



# แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนา ทักษะแรงงานข้ามชาติ

จัดทำโดย

ติณณภพจ์ สิ้นสมบูรณ์ทอง  
วาทีนีย์ วิชัยยา  
สรัญญา เตรีตัน

คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประเทศไทย





## บทนำ

การเคลื่อนย้ายแรงงานมายังประเทศไทยเป็นหนึ่งในหนทางในการเพิ่มขีดความสามารถและการปรับตัวทางเศรษฐกิจของแรงงานข้ามชาติจากประเทศกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และเมียนมา จำนวนกว่า 3 ล้านคนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย แรงงานข้ามชาติถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาธุรกิจไทย แต่มีแรงงานข้ามชาติเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะก่อนออกเดินทางหรือมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งส่งผลโดยตรงต่อโอกาสในการเข้าถึงการจ้างงานและงานที่มีคุณค่า

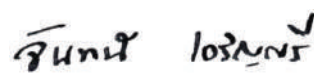
ความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจ บริษัทนำเข้าแรงงาน หน่วยงานฝึกอบรมทักษะ องค์กรภาคประชาสังคม และรัฐบาล ผ่านกลไกและเวทีหารือระดับภูมิภาคเป็นกุญแจสำคัญในการจัดซื้อจัดจ้างและอุปสรรคต่าง ๆ ของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงผู้ว่าจ้างและชุมชนในการได้รับประโยชน์จากการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งนำไปสู่การช่วยลดความยากจน การส่งเสริมการเติบโตและการปรับตัวทางเศรษฐกิจของทั้งประเทศกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมียนมา และไทย

แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติได้รับการพัฒนาร่วมกับคณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และคณะกรรมการขับเคลื่อนการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติระหว่างภาครัฐกับเอกชนที่จัดตั้งขึ้นเมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2563 ภายใต้ “โครงการส่งเสริมการย้ายถิ่นที่ปลอดภัย การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และการจ้างงาน ในประเทศกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมียนมา และไทย” หรือ “โครงการพหุมิติ” ดำเนินโครงการโดยองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (ไอโอเอ็ม) ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2560 ร่วมกับองค์กรเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานด้านการพัฒนาและประสานความร่วมมือของประเทศสวีเดน

การพัฒนาแนวปฏิบัตินี้เป็นก้าวสำคัญของความพยายามร่วมกันระหว่างภาคเอกชนกับภาครัฐเพื่อให้แน่ใจว่า แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาทักษะและสามารถปรับตัวให้เข้าถึงโอกาสการจ้างงานและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นท่ามกลางการเปลี่ยนผ่านในยุคเศรษฐกิจไทย 4.0 (เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม) และการแพร่ระบาดของโควิด-19 แรงงานข้ามชาติยังคงมีบทบาทสำคัญในการปรับตัวและการฟื้นฟูเศรษฐกิจด้วย



นางเจราติน อองชาร์ค  
หัวหน้าสำนักงาน ไอโอเอ็ม ประเทศไทย



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทน์ เจริญศรี  
คณะบดีคณะสังคมวิทยาและ  
มานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

# โครงการพัฒนาแนวทางปฏิบัติที่มีคุณภาพ ในการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติ

โครงการนี้จัดทำโดยกลุ่มดำเนินการวิจัยที่ประกอบด้วยคณาจารย์ประจำคณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้แก่ อ.ดิณณภพ สันสมบูรณ์ทอง อ.วาทีนีย์ วิชัยยา และอ.สร้อยญา เตรีตน์ โครงการนี้ดำเนินการภายใต้โครงการส่งเสริมการย้ายถิ่นที่ปลอดภัย การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และการจ้างงาน ในประเทศกัมพูชา สปป.ลาว เมียนมา และไทย (PROMISE) ซึ่งเป็นโครงการในระดับภูมิภาค อันเกิดจากความร่วมมือระหว่างองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) กับหน่วยงานด้านการพัฒนาและประสานความร่วมมือของสวีเดน (SDC) โดยมีวัตถุประสงค์ในการสร้างแนวทางปฏิบัติที่มีคุณภาพเพื่ออบรมทักษะ โดยมีแรงงานข้ามชาติเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความอ่อนไหวทางเพศสภาพ และตอบสนองความต้องการของตลาด

โครงการนี้มีโอกาสประสบความสำเร็จได้หากปราศจากกลุ่มนายจ้าง บริษัทจัดหาแรงงาน และหน่วยงานฝึกอบรมทักษะในจังหวัด เป้าหมาย ขอขอบคุณ คุณศุภิสราห์ มารีน คุณเดชาภิวัชร นพมิตร คุณสิทธิพร เศรษฐสวัสดิ์ และคุณอรอุมา สัมไทยสำหรับความสนับสนุนด้านการประสานงานและงานธุรการ ประการต่อมา ขอขอบคุณความสนับสนุนในกระบวนการเก็บข้อมูลและการจัดการข้อมูลโดยคุณวิภาดา บรรสาร คุณเศรษฐวัฒน์ แก่ประโคน คุณอัญชัชชญา จันทร์สามารถ คุณธนาภา รุจิรไพบูลย์ คุณวิระวัลย์ เทียงธรรม คุณเบญญาภา ธงสิบสอง คุณธนกร สอนนิม คุณธวัชรัตน์ สิทธิชัย คุณปิยฉัตร กล้าหาญ คุณศกวรรณ บางภูมิ และคุณชัยวัฒน์ โพธิปฐมวัฒน์ ประการสุดท้ายขอขอบคุณผู้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการว่าจ้างงานแรงงานข้ามชาติในเดือนกันยายน พ.ศ. 2563 และเดือนมกราคม พ.ศ. 2564 อันประกอบไปด้วย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย กลุ่มนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าวโครงการนายจ้างสีขาวฯ และผู้แทนภาคเอกชน (รายชื่อตามภาคผนวก 3)

คณะผู้จัดทำยินดีอย่างยิ่งที่ได้รับความสนับสนุนจากคณะผู้เชี่ยวชาญในการทุ่มเทเวลาอันมีค่าเพื่อพิจารณาข้อค้นพบการศึกษาวิจัยและให้ความเห็นต่อโครงร่างเอกสารด้วยความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง โดยคณะผู้เชี่ยวชาญประกอบไปด้วย คุณ Sally Barber คุณภักชนก พัฒนถาบุตร คุณเบญจมาศ เป็นบุญ และคุณ Fariza Mukanova จากองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) และคุณนันท์ศิริ เอี่ยมสุขจากองค์การเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ (UN Women) เอกสารนี้ผ่านกระบวนการบรรณาธิการโดยคุณ Zeina Wairoa และแปลเป็นภาษาไทยโดยคุณขวัญฤทัย ศิริพัฒนโกศล

ที่มาและความสำคัญ	1
ระเบียบวิธีวิจัย	2
1. การสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรมเพื่อสนับสนุนการจับคู่งานของแรงงานข้ามชาติ	3
ความคาดหวัง	3
วิธีปฏิบัติที่พบในปัจจุบัน	4
แนวทางและข้อเสนอแนะ	4
2. การพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่าให้แรงงานข้ามชาติ	7
ความคาดหวัง	7
วิธีปฏิบัติที่พบในปัจจุบัน	7
แนวทางและข้อเสนอแนะ	8
3. การยกระดับสิทธิและสวัสดิการแรงงานข้ามชาติผ่านการพัฒนาทักษะแรงงาน	10
ความคาดหวัง	10
วิธีปฏิบัติที่พบในปัจจุบัน	10
แนวทางและข้อเสนอแนะ	11
4. ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน	13
ความคาดหวัง	13
วิธีปฏิบัติที่พบในปัจจุบัน	13
แนวทาง และข้อเสนอแนะ	14
5. แนวปฏิบัติว่าด้วยความปลอดภัยในช่วงการระบาดของโควิด-19	19
ความคาดหวัง	19
วิธีปฏิบัติที่พบในปัจจุบัน	19
แนวทางและข้อเสนอแนะ	19
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>21</b>
ภาคผนวก 1: หลักการสำคัญ	23
หลักการการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม	23
หลักการงานที่มีคุณค่า	24
หลักการสิทธิและสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ	24
หลักการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน	24
หลักการแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยในช่วงการระบาดของโควิด-19	25
ภาคผนวก 2: อนุสัญญาองค์การสหประชาชาติ	27
อนุสัญญาองค์การสหประชาชาติที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม	27
อนุสัญญาสหประชาชาติที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีคุณค่า	27
อนุสัญญาองค์การสหประชาชาติที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ	29
อนุสัญญาองค์การสหประชาชาติที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน	29
อนุสัญญาสหประชาชาติที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยในช่วงการระบาดของโควิด-19	30
ภาคผนวก 3: คณะกรรมการขับเคลื่อนการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติระหว่างภาครัฐกับเอกชน ภายใต้โครงการพหุอมมิส	31

## รายชื่อคำย่อ

AQRF	กรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน
ASEAN	สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
CLMT	ประเทศกัมพูชา สปป.ลาว เมียนมา และไทย
COVID-19	ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019
CSO	องค์การภาคประชาสังคม
ECOT	สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
GCM	ข้อตกลงระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และเป็นปกติ
IASC	คณะกรรมการประจำสหองค์การ
ILO	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
IOM	องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน
IRIS	ระบบการสรรหาแรงงานแบบบูรณาการสากล
MOU	บันทึกข้อตกลงระหว่างประเทศ
NGOs	องค์การพัฒนาเอกชน
OECD	องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ
ONIE	สำนักงานการศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
PPP	ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน
PROMISE	โครงการลดความยากจน โดยการส่งเสริมการย้ายถิ่นที่ปลอดภัย การพัฒนาทักษะ และการจ้างงาน ในประเทศกัมพูชา สปป.ลาว เมียนมา และไทย
PSEA	หลักการป้องกันการแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการทารุณกรรมทางเพศ
SDC	หน่วยงานด้านการพัฒนาและประสานความร่วมมือของประเทศสวีเดน
SDF	กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
SDGs	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
THB	บาท [ค่าเงิน]
TPQI	สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)
TVET	การฝึกอบรมเชิงเทคนิคและการอาชีวศึกษา
UN	องค์การสหประชาชาติ
UN Women	องค์การเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ
UNDMSPC	ฝ่ายยุทธศาสตร์การจัดการ นโยบาย และการกำกับการปฏิบัติงานแห่งสหประชาชาติ
UNDPO	ทบวงปฏิบัติการสันติภาพแห่งสหประชาชาติ
UNODC	สำนักงานว่าด้วยยาเสพติดและอาชญากรรมแห่งสหประชาชาติ



## ที่มาและความสำคัญ

การพัฒนาทักษะแรงงานมีความสำคัญต่อทุกธุรกิจ นายจ้างจะได้รับประโยชน์หากลูกจ้างมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติควรได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อให้เกิดทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคเศรษฐกิจไทย 4.0 (เศรษฐกิจใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม) (Archanun, 2020) การพัฒนาทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ กลายเป็นมิติที่สำคัญต่อวิถีชีวิตและการทำงานของผู้คน แรงงานจึงมีความจำเป็นมากขึ้นที่จะต้องมีทักษะที่เหมาะสมควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทของสังคม โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีที่มากขึ้นในหมู่ผู้ประกอบการและนายจ้าง ดังนั้นนายจ้างควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะแรงงาน ซึ่งนายจ้างจะได้รับประโยชน์ต่างๆ ได้แก่

- แรงงานข้ามชาติมีทักษะความสามารถและประสิทธิภาพในการผลิตที่สูงขึ้น
- แรงงานในสถานประกอบการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานโดยคำนึงถึงความอ่อนไหวทางเพศสภาพ และมีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น
- มีการส่งเสริมการจับคู่ตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับขีดความสามารถตามมาตรฐานของแรงงานโดยพิจารณาจากหนังสือรับรองการทำงาน
- แรงงานยังคงได้รับการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง
- เกิดการเรียนรู้ของลูกจ้างในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด

- นายจ้างได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายและมาตรฐานระหว่างประเทศ
- เกิดการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของผู้ประกอบการและนายจ้าง รวมทั้งสร้างชื่อเสียงให้กับธุรกิจจากการประกอบกิจการอย่างมีจริยธรรมและส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ

โครงการส่งเสริมการย้ายถิ่นที่ปลอดภัย การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และการจ้างงาน ในประเทศกัมพูชา สปป.ลาว เมียนมา และไทย (Poverty Reduction through Safe Migration Skills Development and Enhanced Job Placement in Cambodia, Lao PDR, Myanmar and Thailand) หรือ พรอมมิส (PROMISE) เป็นโครงการระดับภูมิภาคที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานด้านการพัฒนาและประสานความร่วมมือของประเทศสวีเดน เซอร์แลนด์ (เอสดีซี) และดำเนินการโดยองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (ไอโอเอ็ม) ร่วมมือกับองค์กรเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ (ยูเอ็น วีเมน) โครงการพรอมมิสมีจุดมุ่งหมายเพื่อยกระดับโอกาสในการจ้างงานและสภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) และเมียนมา โดยการพัฒนาทักษะและการคุ้มครองแรงงานซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ของการย้ายถิ่นที่ปลอดภัย ส่งเสริมการปรับตัวในทางเศรษฐกิจและการบรรเทาความยากจน แนวทางการดำเนินงานที่สำคัญของโครงการพรอมมิส คือ การเสนอให้มีการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานที่เน้นตอบสนองความต้องการของตลาด มีแรงงานข้ามชาติเป็นศูนย์กลาง และคำนึงถึงความอ่อนไหวทางเพศสภาพของแรงงานข้ามชาติจากประเทศกัมพูชา สปป.ลาว และเมียนมา โดยเฉพาะแรงงานในภาคการก่อสร้าง ภาคการบริการ และภาคการผลิต โดยอาศัยความร่วมมือ

มือและการประสานงานอย่างใกล้ชิดกับนายจ้างและหน่วยงานฝึกอบรมทักษะ นอกจากนี้ โครงการพหุองค์ได้สร้างโอกาสต่างๆ ให้แก่ภาคธุรกิจในประเทศไทยในการยกระดับทักษะแรงงานข้ามชาติ ส่งเสริมศักยภาพในการผลิต และความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจด้วย

วัตถุประสงค์หลักของแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติมุ่งนำเสนอการฝึกอบรมทักษะ โดยมีแรงงานข้ามชาติเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความอ่อนไหวทางเพศสภาพ และตอบสนองความต้องการของตลาดโดยแนวปฏิบัตินี้จะช่วยส่งเสริมให้นายจ้างและหน่วยงานฝึกอบรมทักษะเกิดความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติหญิงจากประเทศกัมพูชา สปป.ลาว และเมียนมา ให้มีโอกาสในการจ้างงานที่ดีขึ้น เข้าถึงช่องทางการย้ายถิ่นที่ปลอดภัยมากขึ้น และสามารถจับคู่การทำงานกับทักษะได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นไปตามกรอบกฎหมายระดับประเทศและมาตรฐานแรงงานสากล โดยเนื้อหาของแนวปฏิบัติจะครอบคลุมหัวข้อดังต่อไปนี้

- ทักษะพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติในภาคการก่อสร้าง ภาคการบริการ และภาคการผลิตในประเทศไทย รวมถึงทักษะพื้นฐาน ทักษะเชิงเทคนิคอาชีพ และทักษะทั่วไปในการทำงาน
- การส่งเสริม การให้ความสำคัญ และการรับรองทักษะแรงงานที่จัดทำโดยหน่วยงานภาครัฐ นายจ้าง บริษัทนำเข้าแรงงาน และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องที่พร้อมให้บริการแรงงานข้ามชาติ
- ประโยชน์ที่นายจ้างจะได้รับจากกิจกรรมต่างๆ หรือการต่อยอดแนวปฏิบัตินี้ในกิจกรรมอื่นๆ

## ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการพหุองค์ แนวปฏิบัตินี้ถูกพัฒนาขึ้นจากกระบวนการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ต่างๆ คณะผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวนทั้งสิ้น 78 คน ได้แก่ นายจ้าง ตัวแทนจากบริษัทนำเข้าแรงงาน และเจ้าหน้าที่หน่วยงานฝึกอบรมทักษะ ใน 3 ภาคส่วน (ภาคการก่อสร้าง ภาคการบริการ และภาคการผลิต) ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมถึงจังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชลบุรี จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยพิจารณาจากข้อมูลสถิติแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย เดือนกันยายน พ.ศ. 2562 จากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานพบว่าจังหวัดดังกล่าวมีจำนวนประชากรแรงงานข้ามชาติสูงสุด นอกจากนี้คณะผู้วิจัยยังได้ทบทวนแนวทางจากประเทศต่างๆ ด้วย

แนวปฏิบัตินี้เป็นไปตามนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) ว่าด้วยทักษะแรงงาน 3 ประเภท<sup>1</sup> ได้แก่

1. ทักษะพื้นฐาน หมายถึง ความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ การคำนวณเบื้องต้น และความสามารถในการสื่อสาร ซึ่งจะช่วยให้แรงงานได้รับการจ้างงานที่มีคุณค่า (Brewer, 2013 ใน ILO, 2018: 17)
2. ทักษะเชิงเทคนิค หมายถึง ความสามารถและองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่เฉพาะ ซึ่งประเมินได้ยาก (Laajaj and Macours, 2017 ใน ILO, 2018: 18)
3. ทักษะทั่วไป (soft skills)<sup>2</sup> รวมถึงความสามารถในการได้มาซึ่งทักษะอื่น ๆ หรือวิธีการเรียนรู้ ทักษะทางสังคม เช่น การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการคิดเพื่อการแก้ปัญหา (ILO, 2018: 20)

เนื้อหาของแนวปฏิบัตินี้แบ่งออกเป็น 5 บท ได้แก่ (1) การสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรมเพื่อสนับสนุนการจับคู่ของแรงงานข้ามชาติ (2) การพัฒนาทักษะแรงงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานที่มีคุณค่าสำหรับแรงงานข้ามชาติ (3) การส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติผ่านการพัฒนาทักษะ (4) ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน และ (5) มาตรการความปลอดภัยในช่วงโควิด-19 เพื่อแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะแรงงานเกี่ยวข้องกับทุกช่วงเวลาในการจ้างแรงงานข้ามชาติกลุ่มเป้าหมายหลักของแนวปฏิบัตินี้คือนายจ้างที่จ้างงานแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย อย่างไรก็ตาม หน่วยงานภาครัฐ บริษัทนำเข้าแรงงาน และหน่วยงานฝึกอบรมทักษะก็จะได้รับประโยชน์จากข้อมูลที่ปรากฏในแนวปฏิบัตินี้เช่นกัน



<sup>1</sup> บางครั้งรวมถึง (4) ทักษะอาชีพ หรือ ทักษะการปฏิบัติ (Brewer, 2013 ใน ILO, 2018: 16)

<sup>2</sup> ทั้งนี้ ทักษะทั่วไป (soft skills) อาจหมายถึง ทักษะชีวิต (life skills) ผลลัพธ์แบบอ่อน (soft outcomes) และทักษะเชิงปฏิบัติการ (practical skills) (Blades et al., 2012 ใน ILO, 2018: 20) หรือทักษะจำเป็นในการทำงาน (core work skills) คุณสมบัติที่สำคัญ (key qualifications) คุณสมบัติจำเป็น (essential qualifications) และทักษะที่นำไปใช้ในงานอื่นได้ (transferable skills) (Brewer, 2013 ใน อ้างแล้ว)

# 1. การสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรมเพื่อสนับสนุน การจับคู่งานของแรงงานข้ามชาติ

ระบบการสรรหาแรงงานระหว่างประเทศที่เป็นธรรม (International Recruitment Integrity System (IRIS) หรือ “ไอริส”) ได้กำหนดหลักการเพื่อแนะนำและดำเนินการด้านการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม หลักการไอริสส่งเสริม (1) การเคารพกฎหมายและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (2) การเคารพหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ (3) การห้ามไม่ให้มีการเรียกเก็บและรับค่าธรรมเนียมการจัดหางานจากแรงงานข้ามชาติ รวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง (4) การเคารพเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย (5) การยึดถือความโปร่งใสของข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน (6) การเคารพหลักการรักษาความลับและการคุ้มครองข้อมูล และ (7) การเคารพการเข้าถึงการเยียวยา ไอริสเป็นระบบที่มุ่งเน้นการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางสังคมด้านการจัดหางานระหว่างประเทศ โดยระบุรายชื่อและสนับสนุนบริษัทนำเข้าแรงงานที่มีความรับผิดชอบ หลักการเหล่านี้ตั้งอยู่บนกรอบสิทธิมนุษยชนสากลที่มุ่งให้มีการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในกระบวนการสรรหาแรงงาน

การสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรมเกี่ยวข้องกับเรื่องของทักษะแรงงาน โดยนายจ้างสามารถจัดค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องที่จะเรียกเก็บจากคนหางาน เพื่อแลกกับการได้คัดเลือกแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะในการทำงานมากขึ้น หากหน่วยงานที่เป็นกลไกสำคัญในประเทศต้นทางและประเทศปลายทางร่วมมือกันในการสนับสนุนการพัฒนาทักษะให้แรงงานข้ามชาติในวงจรการย้ายถิ่นทั้งกระบวนการ แรงงานได้รับการอบรมในประเทศต้นทางทำให้มีทักษะมากขึ้นและสามารถหางานที่เหมาะสมกับความต้องการของนายจ้าง โดยนายจ้างในประเทศปลายทางสามารถประสานกับหน่วยงานฝึกอบรมทักษะในประเทศต้นทางให้ช่วยฝึกอบรมแรงงานที่เหมาะสมกับความต้องการของตลาด ผลที่ตามมาคือ นายจ้างเต็มใจออกค่าธรรมเนียมจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องให้ลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างมีทักษะที่เหมาะสมกับความต้องการของนายจ้าง และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการที่ไม่มีจริยธรรม รวมถึงการเรียกค่าธรรมเนียมจัดหางานและค่าใช้จ่ายอื่นๆ การเลือกปฏิบัติในการสรรหาแรงงาน และเงื่อนไขสภาพการทำงานที่เอารัดเอาเปรียบ สามารถแก้ไขได้โดยการส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานในประเทศต้นทางเพื่อส่งเสริมศักยภาพของแรงงานข้ามชาติให้มีความเข้มแข็ง

นอกจากนี้ การจัดการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการจัดหางานและการพัฒนาทักษะจากแรงงานข้ามชาติ หลักการไอริส (ดูภาคผนวก 1) ย้ำว่านายจ้างไม่ควรกำหนดคุณสมบัติแรงงาน โดยพิจารณาจากเพศ ความสูง สัญชาติ หรือชาติพันธุ์ แต่ควรให้ความสำคัญกับระดับทักษะของแรงงานที่เกี่ยวข้องกับงาน นอกจากนี้

นี้ นายจ้างควรมีสัญญาจ้างงานที่เป็นธรรม และมีเงื่อนไขการจ้างงานที่โปร่งใสก่อนเริ่มจ้างงาน ควรแปลสัญญาการจ้างงานทั้งหมดในภาษาที่แรงงานเข้าใจ เพื่อให้มั่นใจว่าลูกจ้างเข้าใจเงื่อนไขการจ้างงานและยอมรับเงื่อนไขเหล่านั้นก่อนการจ้างงาน โดยสมัครใจ หรือควรจัดให้มีการช่วยเหลือ ในกรณีที่แรงงานไม่สามารถเข้าใจเอกสารภาษาไทย

## ความคาดหวัง

โดยภาพรวม นายจ้างคาดหวังที่จะมีแรงงานซึ่งมีทักษะตรงความต้องการของตลาด ความคาดหวังนี้อ้างถึงทักษะพื้นฐาน ทักษะเชิงเทคนิคอาชีพ และทักษะทั่วไปที่จำเป็นสำหรับการทำงาน นอกจากนี้ทักษะเฉพาะที่นายจ้างใน 3 ภาคส่วนต้องการ ได้แก่ (1) ทักษะด้านภาษา (2) ทักษะที่เป็นความต้องการเฉพาะของงาน และ (3) ทักษะความปลอดภัย

นายจ้างจะได้รับประโยชน์จากการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม การจ้างแรงงานที่มีทักษะเหมาะสมกับงาน การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและการปฏิบัติที่เท่าเทียม และการให้การคุ้มครองแรงงาน ตามที่ปรากฏในกรณีศึกษา ดังนี้

- มีการจับคู่ทักษะแรงงานที่มีประสิทธิภาพ และการประหยัดต้นทุนจากอัตราการลาออกจากการงาน
- มีประสิทธิภาพในการผลิตที่เพิ่มขึ้นจากแรงงานที่มีทักษะสูงขึ้น และมีสถานประกอบการที่ปฏิบัติกับแรงงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและปลอดภัยมากขึ้น ข้อค้นพบประการหนึ่งของงานวิจัยนี้ระบุว่า ผู้หญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับที่เท่ากับผู้ชาย
- มีอัตราการลาออกจากการงานที่ลดลงและการฝึกปฏิบัติงานที่ควบคู่กับการทำงาน นำไปสู่การลดต้นทุนที่ไม่จำเป็นและเพิ่มกำไรให้แก่สถานประกอบการ
- ปรับปรุงเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีการระบุความคาดหวังต่อแรงงานอย่างชัดเจน เกี่ยวกับความต้องการและเงื่อนไขในการทำงานก่อนการจ้างงาน
- ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงาน
- ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของบริษัทในการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรมที่นำไปสู่ความพึงพอใจของลูกค้า

การเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังและวิธีปฏิบัติที่พบในปัจจุบันเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาแรงงาน จากงานวิจัยพบว่าแม้ว่าระดับทักษะของแรงงานข้ามชาติยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างทั้งหมด แต่นายจ้างไม่ได้พิจารณาว่าเป็นประเด็นสำคัญ เนื่องจากนายจ้างเห็นว่าแรงงานสามารถฝึกฝนจนมีทักษะที่ตรงกับความต้องการของนายจ้างได้ อย่างไรก็ตาม นายจ้างเห็นพ้องว่าทักษะการสื่อสารภาษาไทยขั้นพื้นฐานมีความจำเป็นในการฝึกปฏิบัติงานในช่วงทดลองงาน นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่า หากนายจ้างต้องการแรงงานที่มีทักษะตรงกับความต้องการของนายจ้างและสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ นายจ้างอาจต้องจ่ายเงินหรือเสนอสิ่งจูงใจให้มากขึ้นในกระบวนการสรรหาแรงงาน

ในความเป็นจริง บริษัทนำเข้าแรงงานมักนำเข้าแรงงานตามคุณลักษณะประชากร (เพศสภาพ อายุ และสัญชาติ) นายจ้างในภาคการก่อสร้างมักต้องการเฉพาะแรงงานข้ามชาติชาย เนื่องจากมองว่าลักษณะทางกายภาพของแรงงานข้ามชาติหญิงไม่เหมาะกับงานก่อสร้าง นับเป็นข้อท้าทายในการสรรหาแรงงานของบริษัทนำเข้าแรงงาน เพราะรูปแบบการย้ายถิ่นส่วนใหญ่ของแรงงานข้ามชาติจากประเทศกัมพูชา สปป.ลาว และเมียนมามายังประเทศไทยมักเป็นการย้ายถิ่นตามครอบครัวของแรงงานข้ามชาติ โดยพบว่าแรงงานหญิงจำนวนมากเดินทางมาทำงานพร้อมกับคู่สมรสในสถานประกอบการเดียวกัน และหลังจากชั่วโมงการทำงานหรือวันหยุดสุดสัปดาห์ แรงงานข้ามชาติหญิงมักมีภาระหน้าที่ดูแลและทำงานบ้าน ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานและอคติทางเพศสภาพ ด้วยเงื่อนไขเหล่านี้ทำให้แรงงานข้ามชาติหญิงถูกจำกัดโอกาสในการพัฒนาทักษะและการได้รับการว่าจ้างงานในบางประเภท อย่างไรก็ตาม เมื่อนายจ้างในภาคการก่อสร้างมีประสบการณ์การจ้างงานแรงงานข้ามชาติหญิง พบว่านายจ้างในภาคการก่อสร้างร้อยละ 92.86 พึงพอใจกับผลการทำงานของแรงงานข้ามชาติหญิงเช่นเดียวกับแรงงานข้ามชาติชาย โดยบริษัทนำเข้าแรงงานนำเข้าแรงงานที่มีอายุและสัญชาติตรงกับความต้องการของนายจ้างและอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายว่าด้วยการย้ายถิ่นเพื่อการทำงานในประเทศไทย ซึ่งอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติอายุ 18-55 ปีเท่านั้นที่สามารถทำงานในประเทศไทยได้

**ความสำคัญของบริษัทนำเข้าแรงงานที่มีจริยธรรม**

“การเลือกบริษัทนำเข้าแรงงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก และไม่คิดว่ากระบวนการสรรหาแรงงานจะทำโดยบริษัทใดก็ได้ เราต้องใช้บริษัทที่มีระบบการบริหารจัดการที่น่าเชื่อถือ ดำเนินการตามกฎหมาย และเข้าใจกฎหมายของประเทศต้นทางเป็นอย่างดี” บทสัมภาษณ์ นายจ้างในภาคการผลิตในจังหวัดชลบุรี

- นายจ้างควรให้ความสำคัญกับทักษะแรงงานในกระบวนการสรรหาแรงงานและการจ้างงาน โดยไม่คำนึงถึงเพศ เพศสภาพ สัญชาติ อายุ และเชื้อชาติ เพื่อก้าวข้ามการเหมารวมทางเพศสภาพและก่อให้เกิดการจับคู่ทักษะงานที่มีประสิทธิภาพในกระบวนการสรรหาแรงงานและกระบวนการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม เมื่อนายจ้างและบริษัทนำเข้าแรงงานนำหลักการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรมมาปฏิบัติ (โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานแต่เพียงผู้เดียว) บริษัทนำเข้าแรงงานต้องช่วยนายจ้างหาแรงงานที่มีทักษะตรงต่อความต้องการ นอกจากนี้ บริษัทนำเข้าแรงงานจะต้องกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงความสามารถของแรงงานข้ามชาติมากกว่าปัจจัยด้านเพศสภาพและสัญชาติ ตามหลักการของไอริส นายจ้างจำเป็นต้องมีแนวปฏิบัติที่มีจริยธรรมและนายจ้างจะต้องมีเกณฑ์การคัดเลือกบริษัทนำเข้าแรงงานที่ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากแรงงานข้ามชาติ มีระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใส มีสัญญาที่ชัดเจนและชอบด้วยกฎหมายให้กับลูกจ้าง รวมถึงเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างไว้เป็นความลับ

**ก้าวข้ามการเหมารวมทางเพศสภาพในการทำงาน**

กรณีศึกษาในภาคการก่อสร้าง จังหวัดเชียงใหม่ แสดงให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติหญิงสามารถทำงานที่ต้องใช้แรงกายได้เช่นเดียวกับแรงงานข้ามชาติชาย หากพิจารณาจากความสามารถมากกว่าปัจจัยด้านเพศสภาพ จะเห็นได้ว่าถึงแม้ว่าในช่วงเริ่มแรกของการทำงาน แรงงานข้ามชาติหญิงส่วนใหญ่จะไม่ได้ทำงานที่ถูกมองว่าเป็นงานของผู้หญิง (เช่น ทำความสะอาด ตัดลวด และอื่นๆ) แต่เมื่อเวลาผ่านไป แรงงานหญิงบางคนแสดงให้เห็นว่าสามารถทำงานที่ถูกมองว่าเป็นงานของผู้ชายได้ (เช่น ก่ออิฐ ผสมปูน งานไม้ งานฉาบ งานสร้างบันได และอื่นๆ) และได้ค่าจ้างเช่นเดียวกับแรงงานข้ามชาติชาย



MitrThai (มิตรไทย)
กิจกรรมนี้มีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริม...
เพื่อให้นักเรียน...
มีมติ ๖ ต่อมา...

ข้อท้าทายเรื่องข้อจำกัดทางเพศในการสรรหาแรงงาน
“ปัจจุบัน มีแรงงานข้ามชาติทั้งชายและหญิงที่ทำงานให้เรา
ช่วงแรก มีแรงงานชายจำนวน 30 คน แต่หลังจากมีการอนุญาต
ให้นำเข้า ทางเราได้รับคำแนะนำว่า ถ้าหากว่าเราจ้างแรงงาน
หญิงด้วย ผู้หญิงสามารถบรรเทาหรือป้องกันความขัดแย้ง
และมักจะเตือนคู่สมรสของตัวเองเพื่อให้เห็นผลที่จะตามมา
จากความขัดแย้งที่อาจนำมาสู่การเลิกจ้าง และต้องเดินทาง
กลับประเทศทันที เราจ้างแรงงานหญิง 5 คน ที่เดินทางมา
พร้อมกับครอบครัว ที่เหลือเป็นแรงงานชาย แรงงานหญิง
เหล่านี้ช่วยเราได้มาก เนื่องจากงานก่อสร้างต้องการทั้งแรงงาน
ทั้งชายและหญิง” บทสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการบริษัทก่อสร้าง
ในจังหวัดเชียงใหม่

แรงงานเป็นเกณฑ์ในกระบวนการคัดเลือกแรงงาน โดยให้มีการ
ทดสอบทักษะแรงงานในกระบวนการสรรหาแรงงานหรือสร้าง
ความร่วมมือกับหน่วยฝึกอบรมทักษะในประเทศต้นทาง เพื่อจัด
เตรียมกลุ่มผู้ที่สำเร็จการศึกษาในอนาคตให้มีทักษะที่สอดคล้อง
กับความต้องการแรงงาน

- ในแง่ของการพัฒนาทักษะแรงงานในกระบวนการสรรหา
แรงงาน เนื่องจากทักษะเชิงเทคนิคอาจต้องใช้ระยะ
เวลานานในการฝึกฝน อีกทั้งการฝึกอบรมนั้นอาจไม่สอดคล้อง
ต่อความต้องการเฉพาะของนายจ้างและเทคโนโลยีที่ใช้ใน
สถานประกอบการ คณะผู้วิจัยจึงเสนอว่า ควรมีการจัดอบรม
การสื่อสารภาษาไทยพื้นฐานในประเทศต้นทางก่อนที่แรงงาน
จะเดินทางมาประเทศไทย การฝึกอบรมนี้อาจจัดโดยรัฐบาล
ในประเทศต้นทางและรัฐบาลของประเทศปลายทาง นายจ้าง
บริษัทนำเข้าแรงงาน หรือองค์การภาคประชาสังคม เพื่อส่งเสริม
สภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานของแรงงาน
ข้ามชาติให้ดีขึ้น เนื้อหาเบื้องต้นของหัวข้อการอบรมเหล่านี้
แรงงานข้ามชาติและผู้สนใจจะเป็นวิทยากรฝึกอบรม สามารถ
สืบค้นได้จากเว็บไซต์ www.mitrthai.com ทั้งในภาษา
กัมพูชา ลาว เมียนมา และไทย ข้อมูลการย้ายถิ่นในรูปแบบ
ออนไลน์นี้พัฒนาขึ้นจากความร่วมมือระหว่าง ไอโอเอ็ม ยูเอ็น
วีเม้น ภาคประชาสังคม และภาครัฐ ตามความร่วมมือด้าน
แรงงานระหว่างประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน อันเป็น
ผลมาจากบันทึกข้อตกลงระหว่างประเทศ (MOU) ซึ่งบังคับ

ให้แรงงานต้องผ่านการอบรมก่อนการเดินทางในประเทศ
ต้นทางในกระบวนการนี้ นอกจากทักษะเชิงเทคนิคและทักษะ
เบื้องต้นแล้ว ยังมีการปฐมนิเทศข้อมูลสิทธิและการคุ้มครอง
แรงงานเพื่อให้แรงงานเข้าใจสิทธิแรงงานตามกฎหมายไทย
บันทึกข้อตกลงระหว่างประเทศปัจจุบันกำหนดให้มีการ
ปฐมนิเทศในประเทศต้นทาง แต่ไม่ได้ระบุว่าหน่วยงานใดเป็น
ผู้รับผิดชอบการจัดอบรมก่อนการเดินทางดังกล่าวหรือหัวข้อ
ใดควรนำมาใช้อบรมแรงงานข้ามชาติ ดังนั้น ประเทศไทย
และประเทศต้นทางควรสร้างความร่วมมือทางด้านการพัฒนา
ทักษะ รวมถึงการดำเนินการอื่นๆ เช่น การเชิญให้ผู้ที่มีส่วน
เกี่ยวข้อง ( นายจ้าง องค์การภาคประชาสังคม บริษัทนำเข้า
แรงงาน และหน่วยงานฝึกอบรมทักษะ ฯลฯ) เข้าร่วมพัฒนา
เนื้อหาการอบรมและการจัดฝึกอบรม ควบคู่ไปกับการพัฒนา
รายละเอียดข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการอบรมก่อนการเดินทาง
และก่อนการทำงาน โดยกำหนดบทบาทของหน่วยงานต่าง
ๆ เป็นต้น

แนวปฏิบัติที่ดีของโครงการพหุ มิส: ส่งเสริมการเรียนรู้
ระหว่างประเทศและการย้ายถิ่นอย่างปลอดภัย
ผ่านการฝึกงาน
นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 โครงการพหุ มิสสนับสนุนแรงงาน
ข้ามชาติ ที่ต้องการฝึกอบรมทักษะด้านการโรงแรมและการ
ท่องเที่ยวในประเทศกัมพูชา สปป.ลาว และเมียนมา และตาม
ด้วยการฝึกงานในโรงแรมในประเทศไทย เป็นระยะเวลา 3
เดือน พร้อมกับเสนอให้มีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานพัฒนา
ทักษะฝีมือแรงงานในประเทศต้นทางกับนายจ้างในประเทศไทย
เนื่องจากความร่วมมือนี้ทำให้นายจ้างสามารถเลือกแรงงานที่
มีความสามารถจากโรงเรียนและสถาบันฝึกอบรมต่าง ๆ ซึ่งถือ
เป็นกลไกที่ดีในการสนับสนุนให้มีการสรรหาแรงงานข้ามชาติ
ที่มีทักษะสอดคล้องกับงาน





- นอกจากนี้ บริษัทจัดหางานควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรม สิทธิและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติในภาษาที่แรงงาน เข้าใจก่อนการเดินทาง ประเทศไทยในฐานะประเทศปลายทางได้ส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ผ่านการจัดอบรม ภายหลังการเดินทางภาคบังคับ ซึ่งดำเนินการโดยกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ณ ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและการสิ้นสุดการจ้างงาน ซึ่งแรงงานที่ผ่านกระบวนการนำเข้า ทุกคนต้องได้รับการอบรมก่อนเริ่มทำงาน เพื่อช่วยให้แรงงานข้ามชาติมีข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานและการใช้ชีวิตในประเทศไทย นอกจากนี้รัฐบาลไทยและรัฐบาล ประเทศต้นทางสามารถอำนวยความสะดวกให้กับนายจ้างไทยเพื่อสร้างความร่วมมือกับสมาคมบริษัทนำเข้าและหน่วยงานฝึกอบรมทักษะทั้งภาคเอกชนและองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อันจะช่วยให้เกิดการพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีในการสรรหา และการคัดเลือกแรงงาน รวมถึงการพัฒนาเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้ในการอบรมแรงงานข้ามชาติ โดยพิจารณาจากความต้องการของนายจ้าง สถานการณ์การจ้างงานแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และอาศัยความร่วมมือระหว่างภาคส่วน

ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น รัฐบาล นายจ้าง บริษัทจัดหางาน หน่วยงานฝึกอบรมทักษะ และภาคประชาสังคม ภายใต้หลักความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติ

- การจัดอบรมภายหลังการเดินทางควรเป็นการอบรมในลักษณะเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อ อาทิเช่น วัฒนธรรม สิทธิและสวัสดิการแรงงาน นอกเหนือจากการให้ข้อมูลผ่านการรับชมวีดิทัศน์ ทั้งนี้การอบรมก่อนการทำงานควรใช้เวลาอย่างน้อย 1 วัน

### การฝึกอบรมเบื้องต้นก่อนการเดินทาง

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทก่อสร้างท่านหนึ่งมีความเห็นว่า “รัฐบาลไทยควรร่วมมือกับประเทศต้นทางเพื่อจัดหาแรงงานข้ามชาติโดยพิจารณาจากเกณฑ์การคัดเลือกของนายจ้าง เช่น ทักษะเฉพาะที่สอดคล้องกับความต้องการของกระบวนการผลิตเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของนายจ้าง”

