**สถานการณ์แรงงานข้ามชาติ และผู้ลี้ภัยในประเทศไทย : ข้อเสนอเชิงนโยบาย และการปฏิรูปกฎหมายที่เกี่ยวข้อง**

****

**โดย**

**เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (MWG)**

**เครือข่ายสิทธิผู้ลี้ภัยและคนไร้รัฐ (CRSP)**

**Burma Concern Forum**

****

**สถานการณ์แรงงานข้ามชาติ และผู้ลี้ภัยในประเทศไทย : ข้อเสนอเชิงนโยบาย**

**จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยในปัจจุบัน เดือนเมษายน 2566**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **พม่า** | **กัมพูชา** | **ลาว** | **เวียดนาม** | **รวม** |
| **MoU** | 327,136 | 127,002 | 113,228 | 143 | 567,509 |
| **ชายแดน** | 4,761 | 10,354 | - | - | 17,612 |
| **มติครม.** | 1,543,355 | 274,287 | 92,301 | 2,088 | 1,912,031 |
| **รวม** | **1,881,575** | **410,065** | **200,296** | **2,230** | **2,494,166** |

**การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในปัจจุบัน**

ในปัจจุบันประเทศไทยมีแนวทางการจ้างแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านใน 3 รูปแบบ คือ

1. กลุ่มแรงงานนำเข้าตามระบบ MoU คือกลุ่มแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านมีการนำเข้ามาทำงานในประเทศไทยจากประเทศเพื่อนบ้าน 4 ประเทศ คือ พม่า ลาว กัมพูชาและเวียดนาม ตามบันทึกข้อตกลงในเรื่องการจ้างแรงงาน โดยจะสามารถทำงานได้ครั้งละ 2 ปี ต่อได้อีกครั้งละ 2 ปี หลังจากนั้นต้องกลับประเทศต้นทาง 30 วัน เพื่อนำเข้ามาทำงานใหม่ ปัจจุบันแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้มีจำนวน 567,509 คน โดยในช่วงก่อนการระบาดของโรคโควิด 19 มีแรงงานกลุ่มนี้ประมาณ 1 ล้านคน
2. กลุ่มแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามมติคณะรัฐมนตรี ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานข้ามชาติซึ่งได้รับการผ่อนผัน ได้รับการจดทะเบียนให้อยู่และทำงานในประเทศไทยได้ชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรี หรือที่รู้จักกันในชื่อกลุ่มบัตรชมพู และได้ไปพิสูจน์สัญชาติกับประเทศต้นทาง และได้รับหนังสือเดินทาง ตีวีซ่าและขออนุญาตทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้อง โดยระยะเวลาในการอนุญาตให้ทำงานได้ตามที่มติครม.กำหนด (แต่ไม่เกินครั้งละ 2 ปี ตามเงื่อนไขของกฎหมาย) ปัจจุบันกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด ถึง 1,912,031 คน
3. กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่จ้างงานในพื้นที่ชายแดนในแบบไปกลับ หรือตามฤดูกาล ซึ่งจะเป็นแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีชายแดนติดกลับประเทศไทย แล้วใช้หนังสือผ่านแดน (Border pass) เดินทางเข้ามาและขออนุญาตทำงานได้ในเฉพาะพื้นที่ชายแดนเท่านั้น แรงงานกลุ่มนี้จะทำงานได้ครั้งละไม่เกิน 90 วัน ปัจจุบันมีแรงงานจาก 2 ประเทศ คือ พม่า และกัมพูชา ที่สามารถจ้างงานในลักษณะนี้ได้

**ปัญหาและสถานการณ์การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติกลุ่มผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรี**

ในอดีตที่ผ่านมาประเทศไทยเน้นการจัดการแรงงานข้ามชาติโดยวิธีการผ่อนผันให้แรงงานที่เข้าเมืองอย่างไม่ถูกต้องให้สามารถอยู่และทำงานในประเทศไทยได้เป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรี จนกระทั่งในช่วงปี 2549-2551 รัฐบาลไทยในช่วงนั้นได้ดำเนินการจัดทำข้อตกลงด้านแรงงานกับประเทศเพื่อนบ้านที่จะนำเข้าแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศ และกำหนดแนวทางการปรับสถานะแรงงานกลุ่มที่จดทะเบียนตามมติครม. ให้มีสถานะที่เข้าเมืองถูกกฎหมายโดยการเปิดให้มีการพิสูจน์สัญชาติและจัดทำเอกสารหนังสือเดินทางโดยประเทศต้นทางให้แก่แรงงานกลุ่มนี้ โดยในช่วงที่ผ่านมาได้มีการดำเนินการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติผ่านการนำเข้าแรงงานตามระบบ MoU ควบคู่กับการเปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติตามมติครม.เป็นระยะ จนกระทั่งการระบาดของโรคโควิด 19 การปิดชายแดน และระงับการนำเข้าแรงงานเข้ามาทำงานตามระบบ MoU และบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติผ่านการใช้มติคณะรัฐมนตรีในการผ่อนผัน ขยายเวลาในการขออนุญาตทำงานและต่อใบอนุญาตทำงานมาตลอดช่วง 4 ปี โดยแนวทางการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าระยะสั้นแบบนี้ ทำให้ตั้งแต่ปี 2563-2566 มีมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติมากถึง 18 ครั้ง

**ตารางจำนวนมติครม. การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในช่วงปี 2563-2566**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ปี พ.ศ. | จำนวนมติครม. | แนวทางการดำเนินการ |
| 2563 | 8 มติ | เปิดจดทะเบียนใหม่ 2 ครั้ง  ต่ออายุกลุ่มต่าง ๆ 2 ครั้ง  ขยายเวลาดำเนินการ 4 ครั้ง |
| 2564 | 5 มติ | ขยายเวลาดำเนินการ 3 ครั้ง  ต่ออายุ 1 ครั้ง  เปิดจดใหม่ 1 ครั้ง |
| 2565 | 3 มติ | ขยายเวลาดำเนินการ 1 ครั้ง  ต่ออายุ MoU 1 ครั้ง  เปิดจดใหม่ 1 ครั้ง |
| 2566 | 2 มติ | ต่ออายุกลุ่มจดทะเบียนในประเทศ 1 ครั้ง  ขยายเวลาดำเนินการ และผ่อนผัน MoU ชั่วคราว 1 ครั้ง |
| รวมทั้งหมด | **18 มติ** | **ขยายเวลาดำเนินการ 9 ครั้ง**  **เปิดจดทะเบียนใหม่ 4 ครั้ง**  **ต่ออายุกลุ่มต่างๆ 5 ครั้ง** |

