



ประเทศไทย

การร่วมเสนอรายงานสำหรับการทบทวนสถานการณ์สิทธิมนุษยชนของประเทศไทย

ภายใต้กลไก Universal Periodic Review (รอบที่ 4)

สมัยประชุมที่ 53 ของคณะทำงานตามกลไก UPR (พฤศจิกายน 2569)*

1. สถานการณ์การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ

ประเทศไทยดำเนินนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ภายใต้กฎหมายสำคัญ 2 ฉบับ คือ พระราชกำหนดการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2561 และพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เป็นกรอบในการทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถทำงานและอาศัยอยู่ในประเทศไทย และกระทรวงแรงงาน ในฐานะกระทรวงหลักเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติจัดหาแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน 4 ประเทศ ได้แก่ เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ได้รับการขึ้นทะเบียนที่แตกต่างกัน 3 ประเภท คือ 1. ขึ้นทะเบียนภายในประเทศผ่านมติคณะรัฐมนตรี 2. นำเข้าตามบันทึกข้อตกลงระหว่างรัฐ (MoU) และ 3. กลุ่มจ้างงานชายแดน

ข้อมูล ณ เดือน พฤศจิกายน 2568 พบว่าแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนถูกกฎหมายแล้วราวสี่ล้านคน¹ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีแรงงานข้ามชาติหายไปจากระบบการจ้างงานร่วมล้านคน ซึ่งเครือข่ายองค์กรด้าน ประชากรข้ามชาติประเมินว่ามาจาก 2 สาเหตุหลัก คือ การตกหล่นจากระบบการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติกลุ่ม ที่จะต้องต่อใบอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีซึ่งหมดอายุไปแล้วเมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2569 และผลกระทบจาก สถานการณ์ทางการเมืองในพม่าและความขัดแย้งชายแดนไทย-กัมพูชาทำให้กระบวนการนำเข้าแรงงานตามบันทึก ข้อตกลง(MoU)ไม่สามารถดำเนินการได้

รัฐบาลทหารเมียนมาชะลอการส่งแรงงานและจำกัดการเดินทางออกนอกประเทศของผู้มีอายุเกณฑ์ทหาร จึงทำ ให้จำนวนแรงงาน MOU เมียนมาลดลงต่อเนื่องจาก 530,998 คนในปี 2563 เหลือเพียง 244,270 คนใน เดือน สิงหาคม 2568 ประเทศไทยอนุญาตให้เมียนมาเข้ามาดำเนินการจัดทำ Certificate of Identity (CI) ซึ่งพบว่า กระบวนการดังกล่าวมีการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายที่สูงมากกว่าการขึ้นทะเบียนทุกครั้งที่ผ่านมา กล่าวคือค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม จากแรงงานประเภทกรรมกร 9,270 บาท เพิ่มขึ้นเป็น 21,170 บาท แรงงานประเภทลูกจ้างทำงานบ้านจาก 12,620 บาท เพิ่มขึ้นเป็น 24,520 บาท² ขณะที่แรงงานกัมพูชามีปัญหาการเรียกร้องผลประโยชน์จากผู้ประสานงานฝั่งกัมพูชา ส่งผลให้แรงงานจำนวนมากไม่ได้รับการอนุมัติจนต้องขยายเวลาการต่ออายุออกไปอีก 6 เดือน และมีการสืบสวนของ

¹ https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/be65e4165d12436be6407224633c94bb.pdf

² ข้อมูลจากกลุ่มนายจ้างสี่ชาว ผู้ประกอบการรายย่อยที่จ้างแรงงานต่างด้าวซึ่งดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานเองโดยไม่ผ่านบริษัทจัดหางาน

กรมสอบสวนคดีพิเศษ (DSI) ที่ปรากฏข่าวว่าพบเส้นทางการโอนเงินไปยังผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน กัมพูชา เหตุการณ์นี้สะท้อนอย่างเด่นชัดว่าโครงสร้างการบริหารแรงงานข้ามชาติมีพื้นที่ให้การแสวงหาประโยชน์อยู่ในทุกระดับของระบบอนุมัติเอกสาร สะท้อนความเปราะบางเชิงโครงสร้างของการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศส่งและประเทศรับ

ประเทศไทยนำระบบ E-workpermit มาใช้ตั้งแต่ตุลาคม 2568 ซึ่งถูกกำหนดให้เป็นช่องทางหลักในการขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติพบว่ามีปัญหาเชิงโครงสร้างการบริหารจัดการที่ดำเนินการอย่างซับซ้อนและปัญหาเทคนิคของระบบซึ่งผ่านขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ส่งผลกระทบต่อแรงงานนายจ้าง อย่างกว้างขวาง ทำให้แรงงานจำนวนมากกว่าหนึ่งล้านคนมีความเสี่ยงอย่างสูงที่จะหลุดจากระบบ ตัวอย่างที่เห็นชัดเจน คือ กรณีการแจ้งแรงงานเข้าที่ระบบซึ่งกระทรวงแรงงานกำหนดให้ตัวแรงงานข้ามชาติต้องดำเนินการยื่นคำร้องขอแจ้งเข้าก่อน และต้องไปดำเนินการจัดเก็บข้อมูลอัตลักษณ์บุคคลกับศูนย์บริการ E-Workpermit หลังจากนั้นนายจ้างจึงจะแจ้งเข้าได้ ซึ่งพบว่ากรณีนี้หมายไปดำเนินการแจ้งเข้าของทั้งแรงงานและนายจ้างมีจำนวนจำกัดมาก หากไม่สามารถดำเนินการได้ทันตามเงื่อนไขของการเปลี่ยนนายจ้างที่จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 15 วัน นับจากวันที่รับแรงงานเข้าทำงานและเมื่อนายจ้างไม่สามารถดำเนินการแจ้งเข้าใน 15 วันก็ต้องมีโทษตามกฎหมายทั้งแรงงานและนายจ้าง

