

ปัญหาทางกฎหมายของแรงงานไทยที่ลักลอบไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี¹

กุลจิรา เขยอุบล²

ปัญหาแรงงานไทยที่ลักลอบไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีนั้นเป็นปัญหาที่มีมาอย่างยาวนาน อันเนื่องมาจากอัตราค่าจ้างแรงงานในสาธารณรัฐเกาหลีมีอัตราที่สูงกว่าประเทศไทยค่อนข้างมาก ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานในประเทศไทยแอบลักลอบไปทำงานโดยไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย อีกทั้งการเดินทางเข้าสาธารณรัฐเกาหลีสามารถกระทำได้ง่าย อาศัยเพียงดุลยพินิจของผู้ทำหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองเพียงเท่านั้น

ในปัจจุบันหลังจากที่สถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในหลายๆประเทศเริ่มมีการผ่อนปรนมาตรการรวมถึงสาธารณรัฐเกาหลีได้มีการออกนโยบายให้ชาวต่างชาติเดินทางเข้าประเทศได้แล้ว จึงเริ่มมีชาวที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองของสาธารณรัฐเกาหลีส่งกักตัวคนไทยไว้เพื่อพิจารณาส่งตัวกลับประเทศต้นทาง เนื่องจากการทยอยกลับของแรงงานไทยที่ลักลอบไปทำงานโดยไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายเป็นจำนวนมาก ส่งผลกระทบต่อประเทศเป็นวงกว้างทั้งต่อระบบเศรษฐกิจ และผลกระทบต่อนักท่องเที่ยวชาวไทยที่ประสงค์จะไปสาธารณรัฐเกาหลีก็อาจถูกพิจารณาให้ส่งตัวกลับ

แม้ว่าจะได้มีการรณรงค์ร่วมกันระหว่างประเทศไทยและสาธารณรัฐเกาหลี ด้วยการพยายามสนับสนุนแรงงานไทยได้เดินทางไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายด้วยการดำเนินการจัดหางานให้แรงงานไทยได้ไปทำงานโดยผ่านระบบ EPS (Employment Permit System) ซึ่งเป็นระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ อันเป็นการดำเนินการภายใต้กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานร่วมกับสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี(Human Resources Development Service of Korea) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงการจ้างงานและแรงงานสาธารณรัฐเกาหลี ที่ได้เริ่มมาตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ.2547 แต่ด้วยข้อกำหนดต่างๆ อาทิ ขั้นตอนในการสมัคร ผลทดสอบทางภาษา ระยะเวลาในการฝึกงาน เป็นต้น ทำให้เกิดข้อก้ำกัฏหลายประการแก่คนหางานที่จะสามารถเข้าสู่ระบบดังกล่าวได้ ทำให้คนหางานส่วนใหญ่เลือกที่จะเดินทางไปทำงานโดยไม่ผ่านขั้นตอนของกฎหมาย เพราะมีความง่ายกว่า และไม่จำเป็นต้องทำการทดสอบทักษะอาชีพ หรือทำการทดสอบความรู้ก่อนแต่อย่างใด และการที่สาธารณรัฐเกาหลีใช้การจัดหางานผ่านระบบ EPS นั้น จะ

¹บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหาทางกฎหมายของแรงงานไทยที่ลักลอบไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชรินทร์ เทพสุเมธานนท์ และคณะกรรมการสอบ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรพรหม อินทรมพรรย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เดชะมา

²นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (วิทยาเขตบางนา) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เห็นได้ว่าจำนวนของผู้ที่ลักลอบไปทำงานโดยผิดกฎหมายยังคงมีจำนวนเพิ่มขึ้น เพราะผู้ที่จะสามารถไปทำงานยังสาธารณรัฐเกาหลีผ่านระบบดังกล่าวได้ จะต้องเป็นผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม และสอบวัดระดับความรู้ทางภาษา ก่อน ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะใช้ระยะที่เวลาก่อนหน้านาน และมีความยุ่งยาก ก่อให้เกิดอุปสรรคในการเข้าสู่ระบบแรงงานของคนหางาน นอกจากนี้ การเดินทางเข้าสู่สาธารณรัฐเกาหลีนั้น ก็สามารถกระทำได้โดยง่าย เนื่องจากสาธารณรัฐเกาหลีได้ให้การยกเว้นการตรวจลงตราสำหรับนักท่องเที่ยว หรือ Tourist Visa เป็นระยะเวลา 90 วันแก่ประเทศไทย ด้วยเหตุผลเหล่านี้จึงทำให้จำนวนของผู้ที่ลักลอบไปทำงานโดยผิดกฎหมาย เลือกที่จะเดินทางไปยังสาธารณรัฐเกาหลีมีจำนวนเพิ่มขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้ศึกษาจึงได้เริ่มทำการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งคนหางานในประเทศไทยไปทำงานยังต่างประเทศ และพบว่าพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมใช้บังคับแก่กรณีนี้ ซึ่งแม้ว่าประเทศไทยจะมีได้มีการออกพระราชบัญญัติดังกล่าวมาเพื่อคุ้มครองคนหางาน และเพื่อกำหนดวิธีการ แนวทางปฏิบัติแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องแล้วก็ตาม แต่ด้วยสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงสภาวะเศรษฐกิจของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้กฎหมายที่บังคับใช้อยู่ในขณะนี้ สอดคล้องกับสภาวะการดังกล่าวดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงทำการศึกษาปัญหาทางกฎหมาย ในประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นปัญหาที่หนึ่ง ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจของพนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านตรวจคนหางาน ในการควบคุมตัวคนหางาน ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528

พบว่าพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 นี้ ในเรื่องอำนาจของพนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านตรวจคนหางาน ตามมาตรา 63 นั้นเพียงแต่บัญญัติให้อำนาจแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านตรวจคนหางาน ในการตรวจสอบเอกสารการแจ้งการไปทำงานต่างประเทศ ที่ได้แจ้งแก่อธิบดีกรมการจัดหางาน และหากตรวจสอบไม่พบจะถือว่าคนหางานคนดังกล่าวมีพฤติการณ์อันควรเชื่อได้ว่าจะลักลอบไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย ส่งผลให้พนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านตรวจคนหางานมีเพียงอำนาจในการระงับการเดินทางของคนหางานผู้นั้นเท่านั้น แต่กฎหมายไม่ได้ให้อำนาจแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านตรวจคนหางานในลักษณะเดียวกันกับพนักงานฝ่ายปกครองตามประมวลกฎหมายอาญา ตามมาตรา 68 อันส่งผลให้เจ้าพนักงานประจำด่านตรวจคนหางาน จะได้รับความคุ้มครองขณะที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ หรือต้องรับโทษในอัตราที่สูงกว่าบุคคลทั่วไปตามบทความรับผิดชอบของเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาเท่านั้น แต่ไม่เป็นการให้อำนาจแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านตรวจคนหางานในการที่จะควบคุมคนหางานไปสอบสวนเพิ่มเติมได้ เพราะไม่มีกฎหมายใดให้อำนาจไว้

ดังนั้นการที่มาตรา 63 บัญญัติให้อำนาจเฉพาะแต่การสั่งระงับการเดินทางของคนหางานที่จะออกนอกราชอาณาจักร ในกรณีตรวจพบว่าไม่มีหลักฐานเกี่ยวกับการไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศ โดยการจะสั่งระงับบุคคลใดได้ พนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องมีความแน่ใจหรือมีหลักฐานเพียงพอที่จะเชื่อได้ว่าบุคคลนั้นเป็น

