

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

ฉบับที่ 2 : ตุลาคม-ธันวาคม 2556
2nd issue : October-December 2013



การไกล่เกลี่ยประนีประนอม ในคดีแรงงานกับความเป็นธรรม

สมิตรัชย์ หัตถสาร¹



ผู้เขียนขอเกริ่นนำก่อนด้วยความหมายของกฎหมายแรงงานว่า หมายถึงระเบียบกฎเกณฑ์หรือมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นมาเป็นมาตรการให้นายจ้างกับลูกจ้างยึดเป็นแนวปฏิบัติในการทำงานเพื่อจะคุ้มครองและส่งเสริมสภาพการทำงานของคนเกี่ยวกับเรื่องกำหนดวัน เวลาทำงาน วันหยุด วันลา ค่าตอบแทนการทำงาน ความปลอดภัยและสวัสดิการในการทำงาน รวมทั้งการกำหนดแนวทางเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคคลสองฝ่ายดูแลส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการเกี่ยวกับการหารือ การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทและกำหนดวิธีการในการจัดตั้งและดำเนินการองค์กรของลูกจ้างและนายจ้าง รวมตลอดถึงการดำเนินการในด้านการจัดหางานและความมั่นคงในการทำงานด้วย

นอกจากนี้กฎหมายแรงงานยังเป็นกฎหมายที่มีลักษณะเป็นทั้งกฎหมายมหาชนและกฎหมายเอกชน คือมีทั้งบทบัญญัติที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับนายจ้างและลูกจ้าง และมีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง องค์กรนายจ้างกับองค์กรลูกจ้าง ฯลฯ กฎหมายแรงงานจึงมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากกฎหมายทั่วไป ที่ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นกฎหมายมหาชนหรือกฎหมายเอกชนอย่างชัดเจน ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นกฎหมายที่ยึดโยงเอาความสัมพันธ์สามฝ่ายเข้ามาอยู่ด้วยกัน คือ รัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง หรือที่เราเรียกว่า “ระบบไตรภาคี” ซึ่งเป็นไปตามหลักการสากลที่ทั่วโลกใช้เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน เพราะฉะนั้น โดยนิยามแล้ว กฎหมายแรงงานจึงเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วยความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน เพราะมุ่งถึงประโยชน์ส่วนใหญ่ของสาธารณชน กล่าวคือ ผู้ใช้แรงงานทั้งหลายได้รับความ

เป็นธรรมในการจ้างงานมากกว่าจะคำนึงถึงเจตนาของบุคคล (ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง) ในการทำสัญญา ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างย่อมไม่มีผลใช้บังคับถ้าสัญญาหรือข้อตกลงนั้นขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน ดังตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3583/2524 “ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์ในอันที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เป็นการคุ้มครองและอำนวยประโยชน์แก่ลูกจ้าง จึงเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน สัญญาประนีประนอมยอมความเกี่ยวกับค่าชดเชยซึ่งทำขึ้นผิดแผกแตกต่างไปจากประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน จึงเป็นโมฆะใช้บังคับไม่ได้” จากนิยามความหมายของกฎหมายแรงงานดังกล่าว จะเห็นได้ว่ากฎหมายมุ่งคุ้มครองลูกจ้างที่อยู่ในสถานะที่เสียเปรียบนายจ้างที่ไม่มีอำนาจต่อรองใดๆ หรืออาจถูกนายจ้างใช้อำนาจที่เหนือกว่าบังคับให้ทำข้อตกลงหรือสัญญาที่เสียเปรียบทั้งหลาย กฎหมายก็คุ้มครองให้ข้อตกลงหรือสัญญานั้นเป็นโมฆะไม่มีผลบังคับถ้าขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมาย

ที่เกริ่นนำด้วยนิยามความหมายของกฎหมายแรงงาน ก็เพื่อจะชี้ให้เห็นว่า กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ซึ่งต้องตีความเคร่งครัดตามตัวบทและเจตนารมณ์ (ขอเน้นย้ำตรงนี้ในเบื้องต้น)

ส่วนประเด็นที่ผู้เขียนอยากจะเขียนในบทความนี้คือเรื่อง “การไกล่เกลี่ยประนีประนอม” ในคดีแรงงาน “การไกล่เกลี่ย” อาจเป็นคำที่คุ้นหูนักกฎหมาย ทนายความทั้งหลาย ที่ปฏิบัติหน้าที่หรือประกอบวิชาชีพอยู่ในการดำเนินคดีในศาลยุติธรรมทั่วไป โดยเฉพาะกว่าหนึ่งทศวรรษที่ผ่านมา ต่อมาได้รับการพัฒนาจนกลายเป็น “ระบบไกล่เกลี่ย” ซึ่งระบบศาลไทยได้นำมาใช้จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการดำเนินคดีในศาลไปแล้ว โดยมีการออกเป็นข้อกำหนดประธานศาลฎีกาว่าด้วยการไกล่เกลี่ย พ.ศ. 2554 โดยอาศัยอำนาจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 20 ทวิ (ตาม พรบ.แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง (ฉบับที่ 24) พ.ศ. 2551

อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่าการไกล่เกลี่ยในศาลแรงงานไม่สามารถจะพิจารณาจากประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งและปฏิบัติไปตามข้อกำหนดของประธานศาลฎีกาเพียง

¹ ทนายความและผู้อำนวยการศูนย์พิทักษ์และฟื้นฟูสิทธิชุมชนท้องถิ่น

เท่านั้น หากต้องพิจารณาจากพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ประกอบด้วย เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีพิเศษที่แตกต่างไปจากคดีแพ่งทั่วไป เพราะเกี่ยวข้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหลายฉบับที่เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือกล่าวอีกนัยกฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายด้านสังคมที่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทำนองเดียวกับคดีแพ่งทั่วไปที่เป็นเรื่องของเอกชนกับเอกชนที่มีผลประโยชน์ขัดแย้งกัน หรือโต้แย้งสิทธิกันตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่ต่างมีผลประโยชน์ตอบแทนกันตามสัญญา หรือมีนิติกรรม หรือนิติเหตุในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง แม้ว่าคดีแรงงานจะมีลักษณะเป็นนิติกรรมสัญญาแบบหนึ่งในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ก็ตาม แต่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีความเกี่ยวข้องกับสังคมโดยรวมในทางเศรษฐกิจ เพราะแรงงานของลูกจ้างเป็นองค์ประกอบสำคัญของการผลิตสินค้าและบริการให้กับทั้งภาคธุรกิจเอกชนและภาครัฐ หากแต่ผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีลักษณะที่ขัดแย้งกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ นายจ้างต้องการผลกำไรและต้องการแรงงานที่มีประสิทธิภาพสูงแต่ค่าแรงต่ำ ส่วนลูกจ้างต้องการเวลาทำงานน้อยๆ แต่ต้องการค่าแรงสูงๆ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น รัฐจึงต้องเข้ามาเป็นตัวกลางในการสร้างสมดุลในความสัมพันธ์ดังกล่าวให้สามารถดำเนินไปได้และเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

ดังนั้น การไกล่เกลี่ยในคดีแรงงานจึงต้องพิจารณาด้วยบทตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ด้วย ซึ่งเกี่ยวกับการพิจารณาคดีแรงงาน ได้กำหนดไว้ในข้อกำหนดศาลแรงงาน พ.ศ. 2556 เกี่ยวกับการ “**ตีความ**” ไว้ในข้อ 4 ว่า “เพื่อให้การพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในคดีแรงงานเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม หากมีกรณีต้องตีความหรือปรับใช้ด้วยบทกฎหมายอำนาจศาล สัญญาหรือข้อตกลงใด ให้**ตีความหรือปรับใช้โดยคำนึงถึงหลักการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิภาพแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ การสร้างความเป็นธรรมในสังคมด้านแรงงาน** ตลอดจนการส่งเสริมการผลิต การค้าและอุตสาหกรรมของประเทศเป็นประการสำคัญด้วย ส่วนเกี่ยวกับ “การไกล่เกลี่ย” ได้บัญญัติไว้ใน มาตรา 38 ว่า “เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่า**คดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป**” และในข้อกำหนดศาลแรงงาน ข้อ 32 ว่า “เมื่อศาลแรงงานได้พยายามไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกันตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแล้ว....” ซึ่งจะเห็นได้ว่าในคดีแรงงาน

ในการไกล่เกลี่ยของศาลจะต้องคำนึงถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายและให้**ตีความหรือปรับใช้โดยคำนึงถึงหลักการคุ้มครองแรงงานเป็นสำคัญ**

เพราะฉะนั้น การนำระบบไกล่เกลี่ยไปใช้ในคดีแรงงานที่ผ่านมาและปรากฏให้เห็นอยู่บ่อยครั้งที่ศาลใช้การไกล่เกลี่ยที่ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานหลายครั้งศาลต้องรองเกี่ยวกับค่าเสียหายที่เป็นตัวเงินที่นายจ้างต้องรับผิดชอบต่อกู้จ้าง เช่น กรณีไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา หรือค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น นำมาสู่การลดจำนวนเงินลงเหมือนเป็นค่าเสียหายทางแพ่งทั่วไป หรือค่าเสียหายจากการกระทำละเมิดของนายจ้างที่เกิดจากการทำงานให้นายจ้างหรือเกิดจากการไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขความปลอดภัยในการทำงานของนายจ้างเฉกเช่นเดียวกับค่าเสียหายหายมูลละเมิดธรรมดาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยหาได้คำนึงถึงเจตนารมณ์ในการคุ้มครองแรงงานและการสร้างความเป็นธรรมในสังคมด้านแรงงานเท่าที่ควร ทั้งๆที่ความเสียหายเหล่านั้นโดยเฉพาะค่าจ้างตามสัญญาจ้างที่นายจ้างต้องรับผิดชอบ ไม่อาจต้องรองราคากันได้เหมือนราคาสินค้าหรือค่าเสียหาย เนื่องจากทุกบาทของค่าจ้างเป็นหยาดเหงื่อแรงงานและเวลาที่ลูกจ้างต้องสูญเสียไปจากการทำงานให้นายจ้างโดยหวังว่าจะได้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมนำกลับไปใช้ดำรงชีวิตและเลี้ยงดูครอบครัวตามอัตภาพต่างจากนายจ้างที่ได้ประโยชน์ไปจากมูลค่าส่วนเกินของผลผลิตที่ลูกจ้างทำให้นายจ้างที่มากกว่าค่าแรงหลายเท่า และยังเป็นกรณีที่นายจ้างใช้อำนาจบังคับให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลา หรือทำงานที่เสี่ยงอันตรายโดยไม่มีมาตรการป้องกัน หรือกระทั่งบังคับใช้แรงงานเยี่ยงทาสด้วยแล้ว ยิ่งไม่ควรไกล่เกลี่ยต่อรองใดๆ ไม่เช่นนั้นก็เท่ากับเป็นการส่งเสริมให้นายจ้างที่กดขี่เอาเปรียบลูกจ้างไม่รู้สึกลำบากถึงการกระทำของตนเอง เพราะทำแล้วเดี๋ยวก็ค่อยมาต่อรองที่ศาลให้จ่ายให้น้อยที่สุดเท่าที่จะจ่ายได้ แล้วก็กลับไปกระทำซ้ำกับลูกจ้างคนอื่นต่อไปเรื่อยๆ และที่สำคัญว่าหากการไกล่เกลี่ยประนีประนอมนั้นได้ข้อตกลงหรือสัญญาใดๆ ที่ขัดต่อกฎหมายย่อมตกเป็นโมฆะไม่สามารถบังคับใช้ได้ ดังที่ผู้เขียนได้ยกแนวคำพิพากษากฎีกาเอาไว้ในตอนต้น

ในบทความนี้ ผู้เขียนไม่ได้ตั้งใจจะกล่าวตำหนิผู้ใดเป็นการเฉพาะเจาะจง แต่เห็นว่าโดยเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานมีความมุ่งหมายที่จะสร้างความเป็นธรรมทางสังคมด้านแรงงานเพียงแต่ในทางปฏิบัติอาจเลือนลางจางไปด้วยความเข้าใจที่ไม่ตรงกันหรือไม่เข้าใจอย่างถูกต้อง ทำให้การปฏิบัติเอนเอียงไปในทางเอื้อประโยชน์ให้นายจ้างจนเกินไป ทั้งที่สถานะของลูกจ้างเป็นฝ่ายที่เสียเปรียบนายจ้าง ผู้เขียนจึงหวังว่าบทความนี้จะช่วยกระตุ้นเตือนนักกฎหมาย ทนายความ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องให้ตระหนักและทำหน้าที่ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายอย่างเที่ยงตรงและเที่ยงธรรม เพื่อจรรโลงสังคมให้ดีขึ้นต่อไป

