

สถิติสำคัญ

แรงงานข้ามชาติ และผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติที่มาจดทะเบียน เดือนสิงหาคม 2560
ร้อยละแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามประเภทการได้รับอนุญาตทำงาน

นโยบายและกฎหมาย

กรกฎาคม

1. มาตรการชั่วคราวเพื่อแก้ไขข้อขัดข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว 2
2. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขออนุญาตทำงานและการอนุญาตให้ทำงาน 3
3. (ร่าง) ปฏิญญาร่วม CLMVT ด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างปลอดภัย สำหรับการประชุมระดับรัฐมนตรีด้านแรงงาน CLMVT ครั้งที่ 2..... 4

สิงหาคม

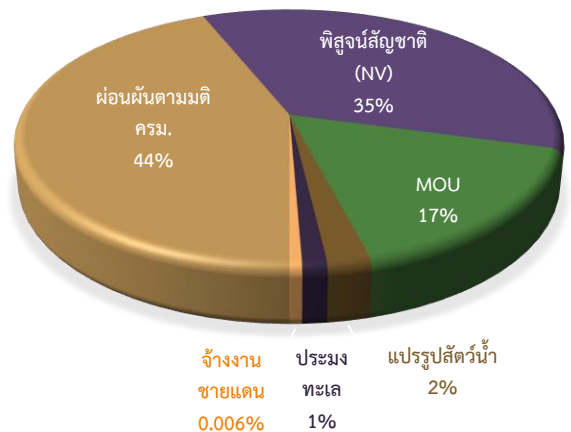
1. กฎกระทรวง กำหนดฐานะและเงื่อนไขการอยู่ในราชอาณาจักรไทยของผู้เกิดในราชอาณาจักรไทยของผู้เกิดในราชอาณาจักรไทยซึ่งไม่ได้สัญชาติไทย วันที่ 17 สิงหาคม 2560 5
2. ประกาศกรมจัดหางาน เรื่อง มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ในการแก้ไขข้อขัดข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว วันที่ 12 กรกฎาคม 2560..... 6

สถิติแรงงานข้ามชาติและผู้ติดตาม เดือนสิงหาคม 2560

สถิติแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามประเภทการได้รับอนุญาต (คน)				
ประเภท/สัญชาติ	พม่า	กัมพูชา	ลาว	รวม
พิสูจน์สัญชาติ (NV)	803,001	88,356	58,772	950,129
MOU	226,754	169,109	52,675	448,538
ผ่อนผันตามมติ ครม.	723,360	385,829	69,489	1,178,678
ประมงทะเล	20,045	13,018	804	33,867
แปรรูปสัตว์น้ำ	50,171	7,823	1,228	59,222
จ้างงานชายแดน	5,062	11,846	0	16,908
รวม	1,828,393	675,981	182,968	2,687,342

สถิติผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติที่มาจดทะเบียน (คน)				
ประเภท/สัญชาติ	พม่า	กัมพูชา	ลาว	รวม
ผ่อนผันตาม มติ ครม.	11,157	10,559	1,953	23,669
แปรรูปสัตว์น้ำ	348	256	27	631
รวม	11,505	10,815	1,980	24,300

ร้อยละแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามประเภทการได้รับอนุญาต เดือนสิงหาคม 2560



1. มาตรการชั่วคราวเพื่อแก้ไขข้อขัดข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

มาตรการนี้ออกหลังจากประกาศพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ได้ 10 วัน เพื่อแก้ไขข้อขัดข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชกำหนดดังกล่าวในช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านการใช้บังคับกฎหมาย ซึ่งจะให้นายจ้างและคนต่างด้าว รวมทั้งฝ่ายเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้มีเวลาเตรียมการและดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อความเป็นธรรมและไม่เกิดผลกระทบในทางเศรษฐกิจและสังคมรุนแรงเกินควร โดยยังคงรักษาเจตนารมณ์ในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และยังคงมีมาตรการต่อต้านการค้ามนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญ

1. ให้บทกำหนดโทษบางมาตรามีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2561 เป็นต้นไป คือมาตรา 101, 102, 119, 122 ที่ใช้สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน นายจ้างที่รับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน แรงงานต่างด้าวไม่แจ้งการทำงานให้ถูกต้อง และนายจ้างรับคนต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานของนายจ้างรายอื่น
2. ให้นายจ้างและแรงงานต่างด้าวเร่งดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนตามพระราชกำหนดฯ ให้แล้วเสร็จก่อนวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2561
3. ห้ามมิให้พนักงานเจ้าหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามกฎหมายหรือคำสั่งนี้ใช้อำนาจในตำแหน่งโดยมิชอบ หรือกระทำหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่งโดยเห็นแก่ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่ตนเองหรือผู้อื่น
4. ให้กระทรวงแรงงานดำเนินการแก้ไขหรือปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้แล้วเสร็จภายใน 120 วัน นับแต่วันที่คำสั่งนี้

