

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์
ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐

และ

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง การจัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงาน
ตามร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ พ.ศ.



ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ ๑๖๓ กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

ผลงานทางวิชาการฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทความวิชาการเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ รูปแบบและเหตุปัจจัยของการค้ามนุษย์ รวมถึงการค้ามนุษย์ที่แฝงอยู่ในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ (เมียนมา กัมพูชา และลาว) ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ตลอดจนนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในห่วงโซ่อุปทาน เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่ผ่านมา และหาแนวทางความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทยในปีต่อไป และเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดตั้งองค์กรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินการตามร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ พ.ศ. เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายรัฐบาล โดยผลงานวิชาการฉบับนี้ ได้แบ่งสาระสำคัญออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน ได้ใช้ประโยชน์ในการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (Trafficking in Person Report: TIP Report) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของโลกและของประเทศไทย ตลอดจนแนวคิด นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย รวมทั้งการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐ โดยมีขั้นตอนการจัดทำรายงานฯ ประจำปี ๒๕๕๙ ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน คือ ๑) การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประจำปี ๒๕๕๙ เป็นขั้นตอนการการศึกษาวิเคราะห์ รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทยในปีที่ผ่านมา เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการและนำสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ๒) การจัดทำรายงาน TIP Report 2016 ด้านการป้องกัน (มกราคม – ธันวาคม ๒๕๕๙) เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานที่ต้องมีการประสานความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวม วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูล ตลอดจนปรับปรุงรายงานให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ก่อนนำเสนอต่อรัฐบาลและสหรัฐอเมริกา และ ๓) การจัดทำรายงาน Progress Report 2017 ด้านการป้องกัน (มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๐) เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานฯ เพิ่มเติม (๓ เดือน) เพื่อส่งให้สหรัฐอเมริกาอย่างครบถ้วนตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด สำหรับการจัดทำรายงานฯ ประจำปี ๒๕๖๐ ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน คือ ๑) การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๐ เป็นขั้นตอนการการศึกษาวิเคราะห์ รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทยในปีที่ผ่านมา เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการและนำสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ๒) การจัดทำรายงาน TIP Report 2017 ด้านการป้องกัน (รอบ ๖ เดือน) (มกราคม – มิถุนายน ๒๕๖๐) เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานตามบัญชาของนายกรัฐมนตรีที่ต้องการติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด ๓) การจัดทำรายงาน TIP Report 2017 ด้านการป้องกัน (มกราคม – ธันวาคม ๒๕๖๐) เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานที่ต้องมีการประสานความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวม วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูล ตลอดจนการปรับปรุงรายงานให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ก่อนนำเสนอต่อรัฐบาลและสหรัฐอเมริกา และ ๓) การจัดทำรายงาน Progress Report 2018 ด้านการป้องกัน (มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๑)

เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานฯ เพิ่มเติม (๓ เดือน) เพื่อส่งให้สหรัฐอเมริกาอย่างครบถ้วนตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด อย่างไรก็ตาม การจัดทำรายงานฯ ประจำปี ๒๕๕๕ และ ๒๕๖๐ ยังพบปัญหาและอุปสรรคอยู่มาก ผู้ขอรับการประเมิน จึงมีข้อเสนอให้พิจารณาจัดตั้งหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พร้อมจัดทำคำขออัตราากำลังเพิ่มเติมจากสำนักงาน ก.พ. ให้เหมาะสมกับภาระงาน พร้อมเสนอให้ พม. เป็นเจ้าภาพหลัก (Focal Point) ในการจัดทำรายงานฯ ทุกปี และเสนอให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ และแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายแม่บทของสหรัฐอเมริกาในการต่อต้านการค้ามนุษย์ Trafficking Victims Protection Act 2000 (TVPA) เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานได้ตรงประเด็น รวมทั้งทบทวนความจำเป็นของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ทุกคณะ เพื่อลดความซ้ำซ้อน และเสนอให้จัดทำระบบการติดตามผลการดำเนินงาน การตรวจแรงงาน และการคดีด้านแรงงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ให้สามารถประมวลผลข้อมูลได้อย่างทันท่วงที (Real Time)

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ พ.ศ. มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์การค้ามนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และกระบวนการขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในห้วงที่ผ่านมา เพื่อนำมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ ร่วมกับทฤษฎีและแนวคิดที่สำคัญ เพื่อนำไปสู่การกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ประกอบการพิจารณาวางมาตรการเชิงนโยบายสำคัญในการจัดตั้งองค์กรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ พ.ศ. ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการประมวลและสังเคราะห์แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาเสนอแนวทางในจัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ พ.ศ. ซึ่งประกอบไปด้วย ๔ ขั้นตอน คือ (๑) วิเคราะห์ SWOT Analysis ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (ศปคร.) และศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งองค์กรใหม่ (๒) ปรับปรุงกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ตามหลักเกณฑ์ของ ก.พ.ร. (๓) จัดทำคำขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามหลักเกณฑ์ของ ก.พ. (๔) ประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของ ก.พ.ร. ซึ่งจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis โดยใช้เทคนิคแบบ TOW Matrix พบว่า ศปคร. เป็นองค์กรที่มีจุดอ่อนแต่โอกาสเปิด กล่าวคือ ถึงแม้ในปัจจุบันโครงสร้างของ ศปคร. จะเป็นหน่วยงานภายในที่ยังไม่ถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร แต่ในขณะเดียวกันรัฐบาลก็พร้อมที่จะทุ่มงบประมาณ เครื่องมือ และบุคลากร เพื่อเข้ามาแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้ขอรับการประเมินจึงมีข้อเสนอให้จัดตั้ง “กองป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์” ให้ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พร้อมจัดทำคำขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ตามหลักเกณฑ์ของ ก.พ. เพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการดำเนินงานของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของรัฐบาลให้เกิดผลสัมฤทธิ์และมีความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ ผู้ขอรับการประเมิน เสนอให้มีการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ประเทศไทยมีเครื่องมือ

ในการขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำพระราชบัญญัติ ป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ พ.ศ. ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงมีข้อเสนอเพิ่มเติม ให้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ ให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะให้มีกลยุทธ์ในการลดการใช้กำลังแรงงานต่างด้าว โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ทดแทนกำลังคนเพื่อลดความต้องการใช้แรงงานเข้มข้น ซึ่งเป็นเป้าหมายไปสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ นอกจากนี้ ยังเสนอให้มีกลไกและเทคโนโลยีในการติดตามและประมวลผลที่มีประสิทธิภาพ สามารถประมวลผลข้อมูลได้แบบ Real Time และสามารถจัดอันดับพื้นที่หรือสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงที่เกิดการใช้แรงงานบังคับได้ เพื่อประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายในการจัดสรรงบประมาณและบุคลากร ลงพื้นที่เข้าไปแก้ไขปัญหา ได้อย่างตรงเป้าหมาย เพื่อไปสู่เป้าหมายสุดท้าย คือ การขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานบังคับ ให้หมดไปจากประเทศไทยได้ในที่สุด



คำนำ

การจัดทำเอกสารผลงานทางวิชาการฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อขอรับการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ของนายนคร วังพิมูล นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ โดยเสนอผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐ และข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ พ.ศ. ซึ่งผลงานทางวิชาการในส่วนที่ ๑ ได้ศึกษาความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทย แนวคิด นโยบาย และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย และกระทรวงแรงงาน พร้อมได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจนสามารถจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐ ได้บรรลุผลสำเร็จ จนสหรัฐอเมริกาจัดอันดับสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทยในระดับ Tier 2 Watch List ในปี ๒๕๖๐ และในระดับ Tier 2 ในปี ๒๕๖๑ สำหรับส่วนที่ ๒ ได้ศึกษาสถานการณ์การค้ามนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และการขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในห้วงที่ผ่านมา เพื่อนำมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน ร่วมกับทฤษฎีและแนวคิดที่สำคัญ เพื่อนำเสนอ “ข้อเสนอเชิงนโยบาย” ประกอบการพิจารณาวางมาตรการเชิงนโยบายสำคัญในการจัดตั้งองค์กรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ พ.ศ. ให้สามารถช่วยเหลือ เยียวยา และคุ้มครองความปลอดภัยผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับ โดยการส่งเสริมให้ผู้เสียหายมีสิทธิและทางเลือกในการเข้ารับการคุ้มครองในสถานคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับ ตลอดจนการประสานงานเพื่อให้ผู้เสียหายสามารถเข้าถึงบริการทางกฎหมาย การพิทักษ์สิทธิประโยชน์ และสามารถส่งกลับคืนสู่สังคมได้อย่างปกติสุข

ผู้ขอรับการประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารผลงานฉบับนี้จะเป็นคู่มือการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้แก่ผู้ที่ศึกษาเรียนรู้ และเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานให้นำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในระยะต่อไป และสามารถนำไปพัฒนาการดำเนินงานป้องกันการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายของรัฐบาลต่อไป

นคร วังพิมูล

ตุลาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญแผนภาพ	ช
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	
๑. ชื่อผลงาน: การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐	๑
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	
๓.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด	๓
๓.๒.๑ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการค้ามนุษย์	๓
๓.๒.๒ การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ	๘
๓.๒.๓ รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของกระทรวงการต่างประเทศ สหรัฐอเมริกา	๑๖
๓.๒.๔ สถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศไทย	๑๙
๓.๒.๕ แนวคิดการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย	๒๐
๓.๒.๖ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ของประเทศไทย	๒๒
๓.๒.๗ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน	๒๓
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ	๒๗
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ	๔๐
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ	๔๐
๗. ผลสำเร็จของงาน	๔๑
๘. การนำไปใช้ประโยชน์	๔๑
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	๔๒
๑๐. ข้อเสนอแนะ	๔๓

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	
ชื่อเรื่อง: การจัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงาน	๔๔
ตามร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ พ.ศ.	
๑. หลักการและเหตุผล	๔๔
๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ	
๒.๑ บทวิเคราะห์	๔๕
๒.๒ แนวความคิด	๕๐
๒.๓ ข้อเสนอ	๕๘
๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๖๑
๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๖๑
บรรณานุกรม	๖๒

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก เอกสารเพิ่มเติมของผลงานส่วนที่ ๑

- ก-๑ รายงาน TIP Report 2016 ด้านการป้องกัน (มกราคม – ธันวาคม ๒๕๕๙)
- ก-๒ รายงาน Progress Report 2017 ด้านการป้องกัน (มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๐)
- ก-๓ รายงาน TIP Report 2017 ด้านการป้องกัน (รอบ ๖ เดือน)
(มกราคม – มิถุนายน ๒๕๖๐)
- ก-๔ รายงาน TIP Report 2017 ด้านการป้องกัน (มกราคม – ธันวาคม ๒๕๖๐)
- ก-๕ รายงาน Progress Report 2018 ด้านการป้องกัน (มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๑)

ภาคผนวก ข เอกสารเพิ่มเติมของผลงานส่วนที่ ๒

- ข-๑ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ พ.ศ.

สารบัญแผนภาพ

หน้า

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

แผนภาพที่ ๑ - ๑	แสดงจำนวนการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้า – ออก ในภูมิภาคอาเซียน	๑๒
แผนภาพที่ ๑ - ๒	แสดงจำนวนแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย	๑๓
แผนภาพที่ ๑ - ๓	แสดงสัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย	๑๔
แผนภาพที่ ๑ - ๔	แสดงจำนวนแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ (เมียนมา ลาว และ กัมพูชา) คงเหลือ ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานอยู่ในประเทศไทย	๑๕
แผนภาพที่ ๑ - ๕	แสดงสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทย ระหว่างปี ค.ศ. ๒๐๑๐ - ๒๐๑๗	๑๙
แผนภาพที่ ๑ - ๖	แสดงยุทธศาสตร์และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์	๒๓
แผนภาพที่ ๑ - ๗	แสดงกรอบแนวคิดยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	๒๔
แผนภาพที่ ๑ - ๘	แสดงผลการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานภายใต้รูปแบบ 5P	๒๕
แผนภาพที่ ๑ - ๙	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work Flow Chart) การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๕๙	๒๘
แผนภาพที่ ๑ - ๑๐	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work Flow Chart) การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๖๐	๒๙

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

แผนภาพที่ ๒ - ๑	แสดงผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis ศูนย์บัญชาการป้องกันการการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	๔๘
แผนภาพที่ ๒ - ๒	แสดงขั้นตอนการเสนอร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการภายในกรม ว ๑๘/๒๕๕๙	๕๒
แผนภาพที่ ๒ - ๓	แสดงขั้นตอนดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนของภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑) ในมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติของ อ.ก.พ. กระทรวง / องค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับการเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่	๕๕
แผนภาพที่ ๒ - ๔	แสดงขั้นตอนการจัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ พ.ศ.	๕๘

ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปราม
การค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน)
ประจำปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐



ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย
(ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๕๙ – เมษายน ๒๕๖๑

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๓.๑ หลักการและเหตุผล

การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ สหรัฐอเมริกาได้เข้ามามีบทบาทในระดับนานาชาติ ด้วยการออกกฎหมาย The Trafficking Victims Protection Act 2000 (TVPA) เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๓ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ครอบคลุมการปราบปรามการค้ามนุษย์ทั้งในสหรัฐอเมริกาและประเทศต่างๆ ทั่วโลก เพื่อปราบปรามการค้ามนุษย์ ผ่านกระบวนการป้องกัน การคุ้มครองช่วยเหลือเหยื่อ การดำเนินคดี และการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อลงโทษผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ กระทรวงต่างประเทศสหรัฐอเมริกาจะจัดทำรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (Trafficking in Person Report: TIP Report) ของ ๑๘๘ ประเทศทั่วโลก โดยจัดเก็บข้อมูลระหว่างช่วงเดือนเมษายน – มีนาคมของปีถัดไป เพื่อเสนอต่อรัฐสภาสหรัฐอเมริกา และจะประกาศผลการจัดอันดับให้นานาชาติได้รับทราบในเดือนมิถุนายนของทุกปี โดยแบ่งเป็น ๔ ระดับ (Tier 1, Tier 2, Tier 2 Watch List และ Tier 3) รัฐบาลของแต่ละประเทศสามารถนำข้อเสนอแนะในรายงาน TIP Report ไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ภายในประเทศ พร้อมจัดทำรายงานความคืบหน้า ส่งให้กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาในปีถัดไป

รัฐบาลไทยให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ โดยประกาศให้เป็นวาระแห่งชาติมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ โดยยึดแนวทางการแก้ไขปัญหาตามกรอบนโยบาย 5P ประกอบด้วย ด้านนโยบาย (Policy) ด้านการดำเนินคดี (Prosecution) ด้านการคุ้มครอง (Protection) ด้านการป้องกัน (Prevention) และด้านความร่วมมือ (Partnership) สำหรับการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทยส่งให้สหรัฐอเมริกา รัฐบาลไทยกำหนดให้จัดทำรายงานปีละ ๒ ฉบับ ประกอบด้วย ๑) รายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ระหว่างมกราคม - ธันวาคม) (TIP Report) และ ๒) รายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ระหว่างมกราคม - มีนาคมปีถัดไป) (Progress Report) เพื่อให้สหรัฐอเมริกาได้รับทราบผลการดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของประเทศไทยอย่างครบถ้วน ตามช่วงเวลาที่กำหนด

ในปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐ ที่ผ่านมา ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับในรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ให้อยู่ในระดับ Tier 2 Watch List เป็นปีที่ ๒ ติดต่อกัน ซึ่งจากแนวปฏิบัติตามกฎหมาย TVPA หากในปีถัดไปยังไม่สามารถยกระดับการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ได้อย่างมีนัยสำคัญก็จะถูกจัดอันดับเป็น Tier 3 ซึ่งอาจส่งผลให้ถูกระงับความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ รวมทั้งด้านการค้าจากสหรัฐอเมริกา รัฐบาลไทยจึงให้ความสำคัญ

และเน้นเป็นพิเศษกับการจัดทำ “รายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ประจำปี ๒๕๖๐ (๑ มกราคม - ธันวาคม ๒๕๖๐) (TIP Report 2017)” และ “รายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ประจำปี ๒๕๖๑ (๑ มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๑) (Progress Report 2018)” กระทรวงแรงงาน ได้รับมอบหมายให้เป็นเจ้าภาพหลัก “ด้านการป้องกัน (Prevention)” มาตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ โดยได้จัดตั้งศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (ศปร.) เป็นหน่วยงานหลัก (Focal Point) ในการขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ประสานงาน กำกับดูแล รวบรวม วิเคราะห์และประมวลผลการดำเนินงานป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน รวมทั้งจัดทำรายงาน TIP Report และ Progress Report ส่งให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) รวบรวม และกระทรวงการต่างประเทศ (กต.) แปลเป็นฉบับภาษาอังกฤษ ก่อนส่งให้สหรัฐอเมริกาตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

ขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ในแต่ละปีจะกำหนดขั้นตอนและแนวปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาลหรือตามผลการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน ในปีที่ผ่านมา ดังนั้น ผู้ขอรับการประเมิน จึงเห็นควรเสนอหัวข้อผลงาน เรื่อง “การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐” เพื่อแสดงให้เห็นขั้นตอนการจัดทำรายงาน TIP Report และ Progress Report (๒ ปี) ที่มีความแตกต่างกันแต่มีเป้าประสงค์เดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่ต้องการให้ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับสถานการณ์การค้ามนุษย์ที่ดีขึ้น โดยเฉพาะรายงาน TIP Report 2017 และ Progress Report 2018 ที่รัฐบาลให้ความสำคัญและเน้นย้ำเป็นพิเศษ ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินซึ่งได้รับมอบหมายให้จัดทำรายงานดังกล่าวจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ อย่างรอบด้าน อาทิ ความหมายของการค้ามนุษย์ รูปแบบและปัจจัยที่ทำให้เกิดการการค้ามนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน ระหว่างประเทศ รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของโลกและของประเทศไทย ตลอดจนแนวคิด นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ทั้งหมดที่กล่าวมา ล้วนเป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการจัดทำรายงานฯ ซึ่งมีรายละเอียดค่อนข้างมากและความซับซ้อน อีกทั้งการได้มาซึ่งข้อมูลจะต้องประสานงานหลายหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน จำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์และการประสานงานที่ดี จึงจะสามารถจัดทำรายงานได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และทันตามระยะเวลาดำเนินการที่กำหนด

ดังนั้น การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐ จะเป็นคู่มือการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้แก่ผู้ที่ศึกษาเรียนรู้ และเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานให้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำรายงาน ในปีต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด

การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐ ผู้ขอรับการประเมิน ได้นำความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด และความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา สถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศไทย แนวคิดการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย นโยบายและมาตรการในการป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับของประเทศไทย นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ รายละเอียดดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการค้ามนุษย์

๑) ความหมายของการค้ามนุษย์

ความหมายของการค้ามนุษย์ (Human Trafficking หรือ Trafficking in Human Beings หรือ Trafficking in Persons) ตามเอกสารอ้างอิง กฎหมายแม่บทของไทยและสหรัฐอเมริกา ดังนี้

สหรัฐอเมริกา นิยามการค้ามนุษย์ว่าหมายถึง

“all acts involved in the recruitment, abduction, transport, harboring, transfer, sale or receipt of persons; within national or across international borders; through force, coercion, fraud or deception; to place persons in situations of slavery or slavery-like conditions, forced labor or services, such as forced prostitution or sexual services, domestic servitude, bonded sweatshop labor or other debt bondage” (Public Law ๑๐๖-๓๘๖).

“การกระทำทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับ การจัดหา การลักพา การขนส่ง หรือการกระทำอื่นใด เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลเพื่อการค้า หรือการรับบุคคล ภายในประเทศหรือข้ามพรมแดนระหว่างประเทศ ด้วยการบังคับขู่เข็ญหรือหลอกลวง เพื่อการกดขี่ให้อยู่ในสภาพเป็นข้ารับใช้โดยไม่สมัครใจ เป็นแรงงานขูดหนึ่ เป็นทาส หรือแสวงประโยชน์จากการค้าประเวณีหรือการแสวงประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น”

กฎหมายการคุ้มครองเหยื่อของการค้ามนุษย์และความรุนแรง (The Trafficking Victims Protection Act, ๒๐๐๐: TVPRA) ได้กำหนดนิยามการค้ามนุษย์ ว่า

“a. sex trafficking in which a commercial sex act is induced by force, fraud, or coercion, or in which the person induced to perform such an act has not attained ๑๘ years of age; or b. the recruitment, harboring, transportation, provision, or obtaining of a person for labor or services, through the use of force, fraud, or coercion for the purpose of subjection to involuntary servitude, peonage, debt bondage, or slavery. A victim need not be physically transported from one location to another in order for the crime to fall within these definitions.”

“การค้าทางเพศในกรณีที่มีการกระทำทางเพศเชิงพาณิชย์ที่บุคคลถูกชักจูงให้กระทำ โดยการใช้กำลังบังคับ การหลอกลวง หรือการขู่เข็ญ หรือในกรณีที่บุคคลที่ถูกชักจูงให้กระทำเช่นนั้นมียุ ไม่ถึง ๑๘ ปี หรือ การชักชวน การให้ที่พักพิง การขนส่ง การจัดหา หรือการกระทำเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคล เพื่อการใช้แรงงาน หรือบริการ โดยการใช้กำลังบังคับ การหลอกลวง หรือการขู่เข็ญ เพื่อการกดขี่ให้อยู่ใน สภาพเป็นข้ารับใช้โดยไม่สมัครใจ เป็นบ่าวไพร่ (Peonage) เป็นแรงงานขัดหนี้ หรือเป็นทาส”

พิธีสารสหประชาชาติเพื่อป้องกัน ปรามปราม และลงโทษการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะสตรี และเด็ก ซึ่งเป็นกรรมสารเสริมอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติ ค.ศ. ๒๐๐๐ (United Nations Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, Supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, ๒๐๐๐) นิยามความหมายของการค้ามนุษย์ ว่า

“การจัดหา การขนส่ง การส่งต่อ การจัดให้อยู่อาศัย หรือการรับไว้ซึ่งบุคคลด้วยวิธีการ ขู่เข็ญ หรือด้วยการใช้กำลังหรือด้วยการบีบบังคับในรูปแบบอื่นใดด้วยการลักพาตัว ด้วยการฉ้อโกง ด้วยการ หลอกลวง ด้วยการใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือด้วยการใช้สถานะความเสี่ยงภัยจากการค้ามนุษย์โดยมิชอบ หรือมีการให้ หรือรับเงิน หรือผลประโยชน์เพื่อให้ได้มาซึ่งความยินยอมของบุคคล ผู้มีอำนาจ ควบคุมบุคคลอื่น เพื่อความมุ่งประสงค์ในการแสวงประโยชน์ การแสวงประโยชน์อย่างน้อยที่สุด ให้รวมถึงการแสวงประโยชน์ จากการค้าประเวณีของบุคคลอื่นหรือการแสวงประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การบังคับใช้แรงงานหรือ บริการ การเอาคนลงเป็นทาสหรือการกระทำอื่นเสมือนการเอาคนลงเป็นทาส การทำให้ตกอยู่ใต้บังคับ หรือการตัดอวัยวะออกจากร่างกาย”

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ให้ความหมาย ของการค้ามนุษย์ว่า

“การจัดหา และ/หรือการขนส่งมนุษย์ระหว่างประเทศหรือภายในประเทศ โดยการใช้ ความรุนแรง การคุกคามว่าจะใช้ความรุนแรง การหลอกลวง การบังคับขู่เข็ญ หรือการใช้เป็นแรงงานขัดหนี้ และยังอธิบายเพิ่มเติมว่าการค้ามนุษย์จะเข้าใจได้ง่ายที่สุดถ้ามองในลักษณะของความต่อเนื่อง กล่าวคือ กรณีที่มีการหลอกลวงอย่างชัดเจน มีการใช้กำลังและความรุนแรงเป็นกรณีที่อยู่ตรงปลายสุดทางด้าน ความรุนแรง ขณะที่ปลายอีกด้านหนึ่งเป็นกรณีที่เหี้ยมโหดจนถึงความเป็นจริงของสภาพการทำงาน ซึ่งเป็นเหตุที่ทำให้เด็กจำนวนมากถูกค้าเข้าสู่รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก” คณะกรรมการจัดทำ พจนานุกรมศัพท์ประชากรศาสตร์ ราชบัณฑิตยสถาน อธิบายความหมายของการค้ามนุษย์ว่า

“การกระทำที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา ขนส่ง จัดส่ง โยกย้าย ลักลอบจ้าง กักขัง ให้ที่พักอาศัย หรือรับบุคคลด้วยวิธีการอันมิชอบด้วยกฎหมาย โดยการข่มขู่ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ล่อลวง ฉ้อฉล ใช้อำนาจหรือตำแหน่งในทางมิชอบ ต่อบุคคลที่ตกเป็นเหยื่อ หรือการให้เงินหรือผลประโยชน์หรือ การก่อกวนผู้ถูกพันเพื่อให้ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลยินยอมให้บุคคลอยู่ใต้การควบคุมบังคับของผู้ค้ามนุษย์”

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐ บัญญัติว่า

“ผู้ใดกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ (๑) เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อย ทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใดโดยมิชอบ ขู่เชื้ญว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแล ให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ (๒) เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่ายพามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็ก ถ้าการกระทำนั้น ได้กระทำโดยมีความมุ่งหมายเพื่อเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบผู้นั้นกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์”

การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ หมายความว่า “การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาส หรือให้มีฐานะคล้ายทาส การนำคนมาขอทาน การตัดอวัยวะเพื่อการค้า การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ หรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม”

การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ หมายความว่า “การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการ โดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ (๑) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น (๒) ขู่เชื้ญด้วยประการใด ๆ (๓) ใช้กำลังประทุษร้าย (๔) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้ หรือนำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัด โดยมิชอบ และ (๕) ทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้”

กล่าวโดยสรุป การค้ามนุษย์ หมายความว่า การกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดที่เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด หรือรับไว้ซึ่งเด็ก โดยใช้วิธีการข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจครอบงำบุคคล โดยมีความมุ่งหมายเพื่อเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบผู้นั้นกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

จากคำนิยามที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การพิจารณาว่าบุคคลใดจะเป็นผู้เสียหาย จากการค้ามนุษย์หรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาการกระทำให้ครบ ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ มีการกระทำ มีวิธีการ และมีวัตถุประสงค์ หากกระทำต่อเด็ก แม้จะไม่มีวิธีการและไม่ว่าเด็กจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าเด็กนั้น เป็นผู้เสียหายหรือเหยื่อของการค้ามนุษย์

๒) รูปแบบของการค้ามนุษย์

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔ จำแนกรูปแบบของการค้ามนุษย์ออกเป็น ๘ รูปแบบ ประกอบด้วย

- (๑) การค้าประเวณี
- (๒) การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก
- (๓) การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น

- (๔) การเอาคนลงเป็นทาส
- (๕) การนำคนมาขอราน
- (๖) การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ
- (๗) การบังคับด้วยวิธีอื่นเพื่อการค้า
- (๘) การอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีด

แสงจันทร์ มาน้อย (๒๕๕๗, ๔) จำแนกรูปแบบการค้ามนุษย์ จำนวน ๕ รูปแบบ ดังนี้

- (๑) ค้ามนุษย์รูปแบบการขายบริการทางเพศ ซึ่งพบเห็นบ่อยมาก เห็นอาจอยู่ใน
การจ่ายอมหรือถูกบังคับขู่เข็ญให้ขายบริการทางเพศ
- (๒) ค้ามนุษย์เพื่อใช้แรงงานเยี่ยงทาส เห็นจำนวนมากที่ทำงานในสวน ฟาร์ม บ้าน
โรงงาน ต้องทำงานหนัก ไม่ได้รับการพักผ่อน ถูกทารุณ ฯลฯ
- (๓) ค้ามนุษย์เพื่อการแต่งงาน ปรากฏในรูปแบบของการจัดหาคู่เพื่อการรับจ้าง
แต่งงาน มีนายหน้าสืบเสาะหาหญิงเพื่อแต่งงานกับชายที่ไม่รู้จัก หลังจากแต่งงานหญิงจำนวนหนึ่งกลายเป็น
เป็นเมียทาส อยู่ในสถานการณ์ที่เลวร้ายในเรื่องเพศ ถูกบังคับให้ขายบริการทางเพศ
- (๔) ค้ามนุษย์เพื่อการขอราน ซึ่งเป็นรูปแบบที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยนายหน้าติดต่อ
พาเด็ก คนชรา คนพิการ เดินทางออกจากบ้านเกิดไปขอรานในเมืองใหญ่ทั้งในและต่างประเทศ
- (๕) ค้ามนุษย์เพื่อการกระทำผิดกฎหมาย ซึ่งเห็นบ่อยจะเป็นเด็ก ที่พบเห็นได้บ่อย
คือ การนำเด็กไปเป็นเครื่องมือในการส่งยาเสพติดให้กับผู้ค้ารายย่อย หรือผลิตสื่อลามก

๓) เหตุปัจจัยของการค้ามนุษย์

ศิริระ สว่างศิลป์ (๒๕๕๗, ๓) กล่าวว่า สหประชาชาติประเมินจำนวนผู้คนที่ตกเป็นเหยื่อ
การค้ามนุษย์มีประมาณ ๒.๔ ล้านคน และเป็นอาชญากรรมที่ทำรายได้สูงเป็นอันดับสองของโลก รองจาก
การค้ายาเสพติด ขณะที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization) ประเมิน
จำนวนคนที่ต้องใช้ชีวิตเยี่ยงทาสสมัยใหม่ มีจำนวนประมาณ ๒๐ – ๒๗ ล้านคนทั่วโลก และการค้ามนุษย์
ทำรายได้มหาศาลที่ปีละประมาณ ๑๕๐,๐๐๐ ล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยการค้ามนุษย์เพื่อการค้าประเวณี
มีรายได้ ประมาณปีละ ๙๐,๐๐๐ ล้านดอลลาร์สหรัฐ นอกจากนี้ การค้ามนุษย์ถือเป็น non-traditional
threat ต่อระเบียบโลกและมีลักษณะเป็นอาชญากรรมข้ามชาติภายใต้ Protocol to Prevent, Suppress
and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, supplementing the
United Nations Convention against Transnational Organized Crime โดยที่ปัญหาการค้ามนุษย์
เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์และวิถีชีวิตของผู้คนและสังคมในหลายระดับ และเกี่ยวข้องกับทุกประเทศทั่วโลก
อันสืบเนื่องจากจำนวนประชากรโลกที่เพิ่มสูงขึ้นจากร้อยละ ๐.๖ ในช่วง ค.ศ. ๑๘๒๐ - ๑๙๑๓ เป็นร้อยละ ๑.๔
ในช่วง ค.ศ. ๑๙๑๓ - ๒๐๑๒ และความไม่เท่าเทียมกันของอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งในภูมิภาค
ยุโรปและอเมริกา มีอัตราอยู่ที่ร้อยละ ๒๒.๕ ในขณะที่ภูมิภาคเอเชียมีอัตราอยู่ที่ร้อยละ ๖.๒ ในปี ๒๐๑๒
ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จึงเป็นแรงผลักดันให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นเพื่อแสวงหาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในด้านต่างๆ
ทั่วทุกภูมิภาคของโลก

รุ่งนภา เทพภาพ (๒๕๕๐, ๑) กล่าวว่า เงื่อนไขปัจจัยที่ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดกระบวนการค้ามนุษย์ ประกอบด้วย

(๑) เงื่อนไขปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ปัญหาความยากจนทั้งในระดับประเทศ และความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

(๒) เงื่อนไขปัจจัยทางการเมือง ได้แก่ ปัญหาการเมืองภายในของประเทศต่าง ๆ และนโยบายทางการเมืองบางนโยบายเป็นเงื่อนไขที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกระบวนการค้ามนุษย์ขึ้น

(๓) เงื่อนไขปัจจัยทางวัฒนธรรม เช่น ค่านิยมในเรื่องความกตัญญู ความไม่เท่าเทียมทางเพศที่สะท้อนผ่านการแบ่งงานกันทำระหว่างหญิงชาย

(๔) เงื่อนไขปัจจัยด้านการคมนาคมและการสื่อสาร

ภัทรารวรรณ เวชศาสตร์ (๒๕๕๘, ๗๒) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดกระบวนการค้ามนุษย์ในประเทศไทย ประกอบด้วย

(๑) ภูมิศาสตร์ที่ตั้งของไทย (Geography) เป็นจุดยุทธศาสตร์ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และมีพื้นที่ชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้านที่เอื้อต่อการเกิดขึ้นของการโยกย้ายถิ่นฐาน

(๒) ปัจจัย “ด้านผลัก” (Push Factor) คือ ปัจจัยทางด้านการเศรษฐกิจและการเมืองทั้งในแง่ของความไม่สงบของการเมืองภายในของประเทศเพื่อนบ้าน และระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจของพื้นที่ชายแดน

(๓) ปัจจัย “ด้านดึง” (Pull Factor) ในการสร้างช่องทางและโอกาสทางด้านการเศรษฐกิจแก่ประชาชนในประเทศและในภูมิภาค ก่อปรกัการที่รัฐบาลไทยและรัฐบาลของประเทศในภูมิภาค มีนโยบายส่งเสริมการค้าเสรีผ่านนโยบายต่าง ๆ อาทิ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนการผ่อนปรนการนำเข้าแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน มาตรการต่าง ๆ จากเขตการค้าเสรีอาเซียนนโยบายการเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ ฯลฯ

กล่าวโดยสรุป เหตุปัจจัยของการค้ามนุษย์ในประเทศไทย เกิดจากความได้เปรียบในเชิงภูมิรัฐศาสตร์ และมีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านในแถบกลุ่มแม่น้ำโขง และเป็นประเทศจุดศูนย์กลางของกลุ่มประเทศ CLMV (Cambodia, Laos, Myanmar, Vietnam) จึงเป็นประเทศจุดหมายของการเข้ามาแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของพลเมืองจาก CLMV โดยเฉพาะการเข้ามาประกอบอาชีพที่มีลักษณะ 3Ds ได้แก่ difficult, dirty และ dangerous ซึ่งแรงงานไทยไม่นิยมทำ รวมทั้งการเป็นประเทศทางผ่าน (transit country) ของการค้ามนุษย์จากจีน รัสเซีย อุซเบกิสถาน เพื่อไปเป็นแรงงานบังคับและแรงงานในธุรกิจบริการทางเพศ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ขณะเดียวกัน ประเทศไทยเองก็เป็นประเทศต้นทาง (country of origin) ของแรงงานไทยที่หลั่งไหลไปแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกด้วยเช่นกัน สภาพการณ์ดังกล่าวส่งผลให้สถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศไทยมีความสลับซับซ้อนเกี่ยวโยงกับมิติทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ในหลายประเทศและหลายภูมิภาค

๓.๒.๒ การเคลื่อนย้ายแรงงาน

การเคลื่อนย้ายแรงงาน ถือเป็นปรากฏการณ์ที่สะท้อนให้เห็นว่าสังคมนานาชาติในโลกสมัยใหม่ มีการติดต่อเชื่อมโยงกันทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรมมากขึ้น ในกรณีของประเทศไทยการย้ายถิ่นข้ามพรมแดนไปมาระหว่างประชาชน ๒ ประเทศ ที่พรมแดนติดต่อกัน เช่น ไทย-พม่า ไทย-ลาว ไทย-กัมพูชา และ ไทย-มาเลเซีย เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในอดีตการย้ายถิ่นเป็นไปเพื่อการกวาดต้อนประชาชนของฝ่ายที่ปราศัยจากการรบพุ่งไปเป็นประชาชนของประเทศตนเอง แต่ในปัจจุบันการย้ายถิ่นเป็นเรื่องของการเปิดเสรีทางการค้า การลงทุนของประเทศที่มีความพร้อมมากกว่า สำหรับประเทศพม่าการย้ายถิ่นนับเป็นความเฉพาะที่แตกต่างจากประเทศอื่นๆ ที่กล่าวมาข้างต้น นอกจากปัจจัยจากประเทศต้นทางที่เป็นปัจจัยผลักดันทางด้านเศรษฐกิจแล้ว รัฐบาลได้นำนโยบาย เศรษฐกิจแบบสังคมนิยมพม่ามาใช้ ทำให้ประชาชนต้องอดอยากยากแค้น เกิดภาวะเงินเฟ้อและเกิดภาวะความยากจนอัดคั่งขึ้นในทุกพื้นที่ ปัจจัยทางด้านการเมืองมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการย้ายถิ่น โดยเฉพาะในเรื่องของความไม่ปลอดภัย นอกจากปัจจัยผลักดันดังกล่าวมาข้างต้นแล้ว ปัจจัยดึงดูดในประเทศไทยก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดการการย้ายถิ่น คือ การที่ประเทศไทยมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงมาก จนทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม จึงทำให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นจากประเทศต่าง ๆ แบบผิดกฎหมายผ่านช่องทางธรรมชาติ ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาถึงแนวคิดและทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงาน รวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ซึ่งแรงงานต่างด้าวถือเป็นกลุ่มเปราะบางที่ตกเป็นเหยื่อจากการค้ำมนุษย์ในปัจจุบันมากที่สุด

๑) แนวคิดและทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานของ Ravenstein (๑๘๘๙) ได้อธิบายกฎแห่งการเคลื่อนย้ายแรงงานไว้ ๖ ข้อ ดังนี้

- (๑) การเคลื่อนย้ายแรงงานส่วนมากจะย้ายในช่วงระยะทางใกล้ๆ โดยทั่วไปมุ่งสู่ศูนย์กลางการค้าและอุตสาหกรรม
- (๒) การเคลื่อนย้ายแรงงานมักจะดำเนินไปอย่างเป็นขั้นตอน ผู้อยู่อาศัยบริเวณใกล้ๆ เมืองที่มีความเจริญเติบโตเร็วจะย้ายเข้าสู่เขตเมืองนั้น และผู้อยู่อาศัยเขตห่างไกลก็จะย้ายเข้าแทนที่
- (๓) การเคลื่อนย้ายแรงงานที่กระจายออกไปจะมีแรงดึงดูดน้อยลง
- (๔) ความแตกต่างระหว่างเมือง (Urban) กับชนบท (Rural) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวโน้มของการการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่เมือง
- (๕) การการเคลื่อนย้ายแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เป็นผลมาจากความสะดวกสบายในการคมนาคม และการพัฒนาของการค้าและอุตสาหกรรม
- (๖) ไม่ว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานจะเกิดจากเหตุผลใด ปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน คือ แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นความต้องการในแง่วัตถุเพื่อทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม

นอกจากนั้น Ravenstein (๑๘๘๙) ยังได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพ (Law of Migration) เพื่ออธิบายมูลเหตุแห่งการเข้ามาหางานทำของผู้ลี้ภัยหนีเข้าเมืองว่าลักษณะการอพยพของประชากรตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งได้แบ่งลักษณะของการอพยพของประชากรออกเป็น ๕ ลักษณะ คือ

(๑) การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive Migration) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของชนในอดีตเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอด ปัจจุบันการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ก็ถือว่าอยู่ในลักษณะนี้

(๒) การอพยพย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ (Forced Migration) เป็นการย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ อาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาลหรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม

(๓) การอพยพโดยถูกบีบคั้น (Impelled Migration) เป็นการบีบคั้นหรือกระตุ้นให้อพยพเช่นกัน แต่ผู้ที่ถูกบีบคั้นยังมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะไป

(๔) การอพยพโดยเสรี (Free Migration) เป็นการอพยพของปัจเจกชนโดยเสรี อาจจะเกิดจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น โดยตำแหน่งงาน รายได้หรือเพื่อผจญภัย

(๕) การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass Migration) สืบเนื่องมาจากการอพยพ โดยเสรีซึ่งย้ายถิ่นเข้าไปบุกเบิกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ จูงใจให้ชนจำนวนมากย้ายถิ่นตาม

การอพยพย้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในสังคม การอพยพก็มีสาเหตุแตกต่างกัน ลักษณะการอพยพก็แตกต่างกัน เช่น อพยพหนีความแห้งแล้ง อพยพหนีภัยธรรมชาติ อพยพไปทำงาน อพยพเพื่อการศึกษา เป็นต้น การอพยพมีทั้งอพยพแบบถาวรและอพยพแบบชั่วคราว หรืออพยพข้ามประเทศและอพยพภายในประเทศ หรืออพยพโดยความสมัครใจและไม่สมัครใจ

นอกจากนี้ กฎแห่งการอพยพย้ายถิ่น (Law of Migration) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพของ Ravenstein (๑๘๘๙) ยังสามารถที่จะใช้อธิบายการลี้ภัยเข้ามาของแรงงานต่างชาติได้ดังนี้

(๑) การย้ายถิ่นและระยะทาง ประชากรส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางใกล้ๆ

(๒) ขั้นตอนของการอพยพหรือการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นที่อยู่ของประชากรทำให้เกิด “คลื่นการอพยพ” (Current of Migration) ไปสู่ศูนย์กลางด้านการค้าและอุตสาหกรรม ส่งผลให้มีประชากรหนาแน่นขึ้นอย่างรวดเร็ว

(๓) แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจที่มีกฎหมายกีดกัน เสียภาษีสูง อากาศไม่ดี สิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า

กล่าวโดยสรุป การเคลื่อนย้ายแรงงานและการอพยพ คือ การเคลื่อนย้ายจากสถานที่หนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่ง เพื่อเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยจากที่เดิมไปยังสถานที่ย้ายไป เกิดจากแรงจูงใจทางเศรษฐกิจที่ต้องการมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม โดยมีลักษณะแบบสมัครใจหรือถูกบีบบังคับซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ นอกจากนี้ยังมีสาเหตุอื่นที่เข้ามาเกี่ยวข้องให้เกิดการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน อาทิ สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมือง และสังคม

๒) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน

จิระ บุรีคำ (๒๕๓๗, ๒๐) ได้ศึกษากระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เกิดขึ้นโดยใช้ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด (Push-Pull Hypothesis) มาอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยสมมุติฐานที่ว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานจะเกิดจากปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูด ซึ่งปัจจัยผลักดัน หมายถึง ปัจจัยกดดันที่ทำให้แรงงานต้องละทิ้งถิ่นที่อยู่เดิม ส่วนปัจจัยดึงดูด คือ ปัจจัยที่ชักนำหรือดึงดูดแรงงานให้เข้าสู่พื้นที่เป้าหมาย ซึ่งจากการศึกษาพบว่าสาเหตุที่แรงงานเคลื่อนย้ายมาจากปัจจัยผลักดันในพื้นที่ต้นทางมากกว่าปัจจัยดึงดูดในพื้นที่เป้าหมาย โดยที่กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานจะเป็นการโยกย้ายในระยะทางสั้นๆ ในช่วงแรก และจะถูกดึงดูดเข้าสู่ตัวเมืองได้อย่างรวดเร็ว และปริมาณการเคลื่อนย้ายจะหมดไปเมื่อการขยายตัวของเมืองได้แผ่กว้างออกไปครอบคลุมพื้นที่ชนบทนั้น

สุมาลี ปิตยานนท์ (๒๕๔๕, ๙๓) กล่าวว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานโดยทั่วไป จะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอยู่มากมาย แต่โดยสรุปสามารถจำแนกออกได้เป็น ๒ ปัจจัยหลัก คือ

- (๑) ปัจจัยผลักดัน หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ในท้องถิ่นเดิมของผู้อยู่อาศัยที่เป็นสาเหตุกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นออกจากถิ่นที่อยู่เดิม
- (๒) ปัจจัยดึงดูด หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ภายนอกภูมิลำเนาของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งมีผลให้ผู้ย้ายถิ่นเกิดความสนใจ และได้รับแรงดึงดูดให้ย้ายถิ่นเข้าไปในท้องถิ่นใหม่

อรุณ ชัยญาณ (๒๕๔๕, ๑๐) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจำแนกได้ ๒ ปัจจัยหลักเช่นเดียวกัน กล่าวคือ

- (๑) ปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดัน ได้แก่ การลดน้อยถอยลงของทรัพยากรธรรมชาติ ราคาสินค้าที่ผลิตสูงหรือมีอุปสรรค ในการผลิตขาดอย่างขาดแคลน ไม่สามารถหางานในอาณาบริเวณนั้นได้ เกิดภัยพิบัติต่างๆ ถูกกดขี่ปราบปรามอันเนื่องจากสิทธิทางการเมือง ศาสนา ฯลฯ เกิดความเบื่อหน่ายชุมชน ด้วยเหตุผลทางด้านประเพณี วัฒนธรรม ผลกระทบที่เกิดจากชุมชนที่ให้โอกาสพัฒนานตนเองน้อย
- (๒) ปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด ได้แก่ โอกาสที่จะได้งานทำมีสูงหรือมีโอกาสให้เลือกอาชีพที่ชอบได้มาก โอกาสที่จะสร้างความมั่งคั่งให้ตัวเองและครอบครัวสูง ความดึงดูดใจในด้านสภาพแวดล้อม และความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เช่น ทัศนียภาพ อากาศ บ้านเมือง สาธารณูปโภค การคมนาคม ฯลฯ การย้ายตามระหว่างสามี/ภรรยา หรือ บิดา มารดา บุตร ฯลฯ

สิริรัฐ สุกันธา (๒๕๔๘, ๕๒) อธิบายสาเหตุสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ปัจจัยผลักดัน (Push factor) จากประเทศที่แรงงานย้ายออก และปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า กล่าวคือ

- (๑) ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก (Push factor) สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่

- ๑) อัตราการว่างงาน (Unemployment rate) อยู่ในอัตราสูงและการทำงานระดับต่ำ (Underemployment) แรงงานส่วนเกิน (Labor plus) ที่เกิดจากการว่างงานและการทำงานต่ำกว่าระดับในประเทศ เป็นผลจากไม่สามารถหางานทำได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองได้ ขณะที่แรงงานบางส่วนมีความพยายามที่จะหางานทำในประเทศในช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่สามารถหางานที่ตรงกับความต้องการได้แล้ว ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

๒) ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศและอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศโอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีโอกาสมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราที่สูงกว่า

๓) การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูง แต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตน ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้สิ่งจูงใจซึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ

๔) นโยบายการเคลื่อนย้ายกำลังพลที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาที่ไม่มีการวางแผนพัฒนากำลังคน ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากร ทำให้กำลังแรงงานบางส่วนอาจเป็นส่วนเกินได้ (Labor Surplus)

๕) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศซึ่งเป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่ อันสืบเนื่องมาจากความวุ่นวาย และความแตกแยกของกลุ่มการเมืองในประเทศ

(๒) ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า (Pull Factor) สาเหตุที่ดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ได้แก่

๑) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน สิ่งจูงใจทาง เศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่างๆ พบว่า แรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้น มีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามากก็จะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้

๒) การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับ ตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้เป็นอย่างดี แรงงานในต่างประเทศที่อยู่ในประเภทเดียวกันมีโอกาสได้รับทราบ ก็อาจถูกดึงดูดใจให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ ถ้าระบบค่าจ้างและเงินเดือนดีพอ

๓) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งให้อำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรม ย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไป และสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายมาทำงานในต่างประเทศ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนเอง

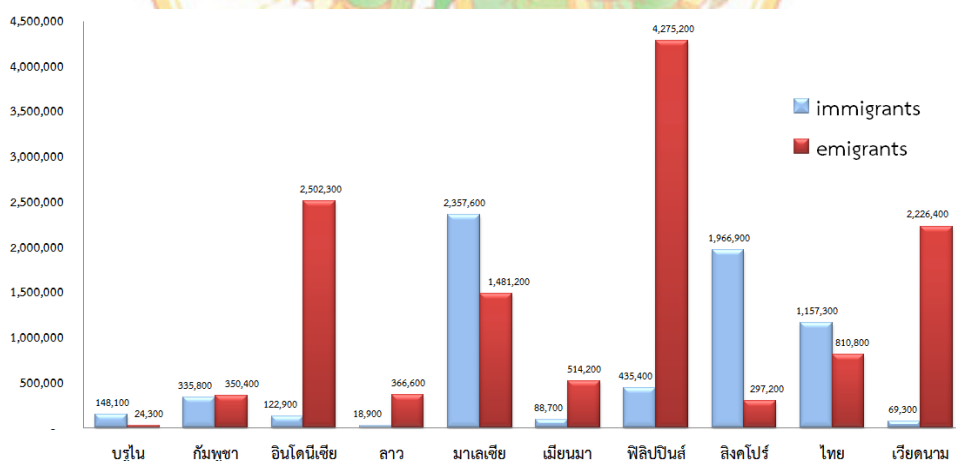
๔) การให้นักศึกษาต่างประเทศมีโอกาสเข้ามารับการศึกษาอบรมในประเทศที่มีการศึกษาในระดับสูง และเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามารับการศึกษา ย่อมทำให้เกิดสิ่งจูงใจดึงดูดให้มีกำลังแรงงานในต่างประเทศเข้ามาตั้งหลักแหล่งทำงาน

๕) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ได้แก่ การไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศ และการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การเคลื่อนย้ายแรงงาน เกิดจากปัจจัยสำคัญ ๒ ประการ ได้แก่ ปัจจัยผลักดัน โดยอาจมีสาเหตุมาจากทรัพยากรธรรมชาติในประเทศลดน้อยลง สินค้ามีราคาแพง อัตราการว่างงานสูง ค่าจ้างต่ำ ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ สังคมและการเมืองมีความวุ่นวายและความแตกแยกของกลุ่มการเมืองในประเทศ สำหรับปัจจัยดึงดูด มีสาเหตุมาจากการมีงานทำ ได้รับเงินค่าจ้างสูง มีความมั่นคงทางอาชีพ สภาพแวดล้อมดี สะดวกสบายในการดำรงชีวิต มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนปัจจัยทางสังคมและการเมืองที่ไม่กีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา และการมีเสรีภาพในระดับสูง ปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน ระหว่างประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

๓) สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศในอาเซียน

ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (๒๕๕๓, ๗-๘) ศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้า - ออกของประเทศในอาเซียน พบว่า ในปี ๒๕๕๓ มีจำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายเข้า - ออก จำนวนประมาณ ๑๙.๕ ล้านคน โดยมีการเคลื่อนย้ายออกมากกว่าการเคลื่อนย้ายเข้า กล่าวคือ มีจำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศประมาณ ๑๒.๘ ล้านคน และมีจำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานภายในประเทศประมาณ ๖.๗ ล้านคน โดยประเทศที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานมากที่สุด ได้แก่ ฟิลิปปินส์ จำนวน ๔.๗ ล้านคน รองลงมาคือ มาเลเซีย จำนวน ๓.๘ ล้านคน อินโดนีเซีย จำนวน ๒.๖ ล้านคน เวียดนามและสิงคโปร์ จำนวนใกล้เคียงกันคือ ๒.๒ ล้านคน ส่วนไทยมีการเคลื่อนย้ายแรงงานประมาณ ๑.๙ ล้านคน และประเทศที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานน้อยที่สุดคือ สปป.ลาว มีจำนวนเพียง ๓.๘ แสนคน รายละเอียดแสดงจำนวนการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้า - ออก ในภูมิภาคอาเซียนตามแผนภาพที่ ๑ - ๑



แผนภาพที่ ๑ - ๑ : แสดงจำนวนการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้า - ออก ในภูมิภาคอาเซียน

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเทศแล้ว สามารถจำแนกการเคลื่อนย้ายของแรงงานได้เป็น ๒ ประเภท คือ ประเทศผู้นำเข้าแรงงานและประเทศผู้ส่งออกแรงงาน ประเทศผู้นำเข้าแรงงาน คือ ประเทศที่พึ่งพาแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก อาจเนื่องมาจากแรงงานภายในประเทศไม่เพียงพอ หรือมีความต้องการแรงงานในสาขาอาชีพที่ขาดแคลน หรือเป็นประเทศที่มีปัจจัยดึงดูดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามา เช่น ระดับค่าจ้างและเงินเดือน โอกาสสำหรับความก้าวหน้าของอาชีพ เป็นต้น ซึ่งประเทศที่เป็นผู้นำเข้าแรงงานเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ มาเลเซีย สิงคโปร์ ไทย และบรูไน ตามลำดับ โดยมาเลเซียมีการ

นำเข้าแรงงานมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาประเทศที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว จึงส่งผลให้มีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก เช่นเดียวกับสิงคโปร์ที่มีการนำเข้าแรงงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับไทยมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วนับตั้งแต่ปี ๒๕๒๘ ทำให้ความต้องการแรงงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก ส่งผลให้มีแรงงานต่างชาติดอพยพมาจากประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งเมียนมา ลาว และกัมพูชา เข้ามาทำงานในประเทศไทยในปัจจุบันมีจำนวนมาก

๔) สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศไทย

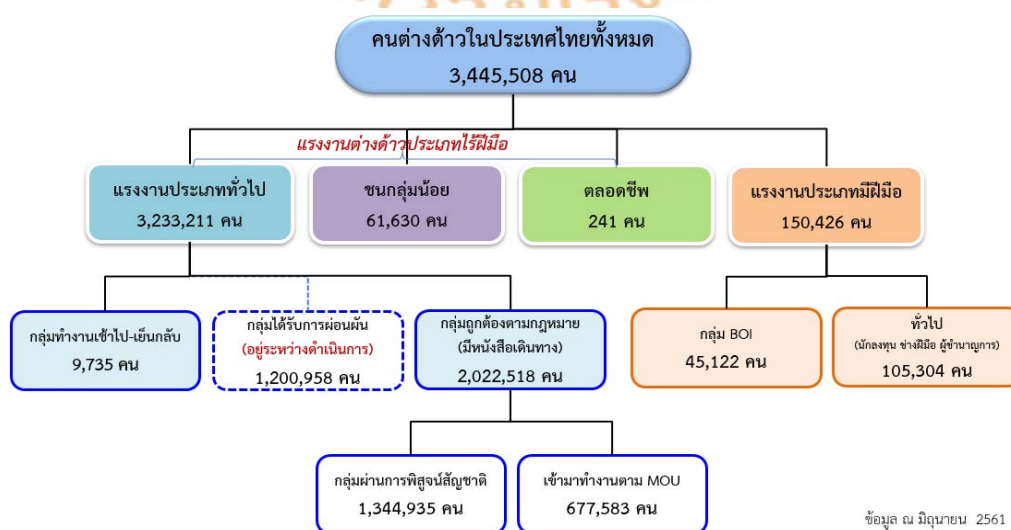
เว็บไซต์สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (๒๕๖๑) พบว่า จำนวนแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๑ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น ๓,๔๔๕,๕๐๘ คน เมื่อพิจารณาจำแนกประเภทคนต่างชาติดที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย แบ่งออกได้เป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

(๑) คนต่างด้าวประเภทมีฝีมือ จำนวน ๑๕๐,๔๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๔ ของจำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยทั้งหมด แบ่งได้เป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ ๑) คนต่างด้าวประเภททั่วไป จำนวน ๑๐๕,๓๐๔ คน และ ๒) คนต่างด้าวที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน (BOI) จำนวน ๔๕,๑๒๒ คน

(๒) คนต่างด้าวที่อนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรตลอดชีพ จำนวน ๒๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๑ ของจำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยทั้งหมด

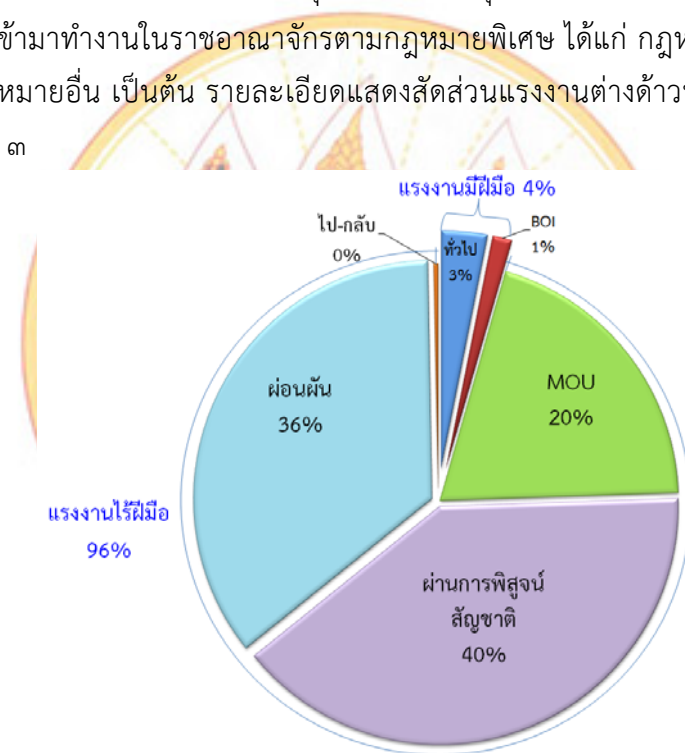
(๓) ชนกลุ่มน้อย จำนวน ๖๑,๖๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๘ ของจำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยทั้งหมด

(๔) คนต่างด้าวประเภททั่วไป ๓,๒๓๓,๒๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๘ ของจำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยทั้งหมด แบ่งได้เป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่ ๑) คนต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย (มีหนังสือเดินทาง) จำนวน ๒,๐๒๒,๕๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๖ ของคนต่างด้าวประเภททั่วไป (แรงงานต่างด้าวตามระบบ MOU จำนวน ๖๗๗,๕๘๓ คน และแรงงานที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ จำนวน ๑,๓๔๔,๙๓๕ คน) ๒) คนต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันให้เข้ามาทำงาน ตามมติ ครม. จำนวน ๑,๒๐๐,๙๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑ ของคนต่างด้าวประเภททั่วไป และ ๓) คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับ จำนวน ๙,๗๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓ ของคนต่างด้าวประเภททั่วไป รายละเอียดแสดงจำนวนแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตามแผนภาพที่ ๑ - ๒



แผนภาพที่ ๑ - ๒ : แสดงจำนวนแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

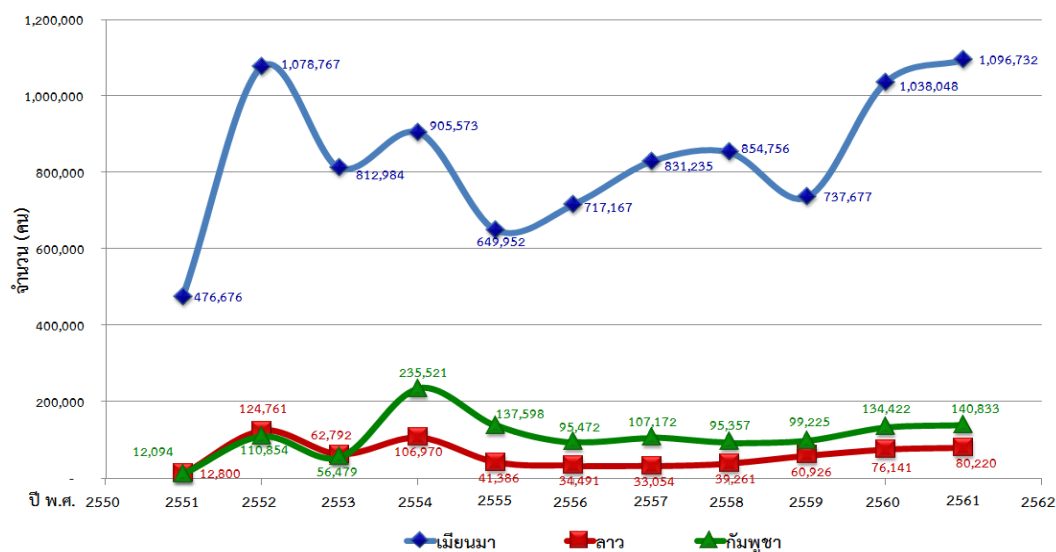
หากพิจารณาแรงงานต่างชาติในประเทศไทย จะพบว่า ส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเภทไร้ทักษะฝีมือ (Unskilled Labour) ซึ่งมีจำนวน ๓.๓ ล้านคน หรือคิดเป็น ๙๖% ของจำนวนแรงงานต่างชาติทั้งหมด โดยการอพยพเข้ามาทำงานจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เมียนมา ลาว และกัมพูชา โดยส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพกรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน ทั้งนี้ จะพบแรงงานต่างชาติที่มีทักษะฝีมือ (Skilled Labour) อยู่ในประเภทแรงงานทั่วไปและประเภทส่งเสริมการลงทุน ซึ่งเป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูง โดยแรงงานประเภทนี้มีจำนวน ๑.๕ แสนคนเท่านั้น คิดเป็น ๔% ของจำนวนแรงงานต่างชาติทั้งหมด ซึ่งส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานโดยถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญ หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถหรือมีความชำนาญเข้าร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นการเข้ามาทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือร่วมลงทุน หรือกิจการของกลุ่มสมรส เป็นต้น รวมทั้งแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายพิเศษ ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน และกฎหมายอื่น เป็นต้น รายละเอียดแสดงสัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยตามแผนภาพที่ ๑ - ๓



แผนภาพที่ ๑ - ๓ : แสดงสัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย

หากเปรียบเทียบความเคลื่อนไหวของจำนวนแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) คงเหลือที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานอยู่ในประเทศไทย ระหว่างปี ๒๕๕๑ - ๒๕๖๑ พบว่าจำนวนแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติมีจำนวนลดลงอย่างรวดเร็วในปี ๒๕๕๓ และ ๒๕๕๕ เนื่องจากรัฐบาลกำหนดนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างจริงจัง โดยปรับสถานภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยเปิดโอกาสให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัว โดยให้จัดส่งรายชื่อให้ประเทศต้นทางพิสูจน์สัญชาติและรับรองสถานะ และในปี ๒๕๕๙ รัฐบาลไทยได้ออกประกาศคสช. และมีมติคณะรัฐมนตรีให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมาขึ้นทะเบียน ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service: OSS) เพื่อปรับสถานภาพแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้เข้าสู่ระบบ จากกราฟจะเห็นได้ว่าทั้ง ๓ ปีดังกล่าวจำนวนแรงงานต่างด้าวมียอดลดลง เนื่องจากนายจ้างยังไม่เชื่อมั่นในนโยบายของรัฐบาล และกลัวที่จะถูก

ดำเนินคดีตามกฎหมาย จึงไม่ได้พาแรงงานต่างด้าวมารายงานตัวตามกำหนด ทำให้แรงงานต่างด้าวมียอดลดลงในช่วงปีดังกล่าว แต่หลังจากปี ๒๕๕๙ เป็นต้นมา รัฐบาลได้มีมติคณะรัฐมนตรีให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมาขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ณ OSS อีกครั้ง พร้อมเน้นการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เกี่ยวกับโทษและการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง จึงส่งผลให้นายจ้างตัดสินใจนำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียน ซึ่งจากกราฟจะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวมียอดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ระหว่างปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑ และมีแนวโน้มคงที่ เนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทยชะลอตัว ส่งผลให้ผู้ประกอบการไม่ต้องการแรงงานเพิ่ม รายละเอียดแสดงจำนวนแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) คงเหลือที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานอยู่ในประเทศไทยตามแผนภาพที่ ๑ - ๔



แผนภาพที่ ๔ : แสดงจำนวนแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) คงเหลือที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานอยู่ในประเทศไทย

ตามที่คุณขอรับการประเมินได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีและความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการค้ามนุษย์และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า การค้ามนุษย์ (Human Trafficking) มีความคาบเกี่ยวกับการลักลอบขนผู้โยกย้ายถิ่นฐาน (Human Smuggling) เป็นอย่างมาก เนื่องจากการลักลอบขนผู้โยกย้ายถิ่นฐานเป็นสาเหตุสำคัญให้เกิดการค้ามนุษย์และการค้าทาสขึ้น ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน อย่างไรก็ตามการค้ามนุษย์และการโยกย้ายถิ่นฐานมีความแตกต่างกันในประเด็นความยินยอมของเหยื่อ (consent) ซึ่งการค้ามนุษย์จะเป็นกรณีที่เหยื่อไม่ยินยอมที่จะถูกพาไปแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบ หรือแม้จะยินยอมในครั้งแรกแต่ความยินยอมดังกล่าวมักมีสาเหตุหรือเหตุผลอยู่เบื้องหลัง เช่น ถูกหลอกลวงเกี่ยวกับสภาพที่แท้จริงของงานที่ต้องทำ ถูกบีบบังคับให้อยู่ในภาวะจำยอมไม่สามารถขัดขืนได้ ขณะที่การลักลอบขนผู้โยกย้ายถิ่นฐานเกิดจากความยินยอมหรือสมัครใจของผู้ที่ถูกนำพาข้ามแดนมา ผู้รับจ้างพาข้ามแดนเป็นผู้ที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวก หรือช่วยให้ผู้ที่ประสงค์ข้ามแดน สามารถเดินทางไปยังประเทศปลายทางตามความต้องการ อย่างไรก็ตามประเด็นดังกล่าว ไม่สามารถนำมาโต้แย้งได้ว่าเข้าข่ายการค้ามนุษย์หรือไม่ เนื่องจากต้องพิจารณาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาประโยชน์เป็นสำคัญ ดังนั้น แม้จะสมัครใจให้ได้รับการขนย้ายถิ่นฐานจนตกเป็นผู้เสียหาย แต่หากถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ก็ย่อมถือว่าเป็นความผิดฐานค้ามนุษย์ทั้งสิ้น

๓.๒.๓ รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา

๑) กฎหมายแม่บทของสหรัฐอเมริกาในการต่อต้านการค้ามนุษย์ Trafficking Victims Protection Act 2000 (TVPA)

