

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว¹

สมฤทัย อุประลา²

จากการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นมาและสภาพของปัญหาตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 ค้นคว้าถึงประวัติ ความหมาย แนวคิด ทฤษฎี รวมไปถึงกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว

จากการค้นคว้าพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 พบว่ามีปัญหาในการตีความกฎหมาย และมีช่องว่างของกฎหมายบางประการยังไม่มีคำตอบเพียงพอต่อระบบการพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายทำงานในประเทศไทยและทำให้เกิดปัญหาการบังคับใช้พระราชกำหนดฉบับนี้ สรุปได้ ดังนี้

ปัญหาประการแรก คือ ปัญหาความรับผิดชอบของนายจ้างกรณีคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ปัญหาความรับผิดชอบของนายจ้างกรณีคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย คนต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมายโดยไม่ไวใบอนุญาตและบทลงโทษที่ต่ำ เนื่องจากกฎหมายพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 ในปัจจุบันแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น

- 1) ประเด็นของนายจ้างที่จ้างงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย จ้างแรงงานต่างด้าวโดยไม่ไวใบอนุญาต
- 2) ประเด็นของลูกจ้างที่ลักลอบเข้ามาทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย รวมถึงบทลงโทษสำหรับนายจ้างและลูกจ้างที่มีอัตราโทษต่ำ ทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่มีความเกรงกลัวต่อกฎหมายและไม่เกิดความตระหนักต่อบทลงโทษ ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 มาตรา 102 ผู้ใดเป็นผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา 9 ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน

ถ้าผู้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่งกระทำความผิดซ้ำอีก ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับตั้งแต่ห้าหมื่นบาทถึงสองแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ และห้ามผู้นั้นจ้างคนต่างด้าวทำงานเป็นเวลาสามปีนับแต่วันที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษ

¹บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ประเสริฐ ตันศิริ และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.กัลยา ตันศิริ และรองศาสตราจารย์สุรินทร์ รัตนวราห

²นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยาเขตบางนา

จากกฎหมายข้างต้นบัญญัติอัตราโทษปรับที่ต่ำเกินไปเมื่อเทียบต่อรายได้จากการประกอบธุรกิจของนายจ้างทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่กลัวต่อการถูกลงโทษ ทั้งยังเกิดปัญหาโรคร้ายอย่างรุนแรงในประเทศไทยที่แรงงานต่างด้าวแอบลักลอบเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมายในประเทศไทยจนแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เป็นวงกว้างกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย และเมื่อนายจ้างกระทำความผิดในครั้งแรกแล้ว หากเกิดการกระทำความผิดครั้งที่สองต้องระวางโทษจำคุก นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวโดยผิดกฎหมายจึงหลีกเลี่ยงให้บุคคลอื่นที่ตนรู้จักหรือบุคคลในครอบครัวเป็นผู้ว่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย เพราะโทษสำหรับนายจ้างที่กระทำความผิดครั้งแรกมีเพียงระวางโทษปรับเท่านั้น ทำให้นายจ้างใช้วิธีการดังกล่าวในการเลี่ยงกฎหมายเป็นช่องว่างในการกระทำความผิด

ปัญหาประการที่สอง คือ ปัญหาความรับผิดชอบทางกฎหมายของคนต่างด้าวที่เปลี่ยนนายจ้างโดยไม่ได้รับความยินยอมจากนายจ้างเดิม

