

ที่ สม ๐๐๐๓/๑๗๒



คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ อาคารบี ชั้น ๖-๗
ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่
กทม. ๑๐๒๑๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน

กราบเรียน นายกรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ ๔๘๔/๒๕๕๒ จำนวน ๓๐ หน้า

ด้วยนายนายอดิศร เกิดมงคล ผู้ร้องที่ ๑ มุลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ ผู้ร้องที่ ๒ นายทงศักดิ์ ภักดีชัยกุล ผู้ร้องที่ ๓ มุลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ ผู้ร้องที่ ๔ นายธนวัฒน์ พุนศิลป์ ผู้ร้องที่ ๕ มุลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.) ผู้ร้องที่ ๖ นายภาคภูมิ แสงวงศ์ ผู้แทนมุลนิธิริรักษ์ไทย ผู้ร้องที่ ๗ และ นางสาวปรียาภรณ์ ชันกำแพง ผู้ประสานงานโครงการยุติธรรมเพื่อแรงงานข้ามชาติ ผู้ร้องที่ ๘ ได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ รวม ๘ คำร้อง ดังนี้

ผู้ร้องที่ ๑ ร้องเรียนว่า ปี ๒๕๔๖ รัฐบาลไทยมีนโยบายเปิดให้แรงงานข้ามชาติ ๓ ชาติ ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา ขออนุญาตทำงานได้เป็นการชั่วคราว แต่ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำใบอนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติยังไม่เรียบร้อย ผู้ร้องเกรงว่าแรงงานข้ามชาติที่ได้ขอใบอนุญาตทำงานจะถูกจับกุมและส่งกลับประเทศ เนื่องจากเคยมีการจับกุมแรงงานดังกล่าวในลักษณะนี้มาแล้ว โดยไม่พิจารณาว่าแรงงานดังกล่าวมีใบอนุญาตทำงานหรือไม่ นอกจากนี้ ยังมีการกระทำผิดพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อีกด้วย

ผู้ร้องที่ ๒ ร้องเรียนว่า วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๗ แรงงานชาวพม่ารวม ๕ คน ถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจกล่าวหาว่ากระทำความผิดฐานลักทรัพย์และปล้นทรัพย์ และได้ถูกควบคุมตัวระหว่างการพิจารณาคดีเป็นระยะเวลา ๑๐ เดือน ส่งผลให้แรงงานชาวพม่าดังกล่าวหมดโอกาสในการขอต่อทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานต่อ รวมทั้งสูญเสียสถานภาพการอาศัยและทำงานในประเทศไทย ตลอดจนสูญเสียสิทธิเสรีภาพ โอกาสในการทำงาน และเสื่อมเสียชื่อเสียง ต่อมาศาลชั้นต้นได้มีคำพิพากษาว่าจำเลยทั้ง ๕ คน ไม่มีความผิดฐานลักทรัพย์และปล้นทรัพย์ จึงยกฟ้อง แรงงานชาวพม่าดังกล่าวต้องการฟ้องเรียกค่าเสียหายทางแพ่งจากการถูกดำเนินคดีอาญาที่เป็นเหตุให้ไม่สามารถทำงานในประเทศไทยได้ ผู้ร้องจึงร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเพื่อขอความช่วยเหลือ

/ ผู้ร้อง...

ผู้ร้องที่ ๓ ร้องเรียนว่า ผู้ร้องประกอบกิจการ ชัก อบ ริด ตั้งอยู่เลขที่ ๒๐ หมู่ที่ ๑๐ ตำบลหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าว จำนวน ๒๐ คน เข้าทำงาน แต่ผู้ร้องไม่สามารถหาแรงงานต่างด้าวในท้องที่จังหวัดชลบุรีได้ จึงขออนุญาตใช้แรงงานข้ามชาติจังหวัดตาก จำนวน ๔ คน ซึ่งสำนักงานจัดหางานจังหวัดตากได้ตรวจสอบเอกสารและเงื่อนไขที่ผู้ร้องยื่นขออนุญาตย้ายแรงงานต่างด้าวถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดทุกประการแล้ว แต่ผู้ว่าราชการจังหวัดตากไม่อนุญาต ผู้ร้องเห็นว่าการออกคำสั่งไม่อนุญาตดังกล่าวเป็นการละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติ และเป็นการเลือกปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ประกอบการที่กระทำการโดยสุจริต ผู้ร้องจึงร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเพื่อขอความช่วยเหลือ

ผู้ร้องที่ ๔ ร้องเรียนว่า ผู้ร้องเป็นผู้ประสานงานด้านสิทธิแรงงาน ได้รับข้อมูลจากลูกจ้างโรงงาน บริษัท เอ็มเอ็ม การ์เมนต์ จำกัด ซึ่งเป็นโรงงานประกอบธุรกิจประเภทผลิตเสื้อไหมพรม ว่า นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่ได้ตกลงไว้กับเจ้าหน้าที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก สาขาอำเภอมะขาม กล่าวคือ ได้เลิกจ้างนายโกซอ ผู้นำแรงงานข้ามชาติ โดยไม่เป็นธรรม ได้มีหนังสือไปยังโรงงานอื่นๆ เพื่อขึ้นบัญชีดำแรงงานต่างด้าว ๕ คน โดยอ้างว่ามีพฤติกรรมฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงาน ประท้วง เรียกร้องค่าชดเชย และมีพฤติกรรมไม่สนใจการทำงาน และนายจ้างข่มขู่ว่าจะเลิกจ้างหากไม่สามารถทำการผลิตตามที่กำหนดไว้ ผู้ร้องจึงได้ร้องเรียนแทนแรงงานกลุ่มดังกล่าวต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเพื่อขอความช่วยเหลือ

ผู้ร้องที่ ๕ ร้องเรียนว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรทุ่งสูง จังหวัดสงขลา ได้จับกุมนายทูล นายแวโยะ นางเล่น หรือโย ซึ่งเป็นแรงงานชาวพม่า และนำตัวไปฝากขังที่เรือนจำจังหวัดสงขลา ตั้งแต่วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๐ ถึงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๑ จากนั้นได้นำตัวบุคคลทั้งสามไปฝากขังต่อที่สถานีตำรวจภูธรทุ่งสูง ผู้ร้องได้ติดต่อไปที่สถานีตำรวจภูธรทุ่งสูง เพื่อขอทราบความคืบหน้า แต่คดียังไม่มีความคืบหน้า ผู้ร้องจึงร้องเรียนเพื่อขอความเป็นธรรม

ผู้ร้องที่ ๖ ร้องเรียนว่า นางสาวไวน์ (ไม่มีนามสกุล) นายแขก บุญมา และนายยู (ไม่ทราบนามสกุล) ได้ยื่นเรื่องขอรับเงินทดแทนต่อสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดนครปฐม เนื่องจากประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน แต่สำนักงานประกันสังคมดังกล่าวได้ละเลยในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบ ผู้ร้องเห็นว่าแรงงานข้ามชาติดังกล่าวควรได้รับการช่วยเหลือ จึงร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติขอให้ตรวจสอบข้อเท็จจริงและดำเนินการแก้ไข

ผู้ร้องที่ ๗ ร้องเรียนว่า นายหม่องจอ หรือนายโน (ไม่มีนามสกุล) เป็นแรงงานข้ามชาติชาวพม่า ซึ่งเป็นลูกจ้างของร้านเสี้ยงลุยเฟอร์นิเจอร์ (ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นร้านบีกี้ดีไซน์) ตั้งอยู่ที่ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ได้ขึ้นไปบนหลังคาโกดังเพื่อรื้อกระเบื้องหลังคาเก่าออก แล้วปูกระเบื้องหลังคาใหม่ตามคำสั่งของนายจ้าง นายหม่องจอฯ ได้รับอุบัติเหตุตกจากนั่งร้านสูง ๖ เมตร ได้รับบาดเจ็บและเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลสมุทรสาคร ผู้ร้องเห็นว่า นายหม่องจอฯ ประสบอันตรายและเจ็บป่วยจากการทำงาน

/แต่นายจ้าง...

แต่นายจ้างไม่ได้ให้ความช่วยเหลือเท่าที่สิทธิของลูกจ้างพึงได้รับ ผู้ร้องจึงร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อขอความช่วยเหลือให้นายจ้างจ่าย ได้รับเงินตามสิทธิของตนและได้กลับประเทศพม่าตามความต้องการ

ผู้ร้องที่ ๘ ร้องเรียนว่า นายจัม (ไม่มีนามสกุล) แรงงานข้ามชาติชาวพม่า ซึ่งทำงานอยู่ที่บริษัท S.B.L. INDUSTRIAL จำกัด เลขที่ ๘๖ หมู่ที่ ๓ ตำบลนาดี อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน สูญเสียนิ้วชี้ นิ้วกลาง นิ้วนาง และนิ้วก้อยของมือขวา นายจัมฯ ได้ยื่นเรื่องต่อสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอรับเงินทดแทนกรณีประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ หลังจากนั้นนายจัมฯ ได้ติดตามทวงถามความคืบหน้าจากเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมฯ แต่ก็ไม่มีความคืบหน้า ผู้ร้องเห็นว่าสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาครปฏิบัติหน้าที่ล่าช้า ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่ได้รับความคืบหน้าในการดำเนินการ ผู้ร้องจึงร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติขอให้ตรวจสอบข้อเท็จจริง

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้พิจารณาเรื่องร้องเรียนดังกล่าวข้างต้น ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แล้วเห็นว่า การจัดระบบบริหารแรงงานข้ามชาติของรัฐบาลยังไม่เอื้อต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในส่วนที่ขาดแคลน การพิจารณาต่ออายุการจ้างงานและออกใบอนุญาตทำงานเป็นไปอย่างล่าช้า ทำให้แรงงานถูกจับหรือถูกเรียกเงินหรือทรัพย์สิน อันเป็นการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติโดยไม่เป็นธรรม ความไม่แน่นอนของนโยบายของไทยในเรื่องการย้ายแรงงานออกนอกเขตจังหวัด รวมทั้งการใช้อำนาจและดุลพินิจของผู้ว่าราชการจังหวัดในเรื่องดังกล่าว กระทบต่อการดำเนินงานทางธุรกิจของผู้ประกอบการที่สุจริต และที่จำเป็นต้องใช้แรงงานข้ามชาติเนื่องจากแรงงานไทยไม่ทำงานดังกล่าว นอกจากนี้ นโยบายของรัฐในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติยังขาดรูปธรรม และแรงงานเข้าไม่ถึงการคุ้มครองสิทธิอย่างแท้จริง ในขณะที่การกวาดล้างจับกุมแรงงานที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การผลักดันส่งกลับอย่างรีบเร่งปราศจากการตรวจสอบเสียก่อนว่ามีการละเมิดสิทธิต่อแรงงานหรือไม่ ขาดการบังคับใช้กฎหมายเชิงรุก ดังที่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า เมื่อเจ้าหน้าที่ไม่พบว่านายจ้างมีที่อยู่ตามทะเบียนบ้านหรือถิ่นที่อยู่อื่น ณ ที่ใด กระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานในชั้นเจ้าหน้าที่ไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ ในขณะที่กระบวนการยุติธรรมในชั้นศาลมีทางออกและสามารถดำเนินคดีต่อไปได้แม้ว่าติดต่อจำเลยไม่ได้ก็ตาม ปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นี้ไม่ว่าจากนายจ้าง เจ้าหน้าที่ภาครัฐ และการบังคับใช้กฎหมาย ล้วนแล้วแต่ยังนำไปสู่การละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติเชิงซ้อนและการละเมิดซ้ำซาก จำเป็นจะต้องมีความชัดเจนทางนโยบายและมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคือเป็นรูปธรรม

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจึงมีมติให้มีข้อเสนอเชิงนโยบายต่อรัฐบาล เพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑. ควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการจ้างแรงงานข้ามชาติ เฉพาะในส่วนที่ประเทศไทยขาดแคลนแรงงาน และให้จัดทำแผนการจ้างงานในรายสาขาการผลิตหรือบริการ เพื่อป้องกันมิให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติโดยไร้ขอบเขตจนอาจกระทบต่อสิทธิการมีงานทำและความมั่นคงในการทำงานของแรงงานไทย

ทั้งนี้ จะต้องมีการมาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานให้ครบถ้วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

๒. กำหนดมาตรการให้หน่วยงานของรัฐ เช่น กรมการจัดหางาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานเอกชน เช่น สภาอุตสาหกรรม มีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการประสานงานความร่วมมือและอำนวยความสะดวกเพื่อหางานใหม่ให้แรงงานข้ามชาติทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีการย้ายแรงงานออกนอกเขตจังหวัด โดยแก้ไขปรับปรุงกำหนดระยะเวลาในการหางานใหม่ให้เหมาะสม เนื่องจากระยะเวลา ๗ วันตามระเบียบที่กำหนดไว้น้อยเกินไป และล้าหลังแรงงานข้ามชาติแต่ฝ่ายเดียวไม่อาจหางานใหม่ได้เอง

๓. จัดทำแผนบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม เพื่อให้มีการบังคับใช้กฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติ และมีมาตรการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่เป็นรูปธรรม เช่น ศูนย์คุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติที่สมบูรณ์ในจุดเดียว การร้องเรียนทางสายด่วน (ฮอตไลน์) ศูนย์ไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาท(ที่เป็นมิตรกับแรงงาน)ในระดับจังหวัดที่มีการใช้แรงงานข้ามชาติหนาแน่น ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐให้เกิดความชัดเจน เช่น ประเด็นแรงงานข้ามชาติมีสิทธิอยู่ในราชอาณาจักรเพื่อใช้สิทธิตามกฎหมาย เป็นต้น