TVPA ถือเป็นกฎหมายของสหรัฐอเมริกาฉบับแรกที่ครอบคลุมการปราบปรามการค้ามนุษย์ทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ อีกทั้งเป็นกฎหมายฉบับต้นแบบสำหรับนานาประเทศ ที่สะท้อนประเด็นการปกป้องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิมนุษยชน และทัศนคติร่วมของกลุ่มสิทธิสตรี กลุ่มอนุรักษ์นิยม คริสเตียน และกลุ่มองค์กรสิทธิมนุษยชน อันได้แก่ ทัศนคติในเรื่องพฤติกรรมทางเพศ โสเภณี หลักคุณธรรม ความเปราะบางทางเพศ นโยบายคนเข้าเมือง อัตลักษณ์ของสตรีเพศ และการสาธารณสุข TVPA ยังเป็นส่วนหนึ่งของ “crime bill” ฉบับใหญ่คือ The Victims of Trafficking and Violence Protection Act of 2000 (VTVPA) โดยวัตถุประสงค์ของ TVPA มุ่งเน้นการปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะการค้าประเวณี การนำคนลงเป็นทาส ทั้งที่เกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกาและประเทศอื่นๆ ผ่านกระบวนการป้องกัน กระบวนการลงโทษ และกระบวนการบังคับใช้กฎหมายต่อผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ รวมทั้งการคุ้มครองและช่วยเหลือเหยื่อของการค้ามนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก ๓ ประการ คือ การป้องกัน (Prevention) การคุ้มครอง (Protection) และการดำเนินคดี (Prosecution)

๒) มาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standard) และหลักเกณฑ์การพิจารณา (Criteria)

กฎหมาย TVPA มาตรา ๑๐๘ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ และแนวทางปฏิบัติที่รัฐบาลสหรัฐอเมริกานำไปใช้ในการสร้างความสัมพันธ์กับประเทศต่างๆ ดังนี้

(๑) มาตรฐานขั้นต่ำในการจัดการค้ามนุษย์ซึ่งใช้กับรัฐบาลของประเทศที่เป็นต้นทางผ่าน และปลายทาง ของผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในรูปแบบที่ร้ายแรง ได้แก่

- รัฐบาลควรห้ามการค้ามนุษย์ในรูปแบบที่ร้ายแรง และลงโทษการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์
- เมื่อรับทราบว่าการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ด้านเพศที่เกี่ยวข้องกับการบังคับหลอกลวง ขู่เข็ญ หรือเป็นกรณีของผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์เป็นเด็กที่ไม่สามารถให้ความยินยอมอย่างแท้จริงได้ หรือเป็นกรณีการค้ามนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการข่มขืนหรือการลักพาตัวหรือก่อให้เกิดความตาย รัฐบาลควรมีบทลงโทษที่ได้สัดส่วน เพียงพอเหมาะสมกับอาชญากรรมที่ร้ายแรงดังกล่าว

- เมื่อรับทราบว่าการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ในรูปแบบที่ร้ายแรง รัฐบาลควรมีบทลงโทษที่เข้มงวดเพียงพอที่จะป้องปรามและสะท้อนความรุนแรงของการกระทำผิดการค้ามนุษย์ดังกล่าวได้
- รัฐบาลควรมีความพยายามที่จริงจังและต่อเนื่องในการจัดการค้ามนุษย์ในรูปแบบที่ร้ายแรง

(๒) หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความพยายามที่จริงจังและต่อเนื่องในการจัดการค้ามนุษย์ในรูปแบบที่ร้ายแรง ได้แก่

- รัฐบาลมีความเข้มแข็งในการสืบสวนสอบสวนและดำเนินคดีต่อผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์หรือไม่
- รัฐบาลได้ให้การคุ้มครองผู้เสียหาย และให้การสนับสนุนให้ผู้เสียหายให้ความร่วมมือกับการสืบสวนและดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดหรือไม่
- รัฐบาลมีการดำเนินมาตรการป้องกันการค้ามนุษย์หรือไม่

- รัฐบาลมีความร่วมมือกับประเทศต่างๆ ในการสืบสวนสอบสวนและดำเนินคดีผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์หรือไม่
- รัฐบาลได้มีการส่งผู้กระทำความผิดค้ามนุษย์ข้ามแดนเพื่อให้ได้รับการดำเนินคดีหรือไม่
- รัฐบาลได้ตรวจการเดินทางเข้า-ออกเมืองเพื่อแสวงหาหลักฐานการค้ามนุษย์และการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มข้นเมื่อพบหลักฐานดังกล่าวหรือไม่
- รัฐบาลมีความเข้มข้น (โดยเปรียบเทียบกับกำลังทางทรัพยากรของรัฐบาล) ในการสืบสวนสอบสวนและดำเนินคดีต่อเจ้าหน้าที่รัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรืออำนวยความสะดวกการค้ามนุษย์หรือไม่
- ร้อยละของจำนวนผู้เสียหายที่มีโชพลเมืองของประเทศดังกล่าวมีจำนวนมากหรือไม่
- รัฐบาลมีการติดตามความคืบหน้าในการดำเนินการอย่างเป็นระบบหรือไม่
- รัฐบาลมีการประเมินผลการดำเนินการตามข้อ ๑๘ และเผยแพร่ผลการประเมินหรือไม่
- รัฐบาลมีความคืบหน้าในการดำเนินการเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมาหรือไม่
- รัฐบาลได้ดำเนินการหรือไม่เพื่อลดอุปสงค์สำหรับการกระทำที่เกี่ยวกับเพศพาณิชย์และการเข้าร่วมในการท่องเที่ยวค้าประเวณีระหว่างประเทศโดยผู้ถือสัญชาติของประเทศตน

๓) การจัดทำรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (Trafficking in Persons Report – TIP Report) ของกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา

กฎหมาย TVPA กำหนดให้จัดตั้งสำนักงานเพื่อการตรวจสอบและต่อสู้กับการค้ามนุษย์ Office to Monitor and Combat Trafficking in Persons (TIP Office) ขึ้น ภายใต้กระทรวงการต่างประเทศ สหรัฐอเมริกา มีหน้าที่หลักในการตรวจสอบและป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในสหรัฐอเมริกา และประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งหนึ่งในหน้าที่หลักของสำนักงาน TIP Office ก็คือ การจัดทำรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี (Trafficking in Person Report: TIP REPORT) ของ ๑๘๘ ประเทศทั่วโลก เพื่อเสนอต่อรัฐสภาในเดือนมิถุนายนของทุกปี รายงานดังกล่าวจะบรรยายถึงขอบเขตและลักษณะของปัญหาการค้ามนุษย์และความพยายามในการต่อสู้กับการค้ามนุษย์ของรัฐบาลในแต่ละประเทศว่า สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำในการจัดการค้ามนุษย์ตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย TVPA หรือไม่ เพื่อกระตุ้นการดำเนินการและเสริมสร้างความร่วมมือทั่วโลกในการต่อสู้กับระบบทาสยุคใหม่ นอกจากนี้ ยังให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการต่าง ๆ ที่ตรงประเด็นการค้ามนุษย์ของแต่ละประเทศที่สหรัฐอเมริกา เชื่อว่าจะช่วยให้รัฐบาลของแต่ละประเทศดำเนินการได้ก้าวหน้าขึ้น โดยแบ่งเป็น ๔ ระดับ ดังนี้

ระดับที่ ๑ (Tier 1) หมายถึง ประเทศที่ดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำในการจัดการค้ามนุษย์ตามกฎหมาย TVPA

ระดับที่ ๒ (Tier 2) หมายถึง ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำ แต่ได้ใช้ความพยายามอย่างมีนัยสำคัญในการปรับปรุงแก้ไข

ระดับที่ ๒ ซึ่งต้องจับตามองเป็นพิเศษ (Tier 2 Watch List) คล้ายกับ Tier 2 แต่มีเหยื่อการค้ามนุษย์จำนวนมากหรือเพิ่มขึ้นมาก หรือไม่มีหลักฐานชัดเจนว่าได้ใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นในการต่อต้านการค้ามนุษย์

ระดับที่ ๓ (Tier 3) หมายถึง ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำ และไม่ได้ใช้ความพยายามอย่างมีนัยสำคัญ

ประเทศที่อยู่ในระดับ Tier 3 อาจถูกสหรัฐอเมริกาพิจารณาระงับการให้ความช่วยเหลือที่มีใช้ความช่วยเหลือเพื่อมนุษยธรรมและความช่วยเหลือที่เกี่ยวกับการค้า (nonhumanitarian and non-trade-related foreign assistance) รวมทั้งสหรัฐอเมริกา อาจพิจารณาไม่ให้งบประมาณสนับสนุนแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลประเทศดังกล่าว ในการเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนด้านการศึกษาและวัฒนธรรม รวมทั้งสหรัฐอเมริกา อาจคัดค้านความช่วยเหลือ (ยกเว้นความช่วยเหลือเพื่อมนุษยธรรมและความช่วยเหลือที่เกี่ยวกับการค้า และบางความช่วยเหลือด้านการพัฒนา) ที่รัฐบาลประเทศดังกล่าวอาจได้รับจากสถาบันการเงินระหว่างประเทศ อาทิ กองทุนการเงินระหว่างประเทศ และธนาคารโลก ทั้งนี้ มาตรการระงับความช่วยเหลือดังกล่าว จะมีได้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติทันทีที่ประเทศใดประเทศหนึ่งได้รับการประเมินให้อยู่ใน Tier 3 เนื่องจากประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา (โดยปรึกษาหารือภายในกับหน่วยงานต่างๆ ของสหรัฐอเมริกา อาทิ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ USAID เป็นต้น) สามารถใช้สิทธิในการยกเว้นมาตรการระงับความช่วยเหลือแก่ประเทศที่ได้รับการประเมินให้อยู่ใน Tier 3 ดังกล่าวได้ หากประธานาธิบดีพิจารณาแล้ว เห็นว่าเป็นประโยชน์แก่สหรัฐอเมริกา หรือหลีกเลี่ยงผลกระทบทางอ้อมต่อประชากรกลุ่มที่มีความเปราะบาง ซึ่งรวมถึงสตรีและเด็ก โดยการพิจารณาดังกล่าวของประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาจะเป็นกระบวนการภายในของสหรัฐอเมริกาเอง

ทั้งนี้ กฎหมาย TVPA มีบทบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งสะท้อนข้อกังวลของรัฐบาลเกี่ยวกับประเทศที่ถูกจัดระดับที่ ๒ ซึ่งต้องจับตามองเป็นพิเศษ ติดต่อกันหลายปี โดยบทบัญญัติกำหนดว่า ประเทศใดที่ถูกจัดระดับให้อยู่ในระดับที่ ๒ ซึ่งต้องจับตามองเป็นพิเศษ สองปีติดต่อกัน (เริ่มตั้งแต่วางานประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๒) จะถูกจัดระดับให้อยู่ในระดับที่ ๓ ในปีถัดมา หากประเทศเหล่านั้นไม่ได้ดำเนินการดังนี้

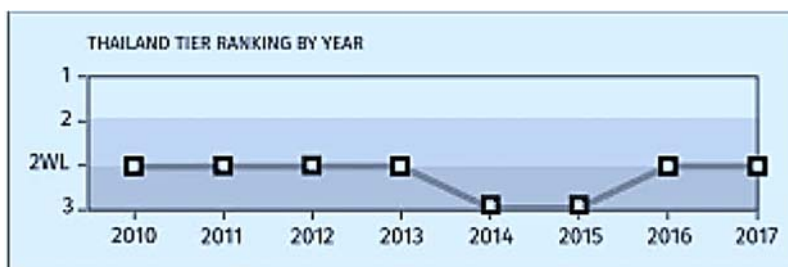
(๑) แสดงความคืบหน้ามากเพียงพอในช่วง ๙ เดือนต่อมา อันจะทำให้ประเทศได้รับเลื่อนให้ขึ้นไปอยู่ในระดับที่ ๒ หรือระดับที่ ๑

(๒) มีสิทธิที่จะได้รับการยกเว้นตามบทบัญญัติการลดระดับโดยอัตโนมัติ ประเทศต้องอยู่ในระดับที่ ๒ ประเทศที่ถูกจับตามองสองปีติดต่อกันที่จะได้รับสิทธิตามบทบัญญัตินี้ดังกล่าว ประเทศจะไม่ได้สิทธิตามบทบัญญัตินี้ดังกล่าว หากประเทศถูกจัดระดับให้อยู่ในระดับที่ ๒ ประเทศที่ถูกจับตามองในปีที่ ๑ และระดับที่ ๒ ในปีถัดมา และระดับที่ ๒ ประเทศที่ถูกจับตามองในปีที่ ๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ โดยได้รับมอบอำนาจจากประธานาธิบดีอาจให้การยกเว้นการถูกลดระดับเป็นระดับที่ ๓ ตามที่กฎหมายกำหนดให้แก่ประเทศใดประเทศหนึ่งสองปีติดต่อกันตามดุลยพินิจว่าการยกเว้นมีเหตุผลอันสมควรเนื่องจากประเทศนั้น ๆ มีแผนเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งหากนำไปดำเนินการแล้วจะมีผลอย่างเป็นนัยสำคัญที่ทำให้ความพยายามนั้นเป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำสุดในการจัดการค้ามนุษย์ตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย TVPA และประเทศนั้น ๆ จัดทรัพยากรอย่างพอเพียงในการดำเนินการตามแผนดังกล่าว หากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศได้ยกเว้นการถูกลดระดับอัตโนมัติให้แก่ประเทศที่อยู่ในระดับที่ ๒ ซึ่งต้องจับตามองสองปีติดต่อกันตามเกณฑ์ข้างต้นและประเทศนั้น ๆ ยังมิได้ดำเนินการปรับปรุงใด ๆ ในช่วงเวลาดังกล่าว อันสมควรแก่การพิจารณาให้ออกจากกลุ่มประเทศที่ถูกจับตามอง กฎหมายกำหนดว่าประเทศนั้น ๆ จะไม่มีสิทธิได้รับการยกเว้นเป็นปีที่ ๓ และประเทศนั้น ๆ จะถูกลดระดับมาอยู่ในระดับที่ ๓ จากนั้นจะมีการดำเนินการตามกระบวนการเพื่อระบุว่า ข้อกำหนดต่าง ๆ สำหรับประเทศระดับที่ ๓ จะได้รับการละเว้นหรือไม่

นอกจากนี้ ในส่วนของกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา จะจัดทำรายงานและจัดพิมพ์บัญชีรายชื่อสินค้าจากประเทศต่างๆ ที่กระทรวงแรงงานสหรัฐฯ มีเหตุผลเชื่อได้ว่าผลิตโดยใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ (List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor) เพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณชนเพื่อให้ตระหนักถึงการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในการผลิตสินค้าจากประเทศนั้นๆ และผลักดันให้ประเทศเหล่านั้นแก้ไขปัญหา ซึ่งปัจจุบันมีสินค้ากว่า ๑๓๐ รายการ จาก ๗๔ ประเทศ อยู่ในบัญชีรายชื่อสินค้านี้ดังกล่าว ซึ่งรวมถึงสินค้าของไทยจำนวน ๕ รายการด้วย อันได้แก่ กุ้ง เสื้อผ้า (ผลิตจากแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ) อ้อย สีสถาป (ผลิตจากแรงงานเด็ก) และปลา (ผลิตจากแรงงานบังคับ)

๓.๒.๔ สถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศไทย

กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา ได้จัดอันดับสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทยตามรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (Trafficking in Person Report: TIP Report) ระหว่างปี ๒๕๕๓ – ๒๕๕๖ อยู่ในระดับที่ ๒ ที่ต้องจับตามอง (Tier 2 Watch List) ๔ ปีติดต่อกัน ต่อมารายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี ๒๕๕๗ – ๒๕๕๘ จัดระดับให้ประเทศไทยอยู่ในระดับที่ ๓ (Tier 3) ซึ่งสหรัฐอเมริกามองว่าประเทศไทยดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำ และไม่ได้ใช้ความพยายามอย่างมีนัยสำคัญที่จะดำเนินการดังกล่าว หลังจากนั้นในปี ๒๕๕๙ – ๒๕๖๐ สหรัฐอเมริกาได้เพิ่มระดับความน่าเชื่อถือการดำเนินงานในด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ด้วยการจัดอันดับให้ประเทศไทยอยู่ในระดับ Tier 2 Watch List ๒ ปีติดต่อกัน อันหมายถึงประเทศที่มีความความพยายามอย่างมีนัยสำคัญในการปรับปรุงแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ แต่คงยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำ หรือยังไม่มีหลักฐานชัดเจนว่าได้ใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นในการต่อต้านการค้ามนุษย์ ซึ่งจากแนวปฏิบัติตามกฎหมาย TVPA หากในปีถัดไปประเทศไทยยังไม่สามารถยกระดับการแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ได้อย่างมีนัยสำคัญ ก็จะถูกจัดอันดับเป็น Tier 3 โดยอัตโนมัติ อาจส่งผลให้ถูกระงับความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ รวมทั้งด้านการค้าจากสหรัฐอเมริกา รัฐบาลไทยจึงเน้นหนักเป็นพิเศษในการแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ตลอดจนให้ความสำคัญกับการจัดทำ “รายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ประจำปี ๒๕๖๐ (๑ มกราคม - ธันวาคม ๒๕๖๐) (TIP Report 2017)” และ “รายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ประจำปี ๒๕๖๑ (๑ มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๑) (Progress Report 2018)” รายละเอียดแสดงสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทย ระหว่างปี ค.ศ. ๒๐๑๐ – ๒๐๑๗ ตามแผนภาพที่ ๑ - ๕



แผนภาพที่ ๑ - ๕ : แสดงสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทย ระหว่างปี ค.ศ. ๒๐๑๐ – ๒๐๑๗

สาระสำคัญของรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกา ปี ๒๕๖๐ ระบุว่า รัฐบาลไทยไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำอย่างเต็มที่ในการขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ โดยกล่าวหาว่า รัฐบาลไม่ได้แสดงความพยายามมากกว่าในช่วงเวลาการทำรายงานก่อนหน้านี้ และไม่ได้จริงจังในการดำเนินคดีและพิพากษาลงโทษ โดยเฉพาะการสอบสวนคดีบังคับใช้แรงงานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนการสอบสวนคดีค้ามนุษย์ด้านแรงงานยังมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับขอบเขตของปัญหา พร้อมเสนอแนะแนวทางให้ออกกฏระเบียบและสืบสวนการจัดหาแรงงานต่างด้าวของนายหน้าแรงงาน การปรับปรุงสิทธิและสถานะของแรงงานต่างด้าว การป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ รวมทั้งการกำหนดนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างถูกต้อง เพื่อลดความเสี่ยงของการค้ามนุษย์ให้เหลือน้อยที่สุด

จากการจัดอันดับให้ประเทศไทยอยู่ในระดับ Tier 2 Watch List ๒ ปีติดต่อกัน ในปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐ ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทยในประชาคมโลก ทำให้สินค้าไทยบางรายการที่ส่งออกไปขายยังตลาดต่างประเทศถูกกีดกัน โดยเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกาและกลุ่มประเทศสหภาพยุโรป รัฐบาลไทยและหน่วยที่เกี่ยวข้อง จึงจำเป็นต้องการเพิ่มความเข้มข้นในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว

๓.๒.๕ แนวคิดการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย

สหรัฐอเมริกาประสงค์ที่จะเห็นการเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทยในการดำเนินคดีต่อผู้กระทำความผิด และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำ ความผิด รวมทั้งการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ ซึ่งถือเป็นกลุ่มเสี่ยงที่อาจตกเป็นผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ ส่งผลให้ไทยต้องรีบแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างจริงจัง ซึ่งที่ผ่านมา รัฐบาลไทยได้กำหนดให้การแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์เป็นวาระแห่งชาติมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ โดยกำหนดนโยบายแก้ไข ปัญหาภายใต้มิติการต่อต้านการค้ามนุษย์ 5P ได้แก่ การมีนโยบาย (policy) การดำเนินคดี (prosecution) การคุ้มครอง (protection) การป้องกัน (prevention) และการมีส่วนร่วม (partnership) ซึ่งมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เห็นชอบนโยบายยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและ ปราบปรามการค้ามนุษย์ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรระหว่างประเทศ และภาคประชาสังคม ใช้เป็นแนวทาง ในการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ร่วมกัน ตามหลักบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจากภาคี เครือข่ายทุกภาคส่วน เพื่อเป็นการระดมสรรพกำลังและความคิดเห็นจากปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ทุกระดับ และได้ออกพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อเป็นกลไกในการ บริหารนโยบาย กำกับดูแล และติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปคม.) ตามมาตรา ๑๕ แห่ง พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และสั่งการ กำกับดูแลให้มีการศึกษาวิจัยและจัดทำข้อมูลแบบบูรณาการ เพื่อประโยชน์ในการป้องกันและ ปราบปรามการค้ามนุษย์ นอกจากนี้ ยังแต่งตั้งคณะกรรมการประสานและกำกับการดำเนินงานป้องกันและ

ปราบปรามการค้ามนุษย์ (คณะกรรมการ ปกค.) ตามมาตรา ๒๒ แห่ง พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ มีรองนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำ และกำกับการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ และแผนประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น ชุมชนและประชาสังคม ให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการ ในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ตลอดจนจัดทำและกำกับการดำเนินการตามแผนงานและแนวทาง ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และมีการรายงานผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

นอกจากนี้ ได้มีการจัดตั้งคณะอนุกรรมการตามประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ คณะอนุกรรมการป้องกัน คณะอนุกรรมการดำเนินคดี คณะอนุกรรมการคุ้มครองช่วยเหลือ คณะอนุกรรมการ พัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อน และคณะอนุกรรมการพัฒนาและบริหารข้อมูล เพื่อทำหน้าที่ ขับเคลื่อนและบูรณาการการดำเนินงานตามมาตรการของแต่ละประเด็นในการป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ รายงานผลต่อคณะกรรมการ ปคม. และคณะกรรมการ ปกค.

สำหรับการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน นับว่าเป็นประเด็นที่สำคัญและท้าทาย เนื่องจากมีผู้เกี่ยวข้องจำนวนมาก และประเทศไทยยังถูกขบวนการค้ามนุษย์อาศัยเป็นทั้งประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทางของการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน รัฐบาลไทยได้มอบหมายให้ กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ โดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้มีคำสั่ง คสช. ฉบับที่ ๗๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (กนร.) มีรองนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ และคำสั่ง คสช. ที่ ๗๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ แต่งตั้งอนุกรรมการ ประสานงานการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (อกนร.) มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธาน และอธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นเลขานุการ เพื่อดำเนินการกิจ แก่ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานซึ่งเป็นภารกิจเร่งด่วน เนื่องจากคณะกรรมการดังกล่าวมีสถานะกึ่งชั่วคราว สามารถยุบเลิกหรือปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ได้ตามความเหมาะสมเมื่อสถานการณ์บ้านเมืองเข้าสู่ ภาวะปกติ ดังนั้น นายกรัฐมนตรี จึงได้มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ ๒๕๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ แต่งตั้งคณะกรรมการ กนร. และคำสั่ง กนร. ที่ ๑/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๘ แต่งตั้งคณะ อกนร. เพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน นอกจากนี้ รัฐบาลได้ แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนและปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน คณะที่ ๕ (กขป. ๕) โดยมีนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการ เพื่อขับเคลื่อนและปฏิรูปการบริหารประเทศ โดยแต่งตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นมา ๑๔ คณะ ซึ่งมีคณะอนุกรรมการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานผิดกฎหมาย (อกคร.) มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธาน รองปลัดกระทรวง แรงงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นเลขานุการ เพื่อแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน คู่ขนานไปกับ กนร. และอกนร. เพื่อให้ครอบคลุมในทุกมิติ ตั้งแต่ต้นทางไปจนถึงปลายทาง ได้เรียงตั้งแต่การจัดส่งและคุ้มครองคนไทยที่ไปทำงาน ต่างประเทศ การจัดระเบียบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว รวมไปถึงการให้ความคุ้มครองแรงงานทั้งที่เป็นคนไทย และคนต่างด้าว เพื่อลดความเสี่ยงในการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์

กล่าวโดยสรุป การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของประเทศไทยไม่ได้ยึดผลการจัดระดับ (Tier) เป็นเป้าประสงค์หลักในการยกระดับประเทศไทยในสายตาของสหรัฐอเมริกาหรือประชาคมโลก เพื่อเป้าประสงค์ทางการพาณิชย์อันเป็นการรักษาภาพลักษณ์ของสินค้าไทยในสายตาชาวโลก เนื่องจากการจัดระดับ (Tier) มีลักษณะชั่วคราวแบบปีต่อปี ซึ่งไม่ได้เป็นหลักประกันว่าประเทศไทยสามารถแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ได้อย่างยั่งยืน หากระบบกลไกการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานยังขาดประสิทธิภาพ ในทางกลับกันปัญหาการค้ามนุษย์ถือเป็น Non-Traditional Threat และเป็น Global Issue ที่ส่งผลกระทบอย่างใหญ่หลวงต่ออุตสาหกรรมและคุณค่าทางสิทธิมนุษยชน กระทรวงแรงงานจึงได้มุ่งเน้นการปรับปรุงศักยภาพของกลไกการดำเนินการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการบริหารจัดการแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ และสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการปกป้องคุณค่าทางเสรีภาพ และศักดิ์ศรีขั้นพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ รวมทั้งสร้างเสริมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อความยั่งยืนของการแก้ไขปัญหาจากรัฐบาลสู่รัฐบาล และจากรุ่นสู่รุ่น อันจะนำมาซึ่งความผาสุกและความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจ ทั้งต่อประเทศไทย ประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาคอาเซียน และของโลกสืบไป

๓.๒.๖ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย

รัฐบาลไทยได้กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๙ (ฉบับที่ ๑) ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านการป้องกัน ยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินคดี ยุทธศาสตร์ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโลกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและบริหารข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรระหว่างประเทศ และภาคประชาสังคม ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ร่วมกัน ตามหลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน รวมถึงเพื่อสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการทุกระดับ ให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓

จากนั้นได้กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ (ฉบับที่ ๒) ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโลกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินคดี ยุทธศาสตร์ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ ยุทธศาสตร์ด้านการป้องกัน ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย รายละเอียดแสดงยุทธศาสตร์และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ตามแผนภาพที่ ๑ - ๖



แผนภาพที่ ๑ - ๖ : แสดงยุทธศาสตร์และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

๓.๒.๗ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

กระทรวงแรงงาน ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลให้เป็นเจ้าภาพหลักด้านการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ได้กำหนดนโยบายการยกระดับการดำเนินการทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน ภายใต้กรอบนโยบายรูปแบบ 5P ได้แก่ ๑) นโยบาย (Policy) ๒) การคุ้มครอง (Protection) ๓) การบังคับใช้กฎหมาย (Prosecution) ๔) การป้องกัน (Prevention) ๕) การมีส่วนร่วม (Partnership) โดยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับกระทรวง ระดับกรม และระดับภูมิภาค โดยกำหนดวิสัยทัศน์เป็นศูนย์กลางเครือข่ายและมีกลไกที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันให้ประเทศไทยปลอดจากปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และมีพันธกิจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ให้ความสำคัญและผลักดันมาตรการป้องกัน การดำเนินคดี การคุ้มครอง การพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อน และการพัฒนาและบริหารข้อมูล อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้นายจ้าง ลูกจ้าง คนหางาน และเครือข่ายด้านแรงงาน เป็นกลไกสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายเข้าถึงบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานอย่างเท่าเทียม และทั่วถึง ตลอดจนผลักดันการดำเนินงานอย่างจริงจัง เข้มงวดในการจัดการกับผู้กระทำผิด ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ที่มีฐานความผิดจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยแบ่งออกเป็น ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ รายละเอียดแสดงกรอบแนวคิดยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานตามแผนภาพที่ ๑ - ๗



แผนภาพที่ ๑ - ๗ : แสดงกรอบแนวคิดยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ในห้วงที่ผ่านมา กระทรวงแรงงานมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกรอบนโยบายยุทธศาสตร์ และมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ผ่านศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (ศปคร.) ซึ่งจัดตั้งขึ้นมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ โดยมีปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นผู้บัญชาการศูนย์โดยตรง และมีรองปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้อำนวยการศูนย์ และมีผู้ขอรับการประเมินเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการ ศปคร. ทำหน้าที่เสนอแนวทางหรือแผนปฏิบัติการ พร้อมกำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับกรมและระดับจังหวัด ตลอดจนประสานการดำเนินการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานร่วมกันทุกภาคส่วน ทั้งภายนอกและภายในกระทรวงแรงงานอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ประสาน รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอผู้บริหารประกอบการตัดสินใจกำหนดนโยบายสำคัญเพื่อแก้ไขปัญหาเร่งด่วน รวมทั้งจัดทำข้อมูลประกอบการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย

ในปี ๒๕๕๙ รัฐบาลภายใต้คณะกรรมการขับเคลื่อนและปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน คณะที่ ๕ (กยป. ๕) ได้มีคำสั่ง กยป. ๕ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะกรรมการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานผิดกฎหมาย (อกร.) ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานอนุกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานอนุกรรมการ และรองปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมายงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ เป็นเลขาธิการ และมีอธิบดีกรมการจัดหางานและอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นผู้ช่วยเลขาธิการ โดยมีองค์ประกอบ รวม ๓๓ คน และได้มีการแต่งตั้งเพิ่มเติมในภายหลัง จนปัจจุบันมีองค์ประกอบ รวมทั้งสิ้น ๔๔ คน ทำหน้าที่เสนอแนะนโยบาย มาตรการ และแนวทางการดำเนินการ ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาเร่งด่วน พร้อมทั้งกำกับ ดูแล และติดตามการดำเนินการของส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานผิดกฎหมาย

ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารัฐบาลให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เป็นลำดับแรก ตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมาได้ยกระดับการดำเนินการทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน ภายใต้นโยบายรูปแบบ 5P ได้แก่ Policy Protection Prosecution Prevention และ Partnership รายละเอียดแสดงผลการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานภายใต้รูปแบบ 5P ตามแผนภาพที่ ๑ - ๘



แผนภาพที่ ๑ - ๘ : แสดงผลการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานภายใต้รูปแบบ 5P

(๑) ด้านนโยบาย (Policy) ส่งเสริมการนำเข้าแรงงานตาม MOU เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงที่คนเข้าเมืองผิดกฎหมายจะตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ รวมทั้งกำหนดให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยทุกคนเข้าสู่กระบวนการจัดเก็บอัตลักษณ์บุคคล ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service: OSS) ๘๐ แห่งทั่วประเทศ เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติ ออกบัตรประจำตัวบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย และขอใบอนุญาตทำงาน

(๒) ด้านการคุ้มครอง (Protection) พัฒนาช่องทางการเข้าถึงบริการภาครัฐต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีผู้รับบริการช่องทางสายด่วน ๑๕๔๖ สายด่วน ๑๖๙๔ ตลอดจนเว็บไซต์ www.doe.go.th/helpme ซึ่งเป็นช่องทางร้องทุกข์ของแรงงาน นอกจากนี้ได้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวที่จัดตั้งไว้ ๑๐ แห่ง (สมุทรสาคร สุราษฎร์ธานี สงขลา สมุทรปราการ ชลบุรี ระนอง เชียงใหม่ นครราชสีมา ขอนแก่น และตาก) เพื่อให้การช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

(๓) ด้านการบังคับใช้กฎหมาย (Prosecution) เพิ่มประสิทธิภาพการตรวจแรงงาน ภายใต้มาตรการคัดกรองลูกจ้าง โดยหากพนักงานตรวจแรงงาน ตรวจพบฐานความผิดตามข้อบังคับการใช้แรงงานบังคับหรือมีลูกจ้างมาร้องเรียน จะดำเนินการสัมภาษณ์ตามแบบคัดกรองแรงงานบังคับเบื้องต้น หากเข้าข่ายการใช้แรงงานบังคับ/ค้ามนุษย์จะประสาน ตร. เพื่อประสานทีมสหวิชาชีพเข้าคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์อย่างละเอียด

(๔)ด้านการป้องกัน (Prevention) ดำเนินการจัดตั้งศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง ๔ แห่ง (ตาก สระแก้ว หนองคาย และมุกดาหาร) เพื่อให้ความรู้และตรวจสอบสัญญาจ้างและสิทธิตามกฎหมายต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าวที่มาทำงานในประเทศไทย และส่งเสริมให้สถานประกอบการนำแนวปฏิบัติการจ้างแรงงานที่ดีไปใช้ (GLP – Good Labour Practice)

(๕)ด้านการมีส่วนร่วม (Partnership) ร่วมมือกับ NGOs ในการสอดส่อง ดูแล เฝ้าระวัง และแจ้งเบาะแสการกระทำผิด ภายใต้โครงการ Ship to Shore Rights Project และร่วมกับ Stella Maris ในการจัดตั้งศูนย์สวัสดิภาพและธรรมาภิบาลประมงสงขลา ในปี ๒๕๕๙ และจัดตั้งศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเลเพิ่มอีก ๓ แห่ง ในปี ๒๕๖๐ (ปัตตานี ชลบุรี และระยอง) และอยู่ระหว่างสนับสนุนมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) ในการจัดตั้งศูนย์ลูกเรือประมงจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเป็นศูนย์กลางในการประสานการดูแลแรงงานในภาคประมงร่วมกับหน่วยงานของรัฐบาล

ที่สำคัญยังมีความร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่จะพิจารณาให้การรับรองอนุสัญญาและพิธีสารที่สำคัญของ ILO โดยเมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พลตำรวจเอก อดุลย์ แสงสิงแก้ว) ได้ยื่นจดทะเบียนสัตยาบันพิธีสารปี ค.ศ. ๒๐๑๔ ส่วนเสริมอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐ ในการประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ ๑๐๗ ณ กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศแรกในเอเชีย และเป็นประเทศที่ ๒๔ ของโลก ที่ยื่นจดทะเบียนสัตยาบันพิธีสารดังกล่าว อันแสดงถึงความจริงใจของประเทศไทยที่จะร่วมมือกับนานาประเทศในระดับสากล ในการจัดการใช้แรงงานบังคับให้หมดสิ้นไปจากสังคมโลก และเป็นสิ่งแน่วแน่มโนบายของรัฐบาลไทยในการยกระดับมาตรฐานคุ้มครองแรงงานทุกภาคส่วนอย่างเป็นธรรม ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทยในประชาคมระหว่างประเทศ อันนำไปสู่การส่งเสริมผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้ากับนานาประเทศ ตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งจะสร้างความมั่นใจต่อผู้ซื้อและผู้บริโภคในต่างประเทศต่อสินค้าไทย ตลอดจนสามารถจัดอุปสรรคทางการค้าในอุตสาหกรรมส่งออกของประเทศไทยให้หมดไป นอกจากนี้ ยังอยู่ระหว่างการพิจารณารับรองอนุสัญญา ILO เพิ่มอีก ๒ ฉบับ ประกอบด้วย อนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๑๘๘ ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง และอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง

กล่าวโดยสรุป ประเทศไทยมีนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ที่ชัดเจน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการระดับชาติ เพื่อบูรณาการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในทุกกระดับ รวมทั้งกำหนดแผนแม่บทเร่งด่วนเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เหล่านี้แสดงถึงเจตจำนงอันมุ่งมั่นของประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ทั้งที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันและจะดำเนินการต่อไป อนึ่ง แม้จะยังไม่สามารถขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ให้หมดสิ้นไปในปัจจุบัน เนื่องจากภูมิรัฐศาสตร์ของประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศต้นทางประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทาง ของเครือข่ายการค้ามนุษย์ อีกทั้งความสลับซับซ้อนของการค้ามนุษย์ซึ่งมักกระทำในรูปแบบขององค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ แต่ก็ถือได้ว่าการดำเนินการของประเทศไทย

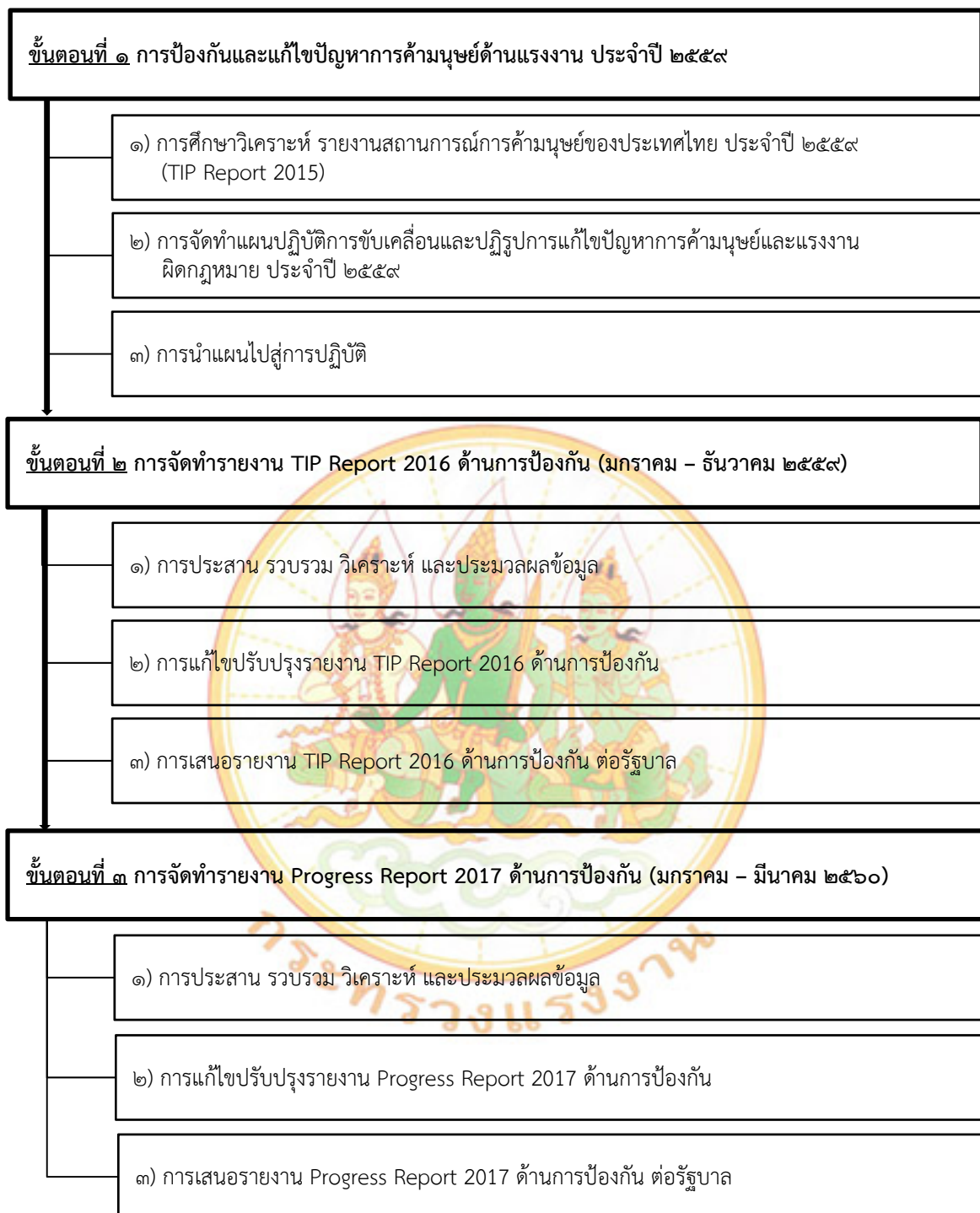
ได้ช่วยให้บรรเทาปัญหาลงได้ในระดับหนึ่งตามศักยภาพในปัจจุบัน ดังนั้น การแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ในระยะยาว จึงขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของระบบกลไกการบังคับใช้กฎหมายและการบูรณาการในทุกมิติ การลดการทุจริตคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่รัฐ และการปรับกระบวนการดำเนินคดีให้รวดเร็วยิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงสวัสดิภาพและความปลอดภัยของผู้เสียหายหรือเหยื่อของการค้ามนุษย์เป็นสำคัญ นอกจากนี้ การเสริมสร้างความตระหนักรู้ของประชาชนและการดึงภาคธุรกิจผู้ประกอบการในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับปัญหาการค้ามนุษย์ (stakeholders) ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ (partnership) จะเป็นอีกมาตรการหนึ่งภายใต้ human security approach ที่จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพการบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากปัญหาการค้ามนุษย์ถือเป็น non-traditional threats ที่เป็น global issue อันเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนของสังคมตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาคอาเซียน และระดับสากล ซึ่งถือเป็นผลประโยชน์ร่วมของไทยและสังคมโลกโดยรวม

๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทยส่งให้สหรัฐอเมริกา รัฐบาลไทยกำหนดให้จัดทำรายงานปีละ ๒ ฉบับ ประกอบด้วย ๑) รายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ระหว่างมกราคม - ธันวาคม) (TIP Report) และ ๒) รายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ระหว่างมกราคม - มีนาคมปีถัดไป) (Progress Report) เพื่อให้สหรัฐอเมริกาได้รับทราบผลการดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของประเทศไทยอย่างครบถ้วน ตามห้วงเวลาที่สหรัฐอเมริกาจัดเก็บข้อมูล (ระหว่างเดือนเมษายน - มีนาคมของปีถัดไป)

กระทรวงแรงงาน ได้รับมอบหมายให้เป็นเจ้าภาพหลัก “ด้านการป้องกัน (Prevention)” มาตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ โดยได้จัดตั้งศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (ศปคร.) เป็นหน่วยงานหลัก (Focal Point) ในการขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนทำหน้าที่ประสานงาน กำกับดูแล รวบรวม วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล เพื่อจัดทำรายงาน TIP Report และ Progress Report ส่งให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และกระทรวงการต่างประเทศ (กต.) ก่อนส่งให้สหรัฐอเมริกาตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้เป็นผู้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐ โดยได้กำหนดกระบวนการดำเนินงาน ในปี ๒๕๕๙ จำนวน ๓ ขั้นตอนหลัก และในปี ๒๕๖๐ จำนวน ๔ ขั้นตอนหลัก ทั้งนี้ มีรายละเอียดปรากฏตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work Flow Chart) ดังแผนภาพที่ ๑ - ๙ และ ๑ - ๑๐



แผนภาพที่ ๑ - ๙ : ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work Flow Chart) การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๕๙



แผนภาพที่ ๑ - ๑๐ : ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work Flow Chart) การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๖๐

๔.๑ ขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๕๙

ขั้นตอนที่ ๑ การป้องกันและแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประจำปี ๒๕๕๙

๑) การศึกษาวิเคราะห์ รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทย ประจำปี ๒๕๕๙ (TIP Report 2015)

ขั้นตอนในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องนั้น เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ เนื่องจากในการจะกำหนดประเด็นปัญหาเพื่อนำมายกร่างแผนการขับเคลื่อนได้อย่างถูกต้องนั้น จำเป็นที่เราจะต้องมี ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน โดยในขั้นตอนนี้ ผู้ขอรับการประเมินได้ทำการศึกษาประเด็นข้อกล่าวหาและข้อเสนอแนะ ของสหรัฐอเมริกาในรายงาน TIP Report 2015 ที่มีผลต่อการดำเนินงานของประเทศไทย เพื่อประกอบการจัดทำแผน ขับเคลื่อนในระยะต่อไป จำนวน ๑๗ ข้อ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน จำนวน ๘ ข้อ ได้แก่

- (๑) เพิ่มการฝึกอบรมและทรัพยากรสำหรับทีมสหวิชาชีพ รวมถึงพนักงาน ตรวจแรงงานที่ทำเรือและบนเรือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจจับการใช้แรงงานบังคับและแรงงานขัดหนี้
- (๒) เพิ่มบทบาทของผู้ตรวจแรงงานในการคัดแยกผู้เสียหายและการให้ความช่วยเหลือ ผู้ที่อาจตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์อย่างแท้จริง
- (๓) กำกับดูแล สอนสอนและปรับปรุงแนวปฏิบัติในการจัดการสำหรับแรงงานต่างด้าว
- (๔) ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบใหม่อย่างเต็มที่ในการให้สถานะทางกฎหมายและ ใบอนุญาตทำงานแก่ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์
- (๕) อนุญาตให้ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์สามารถทำงานทั้งในและนอก สถานคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ได้
- (๖) เพิ่มจำนวนล่ามให้เหมาะสม
- (๗) เพิ่มขีดความสามารถในการบังคับใช้กฎหมายและระเบียบด้านการต่อต้าน การค้ามนุษย์ โดยเฉพาะในระดับประเทศและระดับท้องถิ่น
- (๘) ปรับปรุงสิทธิ สถานะทางกฎหมาย และนโยบายการโยกย้ายถิ่นฐานเกี่ยวกับ แรงงานต่างด้าว เพื่อลดความเสี่ยงของการตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

๒) การจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนและปฏิรูปการแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ และแรงงานผิดกฎหมาย ประจำปี ๒๕๕๙

ในขั้นตอนนี้ผู้ขอรับการประเมิน ได้นำผลการศึกษาวิเคราะห์รายงาน TIP Report 2017 และข้อเสนอแนะของสหรัฐอเมริกา มายกร่างเป็นแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนและปฏิรูปการ แก้ไขปัญหการค้ามนุษย์และแรงงานผิดกฎหมาย ประจำปี ๒๕๕๙ พร้อมจัดประชุมหารือร่วมกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องหลายครั้ง เพื่อพิจารณาร่างแผนปฏิบัติการฯ ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ครอบคลุมข้อเสนอแนะทั้ง ๑๗ ข้อ และที่สำคัญสามารถนำไปสู่การปฏิบัติและแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ด้านแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยแบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ๓๖ มีกิจกรรม ได้แก่

(๑) ด้านกฎหมาย อาทิ การออกกฎหมายควบคุมผู้รับอนุญาตจัดหาแรงงานต่างด้าวให้กับนายจ้างภายในประเทศ และการแก้ไขกฎหมายเพิ่มโทษการใช้แรงงานเด็ก

(๒) ด้านพันธกรณีระหว่างประเทศ อาทิ การให้สัตยาบันอนุสัญญาและพิธีสาร ILO ที่สำคัญ การจัดตั้งศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง และการนำเข้าแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล

(๓) ด้านช่องทางการร้องเรียน อาทิ จัดตั้งศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว การอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานในตำแหน่งผู้ประสานงานด้านการสื่อสารภาษา และการเพิ่มช่องทางการร้องเรียน/แจ้งเบาะแสการค้ำมนุษย์

(๔) การเชื่อมโยงข้อมูล อาทิ การจัดทำระบบฐานข้อมูล เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนตรวจสอบกับหน่วยที่เกี่ยวข้อง และจัดทำระบบเชื่อมโยงข้อมูลสนับสนุนการดำเนินคดี

(๕) ด้านการบังคับใช้กฎหมาย อาทิ เร่งรัดการดำเนินการปราบปรามการค้ำมนุษย์ การตรวจเป้าหมายกลุ่มเสี่ยงเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการค้ำมนุษย์ ดำเนินการตรวจสอบเรือประมงและโรงงานแปรรูปสัตว์น้ำอย่างต่อเนื่อง

๓) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

ในขั้นตอนนี้ผู้ขอรับการประเมิน ได้จัดประชุม ออคร. โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการฯ ก่อนเสนอคณะกรรมการขับเคลื่อนและปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน คณะที่ ๕ (กขป. ๕) ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน ให้ความเห็นชอบและสั่งการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำแผนไปสู่การปฏิบัติให้เห็นผลเป็นรูปธรรมโดยเร็ว นอกจากนี้ผู้ขอรับการประเมินได้จัดประชุม ออคร. เป็นประจำทุกเดือน โดยมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการทราบ พร้อมพิจารณากำหนดนโยบายเร่งด่วนสำคัญในประเด็นที่ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญที่ทำให้การแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน และการจัดทำรายงาน TIP Report 2016 ด้านการป้องกัน มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ ๒ การจัดทำรายงาน TIP Report 2016 ด้านการป้องกัน (มกราคม – ธันวาคม ๒๕๕๙)

ขั้นตอนการจัดทำรายงาน TIP Report 2016 ในปีนี้ รัฐบาลได้มอบหมายให้กระทรวงการต่างประเทศ (กต.) เป็นเจ้าภาพหลัก (Focal Point) โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย (Policy) ด้านการบังคับใช้กฎหมายและดำเนินคดี (Prosecution) ด้านการคุ้มครอง (Protection) ด้านการป้องกัน (Prevention) และด้านความร่วมมือ (Partnership) ซึ่งกระทรวงแรงงาน โดยผู้ขอรับการประเมิน ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้จัดทำรายงานด้านการป้องกัน (Prevention) โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๑) การประสาน รวบรวม วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูล

ในขั้นตอนนี้ ผู้ขอรับการประเมิน ได้ดำเนินการประสาน และรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนการขับเคลื่อนและปฏิรูปการแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์และแรงงานผิดกฎหมาย ประจำปี ๒๕๕๙ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประมวลและจัดทำเป็นร่างรายงาน TIP Report 2016 ด้านการป้องกัน (ฉบับแรก) โดยกำหนดประเด็นสำคัญไว้ ๖ ประเด็น เพื่อตอบโจทย์ข้อเสนอแนะของสหรัฐอเมริกา ในการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ได้แก่

(๑) สร้างหลักประกันให้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้รับสถานะที่ถูกกฎหมาย เพื่อให้แรงงานเหล่านั้นได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงได้รับสิทธิและความช่วยเหลือที่พึงได้

(๒) วางระบบการตรวจแรงงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงระบบการช่วยเหลือที่เหมาะสมสำหรับแรงงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย

(๓) ขจัดช่องว่างของกฎหมายแรงงาน รวมถึงดำเนินการช่วยเหลือเยียวยาแรงงานให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล

(๔) สร้างกลไกการป้องกันกลุ่มเสี่ยงนอกเหนือจากแรงงานต่างด้าว เพื่อมิให้ตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

(๕) สร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิแรงงาน

(๖) เสริมสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ

๒) การแก้ไขปรับปรุงรายงาน TIP Report 2016 ด้านการป้องกัน

ขั้นตอนการปรับปรุงรายงาน TIP Report 2016 ด้านการป้องกันให้มีความสมบูรณ์ เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ เนื่องจากจะต้องพิจารณาความสอดคล้องของรายงานทั้งฉบับ ๕ ด้าน (ด้านนโยบาย ด้านการบังคับใช้กฎหมายและดำเนินคดี ด้านการคุ้มครอง ด้านการป้องกัน และด้านความร่วมมือ) ให้มีความกลมกลืน ร้อยเรียงกันทุกบท และตอบข้อเสนอแนะของสหรัฐอเมริกาอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ในขั้นตอนนี้ ผู้ขอรับการประเมินได้จัดประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย (ศปมผ.) กองทัพเรือ (ทร) กองทัพบก (ทบ.) กระทรวงการต่างประเทศ (กต.) กรมประมง (กปม.) กรมเจ้าท่า (กจท.) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตร.) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (สตม.) สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ปปง.) สำนักงานอัยการสูงสุด (อส.) สำนักงานศาลยุติธรรม (ศย.) กรมการจัดหางาน (กกจ.) และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขร่างรายงาน TIP Report 2016 ด้านการป้องกัน ให้ถูกต้องและครบถ้วน ก่อนเสนอปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบ และส่งให้ กต. เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๙ นอกจากนี้ยังได้ประสานข้อมูลกับหน่วยงานดังกล่าวข้างต้น เพื่ออัปเดตข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

ต่อมา ผู้ขอรับการประเมิน ในฐานะผู้รับผิดชอบรายงานด้านการป้องกัน ได้เข้าประชุมกลุ่มย่อยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาความสอดคล้องและแก้ไขปรับปรุงรายงาน จำนวน ๔ ครั้ง ประกอบด้วย

ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ พิจารณาด้านการคุ้มครอง

ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ พิจารณาด้านการดำเนินคดี

ครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ พิจารณาด้านการป้องกัน

ครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ พิจารณาความสมบูรณ์ของรายงานทั้งฉบับ

ภายหลังจากการประชุมทุกครั้ง ผู้ขอรับการประเมินจะดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายงานด้านการป้องกัน ให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะที่ได้จากการประชุมฯ พร้อมนำเสนอผู้บริหารกระทรวงแรงงานพิจารณาเห็นชอบ ก่อนส่งให้ กต. และ พม. ต่อไป

๓) การเสนอรายงาน TIP Report 2016 ด้านการป้องกัน ต่อรัฐบาล

ในขั้นตอนนี้ ผู้ขอรับการประเมินได้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปคม.) เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๐ โดยมีรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) เป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการ เพื่อเสนอรายงาน TIP Report 2016 ด้านการป้องกัน (ฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งที่ประชุมมีข้อเสนอแนะให้กระทรวงแรงงาน เน้นการนำเสนอรายงานให้เห็นว่าประเทศไทยมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวอย่างจริงจัง โดยเฉพาะมาตรการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านความมั่นคง ตลอดจนมาตรการส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ยังขอให้เพิ่มเติมข้อมูลแผน ๒๐ ปี ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิรูปการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแผนการดำเนินงานในอนาคต (Further Plan) เพื่อให้ข้อมูล TIP Report มีความครบถ้วนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งผู้ขอรับการประเมิน ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่างรายงานด้านการป้องกัน ตามข้อเสนอแนะที่ประชุมฯ ก่อนเสนอปลัดกระทรวงแรงงาน ให้ความเห็นชอบ และส่งให้ กต. และ พม. เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๐

ต่อมา กต. ในฐานะ Focal Point ได้เสนอนายกรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงาน TIP Report 2016 ด้านการป้องกัน (ฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๐ โดยนายกรัฐมนตรีมีบัญชาให้กระทรวงแรงงาน อัปเดตความคืบหน้าการตรวจแรงงานและการดำเนินคดีด้านแรงงานให้เป็นปัจจุบัน ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้ประสานข้อมูลกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พร้อมปรับแก้และเสนอปลัดกระทรวงแรงงาน ให้ความเห็นชอบ ก่อนส่งให้ กต. เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐ และสหรัฐอเมริกา เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๐ (ภาคผนวก ก-๑)

ขั้นตอนที่ ๓ การจัดทำรายงาน Progress Report 2017 ด้านการป้องกัน (มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๐)

ขั้นตอนการจัดทำรายงาน Progress Report 2017 รัฐบาลยังคงมอบหมายให้ กต. เป็นเจ้าภาพหลัก (Focal Point) โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น ๕ ด้าน เช่นเดียวกับ TIP Report 2016 ได้แก่ ด้านนโยบาย (Policy) ด้านการบังคับใช้กฎหมายและดำเนินคดี (Prosecution) ด้านการคุ้มครอง (Protection) ด้านการป้องกัน (Prevention) และด้านความร่วมมือ (Partnership) ซึ่งกระทรวงแรงงาน โดยผู้ขอรับการประเมิน ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้จัดทำรายงาน Progress Report 2017 (ด้านการป้องกัน) โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๑) การประสาน รวบรวม วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูล

ในขั้นตอนนี้ ผู้ขอรับการประเมิน ได้ดำเนินการประสาน และรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประมวลและจัดทำเป็นร่างรายงาน Progress Report 2017 ด้านการป้องกัน โดยใช้โครงร่างรายงานตามมติที่ประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปคม.) เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๐ โดยมีรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) เป็นประธาน และมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการ โดยกำหนดสาระสำคัญของรายงานด้านการป้องกัน อาทิ

(๑) ความคืบหน้าของกฎหมายที่อยู่ระหว่างยกร่าง

(๒) การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

(๒) การจัดตั้งศูนย์บริการและช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวร่วมกับองค์กรพัฒนา

เอกชน (NGOs)

(๓) การตรวจแรงงานและการดำเนินคดีด้านแรงงาน

(๔) การสำรวจการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ภายใต้โครงการ Ship to Shore

(๕) การบังคับใช้กฎหมายในภาคประมง รวมทั้งการจัดทำฐานข้อมูล (database)

และการใช้ face scan

(๖) การเพิ่มจำนวนล่าม ผู้ประสานงานด้านภาษา และพนักงานตรวจแรงงาน

๒) การแก้ไขปรับปรุงรายงาน Progress Report 2017 ด้านการป้องกัน

ขั้นตอนการแก้ไขปรับปรุงรายงาน Progress Report 2017 ด้านการป้องกัน ให้มีความสมบูรณ์ เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ เนื่องจากจะต้องพิจารณาผลการดำเนินงานด้านการป้องกัน ให้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานด้านอื่น ๆ เพื่อแสดงความมุ่งมั่นของประเทศไทยในการป้องกันการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานอย่างจริงจัง และเพื่อยืนยันผลการดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของประเทศไทยตามข้อเสนอแนะของสหรัฐอเมริกา โดยผู้ขอรับการประเมินได้จัดประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ พม. ศปมผ. ทร. ทบ. กต. กปม. กจท. ตร. สตม. ปปง. อส. ยธ. กกจ. และกสร. เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขร่างรายงานฯ ก่อนเสนอ ปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบ และส่งให้ กต./พม. เมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๐ นอกจากนี้ยังได้ประสาน ข้อมูลกับหน่วยงานข้างต้น เพื่ออัปเดตข้อมูลความคืบหน้าและข้อมูลที่เป็นประเด็นเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง

ต่อมา ผู้ขอรับการประเมิน ในฐานะผู้รับผิดชอบรายงานด้านการป้องกัน ได้เข้าร่วม ประชุมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ ณ โรงแรมเดอะทวินทาวเวอร์ โดยได้ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไขรายงานด้านการป้องกัน ให้สอดคล้องกับด้านอื่น ๆ อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ พร้อมจัดทำรายงาน การประชุมฯ เสนอผู้บริหารกระทรวงแรงงาน เพื่อโปรดทราบด้วย

๓) การเสนอรายงาน Progress Report 2017 ด้านการป้องกัน ต่อรัฐบาล

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๕๙ โดย กต. ในฐานะหน่วยงาน Focal Point ได้เสนอนายกรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างรายงาน Progress Report 2017 ด้านการป้องกัน (ฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๐ โดยนายกรัฐมนตรีมีบัญชา ให้กระทรวงแรงงาน อัปเดตผลการดำเนินงานให้เป็นปัจจุบัน อาทิ การนำเข้าแรงงานตามระบบ MOU การจ้างผู้ประสานงานด้านภาษาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า - ออก เรือประมง (PIPO) และจำนวนผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ที่ได้งานทำทั้งในและนอกสถานคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้ประสานข้อมูลกับกรมการจัดหางานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พร้อมปรับแก้และเสนอปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบ ก่อนส่งให้ กต. เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐ และสหรัฐอเมริกา เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ (ภาคผนวก ก-๒)

๔.๒ ขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย
(ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๖๐

ขั้นตอนที่ ๑ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๐

๑) ศึกษาวิเคราะห์ รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทย
ประจำปี ๒๕๖๐ (TIP Report 2016)

ในขั้นตอนนี้ ผู้ขอรับการประเมินได้ทำการศึกษาประเด็นข้อกล่าวหาและข้อเสนอแนะของสหรัฐอเมริกาในรายงาน TIP Report 2016 ที่มีผลต่อการดำเนินงานของประเทศไทย เพื่อประกอบการจัดทำแผนการขับเคลื่อนในระยะต่อไป จำนวน ๑๑ ข้อ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน จำนวน ๖ ข้อ ดังนี้

(๑) เพิ่มการอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย และเพิ่มความตระหนัก
ต่อกรณีการบังคับใช้แรงงาน

(๒) ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเพิ่มพูนทรัพยากรสำหรับทีมสหวิชาชีพและ
พนักงานตรวจแรงงาน เพื่อปรับปรุงคุณภาพการตรวจเรือประมง ซึ่งจะนำไปสู่การคัดแยกเหยื่อค้ามนุษย์
และการสืบสวนอาชญากรรม

(๓) ออกกฎระเบียบและสืบสวนการจัดหาแรงงานต่างด้าวของนายหน้าแรงงาน
สืบสวนหาตัวบ่งชี้การค้ามนุษย์

(๔) ส่งเสริมความร่วมมือกับภาคประชาสังคมในการสืบสวนและรายงานคดี
การค้ามนุษย์ให้เข้มข้น

(๕) เพิ่มการรณรงค์ส่งเสริมความตระหนักรู้เกี่ยวกับการต่อต้านการค้ามนุษย์
รวมทั้งการรณรงค์กับกลุ่มนายจ้างและลูกค้าบริการทางเพศรวมทั้งนักท่องเที่ยว และ

(๖) ปรับปรุงสิทธิและสถานะของแรงงานต่างด้าว รวมทั้งนโยบายการอพยพแรงงาน
เพื่อลดความเสี่ยงของการค้ามนุษย์ให้เหลือน้อยที่สุด

๒) การจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนและปฏิรูปการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์
และแรงงานผิดกฎหมาย ประจำปี ๒๕๖๐

ในขั้นตอนนี้ผู้ขอรับการประเมิน ได้นำผลการศึกษาวิเคราะห์รายงาน
TIP Report 2016 และข้อเสนอแนะของสหรัฐอเมริกา มายกร่างแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนและปฏิรูปการแก้ไข
ปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานผิดกฎหมาย ประจำปี ๒๕๖๐ พร้อมจัดประชุมหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
หลายครั้ง เพื่อพิจารณาร่างแผนปฏิบัติการฯ ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ครอบคลุมข้อเสนอแนะทั้ง ๑๑ ข้อ
และที่สำคัญสามารถนำไปสู่การปฏิบัติและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรม
โดยแบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ๓๑ กิจกรรม

(๑) ด้านการปฏิรูปกฎหมาย อาทิ การออกกฎระเบียบเพื่อควบคุมการจัดหา
แรงงานต่างด้าวของบริษัท/สายนายหน้า

(๒) ด้านการบังคับใช้กฎหมาย อาทิ การเพิ่มความเข้มข้นในการตรวจสอบ
บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจแรงงาน

(๓) ด้านการป้องกัน/ช่วยเหลือ อาทิ การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว การปรับปรุงสิทธิและสถานะของแรงงานต่างด้าว การจัดระเบียบแรงงานในภาคประมง การถอดสินค้า ๕ รายการออกจากบัญชี TVPRA List

(๔) ด้านส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานสากล อาทิ การพิจารณารับรองอนุสัญญาและพิธีสาร ILO ฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ ฉบับที่ ๑๘๘ ว่าด้วยแรงงานในภาคประมง และฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยการรวมตัวและเจรจาต่อรอง

(๕) ด้านการปฏิบัติการข่าวสารเพื่อทำความเข้าใจกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อาทิ สร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการต่อต้านการค้ามนุษย์ รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ความคืบหน้าผลการดำเนินงานผ่านช่องทางต่าง ๆ

๓) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

ในขั้นตอนนี้ผู้ขอรับการประเมิน ได้จัดประชุม ออคร. โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการฯ ก่อนเสนอ กขป. ๕ ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน ให้ความเห็นชอบ พร้อมสั่งการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้จัดประชุม ออคร. เป็นประจำทุกเดือน เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามแผนฯ และกำหนดนโยบายเร่งด่วนสำคัญในประเด็นที่ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญที่ทำให้การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการจัดทำรายงาน TIP Report 2017 ด้านการป้องกัน บรรลุผลสำเร็จ

ขั้นตอนที่ ๒ การจัดทำรายงาน TIP Report 2017 ด้านการป้องกัน (รอบ ๖ เดือน) (มกราคม – มิถุนายน ๒๕๖๐)

ในขั้นตอนนี้เป็นการจัดทำรายงาน TIP Report 2017 (รอบ ๖ เดือน) ตามบัญชาของนายกรัฐมนตรีที่ต้องการติดตามผลการจัดทำรายงาน TIP Report อย่างใกล้ชิดและให้มีการรายงานอย่างต่อเนื่อง โดยในรายงานฉบับนี้ เป็นการประมวลผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสหรัฐอเมริกาที่สำคัญ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีพิจารณา ในส่วนของกระทรวงแรงงาน ผู้ขอรับการประเมิน ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประสาน รวบรวม วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมจัดทำรายงาน TIP Report 2017 (รอบ ๖ เดือน) ด้านการป้องกัน ซึ่งมีผลการดำเนินงานสำคัญตามข้อเสนอแนะของสหรัฐอเมริกา อาทิ การแก้ไขข้อขัดข้องในการอนุญาตให้ผู้เสียหายและพยานอยู่ในราชอาณาจักรและทำงานได้เป็นเวลา ๒ ปี ภายหลังสิ้นสุดการให้ความร่วมมือดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด การเพิ่มจำนวนผู้เสียหายที่ได้ทำงานทั้งในและนอกสถานคุ้มครองระหว่างที่ให้ความร่วมมือดำเนินคดี การช่วยเหลือคนไทยที่ตกเป็นเหยื่อค้ามนุษย์ในต่างประเทศและคนต่างด้าวที่ถูกหลอกโดยนายจ้างไทย ผลการดำเนินคดีกับบริษัทจัดหางานเถื่อนและบริษัทจัดหางานและนายจ้างที่ล่วงละเมิดแรงงาน แต่ยังไม่ถึงกับเป็นคดีค้ามนุษย์ การเพิ่มจำนวนพนักงานตรวจแรงงานและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ผลการสำรวจแรงงานเด็กในประเทศไทย การปฏิรูปการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ความคืบหน้าการให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO และการจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือลูกเรือประมง ซึ่งผู้ขอรับการประเมิน ได้เสนอปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบ ก่อนส่งให้ พม. เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ และเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อโปรดทราบ (ภาคผนวก ก-๓)

ขั้นตอนที่ ๓ การจัดทำรายงาน TIP Report 2017 ด้านการป้องกัน (มกราคม – ธันวาคม ๒๕๖๐)

ขั้นตอนการจัดทำรายงาน TIP Report 2017 ในปีนี้ รัฐบาลได้มอบหมายให้ พม. เป็นเจ้าภาพหลัก (Focal Point) โดยนายกรัฐมนตรี ได้มีบัญชาให้จัดทำรายงานอย่างกระชับ ชัดเจน ตรงประเด็น มีความยาวไม่เกิน ๔๐ – ๕๐ หน้า โดยเน้นผลการดำเนินงาน ๓ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบังคับใช้กฎหมาย และดำเนินคดี (Prosecution) ด้านการคุ้มครอง (Protection) และด้านการป้องกัน (Prevention) ซึ่งแตกต่างจาก TIP Report 2016 ที่มอบหมายให้ กต. เป็นเจ้าภาพหลัก และแบ่งเนื้อหาออกเป็น ๕ ด้าน ในส่วนของ กระทรวงแรงงาน โดยผู้ขอรับการประเมิน ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำรายงานด้านการป้องกัน (Prevention) ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๑) การประสาน รวบรวม วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูล

ในขั้นตอนนี้ ผู้ขอรับการประเมิน ได้ดำเนินการประสาน และรวบรวมข้อมูล ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำร่างรายงาน TIP Report 2017 ด้านการป้องกัน ตามโครงสร้างที่ได้หารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ณ โรงแรม เดอะทวิน เทาวเวอร์ โดยได้กำหนดหัวข้อรายงานด้านการป้องกัน ให้สามารถตอบข้อเสนอแนะของสหรัฐอเมริกา ได้อย่างครบถ้วน จำนวน ๑๑ ข้อ ประกอบด้วย

- (๑) การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
- (๒) การตรวจแรงงาน
- (๓) ช่องทางการร้องเรียน
- (๔) การจัดตั้งศูนย์บริการ/ศูนย์ดูแลช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวร่วมกับภาคีเครือข่าย
- (๕) การควบคุมดูแลและจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
- (๖) การอบรม/ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้
- (๗) การเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันการค้ามนุษย์
- (๘) การป้องกันการตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในสตรีและเด็ก
- (๙) การจัดระเบียบขบวนการ
- (๑๐) การป้องกันและเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มที่ด้อยโอกาสอื่น
- (๑๑) การดำเนินงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

๒) การแก้ไขปรับปรุงรายงาน TIP Report 2017 ด้านการป้องกัน

ขั้นตอนการแก้ไขปรับปรุงรายงาน TIP Report 2016 ด้านการป้องกันให้สมบูรณ์ เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ เนื่องจากจะต้องพิจารณาผลการดำเนินงานด้านการป้องกัน ให้สอดคล้องกับ ผลการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สามารถตอบข้อเสนอแนะของสหรัฐอเมริกา อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ โดยผู้ขอรับการประเมินได้จัดประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ พม. ศปมผ. ทร. ทบ. กต. กปม. กจท. ตร. สตม. ปปง. อส. ยธ. กกจ. และกสร. เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขร่างรายงานฯ ให้มี เนื้อหาถูกต้องและครบถ้วน ก่อนเสนอปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบ และจัดส่งให้ พม. เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐

ต่อมา ผู้ขอรับการประเมินได้เข้าร่วมการประชุมกับ พม. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายครั้ง เพื่อพิจารณาความเชื่อมโยงร่างรายงาน TIP Report 2017 ทั้งบทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary) และผลการดำเนินงานทั้ง ๓ ด้าน ให้มีความกลมกลืน ร้อยเรียงกันทุกบท โดยในขั้นตอนนี้ ผู้ขอรับการประเมินได้นำข้อเสนอจากที่ประชุมไปปรับปรุงแก้ไขรายงานด้านการป้องกัน จนครบถ้วนสมบูรณ์ ก่อนเสนอปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบ และส่งให้ พม. และ กต. เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

๓) การเสนอรายงาน TIP Report 2017 ด้านการป้องกัน ต่อรัฐบาล

ในขั้นตอนนี้ ผู้ขอรับการประเมินได้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปคม.) เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๑ โดยมีรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) เป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงาน TIP Report 2017 ด้านการป้องกัน ซึ่งที่ประชุมมีมติให้กระทรวงแรงงาน เพิ่มเติมข้อมูลให้ครบถ้วน โดยเฉพาะผลการดำเนินคดีค้ามนุษย์ด้านแรงงานที่มีจำนวนลดลง ซึ่งต่อมาผู้ขอรับการประเมินได้เข้าร่วมประชุมกับ พม. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอีกครั้ง เพื่อปรับแก้รายงานตามข้อสั่งการและมติที่ประชุม ปคม. จนครบถ้วนสมบูรณ์ เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๑ ณ โรงแรมเดอะทวินทาวเวอร์

ต่อมา พม. ในฐานะหน่วยงาน Focal Point ได้เสนอนายกรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงาน TIP Report 2017 ด้านการป้องกัน (ฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๑ โดยนายกรัฐมนตรี มีบัญชาให้กระทรวงแรงงาน อัปเดตความคืบหน้าการดำเนินคดีด้านแรงงาน ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้ประสานข้อมูลกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติพร้อมแก้ไขปรับปรุงและเสนอปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบ ก่อนส่งให้ กต. เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๑ และสหรัฐอเมริกา เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๑ (ภาคผนวก ก-๔)

ขั้นตอนที่ ๔ การจัดทำรายงาน Progress Report 2018 ด้านการป้องกัน (มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๑)

ขั้นตอนการจัดทำรายงาน Progress Report 2018 รัฐบาลยังคงมอบหมายให้ พม. เป็นเจ้าภาพหลัก (Focal Point) โดยนายกรัฐมนตรี ได้มีบัญชาให้จัดทำรายงานเน้นหนักประเด็นสำคัญ ๑๔ ประเด็น และแบ่งผลการดำเนินงานออกเป็น ๓ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบังคับใช้กฎหมายและดำเนินคดี (Prosecution) ด้านการคุ้มครอง (Protection) และด้านการป้องกัน (Prevention) ซึ่งแตกต่างจาก Progress Report 2018 ที่มอบหมายให้ กต. เป็นเจ้าภาพหลัก และแบ่งเนื้อหาออกเป็น ๕ ด้าน ในส่วนของกระทรวงแรงงาน โดยผู้ขอรับการประเมิน ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำรายงานด้านการป้องกัน (Prevention) เช่นเดิม โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๑) การประสาน รวบรวม วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูล

ในขั้นตอนนี้ ผู้ขอรับการประเมิน ได้ดำเนินการประสาน และรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานตามข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี ๑๔ ประเด็น จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำรายงาน Progress Report 2018 ด้านการป้องกัน โดยเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน จำนวน ๕ ประเด็น ประกอบด้วย

(๑) แก้ไขพระราชกำหนดบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนผู้ที่มีความเห็นต่างทั้งไทยและต่างชาติเพื่อให้ได้ข้อสรุป ก่อนผลักดันให้พระราชกำหนดบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวฉบับแก้ไขมีผลบังคับใช้ได้โดยเร็ว

(๒) ปรับปรุงกระบวนการในการทำงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้มีผลการดำเนินงานที่ดีกับผู้กระทำผิดตามกฎหมายแรงงานมากขึ้น

(๓) แก้ไขกฎหมายโดยกำหนดนิยามของคำว่า “แรงงานบังคับ” ให้มีความชัดเจน รวมถึงกำหนดบทลงโทษผู้กระทำผิดและจัดทำแนวทางเยียวยา พร้อมจัดทำงบประมาณสำหรับเยียวยาแรงงานดังกล่าว

(๔) แก้ไขระเบียบกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อให้สามารถสนับสนุนงบประมาณให้แก่องค์กรพัฒนาเอกชนในการดำเนินงานป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์

(๕) เร่งดำเนินการเสาะหาข้อมูลเชิงลึกเพื่อจับกุมคดีค้ามนุษย์ด้านแรงงาน รวมถึงคดีละเมิดแรงงานที่เพิ่มขึ้น

๒) การแก้ไขปรับปรุงรายงาน Progress Report 2018 ด้านการป้องกัน

ในขั้นตอนนี้ ผู้ขอรับการประเมินได้อัปเดตรายงาน Progress Report 2018 ด้านการป้องกัน พร้อมนำเสนอความคืบหน้าในการประชุมติดตามผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวง พม. เป็นประธาน จำนวน ๗ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๖, ๒๐ และ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๑ และเมื่อวันที่ ๖, ๑๓, ๑๙ และ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๑ ซึ่งภายหลังจากการประชุม ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการปรับปรุงรายงาน Progress Report 2018 ด้านการป้องกัน ตามมติที่ประชุม ก่อนเสนอปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนส่งให้ พม. ทุกครั้ง

๓) การเสนอรายงาน Progress Report 2018 ด้านการป้องกัน ต่อรัฐบาล

ในขั้นตอนนี้ ผู้ขอรับการประเมินได้เข้าร่วมการประชุม ปคม. เมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๑ โดยมีรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) เป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงาน Progress Report 2018 ด้านการป้องกัน (ฉบับภาษาไทย และภาษาอังกฤษ) ซึ่งที่ประชุมเห็นว่ารายงานด้านการป้องกัน ยังไม่ครบถ้วนและไม่สอดคล้องกับด้านอื่น ๆ จึงสั่งการให้กระทรวงแรงงานเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงรายงานตามข้อสั่งการ และมติที่ประชุมจนครบถ้วนสมบูรณ์ เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๑ ณ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๖๐ โดย พม. ในฐานะหน่วยงาน Focal Point ได้เสนอนายกรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างรายงาน Progress Report 2018 ด้านการป้องกัน (ฉบับภาษาไทยและฉบับภาษาอังกฤษ) เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๐ โดยนายกรัฐมนตรี มีบัญชาให้กระทรวงแรงงาน อัปเดตผลการดำเนินงานให้เป็นปัจจุบัน อาทิ ผลการจัดเก็บข้อมูลอัตลักษณ์ แรงงานต่างด้าว และผลการตรวจแรงงานตามแนวทางใหม่ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้ประสานข้อมูล กับกรมการจัดหางาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พร้อมแก้ไขปรับปรุง และเสนอ ปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบ ก่อนส่งให้ กต. เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๑ และสหรัฐอเมริกา เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑ (ภาคผนวก ก-๕)

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ

การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐ (ด้านการป้องกัน) มีผู้ร่วมดำเนินการคือ นายนิธิพัฒน์ วัฒนสุกุล สัดส่วนของผลงาน ๒๕%

ทั้งนี้ รายละเอียดการดำเนินงานในส่วนของผู้ร่วมดำเนินการ (นายนิธิพัฒน์ วัฒนสุกุล) ประกอบด้วย การกำกับ ดูแล และตรวจสอบการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐ ที่ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้จัดทำ นอกจากนี้ยังได้เข้าร่วมการประชุมเพื่อร่วมจัดทำ/ปรับปรุงรายงานฯ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกครั้ง

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ

ผู้ขอรับการประเมินได้รับการมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในทุกขั้นตอน ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๗๕ ดังนี้

๖.๑ ขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๕๙

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในทุกกระบวนการ ตั้งแต่ขั้นตอนที่ ๑ - ๓ โดยได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทย ประจำปี ๒๕๕๙ พร้อมนำประเด็นข้อกล่าวหาและข้อเสนอแนะ มาจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนและปฏิรูปการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานผิดกฎหมาย ประจำปี ๒๕๕๙ ตลอดจนเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อจัดทำและปรับปรุงรายงาน TIP Report 2016 ด้านการป้องกัน และรายงาน Progress Report 2017 ด้านการป้องกัน จนครบถ้วนสมบูรณ์ ส่งให้ กต. และ พม. ก่อนส่งให้สหรัฐอเมริกาตามกำหนด

๖.๒ ขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๖๐

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในทุกกระบวนการ ตั้งแต่ขั้นตอนที่ ๑ - ๔ โดยได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทย ประจำปี ๒๕๖๐ พร้อมนำประเด็นข้อกล่าวหาและข้อเสนอแนะ มาจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนและปฏิรูปการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานผิดกฎหมาย ประจำปี ๒๕๖๐ ตลอดจนเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อจัดทำรายงาน TIP Report 2017 ด้านการป้องกัน (รอบ ๖ เดือน) เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรี รวมทั้งจัดทำและปรับปรุงแก้ไขรายงาน TIP Report 2017 ด้านการป้องกัน (ทั้งปี) และรายงาน Progress Report 2018 ด้านการป้องกัน จนครบถ้วนสมบูรณ์ ก่อนส่งให้ พม./กต. และสหรัฐอเมริกาตามกำหนด

๗. ผลสำเร็จของงาน

เชิงปริมาณ

๗.๑ รายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ประจำปี ๒๕๕๙ (๑ มกราคม - ธันวาคม ๒๕๕๙) (TIP Report 2016) ด้านการป้องกัน จำนวน ๑ ฉบับ

๗.๒ รายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ประจำปี ๒๕๖๐ (๑ มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๐) (Progress Report 2017) ด้านการป้องกัน จำนวน ๑ ฉบับ

๗.๓ รายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ประจำปี ๒๕๖๐ (รอบ ๖ เดือน) (๑ มกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๐) ด้านการป้องกัน จำนวน ๑ ฉบับ

๗.๔ รายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ประจำปี ๒๕๖๐ (๑ มกราคม - ธันวาคม ๒๕๖๐) (TIP Report 2017) ด้านการป้องกัน จำนวน ๑ ฉบับ

๗.๕ รายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ประจำปี ๒๕๖๑ (๑ มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๑) (Progress Report 2018) ด้านการป้องกัน จำนวน ๑ ฉบับ

๗.๖ แผนการขับเคลื่อนและปฏิรูปการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานผิดกฎหมาย ประจำปี ๒๕๕๙ จำนวน ๑ แผน

๗.๗ แผนการขับเคลื่อนและปฏิรูปการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานผิดกฎหมาย ประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๑ แผน

เชิงคุณภาพ

๗.๗ การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ประจำปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐ มีการประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด จนสามารถจัดทำรายงานได้ครบถ้วนสมบูรณ์ โดยเฉพาะในปี 2560 สามารถจัดทำรายงานได้กระชับ ตรงประเด็น และตอบข้อเสนอแนะของสหรัฐอเมริกาได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้สหรัฐอเมริกาเห็นความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของประเทศไทย โดยเลื่อนอันดับสถานการณ์การค้ามนุษย์ให้ประเทศไทยอยู่ในระดับ Tier 2 ในปี 2561

๗.๘ การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของประเทศไทย กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนและปฏิรูปการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานผิดกฎหมาย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน กำกับดูแล และติดตามการดำเนินงานแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ส่งผลให้เกิดการบูรณาการการทำงานของทุกภาคส่วนในรูปแบบประชารัฐ จนสามารถแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

๘.๑ รายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐ นำไปใช้ประกอบการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ประจำปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐ (TIP Report และ Progress Report) ซึ่งในปี ๒๕๖๐ สหรัฐอเมริกาจัดอันดับสถานการณ์การค้ามนุษย์ให้ประเทศไทยอยู่ในระดับ Tier ๒ Watch List ต่อมาในปี ๒๕๖๑ ได้เลื่อนอันดับให้อยู่ในระดับ Tier 2 อันเป็นที่ยืนยันที่ชัดเจนได้ว่าประเทศไทยมีความพยายามอย่างมีนัยสำคัญในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ทั้งระบบ ส่งผลดีต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือในระดับสากลเพิ่มขึ้น เพิ่มโอกาสให้มีการส่งออกสินค้าไทยไปยังต่างประเทศ

๘.๒ รายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ด้านการป้องกัน) ประจำปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐ เป็นผลการดำเนินงานภายใต้การกำกับดูแล และติดตามของคณะกรรมการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ และแรงงานผิดกฎหมาย (อกร.) ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน ได้นำไปใช้ประโยชน์ในการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ในการส่งเสริมภาพลักษณ์และสร้างความเชื่อมั่นต่อการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของกระทรวงแรงงานในระยะที่ผ่านมา หน่วยงานราชการ สาธารณชน และนานาชาติรับรู้ เข้าใจ ในมาตรการป้องกันและผลการดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของกระทรวงแรงงาน อาทิ ผลการดำเนินงาน คณะอนุกรรมการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย (อกร.) ประจำปี ๒๕๕๙ ผลการดำเนินงานคณะอนุกรรมการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย (อกร.) ประจำปี ๒๕๖๐ และสมุดปกขาวการดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของกระทรวงแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๐

๘.๓ ขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ในปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐ มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ตั้งแต่หน่วยงานเจ้าภาพหลัก และกระบวนการกำกับติดตามผลการดำเนินงาน โดยเฉพาะในปี ๒๕๖๐ ที่รัฐบาลให้ความสำคัญและเน้นเป็นพิเศษ โดยให้มีการจัดทำรายงาน TIP Report 2017 (รอบ ๖ เดือน) เสนอนายกรัฐมนตรี เพื่อติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ การจัดทำรายงาน Progress Report 2018 ยังมีการประชุมติดตามผลการดำเนินงานอย่างเข้มข้นทุกสัปดาห์ ดังนั้น ผลงานฉบับนี้จะเป็นคู่มือการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ศึกษาเรียนรู้ และเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานที่ไม่เคยปฏิบัติหน้าที่ในด้านนี้มาก่อน สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ในอนาคต

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

๙.๑ การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ไม่มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกปี ซึ่งจะเห็นได้ชัดว่าในปี ๒๕๕๙ มอบหมายให้ กต. เป็นเจ้าภาพหลัก ส่วนในปี ๒๕๖๐ มอบหมายให้ พม. เป็นเจ้าภาพหลัก ตลอดจนบางหน่วยงานหลายหน่วยงานมีการจัดประชุมเพื่อเร่งรัดและติดตามผลการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อนกัน เกิดสภาวะล้นงาน จนไม่สามารถควบคุมได้ ส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีคณะอนุกรรมการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานผิดกฎหมาย (อกร.) เป็นกลไกในการขับเคลื่อน กำกับดูแล และติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกเดือน ลดประสิทธิภาพลง การติดตามผลการดำเนินงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความล่าช้า จนหลายครั้งต้องปรับรูปแบบเป็นการประสานข้อมูลอย่างไม่เป็นทางการแทน

๙.๒ การจัดส่งข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ ให้กับกระทรวงแรงงาน มีความหลากหลาย ยากต่อการรวบรวมและประมวลผล เนื่องจากไม่ได้กำหนดแบบฟอร์มการรายงานตั้งแต่ต้น

๙.๒ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ยังไม่มีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ทันสมัยและน่าเชื่อถือ ไม่สามารถประมวลผลข้อมูลสำคัญได้ทันท่วงที (Real Time) อาทิ ผลการตรวจแรงงาน ผลการดำเนินคดีด้านแรงงาน และผลการดำเนินคดีค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้ในบางครั้งมีความคลาดเคลื่อน ผิดพลาด และล่าช้ากว่าที่กำหนด

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ พิจารณาจัดตั้งหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พร้อมจัดทำคำขออัตรากำลังเพิ่มเติมจากสำนักงาน ก.พ. ให้เหมาะสมกับภาระงานที่มี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานบังคับ โดยเร่งปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และให้ความสำคัญกับการบูรณาการ ดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในรูปบบประชารัฐ ตลอดจนสร้างกลไกการกำกับดูแล และติดตาม ผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานบังคับ บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายรัฐบาลโดยเร็ว

๑๐.๒ รัฐบาลควรกำหนดให้ พม. เป็นเจ้าภาพหลัก (Focal Point) ในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทยทุกปี เนื่องจากเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อน พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และให้จัดทำแผนการจัดทำรายงาน TIP Report และ Progress Report ให้เกิดความชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติและมีมาตรฐานใกล้เคียงกันในทุกปี

๑๐.๓ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ และแนวทางปฏิบัติ ตามกฎหมายแม่บทของสหรัฐอเมริกาในการต่อต้านการค้ามนุษย์ Trafficking Victims Protection Act ๒๐๐๐ (TVPA) เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานได้ตรงประเด็น และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๑๐.๔ ทบทวนความจำเป็นของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ทุกคณะ เพื่อลดความซ้ำซ้อน ในการจัดประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบาย 5P (ด้านนโยบาย ด้านการดำเนินคดีและบังคับ ใช้กฎหมาย ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ ด้านการป้องกัน และด้านความร่วมมือ)

๑๐.๕ จัดทำระบบการติดตามผลการดำเนินงาน การตรวจแรงงาน และการคดีด้านแรงงานด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ ให้สามารถประมวลผลข้อมูลได้อย่างทันท่วงที (Real Time)

๑๐.๖ ถ่ายทอดประสบการณ์องค์ความรู้ (Knowledge Management: KM) และจัดทำคู่มือ เกี่ยวกับการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ให้กับเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานอย่างต่อเนื่อง เช่น Story Telling และจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามหน่วยงาน เป็นต้น

ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง การจัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงาน
ตามร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ พ.ศ.



ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง การจัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามร่างพระราชบัญญัติ
ป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ พ.ศ.

๑. หลักการและเหตุผล

ประเทศไทย กำลังเผชิญปัญหาสำคัญและถูกจับตามองจากนานาชาติในประเด็นป้องกันและแก้ไข
ปัญหาการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานบังคับ โดยกระทรวงการต่างประเทศของสหรัฐอเมริกาได้ออกรายงาน
สถานการณ์การค้ามนุษย์ ประจำปี ๒๕๖๐ (Trafficking in Persons Report: TIP Report 2017) และ
ได้จัดอันดับของประเทศไทยอยู่ในระดับที่ ๒ ที่ต้องจับตามอง (Tier 2 Watch List) เป็นปีที่ ๒ ติดต่อกัน
ซึ่งหมายความว่า เป็นประเทศที่มีความพยายามอย่างมีนัยสำคัญที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์
แต่ยังปฏิบัติไม่ได้ตามมาตรฐานขั้นต่ำอย่างเต็มที่ พร้อมกล่าวว่า ประเทศไทยไม่มีความพยายามดำเนินคดี
และพิพากษาลงโทษผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ตลอดจนไม่มีมาตรการบังคับใช้กฎหมาย
ที่จริงจัง โดยเฉพาะความผิดฐานการใช้แรงงานบังคับ ซึ่งสหรัฐอเมริกามองว่า เป็นฐานความผิดเทียบเท่ากับการกระทำ
ความผิดฐานค้ามนุษย์ ประเทศไทยจะต้องมีบทกำหนดโทษและกระบวนการช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการ
ใช้แรงงานบังคับตามหลักสิทธิมนุษยชน เช่นเดียวกับผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ประกอบกับ ขณะนี้ประเทศไทย
ถูกกล่าวหาในเวทีนานาชาติ ว่ามีการใช้แรงงานบังคับอยู่เนือง ๆ ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทย
ในเวทีนานาชาติ และสินค้าไทยที่จะส่งออกไปขายยังตลาดต่างประเทศ โดยเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกา
และในกลุ่มประเทศสหภาพยุโรป จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่กระทรวงแรงงาน จะต้องเพิ่มความเข้มข้น
ในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานบังคับอย่างจริงจัง

ปัญหาการค้ามนุษย์ในประเทศไทยส่วนใหญ่ มีด้วยกันอยู่ ๓ รูปแบบ คือ (๑) การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ
(๒) การแสวงหาประโยชน์จากการนำคนมาขอทาน และ (๓) การแสวงหาประโยชน์จากแรงงาน โดยเฉพาะ
ปัญหาการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานนั้น นับว่าเป็นประเด็นที่ค่อนข้างท้าทาย เนื่องจากมีผู้เกี่ยวข้อง
จำนวนมาก และประเทศไทยยังถูกขบวนการค้ามนุษย์อาศัยเป็นทั้งประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และ
ประเทศปลายทางของการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน รัฐบาลไทยจึงกำหนดนโยบายเร่งด่วนสำคัญให้กระทรวงแรงงาน
ดำเนินการเข้าเป็นภาคีให้สัตยาบันพิธีสารปี ค.ศ. ๒๐๑๔ ส่วนเสริมอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ
ฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐ โดยยกร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงาน
บังคับ พ.ศ. ขึ้นมารองรับการปฏิบัติให้เป็นไปตามอนุสัญญาฯ เพื่อให้สามารถช่วยเหลือ เยียวยา และคุ้มครอง
ผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับได้ตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานสากล

จะเห็นได้ว่าการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานบังคับมีความซับซ้อน เกี่ยวข้องหลายภาคส่วน
ดังนั้น เพื่อให้การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานบังคับบรรลุผลสำเร็จตามนโยบายรัฐบาล จำเป็น
อย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์หรือหน่วยงานทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย รวมไปถึงการขับเคลื่อน กำกับ ดูแล
และติดตามการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ จึงจะสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามร่างพระราชบัญญัติ
ป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ พ.ศ. ... ให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวางแผนการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ โดยการศึกษาตัวอย่าง การจัดทำกระบวนการ โครงสร้าง และอัตรากำลังของกองต่อต้านการค้ามนุษย์ (พม.) ซึ่งจัดตั้งขึ้นมาเพื่อรองรับ การขับเคลื่อนตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในขณะนี้ รวมทั้งวิเคราะห์ SWOT Analysis ของศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และวิเคราะห์ ตัวอย่างโครงสร้างกองคุ้มครองแรงงาน พร้อมนำหลักการจัดทำโครงสร้างองค์กรใหม่ของ ก.พ.ร. และหลักการ ขออัตรากำลังข้าราชการต้งใหม่ของ ก.พ. เพื่อประกอบการพิจารณาโอกาสและความเป็นไปได้ในการจัดทำ โครงสร้างองค์กรขึ้นมาใหม่ ให้ความสำคัญทั้งบุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) และทรัพยากร (Material) เพื่อให้สามารถบริหารจัดการ (Management) การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปราม การใช้แรงงานบังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อไปสู่เป้าหมายสุดท้าย คือ การจัดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการใช้แรงงานบังคับให้หมดไปจากประเทศไทยได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๒.๑ บทวิเคราะห์

การขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในประเทศไทยมีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน รัฐบาลไทยจึงได้ออกพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยกำหนดให้มีกลไกการแก้ไขปัญหา การค้ามนุษย์ที่ชัดเจน รวมทั้งกระบวนการการดำเนินคดีผู้กระทำความผิด การคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหาย จากการค้ามนุษย์อย่างเหมาะสมทั้งในเรื่อง อาหาร ที่พัก การรักษาพยาบาล การบำบัดฟื้นฟูทางร่างกาย และจิตใจ การให้การศึกษา การฝึกอบรม การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย การส่งกลับไปยังประเทศ/ ภูมิภานาเดิม เพื่อเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนให้ผู้เสียหาย และการคุ้มครองสวัสดิภาพอย่างเหมาะสม ภายใต้กลไกการขับเคลื่อนของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปคม.) มีนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และมาตรการในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ และคณะกรรมการประสานและกำกับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปกค.) มีรองนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อน กำกับดูแล และติดตามการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายสำหรับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ รวมถึงการช่วยเหลือผู้เสียหาย การคุ้มครอง ความปลอดภัยให้แก่ผู้เสียหาย การช่วยเหลือผู้เสียหายในต่างประเทศให้กลับเข้ามาในราชอาณาจักรหรือถิ่นที่อยู่ และดำเนินการช่วยเหลือที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย บรรลุผลสำเร็จ พม. ได้จัดตั้งหน่วยงานตามกฎหมายขึ้นมาขับเคลื่อน ภายใต้ชื่อ “กองต่อต้านการค้ามนุษย์” โดยแบ่งโครงสร้างออกเป็น ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มนโยบายและวิชาการ กลุ่มบริหารกองทุนเพื่อการป้องกันและ ปราบปรามการค้ามนุษย์ กลุ่มเลขานุการคณะกรรมการ กลุ่มคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ และสถานคุ้มครอง สวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ จำนวน ๘ แห่ง มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ รวม ๓๗๗ คน แบ่งเป็น ข้าราชการ ๕๐ คน พนักงานราชการ ๑๕๖ คน ลูกจ้างประจำ ๑๒๖ คน และเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ ๕๕ คน ทำหน้าที่เป็นเลขานุการ ปคม. และ ปกค. รวมทั้งทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานความร่วมมือกับ ส่วนราชการและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามกฎหมาย จัดระบบงานการป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ ตลอดจนช่วยเหลือ เยียวยา และคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

๒.๑.๑ จากการที่สหรัฐอเมริกากล่าวหาว่า ประเทศไทยไม่มีมาตรการบังคับใช้กฎหมายที่จริงจัง โดยเฉพาะความผิดฐานการใช้แรงงานบังคับ ซึ่งถือว่าเทียบเท่ากับการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ ประเทศไทยจะต้องมีบทกำหนดโทษและกระบวนการช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับตามหลักสิทธิมนุษยชน เช่นเดียวกับผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ รัฐบาลไทยจึงกำหนดให้กระทรวงแรงงาน เข้าเป็นภาคีให้สัตยาบันพิธีสาร ปี ค.ศ. ๒๐๑๔ ส่วนเสริมอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐ เมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๑ ที่ผ่านมา โดยยกร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ พ.ศ. ขึ้นมารองรับ โดยพระราชบัญญัติดังกล่าว มีเป้าหมายสำคัญคือการขจัดปัญหาการใช้แรงงานบังคับให้หมดไปจากประเทศไทย โดยกำหนดให้มีการตรวจสอบ จับกุม และดำเนินคดีผู้กระทำความผิดอย่างเข้มข้น รวมทั้งกำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ เพื่อใช้ในการช่วยเหลือ เยียวยา และคุ้มครองผู้เสียหาย รวมทั้งกำหนดให้ผู้เสียหายมีสิทธิและทางเลือกในการเข้ารับการคุ้มครอง ในสถานคุ้มครองผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับ

ทั้งนี้ หากผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับเหล่านี้ไม่ได้รับการดูแล คุ้มครอง และเยียวยาที่เหมาะสม นอกจากจะเป็นภาระของชุมชนและสังคมแล้ว ยังมีความเป็นไปได้สูงที่จะตกเป็นเหยื่อซ้ำซ้อน หรือกลายเป็นผู้ร่วมกระทำผิด ด้วยการเป็นสายนายหน้าชักพาคนเข้าสู่วังวนของแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ ซึ่งจะเป็นการสร้างปัญหาให้กับสังคมไทยไม่สิ้นสุด

๒.๑.๒ กระทรวงแรงงาน ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลให้ขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จึงได้จัดตั้งศูนย์บัญชาการป้องกันการการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (ศปคร.) ขึ้นมาขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานโดยเฉพาะ มีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้บัญชาการ ศปคร. ด้วยตัวเอง โดยมีการกำหนดโครงสร้าง ศปคร. ประกอบด้วย ส่วนบัญชาการ ส่วนอำนวยการ ส่วนสนับสนุน คณะทำงาน ด้านประชาสัมพันธ์ คณะทำงานด้านกฎหมาย คณะทำงานด้านบังคับใช้กฎหมาย และคณะทำงานด้านการต่างประเทศ และมีสำนักงานเลขานุการ ศปคร. ทำหน้าที่เป็นหน่วยประสานการดำเนินการในภาพรวมของ ศปคร. รวมทั้งประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกให้บรรลุผลสำเร็จในการขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำสำนักเลขานุการ รวมผู้ขอรับการประเมิน จำนวน ๖ คน ขณะเดียวกัน ศปคร. ยังได้รับมอบหมายให้เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ และแรงงานผิดกฎหมาย (อกร.) ซึ่งแต่งตั้ง โดยคณะกรรมการขับเคลื่อนและปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน คณะที่ ๕ (กขป. ๕) ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรี (พลเอกประวิตร วงษ์สุวรรณ) เป็นประธาน โดย อกร. นั้น มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธาน และมีหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นอนุกรรมการ โดยมีอำนาจหน้าที่สำคัญในการเสนอแนะนโยบาย มาตรการ และแนวทางการดำเนินการ ตลอดจนแนวทาง แก้ไขปัญหาพร้อมทั้งกำกับ ดูแล และติดตามการดำเนินการของส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไข ปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานผิดกฎหมาย ซึ่งต้องทำงานเชื่อมโยงใกล้ชิดกับคณะกรรมการนโยบาย การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (กนร.) และคณะอนุกรรมการประสานงาน การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (อกนร.) ที่รับผิดชอบขับเคลื่อนการทำงาน ในเชิงแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวซึ่งนับเป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะถูกค้ามนุษย์ และมีกรมการจัดหางานเป็นฝ่ายเลขานุการ

จากการวิเคราะห์ SWOT Analysis ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก สรุปได้ดังนี้

(๑) จุดแข็งขององค์กร (Strengths) ซึ่งเป็นแหล่งที่มาและขีดความสามารถขององค์กร ที่ทำให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงานให้การสนับสนุน การดำเนินงานป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการบังคับใช้แรงงานในทุกมิติ ประกอบกับการกิจของ ศปค. เป็นการทำงานในเชิงลึกและเป็นภารกิจเฉพาะ ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในภารกิจ ของตนเองและมีความชำนาญสูง รวมทั้งมีทักษะการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน นอกจากนี้การประสานงาน กับหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กรมีลักษณะแบบแน่วตั้งและแนวนอน จึงเพิ่มโอกาสในการขับเคลื่อน และบูรณาการการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วนให้บรรลุผลสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

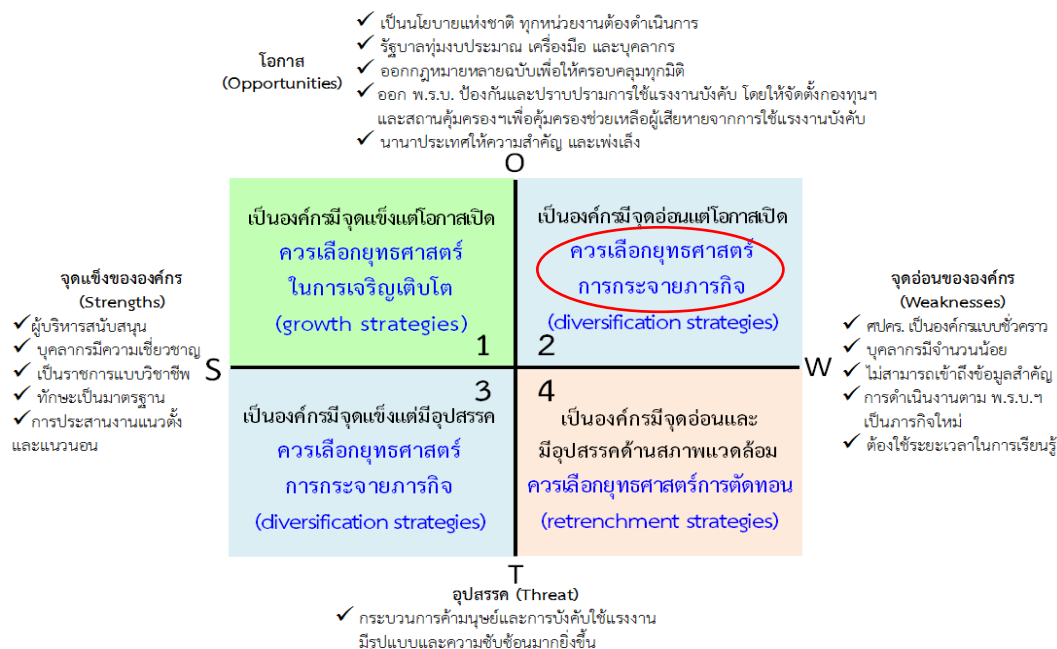
(๒) จุดอ่อนขององค์กร (Weaknesses) เป็นสิ่งที่ขาดแคลนของจุดแข็ง ประกอบด้วย โครงสร้างของ ศปค. เป็นองค์กรแบบชั่วคราว มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ประจำน้อย ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงาน เนื่องจากขีดจำกัดของจำนวนบุคลากร นอกจากนี้องค์กรยังไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลสำคัญ ได้อย่างทันทั่วทั้ง อาทิ ผลการตรวจแรงงาน ผลการดำเนินงานคดี และผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นจุดอ่อนในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายรัฐบาล ที่สำคัญการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับเป็นภารกิจใหม่ ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้

(๓) โอกาส (Opportunities) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า รัฐบาล ประกาศให้การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์เป็นวาระแห่งชาติมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ พร้อมกำหนดให้เป็นนโยบายสำคัญ ที่ทุกหน่วยงานจะต้องเร่งดำเนินการ จึงพร้อมที่จะทุ่มงบประมาณ เครื่องมือ และบุคลากร เพื่อเข้ามาแก้ไขปัญหาให้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งมีการออกกฎหมายหลายฉบับเพื่อให้การแก้ไขปัญหาครอบคลุมทุกมิติ โดยปัจจุบันอยู่ระหว่างออกพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ พ.ศ. ... เพื่อกำหนด นิยามและบทลงโทษผู้กระทำความผิด ตลอดจนกำหนดกระบวนการคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายตามหลัก สิทธิมนุษยชน อาทิ การจัดตั้งกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ และการจัดตั้ง สถานคุ้มครองผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับ นอกจากนี้ จากการศึกษาประเทศให้ความสำคัญและเร่งเร่ง การดำเนินงานของประเทศไทย จึงเป็นอีกปัจจัยสำคัญหนึ่งที่รัฐบาลไทยจะต้องเร่งรัดดำเนินการให้บรรลุ ผลสำเร็จโดยเร็ว ซึ่งเพิ่มโอกาสใหม่สำหรับการเติบโตและผลสำเร็จของกระทรวงแรงงานได้ในอนาคต

(๔) อุปสรรค (Threat) เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งปัจจุบันกระบวนการ ค้ามนุษย์และการบังคับใช้แรงงานมีการพัฒนารูปแบบและความซับซ้อนมากขึ้น อาจเป็นภัยคุกคามในปัจจุบัน ขององค์กร ให้ไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

สรุปผลจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis พบว่ามีลักษณะแบบ W-O Strategies ซึ่งเป็น องค์กรที่มีจุดอ่อนแต่โอกาสเปิด ซึ่งถือเป็นโอกาสที่ดีที่สุดในการเลือกยุทธศาสตร์การกระจายภารกิจ (diversification strategies) กล่าวคือ องค์กรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาส (oportunity) แต่การบริหารงาน ภายในองค์กรมีจุดอ่อนมากกว่าจุดแข็ง (weakness) เนื่องจากองค์กรเดิมถึงจุดอิ่มตัว ไม่สามารถรองรับ นโยบายรัฐบาลใหม่ ๆ ได้ กระทรวงแรงงานจึงควรต้องแสวงหาทางเลือกใหม่ ด้วยการจัดตั้งองค์กรขึ้นมา เพื่อกระจายภารกิจการทำงานตามร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ ให้เป็นองค์กร

ที่ถูกต้องตามกฎหมาย สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถแก้ไข
ปัญหาการใช้แรงงานบังคับได้อย่างเป็นรูปธรรม รายละเอียดผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis ศูนย์บัญชาการ
ป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานตามแผนภาพที่ ๒ - ๑



แผนภาพที่ ๒ - ๑ : แสดงผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๒.๑.๓ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อคุ้มครองแรงงานทั้งไทยและแรงงานต่างด้าวให้ได้รับการสิทธิตามมาตรฐานสากล โดยได้จัดตั้ง “กองคุ้มครองแรงงาน” เพื่อบริการขับเคลื่อนตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว โดยแบ่งโครงสร้างออกเป็น ๕ กลุ่มงาน ประกอบด้วย กลุ่มงานยุทธศาสตร์การคุ้มครองแรงงาน กลุ่มงานแรงงานหญิง เด็ก และเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน กลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน กลุ่มงานคุ้มครองแรงงานทางทะเล และกลุ่มงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยมีอัตรากำลัง รวมทั้งสิ้น ๙๔ คน (ข้าราชการ ๕๑ คน พนักงานราชการ ๓๐ คน ลูกจ้างประจำ ๔ คน และเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ ๙ คน) ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน และมาตรการคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมทั้งดำเนินการคุ้มครองแรงงานไทยและต่างด้าว ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย การตรวจแรงงานเป็นกระบวนการหนึ่งที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีมาตรการทั้งการบังคับใช้กฎหมายและการส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติต่อกันได้อย่างถูกต้อง โดยได้นำหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๑ มากำหนดเป็นหน้าที่หลัก โดยให้พนักงานตรวจแรงงาน เป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายในการตรวจแรงงานในระบบ กลุ่มเสี่ยง เรือประมง และแปรรูปสัตว์น้ำอย่างใกล้ชิด ต่อมาในปี ๒๕๖๐ รัฐบาลเล็งเห็นความสำคัญของพนักงานตรวจแรงงาน ที่ดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบการอย่างเข้มข้น จนส่งผลให้คดีค้ามนุษย์ด้านแรงงานมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง คณะรัฐมนตรีจึงอนุมัติกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการให้กับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อบรรจุเป็นพนักงานตรวจแรงงานเพิ่มเติมอีกจำนวน ๑๘๖ อัตรา จนปัจจุบันมีพนักงานตรวจแรงงาน รวมทั้งสิ้น ๗๗๘ คน ทั่วประเทศ

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่ารัฐบาลให้ความสำคัญกับการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานอย่างมาก ด้วยเล็งเห็นว่าแรงงานต่างด้าวเป็นกลุ่มเปราะบางและมีความเสี่ยงสูงต่อการถูกละเมิดสิทธิด้านแรงงาน อันจะนำไปสู่การถูกใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานได้ รัฐบาลจึงพร้อมที่จะสนับสนุนงบประมาณและบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว ดังนั้น ผู้ขอรับการประเมิน จึงเห็นควรพิจารณาจัดทำโครงสร้างแบ่งส่วนราชการใหม่ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ พร้อมจัดทำคำขอกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติมจากสำนักงาน ก.พ. ซึ่งมีความเป็นไปได้สูงที่รัฐบาลจะสนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันให้กระทรวงแรงงานสามารถจัดทำโครงสร้างแบ่งส่วนราชการได้สำเร็จและอนุมัติกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติมให้ได้อย่างเพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายที่รัฐบาลกำหนด เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทยในสายตานานาชาติ รวมถึงโอกาสที่ดีในการส่งออกสินค้าของประเทศไทยในอนาคตด้วย

๒.๑.๔ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Policy implementation) เป็นการแปลงกฎหมายหรือคำสั่งของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี ให้เป็นแนวทางที่เป็นรูปธรรมเพื่อดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย แนวทางโครงสร้าง (structural approaches) เป็นหนึ่งในสี่แนวทางที่สำคัญ เนื่องจากการวิเคราะห์องค์กรสมัยใหม่ที่เน้นการจัดโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับกิจกรรมและสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งปัจจุบันสังคมกำลังเปลี่ยนแปลงไป การจัดรูปแบบองค์กรแบบราชการของ Max Weber จึงไม่เหมาะกับสภาพแวดล้อมของสังคมไทยอีกต่อไป เนื่องจากเทคโนโลยีของโลกก้าวหน้า สภาพแวดล้อมมีลักษณะไม่แน่นอน ทักษะคติของคนก็เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมีความคาดหวังในองค์กรสูงขึ้น การจัดองค์กรแบบระบบราชการเดิม เน้นทิศทางองค์กรให้มีประสิทธิภาพ (efficiency) เพียงอย่างเดียว จึงไม่เพียงพอกับสังคมปัจจุบันซึ่งมีความต้องการให้องค์กรมีความกลมเกลียวกัน มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน (Integration) มีความสามารถในการสนองความต้องการของผู้มารับบริการและสนองต่อประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม (Social Relevance) และยังต้องการให้องค์กรมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ดีอีกด้วย (Adaptability)

นอกจากนี้ การออกแบบองค์กรสมัยใหม่ ภายใต้ทฤษฎีระบบองค์กรแบบกลุ่มมีส่วนร่วม (Systems 4) ของ Rensis Likert มีความเหมาะสมที่จะนำมาประกอบการจัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ พ.ศ. เนื่องจากเป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีทัศนคติที่ดี มีจิตใจสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ระบบการติดต่อภายในองค์กรเป็นไปทั้งแนวนอนและแนวตั้ง ลักษณะการติดต่อเป็นไปอย่างฉันทมิตร กระบวนการตัดสินใจมีลักษณะแบบเป็นทีม ภายในองค์กรมีระบบการควบคุมการทำงานของทุกคน ทำให้ต้องมีความรับผิดชอบสูง ส่งผลให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนนโยบายสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๒.๒ แนวความคิด

เพื่อให้การแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายของรัฐบาล ที่กำหนดให้มีพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ พ.ศ. ... เพื่อใช้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาค้นคว้าแนวความคิดและทฤษฎีจำเป็นต่อการจัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ พ.ศ. ดังนี้

๒.๒.๑ สารสำคัญของพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ พ.ศ. ที่นำไปสู่ภาระงานเพิ่มขึ้น

กระทรวงแรงงานได้ยกร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ พ.ศ. (ภาคผนวก ข-๑) เพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานทุกภาคส่วนให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลตามพิธีสารปี ค.ศ. ๒๐๑๔ ส่วนเสริมอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐ โดยมีสาระสำคัญที่นำไปสู่ภาระงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพิ่มขึ้น ดังนี้

มาตรา ๘ ให้มีคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ (ปขร.) โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธาน และมีหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการ รวม ๑๗ คน และมีรองปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี ในการกำหนดนโยบาย แนวทาง ยุทธศาสตร์ ตลอดจนกำกับดูแล และติดตามการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับของประเทศไทย

มาตรา ๑๖ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการของ ปขร. ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานความร่วมมือกับส่วนราชการและองค์กรเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนจัดระบบงานการป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ รวมทั้งการช่วยเหลือ เยียวยา และคุ้มครองผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับ

มาตรา ๑๗ กำหนดอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ในการเข้าตรวจสอบ จับกุม และดำเนินคดี

มาตรา ๒๒ ให้ผู้เสียหายมีสิทธิและทางเลือกในการขอเข้ารับการคุ้มครอง โดยให้อำนาจกระทรวงแรงงาน ประกาศจัดตั้งสถานคุ้มครองผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับได้

มาตรา ๒๓ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ จัดหางานให้กับผู้เสียหายทำทั้งในและนอกสถานคุ้มครองผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับ

มาตรา ๒๔ ดำเนินการให้ผู้เสียหายสามารถเข้าถึงบริการทางกฎหมาย ได้รับการพิทักษ์สิทธิผลประโยชน์ และเรียกร้องค่าสินไหมทดแทน

มาตรา ๒๗ ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการช่วยเหลือ เยียวยา และคุ้มครองผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับ พร้อมกำหนดให้มีคณะกรรมการกองทุนฯ โดยมีปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอนุกรรมการ อาทิ กระทรวงการคลัง สำนักงานงบประมาณ

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ และมีข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ ตลอดจนกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการใช้จ่ายเงินกองทุน รวมทั้งกำกับ ดูแลการบริหารจัดการกองทุนทั้งระบบ

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่า ภาระงานที่กล่าวมาข้างต้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ยังไม่มีหน่วยงานตามโครงสร้างแบ่งส่วนราชการมารองรับ ประกอบกับยังขาดอัตรากำลังที่จะมาขับเคลื่อนให้บรรลุผลสำเร็จ โดยเฉพาะการบริหารจัดการกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ ซึ่งอยู่ระหว่างศึกษาแนวทางการขอเงินทุนเพิ่มเติม จำนวน ๑๐๐ ล้านบาท ภารกิจการเข้าตรวจสอบ จับกุม และดำเนินคดีผู้กระทำความผิด ตลอดจนการจัดตั้งสถานคุ้มครองผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับ อย่างน้อย ๔ แห่ง ในพื้นที่จังหวัดภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ เพื่อให้สามารถส่งตัวผู้เสียหายเข้ารับการคุ้มครองได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินได้วิเคราะห์กระบวนการดังกล่าวอย่างละเอียดแล้ว เห็นว่ามีความใกล้เคียงกับภารกิจของ พม. ที่จัดตั้งกองต่อต้านการค้ามนุษย์ ขึ้นมา เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในขณะนี้

ดังนั้น หากกระทรวงแรงงานต้องการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามนโยบายของรัฐบาล จำเป็นที่จะต้องพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างแบ่งส่วนราชการใหม่ ให้มีการจัดตั้งสำนัก/กอง/กลุ่มงานภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อปฏิบัติการกิจดังกล่าวอย่างเต็มรูปแบบต่อไป

๒.๒.๒ หลักการเสนอร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของ ก.พ.ร.

สำนักงาน ก.พ.ร. (๒๕๕๑, ๙) ก.พ.ร. กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการเป็นหน่วยงานของรัฐ และหลักการจำแนกประเภทหน่วยงานของรัฐในกำกับของฝ่ายบริหาร เพื่อสร้างรูปแบบองค์กรให้เหมาะสมกับการดำเนินบทบาทภารกิจของภาครัฐที่มีความแตกต่างกันตามภารกิจแต่ละประเภท และสามารถกำหนดกระบวนการบริหารงานภายในให้สอดคล้องกับประเภทภารกิจ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคล่องตัวในการบริหารงาน โดยจำแนกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่ ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และหน่วยงานของรัฐรูปแบบใหม่ โดยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๐ มีมติเห็นชอบการชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดตั้งหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ โดยเฉพาะการขอจัดตั้งส่วนราชการไม่ควรมีข้อกำหนดรายละเอียดในร่างกฎหมายให้มีการจัดตั้งส่วนราชการไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งกรม หรือสำนัก/กอง ซึ่งหากส่วนราชการต้องการแบ่งส่วนราชการใหม่จะต้องจัดทำรายการคำชี้แจงประกอบคำขอจัดตั้งส่วนราชการ เสนอคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวง และ ก.พ.ร. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนเสนอคณะรัฐมนตรี และประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้มีผลบังคับใช้ต่อไป โดยรายละเอียดคำชี้แจง แบ่งเป็น ๙ ประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ภารกิจ ตอบคำถามเกี่ยวกับวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติการกิจที่จะขอจัดตั้งหรือขยายหน่วยงาน เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการโดยส่วนราชการนั้น

๒) เหตุผลความจำเป็นในการขอจัดตั้ง ระบุเหตุผลความจำเป็นของงานที่จะจัดตั้งส่วนราชการให้ชัดเจน อาทิ ประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลหรือยุทธศาสตร์ชาติ ประโยชน์ต่อการบริหารราชการ

สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการดำเนินงานในปัจจุบัน หรือสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ และประชาชนจะได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นอย่างไร

๓) ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ แสดงแผนภูมิการแบ่งส่วนราชการในปัจจุบัน และส่วนราชการที่ขอปรับปรุงใหม่ รวมถึงหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน

๔) นโยบาย แสดงแผนงานสำคัญของรัฐบาลที่ส่วนราชการต้องรับผิดชอบ เพื่อแสดงความเชื่อมโยงกับแผนระดับชาติ แผนระดับกระทรวง และแผนระดับกรม

๕) ปริมาณงาน แสดงงานสำคัญในปัจจุบัน ปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี และปริมาณงานใหม่ ล่วงหน้า ๓ ปี และเป้าหมายของงานตามแผน

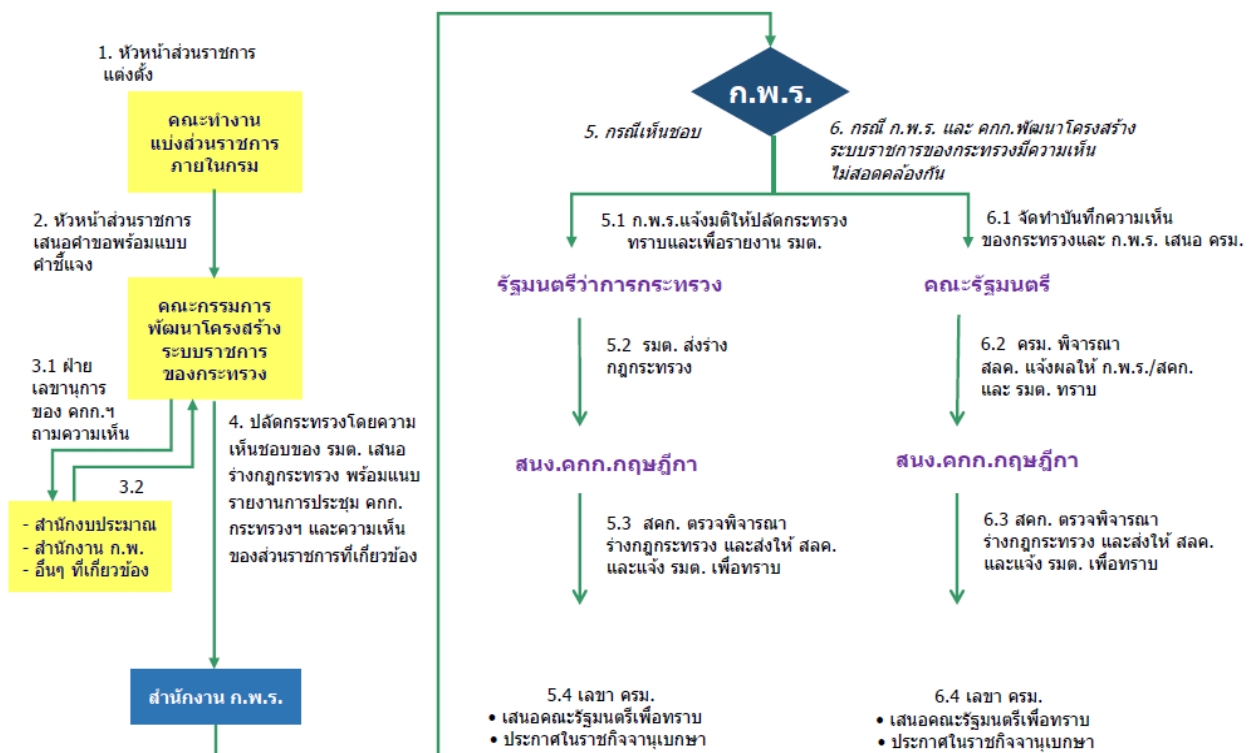
๖) ค่าใช้จ่าย แสดงงบประมาณรายจ่ายปัจจุบัน และประมาณการค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณถัดไป ๓ ปี (งบบุคลากร งบดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุน และงบรายจ่ายอื่น)

๗) อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ สรุปรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในปัจจุบัน และแสดงแผนภูมิอัตรากำลังที่ขอปรับปรุง

๘) ร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ให้เสนอร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พร้อมเหตุผลในการปรับปรุงกฎกระทรวง

๙) คำชี้แจงอื่นๆ (ถ้ามี) อาจารย์รายละเอียดที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณา

ทั้งนี้ ขั้นตอนการเสนอร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๙ รายละเอียดตาม แผนภาพที่ ๒ - ๒



แผนภาพที่ ๒ - ๒ : แสดงขั้นตอนการเสนอร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการภายในกรม ว ๑๘/๒๕๔๙

๒.๒.๓ หลักการการขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการต้งใหม่

สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๗, ๖๓) คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบ มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) โดยให้สำนักงาน ก.พ. จัดทำ แนวปฏิบัติและคู่มือแนวทางการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรการ เพื่อเป็นกลไกในการบริหาร และพัฒนากำลังคนของภาครัฐให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศของรัฐบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการต้งใหม่สามารถดำเนินการได้ในกรณีที่มีความจำเป็นเฉพาะ ๒ กรณี ดังนี้

๑) มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรมขึ้นไป และจำเป็นต้องมี เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

๒) เป็นงานที่ต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศ หรือ คณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และมีเงินงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแล้ว ถ้าไม่ดำเนินการจะทำให้เกิดผลเสียหายต่อทางราชการ

แนวทางการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณากำหนดอัตรากำลังข้าราชการต้งใหม่ให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการตามแนวทางการพิจารณาดังนี้

(ก) ทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ หรือหน่วยงานโดยพิจารณาถึงการดำเนินการ ตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑ และมาตรการบริหารและพัฒนา กำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ ในส่วนของมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(ข) วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังที่แท้จริง โดยพิจารณาทางด้านความต้องการ กำลังคนเพิ่ม (ด้านอุปสงค์: Demand) และด้านกำลังคนที่สามารถนำมาใช้ได้ (ด้านอุปทาน: Supply and Organization) ตลอดจนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เพิ่มขึ้น (Personal Cost) โดยวิเคราะห์ประเภทและ จำนวนที่จำเป็นต้องกำหนดเป็นอัตรากำลังข้าราชการต้งใหม่ รวมถึงงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่ต้องใช้ เพิ่มขึ้นในงบประมาณนั้นๆ

(ค) กรณีที่มีความจำเป็นต้องขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการต้งใหม่ ให้จัดทำคำขอเสนอ คปร. พิจารณา และหาก คปร. ให้ความเห็นชอบให้เพิ่มอัตรากำลังข้าราชการต้งใหม่จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรี พิจารณาอนุมัติ และแจ้งให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณากำหนด ตำแหน่งต่อไป

ขั้นตอนการเสนอขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการต้งใหม่ แบ่งออกเป็น ๖ ขั้นตอน ดังนี้

๑) ส่วนราชการจัดทำคำขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการต้งใหม่ โดยแสดงถึงเหตุผลและความจำเป็น ของภารกิจว่ามีความสำคัญเร่งด่วน และสอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังที่ คปร. กำหนด ในกรณีใดอย่างใด หรือทั้งข้อมูลสนับสนุนภารกิจที่จำเป็นต้องขออัตรากำลังเพิ่มเติมทั้งเชิงปริมาณและ เชิงคุณภาพอย่างชัดเจนเพื่อเสนอให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณา

๒) ฝ่ายเลขานุการ จัดทำบันทึกวิเคราะห์เพื่อเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณา

๓) อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาตามแนวทางที่ คปร. กำหนด หากมีมติเห็นควรให้เพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามคำขอของส่วนราชการให้นำเสนอ คปร. พิจารณา โดยให้ส่วนราชการส่งคำขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ พร้อมทั้งผลการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล และเอกสารประกอบการพิจารณาที่เกี่ยวข้องมายัง คปร.

๔) ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ร่วมกับส่วนราชการ หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ศึกษาวิเคราะห์ภาพรวมภารกิจ อัตรากำลังประเภท และค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของส่วนราชการ ตลอดจนเหตุผลและความจำเป็นของภารกิจ แล้วจัดทำเป็นบันทึกเสนอ คปร. พิจารณา

๕) หาก คปร. พิจารณาแล้ว มีมติเห็นควรเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติต่อไป

๖) กรณีคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ (อัตราข้าราชการพลเรือนสามัญ) ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณากำหนดอัตราตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง และให้กำหนดอัตราเงินเดือนในอัตราแรกบรรจุของตำแหน่งระดับต่ำสุดของกรอบระดับตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับบริบทภารกิจที่ได้รับอนุมัติเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด

(๒) แจ้ง ก.พ. ให้ความเห็นชอบกรอบอัตราค่าจ้างเพิ่มใหม่ดังกล่าว พร้อมทั้งมติ อ.ก.พ. กระทรวง

(๓) ส่วนราชการบริหารอัตราค่าจ้างที่ได้รับอนุมัติเพิ่มใหม่ภายใต้งบประมาณประเภทงบบุคลากรของส่วนราชการ หรือที่ได้รับอนุมัติงบประมาณเพิ่มเติม (ถ้ามี) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงบประมาณและกรมบัญชีกลางกำหนด

(๔) รายงานผลการดำเนินการให้ คปร. ทราบ ภายใน ๓๐ วันทำการ นับแต่ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติ

ทั้งนี้ รายละเอียดขั้นตอนดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐสำหรับเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามแผนภาพที่ ๒-๓

๒.๒.๔ แนวคิดการจัดรูปแบบองค์กรแบบราชการของ Max Weber (Bureaucracy)

พิทยา บวรวัฒนา (๒๕๕๒, ๑๑๖) กล่าวว่า ระบบราชการแบบเดิมเป็นรูปแบบการจัดองค์กรที่ไม่เหมาะสมอีกต่อไปแล้วสำหรับสภาพการณ์ในปัจจุบัน รูปแบบระบบราชการถูกคิดขึ้นมาสมัยการปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ ๑๙ โดยในช่วงระยะเวลาดังกล่าว สภาพแวดล้อมขององค์กรมีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการจัดองค์กรแบบระบบราชการ ระบบราชการจึงเป็นระบบในอุดมคติที่ทุกคนหวังว่าจะสามารถปราบปรามคอร์รัปชันและการเล่นพรรคเล่นพวกภายในองค์กรได้ และจะเป็นระบบที่ช่วยทำให้การจัดการภายในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อจุดมุ่งหมายดังกล่าว Max Weber จึงได้คิดเสนอระบบราชการขึ้นมา โดยมีลักษณะสำคัญดังนี้

(๑) เป็นองค์กรที่มีลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาที่แน่ชัด กำหนดโครงสร้างการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในองค์กรไม่แน่นอน ตำแหน่งในลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาจะทำหน้าที่กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ของสมาชิกองค์กร

(๒) เป็นองค์กรที่มีการแบ่งงานกันทำ ภารกิจขององค์กรถูกแจกแจงและมอบหมายให้กับสมาชิกองค์กรแต่ละคน

(๓) เป็นองค์กรที่มีกฎระเบียบแบบแผน สำหรับความประพฤติและการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์กรเป็นลายลักษณ์อักษร ทำหน้าที่กำหนดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนาในองค์กร

(๔) เป็นองค์กรที่กำหนดขั้นตอนในการทำงานและการแก้ไขปัญหาการทำงานไวล่วงหน้า

(๕) เป็นองค์กรที่ถือว่าสมาชิกองค์กร รวมทั้งบุคคลภายนอกเท่าเทียมกันหมด กล่าวคือ ทุกคนต้องได้รับการอย่างเท่าเทียมกันจากองค์กร

(๖) เป็นองค์กรที่ยึดหลักในความสามารถและคุณภาพในการทำงานของสมาชิกองค์กร เป็นเครื่องตัดสินในการเลือก เลื่อนขั้น และไล่สมาชิกออก

การจัดองค์กรตามลักษณะระบบราชการข้างต้น เป็นวิธีที่ดีทำให้เกิดประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมต่อสภาพการณ์ในอดีต แต่ในปัจจุบันระบบราชการไม่สามารถจะแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ได้ ต้องอาศัยการจัดองค์กรรูปแบบใหม่ที่ระบบราชการเดิม เนื่องจากปัญหาหรือลักษณะของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงและซับซ้อนยิ่งขึ้น ดังนี้

(๑) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่คาดฝันของสภาพแวดล้อมในขณะที่ระบบราชการเป็นวิธีการจัดการองค์กรที่เหมาะสมสำหรับสภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพ

(๒) การที่องค์กรแบบระบบราชการในปัจจุบันมีขนาดใหญ่โตมากขึ้น จนทำให้การดำเนินกิจการขององค์กรตามหลักระบบราชการนั้น ไม่สามารถจะรับสถานการณ์ใหม่ได้

(๓) การเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่มีลักษณะซับซ้อน และจำเป็นต้องอาศัยการประสานงานระหว่างคนจำนวนมากที่มีความชำนาญพิเศษเฉพาะเรื่อง

(๔) การที่ความคิดของคนเกี่ยวกับการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ สมัยก่อนจะมองคนว่าเป็นหุ่นยนต์ แต่มาสมัยปัจจุบันกลับมองว่าคนเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะอย่าง และมีความต้องการที่หลากหลาย หรือแทนที่จะพิจารณาว่าอำนาจมีที่มาจากการบังคับ ข่มขู่ กลับพิจารณาว่าอำนาจมีที่มาจากความร่วมมือและความมีเหตุผล หรือแทนที่จะมองว่าระบบราชการเป็นเพียงกลไกที่ปราศจากชีวิตจิตใจ กลับมองว่าระบบราชการนั้นเปี่ยมไปด้วยความรู้สึกและความนิยมในมนุษย์และประชาธิปไตย

Rensis Likert (๑๙๖๗, ๑๔) กล่าวว่า องค์กรแบบกลุ่มมีส่วนร่วม (Systems 4) หรือ Non-Hierarchical, Flat Structure เป็นทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่ที่มีความเหมาะสมที่จะนำมาประกอบการพิจารณาจัดองค์กรราชการรูปแบบใหม่ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

(๑) สมาชิกในองค์กรมีทัศนคติที่ดี และมีจิตสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร สมาชิกมีส่วนร่วมในการสร้างระบบภายในองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อร่วมงาน และมีความพอใจสูงต่องานของตน

(๒) ระบบการประสานงานภายในองค์กรเป็นไปทั้งในแนวนอนและแนวตั้ง คนทุกระดับสามารถติดต่อซึ่งกันและกันได้ ทั้งจากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน หัวหน้าและลูกน้องต่างมีความเข้าใจแต่ละฝ่ายเป็นอย่างดี

(๓) ลักษณะการติดต่อระหว่างหัวหน้าและลูกน้องเป็นไปอย่างฉันทมิตร ทั้งสองฝ่ายไว้วางใจและนับถือซึ่งกันและกัน

(๔) กระบวนการตัดสินใจกระทำโดยกลุ่มองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยหลายกลุ่มงาน มีการเชื่อมโยงกันผ่านหัวหน้ากลุ่มตามลำดับชั้น มีการใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะของสมาชิกองค์กรอย่างเต็มที่ การตัดสินใจมีลักษณะแบบเป็นทีมช่วยกันคิดร่วมกันตัดสินใจ

(๕) เป้าหมายขององค์กรถูกกำหนดโดยสมาชิกในกลุ่ม

(๖) ภายในองค์กรมีการควบคุมการทำงานของสมาชิกทุกคน ทำให้สมาชิกต้องขยันทำงาน ต้องมีความรับผิดชอบสูง

(๗) องค์กรแบบกลุ่มมีส่วนร่วม (Systems 4) มีผลผลิตคุณภาพสูง มีการควบคุมตรวจสอบกระบวนการทำงานอย่างรัดกุม

กล่าวโดยสรุป ในปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์กรที่ดีจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมด้วย การจัดองค์กรแบบระบบราชการเดิม เน้นทิศทางองค์กรให้มีประสิทธิภาพ (efficiency) เพียงอย่างเดียว จึงไม่เพียงพอกับสภาพการณ์ใหม่ ดังนั้น ในปัจจุบันนอกจากองค์กรจะเน้นเรื่องประสิทธิภาพแล้ว องค์กรแบบระบบราชการสมัยใหม่ต้องเป็นองค์กรที่ทำให้เกิดความกลมเกลียวกันในองค์กร มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน (Integration) มีความสามารถในการสนองความต้องการของผู้มารับบริการ และสนองต่อประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม (Social Relevance) และยังต้องการให้องค์กรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ดี (Adaptability) จึงจะสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Policy Implementation) ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย

๒.๓ ข้อเสนอ

ผู้ขอรับการประเมิน ขอเสนอแนวทางในจัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ พ.ศ. ดังนี้

๒.๓.๑ จากการวิเคราะห์กระบวนการดำเนินงานของศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (ศปคร.) ในห้วงที่ผ่านมา ผู้ขอรับการประเมินพบว่า

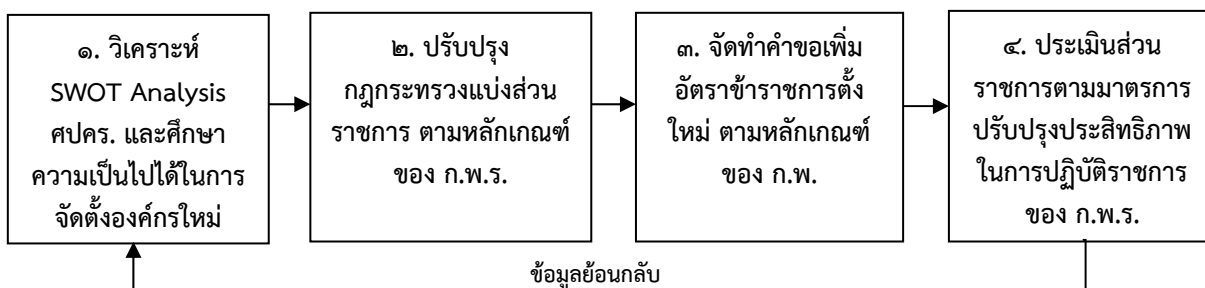
(๑) จากกระบวนการวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อม ศปคร.ถึงจุดอิ่มตัวและไม่สามารถรองรับนโยบายรัฐบาลใหม่ ๆ ได้ ประกอบกับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับสร้างภาระงานใหม่เพิ่มสูงขึ้น ทั้งการจัดตั้งกองทุนป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ การจัดตั้งศูนย์คุ้มครองผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับ รวมทั้งกระบวนการบริหารจัดการทั้งระบบ เพื่อปกป้องคุ้มครอง ช่วยเหลือ เยียวยา ตรวจป้องปราม และการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด ส่งผลให้ ศปคร.ไม่สามารถขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) ข้อจำกัดเรื่องโครงสร้างของ ศปคร. ซึ่งเป็นหน่วยงานภายในที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นเอกภาพ จึงอาจปรับปรุงกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการใหม่ ตามหลักเกณฑ์ของ ก.พ.ร. ตลอดจนนำทฤษฎีองค์กรแบบกลุ่มมีส่วนร่วม (Systems 4) มาประกอบการพิจารณาจัดองค์กรราชการรูปแบบใหม่

(๓) ปัญหาเรื่องจำนวนบุคลากรในปัจจุบันไม่เพียงพอกับภาระงานที่เกิดขึ้นในอนาคต อาจจัดทำคำขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ตามหลักเกณฑ์ของ ก.พ.

