



วิกฤตการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อมนุษยชาติ กรณีการอพยพแรงงาน ท่ามกลางการแพร่ระบาดของโควิด 19

อัครพงษ์ เพ็ชรพูล*

Received 18th April, 2022Revised 24th April, 2022Accepted 26th April, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์ วิกฤตการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อมนุษยชาติ กรณีศึกษา การอพยพแรงงาน ตลอดจนศึกษาบทบาทขององค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการอพยพแรงงานในท่ามกลางการแพร่ระบาดของโควิด 19 การศึกษาพบว่า แรงงานอพยพจำนวนมากตัดสินใจ ยอมเสี่ยงกับการทำงานในต่างประเทศ โดยมีความคิดว่าเป็นวิธีการที่ดีกว่าที่จะไม่มีงานทำ หรือต้องผจญกับปัญหาการอดอยาก ขาดความมั่นคงในคุณภาพชีวิต ในประเทศของตน ดังนั้น รัฐบาลในประเทศต้นทางและปลายทาง จำเป็นต้องรับมือกับการย้ายถิ่นฐานแรงงานอพยพ ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และควรจะมีการลงทุนร่วมกันในระดับองค์การระหว่างประเทศ ในด้านทุนทรัพยากร ทุนมนุษย์ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่เหมาะสมสำหรับการย้ายถิ่นฐานของกลุ่มแรงงานอพยพ ตลอดจนป้องกันการเดินทางไปทำงานโดยผิดกฎหมาย และรวมไปถึงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้วย ดังนั้น การป้องกันการกระทำผิดที่เกิดขึ้น จึงเป็นมาตรการที่เป็นเหตุ เป็นผล และประหยัดต้นทุน มากกว่าการมาแก้ไขที่ปลายเหตุในภายหลัง ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้ คือ สมัชชาใหญ่ขององค์การสหประชาชาติ (The general Assembly of The United Nations) ควรที่จะมีมติในการดำเนินการกำหนดมาตรการหรือบทลงโทษทางกฎหมายที่เข้มงวดจริงจังกับรัฐหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้ตั้งนามให้สัตยาบันเข้าเป็นภาคีสมาชิกแก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาระหว่างประเทศ กติกาสากลระหว่างประเทศ รวมถึงพิธีสารที่เกี่ยวข้องแล้ว แต่ไม่ได้ปฏิบัติตาม หรือเลือกปฏิบัติ ตลอดจนการละเมิดหลักสิทธิมนุษยชน กับกลุ่มแรงงานอพยพ ทั้งความเป็น เพศ เชื้อชาติ ภูมิหลังชาติกำเนิด ความเชื่อทางวัฒนธรรม ที่มีความแตกต่างกัน อย่างจริงจัง และองค์การอนามัยโลกจำเป็นต้องควบคุมและมีมาตรการในการช่วยเหลือด้านสุขภาพและมาตรการคุ้มครองจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สำหรับแรงงานอพยพอย่างเท่าเทียม โดยองค์กรหรือหน่วยงานที่มีบทบาทในการทำงานเกี่ยวข้องกับกลุ่มแรงงานอพยพ ควรสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือในทุกภูมิภาคของโลก ตลอดจนเอื้อให้เกิดการทำงานแบบหุ้นส่วนและร่วมมือกันอย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ : แรงงานอพยพ ผลกระทบ องค์การระหว่างประเทศ

*นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ



21st Century Global Crisis Affecting Humanity labor evacuation case Amid the COVID-19 epidemic

Akarapong Pethpool

Abstract

This academic article aims to study the global crisis in the 21st century affecting humanity, case studies, labor migration as well as studying the role of international organizations in cases of migrant workers in the midst of the COVID-19 epidemic. The study found many migrant workers decided willing to take the risk of finding work abroad, because it was thought that it was a better way to avoid having to work or having to deal with starvation and lack of stability in quality of life in their country. So, Government in the country of origin and destination The need to deal with the immigration of migrant workers that tends to increase continuously , and there should be a joint investment at the level of international organizations. in the field of resource capital, human capital to create a management suitable for the migration of migrant workers and prevent illegal travel to work and prevention of human trafficking. Suggestions from this study is The general Assembly of The United Nations there should be a resolution to impose strict legal measures or sanctions on the states or agencies that have signed the ratification party to declaration of human rights international rules and related protocols but did not follow or discriminate as well as violations of human rights with migrant workers, both gender, race, national origin cultural beliefs that are seriously different. And the World Health Organization needs to control and have measures to provide equal health assistance and protection measures from the spread of the COVID-19 virus for migrant workers. by organizations or agencies that have roles in working with migrant workers Cooperation networks should be supported in all regions of the world. as well as to facilitate partnerships and cooperation in a concrete manner.

Keywords : Labor Migration, Evacuation, International Organization



บทนำ

การอพยพย้ายถิ่น เพื่อโอกาสที่ดีกว่า มีปรากฏทั่วโลกนี้อย่างยาวนาน และเป็นเรื่องเก่าแก่พอๆ กับประวัติศาสตร์มนุษยชาติ ที่มีระยะเวลามากกว่าหนึ่งแสนปี โดยนักธรรมชาติวิทยาชาวอังกฤษที่ชื่อ ชาลส์ โรเบิร์ต ดาร์วิน ได้ค้นพบหลักฐานการกำเนิดมนุษย์สายพันธุ์โฮโมเซเปียน ตามทฤษฎีกำเนิดมนุษย์ สำหรับในอดีตของมนุษยชาตินั้น จะพบว่า การอพยพย้ายถิ่นดังกล่าวเป็นเรื่องของการแสวงหาแหล่งอาหารใหม่เพื่อการดำรงชีวิต จากรุ่นสู่รุ่น นักวิชาการ นักโบราณคดีต่างก็เชื่อว่า แหล่งกำเนิดของมนุษยชาติ คือบริเวณที่เป็นทวีปแอฟริกาในปัจจุบัน ต่อมามีการอพยพเคลื่อนย้ายไปตั้งถิ่นฐานถาวร ซึ่งกระจายออกไปตามภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลก (อัศรพงษ์ เพ็ชรพูล, 2560, น. 1)

ดังนั้น ปรากฏการณ์การอพยพเคลื่อนย้ายถิ่นฐานข้ามพรมแดนนี้ จึงมีใช้เรื่องใหม่ ในอดีตนั้นการเดินทางข้ามพรมแดนเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดการเคลื่อนไหล ถ่ายเทมิติต่างๆ ทั้งด้านความคิด ความเชื่อ เช่น เพื่อการเผยแผ่ศาสนา เผยแพร่แนวความคิดวิทยาการต่างๆ ทั้งทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ และทางสังคมหรือแม้กระทั่งทางการแพทย์ โดยเฉพาะในปัจจุบัน ศตวรรษที่ 21 การอพยพย้ายถิ่น มีลักษณะที่เป็นไปตามความเจริญก้าวหน้า ที่มีความทันสมัย การใช้ชีวิต ความอยู่รอดในลักษณะของการใช้แรงงานเพื่อแลกกับค่าตอบแทนที่เรียกว่า “เม็ดเงิน” (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, 2550) ซึ่งในปัจจุบันนี้ดูเหมือนว่าผู้ที่ใช้ชีวิตอยู่นอกประเทศบ้านเกิดเมืองนอนของตน จะมีจำนวนมากกว่ายุคใดๆ ที่ผ่านมา ถึงแม้ว่าพวกเขาเหล่านั้นจะได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 ก็ตาม อย่างไรก็ตาม งานข้ามชาติเหล่านี้ ก็มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงการเป็นโรคติดต่อ

ที่ร้ายแรง ถึงแม้ว่าจะรู้สึกหวาดกลัวและมีความเครียดวิตกกังวลบ้างเพราะเกรงว่าจะติดเชื้อไวรัส เนื่องจากหากมีคนใกล้ชิดหรือญาติพี่น้องแรงงานข้ามชาติได้รับเชื้อไวรัสแล้ว ก็จะต้องเผชิญกับความยากลำบากมากขึ้น โดยเฉพาะ ความยากลำบากจากผลกระทบด้านเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากการสูญเสียการจ้างงานหรือรายได้ลดลง และมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเพื่อรักษาสุขภาพแรงงานหรือวิชา และอาจจะต้องมีความวิตกกังวลว่าจะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมเพื่อรักษาพยาบาลที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และสำหรับแรงงานข้ามชาติที่มีบุตรที่วิตกกังวลเกี่ยวกับผลกระทบจากการศึกษาของบุตรหรือลูกหลานอันเป็นผลมาจากการปิดสถานศึกษาหรือต้องเรียนออนไลน์ที่แรงงานข้ามชาติไม่มีความพร้อมในเรื่องเทคโนโลยีเท่าที่ควร (สภากาชาดไทย, 2564) แต่อย่างไรก็ดี ถึงแม้ว่าในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 ที่ยังไม่มีการจะลดลง ก็ยังมีจำนวนผู้คนและเม็ดเงินมหาศาลจากแรงงานในทุกระดับ ทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ที่ถูกถ่ายโอนข้ามเขตแดนทุกวัน เนื่องจากชนชาติที่ด้อยทรัพยากรกว่า ก็ต้องพยายามจะส่งพลเมืองขึ้นแรงงานไร้ฝีมือ หรือแรงงานที่มีทักษะความรู้ ความสามารถต่ำ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่หะเยอหะยานในประเทศของตน ไปยังประเทศปลายทาง และนำพา เม็ดเงินไหลกลับเข้ามาในประเทศตน แทนที่กลุ่มคนชนชั้นแรงงานไร้ฝีมือ เหล่านั้น