การที่แรงงานต่างด้าวต้องการเปลี่ยนนายจ้าง นายจ้างเดิมไม่ยินยอมให้แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนงานตามมาตรา 51 หรือ นายจ้างและแรงงานต่างด้าวยินยอมพร้อมใจทั้งสองฝ่ายที่จะเปลี่ยนแปลงการทำงานหรือเปลี่ยนตัวนายจ้างก่อนครบกำหนดตามสัญญา ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 มาตรา 51 โดยหลักถ้าคนต่างด้าวออกจากการก่อนครบกำหนดตามสัญญา จะไม่สามารถทำงานกับนายจ้างอื่นได้รวมทั้งไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ โดยมีข้อยกเว้นตามกฎหมายให้สามารถเปลี่ยนงานได้ ถ้าสาเหตุที่คนต่างด้าวออกจากการเป็นเพราะความผิดของนายจ้างเดิม หรือคนต่างด้าวยินยอมชดใช้ค่าเสียหายให้นายจ้างเดิม ประเด็นปัญหานี้พบช่องว่างที่ทำให้เกิดปัญหา เพราะกฎหมายมิได้บัญญัติรายละเอียดชัดเจนในเรื่อง การชดใช้ค่าใช้จ่ายที่นายจ้างเดิมมักเป็นเป็นผู้สำรองออกค่าใช้จ่ายให้แรงงานต่างด้าวไปก่อนเพื่อให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย เช่น ค่าใช้จ่ายในการขอวีซ่า ค่าดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ค่าใช้จ่ายในการเดินทางจากถิ่นที่อยู่เดิมมายังประเทศไทย ถ้าหากนายจ้างเดิมไม่ยินยอมให้แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนนายจ้างและแรงงานต่างด้าวหลบหนีไปทำงานที่ใหม่ นายจ้างก็ไม่สามารถตามตัวแรงงานต่างด้าวได้และไม่มีบุคคลใดมาชดใช้ค่าเสียหายดังกล่าวที่นายจ้างได้จ่ายไปสำหรับการให้แรงงานต่างด้าวเดินทางมายังประเทศไทยและขอใบอนุญาตทำงานโดยถูกกฎหมาย เกิดความเสียหายต่อนายจ้างโดยตรง โดยต้องกำหนดมาตรการเพื่อเป็นหลักประกันแก่ตัวนายจ้างให้มีการวางเงินประกันการทำงานที่เหมาะสมและคุ้มครองทั้งสองฝ่าย เพื่อความเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้างแรงงานต่างด้าว

ปัญหาประการที่สาม คือ ปัญหาการสิ้นสุดของใบอนุญาตทำงานและวีซ่า พร้อมกันของคนต่างด้าว

การที่แรงงานต่างด้าวจะเข้ามาทำงานยังประเทศไทยนั้นต้องได้รับอนุญาตให้เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายต้องผ่านสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองโดยมีการตรวจลงตราหรือขอวีซ่าให้ถูกต้อง และขอใบอนุญาตทำงานจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน สำหรับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเพื่อทำงานต้องมีนายจ้างในการรับรองให้เข้ามาทำงานยังประเทศไทย แรงงานต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ประเภทชั่วคราว ในการเข้ามาทำงานประเทศไทย ปัญหาจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมนายจ้างใช้สิทธิเลิกจ้างโดย

ไม่สุจริตจะแรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตให้อยู่ในประเทศไทย ประเภทชั่วคราว ได้แก่คนต่างด้าวที่เข้าเมือง ถูกกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยถือวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-immigrant Visa) หรือวีซ่าสำหรับทำงาน(Non-Business Visa) โดยเป็นแรงงานที่มีทักษะทางอาชีพหรือเข้ามาเพื่อประกอบธุรกิจ ลงทุนในประเทศไทย แล้วยื่นขอใบอนุญาตทำงาน ซึ่งโดยปกติใบอนุญาตทำงานที่ออกให้จะมีระยะเวลาครั้งละไม่เกิน 1 ปี เมื่อนายจ้างเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวโดยมิชอบด้วยกฎหมายหรือกลั่นแกล้งให้ออกจากงานหรือนายจ้างจงใจไม่ต่อใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวทั้งที่สัญญาจ้างยังไม่สิ้นสุดลงหรือนายจ้างไปยกเลิกใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวซึ่งแรงงานต่างด้าวจะสิ้นสุดใบอนุญาตคนต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยถือวีซ่าสำหรับทำงาน(Non-Business Visa) สิ้นสุดในวันเดียวกันพร้อมกันทั้งใบอนุญาตทำงานและวีซ่าในวันเดียวกัน เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต้องเรียกแรงงานต่างด้าวเข้ามาพบแล้วแจ้งการสิ้นสุดว่าใบอนุญาตที่อยู่ในราชอาณาจักรสิ้นสุดลงและต้องถูกส่งตัวคนต่างด้าวผู้นั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักรภายในวันนั้นเลย โดยไม่มีโอกาสได้โต้แย้งหรือพิสูจน์ข้อเท็จจริงต่อการทำงานว่าตนถูกนายจ้างใช้สิทธิเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยควรมีสติเหมือนเดียวกับแรงงานไทยที่ต้องได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของไทย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้สิทธิความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวได้รับการปฏิบัติตามกฎหมายโดยเท่าเทียมกับแรงงานไทย

