยึดถือตามเหตุผลที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ได้ให้ไว้จากการพิจารณาอุทธรณ์

(3) หลักเกณฑ์เกี่ยวกับความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ

(4) หลักเกณฑ์เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีงามของประชาชน

(5) หลักเกณฑ์ที่คำนึงถึงศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณีของชาติ

(6) หลักการที่คำนึงถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อม

(7) หลักเกณฑ์ที่คำนึงถึงขนาดของกิจการที่จะมีการจ้างแรงงานต่างชาติ

(8) หลักเกณฑ์ที่คำนึงการถ่ายทอดเทคโนโลยี การวิจัยและการพัฒนา

(9) หลักเกณฑ์ที่คนต่างชาติจะต้องไม่แย่งอาชีพคนไทย

(10) หลักเกณฑ์ที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรม

(11) หลักเกณฑ์ที่คำนึงถึงว่างานนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนรวมของชาติหรือกิจการอื่น ๆ ที่มิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไร

(12) หลักเกณฑ์ที่คำนึงถึงกิจการหรืองานซึ่งเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการที่รับผิดชอบ

4.3.2 หลักเกณฑ์การพิจารณาออกใบอนุญาตการทำงานให้แก่คนต่างด้าวโดยคำนึงถึงประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

(1) เป็นกิจการหรืองานที่ก่อให้เกิดการจ้างงานแก่คนไทย

(2) เป็นกิจการหรืองานที่ไม่แบ่งอาชีพคนไทย เว้นแต่เป็นเรื่องการแข่งขันโดยเสรีภายใต้พันธกรณีระหว่างประเทศ

(3) เป็นกิจการหรืองานที่คนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานอยู่อย่างเพียงพอแล้ว

(4) เป็นกิจการหรืองานที่มีขนาดของกิจการที่มีการลงทุนในระดับที่มีเงินลงทุนมาก และเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศ

(5) เป็นกิจการหรืองานที่นำเงินตราต่างประเทศ เอามาลงทุนหรือใช้จ่ายในประเทศเป็นจำนวนมาก (จะต้องพิจารณาถึงสัดส่วนของการลงทุนกับการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้าทำงาน ถ้าเป็นกรณีที่ไม่สามารถคำนึงถึงสัดส่วนดังกล่าวได้ ก็อาจกำหนดสัดส่วนระหว่างการจ้างงานคนไทยกับคนต่างด้าว แต่

ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความจำเป็นของกิจการ หรือธุรกิจว่ามีความจำเป็นขนาดไหนในการจ้างงานคนต่างด้าวเข้าทำงาน

4.3.3 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาการออกใบอนุญาตการทำงานให้แก่คนต่างด้าวโดยคำนึงถึงความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศโดยพิจารณาลักษณะหนึ่งลักษณะใด ดังต่อไปนี้

(1) เป็นธุรกิจที่คนต่างด้าวไม่สามารถประกอบได้ตามบัญชี 2 หมวด 1 ของ พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ.2542 ด้วยเหตุผลของความมั่นคง และความปลอดภัยของประเทศ

(2) ผู้ขอรับใบอนุญาตมีพฤติการณ์ที่น่าจะเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศหรือมีพฤติการณ์ที่จะอาศัยอยู่ในประเทศตลอดไป

4.3.4 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาการออกใบอนุญาตการทำงานให้แก่คนต่างด้าวโดยคำนึงถึงความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีงามของประชาชนหรือกฎหมายว่าด้วยความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีงามของประชาชน

(1) กิจการของนายจ้างมีลักษณะที่ขัดต่อกฎหมายหรือต้องห้ามหรือเป็นธุรกิจต้องห้ามตามพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว

(2) เป็นงานที่ต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกา กำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพ ที่ห้ามคนต่างด้าวทำงาน พ.ศ.2522 หรือเป็นงานที่ขัดต่อกฎหมายอื่น

(3) คนต่างด้าวไม่สามารถที่จะแสดงหลักฐานได้ตรงตามระเบียบหรือคำขออนุญาตไม่ตรงกับข้อเท็จจริง

(4) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานแล้ว แต่ไม่ปฏิบัติตามคำรับรองที่ได้ให้ไว้ หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนด

(5) เป็นตำแหน่งที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำตามระเบียบของกรมแรงงาน ว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว

4.3.5 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวโดยคำนึงถึงปัจจัยทางศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณี โดยพิจารณาว่าเป็นกิจการที่จะจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน หรืองานจะต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามบัญชี 2 หมวด 2 ต่อศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และหัตถกรรมพื้นบ้านตามบัญชี 2 หมวด 2 ของ พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจคนต่างด้าว พ.ศ.2542 เป็นอาทิ

4.3.6 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อมโดยคำนึงว่าเป็นธุรกิจหรืองานที่มีผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อมตามที่ปรากฏในบัญชี 2 หมวด 3 ของ พระราชบัญญัติ การประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ.2542 เป็นอาทิ

4.3.7 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวโดยคำนึงถึงการถ่ายทอดเทคโนโลยี การวิจัยและการพัฒนาโดยพิจารณาลักษณะหนึ่งลักษณะใดดังต่อไปนี้

(1) เป็นกิจการที่จ้างคนต่างด้าวหรือเป็นงานที่ก่อให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่คนไทย

(2) เป็นกิจการที่จ้างคนต่างด้าวหรือเป็นงานที่เกี่ยวกับการวิจัยและการพัฒนาอันจะก่อให้เกิดผลโดยรวมแก่ประเทศชาติ

(3) งานที่นำเทคโนโลยีซึ่งคนไทยยังทำไม่ได้ เข้ามาเผยแพร่และถ่ายทอดให้แก่คนไทย

4.3.8 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวโดยคำนึงถึงหลักมนุษยธรรม โดยพิจารณาลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) กรณีที่คนต่างด้าวสมรสกับคนไทยจดทะเบียนสมรสโดยถูกต้องตามกฎหมาย และดำรงชีพอยู่ร่วมกันฉันสามีภริยาโดยเปิดเผยและประกอบอาชีพที่สุจริตไม่เป็นที่รังเกียจของสังคม

(2) บุคคลในครอบครัวเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในฐานะบิดา มารดา บุตร หรือคู่สมรสของเจ้าของกิจการ

(3) มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรโดยมีใบสำคัญถิ่นที่อยู่หรือใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว

4.3.9 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดสัดส่วนการทำงานของคนต่างด้าวกับขนาดของการลงทุนและขนาดของการทำงานของคนไทย

ตามระเบียบของกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2537 จะเห็นได้ว่าสัดส่วนของคนต่างด้าวจะแปรผันตามขนาดของการลงทุนโดยถือทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้ว ดังได้กำหนดเอาไว้ในระเบียบข้อ 6.1 กล่าวคือ

ถ้าขนาดของทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้วตั้งแต่ 2 ล้านบาทถึง 3 ล้านบาท ให้มีคนต่างด้าวทำงานได้ 1 คน

ถ้าขนาดของทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้วตั้งแต่ 3 ล้านบาทถึง 5 ล้านบาท ให้มีคนต่างด้าวทำงานได้ 2 คน

ถ้าขนาดของทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้วตั้งแต่ 5 ล้านบาทถึง 7 ล้านบาท ให้มีคนต่างด้าวทำงานได้ 3 คน

ถ้าขนาดของทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้วตั้งแต่ 7 ล้านบาทถึง 9 ล้านบาท ให้มีคนต่างด้าวทำงานได้ 4 คน

ถ้าขนาดของทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้วตั้งแต่ 9 ล้านบาทถึง 12 ล้านบาท ให้มีคนต่างด้าวทำงานได้ 5 คน

ถ้าขนาดของทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้วตั้งแต่ 12 ล้านบาทถึง 50 ล้านบาท ให้มีคนต่างด้าวทำงานได้ 10 คน

นักวิจัยเห็นว่าหลักการของการกำหนดจำนวนของคนต่างด้าวโดยเป็นสัดส่วนกับการลงทุนนั้นเป็นสิ่งที่ดีแต่ควรจะใช้กับบริษัทต่างด้าวหรือกิจการของคนต่างด้าวที่มาประกอบธุรกิจในประเทศไทยเท่านั้น และการกำหนดจำนวนคนต่างด้าวควรกำหนดในรูปของโควต้าที่ให้ไว้ในแต่ละปี เช่น กำหนดว่าคนต่างด้าวจะทำงานได้ไม่เกินเท่านั้นเท่านี้คน ส่วนการที่จะรู้ว่าจำนวนคนต่างด้าวควรจะเป็นเท่าใดนั้นให้อยู่ในดุลยพินิจของอธิบดีหรือเจ้าพนักงานที่อธิบดีมอบหมาย โดยให้พิจารณาจากความจำเป็นของกิจการดังกล่าวกับผลประโยชน์ของประเทศชาติในด้านเศรษฐกิจ

การพิจารณาสัดส่วนของคนต่างด้าวที่แปรผันไปตามทุนจดทะเบียนนั้นเป็นสิ่งที่ควรใช้สำหรับบริษัทต่างชาติมิใช่บริษัทไทย เพราะถ้าเป็นบริษัทหรือกิจการของคนไทยแล้วไม่ควรที่จะถูกกำหนดด้วยขนาดของการลงทุน เพราะในปัจจุบันนี้ ประเทศไทยก็สนับสนุนให้กิจการไทยทำขึ้นเพื่อการส่งออกอยู่แล้ว การกำหนดสัดส่วนของคนต่างด้าวในกรณีนี้ควรที่จะพิจารณาออกจากความจำเป็นของการจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน พิจารณาผสมผสานไปกับสัดส่วนของคนไทยที่ทำงานอยู่ เช่น มีคนไทยทำงานอยู่ 50 คน อาจให้คนต่างด้าวทำงานได้ 1 คน แต่ถ้ากิจการที่คนไทยเป็นเจ้าของประสงค์จะให้คนต่างด้าวทำงานได้มากกว่านั้นก็จะต้องมีการพิสูจน์ถึงความจำเป็นของการจ้างแรงงานต่างชาติ โดยให้อยู่ดุลยพินิจของอธิบดีหรือเจ้าพนักงานที่อธิบดีมอบหมาย นอกจากนั้นกิการหรือบริษัทไทยควรจะมีการกำหนดเรื่องการลงทุนขั้นต่ำไว้ เช่น จะต้องมีทุนที่ชำระแล้วไม่ต่ำกว่า 2 ล้านบาท จึงจะสามารถนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการของตน

4.3.10 กรณีการตรวจสอบประวัติของคนต่างด้าวที่ยื่นคำขอรับใบอนุญาต

ตามระเบียบของกรมการจัดหางาน พ.ศ.2537 ได้กำหนดว่า เพื่อให้การพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 7 หรือมาตรา 8 หรือมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 เป็นไปโดยรอบคอบตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว

แต่เมื่อพิจารณามาตรา 10 ซึ่งกำหนดว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่นให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตต่ออธิบดีหรือเจ้าพนักงาน ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 30 วันนับแต่วันที่คนต่างด้าวนั้นเข้ามาในราชอาณาจักร แต่ถ้าคนต่างด้าวนั้นอยู่ในราชอาณาจักรแล้วระยะเวลา 30 วัน ให้นับแต่วันที่ทราบการได้รับอนุญาต ให้ทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่น ในระหว่างรอรับใบอนุญาตให้ผู้ยื่นคำขอทำงานไปพลางก่อนได้ เมื่ออธิบดีหรือเจ้าพนักงานที่อธิบดีมอบหมายได้รับคำขอแล้วให้บอกอนุญาตให้โดยไม่ชักช้า

ในกรณีนี้ข้อ 11 ของระเบียบกรมก็ได้บัญญัติไว้ดีแล้ว ถ้าเป็นการยื่นคำขอตามมาตรา 10 เมื่อส่งตรวจสอบประวัติแล้วให้ออกใบอนุญาตให้ทำงานให้โดยไม่ชักช้า ในกรณีที่ผลการตรวจสอบประวัติพบว่า คนต่างด้าวข้างต้นเป็นบุคคลที่อาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติให้ระงับการต่ออายุใบอนุญาตและให้มีหนังสือแจ้งอธิบดีกรมตำรวจ ให้ระงับการอยู่ในราชอาณาจักร ซึ่งผลการตรวจสอบประวัติ ให้ใช้ประกอบการต่ออายุใบอนุญาตได้ไม่เกิน 1 ปี นักวิจัยเห็นว่าข้อ 11 ของระเบียบกรมไม่ได้แยกเรื่องความมั่นคงของชาติออกจากบุคคลที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งทำให้การพิจารณาสับสนได้

4.4 การพิจารณายกร่างหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการออกใบอนุญาตการทำงานให้กับคนต่างด้าว

ในการพิจารณายกร่างหลักเกณฑ์ในการออกใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว จะยกร่างถ้อยคำและมีหลักการพร้อมกับเหตุผลประกอบการยกร่าง

ระเบียบกรมการจัดหางาน
ว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว
พ.ศ.....

เพื่อให้การพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว ตามมาตรา 7 หรือมาตรา 8 หรือมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 เป็นไปโดยรอบคอบตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าวกรมการจัดหางานจึงกำหนดระเบียบดังต่อไปนี้

หลักการและเหตุผล

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวมีความเหมาะสมเพียงใดที่จะกำหนดไว้ในระเบียบของกรมมากกว่าจะเป็นในรูปของกฎกระทรวง นักวิจัยเห็นว่าการกำหนดหลักเกณฑ์คำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าวมีความเหมาะสม เพราะระเบียบกรมสามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้ โดยอธิบดีกรมการจัดหางาน หลักเกณฑ์ในเรื่องการพิจารณาคำขออนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวอาจแปรเปลี่ยนไปตามสังคมในแต่ละยุคแต่ละสมัย จากการศึกษากฎหมายเปรียบเทียบมีบางประเทศ เช่น มาเลเซีย กฎหมายในเรื่องนี้ก็ไม่ค่อยโปร่งใสและในอีกหลาย ๆ ประเทศก็ให้ดุลยพินิจแก่เจ้าหน้าที่ประกอบกับการเขียนหลักเกณฑ์อย่างกว้าง ๆ ผสมผสานกับเรื่องนโยบายแรงงานต่างด้าว

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ....."

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกระเบียบ "กรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว ลงวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ.2537"

ข้อ 4 การพิจารณาออกใบอนุญาตให้แก่คนต่างด้าว ให้คำนึงถึงประโยชน์ทางเศรษฐกิจของประเทศ, การแย่งอาชีพคนไทย, ความมั่นคงของประเทศ, หลักมนุษยธรรม, ความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน, ศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณี, การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และรักษาสิ่งแวดล้อม, การถ่ายทอดเทคโนโลยี, การวิจัยและการพัฒนา ขนาดของกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างชาติ งานซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมของชาติ หรือเป็นกิจการหรืองานซึ่งเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ

หลักการและเหตุผล

ข้อ 4 ขอระเบียบกรมการจัดหางาน พ.ศ.2537 นั้นได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์กว้าง ๆ ไว้ 4 ประการที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาการออกใบอนุญาตทำงานให้กับคนต่างด้าว หลักเกณฑ์ทั้ง 4 ข้อยังไม่พอเพียง สำหรับในต่างประเทศเกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาตก็จะมีความหลากหลายกันออกไปโดยสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละประเทศ สำหรับประเทศไทยนั้นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการออกใบอนุญาตอยู่ในระดับของระเบียบกรม ระเบียบกรมฉบับนี้ควรจะยึดถือแนวทางที่กำหนดไว้ในมาตรา 8 ของพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ.2542 โดยอนุโลม[1] ประกอบกับผลของการพิจารณาผลการอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ ที่มีคำสั่งไม่ออกใบอนุญาต[2]

---

[1] "ภายใต้บังคับบัญชา 6 มาตรา 7 มาตรา 10 และมาตรา 12

(1) ห้ามมิให้คนต่างด้าวประกอบธุรกิจที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวประกอบกิจการด้วยเหตุผลพิเศษตามที่กำหนดไว้ในบัญชีหนึ่ง

(2) ห้ามมิให้คนต่างด้าวประกอบธุรกิจที่เกี่ยวกับความปลอดภัยหรือความมั่นคงของประเทศ ธุรกิจที่มีผลกระทบต่อศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและหัตถกรรมพื้นบ้านหรือธุรกิจที่มีผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม ตามที่กำหนดไว้ในบัญชีสองเว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีโดยการอนุมัติของคณะรัฐมนตรี

(3) ห้ามมิให้คนต่างด้าวประกอบธุรกิจที่คนไทยยังไม่มีความพร้อมที่จะแข่งขันในการประกอบธุรกิจที่คนไทยยังไม่มีความพร้อมที่จะแข่งขันในการประกอบกิจการกับคนต่างด้าวตามที่กำหนดไว้ในบัญชีสามเว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

[2] นักวิจัยได้พบว่าเหตุผลที่ไม่ออกใบอนุญาตพอจะจับกลุ่มได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

ประการแรกเนื่องจากผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

ประการที่สอง เนื่องจากความมั่นคงของประเทศ

ประการที่สาม เนื่องจากไม่มีการปฏิบัติตามระเบียบหรือตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ข้อ 5 การพิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน ให้คำนึงถึงประโยชน์ทางเศรษฐกิจโดยพิจารณาลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) เป็นงานในกิจการที่ก่อให้เกิดการสร้างงานแก่คนไทย

(2) เป็นงานในกิจการที่ไม่แย่งอาชีพคนไทย เว้นแต่เป็นเรื่องการแข่งขันโดยเสรีภาคใต้พันธกรณีระหว่างประเทศ

(3) เป็นงานในกิจการที่คนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานอยู่อย่างเพียงพอแล้ว

(4) เป็นงานในกิจการที่มีขนาดของกิจการที่มีการลงทุนในระดับที่มีเงินลงทุนมากและเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศ

(5) เป็นงานในกิจการที่นำเงินตราต่างประเทศเข้ามาลงทุนหรือใช้จ่ายในประเทศเป็นจำนวนมาก

(6) เป็นงานในกิจการที่จะต้องจ้างคนต่างชาติเข้ามาทำงานเพราะคนไทยไม่สามารถทำได้ อาทิเช่น ตัวแทนในธุรกิจการค้าระหว่างประเทศที่เดินทางเข้ามาตรวจสอบมาตรฐานสินค้าหรือ การจัดซื้อสินค้าหรือการศึกษาภาวะตลาดสินค้า, งานให้คำปรึกษาด้านการลงทุนหรือด้านการบริหารหรือด้านเทคนิคและเทคโนโลยีหรือด้านการตรวจสอบภายในเป็นครั้งคราว, ผู้แทนธุรกิจท่องเที่ยว ซึ่งนำชาวต่างประเทศเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย

(7) เป็นงานในกิจการที่ก่อให้เกิดการใช้วัตถุดิบภายในประเทศเป็นส่วนใหญ่ หรือสามารถลดการนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศ

(8) เป็นงานในกิจการที่จะช่วยให้มีการส่งออกสินค้าไทย

(9) เป็นงานในกิจการที่คนต่างด้าวสามารถทำได้ แต่มีจำนวนไม่เพียงพอที่จะสนองความต้องการของตลาดแรงงานภายในประเทศ

<u>หลักการและเหตุผล</u>

ตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2537 นั้นไม่ได้อธิบายอย่างแจ่มชัดถึงลักษณะของหลักเกณฑ์ที่ถือว่างานใดจะก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจต่อชาติ นักวิจัยจึงได้เสนอเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับประโยชน์ทางเศรษฐกิจ โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่ปรากฏอยู่ในระเบียบนี้แต่กระจัดกระจายอยู่ในข้อ 7 และนำเอาหลักเกณฑ์ที่มีลักษณะร่วมอันได้จากการศึกษากฎหมายเปรียบเทียบมาบรรจุไว้

ข้อ 6 การพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้คำนึงถึงความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ โดยพิจารณาลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) เป็นงานในธุรกิจที่คนต่างด้าวไม่สามารถประกอบได้ตามบัญชี 2 หมวด 1 ของพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ.2542 ด้วยเหตุผลของความมั่นคง

(2) ผู้ขอรับใบอนุญาตมีพฤติการณ์ที่น่าจะเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ

หลักการและเหตุผล

ความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศเป็นลักษณะหนึ่งที่ พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ.2542 ถือว่าเป็นธุรกิจต้องห้าม ดังปรากฏอยู่ในบัญชี 2 หมวด 1 ดังนั้นงานในธุรกิจดังกล่าวจึงไม่สมควรที่จะอนุญาตให้คนต่างด้าวทำ งานในธุรกิจดังกล่าว ได้แก่

การผลิต การจำหน่าย การซ่อมบำรุง

(ก) อาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน ดินปืน วัตถุระเบิด

(ข) ส่วนประกอบของอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน และวัตถุระเบิด

(ค) อาวุธยุทโธปกรณ์ เรือ อากาศยาน หรือยานพาหนะทางการทหาร

(ง) อุปกรณ์หรือส่วนประกอบของอุปกรณ์สงครามทุกประเภท

หรือถ้าเป็นกรณีที่ผู้ขอรับใบอนุญาต มีพฤติการณ์ที่น่าจะเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศก็ไม่ควรที่จะออกใบอนุญาตให้ ในกรณีนี้เจ้าหน้าที่จะต้องตรวจสอบกับสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

ข้อ 7 การพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้คำนึงถึงหลักมนุษยธรรม โดยพิจารณาลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) กรณีที่คนต่างด้าวสมรสกับคนไทยจดทะเบียนสมรส โดยถูกต้องตามกฎหมายและดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันฉันสามีภริยาโดยเปิดเผย และประกอบอาชีพที่สุจริตไม่เป็นที่รังเกียจของสังคม

(2) บุคคลในครอบครัวเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในฐานะบิดา มารดา บุตร หรือคู่สมรสของเจ้าของกิจการ

(3) มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร โดยมีใบสำคัญถิ่นที่อยู่ หรือใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว

หลักการและเหตุผล

หลักมนุษยธรรมเป็นหลักหนึ่งที่ใช้ในการพิจารณาออกใบอนุญาตการทำงานของต่างด้าว เจตนารมณ์ของกฎหมายในข้อนี้ได้ปรากฏอยู่เด่นชัดตาม ม.12 ของ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่

ระหว่างรอการเนรเทศ, คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ในระหว่างรอการส่งตัวกลับออกนอกราชอาณาจักร, คนต่างด้าวว่าเกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประเทศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 หรือตามกฎหมายอื่น, คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติตามประเทศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515หรือตามกฎหมายอื่น คนต่างด้าวเหล่านี้สามารถทำงานใดที่รัฐมนตรีกำหนดได้ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นอกจากนั้น หลักมนุษยธรรมที่ควรคำนึงถึงก็คือ บุคคลในครอบครัวเดียวกัน ถ้าหากมีความสัมพันธ์กันในฐานะ บิดามารดา บุตร หรือคู่สมรสของเจ้าของกิจการก็ควรที่จะได้รับการอนุญาตให้ทำงานในกิจการนั้นๆ คนต่างด้าวสมรสกับคนไทยที่จดทะเบียนโดยถูกต้องตามกฎหมาย คนต่างด้าวนั้นก็น่าที่จะได้รับใบอนุญาตการทำงานในประเทศไทย เพราะเมื่อคนต่างด้าวมาแต่งงานกับคนไทยแล้ว ก็ควรจะมีสิทธิทำมาหากินในประเทศไทยด้วย หรือถ้าเป็นกรณีที่บุคคลมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือมีใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว บุคคลเหล่านี้ก็ควรที่จะทำมาหากินในประเทศไทยได้ ถ้าไม่ออกใบอนุญาตการทำงานก็จะหมดโอกาสในการประกอบวิชาชีพ

ข้อ 8 การพิจารณาใบอนุญาตทำงานให้คำนึงถึงความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยพิจารณาลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) กิจการของนายจ้างมีลักษณะที่ขัดต่อกฎหมาย หรือต้องห้ามหรือเป็นธุรกิจต้องห้ามตามพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ.2542

(2) เป็นงานที่ต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกา กำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ.2522 หรือเป็นงานที่ขัดต่อกฎหมายอื่น

(3) เป็นงานที่ไม่สอดคล้องกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

(4) คนต่างด้าวไม่สามารถแสดงหลักฐานได้ตรงตามระเบียบหรือคำขออนุญาตไม่ตรงกับข้อเท็จจริง

(5) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาต ให้ทำงานแล้ว แต่ไม่ปฏิบัติตามคำรับรองที่ได้ให้ไว้หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนด

(6) เป็นตำแหน่งที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำตามระเบียบของกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว

<u>หลักการและเหตุผล</u>

การพิจารณาออกใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว ควรจะคำนึงถึงความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ธุรกิจใดเป็นธุรกิจที่ต้องห้ามตาม พระราช

บัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว ถ้าไม่ได้รับอนุญาตตาม พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ.2542 ก็ไม่ควรให้คนต่างด้าวทำงานในธุรกิจหรือกิจการนั้น ๆ หรือถ้างานใดเป็นงานที่ไม่สอดคล้องต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีงามของประชาชน ก็ไม่ควรที่จะอนุญาตให้คนต่างด้าวทำ คำว่าความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีงามของประชาชน เปรียบเสมือนเครื่องมือที่จะใช้อ้างได้อย่างกว้าง ๆ ในการปฏิเสธคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว หรือถ้าเป็นกรณีที่คนต่างด้าวไม่สามารถแสดงหลักฐานได้ตรงตามระเบียบ หรือคำขออนุญาตไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือถ้าได้รับใบอนุญาตการทำงานแล้วไม่ปฏิบัติตามคำรับรองอย่างเคร่งครัด หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ก็ถือว่าไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อบังคับ เจ้าหน้าที่ก็จะไม่ออกใบอนุญาตการทำงานให้

ข้อ 9 การพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้คำนึงถึงปัจจัยทางศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณี โดยพิจารณาจากลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

ธุรกิจที่จะจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงานหรืองานจะต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามบัญชี 2 หมวด 2 ต่อศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและหัตถกรรมพื้นบ้าน, ตามบัญชี 2 หมวด 2 ของพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ.2542 เป็นอาทิ

หลักการและเหตุผล

การพิจารณาออกใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว ควรจะคำนึงถึง ศิลปวัฒนธรรม และจารีตประเพณีในข้อนี้ ได้ปรากฏอยู่ในหมวด 2 บัญชี 2 ของ พระราชบัญญัติประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ.2542

(1) การค้าของเก่า หรือศิลปวัตถุ ซึ่งเป็นงานศิลปกรรม หัตถกรรมของไทย

(2) การผลิตเครื่องไม้แกะสลัก

(3) การเลี้ยงไหม การผลิตเส้นไหมไทย การทอผ้าไหมไทย หรือ การพิมพ์ลวดลายผ้าไหมไทย

(4) การผลิตเครื่องดนตรีไทย

(5) การผลิตเครื่องทอง เครื่องเงิน เครื่องถม เครื่องทองลงหิน หรือ เครื่องเขิน การผลิตถ้วยชามหรือเครื่องปั้นดินเผาที่เป็นศิลปวัฒนธรรมไทย

ซึ่งส่วนใหญ่แล้ว งานที่ปรากฏอยู่ในหมวด 2 บัญชี 2 ก็จะเป็นงานที่ต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกาแนบท้าย พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว เป็นแต่เพียงว่า ถ้าเจ้าหน้าที่เห็นว่างานใดเป็นการกระทบต่อปัจจัยทางศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีแล้วแม้จะอยู่นอกจากบัญชี 2 หมวด 2 ก็สามารถจะปฏิเสธไม่ออกใบอนุญาตให้แก่คนต่างด้าวได้

ข้อ 10 การพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาจากลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

เป็นงานในธุรกิจที่มีผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ตามที่ปรากฏในบัญชี 2 หมวด 3 ของพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ.2534 เป็นอาทิ

หลักการและเหตุผล

การพิจารณาออกใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว ควรจะคำนึงถึง ผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เนื่องจาก บัญชี 2 หมวด 3 ได้กล่าวถึงธุรกิจที่มีผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเอาไว้ ว่าห้ามมิให้คนต่างด้าวทำ ในทำนองเดียวกัน งานในธุรกิจดังกล่าวก็ไม่ควรจะให้คนต่างด้าวทำด้วย งานในธุรกิจดังกล่าว ได้แก่

(1) การผลิตน้ำตาลจากอ้อย
(2) การทำนาเกลือ รวมทั้งเกลือสินเธาว์
(3) การทำเกลือหิน
(4) การทำเหมือง รวมทั้งการระเบิดหรือย่อยหิน
(5) การแปรรูปไม้เพื่อทำเครื่องเรือนและเครื่องใช้สอย

ข้อ 11 การพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานโดยคำนึงถึงการถ่ายทอดเทคโนโลยี, การวิจัยและการพัฒนา

พิจารณาจากลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) เป็นธุรกิจที่จ้างคนต่างด้าวหรือเป็นงานที่ก่อให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่คนไทย
(2) เป็นกิจการที่จ้างคนต่างด้าว หรือเป็นงานที่เกี่ยวกับการวิจัยและการพัฒนาอันจะก่อให้เกิดผลโดยรวมแก่ประเทศชาติ
(3) งานที่นำเทคโนโลยีที่คนไทยยังทำไม่ได้ เข้ามาเผยแพร่ และถ่ายทอดให้แก่คนไทย

หลักการและเหตุผล

การพิจารณาออกใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว ควรจะคำนึงถึงว่างานที่คนต่างด้าวทำนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ในการถ่ายทอดเทคโนโลยี การวิจัย และการพัฒนาหรือไม่ ถ้าหากเป็นงานที่ทำให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่คนไทย หรือเป็นงานที่เกี่ยวกับการวิจัยและการพัฒนาอันจะก่อให้เกิดผลประโยชน์โดยรวมแก่ประเทศชาติแล้ว หรือเป็นงานที่นำเทคโนโลยีที่คนไทยยังทำไม่ได้เข้ามาเผยแพร่และถ่ายทอดให้แก่คนไทยก็ควรที่จะอนุญาตให้คนต่างด้าวเช่นว่านั้นเข้ามาทำงานได้

ข้อ 12 การพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและสังคมโดยรวม โดยพิจารณาจากลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) เป็นงานเกี่ยวกับสถาบันการเงินระหว่างประเทศ ซึ่งได้รับการรับรองจากส่วนราชการที่รับผิดชอบ

