

Summary of the Royal Ordinance on Bringing Migrant Workers to work with Employers in Thailand B.E. 2559 (2016)

- **Rationale**

- The Royal Ordinance on Bringing Migrant Workers to work with Employers in the Kingdom B.E. 2559 (2016) entered into force on 16 August 2016. It aims to regulate the conduct of business of bringing migrant workers to work in Thailand. This will help improve Thailand's management of recruitment agencies and to prevent migrant workers from being exploited and prevent trafficking in persons, debt bondage and forced labour, as well as promote the rights and benefits of the migrant workers.

- **Chapter 1 (General Provisions)**

- There are only two methods to bring migrant workers to work in Thailand
 - By the employer him/herself whereby a permit from the Director-General of the Department of Employment is required.
 - By the authorized recruitment agencies who possess a permit pursuant to the Royal Ordinance.

- **Chapter 2 (Conduct of Business of bringing migrant workers to work with employers in Thailand)**

- Any person who wishes to bring migrant workers to work in Thailand is required to obtain a permit issued by the Director-General of the Department of Employment. The person must be a juristic person with authorized capital of at least one million baht (about 28,000 Euro) and must deposit guarantee money of at least 5 million baht (about 138,000 Euro) with the Director-General of the Department of Employment. This permit can be renewed every two years.

- The authorized recruitment agencies can only collect service fees and charge other related expenses from the employers only and at the rates set by the Director-General of the Department of Employment.

- Collection of any fees from migrant workers is prohibited with no exception.

- **Chapter 3 (Duties and Responsibilities)**

- All cases of termination of employment contracts with migrant workers must be reported to the Director-General of the Department of Employment by the employers or recruitment agencies.

- In case employers bring migrant workers to work in the country by themselves, they will be responsible for sending their migrant workers back to their home countries, when their employment contract is terminated.

- In case authorized recruitment agencies bring migrant workers to work with employers in the country, such agencies will be responsible sending their migrant workers back to their home countries, when their employment contract is terminated. Alternatively, at the wish of migrant workers, recruitment agencies may also find them another employer with similar type of work.

- Concerned authorities must send migrant workers back to their home countries, should employers or concerned recruitment agencies fail to do so. Incurred expenses will be deducted from the guarantee deposited with the Director-General.

- The authorized recruitment agencies must submit a monthly report on the imported migrant workers to the Director-General of the Department of Employment.

- **Chapter 4 (Control)**

- The Director-General and officers of concerned authorities have the power to enter and inspect any premises where there is substantive evidence that migrant workers are brought to work in the country illegally.

- Failure of recruitment agencies to comply with this Royal Ordinance or any related laws of the homes countries of migrant workers will lead to suspension or revocation of permits.

- **Chapter 5 (Penalties)**

- Infringements of this Royal Ordinance could lead to various administrative sanctions, i.e. suspension or/and revocation of permits as well as confiscation of guarantee money.

- Criminal charges will be pressed against those violating this Royal Ordinance. Penalties comprise imprisonment up to 10 years and/or fine up to 200,000 baht (about 6,000 Euro), depending on the seriousness of wrongdoings.

- Those bringing migrant workers to work in the country illegally shall be penalised.

- Those collecting any fees from migrant workers shall be penalised.

Department of European Affairs
Ministry of Foreign Affairs
19 August 2016

พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559

○ เหตุผลในการประกาศใช้ พรก. การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ จากการที่ประเทศไทยได้ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคส่วนต่าง ๆ ทำให้การประกอบธุรกิจจัดหาคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจดังกล่าวที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไม่สามารถควบคุมหรือป้องกันการลักลอบนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศได้อย่างทั่วถึงที่ รัฐบาลจึงจำเป็นต้องกำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว อันนำไปสู่การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในประเทศ รวมทั้งมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์เพื่อจัดการบังคับใช้แรงงานหรือการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ เพื่อให้มาตรฐานในการทำงานของแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยมีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากลเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศและสามารถรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานอาเซียนเพื่อสร้างความมั่นคงทางด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศต่อไป

○ พรก.ฯ มุ่งเน้นการจัดระเบียบบริษัทนายหน้าจัดหางานและบริษัทที่จ้างแรงงานต่างด้าวให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อมิให้แรงงานต่างด้าวถูกเอาเปรียบและป้องกันการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ และแรงงานขัดหนี้ โดยมีการกำหนดตัวผู้รับผิดชอบในการนำเข้าและส่งกลับแรงงานต่างด้าว และมาตรฐานในการเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยที่ชัดเจน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการดูแลสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

○สาระสำคัญของ พรก.ฯ

○ กำหนดให้ผู้ที่น่าคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ ต้องมีใบอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานเท่านั้น โดยใบอนุญาตมีอายุครั้งละ 2 ปี ทั้งนี้ ผู้ที่จะสามารถรับใบอนุญาตดังกล่าวต้องเป็นนิติบุคคลที่มีทุนจดทะเบียนไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาท และต้องวางเงินประกันไม่น้อยกว่า 5 ล้านบาทไว้กับอธิบดีฯ

○ การนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศดำเนินการได้ใน 2 กรณีเท่านั้น คือ

1) นายจ้างนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศด้วยตนเอง ซึ่งต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีฯ

2) บริษัทนายหน้าจัดหางานที่มีใบอนุญาตตาม พรก.ฯ เป็นผู้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้าง

○ บริษัทนายหน้าจัดหางานสามารถเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากนายจ้างเท่านั้นตามอัตราที่อธิบดีฯ กำหนด โดยห้ามเรียกเก็บจากแรงงานต่างด้าว

○ อธิบดีหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจที่จะเข้าไปตรวจค้นสถานที่ใด ๆ หากมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่า มีการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศโดยผิดกฎหมาย

○ บริษัทนายหน้าต้องส่งรายงานเกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานแก่อธิบดีฯ ทุกเดือน

○ หากมีการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ว่าด้วยเหตุผลใด นายจ้าง / บริษัทนายหน้าจัดหางานต้องแจ้งอธิบดีฯ และนายจ้าง / บริษัทนายหน้าจัดหางานมีหน้าที่ต้องจัดส่งแรงงานต่างด้าวกลับประเทศต้นทาง ทั้งนี้ บริษัทฯ สามารถหานายจ้างอื่นที่มีลักษณะงานทำนองเดียวกันให้ก็ได้

○ กำหนดมาตรการในการลงโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม พรก.ฯ ได้แก่ การพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาต การปรับเงิน และการจำคุก