(๔) เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการดำเนินงาน ตลอดจนเพิ่มศักยภาพของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ควรจัดให้มีการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ของ ก.พ.ร. เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับไปสู่การกระบวนการวิเคราะห์ SWOT Analysis ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวทางในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายรัฐบาล ผู้ขอรับการประเมิน ขอเสนอแนวทางในจัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ พ.ศ. ดังรายละเอียดตามขั้นตอนต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒ - ๔ : แสดงขั้นตอนการจัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ พ.ศ.

๑) ขั้นตอนการวิเคราะห์ SWOT Analysis ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (ศปคร.) และศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งองค์กรใหม่

เป็นขั้นตอนที่ต้องรวบรวมศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถทราบสถานการณ์และปัญหาที่แท้จริงของเรื่องที่เราจะขับเคลื่อน เพื่อนำมาประเมินสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในการจัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน โดยผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า วิธีการที่ได้รับการยอมรับที่สุด คือ การนำเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อม เพื่อให้ทราบทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายใน และทราบปัญหา/อุปสรรค โอกาส ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายนอก นอกจากนี้ ควรศึกษาตัวอย่างโครงสร้างองค์กรที่มีการกิจและกระบวนการดำเนินงานที่คล้ายคลึงกัน อาทิ กองต่อต้านการค้ามนุษย์ของ พม. ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และกองคุ้มครองแรงงานของ กสร. ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้มีข้อมูลรอบด้านและสามารถนำไปประกอบการประเมินสถานการณ์และการกำหนดกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

โดยในการวิเคราะห์ SWOT Analysis ที่ผ่านมา ผู้ขอรับการประเมินพบว่า ศปคร. เป็นองค์กรที่มีจุดอ่อนแต่โอกาสเปิด กล่าวคือ ถึงแม้ในปัจจุบันโครงสร้างของ ศปคร. จะเป็นหน่วยงานภายในที่ยังไม่ถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร แต่ในขณะเดียวกันรัฐบาลก็พร้อมที่จะทุ่มงบประมาณ เครื่องมือ และบุคลากร เพื่อเข้ามาแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้ขอรับการประเมินจึงขอเสนอว่า ในการขับเคลื่อนตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับในระยะต่อไป ควรเลือกยุทธศาสตร์การกระจายภารกิจ (diversification strategies) กล่าวคือ กระจายแรงงานจำเป็นต้องแสวงหาทางเลือกใหม่ ด้วยการจัดตั้ง “กองป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์” ให้ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ เพื่อกระจายภารกิจการดำเนินงานตามร่างพระราชบัญญัติฯ ให้กับองค์กรที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับได้อย่างเป็นรูปธรรม และยั่งยืน

๒) ปรับปรุงกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ตามหลักเกณฑ์ของ ก.พ.ร.

ในขั้นตอนการปรับปรุงกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ตามหลักเกณฑ์ของ ก.พ.ร. ผู้ขอรับการประเมิน ขอเสนอให้มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ โดยมีผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นประธาน มีผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม และเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ ร่วมเป็นคณะทำงาน เพื่อผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis ตามข้อ ๑) มาประกอบการพิจารณา และจัดทำคำชี้แจงประกอบคำขอจัดตั้งส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน “กองป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน” เพื่อให้คำชี้แจงดังกล่าว มีข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ก่อนเสนอคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวง ก.พ.ร. และคณะรัฐมนตรีตามลำดับ นอกจากนี้ ผู้ขอรับการประเมิน ขอเสนอให้นำทฤษฎีองค์กรแบบกลุ่มมีส่วนร่วม (Systems 4) มาประกอบการพิจารณาจัดองค์กรราชการรูปแบบใหม่ ให้เป็นองค์กรที่มีความกลมเกลียวกัน มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีความสามารถในการสนองความต้องการของผู้มารับบริการ และสนองต่อประโยชน์สังคมโดยรวม และเป็นองค์กรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ดี จึงจะสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Policy Implementation) ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย

๓) จัดทำคำขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ตามหลักเกณฑ์ของ ก.พ.

ในขั้นตอนการจัดทำคำขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ตามหลักเกณฑ์ของ ก.พ. ผู้ขอรับการประเมินขอเสนอให้มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคำขอเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ เช่นเดียวกับข้อ ๒) เนื่องจากเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล จึงมีความจำเป็นจะต้องได้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีความรู้และประสบการณ์อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ อาทิ การทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังที่แท้จริง โดยพิจารณาทั้งด้านความต้องการกำลังคนเพิ่ม (ด้านอุปสงค์: Demand) และด้านกำลังคนที่สามารถนำมาใช้ได้ (ด้านอุปทาน: Supply and Organization) ตลอดจนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เพิ่มขึ้น (Personal Cost) ก่อนเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล คปร. และคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ ตามลำดับ

๔) ประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ของ ก.พ.ร.

ในขั้นตอนนี้ ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า ภายหลังจากมีการจัดตั้งองค์กร/ส่วนราชการแล้ว เพื่อให้เกิดการพัฒนาระบบการดำเนินงานของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของรัฐบาล ในการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ตลอดจนเพื่อเพิ่มศักยภาพของส่วนราชการในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์และมีความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ ผู้ขอรับการประเมิน ขอเสนอให้มีการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน “อันดับที่ดีขึ้นของประเทศไทย ที่ถูกจัดอันดับในรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของกระทรวงการต่างประเทศของสหรัฐอเมริกา”

๒.๓.๒ การจัดทำยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ

เพื่อให้การนำพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ พ.ศ. ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม จะต้องมีการจัดทำยุทธศาสตร์ฯ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเป้าหมายของรัฐบาล ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ที่มีเป้าหมายไปสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ ดังนั้น ยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ จะต้องมีพิจารณาให้มีกลยุทธ์ในการลดการใช้กำลังแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นแรงงานไร้ทักษะฝีมือและเป็นกลุ่มเปราะบางที่เสี่ยงต่อการถูกบังคับใช้แรงงานให้เหลือน้อยที่สุด และต้องวางกลยุทธ์ในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทดแทนกำลังคน เพื่อลดความต้องการใช้แรงงานเข้มข้น ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ตอบโจทย์เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย

๒.๓.๓ ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับ

โดยจะต้องมีการจัดทำฐานข้อมูล (Big Data) รวมทั้งเครื่องมือและระบบติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยให้หน่วยงานทั้งในระดับกรมและระดับพื้นที่รายงานผลการดำเนินงานเข้ามาที่ส่วนกลาง ซึ่งจะสามารถประมวลข้อมูลออกมาได้แบบ Real Time นอกจากนี้ การประมวลผลสัมฤทธิ์ที่ได้จะต้องสามารถจัดอันดับพื้นที่หรือสถานประกอบการกิจกรรมกลุ่มเสี่ยงที่เกิดการใช้แรงงานบังคับได้ ซึ่งเป็นการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และการตัดสินใจเชิงนโยบายในการจัดสรรงบประมาณและบุคลากร เพื่อลงพื้นที่เข้าไปแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงเป้าหมาย

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ ประเทศไทยมีกลไกในการขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับที่มีประสิทธิภาพ สามารถช่วยเหลือผู้เสียหายให้ได้รับการคุ้มครอง เยียวยา และส่งกลับคืนสู่สังคมได้อย่างปกติสุข ส่งผลให้ประเทศไทยมีภาพลักษณ์ที่ดีในเวทีนานาชาติ และได้รับการจัดอันดับสถานการณ์การค้ามนุษย์ไม่ต่ำกว่าระดับ Tier ๒

๓.๒ ประเทศไทยมียุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ ได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ โดยเฉพาะมีกลยุทธ์ในการลดการใช้กำลังแรงงานต่างด้าว โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทดแทนกำลังคน เพื่อลดความต้องการใช้แรงงานเข้มข้น ซึ่งเป็นเป้าหมายไปสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐

๓.๓ กระทรวงแรงงานเป็นกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาการใช้งานบังคับและการค้ามนุษย์ให้หมดไปจากประเทศไทยได้อย่างยั่งยืน

๓.๔ กระทรวงแรงงานมีระบบติดตามและประมวลผลการดำเนินงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๔.๑ เชิงปริมาณ

๔.๑.๑ จำนวนข้อเสนอการจัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ พ.ศ.

๔.๑.๒ จำนวนยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ

๔.๑.๓ จำนวนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการปัญหาการใช้แรงงานบังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ เชิงคุณภาพ

ความสำเร็จในการขับเคลื่อนและบริหารจัดการ “กองป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน” จนสามารถผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของ ก.พ.ร. ที่กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมายไว้ว่า “อันดับที่ดีขึ้นของประเทศไทย ที่ถูกจัดอันดับในรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของกระทรวงการต่างประเทศของสหรัฐอเมริกา”

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

ศิระ สว่างศิลป์, รายงานการศึกษาส่วนบุคคล เรื่อง แนวทางเสริมสร้างศักยภาพการบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์ของไทย : ศึกษาเปรียบเทียบ Trafficking Victims Protection Act 2000 ของสหรัฐอเมริกา และพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑, กรุงเทพมหานคร : สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ, ๒๕๕๗. น. ๘-๓๒.

แสงจันทร์ มาน้อย. การดำเนินงานของประเทศไทยในการต่อต้านการค้ามนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, ๒๕๕๗. น. ๔.

ศิระ สว่างศิลป์. แนวทางเสริมสร้างศักยภาพการบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์ของไทย: ศึกษาเปรียบเทียบ Trafficking Victims Protection Act ๒๐๐๐ ของสหรัฐอเมริกา และพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑. กรุงเทพฯ: กระทรวงการต่างประเทศ, ๒๕๕๗. น. ๓.

รุ่งนภา เทพภาพ. การค้ามนุษย์เพื่อค้าประเวณี ศึกษากรณีอำเภอหาดใหญ่: วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ๒๕๕๐. น. ๑-๕.

ภัทราวรรณ เวชศาสตร์. แนวทางการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์อย่างบูรณาการ Integrated Approach for Combating Trafficking in Persons. กรุงเทพมหานคร : วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๔ กันยายน - ธันวาคม ๒๕๕๘. น. ๖๗-๗๖.

จิระ บุรีคำ. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดลำพูน เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๗. น. ๒๐-๒๓.

สุมาลี ปิตยานนท์. ภาพสะท้อนไหลของประเทศไทยกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน: วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์ ปี ที่ ๑๘ ฉบับที่ ๒ กรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๕๙. น. ๙๓.

อรุณ ชัยญาณ. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ กรณีศึกษา แรงงานไทยของจังหวัดสตูลที่เดินทางไปทำงานในเกาะลังกาวิ ประเทศมาเลเซีย. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๕. น. ๑๐

สิริรัฐ สุกันธา. การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย: วิทยานิพนธ์นักศึกษาศาขวิชามิภาคลุ่มน้ำโขงและสาละวินศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๕๗. น. ๕๒-๕๔.

ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานการศึกษาโครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน, เอกสารวิชาการ, ๒๕๕๓. น. ๗-๑๑.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศไทย: https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/76/pull/sub_category/view/list-label, สืบค้นเมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๑.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๕๙). กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๔.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔). กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. กรุงเทพฯ : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๖๐.

เอกชัย บุญญาภิธาน. **คู่มือวิเคราะห์ SWOT อย่างมืออาชีพ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๓. น. ๑๐๕-๑๑๗.

ภาษาอังกฤษ

Donald S. Van Meter และ Carl E. Van Horn. The Policy implementation process. Administration and Society, Vol 6 No.4, February 1975

Edward, G and Sharkansky, I. Implementation 2nd Edition. Berkeley: University of California Press, 1979

Lee, Everett S. (1966). "A Theory of Migration." Demography. 1966. p. 47-57

Anne T. Gallagher, The International Law of Human Trafficking (Cambridge University Press, 2010), p. 55.

Louise Shelley, Human Trafficking, A Global Perspective (Cambridge University Press, 2010), p. 8.

Neil Boister, An Introduction to Transnational Criminal Law (Oxford University Press, 2012), p. 49.

Nicole F. Bromfield, The Hijacking of Human Trafficking Legislation During its Creation, A U.S. Public Policy Study (VDM Verlag Dr. Müller Aktiengesellschaft & Co. KG, 2010), p. 11.

Siroj Sorajakool, Human Trafficking in Thailand, Current issues, Trends, and the Role of The Thai Government (Silkworm Books, 2013), p. 33-41.

Thomas Piketty, Capital in the Twenty-First Century (The Belknap Press of Harvard University Press, 2014), p. 61-79.

Ravenstein, E.G. The Laws of Migration. Journal of the Statistical Society, 1889 Pp.241-301.

Stephen P. Robbins, Organization Theory: structure designs and applications, 3th edition. (Englewood Cliffs New Jersey: Prentice-Hall, 1990), p.54

ภาคผนวก ก

เอกสารเพิ่มเติมผลงาน ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปราม

การค้ำมนุษย์ของประเทศไทย (ด้านการป้องกัน)

ประจำปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐

กระทรวงแรงงาน

ภาคผนวก ก-๑



4. การป้องกัน (Prevention)

การสร้างเสริมความเข้มแข็งและปรับปรุงมาตรฐานของระบบการป้องกัน

รัฐบาลกำหนดนโยบายเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ทั้งในและนอกราชอาณาจักร โดยในปี 2559 ได้กำหนดวัตถุประสงค์หลักไว้ 6 ด้าน ในการป้องกันการการค้ามนุษย์ รวมถึงการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ดังต่อไปนี้

- 1) สร้างหลักประกันให้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้รับสถานะที่ถูกกฎหมาย เพื่อให้แรงงานเหล่านั้นได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงได้รับสิทธิและความช่วยเหลือที่พึงได้
 - 2) วางระบบการตรวจแรงงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงระบบการช่วยเหลือที่เหมาะสมสำหรับแรงงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย
 - 3) จัดช่องว่างของกฎหมายแรงงาน รวมถึงดำเนินการช่วยเหลือเยียวยาแรงงานให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล
 - 4) สร้างกลไกการป้องกันกลุ่มเสี่ยงนอกเหนือจากแรงงานต่างด้าว เพื่อมิให้ตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
 - 5) สร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิแรงงาน
 - 6) เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ
- โดยมีความคืบหน้าการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

4.1 ภาพรวมการบริหารจัดการแรงงานทั้งระบบ

รัฐบาลได้ใช้แนวทางจัดการแบบองค์รวมเพื่อให้ระบบการบริหารจัดการแรงงานมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนโดยมีการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน ระยะ 5 ปี ส่วนแนวทางในการจัดระเบียบแรงงานและจัดการสวัสดิการจะอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์แห่งชาติในการพัฒนาแรงงาน ระยะ 20 ปี

กำหนดทิศทางนโยบายพร้อมทั้งวัตถุประสงค์หลักในการสร้างมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานทุกคน นอกจากนี้ ประเทศไทยยังได้ดำเนินการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวผ่านยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าวระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) โดยภายใต้ยุทธศาสตร์ดังกล่าว มีการกำหนดเป้าหมายที่สำคัญดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว ภายในปี 2560
- 2) ลดการฟุ้งเฟ้อแรงงานต่างด้าวระดับล่าง ภายในปี 2560 โดยให้ใช้ตามความจำเป็นที่แท้จริงเท่านั้น
- 3) จัดให้มีองค์กรและรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ภายในปี 2560
- 4) ส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวทุกคนเดินทางมาทำงานในประเทศไทยผ่านระบบ MOU ภายในปี 2563
- 5) ให้มีการติดตามและประเมินผลทุก 6 เดือน เพื่อกำกับให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

ในการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านการจัดการแรงงานระยะ 5 ปี กระทรวงแรงงานได้จัดทำแนวทางการพัฒนาแรงงานและกำลังแรงงานซึ่งสอดคล้องกับนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” และแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาแรงงานและกำลังแรงงานระยะ 20 ปี แนวปฏิบัติของกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ

- 1) การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและทรัพยากรบุคคล
- 2) การเสริมสร้างประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน
- 3) การให้หลักประกันความมั่นคงของงาน

องค์ประกอบเหล่านี้ยังได้รับการผนวกเข้าไปในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ระยะ 5 ปี ซึ่งเนื้อหาสำคัญของแผนปฏิบัติการดังกล่าว มีดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดแนวทางด้านนโยบายและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายหลักๆ
- 2) **เพิ่มความเข้มข้นในการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด** เพิ่มความร่วมมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินคดี และเพิ่มความเข้มงวดในการตรวจแรงงานเชิงรุกมากยิ่งขึ้น
- 3) **ปรับปรุงและบูรณาการระบบฐานข้อมูล** เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานของแรงงานต่างด้าว
- 4) **เสริมสร้างระบบการบริหารจัดการแรงงานและสร้างความตระหนักเรื่องแนวทางปฏิบัติที่ดีด้านแรงงาน (Good Labour Practices–GLP)**
- 5) **เพิ่มมาตรการป้องกัน** เช่น การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันและช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ทั้งในระดับกระทรวงแรงงานและในระดับจังหวัด
- 6) **จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเฉพาะกิจเพื่อช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว** รวมถึงศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง และเพิ่มช่องทางในการร้องทุกข์หรือแจ้งเบาะแสผ่านทางเว็บไซต์ของกรมการจัดหางาน

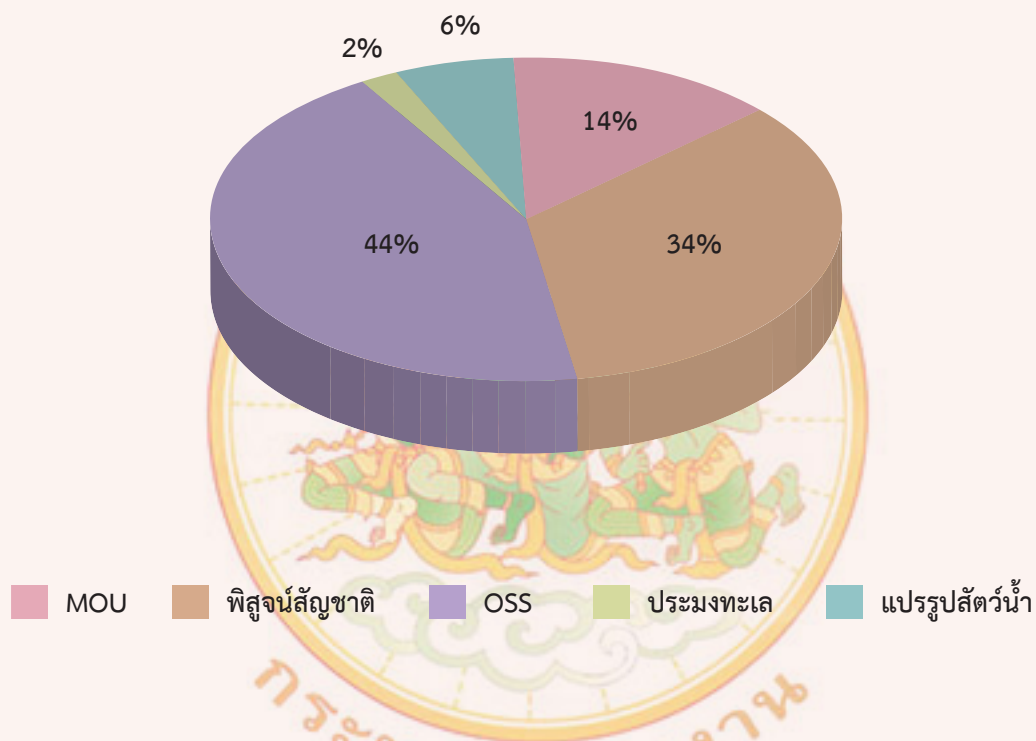
ในระดับปฏิบัติการ หน่วยงานรัฐบาลที่เกี่ยวข้องทำงานโดยประสานงานกันอย่างใกล้ชิด เพื่อใช้มาตรการในการปฏิรูประบบแรงงานและปรับปรุงสถานการณ์ด้านแรงงานให้ดีขึ้น โดยใช้แนวทางแบบองค์รวม แก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวอย่างรอบด้าน

แผนภาพที่ 35 : การบริหารจัดการแรงงานทั้งระบบของประเทศไทย



4.2 สถานการณ์ปัจจุบันของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2558 มีแรงงานต่างด้าว (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ที่ทำงานในประเทศไทย รวม 2,665,704 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มจดทะเบียนผ่านศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (OSS) จำนวน 1,178,678 คน¹⁹ กลุ่มที่นำเข้าตาม MOU 381,965 คน กลุ่มที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ 916,092 คน กลุ่มที่จดทะเบียนแรงงานในประมงทะเล 45,441 คน และกลุ่มที่จดทะเบียนเป็นแรงงานในอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำ 143,528 คน โปรดดูรายละเอียดในตารางที่ 24

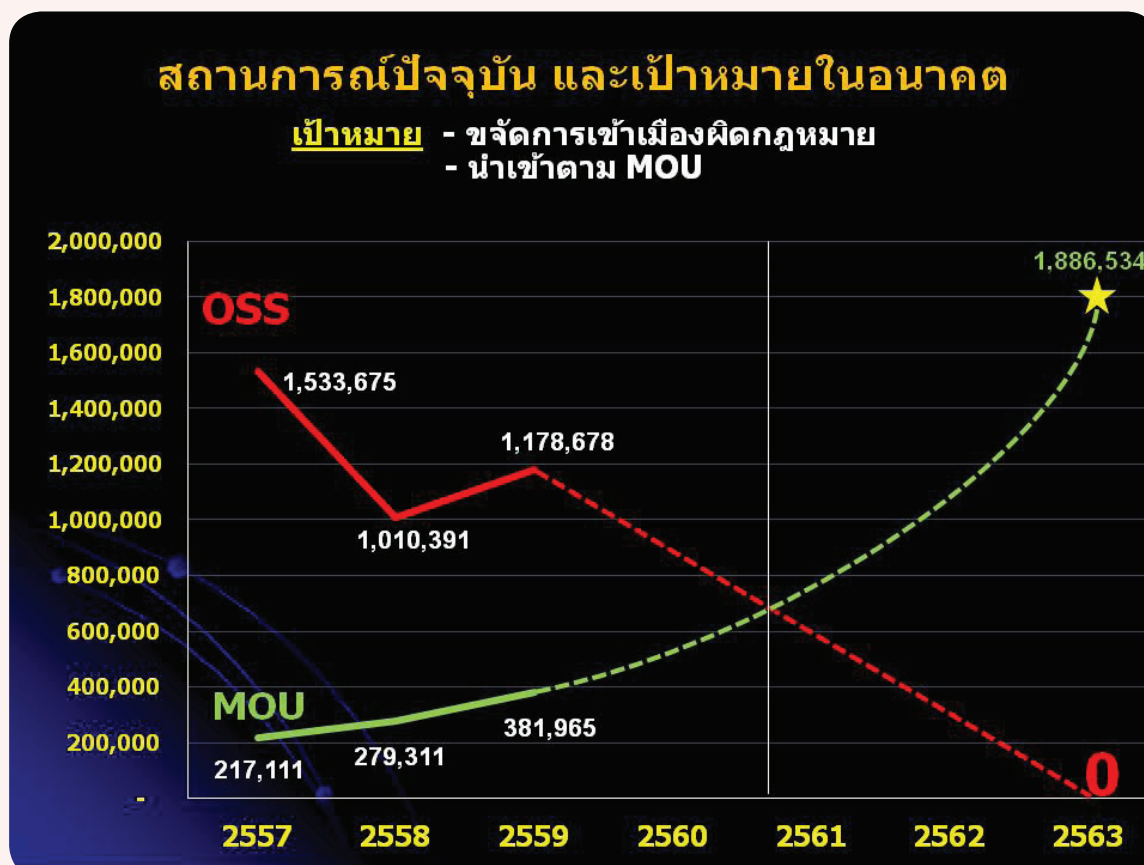


สำหรับแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ 916,092 คน ที่ยังอาศัยอยู่ในประเทศไทย ประกอบด้วย แรงงานสัญชาติเมียนมา (754,037) กัมพูชา (99,030) และลาว (63,025) ประเทศไทยได้ขอความร่วมมือจากประเทศต้นทางเหล่านี้ ดำเนินการกระบวนการพิสูจน์สัญชาติร่วมกัน

สำหรับแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนผ่านศูนย์ OSS ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ โดยอนุญาตให้ทำงานได้ถึง 31 มีนาคม 2561 และสามารถต่ออายุได้อีก 2 ปี จนถึงปี 2563 หลังจากนั้น เป้าหมาย คือ ตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นไป จะมีแต่แรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยผ่าน MOU เท่านั้น มีการคาดการณ์ว่า ความต้องการในการจ้างแรงงานต่างด้าวจะทำให้มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ประมาณ 1.8 ล้านคน ตามที่แสดงไว้ในแผนภาพที่ 36

¹⁹ ตัวเลขนี้ไม่รวมผู้ติดตามแรงงานต่างด้าวจำนวน 23,699 คน โปรดดูรายละเอียดในตารางที่ 24

แผนภาพที่ 36 : สถานการณ์ปัจจุบันและเป้าหมายในอนาคตของการจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

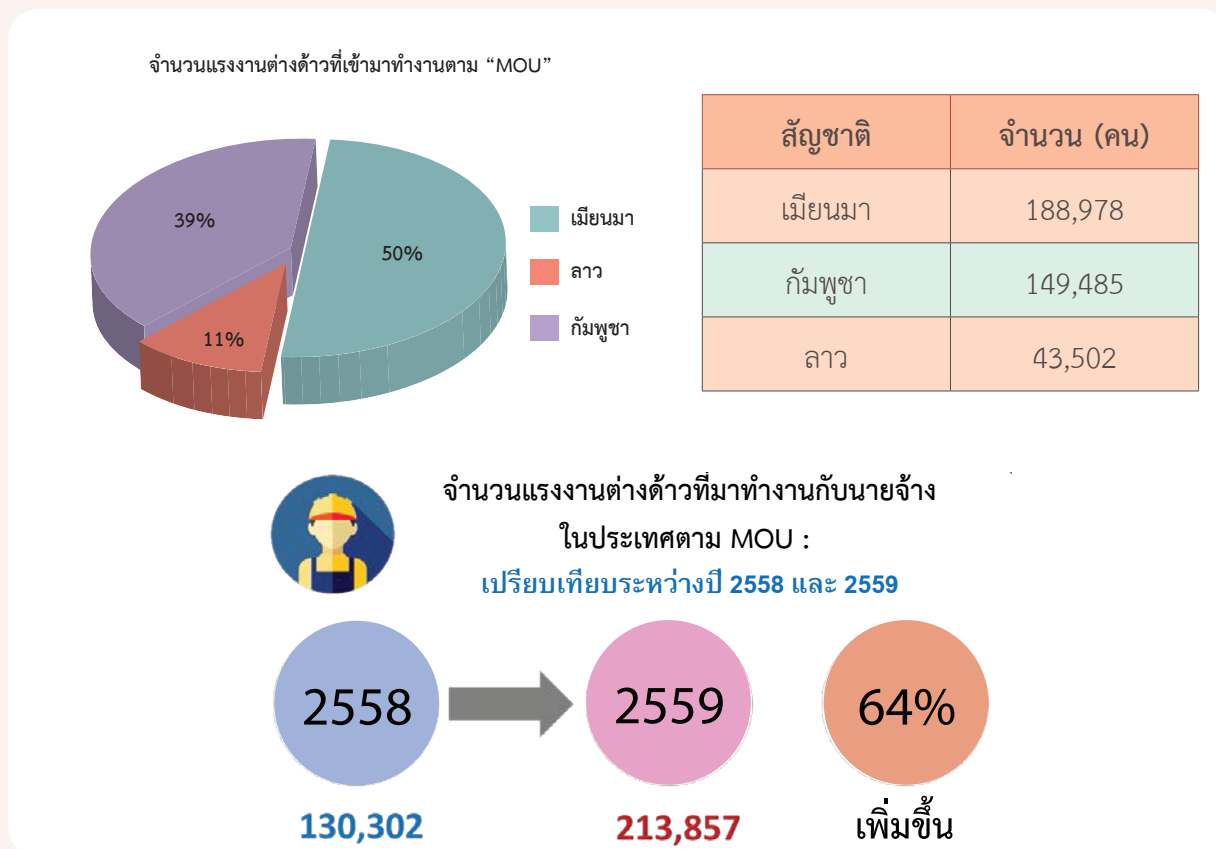


4.3 การรับรองสถานะทางกฎหมายแก่แรงงานต่างด้าวในราชอาณาจักรเพื่อให้ได้รับสิทธิที่พึงได้ตามกฎหมาย

4.3.1 การนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU

ในปี 2559 แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตาม MOU มีจำนวนทั้งสิ้น 381,965 คน (ตาราง 1) ซึ่งจำนวนดังกล่าวมีแรงงานต่างด้าวที่นำเข้าในปี 2559 จำนวน 213,857 คน เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 64 จากปี 2558 ที่มี 130,302 คน จำนวนที่เพิ่มขึ้นแสดงให้เห็นว่า รัฐบาลได้มีความพยายามที่จะสนองตอบความต้องการแรงงานที่มากขึ้น และในขณะเดียวกันก็ต้องรับรองและให้ความคุ้มครองแรงงานดังกล่าวอย่างเต็มที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และยังคงแสดงให้เห็นความมีประสิทธิภาพของระบบ MOU ด้วย

ตาราง 23 : การนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ประจำปี 2559



เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2559 กระทรวงแรงงานลดระยะเวลาและขั้นตอนการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตาม MOU จากเดิมใช้ระยะเวลาดำเนินการ 25 วัน ลดลงเหลือ 17 วัน หรือลดลงถึงร้อยละ 32²⁰

ประเทศไทยยังได้ประสานงานกับประเทศต้นทางอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการนำเข้าแรงงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีเป้าหมายในการเสริมสร้างความคล่องตัวและความโปร่งใสในกระบวนการจัดหางาน โดยในปี 2559 มีการประชุมที่สำคัญดังนี้

- **เมียนมา** มีการจัดประชุมเพื่อเพิ่มพูนความร่วมมือ ในการเร่งออกเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identification – CI) โดยเสนอให้เมียนมาออกเอกสาร CI ให้แรงงานเมียนมาให้แล้วเสร็จภายใน 1 วัน รัฐบาลทั้งสองประเทศยังคงหาแนวทางในการจ่ายค่าธรรมเนียมดังกล่าวผ่านเคาน์เตอร์เซอร์วิสหรือธนาคารเพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างความโปร่งใสให้กับแรงงานต่างชาติ

- **เวียดนาม** ทั้งสองประเทศมีความก้าวหน้าในการจัดส่งแรงงานเวียดนามเข้ามาทำงานตาม MOU ในภาคอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานสูง เช่น กิจการก่อสร้างและประมงทะเล ประเทศไทยได้จัดส่งตัวอย่างสัญญาจ้างและหลักสูตรการอบรมแรงงานเวียดนาม ก่อนเดินทางมาทำงานในประเทศไทย ทั้งสองประเทศยังได้หารือและกำหนดประชุมระดับวิชาการเวียดนาม-ไทยในการจัดส่งแรงงานเวียดนามเข้ามาทำงานตาม MOU ในเดือนมกราคม 2560

²⁰ การดำเนินการของประเทศต้นทาง อาจใช้เวลาประมาณ 1-2 เดือน

• **กัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม** เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยในปัจจุบัน และเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับประเทศต้นทาง กระทรวงแรงงานได้จัดให้ผู้แทนระดับสูงจากทั้งสามประเทศ ที่เข้าร่วมการประชุมระดับสูงเรื่องการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัยระหว่างวันที่ 28-29 พฤศจิกายน 2559 ได้ศึกษาดูงานการดำเนินงานของศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง (ศูนย์ PIPO) รวมทั้งตรวจสอบมาตรฐานและสภาพการจ้างงานของแรงงานในท่าเรือและโรงงานแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร



ภาพ 16 : ผู้แทนระดับสูงจากประเทศต้นทางทั้ง 3 ประเทศ เยี่ยมชมศูนย์ PIPO ในจังหวัดสมุทรสาคร

4.3.2 การเปิดจดทะเบียน ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (OSS)

มติคณะรัฐมนตรีได้ขยายเวลาการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ อยู่ในราชอาณาจักรและสามารถทำงานได้เป็นการชั่วคราว โดยแรงงานต่างด้าวที่มาจดทะเบียน ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (OSS) ที่มีใบอนุญาต (บัตรสีชมพู) ซึ่งเดิมที่หมดเขตในวันที่ 31 มีนาคม 2559 สามารถขยายเวลาอยู่ต่อไปได้อีก 2 ปี (หรือจนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2561) โดยกระทรวงแรงงานเปิดให้แรงงานต่างด้าวมาจดทะเบียนระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 28 กรกฎาคม 2559 ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ โดยมีจำนวนแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามมาขึ้นทะเบียนเพื่อต่ออายุจำนวน 1,202,347 คน ตามตาราง 24

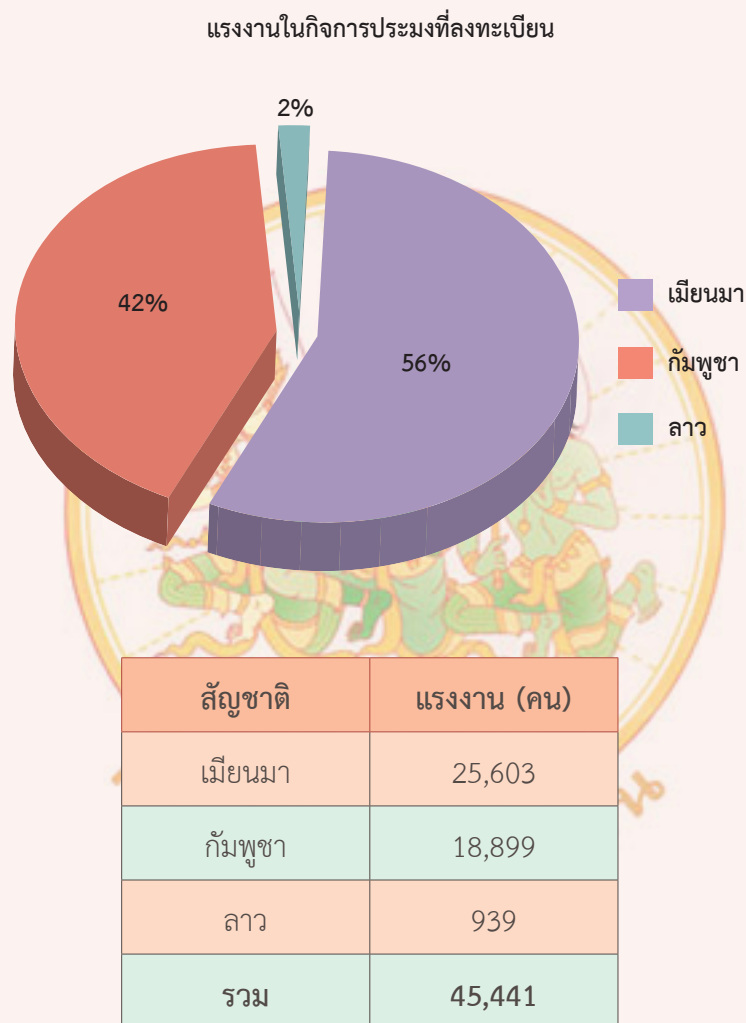
ตาราง 24 : การจดทะเบียนต่ออายุแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตาม ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ
จำแนกตามสัญชาติ ปี 2559

ยอดรวม จดทะเบียน แรงงาน ต่างด้าว	เมียนมา		กัมพูชา		ลาว		รวมทั้งสิ้น	
	แรงงาน	ผู้ติดตาม	แรงงาน	ผู้ติดตาม	แรงงาน	ผู้ติดตาม	แรงงาน	ผู้ติดตาม
	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	

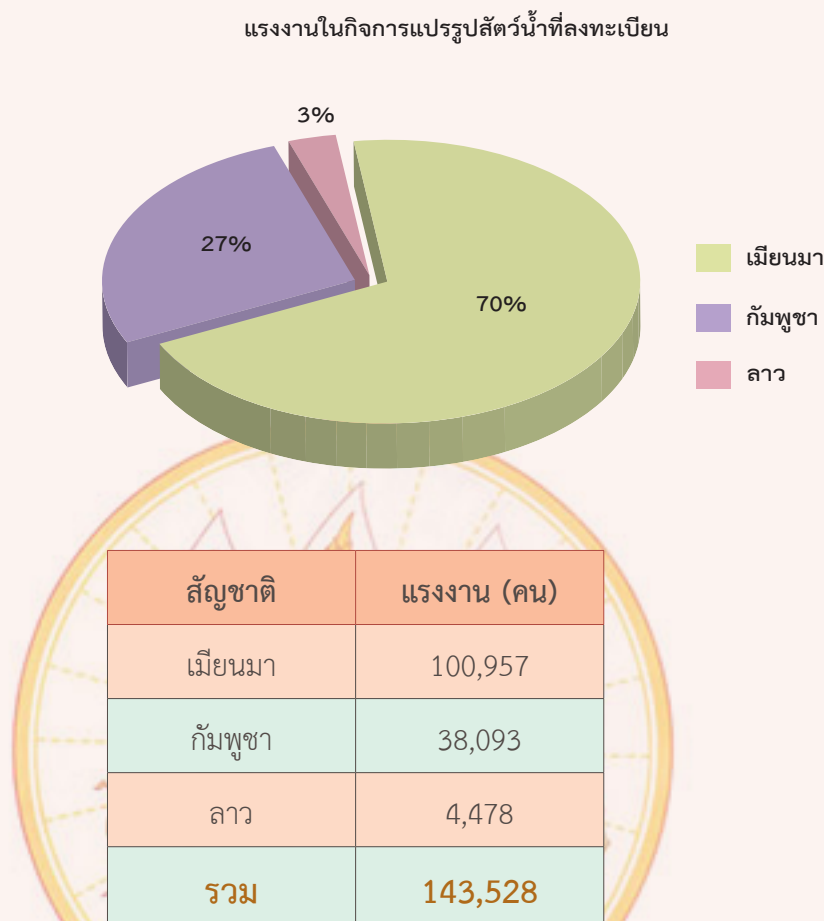
4.3.3 การจดทะเบียนในกิจการประมงและกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ

ตาราง 25 และ 26 แสดงให้เห็นจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการจดทะเบียนในกิจการประมงและกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ

ตาราง 25 : จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการจดทะเบียนในกิจการประมง
จำแนกตามสัญชาติ (ระหว่างวันที่ 2 พฤศจิกายน 2558–31 กรกฎาคม 2559)



ตาราง 26 : จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการจดทะเบียนในกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ
จำแนกตามสัญชาติ (ระหว่างวันที่ 25 พฤศจิกายน 2558 - 22 สิงหาคม 2559)



4.3.4 การลดภาระและสร้างความยืดหยุ่นให้แก่แรงงานต่างด้าว

4.3.4.1 มาตรการลดค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เก็บจากแรงงานต่างด้าว

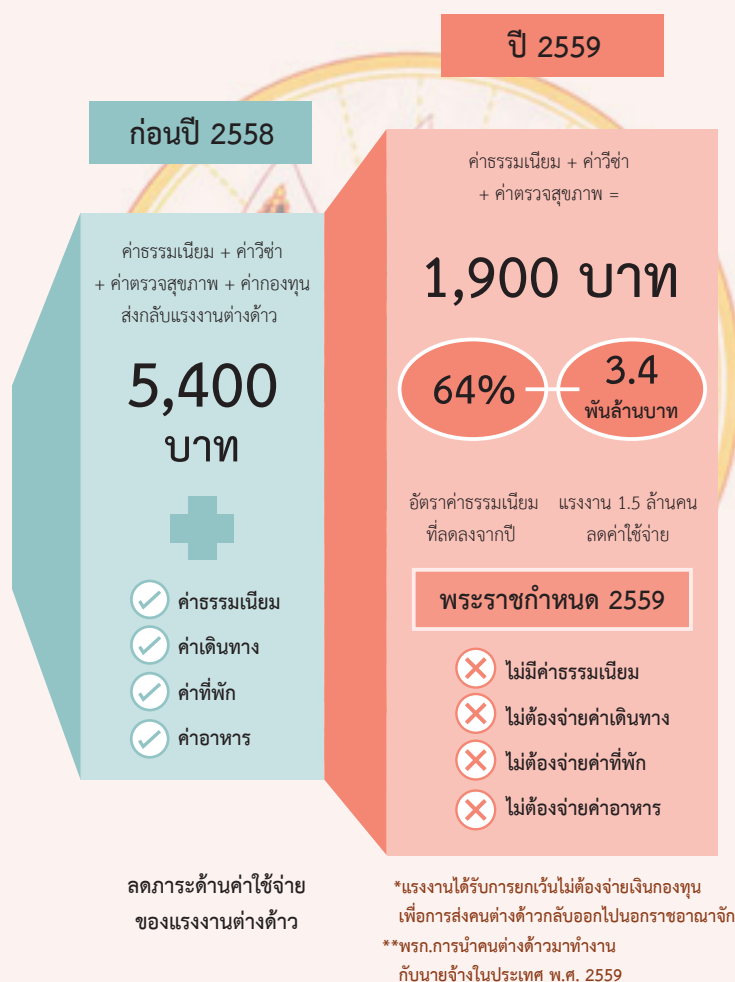
เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านค่าธรรมเนียม ค่าตรวจสุขภาพ และค่าธรรมเนียมวีซ่าแก่แรงงานต่างด้าว เพื่อช่วยให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย โดยไม่ส่งผลกระทบต่อค่าครองชีพของแรงงานต่างด้าว รัฐบาลไทยจึงมีการออกมาตรการลดค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่มีการเปลี่ยนแปลงโดยรัฐบาลไทยมีการประกาศอย่างกว้างขวาง เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

ทั้งนี้ จากมาตรการลดค่าธรรมเนียมจาก 5,400 บาท เหลือเพียง 1,900 บาท สามารถลดค่าใช้จ่ายของแรงงานต่างด้าวได้ถึง ร้อยละ 64.81 ส่งผลให้กลุ่มแรงงานต่างด้าวกว่า 1.5 ล้านคนที่เดินทางมาทำงานในประเทศไทยในปี 2559²¹ สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายได้รวม 3.4 พันล้านบาท ตาราง 27 แสดงให้เห็นค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่เก็บจากแรงงานต่างด้าวที่ลดลง

²¹ แรงงานต่างด้าวจำนวน 1,581,504 คน ประกอบด้วย แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาตาม MOU (213,857 คน) แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนที่ศูนย์ OSS (1,178,678 คน) แรงงานในภาคประมง (45,441 คน) และแรงงานในอุตสาหกรรมต่อเนื่องประมง (143,528 คน)

ตาราง 27 : การลดค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่เก็บจากแรงงานต่างด้าว

รายการ	ค่าธรรมเนียม (บาท/คน)	
	เดิม	ปัจจุบัน
ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานคนต่างด้าว	1,800	900
ค่าธรรมเนียมการตรวจลงตรา (วีซ่า) (ระยะเวลา ไม่เกิน 2 ปี)	2,000	500
ค่าตรวจสุขภาพ	600	500
กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร	1,000	ยกเว้น
รวม	5,400	1,900



4.3.4.2 การลดค่าธรรมเนียมภายใต้พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย พ.ศ. 2559

ก่อนหน้านี้จะมีการผ่านพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย พ.ศ. 2559 แรงงานต่างด้าวจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการจัดหางานและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ด้วยตัวเอง รวมถึงค่าเดินทาง ที่พัก และอาหาร เมื่อพระราชกำหนดฉบับนี้มีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2559 มีข้อกำหนดอย่างชัดเจน

เป็นครั้งแรกว่า ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายเหล่านี้ นายจ้างจะต้องเป็นผู้ออกทั้งหมด เพื่อลดภาระด้านค่าใช้จ่ายของแรงงานต่างด้าวที่มีความประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย (โปรดดูรายละเอียดเกี่ยวกับพระราชกำหนดฉบับนี้ ในหัวข้อ 4.5.1)

4.3.4.3 การเปลี่ยนนายจ้าง

เดิมแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้เฉพาะในกรณี ดังต่อไปนี้

- 1) นายจ้างเลิกจ้าง/นายจ้างเสียชีวิต
- 2) นายจ้างล้มละลาย
- 3) นายจ้างกระทำความผิดอาญาหรือทำร้ายร่างกายลูกจ้าง
- 4) นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ต่อมา เพื่อคุ้มครองมิให้แรงงานต่างด้าวตกเป็นผู้เสียหายในการบังคับใช้แรงงาน เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559 กระทรวงแรงงาน ได้กำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติม เพื่ออนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ในทุกประเภทกิจการ และทุกท้องที่ โดยเพิ่มเงื่อนไขข้อที่ 5 ดังต่อไปนี้ **ลูกจ้างทำงานในสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย** ซึ่งการกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมนี้ ช่วยให้แรงงานต่างด้าวที่ถูกทารุณกรรมทางจิตใจ เนื่องจากสภาพการทำงานที่เลวร้าย หรือถูกกระทำโดยนายจ้าง สามารถมีทางเลือกที่จะหางานใหม่ที่มีสภาพการทำงานที่เหมาะสมได้

4.3.5 การดูแลช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว

4.3.5.1 ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง (Post-Arrival and Reintegration Centers)

เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2559 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบหลักการให้จัดตั้งศูนย์แรกรับเข้าทำงาน และสิ้นสุดการจ้างมีภารกิจที่สำคัญ ดังนี้

- 1) ส่งมอบใบอนุญาตทำงาน อบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวในด้านสิทธิแรงงานที่ตนพึงจะได้รับ
- 2) ตรวจสอบ คัดกรองแรงงานต่างด้าวว่า มีนายจ้างจริงตรงตามสัญญาจ้าง ไม่ได้ถูกชักจูงหลอกลวงให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย
- 3) เป็นจุดพักรอแรงงานต่างด้าวเดินทางกลับประเทศ กรณีแรงงานเดินทางกลับปกติ ซึ่งแยกจากกรณีที่ถูกดำเนินคดีหรือถูกส่งตัวกลับ
- 4) เป็นศูนย์ประสานงานระหว่างนายจ้าง-แรงงานต่างด้าว

โดยในระยะแรก ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้างจัดตั้งขึ้นใน 3 จังหวัด ได้แก่ ตาก หนองคาย และสระแก้ว โดยได้ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานต่างด้าวทั้งหมดจำนวน 48,982 ราย

ตาราง 28 : จำนวนนายจ้างที่นำแรงงานต่างด้าวเข้ารับการอบรม
ณ ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง (1 สิงหาคม-30 ธันวาคม 2559)

ตาก		สระแก้ว		หนองคาย	
นายจ้าง	แรงงานต่างด้าว	นายจ้าง	แรงงานต่างด้าว	นายจ้าง	แรงงานต่างด้าว
2,446 ราย	28,355 ราย	1,841 ราย	15,838 ราย	2,500 ราย	4,789 ราย

4.3.5.2 ศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว (Migrant Worker Assistance Centers)

เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2559 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้กรมการจัดหางานได้จัดตั้งศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว ร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนเพื่อช่วยเหลือแรงงาน โดยในระยะแรกกระทรวงแรงงานจะจัดตั้งศูนย์ใน 10 จังหวัด ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก แบ่งเป็นจังหวัดชายทะเล 6 จังหวัด ได้แก่ สมุทรสาคร สุราษฎร์ธานี สงขลา สมุทรปราการ ชลบุรี ระนอง และจังหวัดไม่ติดชายฝั่งทะเล 4 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ นครราชสีมา ขอนแก่น ตาก

ศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม ถึง วันที่ 30 ธันวาคม 2559 ได้ให้การช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวทั้งหมด 14,446 ราย โดยประเภทของการให้ความช่วยเหลือต่อแรงงานต่างด้าว แสดงให้เห็นในตาราง 29 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

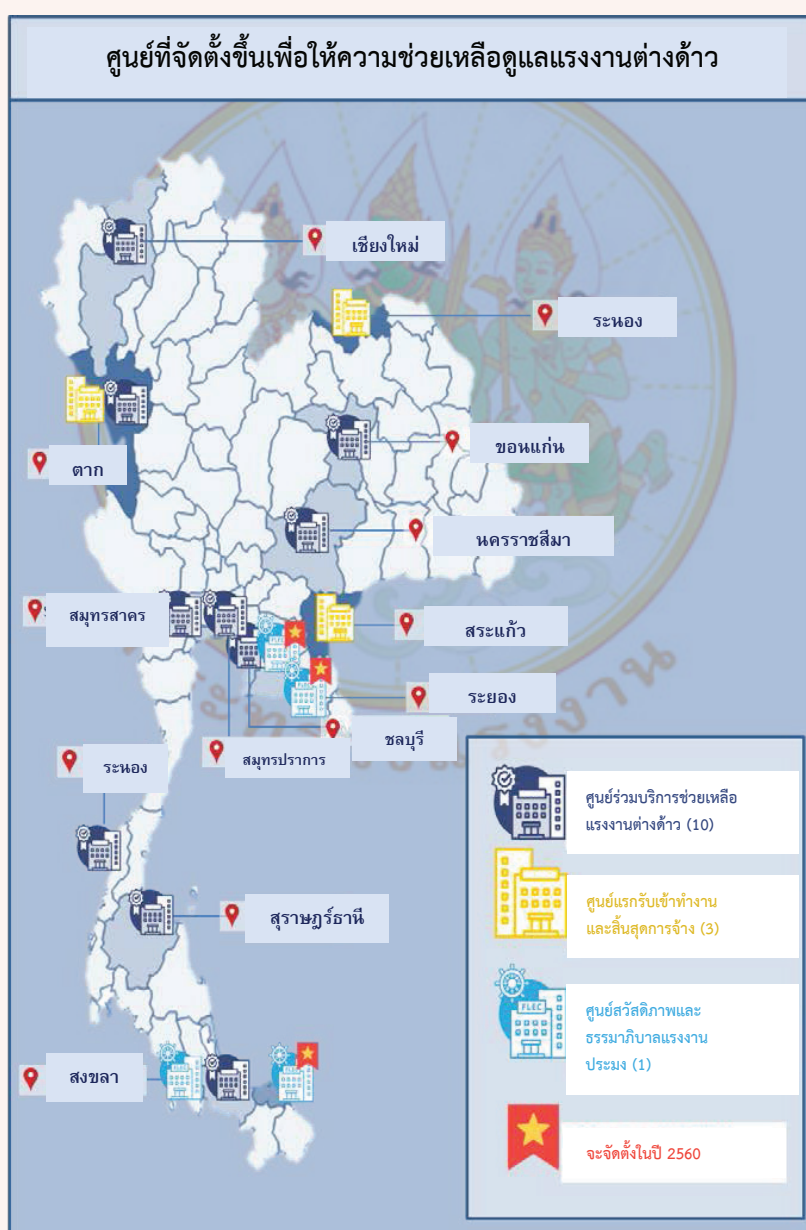
ตาราง 29 : ประเภทของการให้ความช่วยเหลือที่แรงงานต่างด้าวร้องขอ
จากศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว

ประเภทของการให้ความช่วยเหลือ	จำนวนแรงงานต่างด้าว ที่ได้รับการช่วยเหลือ
ให้คำปรึกษาเรื่องการรับประโยชน์ทดแทนกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน การขอรับเงินประกันค่าใช้จ่ายในการส่งตัวกลับ การเปลี่ยนนายจ้าง เงินชดเชยกรณีถูกเลิกจ้างไม่จำเป็น นายจ้างจ่ายเงินไม่ตรงตามกำหนด การต่ออายุใบอนุญาต ฯลฯ	10,657
เปลี่ยน/เพิ่มนายจ้าง	2,436
เปลี่ยน/เพิ่มสถานที่ทำงาน	620
ให้คำปรึกษาเพื่อได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงจ่าย (เช่น เงินประกันส่งกลับ เงินประกันสังคม)	259
แรงงานต่างด้าวได้รับค่าจ้างค้างจ่าย	238
แรงงานต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงานแทนใบอนุญาตทำงานชั่วคราว/สูญหาย	135
ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	64
ให้บริการคัดเอกสาร/แก้ไขข้อมูล	36
ส่งต่อตำรวจตรวจคนเข้าเมืองเพื่อส่งแรงงานกลับประเทศ	1

4.3.5.3 ศูนย์สวัสดิภาพและธรรมาภิบาลแรงงานประมง (Fisherman's Life Enhancement Center-FLEC)

เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2559 กระทรวงแรงงานร่วมกับองค์การสะพานปลา สมาคมวางแผนครอบครัวแห่งประเทศไทย ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเลสงขลา และบริษัทเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ได้ลงนามในบันทึกข้อตกลงเพื่อจัดตั้ง “ศูนย์สวัสดิภาพและธรรมาภิบาลแรงงานประมงสงขลา” (FLEC) ณ บริเวณท่าเทียบเรือประมง จังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานภาคประมงที่ทำงานอย่างถูกกฎหมาย โปรดดูรายละเอียดในหัวข้อ 4.8.1

แผนภาพที่ 37 : ศูนย์ที่จัดตั้งขึ้นในประเทศไทยเพื่อให้ความช่วยเหลือดูแลแรงงานต่างด้าว



4.4 การวางระบบตรวจและช่วยเหลือแรงงานที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4.4.1 การตรวจแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินมาตรการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจแรงงานในประเทศไทย โดยประสานความร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนให้มากขึ้นและการตรวจแรงงานในกิจการกลุ่มเสี่ยง

4.4.1.1 การเพิ่มพนักงานตรวจแรงงานและการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจแรงงาน

ในปี 2559 ประเทศไทยมีผู้ตรวจแรงงาน ทั้งหมด 1,245 คน (เป็นพนักงานตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงานจำนวน 821 คน และเป็นพนักงานตรวจแรงงานจากหน่วยงานอื่น ๆ 424 คน) และภายในไตรมาสแรกของ ปี 2560 จะแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานจากหน่วยงานอื่นเพิ่มเติมจำนวน 260 คน

ในปี 2559 มีกิจกรรมเพิ่มพูนศักยภาพของพนักงานตรวจแรงงาน 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1) กระทรวงแรงงานจัดการอบรมพัฒนาศักยภาพของพนักงานตรวจแรงงานจำนวน 306 คน

2) ศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย (ศปมผ.) ร่วมกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงแรงงาน จัดอบรมหลักสูตรป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับในทะเล ปีงบประมาณ 2559 จำนวน 3 รุ่น รวม 120 คน

3) การอบรมพนักงานตรวจแรงงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพงานการข่าว เพื่อปฏิบัติงานเชิงรุกจำนวน 3 รุ่น รวม 170 คน

นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ยังได้กำหนดมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจแรงงานที่สำคัญอีก 3 ด้านหลัก คือ

1) **ประสานความร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชน** (เช่น LPN, MWRN, Stella Maris) ในการแจ้งเบาะแส และร่วมลงพื้นที่ ในการนำพาพนักงานตรวจแรงงานไปตรวจยังสถานประกอบกิจการที่ละเมิดสิทธิด้านแรงงาน เพื่อไม่ให้แรงงานต่างด้าวตกเป็นเหยื่อหรือผู้เสียหายจากกลุ่มบุคคลที่แสวงหาผลประโยชน์จากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

2) **เกลี้ยกำลังเจ้าหน้าที่ไปตรวจเข้มข้นในกิจการกลุ่มเสี่ยงให้มากขึ้น เช่น กิจการประมง** (เช่น เจ้าหน้าที่ 10 คน จากหน่วยงานส่วนกลาง ได้รับการแต่งตั้งให้ไปประจำการอยู่ใน 10 ศูนย์ระดับจังหวัด ในพื้นที่ชายฝั่งทะเล มีผู้ตรวจแรงงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 187 คน และมีแผนที่จะเพิ่มผู้ตรวจแรงงานจากหน่วยงานอื่นเพิ่มเติมอีก อีกจำนวน 260 คน ในปี 2560)

3) **ออกระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน** ว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559 มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายในกรณีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ **แรงงานขัดหนี้** ซึ่งระเบียบดังกล่าวมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2559

4.4.1.2 การตรวจแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การตรวจแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกระบวนการหนึ่งที่รัฐบาลใช้เป็นเครื่องมือในการคุ้มครองแรงงาน โดยนำหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 81 กำหนดเป็นหน้าที่หลักในการตรวจแรงงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิดในคดีเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิแรงงาน อันอาจนำไปสู่การบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญกับทั้งการตรวจในกลุ่มแรงงานในระบบและแรงงานกลุ่มเสี่ยง และมีผลการดำเนินงานตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม-30 พฤศจิกายน 2559 ดังนี้

1) การตรวจแรงงานในระบบ การกระทำความผิดที่พบบ่อย ประกอบด้วย การค้างจ่ายค่าจ้าง การไม่จัดวันหยุด การไม่จัดทำข้อบังคับในการทำงาน การไม่จัดทำทะเบียนลูกจ้าง และทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง โดยมีผลการตรวจ ดังนี้

2) การตรวจของชุดเฉพาะกิจ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการจ้าง สภาพการทำงานและการใช้แรงงานต่างด้าว ในการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยจัดชุดเฉพาะกิจจากส่วนกลาง และมีการทำงานร่วมกับ NGOs ในทุกครั้ง เพื่อประสานเบาแสด้านการข่าวและชี้เป้าหมายสถานประกอบการที่มีแนวโน้มกระทำการละเมิดกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้พนักงานตรวจแรงงาน ความผิดที่พบบ่อย คือ การไม่แจ้งการใช้แรงงานเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงาน มีผลการตรวจ ดังนี้

ตาราง 30 : จำนวนการตรวจแรงงานในระบบ

ปี	สปก. ผ่านการตรวจ	ลูกจ้าง	พบการกระทำ ความผิด	ออกคำสั่ง	ดำเนินคดี	เปรียบเทียบปรับ (บาท)
2558	41,757	1,461,013	5,404	5,445	64	4,090,822
2559	39,480	1,387,826	7,200	7,196	66	2,583,320

ตาราง 31 : สถิติการตรวจแรงงานในกิจการกลุ่มเสี่ยง

(กิจการผลิตสินค้าจากอ้อย กิจการผลิตเครื่องนุ่งห่ม กุ้ง ปลา ฟาร์มเลี้ยงสัตว์ปีก ฟาร์มหมู หรือฟาร์มเลี้ยงสัตว์ประเภทอื่น ๆ รวมทั้งกิจการที่เป็นห่วงโซ่การผลิตดังกล่าวทุกแห่งและกิจการก่อสร้าง)

ปี	สปก. ผ่านการตรวจ	ลูกจ้าง	พบการกระทำ ความผิด	ออกคำสั่ง	ดำเนินคดี	เปรียบเทียบปรับ (บาท)
2558	1,053	95,434	73	71	2	7,000
2559	1,346	118,350	136	133	3	45,000

ตาราง 32 แสดงให้เห็นถึงจำนวนการตรวจแรงงานในเรือประมงทั้งหมดที่ดำเนินการโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นคนละส่วนกับการตรวจของ ศปมผ. ที่มีการตรวจ ณ ศูนย์รับแจ้งเข้า-ออกเรือประมง (PIPO) และพื้นที่ชายฝั่ง โปรดดูรายละเอียดในหัวข้อ 4.4.2

ตาราง 32 : สถิติการตรวจแรงงานในเรือประมง

ปี	เรือประมง ที่ผ่านการตรวจ	ลูกจ้าง	พบการ กระทำความผิด	ออกคำสั่ง	ดำเนินคดี	เปรียบเทียบปรับ (บาท)
2558	1,950	22,602	74	62	12	121,500
2559	873	11,562	18	15	3	120,000

4.4.2 การตรวจชุดเฉพาะกิจ ศปมผ.