มาตรการนี้เป็นมาตรการเพื่อผ่อนคลายนโยบายการบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารการทำงานของคนต่างด้าว ที่สร้างความตื่นตระหนกให้กับแรงงานข้ามชาติและนายจ้าง โดยเฉพาะในบทลงโทษที่มีความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติจำนวนมากเดินทางกลับประเทศต้นทางในช่วงตั้งแต่วันที่ 27 มิถุนายน – 4 กรกฎาคม ที่ผ่านมา

ดังนั้น มาตรการดังกล่าวจึงเป็นการผ่อนผันการบังคับใช้ส่วนที่เป็นบทลงโทษที่มีปัญหาออกไปจนถึงสิ้นปี และมีมาตรการดำเนินการให้แรงงานข้ามชาติและนายจ้างมาดำเนินการให้ถูกต้อง อย่างไรก็ตาม ข้อสังเกตในมาตรการดังกล่าว เป็นการชะลอเรื่องบทลงโทษในเรื่องการทำงานและการขออนุญาตทำงานเท่านั้น โดยไม่มีมาตรการผ่อนผันในมาตรการที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ซึ่งทำให้แรงงานข้ามชาติจำนวนหนึ่งยังมีความเสี่ยงที่จะถูกเจ้าหน้าที่จับกุมในข้อหาเข้าเมืองผิดกฎหมายได้ แม้จะอยู่ในช่วงการดำเนินการตามมาตรการที่กระทรวงแรงงานออกมา

นอกจากนั้นแล้ว มาตรการดังกล่าวก็ดำเนินไปคู่กับมาตรการปรกติ โดยเฉพาะในเรื่องการตรวจสัญชาติแรงงานข้ามชาติ ซึ่งกลุ่มที่จะมีผลกระทบที่จะต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วนก็คือ แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนในกิจการประมงทะเลและแปรรูปสัตว์น้ำ ที่กรมผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรีจะสิ้นสุดลงในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2560 นี้ ในขณะที่มาตรการในการพิสูจน์สัญชาติจากประเทศต้นทางก็ยังไม่มากนัก ดังนั้นกลุ่มนี้จึงเป็นอีกกลุ่มที่มีความเสี่ยงและอยู่นอกมาตรการของรัฐบาลอันนี้

ในเรื่องการแก้ไขกฎหมาย แม้ในคำสั่ง คสช. จะระบุชัดในเรื่องระยะเวลาและการให้รับฟังทุกภาคส่วนในการดำเนินการ และก็ไม่พบความชัดเจนในเรื่องมาตรการในการดำเนินการว่า กระทรวงแรงงานจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จะมีมาตรการในการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะอย่างไร ซึ่งหากกระทรวงแรงงานยังไม่มี ความชัดเจนในเรื่องดังกล่าว ก็อาจจะทำให้การแก้ไขกฎหมายไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาของแต่ละภาคส่วนได้จริง

2. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขออนุญาตทำงานและการอนุญาตให้ทำงาน

จากมาตรการชั่วคราวเพื่อแก้ไขข้อขัดข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ที่ระบุให้นายจ้างและแรงงานต่างด้าวเร่งดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนตามพระราชกำหนดฯ ให้แล้วเสร็จก่อนวันที่ 1 มกราคม 2561 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงกำหนดแนวทางการจัดการในระยะสั้น (23 มิถุนายน – 31 มกราคม 2560) สำหรับแรงงานข้ามชาติสามสัญชาติเป็น 4 กลุ่ม คือดังนี้

กลุ่ม 1. แรงงานข้ามชาติที่พิสูจน์สัญชาติ มีหนังสือเดินทาง และตรวจลงตราวีซ่าแล้ว แต่ยังไม่ได้รับขออนุญาตทำงานภายใน 15 วัน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ให้แรงงานข้ามชาติดำเนินการขออนุญาตทำงานที่สำนักงานจัดหางานในพื้นที่ทำงาน กรณีที่นายจ้างเป็นนายจ้างรายใหม่ให้นายจ้างทำสัญญาจ้างกับแรงงานข้ามชาติและไปยื่นขออนุญาตทำงานในสำนักงานจัดหางานในพื้นที่ที่ทำงานปัจจุบัน

