

สถิติสำคัญ

แรงงานข้ามชาติ และผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติที่มาจดทะเบียน เดือนมิถุนายน 2560

ร้อยละแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามประเภทการได้รับอนุญาตทำงาน

นโยบายและกฎหมาย

พฤษภาคม

- ร่างพระราชกำหนดการบริหารการทำงานของคนต่างด้าว ฉบับที่คณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณา และกรมการจัดหางานใช้ในการรับฟังความคิดเห็น

มิถุนายน

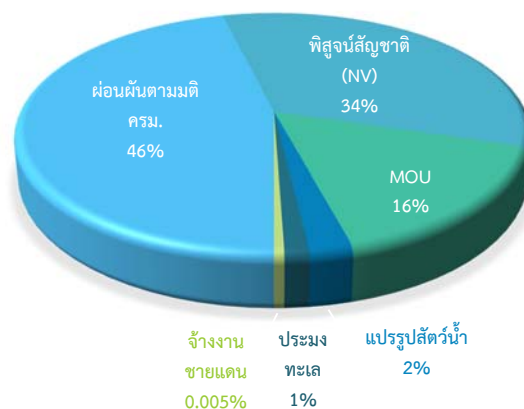
- การประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และผลจากการบังคับใช้กฎหมาย
- แนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานบนเรือประมง
- สถานการณ์การจัดการกระบวนการจัดทำเอกสารรับรองบุคคล (CI) ให้แก่แรงงานข้ามชาติและข้อท้าทาย

สถิติแรงงานข้ามชาติและผู้ติดตาม เดือนมิถุนายน 2560

สถิติแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามประเภทการได้รับอนุญาต (คน)				
ประเภท/สัญชาติ	พม่า	กัมพูชา	ลาว	รวม
พิสูจน์สัญชาติ (NV)	711,987	84,599	58,989	855,575
MOU	202,932	160,881	48,283	412,096
ผ่อนผันตามมติ ครม.	723,360	385,829	69,489	1,178,678
ประมงทะเล	20,045	13,018	804	33,867
แปรรูปสัตว์น้ำ	50,171	7,823	1,228	59,222
จ้างงานชายแดน	2,280	11,686	-	13,966
รวม	1,710,775	663,836	178,793	2,553,404

สถิติผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติที่มาจดทะเบียน (คน)				
ประเภท/สัญชาติ	พม่า	กัมพูชา	ลาว	รวม
ผ่อนผันตาม มติ ครม.	11,157	10,559	1,953	23,669
แปรรูปสัตว์น้ำ	348	256	27	631
รวม	11,505	10,815	1,980	24,300

ร้อยละแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามประเภทการได้รับอนุญาต เดือนมิถุนายน 2560



ข้อมูลจากเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (สืบค้นข้อมูลวันที่ 30 มิถุนายน 2560)

1. ร่างพระราชกำหนดการบริหารการทำงานของคนต่างด้าว

ฉบับที่คณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณา และกรมการจัดหางานใช้ในการรับฟังความคิดเห็น

หลักการของร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. คือ ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายว่าด้วยการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยร่างพระราชกำหนดฯ มีจำนวน 145 มาตรา แบ่งออกเป็น 8 หมวด

หมวด 1 บททั่วไป มีประเด็นที่เพิ่มเติมจากกฎหมายเดิมในประเด็นเหล่านี้

- รูปแบบการกำหนดอาชีพที่ต่างจากพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ซึ่งเดิมกำหนดอาชีพที่อนุญาตให้คนต่างด้าวสามารถทำได้ แต่ในร่างพระราชกำหนดจะกำหนดอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ซึ่งจะทำให้อาชีพที่คนต่างด้าวทำได้จะเป็นทำได้ทุกอาชีพยกเว้นที่ห้ามไม่ให้ทำแทน (มาตรา 7)
- กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว มีอำนาจประกาศกำหนดประเภทงานที่จะเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าวจากนายจ้างได้ (มาตรา 11)
- ให้อำนาจรัฐมนตรีในการจำกัดจำนวนคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานบางประเภทหรือบางลักษณะในราชอาณาจักร การจัดสรรจำนวนคนต่างด้าวเข้าทำงาน (มาตรา 12)
- ให้รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี สามารถกำหนดให้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยหรือการให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรภายใต้เงื่อนไขหรือการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ (มาตรา 14)
- ให้รัฐมนตรีมหาดไทยโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีสามารถกำหนดเขตที่พักอาศัยของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานเฉพาะในกลุ่มไหนหรือท้องที่ไหนก็ได้ (มาตรา 15)
- กำหนดให้ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้หรือความสัมพันธ์ด้านแรงงาน ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน (มาตรา 16)

