

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

ฉบับที่ 2 : มกราคม-มีนาคม 2557

3<sup>rd</sup> issue : January-March 2014



## กระแสปฏิรูปกับแรงงานต่างด้าวเข้าเมือง

วีระศักดิ์ โควสุรัตน์ (Weerasak Kowsurat)<sup>1</sup>

### กระแสปฏิรูปกับแรงงานต่างด้าวเข้าเมือง: ตอนที่ 1

**W**ระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เป็นกฎหมายที่ถูกตราขึ้นใหม่เมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2522 ใช้กันมานับถึงวันนี้ก็ 35 ปีแล้ว....

กฎหมายคนเข้าเมืองฉบับนี้ ออกมายกเลิกกฎหมายคนเข้าเมืองฉบับเก่าก่อนหน้าสองฉบับ คือ ฉบับปี พ.ศ. 2493 และฉบับแก้ไข 2497 ซึ่งออกมาเมื่อ 29 ปีก่อนหน้าอีกที

แปลว่า กฎหมายคนเข้าเมืองของไทย...แก้ไขบ่อยกะปิ...มาหนึ่งแล้ว ใช้ต่อมาอีก 35 ปี...น่าจะได้เวลาทบทวนหลักคิดสักทีใหม่ เพราะ...

ประการแรก...เมื่อคราว พ.ศ. 2493 เป็นช่วงที่รัฐไทยกำลังตกใจกับกองทัพแดงที่กมินตั้งแตก ที่สิบสองปันนา กองพล 93 เริ่มอพยพเข้าตะเข็บชายแดนไทย-พม่า ปีเดียวกันนั้น สงครามเกาหลีก็เริ่มขึ้น และสถานการณ์ในประเทศก็ยังไม่มีความไว้วางใจกันสูง ศาลฎีกาพิพากษาจำคุกหะยีสุหลง (บิดาของ คุณเด่น โต๊ะมีนา) ชั่วหากบฏ นาน 4 ปี 8 เดือน ครั้นพอถึง พ.ศ. 2497 แก้กฎหมาย

<sup>1</sup> นายวีระศักดิ์ โควสุรัตน์ อดีตกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สำนักราชเลขาธิการ และอดีตกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว



คนเข้าเมืองอีกรอบบ้านเมืองก็อยู่ในภาวะตึงเครียดทางการเมืองระหว่างประเทศต่อไปอีก... กองทัพเวียดนามที่โจมตีฐานทัพฝรั่งเศสที่เวียดนามพุนจันแตก... ปีเดียวกันนี้ รัฐกระเหรี่ยงถูกจัดตั้งขึ้นในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสหภาพพม่าส่วนในประเทศก็บันทึกไว้ว่า หนีสูญหลและคณะหายสาบสูญหลังจากมีผู้พบเห็นว่า หนีสูญหลออกเดินทางไปพบหน่วยสันติบาลที่สงขลา... ต้นเหตุอีกหนึ่งเรื่อง... ของความคับข้องใจของชาวมลายูมุสลิม สามจังหวัดชายแดนใต้...

แปลว่า เป็นช่วงที่บ้านเมืองไม่ได้มีประชาธิปไตยอย่างช่วงหลังๆ นี้ ตอนนั้นไทยมีสถานการณ์ที่มาจากกาแต่งตั้งของขุนศึก และข้าราชการชั้นสูงเป็นหลัก นายกฯ ในขณะนั้นคือจอมพลแปลก พิบูลสงคราม...

กฎหมายย้อมสะท้อนความหวาดกลัวต่อภัยความมั่นคงจากสงคราม มีนักบวชในภูมิภาคเรียกร้องอิสรภาพจากประเทศเจ้าอาณานิคมเกิดขึ้นมากมาย การต่อสู้เอาชนะของค่ายคอมมิวนิสต์ก็เริ่มเข้มข้น การมองคนเข้าเมืองจึงมีความหวาดระแวงสูง...

ครั้นเมื่อตามไปตรวจสอบ พ.ศ. 2522 หรือ 29 ปีต่อมา เหตุบ้านการเมืองก็ไม่ค่อยดีไปกว่ากันเท่าไร เพราะ พ.ศ. 2522 เป็นปีก่อตั้งพรรคปฏิวัติประชาชนกัมพูชา เป็นปีที่คลื่นมนุษย์อพยพภัยสงคราม อินโดจีนยังไม่หมดลง เป็นปีที่เงินส่งกองทัพบุกข้ามพรมแดนเวียดนาม 120,000 คน เพื่อทำสงครามสังฆ์สงครามทางการเมือง เหตุการณ์ตึงเครียดทั้งภูมิภาคทีเดียว

นายกฯ ในวันนั้น คือ พลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์... ทหารที่ทำแกงไก่ใส่บร่นตังมีชื่อ

กฎหมายในเวลานั้น จึงย้อมรับรู้และสะท้อนสภาพของภูมิภาค ซึ่งผ่านสงครามที่ยืดเยื้อมาหลายทศวรรษ

แต่แล้วบรรยากาศภูมิภาควันนี้กับเมื่อคราว พ.ศ. 2493, 2497 และ 2522 ต่างกันเยะทีเดียว

พม่าทางทิศตะวันตก กำลังเข้าสู่เส้นทางสันติภาพที่หลายปีก่อน แทบไม่มีใครนึกว่าจะก้าวมาได้ไกลขนาดนี้... ว่าไปแล้วบรรยากาศดีกว่าเมืองไทยตอนนี้อย่างซ้ำ...

กัมพูชาที่มีการเลือกตั้งที่เสียงของประชาชนในหีบบัตร บ่งชี้ถึงความเบ่งบานใหม่ของประชาธิปไตยที่ 40 ปีที่แล้ว ไม่มีใครนึกว่าชาติที่ผ่านยุคเข่นฆ่าของเขมรแดง แล้วถูกกองกำลังทหารเวียดนามบุกเข้ายึดได้ จะก้าวมาไกลจนเพียงนี้

นี่แค่ แคมป์เปล... ของความเปลี่ยนแปลงไปของสถานการณ์  
ประการที่สอง... โครงสร้างเศรษฐกิจไทยเมื่อ พ.ศ. 2522 กับวันนี้ก็ต่างกัน ยุค 2522 เป็นช่วงที่เราพึ่ง จะก้าวสู่คำว่า โชติช่วงชัชวาลย์ จากการสำรวจพบแหล่งก๊าซธรรมชาติอ่าวไทย เป็นยุคที่เราพึ่งจะมีองค์กรดึงดูดการลงทุนอย่าง BOI ซึ่งเน้นการส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ อุตสาหกรรมสิ่งทอที่กำลังบูม เป็นยุคที่แรงงานของไทยหาได้ง่ายจากภาคอีสาน แต่วันนี้เป็นยุครอยหรือของแหล่งก๊าซในอ่าวไทย เป็นยุคที่ BOI ต้องหันมาเน้นเสริมทุนไทยไปขยายฐานในต่างประเทศ เพราะหมดแล้วทั้งวัตถุดิบทั้งป่า ทั้งแรงงานอันอุดม เป็นยุคที่แรงงานไทยในราคาค่าจ้างขั้นต่ำหายากยิ่งกระรอนทอง อุตสาหกรรมสิ่งทอและเสื้อผ้าย้ายฐานไปอยู่กัมพูชาหมดแล้ว

แม้แต่ค่าจ้างแม่บ้าน พม่าตามบ้านก็ถีบตัวสูงขึ้นนับร้อยเปอร์เซ็นต์! และหายากขึ้นทุกที... ในขณะเดียวกัน เรากลับจะพบแรงงานพม่า ตลอดจนกัมพูชาในไทย พุดไทยคลอง ใช้โทรศัพท์มือถือถือทำ Conference Call พุดทีเดียว 3 สาย อย่างถนัดมือ และทำงานเป็นทีมๆ ในสถานบริการน้ำมัน ทำความสะอาดห้องน้ำในห้างสรรพสินค้า ตลอดจนเสริฟและปรุงอาหารขายคนไทยกันอย่างดาษดื่น



คำถามเชิงเนื้อหาและเป้าหมายนโยบายสาธารณะในเรื่องนี้... จึงมีได้อยู่ที่เพียงว่า... เหตุการณ์เปลี่ยนไปเท่านั้น... เรากำลังต้องการคนทำงานในระบบสังคมและเศรษฐกิจที่ต่างไปจาก 35 ปีก่อนเพียงใดหรือไม่... เราควรมีโครงสร้างเศรษฐกิจภาคแรงงานของเราอย่างไรในอนาคตต่อไปอีก 10-20 ปีข้างหน้า... อีกประการหนึ่งกฎหมายคนเข้าเมืองไม่ใช่เรื่องจะแก้ไขกันได้ง่ายๆ ในปีสองปี... เวทีปฏิรูปเศรษฐกิจ สังคมต่างๆ จึงควรสะท้อนความห่วงใยต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความต้องการของภาคธุรกิจ

ควรมีจุดสมดุลที่จะต้องบัญญัติในกฎหมายอย่างไร และในระยะเฉพาะหน้าแรงงานต่างด้าวที่พึ่งหมดอายุตามบัตรอนุญาตรอบนี้ แล้วยังไม่มียุติบัตรที่จะพิจารณาต่ออายุบัตรให้เขา จำนวนนับล้านคนนั้น... จะอย่างไร

สังคมไทยเปลี่ยนไปแล้ว และดูเหมือนจะเริ่มรับสภาพ รับและกลืนวัฒนธรรมการต้องอยู่ร่วมกันแบบนานาชาติอย่างนี้เก่งขึ้น



## กระแสปฏิรูปกับแรงงานต่างด้าวเข้าเมือง: ตอนที่ 2

**U**ลัทธิกระทรวงแรงงานให้สัมภาษณ์เมื่อเร็วๆ นี้ว่า สำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน สํารวจประมาณแนวโน้มความต้องการแรงงาน ตั้งแต่ปี 2557-2561...คือ ใน 5 ปีข้างหน้า ไทยจะมีความต้องการแรงงานโดยรวมถึง 40,473,484 คน ต่อปี

ประมาณว่า ต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวม โดยเฉลี่ยปีละ 995,514 คน

แจกแจงเป็นแรงงานที่ต้องเพิ่ม เพราะมีตำแหน่งงานเพิ่มเข้ามาปีละ 268,287 คน และเป็นแรงงาน ที่เข้าทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไปจากตลาดแรงงาน 727,227 คนต่อปี !

งานสำรวจวิจัยนี้ได้มาจากการสำรวจสถานประกอบการที่อยู่ในระบบประกันสังคม 28 ประเภทกิจการ โดยการสุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนถึง 35,107 แห่ง

ค่าปลีก-ค้าส่ง มีความต้องการแรงงานมากที่สุด รองมาคือกิจการยานยนต์และชิ้นส่วน ส่วนลำดับสามคือ กิจการก่อสร้าง

ตำแหน่งงานที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ พนักงานขายและผู้นำเสนอสินค้า รองลงมาคือ ช่างไม้ และช่างซ่อมและปรับแต่งเครื่องจักรกลต่างๆ ไป

งานเหล่านี้ ส่วนมากนายจ้างและสถานประกอบการย่อมต้องการลูกจ้างคนไทยนั่นแหละ แต่ถ้าขาดแคลนหนักๆ ...จะหาเอาจากไหน...ถ้าไม่ใช่ลูกจ้างต่างด้าวที่พอทำงานเหล่านี้ได้

นี่เป็นงานกึ่งฝีมือขึ้นไปทั้งนั้นแหละครับ...ส่วนงานไร้ฝีมือ เช่น กรรมกรในงานก่อสร้าง ช่างปูน ช่างผูกเหล็ก งานประมง สารพัดอย่าง งานแปรรูปและงานบรรจุสินค้าเข้าบรรจุภัณฑ์ งานในแปลงเกษตร งานรับใช้ในบ้าน งานโกดังเก็บสินค้า งานทำความสะอาดอาคาร งานเก็บกวาดทำความสะอาดถนน ในหมู่บ้านจัดสรร งานคัดแยกสินค้า งานบริการตามสถานีบริการน้ำมันและก๊าซ

ลองสังเกตดีๆ เกะอะครับ...เหลือคนไทยทำงานตำแหน่งนี้ที่มากนัก?

แปลว่า ตีมันต์...มีมากมาย ยิ่งเมื่อจะมีการเชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมในอาเซียน ย่อมทำให้ชีพพลายเคลื่อนไหวย้ายตามตีมันต์ได้สะดวกไปด้วย...

โถ...ขนาดเป็นปาเขา...มีสายน้ำขวางกั้น...ยังมากันเป็นล้านคน...ยิ่งในภาวะภัยแล้งเกิดทั่วไปในภูมิภาคและระบบชลประทานของไทยมีความพร้อมมากที่สุด ในซีกโลกด้านนี้...ย่อมมีความต้องการแรงงานมาทำงานบนที่ดินในเขตชลประทานเข้มข้นขึ้น

ปฏิรูปประเทศไทยคราวนี้...คงต้องคิดกันให้ถี่ถ้วน...ว่าเราควรมีนโยบายเรื่องแรงงานต่างด้าว ทั้งในระดับฝีมือ ระดับ

กึ่งฝีมือ และระดับไร้ฝีมือ...อย่างไร ถ้างานนโยบายที่เป็นไปได้บริหารได้ จึงจะเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย รักษาความมั่นคงของชาติได้พร้อมๆ ไปกับรักษาความมั่นคงของมนุษย์ได้...ไม่ว่าจะคนสัญชาติไทยหรือแรงงานต่างชาติที่เข้ามา

ผมเห็นว่าตัวบทกฎหมายไม่ใช่อุปสรรคหรอก...อุปสรรคที่แท้จริงอยู่ที่ความชัดเจนของแนวนโยบาย แห่งรัฐในเรื่องนี้มากกว่า จะเอายังไงถึงบริหารได้จริง...

