

# สิทธิของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

## บทประเมินโดยสังเขปว่าด้วยการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ UPR รอบที่ 3

อ้างอิงข้อมูลในเดือนมกราคม 2567 ประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย 3,143,120 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 ของกำลังแรงงานทั้งประเทศ และมีส่วนสร้าง GDP ร้อยละ 4.3 ถึง 6.6 โดยร้อยละ 44 เป็นผู้หญิงและร้อยละ 56 เป็นผู้ชาย ประมาณการว่ามีผู้อาศัยที่ไม่ใช่คนไทยทั้งหมดมากกว่า 5.3 ล้านคน ส่วนใหญ่มาจากเมียนมา กัมพูชา สปป.ลาว และเวียดนาม ทำงานในภาคส่วนที่ค่าจ้างต่ำและใช้ทักษะต่ำเป็นหลัก การพำนักอาศัยของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยผูกติดโดยตรงกับการจ้างงานผ่านขั้นตอนทางปกครองที่ซับซ้อน และอุปสรรคด้านภาษาทำให้ความพึ่งพิงนี้รุนแรงขึ้น เพราะแรงงานจำนวนมากไม่สามารถดำเนินการขึ้นทะเบียนได้หากไม่มีนายหน้าหรือนายจ้าง

ในการทบทวนรอบที่ 3 เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2564 ประเทศไทยได้รับข้อเสนอแนะสามข้อเกี่ยวกับการให้สัตยาบันอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว (ICRMW) โดยรับไว้พิจารณาสองข้อและรับทราบหนึ่งข้อ และได้รับข้อเสนอแนะห้าข้อที่กล่าวถึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติโดยตรง ซึ่งรับไว้พิจารณาทั้งหมด พร้อมให้คำมั่นว่าจะ “ตรากฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานข้ามชาติจากการล่วงละเมิดและการแสวงประโยชน์” อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน ICRMW อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 หรืออนุสัญญา ILO ฉบับที่ 98 และยังไม่ได้ตรากฎหมายว่าด้วยสิทธิของแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะ ข้อสังเกตเชิงสรุปของคณะกรรมการ CEDAW ปี 2568 เรียกร้องให้ประเทศไทยขจัดอุปสรรคทางกฎหมายและทางปกครองที่จำกัดการเข้าถึงสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ

การประเมินนี้แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยไม่ได้ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะรอบที่ 3 ที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ สถานะทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติถูกกำหนดโดยมติคณะรัฐมนตรีเฉพาะกิจที่ออกในระยะเวลากระชั้นชิด แทนที่จะเป็นรอบตามกฎหมายที่คาดการณ์ได้ ระบบ e-WorkPermit ที่เริ่มใช้เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2568 ทำให้แรงงานข้ามชาติมากกว่าหนึ่งล้านคนเสี่ยงตกอยู่ในสถานะไม่มีเอกสาร กระทรวงสาธารณสุขยอมรับในเดือนสิงหาคม 2568 ว่ามีการออกใบรับรองแพทย์ปลอมให้แรงงานข้ามชาติ 200,000 ถึง 300,000 ฉบับ โดยภาคประชาสังคมบันทึกว่ามีผู้ได้รับผลกระทบสูงถึง 400,000 คน การยึดเอกสารโดยนายจ้าง การขัดหนี้ และการถูกกีดกันจากการคุ้มครองทางสังคมในเชิงโครงสร้างยังคงอยู่ เอกสารข้อมูลฉบับนี้มุ่งเน้นมิติเฉพาะของแรงงานข้ามชาติ (สำหรับกรอบแรงงานทั่วไปที่เกี่ยวกับแรงงานในระบบและนอกระบบ โปรดดูเอกสารข้อมูลคู่กันว่าด้วยสิทธิแรงงานในประเทศไทย: งานที่มีคุณค่า ค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานทุกคน)







## กรอบกฎหมาย




**ที่มา:** มติชน (กรกฎาคม 2024)

แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายและกรอบทางปกครองเฉพาะ ซึ่งเชื่อมโยงสถานะทางกฎหมายกับการจ้างงานโดยตรง กฎหมายสำคัญ ได้แก่

- พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561
- มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องซึ่งกำกับการขึ้นทะเบียน ใบอนุญาตทำงาน และกระบวนการทำให้ถูกต้องตามกฎหมาย
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งโดยหลักการครอบคลุมแรงงานข้ามชาติภายใต้เงื่อนไขบางประการ
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งจำกัดสิทธิของแรงงานข้ามชาติในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

y เอกสารสรุปข้อเท็จจริง UPR ฉบับนี้จัดทำโดย **กลุ่มคนงานหญิงเพื่อความยุติธรรม, เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (MWG), สหพันธ์คนงานข้ามชาติ (MWF), มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (HomeNet Thailand), มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย (FAIR), เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ, มูลนิธิมนุษยะ, ภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคมไทยเพื่อกระบวนการ UPR และกลไกสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ**

# สภาพความเป็นจริงในพื้นที่

**ความท้าทาย** | **กรณี ข้อเท็จจริง และข้อสังเกต**

## ความท้าทายที่ 1: แรงงานข้ามชาติถูกปฏิเสธเสรีภาพในการสมาคม ด้วยข้อจำกัดด้านสัญชาติต่อการตั้งสหภาพและการประกอบอาชีพ

ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 (เสรีภาพในการสมาคม) หรือฉบับที่ 98 (การเจรจาต่อรองร่วม) หรืออนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว (ICRMW)

**ตามมาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เฉพาะผู้ที่มีสัญชาติไทยเท่านั้นที่จดทะเบียนเป็นผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงานได้** ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถจัดตั้งสหภาพของตนเองได้อย่างเสรี และมีความสามารถจำกัดในการรวมตัวและรณรงค์เพื่อสิทธิแรงงานของตน แรงงานข้ามชาติเข้าร่วมสหภาพที่มีคนไทยเป็นผู้นำได้ แต่เป็นผู้นำสหภาพไม่ได้ ข้อจำกัดนี้ตัดมิติด้านความเป็นผู้นำของเสรีภาพในการสมาคมออกไปสำหรับคนทั้งกลุ่มซึ่งกำหนดขึ้นจากสัญชาติเพียงอย่างเดียว

**แรงงานข้ามชาติยังถูกจำกัดไม่ให้ทำงานในอาชีพที่สงวนไว้สำหรับคนสัญชาติไทย** ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ (21 เมษายน 2563) และพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 ซึ่งทำให้หลายคนต้องทำงานที่ค่าจ้างต่ำและใช้ทักษะต่ำ โดยไม่คำนึงถึงทักษะและคุณวุฒิที่แท้จริง แรงงานข้ามชาติหรือสมาชิกครอบครัวที่ได้รับใบรับรองวิชาชีพหรือปริญญาไม่สามารถสมัครหรือทำงานในตำแหน่งที่ถูกห้ามเหล่านี้ได้