ข้อจำกัดในการเข้าถึง กองทุนเงินทดแทนของแรงงาน ประมงทะเลและแรงงานข้ามชาติ

กฎหมายและนโยบาย

นางสาวภัทรานิษฐ์ เยาดำ

ตามที่ทราบกันดีว่าในบรรดากฎหมายระดับพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานทั้งหมดนั้น พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นอีกฉบับหนึ่งที่มีความสำคัญโดยบังคับใช้เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย อุบัติเหตุ หรือตายอันเนื่องมาจากการทำงานหรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือเจ็บป่วยเป็นโรคซึ่งเกิดตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือโรคซึ่งเกิดจากการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการปฏิบัติและได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง แต่ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้มีประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งออกตามความในมาตรา 6 และมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2545 กำหนดให้นายจ้างในกิจการบางประเภทไม่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนเงินทดแทน และส่งผลให้ลูกจ้างไม่สามารถที่จะเรียกค่าทดแทนเอาจากกองทุนเงินทดแทนโดยตรงได้ คือ นายจ้างซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และนายจ้างซึ่งประกอบการค้าแร่ การค้าแผงลอย

และแม้ในปัจจุบันยังไม่มีความกระจ่างชัดว่า ตามบทบัญญัติของกฎหมายแล้วลูกจ้างในเรือประมงทะเลเป็นลูกจ้างผู้มีสิทธิเข้าถึงกองทุนเงินทดแทนได้โดยตรงหรือไม่ เพราะจากการพยายามหาบรรทัดฐานในการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการผู้รักษาการตามกฎหมายฉบับนี้ ยังไม่สามารถให้คำตอบเป็นในแนวทางเดียวกัน อีกทั้งยังไม่เห็นความพยายามในการไขข้อสงสัยในเรื่องนี้แต่ประการใดแม้ความจริงที่ปรากฏว่าประเทศไทยมีลูกจ้างที่ทำงานในเรือประมงทะเลเป็นจำนวนมาก แต่เมื่อพิจารณาจากสภาพการทำงานของลูกจ้างในกิจการประมงทะเล นอกจากกิจการประมงน้ำตื้นซึ่งมีลักษณะเป็นการประกอบกิจการแบบครอบครัวแล้ว พบว่าโดยทั่วไปลักษณะประกอบกิจการตลอดทั้งปีโดยใช้ลูกจ้าง แม้ว่าลูกจ้างส่วนหนึ่งจะเข้าออกหมุนเวียนเปลี่ยนไปก็ตาม ดังนั้น ในความเห็นของผู้เขียน ลูกจ้างในประเภทกิจการประมงโดยเฉพาะกิจการประมงทะเลน้ำลึก และนอกน่านน้ำไทย จึงไม่อยู่ในข่ายยกเว้นตามประกาศกระทรวงฯ นายจ้างในกิจการประมงทะเลดังกล่าวจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนทดแทนตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ไม่ว่านายจ้างจะละเลยหรือหลีกเลี่ยงการจ่ายเงินสมทบหรือไม่ก็ตาม

และนอกจากนี้ ยังค้นพบว่าแรงงานข้ามชาติยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงกองทุนเงินทดแทนที่ปรากฏอยู่ในรูปแบบของคำสั่งภายในสำนักงานประกันสังคม คือ แนวปฏิบัติที่ รง 0507/ว987 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2555 ที่กำหนดหลักเกณฑ์บังคับแก่กรณีลูกจ้างแรงงานข้ามชาติที่จะรับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนไว้เป็นกรณีเฉพาะ ตาม ข้อ 3 และข้อ 4 ว่า กรณีที่แรงงานต่างด้าวจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนต้องมีหลักฐาน คือ มีการจดทะเบียนและมีใบอนุญาตให้ทำงาน (Work permit) ที่ทางราชการออกให้และได้รับอนุญาตให้เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย หรือผ่านการพิสูจน์สัญชาติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2555 และหากกรณีแรงงานต่างด้าวที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างแต่ไม่มีหลักฐานตาม ข้อ 3 นายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ให้แก่ลูกจ้างเอง ทั้งที่ลูกจ้างอันเป็นแรงงานข้ามชาติบางคนอาจทำงานในประเภทกิจการที่มีสิทธิเข้าถึงกองทุนเงินทดแทนโดยตรง ดังนั้น แรงงานข้ามชาติที่เป็นลูกจ้างของนายจ้างที่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนไม่ว่านายจ้างที่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบจะได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนหรือไม่ เพียงใด ก็ตาม เนื่องจากไม่มีข้อบทกฎหมายใดตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 หรือกฎหมาย

อื่นใด ที่กีดกันไม่ให้แรงงานข้ามชาติดังกล่าวเข้าถึงกองทุนเงินทดแทน และไม่มีข้อบทกฎหมายใดที่ให้อำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่ที่จะออกกฎระเบียบใดๆที่จะกีดกันไม่ให้แรงงานข้ามชาติดังกล่าวได้รับเงินทดแทนจากกองทุนโดยตรง

กรณีศึกษา สภาพการทำงานของแรงงานในกิจการประมงทะเลและปัญหาการเข้าถึงกองทุนเงินทดแทน

เมื่อวันที่ 23 และ 31 พฤษภาคม 2556 มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา ได้มีโอกาสลงพื้นที่สัมภาษณ์แรงงานประมงกลุ่มหนึ่ง จำนวน 11 คน จากเรือประมง 11 ลำ ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร และพบว่าแรงงานประมงที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงานและยังไม่สามารถเข้าถึงกองทุนเงินทดแทนได้

กรณีศึกษา: สัมภาษณ์ นาย เอ (นามสมมติ) แรงงานชาวพม่าคนหนึ่ง ที่ จังหวัดสมุทรสาคร ประสบอุบัติเหตุคว้านพังขาขาขาดหนึ่งข้างเกือบถึงเข่าขณะทำงานบนเรือประมงเมื่อประมาณเดือนเมษายน พ.ศ. 2555 นายจ้างส่งไปรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลสมุทรสาครโดยนายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ แต่หลังจากนั้นก็ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากนายจ้างอีกเลย ปัจจุบันนายเอ ไม่ได้ทำงานประมงแล้ว ทางมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนาได้ให้ความช่วยเหลือในการยื่นเรื่องต่อสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาครเพื่อเรียกค่าทดแทนจากการสูญเสียอวัยวะ ขณะนี้ยังอยู่ระหว่างขั้นตอนการเจรจากันระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างโดยนายจ้างยอมรับว่าเป็นลูกจ้าง แต่ยังคงตกลงกันไม่ได้ โดยสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาครยังไม่ได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายหรือไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 หรือไม่แต่อย่างใด หรือหากมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาครจะยึดแนวปฏิบัติตามหนังสือเวียนของสำนักงานประกันสังคมที่ รง 0507/ว988 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2555 หรือไม่ในกรณีแรงงานข้ามชาติซึ่งมีการปฏิบัติแตกต่างกันกับกรณีแรงงานไทย โดยผลกระทบการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ นายจ้าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง (ไม่ควรจำกัดว่าเป็นเชื้อชาติใด) ที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจนเป็นเหตุให้ได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย ทุพพลภาพ สูญหาย หรือถึงแก่ความตาย ซึ่งแรงงานข้ามชาติในภาคประมงก็เป็นแรงงานกลุ่มหนึ่งที่มีความสำคัญมากในสภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานประมงและทำประโยชน์ทั้งแก่นายจ้างและประเทศไทย

แรงงานข้ามชาติ สิทธิการเข้าถึงความเป็นธรรมภายใต้กฎหมายว่าด้วยค่าตอบแทนผู้เสียหาย และค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา พ.ศ. 2548

กฎหมายว่าด้วย ค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา 2548 นั้น ออกตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้บัญญัติรับรองสิทธิในการได้รับความช่วยเหลือจากรัฐของบุคคลซึ่งได้รับความเสียหายเนื่องจากกระทำความผิดอาญาของผู้อื่นโดยที่ตนมิได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด และไม่มีโอกาสได้รับการบรรเทาความเสียหายโดยทางอื่น รวมทั้งการรับรองสิทธิในการได้รับค่าทดแทนในกรณีของบุคคลซึ่งตกเป็นจำเลยในคดีอาญาและถูกคุมขังระหว่างพิจารณาคดี หากปรากฏตามคำพิพากษาอันถึงที่สุดคดีนั้น ข้อเท็จจริงฟังเป็นยุติว่าจำเลยมิได้เป็นผู้กระทำความผิดหรือการกระทำของจำเลยไม่เป็นความผิดโดยกฎหมายดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ในข้อที่ 2 ที่ระบุไว้ตอนหนึ่งว่า “.....บุคคลใดที่สิทธิหรือเสรีภาพของตนซึ่งได้รับรองไว้ในกติกาอันถูกละเมิดต้องได้รับการเยียวยาอย่างจริงจัง โดยไม่ต้องคำนึงว่าการละเมิดนั้นจะถูกกระทำโดยบุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่...” ซึ่งกฎหมายดังกล่าวเมื่อออกมาแล้วย่อมใช้บังคับและคุ้มครองแก่บุคคลทุกคนโดยเสมอภาคทุกเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ภาษา หรือสถานอื่น ๆ และหมายรวมถึงแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานอยู่ในประเทศไทยด้วย โดยหากบุคคลนั้นมีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ย่อมยื่นคำร้องขอรับเงินค่าตอบแทนหรือค่าทดแทนได้จากกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ที่มีคณะกรรมการพิจารณา ค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา เป็นผู้พิจารณาลงความเห็นว่าจะสมควรให้จ่ายค่าเสียหายหรือค่าทดแทนนั้นหรือไม่

แต่เนื่องจากผู้ที่สามารถเข้าถึงการช่วยเหลือเยียวยาตามกฎหมายดังกล่าว ยังกำหนดเฉพาะการเยียวยาในกรณีที่เกี่ยวของเฉพาะฐานความผิดเกี่ยวกับเพศ² และความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย³ เท่านั้น แต่ไม่รวมถึงกรณีผู้เสียหายที่เป็นเหยื่อจากขบวนการทรมาน⁴ และผู้เสียหายที่ตกเป็นเหยื่อในฐานความผิดของการค้ามนุษย์⁵ ยังเข้าไม่ถึงการเยียวยาตามกฎหมายฉบับดังกล่าวนี้ นอกจากนี้ยังพบว่า กระบวนการพิจารณาออกคำสั่งยังคงมี

² ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 276-287

³ ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 288-308

⁴ ผู้เสียหายอาจจะมีความยากลำบากในการนำพยานหลักฐานมาพิสูจน์ เช่น บาดแผลที่ถูกทำร้ายร่างกาย เนื่องจากวันที่ผู้เสียหายสามารถร้องขอความเป็นธรรมนั้น บาดแผลอาจจะไม่ปรากฏเป็นหลักฐานแล้ว ซึ่งทำให้มีหลายกรณีที่คณะกรรมการค่าตอบแทนผู้เสียหายฯ ได้มีคำสั่งไม่จ่ายค่าเสียหาย สืบเนื่องจากความไม่ชัดเจนของพยานหลักฐาน

ความล่าช้า ซึ่งทางมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนาเห็นว่า ควรทบทวนและขยายสิทธิให้แก่ผู้เสียหายกลุ่มนี้ด้วย รวมถึงการเร่งรัดให้มีการพิจารณาออกคำสั่งเยียวยาของ คณะกรรมการฯ ให้รวดเร็วยิ่งขึ้น อันเป็นการประกันสิทธิในการ

เข้าถึงความเป็นธรรม โดยมูลนิธิได้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ตกเป็นผู้เสียหายในคดีอาญา ให้เข้าถึงสิทธิในการเยียวยาตามกฎหมายดังกล่าวนี้ ตามกรณีศึกษา ดังต่อไปนี้