## 2. การพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่าให้แรงงานข้ามชาติ

งานที่มีคุณค่าถือเป็นหลักการที่สำคัญของการจ้างงาน ซึ่งตั้งอยู่บนฐานของการยอมรับสิทธิขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงานที่มุ่งหมายการเคารพความสมบูรณ์ของกายและใจของแรงงานในการทำงานที่มีคุณค่าในมุมมองของไอแอลโอ คือ ความหวังของแรงงานในการจ้างงาน รวมถึงโอกาสในการได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม การมีความมั่นคงในการทำงานและการคุ้มครองทางสังคม การพัฒนาตนเองและการบูรณาการทางสังคม เสรีภาพในการแสดงออก การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และความเสมอภาคระหว่างเพศ ทั้งนี้ควรมีกิจกรรมในการส่งเสริมวาระการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ (1) หลักการขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงาน และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (2) โอกาสในการมีงานทำและมีรายได้ (3) การคุ้มครองทางสังคมและการประกันสังคม และ (4) การประชุมหารือทางสังคมระหว่างรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง (Hammerton, 2010: 7) หลักการสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายที่ 8 ซึ่งเป็นหนึ่งในเป้าหมาย 17 ประการ ของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ พ.ศ. 2573 ที่เน้นส่งเสริมประชาคมระหว่างประเทศเพื่อสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและครอบคลุมทุกคน มีการจ้างงานที่สร้างประสิทธิภาพในการผลิตและเต็มศักยภาพ และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน (ILO, 2019b: IX) เป้าหมายนี้เป็นผลลัพธ์ที่สำคัญและเป็นตัวขับเคลื่อนวาระที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางเพื่อบรรลุการเติบโตทางเศรษฐกิจ (อ้างแล้ว: XI) โดยสรุป งานที่มีคุณค่าในเป้าหมายที่ 8 แห่งการพัฒนาที่ยั่งยืนหมายถึง การผลิตและการจ้างงานอย่างเต็มศักยภาพ สิทธิแรงงาน การคุ้มครองทางสังคมแบบถ้วนหน้า และการร่วมเจรจาต่อรองที่มีส่วนสำคัญในการบรรลุการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและสร้างประโยชน์ให้ประชาคมนานาชาติ (อ้างแล้ว: 2)

การพัฒนาทักษะแรงงานสร้างคุณภาพการต่อการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าและการจ้างงานที่เหมาะสม เนื่องจากการที่นายจ้างส่งเสริมการพัฒนาทักษะจะทำให้แรงงานข้ามชาติมีทักษะที่เหมาะสม ตอบสนองต่อความต้องการของนายจ้างได้ดียิ่งขึ้น และเติบโตในหน้าที่การงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในประเทศไทยและประเทศต้นทาง ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งส่งเสริมความสามารถของแรงงานในการเพิ่มผลิตผลและประสิทธิภาพในการผลิต รวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพแก่แรงงานข้ามชาติ

### ความคาดหวัง

นายจ้างร้อยละ 65 คาดหวังว่าจะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งแรงงานข้ามชาติและครอบครัว ข้อมูลกฎหมายเกี่ยวกับการย้ายถิ่น และกระบวนการสรรหาแรงงานและ

การจ้างงานที่ทันสมัย แรงงานข้ามชาติต่างคาดหวังว่าตนจะมีทักษะที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อทำงานนานขึ้น นายจ้างจำนวนมากยืนยันว่าการมีทักษะที่เพิ่มขึ้นทำให้แรงงานข้ามชาติมีรายได้เพิ่มขึ้น รวมถึงมีสภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ภาครัฐสามารถแสดงบทบาทที่สำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาทักษะ รวมถึงการรับรองทักษะ สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาทักษะ และการลดหย่อนภาษีเพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะให้แรงงาน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ

นายจ้างจะได้รับประโยชน์จากการส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมงานที่มีคุณค่า ตามที่ปรากฏในกรณีศึกษา ดังนี้

- ประกอบธุรกิจที่ถูกกฎหมาย และใช้ทรัพยากรที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างคุ้มค่า
- สนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกในประเทศไทย
- ลดอัตราการลาออก พัฒนาทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงานอย่างต่อเนื่อง
- เสริมสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของแรงงาน
- เพิ่มผลกำไรและประหยัดต้นทุนจากการประกอบธุรกิจตามหลักความรับผิดชอบร่วมกัน

### วิธีปฏิบัติที่พบในปัจจุบัน

การย้ายถิ่นที่ปลอดภัย กระบวนการจัดหางาน และการจ้างงานมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างบ่อย ทำให้ข้อมูลอาจคลาดเคลื่อนและเกิดความเข้าใจผิด ผลที่ตามมาคือ นายจ้างจำนวนมากตัดสินใจที่จะจ้างบริษัทนำเข้าแรงงาน หรือนายหน้าเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการสรรหาแรงงานและการต่อใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานข้ามชาติ หากแรงงานข้ามชาติมีทักษะที่ตรงกับงานและมีทักษะทางภาษาที่ดีขึ้น จะทำให้แรงงานข้ามชาติมีรายได้มากขึ้น สวัสดิการที่ดีขึ้น และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเร็วขึ้น ตัวอย่างเช่น ในภาคการผลิต นายจ้างหลายรายเห็นว่า เมื่อแรงงานข้ามชาติมีทักษะที่เหมาะสม มีความรับผิดชอบ และสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ แรงงานอาจได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน อย่างไรก็ตาม ยังคงอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของประเภทงานที่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำได้ภายใต้กฎหมายแรงงานไทย

นายจ้างให้ความสำคัญกับทักษะการสื่อสารภาษาไทย เนื่องจากทำให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม แรงงานข้ามชาติจำนวนมาก (ยกเว้นแรงงานข้ามชาติที่มาจาก สปป.ลาว) ยังไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้อย่างคล่องแคล่ว นายจ้างเห็นว่าการพัฒนาทักษะในสถานประกอบการที่ตรงกับ เนื้องานมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากลูกจ้างไม่มีแรงจูงใจในการฝึกอบรมทักษะกับสถาบันภายนอก (เว้นแต่แรงงานต้องการ เพิ่มพูนทักษะหรือพัฒนาทักษะใหม่ ซึ่งไม่สามารถพัฒนาได้จากการอบรมในสถานประกอบการ หรือไม่สูญเสียรายได้ในวันทั่วไป เข้ารับการอบรม) นายจ้างส่วนใหญ่จึงจัดอบรมพัฒนาทักษะใน สถานประกอบการควบคู่กับการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในภาค การก่อสร้างและภาคการผลิต ซึ่งการเข้าถึงการพัฒนาทักษะของ แรงงานข้ามชาติทั้งหญิงและชาย นำไปสู่การส่งเสริมงานที่มี คุณค่าและโอกาสในการจ้างงานที่ดีขึ้น

### แนวทางและข้อเสนอแนะ

- ทักษะการทำงานทั่วไป (soft skills) รวมถึงทักษะที่จำเป็น ในการจ้างงาน เช่น ทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมวิชาชีพ นอกเหนือจากทักษะเชิงเทคนิคอาชีพ ยังคงสำคัญสำหรับแรงงานในการประสบความสำเร็จในการ ทำงาน โดยนายจ้างมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ เหล่านี้ให้แก่แรงงานข้ามชาติทั้งหญิงและชาย
- นายจ้างสามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิแรงงานและการ พัฒนาทักษะจากแหล่งที่มาต่างๆ (เช่น กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ) พร้อมกับสร้างเครือข่ายนายจ้างในภาคธุรกิจหรืออุตสาหกรรม เดียวกัน หรือในจังหวัดใกล้เคียง ร่วมกับหน่วยงานของรัฐ องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร และองค์การระหว่างประเทศ ที่มีกิจกรรมด้านสิทธิแรงงาน การย้ายถิ่น และการพัฒนา ทั้งนี้ การรวมตัวกันของนายจ้างจะกระตุ้นให้หน่วยงานภาครัฐ และผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิแรงงานมีแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น ในการจัดประชุมด้านนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานข้ามชาติ อันนำไปสู่การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ ที่มีประสิทธิภาพให้สถานประกอบการต่อไป

### กรณีศึกษาประเทศไทย: แนวทางการพัฒนาทักษะ ที่ดำเนินการโดยนายจ้าง

บริษัทซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) มีแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงาน ข้ามชาติ ผ่านการดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนา ทักษะ

ศูนย์ฯ จัดอบรมทักษะการก่อสร้างเบื้องต้น และการปฐมนิเทศ ให้แก่แรงงานข้ามชาติทุกคนเป็นระยะเวลา 15 วัน โดยมุ่ง เน้นทักษะพื้นฐานและทักษะการสื่อสาร เพื่อลดความเข้าใจผิด และความล่าช้าในการทำงาน

ศูนย์ฯ ยังจัดฝึกอบรมให้ทุกบริษัทที่สนใจ เพื่อส่งเสริมการยก ระดับคุณภาพฝีมือแรงงานในกิจการก่อสร้าง

แนวทางของบริษัท ซีโน-ไทยฯ เป็นตัวอย่างที่ดีที่แสดงถึงความ ร่วมมือภายในกิจการเดียวกันว่าด้วยการพัฒนาทักษะแรงงาน ข้ามชาติ โดยใช้หลักสูตรที่มีมาตรฐาน และได้รับการยอมรับ ในวงการและเครือข่ายของบริษัท แนวทางนี้สามารถนำไปใช้ ในอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อให้หน่วยงานฝึกอบรมทักษะสามารถ ตอบสนองความต้องการทักษะแรงงานได้จริง และจัดการ อบรมที่มีคุณภาพ ตามความคาดหวังของนายจ้างและเป็น ประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรม

- เครือข่ายนายจ้างควรสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง และขยายการ สื่อสารให้ครอบคลุมทุกจังหวัด เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการแลกเปลี่ยนข้อมูล การให้ข้อมูลสิทธิและสวัสดิการ แรงงานที่ทันสมัย การแบ่งปันหลักสูตรการพัฒนาทักษะ ฯลฯ ทั้งนี้หากเครือข่ายนายจ้างมีความต้องการทักษะที่ตรงกัน อาจเป็นแรงจูงใจให้หน่วยงานพัฒนาทักษะปรับปรุงหลักสูตร ให้ตรงกับความต้องการของนายจ้าง นอกจากนี้ สมาคม นายจ้างยังมีส่วนผลักดันมาตรฐานการพัฒนาทักษะให้แก่ แรงงานข้ามชาติเป็นหลักสูตรที่ได้รับการยอมรับ เพื่อเป็นพื้น ฐานให้กับหน่วยงานฝึกอบรมทักษะนำไปพัฒนาหลักสูตร ต่างๆ ที่ตอบสนองความต้องการของตลาดด้วย



- นายจ้างเห็นว่าการอบรมนอกสถานประกอบการของแรงงานข้ามชาติเป็นไปได้ยาก เนื่องจากข้อจำกัดด้านตารางเวลาและความต้องการเฉพาะของนายจ้างในการออกแบบหลักสูตรควรมีการจัดฝึกอบรมภายในสถานประกอบการ เนื่องจากเป็นทางออกในการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติที่ดีกว่า เพื่อให้การพัฒนาทักษะนั้นตรงต่อความต้องการของนายจ้าง

### กรณีศึกษา: การอบรมทั่วไป และการสร้างแรงจูงใจ

จากกรณีศึกษาในภาคการบริการ จังหวัดชลบุรี เห็นได้ว่าการจัดอบรมทักษะใจรักบริการ (service mind) ให้แก่พนักงานทุกคนเป็นประจำทุกเดือน โดยผู้จัดการเป็นผู้อบรม ภายหลังจากการอบรม ลูกจ้างทุกคนจะได้รับใบรับรองผ่านการอบรม อีกทั้งหากลูกจ้างคนใดได้รับคำชมเชยจากลูกค้าจะได้รับเบี้ยขยันเป็นเงิน 1,200 บาท

- นายจ้างควรพิจารณาจัดฝึกอบรมทักษะให้ลูกจ้างทุกคน ในฐานะการลงทุนเพื่อยกระดับความสามารถของแรงงาน ซึ่งจะกระตุ้นประสิทธิภาพในการผลิตและการพัฒนาธุรกิจ ทั้งนี้ การอนุญาตให้ลาโดยได้รับค่าจ้าง หรือการพิจารณาให้วันอบรมเป็นวันทำงานที่ได้รับค่าจ้างก็ถือเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพ
- นายจ้างควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่ตอบสนองต่อเพศสภาพแก่แรงงานทุกคน โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติหญิง เพื่อเพิ่มศักยภาพและยกระดับความเป็นอยู่และการทำงานที่ดีขึ้น รวมถึงส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างไรก็ตาม แรงงานข้ามชาติหญิงหลายคนมีเวลาว่างที่จำกัด เพราะต้องใช้เวลาในการดูแลบ้าน หรือดูแลลูก เนื่องจากภาระงานเหล่านี้มักถูกเข้าใจเป็นงานของผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย จึงไม่มีโอกาสเพิ่มเพิ่มพูนทักษะอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน และไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมพัฒนาทักษะนอกสถานประกอบการได้
- นายจ้างสามารถช่วยลดภาระงานดูแลภายในบ้านของแรงงานข้ามชาติหญิงได้ โดยส่งเสริมการแบ่งภาระหน้าที่รับผิดชอบงาน ในบ้านระหว่างชายและหญิงผ่านกิจกรรมรณรงค์เช่น การจัดการแข่งขัน การทำงานบ้านในสถานประกอบการ โดยให้แรงงานชายเข้าร่วมแข่งขันด้วย เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้ชายสามารถทำงานบ้านได้เช่นเดียวกับผู้หญิง และคู่สมรสควรช่วยกันทำงานบ้าน โดยวิธีการนี้จะส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติแบบเหมารวมทางเพศสภาพ

### แนวปฏิบัติที่ดีของโครงการพหุมิติ: การลงทุนในการพัฒนาทักษะการสื่อสาร เพื่อส่งเสริมปลอดภัยและประสิทธิภาพการทำงานในสถานประกอบการ

ไอโอเอ็ม และ บริษัทภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด ได้ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรมาตรฐานภาษาไทยเบื้องต้นจำนวน 30 ชั่วโมง ในปีพ.ศ. 2561 และจัดฝึกอบรมภายในบริษัทให้แก่แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา รวมทั้งเพิ่มค่าจ้างให้แก่แรงงานที่มีพัฒนาการการสื่อสารภาษาไทยที่ดีขึ้นด้วย



- นายจ้างควรพิจารณาความก้าวหน้าทางอาชีพของแรงงานข้ามชาติ โดยพิจารณาจากทักษะและความสามารถที่แรงงานมี เพื่อจูงใจให้แรงงานพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ โดยการเลื่อนตำแหน่งงานควรพิจารณาจากความสามารถและผลการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติและเพศสภาพของแรงงาน
- ประกาศกระทรวง เรื่องกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำในราชอาณาจักรไทย ฉบับลงวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2563 ได้กำหนดให้ม้งานที่ห้ามคนต่างด้าวทำเด็ดขาดจำนวน 27 ประเภท และงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำโดยมีเงื่อนไขจำนวน 13 ประเภท ทั้งนี้ในภาคการก่อสร้าง รัฐบาลอนุญาตให้มีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะด้านการก่อสร้างบางประการ เช่น การก่ออิฐ งานไม้ ทำให้งานก่อสร้างไม่ได้จัดอยู่ในประเภทงานไร้ทักษะอีกต่อไป ดังนั้นนายจ้างสามารถส่งเสริมและจ้างงานแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะดังกล่าวได้ การจ้างแรงงานข้ามชาติในงานระดับชำนาญการ ถือเป็นแนวปฏิบัติที่ดีในการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพแรงงานข้ามชาติและการจูงใจให้แรงงานทำงานกับนายจ้างต่อไป

### 3. การยกระดับสิทธิและสวัสดิการแรงงานข้ามชาติผ่าน การพัฒนาทักษะแรงงาน

ในหลายภาคธุรกิจของประเทศไทย แรงงานข้ามชาติยังคงดิ้นรนต่อสู้เพื่อที่จะอยู่รอดและเผชิญกับการละเมิดสิทธิแรงงานในหลายรูปแบบ ทั้งจากการละเมิดต่อร่างกาย วาจา จิตใจ หรือ ทางเพศ จากการศึกษาของเอลเลน เพียร์สัน (Elaine Pearson) (2006) ประมาณร้อยละ 7 ของแรงงานข้ามชาติในภาคการผลิตถูกนายจ้างหรือแรงงานที่อยู่ก่อนคุกคามทางร่างกาย ในขณะที่ร้อยละ 2 ถูกคุกคามร่างกายโดยบุคคลอื่นที่อยู่นอกสถานประกอบการ รายงานฉบับนี้พบว่าแรงงานข้ามชาติมักจะถูกล่วงละเมิดทางวาจา หนึ่งในสามของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ถูกคุกคามทางวาจาในสถานประกอบการ ในขณะที่ร้อยละ 8 ถูกคุกคามทางวาจาจากบุคคลที่อยู่นอกสถานประกอบการ (Pearson, 2006: 97) จากการศึกษาของยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ (Yongyuth Chalamwong, Raphaella Prugsamat, and Khanittha Hongprayoon, 2010: 6) พบว่า แรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาครเผชิญกับการคุกคามหรือการล่วงละเมิดทางเพศและความรุนแรงทางเพศอื่นๆ โดยผู้จัดการหรือหัวหน้างานในระดับที่สูงกว่า ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 18 คน รายงานว่าเคยถูกล่วงละเมิดทางร่างกาย ในขณะที่เดียวกัน 26 คน เคยถูกคุกคามทางวาจา และ 2 คน เคยถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งทั้งหมดนายจ้างเป็นผู้กระทำความผิด ข้ามชาติควรได้รับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ การพัฒนาทักษะเป็นสิ่งสำคัญต่อการส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาติ และในทำนองเดียวกัน เนื่องจากการเข้าถึงการพัฒนาทักษะถือเป็นจุดตั้งต้นที่สำคัญต่อการบรรลุมาตรฐานสิทธิมนุษยชน และเป้าหมายแห่งการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และงานที่มีคุณค่า การมีทักษะที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะภาษาทำให้แรงงานข้ามชาติมีสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น หากแรงงานข้ามชาติสามารถสื่อสารภาษาที่ใช้ในประเทศปลายทางได้อย่างคล่องแคล่ว แรงงานจะมีศักยภาพมากขึ้นและสามารถเข้าถึงการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการได้มากขึ้นอีกด้วย เนื่องจากว่า แม้แรงงานจะไม่สามารถสื่อสารภาษาในประเทศปลายทางได้อย่างคล่องแคล่วก็สามารถเข้าถึงการคุ้มครองได้เช่นกัน แต่การสื่อสารภาษาได้ก็จะเข้าถึงได้มากขึ้น การพัฒนาทักษะในความหมายนี้จึงเกี่ยวกับการมีสิทธิและสวัสดิการของแรงงานที่เพิ่มขึ้นด้วย

#### ความคาดหวัง

นายจ้างประมาณร้อยละ 96.72 ในการศึกษาที่พึงพอใจต่อขอบเขตสิทธิและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติที่เป็นอยู่ เนื่องจากเห็นว่าสิทธิแรงงานข้ามชาติเท่าเทียมกับสิทธิและสวัสดิการของแรงงานไทย อย่างไรก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคการบริการ นายจ้างส่งเสริมให้ลูกจ้างตระหนักถึงหลักการเกี่ยวกับการป้องกันการแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการทารุณกรรมทางเพศ และ

สามารถประเมินความเสี่ยงในสถานประกอบการได้ การมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีสุขภาวะ และมีประสิทธิภาพในการผลิตสามารถยกระดับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติได้

นายจ้างจะได้รับประโยชน์จากการยกระดับสิทธิแรงงานข้ามชาติและสวัสดิการผ่านการพัฒนาทักษะ ตามที่ปรากฏในกรณีศึกษา ดังนี้

- ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้จากการจัดการพัฒนาทักษะให้แก่แรงงาน (มาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545)
- มีประสิทธิภาพในการผลิตและผลผลิตที่เพิ่มขึ้น
- ลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุจากการทำงานในสถานประกอบการ
- ชื่อเสียงของธุรกิจ ในฐานะที่เป็นแบบอย่างในการส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาติและสวัสดิการผ่านการส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงาน
- ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานดีขึ้น

#### วิธีปฏิบัติที่พบในปัจจุบัน

แรงงานข้ามชาติในภาคการก่อสร้างและภาคการผลิตได้รับการฝึกอบรมทักษะความปลอดภัยทุกปี เพื่อให้เป็นไปตามความคาดหวังของนายจ้าง อย่างไรก็ตาม แม้ว่านายจ้างในภาคการบริการคาดหวังว่าแรงงานข้ามชาติจะมีความเข้าใจหลักการเกี่ยวกับการป้องกันการแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการทารุณกรรมทางเพศ และมีทักษะในการประเมินความเสี่ยงในสถานประกอบการ รวมถึงมีทักษะด้านความปลอดภัย แต่ในความเป็นจริง ภาคธุรกิจกลับไม่ได้จัดการอบรมเพื่อป้องกันการแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการทารุณกรรมทางเพศในภาคส่วนนี้ เนื่องจากนายจ้างไม่คุ้นเคยกับหัวข้อ จึงมักจะขอรับการสนับสนุนจากองค์การภายนอกเพื่อช่วยจัดการอบรมหัวข้อดังกล่าว รูปแบบความรุนแรงทางเพศและความรุนแรงอื่น ๆ สามารถเกิดขึ้นในสถานประกอบการโดยทั่วไป (โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคการผลิตและภาคการก่อสร้าง) แต่กลับไม่ได้รับความสำคัญมากนักในภาคส่วนดังกล่าว