จากการศึกษาค้นคว้าปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ผู้ค้นคว้าพบว่ามีข้อเสนอแนะ คือ

1. ปัญหาความรับผิดชอบของนายจ้างกรณีคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เกี่ยวกับอัตราโทษให้นายจ้างที่จ้างงานคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพิ่มมาตรการควบคุม มาตรา 9 และแก้ไขอัตราโทษปรับ มาตรา 102

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มาตรา 102 ก่อนแก้ไข

มาตรา 102 ผู้ใดเป็นผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา 9 ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน

ถ้าผู้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่งกระทำความผิดซ้ำอีก ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับตั้งแต่ห้าหมื่นบาทถึงสองแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ และห้ามผู้นั้นจ้างคนต่างด้าวทำงานเป็นเวลาสามปีนับแต่วันที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษ มิให้ถือว่าผู้ซึ่งอยู่อาศัยในครอบครัวเดียวกันกับผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานตาม วรรคหนึ่งมีความผิดในฐานะตัวการ ผู้ใช้ หรือผู้สนับสนุน

แก้ไขบทบัญญัติมาตรา 102 เกี่ยวกับโทษปรับของนายจ้างที่จงใจจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายเพิ่มอัตราโทษปรับที่สูงขึ้น โดยนำหลักการปรับโดยกำหนดตามวันและรายได้ (Day Fine) มาปรับใช้

มาตรา 102 ผู้ใดเป็นผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา 9 ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งแสนบาทถึงสองแสนบาทหรือสิบเท่าของรายได้ของนายจ้างต่อเดือน ต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน

ถ้าผู้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่งกระทำความผิดซ้ำอีกหรืออาศัยบุคคลใกล้ชิดในครอบครัวเดียวกันเพื่อจ้างคนต่างด้าวทำงานโดยที่คนต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตทำงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับตั้งแต่ห้าหมื่นบาทถึงสองแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ และห้ามผู้นั้นจ้างคนต่างด้าวทำงานเป็นเวลาสามปีนับแต่วันที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษ

มิให้ถือว่าผู้ซึ่งอยู่อาศัยในครอบครัวเดียวกันกับผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานตามวรรคหนึ่งมีความผิดในฐานะตัวการ ผู้ใช้ หรือผู้สนับสนุน

2. ปัญหาความรับผิดชอบทางกฎหมายของคนต่างด้าวที่เปลี่ยนนายจ้างโดยไม่ได้รับความยินยอมจากนายจ้างเดิม ควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เกี่ยวกับความรับผิดชอบทางกฎหมายของคนต่างด้าวที่เปลี่ยนนายจ้างโดยไม่ได้รับความยินยอมจากนายจ้างเดิม มาตรา 51/1

ผู้ค้นคว้าเสนอให้เพิ่มบทบัญญัติกฎหมายมาตรา 51/1 เพื่อขยายความ ตามมาตรา 51 เพิ่มรายละเอียดให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

มาตรา 51/1 ในการป้องกันความเสียหายจากการทำงานของคนต่างด้าวผิดสัญญาจ้างแรงงานที่เปลี่ยนนายจ้างโดยไม่ได้รับความยินยอมจากนายจ้างเดิม ให้นายจ้างสามารถดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) กำหนดค่าเสียหาย ค่าใช้จ่าย ที่คนต่างด้าวต้องเดินทางจากถิ่นที่อยู่เดิมมาทำงานในประเทศไทย โดยระบุค่าพาหนะ ค่าขอใบอนุญาตเข้าเมือง ค่าขอใบอนุญาตทำงาน

(2) นายจ้างสามารถเรียกให้คนต่างด้าววางเงินประกันในการทำงาน เพื่อประกันความเสียหายหากลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ย้ายงานไปทำงานกับนายจ้างอื่น นำเงินประกันมาชำระค่าเสียหายให้นายจ้างเดิมตามมาตรา 51 ได้

หากครบสัญญาไม่เกิดกรณีผิดสัญญาใด ๆ ต่อกันให้นายจ้างเดิมคืนเงินแก่คนต่างด้าวภายใน 15 วัน นับจากวันครบสัญญาสิ้นสุดลง

3. ปัญหาการสิ้นสุดของใบอนุญาตทำงานและวีซ่า พร้อมกันของคนต่างด้าว ควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 เกี่ยวกับการสิ้นสุดของใบอนุญาตทำงานและการตรวจลงตราวีซ่าสำหรับทำงาน(Non-Business Visa) พร้อมกันของคนต่างด้าว