คนหางานที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ แต่ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย หากเพียงแต่สงสัยว่าบุคคลนั้นจะลักลอบไปทำงาน ยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะระงับการเดินทางของบุคคลนั้น จะเห็นได้ว่าคนจัดหางานจึงอาศัยช่องว่างดังกล่าวในการที่จะเดินทางมายังสนามบินในเวลาที่สายการบินใกล้จะปิดทำการเช็คอิน เพราะรู้ว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านตรวจคนหางานจะไม่สามารถตรวจสอบและค้นหาหลักฐานได้ทัน ดังนั้นแม้พนักงานเจ้าหน้าที่จะเกิดความสงสัยในตัวบุคคลเหล่านั้น ก็ไม่อาจสั่งระงับการเดินทาง หรือทำการควบคุมตัวบุคคลนั้นเอาไว้เพื่อสอบสวนเพิ่มเติม หรือทำการจับกุมเพื่อส่งตัวให้พนักงานสอบสวนต่อไปได้เลย

ประเด็นปัญหาที่สอง ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดอัตราโทษสำหรับคนหางานนอกราชอาณาจักรที่ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย

เนื่องจากพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 ได้มีบทบัญญัติอันเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติและการควบคุมบุคคลซึ่งเป็นคนหางานเอาไว้ ดังนี้

มาตรา 75 คือกรณีคนหางานที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเองโดยมิได้ทำสัญญาจัดหางานกับผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ แต่ไม่ทำการแจ้งให้อธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ที่อธิบดีกรมการจัดหางานมอบหมายทราบภายในสิบห้าวันก่อนเดินทาง ตามมาตรา 48 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 87 คือกรณีที่คนหางานที่จะเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร เดินทางออกไปโดยไม่ผ่านทางด่านตรวจคนหางาน และไม่ยื่นรายการต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามแบบอธิบดีประกาศกำหนด ณ ด่านตรวจคนหางานตามมาตรา 62 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

แม้อัตราโทษปรับดังกล่าวจะได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 แต่ก็ยังไม่มีความเหมาะสม เนื่องจากปัจจุบันจากภาวะทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป และค่าครองชีพที่สูงขึ้น ผู้ศึกษาเห็นว่าค่าปรับตามกฎหมายมีอัตราที่ค่อนข้างน้อย ทำให้คนหางานไม่รู้สึกเกรงกลัวในการที่จะกระทำความผิด และเมื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานในต่างประเทศของสาธารณรัฐเกาหลี และสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ พบว่า

สาธารณรัฐเกาหลี มีรัฐบัญญัติคุ้มครองความมั่นคงการจ้างแรงงาน(Employment Security Act 1994) ซึ่งกำหนดอัตราค่าปรับ ไว้ในมาตรา 50(2) สำหรับบุคคลที่ฝ่าฝืนไม่ทำการแจ้งข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการขอเท็จจริงเกี่ยวกับการจัดหางานให้แก่คนหางานสำหรับการจ้างงานในต่างประเทศ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งล้านวอนหรือเทียบเท่ากับ 26,8000 บาท และรัฐบัญญัติว่าด้วยคนเข้าเมือง (Immigration Act) ได้กำหนดอัตราโทษในกรณีที่บุคคลใดเดินทางออกนอกประเทศโดยไม่ผ่านการตรวจสอบการเดินทางจากช่องทางขาออก ตามมาตรา 94(1) จะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือระวางโทษปรับไม่เกินยี่สิบล้านวอน หรือประมาณ 536,000 บาท (1 วอน เทียบเท่ากับประมาณ 0.0268 บาท)

ส่วนสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มีรัฐบัญญัติว่าด้วยแรงงานข้ามชาติและชาวฟิลิปปินส์โพ้นทะเล ค.ศ. 1995 (Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995) กำหนดโทษกรณีที่ผู้จัดหางานดำเนินการจัดหางานโดยผิดกฎหมาย (illegal recruitment) ต้องได้รับโทษจำคุกไม่ต่ำกว่า 6 ปี 1 วัน แต่ไม่เกิน 12 ปี และปรับไม่ต่ำกว่าสองแสนเปโซ แต่ไม่เกินห้าแสนเปโซ หรือประมาณ 126,880 บาท แต่ไม่เกิน 317,200 บาท (1 เปโซ เทียบเท่ากับประมาณ 0.6344 บาท)