โดยการเปิดจดทะเบียนและการต่อใบอนุญาตทำงานของกลุ่มที่รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรีล่าสุดคือ มติคณะรัฐมนตรี 5 กรกฎาคม 2565 โดยมีแนวทางในการดำเนินการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศตามมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และการอนุญาตให้ทำงานจะสิ้นสุดในวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566 จำนวนประมาณ 1,766,215 คน โดยกลุ่มนี้มีมาตรการให้ขยายระยะเวลาการได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยไปอีกสองปี หลังจากวันที่ใบอนุญาตทำงานสิ้นสุด โดยเป็นไปตามเงื่อนของช่วงเวลาในการการตรวจลงตราวีซ่า อีกกลุ่มหนึ่งคือแรงงานข้ามชาติที่ทำงานกับนายจ้างโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งมีมาตรการในการผ่อนผันให้อยู่อาศัยและทำงานในประเทศไทยได้เป็นกรณีพิเศษ ซึ่งมีแรงงานข้ามชาติขึ้นทะเบียนประมาณ 700,347 คน

อย่างไรก็ตามจากเงื่อนไขที่กำหนดให้การดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีจะต้องแล้วเสร็จภายในวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566 ตั้งแต่การขออนุญาตทำงาน การขอตรวจลงตราวีซ่า รวมทั้งการต่อใบอนุญาตทำงานและการขออยู่ในราชอาณาจักร (ต่อวีซ่า) ทำให้มีแรงงานข้ามชาติที่ต้องดำเนินการตามมติครม. จำนวน2,466,562 ล้านคน มีแรงงานข้ามชาติจำนวนหนึ่งที่ดำเนินการไม่ทันตามเงื่อนไขที่กำหนด แม้จะมีการขยายเวลาการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี 7 กุมภาพันธ์ 2566 สามารถดำเนินการขอต่อใบอนุญาตทำงานและตรวจลงตราวีซ่าได้ถึงวันที่ 15 พฤษภาคม 2566 ทำให้มีแรงงานข้ามชาติที่สามารถดำเนินการตามมติครม.หลัง 13 กุมภาพันธ์ 2566 เหลือเพียง 1,912,031 คน มีแรงงานข้ามชาติที่หายไปจากระบบการต่อใบอนุญาตทำงานถึง 554,531 คน

จำนวนแรงงานข้ามชาติที่หายไปจากระบบจากการรวบรวมข้อมูลและเสียงสะท้อนจากแรงงานข้ามชาติ นายจ้าง สรุปสาเหตุหลักดังนี้

1. **ความโปร่งใสต่อนโยบายบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารอนุญาตให้ทำงาน**

ในช่วงที่กระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างการดำเนินการเสนอให้ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเห็นชอบการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารทำงานในรอบใหม่นั้น ปรากฎว่าด้มีนายหน้าจำนวนหนึ่งได้ดำเนินการจัดทำบัญชีรายชื่อคนต่างด้าว (name list) ให้แก่นายจ้าง โดยระบุว่าเป็นบัญชีรายชื่อเพื่อขึ้นทะเบียนที่กำลังจะเปิดใหม่ โดยในแบบบัญชีรายชื่อดังกล่าวได้มีการอ้างอิงถึงกรมการจัดหางาน และมีตราประทับกรมการจัดหางาน โดยเอกสารดังกล่าวทำให้เกิดข้อสงสัยว่ามีการเอื้อประโยชน์ต่อคนบางกลุ่มในการดำเนินการหรือไม่ โดยเบื้องต้น กรมการจัดหางานอ้างเป็นเพียงแนวคิดในการสำรวจ แต่ได้สร้างความสับสนให้กับทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างผู้รับบริการว่าจะมีความเสี่ยงของการตกหล่นว่าจะหลุดจากระบบการขึ้นทะเบียนที่เปิดอย่างเป็นทางการหรือไม่

**2. การรวบอำนาจรวมศูนย์การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ**

ในขั้นตอนของการขึ้นทะเบียนแรงงาน พบว่า ทางกรมการจัดหางานได้ยืนยันว่าให้ใช้ช่องทางการยื่นแบบบัญชีรายชื่อและการขออนุญาตทำงานผ่านระบบออนไลน์เท่านั้น ทั้งนี้ในขั้นตอนการยื่นบัญชีรายชื่อจะมีระยะเวลาดำเนินการเพียง 15 วัน โดยแบ่งเป็นสองขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การลงทะเบียนของนายจ้างหรือบนจ.เพื่อขอเข้าใช้งานในระบบออนไลน์ ที่ต้องได้รับการอนุมัติจากกรมการจัดหางาน จากนั้นจึงจะสามารถเพิ่มชื่อเพื่อเข้าไปสู่ขั้นตอนการยื่นคำแบบบัญชีรายชื่อต่อไป ทั้งนี้ในขั้นตอนการขอพิจารณาที่จะต้องได้รับการอนุมัติจากกรมการจัดหางานส่วนกลางเท่านั้น ทำให้การพิจารณามีความล่าช้า รวมถึงการแก้ไขที่จะต้องได้รับการแก้ไขข้อมูลในระบบจากกรมการจัดหางานเท่านั้น ซึ่งพบปัญหาในการดำเนินการของนายจ้างในหลายเรื่อง เช่น การแนบรูปถ่ายที่ต้องเป็นพื้นหลังสีขาว เมื่อไม่ผ่านการพิจารณานายจ้างไม่สามารถดำเนินการแก้ไขได้เอง จะต้องยื่นคำร้องขอให้มีการแก้ไขอีกครั้งจากกรมการจัดหางาน ส่งผลให้นายจ้างบางรายที่ดำเนินการยื่นคำร้องไปแล้ว 5 วันยังไม่ได้รับการอนุมัติ ได้สร้างความกังวลใจและมีความสับสนต่อการดำเนินการค่อนข้างมาก

