



การดำเนินการ
แก้ไขปัญหาค้ามนุษย์
ด้านแรงงาน

Operation on
Tackling Labour Trafficking
Issues

กระทรวงแรงงาน
Ministry of Labour

คำนำ Introduction

๒
ดวยตระหนักดีว่าปัญหาการค้ามนุษย์เป็นภัยคุกคามด้านความมั่นคง และเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง รัฐบาลไทยได้ดำเนินหลากหลายมาตรการในการส่งเสริมและปกป้องสิทธิของแรงงานในประเทศไทยทุกสัญชาติอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกว่าเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานสัญชาติอื่น โดยมุ่งเน้นที่การขับเคลื่อนนโยบายใหม่ ๆ อาทิ การควบคุมและตรวจตรา อย่างเข้มงวด ผ่านกระบวนการตรวจแรงงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารการคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มกำลัง โดยเพิ่มความเข้มข้นในการตรวจแรงงานให้ครอบคลุมสถานประกอบกิจการทุกขนาดและทุกประเภทกิจการ โดยจัดลำดับความสำคัญการตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่มีความเสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเป็นลำดับแรก รวมทั้ง กำหนดมาตรการปฏิรูปการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ ซึ่งได้มีความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างใกล้ชิด ผ่านความร่วมมือระหว่างรัฐบาลและภาคีภาคเอกชน องค์การระหว่างประเทศ ตลอดจนองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ทั้งไทยและต่างประเทศ โดยยึดแนวทางตามกรอบนโยบายในรูปแบบ 5P ได้แก่ 1) นโยบาย (Policy) 2) การคุ้มครอง (Protection) 3) การบังคับใช้กฎหมาย (Prosecution) 4) การป้องกัน (Prevention) และ 5) การมีส่วนร่วม (Partnership)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 กระทรวงแรงงานมีผลการดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์อย่างเป็นรูปธรรมหลายประการ โดยจะมีการนำเสนอตั้งแต่ความหมายของการค้ามนุษย์ รูปแบบการค้ามนุษย์ของไทย รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ Trafficking in Person Report : TIP REPORT การจัดอันดับสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทย

ผลการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ที่ผ่านมา อาทิ การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว การแก้ไขกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมาย/การดำเนินคดี การดูแลสิทธิ/สวัสดิการ และความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ถึงแม้ว่าผลการประเมินของประเทศไทยจะดีขึ้น กระทรวงแรงงานยังคงมุ่งมั่นที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์อย่างต่อเนื่องต่อไป โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานในอนาคต อาทิ ยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าว พ.ศ.2560–2564 การให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การถอดถอนสินค้าออกบัญชีรายชื่อสินค้าที่เชื่อว่าผลิตโดยใช้แรงงานเด็ก การปฏิรูปกฎหมาย การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ และการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในทุกมิติ

Realizing that human trafficking has threatened national security and severely violated human rights. Thai government has issued a lot of provision to promote equality and prevent labour rights in Thailand on nondiscriminatory basis, aiming at enacting new policies such as strict monitoring through labour inspection, which is the tool to protect labour. The Ministry of Labour has fully proceeded to the government policy accordingly, by increasing intensity to labour inspection to cover every existing size and type of establishments, prioritizing to inspect high-risk establishments with potential to the use of child labour, forced labour, indebted labour, and labour trafficking, including the indication of provision to reform migrant worker management system with close cooperation of neighboring countries through collaboration among the government, private parties, international organization, and NGOs

domestically and internationally. The methods within the policy framework will adhere to 5P; 1) Policy 2) Protection 3) Prosecution 4) Prevention and 5) Partnership

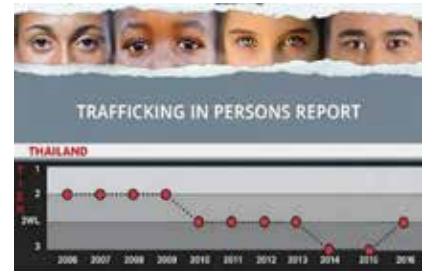
In the fiscal year 2016, the Ministry of Labor has a result on the concrete operation to tackling labour trafficking issues, presenting from the definition of human trafficking, the pattern of human trafficking in Thailand, the Trafficking in Person Report (TIP Report), the ranking and Tier placement of human trafficking situation in Thailand, the result and implemented measures to tackling human trafficking such as migrant worker management, law amendment, law enforcement and prosecution, protection of labour rights and welfare, and collaboration with involving organizations.

Despite the better result from human trafficking assessment in Thailand, the Ministry of Labour still determine to put the effort to prevent and tackle human trafficking issues, by specifying guidelines to operate tasks in the future, such as Strategic Plan on the Management of Migrant Workers, B.E. 2560 – 2564 (2017-2021), ratification process of International Labour Organization's Conventions, withdrawal Thai products from the blacklist of 'potentially use of illegal child labour, the reformation of law concerning migrant worker management, and raising migrant worker quality of life in every dimension.

สารบัญ/Table of Contents

หน้า
Page

| | | |
|----|--|--|
| 1 | การดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของกระทรวงแรงงาน Operation on Tackling Labour Trafficking : Ministry of Labour | |
| 2 | ความหมายของการค้ามนุษย์ Definition of Human Trafficking | |
| 3 | รูปแบบการค้ามนุษย์ของไทย Patterns of Human Trafficking in Thailand | |
| 4 | รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ Trafficking in Person Report : TIP REPORT | |
| 6 | การจัดอันดับสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทย Ranking and Tier Placement of Human Trafficking Situation in Thailand | |
| 7 | ผลการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ที่ผ่านมา The Overall Result on Tackling Labour Trafficking in Thailand | |
| 8 | 1. การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว Migrant Worker Management | |
| 12 | 1.1 การนำเข้าแรงงานตาม MOU Bringing in Migrant Worker through MOU | |
| 12 | 1.2 การพิสูจน์สัญชาติ Nationality Verification | |
| 13 | 1.3 การต่ออายุให้แรงงานอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและอนุญาตให้ทำงาน Extension of Migrant Worker's Permit to Temporary Stay and Work in the Kingdom | |
| 14 | 1.4 การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงและแปรรูปสัตว์น้ำ Registration of Migrant Worker in Fishery and Seafood Processing Sector | |
| 15 | 1.5 การออกหนังสือคนประจำเรือ (Seabook) สำหรับแรงงานต่างด้าว Issuance of Seabook for Migrant Worker | |
| 16 | 2. การแก้ไขกฎหมาย Labour Law Amendment | |
| 16 | 2.1 พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างภายในประเทศ พ.ศ. 2559 Royal Ordinance concerning Rules on Bringing Migrant Workers to Work with Employers in the Kingdom B.E. 2559 (2016) | |
| 22 | 2.2 กฎกระทรวงกำหนดสถานที่ที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงาน พ.ศ. 2559 Ministerial Regulation on Establishments Prohibited from Employment of Children Under 18 Years Old B.E 2559 (2016) | |
| 22 | 2.3 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพิ่มอัตราโทษกรณีความผิดที่กระทำต่อแรงงานเด็ก Revisal of Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) on Penalties of Abusing Child Labour | |
| 23 | 3. การบังคับใช้กฎหมาย/การดำเนินคดี Law Enforcement / Prosecution | |
| 23 | 3.1 การเพิ่มพนักงานตรวจแรงงาน Increasing Numbers of Labour Inspectors | |
| 24 | 3.2 การฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน Training of Labour Inspectors | |



| | |
|----|--|
| 25 | 3.3 การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจแรงงาน Enhancing Efficiency of Labour Inspection |
| 25 | 3.4 ผลการตรวจแรงงาน Result of Labour Inspection |
| 27 | 3.5 การดำเนินคดีบริษัทจัดหาแรงงาน และสาย/นายหน้าเถื่อน Prosecution of Illegal Recruitment Agencies and Brokers |
| 29 | 4. การดูแลสิทธิ/สวัสดิการ Protection of Labour Rights / Welfares |
| 31 | 4.1 ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง Post-Arrival and Reintegration Centers |
| 32 | 4.2 ศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว Migrant Workers Assistance Centers |
| 33 | 4.3 การเปลี่ยนนายจ้าง Changing of Employers |
| 35 | 4.4 ส่งเสริมการเข้าถึงช่องทางร้องเรียน Promoting Accessible Complaint/Grievance Channels |
| 38 | 5. ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง Partnership with involving Organization |
| 38 | 5.1 การประชุม High Level Meeting ร่วมกับประเทศ CLMVT High Level Meeting with Neighbouring Countries (CLMVT) |
| 39 | 5.2 ความร่วมมือกับประเทศต้นทางในการนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ข้อตกลง (Agreement) และความร่วมมือ (Cooperation) ระหว่างประเทศ Bilateral Memorandum of Understanding (MOU) on Labour Cooperation, and Agreement with Countries of Origin |
| 43 | 5.3 ความร่วมมือกับองค์กรภาคประชาสังคม (NGOs) Collaboration with NGOs |
| 45 | 5.4 ความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน ILO และ EU Tripartite Cooperation among Ministry of Labour, ILO, and EU |
| 47 | แผนงานในอนาคต Future Works |
| 48 | 1. ยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าว พ.ศ.2560 – 2564 Strategic Plan on the Management of Migrant Workers, B.E. 2560 – 2564 (2017-2021) |
| 49 | 2. การให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ Ratification of International Labour Organization's Conventions |
| 50 | 3. การถอดถอนสินค้าออกบัญชีรายชื่อสินค้าที่เชื่อว่าผลิตโดยการใช้แรงงานเด็ก Withdrawal Thai Products from the Blacklist of 'Potential Use of Child Labour' |
| 50 | 4. ปฏิรูปกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ Reformation of Law concerning Migrant Workers Management |
| 51 | 5. การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในทุกมิติ Raising Migrant Workers' Quality of Life in Every Dimension |
| 53 | บทสรุป Conclusion |







การดำเนินการแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ ของกระทรวงแรงงาน

Operation on Tackling Labour Trafficking : Ministry of Labour

ปัญหาการค้ามนุษย์ถือเป็นภัยคุกคามด้านความมั่นคงรูปแบบใหม่ และกำลังเป็นประเด็นที่หลายประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการกระทำที่ลดทอนศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์ อีกทั้งยังเป็นต้นเหตุนำไปสู่ปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น ปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด การลักลอบเข้าเมือง การค้าประเวณี และที่สำคัญในกฎหมายสิทธิมนุษยชนถือว่าการค้ามนุษย์เป็นอาชญากรรมระหว่างประเทศ จึงเป็นปัญหาที่นานาชาติให้ความสนใจ การค้ามนุษย์จึงเป็นเรื่องที่สมควรทำความเข้าใจและใส่ใจประเด็นต่างๆ ในที่นี้จึงขอกล่าวถึงรายละเอียดของการค้ามนุษย์ในประเด็นต่างๆ ตั้งแต่ความหมายของการค้ามนุษย์ รูปแบบการค้ามนุษย์ในประเทศไทย รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (TIP Report) ผลการจัดอันดับสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทย ผลการแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ที่ผ่านมา และแนวทางการดำเนินงานในอนาคต

Human trafficking has been considered as a new threat to national security, and is now the issue which many countries hold its significance as the action which devalue human dignity. Furthermore, the trafficking is also the root which led to other following problems such as drug-related crime, illegal border smuggling, and prostitution. Importantly, human rights law has considered that human trafficking is an international crime; which causing massive concern and awareness to various countries. Hence, it is officially important to understand and discuss in-depth detail of Human trafficking for further comprehension. This Paper will be divided into various topics, starting from the definition of human trafficking, the patterns of human trafficking in Thailand, Trafficking in Person Report: TIP REPORT, ranking of human trafficking situation in Thailand, the overall result of tackling labour trafficking issues, and future works.

ความหมายของการค้ามนุษย์ Definition of Human Trafficking

การค้ามนุษย์ หมายถึง การจัดหา การขนส่ง การส่งต่อ การจัดให้อยู่อาศัยหรือการรับไว้ซึ่งบุคคล ด้วยวิธีการขู่เข็ญ หรือด้วยการใช้กำลัง หรือด้วยการบีบบังคับในรูปแบบอื่นใด ด้วยการลักพาตัว ด้วยการขโมยตัวด้วยการหลอกลวงด้วยการใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือด้วยการใช้สถานะความเสี่ยงภัยจากการค้ามนุษย์ โดยมิชอบ หรือมีการให้ หรือรับเงิน หรือผลประโยชน์ เพื่อให้ได้มาซึ่งความยินยอมของบุคคลผู้มีอำนาจควบคุมบุคคลอื่นเพื่อความมุ่งประสงค์ในการแสวงประโยชน์ การแสวงประโยชน์อย่างน้อยที่สุด ให้รวมถึง การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณีของบุคคลอื่น หรือการแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การเอาคนลงเป็นทาสหรือการกระทำอื่นเสมือนการเอาคนลงเป็นทาส การทำให้ตกอยู่ใต้บังคับ หรือการตัดอวัยวะออกจากร่างกาย การกระทำต่อเด็กซึ่งหมายถึง บุคคลอายุต่ำกว่า 18 ปี แม้ไม่ใช่วิธีต้องห้ามดังกล่าว ก็ถือเป็นความผิดฐานค้ามนุษย์

Human trafficking means any recruiting, transportation, transferring, arranging people to live or receiving them through threatening or violence, or any other forces such as kidnapping, embezzlement with inappropriate authority or any status of risks from human trafficking, through bribery or any benefits including any prostitution of other people or other forms of seeking sexual benefits, forcing them to work and do service, putting people to become slaves or any similar actions, any means of force or amputation. For any action toward children, who are under 18 years old, even without such mentioned methods, it would be considered as an offence on human trafficking.





รูปแบบการค้ามนุษย์ของไทย Patterns of Human Trafficking in Thailand

The patterns of human trafficking which are inspected in Thailand could be divided into 5 patterns, as follows;

รูปแบบการค้ามนุษย์ของประเทศไทยที่พบเห็นเป็นประจำ มีอยู่ประมาณ 5 ประเภท ดังนี้

1. ค้ามนุษย์ในรูปแบบการขายบริการทางเพศ
2. ค้ามนุษย์โดยบังคับใช้แรงงานหรือบริการส่วนใหญ่ทำงานในสวน ฟาร์ม บ้าน โรงงาน ฯลฯ
3. ค้ามนุษย์เพื่อการแต่งงาน ปรากฏในรูปแบบของการจัดหาคู่เพื่อการรับจ้างแต่งงาน มีนายหน้าสืบเสาะหาหญิงเพื่อแต่งงานกับชายที่ไม่รู้จัก หลังจากแต่งงานหญิงจำนวนมากกลายเป็นเมียทาส อยู่ในสถานการณ์ที่เลวร้ายในเรือนเพศ ถูกบังคับให้ขายบริการทางเพศ
4. ค้ามนุษย์เพื่อการขอทาน ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยนายหน้าติดต่อพาเด็ก คนชรา คนพิการ เดินทางออกจากบ้านเกิดและถูกบังคับให้ขอทานในเมืองใหญ่ทั้งในและต่างประเทศ
5. ค้ามนุษย์เพื่อการทำผิดกฎหมาย เหลือจะมักเป็นเด็กที่ถูกนำไปเป็นเครื่องมือในการส่งยาเสพติดให้กับผู้ค้ารายย่อย หรือผลิตสื่อลามก

1. Human trafficking in the form of sex trafficking, majoring in prostitution
2. Human trafficking in the form of forced labour or servitude, majoring the work in farming, domestic work, industries, etc.
3. Human trafficking in the form of forced marriage: this pattern is begun on the basis of matchmaking and hiring women for marriage with unknown man by the middle man or broker. The women of this case usually become slave after the marriage; often being forced to sex servitude, or being prostitution.
4. Human trafficking in the form of forced beggar: this type of human trafficking is currently increasing in numbers. The middle man or broker of this case will usually seize and force children, elder, and handicapped persons out of their village/ hometown to beg for money in the city, domestically and overseas.
5. Human trafficking for an unlawful action; the victims of the case are often children who are brought to be drug traffickers for local dealers, or work in child pornography.



รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ Trafficking in Person Report : TIP REPORT

รายงานการค้ามนุษย์ของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นรายงานประจำปี ที่กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐฯ มีหน้าที่ต้องจัดทำ ตามกฎหมาย Trafficking Victims Protection Act of 2000 (TVPA) โดยประเมินสถานการณ์และการดำเนินการต่อต้านการค้ามนุษย์ของรัฐบาลประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวม 188 ประเทศ กฎหมาย TVPA ได้รับการอนุมัติโดยรัฐสภาสหรัฐฯ เมื่อปี ค.ศ. 2000 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของสหรัฐฯ โดยมีการจัดตั้งสำนักงานเพื่อการตรวจสอบและต่อสู้กับการค้ามนุษย์ Office to Monitor and Combat Trafficking in Persons (TIP Office) ขึ้นภายใต้กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐฯ มีหน้าที่หลักในการตรวจสอบและป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ทั้งภายในสหรัฐฯ และประเทศต่าง ๆ โดยหนึ่งในหน้าที่หลักของสำนักงาน TIP Office ก็คือ การจัดทำรายงานเพื่อเสนอต่อรัฐสภาสหรัฐฯ ในเดือนมิถุนายนของทุกปี รายงานฯ จะบรรยายถึงขอบเขตและลักษณะของปัญหาการค้ามนุษย์ และความพยายาม

Trafficking in Person Report (TIP Report) by United States Department of State is the annual report which the department needs to compile legally according to Trafficking Victims Protection Act of 2000 (TVPA), by assessing the situation and proceed with the anti-human trafficking from the governments of 188 countries. The TVPA has been approved by the United States congress in year 2000 as a tool to solve the problem of human trafficking in USA. There is an establishment of an office called 'Office of Monitor and Combat Trafficking in Person' (TIP Office) under US Department of State to inspect and combat against human trafficking, both within USA and internationally. One of the main responsibilities of TIP Office is to compile reports to present before the United States congress, annually in June. The report includes the description of the framework and characteristics of human trafficking, as well as the attempt of each countries on

ในการต่อสู้กับการค้ามนุษย์ของรัฐบาลในแต่ละประเทศว่าสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำในการจัดการค้ามนุษย์ตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย TVPA หรือไม่ นอกจากนี้ยังให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการต่างๆ ที่ตรงประเด็นการค้ามนุษย์ของแต่ละประเทศที่สหรัฐฯ เชื่อว่าจะช่วยให้รัฐบาลของแต่ละประเทศดำเนินการได้ก้าวหน้าขึ้น ทั้งนี้ เกณฑ์การจัดระดับตามกฎหมาย TVPA แบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 (Tier 1) คือ ประเทศที่ดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายของสหรัฐฯ ทั้งด้านการป้องกัน การบังคับใช้กฎหมาย การต่อต้านการค้ามนุษย์และการคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์

ระดับที่ 2 (Tier 2) คือ ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐฯ แต่มีความพยายามปรับปรุงแก้ไข

ระดับที่ 2 ซึ่งต้องจับตามองเป็นพิเศษ (Tier 2 Watch List) คล้ายกับ Tier 2 โดยมีจำนวนเหยื่อการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้น หรือไม่มีหลักฐานชัดเจนว่ารัฐบาลเพิ่มความพยายามดำเนินการต่อต้านการค้ามนุษย์

ระดับที่ 3 (Tier 3) คือ ระดับต่ำสุด หมายถึงประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐฯ และไม่มี ความพยายามแก้ไข

combating against human trafficking to be consistent with the minimum standard of TVPA. In addition, the recommendations of TIP Office are also included in the report to help advancing the progress of each countries. The ranking and placement according to TVPA are divided into 4 tiers, which are;

Tier 1: The governments of countries that fully meet the TVPA's minimum standards for the elimination of trafficking in prevention, law enforcement, the policy in combating human trafficking, and a protection of victims

Tier 2: The governments of countries that do not fully meet the TVPA's minimum standards but are making significant efforts to meet those standards.

Tier 2 watch list: which is similar to Tier 2, but this is for which government of countries where number of victims of severe forms is significantly increasing, or there is failure to provide obvious evidence of increasing efforts to combat severe forms of trafficking in persons from the previous year

Tier 3: which is the lowest tier, this is for the governments of countries that do not fully meet the TVPA's minimum standards and are not making significant efforts to do so.





TRAFFICKING IN PERSONS REPORT

THAILAND



การจัดอันดับสถานการณ์ค้ามนุษย์ ของประเทศไทย

Ranking and Tier Placement of Human Trafficking Situation in Thailand

เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2559 กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา ได้เผยแพร่รายงานการค้ามนุษย์ หรือ TIP Report ประจำปี 2559 โดยยกอันดับของประเทศไทยดีขึ้น จากระดับ Tier 3 เป็นระดับ Tier 2 ที่ต้องจับตามอง (Tier 2 Watch List) เนื่องจากเล็งเห็นถึงการดำเนินความพยายามอย่างมีนัยสำคัญอย่างเต็มที่ของรัฐบาลไทยในการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ในรายงานฯ ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานของรัฐบาลไทยใน 3 มิติ ได้แก่ ด้านการดำเนินคดี ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ และด้านการป้องกัน ซึ่งได้ให้คำแนะนำที่ตรงประเด็นการค้ามนุษย์ในไทยที่สหรัฐฯ เชื่อว่าจะช่วยให้รัฐบาลไทยดำเนินการได้ก้าวหน้าขึ้นโดยขอให้รัฐบาลไทยเร่งรัดติดตามการดำเนินคดี พัฒนาระบบการคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายตามหลักมาตรฐานสากล และให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพและความปลอดภัยของเหยื่อการค้ามนุษย์ ตลอดจนปรับปรุงระบบการบริหารจัดการแรงงานทั้งระบบ เพื่อประโยชน์ของแรงงานอพยพหรือแรงงานข้ามชาติ

On 30th June 2016, the US Department of State has publicized the Trafficking in Person Reports (TIP Report) 2016, which report has raised the rank of Thailand from Tier 3 to Tier 2 Watch List. The reason is that there are significant attempts of Thai government to combat against human trafficking. The 2016 report focuses on the operation of Thai government in 3 dimensions, which are prosecution, protection and assisting victims, and prevention. TIP Office also provides the recommendations to Thai government, such as the request to hurriedly follow up the prosecution of human trafficking cases, improve process of victim protection and assistance to be compliance with international standards, prioritize the freedom, rights and security of victims, as well as develop systematic migrant worker management to provide equality and benefit to migrant worker.



ผลการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ที่ผ่านมา The Overall Result on Tackling Labour Trafficking in Thailand

ในห้วงปี 2559 รัฐบาลไทยได้เพิ่มความเข้มข้นในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์หลากหลายมาตรการเพื่อส่งเสริมและปกป้องสิทธิของแรงงานในประเทศไทยทุกสัญชาติอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกว่าเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานสัญชาติอื่น เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาล กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดตั้ง “ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน” โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้อำนวยการศูนย์โดยตรง เพื่อขับเคลื่อนงานในภาพรวมของกระทรวงแรงงานให้เป็นเอกภาพอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนส่งเสริม ปกป้องสิทธิของแรงงาน และสร้างกลไกการติดตามงานที่มีประสิทธิภาพผ่านการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับกรม และระดับจังหวัด และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น ศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย (ศปมผ.) ศูนย์ประสานการปฏิบัติในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) กรมเจ้าท่า กรมประมง รวมถึงองค์กรภาคประชาสังคม NGOs ภายใต้ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานพ.ศ.2559-2563 และแผนปฏิบัติการการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ซึ่งได้กำกับติดตามให้แต่ละหน่วยงานดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ

In 2016, Thai government has increased intensity to solve human trafficking by operating various measures to promote equality and protect labour rights in Thailand on nondiscriminatory basis. In response to national policy, Ministry of Labour has established “Command Center of Prevention of Human Trafficking on Labour and Monitoring Labour Situation (CCPL)”, with Permanent Secretary as Head of the center, in order to drive overall operation in unified and concrete manner, promote and protect labour rights, and create effective follow-up mechanism under ‘Strategic Plan on Prevention of Labour Trafficking B.E 2559 – 2563 (2016 – 2020)’ and ‘Action Plan on Labour Trafficking, Fiscal Year 2016’ through ‘Labour Trafficking Operation Center’ which operated in each Departments and provincial offices under Ministry of Labour, and through related governmental units such as Command Center for Combating Illegal Fishing (CCCIF), Thailand Maritime Enforcement Coordinating Center (THAI-MEC), Marine Department, Department of Fisheries, as well as NGOs. The follow-up mechanism directs each units to operate under the strategies and plan continuously, focusing on enforcing new policies under the 5Ps framework which are 1) Policy



อย่างต่อเนื่อง โดยได้มุ่งเน้นที่การขับเคลื่อนนโยบายใหม่ ๆ ภายใต้กรอบ 5P ประกอบด้วย 1) นโยบาย (Policy) 2) การคุ้มครอง (Protection) 3) การบังคับใช้กฎหมาย (Prosecution) 4) การป้องกัน (Prevention) และ 5) การมีส่วนร่วม (Partnership) รายละเอียดดังนี้

1) ด้านนโยบาย (Policy) เร่งรัดการปฏิรูปกฎหมายทั้งระบบ และดำเนินการตามกรอบยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบการจ้างงานถูกกฎหมายและได้รับการดูแลได้อย่างทั่วถึง

2) ด้านการคุ้มครอง (Protection) กำหนดให้แรงงานทุกสัญชาติได้รับการคุ้มครองอย่างเท่าเทียมตามมาตรฐานสากล

3) ด้านการบังคับใช้กฎหมาย (Prosecution) เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจและการบังคับใช้กฎหมาย โดยเน้นการตรวจกลุ่มเสี่ยงเป็นลำดับแรก

4) ด้านการป้องกัน (Prevention) เน้นส่งเสริมและสร้างความตระหนักให้แรงงานเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมาย รวมไปถึงการเข้าถึงช่องทางการร้องเรียนโดยจัดผู้ประสานงานด้านภาษาร่วมให้บริการ

5) ด้านการมีส่วนร่วม (Partnership) เน้นการมีส่วนร่วมกับ ILO, NGOs, ภาครัฐ - ภาคเอกชน โดยเฉพาะภาคเอกชนจะต้องเปิดให้มีส่วนรับผิดชอบในการดูแลแรงงานต่างด้าวมากขึ้นตามแนวนโยบายของรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ)

โดยมีความคืบหน้าการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1. การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว

สถานการณ์แรงงานต่างด้าว (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ที่ทำงานในประเทศไทย ณ เดือนมกราคม 2560 มีแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ รวม 2,665,981 คน โดยแบ่งเป็น แรงงานตาม MOU 399,742 คน แรงงานจดทะเบียนผ่อนผันอนุญาตทำงานผ่านศูนย์ OSS 1,178,678 คน แรงงานที่จะทะเบียนตามมติ ครม. เฉพาะประมงและแปรรูปสัตว์น้ำ 188,969 คน แรงงานที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ 897,828 คน และแรงงานต่างด้าวทำงานไป-กลับหรือตามฤดูกาล 7,757 คน

2) Protection 3) Prosecution 4) Prevention and 5) Partnership, with the details as follows;

1) Policy: enacting to reform whole legislative system, and proceed under Strategic Plan on Management of Migrant Worker to ensure the protection of migrant worker, and their employment through legal channel

2) Protection: indicating that all workers will be protected equally on nondiscriminatory basis, in accordance with international standards.

3) Prosecution: focusing on increasing capability of inspection and law prosecution, prioritized the at-risk or vulnerable group.

4) Prevention: focusing on promoting and raising awareness of worker on the labour rights, as well as accessible complaint/grievance channels and services of language coordination

5) Partnership: focusing on the collaboration with ILO, NGOs, the governmental agencies, and private sectors. According to the given policy of Deputy Prime Minister Gen. Prawit Wongsuwan, declaring that the private sectors have to also be responsible for their migrant workers as well.

The key progress as follows;

1. Migrant Worker Management

On January 2017, there are the total of 2,665,981 migrant workers (Myanmar, Laos, and Cambodian) who work in Thailand, which could be divided into 1) 399,742 through Memorandum of Understanding on Labour Cooperation (MOU), 2) 1,178,678 registered and renewed their status through One-Stop Service Center (OSS), 3) 188,969 in fishery and seafood processing sectors, 4) 897,828 passed through nationality verification, and 5) 7,757 seasonal workers

Thai government has a clear policy to regulate the status of every migrant worker in order to allow them to work and stay legally in the Kingdom, by providing them with nationality verification process, and the bring-in of worker through MOU;



รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยทุกคนได้ทำงานแบบถูกต้องตามกฎหมาย โดยผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ และดำเนินการตามกรอบ MOU โดยเฉพาะกลุ่ม OSS ที่มีอยู่รวม 1,178,678 คน จะอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ โดยอนุญาตให้ทำงานได้ถึง 31 มีนาคม 2561 สามารถต่ออายุได้อีก 2 ปี จนถึงปี 2563 ส่งผลให้ตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นไป จะมีแต่แรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยผ่าน MOU เท่านั้น

ทั้งนี้ จะมีการจัดสรรโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าวตามความต้องการที่แท้จริงของสถานประกอบการที่แท้จริง โดยภายในปี 2563 คาดว่า จะมีแรงงานต่างด้าวนำเข้าตาม MOU ประมาณ 1.8 ล้านคน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและความต้องการของนายจ้าง และกำหนดมาตรการปฏิรูปการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ ซึ่งได้มีความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างใกล้ชิด ผ่านความร่วมมือระหว่างรัฐบาลและภาคีภาคเอกชน องค์การระหว่างประเทศ ตลอดจนองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ทั้งไทยและต่างประเทศ รวมทั้งกำหนดแนวทางการบริหารจัดการแรงงานซึ่งเน้นการควบคุมและตรวจตรา นายจ้างอย่างเข้มงวดผ่านกระบวนการตรวจแรงงานซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารการคุ้มครองแรงงานโดยกำหนดเป้าหมายการตรวจแรงงานครอบคลุมสถานประกอบการทุกขนาด และทุกประเภทกิจการ ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญการตรวจแรงงานในสถานประกอบการที่มีความเสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานขูดรีด และมีการใช้แรงงานต่างด้าวจำนวนมากเป็นลำดับแรก

this focusing especially on 1,178,678 migrant worker registered through OSS, who have been granted to temporary work and stay in the Kingdom until 31 March 2018, and will be granted another 2-year extension (31 March 2020) if they passed through nationality verification held by mobile unit of origin countries (Myanmar, Laos, Cambodia). This policy has the aim that after year 2020, Thai government will request every migrant worker who wish to work in Thailand to enter through MOU channel only.

In addition, the quota for recruitment of migrant worker will be granted adequate to the labour demand of each establishments only. Within 2020, it is expected that there will be total number of 1.8 million migrant workers entering Thailand through MOU channel, which number are estimated to correspond with Thai economics and demand of employers, including the indication of provision to reform overall migrant worker management system with close cooperation of neighboring countries through collaboration among the government agencies, private parties, international organization, and NGOs; both domestic and international. This includes an indication on labour management which focuses on strict monitoring through labour inspection, which is the tool to protect labour. The labour inspection will cover every existing size and type of establishments, prioritizing the inspection into at-risk establishments with potential to the use of child labour, forced labour, indebted labour (debt bondage), or establishment with massive hiring of migrant worker.

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ในประเทศไทย



จำนวนแรงงานต่างด้าวทำงานอย่างถูกกฎหมายในประเทศไทย

| | จำนวนแรงงานต่างด้าว (คน) |
|-------------------------------------|--------------------------|
| รวม | 2,665,981 |
| ขึ้นทะเบียน ณ ศูนย์ OSS | 1,178,678 |
| MoU | 399,742 |
| พิสูจน์สัญชาติ (คงเหลือในประเทศไทย) | 897,828 |
| ประมงทะเล | 45,441 |
| แปรรูปสัตว์น้ำ | 143,528 |

สถานะของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทย

เข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย

1. จัดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการทั่วไปผ่าน OSS
 - ⇒ ได้รับอนุญาตให้อยู่และทำงานในประเทศไทยถึง 31 มีนาคม 2561
 - ⇒ เมื่อผ่านการตรวจสอบสัญชาติโดยประเทศต้นทาง อยู่และทำงานได้อีก 2 ปี
2. จัดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงและแปรรูปสัตว์น้ำ
 - ⇒ ได้รับอนุญาตให้อยู่และทำงานในประเทศไทยถึงพฤศจิกายน 2560
 - ⇒ เมื่อผ่านการตรวจสอบสัญชาติโดยประเทศต้นทาง อยู่และทำงานได้อีก 2 ปี

เข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมาย

- นำแรงงานเข้ามาผ่าน MOUs**
- ⇒ ตั้งแต่พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2559 การนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานของผู้ที่ได้รับอนุญาตและนายจ้างจะต้องเป็นไปตาม พ.ร.ก. ฉบับนี้
 - ⇒ เมื่อแรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาถึงประเทศไทย จะได้รับการอบรมจาก 1 ใน 3 ของศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง

หากแรงงานต่างด้าวประสบปัญหาในระหว่างทำงาน

- ⇒ เมื่อแรงงานต่างด้าวทำงานครบตามสัญญาจ้างและจะเดินทางกลับประเทศต้นทาง ในกรณีที่มีปัญหาแรงงานต่างด้าวสามารถขอรับความช่วยเหลือได้จาก
 - ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง และ
 - ศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว
- ⇒ ศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวจัดตั้งขึ้นใน 10 จังหวัด ดำเนินการร่วมกับ NGOs ในการให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับการทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว

การดำเนินการในอนาคต (Future Work)

- เป้าหมาย - ส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายและเป็นธรรม รวมทั้งคุ้มครองตามมาตรฐานสากล
- ⇒ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2560 - 2564
- ⇒ ยกร่าง พรก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. โดยจะเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาภายในเดือนพฤษภาคม 2560 ซึ่งเป็นการปฏิรูปกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในทุกกิจการรวมทั้งกิจการประมง
- ⇒ กำหนดให้มีการปฏิรูปการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ โดยสร้างกลไกให้แรงงานต่างด้าวเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามหลักสิทธิมนุษยชนได้อย่างสะดวก รวมทั้งได้รับสิทธิแรงงานและสิทธิทางสังคมด้วย โดยกำหนดแผนการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานใน 3 มิติ คือ **มิติด้านความมั่นคง มิติด้านเศรษฐกิจ และมิติด้านสังคม** ณ จังหวัดสมุทรสาคร และระนอง โดยตั้งเป้าให้แล้วเสร็จภายในเดือนกุมภาพันธ์ 2560 ก่อนขยายผลไปยังจังหวัดอื่นๆ อีก 11 จังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวมากกว่า 50,000 คน และให้ครบทุกจังหวัดภายในปี 2560



MIGRANT WORKERS (FROM MYANMAR, LAO AND CAMBODIA) MANAGEMENT IN THAILAND



Current Number of Documented Migrant Workers (persons) in the Country

| | Number of Migrant Works (persons) |
|---|-----------------------------------|
| Total | 2,665,981 |
| OSS | 1,178,678 |
| MoU | 399,742 |
| Nationality Verification (remaining in the country) | 897,828 |
| Sea Fishery | 45,441 |
| Seafood Processing | 143,528 |

Migrant workers status upon entering to work in Thailand

Undocumented

1. Registration of migrant workers through the OSS (excluding sea fishery and seafood processing industries)

- ⇒ Permitted to work until 31 March 2018
- ⇒ If the migrant workers complete their nationality verification by the countries of origin they are permitted to work for another 2 years.

2. Registration of migrant works within the sea fishery and seafood processing industries

- ⇒ Permitted to work until November 2017
- ⇒ If the migrant workers complete their nationality verification by the countries of origin they are permitted to work for another 2 years.