### แนวปฏิบัติที่ดีของโครงการพรมมิส: การให้ข้อมูลก่อนการจ้างงานและความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงาน โดยใช้วิธีการเรียนรู้ผ่านเกม

การให้ข้อมูลสิทธิแรงงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม มีความยืดหยุ่นในหลากหลายภาษา เป็นหัวใจสำคัญต่อการสร้างประสบการณ์การย้ายถิ่นที่ปลอดภัย ไอโอเอ็มร่วมกับผู้พัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อการฝึกอบรมจากประเทศสวีเดน ผ่านโปรแกรมที่เรียกว่า “ควิซเซอร์” (Quizrr) เพื่อสนับสนุนให้นายจ้างที่จ้างแรงงานข้ามชาติใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการมีส่วนร่วมสามารถโต้ตอบกันได้ และใช้การถ่ายทอดประสบการณ์ของแรงงานข้ามชาติจากหนังสือ ตามด้วยคำถามที่ครอบคลุมหัวข้อการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม สัญญาจ้าง ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ และการแก้ปัญหาผ่านกระบวนการหารือร่วมกัน

ในปีพ.ศ. 2562 พบว่าจากการอบรมผ่าน Quizrr แรงงานมีประสิทธิภาพในการผลิตสูงขึ้นประมาณร้อยละ 6 และอัตราการลาออกลดลงร้อยละ 3 ในขณะที่ความพึงพอใจต่อสถานประกอบการสูงขึ้น ร้อยละ 94



- นายจ้างควรแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิแรงงานในประเทศไทย ตามที่ได้กล่าวไปในหัวข้อการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม แรงงานควรได้รับข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน และสภาพการจ้างงานก่อนที่จะลงนามในสัญญาการจ้างงานในประเทศต้นทาง โดยสัญญาจ้างควรจัดทำในภาษาที่แรงงานเข้าใจ ซึ่งกรณีดังกล่าวสามารถดำเนินการได้โดยร่วมมือกับบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง (เนื่องจากช่องทางปกติในการสรรหาและการจ้างงานแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยกำหนดให้นายจ้างใช้บริการของบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง)

- ภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการจัดอบรมปฐมนิเทศเรื่องกฎหมายในขณะเดียวกัน บริษัทและนายจ้างจะต้องแจ้งให้แรงงานทราบนโยบาย กฎ และระเบียบของบริษัท
- นายจ้างควรสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติปรับเปลี่ยนสถานภาพการพักอาศัยในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย และรักษาสถานภาพการเข้าเมืองและการจ้างงานที่ถูกต้อง รวมถึงการขอต่อใบอนุญาตทำงานตามที่กำหนด และการแจ้งรายงานตัวอยู่ในราชอาณาจักรทุก 90 วัน รวมถึงให้แรงงานข้ามชาติมีประกันสุขภาพ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการต่อวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน สำหรับแรงงานที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนกองทุนประกันสังคม นายจ้างและแรงงานต้องจ่ายเงินสมทบอย่างต่อเนื่องเข้ากองทุนประกันสังคมตลอดระยะเวลาการจ้างงาน
- กฎหมายและกฎระเบียบอาจมีการเปลี่ยนแปลง นายจ้างจึงควรสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงข้อมูลด้านกฎหมายและนโยบายว่าด้วยการย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน เช่น การจัดทำประกาศในภาษาของแรงงานเพื่อให้สามารถเข้าถึงประโยชน์ที่แรงงานควรได้รับตามสิทธิ
- นายจ้างควรสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาทักษะ โดยให้มีการฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน และโอกาสในการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้างมีสิทธิในการลาเพื่ออบรมโดยไม่ได้รับค่าจ้างจำนวน 30 วัน (โดยขอลาได้โดยไม่เกิน 3 ครั้งต่อปี) ซึ่งรวมถึงโอกาสที่แรงงานข้ามชาติเข้ารับอบรมทักษะที่ไม่เกี่ยวกับงานในปัจจุบัน แต่อาจมีประโยชน์ต่อแรงงานในอนาคตเมื่อเดินทางกลับประเทศต้นทาง
- นายจ้างต้องจัดให้มีการอบรมความปลอดภัยภาคบังคับให้แก่ลูกจ้างทุกคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติโดยไม่มีค่าใช้จ่ายตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554
- นายจ้างควรสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ดูแลเด็กในสถานประกอบการ ให้แก่ครอบครัวของแรงงานข้ามชาติ หรือในพื้นที่สาธารณะของชุมชน เพื่อเพิ่มสวัสดิการให้แก่บุตรหลานของแรงงานข้ามชาติ ศูนย์ดูแลเด็กสร้างประโยชน์ให้ครอบครัวแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติหญิง ซึ่งอาจมีภาระงานดูแลภายในบ้านมากกว่าแรงงานชาย การสนับสนุนดังกล่าวจะส่งเสริมให้แรงงานหญิงสามารถเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทักษะได้มากขึ้น

## การให้บริการศูนย์ดูแลบุตรหลานของแรงงานข้ามชาติ

“ ควรจัดให้มีศูนย์ดูแลเด็กที่สำนักงานกลางของนิคมอุตสาหกรรม เนื่องจากการจัดให้มีศูนย์ดูแลเด็กที่โรงงานอาจไม่เหมาะสม เพราะมีการผลิตซึ่งอาจจะเป็นอันตรายต่อเด็กและส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของเด็ก ดังนั้นสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมและเทศบาล ควรร่วมมือกันในการดำเนินโครงการนี้ โดยที่แต่ละโรงงานควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายแก่ศูนย์ดูแลเด็กซึ่งเป็นลูกแรงงานข้ามชาติ” บทสัมภาษณ์ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โรงงานในจังหวัดชลบุรี

## แนวปฏิบัติที่ดีของโครงการพรมมิส: การลดอุบัติเหตุจากการทำงานโดยการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย

นับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2561 เป็นต้นมา ไอโอเอ็มได้ร่วมมือกับสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย และบริษัทภาคีต่าง ๆ เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในภาษาของแรงงานข้ามชาติ จากประเทศกัมพูชา สปป.ลาว และเมียนมา โดยฝึกอบรมในรูปแบบเอกสารและสื่อภาพและเสียงที่พัฒนามาจากหลักสูตรระดับชาติและมาตรฐานที่รับรองโดยบริษัทต่างๆ

แรงงานข้ามชาติที่เข้าร่วมการอบรมภายใต้ความร่วมมือนี้ ใช้หลักสูตรระดับชาติที่อบรมโดยวิทยากรมืออาชีพด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งได้รับการรับรองโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวได้รับการรับรองว่ามีองค์ความรู้เช่นเดียวกับหลักสูตรที่จัดให้แก่แรงงานไทย



- นายจ้างควรจัดทำแผนอย่างเป็นทางการและมาตรการที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันและขจัดความรุนแรงทางเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการล่วงละเมิด การคุกคามทางเพศ การแสวงหา

ประโยชน์ทางเพศ และการทารุณกรรมทางเพศในสถานประกอบการ บริษัทควรมีผู้ประสานงานด้านปัญหาความรุนแรงทางเพศโดยเฉพาะ เพื่อรับข้อร้องเรียนและสืบสวนข้อร้องเรียน และต้องมีการนำบทลงโทษตามกฎหมายมาใช้ในองค์กร ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวสามารถทำควบคู่ไปกับการอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องการป้องกันการแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการทารุณกรรมทางเพศให้แก่พนักงานทุกคน ซึ่งควรจัดอบรมอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

## การป้องกันการแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการทารุณกรรมทางเพศในภาคการบริการ

“ มีแรงงานของเราหลายคนที่เป็นหญิงสาว เราได้อบรมแรงงานให้ตระหนักถึงสถานการณ์การคุกคามทางเพศ และให้ทราบวิธีการจัดการกับสถานการณ์ดังกล่าว เราฝึกให้แรงงานทราบวิธีการพูดและสื่อสารเพื่อป้องกันตนเอง มีการอบรมแรงงานให้ทราบว่าแรงงานไม่ควรเข้าไปในห้องที่มีลูกค้าพักอยู่ เนื่องจากอาจเกิดอันตรายได้ หากลูกค้าเรียกขอรับบริการทำความสะอาดห้องพัก แรงงานจะต้องไปเป็นคู่ เพื่อแน่ใจว่าจะไม่มีโอกาสหรือความเสี่ยงใด ๆ ให้เกิดการคุกคามทางเพศขึ้น” กล่าวโดย นายจ้างในจังหวัดชลบุรี

- ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 พบว่า นายจ้างที่มีลูกจ้างมากกว่า 100 คนขึ้นไป มีหน้าที่จัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างจำนวนอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดต่อปี หรือเลือกจ่ายเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาครัฐควรแจ้งให้นายจ้างทราบว่าไม่ควรกีดกันแรงงานข้ามชาติจากการอบรม และควรสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติเข้าร่วมการพัฒนาทักษะอย่างเต็มที่ หน่วยงานรัฐต่าง ๆ ควรให้แรงงานข้ามชาติและแรงงานไทยที่เข้าร่วมอบรมพัฒนาทักษะแรงงานที่จัดโดยนายจ้างได้รับการรับรองทักษะ เพื่อส่งเสริมให้การอบรมสอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับชาติ
- แรงงานข้ามชาติไม่ว่าจะเพศ ชาย/หญิง หรือสัญชาติใด ควรได้รับการอบรมในหัวข้อทักษะการป้องกันตัวและการป้องกันการแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการทารุณกรรมทางเพศอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยอาศัยการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น นายจ้าง บริษัทนำเข้าแรงงาน องค์กรภาคประชาสังคม และหน่วยงานฝึกอบรมทักษะ
- นายจ้างสามารถช่วยป้องกันความรุนแรงในครอบครัว และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในสถานประกอบการ โดยการจัดอบรมให้แก่แรงงานเกี่ยวกับการรับมือกับความรุนแรงในครอบครัว อีกทั้งนายจ้างยังสามารถให้ความช่วยเหลือแรงงานเพื่อให้ได้รับการบริการและการคุ้มครองที่เหมาะสมได้อย่างทัน่วงที

## 4. ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน

ธนาคารโลกได้นิยามความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนไว้ว่า หมายถึง การจัดการ ความรับผิดชอบร่วมกัน วัตถุประสงค์ และข้อตกลงที่ชัดเจนระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนในการพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน และ/หรือการให้บริการสาธารณะ (ADB, 2008: 1; UNECE, 2008: 13; Interreg Central Europe, 2017: 6; World Bank, 2014: 17-18) ความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนในประเทศไทยเป็นเงื่อนไขที่สำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติที่ยั่งยืน

### ความคาดหวัง

นายจ้างคาดหวังว่ารัฐบาลควรมีบทบาทที่สำคัญในการจัดการพัฒนาทักษะให้แก่ลูกจ้างทุกคน และหวังว่าจะได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลมากขึ้น (เช่น การสนับสนุนทางการเงิน การลดหย่อนภาษี การแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ) เพื่อลดต้นทุนในการพัฒนาทักษะและทำให้การพัฒนาทักษะแรงงานมีความเป็นไปได้ อย่างไรก็ตาม การศึกษาพบว่า การสนับสนุนข้างต้นปรากฏในประเทศไทย แต่ยังมีข้อจำกัดด้านข้อมูลและกระบวนการดำเนินการที่ซับซ้อน จนกลายเป็นอุปสรรคสำหรับนายจ้างในการเข้าร่วมกิจกรรม และได้รับประโยชน์จากโครงการต่างๆ

นายจ้างจะได้รับประโยชน์จากความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน ตามที่ปรากฏในกรณีศึกษา ดังนี้

- มีการแบ่งปันข้อมูลและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในหลักสูตรการพัฒนาทักษะแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง
- เกิดการแบ่งปันทรัพยากรระหว่างองค์กรและหน่วยงานต่างๆ
- ลดต้นทุนการพัฒนาทักษะ
- มีหลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพและข้อตกลงร่วมกันในการรับรองทักษะ

### วิธีปฏิบัติที่พบในปัจจุบัน

อุปสรรค 2 ประการที่ส่งผลต่อการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ (1) นายจ้างจำนวนมากขาดข้อมูลโครงการอบรมและสิทธิแรงงานข้ามชาติและสวัสดิการ (2) แรงงานข้ามชาติเผชิญกับอุปสรรคในการเข้าถึงโครงการฝึกอบรมทักษะแรงงานระดับชาติ

ที่สนับสนุนจากงบประมาณของภาครัฐ ที่เน้นให้บริการกับแรงงานไทยเป็นหลัก ยกเว้นโครงการระหว่างประเทศที่ได้รับงบประมาณจากกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างประเทศ ซึ่งมักดำเนินการในพื้นที่ชายแดน นายจ้างบางรายยังมีความสงสัยในประสิทธิผลและประสิทธิภาพของโครงการพัฒนาทักษะนอกสถานประกอบการ เนื่องจากไม่มีความร่วมมือโดยตรงระหว่างนายจ้างกับหน่วยงานฝึกอบรมทักษะ ดังนั้น นายจ้างจึงเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมอาจไม่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาด นายจ้างบางรายเห็นว่าหัวข้อการฝึกอบรมที่มีซึ่งเสนอโดยหน่วยงานภายนอก ไม่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง เมื่อเทียบกับการจัดฝึกอบรมในสถานประกอบการโดยนายจ้างเอง

เนื่องจากข้อจำกัดของกฎหมายในปัจจุบันเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณของรัฐเพื่อจัดอบรมทักษะให้แก่แรงงานข้ามชาติ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานเสนอเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้แก่ นายจ้างเพื่อนำไปใช้พัฒนาทักษะ และสร้างประสิทธิภาพในการผลิตของธุรกิจ นายจ้างอาจนำเงินกู้มาใช้ในการจัดฝึกอบรมลูกจ้าง รวมถึงแรงงานข้ามชาติได้ อย่างไรก็ตาม นายจ้างยังคงต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมและดอกเบี้ยจากการกู้ยืมนั้น

### กรณีศึกษาของประเทศไทย: โครงการฝึกอบรมทักษะแรงงานข้ามชาติตามพื้นที่ชายแดน โดยงบประมาณของรัฐ

นับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2557 เป็นต้นมา กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินโครงการฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานตามจังหวัดชายแดนของประเทศไทย โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ โครงการมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนนักลงทุน และแรงงานข้ามชาติให้มีโอกาสในการจ้างงานที่ดีขึ้น ผ่านการพัฒนาทักษะและความรู้ ระหว่างปีพ.ศ. 2557 – 2561 มีแรงงานข้ามชาติจำนวน 6,806 คน จากประเทศกัมพูชา สปป.ลาว และเมียนมา เข้ารับการอบรม ทั้งทักษะเชิงเทคนิคอาชีพและทักษะทั่วไป

โครงการดังกล่าวได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกระทรวงการต่างประเทศของรัฐบาลไทย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน อย่างไรก็ตาม การดำเนินโครงการดังกล่าวยังไม่ครอบคลุมในหลายพื้นที่ และจำกัดเฉพาะพื้นที่ชายแดน โดยมุ่งเน้นการจัดอบรมสำหรับนายจ้างและแรงงานข้ามชาติในเขตเศรษฐกิจพิเศษเป็นหลัก

## เครือข่ายนายจ้าง

ในจังหวัดชลบุรี ผู้จัดการในภาคการบริการได้รับข้อมูลการจ้างงานแรงงานข้ามชาติและการพัฒนาทักษะแรงงานจาก 2 ช่องทาง ได้แก่ (1) การประกาศอย่างเป็นทางการ โดยรัฐบาลส่งข้อมูลมายังบริษัทโดยตรง และ (2) นายจ้างติดต่อเจ้าหน้าที่รัฐเป็นการส่วนตัว นอกจากนี้ ในภาคการผลิต พบว่า เจ้าหน้าที่รัฐสร้างช่องทางการติดต่อกับนายจ้างและเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ และให้ข้อมูลที่ทันสมัยเกี่ยวกับการจ้างงานและการพัฒนาทักษะ

ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจากบริษัทต่าง ๆ ในภาคการผลิตสร้างสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อใช้ในการแบ่งปันข้อมูลการจ้างงาน อย่างไรก็ตาม ฝ่ายทรัพยากรบุคคลไม่ได้รับข้อมูลการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากไม่มีช่องทางให้แรงงานข้ามชาติเข้าร่วมอบรมพัฒนาทักษะที่สนับสนุนโดยงบประมาณของรัฐ

## การสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงาน ในประเทศปลายทาง

ในประเทศเกาหลีใต้ รัฐบาลสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานผ่านระบบการอนุญาตจ้างงาน (employment permit system หรือ “อีพีเอส”) เข้ารับการอบรมทุกวันเสาร์ที่ศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการจัดอบรมทักษะเชิงเทคนิคซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพแห่งชาติขั้นพื้นฐานและขั้นสูง เพื่อยกระดับทักษะและเพิ่มค่าจ้าง นายจ้างในประเทศเกาหลีใต้ต้องอนุญาตให้ลูกจ้างได้รับการพัฒนาทักษะเชิงเทคนิคอาชีวะมากขึ้น โดยมีรัฐบาลเป็นผู้จัดการอบรม (OECD, 2019)

## แรงงานข้ามชาติและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะ

ผู้ให้ข้อมูลในภาคการก่อสร้าง จังหวัดชลบุรี กล่าวว่า “เคยติดต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน แต่ได้รับการปฏิเสธไม่จัดอบรมแรงงานข้ามชาติ ซึ่งนายจ้างต้องการให้แรงงานข้ามชาติรู้ว่าการทำงานก่อสร้างอย่างไร ก่ออิฐอย่างไร ฉาบปูนอย่างไร ขุดลวดอย่างไร และผสมปูนอย่างไร แต่ก็ไม่มีโอกาสนั้น”

## แนวทางและข้อเสนอแนะ

- ภาครัฐควรเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์ที่เป็นทางการ หรือมีเจ้าหน้าที่รัฐเป็นผู้ประสานงานในการพัฒนาทักษะและการ

อบรมให้กับนายจ้างและลูกจ้างทั่วประเทศ นอกเหนือจากสายด่วนและเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน ปัจจุบันแรงงานที่มีใจคนไทยไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมทักษะที่จัดโดยหน่วยงานของรัฐได้ เนื่องจากไม่มีบทบัญญัติกฎหมายที่อนุญาตให้ใช้งบประมาณของรัฐในการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติ (นอกเหนือไปจากโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศในพื้นที่ชายแดน) ทำให้ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทักษะให้แก่แรงงานข้ามชาติตกเป็นภาระของนายจ้าง ซึ่งมักไม่มีทรัพยากรเพียงพอในการจัดฝึกอบรม ทั้งนี้ นายจ้างบางรายมีลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติมากกว่าแรงงานไทย การไม่สนับสนุนนายจ้างให้จัดอบรมทักษะให้แก่แรงงานข้ามชาติถือเป็นความเสี่ยงของรัฐบาลในการชะลอการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยเหตุผลดังกล่าว การสนับสนุนการฝึกอบรมทักษะโดยรัฐบาลจึงไม่ควรคำนึงถึงสัญชาติของแรงงาน ความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนถือเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาทักษะและการรับรองทักษะ โดยความร่วมมือดังกล่าวประกอบด้วย การเลือกหลักสูตร การจัดอบรมและการรับรองทักษะที่ตอบสนองความต้องการของนายจ้างและแรงงานข้ามชาติ

