

ประเด็นหารือเพื่อแลกเปลี่ยนสถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติ
ข้อเสนอแนะด้านนโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในระยะสั้นและระยะยาว
ในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องประชุม ชั้น ๗ อาคารสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๓

๑. ผลกระทบเรื่องการทำงานในช่วงโควิด - 19

๑.๑ แรงงานข้ามชาติจำนวนมากถูกเลิกจ้าง หรือขาดรายได้เนื่องจากปิดกิจการชั่วคราว และยังไม่สามารถเข้าถึงความช่วยเหลือของรัฐได้ ซึ่งทางเครือข่ายฯ คาดว่าตัวเลขของแรงงานข้ามชาติที่ประสบปัญหาในลักษณะดังกล่าว และยังเข้าไม่ถึงความช่วยเหลือโดยตรงจะมีมากกว่าที่ได้รับการร้องเรียนและการช่วยเหลือในเบื้องต้น ซึ่งประมาณการว่าน่าจะมากกว่า ๗๐๐,๐๐๐ คน (สปส.,กกจ.)

คำชี้แจง

๑) แรงงานข้ามชาติที่นายจ้างแจ้งขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนไม่สามารถรับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานจากเหตุสุดวิสัยดังกล่าวได้ เนื่องจาก

(๑) นายจ้างยังไม่ดำเนินการให้การรับรองการหยุดงานของลูกจ้างต่อสำนักงานประกันสังคม นั้นขอเรียนว่า สำนักงานฯ ได้ดำเนินการจัดส่งหนังสือพร้อมทั้งโทรศัพท์ติดตามนายจ้างเพื่อให้รับรองการหยุดงานของลูกจ้างทุกคนที่ยังดำเนินการไม่เรียบร้อยหรือไม่ถูกต้อง ซึ่งได้รับการร่วมมือจากนายจ้างเป็นอย่างดี ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายครบถ้วนทุกคน โดยเท่าเทียม ไม่มีการเลือกปฏิบัติแต่อย่างใด

(๒) ลูกจ้างไม่สามารถดำเนินการขึ้นทะเบียนขอรับสิทธิประโยชน์ได้ เนื่องจากถูกจำกัดการเดินทางข้ามพื้นที่จังหวัด นั้น ขอเรียนว่า การขึ้นทะเบียนขอรับสิทธิประโยชน์ว่างงานจากเหตุสุดวิสัย ลูกจ้างสามารถยื่นขึ้นทะเบียนกรณีว่างงานผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานประกันสังคม www.sso.go.th ได้ไม่ว่าลูกจ้างจะอยู่ในท้องที่ใดก็ตาม หรือสามารถยื่นขึ้นทะเบียนกรณีดังกล่าวได้ ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดหรือสาขา ทุกแห่ง ทั่วประเทศ

(๓) การขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์ว่างงานผ่านเว็บไซต์มีขั้นตอนซับซ้อน และไม่มีภาษาถิ่นของแรงงานข้ามชาติ ทำให้แรงงานขาดความรู้ ความเข้าใจและไม่สามารถดำเนินการขึ้นทะเบียนได้ นั้นขอเรียนว่า สำนักงานฯ ได้ประสานงานให้ฝ่ายบุคคลของนายจ้างแต่ละสถานประกอบการให้เป็นผู้ดำเนินการยื่นขึ้นทะเบียนกรณีว่างงานผ่านเว็บไซต์ให้ลูกจ้างทุกคน ไม่ว่าจะเป็แรงงานไทยหรือแรงงานข้ามชาติก็ตาม ซึ่งได้รับความร่วมมือจากฝ่ายบุคคลเป็นอย่างดี

๒) กรณีนายจ้างไม่แจ้งชื่อขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนให้กับแรงงานข้ามชาติ โดยมีเจตนาหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย รวมถึงการหักเงินลูกจ้างแต่ไม่นำส่งเงินสมทบต่อสำนักงานฯ ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถรับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานจากเหตุสุดวิสัยดังกล่าวได้ นั้น ขอเรียนว่า ไม่ว่าจะเป็แรงงานไทยหรือแรงงานข้ามชาติ หากสำนักงานฯ ตรวจสอบว่านายจ้างรายใดมีเจตนาในการกระทำผิดดังกล่าวจริง สำนักงานฯ จะมีมาตรการหรือบทลงโทษทางกฎหมายทั้งทางแพ่งและทางอาญาแก่นายจ้างผู้กระทำผิดต่อไป

