

สิทธิแรงงานต่างด้าวในไทยยุคสมัยปัจจุบัน *

RIGHTS OF FOREIGN WORKERS IN MODERN THAILAND

จรุณ บุญทวี

Jarun Bunthawee

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar, Thailand

Corresponding Author's Email: Dr.Jarunboontawe@gmail.com

วันที่รับบทความ : 1 พฤษภาคม 2568; วันแก้ไขบทความ 20 พฤษภาคม 2568; วันตอบรับบทความ : 22 พฤษภาคม 2568

Received 1 May 2025; Revised 20 May 2025; Accepted 22 May 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาสถานการณ์สิทธิแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยยุคสมัยปัจจุบัน โดยวิเคราะห์จากกรอบแนวคิดสิทธิมนุษยชนสากล ทฤษฎีแรงงานข้ามชาติ และแนวคิดความยุติธรรมทางสังคม พบว่าแม้ประเทศไทยจะมีการตรากฎหมายและนโยบายหลายฉบับเพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าว เช่น พระราชบัญญัติการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และความตกลงความเข้าใจ (MOU) กับประเทศต้นทาง แต่ในทางปฏิบัติยังเผชิญปัญหาหลายประการ ได้แก่ การบังคับใช้กฎหมายที่ไม่ทั่วถึง ความไม่แน่นอนของนโยบาย ต้นทุนการขึ้นทะเบียนที่สูง ข้อจำกัดด้านภาษา การตีตราทางสังคม และความเสี่ยงต่อการค้ามนุษย์ บทความนี้เสนอแนวทางการส่งเสริมสิทธิแรงงานต่างด้าวอย่างยั่งยืน ได้แก่ การปฏิรูประบบกฎหมาย การลดต้นทุนการขึ้นทะเบียน การขยายการเข้าถึงข้อมูลสิทธิ การสนับสนุนบทบาทภาคประชาสังคม การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของสังคม การเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ และการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ การคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นรูปธรรมไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของแรงงาน แต่ยัง

Citation:



* จรุณ บุญทวี. (2568). สิทธิแรงงานต่างด้าวในไทยยุคสมัยปัจจุบัน. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(3), 310-321.

Jarun Bunthawee. (2025). Rights Of Foreign Workers In Modern Thailand.

Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(3), 310-321.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

ส่งเสริมเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและภาพลักษณ์ด้านสิทธิมนุษยชนของประเทศไทยในเวทีระหว่างประเทศอีกด้วย

คำสำคัญ: สิทธิแรงงาน, แรงงานต่างด้าว, กฎหมายแรงงาน, นโยบายแรงงาน, สิทธิมนุษยชน

Abstract

This article examines the current situation of migrant workers' rights in Thailand by analyzing through the frameworks of universal human rights, labor migration theory, and the concept of social justice. Despite Thailand's efforts in enacting laws and policies such as the Alien Workers Management Act B.E. 2560 (2017) and Memorandums of Understanding (MOUs) with origin countries to protect migrant workers' rights, various challenges persist. These include inconsistent law enforcement, policy instability, high registration costs, language barriers, social stigmatization, and risks of human trafficking. This article proposes sustainable approaches to promoting migrant workers' rights, including legal reform, lowering registration costs, expanding access to labor rights information, enhancing the role of civil society, changing societal attitudes, strengthening international cooperation, and utilizing technology in migrant labor management. Effective protection of migrant workers' rights will not only improve their quality of life but also enhance Thailand's economic stability and human rights reputation in the international arena.

Keywords: Labor rights, Migrant workers, Labor law, Labor policy, Human rights

บทนำ

ประเทศไทยในฐานะประเทศที่มีเศรษฐกิจขับเคลื่อนด้วยภาคแรงงานเข้มข้น (labour-intensive economy) ได้กลายเป็นจุดหมายสำคัญของแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เมียนมา ลาว และกัมพูชา การขยายตัวของเศรษฐกิจในสาขาก่อสร้าง

ประมง เกษตรกรรม และบริการ ทำให้เกิดความต้องการแรงงานระดับล่างจำนวนมาก ซึ่งแรงงานไทยไม่เพียงพอต่อความต้องการดังกล่าว (ILO, 2019) ผลที่ตามมาคือ การเพิ่มจำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศ ทั้งในระบบและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง

แม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย แต่สิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานกลุ่มนี้กลับถูกคุกคามอย่างกว้างขวาง อาทิ การเลือกปฏิบัติ การใช้แรงงานผิดกฎหมาย การละเมิดสิทธิมนุษยชน และการค้ามนุษย์ (Human Rights Watch, 2020) ทั้งนี้ แม้ว่าประเทศไทยจะได้มีความพยายามในการออกกฎหมายและนโยบาย เช่น พระราชบัญญัติการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 รวมถึงการลงนามในข้อตกลงระหว่างประเทศบางฉบับ แต่การบังคับใช้กฎหมายและการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวยังคงมีข้อจำกัด ทั้งในด้านโครงสร้างระบบราชการ การเลือกปฏิบัติทางสังคม และความไม่แน่นอนของนโยบายรัฐ (United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand, 2019)

ปัญหาดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของไทยในระยะยาว การไม่คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสมไม่เพียงส่งผลเสียต่อแรงงานโดยตรง แต่ยังสะท้อนถึงภาพลักษณ์ด้านสิทธิมนุษยชนของประเทศในเวทีระหว่างประเทศ อันอาจกระทบต่อสถานะทางเศรษฐกิจ เช่น การเจรจาการค้า หรือการได้รับสิทธิพิเศษทางภาษีจากต่างประเทศ (U.S. Department of State, 2023)

ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับสิทธิแรงงานต่างด้าวในไทยยุคสมัยปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อสะท้อนสถานการณ์ปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหา และนำเสนอแนวทางการส่งเสริมสิทธิแรงงานที่เหมาะสมและยั่งยืนต่อไป

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์สิทธิแรงงานต่างด้าวในไทยยุคปัจจุบัน จำเป็นต้องตั้งอยู่บนกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่สามารถอธิบายมิติด้านสิทธิมนุษยชน แรงงานข้ามชาติ และโลกาภิวัตน์ได้อย่างรอบด้าน โดยมีกรอบแนวคิดหลัก ดังนี้

1. แนวคิดสิทธิมนุษยชนสากล

แนวคิดสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ยืนยันว่า สิทธิขั้นพื้นฐานเป็นสิทธิที่มนุษย์ทุกคนพึงได้รับอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกเชื้อชาติ สัญชาติ หรือสถานะทางกฎหมาย

(Donnelly, 2013) สิทธิของแรงงานต่างด้าวจึงได้รับความคุ้มครองตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน พ.ศ. 2491 (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) และกติกา ระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม พ.ศ. 2509 (ICESCR) ซึ่งเน้นว่าการทำงานด้วยความเป็นธรรมและการเข้าถึงสวัสดิการทางสังคมเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่รัฐต้องคุ้มครอง

2. ทฤษฎีแรงงานข้ามชาติ (Labour Migration Theory)

ทฤษฎีแรงงานข้ามชาติอธิบายว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามพรมแดนเกิดจากปัจจัย ผลัก (push factors) เช่น ความยากจนหรือความขัดแย้งในประเทศต้นทาง และปัจจัยดึง (pull factors) เช่น ความต้องการแรงงานราคาถูกในประเทศปลายทาง (Massey et al., 1993) ในบริบทของไทย ความต้องการแรงงานไร้ทักษะในภาคเศรษฐกิจบางสาขาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันการไหลเข้าของแรงงานต่างด้าว และสะท้อนถึงโครงสร้างเศรษฐกิจที่พึ่งพาแรงงานต้นทุนต่ำ

3. แนวคิดโลกาภิวัตน์ (Globalization)

โลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศอย่างเสรีมากขึ้น (Held & McGrew, 2007) ส่งผลให้ปัญหาสิทธิแรงงานต่างด้าวไม่ใช่เพียงปัญหาในประเทศ เท่านั้น แต่ยังเชื่อมโยงกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ การค้าโลก และแรงกดดัน จากองค์กรต่างประเทศ เช่น องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และองค์กรสิทธิมนุษยชน ระหว่างประเทศ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายในประเทศปลายทาง รวมถึงประเทศไทย

4. ทฤษฎีการคุ้มครองทางกฎหมาย (Legal Protection Theory)