- แรงจูงใจอีกประการหนึ่งของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้ นายจ้างจัดอบรมลูกจ้างของตนเอง รวมถึงแรงงานข้ามชาติคือโครงการลดหย่อนภาษีสำหรับธุรกิจที่มีลูกจ้างมากกว่า 100 คนขึ้นไป ซึ่งมีการจัดอบรมลูกจ้างของตนเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดต่อปี หากนายจ้างไม่ได้ดำเนินการดังกล่าวจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องยื่นโครงการอบรมแก่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยระบุหัวข้อการอบรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ผลที่คาดว่าจะได้รับ และประมาณการงบประมาณ และจะต้องได้รับการอนุมัติโครงการก่อนที่จะจัดการอบรม ค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมที่เห็นชอบโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถนำมาใช้ลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลในขณะเดียวกันแม้ว่าไม่มีบทบัญญัติกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างที่มีกรจ้างงานลูกจ้างต่ำกว่า 100 คนจะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่นายจ้างจะยังคงได้รับประโยชน์จากโครงการลดหย่อนภาษี หากมีการจัดอบรมพัฒนาทักษะให้แก่ลูกจ้าง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบทบาทที่สำคัญในการกำหนดสิทธิประโยชน์ที่นายจ้างจะได้รับจากการจัดอบรมทักษะ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถประชาสัมพันธ์ข้อมูลผ่านช่องทางที่เป็นทางการ ให้เกิดการสื่อสารสองทางระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐกับนายจ้างทั่วประเทศ ภายใต้โครงการพรอมมิส ไอโอเอ็มได้สร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับประโยชน์ต่าง ๆ ที่ภาครัฐได้จัดสรรให้ผ่านเอกสารข้อมูลและการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยไอโอเอ็มและภาครัฐร่วมกันจัดฝึกอบรมให้แก่ นายจ้างนับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2562 นอกจากนี้ ไอโอเอ็ม ยังได้ให้การสนับสนุนหน่วยงานฝึกอบรมทักษะในการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับแรงงานข้ามชาติในภาคการก่อสร้างและภาคการบริการอีกด้วย

- กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานแรงงานข้ามชาติและการพัฒนาทักษะ (เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545) ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขโดยกล่าวถึงแรงงานข้ามชาติอย่างชัดเจน และปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างและสภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติในปัจจุบัน เพื่อให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าร่วมการอบรมทักษะเช่นเดียวกับแรงงานไทยได้อย่างแท้จริง โดยภาครัฐ ภาคเอกชน บริษัทนำเข้าแรงงาน องค์การประชาสังคม และองค์การระหว่างประเทศควรร่วมมือกันในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายดังกล่าว ผ่านกลไกที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน
- กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานแรงงานข้ามชาติและการพัฒนาทักษะ (เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545) ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขโดยกล่าวถึงแรงงานข้ามชาติอย่างชัดเจน และปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างและสภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติในปัจจุบัน เพื่อให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าร่วมการอบรมทักษะเช่นเดียวกับแรงงานไทยได้อย่างแท้จริง โดยภาครัฐ ภาคเอกชน บริษัทนำเข้าแรงงาน องค์การประชาสังคม และองค์การระหว่างประเทศควรร่วมมือกันในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายดังกล่าว ผ่านกลไกที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน
- ภาครัฐและภาคเอกชนควรร่วมมือกันจัดการประกวดแข่งขันทักษะแรงงานข้ามชาติเพิ่มเติมจากการประกวดทักษะแรงงานไทย เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานในประเทศ และส่งเสริมนายจ้างทั่วประเทศให้จัดอบรมทักษะให้แก่ลูกจ้างของตน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรจัดการประกวดแข่งขันทักษะแก่แรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะปีละหนึ่งครั้ง โดยกำหนดหัวข้อการแข่งขันและทักษะพิเศษให้มีความหลากหลายและแตกต่างกันไปในแต่ละปี ทั้งนี้ผู้ชนะการประกวดและนายจ้างจะได้รับเงินรางวัลและได้รับประกาศนียบัตรรับรองทักษะวิชาชีพแห่งชาติ
- หน่วยงานฝึกอบรมทักษะควรมีการประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรมทักษะ เพื่อรับรองว่าแรงงานข้ามชาติมีทักษะสูงขึ้น นอกจากนี้ นายจ้างควรสร้างแรงจูงใจให้แรงงานประยุกต์ใช้และแสดงทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมทักษะ
- รัฐบาลไทย ภาคเอกชน บริษัทนำเข้าแรงงาน องค์การภาคประชาสังคม และองค์การระหว่างประเทศ ควรร่วมมือกันส่งเสริมการรับรองทักษะแรงงานข้ามชาติ ทั้งในรูปแบบการออกหนังสือรับรองโดยนายจ้าง การให้ประกาศนียบัตรรับรองการอบรม การรับรองผลการประเมินความสามารถและทักษะ รวมถึงการประเมินทักษะในสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานวิชาชีพระดับชาติ และสามารถเชื่อมโยงไปถึงการรับรองทักษะร่วมกันระหว่างประเทศไทยกับประเทศต้นทาง นอกจากนี้ หนังสือรับรองหรือประกาศนียบัตรควรให้รายละเอียดประเภทและระดับทักษะของแรงงาน ที่ผ่านการอบรมหรือการประเมินงาน
- องค์การระหว่างประเทศและองค์การภาคประชาสังคม ควรส่งเสริมเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการอบรมเพื่อป้องกันการแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการทารุณกรรมทางเพศให้กับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อนำไปพัฒนากรอบการอบรมระดับชาติในประเด็นดังกล่าว ซึ่งจะเป็ประโยชน์กับรัฐบาลไทย ภาคเอกชน บริษัทนำเข้าแรงงาน และอื่น ๆ โดยรายละเอียดเกี่ยวกับเครื่องมือและเอกสารหลักที่องค์การสหประชาชาตินำมาใช้ในการอบรมเพื่อป้องกันการแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการทารุณกรรมทางเพศ มีดังที่ปรากฏในตารางต่อไปนี้

เครื่องมือและเอกสาร	เว็บไซต์
อธิธานศัพท์ว่าด้วยการแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการทารุณกรรมทางเพศ (ภาษาอังกฤษ)	<a href="https://hr.un.org/materials/un-glossary-sexual-exploitation-and-abuse-english">https://hr.un.org/materials/un-glossary-sexual-exploitation-and-abuse-english</a>
แนวปฏิบัติที่ดีแห่งคณะกรรมการประจำสหองค์การ (IASC) ว่าด้วยกลไกการร้องทุกข์ระหว่างหน่วยงานในระดับชุมชน	<a href="https://interagencystandingcommittee.org/iasc-task-team-accountability-affected-populations-and-protection-sexual-exploitation-and-abuse-10">https://interagencystandingcommittee.org/iasc-task-team-accountability-affected-populations-and-protection-sexual-exploitation-and-abuse-10</a>

### การประกวดแข่งขันทักษะแรงงานข้ามชาติ

ในประเทศจีน มีการจัดแข่งขันทักษะแรงงานข้ามชาติในมณฑลกว่างซีจ้วงในปีพ.ศ. 2563 โดยมุ่งเน้น 10 ทักษะ ได้แก่ งานดูแลในครอบครัว (งานบ้าน งานทำความสะอาด งานดูแลผู้สูงอายุ งานดูแลเด็ก) งานก่อสร้าง (งานช่างทั่วไป งานคอนกรีตเสริมเหล็ก งานซ่อม) การให้บริการด้านอาหาร (การทำอาหารจีน พนักงานบริการ) และงานท่าเรือ (คนขับรถโฟล์คลิฟท์ ช่างเชื่อม) ทั้งนี้ผู้ชนะจากการแข่งขันจะได้รับเงินรางวัลและได้รับใบรับรองวิชาชีพแห่งชาติระดับห้า

เครื่องมือและเอกสาร	เว็บไซต์
เครื่องมือการจัดการความเสี่ยงจากการกระทำที่มีขอบข่ายของฝ่ายยุทธศาสตร์การจัดการ นโยบาย และการกำกับ การปฏิบัติงานแห่งสหประชาชาติ (UN Department of Management Strategy, Policy and Compliance)	<a href="https://conduct.unmissions.org/sites/default/files/misconduct_risk_mngt_tools_consolidated_vf_24_09_2019.pdf">https://conduct.unmissions.org/sites/default/files/misconduct_risk_mngt_tools_consolidated_vf_24_09_2019.pdf</a>
เครื่องมือการบริหารความเสี่ยงจากการแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการทารุณกรรมทางเพศ โดยกองปฏิบัติการสันติภาพแห่งสหประชาชาติ (Department of Peace Operations)	<a href="https://conduct.unmissions.org/sites/default/files/dpko-dfs_sea_risk_toolkit_28_june_2018_modified.pdf">https://conduct.unmissions.org/sites/default/files/dpko-dfs_sea_risk_toolkit_28_june_2018_modified.pdf</a>
เอกสารข้อมูลสำนักงานว่าด้วยยาเสพติดและอาชญากรรมแห่งสหประชาชาติ (UNODC) สำหรับวิทยากรเกี่ยวกับการดำเนินการทางกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิง	<a href="https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Gender/16-09583_ebook.pdf">https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Gender/16-09583_ebook.pdf</a>

## แนวปฏิบัติที่ดีของโครงการพรมมิส: การจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติระหว่างภาครัฐกับเอกชนขึ้นครั้งแรกในประเทศไทย

ไอโอเอ็ม ได้สนับสนุนการจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติระหว่างภาครัฐกับเอกชน ขึ้นเป็นครั้งแรกภายใต้โครงการพรมมิสในปีพ.ศ. 2563 เพื่อมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันในประเด็นแรงงานข้ามชาติ ผ่านการประสานงานและการหารือร่วมกันระหว่างภาคธุรกิจกับรัฐบาล พร้อมสร้างแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อตอบสนองความต้องการด้านแรงงานของประเทศ

ภายใต้การดำเนินงานของคณะกรรมการขับเคลื่อน ๆ ได้มีการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติ และกรอบความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อใช้ในการวางแผนและออกแบบนโยบายด้านการย้ายถิ่น การสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม การจ้างงานที่มีคุณค่า และการพัฒนาทักษะแรงงานให้แก่แรงงานข้ามชาติ แนวปฏิบัตินี้มุ่งเน้นให้นายจ้างและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ในกระบวนการย้ายถิ่น (เช่น หน่วยงานภาครัฐของทั้งประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง บริษัทนำเข้าแรงงาน องค์กรภาคประชาสังคม หน่วยงานฝึกอบรมทักษะ และองค์กรระหว่างประเทศ) ได้รับทราบบทบาทและหน้าที่ในการส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ



## แนวปฏิบัติที่ดีของโครงการพรมมิส: การส่งเสริมให้ แรงงานข้ามชาติประสบความสำเร็จในอาชีพใน ประเทศไทย

ในปีพ.ศ. 2563 มูลนิธิเพื่อเยาวชนชนบท ซึ่งเป็นองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ดำเนินโครงการส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) สำหรับกลุ่มด้อยโอกาส ได้เข้าร่วมเป็นภาคีกับ ไอโอเอ็ม ภายใต้โครงการพรมมิส เพื่อช่วยให้เยาวชนและแรงงานข้ามชาติสามารถปรับตัวในการใช้ชีวิตในประเทศไทยและเข้าถึงโอกาสในการทำงานมากขึ้น โดยมูลนิธิได้จัดอบรมทักษะภาษาและทักษะอาชีพให้แก่เยาวชนและแรงงานข้ามชาติเพื่อเปิดโอกาสใหม่ ๆ ในการทำงานและเอื้อให้เกิดปรับตัวเข้ากับสังคมไทยได้ดียิ่งขึ้น

มูลนิธิได้มีความร่วมมืออย่างยาวนานกับวิทยากรจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กระทรวงศึกษาธิการ ในการจัดอบรมภาษาไทย ฝึกทักษะความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ การอบรมทักษะการเย็บผ้า ที่ศูนย์การเรียนรู้ในเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร และเพื่อให้แน่ใจว่าการอบรมมีคุณภาพมาตรฐาน มูลนิธิได้นำหลักสูตรมาตรฐานของ กศน. มาใช้ในการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ด้วย หัวข้อการอบรมที่ศูนย์การเรียนรู้ของมูลนิธิ ยังได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียนที่ต้องการพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มโอกาสในการจ้างงาน ทั้งนี้ หากนายจ้างมีส่วนร่วมกับหน่วยงานฝึกอบรมทักษะในการจัดอบรมก็จะทำให้มีการจัดอบรมทักษะที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น และหากโครงการฝึกอบรมได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ การจัดอบรมพัฒนาทักษะแก่แรงงานข้ามชาติจะยิ่งได้รับความสนใจมากขึ้น ส่งผลให้มีเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานฝึกอบรมทักษะกับนายจ้างที่เข้มแข็งขึ้นด้วย



- ภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงบริษัทนำเข้าแรงงาน และหน่วยงานฝึกอบรมทักษะ ควรร่วมมือกันพัฒนานโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่สะท้อนความเป็นจริงของความต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะ ซึ่งความร่วมมือระดับทวิภาคีในปัจจุบันระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้านที่มุ่งเน้นแต่การย้ายถิ่นเพื่อการทำงานของแรงงานทักษะแรก

เริ่ม อาจไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและความต้องการของนายจ้าง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมสนับสนุนนโยบายการย้ายถิ่นเพื่อการทำงานในประเทศไทย ที่มีความสอดคล้องครอบคลุม และเน้นการคุ้มครองสิทธิแรงงาน รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขข้อตกลงทวิภาคีต่าง ๆ ในระดับภูมิภาค ความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะส่งเสริมให้มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน มุ่งเน้นการทำหน้าที่ของทั้งประเทศต้นทางและปลายทาง รวมทั้งยกระดับความร่วมมือเพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (Natali et al., 2014: 190)

- หากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ได้มีการจัดอบรมให้แก่แรงงานข้ามชาติโดยตรง อาจพิจารณาให้หน่วยงานฝึกอบรมทักษะและนายจ้างพัฒนาหลักสูตรมาตรฐานสำหรับบางอาชีพ และคงการสนับสนุนให้นายจ้างฝึกอบรมทักษะให้แก่ลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถนำไปลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคล และนำเสนอโครงการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำสำหรับนายจ้าง อย่างไรก็ตาม จากข้อค้นพบเบื้องต้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรพิจารณานับรวมแรงงานข้ามชาติเข้าไปในโครงการอบรมที่มีอยู่แล้ว สนับสนุนงบประมาณสำหรับให้แรงงานข้ามชาติเข้าร่วมการอบรมเช่นเดียวกับแรงงานไทย และรับรองทักษะแรงงานข้ามชาติตามมาตรฐานทักษะแรงงานระดับชาติ ซึ่งจะทำให้ให้นายจ้างสนใจและสนับสนุนให้ลูกจ้างข้ามชาติของตนเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมทักษะมากขึ้น การมีหนังสือรับรองทักษะให้แก่แรงงานอาจเพิ่มความเชื่อมั่นของนายจ้างที่มีต่อโครงการพัฒนาทักษะจากหน่วยงานภายนอก
- การเรียนหรืออบรมออนไลน์กลายเป็นทางเลือกที่เหมาะสมในช่วงการระบาดของโควิด-19 (ในกรณีที่มีผู้เรียนเข้าใจภาษาที่ใช้ในการอบรม) โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมีสื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก และเว็บไซต์สำหรับการเรียนออนไลน์ (<https://e-training.tpqi.go.th>) ซึ่งทุกคนสามารถเข้ารับการอบรมหลักสูตรอาชีพต่างๆ มากกว่า 300 อาชีพ และสามารถสะสมหน่วยกิตได้ ทั้งนี้ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและไอโอเอ็ม ได้ร่วมมือกันดำเนินโครงการนาร่อง เพื่อประเมินและรับรองทักษะแรงงานข้ามชาติในกลุ่มอาชีพลูกจ้างทำงานบ้านหรือทำความสะอาดทั่วไป ความร่วมมือนี้ถือเป็นก้าวสำคัญต่อการยอมรับหรือรับรองทักษะแรงงานข้ามชาติ โดยมุ่งหมายให้เกิดมาตรฐานทักษะแรงงาน ความต้องการและการสร้างข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการรับรองทักษะที่ชัดเจนระหว่างนายจ้างกับแรงงานข้ามชาติ จะกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ สมาคมนายจ้าง หน่วยงานฝึกอบรมทักษะ และองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ในการลงทุนเพื่อสร้างมาตรฐานทักษะแรงงานในอาชีพอื่น ๆ และในทุกระดับความสามารถ โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติของแรงงาน ซึ่งจะเป็นการยกระดับมาตรฐานคุณภาพโดยรวมของสินค้าและบริการในประเทศไทย นอกจากนี้ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจะยังคงความร่วมมืออย่างต่อเนื่องกับ ไอโอเอ็ม ในการประเมิน



และรับรองทักษะสำหรับแรงงานข้ามชาติเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่น ๆ และทุกระดับความสามารถด้วย

- การเสริมสร้างประสิทธิภาพของช่องทางออนไลน์ที่ใช้พัฒนาทักษะแรงงานและแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร ถือเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงแรงงานข้ามชาติได้อย่างสม่ำเสมอ โดยแรงงานข้ามชาติไม่จำเป็นต้องลาหยุดเพื่อเดินทางเข้ารับการอบรม ทั้งนี้เว็บไซต์ MitrThai.com “มิตรไทย” ที่ริเริ่มโดย ไอโอเอ็ม ร่วมกับเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ ยูเอ็น วีเมน และภาคเอกชนเป็นอีกช่องทาง
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรพัฒนาหลักสูตรเกี่ยวกับการป้องกันการแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการทารุณกรรมทางเพศ โดยได้รับคำแนะนำจากหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญ นายจ้าง และแรงงานที่มีประสบการณ์ในการนำหลักการป้องกันการแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการทารุณกรรมทางเพศ และความปลอดภัยไปใช้ในสถานประกอบการ ทั้งนี้หลักสูตรดังกล่าวควรให้ความสำคัญกับอาชีพที่จำเป็นต้องมีมาตรการในการป้องกัน โดยกรม ฯ อาจจัดการอบรมมาตรฐานสิทธิแรงงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงการให้ข้อมูลเชิงวัฒนธรรมกับแรงงานด้วย นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้คณะกรรมการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการเป็นผู้จัดการอบรมหลักสูตรดังกล่าวให้แก่แรงงานโดยใช้งบประมาณของบริษัทหรือขององค์การภาคประชาสังคม
- การพัฒนาทักษะถือเป็นวาระสำคัญในรอบการย้ายถิ่น ภายใต้ความร่วมมือระดับทวิภาคีและระดับภูมิภาค กล่าวอีกนัยหนึ่ง บทบาทของประเทศต้นทางในการพัฒนาทักษะก่อนการเดินทาง และบทบาทของประเทศไทยในการรับรองทักษะถือเป็นสิ่งที่สำคัญและควรระบุไว้ในบันทึกข้อตกลงระหว่างประเทศ การเข้าร่วมการอบรมทุกประเภทที่จัดขึ้นโดยภาครัฐในประเทศต้นทางและนายจ้างในประเทศปลายทางควรดำเนินการบนฐานของความสมัครใจ โดยเฉพาะในกรณีที่ลูกจ้างต้องจ่ายค่าธรรมเนียมในการเข้าร่วมอบรม

- กรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน เป็นกรอบที่ใช้ในการอ้างอิงเพื่อการเปรียบเทียบคุณวุฒิการศึกษาของประเทศสมาชิกอาเซียน โดยการอนุมัติกรอบคุณวุฒิของไทย ภายใต้ข้อบัญญัติกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน พ.ศ. 2562 ถือเป็นโอกาสที่ดีในการส่งเสริมความร่วมมือระดับภูมิภาคในการประเมินการพัฒนาทักษะและการรับรองทักษะแรงงานทุกคนในภูมิภาคผ่านบันทึกข้อตกลงระหว่างประเทศ
- นอกจากการสร้างความร่วมมือในระดับภูมิภาค ความร่วมมือในระดับทวิภาคีระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน ควรได้รับการส่งเสริมให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสถานการณ์การย้ายถิ่นระหว่างประเทศไทย กัมพูชา สปป.ลาว เมียนมา และเวียดนาม เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปเชิงนโยบาย โดยการบรรจุการพัฒนาทักษะและการรับรองทักษะเข้าไปในกระบวนการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างประเทศ

### แนวปฏิบัติที่ดีของโครงการพหุมิตร: การหารือระดับทวิภาคีระหว่างประเทศไทยและสปป.ลาว เรื่องการพัฒนาทักษะ

เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2563 ประเทศไทยและ สปป.ลาว ได้จัดประชุมหารือออนไลน์ครั้งที่ 1 เรื่องการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติ ด้วยงบประมาณสนับสนุนจากโครงการพหุมิตร ผู้แทนจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานของ สปป.ลาว สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ประเทศไทย เข้าร่วมประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การพัฒนาทักษะแรงงานและระบบการฝึกอบรม อันประกอบไปด้วยมาตรฐานขีดความสามารถและระบบการรับรองทักษะที่พัฒนาขึ้นโดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และกระทรวงแรงงาน ประเทศไทย

ความร่วมมือระดับทวิภาคีนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของความพยายามในการพัฒนาระบบการรับรองทักษะโดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และกระทรวงแรงงานไทย ร่วมกับมาตรฐานทักษะและความสามารถในประเทศกัมพูชา สปป.ลาว และเมียนมา เพื่อพัฒนาโอกาสการพัฒนาทักษะอย่างรอบด้านทั่วทั้งภูมิภาค ความร่วมมือนี้สามารถขยายไปในประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อสนับสนุนหน่วยงานฝึกอบรมทักษะทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในการจัดอบรมที่ตอบสนองความต้องการของตลาด คำนึงถึงความอ่อนไหวทางเพศสภาพ และมุ่งเน้นแรงงานข้ามชาติเป็นศูนย์กลางมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้แก่แรงงานข้ามชาติ ความร่วมมือนี้ยังสนับสนุนการยอมรับและรับรองทักษะในประเทศไทยและหลังจากเดินทางกลับประเทศต้นทาง

## 5. แนวปฏิบัติว่าด้วยความปลอดภัยในช่วงการระบาด ของโควิด-19

ในช่วงการระบาดของโควิด-19 ความปลอดภัยด้านสุขอนามัยและสุขภาพกลายเป็นประเด็นที่มีความสำคัญสำหรับรัฐบาลไทยและนายจ้างหลายคน เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในแง่ความมั่นคงของมนุษย์และเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ รวมถึงประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของภาคเอกชน ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 แรงงานข้ามชาติและครอบครัวต้องเผชิญกับข้อท้าทายที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ (1) ข้อจำกัดในการเข้าถึงการดูแลสุขภาพ (2) การตกงานและสูญเสียรายได้ (3) สภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ที่เสี่ยง และข้อจำกัดในการเข้าถึงสุขอนามัยที่ดี (4) สภาพความเปราะบางที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากสภาพการทำงานและการย้ายถิ่น และ (5) ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัยด้านสุขอนามัยและสุขภาพที่ไม่เพียงพอ

นายจ้าง หน่วยงานฝึกอบรมทักษะ และองค์กรภาคประชาสังคมควรหารือเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาทักษะสำหรับแรงงานข้ามชาติและแนวทางการในดำเนินการดังกล่าว เพื่อที่แรงงานข้ามชาติจะได้รับทราบถึงแนวทางพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องในช่วงการระบาดของโควิด-19 นอกจากนี้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรร่วมกันระบุทักษะใหม่ ๆ ที่เป็นที่ต้องการและขอบเขตของทักษะเหล่านี้ เพื่อส่งเสริมศักยภาพของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติหญิงให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากแรงงานข้ามชาติจะเป็นแรงงานสำคัญในการฟื้นฟูเศรษฐกิจ ดังนั้น พวกเขาจึงควรได้รับการฟื้นฟูหรือพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

### ความคาดหวัง

นายจ้างประสงค์ให้ลูกจ้างทุกคนปฏิบัติตามมาตรฐานสุขภาพและความปลอดภัยในช่วงการระบาดของโควิด-19 และคาดหวังว่ากระบวนการผลิตจะไม่ได้รับผลกระทบมากนักจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 และสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ นายจ้างจะได้รับประโยชน์จากแนวปฏิบัติว่าด้วยความปลอดภัยในช่วงการระบาดของโควิด-19 ตามที่ปรากฏในกรณีศึกษา ดังนี้

- แรงงานข้ามชาติมีทักษะและความพร้อมในการทำงานเมื่อธุรกิจกลับมาดำเนินการปกติ
- เกิดความต่อเนื่องของการดำเนินธุรกิจในช่วงวิกฤต
- มีความมั่นใจเกี่ยวกับสุขภาพและสุขภาพอนามัยของแรงงานข้ามชาติ

### วิธีปฏิบัติที่พบในปัจจุบัน

การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่ออย่างมากต่อนายจ้างและลูกจ้างใน 4 มิติ ได้แก่ (1) การปิดสถานประกอบการชั่วคราวหรือความล่าช้าในการผลิต (2) การจัดตารางชั่วโมงการทำงานและวันทำงานใหม่ (3) การลดลงของค่าจ้าง และ (4) การไม่สามารถเดินทางข้ามประเทศได้ นายจ้างส่วนมากวิตกกังวลว่าโควิด-19 อาจขัดขวางกระบวนการผลิต ดังนั้นจึงนำมาตรการต่าง ๆ มาใช้ในช่วงการระบาด เพื่อคุ้มครองลูกจ้างและธุรกิจมาตรการเหล่านี้ ได้แก่ (1) การตรวจสอบสุขภาพ (2) การรักษาระยะห่างทางสังคม (3) การจำกัดการเดินทาง (4) การกักตัวผู้เดินทางกลับประเทศต้นทางและผู้เดินทางมายังประเทศไทย (5) การให้ข้อมูลเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด-19 (6) การฉีดพ่นยาฆ่าเชื้อโรค และ (7) การสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันทางการแพทย์ (เช่น หน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์ และอื่น ๆ) ในบางกรณี นายจ้างสนับสนุนข่าวสารและอาหารแห้งให้แก่แรงงานข้ามชาติ เพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานที่เร่งด่วนในช่วงของการแพร่ระบาด

### แนวทางและข้อเสนอแนะ

- ลูกจ้างที่มีทักษะเฉพาะ หลากหลาย และมีความสามารถรอบด้าน จะทำให้อุตสาหกรรมมีโอกาสอยู่รอดจากวิกฤต เนื่องจากธุรกิจสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้ กล่าวคือ การสนับสนุนลูกจ้างทุกคนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบธุรกิจ จะช่วยให้บริษัทสามารถรักษาประสิทธิภาพในการผลิตที่มีเสถียรภาพเอาไว้ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีพนักงานลาออก นอกจากนี้ โครงการการพัฒนาทักษะที่มีประสิทธิภาพของบริษัทจะช่วยให้ลูกจ้างใหม่เข้าใจและสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานได้ง่ายและเร็วขึ้น
- ในช่วงการระบาดของโควิด-19 แรงงานข้ามชาติเผชิญการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเวลาทำงานและการลดลงของค่าจ้าง ผลที่ตามมาคือแรงงานข้ามชาติมีความเปราะบางเพิ่มขึ้นในทุกมิติ นายจ้างควรสร้างความมั่นใจว่าลูกจ้างทุกคนมีสิทธิได้รับการคุ้มครองด้านค่าจ้างผ่านวิธีการต่างๆ อาทิ การลดชั่วโมงการทำงาน การเปลี่ยนตำแหน่งงาน การปรับปรุงรูปแบบการทำงาน (เช่น การขายอาหารแทนการทำความสะดวกในโรงแรมที่ปิดตัวชั่วคราว หรือการรับจ้างทั่วไปแทนการทำงานในโรงงานที่ปิดตัวชั่วคราว) หรือ การเข้าร่วมอบรมทักษะใหม่ ๆ

- ในช่วงการระบาดของโควิด-19 แรงงานข้ามชาติบางคนเผชิญกับความยากลำบากในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและอุปกรณ์ป้องกันทางการแพทย์ นายจ้างอาจจำกัดการเดินทางเพื่อควบคุมการระบาดของเชื้อไวรัส ซึ่งอาจเป็นการจำกัดไม่ให้แรงงานข้ามชาติไปรับบริการทางการแพทย์ที่สถานพยาบาลนอกสถานประกอบการและที่พัก แรงงานข้ามชาติบางคนมีโอกาสดำเนินการที่จะไปศูนย์สุขภาพชุมชน เพื่อตรวจร่างกาย รับการรักษา ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และวางแผนการดูแลด้านอนามัยเจริญพันธุ์ นายจ้างควรให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงการดูแลสุขภาพและข้อมูลที่เกี่ยวข้องในภาษาที่แรงงานเข้าใจ เช่น ข้อมูลจากเว็บไซต์ของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (<https://ddc.moph.go.th>) หรือข้อมูลจากเว็บไซต์มิตรไทย ([www.mitrthai.com](http://www.mitrthai.com)) ซึ่งทำให้แรงงานสามารถป้องกันความเจ็บป่วย นอกจากนี้ การให้บริการรับส่งแรงงานข้ามชาติไปยังสถานพยาบาล อาจเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะช่วยดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติ ในขณะที่นายจ้างจะมั่นใจได้ว่ามาตรการรักษาระยะห่างทางสังคมยังคงดำเนินอยู่อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งนายจ้างควรตระหนักถึงความต้องการที่แตกต่างกันของแรงงานข้ามชาติบนพื้นฐานของความแตกต่างทางเพศสภาพ ในการสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันทางการแพทย์ และอุปกรณ์ที่จำเป็น เช่น ยาคุมกำเนิด สำลือนามัย ถุงยางอนามัย ผ้าอนามัยและอื่น ๆ
- ในช่วงการระบาดของโควิด-19 แรงงานข้ามชาติหญิงมีความเปราะบางมากขึ้นในทุกมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรุนแรงในครอบครัวต่อผู้หญิงและเด็กหญิงที่เพิ่มสูงขึ้น หากพิจารณาจากจำนวนสายด่วนฉุกเฉินและจำนวนรายงานในหลายประเทศในช่วงการล็อกดาวน์ (เช่น ร้อยละ 25 ในประเทศอาร์เจนตินา ร้อยละ 30 ในประเทศฝรั่งเศส ร้อยละ 30 ในประเทศไชปรัส ร้อยละ 33 ในประเทศสิงคโปร์ และอื่น ๆ (UN Women, 2020) ในกรณีประเทศไทย แม้ว่ารัฐบาลรายงานสถิติจำนวนสายด่วนฉุกเฉินในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 มีจำนวนน้อยกว่าสถิติในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2562 (คิดเป็นจำนวน 103 กรณี และ 155 กรณี ตามลำดับ) การลดลงของจำนวนสายด่วนอาจสะท้อนจำนวนการโทรแจ้งที่ลดลงเท่านั้น แต่มีอาจสะท้อนความรุนแรงในครอบครัวที่ลดลงแต่อย่างใด (Boonwara, 2020) ปัจจุบันสายด่วน 1300 ของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เปิดทำการ 24 ชั่วโมง โดยให้บริการในภาษากัมพูชา ภาษาลาว และภาษาเมียนมา เพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่ประสบปัญหาการขูดรีดแรงงาน รวมถึงการแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการทารุณกรรมทางเพศ นอกจากนี้ รัฐบาลควรคำนึงถึงความต้องการของแรงงานข้ามชาติหญิง โดยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนด้านการตั้งครรภ์และดูแลบุตร เนื่องจากแรงงานข้ามชาติหญิงจำนวนมากประสบกับความยุ่งยากในการดูแลบุตรในช่วงการระบาดของโควิด-19 กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติหญิงเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมกรณีลาคลอดและเงินสงเคราะห์บุตรได้ยากขึ้น เนื่องด้วยการถูกจำกัดการเดินทางทั้งที่บ้านและที่ทำงาน การกลัวติดเชื้อ รวมถึงการขาดรายได้ ด้วยเหตุนี้ ในการส่งเสริมมาตรการป้องกันโควิด-19 รัฐบาลไทยควรพิจารณาการดูแลที่ครอบคลุมทุกคนและตอบสนองต่อความแตกต่างทางเพศสภาพในการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กหญิง เพื่อให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมและทันที่วงที่โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติของแรงงาน



## บรรณานุกรม

- Asian Development Bank. 2008. Public-Private Partnership Handbook. Manila: Asian Development Bank.
- Blades, Rachel, Becky Fauth, and Jen Gibb. 2012. Measuring Employability Skills: A Rapid Review to Inform Development of Tools for Project Evaluation. London, National Children's Bureau.
- Brewer, Laura. 2013. Enhancing Youth Employability: What? Why? and How? Guide to Core Work Skills. Geneva: International Labour Organization.
- Chenphuengpaw, Boonwara Sumano. 2020. Lockdown Peril Haunts Abusive Homes. Accessed on 16 September 2020. <https://tdri.or.th/en/2020/04/lockdown-peril-haunts-abusive-homes/>.
- Cholewinski, Ryszard, Paul de Guchteneire, and Antione Pécoud. 2009. Migration and Human Rights: The United Nations Convention on Migrant Workers Rights. New York: Cambridge University Press.
- Ferraro, Tania, Leonor Pais, and Nuno Rebelo dos Santos. 2015. "Decent Work: An Aim for All Made by All." International Journal of Social Sciences 4(3): 30-42.
- Hammerton, Sara. 2010. International Migration: The Search for Decent Work. Accessed on 19 August 2020. <http://lastradainternational.org/lsideocs/in%20search%20for%20decent%20work.pdf>.
- ILO. 2018. Guide on Measuring Decent Jobs for Youth: Monitoring, Evaluation and Learning in Labour Market Programmes. Geneva: ILO.
- ILO. 2019a. General Principles and Preparational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs. Geneva: ILO.
- ILO. 2019b. Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity. Geneva: ILO.
- ILO. 2020a. Social Protection for Migrant Workers: A Necessary Response to the Covid-19 Crisis. Accessed on 20 August 2020. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---soc\\_sec/documents/publication/wcms\\_748979.pdf?fbclid=IwAR30-5lMleDPGkMlOV2a9yweeE6yLeTIEAU-5q1J8xat5m8cUiRnp\\_KuVSnU](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_748979.pdf?fbclid=IwAR30-5lMleDPGkMlOV2a9yweeE6yLeTIEAU-5q1J8xat5m8cUiRnp_KuVSnU)

- ILO. 2020b. Social Protection Responses to the COVID-19 Pandemic in Developing Countries: Strengthening Resilience by Building Universal Social Protection. Accessed on 20 August 2020. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---soc\\_sec/documents/publication/wcms\\_744612.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_744612.pdf)
- IOM. 2020c. What Is IRIS? Accessed on 17 January 2021. <https://iris.iom.int/what-iris>
- Interreg Central Europe. 2017. Handbook on Public Private Partnership (PPP) in Built Heritage Revitalisation Projects. Accessed on 19 August 2020. <https://www.interreg-central.eu/Content.Node/O.T1.1-Handbook-new.pdf>
- IRIS. 2020. COVID-19: Guidance for Employers and Business to Enhance Migrant Worker Protection During the Current Health Crisis. Accessed on 15 September 2020. [https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/IOM-COVID%2019\\_%20Employers%20Guide%20\\_V2%20\\_Sp.pdf](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/IOM-COVID%2019_%20Employers%20Guide%20_V2%20_Sp.pdf)
- ITD. 2016. Raingan Lansuksa Wichai Chabap Sombun: Raingan Wichai nai Laksana Quick Research nai Praden Rengduan khong Prachakhom ASEAN ruang Raengngan Khamchat phaitai Khrongkan Phatthana Kotmai Phainai phua Rongrap Kanthamngan dan Prachakhom ASEAN Pingoppraman Pho.So. 2559 [Full Research Report: Quick-Research ASEAN Emergency Case Report on Migrant Worker under the Domestic Legal Development Programme for ASEAN in 2559 BE (2016)]. Bangkok: The Thai Secretariat of the House of Representatives Publisher. Accessed on 25 August 2020. [https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament\\_parcy/download/article/article\\_20170626115148.pdf](https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/article/article_20170626115148.pdf)
- Laajaj, Rachid and Karen Macours. 2017. Measuring Skills in Developing Countries. Accessed on January 5, 2020. <http://pubdocs.worldbank.org/en/133191495654716261/B3-ABCA-Skills-Macours.pdf>
- Ministry of Foreign Affairs of the Netherlands. 2013. Public-Private Partnerships in developing countries: A systematic literature review. The Hague: Ministry of Foreign Affairs of the Netherlands.
- Natali, Claudia, Euan Mcdougall, Max Tunon, and Sally Barber. 2014. "The ASEAN Community and Implications for Migration in Thailand." In Thailand Migration Report 2014, edited by Jerrold W. Huguet, 179-196. Bangkok: United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand.
- OECD. 2019. Recruiting Immigrant Workers: Korea 2019. Paris: OECD Publishing. Accessed on 2 January 2020. <https://doi.org/10.1787/9789264307872-8-en>
- OHCHR. 2006. Migration and Development: A Human Rights Approach. Geneva: OHCHR.
- Pearson, Elaine. 2006. The Mekong Challenge: Underpaid, Overworked and Overlooked: The Realities of Young Migrant Workers in Thailand Vol. 1. Bangkok: ILO.
- The Inter-Parliamentary Union. 2015. Migration, Human Rights and Governance. Geneva: Courand et Associés.
- UN. 2008. Guidebook on Promoting Good Governance in Public-Private Partnerships. New York and Geneva: United Nations.
- UN Women. 2020. COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls. Accessed on 16 September 2020. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>
- World Bank. 2014. Public-Private Partnerships Reference Guide Version 2.0. Washington, DC: World Bank.
- Yongyuth Chalamwong, Raphaella Prugsamatz, and Khanittha Hongprayoon. 2010. "Exploitation and Discrimination Experience of Migrant Workers in Five Provinces." TDRI Quarterly Review 25(4): 3-7.



## ภาคผนวก 1: หลักการสำคัญ

### หลักการการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม

ระบบการสรรหาแรงงานระหว่างประเทศที่เป็นธรรม (ไอริส) เป็นการริเริ่มของ ไอโอเอ็ม เพื่อส่งเสริมการจัดหางานที่มีจริยธรรมให้แก่แรงงานข้ามชาติ ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่ายในระดับนานาชาติ ที่ร่วมกันกำหนดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีแนวปฏิบัติการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งถือเป็นบรรทัดฐานระหว่างประเทศว่าด้วยการย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน ไอริสให้ความสำคัญกับ (1) การสร้างความตระหนักและการพัฒนาศักยภาพ (2) การเพิ่มอำนาจในการต่อรองแก่แรงงานข้ามชาติ (3) การควบคุมและกำกับ การสรรหาแรงงานระหว่างประเทศ (4) การรับรองบริษัทนำเข้าแรงงานตามความสมัครใจ และ (5) การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกภาคส่วนในกระบวนการสรรหาแรงงานผ่านหลักการต่อไปนี้

- การส่งเสริมการเคารพสิทธิแรงงานข้ามชาติ
- การสนับสนุนความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการสรรหาแรงงาน
- การผลักดันหลักการที่นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงาน
- การเสริมสร้างความเข้มแข็งของนโยบายสาธารณะ ระเบียบ และกลไกการบังคับใช้ (IOM, 2020)

หลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานที่มีจริยธรรม มีดังนี้

- หลักการทั่วไป A การเคารพกฎหมายและสิทธิขั้นพื้นฐานในที่ทำงาน
- หลักการทั่วไป B การเคารพหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ
- หลักการที่ 1 ห้ามเรียกรับค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการจัดหางานจากผู้หางาน
- หลักการที่ 2 เคารพเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายแรงงาน
- หลักการที่ 3 ยึดถือความโปร่งใสของข้อกำหนดและเงื่อนไขการทำงาน
- หลักการที่ 4 รักษาความลับและการคุ้มครองข้อมูล
- หลักการที่ 5 เคารพการเข้าถึงการเยียวยา

องค์การแรงงานระหว่างประเทศนำเสนอหลักการที่ไม่มีผลผูกพันทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานที่เป็นธรรมจำนวน 13 ข้อ (ILO, 2019a: 12-14) ดังนี้ (1) การเคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน (2) การตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการส่งเสริมงานที่มีคุณค่า (3) กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานและนโยบายที่บังคับใช้กับทุกคน (4) ประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และการคุ้มครองแรงงาน (5) การบังคับใช้กฎระเบียบว่าด้วยการจัดหางานโดยการตรวจแรงงาน (6) การเคารพและการบังคับใช้กฎหมายภายในประเทศและข้อตกลงระหว่างประเทศ (7) การไม่เรียกรับ

ค่าธรรมเนียมนิยมและค่าใช้จ่ายในการจัดหางานจากแรงงาน (8) สัญญาจ้างงานที่ชัดเจนและโปร่งใส (9) การจัดหางานและการจ้างงานของแรงงานควรเป็นไปโดยสมัครใจและปลอดจากการถูกล่อลวงหรือขู่บังคับ (10) การเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้อง รอบด้าน และปราศจากค่าใช้จ่าย (11) เสรีภาพของแรงงานในการเคลื่อนย้ายภายในประเทศหรือออกจากประเทศโดยไม่ถูกยึด ทำลาย หรือเก็บเอกสารประจำตัว (12) เสรีภาพในการบอกเลิกสัญญา การเปลี่ยนนายจ้าง และการเดินทางกลับประเทศต้นทางอย่างปลอดภัย และ (13) การเข้าถึงกลไกการร้องเรียนและแก้ไขข้อพิพาทโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย หรือมีค่าใช้จ่ายตามสมควรและเข้าถึงการเยียวยาเหมาะสมในกรณีที่มีการละเมิดเกิดขึ้น