การตรวจแรงงานทั้งที่ทำเรือ ในทะเล และในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ดำเนินการโดย ทีมสหวิชาชีพ ซึ่งประจำอยู่ ณ ศูนย์รับแจ้งเข้า-ออกเรือประมง (PIPO) ถือเป็นมาตรการในการจัดระเบียบการทำประมงของ ศปมผ. เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการใช้แรงงานโดยมิชอบ

เรือประมงทุกลำที่มีขนาดใหญ่กว่า 30 ตันกรอส ในน่านน้ำไทย จะต้องรายงานบัญชีรายชื่อ ลูกเรือประมง ทะเบียนเรือ หลักฐานการอนุญาตทำการประมง รวมทั้งรายละเอียดของนายจ้างต่อศูนย์รับแจ้งเข้า-ออกเรือประมง เมื่อเข้าเทียบท่าและก่อนออกไปทำประมง ทีมสหวิชาชีพซึ่งประจำอยู่ ณ ศูนย์รับแจ้งเข้า-ออกเรือประมงจำนวน 32 ศูนย์ (เมื่อปี 2559 จัดตั้งเพิ่มเติม 4 ศูนย์) และจุดบริการส่วนหน้า 19 จุด (จัดตั้งใหม่เมื่อปี 2559) ในพื้นที่ 22 จังหวัดชายทะเล ดำเนินการตรวจเอกสาร ตรวจเรือ และตรวจลูกจ้างในเรือที่เข้าเทียบท่าเพื่อรายงานตัวก่อนออกไปทำประมงทุกลำ โดยจุดบริการส่วนหน้าที่ได้รับการจัดตั้งขึ้น มีบทบาทเป็นหน่วยตรวจเคลื่อนที่ของศูนย์ PIPO เพื่อออกตรวจท่าเรือที่อยู่ห่างไกล

การตรวจเรือของ ทีมสหวิชาชีพที่ทำเรือใช้ฐานการตรวจตามระดับความเสี่ยง การกระทำผิดกฎหมายหรือกิจกรรมที่มีความเสี่ยงจะได้รับการตรวจตราและบันทึก ซึ่งจะนำไปใช้ในการกำหนดระดับความเสี่ยงซึ่งในทางกลับกัน จะเป็นการกำหนดความเข้มข้นของการติดตาม ควบคุม และเฝ้าระวัง (Monitor Control and Surveillance : MCS) ในระหว่างเดือนมิถุนายนถึงกันยายน 2559 ทีมสหวิชาชีพได้ตรวจเอกสาร 100% แล้ว ยังได้ตรวจเรือและลูกเรือทุกลำ (100%) ในเรือกลุ่ม ดังต่อไปนี้ 1) เรือประมงที่ขอเข้าเทียบท่าเรือและออกจากท่า ซึ่งต้องสงสัยว่าจะเป็นกลุ่มเสี่ยง 2) เรือประมงจากต่างประเทศ 3) เรือขนส่งสินค้า และ 4) เรือซึ่งไม่มีบันทึกของ ศปมผ. หรือการเทียบท่าเรือจากจังหวัดอื่น สำหรับเรือที่มีบันทึกของ ศปมผ. มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น และมีการรายงานตัวอย่างสม่ำเสมอเมื่อเข้าเทียบท่าเรือหรือออกจากท่าเรือ จะได้รับการตรวจเรือในอัตราที่น้อยกว่า 100% ในศูนย์ PIPO บางแห่ง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2559 มีการตั้งเป้าหมายในการตรวจเรือและลูกเรือ เมื่อเข้าเทียบท่าและออกจากท่าไว้ได้ที่ 100% และมีการจัดทำแผนเพื่อเพิ่มจำนวนการตรวจและจำนวนลำ ที่ศูนย์ควบคุมเรือเข้า-ออก เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าว นอกจากนี้ ศปมผ. ยังได้พัฒนาวิธีการตรวจเรือของศูนย์ PIPO ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาพรวม รัฐบาลไทยจัดสรรงบประมาณจำนวนมากในการเพิ่มพูนศักยภาพของผู้ตรวจเรือ เพื่อให้การตรวจเรือก้าวหน้ายิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ทีมตรวจเรือของศูนย์ PIPO ยังมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของตำรวจที่เกี่ยวข้อง และฝ่ายกฎหมายของกรมประมง ในด้านการดำเนินคดี ซึ่งต้องใช้มาตรการทางอาญา และการลงโทษทางปกครอง การตรวจเรือซึ่งมีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีความถี่มากขึ้น บวกกับบทลงโทษที่เข้มงวดเมื่อมีการละเมิดกฎหมาย ช่วยให้ผู้สามารถป้องกันและแก้ปัญหาการใช้แรงงานโดยมิชอบในอุตสาหกรรมประมง

ทั้งบนฝั่งและในทะเล

ตาราง 33 : การตรวจเรือประมง ระหว่างวันที่ 23 พฤศจิกายน 2558-22 ธันวาคม 2559

ขนาด (ตันกรอส)	สรุปผลตรวจเรือประมง			รวม
	ศรชล.เขต 1	ศรชล.เขต 2	ศรชล.เขต 3	
ต่ำกว่า 30	239	343	271	907
30-60	594	760	876	2,230
60 ขึ้นไป	692	744	1,441	2,877
รวม	1,579	1,847	2,588	6,014

*ศูนย์ประสานการปฏิบัติในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล หรือ ศรชล. (THAI-MECC)

4.4.2.1 การตรวจแรงงานในกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ

ศปมผ. ยังได้จัดทีมสหวิชาชีพเพื่อลงพื้นที่และดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลและสิ่ง วัตถุประสงคเพื่อป้องปรามการใช้แรงงานผิดกฎหมาย แรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์ มีการสัมภาษณ์แรงงานเพื่อตรวจสอบกรณีที่ต้องสงสัยว่าจะมีการใช้แรงงานผิดกฎหมาย การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานบังคับ การปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวโดยมิชอบ สภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรม รวมทั้งการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านอื่น ๆ

ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม-31 ธันวาคม 2559 ทีมสหวิชาชีพได้ตรวจแรงงานในกิจการแปรรูปอาหารทะเลและสิ่งจำนวนทั้งสิ้น 415 แห่ง โดยการตรวจแรงงานครั้งล่าสุดระหว่างเดือนตุลาคม-พฤศจิกายน 2559 ได้ลงตรวจสอบสถานประกอบการจำนวน 163 แห่ง และแรงงานจำนวนทั้งสิ้น 60,297 คน (ไทย 32,082 คน และต่างด้าว 28,215 คน) พบการกระทำผิดกฎหมายจำนวน 66 คดี โดยผลการตรวจแรงงานครั้งล่าสุด คิดเป็น ร้อยละ 0.23 ของการตรวจแรงงานทั้งหมดในประเภทกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ

ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม-พฤศจิกายน 2559 ได้มีการตรวจแรงงานในกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ เป็นจำนวนทั้งสิ้น 110,979 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานไทย 54,406 คน และแรงงานต่างด้าว 56,573 คน (เมียนมา 51,258 คน กัมพูชา 4,793 คน ลาว 407 คน และสัญชาติอื่น 115 คน) การตรวจสอบสถานประกอบการพบว่า มีโรงงานที่กระทำผิดกฎหมายการจ้างงานจำนวน 35 แห่ง และกระทำผิดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 64 แห่ง โรงงานกลุ่มแรก ได้รับคำสั่งให้พักการดำเนินกิจการชั่วคราวตั้งแต่ 10-30 วัน และถูกดำเนินคดีตามกฎหมายแรงงาน ส่วนโรงงานกลุ่มที่สอง ได้รับคำสั่งให้ปรับปรุงระบบให้ถูกต้องและจ่ายค่าจ้างที่ค้างจ่ายแก่คนงาน

4.4.2.2 กลไกใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในทะเล

การตรวจเรือในน่านน้ำไทยที่ดำเนินงานโดยทีมสหวิชาชีพในทะเลและหน่วยลาดตระเวนของ ศรชล. ไม่เพียงแต่ครอบคลุมการตรวจการทำประมงของเรือประมงอย่างเข้มงวดเท่านั้น แต่ยังเป็นการตรวจเบื้องต้นเพื่อเฝ้าระวังปัญหาแรงงาน เช่น การใช้แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ การเอารัดเอาเปรียบแรงงาน สภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม และการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ คำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 53/2559 ลงวันที่ 9 กันยายน 2559 ระบุว่า **ห้ามมิให้เจ้าของหรือผู้ควบคุมเรือประมงพาณิชยชนถ่ายคนประจำเรือระหว่างนำเรือออกไปทำการประมงทั้งในและนอกน่านน้ำไทย** เว้นแต่เพื่อความปลอดภัยของคนประจำเรือ ตั้งแต่คำสั่งนี้มีผลบังคับใช้ ศรชล. ได้ตรวจเรือที่ระบุว่าต้องสงสัยในน่านน้ำไทยเป็นประจำทุกวัน ในไตรมาสสุดท้ายของปี 2559 มีเรือประมงพาณิชยชนจำนวน 5 ลำ ที่ถูกจับและดำเนินคดี ข้อหาขนถ่ายคนประจำเรือระหว่างนำเรือออกไปทำการประมงและการใช้แรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกกฎหมาย โดยเจ้าของเรือและผู้ควบคุมเรืออยู่ระหว่างการดำเนินคดี

สำหรับการตรวจเรือประมงนอกน่านน้ำไทยเรื่องการห้ามขนถ่ายคนประจำเรือในทะเล **ผู้สังเกตการณ์บนเรือซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ต้องประจำอยู่ในเรือประมงพาณิชยชนทุกลำนอกน่านน้ำทะเลหลวง** จะช่วยตรวจสอบกรณีการขนถ่ายคนประจำเรือในทะเล และการใช้แรงงานโดยมิชอบ เมื่อพบกิจกรรมที่มีความเสี่ยงที่จะเป็นการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงานและการค้ามนุษย์ ทีมสหวิชาชีพจะออกไปทำการตรวจเรืออย่างละเอียดในทันที เมื่อพบว่ามีกรณีการกระทำผิดกฎหมาย จะดำเนินการลงโทษทั้งทางกฎหมายและทางปกครอง โดยมาตรการทางปกครองคือ จะมีการลากจูงเรือลำดังกล่าวกลับเข้าสู่ฝั่ง และดำเนินการลงโทษด้วยการระงับ/ยึดใบอนุญาต **เจ้าของเรือประมงอาจต้องจ่ายค่าปรับ เป็นเงิน 400,000-800,000 บาท ต่อลูกจ้างหนึ่งราย**

ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2559 เป็นต้นมา ศูนย์ติดตาม ควบคุม และเฝ้าระวัง (Monitor Control and Surveillance : MCS) ได้มีการเริ่มดำเนินการอย่างเต็มรูปแบบ กิจกรรม MCS ทั้งหมดถูกบูรณาการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์การจัดการประมง (FMC) ภายใต้กรมประมง ศูนย์ MCS จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการทำการประมงของเรือสัญชาติไทย ให้เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับตามกฎหมายประมง กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายค้ามนุษย์ โดยศูนย์ฯ ได้มีการใช้ระบบติดตามเรือประมง (Vessel Monitoring System : VMS) ในการติดตามและตรวจสอบโดยใช้ฐานการตรวจตามแผนปกติ ตรวจตามพฤติกรรม ตรวจตามฐานความเสี่ยง เพื่อสังเกต บันทึก และจัดกลุ่มความเสี่ยงของเรือประมงที่อาจมีการลักลอบกระทำความผิด โดยกฎหมายระบุให้เรือประมงสัญชาติไทยทุกลำที่มีขนาดตั้งแต่ 30 ตันกรอสขึ้นไป ดำเนินการติดตั้งระบบติดตามเรือประมง ซึ่งระบบดังกล่าวจะช่วยเจ้าหน้าที่ในการระบุพิกัดของเรือและมีการตรวจสอบย้อนกลับวิธีการเดินเรือและให้สามารถดูแลแรงงานบนเรือประมงไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นระบบหลักที่เจ้าหน้าที่ใช้ในการตรวจสอบเรือประมง

ศูนย์การจัดการประมง (FMC) มีหน้าที่เป็นหน่วยประสานงานและสั่งการในการตรวจสอบกิจกรรมด้านประมงที่ต้องสงสัย จากนั้นประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใต้ศูนย์การจัดการประมง เพื่อสืบสวนและดำเนินการต่อไป ศูนย์จะทำการประเมินและวิเคราะห์พฤติกรรมของเรือประมงโดยใช้ฐานการตรวจตามระดับความเสี่ยง ซึ่งการติดตาม ควบคุม และเฝ้าระวัง จะดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ สำนักงานใหญ่ของศูนย์การจัดการประมง ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ มีบทบาทสำคัญเป็นศูนย์บังคับบัญชาและสื่อสาร เพื่อตรวจสอบกิจกรรมประมงที่น่าสงสัย จากนั้นจะประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและหน่วยตรวจเรือ หน่วยตรวจเรือ

ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจเรือที่ท่าเรือ ในทะเล และสถานประกอบการ จะรับช่วงต่อในการควบคุม ตรวจสอบ และสืบสวน จากนั้นรายงานกลับมายังศูนย์ประมงสำนักงานใหญ่ภายใต้โครงสร้างของศูนย์การจัดการประมง รัฐบาลยังได้พัฒนาแนวทางการตรวจตามระดับความเสี่ยงที่เป็นแนวทางเดียวกันสำหรับการติดตาม ควบคุม และเฝ้าระวังทั้งหมดที่ดำเนินงานโดยหน่วยงานตรวจเรือ (เช่น การตรวจโดยศูนย์การจัดการประมงซึ่งตั้งอยู่ที่กรุงเทพฯ การตรวจเรือที่ท่าเรือโดยศูนย์ตรวจเรือเข้า-ออก และพนักงานตรวจแรงงาน การตรวจเรือในทะเล โดยหน่วยลาดตระเวนในทะเล) แนวทางการตรวจตามระดับความเสี่ยงนี้ จะนำไปใช้โดยหน่วยงานของศูนย์การจัดการประมงในช่วงต้นปี 2560

ประเทศไทยยังร่วมมือกับภาคีระหว่างประเทศเพื่อปรับปรุงเทคโนโลยีระบบติดตามเรือประมง (VMS) ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน และฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ติดตามเรือประมง เพื่อให้สามารถดำเนินงานด้านการตรวจตราและควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีการติดตั้งระบบแจ้งเตือนอัตโนมัติ และอยู่ระหว่างพัฒนาให้ใช้งานได้ดีขึ้นโดยการปรับปรุงทั้งซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ของระบบ VMS เพื่อให้สามารถตรวจสอบการกระทำที่น่าสงสัยว่าจะผิดกฎหมาย ระบบ VMS Gen-2 นี้ ยังได้รับการออกแบบเพื่อช่วยเหลือการบังคับใช้กฎหมายอีกด้วย VMS Gen-2 ถูกนำมาใช้งานจริงตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2559 โดยระบบตรวจเรือประมงรุ่นที่สองนี้ มีความทันสมัยขึ้นและช่วยลดภาระของผู้ใช้งานได้มากขึ้น ตัวอย่างเช่น มีระบบแจ้งเตือนอัตโนมัติ เมื่อมีเรือประมงสองลำอยู่ห่างกันไม่เกิน 50 เมตร และมีระบบที่เปรียบเทียบเส้นทางเดินเรือของเรือประมงจำนวน 10 ลำ ซึ่งทั้งสองระบบนี้จะช่วยในการตรวจสอบการขนถ่ายคนประจำเรือในทะเล ประเทศไทยยังอยู่ระหว่างการพัฒนา ระบบ VMS Gen-3 (ซึ่งมีเป้าหมายว่าจะใช้งานได้ในปี 2560) ระบบนี้จะสามารถจำพฤติกรรมของเรือประมงได้โดยอัตโนมัติ เช่น เมื่อเรือประมงลำใดล่องลำเข้าสู่เขตห้ามทำการประมง จะตรวจสอบได้ง่ายขึ้น เทคโนโลยี VMS ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และมีการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อให้สามารถตรวจตราและควบคุมการทำประมงได้อย่างเหมาะสม

4.4.2.3 การออกหนังสือคนประจำเรือ (Seabook)

ความก้าวหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคประมง คือ การออกหนังสือคนประจำเรือให้แก่แรงงานต่างด้าว โดยกรมเจ้าท่ามีหน้าที่ออกหนังสือคนประจำเรือให้แก่แรงงานไทย และกรมประมงมีหน้าที่ออกหนังสือคนประจำเรือให้แก่แรงงานต่างด้าว ตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การออกหนังสือคนประจำเรือตามกฎหมายว่าด้วยการประมง พ.ศ. 2559 มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 14 กันยายน 2559 หนังสือคนประจำเรือสำหรับแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย ข้อมูลทางชีวภาพ (biometrics) เพื่อใช้ระบุตัว ประวัติส่วนตัว ลายนิ้วมือ ภาพถ่าย ข้อมูลส่วนตัว และการจ้างงาน ข้อมูลเหล่านี้จะใช้ในการตรวจและระบุตัวลูกจ้างในเรือเพื่อให้หลักประกันว่ามีความเป็นอยู่ที่ดี แรงงานต่างด้าวต้องมายื่นขอทำหนังสือคนประจำเรือด้วยตัวเอง เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถจัดเก็บข้อมูลชีวภาพเพื่อใช้ระบุตัว (รวมถึงลายนิ้วมือและภาพถ่าย) และทำการสัมภาษณ์รายบุคคลผ่านล่าม โดยใช้แบบสัมภาษณ์ลูกเรือประมงที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จัดทำขึ้นร่วมกับกระทรวงแรงงาน เพื่อคัดแยกเบื้องต้น (Pre-Screening) ผู้ที่อาจตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และการบังคับใช้แรงงาน ข้อมูลด้านชีวภาพเหล่านี้จะจัดเก็บไว้ในแฟ้มข้อมูล เพื่อช่วยป้องกันแรงงานต่างด้าวจากการถูกแสวงหาประโยชน์ และถูกละเมิดจากเจ้าของเรือ ในวันที่ 31 ธันวาคม 2559 มีแรงงานต่างด้าวจำนวน 51,262 คน จากเรือ 4,687 ลำ มายื่นเรื่องขอหนังสือคนประจำเรือ

หลังจากที่กระบวนการออกหนังสือคนประจำเรือสำหรับแรงงานต่างด้าวเสร็จเรียบร้อยแล้วในต้นปี 2560 ทีมสหวิชาชีพ จะเริ่มต้นกระบวนการสัมภาษณ์ลูกเรือประมงเพื่อคัดแยกผู้ที่อาจตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และการบังคับใช้แรงงาน โดยทีมสัมภาษณ์ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ ศปมผ. ผู้ตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่กระทรวง พม. และล่าม โดยจะทำการสัมภาษณ์เมื่อเรือประมงเข้าเทียบท่า

นอกจากนี้ กรมเจ้าท่าจะเริ่มต้นใช้เทคโนโลยีในการสแกนใบหน้าเพื่อระบุตัว เพื่อสร้างหลักประกัน ความเป็นอยู่ที่ดีของคนประจำเรือ การสแกนใบหน้าและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับลูกเรือประมงจะจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูล ซึ่งสามารถเข้าถึงได้จากโทรศัพท์มือถือ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้ผ่านทางเว็บไซต์ คาดว่าฐานข้อมูลนี้ จะพร้อมใช้งานได้ในราวกลางเดือนพฤษภาคม 2560

แผนภาพที่ 38 : การบริหารจัดการแรงงานในภาคประมงทั้งระบบ



4.4.3 การเพิ่มความรัดกุมในการควบคุมดูแลการเข้าเมืองตามชายแดน

รัฐบาลไทยได้เพิ่มความเข้มงวดในการตรวจแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายบริเวณด้านชายแดนถาวร โดยข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม 2558-พฤศจิกายน 2559 สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้ปฏิเสธการเข้าเมืองของคนต่างด้าว รวม 5,349 ราย นอกจากนี้ ได้ระดมกำลังกวาดล้างจับกุมคนต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 โดยระหว่างเดือนมกราคม-กันยายน 2559 มีผลการจับกุม รวม 395,475 ราย

สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ยังดำเนินมาตรการป้องกันโดยการตรวจ คัดกรอง และสัมภาษณ์บุคคลที่ไม่ใช่สัญชาติไทย ที่กำลังเดินทางข้ามพรมแดนเข้ามาในประเทศไทย โดยมีเหตุที่ต้องสงสัยว่าจะเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ ตาราง 34 แสดงให้เห็นจำนวนบุคคลที่ถูกสัมภาษณ์จำแนกตามสัญชาติ

ตาราง 34 : จำนวนคนที่ถูกสัมภาษณ์โดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองที่จุดผ่านแดน จำแนกตามสัญชาติ

ปี	เมียนมา	ลาว	กัมพูชา	เวียดนาม	อื่น ๆ	รวม
2558	16,481	21,010	30,351	1,294	6,521	75,594
2559	36,747	21,159	32,174	941	5,729	96,750

นอกจากนี้ ประเทศไทยได้ประสานงานกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยทำงานร่วมกับศูนย์เพื่อการจำแนกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ เพื่อเพิ่มความเข้มงวดของกระบวนการคัดกรองคนเข้าเมือง ตาราง 35 แสดงให้เห็นจำนวนคนต่างด้าวทั้งหมด ที่ถูกปฏิเสธไม่ให้เดินทางเข้ามาในประเทศไทยในปี 2559 จำแนกตามสัญชาติ

ตาราง 35 : การปฏิเสธคนต่างด้าวเข้าเมืองในปี 2559

เดือน (2559)	ประเทศต้นทาง					
	เมียนมา	ลาว	กัมพูชา	เวียดนาม	อื่นๆ	รวม
มกราคม	-	404	-	22	-	426
กุมภาพันธ์	-	290	-	36	-	326
มีนาคม	-	286	-	50	2	338
เมษายน	-	140	-	73	-	213
พฤษภาคม	-	239	-	55	-	294
มิถุนายน	-	244	-	8	-	252
กรกฎาคม	-	275	-	5	-	280
สิงหาคม	-	301	-	11	3	315
กันยายน	-	299	-	2	5	306
ตุลาคม	-	94	-	2	1	97
พฤศจิกายน	-	46	-	5	-	51
ธันวาคม	-	177	-	-	-	177
รวม	-	2,795	-	269	11	3,075

สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองยังเพิ่มมาตรการป้องกันโดยการออกตรวจพื้นที่เสี่ยง (55,847 ครั้ง) และสร้างความตระหนักให้แก่แรงงานต่างด้าว โดยการเผยแพร่เอกสารและการอบรม ในปี 2559 ผลงานบางส่วน ของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้แก่ การติดตั้งป้ายรณรงค์ (12,433 พื้นที่) แจกข่าวสารที่เกี่ยวข้องแก่แรงงานต่างด้าว (36,502 ครั้ง) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อมวลชน (3,604 ครั้ง) และจัดทำโครงการฝึกอบรม (สำหรับ 2,025 คน)

4.4.4 การใช้ล่ามและผู้ประสานงานด้านภาษาเพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว

ประเทศไทยดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการเพิ่มจำนวนล่าม เพื่อช่วยให้การสื่อสารกับแรงงาน ต่างด้าว รวมทั้งการตรวจแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ณ วันที่ 15 ธันวาคม 2559 กระทรวงแรงงานดำเนินการ จ้างล่ามสื่อสารภาษา รวมจำนวน 42 คน ตามรายละเอียดดังนี้

- กรมการจัดหางาน จ้างล่าม 16 คน (ภาษาเมียนมา 7 คน กัมพูชา 4 คน และอังกฤษ 5 คน) โดยประจำ สายด่วน 1694 จำนวน 4 คน (ภาษาเมียนมา 1 คน กัมพูชา 1 คน และอังกฤษ 2 คน) และประจำ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทั้ง 12 จังหวัด (หนองคาย ปทุมธานี ชลบุรี ตราด สระแก้ว เชียงใหม่ เชียงราย ตาก สมุทรสาคร ภูเก็ต ระนอง และสงขลา) จังหวัดละ 1 คน
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ้างล่าม 26 คน (ภาษาเมียนมา 18 คน กัมพูชา 4 คน และอังกฤษ 4 คน)

เพื่อแก้ไขปัญหาที่ประเทศไทยขาดแคลนล่ามภาษาเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่จะเข้ามาช่วยเหลือ เจ้าหน้าที่รัฐในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจอย่างชัดเจนกับแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน จึงได้เสนอออกประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวมาทำงานเป็นผู้ประสานงาน **ด้านภาษา** มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2559 โดยบุคคลที่จะเป็นผู้ประสานงานด้านภาษา จะต้องมีความเข้าใจ ภาษาไทยเป็นอย่างดี และผ่านหลักสูตรการอบรมภาษาไทยเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และการคัดแยก ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

ในปีงบประมาณ 2560 มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดจ้างผู้ประสานงานด้านการสื่อสาร เพื่อปฏิบัติหน้าที่ประจำศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออก (PIPO) 32 ศูนย์ ศูนย์ละ 2 คน รวม 64 คน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2559 ได้จ้างผู้ประสานงานด้านการสื่อสารแล้วจำนวน 30 คน

ระหว่างเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2560 กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน กำหนดให้มีการจัดอบรมล่ามและผู้ประสานงานด้านการสื่อสารจำนวน 2 รุ่น รวม 80 คน เพื่อเพิ่มทักษะ ในการสื่อสารภาษาและความรู้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

4.5 การจัดช่องว่างของกฎหมายแรงงานและให้แรงงานต่างด้าวได้รับ การช่วยเหลือเยียวยาตามมาตรฐานสากล

4.5.1 พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างภายในประเทศ พ.ศ. 2559

1) **ความเป็นมา** กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ได้เสนอพระราชกำหนดการนำคน ต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างภายในประเทศ พ.ศ. 2559 ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2559 โดยมี กฎหมายย่อยอีก 13 ฉบับ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีผลบังคับใช้ในวันที่ 18 พฤศจิกายน 2559

2) การจัดช่องว่าง พระราชกำหนดฉบับนี้กำหนดมาตรการในการควบคุมการประกอบธุรกิจนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เพื่อแก้ไขปัญหาการลักลอบนำคนต่างด้าวหรือหลอกลวงคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย อันอาจทำให้เกิดการลุกลามของปัญหาไปสู่การกระทำอันเป็นการค้ามนุษย์

การควบคุมกระบวนการจัดหาแรงงานต่างด้าว

- พระราชกำหนดฯ ควบคุมการดำเนินงานของบริษัทจัดหางานที่ไม่ได้จดทะเบียนและเครือข่ายจัดหางานที่ไม่เป็นทางการ โดยกำหนดให้มีช่องทางในการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย 2 ช่องทาง คือ 1) ผ่านบริษัทจัดหางาน และ 2) ผ่านนายจ้าง

- บริษัทจัดหางานและนายจ้าง จะต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานก่อน จึงจะสามารถนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทย ดังนี้ 1) บริษัทจัดหางานจะต้องจดทะเบียนกับกระทรวงแรงงาน 2) นายจ้างจะต้องได้รับอนุญาต โดยกระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้กรมการจัดหางานสามารถควบคุมดูแลกระบวนการจัดหาแรงงานสำหรับแรงงานต่างด้าว และควบคุมบริษัทจัดหางานและนายจ้างในการนำแรงงานต่างด้าวเพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย

เพื่อบทกำหนดโทษ ในกรณีที่มีการนำเข้าแรงงานผิดกฎหมาย

- พระราชกำหนดนี้เพิ่มอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบเกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานเพื่อปราบปรามบริษัทจัดหางานที่นำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

- หากมีการฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้ โดยประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยไม่ได้รับอนุญาต มีอัตราโทษจำคุกตั้งแต่ 1-3 ปี หรือปรับตั้งแต่ 20,000-60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

- กรณีหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ และโดยการหลอกลวงนั้น ได้ไปซึ่งเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ถูกหลอกลวง มีอัตราโทษจำคุกตั้งแต่ 3-10 ปี หรือปรับตั้งแต่ 60,000-200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

- กรณีกระทำความผิดร่วมกันตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป หรือโดยสมาชิกขององค์กรอาชญากรรม ระวังโทษหนักกว่าโทษที่กฎหมายบัญญัติไว้กึ่งหนึ่ง หรืออาจถูกจำคุกได้สูงถึง 15 ปี หรือปรับ 300,000 บาท

กำหนดระเบียบการจัดหางานเพื่อป้องกันการใช้แรงงานผิดนัด

- พระราชกำหนดฯ ฉบับนี้ ช่วยลดภาระด้านค่าใช้จ่ายของแรงงานต่างด้าวลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายอื่นทั้งหมด รวมถึงค่าธรรมเนียมในการขอใบอนุญาตทำงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าที่พัก และอาหาร

- พระราชกำหนดฯ ห้ามไม่ให้บริษัทจัดหางานและนายจ้างที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย เรียกหรือขอค่าธรรมเนียมเพิ่มเติมจากแรงงานต่างด้าว หากบริษัทจัดหางานและนายจ้างไม่ปฏิบัติตามพระราชกำหนด จะต้องได้รับโทษจำคุก 1 ปี และปรับเป็นเงินจำนวน 5 เท่า ของจำนวนเงินที่เรียกจากลูกจ้าง

ปรับปรุงสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของแรงงาน

- บริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย ไม่สามารถละทิ้งแรงงานต่างด้าวให้พ้นจากความรับผิดชอบทันทีเมื่อแรงงานเหล่านี้เริ่มต้นทำงานในราชอาณาจักรไทย ในกรณีที่สัญญาการจ้างงาน หรือสภาพการทำงานไม่ตรงกับที่ได้ตกลงกันไว้ หรือการจ้างงานยุติลงก่อนที่สัญญาการจ้างงานจะสิ้นสุด บริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายจะต้องหางานที่เหมาะสมเป็นการทดแทนให้กับแรงงาน
- บริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย จะต้องวางหลักประกันเป็นเงินไม่น้อยกว่า 5 ล้านบาท เพื่อประกันความเสียหายที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ นายจ้างที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายให้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศด้วยตนเอง ต้องวางหลักประกันการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน เพื่อประกันความเสียหายที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ โดยวงเงินประกันขึ้นอยู่กับจำนวนแรงงานต่างด้าว แต่ไม่เกิน 1 แสนบาท ต่อนายจ้างหนึ่งราย เงินประกันเหล่านี้จะนำไปใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการส่งกลับแรงงานต่างด้าวที่มีความประสงค์จะกลับภูมิลำเนา

ตาราง 36 : บริษัทจัดหางานและนายจ้างที่มีใบอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ
ตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559
(21 พฤศจิกายน-27 ธันวาคม 2559)

จำนวนผู้รับอนุญาต (ราย)	จำนวนนายจ้าง ที่ใช้บริการ	จำนวนคนต่างด้าว (คน)		
		กัมพูชา	ลาว	เมียนมา
7 บริษัท*	164	408	152	129

* 7 บริษัท เก็บหลักประกัน บริษัทละ 5 ล้านบาท รวมทั้งสิ้น 35 ล้านบาท

จำนวนนายจ้างที่มีใบอนุญาตนำเข้า แรงงานต่างด้าว	จำนวนคนต่างด้าว (คน)		
	กัมพูชา	ลาว	เมียนมา
866	6,860	750	1,114

โปรดดูรายละเอียดของพระราชกำหนดฯ ในแผนภาพที่ 39

แผนภาพที่ 39 : พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างภายในประเทศ พ.ศ. 2559

4

พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างภายในประเทศ พ.ศ. 2559

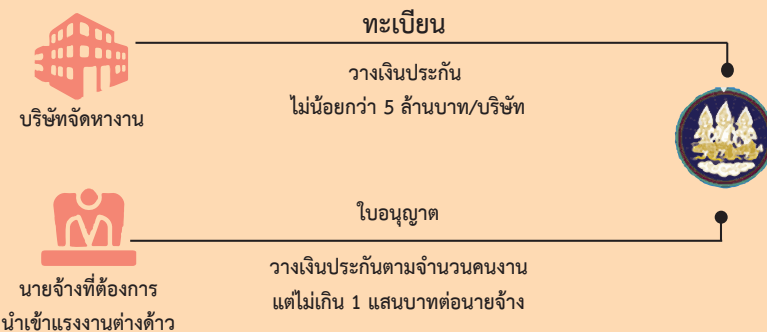
การแก้ปัญหาค้ามนุษย์และเพิ่มความคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

กระบวนการจัดการ
ไม่เป็นทางการ



1. การควบคุมกระบวนการจัดหาแรงงานต่างด้าว

พรก. ควบคุมการดำเนินงานของบริษัทจัดหางานที่ไม่ได้จดทะเบียน และเครือข่ายจัดหางานที่ไม่เป็นทางการ โดยกำหนดให้มีช่องทางในการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย 2 ช่องทาง



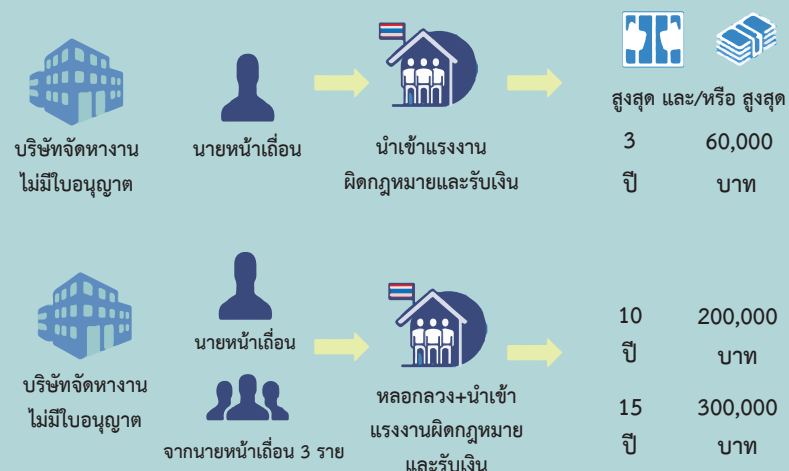
● กรมการจัดหางานสามารถตรวจสอบวิธีการจัดหางาน จำนวนบริษัทจัดหางานที่ได้รับใบอนุญาต นายจ้างที่มีใบอนุญาต และจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทย

ขาดบทลงโทษ
ที่ชัดเจน
ในการจัดการ
ที่ผิดกฎหมาย



2. เพิ่มบทกำหนดโทษ ในกรณีที่มีการนำเข้าแรงงานผิดกฎหมาย

- พรก. เพิ่มอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบเกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ
- ตัวอย่างการลงโทษ



แผนภาพที่ 39 : พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างภายในประเทศ พ.ศ. 2559 (ต่อ)

4

พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างภายในประเทศ พ.ศ. 2559

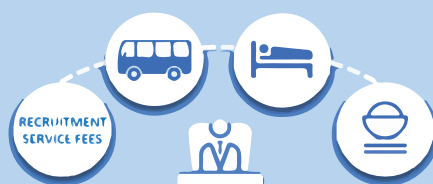
การแก้ปัญหาการค้ามนุษย์และเพิ่มความคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าว
ต้องจ่ายค่าธรรมเนียม



3. กำหนดระเบียบการจัดหางานเพื่อป้องกันการใช้แรงงานผิดนัด

ค่าธรรมเนียมการจัดหางาน ต้องจ่ายโดยนายจ้าง ไม่ใช่โดยแรงงานต่างด้าว



ห้ามไม่ให้บริษัทจัดหางานและนายจ้างที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย
เรียกหรือขอค่าธรรมเนียมเพิ่มเติมจากแรงงานต่างด้าว



บริษัทจัดหางาน
ที่ได้รับอนุญาต



นายจ้าง
ที่ได้รับอนุญาต



สูงสุด
1 ปี



สูงสุด
5 เท่า ของจำนวน
ที่เรียกจากคนงาน

แรงงานต่างด้าว
ถูกบริษัทจัดหางาน
ทอดทิ้ง



4. ปรับปรุงสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของแรงงาน

บริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย ไม่สามารถละทิ้งแรงงานต่างด้าวให้พ้นจากความรับผิดชอบ
เมื่อแรงงานเริ่มต้นทำงานในประเทศไทย หากสัญญาจ้างงานหรือสภาพการทำงานไม่ตรงกับที่ได้ตกลงกันไว้
หรือการจ้างงานยุติลงก่อนที่สัญญาจ้างงานจะสิ้นสุด บริษัทจัดหางานต้องหางานที่เหมาะสม
เป็นการทดแทนให้กับแรงงาน



บริษัทจัดหางานและนายจ้างที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย จะต้องวางเงินประกัน
ต้องวางหลักประกันเพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดส่งแรงงานต่างด้าวกลับภูมิลำเนา



4.5.2 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สถานะปัจจุบัน : พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อยู่ระหว่างการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยขณะนี้ได้ผ่านการพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2559 และอยู่ระหว่างประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป

การจัดช่องว่าง : เนื้อหาสำคัญของการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายฉบับนี้ คือ **การเพิ่มอัตราโทษกรณีความผิดที่กระทำต่อแรงงานเด็ก** ตัวอย่างเช่น 1) เพิ่มอัตราโทษ ในกรณีที่นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงาน 2) เพิ่มอัตราโทษในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานที่อาจเป็นอันตรายหรือให้ทำงานในสถานที่ต้องห้าม โดยต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับตั้งแต่ 400,000–800,000 บาท ต่อลูกจ้างหนึ่งคนหรือทั้งจำทั้งปรับ และหากลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 4 ปี หรือปรับไม่น้อยกว่า 800,000–2,000,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

4.5.3 การเข้าสู่มาตรฐานสากล

4.5.3.1 มาตรฐานแรงงานไทย

มาตรฐานแรงงานไทย TLS 8001–2010 หรือความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย มีมาตั้งแต่ปี 2546 โดยมีข้อกำหนดสอดคล้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ รวมทั้งความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ แนวทางของการใช้มาตรฐานแรงงานไทย มีการบูรณาการ ISO 9001 SA 8000 อนุสัญญา ILO ที่เกี่ยวข้อง²² กฎหมายแรงงานไทยที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สุขภาพและสิ่งแวดล้อม และสวัสดิการแรงงาน ฯลฯ ในเดือนธันวาคม 2559 มีสถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยแล้วจำนวน 1,892 แห่ง

4.5.3.2 แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมประมงทะเลและกิจการที่เกี่ยวข้อง ฟาร์มเลี้ยงกุ้ง และอุตสาหกรรมสัตว์ปีก นำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good labour Practice : GLP) ไปใช้เป็นแนวทางเบื้องต้น ในการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน กระทรวงแรงงานและองค์การแรงงานระหว่างประเทศทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เพื่อพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี

โดยปัจจุบันมีสถานประกอบกิจการใช้หลักการหรือแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีจำนวน 499 แห่ง แบ่งเป็น 1) สถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมประมงทะเลและกิจการที่เกี่ยวข้อง และฟาร์มเลี้ยงกุ้งจำนวน 157 แห่ง 2) สถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมสัตว์ปีกจำนวน 342 แห่ง

²² อนุสัญญา ILO รวมถึงอนุสัญญาฉบับที่ 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 155, 164, 177, และ 182 และรวมถึงข้อเสนอแนะฉบับที่ 146 และ 164 ปฏิญญาไตรภาคี ILO ว่าด้วยสถานประกอบการข้ามชาติและนโยบายสังคม 2000 ปฏิญญา ILO เรื่องความยุติธรรมทางสังคมสำหรับการโลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรม 2008 และ ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the world of work 2001 นอกจากนี้ ยังมีปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน 1948 อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ 1979 และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก 1989

ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2559 มีสถานประกอบกิจการที่แสดงความตั้งใจ จะนำหลักการ แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีไปใช้ในสถานประกอบกิจการฟาร์ม อุตสาหกรรมสัตว์ปีกและกิจการที่เกี่ยวข้องจำนวน 3,617 แห่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการเหล่านี้ เข้าใจความสำคัญของแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีและมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงมาตรฐานแรงงานให้ดีขึ้น

4.5.4 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

กระทรวงแรงงานได้จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำรายงานวิเคราะห์ช่องว่างในการรับรอง อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 188 คณะกรรมการประกอบด้วย ผู้แทนไตรภาคี และองค์กรภาคประชาสังคม ซึ่งรายงานวิเคราะห์ช่องว่างดังกล่าว ได้นำส่งให้กับ ILO ประจำประเทศไทย เพื่อส่งมอบต่อไปยังสำนักงานใหญ่ในกรุงเจนีวา จากนั้นจะร่วมกันจัดประชุมไตรภาคี ก่อนยกร่างกฎหมายเสนอคณะรัฐมนตรี และเข้าสู่กระบวนการรับรองอนุสัญญาฯ กับพิธีสาร ทั้ง 2 ฉบับ ภายในปี 2560

กระทรวงแรงงานและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ยังร่วมกันจัดทำการวิเคราะห์ช่องว่างของกฎหมายและมาตรการที่เกี่ยวข้องในการรับรองพิธีสารภายใต้อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 29 (พิธีสารปี 2557 ภายใต้อนุสัญญาเรื่องแรงงานบังคับ ปี 1930) ซึ่งแล้วเสร็จในเดือนพฤศจิกายน 2559 กระทรวงแรงงานจะจัดประชุมในต้นปี 2560 เพื่อรับรองรายงานและดำเนินการในขั้นต่อไป

ประเทศไทยยังอยู่ระหว่างพิจารณารับรองอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 98 ว่าด้วยการรวมตัว และร่วมเจรจาต่อรอง รวมทั้งได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายของไทยที่สำคัญ 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพิจารณารับรองอนุสัญญาฉบับดังกล่าว เมื่อดำเนินการแก้ไขกฎหมายเรียบร้อยแล้ว กระทรวงแรงงาน จะจัดประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หลังจากนั้นจะเข้าสู่ขั้นตอนการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีเพื่อรับรองอนุสัญญาฉบับดังกล่าวต่อไป

4.6 การวางกลไกเพื่อคุ้มครองกลุ่มเสี่ยงอื่น นอกเหนือจากแรงงานต่างด้าว จากการตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้ดียิ่งขึ้น

4.6.1 การควบคุมดูแลระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

4.6.1.1 การส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐเป็นผู้จัดส่ง

เพื่อช่วยเหลือแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการ ส่งเสริมให้มีการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ โดยรัฐต่อรัฐ หรือกระบวนการเพื่อป้องกันไม่ให้แรงงาน ถูกแสวงประโยชน์ โดยในระหว่างเดือนมกราคม-พฤศจิกายน 2559 มีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยรัฐจัดส่งจำนวน 11,891 คน สามารถประหยัดเงินได้จำนวน 2,279,783,444 บาท โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 37 : จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐเป็นผู้จัดส่ง

ประเทศที่ส่งไปทำงาน	จำนวน (คน)	ค่าใช้จ่าย จัดส่งโดยรัฐ / คน (บาท)	ถ้าส่งโดยเอกชน จะต้องจ่าย / คน (บาท)	ประหยัดเงิน ได้คนละ (บาท)	ลดค่าใช้จ่ายรวม (บาท)
1 อิสราเอล	5,801	79,328	300,000	220,672	1,280,118,272
2 สาธารณรัฐเกาหลี	5,737	20,244	180,000	159,756	916,520,172
3 ญี่ปุ่น	256	15,000	300,000	285,000	72,960,000
4 ไต้หวัน	97	15,000	120,000	105,000	10,185,000
รวม	11,891				2,279,783,444

4.6.1.2 การดำเนินคดีบริษัทจัดหางาน และสาย/นายหน้าเถื่อน

รัฐบาลยังคงตรวจสอบ ควบคุม บริษัทจัดหางานอย่างเข้มข้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิดของผู้รับอนุญาตจัดหางาน และลงโทษนายหน้าจัดหางานที่กระทำผิดกฎหมาย ตรวจตราการลักลอบจัดหางานของสายนายหน้าเถื่อน เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้แรงงานต่างด้าวต้องประสบปัญหาค่าใช้จ่ายที่สูงเกินความจริงและอาจเข้าข่ายแรงงานขูดรีด โดยในตาราง 38-39 แสดงให้เห็นผลการดำเนินงานดังกล่าว ดังต่อไปนี้

ตาราง 38 : จำนวนบริษัทจัดหางานที่ถูกลงโทษตามกฎหมาย เปรียบเทียบระหว่างปี 2558-2559

รายการ	การลงโทษ ปี พ.ศ. 2558	การลงโทษ ปี พ.ศ. 2559
พักใช้ใบอนุญาต	3 บริษัท (พักใช้ใบอนุญาต 30 วัน 2 บริษัท และ 60 วัน 1 บริษัท)	3 บริษัท (พักใช้ใบอนุญาต 60 วัน)
เพิกถอนใบอนุญาต	-	-
ดำเนินคดีอาญา	7 บริษัท	6 บริษัท (6 คดี)*

* ในจำนวน 6 คดี 6 บริษัทนี้ อยู่ในชั้นพนักงานสอบสวน 3 บริษัท อยู่ระหว่างประสานการดำเนินคดีต่อไปจำนวน 2 บริษัท เปรียบเทียบปรับจำนวน 1 บริษัท สำหรับคดีที่ชั้นพนักงานสอบสวน 3 บริษัท มีการหักเงินประกันที่บริษัทได้วางไว้กับกระทรวงแรงงานคืนให้แก่ลูกจ้างแล้ว

ตาราง 39 : การดำเนินคดีสาย/นายหน้าเถื่อน เปรียบเทียบระหว่างปี 2558-2559

ปี	ผู้เสียหาย (คน)					จำนวนสาย/นายหน้าเถื่อน ที่ถูกดำเนินคดี (คน)					จำนวนคดี (คดี)				
	รวม	ชั้น พนักงาน สอบสวน	ชั้น อัยการ	ชั้นศาล	คดีถึง ที่สุด	รวม	ชั้น พนักงาน สอบสวน	ชั้น อัยการ	ชั้นศาล	คดีถึง ที่สุด	รวม	ชั้น พนักงาน สอบสวน	ชั้น อัยการ	ชั้นศาล	คดีถึง ที่สุด
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

4.6.1.3 การให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ

กระทรวงแรงงานได้จัดตั้งศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาค จำนวน 10 ศูนย์ เพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ ศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาคนี้ เป็นศูนย์รวมของการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จและบูรณาการ ณ จุดเดียวกัน อาทิ ธนาคาร บริการสุขภาพ และบริษัทจัดหางาน ซึ่งคนหางานสามารถเข้าถึงบริการได้ด้วยตนเอง จนจบกระบวนการเมื่อไปทำงานต่างประเทศ บริการแบบครบวงจรของศูนย์จึงช่วยป้องกันการค้ามนุษย์ โดยจัดความจำเป็นที่ต้องพึ่งพาความช่วยเหลือจากนายหน้าของแรงงานไทย โดยตั้งแต่มกราคม-พฤศจิกายน 2559 มีคนหางานมาใช้บริการจำนวน 38,684 คน และได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศแล้วจำนวน 20,902 คน

กระทรวงแรงงานยังได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยใน ปี 2559 กิจกรรมรณรงค์ประชาสัมพันธ์มีดังต่อไปนี้

- ◇ โครงการเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ สามารถสร้างเครือข่ายได้จำนวน 66,452 คน
- ◇ โครงการเคาะประตูบ้านเพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ มีผู้รับทราบข้อมูลจำนวน 8,670 คน
- ◇ โครงการเตรียมความพร้อมให้คนหางานเพื่อป้องกันการตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ในการไปทำงานต่างประเทศ เพื่อให้คนหางานได้รู้กลวิธีการหลอกลวงของสาย/นายหน้าจัดหางานเถื่อน วิธีการป้องกันตัวเองไม่ให้ถูกหลอก เข้าใจขั้นตอนการจ่ายเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามกฎหมายกำหนด ฯลฯ ฝึกอบรมให้คนหางานในภาคกลาง เหนือ และอีสานจำนวน 2,640 คน
- ◇ โครงการฝึกอบรมคนหางานที่ทำสัญญาจ้างและอยู่ระหว่างรอเดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลี มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 369 คน
- ◇ โครงการจัดฝึกอบรมให้คนหางานที่จะเดินทางไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอล จำนวน 705 คน

- ◊ เผยแพร่ข่าวประชาสัมพันธ์จำนวน 19 ครั้ง สื่อสิ่งพิมพ์และวารสาร 80 ครั้ง สื่อวิทยุ 6 ครั้ง สื่อโทรทัศน์ 30 ครั้ง สื่อออนไลน์/โซเชียลมีเดีย 49 ครั้ง

4.6.2 การจัดปัญหาแรงงานเด็ก

4.6.2.1 นโยบายและแผนระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558–2563

รัฐบาลไทยให้ความสำคัญกับมาตรการป้องกันและหาทางแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย โดยนโยบายและแผนระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ฉบับที่ 2 ประจำปี พ.ศ. 2558–2563 ได้กำหนดแนวทางในการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผล โดยประเทศไทยมีเป้าหมายที่จะจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายให้หมดสิ้นภายในปี 2563

4.6.2.2 การสำรวจการทำงานของเด็ก

กระทรวงแรงงาน ได้ร่วมกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ ดำเนินการสำรวจการทำงานของเด็กในประเทศไทยในปี 2558 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลในเดือนธันวาคม 2558 ซึ่งผลการสำรวจ พบว่า ประเทศไทยมีเด็ก อายุ 5–17 ปี จำนวน 10.88 ล้านคน ส่วนใหญ่เรียนหนังสือ ร้อยละ 66.2 (7,199,915 คน) เป็นเด็กทำงาน ร้อยละ 6.4 (692,819 คน) เข้าข่ายแรงงานเด็กร้อยละ 2.9 (312, 675 คน)

เพื่อให้เห็นภาพของประชากรเด็กที่ทำงานชัดเจนยิ่งขึ้น กระทรวงแรงงาน อยู่ระหว่างประสานความร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และสำนักงานสถิติแห่งชาติ จัดทำแผนการดำเนินโครงการสำรวจข้อมูลการทำงานของเด็ก ในประเทศไทย ประจำปี พ.ศ. 2560 โดยกำหนดระยะเวลาดำเนินโครงการ 21 เดือน

4.6.2.3 กฎกระทรวงกำหนดสถานที่ที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงาน พ.ศ. 2559

เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2559 กระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงกำหนดสถานที่ที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงาน พ.ศ. 2559 โดยเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมสถานที่ที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน โดยไม่ให้ทำงานในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับสัตว์น้ำ ตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน และสถานประกอบกิจการที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับการแปรรูปสัตว์น้ำ ตามพระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558 โดยผลการดำเนินการตามกฎหมายกระทรวงดังกล่าว แสดงให้เห็นในตาราง 40 ดังนี้

ตาราง 40 : ผลการดำเนินการตามกฎหมายกระทรวงที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงาน

ปี	สปก. ผ่านการตรวจ	ลูกจ้าง	พบการกระทำ ความผิด	ออกคำสั่ง	ดำเนินคดี	เปรียบเทียบปรับ (บาท)
2558	150	43,676	46	38	6	64,000
2559	417	109,433	59	49	10	-

4.6.2.4 การดำเนินคดีการใช้แรงงานเด็ก

ในระหว่างปี 2559 กระทรวงแรงงานมีการดำเนินมาตรการเพื่อแก้ปัญหาการใช้แรงงานเด็ก โดยตรวจพบการใช้แรงงานเด็ก 51 กรณี (ในจำนวนนี้เป็นการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี 23 กรณี และเป็นการใช้แรงงานเด็กอายุระหว่าง 15-18 ปี 28 กรณี)

จากจำนวนการใช้แรงงานเด็กทั้งหมด มี 13 กรณี ที่ถูกดำเนินคดี และเสียค่าปรับรวม 582,000 บาท อยู่ในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่รับเรื่อง 36 กรณี และอยู่ระหว่างการรวบรวมพยานหลักฐาน 2 กรณี

4.6.3 มาตรการป้องกันการตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในสตรีและเด็ก

4.6.3.1 แผนปฏิบัติการและมาตรการเร่งด่วนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านสตรีและเด็ก

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการและมาตรการเร่งด่วนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านสตรีและเด็ก 11 ด้าน ดังรายละเอียดในแผนภาพที่ 40

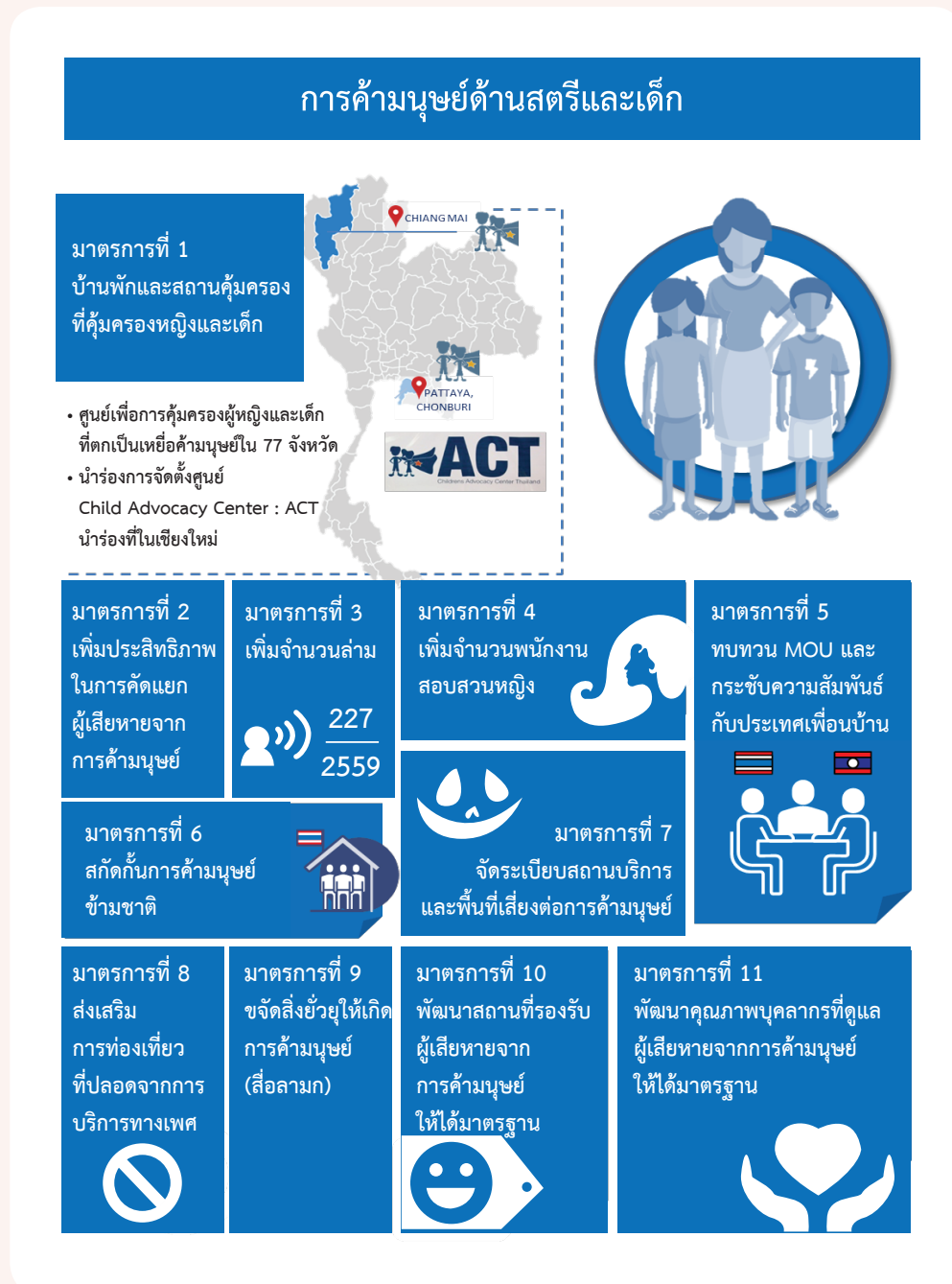
และเพื่อให้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวง พม. จึงได้จัดตั้งศูนย์อำนวยการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านสตรีและเด็ก โดยมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการประชุม คณะอนุกรรมการด้านกิจการสตรี และเพื่อหารือเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรการเพื่อแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านสตรีและเด็ก ผลของการประชุมจะรายงานต่อนายกรัฐมนตรี กระทรวง พม. ยังได้จัดโครงการอบรม เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพให้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานด้านการค้ามนุษย์ในสตรีและเด็กอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการจัดสัมมนาสำหรับสื่อมวลชนเพื่อสร้างความตระหนักในประเด็นเหล่านี้

นอกจากนี้ กระทรวง พม. ได้จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรณรงค์ไม่ให้นักท่องเที่ยวซื้อบริการทางเพศจากเด็ก โดยได้ติดตั้งป้ายประชาสัมพันธ์ดังกล่าวที่ท่าอากาศยานนานาชาติ ได้แก่ สนามบินสุวรรณภูมิ สนามบินดอนเมือง ซึ่งถือเป็นจุดแรกที่นักท่องเที่ยวเดินทางมาถึง รวมถึงการติดตั้งป้ายรณรงค์ประชาสัมพันธ์บริเวณสนามบินในพื้นที่ต่างจังหวัดซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญจำนวน 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ อุตรธานี อุบลราชธานี ขอนแก่น ภูเก็ต สงขลา (หาดใหญ่) เพื่อประชาสัมพันธ์และรณรงค์ไม่ให้นักท่องเที่ยวซื้อบริการทางเพศจากเด็ก

นอกจากนี้ ในปี 2559 ได้มีการจัดสัมมนา “เสริมสร้างความตระหนักปัญหาการค้ามนุษย์” ให้แก่เครือข่ายการท่องเที่ยวจำนวน 200 คน

กระทรวงมหาดไทยเพิ่มความพยายามในการคุ้มครองผู้หญิงและเด็กจากการถูกกระทำ ความรุนแรง โดยออกตรวจในคาราโอเกะ สถานบันเทิง และสถานประกอบการทางธุรกิจที่จำหน่ายแอลกอฮอล์ เนื่องจากสถานที่เหล่านี้เป็นพื้นที่เสี่ยงต่อการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ ในปี 2559 กระทรวงมหาดไทยได้ทำการจับกุมและดำเนินคดีทั้งหมด 250 คดี และปิดสถานบริการซึ่งละเมิดกฎหมาย 270 แห่ง

แผนภาพที่ 40 : แผนปฏิบัติการและมาตรการเร่งด่วน
ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านสตรีและเด็ก



4.6.3.2 ศูนย์ Child Advocacy Center : ACT

การคุ้มครองเด็กจากการตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์เป็นภารกิจที่สำคัญสำหรับ
รัฐบาล ในปี 2558 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายในระดับสากล ได้แก่ FBI HSI
และ NCA ร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชน เช่น HUG Project มูลนิธิพัฒนาการคุ้มครองเด็ก มูลนิธิเพื่อความเข้าใจเด็ก
และ Freedom Story จัดตั้งศูนย์ Child Advocacy Center (ACT) ขึ้นในจังหวัดเชียงใหม่ เมื่อปี 2558 เป็นศูนย์แรก
โดยมีแผนที่จะจัดตั้งศูนย์ ACT อีก 2 แห่ง ในพัทยาและภูเก็ต

วัตถุประสงค์ของศูนย์ ACT คือ **เพื่อคุ้มครองเด็กจากการถูกแสวงหาประโยชน์** โดยให้ความสำคัญเป็นพิเศษในด้านการช่วยเหลือ สอบสวน เพื่อส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมาย และใช้แนวทาง **“ตำรวจชุมชน” (Community Policing)** เพื่อแก้ปัญหาการแสวงหาประโยชน์จากเด็ก

แผนงานด้านการป้องกันที่สำคัญของศูนย์ ACT มีดังต่อไปนี้

- ◇ โครงการฝึกอบรมเรื่องการแสวงหาประโยชน์จากเด็ก 9 ครั้ง กลุ่มเป้าหมายเป็นเด็ก 267 คน
- ◇ โครงการฝึกอบรมเรื่องการค้ามนุษย์ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายคุ้มครองเด็กและการบังคับใช้กฎหมาย 5 ครั้ง สำหรับผู้ใหญ่ 51 คน
- ◇ โครงการ “Molding Stars” ซึ่งเป็นโครงการสอนวิชาภาษาอังกฤษและวิชาอื่น ๆ แก่เด็กนักเรียน 37 คน 2 วันต่อสัปดาห์

ศูนย์ ACT ยังได้ให้การสนับสนุนการบังคับใช้กฎหมายในกรณีการค้ามนุษย์ ดังตัวอย่างต่อไปนี้ :

- ◇ สืบข้อเท็จจริงเบื้องต้น 34 กรณี โดยมี 12 กรณี ที่นำไปสู่การจับกุมหรือออกหมายค้น
- ◇ ช่วยเหลือและคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ 19 ราย
- ◇ ให้ความช่วยเหลือ 5 กรณี ซึ่งจบลงด้วยการพิพากษาลงโทษ
- ◇ พัฒนาแผนงานบำบัดฟื้นฟู ซึ่งรวมถึงการให้คำปรึกษาแก่เด็ก
- ◇ ช่วยเหลือผู้เสียหายจากกรณีล่วงละเมิดทางเพศในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว 2 ราย ส่งผลให้ผู้ต้องหาต้องโทษจำคุก 10 ปี
- ◇ ช่วยเหลือ DSI และ TICAC ในการสืบค้นข้อเท็จจริง ค้นคว้าวิจัย และให้ความช่วยเหลือในด้านการสัมภาษณ์ จนนำไปสู่การจับกุมผู้ต้องหาชาวต่างชาติที่มีสื่อลามกเด็กไว้ในครอบครอง
- ◇ ทำงานร่วมกับผู้เสียหาย ซึ่งนำไปสู่การจับกุมผู้ต้องหาที่ล่วงละเมิดทางเพศต่อเด็ก และระบุดผู้เสียหายได้ 5 ราย
- ◇ ศูนย์ ACT เชียงใหม่จัดการอบรมให้กับบุคลากรศูนย์ ACT พัทยาและภูเก็ต

4.6.3.3 การจัดการอุปสงค์ของการล่วงละเมิดทางเพศต่อเด็ก

1) มาตรการและความก้าวหน้าในการดำเนินงานของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และตำรวจท่องเที่ยว

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ดำเนินมาตรการเพื่อขจัดปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศต่อเด็ก ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการท่องเที่ยวที่มีวัตถุประสงค์เพื่อค้าประเวณี โดยมีการจัดอบรมหลายครั้งให้กับผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการค้ามนุษย์ โดยในปี 2559 ได้ดำเนินกิจกรรมดังต่อไปนี้

- **โครงการอบรม 6 ครั้ง** ในเชียงใหม่ อุบลราชธานี ภูเก็ต ตาก กรุงเทพฯ และชลบุรี โดยมีผู้เข้าร่วม 417 คน รวมถึงนักเรียน นักศึกษา นายจ้าง เยาวชน และภาคธุรกิจท่องเที่ยว รวมทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐและนักวิชาการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจในการป้องกันการแสวงประโยชน์ทางเพศต่อเด็ก และสร้างความตระหนักเรื่องการค้ามนุษย์และละเมิดทางเพศต่อเด็กในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว รวมถึงเสริมสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาค้ามนุษย์และละเมิดทางเพศต่อเด็กในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทย

- การสร้างความตระหนักผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น “โครงการตำรวจชุมชน” และโครงการอาสาสมัครช่วยตำรวจท่องเที่ยวในการเฝ้าระวังและป้องกันการละเมิดทางเพศต่อเด็กในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

- การประกาศเจตนารมณ์สาธารณะว่าจะต่อต้านการค้ามนุษย์และละเมิดทางเพศต่อเด็กในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทย

- เสริมสร้างความตระหนักเรื่องการค้ามนุษย์เพื่อการค้าประเวณี แก่นายจ้างในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและสาธารณชนทั่วไปในพื้นที่การท่องเที่ยว ผู้ประกอบการจะต้องเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวให้นักท่องเที่ยวและลูกจ้าง ให้แจ้งต่อเจ้าหน้าที่ทันทีเมื่อพบเห็นเหตุการณ์

2) การเฝ้าระวังผู้ต้องสงสัยว่าเคยกระทำความผิดคดีล่วงละเมิดเด็ก

รัฐบาลยังเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการตรวจสอบ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ต้องสงสัยเดินทางเข้ามายังประเทศไทย โดยเฉพาะผู้ต้องสงสัยว่าเคยกระทำความผิดฐานล่วงละเมิดเด็ก โดยตาราง 41 แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการรับมือกับคนกลุ่มนี้

ตาราง 41 : จำนวนผู้ที่ถูกปฏิเสธไม่ให้เข้ามาในราชอาณาจักร

ปี	ถูกเพิกถอนใบอนุญาตให้พำนักรอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว	ขึ้นบัญชีดำ
2558	64	41
2559	6	82

4.6.3.4 การขจัดสื่อลามกอนาจารเด็ก

ประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามและขจัดสื่อลามกอนาจารเด็กหลายฉบับ ฉบับแรก คือ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 287/1 ซึ่งระบุว่า ผู้ใดครอบครองสื่อลามกอนาจารเด็กเพื่อแสวงหาประโยชน์ในทางเพศสำหรับตนเองหรือผู้อื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และถ้าผู้กระทำความผิดนี้ส่งต่อซึ่งสื่อลามกอนาจารเด็กแก่ผู้อื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 7 ปี หรือปรับ ไม่เกิน 140,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 287/1 ระบุว่า ผู้ใด (1) เพื่อความประสงค์แห่งการค้า หรือโดยการค้าเพื่อการแจกจ่ายหรือเพื่อการแสดงอวดแก่ประชาชน ทำ ผลิต มีไว้ นำเข้าหรือยังให้นำเข้าในราชอาณาจักร ส่งออกหรือยังให้ส่งออกป็นอกราชอาณาจักร พาไปหรือยังให้พาไปหรือทำให้แพร่หลายโดยประการใด ๆ ซึ่งสื่อลามกอนาจารเด็ก (2) ประกอบการค้า หรือมีส่วนหรือเข้าเกี่ยวข้องในการค้าเกี่ยวกับสื่อลามกอนาจารเด็ก แจกจ่ายหรือแสดงอวดแก่ประชาชน หรือให้เข้าสื่อลามกอนาจารเด็ก (3) เพื่อจะช่วยให้แพร่หลาย หรือการค้า สื่อลามกอนาจารเด็กแล้ว โฆษณาหรือโฆษณาโดยประการใด ๆ ว่ามีบุคคลกระทำการอันเป็นความผิดตามมาตรา นี้ หรือโฆษณาหรือโฆษณาว่าสื่อลามกอนาจารเด็กดังกล่าวแล้วจะหาได้จากบุคคลใด หรือโดยวิธีใด ต้องระวางโทษจำคุก ตั้งแต่ 3-10 ปี และปรับตั้งแต่ 60,000-200,000 บาท

กฎหมายที่เกี่ยวข้องอีกฉบับหนึ่ง คือ พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 ระบุว่า ผู้ใดนำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ใด ๆ ที่มีลักษณะอันลามก และข้อมูลคอมพิวเตอร์นั้นประชาชนทั่วไปอาจเข้าถึงได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ยังระบุว่า การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ หมายถึงรวมถึงการผลิตและเผยแพร่วัสดุลามก และผู้จัดทำหา ซื้อ หรือขายวัสดุ ลามกเหล่านี้ ถือว่ามีความผิดฐานค้ามนุษย์

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 ยังกำหนดว่า ผู้ใดโอน รับโอน หรือเปลี่ยนสภาพทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดในการเป็นธุระจัดหา ล่อไป หรือพาไป เพื่อการ อนาคตหญิงและเด็กเพื่อสนองความใคร่ของผู้อื่น ถือเป็นการกระทำความผิดฐานฟอกเงิน

ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 287/1 และพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิด เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 ส่งผลให้ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ตำรวจพบหลักฐานเพิ่มเติม คดีนั้นอาจมีการเพิ่มข้อหา ค้ามนุษย์เข้าไปด้วยได้

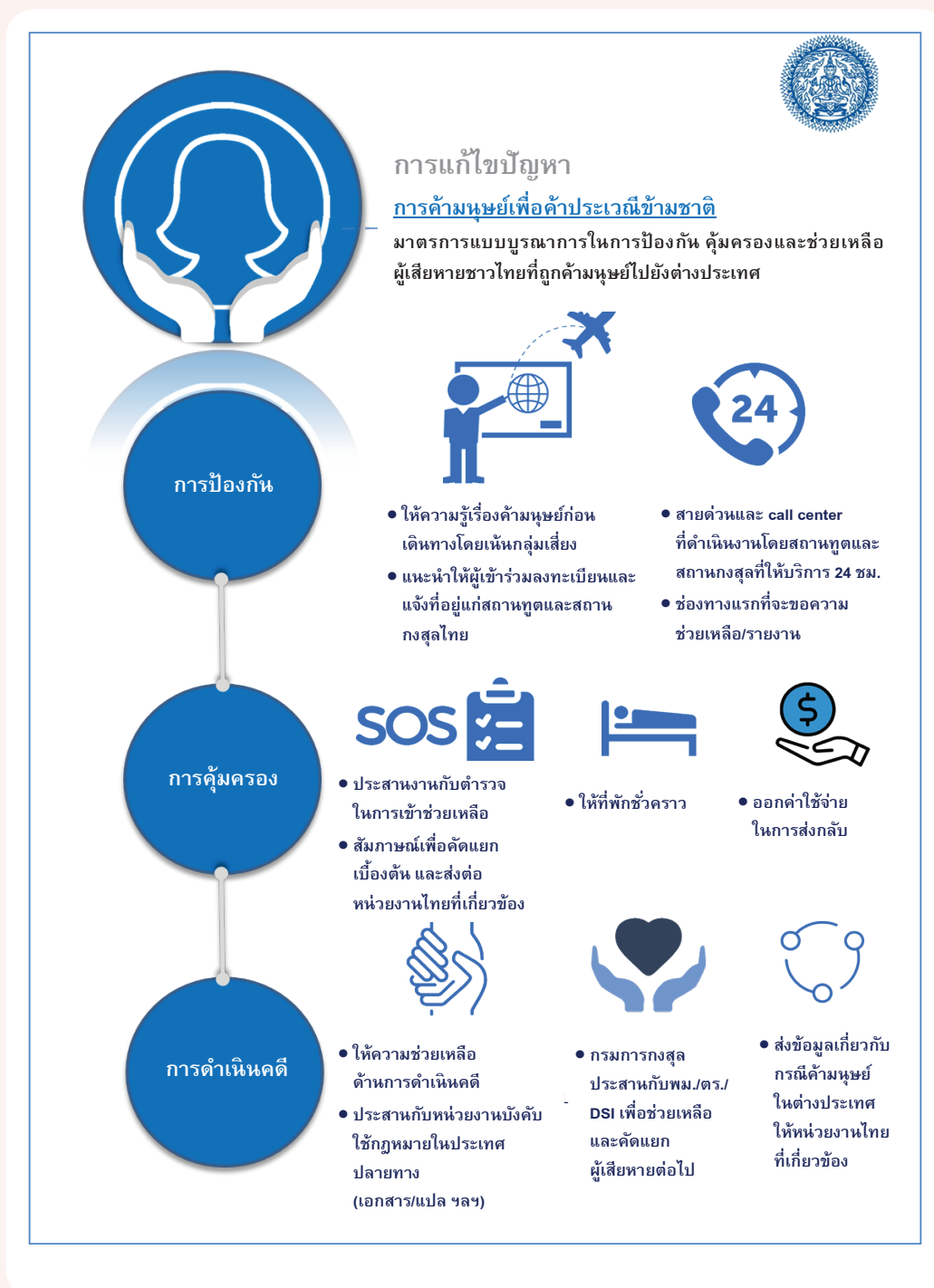
4.6.4 การแก้ปัญหาค้ามนุษย์ข้ามชาติในการค้าประเวณี

