

จดหมายข่าวด้านแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย การเข้าถึงความยุติธรรมและการคุ้มครองสิทธิ

Newsletters Access to Justice and Rights Protection for Migrants Workers in Thailand

ฉบับที่ 1 : กรกฎาคม-กันยายน 2556

1st issue: July-September 2013



คดีนายโทน เอ กับปัญหาหลักประกันสิทธิของแรงงานที่ลดลง

จันทร์จิรา จันท์แ้ว¹

หากกล่าวถึงเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ จะเห็นได้ว่ามุ่งคุ้มครองสิทธิของแรงงานอย่างเท่าเทียมทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติโดยไม่เลือกปฏิบัติ แม้หลักการดังกล่าวจะเป็นหลักการสำคัญ แต่ในทางปฏิบัติไม่อาจปฏิเสธได้ว่ายังมีปัญหาอยู่หลายประการ ดังกรณีของนายโทน เอ ลูกจ้างสัญชาติพม่าในบริษัทแห่งหนึ่งที่ผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกโดยใช้เครื่องจักรบีบพลาสติกพลาสติก ถือเป็นกิจการที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบ ซึ่งเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน มาตรา ๒๕ ได้บัญญัติไว้ชัดเจนว่า “การจ่ายเงินทดแทนตามหมวดนี้ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบ ให้สำนักงานจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา ๒๐ แทนนายจ้าง...” แต่ปรากฏว่า กรณีของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงกรณีของนายโทน เอ สำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้ผลักภาระให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินดังกล่าวแทน

แนวปฏิบัติดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาในเชิงหลักการสองประการ ประการแรก เป็นการลดทอนหลักประกันสิทธิของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ เนื่องจากให้นายจ้างที่ไม่จ่ายเงินสมทบเป็นผู้จ่ายเงินทดแทนหลักประกันของลูกจ้างในการที่จะได้รับเงินทดแทนจากกองทุนฯ ที่มีสถานะทางการเงินมั่นคงกว่านายจ้างจึงถูกตัดออกไปโดยสิ้นเชิง ประการที่สอง เมื่อนายจ้างถูกสั่งให้จ่ายเงินแก่ลูกจ้าง คู่กรณีจะเปลี่ยนจาก ๒ ฝ่าย ระหว่าง “กองทุนเงินทดแทน” กับ “นายจ้าง” มาเป็น ๓ ฝ่าย คือระหว่าง

“กองทุนเงินทดแทน” “ลูกจ้าง” และ “นายจ้าง” ก่อให้เกิดช่องว่างให้นายจ้างนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานเพื่อเข้าสู่การเจรจาไกล่เกลี่ยกับลูกจ้างให้ยอมรับเงินจำนวนต่ำกว่าสิทธิของตนเองพึงได้รับตามกฎหมาย กล่าวคือ เมื่อกองทุนเงินทดแทนสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ นายจ้างของนายโทน เอ ได้ยื่นอุทธรณ์คำสั่งต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ต่อมาคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนวินิจฉัยยกอุทธรณ์ของบริษัท นายจ้างจึงใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน โดยฟ้องสำนักงานประกันสังคมแห่งหนึ่งเป็นจำเลย และเรียกนายโทน เอ เข้ามาเป็นจำเลยร่วม เมื่อเข้าสู่การพิจารณาคดีของศาลแรงงาน สิ่งแรกที่เกิดขึ้นในกระบวนการพิจารณาคดีคือ “การไกล่เกลี่ย” เพื่อลดยอดเงินตามกฎหมายที่นายจ้างต้องจ่ายแก่นายโทน เอ หากนายโทน เอ พอใจเงินจำนวนตามที่นายจ้างเสนอ คดีก็สามารถจบลงได้ แต่เงินทดแทนที่ลูกจ้างได้รับจะต่ำกว่าสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมาย ทั้งที่กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน แต่สามารถไกล่เกลี่ยลดจำนวนเงินที่กฎหมายกำหนดให้เป็นสิทธิมาตรฐานขั้นต่ำของลูกจ้างได้ ก่อให้เกิดคำถามต่อการพิจารณาคดีว่าสามารถรักษาสีสิทธิของลูกจ้างได้มากน้อยเพียงใด และอาจส่งผลให้นายจ้างนำคดีขึ้นสู่ศาลเพื่อเข้าสู่การตกลงไกล่เกลี่ยลดจำนวนเงินทดแทนลง ทำให้เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน กฎหมายฉบับนี้ที่มุ่งคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างถูกลดทอนประสิทธิภาพลงอย่างไม่สามารถปฏิเสธได้และกระทบโดยตรงกับสิทธิของลูกจ้างในระยะยาว

¹ ทุนความมุลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา และการรรมการสมาคมักกฎหมายสิทธิมนุษยชน

คดีเด็กและเยาวชน จะมีทนายความแก้คดีแทนไม่ได้ แต่ให้จำเลยมีที่ปรึกษากฎหมาย...

จันทร์จิรา จันทร์แผ้ว²

นายแสง (นามสมมุติ) กับ นายแมน (นามสมมุติ) สองเยาวชนที่ตกเป็นจำเลยในคดีร่วมกันฆ่าผู้อื่น ซึ่งมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนาพิจารณาให้ความช่วยเหลือทางคดี ต้องเผชิญกับปัญหาที่ปรึกษากฎหมายไม่เพียงพอต่อความต้องการ³ ส่งผลกระทบต่อสิทธิของเด็กและเยาวชนอย่างมาก

ปัญหาดังกล่าวมาจากหลายสาเหตุ ผู้เขียนขอมุ่งพิจารณาความถูกต้องในเชิงหลักการเท่านั้น กล่าวคือ หากพิจารณาพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๑๒๐ ที่บัญญัติว่า “ในศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว จำเลยจะมีทนายความแก้คดีแทนไม่ได้ แต่ให้จำเลยมีที่ปรึกษากฎหมายเพื่อปฏิบัติหน้าที่ทำนองเดียวกับทนายความได้ในกรณีที่จำเลยไม่มีที่ปรึกษากฎหมายให้ศาลแต่งตั้งที่ปรึกษากฎหมายให้” และมาตรา ๑๒๑ ที่บัญญัติว่า “ที่ปรึกษากฎหมายตามมาตรา ๑๒๐ ต้องมีคุณสมบัติเป็นทนายความตามกฎหมายว่าด้วยทนายความและผ่านการอบรมเรื่องวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยา การสังคมสงเคราะห์ และความรู้อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดในข้อบังคับของประธานศาลฎีกา” หมายความว่า ทนายความที่จะปฏิบัติหน้าที่ในคดีที่เด็กและเยาวชนเป็นจำเลยได้จะต้องผ่านการอบรมตามที่กฎหมายกำหนด จึงเป็นเสมือน “คุณสมบัติ” หนึ่งที่ต้องมีในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น ทนายความที่มีความรู้ความเข้าใจและมีประสบการณ์การทำคดีเด็กและเยาวชนมายาวนาน แต่ไม่ผ่านการอบรม ก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ปรึกษากฎหมายแก้คดีให้เด็กและเยาวชนได้ จึงถือเป็นการตัดสิทธิทนายความในการปฏิบัติหน้าที่และกระทบต่อสิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของเด็กและเยาวชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 40 (7) อย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

โดยหลักการวิชาชีพแล้วทนายความสามารถปฏิบัติหน้าที่ในคดีเด็กและเยาวชนได้เช่นเดียวกับที่ปฏิบัติหน้าที่ในศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษอื่น เช่น ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ ศาลภาษีอากร ศาลแรงงาน ศาลล้มละลาย ฯลฯ ซึ่งต้องอาศัยองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ไม่ได้บัญญัติห้ามไม่ให้ทนายความปฏิบัติหน้าที่ในศาลดังกล่าวหากไม่ผ่านการอบรมเพิ่มองค์ความรู้แต่อย่างใด

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาผ่านมุมมองผู้ผลักดันให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัตินี้ คงเพราะต้องการให้เด็กและเยาวชนมีทนายความที่มีประสิทธิภาพ เข้าใจและคำนึงถึงสิทธิของเด็กและเยาวชนเป็นสำคัญ จึงได้บัญญัติเป็น “คุณสมบัติ” ในการปฏิบัติหน้าที่ แต่ก็มีข้อสังเกตว่าเหตุใดวิชาชีพอื่น ได้แก่ เจ้าพนักงานตำรวจ พนักงานอัยการ ศาล ฯลฯ จึงไม่ถูกกำหนด “คุณสมบัติ” เช่นเดียวกับทนายความหรือแท้จริงแล้ว การเพิ่มประสิทธิภาพและ/หรือองค์ความรู้เฉพาะด้านให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมควรเป็นไปในทิศทางส่งเสริมสนับสนุน มากกว่าการบังคับตายตัว ซึ่งจะทำให้บรรลุนโยบายได้มากกว่า

ดังนั้น พระราชบัญญัติศาลเยาวชนฯ มาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ และมาตราอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องจึงควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขโดยเร่งด่วน เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๔๐(๗) และเพื่ออำนวยความยุติธรรม ค้ำครองสิทธิเด็กและเยาวชนต่อไป

² ทนายความมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา และกรรมการสมาคมทนายกฎหมายสิทธิมนุษยชน

³ ปัญหาจำนวนที่ปรึกษากฎหมายมีน้อย ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากปัญหาระหว่างศาลเยาวชนและครอบครัวและสภาทนายความซึ่งจะไม่ขอก้าวในขั้นนี้

เปิดนโยบายรัฐบาลกับการคุ้มครองสิทธิขอแรงงานภาคประมง: ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานภาคประมง พ.ศ.