## หลักการงานที่มีคุณค่า

การทำงานที่มีคุณค่าเป็นวาระสำคัญระดับโลกที่กำหนดโดย ไอแอลโอ โดยนำมาจากคุณค่าหลักของไอแอลโอ (เสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคงและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์) เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญ 11 ข้อ ได้แก่ (1) โอกาสในการมีงานทำ (2) การมีค่าจ้างที่เพียงพอและงานที่มีประสิทธิภาพในการผลิต (3) เวลาในการทำงานที่เหมาะสม (4) ความสมดุลระหว่างงาน ครอบครัว และการใช้ชีวิตส่วนตัว (5) การขจัดงานที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน (6) งานที่มีเสถียรภาพและความมั่นคง (7) การเข้าถึงโอกาสที่เท่าเทียม และการคุ้มครองในการจ้างงาน (8) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย (9) การประกันสังคม (10) การเจรจาทางสังคม การมีตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง และ (11) บริบทด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เอื้อต่อการงานที่มีคุณค่า (Ferraro et al., 2015)

## หลักการสิทธิและสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ

อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติหลายฉบับคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ เช่น อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ (พ.ศ. 2508) (Committee on the Elimination of Racial Discrimination [ICERD] [1965]) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (พ.ศ. 2509) (International Covenant on Civil and Political Rights [ICCPR] [1966]) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (พ.ศ. 2509) (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights [ICESCR] [1966]) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (พ.ศ. 2522) (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women [CEDAW] [1979]) อนุสัญญาว่าด้วยการต่อต้านการทรมานและการประติบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำแย่ศักดิ์ศรี (พ.ศ. 2527) (Committee against Torture [CAT] [1984]) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (พ.ศ. 2532) (Convention on the Rights of the Child [CRC] [1989]) อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกในครอบครัว (พ.ศ. 2533)

(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families [ICRMW] [1990]) เป็นต้น (006: 2 ซึ่งอนุสัญญาข้างต้นได้กล่าวถึงหลักการสำคัญหลายประการว่าด้วยสิทธิและความคุ้มครองของผู้โยกย้ายถิ่นฐาน รวมถึงความเสมอภาคทางกฎหมาย การขจัดแรงงานทาส แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ และการคุ้มครองจากการแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการทารุณกรรมทางเพศทุกรูปแบบ สิทธิในเสรีภาพการเดินทางและการออกจากประเทศใดๆ รวมถึงประเทศของตน และการเดินทางกลับประเทศ สิทธิในการทำงานและความพึงพอใจในเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรม สิทธิในการจัดตั้งสหภาพและการเลือกเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพ การคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของเด็ก การแจ้งเกิดและสิทธิในการมีสัญชาติ และหลักการห้ามผลักดันไปเผชิญอันตราย (Cholewinski et al., 2009: 124-125)

ในปีพ.ศ. 2541 ไอแอลโอรับรองปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานเพื่อส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ โดยกำหนดให้ “ประเทศสมาชิกทุกประเทศ แม้ว่าจะไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง แต่มีพันธกรณีที่มาจากการเป็นสมาชิกภาพในองค์การในการเคารพ ส่งเสริมและตระหนักโดยสุจริต และเป็นไปตามธรรมเนียมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หลักการที่เกี่ยวข้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานของอนุสัญญาเหล่านี้ ได้แก่ เสรีภาพในการรวมตัวและการรับรองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง การจัดการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ การจัดการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจ้างงานและอาชีพ” (The Inter-Parliamentary Union, 2015: 45-46)

## หลักการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน

องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (โออีซีดี) ระบุหลักเกณฑ์ที่สำคัญเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนจำนวน 5 ประการ ได้แก่ (1) ความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน รวมถึง องค์การพัฒนาเอกชน องค์การการค้า และสถาบันวิชาการ (2) ข้อตกลงที่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายของภาครัฐและภาคเอกชน (3) การลงทุนร่วมกัน (4) การแบ่งปันทรัพยากร และงาน และ (5) การกระจายความเสี่ยงระหว่างสองหน่วยงาน (Ministry of Foreign Affairs of the Netherlands, 2013: 17, 23)

ในปีพ.ศ. 2561 สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติมองการโยกย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และเป็นปกติ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงนำไปสู่การออกแบบเอกสารที่ไม่มีผลผูกพันทางกฎหมาย ที่เรียกว่าข้อตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และปกติ (จีซีเอ็ม) เพื่อรับรองว่าวัตถุประสงค์จำนวน 23 ประการจะบรรลุผล อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมแนวทาง

บูรณาการการทำงานของหน่วยงานภาครัฐและสังคมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยแนวทางบูรณาการการทำงานของหน่วยงานภาครัฐตั้งอยู่บนฐานคิดที่ว่า การโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และเป็นปกติไม่อาจดำเนินการได้โดยนโยบายใดเพียงลำพัง แต่จำเป็นต้องอาศัยนโยบายที่สอดคล้องกันในทุกหน่วยงานและทุกระดับ ส่วนแนวทางการบูรณาการการทำงานของสังคมจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน (เช่น รัฐบาล ภาคเอกชน ชุมชนในพื้นที่ องค์กรภาคประชาสังคม นักวิชาการและสื่อ และอื่น ๆ) เพื่อแก้ไขปัญหาการโยกย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศในทุกมิติ เอกสารดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าความร่วมมือระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วนมีความสำคัญต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 23 ประการเพื่อรับรองให้เกิดการโยกย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และปกติ (UNGA, 2019)

ข้อตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยการโยกย้ายถิ่นฐานฯ เสนอกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติและการโยกย้ายถิ่นฐาน ตามวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนภายในปี พ.ศ. 2573 แม้ว่ากรอบความร่วมมือดังกล่าวจะไม่มีผลผูกพันทางกฎหมาย แต่ได้รับการรับรองโดยสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ รวมถึงรัฐบาลไทย และถือเป็นการจัดการการย้ายถิ่นที่สมบูรณ์มากที่สุด โดยใช้แนวทางบูรณาการการทำงานของหน่วยงานภาครัฐและสังคม รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างระหว่างเพศสภาพ (UNGA, 2018) ข้อตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยการโยกย้ายถิ่นฐานฯ มุ่งเน้นที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ 23 ประการในการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และปกติ รวมถึงการตอบสนองต่อเพศสภาพ การส่งเสริมให้เกิดการจัดหางานที่เป็นธรรมและมีจริยธรรม การคุ้มครองสภาพการทำงานที่มีคุณค่า การลงทุนในการพัฒนาทักษะและการร่วมกันรับรองทักษะแรงงาน คุณสมบัตินี้ และความสามารถของแรงงานข้ามชาติ การอำนวยความสะดวกการเดินทางกลับบ้านที่ปลอดภัยและมีศักดิ์ศรี การกลับเข้ามาทำงานใหม่ ตลอดจนการกลับคืนสู่สังคมอย่างยั่งยืน (UNGA, 2018: 5-6) นอกจากนี้ มีการกำหนดกรอบข้อตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และปกติ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ 10.7 ของวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนภายในปี พ.ศ. 2573 ซึ่งรัฐสมาชิกจะต้องให้ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และปกติ

มาตรฐานระหว่างประเทศที่ดีที่สุดว่าด้วยการจัดหางานที่มีจริยธรรม การจ้างงานที่มีคุณค่า และการพัฒนาทักษะให้แก่แรงงานข้ามชาติ อยู่ภายใต้กรอบขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนภายในปี พ.ศ. 2573 และข้อตกลงระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และปกติ ทั้งนี้เป้าหมายของวาระดังกล่าวหลายประการสอดคล้องโดยตรงกับการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนกระบวนการย้ายถิ่น ตัวอย่างเช่น เป้าหมายแห่งการพัฒนาที่

ที่ยั่งยืนลำดับที่ 10.7 กำหนดให้รัฐสมาชิกอำนวยความสะดวกให้เกิดการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และปกติ รวมถึงการดำเนินนโยบายการย้ายถิ่นที่มีการวางแผนและการจัดการที่ดี เป้าหมายแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืนลำดับที่ 10.c ตระหนักถึงความจำเป็นในการลดค่าธรรมเนียมในการส่งเงินกลับบ้านให้น้อยกว่าร้อยละ 3 และการดำเนินการขจัดช่องทางการส่งเงินกลับบ้านที่มีค่าธรรมเนียมสูงเกินกว่าร้อยละ 5 เพื่อส่งเสริมหลักการการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม

ในกรณีหลักการจ้างงานที่มีคุณค่า เป้าหมายแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืนลำดับที่ 8.8 กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานทุกคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติหญิง ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายลำดับที่ 5.1 ยุติการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบที่มีต่อผู้หญิงและเด็กหญิงในทุกที่ และเป้าหมายลำดับที่ 5.2 การขจัดความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กหญิงในทุกที่ ทั้งในพื้นที่สาธารณะและพื้นที่ส่วนบุคคล รวมถึงการจัดการค้ามนุษย์เพื่อการแสวงหาประโยชน์ทางเพศและอื่นๆ เมื่อพิจารณาการพัฒนาทักษะให้แก่แรงงานข้ามชาติ เป้าหมายแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืนลำดับที่ 4 มุ่งหมายให้เกิดการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและเท่าเทียม และส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ทุกคน สิ่งสำคัญที่สุด คือ เป้าหมายแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืนลำดับที่ 17 ว่าด้วยการสร้างความร่วมมือทั้งในระดับโลก ภูมิภาค ภายในประเทศ และท้องถิ่น บนพื้นฐานหลักการ คุณค่า วิสัยทัศน์ และการมีเป้าหมายร่วมกัน

มาตรฐานระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดหางานที่มีจริยธรรมให้แก่แรงงานข้ามชาติ ถูกกำหนดไว้ใน หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่มีจริยธรรม และบทนิยามว่าด้วยค่าธรรมเนียมนการจัดหางานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO, 2019a) โดยระบุว่าแรงงานไม่ควรถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียมนการจัดหางานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อมและไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน ในทางตรงข้าม นายจ้างและบริษัทจัดหางานควรเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน (ILO, 2019a: หลักการที่ 6) ระบบไอริสของไอโอเอ็มมุ่งเน้นไม่ให้ให้ผู้นำเข้าแรงงานและนายจ้างเรียกเก็บค่าธรรมเนียมนการจัดหางานและค่าใช้จ่ายในการจัดหางานจากแรงงานข้ามชาติ ไม่ว่าจะมีการจัดหางานให้แก่แรงงานในที่ใดและโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเป็นการจัดหางานสำหรับการจ้างงานชั่วคราวหรือถาวรก็ตาม เพื่อให้มีการปฏิบัติตามหลักการไอริส ไอโอเอ็มได้พัฒนาระบบการรับรองไอริสขึ้นเพื่อลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ แนวปฏิบัติที่ดีคือการปรับปรุงกระบวนการและพัฒนาสถานที่ของรัฐให้เป็นศูนย์บริการครบวงจร เช่น ศูนย์ข้อมูลแรงงานข้ามชาติ ที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเดินทางที่ปลอดภัย กระบวนการตรวจคนเข้าเมืองและกระบวนการอื่นๆ (Asis and Mendoza, 2012: 8) แรงงานข้ามชาติควรได้รับโอกาสที่เปิดกว้างในการเข้าถึงกลไกการร้องเรียนเกี่ยวกับกระบวนการจัดหางานได้โดยตรง (หลักการไอริส ประการที่ 5)

จากข้างต้น ความร่วมมือคือหัวใจสำคัญที่สร้างความยั่งยืนในทุกมิติ ความร่วมมือที่เข้มแข็งจากผู้ที่เกี่ยวข้องจะนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายเชิงนโยบายและในเชิงปฏิบัติ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนลำดับที่ 17.6 ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในหลายภาคส่วน บนเงื่อนไขการสร้างข้อตกลงร่วมกัน นอกจากนี้เป้าหมายดังกล่าว ยังมีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนอีกหลายประการที่เน้นการพัฒนาทักษะและการศึกษา ได้แก่ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนลำดับที่ 4.3 ซึ่งระบุว่าหญิงและชายทุกคนควรมีโอกาสที่เท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพในระดับและมีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนลำดับที่ 4.4 ซึ่งสนับสนุนการเพิ่มจำนวนคนที่มีทักษะที่สอดคล้องกับการจ้างงาน งานที่มีคุณค่า และการเป็นผู้ประกอบการ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนลำดับที่ 4.5 ซึ่งสนับสนุนการขจัดความไม่เสมอภาคระหว่างเพศในการศึกษาและการพัฒนาทักษะ ให้คนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนลำดับที่ 8.6 ซึ่งส่งเสริมการจ้างงานเยาวชน การศึกษา และการอบรม และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนลำดับที่ 8.8 ซึ่งกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานทุกคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติหญิง

### หลักการแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยในช่วงการระบาดของโควิด-19

นายจ้างและธุรกิจมีบทบาทอย่างสำคัญในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติและชุมชนในช่วงของการระบาดของโควิด-19 ไอริสเผยแพร่เอกสาร “โควิด-19: แนวทางสำหรับนายจ้างและธุรกิจในการส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในช่วงวิกฤตสุขภาพ” ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือนายจ้างให้สามารถรับมือกับผลกระทบของการแพร่ระบาดของโควิด-19 อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในสถานประกอบการและตลอดห่วงโซ่อุปทาน การส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติตามที่ได้ระบุไว้ในแนวทางดังกล่าวสามารถปฏิบัติได้ดังนี้ (1) ข้อพิจารณาทั่วไปในการส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ (2) การส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพในสถานประกอบการ (3) การลดความเครียดและความกังวลเกี่ยวกับโควิด-19 (4) การส่งเสริมการเข้าถึงการรักษาพยาบาลและสิทธิประกันสุขภาพถ้วนหน้า (5) การปรับเปลี่ยนชั่วโมงการทำงาน (6) การปรับเปลี่ยนสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติ (7) การคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติในสถานการณ์วิกฤต (8) การจ่ายค่าจ้างและความเป็นอยู่ที่ดีในทางเศรษฐกิจให้แก่แรงงานข้ามชาติ (9) แรงงานข้ามชาติเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคม รวมถึงการประกันสังคม (10) มาตรการรับมือกับประเด็นอ่อนไหวของกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน (11) การขจัดความเกลียดกลัวชาวต่างชาติและการกีดกันทางสังคมในช่วงวิกฤต (12) การส่งเสริมการสรรหาแรงงานที่เป็นธรรมในช่วงวิกฤต (13) การเดินทางกลับประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติในช่วงที่เกิดโรคระบาด (14) การสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติ และ (15) การส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติผ่านการติดตามการปฏิบัติตาม

กฎหมายและการตรวจสอบสถานะห่วงโซ่อุปทาน (IRIS, 2020)

ในช่วงการระบาดของโควิด-19 แรงงานข้ามชาติได้รับผลกระทบอย่างหนักจากการที่ธุรกิจปิดตัวชั่วคราว การเลิกจ้าง การขาดรายได้ และการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม ทั้งนี้ การจะทำให้ธุรกิจดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในช่วงการระบาดขึ้นอยู่กับมาตรการคุ้มครองทางสังคมในระดับชาติที่ครอบคลุมทุกคน โดยตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยและความมั่นคงแก่คนทุกกลุ่ม รวมถึงแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้ ไอแอลโอ ได้กำหนด (ILO, 2020a) มาตรการตอบสนองเชิงนโยบายระยะสั้น ได้แก่ (1) การเข้าถึงการรักษาพยาบาล (2) การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงโครงการคุ้มครองทางสังคม (3) การมีข้อมูลที่เพียงพอ และ (4) การให้ความช่วยเหลือด้านรายได้ผ่านเงินอุดหนุนและวิธีการอื่น ๆ

นอกจากนี้ ไอแอลโอ เสนอให้มีการคุ้มครองที่ครอบคลุมคนทุกกลุ่มในระยะกลางถึงระยะยาว เพื่อให้การคุ้มครองแก่แรงงานข้ามชาติเช่นเดียวกับคนไทยตามหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน มาตรการระยะกลางถึงระยะยาว ประกอบด้วย (1) การให้สัตยาบันและการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงานข้ามชาติ (2) การพัฒนายุทธศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการคุ้มครองทางสังคม นโยบาย กรอบกฎหมาย และระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ที่มุ่งเน้นหลักการดูแลอย่างเท่าเทียม (3) การสร้างความสอดคล้องระหว่างนโยบายการคุ้มครองทางสังคมและนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ (ILO, 2020b ในอ้อมแล้ว) (4) การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้รับการจ้างงานอย่างเป็นทางการจึงมีความเปราะบาง มีความเสี่ยงสูง และได้รับความยากลำบากในช่วงของการแพร่ระบาด (5) การบังคับใช้ข้อตกลงทั้งระดับทวีภาคีและพหุภาคีด้านการประกันสังคมที่ครอบคลุมระหว่างสองประเทศขึ้นไป และ (6) การบังคับใช้ข้อตกลงทวีภาคีด้านแรงงานเพื่อรับรองการคุ้มครองทางสังคม





## ภาคผนวก 2: อนุสัญญาองค์การสหประชาชาติ

### อนุสัญญาองค์การสหประชาชาติที่เกี่ยวข้อง กับการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีหลักการที่มุ่งส่งเสริมการจัดหางานที่มีจริยธรรม โดย อนุสัญญาแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 181 (พ.ศ. 2540) [ILO Convention 181 (1997)] ว่าด้วยสำนักงานจัดหางานเอกชน อนุสัญญาฉบับนี้ครอบคลุมแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การห้ามมิให้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการจัดหางานจากคนหางาน อนุสัญญาอีกฉบับ คือ อนุสัญญาแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 97 (พ.ศ. 2492) ว่าด้วยการย้ายถิ่นเพื่อการจ้างงาน (ฉบับแก้ไข) [ILO convention 97 (1949)] ให้ข้อแนะนำในการนำมาตรการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติมาใช้ อาทิ การให้บริการทางการแพทย์ การปฏิบัติที่เท่าเทียมระหว่างแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย นอกจากนี้มาตรา 10-14 แห่งอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ (บทบัญญัติเพิ่มเติม) ฉบับที่ 143 (พ.ศ. 2518) [Article 10-14 of the ILO convention 143 (1975)] สนับสนุนความเท่าเทียมในโอกาสและการปฏิบัติ โดยเฉพาะมาตรา 12 กำหนดให้มีแนวปฏิบัติหลายประการที่ส่งเสริมรับรองการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม

นอกจากนี้ การสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรมยังมุ่งคุ้มครองลูกจ้างจากการตกเป็นแรงงานบังคับ โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติ อนุสัญญาฉบับที่ 29 (พ.ศ. 2473) [Convention 29 (1930) on Forced Labour and the Protocol] และพิธีสารส่วนเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ (พ.ศ. 2557) ส่งเสริมให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างดำเนินมาตรการเพื่อป้องกันการใช้แรงงานบังคับ อาทิ มาตรา 2 (ดี) แห่งพิธีสารฯ ส่งเสริมให้มีการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะจากการปฏิบัติที่หลอกลวงและการละเมิดในกระบวนการจัดหางานและการเข้าทำงาน

### อนุสัญญาสหประชาชาติที่เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า

มาตรา 6 แห่งกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม นิยามว่า สิทธิในการทำงาน หมายถึง โอกาสของทุกคนในการมีชีวิตจากการทำงานที่เลือกโดยเสรี ทั้งนี้งานที่มีคุณค่าได้รับการบัญญัติไว้ในอนุสัญญาฉบับที่เกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานและอนุสัญญาอื่นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ดังนี้

- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับงานและค่าจ้าง (ค่าจ้างขั้นต่ำ ในอนุสัญญา ฉบับที่ 131 (พ.ศ. 2513) การคุ้มครองค่าจ้างและการจ่ายค่าจ้างตามปกติ ในอนุสัญญา ฉบับที่ 95 (พ.ศ. 2492) และฉบับที่ 117 (พ.ศ. 2505) และค่าจ้างสำหรับการทำงานล่วงเวลา ในอนุสัญญา ฉบับที่ 01 (พ.ศ. 2462)) –[ILO conventions on work and wages (Minimum wage: Convention 131 (1970); regular pay & wage protection: Conventions 95 (1949) and 117(1962); Compensation overtime: Convention 01 (1919)]
- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดประจำปีที่ได้รับค่าจ้าง (วันหยุดประจำปีที่ได้รับค่าจ้าง ในอนุสัญญา ฉบับที่ 132 (พ.ศ. 2513) และวันหยุดประจำสัปดาห์ ในอนุสัญญา ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2464) ฉบับที่ 47 (พ.ศ. 2478) และฉบับที่ 106 (พ.ศ. 2500)) –[ ILO conventions in weekly rest days and paid annual leave (Convention 132 (1970) on Holidays with Pay Convention; Conventions 14 (1921), 47