Documented

Bring in migrant through MOUs

- ⇒ Since the Royal Ordinance Concerning Rules on Bringing Migrant Workers to Work with Employers in the Kingdom B.E. 2559 (2016) has been enforced on 16 August 2016 the recruitment agencies and individual employer that bring in migrant workers to work in the country shall comply with the RO.

- ⇒ When the migrant workers arrive in Thailand, they are provided with post arrival training at one of the 3 initial Post-Arrival and Reintegration Centers

In case migrant workers face problems during their employment :

- ⇒ Upon the migrant workers' employment contract completion and are returning to their countries of origin, in the case of facing problem, they may request the Post-Arrival and Reintegration Center or the Migrant Workers Assistance Centers for assistance.

- ⇒ Migrant Workers Assistance Centers have been set up in 10 provinces with the cooperation of the NGOs to provide assistance and advice regarding the migrant workers' employment.



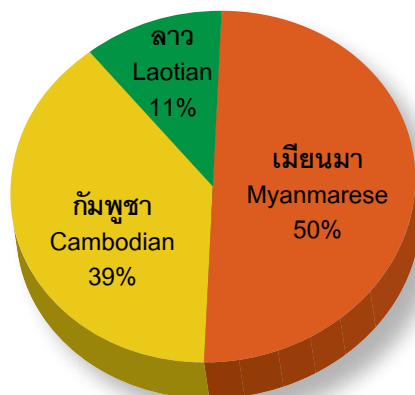
Future Work

Goal - Promoting legal and fair employment of migrant workers, as well as protecting migrant workers according to the international standards.

- ⇒ National Strategy for Migrant Worker Management 2017 - 2021
- ⇒ Drafting the Royal Ordinance Concerning Migrant Work Management B.E. which will be presented to the Cabinet for review in May 2017, The Ro will consolidate all rules applied to migrant workers in every employment sector including the fishery sector.
- ⇒ Thailand's labor management system is aimed to help improve the quality of life for migrant workers in Thailand, on which in turn will help to prevent labor smuggling and deception by labor brokers. The 3 major aspects to improving the overall quality of life for migrant workers in Thailand include 1) security aspect having access to public utilities. 2) economic aspect, ensuring that workers are employed in the correct sector and are receiving the appropriate compensation, and 3) social aspect, receiving education and having access to public health for both migrant workers and their dependents. Pilot in Samutsakorn and Ranong, aimed to be completed in February 2017 prior to extending to 11 provinces and eventually the whole country within 2017.

1.1 การนำเข้าแรงงานตาม MOU

กระทรวงแรงงานมีการปรับลดขั้นตอนการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทยจากเดิมใช้ระยะเวลาดำเนินการ 25 วัน ลดลงเหลือ 17 วัน ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตาม MOU คงเหลือ ณ เดือนมกราคม 2560 มีจำนวนทั้งสิ้น 392,749 คน แบ่งตามสัญชาติได้ดังนี้



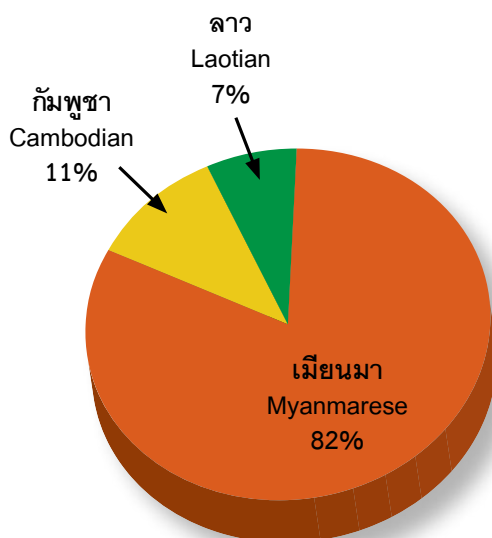
1.1 Bringing in Migrant Worker through MOU

Ministry of Labour has reduced the processing time to bring migrant workers into Thailand to 17 working days from the original duration of 25 working days. On January 2017, there were remaining of 392,749 migrant workers who entered Thailand through MOU, the detailed as follows;

| สัญชาติ Nationality | จำนวน (คน) Number (person) |
|------------------------|-------------------------------|
| เมียนมา/ Myanmar | 195,752 |
| กัมพูชา/ Cambodian | 152,320 |
| ลาว/ Laos | 44,677 |
| รวม/ Total | 392,749 |

1.2 การพิสูจน์สัญชาติ

จำนวนคนต่างด้าวที่พิสูจน์สัญชาติเดิม ณ มกราคม 2560 คงเหลือทั้งสิ้น 881,246 คน แบ่งตามสัญชาติได้ดังนี้



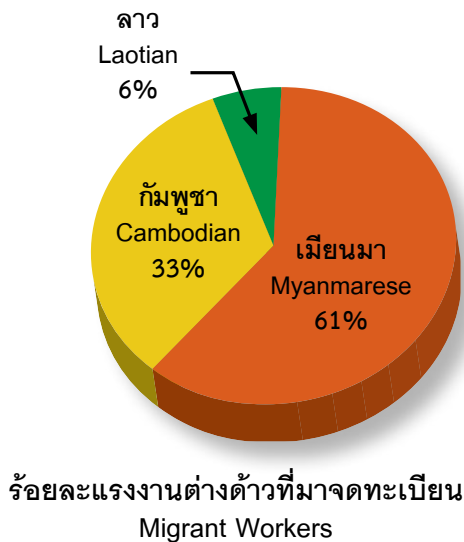
1.2 Nationality Verification

On January 2017, there were remaining of 881,246 migrant workers who passed through nationality verification operated by mobile units of origin countries, detailed as followed;

| สัญชาติ Nationality | จำนวน (คน) Number (person) |
|------------------------|-------------------------------|
| เมียนมา/ Myanmar | 737,677 |
| กัมพูชา/ Cambodian | 99,225 |
| ลาว/ Laos | 60,926 |
| รวม/ Total | 897,828 |

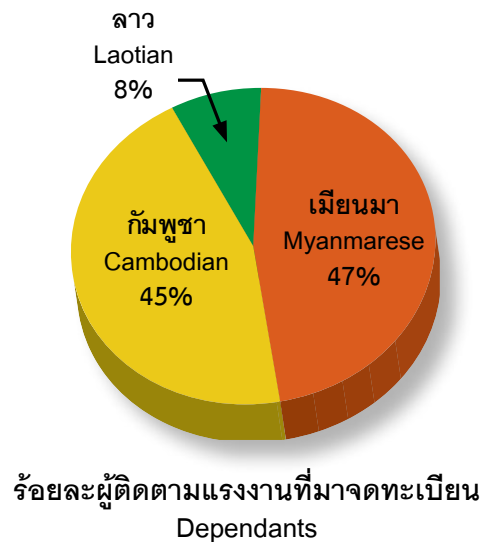
1.3 การต่ออายุให้แรงงานอยู่ในราชอาณาจักร เป็นการชั่วคราวและอนุญาตให้ทำงาน

มติ ครม. ผ่านมติให้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว โดย กระทรวงแรงงานเปิดให้แรงงานต่างด้าวมาจดทะเบียน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 28 กรกฎาคม 2559 ณ ศูนย์ One Stop Service (OSS) โดยมีจำนวน แรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามมาขึ้นทะเบียนเพื่อต่ออายุ จำนวน 1,202,347 คน แบ่งตามสัญชาติได้ดังนี้



1.3 Extension of Migrant Worker's Permit to Temporary Stay and Work in the Kingdom

The cabinet resolution has concluded to extend temporary stay and work permit in the Kingdom of migrant workers registered via One Stop Service (OSS) Centers whose permits initially set to expire on 31 March 2016 for another 2 years (until 31 March 2018). In this regard, the Ministry of Labour permitted renewal registration at the OSS Centers during the period of 1 April – 28 July 2016. A total of 1,202,347 migrant workers and their dependents registered during that period, the detailed as follows;

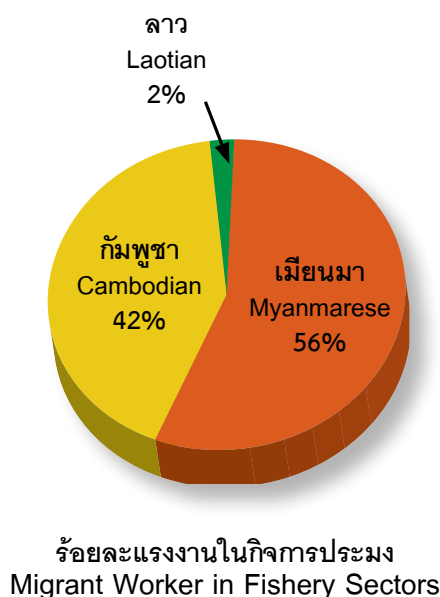


| ยอดรวม จดทะเบียน แรงงาน ต่างด้าว Number of Registered Migrant Workers at OSS | เมียนมา Myanmar | | กัมพูชา Cambodia | | ลาว Lao PDR | | รวมทั้งสิ้น Total | |
|--|--------------------|------------------------|---------------------|------------------------|-------------------|------------------------|----------------------|------------------------|
| | แรงงาน Workers | ผู้ติดตาม Dependent | แรงงาน Workers | ผู้ติดตาม Dependent | แรงงาน Workers | ผู้ติดตาม Dependent | แรงงาน Workers | ผู้ติดตาม Dependent |
| | 723,360 | 11,157 | 385,829 | 10,559 | 69,489 | 1,953 | 1,178,678 | 23,669 |
| | 734,517 | | 396,388 | | 71,442 | | 1,202,347 | |

1.4 การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ในกิจการประมงและแปรรูปสัตว์น้ำ

เนื่องจากสภาพงานประมงเป็นงานเสี่ยงอันตรายยากลำบากและต้องใช้ชีวิตอยู่ในทะเลระยะยาว จึงเกิดการขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่องและมีการแก้ปัญหาด้วยการใช้แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งมีอยู่ร้อยละ 90 ของแรงงานประมงทั้งหมด แต่การขาดแคลนแรงงานประมงยังคงมีอยู่เนื่องจากแรงงานต่างด้าวพร้อมที่จะย้ายงานได้ตลอดเวลา ทั้งการย้ายเรือและเปลี่ยนอาชีพ ดังนั้นในปีงบประมาณ 2560 กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานจึงได้เปิดให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงและกิจการแปรรูปสัตว์น้ำเป็นระยะเวลา 9 เดือน เพื่อแก้ปัญหาการลักลอบการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน

■ การจดทะเบียนแรงงานในกิจการประมง ระหว่างวันที่ 2 พฤศจิกายน 2558 - 31 กรกฎาคม 2559 มีผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว 45,441 คน แบ่งตามสัญชาติได้ดังนี้



1.4 Registration of Migrant Workers in the Fishery and Seafood Processing Sectors

Since risk and hardship tend to be the characteristics of fishery work, with the requirement to spend most of the time at sea, these facts have caused labour shortage to the fishery sectors in succession. In this regard, Thailand has then solved the issue by recruiting migrant workers from neighbouring countries to fill in the lack of fishery crews, which nowadays being 90 percent of fishery crews in Thailand, however; the shortage remains due to the movement of migrant workers which occurred all the time from changing fishery vessels to changing job. To tackling the issues effectively in the fiscal year 2016, the Ministry of Labour by Department of Employment then opened registration of migrant worker in fishery and seafood processing sectors for 9-month periods to prevent illegal labour smuggling.

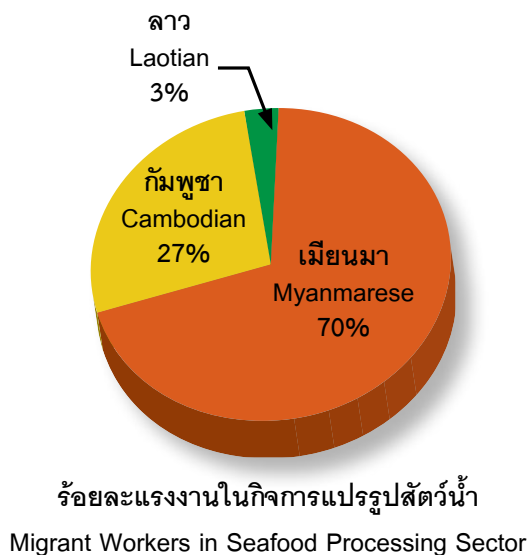
■ Registration of Migrant Workers in the Fishery Sector; from 2 November 2015 – 31 July 2016, there are 45,441 migrant workers registered, the detail as follows;

| สัญชาติ Nationality | จำนวน (คน) Number (person) |
|------------------------|-------------------------------|
| เมียนมา/ Myanmar | 25,603 |
| กัมพูชา/ Cambodian | 18,899 |
| ลาว/ Laos | 939 |
| รวม/ Total | 45,441 |



■ การจดทะเบียนในกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ ระหว่างวันที่ 25 พฤศจิกายน 2558 - 22 สิงหาคม 2559 มีผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว 143,528 คน ผู้ติดตาม 4,937 คน

■ Registration of Migrant Workers in the Seafood Processing Sector; from 25 November 2015 – 22 August 2016, there are 143,528 migrant workers registered, along with 4,937 dependents, the detail as follows;



| สัญชาติ Nationality | จำนวน (คน) Number (person) |
|------------------------|-------------------------------|
| เมียนมา/ Myanmar | 100,957 |
| กัมพูชา/ Cambodian | 38,093 |
| ลาว/ Laos | 4,478 |
| รวม/ Total | 143,528 |

1.5 การออกหนังสือคนประจำเรือ (Seabook) สำหรับแรงงานต่างด้าว

กรมประมงได้เสนอออกประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การออกหนังสือคนประจำเรือ ตามกฎหมายว่าด้วยการประมง พ.ศ.2559 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2559 และมีเปิดให้ยื่นคำขอออกหนังสือคนประจำเรือสำหรับแรงงานต่างด้าว โดยระหว่างวันที่ 15 กันยายน - 14 มีนาคม 2560 มีผลการยื่นขอจัดทำ Sea Book รวม 51,378 คน จากเรือ 5,492 ลำ และมีผลการจัดทำประวัติและสแกนลายนิ้วมือเพื่อจัดทำ Sea Book รวม 43,646 คน จากเรือ 5,317 ลำ

1.5 Issuance of Seabook for Migrant Worker

The Department of Fisheries is now acting in accordance with the Office of the Prime Minister's announcement on Issuing Seabooks for Migrant Workers Pursuant to the Fisheries Law B.E. 2559 (2016). The announcement was in the Royal Thai Government Gazette and came into effect on the 14 September 2016. This means that migrant workers should submit their request for Seabooks. During 15 September 2016–14 March 2017, 51,378 migrant workers' request have been submitted from 5,492 fishing vessels to apply for Seabooks, which DOF has officially granted to issue Seabook for 43,646 migrant workers from 5,317 fishing vessels.



ทั้งนี้เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เจ้าหน้าที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พร้อมด้วยผู้ประสานงานด้านภาษาได้เริ่มสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว(Pre-Screening) ในขณะมาแสดงตัวเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติประกอบการทำ Sea Book ตั้งแต่วันที่ 19 ธันวาคม 2559 เป็นต้นไป เพื่อคัดแยกผู้ที่อาจตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ โดยข้อมูล ณ 14 มีนาคม 2560 มีผลการสัมภาษณ์ รวม 43,087 คน (เมียนมา 26,926 คน กัมพูชา 15,008 คน ลาว 1,115 คน อื่น ๆ 38 คน) พบการกระทำความผิด 3,473 คนส่วนใหญ่เป็นความผิดเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ โดยดำเนินการเชิญนายจ้างมาพบเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงและออกคำสั่ง

สำหรับการสัมภาษณ์จะดำเนินการด้วยแบบสัมภาษณ์ลูกเรือประมงที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จัดทำขึ้นร่วมกับกระทรวงแรงงาน หากพบกรณีที่ต้องสงสัยว่าอาจตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ ก็จะดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์สำหรับคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประสานและกำกับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ต่อไป ซึ่งจากการสัมภาษณ์ที่ผ่านมายังไม่พบความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์

2. การแก้ไขกฎหมาย

2.1 พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างภายในประเทศ พ.ศ. 2559

กระทรวงแรงงานดำเนินการออกพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน

From the 19 December 2016 the Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Social Development and Human Security, and the language coordinator(s), are conducting pre-screening interviews to identify any potential victims of human trafficking and forced labour during the Seabook issuance process. As of 9 March 2017, the team conducted the interviews with 43,087 migrant workers (26,926 Myanmar, 15,008 Cambodians, 1,115 Laotians, and 38 others), resulting of 3,473 migrant workers whose contract has been violated by employers. Most violations are on minimum wage and the team has brought the employers in for interrogation and the order placed

The interview was conducted using Seafarer Interview Form by Ministry of Social Development and Human Security and Ministry of Labour to identify any potential victims of human trafficking and forced labor during the sea book issuance process. If the interview returning the result of any potential victims, the victim identification interview shall be used to clarify the possibility. The interview thus far shows no migrant worker has been clarified as victims of human trafficking.

