

▶ รายงานสรุปผลการศึกษา

มิถุนายน พ.ศ. 2564

ทัศนคติต่อแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

▶ สรุปสาระสำคัญ

สิ้นปี พ.ศ. 2562 ประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนจำนวนทั้งสิ้น 2.9 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ของกำลังแรงงานทั้งหมด (กระทรวงแรงงาน, พ.ศ. 2562) อย่างไรก็ตาม เนื่องจากประชากรสูงวัยมีจำนวนเพิ่มขึ้น จึงมีแนวโน้มว่าความต้องการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยจะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในอนาคต

แรงงานข้ามชาติมีส่วนในการสร้างผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 4.3 - 6.6 ในปี พ.ศ. 2553 (ILO and OECD, 2017) แม้แรงงานข้ามชาติจะมีส่วนในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ แต่ทัศนคติที่มีต่อแรงงานข้ามชาติมีแนวโน้มไปในทางลบ ดังที่เห็นได้จากรายงานฉบับนี้ ทัศนคติเชิงลบนั้นแสดงออกผ่านการกระทำที่เลือกปฏิบัติ เช่น การจำกัดหรือปฏิเสธไม่ให้เข้าสถานที่ การกีดกันไม่ให้เข้าถึงบริการและความช่วยเหลือทางกฎหมายที่ทำให้แรงงานข้ามชาติถูกกีดกันออกจากสังคมและการปฏิเสธจ่ายค่าแรงที่เท่าเทียมกับแรงงานไทย

เพื่อเป็นการทำความเข้าใจว่าคนในสังคมโดยรวมให้การสนับสนุนแรงงานข้ามชาติอยู่ในระดับมากน้อยแค่ไหน โครงการปลอดภัยและยุติธรรม (Safe and Fair) ซึ่งเป็นโครงการที่ดำเนินการโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) ร่วมกับองค์การเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ (UN Women) และโครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ (TRIANGLE in ASEAN) ของไอแอลโอได้จัดทำงานวิจัยร่วม เรื่องการศึกษาทัศนคติของคนในสังคมต่อแรงงานข้ามชาติในสี่ประเทศ คือ ญี่ปุ่น มาเลเซีย สิงคโปร์ และไทย สามารถดูรายงานฉบับเต็มได้ที่: https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_732443/lang--en/index.htm รายงานสรุปฉบับนี้นำเสนอเฉพาะข้อค้นพบจากงานวิจัยที่สำคัญในประเทศไทย

งานวิจัยฉบับนี้ได้ทำการศึกษาค้นคว้าและการให้ความช่วยเหลือของคนในสังคมที่มีต่อประเด็นการขาดแคลนแรงงาน การย้ายถิ่นกับอาชญากรรม ภัยคุกคามทางสังคมและวัฒนธรรม การปฏิบัติที่เท่าเทียมกับคนในชาติ และความรุนแรงต่อแรงงานข้ามชาติหญิง นอกจากนี้ยังมีการศึกษาเฉพาะในส่วนของการทำงานบ้าน กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจครั้งนี้เป็นคนไทยอายุ 18 - 65 ปี ครอบคลุมภูมิภาคหลักทั้งหมด และมีการกำหนดสัดส่วนเพศสภาพของผู้เข้าร่วมการสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนของชายและหญิงจากทั่วทุกภูมิภาค¹ โดยมีคนไทยที่เข้าร่วมการสำรวจทั้งสิ้น 1,034 คน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สำคัญ

ส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติอยู่ร่วมกันในสังคมและมีส่วนร่วมกับชุมชนผ่านนโยบายและการปฏิบัติ

ดูแลให้แรงงานข้ามชาติหญิงและชายสามารถเข้าถึงสิทธิและเสรีภาพตามมาตรฐานแรงงานและหลักสิทธิมนุษยชนสากลในด้านแรงงานและด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างเต็มที่

กำหนดนโยบายที่เอื้อให้เกิดพื้นที่และกิจกรรมชุมชนที่แรงงานข้ามชาติและประชาชนทั่วไปสามารถมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเกื้อกูลกัน

ส่งเสริมการรวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมด้วยการวางผังเมืองที่ไม่แบ่งแยกพื้นที่ที่พักอาศัยของแรงงานข้ามชาติออกจากคนชาติหรือชุมชน