(2) การนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จภายใต้โครงการของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีหนังสือรับรอง จำนวนคนต่างด้าว พร้อมทั้งระบุชื่อตำแหน่งมาแสดง

(3) กิจการ บันเทิง มหรสพ ดนตรี ศาสนา สังคมสงเคราะห์ วัฒนธรรม กีฬา ฯลฯ ซึ่งมีลักษณะการจ้างงานเป็นครั้งคราว หรือเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมของชาติ หรือกิจการอื่นๆ ที่มิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

หลักการและเหตุผล

การพิจารณาออกใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว ควรจะคำนึงถึงประโยชน์แก่ทางราชการและสังคมโดยรวม ถ้าก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ทางราชการจริง หรือ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมจริง มีคำรับรองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่แสดงถึงความต้องการและความจำเป็นตลอดจนประโยชน์ที่จะให้บุคคลดังกล่าวเข้ามาทำงานในประเทศก็สมควรที่จะออกใบอนุญาตให้กับคนต่างด้าวนั้น

ข้อ 13 ในกรณีที่กิจการหรือธุรกิจเป็นของคนต่างด้าว การพิจารณาจำนวนคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยให้คำนึงถึงขนาดของการลงทุน ดังต่อไปนี้

ขนาดของการลงทุน ซึ่งพิจารณาจากทุนที่จดทะเบียนแล้ว

13.1 ตั้งแต่ 2 ล้านบาทถึง 3 ล้านบาท ให้มีคนต่างด้าวทำงานได้ไม่เกิน___คน

13.2 เกินกว่า 3 ล้านบาทถึง 5 ล้านบาท ให้มีคนต่างด้าวทำงานได้ไม่เกิน__คน

13.3 เกินกว่า 5 ล้านบาทถึง 7 ล้านบาท ให้มีคนต่างด้าวทำงานได้ไม่เกิน__คน

13.4 เกินกว่า 7 ล้านบาทถึง 9 ล้านบาท ให้มีคนต่างด้าวทำงานได้ไม่เกิน__คน

13.5 เกินกว่า 9 ล้านบาทถึง 12 ล้านบาท ให้มีคนต่างด้าวทำงานได้ไม่เกิน__คน

13.6 เกินกว่า 12 ล้านบาทถึง 50 ล้านบาท ให้มีคนต่างด้าวทำงานได้ไม่เกิน_คน

กิจการหรือธุรกิจข้างต้นนี้ ประสงค์ที่จะมีการจ้างคนต่างด้าวเป็นจำนวนเท่าใดให้พิสูจน์ความจำเป็นต่อธุรกิจหรือกิจการนั้น ส่วนการอนุญาตให้มีคนต่างด้าวทำงานได้จำนวนเท่าใดให้อยู่ในดุลพินิจของอธิบดี หรือเจ้าพนักงาน ซึ่งอธิบดีมอบหมาย โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่ปรากฏในข้อ 4

กิจการหรือธุรกิจที่เป็นคนต่างด้าวให้ถือเอาหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ใน มาตรา 4 ของพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ.2542 โดยอนุโลม

การกำหนดจำนวนคนต่างด้าวในข้อนี้ มิให้นำไปใช้กับคนต่างด้าวผู้ได้รับใบอนุญาตทำงานอยู่ก่อนแล้วตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515

หลักการและเหตุผล

ข้อนี้เป็นเรื่องกำหนดจำนวนคนต่างด้าวกับขนาดของการลงทุน ซึ่งควรที่จะถือขนาดของการลงทุนเป็นสัดส่วนกับโควต้าคนต่างด้าว กรณีนี้ควรจะใช้บังคับกับกิจการหรือธุรกิจที่เป็นคนต่างด้าวโดยถือเอาหลักเกณฑ์ที่ปรากฏในมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจคนต่างด้าว พ.ศ.2542 มาใช้โดยอนุโลม มาตรา 4 ของพระราชบัญญัติ ดังกล่าวได้ระบุว่า

"คนต่างด้าว" หมายความว่า

(1) บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

(2) นิติบุคคลซึ่งไม่ได้จดทะเบียนในประเทศไทย

(3) นิติบุคคลซึ่งจดทะเบียนในประเทศไทยและมีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) นิติบุคคลซึ่งมีหุ้นอันเป็นทุนตั้งแต่กึ่งหนึ่งของนิติบุคคลนั้นถือโดยบุคคลตาม (1) หรือ (2) หรือนิติบุคคลซึ่งมีบุคคลตาม (1) หรือ (2) ลงทุนมีมูลค่าตั้งแต่กึ่งหนึ่งของทุนทั้งหมดในนิติบุคคลนั้น

(ข) ห้างหุ้นส่วนจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนสามัญที่จดทะเบียน ซึ่งห้างหุ้นส่วนผู้จัดการหรือผู้จัดการเป็นบุคคลตาม (1)

(4) นิติบุคคลซึ่งจดทะเบียนในประเทศไทย ซึ่งมีหุ้นอันเป็นทุนตั้งแต่กึ่งหนึ่งของนิติบุคคลนั้นถือโดยบุคคลตาม (1) (2) หรือ (3) หรือนิติบุคคลซึ่งมีบุคคลตาม (1) (2) หรือ (3) ลงทุนมีมูลค่าตั้งแต่กึ่งหนึ่งของทุนทั้งหมดในนิติบุคคลนั้น

ข้อ 14 ในกรณีที่กิจการหรือธุรกิจมิได้เป็นของคนต่างด้าว การพิจารณาจำนวนคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ให้คำนึงถึงจำนวนเงินที่ใช้ในการลงทุนและสัดส่วนการจ้างงานคนไทยกับคนต่างด้าวดังต่อไปนี้

14.1 เป็นกิจการหรือธุรกิจที่มีขนาดของการลงทุนไม่ต่ำกว่า 2 ล้านบาท โดยพิจารณาจากทุนจดทะเบียนที่ได้ชำระแล้ว

14.2 การพิจารณาจำนวนคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยให้ถือสัดส่วนดังต่อไปนี้

14.3 ให้คนต่างด้าวทำงานได้ 1 คน ต่อคนไทยทำงาน 50 คน

14.4 กิจการที่มีคนไทยทำงานเกินกว่า 50 คนขึ้นไปให้อยู่ในดุลพินิจของอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย

หลักการและเหตุผล

กรณีที่กิจการหรือธุรกิจมิได้เป็นของคนต่างด้าวก็ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดสัดส่วนขนาดของการลงทุนกับจำนวนคนต่างด้าวเอาไว้ เพราะถ้ามีการกำหนดดังกล่าว จะเท่ากับเป็นการเพิ่มอุปสรรคและไม่สนับสนุนธุรกิจหรือกิจการของไทย เพราะในบางครั้งธุรกิจหรือกิจการบางอย่างจำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญต่างชาติก็ได้ เพื่อยกมาตรฐานในการผลิตสินค้าหรือบริการ กรณีควรจะมีการกำหนดขนาดลงทุนขั้นต่ำเอาไว้ และมีการกำหนดจำนวนคนต่างด้าวให้เป็นสัดส่วนที่พอเหมาะกับจำนวนคนไทยที่ทำงานในกิจการนั้น ๆ โดยให้อยู่ในดุลพินิจของอธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย

ข้อ 15 ในการพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานจะไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการหรือตำแหน่งบริหารที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ในธุรกิจที่ห้ามคนต่างด้าวประกอบตามบัญชี 1 บัญชี 2 บัญชี 3 ท้าย พระรายบัญญัติการประกอบธุรกิจคนต่างด้าว พ.ศ.2542 เว้นแต่ธุรกิจตามบัญชี 2 และบัญชี 3 จะได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีโดยการอนุมัติของคณะรัฐมนตรีหรือได้รับอนุญาตจากอธิบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าวที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ในกรณีนี้ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการหรือตำแหน่งบริหารที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันได้

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันนี้ ประเทศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 281 ได้ถูกยกเลิกแล้ว และได้มีการออกพระราชบัญญัติ การประกอบธุรกิจคนต่างด้าว พ.ศ.2542 เอาไว้ โดยมีธุรกิจต้องห้ามมิให้คนต่างด้าวประกอบตามบัญชี 1, บัญชี 2 บัญชี 3 ดังนั้น กรมการจัดหางานก็ไม่ควรจะอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการหรือตำแหน่งบริหารที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่เนื่องจากว่า บัญชี 2 และบัญชี 3 อาจได้รับการยกเว้นได้ตามความในมาตรา 8 ของ พระราชบัญญัติดังกล่าว หากธุรกิจใดได้รับการยกเว้นเป็นรายกรณีไป ก็ไม่น่าจะเป็นอุปสรรคอะไรที่กรมการจัดหางานจะอนุมัติให้คนต่างด้าวทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการหรือตำแหน่งบริหารที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันได้

ข้อ 16 การพิจารณาตำแหน่งที่อาศัยความรู้ในสาขาวิชาที่มีลักษณะสลับซับซ้อนเป็นพิเศษให้สอบถามความเห็นของส่วนราชการที่รับผิดชอบ หรือองค์กรที่เชื่อได้ เพื่อประกอบการพิจารณา

หลักการและเหตุผล

ในการพิจารณาการออกใบอนุญาตให้แก่คนต่างด้าว หากต้องมีการพิจารณาตำแหน่งที่อาศัยความรู้ในสาขาวิชาที่มีลักษณะสลับซับซ้อนเป็นพิเศษแล้วก็ควรที่จะสอบถามส่วนราชการหรือองค์กรที่มีความเชื่อถือได้

ข้อ 17 ในกรณีที่คนต่างด้าวมาจากประเทศที่อาจเป็นภัยต่อความมั่นคงตามที่กระทรวงการต่างประเทศกำหนดยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานตาม มาตรา 7 หรือกรณีที่บุคคลใดประสงค์จะให้คนต่างด้าวดังกล่าวเข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักร โดยยื่นคำขอรับใบอนุญาตกำหนดคนต่างด้าวตามมาตรา 8 ให้รีบดำเนินการส่งตรวจสอบประวัติไปยังสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

ในระหว่างดำเนินการตรวจสอบประวัติข้างต้น ถ้าเป็นการยื่นคำขอตามมาตรา 7 อาจพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้ก่อนได้ ถ้าระยะเวลาการอยู่ในราชอาณาจักรตามหนังสือเดินทางมีอยู่ไม่เกิน 90 วัน