จากสถิติของกลุ่มวิเคราะห์การค้าสินค้าประมงระหว่างประเทศ กองประมงต่างประเทศ กรมประมง พบว่า ประเทศไทยมีปริมาณและมูลค่าการส่งออกสินค้าประมงทั้งหมดไปยังประเทศต่างๆ ในปี พ.ศ. 2555 มีปริมาณถึง 1,908,099.577 ตัน มูลค่า 264,766.339487 ล้านบาท (ปรับปรุงข้อมูลเมื่อเดือนมกราคม 2556) ซึ่งรายได้ที่รับจากธุรกิจดังกล่าวนี้ ย่อมหมายถึงการใช้แรงงานในกิจการประมงเป็นจำนวนมาก แต่ปรากฏว่าปัจจุบันปริมาณของแรงงานในกิจการประมงนั้นมีไม่เพียงพอต่อกิจการประมงทะเล เนื่องด้วยกิจการประมงมีลักษณะงานแตกต่างจากกิจการอื่น โดยเป็นงานที่เสี่ยงอันตราย ต้องใช้ระยะเวลาอันยาวนานในการลงเรือไปทำงาน ห่างไกลจากครอบครัวและเสี่ยงต่อภัยธรรมชาติ รวมทั้งเสี่ยงภัยจากโจรสลัดหรือการถูกจับและรับโทษในต่างแดน ปัญหาเหล่านี้ทำให้แรงงานไทยหันไปทำงานประเภทอื่นที่มีสภาพการทำงาน ที่มีค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีกว่า จึงพบว่าแรงงานในกิจการประมงทะเลส่วนใหญ่เป็นแรงงานข้ามชาติ แต่แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ก็ประสบปัญหาการเข้าถึงไม่ถึงการคุ้มครองทางกฎหมายและการบริการจากภาครัฐเช่นเดียวกันกับที่แรงงานไทยเคยประสบมา โดยเฉพาะการเข้าถึงไม่ถึงพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ที่มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา ได้ทำการสัมภาษณ์อดีตแรงงานข้ามชาติที่เคยทำงานในกิจการ

ประมง ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และสภาพการทำงานที่เสี่ยงอันตราย เมื่อประสบอุบัติเหตุจนต้องสูญเสียอวัยวะที่ต้องใช้แรงงาน เช่น นิ้ว แขน หรือขา หรือบางกรณีก็เสียชีวิตระหว่างการทำงาน ไม่มีเงินทดแทนใดๆ ที่ได้รับการช่วยเหลือจากกองทุนเงินทดแทน และนายจ้างก็ช่วยเหลือเยียวยาในอัตราที่น้อยกว่าการสูญเสียที่เกิดขึ้นกับแรงงาน และหลายกรณีพบว่าแรงงานถูกบังคับใช้แรงงาน หรือถูกหลอกล่อให้มาทำงาน และกลายเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ ทำให้แรงงานต้องหาทางหลบหนี หรือขอความช่วยเหลือจากเพื่อนแรงงานด้วยกัน หรือตัดสินใจไม่ทำงานประเภทดังกล่าว ต่อปัญหาเหล่านี้ธุรกิจภาคประมงทะเลจึงประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน ประกอบกับมีการเรียกร้องจากสังคมในหลายภาคส่วนทั้งองค์กรในประเทศและระหว่างประเทศ ให้มีการปรับปรุงกฎหมาย หรือระเบียบให้มีการคุ้มครองแรงงานมากขึ้น

การแก้ไขการคุ้มครองแรงงานประมงทะเล

ปัจจุบัน กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานประมงทะเล พบว่า มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “ให้งานประมงทะเลเป็นงานที่จะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติได้...” ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อใช้บังคับแก่แรงงานประมงทะเลโดยเฉพาะ แต่จากสภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และสภาพการทำงานที่เสี่ยงอันตราย และการเข้าถึงไม่ถึงกลไกการคุ้มครองโดยรัฐ กระทรวงแรงงานจึงได้ดำเนินการปรับปรุงร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานภาคประมง พ.ศ. โดยมีตารางเปรียบเทียบเนื้อหาของกฎกระทรวงฉบับที่ 10 ที่ยังบังคับใช้อยู่กับร่างกฎกระทรวงฯ ฉบับใหม่ ตามที่ปรากฏในตารางดังต่อไปนี้⁴

⁴ ทางคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย (คปก.) ได้มีหนังสือถึงนายกรัฐมนตรี (เลขที่ คปก.01/534 ลงวันที่ 21 พฤษภาคม 2556) เรียกร้องให้มีการชะลอการออกกฎกระทรวงฉบับดังกล่าว เพราะยังขาดการรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้องและลักษณะของการบังคับใช้ของร่างกฎกระทรวงเป็นการควบคุมและจำกัดสิทธิทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งยังไม่มีมาตรการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเท่าที่ควร

กฎกระทรวง ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2541)	ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ในงานประมงทะเล พ.ศ.
<p>1. คำว่า “นายจ้าง”</p> <p>“นายจ้าง” หมายความว่า รวมถึง เจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยินยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงานประมงทะเลเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กัน</p> <p>แต่มีให้หมายความรวมถึง เจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการ โดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย</p>	<p>1. แก้ไขนิยามคำว่า “นายจ้าง” <u>โดยเพิ่มว่า นายจ้าง</u> หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานด้วย และเพิ่มการกำหนดประเภทกิจการ กรณีที่เจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมง โดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ต้องรับผิดชอบนายจ้าง โดยเพิ่มเติม จากเดิมว่า “เจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการ” แก้เป็น “เจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการงานประมงทะเล” ให้ชัดเจน</p>
<p>2. คำว่า “ค่าจ้าง”</p> <p>“ค่าจ้าง” หมายความว่า รวมถึง ส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้</p>	<p>2. แก้ไขนิยามคำว่า “ค่าจ้าง” <u>โดยเพิ่มเติมว่า</u> ให้หมายถึง ค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน</p>
<p>3. ขอบเขตการบังคับใช้</p> <p>จำกัดการคุ้มครองลูกจ้าง โดยไม่ใช่บังคับงานประมงทะเล 2 กรณี คือ</p> <p>(1) งานประมงทะเลที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 20 คน หรือ</p> <p>(2) เรือประมงที่ไปดำเนินการประจําอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกัน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป</p>	<p>3. <u>ขยายความคุ้มครองครอบคลุมลูกจ้างในงานประมงทะเลทุกประเภท</u> โดยตัดกฎกระทรวงฯ ข้อ 2. ซึ่งเป็นบทยกเว้นการให้ความคุ้มครองกรณีงานประมงทะเลที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 20 คน หรือเรือประมงที่ดำเนินการประจําอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป</p>
<p>4. อายุขั้นต่ำของลูกจ้าง และเงื่อนไขการใช้แรงงานเด็ก</p> <p>ลูกจ้างทำงานในเรือประมง ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 16 ปี เว้นแต่เด็กนั้นอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี และบิดาหรือมารดาหรือผู้ปกครองของเด็กนั้นทำงานอยู่ในเรือประมงนั้นด้วย หรือ บิดาหรือมารดาหรือผู้ปกครองของเด็กนั้นให้ความยินยอมเป็นหนังสือ</p>	<p>4. เพิ่มอายุขั้นต่ำลูกจ้างทำงานในเรือประมง จากเดิม “ไม่ต่ำกว่า 16 ปี” มาเป็น “<u>ไม่ต่ำกว่า 18 ปี</u>” ให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในกิจการประมงทะเล เนื่องจากเป็นงานที่หนักและเสี่ยงอันตราย ประกอบกับการทำประมงในปัจจุบันเป็นเชิงพาณิชย์ขนาดใหญ่ที่ออกทะเลเป็นระยะเวลานานมิใช่กิจการระดับชายฝั่งในครอบครัว และตัดเรื่องเด็กที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี ที่บิดาหรือมารดาให้ความยินยอมเป็นหนังสือให้ทำงานในเรือประมงได้ ออก</p>
<p>5. การจัดทำและการเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้าง</p> <p>ให้นายจ้างจัดทำเป็นภาษาไทยและเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ และให้ส่งสำเนาทะเบียนลูกจ้าง ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 30 วันนับแต่วันที่เริ่มจ้างลูกจ้างเข้าทำงาน</p>	<p><u>กำหนดให้จัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยมิใช่ภาษาของลูกจ้าง แต่ แก้ไขหลักเกณฑ์การจัดทำทะเบียนลูกจ้างจากเดิมที่กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป ต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้าง โดยแก้เป็น “ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป จัดทำทะเบียนลูกจ้าง”</u></p>
<p>7. มาตรการทางบริหาร</p> <p>การจัดเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดกรณีมีการใช้สิทธิเรียกร้อง</p>	<p><u>แก้ไขประเด็นการยื่นคำร้องในการใช้สิทธิ เรียกร้อง</u> กรณีมีข้อพิพาทตาม กฎหมายให้กว้างขวางขึ้น จากเดิมกำหนดว่า “กรณีมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์” แก้เป็น “กรณีมีข้อพิพาทตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน”</p>

