Human Rights and Development Foundation (HRDF)
มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.)

Migrant Workers and their Rights to Access to Remedies during the Covid-19 Pandemic in Thailand

แรงงานข้ามชาติกับการเข้าถึงการเยียวยา ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในประเทศไทย

Human Rights and Development Foundation (HRDF)

Migrant Workers and their Rights to Access to Remedies during the COVID-19 Pandemic in Thailand

แรงงานข้ามชาติกับการเข้าถึงการเยียวยาในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในประเทศไทย

Human Rights and Development Foundation (HRDF)

Migrant Workers and their Rights to Access to Remedies during the Covid-19 Pandemic in Thailand

แรงงานข้ามชาติกับการเข้าถึงการเยียวยาในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในประเทศไทย

First Edition Copyright @2022

Human Rights and Development Foundation (HRDF)

109, Soi Sithichon, Suthisarnwinichai Rd, Samsennok, Huaykwang, Bangkok 10310, Thailand

Tel: +66 2 277 6882, Fax: +66 2 275 4261

Written by:	Sunwanee Dolah
Editorial:	Niaswanee Kortornilo
	Preeda Tongchumnum
Photo:	HRDF
Publish:	Human Rights and Development Foundation (HRDF)
Cover design & Layout:	Veerawat Kamkom
Printed in Thailand:	P.Press.Co.Ltd.

"Leaving no one behind"

เราจะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

สารบัญ

คำนำ.....5

บทที่ 1 สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย.....8

บทที่ 2 มาตรการเยียวยาของรัฐในช่วงสถานการณ์โควิด-19.....9

2.1 โครงการเราชนะ และโครงการ ม. 33 เรารักกัน.....10

2.2 การเยียวยาจากประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน
จากเหตุสุดวิสัยโรคโควิด-19.....15

2.3 การเรียกร้องค่าชดเชยจากกรณีหยุดงานที่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง
และไม่ได้ถูกสั่งปิดตามคำสั่งของรัฐ.....18

2.4 โครงการเยียวยานายจ้างและผู้ประกันตนในกิจการที่ได้รับผลกระทบ
จากมาตราการของรัฐในพื้นที่ควบคุมสูงสุด และเข้มงวด 29 จังหวัด
ใน 9 ประเภทกิจการ.....21

2.5 การเยียวยาจากประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเพราะเหตุสุดวิสัย
กรณีรัฐสั่งปิดแคมป์คนงานก่อสร้าง.....23

บทที่ 3 ผลกระทบข้างเคียงต่อการเข้าถึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติ
ในช่วงสถานการณ์โควิด-19.....25

3.1 ปัญหาการเข้าถึงกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง.....25

3.2 ปัญหาการเข้าถึงการรับวัคซีนของแรงงานข้ามชาติ”.....26

บทสรุป.....29

Table of Contents

Foreword 6

Chapter 1 32

The situation of migrant workers in Thailand 32

Chapter 2 33

State remedies during the Covid-19 pandemic 33

1. We Win and Social Security Act-Section 33 (We Love Each Other) 34

2. The force majeure Covid-19 unemployment benefits 37

3. Demanding of compensation for days off not caused by the employees and not due to official closure orders 39

4. Relief program for employers and insured persons in sectors affected by state responses in maximum and strict control zones imposed in 29 provinces and nine types of business 41

5. Unemployment benefits for force majeure closure of construction worker camps 42

Chapter 3 45

The knock-on effects regarding access to migrant workers' rights 45

during the Covid-19 pandemic 45

"Problem with access to Employee Welfare Fund" 45

"Problem with access to vaccination for migrant workers" 46

Conclusion 48

คำนำ

การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ในประเทศไทย ส่งผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติทั้งทางตรงและทางอ้อม นอกจากความเสี่ยงในการติดเชื้อโควิด-19 ซึ่งเป็นผลกระทบทางตรงแล้ว มาตรการของรัฐไทยในการควบคุมสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสก็ส่งผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติเช่นกัน เช่น มาตรการสั่งปิดสถานประกอบการ โรงงาน แคมป์ก่อสร้าง ชายแดน และชุมชนที่อยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติ มาตรการดังกล่าวได้สร้างผลกระทบอย่างชัดเจนทั้งต่อเศรษฐกิจโดยรวม และความเป็นอยู่ของประชากรชาวไทยและแรงงานข้ามชาติ

เพื่อเป็นการเยียวยาผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 และผลกระทบจากมาตรการของรัฐ รัฐบาลไทยจึงมีการออกมาตรการต่าง ๆ สำหรับเยียวยาผู้เดือดร้อนและกระตุ้นเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม แรงงานข้ามชาติซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีความเปราะบางด้วยสถานภาพทางกฎหมาย และเป็นกลุ่มประชากรที่ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง กลับมิได้รับสิทธิในการเข้าถึงการเยียวยาของรัฐบาลไทย

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.) ได้จัดทำรายงานฉบับนี้ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอบทวิเคราะห์ ประเด็นปัญหา ข้อสังเกต ข้อท้าทาย และกรณีศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดในการเข้าถึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติต่อมาตรการเยียวยาของรัฐบาลไทยในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ทั้งนี้ รายงานฉบับนี้ได้นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับหน่วยงานภาครัฐเพื่อแก้ไขปัญหาและลดข้อจำกัดในการเข้าถึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันและปราศจากการเลือกปฏิบัติ

รายงานฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร The Solidarity Center ในการจัดทำรายงาน ข้อมูลที่นำเสนอในรายงานฉบับนี้ถูกรวบรวมจากการดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการอียูรับมือโควิด ซึ่งได้รับการสนับสนุนโดยสหภาพยุโรป โดยแบ่งออกเป็นสองส่วนหลัก ได้แก่ ข้อมูลจากการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติโดยตรง และข้อมูลการจัดเวทีหารือกับองค์กรภาคีภาคประชาสังคม ได้แก่ เครือข่ายประชากรข้ามชาติ (Migrant Working Group : MWG) เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (Migrant Worker Rights Network : MWRN) มูลนิธิรักษ์ไทย (Raks Thai Foundation) ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล (Stella Maris : STM) กลุ่ม Bright Future และ สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง (Construction Materials Industry Union : CMIU).

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาแนวทางเยียวยาสำหรับผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 โดยคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีความเปราะบางทางสถานภาพกฎหมายและมักจะมีข้อจำกัดในการเข้าถึงสิทธิและบริการของรัฐ หากรายงานฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้จัดทำรายงานต้องขออภัยมา ณ โอกาสนี้

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.)

Foreword

The Covid-19 pandemic in Thailand has affected migrant workers both, directly and indirectly. The risk to the Covid-19 infection which is direct impact asides, Thailand's response to contain the spread of the disease has also impacted migrant workers including the shutdown of workplaces, factories, construction camps, borders, and communities of migrant workers. Such measures unleashed blatant impacts on the overall economy and livelihood of the Thai people and migrant workers.

To address the impacts of the Covid-19 pandemic and impacts from the government responses, the Thai government has meted out various measures to address the needs of the affected people and to stimulate the economy. Nevertheless, migrant workers who are vulnerable due to their legal status and are disproportionately affected have been denied access to remedies offered by the Thai government.

The Human Rights and Development Foundation (HRDF) has prepared this report with an aim to present an issue with analytical points, observations, and challenges given example of case studies HRDF had provide the legal service and advocate for policy change to shed light on an impediment of migrant workers' access to remedies offered by the Thai government during the Covid-19 pandemic. This report also offers policy recommendations for government and stakeholder agencies to address the problems and obstacles of access to rights among the migrant workers based on equality and free from discrimination.

This report has been made possible by support from the Solidarity Center. The documentation has been done through the compilation of inputs from various activities under the EU Covid-19 Response and Recovery Project. The information can be divided mainly into two sections including information derived from the offering of legal assistance directly to the migrant workers and the information from consultation forums organized with various civil society organizations including Migrant Working Group (MWG), Migrant Worker Rights Network: MWRN), Raks Thai Foundation, Stella Maris (STM), Bright Future and the Construction Materials Industry Union (CMIU).

We hope this report will be useful for government and nongovernmental agencies to enhance their remedies for those affected by the Covid-19 pandemic considering all groups, particularly the migrant workers who, apart from their vulnerable legal status, often face obstacles to access their rights social protections, and public services. Should there be other inquiries regarding this report please do not hesitate to contact us as well as if there is any error, please accept our apologies in advance.

Human Rights and Development Foundation (HRDF)

รายงานการศึกษา
แรงงานข้ามชาติกับการเข้าถึงการเยียวยา
ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19
ในประเทศไทย

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา

กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

บทที่ 1

สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

กว่าทศวรรษที่แรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย เนื่องจากภาวะขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะในภาคการก่อสร้าง ประมงทะเลและงานที่ต่อเนื่องจากประมงทะเล เช่น การผลิตแปรรูปอาหารทะเล อุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้า รองเท้า การทำงานในภาคบริการโรงแรมและท่องเที่ยว ร้านอาหาร ตลอดจนตลาดสด ที่ถือเป็นงานยาก อันตราย และสกปรก ที่คนไทยส่วนใหญ่เลือกที่จะหลีกเลี่ยง ซึ่งในปัจจุบันแม้ว่าจะมีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติมาเป็นระยะเวลานานและยากที่จะปฏิเสธว่าประเทศไทยยังคงมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานข้ามชาติต่อไปและอาจจะมีความต้องการมากกว่าในอดีตสืบเนื่องจากการก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ เรายังคงพบปัญหาเชิงระบบในหลายมิติของการจัดการและบริหารแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ทั้งในส่วนของการนำเข้าแรงงาน การจ้างงานที่เป็นธรรม การเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานด้านต่าง ๆ ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลในการอยู่อาศัยและทำงานในประเทศไทย

ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวมีผลกระทบเชื่อมโยงและทวีความรุนแรงขึ้น เมื่อประเทศไทยเข้าสู่การแพร่ระบาดระลอกใหม่ของโรคโควิด-19 ในช่วงกลางเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมา โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่อาศัยอยู่ร่วมกันในจังหวัดที่เป็นพื้นที่อุตสาหกรรม เช่น จังหวัดสมุทรสาคร กอปรกับการเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากในช่วงเทศกาลสงกรานต์ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2564 ทำให้โรคโควิด-19 เกิดการแพร่กระจายไปในหลายพื้นที่ทั่วประเทศไทย และการควบคุมโรคระบาดเป็นไปได้ยากเนื่องจากแรงงานกลุ่มดังกล่าวพักอาศัยอยู่รวมกัน และมีความเป็นอยู่อย่างแออัด รวมทั้งอาจขาดการปฏิบัติตามมาตรการส่วนบุคคลที่เคร่งครัด เนื่องจากการเข้าไม่ถึงข้อมูลความรู้เรื่องโรคระบาดและวิธีการป้องกัน และข้อจำกัดเรื่องงบประมาณที่จะต้องใช้สำหรับการประทังชีวิต การซื้อหน้ากากอนามัยและเจลล้างมือ จึงทำให้เกิดการแพร่กระจายโรคเป็นวงกว้าง

ข้อมูลจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ประจำเดือนธันวาคม พ.ศ. 2564 (ล่าสุด) มีแรงงานข้ามชาติ ขึ้นทะเบียนทั้งสิ้น 2,131,751 คน จำแนกตามสัญชาติได้ดังนี้ เมียนมา 1,462,935 คน กัมพูชา 455,476 คน ลาว 213,203 คน และเวียดนาม 137 คน[1] สำหรับตัวเลขแรงงานข้ามชาติที่เป็นผู้ป่วยด้วยโรคโควิด-19 จากยอดผู้ป่วยสะสมทั้งประเทศของไทย ณ วันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 มีจำนวน 2,475,632 คน เป็นแรงงานข้ามชาติทั้งหมดจำนวน 188,643 คน โดยจำแนกตามสัญชาติได้ดังนี้ เมียนมา 142,932 คน กัมพูชา 37,458 คน และ ลาว 8,703 คน[2]

[1] https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/3396c35137eb76a56baef2a97683e809.pdf

[2] กรมควบคุมโรค และศูนย์กลางข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Government Data)

บทที่ 2

มาตรการเยียวยาของรัฐในช่วงสถานการณ์โควิด-19

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่เกิดขึ้นทั่วโลก ประเทศไทยได้พบผู้ป่วยรายแรกเมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2563 และต่อมาได้แพร่กระจายไปทั่วประเทศ ส่งผลให้ภาครัฐโดยเฉพาะกระทรวงสาธารณสุขต้องออกมาตรการต่าง ๆ เพื่อควบคุมสถานการณ์ซึ่งเหมือนว่าจะดีขึ้น จนถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ที่เกิดการแพร่ระบาดระลอก 2 ที่พบหญิงไทยวัย 67 ปี อาชีพค้าขายติดเชื้อโดยไม่มีประวัติการเดินทางออกนอกประเทศ[3] ซึ่งต่อมาได้มีการตรวจเชิงรุกในชุมชนแรงงานเมียนมาพบว่ามีแรงงานข้ามชาติติดเชื้อจำนวนมากที่ตลาดกุ้ง จังหวัดสมุทรสาครซึ่งเป็นตลาดกลางในการจำหน่ายอาหารทะเลก่อให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อีกครั้งโดยเฉพาะในจังหวัดสมุทรสาคร กรุงเทพฯ และจังหวัดปริมณฑลอื่น ๆ ซึ่งประเทศไทยสามารถประคับประคองอัตราการแพร่ระบาดได้ดีขึ้นในระดับหนึ่ง

ต่อมาได้เกิดการระบาดระลอกที่ 3 โดยเริ่มต้นจากวันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2564 ศูนย์ข้อมูล COVID-19 ได้รายงานสถานการณ์การติดเชื้อว่า วันนี้พบผู้ติดเชื้อรายใหม่เพิ่มขึ้น 250 ราย โดยพบจากกรุงเทพมหานคร มากสุด 156 ราย แบ่งเป็น จากการค้นหาเชิงรุก 119 ราย และจากระบบเฝ้าระวัง 37 ราย โดยผู้ติดเชื้อที่เพิ่มขึ้นในกรุงเทพฯ หลายคนมาจากคลัสเตอร์ทองหล่อ ซึ่งเป็นคนที่เคยเดินทางไปยังสถานที่ในย่านทองหล่อ เช่น โรงแรม สถานบันเทิง สถานประกอบการต่างๆ ต่อมา สำนักงานประชาสัมพันธ์ กรุงเทพฯ เปิดเผยว่าคลัสเตอร์ทองหล่อน่าจะเริ่มต้นเมื่อช่วงสิ้นเดือนมีนาคมที่ผ่านมา โดยสำนักอนามัยของ กรุงเทพฯ ได้เปิดเผยเมื่อวันที่ 3 เมษายน ว่าพบผู้ติดเชื้อ COVID-19 จำนวน 13 คน ที่ไปเที่ยวสถานบันเทิงย่านทองหล่อ 3 แห่ง ได้แก่ Krystal Club, บาร์บาร์บาร์ และเอกมัยเบียร์เฮาส์ ย่านทองหล่อ-เอกมัย[4] ผลการตรวจสอบในห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์พบว่าเป็นการแพร่ระบาดโควิดสายพันธุ์อังกฤษที่จะทำให้เกิดการระบาดได้รวดเร็วขึ้นมากกว่าโควิด-19 สายพันธุ์เดิม 1.7 เท่า โดยมีปริมาณไวรัสในผู้ป่วยมากถึงแม้จะไม่มีอาการ และยังพบว่าเป็นไวรัสสายพันธุ์อังกฤษเช่นเดียวกับการแพร่ระบาดที่กัมพูชาที่มีการแพร่ระบาดหนักตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 เป็นต้นมา การแพร่ระบาดในครั้งนี้เป็นเพราะมีการเคลื่อนย้ายประชากรข้ามแดนระหว่างกัน [5]กอปรกับที่มีการเดินทางกลับภูมิลำเนาและท่องเที่ยวในช่วงเทศกาลวันหยุดสงกรานต์พร้อมกับการเฉลิมฉลอง สังสรรค์ มีการสัมผัสใกล้ชิด เป็นอีกความเสี่ยงสูงในการแพร่ระบาดของโควิดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แม้ว่าประเทศไทยทยอยฉีดวัคซีนโควิดไปบ้างแล้วแต่ก็ยังไม่ครอบคลุมประชากรในการสร้างภูมิคุ้มกันหมู่ การเกิดคลัสเตอร์ในสถานบันเทิงที่กระจายไปอีกหลายคลัสเตอร์ เช่น ตลาด แคมป์คนงานก่อสร้าง สถานศึกษา ส่งผลให้แรงงานในหลายภาคส่วนได้รับผลกระทบเนื่องจากมาตรการของรัฐในการสั่งปิดสถานประกอบการเพื่อควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค

---

[3] อ้างอิงข้อมูลจาก https://www.bbc.com/thai/thailand-55383363

[4] อ้างอิงข้อมูลจาก https://www.thaipost.net/main/detail/99304

[5] อ้างอิงข้อมูลจาก https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30682

ช่วงเดือนมิถุนายนถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2564 ได้มีการแพร่ระบาดระลอก 4 ของโรคโควิด-19 ที่กลายพันธุ์จากสายพันธุ์อัลฟา (อังกฤษ) เป็นสายพันธุ์เดลตา (อินเดีย) นับตั้งแต่พบว่ามีผู้ติดเชื้อโคโรนาไวรัสสายพันธุ์ “เดลตา” เมื่อ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2564 จากแคมป์ก่อสร้างหลักสี่ โดยในวันดังกล่าวพบผู้ติดเชื้อใหม่อยู่ที่ 3,469 คน และในเวลาเพียง 3 สัปดาห์ วันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2564 เป็นวันแรกที่ประเทศไทยมีผู้ติดเชื้อใหม่ จากการติดเชื้อรายใหม่ วันละ 2,000 คน ซึ่งรายงานพบผู้ติดเชื้อแตะหลัก 5 พันคน จากนั้นไม่นานสายพันธุ์เดลตาก็ได้กลายเป็นเชื้อไวรัสสายพันธุ์หลักที่ระบาดอยู่ในกรุงเทพมหานคร ที่รวมถึงปริมณฑลบางจังหวัดด้วย[6]