๔. ดำเนินการให้กระทรวงแรงงานแก้ไขและปรับปรุงกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน เพื่อให้การดำเนินการตามกฎหมายไม่ชะงัก อันสืบเนื่องมาจากการไม่มีถิ่นที่อยู่ชัดเจนของนายจ้างหรือผู้ประกอบการ

๕. จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อสาธารณประโยชน์ และสภาอุตสาหกรรม เพื่อพัฒนากลไกหรือความร่วมมือในการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ เช่น ล่ามและอาสาสมัครแรงงานข้ามชาติ การส่งแรงงานกลับประเทศเนื่องจากเจ็บป่วย หรือประสบอันตรายจากการทำงาน หรือทุพพลภาพ เป็นต้น อันเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลไทย และส่งเสริมให้ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมได้มีส่วนร่วม

๖. ดำเนินการให้กระทรวงแรงงานประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือกระทรวงมหาดไทยในฐานะที่กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อร่วมมือกันในการช่วยเหลือด้านที่พักพิง การเดินทางไปศาล หรือความจำเป็นอื่นสำหรับแรงงานข้ามชาติ มิให้ถูกส่งกลับประเทศต้นทางเสียก่อน ในกรณีที่แรงงานข้ามชาติต้องการใช้สิทธิตามกฎหมาย

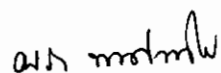
๗. ดำเนินการให้กระทรวงแรงงานและรัฐบาลมีมาตรการเด็ดขาดมิให้มีการประกอบกรหรือการใช้แรงงานข้ามชาติอีกต่อไป ในกรณีที่พบว่านายจ้างที่ใช้แรงงานข้ามชาติละเมิดสิทธิแรงงานในเรื่องที่สำคัญ เช่น ค่าตอบแทนการทำงาน สิทธิเด็ก การฉ้อโกงหรือการบังคับใช้แรงงาน สิทธิด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การปลอมแปลงเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้างหรือการทำงาน รวมทั้งการกีดกันแก่งหรือเลิกจ้างแรงงานที่ตั้งครรภ์

๘. ดำเนินการให้กระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานรัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง จัดทำสื่อเพื่อให้สังคมไทยเกิดความเข้าใจมิติของแรงงานย้ายถิ่นหรือแรงงานข้ามชาติ ประโยชน์ที่ประเทศไทยได้รับจากแรงงานข้ามชาติ คุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การคุ้มครองอย่างเท่าเทียม กฎหมายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ที่แรงงานข้ามชาติพึงรู้ เพื่อการอยู่ร่วมกันโดยสันติสุข

๙. เร่งพิจารณาและให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๙๗ ว่าด้วยการอพยพเพื่อการมีงานทำ พ.ศ. ๒๔๙๒ และฉบับที่ ๑๔๓ ว่าด้วยการอพยพในสภาพที่ถูกกดขี่และการส่งเสริมการมีโอกาสดำเนินงานและการปฏิบัติค่อนงานอพยพ พ.ศ. ๒๕๑๘ อันจะเป็นผลดีต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่มีแรงงานย้ายถิ่น และในระดับสากล

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ผลเป็นประการใด โปรดแจ้งให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติทราบด้วย จะขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง



(ศาสตราจารย์อมรา พงศาพิชญ์)

ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

สำนักคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๓๕๓๘-๔๐

โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๕๕๔๘



รายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน

โดย

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

รายงานผลการตรวจสอบที่ ๔๘๔ /๒๕๕๒

เรื่อง	สิทธิแรงงาน กรณีแรงงานข้ามชาติถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน	
ผู้ร้อง	นายอดิศร เกิดมงคล	ที่ ๑
	มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์	ที่ ๒
	นายทงศักดิ์ รักศิษย์กุล	ที่ ๓
	มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์	ที่ ๔
	นายธนวัฒน์ พูนศิลป์	ที่ ๕
	มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.)	ที่ ๖
	นายภาคภูมิ แสงคำ ผู้แทนมูลนิธิรักษ์ไทย	ที่ ๗
	นางสาวปรีชาภรณ์ ชันคำเหนือ ผู้ประสานงานโครงการยุติธรรมเพื่อแรงงานข้ามชาติ	ที่ ๘
ผู้ถูกร้อง	กระทรวงแรงงาน	ที่ ๑
	จังหวัดพังงา	ที่ ๒
	นายอมรพันธ์ นิมานันท์ ผู้ว่าราชการจังหวัดตาก	ที่ ๓
	บริษัท เอ็มเอ็ม การ์เมนต์ จำกัด	ที่ ๔
	เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรทุ่งลุง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	ที่ ๕
	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร	ที่ ๖
	ร้านบิกี้ไชน	ที่ ๗
	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร	ที่ ๘

1

นายอดิศร เกิดมงคล ผู้ร้องที่ ๑ ได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเป็นหนังสือตามคำร้องที่ ๓๘๒/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๖ อ้างว่า นายจ้างเก็บใบอนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติไว้ที่ตนเอง ทำให้แรงงานข้ามชาติ ไม่ได้พกใบอนุญาตทำงานหรือได้รับเพียงสำเนาใบอนุญาตทำงานที่นายจ้างจัดให้เท่านั้น

นางสาวปรานม สมวงศ์ ผู้แทนมูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ ผู้ร้องที่ ๒ ได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นหนังสือตามคำร้องที่ ๖๑๑/๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ อ้างว่า แรงงานข้ามชาติชาวพม่าจำนวน ๕ คน ถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจกล่าวหาว่ากระทำความผิดฐานลักทรัพย์และปล้นทรัพย์

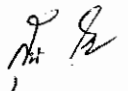
นายทงศักดิ์ รักดิษฐ์กุล ผู้ร้องที่ ๓ ได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเป็นหนังสือตามคำร้องที่ ๑๕/๒๕๔๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๘ อ้างว่า ผู้ว่าราชการจังหวัดตาก ผู้ถูกร้องไม่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติออกนอกเขตพื้นที่เพื่อทำงาน เป็นการละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

นางสาวปรานม สมวงศ์ ผู้ร้องที่ ๔ มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ ได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นหนังสือตามคำร้องที่ ๖๑๑/๒๕๔๘ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๘ อ้างว่า ได้รับการติดต่อจากลูกจ้าง บริษัท เอ็มเอ็ม การ์เมนต์ จำกัด ว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานและถูกข่มขู่ว่าจะเลิกจ้างหากแรงงานไม่สามารถทำการผลิตตามที่นายจ้างกำหนด

นายธนวัฒน์ พูนศิลป์ ผู้ร้องที่ ๕ ได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นหนังสือตามคำร้องที่ ๑๘๕/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ อ้างว่า ถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรทุ่งสูง จังหวัดสงขลา เรียกเรื่องเงินเพื่อแลกกับการปล่อยตัวลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกจับกุม

นายรวย ไม่มีนามสกุล ผู้ร้องที่ ๖ ได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นหนังสือตามคำร้องที่ ๕๘๒/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๑ อ้างว่า สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาครละเลยการปฏิบัติหน้าที่ กรณี แรงงานข้ามชาติยื่นเรื่องขอรับเงินทดแทนเนื่องจากประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน

นายภาณุภูมิ แสวงคำ ผู้แทนมูลนิธิรักษ์ไทย สมุทรสาครผู้ร้องที่ ๗ ได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นหนังสือตามคำร้องที่ ๕๔/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ อ้างว่า ได้รับเรื่องร้องเรียนจากแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ๒ คน ซึ่งผู้เสียหายทั้งสองเป็นคนหลบหนีเข้าเมือง ไม่มีบัตรประจำตัว และไม่มีบัตรอนุญาตทำงานในประเทศไทย ประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างซึ่งประกอบกิจการร้านเฟอร์นิเจอร์ (เปลี่ยนชื่อเป็นร้านบิ๊กดีไซน์) ได้รับบาดเจ็บ แต่นายจ้างไม่ให้ความช่วยเหลือตามสิทธิของลูกจ้างที่พึงได้รับ



นางสาวปริยาภรณ์ ชันกำแพง ผู้ร้องที่ ๘ ได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นหนังสือตามคำร้องที่ ๑๒๘/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๒ อ้างว่า สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร ปฏิบัติหน้าที่ล่าช้า กรณีการจ่ายเงินทดแทนอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติพิจารณาเบื้องต้นแล้ว จึงมอบหมายให้คณะอนุกรรมการสิทธิแรงงานดำเนินการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนทั้ง ๘ คำร้อง ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน พ.ศ. ๒๕๔๕

สาระสำคัญของคำร้อง รวม ๘ คำร้อง

คำร้องเลขที่ ๓๘๒/๒๕๔๖

ผู้ร้องที่ ๑ เป็นเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติ ได้ร้องเรียนว่า ปี ๒๕๔๖ รัฐบาลไทยมีนโยบายเปิดให้แรงงานข้ามชาติ ๓ ชาติ ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา ขออนุญาตทำงานได้เป็นการชั่วคราว แต่ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำใบอนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติยังไม่เรียบร้อย จึงได้มีการออกใบแทนใบอนุญาตทำงานซึ่งกำหนดเวลาในการใช้ถึงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๖

ขณะนี้การดำเนินการในเรื่องบัตรอนุญาตทำงานยังไม่เสร็จสิ้น ประกอบกับนโยบายปราบปรามแรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย ผู้ร้องเกรงว่า แรงงานข้ามชาติที่ได้ขอใบอนุญาตทำงานจะถูกจับกุมและส่งกลับประเทศ เนื่องจากเคยมีการจับกุมแรงงานดังกล่าวในลักษณะนี้มาแล้ว โดยไม่พิจารณาว่าแรงงานดังกล่าวมีใบอนุญาตทำงานหรือไม่ ซึ่งนายจ้างบางส่วนเก็บใบอนุญาตทำงานไว้เอง ทำให้แรงงานดังกล่าวไม่ได้พกใบอนุญาตทำงานหรือได้รับเพียงสำเนาใบอนุญาตทำงานที่นายจ้างจัดให้เท่านั้น และยังมีการกระทำผิดพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ความต้องการของผู้ร้อง

๑. ขอให้คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งจัดทำบัตรอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวดังกล่าวโดยเร็ว และมีคำสั่งต่อเจ้าหน้าที่กรณีอายุใบแทนบัตรอนุญาตทำงานสิ้นสุด วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๖ เพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงานดังกล่าว

๒. ขอให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เปิดโอกาสให้แรงงานดังกล่าวสามารถเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายและตรวจสอบการส่งกลับว่าได้รับการคุ้มครองหรือไม่ โดยอนุญาตให้แรงงานดังกล่าวอยู่อาศัยในประเทศเป็นการชั่วคราว ในฐานะผู้เสียหายจนกว่าการดำเนินการทางกฎหมายสิ้นสุด

คำร้องเลขที่ ๖๗๑/๒๕๔๘

ผู้ร้องที่ ๒ ได้ร้องเรียนว่า วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๗ แรงงานชาวพม่า รวม ๕ คน ถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจกล่าวหา ว่ากระทำความผิดฐานลักทรัพย์และปล้นทรัพย์ ซึ่งถูกควบคุมตัวระหว่างพิจารณาคดี ๑๐ เดือน

ผู้ร้อง

เนื่องจากถูกจับในคดีนี้ส่งผลให้หมดโอกาสในการขอต่อทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานต่อ รวมทั้งการสูญเสียสถานภาพอาศัยและทำงานในประเทศไทย ตลอดจนสูญเสียสิทธิ เสรีภาพ โอกาสในการทำงานและเสื่อมเสียชื่อเสียง

วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ ศาลชั้นต้นได้มีคำพิพากษาว่าจำเลยทั้ง ๕ คน ไม่มีความผิดฐานลักทรัพย์และปล้นทรัพย์ ศาลพิพากษายกฟ้อง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการทำร้ายร่างกายและบังคับให้รับสารภาพ จึงตกเป็นแพะรับบาปในคดีนั้น โดยศาลได้มีคำสั่งให้ปล่อยตัวและให้ผู้ร้องเป็นผู้ดูแลแรงงานชาวพม่าทั้ง ๕ คน เพื่อรอให้พนักงานอัยการพิจารณาขึ้นอุทธรณ์ แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจส่งตัวแรงงานชาวพม่าทั้ง ๕ คน ไปให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดพังงาเพื่อกักตัวไว้ ผู้ร้องทราบว่าแรงงานชาวพม่าทั้ง ๕ คน ต้องการฟ้องเรียกค่าเสียหายทางแพ่งจากการถูกดำเนินคดีอาญา ซึ่งเป็นเหตุที่ทำให้ไม่สามารถทำงานในประเทศไทยได้ จึงขอความช่วยเหลือจากกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม

ผู้ร้องในฐานะเป็นตัวแทนของแรงงานชาวพม่าทั้ง ๕ คน จึงร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อขอความช่วยเหลือ

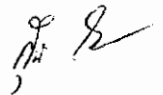
ความต้องการของผู้ร้อง

ขอให้สำนักงานตรวจสอบคนเข้าเมืองมอบอำนาจให้ทางมูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ในการดูแลแรงงานชาวพม่าแก่ผู้ร้องตามคำพิพากษาของศาล เพื่อที่จะให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานพม่าในการเรียกค่าเสียหายต่อไป