ประเทศไทยใช้แนวทางแบบบูรณาการในการป้องกัน คัดกรอง และช่วยเหลือผู้เสียหายชาวไทย ที่ถูกค้ามนุษย์ไปยังต่างประเทศ ประการแรก มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ก่อนออกเดินทาง โดยเน้น ที่กลุ่มเสี่ยง ซึ่งผู้เข้าร่วมจะได้รับการแนะนำให้ไปลงทะเบียนและแจ้งที่อยู่ของตนไว้ที่สถานทูตและสถานกงสุลไทย ในต่างประเทศ นอกจากนี้ สายด่วนให้คำปรึกษายังสามารถให้บริการได้ตลอด 24 ชั่วโมง

ในการคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในต่างประเทศ สถานทูตและสถานกงสุลไทย ยังประสานงานกับเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายในประเทศนั้น ๆ เพื่อดำเนินการช่วยเหลือ และสัมภาษณ์เพื่อคัดกรอง เบื้องต้น รวมทั้งส่งต่อกรณีค้ามนุษย์ไปยังหน่วยงานไทยที่เกี่ยวข้อง และช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ โดยพิจารณาเป็นรายกรณีไป

กระทรวงการต่างประเทศยังให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เสียหายในด้านการดำเนินคดี และกรรมการกงสุลประสานกับกระทรวง พม. ตำรวจ และกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อให้การช่วยเหลือในการคัดแยกผู้เสียหาย โปรดดูรายละเอียดได้จากแผนภาพที่ 41

แผนภาพที่ 41 : การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์เพื่อการค้าประเวณี



4.6.5 การลดจำนวนขอทานอย่างบูรณาการ

ประเทศไทยได้ออกพระราชบัญญัติควบคุมการขอทาน พ.ศ. 2559 เพื่อเป็นการป้องกันและลดความเสี่ยงต่อการถูกค้ามนุษย์ โดยมีสาระสำคัญให้มีการจัดระเบียบเกี่ยวกับการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ทำการขอทาน **การควบคุมการขอทาน** โดยการแยกผู้แสดงความสามารถออกจากการเป็นผู้ทำการขอทาน กำหนดความผิดทางอาญาของผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งมาตรการดังกล่าว ส่งผลดังต่อไปนี้

- ก่อนมีการบังคับใช้พระราชบัญญัติควบคุมการขอทาน พ.ศ. 2559 มีผู้ทำการขอทานจำนวน 4,649 ราย เป็นคนไทยจำนวน 2,945 ราย และเป็นต่างด้าวจำนวน 1,704 ราย (ระหว่างเดือนตุลาคม 2558–กรกฎาคม 2559)

- หลังจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติควบคุมการขอทาน พ.ศ. 2559 พบผู้ทำการขอทานจำนวน 60 ราย เป็นคนไทย 34 ราย และเป็นต่างด้าว 26 ราย (ข้อมูลระหว่าง 29 กรกฎาคม–24 พฤศจิกายน 2559) ซึ่งนับว่าลดลงถึง 98% ซึ่งสะท้อนให้เห็นความมีประสิทธิภาพของมาตรการดังกล่าว

เมื่อผู้ทำการขอทานได้รับการคัดกรองแล้ว จะถูกส่งตัวเข้ารับการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีกระบวนการฟื้นฟู 4 มิติ ได้แก่ 1) ด้านการแพทย์ (การรักษาพยาบาลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อาชีวบำบัด) 2) ด้านสังคม (การพูดคุยกับผู้อื่นเพื่อเข้าสังคม สร้างความสัมพันธ์) 3) ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ฝึกสอนทักษะต่าง ๆ ในชีวิต) 4) ด้านอาชีพ โดยในปัจจุบันมีผู้รับบริการในสถานคุ้มครองจำนวน 1,179 ราย

4.7. การรณรงค์เสริมสร้างความตระหนักรู้เรื่องการเข้าถึงสิทธิแรงงาน

4.7.1 การประชาสัมพันธ์/รณรงค์ สร้างความตระหนัก

กระทรวงแรงงานได้เผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้หลักประกันว่า ทั้งแรงงานไทยและต่างด้าว รวมทั้งนายจ้าง มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อสนับสนุนให้การคุ้มครองแรงงานสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ โซเชียลมีเดีย แผ่นพับ และเอกสารแถลงข่าว ในปี 2559 กระทรวงแรงงานสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไป หน่วยราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวน 130,400 คน โดยมีกิจกรรมที่สำคัญดังต่อไปนี้

- ◊ โครงการอบรมให้ความรู้ เรื่องแรงงานบังคับและแรงงานขัดหนี้จำนวน 100 คน
- ◊ การรณรงค์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ ให้แก่แรงงานนอกระบบ ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แรงงานในภาคเกษตร นายจ้างและประชาชนทั่วไป ได้ทราบเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารแรงงานนอกระบบ และข้อกฎหมายต่าง ๆ จำนวน 90,300 คน
- ◊ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนัก ดังนี้
 - จัดพิมพ์แผ่นพับการคุ้มครองลูกจ้างเด็กจำนวน 20,000 แผ่น
 - จัดพิมพ์แผ่นพับการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายจำนวน 20,000 แผ่น
 - จัดพิมพ์แผ่นพับสิทธิหน้าที่นายจ้าง ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541จำนวน 4 ภาษา 50,000 แผ่น

- จัดพิมพ์แผ่นพับรณรงค์ป้องกันการใช้แรงงานบังคับ แรงงานชนิดนี้ 4 ภาษา 50,000 แผ่น
- จัดพิมพ์แผ่นพับสิทธิของแรงงานต่างด้าว 20,000 แผ่น

กรมประมงได้ออกประกาศกรมประมง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำเครื่องหมายประจำเรือประมง ซึ่งมีการประกาศใช้บังคับเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2559 กรมประมงได้จัดทำแผ่นพับ 6 ภาษา (ไทย อังกฤษ ลาว เมียนมา กัมพูชา และเวียดนาม) เพื่อเผยแพร่ข้อมูลให้แก่แรงงานต่างด้าว เพื่อให้สามารถจำประเภทของเรือประมงที่ตนทำงานอยู่ให้ได้ เพราะข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์เมื่อเกิดเหตุการณ์แสวงหาประโยชน์หรือการกระทำผิดกฎหมายใด ๆ นอกจากนี้ โครงการให้ความรู้แก่แรงงานของกรมประมง ยังประกอบด้วย

- ◇ การประกาศสาธารณะ 75 ครั้ง
- ◇ การเผยแพร่ข้อมูลไปยังหนังสือพิมพ์ 31 ครั้ง
- ◇ การโพสต์ข้อความลงในเฟซบุ๊กของกระทรวงแรงงาน 27 ครั้ง
- ◇ การเผยแพร่ข้อมูลทางสถานีวิทยุของกรมประมง 32 ครั้ง

4.7.2 การจัดอบรม

กรมการจัดหางาน ได้จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เพื่อเพิ่มความตระหนักในอันตรายของการค้ามนุษย์ โดยกิจกรรมบางส่วน มีดังนี้

- ◇ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2558–30 พฤศจิกายน 2559 กรมการจัดหางานจัดอบรมให้ความรู้แก่นายจ้างและแรงงานต่างด้าว เรื่องความเข้าใจในสิทธิด้านแรงงาน ให้แก่แรงงานต่างด้าวจำนวน 6,215 คน และนายจ้าง/สถานประกอบการกิจการจำนวน 1,260 คน
- ◇ วันที่ 24–25 พฤศจิกายน 2559 จัดอบรมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายของพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 จำนวน 97 คน
- ◇ วันที่ 1–2 ธันวาคม 2559 จัดอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวน 130 คน

4.7.3 ส่งเสริมการเข้าถึงช่องทางการร้องเรียนผ่านสายด่วน

กระทรวงแรงงานให้บริการข้อมูลข่าวสารทางโทรศัพท์ผ่านสายด่วนจำนวน 2 สาย (สายด่วนหมายเลข 1546 และ 1694) เพื่อให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับแรงงานโดยมีเจ้าหน้าที่และล่ามภาษาเมียนมา กัมพูชา และอังกฤษ ไว้ให้บริการ

4.7.3.1 สายด่วน 1546

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่นายจ้าง/สถานประกอบการและแรงงานต่างด้าว รวมทั้งรับเรื่องราวร้องทุกข์ และให้ความช่วยเหลือที่จำเป็น โดยมีเจ้าหน้าที่และล่ามภาษาเมียนมา กัมพูชา และอังกฤษ รวมจำนวน 11 คน โดยมีผลการดำเนินการดังนี้

- ◇ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม-29 ธันวาคม 2559 มีผู้ใช้บริการปรึกษาปัญหาแรงงาน จำนวน 77,051 สาย เป็นแรงงานต่างด้าวจำนวน 322 สาย (เมียนมา 109 สาย กัมพูชา 8 สาย และภาษาอังกฤษ 205 สาย)
- ◇ ประเด็นที่มีการให้คำปรึกษามากที่สุด คือ เรื่องการเลิกจ้างและการลงโทษจำนวน 24,461 เรื่อง ค่าตอบแทนในการทำงานจำนวน 18,453 เรื่อง และวันลาจำนวน 4,117 เรื่อง
- ◇ พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการรับคำร้อง (คร.7) เป็นจำนวน 153 เรื่อง เป็นเงิน 15,185,182 บาท

4.7.3.2 สายด่วน 1694

กรมการจัดหางานให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจ้างงานในประเทศ ต่างประเทศ การคุ้มครองคนหางาน การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การจ้างงานอิสระ รวมทั้งรับเรื่องราวร้องทุกข์ทั้งแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว เกี่ยวกับการจ้างงาน โดยมีล่ามภาษาเมียนมา (1 คน) กัมพูชา (1 คน) และอังกฤษ (2 คน) ไว้ให้บริการ โดยมีผลการดำเนินการดังนี้

- ◇ ตั้งแต่ 1 มกราคม-31 ธันวาคม 2559 มีผู้ใช้บริการปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน ของทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวจำนวน 85,531 สาย โดยเป็นแรงงาน ต่างด้าวมาใช้บริการจำนวน 7,313 สาย (เมียนมา 3,288 สาย กัมพูชา 2,386 สาย ลาว 1,431 สาย เวียดนาม 84 สาย และภาษาอังกฤษ 124 สาย)
- ◇ จำแนกเป็นการขอข้อมูลการออกใบอนุญาตทำงาน 3,383 สาย การเปลี่ยนนายจ้าง 2,084 สาย การเพิ่มท้องที่การทำงาน 1,844 สาย และแรงงานต่างด้าวร้องเรียน/ ร้องทุกข์ ว่าไม่ได้รับค่าจ้างจำนวน 2 สาย สำหรับกรณีที่มีแรงงานต่างด้าวร้องเรียน/ ร้องทุกข์ ว่าไม่ได้รับค่าจ้างจำนวน 2 สาย มีผลการดำเนินงาน คือ กรณีหนึ่ง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและกรมการจัดหางานได้ดำเนินการ โดยนายจ้าง ได้จ่ายเงินค่าจ้างค้างจ่ายจำนวนดังกล่าวให้แก่แรงงานต่างด้าว ส่วนอีกกรณีหนึ่ง มีการประสานเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อดำเนินคดีอาญากับนายจ้างต่อไป

4.7.4 เว็บไซต์กรมการจัดหางานเพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว (DOE Help ME)

กรมการจัดหางานได้จัดทำเว็บไซต์ [http : //www.doe.go.th/helpme](http://www.doe.go.th/helpme) ซึ่งเป็นช่องทางสำหรับการร้องทุกข์ของแรงงานต่างด้าว จัดทำเป็น 6 ภาษา คือ ภาษาไทย อังกฤษ เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ขณะนี้ กรมการจัดหางานได้เร่งประชาสัมพันธ์ ให้แรงงานต่างด้าวและแรงงานไทย เข้ามาแจ้งปัญหาต่าง ๆ ผ่าน DOE Help Me เว็บไซต์นี้ ไม่เพียงเป็นมาตรการป้องกันการค้ามนุษย์เท่านั้น แต่ยังเป็นช่องทางที่แรงงานต่างด้าว สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นได้โดยประหยัดทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย

4.8. การสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกราชอาณาจักร

4.8.1 ศูนย์สวัสดิภาพและธรรมาภิบาลแรงงานประมง

ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ-เอกชน-ประชาสังคม (Public Private and Civil Society Partnership-PPCP) สะท้อนให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมจากการจัดตั้ง “ศูนย์สวัสดิภาพและธรรมาภิบาลแรงงานประมง” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมประมง โดยตั้งแต่เดือนเมษายน-พฤศจิกายน 2559 มีผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

- ◇ สนับสนุนสื่อประชาสัมพันธ์ประเภทแผ่นพับและโปสเตอร์ด้านกฎหมายแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยเป็นประจำทุกเดือน
 - ◇ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับด้านกฎหมายโดยเจ้าหน้าที่ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเลสงขลา
 - ◇ มีลูกจ้างเรือประมงและกิจการที่เกี่ยวข้องประมงทะเล ขอรับคำปรึกษา รวม 102 ราย
 - ◇ การช่วยเหลือแรงงาน โดยศูนย์อภิบาลทางทะเลสงขลา ประสานทีมสหวิชาชีพจังหวัดสงขลา กรณีการดำเนินคดีลูกเรือประมงกัมพูชา 15 คน
 - ◇ จัดห้องเรียนรู้เพื่อเด็กและครอบครัวแรงงานเพื่อนบ้าน ปัจจุบันมีเด็กมาเรียน 41 คน โดยแบ่งเด็กเป็น 2 ระดับ คือ อนุบาล 1 (ช่วงอายุ 4-7 ปี) และอนุบาล 2 (ช่วงอายุ 8 ปีขึ้นไป)
- สำหรับศูนย์สวัสดิภาพและธรรมาภิบาลแรงงานประมงที่จะมีการจัดตั้งเพิ่มเติมในอนาคต โปรดดู

ในแผนภาพที่ 43

4.8.2 ความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน ILO และ EU ในด้านการป้องกัน

สำหรับความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงานมีความร่วมมือกับ ILO และ EU ในโครงการเพื่อการต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล (Combating Unacceptable Forms of Work in the Thai Fishing and Seafood Industry : Ship to Shore Rights Project) โดยได้เปิดตัวโครงการเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2559

โครงการดังกล่าวมีกรอบระยะเวลาดำเนินการ 42 เดือน วงเงินงบประมาณรวม 163.8 ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งกรอบการดำเนินงานด้านกฎหมาย นโยบาย และการควบคุม ตรวจสอบในภาคการประมงและอาหารทะเล
- 2) เพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พนักงานตรวจแรงงานให้มีประสิทธิภาพในเรื่องการจำแนกและการปฏิบัติเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์และการละเมิดสิทธิแรงงาน
- 3) เพื่อเพิ่มระดับการปฏิบัติตามหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงานด้วยการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี และกลไกการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการเพิ่มความตระหนักให้แก่กลุ่มห่วงโซ่อุปทาน

- 4) เพื่อพัฒนาในเรื่องการเข้าถึงการให้บริการและการช่วยเหลือแก่แรงงานและผู้เสียหายที่ถูกกดขี่ โดยผ่านองค์กรภาคประชาสังคมและสหภาพแรงงาน

ภายใต้โครงการนี้ มีการจัดตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลโครงการไตรภาคี (กระทรวงแรงงาน ILO และ EU) เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ในปี 2559 มีกิจกรรมที่ดำเนินงานภายใต้วัตถุประสงค์ที่ 1 ดังต่อไปนี้ (1) รายงานวิเคราะห์ช่องว่างในการรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 188 (2) การวิเคราะห์ช่องว่างของกฎหมายและมาตรการที่เกี่ยวข้องในการรับรองพิธีสารภายใต้อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 29 (พิธีสารปี 2557 ภายใต้อนุสัญญาเรื่องแรงงานบังคับ ปี 1930) โดยมีการจัดประชุมไตรภาคีเพื่อรับฟังความเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง (นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์กรภาคประชาสังคม) ที่มีต่อการศึกษาทั้งสองฉบับ ก่อนยกร่างกฎหมายเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อจัดทำนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องและเข้าสู่กระบวนการรับรองอนุสัญญาฯ กับพิธีสารทั้ง 2 ฉบับในขั้นต่อไป

4.8.3 ความร่วมมือระดับสูงกับประเทศต้นทาง

กระทรวงแรงงาน จัดประชุม High Level Dialogue ร่วมกับประเทศ CLMVT (กัมพูชา ลาว เมียนมา เวียดนาม และไทย) ในประเด็นการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย ระหว่างวันที่ 28-29 พฤศจิกายน 2559 โดยการประชุมดังกล่าว มีการตกลงถึงความจำเป็นว่าประเทศ CLMVT จะต้องให้หลักประกันว่า ผู้ที่รับผิดชอบทั้งหมดจะต้องมีส่วนรับผิดชอบในการทำงานเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย โดยการรณรงค์สร้างความตระหนัก การอบรมให้ความรู้ก่อนการโยกย้ายถิ่นฐาน การจัดหางานอย่างมีจริยธรรม การเพิ่มความเข้มแข็งให้กลไกทางกฎหมายและบังคับใช้กฎหมาย การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมกลไกการทำงาน **จากรัฐสู่รัฐ** สำหรับอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษ เช่น ภาคประมง อาจมีการจัดเวทีเพื่อหารือในระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสของประเทศ CLMVT

ทั้งนี้ ผลลัพธ์ของการประชุมในครั้งนี้ จะนำไปสู่การจัดทำ Joint Declaration on Safe Migration ของกลุ่มประเทศ CLMVT จะดำเนินการยกร่างโดยประเทศไทย และส่งให้ประเทศต่าง ๆ พิจารณาก่อนเสนอเข้าสู่ที่ประชุมระดับรัฐมนตรีประเทศ CLMVT ครั้งที่ 2 ในเดือนสิงหาคม 2560 ณ ประเทศเวียดนาม

ภาคผนวก ก-๒



รายงานผลการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย (TIP Progress Report 2017) ด้านการป้องกัน

1. การยกย่องพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.

กระทรวงแรงงานได้แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อปฏิรูปกฎหมายที่เกี่ยวข้องมารวมไว้ในฉบับเดียวกัน โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมทั้งด้านการจัดระเบียบ การป้องกัน การคุ้มครอง/เยียวยา การบังคับใช้กฎหมายที่มีบทลงโทษรุนแรงเพียงพอ และการส่งเสริมความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวและแรงงานในภาคประมง ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียม รวมทั้งได้รับสิทธิแรงงานและสิทธิทางสังคม โดยคณะกรรมการฯ ได้แต่งตั้งคณะทำงานขึ้นมา 2 ชุด ประกอบด้วย คณะทำงานยกร่างกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และคณะทำงานภาคประชาสังคมเพื่อศึกษาและให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากภาคประชาสังคมเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและนำข้อมูลดังกล่าวไปประกอบการพิจารณาของคณะทำงานยกร่างกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

ทั้งนี้ ร่างพระราชกำหนดฯ มีโครงสร้างประกอบด้วย 1) บททั่วไป (ขอบเขตการบังคับใช้ บทนิยาม จำแนกประเภทแรงงานต่างด้าวที่อยู่ภายใต้กฎหมาย และผู้รักษาการตามกฎหมาย) 2) คณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว 3) การนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ 4) การทำงานของคนต่างด้าว 5) กองทุนเพื่อบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว 6) การคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ 7) มาตรการทางปกครอง 8) พนักงานเจ้าหน้าที่ 9) บทกำหนดโทษ และ 10) บทเฉพาะกาล โดยกฎหมายที่ยกย่องจะครอบคลุมประเด็นสำคัญ ดังนี้

1) มีเนื้อหาครอบคลุมการจัดระเบียบ การขออนุญาตทำงาน การคุ้มครอง/เยียวยา ดูแลความปลอดภัย/สวัสดิการ การประกันสังคม

2) มีบทกำหนดให้เก็บเงิน LEVY จากนายจ้างเข้ากองทุน เพื่อนำมาใช้สนับสนุนทั้งในเรื่องการจัดระเบียบและการดูแลสิทธิแรงงานต่างด้าว อาทิ นำมาใช้ในการจัดโซนนิ่งที่อยู่อาศัย สนับสนุนการศึกษา สาธารณสุข ช่วยเหลือ/เยียวยากรณีถูกละเมิดสิทธิแรงงาน รวมทั้งสามารถสนับสนุนภาค NGOs ให้สามารถแบ่งเบาภาระภาครัฐในการช่วยเหลือ/เยียวยาได้

3) หากพบการกระทำผิดในกรณีการจ้างแรงงานต่างด้าว จะมีบทลงโทษและค่าปรับที่รุนแรง

4) กำหนดมาตรการทางปกครองกรณีแรงงานถูกละเมิดให้มีมาตรการสั่งพักใช้/เพิกถอนใบอนุญาตของผู้รับอนุญาตจัดหางาน ตลอดจนขึ้น Blacklist สถานประกอบกิจการ เพื่อจำกัดสิทธิการขออนุญาตจ้างคนต่างด้าว เป็นต้น

5) กำหนดให้เสนอร่างกฎหมายให้ ครม. พิจารณาภายในต้นเดือนมีนาคม 2560 และให้มีผลบังคับใช้ภายในรัฐบาลนี้

2. พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559

การจดทะเบียนบริษัทผู้ประกอบการธุรกิจและลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 ดังนี้

1. จดทะเบียนบริษัทผู้ประกอบการธุรกิจ จำนวน 49 บริษัท
2. จดทะเบียนลูกจ้าง จำนวน 110 ราย

ข้อมูลการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 (ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2560) ดังนี้

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

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

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

3. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560

กระทรวงแรงงานได้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560 โดยได้ออกประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2560 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2560 เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอัตราโทษในความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ประกอบด้วย อายุขั้นต่ำ งานอันตรายสำหรับเด็ก และสถานที่ห้ามทำงานสำหรับเด็ก ดังนั้น เพื่อให้การป้องกัน ยับยั้ง และขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดอัตราโทษสำหรับความผิดดังกล่าวให้สูงขึ้น

4. พิธีสารปี ค.ศ. 2014 ส่วนเสริมอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ (Protocol 29)

1) ดำเนินการศึกษาเปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างกฎหมายไทยและ Protocol 29 (Gap Analysis) และจัดส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ ILO ให้ความเห็น

2) ผู้เชี่ยวชาญ ILO ได้ส่งความเห็นมาที่ ILO กรุงเทพฯ และ ILO กรุงเทพฯ จะจัดส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ให้กระทรวงฯ ประมาณวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2560

3) ขั้นตอนต่อไปจะเข้าสู่กระบวนการร่างกฎหมาย ภายใต้การหารือร่วมไตรภาคี ตามหลักการของ ILO จะผ่านกระบวนการตามกฎหมายและให้สัตยาบันได้ประมาณเดือนธันวาคม 2560

5. อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง พ.ศ. 2550 (2007)

1) ดำเนินการศึกษาเปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างกฎหมายไทยและอนุสัญญา C 188 (Gap Analysis) และจัดส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ ILO ให้ความเห็น

2) ผู้เชี่ยวชาญ ILO ได้ส่งความเห็นมาที่ ILO กรุงเทพฯ และ ILO กรุงเทพฯ จะจัดส่งคำแปลให้กระทรวงฯ ประมาณวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2560

3) ขั้นตอนต่อไปจะเข้าสู่กระบวนการร่างกฎหมาย ภายใต้การหารือร่วมไตรภาคี ตามหลักการของ ILO จะผ่านกระบวนการตามกฎหมายและให้สัตยาบันได้ประมาณเดือนธันวาคม 2560

6. การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2560 - 2564

คณะรัฐมนตรี เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2560 - 2564 ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2559 โดยร่างยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ยุทธศาสตร์การจัดระบบแรงงานเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวระดับล่าง 2) ยุทธศาสตร์การควบคุมกำกับ ดูแลกระบวนการเข้ามาและกลับออกไปของแรงงานต่างด้าว (Safe Migration) 3) ยุทธศาสตร์การกำหนดมาตรฐานการจ้างงานแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล 4) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ 5) ยุทธศาสตร์การติดตามและประเมินผล

กรมการจัดหางาน ได้มีแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (พ.ศ. 2560 - 2564) ดังนี้

(1) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อซักซ้อมและทำความเข้าใจยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2560 - 2564 ทั้งหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพหลักและหน่วยงานรองเพื่อร่วมจัดทำแผนปฏิบัติ

การแนวทางการดำเนินงาน การกำหนดตัวชี้วัดร่วมกันของแผนดังกล่าว โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เป็นวิทยากรบรรยาย ร่วมจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) และการแบ่งกลุ่มตามยุทธศาสตร์ โดยมีกำหนดจัดประชุมในเดือนมีนาคม 2560

(2) การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เป็นไปในลักษณะของรูปแบบคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2560 – 2564 ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์

(3) แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์

7. การจ้างล่าม/ผู้ประสานงานด้านภาษาของกรมการจัดหางาน

1) ล่ามสื่อสารภาษา

ข้อมูล ณ วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2559 กรมการจัดหางานดำเนินการจ้างล่ามสื่อสารภาษา รวม 17 คน แบ่งเป็นประจำ ณ สายด่วน 1694 จำนวน 4 คน (ภาษาเมียนมา 1 คน ภาษากัมพูชา 1 คน และภาษาอังกฤษ 2 คน) ประจำสำนักงานจัดหางานจังหวัดทั้ง 11 จังหวัด (หนองคาย ปทุมธานี ชลบุรี ตราด สระแก้ว เชียงใหม่ เชียงราย ตาก สมุทรสาคร ภูเก็ต และสงขลา) จังหวัดละ 1 คน และประจำศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง ประจำศูนย์จังหวัดตาก (เมียนมา) และสระแก้ว (กัมพูชา) ศูนย์ละ 1 คน

2) ผู้ประสานงานด้านภาษา

เนื่องจากประเทศไทยขาดแคลนล่ามภาษาเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่จะเข้ามาช่วยเหลือเจ้าหน้าที่รัฐในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจอย่างชัดเจนกับแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางานจึงได้เสนอออกประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวมาทำงานเป็นผู้ประสานงานด้านภาษา ซึ่งประกาศให้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2559

กรมการจัดหางานได้มีการจัดจ้างผู้ประสานงานด้านภาษา เพื่อประจำศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว 10 จังหวัด (สมุทรสาคร สุราษฎร์ธานี สงขลา สมุทรปราการ ชลบุรี ระนอง เชียงใหม่ นครราชสีมา ขอนแก่น และตาก) จังหวัดละ 1 คน

8. การจ้างผู้ประสานงานด้านภาษา/ผู้ประสานงานด้านภาษาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ในปีงบประมาณ 2560 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการจัดจ้างผู้ประสานงานด้านภาษา (ล่าม) เพื่อให้บริการแรงงานต่างด้าวทั้งสิ้น จำนวน 132 คน ประกอบด้วย

1) ผู้ประสานงานด้านภาษาประจำสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดรวมทั้งส่วนกลาง จำนวน 68 คน ปัจจุบันจัดจ้างได้แล้วจำนวน 44 คน

2) ผู้ประสานงานด้านภาษาประจำศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออก เรือประมง (PIPO) 32 ศูนย์ในพื้นที่ 22 จังหวัดติดชายทะเลจำนวน 64 คน (ศูนย์ละ 2 คน) ปัจจุบันจัดจ้างได้แล้วจำนวน 44 คน

ในส่วนที่เหลือจะเร่งดำเนินการจัดทำสัญญาจ้างให้ครบตามกรอบอัตราต่อไป รวมทั้งในวันที่ 9 – 10 กุมภาพันธ์ 2560 ได้ดำเนินการอบรมผู้ประสานงานด้านภาษา (ล่าม) ที่ประจำศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออก เรือประมง (PIPO) จำนวน 30 คน เพื่อให้มีความรู้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและจะดำเนินการอบรมในรุ่นที่ 2 จำนวน 50 คน ระหว่างวันที่ 21 – 22 มีนาคม 2560

9. การหางานให้ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

ด้วยรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) ในฐานะประธานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ได้มีข้อสั่งการให้กระทรวงแรงงานประสานหาตำแหน่งงานให้กับผู้เสียหายและพยานจากการค้ามนุษย์ ทั้งในและนอกสถานคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ภายใน 15 วัน หลังจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ส่งข้อมูลผลการสำรวจผู้เสียหายที่ประสงค์จะ

ทำงาน กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ได้รับแจ้งจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีผู้เสียหายและพยานจากการค้ามนุษย์ที่ประสงค์จะทำงาน จำนวน 144 คน ในเขตพื้นที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัด จำนวน 6 แห่ง (เชียงราย สุราษฎร์ธานี สงขลา ระนอง พิชณุโลก และปทุมธานี) ดำเนินการดังนี้

- 1) จัดหาตำแหน่งงานและดำเนินการออกใบอนุญาตทำงานแล้ว **จำนวน 27 คน**
- 2) อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำบัตรประจำตัวผู้ไม่มีสัญชาติไทย แบบรับรองรายการทะเบียนประวัติบุคคล และหนังสือรับรองของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ **จำนวน 88 คน**
- 3) คุณสมบัติของผู้เสียหายไม่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง **จำนวน 7 คน** (ผู้เสียหายเป็นเด็กอายุไม่เกิน 18 ปี)
- 4) สถานคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างดำเนินการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งกลับผู้เสียหายฯ ที่ประสงค์จะกลับประเทศต้นทาง **จำนวน 15 คน**
- 5) สถานคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์จังหวัดระนอง ดำเนินการส่งกลับผู้เสียหายและพยานฯ ที่ประสงค์จะกลับประเทศต้นทางแล้ว **จำนวน 7 คน**

10. การดูแลกลุ่มเปราะบาง

1) ชนกลุ่มน้อยและกลุ่มชาติพันธุ์ที่อพยพเข้ามาอาศัยอยู่และกลับประเทศต้นทางไม่ได้ โดยให้กำหนดสถานะแก่กลุ่มเป้าหมายที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานานและมีชื่ออยู่ในระบบทะเบียนราษฎร ปัจจุบันสามารถทำงานได้ทุกงาน โดยต้องยื่นคำขออนุญาตทำงานระบุงานให้ชัดเจน ชำระค่ายื่นคำขอ 100 บาท ยกเว้นไม่เสียค่าธรรมเนียมการอนุญาตทำงาน และหากสถานประกอบการอยู่นอกเขตพื้นที่ควบคุมต้องขออนุญาตจากนายอำเภอ จึงสามารถออกนอกเขตพื้นที่เพื่อไปทำงานได้ ซึ่งการขออนุญาตกระทำได้สะดวก รวดเร็ว ใช้เวลาไม่เกิน 3 วัน

ผลการดำเนินการตามประกาศดังกล่าว คนต่างด้าวสามารถทำงานได้ทุกประเภทงาน (ข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2559 – 25 มกราคม 2560) ปรากฏข้อมูลการอนุญาตทำงานใหม่ จำนวน 5,498 ตำแหน่ง โดยจำแนกเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ งานกรรมกร จำนวน 4,753 คน งานทำสวนผักและผลไม้ จำนวน 91 ตำแหน่ง และงานช่างไม้ก่อสร้าง จำนวน 57 ตำแหน่ง

2) กฎหมายลำดับรองเพื่อกำหนดประเภทงานและการยกเว้นค่าธรรมเนียมการทำงานของคนต่างด้าวสำหรับคนต่างด้าวซึ่งเป็นผู้เสียหายหรือเป็นพยานในคดีค้ามนุษย์

สืบเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2559 ได้อนุมัติในหลักการให้คนต่างด้าวซึ่งเป็นผู้เสียหายและพยานในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว และทำงานได้ตามกฎหมายได้ไม่เกิน 2 ปี ทั้งนี้ อาจให้คนต่างด้าวดังกล่าวอยู่ต่อไปได้อีกคราวละ 1 ปี หลังคดีสิ้นสุด โดยให้กระทรวงแรงงานพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวดังกล่าวสามารถทำงานได้ทุกประเภทงานตามที่นายจ้างได้ตกลงว่าจ้าง โดยยกเว้นค่าธรรมเนียมการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งกรมการจัดหางานได้ดำเนินการ โดยเสนอร่างกฎหมายลำดับรองเพื่อกำหนดประเภทงานและการยกเว้นค่าธรรมเนียมการทำงานของคนต่างด้าว สำหรับคนต่างด้าวซึ่งเป็นผู้เสียหายหรือเป็นพยานในคดีค้ามนุษย์ ต่อคณะรัฐมนตรี

คณะรัฐมนตรีได้มีมติในคราวการประชุม เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2560 โดยอนุมัติในหลักการของร่างกฎหมายลำดับรองตามที่เสนอแล้ว และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตรวจพิจารณาร่างกฎหมายลำดับรองดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อย ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ลงนามในกฎกระทรวงยกเว้นค่าธรรมเนียมการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์หรือพยานในความผิดตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2560 แล้วเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2560 และได้นำลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 25 ก หน้าที่ 10 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2560 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ส่วนประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดประเภทงานให้คนต่างด้าวตามมาตรา 13 (2) แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการกระทำ

ความผิดฐานค้ามนุษย์หรือพยานในความผิดตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ทำได้ นั้น นายกรัฐมนตรีได้ลงนามเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2560 และนำลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนพิเศษ 58 ง หน้าที 11 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2560 เป็นที่เรียบร้อยแล้วเช่นกัน

11. การติดตามสิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน

การช่วยเหลือแรงงานประมงจากสาธารณรัฐอินโดนีเซีย ห้วงตั้งแต่เดือนตุลาคม 2557 ถึงวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2560 ได้มีแรงงานประมงเดินทางจากสาธารณรัฐอินโดนีเซียกลับประเทศไทยและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการช่วยเหลือแรงงานไปแล้วเป็นจำนวน 1,928 คน ได้รับสิทธิประโยชน์ รวมจำนวนทั้งสิ้น 41,948,053 บาท แบ่งเป็น 1) ได้รับสิทธิประโยชน์จากการเรียกร้อง 15,437,464 บาท และ 2) ได้รับสิทธิประโยชน์โดยไม่ต้องเรียกร้อง 26,510,589 บาท

12. สายด่วน 1694

ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2560 – 6 มีนาคม 2560 มีผู้โทรศัพท์เข้ามาใช้บริการโดยสามารถรับสายได้จำนวน 14,682 สาย แยกได้ดังนี้

1) คนไทยจำนวน 12,504 สาย ได้โทรศัพท์สอบถามเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวทำงานผิดกฎหมาย และทำงานผิดประเภท รวมทั้ง มีคำร้องและแจ้งเบาะแสแรงงานต่างด้าวทำงานผิดกฎหมาย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ปราบปราม จับกุมแรงงานต่างด้าวดังกล่าว จำนวน 37 ราย

ทั้งนี้ มีการร้องเรียนเรื่องแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาไม่ได้รับค่าจ้างจำนวน 1 ราย ซึ่งกลุ่มงานประชาสัมพันธ์ ได้แจ้งสำนักงานจัดหางานจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งเป็นหน่วยงานในพื้นที่รับผิดชอบตรวจสอบและดำเนินการต่อไปแล้ว และได้รับรายงานผลการดำเนินการ จำนวน 11 ราย มีการดำเนินคดีกับแรงงานต่างด้าว จำนวน 14 ราย และมีการดำเนินคดีกับนายจ้าง จำนวน 2 ราย

2) แรงงานต่างด้าวเมียนมา ลาว กัมพูชา เวียดนาม และชาวต่างชาติ (ใช้ภาษาอังกฤษ) จำนวน 2,178 สาย โดยมีประเด็นสอบถาม ดังนี้ 1) การขอใบอนุญาตทำงาน 1,869 สาย 2) การเปลี่ยนนายจ้าง 214 สาย 3) การเพิ่มท้องที่การทำงาน 94 สาย และ 4) แจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานผิดกฎหมาย 1 สาย

13. การแจ้งปัญหาแรงงานต่างด้าว ผ่าน Website (DOE Help Me) ผลการดำเนินงานระหว่างตุลาคม 2559 - 28 กุมภาพันธ์ 2560 มีการแจ้งเรื่องร้องเรียน รวมทั้งสิ้น 24 เรื่อง

14. สายด่วน 1546

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้บริการข้อมูลข่าวสารทางโทรศัพท์ผ่านสายด่วนเพื่อเพิ่มช่องทางเลือกในการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ที่ประสงค์จะหางานทำ นายจ้าง/สถานประกอบการ แรงงานต่างด้าวและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ได้รับความสะดวก และรวดเร็วรวมทั้งรับเรื่องราวร้องทุกข์ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับการจ้างงาน โดยมีเจ้าหน้าที่และล่ามภาษาเมียนมากัมพูชา และอังกฤษ ไว้ให้บริการ ตอบข้อมูลข่าวสาร รวมจำนวน 11 คน โดยมีผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 28 กุมภาพันธ์ 2560 มีผู้ใช้บริการปรึกษาปัญหาแรงงาน จำนวน 16,738 สาย เป็นแรงงานต่างด้าว จำนวน 37 สาย (เมียนมา 20 สาย กัมพูชา 1 สาย และอื่น ๆ [ภาษาอังกฤษ] 16 สาย) โดยประเด็นที่มีการให้คำปรึกษามากที่สุด คือ เรื่องการเลิกจ้าง จำนวน 4,507 เรื่อง การประกันสังคม จำนวน 2,951 เรื่อง ค่าตอบแทนการทำงาน จำนวน 3,116 เรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำ จำนวน 973 เรื่อง วันลา จำนวน 955 เรื่อง ปัญหาการทำงาน จำนวน 1,556 เรื่อง วันหยุด จำนวน 721 เรื่อง เอกสารหลักฐานในการทำงาน จำนวน 558 เรื่อง การทำงานของคนไทยในต่างประเทศ จำนวน 376 เรื่อง เวลาการทำงาน จำนวน 316 เรื่อง และอื่น ๆ 709 เรื่อง

ภาคผนวก ก-๓



4. ด้านการป้องกัน (Prevention)

4.1 สถานการณ์ปัจจุบันของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ในปี 2560 (ข้อมูล ณ กรกฎาคม 2560) มีแรงงานต่างด้าว (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ที่ทำงานในประเทศไทย รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,687,342 คน โดยแบ่งเป็น กลุ่มนำเข้าตาม MOU 448,538 คน กลุ่มพิสูจน์สัญชาติ 905,129 คน กลุ่มที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาล 16,908 คน กลุ่มจดทะเบียนผ่อนผันอนุญาตทำงานผ่านศูนย์ OSS 1,178,678 คน กลุ่มจดทะเบียนประมงทะเล 33,867 คน กลุ่มจดทะเบียนแปรรูปสัตว์น้ำ 59,222 คน

***หมายเหตุ** อย่างไรก็ตามยังมีตัวเลขกลุ่มคนต่างด้าวอีกจำนวนหนึ่งที่อยู่ระหว่างจดทะเบียนตามมาตรการชั่วคราวการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของ นายจ้าง/ลูกจ้าง กรณีประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

4.2 การรับรองสถานะทางกฎหมายแก่แรงงานต่างด้าวในราชอาณาจักรเพื่อให้ได้รับสิทธิที่พึงได้ตามกฎหมาย

4.2.1 การนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU

ในปี 2560 (ข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม – กรกฎาคม 2560) มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานตาม MOU รวมจำนวนทั้งสิ้น **448,538 คน** ซึ่งจำนวนดังกล่าวมีแรงงานต่างด้าวที่นำเข้าในปี 2560 รวมทั้งสิ้นจำนวน **161,265 คน**

การนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU		
สัญชาติ	ยอดสะสมคงเหลือ (คน)	นำเข้าในปี 2560 (คน)
เมียนมา	226,754	88,213
ลาว	52,675	16,260
กัมพูชา	169,109	56,792
รวม	448,538	161,265

รัฐบาลไทยยังมีนโยบายที่ชัดเจนในการให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยทุกคนได้ทำงานแบบถูกต้องตามกฎหมาย โดยผ่านกระบวนการตรวจสอบสัญชาติ และดำเนินการตามกรอบ MOU จึงได้มีการลดระยะเวลาและขั้นตอนการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศตาม MOU จากเดิมใช้ระยะเวลาดำเนินการ 25 วัน ลดลงเหลือ 17 วัน และได้เจรจากับประเทศต้นทางอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมการนำเข้าแรงงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย

4.2.2 การผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว

ในปัจจุบันมีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559 ให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว กลุ่มจดทะเบียนผ่อนผันอนุญาตทำงานผ่านศูนย์ OSS 1,178,678 คน ซึ่งจะสามารถอยู่ในราชอาณาจักรได้ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2561 และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2560 กลุ่มจดทะเบียนประมงทะเล 33,867 คน และกลุ่มจดทะเบียนแปรรูปสัตว์น้ำ 59,222 คน ซึ่งจะสามารถอยู่ในราชอาณาจักรได้ถึงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2560 ในระหว่างนี้กระทรวงแรงงานได้ประสานงานกับประเทศต้นทางเพื่อให้ดำเนินกระบวนการพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จ โดยมีความคืบหน้าดังนี้

○ เมียนมา ได้เข้ามาเปิดศูนย์ตรวจสัญชาติคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย 5 จังหวัด 6 แห่ง ได้แก่ สมุทรสาคร 2 แห่ง สมุทรปราการ หนองคาย และเชียงราย จังหวัดละ 1 แห่ง และภายในเดือนกันยายน 2560 จะเปิดเพิ่มอีก 3 จังหวัด ๆ ละ 1 แห่ง ได้แก่ สงขลา เชียงใหม่ และกรุงเทพมหานครหรือปริมณฑล

○ กัมพูชา จะเข้ามาเปิดศูนย์ตรวจสัญชาติคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในประเทศไทย ภายในเดือนกันยายน 2560 จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ ระยอง สงขลา และสถานเอกอัครราชทูตกัมพูชาประจำประเทศไทย

○ ลาว จะเข้ามาเปิดศูนย์ตรวจสัญชาติคนต่างด้าวสัญชาติลาวในประเทศไทย ภายในเดือนสิงหาคม 2560 ณ ศูนย์การค้าไอทีสแควร์ กรุงเทพมหานคร

4.2.3 การจดทะเบียนแรงงานในกิจการประมงและกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ

○ การจดทะเบียนแรงงานในกิจการประมง ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 25 ตุลาคม 2559 ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559 ถึง วันที่ 30 ธันวาคม 2559 และมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 24 มกราคม 2560 ระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2560 ถึง วันที่ 31 มีนาคม 2560 มีจำนวนแรงงานทั้งสิ้น 33,867 คน ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 1 พฤศจิกายน 2560

○ การจดทะเบียนแรงงานในกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 25 ตุลาคม 2559 ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559 ถึง วันที่ 30 ธันวาคม 2559 และมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 24 มกราคม 2560 ระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2560 ถึง วันที่ 31 มีนาคม 2560 มีจำนวนแรงงานทั้งสิ้น 59,222 คน ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 1 พฤศจิกายน 2560

4.2.4 มาตรการชั่วคราวการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของ นายจ้าง/ลูกจ้าง กรณีประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของนายจ้าง/ลูกจ้าง กรณีประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 คณะรักษาความสงบแห่งชาติได้ออกคำสั่ง คสช. ที่ 33/2560 ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2560 เรื่อง มาตรการชั่วคราวเพื่อแก้ไขข้อขัดข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยให้บทลงโทษ 4 มาตรา ได้แก่ มาตรา 101 102 119 และ 122 ซึ่งเป็นมาตราที่มีบทลงโทษที่รุนแรง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2561 เป็นต้นไป ในส่วนของกระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ได้กำหนดมาตรการให้นายจ้าง/คนต่างด้าวดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนตามพระราชกำหนดฯ จำนวน 3 มาตรการ ดังนี้

1. กรณีที่แรงงานต่างด้าวที่นายจ้างไม่ตรงตามบัตรสีชมพู ให้ไปติดต่อขอเปลี่ยนนายจ้างได้ ณ สำนักงานจัดหางานทั่วประเทศ (ตามท้องที่ที่แรงงานต่างด้าวทำงาน)

2. กรณีแรงงานต่างด้าวผ่านการตรวจพิสูจน์สัญชาติแล้วแต่ดำเนินการขอวีซ่าและใบอนุญาตทำงานไม่ทันใน 15 วัน ให้ไปติดต่อขอใบอนุญาตทำงานได้ ณ สำนักงานจัดหางานทั่วประเทศ (ตามท้องที่ที่แรงงานต่างด้าวทำงาน)

3. กรณีคนต่างด้าวที่ไม่มีเอกสารแสดงตน ให้นายจ้างยื่นคำขอจ้างแรงงานต่างด้าว ณ ศูนย์รับแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว 97 แห่งทั่วประเทศ หรือผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ระหว่างวันที่ 24 กรกฎาคม – 7 สิงหาคม 2560 และดำเนินการตรวจสอบคัดกรองความสัมพันธ์นายจ้าง/ลูกจ้าง ก่อนออกหนังสือรับรองให้กับลูกจ้างต่างด้าวไปดำเนินการขอเอกสารรับรองจากประเทศต้นทาง (Passport: PP/Certificate Identity: CI/Travel Document: TD) ตรวจสอบสุขภาพ จัดทำหลักประกันสุขภาพ และขอใบอนุญาตทำงานต่อไป

ผลการดำเนินงาน ณ ศูนย์รับแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว ระยะที่ 1 ระหว่างวันที่ 24 กรกฎาคม – 7 สิงหาคม 2560 มีนายจ้างมายื่นคำขอจ้างลูกจ้างต่างด้าว จำนวน 198,332 ราย และลูกจ้าง จำนวน 797,685 ราย (เมียนมา 461,458 ราย กัมพูชา 235,757 ราย และลาว 100,470 ราย) ขณะนี้เป็นการดำเนินงานในระยะที่ 2 (8 สิงหาคม – 6 กันยายน 2560) ตรวจสอบคัดกรองความสัมพันธ์การเป็นนายจ้างและลูกจ้าง ข้อมูล ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2560 มีนายจ้าง จำนวน 66,166 ราย พาลูกจ้างต่างด้าวเข้ารับการสัมภาษณ์คัดกรอง ผ่านการสัมภาษณ์คัดกรอง จำนวน 223,414 คน (เมียนมา 135,993 ราย กัมพูชา 55,443 ราย และลาว 31,978 ราย) ในจำนวนนี้ไม่ผ่านการสัมภาษณ์ 4,904 คน เนื่องจากอายุต่ำกว่า 15 ปี และไม่มีความสัมพันธ์เป็นนายจ้าง/ลูกจ้างกันมาก่อน

4.2.5 มาตรการลดค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เก็บจากแรงงานต่างด้าว

เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านค่าธรรมเนียม ค่าตรวจสุขภาพ และค่าธรรมเนียมวีซ่าแก่แรงงานต่างด้าว เพื่อช่วยให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย โดยไม่ส่งผลกระทบต่อค่าครองชีพของแรงงานต่างด้าว รัฐบาลไทย จึงมีการออกมาตรการลดค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายทั้งหมด และได้ประกาศอย่างกว้างขวาง เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งนี้ จากมาตรการลดค่าธรรมเนียมจาก 5,400 บาท เหลือเพียง 1,900 บาท สามารถลดค่าใช้จ่ายของแรงงานต่างด้าวได้ถึง ร้อยละ 64.81 ส่งผลให้กลุ่มแรงงานต่างด้าวกว่า 1.2 ล้านคนที่เดินทางมาทำงานในประเทศไทยในปี 2560 สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายได้รวม 4.2 พันล้านบาท

รายการ	ค่าธรรมเนียม (บาท/คน)	
	เดิม	ปัจจุบัน
ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานคนต่างด้าว	1,800	900
ค่าธรรมเนียมการตรวจลงตรา (วีซ่า) ระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี	2,000	500
ค่าตรวจสุขภาพ	600	500
กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร	1,000	ยกเว้น
รวม	5,400	1,900

4.3 การวางระบบตรวจและช่วยเหลือแรงงาน

4.3.1 การเพิ่มพนักงานตรวจแรงงานและการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจแรงงาน

ในปี 2560 (มิ.ย.) กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน รวมทั้งสิ้น 1,506 คน เมื่อเทียบกับปี 2559 เพิ่มขึ้นร้อยละ 21 ที่ 261 คน รายละเอียดปรากฏตามตาราง

ประเภท	จำนวนพนักงานตรวจแรงงาน (คน)		ผลต่าง	หมายเหตุ
	2559	2560 (มิ.ย.)		
ข้าราชการ	592	592	-	
พนักงานราชการ	229	98	-131	ไม่มีอำนาจออกคำสั่ง
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	-	188	+188	
หน่วยงานภายนอก	424	628	+204	ไม่มีอำนาจออกคำสั่ง
รวม	1,245	1,506	+261	<u>เพิ่มขึ้นร้อยละ 21</u>

นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรีอนุมัติเพิ่มกรอบอัตรากำลังข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 1,049 อัตรา โดยในปี 2561 ให้เพิ่ม 186 อัตรา แบ่งเป็นข้าราชการ 71 อัตรา พนักงานราชการ 115 อัตรา ฉะนั้นในปี 2561 จะมีพนักงานตรวจแรงงานจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,692 คน

การเพิ่มพูนศักยภาพของพนักงานตรวจแรงงาน กระทรวงแรงงานกำหนดจัดอบรมพนักงานตรวจแรงงาน ภายใต้โครงการ Ship to Shore Rights ให้มีประสิทธิภาพในเรื่องการจำแนกและการปฏิบัติเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์และการละเมิดสิทธิแรงงาน มีเป้าหมายจัดอบรมฯ 3 รุ่น รวม 84 คน โดยได้จัดอบรมฯ แล้ว 2 รุ่น รวม 60 คน แบ่งเป็น รุ่นที่ 1 จำนวน 30 คน เมื่อวันที่ 17 - 18 พฤษภาคม 2560 และรุ่นที่ 2 จำนวน 30 คน เมื่อวันที่ 5 - 6 กรกฎาคม 2560 ทั้งนี้ กำหนดจัดอบรมฯ รุ่นที่ 3 ระหว่างวันที่ 6 - 8 กันยายน 2560

4.3.2 ผลการตรวจแรงงานในระบบ แรงงานกลุ่มเสี่ยง และแรงงานในเรือประมง

การตรวจแรงงานเป็นกระบวนการหนึ่งที่รัฐนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารการคุ้มครองแรงงาน โดยนำหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 81 มากำหนดเป็นหน้าที่หลักในการตรวจแรงงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำความผิดในคดีเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิแรงงาน อันอาจนำไปสู่การบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ โดยปี 2560 มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

○ การตรวจแรงงานในระบบ การกระทำความผิดที่พบบ่อย ประกอบด้วย การค้างจ่ายค่าจ้าง การไม่จัดวันหยุด การไม่จัดทำข้อบังคับในการทำงาน การไม่จัดทำทะเบียนลูกจ้าง และทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง โดยมีผลการตรวจ ดังนี้

ปี	สปก.ผ่านการตรวจ	ลูกจ้าง	พบการกระทำความผิด	ออกคำสั่ง	ดำเนินคดี	เปรียบเทียบปรับ
2558	41,757	1,461,013	5,404	5,445	64	4,090,822
2559	39,480	1,387,826	7,200	7,196	66	2,583,320.42
2560 (ก.ค.)	28,285	916,817	6,409	6,358	51	-

○ การตรวจแรงงานในกิจการกลุ่มเสี่ยง (กิจการผลิตสินค้าจากอ้อย กิจการผลิตเครื่องนุ่งห่ม กุ้ง ปลา ฟาร์มเลี้ยงสัตว์ปีก ฟาร์มหมู หรือฟาร์มเลี้ยงสัตว์ประเภทอื่นๆ รวมทั้งกิจการที่เป็นห่วงโซ่การผลิตดังกล่าวทุกแห่งและกิจการก่อสร้าง) การกระทำความผิดที่พบบ่อย ประกอบด้วย การค้างจ่ายค่าจ้าง การไม่จัดวันหยุด การจัดวันหยุด การไม่จัดทำข้อบังคับในการทำงาน การไม่จัดทำทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง และการไม่จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ โดยมีผลการตรวจ ดังนี้

ปี	สปก.ผ่านการตรวจ	ลูกจ้าง	พบการกระทำความผิด	ออกคำสั่ง	ดำเนินคดี	เปรียบเทียบปรับ
2558	1,053	95,434	73	71	2	7,000
2559	1,346	118,350	136	133	3	45,000
2560 (ก.ค.)	1,218	60,259	122	110	12	-

○ การตรวจแรงงานในเรือประมง การกระทำความผิดที่พบบ่อย ประกอบด้วย การไม่จัดทำสัญญาจ้าง การใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี การไม่จัดทำเอกสารการจ่ายค่าจ้าง การไม่จัดทำเอกสารเวลาพัก โดยมีผลการตรวจ ดังนี้

ปี	เรือประมงผ่าน การตรวจ	ลูกจ้าง	พบการกระทำ ความผิด	ออกคำสั่ง	ดำเนินคดี	เปรียบเทียบ ปรับ
2558	1,950	22,602	74	62	12	121,500
2559	873	11,562	18	15	3	120,000
2560 (ก.ค.)	487	6,386	20	20	-	-

4.3.3 กลไกใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานในทะเล

ศปมพ. ได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลตรวจลูกเรือประมง THAI-MECC DILEP เพื่อสนับสนุนการตรวจแรงงาน ณ ศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออก (PIPO) และในเรือประมง ระบบดังกล่าว จะทำหน้าที่เชื่อมโยงฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อาทิ ข้อมูลใบอนุญาตทำงานของกรมการจัดหางาน ข้อมูลสถานะทางทะเบียนของกรมการปกครอง ข้อมูลลูกเรือและข้อมูลทะเบียนเรือของกรมเจ้าท่า ข้อมูลใบอนุญาตใช้เรือ ใบอนุญาตทำการประมง ตลอดจนข้อมูล Seabook และ Seaman Book เพื่อสนับสนุนการตรวจแรงงาน ทั้งการตรวจกลางทะเลและการตรวจที่ท่าเรือ โดยฐานข้อมูลดังกล่าวจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจของเจ้าหน้าที่ด้วยการใช้ระบบสแกนลายนิ้วมือเพื่อใช้ตรวจสอบตัวลูกเรือ โดยใช้ร่วมกับแบบคัดแยกเบื้องต้น (Pre – Screening) และหากพบกรณีที่ต้องสงสัย ก็จะดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์สำหรับคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ โดยตัวฐานข้อมูลได้ทดลองใช้งานตั้งแต่ 15 มีนาคม 2560 ส่วนอุปกรณ์เคลื่อนที่ชุดต้นแบบได้นำไปทดสอบ และตั้งเป้าใช้เต็มรูปแบบ เมื่อเดือนเมษายน 2560 เป็นต้นไป โดยนำร่องทดสอบการปฏิบัติของอุปกรณ์เคลื่อนที่ในพื้นที่ 10 จังหวัด ประกอบด้วย ตรัง ระยอง ชลบุรี สมุทรปราการ สมุทรสาคร ชุมพร สงขลา ระนอง พังงา และภูเก็ต ความคืบหน้าระบบ THAI-MECC DILEP ได้ดำเนินการทดสอบระบบแล้วในห้วงเดือนมิถุนายน 25๖๐ และจะพร้อมใช้งานในเดือนกันยายน 2560

นอกจากนี้ กรมเจ้าท่าได้ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างระบบงานของกรมเจ้าท่ากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ ทะเบียนเรือ คนประจำเรือ ประกาศนียบัตรคนประจำเรือ ใบอนุญาตทำงานในเรือตามมาตรา 285 ท่าเรือและท่าเทียบเรือ และข้อมูลแรงงาน โดยนำเทคโนโลยี Face Scan และ Iris Scan มาใช้ และมีเป้าหมายระบบพร้อมใช้งานในเดือนกันยายน 2560

4.4 การขจัดช่องว่างของกฎหมายแรงงานและให้แรงงานต่างด้าวได้รับการช่วยเหลือเยียวยาตามมาตรฐานสากล

4.4.1 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560

กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ได้ตราพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2560 เป็นการรวมกฎหมาย 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 โดยมีเจตนารมณ์เพื่อเป็นการปรับปรุงกฎหมายให้มีบทบัญญัติครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว และเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันและแก้ปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน โดยเน้นการจัดระเบียบ การป้องกันการเยียวยา การใช้บังคับกฎหมาย ให้ความคุ้มครอง อำนวยความสะดวกให้กับทั้งนายจ้างและแรงงานต่างด้าว พร้อมการส่งเสริมความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อป้องกันการค้ำมนุษย์

ด้านแรงงาน ทั้งนี้ มีการเพิ่มอัตราโทษให้มีอัตราที่สูงขึ้นสำหรับนายจ้างและแรงงานต่างด้าวที่กระทำความผิดกฎหมาย และมีการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์

ขณะนี้กรมการจัดหางาน อยู่ระหว่างการออกกฎหมายลำดับรองที่ต้องออกตามความในพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 จำนวน 36 ฉบับ ขณะนี้ออกมาแล้ว จำนวน 4 ฉบับ อยู่ระหว่างเร่งสร้างการรับรู้ให้กับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องภายใต้ 5 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) การจัดประชุมชี้แจง/สัมมนาหน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชนไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง 2) การสร้างการรับรู้ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในเชิงรุก เช่น การจัดประชุมเครือข่ายในส่วนภูมิภาค การจัดประชุมสัมมนาเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 3) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดทำสโปตโทรทัศน์ วิทยุ สื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ 4) การดำเนินงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานแบบบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกหน่วยงาน และ 5) การเพิ่มเติมหัวข้อการบรรยายไว้ในโครงการที่ดำเนินการอยู่แล้ว

4.4.2 การจดทะเบียนบริษัทนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

กระทรวงแรงงานได้ออกพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 เพื่อให้ประเทศไทยมีมาตรการในการควบคุมการประกอบธุรกิจนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศและแก้ไขปัญหาการลักลอบนำคนต่างด้าวหรือหลอกลวงคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย อันอาจทำให้เกิดการลุกลามของปัญหาไปสู่การกระทำอันเป็นการค้ามนุษย์ โดยมีบริษัทยื่นขอจดทะเบียนนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างภายในประเทศ ในปี 2560 (ม.ค. – ก.ค. 60) รวมจำนวน 69 บริษัท (เขตกรุงเทพมหานคร 25 แห่ง และ ส่วนภูมิภาค 44 แห่ง) เมื่อเทียบกับปี 2559 (18 พ.ย. – 27 ธ.ค. 59) ซึ่งมีจำนวน 16 แห่ง เพิ่มขึ้นร้อยละ 331 ที่ 53 แห่ง รายละเอียดดังนี้

○ ผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

ปี	ผู้รับอนุญาต (บริษัท)	เก็บหลักประกัน (ล้านบาท)	จำนวนนายจ้าง (ราย)	จำนวนคนต่างด้าว (คน)		
				กัมพูชา	ลาว	เมียนมา
18 พ.ย. – 29 ธ.ค. 59	16	80	164	408	152	129
1 ม.ค. – 31 ก.ค. 60	69	345	10,378	18,889	7,046	38,542

○ กรณีนายจ้างดำเนินการเข้ามาเอง

ปี	จำนวนนายจ้าง (ราย)	จำนวนคนต่างด้าว (คน)			รวม
		กัมพูชา	ลาว	เมียนมา	
18 พ.ย. – 27 ธ.ค. 59	557	6,860	-	-	6,860
	295	-	750	-	750
	14	-	-	1,114	1,114
	รวม	866	6,860	750	8,724
1 ม.ค. – 31 ก.ค. 60	2,797	34,867	-	-	34,867
	2,766	-	8,898	-	8,898
	1,014	-	-	43,300	43,300
	รวม	6,577	34,867	8,898	87,065

O การเก็บเงินหลักประกันจากนายจ้าง

ปี	จำนวนนายจ้าง (ราย)	จำนวนต่างด้าว(คน)	จำนวนเงิน (บาท)
18 พ.ย. – 27 ธ.ค. 59	577	4,730	4,406,000
1 ม.ค. – 31 ก.ค. 60	6,608	48,975 คน	47,301,000

4.4.3 พระราชบัญญัติป้องกันการใช้แรงงานบังคับ พ.ศ.