จากเอกสารนำเสนอประกอบการแถลงข่าวของ ศบค.ประจำวันที่ 5 มกราคม พ.ศ.2565 มีการสรุปตัวเลขที่กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์เฝ้าระวัง และตรวจการกลายพันธุ์ของโควิด-19 ในช่วงวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2564 - 4 มกราคม พ.ศ. 2565 พบว่า มีสัญญาณการระบาดของโควิดระลอก 5 โดยพบผู้ติดเชื้อโคโรนาสายพันธุ์สำคัญครบทุกสายพันธุ์ โดยแบ่งเป็น สายพันธุ์เดลตามากที่สุด จำนวน 8,820 ราย คิดเป็น ร้อยละ78.91 ของผู้ติดเชื้อ รองลงมาเป็นสายพันธุ์โอมิครอน จำนวน 2,238 ราย หรือ ร้อยละ 20.92

ด้วยมาตรการในการป้องกันต่าง ๆ ที่ภาครัฐดำเนินการส่งผลให้หลายกิจการต้องปิดลงอย่างถาวร เนื่องจากไม่สามารถทนพิษเศรษฐกิจที่ถดถอยได้ ประชาชนได้รับความเดือดร้อนอย่างถ้วนหน้า รัฐบาลจึงได้มีการออกมาตรการต่าง ๆ มาเพื่อเยียวยาผู้ที่เดือดร้อนและกระตุ้นเศรษฐกิจ ทว่ามาตราการเยียวยาต่าง ๆ ที่ออกมานั้นยังไม่เพียงพอ และครอบคลุมผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนทั้งหมด โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติ ซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ๆ ได้ดังนี้

1. โครงการเราชนะ และโครงการ ม. 33 เรารักกัน

ด้วยสถานการณ์โควิด-19 มีการแพร่ระบาดระลอกใหม่ ส่งผลกระทบต่อประชาชนที่ประสบความลำบากในการดำรงชีพทุกพื้นที่ทั่วประเทศ รัฐบาลจึงได้ออกโครงการเพื่อบรรเทาภาระค่าครองชีพให้แก่ประชาชนและเพื่อลดการสัมผัสเงินสดผ่านรูปแบบการใช้จ่ายไร้เงินสด (Cashless 100%) โดยกำหนดระยะเวลาดำเนินการโครงตั้งแต่ วันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2564 ถึง 30 มิถุนายน พ.ศ. 2564 ซึ่งโครงการ “เราชนะ” ได้จัดสรรวงเงินช่วยเหลือค่าครองชีพสูงสุด 9,000 บาทต่อคน ทั้งนี้รัฐบาลได้มีการกำหนดคุณสมบัติผู้ได้รับสิทธิ ดังนี้

1. มีสัญชาติไทย อายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ณ วันที่ 19 มกราคม 2564
2. ไม่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33
3. ไม่เป็นเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นใดในหน่วยงานภาครัฐ ข้าราชการการเมือง หรือผู้รับบำนาญ หรือเบี้ยหวัดจากส่วนราชการ
4. ไม่เป็นผู้มีเงินได้พึงประเมินเกิน 300,000 บาท ตามฐานข้อมูลล่าสุด

[6] อ้างอิงข้อมูลจาก https://theactive.net/data/variants-of-concern-new-wave-of-the-covid19-pandemic/

5. ไม่เป็นผู้มีเงินฝากรวมทุกบัญชีเกิน 500,000 บาท ตามฐานข้อมูลล่าสุด

ต่อมารัฐบาลโดยการเสนอของกระทรวงแรงงานได้มีการอนุมัติโครงการ “ม 33 เรารักกัน” เพื่อช่วยเหลือ เยียวยา แบ่งเบาภาระค่าครองชีพและลดผลกระทบแก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค โควิด-19 ระลอกใหม่ โดยขอรับการจัดสรรงบประมาณจากโครงการภายใต้แผนงานหรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือ เยียวยา ชดเชย ให้แก่ภาคประชาชนฯ ตามพระราชกำหนดให้อำนาจกระทรวงการคลังกู้เงินเพื่อแก้ไขปัญหา เยียวยาและฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พ.ศ.2563 ภายใต้แผนงานหรือโครงการที่ 2 โดยมีงบประมาณรวม 31,700 ล้านบาท ซึ่งจะจ่ายให้กับกลุ่มผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จำนวนประมาณ 9.7 ล้านคน ทั่วประเทศ ซึ่งจะจ่ายเงินให้ผู้ประกันตนจำนวนคนละ 4,000 บาท โดยเปิดให้ผู้ประกันตนลงทะเบียนผ่านช่องทาง www.ม33เรารักกัน ในระหว่างวันที่ 21 กุมภาพันธ์ จนถึงวันที่ 7 มีนาคม 2564 ทั้งนี้โครงการได้กำหนดคุณสมบัติผู้ได้รับสิทธิ ดังนี้

1. มีสัญชาติไทย
2. เป็นผู้ประกันตน ม.33 หรือเคยเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2564
3. ไม่เป็นผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐกับฐานข้อมูลกระทรวงการคลัง
4. ไม่เป็นผู้ได้รับสิทธิเราชนะกับฐานข้อมูลกระทรวงการคลัง
5. ไม่เป็นผู้มีบัญชีเงินฝากรวมทุกบัญชีเกิน 500,000 บาท (ณ วันที่ 31 ธ.ค. 2563)[7]

มีผลทำให้แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ของประกันสังคมไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือดังกล่าว

เมื่อมาตรการดังกล่าวได้ถูกเผยแพร่ออกมา จึงเกิดเป็นคำถามในกลุ่มผู้ประกันตนที่เป็นแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนตามระบบและจ่ายเงินสมทบเหมือนกับกรณีของคนไทยทั่วไป ตลอดจนกลุ่มคนทำงานภาคประชาสังคมที่มองการประกาศดังกล่าวถือเป็นการเลือกปฏิบัติ ในวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2564 มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.) ได้มีหนังสือนำส่งจดหมายร้องเรียนของแรงงานข้ามชาติซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่ง พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพื่อยื่นต่อรัฐบาลไทยโดยมีเนื้อความขอให้ยกเลิกเงื่อนไขคุณสมบัติสัญชาติไทยของผู้ได้รับสิทธิโครงการ “ม.33 เรารักกัน” ออกเพื่อให้แรงงานข้ามชาติที่เป็นผู้ประกันตนได้รับสิทธิในเงินช่วยเหลือตามโครงการดังกล่าวด้วยเช่นเดียวกับผู้ประกันตนที่มีสัญชาติไทย ลงชื่อโดยแรงงานข้ามชาติจากประเทศเมียนมา ส่งถึง นายกรัฐมนตรี เลขาธิการคณะรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ขอให้ยกเลิกเงื่อนไขดังกล่าว โดยระบุเหตุผลว่าแรงงานข้ามชาติจำนวนนับล้านคน ซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน

[7] อ้างอิงข้อมูลจาก https://www.xn--33-nqia4jubqa0kcg0o.com/

เศรษฐกิจไทย และได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 เช่นเดียวกันกับคนไทยหรือยิ่งกว่า การตัดสิทธิแรงงานข้ามชาติไม่ให้รับเงินเยียวยาโดยอ้างเหตุว่าไม่มีสัญชาติไทย เป็นการกระทำที่ขัดต่อกฎหมายระหว่างประเทศคือ อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ ขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 4 วรรคหนึ่ง ที่บัญญัติว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง” และมาตรา 27 วรรคสาม บัญญัติว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้”[8]

หลังจากที่ได้มีการนำส่งจดหมายร้องเรียนของแรงงานข้ามชาติซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่ง พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพื่อยื่นต่อรัฐบาลไทย ในวันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2564 มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.) ได้รับหนังสือตอบกลับเลขที่ รง.0604/11398 จากสำนักงานประกันสังคม แจ้งว่า**เงินที่ใช้เยียวยาดังกล่าวไม่ใช่เงินในกองทุนประกันสังคม แต่เป็นเงินจากกระทรวงการคลังนั้น จึงไม่สามารถใช้เยียวยาผู้ประกันตนซึ่งมิได้มีสัญชาติไทยนั้นได้**[9]

ใน วันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2564 ตัวแทนผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติและแรงงานไร้สัญชาติ ได้ส่งหนังสือร้องเรียนถึงผู้ตรวจการแผ่นดิน ขอให้ตรวจสอบและมีข้อเสนอต่อกระทรวงแรงงานและกระรวงการคลัง เพื่อยกเลิกการกำหนดคุณสมบัติให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ต้องเป็นผู้มีสัญชาติไทย เพื่อให้ผู้ร้องเรียนและผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่ไม่มีสัญชาติไทย เข้าถึงสิทธิในการได้รับเงินชดเชยเยียวยาตามโครงการ มาตรา 33 เรารักกัน จำนวนคนละ 4,000 บาท และโครงการอื่นของรัฐต่อไปในอนาคตอย่างเสมอภาคเท่าเทียมและเป็นธรรม รวมทั้งขอให้ผู้ตรวจการแผ่นดินเสนอเรื่องร้องเรียนดังกล่าวไปยังศาลรัฐธรรมนูญ ว่าการกำหนดเงื่อนไขของโครงการเป็นการกระทำที่เป็นการจำแนก กีดกัน และเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมขัดต่อมาตรา 4 และมาตรา 27 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 หรือไม่ โดยในหนังสือฉบับดังกล่าวได้มีการระบุข้อเรียกร้อง ดังนี้

1. ตรวจสอบเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงาน กระทรวงการคลังและคณะรัฐมนตรีว่าโครงการ “ม.33เรารักกัน” ที่กำหนดให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ต้องเป็นผู้มีสัญชาติไทยเท่านั้น จึงได้รับสิทธิรับเงินจากโครงการได้ เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติอันก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ อันก่อให้เกิดความเดือดร้อนไม่เป็นธรรมแก่แรงงาน

[8] อ้างอิงข้อมูลจาก https://www.facebook.com/HRDFThailand/posts/4516388971729229

[9] อ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ https://www.facebook.com/HRDFThailand/posts/4609726619062130 ประกันสังคมตอบกลับ มสพ. แรงงานข้ามชาติแม้เป็นผู้ประกัน ฯ ยังคงไม่มีสิทธิ รับเงินเยียวยาตามโครงการ “ม.33 เรารักกัน”

ข้ามชาติที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา33 ขัดต่อมาตรา 4 และมาตรา 27 ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

2. เสนอแนะให้กระทรวงแรงงาน กระทรวงการคลังและคณะรัฐมนตรี ยกเลิกการกำหนดคุณสมบัติให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ต้องเป็นผู้มีสัญชาติไทย เพื่อให้ผู้ร้องเรียนและผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่ไม่มีสัญชาติไทย เข้าถึงสิทธิในการได้รับเงินชดเชยเยียวยาตามโครงการ ม.33เรารักกัน จำนวนคนละ 4,000บาท และโครงการอื่น ๆ ของรัฐต่อไปในอนาคตอย่างเสมอภาคเท่าเทียมและเป็นธรรม

3. ขอให้ผู้ตรวจการแผ่นดินเสนอเรื่องต่อศาลรัฐธรรมนูญเพื่อให้พิจารณาว่า มาตรา 5 แห่งพระราชกำหนดให้อำนาจกระทรวงการคลังกู้เงินเพื่อแก้ปัญหา เยียวยา และฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา พ.ศ.2563 ขัดต่อมาตรา 4 และมาตรา 27 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 หรือไม่

4. หากกระทรวงแรงงาน กระทรวงการคลังและคณะรัฐมนตรีไม่ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะตาม ข้อ 1 และ ข้อ 2 ขอให้ผู้ตรวจการแผ่นดินเสนอเรื่องพร้อมความเห็นต่อศาลปกครองและให้ศาลปกครองพิจารณาวินิจฉัยโดยไม่ชักช้า

ในวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2564 สำนักกฎหมายและคดีได้มีคำวินิจฉัยผู้ตรวจการแผ่นดิน โดยแบ่งข้อพิจารณาออกเป็น 2 ประเด็น 1) เรื่องร้องเรียนดังกล่าวเป็นเรื่องที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของผู้ตรวจการแผ่นดินที่จะพิจารณาดำเนินการได้ และ 2) เรื่องที่จะต้องพิจารณาตามคำร้องเรียนว่า การดำเนินงานโครงการ “ม.33 เรารักกัน” ตามมติคณะรัฐมนตรีมีลักษณะการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมและมีปัญหาเกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 4 และ มาตรา 27 หรือไม่นั้น ทางผู้ตรวจการแผ่นดินเห็นว่า**การที่กระทรวงการคลัง กระทรวงแรงงานและสำนักประกันสังคมดำเนินการโครงการ “ม.33 เรารักกัน” ตามมติคณะรัฐมนตรี โดยกำหนดคุณสมบัติผู้ได้รับสิทธิไว้ว่าต้องเป็นบุคคลผู้มีสัญชาติไทยเท่านั้น ไม่ได้มีลักษณะการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติและมิได้ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล** เนื่องจากรัฐธรรมนูญ มาตรา 4 บัญญัติไว้ว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง” และ มาตรา 27 วรรค 1 บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน” และวรรค 3 บัญญัติไว้ว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใดจะกระทำมิได้” โดยคำว่า “เชื้อชาติ” ตามพจนานุกรม ฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 หมายถึง “ผู้ที่ร่วมเผ่าพันธุ์เดียวกัน” ส่วนคำว่าเชื้อชาติ หมายถึง “ความเกิด, การเป็นขึ้น, ความอยู่ในบังคับ คือ อยู่ในความปกครองของประเทศชาติเดียวกัน, (กฎ) สถานะตามกฎหมายของบุคคลที่แสดงว่าเป็นพลเมืองหรือคนในบังคับของ

ประเทศใดประเทศหนึ่ง” อันจะเห็นได้ว่า **“สัญชาติ” นั้นแตกต่างจากคำว่า “เชื้อชาติ” และมาตรา 27 วรรค 3 ได้บัญญัติห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติเท่านั้น ไม่ได้หมายความรวมถึงสัญชาติแต่อย่างใด**

<u>ประเด็นปัญหา ข้อสังเกต ข้อท้าทาย</u>

- แรงงานข้ามชาติเป็นกำลังสำคัญในการเติมเต็มสาขาแรงงานที่ขาดแคลนเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย นอกจากนี้การอยู่อาศัยในประเทศไทยแรงงานมีการจับจ่ายใช้สอยสินค้าเพื่อการอุปโภคและบริโภคซึ่งสินค้าดังกล่าวได้มีการรวมภาษีมูลค่าเพิ่มไปแล้ว เท่ากับว่าแรงงานข้ามชาติได้มีการจ่ายภาษีให้กับประเทศไทยทางอ้อมด้วยเช่นเดียวกัน นอกจากนี้เงินสมทบประกันสังคมของแรงงานข้ามชาติก็ถูกรวมเข้ากับกองทุนประกันสังคมทั้งหมด ไม่ได้มีการแยกส่วนว่าเงินก้อนไหนใครเป็นคนส่งเงินสมทบ ซึ่งเงินสมทบดังกล่าวได้มีการส่งไปให้กระทรวงการคลังเหมือนกัน แต่รัฐกลับอ้างว่าเงินกู้ของกระทรวงการคลังมาจากภาษีของประชาชนชาวไทย จึงตั้งเงื่อนไขจำกัดการช่วยเหลือตามมาตรการนี้ให้แก่ประชาชนชาวไทยเท่านั้น
- หากจะมีนโยบายเพื่อการบรรเทาทุกข์ของประชาชนสัญชาติไทยที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เป็นการเฉพาะนั้น ไม่ควรนำพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ม.33 มาใช้เป็นเกณฑ์ในการอ้างอิง เนื่องจากตามกฎหมายดังกล่าวมีผู้ประกันตนที่ไม่ได้ถือสัญชาติไทยและจ่ายเงินสมทบเหมือนประชาชนชาวไทยทุกกรณีรวมอยู่ด้วย การอ้างมาตรา 33 แล้วจำกัดสิทธิของแรงงานข้ามชาติจึงเป็นการเลือกปฏิบัติจากสัญชาติที่ไม่อาจยอมรับได้
- การเยียวยาถูกนำไปผูกกับประกันสังคม แต่ยังมีอีกหลายอาชีพที่ไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าประกันสังคม ทำให้แรงงานนอกระบบจำนวนมากตกอยู่ในสภาวะการณ์ที่ยากลำบาก ทั้งเนื่องมาจากสาเหตุของการสั่งให้ปิดกิจการตามมาตรการของรัฐ การปิดเนื่องจากการไม่สามารถรับมือกับสภาพเศรษฐกิจได้
- จากการหางานทำอย่างไม่เป็นทางการเนื่องจากการถูกสั่งให้หยุดงาน การถูกให้ออกจากงาน การไม่ทราบถึงแนวทางในการนำส่งเงินสมทบหลังจากการออกจากที่ทำงานเก่าไปทำงานกับนายจ้างใหม่ ส่งผลให้จำนวนแรงงานข้ามชาติที่เป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมลดลงในปี พ.ศ. 2562 ที่เริ่มมีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โดยมีจำนวนลดลงจากปี พ.ศ. 2561 เหลือ 1,198,418 คน และลดลงเหลือ 1,056,486 คน ในปีถัดมา [10]