ข้อเสนอ

- เปิดระบบการขึ้นทะเบียนแบบ One Stop Service หน่วยงานของรัฐรับขอระบบการแก้ไขปัญหาด้านระบบออนไลน์เท่านั้น รวมทั้งป้องกันการนำเด็กอายุต่ำกว่า 18 ที่ห้ามกรทำงานในงานอันตรายมาขึ้นทะเบียนในระบบออนไลน์
- เรงเจรจากับประเทศต้นทางเรื่องค่าใช้จ่ายในการจัดทำเอกสารของแรงงานที่มีความเสี่ยงต่อการจัดเก็บภาษีซ้อนและการเอื้อต่อการจัดเก็บค่าหัวคิวภายในศูนย์ CI ในกรณีที่ระบบการจัดทำ CI ไม่สามารถทำได้ทันตามเงื่อนไขของ ให้พิจารณาเงื่อนไขการผ่อนผันการตรวจลงตราวีซ่าไปก่อน อย่างน้อย 2 ปี จนกว่าจะสามารถแก้ไขปัญหานี้ได้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภาวะแรงงานผิดกฎหมาย และการขาดแคลนแรงงานต่อไป

2. พันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิแรงงานข้ามชาติ Thailand's obligations and compliances with international treaties on the protection of migrant workers' rights.

ประเทศไทยลงนามในอนุสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่สำคัญไปแล้วจำนวน 7 ฉบับ³ รวมทั้งอนุสัญญาด้านแรงงานระหว่างประเทศอีกจำนวน 21 อนุสัญญาและ 2 พิธีสาร⁴ และยังมีอนุสัญญาที่สำคัญด้านแรงงานที่ประเทศไทยยังไม่ลงนาม คืออนุสัญญาด้านแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการเคลื่อนไหว และฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวและการ

³ <https://humanrights.mfa.go.th/human-rights/core-international-human-rights-instruments/treaties-that-thailand-is-party/>

⁴ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102843

ร่วมเจรจาต่อรอง อย่างไรก็ตามในการนำเสนอรายงาน UPR ครั้งแรกรัฐบาลไทยได้แถลงให้คำมั่นโดยสมัครใจในการเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาด้านแรงงานทั้งสองฉบับดังกล่าว⁵แล้ว แต่กลับไม่สามารถปฏิบัติตามคำมั่นได้ ต่อมาในการนำเสนอรายงาน UPR ของไทยครั้งที่ 3 รัฐบาลสวีเดนมีข้อเสนอแนะให้ไทยลงนามอนุสัญญาทั้งสองฉบับดังกล่าวแต่รัฐบาลไทยแถลงไม่สามารถตอบสนองต่อข้อเสนอแนะของรัฐบาลสวีเดน⁶ได้

จากความพยายามในการเข้าร่วมลงนามข้อตกลงทางการค้าไทย-สหภาพยุโรป และการเข้าเป็นสมาชิก OECD ทำให้รัฐบาลไทยโดยกระทรวงแรงงานได้พยายามยกร่างแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยการตัดข้อกำหนดเรื่องสัญชาติของแรงงานที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงานซึ่งจะเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ และมีแผนในการลงนามอนุสัญญาแรงงานสองฉบับในเดือนเมษายน 2568 ด้วยสภาวะการไร้เสถียรภาพทางการเมืองของประเทศไทยทำให้จนถึงปัจจุบันยังไม่สามารถเสนอร่างกฎหมายเข้าสู่การพิจารณาในระบอบรัฐสภาได้ อีกทั้งยังไม่มีความคิดเห็นของการพิจารณาลงนามอนุสัญญาแต่อย่างใด ทั้งนี้ ภาคการเมืองของพรรคฝ่ายค้านร่วมกับเครือข่ายด้านแรงงานมีความพยายามนำเสนอ ร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง แต่ร่างกฎหมายดังกล่าวถูกพิจารณาว่าเป็นร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเงินที่ต้องให้นายกรัฐมนตรีลงนามรับรองร่างกฎหมาย แต่ร่างกฎหมายที่เสนอโดยพรรคฝ่ายค้านไม่ได้รับการรับรองโดยนายกรัฐมนตรี จึงไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการพิจารณาในระบอบรัฐสภาได้⁷

เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2568 คณะทำงานด้านธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนได้นำเสนอรายงานของสถานการณ์แรงงานข้ามชาติ ในการประชุมสมัชชาแห่งสหประชาชาติ ครั้งที่ 80 ได้ระบุถึงข้อท้าทายและข้อเสนอแนะประเด็นของเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองไว้ของแรงงานข้ามชาติ โดยอ้างถึงรายงานที่นำเสนอโดยเครือข่าย⁸ ความล้มเหลวในการแก้ไขกฎหมายภายในประเทศและการลงนามอนุสัญญานอกจากจะทำให้แรงงานข้ามชาติที่อยู่ในระบบจดทะเบียนกับรัฐบาลไทยเกือบสี่ล้านคนต้องเผชิญข้อท้าทายด้านเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง

⁵ III. Voluntary pledges and commitments no.91 on page 23

<https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g11/172/64/pdf/g1117264.pdf>

⁶ Recommendation number 52.13 on page 2 <https://docs.un.org/en/A/HRC/49/17/Add.1>

⁷

https://www.parliament.go.th/section77/survey_detail.php?id=394#:~:text=%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%A0%E0%B8%97%E0%B8%A3%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%87%20%E0%B9%80%E0%B8%AA%E0%B8%99%E0%B8%AD%E0%B9%82%E0%B8%94%E0%B8%A2%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%AA%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9C%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B9%81%E0%B8%97%E0%B8%99%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A9%E0%B8%8E%E0%B8%A3%20%E0%B9%80%E0%B8%9B%E0%B9%87%E0%B8%99%E0%B8%A3%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%80%E0%B8%87%E0%B8%B4%E0%B8%99,%E0%B9%80%E0%B8%99%E0%B8%B7%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%88%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%9E%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%8D%E0%B8%8D%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%A1%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%98%E0%B9%8C%20%E0%B8%9E.%E0%B8%A8.%202518

⁸ refer in the UN report as the reference number 24 which mentioned ‘...as its clear from stakeholders submissions and consultations that other major obstacles contribute to migrant workers’ exclusion from union membership and leadership position, and create difficulties in reaching and organizing them...’. <https://docs.un.org/en/A/80/171>

เนื่องจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับปัจจุบันที่จำกัดสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานและการเป็นกรรมการสหภาพแรงงานว่าจะต้องเป็นผู้มีสัญชาติไทยเท่านั้น

ดังนั้น รัฐบาลไทยในฐานะสมาชิกขององค์การด้านแรงงานระหว่างประเทศและในฐานะผู้ร่วมก่อตั้งองค์การดังกล่าวมาตั้งแต่ปี 1919 จะต้องเร่งดำเนินการให้มีการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับหลักที่เหลืออยู่โดยทันที

3. การไม่เลือกปฏิบัติและการเข้าถึงการคุ้มครองสิทธิแรงงาน

3.1 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 นิยาม "ลูกจ้าง" โดยไม่จำแนกสัญชาติ อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติแรงงานข้ามชาติถูกเลือกปฏิบัติในการเข้าถึงกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ดังปรากฏในกรณีที่แรงงาน เมียนมา 37 คนถูกปฏิเสธเงินสงเคราะห์โดยอ้างว่า "ลูกจ้างทำงานมิชอบด้วยกฎหมาย" แรงงานต้องต่อสู้คดีถึงศาลฎีกา เป็นเวลา 4 ปี (2563–2565) และชนะคดี ศาลแรงงานวินิจฉัยว่า "การปฏิเสธไม่จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างข้ามชาติ เป็นการวินิจฉัยเกินเลยไปจากกฎหมายและระเบียบ เป็นการเลือกปฏิบัติ"⁹

อย่างไรก็ตาม ภายหลังจากชนะคดีกระทรวงแรงงานออกระเบียบใหม่ (กุมภาพันธ์ 2566)¹⁰ กำหนดให้แรงงานข้ามชาติ ที่จะเข้าถึงกองทุน "ต้องเป็นแรงงานที่ชอบด้วยกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวและกฎหมายว่าด้วยการประมงเท่านั้น" และเมื่อแรงงานยื่นฟ้องศาลปกครองเพื่อเพิกถอนระเบียบ ศาลปกครองสูงสุดกลับมีคำสั่งไม่รับฟ้องโดยอ้างว่าเนื่องจากยื่นคำฟ้องเกินกำหนด 90 วัน¹¹ ระเบียบและคำวินิจฉัยนี้แสดงถึงการสร้างเงื่อนไขทางกฎหมายที่เลือกปฏิบัติอย่างไม่สิ้นสุดอย่างชัดเจน

3.2 กองทุนเงินทดแทน

พระราชบัญญัติทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มุ่งคุ้มครองลูกจ้างทุกคนที่ประสบอันตรายจากการทำงานโดยไม่เลือกปฏิบัติแต่พบว่าแรงงานข้ามชาติไม่ได้รับสิทธิพึงมีตามกฎหมายอันเนื่องจากการบังคับใช้กฎหมาย 'ได้แก่

(1) ลูกจ้างทำงานบ้านไม่อยู่ในนิยามคำว่า "ลูกจ้าง" ตามกฎหมายทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครอง และ

(2) สำนักงานประกันสังคมออกแนวปฏิบัติที่กีดกันแรงงานข้ามชาติที่มีปัญหาสถานะทางกฎหมาย ในการเข้าถึงเงินเยียวยา แม้จะมีคำพิพากษาของศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานและศาลปกครองสูงสุดวางแนวบรรทัดฐานไว้แล้วเมื่อปี 2558 แต่สำนักงานประกันสังคมยังคงเพิกเฉย ทำให้ทายาทของแรงงานข้ามชาติที่เสียชีวิตจากการทำงานต้องยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานและลูกจ้างชนะคดีแต่สำนักงานประกันสังคมยังใช้ความพยายามในการต่อสู้คดี