ทฤษฎีนี้เน้นการใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างความเสมอภาคและความ เป็นธรรมให้แก่แรงงานต่างด้าว (Bosniak, 2006) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ การคุ้มครองทาง กฎหมายมักเผชิญกับข้อจำกัด เช่น การบังคับใช้กฎหมายที่ไม่ทั่วถึง ความไม่ชัดเจนของสถานะ แรงงาน และการตีความสิทธิที่แคบลงจากนโยบายรัฐ

5. แนวคิดความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice)

แนวคิดนี้เห็นว่าทุกคนในสังคมควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และได้รับโอกาสใน การดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี (Rawls, 1971) เมื่อพิจารณาในบริบทของแรงงานต่างด้าว การไม่ คุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน เช่น สวัสดิการแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน หรือค่าจ้างที่เป็น

ธรรม ถือเป็น การบ่อนทำลายหลักการความยุติธรรมทางสังคม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางสังคมในวงกว้าง

การใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้ในการวิเคราะห์จะช่วยให้การประเมินสถานการณ์สิทธิแรงงานต่างด้าวในไทยยุคปัจจุบันมีความลึกซึ้ง และสามารถนำเสนอแนวทางแก้ไขที่สอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กฎหมายและนโยบายของไทยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อแรงกดดันทั้งภายในประเทศและจากนานาชาติ โดยกฎหมายและนโยบายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานต่างด้าวมุ่งเน้น

1. พระราชบัญญัติการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2561

กฎหมายฉบับนี้ถือเป็นกฎหมายหลักในการควบคุมแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย โดยกำหนดให้แรงงานต่างด้าวต้องมีใบอนุญาตทำงาน และมีนายจ้างที่ถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงกำหนดบทลงโทษที่เข้มงวดทั้งกับแรงงานและนายจ้างที่ฝ่าฝืน เช่น การปรับเงินจำนวนมากหรือโทษจำคุก (กรมการจัดหางาน, 2561) แม้ว่ากฎหมายนี้จะช่วยสร้างระเบียบในการบริหารแรงงานต่างด้าว แต่ก็มีการวิพากษ์วิจารณ์ว่า มาตรการลงโทษที่เข้มงวดเกินไปอาจนำไปสู่การลักลอบทำงานผิดกฎหมายแทนที่จะส่งเสริมการขึ้นทะเบียนแรงงานอย่างถูกต้อง (Kritaya Archavanitkul & Supang Chantavanich, 2017)

2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

แม้ว่าพระราชบัญญัตินี้จะเน้นไปที่แรงงานไทย แต่ได้ขยายความคุ้มครองไปถึงแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอย่างถูกกฎหมายด้วย เช่น สิทธิในค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน และการลางาน อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้กฎหมายในกลุ่มแรงงานต่างด้าวยังมีข้อจำกัด ทั้งในแง่การเข้าถึงข้อมูลสิทธิและการคุ้มครองที่แท้จริง (Chalamwong & Prugsamat, 2009)

3. นโยบายบันทึกข้อตกลงความเข้าใจ (MOU) กับประเทศต้นทาง

ประเทศไทยมีการทำบันทึกข้อตกลง (MOU) กับประเทศต้นทาง เช่น เมียนมา ลาว และกัมพูชา เพื่อจัดส่งแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกระบวนการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดการลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย และเพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองที่ดีขึ้น (ILO, 2015)

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติขั้นตอนการดำเนินการตาม MOU ยังมีความล่าช้า และค่าใช้จ่ายสูง ส่งผลให้แรงงานบางส่วนยังคงเลือกเส้นทางผิดกฎหมาย

4. นโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวและการผ่อนผันการทำงาน (Registration and Amnesty Policies)

รัฐไทยมีการดำเนินนโยบายผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายสามารถขึ้นทะเบียนได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายในบางช่วงเวลา เช่น การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวปี 2560–2561 ซึ่งช่วยลดแรงงานผิดกฎหมายได้ในระยะสั้น (Chantavanich, 2007) แต่ในระยะยาวกลับไม่สามารถแก้ปัญหาโครงสร้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายได้อย่างยั่งยืน

5. การรับรองอนุสัญญาระหว่างประเทศบางฉบับ

แม้ประเทศไทยยังไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ (ILO Convention No. 97 และ No. 143) แต่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานในเรือประมง (ILO Convention No. 188) ซึ่งเน้นการคุ้มครองแรงงานประมงต่างด้าวที่เป็นกลุ่มเปราะบางอย่างยิ่ง (International Labour Organization, 2021)