คำร้องเลขที่ ๑๕/๒๕๔๘

ผู้ร้องที่ ๓ ได้ร้องเรียนว่า ผู้ร้องที่ ๓ ประกอบกิจการ ชัก อบ ริด ตั้งอยู่เลขที่ ๒๐ หมู่ ๑๐ ตำบลหนองปรือ อำเภอบางละมุงจังหวัดชลบุรี ได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าว จำนวน ๒๐ คน เข้าทำงานแต่ไม่สามารถหาแรงงานต่างด้าวในท้องที่จังหวัดชลบุรีได้ จึงขออนุญาตให้แรงงานข้ามชาติจังหวัดตาก เพื่อไปทำงานจำนวน ๔ คน สำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก ได้ตรวจสอบเอกสารและเงื่อนไขที่ผู้ร้องยื่นขออนุญาตย้ายแรงงานต่างด้าวถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดทุกประการแล้ว แต่ปรากฏว่าผู้ถูกร้อง (ปัจจุบันเกษียณแล้ว) ไม่อนุญาต

การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวตามคำสั่งของผู้ถูกร้องไม่ถูกต้องและไม่ชอบด้วยกฎหมาย ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘ และวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๔๘ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอนุญาตให้คนต่างชาตินำพาพวกเขาเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษนับลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๘ และเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๔๘ พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ การออกคำสั่งไม่อนุญาตดังกล่าว จึงเป็นการละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติ และเป็นการเลือกปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ประกอบการที่กระทำการโดยสุจริต



ความต้องการของผู้ร้อง

๑. ขอให้ตรวจสอบข้อเท็จจริงว่าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนและเป็นการเลือกปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ หรือไม่

๒. ขอคำแนะนำและประสานไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการให้ความช่วยเหลือต่อไป

คำร้องเลขที่ ๖๑๑/๒๕๕๕

ผู้ร้องที่ ๔ ได้ร้องเรียนว่า ผู้ร้องที่ ๔ เป็นผู้ประสานงานด้านสิทธิแรงงาน มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงาน กลุ่มชาติพันธุ์ ได้รับข้อมูลจากลูกจ้างโรงงาน บริษัท เอ็มเอ็ม การ์เมนต์ จำกัด ซึ่งเป็นโรงงานประกอบธุรกิจประเภทผลิตเสื้อไหมพรม อ้างว่า ลูกจ้างจ้างละเมิดสิทธิ ดังนี้

๑. นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่ได้ตกลงไว้กับเจ้าหน้าที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก สาขาอำเภอแม่สอด

๒. นายจ้างได้เลิกจ้างนายโกซอ ผู้นำแรงงานข้ามชาติโดยไม่เป็นธรรม

๓. นายจ้างได้มีหนังสือไปยังโรงงานอื่นๆ เพื่อขึ้นบัญชีดำผู้ใช้แรงงานต่างด้าว ๕ คน โดยอ้างว่ามีพฤติกรรมฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงานประท้วง เรียกค่าชดเชย และมีพฤติกรรมไม่สนใจการทำงาน

๔. นายจ้างข่มขู่ว่าจะเลิกจ้างหากไม่สามารถทำการผลิตตามที่นายจ้างกำหนดไว้

การกระทำได้กล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ใช้แรงงานต่างด้าวได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก และนอกจากนี้ในการเจรจาระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงานต่างด้าว โดยเจ้าหน้าที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนั้น ล่ามแปลภาษาของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ทำการแปลภาษาฝ่ายเดียวจากสิ่งที่นายจ้างและเจ้าหน้าที่พูด โดยไม่ได้แปลสิ่งที่ผู้ใช้แรงงานข้ามชาติพูดแต่อย่างใด ผู้ร้องจึงได้ร้องเรียนแทนแรงงานกลุ่มดังกล่าวต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อขอความช่วยเหลือ

ความต้องการของผู้ร้อง

ขอให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน และไม่ให้มีการกลั่นแกล้งเลิกจ้าง ลูกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม

คำร้องเลขที่ ๑๘๕/๒๕๕๑

ผู้ร้องที่ ๕ ได้ร้องเรียนทางจดหมายเลขทρονิกส์ว่า เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๐ ผู้ถูกร้องได้จับแรงงานชาวพม่าของผู้ร้อง จำนวน ๓ คน คือ นายทูล (เลขประจำตัว ๐๐๕๔๐๑๑๐๒๗๖๑๘) นายแวโยะ (เลขประจำตัว ๐๐๕๔๐๑๑๐๒๗๖๒๖) นางเล่น หรือโย (เลขประจำตัว ๐๐๕๔๐๑๑๐๒๗๖๓๗) โดยนำตัวไปฝากขังที่เรือนจำจังหวัดสงขลา ตั้งแต่วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๐ ถึงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๑ จากนั้นได้นำตัวบุคคล



ทั้งสามมาฝากขังต่อที่สถานีตำรวจภูธรทุ่งทอง ต่อมาวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ ผู้ร้องได้ติดต่อไปที่ผู้ถูกร้อง ซึ่งเป็นเจ้าของคดีเพื่อขอทราบความคืบหน้าทางคดี แต่ทางผู้ถูกร้องแจ้งว่า คดียังไม่มีความคืบหน้า

ผู้ร้องเห็นว่า สาเหตุที่คดีไม่มีความคืบหน้า เกิดจากผู้ถูกร้องไม่ต้องการที่จะดำเนินคดีอย่างจริงจัง ผู้ถูกร้องเพียงต้องการเรียกร้อยเงินจากนายจ้างของผู้ใช้แรงงานต่างด้าวเท่านั้น โดยคดีลักษณะนี้มีการจับกุมและเรียกร้อยให้นายจ้างไปชำระเงินอยู่เป็นประจำ หากนายจ้างไม่ยอมจ่ายเงิน ผู้ถูกร้องก็จะกลั่นแกล้งคุมขังผู้ใช้แรงงานต่างด้าวไว้ ผู้ร้องจึงร้องเรียนมาเพื่อขอความเป็นธรรม

ความต้องการของผู้ร้อง

ขอความเป็นธรรม

คำร้องเลขที่ ๕๘๒/๒๕๕๑

ผู้ร้องที่ ๖ ได้ร้องเรียนว่า ผู้ร้องที่ ๖ เป็นผู้ประสานโครงการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติของมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.) ภายใต้โครงการยุติธรรมเพื่อแรงงานข้ามชาติ ได้รับเรื่องร้องเรียนจากแรงงานข้ามชาติว่า ได้ยื่นเรื่องขอรับเงินทดแทนค่าสำนักงานประกันสังคมเนื่องจากประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน แต่สำนักงานประกันสังคมละเลยในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบ ตามรายชื่อ ดังนี้

๑. กรณีนางสาวไวน์ (ไม่มีนามสกุล) เชื้อชาติมอญ สัญชาติพม่า อายุ ๒๒ ปี เป็นลูกจ้างโรงงานพลาสติก ได้ยื่นคำร้องขอต่อสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๑ แต่เจ้าหน้าที่ผู้รับคำร้องอ้างว่า ไม่มีเลขที่ดังของโรงงาน ไม่สามารถส่งหนังสือเรียกนายจ้าง ทั้งที่ในคำร้องได้ให้รายละเอียดข้อเท็จจริงและแนบแผนที่ตั้งของสถานประกอบการของนายจ้างแล้ว

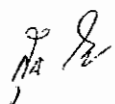
๒. กรณีนายแขก บุญมา เชื้อชาติมอญ สัญชาติพม่า อายุ ๔๖ ปี เป็นลูกจ้างโรงงานทำรองเท้า ได้ยื่นคำร้องขอต่อสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครปฐม เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๑ เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมฯ อ้างว่า รถที่จะใช้ในการลงพื้นที่เพื่อเข้าไปติดตามนายจ้างที่โรงงานยังไม่ว่าง

๓. กรณีนายชอุ (ไม่มีนามสกุล) เชื้อชาติกะเหรี่ยง สัญชาติพม่า อายุ ๓๘ ปี ลูกจ้างโรงงานทำรองเท้า ได้ยื่นคำร้องขอต่อสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร ตั้งแต่วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๑ แต่ปัจจุบันยังไม่ทราบผลการดำเนินการ

ผู้ร้องเห็นว่า แรงงานข้ามชาติทั้ง ๓ คน ควรได้รับการช่วยเหลือ จึงร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง และดำเนินการแก้ไข

ความต้องการของผู้ร้อง

ขอให้ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่อสำนักงานประกันสังคม



คำร้องเลขที่ ๕๔/๒๕๕๒

ผู้ร้องที่ ๑ เป็นผู้แทนโครงการมูลนิธิรักษไทย ได้ร้องเรียนว่า เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๐ นายหม่องจอ หรือนายโน (ชื่อจากประวัติการรักษาที่โรงพยาบาลสมุทรสาคร) ไม่มีนามสกุล เป็นแรงงานข้ามชาติ ชาวพม่า ไม่มีบัตรประจำตัวแรงงานและไม่มีใบอนุญาตทำงานในประเทศไทย ซึ่งเป็นลูกจ้างของนางนุสรา ชัยธนานนท์นายจ้าง ประกอบกิจการร้านเสียดังลุยเฟอร์นิเจอร์ (เปลี่ยนชื่อเป็นร้านบิกี้ไชน) ตั้งอยู่ที่ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ได้ขึ้นไปบนหลังคาโกดังเพื่อรีดกระเบื้องหลังคาเก่าออกแล้ว มุงกระเบื้องหลังคาใหม่ตามคำสั่งของนายจ้าง นายหม่องจอฯ ได้รับอุบัติเหตุตกจากนั่งร้านสูง ๖ เมตร ได้รับบาดเจ็บบริเวณลำตัวด้านซ้าย โคนขาขวา และมีโลหิตไหลออกจากปาก เข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลสมุทรสาคร ๑ เดือน อาการไม่หายเป็นปกติ แพทย์ให้ความเห็นว่า ไม่มีผู้ใดมาเยี่ยม และเป็นแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย จึงให้ออกจากโรงพยาบาลฯ นายหม่องจอฯ ได้รับความช่วยเหลือจากมูลนิธิรักษไทย ส่วนนายจ้างได้จ่ายเงินค่าผ่าตัด ๕,๐๐๐ บาท และเงินช่วยเหลือ ๑,๐๐๐ บาท

ผู้ร้องเห็นว่า นายหม่องจอฯ ประสบอันตรายและเจ็บป่วยจากการทำงาน แต่นางนุสราฯ นายจ้าง ไม่ได้ให้ความช่วยเหลือเท่าที่สิทธิของลูกจ้างพึงได้รับ ผู้ร้องจึงร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อขอความช่วยเหลือให้นายหม่องจอฯ ได้รับเงินตามสิทธิของตนและต้องการกลับประเทศพม่า

ความต้องการของผู้ร้อง

ขอให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือ และต้องการกลับประเทศพม่า

คำร้องเลขที่ ๑๒๘/๒๕๕๒

ผู้ร้องที่ ๘ เป็นผู้ประสานงานโครงการยุติธรรมเพื่อแรงงานข้ามชาติ ของมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา ภายใต้โครงการยุติธรรมเพื่อแรงงานข้ามชาติ ได้ร้องเรียนว่า เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๒ นายจัม ไม่มีนามสกุล แรงงานข้ามชาติชาวพม่า ซึ่งทำงานอยู่ที่บริษัท S.B.L. INDUSTRIAL จำกัด เลขที่ ๕๖ หมู่ที่ ๑ ตำบลนาดี อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร นายจ้าง ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน สูญเสียนิ้วชี้ นิ้วกลาง นิ้วนาง และนิ้วก้อยของมือขวา

วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๑ นายจัมฯ ได้ยื่นเรื่องต่อสำนักงานประกันสังคม จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอรับเงินทดแทน กรณีประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ หลังจากนั้นนายจัมฯ ได้ติดตามทวงถามความคืบหน้าต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมฯ อย่างต่อเนื่อง แต่ก็ไม่มีความคืบหน้า

วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมฯ ได้เข้าเจรจากับตัวแทนนายจ้าง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ เนื่องจากตัวแทนนายจ้างไม่มีอำนาจตัดสินใจ โดยตัวแทนนายจ้างอ้างว่า ต้องนำข้อเสนอไปให้ผู้บริหารพิจารณาซึ่งไม่สามารถระบุเวลาในการพิจารณาได้ นอกจากนี้ ในวันดังกล่าวตัวแทน



นายจ้างได้แสดงหนังสือยินยอม ซึ่งมีเนื้อหาระบุว่า นายจัมฯ ได้รับเงินปลอบขวัญและค่าฟื้นฟู จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท ให้เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมฯ ทราบ ซึ่งลายมือชื่อในหนังสือดังกล่าวมิใช่ลายมือชื่อของนายจัมฯ และมีได้รับเงินแต่อย่างใด

ผู้ร้องเห็นว่า จากกรณีข้างต้นสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาครปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าทำให้แรงงานข้ามชาติไม่ได้รับความคืบหน้าในการดำเนินการ จึงร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อขอให้ตรวจสอบข้อเท็จจริง