รณรงค์สร้างความตระหนักรู้

ออกแบบการรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักรู้โดยการใช้ข้อมูลที่ถูกต้องและข้อมูลเชิงบวกเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติและคุณูปการที่พวกเขามีต่อเศรษฐกิจของประเทศ

สนับสนุนและส่งเสริมการรณรงค์สาธารณะด้วยการมุ่งเป้าทำงานกับกลุ่มคนที่ "มีอิทธิพลในการชักนำความคิด" เช่น โรงเรียนและสื่อมวลชน

1 ดูระเบียบวิธีในรายละเอียดได้ในรายงานฉบับเต็ม: ILO and UN Women. *Public Attitudes towards Migrant Workers in Japan, Malaysia, Singapore, and Thailand* (Bangkok, 2019)



© ILO/A.DOW

การศึกษาในปี พ.ศ. 2562 ครั้งนี้ดำเนินตามการศึกษาก่อนหน้านี้ของไอแอลโอที่เกี่ยวกับทัศนคติของคนในสังคมต่อแรงงานข้ามชาติ โดยใช้ระเบียบวิธีแบบเดียวกัน และพบว่าทัศนคติเชิงบวกของคนในสังคมต่อแรงงานข้ามชาติลดน้อยถอยลงนับจากปี พ.ศ. 2553 การศึกษาฯ ฉบับนี้ยืนยันว่าคนที่รู้จักและมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติเป็นการส่วนตัวมีแนวโน้มที่จะให้การสนับสนุนและมีทัศนคติเชิงบวกต่อแรงงานข้ามชาติมากกว่า และยังพบว่ามีความเห็นในลักษณะแบ่งขั้วเพิ่มขึ้น และคนที่มีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติอย่างจำกัด หรือไม่มีเลยก็มีท่าทีสนับสนุนน้อยลงกว่าเดิม ประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้ตอบแบบสอบถามชาวไทยที่จ้างแรงงานทำงานบ้านที่เป็นแรงงานข้ามชาติก็แสดงทัศนคติเชิงบวกต่อแรงงานข้ามชาติลดลงเช่นกัน แม้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจะมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติที่เป็นแรงงานทำงานบ้านอยู่เป็นประจำก็ตาม ซึ่งเป็นประเด็นค้นพบที่เหมือนกันกับทุกประเทศปลายทางอื่น ๆ ที่ทำการศึกษา

อย่างไรก็ตาม การศึกษานี้พบว่าสังคมยังคงเห็นชอบกับนโยบายที่ช่วยเหลือแรงงานหญิงข้ามชาติโดยเฉพาะในประเด็นการยุติความรุนแรงต่อผู้หญิงและการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นสำหรับแรงงานทำงานบ้าน ซึ่งน่าจะแสดงให้เห็นว่าการให้ความสนใจที่พุ่งเข้าไปยังแรงงานข้ามชาติกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งและประเด็นเฉพาะนั้นสามารถช่วยสร้างการสนับสนุนจากคนทั่วไปมากขึ้นได้

ผลจากการสำรวจบ่งบอกว่าโครงการและนโยบายต่าง ๆ จะต้องส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในชุมชนกับแรงงานข้ามชาติให้มากยิ่งขึ้น และพึงละเว้นการกีดกัน การแบ่งแยก และการเลือกปฏิบัติ

ใช้ประโยชน์จากการสนับสนุนจากรัฐบาลที่มีให้กับแรงงานหญิงข้ามชาติ

กำหนดนโยบายเพื่อแก้ปัญหาการใช้ความรุนแรงต่อแรงงานหญิงข้ามชาติและเพื่อให้แรงงานหญิงข้ามชาติที่ตั้งครรภ์สามารถคลอดได้

ร่างและบังคับใช้กฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของแรงงานหญิงข้ามชาติที่เป็นแรงงานทำงานบ้าน และให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาไอแอลโอว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 (ฉบับที่ 189)

แก้ปัญหาทัศนคติเชิงลบ ในกลุ่มนายจ้างของแรงงานหญิงข้ามชาติที่เป็นแรงงานทำงานบ้าน

ทำการรณรงค์และประชาสัมพันธ์โดยอิงหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับคุณค่าทางสังคมและเศรษฐกิจของการทำงานบ้าน และสิทธิของแรงงานทำงานบ้าน โดยทำงานร่วมกับทุกฝ่าย ทั้งภาครัฐ นายจ้าง สภภาพแรงงาน และกลุ่มแรงงานทำงานบ้าน