กฎกระทรวง ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2541)	ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ในงานประมงทะเล พ.ศ.
<p>กรณีที่มีการยื่นคำร้องว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้ หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์หรือมีการฟ้องร้องคดีให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง และค่าทำงานในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว</p>	
<p>8. การคุ้มครองเกี่ยวกับกำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด</p> <p>1) กรณีที่คำนวณจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง</p> <p>2) กรณีที่คำนวณจ่ายค่าจ้างนอกจาก 1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่ นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน</p> <p>3) ค่าทำงานในวันหยุด ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง</p>	<p>ไม่มีการแก้ไขกำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด ยังคงกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์กับลูกจ้าง</p>
<p>9. การคุ้มครองเกี่ยวกับวันหยุดประจำปี</p> <p>- ให้นายจ้างจัดวันหยุดประจำปีให้ลูกจ้างปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยได้รับค่าจ้าง โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้า</p> <p>ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำปี ให้นายจ้างจ่าย ค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีก ไม่น้อยกว่า 1 เท่าของค่าจ้างในส่วนที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลา</p>	<p>ไม่มีการแก้ไขจำนวนวันหยุดประจำปี และอัตราค่าทำงานในวันหยุด ไม่น้อยกว่า ๑ เท่าของค่าจ้างในส่วนที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลา</p>
<p>10. การคุ้มครองลูกจ้าง เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ</p> <p>- ให้นายจ้างจัดการหรือออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้</p> <p>(1) เรืออับปางหรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิง</p> <p>(2) ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน</p> <p>(3) นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม</p> <p>(4) สัญญาจ้างครบกำหนดในระหว่างเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในที่อื่น อันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง</p>	<p>แก้ไขสถานที่ที่ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ จากเดิม “กลับภูมิลำเนาของลูกจ้าง” แก้เป็น “สถานที่ที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน”</p> <p>และเพิ่มเติมให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับกรณี “ลูกจ้างเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน” ด้วย จากเดิมที่กำหนดไว้เพียงให้ออกค่า ใช้จ่ายดังกล่าวในกรณีที่ “ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน”</p>
<p>13. ไม่มีการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก ก่อนวันที่กฎกระทรวงนี้ใช้บังคับ</p>	<p>การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก ก่อนวันที่กฎกระทรวงนี้ใช้บังคับ กรณีเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีซึ่งทำงานอยู่ในเรือประมงก่อนวันที่กฎกระทรวงนี้ใช้บังคับ ให้ทำงานต่อไปได้จนกว่าจะสิ้นสุดสัญญาจ้าง</p>

เทศบาลนครแม่สอด ตกลงจ่ายค่าชดใช้สินไหมทดแทนตามคำพิพากษาศาลปกครอง หลังจากที่นางจู้ แรงงานข้ามชาติเป็นโจทก์ฟ้องเรียกค่าเสียหายแก่บุตรสาวที่เสียชีวิต ในมูลละเมิดทางปกครอง

เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2556 นางจู้ แรงงานข้ามชาติ พร้อมนายธนู เอกโชติ ทนายความ และเจ้าหน้าที่คลินิกกฎหมายแรงงาน ของมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา ประจำพื้นที่อำเภอแม่สอด ได้เดินทางไปเทศบาลนครแม่สอด เพื่อรับเงินชดใช้ค่าสินไหมทดแทน ตามคำพิพากษาศาลปกครองจังหวัดพิษณุโลก ที่ให้เทศบาลนครแม่สอด จ่ายเงินค่าสินไหมทดแทนแก่นางจู้เป็นเงิน 750,000 บาท สืบเนื่องจากเด็กหญิงชาลิมา บุตรสาวของนางจู้ ได้ถูกไฟฟ้าช็อตจากสายไฟฟ้ารั่วตามกระแสน้ำ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและเทศบาลนครแม่สอดที่จะต้องให้ความระมัดระวังมิให้เกิดการรั่วไหลของกระแสไฟฟ้า ในเหตุการณ์ไฟฟ้าช็อตเด็กหญิงชาลิมา จนได้รับบาดเจ็บสาหัสและเสียชีวิตในเวลาต่อมา ถือเป็นการทำละเมิดของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่รัฐอันเกิดจากการละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด นางจู้จึงได้เรียกร้องค่าเสียหายต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและเทศบาลนครแม่สอด เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 6,220,185 บาท อันเป็นค่าเสียหายที่เกิดจากการรักษาพยาบาล การไม่สามารถประกอบการทำงานได้อย่าง



สิ้นเชิง การทนทุกข์ทรมานนับแต่วันเกิดเหตุและไม่อาจจะรักษาตัวให้หายขาดได้ ค่าเสียหายที่ผู้ฟ้องคดีต้องขาดงานขาดรายได้ เมื่อต้องออกมาดูแลเด็กหญิงชาลิมา ค่ารักษาพยาบาลในอนาคต อย่างไรก็ตามศาลปกครองจังหวัดพิษณุโลก ได้อ่านคำพิพากษาเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2556 ยกฟ้องการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและเห็นว่าเฉพาะเทศบาลนครแม่สอด เป็นผู้กระทำละเมิดต่อนางจู้ เทศบาลนครแม่สอด ไม่อุทธรณ์คำสั่งศาลปกครอง และยอมชดใช้ค่าสินไหมทดแทนตามคำพิพากษาศาลปกครอง

อดีตลูกจ้างสัญญาชาติพม่า บริษัทยูนิโอเชียน โคออปอเรชั่น จำกัด ได้รับค่าแรงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำนวน 81 ราย เป็นเงินรวม 1,864,450.29 บาท รวมระยะเวลาการต่อสู้คดีกว่า 8 ปี

เส้นทางการเข้าถึงกลไกการคุ้มครองแรงงานของรัฐ

นายโซเล แรงงานข้ามชาติชาวพม่า อดีตลูกจ้างบริษัทยูนิโอเชียน โคออปอเรชั่น จำกัด เล่าว่าได้ถูกนายจ้างจากบริษัทยูนิโอเชียน โคออปอเรชั่น ค้างค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงวันที่ 18 เมษายน 2548 และได้ถูกเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ทำให้นายโซเลกับเพื่อนแรงงานข้ามชาติที่ถูกเลิกจ้างได้ร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชน เช่น มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ (MAP Foundation) และ

ได้รับคำแนะนำให้มาร้องขอความช่วยเหลือภายใต้กลไกของกรมคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคม นายโซเลกับเพื่อนแรงงาน รวม 129 คน จึงได้มายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก เพื่อสอบสวนและมีคำสั่งตามอำนาจหน้าที่

กระทั่งเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2548 พนักงานตรวจแรงงานได้ออกคำสั่งเลขที่ 12/2548 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้นายโซเลและเพื่อนแรงงานรวม 81 คน เป็นเงิน 1,999,445.50 แต่บริษัทยูนิโอเชียน โคออปอเรชั่นไม่เห็นด้วย



ภาพนายโซเล หนึ่งในกลุ่มลูกจ้างที่เดินทางไปปรับเช็ค
ที่ศาลแรงงานภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์

จึงได้ยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อขอให้ศาลมีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดตาก เป็นจำเลย ศาลแรงงานภาค 6 พิจารณาแล้ว พิพากษาให้แก้ไขคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สาขาแม่สอด ที่ 12/2548 ลงวันที่ 20 กรกฎาคม/2548 ของพนักงานตรวจแรงงาน โดยให้บริษัทยูนิโอเซียน โคออปอเรชั่น จำกัด จ่ายค่าจ้างแก่อธิบดีลูกจ้างทั้ง 81 คน รวมเป็นเงิน 1,864,450.29 บาท แต่ต่อมาบริษัทยูนิโอเซียน โคออปอเรชั่น จำกัด จะได้อุทธรณ์คำสั่งของศาลแรงงานภาค 6 ไปยังศาลฎีกา แต่ศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2555 (เลขฎีกาที่ 6134/2555) เห็นพ้องด้วยกับคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์

อย่างไรก็ตามแม้คำพิพากษาของศาลจะยืนยันว่าแรงงานจะมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยฝ่ายนายจ้างได้จ่ายค่าจ้างเป็นเช็คระบุชื่อของแรงงานแต่ละคนที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างคืน แต่แรงงานส่วนใหญ่ก็ยังประสบปัญหาด้านเอกสารพิสูจน์ตัวบุคคล เช่น ไม่มีเอกสารประจำตัว หรือเอกสารที่ถืออยู่ในปัจจุบัน มีชื่อไม่ตรงกับเช็คที่ออกให้ มีบางรายที่เอกสารทางทะเบียนเดิมที่ทางราชการเคยออกให้ ได้ถูกเปลี่ยนชื่อและภาพของบุคคลอื่นไปแล้ว ทางธนาคารจึงปฏิเสธการจ่ายเงินให้

วันที่ 27 มีนาคม 2556 ตัวแทนเจ้าหน้าที่คลินิกกฎหมายแรงงาน มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนาประจำอำเภอแม่สอด พร้อมด้วยตัวแทนแรงงาน ได้เดินทางไปยังศาลแรงงานภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อขอคำปรึกษาและหาทางช่วยเหลือ และต่อมาวันที่ 30 กรกฎาคม 2556 ศาลแรงงานภาค 6 ได้พิจารณาและมีคำสั่งให้จ่ายเงินแก่ลูกจ้างเป็นเช็คเงินสดเป็นรายบุคคล ซึ่งต่อมากู้จ้างได้รับค่าจ้างแล้วตามคำสั่งของศาล

นายโซเล ตัวแทนของเพื่อนแรงงาน ที่ร่วมกันต่อสู้เรียกร้องความเป็นธรรมตามกฎหมายการคุ้มครองของรัฐกล่าวว่า คิดนี้แม้จะใช้เวลาในการต่อสู้มายาวนานกว่า 8 ปี แต่กลไกของรัฐและระบบยุติธรรมของศาลไทยทำให้เราเชื่อได้ว่าสามารถให้ความเป็นธรรมกับพวกเราได้ อย่างไรก็ตามผมเห็นว่า หากกระทรวงแรงงาน และรัฐบาลไทยจะได้พิจารณาในเรื่องขั้นตอนการให้ความช่วยเหลือที่รวดเร็วขึ้นก็จะทำให้พี่น้องแรงงานข้ามชาติ มีความมั่นใจในการทำงานอยู่ต่อไปได้อย่างปลอดภัย