2. Labour Law Amendment

2.1 Royal Ordinance concerning Rules on Bringing Migrant Workers to Work with Employers in the Kingdom B.E. 2559 (2016)

The Royal Ordinance concerning Rules on Bringing Migrant Workers to Work with

กับนายจ้างภายในประเทศ พ.ศ. 2559 ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2559 และอนุบัญญัติที่ออกตาม พ.ร.ก. นี้ จำนวน 13 ฉบับ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2559 กฎหมายนี้เป็นการยกระดับการบริหารจัดการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ป้องกันไม่ให้แรงงานตกเป็นเหยื่อการบังคับใช้แรงงาน และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามหลักสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยมีสาระสำคัญในการกำหนดให้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ใน 2 กรณีเท่านั้น คือ กรณีนายจ้างนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศด้วยตนเอง ต้องวางหลักประกัน 1,000 บาท ต่อคนต่างด้าว 1 คน และกรณีผู้รับใบอนุญาตตามกฎหมายนี้เป็นผู้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้าง ต้องวางเงินค้ำประกันไม่น้อยกว่า 5 ล้านบาท เพื่อประกันความเสียหายที่อาจเกิดจากการนำคนต่างด้าวมาทำงาน

ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2560 มีผลการจดทะเบียนบริษัทผู้ประกอบการธุรกิจ จำนวน 49 บริษัท และผลการจดทะเบียนลูกจ้าง จำนวน 110 ราย โดยมีผลการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ดังนี้

1) กรณีนายจ้างดำเนินการนำเข้าแรงงานต่างด้าวด้วยตนเอง จำนวนนายจ้าง 2,697 ราย จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้นำเข้าตามบัญชีรายชื่อ 30,296 คน (กัมพูชา 15,382 คน ลาว 3,386 คน และเมียนมา 11,528 คน)

2) กรณีผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ จำนวนนายจ้างประสงค์ให้ผู้รับอนุญาตดำเนินการนำเข้าคนต่างด้าว 1,005 ราย จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้นำเข้าตามบัญชีรายชื่อ จำนวน 3,844 คน (กัมพูชา 1,018 คน ลาว 647 คน และเมียนมา 2,179 คน)

3) การเก็บหลักประกันจากนายจ้าง จำนวนนายจ้าง 2,479 ราย จำนวนเงินประกันที่เรียกเก็บจากนายจ้าง 19,305,000 บาท

Employers in the Kingdom B.E. 2559 (2016) became effective on 16 August 2016. This Royal Ordinance aims to improve Thailand's management of recruitment agencies and prevents migrant workers from being exploited, pushed into debt bondage or ending up working as forced labour. Currently, 13 secondary laws have been announced in the Royal Thai Government Gazette and have entered into force on 18 November 2016.

In order to ensure that the licensed recruitment agencies and employers are willingly to abide by the law of newly announced ordinance, and to prevent them from exploiting migrant workers, Department of Employment (DOE) has regulated the rule to collect higher security deposit from licensed recruitment agency; formally from 100,000 THB to 5,000,000 THB per agency. Additionally, the ordinance has newly added the regulation to collect security deposit from employers who wish to bring in migrant worker by themselves; 1,000 THB per number of migrant worker they bring in; and 100,000 THB in total if any employers bring in more than 99 migrant workers.

As of 10 March 2017, the state of implementation of the new Royal Ordinance is as follows;

1) 2,697 employers have requested DOE to bring 30,296 migrant workers into Thailand. (15,382 Cambodians, 3,386 Laotians, and 11,528 Myanmarers). The DOE official has also ordered mentioned employers to send security deposit; resulting in the collection of 19.305 million THB up to now.

2) 59 Recruitment agencies have been licensed by DOE to bring in 3,844 migrant workers to work for 1,005 employers. (1,018 Cambodians, 647 Laotians, and 2,179 Myanmarers).

3) The security deposit of 295 million THB has been collected from the licensed agencies.





หลักปฏิบัติ
การจ้างงาน
แบบไม่เป็นทางการ



ความชัดเจนของ
บทลงโทษสำหรับ
การปฏิบัติ
ไม่ถูกต้อง



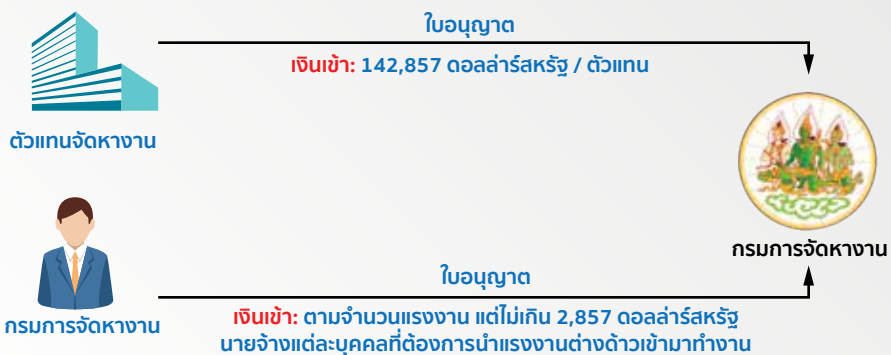
วิธีการ

พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้าง
ภายในประเทศ พ.ศ. 2559

จัดการปัญหาการค้ำมนุษย์และให้การคุ้มครองเพิ่มเติม
ต่อแรงงานต่างด้าว

1. การควบคุมดูแลกระบวนการการว่าจ้างงานสำหรับแรงงานต่างด้าว

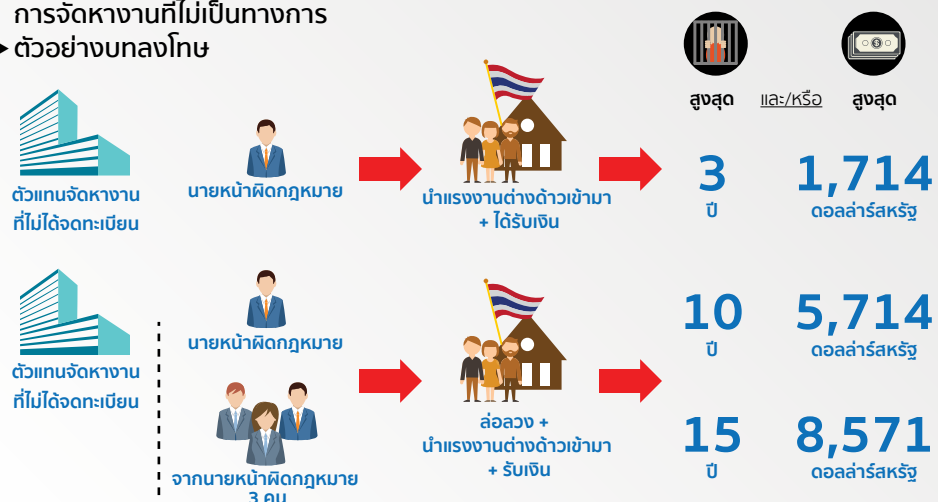
- ▶ ทาง RO ดำเนินการกับนายหน้าพิศกฏหมายและเครือข่ายการรับแรงงานไม่เป็นทางการ โดยออกแบบสองช่องทางในการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย



- ▶ ด้วยกระบวนการนี้ กรมการจัดหางานสามารถควบคุมการจัดหางาน จำนวนนายหน้าจัดหางาน นายจ้างที่มีใบอนุญาต และการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว การขาดบทลงโทษสำหรับการจัดหางานผิดกฎหมาย

2. การให้บทลงโทษสำหรับการจัดหางานที่ผิดกฎหมาย

- ▶ ทาง RO ได้เพิ่มอำนาจทางกฎหมายในการลงโทษนายหน้าพิศกฏหมายและเครือข่ายการจัดหางานที่ไม่เป็นทางการ
- ▶ ตัวอย่างบทลงโทษ



4

INFORMAL RECRUITING PRACTICES

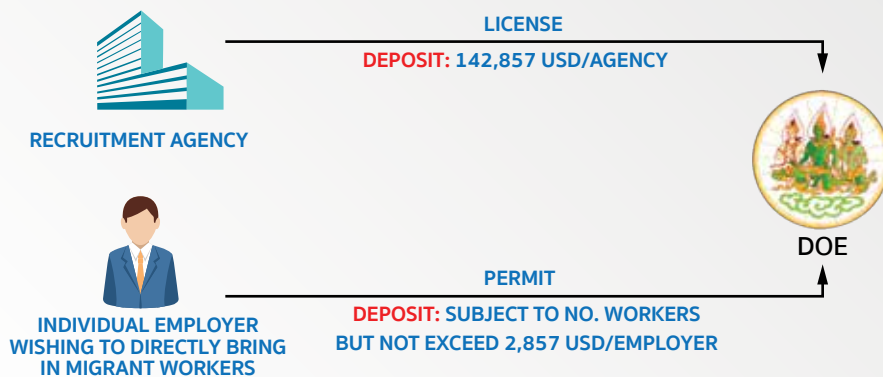


HOW THE ROYAL ORDINANCE CONCERNING RULES ON BRINGING MIGRANT WORKERS TO WORK WITH EMPLOYERS IN THE KINGDOM 2016

ADDRESSES TRAFFICKING IN PERSONS AND PROVIDES ADDITION PROTECTION FOR MIGRANT WORKERS

1. OVERSIGHT OF RECRUITMENT PROCESS FOR MIGRANT WORKERS

- The RO addresses the operation of illegal brokers and informal recruitment networks by designating 2 formal channels of bringing migrant workers to work in Thailand:



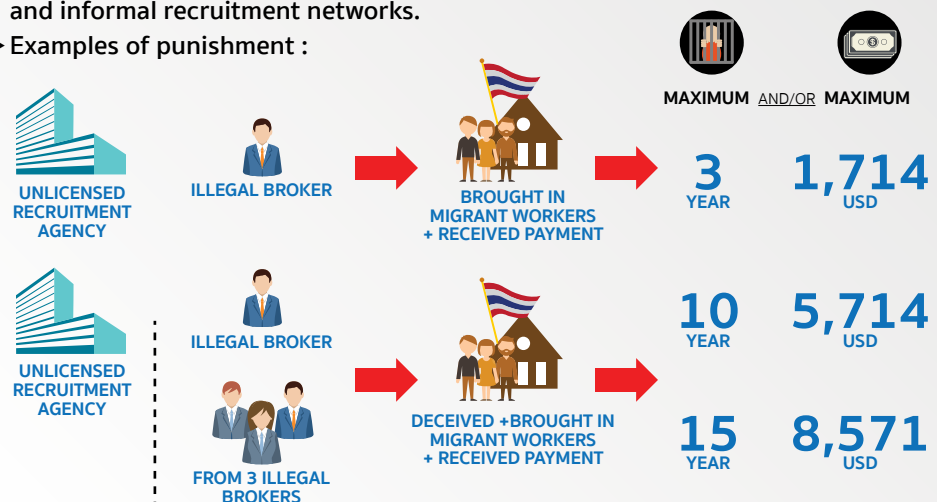
- Through this procedure, Department of Employment (DOE) can monitor recruitment practices, on. of licensed recruitment agencies, employers with permits, inflows of migrant workers.

LACK OF CLEAR PENALTIES FOR ILLEGAL RECRUITMENT PRACTICES



2. STRINGENT PUNISHMENT FOR ILLEGAL RECRUITMENT PRACTICES

- The RO increases legal capacity for officials to tackle illegal brokers and informal recruitment networks.
- Examples of punishment :



4

แรงงานต่างด้าว
ต้องจ่ายค่า
การจัดหางาน



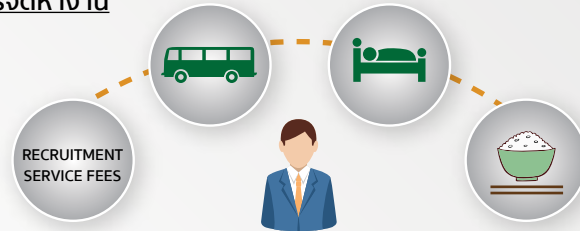
วิธีการ

พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้าง
ภายในประเทศ พ.ศ. 2559

จัดการปัญหาการค้ำมนุษย์และให้การคุ้มครองเพิ่มเติม
ต่อแรงงานต่างด้าว

3. การออกกฎหมายค่าการจัดหางานเพื่อป้องกันพันธะทางหนี้สิน

- ▶ ค่าบริการการจัดหางานต้องจ่ายโดยนายจ้างเท่านั้นและไม่ใช้โดยแรงงานต่างด้าว
ค่าบริการการจัดหางาน



- ▶ ตัวแทนจัดหางานที่ได้รับอนุญาตและนายจ้างที่มีใบอนุญาตไม่สามารถเรียกค่าใช้จ่าย
เพิ่มเติมจากแรงงานต่างด้าวได้



และ



แรงงานต่างด้าว
ไม่ได้รับการดูแล
จากตัวแทน
จัดหางาน



4. การปรับปรุงสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน

- ▶ ตัวแทนจัดหางานที่จดทะเบียนไม่สามารถละทิ้งแรงงานต่างด้าวหลังจากที่เริ่มทำงาน
ในประเทศแล้วได้ เมื่อสภาพการจ้างและการทำงานไม่ตรงไปตามที่ตกลงไว้ หรือ
มีการยกเลิกการว่าจ้างก่อนวันหมดอายุตามสัญญา ตัวแทนจะต้องหานายจ้างใหม่ให้



- ▶ การการันตีการบรรจุเข้าทำงานโดยตัวแทนจัดหางานที่จดทะเบียนและนายจ้างที่มี
ใบอนุญาตสามารถใช้ได้สำหรับการส่งแรงงานต่างด้าวกลับประเทศเดิมได้





**MIGRANT
WORKERS HAVE
TO PAY
RECRUITMENT
FEES**



**MIGRANT
WORKERS ARE
NEGLECTED BY
RECRUITMENT
AGENCIES**



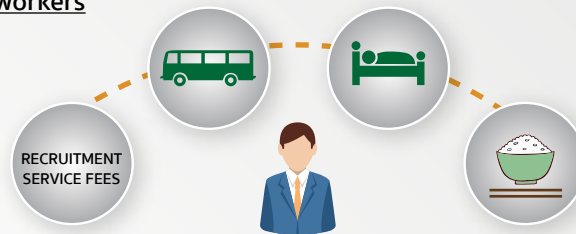
HOW

THE ROYAL ORDINANCE CONCERNING RULES ON BRINGING MIGRANT WORKERS TO WORK WITH EMPLOYERS IN THE KINGDOM 2016

**ADDRESSES TRAFFICKING IN PERSONS AND
PROVIDES ADDITION PROTECTION FOR MIGRANT WORKERS**

3. REGULATION OF RECRUITMENT FEES TO PREVENT DEBT BONDAGE

- Recruitment services fees must be solely covered by employers and not by migrant workers



- Licensed recruitment agencies and employers with permit cannot request additional fees from migrant workers:



AND



4. IMPROVEMENT OF WORKERS' WELFARE AND WELL-BEING

- Licensed recruitment agencies cannot abandon the migrant workers once they start working in the Kingdom. Where employment or working conditions do not correspond with what agreed or where employment was terminated prior to the expiration of the employment contract, agencies must find new employers:



- Guarantee placement deposited by licensed recruitment agencies and employers with permits can be used for repatriation expenses for migrant workers:





2.2 กฎกระทรวงกำหนดสถานที่ที่ห้าม นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงาน พ.ศ. 2559

กระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงกำหนดสถานที่ที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงาน พ.ศ. 2559 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 มกราคม 2559 โดยเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมสถานที่ที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับสัตว์น้ำ ตามกฎหมายว่าด้วยโรงงานและสถานประกอบกิจการที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับการแปรรูปสัตว์น้ำตามพระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558

2.3 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 เพิ่มอัตราโทษกรณีความผิด ที่กระทำต่อแรงงานเด็ก

เนื่องจาก พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลานานมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน กระทรวงแรงงานจึงได้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2560 และมีผลบังคับใช้

2.2 Ministerial Regulation on Establishments Prohibited from Employment of Children Under 18 Years Old, B.E. 2559 (2016)

On 14 January 2016, the Ministry of Labour issued additional ministerial regulations prohibiting employing workers under 18 years of age at (1) seafood factories under the Factory Act B.E. 2535 (1992) and (2) seafood processing factories under the Royal Ordinance on Fisheries B.E. 2558 (2015)

2.3 Revisal of Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) on Penalties of Abusing Child Labour

In order to update Labour Protection Act of Thailand which has been enacted since 1998, Ministry of Labour has revised the law to 'Labour Protection Act (No.5) B.E. 2560 (2017)'. The Act was published in the Royal Gazette on 24 January 2017 and came into force on 23 February 2017. The Act increases penalties for child labor exploitations, with higher penalties imposed on employers who hire workers (1) below 15 years of age and (2) below

เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2560 เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอัตราโทษในความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ประกอบด้วยอายุขั้นต่ำ งานอันตรายสำหรับเด็ก และสถานที่ห้ามทำงานสำหรับเด็ก ดังนั้น เพื่อให้การป้องกันยับยั้ง และขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดอัตราโทษสำหรับความผิดดังกล่าวให้สูงขึ้น ดังนี้

1) กรณีการใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมาย อายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนถึงแปดแสนบาท หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

2) กรณีนายจ้างฝ่าฝืนจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ต้องห้าม ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาท ต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ และถ้าการกระทำความผิดดังกล่าว เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่แปดแสนบาทถึงสองล้านบาท ต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสี่ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

3. การบังคับใช้กฎหมาย/การดำเนินคดี

3.1 การเพิ่มพนักงานตรวจแรงงาน

ปัจจุบันกระทรวงแรงงานมีพนักงานตรวจแรงงาน จำนวน 592 คน ซึ่งได้แก้ไขปัญหาการมีจำนวนพนักงานตรวจแรงงานไม่เพียงพอ โดยแต่งตั้งพนักงานราชการเป็นพนักงานตรวจแรงงาน จำนวน 229 คน และเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่นให้มาช่วยในการตรวจแรงงาน จำนวน 424 คน ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงอยู่ระหว่างเสนอร่างคำสั่งกระทรวงแรงงาน แต่งตั้งบุคลากรจากหน่วยงานอื่น ๆ เป็นพนักงานตรวจแรงงานเพิ่มเติม ประมาณ 260 คน และอยู่ระหว่างประสานสำนักงาน ก.พ. เพื่อเพิ่มอัตรากำลังพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามข้อสั่งการรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) อีกจำนวนรวม 1,049 คน ซึ่งในระยะแรกเสนอขอไป 186 คน

18 years of age to work in hazardous jobs or prohibited workplaces. The penalties as follows;

The Labour Protection Act (No. 5) B.E. 2560 (2017)

1) The penalty of employers who recruit child labor for employment will be subject to an imprisonment term of up to 2 years and/or a fine of 400,000 – 800,000 THB per employee; and

2) if the child is physically or mentally harmed or the job results in the child's death, the employer will be subject to an imprisonment term of up to 4 years and/or a fine of 800,000 – 2,000,000 THB per employee.