๓) กรณีแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีสถานะถูกต้องตามกฎหมายซึ่งได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจากการถูกเลิกจ้าง นายจ้างสั่งไม่ใหทำงานหรือคำสั่งจากภาครัฐให้หยุดกิจการชั่วคราว เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงมาตรการในการรับการเยียวยาจากทางการไทยได้ นั้น ขอเรียนว่า ในปัจจุบันสำนักงานฯ มีนโยบายขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนให้กับแรงงานข้ามชาติที่มีสถานะถูกต้องตามกฎหมาย ดังนั้น หากแรงงานข้ามชาติไม่มีหนังสือเดินทาง (Passport) และใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) หรือกรณีเข้าทำงานกับกิจการนายจ้างที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติดังกล่าว จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

๔) ปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จำนวนทั้งสิ้น ๒,๔๕๙,๗๘๕ คน แบ่งเป็น (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓)

(๑) แรงงานประเภทมีฝีมือ	๑๕๕,๑๙๓ คน
- ทัวไป (ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ)	๑๑๐,๖๗๑ คน
- ส่งเสริมการลงทุน (BOI)	๔๔,๕๒๒ คน
(๒) ตลอดชีพ	๒๔๑ คน
(๓) ชนกลุ่มน้อย	๔๒,๕๕๕ คน
(๔) แรงงานประเภททัวไป	๒,๒๖๑,๗๙๖ คน
- ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ	๓,๐๒๙ คน
- ขออนุญาตทำงานตาม MOU	๙๙๒,๗๕๖ คน
- กลุ่มแรงงานต่างด้าวตามมติ ครม. ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒	๑,๒๖๖,๐๑๑ คน
- เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับ หรือตามฤดูกาล	๐ คน

๑.๒ กิจการประเภทอุตสาหกรรมมีแรงงานข้ามชาติจำนวนหนึ่งทำงานในลักษณะเหมาค่าแรง ซึ่งเป็นกิจการที่ไม่สามารถนำเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทยได้ตามมาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๖ ของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ทางกรมการจัดหางาน จำเป็นต้องมีมาตรการตรวจสอบการจ้างงานที่มีลักษณะเหมาะสม เหมาะค่าแรง และให้การช่วยเหลืออย่างจริงจังต่อแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ (กกจ.)

คำชี้แจง

การกำหนดห้ามนายจ้างที่นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานต้องไม่เป็นผู้ประกอบกิจการรับเหมาแรงงาน หรือรับเหมาค่าแรงตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมนั้น หากกรณีเป็นนายจ้างรายใหม่ที่ยื่นคำขอในการจ้างแรงงานต่างด้าว นั้น กรมการจัดหางานได้มีการตรวจสอบประเภท/คุณสมบัติของนายจ้างต้องไม่เป็นผู้รับเหมาแรงงานหรือรับเหมาค่าแรงในระหว่างยื่นคำขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวด้วย

หากมีนายจ้างที่ดำเนินกิจการรับเหมาแรงงานหรือรับเหมาค่าแรง อาจเป็นกรณีที่แรงงานต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว แต่เปลี่ยนไปทำงานกับนายจ้างซึ่งดำเนินกิจการในลักษณะดังกล่าว ดังนั้น หากมีการตรวจสอบพบการกระทำความผิดดังกล่าว นายจ้างจะมีบทกำหนดโทษปรับ คือ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองแสนบาท ทั้งนี้ อาจกำหนดมาตรการเพิ่มเติมในระหว่างที่นายจ้างหรือแรงงานต่างด้าวมาแจ้งเปลี่ยนนายจ้าง/หรือแจ้งเข้า-ออกจากงาน อย่างไรก็ดี หากหน่วยงานหรือผู้ใดพบเห็นการกระทำความผิดในลักษณะดังกล่าวก็สามารถแจ้งให้หน่วยงานของกรมการจัดหางานตรวจสอบได้