กรณีศึกษา	การพิจารณาของคณะกรรมการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
1. แรงงานข้ามชาติ ถูกคนร้ายสังหารหมู่ จำนวน 9 ศพ เหตุเกิดเมื่อเดือนมกราคม 2553	<ul style="list-style-type: none"> - เมษายน 2553 ทายาทของผู้ตาย 8 ศพ ได้ยื่นคำร้องขอรับค่าแทนผู้เสียหายในคดีอาญา ผ่านสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตาก - สิงหาคม 2554 มสพ.ทำหนังสือ ถึงกรมคุ้มครองสิทธิ แจ้งเรื่องการขอค่าตอบแทนผู้เสียหายฯ - กรกฎาคม 2555 มสพ.สอบถามความคืบหน้าจากกรมคุ้มครองสิทธิและได้รับแจ้งตอบกลับในเดือนเดียวกันว่าคำร้องของผู้เสียหาย อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินค่าตอบแทนฯ - พฤศจิกายน 2555 คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินค่าตอบแทน มีคำสั่งจ่ายเงินแก่ทายาทผู้ตาย 8 ราย 	<ul style="list-style-type: none"> - รวมระยะเวลา เกือบ 4 ปี ที่คณะกรรมการรับเรื่องพิจารณาและมีคำสั่งให้จ่ายเงินค่าตอบแทนแก่ทายาทผู้ตาย ได้แก่ ก.ค่าตอบแทนกรณีผู้เสียหายถึงแก่ความตาย เป็นเงิน 50,000 บาท ข.ค่าจัดการศพ เป็นเงิน 20,000 บาท ค.ค่าขาดอุปการะเลี้ยงดู เป็นเงิน 30,000 บาท รวมเป็นเงิน 100,000 บาท - มิถุนายน 2556 ทายาทของผู้ตาย 5 รายได้รับเงินค่าตอบแทน
2. คดีแรงงานข้ามชาติถูกข่มขืนชายขึ้น อันเป็นการกระทำที่มีฐานความผิดทางเพศ เหตุเกิดเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2553	<ul style="list-style-type: none"> - เมษายน 2553 ผู้เสียหายยื่นคำร้องขอรับค่าตอบแทนแก่ผู้เสียหายในคดีอาญา - เมษายน 2554 คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินค่าตอบแทนฯ มีคำสั่งจ่ายเงินแก่ผู้เสียหาย 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินค่าตอบแทนฯ ใช้ระยะเวลา 1 ปี และมีคำสั่งให้จ่ายค่าตอบแทนเป็นเงิน 30,000 บาท - ผู้เสียหายได้รับเงินค่าตอบแทนแล้ว
3. คดีแรงงานที่ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ เหตุร้องเรียนเมื่อปี 2553	<ul style="list-style-type: none"> - มิถุนายน 2554 ผู้เสียหายยื่นคำร้องขอรับค่าแทนแก่ผู้เสียหายในคดีอาญา - เมษายน 2554 คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินค่าตอบแทนฯ มีคำสั่งจ่ายเงินแก่ผู้เสียหาย 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินค่าตอบแทนฯ ใช้ระยะเวลา 10 เดือน ละมีคำสั่งให้จ่ายค่าตอบแทนเป็นเงิน 30,000 บาทภายใต้ฐานความผิดทางเพศ - ผู้เสียหายได้รับเงินค่าตอบแทนแล้ว
4. คดีว่าด้วยการกระทำความผิดทางเพศ เหตุเกิดเมื่อปี 2554	<ul style="list-style-type: none"> - มิถุนายน 2554 ผู้เสียหายยื่นคำร้องขอรับค่าแทนแก่ผู้เสียหายในคดีอาญา - มีนาคม 2555 คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินค่าตอบแทนฯ มีคำสั่งจ่ายเงินแก่ผู้เสียหาย 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินค่าตอบแทนฯ ใช้ระยะเวลา 9 เดือนละมีคำสั่งให้จ่ายค่าตอบแทนเป็นเงิน 30,000 บาทภายใต้ฐานความผิดทางเพศ - ผู้เสียหายได้รับเงินค่าตอบแทนแล้ว
5. คดีว่าด้วยการทำกระทำความผิดฐานความผิดทางเพศ และความผิดต่อชีวิตรวม 3 รายเหตุเกิดเมื่อ พฤษภาคม 2554	<ul style="list-style-type: none"> - มิถุนายน 2554 ผู้เสียหาย 2 ราย ยื่นคำร้องขอรับค่าแทนแก่ผู้เสียหายในคดีอาญา ในฐานความผิดทางเพศ - มิถุนายน 2554 ผู้เสียหาย 1 ราย ยื่นคำร้องขอรับค่าตอบแทนแก่ผู้เสียหายในคดีอาญา ฐานความผิดต่อชีวิต - มีนาคม 2555 คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินค่าตอบแทนฯ มีคำสั่งจ่ายเงินแก่ผู้เสียหาย 1 ราย - เมษายน 2555 คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินค่าตอบแทนฯ มีคำสั่งจ่ายเงินแก่ผู้เสียหาย 2 ราย 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินค่าตอบแทนฯ แก่ผู้เสียหาย 2 รายใช้ระยะเวลา 9 เดือนและ 10 เดือนตามลำดับละมีคำสั่งให้จ่ายค่าตอบแทนเป็นเงิน 30,000 บาทต่อราย ภายใต้ฐานความผิดทางเพศ - คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินค่าตอบแทนฯ แก่ผู้เสียหาย ใช้ระยะเวลา 10 เดือน และมีคำสั่งให้จ่ายค่าตอบแทนเป็นเงิน 315,820 บาท ภายใต้ฐานความผิดต่อชีวิต - ผู้เสียหายได้รับเงินค่าตอบแทนแล้ว

⁵ เนื่องจากผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ยังมิใช่ฐานความผิดที่สามารถขอค่าตอบแทนได้ตามกฎหมายดังกล่าว

กรณีศึกษา	การพิจารณาของคณะกรรมการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
6. คดีว่าด้วยการกระทำความผิดทางเพศ ต่อผู้เสียหาย 2 ราย เหตุเกิดเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2555	<ul style="list-style-type: none"> - มีนาคม 2555 ผู้เสียหาย 2 ราย ยื่นคำร้องขอรับค่าแทนแก่ผู้เสียหายในคดีอาญา - มิถุนายน 2556 คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินค่าตอบแทนฯ มีคำสั่งจ่ายเงินแก่ผู้เสียหาย 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินค่าตอบแทนฯ ใช้ระยะเวลา 1 ปี กับ 2 เดือน และมีคำสั่งให้จ่ายค่าตอบแทนเป็นเงิน 30,000 บาทต่อราย ภายใต้ฐานความผิดทางเพศ - ผู้เสียหายได้รับเงินค่าตอบแทนแล้ว
7. คดีว่าด้วยการกระทำความผิดต่อชีวิต เหตุเกิดเมื่อปี มกราคม 2556	<ul style="list-style-type: none"> - กุมภาพันธ์ 2556 ทายาทผู้ตายยื่นคำร้องขอรับค่าแทนแก่ผู้เสียหายในคดีอาญา - ตุลาคม 2556 คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินค่าตอบแทนฯ มีคำสั่งจ่ายเงินแก่ผู้เสียหาย 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินค่าตอบแทนฯ ใช้ระยะเวลา 8 เดือน ละมีคำสั่งให้จ่ายค่าตอบแทนเป็น <ul style="list-style-type: none"> ก. ค่าเสียหายผู้ประสบอุบัติเหตุจราจร 30,000 บาท ข. ค่าปลงศพ 20,000 บาท ค. ค่าขาดไร้อุปการะ 20,000 บาท รวมเป็นเงิน 80,000 บาท - ยังไม่สามารถติดต่อทายาทผู้ตายรับเงินค่าตอบแทนได้

สถานการณ์ด้านคดีที่น่าสนใจ

ศาลฎีกา พิพากษาคดีนายชาลี ด้อย กรณียื่นคำร้องให้ศาลยุติธรรมไต่สวน การคุมขังโดยมิชอบด้วยกฎหมาย และให้ชดเชยค่าเสียหายตามรัฐธรรมนูญ

เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2554 นายชาลี ด้อย แรงงานข้ามชาติ ชาวพม่า ประสบอุบัติเหตุจากการทำงานและเข้ารับการรักษาตัวที่โรงพยาบาลปทุมธานี ระหว่างรักษาตัวที่โรงพยาบาลนั้น นายชาลีได้ทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการได้รับใบอนุญาตให้ทำงานในราชอาณาจักรจากกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน สูญหาย ทำให้เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลปทุมธานี แจ้งพนักงานตำรวจ เมื่อวันที่ 31 มกราคม เพื่อควบคุมตัวนายชาลีไว้โดยอ้างว่าเป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย พนักงานตำรวจสภ.ปทุมธานี จึงได้ส่งตัวนายชาลีแก่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่อรอผลักดันกลับประเทศพม่า ในระหว่างที่รอการส่งตัวนายชาลีกลับประเทศพม่าในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้ส่งตัวนายชาลีไปรักษาอาการบาดเจ็บที่โรงพยาบาลตำรวจตามการร้องขอของมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา ระหว่างพักรักษาตัวที่โรงพยาบาลตำรวจ นายชาลียังคงถูกควบคุมตัวอยู่ในห้องผู้ต้องขังที่ป่วย ซึ่งมีลักษณะเป็นห้องขังโดยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจเฝ้าหน้าห้องตลอด 24 ชั่วโมง และชาลียังถูกล่ามโซ่ไว้กับเตียง

มูลนิธิฯ ได้เรียกร้องไปยังสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ปลดโซ่ตรวนนายชาลี จนกระทั่งมีการปลดโซ่ตรวนออกในวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2554 แต่ยังคงมีการควบคุมตัวนายชาลีไว้ ซึ่งต่อมาในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2554 มูลนิธิฯ พร้อมทั้งทนายความจากสภาทนายความ ได้ดำเนินการยื่นคำร้องต่อศาลอาญากรุงเทพใต้เพื่อให้มีคำสั่งไต่สวนฉุกเฉินกรณีที่มีการควบคุมตัวโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และขอให้มีการปล่อยตัวนายชาลีโดยทันที พร้อมเรียกร้องให้ผู้ควบคุมตัว

เยียวยาความเสียหายแก่นายชาลี เนื่องจากนายชาลี ด้อย ได้รับอนุญาตให้ทำงานในราชอาณาจักรโดยถูกต้องตามกฎหมาย และได้รับการผ่อนผันให้อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรไทยได้เป็นการชั่วคราวตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในราชอาณาจักร ศาลชั้นต้นไต่สวนคำร้องแล้วและเห็นว่านายชาลีถูกควบคุมตัวโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายและมีคำสั่งให้เยียวยานายชาลีเป็นเงินจำนวน 3,000 บาท ฝ่ายสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองอุทธรณ์คำสั่งไม่เห็นด้วย ศาลอุทธรณ์มีคำพิพากษาที่เห็นว่า แม้จะถูกควบคุมตัวโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง



ไม่ต้องเยียวหาความเสียหายแก่นายชาลี นายชาลียื่นฎีกาไม่เห็นด้วยต่อคำพิพากษาของศาลอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

วันที่ 29 ตุลาคม 2556 ศาลฎีกา ได้นัดอ่านคำพิพากษา โดยสรุปว่า ศาลฎีกาเห็นด้วยกับคำพิพากษาของศาลอุทธรณ์ที่เห็นว่า การควบคุมตัวนายชาลีโดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองนั้น ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และไม่สมควรให้กำหนดให้การเยียวหาความเสียหายแก่นายชาลี เนื่องจากทางสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กระทำการควบคุมตัวนายชาลีตามหน้าที่โดยสุจริตและช่วยเหลือเยียวหานายชาลีได้ได้รับการรักษาบาดแผลตามสมควรแล้ว

นอกจากนี้นายชาลี ยังได้รับความช่วยเหลือในการใช้สิทธิ การเข้าถึงกลไกการคุ้มครองสิทธิที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. นายชาลี เป็นโจทก์ยื่นฟ้อง คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน เป็นจำเลยที่ 1 และสำนักงานประกันสังคม เป็นจำเลยที่ 2 ต่อศาลแรงงานกลาง สืบเนื่องจากภายหลังจากที่นายชาลี ได้ยื่นคำร้องขอรับค่าทดแทนและค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอุบัติเหตุจากการทำงานที่สำนักงานประกันสังคม แต่ปรากฏว่า สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี มีคำสั่งที่ 1/2554 และ 3/2554 ให้ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น เอส วี ซัพพลาย แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง รับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนแก่นายชาลี นายชาลี อุทธรณ์คำสั่งของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี ผ่านคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน เพื่อให้กองทุนเงินทดแทน จ่ายค่าเงินทดแทนนายชาลี แต่แนวปฏิบัติของสำนักงานประกันสังคมที่ รส.0711/ว 751 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2554 กำหนดหลักเกณฑ์หากแรงงานข้ามชาติไม่มีหนังสือเดินทางหรือใบอนุญาตทำงานที่ทางราชการออกให้นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แก่นายชาลีเอง ด้วยเหตุดังกล่าว นายชาลีจึงได้ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานกลางเพื่อยืนยันว่า

นายชาลีได้รับอนุญาตให้ทำงานในราชอาณาจักรไทยและมีหนังสือรับรองการทำงานที่ทางราชการออกให้ และมีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างที่ประกอบกิจการก่อสร้าง มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน และหากนายจ้างไม่จ่าย สำนักงานประกันสังคม สามารถใช้อำนาจ

ตามกฎหมายในการเรียกให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบย้อนหลัง และดำเนินการปรับนายจ้างหรือดำเนินคดีแก่นายจ้างได้

ดังนั้น เมื่อนายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ดังนั้น หากนายชาลีประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน สำนักงานประกันสังคม จะต้องมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้นายชาลี อีกทั้งเห็นว่า แนวทางปฏิบัติของสำนักงานประกันสังคมนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นการเลือกปฏิบัติ เนื่องจากตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทนฯ กำหนดให้นายจ้างงานทุกคนจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน แต่สำนักงานประกันสังคมกลับกำหนดเงื่อนไขที่ส่งผลเป็นการกีดกันไม่ให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงกองทุนเงินทดแทน นายชาลี จึงขอให้ศาลมีคำสั่งเพิกถอนหนังสือเลขที่ รส0711/ว 751 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2554 เรื่องแนวปฏิบัติในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าวที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ของสำนักงานประกันสังคม