ปัจจุบันผู้อ่านจะเห็นความตระหนักรู้ตระการตาของตึกสูงเหยียดฟ้า โดยเฉพาะแสงไฟที่ประดับประดาระยิบระยับ ในยามค่ำคืนของแต่ละวัน โดยเฉพาะในวันพิเศษ เช่น วันแห่งการเฉลิมฉลอง พิธีการสำคัญในเทศกาลต่างๆ ของมหานครใหญ่ๆ ทั่วทุกมุมโลก ที่พยายามจะจัดงานแสงสีเสียงภายใต้มาตรการและการควบคุมการแพร่ระบาดของโควิด-19 ของรัฐและหน่วยงานด้านสาธารณสุข



ของแต่ละประเทศ โดยในทุกตึกทุกอาคาร หรือแม้แต่กระทั่งตึกอาคารของหน่วยงานรัฐ เอกชนในประเทศไทยปัจจุบัน ที่เราจะปฏิเสธไม่เลยว่าตึกเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นการสร้างจากหยาดเหงื่อฝีมือของแรงงานไร้ฝีมือ ระดับชั้นกรรมมาชีพ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างชาติ แรงงานอพยพ ทั้งแรงงานถูกกฎหมาย หรือแรงงานผิดกฎหมายด้วยกันทั้งสิ้น โดยกลุ่มคนเหล่านี้มีทางเลือกที่น้อยและต้องทำงานท่ามกลางการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เลย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมหานครใหญ่ๆที่มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมาก ดังเช่น ประเทศต่างๆในทวีปอเมริกาเหนือ และอีกหลายๆประเทศในทวีปยุโรป ซึ่งเป็นเมืองที่มีข้อมูลสถิติผู้ติดเชื้อไวรัสโควิด-19 มากเป็นอันดับ 1 ของโลก นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ในมหานครแห่งเศรษฐกิจนี้พล้งงานน้ำมันดิบ ที่ชื่อว่า ดูไบ ซึ่งเป็นมหานครที่มีประชากรมากและร่ำรวยที่สุดของ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ในตะวันออกกลาง โดยแรงงานก่อสร้างเหล่านั้นพบว่า ส่วนใหญ่เป็นแรงงานชายและครอบครัว กรรมกรที่อพยพมาจากเอเชียใต้ อย่างเช่นจากอินเดีย เนปาล ปากีสถาน และบังกลาเทศ หรือแรงงานจากประเทศกำลังพัฒนาอย่างในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ยกตัวอย่างเช่น แรงงานจากประเทศฟิลิปปินส์ เป็นต้น ส่วนคนที่มีโอกาสทำงานในระดับผู้เชี่ยวชาญและผู้จัดการ ที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคมและความรู้ความรับผิดชอบด้านการสาธารณสุข สุขภาพอนามัยของตนเองและครอบครัว ซึ่งส่วนใหญ่นั้นก็มักจะเป็นชาวยุโรป อเมริกัน ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และแคนาดา กล่าวอย่างรวมๆก็คือชาวยุโรป ซึ่งส่วนใหญ่ทำเงินได้มากกว่าจะเรียกว่าเป็น “แรงงานส่งเงินกลับประเทศ” ซึ่งเงินเดือนของพวกเขาเหล่านี้ สูงพอที่จะพาครอบครัวมาอยู่ด้วยและอาศัยอยู่ในโรงแรม อพาร์ทเมนต์ หูรหาระฟ้าหรือไม่ก็มีคฤหาสน์ใหญ่โตล้อมรอบด้วยคนรับใช้และคนสวน

ดังนั้น “เงินส่งกลับบ้าน” (remittance) จึงเป็นศัพท์ที่นักเศรษฐศาสตร์ใช้เรียกเงินที่โอนจากบุคคลที่เป็นแรงงานข้ามชาติทั้งผิดกฎหมายและถูกกฎหมายดังกล่าวข้างต้น ส่งมาถึงครอบครัวของตนในประเทศต้นทาง ไม่ว่าจะเป็นผ่านบริการธนาคาร อิเล็กทรอนิกส์ หรือนำส่งด้วยมือโดยใช้บริการไปรษณีย์ ปัจจุบันปริมาณจำนวนเงินที่ส่งกลับบ้านทั่วโลก รวมกันแล้ว คือ เม็ดเงินมหาศาลที่ไหลเข้าสู่ประเทศกำลังพัฒนาต่างๆ ในบรรดาประเทศที่มีผู้ส่งเงินออกจากการขายแรงงานที่จัดอยู่ในอันดับสูงสุดได้แก่ ชาติที่ร่ำรวยที่สุดอย่างสหรัฐอเมริกา แต่ไม่มีเมืองใดในโลกที่บรรจุแรงงานข้ามชาติ ในศตวรรษที่ 21 ที่อยู่ในพื้นที่โอเอซหุรหระ เพียงแห่งเดียว ได้มากเท่ากับมหานครดูไบ ในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์อีกแล้ว (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO), 2560) ยกตัวอย่าง ในกรุงมะนิลา ประเทศฟิลิปปินส์ มีหลายย่าน โดยตามตึกอาคารร้านค้าเกือบทุกร้าน มักจะติดป้ายประกาศสูงใจให้คนออกเดินทางไปทำงาน เช่น ป้ายประกาศติดว่าชาวคูดีอาระเบียรับพนักงานทำแซนด์วิช จำนวน 30 ตำแหน่ง ฮองกง รับแม่บ้านจำนวน 150 ตำแหน่ง ดูไบ รับพี่เลี้ยงสนามเด็กเล่น พนักงานบรรจุผัก คนงาน ปูกระเบื้อง ผู้เชี่ยวชาญเรื่องข้าว ภารโรงหญิง (หน้าตาดี) นักแกะสลักน้ำแข็ง/ผลไม้ จำนวนมาก ซึ่งการติดประกาศรับสมัครงานเหล่านั้นนี้เองที่ดึงดูดให้ชาวประเทศฟิลิปปินส์และอีกหลายประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จำเป็นต้องละทิ้งถิ่นฐานไปยังจุดหมายปลายทางเพื่อเป็นแรงงานรับจ้าง ทั้งในระบบและนอกระบบ อยู่ในทั่วทุกมุมโลก (<https://ngthai.com/travel/> เข้าถึงข้อมูลวันที่ 9 ธันวาคม 2563)

แม้ว่าปรากฏการณ์การอพยพเคลื่อนย้ายถิ่นฐานข้ามพรมแดนนี้ จะมีใช้เรื่องใหม่ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นแต่ในยุคสมัยที่สังคมโลกจะต้องเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครองและในท่ามกลางวิกฤตการณ์



การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา หรือ โควิด-19 นี้ กลุ่มผู้ใช้แรงงาน แรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพ ซึ่งกล่าวได้ว่ากลุ่มคนเหล่านี้เป็นทรัพยากรที่สำคัญหนึ่งของโลกและมีหน่วยงานที่คุ้มครองสวัสดิภาพ เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และสภาพแรงงานสากล แต่ก็ยังมีความสับสนในทางปฏิบัติและผู้เขียนก็ยังคลางแคลงใจที่จะอดตั้งคำถามไม่ได้ ว่าแล้วองค์กรที่ทำงานเหล่านี้ได้ตระหนักถึงความสำคัญด้านมนุษยธรรมและด้านสิทธิมนุษยชนอย่างไรบ้าง เช่น ในด้านความปลอดภัยในสวัสดิภาพการทำงาน และมีบทบาทอย่างไรต่อการคุ้มครองสวัสดิภาพแรงงานของกลุ่มแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ จึงจะนำมาสู่ประเด็นสาเหตุของการศึกษาสถานการณ์และวิกฤติการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 ของอพยพแรงงานและศึกษาบทบาทขององค์การระหว่างประเทศ ที่จะเป็ประเด็นหลักในการศึกษาครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาสถานการณ์ วิกฤติการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อมนุษยชาติ กรณีศึกษา การอพยพแรงงาน และบทบาทขององค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับกรณีการอพยพแรงงานในท่ามกลางการแพร่ระบาดของโควิด 19