**3. ระบบการขึ้นทะเบียนไม่สอดคล้องกับกรอบเวลาที่ให้ดำเนินการ**

การลงทะเบียนเพื่อขอเข้าใช้งานในระบบออนไลน์ต้องใช้เวลา 1-3 วันในการอนุมัติหรือบางรายอาจจะต้องรอมากกว่าหนึ่งสัปดาห์ และนายจ้างหลายรายที่สามารถยื่นบัญชีแรงงานได้สำเร็จแล้วในช่วงสัปดาห์แรกแต่ได้รับแจ้ง มีปัญหาในเรื่องกรณีที่ไม่อนุมัติก็ไม่มีการแจ้งแนวทางที่ชัดเจนจากกรมการจัดหางานว่าจะต้องดำเนินการแก้ไขอย่างไร กระทั่งวันที่ 9 สิงหาคม 2565 ระบบลงทะเบียนของกรมการจัดหางานได้ปิดปรับปรุงชั่วคราว ถึง 10 สิงหาคม 2565 โดยมีการปรับเปลี่ยนเวบไซต์ในการขึ้นทะเบียนโดยมีการยกเลิกรหัสเข้าใช้งาน (Password) ของนายจ้าง โดยมีเพียงการแจ้งในหน้าเวบที่เปลี่ยนแปลงเท่านั้นไม่ได้มีการแจ้งในช่องทางการสื่อสารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นอีเมล์ หรือข้อความทางโทรศัพทย์มือถือของนายจ้าง ส่งผลให้นายจ้างหลายคนไม่สามารถเข้าไปยื่นรายชื่อความต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติได้ตามเงื่อนไขของมติคณะรัฐมนตรีจนท้ายที่สุดก็เลยระยะเวลาที่กำหนด 15 วัน ทำให้ต้องจ้างแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายต่อไป โดยกรมการจัดหางานไม่มีประกาศขยายระยะเวลาการลงทะเบียนช่วงที่กรมการจัดหางานต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุงระบบการขึ้นทะเบียน ปัญหานี้ได้สร้างความกังวลให้แก่นายจ้างที่กำลังดำเนินการจัดส่งข้อมูล หรือรอการอนุมัติ แม้จะมีคู่มือการลงทะเบียนของกรมการจัดหารงานลงไว้ในเวบไซด์แล้วแต่คู่มือดังกล่าวไม่สามารถตอบโจทก์ปัญหาในระหว่างการขึ้นทะเบียนได้

**4. การสร้างระบบการขึ้นทะเบียนซับซ้อนสร้างเงื่อนไขค่าใช้จ่ายที่แพงขึ้น**

กระบวนการขั้นตอนที่ระยะเวลามีจำกัด ประกอบกับการทำให้กระบวนการขึ้นทะเบียน การต่อใบอนุญาตทำงาน หรือปรับปรุงเอกสารส่วนบุคคลของแรงงานมีความซับซ้อน และระบบขาดเสถียรภาพ ส่งผลต่อการดำเนินการตามสิทธิของนายจ้าง และตัวแรงงานข้ามชาติเอง ทำให้ต้องไปดำเนินการจ้างบริษัทนำเข้าหรือนายหน้าเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการรับดำเนินการในปัจจุบันอยู่ที่ 25,000 – 50,000 บาท ทั้งที่ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการที่ควรจะเป็นจะอยู่ที่ประมาณ 12,000 -15,000 บาทเท่านั้น โดยพบว่าค่าใช้จ่ายที่เกินมาเป็นค่านายหน้า และค่าใช้จ่ายที่เจ้าหน้าที่ทั้งของไทยและประเทศต้นทางเรียกรับเพิ่มนอกจากที่กฎหมายกำหนด การออกแบบระบบและการดำเนินการที่มีความยุ่งยาก ระยะเวลาจำกัด ขาดมาตรการในการตรวจสอบการจัดเก็บค่าบริการในการดำเนินการจดทะเบียน นอกจากจะมีผลกระทบต่อนายจ้างแล้ว แรงงานข้ามชาติอาจจะต้องเผชิญกับการกลับเข้าสู่วงจรการเป็นแรงงานขัดหนี้เนื่องจากการแบกภาระหนี้ที่เกิดจากค่าบริการที่ไร้การควบคุม

**5. เปิดช่องทางการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ**

หลังจากมีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2565 จนถึงวันที่ 9 สิงหาคม 2565 ยังไม่ได้มีการออกประกาศกระทรวงแรงงานและกระทรวงมหาดไทยที่จะต้องผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติสามารถอยู่และทำงานในประเทศไทยได้เป็นการชั่วคราวระหว่างการดำเนินการ รวมทั้งขยายระยะเวลาสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้จนถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2565 แต่ยังไม่สามารถตรวจลงตราวีซ่าได้ทันในวันที่ 1 สิงหาคม 2565 ตามประกาศเดิม ซึ่งผลให้แรงงานข้ามชาติทั้งสองกลุ่มยังมีสถานะที่ผิดกฎหมายมามากกว่าหนึ่งสัปดาห์แล้ว และอาจจะถูกดำเนินคดีโดยเจ้าหน้าที่ได้ ความล่าช้าในการดำเนินการนี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อนายจ้างและแรงงานข้ามชาตินับแสนคน และเป็นช่องทางในการแสวงหาประโยชน์จากเจ้าหน้าที่บางคนได้

**6. ปัญหาการประสานงานระหว่างหน่วยงานและความสับสนในแนวปฏิบัติ**

ปัญหาความสับสนเรื่องแนวปฏิบัติและการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสุขภาพและขายประกันสุขภาพซึ่งเป็นเงื่อนไขในการขอต่อใบอนุญาตทำงาน ก็ยังพบว่าสถานพยาบาลยังขายประกันสุขภาพไม่สอดคล้องกับเงื่อนไขของการขอต่อใบอนุญาตทำงานที่จะต้องมีหลักฐานการประกันสุขภาพในการยื่นขอต่อใบอนุญาตทำงาน การขอเอกสารใบอนุญาตทำงานของหน่วยงานในพื้นที่ ทำให้มีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับใบอนุญาตทำงานทำให้ยังดำเนินการต่อไม่ได้