ความต้องการของผู้ร้อง

ขอให้ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่อสำนักงานประกันสังคม

การดำเนินการตรวจสอบ

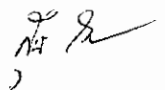
คณะกรรมการสิทธิแรงงานได้พิจารณาแล้วเห็นว่า คำร้องทั้ง ๘ คำร้อง เป็นประเด็นเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารแรงงานข้ามชาติของรัฐบาล และการปฏิบัติทั้งของนายจ้างและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อาจจะละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งแรงงานข้ามชาติมักประสบอยู่เป็นประจำรวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน กฎหมายคนเข้าเมืองและกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งเป็นปัญหาเชิงนโยบาย คณะกรรมการฯ จึงมีมติให้รวมคำร้องทั้ง ๘ คำร้องเข้าด้วยกัน เพื่อจัดทำรายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนและมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การรับฟังข้อเท็จจริง

คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงจากคำร้องทั้ง ๘ และเอกสารที่เกี่ยวข้องแล้วสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ประเด็นรัฐบาลไทยมีนโยบายเปิดให้แรงงานข้ามชาติ ๓ ชาติ ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา ขออนุญาตทำงานได้เป็นการชั่วคราว แต่ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำใบอนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติยังไม่เรียบร้อย จึงได้มีการออกใบแทนบัตรอนุญาตทำงานซึ่งกำหนดเวลาการใช้ถึงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๖ ซึ่งการดำเนินการในเรื่องบัตรอนุญาตทำงานยังไม่เสร็จสิ้น ในขณะที่รัฐบาลก็มีนโยบายปราบปรามแรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย แรงงานข้ามชาติที่ได้ขอบัตรอนุญาตทำงานวันวิเศษกว่าจะถูกจับกุมและส่งกลับประเทศ เนื่องจากเคยมีการดำเนินการในลักษณะนี้มาแล้ว โดยไม่พิจารณาว่าแรงงานดังกล่าวมิได้พกใบอนุญาตทำงานหรือไม่ ซึ่งนายจ้างบางส่วนเก็บใบอนุญาตทำงานไว้เองทำให้แรงงานดังกล่าวไม่ได้พกใบอนุญาตทำงานหรือได้รับเพียงสำเนาบัตรอนุญาตทำงานที่นายจ้างจัดให้เท่านั้น

คณะกรรมการสิทธิแรงงานพิจารณาแล้ว เห็นว่ากรณีร้องเรียนเป็นความล่าช้าของกระทรวงแรงงานในการออกใบอนุญาตทำงาน และเมื่อมีการออกใบแทนก็ไม่ได้ทำความเข้าใจกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่ปราบปรามจับกุมแรงงานข้ามชาติ หรือบางครั้งมีการไม่ยอมรับเอกสารใบแทนใบอนุญาต บางครั้งทำให้



แรงงานข้ามชาติถูกจับกุมและถูกส่งกลับประเทศ ส่วนกรณีนายจ้างมักจะเก็บใบอนุญาตทำงานไว้ทำให้แรงงานไม่ได้พกใบอนุญาตทำงานหรือได้รับเพียงสำเนาใบอนุญาตทำงานที่นายจ้างจัดให้นั้น ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว แรงงานข้ามชาติต้องพกใบอนุญาตทำงานไว้ในครอบครอง และพร้อมแสดงต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ เมื่อเจ้าหน้าที่เข้าตรวจสอบ ดังนั้น การกระทำของนายจ้างจึงเป็นการละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

ประเด็นแรงงานชาวพม่าจำนวน ๕ คน ถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจกล่าวหาแรงงานชาวพม่ากระทำความผิดฐานลักทรัพย์และปล้นทรัพย์ ซึ่งถูกควบคุมตัวระหว่างพิจารณาคดีความ ๑๐ เดือน เป็นเหตุให้สูญเสียโอกาสในการขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานและสูญเสียสถานภาพอาศัยและทำงานในประเทศไทย แล้วยังสูญเสียสิทธิเสรีภาพ โอกาสในการทำงาน

ต่อมาศาลจังหวัดตะกั่วป่ามีคำพิพากษาว่าจำเลยทั้ง ๕ คน ไม่มีความผิด เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการทำร้ายร่างกายและบังคับให้แรงงานข้ามชาติรับสารภาพ ศาลจึงมีคำสั่งให้ปล่อยตัวแรงงานและให้มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์เป็นผู้ดูแลแรงงานชาวพม่าทั้ง ๕ คน ในระหว่างรอขั้นตอนการอุทธรณ์ของพนักงานอัยการ ปรากฏตามคดีหมายเลขคำที่ ๔๑/๒๕๔๘ และคดีหมายเลขแดงที่ ๓๔๖/๒๕๔๘ วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจกลับส่งตัวแรงงานชาวพม่าทั้ง ๕ คน ไปกักตัวไว้ที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดพังงา แรงงานชาวพม่าทั้ง ๕ คน ต้องการฟ้องคดีเพื่อเรียกค่าเสียหายกรณีที่ถูกลั่นแกล้งดำเนินคดีอาญาจนเป็นเหตุให้ไม่สามารถทำงานในประเทศไทยได้ แต่มีข้อจำกัดทั้งในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี และการขอความช่วยเหลือทางกฎหมายต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีข้อวิตกกังวลใจว่า จะต้องใช้เวลาช้านานเพียงใดกว่าคดีนี้จะแล้วเสร็จ

ประเด็นผู้ประกอบการ ชัก อบ ริด ที่จังหวัดชลบุรี ได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานข้ามชาติจำนวน ๒๐ คน แต่ไม่สามารถหาแรงงานต่างด้าวในท้องที่จังหวัดชลบุรีได้ จึงแจ้งขออนุญาตใช้แรงงานข้ามชาติที่จังหวัดตาก จำนวน ๔ คน ซึ่งสำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก ได้ตรวจสอบเอกสารและเงื่อนไขที่ผู้ร้องยื่นขออนุญาตย้ายแรงงานต่างด้าวถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด แต่ปรากฏว่าผู้ถูกร้อง (ปัจจุบันเกษียณแล้ว) ไม่อนุญาต ผู้ร้องเห็นว่าการออกคำสั่งของผู้ถูกร้องเป็นการเลือกปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ประกอบการที่กระทำการโดยสุจริต

ผู้ร้องได้ดำเนินการตามขั้นตอนการเคลื่อนย้ายแรงงานออกนอกพื้นที่จังหวัด ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยแล้ว ผู้ว่าราชการจังหวัดตากอ้างเหตุการไม่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติเคลื่อนย้ายออกจากจังหวัดตาก ตามหนังสือกรมการจัดหางาน ค่วนที่สุด ที่ รง ๐๓๐๗/๑๔๕๑๕ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๔๘ ซึ่งแจ้งต่อประธานคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ว่า เกิดจากปัญหาการบันทึกข้อมูลแรงงานข้ามชาติ ๒ คนที่ต่ออายุใบอนุญาตทำงานในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นวันสุดท้ายของการยื่นต่ออายุ แต่เจ้าหน้าที่ไม่ได้บันทึกข้อมูลการอนุญาตลงในระบบคอมพิวเตอร์ ทั้งที่ปรากฏหลักฐานการชำระค่าธรรมเนียมแล้ว



สำนักงานจัดหางานจังหวัดตากได้ขอโทษที่เกิดความผิดพลาด ในการอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติออกนอกพื้นที่ และสำนักงานจัดหางานจังหวัดตากได้เสนอแนวทางยุติปัญหาการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน เปลี่ยนท้องที่ทำงาน หรือเพิ่มสถานที่ทำงาน โดยอ้างว่าผู้ประกอบการพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้แรงงานไปทำงาน อย่างไรก็ตาม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และอธิบดีกรมการจัดหางานได้สั่งการให้ยุติการเคลื่อนย้ายแรงงานในจังหวัดตาก ซึ่งสำนักงานจัดหางานจังหวัดได้ยึดถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๔๘ เป็นต้นมา

แม้ว่าการดำเนินการของผู้ถูกร้องเป็นการใช้อำนาจตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๘ และเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดในการพิจารณาอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติเคลื่อนย้ายออกนอกเขตจังหวัด แต่หากนโยบายหรือแนวทางการดำเนินงานไม่แน่นอน ย่อมมีผลกระทบต่อการวางแผนทางธุรกิจและการจ้างแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการ

ประเด็นลูกจ้างโรงงาน บริษัท เอ็ม เอ็ม การ์เมนต์ จำกัด (นายจ้าง) ซึ่งเป็นโรงงานประกอบธุรกิจประเภทผลิตเสื้อผ้าไหมพรม อ้างว่า ลูกนายจ้างละเมิดสิทธิ ดังนี้

๑. นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่ได้ตกลงไว้กับเจ้าหน้าที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก สาขาอำเภอแม่สอด

๒. นายจ้างได้เลิกจ้างนายโกซอ ผู้นำผู้ใช้แรงงานข้ามชาติอย่างไม่เป็นธรรม

๓. นายจ้างได้มีหนังสือไปยังโรงงานอื่นๆ เพื่อขึ้นบัญชีดำผู้ใช้แรงงานข้ามชาติ ๕ คนโดยอ้างว่ามีพฤติกรรมฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงาน ก่อการประท้วงเพื่อเรียกค่าชดเชย และมีพฤติกรรมไม่สนใจการทำงาน

๔. นายจ้างข่มขู่ว่าจะเลิกจ้างหากไม่สามารถทำการผลิตตามที่นายจ้างกำหนดไว้

ทำให้แรงงานข้ามชาติได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ในการเจรจาระหว่างนายจ้างกับแรงงานข้ามชาติ ล้มเหลวภาษาของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก แปลภาษาเฉพาะที่นายจ้างและเจ้าหน้าที่พูดโดยไม่ได้แปลคำพูดของแรงงานข้ามชาติแต่อย่างใด

ในการเจรจาไกล่เกลี่ย ผู้ร้องแจ้งว่า ลูกจ้างมักประสบปัญหาการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกัน

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากได้เจรจาไกล่เกลี่ย ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ ซึ่งฝ่ายลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้อง ๑๑ ข้อ โดยเพิ่มค่าจ้างสวัสดิการ ค่าจ้างทำงานในวันหยุด ค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด แรงงานขอถือบัตรประจำตัว ขอให้จัดทำเอกสารข้อตกลงเป็นภาษาพม่า สิทธิการลาพัก ลาป่วย การลงโทษที่เป็นธรรม ให้มีพนักงานเพิ่ม ห้ามนายจ้างไล่คนงานออกและที่สำคัญคือ ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง

1

ประเด็นเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรทุ่งดง จังหวัดสงขลา ผู้ถูกร้องจับแรงงานข้ามชาติชาวพม่าซึ่งเป็นลูกจ้างของผู้ร้อง จำนวน ๓ คน คือ นายทูล (เลขประจำตัว ๐๐๕๔๐๑๑๐๒๗๖๑๘) นายแวโยะ (เลขประจำตัว ๐๐๕๔๐๑๑๐๒๗๖๒๖) นางเล่นหรือโย (เลขประจำตัว ๐๐๕๔๐๑๑๐๕๕๖๗) โดยนำตัวไปฝากขังที่เรือนจำจังหวัดสงขลา ตั้งแต่วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๐ ถึงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๑ จากนั้นได้นำตัวบุคคลทั้งสามมาฝากขังต่อที่สถานีตำรวจภูธรทุ่งดง

ต่อมา วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ ผู้ร้องได้ติดต่อไปที่ผู้ถูกร้อง เพื่อขอทราบความคืบหน้าทางคดี ผู้ถูกร้องแจ้งว่า คดียังไม่มีความคืบหน้า ผู้ร้องเห็นว่า สาเหตุที่คดีไม่มีความคืบหน้า เกิดจากผู้ถูกร้องไม่ต้องการที่จะดำเนินคดีอย่างจริงจัง ผู้ถูกร้องเพียงต้องการเรียกร้อยเงินจากนายจ้างของแรงงานข้ามชาติเท่านั้น ที่ผ่านมามีการจับกุมและเรียกร้อยให้นายจ้างไปชำระเงินอยู่เป็นประจำ หากนายจ้างไม่ยอมจ่ายเงิน ผู้ถูกร้องก็จะคุมขังแรงงานข้ามชาติไว้

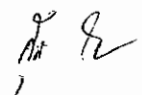
ประเด็นเรื่องร้องเรียนกรณีแรงงานข้ามชาติขอรับเงินทดแทนค่าสำนักงานประกันสังคม เนื่องจากประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน แต่สำนักงานประกันสังคมละเลยในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบ กล่าวคือ

(๑) กรณีนางสาวไวน์ (ไม่มีนามสกุล) เชื้อชาติมอญ สัญชาติพม่า อายุ ๒๒ ปี เป็นลูกจ้างโรงงานพลาสติก ได้ยื่นคำร้องขอต่อสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๑ แต่เจ้าหน้าที่ผู้รับคำร้อง อ้างว่า ไม่มีเลขที่ตั้งของโรงงาน ไม่สามารถส่งหนังสือเรียกนายจ้าง ทั้งที่ในคำร้องได้ให้รายละเอียดข้อเท็จจริง และแนบแผนที่ตั้งของสถานประกอบการของนายจ้างแล้ว

(๒) กรณีนายแขก บุญมา เชื้อชาติมอญ สัญชาติพม่า อายุ ๔๖ ปี เป็นลูกจ้างโรงงานทำรองเท้า ได้ยื่นคำร้องขอต่อสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครปฐม เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๑ เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมฯ อ้างว่า รถที่จะใช้ในการลงพื้นที่เพื่อเข้าไปติดตามนายจ้างที่โรงงานยังไม่ว่าง