๑.๓ กระทรวงแรงงานและกรมการจัดหางาน ควรพิจารณายืดหยุ่นการเปลี่ยนนายจ้างของแรงงานข้ามชาติ ตามเงื่อนไขของมาตรา ๕๑, ๕๒ และ ๕๓ ของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อรองรับปัญหาการเลิกจ้างในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ทั้งในกรณีเลิกจ้างโดยยืดหยุ่นในเรื่องการพิจารณาเงื่อนไขการเลิกจ้างและระยะเวลาในการเปลี่ยนนายจ้างให้มีความยืดหยุ่น ในกรณีนายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการในช่วงนี้ต่อไปได้ และมีความจำเป็นต้องปิดกิจการชั่วคราว แต่ยังคงมีความประสงค์จะจ้างแรงงานข้ามชาติต่อ ควรจะเปิดให้แรงงานข้ามชาติสามารถทำงานกับนายจ้างรายอื่นไปก่อนระหว่างนายจ้างเดิมปิดกิจการชั่วคราว ทั้งนี้ เพื่อสร้างทางเลือกให้แก่ นายจ้างและแรงงานข้ามชาติ และลดการใช้กองทุนประกันสังคมในการช่วยเหลือการว่างงาน (กกจ.)

๑.๔ กระทรวงแรงงานและกรมการจัดหางานควรพิจารณามาตรการรองรับการตัดสินใจเลิกจ้างของนายจ้างในลักษณะของการไม่ดำเนินการต่อสัญญาจ้างเพื่อลดผลกระทบของสถานการณ์โรคโควิดรวมทั้งการที่แรงงานข้ามชาติยังไม่สามารถเดินทางกลับประเทศต้นทางได้ โดยให้แรงงานข้ามชาติที่ประสบปัญหาการเลิกจ้าง รวมถึงกรณีการไม่สามารถดำเนินการจ้างเข้าได้ทันตามเงื่อนไขการจ้างเข้า รวมทั้งแรงงานข้ามชาติที่ตัดสินใจไปใช้กลไกการนำเข้า MoU จากประเทศต้นทาง แต่ด้านชายแดนปิดก่อนกระบวนการจะสิ้นสุด โดยที่แรงงานข้ามชาติยังไม่ได้เดินทางกลับประเทศต้นทาง ให้สามารถไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ โดยใช้เอกสารเดิมไปก่อนจนกว่ากระบวนการดำเนินการนำเข้า MoU จากประเทศต้นทางจะสามารถดำเนินการได้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการรองรับมาตรการการจ้างแรงงานข้ามชาติในช่วงการฟื้นฟูการจ้างงานในช่วงหลังจากนี้ต่อไป (กกจ.)

คำชี้แจง

คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (คต.) ได้มีการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแนวทางการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมาภายหลังสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโควิด - 19 ในระยะต่อไป ดังนี้

๑) คนต่างด้าว ดังต่อไปนี้

(๑) คนต่างด้าว ๓ สัญชาติ (กัมพูชา ลาว และเมียนมา) ที่เข้ามาทำงานตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงาน (MoU) ภายใต้บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงาน (Agreement) ซึ่งครบวาระการจ้างงาน ๔ ปี

(๒) คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ ถือเอกสารประจำตัว ได้แก่ หนังสือเดินทาง (Passport : PP) เอกสารเดินทาง (Travel Document : TD) เอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity : CI) ที่ใบอนุญาตทำงานและการได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรสิ้นสุดในช่วงตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ แต่ไม่ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

(๓) คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา ที่เข้ามาทำงานตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงาน (MoU) ภายใต้บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงาน (Agreement) ที่การอนุญาตทำงานสิ้นสุดโดยผลของกฎหมายแห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อาทิ ออกจากนายจ้างรายเดิม แต่หานายจ้างรายใหม่ไม่ได้ภายใน ๓๐ วัน เป็นต้น

ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน ตรวจสอบสุขภาพ/ประกันสุขภาพ ขออนุญาตอยู่ในราชอาณาจักร และทำบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ซึ่งคนต่างด้าวกลุ่มดังกล่าวจะได้รับอนุญาตทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๒) คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยใช้บัตรผ่านแดน (Border Pass) ตามข้อตกลงว่าด้วยการข้ามแดนซึ่งเข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับ หรือตามฤดูกาลตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งครบวาระการจ้างงานและการอนุญาตให้พำนักในเขตพื้นที่ชายแดนที่ได้รับอนุญาตสิ้นสุดยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน ตรวจสอบสุขภาพ/ประกันสุขภาพ ซึ่งคนต่างด้าวจะได้รับอนุญาตทำงานครั้งละ ๓ เดือน และสามารถขอต่อเนื่องได้ไม่เกินวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

ทั้งนี้ ในการดำเนินการดังกล่าวข้างต้น อยู่ระหว่างการนำเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๕ ขอให้กรมการจัดหางานพิจารณาปรับเงื่อนไขในการใช้งบกองทุนเพื่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ทั้งในส่วนของการดำเนินการของศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว และการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การรองรับช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่ได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้างหรือการปิดกิจการ ตลอดจน ปัญหาอื่นๆ อันเกิดจากสถานการณ์โรคโควิด-๑๙ รวมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณที่เกิดจากรายรับอื่นๆ เช่น ดอกเบี้ยเงินฝากในส่วนเงินประกันของบริษัทนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้าง (กจ.)

คำชี้แจง

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีวัตถุประสงค์ ในการช่วยเหลือคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานตามพระราชกำหนดนี้ที่ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายด้านแรงงาน ส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร การช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรับ หรือองค์กรเอกชนที่ เสนอโครงการหรือแผนงานในการดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงาน การจัดสวัสดิการ การศึกษา การสาธารณสุข การให้ความคุ้มครองด้านแรงงานแก่คนต่างด้าว เป็นต้น

ทั้งนี้ ในการดำเนินการดังกล่าวข้างต้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการ กองทุนกำหนด

สำหรับการดำเนินการของศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว ขณะนี้อยู่ระหว่างการจัดทำ ประกาศคณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การเบิก ค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวที่ประสบปัญหาในขณะที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย เช่น ค่าอาหาร ค่าที่พัก หรือค่าพาหนะ เป็นต้น

๒. ด้านการคุ้มครองแรงงาน

ขอให้กระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปรับปรุงระบบการรับคำร้อง ผ่านระบบออนไลน์ที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อแรงงานข้ามชาติมากขึ้น ทั้งนี้ ขอให้พิจารณารูปแบบ การทำงานเชิงเครือข่ายร่วมกับภาคประชาสังคมในการยื่นคำร้องในกรณีการถูกละเมิดสิทธิแรงงาน ให้แก่แรงงานข้ามชาติได้ โดยผ่านระบบออนไลน์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยวิธีการ ลงทะเบียน และกำหนด username ของภาคประชาสังคมให้สามารถดำเนินการแทนแรงงานข้ามชาติ และทำงานประสานกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในพื้นที่ต่อไป

คำชี้แจง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจหลักในการกำกับ ดูแล และส่งเสริมให้นายจ้างลูกจ้าง ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และคุ้มครองแรงงานทุกกลุ่มรวมถึงแรงงาน ข้ามชาติให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนโดยยึดหลักความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งการดำเนินการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานนั้น กรมให้ความสำคัญ กับนโยบายประชารัฐ โดยอาศัยความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

สำหรับกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย เงินประกัน หรืออื่นใดที่เป็นตัวเงิน และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้อง ต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ โดยใช้แบบ คร.๗ ซึ่งมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือหากผู้ร้องไม่สะดวกที่จะมายื่นคำร้องด้วยตนเอง ผู้ร้องสามารถ ยื่นคำร้องผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ที่ http://sso.labour.go.th/e_request/login.php