สถานการณ์การอพยพแรงงานและภาพรวมของวิกฤติการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 : กรณีการอพยพแรงงาน

ผลจากการสำรวจขององค์กรเศรษฐกิจของโลก (WEF) ในปี 2017 หรือย้อนหลังไปเมื่อ 5 ถึง 6 ปีที่ผ่านมา มีการสำรวจ โดยการสุ่มจากประชากร ในจำนวน 186 ประเทศ พบว่า ปัญหาที่ถือว่าวิกฤติการณ์ของโลกมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลก อย่างไรก็ตามเมื่อ

พิจารณารายละเอียดปลีกย่อยลงไป จะพบว่าประเด็นสำคัญ ที่เป็นหนึ่งในสิบประเด็นแรกๆ ที่คนทั้งโลกกังวล คือ การขาดโอกาสทางเศรษฐกิจ และไม่มีการทำ นอกจากนี้ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน(SDGs) เมื่อปี ค.ศ.2020 ซึ่งได้รับการยอมรับโดยสมาชิกองค์การสหประชาชาติ(UN) ว่า มีประเด็นเร่งด่วนที่เรียกร้องให้ทุกประเทศมีแผนปฏิบัติการ ในการร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาระดับโลก และหนึ่งในสิบเจ็ดประเด็นเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ “**ประเด็นแรงงาน**” และการทำงานที่มีคุณค่าและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งต้องดำเนินการไปพร้อมๆ กัน เช่น เศรษฐกิจเจริญเติบโต แต่แรงงาน ทั้งในระบบ นอกกระบบ และแรงงานอพยพ ต่างก็มีความลำบากมาก โดยในความเป็นจริงนั้น การพัฒนาคุณภาพของงานและคุณภาพของคนทำงานจะต้องไปด้วยกัน ดังนั้นเป้าหมายในการที่จะบรรลุ SDGs ได้นั้น แต่ละประเทศจะต้องมีปฏิบัติการแบบเร่งด่วน ในการที่จะกระตุ้นให้เกิดการประสานความร่วมมือทั้งทรัพยากรคน ทรัพยากรงบประมาณ ของแต่ละประเทศ (จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร, 2563) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด 19 นี้ ย่อมส่งกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานอพยพอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และอาจจะทวีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สำหรับวิกฤติการณ์ของโลกด้าน “การอพยพแรงงาน” ในศตวรรษที่ 21 นั้น มีสาเหตุมาจาก “กระบวนการโลกาภิวัตน์” ที่เป็นสาเหตุที่สำคัญในลำดับต้นๆ ที่ทำให้เกิด แรงงานอพยพ มากขึ้นกว่าในอดีต ปัญหาเรื่องการไม่มีการทำ การที่คนจนเพิ่มขึ้น การมีคนงานจำนวนมากขึ้นในประเทศที่กำลังพัฒนา ที่คนต้องการไปทำงานที่อื่นที่ได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า และมีค่าครองชีพที่น้อยกว่า



สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการอพยพแรงงานขึ้น

อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งมีการประมาณการเกี่ยวกับแรงงานอพยพ พบว่า ร้อยละ 73 ของผู้อพยพเป็นกลุ่มคนชนชั้นแรงงาน ซึ่งในประเทศที่พัฒนาอุตสาหกรรมแล้ว ก็ยังคงมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานที่ไร้ฝีมือเพื่อเป็นแรงงานระดับปฏิบัติงาน จึงนับได้ว่า แรงงานยังเป็นที่ต้องการอย่างมาก และในจำนวนร้อยละ 73 นี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ยังระบุอีกว่า อาจจะมีจำนวนที่เพิ่มขึ้นสูงกว่านี้อีกอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการสำรวจพบว่า แรงงานอพยพมีทั้งประเภทที่ถูกกฎหมายและประเภทผิดกฎหมายจำนวนมาก ดังนั้นตัวเลขที่ประมาณการณั้วันนี้อาจจะยังไม่ชัดเจน ในความเป็นจริง อาจจะมีจำนวนมากกว่านี้

ดังนั้น จึงมีการคาดการณ์จากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ว่า ปัจจุบันนี้มีจำนวน แรงงานอพยพ มากถึงประมาณ 244 ล้านคนทั่วโลก ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 33 ของประชากรโลก โดยแรงงานอพยพส่วนใหญ่นั้นจะเป็นผู้หญิงที่อพยพมาพร้อมกับครอบครัว ลูก พ่อ แม่ พี่น้องรวมทั้งสามี ดังนั้นจำนวนนี้อาจจะต้องเพิ่ม 2 หรือ 3 หรือ 4 คนรวมเข้าไปด้วย

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าจากสถานการณ์วิกฤตการณ์ แรงงานอพยพทั่วโลก ที่มีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นนั้น โดยจะเห็นได้ชัดในกรณีประเทศไทย ที่มีแรงงานอพยพ ที่มาจากเมียนมาร์ เวียดนาม ลาว กัมพูชา หรือแม้กระทั่งฟิลิปปินส์ โดยจำนวนตัวเลขที่แท้จริง อาจจะไม่ต่ำกว่าจำนวน 3 ล้านคน

อย่างไรก็ตาม จากวิกฤตการณ์แรงงานอพยพนี้ ไม่ว่าจะอพยพไปทำงานที่ประเทศใดก็ตาม ในข้อเท็จจริง ข้อดีก็คือ การอพยพแรงงานมักจะส่งผลทำให้เศรษฐกิจของประเทศที่อพยพไป

ทำงานดีขึ้น เจริญขึ้นมาก และในขณะเดียวกันการอพยพแรงงานไปทำงานที่ประเทศใดๆ ก็ทำให้เศรษฐกิจในประเทศ ที่แรงงานออกไปดีขึ้นด้วยตามไปด้วย เนื่องจากว่า มีการส่ง “เม็ดเงิน” กลับไปช่วยจุนเจือครอบครัว ก็จะทำให้เศรษฐกิจในประเทศต้นทางดีขึ้น ด้วย (จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร, 2563)

แต่ในความเป็นจริงที่ต้องยอมรับก็คือ “แรงงานอพยพ” มักจะยังไม่ได้รับ “การคุ้มครองทางสังคม” ที่เพียงพอ และมีคุณภาพ ดังนั้น แรงงานอพยพก็มัก เป็นกลุ่มคนที่เสี่ยงอาจจะเกี่ยวข้องกับ การค้ามนุษย์ไปด้วย ดังนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO จึงได้มีการกำหนดมาตรการ หรือ มาตรฐานสากลด้านแรงงานอพยพขึ้น เพื่อที่จะทำให้ประเทศต้นทางและประเทศปลายทางได้รับประโยชน์ จากแรงงานอพยพร่วมกัน โดยมีมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานแบบเดียวกัน องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ได้มีมาตรฐานแรงงาน สำหรับ กลุ่มแรงงานอพยพจำนวน 4 ประเด็น เช่น การจ้างงาน การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจ้างงาน ค่าตอบแทนแรงงานอพยพ ซึ่งเป็นสิ่งที่มาทดแทน ต่อมา มีการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานใหม่ และในปี ค.ศ.1975 ก็ได้มีข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับเรื่องแรงงานอพยพ มากขึ้น ซึ่งบทบาทขององค์การระดับนานาชาตินั้น ผู้เขียนจะได้กล่าวรายละเอียดไว้ในบทต่อไป

องค์กรนานาชาติที่เกี่ยวข้องกับการอพยพแรงงาน
1. องค์การระหว่างประเทศ อนุสัญญา หรือกติการะหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการอพยพแรงงาน

1. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(International Labour Organization : ILO)

การจัดตั้ง องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labour Organization : ILO เริ่มตั้งแต่การปฏิวัติอุตสาหกรรม ที่ทำให้เกิดสภาพการทำงานที่ไม่