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อยู่ระหว่างดำเนินการยกร่างพระราชบัญญัติป้องกันการใช้แรงงานบังคับ พ.ศ. ... เพื่อกำหนดบทบัญญัติและนิยามตามกฎหมายให้การบังคับใช้แรงงานเป็นฐานความผิดโดยสมบูรณ์ในตัวเอง (stand-alone offence) ที่เกี่ยวข้องกับ การบังคับใช้แรงงาน เช่น การยึดเอกสารประจำตัว การให้ทำงานเกินเวลา วิธีการจ่ายค่าจ้าง และการจ่ายค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยขณะนี้ได้เชิญผู้แทนองค์กรภาคประชาสังคม และผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาร่วมเป็นคณะทำงานในการยกร่างฯ และจะจัดส่งให้ ILO ให้ความเห็น ก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบภายในเดือนกรกฎาคม 2560

4.5 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Conventions)

4.5.1 การดำเนินการพิจารณาที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญา ILO C188

ผู้เชี่ยวชาญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) นำเสนอ Gap Analysis ให้กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในห้วงเดือนมีนาคม 2560 พบว่ามีข้อกฎหมายต้องปรับให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฯ อาทิ การขยายสิทธิประกันสังคมให้กับคนงานประมง การกำหนดให้นายจ้างต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ออกกฎหมายลำดับรองเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และอาชีวอนามัยบนเรือประมง โดยเฉพาะในประเด็นขนาดและคุณภาพของที่พัก การระบายอากาศ ความร้อน ความเย็น แสงสว่าง ความสั่นสะเทือน เสียง ห้องนอน การซักล้าง น้ำร้อน และน้ำเย็น ต่อมากระทรวงแรงงานจัดประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 188 ที่ประชุมเห็นชอบให้จัดทำกฎหมายฉบับใหม่ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฯ โดยปัจจุบันแต่ละหน่วยงานได้ยกร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องในภารกิจของหน่วยงาน และจะนำมาพิจารณาร่วมกันจัดทำเป็นกฎหมายฉบับใหม่ให้เหมาะสมกับการทำการประมงของประเทศไทย ก่อนเข้าสู่ขั้นตอนการพิจารณารับรองอนุสัญญาดังกล่าวภายในปี 2560

4.5.2 การดำเนินการพิจารณาที่เกี่ยวข้องกับพิธีสารภายใต้อนุสัญญา ILO C29

หลังจากผู้เชี่ยวชาญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) นำเสนอ Gap Analysis ให้กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในห้วงเดือนมกราคม 2560 ต่อมากระทรวงแรงงานจัดประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณาการให้สัตยาบันพิธีสารปี ค.ศ. 2014 ส่วนเสริมอนุสัญญาดับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 ที่ประชุมให้มีการจัดตั้งคณะทำงานพิจารณาการร่างกฎหมายฯ โดยปัจจุบันคณะทำงานซึ่งมีผู้แทน NGOs และ ILO ได้ร่วมกันยกร่างพระราชบัญญัติป้องกันการใช้แรงงานบังคับ พ.ศ. เรียบร้อยแล้ว และจะนำเสนอพระราชกำหนดฯ เข้าสู่กระบวนการเสนอร่างกฎหมายฯ ก่อนเข้าสู่กระบวนการพิจารณาการให้สัตยาบันภายในปี 2560

4.5.3 การดำเนินงานการพิจารณาที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญา ILO C98

กระทรวงแรงงานมีนโยบายที่จะส่งเสริมสิทธิในการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรองของแรงงานทุกกลุ่ม โดยอยู่ระหว่างพิจารณารับรองอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 98 ว่าด้วยการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรองก่อนเป็นลำดับแรก ขณะนี้กฎหมายสำคัญ 2 ฉบับ ประกอบด้วย ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. และพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ได้ผ่านการพิจารณาของคณะทำงานไตรภาคีและประชุมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีประเด็นแก้ไขที่สำคัญคือ การกำหนดให้แรงงานต่างด้าวสามารถเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ปัจจุบันอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ กำหนดให้ดำเนินการแก้ไขและเสนอกฎหมายตามกระบวนการให้แล้วเสร็จ ก่อนเข้าสู่ขั้นตอนการพิจารณารับรองอนุสัญญาดังกล่าวภายในปี 2560

4.6 แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good labour Practice : GLP)

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมประมงทะเลและกิจการที่เกี่ยวข้อง ฟาร์มเลี้ยงกุ้ง และอุตสาหกรรมสัตว์ปีก นำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีไปใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน โดยในปี 2560 (ม.ย.60) มีสถานประกอบกิจการนำ GLP ไปใช้ จำนวน 3,523 แห่ง เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมีจำนวน 499 แห่ง **เพิ่มขึ้นร้อยละ 606** ที่ 3,024 แห่ง รายละเอียดดังนี้

ที่	ประเภท	ปี	
		2559	2560
1	สถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมประมงทะเลและกิจการที่เกี่ยวข้อง และฟาร์มเลี้ยงกุ้ง	157	88
2	สถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมสัตว์ปีก	342	3,455
รวม		499	3,523

4.7 การวางกลไกเพื่อคุ้มครองกลุ่มเสี่ยงอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากแรงงานต่างด้าวจากการตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้ดียิ่งขึ้น

กระทรวงแรงงานได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยในเดือนกรกฎาคม 2560 มีกิจกรรมการณรงค์ประชาสัมพันธ์ ดังนี้

- โครงการเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ มีผู้รับทราบข้อมูลและสามารถสร้างเครือข่ายได้ จำนวน 38,683 คน
- โครงการคุ้มครองคนหางานเชิงรุกในพื้นที่เสี่ยง (โครงการเคาะประตู) มีผู้รับทราบข้อมูล จำนวน 6,010 คน
- โครงการเผยแพร่ความรู้เพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน มีผู้รับทราบข้อมูล จำนวน 628,484 คน
- การสร้างความตระหนักรู้เพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 3 โครงการ ดังนี้
 - (1) โครงการเตรียมความพร้อมให้คนหางานเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 2,743 คน

- (2) โครงการฝึกอบรมคนหางานที่ทำสัญญาจ้างและอยู่ระหว่างรอเดินทางไป
สาธารณรัฐเกาหลี มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 439 คน
- (3) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยตามความต้องการของตลาดแรงงานไทยไป
ต่างประเทศ (ประเทศอิสราเอล) มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 712 คน

4.8 การประชาสัมพันธ์/รณรงค์ สร้างความตระหนักรู้เรื่องการเข้าถึงสิทธิแรงงาน

4.8.1 อบรมนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจ้างแรงงาน
ต่างด้าวให้มีความเข้าใจในหน้าที่ของนายจ้าง สิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ข้อปฏิบัติต่อ
แรงงานต่างด้าว ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนประมาณทั้งสิ้น 600 คน มีผลการดำเนินการ
มกราคม - กรกฎาคม 2560 จำนวน 631 คน

4.8.2 อบรมแรงงานต่างด้าวให้รับรู้สิทธิ หน้าที่ กฎ ระเบียบ ขนบธรรมเนียม ประเพณี
และวัฒนธรรมที่พึงปฏิบัติ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนประมาณทั้งสิ้น 5,400 คน (สัญชาติ
เมียนมา ลาว หรือกัมพูชา) มีผลการดำเนินการ มกราคม - กรกฎาคม 2560 จำนวน 4,245

4.8.3 อบรมเจ้าหน้าที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่
ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และนโยบายการป้องกันการค้ามนุษย์อย่างต่อเนื่อง

4.8.4 การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของ
คนต่างด้าว ผ่านช่องทางต่าง ๆ (ข้อมูลตั้งแต่วันที่ 23 มิถุนายน – 31 กรกฎาคม 2560)

ลำดับที่	การดำเนินการ	จำนวน (ครั้ง)	จำนวน (แผ่น/อัน)	จำนวน (คน)
1	จัดทำข่าวประชาสัมพันธ์			
	เผยแพร่ทางวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ สื่อออนไลน์ เว็บไซต์ ฯลฯ	58,989	52,314	3,358,380
2	ให้สัมภาษณ์สื่อมวลชน			
	วิทยุ	373	1,935	609,689
	โทรทัศน์	150	3,705	490,015
	หนังสือพิมพ์	300	11,091	12,713
	Facebook	3,633	9,274	454,382
3	จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์			
	ป้ายไวนิล	253	3,679	326,133
	ป้ายคัทเอ้าท์	24	20,176	39,900
	แผ่นพับ	14,626	703,381	400,732
	สื่อเอกสารอื่น ๆ	20,921	245,337	443,519
4	จัดประชุมให้ความรู้			
	เจ้าหน้าที่ภาครัฐ	1,178	63,230	41,464
	เจ้าหน้าที่ภาคเอกชน	468	50,921	52,196
5	ออกตรวจสถานประกอบการ	1,070	48,570	52,040
6	อื่น ๆ (ประชุมชี้แจงต่าง ๆ)	35,046	361,646	334,717
	รวม	137,031	1,575,259	6,615,880

4.9 การฝึกอบรมแรงงาน/นายจ้าง/ผู้ปฏิบัติงาน

4.9.1 อบรมโครงการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 หลักสูตร การปฏิบัติด้านการข่าวและการบังคับใช้กฎหมายในการตรวจสอบ ปราบปราม จับกุม และดำเนินคดีคนต่างด้าวลักลอบทำงาน นายจ้าง/สถานประกอบการและผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย

4.9.2 วันที่ 1 มกราคม – 31 กรกฎาคม 2560 จัดอบรมแรงงานต่างด้าว จำนวน 4,245 คน และนายจ้าง/สถานประกอบกิจการ จำนวน 631 คน

4.9.3 จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เพื่อเพิ่มความตระหนักรู้เกี่ยวกับพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ดังนี้

○ วันที่ 30 - 31 พฤษภาคม 2560 จัดอบรมโครงการอบรมเชิงวิชาการเพื่อรองรับการใช้บังคับร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของของคนต่างด้าว พ.ศ. ... จำนวน 240 คน ณ โรงแรมดิเอ็มเมอรัล รัชดา กรุงเทพฯ

○ วันที่ 6 มิถุนายน 2560 โครงการสัมมนาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการจัดหางานสำหรับผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ จำนวน 192 คน ณ โรงแรมปรีณีสตัน ปาร์ค สวีท กรุงเทพฯ

○ วันที่ 15 มิถุนายน 2560 โครงการสัมมนาผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 223 คน ณ อาคารประกันสังคมเขตพื้นที่ 3 กรุงเทพฯ

○ วันที่ 19 มิถุนายน 2560 จัดประชุมชี้แจงการดำเนินงานตามร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของของคนต่างด้าว พ.ศ. โดยมีภาคเอกชน ภาคประชาสังคม เช่น มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน เอ็นจีโอ เป็นต้น เข้าร่วมประชุม ณ ห้องประชุมเทียน อัสกุล ชั้น 10 กรมการจัดหางาน

○ วันที่ 20 มิถุนายน 2560 จัดประชุมสัมมนาเพื่อสร้างการรับรู้แก่หน่วยงานภาครัฐตามร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของของคนต่างด้าว พ.ศ. ... จำนวน 100 คน ณ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพฯ

○ วันที่ 5 กรกฎาคม 2560 โครงการสัมมนาผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 110 คน ณ ห้องอบรมคนหางาน ชั้น 11 กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ อาคารสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 3 ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

4.10 การจัดทำ Website 6 ภาษา สำหรับแรงงาน (DOE Help ME)

กรมการจัดหางานได้จัดทำเว็บไซต์ <http://www.DOE Help Me> เพื่อเป็นช่องทางร้องทุกข์ของแรงงานต่างด้าว จัดทำเป็น 6 ภาษา คือ ภาษาไทย อังกฤษ เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ซึ่งที่ผ่านมาได้เร่งประชาสัมพันธ์ให้แรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยเข้ามาหาข้อมูลข่าวสาร และร้องทุกข์ร้องเรียน ในปี 2560 มีนายจ้างและแรงงานเข้ามาร้องทุกข์ จำนวน 128 ราย (เมียนมา 2 คน กัมพูชา 16 คน ไม่ระบุสัญชาติ 4 คน และนายจ้างไทย 106 คน) ให้การช่วยเหลือแล้ว 85 ราย อยู่ระหว่างช่วยเหลือ 43 ราย ดังนี้

ที่	กรณี	ช่วยเหลือแล้ว (ราย)	อยู่ระหว่าง ช่วยเหลือ (ราย)	รวม (ราย)
1	ค่าจ้าง/ค่าล่วงเวลา	4	-	4
2	ขอให้ตรวจสอบการจ้างแรงงานต่างด้าวมิดกฎหมายและแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน	17	21	38
3	ขอให้ตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ	8	3	11
4	กรณีอื่นๆ เช่น การขอไต่สวนแรงงานต่างด้าว การต่อบัตรสีชมพู การเปลี่ยนท้องที่ทำงาน การตรวจ ลงตราภายในกำหนด 15 วัน และข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นต่างๆ	56	19	75
รวม		85	43	128

4.11 สร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกราชอาณาจักร

4.11.1 ปี 2560 สนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล เพิ่มอีก 3 แห่ง ได้แก่ 1) อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดชลบุรี 2) จังหวัดระยอง และ 3) จังหวัดปัตตานี โดยขณะนี้ได้เปิดให้บริการแล้วทั้ง 3 แห่ง

4.11.2 มีความร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และสหภาพยุโรป (EU) ในโครงการความช่วยเหลือทางวิชาการเพื่อการต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล (Combating Unacceptable Forms of Work in the Thai Fishing and Seafood Industry : Ship to Shore Rights Project) รวมทั้งการจัดการหาประโยชน์จากแรงงาน

4.12 การประชุมระดับรัฐมนตรีด้านแรงงานของ CLMTV

การประชุมระดับรัฐมนตรีด้านแรงงานของ CLMTV ครั้งที่ 2 ที่เมืองดานัง เวียดนาม เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2560 มีสรุปผลการประชุม ดังนี้

4.12.1 สมาชิกทั้ง 5 ประเทศ ได้รับรองปฏิญญาร่วม CLMTV ด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างปลอดภัย ตามที่รัฐบาลไทยได้หยิบยกเป็นประเด็นสำคัญที่จะขับเคลื่อนร่วมกันตั้งแต่การประชุมครั้งที่ 1 ที่ประเทศไทยเป็นเจ้าภาพ ซึ่งเป็นการยืนยันถึงเจตนารมณ์ความร่วมมือระหว่างกลุ่มประเทศ CLMTV ในเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างปลอดภัย เพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างปลอดภัยจะต้องให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบริบททางสังคมและเศรษฐกิจของสมาชิก
- ต้องเป็นความร่วมมืออย่างใกล้ชิดของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งประเทศต้นทาง ประเทศปลายทาง หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน นายจ้างและลูกจ้าง
- ต้องสร้างระบบบริหารจัดการที่เข้มแข็ง รวมทั้งการส่งเสริมการข้ามแดนและการจ้างงานโดยถูกกฎหมายผ่านข้อตกลงทวิภาคี

4.12.2 ที่ประชุมได้รับรองรายงานการประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสด้านแรงงาน ในหัวข้อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และโลกของงานในอนาคต การส่งเสริมการโยกย้ายถิ่นฐานด้านแรงงานในภูมิภาค CLMTV ซึ่งกำหนดแผนงานในประเด็นที่มีความสำคัญในลำดับต้นที่จะส่งเสริมความร่วมมือในกลุ่มประเทศ CLMTV ได้แก่ 1) ความร่วมมือด้านระบบและความเชื่อมโยงของสิทธิประโยชน์ประกันสังคม 2) การอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานก่อนเดินทางและการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน 3) การส่งเสริมการหลักการการนำเข้าแรงงานที่เป็นธรรมของ ILO 4) การจัดทำสัญญาจ้างที่เป็นมาตรฐาน และ 5) กองทุนสวัสดิการแรงงาน

4.12.3 ในการประชุมระดับรัฐมนตรีแรงงานของกลุ่ม CLMTV นี้ ทุกประเทศยอมรับและเห็นด้วยกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทยที่กำหนดขึ้นเป็นพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 รวมไปถึงมาตรการรองรับที่อยู่ระหว่างดำเนินการเปิดให้มาแสดงตัวเพื่อพิสูจน์ความเป็นนายจ้าง - ลูกจ้าง และเข้าสู่กระบวนการจ้างงานที่ถูกกฎหมาย

4.12.4 ในโอกาสเดียวกันไทยได้มีการหารือในระดับทวิภาคีกับประเทศลาว เมียนมา และเวียดนาม

- การหารือทวิภาคีกับลาว ทางลาวยินดีที่จะร่วมมือในการแก้ปัญหาแรงงานผิดกฎหมายในไทยที่ดำเนินการอยู่ โดยจะเปิดศูนย์พิสูจน์สัญชาติผู้ที่ถือบัตรสีชมพูประมาณ 71,000 คน ที่ไอที สแควร์ หลักสี่

- การหารือทวิภาคีกับเมียนมา ทางกรมเมียนมาได้ชื่นชมและยอมรับการจัดการแรงงานต่างด้าวของไทย และจะให้ความเร่งด่วนแก่แรงงานส่วนนี้ทำการพิสูจน์สัญชาติเป็นลำดับแรก โดยจะเพิ่มจุดตรวจสัญชาติเป็น 8 ศูนย์ พร้อมกับจะเร่งรัดคณะทำงานเพื่อจัดส่งแรงงานประมงมาไทยตามระบบรัฐต่อรัฐให้มีผลโดยเร็ว
- การหารือทวิภาคีกับเวียดนาม ได้มีการหารือถึงประเภทกิจการ/อาชีพที่ไทยอนุญาตให้ต่างด้าวทำงานได้ ซึ่งกระทรวงแรงงานจะเชิญภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งสภาอุตสาหกรรม หอการค้า สมาคมวิชาชีพต่าง ๆ รวมถึงนักวิชาการ มาหารือเพื่อให้ได้ข้อสรุปในเร็ว ๆ นี้ พร้อมกับเร่งรัดให้เวียดนามได้ดำเนินการตาม MOU คือ ความร่วมมือด้านแรงงานประมงอีกด้วย

4.12.5 การประชุมจะจัดขึ้นทุก 2 ปี โดยครั้งที่ 3 ในอีก 2 ปีข้างหน้า ประเทศกัมพูชาจะเป็นเจ้าภาพ ทั้งนี้ก่อนหน้านั้น เมื่อ 2 ปีที่แล้วไทยเป็นเจ้าภาพการประชุมครั้งที่ 1

4.13 ความร่วมมือกับประเทศต้นทางในการนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ข้อตกลง (Agreement) และความร่วมมือ (Cooperation) ระหว่างประเทศ

4.13.1 กัมพูชา

ในปี 2560 มีการจัดประชุมภายใต้ MOU และ Agreement ระดับคณะทำงาน จำนวน 2 ครั้ง โดยมีความร่วมมือที่สำคัญ ในเรื่องของการดำเนินการส่งมอบหนังสือเดินทาง (Passport : PP) เอกสารสารเดินทาง (Travel Document : TD) และ บัตรแรงงานกัมพูชาในต่างแดน (Overseas Cambodia Worker Card : OCWC) และการจัดตั้งศูนย์พิสูจน์สัญชาติสำหรับกลุ่มบัตรชมพูที่ยังไม่พิสูจน์สัญชาติ นอกจากนั้นฝ่ายไทยได้ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ถึงพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และมาตรการผ่อนปรนให้กับแรงงานต่างด้าวหลังพระราชกำหนดดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

4.13.2 ลาว

ในปี 2560 ได้มีการจัดประชุมภายใต้ MOU ระดับวิชาการ 2 ครั้ง โดยได้มีการลงนามในข้อตกลงด้านการจ้างแรงงาน (Agreement) เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2560 นอกจากนั้นทั้งสองฝ่ายร่วมกันพิจารณาจัดตั้งศูนย์ปรับสภาพแรงงานลาวในประเทศไทยและออก CI ให้แรงงาน ฝ่ายไทยได้ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ถึงพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และมาตรการผ่อนปรนให้กับแรงงานต่างด้าวหลังพระราชกำหนดดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

4.13.3 เมียนมา

ในปี 2560 ได้มีการจัดประชุมภายใต้ MOU และ Agreement ระดับวิชาการ 2 ครั้ง โดยมีความร่วมมือที่สำคัญ ในการออกเอกสาร CI ให้แรงงานเมียนมา การส่งทีมเจ้าหน้าที่เคลื่อนที่ไปให้บริการตรวจสัญชาติในพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ ที่มีแรงงานเมียนมาทำงานจำนวนมาก สองฝ่ายตกลงในหลักการเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานในทุกกิจการผ่านรัฐต่อรัฐ (Government to Government : G-G) โดยเห็นชอบให้ตั้งคณะทำงานฝ่ายละ 5 คน ภาครัฐ 4 คน ภาคเอกชน 1 คน นอกจากนั้นฝ่ายไทยได้ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ถึงพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และมาตรการผ่อนปรนให้กับแรงงานต่างด้าวหลังพระราชกำหนดดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

4.13.4 เวียดนาม

ในปี 2560 มีการจัดประชุมภายใต้ MOU และ Agreement ระดับวิชาการ 1 ครั้ง โดยฝ่ายไทยได้แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับคู่มือการอบรมแรงงานสัญญาติเวียดนามก่อนการทำงาน (Pre-Departure) และมอบคู่มือการอบรมฉบับภาษาอังกฤษให้ฝ่ายเวียดนาม นอกจากนี้ทั้งสองฝ่าย ยืนยันเห็นชอบกระบวนการนำเข้าแรงงานสัญญาติเวียดนาม 8 ขั้นตอน

4.14 มาตรการป้องกันการตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในสตรีและเด็ก

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ดำเนินการแผนปฏิบัติการตามมาตรการเร่งด่วนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านสตรีและเด็ก ปี 2560 ตามมติที่ประชุม คณะอนุกรรมการด้านสตรีในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งครอบคลุมแผน 5 ด้าน ได้แก่

1. การเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์
2. การเพิ่มจำนวนล่าม
3. การทบทวน MOU และกระชับความสัมพันธ์กับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพพม่า และราชอาณาจักรกัมพูชา

4. การพัฒนาสถานที่รองรับผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ให้ได้ตามมาตรฐาน
5. การพัฒนาคุณภาพบุคลากรที่ดูแลผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ให้ได้มาตรฐาน

นอกจากนี้เนื่องด้วยมติที่ประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่อังคารที่ 9 พฤษภาคม 2560 ได้ให้นโยบายเกี่ยวกับเรื่องการปราบปรามการค้าประเวณีเด็ก ให้หมดโดยเร่งด่วน โดยแบ่งมาตรการการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน 3 มาตรการหลักคือ มาตรการเร่งด่วน มาตรการระยะกลาง และมาตรการระยะต่อเนื่อง ดังต่อไปนี้

มาตรการเร่งด่วน

1. ประกาศนโยบายให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นหน่วยงานต้นแบบต่อต้านวัฒนธรรมการเลี้ยงดูปูเสื่อ
2. บูรณาการเพื่อจัดระเบียบทางสังคมร่วมกับท้องที่และชุมชน ทั้งในส่วนภูมิภาคและกรุงเทพมหานคร รวมถึง การตรวจตราสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง
3. บูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบด้วย บ้านพักเด็กและครอบครัว สถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง และศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง เพื่อประสานการใช้ทรัพยากร และประสานการส่งต่ออย่างเป็นระบบ เพื่อคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพ ภายใต้แนวคิด “บ้านเดียวกัน”
4. วิเคราะห์ข้อมูลจากผู้รับบริการศูนย์ฯ 1300 เพื่อค้นหาและคัดแยกผู้เสียหายที่เป็นกลุ่มเสี่ยง พร้อมออกตรวจเยี่ยม
5. จัดทำแผนการขับเคลื่อนเพื่อแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี โดยกลไกคณะกรรมการคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ ประจำจังหวัด (กคอ.จังหวัด)

6. ปฏิบัติการข่าวสาร (IO : Information Operation)

7. รายงานผลการดำเนินงานต่อนายกรัฐมนตรี ทุก 3 สัปดาห์

มาตรการระยะกลาง

1. รมรงค์ “หยุดซื้อบริการ หยุดการค้ามนุษย์” ในพื้นที่จังหวัดตะเข็บชายแดน
2. สร้างความตระหนักผ่านกลไกสภาเด็กและเยาวชน อาทิ เพื่อนช่วยเพื่อน DJ TEEN
3. สร้างภูมิคุ้มกันให้ครอบครัว
4. ฝึกอาชีพให้กับครอบครัว

5. สร้างวิทยาการป้องกันการถูกล่อลวง

มาตรการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

1. ติดตามการดำเนินงานตามนโยบายให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นหน่วยงานต้นแบบ ต่อด้านวัฒนธรรมการเลี้ยงดูปู่สื่อ

2. ปฏิบัติการข่าวสาร (IO : Information Operation)

3. ส่งเสริมกลไกสภาเด็กและเยาวชน กลไกด้านครอบครัว ให้สามารถดำเนินการป้องกันการค้ามนุษย์

ผลการดำเนินงานในรอบปี 2560 ตามแผนปฏิบัติการตามมาตรการเร่งด่วนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านสตรีและเด็ก

1. การเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ผ่านโครงการ ดังต่อไปนี้

○ โครงการกฎหมายแนวทางปฏิบัติและแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพ.ร.บ. และสถานประกอบการ จำนวน 6 รุ่น รวม 713 คน

2. การเพิ่มจำนวนล่าม ผ่านโครงการ ดังต่อไปนี้

○ โครงการบริหารจัดการล่ามเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ที่ทำงานด้านล่ามแปลภาษาจากภาครัฐและเอกชน จำนวน 4 รุ่น โดย รุ่นที่1 คือ ล่าม (ใหม่) ภาษากัมพูชา จำนวน 40 คน รุ่นที่2 ล่าม (ใหม่) ภาษาเมียนมา จำนวน 37 คน รุ่นที่3 ล่าม (ใหม่) ภาษาเวียดนาม จำนวน 30 คน รุ่นที่ 4 อบรมล่าม (เก่า) รวมล่าม จำนวน 30 คน รวมผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด 137 ราย

3. การทบทวน MOU และกระชับความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่

○ การประชุม The ASEAN Cross-Sectoral Collaboration Meeting to Finalise the “Bohol TIP Work Plan 2017-2020” towards the Implementation of ACTIP and APA (การประชุมเพื่อสรุปแผนปฏิบัติการอาเซียนตามอนุสัญญา ACTIP)

○ การประชุม “Strengthening the Implementation of the ACTIP through the Establishment of a System of National ACTIP Representatives” การประชุมเพื่อพัฒนากลไกระดับภูมิภาคในการกำกับดูแล เพื่อนำ ACTIP ไปสู่การปฏิบัติ)

○ การประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสอาเซียนด้านอาชญากรรมข้ามชาติ ครั้งที่ 17 และการประชุมที่เกี่ยวข้อง (17th ASEAN Senior Officials Meeting on Transnational Crime (17th SOMTC) and its related meeting)

○ พิธีลงนามในบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ว่าด้วยการต่อต้านการค้ามนุษย์

○ การประชุม Case Management Meeting ไทย-พม่า

4. พัฒนาสถานที่รับรองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ให้ได้มาตรฐาน ทั้งหมด 3 แห่ง ได้แก่ สถานคุ้มครองผู้เสียหาย ฯ เชียงราย สถานคุ้มครองผู้เสียหาย ฯ บ้านศรีสุราษฎร์ และสถานคุ้มครองผู้เสียหาย ฯ บ้านเกร็ดตระการ

5. พัฒนาคุณภาพบุคลากรที่ดูแลผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ให้ได้มาตรฐาน ผ่านโครงการ "แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ในการช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหาย" จำนวน 2 รุ่น รุ่นละ 45 คน โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้อำนวยการละเจ้าหน้าที่จากสถานคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ (ชาย-หญิง) 8 แห่ง และสถานแรกรับเด็กชายปากเกร็ดรวมจำนวนผู้เข้าร่วมทั้งหมด 90 คน

6. ประชุมหารือและให้ข้อคิดเห็นร่างมาตรฐานการคุ้มครองเด็กที่เป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ (Child Safeguarding) โดยเจ้าหน้าที่จากกองต่อต้านการค้ามนุษย์ องค์การช่วยเหลือเด็กผู้แทนจากสถานคุ้มครองฯ ทั้ง 8 แห่ง และผู้แทนจากสถานแรกรับเด็กชายปากเกร็ด จำนวน 30 คน

7. ผลการดำเนินงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

○ โครงการเสริมสร้างศักยภาพสตรีและครอบครัวอีสานที่สมรสกับชาวต่างชาติก่อนการย้ายถิ่นไปต่างประเทศเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์

○ การให้ความรู้แก่กลุ่มเสี่ยงในพื้นที่ได้รับความรู้เท่าทันต่อภัยของการค้ามนุษย์ และตระหนักถึงภัยของการค้ามนุษย์ ได้แก่ โครงการอบรมให้ความรู้ตามพ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์แก่กลุ่มเสี่ยง โครงการอบรมให้ความรู้เพื่อป้องกันภัยในต่างประเทศ

○ การพัฒนาศักยภาพในด้านอาชีพเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ ได้แก่ โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเพิ่มทางเลือก สร้างรายได้ ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ และการถูกล่อลวง (หลักสูตรระยะสั้น 10 วัน) โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมาย เพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ สำหรับผู้ประสบปัญหาอุทกภัยในพื้นที่ภาคใต้ (อบรมระยะสั้น 5 วัน)

○ การสร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่ ได้แก่ โครงการพัฒนากลไกเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ โครงการอบรมวิทยากรเพื่อป้องกันการการค้ามนุษย์สนับสนุนการจัดกิจกรรมต่อต้านการค้ามนุษย์ของสภาเด็กและเยาวชนจังหวัด

○ การจัดทำหลักสูตรป้องกันการค้ามนุษย์และการแสวงหาประโยชน์กับเด็กในชุมชนไทยชายขอบ ดำเนินโครงการนำร่องโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ใน 2 พื้นที่เสี่ยง คือ โรงเรียนบ้านแม่สะแลบ อำเภอมะปายหลวง จังหวัดเชียงราย และโรงเรียนบ้านเจียด อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดอุบลราชธานี

4.15 การจัดระเบียบขอทาน

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มุ่งขับเคลื่อนภารกิจในการแก้ไขปัญหาคนขอทานอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันการแสวงหาประโยชน์ในกระบวนการค้ามนุษย์ โดยยึดหลักการตามแนวนโยบาย 3P มาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการดำเนินการในระหว่างปี 2560 สามารถแจกแจงรายละเอียดได้ดังนี้

○ มาตรการเชิงนโยบาย

- จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ควบคุมการขอทาน ฉบับที่ 1 ปี 2560 – 2564

- จัดทำบันทึกความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการขอทาน ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เทศบาลนคร 30 แห่งทั่วประเทศ องค์การเฟรนด์อินเตอร์เนชันแนล ประเทศไทย และสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

- ดำเนินการจัดระเบียบขอทาน ระหว่างวันที่ 1 ม.ค. – 31 ก.ค. 60 พบผู้กระทำการขอทานทั้งสิ้น 848 ราย เป็นเพศชาย 464 ราย เพศหญิง 384 ราย เข้าสู่กระบวนการคัดกรองจำแนกรายละเอียด ดังนี้

■ ขอทานไทย จำนวน 566 ราย ประสานและส่งกลับครอบครัว จำนวน 459 ราย ส่งเข้ารับการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตในสถานคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิต จำนวน 107 ราย

■ ขอทานต่างด้าว จำนวน 282 ราย ซึ่งเป็นคู่แม่ลูก จำนวน 95 ราย ดำเนินการส่งสถานคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อตรวจ DNA พิสูจน์ความสัมพันธ์ทางเครือญาติ ในกรณีผู้แสวงหาประโยชน์จากผู้ทำการขอทานและอาจตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ และจำนวน 187 ราย ส่งตำรวจตรวจคนเข้าเมืองเพื่อผลักดันส่งกลับประเทศต้นทาง

○ มาตรการเชิงคุ้มครอง

- พัฒนาระบบการให้บริการเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ สร้างงาน สร้างอาชีพ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่

■ การพัฒนาและขยายผล “โครงการธัญบุรีโมเดล” ไปสู่สถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง 11 แห่ง โดยพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำแก่คนไร้ที่พึ่ง คนขอทาน ก่อนกลับคืนสู่ครอบครัว และชุมชน มีผู้ใช้บริการ รวมทั้งสิ้น 832 ราย

■ การสร้างชีวิตใหม่ให้คนขอทาน ผ่าน “โครงการบ้านน้อยในนิคม” โดยจัดสรรพื้นที่ในนิคมสร้างตนเอง 23 แห่ง ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพคนขอทาน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการใช้ชีวิตในสังคมไปประกอบอาชีพและใช้ชีวิตอิสระในบ้านพักที่จัดให้ในพื้นที่นิคมสร้างตนเอง ปัจจุบันมีผู้ใช้บริการ รวมทั้งสิ้น 247 ราย

■ บ้านมิตรไมตรีกรุงเทพมหานคร 4 มุมเมือง ในเขตห้วยขวาง เขตอ่อนนุช เขตธนบุรี และเขตสายไหม เพื่อเป็นสถานรองรับผู้ทำการขอทานก่อนเข้าสู่กระบวนการคัดกรองและส่งต่อ รองรับผู้ใช้บริการ จำนวน 390 ราย

- พัฒนาศักยภาพคนขอทานเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ โดยดำเนินการในศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาทักษะชีวิต 3 แห่ง (ศูนย์หนองแค จังหวัดสระบุรี, ศูนย์ห้วยสัตว์ใหญ่ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และศูนย์ห่มวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี) และดำเนินการคัดแยกผู้แสดงความสามารถออกจากผู้ทำการขอทาน และส่งเสริมให้มีบัตรประจำตัวผู้แสดงความสามารถ จำนวน 1,931 คน

- พัฒนากลไก สร้างระบบสารสนเทศ จัดเก็บข้อมูลอัตลักษณ์บุคคล เพื่อเชื่อมโยงการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

- สร้างเครือข่ายความร่วมมือภาครัฐ ร่วมสนับสนุนกิจกรรม CSR กิจกรรมเพื่อสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและรายได้อย่างยั่งยืน

○ มาตรการเชิงป้องกัน

- ดำเนินการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ “ให้ทานถูกวิธี ลดวิถีการขอทาน” และฟื้นฟูศักยภาพปรับทัศนคติคนขอทานโดยใช้กลไกภาครัฐและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยรณรงค์และ

ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสาธารณะอย่างต่อเนื่องและเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายและสิทธิในการเข้าถึงบริการพื้นฐาน

- ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกับอาสาสมัครในภูมิภาคอาเซียนในรูปแบบประชารัฐ เพื่อสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังในพื้นที่ต้นทาง
- อบรมเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ท้องถิ่นในการเป็นอาสาสมัครเฝ้าระวังในพื้นที่
- อบรมปรับทัศนคติให้แก่เยาวชนกลุ่มเสี่ยงในพื้นที่ต้นทาง
- ประชุมวางแผนบูรณาการเครือข่ายประชารัฐในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ต้นทาง
- โครงการฝึกอาชีพระยะสั้นและสนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพให้แก่กลุ่มเสี่ยง





รูปภาพที่ XX แสดงภาพการดำเนินงานด้านการจัดระเบียบขอทานภายในปี พ.ศ. 2560

4.16 การจัดระบบการบริหารจัดการความรู้เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

ในปีงบประมาณพ.ศ. 2560 กองต่อต้านการค้ามนุษย์ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้ดำเนินการจัดการความรู้เกี่ยวกับกระบวนการคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงพัฒนาสังคมฯ มีระบบการบริหารจัดการความรู้ เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในองค์กร เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาความรู้สู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคู่มือสำหรับการปฏิบัติงาน กระบวนการคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ณ ปัจจุบันมีผู้เข้าร่วม รวมทั้งสิ้น ๖๐ คน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่กองต่อต้านการค้ามนุษย์ เจ้าหน้าที่สถานคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ (หญิง) และเจ้าหน้าที่สถานคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ (ชาย)

○ ผลการดำเนินงาน

- มีการบริหารจัดการความรู้ และมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในองค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้
- กองต่อต้านการค้ามนุษย์และหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองฯ มีคู่มือฯ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานให้การคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ของสถานคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ทั้ง 8 แห่ง ให้มีมาตรฐานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

○ แนวทางการดำเนินการในอนาคต

- คาดว่าจะมีการปรับปรุงเนื้อหาในคู่มือเพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้เป็นสาธารณะให้แก่หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน และประชาชนทั่วไปได้เข้าถึงคู่มือฉบับดังกล่าว

4.17 การรณรงค์ส่งเสริมความตระหนักรู้เกี่ยวกับการต่อต้านการค้ามนุษย์ รวมทั้งการรณรงค์กับกลุ่มนายจ้างและลูกค้าบริการทางเพศ รวมทั้งนักท่องเที่ยว

О กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย แจ้งให้จังหวัดและอำเภอ จัดชุดปฏิบัติการ ป้องกันการค้ามนุษย์โดยดำเนินการป้องกันพื้นที่ตลอดแนวชายแดน เส้นทางเข้ามาในพื้นที่ชั้นใน ตรวจสถานบริการ และสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มเสี่ยงหรือตั้งจุดตรวจจุดสกัด โดยในระดับจังหวัด ให้ดำเนินการอย่างน้อย 2 เดือน/ครั้ง และในระดับอำเภอให้ดำเนินการอย่างน้อย 1 ครั้ง/เดือน โดยเน้นย้ำ ขอความร่วมมือผู้ประกอบการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์



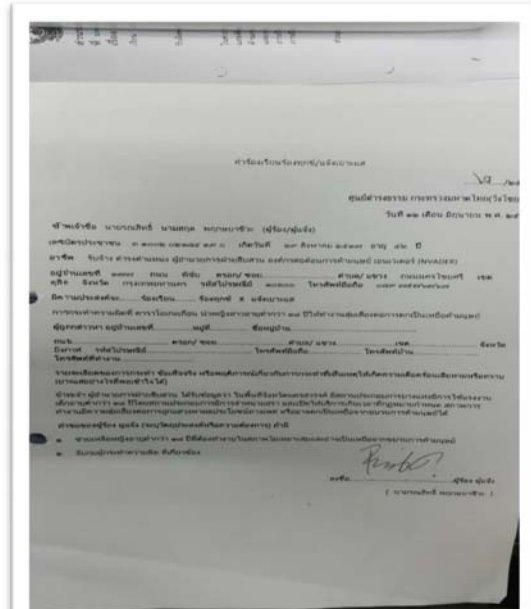
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ตรวจตราควบคุมพื้นที่เสี่ยงต่อการค้ามนุษย์



จังหวัดเพชรบุรี ตรวจตราควบคุมพื้นที่เสี่ยงต่อการค้ามนุษย์

О ศูนย์ดำรงธรรมเป็นหน่วยงานรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ที่กระทรวงมหาดไทยตั้งขึ้น เพื่อเป็นกลไกหนึ่งในการบริการช่วยเหลือประสานงานแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์ดำรงธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบายของรัฐบาล จึงได้ดำเนินการในเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ของราษฎรไว้หลายช่องทาง เพื่อให้ประชาชนไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และได้รับความยุติธรรมได้อย่างทั่วถึง โดยติดต่อ ร้องเรียน ร้องทุกข์ แจ้งเบาะแส การกระทำความผิด ไม่ได้รับความเป็นธรรม ผ่านทางศูนย์ดำรงธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด และศูนย์ดำรงธรรมอำเภอทั่วประเทศ หรือสายด่วน 1567 ตลอด 24 ชั่วโมง

ตัวอย่าง หนังสือแจ้งเบาะแสจากองค์กรต่อต้านการค้ามนุษย์ เอ็นแวนเดอร์ (NVADER) ให้ตรวจสอบจับกุมสถานบริการเถื่อนรอบอุทยานสวรรค์ร้านตะมุตะมิ และโอเค เซอร์วิส อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ในวันที่ 15 มิถุนายน 2560 ฐานประกอบสถานบริการโดยไม่ได้รับอนุญาต ภายหลังเดือนกรกฎาคม 2560 พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพิ่มเติมพบพฤติการณ์กระทำผิดฐานค้ามนุษย์ จึงได้แจ้งข้อหาฐานค้ามนุษย์เพิ่มเติม ดำเนินคดีต่อไป



ตัวอย่างหนังสือร้องทุกข์โดย NVADER



ภาคผนวก ก-๔



3. ด้านการป้องกัน

รัฐบาลให้ความสำคัญกับการป้องกันการค้ามนุษย์ทั้งในและนอกราชอาณาจักร เนื่องจากถือเป็นกลไกสำคัญที่จะตัดวงจรไม่ให้มีผู้ฝ่าฝืนหรือพบการกระทำผิดฐานค้ามนุษย์ตั้งแต่ต้น ซึ่งเท่ากับว่าจะเกิดคดีและมีผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ลดลงอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ประเทศไทย แบ่งเป้าหมายในการดำเนินการตามกลุ่มผู้เสียหายที่พบว่าตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ 3 ประเภท ประกอบด้วย การป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การป้องกันการตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในสตรีและเด็ก และการป้องกันการบังคับนำคนมาขอทาน โดยมีผลการดำเนินงานด้านป้องกัน ดังนี้

3.1 การป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ในปี 2560 ประเทศไทยมุ่งเน้นการขับเคลื่อน ออกระเบียบและกฎหมายใหม่ๆ มาป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิดฐานค้ามนุษย์ ซึ่งจะพบว่าจากการออกมาตรการป้องกันที่เข้มข้นขึ้นมากำกับดูแล ส่งผลให้การกระทำผิดฐานค้ามนุษย์ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

3.1.1 การรับรองสถานะบุคคลไร้รัฐ/ชนกลุ่มน้อย

กระทรวงมหาดไทย โดยกรมการปกครอง ได้ให้สัญชาติไทยกับบุคคลไร้รัฐ ชนกลุ่มน้อยและกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 รวมจำนวนทั้งสิ้น 259,590 คน โดยเร่งรัดดำเนินการให้สัญชาติไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่บุคคลเหล่านี้อาจตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ในปี 2560 มีบุคคลไร้รัฐได้สัญชาติไทย จำนวน 8,519 คน เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมีจำนวน 8,145 คน เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.6

ทั้งนี้ กรมการจัดหางาน ดำเนินการให้คนไร้รัฐ/ชนกลุ่มน้อยดังกล่าว ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย และได้รับการยกเว้นค่าธรรมเนียม จำนวนทั้งสิ้น 59,439 คน ส่วนใหญ่ทำงานกรรมกร งานทำสวนผัก ผลไม้ และงานช่างปูน ตามลำดับ

3.1.2 การรับรองสถานะทางกฎหมายแก่แรงงานต่างด้าวในราชอาณาจักรเพื่อให้ได้รับสิทธิที่พึงได้ตามกฎหมาย

รัฐบาลไทยยังมีนโยบายที่ชัดเจนในการให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยทุกคนได้ทำงานแบบถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

3.1.2.1 การนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU

ในปี 2560 มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานตาม MOU รวมจำนวนทั้งสิ้น 550,188 คน ในจำนวนดังกล่าว มีแรงงานต่างด้าวที่นำเข้าเฉพาะในปี 2560 จำนวน 315,459 คน เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมีจำนวน 213,857 คน เพิ่มขึ้นร้อยละ 47.5

3.1.2.2 การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าว

กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน กำหนดมาตรการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนประเทศต้นทาง ในการมาพิสูจน์สัญชาติให้กับแรงงานต่างด้าวของแต่ละประเทศ ในปี 2560 มีประเทศต้นทาง เข้ามาเปิดศูนย์ตรวจสัญชาติ รวม 14 แห่ง (เมียนมา 10 แห่ง กัมพูชา 3 แห่ง และ ลาว 1 แห่ง) โดยมีแรงงานต่างด้าวผ่านการพิสูจน์สัญชาติ รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,153,537 คน (เมียนมา 873,145 คน กัมพูชา 173,086 คน และลาว 107,306 คน) คิดเป็นร้อยละ 57.69 ของจำนวนแรงงานที่ได้รับการผ่อนผันทั้งสิ้น 1,999,240 คน

ในจำนวนนี้ ได้รับใบอนุญาตทำงาน จำนวน 910,007 คน (เมียนมา 780,927 คน กัมพูชา 96,353 คน และลาว 32,727 คน)

3.1.2.3 มาตรการชั่วคราวการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของนายจ้าง/ลูกจ้าง กรณีประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560

กระทรวงแรงงาน กำหนดมาตรการให้ นายจ้าง/คนต่างด้าว ดำเนินการให้ถูกต้อง ครบถ้วนตามพระราชกำหนดฯ ภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2560 จำนวน 3 มาตรการ ดังนี้

มาตรการ 1 กรณีที่แรงงานต่างด้าวที่ทำงานกับนายจ้างไม่ตรงตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงานให้ดำเนินการขอเปลี่ยนนายจ้างได้ ณ สำนักงานจัดหางานทั่วประเทศ (ตามท้องที่ที่แรงงานต่างด้าวทำงาน) โดยระหว่างเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2560 มีแรงงานต่างด้าวเปลี่ยนนายจ้าง จำนวน 201,010 คน

มาตรการ 2 กรณีแรงงานต่างด้าวผ่านการตรวจพิสูจน์สัญชาติแล้ว แต่ดำเนินการขอวีซ่าและใบอนุญาตทำงานไม่ทันใน 15 วัน ให้ไปติดต่อขอใบอนุญาตทำงานได้ ณ สำนักงานจัดหางานทั่วประเทศ (ตามท้องที่ที่แรงงานต่างด้าวทำงาน) โดยระหว่างเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2560 ดำเนินการออกใบอนุญาตทำงาน จำนวน 84,190 คน

มาตรการ 3 กรณีคนต่างด้าวที่ไม่มีเอกสารแสดงตน ให้นายจ้างยื่นคำขอจ้างแรงงานต่างด้าว ณ ศูนย์รับแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว 97 แห่ง ทั่วประเทศ หรือผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และดำเนินการตรวจสอบคัดกรองความสัมพันธ์ นายจ้าง/ลูกจ้าง ก่อนออกหนังสือรับรองให้กับลูกจ้างต่างด้าวไปดำเนินการขอเอกสารรับรองจากประเทศต้นทาง (Passport: PP/Certificate Identity: CI/Travel Document : TD) ตรวจสอบสภาพ จัดทำหลักประกันสุขภาพ และขอใบอนุญาตทำงานต่อไป โดยมีลูกจ้างคนต่างด้าวได้รับใบแทนใบอนุญาตทำงาน จำนวน 400,036 ราย

ตารางที่ 14 การยื่นคำขอจ้างลูกจ้าง

ระยะเวลา	การดำเนินงาน 3 ระยะ	นายจ้าง (คน)	ลูกจ้าง (คน)	สัญชาติ		
				เมียนมา	กัมพูชา	ลาว
24 ก.ค.-7 ส.ค.60	1. นายจ้างยื่นคำขอยืม ลูกจ้างต่างด้าว	198,332	797,685	461,458	235,757	100,470
8 ส.ค.-6 ก.ค.60	2. คัดกรองความสัมพันธ์ นายจ้าง-ลูกจ้าง	185,669	727,473	403,069	209,612	87,792
ข้อมูล ณ 31 ธ.ค.60	3. ออกใบแทนใบอนุญาต ทำงาน	91,831	400,036	358,528	41,508	
หมายเหตุ ประเทศลาว กำหนดให้แรงงานสัญชาติลาวเดินทางกลับประเทศต้นทาง เพื่อกลับเข้ามาทำงานตาม MOU เท่านั้น						

3.1.2.4 มาตรการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวระยะต่อไป

เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงที่คนเข้าเมืองผิดกฎหมายจะตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ สามารถคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามหลักกฎหมายไทยและสากล ตามหลักสิทธิมนุษยชน และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ กระทรวงแรงงาน จึงมีนโยบายให้แรงงานต่างด้าวทุกคนได้ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายเป็นไปตามหลักสากล โดยร่วมมือกับราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา เพื่อเข้ามาพิสูจน์สัญชาติแรงงานของตนที่เข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายในประเทศไทย โดยการออกหนังสือเดินทาง (Passport) หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) เอกสารเดินทาง (Travel Document) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity) ให้กับแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติไว้เป็นหลักฐาน ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติดังกล่าวจะได้รับการปรับเปลี่ยนสถานะให้เป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยจะได้รับการตรวจลงตรา (Visa) ประทับตราให้อยู่ในราชอาณาจักรและได้รับอนุญาตให้ทำงาน ปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวที่จะต้องเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติจำนวน 1,999,240 คน ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วจำนวน 1,153,537 คน (กัมพูชา 173,086 คน ลาว 107,306 คน และเมียนมา 873,145 คน) มีแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ จำนวน 845,703 คน (กัมพูชา 443,196 คน ลาว 52,007 คน และเมียนมา 350,500 คน) ซึ่งรัฐบาลจะได้มีนโยบายขยายระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติออกไปอีก 6 เดือน ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2561 เพื่อช่วยผลักดันให้แรงงานต่างด้าวในไทยมีสถานะที่ถูกกฎหมายและได้รับสิทธิที่พึงมีให้มากที่สุด

จากผลการดำเนินการข้างต้น จะทำให้ไม่มีแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายในประเทศไทย มีระบบฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวฐานเดียว ซึ่งมีความเป็นเอกภาพ สามารถทราบจำนวนแรงงานต่างด้าวว่า ประกอบอาชีพอะไรอยู่ที่ไหน ทำงานกับใคร เพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.3 การควบคุมบริษัทนำเข้าคนต่างด้าว

3.1.3.1 การจดทะเบียนบริษัทนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

เพื่อให้ประเทศไทยมีมาตรการในการควบคุมการประกอบธุรกิจนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ และแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ อันอาจทำให้เกิดการลุกลามของปัญหาไปสู่การกระทำอันเป็นการค้ามนุษย์ โดยในปี 2560 มีบริษัทยื่นขอจดทะเบียนนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างภายในประเทศ ตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง

ในประเทศ พ.ศ. 2559 จำนวนทั้งสิ้น 101 บริษัท เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมี จำนวน 16 บริษัท เพิ่มขึ้น 5.3 เท่า และมีนายจ้างนำเข้ามาเอง จำนวน 14,270 ราย เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมี จำนวน 866 ราย เพิ่มขึ้น 15.4 เท่า โดยสามารถนำเข้าแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ รวมทั้งสิ้น 315,459 ราย เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมีจำนวน 8,853 ราย เพิ่มขึ้นมากถึง 34.6 เท่า ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้เก็บเงินหลักประกันจากนายจ้างในปี 2560 รวมทั้งสิ้น 70,154,000 บาท เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งเก็บได้ 4,379,000 บาท เพิ่มขึ้นมากถึง 15 เท่า

3.1.3.2 การตรวจสอบบริษัทนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน กำหนดแผนการตรวจสอบบริษัทนำเข้ามาคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ 101 แห่ง (100%) ในปี 2560 ดำเนินการตรวจสอบบริษัทฯ แล้ว 97 แห่ง พบการกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ จำนวน 1 แห่ง ขอให้ไม่ออกใบรับเงินค่าบริการ และค่าใช้จ่ายในการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศให้แก่ นายจ้าง โดยลงโทษพักใช้ใบอนุญาต 30 วัน และดำเนินคดีอาญาโดยเปรียบเทียบปรับ จำนวน 20,000 บาท บริษัทได้มาชำระค่าปรับ เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2560 คดีอาญาเป็นที่ยุติ

3.1.4 การจัดตั้งศูนย์ดูแลช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว

3.1.4.1 ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง

กระทรวงแรงงานจัดตั้งศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง 3 แห่ง ณ จังหวัดตาก หนองคาย สระแก้ว เพื่อดำเนินการส่งมอบใบอนุญาตทำงาน อบรม ให้ความรู้ในด้านต่างๆ การตรวจ คัดกรอง แรงงานต่างด้าวว่ามีนายจ้างจริงตรงตามสัญญาจ้าง ไม่ได้ถูกชักจูง หลอกลวง มีความพร้อมที่จะทำงาน ก่อนอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย และเป็นจุดพักรอแรงงานต่างด้าวเดินทางกลับประเทศ โดยในปี 2560 อบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวทั้งหมด จำนวน 287,706 ราย

3.1.4.2 ศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว

กระทรวงแรงงานจัดตั้งศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว เพื่อช่วยเหลือแรงงาน ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ NGOs ในพื้นที่ 10 จังหวัด ได้แก่ สมุทรสาคร สุราษฎร์ธานี สงขลา สมุทรปราการ ชลบุรี ระนอง เชียงใหม่ นครราชสีมา ขอนแก่น และตาก โดยมีผู้ประสานงานด้านภาษาประจำศูนย์ละ 1 คน ในปี 2560 ได้ให้การช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวทั้งหมด 57,498 ราย เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมี จำนวน 14,446 ราย เพิ่มขึ้นถึง 3 เท่า โดยให้ความช่วยเหลือสูงสุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ ให้คำปรึกษาด้านสิทธิประโยชน์ เปลี่ยน/เพิ่ม นายจ้าง แก้อา/คัดลอก ข้อมูลทางทะเบียน เปลี่ยน/เพิ่ม สถานที่ทำงาน/เปลี่ยนลักษณะงาน ประสานการช่วยเหลือ และเข้ามารับสิทธิที่พึงได้

3.1.4.3 ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล Stella Maris

กระทรวงแรงงานร่วมมือกับ ILO และ Stella Maris ผ่านโครงการความช่วยเหลือทางวิชาการเพื่อการต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล (Combating Unacceptable Forms of Work in the Thai Fishing and Seafood Industry : Ship to Shore Rights Project) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานภาคประมง ในเรื่องการเข้าถึงการให้บริการและการช่วยเหลือแก่แรงงานและผู้เสียหายที่ถูกละเมิดด้านแรงงาน โดยในปี 2559 จัดตั้งศูนย์สวัสดิภาพและธรรมาภิบาลประมงสงขลา จำนวน 1 แห่ง (ตลอดปี 2560 ศูนย์ดังกล่าวได้ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่แรงงานทั้งชาวไทยและ

ต่างชาติแล้ว รวม 1,339 ราย) ในปี 2560 จัดตั้งศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเลเพิ่มจำนวนขึ้นอีก 3 แห่ง ได้แก่ (1) องค์การสะพานปลา จังหวัดปัตตานี (2) เกาะเสมสาร จังหวัดชลบุรี และ (3) ตำบลปากน้ำ จังหวัดระยอง ทั้งสามแห่งนี้ ตลอดปี 2560 จนถึงปัจจุบัน ได้ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่แรงงานทั้งชาวไทยและต่างชาติแล้ว รวม 5,829 ราย

3.1.5 แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practice : GLP)

กระทรวงแรงงานมีนโยบายรณรงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมประมงทะเลและกิจการที่เกี่ยวข้อง ฟาร์มเลี้ยงกุ้ง และอุตสาหกรรมสัตว์ปีก นำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) ไปใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน โดยในปัจจุบันมีสถานประกอบกิจการนำ GLP ไปใช้ จำนวน 5,548 แห่ง โดยในปี 2556 มีจำนวน 5,049 แห่ง เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมีจำนวน 499 แห่ง เพิ่มขึ้นมากถึง 9 เท่า

3.1.6 ขับเคลื่อนการปฏิบัติตามมาตรฐานสากล

3.1.6.1 การพิจารณาที่เกี่ยวกับอนุสัญญาฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานภาคประมง ค.ศ. 2007

กระทรวงแรงงานได้ร่วมกับ ILO ทำการวิเคราะห์ Gap Analysis เพื่อวิเคราะห์ช่องว่างของกฎหมายไทย พบว่า มีข้อกฎหมายต้องปรับให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฯ อาทิ การขยายสิทธิประกันสังคมให้กับคนงานประมง การกำหนดให้นายจ้างต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ความปลอดภัยในการทำงาน และอาชีวอนามัยบนเรือประมง ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างประชุมผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย/มาตรการ ที่มีอยู่ของทุกหน่วยงานให้สอดคล้องกับบทบัญญัติอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 188 จากนั้นเข้าสู่กระบวนการปรึกษาหารือรับฟังความเห็นองค์กรนายจ้าง ลูกจ้าง ในภาคประมง โดยกำหนดแก้ไขกฎหมายให้แล้วเสร็จก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ ภายในเดือนมีนาคม 2561 และมีเป้าหมายยื่นรับรองอนุสัญญาที่กรุงเจนีวา ภายในเดือนมิถุนายน 2561

3.1.6.2 การพิจารณาที่เกี่ยวกับพิธีสารส่วนเสริมปี ค.ศ.2014 ส่วนเสริมอนุสัญญา ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ.1930

กระทรวงแรงงานได้ร่วมกับ ILO ทำการวิเคราะห์ Gap Analysis เพื่อวิเคราะห์ช่องว่างของกฎหมายไทย และได้ข้อสรุปว่าจะต้องมีการปรับปรุงหรือร่างกฎหมายให้สอดคล้องกับข้อกำหนดในพิธีสารฉบับที่ 29 ก่อนที่จะมีการให้สัตยาบันได้

ปัจจุบันกระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างยกร่างพระราชบัญญัติป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานเกณฑ์ โดยมีการกำหนดฐานความผิดเกี่ยวกับแรงงานบังคับ ตลอดจนบทกำหนดโทษที่เหมาะสม รวมไปถึงกระบวนการช่วยเหลือคุ้มครองและเยียวยาผู้เสียหายจากแรงงานบังคับที่ไม่เข้าข่ายการค้ามนุษย์ กำหนดยกร่างให้เสร็จภายใน 1 กุมภาพันธ์ 2561 ก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบภายในมีนาคม 2561 เสนอคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจร่างและเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาเห็นชอบภายในเดือนเมษายน 2561 ก่อนยื่นรับรองพิธีสารที่กรุงเจนีวา ภายในมิถุนายน 2561

3.1.6.3 การพิจารณาที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิ ในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง

กระทรวงแรงงานดำเนินการแก้ไขกฎหมายสำคัญ 2 ฉบับ เรียบร้อยแล้ว โดยประเด็นแก้ไขที่สำคัญ คือ การกำหนดให้แรงงานต่างด้าวสามารถเป็นกรรมการสหภาพแรงงานได้ ปัจจุบันพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ....และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ....อยู่ระหว่างดำเนินการพิจารณาพิจารณากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย NGOs และภาคประชาสังคมทั่วประเทศ เพื่อนำความคิดเห็นมาปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ โดยมีเป้าหมายที่จะแก้ไขกฎหมายให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม 2561 และเข้าสู่กระบวนการรับรองอนุสัญญาภายในเดือนกันยายน 2561

3.1.7 การวางระบบการตรวจและช่วยเหลือแรงงาน

3.1.7.1 การเพิ่มจำนวนล่ามและผู้ประสานงานด้านภาษา

กระทรวงแรงงาน ดำเนินการจ้างล่ามและผู้ประสานงานด้านภาษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลและช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวทั่วประเทศ โดยในปี 2560 มีผลการจัดจ้างล่าม เพื่อปฏิบัติหน้าที่สายด่วน 1546 1694 ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง ศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด รวมจำนวน 74 คน เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมี จำนวน 42 คน **เพิ่มขึ้นร้อยละ 76.2** และดำเนินการจ้างผู้ประสานงานด้านภาษา เพื่อปฏิบัติหน้าที่ประจำศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออก (PIPO) จำนวน 60 คน เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมีจำนวน 30 คน **เพิ่มขึ้นร้อยละ 100**

3.1.7.2 การเพิ่มจำนวนพนักงานตรวจแรงงาน

กระทรวงแรงงานดำเนินการแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจแรงงานในประเทศไทย ในปี 2560 มีจำนวนทั้งสิ้น **1,506** คน เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมีจำนวน 1,245 คน **เพิ่มขึ้นร้อยละ 21** ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีอนุมัติเพิ่มกรอบอัตรากำลังข้าราชการให้กับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อบรรจุเป็นพนักงานตรวจแรงงาน โดยจะบรรจุในปี 2561 จำนวน 186 อัตรา ฉะนั้น ในปี 2561 จะมีพนักงานตรวจแรงงานจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,692 คน

3.1.7.3 การเพิ่มความรู้ให้เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย

(1) เพื่อเพิ่มความตระหนักรู้ กรณีการบังคับใช้แรงงานที่ไม่จำเป็นต้องเป็นการบังคับทางกายภาพเสมอไป โดยในปี 2560 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดำเนินการจัดอบรม รวม 5 ครั้ง 335 คน เพื่อแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม ส่งเสริมความรู้ด้านคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการตรวจแรงงาน กรณีพบการกระทำความผิดที่ต้องแจ้งต่อพนักงานสอบสวนโดยไม่ต้องออกคำสั่ง และเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน ภายใต้แผน COMMIT SPA 4 พ.ศ.2558-2561

(2) นอกจากการดำเนินงาน โดยมุ่งประโยชน์สูงสุดของผู้เสียหายเป็นหลักการสำคัญในการดำเนินงานแล้วนั้น ประเทศไทยยังได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยได้มีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงนโยบาย และเพื่อนำไปปฏิบัติในการทำงานแต่ละพื้นที่ต่อไป อาทิ “การอบรมให้ความรู้เรื่องกฎหมาย แนวทางปฏิบัติ และแนวทาง การเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์” สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์

ผู้ประกอบการสถานบริการ โรงงาน และยานพาหนะ ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 6 ครั้ง ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 693 คน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และผู้ประกอบการสถานบริการ โรงงาน ยานพาหนะ มีความรู้ ความเข้าใจ ในเจตนารมณ์ของกฎหมาย และมีทักษะการทำงานที่สอดคล้องตามกฎหมาย แนวทางปฏิบัติในการปราบปรามและคุ้มครองผู้เสียหาย รวมถึงแนวทางในการคัดแยกผู้เสียหาย

(3) เพื่อให้เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการคุ้มครองผู้เสียหายได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทันต่อสถานการณ์ ทั้งในเรื่องกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และแนวทางการช่วยเหลือ จึงได้มีการจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานโดยตรงกับผู้เสียหายในสถานคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และสถานแรกรับเด็กชายปากเกร็ด รวม 9 แห่ง ซึ่งในปี 2560 ได้ดำเนินการไปแล้ว จำนวน 35 คน

3.1.7.4 การเพิ่มศักยภาพของพนักงานตรวจแรงงาน

เพื่อป้องกันและลดการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งเพื่อจัดการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงาน กระทั่งแรงงาน ร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จัดฝึกอบรมการตรวจแรงงานประมงทะเล ภายใต้กลไกการตรวจแรงงานของโครงการ Ship to Shore Right **รวมทั้งสิ้น 178 คน** เป็นการฝึกอบรมหลักสูตรสำหรับพนักงานตรวจแรงงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการการตรวจแรงงานและกำกับดูแลกิจการประมงและแปรรูปอาหารทะเล และการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่สื่อสารภาษา (ล่าม)

3.1.7.5 การตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงานของประเทศไทยได้นำหลักการของอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 81 มากำหนดเป็นหน้าที่หลักในการตรวจแรงงาน ในปี 2560 มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

(1) **ผลการตรวจแรงงานในระบบ** ในปี 2560 ดำเนินการตรวจสถานประกอบการ จำนวน 40,118 แห่ง พบการกระทำความผิด 9,255 แห่ง เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมี จำนวน 7,372 แห่ง **เพิ่มขึ้นร้อยละ 25.5** ในส่วนของการดำเนินคดี ในปี 2560 มีจำนวน 64 คดี เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมีจำนวน 55 คดี **เพิ่มขึ้นร้อยละ 16.36** การกระทำความผิดที่พบบ่อยตามลำดับ ประกอบด้วย การค้างจ่ายค่าจ้าง การไม่จัดวันหยุด การไม่จัดทำข้อบังคับในการทำงาน การไม่จัดทำทะเบียนลูกจ้าง และทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 15 การตรวจแรงงานในระบบ

ปี	สปก.ผ่าน การตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้าง (คน)						พบการ กระทำ ความผิด	ออก คำสั่ง	เปรียบเทียบ ปรับ	ดำเนิน คดี
		ไทย	เมียนมา	ลาว	กัมพูชา	อื่นๆ	รวม				
2559	39,732	1,298,480	79,959	2,975	14,228	2,251	1,397,893	7,372	7,300	17	55
2560	40,118	1,192,606	102,969	4,012	16,573	1,973	1,318,133	9,255	9,185	6	64

(2) **ผลการตรวจแรงงานในกิจการกลุ่มเสี่ยง** (กิจการผลิตสินค้าจากอ้อย กิจการผลิตเครื่องนุ่งห่ม กุ้ง ปลา ฟาร์มเลี้ยงสัตว์ปีก ฟาร์มหมู หรือฟาร์มเลี้ยงสัตว์ประเภทอื่นๆ รวมทั้งกิจการที่เป็นห่วงโซ่การผลิตดังกล่าวทุกแห่งและกิจการก่อสร้าง) ในปี 2560 ดำเนินการตรวจสถานประกอบการ จำนวน 1,693 แห่ง

พบการกระทำความผิด 191 แห่ง เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมี จำนวน 135 แห่ง เพิ่มขึ้นร้อยละ 41.48 ในส่วนของ การดำเนินคดี ในปี 2560 มีจำนวน 12 คดี เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมีจำนวน 3 คดี เพิ่มขึ้น 3 เท่า การกระทำ ความผิดที่พบตามลำดับประกอบด้วย การค้าขายค่าจ้าง การไม่จัดวันหยุด การไม่จัดทำข้อบังคับในการทำงาน การไม่จัดทำทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง และการไม่จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 16 การตรวจแรงงานในกิจการกลุ่มเสี่ยง

ปี	สปก.ผ่าน การตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้าง (คน)						พบการ กระทำ ความผิด	ออก คำสั่ง	เปรียบ เทียบ ปรับ	ดำ เนิน คดี
		ไทย	เมียนมา	ลาว	กัมพูชา	อื่นๆ	รวม				
2559	1,363	88,170	20,957	921	8,751	123	118,922	135	132	-	3
2560	1,693	67,202	25,797	611	3,523	121	97,245	191	179	-	12

(3) การตรวจแรงงานในเรือประมง ในปี 2560 ดำเนินการตรวจแรงงานในเรือประมง 644 ลำ พบการกระทำความผิด 34 ลำ เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมีจำนวน 15 ลำ เพิ่มขึ้นเป็น 1.27 เท่า ในส่วน ของการดำเนินคดี ในปี 2560 มีจำนวน 3 คดี เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมีจำนวน 2 คดี เพิ่มขึ้นร้อยละ 50 รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 17 การตรวจแรงงานในเรือประมง

ปี	เรือที่ผ่าน การตรวจ (ลำ)	ลูกจ้าง (คน)						พบการ กระทำ ความผิด	ออก คำสั่ง	เปรียบ เทียบ ปรับ	ดำ เนิน คดี
		ไทย	เมียนมา	ลาว	กัมพูชา	อื่นๆ	รวม				
2559	891	3,446	4,293	153	3,444	20	11,356	17	15	-	2
2560	644	2,507	3,053	95	1,791	8	7,454	34	29	2	3

(4) สิทธิประโยชน์ที่แรงงานทั้งการทำงานในระบบ กลุ่มเสี่ยง และในเรือประมง ได้รับ ในปี 2560 ดำเนินการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ให้กับลูกจ้าง รวมเป็นเงิน 20,923,388 บาท เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งเป็นเงิน 57,966,916 บาท ลดลงร้อยละ 64 ในส่วนของค่าปรับดำเนินคดีอาญา ในปี 2560 รวมเป็นเงิน 7,758,183.32 บาท เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งเป็นเงิน 11,041,678 บาท ลดลงร้อยละ 30 รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 18 สิทธิประโยชน์แรงงาน

ปี	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับสิทธิประโยชน์ (คน)						สิทธิประโยชน์ ที่ลูกจ้างได้รับ (บาท)	ค่าปรับดำเนินคดี อาญาเป็นเงิน (บาท)
	ไทย	เมียนมา	ลาว	กัมพูชา	อื่นๆ	รวม		
2559	20,106	1,773	66	126	89	22,160	57,966,916	11,041,678
2560	22,080	1,319	43	355	65	23,862	20,923,388	7,758,183.32

หมายเหตุ ปี 2560 แจ้งความดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานเจ้าหน้าที่ให้จ่ายสิทธิประโยชน์ ตามกฎหมาย จำนวน 874 คน

3.1.7.6 การตรวจเรือประมง สถานประกอบการกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ และผลการลงโทษตามมาตรการทางปกครอง

(1) ผลการตรวจสถานประกอบการกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ ศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย (ศปมผ.) ร่วมกับ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทีมสหวิชาชีพลงพื้นที่ตรวจสถานประกอบการกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ เพื่อป้องปรามการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์ ในปี 2560 ดำเนินการตรวจ รวม 358 แห่ง พบการกระทำความผิด 142 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 39.7 ของสถานประกอบการที่ตรวจพบการกระทำความผิด ลดลงร้อยละ 0.1 จากปี 2559 ซึ่งมีการตรวจ 415 แห่ง พบการกระทำความผิด 165 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 39.8 ของสถานประกอบการที่ตรวจพบการกระทำความผิด ทั้งนี้ ได้ใช้มาตรการทางปกครองสั่งปิดสถานประกอบการชั่วคราว จำนวนทั้งสิ้น 9 แห่ง รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 19 การตรวจเรือประมง สถานประกอบการกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ และผลการลงโทษตามมาตรการทางปกครอง

ห้วงการตรวจ ปี 2560	สปก.ผ่าน การตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้าง (คน)						พบการ กระทำ ความผิด	มาตรการ ทางปกครอง (สั่งปิดกิจการ 10-30 วัน)
		ไทย	เมียนมา	ลาว	กัมพูชา	อื่นๆ	รวม		
ห้วงที่ 5 (ก.พ.- มี.ค. 60)	137	23,920	14,118	6	1,508	11	39,563	48	6
ห้วงที่ 6 (23 ส.ค.- 30 พ.ย. 60)	221	18,655	14,062	85	1,756	22	34,580	94	3
รวม	358	42,575	28,180	91	32,64	33	74,143	142	9