นอกจากนี้ แนวโน้มใหม่ทางนโยบายแรงงานไทยยังสะท้อนการตอบสนองต่อแรงกดดันจากสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปในเรื่องการละเมิดสิทธิแรงงานและการค้ามนุษย์ อาทิ การปรับปรุงสถานการณ์แรงงานประมงตามรายงาน Trafficking in Persons Report ของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of State, 2023)

อย่างไรก็ตาม นักวิชาการหลายท่าน เช่น อัญชลี เกษตรเกษม (2562) และ Piper (2008) ต่างชี้ว่า แม้นโยบายและกฎหมายของไทยจะพัฒนาขึ้น แต่ในทางปฏิบัติยังมีอุปสรรคจากการเลือกปฏิบัติ การตีตราทางสังคม และการบังคับใช้ที่ไม่ทั่วถึง ซึ่งบั่นทอนประสิทธิภาพของการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวอย่างแท้จริง

ปัญหาและอุปสรรคในการคุ้มครองสิทธิ

แม้ว่าประเทศไทยจะมีความพยายามในการพัฒนากฎหมายและนโยบายเพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง แต่ในทางปฏิบัติยังคงเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการคุ้มครองสิทธิอย่างแท้จริง

1. การบังคับใช้กฎหมายที่ไม่ทั่วถึงและเลือกปฏิบัติ

การบังคับใช้กฎหมายแรงงานและกฎหมายคนเข้าเมืองในประเทศไทยมักมีลักษณะที่ไม่สม่ำเสมอและเลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเกษตรกรรม ประมง และก่อสร้าง ซึ่งแรงงานมีความเสี่ยงสูงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบ (Hall, 2012) ขณะที่ สภาพหุวัฒนธรรม (2561) ชี้ว่าหน่วยงานภาครัฐหลายแห่งยังมีการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวแตกต่างจากแรงงานไทย ทั้งในแง่ของสิทธิในการร้องทุกข์ การเข้าถึงบริการของรัฐ และการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

2. ความไม่แน่นอนของนโยบายรัฐ

การเปลี่ยนแปลงนโยบายแรงงานต่างด้าบบ่อยครั้ง เช่น การขึ้นทะเบียน การออกใบอนุญาตทำงาน และการเปลี่ยนเงื่อนไข MOU สร้างความสับสนทั้งในกลุ่มนายจ้างและแรงงานต่างด้าว (Martin, 2007) ส่งผลให้แรงงานจำนวนมากตกอยู่ในสถานะผิดกฎหมายโดยไม่ตั้งใจ และเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐาน

3. ข้อจำกัดด้านภาษาและความเข้าใจในสิทธิ

แรงงานต่างด้าวจำนวนมากมีความรู้ภาษาไทยจำกัด และไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน การร้องทุกข์ หรือกระบวนการยุติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (United Nations Thematic Working Group on Migration, 2019) ในขณะที่ การจัดบริการแปลภาษาและการเผยแพร่ข้อมูลสิทธิในภาษาต่างด้าวยังมีอยู่อย่างจำกัด

4. การตีตราและเลือกปฏิบัติในระดับสังคม

แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยยังคงถูกตีตราทางสังคมว่าเป็น "แรงงานราคาถูก" หรือ "แรงงานผิดกฎหมาย" ซึ่งส่งผลต่อการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการที่เท่าเทียม (Piper, 2008) ทศนคติลบดังกล่าวยังสะท้อนออกมาทั้งในเชิงนโยบาย การบริการสาธารณะ และการรับรู้ของสังคมโดยรวม

5. การค้ามนุษย์และการละเมิดสิทธิอย่างร้ายแรง

ประเทศไทยยังคงเป็นประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทางของการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมประมงและก่อสร้าง (Human Rights Watch, 2020) แม้รัฐจะดำเนินการปราบปรามการค้ามนุษย์อย่างต่อเนื่อง แต่เครือข่ายการค้ามนุษย์ที่มีความซับซ้อน และการทุจริตในหน่วยงานบางแห่งยังคงเป็นอุปสรรคใหญ่ในการปกป้องสิทธิแรงงานต่างด้าว