กลุ่ม 2. แรงงานข้ามชาติที่มีเอกสารครบ (บัตรชมพู หรือกลุ่มที่มีหนังสือเดินทางและขออนุญาตทำงานแล้ว) แต่ทำงานไม่ตรงกับนายจ้างที่ขออนุญาตทำงาน สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ โดยให้แรงงานข้ามชาติดังกล่าวยื่นคำขออนุญาตเปลี่ยนนายจ้างที่สำนักงานจัดหางานในพื้นที่ทำงานปัจจุบัน กลุ่มนี้ได้รับการยกเว้นการตรวจสอบสุขภาพ กรณีแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานตามระบบ MoU ที่เข้ามาก่อนวันที่ 15 สิงหาคม 2559 ให้สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้เหมือนกลุ่มบัตรชมพูและกลุ่มพิสูจน์สัญชาติ สำหรับกลุ่มนำเข้า MoU ที่เข้ามาหลัง 15 สิงหาคม 2559 สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ใน 5 เงื่อนไข คือ (1) นายจ้างเลิกจ้างหรือนายจ้างเสียชีวิต (2) นายจ้างล้มละลาย (3) นายจ้างกระทำทารุณกรรมหรือทำร้ายร่างกายลูกจ้าง (4) นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (5) ลูกจ้างทำงานในสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้าง ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย

กลุ่ม 3. แรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ในไทยและไม่มีเอกสารอะไรเลย หรือมีแต่หมดอายุแล้ว และแรงงานข้ามชาติประสงค์จะเดินทางกลับประเทศต้นทางเพื่อจัดทำหนังสือเดินทาง หนังสือเดินทางชั่วคราว เอกสารเดินทาง หรือเอกสารรับรองบุคคล ให้นายจ้างยื่นคำขอจ้างคนต่างด้าวดังกล่าว ณ ศูนย์รับแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว ตั้งแต่วันที่ 24 กรกฎาคม 2560 ถึงวันที่ 7 สิงหาคม 2560 จากนั้นเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์ความเป็นลูกจ้างนายจ้างจริง และจะได้รับเอกสารรับรองการเดินทางไปนอกราชอาณาจักรเพื่อขอรับหนังสือเดินทาง หนังสือเดินทางชั่วคราว เอกสารเดินทาง หรือเอกสารรับรองบุคคล หรือเอกสารที่ประเทศต้นทางออกให้ (ได้รับการยกเว้นค่าธรรมเนียมการเดินทางเข้าออก) เมื่อแรงงานข้ามชาติมีเอกสารครบแล้วไปขอรับการตรวจลงตรา (Visa) ประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-Immigrant L-A) ณ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดที่คนต่างด้าวทำงาน ประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรแก่คนต่างด้าว ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2561 หลังจากนั้นให้นายจ้างนำแรงงานข้ามชาติไปยื่นคำขออนุญาตทำงาน ณ สำนักงานจัดหางานในท้องที่แรงงานข้ามชาติทำงาน พร้อมให้คนต่างด้าวตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพในระหว่างเวลาที่ยังไม่ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม

กลุ่ม 4. แรงงานข้ามชาติกลุ่มอื่น ๆ นอกเหนือจาก 3 สัญชาติที่ประสงค์จะทำงานหรือใบอนุญาตทำงานสิ้นอายุ หรือทำงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงาน ให้ยื่นคำขออนุญาตทำงานหรือยื่นคำขอเปลี่ยนหรือเพิ่มนายจ้าง ท้องที่ หรือประเภทงานแล้วแต่กรณี ณ สำนักงานแรงงานต่างด้าวหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 - 10 ในท้องที่ที่ตั้งของสถานที่ทำงานปัจจุบันของแรงงานข้ามชาติ หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด ในท้องที่ที่เป็นที่ตั้งของสถานที่ทำงานปัจจุบันของแรงงานข้ามชาติ

ประกาศฉบับนี้เป็นมาตรการที่พยายามจัดการสถานะปัญหาเร่งด่วนหลังจากการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยเน้นมาตรการรักษากลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เคยถูกกฎหมายให้อยู่คงอยู่ในระบบผ่านการผ่อนผันมาตรการที่เคยเข้มงวดทั้งในเรื่องการขออนุญาตทำงานภายใน 15 วันหลังการตรวจลงตราวีซ่า ซึ่งมีผลกระทบต่อคนข้างมากในกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว และมาตรการการผ่อนคลายการเปลี่ยนนายจ้าง ซึ่งเป็นปัญหาที่อยู่กับมาตรการการจัดการแรงงานข้ามชาติมานาน ทั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อจะรักษาคนที่อาจจะต้องหลุดจากระบบเพราะมาตรการเข้มงวดดังกล่าวให้ยังมีสถานะการทำงานที่ถูกกฎหมายอยู่