เหมาะสมในโรงงาน และนักวิชาการได้ตระหนักถึงความสำคัญด้านมนุษยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความปลอดภัยในการทำงาน ค่าแรงที่เป็นธรรม และสภาพการทำงาน ในปี ค.ศ. 1870 สภาแรงงานช่างฝีมือในยุโรปได้ก่อตั้งองค์การระหว่างประเทศ เรียกว่า สำนักละขาธิการสหภาพแรงงานช่างฝีมือ ในปี ค.ศ. 1900 ได้มีการก่อตั้งสมาคมระหว่างประเทศ เพื่อดูแลกฎหมายแรงงาน รณรงค์ให้มีมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศและแก้ไขสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม ต่อมาได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศขึ้นเมื่อตั้ง องค์การสหประชาชาติ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ จึงเป็นทบวงการชำนัญพิเศษขององค์การแรกขององค์การสหประชาชาติ ในปัจจุบันมีสมาชิกมากกว่า 181 ประเทศ (อัศรพงษ์ เพ็ชรพุฒ, 2560, น. 43-44)

หน่วยงานใน องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO แบ่งออกเป็นสามสายงานหลักๆ คือ ที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) คณะประศาสน์การ (Governing Body) และสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office) โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีวัตถุประสงค์ที่จะส่งเสริมให้หญิงและชาย มีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้ทำงานที่มีคุณค่า มีประสิทธิภาพ มีเสรีภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัย และมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ และเป้าหมายหลักในการทำงาน คือ การส่งเสริมเรื่องสิทธิในการทำงาน สนับสนุนให้เกิดโอกาสแห่งการจ้างงานที่มีคุณค่า การคุ้มครองทางสังคม และส่งเสริมให้เกิดการศึกษาหรือในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออก, ม.ป.ป.)

2. อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานอพยพและสมาชิกครอบครัว

(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families: ICRMW)

เป็นเครือข่ายขององค์การภาคประชาสังคมระหว่างประเทศและระดับภูมิภาคและองค์กรระหว่างประเทศระดับรัฐบาลที่เกี่ยวข้องซึ่งมีพันธกรณีในการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ย้ายถิ่น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรณรงค์การให้สัตยาบันอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว ค.ศ. 1990 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อนุสัญญามีบริบทในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในวงกว้างมากขึ้น โดยดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่ประกอบด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูล การเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ และการส่งเสริมการให้สัตยาบันอนุสัญญา ค.ศ. 1990 ด้วยการดำเนินกลยุทธ์ที่ประสานกัน การส่งเสริมและการระดมการดำเนินกิจกรรมขององค์กรสมาชิกแต่ละราย การผลิตและกระจายสื่อและวัสดุที่ใช้ในการรณรงค์ การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรระหว่างประเทศและระดับชาติที่เกี่ยวข้อง (คณะกรรมการอำนวยการระหว่างประเทศเพื่อรณรงค์การให้สัตยาบันอนุสัญญาสิทธิผู้ย้ายถิ่น, ม.ป.ป.)

นอกจากนี้การทำงานของคณะกรรมการยังเป็นเรื่องของการขยายขอบเขตของการคุ้มครองแรงงาน ให้มีความเท่าเทียมกันในระหว่างแรงงานอพยพ ซึ่งเป็นแรงงานที่มาจากต่างประเทศกับแรงงานที่อยู่ในประเทศนั้น ซึ่งหมายความว่ากฎหมายต้องเท่าเทียม ไม่ใช่ว่าสำหรับงานในประเทศตัวเองต้องได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าแรงงานอพยพ ซึ่งไม่สามารถทำได้ โดยหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO กล่าวว่า ถ้าคนที่ทำงานเท่ากัน และเหมือนกันทุกคน จะต้องได้ค่าตอบแทนเท่ากัน ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้คุณภาพและ



โอกาส และการปฏิบัติต่อแรงงานอพยพได้รับการจ้างงาน และเรื่องของการมีอาชีพที่มีความมั่นคงทางสังคม และสภาพแรงงานมีสิทธิในด้านวัฒนธรรมจะต้องได้รับความเคารพ กล่าวคือ คนงานที่มาจากประเทศอื่นๆ ที่มีวัฒนธรรมหรือธรรมเนียมประเพณีของตนติดมา จะถูกบังคับว่ามาทำงานประเทศนี้จะต้องเปลี่ยนเป็นนับถือศาสนานี้ นั่นจะทำให้ไม่ได้ ดังนั้น เรื่องสิทธิทางวัฒนธรรมจะต้องมีหลักประกันและเป็นมาตรฐาน ปฏิบัติเหมือนกัน ซึ่งจะต้องให้ความเคารพ สิทธิในเรื่องของเสรีภาพของการรวมกลุ่มด้วย ซึ่งจะห้ามไม่ได้ แต่สำหรับประเทศไทยการรวมกลุ่มกันที่ไม่ได้จัดตั้งสภาพแรงงานสามารถทำได้ แต่ว่าประเทศไทยยังไม่อนุญาตให้แรงงานอพยพตั้งสหภาพ ดังนั้นประเทศไทยเราจึงยังไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานของ องค์แรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO เท่าที่ควร(จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร, 2563)

3. มาตรฐานสากลด้านแรงงาน

ระหว่างประเทศ

มาตรฐานสากลด้านแรงงานระหว่างประเทศ (international labour standards) ซึ่งเป็นหลักอ้างอิงสากลที่สะท้อนถึงระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมนั้น เป็นสิ่งที่กำหนดหลักการขั้นพื้นฐานสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและแรงงาน รวมถึงวัตถุประสงค์เชิงนโยบาย พื้นที่ในการปฏิบัติการหรือให้การชี้นำด้านวิธีการและขั้นตอนที่จะนำไปปฏิบัติ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศได้สร้างขึ้นมาเพื่อส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับแรงงานทุกสัญชาติในโลก ซึ่งในเชิงกฎหมายนั้น มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจะปรากฏในรูปแบบของอนุสัญญาหรือพิธีสาร (Conventions หรือ Protocols) คือ สนธิสัญญาระหว่างประเทศที่มีผลผูกพันทางกฎหมายซึ่งประเทศสมาชิกสามารถให้สัตยาบันได้เป็นเครื่องมือที่บัญญัติหลักการพื้นฐานซึ่งประเทศที่ให้สัตยาบัน

จะต้องนำไปปฏิบัติ หรือข้อเสนอแนะ (Recommendations) คือ แนวปฏิบัติที่ไม่มีข้อผูกพันทางกฎหมายแต่ทรงอำนาจและไม่จำเป็นต้องให้สัตยาบัน เครื่องมือนี้จะมีผลบังคับใช้เมื่อที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศให้การรับรอง มาตรฐานสากลด้านแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดไว้ว่า รัฐที่เป็นภาคี ให้สัตยาบันจะต้องอำนวยความสะดวกให้เกิดการจ้างงาน โดยการคงไว้ซึ่งการให้ความช่วยเหลือ โดยไม่มีค่าบริการ และการให้บริการข้อมูลข่าวสาร กับคนงานอพยพ จะต้องมีความถูกต้องหรือไม่บิดเบือนข้อมูล และไม่ทำให้เกิดการเข้าใจผิด หรือการโฆษณาชวนเชื่อ ยกตัวอย่างเช่น แรงงานที่มาทำงานจากประเทศอื่นมีกระบวนการนายหน้าไปรับมาแล้วมีการโฆษณาชวนเชื่อว่าการเดินทางไปทำงานประเทศนั้นประเทศนี้ ซึ่งจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงเกินจริง ดังนั้น มาตรฐานสากลด้านแรงงานระหว่างประเทศ จะกำหนดว่าประเทศที่เป็นภาคีของอนุสัญญานี้จะต้องกำกับดูแลการโฆษณาชวนเชื่อที่เกินจริงและต้องถูกควบคุมมิให้เกิดขึ้น และยังมีมาตรฐานสากลว่า ประเทศที่เป็นภาคีจะต้องเอามาตรฐานนี้ ไปปรับประยุกต์ใช้กับบริบทของประเทศตน โดยให้ความเคารพ ในเรื่องเกี่ยวกับเงื่อนไขของการจ้างงานที่เป็นธรรมและเสรีภาพของการรวมกลุ่ม และความมั่นคงทางสังคม กล่าวคือ จะต้องดูแลแรงงานอพยพให้ได้มาตรฐานสากลอีกด้วย

นอกจากนี้ ในการขยายขอบเขตของการคุ้มครองแรงงาน ให้มีความเท่าเทียมกันในระหว่างแรงงานอพยพ ซึ่งเป็นแรงงานที่มาจากต่างประเทศกับแรงงานที่อยู่ในประเทศนั้น ซึ่งหมายความว่ากฎหมายจะต้องกำหนดให้มีความเท่าเทียมกัน มิใช่กำหนดไว้ว่า แรงงานในประเทศตน จะต้องได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าแรงงานอพยพ การดำเนินการเช่นนี้จะผิดหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO กล่าวคือ ถ้าแรงงานบุคคลใด