<u>ข้อเสนอแนะ</u>

1. รัฐบาลไม่ควรใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 33 เป็นเกณฑ์ในการอ้างอิงเพื่อกำหนดโครงการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ที่เป็นผู้ที่มีสัญชาติไทยเท่านั้น เนื่องจากตามกฎหมายดังกล่าวมีผู้ประกันตนที่ไม่ได้ถือสัญชาติไทยและจ่ายเงินสมทบเหมือนประชาชนชาวไทยทุกประการรวมอยู่ด้วย การอ้างมาตรา 33 ถือเป็นการเลือกปฏิบัติอย่างชัดเจน

[10] กระทรวงแรงงาน (2564)

2. รัฐบาลไทยควรออกมาตรการบางอย่างมาเพื่อบรรเทาทุกข์ให้กับแรงงานข้ามชาติที่อยู่อาศัยในประเทศไทยเช่นกัน กล่าวคือ รัฐควรต้องมองผู้ได้รับผลกระทบในฐานะปัจเจกบุคคล แล้วจัดการดูแลเยียวยาอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และไม่ควรนำเอาสิทธิประกันสังคมมาเป็นฐานในการกำหนดการเยียวยาช่วยเหลือ

2. การเยียวยาจากประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จากเหตุสุดวิสัยโรคโควิด-19

ตามกฎกระทรวงการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการระบาดของโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมาย ว่าด้วยโรคติดต่อ พ.ศ. 2563 ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวันตลอดระยะเวลาที่มีการกักตัวหรือเฝ้าระวังหรือมีคำสั่งปิดสถานที่รวมกันไม่เกิน 90 วัน ทั้งนี้ผู้ประกันตนที่มีสิทธิรับเงินเยียวยาจากประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานได้นั้นจะต้องเป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา 33 ที่ส่งเงินสมทบกับประกันสังคมไม่น้อยกว่า 6 เดือน ในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน

สำหรับคำว่า “เหตุสุดวิสัย” หมายความรวมถึง ภัยอันเกิดจากการระบาดของโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อซึ่งมีผลกระทบต่อสาธารณชน และถึงขนาดที่ผู้ประกันตนไม่สามารถทำงานได้ หรือนายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ

โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ลูกจ้าง กรอกแบบคำขอรับประโยชน์ทดแทน (สปส.2-01/7) แล้วส่งให้นายจ้างพร้อมแนบสำเนาสมุดบัญชีเงินฝาก เราสามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มได้ที่ www.sso.go.th
2. นายจ้างหรือเจ้าของธุรกิจ รวบรวมแบบคำขอรับประโยชน์แทน (สปส.2-01/7) จากลูกจ้างให้ครบถ้วน
3. บันทึกข้อมูลในระบบ e-Service (สปส.2-01/7) พร้อมแนบเอกสารดังต่อไปนี้
    ก. ข้อมูลลูกจ้างตามแบบ (สปส.2-01/7)
    ข. หนังสือรับรองการงานกรณีราชการสั่งปิด/กรณีกักตัว (นายจ้างที่ใช้ระบบ e-Service ในครั้งแรกลงทะเบียนผ่านทาง www.sso.go.th ก่อน)
4. นำส่งแบบคำขอรับประโยชน์ทดแทน (สปส.2-01/7) ของลูกจ้างที่บันทึกข้อมูลในระบบ e-Service ไปที่สำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่ทางไปรษณีย์ (ส่งแบบลงทะเบียน) ภายใน 3 วันทำการนับแต่วันที่บันทึกข้อมูลในระบบ e-Service
5. หากสำนักงานประกันสังคมได้รับข้อมูลของนายจ้างถูกต้องครบถ้วนจะทำการอนุมัติจ่าย รอบแรกเงินเข้าบัญชี ภายใน 5 วันทำการ ส่วนที่เหลือจะโอนเข้าบัญชีทุกสิ้นเดือนจนครบ

จากการดำเนินงานในพื้นที่กับแรงงานข้ามชาติที่มีชื่อเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม มาตรา 33 พบว่าแรงงานข้ามชาติไม่มีข้อมูลหรือความรู้ในประเด็นเกี่ยวกับการชดเชยจากการเลิกจ้างหรือให้หยุดงาน นอกจากนี้นายจ้างเองก็ไม่มีความรู้และเพิกเฉยต่อสถานการณ์ กล่าวคือ ไม่ได้มีการศึกษาเรื่องสิทธิ

ประโยชน์ให้กับแรงงานในความดูแลของตน หรือมีนายจ้างบางส่วนที่ทราบขั้นตอนแต่ไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากความยุ่งยากของระบบ และจากขั้นตอนในการดำเนินการข้างต้นจะเห็นได้ว่าลูกจ้างต้องอาศัยนายจ้างในการดำเนินการ การเข้าถึงการเยียวยาจึงแทบจะเป็นไปไม่ได้เลยทั้งจากความไม่มีข้อมูลที่ทันต่อสถานการณ์และภาวะพึ่งพิงที่แรงงานต้องอาศัยนายจ้างในการดำเนินการ

จากความพยายามของกระทรวงแรงงานในการทำให้การเข้าถึงการเยียวยาทำได้ง่ายขึ้น และเพื่อหลีกเลี่ยงการชุมนุมซึ่งอาจก่อให้เกิดการแพร่ระบาดของการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โดยการสร้างระบบการยื่นเอกสารผ่านช่องทางออนไลน์ แต่ช่องทางดังกล่าวมีเพียงภาษาไทย ทำให้แรงงานข้ามชาติที่โดยปกติแล้วมีความจำกัดในการเข้าถึงอินเตอร์เน็ต และไม่สามารถอ่านเขียนภาษาไทยได้ต้องเผชิญกับความยากลำบากซ้ำซ้อนจากระบบที่ไม่เป็นมิตร

โดยหลักการผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวันตลอดระยะเวลาที่มีการกักตัวหรือเฝ้าระวังหรือมีคำสั่งปิดสถานที่รวมกันไม่เกิน 90 วัน แต่จากการดำเนินงานในพื้นที่พบว่ามีแรงงานที่ไม่ได้รับการเยียวยาเลย และเนื่องจากการโอนเงินเยียวยาเป็นการดำเนินการโอนเข้าบัญชีให้กับนายจ้างจึงพบแรงงานบางส่วนในกิจการก่อสร้างที่ได้รับเงินทดแทนแค่ ร้อยละ 25 ของค่าจ้าง โดยตัวแรงงานไม่ทราบว่าอีกร้อยละ 25 ที่เหลือใครเป็นผู้รับ หรือหายไปไหน **กอปรกับข้อจำกัดเรื่องระยะเวลาการหางานใหม่ของแรงงานข้ามชาติที่มีระยะเวลาจำกัดเพียง 30 วัน ส่งผลให้แรงงานมีสิทธิได้รับเงินทดแทนสูงสุดเพียงแค่ 1 เดือน จากสิทธิจริงที่สามารถได้รับสูงสุดถึง 90 วัน**

นอกเหนือจากการไม่สามารถเข้าถึงการเยียวยาได้แล้วนั้น แรงงานข้ามชาติยังมีความกังวลในประเด็นเรื่องการส่งเงินสมทบในระบบประกันสังคมว่าจะต้องมีการดำเนินการต่ออย่างไรเพื่อไม่ให้ตนเองเสียสิทธิจากการส่งเงินสมทบที่ส่งไปแล้วตลอดการทำงานที่ผ่านมาหลังจากถูกให้ออกจากงาน

สืบเนื่องจากกฎหมายประกันสังคมที่จำกัดอาชีพของผู้ที่จะขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตาม มาตรา 33 ทำให้แรงงานข้ามชาติในหลากหลายสาขาอาชีพตกอยู่นอกระบบประกันสังคม ซึ่งไม่มีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาในส่วนนี้ หนำซ้ำยังมีแรงงานที่โดยหลักการสามารถขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนได้ และคิดว่าตนเองส่งเงินสมทบทุกเดือนเนื่องจากมีการหักจากรายได้ที่จะต้องได้รับในแต่ละเดือน แต่เมื่อถึงเวลาไปดำเนินการตามสิทธิกลับพบว่านายจ้างไม่เคยขึ้นทะเบียนให้กับแรงงานและไม่เคยมีการนำส่งเงินสมทบตามที่หักไป ทำให้แรงงานเสียสิทธิในส่วนนี้

<u>ประเด็นปัญหา ข้อสังเกต ข้อท้าทาย</u>

- แรงงานที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม มาตรา 33 ไม่สามารถเข้าถึงเงินเยียวยาได้เนื่องจากความไม่รู้สิทธิของตนเอง และถึงแม้บางคนจะทราบว่าตัวเองมีสิทธิก็ไม่สามารถที่จะเข้าถึงสิทธิดังกล่าวได้ด้วยหลากหลายปัจจัย ส่งผลให้แรงงานมีความจำเป็นต้องหางานที่มีลักษณะไม่เป็นทางการทำเพื่อให้มีรายได้อย่างต่อเนื่องในช่วงของการปิดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้แรงงานถือบัตรที่ประเภทงานไม่ตรงกับงานที่ทำในปัจจุบันซึ่งมีความเสี่ยงสูงในการที่จะถูก

พนักงานเจ้าหน้าที่จับแต่ไม่มีการดำเนินการเรื่องการผลักดันกลับประเทศต้นทางแต่อย่างใด มีเพียงการเรียกให้ญาติพี่น้องหรือนายจ้างของแรงงานที่ถูกจับไปประกันตัว โดยเสียค่าประกัน คนละ 2,000 – 3,000 บาท

- สำหรับผู้ประกอบการที่เป็นนายจ้างแรงงานข้ามชาติจะเห็นได้ว่านายจ้างส่วนใหญ่ที่ประกอบกิจการขนาดเล็กไปจนถึงขนาดกลางที่ไม่ได้มีฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อศึกษากฎหมาย หรือประกาศต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างทำให้นายจ้างไม่ทราบข้อมูลเรื่องการเยียวยาจากประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากเหตการณ์สุดวิสัยโรคโควิด-19 ยิ่งไปกว่านั้นนายจ้างบางส่วนที่ทราบข้อมูลก็ยังคงเพิกเฉย ไม่ศึกษาขั้นตอน หรือดำเนินการใด ๆ ให้กับลูกจ้าง
- ระบบการขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับเงินชดเชยที่ไม่เป็นมิตรกับแรงงานข้ามชาติ ทั้งประเด็นภาษาที่ไม่ได้มีการจัดให้มีภาษาของแรงงาน ตลอดจนการจัดการระบบที่ไม่เอื้ออำนวยให้ผู้ประกอบการทั้งรายย่อยและขนาดกลางให้กรอกข้อมูลเพื่อดำเนินการขอเงินชดเชยให้กับลูกจ้าง
- ในทางปฏิบัติในกรณีที่นายจ้างต้องแนบหนังสือรับรองการงานกรณีราชการสั่งปิด/กรณีกักตัว ในระบบ e-Service เพื่อขอรับเงินเยียวยาทำได้ยาก เนื่องจากบางครั้งการสั่งปิดกิจการหรือให้กักตัวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้หนังสือราชการออกไม่ทัน โดยเฉพาะในกิจการขนาดเล็ก และขนาดกลางที่มีจำนวนมาก
- หนังสือเดินทางหมดอายุ แรงงานเดินทางไปทำเล่มใหม่ไม่ได้ การใช้สิทธิตามระบบประกันสังคมชะงักต้องมีการเจรจาเป็นรายกรณี

ข้อเสนอแนะ

1. รัฐบาลควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลสิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกันตนในภาษาและช่องทางที่แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงได้ ทั้งนี้อาจหมายรวมถึงการจัดกิจกรรมเชิงรุกเพื่อให้ข้อมูลกับแรงงานข้ามชาติในชุมชนหรือสถานประกอบการ เนื่องจากแรงงานข้ามชาติเป็นแรงงานไร้ทักษะทำให้การให้ข้อมูลเพียงผิวเผินอาจไม่เพียงพอที่จะทำให้แรงงานเข้าใจได้ หรือส่งจดหมายไปยังสถานประกอบการเพื่อให้นายจ้างดำเนินการให้กับลูกจ้าง ทั้งนี้อาจมีการกำหนดโทษในกรณีที่นายจ้างละเลยไม่ดำเนินการทั้งในส่วนที่ไม่นำแรงงานขึ้นทะเบียนในระบบประกันสังคม และในส่วนที่นำแรงงานเข้าระบบประกันสังคมแล้วไม่ยอมดำเนินการ เพราะทำให้ลูกจ้างเสียประโยชน์ตามสิทธิที่ควรได้รับ
2. สำนักงานประกันสังคมควรมีการจัดจ้างล่ามที่จะช่วยประสานและดำเนินการแปลภาษาให้กับแรงงานเนื่องจากในการไปใช้สิทธิโดยทั่วไปต้องจ้างล่ามเพื่อช่วยประสานงานต้องเสียเงินค่าจ้าง ครั้งละ 500 – 700 บาท ซึ่งเป็นจำนวนค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับรายได้ของแรงงาน ตลอดจนบางครั้งปัญหาการไม่สามารถสื่อสารกันได้ระหว่างเจ้าหน้าที่ประกันสังคมกับผู้ประกันตนที่เป็นแรงงานข้าม

ชาติทำให้แรงงานเสียสิทธิ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่ทราบว่าจะสื่อสารอย่างไรจึงบอกปัดที่จะจัดการกับเรื่องร้องเรียนของแรงงาน

3. แก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานให้สอดคล้องกับกฎหมายอื่น ๆ เช่น พ.ร.บ. ประกันสังคมที่ยังไม่อนุญาตให้แรงงานนอกระบบ เช่น แรงงานทำงานบ้าน แรงงานภาคเกษตร หรือแรงงานที่ข้ามแดนแบบชั่วคราวแต่ลักษณะงานที่ทำเป็นงานในระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้ หรือในกลุ่มแรงงานประมงที่เปิดให้นายจ้างเป็นผู้เลือกว่าจะนำแรงงานเข้าระบบประกันสังคมหรือประกันเอกชน จึงทำให้แรงงานส่วนนี้ไม่มีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาจากรัฐบาล ซึ่งควรมีการปรับปรุงแก้ไข
4. ควรมีมาตรการรองรับในช่วงการปิดให้บริการของสำนักงานรัฐที่แรงงานข้ามชาติต้องมีการดำเนินการเพื่อป้องกันการเอารัดเอาเปรียบและการแสวงหาประโยชน์จากทั้งจากพนักงานของรัฐเองและนายหน้า เช่น บางจังหวัดเปิดรับเอกสารโดยให้ใส่ไว้ในกล่อง ส่วนเวลาเปิดดำเนินการก็จะมีผู้ไปใช้บริการจำนวนมาก การรักษาระยะห่างทางสังคมทำได้ยาก ใช้เวลานาน และการสั่งจ่ายเงินผ่านบัญชีธนาคารมีปัญหาเชิงระบบที่ทางธนาคารไม่สามารถอ่านเลข 0 ที่เป็นเลขขึ้นต้นในบัตรประกันสังคมได้ทำให้มีการสั่งจ่ายเงินผ่านระบบธนาณัติ

3. การเรียกร้องค่าชดเชยจากกรณีหยุดงานที่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้างและไม่ได้ถูกสั่งปิดตามคำสั่งของรัฐ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 สถานประกอบการในหลายประเภทกิจการได้รับความเดือนร้อนอย่างถ้วนหน้าแม้จะไม่ได้ถูกสั่งปิดตามมาตรการของภาครัฐ หากแต่เป็นผลพวงจากสภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย เช่น ภาระต้นทุนที่สูงขึ้น ผลประกอบการที่ถดถอย คำสั่งซื้อลดลง คู่ค้าปิดกิจการ เป็นต้น ในช่วงการดำเนินงานที่ผ่านมาจึงพบว่ามีนายจ้างจำนวนมากลดจำนวนวันทำงานของลูกจ้าง กล่าวคือ ออกคำสั่งไม่ให้พนักงานมาทำงานโดยไม่จ่ายค่าตอบแทนในวันที่สั่งให้หยุดงานดังกล่าว ซึ่งพบได้ในหลายกิจการโดยเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งแต่ละที่จะมีแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกันนั่นคือออกหนังสือแจ้งให้ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานและบังคับให้ลูกจ้างลงชื่อยินยอมที่จะไม่รับค่าจ้างในวันที่ให้หยุดดังกล่าว หรือแจ้งให้ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานโดยที่ไม่ให้เหตุผลและไม่ได้ประกาศวันเปิดกิจการ (วันที่ให้กลับมาทำงาน) ซึ่งในกรณีหลังตัวของแรงงานเองไม่ทราบว่าในวันที่สั่งให้หยุดงานนั้นจะได้รับค่าจ้างหรือไม่และจะได้กลับไปทำงานปกติเมื่อไร ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75[11] ได้มีการระบุไว้ว่า

“ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวัน

[11] แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

ทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา 55 และภายในกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา 70 (1)[12]

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ"

ดังนั้นสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้รายได้หรือลูกค้าลดลง เป็นเหตุให้เจ้าของกิจการต้องหยุดกิจการชั่วคราวหรือบางส่วนนั้นสามารถทำได้ แต่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในวันหยุดดังกล่าวไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้าง และจะต้องมีการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้กับลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 3 วันทำการ ก่อนจะมีการให้หยุดงาน และการบังคับให้ลูกจ้างเซ็นชื่อในหนังสือสัญญาเพื่อไม่รับค่าจ้าง หรือไม่จ่ายค่าจ้างในวันหยุดดังกล่าวนั้นไม่สามารถกระทำได้ตามกฎหมาย หากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด แรงงานสามารถยื่น คำร้อง (คร. 7) ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในจังหวัดที่ทำงานเพื่อให้ตรวจสอบการกระทำดังกล่าวของนายจ้าง และดำเนินการออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันที่ให้หยุดงานนั้นหากพบว่าเป็นจริง ซึ่งในการดำเนินงานช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติตลอดช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อย่างไรก็ดีมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.) ได้รับเรื่องร้องเรียนจากแรงงานและได้ดำเนินการประสานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจนสำเร็จลุล่วงเพียงบางจังหวัดที่มีพื้นที่ดำเนินงานโครงการเท่านั้น ยังคงมีแรงงานข้ามชาติอีกจำนวนมากที่ไม่สามารถเข้าถึงการชดเชยในลักษณะนี้ได้