(๓) กรณีนายยู (ไม่มีนามสกุล) เชื้อชาติกะเหรี่ยง สัญชาติพม่า อายุ ๓๕ ปี ลูกจ้างโรงงานทำรองเท้า ได้ยื่นคำร้องต่อสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร ตั้งแต่วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๑ แต่ปัจจุบันยังไม่ทราบผลการดำเนินการ

ประเด็นเรื่องร้องเรียนกรณี นายหม่องจ่อ หรือนายโน ไม่มีนามสกุล เป็นแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ไม่มีใบอนุญาตทำงาน เป็นลูกจ้างของนางนุสรา ชัยธนานนท์ ประกอบกิจการร้านเสื้อสังขลยเฟอร์นิเจอร์ (เปลี่ยนชื่อเป็นร้านบักดีไซน์) ตั้งอยู่ที่จังหวัดสมุทรสาคร ได้ขึ้นไปบนหลังคาโกดังรื้อกระเบื้องหลังคาเก่าออกเพื่อมุงกระเบื้องหลังคาใหม่ตามคำสั่งของนายจ้าง นายหม่องจ่อฯ ตกจากนั่งร้านสูง ๖ เมตร ได้รับบาดเจ็บบริเวณลำตัวด้านซ้าย โคนขาขวา และมีโลหิตไหลออกจากปาก เข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลสมุทรสาคร ๑ เดือน อาการไม่หายเป็นปกติ แรงงานไม่มีญาติหรือผู้ใดมาเยี่ยมเยียน และเป็นแรงงานเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย จึงให้ออกจากโรงพยาบาลฯ



นายหม่องจ่อฯ ได้รับความช่วยเหลือจากมูลนิธิรักษ์ไทย ส่วนนายจ้างได้จ่ายเงินค่าผ่าตัดให้แรงงาน ๕,๐๐๐ บาท และเงินช่วยเหลือ ๑,๐๐๐ บาท ผู้ร้องเห็นว่า นายหม่องจ่อฯ ประสบอันตรายและเจ็บป่วยจากการทำงาน แต่นางนุสราฯ นายจ้าง ไม่ได้ให้ความช่วยเหลือตามสิทธิที่พึงได้รับ จึงร้องเรียนเพื่อขอรับสิทธิตามกฎหมายและต้องการกลับประเทศพม่า

ส่วนประเด็นร้องเรียน กรณีเมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๒ นายจัม ไม่มีนามสกุล แรงงานข้ามชาติชาวพม่า ซึ่งทำงานอยู่ที่บริษัท S.B.L. INDUSTRIAL จำกัด เลขที่ ๘๖ หมู่ที่ ๓ ตำบลนาดี อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานสูญเสียนิ้วชี้ นิ้วกลาง นิ้วนาง และนิ้วก้อยของมือขวา

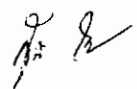
วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๑ นายจัมฯ ได้ยื่นเรื่องต่อสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาครเพื่อขอรับเงินทดแทน กรณีประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ หลังจากนั้น นายจัมฯ ได้ติดตามทวงถามความคืบหน้าต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร แต่ก็ไม่มีความคืบหน้า

วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมฯ ได้เจรจากับตัวแทนนายจ้าง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ เนื่องจากตัวแทนนายจ้างอ้างว่าตนไม่มีอำนาจตัดสินใจ แต่รับว่าจะนำข้อเสนอไปให้ผู้บริหารพิจารณา ยังไม่สามารถระบุเวลาได้ว่าจะรู้ผลเมื่อใด

นอกจากนี้ ในวันดังกล่าวตัวแทนนายจ้างได้แสดงหนังสือยินยอม ซึ่งมีเนื้อหาระบุว่า นายจัมฯ ได้รับเงินปลอบขวัญและค่าฟื้นฟู จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท ให้เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมฯ ทราบ ซึ่งลายมือชื่อในหนังสือดังกล่าวมิใช่ลายมือชื่อของนายจัมฯ และนายจัมฯ มิได้รับเงินแต่อย่างใด ผู้ร้องเห็นว่า จากกรณีดังกล่าวนี้เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาครปฏิบัติหน้าที่ล่าช้า ทำให้การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ในการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติไม่มีความคืบหน้า

กรณีนางสาวไวน์ (ไม่มีนามสกุล) ผู้แทนสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาครชี้แจงว่า มีการแจ้งของนายจ้างรายที่ ๒ ซึ่งรายใหม่แจ้งว่า แรงงานไม่ใช่ลูกจ้างของตน ส่วนนายจ้างรายเดิมได้เลิกกิจการไปแล้ว สำนักงานประกันสังคมไม่สามารถติดตามตัวแทนนายจ้างได้ เนื่องจากไม่มีถิ่นที่อยู่หรือทะเบียนบ้านที่แน่นอน และการที่แรงงานข้ามชาติเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย หรือทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน ซึ่งทำให้การตรวจสอบข้อมูลยิ่งยุ่งยากขึ้น ขณะนี้เป็นการฟ้องร้องจริงของลูกจ้างฝ่ายเดียว ยังไม่สามารถดำเนินการกับฝ่ายนายจ้างได้

กรณีนายแบก บุญมา สำนักงานประกันสังคมจังหวัดได้ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน ๑๕,๐๐๐ บาท และนายจ้างจ่ายเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือน แต่ไม่เกินหนึ่งปีตามความเห็นแพทย์ และให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทน กรณีสูญเสียอวัยวะ เป็นระยะเวลา ๑๑๒ เดือน เป็นเงิน ๑๕๔,๖๘๑.๖๐ บาท (สามแสนห้าหมื่นสี่พันหกร้อยแปดสิบเอ็ดบาทหกสิบสตางค์) ตามคำสั่งพนักงานเจ้าหน้าที่ ที่ ๓/๒๕๕๑ เรื่อง เงินทดแทน ลงวันที่วันที่ ๑๒ มกราคม



๒๕๕๒ การจ่ายเงินโดยไม่มีกฎหมายรองรับก็ไม่สามารถจ่ายได้ ซึ่งนายแขกฯ ต้องการรับเงินในคราวเดียวอยู่ระหว่างการอุทธรณ์ของผู้ร้อง

กรณีนายยุ (ไม่มีนามสกุล) สำนักงานประกันสังคมขอหลักฐานการเข้ารับการรักษาพยาบาล เพื่อจะได้ดำเนินการต่อไป ส่วนนางสาวไวน์ เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดฯ ติดตามตัวไม่พบ จึงไม่สามารถดำเนินการได้ ขณะนี้จึงเป็นการฟ้องร้องเท็จจริงของลูกจ้างฝ่ายเดียว

แนวทางปฏิบัติหรือมาตรการของกระทรวงแรงงานในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ

แนวทางและมาตรการในการแก้ไขปัญหาที่มีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบการประกอบกิจการและการพิจารณาคำร้องของลูกจ้างโดยเคร่งครัด เช่น แต่งตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจเพื่อตรวจแรงงาน แต่งตั้งคณะทำงานพิเศษเพื่อคุ้มครองและแก้ไขปัญหการใช้แรงงานหญิงและเด็ก เร่งดำเนินการพิจารณาคำร้องในเรื่องค่าจ้างค้างจ่ายและการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย และจัดหาลำประจำสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่มีการใช้แรงงานต่างด้าว (แรงงานข้ามชาติ) หนาแน่นให้เพียงพอ

๒. จัดอบรมความรู้ด้านกฎหมายแรงงานให้แก่นายจ้างที่มีการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ผู้นำแรงงานข้ามชาติ และผู้นำท้องถิ่น ในการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่กับกลุ่มแรงงานและจัดสัมมนาร่วมกันระหว่างองค์กรภาคประชาชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจขั้นตอนทางกฎหมาย ระเบียบหรือแนวปฏิบัติ และร่วมกันหารือแนวทางหรือข้อเสนอแนะในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหา ตลอดจนการสร้างเครือข่ายในอนาคต

๓. จัดประชุมหรืออบรมเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในเรื่องนโยบายการคุ้มครองแรงงานที่สอดคล้องตรงกัน

๔. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นภาษาท้องถิ่นของกลุ่มแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ

ในส่วนภาครัฐ แม้ว่ากระทรวงแรงงานได้กำหนดแนวทางและมาตรการในการแก้ไขปัญหา กลุ่มแรงงานข้ามชาติ ซึ่งได้เสนอต่อที่ประชุมคณะรัฐมนตรีที่มีการประชุมอย่างเป็นทางการนอกสถานที่ ณ จังหวัดพะเยา เมื่อวันที่ ๑๓ - ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๘ ซึ่งมีหลักการที่สำคัญคือ ให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม และการพัฒนาบุคลากรของรัฐให้มีขีดความสามารถในการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ปรากฏว่ายังขาดการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ ยังมีแนวปฏิบัติในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาคู่ครองแรงงานต่างด้าวของกระทรวงแรงงาน ดังนี้



๑. การเตรียมการก่อนมีการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวให้ดำเนินการดังนี้

กรมการจัดหางานมีหน้าที่ ดังนี้

(๑) ให้จังหวัดที่ประสงค์ต้องการจ้างงานแรงงานต่างด้าวต่างพื้นที่ มีหนังสือแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนลูกจ้าง และสภาพการจ้างไปยังจังหวัดที่ประสงค์จะส่งแรงงานต่างด้าวไปทำงานต่างพื้นที่ทราบ และประสานแจ้งให้แรงงานจังหวัด และสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในพื้นที่ทราบ

(๒) เมื่อจังหวัด (ต้นทาง) ที่จัดส่งแรงงานต่างด้าวไปทำงานอนุญาตให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว ให้จังหวัด (ต้นทาง) แจ้งให้จังหวัด (ปลายทาง) ทราบ และให้จังหวัด (ปลายทาง) ประสานแจ้งให้แรงงานจังหวัด และสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในพื้นที่ทราบพร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้าง

(๓) เมื่อเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวไปยังจังหวัด (ปลายทาง) ให้จังหวัด (ปลายทาง) ประสานแจ้งให้แรงงานจังหวัด และสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในพื้นที่ทราบ พร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนลูกจ้างที่เคลื่อนย้าย และสภาพการจ้าง ทั้งนี้ให้ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดูแลแรงงานต่างด้าว ด้านความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยของประชาชนในพื้นที่

๒. การดำเนินการกรณีที่มีการชุมนุมเรียกร้องสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงานให้ดำเนินการดังนี้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหน้าที่ ดังนี้

(๑) กรณีที่มีการชุมนุมเรียกร้องสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและการทำงานให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเข้าดำเนินการแก้ไขทันที

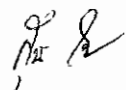
(ก) หากมีการเจรจาตกลงกันได้ ให้จัดทำบันทึกการตกลงไว้ และแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

(ข) หากไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ และมีการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว หรือแรงงานต่างด้าวไม่ประสงค์ที่จะทำงานต่อไป ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแจ้งจัดหางานจังหวัดเพื่อหางานให้แรงงานต่างด้าวทำใหม่ หรือส่งกลับภูมิลำเนา

(๒) ให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่แรงงานต่างด้าวพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้ครบถ้วน

๓. การดำเนินการส่งแรงงานต่างด้าวกลับจังหวัดพื้นที่ที่อนุญาตให้เดินทางมาทำงาน (จังหวัดต้นทาง) ให้ดำเนินการดังนี้

๓.๑ กรมการจัดหางานมีหน้าที่



- ให้จังหวัด (ปลายทาง) จัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างแจ้งจังหวัดต้นทางทราบ พร้อมประสานแจ้งแรงงานจังหวัด และสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในพื้นที่ทราบ

- เมื่อแรงงานต่างด้าวเดินทางถึงจังหวัด (ต้นทาง) แล้ว ให้หางานใหม่ให้แรงงานต่างด้าวทำ หรือจัดหาที่พักเพื่อการส่งกลับ

- ให้จังหวัด (ต้นทาง) แจ้งผลการเดินทางกลับของแรงงานต่างด้าวให้จังหวัด (ปลายทาง) ทราบ

๓.๒ แรงงานจังหวัดมีหน้าที่

- รายงานและติดตามผลการดำเนินการและรายงานให้กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

๔. การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวไปทำงานจังหวัดอื่น และการส่งกลับภูมิลำเนา ให้จัดหางานจังหวัดประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัด เพื่อให้การเดินทางเป็นไปด้วยความปลอดภัยและเกิดความสงบเรียบร้อย

๕. กำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของแรงงานต่างด้าวและนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ประกาศใช้เมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๘

เฉพาะประเด็นการเพิกถอนการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร มีสาระสำคัญ ดังนี้

สิทธิการได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวของคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ต้องถูกเพิกถอน หากคนต่างด้าวมีพฤติกรรมที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือมีพฤติกรรมน่าเชื่อว่าเป็นภัยต่อสังคมหรือจะก่อเหตุร้ายให้เกิดอันตรายต่อความสงบสุข หรือความปลอดภัยของประชาชน หรือความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร

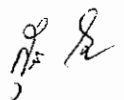
ข้อเท็จจริงจากสำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคมได้กำหนดแนวปฏิบัติในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าวประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน เพื่อให้สำนักงานประกันสังคมจังหวัดและสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน ดังนี้

๑. แรงงานต่างด้าวที่มาทำงานเป็นลูกจ้างในประเทศไทยมีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

๒. กรณีที่แรงงานต่างด้าวจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนต้องมีหลักฐานดังนี้