**7. ปัญหาในการจัดทำหนังสือเดินทาง/เอกสารแทนหนังสือเดินทาง**

ข้อจำกัดในการออกเอกสารหนังสือเดินทางของประเทศต้นทางที่ยังมีความล่าช้า และไม่สามารถดำเนินการได้ทัน ดังเช่นกรณีการจัดทำเอกสารแสดงตน CI ของประเทศพม่า ที่ยังมีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากที่ยังไม่สามารถยื่นขอจองคิวการจัดทำ CI ที่ศูนย์บริการได้ เนื่องจากยังไม่พบข้อมูลในระบบ และมีการปิดปรับปรุงเป็นระยะ ขณะเดียวกันข้อจำกัดของการดำเนินการของศูนย์จัดทำ CI ที่ยังไม่สามารถรองรับจำนวนแรงงานข้ามชาติที่จะเข้าดำเนินการให้ทันก่อน 13 ก.พ. 2566 ซึ่งคาดการณ์ว่าจะมีแรงงานข้ามชาติจากพม่าประมาณเจ็ดแสนคนที่จะต้องเข้าดำเนินการ ซึ่งเกินกว่าที่นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีในการขอขยายเวลาใน และยังพบว่ามาศูนย์ฯ มีคิวในการจัดทำเอกสาร CI เลยวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566 ไปแล้ว ซึ่งเลยระยะเวลาตามกรอบที่ขออนุมัติกับคณะรัฐมนตรี

ขณะเดียวกันภาพสะท้อนการบริการจัดการโดยใช้มติคณะรัฐมนตรีมากถึง 18 ครั้งในช่วงเวลา 4 ปี หรือเฉลี่ยจะมีมติคณะรัฐมนตรีทุก ๆ 3-4 เดือน สะท้อนให้เห็นทิศทางในการขาดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในระยะยาว แต่ใช้มาตรการในการแก้ไขระยะสั้นเฉพาะหน้าตามสถานการณ์ไป

**สถานการณ์แรงงานข้ามชาติตามระบบ MoU**

การจ้างแรงงานผ่านระบบ MOUs โดยการนำเข้าแรงงานจากประเทศกัมพูชา เมียนมา ลาว และเวียดนาม จะดำเนินการภายใต้บันทึกความเข้าใจทวิภาคี ว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงาน และพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 โดยเฉพาะในหมวด 3 การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยกฎหมายได้กำหนดให้ผู้ที่นำแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยตามกฎหมายได้ คือ นายจ้าง และบริษัทนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ (บนจ.) เท่านั้น

นายจ้างต้องแจ้งความประสงค์ว่าต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติกับหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานก่อน ทั้งนี้ จะต้องเป็นนายจ้างในกลุ่มประเภทกิจการที่อนุญาตเท่านั้น

โดยมีขั้นตอนการนำเข้าหลัก ๆ คือ

1. นายจ้างจะต้องติดต่อกับบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง (กรณีนายจ้างนำเข้าเอง) หรือติดต่อจัดทำสัญญาการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับบริษัทนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ (บนจ.) เพื่อมอบอำนาจดำเนินการจัดหาคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย
2. นายจ้างหรือบนจ. ยื่นแบบคำร้องขอนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครฯ เขตพื้นที่
3. เมื่อได้รับการอนุมัติความต้องการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน สำนักงานจัดหางานจะจัดส่งหนังสือความต้องการนำเข้าคนต่างด้าวไปยังสถานทูตประเทศเพื่อนบ้านประจำประเทศไทย
4. ประเทศต้นทางดำเนินการพิจารณาคำขอนำเข้าคนต่างด้าว ให้บริษัทจัดหางานจัดหาและคัดสรรแรงงานข้ามชาติ และนัดหมายให้นายจ้าง/บนจ.คัดเลือกแรงงานข้ามชาติ พร้อมจัดทำสัญญาจ้างงานต่อหน้าเจ้าหน้าที่แรงงาน และจัดทำบัญชีรายชื่อ (Name list) จัดส่งให้แก่นายจ้าง
5. นายจ้างนำบัญชีรายชื่อมาขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว
6. จัดหางานพิจารณาอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าว และจัดทำหนังสือขอนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศส่งให้แก่ด่านตรวจคนเข้าเมือง(กรณีพม่า)/สถานทูตไทยในประเทศต้นทาง(ลาว กัมพูชาและเวียดนาม)
7. ประเทศต้นทางจัดส่งแรงงานมาดำเนินการขั้นตอนเอกสารที่ศูนย์จัดส่งแรงงานไปรับการตรวจลงตราวีซ่าที่สถานทูต หรือทำเอกสารดำเนินการเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่ชายแดน นายจ้างเดินทางไปรับแรงงานข้ามชาติที่ด่านชายแดนเพื่อดำเนินการตรวจลงตราวีซ่า และเข้ารับการอบรม/จัดทำใบอนุญาตทำงานที่ศูนย์แรกรับฯ
8. เดินทางเข้ามาทำงานโดยจะต้องแจ้งรับคนต่างด้าวเข้าทำงานที่สำนักงานจัดหางานในพื้นที่ภายใน 15 วัน และส่งใบรับรองแพทย์ภายใน 30 วันนับจากวันที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน

**ขั้นตอนการดำเนินการนำเข้า MoU จากประเทศพม่า**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ขั้นตอนฝั่งไทย** | **ระยะเวลาดำเนินการ(วัน)** | **ขั้นตอนฝั่งพม่า** | **ระยะเวลาดำเนินการ (วัน)** |
| ยื่นแบบคำร้องขอนำเข้าคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด/เขตพื้นที่กทม. เมื่อได้รับการอนุญาตจะดำเนินการส่งหนังสือแจ้งความต้องการไปยังสถานทูต | 3-7 วัน | 1.สถานทูตพิจารณาคำขอนำเข้าแรงงานข้ามชาติจัดส่งให้กระทรวงแรงงานเพื่อพิจารณาต่อไป  2.กระทรวงแรงงานพิจารณาคำร้อง  3. นายจ้างหรือบนจ.เดินทางคัดเลือกแรงงานและทำสัญญาต่อหน้าเจ้าหน้าทีที่ประเทศพม่า  4.กระทรวงแรงงานดำเนินการออกบัญชีรายชื่อ | 7-15 วัน  15 -30วัน (แรงงานที่นำเข้าใหม่)  1 วัน  15 วัน  รวมระยะเวลา 30 -60 วัน |
| นายจ้างนำบัญชีรายชื่อที่ได้รับมาดำเนินการขออนุญาตทำงานแทนแรงงานข้ามชาติ | 3-7 วัน (บางราย 10 วัน) |  |  |
| จัดส่งหนังสือขออนุญาตนำเข้าคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย ให้แก่ด่านตรวจคนเข้าเมืองและสถานทูตพม่าประจำประเทศไทย | 3-5 วัน | ดำเนินการออกเอกสาร และจัดส่งแรงงานข้ามชาติเดินทางมาที่ศูนย์จัดส่งแรงงานที่ชายแดนเมียวดีหรือเกาะสอง | 15 วัน |
| นายจ้างเดินทางไปรับแรงงาน ตรวจลงตราวีซ่า และเข้ารับการอบรม/จัดใบอนุญาตทำงานที่ศูนย์แรกรับฯ | 1 วัน |  |  |
| จัดส่งใบรับรองแพทย์ภายใน 30 วัน แจ้งรับคนต่างด้าวเข้าทำงานภายใน 15 วัน | 1 วัน |  |  |