ยังมีแรงงานข้ามชาติอีกจำนวนมากที่ประสบปัญหาการให้หยุดงานชั่วคราว และที่สำคัญหลายกรณีไม่ได้รับการแจ้งให้กลับไปทำงานได้เมื่อไร ทำให้แรงงานข้ามชาติลำบากมากทั้งจากการขาดรายได้ และส่งผลกระทบทางด้านจิตใจ ทำให้เกิดภาวะเครียด เนื่องจากไม่ทราบสถานะการจ้างงานของตนเองและไม่รู้ว่าจะดำเนินการต่ออย่างไร ควรต้องหานายจ้างใหม่หรือไม่ ทั้งสภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยประกอบกับการจำกัดการเคลื่อนย้ายเพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของโรคหากจะต้องหางานใหม่ก็ไม่ใช่เรื่องง่ายดายเลยสำหรับแรงงานข้ามชาติ

<u>ประเด็นปัญหา ข้อสังเกต ข้อท้าทาย</u>

1. นายจ้างอาศัยความไม่รู้สิทธิของลูกจ้าง และอำนาจการต่อรองที่เหนือกว่าบีบบังคับให้แรงงานลงชื่อในเอกสารเพื่อไม่รับเงินค่าจ้างในวันที่หยุดงาน
2. แรงงานไม่ทราบสิทธิของตนเอง และมักคิดว่านายจ้างมีบุญคุณ การที่นายจ้างมีรายได้หรือลูกค้าที่ลดลงทำให้แรงงานเข้าใจว่านายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินตัวเองก็ได้ในวันที่สั่งให้หยุดงาน
3. แรงงานข้ามชาติไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ หรือต้องสื่อสารผ่านคนอื่นทำให้การสื่อสารระหว่างลูกจ้างและนายจ้างคลาดเคลื่อน เมื่อถูกสั่งให้หยุดงานแรงงานกังวลเรื่องการขาดรายได้แต่ไม่รู้จะดำเนินการอย่างไร ต้องอาศัยการสนับสนุนจากองค์กรพัฒนาเอกชน หรือจ้างล่ามแปลภาษาให้ช่วย

[12] มาตรา 75 วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

ดำเนินการทางเอกสารที่จะต้องร้องเรียนกับทางสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กรณีที่แรงงานทราบสิทธิตาม มาตารา 75)

4. แรงงานมีการสื่อสารกันเองในชุมชนแต่ด้วยข้อจำกัดทางภาษาทำให้แรงงานค่อนข้างสับสนในมาตรการที่ทางภาครัฐออกมาเพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งหนึ่งในมาตรการสำคัญคือการสั่งปิดกิจการบางประเภท เมื่อแรงงานสื่อสารกันเองทำให้เข้าใจผิดเรื่องการได้รับค่าจ้างในช่วงที่ต้องหยุดงาน กล่าวคือ ไม่รู้ว่าตามสิทธิต้องได้รับเงินเยียวยาหรือได้รับค่าจ้าง ตามมาตรา 75

ข้อเสนอแนะ

1. ภาครัฐควรดำเนินการให้ความรู้เรื่องสิทธิต่าง ๆ กับแรงงานในภาษาที่แรงงานเข้าใจ หรือจัดให้มีบริการสายด่วนเพื่อให้ข้อมูลหรือให้แรงงานสามารถปรึกษาได้ เนื่องจากมาตรการของรัฐที่ออกมาเพื่อจัดการในประเด็นการควบคุมโรคระบาดมีหลายอย่าง รวมถึงการสั่งปิดกิจการบางประเภทด้วย ทำให้แรงงานเกิดความสับสนว่าต้องหยุดงานเพราะรัฐสั่งให้หยุด หรือเพราะพิษเศรษฐกิจที่นายจ้างสั่งปิดกิจการเอง และตัวแรงงานต้องรับได้สิทธิประโยชน์อย่างไร ทั้งนี้รัฐอาจดำเนินการผ่านองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ที่มีการดำเนินงานเชิงรุกกับแรงงานอยู่แล้วในพื้นที่ก็ได้
2. ภาครัฐควรมีการตรวจสอบเชิงรุกในบางประเภทกิจการที่มีความสุ่มเสี่ยงจะมีพฤติกรรมในลักษณะของการไม่จ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานกรณีที่สั่งปิดกิจการ (สุ่มตรวจโรงงาน สถานประกอบการ) โดยพนักงานตรวจแรงงานเพื่อเฝ้าระวังไม่ให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบแรงงานในภาวะการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 หรือ ตั้งผู้แทน/แกนนำแรงงานให้ดำเนินการสื่อสารมาตรการของภาครัฐต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงในช่วงของการแพร่ระบาดของโรคโควิด และเฝ้าระวังการละเมิดสิทธิต่าง ๆ
3. ภาครัฐต้องดำเนินการอย่างเคร่งครัดกรณีมีการร้องเรียนจากแรงงานเรื่องการไม่จ่ายค่าจ้างตามกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

4. โครงการเยียวยานายจ้างและผู้ประกันตนในกิจการที่ได้รับผลกระทบจากมาตราการของรัฐในพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด 29 จังหวัดใน 9 ประเภทกิจการ

ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เป็นที่ทราบกันดีว่าแรงงานในทุกภาคส่วนได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวโดยเฉพาะบางประเภทกิจการที่ถูกรัฐสั่งปิด คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2564 เห็นชอบมาตรการเยียวยานายจ้างและผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม รวมทั้งอาชีพอิสระที่ได้รับผลกระทบจากมาตรการของรัฐ ในพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด โดยเริ่มจาก 10 จังหวัดแรก ได้แก่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร นราธิวาส ปัตตานี ยะลา และสงขลา เป็นเวลา 1 เดือนนั้น และต่อมาได้มีประกาศขยายพื้นที่จังหวัดเพิ่มเติมอีก 3 จังหวัด ประกอบด้วย ชลบุรี พระนครศรีอยุธยา และฉะเชิงเทรา ก่อนจะประกาศเพิ่มอีก 16 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี สมุทรสงคราม สุพรรณบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ราชบุรี อ่างทอง นครนายก ปราจีนบุรี ลพบุรี ระยอง สิงห์บุรี สระบุรี นครราชสีมา เพชรบูรณ์ ตาก รวมทั้งสิ้นเป็น 29 จังหวัด

ประเภทกิจการที่ให้ความช่วยเหลือ จากเดิม 4 สาขา ได้แก่ กิจการก่อสร้าง กิจการที่พักแรมและบริการด้านอาหาร กิจกรรมศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ และกิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมเป็น 9 สาขา โดยเพิ่มเติมสาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า สาขาการขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ สาขากิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน สาขากิจกรรมวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และกิจกรรมทางวิชาการ และสาขาข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร

สำหรับการช่วยเหลือเยียวยาทั้งนายจ้างและผู้ประกันตนในครั้งนี้ เมื่อสำนักงานประกันสังคมได้รับจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาล และตรวจสอบข้อมูลถูกต้องครบถ้วนแล้ว จะดำเนินการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารพร้อมเพย์ เลขประจำตัวประชาชนให้แก่ผู้ประกันตนทั้งมาตรา 33 มาตรา 39 และมาตรา 40 รวมถึงนายจ้างในกิจการเจ้าของคนเดียวที่มีชื่อระบุตามทะเบียนพาณิชย์

จากประกาศดังกล่าวมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.) ได้มีการรวบรวมรายชื่อพนักงานของมูลนิธิฯ เพื่อส่งให้กับสำนักงานประกันสังคม แต่กลับพบว่ามีเพียงเจ้าหน้าที่ ที่มีสัญชาติไทยเท่านั้นที่ได้รับเงินเยียวยาตามนโยบายของรัฐ กล่าวคือ คนละ 2,500 บาท จำนวน 2 ครั้ง โดยโอนเข้าบัญชีที่ผูกไว้กับบริการพร้อมเพย์ ส่วนเจ้าหน้าที่ขององค์กรที่ไม่ได้ถือสัญชาติไทยไม่ได้รับเงินจำนวนดังกล่าว แม้จะมีการแจ้งรายชื่อไปพร้อมกับเจ้าหน้าที่ที่ถือสัญชาติไทยคนอื่น ๆ

<u>ประเด็นปัญหา ข้อสังเกต ข้อท้าทาย</u>

1. รัฐบาลพยายามหาวิธีการเพื่อช่วยเหลือเยียวยาแรงงานในทุกภาคส่วนอย่างไรก็ดีกลุ่มแรงงานไร้ทักษะอย่างแรงงานข้ามชาติมักตกหล่นจากนโยบายเยียวยาต่าง ๆ ของภาครัฐที่มักนำเรื่องการมีสัญชาติไทยเข้ามาเป็นเงื่อนไขข้อหนึ่งในการรับสิทธิประโยชน์ ตลอดจนการนำเงื่อนไขในการจ่ายเงิน เช่น การจ่ายเงินผ่านระบบพร้อมเพย์ที่ผูกกับเลขประจำตัวประชาชน ซึ่งจะมีแค่เฉพาะคนไทยเท่านั้น
2. มาตรการเลือกปฏิบัติของรัฐทำให้แรงงานข้ามชาติรู้สึกถูกละเลยทั้งที่ก็เป็นผู้ประกันตนที่ส่งเงินสมทบเหมือนแรงงานสัญชาติไทย
3. แรงงานข้ามชาติจำนวนมากด้วยลักษณะงานที่เป็นงานที่รัฐจัดว่าอยู่นอกระบบ เช่น แรงงานในกิจการแปรรูปประมง ล้ง แพปลา ประมง งานตามฤดูกาล ซึ่งไม่สามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้ ซึ่งหากมองในประเด็นการได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ก็คงไม่น้อยไปกว่าใคร แม้รัฐจะมีความพยายามเยียวยาแรงงานในทุกภาคส่วนแต่แรงงานกลุ่มนี้ก็ยังคงถูกละเลย แรงงานมักได้รับความช่วยเหลือในลักษณะการแจกถุงยังชีพซึ่งไม่เพียงพอต่อการประทังชีวิตและเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น ไม่ได้มีการวางแผนเพื่อเยียวยาอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะ

1. รัฐต้องให้สิทธิประโยชน์จากประกันสังคมกับผู้ประกันตนทุกสัญชาติอย่างเท่าเทียมกัน โดยใช้วิธีการที่ผู้ประกันตนทุกคนสามารถเข้าถึงสิทธิได้ ไม่ควรยึดการจ่ายเงินผ่านระบบใดระบบหนึ่งเพียงอย่างเดียว
2. ประกันสังคมควรมีการหารือเพื่อการปรับระบบให้สามารถรองรับแรงงานในทุกรูปแบบเพื่อประกันสิทธิทางสังคมในระยะยาว

5. การเยียวยาจากประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเพราะเหตุสุดวิสัย กรณีรัฐสั่งปิดแคมป์คนงานก่อสร้าง

หลังจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้มีการกระจายในวงกว้าง และโดยมากเมื่อการแพร่กระจายของโรคเกิดขึ้นก็จะมีการแพร่กระจายต่อไปยังบุคคลในครอบครัว และชุมชนที่มีการสัมผัสใกล้ชิด เป็นกลุ่มก้อน หรือ คลัสเตอร์ (Cluster) โดยเมื่อประมาณกลางเดือนพฤกษภาคม พ.ศ. 2564 ได้เกิดการระบาดใหญ่ในแคมป์คนงานก่อสร้างซึ่งมีแรงงานอยู่อาศัยร่วมกันอย่างแออัด ส่งผลให้เกิดการแพร่ระบาดครั้งใหญ่ ในวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2564 จึงได้มีการประกาศจากศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ให้ปิดแคมป์คนงานก่อสร้างในกรุงเทพฯ เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดเพิ่มเติมไปยังพื้นที่ใกล้เคียง และเพื่อให้สะดวกต่อการบริหารจัดการผู้ติดเชื้อ โดยระบุพื้นที่ต้องเฝ้าระวังถึง 8 เขต ได้แก่ คลองเตย บางพลัด บางรัก บางคอแหลม ปทุมวัน ดอนเมือง และบางกะปิ

ต่อมาในวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2564 นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกลาโหม และคณะที่ปรึกษาด้านการสาธารณสุขในศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 (ศบค.) มีมติสั่งปิดแคมป์คนงานก่อสร้าง งดการเดินทางและเคลื่อนย้ายแรงงานใน10 จังหวัด มีจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 จังหวัด กับเมืองไข่แดงศูนย์กลางเศรษฐกิจประเทศที่กรุงเทพฯ-ปริมณฑลอีก 6 จังหวัด (กรุงเทพฯ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม) เพื่อควบคุมการแพร่ระบาดในคลัสเตอร์แคมป์คนงานเป็นเวลา 1 เดือน ตั้งแต่วันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2564 เป็นต้นไป [13]

เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2564 กระทรวงแรงงานได้ประกาศว่าจะจ่ายสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากเหตุสุดวิสัยโควิด-19 เนื่องจากสถานประกอบการถูกปิดตามคำสั่ง ศบค. โดยให้สำนักงานประกันสังคมจ่ายเป็นเงินสด ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง สูงสุดไม่เกิน 7,500 บาท ให้คนงานทุก ๆ 5 วัน พร้อมดูแลเรื่องอาหารทุกมื้อด้วย ตลอด 1 เดือน ตามรายชื่อที่นายจ้างรับรองวันต่อวัน ตลอดเวลาการปิดแคมป์ก่อสร้างและเพิ่มอีก 2,000 บาท กรณีเป็นแรงงานไทย สำหรับแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคมจะได้รับ 2,000 บาท โดยจะต้องลงทะเบียนรับเงินในแอพลิเคชัน “ถุงเงิน”

[13] ข้อกำหนดออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 (ฉบับที่ 25)

เงื่อนไขการขอรับสิทธิ

- เป็นผู้ประกันตนมาตรา 33
- จ่ายเงินสมทบแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนการว่างงาน

ขั้นตอนการดำเนินการเพื่อขอรับสิทธิ

1. นายจ้างยื่นหนังสือการหยุดงานของผู้ประกันตนผ่านระบบ e-Service
2. รวบรวมแบบประโยชน์ขอรับเงินทดแทนกรณีว่างงาน สปส. 2-01/7 ส่งให้สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่รับผิดชอบ
3. สำนักงานประกันสังคมวินิจฉัยจ่ายประโยชน์ทดแทน โดยตัดจ่ายประโยชน์ทดแทนทุกวันศุกร์ จ่ายเงินทุกวันจันทร์ โดยผู้รับมอบอำนาจของบริษัทนำหลักฐานขอรับเงินสดที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่รับผิดชอบ
4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและกรมการจัดหางานออกตรวจการจ่ายเงิน

<u>ประเด็นปัญหา ข้อสังเกต ข้อท้าทาย</u>

1. รัฐบาลมีคำสั่งในการปิดแคมป์คนงานก่อสร้าง แม้จะมีความพยายามในการดูแลเรื่องเครื่องอุปโภคบริโภค แต่ไม่ได้มีมาตรการควบคุมการอุปโภคบริโภค รวมทั้งการตรวจสอบความต้องการภายในบริเวณที่สั่งปิด และจากคำสั่งดังกล่าวคนงานที่อาศัยอยู่ในแคมป์ก่อสร้างไม่สามารถที่จะเดินทางออกจากแคมป์เพื่อจัดการหาเครื่องอุปโภคบริโภคได้อย่างเสรี ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนเครื่องอุปโภคบริโภค
2. ภายหลังที่มีการประกาศปิดแคมป์คนงานส่งผลให้สภาพความเป็นอยู่ของแรงงานในแคมป์ย่ำแย่ แออัด มีเด็กอาศัยร่วมกันกับผู้ใหญ่ การควบคุมด้านสุขอนามัยภายในแคมป์จัดการได้ยาก โดยเฉพาะเรื่องการเว้นระยะห่างทางสังคม ทำให้ความตั้งใจในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำได้เพียงแค่ป้องกันโรคระบาดออกไปนอกพื้นที่ควบคุม แรงงานข้ามชาติในแคมป์คนงานจึงมีโอกาสติดเชื้อที่สูงขึ้นและไม่ได้รับการรักษาที่ถูกต้องอย่างทันท่วงที โอกาสการเสียชีวิตจึงเพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน
3. พบแรงงานข้ามชาติจำนวนมากไม่อยู่ภายใต้ระบบประกันสังคมแม้ว่าจะเป็นอาชีพที่ประกันสังคมเปิดให้สามารถสมัครเข้ารับเป็นผู้ประกันตนได้ ซึ่งปัญหานี้มองเป็น 2 ส่วน กล่าวคือ แรงงานกลุ่มหนึ่งถูกหักเงินเพื่อส่งสมทบกองทุนทุกเดือนแต่เมื่อตรวจสอบแล้วไม่พบชื่อในระบบ ส่วนแรงงานอีกกลุ่มหนึ่งคือไม่ถูกนำเข้าระบบประกันสังคมตั้งแต่แรก ส่งผลให้แรงงานที่อยู่ในแคมป์เดียวกันไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน
4. แรงงานข้ามชาติที่อยู่ในระบบประกันสังคมก็ไม่ได้รับเงินช่วยเหลือตาม ม.33 และการเยียวยาแรงงานในภาคก่อสร้างในพื้นที่ 29 จังหวัด เพราะมีข้อกำหนดที่เลือกปฏิบัติให้กับแรงงานที่มีสัญชาติไทยเท่านั้น
5. การจ่ายเงินชดเชยผ่านนายจ้างก็พบปัญหาว่าแรงงานข้ามชาติได้รับเงินไม่ครบตามจำนวนที่รัฐกำหนด โดยนายจ้างอ้างว่านำเงินบางส่วนมาใช้เพื่อการบริหารจัดการแคมป์ในส่วนกลางในการซื้อน้ำ อาหาร