หมวด 2 คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เป็นการบัญญัติขึ้นใหม่ เพื่อทดแทนคณะกรรมการพิจารณา

การทำงานของคนต่างด้าวในหมวด 3 มาตรา 41-44 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 (ร่างมาตรา 17 – 22)

- มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ที่มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธาน มีข้าราชการระดับปลัดกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ มีตัวแทนผู้ประกอบการ ตัวแทนองค์กรแรงงาน และผู้เชี่ยวชาญโดยในร่างพระราชกำหนดฉบับนี้มีผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนเข้ามาเป็นกรรมการด้วย (มาตรา 17)
- คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวโดยมีการกำหนดมาตรการและแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาการทำงานของคนต่างด้าวรวมทั้งกำหนดแนวทางและเป้าหมายในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและเมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้วให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยดำเนินการและกำกับให้เป็นไปตามนโยบายดังกล่าว พิจารณาและเสนอให้มีการทบทวน ปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการและการแก้ไขปัญหาการทำงานของคนต่างด้าวให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ รายงานผลการดำเนินงานประจำปีต่อคณะรัฐมนตรีและเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ

หมวด 3 การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ แบ่งเป็น

- กำหนดห้ามไม่ให้ผู้ที่ไม่มีใบอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน โฆษณาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง เพื่อป้องกันปัญหาการหลอกลวง (มาตรา 25)
- กำหนดห้ามไม่ให้นายจ้างเรียกเงินหรือทรัพย์สินจากคนต่างด้าวในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ (มาตรา 49)
- กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างที่นำคนต่างด้าวมาทำงานให้ชัดเจนขึ้น ในกรณีที่ความผิดมิได้เกิดจากฝ่ายนายจ้างให้ส่งคนต่างด้าวกลับประเทศต้นทาง แต่หากกรณีความผิดเกิดจากฝ่ายนายจ้างเอง และคนต่างด้าวประสงค์ที่จะทำงานในราชอาณาจักรต่อไปให้สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ภายใน 15 วัน นับจากวันที่ไม่ได้ทำงานกับนายจ้าง รายเดิม (มาตรา 50, 51)
- กำหนดให้นายจ้างอื่นที่จะรับคนต่างด้าวเข้าทำงานจากนายจ้างรายเดิม ต้องวางหลักประกัน และได้รับอนุญาต จากอธิบดีกรมการจัดหางาน (มาตรา 51)
- กำหนดให้คนต่างด้าวสามารถยื่นคำร้องเพื่อให้อธิบดีกรมการจัดหางาน พิจารณาหักหลักประกันกรณีนายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามพระราชกำหนด (มาตรา 57)

หมวด 4 การทำงานของคนต่างด้าว เป็นหลักการเดิมที่กำหนดในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- กำหนดให้บัตรผ่านแดนหรือเอกสารที่ประเทศต้นทางออกให้คนต่างด้าว เป็นเอกสารที่ใช้ในการขออนุญาตทำงานสำหรับคนต่างด้าว ซึ่งเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย (มาตรา 64)
- แก้ไขเพิ่มเติมการกำหนดรายการในใบอนุญาตทำงาน โดยกำหนดให้ควบคุมประเภทงาน นายจ้าง ท้องที่ และเงื่อนไขตามที่ได้รับอนุญาต เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงาน (มาตรา 70)
- กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งต่อนายทะเบียนในกรณีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานออกจากราชการภายใน 7 วัน (มาตรา 74)

หมวด 5 กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เป็นการเปลี่ยนชื่อและวัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร มาตรา 29 - 40 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 (ร่างมาตรา 75 - 85)