⁹ <https://hrdfoundation.org/?p=7634&lang=en>

¹⁰

<https://ewf.labour.go.th/attachments/article/114/%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%9A%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%9A%E0%B8%AF%20%E0%B8%9B%E0%B8%B5%202565.pdf>

¹¹

https://hrdfoundation.org/?p=8268&lang=en&fbclid=IwY2xjawQ3EJtleHRuA2FlbQIxMABicmlkETFPYkllVWsxYkFGckR2ZDFPc3J0YwZhcHBfaWQOMjIyMDM5MTc4ODIwMDg5MgABHqLMQzDlkOp1WRQgx39df08KkvKF97z_5Eow5GgNlsi2Qq_3PgbUNZi3Yt-t_aem_Oq-h17AWUk0vYT5B5fGhiA

ไปยังศาลฎีกากระทั่งเดือนมีนาคม 2559 ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานได้ออกคำสั่งไม่รับคำร้องของสำนักงานประกันสังคม โดยเห็นว่า “คำร้องขอฎีกาไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะและมีคำพิพากษาของศาลที่เคยวางแนวบรรทัดฐานไว้แล้วทำให้แรงงานข้ามชาติชนะคดี”¹²

แม้ฝ่ายแรงงานข้ามชาติจะชนะคดี แต่สำนักงานประกันสังคมยังไม่มีหนังสือแจ้งให้ทายาทของแรงงานข้ามชาติเข้ารับเงินทดแทนแต่อย่างใด และก็มีข้อสังเกตว่าในกรณีอื่นๆ แรงงานข้ามชาติหรือทายาทจะสามารถเข้าถึงกองทุนเงินทดแทนในทันทีหรือไม่ เช่น กรณีทายาทของแรงงานข้ามชาติที่เสียชีวิตในโครงการก่อสร้างสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน จากเหตุการณ์แผ่นดิน ก็ยังไม่ได้รับเงินเยียวยาจากกองทุน เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมอ้างเงื่อนไขเรื่องเอกสารชื่อนายจ้างในใบอนุญาตทำงานกับนายจ้างที่ทำงานจริง ณ ที่เกิดเหตุไม่ต้องตรงกัน ปัจจุบันผ่านมา 1 ปี แล้วยังไม่สามารถจ่ายเงินตามสิทธิให้ทายาทของแรงงานได้

3.3 ประกันสังคม

แรงงานทำงานบ้านและแรงงานประมงยังไม่ได้รับสิทธิประกันสังคมเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป โดยกรณีของแรงงานประมงนั้นนับว่าเป็นการขัดต่ออนุสัญญาด้านแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 188 ที่ไทยเป็นรัฐภาคี ในข้อ 34 ด้านสิทธิประโยชน์ทางสังคม ที่กำหนดหลักการว่าแรงงานทุกคนต้องได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกันกับอาชีพอื่นและไม่ได้กำหนดช่องทางหรือข้อจำกัดอื่นให้เป็นการเลือกเอาไว้

นอกจากนี้ยังมีระเบียบ การเลือกตั้งคณะกรรมการประกันสังคม (ประกาศ 8 กรกฎาคม 2564) กำหนดให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งและลงสมัครต้องมี สัญชาติไทยเท่านั้น ทำให้ลูกจ้างผู้ประกันตนที่ไม่ใช่สัญชาติไทยกว่าหนึ่งล้านคน ไม่มีส่วนร่วมในการบริหารกองทุน เมื่อแรงงานข้ามชาติยื่นฟ้องศาลปกครองเพื่อเพิกถอนระเบียบ ศาลปกครองสูงสุดมีคำสั่งเมื่อเดือนพฤษภาคม 2566 ไม่รับฟ้อง อ้างว่าคดีไม่อยู่ในเขตอำนาจของศาลปกครอง และผู้ฟ้องได้ยื่นคำฟ้องต่อศาลช้าเกินเวลาเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันที่ระเบียบหลักเกณฑ์การเลือกตั้งประกาศใช้

ดังนั้น กระทรวงแรงงานต้องยกเลิกกฎหมายลำดับรองที่ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและเลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติในการเข้าถึงสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมทุกกรณี

4. แรงงานข้ามชาติกับสิทธิด้านสุขภาพ

ปัจจุบันประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติจาก 4 สัญชาติหลัก ได้แก่ เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนามมากกว่า 3 ล้านคน แต่มีเพียงส่วนน้อยที่เข้าถึงหลักประกันสุขภาพ โดยมีผู้ซื้อประกันสุขภาพตามนโยบายรัฐเพียงประมาณ 3 แสนคน และผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมราว 1.4 ล้านคน ซึ่งยังต่ำกว่าจำนวนที่ควรเข้าสู่ระบบอย่างมาก สะท้อนถึงช่องว่างในการเข้าถึงสิทธิด้านสุขภาพ ในการดำเนินการยื่นขออนุญาตทำงาน ประกาศกระทรวงแรงงานได้ระบุให้สามารถดำเนินการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพได้ที่สถานพยาบาลของรัฐ และสถานพยาบาลเอกชน ในปี 2568 นายจ้างจำนวนหนึ่งพบปัญหาใบรับรองแพทย์ปลอม หรือการออกเอกสารโดย