ในกรณีที่ผลการตรวจสอบประวัติพบว่า คนต่างด้าวข้างต้นเป็นบุคคลที่อาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ ในระงับการต่อใบอนุญาต และให้มีหนังสือแจ้งอธิบดีกรมตำรวจให้ระงับการอยู่ในราชอาณาจักร ซึ่งผลการตรวจสอบประวัติให้ใช้ประกอบการพิจารณาต่ออายุใบอนุญาตได้ไม่เกิน 1 ปี

หลักการและเหตุผล

นักวิจัยเห็นว่า สิ่งที่กำหนดไว้เดิมในข้อ 11 มีความเหมาะสมแล้ว เพียงแต่ขอให้แยกกรณีตามมาตรา 10 ไว้ในข้ออื่น

ข้อ 18 ในกรณีที่คนต่างด้าวมาจากประเทศที่คงเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ ตามที่กระทรวงการต่างประเทศกำหนดยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 10 ให้รีบดำเนินการส่งตรวจสอบประวัติไปยังสำนักข่าวกรองแห่งชาติ เมื่อส่งประวัติตรวจสอบแล้วให้ออกใบอนุญาตทำงานให้โดยมิชักช้า

ในกรณีที่ผลการตรวจสอบประวัติพบว่าคนต่างด้าวข้างต้นเป็นบุคคลที่อาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติให้มีหนังสือแจ้งอธิบดีกรมตำรวจให้ระงับการอยู่ในราชอาณาจักร ซึ่งผลการตรวจสอบประวัติให้ใช้ประกอบการพิจารณาต่อใบอนุญาตได้ไม่เกิน 1 ปี

ข้อ 19 ในกรณีที่คนต่างด้าวขออนุญาตทำงานในสถานประกอบการที่เป็นนิติบุคคล มูลนิธิ สมาคมหรือทำงานให้กับกลุ่มบุคคลหรือบุคคลในประเทศไทยที่ได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรเอกชนต่างประเทศที่มิได้อยู่ในความควบคุมของกรมวิเทศสหการให้ตรวจสอบการ

เข้ามาดำเนินงานขององค์กรเอกชนต่างประเทศนั้น หากยังมิได้ยื่นขออนุญาตเข้ามาดำเนินงานและหรือตั้งสำนักงานภูมิภาคในประเทศไทยตามระเบียบว่าด้วยการเข้ามาดำเนินงานขององค์กรเอกชนต่างประเทศในประเทศไทยให้ระงับการพิจารณาการอนุญาตของคนต่างด้าวนั้นไว้ก่อน จนกว่าองค์กรเอกชนต่างประเทศนั้นจะได้รับอนุญาตตามระเบียบดังกล่าวแล้ว

หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผลนั้นเห็นชอบด้วยกับ ข้อ 12 ของระเบียบกรมการจัดหางานเรื่องหลักเกณฑ์

ข้อ 20 ให้อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ และเป็นผู้ตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

หลักการและเหตุผล

นักวิจัยเห็นว่าข้อ 10 ของระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542 นั้นดีอยู่แล้ว

4.5 ข้อพิจารณาในการพัฒนาในอนาคตเกี่ยวกับระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของไทย

เป้าหมายของการวิจัยฉบับนี้ มุ่งที่จะศึกษากฎหมายเปรียบเทียบ เพื่อที่จะหาแนวทางที่ดีที่สุดในการพิจารณาระบบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย นั่นหมายความว่าแต่ละประเทศก็ย่อมที่จะออกกฎหมายภายในตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตน ซึ่งทำให้กฎหมายภายในของแต่ละประเทศมีความแตกต่างกัน แต่ถึงกระนั้นการศึกษากฎหมายเปรียบเทียบจะทำให้พบว่าได้มีลักษณะร่วมบางอย่างเกิดขึ้น ในบรรดาประเทศทั้งหลายที่ทำการเปรียบเทียบ นักวิจัยจึงอาจอนุมานได้ว่าลักษณะร่วมเหล่านี้น่าจะเป็นปัจจัยพื้นฐานของลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว ลักษณะร่วมเหล่านี้น่าจะนำมาปรับประยุกต์ใช้ในกฎหมายภายในของไทย ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ เพราะถ้าไม่เป็นประโยชน์แล้ว ประเทศต่าง ๆ ก็คงจะไม่มีการบรรจุหรือสร้างระบบดังกล่าวเอาไว้ ข้อที่น่าพิจารณามีอยู่ 3 ประเด็นคือ ระบบร่วมหรือลักษณะรวมของการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว, ลักษณะเฉพาะที่แต่ละประเทศกำหนดขึ้นเพื่อใช้ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว และการเสนอแนะลักษณะร่วมที่ควรมีเช่นประเทศอื่นๆ ในการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

ดังนั้นวิธีการพิจารณา การพัฒนาเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยจะพจารณาตามประเด็นต่างๆ ตามลำดับดังนี้

1. ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว
2. กระบวนการขอใบอนุญาต
3. กระบวนการออกใบอนุญาต
4. อายุใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาต
5. การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน
6. การบริหารจัดการและปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว
7. การยื่นอุทธรณ์ตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว
8. โทษ

4.5.1 ลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

1. ลักษณะร่วมของทุกประเทศ

1.1 ลักษณะรวมของทุกประเทศในการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวใช้ระบบ Pre-arranged Job แต่ประเทศไทยนั้นไม่ใช้ระบบ Pre-arranged Job กฎหมายไทยจะมีลักษณะคล้าย Pre-arranged Job ก็คือ มาตรา 8 ของพรบ.ควบคุมการทำงานของคนต่าง

ด้าวซึ่งเป็นเรื่องที่บุคคลผู้เป็นนายจ้างยื่นคำขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าว ระบบ Pre-arranged Job เป็นระบบที่ก่อให้เกิดผลดีในแง่ที่ว่ามีการกำหนดชัดเจนเกี่ยวกับ Local Sponsor หรือบริษัทผู้ว่าจ้างเป็นการควบคุมในชั้นต้น ว่าคนต่างด้าว ถ้าจะขอ Visa เพื่อเข้ามาทำงานจะต้องผ่านหรือมี Pre-arranged Job ก่อน

1.2 ลักษณะร่วมอีกประการหนึ่งก็คือ การแยก Skilled Labour และ Un-Skilled Labour ว่าเกณฑ์ในการพิจารณาย่อมแตกต่างกันไป

2. ลักษณะที่แตกต่างกันในเรื่องการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวก็คือ บางประเทศมีการห้ามงานบางประเภทหรือบางอาชีพเอาไว้ว่าคนต่างด้าวไม่สามารถทำงานดังกล่าวได้ เช่น กรณีของประเทศไทย บางประเทศเช่น มาเลเซียจะระบุงานที่อนุญาตให้ทำได้ตามประกาศที่ระบุเป็นคราว ๆ ไป ประเทศสิงคโปร์ ไม่ได้ระบุงานที่ห้าม แต่ระบุเป็นการทั่วไปว่า ห้ามคนต่างด้าวทำงานในสิงคโปร์และห้ามว่าจ้างคนต่างด้าวทำงานเว้นแต่จะได้รับใบอนุญาต ส่วนประเทศญี่ปุ่นและเกาหลีใต้นั้น ได้ระบุงานที่คนต่างด้าวสามารถทำได้ จำกัดเพียงประมาณ 10 ประเภทเท่านั้น งานอื่นนอกจากนี้ จะผ่านทางระบบการทำงานโดยผ่านการฝึกงาน

นักวิจัยเห็นว่าปัจจุบันใน กฎหมายไทยก็มีการแยก Skilled Labour ออกจาก Unskilled Labour อยู่แล้ว เพราะงานที่เป็น Unskilled Labour เป็นงานต้องห้าม มิให้คนต่างด้าวทำงานที่มาขอใบอนุญาต ส่วนแต่เป็นงานที่เป็น Skilled Labour ทั้งสิ้น ในเรื่องของ Pre-arranged Job นั้น คงจะเปลี่ยนแปลงแก้ไขยาก คงต้องถือเอาว่า มาตรา 8 น่าจะเป็น Pre-arranged Job แบบไทย ๆ อย่างหนึ่ง ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า ระบบ Pre-arranged Job จะใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเมื่อความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายคนเข้าเมืองกับกฎหมายควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวมีลักษณะใกล้ชิด ในบางประเทศ เช่น เกาหลีใต้ ญี่ปุ่นและออสเตรเลีย หน่วยงานที่เกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวจะอยู่ภายใต้กรมหรือสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง การประสานงานของหน่วยราชการต่าง ๆ ของไทยที่มีกฎหมายให้อำนาจไว้อย่างเด็ดขาด ก่อให้เกิดความร่วมมืออย่างใกล้ชิดได้ยาก นักวิจัยจึงอาจสรุปได้ว่าลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวเท่าที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบันก็ดีอยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องมีการแก้ไข

4.5.2 <u>กระบวนการขอใบอนุญาต</u>

เมื่อพิจารณา กฎหมายเปรียบเทียบ ลักษณะร่วมอย่างหนึ่งในกระบวนการขอใบอนุญาตก็คือ ภาระหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องพิสูจน์ต่อทางราชการให้เห็นว่าตนมีความจำเป็นที่จะต้องว่าจ้างคนต่างด้าวทำงานเพราะไม่สามารถที่จะจ้างคนชาติได้ แต่สำหรับประเทศไทยเรานั้น ภาระของนายจ้างในการพิสูจน์ความจำเป็นที่จะต้องจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงานมีอยู่น้อยมาก ซึ่งจะทำให้เกิดภาระแก่เจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานอยู่พอสม

ควร ดังนั้นนักวิจัยจึงเห็นว่าข้อแก้ไขในต้นนี้ก็คือ ให้นายจ้างเสนอหลักฐานประกอบการยื่นขอใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว ว่า นายจ้างมีความจำเป็นอย่างไร และมีหลักฐานมาแสดงอย่างไรว่า ไม่สามารถหาคนไทยเข้าทำงานประเภทนี้ได้ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ภาระพิสูจน์ความจำเป็นของการทำงานคนต่างด้าวเป็นภาระของนายจ้าง