ข้อเสนอแนะ

1. รัฐควรมีมาตรการผ่อนปรนเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการควบคุมโรคและการดำเนินธุรกิจให้เกิดรายได้กับผู้ประกอบการและแรงงาน ในขณะที่สามารถควบคุมการติดต่อของโรคได้ เนื่องจากกิจการก่อสร้างเป็นรากฐานหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจองค์รวม
2. รัฐต้องทำให้มั่นใจว่าแรงงานผู้ได้รับผลกระทบจากมาตรการสั่งปิดแคมป์นั้นสามารถเข้าถึงการเยียวยาในรูปแบบต่าง ๆ ได้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีมาตรการลงโทษนายจ้างที่ไม่ได้มีการนำแรงงานเข้าสู่ระบบประกันสังคมและควรให้การเยียวยาแก่ผู้ประกันตนอย่างเท่าเทียมโดยไม่ยึดถือสัญชาติมาเป็นเกณฑ์ เนื่องจากสัญชาติไม่ได้ถูกนำมาเป็นเกณฑ์ในการคัดผู้เข้ารับประกันตนตั้งแต่แรก อีกทั้งการนำส่งเงินสมทบก็มีอัตราที่เท่ากันทุกสัญชาติ การเยียวยาจึงควรเป็นปฏิบัติบนพื้นฐานเดียวกัน
3. รัฐต้องมีการส่งหน่วยงานสาธารณสุขเข้าไปบริหารจัดการเพื่อควบคุมการแพร่ระบาดภายในแคมป์และจัดสรรยารักษาโรค และอุปกรณ์ทางการแพทย์อื่น ๆ ที่จำเป็นให้เพียงพอต่อความต้องการใช้งานจริง
4. รัฐต้องบริหารจัดการแคมป์ที่สั่งปิดโดยจะต้องมีการจัดสรรอาหาร น้ำดื่มสะอาดเพื่อการอุปโภคบริโภค ตลอดจนเครื่องใช้จำเป็น เช่น ผ้าอนามัย นมผงสำหรับเด็ก และการตรวจสอบคุณภาพอย่างสม่ำเสมอเพื่อไม่ให้เกิดภาวะขาดแคลน
5. ภาครัฐควรมีการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานภาคประชาสังคม โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีล่ามสามารถสื่อสารภาษาแรงงานได้เพื่อให้มั่นใจว่าแรงงานได้รับการดูและอย่างเหมาะสม และแรงงานสามารถสะท้อนสภาพปัญหาได้อย่างตรงไปตรงมาอันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและทันท่วงที

บทที่ 3

ผลกระทบข้างเคียงต่อการเข้าถึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติในช่วงสถานการณ์โควิด-19

“ปัญหาการเข้าถึงกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง”

ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 นอกจากผลกระทบทางการสุขภาพ การเข้าถึงระบบสาธารณสุขแล้ว ระบบเศรษฐกิจก็เป็นอีกหนึ่งมิติที่ได้รับผลกระทบโดยตรงทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง แรงงานไทยอาจมีการปรับตัวได้ดีกว่าเนื่องจากความคล่องตัวในการย้ายถิ่นเพื่อตั้งรกราก หรือหางานใหม่ แต่แรงงานข้ามชาตินอกจากจะไม่สามารถเดินทางกลับประเทศต้นทางด้วยภาวะความไม่พร้อมทางเศรษฐกิจส่งผลให้ยังคงต้องต่อสู้ต่อในประเทศปลายทางอย่างประเทศไทย ซึ่งที่ผ่านมาระบบการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ยังเห็นได้ชัดว่าจำกัดอยู่เพียงในกลุ่มของคนชาติ แรงงานข้ามชาติแทบจะเข้าไม่ถึงระบบการเยียวยาใด ๆ นอกเหนือจากการสนับสนุนแจกอุปกรณ์ยังชีพจากหน่วยงานต่าง ๆ

มาตราหนึ่งในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างที่มักไม่ค่อยได้ถูกหยิบยกมาใช้หรือพูดถึงเท่าที่ควร

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างบริหารงานโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งเป็นไตรภาคี จำนวน 15 คน ประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ 5 คน โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกรรมการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการกองทุนฯ มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายในการบริหารและการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง รวมทั้งกำหนดระเบียบต่าง ๆ ในการดำเนินงาน โดยมีกลุ่มงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานกองทุน

เงินสงเคราะห์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจะจ่ายให้กับลูกจ้างซึ่งได้รับความเดือดร้อน เนื่องจากนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย หรือนายจ้างไม่สามารถจ่ายค่าจ้าง หรือเงินอื่นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ไม่รวมถึงทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายที่ได้ยื่นคำร้องทุกข์ไว้ โดยเงินสงเคราะห์ลูกจ้างจะจ่ายเมื่อ 1) ลูกจ้างถูกเลิกจ้างและนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย ลูกจ้างสามารถยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ได้ ทั้งนี้เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยและ นายจ้าง มิได้จ่ายเงินตามคำสั่งภายในกำหนด ซึ่งนายจ้างมิได้นำคดีไปสู่ศาล (พ้นระยะ 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง) และ 2) เมื่อนายจ้างค้างจ่ายค่าจ้างหรือเงินอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้างสามารถยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ได้เมื่อพนักงาน ตรวจแรงงาน ได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินและนายจ้างมิได้จ่ายเงินตามคำสั่งภายในกำหนด

หลังจากการทำงานให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในช่วงที่ผ่านมาทางมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.) ได้ดำเนินการช่วยเหลือแรงงานเพื่อยื่นขอรับเงินสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งมีปัญหามากในการตีความจากหนังสือเวียนภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ระบุให้เงื่อนไขหนึ่งของผู้รับเงินสงเคราะห์ลูกจ้างและค่าชดเชยต้องเป็นแรงงานข้ามชาติที่มีเอกสารถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งเดิมการขอใบอนุญาตทำงานของคนพื้นที่สูงไม่ได้มีการระบุในกฎกระทรวง ฯ ส่วนกลุ่มแรงงานที่มีหนังสือเดินทางจะต้องมีสถานะถูกต้อง กล่าวคือมีใบอนุญาตทำงานถูกต้อง จากกรณีที่ทางมูลนิธิฯ ให้ความช่วยเหลือพบว่ามีแรงงานข้ามชาติหลายสถานะแต่เนื่องจากดำเนินการยื่นคำร้องเป็นกรณีเดียวกันจึงทำให้เจ้าพนักงานตรวจแรงงานนำประเด็นเรื่องเอกสารมาเป็นประเด็นแรกในการพิจารณา เมื่อมีแรงงานข้ามชาติในกลุ่มที่มีเอกสารไม่ถูกต้องเนื่องจากการแจ้งเข้านายจ้างใหม่ยังไม่เป็นที่เรียบร้อยรวมอยู่ด้วย กรณีดังกล่าวจึงถูกพิจารณาไม่เข้าข่ายที่จะได้รับเงินชดเชย มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.) จึงนำเรื่องขึ้นฟ้องศาลแรงงาน ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการพิจารณาคดี

ประเด็นปัญหา ข้อสังเกต ข้อท้าทาย

1. การดำเนินการต้องมีเอกสารประกอบมากมายและต้องมีการยื่นเอกสารหลายที่ อีกทั้งการดำเนินคดีใช้ยังใช้เวลานานทำให้เอกสารหลุดระหว่างทางดำเนินคดี
2. การเอาชื่อนายหน้าเป็นชื่อนายจ้าง และปัญหาการรับเหมาช่วง เมื่อต้องดำเนินคดีทำให้เกิดความสับสนว่าจะต้องดำเนินคดีกับใครเพราะไม่สามารถระบุตัวตนนายจ้างที่แท้จริงได้ เนื่องจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอยู่ภายใต้ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ยึดเอาเจตนารมณ์เรื่องการพิจารณาสถานะความเป็นลูกจ้าง-นายจ้างจากสภาวะการจ้างงานจริง ที่ไม่จำเป็นต้องมีหนังสือสัญญาจ้างงาน และต้องไม่นำเรื่องสถานะทางกฎหมายของลูกจ้างมาเป็นเกณฑ์
3. รัฐบาลมีความพยายมในการผลักดันเรื่องสิทธิมนุษยชน แต่หน่วยงานรัฐซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติในพื้นที่ดำเนินการจริงไม่ได้มีความสนใจในการดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างควรมีการยึดหลักไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นสัญชาติหรือเชื้อชาติใดก็ตาม
2. รัฐไม่ควรนำเอาประเด็นเอกสารประจำตัวแรงงานมาใช้เป็นเงื่อนไขในการเข้าถึงกองทุน

“ปัญหาการเข้าถึงการรับวัคซีนของแรงงานข้ามชาติ”

แรงงานข้ามชาติที่เป็นแรงงานนอกระบบและผู้มีปัญหาสถานะทางกฎหมายยังไม่สามารถลงทะเบียนเพื่อรับวัคซีนป้องกันโรคโควิด-19 ได้ เนื่องจากระบบการลงทะเบียนของภาครัฐยังต้องการข้อมูล เช่น เลขที่บัตรประจำตัวประชาชน หรือ ต้องมีการร้องขอวัคซีนจากนายจ้าง ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ยังคงเป็นกลุ่มท้าย ๆ ที่อยู่ในแผนการจัดสรรวัคซีนของประเทศไทย เนื่องจากการขึ้นทะเบียนของแรงงานข้ามชาติมีปัญหาตั้งแต่

ก่อนการฉีดวัคซีน ส่งผลให้แรงงานที่ได้รับวัคซีนไปแล้วมีปัญหาต่อเนื่องในการติดตามอาการไม่พึงประสงค์หลังจากการได้รับวัคซีน และการติดตามแรงงานข้ามชาติกลับมาเพื่อรับวัคซีนเข็มที่ 2

นอกจากนี้การขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับวัคซีนก่อให้เกิดข่าวลือที่ไม่ถูกต้องมากมายในชุมชนแรงงานข้ามชาติ ทั้งเรื่องของการเป็นหนูทดลองยา และผลข้างเคียงที่ไม่พึงประสงค์ที่รุนแรงเกินจากความเป็นจริงยิ่งส่งผลให้แรงงานไม่ต้องการฉีดวัคซีน ปัจจุบันได้มีการจัดสรรวัคซีนให้กับแรงงานข้ามชาติแล้วจำนวน 1,706,043 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานสัญชาติเมียนมา จำนวน 1,178,514 คน แรงงานสัญชาติกัมพูชาจำนวน 351,925 คน และแรงงานสัญชาติลาว จำนวน 175,604 คน[14] ซึ่งหากเทียบกับจำนวนแรงงานข้ามชาติในระบบจำนวนดังกล่าวยังคงเป็นจำนวนแค่ครึ่งหนึ่งของแรงงานทั้งหมด ซึ่งยังไม่นับรวมแรงงานข้ามชาติและผู้ติดตามที่ไม่มีตัวเลขแน่ชัด

ประเด็นปัญหา ข้อสังเกต ข้อท้าทาย

1. ปัญหาในช่วงแรกที่ปริมาณวัคซีนมีน้อย การจัดลำดับความสำคัญของผู้ที่ควรได้รับวัคซีนก่อนส่งผลให้แรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มท้าย ๆ ของผู้มีสิทธิได้รับวัคซีนทั้งที่เป็นกลุ่มเสี่ยงสูงเนื่องจากการอยู่อาศัยร่วมกันอย่างแออัดในชุมชนที่การรักษาระยะห่างทางสังคมแทบจะเป็นไปไม่ได้เลย อย่างไรก็ดีในช่วงแรกนี้ได้มีแรงงานบางกลุ่มเข้าถึงการฉีดวัคซีนแต่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเองกว่า 3, 000 บาท
2. ระบบการลงทะเบียนและติดตามแรงงานหลังฉีดวัคซีนเข็มแรกเป็นข้อท้าทายของหน่วยงานภาครัฐที่ผูกระบบกับเลขประจำตัวประชาชนซึ่งมีเฉพาะ คนไทย เอกสารประจำตัวแรงงาน (ส่วนใหญ่) ก็จะถูกเก็บไว้ที่นายจ้าง ไม่มีความชัดเจนในการให้วัคซีนกับแรงงานที่มีปัญหาสถานะทางทางกฎหมาย
3. แรงงานขาดความรู้เรื่องวัคซีนทั้งเรื่องวิธีการเข้าถึง การปฏิบัติตัวหลังได้รับวัคซีน ความเข้าใจผิด ๆ เรื่องการต้องเป็นหนูทดลองทำให้แรงงานไม่ได้รับวัคซีนแม้ในปัจจุบันภาครัฐจะออกมาบอกว่ามีวัคซีนเพียงพอแล้วสำหรับผู้ที่ต้องการฉีด
4. ปัจจุบันหลายจังหวัดยังไม่มีแนวทางในการจัดสรรวัคซีนให้กับผู้ติดตามแรงงานที่ไม่มีสัญชาติไทย

[14] ข้อมูลจาก: MOPH Immunization Center (ข้อมูลระหว่าง 28 กุมภาพันธ์ – 31 ธันวาคม พ.ศ. 2564

ข้อเสนอแนะ

1. ภาครัฐควรเร่งให้ความรู้เรื่องวัคซีนที่ถูกต้องให้แรงงานทราบอย่างจริงจังและทั่วถึงกล่าวคือมีการจัดทำข้อมูลเป็นภาษาของแรงงาน
2. ภาครัฐควรให้ทุกคนมั่นใจในการมาขอรับวัคซีน กล่าวคือ จะต้องมีความชัดเจนเรื่องสถานะทางกฎหมาย ควรมีการนิรโทษกรรมหรือผ่อนผันแรงงานทุกกรณีให้เข้าระบบเพื่อสร้างความมั่นใจว่าจะไม่ถูกจับขณะที่มารับวัคซีน
3. รัฐจะต้องจัดการให้มีระบบลงทะเบียนเพื่อขอรับวัคซีนที่ต้องทำได้ง่าย ไม่ยุ่งยาก ต้องไม่เอาสิทธิลูกจ้างไปผูกกับนายจ้าง และต้องมีช่องทางการขอรับวัคซีนสำหรับแรงงานไม่มีเอกสารด้วย ซึ่งระบบนี้สำคัญมากทั้งสำหรับการติดตามอาการของแรงงานข้ามชาติหลังเข้ารับวัคซีน และการติดตามแรงงานเพื่อมาเข้ารับวัคซีนในเข็มต่อ ๆ ไป รวมถึงช่องทางการร้องเรียนกรณีที่เกิดอาการข้างเคียงจากการฉีดวัคซีนเพื่อให้แรงงานสามารถปรึกษาข้อรับแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
4. เพื่อเพิ่มอัตราการฉีดวัคซีนของแรงงานข้ามชาติควรมีการจัดการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาคประชาสังคมที่มีผู้ประสานงานด้านภาษาและเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อให้บริการกับแรงงานที่มาขอรับวัคซีน ณ จุดฉีด และให้มีแนวปฏิบัติแบบเดียวกันกับคนไทยในการคัดกรอง เพื่อการป้องกันภาวะแทรกซ้อนจากวัคซีน และควรจัดให้การรับวัคซีนเป็นสถานที่เดียวกันทุกครั้งเพื่อลดความสับสนให้กับแรงงาน
5. การจัดสรรวัคซีนต้องได้ฟรี ปัจจุบันไม่ได้มีปัญหาเรื่องการเลือกปฏิบัติในระบบประกันสังคม แต่การได้หรือไม่ได้วัคซีนขึ้นอยู่กับความชุกของโรคในพื้นที่ เช่นพื้นที่สีแดง กรุงเทพฯ สมุทรสาครก็มีการฉีดให้แรงงานแต่บางพื้นที่ต้องปิดเป็นความลับเพราะกลัวคนไทยในพื้นที่ออกมาต่อต้าน

บทสรุป

ตลอดชั่วระยะเวลาของการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งเป็นโรคอุบัติใหม่ที่ทุกคนทั่วโลกต่างพยายามหาแนวทางในการปรับวิถีชีวิตเพื่ออยู่ร่วมกับโรค รัฐบาลไทยได้มีความพยามในการบริหารจัดการกับสถานการณ์โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วน กล่าวคือ 1) การป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 2) การรักษาผู้ป่วยจากโรคโควิด-19 และ 3) การเยียวยาวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ได้รับผลกระทบจากภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจโดยการออกมาตรการเยียวยาต่าง ๆ ซึ่งจากความพยายามดังกล่าวยังคงพบช่องว่างในการขยายมาตรการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มประชากรเปราะบางอย่างแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานหญิงข้ามชาติ และแรงงานนอกระบบ เช่น กลุ่มแรงงานทำงานบ้าน แรงงานในภาคเกษตร

จากการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาด้วยความร่วมมือระหว่างองค์การระหว่างประเทศต่าง ๆ องค์กรภาคประชาสังคมในประเทศและภาครัฐได้มีการดำเนินการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ดี กล่าวคือ ได้มีการจัดทำสายด่วนเพื่อให้คำปรึกษาแก่แรงงานข้ามชาติ และการจัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่ข้อมูลการป้องกันโรคเป็นภาษาของแรงงานข้ามชาติ มีการประชาสัมพันธ์และการเข้าถึงกลุ่มแรงงานข้ามชาติในชุมชน อีกทั้งยังมีการพัฒนาอาสาสมัครแรงงานข้ามชาติเพื่อร่วมในการดูแลและประสานงานระหว่างภาครัฐกับแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนการพยายามจัดสรรวัคซีนให้กับแรงงานข้ามชาติซึ่งเป็นหนึ่งในมาตรการป้องกันแล้วแม้ปัจจุบันยังคงอยู่ในจำนวนเพียงครึ่งหนึ่งของแรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียน ส่วนการติดตามแรงงานที่ไม่มีเอกสารเพื่อให้ได้รับวัคซีนเข็มแรง และเข็มที่ 2 เมื่อครบตามกำหนดยังคงเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขเพื่อเพิ่มจำนวนผู้ได้รับวัคซีนต่อไป อย่างไรก็ดีการป้องกันการแพร่ระบาดในกลุ่มแรงงานข้ามชาติยังทำได้ยาก เนื่องจากสภาพการอยู่อาศัยที่ค่อนข้างแออัดโดยเฉพาะมีแรงงานบางส่วนถูกให้ออกจากงาน หรือพักงาน ทำให้ขาดรายได้จึงต้องย้ายเข้าไปอยู่รวมกันหลายครอบครัวในห้องเช่าเล็ก ๆ เพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย

ในส่วนของการเข้าถึงรักษาของแรงงานข้ามชาติที่ผ่านมาพบว่า ในระดับนโยบายนั้นมีแนวทางที่ชัดเจนในกรณีหากแรงงานข้ามชาติตรวจพบว่ามีเชื้อโควิดก็จะสามารถเข้าได้รับการรักษาได้ในช่องทางต่างๆ แต่ในทางปฏิบัตินั้นยังพบปัญหาต่างๆ มากมายในการเข้าถึงบริการดังกล่าว ได้แก่ การขึ้นทะเบียนรักษาในรูปแบบ Home Isolation ที่จะต้องมีเงื่อนไขมากมายซึ่งหลายครั้งไม่เหมาะกับบริบทการอยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติ เช่น กรณีการแยกกักตัวในที่พักซึ่งเป็นไปได้ยากสำหรับแรงงานที่มีการเช่าห้องอยู่กันเป็นจำนวนมาก ระบบการขึ้นทะเบียน Home Isolation ของสปสช. ที่มีอุปสรรคทางด้านภาษาและเทคโนโลยี การเข้าไปรักษาที่โรงพยาบาลสนามหรือศูนย์พักคอยก็มักจะพบกรณีที่มีอุปสรรคในการสื่อสารและความไม่เข้าใจวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติจากผู้ให้บริการ รวมถึงปัญหาด้านอาหารการกินที่มีปริมาณน้อย ส่วนการเข้าถึงบริการการรักษาที่โรงพยาบาลเองก็ยังพบกรณีที่เกิดการเรียกเก็บเงินค่ามัดจำ และค่ารักษาสำหรับแรงงานที่ไม่มีสิทธิประกันสุขภาพจากทางโรงพยาบาล ถึงแม้จะมีนโยบายการรักษาฟรีโดยไม่มีค่าใช้จ่าย แต่ปัญหาที่เกิดจากระบบการเบิกจ่ายงบประมาณที่ล่าช้าก็ส่งผลกระทบต่อการเรียกเก็บเงินมัดจำจากแรงงานข้ามชาติโดยโรงพยาบาล

สำหรับประเด็นการเยียวยังเห็นได้ชัดว่ารัฐมีการเลือกปฏิบัติซึ่งจะเห็นได้จากการกำหนดให้สัญชาติไทย การต้องมีเอกสารยืนยันตัวตน การดำเนินการผ่านนายจ้าง ระบบออนไลน์ และ การจ่ายเงินในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เช่น พร้อมเพย์ แอพพลิเคชั่นเป๋าตังค์ เป็นเกณฑ์ในการเข้าถึงการเยียวยาดังได้มีการตั้งข้อสังเกตข้างต้นทำให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าถึงกระบวนการเยียวยาของทางภาครัฐได้แม้จะรู้สิทธิของตน แต่ก็ยังมีแรงงานจำนวนมากที่ไม่ทราบถึงสิทธิใด ๆ เลย ซึ่งก็เป็นข้อท้าทายให้ทางผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องพัฒนาต่อไป กล่าวคือ ต้องทำอย่างไรให้แรงงานข้ามชาติมีสิทธิในโครงการเยียวยาต่าง ๆ และทำอย่างไรให้แรงงานที่มีสิทธิตระหนักรู้ถึงสิทธิของตนเอง ตลอดจนกระบวนการในการเข้าถึงสิทธิที่จะได้อย่างไรให้แรงงานที่มีสิทธิและรู้สิทธิเข้าถึงสิทธิเข้าถึงสิทธิที่ตนเองมีได้ รัฐบาลต้องมีการปรับการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้ทันท่างที กอปรกับจะต้องมีแผนการรับมีที่ดีขึ้นเมื่อพบว่าต้องมีการล็อคดาวน์ครั้งต่อไป และแผนการที่จะแก้ไขปัญหาในระยะยาว**เพื่อไม่ให้มีกลุ่มใดต้องถูกทิ้งให้ไว้ข้างหลัง**

Report
Migrant Workers and their Rights to Access to Remedies during the Covid-19 Pandemic in Thailand

Human Rights and Development Foundation (HRDF)

February 2022

Chapter 1
The situation of migrant workers in Thailand

For over the past decade, migrant workers from neighbouring countries have become a major drive for Thailand's economy due to labor shortage, particularly in construction sector, fishery, and fish processing sector including fish processing, garment industry, shoemaking, work in hospitality and tourism sector, restaurants and fresh markets. Such work is considered difficult, dangerous, and dirty and has been shunned by most Thai people. Even though, the employment of migrant workers has taken root for a long time and it is undeniable that there is an ongoing need for migrant workers in Thailand and it even increases given the transformation into a full-fledged aging society, we continue to encounter systemic problems in different aspects of the management of migrant workers in Thailand in terms of labor import, fair employment, access to various basic rights and support from the government regarding where to live and work in Thailand.

The problems have exacted a heavier toll when Thailand was engulfed with the new wave of Covid-19 around the middle of December 2020, particularly among the migrant workers who shared living spaces in the industrialized provinces such as Samut Sakhon. Coupled with the massive movement during the traditional Thai New Year, aka "Songkran", in April 2021, the Covid-19 has spread to various areas throughout Thailand and its containment became a challenge given that the workers shared their living spaces and had to live in crowded living quarters and there was a lack of strict personal protection practice due to a lack of access to information about the infection and prevention. Living from hand to mouth, they also had limited budget available to purchase extra commodity such as face masks and hand sanitizers. As a result, the infection is wildly spread.

According to the Foreign Workers Administration Office, the Department of Employment, the Ministry of Labour in December 2021 (most updated), there were altogether 2,131,751 documented migrant workers including 1,462,935 (Myanmar), 455,476 (Cambodia), 213,203 (Laos), and 137 (Vietnam).[1] As to the number of infections among migrant workers, of the total number of infections in Thailand at 2,475,632 as of 4 February, 188,643 were migrant workers which can be classified by their nationalities as 142,932 (Myanmar), 37,458 (Cambodia) and 8,703 (Laos).[2]

[1] https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/3396c35137eb76a56baef2a97683e809.pdf
[2] Department of Disease Control's (DDC), Open Government Data

Chapter 2
State remedies during the Covid-19 pandemic

Given the worldwide Covid-19 pandemic, the first infection in Thailand was detected in January 2020 and it has since spread to all over the country. It prompted the state, particularly the Ministry of Public Health to launch various responses to contain the situation which appeared to get better then. But in December 2020, the second wave of the infection hit and a 67-year-old Thai woman, a market seller, was found to be infected despite her not having been abroad.[3] It has led to proactive testing in the communities of Myanmar workers, and it has found that a number of migrant workers got infected in the shrimp markets in Samut Sakhon. The hub of seafood trade in the province became a big source leading to the spread of Covid-19 again, particularly in Samut Sakhon, Bangkok and other provinces. Thailand managed to contain the infection rate well to some extent.

Then came the third wave starting on 6 April 2021 as the Centre for COVID-19 Situation Administration (CCSA) reported the situation of infection on that day that an additional 250 infections were found, mostly in Bangkok (156). The number derived from the proactive testing (119) and the regular surveillance (37). Many of the new infections in Bangkok could be attributed to the Thong Lor Cluster. The neighborhood is frequented by people who used services in hotels, entertainment complexes, and various workplaces there. Later, Public Relations Office of Bangkok Metropolitan Administration, unveiled that the Thong Lor Cluster could started since the end of March. And the BMA's Bureau of Sanitation revealed on 3 April that 13 COVID-19 infected persons were found to have frequented three bars in Thong Lor including Krystal Club, Bar Bar Bar, and Ekkamai Beer House in Thong Lor and Ekkamai.[4] According to the laboratory analysis, the Alpha variant has led to a faster spread of Covid-19, at 1.7 times faster than the original variant. There were also a number of asymptomatic infections. It was also found to be the same Alpha variant that initially spread in Cambodia since February 2021. The outbreak could be attributed to the cross-border migration,[5] coupled with the travel back to hometown and tourism during the traditional Thai New Year. The festive climate has given rise to closer contact, and it has inevitably led to another surge of the infection despite that Thailand had rolled out some vaccination, although it did not cover the entire population and failed to create a herd immunity. Starting with the entertainment complex cluster, the infection has led to various other clusters including in fresh markets, construction worker camps, schools, etc. It has affected workers in various sectors since due to the government responses, many of their workplaces have been shut down to contain the spread of the disease.

During June and July 2021, the fourth wave of Covid-19 with the transformation from the Alpha variant to the Delta variant emerged. Initial infections of Delta variant were found on 21 May 2021 at the construction worker camps in Lak Si. On that day, the number of 3,469 new infections was reported. And within three weeks, on 28 June 2021, it was the first time that the number of new infections in Thailand hit 2,000 and later 5,000. Since then, the Delta variant became the predominant strain in Bangkok and adjacent provinces.[6]

According to the slides presented during the CCSA's daily press conference on 5 January 2022 which showed data from the Department of Medical Sciences' surveillance and examination of the mutation of Covid-19, from 1 November 2021 – 4 January 2022, when there were signs of the fifth wave, the infections of all variants were found with the highest number of Delta variant (8,820) or 78.91 percent of all infections, followed by the Omicron (2,238) or 20.92 percent.

Due to various prevention responses by the state, various workplaces have been shut down permanently since they could no longer bear with the economic impacts. People all over had to suffer.

---

[3] Source: https://www.bbc.com/thai/thailand-55383363
[4] Source: https://www.thaipost.net/main/detail/99304
[5] Source: https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30682
[6] Source: https://theactive.net/data/variants-of-concern-new-wave-of-the-covid19-pandemic/

The government has therefore introduced various measures to address the needs of the affected people and as economic stimulus programs. They are, however, insufficient and do not cover the whole affected population, particularly migrant workers. Such programs can be summarized as follows:

1. We Win and Social Security Act-Section 33 (We Love Each Other)

As the new waves of Covid-19 have taken much toll on the public causing difficult in living all over the country, the government has launched stimulus packages to address the living cost problems and to minimize contact through the Cashless 100 percent program. Starting from 29 January to 30 June 2021 the government introduced the Project "We Win" or Thai Cha na which a sum of up to 9,000 baht is offered to offset the living costs for each person and the government imposes the following requirements for eligible persons:

1. Being a **Thai national**, aged from 18 and upward as of 19 January 2021,
2. Not being registered as an insured person pursuant to and Social Security Act, Section 33,
3. Not being an officer or a person who perform duties in government agencies, a political position holder, or a government pensioner,
4. Not having assessable income more than 300,000 baht according to the latest database,
5. Not having combined bank deposits more than 500,000 baht according to the latest database.

Later, the government, as proposed by the Ministry of Labour, has approved the "Section 33, We Love Each Other or Rao Rak Kan" scheme to assist and address the need and offset living costs and impacts on an insured person pursuant to Section 33 due to the new waves of Covid-19 pandemic. The budget has been drawn from the projects under the action plans or programs to help, address the needs and compensate the people invoking the Emergency Decree authorising the Ministry of Finance to take out loans to solve problems, to remedy and restore the economy and society as affected by the Coronavirus Disease Pandemic, B.E. 2563 (2020) under the action plan or program 2. The amount of 31,700 million baht was slated to disburse to 9.7 million insured persons pursuant under Section 33 throughout the country. Each insured person shall receive 4,000 baht by registering themselves via www. ม33เรารักกัน during 21 February to 7 March 2021. Eligible persons must have the following criteria:

1. Being **a Thai national**
2. Being an insured persons pursuant to Section 33 or used to be insured persons pursuant to Section 33 as of 19 January 2021
3. Not being a holder of State Welfare Card and being accounted for in the Ministry of Finance's database
4. Being eligible to We Win stimulus and being accounted for in the Ministry of Finance's database
5. Not having bank deposits altogether more than 500,000 baht (as of 31 December 2020)[7]

As a result, the migrant workers in Thailand who are insured persons pursuant to Section 33 are not qualified to receive the financial support.

In the wake of the launch of the stimulus programs, it has raised questions among the insured migrant workers who are registered and pay contributions just like their Thai counterparts and activists in civil society who viewed that the announcement is tantamount to an act of discrimination. On 10 March 2021, the Human Rights and Development Foundation (HRDF) has submitted a letter of petition on behalf of migrant workers who are insured persons pursuant to Section 33 of the Social Security Act B.E. 2533 to the Thai government. It basically demands the rescinding of the requirement of being a

[7] Source: https://www.xn--33-nqia4jubqa0kcg0o.com/

Thai national from the eligibility to the "Section 33, We Love Each Other" scheme to allow migrant workers wo are insured persons to be eligible to the financial package similar to the insured persons with Thai nationality. Signed by migrant workers from Myanmar, the letter is addressed to the Prime Minister, the Secretary of the Cabinet, the Minister of Labour, and the Minister of Finance. They called for the rescinding of the requirements since over one million of migrant workers who are insured persons have been instrumental in driving forward Thailand's economy and they have been affected by the Covid-19 pandemic just like their Thai counterparts, if not more. By depriving them of access to the stimulus package citing a lack of Thai nationality, it is a violation of international laws including the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD) and the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560's Sections 4/1 which prescribes that "Human dignity, rights, liberties and equality of the people shall be protected" and Section 27/3 which prescribes that "Unjust discrimination against a person on the grounds of differences in origin, race, language, sex, age, disability, physical or health condition, personal status, economic and social standing, religious belief, education, or political view which is not contrary to the provisions of the Constitution, or on any other grounds shall not be permitted."[8]

After submitting the letter of petition on behalf of the migrant workers who are insured person pursuant to Section 33 of the Social Security Act B.E. 2533 to the Thai government, on 3 April 2021, the Human Rights and Development Foundation (HRDF) has received a letter no.R NG 0604/11398 from the Social Security Office saying that **the funds for the stimulus program has not been drawn from the Social Security Fund, but from the Ministry of Finance. It is therefore not possible to use it to address the need of non-Thai insured persons.**[9]

On 8 June e2021, representatives of the insured persons pursuant to Section 33 who are migrant workers and undocumented workers have filed a complaint with the Ombudsman asking for an inquiry and a recommendation to the Ministry of Labour and the Ministry of Finance to rescind the qualification which requires that an eligible person must be an insured person pursuant to Section 33 who has Thai nationality. This will enable the complainants and non-Thai insured persons pursuant to Section 33 to have access to the cash relief of the "Section 33, We Love Each Other" for 4,000 baht each and other schemes by the state in the future on an equal and fair basis. The Ombudsman is also asked to refer the matter to the Constitutional Court to adjudicate if the imposing of such qualification could construe an act of segregation, exclusion and unjust discrimination in breach of the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560's Sections 4 and 27 or not. The letter contains the <u>following demands</u>:

1. To inquire and propose to the Ministry of Labour. The Ministry of Finance and the cabinet that the requirement in the "Section 33, We Love Each Other" program which makes it available only for insured persons pursuant to Section 33 of the Social Security Act B.E. 2533 who are Thai nationals only, is an act or a practice that gives rise to discrimination based on racial ground and inflicts unjust grievances to the migrant workers who are insured persons pursuant to Section33 and is in breach of the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560's Sections 4 and 27.

2. Propose to the Ministry of Labour, the Ministry of Finance and the cabinet to rescind the requirement on the qualification of insured persons pursuant to Section 33 who have to only Thai nationals in order that the complaints and non-Thai insured persons pursuant to Section 33 shall be entitled to the cash relief in the "Section 33, We Love Each Other" scheme at 4,000 baht/person and other schemes by the state in the future on an equal and fair basis.

[8] Source: https://www.facebook.com/HRDFThailand/posts/4516388971729229

[9] For more detail, please see https://www.facebook.com/HRDFThailand/posts/4609726619062130 A reply from social security office to HRDF, even migrant workers who are inured persons are still not eligible to the cash relief from the "Section 33, We Love Each Other" scheme

3. The Ombudsman is urged to refer the matter to the Constitutional Court to review if Section 5 of the Emergency Decree Authorising the Ministry of Finance to Raise Loans to Solve Problems, to Remedy and Restore the Economy and Society as Affected by the Coronavirus Disease Pandemic, B.E. 2563 (2020) is compatible with the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560's Sections 4 and 27 or not.

4. If the Ministry of Labour, the Ministry of Finance, and the cabinet fail to act in compliance with the recommendations made in (1) and (2), the Ombudsman should refer the matter plus relevant opinions to the Administrative Court and may the court issue its decision without delay.