**แรงงานข้ามชาติถูกกีดกันจากการเป็นผู้นำสหภาพแรงงาน ตามมาตรา 88 และ 101 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518** แรงงานต้องมีสัญชาติไทยจึงจะจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือเป็นกรรมการสหภาพได้ แรงงานข้ามชาติเข้าร่วมสหภาพที่มีอยู่ได้แต่ไม่สามารถเป็นผู้นำได้ ข้อกำหนดด้านสัญชาตินี้ก่อให้เกิดความกังวลภายใต้สิทธิในเสรีภาพในการสมาคมและความเสมอภาคตามข้อ 22 และข้อ 26 ของ ICCPR นอกจากนี้ ข้อจำกัดที่สงวนบางอาชีพไว้ให้คนสัญชาติไทยยังจำกัดโอกาสในการจ้างงานของแรงงานข้ามชาติเพิ่มเติม

**การขัดขวางการพัฒนาทักษะ**
บริษัทบางแห่งโฆษณาโครงการพัฒนาทักษะแรงงานสำหรับลูกจ้างที่เป็นคนงานข้ามชาติ แต่เมื่อเรียนจบหลักสูตรแล้วกลับไม่ได้รับใบรับรองและไม่ได้คืนค่าทักษะที่จ่ายไป แม้ผู้ที่สมัครสำเร็จก็ยังต้องเสียค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียน และอยู่ภายใต้เงื่อนไขว่าหนึ่งคนขึ้นทะเบียนได้เพียงหนึ่งทักษะเฉพาะ

**ข้อสังเกตเชิงสรุปของ CEDAW (2568) ว่าด้วยการเข้าถึงการคุ้มครองแรงงานของผู้หญิงข้ามชาติ**
คณะกรรมการ CEDAW (2568) ชี้ถึงอุปสรรคที่คนงานผู้หญิงข้ามชาติเผชิญ รวมถึงข้อจำกัดในการเปลี่ยนนายจ้างและการเข้าถึงการคุ้มครองแรงงานและประกันสังคมอย่างจำกัด การย้ายถิ่นที่มีผู้หญิงเป็นสัดส่วนมากขึ้นปรากฏเป็นร้อยละ 44 ของแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียน โดยกระจุกตัวในงานบ้านและงานดูแลซึ่งถูกกีดกันออกจากการคุ้มครองเหล่านี้

## ความท้าทายที่ 2: สถานะทางกฎหมายที่ไม่มั่นคง มติคณะรัฐมนตรีเฉพาะกิจ ความล้มเหลวของระบบ e-WorkPermit และความเสี่ยงต่อการควบคุมตัวโดยพลการ

**แรงงานข้ามชาติอาจสูญเสียทั้งสถานะทางกฎหมายและสิทธิรับเงินทดแทนการว่างงานเมื่อตกงาน**
ตามมาตรา 50 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 แรงงานต้องหานายจ้างใหม่ภายใน 30 วันเพื่อรักษาสถานะทางกฎหมาย ขณะเดียวกัน สำนักงานประกันสังคมกำหนดให้ผู้ว่างงานต้องแจ้งการว่างงานภายในแปดวันจึงจะมีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน แรงงานต้องจัดการข้อกำหนดที่แยกจากกันเหล่านี้ไปพร้อมกับการหางานใหม่ โดยมักไม่มีเอกสารจากนายจ้าง ความช่วยเหลือด้านภาษา หรือการสนับสนุนที่จำเป็นต่อการดำเนินขั้นตอน หากทำไม่ได้ อาจไม่มีรายได้และเสี่ยงสูญเสียสถานะทางกฎหมาย

**แรงงานข้ามชาติที่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีสิทธิรับเงินทดแทนการว่างงานเมื่อตกงานตามที่กฎหมายกำหนด** กรณีลาออกเอง ได้รับร้อยละ 30 ของค่าจ้างไม่เกิน 90 วัน กรณีถูกเลิกจ้าง อัตราเพิ่มเป็นร้อยละ 60 ของค่าจ้างไม่เกิน 180 วัน ตั้งแต่วันที่ 28 มิถุนายน 2568 ในทางปฏิบัติ ระยะเวลาที่กระชั้นชิด การพึ่งพานายจ้างเพื่อขอเอกสาร ขั้นตอนที่ซับซ้อน และอุปสรรคด้านภาษา ทำให้แรงงานข้ามชาติจำนวนมากเข้าถึงสิทธิประโยชน์เหล่านี้ไม่ได้ทั้งที่จ่ายเงินสมทบแล้ว

**กระทรวงสาธารณสุขยอมรับในเดือนสิงหาคม 2568 ว่ามีใบรับรองแพทย์ปลอม 200,000-300,000 ฉบับ ขณะที่ MWG บันทึกผู้ได้รับผลกระทบสูงถึง 400,000 คน**
ในเดือนสิงหาคม 2568 กระทรวงสาธารณสุขรับทราบว่ามีการออกใบรับรองแพทย์ปลอมหรือไม่ได้รับรองให้แรงงานข้ามชาติทั่วประเทศระหว่าง 200,000 ถึง 300,000 ฉบับ หลังเจ้าหน้าที่ตรวจสอบพบว่ามีเพียง 41 แห่งจาก 82 คลินิกที่ขึ้นทะเบียนกับกรมการจัดหางานที่ได้รับใบอนุญาต ตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดจริง คำให้การของ Migrant Working Group ชี้ว่าขนาดจริงใกล้เคียง 400,000 ฉบับ โรงพยาบาลรัฐไม่สามารถเข้าถึงระบบตรวจสอบออนไลน์ และไม่มีแพลตฟอร์มที่บูรณาการ ซึ่งบ่อนทำลายการเฝ้าระวังโรคและการเข้าถึงการรักษาของแรงงาน

**ความล้มเหลวของระบบ e-WorkPermit ทำให้คนงานมากกว่าหนึ่งล้านคนเสี่ยงตกอยู่ในสถานะไม่มีเอกสาร**
การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบ e-WorkPermit เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2568 ก่อให้เกิดคอขวดครั้งใหญ่ แรงงานข้ามชาติและนายจ้างมักเข้าถึงข้อมูลของตนเองไม่ได้ คิวนัดหมายที่ยาวทำให้ปฏิบัติตามกำหนดเวลาตามกฎหมายได้ยาก นายจ้างเผชิญบทลงโทษหากไม่แจ้งภายใน 15 วัน แรงงานเสี่ยงกลายเป็นผู้ไม่มีเอกสารหากการเปลี่ยนนายจ้างไม่แล้วเสร็จภายใน 60 วัน การตรวจสอบสองระดับที่ใช้เวลานานทำให้การอนุมัติล่าช้าเกิน 15 วัน

y เอกสารสรุปข้อเท็จจริง UPR ฉบับนี้จัดทำโดย **กลุ่มคนงานหญิงเพื่อความยุติธรรม, เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (MWG), สหพันธ์คนงานข้ามชาติ (MWF), มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (HomeNet Thailand), มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย (FAIR), เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ, มูลนิธิมนุษยะ, ภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคมไทยเพื่อกระบวนการ UPR และกลไกสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ**

# สภาพความเป็นจริงในพื้นที่

**ความท้าทาย** | **กรณี ข้อเท็จจริง และข้อสังเกต**

**สถานะทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติถูกกำหนดโดยมติคณะรัฐมนตรีที่ออกต่อเนื่องกันในระยะเวลากระชั้นชิด แทนที่จะเป็นกระบวนการตามกฎหมายที่มั่นคง**
นับแต่ระบบ e-WorkPermit เริ่มใช้ในเดือนตุลาคม 2568 กรมการจัดหางานได้ขยายทางเลือกชั่วคราวในการยื่นคำขอใบอนุญาตทำงานด้วยมือซ้ำแล้วซ้ำเล่า เมื่อปัญหาทางเทคนิคทำให้ยื่นออนไลน์ไม่ได้ กำหนดเวลาเลื่อนจากวันที่ 28 มกราคม เป็น 28 เมษายน 28 กรกฎาคม และ 28 ตุลาคม 2569 ผู้ยื่นคำขอต้องแสดงหลักฐานของปัญหาทางเทคนิคจึงจะใช้ทางเลือกนี้ได้

เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2568 คณะรัฐมนตรีเริ่มกระบวนการที่มีกำหนดเวลาเพื่อให้นายจ้างยื่นขอใบอนุญาตทำงานให้แรงงานที่มีสิทธิจากเมียนมา สปป.ลาว และเวียดนาม ซึ่งไม่มีสถานะทางกฎหมายปกติ แรงงานต้องดำเนินขั้นตอนเพิ่มเติม ได้แก่ การตรวจสุขภาพ การทำประกัน และเอกสารยืนยันตัวตน เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2569 คณะรัฐมนตรีอนุมัติการขยายเวลาสำหรับแรงงานประมาณ 770,000 คนที่อยู่ในกระบวนการดังกล่าว ผู้ที่เข้าเกณฑ์และยื่นต่ออายุภายในวันที่ 11 ธันวาคม 2569 อยู่และทำงานต่อได้จนถึงวันที่ 11 ธันวาคม 2570 การตัดสินใจนี้ไม่ได้เปิดช่วงเวลาขึ้นทะเบียนใหม่สำหรับแรงงานไม่มีเอกสารกลุ่มอื่น และข้อกำหนดด้านเอกสารและกำหนดเวลายังเป็นอุปสรรคสำหรับผู้ที่อยู่ในกระบวนการ

**มติคณะรัฐมนตรี 2 ธันวาคม 2568: 5 วันทำการสำหรับแรงงานลาวและเวียดนาม**
ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2568 แรงงานลาวและเวียดนามมีเวลาเพียง 5 วันทำการ (7-13 กุมภาพันธ์ 2569) เพื่อตรวจสุขภาพ ทำประกัน และต่ออายุ แรงงานประมาณ 900,000 คนจากเมียนมา สปป.ลาว และเวียดนามมีเวลาเพียง 30 วันทำการภายใต้มติที่เกี่ยวข้อง ความล่าช้าที่เกี่ยวเนื่องกับมติเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2568 ทำให้แรงงานเมียนมาพลาดกำหนดเวลา ถูกปรับ และตกอยู่ในสถานะไม่มีเอกสาร เพราะเอกสารการตรวจลงตราล่าช้า

**ความล่าช้าทางปกครองอาจทำให้แรงงานข้ามชาติเสี่ยงต่อการถูกควบคุมตัวและส่งกลับ** แรงงานที่หานายจ้างใหม่ไม่ได้ภายในระยะเวลา 30 วัน หรือที่การขึ้นทะเบียนล่าช้าเพราะกำหนดเวลาที่ขัดแย้งกันและระบบดิจิทัลของรัฐที่คั่งค้าง อาจสูญเสียสถานะโดยชอบด้วยกฎหมายทั้งที่ได้ดำเนินการตามที่กำหนดแล้ว ประเทศไทยควรสร้างหลักประกันว่าแรงงานจะไม่ถูกลงโทษจากความล่าช้าที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของตน และจัดให้มีช่องทางที่เข้าถึงได้เพื่อฟื้นฟูหรือแก้ไขสถานะ ก่อนส่งกลับแรงงาน เจ้าหน้าที่ควรเปิดโอกาสให้ชี้แจงสถานการณ์และโต้แย้งคำตัดสินต่อหน่วยงานที่มีอำนาจ โดยมีโอกาสได้รับการเป็นตัวแทน ตามที่ข้อ 13 ของ ICCPR กำหนดในกรณีที่การพำนักโดยชอบด้วยกฎหมายของแรงงานได้รับการยืนยันหรือถูกโต้แย้ง การควบคุมตัวด้านการเข้าเมืองทุกกรณีต้องมีเหตุผลรองรับเป็นรายบุคคลว่าจำเป็นและได้สัดส่วนภายใต้ข้อ 9 ของ ICCPR ด้วย

## ความท้าทายที่ 3: แรงงานบังคับ การขัดหนี้ผ่านเครือข่ายนายหน้า การยึดเอกสาร และการขาดการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ




**กลุ่มคนงานข้ามชาติต้องพึ่งนายจ้างในการถือครองและจัดการเอกสารสำคัญ เช่น ใบอนุญาตทำงานและการขึ้นทะเบียนแรงงาน ทำให้เกิดความไม่สมดุลของอำนาจ ซึ่งทำให้เปลี่ยนนายจ้างหรือรายงานการละเมิดได้ยากขึ้นโดยไม่เสี่ยงต่อสถานะ**
นายจ้างบางรายยึดเอกสารยืนยันตัวตนของแรงงานข้ามชาติโดยมิชอบด้วยกฎหมาย เพื่อป้องกันไม่ให้เปลี่ยนงานโดยเฉพาะ

**เนื่องจากขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงานซับซ้อน แรงงานจำนวนมากจึงพึ่งนายหน้าในการจัดหางานและการเดินทาง**
ทำให้เสี่ยงต่อค่าธรรมเนียมที่สูงเกินควร หนี้สิน และสถานการณ์ที่อาจเข้าข่ายการค้ามนุษย์ด้านแรงงานหรือแรงงานบังคับ แม้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 จะห้ามบริษัทจัดหางานที่ตั้งในประเทศไทยเรียกเก็บค่าบริการจากแรงงานข้ามชาติ แต่ไม่ได้ป้องกันการเรียกเก็บ “ค่านายหน้า” ในลักษณะเดียวกันในประเทศต้นทางของแรงงาน ในเดือนกุมภาพันธ์ 2569 ILO บันทึกว่ามีค่าจัดหางานที่สูงเกินควรและสภาพการทำงานที่รุนแรงในหมู่แรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมประมงของประเทศไทย

**หนี้จากการจัดหางานและการยึดเอกสารยืนยันตัวตนอาจทำให้แรงงานข้ามชาติเสี่ยงต่อแรงงานบังคับ**
ค่านายหน้าที่สูงอาจทำให้แรงงานเป็นหนี้ที่ชำระไม่ได้หากเปลี่ยนงาน เมื่อนายจ้างหรือนายหน้ายึดหนังสือเดินทางหรือเอกสารยืนยันตัวตนอื่นของแรงงานเพื่อป้องกันไม่ให้ออกไป




**การจัดหางานอย่างเป็นทางการยังเข้าถึงได้ยาก**
จากการศึกษาของ Winrock ในปี 2567 ซึ่งใช้สถิติของรัฐบาลเดือนมกราคม 2567 มีเพียงร้อยละ 32 ของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาที่ขึ้นทะเบียนในประเทศไทยที่ขึ้นทะเบียนผ่านระบบจัดหางานตาม MoU ทวิภาคี ขณะที่ร้อยละ 63.8 ได้เอกสารผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติหรือทำให้ถูกต้องตามกฎหมายในภายหลัง ซึ่งชี้ว่าแรงงานจำนวนมากได้สถานะโดยชอบด้วยกฎหมายผ่านช่องทางอื่นนอกเหนือจากช่องทางจัดหางานตาม MoU อย่างเป็นทางการ

**หนี้จากการจัดหางานเพิ่มความเสี่ยงของแรงงานข้ามชาติต่อแรงงานบังคับ**
ขั้นตอนการขึ้นทะเบียนที่ซับซ้อน ค่าธรรมเนียมสูง การพึ่งพานายจ้าง และการพึ่งนายหน้า อาจทำให้แรงงานข้ามชาติเป็นหนี้ที่ชำระหรือหลุดพ้นได้ยาก Walk Free บันทึกกรณีที่ต้นทุนการจัดหางานที่ถูกขยายเกินจริงทำให้แรงงานข้ามชาติติดกับดักการขัดหนี้ ดัชนีทาสสมัยใหม่โลก (Global Slavery Index) ปี 2566 ของ Walk Free ประมาณการว่ามี 401,000 คนในประเทศไทยที่ใช้ชีวิตอยู่ในสภาพทาสสมัยใหม่ ในวันใดวันหนึ่งของปี 2564 ซึ่งเป็นการประมาณการครอบคลุมทุกรูปแบบของทาสสมัยใหม่ ไม่ใช่ตัวเลขเฉพาะของการขัดหนี้หรือแรงงานข้ามชาติเพียงอย่างเดียว

**ค่าธรรมเนียมอย่างเป็นทางการไม่สะท้อนต้นทุนเต็มที่แรงงานรายงานว่าจ่ายจริง** ในปี 2566 กระทรวงแรงงานเมียนมาประมาณการว่ากระบวนการทำเอกสารยืนยันตัวตนที่ระบุจะมีค่าใช้จ่าย

# สภาพความเป็นจริงในพื้นที่

## ความท้าทาย

แรงงานอาจแทบไม่มีเสรีภาพในทางปฏิบัติที่จะยุติความสัมพันธ์การจ้างงาน ILO ยอมรับว่าการขัดหนี้และการยึดเอกสารยืนยันตัวตนเป็นตัวชี้วัดของแรงงานบังคับ เจ้าหน้าที่ควรสอบสวนกรณีเช่นนี้และประเมินว่าแรงงานถูกบีบบังคับให้ทำงานต่อภายใต้การข่มขู่ว่าจะถูกลงโทษหรือไม่ ซึ่งขัดต่อข้อ 8(3) ของ ICCPR

**การขาดการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ**
ตามข้อ 8 ประกอบกับข้อ 2(1) ของ ICCPR ประเทศไทยต้องคุ้มครองแรงงานข้ามชาติจากการปฏิบัติของนายหน้าเอกชนและนายจ้างที่อาจเข้าข่ายแรงงานบังคับ ข้อ 2(3) ยังกำหนดให้มีวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการรายงานการละเมิดที่ถูกกล่าวหาให้มีการสอบสวน และให้ได้รับการเยียวยาเมื่อพิสูจน์ได้ว่ามีการละเมิด อย่างไรก็ตาม แรงงานข้ามชาติรายงานว่าได้ยื่นเรื่องร้องเรียนต่อกรมการจัดหางานเกี่ยวกับการปฏิบัติที่ล่วงละเมิดของนายหน้า แต่ไม่ได้รับข้อมูลใด ๆ เกี่ยวกับการสอบสวนหรือการเยียวยา ขณะเดียวกัน แรงงานที่ไม่สามารถดำเนินกระบวนการด้านเอกสารได้ทันเวลาอาจถูกปฏิเสธการประทับตราอนุญาตวีซ่าและสูญเสียสถานะโดยชอบด้วยกฎหมาย รวมถึงกรณีที่ความล่าช้าเกิดจากระบบขึ้นทะเบียนเอง

## กรณี ข้อเท็จจริง และข้อสังเกต



เจ้าหน้าที่ไทยตรวจสอบใบอนุญาตทำงานและเอกสารอื่น ๆ ของแรงงานประมงชาวเมียนมาที่ท่าเรือภูเก็ต

**ที่มา:** Luke Duggleby/HaRDstories

2,940-3,550 บาทต่อคน แต่แรงงานข้ามชาติจากเมียนมารายงานว่าจ่ายจริง 8,000-16,000 บาทหรือมากกว่า รวมถึงเงินที่จ่ายให้ตัวกลาง ค่าใช้จ่ายสูงและขั้นตอนที่ซับซ้อนอาจกีดกันไม่ให้ใช้ช่องทางอย่างเป็นทางการ

**ขั้นตอนการขึ้นทะเบียนอาจทำให้นายหน้าที่ต้องจ่ายเงินกลายเป็นประตูสู่สถานะที่ถูกกฎหมาย** ในการสัมภาษณ์ที่เผยแพร่เมื่อเดือนกรกฎาคม 2568 คนสัญชาติเมียนมาในอำเภอแม่สอดเล่าว่าต้องพึ่งนายหน้าเพื่อผ่านขั้นตอนการขึ้นทะเบียน และจ่ายค่าธรรมเนียมที่ไม่สามารถระบุที่มาหรือไม่มีกำลังจ่ายเสมอไป Human Rights Watch รายงานว่าผู้ให้สัมภาษณ์ที่ยื่นขอหรือต่ออายุเอกสารใช้ตัวกลางที่ต้องจ่ายเงิน ขั้นตอนที่ซับซ้อนและการพึ่งพานายจ้างทำให้แรงงานข้ามชาติเสี่ยงต่อการถูกแสวงประโยชน์

# ความท้าทายที่ 4: การถูกกีดกันจากการคุ้มครองทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อผู้หญิงอย่างไม่ได้สัดส่วน

**คนงานข้ามชาติยังต้องเผชิญการเข้าถึงประกันสังคมและสวัสดิการที่ไม่เท่าเทียม**
**ข้อ 26 ของ ICCPR** กำหนดให้ประเทศไทยสร้างหลักประกันว่าความแตกต่างในกฎหมายและระบบสวัสดิการมีเหตุผลและมีเหตุอันสมควรตามวัตถุประสงค์ แม้สวัสดิการนั้นจะไม่ได้รับการรับรองโดย ICCPR เองก็ตาม แรงงานทำงานบ้านข้ามชาติยังคงถูกกีดกันจากความคุ้มครองประกันสังคมภาคบังคับ เพราะวิธีการจัดประเภทงานบ้าน แรงงานข้ามชาติยังรายงานอุปสรรคต่อการรับรองผู้ดูแลผู้ป่วย และต่อการรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพที่เชื่อมโยงกับเงินสมทบที่ตนจ่าย ประเทศไทยควรทบทวนกฎเกณฑ์เหล่านี้และผลกระทบ ขจัดอุปสรรคที่ไม่มีเหตุอันสมควร และสร้างหลักประกันว่าแรงงานสามารถเรียกร้องสวัสดิการที่ได้มาจากเงินสมทบของตนa

**คนงานข้ามชาติยังประสบความยากลำบากในการเข้าถึงประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ** ตามมาตรา 76 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม แม้จะจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนชราภาพ แต่กฎกระทรวงว่าด้วยการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพแก่ผู้ประกันตนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย พ.ศ. 2560 จำกัดการถอนเงินบำเหน็จชราภาพเมื่อกลับประเทศต้นทาง ให้เฉพาะคนสัญชาติของประเทศที่มีความตกลงประกันสังคมทวิภาคีกับประเทศไทย ปัจจุบันประเทศไทยไม่มีความตกลงดังกล่าว ส่งผลให้แรงงานจำนวนมากที่จ่ายเงินสมทบไม่สามารถเข้าถึงเงินสมทบของตนเองได้เลย

**คนงานข้ามชาติที่ไม่สามารถทำงานได้เพราะความพิการจะสูญเสียสถานะทางกฎหมายทันทีเมื่อใบอนุญาตทำงานหมดอายุ** ซึ่งตัดสิทธิการเข้าถึงประกันสังคมและการคุ้มครองอื่น ๆ

**แรงงานทำงานบ้านข้ามชาติยังคงถูกกีดกันจากประกันสังคมภาคบังคับ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533** มาตรา 33 ให้ผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้างได้รับประโยชน์ทดแทน ได้แก่ กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร




**การถูกกีดกันจากการคุ้มครองและการฝึกอบรมส่งผลกระทบต่อผู้หญิงข้ามชาติอย่างไม่ได้สัดส่วน** จากรายงานการย้ายถิ่นของประเทศไทย 2567 (Thailand Migration Report 2024) ผู้หญิงคิดเป็นร้อยละ 44 ของแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนในประเทศไทย และจำนวนมากทำงานบ้านและงานดูแล แรงงานข้ามชาติที่ดูแลผู้ป่วยติดเตียงรายงานว่ากฎเกณฑ์คุณสมบัติตามสัญชาติทำให้เข้าร่วมโครงการรับรองผู้ดูแลผู้ป่วยไม่ได้ ทั้งที่มีประสบการณ์จริง การถูกกีดกันจากการคุ้มครองทางสังคมและโอกาสในการรับรองทักษะจึงส่งผลกระทบเฉพาะต่อผู้หญิงข้ามชาติ และก่อให้เกิดความกังวลเรื่องการคุ้มครองที่เท่าเทียมตามข้อ 26 ของ ICCPR

**คนงานผู้หญิงข้ามชาติเผชิญความเสี่ยงที่สูงขึ้นต่อการแสวงประโยชน์ด้านแรงงาน เนื่องจากความเปราะบางเชิงโครงสร้างและเชิงระบบ**
แรงงานทำงานบ้านผู้หญิงข้ามชาติโดยเฉพาะต้องทำงานชั่วโมงยาวนานเกินควรโดยไม่ได้ค่าล่วงเวลา และมักเข้าถึงวันลาที่ได้รับค่าจ้าง รวมถึงลาป่วย ได้น้อยมากหรือไม่ได้เลย แรงงานผู้หญิงข้ามชาติที่ตั้งครรภ์เปราะบางเป็นพิเศษ มักถูกบังคับให้ออกจากงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และต้องพึ่งการสนับสนุนจากครอบครัวตลอดการตั้งครรภ์และการคลอดบุตร ส่งผลให้สูญเสียรายได้ยาวนาน ซึ่งมักเกินหนึ่งปี โดยไม่มีการคุ้มครองหรือค่าชดเชยจากรัฐในรูปแบบใดเลย

y เอกสารสรุปข้อเท็จจริง UPR ฉบับนี้จัดทำโดย **กลุ่มคนงานหญิงเพื่อความยุติธรรม, เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (MWG), สหพันธ์คนงานข้ามชาติ (MWF), มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (HomeNet Thailand), มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย (FAIR), เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ, มูลนิธิมนุษยะ, ภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคมไทยเพื่อกระบวนการ UPR และกลไกสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ**

# สภาพความเป็นจริงในพื้นที่

**ความท้าทาย** | **กรณี ข้อเท็จจริง และข้อสังเกต**

ทุพพลภาพ สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน ลูกจ้างทำงานบ้านที่จ้างโดยครัวเรือนส่วนบุคคลถูกยกเว้นจากระบบภาคบังคับนั้น แรงงานทำงานบ้านชาวไทยสมัครเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 40 ได้ ซึ่งเป็นระบบที่จำกัดกว่าและใช้เงินสมทบของแรงงานเอง แต่แรงงานทำงานบ้านข้ามชาติโดยทั่วไปไม่มีช่องทางเทียบเท่าสู่ความคุ้มครองประกันสังคม ภายหลังคณะกรรมการประกันสังคมสนับสนุนการปฏิรูปในปี 2567 คณะรัฐมนตรีอนุมัติหลักการร่างพระราชกฤษฎีกาเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2569 เพื่อนำลูกจ้างของครัวเรือนส่วนบุคคล รวมถึงแรงงานทำงานบ้าน เข้าสู่มาตรา 33 รัฐบาลแถลงว่าแรงงานข้ามชาติที่มีสิทธิจะรวมอยู่ด้วย ร่างพระราชกฤษฎีกายังเป็นเพียงร่าง การตัดสินใจนี้จึงยังไม่ทำให้แรงงานทำงานบ้านข้ามชาติได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 33

**ข้อสังเกตเชิงสรุปของ CEDAW (2568) ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติเหลื่อมซ้อนต่อผู้หญิงข้ามชาติ** คณะกรรมการ CEDAW (2568) เรียกร้องให้ประเทศไทยแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติหลายรูปแบบที่ซ้อนทับกันซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้หญิง รวมถึงผู้หญิงข้ามชาติ และชี้ถึงช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศสภาพที่ยังคงอยู่และสภาพการทำงานที่ไม่เท่าเทียมซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงงานผู้หญิงข้ามชาติ โดยเฉพาะในภาคส่วนที่ค่าจ้างต่ำ

**ทำงานผู้หญิงข้ามชาติเผชิญข้อกำหนดทางปกครองเพิ่มเติมเมื่อขอรับเงินสงเคราะห์บุตรตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533** เพื่อรับสิทธิประโยชน์รายเดือน 1,000 บาท ต้องยืนยันทุกปีว่าบุตรยังมีชีวิตอยู่ โดยยื่นเอกสารรับรองที่นายจ้างรับรองและลงนาม ซึ่งสร้างภาระซ้ำ ๆ ที่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของนายจ้าง

**สำหรับคนงานผู้หญิงข้ามชาติ กลไกร้องเรียนและเยียวยายังเข้าถึงไม่ได้เป็นส่วนใหญ่หากไม่มีการสนับสนุนจากภาคประชาสังคม** สถานะไม่ปกติหรือการจ้างงานนอกระบบมักทำให้พวกเธอไม่กล้าแสวงหาความยุติธรรม เพราะกลัวการถูกจับกุม ควบคุมตัว หรือส่งกลับ แรงงานทำงานบ้านโดยเฉพาะเผชิญการถูกโดดเดี่ยว การถูกนายจ้างเฝ้าติดตาม และความรู้เกี่ยวกับสิทธิที่จำกัด ทำให้รายงานการล่วงละเมิดโดยไม่ถูกตอบโต้ได้ยาก แม้ผู้ที่มีสถานะปกติก็เผชิญอุปสรรค เพราะการพึ่งพิงนายจ้างทั้งทางกฎหมายและการเงินทำให้ไม่กล้าดำเนินการ เมื่อแรงงานผู้หญิงข้ามชาติเข้าถึงศาลแรงงาน พวกเธอพบอุปสรรค เช่น การขาดความช่วยเหลือทางกฎหมาย ความยากในการบังคับคดีตามคำพิพากษา และกระบวนการที่ยืดเยื้อซึ่งขัดกับสถานะการเข้าเมืองระยะสั้นของพวกเธอ

## ความท้าทายที่ 5: สิทธิของเด็กข้ามชาติในการศึกษา การคุ้มครอง และการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ

**มาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรีปี 2548 ให้สิทธิเด็กทุกคนในประเทศไทยได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยไม่คำนึงถึงสัญชาติหรือสถานะทางกฎหมาย** นทางปฏิบัติ เด็กข้ามชาติยังเผชิญอุปสรรค โรงเรียนบางแห่งไม่เต็มใจรับเข้าเรียน และการสอนใช้ภาษาไทยเป็นหลักโดยไม่มีการสนับสนุนภาษาแม่ของเด็กข้ามชาติ

เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2569 กระทรวงศึกษาธิการออกระเบียบกำหนดให้ทุกโรงเรียนในสังกัดรับเด็กเข้าเรียนโดยไม่คำนึงถึงสัญชาติหรือสถานะทะเบียนราษฎร โดยใช้เลขประจำตัว “รหัส G (G Code)” แม้จะเป็นความก้าวหน้าบนกระดาษ แต่การปฏิรูปนี้ใช้เฉพาะโรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และไม่ได้ขยายการรับรองทางกฎหมายไปถึงศูนย์การเรียนรู้สำหรับแรงงานข้ามชาติ ซึ่งยังคงดำเนินงานนอกกรอบกฎหมายที่มั่นคง

**ศูนย์การเรียนรู้ที่จัดตั้งขึ้นสำหรับเด็กข้ามชาติโดยเฉพาะมีบทบาทสำคัญในการเติมช่องว่างด้านการศึกษา แต่ขาดการรับรองทางกฎหมายที่ชัดเจน** ศูนย์ส่วนใหญ่จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ไม่ได้เพราะข้อกำหนดที่เข้มงวด ส่งผลให้ศูนย์เหล่านี้ดำเนินงานโดยไม่มีการคุ้มครองทางกฎหมายและเผชิญความไม่แน่นอนอยู่ตลอดเวลา

**การเข้าถึงการศึกษาของเด็กข้ามชาติยังไม่แน่นอนในทางปฏิบัติ** นโยบายการศึกษาของประเทศไทยอนุญาตให้เด็กเข้าเรียนโดยไม่คำนึงถึงสัญชาติหรือสถานะทางกฎหมาย แต่ศูนย์การเรียนรู้สำหรับแรงงานข้ามชาติ ซึ่งให้การศึกษาแก่เด็กข้ามชาติจำนวนมาก ยังคงเผชิญอุปสรรคในการจดทะเบียน และการเรียนรู้ของนักเรียนอาจไม่ได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการ ช่องว่างนี้ก่อให้เกิดความกังวลภายใต้ข้อ 24 และข้อ 26 ของ ICCPR ซึ่งคุ้มครองเด็กและรับรองความเสมอภาคต่อหน้ากฎหมาย และภายใต้ข้อ 2 และข้อ 28 ของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (CRC) ซึ่งกำหนดให้เข้าถึงการศึกษาโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงด้วยเหตุแห่งสถานะการย้ายถิ่นของเด็กหรือผู้ปกครอง ประเทศไทยควรสร้างช่องทางจดทะเบียนที่เข้าถึงได้สำหรับศูนย์การเรียนรู้สำหรับแรงงานข้ามชาติ และรับรองการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้เรียนต่อได้.



**Migrant Working Group ประมาณการว่ามีเด็กข้ามชาติ 300,000 คนที่ต้องการการศึกษา**
บุตรหลานของแรงงานข้ามชาติมักเข้าถึงระบบการศึกษาไม่ได้ในทางปฏิบัติ ทั้งที่มีสิทธิตามกฎหมาย Migrant Working Group ประมาณการว่ามีบุตรหลานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย 300,000 คนที่ต้องการการศึกษา

**ภาษา การเดินทาง และชั่วโมงทำงานของผู้ปกครองจำกัดการเข้าถึงการศึกษาของเด็กข้ามชาติ** แม้เด็กข้ามชาติจะมีสิทธิเข้าเรียน แต่อุปสรรคด้านภาษา ค่าเดินทางและเส้นทาง และเวลาเรียนที่ไม่สอดคล้องกับวันทำงานที่ยาวนานของผู้ปกครอง อาจทำให้เข้าเรียนอย่างสม่ำเสมอได้ยาก การขาดบริการดูแลเด็กที่เพียงพอเพิ่มแรงกดดันเหล่านี้ ประเทศไทยควรแก้ไขอุปสรรคเชิงปฏิบัติเหล่านี้เพื่อให้เด็กข้ามชาติได้รับการศึกษาบนพื้นฐานที่เท่าเทียม สอดคล้องกับข้อ 24 และข้อ 26 ของ ICCPR และข้อ 2 และข้อ 28 ของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก

**ศูนย์การเรียนรู้สำหรับแรงงานข้ามชาติเผชิญความไม่มั่นคงทั้งที่เด็กมีสิทธิทางการศึกษาตามกฎหมาย** Human Rights Watch รายงานเมื่อเดือนกรกฎาคม 2568 ว่าเด็กเมียนมาที่ครอบครัวหวาดกลัวการบังคับใช้กฎหมายตรวจคนเข้าเมืองต้องพึ่งศูนย์เหล่านี้ในการเรียน และบันทึกว่ามีศูนย์ที่เผชิญการปิดและเจ้าหน้าที่ที่ถูกดำเนินคดีที่เกี่ยวกับการเข้าเมือง เด็กข้ามชาติอาจมีสิทธิลงทะเบียนเรียนในโรงเรียน ขณะที่ศูนย์ที่ให้การศึกษาแก่เด็กขาดการรับรองทางกฎหมายที่มั่นคง

# ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลไทย

## 1. ต่อความท้าทายที่ 1: รับประกันเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิที่เท่าเทียมในการประกอบอาชีพ

| | |
|---|---|
| 1.1 | แก้ไขมาตรา 88 และ 101 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อยกเลิกข้อกำหนดสัญชาติไทยสำหรับการก่อตั้งสหภาพแรงงานและการเป็นกรรมการสหภาพ เพื่อให้แรงงานข้ามชาติจัดตั้งและเป็นผู้นำสหภาพได้ |
| 1.2 | ให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 (เสรีภาพในการสมาคม) และฉบับที่ 98 (สิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม) โดยไม่ชักช้า โดยกำหนดวันที่แน่นอนและเปิดเผยต่อสาธารณะ แทนที่จะดำเนิน “การศึกษาความเป็นไปได้” ต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ เพราะรูปแบบปัจจุบันเท่ากับการเลื่อนออกไปไม่มีกำหนด ซึ่งไม่สอดคล้องกับพันธกรณีของรัฐ |
| 1.3 | ให้สัตยาบันอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว (ICRMW) |
| 1.4 | ทบทวนประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ (21 เมษายน 2563) และพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 เพื่อให้แน่ใจว่าข้อจำกัดที่ยังเหลืออยู่ถูกกำหนดอย่างเฉพาะเจาะจงเพื่อวัตถุประสงค์ที่ชอบด้วยกฎหมายและพิสูจน์ได้ ไม่ใช่การห้ามตามสัญชาติโดยรวม และยกเลิกข้อจำกัดใดที่ไม่สามารถให้เหตุผลรองรับเช่นนั้นได้ |
| 1.5 | แก้ไขระเบียบที่จำกัดการขึ้นทะเบียนแรงงานฝีมือสำหรับแรงงานข้ามชาติ และสร้างหลักประกันว่าแรงงานข้ามชาติสมัครงานในอาชีพที่ตรงกับทักษะและคุณวุฒิของตนได้ พร้อมการเข้าถึงการรับรองทักษะอย่างเป็นธรรม |

## 2. ต่อความท้าทายที่ 2: แทนที่การบริหารเฉพาะกิจด้วยกรอบสถานะทางกฎหมายที่คาดการณ์ได้

| | |
|---|---|
| 2.1 | จัดทำกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและเข้าถึงได้โดยสาธารณะ พร้อมการแจ้งล่วงหน้าที่เพียงพอ สำหรับการต่ออายุใบอนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติ แทนการพึ่งมติคณะรัฐมนตรีที่ออกในระยะเวลากระชั้นชิดและการขยายเวลาฉุกเฉินซ้ำ ๆ สร้างหลักประกันว่าแรงงานคงสถานะโดยชอบด้วยกฎหมายขณะที่คำขอล่าช้าเพราะความล้มเหลวทางปกครองหรือของระบบ e-WorkPermit |
| 2.2 | ขยายระยะเวลาแจ้งการว่างงานต่อสำนักงานประกันสังคมจากแปดวันเป็นอย่างน้อย 30 วัน ให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่แรงงานข้ามชาติมีเพื่อหานายจ้างใหม่ตามมาตรา 50 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 สร้างหลักประกันว่าแรงงานข้ามชาติเรียกร้องเงินทดแทนการว่างงานได้ขณะหางานใหม่ โดยไม่สูญเสียสถานะโดยชอบด้วยกฎหมายหรือสิทธิประโยชน์เพราะกำหนดเวลาที่ขัดแย้งกัน |
| 2.3 | จัดทำขั้นตอนถาวรให้แรงงานที่ได้รับผลกระทบจากความล้มเหลวของ e-WorkPermit ยื่นคำขอผ่านช่องทางทางเลือกที่เข้าถึงได้ คงสถานะโดยชอบด้วยกฎหมายระหว่างที่คำขออยู่ระหว่างการพิจารณา และแก้ไขข้อผิดพลาดโดยไม่มีบทลงโทษหรือการแทรกแซงของนายจ้าง |

สำหรับข้อมูล หลักฐาน และสถิติเพิ่มเติม โปรดดูรายการอ้างอิง และ/หรือติดต่อ:
**สุการ์นตา สุขไพตา, กลุ่มคนงานหญิงเพื่อความยุติธรรม. อีเมล: sookpaita@gmail.com**

## ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลไทย

| | |
|---|---|
| 2.4 | บูรณาการระบบตรวจสอบสุขภาพทั้งผู้ให้บริการภาครัฐและเอกชน ประมาณการของกระทรวงสาธารณสุขเองในเดือนสิงหาคม 2568 ว่ามีแรงงานได้รับผลกระทบ 200,000-300,000 คน สะท้อนความล้มเหลวด้านการกำกับดูแลที่ร้ายแรง ตัวเลขที่สูงกว่าซึ่ง Migrant Working Group บันทึกไว้ (สูงถึง 400,000 คน) ชี้ว่าการติดตามไม่ได้ครอบคลุมขอบเขตทั้งหมด |
| 2.5 | กำหนดให้ต้องมีการประเมินรายบุคคลก่อนควบคุมตัวแรงงานข้ามชาติด้านการเข้าเมือง และให้แรงงานที่เผชิญการเนรเทศมีโอกาสชี้แจงสถานการณ์และโต้แย้งคำตัดสินต่อหน่วยงานที่มีอำนาจ โดยมีตัวแทน ในกรณีที่ข้อ 13 ของ ICCPR ใช้บังคับ ไม่ควบคุมตัวหรือส่งกลับแรงงานเพียงเพราะความล่าช้าในการขึ้นทะเบียนที่รัฐบริหารทำให้เอกสารของแรงงานหยุดชะงัก สร้างหลักประกันว่าการลิดรอนเสรีภาพใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานะการเข้าเมืองต้องผ่านการประเมินความจำเป็นและความได้สัดส่วนเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับข้อ 9 ของ ICCPR และความเห็นทั่วไปฉบับที่ 35 |

## 3. ต่อความท้าทายที่ 3: ยุติแรงงานบังคับ การขัดหนี้ และการขาดการเยียวยา

| | |
|---|---|
| 3.1 | ขยายข้อห้ามตามกฎหมายที่มีอยู่เรื่องค่าธรรมเนียมของบริษัทจัดหางานตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ให้ครอบคลุมค่านายหน้าและค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวกับการจัดหางานที่เรียกเก็บในประเทศต้นทางของแรงงาน เพื่อปิดช่องโหว่ที่เปิดให้เกิดการขัดหนี้ก่อนที่แรงงานจะเข้ามาในประเทศไทย และกำหนดบทลงโทษที่มีนัยสำคัญและบังคับใช้อย่างสม่ำเสมอสำหรับการไม่ปฏิบัติตาม |
| 3.2 | สอบสวนเครือข่ายนายหน้าเฉพาะและเรื่องร้องเรียนที่ยื่นต่อกรมการจัดหางานแล้วโดยไม่ชักช้า และรายงานผลต่อสาธารณะ |
| 3.3 | บังคับใช้ข้อห้ามที่มีอยู่ว่าด้วยการที่นายจ้างยึดเอกสารยืนยันตัวตนของแรงงานข้ามชาติ (ตามที่บันทึกไว้เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2568) ด้วยบทลงโทษที่มีประสิทธิภาพและใช้อย่างสม่ำเสมอ และจัดตั้งกลไกติดตามเชิงรุก แทนที่จะพึ่งเรื่องร้องเรียนของแรงงานเพียงอย่างเดียว |
| 3.4 | จัดตั้งช่องทางเอกสารเดียวที่กระจายอำนาจ รวมถึงบริการเคลื่อนที่หรือระดับจังหวัด เพื่อลดความพึ่งพานายหน้าเชิงโครงสร้างของแรงงานข้ามชาติ |
| 3.5 | สร้างหลักประกันว่าแรงงานข้ามชาติที่รายงานการแสวงประโยชน์โดยนายหน้าหรือนายจ้างได้รับการคุ้มครองจากการตอบโต้ การส่งกลับ หรือการสูญเสียสถานะ ระหว่างรอการสอบสวน |

## 4. ต่อความท้าทายที่ 4: ขยายการคุ้มครองทางสังคมที่เท่าเทียมสู่แรงงานข้ามชาติ ด้วยมาตรการที่คำนึงถึงเพศสภาพ

| | |
|---|---|
| 4.1 | ให้แล้วเสร็จและตราร่างพระราชกฤษฎีกาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติหลักการเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2569 เพื่อขยายความคุ้มครองประกันสังคมภาคบังคับตามมาตรา 33 ไปยังแรงงานทำงานบ้าน รวมถึงแรงงานทำงานบ้านข้ามชาติ เผยแพร่กำหนดการดำเนินการ และสร้างหลักประกันว่าแรงงานที่มีสิทธิลงทะเบียนและรับสิทธิประโยชน์ได้ โดยไม่ขึ้นกับอุปสรรคด้านภาษาหรือการพึ่งนายจ้างในการดำเนินขั้นตอน |

สำหรับข้อมูล หลักฐาน และสถิติเพิ่มเติม โปรดดูรายการอ้างอิง และ/หรือติดต่อ:
**สุการ์นตา สุขไพตา, กลุ่มคนงานหญิงเพื่อความยุติธรรม. อีเมล: sookpaita@gmail.com**

## ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลไทย

| | |
|---|---|
| 4.2 | ยกเลิกข้อจำกัดด้านสัญชาติต่อการรับรองผู้ดูแลผู้ป่วย สำหรับแรงงานข้ามชาติที่ดูแลผู้ป่วยติดเตียง |
| 4.3 | ทำให้กระบวนการรับรองเงินสงเคราะห์บุตรง่ายขึ้น โดยยกเลิกข้อกำหนดลายมือชื่อนายจ้างรายปี และแทนที่ด้วยกลไกการตรวจสอบที่ไม่ทำให้สิทธิประโยชน์ของเด็กขึ้นอยู่กับความร่วมมือของนายจ้างอย่างต่อเนื่อง |
| 4.4 | ยกเลิกหรือแก้ไขเงื่อนไขความตกลงทวิภาคีสำหรับการถอนเงินบำเหน็จชราภาพตามกฎกระทรวงปี 2560 เพื่อให้แรงงานข้ามชาติที่จ่ายเงินสมทบทุกคนเข้าถึงเงินสมทบของตนเองเมื่อกลับประเทศ โดยไม่คำนึงว่าประเทศไทยมีความตกลงทวิภาคีกับประเทศต้นทางหรือไม่ และเจรจาความตกลงประกันสังคมทวิภาคีกับเมียนมา กัมพูชา สปป.ลาว และเวียดนาม |
| 4.5 | รับประกันความต่อเนื่องของการคุ้มครองทางประกันสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ไม่สามารถทำงานได้เพราะความพิการ โดยไม่ขึ้นกับสถานะการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน และสร้างหลักประกันว่ามาตรการแก้ไขช่องว่างเหล่านี้คำนึงอย่างชัดแจ้งถึงการที่ผู้หญิงข้ามชาติ (ร้อยละ 44 ของแรงงาน) กระจุกตัวในงานบ้านและงานดูแล สอดคล้องกับข้อ 3 ของ ICCPR และข้อสังเกตเชิงสรุปของ CEDAW ปี 2568 |

### 5. ต่อความท้าทายที่ 5: รับประกันสิทธิของเด็กข้ามชาติในการศึกษา การคุ้มครอง และการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ

| | |
|---|---|
| 5.1 | ติดตามและรายงานต่อสาธารณะเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2569 ว่าด้วยการรับเด็กข้ามชาติเข้าเรียนโดยใช้รหัส G (G Code) เพื่อให้แน่ใจว่าสิทธิที่ระเบียบนี้สร้างขึ้นบนกระดาษไม่ถูกบ่อนทำลายโดยความไม่เต็มใจรับเข้าเรียนในระดับโรงเรียนแต่ละแห่งที่ยังคงอยู่ |
| 5.2 | จัดทำกรอบกฎหมายที่ชัดเจนเพื่อรับรองศูนย์การเรียนรู้สำหรับแรงงานข้ามชาติ แยกจากข้อกำหนดการจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ซึ่งสะท้อนบทบาทของศูนย์ในการจัดการศึกษาแก่เด็กข้ามชาติที่เข้าถึงโรงเรียนกระแสหลักไม่ได้ในทางปฏิบัติ แม้จะมีการปฏิรูป G Code ปี 2569 แล้วก็ตาม |
| 5.3 | ร่วมมือกับนายจ้างและหน่วยงานท้องถิ่นเพื่อปรับตารางเรียน การเดินทาง และการสนับสนุนการดูแลเด็กให้สอดคล้องกับชั่วโมงทำงานโดยทั่วไปของผู้ปกครองข้ามชาติในภาคส่วนที่จ้างงาน |
| 5.4 | ขยายการสนับสนุนการเรียนการสอนด้วยภาษาแม่และสองภาษาสำหรับเด็กข้ามชาติที่ลงทะเบียนเรียนในโรงเรียนไทยภายใต้ระบบ G Code |
| 5.5 | ปฏิบัติตามข้อสังเกตเชิงสรุปของ CRC (2555) และ CESCR (2558) ต่อประเทศไทย ใช้นโยบายที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เด็กข้ามชาติทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยเข้าเรียนเข้าถึงการพัฒนาปฐมวัยแบบองค์รวม และดำเนินมาตรการทางกฎหมายและนโยบายที่จำเป็นเพื่อคุ้มครองเด็กในสถานการณ์การย้ายถิ่นต่าง ๆ จากการแสวงประโยชน์และแรงงานบังคับ |

SCAN HERE

สแกนเพื่อเข้าดูเอกสารนำเสนอร่วม
ในประเด็นสิทธิแรงงาน

สำหรับข้อมูล หลักฐาน และสถิติเพิ่มเติม โปรดดูรายการอ้างอิง และ/หรือติดต่อ:
**สุการ์นตา สุขไพตา, กลุ่มคนงานหญิงเพื่อความยุติธรรม. อีเมล: sookpaita@gmail.com**