4.5.3 <u>กระบวนการออกใบอนุญาต</u>

จากการศึกษากฎหมายเปรียบเทียบ นักวิจัยเห็นว่า ลักษณะร่วม จะมีลักษณะคล้ายกัน เกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาต โดยยึดถือผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การไม่แย่งอาชีพคนชาติ การขาดแคลนอาชีพหรือสาขาวิชาชีพบางประเภท การพิจารณาประสบการณ์ของคนต่างด้าวที่ประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศ ส่วนลักษณะเฉพาะก็ย่อมขึ้นอยู่กับความจำเป็นของแต่ละประเทศ นักวิจัยได้ทำการเสนอแนะหลักเกณฑ์ ในการพิจารณาการออกใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวเอาไว้ในส่วนที่เกี่ยวกับระเบียบของกรมเรียบร้อยแล้ว

4.5.4 <u>อายุใบอนุญาตและการต่ออายุใบอนุญาต</u>

นักวิจัยพบว่า ลักษณะร่วมของใบอนุญาตการทำงานก็คือ ใบอนุญาตทำงานจะออกให้เกินกว่า Visa ที่คนต่างด้าวรับไม่ได้ ส่วนลักษณะเฉพาะก็คือระยะเวลาจะมากน้อยก็แตกต่างกันไป แล้วแต่ความต้องการและความเหมาะสมภายในประเทศ

4.5.5 <u>การใช้ใบอนุญาต และข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวทำงาน</u>

ลักษณะร่วมของการใช้ใบอนุญาตก็คือ ใบอนุญาตนั้นจะต้องใช้ตรงตามประเภทงาน สถานที่นายจ้างอีกทั้งยังต้องตามเงื่อนไขและข้อจำกัด หากคนต่างด้าวจะย้ายท้องที่ทำงานก็จะต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจทราบ

4.5.6 <u>การบริหารจัดการและการปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว</u>

ลักษณะร่วมที่นักวิจัยพบในเรื่องนี้ก็คือ ทุกประเทศมีนโยบายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว เช่น ในประเทศมาเลเซีย มี Malaysian Industrial development Authority, Ministry of Human Resources เป็นผู้กำหนดนโยบายการทำงานของคนต่างด้าว ประเทศสิงคโปร์ มี Ministry of Manpower เป็นผู้กำหนดนโยบายของคนต่างด้าว ประเทศฟิลิปปินส์มี Department of Labour and Employment เป็นผู้กำหนดนโยบายการทำงานของคนต่างด้าว ส่วนในประเทศญี่ปุ่น กระทรวงแรงงานจะจัดทำรายงานตลาดแรงงานทุกปี เพื่อประกอบการพิจารณารับคนต่างด้าวทำงานและคณะรัฐมนตรีจะวางนโยบายการทำงานของคนต่างด้าวให้แก่กรมคนเข้าเมือง ส่วนประเทศออสเตรเลีย รัฐมนตรี DIMA

จะกำหนดแผนเรื่องจำนวนคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานเป็นการล่วงหน้าโดยจะประเมินจากความต้องการแรงงานในประเทศไทย ยังขาดเรื่องนโยบายที่จะกำหนดจำนวนคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงาน และขาดการตรวจสอบตลาดแรงงานที่เรียกว่า Labour Market Need Test นักวิจัยเห็นว่าการประเมินความต้องการตลาดแรงงานคนต่างด้าวในประเทศไทยเป็นสิ่งสำคัญที่ประเทศไทยควรจะดำเนินการจัดทำเพื่อใช้พิจารณาประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับความจำเป็นในการจ้างคนต่างด้าว คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 24 ควรจะมีหน้าที่ในการพิจารณา เรื่องเกี่ยวกับ Labour Market Need test โดยเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานจะเป็นผู้จัดทำรายงานเสนอเพื่อพิจารณา

4.5.7 <u>การยื่นอุทธรณ์ตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว</u>

ลักษณะการยื่นอุทธรณ์ เป็นสิ่งที่ปรากฏอยู่ในทุกประเทศ หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายไทยเป็นสิ่งที่ดีอยู่แล้ว และตอบสนองต่อความต้องการของประเทศไทย

4.5.8 <u>โทษ</u>

กฎหมายภายในของทุกประเทศได้กำหนดโทษปรับและโทษจำคุกเอาไว้ โดยไม่มีการกำหนดโทษโบยตี จึงไม่มีสิ่งที่ต้องแก้ไข

บทสรุปและเสนอแนะ

1. จากการศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวพบว่าประเทศต่าง ๆกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาเอาไว้อย่างกว้าง ๆเพื่อเป็นแนวทางให้เจ้าหน้าที่พิจารณาประกอบ หลักเกณฑ์เหล่านี้อาจไม่อยู่ในรูปของพระราชบัญญัติ แต่อาจอยู่ในรูปของอนุบัญญัติหรือแนวทางปฏิบัติ (Guidance) สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ใช้เฉพาะในการพิจารณา นั่นหมายความว่าหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศไทยเหมาะสมดีแล้วในลักษณะที่ว่าหลักเกณฑ์ดังกล่าวอยู่ในรูปของระเบียบกรมมิได้อยู่ในรูปของพระราชบัญญัติ เพราะระเบียบกรมสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้ง่าย แก้ไขตามความเหมาะสมและความต้องการของตลาด บางประเทศ เช่น ประเทศมาเลเซียก็มิได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวอย่างเปิดเผย คงอยู่ในรูปของแนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่เท่านั้น กล่าวโดยสรุปคือ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ส่วนการที่เจ้าหน้าที่จะพิจารณาเห็นชอบในการอนุญาตอย่างไรควรมีการกำหนดรายละเอียดเป็นประเด็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาตามแบบคำขอรับใบอนุญาตประเภทต่าง ๆ

2. นักวิจัยได้เสนอแนะหลักเกณฑ์ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวเอาไว้หลายข้ออันได้แก่ ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ, การแย่งอาชีพคนไทย, ความมั่นคงของประเทศ, หลักมนุษยธรรม, ความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน, ศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณีของชาติ, การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อม, การถ่ายทอดเทคโนโลยี การวิจัย และการพัฒนา, ขนาดของกิจการที่จะมีการจ้างแรงงานต่างด้าว, งานซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมของชาติ หรือเป็นกิจการหรืองานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ในขณะเดียวกันนักวิจัยก็ได้เสนอแนะแนวพิจารณาประกอบในเรื่องต่าง ๆเพื่อช่วยสร้างเครื่องมือชี้วัดแก่เจ้าหน้าที่โดยถือเอาเป็นแนวกว้าง ๆในการพิจารณาประกอบการตัดสิน ในขณะเดียวกันนักวิจัยจะกำหนด Guidance สำหรับเจ้าหน้าที่เพื่อใช้ตรวจสอบข้อมูลดังกล่าวว่ามีความน่าเชื่อถือหรือไม่ เพื่อประกอบการพิจารณาการออกใบอนุญาต

3. ภาระการพิสูจน์ความจำเป็นในการจ้างงานควรตกอยู่แก่ผู้ว่าจ้าง ผู้ว่าจ้างควรที่จะแสดงหลักฐานอันน่าเชื่อถือประกอบกับความจำเป็นและต้องนำหลักฐานต่าง ๆมาเสนอต่อเจ้าหน้าที่ ในปัจจุบันนี้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถที่จะวัดความจำเป็นของการจ้างงานว่ามีมากน้อยเพียงใด

4. เจ้าหน้าที่ควรจะมีการสำรวจตลาดแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยว่าสภาวะตลาดแรงงานต่างด้าวมีสภาวะอย่างไร นโยบายแรงงานต่างด้าวในช่วงระยะเวลาหนึ่งเวลาใดต้องมีขึ้นอย่างชัดเจนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาออกใบอนุญาตการทำงานให้แก่คนต่างด้าว

5. ตัวชี้วัดที่จะใช้เป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาประกอบอาชีพและวิชาชีพในประเทศไทยมีอยู่ 2 ประเภท คือ

5.1 หลักเกณฑ์รายละเอียดประกอบหลักการ เช่น ข้อ 4 ของร่างระเบียบกรมการจัดหางานที่นักวิจัยได้เสนอเป็นหลักในการพิจารณาออกใบอนุญาต ส่วนข้อ 5-12 เป็นรายละเอียดของหลักการหรือหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาการออกใบอนุญาต

5.2 แบบ ตท. ประเภทต่าง ๆที่เป็นคำขอของผู้รับใบอนุญาต แบบฟอร์มเหล่านี้ต้องมีการปรับปรุงเพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถพิจารณาข้อเท็จจริงที่นำเสนอโดยผู้ว่าจ้างหรือคนต่างด้าวที่ประสงค์จะเข้ามาทำงานในราชอาณาจักร เจ้าหน้าที่สามารถที่จะอาศัยข้อเท็จจริงเหล่านี้ประกอบหลักเกณฑ์ตามระเบียบกรมประกอบเพื่อการตัดสินใจ การตัดสินใจของพนักงานเจ้าหน้าที่นั้นควรจะเป็นแบบฟอร์มอีกรูปแบบหนึ่งที่แสดงให้เห็นได้อย่างเป็นรูปธรรมของแนวทางในการตัดสินใจ เพื่อเป็นหลักฐานว่า เจ้าหน้าที่มิได้ใช้อำนาจตามอำเภอใจ แต่เจ้าหน้าที่ได้ใช้อำนาจอย่างถูกต้องโดยพิจารณาจากระเบียบกรมประกอบข้อเท็จจริง และนำเอาสิ่งที่คนตัดสินใจนั้นมาบรรจุลงในแบบฟอร์มการพิจารณาตัดสิน อย่างน้อยก็เป็นแนวทางที่สามารถให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์พิจารณาหากมีกรณีอุทธรณ์ขึ้น