อีกมาตรการหนึ่งคือ การดึงคนที่ผิดกฎหมายเข้าสู่ระบบ ซึ่งเดิมจะใช้วิธีการผ่อนผันให้อยู่อาศัยและทำงานได้ชั่วคราว แต่ทั้งนี้เนื่องจากที่ผ่านมากระทรวงแรงงานและรัฐบาลมีนโยบายเรื่องไม่เปิดจดทะเบียนใหม่ ดังนั้นการผลักดันให้เกิดกระบวนการพิสูจน์สัญชาติหรือการรับรองจากประเทศต้นทางโดยการให้มาดำเนินการออกเอกสารแทนหนังสือเดินทางเพื่อปรับสถานะแรงงานข้ามชาติให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายจึงเป็นทางออกเดียวที่มีจุดร่วมกันระหว่างกระทรวงแรงงานกับผู้ประกอบการและแรงงานข้ามชาติมากที่สุด อย่างไรก็ตาม มาตรการดังกล่าวจำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังจากประเทศต้นทาง ที่จะเข้ามารับรองสถานะและดำเนินการออกเอกสารให้แก่แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ซึ่งจากการดำเนินการในเบื้องต้นพบว่าไม่ถนัดนักในการดำเนินการในลักษณะดังกล่าว แม้ประเทศไทยจะได้รับความร่วมมือที่ดีจากประเทศพม่า และเริ่มมีท่าทีที่ดีขึ้นจากประเทศกัมพูชา แต่ก็ถือได้ว่ายังทำได้ไม่ดั่งใจ ในกรณีประเทศลาว ซึ่งยังไม่มีสัญญาใด ๆ ที่จะแสดงให้เห็นได้ชัดว่าทางการลาวจะเข้ามาดำเนินการในกลุ่มแรงงานสัญชาติของตน แต่เน้นให้แรงงานเดินทางกลับไปดำเนินการออกเอกสารในประเทศต้นทาง ซึ่งค่อนข้างสร้างความยากลำบาก และมีความเสี่ยงต่อการแสวงหาประโยชน์จากกลุ่มนายหน้าได้ค่อนข้างง่าย

ขณะเดียวกันมาตรการใหม่ที่เพิ่งออกมาแบบนี้เองก็สร้างความสับสนให้แก่แรงงานข้ามชาติและนายจ้างค่อนข้างมาก ปัญหาที่พบคือ นายจ้างจำนวนหนึ่งยังสับสนกับมาตรการในการดำเนินการ เพราะคิดว่าจะเป็นการทำบัตรชมพู แต่ครั้งนี้เป็นการให้รายงานตัวเพื่อไปทำเอกสารแทนหนังสือเดินทางจากประเทศต้นทางโดยตรง นอกจากนั้นแล้วมีแรงงานหลายคนอาจจะใช้วิธีการถือหนังสือเดินทางที่ใช้วีซ่าท่องเที่ยวเข้ามาทำงานก็ไม่แน่ใจว่าจะดำเนินการตามมาตรานี้ได้หรือไม่ ในขณะที่นายจ้างและแรงงานข้ามชาติหลายคนเห็นว่าจะระยะเวลาในการให้ไปดำเนินการรายงานตัวค่อนข้างจะสั้น (15 วัน) รวมถึงเมื่อผ่านขั้นตอนผ่านเหล่านี้และได้รับหนังสือเดินทางรวมถึงใบอนุญาตทำงานแล้ว ก็มีระยะเวลาที่ทำงานได้สั้น

มาก คือถึงวันที่ 31 มีนาคม 2561 ซึ่งประเมินว่าอาจจะไม่คุ้มในการดำเนินการ ทำให้เป็นไปได้ว่าอาจจะมีนายจ้างหลายคนคิดว่าจะนำเข้าแบบ MoU อย่างไรก็ตามขั้นตอนในการทำงานก็ยังมีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายที่สูง มีความล่าช้าในการดำเนินการและมีเงื่อนไขข้อจำกัดในการจ้างที่กิจการบางกิจการพอสมควร เช่น กรณีของกิจการรับใช้ในบ้านที่ยังมีประเทศต้นทางบางประเทศไม่ยอมให้มีการนำแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในระบบ MoU