ทำงานจำนวนเท่ากัน ลักษณะเนื้องานเหมือนกัน แรงงานบุคคลนั้นจะต้องได้ค่าตอบแทนที่เท่ากัน เพื่อที่จะทำให้คุณภาพ โอกาส และการปฏิบัติต่อแรงงานอพยพได้รับ ในเรื่องของการทำงานและเรื่องของการมีอาชีพ ความมั่นคงทางสังคม เท่าเทียมกัน สหภาพแรงงาน และสิทธิในด้านทางวัฒนธรรม จะต้องมีความเคารพซึ่งกันและกัน คือคนงานที่มาจากประเทศอื่น ซึ่งมีวัฒนธรรมหรือธรรมเนียมประเพณีของตน ติดตัวมา และจะถูกบังคับว่าเมื่อมาเป็นแรงงานอพยพในประเทศนี้ จะต้องเปลี่ยนมานับถือ ศาสนานี้ เป็นต้น การปฏิบัติเช่นนี้จะไม่สามารถกระทำได้

ดังนั้น แม้กระทั่ง เรื่องสิทธิทางวัฒนธรรม ก็จะต้องมีหลักประกันและเป็นมาตรฐาน การมีปฏิบัติที่เหมือนกัน และต้องให้ความเคารพสิทธิในเรื่องของเสรีภาพของการรวมกลุ่ม (จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร, 2563)

2. บทบาทขององค์กรนานาชาติที่เกี่ยวข้องกับการอพยพแรงงาน

1.) บทบาทและกลไกขององค์กรสหประชาชาติ (The United Nations)

- องค์กรสหประชาชาติ (The United Nations) มีบทบาทในการกำหนดมาตรฐาน และให้สัตยาบัน และการควบคุมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายระหว่างประเทศที่ส่งเสริมสิทธิความเท่าเทียมทางมนุษย์ แรงงาน และความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ทุกฉบับโดยสมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ และสมาชิกครบครัน ค.ศ. 1990

- มีบทบาทในการรับรอง ปฏิบัติ และบังคับใช้นโยบายที่ประกันสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการ

สมาคมสำหรับแรงงานข้ามชาติ แรงงานอพยพ ชายหญิงทุกคน และกำหนดให้องค์กรนายจ้างและองค์กรแรงงานต้องปฏิบัติตาม

- มีบทบาทในการคุ้มครอง

แรงงานข้ามชาติ แรงงานอพยพ จากการเป็นแรงงานบังคับ รวมทั้งการเป็นแรงงานขัดหนี้และการถูกค้ามนุษย์ โดยเฉพาะสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีสถานภาพตามกฎหมายหรือกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษต่อสภาพดังกล่าว

- มีบทบาทในการจัดการเลือก

ปฏิบัติทุกรูปแบบต่อแรงงานข้ามชาติ แรงงานอพยพ ในการทำงานและการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น จัดจัดการเลือกปฏิบัติด้วยการบังคับให้ตรวจหาเชื้อเอชไอวี หรือตรวจหาการตั้งครรภ์และการใช้มาตรการ “คุ้มครอง” สำหรับผู้หญิง ซึ่งเป็นการจำกัดไม่ให้แรงงานข้ามชาติหญิงสามารถเข้าทำงานที่มีผลผลิตและปลอดภัยได้ เป็นต้น (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2560)

2.) บทบาทขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO

- องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO มีบทบาทในการวางรากฐานทางด้านแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นกิจกรรมหลักขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศทางด้านสิทธิมนุษยชน เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน ค่าแรงที่ยุติธรรม และสภาพการทำงานที่เหมาะสม

- มีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิควิทยากร คือการช่วยเหลือในการยกย่อง

กฎหมายแรงงานภายในประเทศสมาชิก ให้คำแนะนำในการบริหารด้านแรงงานและให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิควิทยากร ในการปรับปรุงเศรษฐกิจและสังคมของประเทศสมาชิก



- มีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือทางด้านการศึกษาและฝึกอบรม ในด้านการประเมินแหล่งกำลังคน และความต้องการด้านกำลังคน ให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ตลาด ให้คำแนะนำด้านแรงงาน จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านวิชาชีพ การวิเคราะห์แรงงาน โดยเฉพาะการฝึกอบรมทางวิชาชีพ มีศูนย์การอยู่ที่เมืองตูริน ประเทศอิตาลี

- มีบทบาทในด้านการวิจัยและรวบรวมข้อมูลข่าวสาร และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานมีการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มแรงงาน และเผยแพร่ข่าวสารให้กับประเทศสมาชิกในรูปแบบเอกสารและสื่อต่าง ๆ รวมทั้งกฎหมาย เพื่อความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2560)

3.) บทบาทขององค์กรภาคประชาสังคมนานาชาติ

- องค์กรภาคประชาสังคมนานาชาติจะต้องมีบทบาทในการทำงาน ที่เป็นหุ้นส่วนกับสหภาพแรงงานหรือสมาคมแรงงานและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้างและรัฐบาล

- มีบทบาทในการผลักดันให้มีการเคารพสิทธิแรงงานข้ามชาติและแรงงานอพยพ โดยการเข้าร่วมอย่างแข็งขันในกระบวนการหารือกับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO และภาคีเครือข่าย (โดยผ่านองค์กรแรงงานและองค์กรนายจ้างหรือในฐานะองค์กรที่ขึ้นบัญชีอยู่ในบัญชีพิเศษ ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO สำหรับองค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศ) ด้วยการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องของการหารือ

- ภาคประชาสังคมนานาชาติจะต้องมีการผลักดันให้มีการนำแรงงานข้ามชาติเข้าสู่สังคม การเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม

การป้องกันการเลือกปฏิบัติ และการกำหนดให้มีมาตรการเพื่อจัดการเหยียดเชื้อชาติ จัดความหวาดกลัวคนต่างชาติและการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลทางนโยบายที่กีดกันแรงงานข้ามชาติเพศใดเพศหนึ่ง

- มีบทบาทในการส่งเสริมณรงค์ให้ความรู้กับสาธารณชนและสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องผลประโยชน์ที่แรงงานข้ามชาติสร้างให้กับประเทศเจ้าบ้าน

- มีบทบาทในการสร้างเสริมอบรมเรื่องความรู้กฎหมาย ความรู้ทางการเงิน (การคำนวณรายได้และรายจ่ายและการจัดสรรเงินส่งกลับบ้าน) การพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะและทักษะในการจัดตั้งองค์กร สำหรับแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพ

- มีบทบาทในการสร้างและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชุมชนให้แข็งแกร่งเพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ

- มีบทบาทในการส่งเสริมให้มีความเชื่อมโยงระหว่างชุมชนข้ามชาติกับธุรกิจต่างๆ

- มีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาวิสาหกิจ รวมทั้งการประกอบธุรกิจของบุคคลข้ามชาติ และการพัฒนาวิสาหกิจขนาดเล็กโดยแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพทั้งชายหญิงในประเทศต้นทางและปลายทาง เป็นต้น (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2560)

4.) บทบาทของสหภาพแรงงาน

- สหภาพแรงงานมีบทบาทในการให้การสนับสนุนแรงงานข้ามชาติ แรงงานอพยพ อย่างจริงจัง รวมทั้งแรงงานข้ามชาติที่เป็นหญิงด้วย และให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติใน



การจัดตั้งองค์กรของตนเอง เพื่อส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติมีสิทธิและมีเสีย

- บทบาทในการแจ้งให้สมาชิก

ทราบเรื่องของ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO และกลไกขององค์กร และประกันว่าแรงงานทุกคน รวมทั้งแรงงานข้ามชาติ มีความเข้าใจเรื่องสิทธิของตน เรื่องอนุสัญญาฉบับสำคัญของ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO และเรื่องมาตรฐานระหว่างประเทศฉบับต่างๆที่เกี่ยวข้องกับตน

- บทบาทในการสร้างเครือข่ายกับ

องค์กรแรงงานในประเทศต้นทางและปลายทาง เพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติทราบเรื่องสิทธิของตน และได้รับความช่วยเหลือตลอดกระบวนการที่เดินทางมาทำงาน

- บทบาทในการสร้างเครือข่ายกับ

องค์กรแรงงานในประเทศต้นทางและปลายทาง เพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติทราบเรื่องสิทธิของตน และได้รับความช่วยเหลือตลอดกระบวนการที่เดินทางมาทำงาน

- บทบาทในการบูรณาการ

ประเด็นปัญหาจำเพาะของแรงงานข้ามชาติ และแรงงานอพยพทั้งชายและหญิงเข้าในกระบวนการต่อรองร่วมและการเจรจาทางสังคม เป็นต้น (องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ, 2560)