วันที่ 7 พฤศจิกายน 2555 ศาลแรงงานกลางได้อ่านคำพิพากษายกฟ้อง โดยศาลเห็นว่าแนวปฏิบัติดังกล่าวของสำนักงานประกันสังคม ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติเนื่องจากเป็นไปตามแนวนโยบายและการบริหารของรัฐที่รับแรงงานข้ามชาติอย่างไรก็ตาม คำพิพากษาของศาลสวนทางกับความเห็นขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือ ILO ที่เห็นว่าหนังสือเวียนดังกล่าวเป็นการเลือกปฏิบัติตามอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ C-19 ซึ่งสำนักงานประกันสังคมควรเพิกถอนหนังสือแนวทางปฏิบัติฉบับนี้ และศาลมิได้วินิจฉัยความชอบด้วยกฎหมายของหนังสือฉบับดังกล่าว ด้วยเห็นว่านายชาลีมิได้อ้างถึงความไม่ชอบด้วยกฎหมายมาตั้งแต่ชั้นพนักงานเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมและคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน นายชาลีไม่เห็นด้วยกับคำพิพากษาดังกล่าว จึงได้อุทธรณ์คำสั่งไปยังศาลฎีกาเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2556 คดีอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกา

2. ปี 2555 นายชาลียังได้เป็นโจทก์ยื่นฟ้อง เรียกค่าเสียหายกับนายจ้าง คือนายธรา ริตแดง บริษัท ซี พี ค่าปลีกและการตลาด จำกัด (ลาดหลุมแก้ว) และ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น เอส วี ซัพพลาย แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง โดยศาลได้มีคำพิพากษาตามการไต่ถามข้อเท็จจริงระหว่างนายชาลีและนายจ้าง โดยนายธรา ริตแดง ตกลงจ่ายค่าเสียหายให้นายชาลี 5,000 บาท บริษัท ซี พี ค่าปลีกและการตลาด จำกัด (ลาดหลุมแก้ว) ตกลงจ่ายค่าเสียหายแก่นายชาลี เป็นเงิน 100,000 บาท ส่วนห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น เอส วี ซัพพลาย แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง นายชาลีได้ถอนฟ้องเนื่องจากทางห้างหุ้นส่วนจำกัดดังกล่าว ยินดีจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้นายชาลีเป็นเงิน 90,000 บาท หลังจากที่นายชาลีได้รับค่าเสียหายแล้วก็ได้ตัดสินใจเดินทางกลับภูมิลำเนาที่ประเทศพม่า เมื่อเดือนกันยายน 2555

ลูกจ้างได้รับเงินชดเชยจากการถูกเลิกจ้าง ภายหลังการเจรจาต่อรอง

ข้อเท็จจริง : เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2556 มีแรงงานข้ามชาติจากบริษัทจอยน์ซัน อีเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ถูกเลิกจ้างจำนวน 8 ราย โดยบริษัทมิได้แจ้งล่วงหน้า แรงงานข้ามชาติเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม จึงได้ร้องเรียนมายังเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ หรือ M.W.R.N. และมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา เพื่อขอรับความช่วยเหลือในทางกฎหมาย เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2556 เวลา 08.10 น. ตัวแทน M.W.R.N. และผู้ประสานงานโครงการยุติธรรมเพื่อแรงงานข้ามชาติ พื้นที่มหาชัย ได้ลงพื้นที่ให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติดังกล่าว โดยมีแรงงานที่มีได้ถูกเลิกจ้างจำนวนกว่าร้อยคนไม่ยินยอมทำงานให้กับนายจ้าง เนื่องจากไม่พอใจที่บริษัทจอยน์ซัน อีเล็กทรอนิกส์ เลิกจ้างแรงงานทั้ง 8 รายโดยไม่เป็นธรรม ผู้แทนของ M.W.R.N. และมูลนิธิฯ จึงได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการนัดหยุดงานของลูกจ้างตามกฎหมาย

เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2556 ผู้แทนแรงงานข้ามชาติ และ ผู้แทนบริษัท ได้เปิดโต๊ะเจรจากันทางออกกรณีแรงงานข้ามชาติทั้ง 8 ราย ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และมีผู้แทนจาก M.W.R.N. และมูลนิธิ เข้าร่วมพูดคุยด้วย ในการเจรจานั้นทางบริษัท ได้อ้างถึงข้อสัญญากับบริษัทซัมคอนแทร็คว่า “หากลูกจ้างทำงานไม่ได้ตามเป้าหมายหรือแรงงานมีพฤติกรรมที่ไม่ดี บริษัท (จอยน์ซัน อีเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด) สามารถ

เลิกจ้างได้ทันที โดยบริษัทซัมคอนแทร็คต้องหาลูกจ้างมาแทน” แต่ผู้แทนของมูลนิธิเห็นว่า “การบอกเลิกจ้างลูกจ้างต้องมีการแจ้งล่วงหน้าก่อนที่จะรับเงินค่าจ้าง คือ 15 วันหรือ 30 วัน หรือหากลูกจ้างทำงานไม่ได้ตามที่กำหนดก็ควรจะมีหนังสือเตือน จะเลิกจ้างลูกจ้างโดยทันทีไม่ได้ และหากมีการเลิกจ้างทางบริษัทก็ต้องจ่ายเงินค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมาย” แต่ทางบริษัทโต้แย้งว่า “ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะต้องมารับผิดชอบต่อลูกจ้างเนื่องจากบริษัทซัมคอนแทร็คเท่านั้นที่เป็นนายจ้างที่ส่งลูกจ้างมาทำงานในบริษัทฯ” แต่ทางมูลนิธิพิจารณาจากข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายแล้วยืนยันว่าบริษัทมีสถานะเป็นนายจ้างของลูกจ้างทั้ง 8 รายตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และหากบริษัทไม่รับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างและค่าชดเชย แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ก็จะใช้สิทธิตามกลไกของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน” ภายหลังการเจรจาต่อรองแล้ว บริษัทยินยอมจ่ายค่าจ้างค้างจ่ายประมาณให้ลูกจ้าง คนละ 4,000 บาท และค่าชดเชยอีกคนละ 6,000 บาท รวม 10,000 บาทต่อคน โดยลูกจ้างทั้ง 8 รายพอใจในเงินจำนวนดังกล่าวและไม่ประสงค์จะทำงานกับทางบริษัทต่อไป กรณีศึกษานี้ ถือเป็นการเน้นย้ำถึงความสัมพันธ์ของแรงงานประเภทเหมาค่าแรงที่บริษัทผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานกลุ่มดังกล่าว กฎหมายคุ้มครองแรงงานให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างที่จะต้องรับผิดชอบต่อการคุ้มครองสิทธิของแรงงาน



ภาพบรรยากาศการให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องการหยุดงานตามกฎหมายของลูกจ้างโดย M.W.R.N และมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา และบรรยากาศของการตั้งโต๊ะเจรจาต่อรอง

โครงการต่อต้านการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

โดยมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา

แนะนำโครงการใหม่

โครงการต่อต้านการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การค้ำมนุษย์อันเกิดจากการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากการบังคับใช้แรงงานซึ่งประเทศไทยเป็นทั้งประเทศต้นทาง ทางผ่านและปลายทาง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เสียหายสามารถเข้าถึงสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือด้านกฎหมาย การเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทั้งในทางแพ่งและทางอาญา ตลอดจนการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการค้ำมนุษย์ดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ในการดำเนินคดี การเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทั้งในทางแพ่งและทางอาญา ตลอดจนการเข้าถึงสิทธิใดๆตามกฎหมาย ตามหลักสิทธิมนุษยชน และตามหลักนิติธรรมที่ผู้เสียหายพึงได้รับจากการตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์
2. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและวิธีการป้องกันตนเองให้กับกลุ่มผู้เสียหายหรือกลุ่มเสี่ยงเพื่อมิให้ตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ โดยเฉพาะด้านแรงงาน
3. ร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานราชการ ภาคประชาสังคมและองค์กรพัฒนาเอกชนเพื่อให้เกิดการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ รวมถึงเพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทีมสหวิชาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามกฎหมาย และสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน
4. กระตุ้นภาครัฐ และภาคประชาสังคม ตลอดจนประชาชนให้ตระหนักและเห็นความสำคัญของปัญหาการค้ำมนุษย์ที่เกิดขึ้นในสังคม และผลักดันให้ทุกภาคส่วนร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแก้ไขปัญหาในเชิงนโยบายและกฎหมายที่มีต่อปัญหาการค้ำมนุษย์

การดำเนินงาน

1. ดำเนินการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานออกจากแรงงานข้ามชาติ สอบข้อเท็จจริงจากผู้เสียหาย และรวบรวมข้อเท็จจริงทางกฎหมายเพื่อนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทั้งในทางแพ่งและทางอาญา โดยเพื่อให้ผู้เสียหายได้เข้าถึงสิทธิ และได้รับการเยียวยาอย่างเหมาะสม ตลอดจนมีส่วนร่วมในการดำเนินการรวบรวมข้อมูลพยานหลักฐานที่เกิดขึ้นว่ากระทำความผิดดังกล่าวเข้าลักษณะการกระทำความผิดฐานค้ำมนุษย์ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ พ.ศ. 2551 หรือไม่ โดยดำเนินการในฐานะทนายความของผู้เสียหายซึ่งจะมีทั้งในส่วนของการเข้าสู่เหตุการณ์ในขั้นตอนของการค้นหาข้อเท็จจริง การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาล ตลอดจน

การเยียวยาผู้เสียหาย หรือเข้าเป็นโจทก์ร่วมกับผู้เสียหาย รวมถึงการให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายในการต่อสู้คดีในกรณีที่ผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ถูกดำเนินคดีหรือตกเป็นผู้ต้องหาในความผิดฐานอื่นที่เกี่ยวข้องกับความผิดฐานค้ำมนุษย์

2. เก็บรวบรวมข้อมูลคดีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกระบวนการในคดีค้ำมนุษย์ทั้งในขั้นตอนการรับแจ้งเหตุและเข้าช่วยเหลือผู้เสียหาย ขั้นตอนของพนักงานสอบสวน ขั้นตอนกระบวนการพิจารณาในศาล ตลอดจนขั้นตอนเยียวยาผู้เสียหายว่ามีการดำเนินการสอดคล้องกับหลักกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่อย่างไร รวมถึงปัญหาและอุปสรรคทั้งในทางปฏิบัติและในทางหลักการในการดำเนินกระบวนการในคดีค้ำมนุษย์ และนำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์วิพากษ์ และนำเสนอแก่ภาครัฐและภาคประชาชน เพื่อผลักดันให้เกิดการแก้ไข และให้หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายนำไปปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินกระบวนการในคดีค้ำมนุษย์มีประสิทธิภาพ และสามารถคุ้มครองสิทธิของผู้เสียหายได้อย่างแท้จริง

3. จัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ข้อมูล และสร้างความตระหนักถึงภัยการค้ำมนุษย์ให้กลุ่มเป้าหมายแรงงานข้ามชาติในพื้นที่มหาชัย ซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน รวมทั้งให้ข้อมูลในการประสานขอความช่วยเหลือในกรณีที่ตนเอง หรือผู้อื่นอาจจะ/กำลังถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากการบังคับใช้แรงงาน

4. จัดทำหลักสูตรอบรมเจ้าหน้าที่ทีมสหวิชาชีพในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์โดยใช้คู่มือสำหรับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์เป็นเครื่องมือในการจัดทำหลักสูตร และนำหลักสูตรดังกล่าวมาดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการโดยมีผู้เข้าร่วมเป็นเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่มหาชัย แม่สอด रणอง และเชียงใหม่ เพื่อนำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่ได้จากการจัดอบรมดังกล่าวมาปรับปรุงพัฒนาคู่มือให้มีประสิทธิภาพและเจ้าหน้าที่ทีมสหวิชาชีพสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

แรงบันดาลใจ

ในการเข้ามาทำงานช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ ให้เข้าถึงความเป็นธรรม

นางสาวชนิดาภา ประกายเพชร
ผู้ประสานโครงการเข้าถึงความ
ยุติธรรม คลินิกกฎหมายแรงงาน
ประจำอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก



ดิฉันมีโอกาส
ได้เรียนรู้วัฒนธรรม
ความเป็นอยู่ของพี่น้อง
แรงงานเพื่อนบ้าน
ความเปลี่ยนแปลง และ
ความยากลำบาก การ
แสวงหางานทำสร้างรายได้
เพื่อดำรงชีพหาเลี้ยง
ครอบครัว ถึงแม้ความ