ดังนั้นหากประเมินว่าประกาศฉบับนี้จะแก้ปัญหาได้หรือไม่นั้น อาจจะระบุว่าสามารถแก้ปัญหาได้ระดับหนึ่ง ก็คือเป็นการดีสำหรับแรงงานที่ไม่มีเอกสารอะไรเลยได้มีทางออกมากขึ้น แต่จะแก้ปัญหาทั้งหมดในระยะยาวหรือไม่ ต้องดูมาตรการที่จะให้ดำเนินการหลัง 31 มีนาคม 2561 ต่อไป อย่างไรก็ตามเมื่อเทียบกับการทำบัตรชมพูแล้ว สถานะของแรงงานกลุ่มนี้จะดีกว่า เพราะจะเป็นแรงงานที่ได้รับการยอมรับและออกเอกสารจากประเทศต้นทางให้เลย จึงมีสถานะเป็นแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย

ความท้าทายสำหรับประกาศดังกล่าวจึงเป็นเรื่องการสร้างความมั่นใจในการดำเนินการให้แก่แรงงานข้ามชาติและนายจ้างโดยเฉพาะอย่างยิ่ง มาตรการหลัง 31 มีนาคม 2561 การยังไม่มีความชัดเจนก็สร้างความลี้ภัยต่อการดำเนินการของนายจ้างอยู่พอสมควร ขณะเดียวกันการสร้างความร่วมมือและฉันทามติร่วมกันระหว่างประเทศไทยและประเทศต้นทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติร่วมกันก็ยังเป็นข้อท้าทายสำคัญ ซึ่งหากประเมินเบื้องต้นประเทศไทยยังทำได้ไม่สำเร็จมากนัก ซึ่งในระยะยาวควรจะต้องมียุทธศาสตร์และการระดมภาคส่วนต่างๆ เข้าไปช่วยดำเนินการให้มากขึ้น ในขณะที่ข้อท้าทายใหญ่ที่สำคัญอีกคือการที่กระทรวงแรงงานจะต้องมีมาตรการที่จะแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ในการดำเนินการครั้งนี้จากกลุ่มนายหน้า ซึ่งการดำเนินการในครั้งนี้หากประเมินจากมาตรการแล้วพบว่ายังเป็นไปได้ยากที่จะสกัดกั้นขบวนการนายหน้าไม่ให้เข้ามาแสวงหาประโยชน์ได้ ทั้งในเรื่องความซับซ้อนในการดำเนินการ ระยะเวลาที่สั้น และแนวทางในการออกเอกสารจากประเทศต้นทางที่ยังมีอุปสรรคค่อนข้างมาก ซึ่งพบว่ามีช่องว่างที่จะเอื้อให้นายจ้างเข้ามาใช้เป็นโอกาสในการแสวงหาประโยชน์ได้มากพอสมควร



3. (ร่าง) ปฏิญญาร่วม CLMVT ด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างปลอดภัย สำหรับการประชุมระดับรัฐมนตรีด้านแรงงาน CLMVT ครั้งที่ 2

สาระสำคัญของร่างปฏิญญาร่วมฯ ซึ่งกลุ่มประเทศ CLMVT ให้ความสำคัญในด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างปลอดภัย ดังนี้

1. เพิ่มพูนความร่วมมือเพื่อการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างปลอดภัย รวมถึงระบบการจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงาน
2. ส่งเสริมการข้ามแดนและการจ้างงานโดยถูกกฎหมายผ่านข้อตกลงทวิภาคี
3. แก้ไขสาเหตุของปัญหาของการเคลื่อนย้ายแรงงานแบบไม่ปกติและแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างเป็นระบบ
4. สร้างความตระหนักรู้ให้แก่ประชาชนทั่วไป คนหางาน คนงาน นายจ้าง หน่วยงานจัดส่งแรงงานเอกชน รวมถึงหน่วยงานผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องในประเด็นการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างปลอดภัย
5. พัฒนาหลักสูตรสำหรับการอบรมก่อนการเดินทางเพื่อให้ความรู้และเตรียมความรู้พื้นฐาน เช่น สัญญาจ้างแรงงาน ภาษา วัฒนธรรม และประเพณี และกฎหมายและข้อห้ามในประเทศปลายทาง เป็นต้น
6. ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบและส่งเสริมให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างปลอดภัยจากประเทศต้นทางมายังประเทศปลายทาง

โดยหลักการของปฏิญญาฉบับนี้ถือว่าเป็นความก้าวหน้าของนโยบายการบริหารจัดการและการสร้างความร่วมมือในการดำเนินการด้านแรงงานข้ามชาติ และการย้ายถิ่นอย่างปลอดภัยในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง และเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่จะพัฒนาไปสู่ความร่วมมือในมาตรการอื่น ๆ เช่น การจัดการประชากร การพัฒนาตลาดแรงงาน ร่วมกันต่อไปในอนาคต