จากการเปรียบเทียบดังกล่าวจากประเทศทั้งสองที่มีการบัญญัติกฎหมายในเรื่องบทลงโทษเอาไว้ในอัตราที่ข้างสูงกว่าประเทศไทย ทั้งอัตราโทษจำคุกและอัตราโทษปรับซึ่งสูงกว่าประเทศไทยค่อนข้างมาก

ประเด็นปัญหาที่สาม ปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการนำเงินค่าปรับมาจ่ายเป็นเงินสินบนแก่ผู้แจ้งความนำจับ

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาในปัญหาเกี่ยวกับอัตราค่าปรับตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 ที่ได้มีการอธิบายเอาไว้ในประเด็นปัญหาที่สองแล้ว ผู้ศึกษาจึงได้ทำการค้นคว้าเพิ่มเติมและได้พบกับข้อกำหนดหลักเกณฑ์การนำเงินค่าปรับ กรณีมีผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 มาชำระเป็นเงินสินบน และเงินรางวัล ซึ่งกำหนดไว้ในระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราการจ่ายเงินสินบน เงินรางวัล และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2563

ระเบียบกรมการจัดหางานฉบับนี้ ออกโดยอาศัยอำนาจของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 มาตรา 32 ประกอบกับข้อ 5 ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินสินบนรางวัลและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พ.ศ. 2546 นั้น อธิบดีกรมการจัดหางานจึงได้วางหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้

เมื่อกรมการจัดหางานได้รับเงินค่าปรับจากผู้กระทำผิดแล้ว จะต้องทำการหักส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดินร้อยละ 40 ของเงินค่าปรับ ส่วนที่เหลือร้อยละ 60 จึงจะนำมาแบ่งเป็นสี่ส่วน โดยแบ่งหนึ่งส่วนเป็นเงินสินบนแก่ผู้แจ้งความนำจับ สองส่วนเป็นเงินรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ผู้ทำการจับกุม และอีกหนึ่งส่วนเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ในขณะที่ข้อบังคับกระทรวงการคลังว่าด้วยการหักเงินค่าปรับก่อนนำส่งคลัง พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นั้น ได้กำหนดให้อำนาจหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายหักเงินค่าปรับก่อนนำส่งคลังได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ 80 ในกรณีที่มีการจับกุมผู้กระทำผิด และในอัตราไม่เกินร้อยละ 60 ในกรณีที่ไม่มีการจับกุมผู้กระทำผิด แต่ระเบียบกรมการจัดหางานฉบับนี้กลับกำหนดหักอัตราค่าปรับไว้เพียงร้อยละ 60 ส่งผลให้เมื่อนำจำนวนเงินที่เหลือ คือ ร้อยละ 60 ของค่าปรับ มาแบ่งออกเป็นสี่ส่วน และใช้จ่ายเป็นเงินสินบนหนึ่งส่วน เท่ากับว่าผู้แจ้งความนำจับจะได้รับเงินสินบนในจำนวนที่ไม่มีความเหมาะสม หากเปรียบเทียบกับสภาพเศรษฐกิจ

และค่าครองชีพในปัจจุบัน ทำให้ประชาชนที่พบการกระทำผิดดังกล่าวก็อาจจะไม่นำเบาะแสดังกล่าวไปแจ้งต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน เพราะไม่คุ้มกับความเสี่ยงที่อาจเกิดอันตรายขึ้นกับตนเอง รวมถึงค่าใช้จ่ายในการต้องไปให้ปากคำแก่อธิบดีกรมการจัดหางาน