๒.๑. มีการจดทะเบียนและมีใบอนุญาตให้ทำงาน (Work Permit) ที่ทางราชการออกให้มาแสดงประกอบกับหนังสือเดินทาง (Passport) หรือใบสำคัญประจำตัวต่างด้าว



๒.๒. นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนในอัตราไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

๓. กรณีแรงงานต่างด้าวที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง แต่ไม่มีหลักฐานตามข้อ ๒ มาแสดง นายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ให้แก่ลูกจ้างเอง

ทั้งนี้ แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนต้องยื่นแบบเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้กับประเทศไทย สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ มีหนังสือ ที่ ชม ๐๐๒๕.๖/๔๕๐๗ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ ว่า พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง (มาตรา ๕) ที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง โดยบัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง(มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๘) และมาตรา ๒๖ บัญญัติให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อจ่ายเป็นเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง ซึ่งมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบตามมาตรา ๔๔ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ซึ่งมีหน้าที่ต้องจ่าย พนักงานเจ้าหน้าที่จะออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา ๕๐)

หากเป็นกรณีที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบ พนักงานเจ้าหน้าที่จะออกคำสั่งให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนตามมาตรา ๒๖ ในกรณีที่นายจ้างได้รับคำสั่งแล้วไม่พอใจคำสั่ง มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนได้ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง (มาตรา ๕๒)

ลูกจ้างทั้งที่เป็นคนไทยและลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ดังนี้

๑. ค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินสามหมื่นห้าพันบาท (มาตรา ๑๓ และกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๓๘)

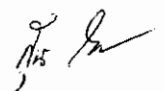
๒. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน (มาตรา ๑๕)

๓. ค่าทำศพเป็นจำนวนหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (มาตรา ๑๖)

๔. ค่าทดแทนรายเดือนร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน แล้วแต่กรณี (มาตรา ๑๘)

๔.๑. สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวัน โดยจ่ายตั้งแต่วันแรก ที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี (มาตรา ๑๘(๑))

๔.๒. สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ตามที่กระทรวงแรงงานประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบปี (มาตรา ๑๘(๒))



๔.๓. สำหรับกรณีที่ถูกจ้างทพพลาภ โดยจ่ายตามประเภทของการทพพลาภและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายตามที่กฎกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบห้าปี(มาตรา ๑๘(๓))

๔.๔. สำหรับกรณีถูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายมีกำหนดแปดปี(มาตรา ๑๘(๔)) ในการจ่ายค่าทดแทนตามมาตรา ๑๘ (๓) สำหรับกรณีที่ถูกจ้างทพพลาภ ค่าทดแทนตามมาตรา ๑๘(๔) สำหรับกรณีที่ถูกจ้างถึงแก่ความตาย กองทุนเงินทดแทนจะจ่ายให้เป็นรายเดือน หากถูกจ้างขอรับเงินคราวเดียวหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่น จะพิจารณาจ่ายให้ตามความจำเป็น (ประกาศสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพให้แก่รายจ้างและค่าทดแทนคราวเดียวเต็มจำนวนหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๑๒)

กรณีนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินทดแทน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงจ่ายค่าทดแทนในคราวเดียวหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นก็ได้ (มาตรา ๒๔) แต่นายจ้างจะหักส่วนลดได้ในอัตราร้อยละสองของค่าทดแทนที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง (กฎกระทรวง(พ.ศ. ๒๕๓๘))

ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ออกคำสั่งให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างและนายจ้างไม่จ่ายเงินทดแทนตามคำสั่ง อาจมีความผิดตามมาตรา ๖๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ในส่วนของลูกจ้างสามารถนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน เพื่อขอให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนตามคำสั่งได้อีกทางหนึ่ง

ลูกจ้างคนไทยและแรงงานต่างด้าวที่มาทำงานเป็นลูกจ้างในประเทศไทยและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ กรณีแรงงานต่างด้าวจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนหรือไม่ นั้น สำนักงานประกันสังคมได้ออกหนังสือ ที่ รส. ๐๗๑๑/๗๕๑ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๔ กำหนดหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. มีการจดทะเบียนและมีใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ประกอบกับหนังสือเดินทาง (Passport) หรือใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว

๒. นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนในอัตราไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

ทั้งนี้ แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนต้องยื่นแบบเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้กับประเทศไทย

หากลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่รายจ้าง แต่ไม่มีหลักฐานดังกล่าว นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ให้แก่ลูกจ้าง

๙

กฎหมายภายในประเทศและกติการะหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง มีสาระสำคัญ ดังนี้

กติการะหว่างประเทศ

๑. กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง พ.ศ. ๒๕๐๕ ข้อ ๒ ข้อย่อย ๑ และข้อย่อย ๓ มีสาระสำคัญดังนี้

(๑) รัฐภาคียอมรับที่จะเคารพและประกันแก่ปัจเจกบุคคลทั้งปวงในดินแดนของตน ในสิทธิทั้งหลายที่ได้รับรองไว้ในกติกานี้ โดยปราศจากการแบ่งแยกใด ๆ อาทิ เชื้อชาติ ศิพ พิศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด เผ่าพันธุ์แห่งชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่น ๆ

๒. กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม พ.ศ. ๒๕๐๕

ข้อ ๗ รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ ซึ่งให้หลักประกันในเรื่อง

(ก) ค่าตอบแทนขั้นต่ำที่ให้แก่ผู้ทำงานทั้งปวง ประกอบด้วย

๑. ค่าจ้างที่เป็นธรรมและค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน โดยปราศจากความแตกต่างในเรื่องใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งสตรีจะได้รับสภาพการทำงานที่ไม่ด้อยกว่าบุรุษ

๒. ความเป็นอยู่ที่เหมาะสมสำหรับตนและครอบครัวตามบทบัญญัติแห่งกติกานี้

(ข) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

(ค) โอกาสเท่าเทียมกันสำหรับทุกคนที่จะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงานของตนในระดับที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม โดยไม่ขึ้นอยู่กับข้อพิจารณาอื่นใด นอกจากอาวุโสและความสามารถ

(ง) การพักผ่อน เวลาว่างและข้อจำกัดที่สมเหตุสมผลในเรื่องเวลาทำงานและวันหยุดเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าตอบแทน ตลอดจนค่าตอบแทนสำหรับวันหยุดทำงานด้วย

๓. อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติทุกรูปแบบ ค.ศ. ๑๙๖๕

ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ มีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ (๕) รัฐภาคีจะห้ามและจัดการเลือกปฏิบัติในทางเชื้อชาติทุกรูปแบบ และจะประกันสิทธิของทุกคนให้มีความเสมอภาคกันตามกฎหมาย โดยไม่จำแนกตามเชื้อชาติ สีผิว หรือชาติพันธุ์กำเนิด

ตามข้อเสนอแนะทั่วไป ประเทศภาคีสมาชิกอาจปฏิเสธไม่ให้บุคคลที่มีสิทธิพลเมืองทำงานหากไม่มีใบอนุญาตทำงาน แต่หากมีการจ้างงานหรือใช้แรงงานแล้วคนเหล่านั้นจะต้องได้รับหลักประกันด้านสิทธิแรงงาน



๔. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘ ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในค่าทดแทนกรณีเกิดอุบัติเหตุสำหรับคนงานในชาติและคนงานต่างชาติ ค.ศ. ๑๙๒๕ (พ.ศ. ๒๔๖๘)

ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาดังนี้ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๑

๕. ปฏิญญาสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (อาเซียน) เรื่อง การปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

ผู้แทนรัฐบาลไทยได้ร่วมลงนามเมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๐ สรุปหลักการสำคัญได้ดังนี้

ข้อ ๕ ใช้ความพยายามในอันที่จะปกป้องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมสวัสดิการและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ

ข้อ ๗ อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงทรัพยากรและการเยียวยา โดยการให้ข้อมูล การฝึกอบรม การศึกษา การเข้าถึงความยุติธรรม สวัสดิการสังคมตามความเหมาะสมและตามกฎหมายของประเทศนั้น ๆ หรือข้อตกลงทวิภาคีหรือพหุภาคี

ข้อ ๘ ส่งเสริมการคุ้มครองการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง และการมีสภาพการทำงานและสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและเหมาะสม

ข้อ ๙ อำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานข้ามชาติที่อาจตกเป็นเหยื่อของการเลือกปฏิบัติ การละเมิด การขูดรีด หรือความรุนแรง เพื่อให้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและกฎหมายของประเทศผู้รับ

กฎหมายภายในประเทศ

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๓๐ บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

มาตรา ๔๔ บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ



๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน ยกเว้น ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติได้

(๒) กฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำให้ใช้กับนายจ้างและลูกจ้างไม่ว่าจะมีสัญชาติ ศาสนา หรือเพศใด

(๓) นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินชั่วโมงทำงานตามที่กฎหมายกำหนด การให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต้องเป็นเรื่องที่มีความจำเป็น เป็นครั้งคราวและไม่เกินที่กฎหมายกำหนด คือเฉลี่ยวันละไม่เกิน ๔ ชั่วโมง มีการพักก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา และต้องได้รับความยินยอมของลูกจ้างเป็นคราว ๆ และนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมาย ในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานปกติในวันทำงานปกติและสามเท่าสำหรับค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(๔) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรืองานในวันหยุดในงานที่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง

(๕) นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อเป็นแนวทาง ระเบียบปฏิบัติ และการบริหารจัดการของนายจ้างเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน แต่ข้อบังคับต้องไม่ขัด ต่อกฎหมาย

(๖) นายจ้างมีหน้าที่จัดทำทะเบียนลูกจ้างและเอกสารการจ่ายค่าจ้างเพื่อประโยชน์ในเรื่อง ข้อมูล และเพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย ตลอดจนเป็นพยานหลักฐานในชั้นศาล

(๗) นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ถูกจ้างโดยลูกจ้างมิได้ กระทำความผิดร้ายแรงตามที่กฎหมายกำหนด

๓ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

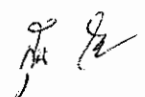
(๑.๒) สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดสาระสำคัญในการเจรจาต่อรอง ร่วมไว้ ดังนี้

(๑) นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิทำหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยทำ เป็นหนังสือแจ้งต่อกันฝ่ายหนึ่ง

กรณีลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ ของลูกจ้างทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

(มาตรา ๒๕, ๓๓, ๓๕ และมาตรา ๓๖)



๑.๓ การคุ้มครองทางกฎหมาย

(๑) ห้ามเลิกจ้าง ถดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำได้ ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่อาจทำงานต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน หากฝ่าฝืนมีโทษทางอาญา (มาตรา ๕๒ และมาตรา ๑๔๓)

(๒) ห้ามเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ในกรณีที่ข้อเรียกร้องนั้นอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เว้นแต่ลูกจ้าง กระทำความผิดในกรณีร้ายแรง หากฝ่าฝืนมีโทษทางอาญา (มาตรา ๓๑ และมาตรา ๑๓๖)

(๓) บทคุ้มครองลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ตั้งแต่ขั้นตอนเตรียมการจะยื่นข้อ เรียกร้องหรือในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ร้องเรียนหรือ ดำเนินการตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานหรือเพราะเหตุการณืเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือการดำเนินงาน ของสหภาพแรงงาน หากฝ่าฝืนมีโทษทางอาญา (มาตรา ๑๒๑ - ๑๒๓ และมาตรา ๑๕๘ - ๑๕๙)

๒. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มีสาระสำคัญ ดังนี้

มาตรา ๑๓ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการ รักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาล เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๕ กรณีที่ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างตามความจำเป็นตาม หลักเกณฑ์ วิธีการและอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๘ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทน เป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา ๒๐ แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

(๑) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือนสำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน สามวัน ไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม(๒) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายตั้งแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงาน ได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

(๒) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือนสำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วน ของ ร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ตามที่กระทรวงแรงงาน ประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบปี

มาตรา ๒๔ การจ่ายค่าทดแทนตามมาตรา ๑๘ หรือมาตรา ๑๙ นายจ้างและลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ ตามมาตรา ๒๐ แล้วแต่กรณี จะตกลงกันจ่ายค่าทดแทนในคราวเดียวเต็มจำนวนหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นก็ได้ แต่ นายจ้างจะหักส่วนลดเกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงไม่ได้ (หักได้ร้อยละ ๒ ต่อปีของเงินค่าทดแทน)



มาตรา ๕๐ เมื่อมีการแจ้งการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ตามมาตรา ๔๘ หรือมีการยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนตามมาตรา ๔๙ หรือความปรากฏแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ว่าลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ให้พนักงานเจ้าหน้าที่สอบสวนและออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา ๒๐ ตามแบบที่เลขาธิการกำหนดโดยมิชักช้า

คำสั่งตามวรรคหนึ่งถ้าเป็นกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนให้พนักงานเจ้าหน้าที่กำหนดจำนวนเงินและระยะเวลาที่ต้องจ่ายเงินไว้ด้วยและมีคำสั่งให้จ่ายเงินภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างทราบคำสั่ง

ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทน ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง สถานที่อื่นตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน หรือที่สำนักงานประกันสังคม

มาตรา ๕๒ หากนายจ้างหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิไม่พอใจคำวินิจฉัยเงินทดแทนให้อุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

๓. กฎกระทรวงและประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

๓.๑ กฎกระทรวงกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่ายตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ (พ.ศ. ๒๕๔๘) ฉบับลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๔๘ สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