- ยกเลิกกองทุนเพื่อการส่งกลับ ตั้งกองทุนเพื่อการบริหารการทำงานของคนต่างด้าวแทน และตั้งกรรมการบริหารจัดการกองทุนโดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการ (มาตรา 75 และ 78)
- เงินของกองทุนได้มาจากการโอนเงินกองทุนเพื่อการส่งกลับเดิมมาให้กองทุนนี้ ค่าธรรมเนียมและเงินที่ต้องจ่ายตามกรณีไม่จ่ายค่าธรรมเนียม เงินอุดหนุนจากรัฐบาลและเงินอื่น ๆ ที่กองทุนได้รับ (มาตรา 76)
- เงินในกองทุนใช้เพื่อการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ การช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่ถูกละเมิดสิทธิ เงินส่งกลับแรงงานข้ามชาติช่วยเหลืออุดหนุนหน่วยงานรัฐหรือองค์กรเอกชนที่เสนอโครงการเข้ามา และบริหารจัดการกองทุน (มาตรา 77)

หมวด 6 มาตรการทางปกครอง แบ่งเป็น

- ส่วนที่ 1 เป็นเรื่องการพักใช้ใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมารทำงาน การเพิกถอนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมารทำงาน และการเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน เพิ่มเติมอำนาจนายทะเบียนในการสั่งเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน และเพิ่มบทบัญญัติเรื่องการประกาศรายชื่อ นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้ามารทำงาน ที่ได้รับโทษเพราะฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้(ร่างมาตรา 86 - 91)
- ส่วนที่ 2 การอุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง เป็นเรื่องมาตรการในเรื่องคำสั่งอุทธรณ์กรณีบริษัทนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานและนายจ้างที่นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานทั้งในเรื่องใบอนุญาตให้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน กรณีการหักเงินประกัน และการไม่ต่อใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าว โดยให้ยื่นอุทธรณ์ให้กับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน โดยให้คำวินิจฉัยของกรมเป็นที่สุด

หมวด 7 พนักงานเจ้าหน้าที่

- มีการเปลี่ยนแปลงประเด็นเรื่องอำนาจหน้าที่ในการค้นโดยต้องมีหมายค้น เว้นแต่มีเหตุอันควรเชื่อว่า หากเน้นซ้ำกว่าจะเอาหมายค้นมาได้คนต่างด้าวนั้นอาจถูกประทุษร้าย โยกย้าย หรือซ่อนเร้น หรือพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องอาจถูกโยกย้าย ซ่อนเร้น ทำให้เปลี่ยนสภาพไปจากเดิม หรือถูกทำลายไปเสียก่อน ให้ดำเนินการค้นได้โดยไม่ต้องมีหมายค้น แต่ต้องปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่าด้วยการค้น (มาตรา 98)

หมวด 8 บทกำหนดโทษ ปรับอัตราโทษให้สูงขึ้น (ร่างมาตรา 101 - 133) เช่น

- ผู้ใดหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถนำคนต่างด้ามารทำงานกับนายจ้างในประเทศ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 3 - 10 ปี หรือปรับตั้งแต่ 600,000 - 1,000,000 บาท ต่อคนต่างด้าว 1 คน หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 128)และผู้ใดสนับสนุนการกระทำความผิดข้างต้นจะต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 1 - 3 ปี หรือปรับตั้งแต่ 200,000 - 600,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 129)
- นายจ้างที่รับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือรับคนต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานแต่ให้ทำงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ 400,000 - 800,000 บาท ต่อคนต่างด้าวที่จ้าง 1 คน (มาตรา 102)
- ผู้ใดรับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตทำงานกับตนเข้าทำงานต้องระวางโทษปรับ ตั้งแต่ 400,000 - 800,000 บาทต่อคนต่างด้าวที่จ้าง 1 คน (มาตรา 122)
- ผู้ใดให้คนต่างด้าวทำงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 400,000 บาท ต่อคนต่างด้าวที่จ้าง 1 คน (มาตรา 123)
- คนต่างด้าวทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน หรือทำงานที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดห้ามไม่ให้คนต่างด้าวทำ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับตั้งแต่ 2,000 - 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 101)
- มีการเพิ่มเติมบทลงโทษในเรื่อง ผู้ใดยึดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของคนต่างด้าวไว้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 131)
- นายจ้างไม่แจ้งนายทะเบียนกรณีที่คนต่างด้าวออกจากราชการ มีระวางโทษปรับไม่เกิน 100,000 บาท (มาตรา 124)

1. การประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และผลจากการบังคับใช้กฎหมาย

พระราชกำหนดการนี้ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อให้การจัดระบบแรงงานต่างด้าวมีความสมดุลสนับสนุนการดำเนินงานของภาคธุรกิจ และสามารถควบคุมดูแลได้ และส่งเสริมการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายซึ่งแรงงานต่างด้าวจะได้รับการคุ้มครองและมีสิทธิประโยชน์ตามที่พึงได้ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 23 มิถุนายนที่ผ่านมา

หลังมีการประกาศใช้แล้ว ทางเครือข่ายสมาชิกประชากรมขามชาติได้รับแจ้งจากฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างถึงกระบวนการบังคับใช้กฎหมาย เนื่องจากมีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพิ่มเติมหลายประการจากกฎหมายเดิมได้แก่ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ.2558 โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทกำหนดโทษทั้งสำหรับนายจ้างและลูกจ้างที่ได้มีการจ้างงานหรือทำงานตามเงื่อนไขของกฎหมายในลักษณะที่สูงขึ้น จนนำไปสู่การสร้างความสับสนทั้งฝ่ายลูกจ้าง นายจ้าง และเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติในการแก้ไขปัญหากระบวนการจ้างงานทั้งระบบภายใต้กฎหมายฉบับดังกล่าวนี้ โดยเครือข่ายฯ พบว่า นายจ้างเริ่มละทิ้งลูกจ้างตัวเอง ลูกจ้างถูกรับปามโดยเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายในการควบคุมตัวและส่งกลับเป็นจำนวนมาก รวมทั้งการอาศัยช่องทางของเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายในการพยายามเรียกรับเงินจากทั้งตัวแรงงานและนายจ้าง

ดังนั้น ในวันที่ 30 มิถุนายน 2560 เครือข่ายประชากรมขามชาติจึงขอเรียกร้องให้รัฐดำเนินการอย่างเร่งด่วนในการวางมาตรการด้านกระบวนการจ้างแรงงานแทนการปราบปรามแรงงานอันเนื่องมาจากความไม่ชัดเจนด้านนโยบายของการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ และไม่สอดคล้องกับสภาพรากเหง้าของปัญหาการจ้างงาน ดังต่อไปนี้

1. การตราพระราชกำหนดฉบับนี้ อาศัยช่องทางตามมาตรา 172 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่บัญญัติไว้ให้คณะรัฐมนตรีสามารถออกพระราชกำหนดได้ในกรณี “เพื่อ ประโยชน์ในอันที่จะรักษาความปลอดภัยของประเทศ ความปลอดภัยสาธารณะ ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจของประเทศ...” โดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขเฉพาะ “เป็นกรณีฉุกเฉิน ที่มีความจำเป็นรีบด่วนอันมิอาจหวั่นไหวได้”

เครือข่ายประชากรมขามชาติเห็นว่า กรณีการจัดการแรงงานต่างด้าว มิได้เป็นหนึ่งใน “กรณีฉุกเฉินที่มีความจำเป็นรีบด่วนอันมิอาจหวั่นไหวได้” ซึ่งจำเป็นต้องตราเป็นพระราชกำหนด ประกอบกับแนวทางการตราพระราชกำหนดภายใต้เงื่อนไขดังกล่าวตามรัฐธรรมนูญฉบับก่อนหน้า จะเห็นได้ว่าฝ่ายบริหารหรือคณะรัฐมนตรีจะใช้ช่องทางนี้อย่างจำกัด และเป็นข้อยกเว้นเฉพาะประเด็นที่เสี่ยงต่อความมั่นคงของประเทศด้านอื่น

ดังนั้นรัฐบาลควรพิจารณาเปิดโอกาสให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนต่างๆอย่างรอบด้าน รวมถึงการออกงานวิชาการออกมารองรับ เพื่อนำไปสู่กระบวนการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายฉบับต่อไป ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐในการบัญญัติกฎหมายให้ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวได้ทั้งระบบและการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าและการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