จากการศึกษาปัญหาทางกฎหมายของแรงงานไทยที่ลักลอบไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ทั้ง 3 ประเด็นปัญหา ผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจของพนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านตรวจคนหางาน ในการควบคุมตัวคนหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528

ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 ในเรื่องอำนาจของพนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านตรวจคนหางาน

ผู้ศึกษาเห็นว่าควรมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา 63 วรรคหนึ่ง เป็น

“ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าผู้ใดไม่มีหลักฐานเกี่ยวกับการไปทำงาน หรือฝึกงานในต่างประเทศที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจระงับการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรและอำนาจในการควบคุมตัวผู้นั้นเท่าที่จำเป็นตามพหุติการณ์แห่งกรณี ทั้งนี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่บันทึกเหตุที่ต้องระงับการเดินทางไว้ชัดเจนด้วย”

2. ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดอัตราโทษสำหรับคนหางานนอกราชอาณาจักรที่ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย

ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมอัตราโทษ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 ในเรื่องบทลงโทษแก่คนหางานที่ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย ดังต่อไปนี้

ผู้ศึกษาเห็นว่าควรมีการเพิ่มเติมอัตราโทษ เป็น มาตรา 75 บัญญัติว่า “ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ... มาตรา 48 ... ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท” และ

ผู้ศึกษาเห็นว่าเพิ่มเติมอัตราโทษ มาตรา 87 บัญญัติว่า “ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ... มาตรา 62 ... ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

3. ปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการนำเงินค่าปรับมาจ่ายเป็นเงินสินบนแก่ผู้แจ้งความนำจับ

ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราการจ่ายเงินสินบน เงินรางวัล และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2563 ในเรื่องอัตราการหักเงินค่าปรับก่อนนำส่งคลัง ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ด้วยการออกระเบียบกรมการจัดหางานฯ ฉบับใหม่ เพื่อแก้ไขข้อกำหนดดังนี้

เดิม ข้อ 12 กำหนดว่า “เงินค่าปรับที่กรมการจัดหางานได้รับจากผู้กระทำผิดให้หักเงินค่าปรับร้อยละ

40 นำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน ส่วนที่เหลือร้อยละ 60 ให้แบ่งเป็นสี่ส่วนและนำไปจ่าย ดังนี้...”

ผู้ศึกษาเห็นว่าควรแก้ไขอัตราค่าปรับก่อนนำส่งคลัง ข้อ 12 เป็น “เงินค่าปรับที่กรมการจัดหางานได้รับจากผู้กระทำผิดให้หักเงินค่าปรับร้อยละ 20 นำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน ส่วนที่เหลือร้อยละ 80 ให้แบ่งเป็นสี่ส่วนและนำไปจ่าย ดังนี้...”

เอกสารอ้างอิง

กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน, แนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางาน ในการตรวจสอบคนหางานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและ คุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม, กรุงเทพมหานคร, กรมการจัดหางาน, 2563.

กิตติพงษ์ แก้วกรม, รายงาน “อำนาจของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการระงับการเดินทางของผู้ที่จะเดินทางออกนอก ราชอาณาจักร ตามมาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528,” กรมการจัดหางาน, (กรุงเทพมหานคร, สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2547).

สุกิจ สัมฤทธิ์พอง, คำอธิบายใหม่ : เจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา กับการตีความกฎหมาย และ แนวทางการร่างกฎหมาย[Online], สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, available URL:

<http://web.krisdika.go.th/pdfPage.jsp?type=act&act Code=13724>.

สุดาศิริ วสวงศ์, คำอธิบาย พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2545.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, “หนังสือสำนักงานเลขานุการกรม ด่วนมาก ที่ รง 0601/347 เรื่อง การตีความตามมาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528,” (17 เมษายน 2541).

อสมภรณ์ กมลรัตน์, ฝืนน้อยไม่น้อย, เศรษฐสาร, [Online], available URL :

<http://www.setthasarn.econ.tu.ac.th/blog/detail/58>.