5.) บทบาทขององค์การอนามัยโลก

(World Health Organization : WHO)

องค์การอนามัยโลก ในฐานะองค์กรที่เป็นผู้นำนานาชาติซึ่งรับผิดชอบเรื่องสุขภาพของมนุษย์ รวมถึงแรงงานข้ามชาติ และแรงงานอพยพ โดยเฉพาะในวิกฤติการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา หรือ โควิด-19 โดยองค์การอนามัยโลก จะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงคุณค่าของ

สุขภาพกาย จิต อารมณ์และสังคมตลอดจนและการส่งเสริมสุขภาพจิต ตามหลักคิดสำคัญเรื่องสุขภาพที่ว่า สภาวะแห่งความสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ และสภาวะทางสังคม ไม่เพียงแต่การปราศจากโรคภัยหรือความเจ็บป่วยเท่านั้น ยังเพื่อสนับสนุนกิจกรรมในแขนงสุขภาพจิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพและสุขภาพที่ดีของมนุษย์และสร้างความร่วมมือของประชาคมและดำเนินการเพื่อสร้างความตระหนักและรณรงค์สาธารณะด้านสุขภาพจิตให้เกิดขึ้นทั่วโลก และเอื้อให้เกิดการทำงานแบบหุ้นส่วนและร่วมมือกันในระดับนานาชาติ ได้แก่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO องค์กรยูนิเซฟ หรือ UNICEF สำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ หรือ UNHCR และธนาคารโลก หรือ World Bank เป็นต้น

ปัญหาและอุปสรรค และการแก้ไข ในการดำเนินงานขององค์กรนานาชาติ

ปัญหาและอุปสรรค ที่เป็นประเด็นซึ่งมีความเห็นขัดแย้งกันอยู่ เป็นต้นว่า ฝ่ายที่สนับสนุนก็จะยกข้อดีมาอ้างในส่วนที่ว่า การย้ายถิ่นฐานแรงงาน หรือแรงงานอพยพ ไปต่างประเทศนั้น จะช่วยบรรเทาปัญหาการว่างงานในประเทศต้นทาง และช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศปลายทาง อีกทั้งยังเป็นการให้โอกาสแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ ได้พัฒนาทักษะฝีมือในต่างประเทศ และสร้างรายได้เป็นเงินส่งกลับไปยังประเทศต้นทางอีกด้วย แต่ในขณะที่ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วย ก็จะอ้างถึงปัญหาที่ไม่สามารถสร้างงานที่มีคุณค่า ในประเทศต้นทาง และเกิดปัญหา “สมองไหล” ที่ตามมา รวมถึงสภาพการทำงานที่ย่ำแย่ในประเทศปลายทางซึ่งเกิดจากการมีแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพ พร้อมครอบครัวที่ลี้ภัยเข้ามาเป็นจำนวนมาก



นอกจากนี้ ยังมีปัญหาโอกาสการทำงานที่น้อยลงสำหรับแรงงานไร้ฝีมือที่เป็นพลเมือง ผลิตภัณฑ์ตกต่ำหรือความเสี่ยงต่อความมั่นคงและเอกราชของประเทศที่รับแรงงาน แต่ละประเทศมีความต้องการทางตลาดแรงงานที่ไม่เหมือนกัน และภารกิจอย่างหนึ่งในการ เจริญทางสังคมของประเทศต่างๆ ในเอเชียแปซิฟิก คือ การหาสมดุลที่ดีที่สุดในระหว่างการจ้างแรงงานพลเมืองและแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ

อย่างก็ตาม ไม่ว่าผลของการเจริญทางสังคมนั้นจะเป็นอย่างไร ทั้งฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายคัดค้านการย้ายถิ่นฐานแรงงาน หรือแรงงานอพยพ ในระดับนานาชาติ ก็มีการแก้ไขปัญหา ด้วยความเห็นพ้องกันในอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ก็คือ ทุกฝ่ายจะได้รับประโยชน์จากการย้ายถิ่นฐานแรงงาน หรือแรงงานอพยพ ที่เป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ตามที่องค์กรนานาชาติได้กำหนดไว้ร่วมกัน ซึ่งมีนัยว่า การหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ ทั้งที่จดทะเบียนและไม่ได้จดทะเบียนนั้น ไม่สามารถที่จะกระทำได้

ปัญหาการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติและชาติพันธุ์ต่อแรงงานอพยพและแรงงานข้ามชาติ

ปัญหาที่ พบจากการสำรวจของกลุ่มแรงงานอพยพ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศพบว่า มีทั้งการปฏิบัติทางตรงและทางอ้อม และการเลือกปฏิบัติทางเพศ โดยมีรายละเอียดดังนี้

การเลือกปฏิบัติทางตรง หมายถึง การปฏิบัติซึ่งแสดงความชื่นชอบต่อแรงงานอพยพ ผู้ใดผู้หนึ่งน้อยกว่าแรงงานอพยพผู้อื่นในที่ทำงาน จากเหตุผลทางเชื้อชาติหรือสีผิว ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่แตกต่างจากที่บุคคลเชื้อชาติอื่นจะได้รับในสถานการณ์เดียวกันหรือสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน

การเลือกปฏิบัติทางอ้อม หมายถึง ผลของข้อกำหนดบางประการ (เช่น ทรงผม) เจื่อนไซ (เช่น

การประเมินผลงาน) หรือวิธีปฏิบัติ (เช่น จ้องจับผิดและว่ากล่าวตีเตือนแม้ กระทำความผิดเล็กน้อยที่ผู้อื่นก็กระทำอยู่) ทำให้เกิดผลกระทบอย่างยิ่งต่อคนเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่ง

การเลือกปฏิบัติทางการช่มเหงรังแกทางเชื้อชาติ หมายถึง การมีความประพฤติหรือแสดงความคิดเห็นต่อบุคคล โดยบุคคลหนึ่งซึ่งเป็นที่รู้จักกันว่าบุคคลที่มีเชื้อชาตินั้นไม่ชอบหรือเห็นว่าเป็นการ ช่มเหงรังแก เช่น การพูดส่อเสียดหรือล้อเลียนลักษณะทางเชื้อชาติ

การเหมารวมรูปแบบทางเชื้อชาติ หมายถึง การใช้เชื้อชาติ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งลักษณะ ในเชิงลบใดๆเกี่ยวกับเชื้อชาตินั้นในการประมวลข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล

การถูกโจมตีหรือตกเป็นเหยื่อของการถูกกระทำ หมายถึง การถูกจ้องจับผิดด้วยเหตุผลทางเชื้อชาติ สีผิว หรือกำเนิดทางชาติพันธุ์ อันเป็นผลจากการร้องเรียนหรือใช้สิทธิทางกฎหมาย ของบุคคลนั้น

การเลือกปฏิบัติทางเพศในตลาดแรงงาน หมายถึง การที่ประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติทางเพศโดยตรง แต่ในความเป็นจริงผู้หญิงยังคงต้องเผชิญกับการถูกกีดกันแบบใดแบบหนึ่งหรือหลายแบบพร้อมกัน ในช่วงชีวิตและโลกของการทำงาน มีผู้หญิงจำนวนมากประกอบอาชีพที่เรียกว่า “5 Cs” คือ caring (การบริบาล) cashiering (เป็นพนักงานเก็บเงิน) catering (ทำอาหาร) cleaning (ทำความสะอาด) และ clerical (เป็นเสมียน) งานเหล่านี้มักอยู่ในบริษัทขนาดเล็กที่ไม่มีสหภาพแรงงานซึ่งหมายความว่าแรงงานหญิงเหล่านี้จะมีอำนาจในการต่อรอง และมีโอกาสในการยกระดับ ฐานะทางเศรษฐกิจของตัวเองได้น้อยกว่า เมื่อเทียบกับแรงงานชาย

ในประเทศต้นทาง ความยากจน การเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน การที่ไม่สามารถเข้าถึง



ทรัพยากรที่สร้างผลผลิต และการมีโอกาสน้อยลงที่จะร่วมกิจกรรมทางเศรษฐกิจ นับเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้ผู้หญิงต้องย้ายถิ่นฐานเพื่อหางานทำ ยกตัวอย่างเช่น ในประเทศที่ส่งออกแรงงานข้ามชาติหญิงจำนวนมาก เช่นอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ มีอัตราการว่างงานที่เด่นชัดสำหรับผู้หญิงในวัยสาว (อายุ 15 – 24 ปี) ข้อจำกัดต่างๆสำหรับผู้หญิงในการย้ายถิ่นโดยเฉพาะการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกกฎหมาย การขาดความรู้ และความรุนแรง มักจะผลักดันให้ผู้หญิงต้องย้ายถิ่นฐานเพื่อหางานทำโดยผิดกฎหมาย ทำให้ผู้หญิงเสี่ยงต่อการที่จะถูกค้ามนุษย์ด้วย