ที่ว่ากฎหมายไม่ได้เป็นอุปสรรค เพราะทั้ง พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และ พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ต่างก็มีบทอุดช่องว่างที่ควรชื่นชมว่า ยืดหยุ่นดีทั้งคู่

พ.ร.บ.คนเข้าเมือง ม.17 บอกว่า “ในกรณีพิเศษเฉพาะเรื่อง รัฐมนตรีมหาดไทยโดยอนุมัติของคณะรัฐมนตรี จะอนุญาตให้คนต่างด้าวผู้ใด หรือจำพวกใดเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรภายใต้เงื่อนไขใดๆ หรือจะยกเว้นไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตาม พ.ร.บ.นี้ ในกรณีใดๆ ก็ได้”

“ส่วน พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว ฉบับใหม่ พ.ศ. 2551 นั้น ได้รับการปรับปรุงให้ยืดหยุ่น ดีขึ้นแล้ว อาศัยเพียงกฎกระทรวง ซึ่งออกตามความในมาตรา 7 กับประกาศกระทรวงตามมาตรา 13 ซึ่งทั้งกฎกระทรวงและประกาศกระทรวงนี้ เป็นอำนาจที่ ครม. จะกำหนดเงื่อนไขไว้อย่างใดก็ได้ ทั้งยังมีระบบกองทุนประกันค่าใช้จ่ายในการส่งกลับไว้ให้เรียบร้อย”

มีกฎหมายแค่ 2 มาตรานี้ บวกคำอธิบายที่นิ่งพอ...ปฏิบัติได้...ระบบอื่นๆ ที่เป็นธรรมกับทุกฝ่าย จะเคลื่อนเข้ามาประกอบได้เอง เพียงแต่ตอนนี้รัฐบาลเป็นเพียงรักษาการ ไม่มีความแน่ใจในการเสนอ ครม. ให้อนุมัติต่ออายุคนต่างด้าวที่เคยมีบัตรอยู่แล้วตามระบบ...เลยทำให้แรงงานเหล่านี้...เลื่อนไปตามระเบียบ...อย่างไม่มีความผิด ! เพียงแต่ตอนนี้รัฐบาลรักษาการช่วยต่ออายุการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่เคย ได้รับบัตรอยู่เดิมและเพ่งหมดยุลง ให้สามารถขยายอายุออกไปอีกหกเดือน หรือจนกว่ารัฐบาลใหม่ จะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง



# แรงงานข้ามชาติถูกปฏิเสธ การใช้สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานในประเทศไทย

Mr.Robert Pajkovski<sup>2</sup>



ประเทศไทยได้ดำเนินการหลายขั้นตอนในการเคารพสิทธิแรงงานสากล ซึ่งทั้งโดยหลักการและในทางปฏิบัติ จะส่งเสริมสิทธิของคนงานในการรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วมกับนายจ้าง สิทธิทั้งสองประการอันได้แก่ เสรีภาพในการรวมตัว และสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม เป็นหัวใจสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และยังได้รับการบรรจุไว้ในธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2462 ปฏิญญาฟีลาเดลเฟียแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2487 และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2541

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 64 กล่าวว่า “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน องค์การพัฒนาเอกชน หรือหมู่คณะอื่น” รัฐบาลไทยยังได้ให้สัตยาบันกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และ วัฒนธรรม แห่งสหประชาชาติ (ICESCR) ซึ่งกำหนดให้ “ทุกคนมีสิทธิก่อตั้งสหภาพแรงงานและเข้าร่วมสหภาพแรงงานตามที่ตนเลือก” รัฐบาลยังได้ให้สัตยาบันกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง แห่งสหประชาชาติ (ICCPR) ซึ่งระบุว่า “บุคคลทุกคนย่อมมีสิทธิ

ในเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม รวมทั้งสิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องประโยชน์ของตน”

ข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่รัฐบาลและผู้บัญญัติกฎหมายของไทยต่างตระหนักถึงมาตรฐานแรงงานสากล แต่ยังมีข้อสงสัยเกิดว่ารัฐบาลไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะสมาชิกผู้ก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และฉบับที่ 98 ว่าด้วย สิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม แม้ว่าคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และขบวนการสหภาพแรงงานระหว่างประเทศ จะพยายามรณรงค์ไปมากอย่างไร ประเทศไทยก็ยังคงชะลอและระงับทุกความพยายามที่จะให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งสองฉบับนี้

แม้ว่าจะเป็นรัฐภาคีผู้ก่อตั้งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งทำให้ประเทศไทยมีความรับผิดชอบที่ต้องรับทราบและเคารพเสรีภาพในการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม กฎหมายแรงงานไทยและการคุ้มครองคนงานก็ยิ่งต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานสากลและอนุสัญญาแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ อยู่มาก คนงานจำนวนมาก (ประมาณร้อยละ 75-85 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด) ในประเทศไทย เช่น ข้าราชการ ครู เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ถูกห้ามไม่ให้แสดงเสรีภาพในการรวมตัวและสิทธิในการจัดตั้งและเจรจาต่อรองร่วม

ดังนั้น จึงเป็นที่น่าอัศจรรย์ที่ประเทศไทยมีอัตราการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของคนงานที่ต่ำที่สุด-ประมาณร้อยละ 1.5-ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมถึงบังกลาเทศ กัมพูชา อินโดนีเซีย มาเลเซีย ปากีสถาน และศรีลังกา

สถานะที่ขาดเสรีภาพในการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมปรากฏเด่นชัดและเป็นปัญหาที่สดใหม่แรงงานข้ามชาติ ซึ่งมีจำนวนอาจจะมากถึงร้อยละ 10 ของแรงงานทั้งหมด พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นกฎหมายที่ยังมีบทบัญญัติที่เป็นการเลือกปฏิบัติ ที่ห้ามมิให้บุคคลที่ไม่ได้ถือสัญชาติไทยโดยกำเนิดสามารถจัดตั้งหรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงานได้

<sup>2</sup> นาย Robert Pajkovski ผู้อำนวยการโครงการ ศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ ประจำประเทศไทย

แม้แรงงานข้ามชาติจะได้รับอนุญาตให้เข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งนำโดยผู้มีส่วนได้เสียชาวไทยโดยกำเนิดได้ แต่ในทางปฏิบัติ ไม่มีสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมที่แรงงานข้ามชาติส่วนมากทำงานอยู่เลย เช่น อุตสาหกรรมอาหารแปรรูป และประมง สถานะนี้เป็นอุปสรรคต่อการขัดขวางแรงงานข้ามชาติไม่ให้มีสิทธิในการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมอย่างชัดเจน

เมื่อไม่มีสิทธิในการรวมตัว จัดตั้ง และเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งรวมถึงสิทธิในการดำเนินกิจกรรมสมานฉันท์อย่างการนัดหยุดงาน แรงงานข้ามชาติจึงมีแนวโน้มหรือมีความเสี่ยงต่อการแสวงหาประโยชน์ทุกรูปแบบ รวมถึง การบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ ค่าจ้างน้อย การถูกขโมยค่าจ้าง มาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยต่ำ และสภาพการทำงานที่เป็นอันตราย เมื่อไม่มีสิทธิในการรวมตัว จัดตั้งสหภาพแรงงาน และเจรจาต่อรองร่วมกับ

นายจ้าง แรงงานข้ามชาติจึงมีโอกาสน้อยในการคุ้มครองตัวเองจากการกระทำที่ไม่เป็นธรรมของนายจ้าง ด้วยความกลัวว่าจะถูกจับกุม ไล่ออก และส่งตัวกลับประเทศ

ขบวนการแรงงานไทย นำโดยคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ร่วมด้วยขบวนการสหภาพแรงงานระหว่างประเทศ ยังคงดำเนินการเรียกร้องให้รัฐบาลไทยปฏิบัติตามพันธสัญญาระหว่างประเทศของตน การปฏิเสธสิทธิในการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมที่ส่งออกไปยังคู่ค้าสำคัญๆ ในสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป ถือเป็นการขัดต่อหลักประชาธิปไตยอย่างรุนแรง การกระทำเช่นนี้ของรัฐบาลจะทำให้นานาชาติประณามวิพากษ์วิจารณ์ประเทศไทยต่อไปและกดดันให้รัฐบาลของชาติต่างๆ ต้องพิจารณาข้อตกลงทางการค้าของตนที่มีกับประเทศไทยอีกครั้ง

กฎหมายและนโยบาย

## ข้อสังเกตที่ควรมีต่อกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีแรงงานของผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

นางสาวภัทรานิษฐ์ Yeada<sup>3</sup>

เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2556 ที่ผ่านมา เจ้าหน้าที่และทนายความโครงการต่อต้านการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ภายใต้การดำเนินการของมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนาได้รับการประสานงานจากสถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ (ชาย) จังหวัดระนอง เพื่อขอความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ผู้เสียหายในคดีค้ามนุษย์จากการค้ามนุษย์จากการบังคับใช้แรงงานในเรือประมง (ผู้เสียหาย) โดยผู้เสียหายกลุ่มดังกล่าวประสงค์ที่จะเรียกร้องสิทธิในค่าจ้าง เพราะตนมีฐานะเป็นลูกจ้างจากนายจ้างจึงมีข้อพิพาทเป็นคดีแรงงานขึ้น ทางเจ้าหน้าที่และทนายความของโครงการจึงได้ให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายเบื้องต้นทั้งในส่วนคดีแรงงานและคดีอาญาเนื่องจากกลุ่มผู้เสียหายต้องเข้าเบิกความต่อศาลในฐานะประจักษ์พยานประกอบการสืบพยานไต่สวนหน้าในการดำเนินคดีอาญากับกลุ่มนายหน้าความผิดฐานค้ามนุษย์ ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ด้วย

และในวันที่ 28 พฤศจิกายน 2556 ผู้เสียหายทั้ง 8 คน โดยความยินยอมของสถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ (ชาย)

จังหวัดระนอง ได้มอบอำนาจให้เจ้าหน้าที่จากโครงการต่อต้านการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเป็นผู้แทนเข้าร่วมเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ณ ศาลจังหวัดตรัง โดยเริ่มต้นผู้เสียหายประสงค์จะเรียกร้องค่าจ้าง 28,000 บาทแต่ภายหลังจากการใช้กระบวนการไกล่เกลี่ยทั้งจากศาล นายจ้าง และนิติกรจากกระทรวงแรงงาน ลูกจ้างจึงยินยอมรับค่าจ้างในจำนวน 16,000 บาท

แม้ในคดีดังกล่าว ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างจากนายจ้างก็ตามแต่สถานการณ์โดยรวมของการกระบวนการไกล่เกลี่ยนั้น มีการยกเหตุผลที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพิจารณาคดีเข้ามาสู่การพิจารณาและตัดสินใจยอมรับของลูกจ้างด้วย อีกทั้งลูกจ้างบางส่วนก็ไม่ได้พอใจมากนักต่อเงินจำนวนดังกล่าว เนื่องจากตนถูกทำร้ายร่างกายเพื่อบังคับใช้แรงงานขณะที่ทำงานอยู่บนเรือประมง

ทางโครงการได้ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการเรียกร้องสิทธิค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้วยประเด็นที่ว่าผู้เสียหายดังกล่าวเป็นกลุ่มเปราะบางทาง

<sup>3</sup> นางสาวภัทรานิษฐ์ Yeada ที่ปรึกษา โครงการต่อต้านการค้ามนุษย์ในแรงงาน มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา



สังคมที่ถูกจำกัดด้วยข้อต่อรองทั้งในสภาพการจ้างงานและสภาพความเป็นอยู่ ซึ่งแท้จริงแล้วความต้องการของกลุ่มผู้เสียหายนั้นเพื่อที่จะแสวงหาประโยชน์ที่ดีกว่าในการใช้ชีวิต จึงตกเป็นกลุ่มเสี่ยงในกระบวนการแสวงหาประโยชน์ได้ง่าย และเมื่อต้องตกเป็นผู้เสียหายก็ต้องอยู่ในสภาพที่ตนไม่สามารถหาเลี้ยงตนเองได้และต้องรอกระบวนการหลายขั้นตอนเพื่อส่งตัวกลับยังประเทศต้นทางจึงอาจเกิดความรู้สึกสูญเสียความมั่นใจ ไม่เชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ยิ่งเมื่อต้องเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมแล้วพบว่าตนมีข้อเท็จจริงที่ควรได้รับค่าจ้างหรือเงินจำนวนอื่นๆ อันพึงมีพึงได้ตามฐานแห่งสิทธิ แต่ผลสุดท้ายกลับไม่ได้อย่างที่หวังและไม่สามารถให้เหตุผลที่แท้จริงได้ว่าเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น เพราะทั้งกระบวนการมีแต่การอ้างความล่าช้าของการดำเนินคดี ความล่าช้าของการที่ตนจะได้กลับบ้าน ฯลฯ ซึ่งล้วนแล้วแต่ไม่ตอบคำถามโดยตรงไปตรงมาที่ว่าเหตุใดผู้เสียหายซึ่งมีข้อเท็จจริงปรากฏได้ชัดแล้วที่มีความสัมพันธ์ในฐานะลูกจ้างกับนายจ้างจริง จึงไม่สามารถได้รับเงินค่าจ้างที่ถูกคำนวณอย่างถูกต้องได้

ทางโครงการจึงได้ศึกษาค้นคว้าถึงแนวคิดและหลักการกระบวนการไกล่เกลี่ยและมีข้อคิดเห็นบางประการเมื่อทบทวนเอกสารทางวิชาการและเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 แล้ว ปรากฏว่าความผิดฐานค้ามนุษย์ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 รวมทั้งการค้าประเวณีทั้งตามประมวลกฎหมายอาญาและพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 ประกอบกับอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร (UNTOC) และพิธีสารเพื่อป้องกัน ปราบปรามและลงโทษการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็ก เพิ่มเติมอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติในลักษณะองค์กร (Protocol to prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime) เป็นความผิดที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชนโดยส่วนรวม ซึ่งเป็นความผิดกลุ่มเดียวกับ ความผิดฐานวางเพลิงเผาทรัพย์ ความผิดฐานผลิตอาวุธของเอกชนโดยไม่ได้รับอนุญาต และเป็นความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด

แม้การดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์จะถูกแบ่งโดยประเภทคดีและเขตอำนาจศาล โดยผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์จะถูกดำเนินคดีทั้งคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 ในศาลอาญาและตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในศาลแรงงาน มีข้อสังเกตว่าการแยกดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ในศาลต่างกันแต่มูลเหตุอันก่อให้เกิดสิทธิเรียกร้องตามกฎหมายล้วนแล้ว



เกิดมาจากการกระทำอันเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบของผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบังคับใช้แรงงาน ซึ่งตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 บัญญัติว่า “การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ” หมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการโดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น โดยขู่เข็ญด้วยประการใดๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย หรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้” อันมีความเข้มข้นในการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากลูกจ้างยิ่งกว่าความสัมพันธ์ในลักษณะลูกจ้างนายจ้างในกรณีปกติ

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีแรงงานจึงต้องไม่ละเลยในข้อเท็จจริงดังกล่าวแม้กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีแรงงานในศาลแรงงานจะกำหนดเจตนารมณ์และวิธีการไว้อย่างชัดเจนแล้วว่าเพื่อรักษาและระงับข้อพิพาทด้วยความเข้าใจอันดีระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง แต่ทางโครงการมีความเห็นว่าไม่สามารถใช้ได้กับบริบทของคดีค้ามนุษย์อันลูกจ้างถูกกระทำในฐานะผู้เสียหายในคดีอาญาด้วย โดยลูกจ้างจึงมิได้ถือสิทธิในฐานะลูกจ้างในคดีแรงงานเพียงฐานะเดียวประกอบกับลูกจ้างในคดีแรงงานก็ได้สมัครใจก่อความสัมพันธ์ในฐานะลูกจ้างกับนายจ้างตั้งแต่ต้น และทุกครั้งที่มีการใช้กระบวนการไกล่เกลี่ย ผู้ไกล่เกลี่ย เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเองก็ละเลยที่จะตระหนักและไม่ค้นคว้าถึงข้อเท็จจริงที่ลูกจ้างถูกบังคับใช้แรงงานมาเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการไกล่เกลี่ยด้วยยิ่งตอกย้ำถึงความไม่สมเจตนารมณ์ตามมาตรา 38 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีศาลแรงงาน พ.ศ. 2522

ดังนั้น จึงควรมีการพิจารณาต่อไปว่าแท้จริงแล้วกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีแรงงานในศาลแรงงานที่เป็นส่วนหนึ่งของคดีค้ามนุษย์ควรมีอยู่หรือไม่และขอบเขตควรเป็นเช่นไรจึงจะมีความเหมาะสมและไม่เป็นการละเมิดสิทธิของลูกจ้างข้างสองและไม่เป็นกระบวนการละเมิดกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมเสียเอง

## เครือข่ายประชากรข้ามชาติส่งหนังสือเปิดผนึกถึงรัฐบาลกรณีแรงงานข้ามชาติทำงานครบกำหนดวาระ 4 ปี<sup>4</sup>



จดหมายเปิดผนึก

วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ข้อเสนอเครือข่ายประชากรข้ามชาติ ต่อแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติซึ่งครบกำหนดวาระการทำงาน 4 ปี

เรียน ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี

1. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
2. อธิบดีกรมจัดหางาน
3. เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ
4. ผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
5. ผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
6. ประธานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย
7. ประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

อ้างถึง หนังสือ กรมการจัดหางาน เลขที่ รง 0307/4936 ลงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2557

ตามที่กรมการจัดหางาน ออกหนังสือด่วน เลขที่ รง 0307/4936 ลงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2557 เรื่อง การดำเนินการกับแรงงานเมียนมาที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติซึ่งจะครบกำหนดวาระการทำงาน 4 ปี ถึงผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพ เขตพื้นที่ ๑ - ๑๐ เพื่อดำเนินการตามแนวทางที่กรมฯ กำหนดไว้ นั้น

เครือข่ายประชากรข้ามชาติ มีความยินดีต่อความมุ่งมั่นของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติตามสัญญา โดยเฉพาะความล่าช้าในเรื่องการปรับสถานะแรงงานข้ามชาติให้กลายเป็นแรงงานที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย แต่อย่างไรก็ดี สถานการณ์ด้านการเมืองที่ไม่ปกติ นับตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2556 เป็นต้นมา ส่งผลต่อการชะงักงันในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานและครบกำหนดวาระ 4 ปี จากการประเมินสถานการณ์ดังกล่าว เครือข่ายฯ ขอเรียนว่า การจัดทำมาตรการการแก้ไขปัญหาค่าจ้างแรงงานข้ามชาติที่ครบกำหนดวาระ 4 ปีอย่างรอบด้านถือเป็นกรณีเร่งด่วนและสำคัญ เนื่องจาก

1) มาตรการฯ ดังกล่าวสามารถแก้ไขปัญหาค่าจ้างแรงงานโดยเฉียบพลันโดยเฉพาะในภาคการผลิตที่มีการใช้แรงงานเข้มข้น อาทิ ภาคอุตสาหกรรมประมงทะเลต่อเนื่อง ภาคการก่อสร้าง ที่มีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติเป็นจำนวนมากและแรงงานเหล่านั้นส่วนใหญ่ได้ทำงานในประเทศไทยครบกำหนดวาระ 4 ปี ซึ่งการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก ในขณะที่ไม่สามารถจ้างแรงงานคนชาติมาแทนที่ได้จะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจมหภาคของไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

2) มาตรการฯ ดังกล่าวจะเป็นหลักประกันที่สำคัญในความต่อเนื่องและชัดเจนในนโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์พื้นฐานและความพยายามของรัฐบาลที่ผ่านมา ในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองและส่งเสริมการมีสถานภาพทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน

เพื่อให้แนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาค่าจ้างแรงงานครบกำหนดวาระ 4 ปี สอดคล้องต่อสภาพปัญหาและข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น เครือข่ายฯ ขอเสนอแนวทางแก้ไขปัญหามาเพิ่มเติมเพื่อขอให้ท่านร่วมกับกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำพิจารณาบทวนแก้ไขแนวทางการดำเนินการฯ ให้เหมาะสมดังต่อไปนี้

1. เสนอให้คณะรัฐมนตรีชุดรักษาการพิจารณาออกมติคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติที่อยู่ในราชอาณาจักรเกินระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต สามารถเดินทางออกนอกราชอาณาจักรโดยไม่ถูกจับกุมดำเนินคดีระหว่างการเดินทาง เพื่อให้การนำเข้าแรงงานข้ามชาติที่มีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ระยะเวลาการผ่อนผันให้เป็นไปตามระยะเวลาที่คณะรัฐมนตรีชุดรักษาการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อาทิ ให้มีการผ่อนผันโดยมีกำหนดระยะเวลา 3-6 เดือนนับจากวันที่มีมติที่ประชุมของคณะรัฐมนตรี เป็นต้น

2. เสนอให้รัฐบาลพิจารณานำมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เพื่อเป็นช่องทางอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่อยู่ในราชอาณาจักรเกินระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต สามารถอาศัยอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว ในกรณีไม่มีข้อจำกัดตามข้อ 1

3. เสนอให้ รัฐบาลหารือกับรัฐบาลประเทศต้นทางเพื่อร่วมทบทวนหลักการการนำเข้าแรงงานข้ามชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (MoU) โดยเฉพาะในช่วงเปลี่ยนผ่านทางการเมืองของทั้งสองประเทศ ได้แก่

3.1 การร่วมหารือให้มีการผ่อนผันให้ใช้หนังสือเดินทางแบบชั่วคราวเพื่อการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ เพื่อบรรเทาผลกระทบเบื้องต้นโดยให้หนังสือเดินทางดังกล่าวมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี ซึ่ง

ระหว่างการจ้างงานในประเทศไทยให้แรงงานมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งหนังสือเดินทางแบบปกติ โดยควรเปิดให้ดำเนินการเรื่องการนำเข้าแรงงานตาม MoU ได้ที่ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จในพื้นที่ชายแดนเพื่อลดระยะเวลาการดำเนินการให้สั้นลง และ/หรือ

3.2 การขอความร่วมมือกับสถานทูตของประเทศต้นทางเพื่อพิจารณาเอกสารรับรองตัวบุคคล (Certificate of Identification - CI) แก่แรงงานที่ทำงานครบตามกำหนดวาระ 4 ปี แล้ว และต้องเดินทางไปยังชายแดน เพื่อมีให้ต้องถูกจับกุมดำเนินคดี เครือข่ายฯ ขอเสนอให้รัฐบาลกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุก และชี้ให้ประเทศเพื่อนบ้านเห็นถึงผลเสียของการดำเนินการดังกล่าว โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของนายจ้าง แรงงาน และรัฐบาลของทั้งสองประเทศ เป็นหลัก

เครือข่ายฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านและหน่วยงาน จะพิจารณาข้อเสนอดังกล่าวถึงผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบจากกรณีดังกล่าวอย่างรอบด้าน และพิจารณาข้อเสนอของเครือข่ายฯ ประกอบการทบทวนแก้ไขปัญหามาเพื่อใช้ในการดำเนินนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(ปริดา ทองชุมนุญ)

ผู้ประสานงาน ด้านสิทธิแรงงาน

ติดต่อข้อมูลเพิ่มเติม: นางสาวปริดา ทองชุมนุญ โทรศัพท์ 089 459 0212

4 วันที่ 25 มีนาคม 2557 คณะรัฐมนตรี มีมติที่ประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาค่าจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติซึ่งครบกำหนดวาระการทำงาน 4 ปี โดยผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติซึ่งครบกำหนดวาระการทำงาน 4 ปี ที่ถือหนังสือเดินทาง (Passport) หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity) แต่อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรเกินกว่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษเป็นเวลา 180 วัน หรือจนกว่าจะมีคณะรัฐมนตรีชุดใหม่ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้นายจ้างพาแรงงานต่างด้าวไปขอรับการตรวจลงตราและประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร ขอรับใบอนุญาตทำงาน ตามขั้นตอนและสถานที่ที่กรมการจัดหางานกำหนด <http://www.thaigov.go.th/th/media-centre-government-house/news-summary-cabinet-meeting/item/83041-25-%E0%B8%A1%E0%B8%B5%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B8%A1-2557.html>

# เด็กหญิงกระเหรี่ยงสองราย ที่ทำงานรับใช้ในบ้าน ได้รับการช่วยเหลือออกจากบ้านของนายจ้างแล้ว

เมื่อช่วงเดือนสิงหาคม 2556 ได้มีแรงงานข้ามชาติซึ่งเป็นผู้ปกครองของเด็กหญิงสองราย เข้าร้องเรียนต่อมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา ว่าบุตรสาวของตนได้เดินทางไปทำงานเป็นเด็กรับใช้ในบ้านแก่นายจ้างคนไทยในพื้นที่จังหวัดตาก และต่อมาไม่ประสงค์ที่จะให้บุตรสาวทั้งสองคนทำงานกับนายจ้างต่อไป ทางมูลนิธิฯ ได้ดำเนินการประสานไปยังฝ่ายนายจ้างเพื่อแจ้งความประสงค์ของผู้ปกครองที่ต้องการให้เด็กออกจากงาน ทางฝ่ายนายจ้างได้ต่อรองโดยการผ่อนผันเรื่องการให้เด็กออกจากงาน แต่จนกระทั่งเดือนมกราคม 2557 นายจ้างยังไม่อนุญาตให้เด็กทั้งสองออกจากงาน ทางมูลนิธิฯ จึงได้นำผู้ปกครองเด็กไปแจ้งความกับพนักงานตำรวจ พร้อมทั้งแจ้งให้เจ้าหน้าที่จากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในพื้นที่จังหวัดตาก เข้ามาช่วยเหลือ จนสามารถนำเด็กทั้งสองคืนแก่ครอบครัวได้

โดยเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2557 ตัวแทน มูลนิธิฯ ได้ร่วมสังเกตการณ์กระบวนการให้ความช่วยเหลือเด็กเพื่อคืนกลับแก่ครอบครัว และอำนวยความสะดวกให้เด็กสามารถเดินทางกลับประเทศต้นทางได้โดยการประสานงานกับเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง อำเภอมะขาม และบ้านพักเด็กเบกาทิพย์ ตั้งอยู่ที่ฝั่งชายแดนประเทศพม่า ปัจจุบันนี้เด็กทั้งสองได้กลับถึงบ้านอย่างปลอดภัย และอยู่ในการดูแลของผู้ปกครองเด็กทั้งสองคนแล้ว



(ภาพกระบวนการส่งเด็กกลับประเทศพม่า โดยความช่วยเหลือจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์)

## ญาติแรงงานชาวไทใหญ่ ได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน จากเหตุเสียชีวิตระหว่างการทำงาน

นายจ่ายสำยูน แรงงานข้ามชาติ อายุ 33 ปี ซึ่งเป็นแรงงานก่อสร้างของบริษัทพาณิชย์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จังหวัดลำพูน ประสบอันตรายจากทำงาน เมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2556 เป็นเหตุให้นายจ่ายสำยูน เสียชีวิต วันถัดมาทางมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนาพร้อมตัวแทนเครือข่ายสหพันธ์แรงงานข้ามชาติ (MWF) ได้นำญาติของนายจ่ายสำยูน ยื่นคำร้องต่อสำนักงานประกันสังคม เพื่อขอรับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ต่อมาสำนักงานประกัน

สังคม จังหวัดลำพูนได้ออกคำสั่งเลขที่ ลพ 0030/5066 ลงวันที่ 3 กันยายน 2556 ให้ลูกจ้างสามารถได้รับค่าทำศพ จำนวน 30,000 บาท เงินทดแทนกรณีเสียชีวิต จากกองทุนฯ เป็นเงิน 449,280 บาท และวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2557 มารดาของนายจ่ายสำยูน ได้รับเงินทดแทนที่สำนักงานประกันสังคม จังหวัดลำพูนแล้ว

การยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนครั้งนี้ ปรากฏหลักฐานว่า นายจ้างของนายจ่ายสำยูน ได้นำลูกจ้างขึ้นทะเบียนกับประกันสังคม จังหวัดลำพูน และกรณีนี้นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบ ดังนั้น สำนักงานประกันสังคม จึงได้ให้นายจ้างขึ้นทะเบียนลูกจ้างในกองทุนเงินทดแทนในคราวเดียวกัน ซึ่งกรณีดังกล่าวนี้นับเป็นความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติในการตรวจสอบให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเงินทดแทน จึงส่งผลให้สำนักงานประกันสังคมออกหนังสือแจ้งคำสั่งให้ลูกจ้างสามารถเข้าถึงเงินทดแทนจากกองทุนได้ เมื่อเปรียบเทียบกับเรื่องร้องเรียนที่ทางมูลนิธิฯ ได้รับในรอบหลายปีที่ผ่านมาที่ลูกจ้างไม่สามารถเข้าถึงเงินกองทุนเงินทดแทนได้ เมื่อสำนักงานประกันสังคมพบว่านายจ้างผู้มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบไม่ได้ดำเนินการนำลูกจ้างขึ้นทะเบียนและจ่ายเงินสมทบ อีกทั้งสำนักงานประกันสังคมเองก็ได้ดำเนินการตามกฎหมายให้นายจ้างจ่ายเงินย้อนหลังตามมาตรา 46 แห่ง พ.ร.บ.เงินทดแทน แต่กลับออกคำสั่งให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนนั้นให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งนับว่าเป็นการขัดต่อหลักเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 และยังเป็น การปฏิบัติที่แตกต่างกับกรณีแรงงานไทย ที่พบว่า แม้นายจ้างจะยังไม่ได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน แต่สำนักงานประกันสังคม ก็สามารถออกหนังสือแจ้งคำสั่งให้แรงงานไทย เข้าถึงเงินทดแทนดังกล่าวได้ เช่นนี้ ย่อมถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติที่ขัดต่ออนุสัญญาไอแอลโอ ฉบับที่ 19 อีกด้วย



(ภาพ: มารดานายจ่ายสำยูน รับเงินทดแทนจากสำนักงานประกันสังคม จังหวัดลำพูน)





(ภาพซ้าย: การเจรจาต่อรองระหว่างตัวแทนลูกจ้าง นายจ้าง และตัวแทนจากมูลนิธิและเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ  
ภาพขวา: ภาพหลังจากการเจรจาต่อรองยุติ และลูกจ้างตกลงรับเงินค่าแรงจากฝ่ายนายจ้าง)

## ลูกจ้างจากบริษัทรับเหมาร่วม ได้รับเงินชดเชยกรณี บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร เลิกจ้าง

### กรณีที่ 1

เมื่อ วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2557 บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ไม่อนุญาตให้ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติ จำนวน 75 ราย ทำงานต่อไปได้ โดยสาเหตุของการไม่อนุญาตให้ลูกจ้างเข้ามาทำงานยังไม่ชัดเจน ทำให้ตัวแทนลูกจ้างได้ร้องเรียนกรณีดังกล่าวนี้ต่อเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงาน (MWRN) เพื่อให้การช่วยเหลือกรณีแรงงานไม่สามารถเข้าไปทำงานได้ตามปกติ ต่อมาวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2557 ได้มีตัวแทนจากสำนักงานสวัสดิการสังคม ตัวแทนนายจ้าง ลูกจ้าง และตัวแทนจากเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงาน และมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา ร่วมเจรจาเพื่อหาทางออกต่อกรณีที่เกิดขึ้น จากผลการให้ความช่วยเหลือจากการเจรจาต่อรอง ทำให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันได้ โดยฝ่ายนายจ้าง ตกลงยอมจ่ายเงินให้กับแรงงาน ในอัตรา 75 เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างในวันทำงาน จากเหตุที่นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ สืบเนื่องจากวัตถุดิบที่บริษัทใช้ในการแปรรูปอาหารมีความขาดแคลน

### กรณีที่ 2

เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2557 บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร ได้เลิกจ้างแรงงานพม่าจำนวน 1,200 คน แต่เนื่องจากสาเหตุของการเลิกจ้างยังไม่ชัดเจน จึงทำให้ตัวแทนแรงงานได้ขอความช่วยเหลือในการให้คำปรึกษาด้านกฎหมายจากเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN) และมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) กระทั่งมีกระบวนการเจรจากับฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง กรณีการเลิกจ้างและการจ่ายเงินชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยทางลูกจ้าง และนายจ้าง สามารถเจรจาและตกลงกันได้และวันที่ 25 มีนาคม 2557 ฝ่ายนายจ้างได้แจ้งให้ลูกจ้างจำนวนดังกล่าว ทราบว่านายจ้างจะทำการเลิกจ้างโดยให้มีผลในวันที่ 10 เมษายน 2557 พร้อมจ่ายค่าชดเชยและค่าแรง

ค้างจ่ายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พร้อมทั้งออกใบแจ้งออกให้กับคนงานเพื่อให้สามารถไปสมัครงานกับนายจ้างคนใหม่ได้

นายชานวินอ่อง ตัวแทนฝ่ายแรงงาน เห็นว่า มีความพึงพอใจต่อการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายไทยของฝ่ายนายจ้าง ทำให้ตนได้รับค่าชดเชยที่เป็นธรรม อีกทั้งอยากเรียกร้องให้ผู้ประกอบการอื่นๆ และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย อันจะทำให้ตนและเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยต่อไป

## ศาลแพ่ง รัชดา นัดสืบพยานศัลยแพทย์ ในคดีที่ มรดา ด.ญ.แอร เป็นโจทก์ยื่นฟ้องเรียกค่าเสียหาย นายจ้าง ข้อหาทำร้ายร่างกาย

เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2557 ช่วงบ่าย ศาลแพ่ง รัชดา ได้นัดสืบพยานคดีเด็กหญิงแอร ซึ่งเป็นการส่งประเด็นจากศาลจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 1 ปาก โดยทนายความโจทก์ได้นำนายแพทย์อาทิ เครือวิทย์ ขึ้นเบิกความ เป็นพยาน สรุปว่า นายแพทย์อาทิ รับราชการตำแหน่งศัลยแพทย์ โรงพยาบาลรามาริบัติ โดยเมื่อปี 2556 นายแพทย์อาทิ ได้รับเด็กหญิงแอร ไม่มีนามสกุล ไว้เพื่อทำการรักษาบาดแผลตามร่างกายที่พบว่า ร่างกาย เด็กหญิงแอร มีลักษณะเป็นแผลนูนทั่วร่างกาย โดยเฉพาะที่แขนและหน้าอก ทั้งบริเวณไหล่ด้านซ้าย ลำตัวเล็กน้อย บริเวณขา ซึ่งลักษณะแผลนูน น่าจะเกิดจากการโดนของร้อนกระจัดกระจาย แขนด้านซ้ายงอเข้าลำตัวในลักษณะติดลำตัวไม่สามารถเหยียดขึ้นได้ อันเป็นผลข้างเคียงหรือโรคแทรกซ้อนจากของร้อน มิใช่เป็นมาแต่กำเนิด ลักษณะของบาดแผลจะเป็นแผลเป็นติดตัวไปตลอดชีวิต นายแพทย์ฯ จึงได้ดำเนินการรักษาโดยการผ่าตัดแก้ไขความพิการ ในหลายจุด เช่น บริเวณแขนที่งอแขนข้อศอกไม่ได้ ตัดแต่งบริเวณผิวหนังที่ถูกทำลายเซลล์รากผม เช่น ที่ศีรษะ ขา และเท้าด้านซ้าย อย่างไรก็ตามแม้เด็กหญิงแอรจะได้รับการศัลยกรรมและมีสภาพร่างกายที่ดีขึ้นแต่จะไม่หายเป็นปกติเหมือนเดิม



(ภาพบรรยากาศการเจรจาระหว่างตัวแทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง)

นอกจากนี้นายแพทย์ยังให้การถึงสภาพจิตใจของเด็กหญิงแอร์ ด้วยว่า ในช่วงแรกที่เริ่มทำการรักษานั้น เด็กหญิงแอร์ มีความกังวล ไม่กล้าพูดคุยกับใคร ซึ่งใช้เวลาค่อนข้างนาน ดังนั้นจึงมีแพทย์เด็กเข้ามาดูแลเพิ่มเติมด้านสภาพจิตใจ ทำให้สภาพจิตใจของเด็กหญิงแอร์ดีขึ้น แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้ป่วยจะได้รับการฟื้นฟูจนกระทั่งหายเป็นปกติได้ เพราะความทรงจำขณะได้รับการบาดเจ็บย่อมไม่อาจหายขาดได้ หลังเสร็จสิ้นการสืบพยานโจทก์ปากนายแพทย์แล้ว ในการสืบพยานโจทก์ที่เหลือศาลจังหวัดกำแพงเพชรได้กำหนดวันนัดสืบ วันที่ 8 เมษายน 2557

คดีนี้หลังจากที่มารดาเด็กหญิงแอร์ เป็นโจทก์ยื่นฟ้องเรียกค่าเสียหายต่อนายจ้างของเด็กหญิงแอร์ คือนายนที แดงอ่อน และนางสาวรัตนกร ปิยะวรธรรม เมื่อเดือนกันยายน 2557 แล้ว (รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฟ้องคดีแพ่ง <http://hrdfoundation.org/?p=805>) ปรากฏว่านายจ้างทั้งสองรายยังอยู่ระหว่างการหลบหนีภายหลังได้รับการปล่อยชั่วคราวในคดีอาญา นายจ้างทั้งสองจึงไม่ได้ยื่นคำการและมีได้มาศาลในวันนัดไกล่เกลี่ย และสืบพยานในครั้งแรก ดังนั้นในการสืบพยานคดีแพ่งนี้ จึงเป็นการสืบพยานโดยที่ฝ่ายนายจ้างไม่มาปรากฏตัวต่อหน้าศาลหรือตั้งนายความมาซักค้านพยานของฝ่ายโจทก์



สุนิดา ปิยกุลพานิชย์

## เมืองย่างกุ้ง

สุนิดา ปิยกุลพานิชย์<sup>5</sup>

เรื่องเล่า  
จากเมืองย่างกุ้ง

จากประสบการณ์ที่อยู่ในเมืองย่างกุ้งประเทศเมียนมาร์เป็นระยะเวลากว่า 7 เดือนแล้ว ได้มีโอกาสศึกษาและเรียนรู้วัฒนธรรมในด้านต่างๆ ของชาวพม่า ซึ่งอาจจะแตกต่างจากไทยไปบ้างแต่ก็ไม่มากนัก โดยเฉพาะในเรื่องของอารมณ์และความรู้สึก เนื่องจากไม่เคยมีโอกาสอยู่ในสังคมที่เต็มไปด้วยชาวต่างชาติไม่ว่าจะเป็นเอเชียด้วยกันหรือตะวันตกอย่างฝรั่งก็ตามมาก่อน ซึ่งเมื่อก่อนมักมองว่าเค้าเหล่านั้นแตกต่างกับเราอยู่เสมอไม่เคยทำความเข้าใจว่าถึงแม้จะต่างเชื้อชาติ ต่างศาสนา ต่างวัฒนธรรมแต่ทุกคนก็เป็นมนุษย์ที่มีอารมณ์ความรู้สึกพื้นฐานที่เหมือนกัน อยากได้สิ่งดีๆ และต้องการสิ่งดีๆ ด้วยเหมือนกัน

ในช่วงเริ่มแรกที่ได้มาอยู่ย่างกุ้ง ยอมรับเลยว่าต้องทำความเข้าใจกับตัวเองและพยายามปรับตัวอย่างมาก กว่าที่จะผ่าน 3 เดือนแรกไปอย่างราบเรียบ ด้วยอะไรหลายๆ อย่างที่แตกต่างจากความคุ้นเคยหรือเคยชินของเรามาจะมีชอบบ้างไม่ชอบบ้าง และที่สำคัญการเผชิญหน้ากับความโดดเดี่ยวที่แสนจะยากลำบากสำหรับคนที่ไม่เคยอยู่คนเดียวมาก่อน รวมถึงการสื่อสารก็ค่อนข้างมีอุปสรรคไม่ว่าจะเป็นภาษาอังกฤษเนื่องจากด้วยสำเนียงเรามาแบบไทยและสำเนียงเค้ามาแบบพม่าอีกอย่างเราก็ไม่ได้เก่งอังกฤษเลย ความหวังสุดท้ายของเราก็คือภาษาพม่าแต่ปรากฏว่า เค้าก็ฟังไม่ค่อยรู้เรื่องอาจเป็นเพราะเราพูดไม่ชัดและบางครั้งก็จับใจความไม่ได้ คนพูดอย่างเราก็ออใจ คนฟังก็เหนื่อยใจ เลยทำให้ท้อใจเอามากๆ สำหรับช่วงเริ่มแรก แต่ด้วยกำลังใจจากครอบครัว พี่ๆ ในองค์กร รวมถึงพี่ๆ น้องที่เรารู้จักเลยทำให้ผ่านจุดนั้นมาได้

<sup>5</sup> สุนิดา ปิยกุลพานิชย์ เจ้าหน้าที่มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา ปัจจุบันศึกษาทางด้านการศึกษาให้ช่วยเหลือคดีที่สำนักงานทนายความ ประเทศพม่า ในโครงการ Fredskorpset Exchange Program (FK-Program)