ผู้ค้นคว้าเห็นว่า ควรนำการจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าวของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์มาปรับใช้กับประเทศไทย เรื่องการควบคุมการเดินทางเข้าออกประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ ซึ่งมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าว เพื่อให้มีการบันทึก เก็บรักษาและดึงข้อมูลลายนิ้วมือของผู้เข้ามาทำงานในสาธารณรัฐสิงคโปร์ไว้เป็นหลักฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ด้วย ระบบฐานข้อมูลที่เรียกดูได้จากกระทรวงกำลังคนจะมีเครือข่ายออนไลน์ไปยังทุกหน่วยงานที่มีหน้าที่ปฏิบัติและบังคับใช้กฎหมายแรงงาน

ต่างด้าวทุกคนต้องมีบัตรนี้ติดตัว และมีลายนิ้วมืออยู่ในบัตรประจำตัวด้วย โดยปัจจุบันประเทศไทยคนต่างด้าวมีเพียงพาสปอร์ตและใบอนุญาตทำงานที่ออกเป็นหนังสือแต่ละฉบับไม่มีระบบการพิมพ์ลายนิ้วมือเพื่อตรวจสอบแรงงานต่างด้าว

ตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 มาตรา 54 คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับอนุญาตหรือการอนุญาตนั้นสิ้นสุดหรือถูกเพิกถอน พนักงานเจ้าหน้าที่จะส่งตัวคนต่างด้าวผู้นั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักรในวันดังกล่าวเลย เมื่อเกิดกรณีเลิกจ้างไม่เป็นกรรมใบอนุญาตทำงานและวีซ่าสำหรับทำงาน (Non-Business Visa) สิ้นสุดลงในวันเดียวกัน ควรปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 54/1

มาตรา 54/1 คนต่างด้าวผู้ใดเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรโดยได้รับอนุญาต หากเกิดข้อพิพาทว่าผิดสัญญา หรือนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นกรรม และการอนุญาตนั้นสิ้นสุดหรือถูกเพิกถอนแล้ว ให้พนักงานเจ้าหน้าที่สอบสวนข้อเท็จจริงเพื่ออนุญาตให้คนต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักรต่อไประยะเวลา 30 วันหรือตามเจ้าหน้าที่เห็นสมควร

เอกสารอ้างอิง

หนังสือ

กรมการจัดหางาน. แนวปฏิบัติการจัดการระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติสาธารณรัฐแห่งสหภาพพม่า สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา ปี 2550. (กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2550).

เทียนฉาย กีระนันท์. การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ เอกสารการสอนชุดวิชาประชากรศาสตร์และประชากรวิทยา (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2538).

บทความในวารสาร

ชุมพร ปัจจุสานนท์, “ศึกษากฎหมายเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยกับนานาประเทศและแนวทางการพัฒนาในอนาคต.” วารสารกฎหมาย คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 2, ฉบับที่ 21, (มิถุนายน 2545): หน้า 139-210.

วาทีน หนูเกื้อ, “หลักสุจริตในกฎหมายแรงงาน Good Faith in Labor Law.” วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีที่ 7, ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2561, 2561, หน้า 196 - 202.

สุพัตรา ธิมาคำ และบงกชมาศ เอกเอี่ยม, “แนวคิดและแนวทางการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติสาธารณรัฐแห่งสหภาพพม่า: บทบาทภาครัฐและภาคประชาสังคมในระดับท้องถิ่นกับการบริหารจัดการอย่างเป็นธรรม.” วารสารการประชุมวิชาการ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น ประจำปี 2554. 2554, หน้า 1-2.

เมตตา สุขสมรุ่งเรือง, “ปัญหากฎหมายในการบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560.” วารสารวิชาการ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ปีที่ 8. ฉบับที่ 1, (มกราคม - มิถุนายน 2563) : หน้า 99-111.

วิทยานิพนธ์

ดิเรก บวรสกุลเจริญ. “ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว: ศึกษากรณีการทำงานของคนต่างด้าวผิดกฎหมาย.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2547.

พิชยนต์ นิพาสพงษ์. “โทษปรับโดยกำหนดตามวันและรายได้ (Day Fine).” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

สมโภช ชีรวัดนเศรษฐ์. “ปัญหาสิทธิในการทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2550.

สุวรรณ ทองเนื้อแข็ง. “การบังคับโทษปรับ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.