สำนักงานประกันสังคม จังหวัดเชียงใหม่ จ่ายเงินทดแทนแก่ ญาติแรงงานข้ามชาติภาคก่อสร้าง ที่ประสบอุบัติเหตุและเสียชีวิตระหว่าง การทำงาน

เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2556 สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ มีหนังสือเลขที่ ชม 0030.6/2124 และที่ ชม 0030.6/2125 แก่ นางปอย ไม่มีนามสกุลและนางสาวอุ ไม่มีนามสกุล มารดาและบุตรของนายปันดี๊ะ ลุงมุ แรงงานข้ามชาติภาคก่อสร้างที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ให้ได้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลตามจริง ค่าทำศพจำนวน 22,100 บาท และค่าทดแทนกรณีการตาย เป็นระยะเวลา 96 เดือน เป็นเงินรวม 271,065.60 บาท

นายปันดี๊ะ ลุงมุ อายุ 37 ปี เป็นแรงงานข้ามชาติที่ได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและมีหนังสือเดินทาง เมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน พบว่า นายจ้างได้แจ้งชื่อนายปันดี๊ะลูกจ้างเข้าสู่ระบบจ่ายเงินทดแทนแล้ว กรณีนี้สำนักงานประกันสังคมจึงออกคำสั่งให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทน

ตามกฎหมาย และญาติผู้ตายสามารถรับเงินทดแทนได้โดยตรงที่สำนักงานประกันสังคม โดยกรณีดังกล่าวลูกจ้างเข้าถึงกองทุนเงินทดแทนนี้ได้ เนื่องจากนายจ้างแจ้งชื่อเข้าสู่กองทุนเงินทดแทน แต่ยังมีลูกจ้างอีกเป็นจำนวนไม่น้อยที่ทางมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนมีข้อมูลผ่านการร้องเรียนจากลูกจ้างว่า ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิในกองทุนเงินทดแทนนี้ได้ เนื่องจากนายจ้างไม่ยอมแจ้งชื่อลูกจ้างเข้าสู่กองทุนเงินทดแทน ดังนั้นเมื่อลูกจ้างประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน สำนักงานประกันสังคมจะปฏิเสธการเข้าถึงกองทุนเงินทดแทน และออกคำสั่งให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในการจ่ายเงินดังกล่าว ซึ่งนายจ้างมักจะหลีกเลี่ยงไม่จ่ายตามคำสั่งของสำนักงานประกันสังคม อีกทั้งยังฟ้องสำนักงานประกันสังคมเป็นจำเลยเพื่อให้เพิกถอนคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทน ซึ่งจะต้องเสียเวลาในการต่อสู้คดีเป็นเวลานานปี เพื่อให้ศาลแรงงานมีคำสั่งว่า

คำสั่งของสำนักงานประกันสังคมนั้นถูกต้องแล้ว ดังนั้นสำนักงานประกันสังคมควรจะพิจารณาทบทวนการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างใหม่ว่าตามมาตรา 25 ประกอบมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มิได้มีบทบัญญัติในลักษณะใดกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนเงินทดแทนจนครบตามจำนวนจึงจะก่อให้เกิดสิทธิแก่ลูกจ้างในการเข้าถึงกองทุนนั้น หากจุดประสงค์ที่แท้จริงของกองทุนเงินทดแทนคือการแบ่งทุกข์เฉลี่ยสุขอย่างแท้จริง เมื่อภารกิจในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างผู้มีสิทธิควรเป็นของรัฐผู้ซึ่งเป็นทั้งผู้รักษากฎหมายและรักษากองทุนเงินทดแทน ฉะนั้น สำนักงานประกันสังคมควรรับภารกิจเช่นนี้และกระทำการให้เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการยืนยันหลักการและเจตนารมณ์ของกฎหมายกองทุนเงินทดแทนเช่นกัน

มารดา ด.ญ.แอร์ ได้เป็นโจทก์ยื่นฟ้องเรียกค่าเสียหายเป็นคดีแพ่ง ด.ญ.แอร์ ถูกนายจ้างลักพาตัว เพื่อบังคับใช้แรงงาน และถูกทำร้ายร่างกาย จนบาดเจ็บสาหัส

เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2556 ทนายความของมารดา ด.ญ.แอร์ ได้ยื่นฟ้องนายนิติ แดงอ่อน และนางสาวรัตนกร ปิยะวรรณธรรม นายจ้าง เป็นคดีแพ่งเพื่อเรียกร้องค่าเสียหายจากการทำร้ายร่างกายเด็กหญิงแอร์ ขณะที่ทำงานรับใช้ในบ้านของนายจ้างทั้งสอง เป็นเหตุให้ได้รับอันตรายสาหัส ได้รับความทุกข์ทรมาน เจ็บปวด ทำให้เสียสุขภาพจิต ไม่สามารถไปไหนมาไหนได้อย่างเช่นคนปกติ ซึ่งรวมทั้งค่าเข้ารับการรักษายาบาลโดยการผ่าตัด เป็นเงินทั้งสิ้น 4,603,233 บาท ศาลจังหวัดกำแพงเพชรได้กำหนดให้มีการไต่สวนคำร้องในการขอยกเว้นค่าธรรมเนียม ของมารดา ด.ญ.แอร์ โจทก์ในคดีนี้แล้วเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2556 และศาลจังหวัดกำแพงเพชร กำหนดนัดฟังคำสั่งในวันที่ 21 พฤศจิกายน 2556

โดยเหตุการณ์ในคดีนี้เริ่มต้นเมื่อประมาณปี 2552 ขณะที่ ด.ญ.แอร์อายุประมาณ 7 ขวบ ได้หายออกไปจากบ้านพักที่บิดามารดาซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติชาวพม่า อาศัยอยู่ในไร่ของนายจ้าง ที่จังหวัดกำแพงเพชร มารดาของ ด.ญ.แอร์สงสัยว่าเหตุที่ทำให้ ด.ญ.แอร์หายไปเนื่องจากถูกนายจ้างคนเดิมซึ่งเป็นมารดาของนางสาวรัตนกร ปิยะวรรณธรรม ลักพาตัวไปสืบเนื่องจากไม่พอใจที่มารดาและบิดาของ ด.ญ.แอร์ได้เปลี่ยนนายจ้างคนใหม่ กระทั่งเมื่อต้นเดือน

มกราคม 2556 มีข่าวการพบตัว ด.ญ.แอร์ โดยการช่วยเหลือของชาวบ้านในพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่ง ด.ญ.แอร์ได้ให้ข้อมูลว่าถูกนายจ้างคนเดิมของบิดามารดาลักพาตัวไปจริง และบังคับให้ทำงานเป็นเด็กรับใช้ในบ้านของนายนิติ แดงอ่อน และนางสาวรัตนกร ปิยะวรรณธรรม ในช่วงที่ทำงานอยู่กับนายจ้างทั้งสองนั้น ด.ญ.แอร์ได้ถูกนายจ้างร่วมกันทำร้ายร่างกายจนได้รับบาดเจ็บสาหัส ในส่วนของคดีอาญานั้น พนักงานสอบสวนได้ขออนุมัติศาลเพื่อออกหมายจับนายจ้างทั้งสองข้อหา*ร่วมกันทำร้ายร่างกายผู้อื่นจนเป็นเหตุให้ได้รับอันตรายสาหัสโดยการทรมาน หรือการกระทำทารุณ โหดร้าย, หน่วงเหนี่ยวกักขังผู้อื่นจนเป็นเหตุให้ผู้ถูกหน่วงเหนี่ยวกักขังได้รับอันตรายสาหัส, หน่วงเหนี่ยวกักขังผู้อื่นและให้ผู้อื่นนั้นกระทำการใดๆ ให้แก่ผู้กระทำหรือบุคคลอื่น, ร่วมกันเอาคนลงเป็นทาสหรือมีฐานะคล้ายทาส, ร่วมกันพามาจากที่ใด หรือหน่วงเหนี่ยวกักขังเด็กอายุ ไม่เกิน 15 ปี จนเป็นเหตุให้ได้รับอันตรายสาหัส, ร่วมกันพรากเด็กอายุไม่เกิน 15 ปี และร่วมกันค้ามนุษย์ ซึ่งปัจจุบันนายจ้างทั้งสองได้หลบหนีระหว่างการประกันตัว และเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2556 พนักงานอัยการได้ยื่นคำร้องต่อศาลจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อขอให้มีการสืบพยานที่เป็นมารดาและ ด.ญ.แอร์ไว้ก่อน ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 237 ทวิ

กิจกรรมที่น่าสนใจ

โครงการยุติธรรมเพื่อแรงงานข้ามชาติ ประจำจังหวัดเชียงใหม่ ได้จัดทำรายการวิทยุเพื่อแรงงานข้ามชาติผ่านสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย



ออกอากาศในระบบ AM คลื่นความถี่ 1475 KHz เป็นภาษาไทยใหญ่ โดยวัตถุประสงค์ของการจัดรายการเพื่อให้ผู้ฟังรายการมีความรู้ความเข้าใจหลักการด้านสิทธิมนุษยชน นโยบาย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ รายการวิทยุออกอากาศทุกวันพฤหัสบดีและวันศุกร์ ตั้งแต่เวลา 10.00-11.00 น. และจะเปิดเป็นเทปบันทึกเสียงอีกครั้งในเวลา 22.00-23.00 ของวันเดียวกัน

เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2556 เจ้าหน้าที่จากมูลนิธิเพื่อสิทธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา เดินทางไปยังพื้นที่เมืองเมียวดี ประเทศพม่า เพื่อเยี่ยมแรงงานในระบบ MOU ที่ศูนย์พักและฝึกอาชีพของตัวแทนบริษัทจัดหางาน ก่อนแรงงานเดินทางมาทำงานยังประเทศไทย ทั้งนี้ตัวแทนของเจ้าหน้าที่ของมูลนิธิได้จัดกิจกรรมให้ความรู้ทางด้านกฎหมายและนโยบายแก่แรงงานข้ามชาติก่อนเดินทางเข้ามาประเทศไทย



วันที่ 25 สิงหาคม 2556 นางสุกาญจน์ตา สุกไผ่ตา ตัวแทนเจ้าหน้าที่มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา ขึ้นรับรางวัลจากประธานกลุ่มเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN) ในฐานะที่เป็นผู้สนับสนุนงานของกลุ่มเครือข่าย MWRN ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนประชาชนเข้าถึงความยุติธรรม



6 สิงหาคม 2556 ผู้แทนมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานด้านการทำงานให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายในคดีค้ามนุษย์กับเอกอัครราชทูต หลุยส์ ซีเดอบากา ผู้อำนวยการสำนักงานติดตามและต่อต้านการค้ามนุษย์ กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา



วันที่ 1 กันยายน 2556 สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ร่วมกับ คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ และมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา กำหนดให้มีการจัดเสวนาเรื่อง “ทิศทางการจัดการแรงงานข้ามชาติ กรณีการสิ้นสุดระยะเวลาการทำงานในประเทศไทย” ณ ห้องประชุมตลาดทะเลไทย จ.สมุทรสาคร มีตัวแทนจากกรมจัดหางาน ตัวแทนสหภาพแรงงาน และเครือข่ายคณะทำงานด้านแรงงานข้ามชาติ ร่วมเสวนาในครั้งนี้ มีแรงงานให้ความสนใจเข้าร่วมกว่า 300 คน



วันที่ 16-17 กันยายน 2556 มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา โดยคลินิกกฎหมายแรงงานประจำอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ได้จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การคุ้มครองสิทธิและการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติชาวพม่า ระหว่างผู้แทนทนายความจากประเทศพม่า ผู้แทนสหพันธ์แรงงานจากประเทศพม่า เครือข่ายทนายความของมูลนิธิฯ ทนายความจากสหภาพทนายความประจำอำเภอแม่สอด และผู้แทนจากคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ในการนี้ นอกจากจะทำให้ผู้เข้าร่วมมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการคุ้มครองแรงงานแล้ว ผู้เข้าร่วมยังได้เดินทางไปศึกษาและเรียนรู้งานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลไกของรัฐในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติด้วย

- A. ผู้เข้าร่วมจากไทยและพม่าร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- B. คณะผู้เข้าร่วมประชุมถ่ายภาพร่วมกับผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดแม่สอด
- C. คณะผู้เข้าร่วมประชุมถ่ายภาพร่วมกับผู้แทนสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำอำเภอแม่สอด



วันที่ 20 กันยายน 2556 ผู้แทนจากมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา เข้าร่วมเวทีรับฟังความคิดเห็นเรื่อง การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่เด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา จัดโดยคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย โดยมีผู้แทนผู้เสียหายที่ต้องเป็นผู้ต้องหาในคดีอาญา และเจ้าหน้าที่กระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับคดีเด็กและเยาวชน เข้าร่วมประชุม จำนวน 40 คน เวทีนี้ได้จัดขึ้นมาโดยมุ่งหวังให้เกิดการทบทวนหลักการ กลไกและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่เด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและตามหลักการระหว่างประเทศ



โครงการสนับสนุนการเข้าถึงความยุติธรรม และการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

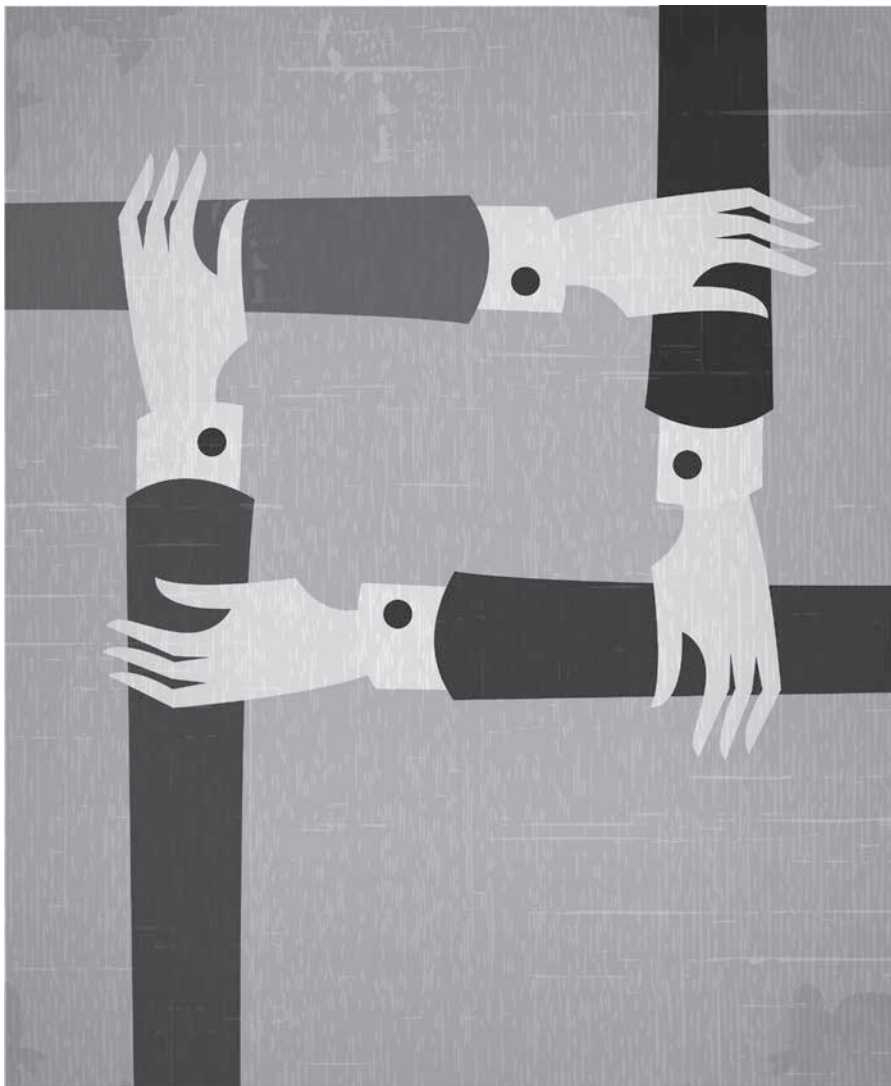
มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.) เป็นองค์กรพัฒนาเอกชน มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมโดยไม่แสวงหากำไร มสพ.ได้เน้นกิจกรรมส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนแก่กลุ่มแรงงานข้ามชาติและครอบครัวในประเทศไทย ผ่านโครงการการเข้าถึงความยุติธรรม และการคุ้มครองทางกฎหมายต่อบุคคลดังกล่าว รวมทั้งกิจกรรมอบรมส่งเสริมศักยภาพของชุมชนแรงงานข้ามชาติ โดยทำงานร่วมกับองค์กรภาคประชาสังคมและรัฐทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ โดยมีความมุ่งหวังให้เกิด

1. การคุ้มครองทางสิทธิแก่แรงงานข้ามชาติผ่านกลไกการคุ้มครองทางกฎหมายและนโยบาย กลไกการร้องเรียนของรัฐที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. แรงงานข้ามชาติมีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชน และการคุ้มครองทางกฎหมาย และสามารถเข้าถึงกลไกการคุ้มครองและร้องเรียนของรัฐ

3. ป้องกันมิให้แรงงานข้ามชาติและครอบครัวเป็นเหยื่อของการแสวงหาประโยชน์จากการใช้แรงงานหรือถูกบังคับใช้แรงงาน

4. สังคมโดยรวมเข้าใจถึงความจำเป็นในการมีแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และแรงงานสามารถอยู่ร่วมกับประชาชนในสังคมได้ภายใต้ความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติและวัฒนธรรม



The case of Tun Aye : the Undermining of Worker's Rights

By Junjira Junpaew¹

The Workmen's Compensation Fund Act B.E. 2537 (1994) aims to protect both Thai and foreign workers without discrimination, but there remain a number of obstacles when it comes to enforcing the law. The case of Burmese worker Tun Aye illustrates the issue. His former employer, a manufacturer of plastic containers (involving use of plastic compression machines), was required by law to make contributions to the Fund but refused to do so. In light of work-related injuries, the Act's Section 25 stipulates that, "in the case where the employer who has a duty to pay compensation, the Office, instead of the employer, shall pay compensation to the employee or the entitled person under Section 20." However, in Mr Tun Aye's case, the Workmen's Compensation Fund Office has instead passed on the responsibility of paying compensation to his former employer.