ต้องการขั้นพื้นฐาน ของแรงงานเพื่อนบ้าน จะขอ
แค่ งานสร้างรายได้ อาหารประทังชีวิต ที่อยู่อาศัย
ที่ปลอดภัย แต่ยังมิวายถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้
ที่คิดว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าและผู้แสวงหาผล
ประโยชน์โดยมิชอบ โดยตัวแรงงานเองไม่กล้า
แม้แต่จะโต้แย้งปกป้องหรือเรียกร้องสิทธิของ
ตนเอง ความทุกข์เหล่านี้ ดิฉันได้สัมผัสสิ่งเหล่านี้
ในสังคมของเมืองชายขอบตลอดมา มองในทาง
กลับกัน ตัวเราเองก็เป็นแรงงาน ถ้าถูกกระทำเช่นนี้
คงรู้สึกเป็นทุกข์ เช่นกันไม่รู้จะขอความช่วยเหลือ
ได้จากใคร สิ่งเหล่านี้จึงเป็นแรงผลักดันให้ดิฉันอยาก
มีส่วนร่วมทางสังคม เพื่อปกป้องสิทธิของตนที่พึง
ได้รับ (อาจจะคิดเห็นแก่ตัวอยู่บ้างเพราะคิดว่าถ้า
ช่วยเหลือตัวเองได้ก็พร้อมที่จะช่วยเหลือคนอื่นได้)
กระทั่งได้มีโอกาสเข้าร่วมงานกับทางมูลนิธิฯ
(HRDF)

บทบาทของพวกเรา จึงไม่ใช่เพียงให้คำ
ปรึกษาและช่วยดำเนินการทางกฎหมายจนสิ้นสุด
กระบวนการยุติธรรมเท่านั้น ยังต้องเติมเต็ม
ความรู้ เผยแพร่ ผลักดัน สร้างความเข้าใจทาง
สังคมเพื่อลบทัศนคติที่ไม่ดีต่อแรงงานเพื่อนบ้าน
อย่างน้อยก็เป็น พื้นฐานให้พี่น้องแรงงานสามารถ
ป้องกันสิทธิ ได้ด้วยตนเอง

นางสาวเอมาไซ ผู้ประสานงานโครงการยุติธรรม
เพื่อแรงงานข้ามชาติ ประจำจังหวัดสมุทรสาคร



ก่อนที่ข้าพเจ้าจะเริ่มทำงานให้
กับ มสพ. ตัวข้าพเจ้าเอง เข้ามาใน
ประเทศไทยเพื่อเป็นแรงงานทำหน้าที่
ปอกเปลือกกุ้ง หรือล้างกุ้ง ในช่วงที่เป็น
แรงงานอยู่นั้น ข้าพเจ้ามีประสบการณ์
ในการใช้ชีวิตไม่ต่างกับแรงงานข้ามชาติ
ที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน เช่น การต้อง
เดินทางออกจากบ้านแต่เช้ามืด และ
มีความกลัวคนร้ายที่จะดักรับทรัพย์

หรือการถูกเจ้าหน้าที่บางรายคอยเรียกเก็บเงินแม้ข้าพเจ้าจะมีการเอกสารการ
รับรองการทำงานที่ถูกต้องแล้วก็ตาม และข้าพเจ้าก็เคยประสบกับปัญหาภัย
กรณีที่ถูกนายจ้างยึดเอกสารการรับรองการทำงานไว้ ซึ่งทำให้ข้าพเจ้ามีความ
กลัวเป็นอย่างมากว่า จะถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจับกุมและ
เนรเทศข้าพเจ้าออกนอกประเทศไป และระหว่างการทำงานบางครั้งก็พบว่า
มีเพื่อนแรงงานเป็นจำนวนมาก ที่ได้รับอุบัติเหตุการณการทำงาน หรือประสบ
อุบัติเหตุโดยรถยนต์และเข้าถึงไม่โอกาสในการได้รับเงินเยียวยาแต่อย่างใด
เนื่องจากแรงงานเหล่านั้น เชื่อว่า ตนไม่มีสิทธิเรียกร้องตามกฎหมายไทย และ
เกรงว่าหากมีการเรียกร้องก็มีความกลัวว่าจะถูกเลิกจ้าง ข้าพเจ้าจึงตัดสินใจ
หาทางช่วยเหลือพี่น้องแรงงานที่มีปัญหาและไม่ได้ได้รับความเป็นธรรม
โดยข้าพเจ้าเริ่มทำงานเป็นล่ามภาษาพม่าในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งที่จังหวัด
สมุทรสาคร เพื่อให้แรงงานสามารถเข้าถึงสิทธิในการเข้าถึงการรักษาพยาบาล
ที่ถูกต้อง และหลังจากนั้นข้าพเจ้าได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมการให้ความรู้
ด้านสิทธิมนุษยชนและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ และได้เข้ามา
ทำงานให้กับมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา ประจำพื้นที่จังหวัด
สมุทรสาคร เพื่อคอยรับเรื่องราวร้องเรียนและให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่แรงงานข้าม
ชาติให้เข้าถึงกลไกการคุ้มครองสิทธิของแรงงานในระดับพื้นที่ เช่น การเข้าถึง
สิทธิตามกฎหมายประกันสังคม กฎหมายกองทุนเงินทดแทน และการใช้สิทธิ
ในทางศาล เป็นต้น รวมทั้งการลงพื้นที่ชุมชนของแรงงานข้ามชาติเพื่อให้
ความรู้ และให้คำแนะนำกลไกการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้
ข้าพเจ้ายังได้ร่วมต่อสู้ให้บุตรของแรงงานข้ามชาติเข้าถึงหนังสือรับรองการเกิด
กรณีที่แรงงานถูกเอาเปรียบจากบริษัทนายหน้าที่รับดำเนินการด้านเอกสารใน
การพิสูจน์สัญชาติของแรงงาน และการสนับสนุนให้บุตรของแรงงานข้ามชาติ
เข้าถึงสิทธิในการศึกษาในประเทศไทย ด้วยคาดหวังว่าบุตรของแรงงาน
ข้ามชาติเหล่านี้จะไม่ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์



นางสาวลดา รุนกรสกุล

ผู้ประสานงานโครงการยุติธรรมเพื่อแรงงานข้ามชาติ ประจำจังหวัดเชียงใหม่

ในช่วงเวลาที่เรียนอยู่ในมหาวิทยาลัยเราต่างได้รับทราบเรื่องราวปัญหาการสู้รบในประเทศพม่า มาโดยตลอดทำให้มีความสนใจประเด็นผู้ลี้ภัยและผู้อพยพจากประเทศพม่า หลังจากเรียนจบมหาวิทยาลัย ข้าพเจ้ามีความสนใจอยากเป็นส่วนหนึ่งเล็กๆในสังคมที่มีส่วนในการสร้างความเข้าใจให้สังคมยอมรับความแตกต่างของกันและกัน โดยเฉพาะกรณีสังคมไทยส่วนหนึ่งยังมองว่าแรงงานข้ามชาติเป็นพวกสร้างอาชญากรรม จึงได้มาทำงานด้านสิทธิของแรงงานข้ามชาติกับ HRDF ซึ่งกำลังพยายามต่อสู้ประเด็นสิทธิในการเข้าถึงกองทุนเงินทดแทนของแรงงานข้ามชาติ และกรณีสิทธิในการเป็นเจ้าของรถ และมีใบขับขี่ของแรงงานข้ามชาติอยู่

ข้าพเจ้าและเพื่อนสมาชิกในองค์กร มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนประเด็นนี้ โดยเฉพาะประเด็นสิทธิในการเป็นเจ้าของรถและใบขับขี่ องค์กรไม่ได้ใช้กระบวนการทางศาลขับเคลื่อนเท่านั้น ข้าพเจ้าและเพื่อนสมาชิกจึงได้ทำงานที่หลากหลายทั้งฟ้องต่อศาลปกครองพร้อมกับการทำจัดเวทีแลกเปลี่ยนเจรจากับแรงงานข้ามชาติ และหน่วยงานของรัฐด้วย จนกระทั่งกรมการขนส่งทางบกอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติสามารถเป็นเจ้าของรถและแรงงานที่มีหนังสือเดินทางถูกต้องตามกฎหมายสามารถทำใบขับขี่ได้ในที่สุด

กิจกรรมที่น่าสนใจ

เมื่อวันที่ 3-4 ตุลาคม 2556 ผู้แทนมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.) เข้าร่วมสังเกตการณ์การจัดงานเสวนาระดับสูงว่าด้วยการย้ายถิ่นและการพัฒนา ณ สำนักงานองค์การสหประชาชาติ กรุงนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา ทั้งนี้ เพื่อให้สมาชิกขององค์การสหประชาชาติได้นำข้อเสนอด้านนโยบายด้านการย้ายถิ่นระดับโลกที่เสนอโดยสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ และองค์การภาคประชาสังคมในเวทีดังกล่าว ไปกำหนดให้มีการวิจัยด้านการย้ายถิ่น และพัฒนาด้านนโยบายระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก มสพ.ได้ร่วมกับองค์กรเครือข่าย Migrant Forum in Asia และเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (MWG) จัดทำข้อเสนอแนะในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ นำเสนอต่อรัฐบาลเพื่อนำข้อเสนอแนะขององค์การภาคประชาสังคมไปพิจารณาและกำหนดเป็นนโยบาย ข้อมูลเพิ่มเติมด้านข้อเสนอภาคประชาสังคม และร่างข้อเสนอแนะในการประชุมสานเสวนาฯ ได้ที่



<http://hrdfoundation.org/?p=819>

<http://hrdfoundation.org/?p=816>

<http://hrdfoundation.org/?p=809>

<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/N13/496/04/PDF/N1349604.pdf?OpenElement>

25 ตุลาคม 2556 ผู้แทน มสพ. ร่วมประชุมเตรียมข้อมูลเพื่อนำเสนอในงานประชุมอาเซียนว่าด้วยแรงงานย้ายถิ่น ที่จะจัดขึ้นที่ประเทศบรูไน เดือนพฤศจิกายน 2556 มีตัวแทนจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หน่วยงานของรัฐ สหภาพแรงงาน และองค์กรพัฒนาเอกชน ร่วมระดมความคิดเห็นในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติกับการเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์และการคุ้มครองสิทธิ



(access to complaint mechanisms for migrant workers) และการจัดทำระบบจัดเก็บข้อมูลของแรงงานข้ามชาติ (data collection and sharing) องค์การแรงงานระหว่างประเทศร่วมกับกระทรวงแรงงาน เป็นเจ้าภาพจัดงานเตรียมความพร้อมครั้งนี้

วันที่ 20-21 พฤศจิกายน 2556 ผู้แทน มสพ. พร้อมด้วยตัวแทนองค์กรพัฒนาเอกชนและนักกฎหมายในอาเซียน เข้าร่วมการประชุมว่าด้วยโครงสร้างการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนและข้อเสนอในการปฏิรูปตำรวจในระดับอาเซียน จัดโดยคณะกรรมการติดตามกรณีผู้ถูกบังคับให้สูญหายและเหยื่อของการละเมิดสิทธิมนุษยชน (KONTRAS) และองค์กรแอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยมูลนิธิฯ ได้ร่วมแถลงการณ์ข้อเสนอในการปฏิรูปตำรวจในระดับอาเซียน สามารถติดตามอ่านแถลงการณ์ฉบับเต็มได้ที่ <http://hrdfoundation.org/?p=833>



วันที่ 17 ธันวาคม 2556 (บน) นางสาวเอมาโซ เจ้าหน้าที่ มสพ. ร่วมนำเสนอสถานการณ์เด่นเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติและครอบครัว พ.ศ. 2556 เนื่องในวันแรงงานข้ามชาติสากล ประเด็น การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ:กฎหมาย นโยบายและการเข้าถึง

วันที่ 18 ธันวาคม 2556 (กลาง) ผู้แทน มสพ. พื้นที่อำเภอแม่สอด ร่วมกับเครือข่ายแรงงานข้ามชาติ ยื่นหนังสือถึงนายอำเภอแม่สอด เนื่องในวันแรงงานย้ายถิ่นสากล

วันที่ 18 ธันวาคม 2556 (ล่าง) ผู้แทน มสพ.พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ร่วมกับเครือข่ายแรงงานข้ามชาติ ยื่นหนังสือถึงผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ เนื่องในวันแรงงานย้ายถิ่นสากล

สามารถติดตามอ่านเอกสารในงานรณรงค์วันแรงงานย้ายถิ่นสากลทั้งหมดได้ที่

<http://hrdfoundation.org/?p=853>

<http://hrdfoundation.org/?p=850>

<http://hrdfoundation.org/?p=848>

<http://hrdfoundation.org/?p=848&lang=en>

กิจกรรมเพิ่มศักยภาพแก่เครือข่ายและชุมชนแรงงานข้ามชาติ เดือนตุลาคม-ธันวาคม 2556



29 ตุลาคม 2556 (ซ้าย), 20 พฤศจิกายน 2556 (กลาง) อาสาสมัครนักกฎหมายที่ผ่านการอบรมเป็นวิทยากรให้ความรู้ด้านกฎหมายของ มสพ.ประจำจังหวัดเชียงใหม่ ลงพื้นที่แคมป์ก่อสร้างแรงงานข้ามชาติ ต.ช้างเผือก อ.เมือง จ.เชียงใหม่ เพื่อให้กลุ่มวิทยากรอาสาสมัครที่ MJP ได้ฝึกอบรมให้ ได้ลงพื้นที่