หากพิจารณาจากการดำเนินการนำเข้าตาม MoU โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากประเทศพม่า 45- 90 วัน ขึ้นอยู่กับว่าเป็นแรงงานข้ามชาติเดิมที่เคยทำงานกับนายจ้างหรือเป็นแรงงานที่นำเข้าใหม่โดยการจัดหาจากประเทศต้นทาง ซึ่งเกิดจากขั้นตอนในการพิจารณาอนุมัติทั้งของไทยและประเทศต้นทาง รวมถึงขั้นตอนที่มีความซับซ้อนในการดำเนินการ ดังนั้นระยะเวลาในการดำเนินการที่ยาวนานก็เป็นอุปสรรคสำคัญของการนำเข้าแรงงานข้ามชาติจากพม่า

**ผลกระทบจากการจัดการแรงงานข้ามชาติกลุ่มนำเข้า MoU ในช่วงโควิด**

จากสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ตั้งแต่ปี 2563 ซึ่งรัฐบาลมีมาตรการป้องกันการระบาดของโรค โดยปิดชายแดนระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมถึงกิจกรรมที่ต้องรวมตัวของผู้คนจำนวนมากในสถานที่สาธารณะ และสถานที่ราชการต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อการนำเข้าแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานกับนายจ้างมาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเกิดผลกระทบต่อการจัดทำเอกสารหนังสือเดินทางของแรงงานข้ามชาติ ที่สถานเอกอัครราชทูตของประเทศต้นทางได้ปิดการดำเนินการจัดทำเอกสารหนังสือเดินทาง ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยตามเงื่อนไขข้อตกลงระหว่างประเทศ (MoU) ประกอบกับสถานการณ์ทางการเมืองในประเทศพม่า ยังส่งผลกระทบต่อการนำเข้าแรงงาน และการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย แม้จะมีมาตรการผ่อนคลายในการเฝ้าระวังป้องกันการระบาดของโรคโควิด-19 แล้วแต่ก็ยังไม่สามารถกลับดำเนินการในเรื่องการนำเข้าแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากประเทศพม่าได้ตามปรกติ

ในช่วงระยะ รัฐบาลไทย โดยคณะรัฐมนตรี ได้มีมติเห็นชอบตามที่กระทรวงแรงงานเสนอแนวทางการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานต่อไปได้ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยการอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทยผ่านระบบ MoU สามารถอยู่และทำงานต่อไปได้ทั้งหมดไม่เกิน 2 ปี จำนวน 2 ครั้ง โดยครอบคลุมกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่จะทำงานครบ 4 ปีภายในปีพ.ศ.2564 และ 2565 ตามลำดับ แต่สถานการณ์ของประเทศต้นทางโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศพม่ายังไม่เอื้อต่อการดำเนินการนำเข้าแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทยเท่าที่ควร จำให้เกิดอุปสรรคในการนำเข้าแรงงานมาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งระยะเวลาในการดำเนินการนำเข้าแรงงานข้ามชาติยังมีระยะเวลาที่ล่าช้ากว่าปรกติ ประกอบกับสถานการณ์ความรุนแรงทางการเมือง ทำให้ชายแดนไทย-พม่า ยังไม่สามารถเปิดให้มีการข้ามแดนได้ตามปรกติ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ และการจัดการความต้องการแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการเป็นจำนวน รวมทั้งยังมีผลกระทบต่อความปลอดภัยและต่อชีวิตของแรงงานข้ามชาติจากพม่าที่จะต้องเดินทางกลับไปดำเนินการนำเข้า

เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ ได้รับข้อมูลสภาพปัญหาที่ไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการเพื่อจากองค์กรสมาชิก ชุมชนแรงงานข้ามชาติและผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานข้ามชาติว่า กรณีของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาที่หนังสือเดินทางหมดอายุและได้ดำเนินการขอทำหนังสือเดินทางเล่มใหม่จากรัฐบาลประเทศต้นทางคือ เมียนมา ณ สถานทูต แต่กระบวนการออกหนังสือเดินทางของสถานฑูตนั้นจะต้องผ่านขั้นตอนการนัดหมายเท่านั้น แต่สถานทูตไม่สามารถจัดวันนัดหมายเพื่อออกหนังสือเดินทางให้กับคนงานได้ทันภายในวันที่ 1 สิงหาคม 2565 รวมทั้งมีการปิดรับการออกเอกสารหนังสือเดินทางของสถานทูต ประกอบกับปัญหาการปิดด่านชายแดนทำให้แรงงานกลุ่มดังกล่าวไม่สามารถเดินทางกลับประเทศต้นเพื่อทำเอกสารการเดินทางจากประเทศต้นทางได้ แรงงานข้ามชาติกลุ่มดังกล่าวนี้ จึงไม่มีหนังสือเดินทางเล่มใหม่เพื่อขอให้รัฐบาลไทยทำการตรวจอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวได้ แรงงาน MOU กลุ่มนี้ต้องกลายเป็นแรงงานที่หลุดจากระบบการขึ้นทะเบียนแรงงานกับรัฐไทยโดยไม่สมัครใจ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อกลไกการพัฒนาเศรษฐกิจของไทย

ขณะเดียวกันมีแรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยและระยะเวลาในการทำงานจะครบกำหนดการได้รับอนุญาตตั้งแต่ 1 มกราคม 2566 เป็นต้นไป ซึ่งคาดการณ์ว่ามีมากกว่า 5 แสนคน รวมทั้งแรงงานข้ามชาติกลุ่มที่ไม่สามารถดำเนินการจัดทำหนังสือเดินทางได้ทัน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ยังไม่มีมติครม.รองรับในเรื่องการแก้ไขปัญหาการเดินทางกลับไปทำ MoU ในประเทศต้นทาง ประกอบกับสถานการณ์ความรุนแรงในประเทศต้นทางทำให้แรงงานข้ามชาติมีความกังวลใจเรื่องความปลอดภัย ทำให้ในปัจจุบันแรงงานกลุ่มนี้ที่ใบอนุญาตทำงานสิ้นสุด และถูกนายจ้างเลิกจ้าง

นอกจากนั้นแล้ว หากพิจารณาการนำเข้าแรงงานข้ามชาติหลังมีมาตรการผ่อนคลายจากสถานการณ์โควิด-19 หากเทียบจำนวนแรงงานข้ามชาติตามระบบ MoU ระหว่างเดือนมกราคม –เมษายน 2566 จะเห็นได้ว่ามีตัวเลขเพิ่มขึ้นเพียง 1,235 คน หรือเฉลี่ยแล้วได้เพียงเดือนละ 400 กว่าคนเท่านั้น

**ปัญหาในการนำเข้า MoU ในปัจจุบัน**

1. ความล่าช้าของขั้นตอนในการดำเนินการ ขั้นตอนที่เปลี่ยนไป
2. ปัญหาการออกเอกสารหนังสือเดินทางของประเทศต้นทาง โดยเฉพาะจากประเทศพม่า
3. รัฐบาลรักษาการณ์ของไทยไม่สามารถออกนโยบายใหม่มารองรับกลุ่มคนที่การอนุญาตทำงานสิ้นสุด
4. ความล่าช้าและขั้นตอนที่ยุ่งยากมากขึ้นทำให้แรงงานข้ามชาติที่จะนำเข้าตามระบบ MoU มีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น
5. สถานการณ์ความรุนแรงในประเทศต้นทางทำให้ทางเลือกลดลง การย้ายถิ่นอย่างปลอดภัยไม่เกิด **มีอุบัติเหตุจากการลักลอบขนแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานมากขึ้น จำนวนผู้เสียชีวิตและบาดเจ็บจากอุบัติเหตุเพิ่มขึ้น**

**ผู้ลี้ภัยและสิทธิในการทำงาน**

ผู้ขอสถานภาพผู้ลี้ภัย (asylum seeker) และผู้ลี้ภัยในเขตเมืองจะมีลักษณะการอพยพเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ไม่ได้เป็นการอพยพมาลักษณะกลุ่มใหญ่เหมือนกรณีผู้ลี้ภัยที่หนีภัยการสู้รบเข้ามาอย่างที่คนไทยคุ้นเคยเช่น ผู้หนีภัยการสู้รบจากพม่าหรือสงครามอินโดจีน อย่างไรก็ตามผู้ขอสถานภาพลี้ภัยในเขตเมืองก็จะมีการอ้างถึง สาเหตุของการขอความคุ้มครองระหว่างประเทศ เนื่องจากการถูกประหัตประหาร ด้วยเหตุทาง เชื้อชาติ ศาสนา สัญชาติ ความเห็นทางการเมือง หรือ การเป็นสมาชิกของกลุ่มสังคม ซึ่งจะถูกเรียกว่าผู้ขอสถานภาพลี้ภัย จนกว่าจะได้รับการยอมรับสถานภาพของผู้ลี้ภัย

**จำนวนผู้ลี้ภัยในประเทศไทย**

* ผู้ลี้ภัยในพื้นที่พักพิงชั่วคราว(ชายแดน) 91,401 คน
* ผู้ลี้ภัยในเมือง (UNHCR) 5,155 คน
* กลุ่มบุคคลที่มีความเปราะบางต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เช่น อุยกูร์ โรฮิงญา พม่าหลังรัฐประหาร มากกว่า 20,000 คน
* กลุ่มอยู่ในระหว่างผู้อยู่ระหว่างคัดกรองสถานะ/ผู้ได้รับการคุ้มครองตามประกาศสำนักนายกฯ

ผู้ลี้ภัยส่วนใหญ่มีฐานะเข้าเมืองผิดกฎหมาย แม้จะได้รับสถานะผู้ลี้ภัยจาก UNHCR ทำให้หลายคนถูกจับและกักตัวในห้องกัก ตม.ถูกกักตัวนานบางกรณีหลายปี ห้องกักออกแบบสำหรับการกักตัวชั่วคราว มีผลกระทบต่อสุขภาพ ในขณะที่กลไกการประกันตัวมีความยากลำบาก ใช้เวลา 2-6 สัปดาห์ และมีค่าประกันตัวสูงถึง 50,000 บาท/คน

ปัญหาหนึ่งในการใช้ชีวิตของผู้ลี้ภัยในเขตเมืองคือการไม่มีรายได้ในการดำรงชีวิต ทำให้หลายคนต้องหางานทำ อย่างไรก็ตามก็จะพบปัญหาว่าการทำงานของผู้ลี้ภัยนั้นยังไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย ทำให้มีความเสี่ยงต่อการถูกจับกุม หรือนายจ้างบางรายไม่ยอมรับเข้าทำงานเนื่องจากกลัวปัญหาที่จะตามมา จากการพูดคุยกับผู้ลี้ภัยในเมืองบางส่วน ค้นพบว่าผู้ลี้ภัยส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะทำงาน และแสวงหา โอกาสในการทำงาน แต่มีข้อกังวลใจในเรื่องการเดินทางไป ทำงานที่ไกลจากชุมชนมีความเสี่ยงในการ ถูกจับกุมได้ ทำให้ผู้ลี้ภัยบางส่วนเลือกที่จะทำงานรับจ้างรายวันในพื้นที่ใกล้ ๆ กับชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่หรือ ในชุมชนที่มีกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันทำงานอยู่แล้ว บางกลุ่มเลือกที่จะออกไปทำงานในต่างจังหวัดโดยเฉพาะ ในพื้นที่ที่มีชาวต่างชาติทำงานอยู่ค่อนข้างมาก แต่ก็ยังมีความกังวล ในเรื่องการขออนุญาตทำงาน ในขณะที่ ข้อมูลบางส่วนพบว่ามีผู้ลี้ภัยบางคนมีใบอนุญาตทำงานแต่ก็ไม่สามารถยืนยันได้ว่าเป็นใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้องหรือไม่ นอกจากนั้นแล้วยังมีข้อค้นพบที่น่าสนใจว่าโอกาสในการทำงาน หรือบทบาทในการออกไปหางาน ในกลุ่มผู้หญิงจะมี สูงกว่าผู้ชาย ทั้งนี้ผู้ลี้ภัยให้เหตุผลในเรื่องโอกาสในการจ้างงานของผู้หญิงจะสูงกว่า นอกจากนั้นแล้วผู้ชายจะต้องมีหน้าที่ในการติดต่อประสานงานเรื่องการขอสถานะผู้ลี้ภัย หรือติดต่อ องค์กรพัฒนาเอกชน ทำให้บทบาทในทางเศรษฐกิจในชีวิตของ การลี้ภัยถึงกลายเป็นบทบาทของผู้หญิง มากขึ้น การทำงานอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายของผู้ลี้ภัยทำให้เกิดปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบและการละเมิดสิทธิแรงงาน เนื่องจากผู้ลี้ภัยไม่กล้าไปยื่นคำร้องเมื่อมีปัญหา รวมทั้งยังมีปัญหาในเรื่องการเข้าถึงบริการทางสุขภาพและบริการทางการศึกษา