2. เครือข่ายประชากรมขามชาติเห็นว่านโยบายของกฎหมายฉบับนี้ มีบทลงโทษมากกว่ากฎหมายทุกฉบับที่ผ่านมา ซึ่งการที่รัฐมีมาตรการในการเพิ่มโทษ เช่น การเพิ่มจำนวนเงินค่าปรับ หรือโทษจำคุก อาจจะยังเป็นช่องทางในการทำผิดกฎหมาย การทุจริตในวงราชการ รวมทั้งส่งผลกระทบต่อภารกิจที่จ้างแรงงานข้ามชาติ ในขณะที่แนวทางในการจัดการเพื่อให้เกิดการขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง เช่น การนำเข้า MoU จากประเทศต้นทางยังมีปัญหาการดำเนินการที่เอื้อต่อการจ้างงาน นอกจากนี้กระบวนการลงโทษระหว่างลูกจ้างและนายจ้างยังมีความแตกต่างกัน เช่น กรณีลูกจ้างทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตต้องระวางโทษจำคุกหรือปรับ กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืน กำหนดบทลงโทษไว้เฉพาะโทษปรับ อาจจะกลายเป็นประเด็นในการเลือกปฏิบัติอีกด้วย เครือข่ายฯขอเรียกร้องให้รัฐทบทวนมาตรการบทลงโทษที่มีมาตรการรุนแรง โดยเฉพาะโทษจำคุกโดยทันที

3. ยุติมาตรการของเจ้าหน้าที่ในการกวาดล้าง จับกุมแรงงานข้ามชาติ และกำหนดนโยบายและมาตรการในการปฏิบัติให้ชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในท้องถิ่นต่างๆปฏิบัติเป็นแนวเดียวกันอย่างเป็นเอกภาพ ออกประกาศ แจ้งให้หน่วยงานด้านความมั่นคงและฝ่ายพลเรือนที่เกี่ยวข้องระมัดระวังในการดำเนินการปราบปรามกลุ่มแรงงานที่ขณะนั้นกระบวนการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติมีความเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหัน โดยที่หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องกับการออกกฎหมายยังมิได้มีการทำความเข้าใจถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และแรงงานจำนวนมากยังอยู่ในระหว่างปรับสถานะด้านการเข้าเมืองและสิทธิการทำงาน การอาศัยอยู่ จึงทำให้แรงงานกลุ่มดังกล่าวนี้มีความเสี่ยงอย่างมากในการถูกกวาดล้างและจับกุม

4. ออกมาตรการด่วนที่จะสร้างความมั่นใจต่อแรงงานข้ามชาติ และผู้ประกอบการว่ามาตรการการจัดระบบแรงงานข้ามชาติจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของนายจ้างหรือการไหลออกของแรงงาน สืบเนื่องจากมีกระแสข่าวการปิดล้อมจับกุมแรงงานข้ามชาติ ในหลายพื้นที่ ดังที่เคยเกิดขึ้นเมื่อปี 2557

5. ขอให้พิจารณาข้อเสนอของเครือข่ายประชากรมขามชาติ ที่ยื่นถึงนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2560 ซึ่งทางเครือข่ายฯได้รวบรวมไว้จากเวทีแสดงความคิดเห็นต่อร่างพระราชกำหนด เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2560 โดยมีผู้เข้าร่วมซึ่งเป็นตัวแทนของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ได้แก่ ตัวแทนผู้ประกอบการ ตัวแทนลูกจ้าง สมาอุตสาหกรรม ฝ่ายวิชาการ ผู้นำแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชน นักกฎหมาย

๒๐๑๖๐๕๐๕๐๕

2. แนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานบนเรือประมง

จากการที่กระทรวงแรงงานไม่มีนโยบายเปิดจดทะเบียนผ่อนผันแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายแล้ว จึงส่งผลกระทบต่ออย่างมากกับภาคประมง ดังนั้น ในวันที่ 8 พฤษภาคม 2560 ประธานสมาคมการประมงแห่งประเทศไทย พร้อมด้วย รองประธานสมาคมฯ นายกสมาคมประมงใน 22 จังหวัดชายทะเล และผู้แทนผู้ประกอบการสมาคมประมงแห่งประเทศไทย เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานบนเรือประมง ซึ่งขาดแคลนแรงงานทั่วประเทศ 61,837 คน โดยยื่นแนวทางคือ 1) ขอให้จัดตั้งศูนย์ One Stop Service บริเวณชายแดน เพื่อเป็นจุดรับ-ส่งแรงงานต่างด้าว เพื่อให้มีการดำเนินการที่สะดวกรวดเร็ว ลดปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 2) ขอให้ใช้พระราชกำหนดการประมง พ.ศ.2558 มาตรา 83 ให้อธิบดีกรมประมงใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ในการอำนวยความสะดวกในการออกหนังสือคนประจำเรือ (Seaman book) แบบเบ็ดเสร็จ เพื่อให้ได้ใช้แรงงานประมงที่ถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อให้ชาวประมงสามารถนำแรงงานต่างด้าวมาขอออกหนังสือคนประจำเรือได้ เป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานประมงในระยะสั้น ระหว่างรอแรงงาน MOU

เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติได้เสนอความเห็นต่อประเด็นการใช้อำนาจของอธิบดีกรมประมง ตามมาตรา 83 แห่ง พระราชกำหนดการประมงเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคประมง ดังนี้

1. การอนุญาตให้ทำงาน เป็นบทบาทหลักของกระทรวงแรงงาน ที่เชื่อมโยงกับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การประกันสังคมและเงินทดแทน ตลอดจนการบริหารทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
2. การสำรวจความต้องการแรงงานต่างด้าว เป็นบทบาทของกรมประมง ที่ควรสำรวจให้เห็นถึงความต้องการแรงงานที่แท้จริงในภาคกิจการประมงทะเล เนื่องจากการพิจารณาความต้องการแรงงานประมงจะต้องพิจารณาความสอดคล้องระหว่างกำลังแรงงานในเรือประมงกับประเภทของเรือประมง รวมถึงการกำกับดูแลโดยศูนย์แจ้งเข้าแจ้งออกจากท่าเรือ (PIPO) ซึ่งกิจการประมงประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานมาอย่างต่อเนื่อง และที่ผ่านมา การใช้แรงงานที่ได้รับการผ่อนผัน ก็ยังไม่ตอบสนองต่อปัญหานี้
3. รัฐบาลไทย ควรสำรวจความพร้อมของรัฐบาลประเทศต้นทาง ด้านความร่วมมือในการสนับสนุนให้แรงงานเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ ภายหลังจากที่มีการออกเอกสาร Seaman ให้กับแรงงาน เนื่องจาก องค์กรภาคประชาสังคม พบว่า กระบวนการพิสูจน์สัญชาติในปัจจุบัน ยังไม่ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากประเทศต้นทาง
4. รัฐบาลไทย จำเป็นต้องมีแผนการรองรับ มีกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ หรือ ลดปัจจัยเสริม ที่ทำให้แรงงานประมงไหลไปสู่กิจการอื่นที่มีสภาพการทำงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การขาดแคลนแรงงานในภาคประมงอีก เช่นเดียวกับบทเรียนในกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ
5. ควรพิจารณาปรับสภาพการทำงาน ให้มีสภาพการทำงานที่ดี (Decent Work) สามารถสร้างแรงจูงใจแก่แรงงาน แม้กระทรวงแรงงานได้มีแนวคิดในการเสนอปรับค่าจ้างขั้นต่ำในกิจการประมง เป็นวันละ 400 บาท ให้นายจ้างจัดสวัสดิการ อาหารและที่พักและการทำประกันภัยหมู่ให้กับลูกจ้างนั้น เห็นว่า ในอนุสัญญาองค์การด้านแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 188 ซึ่งประเทศไทยมีแนวโน้มจะให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาดังกล่าว กำหนดให้การประกันสังคมแก่แรงงานประมง ต้องไม่แตกต่างและต่ำกว่าระบบการประกันสังคมทั่วไป ดังนั้น การใช้ประกันชีวิตของเอกชนสำหรับกับแรงงานประมง จึงไม่ควรแตกต่างและต่ำกว่าระบบการประกันสังคมของรัฐ
6. ควรพิจารณาให้แรงงานที่ได้รับ Sea book ซึ่งเป็นใบอนุญาตทำงาน สามารถขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกของกองทุนประกันสังคมของรัฐ และกำหนดให้กิจการประมง เป็นกิจการที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 เนื่องจากประกันสุขภาพหรือของเอกชน ไม่คุ้มครองกรณีลูกจ้างประสบอันตราย สูญหาย หรือเสียชีวิตระหว่างการทำงาน
7. ควรใช้มาตรฐานในการกำกับดูแลนายจ้างและแรงงาน ให้เป็นไปตาม (ร่าง) พระราชกำหนดบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยกำหนดให้นายจ้างวางหลักประกันความเสียหายอันเกิดจากการนำคนต่างด้าวมาทำงานที่รัฐสามารถพิจารณาหักหลักประกันที่วางไว้กับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อใช้ในการชดเชยค่าเสียหายได้ รวมถึงหน้าที่ในการส่งกลับแรงงานต่างด้าวและแจ้งต่อหน่วยงานรัฐ
8. ควรนำเรื่องปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงทะเล เสนอต่อคณะกรรมการตาม (ร่าง) พระราชกำหนดบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
9. กรณีเข้ามีส่วนร่วมในลักษณะ Third party ภาคประชาสังคมยินดีให้ความร่วมมือ แต่จำเป็นต้องพิจารณาในรายละเอียดและหารือร่วมกัน รวมถึงรูปแบบการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ

๑๐๑๑๑๑๑๑๑๑

3. สถานการณ์การจัดการกระบวนการจัดทำเอกสารรับรองบุคคล(CI)ให้แก่แรงงานข้ามชาติและข้อท้าทาย

หลังจากการส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่าได้เข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ โดยทางประเทศต้นทางจัดตั้งศูนย์พิสูจน์สัญชาติในพื้นที่เพื่ออำนวยความสะดวกแรงงานเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติและดำเนินการขอวีซ่า และขอใบอนุญาตทำงาน เพื่อทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย หลังจากที่มีการดำเนินการพิสูจน์สัญชาติเป็นเวลากว่า 3 เดือน ได้มีเสียงสะท้อนจากแรงงานดังนี้

1. นายหน้าแสวงหาประโยชน์จากแรงงานที่เข้ามาพิสูจน์สัญชาติ
2. นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือ ผลักให้ดำเนินการผ่านนายหน้า
3. การประชาสัมพันธ์ไม่มากพอ แรงงานที่ไม่มาทำการพิสูจน์สัญชาติ ส่วนหนึ่งเพราะขาดข้อมูล ส่วนแรงงานที่เดินทางไปทำการพิสูจน์สัญชาติด้วยตนเองไม่สามารถดำเนินการด้วยตัวเองได้ ด้วยอุปสรรคด้านภาษา และชาติพันธุ์
4. ในพื้นที่ที่ไม่มีศูนย์ CI แรงงานไม่สะดวกในการเดินทางและไม่อยากรับภาระค่าใช้จ่ายที่มากขึ้น
5. การใช้เวลาเพียง 15 วันเพื่อยื่นขอใบอนุญาตทำงาน หลังจากการได้ CI และทำวีซ่า เป็นเวลาที่น้อยเกินไป

อย่างไรก็ดี องค์กรเอกชนที่ทำงานช่วยเหลือแรงงานในพื้นที่ได้พยายามช่วยเหลือในรูปแบบของการให้ข้อมูลผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ ออนไลน์ สายด่วน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในเรื่องการพิสูจน์สัญชาติมีดังนี้

1. ทั้งสองประเทศควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์มากขึ้น และ ควรจัดเจ้าหน้าที่ให้ข้อมูลเป็นการเฉพาะ เรื่อง CI ควรมีการให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการ และเอกสารที่ต้องเตรียม
2. ให้หน่วยงานของรัฐ ผนวกกับนายจ้างให้แรงงานไปขอซีไอ เพื่อจัดปัญหานายหน้า
3. ควรมีเจ้าหน้าที่ หรือกลุ่มอาสาสมัครแรงงานอำนวยความสะดวกเรื่องการกรอกแบบฟอร์มที่ศูนย์ซีไอ
4. ควรมีศูนย์ที่สามารถตอบสนองความต้องการอย่างเพียงพอ เช่น อาจมีศูนย์เคลื่อนที่ หรือเพิ่มจำนวนศูนย์ หรือมีทุกจังหวัด
5. ทบทวนให้แรงงานที่ได้วีซ่าแล้วสามารถขอใบอนุญาตทำงานได้ แม้จะเลยเวลา 15 วัน

๑๐๘๑๐๘๑๐๘๑

สนับสนุนโดย



เรียบเรียงโดย Migrant Working Group