3. Law Enforcement / Prosecution

3.1 Increase in the Number of Labour Inspectors

In 2016, there are 592 labour inspectors working for the Department of Labour Protection and Welfare as civil servants and 229 labour inspectors working as government employees. Finally, there are also 424 labour inspectors from other agencies. The Ministry of Labour has submitted an official Ministerial Regulation request to appoint an additional 260 labour inspectors from other agencies.





3.2 การฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน

กระทรวงแรงงาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานตรวจแรงงาน โดยเล็งเห็นว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ ในปี 2559 ได้ดำเนินการอบรมพัฒนาศักยภาพของพนักงานตรวจแรงงานจำนวน 306 คน ร่วมกับศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย (ศปมผ.) และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) จัดอบรมหลักสูตรป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับในทะเล ปีงบประมาณ 2559 จำนวน 3 รุ่น 120 คน และการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพงานการข่าว เพื่อปฏิบัติงานเชิงรุก จำนวน 3 รุ่น รวม 170 คน สำหรับปีงบประมาณ 2560 ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก พม. ในการจัดฝึกอบรมตามหลักสูตรพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งได้ดำเนินการแล้ว จำนวน 2 รุ่น รวม 101 คน ได้แก่ รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 22 - 23 กันยายน 2559 จำนวน 35 คน และรุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 25 - 27 กันยายน 2559 จำนวน 66 คน รวมทั้ง กสร.ได้จัดอบรมอีก 1 รุ่น ระหว่างวันที่ 10 - 11 มกราคม 2560 รวม 102 คน



Meanwhile the Department of Labour Protection and Welfare has submitted an urgent request to the Office of the Civil Service Commission to allocate an additional 1,049 civil servant positions to the department to be labour inspectors according to the command from the Deputy Prime Minister (Gen. Prawit Wongsuwan). From the mentioned number, request of 186 positions has been submitted for urgent consideration of Royal Thai Government.

3.2 Training of Labour Inspectors

Ministry of Labour has put effort into building capacity of labour inspectors, comprehending that it is a crucial mechanism for the succession of the operation.

In 2016 there were 3 types of capacity building trainings for labor inspectors: 1) Training on labor inspections techniques for 306 labor inspectors by MOL; 2) Training on combating trafficking, eliminating child labor, and preventing forced labor at sea for 3 groups of 120 people by CCCIF, Ministry of Social Development and Human Security (MSDHS) and MOL; and, 3) Training on how to gather intelligence for 3 groups of 170 labor inspectors by MOL

In fiscal year of 2017, the budget for the capacity building program has been supported by MSDHS to provide training for labour inspectors, proceeding 2 batches for 101 labour inspectors; batch 1 of 35 persons (22-23 September 2016), and batch 2 for 66 persons (25-27 September 2016). Department of Labour Protection and Welfare also held the training for 102 people during 10 - 11 January 2017.

3.3 การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจแรงงาน

กระทรวงแรงงาน ในฐานะที่เป็นองค์กรหลักในการเสริมสร้างความมั่นคงด้านสภาพการจ้างและสภาพการทำงานเพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบด้านแรงงานโดยยึดถือหลักความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ได้กำหนดมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจแรงงานที่สำคัญ อาทิ ใช้กระบวนการด้านการข่าวร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ใช้กลไกตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้สถานประกอบการกิจการกลุ่มที่ไม่มีปัญหาตรวจสอบตนเอง และออกกระเปียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559

3.4 ผลการตรวจแรงงาน

1) การตรวจแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกระบวนการหนึ่งที่รัฐนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารการคุ้มครองแรงงาน โดยนำหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 81 มากำหนดเป็นหน้าที่หลักในการตรวจแรงงาน เพื่อป้องปรามไม่ให้เกิดการกระทำผิดในคดีเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิแรงงาน อันอาจนำไปสู่การบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญกับทั้งการตรวจในกลุ่มแรงงานในระบบและแรงงานกลุ่มเสี่ยง และมีผลการดำเนินงานตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2559 ดังนี้

3.3 Enhancing Efficiency of Labour Inspection

Ministry of Labour, as the key agency in promoting employment security, and working condition to ensure workers' quality of life and anti - labour exploitation, with the principle of nondiscriminatory basis. MOL has issued significant provision to enhance the labour inspection such as proceeding intelligent-led inspection with NGOs, applying self-inspection mechanism on those not-at-risk establishments, and issuing order under Department of Labour Protection and Welfare concerning prosecution and comparison of offenders according to the Occupational Safety and Labour Protection Law (No. 3) B.E 2559 (2016)

3.4 Result of Labour Inspection

1) Labour Inspection, operated by the Department of Labour Protection and Welfare, is one of the procedure to manage the protection of labours, implementing principle of ILO's Labour Inspection Convention No. 81 (C81) as the key indicator to prevent offend against labour rights which potential led to forced labor and human trafficking issues. Ministry of Labour has prioritized the inspection toward both labour in general and high-risk establishments, and the result of inspection from 1 January – 31 December 2016 as follows;



| การตรวจ แรงงาน Labour Inspection | จำนวน สปก. No. of Inspected Establishment | ลูกจ้าง Employees | ปฏิบัติ ไม่ถูกต้อง Violations | ออกคำสั่ง Orders | ดำเนินคดี Legal Action Taken | จำนวนเงิน ที่เปรียบเทียบปรับ Fines (THB) |
|---|--|----------------------|-------------------------------------|---------------------|------------------------------------|--|
| ในระบบ General Inspection | 39,619 | 1,396,678 | 7,263 | 7,251 | 68 | 2,583,320.42 |
| กลุ่มเสี่ยง High Risk Areas | 1,354 | 119,344 | 139 | 134 | 3 | 45,000 |
| เรือประมง Fishing Vessels | 868 | 11,535 | 17 | 15 | 2 | 120,000 |

หมายเหตุ :

1. การตรวจแรงงานในระบบ การกระทำ ความผิดที่พบบ่อย ประกอบด้วย การค้างจ่ายค่าจ้าง การไม่จัดวันหยุด การไม่จัดทำข้อบังคับในการทำงาน การไม่จัดทำทะเบียนลูกจ้าง และทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง

2. การตรวจแรงงานในกิจการกลุ่มเสี่ยง (กิจการผลิตสินค้าจากอ้อย กิจการผลิตเครื่องนุ่งห่ม กุ้ง ปลา ฟาร์มเลี้ยงสัตว์ปีก ฟาร์มหมู หรือฟาร์ม เลี้ยงสัตว์ประเภทอื่นๆ รวมทั้งกิจการที่เป็นห่วงโซ่ การผลิตดังกล่าวทุกแห่งและกิจการก่อสร้าง) การกระทำ ความผิดที่พบบ่อย ประกอบด้วย การค้างจ่ายค่าจ้าง การไม่จัดวันหยุด การจัดวันหยุด การไม่จัดทำข้อบังคับ ในการทำงาน การไม่จัดทำทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียน การจ่ายค่าจ้าง และการไม่จัดตั้งคณะกรรมการ สวัสดิการ

3. การตรวจแรงงานในเรือประมง การกระทำ ความผิดที่พบบ่อย ประกอบด้วย การไม่จัดทำ สัญญาจ้าง

Notes:

1. General Labour Inspection; Most violations on unpaid wage, absent of rest hours and holiday record, absent of work rule, absent of workers' name-list, absent of salary record

2. Labor Inspections in High-Risk Areas (establishments that produce sugarcane, garments, shrimp, fish, pig farms, etc.); Most violations on unpaid wage, absent of rest hours and holiday record, absent of work rule, absent of workers' name-list, absent of salary record, and no establishment of welfare committee.

3. Labour Inspection in Fishing Vessels; most violations on absent of work contract, hiring worker under 18 years of age, absent of payment document, and absent of rest hours and holiday record.





2) การตรวจของชุดเฉพาะกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการจ้าง สภาพการทำงานและการใช้แรงงานต่างด้าวในการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยจัดชุดเฉพาะกิจจากส่วนกลางและมีการทำงานร่วมกับ NGOs ในทุกครั้ง เพื่อประสานเบาะแสด้านการข่าวและชี้เป้าหมายสถานประกอบการที่มีการมีแนวโน้มกระทำการละเมิดกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้พนักงานตรวจแรงงาน ความผิดที่พบคือการไม่แจ้งการใช้แรงงานเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงาน โดยมีผลการตรวจดังนี้



2) Labour Inspections by Special Units of the Department of Labour Protection and Welfare (DLPW) : To inspect employment and working condition, and the hiring of migrant workers to prevent labour trafficking, DLPW then has set up special units from its central office to cooperate closely with NGOs on intelligence-led traces and location of establishment where it is possible to violate labor protection law. Most violations found are not informing the hiring of child labour to labour inspector. The result of inspection is as follows;

| ปี Year | สปก. ผ่านการตรวจ Establishment Inspected | ลูกจ้าง Employees | พบการกระทำ ความผิด Violations | ออกคำสั่ง Orders | ดำเนินคดี Legal Action Taken | เปรียบเทียบ ปรับ Fine (THB) |
|------------|---|----------------------|-------------------------------------|---------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| 2559 | 17 | 2,780 | 5 | - | 5 | - |

3.5 การดำเนินคดีบริษัทจัดหางานและสาย/นายหน้าเถื่อน

เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิดของผู้รับอนุญาตจัดหางาน และตรวจตราการลักลอบจัดหางานของสายนายหน้าเถื่อน ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาค่าใช้จ่ายที่สูงเกินความจริงและอาจเข้าข่ายแรงงานขัดหนี้ จึงได้กำหนดให้มีการตรวจบังคับใช้กฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางานอย่างเข้มข้น ดังนี้

1) บริษัทจัดหางาน ระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 30 พฤศจิกายน 2559 กระทรวงแรงงาน ดำเนินการตรวจสอบบริษัทจัดหางาน จำนวน 296 แห่ง พบการกระทำผิดจำนวน 6 แห่งซึ่งได้มีการหักหลักประกันและลงโทษทางทะเบียน รวมเป็นเงิน 1,480,509 บาท

3.5 Prosecution of Illegal Recruitment Agencies and Brokers

In order to prevent possible violations of both licensed recruitment agencies, and illegal brokers; which might lead to the problem of overcharge and fall victims of debt bondage to labour, MOL then has indicated officers to intensively enforce Employment and Job seeker Protection law, the detail as follows;

1) Recruitment Agencies; From 1 January – 30 November 2016, Ministry of Labour has inspected total of 296 recruitment agencies; 6 were found violating the law and fined for the total amount 1,480,509 THB

| รายการ List | การลงโทษ Punishment | |
|--|---|---|
| | พ.ศ. 2558 Year 2015 | พ.ศ. 2559 Year 2016 |
| พักใช้ใบอนุญาต License Suspension | 3 บริษัท (พักใช้ใบอนุญาต 30 วัน 2 บริษัท และ 60 วัน 1 บริษัท) 3 agencies (temporary license suspend; 30 days to 2 agencies, and 60 days to 1 agency) | 3 บริษัท (พักใช้ใบอนุญาต 60 วัน) 3 agencies (temporary license suspend for 60 days) |
| เพิกถอนใบอนุญาต License Revocation | - | - |
| ดำเนินคดีอาญา Prosecution* | 7 บริษัท 7 agencies | 6 บริษัท 6 agencies |
| | <p>ข้อหา:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เรียกหรือรับเงินค่าบริการและหรือค่าใช้จ่ายจากคนหางานโดยไม่ออกใบรับเงินตามแบบที่อธิบดีกำหนด 2) เรียกหรือรับเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินกว่าที่รัฐมนตรีกำหนด 3) รับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้าโดยมิได้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน 4) จัดตั้งสำนักงานชั่วคราวโดยมิได้รับอนุญาต 5) ไม่จดทะเบียนลูกจ้างหรือตัวแทนต่อนายทะเบียนจัดหางานกลาง 6) ไม่จัดให้มีทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานไว้ 7) จัดหาคนหางานจากจังหวัดอื่นโดยมิได้รับอนุญาต <p>*Charges:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Demanding or receiving service charge or expense from job seekers without issue a receipt to the job-seeker in accordance with the form as determined by the Director-General of Department of Employment 2) Demanding or receiving service charge or expense which is exceeding the rate as determined by the Minister of Labour 3) Enrolling or notifying enrollment job seekers in advance without permission of the registrar 4) Establishing of temporary office without permission of the registrar 5) Fail to register employees or agents with the registrar 6) Fail to provide list of registered employees and agents at the office 7) Employing job seekers from provinces other than under license without permission of registrar | |
| ความคืบหน้า ของคดี Progress of the case | <ul style="list-style-type: none"> ● อยู่ในชั้นพนักงานสอบสวน 4 บริษัท ● อัยการสั่งไม่ฟ้อง 1 บริษัท (คดีขาดอายุความ) ● คดียุติ (เปรียบเทียบปรับ) จำนวน 2 บริษัท (รวม 16,000 บาท ข้อหารับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้าโดยมิได้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน และข้อหาจัดหาคนหางานจากจังหวัดอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต) ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ● หักหลักประกันรวม 1,263,000 บาท คืนให้แรงงานจำนวน 23 คน ● 4 agencies under investigation ● 1 agency was dismissed by attorney (Due to case expiration) ● 2 agencies were fined (Case closed) total amount of 16,000 baht; with the charge of 2) and 7). ● Total security insurance of 1,263,000 THB was deducted and paid to 23 workers. | <ul style="list-style-type: none"> ● อยู่ในชั้นพนักงานสอบสวน 3 บริษัท ● เปรียบเทียบปรับจำนวน 1 บริษัท (รวม 10,000 บาท ข้อหาจัดตั้งสำนักงานชั่วคราวโดยมิได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน) ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ● อยู่ระหว่างการประสานงานงานดำเนินคดีต่อไป จำนวน 2 บริษัท (คดีเกิดขึ้นเดือนพฤศจิกายน 2559) ● หักหลักประกันรวม 1,480,509 บาท คืนให้แรงงานจำนวน 86 คน ● 3 agencies under investigation ● 1 agency was fined (Case closed) in the total amount of 10,000 THB with the charge of ● 2 agencies are under fact finding by inspection officer of Department of Employment (Cases started in November 2016) ● Total security insurance of 1,480,509 THB was deducted and paid to 86 workers. |

2) สาย/นายหน้าเถื่อน ระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 30 พฤศจิกายน 2559 กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินคดีสาย/นายหน้าเถื่อน จำนวน 108 คน รวม 91 คดี โดยมีผู้เสียหายจำนวนทั้งสิ้น 187 คน ดังนี้

2) Illegal Labour brokers: From 1 January – 30 November 2016, there are 108 illegal agents/brokers prosecuted; total of 91 cases with 187 victims as followed;

| ปี Year | ผู้เสียหาย (คน) No. of Victims (persons) | | | | | จำนวนสาย/นายหน้าเถื่อนที่ถูกดำเนินคดี (คน) Number of Illegal Labour Brokers Prosecuted (persons) | | | | | จำนวนคดี (คดี) Number of Cases | | | | |
|------------|---|--|----------------------------|----------------------|-------------------------------|---|--|----------------------------|----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--|----------------------------|----------------------|-------------------------------|
| | รวม Total | ชั้น พนักงาน สอบสวน Case Officer | ชั้น อัยการ Attorney | ชั้น ศาล Court | คดีถึง ที่สุด Concluded | รวม Total | ชั้น พนักงาน สอบสวน Case Officer | ชั้น อัยการ Attorney | ชั้น ศาล Court | คดีถึง ที่สุด Concluded | รวม Total | ชั้น พนักงาน สอบสวน Case Officer | ชั้น อัยการ Attorney | ชั้น ศาล Court | คดีถึง ที่สุด Concluded |
| 2558 | 287 | 101 | 134 | 7 | 45 | 68 | 34 | 28 | 3 | 3 | 73 | 36 | 28 | 3 | 6 |
| 2559 | 187 | 153 | 24 | 6 | 4 | 108 | 86 | 16 | 4 | 2 | 91 | 79 | 8 | 2 | 2 |

4. การดูแลสิทธิ/สวัสดิการ

กระทรวงแรงงานกำหนดนโยบายในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้ครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อกำกับดูแลและตรวจสอบให้แรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมาย โดยการจัดตั้งศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง และศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ยังให้การสนับสนุนองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) และองค์กรภาคประชาสังคมในการจัดตั้งศูนย์สวัสดิภาพและธรรมาภิบาลแรงงานประมง และศูนย์ลูกเรือประมง ทั้งนี้ ขอกล่าวถึงศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง และศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว ก่อนเป็นลำดับแรก สำหรับศูนย์สวัสดิภาพและธรรมาภิบาลแรงงานประมง และศูนย์ลูกเรือประมงจะขอกล่าวในข้อ 5. ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป


4. Protection of Labour Rights / Welfares

Ministry of Labour has put policy to protect migrant worker in order to inspect and ensure their rights to access benefits equally according to the law by establishing **Post-Arrival and Reintegration Centers** at the borders of Thailand with 3 neighbouring countries (Myanmar, Lao PRD and Cambodia) and **Migrant Workers Assistance Centers** with the collaboration of NGOs to help assisting migrant workers. Despite the above-mentioned centers, The government also supports the setting up of NGOs/ CSOs' **Fisherman's Life Enhancement Centers**, and **Fishery Crew Centers** which will further be explained in Article 5 'Partnership'




ศูนย์ที่ก่อตั้งเพื่อให้การสนับสนุนและการช่วยเหลือสำหรับแรงงานต่างด้าว CENTERS ESTABLISHED TO PROVIDE SUPPORT & ASSISTANCE FOR MIGRANT WORKERS



 ศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือ
แรงงานต่างด้าว (10)
MIGRANT WORKERS
ASSISTANCE CENTER (10)

 ศูนย์ารกรับเข้าทำงาน
และสิ้นสุดการจ้าง (3)
POST ARRIVAL AND
RE-INTEGRATION CENTER (3)

 ศูนย์สวัสดิภาพและรสรมาภบา
แรงงานประมง (1)
FISHERMANS LIFE
ENHANCEMENT CENTER (1)

 ที่จะก่อตั้งในปี 2560
TO BE ESTABLISHED IN 2017



4.1 ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง

เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2559 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบหลักการให้จัดตั้งศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง โดยในระยะแรกจัดตั้ง ณ จังหวัดตาก หนองคาย สระแก้ว และมีภารกิจที่สำคัญ ดังนี้

- 1) มีภารกิจในการส่งมอบใบอนุญาตทำงาน อบรม ให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ
- 2) ตรวจ คัดกรอง แรงงานต่างด้าว ว่ามีนายจ้างจริงตรงตามสัญญาจ้าง ไม่ได้ถูกชักจูงหลอกลวง และมีความพร้อมที่จะทำงาน ก่อนอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย
- 3) เป็นจุดพักรอแรงงานต่างด้าวเดินทางกลับประเทศ กรณีแรงงานเดินทางกลับปกติ ซึ่งแยกจากกรณีที่ถูกดำเนินคดีหรือถูกส่งตัวกลับ
- 4) เป็นศูนย์ประสานงานระหว่าง นายจ้าง – แรงงานต่างด้าว

ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2559 ถึงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2560 มีนายจ้าง จำนวน 9,623 ราย นำแรงงานต่างด้าวเข้ารับการอบรมฯ รวมจำนวนทั้งสิ้น 70,121 ราย แบ่งได้ดังนี้

4.1 Post-Arrival and Re-integration Centers

On 26 July 2016, the Cabinet has approved the Department of Employment to set up Post-arrival and Re-integration Centers. Currently, the Department of Employment has set up and fully operates the center in 3 border provinces (Tak, Sa Kaeo, Nong Khai). The center aims to;

- 1) Inform migrant workers on labour rights, working conditions, wages and details of employment contracts in their native languages,
- 2) Reduce the risks of malpractice by recruitment agencies.
- 3) Coordinate with migrant workers before their trips back home once their employment contract ends, and
- 4) Coordinate with migrant workers and employers.