ส่วนในประเทศปลายทาง แรงงานข้ามชาติหรือผู้อพยพที่เป็นเพศหญิง ก็มักมีระดับความรู้สูงกว่าแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ ที่เป็นเพศชาย แต่ปริญาหรือวุฒิทางการศึกษาของแรงงานข้ามชาติหญิงอาจไม่ ได้รับการยอมรับในประเทศเจ้าบ้านเท่าที่ควร การที่ไม่ค่อยมีงานทักษะสูงให้ผู้หญิง ทำ ทำให้แรงงานข้ามชาติหญิงหลายคนต้องทำงานซึ่งต่ำกว่าระดับความสามารถ ของตน ส่วนใหญ่งานที่มีความต้องการใช้แรงงานเพศหญิงสูง มักเป็นงานในบทบาท ดังเดิมของสตรี ที่ถูกจำแนกไว้ว่าเป็นบทบาทของเพศหญิงโดยเฉพาะ เช่น งานรับใช้ในบ้าน หรืองานให้บริการทางเพศ และงานภาคบริการ ซึ่งมักเป็นงานที่ทำให้ แรงงานข้ามชาติหญิง “ทักษะถดถอย” การขาดแคลนตำแหน่งงานทักษะสูงสำหรับ ผู้หญิงส่งผลให้แรงงานข้ามชาติหญิงหลายคนต้องทำงานซึ่งต่ำกว่าคุณสมบัติ ของตน

ปัญหาความเสี่ยงสำหรับแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพที่เป็นเพศหญิง

ความเป็นเพศชายและเพศหญิง มักจะมีประสบการณ์การเป็นแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพที่แตกต่างกัน แต่นโยบายแรงงานข้ามชาติ

หรือแรงงานอพยพ และตลาดแรงงานกลับไม่ได้คำนึงถึงจุดนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับแล้วตลาดแรงงานกลับให้โอกาสและช่องทางในการย้ายถิ่นฐานแรงงานข้ามประเทศอย่างถูกกฎหมายแก่แรงงานเพศชายมากกว่า ดังนั้น แรงงานข้ามชาติชาย มักจะมีตำแหน่งงานที่ถูกกฎหมายรองรับ เช่น งานก่อสร้างและงานเกษตร แต่ในทางกลับกัน ตำแหน่งงานสำหรับแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพเพศหญิง มักจะอยู่ในภาคงานที่ไม่มีการควบคุมและไม่ได้จ้างงานอย่างถูกกฎหมายเสมอไป

ดังนั้น การขาดความคุ้มครองทางกฎหมายสำหรับแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ ที่ทำงานในภาคงานที่เพศหญิงทำอยู่ มักจะทำให้แรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพเพศหญิงนับล้านคน จะต้องเสี่ยงต่อการถูกระทำนานาประการ (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2560)

การขาดช่องทางการย้ายถิ่นฐาน เพื่อหางานทำอย่างถูกกฎหมายทำให้ แรงงานอพยพที่เป็นเพศหญิงเหล่านี้ก็ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อันตรายในช่วงของการเดินทางเข้ามาทำงาน ดังนั้น เพศหญิงจึงมีความเสี่ยงที่จะถูกค้ามนุษย์และเสี่ยงต่อภัยอันตรายอื่นๆ สูงกว่าแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพที่เป็น เพศชาย เมื่อมาถึงประเทศปลายทางแล้ว แรงงานอพยพที่เป็นเพศหญิง ก็มักจะต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัตินานัปการ การหาประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ การถูกทำร้าย และถูกระทำในขั้นรุนแรง รวมทั้งการถูกจองจำเยี่ยงทาสให้กับการขายบริการทางเพศและเป็นคนรับใช้ในบ้าน และถูกใช้เป็นแรงงานบังคับ นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพที่เป็นเพศหญิง ยังมีความเสี่ยงสูงต่อการถูกคุกคามทางเพศ ถูกข่มขืนและถูกล่อลวงจากงานเนื่องจากตั้งครม์อีกด้วย

การแก้ไขในการดำเนินงานขององค์กรนานาชาติ



องค์กรแรงงานระดับนานาชาติ ควรจะต้องมีการกำหนดนโยบาย การบังคับในกระบวนการทางกฎหมาย การปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติกาสากล หรือมาตรฐานแรงงานสากล ที่เกี่ยวข้อง ให้แรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพ ไม่ควรให้มีการเลือกปฏิบัติ และความไม่เท่าเทียมที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพเพศหญิง เพื่อที่แรงงานเหล่านี้จะได้ทำงานในสภาพที่มีคุณค่าและได้รับความเคารพในสิทธิ มนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงาน สิทธิความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในที่ทำงาน และประการสำคัญ รวมถึงการกำหนดมาตรการในด้านต่างๆ เช่น

- คำนึงถึงความเสมอภาคทางโอกาสและการปฏิบัติระหว่างชายและหญิงในการทำงาน
- ค่าแรงที่เท่ากันสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน
- การคุ้มครองการตั้งครุฑ
- การสร้างสมดุลและการกระจายความรับผิดชอบที่เป็นธรรมขึ้นระหว่างหญิงชาย ทั้งในงานที่มีและไม่มีค่าตอบแทนสำหรับแรงงานชายและหญิงที่มีภาระครอบครัว

การให้ความคุ้มครองสิทธิดังกล่าว ที่มากขึ้นจะส่งผลทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับทุกฝ่าย ทั้งแรงงานอพยพที่เป็นเพศหญิงเอง ครอบครัวและชุมชนของแรงงานอพยพเหล่านั้น ประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง เป็นต้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

สรุปผลจากการศึกษาสถานการณ์วิกฤติการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อมนุษยชาติ กรณีศึกษา การอพยพแรงงาน และ

บทบาทขององค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการอพยพแรงงานในท่ามกลางการแพร่ระบาดของโควิด-19 นั้นมีทั้งประโยชน์และโทษ โดยในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

ในด้านบวก ถึงแม้ว่าในท่ามกลางวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด -19 นั้น แรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ ก็มีความพยายามและสามารถที่จะหางานที่มีรายได้สูงกว่าและสามารถส่งเงินกลับบ้านได้ ทำให้แรงงานและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ถึงแม้ว่าจะประสบปัญหาเกี่ยวกับมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสของหน่วยงานด้านสาธารณสุขของแต่ละประเทศ ซึ่งทำให้แรงงานข้ามชาติและครอบครัวมีความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น เปลี่ยนแปลงวิกฤตเป็นโอกาส และประเทศต้นทางก็ได้รับประโยชน์หลายประการ รวมถึงรายได้เข้าประเทศ และช่วยบรรเทาความยากจน ภาวะการว่างงานที่ลดลง และการโอนถ่ายทักษะและเทคโนโลยีต่างๆ ด้วย

ส่วนในด้านลบพบว่า แรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพมีความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา หรือ โควิด-19 มากขึ้น ในขณะเดียวกันกลุ่มแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพอาจจะส่งผลกระทบทำให้ประเทศต้นทางต้องสูญเสียจำนวนแรงงานไป ซึ่งบ่อยครั้งแรงงานส่วนที่เสียไปให้กับประเทศอื่นๆ ก็จะเป็นแรงงานในวัยหนุ่มสาว ซึ่งแต่ละประเทศจะต้องสูญเสียรายได้จากภาษี และสูญเสียผลผลิตประชาชาติที่ควรจะได้จากแรงงานกลุ่มนี้

สำหรับกลุ่มแรงงานมีทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ หรือความสามารถพิเศษ ในส่วนใหญ่นั้น มักจะมีอำนาจต่อรอง และมักได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และได้รับความคุ้มครองสิทธิ มากกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพ ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่ในทักษะต่ำกว่า ดังนั้น



กลุ่มแรงงานข้ามชาติ หรือ แรงงานอพยพไร้ฝีมือ มักจะไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ตลอดจนไม่ได้รับความคุ้มครองเท่ากับกลุ่มแรกที่มีทักษะ