¹² <https://hrdfoundation.org/?p=8332&lang=en>

ไม่มีการตรวจจริงกว่า 400,000 ฉบับ รวมทั้งสถานพยาบาลเอกชนบางแห่งไม่ได้รับการรับรองจากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในขณะที่โรงพยาบาลรัฐถูกจำกัดการเข้าถึงระบบออนไลน์โดยไม่มีการเชื่อมโยงระบบการส่งเอกสารการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพผ่านระบบออนไลน์ ได้ทำให้สร้างปัญหาแก่นายจ้างในการต้องแสกนเอกสารและแนบเข้าระบบอีกครั้ง สิ่งนี้ไม่เพียงแต่สร้างความไม่เท่าเทียมในสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ แต่ยังส่งผลถึงการเอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มทุนสุขภาพเอกชนมากกว่าการคำนึงถึงความปลอดภัยทางสาธารณสุขของประชาชน และยังพบว่านายจ้างและแรงงานข้ามชาติที่ซื้อประกันเอกชน 6 เดือน เพื่อรอสิทธิรักษาพยาบาลจากประกันสังคมจำนวนมาก ไม่ได้ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนกองทุนประกันสังคมตามที่กฎหมายกำหนดทำให้มีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากเมื่อพ้นจากสิทธิประกันเอกชนแล้ว ไม่มีสิทธิในหลักประกันสุขภาพใด ๆ เลย นอกจากนี้ ยังมีปัญหาด้านการสื่อสาร การขาดข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ทศนคติที่ไม่เป็นมิตรของเจ้าหน้าที่ และข้อจำกัดด้านระยะทางไปยังสถานพยาบาล ซึ่งล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญ ทำให้แรงงานข้ามชาติจำนวนมากไม่สามารถเข้าถึงบริการได้อย่างเต็มที่ หรือไม่ได้รับสิทธิที่พึงมี อีกทั้งยังพบปัญหาการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมโดยไม่เหมาะสม และการปฏิบัติที่อาจละเมิดสิทธิ เช่น การยึดเอกสารประจำตัว ซึ่งยิ่งตอกย้ำความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงระบบสุขภาพของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

ดังนั้น กระทรวงแรงงานและสำนักงานประกันสังคมต้องลดข้อจำกัดในเรื่องเอกสารแสดงตนที่อยู่ระหว่างรอดำเนินการให้สามารถขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน เชื่อมโยงข้อมูลใบอนุญาตทำงานกับกองทุนประกันสังคม และมีมาตรการติดตามนายจ้างให้ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน และจ่ายสมทบตามที่กฎหมายกำหนด ในกรณีที่แรงงานข้ามชาติที่จะต้องขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน แต่นายจ้างไม่นำเข้าสู่ระบบประกันสังคมหรือไม่จ่ายเงินสมทบเมื่อครบเงื่อนไขตามสิทธิประโยชน์ของกองทุนแล้ว ให้สามารถใช้สิทธิประโยชน์ตามเงื่อนไขได้ และติดตามให้นายจ้างดำเนินการให้เรียบร้อยตามที่กฎหมายกำหนด

กระทรวงแรงงานและกระทรวงสาธารณสุขจะต้องกำหนดแนวทางการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติกับโรงพยาบาลรัฐโดยตรง และมีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกัน เพื่ออำนวยความสะดวกในการยื่นขอใบอนุญาตทำงาน การบริการด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ และไม่เกิดความเสี่ยงการดูแลด้านสุขภาพตามข้อจำกัดของประกันเอกชน

5. การเข้าถึงการศึกษาของเด็กข้ามชาติ

แม้ประเทศไทยจะมีนโยบาย "การศึกษาเพื่อปวงชน" (EFA) แต่ในทางปฏิบัติยังมีเด็กข้ามชาติวัยเรียนกว่า 200,000 - 300,000 คน (อ้างอิงข้อมูลจากเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติและหน่วยงานสหประชาชาติ) ที่เข้าไม่ถึงระบบโรงเรียนรัฐ โดยมี ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กข้ามชาติ (MLCs) ทำหน้าที่เป็นกลไกหลักรองรับเด็กกลุ่มนี้ถึง ร้อยละ 40-50

การสั่งปิดศูนย์การเรียนรู้ชั่วคราวในหลายพื้นที่¹³ จึงส่งผลกระทบต่อเด็กนับหมื่นคน เพิ่มความเสี่ยงต่อการถูกแสวงหาประโยชน์ แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์ สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนถึงอุปสรรคเชิงโครงสร้างที่ขัดต่อเจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 รวมถึงพันธกรณีระหว่างประเทศ อาทิ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (CRC), ปฏิญญาโลก EFA และ ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการศึกษาสำหรับเด็กที่ตกหล่น แม้มติ ครม. จะอนุญาตให้บุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนเรียนฟรีได้ แต่ศักยภาพในการรองรับนักเรียนของโรงเรียนรัฐ ภาษา และเงื่อนไขด้านอายุ/เอกสาร ทำให้เด็กจำนวนมากยังต้องพึ่งพา MLCs ในฐานะทางเลือกเดียวที่มีอยู่

ดังนั้น เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ จึงขอเรียกร้องต่อรัฐบาลให้มีคำสั่งระงับการดำเนินการปิดศูนย์การเรียนรู้และดำเนินคดีตามกฎหมายโรงเรียนเอกชนโดยทันทีและเร่งดำเนินการสำรวจศูนย์เรียนรู้ทั่วประเทศ เพื่อให้มีการรับรองสถานะ "ศูนย์การเรียนรู้ทางเลือก"โดยขอให้รัฐพิจารณาสถานะทางกฎหมายของ MLCs ในฐานะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์การศึกษา ให้สามารถดำเนินงานภายใต้มาตรฐานขั้นต่ำร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ แทนการใช้มาตรการปิดศูนย์ฯ เพื่อให้มีการพัฒนาการจัดการศึกษาที่เหมาะสม การจัดสรรทรัพยากรที่เท่าเทียม: พัฒนากลไกการจัดสรรงบประมาณรายหัว (Per-head funding) ให้ครอบคลุมเด็กทุกคนที่เรียนในศูนย์การเรียนรู้ที่ได้รับการขึ้นทะเบียน เพื่อลดภาระของรัฐในการสร้างโรงเรียนใหม่ การพัฒนาระบบส่งต่อ (Referral System): สร้างความร่วมมือในการโอนย้ายหน่วยกิตและผลการเรียนระหว่างศูนย์การเรียนรู้และโรงเรียนรัฐ เพื่อให้เด็กสามารถเข้าสู่ระบบการศึกษาหลักได้อย่างไร้รอยต่อ

6. ความรับผิดชอบของภาคธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน

6.1 หลักการ "นายจ้างจ่าย" (Employer Pays Principle)

เนื่องจากที่ผ่านมาภาคธุรกิจไทยเลือกที่จะลดต้นทุนการผลิตโดยหันไปหาแรงงานข้ามชาติราคาถูกจากประเทศเพื่อนบ้านทดแทนแรงงานภายในประเทศ ทำให้เกิดกระบวนการนายหน้าสรรหาแรงงานจากประเทศต้นทางอย่างผิดกฎหมาย แรงงานข้ามชาติจำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายที่สูงตั้งแต่ประเทศต้นทางแล้ก็กับการอำนวยความสะดวกในการลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย ภาครัฐทั้งไทยและประเทศต้นทางเล็งเห็นถึงปัญหาดังกล่าวจึงได้ลงนามข้อตกลงสรรหาแรงงานระหว่างรัฐขึ้นมาเพื่อลดความเสี่ยงดังกล่าว

อย่างไรก็ตามเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ ได้ออกรายงาน ผลกระทบของการผ่อนปรนมาตรการของรัฐบาลไทยต่อแรงงานข้ามชาติและความเสี่ยงด้านแรงงานบังคับ Report on the Impact of the Thai Government's Migrant Worker Amnesty Program and Forced Labour Risk¹³ พบว่ากว่า 90 % ของแรงงานข้ามชาติที่ไม่สามารถดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานได้ด้วยตัวเอง ยังต้องพึ่งพานายจ้าง นายหน้า และบริษัทจัดหางาน และ 79% ของแรงงานข้ามชาติที่ถูกเก็บค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงาน ที่สูงเกินจริง และต้องมีภาระหนี้สิน

¹³ <https://mwgthailand.org/sites/default/files/2023-04/Report-on-the-Impact-of-the-Thai-Governments-Migrant-Worker-Amnesty-Program-and-Forced-Labor-Risk.pdf>

ต้องชำระค่าใช้จ่ายทั้งค่าบริการและค่าธรรมเนียม คืนให้กับนายจ้าง หรือนายหน้าที่ออกค่าใช้จ่ายให้กับแรงงาน ทำให้แรงงานมีความเสี่ยงต่อการเป็นแรงงานบังคับ

ทั้งนี้ทางเครือข่ายฯ ได้มีการรวบรวมคดีที่ให้การช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง พบว่าแรงงานในกิจการประมงยังคงถูกยึดเอกสารโดยนายจ้างเพื่อเป็นหลักประกันการชดใช้หนี้จากการขึ้นทะเบียนแรงงาน¹⁴ นับว่าสอดคล้องกับรายงานของเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ

ดังนั้น รัฐบาลควรกำหนดกรอบกฎหมายและสร้างกลไกการตรวจสอบสถานประกอบการที่ใช้แรงงานข้ามชาติควรจะได้รับผิดชอบค่าสรรหาแรงงานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องตามหลักการ “นายจ้างจ่าย” (employer pay principle)¹⁵ โดยคำนวณค่าใช้จ่ายดังกล่าวเป็นหนึ่งในต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการเอง

6.2 การตรวจสอบรอบด้าน ด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence)

รัฐบาลได้มีแผนในการทำให้กระบวนการตรวจสอบรอบด้าน หรือ Human Rights Due Diligence มีผลบังคับในทางกฎหมาย โดยจัดให้มีการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้เสียรวมถึงภาคประชาสังคม เพื่อรับทราบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการจัดทำร่างกฎหมาย เนื่องจาก โดยผู้แทนภาคประชาสังคม ได้นำเสนอสถานการณ์ของพื้นที่ที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน หลายกรณีเกี่ยวข้องโดยตรงกับกลุ่มห่วงโซ่อุปทานที่เป็นสายสัมพันธ์ทางธุรกิจ ที่เป็นคู่ค้าผู้รับเหมา ผู้หาวัตถุดิบ แต่กระบวนการตรวจสอบยังไม่สามารถก่อให้เกิดการเคารพสิทธิของแรงงานได้ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีการประกาศให้เป็นพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ **ดังนั้น** นอกจากการจัดทำร่างกฎหมายให้มีการตรวจสอบรอบด้านแล้ว เห็นว่ารัฐควรมีแผนการทำงานร่วมกับสภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า โดยลงนามในข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ส่งเสริมในการดำเนินธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงประชาสัมพันธ์ส่งเสริมให้สมาชิกของสภาอุตสาหกรรมและหอการค้าเข้าร่วมโครงการองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ประเภทองค์กรธุรกิจ โดยการเข้าร่วมโครงการองค์กรต้นแบบฯ ต้องมีการจัดทำรายงานประเมินผลด้านสิทธิมนุษยชนของธุรกิจ (human rights due diligence)^[1] ครอบคลุมองค์กรที่ดำเนินธุรกิจร่วมกัน หรืออยู่ในห่วงโซ่อุปทาน เพื่อเป็นมาตรการในการป้องปรามการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ โดยรายงานดังกล่าวจำเป็นต้องเปิดเผยต่อสาธารณะเพื่อสร้างความรับรู้และง่ายต่อการสอบทาน

6.3 การตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐ

แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ในด้านการตรวจสอบรอบด้านนั้นจะมุ่งไปที่ความรับผิดชอบของภาคธุรกิจ แต่เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ เห็นว่ารัฐในฐานะผู้กระทำการทางเศรษฐกิจปัจจุบันได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 โดยมาตรา 8 นั้นได้กำหนดไว้เพียงว่า การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐนั้นต้องก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานของรัฐ และสอดคล้องกับหลักการคุ้มค่า โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและตรวจสอบได้ในกระบวนการจัดซื้อ จัดจ้างฯ ทางเครือข่ายฯ เห็นว่า กฎหมายดังกล่าวยังคงขาดหลักการสำคัญในการตรวจสอบ

¹⁴ <https://hrdfoundation.org/?p=4291> ดูจากรายงานหน้าที่ 12

¹⁵ <https://www.ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle>

ด้านสิทธิมนุษยชนผ่านการจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐ ซึ่งได้มีกรณีศึกษาที่มีการละเมิดสิทธิแรงงานของบริษัท หรือ ผู้รับเหมาจากบริษัทที่ชนะประมูลโครงการพัฒนาของรัฐ¹⁶ รวมทั้งความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน เช่น กรณีแรงงานจำนวนมากรวมถึงแรงงานข้ามชาติที่ต้องประสบอันตรายจากการทำงาน กรณีอาคารก่อสร้างของรัฐถล่มจากเหตุแผ่นดินไหว¹⁷ ที่สังคมให้ความสนใจต่อกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของรัฐที่ นำมาสู่ความสูญเสียของแรงงานในภาคก่อสร้าง

ดังนั้น การจัดทำกฎหมาย HRDD ต้องครอบคลุมการตรวจสอบบริษัทเอกชน ที่ชนะประมูล โครงการรัฐและรัฐวิสาหกิจ ตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

7. แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์

ประเทศไทยมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่อรับมือกับปัญหาแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์มากขึ้น แต่ในทางปฏิบัติยังพบรูปแบบการแสวงหาประโยชน์เชิงโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการยึดเอกสารประจำตัว การสร้างเงื่อนไขและอุปสรรคในการเปลี่ยนแปลงทางทะเบียนของแรงงาน และการก่อกวนหนี้จากค่าจ้างงาน ทำให้แรงงานข้ามชาติตกอยู่ในสถานะการพึ่งพิงโดยจำยอมและไม่สามารถออกจากงานได้อย่างอิสระ ปัญหาดังกล่าวพบได้อย่างแพร่หลายในหลายภาคส่วน รวมถึงภาคประมงที่มีลักษณะการทำงานปิดตายต่อการตรวจสอบ¹⁸ และข้อจำกัดด้านสถานะทางกฎหมายยิ่งเพิ่มความเปราะบางให้แรงงานข้ามชาติ

กรณีศึกษาการค้ามนุษย์ในไร่อ้อยจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งมีแรงงานข้ามชาติ 14 คน (รวมเด็ก 3 คน) ถูกหลอกลวง ควบคุมตัว ยึดเอกสาร และใช้ความรุนแรง สะท้อนช่องว่างสำคัญในกระบวนการยุติธรรม เมื่อศาลยกฟ้องข้อหาแรงงานค้ามนุษย์ ส่งผลให้ผู้เสียหายไม่สามารถเข้าถึงสิทธิในการเยียวยาได้อย่างเต็มที่¹⁹ กรณีนี้ชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดในการตีความองค์ประกอบความผิดและกลไกคุ้มครองที่ยังไม่ตอบสนองต่อรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ในปัจจุบัน

ดังนั้น รัฐควรเร่งพัฒนามาตรฐานการคัดแยกและคุ้มครองผู้เสียหายให้ครอบคลุมรูปแบบแรงงานบังคับเชิงโครงสร้าง พร้อมยกระดับศักยภาพเจ้าหน้าที่ในการตีความและบังคับใช้กฎหมายอย่างสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน รวมทั้งรับประกันการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมโดยไม่กระทบสถานะทางกฎหมายของแรงงาน ควบคู่กับการกำกับดูแลการสรรหาแรงงานตามหลัก “นายจ้างเป็นผู้จ่าย” และห้ามการยึดเอกสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันแรงงานบังคับตลอดห่วงโซ่อุปทานอย่างเป็นรูปธรรม

¹⁶ <https://prachataienglish.com/node/10221>

¹⁷ <https://mwgthailand.org/en/press/1743422336>

¹⁸ https://hrdfoundation.org/wp-content/uploads/2023/09/Fact-Sheet-No.1_Document-Retention_Publish1.pdf

¹⁹

https://hrdfoundation.org/?p=8425&fbclid=IwY2xjawRC26ZleHRuA2FlbQIxMABicmlkETFhWEFBNzQ2U3pRRlpN R2Jkc3J0YwZhcHBfaWQOMjlyMDM5MTc4ODIwMDg5MgABHls_ti3rUw5Yv6xfFbP51ckeHxBZ8vJdUWL3W6G R1A0N4Zf68Djhuykoa2ND_aem_9eHM01dTji7iuaLNwhtu2A

8. แรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมประมงทะเล

ภาคประมงทะเลไทยยังมีความเสี่ยงสูงต่อการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ และแรงงานเด็ก²⁰ แม้ไทยจะให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 188 มาตั้งแต่ปี 2562 และตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. 2562 แต่ยังคงพบช่องว่างสำหรับการบังคับใช้²¹ แรงงานข้ามชาติในภาคประมงยังคงเผชิญรูปแบบการแสวงหาประโยชน์เชิงโครงสร้าง เช่น การยึดเอกสารประจำตัว การกีดกันจากค่าจ้างงาน ข้อจำกัดไม่ให้แรงงานประมงเปลี่ยนย้ายประเภทงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่สถานะแรงงานบังคับ นอกจากนี้ ยังพบข้อจำกัดในการเข้าถึงระบบประกันสังคมและสวัสดิการ เนื่องจากกฎหมายเปิดช่องให้นายจ้างสามารถเลือกจัดสวัสดิการผ่านระบบประกันเอกชนแทนระบบประกันสังคม ส่งผลให้แรงงานจำนวนมากได้รับสิทธิประโยชน์ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อ 34 ของอนุสัญญา ILO C188²² อีกทั้งยังมีข้อกังวลเกี่ยวกับความพยายามปรับลดอายุขั้นต่ำของแรงงานประมง และการขาดมาตรการคุ้มครองด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เพียงพอ ซึ่งอาจนำไปสู่ความเสี่ยงของแรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ขณะที่มาตรการตรวจสอบและกลไกร้องเรียนยังไม่สามารถเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกรณีที่แรงงานอยู่กลางทะเลหรืออยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง²³

ข้อเสนอ

- แก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ.2562 ให้สอดคล้องกับอนุสัญญา ILO C188 อย่างครบถ้วน บังคับให้แรงงานประมงทุกคนอยู่ในระบบประกันสังคม ยกเลิกทางเลือกประกันเอกชน
- กำหนดข้อห้ามการยึดเอกสารอย่างชัดเจน และบังคับใช้หลัก “นายจ้างเป็นผู้จ่าย” ตลอดกระบวนการสรรหาแรงงาน
- ทบทวนและกำหนดอายุขั้นต่ำแรงงานประมงให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 182
- พัฒนามาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมถึงมาตรฐานขั้นต่ำด้านอาหาร น้ำดื่ม และอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือ

²⁰ Environmental Justice Foundation, (2023), Thailand’s progress in combatting IUU, forced labour & human trafficking: EJF observations and recommendations volume 10, 2023 <https://ejfoundation.org/reports/thailand-progress-in-combatting-iuu-forced-labour-human-trafficking-ejf-observations-and-recommendations-volume-10-2023>

²¹ Migrant Working Group, (2023), Briefing on Thailand’s Fisheries Legislation Developments <https://mwgthailand.org/en/press/1711265235>

²² Migrant Working Group, (2023), Report of the study of legal and practical gaps regarding the law on labour protection in fishing work following Thailand’s ratification of the International Labour Organization Convention No. 188 on Work in Fishing Convention, 2007

²³ Migrant Working Group, (2023), Report on the review of compliance of Thailand’s labour protection laws in fishing work with the International Labour Organization Convention no. 188 on Work in Fishing Convention, 2007 https://mwgthailand.org/sites/default/files/2023-07/Report%20on%20the%20review%20of%20compliance%20of%20Thailand's%20labour%20protection%20laws%20in%20fishing%20work%20with%20the%20International%20Labour%20Organization%20Convention%20no.%20188%20on%20Work%20in%20Fishing%20_0.pdf

- เสริมสร้างกลไกการตรวจสอบในทะเลและเปิดโอกาสให้ภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในการติดตามการบังคับใช้กฎหมาย
- พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ในการระบุและคุ้มครองผู้เสียหายจากแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ในภาคประมง

* หมายเหตุ: รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นโดย เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (Migrants Working Group - MWG) เป็นเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานสนับสนุนสุขภาพ การศึกษา และสิทธิของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย MWG เป็นเวทีแลกเปลี่ยนข้อมูลและวิเคราะห์สาเหตุที่รากเหง้าของปัญหาในบรรดาองค์กรสมาชิก MWG ร่วมมือกับสมาชิกเพื่อกำหนดวาระและการรณรงค์กับภาครัฐ นักวิชาการ สถาบัน และภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติ เพื่อประกันคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า รายงานนี้จัดทำด้วยความเห็นชอบจากองค์กรสมาชิก MWG รวมทั้ง มูลนิธิความยุติธรรมเชิงสิ่งแวดล้อม, มูลนิธิสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.), มูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงาน (LRF), มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย และมูลนิธิรักษ์ไทย มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ และ Solidarity Center Thailand