From 1 August 2016 - 3 February 2017, there were 70,121 migrant workers (from 9,623 employers) who received training from the centers.

| ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง Post-Arrival and Re-integration Centers | นายจ้าง Employers | แรงงานต่างด้าว Migrant Workers |
|--|----------------------|-----------------------------------|
| ตาก Tak | 3,573 | 41,000 |
| สระแก้ว Sa Kaeo | 2,848 | 22,734 |
| หนองคาย Nong Khai | 3,202 | 6,387 |



เครดิตภาพ : กรมการจัดหางาน

4.2 ศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว

เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2559 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ได้จัดตั้งศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว ร่วมกับ NGOs เพื่อช่วยเหลือแรงงาน ระยะแรกจะจัดตั้ง 10 จังหวัด ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก แบ่งเป็นจังหวัดชายทะเล 6 จังหวัด ได้แก่ สมุทรสาคร สุราษฎร์ธานี สงขลา สมุทรปราการ ชลบุรี ระนอง และ จังหวัดไม่ติดชายฝั่งทะเล 4 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ นครราชสีมา ขอนแก่น ตาก

ศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2559 จนถึงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2560 ให้การช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวไปแล้ว จำนวน 21,641 ราย เป็นการให้คำปรึกษา แนะนำชี้แจงสิทธิประโยชน์ เปลี่ยนนายจ้าง/เพิ่มสถานที่ทำงาน ให้บริการอื่น ๆ ตลอดจนไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งแรงงานกลับประเทศ

4.2 Migrant Workers Assistance Centers

On the 26 th July 2016 the Thai Cabinet approved the Department of Employment, Ministry of Labour to collaborate with NGOs and set up Migrant Workers Assistance Centers to provide help and support for migrant worker. Since approval, the centres have been set up in 10 provinces where there are large numbers of migrant workers. Six of the provinces are coastal provinces, namely, Samutsakhon, Surat Thani, Songkhla, Samutprakan, Chonburi, and Ranong. The other four provinces are in non-coastal areas; Chiang Mai, Nakhon Ratchasima, Khon Kaen, and Tak.

From 1 August 2016 - 20 February 2017, the total of 21,641 migrant workers received advice and assistance; for example, consultation compensation, changing employers/ workplaces, as well as providing dispute resolution and coordinating with related agencies to assist migrant worker with the repatriation, etc



4.3 การเปลี่ยนนายจ้าง

เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานต่างด้าวถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง กระทรวงแรงงานได้กำหนดเงื่อนไขการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ ทุกประเภทกิจการและทุกท้องที่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

4.3 Changing employers

In order to prevent migrant worker from being exploited by the employers, Ministry of Labour has revised the existing rules to allow the workers to change employers, occupations, and workplace if they find themselves in any condition as follows;

| เงื่อนไขที่ใช้เดิม Former conditions | เงื่อนไขใหม่ (วันที่ 1 พฤศจิกายน 2559) New conditions (1 November 2016) |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. นายจ้างเลิกจ้าง/นายจ้างเสียชีวิต 2. นายจ้างล้มละลาย 3. นายจ้างกระทำความทารุณกรรมหรือทำร้ายร่างกายลูกจ้าง 4. นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน | <ol style="list-style-type: none"> 1) นายจ้างเลิกจ้าง/นายจ้างเสียชีวิต 2) นายจ้างล้มละลาย 3) นายจ้างกระทำความทารุณกรรมหรือทำร้ายร่างกายลูกจ้าง 4) นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 5) ลูกจ้างทำงานในสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย (เงื่อนไขที่เพิ่มขึ้นใหม่) |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Employer has decided to terminate employment, there is a breach of contract, or death of employer, 2. Employer is bankrupt, 3. Employer has physically abused the employee, 4. Employer has not complied with the contract or regulations on labor protection. | <ol style="list-style-type: none"> 1) Employer has decided to terminate employment, there is a breach of contract, or death of employer, 2) Employer is bankrupt, 3) Employer has physically abused the employee, 4) Employer has not complied with the contract or regulations on labor protection. 5) Employer has engaged employees to work in hazardous work environment that negatively affects his/her physical and mental well-being |

โดยมีผลการเปลี่ยนนายจ้างตามเงื่อนไขใหม่
ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน – 30 ธันวาคม 2559 ดังนี้

From 1 November – 30 December
2016, the number of migrant workers being granted
to change employer under the revised condition are
as follows;

| ประเภทหรือเงื่อนไข Conditions | ประเภทแรงงานต่างด้าว Migrant Worker (Person) | | | รวม (คน) Total (person) |
|--|---|---|---|----------------------------------|
| | ตาม MOU MOU | พิสูจน์ สัญชาติ Nationality Verification | ผ่านบัตร Non-Thai ID (Pink Card) | |
| 1. นายจ้างเลิกจ้าง/นายจ้างเสียชีวิต Employer has decided to terminate employment, there is a breach of contract, or death of employer, | 695 | 6,770 | 12,955 | 20,420 |
| 2. นายจ้างล้มละลาย Employer is bankrupt | - | - | - | - |
| 3. นายจ้างกระทำความทารุณกรรมหรือทำร้ายร่างกายลูกจ้าง Employer has physically abused the employee, | - | - | - | - |
| 4. นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน Employer has not complied with the contract or regulations on labor protection. | - | 7 | 13 | 20 |
| 5. ลูกจ้างทำงานในสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพ อนามัย (เงื่อนไขที่เพิ่มขึ้นใหม่) Employer has engaged employees to work in hazardous work environment that negatively affects his/her physical and mental well-being | - | - | 8 | 8 |
| รวมทั้งสิ้น Total | 695 | 6,777 | 12,976 | 20,448 |





4.4 ส่งเสริมการเข้าถึงช่องทางการร้องเรียน

1) การจัดจ้างล่ามสื่อสารภาษา

ในปีงบประมาณ 2560 กระทรวงแรงงานจัดสรรงบประมาณในการจ้างล่ามสื่อสารภาษาเพื่อให้บริหารแรงงานต่างด้าวในช่องทางต่าง ๆ ทั่วประเทศ รวมจำนวน 102 คน แบ่งเป็น ล่ามของกรมการจัดหางาน 35 คน และล่ามของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดจ้าง 67 คน

2) การจ้างผู้ประสานงานด้านภาษา

เนื่องจากประเทศไทยขาดแคลนล่ามภาษาเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่จะเข้ามาช่วยเหลือเจ้าหน้าที่รัฐในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจอย่างชัดเจนกับแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางานจึงได้เสนอออกประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวมาทำงานเป็นผู้ประสานงานด้านการสื่อสาร ซึ่งประกาศให้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2559

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ 2560 กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก สปมผ. ในการจัดจ้างผู้ประสานงานด้านการสื่อสารเพื่อปฏิบัติหน้าที่ประจำศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออก เรือประมง (PIPO) 32 ศูนย์ ๆ ละ 2 คน รวม 64 คน

4.4 Promoting Accessible Complaint/ Grievance Channels

1) Hiring of Interpreters

In the fiscal year 2017, Ministry of Labour has set budget to hire interpreters for assisting the migrant workers nationwide. The total amount of 102 interpreters have been hired; 35 under Department of Employment, and 67 under Department of Labour Protection and Welfare.

2) Recruiting Migrant Workers as Language Coordinators

Due to the lack of Thai interpreters who can speak fluently in languages of 3 main national migrant workers working in Thailand (Myanmarese, Laotian, and Cambodian), Ministry of Labour by Department of Employment then proposed regulation to the Office of the Prime Minister to permit hiring qualified migrant workers as language coordinators. The mentioned regulation has been approved and effective since 15 November 2016 with an aim for them to assist the officers in communicating with the migrant workers

In the meantime, CCCIF has set up the budget for Department of Labour Protection and Welfare in the fiscal year 2017 to hire the total of 64 language coordinators which to be stationed in 32 Port-in and Port-out (PIPO) Centers (2 persons per each center).

3) MOU การให้บริการล่ามร่วมกับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดทำ MoU ร่วมกับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง เพื่อให้บริการแปลภาษาเมียนมาจากนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ผ่านกลุ่มไลน์แอปพลิเคชัน (LINE) เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจกับแรงงานสัญชาติพม่า ในพื้นที่ 8 จังหวัด โดยได้ให้คำปรึกษา/แนะนำ รวม 33 ครั้ง แรงงานต่างด้าว 948 คน ทั้งนี้ ผลจากการให้บริการล่ามมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ในการตรวจแรงงาน พบว่าพนักงานตรวจแรงงานได้มีโอกาสนิการสื่อสารกับแรงงานเมียนมาโดยตรงทำให้ทราบข้อมูลเชิงลึก และสะดวกในการดำเนินงานมากขึ้น

4) สายด่วน 1546

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้บริการข้อมูลข่าวสารทางโทรศัพท์ผ่านสายด่วน 15456 เพื่อเพิ่มช่องทางเลือกในการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนรับเรื่องราวร้องทุกข์หรือเรียนให้กับแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับการจ้างงาน โดยมีเจ้าหน้าที่และล่ามภาษาเมียนมา กัมพูชา และอังกฤษ ไว้ให้บริการตอบข้อซักถามรวมจำนวน 11 คน และมีคู่สายบริการ จำนวน 20 คู่สาย โดยมีผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2559 มีผู้ให้บริการปรึกษาปัญหาแรงงานจำนวน 77,051 สาย เป็นแรงงานต่างด้าว จำนวน 322 สาย (เมียนมา 109 สาย กัมพูชา 8 สาย และอื่นๆ [ภาษาอังกฤษ] 205 สาย) ประเด็นที่ให้คำปรึกษา มากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ การเลิกจ้างและการลงโทษค่าตอบแทนในการทำงานและวันลา



3) MOU with Mae Fah Luang University on Language Interpreting Assistance through Social Network Application

Ministry of Labour by Department of Labour Protection and Welfare, signed an MOU with Mae Fah Luang University to provide Myanmarese interpreting assistance from its college students through LINE application. The MoU was covered in 8 provinces to help communicating with Myanmar migrant workers in 8 provinces. The total amount of service providing advice and suggestion in 2016 were 33 times to total of 948 Myanmar migrant workers. The use of MOU with Mae Fah Luang helped labour inspector in facilitating the communication with Myanmar migrant worker and gain more in-dept information.

4) Hotline 1546

Ministry of Labour by Department of Labour Protection and Welfare provide the hotline 1546 as alternative channel for both Thai and migrant worker to receive labour information, as well as the reception for complaint/grievance on labour issues. The hotline also provides the total of 11 interpreters with 20 service lines who can speak Myanmarese, Cambodian, and English to answer questions. From 1 January – 31 December 2016, the hotline received 77,051 calls of which 322 calls were from migrant workers (Myanmar 109 calls, Cambodian 8 calls, and 205 calls in English). Most issues were regarding advice on termination of employment, penalty, payment, and vacation day, respectively.

5) สายด่วน 1694

กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางานให้บริการข้อมูลข่าวสารทางโทรศัพท์ผ่านสายด่วน 1694 เพื่อเพิ่มช่องทางเลือกในการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ให้ได้รับความสะดวกและรวดเร็วรวมทั้งรับเรื่องราวร้องทุกข์เกี่ยวกับการจ้างงานทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว โดยมีล่ามภาษาเมียนมา (1 คน) กัมพูชา (1 คน) และอังกฤษ (2 คน) ไว้ให้บริการ ตอบข้อสงสัยข่าวสาร และมีคู่สายบริการจำนวน 15 คู่สาย โดยมีผลการดำเนินการตั้งแต่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2559 มีผู้ใช้บริการปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวน 85,531 สาย เป็นแรงงานต่างด้าว จำนวน 7,313 สาย (เมียนมา 3,288 สาย กัมพูชา 2,386 สาย ลาว 1,431 สาย เวียดนาม 84 สาย และอื่นๆ (ภาษาอังกฤษ) 124 สาย) ในจำนวนนี้มีการร้องเรียน/ร้องทุกข์ ในประเด็นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว จำนวน 308 ราย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตและทำงานผิดประเภท

6) การจัดทำ Website 6 ภาษา สำหรับแรงงาน

กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางานพัฒนารูปแบบการแจ้งปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว DOE Help Me เพื่อเป็นช่องทางร้องทุกข์ของแรงงานต่างด้าว ซึ่งได้จัดทำเป็นภาษาทั้งสิ้น 6 ภาษา คือ ภาษาไทย อังกฤษ เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ซึ่งแรงงานไทย แรงงานต่างด้าวรวมถึงสถานประกอบการสามารถแจ้งปัญหาได้ที่ <http://www.doe.go.th/helpme> ซึ่งนอกจากช่วยแก้ปัญหาการค้ามนุษย์แล้ว ยังช่วยให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปร้องทุกข์ที่สำนักงานด้วย ซึ่งขณะนี้ กรมการจัดหางานได้เร่งประชาสัมพันธ์ให้แรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยเข้ามาแจ้งปัญหาต่างๆ ผ่าน DOE Help Me โดยการขอความร่วมมือสถานเอกอัครราชทูตจากประเทศต้นทางในการแจ้งให้แรงงานต่างด้าวทราบ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ทางสื่อออนไลน์/โซเชียลมีเดียและสื่อวิทยุ

5) Hotline 1694

Ministry of Labor, by Department of Employment, provides the hotline 1694 as an alternative channel for providing fast and convenient information and receiving requests from both Thai and migrant worker on their employment. The hotline aids workers with 4 interpreters in 3 languages (1 Myanmar, 1 Cambodian, and 2 English) with 15 service lines. From 1 January – 31 December 2016, the hotline received 85,531 calls of which 7,313 calls were from migrant workers (Myanmar 3,288 calls, Cambodian 2,386 calls, Laotian 1,431 calls, Vietnamese 84 calls, and 124 calls in English). Among these calls, there were 308 persons seeking assistance on issues regarding illegal migrant workers, mostly on the migrant without work permit and working in the wrong category of work.

6) Establishing 6-language Websites to Assist Migrant Workers

Ministry of Labour by Department of Employment has developed a method to better assist with complaint-grievance of migrant workers in the website called DOE Help Me as an alternative channel, which provided 6 languages – Thai, English, Myanmar, Lao, Cambodian, and Vietnamese. Both Thai and migrant workers, as





5. ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5.1 การประชุม High Level Meeting ร่วมกับประเทศ CLMVT

เมื่อวันที่ 28-29 พฤศจิกายน 2559 กระทรวงแรงงานได้จัดประชุม High Level Meeting ร่วมกับประเทศ CLMV เพื่อขับเคลื่อนประเด็นการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย (Safe Migration) ตามแผนปฏิบัติการการนำเข้าแรงงานตามความตกลงที่ได้ทำไว้ร่วมกับประเทศต้นทางโดยการประชุมดังกล่าวมีการหารือในประเด็นดังต่อไปนี้

- 1) ความร่วมมือระหว่างองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกระทรวงแรงงานไทยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ
- 2) การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างปลอดภัย: บทบาทของผู้เกี่ยวข้อง (ประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ หน่วยงานจัดส่ง นายจ้าง และลูกจ้าง)
- 3) การจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานต่างชาติในประเทศไทย : ความก้าวหน้าและความท้าทาย
- 4) มุมมองของประเทศสมาชิกต่อแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย



well as the establishment are to report the problems through the link <http://www.doe.go.th/helpme>. The website aims to not only assist and help preventing labour trafficking, but also providing workers to save time and their expenses other than visiting the MOL offices. Currently, the DOE has continually informed public media in general concerning DOE Help ME website to raising awareness of both Thai and migrant workers on reporting request or grievance through the channel, with the cooperation from the embassy of the neighbouring countries to inform the migrant workers. The advertising also included in online/social media and local radio.