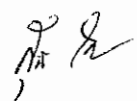
ข้อ ๒ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินสามหมื่นห้าพันบาท

ข้อ ๓ ในกรณีที่ค่ารักษาพยาบาลตาม ข้อ ๒ ไม่เพียงพอ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มอีกไม่เกินห้าหมื่นบาท สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างที่มีลักษณะต่าง ๆ เช่น บาดเจ็บอย่างรุนแรงของอวัยวะภายในหลายส่วน ของกระดูกหลายแห่งที่ศีรษะ ของกระดูกสันหลัง ไขสันหลังหรือรากประสาทและต้องได้รับการผ่าตัด หรือที่ต้องผ่าตัดอวัยวะที่ยุ่งยาก เป็นต้น

ข้อ ๔ ในการจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามข้อ ๓ ไม่เพียงพอ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มขึ้นอีก เมื่อรวมค่ารักษาพยาบาลตามข้อ ๒ และข้อ ๓ แล้วต้องไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท สำหรับการเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายที่รุนแรง และเกี่ยวข้องกับอวัยวะสำคัญหลายส่วน หรือที่เกี่ยวกับระบบสมองหรือไขสันหลัง หรือกรณีเรื้อรังจนอวัยวะสำคัญล้มเหลว เป็นต้น และกรณีผู้ป่วยในให้จ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ตามหลักเกณฑ์และอัตราดังต่อไปนี้

(๑) ค่าบุคลากรทางการแพทย์และพยาบาล ไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของอัตราสูงสุดที่จ่ายได้ตามข้อ ๒ ข้อ ๓ หรือข้อ ๔ แล้วแต่กรณี

(๒) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าห้องและค่าอาหาร ไม่เกินวันละ ๗๐๐ บาทและไม่เกินร้อยละ ๒๐ ของอัตราสูงสุดที่จ่ายได้ตามข้อ ๒ ข้อ ๓ หรือข้อ ๔ แล้วแต่กรณี



๓.๒ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และ
 ท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๓๗ และฉบับที่ ๒ วันที่ ๑๕ มีนาคม
 ๒๕๔๕ สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

ข้อ ๒ ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปในทุกท้องที่ที่ทั่วราชอาณาจักร มีหน้าที่
 จ่ายเงินสมทบ ดังนี้ เว้นแต่

(๑) นายจ้างซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี
 และ ไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

(๒) นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

(๓) นายจ้างซึ่งประกอบการค้าแร่ การค้าแผงลอย

๔. พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ เป็นกฎหมายเฉพาะและสำคัญในการควบคุมป้องกันการ
 ถัดลอดเข้ามาในราชอาณาจักรของคนต่างด้าว

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“คนต่างด้าว”หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

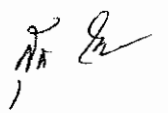
“คนเข้าเมือง”หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักร

มาตรา ๑๗ ในกรณีพิเศษเฉพาะเรื่อง รัฐมนตรีโดยอนุมัติของคณะรัฐมนตรี จะอนุญาตให้คน
 ต่างด้าวผู้ใดหรือจำพวกใดเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรภายใต้เงื่อนไขใดๆหรือจะยกเว้นไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตาม
 พระราชบัญญัตินี้ ในกรณีใดๆ ก็ได้

มาตรา ๕๔ คนต่างด้าวผู้ใดเข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือการ
 อนุญาตสิ้นสุดหรือถูกเพิกถอนแล้ว พนักงานเจ้าหน้าที่จะส่งคนต่างด้าวผู้นั้นกลับออกไปราชอาณาจักรก็ได้

ถ้ามีกรณีต้องสอบสวนเพื่อส่งตัวกลับตามวรรคหนึ่ง ให้นำมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๐ มาใช้
 บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่มิคำสั่งให้ส่งตัวคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรแล้ว ในระหว่างรอ
 การส่งกลับ พนักงานเจ้าหน้าที่มีอนุญาตให้ไปพักอาศัยอยู่ ณ ที่ใด โดยคนต่างด้าวผู้นั้นต้องมาพบพนักงาน
 เจ้าหน้าที่ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด โดยต้องมีประกันหรือมีทั้งประกันและหลักประกันก็ได้ หรือ
 พนักงานเจ้าหน้าที่จะกักตัวคนต่างด้าวผู้นั้นไว้ ณ สถานที่ใดเป็นเวลานานเท่าใดตามความจำเป็นก็ได้ ค่าใช้จ่าย
 ในการกักตัวนี้ให้คนต่างด้าวผู้นั้นเป็นคนเสีย



๕. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ (ที่ใช้ขณะนั้น)

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“คนต่างด้าว”หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

มาตรา ๑๒ คนต่างด้าวดังต่อไปนี้ จะทำงานใดก็ได้เฉพาะที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในประกาศดังกล่าวรัฐมนตรีจะกำหนดเงื่อนไขอย่างใดไว้ก็ได้ตามที่เห็นสมควร ตาม (๒) คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ในระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร

๖. มติคณะรัฐมนตรี

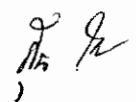
มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘ เรื่องการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองปี ๒๕๔๘ แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย

๑. กลุ่มคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้ดำเนินการจดทะเบียนราษฎร ตามมติคณะรัฐมนตรีปี ๒๕๔๗ รวมทั้งสิ้น ๑,๒๘๔,๘๒๐ คน และผู้ติดตาม(ผู้ติดตามหมายถึง บิดา มารดา สามีน ภรรยา บุตรของแรงงานต่างด้าว)อยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับ และทำงานต่อไปได้อีก ๑ ปี สิ้นสุดวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๘

๒. กลุ่มคนต่างด้าวสัญชาติลาว และกัมพูชา ที่ได้จดทะเบียนราษฎร ตามมติคณะรัฐมนตรีปี ๒๕๔๗ และได้รับการรับรองสถานะให้เป็นคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย และคนต่างด้าวรายใหม่ สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยถูกต้องตามกฎหมายและทำงานได้ในอาชีพกรรมกร ตามบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลดำเนินการ โดยกระทรวงมหาดไทย อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ ออกประกาศยกเว้นการบังคับใช้มาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว เพื่อให้คนต่างด้าว สัญชาติลาว และกัมพูชา ที่ได้รับรองสถานะแล้วใช้ออกสารรับรองสถานะที่ออกโดยประเทศต้นทางแทนหนังสือเดินทาง และคนต่างด้าวรายใหม่สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย

ในส่วนของผู้ติดตามของคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการรับรองสถานะ หากผู้ติดตามได้รับรองสถานะด้วย ให้ขอวีซ่าอยู่ในราชอาณาจักรได้เช่นเดียวกับคนต่างด้าวรายนั้น ส่วนคนต่างด้าวรายใหม่ให้เข้าเฉพาะตัวแรงงานต่างด้าวเท่านั้น

๓. กลุ่มคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะมาเช่า-กลับเย็นและเข้ามาทำงานตามฤดูกาล บริเวณชายแดน กระทรวงการต่างประเทศปรับปรุงแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับการออกเอกสาร



- กระทรวงการต่างประเทศปรับปรุงแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับการออกเอกสารเดินทางและเพิ่มประเภทการตรวจลงตรา (วีซ่า) เพื่อให้คนต่างด้าว ๓ สัญชาติ เข้ามาทำงานในลักษณะเช่า – กลับเย็นและเข้ามาทำงานตามฤดูกาลบริเวณชายแดน

- กระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงมหาดไทย โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ ยกเว้นการบังคับใช้มาตรา ๑๒ เพื่อให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นกรรมกรและใช้เอกสารอื่นแทนหนังสือเดินทางได้

- กระทรวงแรงงานแก้ไขพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. ๒๕๒๒ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๓๖ เพื่อให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นกรรมกรได้

- กระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการขอรับใบอนุญาตทำงาน และจัดทำคำสั่งมอบอำนาจการพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวให้ผู้ว่าราชการจังหวัด

.....

๑ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย โดยอนุมัติของคณะรัฐมนตรี ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘ ออกประกาศเพื่อยกเว้นการบังคับใช้มาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว เพื่อให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ได้เอกสารอื่นแทนหนังสือเดินทาง และเข้ามาทำงานเป็นกรรมกร หรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกายได้ ทั้งนี้เพื่อความสะดวกของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ลักษณะนี้ ในการออกวีซ่า ควรมอบให้หน่วยงานของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ณ ด่านตรวจคนเข้าเมืองบริเวณชายแดนมีหน้าที่ออกวีซ่า และไม่นำมาตรา ๕๔ มาบังคับใช้ โดยให้คนต่างด้าวสัญชาติ พม่า ลาว และ กัมพูชา ดำเนินการจัดทำบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยตามพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. ๒๕๓๔ และกำหนดเงื่อนไขการออกนอกเขตพื้นที่ให้ครอบคลุมคนต่างด้าวติดตามนายจ้างด้วย

(๑) ...

(๒) เมื่อมีเหตุจำเป็นออกนอกเขตจังหวัดที่ได้จัดทำทะเบียนประวัติตามข้อ ๒ หรือจังหวัดที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน เพื่อปฏิบัติตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นพยานศาล ได้รับหมายเรียกจากพนักงานสอบสวน มีหนังสือเรียกตัวจากหน่วยงานของรัฐในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือเพื่อการรักษาพยาบาล เมื่อได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนท้องที่หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานจากอธิบดีกรมการจัดหางานหรือผู้ได้รับมอบหมายหรือติดตามผู้ที่ได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนการทำงานไปยังท้องที่จังหวัดอื่น คนต่างด้าวผู้ได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนการทำงานหรือคนต่างด้าวซึ่งเป็นผู้ติดตามจะออกนอกเขตจังหวัดได้ เมื่อ ได้รับอนุญาตจากปลัดกระทรวง



มหาดไทย หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายในเขตท้องที่กรุงเทพมหานคร หรือได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายในเขตท้องที่จังหวัดอื่น

...

ข้อสังเกตของคณะกรรมการสิทธิแรงงาน

๑. หากผู้เสียหายซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติไม่มีองค์กรพัฒนาเอกชน หรือองค์กรด้านสิทธิมนุษยชนให้ความช่วยเหลือในทางกฎหมาย หรือการเรียกร้องสิทธิต่างๆ และสื่อมวลชนไม่ให้ความสนใจ หรือไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการถูกละเมิดสิทธิของผู้เสียหายต่อสาธารณชน ผู้เสียหายอาจจะไม่ได้รับความคุ้มครองหรือสิทธิตามกฎหมายเช่นที่ปรากฏตามคำร้องนี้

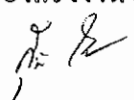
๒. กรณีที่นายจ้างหรือธุรกิจที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติไม่มีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง หรือมีการเปลี่ยนย้ายที่อยู่แต่ไม่ระบุที่อยู่ปัจจุบันที่ชัดเจนแน่นอน ทำให้กระทบต่อการดำเนินการตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน เช่น พนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือเจ้าหน้าที่กองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นต้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่สามารถออกหนังสือเรียกหรือส่งเอกสารต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ได้ มีผลกระทบต่อการบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน

๓. ยังไม่มีมาตรการของรัฐ หรือการกำหนดหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ในลักษณะครบวงจรหรือการให้บริการที่สมบูรณ์ในจุดเดียว ในขณะเดียวกัน การบริหารหรือการบังคับใช้กฎหมายในส่วนการปราบปรามหรือการควบคุมการเข้าเมืองค่อนข้างเคร่งครัดและรวดเร็วจนแรงงานสูญเสียหลักประกันด้านการคุ้มครองสิทธิ

๔. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๙๗ ว่าด้วยการอพยพเพื่อการมีงานทำ พ.ศ. ๒๔๙๒ และฉบับที่ ๑๔๓ ว่าด้วยการอพยพในสภาพที่ถูกกดขี่และการส่งเสริมการมีโอกาสเท่าเทียมกัน และการปฏิบัติต่อคนงานอพยพ พ.ศ. ๒๕๑๘ นับว่ามีหลักการสำคัญในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ แต่ประเทศไทยยังมิได้รับรอง ซึ่งควรจะได้เร่งพิจารณาให้การรับรอง อนุสัญญา ๒ ฉบับดังกล่าวมีสาระสำคัญดังนี้

๑) ค่าตอบแทน ควรคิดเทียบกับค่าตอบแทนที่แรงงานของประเทศได้รับ และสามารถมีผู้แทนเข้าร่วมในการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำได้ ถ้าหากมีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นทั้งค่าจ้างและสวัสดิการอื่นๆ เช่น อาหาร ที่พัก เครื่องนุ่งห่ม โดยหักออกจากค่าจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงตรวจสอบว่าสัดส่วนระหว่างค่าจ้างและสวัสดิการนั้นเหมาะสม และเงื่อนไขอื่นในการจ้างงาน เช่น จำนวนวันลา ชั่วโมงทำงาน ฯลฯ นั้นเป็นไปตามกฎหมายแรงงานของประเทศ

๒) สภาพการทำงาน ควรเป็นไปตามมาตรฐานของประเทศที่คุ้มครองแรงงานของประเทศ



๓) ความมั่นคงงาน ควรเป็นไปตามมาตรฐานของประเทศที่คุ้มครองแรงงานของประเทศ

๔) ความก้าวหน้าในการทำงาน แรงงานข้ามชาติพึงมีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เช่นเดียวกันกับที่แรงงานของประเทศได้รับ