Such practice is problematic for two reasons. **First**, it undermines the worker's rights under the Compensation Fund Act B.E. 2537, by ordering the employer, who has failed to comply with the duty to contribute, to pay the worker, thus the worker has been stripped of his entitlement to receive compensation from the more financially secure Fund. **Second**, when the employer is ordered to pay compensation to the worker, the dispute will thereby shift from between the "Compensation Fund" versus "the Employer" to between "the Compensation Fund" and "the Employee", versus "the Employer". Such realignment will create a gap allowing the employ-

er to bring the case to the Labour Court, which usually entails negotiations whereby the employee may be persuaded to receive compensation at an amount lower than what he or she should be entitled to.

In Mr Tun Aye's case, the Compensation Fund Office initially ordered his employer to contribute to the Fund, but the company filed an appeal against the order with the Compensation Fund Committee. Following the Committee's decision to dismiss the employer's appeal, the company resorted to filing a lawsuit at the Central Labour Court against a branch of the Social Security Office and Mr Tun Aye. During the first stage of the labour court trial, a 'mediation' took place wherein Mr Tun Aye's former employer proposed a sum lower than stipulated by the law to Mr Tun Aye; had he accepted it, the case would have then been closed.

To sum up, although the purpose of the labour law is to guarantee the public's wellbeing, there have been incidences where the amount of a worker's compensation was negotiated to an amount lower than the minimum rate stipulated by law. Such practices raise questions on how the process of a court trial may not ensure the worker's rights; the employer may try to pursue the case in court in order to push for the mediation process wherein the worker would be persuaded to accept a lower amount of compensation. This would undermine the effectiveness of the Worker's Compensation Act and also the worker's rights in the long run.

¹ Lawyer for HRDF and board member of Human Rights lawyers Association (HRLA)

Child and Youth court trials allow only “legal advisor” but not “lawyer”

By Junjira Junpaew²

For the past few months The Human Rights and Development Foundation (HRDF) has been providing legal assistance to two Chiang Mai-based youths, Mr. A and Mr. B (aliases) who were charged with manslaughter. The case represents a major challenge that affects the rights of children and youths facing a criminal charge: the inadequacy of legal advisors (due in part to a pre-existing dispute over regulations between the Juvenile Court and the Lawyers' Council—that will not be discussed in detail here).

The problem stems from several factors. Here, I will focus only on the validity of the law in dispute. According to Section 120 of the Juvenile and Family Court and Juvenile and Family Court Procedure Act B.E. 2553 (2010), “in a court having the jurisdiction to try juvenile and family cases, the accused person may not have a defence lawyer. The accused person may have a “legal advisor” who will perform duties similar to those of a lawyer. If the accused person(s) does not have a legal advisor, the court shall appoint one for him or her.” Moreover, Section 121 stipulates that, “the legal advisor pursuant to section 120 shall have qualifications of lawyers pursuant to the law on lawyers, and shall have passed a training on juvenile and family case procedure, possess knowledge relating to psychology, social administration and other relevant knowledge pursuant to the regulations of the President of the Supreme Court”. In other words, every lawyer who represents the child and/or youth as defendant must have passed such training as one additional requirement of their “qualifications”. Therefore, a lawyer who may have considerable knowledge, understanding and years of experience in handling cases involving children or youths, but

has not yet been through the training, will not be allowed to serve as legal advisor. Such practice thus deprives the lawyer of his or her right to represent their clients, while the child/youth may have difficulty in accessing legal channels, as guaranteed in Section 40 (7) of the Constitution.

Professionally speaking, lawyers should be allowed to handle cases involving a child or a youth, as in other specialized courts. Those cases also require specialized knowledge and expertise, be they issues related to intellectual property and international trade, taxation, labour disputes, or bankruptcy. However, so far there has not been any ban on lawyers who have not undertaken any special training from working on those court cases.

On the one hand, the proponents of this new law may seek to ensure that the lawyers who handle child and juvenile cases have understanding and awareness of their client's rights, thus the requirement on this “qualification”. It should be noted, though, that all the other professions in the judicial system—from the police officers to prosecutors and judges—have not been required to possess a similar “qualification” as faced by the lawyers. A voluntary rather than compulsory approach may thus work better at improving the efficiency and/or specialized knowledge among the personnel involved in the judicial system and thereby fulfill the intention of the law.

In sum, there should be a swift amendment of the Juvenile Court Act (Sections 120, 121, and so on) in keeping with the Constitution B.E. 2550 (Section 40 [7]), thus ensuring that the rights of the children and youths will be protected and justice is served.

² Lawyer for HRDF and board member of Human Rights lawyers Association (HRLA)

Thai government policies on protection of workers' rights in the fisheries sector: A new draft of ministerial regulations on the protection of labour in the fisheries sector B.E. xxx

In 2012, Thailand exported 1,908,099,577 tonnes of fishery products, valued at 264,766.339487 million baht (Unit of International Fishery Trade analysis, Fisheries Foreign Affairs Division, Department of Fisheries, revised statistics for January 2013). Such a lucrative business suggests a large workforce is needed. However, at present there is a shortage of Thai labourers. This is due to the nature of the jobs which are risky, requiring workers to spend a long time working on boats away from their families and making them susceptible to natural disasters, pirate attacks, and possible arrest and punishment by another country. Thai workers thus usually opt for other kinds of work that offer better pay, welfare benefits and working conditions. The majority of workers presently employed in the field are migrants, who often have difficulty getting access to legal protection and service by the state, as faced by Thai workers in the past. Of particular concern is the poor enforcement of rights guaranteed by the Workers' Compensation Act B.E. 2537 (1994)–WCF. The Human Rights and Development Foundation has interviewed former workers in the fishing industry who experienced work-related injuries and dangerous working conditions. After the loss of body parts such as fingers, arms or legs, and some even their lives, these workers and/or their relatives did not receive any compensation from the WCF,

while the amounts offered by their employers were usually much less than deserved. Moreover, many of these workers were forced or lured into the trade, and as victims of human trafficking, they tried to escape or sought help from their fellow workers, and some decided to stop working in the field. The labour shortage has thus been persistent in the fishing business. There have been calls from various sectors, both inside and outside of the country, to improve the laws and regulations in order to ensure better labour protection.

Amendments of laws on labour protection in the fishing industry

According to Section 22 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998), “work in the [marine] fishing industry may fall under a separate set of ministerial rules on labour protection than other industries designated in the Act,” thus the issuing of Ministerial Rule Number 10 by the Labour and Social Welfare Ministry on September 14, 1998. In light of the persistent labour shortage, dangerous working conditions and lack of access to the state protection mechanisms, the labour ministry has tried to improve the relevant laws. Below is a table comparing the current ministerial rule (No. 10) and a new draft³:

³ The Legal Reform Committee issued a letter to the Prime Minister (No. Khor Por Kor 01/534 dated May 21, 2013) calling for a revision of the present ministerial rules, which were drawn without consultation from the stakeholders and their enforcement has restricted the rights of both the employers and the employees. In particular, the employees' rights have not been protected adequately.

Ministerial Rule No.10 B.E. 2541 (1998)	Draft of new ministerial rule B.E...
<p>1. Definition of “Employer”</p> <p>“Employer” refers to the owner of a fishing boat who uses or allows others to use the vessel to catch fish in the sea for the purpose of profit sharing.</p> <p>However, the term does not include the owner of a fishing boat who has rented the vessel to others to carry out a certain activity, but he or she is not involved in the act himself.</p>	<p>1. Revise the definition of “Employer” to specifically refer to “the employer as designated in the Labour Protection Act” and to specify that the owner who has rented out his or her vessel to “carry out fishing activity” is NOT an employer.</p>
<p>2. Definition of “Pay”</p> <p>“Pay” also includes a share of the value of the marine catch as promised by the employer.</p>	<p>2. Add: a “Pay” in accordance with the labour protection law</p>
<p>3. Scope of enforcement</p> <p>Exemption of two categories:</p> <p>1) fishing activity that involves fewer than twenty employees; or</p> <p>2) a fishing vessel that has been working outside the territory of the Thai Kingdom for more than a year consecutively.</p>	<p>3. Expansion of protection to include the two previously exempted categories.</p>
<p>4. Minimum age of employee(s) and conditions on employment of child labour</p> <p>Every employee on a fishing vessel must be at least sixteen years old, except when the person is over 15 and has parents or guardians working on the same vessel, or already having a parentally issued letter of consent.</p>	<p>4. Increase the minimum age from “no less than sixteen” to “no less than eighteen” in light of the heavy and dangerous nature of work and the fact that the fishing activity at present has become a large-scale commercial operation that requires long periods on the open sea unlike the family-run coastal operations of the past. Delete the exemption clause on individuals who are over fifteen and whose parents have already issued a letter of consent to work on the fishing boat.</p>
<p>5. Production and maintenance of employees’ registration documentation</p> <p>The employer must produce the registration in Thai language and keep it at his or her premise for verification by a labour inspector. A copy of the document must be submitted to the director-general or his designated representative within thirty days of the beginning of employment of that employee.</p>	<p>Specify that the registration must be in Thai, and not in the employee’s language. Change of requirements on the employer who has more than one employee to produce the employee’s registration to one who has “more than ten employees”.</p>
<p>6. Administration protocol</p> <p>In the cases where there are complaints over the employer’s failure to follow the ministerial rule, labour disputes in accordance with the labour relations laws, or the filing of lawsuits, the employer must keep the employee’s registration and all documents related to pay and overtime until there is a final court decision on the matter.</p>	<p>6. Broaden the scope for filing a complaint against the employer from “when there is a dispute over labour relations law” to “when there is a dispute over labour laws”.</p>