5. Partnership with Involving Organization

5.1 High Level Meeting with Neighbouring Countries (CLMVT)

During 28-29 November 2016, Ministry of Labour has held High Level Meeting with CLMV countries (Cambodia, Laos, Myanmar, and Vietnam) on Safe Migration which is according to the action plan concerning the bring in of MOU migrant workers as agreed by the sending countries. The meeting has concluded the issues as follows;

- 1) Collaboration between ILO and Ministry of Labour, Thailand to enhance efficient protection for migrant worker

ทั้งนี้ ผลลัพธ์ของการประชุมในครั้งนี้ จะนำไปสู่การจัดทำ Joint Declaration on Safe Migration ของกลุ่มประเทศ CLMVT ร่วมกัน โดย Joint Declaration ดังกล่าว จะดำเนินการยกร่าง โดยประเทศไทย และส่งให้ประเทศต่าง ๆ พิจารณา ก่อนเสนอเข้าสู่ที่ประชุมระดับรัฐมนตรีประเทศ CLMVT ครั้งที่ 2 ในเดือนสิงหาคม 2560 ณ ประเทศเวียดนาม

5.2 ความร่วมมือกับประเทศต้นทาง ในการนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ข้อตกลง (Agreement) และความร่วมมือ (Cooperation) ระหว่างประเทศ

กัมพูชา: ประเทศไทยได้มีการทำ บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (MOU) ระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย และรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา ซึ่งมีการลงนาม ร่วมกันครั้งแรกเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2546 และได้ มีการปรับปรุงแก้ไขบันทึกเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือ ด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) เพื่อก่อให้เกิด ความสะดวกรวดเร็วในการนำเข้าแรงงานอย่างถูกต้อง ลดปัญหาการลักลอบเข้ามาทำงานผิดกฎหมาย ลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบกับแรงงาน และป้องกัน ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยทั้งสองฝ่าย ได้มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความ ร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (MOU) และข้อตกลงว่าด้วย การจ้างแรงงาน (Agreement) ฉบับล่าสุด เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2558



2) Providing safe migration for workers: The roles of involving parties (sending country, receiving country, the sending organization, employers and employees)

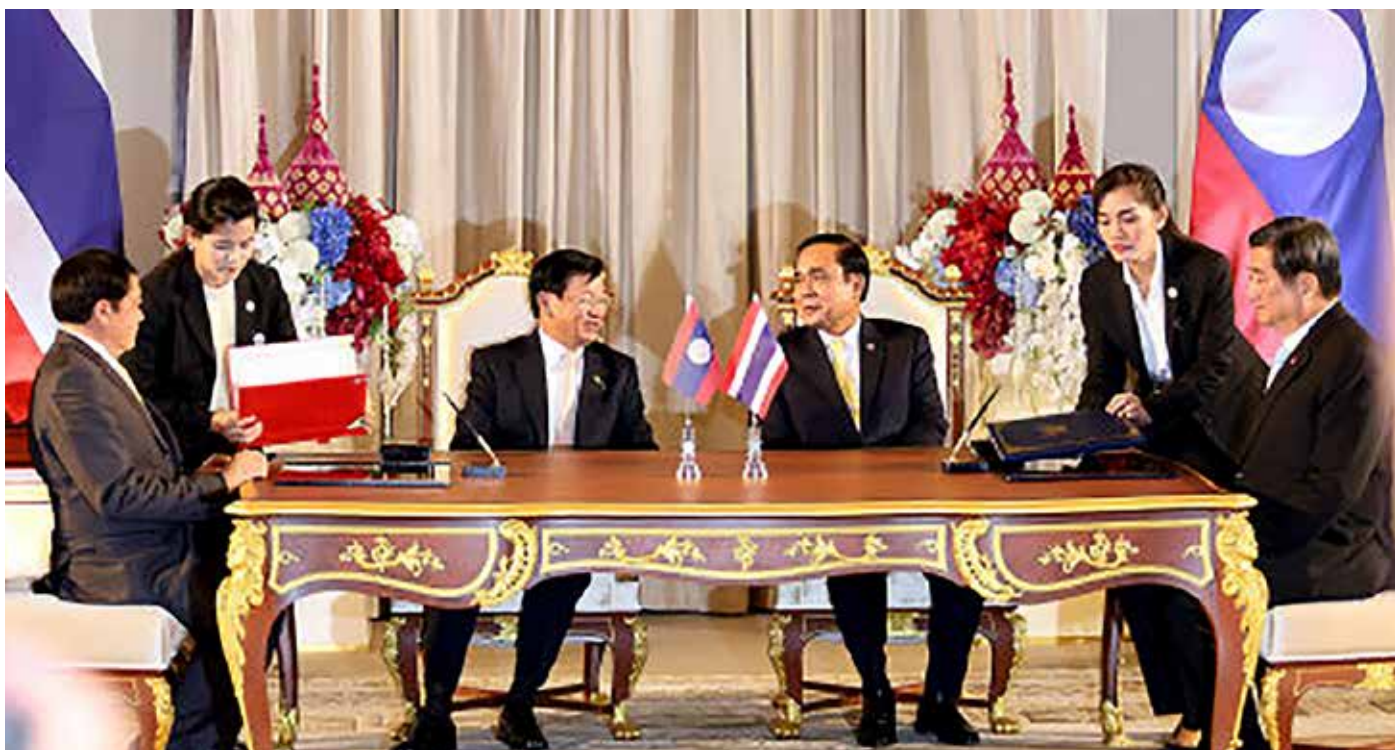
3) Employment and protection of migrant workers in Thailand: advancements and challenges

4) Vision of member countries towards best practices on safe migration
The Meeting also agreed to draft a Joint Declaration on Safe Migration which will be drafted by Thailand. The draft will also be sent to member countries for consideration before the present for deliberation and adoption during the next CLMVT Ministerial Conference in August 2017 in Vietnam.

5.2 Bilateral Memorandum of Understanding (MOU) on Labour Cooperation, and Agreement with Countries of Origin

Cambodian: The Memorandum of Understanding on Labour Cooperation (MOU) between the government of The Kingdom of Thailand and the Kingdom of Cambodia was bilaterally signed in 31 May 2003, following by the amending of MOU and Agreement to enhance more convenience in legal migrant worker bring-in process, suppress the illegal employment, exploitation, and labour trafficking, which has been signed by both parties in 19 December 2015.

In 2016, both countries have conferred 3 meeting under MOU and Agreement; 1 for technical conference, and 2 for working committee. The significant cooperation is that Thailand has facilitated Cambodia on distributing passports/travel documents and Overseas Cambodian Workers



ในปี 2559 ได้มีการจัดประชุม ภายใต้ MOU และ Agreement ระดับวิชาการ 1 ครั้ง และ คณะทำงาน 2 ครั้ง โดยมีความร่วมมือที่สำคัญ คือ ฝ่ายไทยได้อำนวยความสะดวกให้กับทางกัมพูชา ในการมอบหนังสือเดินทาง Passport : PP) หรือหนังสือ เดินทาง (Travel Document : TD) และบัตรแรงงาน กัมพูชาในต่างแดน (Overseas Cambodian Workers Card : OCWC) ให้กับแรงงานกัมพูชาที่ผ่านการตรวจ สัมภาษณ์แล้ว จำนวน 200,000 เล่ม โดยฝ่ายกัมพูชา ได้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายอื่นๆ เพิ่มเติม เป็นเงิน 950 บาท โดยได้ดำเนินการตั้งแต่วันที่ 14 พฤศจิกายน 2559 มีแรงงานกัมพูชาแจ้งความประสงค์รับหนังสือเดินทาง จำนวน 4,500 คน มอบหนังสือเดินทางไปแล้ว 2,100 เล่ม

ลาว: ประเทศไทยได้มีการลงนาม บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงาน (MOU) ระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยและ รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งมีการลงนามร่วมกันเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2545 และต่อมาได้มีการปรับปรุงแก้ไขบันทึกความเข้าใจ ดังกล่าว เพื่อก่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ในการนำเข้าแรงงานอย่างถูกต้อง ลดปัญหาการลักลอบ เข้ามาทำงานผิดกฎหมายลดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบ

Cards (OCWC) to Cambodian workers who passed nationality verification process for 200,000 documents. On the process of document distribution, Cambodia side has requested the additional payment for 950 baht. From 14 November 2016, there were 4,500 Cambodian workers request to receive passports, and 2,100 passports have already been given.

Laos: MOU between both countries was firstly signed in 18 October 2002, following by the amendment in 6 July 2016, and currently negotiate on the signing of Agreement.

In 2016, there is a senior level meeting under MOU with significant collaboration based on the final draft of Agreement which is now in the procedure of appointing the signing date. Thai side also inform Laos to assist Laos officials on the national verification process of their workers, which Laos side acknowledged and would discuss about the plan in more details and will return the date of next bilateral conference.



กับแรงงาน และป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยทั้งสองฝ่ายได้มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงาน (MOU) ฉบับล่าสุดเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2559 และในขณะนี้ทั้งสองประเทศได้อยู่ระหว่างการเจรจาเพื่อลงนามในข้อตกลง (Agreement)

ในปี 2559 ได้มีการจัดประชุมภายใต้ MOU ระดับอาวุโส 1 ครั้ง โดยมีความร่วมมือที่สำคัญคือ ทั้งสองฝ่าย ได้พิจารณาปรับปรุงข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงาน (Agreement) เรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างการกำหนดพิจารณาวันลงนาม และฝ่ายไทยแจ้งให้ฝ่ายลาวทราบว่า พร้อมทั้งจะอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายลาวจะเดินทางเข้ามาเพื่อการตรวจสัญชาติ ซึ่งฝ่ายลาวขอหารือในรายละเอียดและจะแจ้งกำหนดวันประชุมร่วมกันต่อไป

เมียนมา: การจัดทำและดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ข้อตกลง (Agreement) ประเทศไทยได้มีการทำบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (MOU) ระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยและรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา ซึ่งมีการลงนามร่วมกันครั้งแรกเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2546 และได้มีการปรับปรุงแก้ไขบันทึกความเข้าใจดังกล่าวเพื่อก่อให้เกิดความสะดวก

Myanmar: The MOU and Agreement of both countries was firstly signed in 21 June 2003, following by the recent edition signed in 24 June 2016.

In 2016, there were 7 conferences under the MOU and Agreement; 3 for technical conferences, and 4 for working committee. The significant collaboration were; 1) Thai side has requested Myanmar to accelerate issuance of Certificate of Identity (CI) by paying service fee through counter service or bank, and the issuance of CI for Myanmar workers should be within 1 day. Myanmar party agreed and signed MOU with the Counter Service Company Limited on 11 January 2017, which counter service has already begun from 15 January 2016 in 5 provinces (Samut Prakan, Samut Sakorn, Tak, Chiang Rai, and Ranong). The CI fee is 400 baht with the 10-baht charge for counter service; 2) Inform the DOE Help Me website to help communicating and give advice for migrant workers in 6 languages (Thai, English, Myanmarese,



รวดเร็วในการนำเข้าแรงงานอย่างถูกต้อง ลดปัญหา การลักลอบเข้ามาทำงานผิดกฎหมาย ลดปัญหา การเอารัดเอาเปรียบกับแรงงาน และป้องกันปัญหา การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยทั้งสองฝ่ายได้มีการ ลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือ ด้านแรงงาน (MOU) และข้อตกลง (Agreement) ฉบับล่าสุด เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2559

ในปี 2559 ได้มีการจัดประชุม ภายใต้อ MOU และ Agreement ระดับวิชาการ 3 ครั้ง และคณะทำงาน 4 ครั้ง โดยมีความร่วมมือที่สำคัญ ดังนี้ 1) ฝ่ายไทยผลักดันให้เมียนมาเร่งดำเนินการออก CI โดยเสนอให้จ่ายค่าธรรมเนียมดังกล่าวผ่าน Counter Service หรือธนาคาร และให้เมียนมาออกเอกสาร CI ให้แรงงานเมียนมา ให้แล้วเสร็จภายใน 1 วัน ซึ่งฝ่าย เมียนมาตกลงที่จะลงนาม MOU กับบริษัท เคาน์เตอร์ เซอร์วิส จำกัด ในวันที่ 11 มกราคม 2560 และจะเริ่ม ดำเนินการในวันที่ 15 มกราคม 2560 ใน 5 จังหวัด คือ สมุทรปราการ สมุทรสาคร ตาก เชียงราย ระนอง ค่าจัดทำเอกสาร CI จำนวน 400 บาท ค่าธรรมเนียม 10 บาท 2) การจัดทำโปรแกรม DOE Help Me เพื่อ การติดต่อสื่อสาร ให้คำแนะนำ โดยแปลเป็นภาษา ต่างๆ 6 ภาษา คือ ภาษาไทย อังกฤษ เมียนมา ลาว กัมพูชาและเวียดนาม ทั้งนี้ ได้เรียนเชิญ อัครราชทูตที่ปรึกษาด้านแรงงานมาให้คำปรึกษา

Laotian, Cambodian, and Vietnamese) and also sending invitation to Myanmar labour attaché for further advice and inform any suggestion timely; and 3) Informing the proceeding of hotline 1694 to guarantee the prompt and readiness of this channel.

Vietnam: Thailand and Vietnam has signed in the MOU and the agreement in 23 July 2015

In 2016, there is 1 technical conference under MOU and Agreement with the key issues as follows; 1) Thai side has sent example of work contract and Post-arrival working guide book for Vietnamese workers before working in Thailand; and 2) Both parties attended Thai-Vietnam technical conference in 12-14 January 2016 for discussing issues of sending Vietnamese workers to work under the MOU in construction and fishery sectors.



หรือให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตามความเหมาะสม และ 3) ได้ยืนยันการดำเนินการของสายด่วน กรมการจัดหางาน 1694 ที่มีความพร้อมอย่างต่อเนื่อง

เวียดนาม: รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย กับรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือ ด้านแรงงาน (MOU) และข้อตกลงด้านการจ้างแรงงาน (Agreement) แล้วเมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2558

ในปี 2559 ได้มีการจัดประชุม ภายใต้ MOU และ Agreement ระดับวิชาการ 1 ครั้ง โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้ 1) ฝ่ายไทยได้จัดส่งตัวอย่าง สัญญาจ้างและหลักสูตรการอบรมแรงงานเวียดนาม ก่อนเดินทางมาทำงานในประเทศไทย และ 2) ทั้งสองฝ่าย กำหนดประชุมระดับวิชาการเวียดนาม-ไทย ในวันที่ 12 - 14 มกราคม 2559 เพื่อหารือในประเด็นกระบวนการ จัดส่งแรงงานเวียดนามเข้ามาทำงานตาม MOU ใน กิจกรรมก่อสร้างและประมงทะเล

5.3 ความร่วมมือกับองค์กรภาคประชาสังคม (NGOs)

1) ศูนย์สวัสดิภาพและธรรมาภิบาลแรงงานประมง

เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2559 กระทรวงแรงงาน ร่วมกับ องค์การสะพานปลา สมาคมวางแผนครอบครัวแห่งประเทศไทยฯ

5.3 Collaboration with NGOs

1) Fisherman's Life Enhancement Centers

On 21 May 2016, the Ministry of Labour, in cooperation with Fish Marketing Organization, the Planned Parenthood Association of Thailand (PPAT), Stella Maris Seafarer's Center, and Charoen Pokphand Co., Ltd. (CP), has mutually signed MOU concerning the establishment of "Fisherman's Life Enhancement Centers" at pier in Songkhla province. This is to promote the life quality of legal fishery workers, assisting them on providing knowledge on labour rights and benefit, other related consultation, as well as the complaint reception and remedy center based on basic need and humanitarian principle. The MOU is 5-year collaboration (2016 - 2020), and has already established another 3 centers in 2017 using monetary support from Ship to Shore Rights Project; those areas are; those areas of establishment are 1) Koh Samaesarn, Chonburi Province 2) Pak Nam Subdistrict, Rayong Province, and 3) Fish Market, Pattani Province



ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเลสงขลา และบริษัท เจริญโภคภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ได้ลงนามในบันทึกข้อตกลงเพื่อจัดตั้ง “ศูนย์สวัสดิภาพและธรรมาภิบาล แรงงานประมงสงขลา” ณ บริเวณท่าเทียบเรือประมง จังหวัดสงขลา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน ภาคประมงที่ทำงานอย่างถูกกฎหมาย โดยให้การช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ความรู้ด้านสิทธิประโยชน์ ตลอดจนให้คำปรึกษารับเรื่องราวร้องทุกข์ เพื่อให้ แรงงานสามารถประกอบอาชีพโดยมีปัจจัยพื้นฐาน ในการดำรงชีวิตตามหลักมนุษยธรรม มีระยะเวลา ความร่วมมือ 5 ปี (พ.ศ. 2559 – 2563) และได้จัดตั้ง เพิ่มอีกในปี 2560 จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ 1) เกาะสมเสาร จังหวัดชลบุรี 2) อำเภอปากน้ำ จังหวัดระยอง และ 3) องค์การสะพานปลา จังหวัดปัตตานี โดย ได้รับงบประมาณสนับสนุนผ่านโครงการต่อต้าน รูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรม ประมงและอาหารทะเล (Ship to Shore Rights Project)

2) Fishery Crew Center

Labour Promotion Network Foundation (LPN) is under the process to establish “Fishery Crew Center” which is to pilot in Samut Sakorn Province. The center aims to act as coordinating center to assist and remedy fishery workers along with the government, and increase the legal right approaching rate of crew members. The process could also develop their life quality and ensure the employer to treat them legally, and to make social connection and network among the crews in the future.