สภาพบ้านเมืองที่นี้คนส่วนใหญ่ค่อนข้างจะใช้ชีวิตที่เรียบง่าย มื้อเช้าส่วนมากคือชาหรือไม่ก็กาแฟไม่นิยมทานข้าวในมื้อเช้า อาหารยามว่างก็คือ ขนมจีน ที่เรียกกันในนามว่า ไม่อิงกา การถือ ปิ่นโตไปทำงานหรือไปเรียนยังเป็นกิจวัตรประจำวันของคนที่นี่ วัฒนธรรมการกินหมากก็ยังคืบคลานมาแต่โบราณ การแต่งกาย ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ประจำชาติไม่ว่าจะเป็นชายหญิง เด็กเล็กไปจนถึง คนชราเรียกได้ว่าทุกรุ่นทุกวัยกันเลยทีเดียว คือการนุ่งลงจี หรือ ที่บ้านเรารู้จักในนามว่า ผ้าถุง นั่นเอง

สภาพความเป็นอยู่ของชาวพม่าที่นี้ จะเห็นได้ชัดว่าช่องว่าง ความแตกต่างระหว่างคนรวยกับคนจนค่อนข้างชัดเจนกว่า เมืองไทยมาก อาจเป็นเพราะพม่าเริ่มเปิดประเทศได้ไม่นาน และ อยู่ในช่วงกำลังพัฒนา ที่สำคัญคือพม่าเป็นประเทศที่เต็มไปด้วย แหล่งทรัพยากรธรรมชาติต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ก๊าซธรรมชาติ เพชร พลอย ทองคำ อัญมณีต่างๆ จึงเป็นที่จับจ้องของนักลงทุนจาก ประเทศต่างๆ ที่หมายจะมากอบโกยผลประโยชน์ ประกอบกับ ค่าแรงของแรงงานในประเทศที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับประเทศ อื่นๆ ในภูมิภาคเดียวกัน ทรัพยากรธรรมชาติส่วนใหญ่ถูกผูกติด อยู่กับรัฐบาล ประชาชนไม่มีสิทธิ์มีเสียงไม่ว่าจะได้รับผลกระทบใด ก็ตาม อย่างเช่น บางคนที่มีที่ดินอยู่เหนือโครงการลงทุนต่างๆ ที่

รัฐบาลพม่าได้ทำสัญญากับบริษัทต่างชาติไว้ก็จะถูกเวนคืนที่ดิน ประชาชนบางรายไม่ได้แม้กระทั่งค่าชดเชยใดๆ เมื่อไม่สามารถ ทำไร่นาได้แล้วก็ต้องดิ้นรนทำมาหากินต่อไปตามเมืองต่างๆ อย่าง เมืองย่างกุ้ง รวมถึงการไปเผชิญโชคชะตาในประเทศเพื่อนบ้าน อย่างไทยซึ่งมีชายแดนติดต่อกัน รวมถึงมาเลเซียด้วยที่มีสัดส่วน ของแรงงานชาวพม่าอยู่เป็นจำนวนมาก

แม้ว่าประเทศพม่าจะอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านประชาธิปไตย แต่สภาพการถูกกดขี่จากทางภาครัฐ การสู้รบในพื้นที่ความขัดแย้ง บางแห่ง และการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ต่างๆ ที่เข้ามาลงทุนในพม่า ทำให้ค่าครองชีพในประเทศขยับตัวสูงขึ้น แต่ค่าแรงที่ประชาชนในประเทศได้รับยังอยู่ในอัตราที่ต่ำและ ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยผลักดันให้ ประชากรในพม่าเดินทางออกนอกประเทศเพื่อแสวงหางานทำ เพื่อความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิต

ประสบการณ์ที่ข้าพเจ้า ได้เห็นและได้พูดคุยกับประชาชน ในพม่านี้ ทำให้ได้เรียนรู้ว่าประเทศใดก็ตามหากผู้ปกครองประเทศ ไม่ได้มีการปกครองโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและหลักนิติธรรม ไม่เห็นความสำคัญของประชาชนในประเทศแล้ว ความเจริญและความอยู่ดีกินดีของพลเมืองก็เป็นไปด้วยความยากลำบาก



วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2557 ผู้แทน HRDF ร่วมประชุมกับผู้แทนไทยในคณะกรรมการระหว่างรัฐบาลอาเซียนว่าด้วย สิทธิมนุษยชน (ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights: AICHR) เพื่อร่วมหารือและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นเกี่ยวกับกรอบการทำงานและกิจกรรมที่ทาง ผู้แทนไทยสามารถดำเนินการร่วมกันกับเครือข่ายภาคประชาสังคม ในปี พ.ศ. 2557

วันที่ 11 มกราคม 2557 มสพ.ประจำจังหวัดเชียงใหม่ สนับสนุนเครือข่ายสหพันธ์แรงงาน ข้ามชาติ (MWF) จัดกิจกรรมเนื่อง ในวันเด็กแห่งชาติ โดยมีผู้เข้าร่วม งานกว่า 200 คน ซึ่งเป็นเด็กจาก ชุมชนคนไทยและชุมชนแรงงาน ข้ามชาติ ในพื้นที่บ้านยวม บ้าน นันทราม และบ้านศรีบุญเรือง

วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2557 กลุ่มนักศึกษาจากศูนย์ศึกษา สันติภาพและความขัดแย้ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Rotary Peace Center, Chulalongkorn University) จำนวน 25 คน เข้าเยี่ยม มสพ.ประจำพื้นที่ อำเภอมะสอ เพื่อรับทราบ ข้อมูลการให้ความช่วยเหลือ ด้านคดีและการอบรมให้ความรู้ ทางกฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติ รวมทั้งสถานการณ์ทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในพื้นที่อำเภอมะสอ







วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2557 ผู้แทน HRDF เข้าร่วมประชุมระดมสมอง เพื่อพัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย จัดโดย คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้าร่วมประชุมสามารถ แลกเปลี่ยนอภิปราย แสดงความคิดเห็นเพื่อแสวงหาแนวทางพัฒนาการ ให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายในคดีอาญาให้สอดคล้องกับหลักการของ รัฐธรรมนูญและหลักการสากล

วันที่ 8 มีนาคม 2557 มสพ.ประจำ จังหวัดเชียงใหม่ ร่วมกับเครือข่ายสหพันธ์ แรงงานข้ามชาติ (MWF) และเครือข่ายองค์กร พัฒนาเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่จัดกิจกรรม วันสตรีสากลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยการ เดินขบวนร่วมกันเพื่อเป็นการแสดงสัญลักษณ์ เนื่องในวันสตรีสากล มีผู้เข้าร่วมเดินขบวน กว่า 300 คน นอกจากนี้ผู้แทนแรงงานจากเครือข่ายสหพันธ์คนงานข้ามชาติ (MWF) ได้ขึ้นเวทีแถลงความกังวลต่อผลกระทบของแรงงาน จากปัญหากลุ่มแรงงานที่ครบกำหนดวาระการจ้างงาน 4 ปี และเรียกร้องให้รัฐบาลหันมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้



วันที่ 10 มีนาคม 2557 ตัวแทน HRDF เข้าร่วมประชุมว่าด้วยเรื่อง “มาตรการแก้ไขปัญหาคะรัณแรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติที่ครบกำหนด วาระการจ้างงาน 4 ปี” จัดโดย คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย การประชุมครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมจากภาคต่างๆ เช่น ตัวแทนกระทรวงแรงงาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตัวแทนฝ่ายนายจ้างและ องค์กรภาคประชาสังคม ร่วมแลกเปลี่ยนเพื่อแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ แนวทางแก้ไขปัญหาคะรัณแรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและครบกำหนด วาระการจ้างงาน 4 ปี



วันที่ 11 มีนาคม 2557 หัวหน้าสำนักงานประกันสังคม office of Social security) และหัวหน้าสำนักงานสวัสดิการและ คุ่มครองแรงงาน (office of labour protection and welfare) ประจำจังหวัดสมุทรสาคร ได้เดินทางมาเยี่ยมสำนักงาน มสพ. ประจำพื้นที่มหาชัย ทั้งนี้เจ้าหน้าที่มสพ.ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยน สถานการณ์แรงงานข้ามชาติที่ครบวาระการจ้างงาน 4 ปี และแนวทางในการทำงานร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาค ประชาสังคมในการให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติให้เข้าถึง การคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

วันที่ 11 มีนาคม 2557 ผู้แทนจาก ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่น แห่งเอเชีย สถาบันเอเชีย ศึกษา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย (Asian Research for Migration- Institute of Asian Studies (IAS), Chula- longkorn University) ได้นำคณะนักศึกษา หลักสูตรปริญญาโท เข้าเยี่ยมสำนักงาน มสพ.



ประจำพื้นที่มหาชัย เพื่อศึกษาและเรียนรู้การทำงานด้านการ ให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติ รวมทั้ง การลงพื้นที่เยี่ยมแรงงานข้ามชาติที่เป็นแรงงานประมง และ ศูนย์การเรียนรู้ของเด็กข้ามชาติ วัดเทพนรรัตน์ ในพื้นที่มหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร



วันที่ 16 มีนาคม 2557 ดร. Phillippe Doney ได้นำกลุ่มนักศึกษา ภาควิชา เพศภาวะและการพัฒนาศึกษา จากสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (AIT)-Gender and Development Program, The Asian Institute of Technology มาศึกษาดูงาน ด้านการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายของสำนักงานมสพ.ประจำพื้นที่มหาชัย เจ้าหน้าที่มสพ.นำเสนอคดีที่ให้ความช่วยเหลือและยกตัวอย่างคดีที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงเงินทดแทนกรณีแรงงานประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และกลุ่มนักศึกษา ได้ร่วมกันบริจาคเงิน จำนวน 8,000 แก่แรงงานข้ามชาติที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และมาขอความช่วยเหลือกับสำนักงาน มสพ. ในวันดังกล่าว

วันที่ 17-19 มีนาคม 2557 ผู้แทน HRDF ได้ร่วมกิจกรรม การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ ในประเทศสิงคโปร์ (Study Visit to Migrant Resource Centres (MRCs) in Destination Countries) พร้อมด้วย ตัวแทน สหภาพแรงงาน ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ตัวแทนเจ้าหน้าที่กระทรวง แรงงาน จากประเทศไทยและมาเลเซียร่วมนำเสนอและแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การทำงานให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ ในด้าน ต่างๆ เช่น การให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการ ด้านการเข้าถึง ความยุติธรรมและการอบรมให้ความรู้แก่แรงงานข้ามชาติ ในครั้งนี้ด้วย กิจกรรมครั้งนี้ จัดโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ร่วมกับสหภาพแรงงาน Singapore National Trades Union Congress (NTUC)



## กิจกรรมเพิ่มศักยภาพแก่เครือข่ายและชุมชนแรงงานข้ามชาติเดือนมกราคม-มีนาคม 2557



วันที่ 19 มกราคม 2557 มสพ.ประจำจังหวัดเชียงใหม่ เข้าสังเกตการณ์การจัดกิจกรรมที่อาสาสมัครแรงงานข้ามชาติลงไป ประเมินผลความเข้าใจด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ของชุมชน แรงงานข้ามชาติที่อาสาสมัครได้เคยลงไปให้ความรู้แก่ชุมชน กิจกรรม ติดตามการประเมินผลความเข้าใจนี้ จัดขึ้นที่ตำบลไชยสถาน อำเภอ สารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีแรงงานข้ามชาติที่ผ่านการอบรม ให้ความรู้ทางกฎหมาย เข้าร่วมการประเมินผลทั้งหมด 18 คน



วันที่ 25-26 มกราคม 2557 มสพ. ประจำจังหวัดเชียงใหม่ จัดอบรมในหัวข้อ “การเป็นผู้ฝึกอบรมและพัฒนาการเป็นผู้นำ” แก่อาสาสมัครวิทยากรแรงงานข้ามชาติ มีผู้เข้า ร่วมจำนวน 16 คน (ชาย 13 คน หญิง 3 คน) ณ พื้นที่อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่



วันที่ 26 มกราคม 2557 มสพ.ประจำพื้นที่อำเภอแม่สอด ลงพื้นที่ทำสำ บ้านสายโทรเลข ตำบลท่าสายลวด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เพื่อให้ความรู้ ทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในที่ทำงาน สัญญาการจ้างแรงงาน และ สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานแก่แรงงานข้ามชาติ ที่เข้ามาทำงานในระบบ MOU จำนวนทั้งสิ้น 32 คน





วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2557 มสพ. ประจำจังหวัดเชียงใหม่ ร่วมกับอาสาสมัครแรงงานข้ามชาติ ลงพื้นที่บริเวณ วัดเจ็ดยอด อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ความรู้แก่แรงงานข้ามชาติ ในประเด็นสิทธิ ตามกฎหมายประกันสังคม และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติ โดยมีแรงงานข้ามชาติ เข้าร่วมจำนวน 25 คน (ชาย 12 คน หญิง 13คน)

วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2557 มพส.ประจำพื้นที่อำเภอแม่สอด จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในที่ทำงาน ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การจ้างงาน และสิทธิของสตรี แก่แรงงานข้ามชาติ สตรี ที่ทำงานให้กับโรงงานเย็บผ้า DK Garment มีแรงงานเข้ารับการอบรม จำนวน 19 คน



วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2557 มสพ.ประจำจังหวัดเชียงใหม่ ร่วมกับอาสาสมัครแรงงานข้ามชาติ ลงพื้นที่บริเวณ ชุมชนก่อสร้างกาญจนกวี 1 อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ความรู้แก่แรงงาน ว่าด้วยเรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม และกรณีแรงงานข้ามชาติครบวาระการจ้างงาน 4 ปี โดยมีแรงงานเข้ารับฟังข้อมูลจำนวน 33 คน (ชาย 18 คน หญิง 15 คน)



วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2557 มสพ. ประจำพื้นที่อำเภอแม่สอด ลงพื้นที่ที่บ้านห้วยนกแล อำเภอพบพระ จังหวัดตาก จัดกิจกรรมให้ความรู้ทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แก่แรงงานข้ามชาติในภาคเกษตร จำนวน 84 คน