- (1935) and 106 (1957) for weekly rest days]
- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการเลิกจ้าง (การเลิกจ้าง ในอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 158 (พ.ศ. 2525)) –[ ILO convention on employment termination (Convention 158 (1982) on employment termination)]
- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยความรับผิดชอบต่อครอบครัว (แรงงานกับความรับผิดชอบต่อครอบครัว ในอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 156 (พ.ศ. 2524) และแรงงานกับความรับผิดชอบต่อครอบครัว ในข้อแนะนำ ฉบับที่ 165 (พ.ศ. 2524)) –[ ILO conventions on family responsibilities (Convention 156: Workers with Family Responsibilities Convention (1981); Recommendation 165: Workers with Family Responsibilities (1981)]
- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยความคุ้มครองมารดาและการทำงาน (การลาคลอดและการลาเพื่อดูแลบุตรอย่างน้อย 12 สัปดาห์ แบ่งออกเป็น 6 สัปดาห์ก่อนคลอด และ 6 สัปดาห์หลังคลอด ตามที่กำหนด ในอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 103 (พ.ศ. 2495) รวมถึงการลาคลอดและการลาเพื่อดูแลบุตรอย่างน้อย 14 สัปดาห์ โดยบังคับให้เป็นการลาหลังคลอดจำนวน 6 สัปดาห์ ตามที่กำหนด ในอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 183 (พ.ศ. 2543)) –[ ILO conventions on maternity and work (at least 12 weeks of maternity leave, six weeks before and 6 weeks after, prescribed in an earlier Convention (103 from 1952); at least 14 weeks of maternity leave in post-childbirth compulsory leave of six weeks, noted in a later convention (No. 183 from year 2000)]
- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน (ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ในอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 155 (พ.ศ. 2524) และการตรวจแรงงาน ในอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 81 (พ.ศ. 2490)) –[ ILO conventions on health and safety at work (most ILO conventions on occupational safety and health deal with very specific Occupational Safety hazards, such as asbestos and chemicals. Convention 155 (1981); Labour Inspection Convention 81 (1947)]
- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยความเจ็บป่วยและอุบัติเหตุในการทำงาน (การประกันสังคม สิทธิประโยชน์จากอุบัติเหตุจากการทำงาน สิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับความเจ็บป่วยในการทำงาน ในอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 102 (พ.ศ. 2495) ฉบับที่ 121 (พ.ศ. 2507) และฉบับที่ 130 (พ.ศ. 2512)) –[ ILO conventions on sickness and employment injury (Convention 102 (1952), Conventions 121 (1964) and 130 (1969) concerning social security, employment injury benefits and medical care and sickness benefits)]
- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการประกัน

- สังคม (การประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ในอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 102 (พ.ศ. 2495) สิทธิประโยชน์จากอุบัติเหตุจากการทำงาน ในอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 121 (พ.ศ. 2507) สิทธิประโยชน์จากการทุพพลภาพ ชราภาพ ในอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 128 (พ.ศ. 2510) สิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาลและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับความเจ็บป่วยในการทำงาน ในอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 130 (พ.ศ. 2512) และสิทธิประโยชน์จากการว่างงาน ในอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 168 (พ.ศ. 2531)) –[ ILO conventions on social security (Social Security (minimum standards): Convention 102 (1952); Employment Injury Benefits: Conventions 121 (1964); Invalidity, Old Age and Survivors' Benefits: Convention 128 (1967); Medical Care and Sickness Benefits: Convention 130 (1969); Unemployment Benefits: Convention 168 (1988)]
- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (ข้อห้ามเบื้องต้นในการเลือกปฏิบัติในอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 111 (พ.ศ. 2501) และค่าจ้างที่เท่ากันในงานประเภทเดียวกัน ในอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 100 (พ.ศ. 2495)) –[ ILO Conventions on fair treatment at work (forbidden grounds for discrimination in Convention 111 (1958); equal remuneration for work of equal value in Convention 100 (1952)]
- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานบังคับ (แรงงานบังคับ ในอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 29 (พ.ศ. 2473) และการขจัดการใช้แรงงานบังคับ ในอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 105 (พ.ศ. 2500)) –[ ILO conventions on forced labour (Forced Labour Conventions 29 (1930); Abolition of Forced Labour: Conventions 105 (1957)]
- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิในการจัดตั้งและเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพ (เสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้ง ในอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 87 (พ.ศ. 2491) และสิทธิในการจัดตั้งและการเจรจาต่อรองร่วม ในอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 98 (พ.ศ. 2492)) –[ ILO conventions on right to form and join trade union (Freedom of Association and Protection of the Right to Organize: Convention 87 (1948); Right to Organize and Collective Bargaining: Convention 98 (1949)]
- ข้อแนะเรื่องการฝึกอบรมเชิงเทคนิคและการอาชีวศึกษา (ทีวีเอท) ฉบับที่ 21 (พ.ศ. 2558) รัฐสมาชิกต้องกำหนดมาตรการที่มุ่งเน้นความหลากหลายของแหล่งเงินทุนและการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจากหลายภาคส่วน นอกจากนี้ ภายใต้กรอบการจัดสรรงบประมาณของรัฐที่มีอยู่แล้ว อาจมีการศึกษากลไกการจัดสรรเงินทุนรูปแบบใหม่เพิ่มเติม เช่น การร่วมกันออกค่าใช้จ่าย การลดหย่อนภาษี และเงินกู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบในการกระตุ้นความต้องการด้านเทคนิคและการอาชีวศึกษา (TVET)
- พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 กำหนดห้ามผู้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากนายจ้างหรือแรงงานข้ามชาติ เว้นแต่ค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากนายจ้างตามรายการและอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด

### อนุสัญญาองค์การสหประชาชาติที่เกี่ยวข้อง กับสิทธิและสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและข้อแนะนำหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานข้ามชาติในหลากหลายมิติ ได้แก่

- หลักการพื้นฐานและสิทธิแรงงาน (ค่าจ้างที่เท่าเทียม ในอนุสัญญา ฉบับที่ 100 (พ.ศ. 2494) และข้อแนะนำ ฉบับที่ 90 (พ.ศ. 2494) การเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ในอนุสัญญา ฉบับที่ 111 (พ.ศ. 2501) และข้อแนะนำ ฉบับที่ 111 (พ.ศ. 2501) เสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้ง ในอนุสัญญา ฉบับที่ 87 (พ.ศ. 2491) สิทธิการจัดตั้งและการเจรจาต่อรองร่วม ในอนุสัญญา ฉบับที่ 98 (พ.ศ. 2492) อายุขั้นต่ำ ในอนุสัญญา ฉบับที่ 138 (พ.ศ. 2516) และข้อแนะนำ ฉบับที่ 146 (พ.ศ. 2516) การทำงานในรูปแบบที่เลวร้าย ในอนุสัญญา ฉบับที่ 182 (พ.ศ. 2542) และข้อแนะนำ ฉบับที่ 190 (พ.ศ. 2542) แรงงานบังคับ ในอนุสัญญา ฉบับที่ 29 (พ.ศ. 2473) และข้อแนะนำ ฉบับที่ 35 (พ.ศ. 2473) และการขจัดการใช้แรงงานบังคับ ในอนุสัญญา ฉบับที่ 105 (พ.ศ. 2500)) –[ Fundamental principles and rights at work (Equal Remuneration Convention, 1951, No. 100, and Recommendation No. 90; Discrimination (Employment & Occupation) Convention, 1958, No. 111, and Recommendation No. 111; Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948, No. 87; Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949, No. 98; Minimum Age Convention, 1973, No. 138, and Recommendation No. 146; Worst Forms of Child Labor Convention, 1999, No. 182, and Recommendation No. 190; Forced Labor Convention, 1930, No. 29, and Recommendation No. 35; Abolition of Forced Labor Convention, 1957, No. 105)]
- การคุ้มครองความเป็นมารดา การทำงาน และครอบครัว (การคุ้มครองความเป็นมารดา ในอนุสัญญา ฉบับที่ 183 (พ.ศ. 2543) และข้อแนะนำ ฉบับที่ 191 (พ.ศ. 2543) แรงงานและความรับผิดชอบต่อครอบครัว ในอนุสัญญา ฉบับที่ 156 (พ.ศ. 2524) และข้อแนะนำ ฉบับที่ 165 (พ.ศ. 2524)) –[ Maternity protection, work and family (Maternity Protection Convention, 2000, No. 183, and

Recommendation No. 191; Workers with Family Responsibilities Convention, 1981, No. 156, and Recommendation No. 165)]

- การส่งเสริมการจ้างงาน (นโยบายการจ้างงาน ในอนุสัญญา ฉบับที่ 122 (พ.ศ. 2507) และข้อแนะนำ ฉบับที่ 122 (พ.ศ. 2507) นโยบายการจ้างงาน (บทบัญญัติเสริม) ในข้อแนะนำ ฉบับที่ 169 (พ.ศ. 2527) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในอนุสัญญา ฉบับที่ 142 (พ.ศ. 2518) และแก้ไขโดยข้อแนะนำ ฉบับที่ 195 (พ.ศ. 2547) การเลิกจ้าง ในอนุสัญญา ฉบับที่ 158 (พ.ศ. 2555) ข้อแนะนำ ฉบับที่ 166 (พ.ศ. 2555) การสร้างงานในสถานประกอบการขนาดเล็กและกลางในข้อแนะนำ ฉบับที่ 189 (พ.ศ. 2541) และความสัมพันธ์ในการจ้างงานในข้อแนะนำ ฉบับที่ 198 (พ.ศ. 2549)) –[ Employment promotion (Employment Policy Convention, 1964, No. 122, and Recommendation No. 122; Employment Policy (Supplementary Provision) Recommendation, 1984, No. 169; Human Resources Development Convention, 1975, No. 142, and Revised by Recommendation No. 195, 2004; Termination of Employment Convention, 1982, No. 158, and Recommendation No. 166; Job Creation in Small and Medium-sized Enterprises Recommendation, 1998, No. 189; Employment Relationship Recommendation, 2006, No. 198)]
- สภาพการทำงาน (การทำงานในเวลากลางคืน (แรงงานหญิง) ในอนุสัญญา ฉบับที่ 89 (ฉบับแก้ไข) (พ.ศ. 2491) และพิธีสาร ในอนุสัญญา ฉบับที่ 89 (พ.ศ. 2533) การทำงานในเวลากลางคืน ในอนุสัญญา ฉบับที่ 171 (พ.ศ. 2533) และข้อแนะนำ ฉบับที่ 178 (พ.ศ. 2533) การรับงานไปทำที่บ้าน ในอนุสัญญา ฉบับที่ 177 (พ.ศ. 2539) และข้อแนะนำ ฉบับที่ 184 (พ.ศ. 2539) และการทำงานบางช่วงเวลา ในอนุสัญญา ฉบับที่ 175 (พ.ศ. 2537) และข้อแนะนำ ฉบับที่ 182 (พ.ศ. 2537)) –[ Working conditions (Night Work (Women) Convention (revised), 1948, No. 89, Protocol of 1990 to the Night Work (women) Convention No. 89; Night Work Convention, 1990, No. 171, and Recommendation No. 178; Home-work Convention, 1996, No. 177 and Recommendation No. 184; Part-time work convention, 1994, No. 175, and Recommendation No. 182)]

### อนุสัญญาองค์การสหประชาชาติเกี่ยวกับ ความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน

- มาตรา 2 (ดี) แห่งอนุสัญญาว่าด้วยการฝึกอบรมเชิงเทคนิคและการอาชีวศึกษา (พ.ศ. 2532) [Convention on Technical

and Vocational Education (1989)] กำหนดบทบาทของภาครัฐในการรับผิดชอบด้านการวางแผนและการพัฒนาในมิติเศรษฐกิจและสังคมในภาคส่วนต่าง ๆ และสมาคมวิชาชีพต่างๆ รวมถึงกลุ่มแรงงาน นายจ้าง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ นอกจากนี้ในข้อแนะนำการฝึกอบรมเชิงเทคนิคและการอาชีวศึกษา ฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2558) [Recommendation concerning Technical and Vocational Education and Training (TVET) (2015)] กำหนดให้รัฐสมาชิกที่มีหน้าที่หลักในด้านนโยบายสาธารณะ ควรพิจารณากำหนดหรือสร้างความเข้มแข็งให้กับกรอบกฎหมายเพื่อจัดการฝึกอบรมเชิงเทคนิคและการอาชีวศึกษา โดยอาจกำหนดบทบาท สิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือ ตามที่กำหนดในข้อแนะนำ ฉบับที่ 21 (พ.ศ. 2558) รัฐสมาชิกควรกำหนดมาตรการเกี่ยวกับความหลากหลายของแหล่งเงินทุนและการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องผ่านความร่วมมือในรูปแบบที่หลากหลาย รวมถึงความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ควรพิจารณาความหลากหลายโดยให้ผู้ประกอบการ หน่วยงานส่วนท้องถิ่น และบุคคลทั่วไปเข้าร่วม โดยอาศัยหลักความเท่าเทียมและครอบคลุมทุกคน นอกจากนี้ภายใต้กรอบการจัดสรรงบประมาณของรัฐที่มีอยู่ ควรศึกษากลไกการจัดสรรเงินทุนรูปแบบใหม่เพิ่มเติม เช่น การร่วมกันออกค่าใช้จ่าย การลดหย่อนภาษี และเงินกู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบ และกระตุ้นความต้องการด้านเทคนิคและการอาชีวศึกษา (TVET) ตามที่ได้กำหนดในข้อแนะนำ ฉบับที่ 31 (พ.ศ. 2558) ว่าด้วยนโยบายสาธารณะ รัฐควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการฝึกงานที่มีคุณภาพ อันประกอบไปด้วยการทำงานและการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษา ผ่านการถกเถียงทางสังคม และการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อช่วยให้เยาวชนสามารถพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งได้รับประสบการณ์จากการทำงาน นอกจากนี้ ตามที่กำหนดไว้ในข้อแนะนำ ฉบับที่ 49 (พ.ศ. 2558) การจัดการความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน ถูกนำมาใช้ในการระบุและคาดการณ์ทักษะที่เป็นที่ต้องการผ่านวิธีการต่างๆ เช่น การศึกษาความเป็นไปได้ การวิจัยโดยการสังเกต หรือสภาพทักษะอาชีพ เป็นต้น นอกจากนี้การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงเชิงบริบท และการติดตามประเมินผลการดำเนินการอย่างเป็นระบบ จะทำให้ทราบความพยายามในการส่งเสริมความเกี่ยวข้องกับการอบรมด้านเทคนิคและการอาชีวศึกษา

เป็นมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติจะไม่ถูกพรากหรือถูกไล่ออก ซึ่งอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและข้อแนะนำที่เกี่ยวข้องมีดังนี้ การจ้างงานและงานที่มีคุณค่าเพื่อความสงบและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ในข้อแนะนำ ฉบับที่ 205 (พ.ศ. 2560) [Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205)]; เสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้ง ในอนุสัญญา ฉบับที่ 87 (พ.ศ. 2491) [Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87)]; สิทธิในการจัดตั้งและการเจรจาต่อรองร่วม ในอนุสัญญา ฉบับที่ 98 (พ.ศ. 2492) [Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)]; นโยบายการจ้างงานในอนุสัญญา ฉบับที่ 122 (พ.ศ. 2507) [Employment Policy Convention, 1964 (No. 122)]; การเลิกจ้าง ในอนุสัญญา ฉบับที่ 158 (พ.ศ. 2525) [Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)]; และข้อแนะนำ ฉบับที่ 166 (พ.ศ. 2525) [Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)]; การประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ในอนุสัญญา ฉบับที่ 102 (พ.ศ. 2495) [Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)]; การส่งเสริมการจ้างงานและการต่อต้านการว่างงาน ในอนุสัญญา ฉบับที่ 168 (พ.ศ. 2531) [Employment Promotion and Promotion Against Unemployment Convention, 1988 (No. 168)]; การคุ้มครองค่าจ้าง ในอนุสัญญา ฉบับที่ 95 (พ.ศ. 2492) [Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)]; ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ในอนุสัญญา ฉบับที่ 155 (พ.ศ. 2524) [Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)]; ความปลอดภัยและสุขภาพในงานก่อสร้าง ในอนุสัญญา ฉบับที่ 167 (พ.ศ. 2531) และสิทธิประโยชน์จากอุบัติเหตุจากการทำงาน ในอนุสัญญา ฉบับที่ 121 (พ.ศ. 2507)] [Safety and Health in Construction Convention, 1988 (No. 167)]; the Employment Injury Benefits Convention, 1964 (No.121)]



### อนุสัญญาสหประชาชาติที่เกี่ยวกับแนวปฏิบัติ ด้านความปลอดภัยในช่วงการระบาดของโควิด-19

ในช่วงการระบาดของโควิด-19 ไอแอลโอส่งเสริมการนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมาใช้ในการตอบสนองความต้องการของแรงงานข้ามชาติ และรับรองว่าเสรีภาพและศักดิ์ศรีความ



### ภาคผนวก 3: คณะกรรมการขับเคลื่อนการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติ ระหว่างภาครัฐกับเอกชน ภายใต้โครงการพหุมิติ

ลำดับ	หน่วยงาน	ชื่อ	ตำแหน่ง
1	สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย	นางสิริวัน ร่มฉัตรทอง	เลขาธิการ
2	สภาองค์การนายจ้างแห่งชาติ	ดร.ทวีเกียรติ รongสวัสดิ์	ประธาน
3	สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย	นางอรรณพันธ์ มาตรังสรรค์	ที่ปรึกษา
4	สมาคมนายจ้างเพื่อการลงทุนในไทย	นางอิสริย์ ภักทหาญสวัสดิ์	นายกสมาคม
5	คณะกรรมการยุทธศาสตร์แรงงานและพัฒนาฝีมือแรงงาน สภาหอการค้าไทย	นายประพันธ์ สิมะสันติ	กรรมการ
6	คณะกรรมการยุทธศาสตร์แรงงานและพัฒนาฝีมือแรงงาน สภาหอการค้าไทย	นายธนาศักดิ์ กิจรุ่งโรจน์	กรรมการ
7	กลุ่มนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าว	นางนิลบล พงษ์พยอม	กรรมการ
8	กลุ่มนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าว	นายวิชัย จัตวงษ์	กรรมการ
9	กลุ่มนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าว	นายอดิสร เกิดมงคล	ที่ปรึกษา
10	คณะกรรมการธิการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร	นางณัชภัทรกานต์ โชติศิริ	ที่ปรึกษาประธานกรรมาธิการ

ลำดับ	หน่วยงาน	ชื่อ	ตำแหน่ง
11	คณะกรรมการความมั่นคงแห่งรัฐ กิจการชายแดน ยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ	นายไพรัช ชัยชาญ	อดีตนายกรัฐมนตรี
12	สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	นางสาวจุลดา มีจุล	รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ
13	สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	นางสาวธัญมาศ ลิ้มอักษร	หัวหน้าส่วนงานสร้างร่วมมือ
14	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	นายสุทธิพงษ์ โกศลวิริยะกิจ	ผู้ตรวจราชการกรม
15	กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน	ตามที่ได้รับมอบหมายเข้าร่วม การประชุม	
16	กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน	ตามที่ได้รับมอบหมายเข้าร่วม การประชุม	
17	กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน	ตามที่ได้รับมอบหมายเข้าร่วม การประชุม	
18	สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวง แรงงาน	ตามที่ได้รับมอบหมายเข้าร่วม การประชุม	
19	สำนักงานประกันสังคม	ตามที่ได้รับมอบหมายเข้าร่วม การประชุม	
20	สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	ตามที่ได้รับมอบหมายเข้าร่วม การประชุม	
21	ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ดร. เปรมใจ วังศิริไพศาล	นักวิจัยอาวุโส
22	บริษัท เครื่องกีฬา ยูนิเวอร์แซล (ไทย) จำกัด	นางจิราพร กัญจนกาญจน์	ผู้จัดการแผนกบุคคล
23	บริษัท ฟิกซี่	นายชวลิต เอี่ยมเกตุแก้ว	ผู้บริหารระดับสูงฝ่ายเทคนิค
24	บริษัท ซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)	ตามที่ได้รับมอบหมายเข้าร่วม การประชุม	ผู้จัดการศูนย์ฝึกอบรมและ พัฒนาฝีมือแรงงาน
25	บริษัท นำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ เอ็ม.เอ.เอ็กซ์. 1997 จำกัด	นายชัชพงศ์ โชติศิริ	กรรมการผู้จัดการ