**ข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติและการทำงานของผู้ลี้ภัย**

**ข้อเสนอการจัดการภายใน 100 วันแรกหลังจัดตั้งรัฐบาล**

**1. เปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติเพื่อดึงแรงงานข้ามชาติที่อยู่นอกระบบ ประมาณ 700,000 คน รวมทั้งผู้ติดตามแรงงาน โดยใช้ระบบศูนบริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)**

**แนวทางการดำเนินการ**

มีมติกรรมการนโยบายเดิมอยู่แล้ว สามารถเสนอให้ยืนยันโดยให้ครอบคลุมผู้ติดตามที่อายุไม่เกิน 18 ปีทุกกลุ่ม และนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

**2. ต่อใบอนุญาตทำงานแรงงานกลุ่ม MoU ที่ทำงานครบ 4 ปี และ 6 ปี ออกไปก่อน 2 ปี**

เพื่อแก้ไขปัญหาความล่าช้าของระบบนำเข้า MoU หรือประสานงานให้ประเทศต้นทางโดยเฉพาะพม่า เข้ามาทำ MoU ในประเทศไทย (เช่นยื่นและพิจารณาที่สถานทูต หรือศูนย์ทำ CI) ปัจจุบันกลุ่มนี้อยู่ได้ถึง 31 กรกฎาคม 2566

**แนวทางการดำเนินการ**

- นำเสนอกรรมการนโยบายให้มีมติเห็นชอบเนื่องจากมีแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้โดยคณะกรรมการนโยบายแล้ว ปรับข้อเสนอและเงื่อนไขให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และเสนอครม.มีมติคณะรัฐมนตรีเพื่อดำเนินการต่อไป

**3. จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว**

เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยให้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ฯ โดยใช้อำนาจของกรรมการนโยบาย

**4. แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายผู้ประกันตนเป็นกรรมการในคณะกรรมการประกันสังคม พ.ศ.2564**

- โดยแก้ไขคุณสมบัติผู้มีสิทธิเลือกตั้งโดยยกเลิกข้อความ ข้อ 16 (1) และกำหนดวันเลือกตั้งคณะกรรมการประกันสังคมโดยเร็ว

**5.แก้ไขกฎกระทรวงการจ่ายเงินบำเหน็จชราภาพแก่ผู้ประกันตนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย พ.ศ. 2560**

- โดยยกเลิกข้อความใน ข้อ 1 ของกฎกระทรวง

**ข้อเสนอการดำเนินการช่วง 100 วัน - 1 ปีแรก**

1. **จัดทำ/แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายลูกที่มีความซ้ำซ้อนหรือจำกัดสิทธิของแรงงานข้ามชาติ** เช่น กฎกระทรวงการคุ้มครองแรงงานประมงทะเล (ซ้ำซ้อนพรบ.คุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล) แรงงานภาคเกษตรที่ไม่จ้างทั้งปี แรงงานทำงานบ้าน กฎกระทรวงเรื่องสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพของแรงงานข้ามชาติ ประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องเลือกตั้งคณะกรรมการกองทุนประกันสังคม เป็นต้น
2. **ทบทวนระบบการจัดหางานแรงงานข้ามชาติ** โดยทบทวน MoU นำเข้าแรงงานข้ามชาติ การจัดหางานและจดทะเบียนแรงงานในกิจการประมง
3. **พัฒนากลไกการร้องเรียนของแรงงานข้ามชาติ** เพิ่มระบบการยื่นคำร้องที่เอื้อต่อแรงงานข้ามชาติ อาสาสมัครแรงงานข้ามชาติ เพิ่มล่ามแปลภาษาในสำนักงานสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน ศูนย์ช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ (ปัจจุบันมีอยู่ 10 ศูนย์ภายใต้สำนักงานจัดหางานจังหวัด)
4. **จัดทำระบบการร้องเรียนสำหรับนายจ้างและแรงงานข้ามชาติ**ที่ดำเนินการขออนุญาตทำงานและจ้างงานแรงงานข้ามชาติ จัดทำคู่มือประชาชนในการใช้บริการหน่วยงานในกระทรวงแรงงานที่ใช้ได้จริง มีกระบวนการตรวจสอบการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ (พิจารณาเรื่องการจ้างพนักงานอัตราจ้างของสำนักงานจัดหางาน ปัจจุบันมีรายได้น้อย ความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ)
5. **ผ่อนผันให้กลุ่มผู้ลี้ภัยและคนที่ไม่สามารถเดินทางกลับประเทศต้นทางได้ ให้ทำงานในประเทศไทยได้ชั่วคราว**

กลุ่มเป้าหมาย

(1) กลุ่มที่มีปัญหาการขอเอกสารประจำตัวจากประเทศต้นทาง

(2) กลุ่มบุคคลที่หนีภัยการสู้รบที่ได้รับอนุญาตให้อยู่อาศัยเป็นการชั่วคราวในพื้นที่พักพิงชั่วคราว ชายแดนไทย-เมียนมา 9 แห่ง จำนวน 90,000 คน