วันที่ 5 มีนาคม 2557 มสพ. ประจำจังหวัดเชียงใหม่ร่วมกับอาสาสมัครแรงงานข้ามชาติ ลงพื้นที่บริเวณ ชุมชนก่อสร้าง กาญจนกวี 2 อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ความรู้เรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม และกรณีแรงงานข้ามชาติครบวาระการจ้างงาน 4 ปี โดยมีแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 41 คน (ชาย 31 คน หญิง 10 คน)



วันที่ 11-12 มีนาคม 2557 มสพ.ประจำจังหวัดเชียงใหม่ จัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ช่วยทนายความ ให้กับอาสาสมัครผู้ช่วยทนายความแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้อาสาสมัครผู้ช่วยทนายความสามารถนำความรู้ด้านกฎหมาย ไปใช้ในการให้ความช่วยเหลือ ให้ความรู้แก่ชุมชนแรงงานข้ามชาติ โดยมีผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 17 คน (ชาย 9 คน หญิง 8 คน) ณ จังหวัดเชียงใหม่



วันที่ 23 มีนาคม 2557 มสพ. ประจำจังหวัดเชียงใหม่ จัดประชุมให้กับอาสาสมัครแรงงานข้ามชาติ ณ ศูนย์การเรียนรู้แรงงานข้ามชาติ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านสถานการณ์กรณีแรงงานข้ามชาติ ครบกำหนดวาระการจ้างงาน 4 ปี เนื่องจากนโยบายในการแก้ไขปัญหาแรงงานกลุ่มนี้ยังไม่มี ความชัดเจน บวกกับนโยบายการสำรวจสำมะโนประชากรของประเทศพม่า จึงทำให้มีแรงงานข้ามชาติที่มาจากรัฐฉานเดินทางกลับไปยังรัฐฉาน ประเทศพม่าไปเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้กลุ่มอาสาสมัครแรงงานข้ามชาติยังได้มีการแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเด็นอื่นๆ เช่น ประเด็นกองทุนเพื่อการส่งกลับ, ประเด็นการเข้าถึงระบบประกันสังคม เป็นต้น โดยมีอาสาสมัครแรงงานข้ามชาติ เข้าร่วมประชุม จำนวน 6 คน (ชาย 6 คน หญิง 2 คน)

## โครงการสนับสนุนการเข้าถึงความยุติธรรม และการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

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

1. การคุ้มครองทางสิทธิแก่แรงงานข้ามชาติผ่านกลไกการคุ้มครองทางกฎหมายและนโยบาย กลไกการร้องเรียนของรัฐ ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. แรงงานข้ามชาติมีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชน และการคุ้มครองทางกฎหมาย และสามารถเข้าถึงกลไกการคุ้มครองและร้องเรียนของรัฐ
3. ป้องกันมิให้แรงงานข้ามชาติและครอบครัวเป็นเหยื่อของการแสวงหาประโยชน์จากการใช้แรงงานหรือถูกบังคับใช้แรงงาน
4. สังคมโดยรวมเข้าใจถึงความจำเป็นในการมีแรงงานข้ามชาติ ในประเทศไทย และแรงงานสามารถอยู่ร่วมกับประชาชนในสังคมได้ภายใต้ความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ และวัฒนธรรม



# Thai Reform and Migrant Workers Issue

Weerasak Kowsurat<sup>1</sup>

## Reform and the migration pattern of migrant workers in Thailand (Part 1)

It has been 35 years since the first day the Immigration Act 1979 has been promulgated. The law, promulgated on February 24, 1979, aimed at replacing the predecessor legislations, which were; the Immigration Act 1950 and the Immigration Act 1954. This means the current Thai Immigration Act has been reviewed once in 35 years. Therefore, it may be time to examine it again due to several arising factors as follows.

Firstly, the legislation, influenced by the impact of the flared-up war and separatist movement in the neighbouring countries during 50's and 60's, was not considered up-to-date. It began when Chinese troop's victory over Kuo Min Ton army at Xishuangbanna Autonomous Region had placed an effect on the migration of Army 93 to Thai-Burmese border in 1950. At the same time, the situation was deteriorated by a new flare-up of the Korean war and the lack of trust in Thai domestic politics. The latter was triggered by the incident where Hayeesulong (father of Mr.Den Toh-meena) was charged with treason and subject to 4 years and 8 months imprisonment.

Later in 1954, the Immigration Act was amended while Thailand was juxtaposed with another political

deadlock. The Battle of Dien Bien Phu reached the climatic confrontation as well as the issue of Kayin state in Burma. In domestic political arena, more evidences on the disappearance case of Hayeesulong was resurfaced with the confirmation of eye-witness on his last visit at the Police' Special Branch Office. This fueled distrust atmosphere in particular amongst Muslim population in the Deep-South of Thailand. It was evident Thailand found itself few steps behind the realization of democracy during that period. The country's legislative assembly was filled with appointed high-ranking members of the army and elites. In parallel, Field Marshall Peak Piboon-songkram was appointed as a Prime Minister. The Communist movement in the region was strengthened against colonial and nationalistic trend.

Twenty-nine years later in 1979, the Southeast Asian region was again under the waves of political turmoil. Cambodia's People's Party was established while the trend of migration as an effect of war in Indochina was still ongoing. In the same year, 120,000 members of Chinese troop were dispatched to Vietnam. The situation heightened the security trend in the region. General Kriangsak Chamanan, a Prime Minister of Thailand during that time, promulgated

<sup>1</sup> Weerasak Kosurat is a former Committee of the National Committee on Illegal Worker Administration under the Office of the Prime Minister and a former Committee Considering Working of Aliens.

migration legislation that well-reflect the regional security crisis. Nevertheless, the situations of Thailand now and then are distinguishable. Burma is walking towards democracy and reform whereas Cambodia endorses general election and many more.

Secondly, the present economic structure of Thailand is very much different from that of in 1979. During that period, the Board of Investment (BOI) was fiercely endorsing the foreign investment in energy and several other sectors such as textile. Labors were prevalence especially in the Northeastern part of the country. But today, the natural resources: gas, forest and other raw material are depleting. Moreover, cheap labor in Thailand is not easy to find as a result of the change of location of the majority of garment and textile factories to Cambodia. However, this also affects the situation of domestic workers. With Burmese workers' wage doubling the rate, fewer workers are willing work as domestic workers. At present, most of them are prefer to work in the gas station, department store and restaurant.

The arising question is therefore not limiting to the issue of the changing political and economic landscape. The issue is extending to the demand of labor supply that has displayed a stark contrast with the situation in the last 35 years. What would the economic structure of the labor division be in the next one or two decades? In response to the changing situation, the legal framework needs to be amended through public discussion and participation, which should reflect the real demand of the business sector and relevant to the nation's economic security.

What will then be the balance legal framework especially in dealing with millions of migrant workers whose work permits will be expired anytime soon. The society has changed and become more intercultural, the legislation and culture in migration should also become more inclusive.

## **Reform and the migration pattern of migrant workers in Thailand: Part 2**

The Permanent Secretary of Ministry of Labour recently revealed that Thailand has a demand of 40,473,484 low-skilled workers per year in the next five years (2014-2018). The survey, conducted by the Office of Labour Economics, estimates the increasing labour demand is at 995,514 low-skilled workers per

year, of which 268,287 workers will be needed for new jobs and 727,227 workers per year are needed to replace existing workers who will leave their jobs for different reasons.

The survey of labour demand sampled 35,107 enterprises from 28 business categories registered in the social security system. The survey indicates that the highest demands are in the retail and wholesale trade, automotive and electronics industries, and construction sectors respectively. The highest shortage of workers is in salespersons, followed by carpenters and mechanical repair workers.

Most employers in Thailand prefer to employ Thai workers. However, due to labour shortages, low-skilled migrant workers from neighbouring countries are employed to do these jobs, particularly in low-skilled and low-wage employment sectors.

It has been observed that the semi-skilled to low-skilled employment sectors (construction, fishery and related, domestic work, manufacturing and processing, agriculture and animal husbandry, and other services) are mostly filled by low-skilled migrant workers from neighbouring countries.

Thailand has experienced an excessive demand for low-skilled workers and this demand will increase in the future. Additionally, when the ASEAN Economic Community will be more integrated, the mobility of labour force and migration patterns will be facilitated. Therefore, it is likely that more migrant workers will migrate to Thailand to supply the demand for labour.

At present, Thailand hosts approximately more than a million migrant workers. This vast majority of migrant workers have migrated from a dry zone in their country of origins, which experience drought conditions, chronic water shortages and insufficient irrigation infrastructures. As a consequence, low productivity and low employment persist. It has a significant impact on people's decisions to migrate to a country like Thailand, where there is the advantage of available economic and employment opportunity.

Thailand and its government must thoroughly consider in its reform of migrant workers related plans and policies in all high-skilled, semi-skilled and low-skilled sectors, if and how the reform could develop to be fair to everyone that works in Thailand, regardless of their nationalities as well as to maintain national security along with human stability.



In my personal opinion, the current legal framework is not a barrier. The real challenge lies with the clarity of national plans and policies and its implementation.

By exploring the labour legal framework in Thailand it is evident that both the Working of Aliens Act (2008) and the Immigration Act (1979) of Thailand fill in the legal gaps as follows:

Under Article 7 and 13 of the new Working of Aliens Act (2008), which replaced the Working of Aliens Act of 1978 has increased a flexibility by giving discretion to the Minister of Labour to issue Ministerial Regulations with respect to a job opportunity and work permit for migrant workers. Additionally, there is the Alien Out-of-Kingdom Repatriation Fund, which will be used, among other things, to pay expenses required to repatriate migrant workers who do not use their own funds to leave Thailand.

Additionally, Article 17 the Immigration Act of 1979 stipulates that in certain special cases, the Minister, by the Cabinet approval, may permit any alien or any group of aliens to stay in the Kingdom

under certain conditions, or may conditions, or may consider exemption from being conformity with this Act.

As demonstrated above, these national legislations represent a flexible and fair labour legal system in Thailand. In addition, there are also other national plans and policies that support the sound legal system. The main challenge is with the current caretaker government that has no confidence to propose a renewal of a work permit plan for legal migrant workers. As a result, legal migrant workers who previously obtained a work permit have become illegal migrants.

However, in the recent development, the caretaker government passed a resolution of the Cabinet for migrant workers of Myanmar, Laotian and Cambodian nationalities, who have been through the nationality verification process and whose four year employment is due to expire. In this new resolution, the caretaker Cabinet granted these migrant workers on an exceptional basis a temporary stay for another 180 days, or until there will be a new resolution approved by a successor Cabinet.

# Migrant Workers Denied Fundamental Labor Rights in Thailand

Mr. Robert Pajkovski<sup>2</sup>

Thailand has taken a number of steps to recognize international labor standards that promote-in principle and practice-the rights of workers to organize into labor unions and bargain collectively with their employers. These two rights-the freedom of association and the right to organize and bargain collectively-are at the heart of the ILO (International Labor Organization), and they



<sup>2</sup> Robert Pajkovski, Country Program Director, Solidary Center

are enshrined in the ILO Constitution of 1919, the ILO Declaration of Philadelphia of 1944, and the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work of 1998.

The Constitution of Thailand, for example, states in Section 64 that Thais will “enjoy the freedom of association in the form of leagues, unions, co-operatives, farmers’ associations, private organizations and other groups.” The Government of Thailand has also ratified the UN International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), which provides for the “the right of everyone to form trade unions and join the trade union of his choice.” The government has also ratified the UN International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), which stipulates “Everyone shall have the right to freedom of association with others, including the right to form and join trade unions for the protection of his interests.”

All of this would demonstrate that Thai officials and legislators are certainly aware of international labor standards. It is surprising then that the Government of Thailand-especially as a founding member of the ILO-has yet to ratify ILO Convention 87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organize and Convention 98 Right to Organize and Collective Bargaining. Despite the best efforts of the Thai Labor Solidarity Committee, ILO and the international trade union movement, Thailand has delayed or blocked any efforts to ratify these two conventions.

Although as a founding member of the ILO Thailand has accepted the responsibility to recognize and respect freedom of association and the right to bargain collectively, Thai labor laws and protections for workers fall far short of international labor standards and the ILO conventions. The vast majority of workers (estimates range from 75 to 85 percent of the total workforce) in Thailand, for example, including civil servants such as teachers and health care providers are prohibited from exercising freedom of association and the right to organize and bargain collectively.

As a result, Thailand shamefully has the lowest union membership rate or the percentage of the

workforce represented by labor unions-about 1.5 percent-of any country in Southeast Asia, including Bangladesh, Cambodia, Indonesia, Malaysia, Pakistan, and Sri Lanka.

Nowhere is the lack of freedom of association and the right to collective bargaining more apparent and troubling than among migrant workers, who make up perhaps as much as 10 percent of the workforce. The Thai Labor Relations Act of 1975 is highly discriminatory and prohibits anyone except Thai nationals by birth from organizing a union or serving as a union officer.

Although migrant workers are allowed to join labor unions led by Thai nationals by birth, there are practically no labor unions in industries where migrant workers are concentrated, including seafood processing and fishing. This effectively prevents migrants from having any freedom of association or the right to collective bargaining.

Without the right to organize and form unions and bargain collectively, which includes the right to take collective action such as strikes, migrant workers are prone or vulnerable to all forms of exploitation, including forced labor and trafficking, low wages and wage theft, poor health and safety standards, and dangerous working conditions. Without the right to organize, form unions, bargain collectively and negotiate collective bargaining agreements with their employers, migrant workers have very little chance of protecting themselves from abusive employers out of fear of being arrested, dismissed or deported.

The Thai labor movement, led by the Thai Labor Solidarity Committee (TLSC) and the State Enterprise Workers’ Relations Confederation (SERC), as well as the international trade union movement continue to call on the Thai government to live up to its international obligations. The denial of freedom of association and the right to collective bargaining for migrant workers, especially in industries that export to key trade partners in the United States and European Union, is extremely undemocratic. It will continue to draw international condemnation and force governments to reconsider their trade agreements with Thailand.