ทั้งนี้ ระบบรับคำร้องผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในปัจจุบันเป็น pilot project เพื่อเตรียมความพร้อม การให้บริการทั้งด้านระบบสารสนเทศ และการให้บริการผ่านระบบสารสนเทศของเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รับงบประมาณสำหรับการพัฒนาระบบให้บริการ e-Service โดยหนึ่งในบริการที่พัฒนาคือการยื่นคำร้องเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินของ ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จะแล้วเสร็จและเปิดให้บริการในช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ โดยบุคคลทั่วไปที่ประสงค์จะใช้งานระบบ e-Service ของกรม ต้องลงทะเบียนผู้ใช้งาน/เข้าใช้งานด้วย User Name และ Password ซึ่งผู้ใช้งานสามารถยื่นคำร้องได้มากกว่า ๑ คำร้อง

นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติ โดยดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ในประเด็นที่แรงงานข้ามชาติควรทราบ ได้แก่ เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุดวันลา การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด ค่าตอบแทนในการทำงาน การเลิกจ้างและค่าชดเชย เป็นต้น เพื่อให้แรงงานข้ามชาติ ได้มีความรู้และเข้าใจในสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเบื้องต้นในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ เกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อสร้างความตระหนักรู้ ให้กับนายจ้างและลูกจ้างเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เผยแพร่ ๔ ภาษา (ภาษาไทย เมียนมา กัมพูชา และลาว) เพื่อให้แรงงานข้ามชาติได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานและไม่ถูกละเมิดสิทธิ ด้านแรงงาน มีการจัดจ้างเจ้าหน้าที่ประสานงานด้านสื่อสารภาษา (ล่าม) เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และการดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว สัญชาติเมียนมา ลาว หรือกัมพูชา ที่มาขอรับบริการจากหน่วยงาน ตลอดจนการบริการด้านอื่น ๆ ตามภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง

ในด้านความร่วมมือกับภาคประชาสังคมกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการดำเนินการ ความร่วมมือกับภาคประชาสังคมอย่างใกล้ชิดและมีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาคเอกชนต่าง ๆ ดังนี้

๑) **ร่วมมือทางวิชาการกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และสหภาพยุโรป (EU)** โดยดำเนินโครงการต่อต้านการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล

๒) **จัดตั้งศูนย์บริการช่วยเหลือแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO)** ได้แก่ องค์กรสะพานปลา สมาคมวางแผนครอบครัวแห่งประเทศไทย ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเลสงขลา และบริษัท เจริญโภคภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ได้ลงนามในบันทึกข้อตกลงเพื่อจัดตั้ง “ศูนย์สวัสดิภาพและธรรมาภิบาล แรงงานประมงสงขลา” เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน ภาคประมง ที่ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยให้การช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ความรู้ด้านสิทธิประโยชน์ตลอดจน ให้คำปรึกษารับเรื่องราวร้องทุกข์ เพื่อให้ แรงงานสามารถประกอบอาชีพโดยมีปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตตามหลักมนุษยธรรม มีระยะเวลาความร่วมมือ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓)

๓) **การทำงานร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติเด็ก** เช่น มูลนิธิริษัท ไทย มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (Labour Rights Promotion Network Foundation (LPN) เพื่อให้ความรู้ให้การช่วยเหลือแก่แรงงาน ทำให้การคุ้มครองแรงงานขยายวงกว้างมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติและกลุ่มแรงงานที่เข้าถึงยากในการช่วยเหลือคุ้มครองกลุ่มผู้ใช้แรงงาน

๔) **ร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จัดฝึกอบรมการตรวจแรงงานประมงทะเลภายใต้ โครงการ Ship to Shore Right** เป็นการฝึกอบรมหลักสูตรสำหรับพนักงานตรวจแรงงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการการตรวจแรงงานและกำกับดูแลกิจการประมงและแปรรูปอาหารทะเลและจัดฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงานระดับสูง เพื่อป้องกันและลดการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งเพื่อจัดการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงาน

๓. การเข้าถึงการเยียวยาในกองทุนประกันสังคม

๓.๑ เครือข่ายพบว่าแรงงานมีอุปสรรคในการเข้าถึงการเยียวยาจากกองทุนประกันสังคมหลายประการ ทั้งที่เนื่องมาจากผู้ประกอบการ เช่น ผู้ประกอบการไม่ได้นำลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคม หรือกรณีที่นายจ้างหักเงินจากค่าจ้างของแรงงานเพื่อจ่ายเงินสมทบในกองทุนประกันสังคมแต่นายจ้างกลับไม่นำส่งเงินสมทบเข้ากองทุน หรือกรณีที่ผู้ประกอบการไม่ให้ความร่วมมือในการทำตามเงื่อนไขในการยื่นคำร้องขอรับประโยชน์ทดแทน (สปส.)