ในแคมป์ก่อสร้างของแรงงานข้ามชาติเพื่อให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ส่วนวันที่ 22 พฤศจิกายน 2556 (ขวา) ได้จัดที่อำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่เพื่อติดตามสถานการณ์แรงงานกับการเข้าสู่ระบบประกันสังคม



วันที่ 25-27 พฤศจิกายน มสพ. ประจำอำเภอแม่สอด จัดกิจกรรมฝึกอบรมผู้ช่วยทนายความ โดยผู้เข้าร่วมเป็นตัวของผู้ชมแรงงานในพื้นที่แม่สอด และเพื่อให้ผู้ผ่านการอบรมสามารถให้ความรู้และให้คำแนะนำด้านกฎหมายเบื้องต้นให้แก่แรงงานในชุมชนของตนเองได้



เดือนพฤศจิกายน 2556 มสพ.ประจำจังหวัดเชียงใหม่ ร่วมกับตัวแทนสหพันธ์คนงานข้ามชาติทำกิจกรรมประชาสัมพันธ์ และแจกเอกสารให้ความรู้แก่แรงงานข้ามชาติในงานปีใหม่ใต้ ณ วัดป่าลาน ต.อุโมงค์ อ.เมือง จ.ลำพูน ทางได้ไปจัดกิจกรรมแจกเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น พรบ.ประกันสังคม พรบ. กองทุนเงินทดแทน

วันที่ 8 ธันวาคม 2556 มสพ.ประจำจังหวัดเชียงใหม่ สนับสนุนผู้นำชุมชนจากกลุ่มสหพันธ์คนงานข้ามชาติ (Migrant Workers Federation) และคนงานจากสหภาพแรงงานไทยจังหวัดลำพูนเข้าร่วมฝึกอบรมโครงการโรงเรียนผู้นำระยะเวลา 3 เดือน ตั้งแต่เดือนตุลาคม-ธันวาคม 2556 เป็นที่สำเร็จเรียบร้อยผู้เข้าร่วมทั้งหมด 22 ราย

โครงการสนับสนุนการเข้าถึงความยุติธรรมและการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

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

1. การคุ้มครองทางสิทธิแก่แรงงานข้ามชาติผ่าน 1. การคุ้มครองทางกฎหมายและนโยบาย กลไกการร้องเรียนของรัฐ ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. แรงงานข้ามชาติมีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนและการคุ้มครองทางกฎหมาย และสามารถเข้าถึงกลไกการคุ้มครองและร้องเรียนของรัฐ
3. ป้องกันมิให้แรงงานข้ามชาติและครอบครัวเป็นเหยื่อของการแสวงหาประโยชน์จากการใช้แรงงาน หรือถูกบังคับใช้แรงงาน
4. สังคมโดยรวมเข้าใจถึงความจำเป็นในการมีแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และแรงงานสามารถอยู่ร่วมกับประชาชนในสังคมได้ภายใต้ความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ และวัฒนธรรม

Mediation and Justice in Labour Dispute Cases

Sumitchai Huttasan

I'd like to begin by first defining 'labour law'. Labour law can be defined as a set of regulations or measures issued by the state to ensure that the employer and employee observe the guidelines which uphold the protection and promotion of the wellbeing of workers. The law covers workers' working hours, public holidays, leave days, payment, occupational safety and welfare standards. It governs relations between the two parties in order to enhance relations between them. It includes negotiation, mediation and reconciliation rules, rules on how to establish and operate employee and the employer organizations, as well as those on how to provide employment and job security.

Labour law is characterized by both public and private law in that it features provisions related to the relations between the state and the employer and employee, between the employer and the employee and between employer and the employee-organizations.

Distinct from other laws, labour law strongly reflects both public laws and/or private laws as it governs the tripartite relations of the state, the employer and employee; the so called "tripartite system" the practice of which is common among countries. Therefore, labour law is the law that deals with public order and high moral ground being geared to promote public interest. And fairness in employment of the workers is taken as more important than the individual intentions expressed herein the contracts.

Labour contracts/agreements between employer and employee are not enforceable if they violate the provisions of labour law, as outlined in the Supreme Court Judgment no. 3583/2524 which states that, *"as the Ministry of Interior's Notification on Labour Protection's aim is to ensure fairness*



among the employees, and for their benefit, thus it is considered a law dealing with public order. Any mediation contract regarding impending compensation which deviates from provisions in the Ministry of Interior's Notification on Labour Protection is therefore voidable and unenforceable."

According to the interpretation of the labour law, its emphasis is on protecting employees who possess little or no bargaining power. Employees in such situations may be subjugated to disadvantageous contracts or agreements. The provisions of the protective law, therefore, protect vulnerable employees by rendering such contracts or agreements are voidable and unenforceable.

I decided to begin with the definition of labour law in order to point out that labour laws are concerned with public order and moral high-ground and that its interpretation has to be precise (I would like to emphasize this point).

As for the title of the article related to "mediation in labour dispute cases will be familiar for lawyers and attorneys practicing in the Court of Justice. In the past decade, "mediation" has become a well established part of court proceedings. The 2011, the supreme court president's rule on mediation was issued invoking the Civil Procedure Code Section 20 bis (as per the Act on the Amendment of the Civil Procedure Code (no.24) B.E. 2551).

I tend to think that labour court mediation cannot exclusively rely on the Civil Procedure Code

¹ A lawyer and Director of Center for Protection and Recovery of Local Community Rights (CPRLCR)

and Supreme Court's rule. The 1979 Establishment of Labour Court and Labour Procedure Acts must also be utilized as labour disputes are different from other types of civil suits. It involves a range of labour protection laws which deal with public order and moral high ground in society. Labour laws are, essentially, a social law that emphasizes public (rather than private) interests. Civil suits are related to matters between private sector actors, particularly those regarding conflicting or contesting interests (as per the Civil and Commercial Code) where private parties are engaged in a reciprocal agreement as per the terms set out in the contract or the relative legal clause/act.

Although labour disputes could, in some ways, be seen to fall under the civil and commercial codes, employer–employee relations are strongly related to the overall wellbeing of the economy, thus must be treated separately. Labour is essential in the production of goods and services supplied to both private and state sectors. A conflict of interests between employers and employees arises from the structure of the relationship and the opposing interests of each side; employers seek to maximize profits by keeping production costs low, whilst employees seek to work the least number of hours possible for the highest possible remuneration (to secure the best quality of life possible). It is therefore necessary for the state to intervene in order to find a balance between the opposing sets of interests with the greater goal of benefiting of the nation's economy.

The 1979 Establishment of Labour Court and Labour Procedures, requires mediation in labour disputes. Procedures concerning the adjudication of labour disputes is outlined in article 4 of the 2013 Labour Court's Notification which states that, *"in order to ensure that the judgment or order in labour dispute cases can be made in an economical way, promptly, fast and fairly, if any interpretation or application of any provision, court order, contract or agreement is necessary, **the interpretation and application shall be made with a view to protecting labour, welfare, labour relations and***

to ensuring social justice on labour as well as to promoting the production of goods and services, trade and industry of the nation".

Article 38 stipulates that, *"with the presence of both the plaintiff and defendant, the Labour Court shall mediate the case between the two parties with a view that **labour disputes feature special characteristics and should be settled with mutual understandings and to enable the two parties to continue their relations"***. The Labour Court's Notification no. 32, states that *"**the Labour Court endeavors to mediate between the two parties as per the intent of the law...**"* Such statements demonstrate labour dispute mediations must be conducted in accordance with the intent of the law. The interpretation or application of any law, thus, can be made **with a view to labour protection**.

Mediation is generally required to settle labour dispute cases in which the Court has failed to meet the intent of the law to provide labour protection. In various instances, the Court—relying on civil case procedures—tends to reduce damages (for which the employer is to be held responsible for) to the employee². The rule is similarly applied to the damages arising from employer breaches against their employee, or a breach in occupational health and safety standards by the employer. In the latter case, the Court tends to propose the amount of compensation by relying on the Civil and Commercial Code without considering the importance of labour protection and the promotion of social justice.

Damages arising from a breach of an employment contract by the employer are non-negotiable and different from the prices of goods or other forms of compensation. Employees work hard in the hope that they will receive fair remuneration to help them and their families to survive. Employers, however, benefit considerably more from the sale margins of the products made by their employees.

In cases where the employer simply forces the employee to work overtime or to work in hazardous conditions without any protective equipment no mediation should be allowed. Allowing mediation

² Damages commonly include things such as unpaid salaries, overtime pay, or other forms of remuneration, just as in civil suits.

would simply encourage employers' unfair exploitation of their employees and prevent the realization of the impact of their actions. Allowing mediation, in other words, would promote violations of employees' rights as employees may perceive it as an issue that can simply be negotiated and settled after the fact. Importantly, any contract or agreement arising from mediation would become voidable and not enforceable as per the aforementioned judgment by the supreme court.

It is not my intention to place the blame on any particular actor, but simply to point out that the goal of the labour law is to ensure social justice for labour. In reality, the law has been taken for granted or misunderstood, which has given rise to bias treatment in favor of the employer. I hope this article will encourage lawyers, attorneys, and all those involved in the enforcement and articulation of the law to perform their duties in keeping with the goal of social justice in the most accurate and fair manner possible.

Laws and Policies

Obstacles to Accessing the Workmen's Compensation Fund by Workers in the Fishing Sector and Migrant Workers

By Ms. Phatranit Yaodam

It is a well-known fact that, of the statutory laws related to labour rights, the 1994 Workmen's Compensation Act is of significant importance. The Act applies to situations where an employee suffers harm, disability, illness (matching the occupational disease list), disappearance, or death as a result of work-related tasks, or while acting in the interests of the employer. In such cases, employees are entitled to treatment and compensation (from the employer).

In addition to the Act, the Ministry of Labour issued a ministerial regulation on labour and social welfare invoking articles 6 and 44 of the 1994 Workmen's Compensation Act³, which defines the categories and dimensions of businesses and localities required to pay contributions into the Workmen's Compensation Fund. Exempted industries include agriculture, fishing, forestry, and livestock; industries where employment is often seasonal in nature. Other exempted include informal street hawkers and stall owners. Employees working in these industries are unable to apply for the compensation directly from the Fund.

However, the position of workers involved in marine fishing is murky, with no clear practices made by competent officers. No attempt has been made to answer the questions surrounding their position

even though a large number of workers are employed on fishing trawlers. Working conditions in the sector (with the exception of shallow-water fishing which are traditionally household business) are physically intensive and are run year-round, although staff turn-over is high.

It is my opinion that employees in the fishing sector, particularly those working on trawlers (those operating in deep-seas and in foreign waters), should be covered by the ministerial regulation. Employers in the marine fishing sector should be required to pay contributions into the Workmen's Compensation Fund and employees should be entitled to compensation from the related fund, as per the Workmen Compensation Act A.D.1994. Workers should be entitled to compensation regardless of whether or not employers

have met their obligations and paid their rightful contribution into the Fund.

Migrant workers face yet another obstacle in their bid to access the Workmen's Compensation Fund. The Social Security Office (SSO)⁴ states that, in order for a migrant workers to qualify for compensation they must be formally registered, carry a work permit (issued by the government) and be granted the legal right to stay in the country (or have passed the national verification process as per the cabinet meeting resolution made on 13 February 2012). If a migrant worker suffers harm or injury in the course of work-related activities and is unable to produce the necessary documents, the employer shall be held liable and must provide compensation as per the 1994 Workmen's Compensation Act, even if the worker is employed in a sector deemed to receive direct access to the Workmen's Compensation Fund.

Migrant workers employed by the employers who are obliged to pay contributions into the Workmen's Compensation Fund, thus should have the right to receive compensation, no matter regardless of whether or not (or in what way) their employers have made a contribution to the Workmen's Compensation Fund or not. There is no specific provision in the Workmen's Compensation Fund Act or other laws which excludes migrant workers from accessing the Workmen's Compensation Fund and there is no legal provision which empowers a competent officer to issue any regulation to strip migrant workers of their right to direct access to the Fund.
Case Study: Working Condition in the Marine Fishing Sector and Obstacles to Accessing the Workmen's Compensation Fund

From 23–31 May, 2013, HRDF conducted field interviews with eleven workers (on eleven trawlers) in Samut Sakhon Province. The interviews uncovered several which highlight the major problems surrounding access the Workmen's Compensation Fund for migrant workers who have suffered work-place related injuries.

Case study: Mr. A⁵, a migrant worker from Burma working in Samut Sakhon, had his leg was amputated almost to his knee as a result of being crushed by a winch while working on a trawler in April 2012. After the accident, the employer sent Mr. A for treatment at the Samut Sakhon Hospital. Although the employer covered his medical expenses, he did not provide any other assistance. As a result of the accident, Mr. A can no longer work in the fishing sector.

With assistance from HRDF, Mr. A filed complaint with the Samut Sakhon Social Security Office (SSO) to apply for compensation. A negotiation between Mr. A and his former employer is underway, but an agreement has not yet been reached. The Samut Sakhon SSO has not yet instructed the employer to pay any compensation and it is unclear whether or not the SSO will follow the Circular Ro Ngor 0807/Wor 988, dated 31 May, 2012, which imposes specific requirements on migrant workers⁶ and hands the responsibility of paying compensation to the employer.

