บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การศึกษาและพัฒนานโยบายการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

โครงการศึกษาและพัฒนานโยบายและกฎหมาย เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยชุดนี้ มุ่งเน้นศึกษาและวิเคราะห์ถึงกระบวนการทางกฎหมายและนโยบายที่เป็นกลไกการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติตามหลักสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานในประเทศไทย โดยการสำรวจเอกสารระเบียบ นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อีกส่วนหนึ่งได้ใช้วิธีการระดมความคิดเห็นของหน่วยงาน องค์กรหรือบุคคลต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องการจัดการแรงงานข้ามชาติในสังคมไทยในประเด็นต่าง ๆ ๗ ประเด็นศึกษา โดยทั้งนี้คณะทำงานได้ทำการศึกษาเฉพาะในกลุ่มของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติที่คณะรัฐมนตรีอนุญาตให้ทำงานระหว่างรอการส่งกลับอันได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีจำนวนมาก มีนโยบายจัดการเป็นพิเศษ และเป็นประเด็นตกค้างสำหรับการจัดการคนข้ามชาติของรัฐไทยมานานนับสิบปี

จากการศึกษาพบว่าแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ยังคงมีปัญหาในเรื่องการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานในหลาย ๆ ส่วน เช่น การละเมิดสิทธิทางร่างกาย ทรัพย์สิน การละเมิดสิทธิแรงงานหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของฝ่ายนายจ้าง ซึ่งอาจจะแบ่งการละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติได้ออกเป็น ๒ ประเด็นใหญ่ คือ การถูกละเมิดสิทธิโดยตรง และการไม่สามารถเข้าถึงกลไกการคุ้มครองสิทธิที่มีอยู่ได้ จากการศึกษาจะพบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติถูกละเมิดสิทธิและไม่สามารถเข้าถึงกลไกการคุ้มครองสิทธิได้นั้น สามารถแบ่งออกได้ ดังนี้

ปัจจัยแรก ได้แก่เรื่องการสื่อสารหรือความแตกต่างอันเนื่องมาจากการเป็นบุคคลข้ามวัฒนธรรม ทั้งนี้แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ไม่สามารถสื่อสารกับคนไทยหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นปรกติสำหรับการเคลื่อนย้ายถิ่นข้ามชาติ แต่ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญไม่น้อยที่ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าถึงกลไกการคุ้มครองทางกฎหมายหรือสวัสดิการสังคมต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต นอกจากนั้นแล้วแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ก็ยังคงมีสถานะทางกฎหมายเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและรอการส่งกลับ ด้วยการมีสถานะภาพทางกฎหมายเช่นนี้เองจึงทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถถูกดำเนินการส่งกลับได้ทุกเมื่อหากขาดคุณสมบัติที่ระบุไว้ เช่น เมื่อสิ้นสุดการจ้างงาน ด้วยความเป็นคนที่ผิดกฎหมายของแรงงานข้ามชาติและมีข้อจำกัดในการที่จะดำรงอยู่ในประเทศไทยนี้เอง ได้ส่งผลให้แรงงานขาดอำนาจต่อรองกับนายจ้างในการทำงาน ทำให้บ่อยครั้งที่แม้นายจ้างจะไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย แรงงานก็ไม่สามารถเข้าไปใช้กลไกทางกฎหมายได้เนื่องจากเกรงว่าตนเองจะถูกเลิกจ้างซึ่งจะนำไปสู่การส่งกลับต่อไป ประเด็นสุดท้ายคือ แรงงานส่วนใหญ่ไม่มีความรู้หรือมีข้อมูลในเรื่องสิทธิและการคุ้มครองสิทธิของตนเอง เนื่องจากปัญหาการสื่อสาร นอกจากนั้นแล้วเอกสารในประเด็นดังกล่าวส่วนใหญ่ก็เป็นภาษาไทย และไม่ได้มีการให้ความรู้แก่แรงงานเหล่านี้ก่อนที่จะมีการทำงาน

ปัจจัยประการที่สอง คือปัจจัยเรื่องการบังคับใช้กฎหมาย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นกฎหมายสำคัญที่จะคุ้มครองสิทธิของแรงงานทุกคนในประเทศไทยไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสร้างมาตรฐานการจ้างงานที่เหมาะสม แต่ที่ผ่านมากลับปรากฏว่าการบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้ไม่เกิดผลอย่างเต็มที่นัก ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติจำนวนมากไม่ได้รับการคุ้มครอง และก่อให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติ เหตุที่กฎหมายไม่สามารถบังคับใช้ได้อย่างเต็มที่ก็เกิดจากสาเหตุหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของกลไกการตรวจสอบสภาพการจ้างงานที่ยังไม่สามารถเข้าไปดูแลได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากจำนวนเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบโดยตรงยังมีจำกัด นอกจากนี้แล้วยังมีปัญหาเรื่องอคติการมองภาพแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ในแง่ลบ และความไม่เข้าใจของ เจ้าหน้าที่บางส่วนต่อเรื่องการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติตามกฎหมาย รวมไปถึงปัญหาการทุจริตในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐบางส่วนอีกด้วย นอกจากนั้นกลไกการคุ้มครองทางกฎหมายเองก็มีความซับซ้อน ประกอบกับปัญหาในเรื่องของการสื่อสารและข้อจำกัดทางสถานภาพทางกฎหมายดังที่ได้กล่าวไปแล้ว จึงเป็นเรื่องยากที่แรงงานเหล่านี้จะเข้าถึงกลไกการคุ้มครองได้ และที่สำคัญแรงงานข้ามชาติยังขาดกลไกในการต่อรอง และคุ้มครองตัวเองโดยการรวมตัวกันตามกฎหมาย ดังเช่นที่แรงงานไทยมี จุดนี้เองที่บั่นทอนการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทเรื่องแรงงาน และกลไกการใช้กฎหมายลงอย่างมาก

ปัจจัยประการที่สาม คือ เรื่องแนวคิดในการจัดการแรงงานข้ามชาติ ที่ผ่านมาแนวคิดในการจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย วางอยู่พื้นฐานของความต้องการในสองเรื่องใหญ่ คือต้องการจัดการคนข้ามชาติที่มีฐานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยใช้หลักความมั่นคงของรัฐ และความต้องการแรงงานที่จะเข้ามาทดแทนการขาดแคลนแรงงานไทย บ่อยครั้งที่ความต้องการแรงงานนั้นก็ยังมุ่งไปที่การต้องการแรงงานราคาถูกเพื่อลดต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการ จากความต้องการหลักสองประการนี้เองทำให้แนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติในช่วงที่ผ่านมาจึงเน้นการควบคุมปกครอง โดยการโยนภาระความรับผิดชอบในการควบคุมจัดการแรงงานไปให้เป็นหน้าที่ของผู้ประกอบการ ประกอบกับการใช้กลไกทางกฎหมายเข้าไปควบคุมตัวแรงงานข้ามชาติอีกระดับหนึ่ง ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นต่อการจัดการแรงงานที่ผ่านมาจึงกลายเป็นว่า แรงงานข้ามชาติถูกควบคุมอย่างเข้มงวดในหลาย ๆ ด้าน อันกลายเป็นช่องว่างที่สำคัญที่ทำให้แรงงานเหล่านี้ถูกละเมิดสิทธิด้านต่าง ๆ อันเนื่องมาจากแนวคิดและนโยบายแห่งรัฐ เช่น การไม่อนุญาตให้แรงงานเปลี่ยนนายจ้างในทุกกรณี ทั้งนี้เนื่องจากต้องการควบคุมมิให้แรงงานเคลื่อนย้าย เพื่อให้สะดวกในการดูแลควบคุม แต่กลับปรากฏว่านโยบายข้อนี้เป็นเครื่องมือให้นายจ้างผู้ประกอบการนำไปใช้ในการเอารัดเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติ ส่งผลให้ยังมีการละเมิดกฎหมายในการจ้างแรงงานเป็นจำนวนมาก ทำให้จำนวนแรงงานที่มาจดทะเบียนค่อย ๆ ลดจำนวนลงเพราะแรงงานส่วนหนึ่งได้หลบหนีไปทำงานกับผู้ประกอบการรายอื่น และกลับเป็นการส่งเสริมให้ยังมีการจ้างแรงงานราคาถูกซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจ้างแรงงานไทย

นอกจากนั้นแนวนโยบายของรัฐเองก็ยังตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมองว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาตินั้นเกิดจากปัจจัยทางเศรษฐกิจเพียงประการเดียว ซึ่งขัดแย้งกับปรากฏการณ์

การเคลื่อนย้ายของคนข้ามชาติในแถบภูมิภาคนี้ โดยเฉพาะคนข้ามชาติจากประเทศพม่า ซึ่งมีปัญหาทางการเมืองและการสู้รบระหว่างรัฐบาลทหารและชนกลุ่มน้อย ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นที่รับรู้กันทั่วไปในประชาคมโลก ซึ่งหากไม่ได้มีการคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้แล้วก็จะทำให้แนวทางในการจัดการแรงงานข้ามชาติไม่สามารถแก้ไขได้อย่างแท้จริง

ขณะเดียวกันนโยบายของรัฐที่ผ่านมาก็ยังละเลย และไม่ครอบคลุมถึงหลักการในการให้บริการกลุ่มครอบครัวผู้ติดตาม โดยเฉพาะในกลุ่มผู้หญิงและเด็ก คนเหล่านี้ก็ยังไม่สามารถเข้าถึงการบริการขั้นพื้นฐานอันจำเป็นต่อชีวิตและการดำรงอยู่ของมนุษย์ตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของด้านสาธารณสุขที่ยังค่อนข้างจะมีข้อจำกัดในเรื่องอนามัยแม่และเด็ก เรื่องการเข้าถึงบริการด้านการศึกษาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของพวกเขา ซึ่งทำให้พวกเขาไม่สามารถที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีอันจะส่งผลกระทบต่อตัวกลุ่มแรงงานข้ามชาติ และสังคมไทยโดยรวมต่อไป

ปัจจัยที่สี่ คือ โครงสร้างที่รวมศูนย์อำนาจและขาดแนวทางการคุ้มครองที่ชัดเจน ที่ผ่านมาการจัดการแรงงานข้ามชาติจะมีลักษณะของการรวมศูนย์และขาดการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องฝ่ายต่าง ๆ อันเป็นการไม่สอดคล้องกับปัญหาการจัดการแรงงานข้ามชาติที่มีความหลากหลายของปัญหา และลักษณะพื้นที่ การจัดการที่ผ่านมาจึงเป็นลักษณะของการสั่งการจากบนลงล่าง ซึ่งไม่สะท้อนปัญหาที่เหมาะสมของแต่ละพื้นที่ ทำให้การแก้ไขปัญหาหลายครั้งไม่ตรงจุดและไม่ตรงกับความเป็นจริงเท่าที่ควร นอกจากนั้นโครงสร้างของการบริหารจัดการตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงระดับท้องถิ่น ก็ยังคงกระจุกตัวอยู่ที่กลุ่มของข้าราชการซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับเรื่องความมั่นคง และฝ่ายการเมืองเท่านั้น ขาดการระดมความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ที่ใกล้ชิดปัญหาไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการ กลุ่มแรงงาน นักวิชาการ และภาคประชาสังคม ทำให้แนวนโยบายจึงเน้นหนักในเรื่องของการควบคุมเป็นหลัก ไม่ได้มองในส่วนของการคุ้มครองซึ่งเป็นกลไกตัวสำคัญในการแก้ไขปัญหาและจัดการแรงงานข้ามชาติให้เป็นระบบและยั่งยืนต่อไป

สรุป จากปัจจัยทั้งสี่นี้เองทำให้เห็นได้ชัดเจนว่าปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาตินั้นมีผลมาจากแนวคิด นโยบาย ซึ่งส่งผลต่อแนวทางการปฏิบัติงาน การขาดกลไกการคุ้มครองและอคติ ดังนั้นการแก้ไขปัญหาเรื่องการละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงในระดับแนวคิด และนโยบายระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนการทำความเข้าใจปัญหาอย่างรอบด้านอย่างจริงจัง

ข้อสรุปจากการศึกษานโยบาย มติคณะรัฐมนตรีและ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

จากการศึกษานโยบาย มติคณะรัฐมนตรี ตลอดจนถึงข้อกฎหมายเกี่ยวข้องในการจัดการแรงงานข้ามชาติ สรุปได้ว่า

๑. นโยบายและมติคณะรัฐมนตรีที่ผ่านมา

- มีลักษณะไล่ตามปัญหา จึงมีมาตรการใหม่ ๆ ขึ้นมาเรื่อย ๆ แต่ยังเป็นลักษณะลองผิดลองถูก
- ยังไม่มีมาตรการระยะยาวที่เด่นชัด
- ข้อเสนอจากหน่วยงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานความมั่นคง ยังมีลักษณะละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิผู้ย้ายถิ่นอยู่ แสดงให้เห็นว่ายังมีความจำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติ/วิธีคิดของเจ้าหน้าที่

๒. ในเรื่องการคุ้มครองด้านสุขภาพอนามัย แม้จะมีปัญหาในระดับปฏิบัติอยู่บ้างแต่ก็ยังมีความก้าวหน้ามากกว่าด้านอื่น อย่างไรก็ตามการคุ้มครองตามนโยบายรัฐที่มีอยู่ ครอบคลุมเฉพาะแรงงานจดทะเบียนเท่านั้น ไม่รวมไปยังผู้ติดตามและผู้ไม่จดทะเบียน

๓. การแก้ไขปัญหาไม่ครบวงจร ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงาน แม้มีความพยายามโดยการตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) แต่ก็ยังมีจุดอ่อนทั้งระดับโครงสร้าง องค์ประกอบ บทบาท หน้าที่ และการดำเนินการ

๔. ในแง่ของการคุ้มครองสิทธิแรงงานนั้น การที่ประเทศไทยยังไม่ให้ความสนใจอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ทำให้ไม่มีการนำมาตรฐานระหว่างประเทศมาใช้ทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติ คืออย่างน้อยกลุ่มแรงงานจดทะเบียนหรือแรงงานในระบบ ต้องได้รับการคุ้มครองตามหลักกฎหมาย กลุ่มนอกระบบต้องได้รับการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน

<u>ข้อเสนอ</u>

การสร้างกลไกการคุ้มครองแรงงานและการบังคับใช้กฎหมาย

๑. ต้องดำเนินการอย่างจริงจังต่อผู้ประกอบการที่ไม่กระทำตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน เช่น การยกเลิกสิทธิในการจ้างแรงงานข้ามชาติ หรือสิทธิพิเศษในการลงทุน (BOI)

๒. ต้องเปิดให้แรงงานสามารถดำเนินการเปลี่ยนนายจ้างได้ หากพบว่ามีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือตามสัญญาจ้าง หรือมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อลูกจ้าง โดยต้องคำนึงถึงสภาพความเป็นจริงในการเปลี่ยนย้าย ไม่ใช่กำหนดเพียงแค่เจ็ดวันดังเช่นที่เคยปฏิบัติมา

๓. ต้องสร้างกลไกที่เหมาะสมต่อการเข้าถึงของแรงงานข้ามชาติ เช่น มีการจัดล่าม หรือเอกสารคู่มือที่เป็นภาษาของแรงงาน จัดตั้งศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ในแต่ละพื้นที่อย่างพอเพียง และเปิดให้องค์กรอิสระ องค์กรประชาสังคมและองค์กรพัฒนาเอกชน เข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง โดยควรจะต้องมีการจัดทำข้อตกลงแนวทางปฏิบัติร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ และเอกชนในการดำเนินการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ทั้งในระดับจังหวัด และระดับชาติ ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานสามารถเข้าถึงกลไกการคุ้มครองทางกฎหมายได้สะดวกรวดเร็วมากขึ้น

๔. ต้องมีมาตรการอย่างจริงจังต่อปัญหาการละเมิดสิทธิในกลุ่มหญิงและเด็กข้ามชาติ โดยรัฐจะต้องให้การช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย การเยียวยา บำบัดฟื้นฟูทั้งทางร่างกายและจิตใจ

๕. ในระยะสั้น ก่อนที่การดำเนินการตามระบบในข้อตกลงการจ้างแรงงานระหว่างประเทศนั้น จะต้องออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ให้แรงงานมีสิทธิในการพักอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว หากยังมีการดำเนินการทางกฎหมายในเรื่องของการเรียกร้องสิทธิตามกฎหมาย โดยแรงงานเหล่านี้จะต้องอยู่ในฐานะของผู้เสียหายจนกว่าการดำเนินการจะเสร็จสิ้น และจะต้องมีระบบการประสานระหว่างสำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อให้การดำเนินการนั้นสิ้นสุดในขั้นตอนเดียว

๖. จะต้องมีการปรับแก้ ยกเลิก เพิ่มเติม ระเบียบ กฎกระทรวง ประกาศกระทรวงและมติคณะรับมนตรีที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงกระบวนการการคุ้มครองสิทธิ และการเข้าถึงบริการสาธารณที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต และพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน เช่น ยกเลิกคำสั่งของกระทรวงสาธารณสุขที่จำกัดสิทธิประโยชน์การดูแลส่งเสริมสุขภาพของหญิงมีครรภ์ และคลอดบุตรในกลุ่มของแรงงานข้ามชาติ ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรี ๒๙ สิงหาคม ๒๕๔๓ ที่กำหนดให้แรงงานข้ามชาติต้องไม่มีสมาชิกครอบครัวติดตามมาด้วย และหากเป็นหญิงตั้งครรภ์ต้องส่งกลับซึ่งถือว่าเป็นการขัดแย้งกับลักษณะ และปัจจัยในการย้ายถิ่นข้ามชาติอันเนื่องมาจากประเทศต้นทาง และยังเป็นการละเมิดสิทธิอย่างรุนแรงต่อหญิงที่ตั้งครรภ์ แก้ไขมติคณะรัฐมนตรี ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๔๐ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อยกเว้นในการให้การศึกษาแก่เด็กกลุ่มที่เป็นผู้หลบหนีเข้าเมือง โดยควรจะต้องเปิดให้เด็กทุกกลุ่มให้ได้รับการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์และขัดเกลาให้มนุษย์ทุกคนเป็นคนดี อันเป็นการสร้างความมั่นคงทางสังคมที่ยั่งยืนอีกทางหนึ่ง

๗. แก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ โดย ***ยกเลิก***คุณสมบัติของลูกจ้างที่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานและแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการสหภาพแรงงาน ***ต้องมีสัญชาติไทย*** เพราะขัดกับหลักการสิทธิมนุษยชน และอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน พ.ศ. ๒๔๙๑

การปรับโครงสร้างการบริหารจัดการและการกำหนดนโยบาย

๑. ต้องปรับปรุงคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวให้กลายเป็นคณะกรรมการระดับชาติซึ่งทำหน้าที่จัดการดูแล"คนข้ามชาติ"ทั้งระบบ ทั้งนี้เพื่อยกระดับการแก้ไขปัญหาที่มุ่งสู่การแก้ไขปัญหาคนข้ามชาติทั้งระบบ ให้สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าวเป็นองค์กรอิสระที่มีความคล่องตัว โดยต้องมีอำนาจในการประสานงาน ดูแลให้สามารถดำเนินนโยบาย บริหารแรงงานข้ามชาติได้อย่างแท้จริง

๒. ต้องปรับโครงสร้างของคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวให้เกิดการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาจากภาคีที่เกี่ยวข้องต่าง ๆทั้งภาคราชการ นักวิชาการ ผู้ประกอบการ องค์กรแรงงาน และองค์กรพัฒนาเอกชนหรือองค์กรประชาสังคมในระดับต่าง ๆ รวมทั้งสร้างกลไกในการระดมความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เพื่อทำให้นโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติที่สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในระดับปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

๓. จะต้องปรับบทบาทของคณะอนุกรรมการบริหารระดับจังหวัดให้มีบทบาทในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในระดับพื้นที่ และดำเนินการระดมความคิดเห็นของภาคส่วนต่าง ๆ ในระดับพื้นที่เพื่อเสนอข้อมูลสำหรับใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับแนวทางการจัดทำนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติในระดับประเทศต่อไป

๔. โครงสร้างการดำเนินงานของ คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ควรเพิ่มคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงาน ๓ ชุด คือ

(๑) คณะอนุกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติ

(๒) คณะอนุกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในขบวนการลักลอบนำเข้าส่งออกแรงงานและการค้าแรงงานข้ามชาติ

(๓) คณะอนุกรรมการปรับปรุงแก้ไขมติคณะรัฐมนตรี กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และคนต่างด้าวทั้งหมด

แนวคิดและแนวนโยบายในการจัดการแรงงานข้ามชาติ

๑. นโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ต้องมุ่งเน้นแนวคิดการบริหารเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงาน มีแผนปฏิบัติการชัดเจนเพื่อคุ้มครองแรงงานทุกสัญชาติชนชาติที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย เพื่อให้เกิดดุลภาพระหว่างนโยบาย "การควบคุม" กับ "การคุ้มครองแรงงาน" นำไปสู่การสร้างเสริมหลักประกันสิทธิมนุษยชน และความมั่นคงในชีวิตของแรงงานข้ามชาติ

๒. ต้องกำหนดให้มีนโยบายหลากหลายต่อแรงงานข้ามชาติที่มีสถานภาพแตกต่างกัน สอดคล้องกับสภาพการจ้างและความจำเป็นในแต่ละพื้นที่และลักษณะงาน มีนโยบายจัดเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานแตกต่างกัน

๓. กระทรวงแรงงานและรัฐบาลควรเร่งดำเนินการศึกษาและปรึกษาหารือกับทุกฝ่าย เพื่อพิจารณาการให้สัตยาบันอนุสัญญา ๓ ฉบับ คือ

(๑) อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอพยพและครอบครัว พ.ศ. ๒๕๓๓

(๒) อนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๙๗ ว่าด้วยการอพยพเพื่อการมีงานทำ (แก้ไข) ค.ศ.๑๙๔๙

(๓) อนุสัญญาฉบับที่ ๑๔๓ อนุสัญญาว่าด้วยการอพยพในสภาพที่ถูกกดขี่ และการส่งเสริมการมีโอกาสเท่าเทียมกัน และการปฏิบัติต่อคนงานอพยพ ค.ศ.๑๙๗๕

๔. นโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะแนวทางความสัมพันธ์ระหว่างประเทศจะต้องคำนึงถึงแรงงานที่ย้ายถิ่นโดยปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ใช่ปัจจัยทางเศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียว เช่น ปัจจัยทางการเมือง ทั้งนี้เพื่อจะจัดทำแนวนโยบายและหลักปฏิบัติที่ แก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง

๕. ต้องใช้แนวคิด "*นโยบายเพื่อนบ้านที่ดี*" (good neighbor policy) ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมที่จะนำไปสู่การเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและสันติสุขของการอยู่ร่วมกันในอนาคต

๖. กระบวนการส่งกลับ และการพิสูจน์สัญชาติจะต้องคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนและปัญหาที่ซับซ้อนของแรงงานกลุ่มต่างๆมากยิ่งขึ้น

๗. ประเทศไทยจะต้องผลักดันให้เรื่องการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติเข้าสู่การเป็นวาระที่สำคัญที่ต้องก่อให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาร่วมกันทั้งในระดับอาเซียน และระดับนานาชาติอื่นๆ ต่อไป