Ministerial Rule No.10 B.E. 2541 (1998)	Draft of new ministerial rule B.E...
<p>7. Frequency of wage and overtime payment</p> <p>1) Regardless of the calculation of the wage and overtime per month, day, hour, or any other unit of time measurement that is under one month, or per piece of work, the payment must be no less than once a month, unless there has been any other agreement that is beneficial to the employee.</p> <p>2) Any other calculation methods must be based on the terms of mutual agreement between the employer and employee.</p> <p>3) The payment of overtime must be no less than once a month.</p>	<p>7. No change in the terms of payment: the employer is required to pay both the wage and overtime no less than once a month, unless there has been any other agreement that is beneficial to the employee(s).</p>
<p>8. Annual holidays</p> <p>The employer must provide the employee (s) with at least thirty paid holiday days per year, to be determined in advance by the employer. If the employee has to work during the annual holidays, the employer must pay overtime, calculated at the rate of no less than one time the usual wage rate for that period.</p>	<p>8. No change in the number of annual holidays and the calculation of an overtime rate</p>
<p>9. Travelling expenses for the employee(s)</p> <p>The employer must arrange or pay the expenses for the employee(s) to travel back to his or her residence in the following cases:</p> <p>(i) when the vessel has capsized or cannot be put to use at all,</p> <p>(ii) the employee has suffered work related injuries or sickness</p> <p>(iii) cancellation of the employment contract before the due date, or change of conditions in the contract without consent from the employee</p> <p>(iv) maturation of the employment contract while the employee is working in another place not designated in the contract.</p>	<p>9. Change of the destination from the employee's [residence] to "the place where the employer hired the employee to which the travelling expenses will be covered by the employer.</p> <p>Additional details for the second clause to "(ii) the employee has suffered work-related injuries, sickness, or death."</p>
<p>10. No protection of child labour before the ministerial rule went into effect.</p>	<p>10. With regard to the protection of child labour before the ministerial rule went into effect, anyone aged under eighteen who has worked on the fishing vessel before the effective date of the law will be allowed to continue working until the end of the employment contract.</p>

Mae Sot Municipality pays compensation to an electrocuted girl's mother

On September 16, 2013, Mrs. Juju, a migrant labourer, Mr Thanu Ekchote, a lawyer, and a staff member at HRDF's Mae Sot Labour Law Clinic went to the office of Mae Sot municipality, to receive compensation worth 750,000 baht as ordered by the Administrative Court of Phitsanulok. Previously, Mrs Juju's daughter, Salima was



electrocuted after accidental exposure to electrical leakage from a broken power line fallen into puddles of water, which caused her severe injuries and eventually death. Considering it should be the responsibility of the Provincial Electricity Authority and Mae Sot Municipality to use precautionary measures to prevent such leakage, Mrs Juju filed a lawsuit against the two government offices for neglect of duty as stated by law. The sum of compensation she sought was 6,220,185 baht, for covering medical expenses, loss of income for the

time she had to leave her work in order to take care of her daughter, her suffering from an incurable illness since the incident, and future medical costs. The Administrative Court of Phitsanulok issued a verdict on June 19, 2013, absolving the Provincial Electricity Authority, and decided that only Mae Sot Municipality was the guilty party. The Municipality office did not appeal the order, and consented to pay compensation as ordered by the Administrative Court

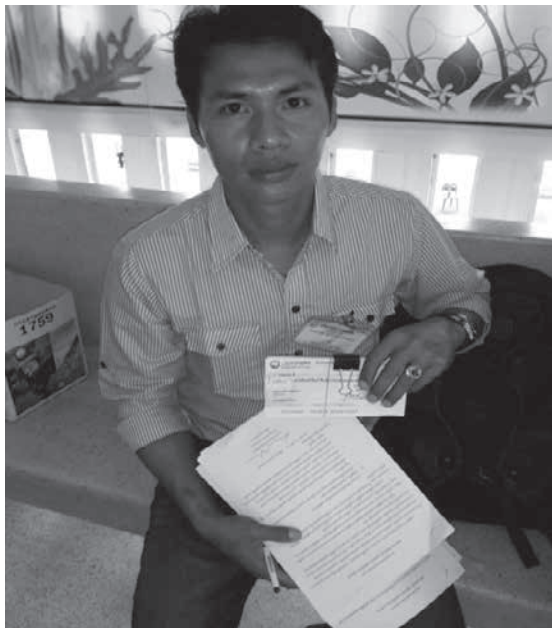
After eight years, 81 Burmese workers received the overdue pay

Obstacles to access labour protection from the Thai state

Mr Sole, a Burmese migrant and former employee of Uni-Ocean Cooperative, related how he had been owed past wages and overtime for both the normal working days and holidays (based on the minimum wage rate), since he started working for the company until April 18, 2005 when he was discharged without compensation along with fellow migrant workers. Initially, they sought help from non-government organizations, such as MAP Foundation, which advised them to seek assistance

under the mechanisms of the Labour Protection and Social Welfare Department. Mr Sole and 128 fellow workers thus submitted a petition to the Labour Inspector at the Tak branch office to investigate and issue orders in accordance with their authority.

On July 20, 2005, the Labour Inspector issued Order No 12/2548 telling the employer to pay 1,999,445.50 baht to 81 workers, including Mr. Sole, for the unpaid wages and overtime. However, Uniocean Cooperative refused and filed a motion in Regional Labour Court 6 in Nakhon Sawan asking the judge to revoke the Labour Inspector's order.



In photo # Mr.Sole receiving the cheque at the Regional Labour Court of Nakhon Sawan

The Regional Labour Court reviewed the case and ordered an adjustment of the compensation to 1,864,450.29 baht. On appeal by the company the Supreme Court passed a verdict on May 22, 2012 (No. 6134/2555) confirming the decision of the Regional Labour Court of Nakhon Sawan.

Despite the court's decision, that affirmed the workers' rights to receive wages and overtime according to the Labour Protection law, the employer

issued the compensation in checks with the names of individual employees, which incurred problems for the majority of the workers as they lacked identity papers, or the spellings of the names on their documents did not match with those appearing on the checks. Some of the workers could not cash their checks because the names and photos of their official identity papers have been changed and thus were not recognized by the bank.

On March 27, 2013, the representatives of HRDF's Mae Sot Labour Law Clinic and the Burmese workers went to seek consultation at the Regional Labour Court 6 of Nakhon Sawan, which investigated and eventually ordered the company to issue cash to the workers on July 30, 2013. The workers have since received their due pay from their former employer.

Mr Sole, as representative of the workers, said it may have taken them eight years before justice was served, but the state's mechanisms and Thai judicial system have proven themselves reliable. However, he would like the Labour Ministry and the Thai government to consider how to process assistance faster in order to make the migrant workers feel more confident about continuing work here.

Chiang Mai Social Security Office pays compensation to relatives of a migrant worker killed in an accident

On July 31, 2013, the Social Security Office of Chiang Mai issued a document No. Chor Mor 0030.6/2124 and 0030.6/2125, stating that Mrs. Poy and Miss U, mother and daughter of Mr Panta Lungmu, a migrant labourer who had an accident while working at a construction site, were entitled to receive 271,065.60 baht as compensation for the actual medical expenses, funeral costs (22,100 baht), and an indemnity worth sixty percent of the lost wages for a period of 96 months (Workers' Compensation Act B.E. 2537).

Mr Panta Lungmu, 37, was a legal migrant worker whose nationality had been proved and a passport issued. At the time of the accident, it was found that his employer had already included his name on the list of workers entitled to compensation, thus the order by the Social Security Office to provide compensation to the worker that could be claimed directly by his relatives. However, HRDF has received a number of complaints from other workers who cannot access the WCF because their employers have refused to submit their names to the WCF list. In case of work-related accidents,

the social security office will then refuse to pay these workers their due compensation and instead pass on the responsibility to the employer, who will in turn try to dodge the SSO's order and even challenge the state agency to cancel the order through a lawsuit that could drag on for a long time before the Labour Court can confirm the validity of the SSO's initial order. In effect, the SSO should review its policy on payment of compensation, considering that Sections 25 and 44 of the Workers' Compensation Fund Act B.E. 2537 do not have a clause that says the employer must pay his or her share of contributions in full amount before the employee can have access to the fund. If the purpose of the fund is to provide compensation, the state, as an enforcer of law and protector of the compensation fund, should be responsible for the task. In keeping with the principle and intention of the WCF law, therefore, the SSO should take up the responsibility in serving the employees adequately.

Mother of abducted child files a civil lawsuit against former employers

On September 17, 2013, an attorney representing the mother of "Air" filed a lawsuit against Mr. Natee Taeng-on and Miss Rattanakorn Piyaworatham seeking compensation for physical abuses inflicted on her daughter while working at the couple's house that resulted in severe injuries and mental trauma to the extent she could not function like a normal person. The total compensation, including surgery costs, amounted to 4,603,233 baht. On November 4, 2013, the provincial court of Kamphaeng Phet convened to investigate a request by Air's mother, as the plaintiff, to waive the Court fees, and the decision is scheduled for November 21, 2013.

The case dates back to around 2009, when Air, then seven, disappeared from the residence of

her parents who were migrant workers from Burma and living on a sugarcane plantation belonging to their employer in Kamphaeng Phet. Air's mother suspected that she might have been abducted by their former employer who is the mother of Miss Rattanakorn Piyaworatham, a co-defendant, due to their dissatisfaction over the decision made by Air's parents to switch to a new employer. But due to a threat made by her former employers, Air's mother did not make any attempt to enter their residence to search for her daughter, lest she be arrested by the police for making a false claim.