The 1994 Workmen's Compensation Act provides protection to any employee (regardless of one's nationality) who suffers an injury, becomes sick, disabled, disappears, or is killed while performing work-related tasks. Migrant workers in the fishing sector address labour shortages in the sector and provide significant benefits for their Thai employers.

³ (Ministerial Regulation on Labour and Social Welfare No. 2), dated 27 February, 2002

⁴ Including Circular Ro Ngor 0607/Wor 987 (particularly rules no 3 and 4), dated 31 May 2012, on the requirements for migrant employees to qualify for compensation.

⁵ Pseudonym

⁶ Requirements for migrant and Thai workers differ

Migrant Workers' Right to Justice: Damages for Injured Persons, Compensation and Expense for Defendants in Criminal Cases, Act B.E. 2544 (2001)

The 2001 Damages Act, regarding damages for injured persons and compensation and expenses for the accused in criminal cases was promulgated according to the 1997 Constitution of the Kingdom of Thailand which provides for the right of parties aggrieved by criminal action committed by another party to have access to remedies from the state if there is no other way to address the situation.

The Act also provides the right to provide compensation for defendants in criminal cases who are subject to pretrial custody if the final verdict of the cases the defendants are found not guilty. The law was promulgated to reflect Article 2 of the International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) which states that, *"...any person whose rights or freedoms as herein recognized are violated shall have an effective remedy, notwithstanding that the violation has been committed by persons acting in an official capacity..."*

The law is applied universally to protect to persons, regardless of their race, nationality, religion, language, or other status. As such, the law encompasses migrant workers in Thailand. If the injured person or defendant meet the relevant criteria are eligible to apply for compensation or damages from the Rights and Liberties Protection Department. Applications for compensation (for injured person) and expenses (for defendants in criminal cases) are reviewed and awarded/denied by the Compensation Committee.

The law only provides for compensation in offence relating to sexuality⁷ and offences against life and body⁸, but does not include survivors of torture⁹ and survivors of human trafficking¹⁰. In addition, the review of application by the Compensation Committee can be extremely slow. HRDF thus proposes that the law be revised to extend to cover victims of torture and human trafficking and that the review process by the Compensation Committee be accelerated, in order to ensure victims of such acts receive the right to justice in a timely manner.

HRDF has assisted **migrant workers (who are considered as aggrieved parties) in criminal cases, assisting them to access their right to compensation. Case studies are outlined below:**

Case studies	Compensation Committee's Decision	Duration of the process
1. Nine migrant workers massacred (January 2010).	<ul style="list-style-type: none"> – April 2010: descendants of eight deceased persons apply for compensation for aggrieved parties in criminal cases with the Office of Justice, Tak Province; – August 2011: HRDF writes to notify the Rights and Liberties Protection Department regarding the application; – July 2012: HRDF staff inquire with related department about the progress of the case. HRDF staff informed (later in the month) that the application is being vetted by the Compensation Committee; – November 2012: Committee awards compensation to the descendants of the eight deceased persons. 	<ul style="list-style-type: none"> – nearly four years from filing of complaint to awarding compensation; <p>Compensation details:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Compensation for the death of the injured persons: 50,000 baht; b. Funeral rite arrangement: 20,000 baht; c. Alimony expenses: 30,000 baht; – Total 100,000 baht. – June 2013: descendants Relatives of five deceased persons have received compensation.

⁷. Penal Code, Articles 276-287

⁸. Penal Code, Articles 288-308

⁹. The aggrieved parties may find it difficult to compile evidence needed to prove their case, i.e. wounds caused on the offence since on the day they apply for the compensation, the wounds may no longer exist. Thus, in various cases, the Compensation Committee has decided against providing compensation to the aggrieved parties due to the unclear evidence.

¹⁰. Survivors of offences committed against the 2008 Prevention and Suppression of Human Trafficking Act are not eligible to apply for the compensation.

Case studies	Compensation Committee's Decision	Duration of the process
2. Rape of a migrant worker (took place in February 2010).	<ul style="list-style-type: none"> – April 2010, Parties apply for compensation for aggrieved parties in criminal cases; – April 2011, Compensation Committee decides to award compensation. 	<ul style="list-style-type: none"> – One year to awarding 30,000 baht as compensation; – Parties have received compensation.
3. Survivor of human trafficking, (2010).	<ul style="list-style-type: none"> – June 2011: Parties apply for compensation for aggrieved parties in criminal cases; – April 2011: Compensation Committee awards compensation. 	<ul style="list-style-type: none"> – Ten months to award 30,000 baht for the sexual offence. ; – Parties have received the compensation.
4. Sexual offence (2011).	<ul style="list-style-type: none"> – June 2011: Survivor applies for compensation; – March 2012: Compensation Committee decides to provide compensation to the survivor. 	<ul style="list-style-type: none"> – Nine months to award 30,000 baht; for the sexual offence. – The survivor has received the compensation.
5. Sexual offence and murder–three injured persons (May 2011).	<ul style="list-style-type: none"> – June 2011: Two parties apply for compensation for aggrieved parties in criminal cases for sexual offence; – June 2011: One party applies for compensation for aggrieved parties in criminal cases for murder offence; – March 2012: Compensation Committee decides to award compensation to one survivor for sexual offence; – April 2012, Compensation Committee decides to award compensation to two parties for sexual and murder offence. 	<ul style="list-style-type: none"> – Nine months and ten months (respectively) to award the concerned parties 30,000 baht each for the sexual offence. – Ten months to award 315,820 baht as compensation for murder offence. – Parties have received compensation.
6. Sexual offence against two parties (February 2012).	<ul style="list-style-type: none"> – March 2012: Two parties apply for compensation for aggrieved parties in criminal cases; – June 2013: Compensation Committee awards compensation. 	<ul style="list-style-type: none"> – 14 months to award 30,000 baht each of the parties; – Parties have received compensation.
7. Murder offence (January 2013).	<ul style="list-style-type: none"> – February 2013: descendant of the deceased apply for compensation for aggrieved parties in criminal cases; – October 2013: Compensation Committee awards compensation. 	<ul style="list-style-type: none"> – Eight months to award compensation; Compensation details: <ul style="list-style-type: none"> a). Traffic accident: 30,000 baht b). Funeral rites: 20,000 baht c) Alimony expenses: 20,000 baht; Total: 80,000 baht – The descendants of the deceased could not be reached and have not yet received compensation.

Supreme Court Judgment: Case Against Mr. Chalee Deeyu: Habeas Corpus Rights and Compensation as per Constitutional Provisions

Updates of highlighted cases

On 9 January 2011, Mr. Chalee Deeyu, a migrant worker from Burma, was injured at work and hospitalized at the Pathumthani Hospital. While hospitalized, Mr. Chalee lost his work permit issued by the Department of Employment, Ministry of Labour.

Hospital staff reported the incident to the police on 31 January, request Mr. Chalee be restrained. Hospital staff claimed he was an undocumented worker. Police from Pathumthani Police

Station transferred Mr. Chalee to the Immigration Office where he awaited deportation to Burma. On 1 February, (while waiting to be deported), HRDF requested that Mr. Chalee be transferred to the

Police General Hospital for treatment. While there, he was chained to his bed and guarded by police 24 hours a day.

HRDF requested that the police unchain Mr. Chalee which occurred on 4 February. On 14 February 2011, lawyers from HRDF and the Lawyers Council of Thailand (LCT) filed a complaint with the Southern Bangkok Criminal Court asking for an injunction hearing on the (alleged) unlawful detention (or *habeas corpus*) as per the Criminal Procedure Code and the 2007 Constitution of the Kingdom of Thailand and to request for his immediate release.

The agency responsible for Mr. Chalee's detention was asked to provide compensation on the grounds that he had been granted permission to live and work in the country¹¹. The Lower Court found the detention of Mr. Chalee to indeed be unlawful and asked that the authorities responsible provide 3,000 baht as compensation. The Immigration Office appealed the ruling to the Appeals Court which ruled that though the detention was unlawful, the authorities could not be held liable for any compensation. Mr. Chalee then re-appealed to the Supreme Court in opposition to the Appeals Court ruling.

On 29 October 2013, the Supreme Court delivered its verdict which stated, in essence concurred with the ruling by the Appeals Court that the detention of Mr. Chalee by the Immigration Office was unlawful but that no compensation could be offered to Mr. Chalee since the authorities had acted in good faith and had already covered Mr. Chalee's medical expenses.

HRDF assisted Mr. Chalee to access other rights protection mechanisms including:

1. A complaint with the Central Labour Court against the Compensation Committee as the first defendant and the SSO as the second defendant. After Mr. Chalee applied for compensation and medical expenses from work related injuries he

suffered with the Pathumthani SSO, it ordered instructions¹² asking the N S V Supplies and Engineering Co. to provide compensation to him.

Mr. Chalee appealed the Pathumthani SSO's instructions via the Compensation Committee to have the Workmen's Compensation Fund provide him the amount. Circular no. Ro Sor 0711/Wor 751 (dated 25 October 2001), regarding protection for alien workers suffering from work-related injuries or sickness requires that eligible workers must possess a work permit issued by the government and the employer must have contributed to the Fund, as per the 1994 Workmen's Compensation Act.

Mr. Chalee therefore filed a complaint with the Central Labour Court to affirm that; He had been granted permission to work in the Kingdom of Thailand and was in possession of a work permit issued by the relevant Thai authorities. Thus, he must be treated as a legal employee, as per the 1998 Labour Protection Act and the 1994 Workmen's Compensation Fund Act.

The law requires that employers in the construction sector pay contributions into the Workmen's Compensation Fund. In Mr. Chalee's case, however, the employer had not contributed to the fund. Nevertheless, the SSO may invoke its power to pressure the employer to provide retrospective payments in addition to fines or prosecution for their illegal action.

As the employer is obliged to contribute to the Workmen's Compensation Fund, and Mr. Chalee suffered from a work related injury, the SSO was required to provide compensation to him. The case seemingly reveals the SSO's guidelines to be discriminatory as the Workmen's Compensation Fund Act clearly requires all employers to contribute to the Fund. In this case, however, the related SSO simply created conditions to prevent migrant workers from accessing the Fund. Due to this situation, Mr. Chalee requested that the Court revoke Circular no. Ro Sor 0711/Wor 751 (dated 25 October, 2001) regarding protection for alien workers suffering from work-

¹¹. Migrant workers are granted permission to live in the country while working.

¹². No. 1/2011 and 3/2011

related injuries or sickness.

On 7 November, 2012, the Central Labour Court acquitted the case deeming that SSO's guidelines are not discriminatory as they follow the administrative and policy line of the government to serve the interests of migrant workers. The verdict of the Court, however, sits in opposition to the opinion shared by the International Labour Organization (ILO) which finds it the Circular to be in breach of ILO Convention no. C-19. The SSO should thus revoke these guidelines.

Also, the Court has failed to analyze the legality of the circular, which is revealed in its claim that Mr. Chalee failed to refer to its illegality while the case was still being handled by SSO, and Compensation Committee staff. As mentioned above, Mr. Chalee did not concur with the verdict and appealed the case. The appeal motion was passed on to the Supreme Court on 4 February, 2013 and the case is still under examination by the Supreme Court.

2. In 2012 Mr. Chalee filed an additional case requesting damages from his former employers including Mr. Thara Rittaeng, CP Retail and Wholesale Co. (Lat Lum Kaew) and N S V Supplies and Engineering Co. The Court urged the parties to negotiate and to come to a mutually acceptable deal. The Court read out the verdict, based on the agreement reached in which Mr. Thara, would provide damages of the total sum of 5,000 baht, while CP Retail and Wholesale Co. (Lat Lum Kaew) agreed to pay 100,000 baht to Mr. Chalee.

Mr. Chalee has withdrawn the case against the NSV Supplies and Engineering Co. as it has since agreed to pay him 90,000 baht to cover medical expenses. After having received all compensation, Mr. Chalee decided to return to Burma in September 2012.

Case Study: Employees Awarded Severance Compensation after negotiation

Fact: On 29 November 2013, eight migrant workers employed by Joinsoon Electronics Manufacturing Co., Ltd., in Bang Phli, Samut Prakan Province, had their employment terminated without any prior

notice. The migrant workers regarded the termination as illegal. On 2 December, the workers took their case to the Migrant Workers Rights Network (MWRN) and HRDF offices, requesting legal assistance.

On 2 December, 2013, at 8am, the coordinator of the HRDF Migrant Justice Programme in Mahachai together with representatives MWRN came to assist the workers. Upon arrival the team found over one hundred workers (still employed by Joinsoon Electronics) had gathered to strike in support of the unjust treatment against their former (eight) colleagues. HRDF and MWRN staff thus proceeded to provide the striking workers with information on how to conduct their strike within the provisions of the law.