On 2 September 2021, the Office of Law and Litigation has reported on the decision made by the Ombudsman which covers two key issues including (1) does the complaint fall within the powers and duties of the Ombudsman to act on or not, and (2) the issue to further ponder pursuant to the complaint is whether the implementation of the"Section 33, We Love Each Other" program according to the cabinet resolution constitutes an act of unjust discrimination and is compatible with the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560's Sections 4 and 27 or not. The Ombudsman opines that **that the Ministry of Finance, the Ministry of Labour and the Social Security Office have implemented the"Section 33, We Love Each Other" pursuant to the cabinet resolution by requiring that an eligible person must only have Thai nationality does not constitute an act of unjust discrimination on the ground of racial differences and does not violate human dignity, rights, freedoms and equality of a person** since the Constitution's Section 4 prescribes that "Human dignity, rights, liberties and equality of the people shall be protected" and Section 27/1 prescribes that "Unjust discrimination against a person on the grounds of differences in origin, race, language, sex, age, disability, physical or health condition, personal status, economic and social standing, religious belief, education, or political view which is not contrary to the provisions of the Constitution, or on any other grounds shall not be permitted.", although the term "nationality" according to the Royal Society of Thailand's Dictionary of 2011 means "persons who share the same race" whereas race means "birth, emergence, under jurisdiction or under the administration in the same nation, (rule) legal status of a person which indicates that they are a national or a person subject to the jurisdiction of a nation." Clearly, **the term "nationality" differs from "race" and Section 27/3 prescribes against unjust discrimination based on the ground of racial differences only and does not at all include nationality.**

Issues, observations, challenges

- Migrant workers are instrumental to addressing labour shortage to drive forward Thailand's economy. Apart from residing in Thailand, the workers spend money to procure commodities and goods which include value-added taxes. In other word, the migrant workers help to pay taxes in Thailand indirectly. In addition, the social security contributions paid by the migrant workers are included in the Social Security Fund, and no distinction is made as to which part of the Fund will be made available to which group. And the contributions are all transferred to the Ministry of Finance similarly. By claiming the cash relief is made possible by loans of the Ministry of Finance and from taxpayers' money of the Thai nationals only, it imposes restriction on access to such cash relief to only Thai nationals only.
- If there is going to be a scheme to specifically address the need of Thai nationals only during the Covid-19 pandemic, the Social Security Act B.E. 2533's Section 33 should not be invoked since the law applies to non-Thai insured persons who also pay their contributions just like other Thai nationals. By invoking Section 33 and then restricting the migrant workers' rights, it is tantamount to an unacceptable act of discrimination based on nationality.
- Cash relief is tied up with being registered to social security, although workers in several other occupations are not allowed to get registered in the social security system. As a result, many workers working in the informal sector have been left to fend for themselves after the orders

issued to shut down business according to the government responses and the closure due to their being unable to withstand the tanking economy.

- As workers have been forced to take on informal jobs due to their being forced to stop working, being forced to leave their jobs, being uninformed of how to continue paying their contributions after leaving from the previous employer to work with a new employer, the number of migrant workers who are insured persons in the social security system have decreased in 2019 when the Covid-19 pandemic started to hit. It has reduced from 2018 to 1,198,418 and 1,056,486 in the following year.[10]

Recommendations

1. The government should not use the Social Security Act B.E. 2533's Section 33 as a benchmark when designing programs to address the need of those affected by Covid-19 and restricting its access to only Thai nationals since the law also applies to non-Thai insured persons who also pay their contributions just like their Thai counterparts. By invoking Section 33, it clearly constitutes a discrimination.
2. The Thai government should introduce some program to address the need of migrant workers who also live in Thailand. In other word, the state should treat the affected persons as individuals and offer the relief programs that are comprehensive and equal without discrimination. And the benefits in social security system should not be used as a benchmark to design any relief program.

2. The force majeure Covid-19 unemployment benefits

According to the Ministerial Regulation on access to force majeure Covid-19 unemployment benefits due to the outbreak of dangerous contagious disease pursuant to the Communicable Diseases Act 2020 being effective since 19 December 2020, an insured persons is made eligible to compensation at 50 percent of their daily wage for the entire duration of the self-isolation or surveillance or when their workplaces are ordered to shut down, but not longer than 90 days altogether. The insured persons who are eligible to the unemployment benefits must only be insured persons pursuant Section 33 who have paid the social security contributions for at least six months in the past 15 month prior to their being unemployed.

The term "force majeure" applies to any harm from the spread of dangerous communicable diseases according to the law on communicable diseases which affect the public and even make an insured person unable to do their work or an employer unable to run their businesses as usual.

The process involves:

1. The employee fills out the Benefit Application Form (SPS2-01/7) and submit it to the employer together with a copy of bank book. The form can be downloaded from www.sso.go.th.
2. The employer or the entrepreneur compiles all the Benefit Application Forms (SPS2-01/7) of their employees.
3. Key the information into the e-Service (SPS2-01/7) attached with the following documents:
   a. The employee's information pursuant to the template (SPS2-01/7)
   b. Certificate issued by the authorities for business closure due to orders/self-isolation (employer who uses the e-Service for the first time can get registered via www.sso.go.th)
4. Mail the Benefit Application Form (SPS2-01/7) of the employee after keying information into the e-Service to the Social Security Office in the vicinity of the workplace (registered mail) within three days since keying the information into the e-Service
5. Once the Social Security Office receives complete and accurate information from the employer, they shall sanction the disbursement and the first tranche will be deposited into the

[10] Ministry of Labour (2021)

account within five days and the rest will be deposited in a monthly instalment until all is paid up.

From our outreach to migrant workers who are registered as insured persons in the social security system of Section 33, it was found that the migrant workers are uninformed or had no idea about the severance pay or compensation for being asked to stop working. In addition, the employer themselves has no idea and is complacent with the situation since they have not studied about the benefits of workers who are under their charge. Otherwise, some employers may be aware of the procedure, but fail to do anything given the complex nature of the system. Based on the aforementioned procedure, an employee has to rely on their employer to proceed with the process. Access to remedies is therefore made nearly impossible due to a lack of knowledge and the workers have to rely on their employers.

As a result of the effort by the Ministry of Labour to make access to the relief easier and to avoid a gathering of people which would help to spread the Covid-19 even further, online document filing system has been offered, although it was available only in Thai. Therefore, for migrant workers who normally have limited access to the internet and lack the ability to read and write in Thai, they have to face yet another obstacle from this use unfriendly system.

In principle, an insured person shall receive the benefits at 50 percent of their daily wage throughout the duration of their self-isolation or surveillance or when their workplaces are ordered to close down, but not longer than 90 days altogether. But from our field experience, some workers have not received any benefits and since the benefits are paid via the bank transfer into the employer's account, workers in certain sectors are found to have received the benefits only at 25 percent of their wage. The workers themselves have no idea who receive the other 25 percent or where it has gone. Coupled with the requirement that the migrant workers have to find a new job within 30 days, they are thus entitled to up to one month of their wage, even though according to the law, they should be able to receive up to 90 days of their wage.

In addition to their lack of access to the relief, the migrant workers are also worried about how to continue to pay their social security contributions to ensure they are not dismissed from the system after they have lost their jobs.

Given the restriction of occupations eligible for registering in the social security system and become an insured person pursuant to Section 33, the migrant workers in various occupations have been excluded from the social security system and are not entitled to these benefits. Worse, some workers are in theory eligible to get registered as an insured person and have always assumed they have been paying their contributions every month, since their salaries have been deducted monthly, but it is time they have to apply for access to the benefits, they discover that their employers have never registered them and have never paid the contributions even though they have been deducted. As a result, the workers have to miss out on these benefits.

Issues, observations, challenges

- Workers registered as insured persons in the social security system via Section 33 have no access to the cash relief since they are not aware of their rights. Even though some are aware of their rights to have access to such benefits, but due to multiple factors, the workers are compelled to take on informal jobs to ensure they continue to earn their living when their workplaces are closed force majeure due to the Covid-19 pandemic. Therefore, the workers who hold the work permits which indicate the job different from their actual one is vulnerable to the arrests by the authorities, although they may not be pushed back to their countries of origin. It is possible that their relatives or their employers will be summoned to post bail for them at 2,000-3,000 baht/person.
- For entrepreneurs who employ migrant workers, most of them run small to medium businesses which have no human resource department to study the laws or announcements beneficial to the employees. As a result, the employers are not informed of access to the force majeure unemployment benefits from Covid-19 pandemic. Moreover, some employers who are aware of

the information stay complacent and fail to explore the procedure or take any action to help their employees.

- The registration system to have access to such compensation is made unfriendly to the migrant workers since it is available in the language not understood by the workers. In addition, the whole system is not designed to facilitate access to employers of SMEs to fill out the information needed for access to the benefits of their employees.
- The employers are required to submit the official certificates indicating the orders to close down their workplaces or to carry out a self-isolation through the e-Service in order to have access to the cash relief and it is practically difficult to do so. In various instances, the closure or self-isolation orders happen so promptly, and the officials have yet to be issued, particularly for many SMEs.
- When their passports expire and the workers are unable to travel back to apply for a new one, this will disrupt their access to the social security benefits, and it has to be dealt with on a case-by-case basis.

Recommendations

1. The government should publicize information about the benefits of insured persons in the language and through the channels accessible by the migrant workers. This may include the organization of proactive activities to reach out to the migrant workers in their community or their workplaces since migrant workers are mostly unskilled labour and artificial public relations may not sufficiently reach out to them. Otherwise, letter should be sent to the workplaces for the employers to take action for their employees. It could be made a punishable offence for the employers who neglect their duties both to register their workers into the social security system and who fail to take action to help their workers after being registered into the social security system and as a result of which their employees hare deprived of access to their due benefits.
2. The Social Security Office should recruit interpreters to help coordinate and interpret for the workers since when they want to tap into the benefits, they have to hire an interpretation service to help with the coordination and have to pay about 500-700 baht, which is proportionately high compared to their income. In addition, the inability to comminate between the social security officers and the insured migrant workers often lead to the loss of benefits of the workers since the officers have no idea how to communicate and may simply refuse to deal with the workers' complaints.
3. Reform laws concerning with workers management making them compatible with other laws including the Social Security Act which still do not permit the registration of workers in informal sector such as homeworkers, agricultural workers or border pass workers engaged with temporary work even though by the nature of their work, they should be able to get registered into the social security system. Or among workers in fishery sector as the law allows the employers to choose whether to register their workers into the social security system or the private insurance, as a result, the workers may miss out on the benefits they should be entitled to from the government. Such laws should be reformed.
4. Contingency services should be made available when government offices are closed, and the migrant workers may need to take action to prevent themselves from being exploited by both the government officials and brokers. For example, in some provinces, boxes are placed to receive the applications outside business hours, but when the offices are open, there usually are many clients making social distancing impossible and making it time-consuming. As to the bank transfer, since the bank's transaction system cannot read the social security number begun with 'o' such as the ID numbers of migrant workers, the transaction cannot be made, and the transfer has to be made via postal money order instead.

3. Demanding of compensation for days off not caused by the employees and not due to official closure orders

Due to the Covid-19 pandemic, workplaces in various sectors have all been suffering even though they have not been forced to shut down officially according to the state responses. They may have to suspend their businesses due to the tanking economy including rising costs, declining sale, reduction in orders, closures of business partners, etc. During our previous implementation, many employers have to scale down the number of working days of their employee including by asking them to not come to work and not paying them for those days. This happens with several businesses, particularly in industrial factories. Each shares similar practice by issuing a letter informing the employees to not come to work and to force them to sign in a consent form to not accept the pay for those days off. Otherwise, the employees are told not to come to work without giving any reasons and without announcing when the workplaces will reopen (the day the workers can resume their work). In the latter case, the workers are not informed if they shall get paid for those days off or not and when they will be able to resume their work, although the Labour Protection Act B.E. 2541's Section 75[11] prescribes that:

"When it is necessary for an employer to stop all or part of the business temporarily for any reason which is not an act of god, the employer shall pay the employee not less than seventy-five percent of the working day's wage which the employee had received before the employer stopped the business throughout the time period when the employer does not permit the employee to work at the place where the payment is made pursuant to Section 55 and within the time the payment is made pursuant to 70 (1)[12]

An employer shall inform the employee and the Labour Inspection Officer in advance at least three days before the date of commencement of stoppage of business under paragraph one."

Therefore, the workplaces that have been affected by the Covid-19 pandemic which triggers a decline of income or clientele and prompts the business owners to stop all or part of the business temporarily, they shall be able to do so, but have to pay the employee not less than seventy-five percent of the working day's wage and have to inform the employee and the Labour Inspection Officer in advance at least three days before the date of commencement of stoppage of business. By forcing the employees to sign a consent form to not receive their pay or by refusing to pay for the days off, it is an act which cannot be committed legally. If the employers fail to pay the wage as required by law, the workers can file the complaint (Kor Ror No.7) with the Department of Labour Protection and Welfare in the provinces where they work to initiate an inquiry into such action of the employers and to instruct the employers to pay the wage on the days off, if the case can be established. During our implementation to help migrant workers throughout the Covid-19 pandemic, the Human Rights and Development Foundation (HRDF) has received complaints from the workers and have helped to successfully coordinate with the Offices of Labour Protection and Welfare only in the provinces where we work. Still, there are many migrant workers who have not had access to such compensation.

Many migrant workers have been put on furlough and most importantly have not been told a when they can resume their work. As a result, the migrant workers have to suffer a lot from reductive income which lead to mentally stress and for the fact that they have no idea about their employment statuses and how to further proceed their social security. Should they find a new employer? The tanking economy and restriction of movement to contain the outbreak makes it challenging for them to find a new job.

[11] As amended by the Labour Protection Act (no.2) BE 2551

[12] Section 75/1 amended by the Labour Protection Act (no.7) BE 2562

Issues, observations, challenges

1. The employers take advantage of a lack of awareness of the employees' rights and their higher bargaining power to force the workers to sign a consent form to not receive their wage on the days off.
2. The workers are unaware of their rights and assume that they owe it to the employers. Given the employers' decline in income and clientele, the workers assume that the employers may not have to pay them on the days they are told not to work.
3. The migrant workers are unable to communicate in Thai or have to rely on another person to help them communicate. This has made the information communicated between the employees and the employers inaccurate. When told to stop working, the workers are worried about the lack of income, but have no idea how to sort it out. They have to rely on support from NGOs or have to hire an interpreter to help them with the documentation to file complaints with the Office of Labour Protection and Welfare (if they are aware of their rights pursuant to Section 75).
4. The workers communicate within their community, but due to their language constraint, they get confused with the state response to contain the Covid-19 pandemic, one of which is the closure of some businesses. When they communicate among themselves, it could create a misunderstanding about the wage payment during their days off since they are not aware that they are entitled to a compensation or wage pursuant to Section 75.

Recommendations

1. The state should endeavor to raise the awareness about various rights of the workers in the languages understood by the workers or to offer a hotline service to give them information or counseling since the government has come up with various responses to contain the disease including the closure of some businesses. This may cause confusion among the workers assuming that they have to stop working because they are ordered so by the state or because of the tanking economy that prompts the employers to shut down their own businesses. They have no idea what kind of benefits they should have access to. The state may work in collaboration with local NGOs which has already launched proactive implementation with the local workers.
2. The state should conduct a proactive inspection to find out if there are businesses that refuse to pay the workers when stopping their business (random inspection of factories and workplaces). The labour inspectors must surveil to prevent any exploitation of workers during the Covid-19 pandemic or appoint an agent/labour leaders to convey information about various state responses to the workers including the responses that are constantly modified during the different periods of the outbreak and the surveillance of rights violation.
3. The state must take serious actions when complaints are received from the workers regarding the failure to pay wage as required by law to ensure protection of the rights according to the labour law.

4. Relief program for employers and insured persons in sectors affected by state responses in maximum and strict control zones imposed in 29 provinces and nine types of business

During the Covid-19 pandemic, workers in all sectors were affected by the tanking economy, particularly in the types of business ordered to shut down by the state. The cabinet decided on 12 July 2021 to approve the relief program for employers and insured persons in the social security system including self-employed people affected by government responses in the maximum and strict control zones. It started from the first ten provinces including Bangkok, Nakhon Pathom, Nonthaburi, Pathumthani, Samut Prakan, Samut Sakhon, Yala, Pattani, Narathiwat and Songkhla for one month. It was later expanded to three more provinces including Chonburi, Phra Nakon Ayutthaya, and Chachoengsao and then another 16 provinces in Kanchanaburi, Samut Songkram, Suphanburi, Phetchabun, Prachuab Khirikhan, Ratchaburi, Angthong, Nakhon Nayok, Prachinburi, Lopburi, Rayong, Singburi, Sraburi, Nakhon Ratchasima, Phetchabun and Tak, altogether 29 provinces.

The types of business receiving help have also been expanded from four including construction, hospitality and restaurant, arts, entertainment and recreation and other businesses to nine types of business altogether including logistic and warehousing, wholesale and retail, automobile service, administrative and support service activities, professional, scientific and technical activities, and information and communication.

As to the relief program for both the employers and insured persons, the Social Security Office has received funding from the government and after verifying the information, will transfer money through prompt pay accounts linked with ID numbers to the insured persons pursuant to Section 33, Section 39 and Section 40 as well as employers in the single proprietorship according to the names indicated in the commercial registration.

As a result of the announcement, the Human Rights and Development Foundation (HRDF) has compiled names of its staff members and file the list with the Social Security Office. It turned out that only staff members with Thai nationality received such cash relief from the government at 2,500 baht/person for two times. It was transferred to their prompt pay accounts. Meanwhile, our staff members who are non-Thai did not receive such cash relief even though their names have been submitted along with Thai colleagues.