คำชี้แจง

การขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์ดังกล่าวสำหรับแรงงานข้ามชาติซึ่งเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมแบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายและได้รับการผ่อนผันให้ทำงานอยู่ในประเทศเป็นการชั่วคราวสามารถระบุเลขประจำตัวจำนวน ๑๓ หลัก ที่ขึ้นต้นด้วยเลข ๐๐ จากบัตรประจำตัวบุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (บัตรชมพู) ซึ่งออกให้โดยกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยในการขึ้นทะเบียนฯ และ ๒) แรงงานข้ามชาติทุกสัญชาติที่มีเอกสารแสดงตน และเข้าเมืองอย่างถูกต้องตามกฎหมายสามารถระบุเลขประจำตัว ๑๓ หลักซึ่งขึ้นต้นด้วย ๖๐๑ ในบัตรประจำตัวผู้ประกันตนแรงงานข้ามชาติ (บัตรสีฟ้า) ซึ่งออกให้โดยสำนักงานประกันสังคม โดยผู้ประกันตนแรงงานข้ามชาติสามารถขึ้นทะเบียนขอรับสิทธิดังกล่าวผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานประกันสังคม www.sso.go.th และมีระยะเวลาในการยื่นคำขอรับเงินประโยชน์ทดแทนได้ภายใน ๒ ปีนับตั้งแต่วันที่สิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

๓.๒ ปัญหาจากระบบของกองทุน เช่น กรณีแรงงานข้ามชาติที่นายจ้างขึ้นทะเบียนลูกจ้างในระบบประกันสังคม แต่ยังไม่จ่ายเงินสมทบไม่ครบ ๖ เดือน หากแรงงานต้องหยุดงานชั่วคราวหรือถูกเลิกจ้างไม่สามารถใช้สิทธิว่างงานในกองทุนว่างงานได้ รวมถึงระบบออนไลน์ของสำนักประกันสังคมนั้น ไม่รองรับกลุ่มแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากภาษาที่อยู่ในระบบเป็นภาษาไทยทั้งหมด (สปส.)

คำชี้แจง

ให้นายจ้างมีหน้าที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนให้กับแรงงานข้ามชาติไม่ว่าแรงงานจะได้รับใบอนุญาตการทำงานหรือไม่ และให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ประกันสังคมเช่นเดียวกับลูกจ้างผู้ประกันตนทุกประการ กรณีนายจ้างไม่ดำเนินการดังกล่าวให้ถือว่านายจ้างมีความผิดต้องถูกดำเนินคดีตามพระราชบัญญัติประกันสังคมกำหนดไว้

แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานภายในประเทศต้องได้รับใบอนุญาตการทำงานจึงจะสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งนายจ้างที่มีการว่าจ้างแรงงานดังกล่าวมีหน้าที่ต้องแจ้งขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่องการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้การขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติต้องมีเอกสารประกอบการขึ้นทะเบียน ดังนี้ ๑) ใบอนุญาตการทำงาน ๒) หนังสือเดินทางหรือเอกสารแสดงตัวแทนหนังสือเดินทางเป็นหลักฐานในการขึ้นทะเบียน กรณีแรงงานข้ามชาติบัตรชมพูซึ่งมีเลขที่ใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) และเลขที่เอกสาร เช่น หนังสือเดินทาง (Passport) หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity) สามารถใช้บัตรดังกล่าวขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนได้ และจะได้รับสิทธิประโยชน์เหมือนแรงงานชาวไทยทุกประการ