๕) สุขอนามัยและความปลอดภัย แรงงานข้ามชาติมีความต้องการพิเศษเกี่ยวกับสุขอนามัยและความปลอดภัย ดังนั้นจึงควรมีมาตรการพิเศษคุ้มครองแรงงานให้พ้นจากโรคภัยไข้เจ็บและรวมถึงภาวะความเครียดที่เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อมใหม่ ควรมีการจัดการอบรมด้านอาชีวอนามัยและให้ความรู้เกี่ยวกับระบบระบวงษ์ในที่ทำงานให้กับแรงงานข้ามชาติเป็นพิเศษ

๖) สิทธิด้านสภาพแรงงาน อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และ ๘๘ ประกันสิทธินี้ให้กับผู้ทำงานทุกคน แม้ว่าประเทศนั้นจะไม่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาทั้งสองก็ตาม แรงงานข้ามชาติพึงมีสิทธิเช่นเดียวกับแรงงานของประเทศ โดยเฉพาะสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม เลือกผู้แทนของตน ใช้กลไกการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน และได้รับการหารือจากฝ่ายบริหารในสถานประกอบการในเรื่องที่มีผลต่อสภาพการทำงานและเงื่อนไขการจ้างงาน

๗) การเข้าถึงศาลยุติธรรม แรงงานข้ามชาติต้องสามารถเข้าถึงกลไกศาลยุติธรรมได้ เช่นเดียวกับแรงงานของประเทศเมื่อเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมเกี่ยวกับสภาพการทำงาน สิทธิด้านสภาพแรงงานและความมั่นคงทางสังคม

๘) การเข้าถึงการจ้างงานและการฝึกฝีมือ แรงงานข้ามชาติที่มีคุณสมบัติเหมาะสมพึงได้รับการจ้างงานใดๆ ก็ได้ และแรงงานเหล่านี้ควรเข้าถึงการฝึกฝีมือแรงงานเช่นเดียวกันกับแรงงานของประเทศ อย่างไรก็ตามรัฐบาลสามารถกำหนดเงื่อนไขให้แรงงานข้ามชาติต้องอยู่ทำงานในงานหนึ่งๆ ครบสองปีก่อนจึงสามารถเลือกไปทำงานอื่นได้ และรัฐบาลสามารถกำหนดห้ามการจ้างงานแรงงานข้ามชาติในงานที่รัฐเห็นว่าการสงวนสิทธินั้นจำเป็น เช่น การรับราชการ

๙) เสรีภาพในการเดินทาง แรงงานข้ามชาติที่อยู่ในประเทศอย่างถูกกฎหมาย ควรมีเสรีภาพที่จะเดินทางไปในที่ต่างๆ ภายในประเทศที่ตนทำงานอยู่ ยกเว้นแต่เฉพาะสถานที่ที่แรงงานของประเทศก็ถูกจำกัดสิทธิเช่นกัน

๑๐) การส่งเงินกลับบ้าน แรงงานข้ามชาติพึงมีสิทธิที่จะส่งเงินกลับ (ภายในจำนวนที่กฎหมายอนุญาต) และเก็บเงินได้

๑๑) การเยี่ยมบ้านและครอบครัวมาเยี่ยม มาตรฐานแรงงานสากลแนะนำให้รัฐบาลพิจารณากำหนดสิทธิที่เหมาะสม ในระหว่างพักผ่อนประจำปี แรงงานข้ามชาติควรได้รับอนุญาตให้กลับไปเยี่ยมบ้านได้หลังจากที่ทำงานครบหนึ่งปีแล้ว และในกรณีที่ไม่มีครอบครัวติดตามมา ควรอนุญาตให้ครอบครัวเข้าประเทศมาเยี่ยมได้



๑๒) บริการให้คำปรึกษาต่างๆ เพื่อช่วยแรงงานข้ามชาติปรับตัว หน่วยงานของรัฐพึงจัดให้มีบริการให้คำแนะนำแก่แรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะในเรื่องการดำรงชีวิต การได้รับสวัสดิการต่างๆ โดยที่หน่วยงานให้คำปรึกษาเหล่านี้ จัดให้บริการโดยบุคคลที่สามารถสื่อสารในภาษาของแรงงานข้ามชาติได้ และเมื่อจำเป็นต้องมีบริการแปลให้ด้วย บริการเหล่านี้ต้องเป็นบริการที่ไม่เก็บค่าธรรมเนียมใดๆ ในส่วนอนุสัญญาทั้ง ๒ ฉบับนี้ ประเทศไทยยังมีได้ให้สัตยาบัน

ความเห็นและมติของคณะกรรมการสิทธิแรงงาน

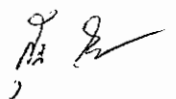
ในการประชุมคณะกรรมการสิทธิแรงงาน ครั้งที่ ๑๖ /๒๕๕๒ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๒ คณะกรรมการมีความเห็นและมติว่า การจัดระบบบริหารแรงงานข้ามชาติของรัฐบาลยังไม่เอื้อต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในส่วนที่ขาดแคลน การพิจารณาต่ออายุการจ้างงานและออกใบอนุญาตทำงานเป็นไปอย่างล่าช้า ทำให้แรงงานถูกจับหรือถูกเรียกเงินหรือทรัพย์สินอันเป็นการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติโดยไม่เป็นธรรม ความไม่แน่นอนของนโยบายของไทยในเรื่องการย้ายแรงงานออกนอกเขตจังหวัด รวมทั้งการใช้อำนาจและดุลพินิจของผู้ว่าราชการจังหวัดในเรื่องดังกล่าวกระทบต่อการดำเนินงานทางธุรกิจของผู้ประกอบการที่สุจริต และที่จำเป็นต้องการใช้แรงงานข้ามชาติเนื่องจากแรงงานไทยไม่ทำ

นอกจากนี้ นโยบายของรัฐในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติยังขาดรูปธรรม และแรงงานข้ามชาติเข้าไม่ถึงการคุ้มครองสิทธิอย่างแท้จริง ในขณะที่การกวาดล้างจับกุมแรงงานที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การผลักดันส่งกลับอย่างรีบเร่งปราศจากการตรวจสอบเสียก่อนว่ามีการละเมิดสิทธิต่อแรงงานหรือไม่ ขาดการบังคับใช้กฎหมายเชิงรุก ดังที่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า เมื่อเจ้าหน้าที่ไม่พบว่านายจ้างมีที่อยู่ตามทะเบียนบ้านหรือถิ่นที่อยู่อื่น ณ ที่ใด กระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานในชั้นเจ้าหน้าที่ไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ ในขณะที่กระบวนการยุติธรรมในชั้นศาลมีทางออกและสามารถดำเนินคดีต่อไปได้แม้ว่าติดต่อจำเลยไม่ได้ก็ตาม

ปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นอกจากมาจากนายจ้าง เจ้าหน้าที่ภาครัฐ และการบังคับใช้กฎหมาย ล้วนแล้วแต่ยังนำไปสู่การละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติเชิงซ้อนและการละเมิดซ้ำซาก จำเป็นจะต้องมีความชัดเจนทางนโยบายและมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคือเป็นรูปธรรม จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อรัฐบาล

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของคณะกรรมการสิทธิแรงงาน

จากการศึกษาและตรวจสอบคำร้องเรียนในประเด็นการบริหารจัดการของรัฐ การปฏิบัติของนายจ้างหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐ รวมทั้งการบังคับใช้กฎหมายที่มีผลกระทบต่อกลุ่มแรงงานข้ามชาติ คณะกรรมการฯ จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อรัฐบาล ดังนี้



๑. รัฐบาลควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการจ้างแรงงานข้ามชาติ เฉพาะในส่วนที่ประเทศไทยขาดแคลนแรงงาน และให้จัดทำแผนการจ้างงานในรายสาขาการผลิตหรือบริการ เพื่อป้องกันมิให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติโดยไร้ขอบเขตจนอาจกระทบต่อสิทธิการมีงานทำและความมั่นคงในการทำงานของแรงงานไทย

ทั้งนี้ จะต้องมีการมาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานให้ครบถ้วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

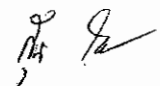
๒. ให้รัฐบาลกำหนดมาตรการให้หน่วยงานของรัฐ เช่น กรมการจัดหางาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานเอกชน เช่น สถานอุตสาหกรรมมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการประสานงานความร่วมมือและอำนวยความสะดวกเพื่อหางานใหม่ให้แรงงานข้ามชาติทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีการย้ายแรงงานออกนอกเขตจังหวัด โดยแก้ไขปรับปรุงกำหนดระยะเวลาในการหางานใหม่ให้เหมาะสม เนื่องจากระยะเวลา ๗ วัน ตามระเบียบที่กำหนดไว้น้อยเกินไป และถ้าจ้างแรงงานข้ามชาติแต่ฝ่ายเดียวไม่อาจหางานใหม่ได้เอง

๓. จัดทำแผนบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคมเพื่อให้มีการบังคับใช้กฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติและมีมาตรการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่เป็นรูปธรรม เช่น ศูนย์คุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติที่สมบูรณ์ในจุดเดียว การร้องเรียนทางสายด่วน (ฮอตไลน์) ศูนย์ไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาท (ที่เป็นมิตรกับแรงงาน) ในระดับจังหวัดที่มีการใช้แรงงานข้ามชาติหนาแน่น ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐ ให้เกิดความชัดเจน เช่น ประเด็นแรงงานข้ามชาติมีสิทธิอยู่ในราชอาณาจักรเพื่อใช้สิทธิตามกฎหมาย

๔. ดำเนินการให้กระทรวงแรงงานแก้ไขและปรับปรุงกฎหรือระเบียบต่าง ๆ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน เพื่อให้การดำเนินการตามกฎหมายไม่ชะงัก อันสืบเนื่องมาจากการไม่มีถิ่นที่อยู่ชัดเจนของนายจ้างหรือผู้ประกอบการ

๕. จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอแก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การพัฒนาเอกชนเพื่อสาธารณประโยชน์และสถานอุตสาหกรรม เพื่อพัฒนากลไกหรือความร่วมมือในการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ เช่น ถ้ำม และอาสาสมัครแรงงานข้ามชาติ การส่งแรงงานกลับประเทศเนื่องจากเจ็บป่วย หรือประสบอันตรายจากการทำงาน หรือทุพพลภาพ เป็นต้น อันเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลไทยและส่งเสริมให้ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมมีส่วนร่วม

๖. ดำเนินการให้กระทรวงแรงงานประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือกระทรวงมหาดไทยในฐานะกำกับดูแลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อร่วมมือกันในการช่วยเหลือด้านที่พักพิง การเดินทางไปศาลหรือความจำเป็นอื่นสำหรับแรงงานข้ามชาติมิให้ถูกส่งกลับประเทศต้นทางเสียก่อน ในกรณีที่แรงงานข้ามชาติต้องการใช้สิทธิตามกฎหมาย



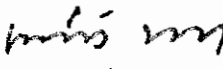
๑. ดำเนินการให้กระทรวงแรงงานและรัฐบาลมีมาตรการเด็ดขาดมิให้มีการประกอบการหรือการใช้แรงงานข้ามชาติอีกต่อไป ในกรณีที่พบว่านายจ้างที่ใช้แรงงานข้ามชาติละเมิดสิทธิแรงงานในเรื่องที่สำคัญ เช่น ค่าตอบแทนการทำงาน สิทธิเด็ก การฉ้อโกงหรือการบังคับใช้แรงงานสิทธิด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การปลอมแปลงเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้างหรือการทำงาน รวมทั้งการกลั่นแกล้งหรือเลิกจ้างแรงงานที่ตั้งครรภ์

๒. ดำเนินการให้กระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานรัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องจัดทำสื่อเพื่อให้สังคมไทยเกิดความเข้าใจมิติของแรงงานย้ายถิ่นหรือแรงงานข้ามชาติ ประโยชน์ที่ประเทศไทยได้รับจากแรงงานข้ามชาติ คุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การคุ้มครองอย่างเท่าเทียม กฎหมายและระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่แรงงานข้ามชาติพึงรู้เพื่อการอยู่ร่วมกันโดยสันติสุข

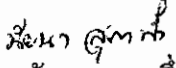
๓. ให้รัฐบาลเร่งพิจารณาและให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๙๗ ว่าด้วยการอพยพเพื่อการมีงานทำ พ.ศ. ๒๔๙๒ และฉบับที่ ๑๔๓ ว่าด้วยการอพยพในสภาพที่ถูกกดขี่และการส่งเสริมการมีโอกาสดำเนินงานเท่าเทียมกันและการปฏิบัติต่อกองงานอพยพ พ.ศ. ๒๕๑๘ อันจะเป็นผลดีต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่มีแรงงานย้ายถิ่นและในระดับสากล

มติของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๑๘/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๒ มีมติเห็นชอบกับความเห็นและมติของคณะอนุกรรมการสิทธิแรงงาน


(นายเสน่ห์ จามริก)

ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ


(นางสาวนัยนา สุภาพิง)

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

(นายสุทิน นพเกตุ)

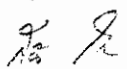
กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

(นายสุรสิทธิ์ โกศลนาวัน)

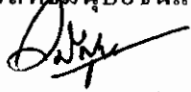
กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

(นายประดิษฐ์ เจริญไทยทวี)

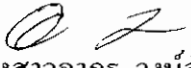
กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ


(นางสุนิษา ไชยรส)

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ


(คุณหญิงอัมพร มีสุข)

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ


(นางสาวอากร วงษ์สังข์)

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๒