2) ศูนย์ลูกเรือประมง

มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) กำลังอยู่ระหว่างการจัดตั้ง “ศูนย์ลูกเรือประมง” ตั้งเป้านำร่องแห่งแรกในบริเวณศูนย์บริการประมงเบ็ดเสร็จจังหวัดสมุทรสาคร โดยจะเป็นศูนย์กลางในการประสานการดูแลแรงงานในภาคประมงร่วมกับหน่วยงานของรัฐบาล เพื่อเพิ่มอัตราการเข้าถึงสิทธิที่พึงได้ตามกฎหมาย อันเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานภาคประมงให้ได้รับการปฏิบัติที่ดีจากผู้ประกอบกิจการประมง และสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางสังคมกับลูกเรือประมงในวงกว้างต่อไป

5.4 ความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน ILO และ EU

กระทรวงแรงงานมีความร่วมมือกับ ILO และ EU ในโครงการความช่วยเหลือทางวิชาการเพื่อการต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล (Combating Unacceptable Forms of Work in the Thai Fishing and Seafood Industry : Ship to Shore Rights Project) รวมทั้งการขอจัดการหาประโยชน์จากแรงงาน โดยได้เปิดตัวโครงการเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2559 โครงการดังกล่าวมีกรอบระยะเวลาดำเนินการ 42 เดือน วงเงินงบประมาณรวม 163.8 ล้านบาท เป็นงบประมาณสนับสนุนจาก ILO จำนวน 19.5 ล้านบาท และงบประมาณสนับสนุนจาก EU จำนวน 144.3 ล้านบาท ซึ่งมีกรอบความร่วมมือในประเด็น ดังนี้

5.4 Tripartite Cooperation among Ministry of Labour, ILO, and EU

On 17 March 2016, the Ministry of Labour, together with International Labour Organization (ILO) and European Union, held the project launching ceremony on ‘Combating Unacceptable Forms of Work in the Thai Fishing and Seafood Industry’, or ‘Ship to Shore Rights’ which is 42-month project; this joint project received the total of 163.8 million Thai Baht (THB) of funding, consisting of 19.5 million THB from ILO and 144.3 million THB from EU. The project has four specific objectives:

- 1) To strengthen the legal, policy and regulatory framework in the fishing and seafood sectors by raising labour standards facilitating more legal migration into the seafood and fishing sectors.
- 2) To enhance the capacity of Government officers, including the labour inspectorate, to more effectively identify and take action against human trafficking and other labour rights abuses in the fishing and seafood processing sectors.

1) เสริมสร้างความเข้มแข็ง กรอบ การดำเนินงานด้านกฎหมาย นโยบาย และการ ควบคุมตรวจสอบในภาคการประมงและอาหารทะเล ด้วยการยกระดับมาตรฐานแรงงานและสนับสนุน ให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพิ่มขึ้น

2) พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พนักงานตรวจแรงงานให้มีประสิทธิภาพในเรื่อง การจำแนกและการปฏิบัติเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์ และการละเมิดสิทธิแรงงาน

3) เพิ่มระดับการปฏิบัติตามหลักการ พื้นฐานและสิทธิในการทำงานด้วยการปฏิบัติตาม แนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) และกลไกการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึง การเพิ่มความตระหนักให้แก่กลุ่มห่วงโซ่อุปทาน

4) พัฒนาในเรื่องการเข้าถึงการให้บริการ และการช่วยเหลือแก่แรงงานและผู้เสียหายที่ถูกกดขี่ โดยผ่านองค์กรภาคประชาสังคมและสหภาพแรงงาน

ทั้งนี้ ภายใต้โครงการดังกล่าวได้ให้ ความสำคัญกับการเตรียมการของฝ่ายไทยใน การพิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 188 และพิธีสารภายใต้อนุสัญญา ILO C29

3) To improve compliance with the fundamental principles and rights at work (core labour standards) in the seafood and fishing industries through the implementation of the Good Labour Practices (GLP) Programme, an effective complaints mechanism with increased awareness and ownership across the supply chain.

4) To enhance access to support services to workers and victims of labour abuses, including children, through engagement and empowerment of civil society organizations and trade union.

Therefore, the project is the key element on the ratification of ILO Convention No. 188 Work in Fishing (C188), and Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention (P29).





แผนงานในอนาคต Future Works

ถึงแม้ว่าผลการประเมินของประเทศไทยจะดีขึ้น กระทรวงแรงงานยังคงมุ่งมั่นที่จะร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์อย่างต่อเนื่องต่อไป โดยยึดมั่นและเคารพในสิทธิมนุษยชน มนุษยธรรม และเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ซึ่งคุณค่าดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศของไทยด้านสิทธิมนุษยชน หลักมนุษยธรรมที่ประชาคมระหว่างประเทศยึดถือ และการค้ามนุษย์เป็นภัยคุกคามต่อมนุษยชาติ โดยมีแนวทางการดำเนินงานในอนาคตดังนี้

Despite the better result from human trafficking assessment in Thailand, the Ministry of Labour still determine to put the effort to prevent and tackle human trafficking issues, by specifying guidelines to operate tasks in the future; with our determination and respect to human rights, and human dignity. These values are consistent to the international obligation of Thailand towards human rights, humanitarian principles which valued by international countries, as considered the human trafficking is main key threat to humanity, with the future plan as followed;



1. ยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าว พ.ศ.2560 – 2564

จากเป้าหมายของรัฐบาลที่มีนโยบายชัดเจนในการให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยทุกคนได้ทำงานแบบถูกต้องตามกฎหมาย กระทรวงแรงงานจึงได้ขับเคลื่อนการดำเนินการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวผ่านยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2560 - 2564 ซึ่งคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2559 ซึ่งประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ยุทธศาสตร์การจัดระบบแรงงานเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวระดับล่าง 2) ยุทธศาสตร์การควบคุม กำกับ ดูแลกระบวนการเข้ามาและกลับออกไปของแรงงานต่างด้าว (Safe Migration) 3) ยุทธศาสตร์การกำหนดมาตรฐานการจ้างงานแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล 4) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ 5) ยุทธศาสตร์การติดตามและประเมินผล โดยได้กำหนดเป้าหมายที่สำคัญ อาทิ

- ✓ กำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าวภายในปี 2560
- ✓ ลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวระดับล่างภายในปี 2560 โดยให้ใช้ตามความจำเป็นที่แท้จริงเท่านั้น
- ✓ จัดให้มีองค์กรและรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ภายในปี 2560
- ✓ ส่งเสริมให้แรงงานทุกต่างด้าวทุกคนเดินทางมาทำงานในประเทศไทยผ่านระบบ MOU ภายในปี 2563
- ✓ ให้มีการติดตามและประเมินผลทุก 6 เดือน เพื่อกำกับให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

1. Strategic Plan on the Management of Migrant Workers, B.E. 2560 – 2564 (2017-2021)

On the 25th October 2016, the Thai Cabinet approved the Ministry of Labour's Strategic Plan on the Management of Migrant Workers, B.E. 2560 – 2564 (2017-2021). The Plan aims to systematically and effectively address and improve the migrant worker management in Thailand (including not but not limited to, labour market policy susceptibility and responsiveness, irregular migration pattern, migrant workers' vulnerability in becoming victim of human trafficking or forced labour) as the result of the labour shortage in Thailand. The Plan covers five strategies, namely: 1) Strategy for migrant worker management to reduce unskilled migrant workers' dependency 2) Strategy for regulating and promoting safe migration 3) Strategy for determining migrant workers employment standards to align with international employment standards 4) Strategy for effective migrant worker management 5) Strategy for results-based monitoring and follow-up evaluations. The main objectives are as follows;

- ✓ Devise a standard guideline which incorporates national standards for migrant worker employment by 2017
- ✓ Reduce the dependency on unskilled migrant labor by 2017
- ✓ Develop an organization to effectively manage the migrant worker situation by 2017
- ✓ Promote employment through MOUs for all migrant workers by 2020
- ✓ Monitor and evaluate implementation of the strategy and action plan every 6 months.



2. การให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

1) การให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO C188 และพิธีสารภายใต้อนุสัญญา C29 กระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างการจัดทำ Gap Analysis ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยกำหนดแล้วเสร็จภายในเดือนมกราคม 2560 จากนั้นจะได้ร่วมกันจัดประชุมไตรภาคี ก่อนยกร่างกฎหมายเสนอคณะรัฐมนตรีและเข้าสู่กระบวนการรับรองอนุสัญญาฯ กับพิธีสารทั้ง 2 ฉบับ ภายในปี 2560

2) การให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO C87 และ C98 กระทรวงแรงงานมีนโยบายที่จะส่งเสริมสิทธิในการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรองของแรงงานทุกกลุ่ม โดยได้พิจารณารับรองอนุสัญญาของ ILO จำนวน 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และฉบับที่ 98 ว่าด้วยการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง รวมทั้งได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายของไทยที่สำคัญ 2 ฉบับ คือ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เมื่อดำเนินการแก้ไขกฎหมายเรียบร้อยแล้วก็จะเข้าสู่ขั้นตอนการพิจารณารับรองอนุสัญญาทั้งสองฉบับดังกล่าว เบื้องต้นมีแนวโน้มจะรับรองฉบับที่ 98 เป็นลำดับแรก

2. Ratification of International Labour Organization's Conventions

1) Ratification of ILO Convention No. 188 (Work in Fishing Convention, 2007) and Protocol (Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930): Ministry of Labour is in the procedure of issuing Gap Analyses on both convention and protocol (C188 and P29) with the experts of International Labour Organization (ILO). Currently, both gap analyses are finished and now under the amending of related laws. After that the public hearing will be held before final legal texts will be submitted to the cabinet for approval before the ratification process can begin within the year 2017.

2) Ratification of ILO Convention No. 87 (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948) and Convention No. 98 (Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949): Ministry of Labour has set key policy to promote the rights to organize and bargaining for every group of workers by considering on the ratification of 2 ILO conventions;

3. การถอดถอนสินค้าออกบัญชีรายชื่อสินค้า ที่เชื่อว่าผลิตโดยการใช้แรงงานเด็ก

กระทรวงแรงงาน จัดทำแผนการดำเนินการ เพื่อถอดถอนสินค้าออกบัญชีรายชื่อสินค้าที่มีเหตุผล ให้เชื่อว่าผลิตโดยการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และบัญชีรายชื่อสินค้าที่มีการใช้แรงงานเด็กบังคับ หรือแรงงานเด็กตามพันธะสัญญา ในสินค้าอ้อย เครื่องนุ่งห่ม กุ้งและปลา ระหว่างเดือนตุลาคม 2559 ถึง ธันวาคม 2560 โดยจะดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ทั้งนโยบาย และแผนระดับชาติฯ สร้างการรับรู้ในเรื่องอัตราโทษ ความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมาย จัดทำแผนปฏิบัติการ Action Plan ในการดำเนินการของ ภาครัฐร่วมกับ ภาคอุตสาหกรรมและภาคประชาสังคม ให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์กระบวนการถอดสินค้า ของกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา ตลอดจนปฏิบัติตาม แผนปฏิบัติการ (Action Plan) โดยเพิ่มความเข้มข้น ในการบังคับใช้กฎหมายในพื้นที่เสี่ยงอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะตรวจแรงงานในกิจการสินค้าอ้อย เครื่องนุ่งห่ม กุ้งและปลา ทั้งนี้ จะจัดทำรายงานส่งสหรัฐอเมริกา ภายในเดือนธันวาคม 2560

4. ปฏิรูปกฎหมายการบริหารจัดการแรงงาน ต่างด้าวทั้งระบบ

กระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างยกร่าง พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ซึ่งนำประเด็นกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มารวมไว้ในฉบับเดียวกัน โดยมีเนื้อหาครอบคลุม ทั้งด้านการจัดระเบียบ การป้องกัน การคุ้มครอง/เยียวยา การบังคับใช้กฎหมายที่มีบทลงโทษรุนแรง เพียงพอ และการส่งเสริมความร่วมมือกับภาคส่วน



C87 and C98. To ratify both conventions, the government has operated on the revision of 2 laws; 1) Labour Relations Act B.E. 2518 (1975), and 2) State Enterprise Labour Relations Act B.E. 2543 (2000). After the revision being approved, the government will set the date of ratification, which government initially seek to ratify C98 as priority.

3. Withdrawal Thai Products from the Blacklist of 'Potential Use of Child Labour'

The Ministry of Labour has planned to withdraw the product from the blacklist which on reason to believe there were the use of child labour, forced labour, on the chain of manufacturing in the product list of sugarcane, garment, shrimps and fish. The plan has set to launch from October 2016 to December 2017 by providing knowledge regarding worst form of child labour both in policy and national plans, raise awareness concerning the penalties and charges for employer on the using of child labour, set up action plan to coop the operation among the government, industrial sector, and civil society to be consistent to the criteria which is set by U.S Department of State, and stringent the law enforcement in high risk areas as set in the action plan, especially the inspection of labour in sugarcane, garment industry, shrimp and fish manufacturing industry. The report is aimed to be done and sent to U.S Department of State within December 2017.

4. Reformation of Law concerning Migrant Workers Management

Ministry of Labour is under the drafting process of the Royal Ordinance on the Management of Foreign Worker's Employment B.E. ... , which ordinance is aimed to combine the relevant and existing law on migrant/foreign workers together, including the systematization, prevention,



ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวและแรงงานในภาคประมงได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียม รวมทั้งได้รับสิทธิแรงงานและสิทธิทางสังคมด้วย ซึ่งร่าง พ.ร.ก.ดังกล่าวผ่านความเห็นชอบจาก ครม. แล้ว เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2560 ก่อนจะเข้าสู่กระบวนการพิจารณาทางกฎหมายต่อไป

5. การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในทุกมิติ

กระทรวงแรงงานมีการปฏิรูปการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ โดยสร้างกลไกให้แรงงานต่างด้าวเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามหลักสิทธิมนุษยชนได้อย่างสะดวก รวมทั้งได้รับสิทธิแรงงานและสิทธิทางสังคม โดยกำหนดแผนการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานใน 3 มิติ คือ

1) **มิติด้านความมั่นคง** ดูแลในเรื่องการจัดโซนนิ่งที่อยู่อาศัย ให้เข้าถึงระบบสาธารณสุขโรคที่ถูกละเลย รวมทั้งการปราบปรามผู้ที่จ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

2) **มิติด้านเศรษฐกิจ** กำหนดโควตาที่เหมาะสมกับความต้องการจริงของภาคธุรกิจ ตลอดจนดูแลในเรื่องอาชีพและรายได้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด การพัฒนาฝีมือแรงงานต่างด้าวให้ตอบโจทย์ทิศทางการพัฒนาประเทศ

protection and remedy, prosecution with proper and severe penalty, and partnership with related sectors. This is to ensure the migrant/foreign workers, especially in fishery sector, to receive benefit and rights equally on the basis of human rights. As of 7 March 2017, the proposal of first draft has been reviewed and approved by the Cabinet of Thailand, which will be sent to Council of State for further review at priority.

5 Raising Migrant Workers' Quality of Life in Every Dimension

Ministry of Labour has reformed the management of migrant worker systematically by creating mechanism for migrant workers to be able to conveniently access their benefits according to human rights. The plan under the raising of migrant workers' quality of life is consisting of 3 dimensions, which are;

1) **National Security Dimension:** Prioritizing on the zoning for migrant workers. This is to ensure the access of proper and hygienic public utility for migrant worker, as well as a suppression on those who hire illegal migrant workers.

2) **Economic Dimension:** Indicating suitable quota of hiring migrant workers which is match the true demand of establishments, as well as monitoring occupation and income to be complied with the law, and the skill development of migrant worker must follow national development direction.

3) **Social Dimension:** Prioritizing on providing proper education and public health to migrant workers and their dependants

In this regard, the reformation is going to pilot in Samut Sakorn and Ranong Province starting from November 2016, and follow by other 11 provinces where the population of migrant workers is more than 50,000 persons (altogether



3) **มิติด้านสังคม** ดูแลในเรื่องการศึกษา และสาธารณสุขให้กับแรงงานและผู้ติดตาม

ทั้งนี้ กำหนดพื้นที่นำร่องในจังหวัดสมุทรสาคร และระนองก่อนเป็นลำดับแรก โดยเริ่มดำเนินการ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2559 และได้ขยายผลไปยัง จังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวมากกว่า 50,000 คน จำนวน 13 จังหวัด ประกอบด้วย สมุทรสาคร ระนอง ปทุมธานี ชลบุรี สมุทรปราการ สุราษฎร์ธานี เชียงใหม่ นนทบุรี นครปฐม ระยอง ภูเก็ต สงขลา และตาก โดยกำหนดให้รายงานผลการดำเนินงานให้กระทรวง แรงงาน ภายในเดือนพฤษภาคม 2560 ก่อนจะรวบรวม เสนอคณะกรรมการขับเคลื่อนการจัดระเบียบ ที่พักอาศัยแรงงานต่างด้าว โดยมีรัฐมนตรีช่วยว่าการ กระทรวงมหาดไทย (นายสุธี มากบุญ) เป็นประธาน และคณะกรรมการขับเคลื่อนและปฏิรูปการบริหาร ราชการแผ่นดิน คณะที่ 5 (กขป.5) ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) เป็นประธาน ตามลำดับต่อไป

13 provinces; Samut Sakorn, Ranong, Pathumthani, Chonburi, Samutprakan, Suratthani, Chiang Mai, Nonthaburi, Nakornpathom, Rayong, Phuket, Songkla, and Tak). Ministry of Labour has indicated the mentioned provinces to report the operation in May 2017, before presenting the result to the Steering Subcommittee on the Zoning of Migrant Workers, chaired by Deputy Minister of Interior (Mr. Sutee Markboon), following the Reform Steering Committee on Government Organization (No. 5), chaired by Deputy Prime Minister (Gen. Prawit Wongsuwan), respectively.





บทสรุป Conclusion

การค้ามนุษย์นับว่าเป็นปัญหาที่ทั่วโลกให้ความสนใจ เพราะถือเป็นอาชญากรรมข้ามชาติและเป็นปัญหาที่มีความซับซ้อน เชื่อมโยงหลายมิติยากต่อการแก้ไข ที่สำคัญส่งผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ดังนั้น ประเทศไทยและคนไทยจึงควรตระหนักและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงความตระหนักและสำนึกของคนไทยและประเทศไทยที่ไม่เห็นด้วยกับการค้ามนุษย์ซึ่งเป็นการกระทำที่ละเมิดสิทธิความเป็นมนุษย์ ผิดกฎหมายและศีลธรรม และมีความปรารถนาอย่างแท้จริงที่จะขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ให้หมดไปจากประเทศไทยโดยเร็วที่สุด

Human trafficking is considered as the issue of world stage since it is transnational crime. Not to mention the complex and difficult to handle, the crime also directly affects Thailand on the credibility reflect to the sight of internal countries. In this regard, the nation needs to be aware and participate on the issue to reaffirm against human trafficking that it is the act which severely violating human rights, illegal, and immoral, and need to be truly and urgently suppressed and eliminated from nation.