กรณีภายในระยะเวลา ๑๕ เดือน ก่อนการว่างงานแรงงานข้ามชาตินำส่งเงินสมทบไม่ถึง ๖ เดือน ให้สำนักงานประกันสังคมพิจารณาแสวงหาแนวทางในการช่วยเหลือแรงงานจากกรณีดังกล่าว

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๗๘ กำหนดให้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีว่างงานเมื่อนำส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ภายในระยะเวลา ๑๕ เดือนก่อนการว่างงาน ด้วยเหตุดังกล่าวผู้ประกันตนที่ส่งเงินสมทบไม่เข้าหลักเกณฑ์ข้างต้นก็จะไม่สามารถรับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานได้ ทั้งนี้หลักเกณฑ์ดังกล่าวบังคับใช้โดยเท่าเทียมกัน ทั้งผู้ประกันตนชาวไทยและผู้ประกันตนต่างชาติ

๓.๓ ส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรภาคประชาสังคม และสำนักงานประกันสังคมในการสำรวจแรงงานที่ได้รับผลกระทบเพื่อกำหนดมาตรการที่ทำให้แรงงานข้ามชาติ และครอบครัวเข้าถึงสิทธิประโยชน์อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (สปส.)

คำชี้แจง

สำนักงานประกันสังคมมีการบูรณาการการทำงานร่วมกับองค์กรภาครัฐ องค์กรภาคประชาสังคมและองค์กรภาคอื่น ๆ เกี่ยวข้อง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และแสวงหาแนวทางพัฒนาร่วมกัน มาอย่างต่อเนื่อง ท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-๑๙ สำนักงานประกันสังคมยินดีให้ความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบประกันสังคมให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในภาวะวิกฤตเช่นนี้ ทั้งนี้สำนักงานประกันสังคมให้ความสำคัญคุ้มครองผู้ประกันตนที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรค COVID-๑๙ อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นแรงงานชาวไทยหรือแรงงานข้ามชาติ

๔. ด้านการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในช่วงโควิด

๔.๑ ขอให้กระทรวงแรงงานพิจารณาจัดเวทียุทธศาสตร์หรือเพื่อจัดทำมาตรการในการรองรับการจ้างแรงงานข้ามชาติในระยะฟื้นฟู ทั้งการรักษาแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในระบบ การดึงแรงงานข้ามชาติที่หลุดจากระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกต้อง และการพิจารณาการนำแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานภายใต้สถานการณ์โรคโควิด - 19 ทั้งนี้ ควรเปิดให้มีการระดมความคิดเห็นจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งแรงงาน นายจ้าง บริษัทนำแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานกับนายจ้าง ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาครัฐที่เกี่ยวข้องนี้ เพื่อให้นโยบายและมาตรการได้สะท้อนและแก้ไขปัญหาที่เป็นผลกระทบอย่างแท้จริง (กกจ.)

๔.๒ ขอให้กระทรวงแรงงานพิจารณาดำเนินการจัดตั้งกลไกการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบของคณะทำงาน ความร่วมมือในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในช่วงการระบาดของโรคโควิด -19 และจัดทำแผนรองรับการฟื้นฟูการจ้างงานหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิดต่อไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดแนวทางในการแก้ไขปัญหาผลกระทบอย่างรอบด้าน (กกจ.)

คำชี้แจง

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ส่งผลกระทบต่อทุกประเทศทั่วโลกเป็นวงกว้าง โดยมีได้มีการเลือกกว่าจะเป็นชนชาติใด เพศใด อายุเท่าใด เกิดปัญหาในหลายด้านเช่น ด้านสาธารณสุข เศรษฐกิจ สังคม เป็นต้น ซึ่งทุกประเทศต่างมีมาตรการในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคดังกล่าวที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับนโยบาย กฎหมาย งบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม รวมถึงความร่วมมือของประชาชนในแต่ละประเทศ

จากสถานการณ์ข้างต้น ประเทศไทยได้มีมาตรการในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อดังกล่าว โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งในเรื่องของการจำกัดการเดินทาง การปฏิบัติตัวตามข้อกำหนดทางสาธารณสุข เช่น การล้างมือ การสวมหน้ากากอนามัย เป็นต้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมิได้คำนึงถึงเฉพาะ