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่ากลุ่มแรงงานอพยพ จึงอยู่ในสภาพที่เสียเปรียบมากกว่า เพราะมักทำงานอยู่ในภาคการทำงานที่อยู่ชายขอบ การคุ้มครองของกฎหมาย แรงงานข้ามชาติ หรือ แรงงานอพยพที่มีฝีมือต่ำหรือกึ่งฝีมือ ซึ่งเป็นแรงงานกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดในหมู่ แรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ ก็มักประสบปัญหานานัปการในการเดินทางเข้ามาทำงาน และแม้เมื่ออยู่ในประเทศปลายทางแล้ว ก็ยังประสบปัญหาถูกเอารัดเอาเปรียบ เพราะวาระระดับการศึกษาที่ต่ำ ขนชาติหรือชาติพันธุ์ เพศ สถานะการทำงาน หรือสถานะแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพของตนและยังเสี่ยงต่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพกาย จิต อารมณ์และสังคม จากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา หรือ โควิด-19 อีกด้วย

กล่าวโดยสรุปแล้วแรงงานกลุ่ม นี้จึงมีความเสี่ยงต่อการถูกเลือกปฏิบัติ การถูกแสวงหาประโยชน์ และการถูกกระทำ มากกว่าแรงงานที่มีทักษะ ในประเทศปลายทาง แรงงานข้ามชาติ หรือ แรงงานอพยพก็มักจะถูกละเว้นไม่ให้ความคุ้มครองสิทธิ และประโยชน์อื่นที่พลเมืองของประเทศนั้นๆ ได้รับ

ดังนั้นเพื่อให้เป็นการปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อนุสนธิสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ แรงงานอพยพ กติกาสากลระหว่างประเทศ พิธีสารที่เกี่ยวกับแรงงานระหว่างประเทศ รวมไปถึงมาตรฐานแรงงานสากลระหว่างประเทศ ดังที่ผู้เขียนได้กล่าวรายละเอียดไว้ข้างต้น ประเทศที่รับแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพไปทำงานจะต้องพิจารณาทั้งข้อดี ข้อเสีย ของการย้ายถิ่นฐาน การจ้างงานแรงงานอพยพ ผู้จ้างงานและประเทศได้รับประโยชน์ทางเศรษฐกิจจากแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพเหล่านี้

แต่อย่างไรก็ดี การบริหารจัดการให้แรงงานข้ามชาติ หรือ แรงงานอพยพ เข้ามาทำงานอย่างมีระบบจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมาก ซึ่งในบางครั้ง ประเทศปลายทางก็อาจลังเลที่จะจัดสรรให้ เช่น มีบ่อยครั้งที่แรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ มักจะประสบปัญหา ไม่สามารถเข้าถึงบริการของภาครัฐไม่ว่าจะเป็น ด้านการศึกษา ด้านที่อยู่อาศัย หรือ บริการสาธารณสุข ของประเทศปลายทางได้ หรือในบางครั้ง แรงงานข้ามชาติ หรือ แรงงานอพยพบางกลุ่ม ก็ไม่สามารถเข้าถึงบริการใดๆได้เลยก็มี

นอกจากนั้น แม้ว่าจะไม่มีหลักฐานเพียงพอ ต่อคำกล่าวอ้างที่ว่า แรงงานต่างด้าว แรงงานข้ามชาติหรือ แรงงานอพยพ หรือจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม มาแย่งงานของพลเมืองในประเทศนั้น แต่คนทั่วไปในประเทศส่วนใหญ่ ก็ยังคงมีความรู้สึกต่อต้านอย่างรุนแรง ต่อแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ อยู่ ซึ่งทำให้ไม่สามารถเกิดการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อแรงงานข้ามชาติ หรือ แรงงานอพยพในประเทศปลายทางได้อย่างเท่าเทียมกันตามหลักของสิทธิมนุษยชนที่พึงมี

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่า จะประสบปัญหาต่าง ๆ นานาดังที่กล่าวมานั้น แรงงานย้ายถิ่น แรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ จำนวนมากก็ยังคงตัดสินใจ ยอมที่จะเสี่ยง หางานทำ ในต่างประเทศ เพื่ออนาคตที่พวกเขาเหล่านั้น คิดว่าดีกว่าที่จะไม่มีงานทำหรือต้องเผชิญกับปัญหาการอดอยาก ขาดความมั่นคงในคุณภาพชีวิต ในประเทศของตน ดังนั้น รัฐบาลของทั้งประเทศต้นทางและปลายทาง จำเป็นต้องรับมือกับการย้ายถิ่นฐานแรงงาน หรือ แรงงานอพยพ ที่ดูเหมือนจะไม่หยุดยั้ง และจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตลอดจนดูแลเรื่องประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรการการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา หรือ โควิด-19 ให้ทั่วถึง และคุ้มครองสวัสดิภาพแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพในฐานะที่เป็น



ทรัพยากรสำคัญของการพัฒนาประเทศ ด้วยเหตุนี้เองจึงควรจะมีการลงทุนร่วมกันในระดับองค์กรนานาชาติ ทั้งทุนทรัพยากร ทุนมนุษย์ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่เหมาะสมสำหรับการย้ายถิ่นฐานแรงงาน แรงงานอพยพ เพื่อหยุดยั้งการเดินทางเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย และรวมไปถึงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้วย ดังนั้น การป้องกันการกระทำผิดที่เกิดขึ้น จึงเป็นมาตรการที่เป็นเหตุ เป็นผล และประหยัดต้นทุน มากกว่าการมาแก้ไขที่ปลายเหตุในภายหลัง

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. สมัชชาใหญ่ขององค์กร

สหประชาชาติ (The general Assembly of The United Nations) ควรที่จะมีมติในการดำเนินการกำหนดมาตรการหรือบทลงโทษทางกฎหมายที่เข้มงวดจริงจังกับรัฐหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้ทิ้งลงนามให้สัตยาบันเข้าเป็นภาคีสมาชิกแก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาาระหว่าง

ประเทศ กติกาสากลระหว่างประเทศ รวมถึงพิธีสารที่เกี่ยวข้องแล้ว แต่ไม่ได้ปฏิบัติตาม หรือเลือกปฏิบัติตลอดจนการละเมิดหลักสิทธิมนุษยชน กับกลุ่มแรงงานอพยพ ทั้งความเป็น เพศ เชื้อชาติ ภูมิหลังชาติกำเนิด ความเชื่อทางวัฒนธรรม ที่มีความแตกต่างกันอย่างจริงจัง และองค์การอนามัยโลกจำเป็นต้องควบคุมและมีมาตรการในการช่วยเหลือด้านสุขภาพสำหรับแรงงานอพยพอย่างเท่าเทียม

2. องค์กรหรือหน่วยงานที่มีบทบาทใน

การทำงานเกี่ยวข้องกับกลุ่มแรงงานอพยพ เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO องค์การยูนิเซฟ หรือ UNICEF สำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ หรือ UNHCR ควรสนับสนุนเครือข่ายความมีอกันในทุกภูมิภาคของโลกตลอดจนเอื้อให้เกิดการทำงานแบบหุ้นส่วนและร่วมมือกันอย่างเป็นรูปธรรม

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการอำนวยการระหว่างประเทศเพื่อรณรงค์การให้สัตยาบันอนุสัญญาสิทธิผู้ย้ายถิ่น. (ม.ป.ป.). *คู่มือการให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว*. สืบค้น 24 มีนาคม 2564. จาก www.migrantsrights.org.
- จตุรงค์ บุณยรัตนสุนทร. (2563). *อนุสัญญาาระหว่างประเทศ มาตรฐานสากล การคุ้มครองทางสังคมในอาเซียน*. (เอกสารประกอบการสอน). สมุทรปราการ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- จตุรงค์ บุณยรัตนสุนทร. (2563). *วิกฤตการณ์ของโลก ในศตวรรษที่ 21*. (เอกสารประกอบการสอน). สมุทรปราการ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- สภาวิชาชีพไทย. (2564). *รายงานความคิดเห็นของชุมชนแรงงานข้ามชาติประเทศไทย เดือน มกราคม พ.ศ. 2564*. สืบค้น 24 มีนาคม 2564. จาก https://communityengagementhub.org/wp-content/uploads/sites/2/2021/03/TH_Brief-on-migrant-workers-in-Thailand-TRCS-IFRC-March_2021_Final.pdf.



- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2550). *มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ แนวทางสำหรับผู้กำหนดนโยบาย และผู้ปฏิบัติในเอเชียแปซิฟิก*. พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ.2551 : ออกแบบปกและจัดหน้าโดย Asia Document Bureau Ltd. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออก. (ม.ป.ป.) *องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ)*.
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO). (2560). *หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ.2560. กรุงเทพฯ
- อัครพงษ์ เพ็ชรพล. (2560). *สังคมโลก* (เอกสารประกอบการเรียนการสอน).
- พิษณุโลก: กลุ่มรายวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- รายการอ้างอิงเว็บไซต์ <https://ngthai.com/travel/> เข้าสืบค้นข้อมูลระหว่างวันที่ 9 เมษายน 2563