6. ช่องว่างของความร่วมมือระหว่างประเทศ

แม้ว่าจะมีการทำ MOU กับประเทศต้นทาง แต่การติดตามแรงงานข้ามพรมแดนและการคุ้มครองแรงงานในระยะยาวยังมีข้อจำกัด ทั้งในด้านกลไกการตรวจสอบ การส่งต่อข้อมูล และความแตกต่างของกฎหมายและนโยบายแต่ละประเทศ (ILO, 2015)

โดยสรุป ปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า การคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปฏิรูปทั้งในเชิงนโยบาย โครงสร้างการบริหาร และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในระดับสังคมควบคู่กัน เพื่อให้การคุ้มครองสิทธิเป็นไปอย่างแท้จริงและยั่งยืน

แนวทางการส่งเสริมสิทธิแรงงานต่างด้าวในไทย

เพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบทั้งในเชิงนโยบาย กฎหมาย และการเสริมสร้างความเข้าใจในระดับสังคม ดังนี้

1. การปฏิรูประบบกฎหมายและการบังคับใช้

ควรปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนสากล เช่น การให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 97 และ 143 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ เพื่อขยายขอบเขตความคุ้มครองอย่างครอบคลุม (International Labour Organization, 2021) ขณะเดียวกัน ต้องเสริมสร้างความเข้มแข็งของกระบวนการบังคับใช้กฎหมายให้โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และมีการตรวจสอบถ่วงดุลอย่างมีประสิทธิภาพ (Piper, 2008)

2. การลดต้นทุนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

นโยบายการขึ้นทะเบียนควรลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและลดค่าใช้จ่าย เพื่อส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (Archavanitkul & Chantavanich, 2017) แนวทางนี้จะช่วยลดแรงงานผิดกฎหมายและเสริมสร้างฐานข้อมูลแรงงานที่เป็นระบบ

3. การส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลสิทธิแรงงาน

จำเป็นต้องจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในภาษาของแรงงานต่างด้าวอย่างแพร่หลาย เช่น พม่า ลาว กัมพูชา และเวียดนาม พร้อมทั้งให้บริการล่ามแปลภาษาในสถานที่สำคัญ เช่น สถานีตำรวจ โรงพยาบาล และศาลแรงงาน (Hall, 2012) รวมถึงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลแรงงานต่างด้าวในระดับจังหวัดเพื่อเป็นช่องทางในการให้ความรู้และรับเรื่องร้องเรียน

4. การส่งเสริมบทบาทของภาคประชาสังคมและองค์กรระหว่างประเทศ

ควรเปิดโอกาสให้ภาคประชาสังคมและองค์กรระหว่างประเทศเข้ามามีบทบาทในการตรวจสอบการละเมิดสิทธิแรงงาน และร่วมมือกับรัฐในการพัฒนามาตรการคุ้มครอง เช่น โครงการความร่วมมือระหว่างรัฐบาลไทยกับ ILO และ UNHCR (United Nations, 2019)

5. การสร้างความตระหนักรู้ในระดับสังคมเพื่อลดการตีตรา

การเปลี่ยนทัศนคติของสังคมไทยที่มีต่อแรงงานต่างด้าวจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องผ่านสื่อมวลชน ระบบการศึกษา และการรณรงค์สาธารณะ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในคุณค่าของแรงงานต่างด้าวต่อเศรษฐกิจและสังคมไทย (สถาพร เกษมสุวรรณ, 2561)

6. การสร้างกลไกความร่วมมือระหว่างประเทศที่เข้มแข็ง

การส่งเสริมความร่วมมือกับประเทศต้นทางผ่านการพัฒนา MOU ให้มีความครอบคลุมถึงการติดตามแรงงานหลังจากเข้าประเทศ และการคุ้มครองสิทธิอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดตั้งกลไกติดตามและประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน (Martin, 2007)

7. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

การพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานกลาง การใช้บัตรประจำตัวอัจฉริยะ (Smart ID Card) และการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานรัฐ จะช่วยให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมีความถูกต้อง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ (Chalamwong & Prugsamat, 2009)

การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวจะช่วยลดความเปราะบางของแรงงานต่างด้าว เสริมสร้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และยกระดับภาพลักษณ์ของประเทศไทยในเวทีระหว่างประเทศในฐานะประเทศที่เคารพและปกป้องสิทธิมนุษยชน

สรุป

แรงงานต่างด้าวมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจไทยในหลายภาคส่วน แต่การคุ้มครองสิทธิของแรงงานกลุ่มนี้ยังคงมีข้อจำกัดอย่างมาก ทั้งในด้านกฎหมาย การบังคับใช้ และทัศนคติทางสังคม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายสำคัญ เช่น พระราชบัญญัติการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมถึงนโยบายต่าง ๆ เช่น MOU ระหว่างประเทศต้นทาง แต่การบังคับใช้ที่ไม่ทั่วถึง ความไม่แน่นอน

ของนโยบาย และการตีตราทางสังคมยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญในการส่งเสริมสิทธิแรงงานต่างด้าว

กรอบแนวคิดสิทธิมนุษยชนสากล ทฤษฎีแรงงานข้ามชาติ และแนวคิดความยุติธรรมทางสังคมช่วยให้เข้าใจถึงความจำเป็นในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวอย่างครอบคลุม ปัญหาที่พบ ได้แก่ การเลือกปฏิบัติในการบังคับใช้กฎหมาย ความไม่ชัดเจนของนโยบาย การเข้าถึงข้อมูลสิทธิที่จำกัด และความเสี่ยงต่อการค้ามนุษย์

แนวทางการส่งเสริมสิทธิที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมถึงการปฏิรูประบบกฎหมาย การลดต้นทุนการขึ้นทะเบียน การส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลสิทธิ การสนับสนุนบทบาทของภาคประชาสังคม การปรับทัศนคติของสังคม การเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

การดำเนินการเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว แต่ยังเป็น การเสริมสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย และช่วยยกระดับภาพลักษณ์ด้านสิทธิมนุษยชนของไทยในเวทีระหว่างประเทศอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2561). คู่มือพระราชบัญญัติการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2561. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.
- สถาพร เกษมสุวรรณ. (2561). การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย: ปัญหาและข้อเสนอแนะ. วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 47(3), 78–105.
- อัณชลี เกษตรเกษม. (2562). การคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 45(3), 120–140.
- Archavanitkul, K., & Chantavanich, S. (2017). Managing International Labour Migration in ASEAN: A Case of Thailand. *Asian and Pacific Migration Journal*, 26(3), 347–367.
- Bosniak, L. (2006). *The Citizen and the Alien: Dilemmas of Contemporary Membership*. Princeton: Princeton University Press.

- Chalamwong, Y., & Prugsamatz, S. (2009). *Managing International Labor Migration in ASEAN: A Case of Thailand*. Bangkok: TDRI.
- Chantavanich, S. (2007). *Thailand Policies towards Migrant Workers from Myanmar*. In *Migration and Refugee Issues in Thailand*. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Donnelly, J. (2013). *Universal Human Rights in Theory and Practice* (3rd ed.). Ithaca: Cornell University Press.
- Hall, A. (2012). *Migrant Workers and Social Protection in Thailand*. Asian Research Center for Migration, Chulalongkorn University.
- Held, D., & McGrew, A. (2007). *Globalization Theory: Approaches and Controversies*. Cambridge: Polity Press.
- Human Rights Watch. (2020). *From the Sea to the Shore: Thailand's Seafood Workers Speak Out*. Retrieved from <https://www.hrw.org>
- International Labour Organization. (2015). *Review of the effectiveness of the MOUs in managing labour migration between Thailand and neighbouring countries*. Bangkok: ILO Regional Office for Asia and the Pacific.
- International Labour Organization. (2019). *Labour Migration in Asia: Building effective institutions*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization. (2021). *Thailand Progress under the Work in Fishing Convention (No. 188)*. Retrieved from <https://www.ilo.org>
- Kritaya Archavanitkul & Supang Chantavanich. (2017). *Managing International Labour Migration in ASEAN: A Case of Thailand*. *Asian and Pacific Migration Journal*, 26(3), 347–367.
- Martin, P. (2007). *Managing Labor Migration: Temporary Worker Programs for the 21st Century*. Geneva: Global Commission on International Migration.

- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431–466.
- Piper, N. (2008). *New Perspectives on Gender and Migration: Livelihood, Rights and Entitlements*. London: Routledge.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- U.S. Department of State. (2023). *Trafficking in Persons Report 2023*. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.
- United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand. (2019). *Thailand Migration Report 2019*. Bangkok: United Nations.