6. นักวิจัยขอเสนอแก้ไขปรับปรุงแบบฟอร์มประเภทต่าง ๆซึ่งถือว่าเป็นตัวชี้วัดประเภทหนึ่งที่มาจากเอกชนที่เป็นนายจ้าง หรือคนต่างด้าวผู้ยื่นคำขอ นักวิจัยขอเสนอการปรับปรุงแก้ไขตามแบบ ตท.2 ในการยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานพร้อมแบบคำขอ, ข้อ 2 หนังสือรับรองการจ้างงานและหนังสือชี้แจงความจำเป็นในการจ้างงานคนต่างด้าว พร้อมแผนภูมิการแบ่งงานของสถานประกอบการ และบัญชีรายชื่อคนต่างด้าวที่ทำงานอยู่แล้ว ในหนังสือรับรองการจ้างงานควรระบุว่าเหตุใดจึงต้องจ้างงานบุคคลต่างด้าวคนนี้ เหตุใดจึงไม่สามารถที่จะจ้างคนไทยทำงานในตำแหน่งที่จะขอให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงาน และหนังสือรับรองการจ้างงานควรระบุถึงประสบการณ์การทำงานของคนต่างด้าวดังกล่าว โดยเฉพาะประสบการณ์ที่มีในระดับภูมิภาคแถบนี้ นายจ้างควรทำหนังสือชี้แจงความจำเป็นในการจ้างคนต่างด้าว คำว่า "ความจำเป็น" หมายความถึงความสำคัญแก่การประกอบธุรกิจหรือกิจการของนายจ้าง หากไม่ว่าจ้างจะก่อผลเสียให้แก่ธุรกิจหรือกิจการของตน นายจ้างต้องพิสูจน์ถึงความจำเป็นของการว่าจ้างอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งแสดงหลักฐานต่าง ๆที่จำเป็นเพื่อประกอบการพิสูจน์ความจำเป็นในการจ้างคนต่างด้าว ในกรณีที่มีคนต่างด้าวทำงานอยู่แล้ว เหตุใดจึงจำเป็นต้องจ้างงานคนต่างด้าวเพิ่มขึ้นมาอีก

ข้อ 3 ของการยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน พร้อมแบบคำขอ ตท.2 คือ สำเนาหนังสือรับรองนิติบุคคลและวัตถุประสงค์และบัญชีรายชื่อผู้ถือหุ้น (แบบ บอจ.5) เพื่อแสดงว่านายจ้างที่ผู้ขออนุญาตจะไปทำงานด้วยนั้นได้มีการจดทะเบียน/ได้ขออนุญาตให้จัดตั้ง และดำเนินกิจการโดยถูกต้องตามกฎหมาย สำหรับข้อ 3 นี้ต้องพิจารณาว่า นิติบุคคลที่ว่าจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานเป็นนิติบุคคลไทยหรือนิติบุคคลต่างด้าว ตามความหมายของพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว การจำแนกนิติบุคคลไทยและนิติบุคคลต่างด้าวจะมีผลต่อสัดส่วนของการจ้างงานคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้

ข้อ 4 ของการยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน พร้อมแบบคำขอ ตท.2 อันได้แก่สำเนาหลักฐานการศึกษาและหลักฐานการผ่านงาน หรือหนังสือรับรองวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน (ตามแบบที่กรมการจัดหางานกำหนด) เพื่อแสดงว่าผู้ขออนุญาตมีความรู้ ความสามารถในการทำงานที่ขอรับใบอนุญาต ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม หลักฐานต่าง ๆเหล่านี้จะเชื่อถือได้ต่อเมื่อได้มีการรับรองจากสถานทูตของประเทศที่คนต่างด้าวสังกัดอยู่

ในกรณี ตท.3 ซึ่งเป็นเรื่องของนายจ้างขอรับใบอนุญาตทำงานแทนลูกจ้าง นายจ้างต้องมีหนังสือรับรองของนายจ้างปัจจุบันตามแบบที่กำหนด หนังสือรับรองการจดทะเบียนและวัตถุประสงค์ หลักฐานการศึกษาหรือหลักฐานการผ่านงาน หลักฐานต่าง ๆเหล่านี้ให้ใช้รายละเอียดตามที่ได้อธิบายมาแล้วตามแบบ ตท.2 ที่ได้มีการกล่าวมาแล้วข้างต้น

ในกรณีของ ตท.1 คำขอรับใบอนุญาตทำงานตาม มาตรา 10 รายละเอียดต่าง ๆที่ปรากฏใน ตท.1 นั้นดีอยู่แล้วจึงไม่ต้องแก้ไข

7. ในการพิจารณาการออกใบอนุญาตนั้นเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจจะต้องพิจารณาหลักเกณฑ์ในการขอใบอนุญาตประกอบแบบ ตท.1, ตท.2 และ ตท.3 และให้พิจารณากรอกข้อความเพื่อประเมินแบบฟอร์มที่ใช้ประกอบคำตัดสิน แบบฟอร์มที่ว่านี้สามารถที่จะใช้ประกอบการตัดสินทั้งกรณีของ มาตรา 7, มาตรา 8 และ มาตรา 10

แบบฟอร์มประเมินการพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว ตท.2, ตท.3

1. ข้อมูลส่วนตัว

ชื่อ _____ สัญชาติ _____ อายุ _____ ปี

การศึกษาขั้นสูงสุด_____จากสถาบัน_____

ตำแหน่งที่ขอ _____ เงินเดือน _____ บาท

2. ข้อมูลสถานประกอบการ

2.1 ชื่อสถานประกอบการ _____

2.2 ประเภทกิจการ _____

2.3 ทุนจดทะเบียนชำระแล้วถูกต้องตามระเบียบกรมข้อ 6.1

☐ เป็นไปตามระเบียบ

☐ ต่ำกว่าระเบียบ

☐ ต่ำกว่าระเบียบแต่เห็นสมควรใช้ดุลยพินิจเนื่องจาก_____

2.4 จำนวนคนต่างด้าวที่มีอยู่ _____ คน

2.5 นิติบุคคลประเภท ☐ นิติบุคคลไทย

☐ นิติบุคคลต่างด้าว

3. เหตุผลของนิติบุคคลที่จะต้องจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงาน _____

_____

☐ เห็นชอบ เพราะ _____

☐ ไม่เห็นชอบ เพราะ _____

4. ตำแหน่งงานที่ขอทำ ถือว่าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์ข้อใด

4.1 ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ☐

(ก) ก่อให้เกิดการจ้างงานแก่คนไทย ☐

(ข) ไม่แย่งอาชีพคนไทย เว้นแต่เป็นเรื่องการแข่งขันโดยเสรีภายใต้พันธกรณีระหว่างประเทศ ☐

(ค) คนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานอย่างเพียงพอแล้ว ☐

(ง) ขนาดของกิจการที่มีการลงทุนในระดับที่มีเงินลงทุนมากและเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศ ☐

(จ) นำเงินตราต่างประเทศเข้ามาลงทุนหรือใช้จ่ายในประเทศเป็นจำนวนมาก ☐

4.2 ความมั่นคงและความปลอดภัย ☐

(ก) คนต่างด้าวไม่สามารถประกอบอาชีพได้ตาม บัญชี 2 หมวด 1 ของพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ.2534 ด้วยเหตุผลของความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ ☐

(ข) ผู้ขอรับใบอนุญาตมีพฤติการณ์ที่น่าจะเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศหรือมีพฤติการณ์ที่จะอยู่อาศัยในประเทศตลอดไป ☐

4.3 ความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ☐

(ก) กิจการของนายจ้างมีลักษณะที่ขัดต่อกฎหมายหรือต้องห้ามหรือเป็นธุรกิจต้องห้ามตามพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว ☐

(ข) ต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกา กำหนดงานและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำงาน พ.ศ.2522 หรือเป็นงานที่ขัดต่อกฎหมายอื่นๆ ☐

(ค) คนต่างด้าวไม่สามารถที่จะแสดงหลักฐานได้ตรงตามระเบียบหรือคำขออนุญาตไม่ตรงกับข้อเท็จจริง ☐

(ง) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานแล้ว แต่ไม่ปฏิบัติตามคำรับรองที่ได้ให้ไว้หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนด ☐

(จ) เป็นตำแหน่งที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำ ตามระเบียบของกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว ☐

4.4 ศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณีของชาติ ☐

4.5 การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อม ☐

4.6 ขนาดของกิจการที่จะมีการจ้างแรงงานต่างด้าว ☐

4.7 การถ่ายทอดเทคโนโลยี การวิจัย และการพัฒนา ☐

(ก) เป็นกิจการที่จ้างคนต่างด้าว หรือเป็นงานที่ก่อให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่คนไทย ☐

(ข) เป็นกิจการที่จ้างคนต่างด้าว หรือเป็นงานที่เกี่ยวกับการวิจัย และการพัฒนาอันจะก่อให้เกิดผลดีโดยรวมแก่ประเทศชาติ ☐

(ค) งานที่นำเทคโนโลยีซึ่งคนไทยยังทำไม่ได้เข้ามาเผยแพร่และถ่ายทอดให้แก่คนไทย ☐

4.8 คนต่างด้าวจะต้องไม่แย่งอาชีพคนไทย ☐

4.9 หลักมนุษยธรรม ☐

(ก) คนต่างด้าวสมรสกับคนไทยจดทะเบียนสมรสโดยถูกต้องตามกฎหมายและดำรงชีพอยู่ร่วมกันฉันสามีภรรยาโดยเปิดเผยและประกอบอาชีพที่สุจริตไม่เป็นที่รังเกียจของสังคม ☐

(ข) บุคคลในครอบครัวเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในฐานะ บิดา มารดา บุตร หรือคู่สมรสของเจ้าของกิจการ ☐

(ค) มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรโดยมีใบสำคัญถิ่นที่อยู่หรือใบสำคัญประจำตัว-คนต่างด้าว ☐

4.10 เป็นประโยชน์ต่อสังคม ☐

4.11 กิจการซึ่งเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการที่รับผิดชอบ ☐

5. จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตเข้าทำงานถูกต้องตามระเบียบ ข้อ 13, ข้อ 14

☐ กรณีนิติบุคคลไทย อนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานได้ _____ คน

เพราะ _____

☐ กรณีนิติบุคคลต่างด้าว อนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานได้ _____ คน

เพราะ _____

6. คนต่างด้าวที่มาขออนุญาตทำงานเป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ และเป็นโรคต้องห้ามหรือไม่

☐ เป็น ☐ ไม่เป็น

7. คนต่างด้าวที่มาขออนุญาตทำงานเคยต้องโทษจำคุกในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวภายในระยะเวลา 1 ปี ก่อนได้รับใบอนุญาตหรือไม่