การเกิดขึ้นของปฏิญญาในครั้งนี้ถือเป็นฉันทามติร่วมกันของอนุภูมิภาคที่จะเกิดการดำเนินงานร่วมกันของประเทศต้นทางและประเทศปลายทางที่จะสร้างมาตรการการย้ายถิ่นที่ปลอดภัยทั้งในเชิงนโยบายและรูปธรรม เช่น การพัฒนาหลักสูตรการอบรมก่อนเดินทางไปทำงานในประเทศปลายทาง การสร้างความตระหนักรู้ของประชาชน แรงงาน นายจ้าง บริษัทจัดหางาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องการย้ายถิ่นอย่างปลอดภัย

อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อกังวลและข้อท้าทายที่สำคัญในสองประเด็นหลักก็คือ การนำปฏิญญาและนโยบายของรัฐไปปฏิบัติโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การสร้างแนวทางการทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับปฏิบัติการของประเทศต้นทางและปลายทาง ทั้งนี้ที่ผ่านมาพบว่าปัญหาหลักในภูมิภาคนี้ก็คือการนำนโยบายไปปฏิบัติจริง ดังนั้นนอกจากปฏิญญาแล้วประเทศภาคีควรมีแผนยุทธศาสตร์ในการทำงานร่วมกันอย่างจริงจัง ประเด็นที่สอง ก็คือ ปฏิญญาดังกล่าวเป็นการดำเนินการของฝ่ายรัฐที่ทำร่วมกัน ดังนั้นกรอบวิธีคิดและมาตรการต่าง ๆ ย่อมเป็นมุมมองของภาครัฐเป็นหลัก ในขณะที่ปัญหา ผลกระทบ และการปฏิบัติมักจะเป็นเรื่องที่แรงงาน ผู้ประกอบการ บริษัทจัดหางาน ภาคประชาสังคม และองค์กรระหว่างประเทศจะมีส่วนในการได้รับผลกระทบและเข้าไปแก้ไขดำเนินการ

ดังนั้น การสร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนนอกเหนือจากรัฐ การมีพื้นที่ในการร่วมคิดร่วมแสวงหาทางออกของทุกภาคส่วนของทุกมุมมองยังมีคามจำเป็นและเป็นข้อท้าทายที่สำคัญของการดำเนินการตามปฏิญญาดังกล่าวในอนาคต



1. กฎกระทรวง กำหนดฐานะและเงื่อนไขการอยู่ในราชอาณาจักรไทยของผู้เกิดในราชอาณาจักรไทยของผู้เกิดในราชอาณาจักรไทยซึ่งไม่ได้สัญชาติไทย วันที่ 17 สิงหาคม 2560

สาระสำคัญ

1. คำนิยาม “เด็กกำพร้า” ของกระทรวงมหาดไทย หมายความว่า เด็กซึ่งเกิดในราชอาณาจักรไทยโดยไม่ได้สัญชาติไทย และบิดาและมารดาของเด็กนั้นเสียชีวิต หรือไม่ปรากฏบิดาและมารดาหรือไม่สามารถสืบหาบิดาและมารดาของเด็กนั้นได้ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะอยู่ในความอุปการะของบุคคลหรือสถานสงเคราะห์ที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก หรือเป็นเด็กเร่ร่อน
2. ผู้เกิดในราชอาณาจักรไทยซึ่งไม่ได้สัญชาติไทยตามมาตรา 7 ทวิ วรรคหนึ่ง ให้มีฐานะการอาศัยอยู่ในราชอาณาจักรไทยเช่นเดียวกับบิดาหรือมารดาในส่วนที่เป็นคนแก่ผู้นั้นมากกว่า ตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้
 - 1) ผู้เกิดจากบิดาและมารดาซึ่งเป็นคนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรไทยโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ให้มีฐานะเช่นเดียวกับบิดาและมารดา และผ่อนผันให้อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรไทยได้เป็นกรณีพิเศษ เพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรพร้อมบิดาหรือมารดา
 - 2) เด็กกำพร้าซึ่งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีหนังสือรับรอง ให้ได้รับการผ่อนผันให้อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรไทยได้เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย
3. ในกรณีที่ฐานะการอาศัยอยู่ในราชอาณาจักรไทยของบิดาและมารดา หรือบิดาหรือมารดา ตามข้อ 2 สิ้นสุดลง ให้ฐานะการอาศัยอยู่ในราชอาณาจักรไทยของผู้เกิดในราชอาณาจักรไทยซึ่งไม่ได้ สัญชาติไทยนั้นสิ้นสุดลงด้วย เว้นแต่ผู้นั้นมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ให้คงฐานะการอาศัยอยู่ใน ราชอาณาจักรไทยต่อไปได้
 - 1) มีอายุไม่น้อยกว่าสิบแปดปี หรือบรรลุนิติภาวะด้วยการสมรส ยกเว้นบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งได้รับการพิสูจน์หรือรับรองจากต่างประเทศว่าเป็นคนสัญชาติของประเทศนั้นและสมัครใจที่จะกลับออกไปนอกราชอาณาจักร
 - 2) ไม่สามารถเดินทางกลับประเทศที่บิดาหรือมารดามีหรือเคยมีภูมิลำเนาหรือเคยอาศัยอยู่ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
 - 3) มีผู้ปกครอง สามัญ ภรรยา หรือบุตร เป็นผู้สัญชาติไทย
 - 4) มีภูมิลำเนาเป็นหลักแหล่งในราชอาณาจักรและพำนักอยู่ในราชอาณาจักรอย่างต่อเนื่อง เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ให้เดินทางออกไปนอกราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและได้กลับเข้ามาในราชอาณาจักรภายในระยะเวลาที่กำหนด
 - 5) อยู่ระหว่างการศึกษาศึกษาในสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการรับรอง
 - 6) เป็นผู้ที่ได้ทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคมตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