On 2 December, migrant worker representatives, representatives from HRDF and MWRN, and representatives from the Joinsoon Electronics Manufacturing Company sat down to discuss possible solutions concerning the 'unjust' dismissal of the eight workers. During the negotiations, the company invoked a contractual clause it had with the subcontractor which stated, *"if any worker is found to have failed to achieve their production targets or have shown any improper behavior, the company (Joinsoon Electronics Manufacturing Co., Ltd.) shall be able to terminate their employment immediately, while the subcontractor is obliged to provide a replacement"* [SIC].

HRDF's representatives advised the group that according to the law, workers must be notified of the termination of employment 15 or 30 days prior to receiving wages/payment for services and that immediate termination is not permitted. HRDF went on to inform the parties that the company is obliged to provide warning letters to employees in the event of mistakes or un-met targets, and that should immediate termination occur, workers are entitled to severance pay.

The company argued in reply that it was not liable in the case as the employees were employed by the subcontractor, not (directly) by the company in question. HRDF informed the company that, given the available facts and legal information, the company can indeed be held liable as the employer as per the labour protection law, and if the company



Photos show the atmosphere during the strike by employees and negotiations, with assistance from HRDF and MWRN

refuses to provide severance pay, the workers are entitled to lodge a complaint to claim their rights through the mechanisms provided by the Office of Labour Welfare and Protection.

After negotiations, the company agreed to provide unpaid wages to each of the employees; around 4,000 baht, plus 6,000 baht as severance pay—a total of 10,000 baht per worker. The eight

workers, satisfied with the amount, did not wish to pursue any additional legal action against the company.

The case study illustrates the nature of relations between subcontracted workers and their employers and how the labour protection law treats them as ordinary employees entitled to legal protection.

HRDF Anti Labor Trafficking Project

Introductions New Project

Anti Labour Trafficking will operate with the goal of assisting victims of human trafficking, particularly those subjected to forced labour in Thailand (which is a sending, transit and receiving country for migrant workers). Through legal assistance, the project will assist victims of human trafficking to access the criminal and civil justice redress mechanisms and enable them to reclaim their legal rights.

Project objectives:

1. To help victims of labour trafficking to access legal action (both criminal and civil justice procedures and any other rightful legal entitlements for survivors based on the principles of human rights and the rule of law;
2. To educate, increase awareness and provide survivors and potential targets from becoming victims of human trafficking, particularly in labour trafficking cases;
3. To cooperate and coordinate with government agencies, civil society and non-governmental organizations to ensure a consolidated effort towards the effective prevention and suppression of human trafficking, and to ensure the efficient operation of a multidisciplinary team in accordance with the law and human rights principles;

4. To increase awareness among state and civil society actors, as well as the general public, on the importance of human trafficking in Thailand. To encourage all sectors to collaborate to address human trafficking, particularly in advocating the institutional and legal changes needed for tackling human trafficking.

Implementation

1. Project work involves screening labour trafficking survivors (migrant workers), conducting initial inquiries with survivors and collating legal information and facts to help to bring about both criminal and civil justice proceedings. Project activities are conducted to ensure that human trafficking victims can; access their rights, appropriate legal redress mechanisms, and participate in efforts to collect evidence in legal cases (in order prove liability in human trafficking) as per the 2008 Prevention and Suppression of Human Trafficking Act.

Project work can involve offering legal representation to victims, observation of the trial and inquiry process, and the provision of redress to survivors and co-plaintiffs. In addition, the project staff will provide legal assistance (through the lodging of legal action) in cases whereby human trafficking victims are charged or become defendants in any cases related to human trafficking.

2. The project will assist in compiling information regarding case and legal action in human trafficking lawsuits. Information collected in the process of receiving legal complaints, rescuing and assisting victims, police investigation, court trial and post-trial (where compensation is received). Project work aims to ensure that all of the above procedures are conducted in accordance with correct legal and human rights principles and address problems and obstacles—both practical and conceptual—in an attempt to launch legal action in human trafficking-related cases.

Project staff will assist to analyze collected information and publicize it, where appropriate, among relevant state and public sector agencies. Staff will seek to advocate legal changes/reform and ensure that relevant legal enforcement agencies

carry out their duties effectively, while providing genuine protection for victims.

3. Project activities will be organized to maximize the dissemination of information and to raise awareness on human trafficking issues among the migrant worker community in Mahachai (who are particularly vulnerable to human trafficking). Victims of human trafficking will be provided with information on how to seek initial assistance if they or other workers have been exploited (or will be exploited) by abusive treatment/practices.

4. To develop training modules for multidisciplinary teams to assist the prevention and suppression of human trafficking, including the production of guidelines for state officials.

Curricula developed through the project will be used in training workshops for participants from state and private agencies based in Mahachai, Mae Sot, Ranong, and Chiang Mai.

Feedback and suggestions made during the training sessions will be explored in order to improve the aforementioned guidelines and to ensure its practical usage among the members of multidisciplinary teams.

The inspiration to work and help migrant workers to attain justice

Introduction HRDF Project Coordinators under the program 'Facilitate Access to Justice for Migrant Workers'



Ms. Chanidapa Prakaiphet
(Coordinator for Labour Law Clinic, Maesod)

I first learnt about the lives of migrant workers when I saw, first-hand, the hardships they endured in their quest to provide for their families. Even though the aspirations of migrant workers are basic—a source of income, enough food to sustain their lives and a safe place to live—I saw that they were often taken advantage of by those who perceived themselves to be of a superior standing and those who sought to exploit them by illegitimate means for their own benefit. Yet, I despite this I saw that migrant workers were

scared to argue back and demand their rights. I witnessed this kind of suffering in all the border towns, and it was a form pain I knew intimately [as I was a migrant worker myself]; a form of pain for which—at the time—I did not know where to turn for help. The exploitative situation around me drove me to want to play a part in the social protection of the elders close to me (this may sound a little selfish, but I thought that if I could help myself then I could help others). When I was given an opportunity to work with HRDF, I was able to do this.

Our mission is not only to provide legal advice and assist migrant workers to receive fair and just treatment, but also to disseminate knowledge, to build greater social understanding, and to force society to change the attitudes which underpin the

discrimination towards migrant workers. This will, at the very least, provide a platform from which migrant workers can start to protect their own rights.

Ms. Aye Mar Cho (Coordinator for Migrants Justice Program, Samut Sakhon)



Before I started working for HRDF, I entered into Thailand to work as a labourer shelling shrimp. While working, I had a similar experience to many migrant workers today, characterized by things like having to leave the house [for work] while still

dark, fear of having my things stolen/taken, and officials demanding money (even though I had the correct documentation and paperwork). I experienced rights violations myself, for example, when my employer unlawfully confiscated my official documents and work permit; an event which made me extremely scared that I would be detained by police and deported back to Burma.

While working as a labourer, I learned that many of my coworkers had been involved in work-place and motor-vehicle accidents and had not received any compensation; partly due to the fact that they did not believe they possessed the right to make a formal legal complaint/case under Thai law, and partly due to the fact that they were scared that, should they make a case, they would be dismissed immediately.

I thus made the decision to help my coworkers and fellow labourers and started working as an interpreter at a hospital in Samut Sakhon where I worked to help improve their access to the health-care system. After that, I had an opportunity to take part in a knowledge-training course on human rights and laws related to migrant workers rights. I was then offered the opportunity to work at HRDF in Samut Sakhon where I worked to take/receive new rights complaints/cases from members of the local community and provide basic consultation services to assist these workers to access local-level justice protection mechanisms, the social security and workmen compensation funds, and claim their legal rights in the courtroom.

The assistance we provide extends to activities like disseminating knowledge and providing advice on how to access justice mechanisms (activities performed in local communities). In addition to this, I have been involved in cases involved with the national verification process, whereby recruitment agencies have exploited the vulnerable position of migrant workers. I have also been involved in supporting both the fight to obtain birth certificates for the children of migrant workers and their right to access education in Thailand. This is all done with the hope that they will not become victims of human trafficking.

Yolanda Tanakronsakul (Coordinator for Migrants Justice Program, Chiangmai)

When I was a university student, I learnt about the conflict in Burma. This was the first thing that alerted me to the Burmese refugee and migrant situation and the issues surrounding it. After graduation, I knew I wanted to be a part—if only small part—of building a society which accepts differences; especially relevant in Thai society where migrant workers are viewed as criminals.

With these issues in mind, I came to work on migrant rights at HRDF, which has fought—and is fighting [among other issues] for migrant workers' rights to access to the Workmen Compensation Fund and the right to own a motor vehicle and driver's license.

Together with the other members of the organization, we have played a part in driving these aforementioned issues forward. Our team has made particular progress on the motor vehicle ownership and right to obtain driver's licenses. We have used a range of methods (not only legal assistance) to bring about change for the better. This has included lodging lawsuits at the administrative court(s) and organizing exchange/negotiation forums between local government offices and migrant workers.

As a result of our work, the Department of Land Transport has since allowed migrant workers to own motor vehicles and—for those with the correct passports/documentation—the ability to obtain a driver's license.



Activities

From 3–4 October, 2013, HRDF participated in the *UN High-Level Dialogue (HLD) on International Migration and Development* at the UN headquarters in New York City, USA. The meeting provided a valuable opportunity for UN partners to present policy recommendations relating to migration policy and research at the national, regional and global level with a view to improving the migration governance. Together with the Migrant Forum in Asia (MFA) and the Migrant Working Group (MWG), HRDF submitted national and regional-level recommendations which will present the recommendations of various CSOs to national governments. Additional information, draft policy recommendations and recommendations made during the meeting can be viewed by visiting the links below:

<http://hrdfoundation.org/?p=819>

<http://hrdfoundation.org/?p=816>

<http://hrdfoundation.org/?p=809>

<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/N13/496/04/PDF/N1349604.pdf?OpenElement>



On 25 October, an HRDF representative participated in the *Thailand National Preparation Workshop for the 6th ASEAN Forum on Migrant Labor (AFML)*. Co-hosted by International Labour Organization (ILO) and the Ministry of Labour, the workshop saw labour unions, NGOs and related state agencies come together to articulate opinions on issues related access to legal complaint mechanisms and establishing a data collection and sharing system for and on migrant workers.

From 20–21 November, an HRDF representative, in conjunction with NGOs and ASEAN-based lawyers, participated in the *Regional Conference on Policing and Human Rights in Southeast Asia*. The event was organized by The Commission for “the Disappeared” and Victims of Violence (KontraS) and Amnesty International. HRDF, together with other participants, issued a joint statement calling for, “human rights-based policing”. The full statement can be accessed below: <http://hrdfoundation.org/?p=833>



On 17 December (photo#1)–on the eve of International Migrants Day–Ms Aye Mar Cho, HRDF Project Coordinator, cooperated in presenting recommendations entitled, ‘Protecting Migrant Workers: Law, Policy and Access’. The presentation outlined major issues affecting migrant workers and their families.

On 18 December (Photo#2)–International Migrants Day–A representative from HRDF’s Mae Sot LLC office, together with other networks working for migrant workers’ rights, submitted a letter to the Mae Sot District Officer.

On 18 December (Photo#3)–International Migrants Day–a representatives from HRDF’s Chiang Mai MJP office, together with other networks working for migrant workers’ rights, submitted a letter to the Governor of Chiang Mai

Press releases and letters from the above events can be viewed below:

<http://hrdfoundation.org/?p=853>

<http://hrdfoundation.org/?p=850>

<http://hrdfoundation.org/?p=848>

<http://hrdfoundation.org/?p=848&lang=en>

Capacity Building for Network Members and Migrant Worker Community–October, 2013



On 29 October (photo#1) and 20 November (photo#2) respectively, volunteer para-legal aids who had recently passed a training course on providing legal advice and consultation (the training provided by HRDF's MJP office in Chiangmai) visited a construction workers 'camp' in Chang Puek Sub-district, Muang District, Chiang Mai Province, to disseminate basic knowledge about legal protection. On 22 November (photo#3), the team visited Doi Saket sub-district–also in Chiang Mai–to assess the current situation in relation to the issue of access to social security.



From 25–27 November, field officers from HRDF's LLC in Mae Sot office conducted a training activity for para-legal aids working in Mae Sot. The training was designed to ensure that those who passed the course are able to provide basic legal advice and recommendations to migrant workers in their communities.

In November, members of HRDF's Chiang Mai LLC office, together with representatives from the Migrant Workers Federation (MWF), conducted a public relations activity on the eve of the Thai New Year to disseminate important information on topics such as the social security and workmen compensation acts. The event was held at the Palarn Temple in U-mong Sub-district, Muang District, in Lamphun Province.

On 8 December, staff from HRDF's MJP office in Chiang Mai supported the leaders Migrant Workers Federation (MWF) and local Thai labour unionists from Lamphun Province as part of the three-month, 'School Leaders' training project. The project was conducted from October–December 2013, with a total of 22 participants.



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 เยาดำ

ติดต่อ: มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา สำนักงานกรุงเทพมหานคร (เฉพาะโครงการต่อต้านการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน)
109 ซอยสีทิชชน 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 ถนนประสาทวิถีดิม 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.Phattranit Yaodam

Contact: To contact the Human Rights and Development Foundation-Bangkok
(for the Anti-Human Trafficking Project only)
109 Soi Sitthichon, 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, Sriphum Sub-district, Muang District, Chiang Mai 50200
Tel/Fax 053 223 077