In early January 2013, Air made a successful escape from the employer's house, thanks in part to help from some locals in Kamphaeng Phet. Air testified that she had been abducted by her parents' former employer, who forced her to work as a maid in Mr Natee and Miss Ratanakorn's house. While working there, Air reported being physically abused by both employers until she suffered grievous injuries. With regard to the criminal case, the investigation officers have requested a warrant from the court to arrest the two employers on the following charges: committing bodily harm and thereby, causing the victim to receive grievous bodily harm; detaining and confining another person and causing grievous bodily harm to the detained person; detaining and confining another person and forcing him or her to do any act for the offender or other persons; enslaving a person or causing him or her to be in a position similar to a slave; enslaving a person or causing him or her to be in a position similar to a slave especially when the person is a child not exceeding fifteen years of age and inflicting grievous bodily harm on the person as well; and jointly committing an offence of human trafficking. At present, the two employers are still at large after being granted bail. On March 12, 2013, the Public Prosecutor asked the Provincial Court of Kamphaeng Phet to proceed with witness examination of Air and her mother as per the Criminal Procedure Code's Section 237 bis.

Activitie

Migrant Justice Program, Chiangmai (MJP-CM), launched the Migrant Labour Radio Program through Radio Thailand Chiangmai.

The program is broadcast on AM 1475 KHz frequency in Shan language. The objective of the program is to familiarize the listeners with human rights principles and policies and laws relating to rights of migrant workers. The program is broadcasted every Thursday and Friday at 10.00–11.00 AM. A re-run of the morning broadcast is also played at 10.00–11.00 PM on both days.



On July 27, 2013, staff members of the Human Rights and Development Foundation paid a visit to the Shelter and Vocational Training Centre run by recruitment agencies in Myawaddy, Myanmar, catering to Burmese workers who have been selected for employment in Thailand under the Memorandum of Understanding (MOU) between the two countries. The HRDF staff provided training on relevant laws and policies to prepare these migrant workers prior to their entrance into Thailand.



On August 6, 2013, representatives of the HRDF participated in a meeting where they exchanged their experiences in legal counseling and assistance for victims of human trafficking with Ambassador-at-Large Luis CdeBaca, Director of the US Department of State's Office to Monitor and Combat Trafficking in Persons.



On August 25, 2013, Ms Sukanya Sukpaita, as HRDF representative, received an award from the chair of the Migrant Worker Rights Network (MWRN), in recognition of HRDF's support for the MWRN's campaigns to promote public access to the judicial system.



On September 1, 2013, the State Enterprises Workers' Relation Confederation (SERC), Thai Labour Solidarity Committee (TLSC), Migrant Worker Rights Network, and HRDF jointly held a seminar on **"Direction of Migrant Labour Management: Termination of employment in Thailand"** in the auditorium of the Talay Thai Market in Samut Sakhon, where over 300 workers as well as representatives from the Department of Employment and networks of migrant labour working groups attended.



On September 16–17, 2013, HRDF's Labour Law Clinic in Mae Sot District organized a forum for the exchange of experiences in rights protection and legal assistance for migrant workers from Burma, attended by representatives from lawyers and labour unions of Burma, HRDF's lawyer network and from the Lawyers' Council's Mae Sot branch, as well as from the Legal Reform Committee. Participants had an opportunity both to exchange information on labour protection laws and to visit agencies involved in state mechanisms for migrant labour protection.

A. Participants from Thailand and Burma exchanged their experiences with one another

B. Group photo of participants and Chief Justice of Maesod Provincial Court

C. Group photo of participants and representatives of the Labour Welfare and Protection Office's Mae Sot district branch



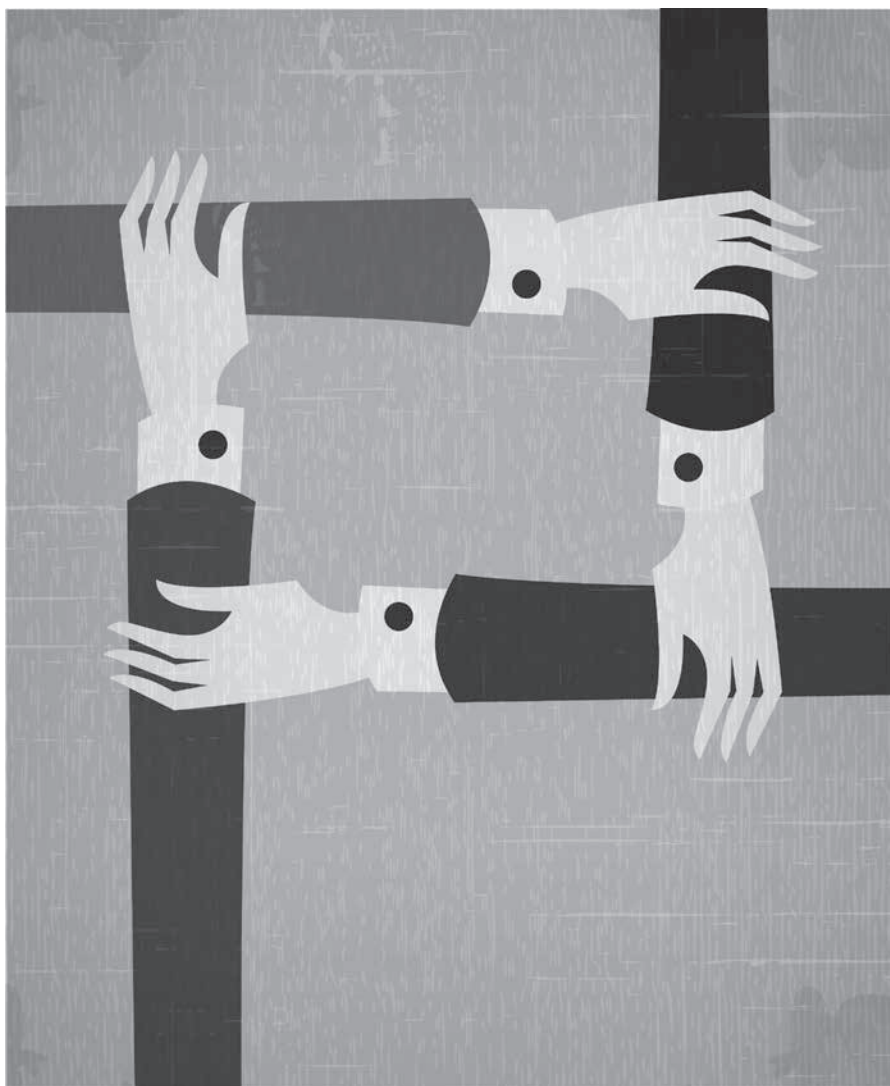
On September 20, 2013, an HRDF's representative attended a public meeting on legal assistance for children and youths in the criminal justice system, hosted by the Law Reform Commission of Thailand, to push for a review of the principles, mechanisms and measures in providing legal assistance for the children and youths within the criminal justice system in accordance with pertinent laws and international practice. In all, forty persons attended, including representatives of those facing criminal charges and judicial officers involved in cases related to children and/or youths.



Access to Justice and Rights Protection for Migrant Workers in Thailand

The Human Rights and Development Foundation (HRDF) is a non-profit non-government organization that aims to promote and protect the human rights of migrant workers and their families in Thailand. Through the Access to Justice and Legal Protection Project and campaigns to promote the migrant workers' potentials, HRDF has been working with several civil and state organizations at both national and international levels, with the following objectives:

1. To achieve greater efficiency in protection of the migrant workers' rights through legal mechanisms and state channels (via petitions),
2. To enable the migrant workers to have better understanding of their human rights and access to the state's protection and petition mechanisms,
3. To prevent the migrant workers and their families from falling victims to labour exploitation,
4. To educate Thai society about the necessity of migrant labour in Thailand, in order to promote peaceful co-existence despite racial and cultural differences.



บรรณาธิการ:

นางสาวปรีดา ทองชุมนุญ และนางสาวภัทรานิษฐ์ Yeada

ติดต่อ:

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา สำนักงานกรุงเทพมหานคร
(เฉพาะโครงการต่อต้านการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน)

109 ซอยสิทธิชน ถนนสุทธิสารวินิจฉัย แขวงสามเสนนอก ห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310

โทรศัพท์ 02 277 6882 โทรสาร 02 275 4261

www.hrdfoundation.org

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร

93/200 หมู่ที่ 7 ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร 74000

โทรศัพท์/โทรสาร 034 414 087

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา สำนักงานอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

14/12 ถนนประสาธน์วิทย์ ตำบลแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก 63100

โทรศัพท์/โทรสาร 055 535 995

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา สำนักงานอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

71 ถนนสนามกีฬาซอย 1 ชุมชนอุ่นอารีย์ ซอย 4 ตำบลศรีภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

50200 โทรศัพท์/โทรสาร 053 223 077

Editor:

Ms.Preeda Tongchumnum and Ms.Phatranit Yaodam

Contact:

To contact the Human Rights and Development Foundation–Bangkok
(for the Anti–Human Trafficking Project only)

109 Soi Sittichon, Suthisarnwinichai Road, Samsennok, Huaykwang, Bangkok 10310

Tel. 662 277 6882 Fax. 02 2754261 www.hrdfoundation.org

HRDF, Samut Sakhon Branch Office

93/200 Moo 7, Ta Sai Sub–district, Muang District, Samut Sakhon 74000

Tel/Fax 034 414 087

HRDF, Mae Sot District Branch Office

14/12 Prasart Witheederm Road, Mae Sot Sub–district, Mae Sot District, Tak 63100

Tel/Fax 055 535 995

HRDF, Chiang Mai Branch Office

71 Sanamkeela Road, Soi 1, Un–Aree Community, Soi 4, Sripum Sub–district,
Muang District, Chiang Mai 50200

Tel/Fax 053 223 077