(3) กลุ่มบุคคลที่เข้ามาลี้ภัยและประสงค์ความคุ้มครองจาก UNHCR ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพฯ จำนวนประมาณ 5,000 คน จากจำนวน 51 ประเทศ

(4) กลุ่มบุคคลที่มีความเปราะบางต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เช่น อุยกูร์ โรฮิงญา รวมไปถึงกลุ่มเมียนมาที่หนีเข้ามาหลังการรัฐประหารปี พ.ศ. 2564 ซึ่งประสงค์ขอรับความคุ้มครองชั่วคราว

(5) กลุ่มบุคคลที่อาจเป็น “ผู้อยู่ระหว่างคัดกรองสถานะ” "ผู้ได้รับการคุ้มครอง" ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการคัดกรองคนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรและไม่สามารถเดินทางกลับประเทศอันเป็นภูมิลำเนาได้ พ.ศ. 2562

**แนวทางการดำเนินการ**

1. เสนอให้คณะอนุกรรมการนโยบายฯ พิจารณาแนวทางการผ่อนผัน (จดทะเบียน) ให้กลุ่มผู้ลี้ภัยและคนที่ไม่สามารถเดินทางกลับประเทศต้นทางขออนุญาตทำงานได้

* กลุ่มที่อยู่ระหว่างการคัดกรองสถานะ และกลุ่มที่มีปัญหาการขอเอกสารประจำตัว ให้มารายงานตัวและขออนุญาตทำงานตามมาตรา 63 ของพรก.การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ครั้งละไม่เกิน 1 ปี และขอต่อตามเงื่อนไขของกฎหมาย
* กลุ่มผู้หนีภัยการสู้รบ/ กลุ่มผู้ลี้ภัยที่ได้รับการพิจารณาจาก UNHCR /กลุ่มเปราะบางต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ/กลุ่มผู้ได้รับการคุ้มครองตามกลไกการคัดกรอง ให้สามารถขออนุญาตทำงานตามมาตรา 63/2 โดยขออนุญาตทำงานได้ครั้ง 2 ปี และต่ออายุตามมติครม.

1. เสนอให้คณะกรรมการนโยบายฯเห็นชอบและเสนอต่อครม.ต่อไป

**ข้อเสนอในเรื่องการแก้ไขกฎหมาย/จัดทำกฎหมายใหม่**

1. **กฎหมายคุ้มครองแรงงาน**

ยกเลิกเหมาช่วง ค่าจ้างรายวัน วันลาวันหยุด ดึงแรงงานทุกกลุ่มเข้าสู่การคุ้มครองทั้งฉบับ แก้ไขพรบ.การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล

1. **พรบ.แรงงานสัมพันธ์**

ให้แรงงานทุกกลุ่มตั้งสหภาพได้ ยกเลิกเงื่อนไขผู้ก่อตั้ง กรรมการต้องมีสัญชาติไทย ผลักดันรับรอง ILO 87 98 (พรรคก้าวไกลเสนอร่างในสภาฯ แล้ว)

1. **ประกันสังคม/เงินทดแทน**

ให้แรงงานทุกคนเข้าเป็นผู้ประกันตนใน ม.33 เลือกตั้งคณะกรรมการประกันสังคม (แรงงานข้ามชาติมีสิทธิเลือกกรรการได้) ยกเลิกเงื่อนไขการรับเงินชราภาพแรงงานข้ามชาติ (นโยบายของพรรคก้าวไกล)

1. พรก.การบริหารจัดการการทำงานคนต่างด้าว

เรื่องการหักค่าใช้จ่ายในการนำเข้า การเปลี่ยนนายจ้าง การยึดเอกสาร มีการกำหนดกลไกการร้องเรียนที่ชัดเจน

1. พรบ.คนเข้าเมือง

ทบทวนเรื่องหน้าทีของคนต่างด้าวในการแจ้งต่าง ๆ เช่น รายงานตัว 90 วัน กลไกคัดกรองก่อนส่งกลับ กำหนดเรื่องระยะเวลาในการกัก ลดเงื่อนไขเรื่องการประกันตัว

1. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการคัดกรองคนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรและไม่สามารถเดินทางกลับประเทศอันเป็นภูมิลำเนาได้ พ.ศ. 2562

ทบทวนโครงสร้างกรรมการ กำหนดมาตรการคุ้มครองที่ชัดเจน เช่น การกำหนดสถานะทางกฎหมาย การให้สิทธิด้านสวัสดิการทางสังคม กลไกการไม่กักเด็กและครอบครัว

1. ประมวลกฎหมายแรงงาน

ปฏิรูปกฎหมายแรงงานที่กระจัดกระจายและซ้ำซ้อนให้เป็นประมวลกฎหมาย เพื่อสร้างมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่ชัดเจน ซึ่งเคยมีร่างกฎหมายแล้ว ในอดีตไม่ผ่านการพิจารณาของรัฐบาล

**อนุสัญญาระหว่างประเทศที่ควรพิจารณาลงนาม**

1. อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว ค.ศ. 1990
2. อนุสัญญา ILO 87 98 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง
3. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน
4. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 190 ว่าด้วยการขจัดความรุนแรง. และการคุกคามในโลกแห่งการทางาน ค.ศ. 2019
5. อนุสัญญา ILO 181อนุสัญญาว่าด้วยสำนักจัดหางานภาคเอกชน ค.ศ. 1997 และข้อแนะ เป้าหมายคือการวางมาตรฐานการจัดหางานและการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ
6. อนุสัญญา ILO 143 อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ

**ข้อเสนอในเรื่องการทำงานเพื่อปฎิรูปกระทรวงแรงงาน**

โจทย์สำคัญของการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้ใช้แรงงาน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ คือ การปฏิรูประบบราชการในกระทรวงแรงงาน

**ข้อเสนอในเชิงการทำงาน**

1. จัดตั้งคณะทำงานด้านการจัดการแรงงานข้ามชาติ เพื่อสนับสนุนการทำงานของรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน
2. จัดตั้งทีมปฏิรูปกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานและการจัดการแรงงานข้ามชาติ เพื่อสนับสุนการทำงานของกรรมาธิการการแรงงาน และคณะทำงานกฎหมายแรงงานของพรรคก้าวไกล
3. แต่งตั้งผู้แทนแรงงาน และผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการนโยบายบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ตาม ม.17 ของพรก.การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560)