กฎกระทรวงฉบับนี้ได้กำหนดสถานะให้เด็กที่เป็นลูกของคนต่างชาติหรือแรงงานข้ามชาติที่เกิดในประเทศไทย มีสถานะและสิทธิในการอยู่ในประเทศตามสิทธิของพ่อแม่ ยกเว้นกลุ่มที่พ่อแม่เป็นคนเข้าเมืองผิดกฎหมาย เด็กจะมีสถานะและสิทธิในการอยู่อาศัยต่างจากพ่อแม่ ขณะเดียวกันสิทธิในการอยู่อาศัยของเด็กที่เกิดในประเทศไทยก็สิ้นสุดไปพร้อมพ่อแม่ ยกเว้นกรณีที่แต่งงานกับคนไทย หรือมีลูกเป็นคนไทย กลุ่มเด็กที่ไม่สามารถเดินทางกลับประเทศที่พ่อแม่เคยมีภูมิลำเนาหรืออาศัยอยู่ได้ รวมถึงคนที่อยู่ในระหว่างเรียนอยู่ในประเทศไทย หรือทำคุณประโยชน์ให้กับสังคมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด คนเหล่านี้ก็อาจจะได้สถานะในการอยู่ในประเทศไทยหลังจากที่สถานะของพ่อแม่สิ้นสุดแล้วได้ นอกจากนี้แล้วยังกำหนดให้สิทธิในการอยู่ในประเทศไทยยังอยู่กับลูก แม้พ่อแม่จะเสียชีวิตไปแล้ว

กฎกระทรวงฉบับนี้จึงเป็นผลดีกับเด็กข้ามชาติ และการทำงานกับเด็กข้ามชาติ ที่จะช่วยให้เด็กข้ามชาติที่เกิดในประเทศไทย ไม่มีสถานะเป็นคนเข้าเมืองผิดกฎหมาย และมีสิทธิอยู่อาศัยในประเทศไทยตามพ่อแม่ ทำให้เด็กได้รับการคุ้มครองในการอยู่อาศัยในประเทศไทยมากขึ้น ซึ่งจะช่วยในเรื่องการเข้าถึงบริการทางสังคม เช่น สุขภาพ การศึกษา หรือสิทธิอื่น ๆ ได้ มากขึ้น นอกจากนี้แล้วยังครอบคลุมถึงเด็กกำพร้าที่เกิดในประเทศไทยที่พ่อแม่เสียชีวิตหรือไม่สามารถหาพ่อแม่เด็กได้แล้ว ซึ่งอยู่ในการดูแลของบุคคลหรือของสถานสงเคราะห์ ก็ได้รับสิทธิให้อยู่ในประเทศไทย

กฎกระทรวงดังกล่าวเป็นผลดีและเป็นมาตรการในการคุ้มครองเด็กข้ามชาติที่เกิดในประเทศไทยให้มีสถานะอยู่อาศัยตามชั่วคราวเหมือนพ่อแม่ รวมทั้งได้รับการคุ้มครองไปถึงกรณีที่เด็กยังต้องเรียนในประเทศไทยต่อไป รวมทั้งกรณีเด็กกำพร้าในการดูแลของสถานสงเคราะห์ต่างๆ โดยทำให้เด็กมีสถานะอยู่ในประเทศไทยได้อย่างถูกกฎหมาย รวมทั้งอาจจะได้รับการบริการทางสังคมอื่น ๆ ตามมา