# Observations regarding the mediation in labour dispute cases of human trafficking victims

Patthranit Yaodam<sup>3</sup>

On 22 November 2013, staff members and lawyers of the Anti-Human Trafficking Project under the Human Rights and Development Foundation (HRDF) was asked by the Male Protection and Occupational Skill Training Center in Ranong Province to give legal counseling to human trafficking victims who had been rescued from being slave labour in fishing boats. The group of survivors wanted to claim for their wages as they have been engaged in a legal dispute with their employer. Our staff members and lawyers gave them basic legal information and assistance in both criminal and labour cases as the victims wanted to give evidence to the Court in advance in the prosecution against labour agents for violating the Prevention and Suppression of Human Trafficking Act B.E. 2551 (2008).

On 28 November 2013, the eight survivors, with consent from the Ranong Male Protection and Occupational Skill Training Center, signed a power of attorney to authorize staff members of the Anti-Human Trafficking Project to participate in a labour dispute mediation in their behalf at the Provincial Court of Trang. Initially, the survivors demanded the payment of 28,000 baht for their wages. After the mediation process involving the Court, employer and legal officials from Ministry of Labour, the employees agreed to receive the amount of 16,000 baht each.

**Though the employees have received the wages from the employer, but during the mediation, other reasons have been cited to convince the employees to agree to the term**

<sup>3</sup> Patthranit Yaodam, HRDF Advisor, Anti-Human Trafficking Project



**proposed by the employer. Some of the employees were not happy with the amount of money agreed as they had been subjected to physical abuse while being forced to work on the fishing boat.**

The Project is aware of the importance of the process to claim for wages of the employees who become human trafficking victims. Their vulnerabilities are attributed to the working and living conditions they live. In fact, the survivors simply wanted to acquire a better quality of life and thus they could easily become victims of the exploitative process. Being a victim and while waiting for deportation, they also find it difficult to make their ends meet. Along the way, they have lost self-confidence and trust in their potential. In the justice process, they also found they were given the amount of wages or other benefits less than what they should have been entitled to. And they did not understand why. In addition, the whole legal process took so long time and it delayed the chance for them to return home. All of these questions have not been directly answered as to why they had to receive the wages lower than what they should have been entitled to even though it has been proven that they were the employers of the employee.

The Project has made an attempt to explore mediation concepts and principles and wants to make some observations after studying the rationale for the promulgation of the Prevention and Suppression of Human Trafficking Act B.E. 2551 (2008) including its Article 6 and sex work according to the Penal Code and the Prevention and Suppression of Prostitution Act B.E.2539 (1996) along with United Nations Convention against Transnational Organized Crime which establishes UNTOC and its Protocol to prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime. The offence can cause harm to public and is classified together with the offence of arson, unauthorized production of private weapon and drug.

**Prosecution against human trafficking offenders can vary according to the type of case and jurisdiction.** A human trafficking offender can be held liable both criminally according to the Criminal Procedure Code and the Prevention and Suppression of Human Trafficking Act B.E. 2551 (2008)

and Prevention and Suppression of Prostitution Act B.E.2539 (1996) in criminal court and the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998). **But in Labour Court, it should be noted that though the human trafficking offenders are divided into different groups, but the reason that has given rise to the claim of right is the same including the exploitation of human trafficking victims.** Particularly on slave labour, according to Article 4 of the Prevention and Suppression of Human Trafficking Act B.E. 2551 (2008), it states that “Forced labour or service” means compelling the other person to work or provide service by putting such person in fear of injury to life, body, liberty, reputation or property, of such person or another person, by means of intimidation, use of force, or any other means causing such person to be in a state of being unable to resist”. It tends to give more emphasis on the unlawful exploitation of an employee, rather than to treat the matter as in normal employee-employer relations.

**In labour dispute mediation, the fact cannot be ignored. Though according to the intent and method provided for in labour dispute mediation, the process is aimed at preserving and settle dispute between an employee and an employer while fostering their mutual understanding, but it is noted by the Project that such a clause does not apply in human trafficking cases** whereby the employee is being treated as a damaged party in a criminal case as well. Therefore, the employee in such a case does not just exercise their right as an employee in a normal labour dispute case. Also, the employee did not voluntarily want to foster a employee-employer relation since the beginning. And in every mediation process, the mediators and concerned officials fail to realize and come to terms with the facts that the employee has been subjected to forced labour and it should be accounted during the mediation process. It even reflects how insufficient Article 38 of the Act to Establish the Labour Court and Labour Procedure Code B.E. 2522 (1979).

Therefore, an effort should be made to explore if there should be a specific mediation process concerning labour dispute of human trafficking victims and the scope of the process in order to avoid an infringement of the right of the employee and to avoid violating the law and justice process

## The Migrant Working Group (MWG) submitted an Open Letter to the caretaker government of Thailand on the problems concerning migrant workers whose four year employment is due to expire.<sup>4</sup>



### An Open Letter

27 February 2014

**Subject:** The Migrant Working Group's recommendations regarding the government's solutions to solve issues of migrant workers whose employments have reached four years

**ATT:** The Caretaker Prime Minister

**CC:** 1. Minister of Labour

2. Director General of Department of Employment

3. Secretary General of National Security Council

4. Commissioner-General of Royal Thai Police

5. Commissioner of Immigration Bureau

6. Chairperson of Law Reform Commission

7. Chairperson of the National Human Rights Commission

With reference to the Department of Employment's letter no. R-NG 0307/4936, 11 February 2014

Dear Sir,

As per the Department of Employment's urgent letter no. R-NG 0307/4936 dated 11 February 2014, regarding the treatment of migrant workers from Myanmar who have completed their nationality verification and whose employments in Thailand have reached four years, and the letter contained the instructions and was addressed to Governors of all provinces and Directors of all Bureaus of Employments in Bangkok and Regions 1-10;

The Migrant Working Group is pleased with the determination of the Department of Employment and the Ministry of Labour to manage the issues concerning migrant workers of three nationalities, particularly previous success in the legalization of migrant workers. Nevertheless, given the political turbulence which has protracted since October 2013, the management of migrant labour has faced delays, particularly regarding migrant workers who have been granted the temporary right to work and whose employments in Thailand have reached four years this year. In light of the situation, MWG would like to recommend to you that it is very urgent and important that comprehensive solutions to the issues of migrant workers whose employments have reached four years be meted out in the manner that;

1) The measures can help to efficiently address shortage of labour, particularly in migrant labour intensive sectors including marine fishery and downstream industries and construction which employ a massive number of migrant workers and whose employments in Thailand will mostly have reached four years this year.

A shortage of labour supply in these sectors, due to a lack of replacement, will definitely and unavoidably affect Thailand's macro economy.

2) The measures should essentially ensure continuity and clarity of the policy and management of migrant workers in compliance with the previous government's effort to tackle the issues of illegal migrant workers and to legalize migrant workers from neighboring countries.

To ensure that the solutions to the migrant workers whose employments in Thailand have reached four years this year respond to the existing problems and situations, MWG would like to propose the following recommendations for your consideration as well as other concerned agencies in order to revise properly the existing policy as follows;

1. The caretaker cabinet should issue a resolution to endorse the provisional permission for the migrant workers to continue to stay in the Kingdom beyond the existing term and that they are able to leave the Kingdom later without having to face any arrest. It should help to ensure efficient management of the legal migrant workers. The provisional permission to extend their stay in the Kingdom can be designated to any particular duration, i.e., three to six months, being effective from the day the resolution is made.

2. The government should consider invoking Article 54 of the Immigration Act B.E. 2522 (1979) in order to give permission to the migrant workers to extend their stay in the Kingdom while their stay in Thailand will be subjected to conditions as stated in (1).

3. The government should seek to consult with the governments of sending countries to review the existing Memorandums of Understanding (MoUs) regarding the legal importation of migrant workers given the political transition periods of the two countries including;

3.1 Consultation should be made on the issuance of provisional passports by the sending countries to ease the importation of migrant workers and to mitigate any impacts whereby the passports should be valid at least two years. And while the migrant workers are in Thailand, they shall be obliged to apply for their normal passports at the One Stop Service Center at the border as per the MoUs on labour importation in order to shorten the time of application and/or;

3.2 The Embassies of the sending countries in Thailand should be asked to issue a Certificate of Identification (CI) to each of the workers whose employments in Thailand have reached four years and the workers are obliged to make their travel to the border in order to avoid the arrest. MWG urges the Thai government to carry out a proactive strategy and to help point out to the governments of neighboring countries regarding the pros and cons of each of the recommendations. Any action taken should be done so to primarily serve the best interest of the employers, employees and governments of both countries.

The Network fervently hopes that you and your administration shall consider the recommendations and comprehensively deliberate both the positive and negative

impacts of each of the recommendations as the recommendations by the Network are geared toward ensuring the continuity and maximum efficiency of the migrant worker importation policy.

Thank you very much.

Yours sincerely,

Preeda Tongchumnum

Labour Rights Coordinator, Migrant Working Group

For more information, please contact Ms. Preeda Tongchumnum, phone 089 459 0212

<sup>4</sup> On 25 March 2014, the caretaker Cabinet of Thailand convened a meeting to discuss and seek resolutions, inter alia, regarding the problems concerning migrant workers of Myanmar, Laotian and Cambodian nationalities, who have been through the nationality verification process and whose four year employment is due to expire. The Cabinet approved a resolution for the above-mentioned Myanmar, Laotian and Cambodian migrant workers who are holding a (temporary) passport or a certification of identity may continue to reside in Thailand even though they are exceeding the permitted period. These migrant workers are approaching the end of their four-year visas and work permits and are granted on an exceptional basis a temporary stay for another 180 days, or until there will be a successor Cabinet. The newly requests for visa and working permits for those migrant workers in accordance with regulations and places determined by the Department of Employment.



# The case of successful repatriation of two rescued Karen domestic worker girls

In August 2013, a migrant worker, who wanted her two daughters to stop working as domestic workers, sought assistance from HRDF to rescue her daughters. The two Karen girls were employed by a Thai employer as domestic workers in Tak province.

Accordingly, HRDF contacted the employer informing the employer of the mother's wish. The employer insisted that the girls had to continue working and did not allow the two girls to leave. In January 2014, HRDF accompanied the parent to file a complaint with the police and the Provincial Office of Social Development and Human Security in Tak, which led to a successful rescue of the two girls.

On 12 March 2014, an HRDF representative joined the multidisciplinary team as an observer and to provide assistance to the rescued Karen girls and facilitate their repatriation to their family in the country of origin. The multidisciplinary team consisted of Thai and Myanmar authorities, including Mae Sot Immigration Office, NGOs and Begatip Shelter for victims of human trafficking, which is located across the Thai border in Myanmar. The two children returned home safely and are currently in the custody of their parents.



(Picture: Repatriation process facilitated by the Ministry of Social Development and Human Security)

## The case of Jai Sayun, deceased migrant worker: granting an entitled person to receive work-related death compensation from Workmen's Compensation Fund

Jai Sayun, a 33-year old migrant worker of Shan or Tai Yai ethnicity from Myanmar. Jai Sayun was

a construction worker for the Panut Engineering Co., Ltd. in Lamphun Province. Jai Sayun suffered a work-related accident on 12 August 2013, which led to his death. After his death, HRDF and the Migrant Workers Federation (MWF) accompanied Jai Sayun's relative to bring his case to the Social Security Office (SSO) in Lamphun and requested work-related death compensation.

The SSO issued its Order No. Lor Por 0030/5066 dated 3 September 2013 to pay funeral expenses of 30,000 baht and compensation because of the death of an employee in the total amount of 449,280 baht from the Workmen's Compensation Fund (WCF). On 20 February 2014, the mother of Jai Sayun received work-related death compensation from the SSO.

It appeared that the employer of Jai Sayun registered him for and paid contributions to the WCF in Lamphun. This case exemplified a good practice in the SSO, which successfully led the migrant worker and his entitled person to the right to access compensation from the WCF.

HRDF appreciated the efforts of the SSO officers in Lamphun to register the migrant worker and request his employer to pay contributions to the WCF in accordance to the Workmen's Compensation Act of 1994.

HRDF observed a number of complaints it received with regard to the work related accident compensation. HRDF regretted to find that in most



(Picture: Mother of Jai Sayun received work-related death compensation on behalf of her deceased son at the SSO in Lamphun Province)



(Left picture: the negotiation between the employer and the employees; right picture: Result of successful negotiation)

cases throughout the country the SSO established a different practice than in the above case or in the case of Thai workers, because in most cases the SSO failed to register the migrant workers and failed to request the employer to pay contributions to the WCF. In these cases the SSO did not facilitate migrant workers' access to the compensation fund.

HRDF also observed that in most cases, the SSO established a condition for the eligibility for migrant workers' compensation upon the payment of contributions by the employer in respect of the worker concerned. HRDF noted that this practice is contrary to the WCA, which attributes the SSO to pay work-related compensation from the WCF to an injured workers or an entitled person regardless of their nationality. In addition, the SSO also has the competence to order the employer who fails to contribute to the WCF to pay full amount together with an additional interest in accordance with Article 46 of the WCA. Failing to do so leads to a violation of the right to equality of treatment in breach of the ILO's Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925 No. 19 ('Convention No. 19').

### **The cases of subcontracted workers, receiving compensation on termination of employment from the Charoen Pokphand Foods Public Company Limited**

#### **Case 1**

On 21 February 2014, the Charoen Pokphand Foods Public Company Limited ('Charoen Pokphand Foods PCL') dismissed 75 migrant workers. The reason for the termination of their employment was unclear. Subsequently, a migrant workers' representative sought assistance from the Migrant Worker Rights

Network (MWRN).

On 24 February 2014, negotiations between the employer and the employees were convened at the Office of Social Welfare. In the negotiations, a Social Welfare officer, representatives for the employer and employees, as well as representatives of the MWRN and HRDF were present to negotiate and seek a solution. As a result, the negotiation was successful. The employees accepted the negotiation offer to receive a lower rate of 75 percent of their daily wage on the days that they cannot go to work. The reason of termination provided by the employer was that the Charoen Pokphand Foods PCL had to suspend operations due to a raw material shortage for its seafood processing.