☐ เคย ☐ ไม่เคย

8. ตรวจสอบประวัติจากสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน

9. กรณีที่มีการฝึกสอนคนไทย

9.1 ชื่อคนต่างด้าว _____ สัญชาติ _____ อายุ ____ ปี

9.2 ตำแหน่ง _____ ใบอนุญาตเลขที่ _____

9.3 บริษัท/ห้าง/ร้าน _____

9.4 เงื่อนไข _____

9.5 ชื่อคนไทยที่ได้รับการฝึกสอน จำนวน _____ คน

ชื่อ _____ วุฒิการศึกษา _____ ตำแหน่ง _____

ชื่อ _____ วุฒิการศึกษา _____ ตำแหน่ง _____

ชื่อ _____ วุฒิการศึกษา _____ ตำแหน่ง _____

9.6 รายละเอียดการฝึกสอน (โปรดระบุทั้งภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และผลการฝึกสอน หากเนื้อที่ไม่พอโปรดเขียนเพิ่มในกระดาษอีกแผ่นหนึ่ง และแนบมากับรายงานนี้)

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

10. ผลการพิจารณา

10.1 เห็นควรอนุญาต _____ ปี/เดือน เนื่องจาก _____

10.2 การกำหนดเงื่อนไข

☐ ไม่มีเงื่อนไข

☐ มีเงื่อนไข

- ☐ รายงานผลการฝึกสอนคนไทย
- ☐ รายงานผลการดำเนินการ
- ☐ รายงานผลการส่งออก (พร้อมทั้งแสดงหลักฐานการส่งออก)
- ☐ รายงานผลการนำนักท่องเที่ยวเข้ามา
- ☐ แจ้งออกคนต่างด้าวรายที่มาทำหน้าที่แทน
- ☐ แจ้งออกจากสถานที่ทำงานเดิม
- ☐ แสดงแบบการเสียภาษีของพนักงานภายในบริษัท
  จำนวน _____บาท พร้อมแนบบัตรประจำตัวประชาชน
- ☐ ไม่ต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้อีกเมื่อครบกำหนดการอนุญาต
- ☐ อื่นๆ _____

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, คู่มือการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521, พ.ศ.2539

กองนิติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, รวมกฎหมายกรมการจัดหางาน, พ.ศ.2539

กองนิติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, ความรู้ทางกฎหมายของพนักงาน เจ้าหน้าที่ กรมการจัดหางาน, พ.ศ.2538

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522

พระราชกฤษฎีกากำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจบางประการในราชอาณาจักรไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 พ.ศ.2522

พระราชกฤษฎีกากำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจบางประการในราชอาณาจักรไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2528

พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำงาน พ.ศ.2522

บัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำงาน พ.ศ.2522 พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2536

กฎกระทรวง (พ.ศ.2522) ออกตามความในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521

กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2522) ออกตามความพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521

กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2527) ออกตามความพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521

กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2529) ออกตามความพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521

กฎกระทรวง ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2530) ออกตามความพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521

กฎกระทรวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2536) ออกตามความพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521

กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2539) ออกตามความพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521

พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ.2542

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรื่อง กำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม และเงื่อนไขของคนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตทำงาน

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรื่อง กำหนดงานที่ให้คนต่างด้าวตาม มาตรา 12 แห่ง พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ทำได้

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรื่อง กำหนดงานที่ให้คนต่างด้าวตาม มาตรา 12 แห่ง พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ทำได้ (ฉบับที่ 2)

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรื่อง กำหนดงานที่ให้คนต่างด้าวตาม มาตรา 12 แห่ง พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ทำได้ (ฉบับที่ 3)

ระเบียบกรมแรงงานว่าด้วยการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2534

ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจาณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2537 และ ระเบียบกรมการจัดหางานฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2541

ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการเข้ามดำเนินงานขององค์การเอกชนต่างประเทศในประเทศไทย พ.ศ.2541

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดตั้งศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน พ.ศ.2540

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีเรื่องเพิ่มเติมประเภทผู้ขอใช้บริการของศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, รวมรวมอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนเกี่ยวกับการไม่อนุญาตและไม่ต่อใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวประจำปี พ.ศ.2516-2522

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, รวมรวมอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนเกี่ยวกับการไม่อนุญาตและไม่ต่อใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวประจำปี พ.ศ.2524

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, รวมรวมอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนเกี่ยวกับการไม่อนุญาตและไม่ต่อใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวประจำปี พ.ศ.2525

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, รวมรวมอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนเกี่ยวกับการไม่อนุญาตและไม่ต่อใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวประจำปี พ.ศ.2526

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, รวมรวมอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนเกี่ยวกับการไม่อนุญาตและไม่ต่อใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวประจำปี พ.ศ.2527

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, รวมรวมอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนเกี่ยวกับการไม่อนุญาตและไม่ต่อใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวประจำปี พ.ศ.2528

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, รวมรวมอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนเกี่ยวกับการไม่อนุญาตและไม่ต่อใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวประจำปี พ.ศ.2529

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, รวมรวมอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนเกี่ยวกับการไม่อนุญาตและไม่ต่อใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวประจำปี พ.ศ.2531

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, รวมรวมอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนเกี่ยวกับการไม่อนุญาตและไม่ต่อใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวประจำปี พ.ศ.2532

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, รวมรวมอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนเกี่ยวกับการไม่อนุญาตและไม่ต่อใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวประจำปี พ.ศ.2533

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, รวมรวมอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนเกี่ยวกับการไม่อนุญาตและไม่ต่อใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวประจำปี พ.ศ.2534-2535

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, รวมรวมอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนเกี่ยวกับการไม่อนุญาตและไม่ต่อใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวประจำปี พ.ศ.2537-2540

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, รวมรวมอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนเกี่ยวกับการไม่อนุญาตและไม่ต่อใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวประจำปี พ.ศ.2541

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, รวมรวมอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนเกี่ยวกับการไม่อนุญาตและไม่ต่อใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวประจำปี พ.ศ.2542

ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ

<u>ประเทศมาเลเซีย</u>

Constitution of Malaysia

Employment Act 1995 (ACT265) & Regulation (as Act 31st October 1998)

Employment (Amendment) Act, 1998

Employment (Restriction) Act 1968 (ACT 353) & Regulations 1969

Employment (Restriction) (Employment Permit) & Regulations 1969 (P.U.A.(A) 220A/1969)

Law of Malaysia, Act A985, Immigration(Amendment) Act 1997

Passport Act 1966

Immigration Act 1959 (Amendment 1997)

Employment Regulations 1957

Employment (Procedure Reciprocal Provisions) Regulations 1957

Employment (Employment of women)(Female conductors) Regulations 1958

Employment (Employment of women)(Shift Workers) Regulations 1970

Employment (Limitation of Powers of Officers) Regulations 1993

Employment (Minimum Rate of Maternity Allowance) Regulations 1976

<u>ประเทศสิงคโปร์</u>

Employment Act, 1968.

Employment of Foreign Workers Act, 1991.

Workmen's Compensation Act.

<u>ประเทศฟิลิปปินส์</u>

The Philippine Immigration Act of 1940.

Commonwealth Act No. 613 "An Act to Control and Regulate the Immigration of Aliens into the Philippines"

Law Instructions No. 13 "Immigration Visa to Spouses and Children of Filipinos Under Section 13 (a) of Commonwealth Act No. 613".

Law Instructions No. 41 "Procedures to Abbreviate Processing of Applications for Pre-Arranged Employment and Immigration Visas".

Law Instruction No. 26 "Amending and Clarifying Certain Procedures for Processing Application for Pre-Arranged Employment and Immigrations Visas".

Office Memorandum Order No. ELM-97-002 (Bureau of Immigration).

Office Memorandum Order No. RBR-99-015 (Bureau of Immigration).

Labor Code (Presidential Decree No. 442).

Checklist of Requirement for Alien Employment Permit.

Employment Application Form.

Information of Professional Regulatory Commission, Professional Regulatory Boards, requirements to accompany an application to take a Licensure Examination.

<u>ประเทศญี่ปุ่น</u>

Immigration Control and Refugee Recognition Act.

The Eighth Employment Measures Basic Plan (Extracted).

Ministerial Ordinance to Provide for Criteria pursuant to Article 7, paragraph 1 (2) of the Immigration Control and Refugee Recognition Act.

The Guideline concerning Employment and Working Condition for Foreign Workers.

Question and Answers : คำถามและคำตอบในการทำงานในญี่ปุ่น

Fujioka Akifusa, โครงสร้างกระทรวง ทบวง กรมของประเทศญี่ปุ่น, สำนักพิมพ์ Nikishuppan ปี 1998 (ภาษาญี่ปุ่น)

Foreign Nations' Affairs Division, Ministry of Foreign Affairs, Visa Application Procedure for Entry into Japan, January 1991

Teruhiko Okada, Immigration, Doing Business in Japan (Kitagawa Zentaro ed.) Volume 6, Mathew Binder 1994

Tomoko Inove, Legal Status of Aliens in the United States and Japan, Kobe University Law Review, No.25, 1991

Yasushi Iguchi, What We can learn from the German Experience Concerning Foreign Labor, 1998

Myron Weiner and Tadashi Hanami (ed.), Temporary Workers or Future Citizens, Macmillan Press,1998

Tezuku Kazuoki, คนต่างชาติกับกฎหมาย, สำนักพิมพ์ Yuhigaku, 1999 (ภาษาญี่ปุ่น)

<u>ประเทศเกาหลีใต้</u>

Immigration Control Act amended by Act No. 5755, February 5 1999.

Guideline Concerning Immigration Procedure; Visa Issuance Procedure of South Korea.

<u>ประเทศออสเตรเลีย</u>

The Migration Act 1958 amended 1989.

Immigration, The New Rules, 1992.

A Practical Guide to Obtaining Permanent Residence ion Australia, 4th Edition, 1990.

Immigration - a Commitment to Australia.

Australia and the Non-White Migrant, 1975.

The Transformation of Migration Law.

The Immigration Kit – a Practical Guide to Australia's Immigration Law, 5th Edition, 1997.

Immigration and Refugee Law in Australia.

Parliament of Australia Joint Standing Committee on Migration.

Towards an Australian Population Policy.

Australia's need for a Population Policy.

Migrating to Australia Employer Nomination Scheme.

04.01.6
ศ815ส
2543

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม
03988
ศึกษากฎหมายเปรียบเทียบ

ห้องสมุด
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม