

กรอบความรับผิดชอบร่วมกันในการ สรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม การจ้างงานที่มีคุณค่า และการพัฒนาทักษะ สำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

เปรมใจ วังศิริไพศาล, เพ็ญ เมียะ พู, สุเทพ เบญภาคีสกุล และวรัญญา จิตผ่อง

ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ © IOM 2021

พิมพ์ครั้งแรก 2564

การนำเสนอข้อคิดเห็นต่างๆ ที่ปรากฏในรายงานการศึกษาฉบับนี้เป็นของผู้เขียน และไม่ได้แสดงถึงความคิดเห็นใดๆ ขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน ตลอดจนการออกแบบและการนำเสนอข้อมูลต่างๆ ตามที่ปรากฏในรายงานการศึกษาฉบับนี้ไม่ได้สะท้อนให้เห็นถึงความคิดเห็นขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานที่เกี่ยวข้องกับสถานะทางกฎหมายของประเทศ พื้นที่ หรือเขตการปกครอง หรืออำนาจการปกครองใดๆ หรือเกี่ยวกับการกำหนดแนวเขตชายแดนใดๆ

ผู้จัดพิมพ์: องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน สำนักงานประจำประเทศไทย

การจัดพิมพ์รายงานการศึกษาฉบับนี้ไม่ได้ผ่านกระบวนการทบทวนแก้ไขอย่างเป็นทางการโดยองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการอ้างอิงรายงานการศึกษาฉบับนี้:

องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (2564). กรอบความรับผิดชอบร่วมกันในการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรมการจ้างงานที่มีคุณค่า และการพัฒนาทักษะสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

กรอบความรับผิดชอบร่วมกันในการ สรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม การจ้างงานที่มีคุณค่า และการพัฒนาทักษะ สำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

เปรมใจ วังศิริไพศาล, เพ็ญ เมียะ พู, สุเทพ เบญภาคีสกุล และวรัญญา จิตผ่อง

ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





คำนำ

การโยกย้ายถิ่นฐานเป็นหนึ่งในคุณลักษณะเฉพาะในการกำหนดระบบเศรษฐกิจโลก และแรงงานข้ามชาติก็เป็นส่วนสำคัญของประชากรวัยแรงงานทั่วโลก อย่างไรก็ตาม ยังมีการศึกษาวิจัยในช่วงหลายปีที่ผ่านมาพบว่า แรงงานข้ามชาติมักเผชิญกับความท้าทาย ทั้งในระหว่างกระบวนการจัดหางาน ความยากลำบากในการทำงานและความเป็นอยู่ในประเทศปลายทาง

การสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม หมายถึง การว่าจ้างแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เป็นธรรมและโปร่งใส โดยเคารพปกป้องศักดิ์ศรีและสิทธิมนุษยชนของแรงงาน ซึ่งต้องอาศัย การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้ว่าจ้าง หน่วยงานจัดหางาน และรัฐบาล โดยมีขั้นตอนการจัดหาแรงงานที่ไม่ยุ่งยาก มีข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานที่อธิบายไว้อย่างชัดเจนสำหรับแรงงาน ตั้งแต่ก่อนออกเดินทาง และมีการติดตามอย่างใกล้ชิดว่าการปฏิบัติตามเงื่อนไขเหล่านี้หรือไม่ นอกจากนี้การเตรียมพร้อมรับมือเหตุฉุกเฉินยังเป็นกุญแจสำคัญในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติด้วย เช่น ในช่วงที่มีการระบาดของโรคโคโรนาไวรัส (โควิด-19) หรือเหตุฉุกเฉินอื่น ๆ เช่น ภัยธรรมชาติ เป็นต้น ดังนั้นเพื่อเตรียมการฟื้นตัวจากวิกฤตโควิด-19 แรงงานข้ามชาติควรได้รับการพัฒนาทักษะและมีโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับตลาดแรงงานภายหลังวิกฤตโรคระบาดนี้

กรอบความรับผิดชอบร่วมกันในการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม การจ้างงานที่มีคุณค่า และการพัฒนาทักษะสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยฉบับนี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายไทยให้มีการสรรหาแรงงานอย่างเป็นธรรมและมีจริยธรรม ภายใต้เงื่อนไขการทำงานอย่างมีคุณค่า และมีการพัฒนาทักษะแรงงาน ซึ่งกรอบความร่วมมือนี้จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการคุ้มครองแรงงานในกระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ ให้ได้รับความคุ้มครองและทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดการเคลื่อนย้ายแรงงาน

แนวปฏิบัติภายใต้กรอบความรับผิดชอบนี้ได้ถูกพัฒนาขึ้นบนพื้นฐานกฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องในระดับประเทศ และระดับนานาชาติ และจากการอภิปรายกลุ่มกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ในพื้นที่ 6 จังหวัดในประเทศไทยที่มีแรงงานข้ามชาติอยู่เป็นจำนวนมาก ได้แก่ กรุงเทพฯ เชียงใหม่ ชลบุรี นครราชสีมา ภูเก็ต และสมุทรสาคร ซึ่งการอภิปรายกลุ่มประกอบด้วยกลุ่มนายจ้างจากภาคบริการ การก่อสร้าง และการผลิต เจ้าหน้าที่รัฐ เจ้าหน้าที่ภาคประชาสังคมและองค์กรแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยยังได้รวบรวมข้อมูลที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีและโครงการริเริ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศไว้ในกรอบความรับผิดชอบฉบับนี้ด้วย

ความมุ่งมั่นและความพยายามร่วมกันระหว่างนายจ้าง หน่วยงานจัดหางาน หน่วยงานพัฒนาทักษะ องค์กรภาคประชาสังคม และรัฐบาลจะสามารถจัดอุปสรรคที่ขวางกั้นและทำให้การย้ายถิ่นของแรงงานบรรลุศักยภาพสูงสุด เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการลดความยากจน การพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตและเข้มแข็ง เราหวังว่ากรอบความรับผิดชอบร่วมกันนี้จะจุดเริ่มต้นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักได้ทำงานร่วมกัน เพื่อให้มั่นใจว่าการสรรหาแรงงานเป็นไปอย่างมีจริยธรรม มีการจ้างงานที่มีคุณค่า และมีการพัฒนาทักษะให้กับแรงงานข้ามชาติ

นางสาวเจรลดิน อองชาร์ด

หัวหน้าสำนักงาน
ไอ โอ เอ็ม ประเทศไทย

รศ. นวลน้อย ตรีรัตน์

ผู้อำนวยการ สถาบันเอเชียศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้เป็นการพัฒนาภายใต้ “โครงการส่งเสริมการย้ายถิ่นที่ปลอดภัย การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และการจ้างงานในประเทศกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมียนมา และไทย (PROMISE พรอมมิส)” ขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (ไอโอเอ็ม) ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา (ARCM-CE) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการศึกษาดำเนินการด้วยทุนสนับสนุนจากรัฐบาลสวีเดนและแลนด์ผ่านหน่วยงานด้านการพัฒนาและประสานความร่วมมือของสวีเดนและแลนด์ (เอสดีซี) โดยมี ดร.เปรมใจ วังศิริไพศาล เป็นผู้นำทีมวิจัย และมีทีมวิจัยประกอบด้วย เพ็ญ เมียะทุ สุเทพ เบญจภาคีสกุล และ วรัญญา จิตผ่อง

ทีมวิจัยขอขอบคุณคุณคุณสุราณี แก้วเหล็กไหล เครือข่ายสิทธิแรงงานข้ามชาติ ที่ให้ความร่วมมือและช่วยประสานงานกับเครือข่ายแรงงานข้ามชาติ ทีมวิจัยขอแสดงความขอบคุณองค์กรพันธมิตรดังต่อไปนี้ที่ทำให้การศึกษาและการพัฒนากรอบความรับผิดชอบร่วมกันนี้สำเร็จได้:

- กรมการจัดหางาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน
- สำนักงานแรงงานจังหวัดในกรุงเทพมหานคร ชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา และภูเก็ต สมุทรสาคร และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สมุทรสาคร
- บริษัทนำเข้าแรงงานในกรุงเทพมหานคร ชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา ภูเก็ต และสมุทรสาคร
- สภาอุตสาหกรรมชลบุรี สภาอุตสาหกรรมและหอการค้าสมุทรสาคร
- สมาพันธ์นายจ้างแห่งประเทศไทย และกลุ่มนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าว และ
- ผู้แทนแรงงานข้ามชาติ

การศึกษานี้ไม่อาจเสร็จสมบูรณ์หากปราศจากคำชี้แนะและการให้ความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ ได้แก่ คณะกรรมการขับเคลื่อนการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติระหว่างภาครัฐกับเอกชน ภายใต้โครงการพรอมมิส ที่ได้แบ่งปันประสบการณ์และแนวคิดเพื่อช่วยพัฒนากรอบการทำงานในกรอบความรับผิดชอบร่วมกันในการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม การจ้างงานที่มีคุณค่า และการพัฒนาทักษะสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยฉบับนี้ นอกจากนี้ทีมวิจัยยังขอขอบคุณทีมผู้เชี่ยวชาญที่ได้ตรวจทานรายงานชิ้นนี้ – แชลลี บาร์เบอร์, อเล็กซานดรา ลาโซต้า, นิสรา สเปนซ์, ภัคชนก พัฒนถาบุตร และ เบญจมาศ เป็นบุญ, ไอโอเอ็ม ประเทศไทย และนันทิรี เอี่ยมสุข และศรัณญา จิตต์ต่างวงศ์ องค์การเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ สำนักงานภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก มา ณ ที่นี้ด้วย



สารบัญ

คำนำ	I
กิตติกรรมประกาศ	II
รายการคำย่อ	V
บทนำ	1
ระเบียบวิธีศึกษา	2
กฎหมายและระเบียบข้อบังคับของประเทศไทย	3
บันทึกความเข้าใจทวิภาคี	6
การสรรหาแรงงานข้ามชาติอย่างมีจริยธรรม	8
การฝึกอบรมก่อนออกเดินทางและภายหลังเดินทางมาถึง	10
สัญญาจ้างงาน	11
งานที่มีคุณค่าสำหรับแรงงานข้ามชาติ	12
การพัฒนาทักษะสำหรับแรงงานข้ามชาติ	13
ประเทศไทยในฐานะประเทศปลายทาง	14
ความท้าทายและปัญหาในการสรรหาและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย	16
ผลกระทบของโควิด-19 ต่อแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย	17
แนวโน้มนโยบายในการตอบสนองต่อ โควิด-19 และสถานการณ์ฉุกเฉินและวิกฤตอื่น ๆ	19
สรุป	22
สรุปมาตรฐานของประเทศไทย, ภูมิภาค และนานาชาติ และเป้าหมายในการร่างกรอบการทำงาน	23
กรอบความรับผิดชอบร่วมกันสำหรับแรงงานข้ามชาติ	24
หมายเหตุ 1 - 7	38
หมายเหตุ 8	40
1) พระราชกำหนดบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561	40
2) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 7 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562)	40
3) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554	40
4) ประเทศไทย พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2557) มาตรา 29	41
5) กฎกระทรวงว่าด้วยการบริหารและจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (MROSH) (พ.ศ. 2549)	41
6) บันทึกความเข้าใจ (MOU) ระหว่างไทยกับกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมียนมา	41
7) จันทามติอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ 2560 (ASEAN Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers 2017)	42
8) ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ (ปฏิญญาเซบู 2551) (CEBU Declaration 2017)	46



กรอบความรับผิดชอบร่วมกันในการ

สรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม การจ้างงานที่มีคุณค่า และการพัฒนาทักษะสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

9) ข้อตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยการย้ายถิ่นฐานปลอดภัย เป็นระเบียบ และปกติ (GCM 2561) (Global Compact on Migration 2018)	47
10) หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติ (OG) เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมของไอแอลโอ (2562) (ILO (2019) General Principles and Operational Guidelines (OG) on Fair Recruitment)	48
11) มาตรฐานไอริส ของไอโอเอ็ม (IOM IRIS Standard)	49
12) CEDAW ข้อ 1, 2, 3 และ 11	51
13) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) (UN 2015)	52
14) การประชุมอาเซียนว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ ครั้งที่ 10 (AFML ครั้งที่ 10)	53
15) การประชุมอาเซียนว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ ครั้งที่ 13 (AFML ครั้งที่ 13)	53
ข้อมูลอ้างอิง	57
ภาคผนวก 1	62



รายการคำย่อ

ACMW	ASEAN Committee for Migrant Workers (คณะกรรมการอาเซียนว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ)
AFML	ASEAN Forum on Migrant Labour (การประชุมอาเซียนว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ)
AQRF	ASEAN Qualifications Reference Framework (กรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน)
ARCM	Asian Research Center for Migration (ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย)
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ)
CSO	Civil Society Organization (องค์กรประชาสังคม)
CLM	Cambodia, Lao People's Democratic Republic and Myanmar (กลุ่มประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมา)
GCM	Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration (ข้อตกลงระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และปกติ)
IOM	International Organization for Migration (องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน)
ILO	International Labour Organization (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ)
IRIS	International Recruitment Integrity System (ระบบการสรรหาแรงงานระหว่างประเทศที่เป็นธรรม)
KFSB	Korea Federation of Small Businesses (สหพันธ์ธุรกิจขนาดเล็กแห่งเกาหลี)
LPA	Labour Protection Act (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน)
MFA	Ministry of Foreign Affairs (กระทรวงการต่างประเทศ)
MICIC	Migrants in Countries in Crisis (ผู้ย้ายถิ่นในประเทศที่อยู่ในภาวะวิกฤต)
MOU	Memoranda of Understanding (บันทึกความเข้าใจ)
MRAs	Mutual Recognition Arrangements (ข้อตกลงยอมรับร่วม)
MWAC	Migrant Worker Assistance Centre (ศูนย์ช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ)
MROH	Ministerial Regulation for the Administration and Management of Occupational Safety, Health and Environment (กฎกระทรวงว่าด้วยการบริหารและจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน)
NV	National Verification (การพิสูจน์สัญชาติ)
OG	General Principles and Operation Guidelines on Fair Recruitment (หลักการทั่วไปและแนวทางการปฏิบัติงานในการสรรหาแรงงานที่เป็นธรรม)
OSHEA	Occupational Safety, Health and Environment Act (พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน)



PPE	Personal Protective Equipment (อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล)
PROMISE	Poverty Reduction through Safe Migration, Skills Development and Enhanced Job Placement in Cambodia, Lao PDR, Myanmar and Thailand (โครงการส่งเสริมการย้ายถิ่นที่ปลอดภัย การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และการจ้างงานในประเทศกัมพูชา สปป. ลาว เมียนมา และไทย --พรอมมิส)
ROMMW	Royal Ordinance on the Management of Migrant Workers (พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว)
RTG	Royal Thai Government (รัฐบาลไทย)
SDG	Sustainable Development Goal (เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน)
SDF	Skills Development Fund (กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)
SDL	Skills Development Levy (ภาษีพัฒนาฝีมือแรงงานต่างชาติ)
SDPA	Skill Development Promotion Act (พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน)
SSA	Skills-Future Singapore Agency (หน่วยงาน Skills-Future ประเทศสิงคโปร์)
SSF	Social Security Fund (กองทุนประกันสังคม)
UN Women	United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (องค์การเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ)
WASH	Water, Sanitation and Hygiene (น้ำ สุขาภิบาล และสุขอนามัย)



บทนำ

โครงการส่งเสริมการย้ายถิ่นที่ปลอดภัย การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และการจ้างงานในประเทศกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมียนมา และไทย (PROMISE) ขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) นี้มุ่งแสวงหาโอกาสการจ้างงานและสภาพการทำงานที่ดีขึ้นให้กับแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานหญิง โครงการพรมมิส (PROMISE) สนับสนุนการจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติระหว่างภาครัฐกับเอกชน เพื่อทำหน้าที่เป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการเสริมสร้างการพัฒนาทักษะ การจ้างงานที่มีคุณค่า และการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรมแก่แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย (IOM Thailand, 2020)

วัตถุประสงค์หลักของกรอบการทำงานนี้ คือ การกำหนดความรับผิดชอบร่วมกันในการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม การจ้างงานที่มีคุณค่า และการพัฒนาทักษะ ร่วมกับภาคเอกชน สถาบันฝึกอบรม ภาคประชาสังคม และรัฐบาลไทย (IOM Thailand, 2020) การส่งเสริม ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อแรงงานข้ามชาติร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากภาคเอกชนในประเทศไทย จะสร้างผลลัพธ์เชิงบวกสามประการคือ 1) แรงงาน ผู้จัดหางาน และนายจ้างมีความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน และข้อกำหนดของการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรมที่ชัดเจนตามข้อเท็จจริง อีกทั้งเข้าใจเงื่อนไข ความเสี่ยง และโอกาส ตลอดจนมีวิธีรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดเส้นทางการย้ายถิ่นของแรงงาน แรงงานได้รับการเสริมสร้างโดยได้รับความรู้ที่จำเป็นสำหรับการโยกย้ายถิ่นฐานอย่างปลอดภัยและมีโอกาสเข้าถึงการจ้างงานมากขึ้น (ทั้งจากข้อมูลในประเทศต้นทาง การฝึกอบรมก่อนออกเดินทาง และหลังเดินทางมาถึง) 2) เป็นการขยายโอกาสทางอาชีพให้กับแรงงานข้ามชาติที่ลาออกจากงานบ่อย โดยการสร้างแรงจูงใจและความเข้าใจที่ดีขึ้นในชุมชนแรงงานข้ามชาติในเรื่องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและเส้นทางอาชีพ และ 3) เป็นการเสริมสร้างนโยบายและการปฏิบัติของรัฐบาลไทยในการตอบสนองความต้องการของแรงงานข้ามชาติและภาคเอกชนให้ดียิ่งขึ้น เพื่อจะสามารถรับประกันได้ว่าแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะสูงขึ้นได้รับการคุ้มครองและอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงการจ้างงาน (IOM Thailand, 2020)



ระเบียบวิธีศึกษา

ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย (ARCM-CE) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเพื่อให้เห็นภาพรวมของมาตรฐานสากลว่าด้วย การสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม การจ้างงานที่มีคุณค่า และการพัฒนาฝีมือแรงงานของแรงงานข้ามชาติ เพื่อพัฒนากรอบความรับผิดชอบแรงงานข้ามชาติ ในประเทศไทยร่วมกัน โดยเฉพาะกรอบที่คำนึงถึงสิทธิและตอบสนองต่อเพศสภาพ โดยได้นำมาตรฐานสากลและแนวปฏิบัติที่ดีจาก ข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ รวมถึงสิทธิแรงงานมาเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย เพื่อให้ได้มาตรฐานและแนวปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ (ภาพที่ 1) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ทีมวิจัยได้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (FGDs) ผ่านการประชุมหารือ และสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักในประเทศไทย เช่น เจ้าหน้าที่รัฐ นายจ้าง แรงงานข้ามชาติ องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคประชาสังคม ในพื้นที่ 6 จังหวัดจาก 4 ภูมิภาคของประเทศไทย โดยมีผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มสนทนาและการประชุมหารือ ซึ่งประกอบด้วยนายจ้าง 77 คน จาก 3 ภาคส่วน (ภาคก่อสร้าง ภาคบริการ และภาคการผลิต) ตัวแทนจากบริษัทนำเข้าแรงงาน 26 คน แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา 2 คน และตัวแทนองค์กรที่ทำงานร่วมกับแรงงานข้ามชาติ เจ้าหน้าที่รัฐจากกระทรวงแรงงาน 14 คน (กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และองค์กรภาคประชาสังคม 5 แห่ง (ภาคผนวก 1)

รูปที่ 1 : กรอบแนวคิดเรื่องกรอบความรับผิดชอบร่วมกันในการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม การจ้างงานที่มีคุณค่าและการพัฒนาฝีมือแรงงาน



เนื้อหาต่อไปนี้จะแสดงถึงภาพรวมบรรทัดฐานสากลและเครื่องมือในการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม การจ้างงานที่มีคุณค่า และการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับ แรงงานข้ามชาติ ที่เพิ่มเติมจากกฎหมายและระเบียบข้อบังคับว่าด้วยแรงงานข้ามชาติหลัก ๆ ระดับชาติของประเทศไทย ต่อจากนั้นเราจะศึกษาสถานะปัจจุบันของประเทศไทยในฐานะ ประเทศปลายทางสำหรับแรงงานข้ามชาติ รวมไปถึงจนถึงศึกษากฎหมาย นโยบาย และ ศึกษาว่าแผนงานเรื่องแรงงานข้ามชาติของไทยเป็นอย่างไรเมื่อเทียบกับ เกณฑ์มาตรฐานสากล ในขณะที่เรากำลังทบทวนวรรณกรรมอยู่นี้ การแพร่ระบาดของโควิด-19 กำลังกระจายไปทั่วโลก ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพ เศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยอย่างชัดเจน รวมถึงในหมู่ประชากรแรงงานข้ามชาติ ดังนั้นเราจึงได้ ระบุปัญหาเรื่องสิทธิและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติที่อุบัติขึ้นใหม่จากการระบาดใหญ่นี้ และหาหนโยบายมาตรการต่างๆ เพื่อ ตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน และวิกฤตที่คล้ายคลึงกันนี้ได้ในอนาคต



©IOM 2021 / Javier VIDAL

กฎหมายและระเบียบข้อบังคับของประเทศไทย

ประเทศไทยได้อำนวยความสะดวกให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศมาเป็นเวลาสามทศวรรษแล้ว และได้ออกนโยบายเฉพาะกิจหรือนโยบายระยะสั้น หลายฉบับเพื่อจัดการกับสถานการณ์เช่นนี้ ให้การบริหารจัดการการสรรหาแรงงานข้ามชาติมีประสิทธิภาพและเป็นระเบียบ ประเทศไทยจึงได้ออกพระราชกำหนด การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2561 พระราชกำหนดนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ขั้นตอนการจัดหางานเป็นไปอย่างมีระเบียบ และมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีข้อกำหนดบางประการเพื่อช่วยปรับให้แรงงานข้ามชาติได้มาตรฐาน โดยพระราชกำหนดนี้ครอบคลุมบทบาทและความรับผิดชอบ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องในกระบวนการสรรหาทั้งหมด และได้กำหนดระเบียบสำหรับหน่วยงาน จัดหางานเอกชนที่มีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวก ให้กับกระบวนการสรรหาและนำเข้าแรงงาน โดยจะได้รับใบอนุญาตเมื่อชำระเงินประกัน 5 ล้านบาท เพื่อประกันมิให้เกิดการละเมิดกฎระเบียบ (Grimwade & Newmann, 2019) ด้วยพระราชกำหนดนี้ แรงงานข้ามชาติจะมีโอกาสเปลี่ยนนายจ้างได้ ภายใต้เงื่อนไขบางประการ ห้ามมิให้ยึดเอกสารแสดงตนของแรงงานข้ามชาติ และลดค่าธรรมเนียมการจัดหางานที่คนงานต้องจ่าย โดยเป็นไปตามหลักการและแนวปฏิบัติทั่วไป ในการสรรหาแรงงานอย่างเป็นธรรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อย่างเข้มงวด (ILO, 2016) และมีการระบุบทบาทและความรับผิดชอบของนายจ้าง บทลงโทษในการสรรหาแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสาร หรือผู้ย้ายถิ่นที่ทำงานโดยไม่มี ใบอนุญาตทำงานเอาไว้ด้วย (ดูรายละเอียดในหัวข้อ “ประเทศไทยในฐานะประเทศปลายทาง”) พระราชกำหนดนี้ยังกล่าวถึงแรงงานที่เข้ามาทำงานภายใต้แผนงาน บันทึกความเข้าใจ (MoU) และจากพื้นที่ชายแดนเพื่อทำงานเป็นคนงานตามฤดูกาลด้วย นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในประเทศไทยยังจะได้รับการคุ้มครอง ตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2541) อันเป็นกฎหมายหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของแรงงาน ซึ่งระบุว่าคนงานทุกคน รวมทั้งแรงงานข้ามชาติมีสิทธิ ได้รับการคุ้มครอง โดยไม่คำนึงถึงสถานะของใบอนุญาตทำงานและเอกสารประกอบ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (พ.ศ. 2558) เช่นเดียวกับแรงงานไทยและพระราชบัญญัติป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์ (พ.ศ. 2551) พระราชบัญญัติเหล่านี้เป็นกฎหมายสำคัญ แต่กลับไม่มีกลไกที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานข้ามชาติ อย่างเป็นธรรม ในประเทศไทยไปทั้งหมด

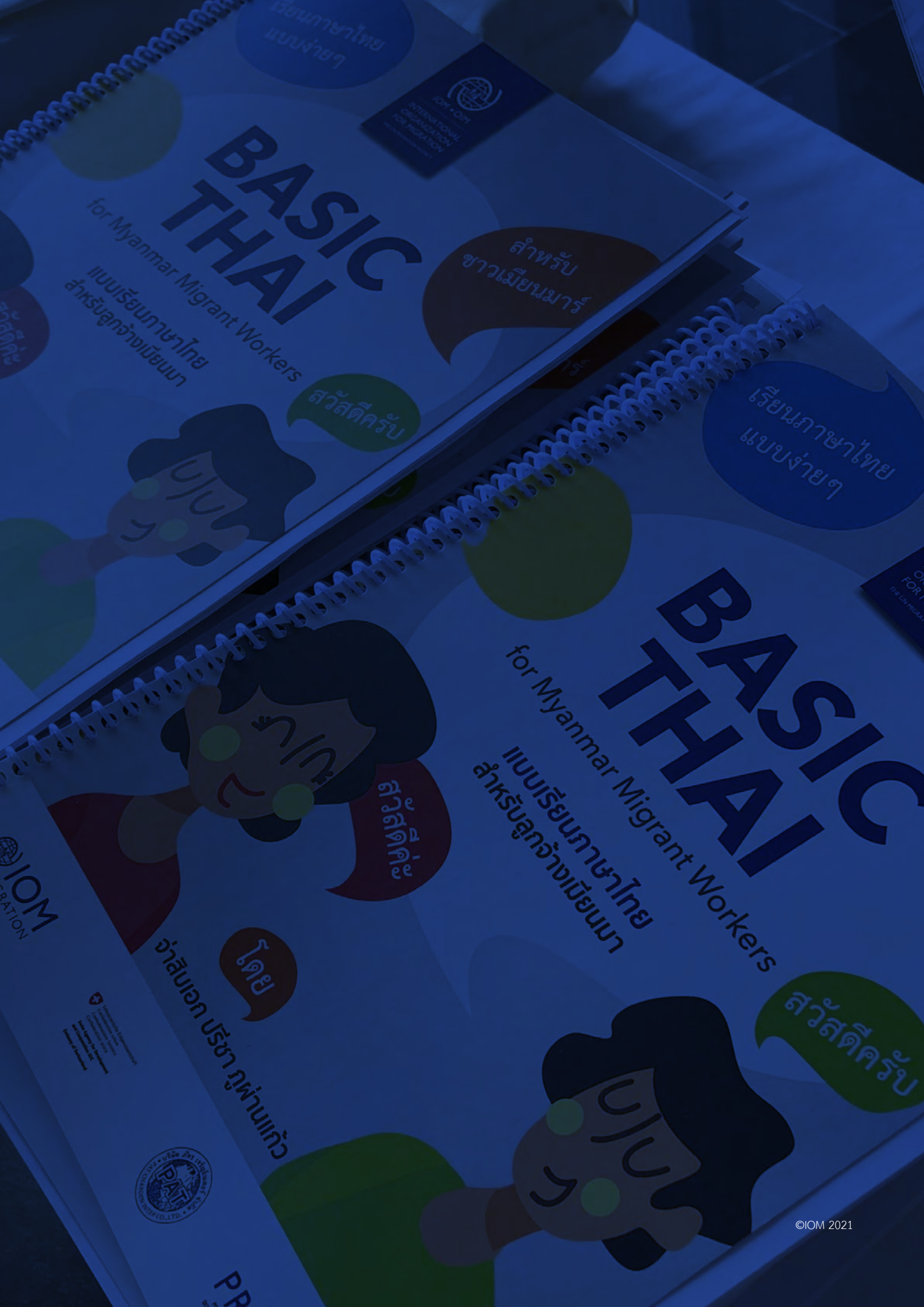
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมล่าสุด พ.ศ. 2555 กล่าวถึงประโยชน์และสวัสดิการที่สำคัญที่แรงงานข้ามชาติจะได้รับเช่นเดียวกับ แรงงานไทย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ อย่างเช่น ข้อกำหนดในการ



จ้างงานทั่วไป ซึ่งรวมถึง ชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา วันหยุด วันลาป่วย การปฏิบัติที่เป็นธรรมของนายจ้าง ค่าตอบแทน และบทลงโทษสำหรับการทุจริตต่อหน้าที่ของนายจ้าง หรือการแสวงประโยชน์จาก แรงงาน การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันต่อทั้งแรงงานชายและหญิง และกำหนดความคุ้มครองแรงงานหญิงจากงานอันตรายและงานที่มีความเสี่ยง แต่ข้อกำหนดนั้นจะมีความแตกต่างและยืดหยุ่นไปตามอาชีพ เช่น งานบ้าน งานต้อนรับ งานประมง เป็นต้น

พระราชบัญญัติประกันสังคม (พ.ศ. 2533 และฉบับแก้ไขล่าสุด พ.ศ. 2558) ออกมาเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิก โดยลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาลไทย เป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม (SSF) ผู้ประกันตนมีสิทธิจะได้รับผลประโยชน์ดังต่อไปนี้: 1) การดูแลสุขภาพและการป้องกันโรค 2) สวัสดิการการคลอดบุตร 3) เงินช่วยเหลือผู้ทุพพลภาพ 4) การประกันกรณีเสียชีวิต 5) การสงเคราะห์บุตร 6) ชราภาพ 7) เงินช่วยเหลือกรณีว่างงาน แรงงานข้ามชาติที่ทำงานประจำต้องเข้ากองทุนประกันสังคม และมีสิทธิได้รับผลประโยชน์เช่นเดียวกับผู้ประกันตนคนอื่นๆ แรงงานข้ามชาติผ่านระบบ MoU ทุกคนมีสิทธิเข้าร่วมกองทุนประกันสังคม ยกเว้นผู้ที่ถูกจ้างงานชั่วคราวในภาคการเกษตร ป่าไม้ และแรงงานทำงานบ้าน

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (พ.ศ.2551) ร่างขึ้นเพื่อคุ้มครองผู้ที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ที่ครอบคลุมกว้างขึ้น กล่าวคือไม่เพียงแต่คุ้มครองผู้หญิงและเด็กเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผู้ชายและการค้าแรงงานที่ทำให้แรงงานข้ามชาติจำนวนมากตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์เพื่อแรงงานราคาถูกด้วย พระราชบัญญัตินี้กล่าวถึงการคุ้มครองผู้เสียหายตามหลักสิทธิมนุษยชน และครอบคลุมความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ การฟื้นฟูจากเหตุดังกล่าว รวมไปถึงการพิจารณาบทลงโทษสำหรับผู้กระทำความผิดด้วย





บันทึกความเข้าใจทวิภาคี

ประเทศไทยได้ลงนามบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับประเทศเพื่อนบ้าน 4 ประเทศ ได้แก่ กัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมียนมา และเวียดนาม เพื่อร่วมมือแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของไทยและให้แรงงานจากสามประเทศนี้เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อย่างเป็นทางการ บันทึกความเข้าใจทั้งสองฉบับกล่าวถึงความร่วมมือระหว่างประเทศไทยและประเทศต้นทางสามประเทศในเรื่องขั้นตอนการสรรหาแรงงานและการคุ้มครองแรงงาน โดยมีช่องทาง MoU ให้นายจ้างชาวไทยสรรหาแรงงานได้โดยตรง หรือผ่านบริษัทนำเข้าแรงงานที่ได้รับอนุญาตในประเทศไทยและบริษัทสรรหาแรงงานที่ได้รับอนุญาตในประเทศต้นทาง

มาตรฐานสากลและแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม การจ้างงานที่มีคุณค่า และการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปัจจุบันการโยกย้ายถิ่นฐานกลายเป็นปรากฏการณ์ระดับโลกในมุมมองหลายมิติที่ โดยที่แรงงานข้ามชาติมีส่วนที่ทำให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง (UN 2558) มาตรฐานสากลที่ดีที่สุดในการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม การจ้างงานที่มีคุณค่า และการพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับแรงงานข้ามชาติมีบัญญัติไว้ในเอกสารการเปลี่ยนแปลงโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในปี 2573 และข้อตกลงระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน ที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และปกติ (GCM) 2561 ขององค์การสหประชาชาติ (UN) หลักการทั้งหมดที่รวมอยู่ในเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) และ GCM นั้นสอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนสากล

SDGs หลายข้อเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปกป้องสิทธิและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติตลอดทั้งวงจรการย้ายถิ่น ตัวอย่างเช่น SDG 10.7 เรียกร้องให้รัฐอำนวยความสะดวกในการ โยกย้ายถิ่นฐานและการเคลื่อนย้ายผู้คนอย่างเป็นระเบียบ ปลอดภัย เป็นปกติ และด้วยความรับผิดชอบ รวมถึงการดำเนินนโยบายการย้ายถิ่นตามแผนและการจัดการที่ดีด้วย SDG 10.c. ตระหนักถึงความจำเป็นในการลดค่าใช้จ่ายการทำธุรกรรมโอนเงินข้ามชาติให้เหลือน้อยกว่าร้อยละ 3 และขจัดช่องทางการโอนเงินที่มีค่าธรรมเนียมสูงกว่าร้อยละ 5 SDG 8.8 กำหนดความจำเป็นในการปกป้องคนงานทุกคน รวมถึง แรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะผู้โยกย้ายถิ่นฐาน ที่เป็นสตรี ในการพัฒนาสิทธิสตรี SDG 5.2 พยายามที่จะ ขจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กผู้หญิงในที่สาธารณะ และในที่สาธารณะในทุกรูปแบบ โดยหมายรวมถึง การค้ามนุษย์ด้วย SDG 5.c แนะนำว่าควรมีการพัฒนาและดำเนินนโยบาย เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและเสริมพลังสตรีและเด็กผู้หญิงในทุกระดับ รัฐควรใช้มาตรการที่เร่งด่วนและมีประสิทธิภาพเพื่อขจัดการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ (SDG 8.7) SDG 4.3 ตระหนักถึงความจำเป็นที่ทุกคนจะได้มีโอกาสเข้าถึง ฝึกอบรม ทักษะอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิตด้วยต้นทุนที่สามารถเข้าถึงได้

ตามแนวทางของวาระปี 2573 เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนนี้ GCM ได้นำเสนอกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานข้ามชาติและการเคลื่อนย้ายมนุษย์ แม้ว่า GCM จะไม่มีผลผูกพันแต่ก็ได้รับการรับรองจากสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติและรัฐบาลไทยในปี 2561 และถือเป็นกรอบการทำงานในการจัดการปัญหาการย้ายถิ่น ผ่านทั้งรัฐบาลและสังคมทั้งหมด รวมถึงมีแนวทางตอบสนองต่อเพศสภาพที่ครอบคลุมที่สุด (UN General Assembly 2018) GCM มุ่งเน้นเรื่องการเอื้อให้เกิดการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และปกติ โดยมีวัตถุประสงค์ 23 ประการ เช่น การอำนวยความสะดวกในการสรรหาแรงงานอย่างเป็นธรรมและมีจริยธรรม รักษาเงื่อนไขการทำงานที่มีคุณค่า การลงทุนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการยอมรับทักษะ คุณสมบัติและความสามารถของแรงงานข้ามชาติด้วยความเข้าใจที่ตรงกัน และอำนวยความสะดวกในการกลับประเทศต้นทางและการกลับเข้าทำงานใหม่อย่างปลอดภัยและมีศักดิ์ศรี และส่งเสริมการปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้อย่างยั่งยืน (สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ 2561, หน้า 5-6) GCM สร้างการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ต่อวิธีการจัดการกับปัญหาการโยกย้ายถิ่นฐานที่ผ่านมา โดยมุ่งเน้นแนวทางไตรภาคีที่จัดการกับความท้าทายในทุกขั้นตอนของกระบวนการย้ายถิ่น



อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) ถูกกำหนดมาขึ้นเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติและการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกประการ ไม่เพียงแต่การรับรองว่าสตรีจะได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และเท่าเทียมได้รับสิทธิทางเศรษฐกิจและสังคม สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองทั้งหมดทุกด้านเท่านั้น (องค์การเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ 2555) CEDAW เป็นอนุสัญญาที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย และมีผลกับสตรีทุกคน รวมถึงผู้โยกย้ายถิ่นฐานที่เป็นสตรี โดยรัฐบาลไทยได้ให้สัตยาบันไว้ในปี 2528 มาตรา 11 ของอนุสัญญานี้รับรองสิทธิในการทำงานของสตรีให้ได้รับโอกาสในการจ้างงานและเงื่อนไขอย่างเดียวกันกับการฝึกอบรม ได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เท่าเทียมกัน ได้สิทธิประกันสังคม และการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อนุสัญญายังบังคับให้รัฐภาคีจัดการเลือก ปฏิบัติต่อแรงงานหญิง รวมทั้งแรงงานข้ามชาติ อันเนื่องมาจากสถานะการสมรสหรือการคลอดบุตรด้วย

คำแนะนำทั่วไปของคณะกรรมการ CEDAW ฉบับที่ 26 รับรองหลักการสำคัญในการปกป้องสิทธิของแรงงานข้ามชาติที่เป็นสตรีจากการเลือกปฏิบัติ ทางเพศและตามเพศสภาพในประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และปลายทาง (CEDAW 2008 หน้า 2) ข้อเสนอแนะทั่วไปฉบับที่ 26 ระบุถึงความเปราะบางและความเสี่ยงเฉพาะที่แรงงานข้ามชาติหญิงต้องเผชิญ และแบ่งแรงงานข้ามชาติที่เป็นสตรีได้สามประเภท ซึ่งอาจเป็นกลุ่มที่ทับซ้อนกันได้: (1) แรงงานข้ามชาติหญิงที่ย้ายถิ่นโดยอิสระ (2) แรงงานข้ามชาติหญิงที่ย้ายถิ่นร่วมกับคู่สมรสหรือสมาชิกในครอบครัวที่เป็นแรงงานด้วย (3) แรงงานข้ามชาติหญิงที่ไม่มีเอกสารซึ่งอาจจัดอยู่ในทั้งสองกลุ่มข้างต้น (CEDAW 2008 หน้า 3) ในภาคงานนอกระบบในภูมิภาคอาเซียน มีแรงงานข้ามชาติหญิงจำนวนมากว่าผู้ชาย เพราะมักเหมารวมว่างานในภาคนี้เป็นอาชีพดั้งเดิมของ "ผู้หญิง" เช่น งานบ้าน งานบริการ งานด้านความบันเทิง งานดูแลผู้ป่วย ผู้สูงอายุ งานเกษตรกรรม การทำความสะอาด และงานบริการทางเพศ โดยทั่วไปแล้วผู้โยกย้ายถิ่นฐานที่เป็นสตรีมักเป็นหญิงสาว ยากจน และมีความรู้และการศึกษาน้อย ซึ่งเพิ่มความเสี่ยงต่อความรุนแรงอันเนื่องมาจากเพศสภาพ รวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศ การบังคับใช้แรงงาน และการค้ามนุษย์ และถูกปิดกั้นโอกาสในการเข้าถึงวิธีการย้ายถิ่นอย่างปลอดภัย ภาคส่วนที่คนงานส่วนใหญ่เป็นสตรีจึงมักถูกมองว่าเป็นภาคส่วนที่มีทักษะต่ำและส่วนใหญ่ขาดการควบคุมดูแล ไม่มีการคุ้มครองค่าจ้างตามกฎหมาย ขาดสภาพการทำงานที่เหมาะสม ไม่มีสวัสดิการสังคมและประกันสุขภาพ (ILO 2015; UN Women 2015) การลดคุณค่าการทำงานของสตรีทำให้ผู้โยกย้ายถิ่นฐานที่เป็นสตรีมีโอกาเข้าถึงการพัฒนาทักษะน้อย (ILO and UN Women 2015)

หน่วยงานหลัก ๆ ของสหประชาชาติ เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) และหน่วยงานสหประชาชาติ เพื่อความเท่าเทียมทางเพศและการเสริมสร้างพลังอำนาจของสตรี (UN Women) ทำงานเคียงข้างรัฐบาล นายจ้าง และแรงงาน องค์การภาคเอกชน และพันธมิตรอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมการดำเนินการตามมาตรฐานสากลเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานที่มีบัญญัติอยู่ใน SDGs, GCM, CEDAW ตลอดจนอนุสัญญาและสนธิสัญญาระหว่างประเทศอื่น ๆ ให้ออกมาเป็นกฎหมาย นโยบาย และแผนงาน ไอโอเอ็มพยายามที่จะส่งเสริมความร่วมมือระหว่างรัฐบาลในการจัดการการย้ายถิ่นของแรงงาน ด้วยการจัดให้มีการเจรจาระดับสูง เช่น การประชุมหารือระดับชาติ เพื่อเอื้อต่อการพัฒนานโยบายการย้ายถิ่น ดำเนินโครงการปรับปรุงการเข้าถึงบริการและความช่วยเหลือทางสังคมขั้นพื้นฐานให้กับแรงงานข้ามชาติ ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจร่วมกันในหมู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องในประเด็นปัญหาผู้ย้ายถิ่น ให้ผู้โยกย้ายถิ่นฐานทั้งชายและหญิงมีโอกาสเข้าถึง และได้รับเงื่อนไขการจ้างงานที่ดีขึ้น (ทั้งในประเทศปลายทางและประเทศต้นทาง) และดึงภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม และมีจริยธรรม ไอแอลโอทำหน้าที่เสริมในการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้มีการจ้างงานที่มีคุณค่า ส่งเสริมการคุ้มครองทางสังคม และเสริมสร้าง สิทธิในการทำงานสำหรับผู้หญิงและผู้ชายทุกคนรวมถึงแรงงานข้ามชาติด้วย UN Women เป็นผู้นำในการสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นมิติทางเพศกับ การโยกย้ายถิ่นฐาน โดยส่งเสริมเรื่องสิทธิมนุษยชนและลดความไม่เท่าเทียมกันสำหรับแรงงานข้ามชาติที่เป็นสตรี

เนื้อหาส่วนต่อไปจะแสดงสรุปเรื่องมาตรฐานการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม การจ้างงานที่มีคุณค่า และการพัฒนาฝีมือแรงงานของแรงงานข้ามชาติ ทั้งระดับประเทศ และระดับภูมิภาคที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน รายละเอียดของหลักการและมาตรฐานเหล่านี้ ปรากฏในเอกสารแนบเรื่องกรอบความรับผิดชอบร่วมกันสำหรับแรงงานข้ามชาติ ในประเทศไทย



การสรรหาแรงงานข้ามชาติอย่างมีจริยธรรม

การวิจัยในเอเชียแปซิฟิกชี้ให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติมักประสบปัญหาการถูกแสวงหาประโยชน์ บังคับใช้แรงงาน ต้องจ่ายค่าใช้จ่ายในการจัดหาและค่าธรรมเนียมในการย้ายถิ่นฐานสูง และมีหนี้สินผูกมัดที่เกิดจากการหางานและการเดินทางทั้งในประเทศต้นทางและปลายทาง (The Minderoo Foundation 2018; UN Thematic Working Group on Migration in Thailand 2019) ในปี 2559 ผู้ชาย ผู้หญิง และเด็กประมาณ 24.9 ล้านคนตกเป็นเหยื่อของแรงงานทาสยุคใหม่ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ยังมีการบันทึกอีกว่าแรงงาน 4 คนใน 1,000 คน มีการบังคับใช้แรงงานสูงสุดในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (The Minderoo Foundation 2018) นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติที่เลือกช่องทางเข้ามาทำงานที่ถูกกฎหมายอาจต้องเผชิญกับค่าใช้จ่ายที่สูง มีอุปสรรคและข้อจำกัดมากกว่าผู้ที่เลือกช่องทางที่ไม่ถูกกฎหมาย (UN Thematic Working Group on Migration in Thailand 2019)

เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงมีการกำหนดมาตรฐานสากลในการสรรหาแรงงานข้ามชาติอย่างมีจริยธรรมไว้ใน หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรมและบทนิยามว่าด้วยค่าธรรมเนียมนในการจัดหาและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

หลักการทั่วไป:

1. การจัดหาควรดำเนินไปในลักษณะที่เคารพ คำนึงถึง และสอดคล้องกับสิทธิมนุษยชนที่นานาชาติให้การยอมรับ ตามที่ได้มีการระบุไว้ในมาตรฐานแรงงาน ระหว่างประเทศต่าง ๆ และโดยเฉพาะสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการรวมเจรจาต่อรอง และการป้องกันและขจัดการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและอาชีพ
2. การจัดหาควรตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และไม่เป็นช่องทางเพื่อก่อให้เกิดการโยกย้ายหรือบั่นทอนกำลังแรงงานที่มีอยู่ เพื่อลดมาตรฐานแรงงาน ค่าจ้างหรือสภาพการทำงานให้ด้อยลง หรือการบ่อนทำลายการทำงานที่มีคุณค่า
3. กฎหมายและนโยบายที่เหมาะสมเกี่ยวกับการจ้างงานและจัดหาควรครอบคลุมทุกฝ่าย ได้แก่ แรงงาน บริษัทจัดหา และนายจ้างอย่างถ้วนหน้า
4. การจัดหาควรคำนึงถึงนโยบายและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมความมีประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และการคุ้มครองแรงงานในกระบวนการจัดหา เช่น การรับรองทักษะแรงงาน และคุณวุฒิร่วมกัน
5. การกำกับดูแลการจ้างงานและการจัดหาควรมีความชัดเจนและโปร่งใสและมีการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรให้ความสำคัญกับบทบาทของพนักงาน แรงงานและการใช้ระบบการจดทะเบียน การออกใบอนุญาตหรือใบรับรองที่เป็นมาตรฐาน เจ้าหน้าที่ควรดำเนินการมาตรการปราบปรามการจ้างงานที่เอาเปรียบและหลอกลวง รวมถึงวิธีการที่อาจทำให้เกิดการบังคับใช้แรงงานหรือการค้ามนุษย์
6. การจัดหาควรระหว่างประเทศควรเคารพกฎหมาย กฎระเบียบ สัญญาจ้างงาน และข้อตกลงร่วมกันของประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่านและประเทศปลายทาง และสิทธิมนุษยชน ที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ ซึ่งรวมถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ควรมีการนำกฎหมายและมาตรฐานเหล่านี้ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
7. ไม่ควรมีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการจัดหาหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องจากแรงงาน หรือคนหางาน หรือผลักให้รับผิดชอบในทางหนึ่งทางใด
8. ควรมีการระบุข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานที่เหมาะสม ตรวจสอบได้และเข้าใจได้ง่ายและควรเป็นสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรตามกฎหมายแห่งชาติ กฎระเบียบ สัญญาจ้างงานและข้อตกลงร่วมที่เกี่ยวข้อง ข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานควรมีความชัดเจนและโปร่งใส และควรให้ข้อมูลกับแรงงานเกี่ยวกับสถานที่ เงื่อนไข ข้อบังคับ และงานที่กำลังจะได้รับ ในกรณีของแรงงานข้ามชาติ ควรมีการจัดทำสัญญาในภาษาที่แรงงานสามารถเข้าใจได้ และแรงงานควรได้รับสัญญาล่วงหน้าก่อนออก เดินทางจากประเทศต้นทาง สัญญาควรอยู่ภายใต้มาตรการป้องกันการสับเปลี่ยนสัญญา และควรบังคับใช้ได้จริง



9. การตกลงยอมรับข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจัดหางานและการจ้างงานของแรงงานควรเป็นไปโดยสมัครใจและ
ปลอดจากการถูกล่อลวงหรือขู่บังคับ

นอกจากนี้ ในระบบการสรรหาแรงงานระหว่างประเทศที่เป็นธรรมของไอโอเอ็ม (IRIS Principles) วางโครงสร้างในการสรรหา
แรงงานข้ามชาติไว้ว่าผู้จัดหางาน และนายจ้างควรรับรองว่า

- เคารพกฎหมายและสิทธิขั้นพื้นฐานในที่ทำงาน
- เคารพในจริยธรรม
- ห้ามเก็บค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการจัดหางานจากแรงงานข้ามชาติ
- เคารพเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย
- ยึดถือความโปร่งใสของข้อกำหนดและเงื่อนไขในการจ้างงาน
- รักษาความลับและการคุ้มครองข้อมูล
- เคารพการเข้าถึงการเยียวยา

หลักการ IRIS เน้นไปที่การห้ามไม่ให้ผู้จัดหางานและนายจ้างเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง
จากแรงงานข้ามชาติไม่ว่าจะได้รับคัดเลือกที่ไหนหรือด้วยวิธีการอย่างไร และไม่ว่าจะเป็นการจัดหางานชั่วคราวหรืองานประจำ
(หลักการของ IRIS 1 ดูได้ที่ IOM 2020) ในกรณีที่มีการจ้างงาน ผู้จัดหางานต้องไม่กำหนด ให้แรงงานข้ามชาติหรือสมาชิกใน
ครอบครัวต้องจัดหาเงินประกันหรือหลักประกันอื่นๆ มาเป็นเงื่อนไขในการจ้างงาน ต้องไม่ยึด ทำลาย เอกสาร ค่าจ้าง หรือ
ทรัพย์สินส่วนตัวอื่นๆ หรือจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายของแรงงาน (หลักการ IRIS 2) แรงงานข้ามชาติควรมีโอกาสเข้าถึง
การเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกฟ้องร้อง ลงโทษ หรือเลิกจ้าง เช่น กระบวนการร้องทุกข์ภายในของผู้นำเข้า
แรงงาน และ/หรือนายจ้าง และการเยียวยาตามที่กฎหมายกำหนดในประเทศต้นทางและปลายทาง ในส่วนที่เกี่ยวกับกิจกรรม
การสรรหาแรงงาน (หลักการ IRIS 5)



© IOM 2017 / Benjamin SUOMELA

การฝึกอบรมก่อนออกเดินทางและภายหลังเดินทางมาถึง

เพื่อลดการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติ ควรมีการให้ข้อมูลโดยละเอียดและถูกต้องแก่แรงงานก่อนออกเดินทางและเมื่อเดินทางมาถึงประเทศปลายทางในเรื่องค่าใช้จ่ายทั้งหมด กระบวนการเดินทาง สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ โครงการ Comprehensive Information and Orientation Programmes (CIOP) ที่พัฒนาขึ้นภายใต้การประชุม Abu Dhabi Dialogue ปี 2561 ให้แนวทางสำหรับโครงการปฐมนิเทศก่อนการจ้างงาน ก่อนออกเดินทาง และหลังเดินทางมาถึง ไม่ว่าจะดำเนินการโดยรัฐบาล นายจ้าง สหภาพแรงงาน หรือภาคประชาสังคม โปรแกรมเหล่านี้ควรเป็นข้อบังคับ และแรงงานข้ามชาติไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย (ILO 2015) ปัจจุบันโปรแกรมเหล่านี้ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ เพื่อช่วยให้แรงงานมีข้อมูลในการตัดสินใจ เข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตน และมีความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับบรรทัดฐานและแนวปฏิบัติทางสังคมและวัฒนธรรมในประเทศปลายทาง เพื่อให้การปรับตัวของแรงงานที่ มาทำงานในต่างประเทศเป็นไปได้อย่างราบรื่น (Abu Dhabi Dialogue 2018; Hertog 2019) มาตรฐานที่ดีที่สุดในการปฐมนิเทศก่อนออกเดินทาง ได้แก่ การฝึกอบรมเฉพาะงานและการให้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นทั้งเข้าและออก ข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาจ้าง ความรับผิดชอบในการทำงาน ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ รวมทั้งกลไกการรับเรื่องร้องทุกข์ (เกณฑ์ IRIS 3.6; ILO 2015)

การปฐมนิเทศหลังเดินทางมาถึงควรมีการเสริมข้อมูลที่ได้กล่าวถึงไว้ใน การฝึกอบรมก่อนออกเดินทาง และเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติได้เรียนรู้ข้อมูลเฉพาะของประเทศปลายทาง เช่น กฎหมาย ภาษาพื้นฐาน วัฒนธรรม การเข้าถึงบริการและทรัพยากรในท้องถิ่น รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เครือข่ายกลุ่มผู้โยกย้ายถิ่นฐานและองค์กรภาคประชาสังคมในประเทศปลายทาง (ILO 2015) นอกจากนี้ ในการปฐมนิเทศทั้งก่อนออกเดินทาง และภายหลังการมาถึงควรให้ความสำคัญกับเรื่องมิติทางเพศด้วย โครงการปฐมนิเทศควรพูดถึงเรื่องแนวโน้มความเสี่ยงและความเปราะบางที่แรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะสตรีอาจเผชิญ เช่น การค้ามนุษย์ การแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงาน และความรุนแรงทางเพศ และวิธีการขอความช่วยเหลือและเข้าถึงบริการที่จำเป็น การให้แรงงานข้ามชาติ ที่มีประสบการณ์ในการย้ายถิ่นมาก่อนเข้ามามีส่วนร่วมถ่ายทอดประสบการณ์ตรงก็มีความสำคัญพอ ๆ กับการเชิญบุคลากรในประเทศปลายทางมาร่วมเล่ารายละเอียดข้อมูลของประเทศตน (Asis และ Mensoza 2012)



©IOM 2021 / Javier VIDAL

สัญญาจ้างงาน

มาตรฐานที่ดีที่สุดในสัญญาจ้างงาน คือ การเรียกร้องให้รัฐบาลของประเทศต้นทางและปลายทางดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าแรงงานข้ามชาติจากทุกภาคส่วนการจ้างงาน ตระหนักและรับทราบเกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานในลักษณะที่เหมาะสม ตรวจสอบได้ และเข้าใจได้ง่าย และควรมีสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษร ตามกฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายระดับชาติของประเทศผู้รับแรงงาน (ดู ตัวอย่างเช่น ASEAN Consensus 2017 Principle ข้อ 14, 22, 36) สัญญาจ้างงานควรมีความชัดเจน และโปร่งใส และควรแจ้งให้พนักงานทราบถึงสถานที่ ข้อกำหนดและบทบาทและความรับผิดชอบของงานที่กำลังจะได้รับ ควรมีการจัดทำสัญญาในรูปแบบภาษาที่แรงงานสามารถเข้าใจได้ และแรงงานควรได้รับสัญญาล่วงหน้าก่อนออกเดินทางจากประเทศต้นทาง ควรมีมาตรการป้องกัน การสับเปลี่ยนสัญญา และสัญญาควรบังคับใช้ได้จริง (ILO 2019, Principle 8) แรงงานข้ามชาติควรมีสหพันธ์หรือเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการยุติการจ้างงาน หรือการละเมิดสัญญาจ้างในประเทศผู้รับแรงงาน และภายใต้กฎหมายระเบียบข้อบังคับ และนโยบายเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานภายในประเทศ จะได้รับอนุญาตให้อยู่ในประเทศผู้รับแรงงานต่อไปได้จนกว่าจะมีการตัดสินใจคดี (ASEAN Consensus 2017 Principle 9) ผู้จัดการงานต้องรับรองว่าคนงานได้ให้ความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรโดยปราศจากการขู่บังคับ สัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรนั้นควรมีรายละเอียดเกี่ยวกับข้อกำหนด และเงื่อนไขของการจ้างงาน ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะลักษณะงาน อัตราค่าจ้าง และการจ่ายค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การลาพักร้อน และการลาอื่น ๆ และการหักเงินอื่น ๆ จากค่าจ้างและผลประโยชน์ของการจ้างงานที่ถูกกฎหมาย และสอดคล้องกับ กฎหมายภายในประเทศ (IRIS Principle 3) นอกจากนี้ จะไม่มีการเอาสัญญาจ้างงานอื่นมาแทนที่ สัญญาจ้างที่คนงานได้ลงนามไว้ เว้นแต่จะมีการตกลงกับแรงงานข้ามชาติว่าจะปรับเปลี่ยนให้แรงงานมีสภาพความเป็นอยู่และการทำงานที่ดีขึ้น (IRIS Principle 3, Criterion 3.5) ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษกับภาคการทำงานนอกระบบที่มีการจ้าง แรงงานข้ามชาติหญิงเป็นส่วนใหญ่ เช่น ลูกจ้างทำงานบ้าน การจ้างงานนอกระบบทำให้แรงงานไม่ได้รับ สวัสดิการและผลประโยชน์การจ้างงานเท่าที่ควร แรงงานข้ามชาติควรรับทราบและให้ความยินยอมมอบข้อมูลส่วนบุคคลของตน และข้อมูลเหล่านั้นต้องได้รับการคุ้มครอง มีการรักษาความลับอย่างเคร่งครัด และห้ามเปิดเผยต่อบุคคลที่สาม เว้นแต่จะได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าจากแรงงานหรือตัวแทนแรงงาน เว้นแต่กฎหมายกำหนดเป็นอย่างอื่น (IRIS Principle 4)



งานที่มีคุณค่าสำหรับแรงงานข้ามชาติ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ให้คำจำกัดความว่างานที่มีคุณค่า (2021) ว่าเป็น “งานที่ให้ผลผลิต หารายได้ที่ยุติธรรม โดยมีความมั่นคง และการคุ้มครองทางสังคม คุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน ให้โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองตลอดจนโอกาสในการได้รับการยอมรับ และมีสิทธิมีเสียง” วาระการทำงานที่มีคุณค่าของไอแอลโอเป็นองค์ประกอบสำคัญของ SDGs เนื่องจากการที่มีคุณค่าสนับสนุนความพยายามในการลดความยากจน และความไม่เท่าเทียมกัน และทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและไม่แบ่งแยก (ILO, 2021) ด้วยเหตุนี้ไอแอลโอจึงได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานในการติดตาม ความคืบหน้าเพื่อ งานที่มีคุณค่าซึ่งเป็นชุดตัวชี้วัดและสถิติที่มีสำหรับภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกด้วย (ดู ILO, 2008) วาระนี้ต่อยอดจากปฏิญญา ไอแอลโอ (1998) ว่าด้วยหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน ซึ่งส่งเสริมและปกป้องสิทธิที่เกี่ยวข้องกับเสรีภาพในการสมาคม และการยอมรับอย่างมีประสิทธิภาพในสิทธิที่จะร่วมเจรจาต่อรองการจัดแรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน การเลิกจ้าง การใช้แรงงานเด็ก และการยุติการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ

สภาพการทำงานที่มีคุณค่ากำหนดให้แรงงานข้ามชาติต้องได้รับการคุ้มครองการจ้างงานที่ยุติธรรมและเหมาะสม มีการจ่ายค่าจ้าง และได้รับโอกาสในการทำงาน ที่มีคุณค่า และมีความเป็นอยู่ที่ดี รับรองชั่วโมงทำงาน ช่วงเวลาพัก วันหยุด ความเสมอภาคทางเพศ สุขภาพและสวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน เสรีภาพในการเคลื่อนไหว กลไกการเจรจาต่อรองและสหภาพแรงงานและการร้องเรียน/ร้องทุกข์ (IRIS Principle 2.3, 3.1 และ 5.3; Cebu Declaration Principle 8) ในการจัดการกับความคับข้องใจในที่ทำงานและเหตุถูกฉ้อโกง แรงงานข้ามชาติควรได้เข้าถึงแหล่งข้อมูลและการเยียวยา ได้รับข้อมูลข่าวสาร การฝึกอบรมและการศึกษา ได้รับความยุติธรรม ตลอดจนการบริการด้านสวัสดิการสังคมตามเหมาะสม และสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศผู้รับแรงงาน (ILO 2019 Principle 8, IRIS Principle 5, CEBU Declaration Principle 7) จัดให้แรงงานข้ามชาติซึ่งอาจจะตกเป็นเหยื่อของการเลือกปฏิบัติ การละเมิด การถูกแสวงประโยชน์ เอารัดเอาเปรียบ ความรุนแรง ได้รับโอกาสเข้าถึงระบบกฎหมายและระบบศาลของประเทศผู้รับแรงงาน โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกตอบโต้หรือถูกไล่ออก (CEBU Declaration Principle 9) เพื่ออำนวยความสะดวกแก่แรงงานข้ามชาติที่ต้องการความช่วยเหลือ ประเทศผู้รับแรงงานควรอำนวยความสะดวกให้เจ้าหน้าที่กงสุลหรือทางการทูตของประเทศต้นทางในการปฏิบัติหน้าที่ทางกงสุล (CEBU Declaration Principle 9) แรงงานข้ามชาติควรได้รับหมายเลขฉุกเฉิน เช่น ตำรวจ โรงพยาบาล ความช่วยเหลือทางกฎหมาย และบริการสนับสนุนทางสังคม และควรได้รับคำแนะนำที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการติดต่อสถานทูต สถานกงสุล และผู้แทนกระทรวงแรงงาน (GCM Principle 14)



การพัฒนาทักษะสำหรับแรงงานข้ามชาติ

การย้ายถิ่นของแรงงานอาจนำไปสู่การพัฒนา "แบบได้ประโยชน์สามฝ่าย" โดยแรงงานข้ามชาติร่วมสร้างเศรษฐกิจเชิงบวกและพัฒนาตลาดแรงงานของประเทศปลายทาง และส่งเงินและนำทักษะที่ได้รับไปสู่ประเทศต้นทางและครอบครัวของแรงงานข้ามชาติ (Ra, Chin และ Liu 2015) SDG เป้าหมายที่ 4 กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง และเรียกร้องให้ทุกคนได้มีโอกาสรับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ ตลอดชีวิต นอกจากนี้ ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการบูรณาการระดับภูมิภาคในเอเชีย ทำให้แรงงานมีการเคลื่อนย้ายเพิ่มขึ้น ทั้งความต้องการแรงงาน ลักษณะงานและทักษะล้วนเปลี่ยนแปลงไป (Ra, Chin และ Liu 2015, หน้า 37-38) ทว่าแรงงานข้ามชาติมักไม่มีโอกาสได้ใช้ ทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ขาดโอกาสทางการศึกษาและการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ขาดการเข้าถึงข้อมูล และขาดการรับรองคุณสมบัติและทักษะ (ILO 2017) ในการพัฒนาทักษะที่มุ่งเน้นการทำงานในอนาคตจึงต้องมีการระบุทักษะที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และระบุว่าจะใครจะได้รับโอกาสฝึกอบรมทักษะได้ และฝึกอย่างไรด้วย (ILO, 2018) ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นว่าภาคการทำงานนอกระบบในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีแต่แรงงานข้ามชาติหญิงเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งถูกมองว่าเป็นทักษะที่ด้อยค่า และตามระบบแล้วมักจะมีรายได้น้อยกว่าผู้ชาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานข้ามชาติหญิงมักต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติและความรุนแรงจากหลายทาง ซึ่งรวมถึง ความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศระหว่างการเดินทาง ย้ายถิ่นด้วย คาดว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะทำให้ภาคการทำงานนอกระบบหดตัวลง แรงงาน ข้ามชาติหญิงจะได้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะมากขึ้น และมีคุณสมบัติเป็นที่ยอมรับและได้มาตรฐานทั่วทั้งภูมิภาค เพื่อช่วยให้มั่นใจว่าแรงงานกลุ่มนี้จะไม่ถูกละเลยอีกต่อไป (ILO, 2015)

เพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะให้กับแรงงานข้ามชาติ รัฐบาลควรนำข้อตกลงยอมรับร่วมกันในระดับทวิภาคีและพหุภาคีในเรื่องคุณวุฒิ วิชาชีพและมาตรฐานทักษะความสามารถของแต่ละประเทศมาปรับใช้ เพื่อจัดการกับปัญหาการสูญเสียแรงงานที่มีทักษะ (brain waste) ตำแหน่งงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ และทักษะลดลง (ILO, 2019 Principle 4; GCM Principle 18) เพื่อให้เกิดการบูรณาการทางเศรษฐกิจในอาเซียน จึงมีการจัดทำกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน (AQRF) ขึ้นมาเพื่อเปรียบเทียบคุณวุฒิ ภาคการศึกษา และการฝึกอบรมทั้งหมดในระดับภูมิภาค กับคุณวุฒิระดับชาติของทุกประเทศสมาชิก โดยจำแนกตามระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ทักษะและคุณวุฒิในภูมิภาคสอดคล้องและเป็นมาตรฐาน (ASEAN 2020 หน้า 6) ในทำนองเดียวกัน ก็มีข้อตกลงยอมรับร่วมกันในคุณสมบัติวิชาชีพ ในภาคบริการ (MRA) ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการประสานงานกันในระดับภูมิภาคและอำนวยความสะดวกในการค้าโดยกำหนดกรอบการทำงานสำหรับนักวิชาชีพ ที่ได้รับอนุญาตหรือได้รับการรับรองจากหน่วยงาน ระดับชาติที่ประเทศสมาชิกผู้ลงนามในข้อตกลง MRA ให้การยอมรับร่วมกัน (ASEAN 2015) อาชีพที่ MRAs ครอบคลุม ได้แก่ วิศวกรรม การพยาบาล สถาปัตยกรรม การแพทย์ ทันตกรรม การบัญชี และการท่องเที่ยว





ประเทศไทยในฐานะประเทศปลายทาง

แรงงานข้ามชาติมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนเศรษฐกิจที่เน้นการส่งออกของไทยในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ในภูมิภาคอาเซียน ประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าว จำนวนมากที่สุด โดยมีแรงงานจดทะเบียนประมาณ 2.8 ล้านคน ส่วนใหญ่มาจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีรายได้ต่ำอย่างกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และเมียนมา (CLM) (ILO 2020a) แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่อยู่ในภาคการจ้างงานค่าแรงต่ำในการเกษตร การก่อสร้าง การผลิต การประมง งานบ้าน และการบริการ ภาคส่วนที่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานข้ามชาติหญิง เช่น การบริการและการบริการด้านอาหาร เกษตรกรรมและงานบ้าน มักเป็นการจ้างงานที่ไม่เป็นทางการและขาดการคุ้มครองทางกฎหมาย ทำให้คนงานถูกแสวงประโยชน์และเลือกปฏิบัติ (Harkins, Lindgren และ Suravoranon 2017) ในทางกลับกัน ในภาคส่วนที่ แรงงานส่วนใหญ่เป็นผู้ชายเช่น การก่อสร้าง แรงงานข้ามชาติหญิงจะได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเนื่องจากงานที่มักถูกประเมินว่าเป็นงาน "ทักษะต่ำ" การศึกษาวิจัยในประเทศไทยแสดงให้เห็นว่ามีการอภิปรายสาธารณะเชิงลบเกี่ยวกับประชากรผู้โยกย้ายถิ่นฐาน และเห็นว่าประชาชนไทยทั่วไปมีทัศนคติเชิงลบต่อแรงงานข้ามชาติ (Niyomsilpa และ Sunpuwan 2014; UN Thematic Working Group on Migration in Thailand 2019) ด้วยเหตุนี้ ประเทศไทยจึงได้พยายามปรับปรุงการจัดการการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน และส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติ

ในระดับสากล ประเทศไทยได้เข้าร่วมอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าว สิทธิและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ประเทศไทยตระหนักดีถึงความเกี่ยวข้องที่ชัดเจนระหว่างกรณีการค้ามนุษย์ที่เป็นแรงงานข้ามชาติเพื่อบังคับใช้แรงงาน และแสวงประโยชน์จากแรงงาน ดังนั้นจึงได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฯ แรงงานระหว่าง ประเทศฉบับล่าสุด เช่น อนุสัญญาฯ ว่าด้วยงานประมง พิธีสารปี 2557 ส่วนเสริมอนุสัญญาฯ ว่าด้วยแรงงานบังคับ และ อนุสัญญาฯ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ ด้านการจ้างงานและอาชีพ¹ ในเดือนธันวาคม 2561 ประเทศไทยได้รับรอง GCM ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการยอมรับว่าแนวทาง บริหารจัดการการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน และการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาที่ซับซ้อนที่ต้องการความร่วมมือจากนานาชาติ ซึ่งต้องดึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หลายฝ่ายเข้ามาร่วมกำหนดนโยบายและขั้นตอนระดับชาติ (กระทรวงการต่างประเทศ ประเทศไทย 2561a) นอกจากนี้ ประเทศไทยยังได้ให้สัตยาบัน CEDAW ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความ มุ่งมั่นในการบรรลุความเท่าเทียมทางเพศ ในทุกด้านของชีวิต รวมทั้งการปกป้องสิทธิของแรงงานข้ามชาติหญิงด้วย

ในระดับภูมิภาค ประเทศไทยและประเทศสมาชิกอื่น ๆ ได้รับรองปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติในปี 2550 ปฏิญญาดังกล่าวระบุถึงพันธกรณีของประเทศผู้รับและผู้ส่งที่จะต้องรักษาคำมั่นที่เคารพความเป็นมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว ส่งเสริมสภาพการทำงาน และความเป็นอยู่ที่ดี ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงความยุติธรรมและบริการสวัสดิการสังคม (ASEAN 2012) อีกหนึ่งปีต่อมาได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการ อาเซียนเพื่อการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ (ACMW) ตามที่บัญญัติไว้ในปฏิญญาและทำงานเพื่อตราพิธีสารที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย เพื่อปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติทุกคน นอกจากนี้ ยังมีการจัดตั้งเวทีการประชุมอาเซียนว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ (AFML) แบบไตรภาคี ซึ่งจัดขึ้นทุกปี เพื่อหารือและแบ่งปันประสบการณ์ระหว่างรัฐบาล องค์กรระหว่างประเทศ นายจ้าง ลูกจ้าง และภาคประชาสังคม เพื่อสร้างฉันทามติเกี่ยวกับปัญหาแรงงานข้ามชาติ ภายใต้ปฏิญญาอาเซียน (2012) ในปี 2560 ประเทศไทยได้ลงนามในฉันทามติอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ เพื่อเสริมสร้าง การคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ฉันทามติอาเซียนมุ่งพัฒนานโยบายการโยกย้ายถิ่นฐานที่ครอบคลุมทั้งการคุ้มครองทางสังคม การเข้าถึงระบบยุติธรรม การปฏิบัติอย่างมีมนุษยธรรมและยุติธรรม และการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติ โดยการกำหนดสิทธิขั้นพื้นฐาน ของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว สิทธิเฉพาะของแรงงานข้ามชาติ และข้อบังคับและพันธกรณีของประเทศสมาชิกอาเซียน (ASEAN 2017)

1 สำหรับรายการทั้งหมดของอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศและพิธีสารที่ประเทศไทยลงนาม โปรดดูที่: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102843.



สำหรับระดับประเทศ ประเทศไทยได้ใช้มาตรการที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนากฎหมายและระเบียบข้อบังคับระดับชาติเพื่อการจัดการการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน ตั้งแต่ปี 2559 ประเทศไทยได้จัดตั้งช่องทางการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานอย่างเป็นทางการ 2 ช่องทาง คือ 1) การนำเข้าโดยผ่านกลไกบันทึกความเข้าใจ (MOU) และ 2) โครงการการจ้างงานชายแดน นอกจากนี้รัฐบาลไทยยังได้กำหนดระยะเวลาสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ไม่ถูกข้อกำหนดให้เป็นการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ด้วยกระบวนการตรวจสอบระดับชาติ (NV) ด้วย อย่างไรก็ตามสำหรับแรงงานข้ามชาติแล้ว การใช้ช่องทางที่เป็นทางการเหล่านี้ยังคงซับซ้อนมีค่าใช้จ่ายสูง และใช้เวลานานเมื่อเทียบกับช่องทางอื่น ๆ (UN Thematic Working Group on Migration in Thailand 2019; ILO 2020a)

ในปี 2561 ภายหลังจากการปรึกษาหารือกับกระทรวงและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง องค์การระหว่างประเทศ นายจ้าง ลูกจ้าง และภาคประชาสังคม ประเทศไทยจึงได้แก้ไขพระราชกฤษฎีกาการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเพื่อปรับปรุงการจัดการการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน (IOM, 2019) พระราชกำหนดนี้มีการแก้ไขหลักดังต่อไปนี้: 1) ขจัดค่าธรรมเนียมการจัดหางานที่ตกเป็นภาระของผู้ปฏิบัติงาน 2) เพิ่มเสรีภาพในการเปลี่ยนการจ้างงาน (ระบบจ้างเหมา) 3) จัดตั้งระบบการเงินประกันและข้อกำหนดด้านใบอนุญาตที่ชัดเจนยิ่งขึ้นสำหรับบริษัทจัดหางานเอกชนในการสรรหาแรงงานเข้าทำงาน 4) จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติขณะทำงานในประเทศไทย 5) ห้ามยึดเอกสารแสดงตนของแรงงานข้ามชาติ 6) จัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีเพื่อกำกับดูแลการพัฒนานโยบายการย้ายถิ่น 7) ลดค่าปรับสูงสุดและยกเลิกเงื่อนไขการจำคุกสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ทำงานโดยไม่มีใบอนุญาต 8) กำหนดค่าปรับสำหรับนายจ้างที่จ้างแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารเป็นเงิน 10,000–100,000 บาทต่อลูกจ้างหนึ่งราย หากนายจ้างคนเดียวกันทำผิดหลายครั้งจะต้องโทษจำคุกสูงสุดหนึ่งปีและ/หรือปรับ 50,000–200,000 บาทต่อลูกจ้างหนึ่งราย และจะถูกห้ามมิให้จ้างแรงงานข้ามชาติเป็นเวลาสามปี และ 9) ยกเลิกข้อจำกัดการแบ่งเขตที่พักของแรงงานข้ามชาติ (กระทรวงการต่างประเทศ ประเทศไทย 2561b; UN Thematic Working Group on Migration in Thailand 2019, หน้า XI)

อีกทั้งยังได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานเป็นแรงงานหรือรับจ้างทำงานใช้แรงและมีมือแรงงานต่ำด้วย (กระทรวงการต่างประเทศ ประเทศไทย 2561b) นอกจากการแก้ไขกฎหมายดังกล่าวแล้วยังมีการจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือแรงงานอพยพ (MWCs) ขึ้นเพื่อให้ข้อมูลและความช่วยเหลือให้แก่ แรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการละเมิดสิทธิแรงงาน (UN Thematic Working Group on Migration in Thailand 2019, หน้า XI)

เมื่อเดือนตุลาคม 2562 ประเทศไทยได้นำแผนปฏิบัติการแห่งชาติฉบับแรก (NAP) ว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (BHR) สำหรับปี 2562–2565 มาใช้ เป้าหมายโดยรวมของ NAP คือการนำหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วย BHR มาใช้ในระดับชาติโดยอาศัยอำนาจรัฐที่มีหน้าที่ในการปกป้องสิทธิมนุษยชน และธุรกิจต่าง ๆ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการเคารพสิทธิมนุษยชน ผู้มีบทบาททั้งสองฝ่ายมีหน้าที่ให้การเยียวยาแก่ผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิจากกิจกรรมทางธุรกิจ หากมีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ NAP จะสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับคนทำงาน รวมถึงแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยด้วย NAP ของไทยส่วนที่สองเรื่องแรงงานอันเกี่ยวข้องกับเสาที่สองของหลักการชี้แนะ ขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยความรับผิดชอบของธุรกิจต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนระบุว่า “รัฐวิสาหกิจและภาคธุรกิจที่ใช้แรงงานข้ามชาติ ควรรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการ สรรหาแรงงานและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ตามหลักการจ่ายค่าจ้าง ของนายจ้าง” ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรับรองให้ได้ว่าผู้จัดหางานและนายจ้างมีความสามารถในการปฏิบัติตามมาตรฐาน การสรรหา และการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม ในทุกกิจกรรม



ความท้าทายและปัญหาในการสรรหาและ คุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

การประเมินการย้ายถิ่นของแรงงานครั้งล่าสุดที่ไอแอลโอดำเนินการ ชี้ให้เห็นถึงช่องโหว่ในการบังคับใช้กฎหมายไทยด้านการสรรหาและคุ้มครองแรงงานต่างด้าว หลายประการ แม้จะมีการแก้ไขพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว แต่ในทางปฏิบัติ แรงงานข้ามชาติยังคงต้องเสียค่าธรรมเนียมการจัดหางาน และค่าใช้จ่ายในการย้ายถิ่นที่สูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานข้ามชาติในภาคงานก่อสร้าง งานบ้าน และเกษตรกรรม มีค่าธรรมเนียมการจัดหางานสูงที่สุด ค่าธรรมเนียมวิชาทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติภายใต้กลไกบันทึกความเข้าใจ (MOU) ก็เพิ่มขึ้นจาก 500 บาท สำหรับวิชาทำงานสองปีเป็น 1,900 บาทต่อปี สำหรับวิชาประเภทเดียวกันในระหว่างปี 2559 ถึง 2561 (ILO, 2020a, หน้า 9) เมื่อเทียบกับผู้ที่เลือกเส้นทางเข้าทำงานที่ไม่ถูกระเบียบอื่น ๆ แล้ว แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานผ่านช่องทางที่ถูกกระเบียบต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจัดหางานสูงที่สุด (ILO, 2020a, หน้า 33) เพื่อจะได้รับประโยชน์จากสัญญาการทำงานสองปี และการคุ้มครองทางกฎหมายและสังคมเต็มรูปแบบ ค่าใช้จ่ายในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยทางช่องทางการจัดหางานตามระเบียบที่สูงนั้น เกิดจากการใช้บริการตัวแทนจัดหางานและนายหน้า โดยที่แรงงานข้ามชาติต้องจ่ายค่าบริการบางครั้งทั้งในประเทศต้นทางและปลายทาง (ILO, 2020a) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการทั่วไปของไอแอลโอ 2562 ว่าด้วยการสรรหาแรงงานอย่างเป็นธรรม ประเทศไทยควรพิจารณาลดหรือขจัดค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่าย ที่เกี่ยวข้องที่ตกเป็นภาระของแรงงาน (ILO, 2020a, หน้า 83)

นอกจากนี้ ระบบจัดหางานผ่านกลไกบันทึกความเข้าใจ (MOU) ควรเน้นเรื่องความปลอดภัย โดยประเทศไทยควรให้ความสำคัญกับขั้นตอนการสมัคร ปราบปรามการย้ายถิ่นที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เน้นความสำคัญกับสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ และการคุ้มครองทางสังคม ต่อมาจึงค่อยหาทางปิดช่องโหว่โดยแก้ไข MoU กับกัมพูชา สปป. ลาว และเมียนมา เพื่อส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงาน การพัฒนาทักษะ และการคุ้มครองทางสังคม (UN Thematic Working Group on Migration in Thailand 2019 หน้า 31) แรงงานข้ามชาติที่ผ่านการสรรหาตามระบบ MOU จะได้รับการคุ้มครองและสิทธิอย่างเต็มที่ภายใต้กฎหมายแรงงานแห่งชาติที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ มีรายงานว่าแรงงานข้ามชาติอาจไม่เห็นความต่างของสภาพการทำงานเท่าใดนัก เมื่อเทียบกับแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาโดยผ่านช่องทางที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย (คณะทำงานเฉพาะเรื่องแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการโยกย้ายถิ่นฐานในประเทศไทย 2562 หน้า 16) นอกจากนี้ แม้ว่าการจัดตั้ง MWAC จะแสดงถึงความก้าวหน้าในการให้ข้อมูลและความช่วยเหลือที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ย้ายถิ่น แต่ยังคงต้องเสริมสร้างความเข้มแข็งเชิงสถาบันในด้านการฝึกอบรมพนักงาน และเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคประชาสังคมด้วย (UN Thematic Working Group on Migration in Thailand 2019) ประการสุดท้าย กฎหมายแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมของไทยที่ควบคุมการจำกัดชั่วโมงการทำงาน ค่าล่วงเวลา การลาคลอดบุตร และค่าแรงขั้นต่ำ ยังไม่ครอบคลุมแรงงานข้ามชาติในทุกภาคส่วน เนื่องจากยังไม่ได้รวมถึงคนงานทำงานบ้าน ผู้ให้บริการทางเพศ แรงงานภาคเกษตรตามฤดูกาล และเศรษฐกิจนอกระบบ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ย้ายถิ่นสตรี (UN Thematic Working Group on Migration in Thailand 2019)



ผลกระทบของโควิด-19 ต่อแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

ตั้งแต่ปลายเดือนมีนาคม 2563 รัฐบาลไทยได้ประกาศภาวะฉุกเฉินเพื่อรับมือกับการระบาดของไวรัสโควิด-19 โดยเร่งออกข้อจำกัดที่เข้มงวดทั้งการเคลื่อนไหว ภายในประเทศและข้ามพรมแดนพร้อมทั้งการปิดกิจการต่าง ๆ ในระยะแรกองค์กรระหว่างประเทศ รัฐบาลไทยและภาคประชาสังคมได้ตอบสนองอย่างรวดเร็ว ด้วยการเผยแพร่ข้อมูลด้านสาธารณสุขในภาษาที่ประชากรแรงงานข้ามชาติเข้าใจได้ (ดูตัวอย่าง www.mitrthai.com)

ความกลัวการสูญเสียรายได้ การเลิกจ้าง ความไม่แน่นอนทั้งการสูญเสียรายได้และการจ้างงาน ความกลัวว่าจะติดเชื้อโควิด-19 รวมถึงใบอนุญาตทำงานและวีซ่าที่ใกล้จะหมดอายุ ทำให้แรงงานข้ามชาติหลายคนหนีคนจากประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และเมียนมา (CLM) เดินทางออกจากประเทศไทยในระหว่างเดือนมีนาคมถึงมิถุนายน ปี 2563 (ILO, 2020b, หน้า 3) เนื่องจากมีแรงงานข้ามชาติออกจากประเทศไทยเป็นจำนวนมากโดยไม่ได้อำนาจล่วงหน้า รัฐบาลของประเทศต้นทางจึงไม่ได้เตรียมพร้อมจัดตั้งสถานที่คัดกรอง และกักตัวที่เหมาะสมเอาไว้ (ILO, 2020b) ภายหลังเดือนพฤษภาคม 2563 เป็นต้นมาที่รัฐบาลระดับภูมิภาคและระดับรัฐเริ่มกักตัวชาวเมียนมา ที่เดินทางกลับจากต่างประเทศเป็นเวลา 21 วัน ณ ศูนย์กักตัวในเขตการปกครองของตน (Salai Thant Zin 2020 การไหลออกของแรงงานข้ามชาติโดยไม่คาดคิดนี้ เพิ่มความเสี่ยงที่แรงงานข้ามชาติจะแพร่กระจายหรือติดเชื้อไวรัสในประเทศต้นทาง (Bismonte 2020)

แรงงานข้ามชาติประมาณร้อยละ 10 (ตามจำนวนแรงงานข้ามชาติที่มีเอกสารทั้งหมด) ย้ายออกจากประเทศไทย แต่แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในช่วงล็อกดาวน์ (ILO, 2020b, หน้า 3) ซึ่งหลายคนถูกลดชั่วโมงการทำงานลง พักงานชั่วคราวและเลิกจ้างโดยไม่แจ้งล่วงหน้า และเมื่อมีจำนวนผู้ติดเชื้อโควิด-19 เพิ่มขึ้นอีก ในปลายปี 2563 กลุ่มแรงงานถูกตีตราว่าเป็นกลุ่มที่ทำให้เกิดการแพร่ระบาดและต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติมากขึ้น ประกอบกับมีค่าจ้างที่ค้างชำระ และความล่าช้าในการได้รับหรือไม่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลและจากมาตรการคุ้มครองทางสังคม นอกจากนี้ ยังมีกรณีที่น่าย่ำแย่ไม่อนุญาตให้ลูกจ้างเปลี่ยนงาน และมีแรงงานข้ามชาติที่ไม่สามารถหางานใหม่ได้ ทำให้แรงงานต้องดำรงชีวิตอย่างยากลำบากเป็นเวลาหลายเดือน (เช่น ขาดรายได้ที่จะจ่ายค่าเช่า หรือซื้ออาหารและของใช้จำเป็นอื่น ๆ) ดังนั้น แรงงานข้ามชาติจึงต้องพึ่งพาความช่วยเหลือด้านอาหารจากองค์กรภาคประชาสังคม (CSO) และเงินกู้ และความช่วยเหลือทางการเงินจากภายในเครือข่ายสังคมและญาติในประเทศบ้านเกิดของตนด้วย ในภาคส่วนที่ยังสามารถทำงานได้ในช่วงล็อกดาวน์ เช่น การก่อสร้าง มีแรงงานข้ามชาติรายงานว่าไม่ได้รับอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลอย่างเพียงพอ (PPE) ไม่สามารถปฏิเสธการทำงาน มีการคุกคามและล่วงละเมิด และบางส่วนถูกนายจ้างยึด เอกสารส่วนตัวเอาไว้ (ILO, 2020b, หน้า 6)

ผลกระทบของ COVID-19 นั้นขึ้นอยู่กับมิติทางเพศด้วยเนื่องจากผู้หญิงและผู้ชายมีรูปแบบความเสี่ยงและพฤติกรรมขอความช่วยเหลือที่แตกต่างกัน (ILO, 2020c, หน้า 2) แรงงานข้ามชาติหญิงกระจุกตัวอยู่ในภาคส่วนที่มีลักษณะเป็นงานชั่วคราว นอกกระบบ หรือไม่ได้รับการคุ้มครอง ดังนั้นในช่วงวิกฤต แรงงานข้ามชาติหญิงจึงมีความเสี่ยงสูงกว่าต่อการคุกคาม การล่วงละเมิด การแสวงประโยชน์ การเลิกจ้าง และไม่ได้รับสวัสดิการผู้ว่างงาน ประกันสังคมและการคุ้มครอง และเสี่ยงต่อการค้ามนุษย์ แรงงานข้ามชาติหญิงต้องเผชิญกับความเสี่ยงด้านความรุนแรงทางเพศและรูปแบบอื่น ๆ มากขึ้นทั้งในที่พัก สถานที่ทำงาน และสถานที่ที่กักกันโรค (ILO, 2020b, หน้า 7-8) หลักฐานที่เกิดขึ้นใหม่แสดงให้เห็นอีกว่าการจำกัดการเดินทาง การหยุดชะงักทางเศรษฐกิจและทางการดำรงชีวิต ทำให้สตรีและเด็กหญิงมีความเสี่ยงต่อความรุนแรงเพิ่มขึ้น (ทั้งจากนายจ้างและคู่สมรส) และถูกกีดกันไม่ได้รับความช่วยเหลือ (UN Women 2020)



เดือนกรกฎาคม 2563 ประเทศไทยเข้าสู่ระยะ “New Normal” และยกเลิกข้อจำกัดในการเดินทางระหว่างจังหวัด และธุรกิจเปิดทำการอีกครั้ง รัฐบาลไทยได้ริเริ่มโครงการต่ออายุวีซ่าอัตโนมัติสำหรับชาวต่างชาติที่ถือวีซ่าทุกประเภทให้อยู่ในประเทศไทยต่อไปได้ ซึ่งสิ้นสุดในวันที่ 31 กรกฎาคม 2563 หลังจากระยะเวลาดังกล่าว รัฐบาลไทยได้ออกมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2563 เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวต่ออายุใบอนุญาตทำงาน และวีซ่าของตนได้ และในช่วงที่เขียนรายงานนี้ รัฐบาลจะจัดให้มีการขึ้นทะเบียนรอบพิเศษสำหรับแรงงานข้ามชาติและผู้ที่อยู่ในอุปการะที่ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียนอีกด้วย (IOM 2020c) ขั้นตอนเหล่านี้ช่วยป้องกันไม่ให้แรงงานข้ามชาติสูญเสียสถานะทางกฎหมาย และที่สำคัญหากป่วยด้วยอาการโควิด-19 ก็จะสามารถเข้ารับบริการด้านสุขภาพที่จำเป็นได้ แทนที่จะต้องกลัวการถูกกักขังหรือส่งตัวกลับประเทศ

แม้ว่าพรมแดนระหว่างประเทศของไทยส่วนใหญ่จะยังคงปิดให้บริการสำหรับชาวต่างชาติ แต่ก็ยังมีการส่งแรงงานข้ามชาติข้ามแดนทางบกอย่างเป็นทางการอยู่ ตัวอย่างเช่น มีแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมามากถึง 1,500 คน เข้าประเทศผ่านด่านแม่สอดและระนองทุกวัน (ILO, 2020b, หน้า 3) อย่างไรก็ตาม ยังคงมีแรงงานต่างด้าว ผู้หางาน และผู้เดินทางข้ามแดนอื่น ๆ เข้ามาในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมายผ่านรอยต่อตามพรมแดน เพิ่มความเสี่ยงในการติดเชื้อโควิด-19^{2,3} โดยประเทศไทยมีการติดเชื้อโควิด-19 ระลอกที่ 2 ตั้งแต่เดือนธันวาคม ปี 2563 ที่เริ่มมาจากตลาดกึ่งสมุทรสาครซึ่งมีแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก โดยเฉพาะจากเมียนมา กรณีการติดเชื้อที่เพิ่มขึ้นประกอบกับข้อมูลที่บ่งชี้ว่าแรงงานข้ามชาติถูกตีตราและเลือกปฏิบัติเพราะถูกกล่าวหาว่าเป็นพาหะของไวรัส (Ramasoota 2020) ความกลัวต่อการเลือกปฏิบัติและการถูกคุกคามอาจทำให้แรงงานข้ามชาติไม่กล้าออกมาตรวจโรคและรับการรักษา



©IOM 2021

- 2 Bangkok Post วันที่ 31 สิงหาคม 2563 มีการเพิ่มการลาดตระเวนแม่น้ำเมยเพื่อกันคนข้ามแดนผิดกฎหมาย ดูได้จาก: www.bangkokpost.com/thailand/general/1977387#cx-recs_s.
- 3 Bangkok Post วันที่ 1 กันยายน 2563 กลัวโควิด จึงปิดโรงเรียนชายแดน ดูได้จาก: www.bangkokpost.com/learning/easy/1978155/covid-scare-closes-border-schools?cx-placement=related#cxrecs_s.



แนวนโยบายในการตอบสนอง ต่อ โควิด-19 และสถานการณ์ฉุกเฉิน และวิกฤตอื่น ๆ

เนื่องจากการระบาดใหญ่ของโควิด-19 ส่งผลกระทบยืดเยื้อและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งในประเทศไทยและที่อื่น ๆ แรงงานข้ามชาติจึงต้องเผชิญกับความยากลำบากทางเศรษฐกิจ ปัญหาสุขภาพ ความเครียด และความโดดเดี่ยวเป็นเวลานาน ไอโอเอ็มจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับนายจ้างและภาคธุรกิจ เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติช่วงวิกฤตด้านสุขภาพในปัจจุบัน ทั้งในสถานที่ทำงานและที่พักอาศัยของพนักงาน ตลอดจนให้การสนับสนุนด้านเศรษฐกิจ สุขภาพร่างกายจิตใจ และสังคม (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน IOM, 2020d) แรงงานข้ามชาติมักประกอบอาชีพที่มีค่าแรงต่ำ และเป็นหนึ่งในกลุ่มแรก ๆ ที่สูญเสียรายได้และการจ้างงาน เนื่องจากธุรกิจต่าง ๆ ถูกกดดันให้เลิกจ้างหรือต้องปิดตัวลงจากความเสี่ยงด้านสาธารณสุขและกลัวขาดทุน นายจ้างควรปรึกษากับกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อระบุมตรการในทางปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ เช่น อนุญาตให้ลาพัก และลดใช้ค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน ก่อนที่จะใช้วิธีการ เลิกจ้าง (IOM, 2020d, หน้า 6) แรงงานข้ามชาติควรเข้าถึงข้อมูลสำคัญต่างๆ (รวมถึงรับบริการจากล้าม) และการเยียวยาทางกฎหมาย ในกรณีที่ถูกให้ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม ไม่ได้รับค่าจ้าง และเผชิญเงื่อนไขที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ (ILO, 2020c, หน้า 5)

เพื่อให้มีการเว้นระยะห่างทางสังคม รัฐบาลและนายจ้างควรจัดหาที่พักให้แก่แรงงานข้ามชาติอย่างเพียงพอ มีอาหารและน้ำ ไฟฟ้า โดยคำนึงถึงสุขภาพและสุขอนามัยที่ดี ในระหว่างการล็อกดาวน์และกักตัว (ILO, 2020c, หน้า 4) มีการปรับที่อยู่อาศัยของแรงงานตามข้อกำหนดของการเว้นระยะห่างทางสังคม เช่น ลดจำนวนคนงานที่อยู่ร่วมห้องเดียวกัน และการใช้ห้องน้ำในห้องพัก หรือโรงอาหาร (IOM, 2020d, หน้า 4) การมีบริการอินเทอร์เน็ตในที่พักของคนงานช่วยให้แรงงานข้ามชาติ สามารถติดต่อกับสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนฝูงที่บ้านได้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งช่วยลดความโดดเดี่ยวและความเครียดจากโควิด-19 (IOM, 2020d, หน้า 3) ในการตอบสนองนโยบายดังกล่าว ควรมีมาตรการเพิ่มความปลอดภัยของแรงงานข้ามชาติหญิงในช่วงล็อกดาวน์และช่วงกักตัว และในที่พักที่นายจ้างจัดไว้ให้ ตลอดจนการจัดหาที่พักพิงและบริการช่วยเหลือในกรณีที่ประสบกับการล่วงละเมิดทางเพศและความรุนแรงทางเพศ (ILO, 2020c, หน้า 2) ในการเตรียมพร้อมสำหรับการระบาดใหญ่ในอนาคต รัฐบาลไทยควรรวบรวมข้อมูลแยกตามเพศ เพื่อออกแบบนโยบายบนฐานข้อมูลและเพศสภาพ ซึ่งแรงงานข้ามชาติหญิงมักไม่สามารถเข้าถึงกลไกการคุ้มครองทางสังคมตามเพศสภาพ เช่น การคุ้มครองการคลอดบุตร การดูแลสุขภาพทางเพศ และการเจริญพันธุ์ และสวัสดิการอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกรณีของผู้ที่ทำงานในการจ้างงานนอกระบบ อย่างคนทำงานบ้านและการดูแลผู้ป่วย ในสถานการณ์โรคระบาด เช่น โควิด-19 แรงงานข้ามชาติหญิงต้องเผชิญปัญหาในการเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมมากขึ้น จากข้อจำกัดด้านการเดินทางและการเคลื่อนไหวที่เข้มงวด ควรสร้างความมั่นใจว่ามีมาตรการที่ตอบสนองต่อมิติทางเพศ เช่น การจัดเตรียมของใช้ฉุกเฉินที่จำเป็น ได้แก่ อาหาร ยารักษาโรค น้ำ สุขาภิบาลและสุขอนามัย (WASH) รวมถึง ผลิตภัณฑ์เพื่อสุขอนามัยสำหรับผู้ย้ายถิ่น โดยเฉพาะสตรีและเด็กหญิง⁴

ความไม่มั่นคงด้านรายได้อาจทำให้แรงงานข้ามชาติต้องมาทำงานในขณะที่ป่วยอยู่ นอกจากนี้ การขาดประกันสุขภาพและความกลัวว่าจะถูกตีตราหรือเลือกปฏิบัติ อาจทำให้แรงงานข้ามชาติไม่ยอมมาพบแพทย์เมื่อจำเป็น (ILO, 2020c) ซึ่งเป็นการเพิ่มความเสี่ยงด้านสาธารณสุขจากการแพร่เชื้อโควิด-19 ที่ไม่ถูกตรวจพบ ในกรณีที่คนงานหรือสมาชิกในครอบครัวป่วยด้วยโรคโควิด-19 นายจ้างควรให้การรับรองและขยายเวลาการลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้หญิง ที่มักเป็นผู้ให้การดูแลหลัก (IOM, 2020d, หน้า 6) เนื่องจากประเทศไทยได้เริ่มดำเนินการเผยแพร่การศึกษาเพื่อเพิ่มความตระหนักรู้ด้านสาธารณสุขพร้อมกับข้อมูลที่จำเป็นอื่น ๆ ให้แก่แรงงานข้ามชาติในภาษาที่เข้าใจได้มาตั้งแต่การระบาดของโควิด-19 ในรอบแรก จึงควรทำต่อไปเพื่อให้แน่ใจว่า แรงงานข้ามชาติจะได้รับการปกป้อง รับการรักษาและความช่วยเหลือที่จำเป็นอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ผู้โยกย้ายถิ่นฐานจะต้องได้เข้าร่วมโปรแกรมตรวจเชื้อ และรักษาโควิด-19 ทุกคน โดยไม่คำนึงถึงสถานะการย้ายถิ่น (IOM, 2020d,

4 องค์การเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ พ.ศ. 2020 หมายเหตุคำแนะนำสำหรับการปฏิบัติ: การแก้ไขปัญหาผลกระทบที่เกิดขึ้นใหม่ของ 19 โรคโควิด -19 กับโรคผู้พลพในเอเชียและแปซิฟิก สำหรับการฟื้นฟูเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ดูได้จาก: <https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/guidance-for-action-addressing-the-emerging-impacts-of-the-covid-19-pandemicunder-responsive-recovery>.



หน้า 3) รัฐบาลและนายจ้างของไทยควรจัดการกับข้อมูลที่บิดเบือนและกำหนดกลไกการรายงานเหตุการณ์การล่วงละเมิดและพฤติกรรมเลือกปฏิบัติโดยไม่ส่งผลกระทบ ทางลบต่อแรงงานข้ามชาติ เพื่อลดการตีตราและการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ (IOM, 2020d, หน้า 7)

ในช่วงการระบาดของโควิด-19 ในประเทศไทย แรงงานข้ามชาติจำนวนมากต้องเสี่ยงกับการกลายเป็นแรงงานผิดกฎหมายอันเนื่องมาจากการเลิกจ้าง วีซ่าและใบอนุญาตทำงานหมดอายุ เพื่อรับรองว่าแรงงานข้ามชาติจะคงสถานะแรงงานที่ถูกกฎหมายในช่วงวิกฤต ตามแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดแล้ว รัฐบาลควรอำนวยความสะดวกในการต่ออายุวีซ่าและขยายเวลาใบอนุญาตทำงานเพื่อให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงบริการที่จำเป็นและกลับมาทำงานได้เมื่อสถานการณ์ดีขึ้น (ILO, 2020c หน้า 4) ทั้งนี้ประเทศไทยได้ดำเนินมาตรการที่สำคัญโดยยกเว้นข้อบังคับ ยกเลิกบทลงโทษ และขยายระยะเวลาการต่ออายุแรงงานข้ามชาติที่มีเอกสารงานที่กำลังจะหมดอายุ หรือหมดอายุไปแล้ว ในระหว่างวันที่ 17 สิงหาคม ถึง 31 ตุลาคม พ.ศ. 2563 นายจ้างของแรงงานต่างด้าวที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุจากสาเหตุอย่างเช่น พันธะระยะเวลาจ้างงาน 4 ปีตาม MOU กระบวนการต่อทะเบียนรอบที่แล้วไม่ครบถ้วน และมีการเปลี่ยนนายจ้าง สามารถยื่นคำร้องต่ออายุใบอนุญาตทำงานของ แรงงานต่างด้าวได้ที่กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยใบอนุญาตใหม่จะมีอายุจนถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2565 แม้ว่าจะมีการออกวีซ่าใหม่ทุกปี และแรงงานข้ามชาติยังคงต้องรายงานตัวที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทุกๆ 90 วัน (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ IOM, 2020b; 2563c) แรงงานข้ามชาติ 4 ประเภทที่มีสิทธิ์ขยายใบอนุญาตทำงาน ได้แก่ 1) คนงาน MOU ที่ทำงานครบสี่ปี 2) คนงาน MOU ที่กำลังจะเปลี่ยนหรือเปลี่ยนนายจ้างแล้ว 3) ผู้ถือบัตรสีเขียวที่ยังไม่ได้ลงทะเบียนในทะเบียนรายชื่อ และ 4) คนงานตามฤดูกาลข้ามพรมแดนที่บัตรผ่านแดนหมดอายุ (IOM, 2020c) ประเทศไทยขยายเวลาสถานะการณัฎกเงินจาก 1 ธันวาคม 2563 เป็น 15 มกราคม 2564 เนื่องจากมีการติดเชื้อโควิด-19 เพิ่มขึ้นอีก

เนื่องจากการระบาดของไวรัสโควิด-19 ระลอกที่ 2 ในเดือนธันวาคม 2563 รัฐบาลไทยได้อนุมัติการขึ้นทะเบียนพิเศษสำหรับแรงงานต่างด้าวและผู้ที่อยู่ในความอุปการะ อีกรอบในระหว่างวันที่ 15 มกราคม ถึง 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 เพื่อลดการขาดแคลนแรงงานในประเทศ และให้โอกาสทางเลือกแก่แรงงานข้ามชาติและครอบครัว ในการอยู่อาศัยและทำงานในประเทศไทยต่อไปในขณะที่พรมแดนยังคงปิดและการเดินทางถูกจำกัด อย่างไรก็ตาม การขึ้นทะเบียนรอบนี้กำหนดให้แรงงานข้ามชาติต้องผ่านการตรวจเชื้อโควิด-19 เสียก่อน เฉพาะผู้ที่ผลตรวจโรคนี้นั้นเป็นลบเท่านั้นจึงจะได้รับใบอนุญาตทำงานสองปีจนถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 แต่จำกัดการเดินทางระหว่างจังหวัด

ในบรรดาประเทศสมาชิกอาเซียน ประเทศไทยมีชื่อเสียงระดับโลกในด้านระบบสาธารณสุข แต่ความชะล่าใจและการผ่อนคลายมาตรการควบคุมก่อนเวลาอันควร อาจส่งผลให้เกิดการติดเชื้อระลอกใหม่ ซึ่งอาจสร้างความตึงเครียดให้กับระบบสุขภาพและทรัพยากรมนุษย์ได้ (Aldis, 2020) เมื่อเทียบแล้ว ประเทศ CLM ซึ่งเป็นประเทศต้นทางหลักมีสถานพยาบาลและทรัพยากรที่จำกัด เมื่อผู้หางานและแรงงานต่างด้าวเดินทางกลับเข้ามาในประเทศไทยผ่านรอยรั่วตามตะเข็บชายแดน ระหว่างประเทศในกลุ่ม CLM ยิ่งเพิ่มความเสี่ยงต่อการแพร่กระจายโรค การจัดการการไหลเวียนของแรงงานข้ามชาติระหว่างประเทศต้นทางผ่าน และปลายทาง สามารถทำได้ดีขึ้นได้ด้วยความร่วมมือและการประสานงานระดับทวิภาคีและระดับภูมิภาค เช่น การแบ่งปันข้อมูล การตรวจคัดกรอง และมาตรการกักกัน (ILO, 2020c) หากผู้หางานและแรงงานข้ามชาติต้องการเดินทางกลับประเทศต้นทาง ก็ควรสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างปลอดภัย โดยได้รับความช่วยเหลือในการ ส่งตัวกลับประเทศ มีมาตรการกักกันโรคโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย การยกเว้นและช้อยกเว้นด้านวีซ่า (MICIC 2016, หน้า 33; ILO, 2020c) นายจ้างควรประสานงานกับนายหน้าจัดหางานและองค์กรภาคประชาสังคมเพื่อจัดระเบียบและชำระค่าเดินทางที่เกี่ยวข้องทั้งหมดให้กับแรงงานข้ามชาติเพื่อเดินทางกลับประเทศต้นทาง และอธิบายขั้นตอนความปลอดภัยที่ต้องปฏิบัติตามในระหว่างและหลังการเดินทาง (เช่น การกักกันโรคเมื่อเดินทางมาถึง) แจ้งให้แรงงานข้ามชาติทราบว่า จะไม่ถูกลงโทษหากออกเดินทาง และจัดหาชุดอุปกรณ์รักษาสุขอนามัยระหว่างเดินทางให้ (IOM, 2020d, หน้า 8)



©IOM 2021

โครงการริเริ่มของไอโอเอ็มว่าด้วยผู้โยกย้ายถิ่นฐานในประเทศที่อยู่ในภาวะวิกฤต (MICIC) ได้แนะนำมาตรการป้องกันที่สามารถนำมาใช้กับแรงงานข้ามชาติ ในช่วงวิกฤตการระบาดใหญ่ในปัจจุบันได้ MICIC เรียกร้องให้ประเทศทางผ่านและปลายทางติดต่อสื่อสารกับผู้ย้ายถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ และรวมเข้าไว้ในระบบการป้องกัน การเตรียมพร้อม และการรับมือเหตุฉุกเฉิน เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและความสามารถของแรงงานข้ามชาติได้ (MICIC 2016) ในช่วงวิกฤตและเหตุฉุกเฉิน แรงงานข้ามชาติควรได้รับความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม ย้ายถิ่นฐาน และอพยพไปยังที่ปลอดภัย และให้ข้อมูลเพื่อเข้าถึงความช่วยเหลือได้โดยไม่เลือกปฏิบัติ (MICIC 2016) การสื่อสารควรมีประสิทธิภาพ ความถี่ และเป้าหมาย โดยใช้ภาษาที่ผู้ย้ายถิ่นเข้าใจ เพื่อให้ได้รับข้อมูลล่าสุด เกี่ยวกับสภาพท้องถิ่นและแหล่งความช่วยเหลือ (MICIC 2016 หน้า 33) ประการสุดท้าย ควรมีการจัดการเรื่องความต้องการเร่งด่วนของแรงงานข้ามชาติช่วงหลังวิกฤต เช่น การให้ความช่วยเหลือเพื่อให้สามารถทำงานเลี้ยงชีพได้อีกครั้ง (MICIC 2016)



สรุป

ผลกระทบทางเศรษฐกิจจากการระบาดใหญ่ของ โควิด-19 จะยังคงส่งผลกระทบต่อการจ้างงานและชีวิตความเป็นอยู่ของทั้งคนไทย และแรงงานข้ามชาติ ในอนาคตอันใกล้ โดยคาดว่าผู้คนทั่วโลกจำนวน 158 ถึง 242 ล้านคนจะตกงาน ในจำนวนนี้ร้อยละ 70 จะอยู่ในเอเชียและแปซิฟิก (ADB 2020) คาดว่าเศรษฐกิจไทยจะหดตัวร้อยละ 5 ในปี 2563 และต้องใช้เวลากว่าสองปีกว่าจะกลับคืนสู่ระดับผลผลิต GDP ก่อนเกิดโรคระบาด (ธนาคารโลก 2563) การท่องเที่ยวไทยที่คิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 15 ของ GDP มีผลกระทบการลดลงอย่างรุนแรงเนื่องจากข้อจำกัดการเดินทางเข้าประเทศของนักท่องเที่ยวต่างชาติ คาดว่าการส่งออกจะลดลงร้อยละ 6.3 ในปี 2563 เนื่องจากอุปสงค์ทั่วโลกลดลง การค้าและห่วงโซ่อุปทานหยุดชะงัก (ธนาคารโลก 2563)

ในระหว่างภาวะเศรษฐกิจถดถอยทั่วโลกนี้ มีแนวโน้มว่าความคืบหน้าในการดำเนินการตามหลักการระหว่างประเทศในวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนปี 2573 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ที่เกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองของผู้โยกย้ายถิ่นฐานจะถูกกระทบชั่วคราว โดยที่แต่ละประเทศต่างหาทางป้องกันการระบาดของโควิด-19 ภายในประเทศ และให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของชาติตนก่อน (Kainz 2020) การบังคับใช้มาตรการรูปแบบต่าง ๆ เพื่อรักษาความปลอดภัยชายแดนและการจำกัดการเคลื่อนย้ายอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติ ซึ่งรวมถึงเพิ่มความเสี่ยงในการจัดหางานที่ผิดหลักจริยธรรมด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อภาคส่วนสำคัญ ๆ ที่กำลังเติบโต และภาคการส่งออกต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ ภาคธุรกิจไทยและเศรษฐกิจโดยรวมจะสามารถฟื้นตัวจากโรคระบาดได้ดีเพียงไรก็จะต้องอาศัยการรักษาระบบการสรรหา แรงงานข้ามชาติที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และมีประสิทธิภาพให้ได้ การทำงานไปสู่กรอบความรับผิดชอบแรงงานข้ามชาติร่วมกันจึงมีความสำคัญในการคงความสำเร็จ ในปัจจุบันและเพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลด้านการย้ายถิ่นฐาน ส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่า และให้โอกาสในการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับผู้ย้ายถิ่น



สรุปมาตรฐานของประเทศไทย ภูมิภาค และนานาชาติ และเป้าหมายในการ ร่างกรอบการทำงาน

มาตรฐานสากล ภูมิภาค และระดับประเทศ	มาตราส่วนที่เกี่ยวข้อง
พระราชกำหนดว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560	Article 46, 49, 51,52
แก้ไขเพิ่มเติมพ.ศ. 2061 (ประเทศไทย RO MW 60/61)	มาตราที่ 46, 49, 51, 52
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 2541 แก้ไขเพิ่มเติมพ.ศ. 2562 (ประเทศไทย LPA)	มาตราที่ 4, 5, 11, 109
พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2558 (TH SSA)	มาตราที่ 54
บันทึกความเข้าใจไทยกับกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมียนมา	MOU
พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 (ประเทศไทย OSHA)	
พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. 2545 (พิมพ์ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2557) ; (ประเทศไทย SDPA)	หมวด 29
กฎกระทรวงว่าด้วยการบริหารและจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (MROSH) (พ.ศ. 2549)	
ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ - CEBU Declaration 2018	หลักการ 1 - 20
ฉันทามติอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ 2560 (ASEAN Consensus 2017)	
การประชุมอาเซียนว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ (AFML), AFML ครั้งที่ 10, 13	
ข้อตกลงระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และปกติ -GCM 2561	OG 1-6, 13-14, 21-23
นโยบายและหลักปฏิบัติ: คู่มือการดำเนินการตาม GCM โดยคำนึงถึงมิติทางเพศ	GCM 2561 1, 3, 6-7, 9-22
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) – วาระการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work Agenda-DWA)	
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) (2562) หลักการทั่วไปและแนวทางการปฏิบัติงานในการสรรหาแรงงานที่เป็นธรรม (OG)	OG 1-6, 13-14, 21-23
องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน-IOM IRIS Principle	IOM IRIS Principles
สหประชาชาติ (UN)- หลักการชั้นนำของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน 2554	
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน -SDG	SDG 1, 4, 5, 8, 10, 12,16, 17
อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW)	ข้อ 1, 2, 3, 11 และข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติสตรี ฉบับที่ 26



กรอบความรับผิดชอบร่วมกันสำหรับแรงงานข้ามชาติ

(บนพื้นฐานกรอบการทำงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน และการหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)

การพัฒนาแบบไม่แบ่งแยกกีดกันและยั่งยืน

SDG 1: ขจัดความยากจนทุกรูปแบบในทุกพื้นที่

SDG 5: บรรลุความเท่าเทียมทางเพศและเสริมพลังให้ผู้หญิงและเด็กผู้หญิงทุกคน

SDG 8: ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน มีการจ้างงานเต็มที่ มีผลผลิต และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน

SDG 10: ลดความไม่เสมอภาคภายในประเทศและระหว่างประเทศ

SDG 16: ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรมและสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบและครอบคลุมในทุกระดับ

SDG 17: สร้างพลังแห่งการเป็นหุ้นส่วนและฟื้นฟูความร่วมมือระดับสากลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

1. การสรรหา แรงงาน อย่างมี จริยธรรม	ผู้มีส่วนได้เสีย	รายละเอียด	มาตรฐานที่ยอมรับได้		มาตรฐานประเทศไทย มาตรฐาน อาเซียนและมาตรฐานสากล (รายละเอียดในอยู่ในหมายเหตุ และ ข้อมูลอ้างอิง)
			มาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย ของประเทศไทย	วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด/ ตัวอย่างที่ดี	
1.1 ตำแหน่งงาน และการ เลือกคนงาน	- นายจ้าง - ผู้จัดหางาน - แรงงานข้ามชาติ - รัฐบาลไทยและ รัฐบาล CLMV	- ข้อมูลเกี่ยวกับ ตำแหน่งงาน ประเภท ของงาน - แลกเปลี่ยน ข้อมูล ตลาดแรงงานระหว่าง ประเทศไทยและประเทศ ต้นทาง เพื่อค้นหา ตำแหน่งงานที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและทราบความ ต้องการทักษะที่เกิดขึ้น ใหม่	- ข้อกำหนดและเงื่อนไข การ จัดหางาน คำอธิบาย งานและ การจ้างงานที่ถูก ต้องในภาษา ของแรงงานข้ามชาติ - ระบุเกณฑ์ทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เฉพาะตำแหน่ง - ประกาศตำแหน่งงานว่าง จะต้องไม่มีการกำหนด ลักษณะ การจ้างงานที่ เลือกปฏิบัติ รวมถึงมิติทางเพศด้วย เว้นแต่จะ เป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด	- มีสื่อที่แสดงด้วยภาพหรือ ภาพถ่าย สาธิตให้เห็นบทบาท หน้าที่ความ รับผิดชอบ และสภาพการทำงาน จริง (ประเทศไทย) - มีการให้คนงานทดลองงานจริง ก่อนที่ประเทศต้นทาง - มีการทดสอบทักษะ/รับรอง โดยหน่วยงานที่ได้รับอนุญาต (ดูหมายเหตุ 1) - เกณฑ์ทักษะเฉพาะที่นายจ้าง กำหนด (ดูหมายเหตุ 2.1) หรือ ประโยชน์ที่นายจ้างจะพิจารณา (ดูหมายเหตุ 2.2)	- ประเทศไทย RO MMW พ.ศ. 2560-2561 - MOU A.5 - GCM Principle 3, 12, 19 • ILO 2019 OG 6, 16, 17, 22, 23 - IOM IRIS Principle A.1, A.3 - IOM Criterion A.6 - CEBU Declaration Principle 16, 18 - SDG 4 - ASEAN Consensus: 13, 14, 25, 33, 34, 36, 49, 50, 53, 54 - AFML ครั้งที่ 10: เรื่องที่ 5(5.8) - AFML ครั้งที่ 13: 9, 11 - CEDAW มาตรา 1, 11 ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับแรงงาน ข้ามชาติหญิง ฉบับที่ 26: 24(b)(ii)



1.2 ค่าธรรมเนียมในการสรรหาแรงงานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น	- นายจ้าง - บริษัทจัดหางาน - แรงงานข้ามชาติ - รัฐบาลของประเทศ ผู้ส่งและรับ	ค่าใช้จ่ายในการย้ายถิ่นฐานและค่าธรรมเนียมการจัดหางาน	ไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจัดหางาน จากแรงงานข้ามชาติ	- นายจ้างรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางของแรงงานข้ามชาติจากประเทศต้นทางและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ประกันการเดินทางของผู้ย้ายถิ่น (ดูหมายเหตุ 4) - ไม่มีค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บ จากแรงงานข้ามชาติ นายจ้าง เป็นผู้รับผิดชอบค่าธรรมเนียม และค่าใช้จ่ายนั้น	ประเทศไทย RO MMW พ.ศ. 2561 ส่วนที่ 49, 51, 52
1.3 สัญญาจ้างงาน	- นายจ้าง - บริษัทจัดหางาน - แรงงานข้ามชาติ - รัฐบาลของประเทศ ผู้ส่ง	สัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรครอบคลุมข้อกำหนดและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องทั้งหมดของการจ้างงานและข้อกำหนดของงาน	- เขียนด้วยภาษาที่เรียบง่ายและมีแปลเป็นภาษาที่แรงงานข้ามชาติเข้าใจ มีรายละเอียดเกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขในการจ้างงานทั้งหมด - มีการระบุหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน - มีการทำสัญญาตกลง และลงนามโดยแรงงานข้ามชาติโดยไม่มีการบังคับ - จัดเตรียมสำเนาสัญญาจ้างงานที่นายจ้างลงนาม ให้แรงงานข้ามชาติลงนามในประเทศต้นทาง	- ให้รายละเอียดเกี่ยวกับ ขอบเขตและลักษณะงานตลอดจนเงื่อนไขเมื่อสัญญาสิ้นสุดลง - ตรวจสอบให้แน่ใจว่าสัญญาจ้างต้นฉบับที่แรงงานข้ามชาติลงนามก่อนออกเดินทางนั้น ไม่ถูกแทนที่ด้วยสัญญาจ้างอื่น เว้นแต่เพื่อความเป็นอยู่และการทำงานที่ดีขึ้น	- ประเทศไทย RO MMW พ.ศ. 2561 ส่วนที่ 23, 46, 49, 51, 52 - MOU A.7 - IOM IRIS Criterion 2.3, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 - ILO 2019 OG 7, 26 - CEBU Declaration 8, 13, 14 - ASEAN Consensus: 13, 14, 22, 36, 46 - AFML ครั้งที่ 13: 6, 9 - CEDAW มาตรา 2, 3, 11 - ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติหญิง ฉบับที่ 26: 24(b)(i), 24(f)



1.4 การปฐมนิเทศก่อนออกเดินทาง	- องค์กรประชาสังคม - หน่วยงานรัฐบาลในประเทศผู้ส่ง - บริษัทจัดหางาน - แรงงานข้ามชาติ - หน่วยงานฝึกอบรมทักษะ - นายจ้าง	การปฐมนิเทศเพื่อให้ข้อมูลแก่แรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน สิทธิและความรับผิดชอบ และสภาพความเป็นอยู่ในประเทศปลายทาง	- การฝึกอบรมด้านภาษาสำหรับการสื่อสารขั้นพื้นฐาน (เป็นทางเลือก และไม่เสียค่าใช้จ่าย) สามารถดำเนินการฝึกอบรมต่อไปได้ในประเทศปลายทาง - ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติ หน้าที่ และความรับผิดชอบในการจ้างงาน ระเบียบ และ ขั้นตอนการย้ายถิ่นฐานก่อนออกเดินทาง ตลอดจนวิธีการขอความช่วยเหลือและการเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์	- การฝึกอบรมด้านภาษาโดยองค์กรภาคประชาสังคมหรือหน่วยงานราชการ (ดูหมายเหตุ 2.1) - ให้การฝึกอบรมทักษะสำหรับงานบางอย่าง (ดูหมายเหตุ 2.1, 3) - จัดให้มีการปฐมนิเทศในเรื่อง ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานเฉพาะบริษัท	- IRIS Principle 3.6, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 5.2, 5.3 - CEBU Declaration 13 - ASEAN Consensus: 13, 21.22, 23.34, 38 - GCM:3(e),16(b),18(k) - AFML ครั้งที่ 10, เรื่องที่ 5(5.8) - AFML ครั้งที่ 13: 6 - CEDAW มาตรา 3, 11 ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติหญิง ฉบับที่ 26: 24(b)(i), 24(b)(iii)
1.5 ขั้นตอนการเดินทาง และตรวจคนเข้าเมือง	- บริษัทจัดหางาน - นายจ้าง - แรงงานข้ามชาติ	- การขนส่ง - กฎระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการตรวจคนเข้าเมือง	การจัดการขนส่งที่ปลอดภัยโดยผู้สรรหา หรือ นายจ้างในกระบวนการ การสรรหาแรงงาน และการจ้างงาน	นายจ้างรับผิดชอบค่าเดินทางของแรงงานข้ามชาติจากประเทศต้นทาง (ดูหมายเหตุ 4)	- MOU A. 4, A. 7 - หลักการ GCM ข้อ 4, 5, 11, 12, 13, 14, 21 - IOM IRIS Criterion 2.1, 2.2, 4.1 - CEBU Declaration 17 - SDG 10.7 - ASEAN Consensus: 12, 23, 24, 25, 29, 36, 50, 51, 52, 57 - AFML ครั้งที่ 13: 1, 4, 6, 9, 11 - CEDAW ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติหญิง: 24(a), 24(e)

1.6 การปฐมนิเทศ หลังจากเดิน ทางมาถึง	• หน่วยงานรัฐบาลในประเทศปลายทาง • นายจ้าง/สมาคมนายจ้าง • แรงงานข้ามชาติ	• ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน การคุ้มครองข้อกำหนดและเงื่อนไขการทำงาน • การฝึกอบรมการเตรียมทักษะ	• ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของแรงงานข้ามชาติ การคุ้มครอง กลไก การร้องเรียน การร้องทุกข์ที่มีอยู่ กลไกการเยียวยา กฎและข้อบังคับการเข้าเมืองอย่างทันเวลา และในภาษาที่แรงงานข้ามชาติเข้าใจ	• การปฐมนิเทศเรื่องเครือข่ายประกันสังคม บรรทัดฐานวัฒนธรรมท้องถิ่นและสังคม • การฝึกอบรมภาษา จะดำเนินต่อไปเมื่อเดินทางมาถึงประเทศปลายทาง • จัดตั้งเครือข่ายช่วยเหลือ แรงงานข้ามชาติ • ให้บริการสายด่วนฉุกเฉิน ในภาษาของแรงงานข้ามชาติ • การฝึกอบรมการเตรียมตัว ในการทำงานจริงก่อนที่จะเริ่มทำงาน (ดูหมายเหตุ 5)	• GCM Principle 6, 7, 9 และ 12 • ILO 2019 แนวทาง การปฏิบัติงาน ข้อ 5, 6 • ASEAN Concensus: 13, 14, 15, 19, 21, 30, 31, 34, 35, 39 • AFML ครั้งที่ 13: 6 • CEDAW มาตรา 3 ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติหญิง: 26(g)
--	---	--	--	---	---



2. งานที่มีคุณค่า	ผู้มีส่วนได้เสีย	รายละเอียด	มาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย ของประเทศไทย	วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด/ ตัวอย่างที่ดี	มาตรฐานประเทศไทย มาตรฐาน อาเซียนและมาตรฐานสากล (รายละเอียดอยู่ในแหล่งอ้างอิง)
2.1 สภาพแวดล้อม ในสถานที่ ทำงาน: การ ปฐมนิเทศ ชั้น ตอน และความ ปลอดภัย	- นายจ้าง - แรงงานข้ามชาติ	มีการปฐมนิเทศที่กล่าวถึงขั้นตอนการทำงานและข้อควรระวังด้านความปลอดภัยรวมถึงเรื่องการป้องกันการแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการล่วงละเมิดทางเพศ (PSEA)	- ข้อมูลเกี่ยวกับข้อควรระวังด้านสุขภาพและความปลอดภัยและการป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคล - จัดหาอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยให้แก่แรงงานข้ามชาติที่ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย - ให้โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน รวมถึง ค่าจ้าง สวัสดิการ และโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้หญิงและผู้ชายที่ย้ายถิ่นโดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ - ปราศจากการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานและจัดการกับการล่วงละเมิดอย่างเด็ดขาด	- จัดหาอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยให้กับคนงานทุกคนโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย (แทนที่จะให้เฉพาะคนงานที่ปฏิบัติหน้าที่เท่านั้น) - จัดการฝึกอบรมประจำปี เกี่ยวกับ PSEA สำหรับแรงงานทุกคนในภาษาของแรงงานข้ามชาติ - มีคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย (ในที่ทำงาน)	- พรบ. คู่มือแรงงาน ประเทศไทย พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 มาตรา 8 ข้อ 16 - มาตรฐานสำนักงานบริหารความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งชาติ พ.ศ. 2549 ส่วนที่ 16, 22 - MROH พ.ศ. 2549 ข้อ 23 - MOU A.17, 18 - CEBU Declaration 5, 8 - CEBU Declaration 6, 15, 22 - ILO 2019 OG 24 - ILO DWA - SDG 1.3, 5.2 - ASEAN Concensus: 15, 17, 30, 31, 32, 40, 45 - AFML ครั้งที่ 13: 2,3,6 - CEDAW มาตรา 3, 11 ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติหญิง: 26(b), 26(c)(i), 26(h)

2.2 การเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือการเปลี่ยนไปทำงานอื่น	• นายจ้าง • แรงงานข้ามชาติ • ผู้ตรวจแรงงาน	• แรงงานข้ามชาติ ทำงานในสภาพการทำงานและสถานที่ต่างกัน	• การเปลี่ยนแปลงการจ้างงานหรือภาคการทำงาน และเงื่อนไขหรือ บทบาท/ความรับผิดชอบของคณงานต้องทำด้วยความสมัครใจตามข้อตกลงร่วมกันตามกฎหมายและระเบียบของกระทรวงแรงงาน	• การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้างงานหรือหน้าที่และความรับผิดชอบจะต้องตกลงกันเป็นลายลักษณ์อักษรด้วยความสมัครใจ ในภาษาที่แรงงานข้ามชาติเข้าใจได้	• พรบ. คุ้มครองแรงงาน ประเทศไทย พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 มาตรา 16 • ILO OG 24 • SDG 8 • CEBU Declaration ข้อ 5 • ASEAN Consensus: 12,15,17(b) • AFML ครั้งที่ 13: 1,3,5
2.3 การตรวจสอบสภาพสถานที่ทำงาน	• ผู้ตรวจแรงงาน • ผู้แทนแรงงาน (ประเทศต้นทาง) • นายจ้าง	• เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ ตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ	• ผู้ตรวจแรงงานต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอตามโครงการของรัฐบาลเพื่อให้ทันกับระเบียบและกฎหมายของรัฐ	• ควบคุมให้มีผู้ตรวจที่ผ่านการฝึกอบรมในจำนวนที่เหมาะสมและนำโดยเจ้าหน้าที่แรงงานที่ได้รับอนุญาต	• MOU เมียนมา A.17 • TH RO MW พ.ศ. 2560-2561 ส่วนที่ 98 (2)(3) • GCM Principle 15, 22 • CEBU Declaration ข้อ 15 • ASEAN Consensus: 15,32,35 • AFML ครั้งที่ 13: 2 • CEDAW มาตรา 2, 11 ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติหญิง: 26(b)





2.4 การประกันสุขภาพ และการบาดเจ็บ	- นโยบายของรัฐบาลของประเทศปลายทาง - นายจ้าง - แรงงานข้ามชาติ	- บริการตรวจสุขภาพและดูแลสุขภาพ รวมทั้งสวัสดิการการคลอดบุตร และการดูแลสุขภาพการเจริญพันธุ์ - การประกันอุบัติเหตุภายในและภายนอกเวลาทำการ	- ประกันสุขภาพรวมถึงความคุ้มครองอุบัติเหตุ/การบาดเจ็บ - ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เข้าร่วมกองทุนประกันสังคม - การเข้าถึงบริการและผลประโยชน์ที่กองทุนประกันสังคมมอบให้ ผู้เอาประกันภัยทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติและเพศ - นายจ้างจัดให้มีการรับส่ง อย่างปลอดภัยจากที่พักไปยังที่ทำงาน	- ให้การคุ้มครองสุขภาพทันทีหลังจากลงทะเบียนกับกองทุนประกันสังคม หรือให้ประกันระยะสั้น 90 วัน ก่อนกองทุนประกันสังคมมีผลคุ้มครอง - ความรับผิดชอบของนายจ้าง - มีล่ามให้บริการในสถาบันดูแลสุขภาพ - บริการดูแลสุขภาพให้กับคนงานทุกคนโดยไม่คำนึงถึงสัญชาติและสถานะการเข้าเมือง	- ประเทศไทย RO MW พ.ศ. 2560-2561 ส่วนที่ 64/1 - MOU A. 7 - GCM Principle 15, 22 - CEBU Declaration 11, 13 - ASEAN Consensus: 34,36,40,41 - AFML ครั้งที่ 13: 2,4,6 - CEDAW มาตรา 2, 3, 11 ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติหญิง: 26(b), 26(g), 26(i)
-----------------------------------	--	--	---	---	---

2.5 การต่อสัญญาหรือการยุติสัญญาจ้างงาน	• นายจ้าง • แรงงานข้ามชาติ • บริษัทจัดหางาน • รัฐบาลของประเทศปลายทางและประเทศต้นทาง	• การต่อสัญญา • การยุติสัญญา • การเปลี่ยนนายจ้าง	• แรงงานข้ามชาติสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ ภายใต้สถานการณ์ที่กฎหมายกำหนด: 1. มีการเลิกจ้างหรือนายจ้างเสียชีวิต 2. นายจ้างล้มละลาย 3. นายจ้างทำร้ายร่างกายหรือจิตใจ 4. ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 5. อยู่ในสภาพการทำงานที่เป็นอันตรายต่อร่างกายและ/หรือจิตใจของแรงงาน รวมทั้งก่อให้เกิดการบาดเจ็บและขาดสุขอนามัย • นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาได้หากแรงงาน ละเมิดนโยบายของบริษัทหรือข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาจ้างงานของตน ได้รับคำเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรสองครั้งในเรื่องเดียวกันภายในหนึ่งปี และยังไม่ปฏิบัติ ตามคำเตือนที่เป็นลายลักษณ์อักษรครั้งแรก(ทราบเท่าที่นโยบายและ/ หรือข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาเป็นไปตาม กฎหมายไทย) ในกรณีที่มีการละเมิดอย่างร้ายแรง อาจไม่ต้องการออกคำเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร	• นายจ้างจัดให้คนงานทำงานในหน้าที่ที่เหมาะสมมากขึ้น • แรงงานข้ามชาติสามารถเลือกที่จะยกเลิกสัญญาจ้างงานได้โดยไม่ต้องถูกบังคับ ให้เดินทางกลับประเทศต้นทาง • นายจ้างใหม่ชดเชยค่าใช้จ่ายในการจัดหางานให้แก่ นายจ้างเดิม • แรงงานข้ามชาติได้รับการชดเชยการเลิกจ้างหรือเงินชดเชยหากมีการยุติสัญญาก่อนวันที่ตกลงกันไว้ และไม่ได้มีสาเหตุมาจากการประพฤติมิชอบ • จัดหาใบรับรองการจ้างงานให้กับพนักงานหลังสิ้นสุดสัญญาจ้าง	• ประเทศไทย RO MMW พ.ศ. 2560-2561 ส่วนที่ 53, 55 • ILO 2019 GP 12 • CEBU Declaration 8 • ASEAN Consensus: 17, 19, 40, 42, 43, 46 • AFML ครั้งที่ 13: 3, 5, 10
---	--	--	---	--	---



2.6 การร้องเรียน และ การ เข้าถึงกลไก การร้องทุกข์ ของรัฐ	• เจ้าหน้าที่คุ้มครอง แรงงาน • ผู้ช่วยทูตฝ่ายแรงงาน • กระทรวงที่เกี่ยวข้อง กระทรวงยุติธรรม กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ • แรงงานข้ามชาติ • นายจ้าง	• รายงาน/การร้องเรียน การ ละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติ การละเมิด สัญญาจ้างงาน และ ความรุนแรง และการ ล่วงละเมิดในที่ทำงาน รูปแบบอื่น ๆ • การเข้าถึงการเยียวยา และการชดเชย	• สายด่วนที่ให้บริการ ทุกวันตลอด 24 ชั่วโมง ในภาษาของแรงงานข้ามชาติ • เจ้าหน้าที่คุ้มครอง แรงงาน • การจัดตั้ง คณะกรรมการ สวัสดิการในสถานประกอบการ • การ ส่ง ต่ อ รាយ กร ณี ที่มี ประสิทธิภาพไปยังหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อรับการคุ้มครอง และบริการ	• เจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงาน/ ผู้ช่วย ทูตฝ่ายแรงงานเข้าเยี่ยมเยียน • แก้ไขปัญหาจากข้อร้องเรียน ใน ลักษณะที่เป็นธรรมและรายงาน การละเมิดสิทธิในสถานที่ทำงาน และที่พักที่นายจ้างจัดให้โดยการ ปฏิบัติตามขั้นตอนตามเอกสาร สำหรับคนงาน	• MOU A.19 • ILO 2019 OG 8 • GCM 16 17 • IOM IRIS Principle 5: Criterion 5.1-5.3 • CEBU Declaration 6, 10 • SDG 5.2, 8.8.2, • ASEAN Consensus : 10,11,17,19,20, 38,42,43,48 • AFML ครั้งที่ 13: 3,5,6,8,10 • CEDAW มาตรา 2, 3, 11 ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติหญิง: 24(b)(i), 24(l), 26(l)
---	--	--	---	--	--



2.7 ความช่วยเหลือ ในสถานการณ์ ฉุกเฉิน และ ภาวะวิกฤต	• รัฐบาลในประเทศผู้รับ • ประเทศต้นทาง • นายจ้าง • แรงงานข้ามชาติ • ภาคประชาสังคม	• ความช่วยเหลือจำเป็น เร่งด่วน	• ความช่วยเหลือด่วน: อาหาร และที่พักพิงที่จัดให้โดยคำนึง ถึงเพศสภาพ (ดูหมายเหตุ 7) • ค่าชดเชยที่ถูกลดงาน หรือว่าง งาน • การส่งต่อรายกรณีที่มี ประสิทธิภาพไปยังหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อรับการคุ้มครอง และบริการ	• ไม่มีการปลดคนงาน	• MOU A. 12 • RD MMW ประเทศไทย พ.ศ. 2560-2561 ส่วนที่ 77 • กองทุนประกันสังคม ประเทศไทย พ.ศ. 2558 A.24 • CEBU Declaration 2, 20 • GCM 7, 8, 14 21 22 23 • ILO 2019 OG 12 • ASEAN Consensus: 10, 16, 26, 28, 39, 42, 43, 53, 54, 55, 56, 57 • AFML ครั้งที่ 13: 1, 7, 8, 10, 12 • CEDAW มาตรา 3, 11 ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับแรงงาน ข้ามชาติหญิง: 24(b)(i), 26(I)
--	--	--	---	--	--



3. การพัฒนาทักษะ	ผู้มีส่วนได้เสีย	รายละเอียด	มาตรฐานที่ยอมรับได้		มาตรฐานประเทศไทย มาตรฐานอาเซียนและมาตรฐานสากล (รายละเอียดอยู่ในแหล่งอ้างอิง)
			มาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย ของประเทศไทย	วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด/ ตัวอย่างที่ดี	
3.1 ทักษะพื้นฐาน 1) การรับรองความสามารถทางด้านภาษาในการสื่อสาร 2) การจัดระดับทักษะ เช่น : ทักษะพื้นฐาน, ทักษะขั้นสูง	• นายจ้าง • แรงงานข้ามชาติ • องค์กรประชาสังคม • สถาบันฝึกอบรมทักษะ	• จำแนกตำแหน่งงาน ตามระดับทักษะ และ ความสามารถทางภาษา	• ให้การฝึกอบรมด้าน ภาษาอย่างมีประสิทธิภาพ • จัดให้มีการฝึกอบรมใน ขณะทำงาน ภายในหรือ นอกเวลาทำงานเป็นประจำ	• นายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้กับ แรงงานข้ามชาติที่ฝึกฝนจนมีทักษะที่ ต้องการหรือมีทักษะสูงขึ้น • จัดทำแผนพัฒนาอาชีพที่ชัดเจน สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มี ทักษะสูง ขึ้นและมีความรับผิดชอบมาก ขึ้นเพื่อให้มีสิทธิได้รับรายได้และ ผลประโยชน์เพิ่มขึ้น	• SDG 8 • GCM Principle ข้อ 18, 19, 21 • ASEAN Consensus: 26, 28, 47 • ASEAN AFML ครั้งที่ 10, เรื่องที่ 5(5.8) • AFML ครั้งที่ 13: 10.11 • CEDAW มาตรา 3 ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติหญิง: 26 (i)
3.2 การรับรองทักษะ และ ประสิทธิภาพของแรงงานที่มีมาก่อนการออกเดินทาง	• รัฐบาลของประเทศ ผู้ส่งและรับ • นายจ้าง • แรงงานข้ามชาติ • สถาบันฝึกอบรม ทักษะ • สถาบันรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ/ทักษะ	• การมองเห็นทักษะ ความสามารถเฉพาะ ของผู้ย้ายถิ่น	• การรับรองทักษะอันเป็น ยอมรับ ก่อนการเดินทาง	• ให้ผู้ย้ายถิ่นเปลี่ยนหรือย้ายไปทำงานทักษะสูงขึ้นที่เหมาะสมกับทักษะ • เพิ่มค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินให้กับแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะเป็นที่ยอมรับหรือ มีทักษะที่ผ่านการรับรอง	• SDPA ประเทศไทย พ.ศ. 2557 ส่วนที่ 29 • SDG 8 • CEBU Declaration 18, 19, 21 • CEBU Declaration 1, 7 • ASEAN Consensus: 26, 28, 47 • AFML ครั้งที่ 10, เรื่องที่ 5(5.8) • AFML ครั้งที่ 13: 10.11



3.3 เปิดโอกาสในการฝึกอบรมทักษะ	• รัฐบาลในประเทศผู้รับ • นายจ้าง • แรงงานข้ามชาติ • สถาบันฝึกอบรมทักษะ	• เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติได้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะ	• ให้แรงงานข้ามชาติ ได้รับการฝึกอบรมในระหว่างหรือนอกเวลาทำงานในสัดส่วนเดียวกับแรงงานท้องถิ่น (เบิกจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน) (ดูหมายเหตุ 8, -4-)	• นายจ้างให้การสนับสนุน หรือให้การฝึกอบรมทักษะ ภายในหรือนอกเวลาทำการ (ดูหมายเหตุ 8, -4-)	• พรบ. คุ้มครองแรงงาน ประเทศไทย พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 มาตรา 36 • SDPA ประเทศไทย พ.ศ. 2557 ส่วนที่ 29 • GCM Principle ข้อ 18, 19, 21 • ILO 2019 GP 4 • SDG 4, 5 • ASEAN Consensus: 26, 28, 47, 53,54 • AFML ครั้งที่ 10 เรื่อง 5(5.8) • AFML ครั้งที่ 13: 10.11 • CEDAW มาตรา 3 ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติหญิง: 26 (i)
3.4 การส่งเสริมการพัฒนาทักษะ	• นายจ้าง • แรงงานข้ามชาติ • สถาบันฝึกอบรมทักษะ	• สนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติเรียนรู้ทักษะใหม่หรือพัฒนาทักษะให้สูงขึ้น	• สนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติเรียนรู้ทักษะใหม่หรือพัฒนาทักษะให้สูงขึ้น	• เพิ่มเงินเดือนสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ฝึกฝนจนมีทักษะใหม่/มีทักษะที่สูงขึ้น • ย้ายแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะที่สูงขึ้น/มีทักษะใหม่ให้ไปทำงานใหม่/ตำแหน่งใหม่ที่เหมาะสม (ดูหมายเหตุ 3)	• SDG 8 • GCM Principle ข้อ 18, 19, 21 • ASEAN Consensus: 26, 28, 47 • AFML ครั้งที่ 10 เรื่องที่ 5(5.8) • AFML ครั้งที่ 13: 10,11 • CEDAW มาตรา 3 ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติหญิง: 26 (i)





3.5 การรับรองที่สูงขึ้น / ทักษะใหม่ และที่ ได้รับในประเทศปลายทาง	• รัฐบาลประเทศผู้รับ • นายจ้าง • แรงงานข้ามชาติ • สถาบันรับรอง คุณวุฒิวิชาชีพ/ทักษะ	• ให้การยอมรับแรงงานข้ามชาติที่ฝึกฝนจนเป็นทักษะใหม่หรือมีทักษะที่สูงขึ้น	• รับรองประสบการณ์การทำงาน และ/หรือทักษะใหม่ที่ได้รับหลังจากเดินทางมาถึง	• ส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติ ได้มีโอกาสทดสอบทักษะและ ได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่ได้รับอนุญาต	• SDPA ประเทศไทย พ.ศ. 2557 ส่วนที่ 29 • SDG 8 • GCM Principle ข้อ 18, 19, 21 • ASEAN Consensus: 26, 28, 47 • AFML ครั้งที่ 10 เรื่องที่ 5(5.8) • AFML ครั้งที่ 13: 10,11
--	--	--	--	---	---



หมายเหตุ 1.

แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในภาคการก่อสร้างในสิงคโปร์จะต้องผ่านการทดสอบทักษะโดย Singapore Building Construction Authority (BCA) (กิริยา กุลกลการ, 2557)

หมายเหตุ 2.

ตัวอย่าง :

- 2.1 การฝึกอบรมก่อนออกเดินทางสำหรับแรงงานข้ามชาติในสาธารณรัฐเกาหลี นอกจากเกณฑ์ที่กำหนดโดยนายจ้างชาวเกาหลีใต้แล้ว ผู้ที่จะมาเป็นแรงงานข้ามชาติจะต้องผ่านการทดสอบวัดความรู้ภาษาเกาหลีด้วย (การทดสอบความสามารถในภาษาเกาหลี-TOPIK) ซึ่งเป็นการทดสอบในประเทศผู้ส่งและดำเนินการโดยหน่วยงานด้านแรงงานข้ามชาติ (Kim, M.J. 2558) มีให้บริการสอนภาษาเกาหลีที่ศูนย์วัฒนธรรมเกาหลีในประเทศผู้ส่ง (ศูนย์วัฒนธรรมเกาหลี (<http://thailand.korean-culture.org/th>))
- 2.2 ในประเทศไทย นายจ้างหลายรายอยากได้แรงงานข้ามชาติที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ แรงงานข้ามชาติที่มีความสามารถทางภาษาจะมีความได้เปรียบ ในการหางานและเป็นเรื่องจำเป็นในการจ้างงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น (FGD, การประชุมปรึกษาหารือ, มิถุนายนถึงสิงหาคม, 2563)

หมายเหตุ 3.

- ในอินโดนีเซีย สถาบันเพื่อการศึกษาการพัฒนาสังคม สำนักงานกำลังคนจังหวัดชวาตะวันออก และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นผู้นำการอบรมหลักสูตร 200 ชั่วโมง ซึ่งผู้สอนทั้งหมดเป็นคณาจารย์บ้านที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองวิชาชีพแห่งชาติ
- ในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ บริษัทจัดหางานในดูไบจัดหมวดหมู่งานบ้านตามระดับทักษะแรงงาน คนงานที่จัดว่าเป็น “แม่บ้านฝึกหัด” สามารถลงทะเบียนในโปรแกรมฝึกอบรมหนึ่งวันต่อสัปดาห์ที่มีทั้งการสอนในห้องเรียน ภาษาอังกฤษ และการเยี่ยมชมสถานที่ทำงาน หลังจากเรียนจบสี่โมดูลภายในเวลาสองปี คนทำงานบ้านผู้นั้นจะได้รับการรับรอง และขึ้นเป็น “แม่บ้าน” โดยมีค่าแรงเพิ่มขึ้น

หมายเหตุ 4.

ในสาธารณรัฐเกาหลี แรงงานข้ามชาติและนายจ้างที่เข้าร่วมใน Employment Permit System (EPS) จะต้องสมัครแพ็คเกจการประกันภัยตามโปรแกรม ซึ่งมีอยู่สี่ประเภท- ประกันภัยการออกเดินทาง การประกันภัยค่าเดินทางกลับ ซึ่งนายจ้างจะเป็นผู้สมัครให้; การประกันภัยวินาศภัย และการประกันภัยค่าจ้างซึ่งแรงงานข้ามชาติจะเป็นผู้สมัครเอง

- ลูกจ้างสามารถเรียกร้องประกันการออกเดินทางได้เฉพาะก่อนที่จะเดินทางออกจากสาธารณรัฐเกาหลีหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน
- ประกันวินาศภัยคุ้มครองการบาดเจ็บ ความเจ็บป่วย ความทุพพลภาพ หรือการเสียชีวิตที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานและคนงานหรือครอบครัวของคนงานสามารถอ้างสิทธิ์ได้ หลังจากบริษัทประกันสอบสวน และตรวจสอบการเรียกร้องแล้ว



หมายเหตุ 5.

ก่อนเริ่มทำงานให้กับนายจ้างชาวเกาหลีใต้ แรงงานข้ามชาติจะได้รับการฝึกอบรมจากสมาคมนายจ้าง เช่น สหพันธ์ธุรกิจขนาดเล็กแห่งเกาหลี (KBiz) จัดให้มีการฝึกอบรม สามวันสำหรับคนงาน EPS ที่ได้รับการคัดเลือกสำหรับงานด้านการผลิต สมาพันธ์สหกรณ์การเกษตรแห่งชาติ (NSCF) จัดอบรมคนงาน EPS ทางการเกษตร นอกจากนี้ ยังมีการฝึกอบรมภาคบังคับหลังรับเข้าทำงาน 16 ครั้ง ซึ่งเป็นการเรียนภาษาเกาหลี 2 ชั่วโมง วัฒนธรรมและประเพณีของเกาหลี 2 ชั่วโมง กฎหมายการเข้าเมืองแรงงาน และการร้องทุกข์ของเกาหลี 6 ชั่วโมง และความปลอดภัยและทักษะในอุตสาหกรรมอีก 6 ชั่วโมง (Kim, ibid.)

หมายเหตุ 6.

ภายใต้กฎหมายการจัดเก็บภาษีพัฒนาทักษะของสิงคโปร์ (SDL) นายจ้างจะต้องจ่าย SDL รายเดือนให้กับพนักงานทุกคน ที่ให้บริการในสิงคโปร์ รวมถึงพนักงานต่างชาติ และถูกจ้างไม่ประจำ ไม่เต็มเวลา หรือชั่วคราว ค่าใช้จ่าย SDL อยู่ที่ 0.25% ของค่าตอบแทนรายเดือนของพนักงานแต่ละคน โดยขั้นต่ำคือ 2 ดอลลาร์สหรัฐ (สำหรับพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 800 ดอลลาร์สหรัฐต่อเดือน) และสูงสุดที่ 11.25 ดอลลาร์สหรัฐ (สำหรับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 4,500 ดอลลาร์สหรัฐต่อเดือน) SDL ทั้งหมดที่เก็บมาจะถูกส่งต่อไปยังกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (SDF) เพื่อยกระดับโครงการและให้ทุนสนับสนุนนายจ้างในการส่งพนักงาน เข้าอบรมตามระบบการศึกษาและฝึกอบรมต่อเนื่องแห่งชาติ โดยมีหน่วยงาน SkillsFuture ของสิงคโปร์ (SSG) เป็นผู้บริหารจัดการ SDL และ SDF

หมายเหตุ 7.

ในช่วงโควิด-19 หน่วยงานและภาคประชาสังคมในประเทศอาเซียนได้ให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ

อย่างเช่น:

- 1) มีการจัดตั้ง Inter-agency Taskforce ในสิงคโปร์ขึ้นเพื่อช่วยเหลือรองรับแรงงานต่างชาติที่ไม่สามารถไปทำงานได้และผู้ประกอบการหอพักในช่วงโควิด -19 ซึ่งรวมถึงการจัดหาอาหารและชุดของใช้ประจำวัน ซึ่งประกอบด้วยหน้ากาก เครื่องวัดอุณหภูมิ และเจลล้างมือ (กระทรวงกำลังคน สิงคโปร์ ดูได้จาก : www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2020/0407-inter-agency-taskforce-to-support-fws-and-dormitory-operators-during-circuit-breaker-period)
- 2) ประเทศไทย: ภาคเอกชน โดยเฉพาะนายจ้าง ร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่นและองค์กรภาคประชาสังคมเพื่อช่วยเหลือชุมชนผู้โยกย้ายถิ่นฐานในสมุทรสาคร ซึ่งมีทั้งนายจ้างและคนในท้องถิ่นร่วมกันบริจาคอาหารและภาคประชาสังคมและชุมชนผู้ย้ายถิ่นนำไปแจกจ่าย ดูได้จาก: (www.thaiunion.com/en/newsroom/press-release/1248/thai-union-continues-to-provide-humanitarian-assistance-to-migrant-workers-impacted-by-the-covid-19-outbreak-in-samut-sakhon)



หมายเหตุ 8

รายละเอียดของกฎหมายไทย ระเบียบข้อบังคับ มาตรฐานระดับภูมิภาคและระดับสากล

1) พระราชกำหนดบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

มาตรา 46 ก่อนที่แรงงานข้ามชาติจะเริ่มทำงานกับนายจ้าง ให้นายจ้างจัดทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรที่มีรายละเอียดตามที่อธิบดีกำหนดและจัดเก็บสัญญาจ้างไว้ที่สถานประกอบการกิจการของนายจ้างพร้อมให้นายทะเบียนหรือ พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบและมอบสำเนาสัญญาให้แรงงานเก็บไว้

มาตรา 49 ห้ามนายจ้างที่นำแรงงานข้ามชาติมาทำงาน เรียกเก็บหรือรับเงินค่าใช้จ้างที่นายจ้างได้จ่ายไปแล้ว (หนังสือเดินทาง การตรวจสุขภาพ ใบอนุญาตทำงาน และค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด) ให้นายจ้างหักค่าใช้จ่ายเหล่านี้ออกจากค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลา แต่จำนวนนี้ต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าจ้างรายเดือน ทั้งหมดของคนงาน

มาตรา 53 ใบอนุญาตทำงานจะสิ้นสุดลงสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีสิทธิเปลี่ยนนายจ้างตามมาตรา 51 หรือลูกจ้างที่มีสิทธิเปลี่ยนนายจ้างแต่ไม่ได้ทำงานกับนายจ้างใหม่ ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา 52

มาตรา 55 เมื่อคนงานทำงานจนหมดอายุสัญญา ให้ส่งตัวกลับประเทศต้นทาง เว้นแต่กรณีต่อสัญญาหรือเริ่มทำงานกับนายจ้างใหม่ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา 52

มาตรา 64/1 ในกรณีการออกใบอนุญาตทำงาน แรงงานข้ามชาติจำเป็นต้องได้รับการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพก่อน

มาตรา 77 (1) ช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่ถูกละเมิดสิทธิ (2) ครอบคลุมค่าใช้จ่ายในการส่งตัวกลับประเทศ (3) ช่วยเหลือหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรพัฒนาเอกชน ที่เสนอโครงการสนับสนุนการมอบสวัสดิการ การศึกษา สาธารณสุข และการคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานข้ามชาติ

2) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 7 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562)

มาตรา 8 ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

มาตรา 16 นายจ้างซึ่งประสงค์จะย้ายสถานประกอบการหนึ่งแห่งใดไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ให้นายจ้างปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบ ล่วงหน้า โดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบการนั้นตั้งอยู่ที่ลูกจ้างสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ และประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่าลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด

3) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

มาตรา 16 ให้นายจ้างจัดให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างปลอดภัย ในกรณีที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน เปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย ให้นายจ้างจัดให้มีการฝึกอบรมลูกจ้างทุกคน ก่อนการเริ่มทำงาน



มาตรา 22 ให้นายจ้างจัดและดูแลให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานตามที่อธิบดีประกาศกำหนด ลูกจ้างมีหน้าที่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครอง ความปลอดภัยส่วนบุคคลและดูแลรักษาอุปกรณ์ตามวรรคหนึ่งให้สามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะของงานตลอดระยะเวลาทำงาน ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว ให้นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดการทำงานนั้นจนกว่าลูกจ้างจะสวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว

4) ประเทศไทย พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2557) มาตรา 29

“ผู้ประกอบการที่ประกอบกิจการโดยประเภท ขนาด จำนวนลูกจ้าง สัดส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและลูกจ้างของพื้นที่ตามที่รัฐมนตรีกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการต้องสมทบทุนเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดตามมาตรา 30 เว้นแต่ผู้ดำเนินการเป็นผู้ดำเนินการฝึกตามหมวด 1 อยู่แล้ว สถานที่ทำงานที่มีพนักงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จะต้องจัดโครงการพัฒนาทักษะอย่างน้อยร้อยละ 50 ของจำนวนพนักงานทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน และส่งแบบฟอร์มเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สถานที่ทำงานที่ไม่ได้จัดโครงการพัฒนาทักษะใด ๆ หรือไม่ปฏิบัติตามสัดส่วนขั้นต่ำจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน” (ประกาศกระทรวง (พ.ศ. 2558) ฉบับที่ 4)

5) กฎกระทรวงว่าด้วยการบริหารและจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (MROSH) (พ.ศ. 2549)

ข้อ 23 สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ กิจการภายใน 30 วันนับแต่วันที่กฎกระทรวงนี้มีผลใช้บังคับหรือภายใน 30 วันนับจากวันที่สถานประกอบการมีลูกจ้างครบ 50 คน โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้:

- (1) สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปแต่ไม่ถึง 100 คนให้มีกรรมการไม่น้อยกว่าห้าคน ประกอบด้วย นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างระดับบริหาร เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนนายจ้างระดับบังคับบัญชาหนึ่งคน และผู้แทนลูกจ้างสองคนเป็นกรรมการ โดยมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูงหรือระดับวิชาชีพเป็นกรรมการ และเลขานุการ
- (2) สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปแต่ไม่ถึง 500 คนให้มีกรรมการไม่น้อยกว่าเจ็ดคน ประกอบด้วย นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างระดับบริหาร เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนนายจ้างระดับบังคับบัญชาสองคนและผู้แทนลูกจ้างสามคนเป็นกรรมการ โดยมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูง หรือระดับวิชาชีพ เป็นกรรมการและเลขานุการ
- (3) สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป ให้มีกรรมการไม่น้อยกว่า 11 คน ประกอบด้วย นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างระดับบริหาร เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนนายจ้างระดับบังคับบัญชาสี่คนและผู้แทนลูกจ้างห้าคน เป็นกรรมการ โดยมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูงหรือระดับวิชาชีพ เป็นกรรมการ และเลขานุการ

สำหรับสถานประกอบการตาม (1), (2) และ (3) ที่ไม่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูงหรือระดับวิชาชีพ ให้นายจ้างคัดเลือกผู้แทนนายจ้างระดับ บังคับบัญชาหนึ่งคนเป็นกรรมการ และให้ประธานกรรมการเลือกกรรมการ ซึ่งเป็นผู้แทนนายจ้างระดับบังคับบัญชาคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

6) บันทึกความเข้าใจ (MOU) ระหว่างไทยกับกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมียนมา

ข้อ 1 ภาคีจะใช้มาตรการที่จำเป็นทั้งหมดเพื่อให้มั่นใจว่า: 1) มีการดำเนินการตามกระบวนการจ้างงานที่เหมาะสม 2) มีกระบวนการส่งกลับแรงงานที่ครบกำหนดระยะเวลา จ้างงานตามเงื่อนไขกลับประเทศต้นทางอย่างมีประสิทธิภาพ หรือถูกเนรเทศโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาคีอีกฝ่ายไปยังภูมิลำเนาเดิมก่อนที่จะสิ้นสุดข้อกำหนด และเงื่อนไขของการจ้างงาน 3) มีการคุ้มครองแรงงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่สูญเสียสิทธิและการคุ้มครองและให้ได้รับสิทธิอันควร 4) มีการป้องกันและปราบปรามการข้ามแดนที่ผิดกฎหมาย การค้าแรงงานผิดกฎหมาย และการจ้างแรงงานที่ผิดกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ



ข้อ 4 ภาคิจะดำเนินการมาตรการที่จำเป็นเพื่อให้มั่นใจว่ามีขั้นตอนกระบวนการจ้างแรงงานเป็นไปด้วยความเหมาะสม การคัดเลือกคนงานต้องได้รับอนุญาตล่วงหน้าจากหน่วยงาน ที่ได้รับอนุญาตในแต่ละประเทศ หน่วยงานอาจให้การอนุญาตเมื่อกระบวนการตามที่กฎหมายและระเบียบข้อบังคับในประเทศนั้น ๆ กำหนดเสร็จสิ้น

ข้อ 5 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะแจ้งหน่วยงานของคู่ภาคีทราบถึงตำแหน่งงานที่มี จำนวน ระยะเวลางานและคุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการ สภาพการจ้างและค่าตอบแทน ที่นายจ้างเสนอให้

ข้อ 7 หน่วยงานผู้มีอำนาจจะต้องประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่าคนงานที่ได้รับคัดเลือกและได้รับอนุญาตตามกฎหมายและระเบียบของประเทศผู้ส่ง ได้ดำเนินการตามกฎหมายและข้อระเบียบของประเทศผู้รับโดยครบถ้วน เกี่ยวกับ: 1) การตรวจสอบตราหรือการอนุญาตเข้าประเทศในรูปแบบอื่น ๆ 2) การอนุญาตทำงาน 3) การประกันสุขภาพหรือบริการสุขภาพ 4) เงินสมทบเข้ากองทุนออมทรัพย์ตามที่หน่วยงานผู้มีอำนาจของแต่ละฝ่ายกำหนด 5) ภาษีหรืออื่น ๆ ตามที่คู่ภาคีกำหนด 6) สัญญาจ้างงานของนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างและลูกจ้างจะต้องลงนามในสัญญาข้อกำหนดและเงื่อนไขในการจ้างงาน และส่งสำเนาสัญญาแต่ละฉบับไปยัง หน่วยงานผู้มีอำนาจ

ข้อ 12 ในกรณีลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างก่อนสิ้นสุดการจ้างงานและต้องกลับไปถิ่นที่อยู่ถาวร จะมีการคืนเงิน เงินสมทบสะสม และดอกเบี้ยภายใน 45 วันหลังจากเลิกจ้าง

ข้อ 17 ภาคีในประเทศผู้ว่าจ้างจะต้องประกันว่าลูกจ้างได้รับการคุ้มครองตามบทบัญญัติของกฎหมายภายในประเทศของตน

ข้อ 18 คนงานจะได้รับค่าจ้างและสวัสดิการในอัตราเดียวกันกับแรงงานในประเทศตามหลักการพื้นฐานของการไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างด้านเพศ เชื้อชาติ และศาสนา

ข้อ 19 ข้อพิพาทใด ๆ ระหว่างคนงานและนายจ้างเกี่ยวกับประเด็นการจ้างงาน ให้พิจารณาและแก้ไขโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจ ตามกฎหมายและข้อบังคับของประเทศที่จ้างงาน

7) ฉันทามติอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ 2560 (ASEAN Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers 2017)

- (8) สมาชิกในครอบครัวอาจมาเยี่ยมแรงงานข้ามชาติได้ตามวัตถุประสงค์และระยะเวลาที่กฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายระดับชาติของรัฐผู้รับให้การอนุญาต
- (9) แรงงานข้ามชาติมีสิทธิถือหนังสือเดินทางของตนเองและเอกสารต้นฉบับที่ทางราชการออกให้และเอกสารส่วนตัวภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายของประเทศผู้รับ
- (10) ภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายแห่งชาติของประเทศผู้รับ แรงงานข้ามชาติมีสิทธิไม่ด้อยไปกว่าสิทธิของแรงงานในประเทศผู้รับ เมื่อถูกตัดสินจำคุกหรือถูกควบคุมตัวในระหว่างการพิจารณาดีหรือขณะถูกคุมขังไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม
- (11) แรงงานข้ามชาติมีสิทธิยื่นเรื่องร้องทุกข์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของประเทศผู้รับ และ/หรือขอความช่วยเหลือจากสถานทูต สถานกงสุล หรือคณะผู้แทนที่ตั้งอยู่ในประเทศผู้รับ
- (12) แรงงานข้ามชาติมีสิทธิเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายในประเทศผู้รับ ภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายของประเทศผู้รับ
- (13) แรงงานข้ามชาติมีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลการจ้างงานและเงื่อนไขเรื่องการจ้างงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ/หรือหน่วยงานจัดหางานของประเทศผู้ส่งและรับ
- (14) แรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะได้รับสัญญาจ้างงานหรือเอกสารที่ออกโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ/หรือนายจ้างอันแจ้งเงื่อนไขการจ้างงานที่ชัดเจนและถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายของประเทศ



- (15) แรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในสถานที่ทำงาน ภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายของประเทศผู้รับ
- (16) แรงงานข้ามชาติมีสิทธิพักอาศัยในที่พักที่เพียงพอหรือสมเหตุสมผลภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายของประเทศผู้รับ
- (17) (a) แรงงานข้ามชาติไม่ว่าเพศใดก็มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ยุติธรรมและเหมาะสมตามกฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายของประเทศผู้รับ (b) หากแรงงานข้ามชาติออกจากประเทศผู้รับ พวกเขาไม่ควรสูญเสียสิทธิในผลประโยชน์จากการจ้างงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายของประเทศผู้รับ
- (18) แรงงานข้ามชาติมีสิทธิในการโอนรายได้และเงินออมของตนในรูปแบบใด ๆ ก็ได้ตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการรับส่งเงินตราในประเทศผู้รับและผู้ส่ง
- (19) (a) แรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะยื่นคำร้องหรือร้องเรียนเรื่องการเลิกจ้างและ/หรือการละเมิดสัญญาจ้างในประเทศผู้รับ ได้ตามกฎหมายว่าด้วยข้อพิพาทแรงงานในประเทศผู้รับ และตามกฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นฐาน และได้รับอนุญาตให้อยู่ในประเทศผู้รับต่อไปได้ในระหว่างที่คดีของหรือเธอรอการตัดสิน (b) หากการวินิจฉัยยุติธรรมเป็นการเอื้อประโยชน์ต่อแรงงานข้ามชาติ เขาหรือเธอมีสิทธิได้รับการเยียวยาจากการสูญเสียสิทธิของตนที่เกิดจากสัญญาจ้าง
- (20) แรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานและสมาคมภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายระดับชาติของประเทศผู้รับ
- (21) ประเทศผู้ส่งจะประสานงานอย่างใกล้ชิดกับประเทศผู้รับในการจัดโครงการปฐมนิเทศ/การศึกษา ก่อนออกเดินทาง ซึ่งครอบคลุมถึงเรื่องสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ทั่วไป กฎหมาย นโยบาย ข้อบังคับ วัฒนธรรม บรรทัดฐาน และแนวปฏิบัติของประเทศผู้รับ ช่องทางการช่วยเหลือในประเทศผู้รับ และเรื่องอื่น ๆ เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติตามระเบียบวิธีทางปกครองหรืออื่น ๆ ของประเทศผู้รับได้
- (22) ประเทศผู้ส่งจะประกันว่ามีการแจ้งและแรงงานข้ามรับทราบข้อกำหนดและเงื่อนไขของงานของตนตามสัญญาจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือบันทึกเป็นเอกสาร อย่างถูกต้องและในภาษาที่เข้าใจได้
- (23) (a) ประเทศผู้ส่งจะกำหนดค่าธรรมเนียมในการออกหนังสือเดินทางและเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่สมเหตุสมผล โปร่งใส และเป็นมาตรฐาน (b) ประเทศผู้ส่งจะดำเนินการเช่นเดียวกันเพื่อห้ามฝ่ายใด ๆ เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการบรรจุเข้าทำงานหรือการสรรหาแรงงานจากแรงงานข้ามชาติที่มากเกินไป
- (24) ประเทศผู้ส่งจะดำเนินการทุกทางเพื่อลดความซับซ้อนของกระบวนการจัดการบรรจุเข้าทำงานในต่างประเทศตามความเหมาะสม เช่น จัดให้มี "ศูนย์บริการแบบครบวงจร" เป็นต้น
- (25) ประเทศผู้ส่งจะรับรองว่าก่อนออกเดินทาง แรงงานข้ามชาติมีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดด้านสุขภาพของประเทศผู้รับ
- (26) ประเทศผู้ส่งจะพัฒนาแผนการคืนถิ่นที่ครอบคลุมให้แก่แรงงานข้ามชาติที่กลับภูมิลำเนาพร้อมครอบครัว ตลอดจนโครงการการจ้างงานแรงงานข้ามชาติที่กลับคืนถิ่นโดยคำนึงถึงทักษะที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศ
- (28) ประเทศผู้ส่งจะรับรองสิทธิของแรงงานข้ามชาติที่กลับคืนถิ่นในการจัดตั้งสมาคม มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและโครงการที่มีผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติ และในการเข้าถึงบริการสำหรับแรงงานข้ามชาติและครอบครัวที่กลับคืนถิ่นตามกฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายระดับชาติของประเทศผู้ส่ง
- (29) ประเทศผู้ส่งจะดำเนินการตามความเหมาะสมกับผู้ใดก็ตามในดินแดนที่จิตใจทำลาย สร้างความเสียหาย ปรับเปลี่ยนหรือปลอมแปลงเอกสารการเดินทาง การทำงาน หรือข้อมูลส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติที่ออกโดยประเทศผู้ส่ง
- (30) ประเทศผู้รับจะปกป้องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมสวัสดิภาพและรักษาศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติตามกฎหมาย ข้อบังคับและนโยบายของประเทศ โดยประเทศผู้รับจะใช้มาตรการที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อ:
 - (a) ประกันการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นธรรม และ
 - (b) ป้องกันการล่วงละเมิด การแสวงประโยชน์ และการกระทำรุนแรงต่อแรงงาน



- (31) ประเทศผู้รับจะพยายามทุกวิถีทางในการออกใบอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติได้อยู่และมีส่วนร่วมในการจ้างงานอย่างน้อยในช่วงเวลาเดียวกับที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานรับค่าตอบแทนโดยที่ต้องได้รับอนุญาตให้อยู่และมีส่วนร่วมในการจ้างงานแยกต่างหาก ตามกฎหมายและข้อบังคับแห่งชาติ
- (32) ประเทศผู้รับจะปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายระดับชาติของตน: (a) ให้ความรู้แก่นายจ้างในเรื่องกระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (b) ดำเนินการกับนายจ้างที่กักขังแรงงานข้ามชาติอย่างผิดกฎหมาย (c) ดำเนินการกับนายจ้างที่จงใจทำลาย ทำความเสียหาย หรือยึดหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงาน ของแรงงานข้ามชาติที่ออกโดยหน่วยงานของรัฐ และ (d) ดำเนินการกับนายจ้างที่จ้างแรงงานข้ามชาติอย่างผิดกฎหมาย
- (33) ประเทศผู้รับจะดำเนินการตามจำเป็นเพื่อห้ามฝ่ายใดในประเทศผู้รับเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการบรรจุเข้าทำงานหรือการสรรหาแรงงานจากแรงงานข้ามชาติ
- (34) ประเทศผู้รับจะทำให้มั่นใจได้ว่าแรงงานข้ามชาติจะได้รับข้อมูลจากองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอภายในกรอบเวลาที่เหมาะสม ซึ่งรวมถึงสิทธิและความรับผิดชอบ มาตรการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ช่องทางการช่วยเหลือหลังจากที่แรงงานมาถึง อันสอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน นโยบายและระเบียบข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมและประเพณีของประเทศผู้รับ
- (35) ประเทศผู้รับจะส่งเสริมความสามัคคีและความอดทน เพื่อสร้างสถานะที่เอื้อให้แรงงานข้ามชาติสามารถปรับตัวเข้ากับชุมชน ศาสนาและขนบธรรมเนียมและประเพณีท้องถิ่น ภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายระดับชาติได้
- (36) (a) ประเทศผู้รับจะออกข้อบังคับหรือแนวทางปฏิบัติให้มีการแสดงข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานรวมอยู่ในสัญญาจ้างงานหรือเอกสารประกอบที่ถูกต้องสำหรับแรงงานข้ามชาติ ตามกฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายของประเทศผู้รับ (b) ประเทศผู้รับจะประกันว่าแรงงานข้ามชาติจะได้รับสำเนาสัญญาจ้างงานหรือเอกสารที่ถูกต้อง สำหรับงานของตน โดยเป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายที่บังคับใช้ของประเทศผู้รับ (c) ประเทศผู้รับจะควบคุมการจ้างงานของแรงงานข้ามชาติโดยรับรองว่า เงื่อนไขและข้อกำหนดในการจ้างงานมีความชัดเจน เช่น ค่าจ้าง ผลประโยชน์ในการจ้างงาน สภาพการทำงาน สุขภาพและความปลอดภัย กลไกข้อพิพาทในการจ้างงาน และการส่งกลับประเทศ เป็นไปตามกฎหมายแห่งชาติ ข้อบังคับ สัญญาการจ้างงานหรือเอกสารที่เหมาะสมอื่น ๆ
- (37) ประเทศผู้รับรับรองว่าแรงงานข้ามชาติจะได้รับคำตอบและผลประโยชน์อื่น ๆ แทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมตามกฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายระดับชาติที่บังคับใช้ในประเทศผู้รับ
- (38) ประเทศผู้รับจะให้สิทธิแก่แรงงานข้ามชาติในการเข้าร่วมสหภาพแรงงานและสมาคมต่าง ๆ ตามกฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายแห่งชาติ
- (39) ประเทศผู้รับประกันว่าจะมีการจัดหาที่พักที่ดีพอหรือสมเหตุสมผลให้แก่แรงงานข้ามชาติ โดยเป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายแห่งชาติ
- (40) ประเทศผู้รับจะปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นธรรมตามกฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายแห่งชาติที่ใช้บังคับในเรื่อง: (a) สภาพการทำงานและค่าตอบแทน (b) ความปลอดภัยในการทำงานและการคุ้มครองสุขภาพ; (c) การคุ้มครองจากความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศ และ (d) เพศและสัญชาติในสถานที่ทำงาน
- (41) ประเทศผู้รับจะให้สิทธิแก่แรงงานข้ามชาติในการเข้าถึงการรักษาพยาบาลและการดูแลสุขภาพอย่างเพียงพอตามกฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายที่บังคับใช้ของประเทศผู้รับ
- (42) (a) ประเทศผู้รับจะอำนวยความสะดวกให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงความช่วยเหลือทางกฎหมายและหาผู้กระทำผิด รวมถึงการแปลภาษาหากจำเป็น หากตกเป็นเหยื่อเสียหาย จากการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด การแสวงประโยชน์และ/หรือความรุนแรง ตามกฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายแห่งชาติ (ข) ประเทศผู้รับจะอำนวยความสะดวกให้เจ้าหน้าที่กงสุลหรือทางการทูตของประเทศผู้ส่งปฏิบัติหน้าที่ เมื่อแรงงานข้ามชาติถูกจับหรือถูกจำคุกหรืออยู่ภายใต้อากรักขาหรือถูกกักตัวไว้ในลักษณะใดก็ตาม ภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายของประเทศผู้รับและโดยที่สอดคล้องกับอนุสัญญาเวียนนาว่าด้วยความสัมพันธ์ทางกงสุล พ.ศ. 2506



- (43) รัฐผู้รับจะปกป้องสิทธิการจ้างงานของแรงงานข้ามชาติในระหว่างการส่งตัวกลับประเทศ รวมถึงการประกันการปฏิบัติตามข้อกำหนดที่บังคับใช้/ที่เกี่ยวข้องตามกระบวนการส่งกลับประเทศของประเทศผู้รับเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง/บัตรผ่านงานหมดอายุ
- (45) ปรึกษาหารือและให้ความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานที่มีคุณค่า มีมนุษยธรรม มีประสิทธิภาพ มีศักดิ์ศรี และให้ผลตอบแทนที่ดีแก่แรงงานข้ามชาติ
- (46) พยายามให้มีสัญญาจ้างที่ระบุข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงาน
- (47) ร่วมมือในการส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทักษะของแรงงานข้ามชาติ
- (48) ร่วมมือกันใช้มาตรการที่เป็นรูปธรรมเพื่อป้องกันและปราบปรามการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติอย่างผิดกฎหมายและการจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างไม่ถูกระเบียบ ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัย สวัสดิการ และการเข้าถึงความยุติธรรมของแรงงานข้ามชาติ
- (49) ร่วมมือกันเพื่อสร้างจิตสำนึกสาธารณะและเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงาน
- (50) บังคับใช้กฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ รวมถึง ที่เกี่ยวข้องกับคนกลางด้านแรงงานภายในเขตอำนาจของแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน
- (51) อนุญาต วางระเบียบ และกำกับดูแลหน่วยงานจัดหางานของภาครัฐและเอกชน เพื่อจัดการทุจริตในการจัดหางานและเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และนโยบายของประเทศสมาชิกอาเซียนดังกล่าว โดยประเทศสมาชิกอาเซียนจะใช้มาตรการที่มีประสิทธิภาพเพื่อจัดการทุจริตในระบบจัดหางาน
- (52) ใช้มาตรการเพื่อป้องกันการป้องกันและปราบปรามการลักลอบนำเข้าและค้ามนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดตั้งและดำเนินการระบบระบุตัวผู้เสียหาย ใช้บทลงโทษที่รุนแรงขึ้นสำหรับผู้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านี้ และให้ความช่วยเหลือผู้เสียหาย
- (53) เอื้อให้เกิดการแบ่งปันข้อมูลด้วยการพัฒนาหรือการเสริมสร้างความเข้มแข็งของฐานข้อมูลและระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ เพื่อส่งเสริมนโยบายและแผนงาน เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติทั้งในประเทศผู้ส่งและผู้รับ
- (54) ส่งเสริมความร่วมมือโดยมุ่ง: (a) สร้างขีดความสามารถและแบ่งปันข้อมูล ซึ่งรวมถึงกฎหมาย ข้อบังคับ นโยบาย และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติ (b) ส่งเสริมการพูดคุยอย่างสร้างสรรค์ การปรึกษาหารือ ความร่วมมือ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อบังคับใช้นโยบายและดำเนินโครงการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติอย่างมีประสิทธิภาพ
- (55) ให้ความร่วมมือและประสานงานเพื่อขยายความช่วยเหลือแก่แรงงานข้ามชาติที่ตกอยู่ในสถานการณ์ความขัดแย้งหรือวิกฤตในประเทศผู้รับ ผ่านสถานทูตและสำนักงานกงสุล ของประเทศผู้ส่งและหน่วยงานรัฐในประเทศผู้รับ
- (56) ด้วยเหตุผลด้านมนุษยธรรม ให้ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดในการที่จะแก้ปัญหาของกรณีแรงงานข้ามชาติซึ่งได้กลายเป็นบุคคลที่ไม่มีเอกสารรับรองโดยไม่นับเป็นความผิด และไม่มีกรณีความผิดโดยนัยในการแปลงสถานภาพของแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยปราศจากเอกสารที่ถูกต้อง
- (57) ใช้มาตรการเพื่อป้องกันและควบคุมกระแสแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสาร และเสาะหาความร่วมมือและการประสานงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนในการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ต้องการการคุ้มครองภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายระดับชาติของประเทศสมาชิกอาเซียน



8) ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ (ปฏิญญาเซบู 2551) (CEBU Declaration 2017)

หลักการ

1. ทั้งประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งจะต้องสร้างพื้นฐานหลักทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของประชาคมอาเซียนให้มีความแข็งแกร่ง โดยการส่งเสริมศักยภาพสูงสุด และศักดิ์ศรีของแรงงานข้ามชาติ ในสภาพแวดล้อมที่มีเสรีภาพ ความยุติธรรม และความมั่นคงโดยที่สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของประเทศสมาชิกอาเซียน แต่ละประเทศ
2. หลักการ 2: ประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งจะต้องคำนึงถึงสิทธิพื้นฐานและศักดิ์ศรีของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว ซึ่งพำนักอยู่กับแรงงานเหล่านั้นอยู่แล้ว โดยที่ไม่เป็นการทำความเสียหายต่อการที่ประเทศผู้รับจะบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของตน
3. หลักการ 20: ประเทศสมาชิกอาเซียนจะขยายขอบเขตความช่วยเหลือที่จัดให้แก่แรงงานข้ามชาติของประเทศสมาชิกอาเซียน ผู้ซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ขัดแย้ง หรือในสถานการณ์วิกฤตินอกเขตอาเซียนในกรณีที่มีความจำเป็นและโดยที่ขึ้นอยู่กับขีดความสามารถและกำลังของสถานทูตหรือสถานกงสุลของประเทศสมาชิกอาเซียน ที่เกี่ยวข้อง โดยยึดถือตามการปรึกษาหารือและการจัดการระดับทวิภาคีต่างๆ
5. เพิ่มความพยายามที่จะคุ้มครองสิทธิความเป็นมนุษย์ขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมสวัสดิการ และดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ
6. ดำเนินการเพื่อที่จะบรรลุถึงความสามัคคีปรองดองและความอดทนอดกลั้นระหว่างประเทศผู้รับกับแรงงานข้ามชาติ
7. อำนาจความสะดวกให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรและหนทางแก้ไข จากการได้รับข้อมูลข่าวสาร การฝึกอบรมและการศึกษา การได้รับความยุติธรรม ตลอดจนการบริการด้านสวัสดิการสังคมตามที่เหมาะสม และโดยที่สอดคล้องกับกฎหมายของประเทศผู้รับ ทั้งนี้โดยที่บุคคลเหล่านั้นจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดต่าง ๆ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และนโยบายที่ใช้บังคับอยู่ของประเทศนั้นๆ ตลอดจนข้อตกลงทวิภาคี และสนธิสัญญาพหุภาคี
8. ส่งเสริมให้มีการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติให้ได้รับการจ้างงานและการจ่ายค่าจ้างที่เหมาะสมและยุติธรรม และมีโอกาสเพียงพอในการได้ทำงานที่มีคุณค่า และมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี
9. จัดให้แรงงานข้ามชาติซึ่งอาจจะตกเป็นเหยื่อของการเลือกปฏิบัติ การละเมิด การถูกแสวงประโยชน์ เอารัดเอาเปรียบ ความรุนแรง ได้รับโอกาสอย่างเพียงพอในการที่จะ เข้าถึงระบบกฎหมายและระบบศาลของประเทศผู้รับ
10. อำนาจความสะดวกในการใช้การดำเนินงานด้านกงสุล โดยเจ้าหน้าที่กงสุลหรือเจ้าหน้าที่ด้านการทูตของประเทศต้นทาง เมื่อแรงงานข้ามชาติถูกจับกุมหรือจะถูกจำคุก หรืออยู่ภายใต้การรักษา หรือถูกกักตัวไว้ในลักษณะใดก็ตาม ภายใต้กฎหมาย และระเบียบต่างๆของประเทศผู้รับและโดยที่สอดคล้องกับอนุสัญญาเวียนนา เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางกงสุล
13. กำหนดนโยบายและกระบวนการในการที่จะอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานของแรงงาน ซึ่งรวมถึงการสรรหา การจัดเตรียมการเพื่อส่งแรงงาน ไปยังต่างประเทศและการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติเมื่ออยู่ต่างประเทศ รวมถึงการส่งกลับประเทศและการเตรียมความพร้อมเพื่อกลับคืนถิ่นฐานเดิม
14. จัดตั้งและส่งเสริมวิธีปฏิบัติทางด้านการกฎหมายในการที่จะกำกับดูแลการสรรหาแรงงานข้ามชาติและการรับเอากลไกในการที่จะลดวิธีปฏิบัติในการสรรหาแรงงานข้ามชาติที่ไม่ถูกต้องไปใช้ โดยการใช้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและมีผลสมบูรณ์ การกำกับดูแลและการรับรองตัวแทนจัดหาแรงงานและนายจ้าง รวมถึงการทำบัญชีดำสำหรับ ตัวแทนจัดหาแรงงานที่ละเลยหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
15. ประเทศสมาชิกอาเซียนควรส่งเสริมให้มีการทำงานที่มีคุณค่า มีมนุษยธรรม มีผลิตผล มีศักดิ์ศรี และมีค่าตอบแทนสำหรับแรงงานข้ามชาติ
16. ประเทศสมาชิกอาเซียนจะจัดตั้งและดำเนินการโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และโครงการเตรียมความพร้อมเพื่อคืนถิ่นฐานเดิมสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศต้นทาง



17. ประเทศสมาชิกอาเซียนจะใช้มาตรการที่เป็นรูปธรรมในการที่จะป้องกันหรือลดอัตราการลักลอบขนคนข้ามประเทศ และการค้ามนุษย์ โดยการกำหนดบทลงโทษ ที่มีความรุนแรงมากขึ้นสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกิจกรรมเหล่านั้นนอกเหนือจากมาตรการอื่นๆ
18. อำนวยความสะดวกให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ เพื่อประโยชน์ในการที่จะส่งเสริมนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานข้ามชาติทั้งในประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ
20. ประเทศสมาชิกอาเซียนจะขยายขอบเขตความช่วยเหลือที่จัดให้แก่แรงงานข้ามชาติของประเทศสมาชิกอาเซียน ผู้ซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ขัดแย้ง หรือในสถานการณ์วิกฤติ นอกเขตอาเซียนในกรณีที่มีความจำเป็น และโดยที่ขึ้นอยู่กับขีดความสามารถและกำลังของสถานทูตหรือสถานกงสุลของประเทศสมาชิกอาเซียนที่เกี่ยวข้อง โดยยึดถือตามการปรึกษาหารือและการจัดการระดับทวิภาคีต่าง ๆ

9) ข้อตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยการย้ายถิ่นฐานปลอดภัย เป็นระเบียบ และปกติ (GCM 2561) (Global Compact on Migration 2018)

หลักการ

1. รวบรวมและใช้ข้อมูลที่ต้องการและถูกจัดระเบียบแล้วมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย
3. ให้ข้อมูลที่ต้องการและทันท่วงทีในทุกขั้นตอนของการย้ายถิ่น
6. อำนวยความสะดวกในการสรรหาแรงงานอย่างเป็นธรรมและมีจริยธรรม ตลอดจนรักษาไว้ซึ่งเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ทำให้มั่นใจว่างานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า 7: แก้ไขและลดความเสี่ยงในการย้ายถิ่น 9: เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างชาติในการจัดการลักลอบนำเข้าแรงงานข้ามชาติ 10: ป้องกัน ปราบปราม และขจัดการค้ามนุษย์ในบริบทการโยกย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศ
11. จัดการพรมแดนในลักษณะบูรณาการ ปลอดภัย และมีการประสานงานกัน
12. เสริมสร้างความมั่นใจและความสามารถในการคาดการณ์กระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานเพื่อให้มีการคัดกรอง การประเมิน และการอ้างอิงที่เหมาะสม
13. ใช้การกักขังผู้ย้ายถิ่นเป็นมาตรการสุดท้ายและพยายามหาทางเลือกอื่นแทน
14. ส่งเสริมการคุ้มครอง ความช่วยเหลือ และความร่วมมือด้านกงสุลตลอดวงจรการย้ายถิ่น
15. เปิดโอกาสให้ผู้ย้ายถิ่นเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐาน
16. ส่งเสริมให้ผู้ย้ายถิ่นและสังคมตระหนักถึงประโยชน์ของการอยู่ร่วมกันและการสร้างความสามัคคีในสังคม
17. ขจัดการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบและส่งเสริมวาทกรรมสาธารณะเชิงหลักฐานเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องการย้ายถิ่น
18. ลงทุนในการพัฒนาทักษะและส่งเสริมการยอมรับทักษะ คุณวุฒิ และความสามารถร่วมกัน
19. สร้างสถานะให้ผู้ย้ายถิ่นและพลัดถิ่นได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการพัฒนาประเทศอย่างที่ยั่งยืนในทุกประเทศ
21. ให้ความร่วมมือในการอำนวยความสะดวกในการคืนถิ่นและการกลับเข้ามาทำงานใหม่อย่างปลอดภัยและมีศักดิ์ศรี รวมถึงการปรับตัวคืนสู่สังคมได้อย่างยั่งยืน
22. สร้างกลไกในการโยกย้ายสิทธิการประกันสังคมและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน
23. เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศและความร่วมมือระดับโลกเพื่อการย้ายถิ่นที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และเป็นปกติ



10) หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติ (OG) เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมของไอแอลโอ (2562) (ILO (2019) General Principles and Operational Guidelines (OG) on Fair Recruitment)

- OG 1: รัฐมีหน้าที่ต้องเคารพ ค้ำครองและรับรองให้สิทธิมนุษยชนเป็นที่ยอมรับในระดับสากลซึ่งรวมถึง หลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดหางาน ซึ่งรวมถึงการเคารพและให้ความคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม การป้องกันและการขจัดการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและอาชีพ
- OG 2: รัฐควรให้ความคุ้มครองแรงงานจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยนายจ้างในกระบวนการจัดหางาน ผู้จัดการแรงงานและกิจการอื่น ๆ
- OG 3: รัฐควรกำหนด ทบทวน และสร้างความเข้มแข็งให้กับกฎหมายและกฎระเบียบของประเทศ และควรพิจารณาจัดให้มีการทบทวนและประเมินการปฏิบัติตามพันธกรณีและนโยบายเกี่ยวกับการจัดหางานที่เป็นธรรมของประเทศอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการมีส่วนร่วมขององค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง
- OG 4: รัฐควรดูแลให้กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกแง่มุมของกระบวนการจัดหางานและใช้ได้กับแรงงานทุกคน โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในสถานการณ์เปราะบาง
- OG 5: รัฐควรบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ และกำหนดให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดในกระบวนการจัดหางานปฏิบัติตามกฎหมาย
- OG 6: รัฐควรดำเนินมาตรการต่างๆ เพื่อจัดการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องจากแรงงานและคนหางาน
- OG 13: รัฐควรดูแลให้ข้อตกลงทวิภาคีและ/หรือพหุภาคีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานมีกลไกสำหรับการกำกับดูแลการจัดการหางานแรงงานข้ามชาติ มีความสอดคล้องกับสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการรับรองในระดับสากลทั้งหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นที่ยอมรับตกลงกันระหว่างประเทศต้นทาง ปลายทางและปลายทาง และได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
- OG 14: รัฐควรดำเนินขั้นตอนต่างๆ ในการให้ความคุ้มครองแรงงานจากการละเมิดในการจัดหางาน ทั้งในกลุ่มที่เป็นลูกจ้างของรัฐโดยตรง และที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานการผลิต ที่รับจ้างจากรัฐ และในกิจการที่รัฐเป็นเจ้าของ หรือควบคุม หรือที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐ และมีสัญญาเกี่ยวกับหน่วยงานรัฐ
- OG 16: ธุรกิจและบริการจัดหางานของรัฐควรดำเนินการจัดหางานเพื่อสนองความต้องการตลาดแรงงานที่ทราบชัดเจน และไม่ใช้ไปเพื่อเป็นการโยกย้าย หรือบั่นทอนกำลังแรงงานที่มี ลดค่าจ้างหรือทำสภาพการทำงานให้ด้อยลง หรือบ่อนทำลายการทำงานที่มีคุณค่า
- OG 17: ไม่ควรมีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องจากแรงงานที่ได้รับการจัดหางานและคนหางาน หรือให้แรงงานต้องรับภาระเพิ่มในทางหนึ่งทางใด
- OG 21: ผู้จัดการหางานควรเคารพกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน
- OG 22: ผู้จัดการหางานจัดหาแรงงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศควรเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน โดยสอดคล้องกับกฎหมาย ระหว่างประเทศและกฎหมายในประเทศต้นทาง ประเทศปลายทาง และประเทศปลายทาง ตลอดจนมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
- OG 23: ผู้จัดการหางานระหว่างประเทศควรเคารพข้อตกลงทวิภาคีหรือพหุภาคีด้านการย้ายถิ่นระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องที่ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ซึ่งรวมถึงสิทธิแรงงานด้วย



11) มาตรฐานไอริส ของไอโอเอ็ม (IOM IRIS Standard)

หลักการทั่วไป A: เคารพกฎหมายและสิทธิขั้นพื้นฐานในที่ทำงาน

- เกณฑ์ A.1: ผู้จัดการงานควรปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้ทั้งหมดในประเทศที่ดำเนินการ
- เกณฑ์ A.2: ผู้จัดการงานควรปฏิบัติตามมาตรฐานสากลว่าด้วยการห้ามใช้แรงงานบังคับ
- เกณฑ์ A.3: ผู้จัดการงานต้องไม่สรรหาแรงงานข้ามชาติที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี
- เกณฑ์ A.4: ผู้จัดการงานต้องไม่จำกัดเสรีภาพในการรวมกลุ่มของแรงงานข้ามชาติ
- เกณฑ์ A.5: ผู้จัดการงานต้องไม่สรรหาแรงงานข้ามชาติเพื่อวัตถุประสงค์ให้มาแทนที่คนงานที่หยุดงานประท้วง

หลักการทั่วไป B: เคารพในจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ

- เกณฑ์ A.6: ผู้จัดการงานรับรองว่าแรงงานข้ามชาติจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันตลอดกระบวนการจัดการงาน และ ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ เพศสภาพและอัตลักษณ์ทางเพศ ชนิกานิกายหรือสังคม สัญชาติ วรรณะ อายุ สังเกตทางการเมือง ศาสนา รสนิยมทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ความสามารถทางกายภาพ สุขภาพ การตั้งครุฑ สถานภาพการสมรสหรือครอบครัว หรือสถานะอื่นใด ตามกฎหมายที่บังคับใช้
- เกณฑ์ B.1: ระบบการจัดการของผู้จัดการงานเป็นไปตามหลักการของ IRIS
- เกณฑ์ B.2: ผู้จัดการงานดำเนินการตรวจสอบสถานะนายจ้างและนายจ้างปลายทางเป็นประจำ เพื่อให้มั่นใจว่านายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง
- เกณฑ์ B.3: ผู้จัดการงานดำเนินการตรวจสอบสถานะคู่ค้าทางธุรกิจและผู้รับเหมาช่วงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้และตามหลักการของ IRIS อย่างต่อเนื่อง

หลักการ 1: การห้ามเก็บค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการจัดการงานจากแรงงานข้ามชาติ

เกณฑ์

- 1.1: ผู้จัดการงานมีพันธกรณีด้านนโยบายที่ห้ามมิให้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจัดการงานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ไม่ว่าจะสรรหาแรงงานที่ไหนหรืออย่างไร
- 1.2: แรงงานข้ามชาติไม่ต้องรับผิดชอบค่าธรรมเนียมการจัดการงานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง
- 1.3: ในระหว่างกระบวนการจัดการงานผู้จัดการงานต้องแจ้งให้คนหางานทราบว่าตนจะไม่ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในการจัดการงาน
- 2.1: ผู้จัดการงานจะไม่เก็บหนังสือเดินทาง เอกสารแสดงตนอื่น ๆ ใบอนุญาตทำงาน หรือเอกสารอื่น ๆ ของแรงงานข้ามชาติโดยไม่ได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากบุคคลนั้น
- 2.2: ห้ามผู้จัดการงานยึดสมุดบัญชีธนาคาร บัตรธนาคาร โฉนดที่ดินหรือทรัพย์สินส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติหรือสมาชิกในครอบครัวของไม่ว่าในเวลาใด
- 2.3: สัญญาจ้างงานและข้อตกลงการบริการระหว่างผู้จัดการงานและแรงงานข้ามชาติจะต้องไม่มีเงื่อนไขที่จำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนไหว
- 3.1: ผู้จัดการงานต้องให้สัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรที่ตรงไปตรงมาและเข้าใจได้แก่แรงงานข้ามชาติ ซึ่งต้องระบุตำแหน่งงาน ลักษณะงาน สถานที่ปฏิบัติงาน การเริ่มและระยะเวลาของสัญญา รายละเอียดการขนส่งไปและกลับจากประเทศปลายทาง รายละเอียดที่พัก อาหารตามสัญญา ค่าบำรุงสุขภาพแรงงานหรือค่าธรรมเนียมตามกฎหมายอื่น ๆ ที่ลูกจ้างต้องจ่าย



(ถ้ามี) ชื่อและที่อยู่ของนายจ้าง ค่าจ้างและความถี่ในการจ่าย ชั่วโมงทำงานและวันพัก อัตราค่าล่วงเวลา การลาพักร้อน สิทธิการลาอื่น ๆ การหักค่าจ้างตามกฎหมายทั้งหมด ผลประโยชน์ของการจ้างงานและเงื่อนไขการเลิกจ้างตามกฎหมายที่บังคับใช้ เป็นอย่างน้อย

- 4.1: ผู้จัดการงานต้องปฏิบัติตามนโยบายเกี่ยวกับการปกป้องข้อมูลซึ่งเป็นไปตามกฎหมาย กฎและระเบียบที่บังคับใช้ และหลักการของ IRIS

หลักการ 3: ยึดถือความโปร่งใสของข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน

เกณฑ์

- 3.2: ผู้จัดการงานต้องตรวจสอบว่าข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานเหมือนกับที่นายจ้างเสนอไว้ในตอนแรกและมีการปฏิบัติตามกฎหมายและแนวปฏิบัติที่บังคับใช้
- 3.3: มีการมอบสัญญาจ้างงานให้กับแรงงานข้ามชาติก่อนเข้าทำงาน
- 3.4: มีการทำสัญญาตกลงและลงนามโดยแรงงานข้ามชาติโดยไม่มีการบังคับ
- 3.5: จะไม่มีการเอาสัญญาจ้างงานอื่นมาแทนที่สัญญาจ้างที่คนงานได้ลงนามไว้ เว้นแต่จะมีการตกลงกับแรงงานข้ามชาติเพื่อให้มีสภาพความเป็นอยู่และการทำงานที่ดีขึ้น
- 3.6: ผู้จัดการงานรับรองว่าแรงงานข้ามชาติจะได้รับการฝึกอบรมแนะนำการทำงาน (PDO) ก่อนออกเดินทาง
- 4.2: ผู้จัดการงานและบุคคลที่สามจะต้องคุ้มครองและปฏิบัติต่อข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานข้ามชาติที่รวบรวมมาได้อย่างเป็นความลับ
- 4.3: ขณะที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล จะต้องได้รับความยินยอมจากแรงงานต่างชาติเสียก่อน
- 4.4: ผู้จัดการงานจะไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานข้ามชาติโดยปราศจากสาเหตุและความยินยอมอย่างชัดแจ้งจากบุคคลนั้น
- 5.1: ผู้จัดการงานมีหรือเข้าร่วมในกลไกการร้องทุกข์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- 5.2: ผู้จัดการงานรับรองว่าแรงงานข้ามชาติได้รับแจ้งเกี่ยวกับและสามารถเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์ที่เปิดกว้างและเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานได้โดยตรง
- 5.3: ผู้จัดการงานต้องให้ข้อมูลแก่แรงงานข้ามชาติในเรื่องเกี่ยวกับกลไกการร้องทุกข์ของรัฐ ของนายจ้าง และระดับอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานทั้งในประเทศต้นทางและปลายทาง



12) CEDAW ข้อ 1, 2, 3 และ 11

ข้อ 1

เพื่อความมุ่งประสงค์ของอนุสัญญานี้คำว่า “เลือกปฏิบัติต่อสตรี” จะหมายถึง การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการจำกัดใด ๆ เพราะเหตุแห่งเพศ ซึ่งมีผลหรือความมุ่งประสงค์ที่จะ ทำลายหรือทำให้เสื่อมเสียการยอมรับ การได้อุปโภคหรือใช้สิทธิโดยสตรี โดยไม่คำนึงถึงสถานภาพด้านการสมรส บนพื้นฐานของความเสมอภาคของบุรุษและสตรี ของสิทธิมนุษยชน และเสรีภาพขั้นพื้นฐานในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมของพลเมือง หรือด้านอื่น ๆ

ข้อ 2

รัฐภาคีทั้งหลายขอประณามการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ตกลงที่จะติดตามนโยบายในการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีโดยวิธีที่เหมาะสมทุกประการ และโดยไม่ชักช้าและเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนี้ ตกลงที่จะ

- (ก) บรรจุหลักการของความเสมอภาคของบุรุษและสตรีไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งชาติของตนหรือในบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เหมาะสมอื่น ๆ ถ้าหากว่ายังไม่รวมเข้าไว้ในรัฐธรรมนูญและบทบัญญัติเหล่านั้น และประกันที่จะให้มีการปฏิบัติตามหลักการนี้โดยทางกฎหมายและวิธีการที่เหมาะสมอื่น ๆ
- (ข) กำหนดมาตรการด้านนิติบัญญัติและอื่น ๆ ที่เหมาะสม รวมทั้งข้อบังคับ เมื่อเห็นเหมาะสม ซึ่งห้ามการเลือกปฏิบัติทั้งมวลต่อสตรี
- (ค) จัดให้มีการคุ้มครองทางกฎหมายซึ่งสิทธิของสตรีบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกันกับบุรุษ และรับประกันในการคุ้มครองสตรีอย่างมีประสิทธิภาพต่อการเลือกปฏิบัติใด ๆ โดยผ่าน ศาลยุติธรรมแห่งชาติที่มีอำนาจและสถาบันรัฐบาลอื่น ๆ
- (ง) จัดเว้นจากการเข้าไปพัวพันในการกระทำหรือการปฏิบัติใด ๆ เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและรับประกันว่าเจ้าหน้าที่และสถาบันของรัฐจะปฏิบัติโดยสอดคล้องกับข้อผูกพันนี้
- (จ) ใช้มาตรการที่เหมาะสมทุกอย่างเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีโดยบุคคล องค์กร หรือวิสาหกิจใด ๆ
- (ฉ) ใช้มาตรการที่เหมาะสมทุกอย่าง รวมทั้งการออกกฎหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงหรือล้มเลิกกฎหมายข้อบังคับประเพณีและแนวปฏิบัติที่ยังมีอยู่ซึ่งก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี (ข) เพิกถอนบทบัญญัติทางอาญาภายในทั้งปวงซึ่งก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี

ข้อ 3

รัฐภาคีจะใช้มาตรการที่เหมาะสมทั้งปวง รวมทั้งการออกกฎหมายเพื่อประกันพัฒนาการ และความก้าวหน้าอย่างเต็มที่ของสตรีเพื่อความมุ่งประสงค์ที่จะรับประกันให้สตรี ได้ใช้และได้อุปโภคสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานบนฐานของความเสมอภาคกับบุรุษในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม

ข้อ 11

1. รัฐภาคีจะใช้มาตรการที่เหมาะสมทุกอย่าง เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในด้านการจ้างงาน เพื่อที่จะประกันสิทธิอย่างเดียวกันบนพื้นฐานของความเสมอภาค ของบุรุษและสตรีโดยเฉพาะอย่างยิ่ง
 - (ก) สิทธิที่จะทำงานในฐานะเป็นสิทธิอันจะพึงแบ่งแยกมิได้ของมนุษย์ทั้งปวง
 - (ข) สิทธิในโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานชนิดเดียวกัน รวมทั้งการใช้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเดียวกันในเรื่องของการจ้างงาน
 - (ค) สิทธิในการเลือกอาชีพและการทำงานได้อย่างเสรี สิทธิในการได้เลื่อนตำแหน่ง ความปลอดภัยในการทำงาน และผลประโยชน์ รวมทั้งเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริการทั้งปวง และสิทธิที่จะได้รับการฝึก และการฝึกซ้ำด้านอาชีพ รวมทั้งภาวะการเป็นผู้ฝึกงาน การฝึก และการฝึกซ้ำด้านอาชีพในระดับสูง (ง) สิทธิที่จะได้รับผลตอบแทนเท่าเทียมกัน รวมทั้งผลประโยชน์และสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคกันเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน รวมทั้งความเสมอภาคของการ



ปฏิบัติ ในการวัดผลคุณภาพของงาน

- (จ) สิทธิที่จะได้รับประกันสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกรณีของการเกษียณอายุ การตกงาน การป่วย การทุพพลภาพ และวัยชรา และการหมดสมรรถนะที่จะทำงานอื่น ๆ รวมถึงสิทธิในการได้รับเงินค่าจ้างขณะพักงาน
 - (ฉ) สิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในสภาพการทำงานต่าง ๆ รวมทั้งการให้ความคุ้มครองในการทำหน้าที่ด้านการมีบุตรสืบพันธุ์
2. เพื่อที่จะป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อสตรีด้วยเหตุผลอันเนื่องมาจากการแต่งงานหรือความเป็นเพศมารดา และเพื่อประกันสิทธิอันแท้จริงของสตรีในการที่จะทำงาน รัฐภาคีจะใช้มาตรการที่เหมาะสม
- (ก) เพื่อห้ามภายใต้การบังคับใช้ของข้อห้ามต่าง ๆ ไม่ให้มีการปลดเพราะเหตุแห่งการตั้งครรภ์หรือเพราะการลาคลอดบุตร และการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของสถานภาพในการแต่งงาน
 - (ข) เพื่อริเริ่มให้มีการลาคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้าง หรือได้ผลประโยชน์ทางสังคมที่เปรียบเทียบได้โดยไม่สูญเสียการงานเดิม อาวุโสในการทำงาน หรือเงินช่วยเหลือทางสังคม
 - (ค) เพื่อกระตุ้นให้มีบริการสังคมอันเป็นตัวสนับสนุนที่จำเป็นเพื่อที่จะช่วยให้บิดามารดาสามารถรวบรวมข้อผูกพันทางครอบครัว เข้ากับความรับผิดชอบในการงานและการเข้าร่วม ในกิจการสาธารณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโดยการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งและพัฒนาขอบข่ายของสวัสดิการด้านการเลี้ยงดูเด็ก
 - (ง) ให้มีการคุ้มครองเป็นพิเศษแก่สตรีที่อยู่ระหว่างการตั้งครรภ์ในการทำงานทุกรูปแบบที่มีแนวโน้มว่าจะเป็นอันตรายต่อสตรีเหล่านั้น
3. บทบัญญัติของกฎหมายด้านการคุ้มครองที่เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่มีอยู่ในข้อนี้ จะได้รับการพิจารณาเป็นครั้งคราวในแง่ของความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และจะได้รับการแก้ไข ยกเลิก หรือขยายเท่าที่จำเป็น

13) เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals) (UN 2015)

- SDG 1.3: ระบบและมาตรการคุ้มครองทางสังคมสำหรับทุกคน
- SDG 4: สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- SDG 5: บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิงทุกคน
- SDG 5.2: จัดความรุนแรงทุกรูปแบบที่มีต่อผู้หญิงและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่รโหฐาน รวมถึงการค้ามนุษย์ การกระทำทางเพศ และการแสวงประโยชน์ในรูปแบบอื่น
- SDG 8: ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน มีการจ้างงานเต็มที่ มีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน
- SDG 8.7: จัดแรงงานบังคับ ยุติความเป็นทาสสมัยใหม่และการค้ามนุษย์
- SDG 8.8: ปกป้องสิทธิแรงงานและ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และมั่นคงสำหรับผู้ทำงานทุกคนรวมถึงผู้ทำงานต่างด้าว โดยเฉพาะหญิงต่างด้าวและผู้ทำงานเสี่ยงอันตราย
- SDG 8.8.1: อัตราความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานที่ร้ายแรงถึงชีวิตและไม่ถึงชีวิต แยกตามเพศและสถานะผู้ย้ายถิ่น
- SDG 8.8.2: เพิ่มข้อปฏิบัติตามสิทธิแรงงานของประเทศ (เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมกัน) โดยอิงจากแหล่งข้อความของ ไอแอลโอ และกฎหมายระดับประเทศ ตามเพศและสถานะผู้ย้ายถิ่น



- SDG 10.2: ให้อำนาจและส่งเสริมความครอบคลุมด้านสังคมเศรษฐกิจและการเมืองสำหรับทุกคน
- SDG 10.4: เลือกลงนโยบายโดยเฉพาะนโยบายการคลัง ค่าจ้าง และการคุ้มครองทางสังคม และให้บรรลุความเสมอภาคยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- SDG 10.7: อำนวยความสะดวกในการอพยพและเคลื่อนย้ายคนให้เป็นไปด้วยความสงบปลอดภัยเป็นไปตามระเบียบและมีความรับผิดชอบ รวมถึงผ่านทางการดำเนินงานตามนโยบายด้านการอพยพ ที่มีการวางแผนและการจัดการที่ดี
- SDG 16.2: ยุติการข่มเหง การใช้หาประโยชน์อย่างไม่ถูกต้อง การค้ามนุษย์ และความรุนแรงและการทรมานทุกรูปแบบที่มีต่อเด็ก
- SDG 16.3: ส่งเสริมนิติธรรมและการเข้าถึงความยุติธรรมที่เท่าเทียมได้ทุกคน

14) การประชุมอาเซียนว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ ครั้งที่ 10 (AFML ครั้งที่10)

การประชุมนี้จัดขึ้นทุกปีเพื่อหารือและแบ่งปันประสบการณ์ ตลอดจนสร้างฉันทามติเกี่ยวกับ การคุ้มครองปัญหาแรงงานข้ามชาติภายใต้ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ พ.ศ. 2550 (ปฏิญญาเซบู) ซึ่งจบลงด้วยการนำเสนอแนะ ที่ทำให้บทบัญญัติของปฏิญญาเซบูเป็นจริงขึ้นมา AFML ครั้งที่ 10 มีหัวข้อโดยรวมว่า “มุ่งสู่งานที่มีคุณค่าเพื่อแรงงานทำงานบ้านในอาเซียน”

15) การประชุมอาเซียนว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ ครั้งที่ 13 (AFML ครั้งที่ 13)

"การสนับสนุนแรงงานข้ามชาติในช่วงการระบาดของโรคเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียนที่เชื่อมโยงการทำงานร่วมกันและตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างรวดเร็ว" เพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติในทุกภาคส่วนจะสามารถเข้าถึงบริการดูแลสุขภาพซึ่งรวมถึงการตรวจเชื้อและการรักษาโควิด-19 มาตรการบรรเทาทุกข์ฉุกเฉิน การสนับสนุนรายได้ การคุ้มครองทางสังคม และสวัสดิการ การว่างงานของรัฐผู้รับและ/หรือรัฐผู้ส่ง หากมี ควรเร่งดำเนินการตามคำแนะนำการศึกษาของประเทศไทยเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายผลประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ ควรแยกประเด็นความกลัวที่จะถูกลงโทษหากการละเมิดระเบียบการเข้าเมืองออกจากประเด็นด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ

1. ปรับปรุงมาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพในสถานที่ทำงานและที่พักอาศัยที่นายจ้างจัดหาให้สำหรับแรงงานข้ามชาติ ซึ่งรวมถึงสุขอนามัย สุขาภิบาลความเป็นอยู่และอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) ตามมาตรการป้องกัน เพื่อให้แรงงานข้ามชาติลดความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโควิด-19 ควรมีการประกันมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของสภาพความเป็นอยู่ของคนงานทำงานบ้านที่อาศัยอยู่กับนายจ้าง
2. ประกันค่าจ้างที่เหมาะสมให้กับแรงงานข้ามชาติและคุ้มครองค่าจ้างของแรงงานในช่วงที่มีการระบาดใหญ่ด้วยการจัดให้มีกลไกการร้องเรียนและบริการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ ควรสอบสวนและดำเนินการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับค่าจ้างและความคับข้องใจ การเรียกร้องและข้อพิพาทด้านแรงงานของแรงงานข้ามชาติที่ตกงานจากการระบาดใหญ่ในทันที ก่อนส่งกลับประเทศต้นทางหากเป็นไปได้ โดยไม่เพิ่มความเสี่ยงต่อสุขภาพของแรงงานจากการอยู่ในพื้นที่
3. ตามหลักการทั่วไปของไอแอลโอและแนวทางปฏิบัติการการสรรหาแรงงานอย่างเป็นธรรม ไม่ควรมีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจัดหางานและการจัดหาใหม่ ซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการตรวจเชื้อโควิด-19 การกักกันโรค และการประกันสุขภาพจากแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้สอดคล้องกับที่กล่าวมา แรงงานข้ามชาติที่จ่ายค่าธรรมเนียมการจัดหางานและไม่ได้เข้าทำงานก็ควรได้ค่าธรรมเนียมนั้นคืน และควรมีการเพิ่มความเข้มงวดของกฎระเบียบและการติดตามการปฏิบัติของหน่วยงานจัดหางานด้วย
5. มีบริการให้ความช่วยเหลือและบริการด้านสุขภาพจิตแก่แรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานข้ามชาติที่ทำงานบ้าน และแรงงานข้ามชาติที่ถูกเลิกจ้าง ควรมีการรณรงค์สาธารณะและแก้ไขประเด็นเรื่องการตีตรา ความหวาดกลัวชาวต่างชาติ และการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะผู้ที่ติดเชื้อโควิด-19



6. แรงงานข้ามชาติควรเข้าถึงข้อมูลนโยบายการย้ายถิ่น แรงงาน สุขภาพ และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับโควิด-19 ในภาษาที่แรงงานเข้าใจได้และหากเป็นไปได้ ให้ใช้ทางอิเล็กทรอนิกส์ ควรมีแผนการรับมือโควิด-19 และการระบาดใหญ่อื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเข้าไว้ในนโยบายความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าคนงานทุกคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติจะได้รับการคุ้มครองที่ดีขึ้น
7. เพิ่มทรัพยากรให้เพียงพอเพื่อปรับปรุงแผนงานการส่งแรงงานข้ามชาติกลับคืนถิ่นและการปรับตัวสู่สังคม ซึ่งต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษกับแรงงานข้ามชาติที่ติดค้าง และถูกส่งตัวกลับประเทศในช่วงวิกฤตโรคระบาด ซึ่งรวมถึงแรงงานข้ามชาติในประเทศทางผ่านและจุดผ่านแดนเข้ามาทำงานและส่งตัวกลับ หากทางเลือกสุดท้ายคือการต้องใช้ สถานกักกัน ก็ควรมีการรับรองมาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพ
8. บูรณาการแผนการให้ความคุ้มครองตามสิทธิและมิติทางเพศของแรงงานข้ามชาติและครอบครัวลงในแผนรับมือโรคระบาดระดับชาติและระดับภูมิภาค และแผนเตรียมความพร้อมในกรณีฉุกเฉิน การปรึกษาหารือกับสมาคมแรงงานข้ามชาติ สหภาพแรงงาน องค์กรนายจ้าง และภาคประชาสังคมเป็นกุญแจสำคัญในการประกัน นโยบายและแผนที่สอดคล้องและตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว
9. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประมวลผลเอกสารการย้ายถิ่นฐานและการจ้างงานแรงงานข้ามชาติทางออนไลน์และสร้างความมั่นใจว่าเข้าถึงกลุ่มแรงงานข้ามชาติได้มากที่สุด เพื่อลดการติดต่อทางกายภาพในช่วงเวลาที่เกิดโรคระบาดเช่นนี้
10. เพิ่มพูนทักษะที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานให้กับแรงงานข้ามชาติที่ตกงานจากผลกระทบของโรคระบาดใหญ่นี้ ด้วยการเปิดโอกาสให้ได้ปรับทักษะและเพิ่มทักษะ ในโครงการต่าง ๆ ซึ่งรวมถึง การฝึกอบรมความรู้ด้านดิจิทัล โปรแกรมการจ้างงานสาธารณะ การยอมรับและรับรองการทำงานและทักษะ โดยคำนึงถึงความต้องการและ ความเป็นจริงของแรงงานข้ามชาติหญิง
11. สนับสนุนการฟื้นตัวของกระแสการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานในฐานวิถีชีวิตใหม่โดยการเพิ่มพูนและแบ่งปันข้อมูลที่จัดแยกเป็นหมวดหมู่ที่มีอยู่ เช่น ตามเพศ การย้ายถิ่นของแรงงาน และตลาดแรงงาน โดยใช้คำจำกัดความที่เป็นมาตรฐาน และยังคงรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลไว้ในขณะเดียวกัน
12. เพิ่มกลไกการส่งต่อและความร่วมมือข้ามภาคส่วนเพื่อเสริมกรอบนโยบายระดับชาติในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในช่วงการระบาดใหญ่ ควรเพิ่มการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติหญิง และผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของความรุนแรงทางเพศในช่วงการระบาดใหญ่และเปิดโอกาสให้ได้เข้าถึงบริการจำเป็นที่มีการทำงานประสานกัน ควรหาทางลดความเสี่ยงเรื่องการบังคับใช้แรงงาน และการค้ามนุษย์ในช่วงการระบาดใหญ่และภายหลังการฟื้นตัวจากการระบาดใหญ่







ข้อมูลอ้างอิง

Association of Southeast Asian Nations (ASEAN). (2012). *ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers*. Retrieved from: https://asean.org/?static_post=asean-declaration-on-the-protection-and-promotion-of-the-rights-of-migrant-workers

ASEAN. (2015). *Building the ASEAN Community: Mutual Recognition Arrangements in Services: ASEAN Professionals on the Move*. Retrieved from: <https://www.asean.org/storage/images/2015/October/outreach-document/Edited%20MRA%20Services-2.pdf>

ASEAN. (2017). *ASEAN Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers*. Retrieved from: <https://asean.org/wp-content/uploads/2017/11/ASEAN-Consensus-on-the-Protection-and-Promotion-of-the-Rights-of-Migrant-Workers1.pdf>

ASEAN. (2020). *ASEAN Qualifications Reference Framework (AQRF) Referencing Guideline*. Retrieved from: <https://asean.org/storage/2017/03/AQRF-Referencing-Guidelines-2020-Final.pdf>

ASEAN Forum on Migrant Labour (AFML)(2020), 13th AFML "Supporting Migrant Workers during the Pandemic for a Cohesive and Responsive ASEAN Community". Vietnam. November 10, 12, 2020. Vietnam and virtual.

Aldis, W. (2020). "COVID-19 in Thailand: Are we missing something?". Bangkok Post. Retrieved from: https://www.bangkokpost.com/opinion/opinion/1900125#cxrecs_s

Asian Development Bank, The (ADB). (2020). "Updated Assessment of the Potential Economic Impact of COVID-19". *ADB Briefs*, No.133, May 2020. Manila: Asian Development Bank. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.22617/BRF200144-2>

Asis, M.M.B., and Mendoza, D., R. (2012). "Strengthening Pre-Departure Orientation Programmes in Indonesia, Nepal and the Phillipines", Issue in Brief, No.5, September, Migration Policy Institute and IOM. Retrieved from: <https://www.migrationpolicy.org/research/pre-departure-orientation-indonesia-nepal-philippines>

Bismonte, C. (2020). "The Disproportionate Effect of COVID-19 on Migrant Workers in ASEAN:

Thailand, Singapore, and Vietnam approached the intertwined issues of COVID-19 and migrant workers quite differently", *The Diplomat*, 22 May 2020, Retrieved from: <https://thediplomat.com/2020/05/the-disproportionate-effect-of-covid-19-on-migrant-workers-in-asean/>

Gimwade, M. and Neumann, P.(2019). "Migration Policy and Practice in Thailand". In *Thailand Migration Report 2019*. United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand. IOM Thailand. Retrieved from: https://thailand.iom.int/sites/default/files/document/publications/Thailand%20Report%202019_22012019_LowRes.pdf

Harkins, B., Lindgren, D., and Suravoranon, T. (2017). *Risks and Rewards: Outcomes of Labour Migration in South-East Asia*. Bangkok: ILO and IOM.

Hugo, G. (2009). "Best Practice in Temporary Labour Migration for Development: A Perspective from Asia and the Pacific". *International Migration*, 47(5), pp.23-74.



Hertog, S. (2019). “The Future of Migrant Work in the GCC: literature review and a research and policy agenda” In: Fifth Abu Dhabi Dialogue Ministerial Consultation, 2019-10-16 - 2019-10-17, Abu Dhabi Dialogue Among The Asian Labor Sending And Receiving Countries.

International Labor Organization(ILO). (2008). *Decent work indicators for Asia and the Pacific: a guidebook for policy-makers and researchers*. Bangkok: ILO Regional Office for Asia and the Pacific.

International Labor Organization(ILO). (2014). *The ASEAN Forum on Migrant Labour (AFML): Background information booklet/Tripartite Action for the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers in the ASEAN Region (ASEAN TRIANGLE project)*. ILO Regional Office for Asia and the Pacific. Bangkok: ILO.

International Labor Organization (ILO). (2015). “Education, training and skills: Women migrant workers in ASEAN”. *Policy Brief Series: Women’s Labour Migration in ASEAN*. Retrieved from: <http://apmigration.ilo.org/resources/womens-labour-migration-in-asean-education-training-and-skills>

International Labor Organization (ILO). (2016). *General Principles & Operational Guidelines for Fair Recruitment*. Geneva

International Labor Organization (ILO). (2017). “Migrant Workers”. *Skills for Employment: Global Public-Private Knowledge Sharing Platform – Bridging education and training to the world of work*. Retrieved from: <https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Issues/Migrantworkers/index.htm>

International Labor Organization (ILO). (2018). 10th ASEAN Forum on Migrant Labour “Towards achieving a decent work for domestic workers in ASEAN”. 25-26 October 2017. Manila, Philippines.

International Labor Organization (ILO). (2019). *General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs*. Retrieved from: https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755/lang--en/index.htm

International Labor Organization (ILO). (2020a). *Recruitment fees and related costs: What migrant workers from Cambodia, the Lao People’s Democratic Republic, and Myanmar pay to work in Thailand*. ILO Regional Office for Asian and the Pacific. Bangkok: ILO. Retrieved from: https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_740400/lang--en/index.htm

International Labor Organization (ILO). (2020b). *July Update. COVID-19: Impact on migrant workers and country response in Thailand*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_741920.pdf

International Labor Organization (ILO). (2020c). *Protecting migrant workers during the COVID-19 pandemic Recommendations for Policy-makers and Constituents*. Retrieved from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_743268.pdf

International Labor Organization (ILO). 2021. “The Decent Work Agenda”. Retrieved from: <https://www.ilo.org/asia/decentwork/lang--en/index.htm>

International Labor Organization (ILO) and UN Women. (2015). “Education, training and skills: Women migrant workers in ASEAN.” *Policy Brief Series: Women’s Labour Migration in ASEAN*, ILO and UN Women: Bangkok. Retrieved from: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjDg_Ccx6fuAhUDxzgGHQ3pBjsQFjACegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Fapskills.ilo.org%2Fapmagnet%2Fresources%2Feducation-training-and-skills-women-migrant-workers-in-asean%2Fat_download%2Ffile1&usg=AOvVaw1aRI4C3HpAwf-pNls8jwdf



International Organization for Migration(IOM) (2020a). *International Recruitment Integrity System* (IRIS). Retrieved from: <https://iris.iom.int>

International Organization for Migration (IOM). (2020b). *COVID-19 Flash Update: Government Guidance Affecting Migrant Workers and their Employers in Thailand and Neighbouring Countries*, Vol.24, 19 November 2020. Retrieved from: <https://thailand.iom.int/sites/default/files/COVID19Response/19-11-2020%20IOM%20Flash%20Update%20on%20COVID-19%20for%20Migrant%20Workers%20in%20Thailand.pdf>

International Organization for Migration (IOM). (2020c). *COVID-19 Flash Update: Government Guidance Affecting Migrant Workers and their Employers in Thailand and Neighbouring Countries*, Vol.24, 19 November 2020. Retrieved from: <https://thailand.iom.int/sites/thailand/files/COVID19Response/19-11-2020%20IOM%20Flash%20Update%20on%20COVID-19%20for%20Migrant%20Workers%20in%20Thailand.pdf>

International Organization for Migration (IOM). Thailand. (2020). *PROMISE: Poverty Reduction through Safe Migration, Skills Development and Enhanced Job Placement in Cambodia, Lao PDR, Myanmar and Thailand*. Retrieved from: <https://thailand.iom.int/sites/default/files/Infosheets/IOM%20Infosheet%20-%20PROMISE.pdf>

Kainz, S. (2020). “As COVID-19 Slows Human Mobility, Can the Global Compact for Migration Meet the Test for a Changed Era?”. *Migration Policy Institute*. Retrieved from: <https://www.migrationpolicy.org/news/covid19-global-compact-migration-faces-test>

Kim, Min Ji (2015). The Republic of Korea’s Employment Permit System (EPS): Background and Rapid Assessment. International Migration Paper No.119. International Labour Organization, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_344235.pdf

กุลกลการ, กิริยา (2557) การบริหารจัดการแรงงานต่างชาตินในประเทศไทยและต่างประเทศ, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

Memorandum of Understanding between The Government of the Kingdom of Thailand and The Government of the Kingdom of Cambodia On Co-operation of the Employment of Workers

Memorandum of Understanding. The Government of Lao People’s Democratic Republic and The Government of the Kingdom of Thailand On Labour Co-operation

Memorandum of Understanding between The Government of the Kingdom of Thailand and The Government of the Union of Myanmar on Co-operation of the Employment of Workers

Migrants in Countries in Crisis (MICIC) Initiative. (2016). *Guidelines: To Protect Migrants in Countries Experiencing Conflict or Natural Disaster*. MICIC Initiative. Retrieved from: https://micicinitiative.iom.int/sites/default/files/document/micic_guidelines_english_web_13_09_2016.pdf

Miles, L., Lewis, S., Lai, W.T., and Yasin, S. M. (2019). “Advocacy for women migrant workers in Malaysia through an intersectionality lens”, *Journal of Industrial Relations*, 61(5), pp.682-703.

Minderoo Foundation, The. (2018). *Global Slavery Index: Asia and the Pacific*. Retrieved from: <https://www.globalslaveryindex.org/2018/findings/regional-analysis/asia-and-the-pacific/>

กระทรวงแรงงาน ประเทศไทย 2562 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 7 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562)

กระทรวงแรงงาน ประเทศไทย 2560, 2561 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

กระทรวงแรงงาน ประเทศไทย 2533, 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533



Ministry of Foreign Affairs, Thailand (MFA Thailand). (2018a). Press Release: “Thailand joined the International Community in adopting the Global Compact for Migration”. Retrieved from: <http://www.mfa.go.th/main/en/news3/6886/97663-Thailand-Joined-the-International-Community-in-Ado.html>

Ministry of Foreign Affairs, Thailand (MFA, Thailand). (2018b). Press Release: “Thailand Lifted Restrictions on Foreign Workers to Change Employers, Work Places and Types of Work”. Retrieved from: <http://www.mfa.go.th/main/en/news3/6886/87460-Thailand-Lifted-Restrictions-on-Foreign-Workers-to.html>

Niyomsilpa, S., and Sunpuwan, M. (2014). *The Survey of Thai Public Opinion toward Myanmar Refugees and Migrant Workers: A Case Study of Tak Province*. Institute for Population and Social Research, Mahidol University.

Ra, S., Chin, B., and Liu, A. (2015). *Challenges and Opportunities for Skills Development in Asia: Changing Supply, Demand, and Mismatches*. Manila: Asian Development Bank. Retrieved from: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/176736/challenges-and-opportunities-skills-asia.pdf>

Ramasoota, P. (2020). “The blame game won’t cut it with Covid”. *Bangkok Post*, 29 December 2020. Retrieved from: <https://www.bangkokpost.com/opinion/opinion/2042563/the-blame-game-wont-cut-it-with-covid>

Salai Thant Zin. (2020). “Another Myanmar Migrant Returnee Hangs Himself in the Irrawaddy Delta”. *The Irrawaddy*, Retrieved from: <https://www.irrawaddy.com/specials/myanmar-covid-19/another-myanmar-migrant-returnee-hangs-irrawaddy-delta.html>

Ullah, A.A., and Rahman, M.M. (2012). “Introduction: Migration Policy: Theoretical and Conceptual Issues”. In Md. Mizanur Rahman and AKM Ahsan Ullah (eds.) *Asian Migration Policy: South, Southeast and East Asia*. New York: Nova Science Publishers, Inc. pp.1-17.

United Nations (UN).2015. *Sustainable Development Goals*. Retrieved from: <https://sdgs.un.org/goals>

UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW). (2008). *General recommendation No. 26 on women migrant workers*. Retrieved from: <https://www.refworld.org/docid/4a54bc33d.html>

UN Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (2012). *CEDAW and Women’s Migration in Asia*. Retrieved from: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eseasia/docs/publications/2012/cedaw%20and%20womens%20migration%20in%20asia.pdf?la=en>

UN General Assembly. (2018). *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration: Intergovernmentally Negotiated and Agreed Outcome*, 13 July 2018. Retrieved from: https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf

UN Guiding Principles on Business and Human Rights. (2011). Retrieved from: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

UN Thematic Working Group on Migration in Thailand. (2019). *Thailand Migration Report 2019*. Bangkok: IOM Thailand. Retrieved from: https://thailand.iom.int/sites/default/files/document/publications/Thailand%20Report%202019_22012019_LowRes.pdf

UN Women. (2015). *Progress of the world’s women 2015–2016: Transforming economies, realizing rights*. UN Women Headquarters. Retrieved from: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/4/progress-of-the-worlds-women-2015>

UN Women. (2020). *The Shadow Pandemic - Violence against Women*. Retrieved from: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/4/the-shadow-pandemic-violence-against-women>



org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response#featureshadowpandemic

World Bank, The. 2020. *Thailand Economic Monitor: Thailand in the Time of COVID-19 (English)*. Washington, D.C.: World Bank Group. Retrieved from: <http://documents.worldbank.org/curated/en/456171593190431246/Thailand-Economic-Monitor-Thailand-in-the-Time-of-COVID-19>

Yea, S. 2020. “This is why Singapore’s coronavirus cases are growing: a look inside the dismal living conditions of migrant workers”. *The Conversation*, 30 April 2020. Retrieved from: <https://theconversation.com/this-is-why-singapores-coronavirus-cases-are-growing-a-look-inside-the-dismal-living-conditions-of-migrant-workers-136959>

World Bank, The. 2020. *Thailand Economic Monitor: Thailand in the Time of COVID-19 (English)*. Washington, D.C.: World Bank Group. Retrieved from: <http://documents.worldbank.org/curated/en/456171593190431246/Thailand-Economic-Monitor-Thailand-in-the-Time-of-COVID-19>

Yea, S. 2020. “This is why Singapore’s coronavirus cases are growing: a look inside the dismal living conditions of migrant workers”. *The Conversation*, 30 April 2020. Retrieved from: <https://theconversation.com/this-is-why-singapores-coronavirus-cases-are-growing-a-look-inside-the-dismal-living-conditions-of-migrant-workers-136959>



ภาคผนวก 1

ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มในการประชุมปรึกษาหารือ

วันที่	จังหวัด	นายจ้าง*	หน่วยงานของรัฐ	จำนวนผู้เข้าร่วม			
				บริษัทนำเข้าแรงงาน	ภาคประชาสังคม-องค์กรนอกภาครัฐ*	ตัวแทนผู้โยกย้ายถิ่นฐาน	นักวิจัย
25 มิถุนายน 2563	สมุทรสาคร	12	2	4	1	2	4
30 มิถุนายน 2563	ชลบุรี	12	2	3	_*	-	4
14 กรกฎาคม 63	ภูเก็ต	13	3	2	_*	-	4
30 กรกฎาคม 63	เชียงใหม่	15	3	9	4	2	4
7 สิงหาคม 63	นครราชสีมา	15	3	4	-	-	4
18 สิงหาคม 63	กรุงเทพฯ	10	1	4	_*	-	5
รวมทั้งหมด		77	14	26	5	2	5



องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM)

ชั้น 18 อาคารรัตนการ
3 ถนนสีลม กรุงเทพฯ 10120 ประเทศไทย

+66-2-343-9300

promise@iom.int

+66-2-343-9399

thailand.iom.int