อย่างไรก็ตาม ก็ยังไม่ครอบคลุมถึงกรณีผู้ติดตามที่ไม่ได้เกิดในประเทศไทยและติดตามพ่อแม่เข้ามา หรือกรณีที่พ่อแม่สิ้นสุดการผ่อนผันให้อยู่ในประเทศไทยแล้ว แต่เด็กยังอยู่ในระหว่างการเรียนก็ยังไม่มีการในการที่เด็กได้รับการดูแลโดยผู้ปกครองที่ชัดเจน

ดังนั้นสมาชิก MWG ควรศึกษากฎกระทรวง และดำเนินการผลักดันให้เด็กกลุ่มเป้าหมายให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย รวมถึงผลักดันให้ได้รับและเข้าถึงบริการทางสังคมอื่น ๆ ตามมาด้วย

2. ประกาศกรมจัดหางาน เรื่อง มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ในการแก้ไขข้อขัดข้องในการบริหารการจัดการการทำงานของคนต่างด้าว วันที่ 12 กรกฎาคม 2560

สาระสำคัญ

- 1) ห้ามมิให้พนักงานเจ้าหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่กรมจัดหางานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวใช้อำนาจในตำแหน่งโดยมิชอบ หรือกระทำหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่งโดยเห็นแก่ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่ตนหรือผู้อื่น
- 2) ในกรณีที่ปรากฏว่ามีกรกระทำ เพิกเฉยหรือละเลยไม่กระทำการหรืองดเว้นกระทำการของพนักงานเจ้าหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่ผู้นั้น ดำเนินการทางวินัย ทางแพ่ง ทางอาญา และทางปกครอง แล้วแต่กรณี กับพนักงานเจ้าหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่ผู้นั้นอย่างรวดเร็วและเด็ดขาด
- 3) หากข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้บังคับบัญชามีการปล่อยประละเลยให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบเกิดขึ้นจนเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ราชการหรือประชาชน หรือปกปิดการกระทำของเจ้าหน้าที่หรือบุคคลอื่นมิให้ต้องรับโทษหรือรับโทษน้อยลง ให้ถือเป็นความผิดวินัยหรือความผิดอาญา แล้วแต่กรณี
- 4) กรณีมีมูลเชื่อได้ว่าเจ้าหน้าที่กรมจัดหางานเข้าไปมีส่วนรู้เห็น สนับสนุนการกระทำทุจริตหรือดำเนินการโดยมิชอบ หรือมีการกระทำผิดเป็นขบวนการ กรมการ จัดหางาน จะได้แจ้งข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานส่งให้สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐและพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่อีกทางหนึ่งด้วย

ประกาศฉบับนี้เป็นมาตรการที่กระทรวงแรงงานจะป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตหรือแสวงหาประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในช่วงการดำเนินการแก้ไขปัญหาผลกระทบของพระราชกำหนดบริหารการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีการระบุถึงข้อห้ามไม่ให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องแสวงหาประโยชน์หรือใช้อำนาจโดยมิชอบต่อแรงงานข้ามชาติในระหว่างที่ดำเนินการตามประกาศของกระทรวงแรงงาน เพื่อแก้ไขผลกระทบจากพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยรวมถึงกรณีที่เจ้าหน้าที่มีส่วนรู้เห็น สนับสนุนการทุจริต หรือการกระทำ ความผิด โดยมีบทลงโทษที่ค่อนข้างชัดเจนทั้งความผิดทางอาญาและความผิดทางวินัย และมีบทลงโทษถึงผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ที่กระทำผิดด้วย

แม้ประกาศดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่ดีและเอื้อประโยชน์ต่อแรงงานข้ามชาติและผู้ประกอบการที่จะทำให้ไม่ถูกเจ้าหน้าที่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงกลไกการร้องเรียน หรือการแจ้งการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ที่เอื้อต่อการเข้าถึงได้มากนัก รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ประกาศดังกล่าวก็ยังไม่เป็นที่รับรู้มากนัก อาจจะทำให้เกิดอุปสรรคในการเข้าร้องเรียน

ดังนั้น สมาชิก MWG ควรดำเนินการเผยแพร่ข้อมูล เฝ้าระวัง และใช้กลไกการรับเรื่องร้องเรียน หรือกลไกในระดับชุมชนในการกระตุ้นให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาร้องเรียนเมื่อถูกเจ้าหน้าที่รัฐละเมิดให้มากขึ้น

สนับสนุนโดย



เรียบเรียงโดย Migrant Working Group