#### **Case 2**

On 14 March 2014, the Charoen Pokphand Foods PCL laid off 1,200 migrant workers. The reason for termination of employment was unclear. This prompted the representative of workers to seek legal advice and assistance from the MWRN and HRDF. The negotiation between the employer and the employees was convened with the representatives from the MWRN and HRDF.

As a result, the employer gave the employees notice on 25 March 2014 that the termination will be effective as of 10 April 2014. The employees will receive compensation and pending wage in accordance with the Labour Protection Act of 1998. In addition, the employer will also issue a cessation of employment document.

Chan Aung Win, the representative of the workers expressed his satisfaction with the negotiation outcome and that migrant workers can enjoy the protection from the Thai labour law. He



also encourages other employers and government officials to respect labour standards and allow migrant workers to have decent wages and working conditions, which will increase his and other migrant workers' willingness to continue working to enhance Thailand's economic growth.

### **Radchada Civil Court scheduled a witness hearing on the case of Air, abducted and physically and mentally abused child**

In this case, after the lawyer of the plaintiff submitted the list of testifying witnesses, the Kamphaeng Phet Provincial Court requested the Radchada Civil Court in Bangkok to schedule and proceed with a witness examination of a surgeon, Dr.Arthi Kruawit, who works in the Ramathibodi hospital. On 10 March 2014, in the afternoon, a witness hearing took place at the Radchada Civil Court.

In his testimony, Dr. Kruawit stated that he admitted Air, a girl who was abducted and abused by her employers, for her medical treatment in 2013. He indicated that when Air was first received in the hospital she had wounds all over her body particularly on her arms, chest, left shoulder, body and legs. These wounds were caused by the thermal diffusion. Additionally, her left arm was bended to the body and could not be stretched. Dr. Kruawit explained that these wounds would develop into long lasting scars. He further indicated that these wounds are not congenital but they occurred from side effects or complications from heat.

Dr.Kruawit treated Air's wounds and her disabled left arm with surgery and provided deformity correction

in several parts of her body. He also trimmed the damaged skin cells in her head, legs and left foot. As a result, Air's physical condition was improved, however, her body could not resume its regular physical activity.

In addition to Air's physical condition, Dr.Kruawit testified on Air's psychological condition. He indicated that Air suffered severe mental trauma. Dr.Kruawit provided the information to the court that, when he began Air's treatment, she was worried and did not talk to anyone. He indicated that it took quite a long time, with additional treatment by a pediatrician and sessions with a psychologist, before Air began to talk again. However, similar with her physical conditions, Air's psychological conditions cannot be completely healed, because the memory of the harm inflicted on her will always remain.

The remaining witness examination is scheduled on 8 April 2014 at the Provincial Court of Kamphaeng Phet.

In this case, Air's mother filed a lawsuit in 2013, against Natee Taeng-on and Rattanakorn Piyawor-atham, seeking compensation for physical abuse inflicted upon her daughter while working at the couple's house. More detailed information on this civil case can be found at <<http://hrdfoundation.org/?p=805>>.

After granting a provisional release in the criminal case, which is ongoing, both of the defendants fled to escape justice. Therefore the defendants did not appear before the civil court. The witness examination and the ongoing trial are being held in absentia with no cross-examination.



(Pictures: the negotiation atmosphere between the representatives of the employer and the employees)

# Yangon

Sunida Piyakulpanich<sup>5</sup>

I have been living in Yangon, Myanmar, for 7 months now. It is my first experience living outside my home country, Thailand. Here, I am learning about various aspects of Burmese culture in which I find some similarities with Thai culture. Before moving here, I always thought that every culture is very different. Living in Yangon, made me realise that even though people here are of different ethnicities, religions and cultures, we are all human beings with the same basic emotions and feelings. We all want to live a happy life and have a right to do so.

I must admit that the first three months in Yangon were not so easy for me. In this unfamiliar city, I had to adjust and I got to know myself. Encountering loneliness seems to be one of the hardest things of all, especially for a person like me, who never lived alone before. Communication and language barriers are another challenge. To elaborate, I speak English with my Thai accent and Myanmar people speak it with their very own accent. My last hope was to practice my Burmese with the native speakers but I ended up being lost in translation. Being in contact with my family back home and having support from my colleagues here, who I regard as my brothers and sisters, made it possible for me to live through these difficult times.

In Yangon, most people embrace simplicity. Morning tea or coffee serves as a breakfast. A famous snack is *Mohinga*-a rice noodle. People bring their own lunch boxes to work or school. This daily routine exemplifies a fascinating sense of Myanmar simplicity. Betel nut chewing is a popular Burmese habit inherited from their ancestors. *Longyi*, a sarong worn by everyone-men, women, children and elder people-is a traditional dress in Myanmar.

Disparities and inequalities are very evident in Myanmar. The gap between rich and poor is much wider here than in Thailand. It is most likely because Myanmar is still in a transitional and developing phase, with numerous reforms underway to strengthen the democratisation process. In addition, the country is full of natural resources such as natural gas, diamond, jade and gems, and other mineral resources.



Sunida Piyakulpanich

Foreign investors enjoy Myanmar's rich resources and much lower labour wages comparing to other countries in the region. Extractive industries are the government's primary source of revenue from foreign investment. The government, who is the sole manager of the natural resources, never shares the resource revenues with local populations. Additionally, people also are impacted by the investment plans of the government and companies. To illustrate, local residents have to relocate when the government expropriates their land. Some people never receive any compensation.

When the land is expropriated and farming is not possible, local residents often move from rural farming areas to urban cities like Yangon. Some people decide to look for their fortune in neighbouring countries, such as Thailand and Malaysia, where vast numbers of migrant workers from Myanmar live.

Even though Myanmar is in transition to becoming a democratic country. A combination of factors, such as, oppression from the government, internal conflicts in some parts, and higher costs of living because of increased investments, while low labour wages remain, have had a significant impacts on people's decision to migrate and seek for safety and security in their lives. I have learned from my experience here that any country, which is not governed by the rule of law, where good governance is not exercised and where political leaders do not see the importance of people, it is hard to ensure prosperity and well-being for people.

<sup>5</sup> Sunida Piyakulpanich is a staff member of the Human Rights and Development Foundation (HDRF). She is currently attending the Fredskorpset Exchange Program (FK-Program), exchanging her experience and practice in a law office in Yangon, Myanmar.





11 January: Staff from HRDF's Migrant Justice Program (MJP), in conjunction with the Migrant Workers Federation (MWF), conducted activities to celebrate Thailand's 'Children's Day'. Over 200 people-including local Thai and migrant children-from the nearby Baanyuam, Nantaram and Sriboonluang villages-joined in the festivities which included games and food for all the kids.



4 February 2014: HRDF participated in the ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights (AICHR) meeting, which convened by the AICHR representatives of Thailand to discuss a joint framework and working plan of 2014 between the AICHR representatives of Thailand and a network of the civil society organizations.



5 February: A group of 25 students from the Rotary Peace Center, Chulalongkorn University, visited the HRDF Labour Law Clinic (LLC) in Mae Sot District, Tak Province. The students engaged with staff about current issues facing migrant workers in the area and HRDF's activities, including its legal assistance programs and community workshops.



25 February 2014: HRDF representative attended a meeting organised by the Law Reform Commission of Thailand. The meeting objective was to discuss and seek solutions how to improve and increase legal assistance in the criminal justice system in Thailand in accordance with the Constitution of Thailand and the international standards.



8 March: Staff from HRDF's MJP Chiang Mai office, in conjunction with MWF and other NGO network partners, conducted activities to commemorate 'International Womens' Day'. Over 300 people attended the event, which included a symbolic march. MWF Representatives gave a speech to the crowd in which they noted their concern for workers with expired visas and work permits and called upon the Thai government to properly address the issue.



10 March 2014: HRDF participated in a multi-stakeholder meeting hosted by the Law Reform Commission of Thailand to discuss and seek resolutions to the problem concerning migrant workers of Myanmar, Laotian and Cambodian nationalities who went through nationality verification process and their 4 year employment will be expired. The representatives from private and public sectors included the Ministry of Labour, Immigration Bureau, Royal Thai Police, employers and civil society organizations.

11 March: The heads of both the Samut Sakhorn Provincial Social Security Office and the Labour Protection and Welfare Office visited HRDF's Samut Sakhorn MJP for a meeting. The representatives discussed issues and exchanged information and views on the current migrant worker situation, including the expiration of four-year visas/work permits, and sought to identify area for mutual cooperation through which to provide assistance and assist to protect the legal rights of migrant workers.



11 January: Post-graduate students from the Asian Research Center for Migration (ARCM) from the Institute of Asian Studies (IAS), Chulalongkorn University, visited HRDF's MJP in Mahachai, Samut Sakorn, to learn more about its legal assistance programs. The students also visited migrant workers employed in the marine fisheries

industry and the nearby children's education center at Wat Thepnorratana.







16 March: Students from the Asian Institute of Technology (AIT), studying in the Gender and Development Program, led by Dr. Philippe Doney, undertook a field trip to HRDF's MJP project office in Mahachai, Samut Sakorn to observe its legal assistance work. MJP staff presented their legal assistance case work and examples of workmen-compensation-related cases. The visiting students jointly donated 8,000 baht to help migrant workers injured in the workplace who had requested assistance from HRDF on the day of the visit.

17-19 March 2014: HRDF representative attended the Study Visit to Migrant Resource Centres (MRCs) in Destination Countries in Singapore. The attendants included representatives of the Labour Union, employers, Ministry of Labour of Thailand and Malaysia. The Study Visit aims to significantly reduce the exploitation of labour migrants in ASEAN countries by bringing multi-stakeholders together to identify, document and share good practices in the delivery of support services through MRCs to migrants in destination countries. The Study Visit was organised by the International Labour Organization (ILO) and the Singapore National Trades Union Congress (NTUC)



## Capacity Building for Network Members and Migrant Worker Community January-March 2014

19 January: Staff from HRDF's MJP Chiang Mai office went to observe and assess a monitoring and evaluation activity to assess the impact of a previous legal-rights community workshop conducted last year. In total, 18 migrants (men 12 and 6 women) who had completed the previous legal protection workshop participated in the monitoring and evaluation activity which was held in Chaiya Satarn Sub-district, Sarapee District, Chiang Mai Province,.



25-26 January: Staff from HRDF's MJP office, Chiang Mai, conducted a two-day Training of Trainer (ToT) skill and leadership development course in Sansai District, Chiang Mai Province. In total, 16 volunteer facilitators attended the course (13 male and three female).





26 January: Staff from HRDF's Labour Law Clinic (LLC) in Mae Sot District, visited Pier 4 in Sai Toralek Village, Taa Sai Luad Sub-district, Mae Sot, to disseminate information on legal rights and access, safety in the workplace, employer-employee contractual agreements and basic human rights principles to migrant workers working under the Thai-Myanmar migrant worker MOU agreement. In total, 32 migrant workers attended the talk.



12 February: Staff from HRDF's Labour Law Clinic (LLC) in Mae Sot District, organized and conducted a knowledge-sharing workshop for migrant workers employed in the DK Garment factory on workplace-safety, basic legal protection, employer-employee contractual agreements and womens' rights. Nine-teen workers attended the workshop.

20 February: Staff from HRDF's MJP office in Chiang Mai, in conjunction with migrant worker volunteers, visited the Kankanokview 1 construction site in Doi Saket District, Chiang Mai Province to conduct a information-sharing session with migrant workers. The session focused on providing migrant workers with updated and improved knowledge about legal protection mechanisms, access to social security funds and providing an overview of the four year visa/work permit issue. Some 33 migrant-worker participants (18 male and 15 female) attended the session.





26 February: Staff from HRDF's LLC Mae Sot office visited Baan Huay Nok Lae Village in Poppra District, Tak Province, to conduct a knowledge-sharing activity with 84 migrant workers employed in the agricultural sector. The activity was designed to provide participants with a greater awareness of workplace safety standards, legal protection mechanisms and immigration laws.



5 March: Staff from HRDF's MJP Chiang Mai office, in conjunction with migrant volunteers, visited the Kankanokview 2 construction site in Doi Saket District, Chiang Mai Province, to conduct a community-based information-sharing session with locally-based migrant construction workers. The session saw facilitators share information with 41 migrant workers (31 male and 10 female) about legal protection mechanisms, social security and issues the four-year visas/work permit issue.



11-12 March: Staff from HRDF's MJP Chiang Mai office conducted a two-day para-legal training session for 17 migrant volunteers (nine male and eight female) in Chiang Mai Province. The training was designed to develop the capacities of migrant volunteers to act as paralegal aides who will, at the completion of the course, go on to provide initial legal consultation services and conduct information sharing sessions in and among migrant worker communities.

23 March: Staff from HRDF's MJP office, Chiang Mai, conducted a meeting with migrant volunteers at the Migrant Learning and Development Center (MLDC) in Sarapee District, Chiang Mai Province. The meeting provided a platform through which to exchange and share updated information about the four-year visa/work permit issue, which is causing problems for many migrant workers due to both the unclear response from the Thai government and a policy change by the Burmese government calling for a census prior to issuing new travel documents. During the meeting participants discussed the return of large numbers of Burmese migrant workers to Shan State due to the four-year issue and discussed other legal and policy matters including the deportation fund and access to social security payments. Eight volunteer migrant workers attended the meeting (six male and two female).





# 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:

นางสาวปริดา ทองชุมนุญ และนางสาวภัทรานิษฐ์ เย่าดำ

## ติดต่อ:

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา สำนักงานกรุงเทพมหานคร  
(เฉพาะโครงการต่อต้านการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน)

109 ซอยสิทธิชน ถนนสุทธิสารวินิจฉัย แขวงสามเสนนอก ห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310  
โทรศัพท์ 02 277 6882 โทรสาร 02 275 4261 [www.hrdfoundation.org](http://www.hrdfoundation.org)

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร  
93/200 หมู่ที่ 7 ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร 74000  
โทรศัพท์/โทรสาร 034 414 087

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา สำนักงานอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก  
14/12 ถนนประสาทวิถีเดิม 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:

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](http://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