Issues, observations, challenges

1. The government has tried to explore ways to address the need of workers in all sectors. Nevertheless, unskilled workers including migrant workers often miss out on the relief program by the state since it requires that in order to receive the benefits, the workers have to have Thai nationality. In addition, another layer of requirement regarding bank transfer to restrict that it be made to a prompt pay account associated with ID numbers makes such benefits only available for Thai nationals only.
2. Such discriminatory measures by the state have made the migrant workers feel abandoned even though they are insured persons and pay contributions just like their Thai counterparts.
3. Many migrant workers engaged in rather informal sector such as workers in fish processing sector, fish marker, fish factory, fishery and seasonal work pursuant to Section 64 are not allowed to get registered under the social security scheme, even though they may have been affected from the Covid-19 pandemic not less than everybody else. Despite an effort by the state to address the problems of workers in all sectors, but these workers have been neglected and they tend to receive support in the form of being handed survival kits which do not help to make their ends meet and it could only address their immediate needs. There was no effort has been made to address their problems seriously and sustainably.

Recommendations

1. The state must offer social security benefits to the insured persons of all nationalities equally making such benefits universally accessible by all insured persons and it should not require the only mode of bank transfer.
2. The social security authority should seek a consultation to ensure the system can cater to the needs of all groups of workers and to ensure their access to social benefits in a long run.

5. Unemployment benefits for force majeure closure of construction worker camps

As the Covid-19 pandemic has escalated and when it spread in family and community clusters since the middle of May 2021, there was a large outbreak in the construction worker camps where workers lived in crowded area and hence a large outbreak on 24 May 2021. It has prompted the Centre for COVID-19 Situation Administration (CCSA) to issue an order to shut down construction worker camps in Bangkok to prevent additional outbreak in adjacent areas and to pave the way for the management of the infections. Eight districts under surveillance were declared including Klong Toey, Bang Plad, Bang Rak, Bang Kho Laem, Pathumwan, Don Muang, and Bang Kapi.

Later on 25 June 2021, the Prime Minister, the Minister of Defense and the advisors of the Centre for COVID-19 Situation Administration (CCSA) decided to close down construction worker

camps, restrict movement of workers in the ten provinces including the four Southern Border Provinces and provinces with economic hubs in Bangkok and metropolitan area and six provinces (Bangkok, Nonthaburi, Pathumthani, Samut Prakan, Samut Sakhon and Nakhon Pathom) to contain the spread of clusters in the construction worker camps for one month from 28 June 2021 onward.[13]

On 27 June 2021, the Ministry of Labour announced that it will offer the force majeure Covid-19 unemployment benefits to workers whose workplaces have been shut down thanks to the CCSA's order and the Social Security Office shall pay in cash at 50 percent of their wage, but not more than 7,500 baht, to all workers every five days. They would be offered every meal for one month as well according to the name lists verified by their employers every day. This would happen throughout the closure of construction worker camps and if they are Thai workers, they shall each receive 2,000 baht more. For workers who are not registered into the social security system, they shall receive 2,000 baht, but have to get registered to receive the money via the Thung Ngern Application.

Eligibility

- Being an insured person pursuant to Section 33
- Having paid contributions for at least six months within the last 15 months prior to being unemployed

Access procedure

1. The employers file documents certifying the stoppage of work of insured persons via e-Service.
2. Compile the Unemployment Benefit Application Forms (SPS 2-01/7) and submit them to the Social Security Office at the concerned branches in Bangkok
3. Social Security Office reviews and transfers the benefits and makes the decision every Friday. The money is transferred every Monday. A person authorized by the company can get to receive it in cash at the Social Security Office at the concerned branches in Bangkok.
4. The Department of Labour Protection and Welfare and the Department of Employment conduct a field audit of the transfer.

Issues, observations, challenges

1. The government has ordered the closure of construction worker camps. Despite efforts to provide for supplies, no measures were meted out to ensure access to such products and to verify the needs in the closed facilities. And as a result of the closure orders, workers residing in the construction worker camps are unable to travel outside to freely provide for their own consumption and it has led to a shortage of consumable products.
2. The orders to shut down construction worker camps has forced the workers to live in a crammed and crowded area with children living along with adults. Supervision of sanitation in the camps was made difficult, particularly social distancing. The goal of containing the spread of Covid-19 was reduced to preventing it from spreading outside the control areas. The migrant workers in the construction worker camps are highly vulnerable to the infection and have no access to proper and timely treatment. This has led to an increase of mortality rate.
3. Many migrant workers are left out from the social security system despite being engaged in the occupations which can get registered in the social security system. The problem can be viewed from two dimensions. On one hand, some workers have had their salaries deducted supposedly for the monthly contributions paid to the social security fund, but their names have not been registered in the system. On the other, some workers have not been registered into the social security system in the first place and as a result, the workers who despite their living in the same camps are not treated equally.

[13] The Regulation issued by virtue of Section 9 of the Emergency Decree on Public Administration in Emergency Situations B.E. 2548 (2005) (no. 25)

4. The migrant workers registered into the social security system may also not have access to cash relief pursuant to Section 33 and other relief program for construction workers in 29 provinces since there is a requirement that an eligible worker must have Thai nationality.
5. By having the transfer made through the employers, it has led to cases of migrant workers not receiving the full amount of money as stipulated by the state and the employers claim they have to deduct the money to create a pool of fund to provide for the procurement of food and water for the camps.

Recommendations

1. The state should mete out responses that thar strike the balance between the need to contain the disease and the business operation to generate income of the entrepreneurs and the workers since construction work is a key foundation for the overall economic development.
2. The state must ensure that workers who have been affected by the orders to shut down the camps have meaningful access to various forms of relief, particularly by imposing sanctions against the employers who have not registered the workers into the social security system and should ensure equal remedies to all insured persons without requiring the need to have certain nationality. Nationality should not be used as a requirement for eligibility of the insured persons in the first place. After all, the contributions paid to the social security fund are equally paid by all workers regardless of their nationalities. Thus, the relief program should be delivered on the same basis.
3. The state must dispatch public units to manage the spread of the disease in the camps and to provide them with treatment and other medical equipment to meet their actual needs.
4. The state must manage the closed down camps by supplying them with food, clean water, and other necessary products such as sanitary pads, children's milk powder, and regular inspection to ensure the standards and to prevent any shortage.
5. The state should collaborate with civil society organizations, particularly those with the language skill to communicate with the workers to ensure that they receive care properly and the workers can reflect any problems candidly to ensure effective and timely solutions.

Chapter 3
The knock-on effects regarding access to migrant workers' rights during the Covid-19 pandemic

"Problem with access to Employee Welfare Fund"

During the Covid-19 pandemic, apart from health impacts and access to public health services, another major impact is related to the economy which takes its direct toll on both the employers and the employees. Thai workers may be able to get adapted better thanks to their more flexibility to migrate to resettle elsewhere or to find a new job. But for migrant workers, being unable to return to their countries of origin due to their lack of economic readiness, they have to remain here and struggle in in the destination country like Thailand. Until now, it has become clear that relief programs for those affected by the Covid-19 pandemic are largely confined to just the nationals whereas the migrant workers barely have any access to any relief program except for some support of survival kits from various agencies.

Section 1 of the Labour Protection Act B.E. 2541 provides for the establishment of the Employee Welfare Fund under the Department of Labour Protection and Welfare to support employees when being unemployed or dead or in other cases as determined by the Employee Welfare Fund Committee. This issue has rarely been raised up.

The Employee Welfare Fund is managed by the tripartite Employee Welfare Fund Committee which is consisted of 15 members including representatives from the employer, the employee and the government, five from each with the Permanent Secretary of Ministry of Labour as the Chairperson plus representatives from the Ministry of Finance, the Office of the National Economic and Social Development, the Bank of Thailand, with the Director General of the Department of Labour Protection and Welfare as member and secretary. The Fund Committee has powers and duties to determine policies for the management and disbursement of the Employee Welfare Fund and to issue regulations concerning its operation. The Employee Welfare Fund Working Group serves as the secretariat to facilitate any management of the Fund.

The funds from the Employee Welfare Fund are disbursed to address the needs of employees when their employers are unable to offer compensation or when their employers are unable to pay them their wage or other money as required by the Labour Protection Act B.E. 2541. This excludes the application for funds of a statutory heir of a deceased employee. The relief fund for employee shall be paid when (1) an employee's employment is terminated and the employer fails to provide severance pay in which case the employee can apply for the welfare fund. When the labour inspector orders the employer to provide the compensation and the employer fails to do so within the deadline, they will be taken to court (after 30 days since learning about the order). And (2) when the employer owes the wage or other money as provided for in the Labour Protection Act B.E. 2541, the employee can file a request to receive welfare fund. And when the labour inspector orders the employer to pay, and they fail to do so within the deadline.

After recently working to support the migrant workers, the Human Rights and Development Foundation (HRDF) has helped the workers to request for the welfare fund from the Employee Welfare Fund. We encountered many problems due to the interpretation of the circular letter within the Department of Labour Protection and Welfare which imposes a requirement that an eligible employee to have access to the Employee Welfare Fund must be migrant workers with proper documentation. Previously, the application for work permits of residents on highland was not included in the Ministerial Regulation. Meanwhile, the workers who have passports must attain a legal status whereby they have to have work permits. From heling the migrant workers, HRDF has found they belonged to various legal statuses. But when it comes to the filing of applications, the labour inspectors only focus on their documentations. Therefore, when the migrant workers are found to not have proper documentations as a result of the improper registration after changing to a new employer, this makes

them ineligible for the compensation. The Human Rights and Development Foundation (HRDF) has filed such cases with the Labour Court and cases are still pending there.

Issues, observations, challenges

1. The procedure requires the submission of a lot of documents and the filing of them at various agencies. Also, litigations with the court will take a long time and some documents could miss out during the judicial procedure.
2. Given the use of brokers' names as their employers and contract workers, when a litigation is launched, it has led to confusion as to who would be the target of the litigation since it is impossible to identify the actual employer. Since the Employee Welfare Fund is part of the Labour Protection Act, the criteria ~~should be~~ has been made based on the review of the actual employment relationships between the employee and the employer without having to rely on the employment contracts and without having to consider the legal statuses of the employee.
3. Despite efforts by the government to uphold human rights, government agencies at the practical levels have failed to perform their duties in line of the government's policies.

Recommendations

1. The Employee Welfare Fund should stick to a non-discriminatory principle when treating the employees regardless of their nationalities or races.
2. The state should not require personal documents of the workers as a requirement for access to the Fund.

"Problem with access to vaccination for migrant workers"

The migrant workers in informal sector and those undocumented workers are unable to get registered for access to Covid-19 vaccination since the registration system in Thailand requires certain data including ID number, or a request for vaccination from the employer. As a result, these workers are among the last groups in the vaccination rollout plan in Thailand. Given the problems with the registration of the migrant workers prior to their receiving the vaccination, it has made it challenging to monitor the conditions of the workers after receiving the vaccine including any undesirable effect post the vaccination and the follow up to ensure they return for the second dose.

In addition, a lack of proper understanding about vaccination has given rise to rumour and disinformation within the community of migrant workers including how they become a guinea pig and the overexaggerated undesirable effect making them less likely to receive the vaccine. At present, 1,706,043 migrant workers have received vaccination including 351,925 from Cambodia, and 175,604 from Laos.[14] Compared with the total number of migrant workers, it accounts for about a half excluding their dependents since their numbers are unclear.

Issues, observations, challenges

1. Initially, the vaccine availability was low, and it was prioritized for certain groups of people. As a result, migrant workers ranked among the last groups to receive the vaccination even though they belong to a high-risk group since they live in a crowded community which makes social distancing almost impossible. Nevertheless, during the initial period, some workers had access to the vaccination, although they had to pay over 3, 000 baht.
2. The registration and follow up post the first dose was a challenge for the government agencies since the system is designed based on ID numbers which were available only among Thai nationals. The workers' personal documents have largely been held by their employers. There was a lack of clear policy to offer vaccination to the undocumented workers.
3. The workers are not informed about the vaccination regarding its access, how to behave after the vaccination, misunderstanding about being used as guinea pigs. This has left the workers

[14]Source: MOPH Immunization Center (from 28 February – 31 December 2021)

unvaccinated despite now the state claims we have enough vaccine for those who want to have it.

4. At present, several provinces have no adopted a policy to ensure vaccination of dependents of the non-Thai workers.

Recommendations

1. The state should ramp up its effort to disseminate correct information about the vaccination among the workers including by making it available in the languages understood by the workers.
2. The state should enhance trust among people toward the vaccination, i.e., by clarifying about the issue concerning legal status, offering amnesty or reprieve to the workers in all cases to make them feel confident that they will not be arrested for coming out to receive the vaccination.
3. The state ensures the vaccination registration system is accessible and simple. They should not made decision about the employee's rights based on the employers and should provide for channels of vaccination registration for undocumented workers as well. The system can be crucial for the follow up on the conditions of the migrant workers post the vaccination and to ensure they come back for the second dose and further doses. A complaint mechanism should be provided for the workers who suffer any undesirable effect after receiving vaccination to complain and seek counselling on how to behave themselves properly.
4. To increase vaccination rate among the migrant workers, a collaboration should be made with civil society organizations which have staff members with language skill to help with the communication with the state to ensure the workers go and get their vaccination at the vaccination stations and make it the same procedure for the Thai people in terms of the screening to mitigate complications from the vaccination. The vaccination should be offered at the same venue for every dose to minimize any confusion.
5. The vaccination must be provided free of charge. At present, there is no discrimination in the social security system, but the change to receive vaccination or not depends on the prevalence of the disease in each area. For example, in red zones in Bangkok and Samut Sakhon, vaccination can be rolled out for the local workers, whereas in other areas, such vaccination program must be conducted more clandestinely to avoid local resistance.

Conclusion

Throughout the Covid-19 pandemic, an emerging disease which prompts people all over the world to explore ways to adapt their way of living to a coexistence with the disease, the Thai government has made efforts to manage the situation through three key components including (1) Covid-19 outbreak prevention, (2) treatment of Covid-19 infections, and (3) remedies for the impact as a result of the economic woes through various relief programs. Despite such efforts, there are still loopholes in terms of the replication of the programs to ensure their coverage of vulnerable or marginalise populations including migrant workers, particularly women and workers in informal sector such as the domestic workers and agricultural workers.

From our implementation based on collaborations with international organizations and civil society organizations in Thailand as well as the Royal Thai Government, the prevention of Covid-19 pandemic has effectively been delivered. Hotlines services are made available to help the migrant workers to have access to counselling services. Information, Education and Communication (IEC) materials have been produced to disseminate information on the preventive measure of Covid-19 in several languages understood by the migrant workers. Public relations have been made to reach out to migrant workers in the community. Moreover, peer educators among migrant workers have been recruited to help offer care and coordinate between the state and migrant workers. An effort has also been made to roll out vaccination to the migrant workers for prevention, even though until now, only a half of registered migrant workers have been vaccinated. As to the effort to get undocumented workers to receive the first does and the second doze, there are still problems that need to be further addressed in order to increase the rate of vaccination. Nevertheless, prevention of the infection among migrant workers is challenging since they live in a crowded environment, particularly some workers have been laid off or put on furlough as a result of which they lack inform and have to move in to live among many families in the same small, rented room to save the money.

As to access to treatment among the migrant workers, until now, clearer policies have been adopted and if any migrant worker is found to have the infection, they shall have access to the treatment through various outlets. But in practicality, there are still many other problems to access such services. For example, the registration for Home Isolation is hindered by many requirements, many of which are not suitable to the living condition of migrant workers. For example, self-isolation at home is difficult to do for workers who share rented rooms with many people. The Home Isolation registration of the National Health Security Office is hindered by language and technology barriers. Access to treatment in field hospitals or Community Isolation (CI) has often been impeded by language barrier and a lack of understand of culture of migrant workers among the service providers plus shortage of food. As to access to treatment in hospitals, there have been reports about the demand of deposit before getting treated. For workers who have no health insurance with the hospital, despite the available free universal healthcare, but due to the delay in the disbursement of the funds, many migrant workers have been asked to provide a deposit by the hospitals.

As to the relief program, the state has clearly practiced discrimination by requiring Thai nationality, a request of personal documents to verify identity, the procedure with the involvement of employer, the online system, and the electronic transfer, i.e., through prompt pay or Pang Tang app. All of these have impeded access to such relief programs as the observations have been made above. As a result, the migrant workers are deprived of access to the state relief programs even though they are aware of their rights. Still, a number of workers are uninformed about their rights. This is a challenge to be addressed by concerned people including how to ensure migrant workers have access to various relief programs and how to raise the awareness among them about their rights and benefits. In addition, for workers who have the rights and are aware of the rights, how can we make the system to ensure they have access to such rights. The government must adapt its approaches to address the immediate issues promptly and have to develop more effective response when it is necessary to impose another lockdown and how to develop a long-term to **not leave anyone behind.**

"Leaving no one behind"

เราจะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง



Migrant workers who have migrated to work in Thailand face multiple vulnerabilities including their being employed in difficult, dirty, and dangerous works, their social integration to local community, and their access to various rights during the Covid-19 crisis. Their vulnerabilities and inequality have even been exacerbated by discrimination terms of accessibility to remedies and healthcare services.

Human Rights and Development Foundation (HRDF)
February 2022

แรงงานข้ามชาติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในประเทศไทย
แรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีความเปราะบางในหลายมิติ ทั้งการทำงานที่ยาก อันตราย และสกปรก การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนท้องถิ่น และการเข้าถึงสิทธิด้านต่าง ๆ ในภาวะวิกฤติของการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ยิ่งทวีความเปราะบางและซ้ำเติมความเหลื่อมล้ำเนื่องจากมาตรการการเยียวยาและการให้บริการด้านสุขภาพที่เลือกปฏิบัติ

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา
กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

Supported by:
The Solidarity Center