(2) ผลการตรวจเรือประมง ศรชล.โดยทีมสหวิชาชีพในทะเลและหน่วยลาดตระเวน ได้ดำเนินการตรวจเรือในและนอกน่านน้ำไทยอย่างเข้มงวด พร้อมเฝ้าระวังปัญหาด้านแรงงาน อาทิ การใช้แรงงาน บังคับ การค้ามนุษย์ การเอารัดเอาเปรียบแรงงาน สภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม และการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน ด้านอื่นๆ โดยในปี 2560 ตรวจเรือประมง จำนวน 3,927 ลำ พบการกระทำความผิด 110 ลำ คิดเป็นร้อยละ 2.8 ของการตรวจทั้งหมด และดำเนินการสั่งกักเรือไว้ทั้งหมด จนกว่าจะมีการพิจารณาคดีแล้วเสร็จ ตามมาตรา 105 แห่งพระราชกำหนดการประมง พ.ศ.2558 และคำสั่ง คสช.ที่ 22/2560 รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 20 ผลการตรวจเรือประมง

หน่วย	ตรวจเรือ (ลำ)	จำนวนลูกเรือ (รวมใต้เรือ)					พบการกระทำ ความผิด	มาตรการ ทางปกครอง (กักเรือ)
		ไทย	เวียดนาม	เมียนมา	กัมพูชา	ลาว		
รวม	3,927	15,265	0	24,481	13,639	318	110	110

3.1.8 การติดตาม ตรวจสอบกระบวนการค้ามนุษย์ และการคัดแยกผู้เสียหาย

3.1.8.1 ผลการติดตาม สืบสวน จับกุมขบวนการค้ามนุษย์

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) จัดเจ้าหน้าที่ฝ่ายความมั่นคงร่วมสำรวจและตรวจสอบจำนวนแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามในสถานที่ทำงานและที่พักอาศัย ในพื้นที่ กอ.รมน. จำนวน 25 จังหวัด รวม 2,625 ครั้ง และจัดชุดปฏิบัติการติดตาม สืบสวน จับกุม ขบวนการค้ามนุษย์ ขบวนการนายหน้า ผู้ค้า ผู้นำพา ผู้ประกอบการ รวม 1,050 ครั้ง พบแรงงานต่างด้าว จำนวน 232,067 คน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ไม่มีเอกสารผ่านแดน จำนวน 162,269 คน ซึ่งเป็นความผิดสถานเบา เจ้าหน้าที่รัฐจึงได้ให้ข้อแนะนำเกี่ยวกับข้อกฎหมาย และแนวทางปฏิบัติในการเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ตลอดจนส่งต่อให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการช่วยเหลือตามหลักสิทธิมนุษยชนทั้งหมดแล้ว

3.1.8.2 การสัมภาษณ์ เพื่อคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในกลุ่มผู้เข้าเมืองผิดกฎหมาย

สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เข้าเมืองผิดกฎหมาย ในสถานที่กัก/ห้องกัก เพื่อคัดแยกเหยื่อจากการค้ามนุษย์ โดยในปี 2560 มีผลการสัมภาษณ์คัดแยกผู้เสียหาย คนต่างด้าว 3 สัญชาติ รวมทั้งสิ้น 10,906 คน ไม่พบผู้ตกเป็นเหยื่อจากการค้ามนุษย์

3.1.9 ช่องทางการร้องเรียน

3.1.9.1 สายด่วน 1546

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้บริการผ่านโทรศัพท์สายด่วน 1546 เพื่อเพิ่มช่องทางการให้บริการข้อมูลข่าวสาร บริการ และรับเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแก่นายจ้าง/ลูกจ้าง โดยมีล่ามภาษาเมียนมา กัมพูชา และอังกฤษ ให้บริการ ในปี 2560 มีผู้ใช้บริการ รวม 89,681 สาย เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมีจำนวน 77,051 สาย **เพิ่มขึ้นร้อยละ 16.4** ส่วนใหญ่ขอรับคำปรึกษาเกี่ยวกับการเลิกจ้าง ค่าจ้าง การลงโทษ และวันหยุด วันลา เป็นต้น **กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายกำหนด** ลูกจ้างสามารถติดต่อสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั่วประเทศเพื่อยื่นคำร้อง คร.7 ณ ปัจจุบันมีผู้มายื่น คร.7 จำนวน 23,862 ราย ทั้งนี้ การดำเนินคดีต่อพนักงานสอบสวน ในปี 2560 เกี่ยวกับการตรวจแรงงาน คำร้องเรียน คำร้องทุกข์ ได้ดำเนินคดีต่อพนักงานสอบสวน จำนวน 874 คดี

3.1.9.2 สายด่วน 1694

กรมการจัดหางาน ให้บริการผ่านโทรศัพท์สายด่วน 1694 เพื่อเพิ่มช่องทางการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ที่ประสงค์จะหางานทำ รวมทั้งรับเรื่องร้องทุกข์ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว โดยมีล่ามให้บริการเป็นภาษาเมียนมา กัมพูชา และอังกฤษ ในปี 2560 มีผู้ใช้บริการ รวม 131,924 สาย เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมีจำนวน 85,531 สาย **เพิ่มขึ้นร้อยละ 54.24** ส่วนใหญ่สอบถามเกี่ยวกับการขอใบอนุญาตทำงาน การเปลี่ยนนายจ้าง การเพิ่มท้องที่การทำงาน ในจำนวนนี้ได้รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานผิดกฎหมาย 117 สาย นอกจากนี้ ได้เพิ่มช่องทางการร้องทุกข์ของแรงงานต่างด้าวผ่านเว็บไซต์ www.doe.go.th/helpme 6 ภาษา (ภาษาไทย อังกฤษ เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม) โดยมีนายจ้าง และแรงงานเข้ามาร้องทุกข์ จำนวน 204 ราย ให้การช่วยเหลือแล้ว 167 ราย อยู่ระหว่างช่วยเหลือ 37 ราย

3.1.9.3 สายด่วน 1300

สายด่วน 1300 ของกระทรวง พม. มีจำนวนสายเข้าทั้งหมด 96,150 สาย เป็นการแจ้งเหตุเกี่ยวกับกรณีค้ามนุษย์จำนวน 172 สาย มีผู้เสียหายที่เป็นเด็กและเยาวชน 109 ราย เป็นผู้ใหญ่ 63 ราย แบ่งเป็น ถูกแสวงหาประโยชน์ทางเพศ 139 ราย กรณีบังคับใช้แรงงาน 24 ราย ขอทาน 9 ราย ในจำนวนนี้ นำไปสู่การดำเนินคดีค้ามนุษย์ จำนวนทั้งสิ้น 73 คดี นอกจากนี้ ในปี 2560 ได้เพิ่มจำนวนล่ามภาษาอาสาสมัครจำนวน 68 คน จำนวน 20 ภาษา เพิ่มขึ้นจากในปี 2559 ร้อยละ 58.13 ซึ่งศูนย์ช่วยเหลือสังคม มีการจัดการอบรมล่าม 2 ครั้งต่อปี และมีการพัฒนาระบบช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาสังคมชาวไทยในต่างประเทศ ผ่านหมายเลขโทรศัพท์ +66 99 130 1300

3.1.9.4 สายด่วน 1567 ศูนย์ดำรงธรรม

กระทรวงมหาดไทยจัดตั้งศูนย์ดำรงธรรมทั่วประเทศทั้งในระดับจังหวัด และระดับอำเภอ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ให้บริการข้อมูล และรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ผ่านสายด่วน 1567 ศูนย์ดำรงธรรม โดยในปี 2560 มีผู้แจ้งเบาะแสการค้ามนุษย์ จำนวน 82 เรื่อง นำไปสู่การดำเนินคดี 6 คดี

3.1.10 การควบคุมดูแลระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

ในอดีตการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีค่าใช้จ่ายที่สูง เป็นเหตุให้แรงงานไทยบางส่วนจำเป็นต้องกู้ยืมเงินจาก สาย/นายหน้า ที่เก็บค่าบริการสูงกว่าความเป็นจริง ส่งผลให้แรงงานไทยบางส่วนตกเป็นหนี้ บางรายไม่สามารถตัดตนเองออกจากวงจรหนี้ได้ตกเป็นแรงงานขูดหนี้ หรือเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในที่สุด กระทรวงแรงงานตระหนักถึงสภาพปัญหาดังกล่าว จึงมีมาตรการดังนี้

3.1.10.1 การส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐเป็นผู้จัดส่ง

ในปี 2560 มีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐจัดส่ง จำนวน 20,068 คน สามารถประหยัดเงินได้ จำนวน 3,729,373,788 บาท โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 21 การส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศ

ที่	ประเทศที่ส่งไปทำงาน	จำนวน	ค่าใช้จ่ายจัดส่งโดยรัฐ/คน (บาท)	ค่าใช้จ่ายจัดส่งโดยเอกชน/คน (บาท)	ประหยัดเงินได้คนละ/ (บาท)	ลดค่าใช้จ่ายรวม (บาท)
1	อิสราเอล	8,565	79,328	300,000	220,672	1,890,055,680
2	สาธารณรัฐเกาหลี	10,643	20,244	180,000	159,756	1,700,283,108
3	ญี่ปุ่น	307	15,000	300,000	285,000	87,495,000
4	ไต้หวัน	478	15,000	120,000	105,000	50,190,000
5	มาเลเซีย	75	7,000	25,000	18,000	1,350,000
รวม		20,068				3,729,373,788

3.1.10.2 ศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาค

กระทรวงแรงงาน จัดตั้งศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาค (TOEA) จำนวน 10 ศูนย์ เพื่อเป็นศูนย์รวมของการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จและบูรณาการ ณ จุดเดียวกัน อาทิ ธนาคาร เจ้าหน้าที่ด้านการสุขภาพ บริษัทจัดหางาน เป็นการตัดสายนายหน้าและลดค่าใช้จ่ายของคนหางาน โดยในปี 2560 มีคนหางานมาใช้บริการ จำนวน 42,981 คน และได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศแล้ว จำนวน 21,975 คน คิดเป็นร้อยละ 51.12 ของผู้มาใช้บริการ

3.1.10.3 การกระจายการฝึกอบรมคนหางานก่อนเดินทาง

การกระจายการฝึกอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปสู่สำนักงานจัดหางานจังหวัด ใน 14 จังหวัด ได้แก่ ขอนแก่น ชัยภูมิ บุรีรัมย์ หนองคาย สกลนคร นครราชสีมา อุตรดิตถ์ อุบลราชธานี สุราษฎร์ธานี สงขลา สุโขทัย ลำปาง เชียงราย และนครสวรรค์ เป็นการอำนวยความสะดวกให้คนหางานสามารถรับการอบรมในจังหวัดของตนหรือจังหวัดใกล้เคียง (แต่เดิมจัดฝึกอบรมฯ ณ กรมการจัดหางาน เท่านั้น) ในปี 2560 มีคนหางานได้รับการอบรมที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดต่างๆ จำนวน 3,674 คน

3.1.10.4 ด้านตรวจคนหางาน

กระทรวงแรงงานมีด่านตรวจคนหางานทั้งสิ้น 25 แห่ง มีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบหลักฐานเอกสารของคนหางานและลูกจ้างที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศ และระงับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ในปี 2560 ดำเนินการตรวจสอบผู้ประพฤติดีจะลักลอบไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 64,602 คน ระงับการเดินทาง 729 คน คิดเป็นร้อยละ 1.15 ของผู้ตรวจสอบ โดย 5 ประเทศสูงสุดที่มีการระงับการเดินทาง ได้แก่ เกาหลีใต้ มาเลเซีย บาร์เรน อิหร่าน และรัสเซีย

3.1.10.5 การดำเนินคดีบริษัทจัดหางานและสาย/นายหน้าเถื่อน

เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิดของผู้รับอนุญาตจัดหางานและผู้ลักลอบจัดหางานของสายนายหน้าเถื่อน ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาค่าใช้จ่ายที่สูงเกินความจริงและเข้าข่ายแรงงานขูดรีด จึงได้ดำเนินการตรวจบริษัทจัดหางาน จำนวน 302 แห่ง พบการกระทำความผิด จำนวน 9 แห่ง เท่ากับปี 2559 โดยได้ดำเนินการหักหลักประกันและลงโทษทางทะเบียน รวมเป็นเงิน 172,223.98 บาท เพื่อคืนให้คนหางานจำนวน 11 คนแล้ว นอกจากนี้ ได้ดำเนินคดีกับสาย/นายหน้าเถื่อน จำนวน 287 ราย เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมีจำนวน 108 ราย เพิ่มขึ้น 2.65 เท่า

3.1.11 การประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการค้ามนุษย์

3.1.11.1 การสร้างความตระหนักรู้เรื่องการเข้าถึงสิทธิแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้เผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้หลักประกันว่า ทั้งแรงงานไทยและต่างด้าว รวมทั้งนายจ้าง มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อสนับสนุนให้การคุ้มครองแรงงาน สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น สื่อออนไลน์ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร สปอตโฆษณา แผ่นพับ และเอกสารอื่นๆ ในปี 2560 เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายประมาณ 12,371,025 คน เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมีประมาณ 130,400 คน เพิ่มขึ้นมากถึง 94 เท่า

3.1.11.2 การรณรงค์/ประชาสัมพันธ์ป้องกันการหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ

กรมการจัดหางานดำเนินการประชาสัมพันธ์รณรงค์ป้องกันการหลอกลวง และลักลอบไปทำงานต่างประเทศ ผ่านโครงการต่างๆ ในปี 2560 มีผู้รับทราบข้อมูลและป้องกันการถูกหลอกลวงได้จำนวน 1,104,574 คน

3.1.11.3 การฝึกอบรมเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมายเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ในปี 2560 รวม 7,965 คน เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมีจำนวน 7,702 คน เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.41 โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้

(1) การจัดอบรมแรงงานต่างด้าวให้รับรู้สิทธิ หน้าที่ กฎ ระเบียบ ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรม จำนวน 5,247 คน

(2) อบรมนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจ้างแรงงานต่างด้าว ให้มีความเข้าใจในหน้าที่ของนายจ้าง สิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ข้อปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว จำนวน 641 คน

(3) อบรมหลักสูตรการปฏิบัติด้านการข่าวและการบังคับใช้กฎหมายในการตรวจสอบปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีคนต่างด้าวลักลอบทำงาน และนายจ้าง/สถานประกอบการที่ฝ่าฝืนกฎหมาย จำนวน 90 คน และอบรมชักซ้อมแนวปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อรองรับในการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 จำนวน 100 คน

(4) อบรมกระบวนการคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ รวม 60 คน

(5) อื่นๆ ฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายค้ามนุษย์ จำนวน 1,827 คน

3.2 การป้องกันการตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในสตรีและเด็ก

3.2.1 การตรวจสถานบริการ และการดำเนินมาตรการทางปกครอง

กรมการปกครอง บูรณาการทำงานร่วมกับตำรวจท่องเที่ยว กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรมและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดชุดปฏิบัติการพิเศษ เพื่อสืบสวนจับกุม และตรวจสถานบริการกลุ่มเสี่ยง โดยในปี 2560 ได้เข้าจับกุมสถานบริการ รวมทั้งสิ้น 11,268 แห่ง พบการกระทำความผิดและสั่งปิดกิจการ 5 ปี รวมทั้งสิ้น 268 แห่ง และมีผลการสืบสวนสอบสวนนำไปสู่การดำเนินคดีค้ามนุษย์ จำนวน 8 คดี

3.2.2 การแก้ไขปัญหาค้าประเวณี

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ดำเนินการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในสตรีและเด็ก (ในรูปแบบการค้าประเวณี) ดังนี้

3.2.2.1 การขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาการค้าประเวณีในระดับพื้นที่

กระทรวง พม. ได้สนับสนุนงบประมาณให้แก่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) พัฒนาระบบการทำงานของกลไกด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณีระดับชาติและระดับจังหวัด เพื่อขับเคลื่อนกลไกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณีระดับจังหวัด รวมจำนวน 264 คน และจัดทำคู่มือหลักสูตรและฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันและแก้ไขการค้าประเวณีให้กับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาแกนนำเป็นวิทยากรหลัก (ครู ก) ถ่ายทอดให้กับวิทยากร ครู ในพื้นที่ รวม 116 คน

3.2.2.2 การประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ป้องกันการค้าประเวณี

(1) จัดทำเว็บไซต์ WWW.yingthai.net และ Application หญิงไทย เพื่อให้ข้อมูลแก่หญิงไทย ที่ต้องการไปใช้ชีวิตในต่างประเทศ รวมทั้งการจัดอบรมให้ความรู้ก่อนการเดินทางไปต่างประเทศ รวมทั้งสนับสนุนการจัดตั้งเครือข่ายหญิงไทยในต่างประเทศ และจดทะเบียนเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ จำนวน 23 องค์กร 9 ประเทศ ได้แก่ จีน เยอรมัน ฝรั่งเศส เนเธอร์แลนด์ นอร์เวย์ ญี่ปุ่น สวิตเซอร์แลนด์ สเปน และสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้ มีองค์กรได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแล้ว จำนวน 6 องค์กร ใน 3 ประเทศ ได้แก่ เยอรมัน ญี่ปุ่น และสวิตเซอร์แลนด์

(2) ผลิตสื่อ/สารสนเทศเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี กระทรวง พม. ผลิตสื่อในรูปแบบสื่อสิ่งพิมพ์และวีดิทัศน์ พร้อมส่งมอบให้ พมจ. 76 จังหวัด และศูนย์เรียนรู้ฯ 8 แห่ง นำไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แก่กลุ่มเป้าหมาย

กระทรวง พม. และกระทรวงคมนาคม ร่วมกับ NGO ประเทศอังกฤษ ชื่อ มูลนิธิเอ-ทเวนตีวัน (A21) จัดทำโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์สร้างความตระหนักถึงภัยของการค้ามนุษย์ และแจ้งช่องทางการขอรับความช่วยเหลือผ่านศูนย์ช่วยเหลือสังคมของกระทรวง พม. โทร. 1300

นอกจากนี้ ยังได้เพิ่มการประชาสัมพันธ์ในช่องทางใหม่ โดยรัฐบาลได้จัดทำ Inflight VDO เพื่อนำเสนอบนเครื่องบินของสายการบินของไทยที่เดินทางมาจากต่างประเทศ เพื่อบรรณคดีให้นักท่องเที่ยวตระหนักว่า รัฐบาลไทยเอาใจจริงเรื่องการค้ามนุษย์และเชิญชวนให้นักท่องเที่ยวท่องเที่ยวเมืองไทย โดยไม่สนับสนุนให้เกิดการค้ามนุษย์ และ ลดอุปสงค์ในการแสวงหาประโยชน์ทางเพศที่แฝงมากับการท่องเที่ยว โดยได้เผยแพร่ VDO ภายในสถานีและบนรถไฟไฟฟ้าและรถไฟใต้ดิน ตั้งแต่วันที่ 8 ธันวาคม 2560 สำหรับบนเครื่องบินจะเริ่มเผยแพร่ในเดือนกุมภาพันธ์ 2561

(3) รณรงค์เพื่อป้องกันการแสวงผลประโยชน์ทางเพศจากเด็กและสตรี กรมการท่องเที่ยว (ทท.) จัดทำหลักสูตรสำหรับฝึกอบรม 3 รูปแบบ เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมการท่องเที่ยวและผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ และได้จัดอบรมผู้ประกอบการโรงแรม/ที่พัก บริษัทนำเที่ยว/มัคคุเทศก์ ผู้ประกอบการขนส่ง/รถโดยสารสาธารณะ หน่วยราชการ/องค์กรปกครองท้องถิ่น/ผู้นำชุมชน มูลนิธิ/องค์กรอิสระ จำนวน 800 คน

(4) ส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ปลอดจากการบริการทางเพศ (Sex Tourism) ทท.ดำเนินการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ปลอดจากการบริการทางเพศเพื่อประชาสัมพันธ์ไปยังผู้ประกอบการ บุคลากรด้านการท่องเที่ยว และผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมจำนวนทั้งสิ้น 315,400 แผ่น/ชิ้น

3.2.2.3 การจัดอบรม/สัมมนาเพื่อแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี

กระทรวง พม. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้จัดอบรม/สัมมนาเพื่อแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ โดยเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายรวม 15,761 คน เมื่อเทียบกับปี 2559 ซึ่งมีจำนวน 772 คน **เพิ่มขึ้นมากกว่า 20 เท่า** โดยมีโครงการและกิจกรรมที่สำคัญ อาทิ จัดอบรมโครงการต้นกล้าครอบครัว จำนวน 3,237 คน จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเผยแพร่พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี จำนวน 275 คน การประชุมสัมมนา “การรวมพลังเครือข่ายเพื่อการเฝ้าระวังการค้าบริการทางเพศ” จำนวน 246 คน จัดค่ายเยาวชนสร้างเสริมพลังสร้างสรรค์จริยธรรมสังคมไทย จำนวน 200 คน ฝึกอบรมให้กับสตรีและครอบครัว กลุ่มเสี่ยงต่อการค้าประเวณี โดยฝึกทักษะอาชีพแก่สตรีกลุ่มเสี่ยงในสถาบัน จำนวน 4,800 คน และฝึกอบรมในชุมชน 7,000 คน และอยู่ระหว่างฝึกอบรมอาสาสมัครช่วยเหลือนักท่องเที่ยว

3.3 การจัดระเบียบขอทาน

3.3.1 การขับเคลื่อนภารกิจในการแก้ไขปัญหาคนขอทานอย่างเป็นระบบ

กระทรวง พม. มุ่งขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาคนขอทานอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันการแสวงประโยชน์ในกระบวนการค้ามนุษย์ โดยดำเนินการจัดระเบียบขอทาน ระหว่างวันที่ 1 มกราคม–31 ธันวาคม 2560 พบผู้กระทำการขอทานทั้งสิ้น 1,204 ราย เป็นเพศชาย 674 ราย เพศหญิง 530 ราย เข้าสู่กระบวนการคัดกรองจำแนกรายละเอียด ดังนี้

ขอทานไทย จำนวน 757 ราย ประสานและส่งกลับครอบครัว จำนวน 545 ราย ส่งเข้ารับการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตในสถานคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิต จำนวน 203 ราย

ขอทานต่างดาว จำนวน 447 ราย ซึ่งเป็นคู่แม่ลูก จำนวน 128 ราย ดำเนินการส่งสถานคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อตรวจ DNA พิสูจน์ความสัมพันธ์ทางเครือญาติ ในกรณีผู้แสวงหาประโยชน์จากผู้ทำการขอทานและอาจตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ และจำนวน 319 ราย ส่งตำรวจตรวจคนเข้าเมืองเพื่อผลักดันส่งกลับประเทศต้นทาง

3.3.2 การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ และอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาคนขอทาน

กระทรวง พม. ดำเนินการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ “ให้ทานถูกวิธี ลดวิถีการขอทาน” และฟื้นฟูศักยภาพ ปรับทัศนคติคนขอทาน โดยใช้กลไกประชารัฐและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านสื่อสาธารณะอย่างต่อเนื่อง ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกับอาสาสมัครในภูมิภาคอาเซียนในรูปแบบประชารัฐ เพื่อสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังในพื้นที่ต้นทาง อบรมเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ท้องถิ่น ในการเป็นอาสาแสบေးแสบและเฝ้าระวังในพื้นที่ อบรมปรับทัศนคติให้แก่เยาวชนกลุ่มเสี่ยงในพื้นที่ต้นทาง ประชุมวางแผนบูรณาการเครือข่ายประชารัฐในการป้องกันและแก้ไขปัญหาขอทานในพื้นที่ต้นทาง และฝึกอบรมพระยะสันและสนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพให้แก่กลุ่มเสี่ยง

3.4 ความร่วมมือกับภาค NGOs

กระทรวงแรงงานได้ขยายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ อาทิ หน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคเอกชน และ NGOs ในการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

3.4.1 จัดตั้งศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว ใน 10 จังหวัด

เพื่อช่วยเหลือแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ร่วมกับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ และ NGOs ต่างๆ อาทิ องค์กรระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration : IOM) มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (Human Resources Development Fund : HRDF) มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (Labour Rights Promotion Network Foundation : LPN) มูลนิธิรักษ์ไทย (Raks Thai Foundation) เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (Migrant Workers Rights : MWRN) คณะกรรมการสมานฉันท์คุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในประเทศไทย (AAC-SCPM) มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ (MAP Foundation for the Health and Knowledge of Ethnic Labour: MAP) สหพันธ์คนงานข้ามชาติ (Migrant Workers Federation: MWF) มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (World Vision Foundation of Thailand) มูลนิธิมาริสต์เอเชีย (Marist Asia Foundation) และศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล (Stella Maris) รายละเอียดผลการดำเนินงานตามข้อ 3.1.4.2

3.4.2 จัดตั้งศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล ร่วมกับ Stella Maris ภายใต้โครงการ Ship to Shore Rights Project)

เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานภาคประมง ในเรื่องการเข้าถึงการให้บริการและการช่วยเหลือแก่แรงงาน และผู้เสียหายที่ถูกละเมิดด้านแรงงาน รายละเอียดผลการดำเนินงานตามข้อ 3.1.4.3

3.4.3 การจัดตั้งศูนย์ลูกเรือประมงจังหวัดสมุทรสาคร

ขณะนี้อยู่ระหว่างการจัดตั้งร่วมกับมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (Labour Rights Promotion Network Foundation: LPN) เพื่อเป็นศูนย์กลางในการประสานการดูแลแรงงานในภาคประมง ร่วมกับหน่วยงานของรัฐบาล เพื่อเพิ่มอัตราการเข้าถึงสิทธิที่พึงได้ตามกฎหมาย อันเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานภาคประมงให้ได้รับการปฏิบัติที่ดีจากผู้ประกอบกิจการประมง และสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางสังคมกับลูกเรือประมงในวงกว้าง

3.4.4 การจัดตั้งเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานในระบบแอปพลิเคชัน

ร่วมกับภาคประชาสังคม องค์กรลูกจ้าง และ NGOs อาทิ มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (Labour Rights Promotion Network Foundation: LPN) กลุ่มพันธมิตรคณะกรรมการช่วยเหลือแรงงานเมียนมา (Aid Alliance Committee for Myanmar Workers: AAC) สมาคมชาวเมียนมาในประเทศไทย (Myanmar Association in Thailand: MAT) เพื่อเป็นช่องทางในการสอดส่อง ดูแล เฝ้าระวัง และแจ้งเบาะแสเมื่อพบเห็นการใช้แรงงานที่ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรม การใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ปัจจุบันมีจำนวนสมาชิกทั้งสิ้น 1,030 คน

ภาคผนวก ก-๕



การจัดทำรายงาน Progress Report 2018 ด้านการป้องกัน (มกราคม – มีนาคม ๒๕๖1)

3. ด้านการป้องกัน

ในปี 2561 กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการป้องกันการค้ามนุษย์ทั้งในและนอกราชอาณาจักร เนื่องจากถือเป็นกลไกสำคัญที่จะตัดวงจรไม่ให้มีผู้ฝ่าฝืนหรือกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ตั้งแต่ต้น โดยมีผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

3.1 การเก็บข้อมูลอัตลักษณ์แรงงานต่างด้าว ณ ศูนย์ OSS

เพื่อไม่ให้มีแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายหลงเหลือในประเทศ รวมทั้งมีระบบฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวฐานเดียว ซึ่งมีความเป็นเอกภาพ สามารถทราบจำนวนแรงงานต่างด้าวว่าประกอบอาชีพอะไร อยู่ที่ไหน ทำงานกับใคร กำจัดปัญหาการสวมสิทธิ์หรือปลอมแปลงเอกสาร และจะให้การคุ้มครองดูแลแรงงานต่างด้าวได้อย่างทั่วถึงมีประสิทธิภาพ กระทรวงแรงงานจึงกำหนดให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยทุกคน ทั้งกลุ่มที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วและกลุ่มที่อยู่ระหว่างรอการพิสูจน์สัญชาติ ต้องเข้าสู่กระบวนการจัดเก็บอัตลักษณ์บุคคล ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2561 โดยกำหนดให้มาขึ้นทะเบียนเพื่อออกบัตรประจำตัวบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service: OSS) ใน 76 จังหวัดทั่วประเทศและ 4 เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร รวมจำนวน 80 ศูนย์ โดยตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ – 31 มีนาคม 2561 มีแรงงานต่างด้าวมาดำเนินการจัดทำ/ปรับปรุงทะเบียนประวัติ และขอใบอนุญาตทำงาน จำนวน 1,320,035 คน คิดเป็นร้อยละ 95.71 จากเป้าหมาย 1,379,252 คน

3.2 การแก้ไขพระราชกำหนดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2560

โดยที่พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่บังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๐ ยังมีขั้นตอนให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างที่ย่างยากเกินความจำเป็น ตลอดจนมีการกำหนดบทลงโทษแรงงานต่างด้าวในอัตราที่สูงจนเกินไปจนอาจนำไปสู่ปัญหาการถูกเอาเปรียบโดยนายจ้างได้ รัฐบาลจึงได้สั่งการให้กระทรวงแรงงานแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกำหนดดังกล่าว โดยรับฟังข้อคิดเห็นของหน่วยงานภาคประชาสังคม ตลอดจนองค์กรระหว่างประเทศ เช่น ILO มากขึ้น โดยสาระสำคัญที่แก้ไขมีอาทิ ให้มีการใช้ระบบอนุญาตเพียงเท่าที่จำเป็น เพื่อเป็นการงดการใช้ดุลพินิจในการพิจารณาอนุญาตให้น้อยลง โดยปรับเปลี่ยนเป็นการแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบ จากเดิมที่ไม่ว่าจะเปลี่ยนนายจ้าง ท้องที่ ลักษณะงาน หรืออื่นๆ จะต้องมีมาขออนุญาต คงเหลือที่ต้องขออนุญาตเพียงแค่ประเด็นขอใบอนุญาตทำงาน และการต่อใบอนุญาตทำงาน และขออนุญาตจัดตั้งบริษัทนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างภายในประเทศเท่านั้น

ขณะเดียวกันได้กำหนดกระบวนการในการควบคุมและตรวจสอบการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน การทำงานของคนต่างด้าว การรับคนต่างด้าวเข้าทำงานให้ง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น รวมทั้งปรับปรุงอัตราโทษให้มีความเหมาะสม อีกทั้งได้ตัดบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนด zoning ออก เนื่องจากส่อเสี่ยงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยคณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบร่างแก้ไขพระราชกำหนดดังกล่าว และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

3.3 การขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 ประกอบกับข้อกำหนดคณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ว่าด้วยเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2560 เปิดโอกาสให้ NGOs สามารถเสนอโครงการหรือแผนงานเพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนฯ เพื่อให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานแก่คนต่างด้าวที่ถูกละเมิดสิทธิ

ปัจจุบันได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการขอให้เงินกองทุนฯ ให้หน่วยงานภาครัฐ – ภาคเอกชน – NGOs ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2561 ได้เผยแพร่ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการขอใช้เงินผ่านกลุ่มไลน์ NGOs เว็บไซต์ของกรมการจัดหางาน (www.doe.go.th/fund) และเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ อาทิเช่น สื่อโทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ ข่าวในสื่อโซเชียล และการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร โดยสามารถยื่นโครงการเพื่อขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ 2562 ได้ในเดือนมิถุนายน 2561 ขณะนี้มีหน่วยงาน NGOs ที่ให้ความสนใจในการขอรับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนฯ อาทิเช่น มูลนิธิ เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิต (LPN) และมูลนิธิร่มไผ่

3.4 ร่างกฎหมายแรงงานบังคับ รองรับการใช้สัตยาบันพิธีสารฯ ILO ฉบับที่ 29

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้แถลงนโยบายและประกาศเจตนารมณ์เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2561 ว่าจะขับเคลื่อนการรับรองพิธีสารภายใต้อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ที่กรุงเจนีวา ภายใน เดือนมิถุนายน 2561 เพื่อยืนยันความมุ่งมั่นของรัฐบาลไทยให้นานาประเทศเห็นว่า รัฐบาลไทยดำเนินการอย่างจริงจัง ในการส่งเสริมและปกป้องสิทธิของแรงงานในประเทศไทยทุกสัญชาติอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกว่าเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานสัญชาติอื่น

โดยกระทรวงแรงงานได้ยกร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ พ.ศ. โดยมีการกำหนดคำนิยาม “แรงงานบังคับ” และกำหนดฐานความผิดเกี่ยวกับแรงงานบังคับที่ชัดเจน มีบทกำหนดโทษที่เหมาะสม รวมไปถึงกระบวนการช่วยเหลือ ค้ำครองและเยียวยาผู้เสียหายจากแรงงานบังคับที่ไม่เข้าข่ายการค้ามนุษย์ ความคืบหน้า กระทรวงแรงงานได้เปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไปและผู้ที่เกี่ยวข้อง ผ่านทางเว็บไซต์ 15 วัน ระหว่างวันที่ 26 มกราคม - 9 กุมภาพันธ์ 2561 พร้อมจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรระหว่างประเทศ และ NGO เพื่อประกอบการยกร่างพระราชบัญญัติฯ จำนวน 4 ครั้ง (ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2561, ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2561, ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2561 และ ครั้งที่ 4 เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2561)

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้นำข้อคิดเห็นจากการประชาสัมพันธ์ฯ มายกร่าง พ.ร.บ.ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว โดยได้มีหนังสือถึงกระทรวงการคลังเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดตั้งกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการใช้แรงงานบังคับ ก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

3.5 การปรับปรุงกระบวนการตรวจแรงงาน ให้มีผลการดำเนินคดีตามกฎหมายแรงงานมากขึ้น

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้เพิ่มกระบวนการทำงานภายใต้มาตรการคัดกรองลูกจ้างของพนักงานตรวจแรงงาน โดยหากพนักงานตรวจแรงงานตรวจพบฐานความผิดตามข้อบังคับการใช้แรงงานบังคับ 11 ข้อ หรือมีลูกจ้างมายื่นคำร้อง (คร.7) หรือมาร้องเรียน พนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินการสัมภาษณ์ตามแบบคัดกรองแรงงานบังคับในเบื้องต้น ซึ่งแบบคัดกรองดังกล่าวจะคัดกรองเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และความเป็นอยู่ของลูกจ้าง อาทิ ความสนใจในการทำงาน การจ่ายค่าจ้าง การหักค่าจ้าง การเก็บเอกสารสำคัญ สิทธิตามกฎหมายที่ได้รับ การควบคุมการทำงาน การบังคับขู่เข็ญ การลงโทษ อิสระในการใช้ชีวิตหลังเลิกงาน สภาพร่างกายและจิตใจของลูกจ้าง

หากผลการคัดกรองพบว่า มีลูกจ้างเข้าข่ายแรงงานบังคับ พนักงานตรวจแรงงานจะประสาน คณะทำงานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการตรวจคัดกรองลูกจ้างแรงงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตร.) ตามคำสั่ง ตร. ที่ 94/2561 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 ทั้งนี้ คณะทำงานดังกล่าว ตั้งขึ้นตามข้อสั่งการ รองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) ในการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนและปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน คณะที่ 5 (กขป.5) เพื่อประสานทีมสหวิชาชีพเข้าคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์อย่างละเอียด

นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดให้มีการรายงานผลการตรวจแรงงานตามแนวทางใหม่ทุกเช้า ในการประชุมศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ศปก.รง.) เพื่อให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานทราบ พร้อมมีข้อสั่งการที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที

ผลการคัดกรองตามแบบคัดกรองแรงงานบังคับในเบื้องต้น ระหว่างวันที่ 19 กุมภาพันธ์ – 28 มีนาคม 2561 ดำเนินการในสถานประกอบกิจการ 2,317 แห่ง ลูกจ้าง 28,820 คน พบว่าเข้าข่ายแรงงานบังคับหรือเข้าข่ายการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ 3 แห่ง ลูกจ้าง 15 ราย ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานได้แจ้งพนักงานสอบสวนในพื้นที่ ประสานทีมสหวิชาชีพเข้าคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ พบว่า มีลูกจ้างเป็นผู้เสียหายจากคดีค้ามนุษย์ จำนวน 2 แห่ง ลูกจ้าง 8 ราย และเป็นคดีแรงงานจำนวน 1 แห่ง ลูกจ้าง 7 ราย ดังนี้

ตารางที่ 10 ผลการคัดกรองลูกจ้างของพนักงานตรวจแรงงาน

ประเภทการคัดกรอง						ผลการคัดกรองแรงงานบังคับเบื้องต้น				ผลการสัมภาษณ์ทีมสหวิชาชีพ				ดำเนินคดี	
การตรวจแรงงาน		ยื่น คร 7/ร้องเรียน		รวม		ไม่เข้าข่าย		เข้าข่าย (แจ้ง ตร.)		ไม่เข้าข่าย ค้ามนุษย์		เข้าข่าย ค้ามนุษย์		คดี ค้ามนุษย์	คดี แรงงาน
(แห่ง)	(คน)	(แห่ง)	(คน)	(แห่ง)	(คน)	(แห่ง)	(คน)	(แห่ง)	(คน)	(แห่ง)	(คน)	(แห่ง)	(คน)	(แห่ง)	(แห่ง)
1,305	25,865	1,017	2,965	2,317	28,820	2,314	28,805	3	15	1	7	2	8	2	1

หมายเหตุ สถานประกอบกิจการ 1 แห่ง เมื่อคัดกรองแล้ว อาจมีลูกจ้างที่เข้าข่ายและไม่เข้าข่ายแรงงานบังคับ/ค้ามนุษย์

3.6 การดำเนินคดีการใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมาย

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้เพิ่มความพยายามในการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดฐานใช้แรงงานเด็ก หากพนักงานตรวจแรงงาน ตรวจพบการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด จะดำเนินการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนทันที โดยมีผลการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดฐานใช้แรงงานเด็ก ระหว่างปี 2560 – มีนาคม 2561 **รวมทั้งสิ้น 60 คดี** อยู่ในชั้นพนักงานสอบสวน 23 คดี ชั้นอัยการ 5 คดี ชั้นศาล 5 คดี และคดีสิ้นสุด 27 คดี รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 11 ผลการดำเนินคดีการใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมาย ปี 2560

ปี พ.ศ.	จำนวน (คดี)	ผลดำเนินการ			คดีสิ้นสุด			หมายเหตุ
		ชั้น พนส. (คดี)	อัยการ (คดี)	ศาล (คดี)	ปรับ (คดี/บาท)	จำคุก (คดี)	รวม (คดี)	
2560	57	20	5	5	27/2,853,500	3	27	- คัดกรองแล้ว เป็นคดีค้ามนุษย์ 1 คดี ในกิจการแพนูป ปิดตานี (ชั้นศาล) - มาตรการทางปกครอง สั่งกักเรือ 4 ลำจนกว่าคดีจะสิ้นสุด และสั่งปิดกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ 3 แห่ง ๆ ละ 30 วัน
2561 (ม.ค. - มี.ค.)	5	5	-	-	-	-	-	คัดกรองแล้ว เป็นคดีค้ามนุษย์ 2 คดี ในกิจการผลิตน้ำแข็ง นนทบุรี และกิจการผู้รับใช้ในร้านของนางสาวกุลประภัสสร พัทธพงศ์สุข จ.ลำปาง
รวม	62	25	5	5	27/2,853,500	2	27	

3.7 การเพิ่มบุคลากรในศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า – ออก (PIPO centers)

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจเรือและลูกเรือประมงให้เข้มข้นมากขึ้น รัฐบาลไทยได้ดำเนินการปรับอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ PIPO ตามจำนวนชุดตรวจจากเดิม ๖๔ ชุด ปรับเพิ่มเป็น ๘๕ ชุด โดยในแต่ละชุดตรวจจะมีเจ้าหน้าที่ของ ศปมผ. กสร. กกจ. กปม. กทพ. และผู้ประสานงานด้านภาษา ชุดตรวจละ ๑ คน ซึ่งในระยะแรกระหว่างรอบรรจุอัตรากำลังเพิ่มจะปรับเกลี่ยอัตรากำลังของหน่วยงานไปปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ PIPO ไปพลางก่อน ส่วนระยะต่อไปจะเร่งรัดบรรจุอัตรากำลังให้ครบตามจำนวนที่กำหนด

3.8 มาตรการตรวจเรือประมงนอกน่านน้ำ

เมื่อเดือนมกราคม 2559 และเดือนกุมภาพันธ์ 2560 เรือประมงและเรือขนถ่ายนอกน่านน้ำได้ถูกเรียกกลับมาทั้งหมด เพื่อปรับมาตรการควบคุมการทำประมงนอกน่านน้ำให้รัดกุมขึ้น และกรมประมงยังไม่อนุญาตให้เรือออกไปทำการประมง ตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม 2560 จนถึงปัจจุบัน

เพื่อให้การควบคุมการทำประมงนอกน่านน้ำมีมาตรฐานและมีการตรวจแรงงานที่มีประสิทธิภาพ ศปมผ. กรมประมง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันจัดทำคู่มือปฏิบัติงานการตรวจแรงงานของเรือประมงนอกน่านน้ำ (SOP) ก่อนที่จะมีการอนุญาตให้เรือออกไปทำการประมงนอกน่านน้ำอีกครั้ง และจัดให้มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการขนถ่ายลูกเรือประมงนอกน่านน้ำ

โดยแนวทางการตรวจรูปแบบใหม่ มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1) การตรวจเอกสารเพิ่มเติม ได้แก่ ทะเบียนลูกจ้าง สัญญาจ้าง บัญชีค่าจ้าง/หลักฐานการจ่ายค่าจ้าง (ถ้ามี) แบบจัดเวลาพัก

2) การตรวจระบบความปลอดภัย สุขอนามัยและสวัสดิภาพในการทำงานของคนประจำเรือ ตรวจว่านายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงาน อาหาร น้ำดื่ม ยาเวชภัณฑ์ ห้องส้วม และจัดเครื่องมือสื่อสารให้ลูกเรือสามารถติดต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือครอบครัว

3) การสัมภาษณ์ลูกจ้างในงานประมง ให้สัมภาษณ์แรงงานทุกคนก่อนและหลังจากออกไปทำการประมงนอกน่านน้ำไทย โดยใช้แบบสัมภาษณ์ของ กสร. โดยใช้รูปแบบคำถามตามคำแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และปรับเปลี่ยนวิธีตั้งคำถามตามคำแนะนำของมูลนิธิ Environmental Justice Foundation (EJF) และชุดสหวิชาชีพ ลงไปที่เรือเพื่อตรวจสอบสถานที่ทำงานตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้การตรวจแรงงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องให้ พม. เข้าร่วมดำเนินการในการประเมินสภาพจิตของแรงงานก่อนเข้ารับการสัมภาษณ์ หากพบความผิดปกติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กสร. จะดำเนินการออกคำสั่ง หรือดำเนินคดี แล้วแต่กรณี อย่างไรก็ตาม หากพบว่ามีความผิดฐานอื่นรวมอยู่ด้วยจะประสานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมดำเนินการต่อไป

กรณีพบการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย แจ้งต่อพนักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ เพื่อส่งต่อข้อมูลและนำบุคคลเข้ารับการคุ้มครองสวัสดิภาพสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กฯ

4) การตรวจแรงงานกลางทะเล ก่อนและหลังจากออกไปทำการประมงนอกน่านน้ำ (แบบสุ่ม) การตรวจแรงงานบนเรือจะดำเนินการตรวจที่กลางทะเล โดยชุดตรวจเรือทหาร หรือตำรวจและสุ่มสัมภาษณ์แรงงานโดยเน้นตามข้อบ่งชี้แรงงานบังคับ

3.9 การป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในเด็กและสตรี

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (กก.) ได้ให้ความสำคัญต่อการสร้างความรู้และสร้างเครือข่ายเพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในเด็กและสตรีในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวในเมืองท่องเที่ยว โดยจัดอบรมเครือข่ายผู้ประกอบการภาคการท่องเที่ยว ประกอบด้วย ผู้ประกอบการบริษัททัวร์นำเที่ยว ผู้ประกอบการโรงแรมที่พัก ผู้ประกอบการขนส่ง มัคคุเทศน์ และอื่นๆ จำนวน 6 ครั้ง เมื่อวันที่ 7, 14, 23, 27 กุมภาพันธ์ 2561 และเมื่อวันที่ 7, 21 มีนาคม 2561 ในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก ราชบุรี บุรีรัมย์ สุพรรณบุรี ระยอง และตรัง รวมทั้งสิ้น 800 คน เพื่อสร้างเครือข่ายในพื้นที่ให้เป็นเครือข่ายที่มีความรู้และขยายผลในการช่วยป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในเด็กและสตรีในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยว

นอกจากนี้ ยังมีกำหนดขยายพื้นที่และเครือข่ายในการให้ความรู้และรณรงค์ป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในกลุ่มหน่วยงานภาครัฐ เอกชน (หอการค้า สมาคมธุรกิจท่องเที่ยว และเครือข่ายท่องเที่ยวโดยชุมชน) และ

สถาบันการศึกษาในพื้นที่ 4 จังหวัด คือ เชียงใหม่ อุตรธานี ชลบุรี และภูเก็ต โดยจะจัดกิจกรรมเสวนาให้ความรู้ จัดกิจกรรมรณรงค์การป้องกันการค้ามนุษย์ และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ โดยเฉพาะสื่อออนไลน์ โดยจะดำเนินกิจกรรมในเดือนเมษายน-มิถุนายน 2561

3.11 การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ inflight video

รัฐบาลได้เริ่มฉาย Inflight video บนเครื่องบิน ตั้งแต่ 26 ธันวาคม 2560 เพื่อลดอุปสงค์ในการแสวงหาประโยชน์ทางเพศที่แฝงมากับการท่องเที่ยว และได้ฉายบนเครื่องบินทุกสายการบินของบริษัทการบินไทยครบแล้ว ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2561 โดยสามารถรับชม Inflight Video ได้จากลิงค์: https://drive.google.com/file/d/1PMuBYYxYMUeYABomj6fXr0h-0CbJ0t_o/view



ภาคผนวก ข

เอกสารเพิ่มเติมผลงาน ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง การจัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงาน
ตามร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามแรงงานบังคับ พ.ศ.

กระทรวงแรงงาน

ภาคผนวก ข-๑



ร่างฯ ที่ผ่านการตรวจพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ในวาระที่ ๓
เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๑

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ
พ.ศ.

หลักการ

ให้มีกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ

เหตุผล

โดยที่ในปัจจุบันยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดถึงการกระทำที่เป็น
การใช้แรงงานบังคับที่ไม่เข้าข่ายการค้ามนุษย์ไว้อย่างชัดเจน ทำให้ไม่สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหา
การใช้แรงงานบังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมควรกำหนดลักษณะการกระทำที่เป็นการใช้แรงงานบังคับ
ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้การป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับและการดำเนินคดีอาญาสำหรับ
การกระทำความผิดที่เป็นการใช้แรงงานบังคับมีประสิทธิภาพ และกำหนดมาตรการในการคุ้มครอง
และเยียวยาผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน จึงมีความจำเป็นต้อง
จำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลบางประการเพื่อคุ้มครองและเยียวยาผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับ
ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการอนุวัติการให้เป็นไปตามพิธีสาร ปี ค.ศ. ๒๐๑๔ ส่วนเสริม
อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐ อันจะเป็นการสร้าง
ความมั่นคงทางด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่าง
พระราชบัญญัติ
ป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ
พ.ศ.

.....
.....
.....

.....
.....
โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล
ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๒๘ มาตรา ๓๒ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๗ และมาตรา ๓๘ ของรัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้
เพื่อกำหนดให้มีมาตรการในการป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ ตลอดจนการคุ้มครองและเยียวยา
ผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับที่มีประสิทธิภาพ และเป็นการยกระดับการคุ้มครองคนทำงาน
ในทุกภาคส่วนให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลตามพิธีสาร ปี ค.ศ. ๒๐๑๔ ส่วนเสริมอนุสัญญาองค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐ อันจะเป็นการสร้างเชื่อมั่น
ทางด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไข
ที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว

.....
.....
มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ
พ.ศ.”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่
วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ พระราชบัญญัตินี้มีให้ใช้บังคับแก่

(๑) งานหรือบริการซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารสำหรับงาน
ในหน้าที่ราชการโดยเฉพาะ

(๒) งานหรือบริการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่พลเมืองตามรัฐธรรมนูญ

(๓) งานหรือบริการอันเป็นผลมาจากคำพิพากษาของศาล

(๔) งานหรือบริการเพื่อประโยชน์สาธารณะในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉิน เกิดสงคราม

หรือภัยพิบัติ

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อการป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ

“คณะกรรมการกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อการป้องกัน
และจัดการใช้แรงงานบังคับ

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้
และให้หมายความรวมถึงพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้
และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้
ประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๖ การกระทำได้ต่อไปนี้ เพื่อให้ผู้อื่นจำยอมทำงานหรือให้บริการแก่บุคคลใด
เป็นการกระทำที่เป็นการใช้แรงงานบังคับ

(๑) ทำให้เสียหาย ทำลาย ซ่อนเร้น เอาไปเสีย หรือทำให้สูญหายหรือไร้ประโยชน์
ซึ่งเอกสารใดของผู้อื่น

(๒) บังคับหรือข่มขืนใจผู้อื่นโดยทำให้อันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ
ชื่อเสียงหรือทรัพย์สินของผู้ถูกข่มขืนใจนั้นเองหรือของผู้อื่น หรือโดยใช้กำลังประทุษร้าย

(๓) หน่วงเหนี่ยวหรือกักขังผู้อื่น หรือกระทำให้ผู้อื่นปราศจากเสรีภาพ
ในร่างกาย

(๔) บังคับหรือข่มขืนใจผู้อื่นโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด
และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในระยะเวลาที่กำหนดในกฎหมาย หรือไม่จ่ายค่าตอบแทนตามกำหนดเวลา
ที่ตกลงไว้ในสัญญาจ้างทำงานหรือให้บริการ

(๕) บังคับหรือข่มขืนใจผู้อื่นโดยไม่จัดให้มีเวลาพักตามที่กฎหมายกำหนด หรือไม่ให้
พักผ่อนอย่างเพียงพอตามสภาพของงานหรือบริการนั้น

การบังคับหรือข่มขืนใจให้เด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดทำงานหรือให้บริการหรือให้ทำงานหรือให้บริการในงานหรือสถานที่ที่กฎหมายกำหนดห้ามไว้ ถือเป็นการกระทำที่เป็นการใช้แรงงานบังคับด้วย

มาตรา ๗ ผู้ใดแจ้งหรือให้ข้อมูลแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ให้ทราบว่ามีการใช้แรงงานบังคับตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าได้กระทำโดยสุจริตย่อมได้รับความคุ้มครองไม่ต้องรับผิดทั้งทางแพ่งและทางอาญา

หมวด ๒

คณะกรรมการป้องกันและขจัดการใช้แรงงานบังคับ

มาตรา ๘ ให้มีคณะกรรมการป้องกันและขจัดการใช้แรงงานบังคับคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “คณะกรรมการ ปขร.” ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม อัยการสูงสุด เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินฝ่ายละสองคน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านแรงงาน ด้านกฎหมาย และด้านสิทธิมนุษยชน ด้านละหนึ่งคน เป็นกรรมการให้รองปลัดกระทรวงแรงงานซึ่งปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ อธิบดีกรมการจัดหางาน และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา ๙ กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (๓) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง
- (๖) ไม่เคยเป็นผู้ต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ

มาตรา ๑๐ กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี

ในกรณีที่กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ดำรงตำแหน่งครบวาระแล้ว แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๑๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) รัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องหรือไม่สุจริตต่อหน้าที่หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย

(๔) ขาดการประชุมสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๙

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างเว้นแต่วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเหลือไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่แต่งตั้งก็ได้ และให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

ในกรณีที่กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ จนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๑๓ ให้คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ

(๒) กำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการในการป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

(๓) กำหนดแนวทางการดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศ ตลอดจนการให้ความร่วมมือและประสานงานกับต่างประเทศเกี่ยวกับการป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ

(๔) ส่งเสริมและกำกับดูแลให้มีการจัดทำข้อมูลแบบบูรณาการ รวมทั้งมาตรการส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมาย ตลอดจนมาตรการในการคัดกรอง ช่วยเหลือ และคุ้มครองผู้เสียหาย เพื่อประโยชน์ในการป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ

(๕) พิจารณาและเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้มีการทบทวน ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือโครงสร้างของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ

- (๖) รายงานผลการดำเนินงานประจำปีต่อคณะรัฐมนตรี และเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ
 (๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ
 หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๑๔ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่า
 กึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมของคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติ
 หน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การลงมติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียง
 ในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่ง
 เป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๕ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณา
 หรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้
 ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๔ มาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะอนุกรรมการ
 โดยอนุโลม

มาตรา ๑๖ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการ
 ของคณะกรรมการ ปขร. โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (๑) ปฏิบัติงานธุรการทั่วไปของคณะกรรมการ ปขร.
- (๒) เป็นศูนย์กลางในการประสานงานและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ
 และเอกชนที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศ ในการดำเนินงานตามพระราชบัญญัตินี้
- (๓) จัดระบบงานเพื่อสนับสนุนการป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ
 ตามพระราชบัญญัตินี้
- (๔) ปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการ ปขร. หรือตามที่คณะกรรมการ ปขร. มอบหมาย

หมวด ๓

มาตรการการป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ

มาตรา ๑๗ เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับแจ้งหรือทราบหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่า
 มีการกระทำที่เป็นการใช้แรงงานบังคับ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (๑) มีหนังสือเรียกให้บุคคลใดมาให้อัยคำหรือส่งเอกสารหรือพยานหลักฐาน
- (๒) ตรวจสอบบุคคลที่มีเหตุสงสัยตามสมควรว่าเป็นผู้เสียหายจากการกระทำ
 ที่เป็นการใช้แรงงานบังคับเมื่อผู้นั้นยินยอม แต่ถ้าผู้นั้นเป็นหญิงจะต้องให้หญิงอื่นเป็นผู้ตรวจ
- (๓) ตรวจสอบยานพาหนะใด ๆ ที่มีเหตุอันควรสงสัยตามสมควรว่ามีพยานหลักฐาน
 หรือบุคคลที่ตกเป็นผู้เสียหายจากการกระทำที่เป็นการใช้แรงงานบังคับอยู่ในยานพาหนะนั้น

(๔) เข้าไปในเคหสถานหรือสถานที่ใด ๆ เพื่อตรวจค้น ยึด หรืออายัด เมื่อมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่ามีพยานหลักฐานในการใช้แรงงานบังคับ หรือเพื่อพบและช่วยบุคคลที่ตกเป็นผู้เสียหายจากการกระทำที่เป็นการใช้แรงงานบังคับ และหากเน้นย้ำกว่าจะเอาหมายค้นมาได้ พยานหลักฐานนั้นอาจถูกโยกย้าย ซ่อนเร้น หรือทำลายไปเสียก่อน หรือบุคคลนั้นอาจถูกประทุษร้าย โยกย้าย หรือซ่อนเร้น

ในการใช้อำนาจตาม (๔) พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงความบริสุทธิ์ก่อนการเข้าค้น และรายงานเหตุผลที่ทำให้สามารถเข้าค้นได้ รวมทั้งผลการตรวจค้นเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ตลอดจนจัดทำสำเนารายงานดังกล่าวให้ไว้แก่ผู้ครอบครองเคหสถานหรือสถานที่ค้น ถ้าไม่มีผู้ครอบครองอยู่ ณ ที่นั้น ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ส่งมอบสำเนารายงานนั้นให้แก่ผู้ครอบครองดังกล่าวในทันทีที่กระทำได้ และหากเป็นการเข้าค้นในเวลาระหว่างพระอาทิตย์ตกและขึ้น พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เป็นหัวหน้าในการเข้าค้นต้องดำรงตำแหน่งนายอำเภอหรือรองผู้กำกับการตำรวจขึ้นไป หรือเป็นข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไป ทั้งนี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เป็นหัวหน้าในการเข้าค้นส่งสำเนารายงานเหตุผลและผลการตรวจค้น บัญชีพยานหลักฐานหรือบุคคลที่ตกเป็นผู้เสียหายจากการกระทำที่เป็นการใช้แรงงานบังคับ และบัญชีทรัพย์สินที่ได้ยึดหรืออายัดไว้ต่อศาลจังหวัดที่มีเขตอำนาจเหนือท้องที่ที่ทำการค้นหรือศาลอาญา ภายในสี่สิบแปดชั่วโมงหลังจากสิ้นสุดการตรวจค้นเพื่อเป็นหลักฐาน

ในการดำเนินการตาม (๒) และ (๓) พนักงานเจ้าหน้าที่อาจสั่งให้ผู้ใดบังคับบัญชาทำแทนได้

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ พนักงานเจ้าหน้าที่จะขอความช่วยเหลือจากบุคคลใกล้เคียงเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ แต่จะบังคับให้ผู้ใดช่วยโดยอาจเกิดอันตรายแก่ผู้นั้นไม่ได้

มาตรา ๑๘ ในกรณีที่มีการกระทำที่เป็นความผิดตามกฎหมายที่มีโทษทางอาญา ถ้าการกระทำนั้นเป็นการกระทำที่เป็นการใช้แรงงานบังคับตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจดำเนินคดีอาญาโดยให้ถือเสมือนคดีซึ่งมิใช่ความผิดต่อส่วนตัวตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

มาตรา ๑๙ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๒๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

หมวด ๔

การคุ้มครองและเยียวยาผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับ

มาตรา ๒๑ ในกรณีที่พบผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจนำผู้เสียหายออกจากสถานที่ที่พบการใช้แรงงานบังคับ และหากผู้เสียหายต้องการให้จัดที่พักให้พนักงานเจ้าหน้าที่ประสานไปยังผู้รับผิดชอบตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง หรือกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือหน่วยงานเอกชน เพื่อช่วยจัดหาที่พักอาศัยชั่วคราวให้ผู้เสียหายดังกล่าวก็ได้ ทั้งนี้ ต้องมิใช่ห้องซังหรือสถานคุมขัง โดยคำนึงถึงความเหมาะสม รวดเร็ว และปลอดภัย โดยให้ผู้กระทำการที่เป็นการใช้แรงงานบังคับเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายดังกล่าว

ในกรณีหน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานเอกชน ประสงค์จะจัดที่พักให้แก่ผู้เสียหายตามวรรคหนึ่ง อาจขอรับการสนับสนุนจากกองทุนเพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับ ทั้งนี้ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นที่หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานเอกชน หรือกองทุนสำรองจ่ายค่าใช้จ่ายไปก่อน ให้หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานเอกชน หรือกองทุนมีสิทธิเรียกค่าใช้จ่ายดังกล่าวคืนจากผู้กระทำการที่เป็นการใช้แรงงานบังคับได้

ในกรณีที่เห็นสมควรรัฐมนตรีมีอำนาจประกาศจัดตั้งสถานคุ้มครองผู้เสียหายตามวรรคหนึ่ง และมีอำนาจประกาศกำหนดหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงานของสถานคุ้มครองผู้เสียหายดังกล่าว

มาตรา ๒๒ ในกรณีที่ผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับประสงค์ที่จะทำงาน ให้พนักงานเจ้าหน้าที่แจ้งกรมการจัดหางานเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

มาตรา ๒๓ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ พนักงานสอบสวน หรือพนักงานอัยการแจ้งให้ผู้เสียหายทราบในโอกาสแรกถึงสิทธิที่จะเรียกค่าสินไหมทดแทนอันเนื่องมาจากการกระทำที่เป็นการใช้แรงงานบังคับ และสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมาย

มาตรา ๒๔ ในกรณีที่ผู้เสียหายประสงค์จะเรียกค่าสินไหมทดแทนอันเนื่องมาจากการกระทำที่เป็นการใช้แรงงานบังคับ เมื่อมีการฟ้องคดีอาญาที่เกี่ยวข้องให้พนักงานอัยการพิจารณาเรียกค่าสินไหมทดแทนแทนผู้เสียหายด้วย

การกำหนดค่าสินไหมทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานต่อไป ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยในกรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

มาตรา ๒๕ ห้ามมิให้พนักงานสอบสวนดำเนินคดีกับผู้เสียหายในความผิดฐานเข้ามาออกไปหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ความผิดฐานแจ้งความเท็จต่อเจ้าพนักงาน ความผิดฐานปลอมหรือใช้ซึ่งหนังสือเดินทางปลอม ตามประมวลกฎหมายอาญา หรือความผิดฐานเป็นคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว หากการกระทำความผิดนั้นเป็นผลมาจากการที่ผู้เสียหายถูกใช้แรงงานบังคับ ทั้งนี้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

หมวด ๕

กองทุนเพื่อการป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ

มาตรา ๒๖ ให้จัดตั้งกองทุนในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ

มาตรา ๒๗ ให้กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้

- (๑) เงินทุนประเดิมที่รัฐบาลจัดสรรให้
- (๒) เงินอุดหนุนจากรัฐบาลที่จัดสรรให้ตามความจำเป็น
- (๓) เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดในคดีที่ศาลสั่งลงโทษ

ตามพระราชบัญญัตินี้

- (๔) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคหรืออุทิศให้
 - (๕) เงินที่ได้รับจากรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
 - (๖) ดอกผลและผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน
 - (๗) เงินที่ได้จากการขายทรัพย์สินของกองทุนหรือที่ได้จากการจัดหารายได้
 - (๘) เงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนหรือที่กองทุนได้รับตามกฎหมายอื่น
- เงินและดอกผลที่กองทุนได้รับตาม (๓) ถึง (๘) ไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๒๘ เงินและทรัพย์สินของกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อกิจการ ดังต่อไปนี้

- (๑) การคัดกรอง การช่วยเหลือ และการเยียวยาผู้เสียหายจากการกระทำที่เป็นการใช้แรงงานบังคับ
- (๒) การคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ผู้เสียหายจากการกระทำที่เป็นการใช้แรงงานบังคับ
- (๓) การช่วยเหลือผู้เสียหายจากการกระทำที่เป็นการใช้แรงงานบังคับให้เดินทางกลับ

ภูมิสำเนา

- (๔) การป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ

- (๕) การบริหารกองทุน

(๖) การช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานเอกชน ในการช่วยเหลือ เยียวยา คุ้มครองความปลอดภัย จัดที่พักอาศัย และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นอื่น ให้แก่ผู้เสียหายจากการกระทำที่เป็นการใช้แรงงานบังคับ

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด

มาตรา ๒๙ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการกองทุนเพื่อการป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินสามคนซึ่งปลัดกระทรวงแรงงานแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ด้านการเงิน ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านการลงทุน
ด้านกฎหมาย หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นกรรมการ

ให้ผู้บริหารกองทุนเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนอาจแต่งตั้งข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจำนวน
ไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา ๓๐ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๙ มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ และมาตรา ๑๔
มาใช้บังคับกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม การดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และการประชุม
ของคณะกรรมการกองทุนโดยอนุโลม

มาตรา ๓๑ ให้คณะกรรมการกองทุนมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

(๒) กำกับดูแลการบริหารจัดการและติดตามการดำเนินงานให้เป็นไป

ตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์ของกองทุน

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของการใช้จ่ายเงินของกองทุนตามวัตถุประสงค์

ของกองทุน

(๔) พิจารณออนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี

(๕) พิจารณาจัดสรรเงินของกองทุนเพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

(๖) ออกระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การใช้จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหา
ผลประโยชน์ และการตรวจสอบภายในของกองทุนโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

(๗) ออกระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินของกองทุน เพื่อใช้
ตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและการเบิกจ่ายเงินตรงในการดำเนินการดังกล่าว

(๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้หรือในกฎหมายอื่น

มาตรา ๓๒ ให้คณะกรรมการกองทุนแต่งตั้งผู้บริหารกองทุนทำหน้าที่บริหารกองทุน
ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน โดยให้คำนึงถึงลักษณะการดำเนินงานของกองทุน ความรับผิดชอบ
ความประหยัด และความคุ้มค่า ทั้งนี้ ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน
กำหนด

มาตรา ๓๓ คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการกองทุน
เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมายได้

ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๔ มาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะอนุกรรมการกองทุน
โดยอนุโลม

มาตรา ๓๔ ให้คณะกรรมการกองทุนจัดทำบัญชีของกองทุนให้เป็นไปตามระบบการบัญชี
อย่างถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป และให้ส่งผู้สอบบัญชีภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี

หมวด ๖
บทกำหนดโทษ

มาตรา ๓๕ ผู้ใดกระทำการที่เป็นการใช้แรงงานบังคับตามมาตรา ๖ และการกระทำนั้นเป็นความผิดตามกฎหมายที่มีโทษทางอาญาด้วย ต้องระวางโทษเป็นสองเท่าของอัตราโทษในความผิดอาญานั้น

มาตรา ๓๖ ในกรณีที่นิติบุคคลกระทำการตามมาตรา ๓๕ และการกระทำนั้นเกิดจากการสั่งการหรือกระทำการของกรรมการ หรือผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น หรือในกรณีที่บุคคลดังกล่าวมีหน้าที่ต้องสั่งการหรือกระทำการและละเว้นไม่สั่งการหรือไม่กระทำการจนเป็นเหตุให้นิติบุคคลนั้นกระทำความผิด ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕ ด้วย

มาตรา ๓๗ ผู้ใดหลอกลวง หรือให้ข้อมูลอันเป็นเท็จ จนเป็นเหตุให้บุคคลใดทำงานหรือให้บริการที่เป็นการใช้แรงงานบังคับตามมาตรา ๖ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าในการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ผู้กระทำความผิดอาศัยความเบาปัญญาของผู้ถูกหลอกลวง หรืออาศัยความอ่อนแอแห่งจิตของผู้ถูกหลอกลวง หรือกระทำต่อบุคคลอายุไม่ถึงสิบแปดปี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๓๘ ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่งตามมาตรา ๘ ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๓๙ ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการกองทุนเพื่อการป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่งตามมาตรา ๒๙ ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ผู้รับสนองพระราชโองการ

.....
นายกรัฐมนตรี