ประชาชนคนไทยเท่านั้น แต่ยังคงคำนึงคนต่างด้าวหรือแรงงานต่างด้าวที่จะต้องปฏิบัติตามมาตรการที่ภาครัฐกำหนดด้วย และถือเป็นข้อท้าทายในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งจำเป็นต้องสร้างความสมดุลระหว่างการปฏิบัติตามข้อกำหนดของหน่วยงานด้านสุขภาพกับการฟื้นฟูและสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ

ศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้เห็นชอบในหลักการการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามระบบ MoU โดยก่อนที่คนต่างด้าวจะเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรต้องมีใบรับรองแพทย์ (Fit To Travel) รวมถึงการตรวจหาเชื้อไวรัส COVID – 19 และกักกันตัวเป็นเวลา ๑๔ วัน โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒) ทั้งนี้ การดำเนินการระยะต่อไปอยู่ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเตรียมความพร้อมในการดำเนินการดังกล่าว

คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (คบต.) ได้มีการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแนวทางการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมาภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโควิด – ๑๙ ในระยะต่อไป

ประเด็นหรือที่เกี่ยวกับการจัดการแรงงานข้ามชาติ

๑. สถานการณ์ปัญหาด้านสาธารณสุข

จากการดำเนินการที่ผ่านมา พบว่ายังมีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากที่ยังไม่ได้ไปดำเนินการตรวจและประกันสุขภาพ ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้บางสถานพยาบาลไม่สามารถดำเนินการตรวจและประกันสุขภาพได้ทัน ส่งผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติจำนวนมากที่ประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ แต่ยังคงติดเชื้อไม่สามารถจะไปดำเนินการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพได้ทัน ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรีผ่อนปรนการดำเนินการออกไป ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ จะไม่มีหลักประกันสุขภาพตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป นอกจากนี้ในปัจจุบัน สถานพยาบาลจำนวนมากอยู่ในช่วงดำเนินการเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 และให้การรักษายาบาลแก่ผู้ป่วยโรคโควิด -19 ทำให้มีข้อจำกัดไม่สามารถดำเนินการตรวจและประกันสุขภาพให้แรงงานข้ามชาติ อีกทั้งกระบวนการตรวจและประกันสุขภาพยังเป็นการทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรคเพิ่มขึ้นไปอีก

กระทรวงแรงงานในฐานะผู้รับผิดชอบหลักในเรื่องการจัดการแรงงานข้ามชาติ ควรประสานและกำหนดแนวทางในเรื่องการขยายอายุของใบรับรองแพทย์ให้สอดคล้องกับการดำเนินการของกลุ่มแรงงานข้ามชาติ และให้มีการขยายเวลาในการจัดให้มีประกันสุขภาพเพิ่มเติมสำหรับกลุ่มที่อยู่ระหว่างการดำเนินการต่อใบอนุญาตทำงาน

คำชี้แจง

กรมการจัดหางานได้ดำเนินการหารือร่วมกับกระทรวงสาธารณสุขในการพิจารณาขยายอายุใบรับรองแพทย์ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมาที่นายจ้างหรือผู้ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานได้ยื่นบัญชีรายชื่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวไว้เรียบร้อยแล้วภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ซึ่งไม่สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จตามขั้นตอนที่กำหนด

กระทรวงสาธารณสุขได้เห็นชอบการขยายให้อายุใบรับรองแพทย์ของแรงงานต่างด้าวที่ได้ผ่านการตรวจสุขภาพและได้รับใบรับรองแพทย์ที่มีอายุ ๖๐ วันไว้เรียบร้อยแล้วมีผลไปจนถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เพื่อให้สอดคล้องกับการผ่อนปรนระยะเวลาการให้อยู่ในราชอาณาจักรและการทำงานของแรงงานต่างด้าว ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ และวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ในส่วนของกรมการจัดหางานได้เร่งรัดให้ส่วนราชการในภูมิภาคดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างและผู้ประกอบการได้รับทราบถึงการขยายอายุใบรับรองแพทย์ของแรงงานต่างด้าวด้วยแล้ว