© ILO/A.DOW

▶ **ข้อค้นพบ**

การสนับสนุนของคนในสังคมที่มีต่อ แรงงานข้ามชาติ

ภาวะการขาดแคลนแรงงาน: ความจำเป็นที่ต้องมีแรงงานข้ามชาติ

ลักษณะประชากรของประเทศไทยกำลังมีการเปลี่ยนแปลง โดยกำลังเข้าสู่สังคมสูงวัยและมีแรงงานในสัดส่วนที่ลดน้อยลง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความจำเป็นที่จะต้องมีแรงงานจำนวนมากขึ้นเพื่อให้มีกำลังแรงงานพอเพียงในตลาดแรงงานและเพื่อการดูแลผู้สูงอายุ แม้ว่าแรงงานจะขาดแคลน และการย้ายถิ่นของแรงงานจะทำให้เกิดอุปสรรคทางเศรษฐกิจก็ตาม ก็ไม่ใช่ว่าทุกคนในสังคมไทยจะเห็นด้วยกับความจำเป็นที่ต้องมีแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย (ดูแผนภาพ 1 และ 2)

- ▶ ร้อยละ 53 ของคนไทยในการสำรวจระบุว่าประเทศไทยไม่จำเป็นต้องมีแรงงานข้ามชาติสักกะเด๋
- ▶ ร้อยละ 40 เชื่อว่าแรงงานข้ามชาติเป็นความเปลี่ยนแปลงต่อเศรษฐกิจของไทย
- ▶ ร้อยละ 38 เชื่อว่าแรงงานข้ามชาติส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวม

การย้ายถิ่นกับอาชญากรรม: ความกลัวที่ไม่มีมูล

แทบไม่มีหลักฐานใดที่จะยืนยันคำกล่าวอ้างว่าแรงงานข้ามชาติมีแนวโน้มที่จะประกอบอาชญากรรมสูงกว่าประชากรกลุ่มอื่น ๆ ยกตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์การเกิดอาชญากรรมต่าง ๆ ในจังหวัดตากพบว่าแรงงานข้ามชาติมีแนวโน้มที่จะประกอบอาชญากรรมต่ำกว่าคนไทย (Sirikanjana, ม.ป.จ. อ้างใน Paitoonpong, 2012) แต่คนไทยส่วนใหญ่ก็ยังคงรู้สึกว่แรงงานข้ามชาติประกอบอาชญากรรมมากกว่า (ดูแผนภาพ 1 และ 2)

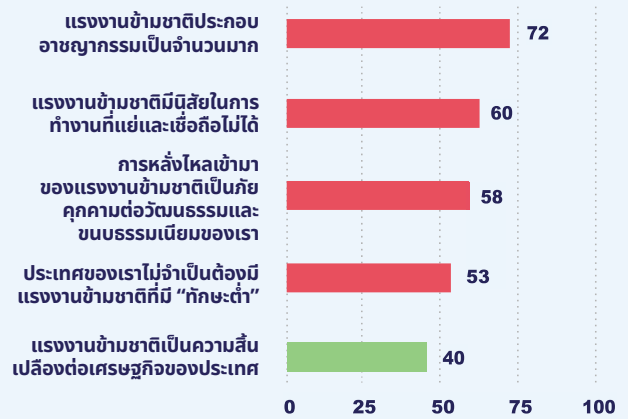
- ▶ ร้อยละ 72 ของคนไทยในการสำรวจระบุว่าแรงงานข้ามชาติประกอบอาชญากรรมจำนวนมาก
- ▶ ร้อยละ 77 คิดว่าอัตราการเกิดอาชญากรรมเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากการย้ายถิ่นของแรงงาน

ระหว่งการเป็นส่วนหนึ่งในสังคม กับ ภัยคุกคามทางสังคมและวัฒนธรรม

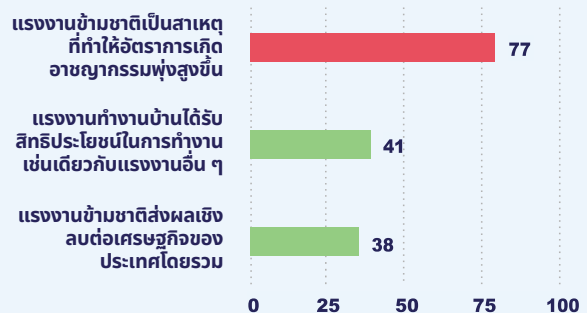
การศึกษานี้พบว่าคนไทยส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะเชื่อว่าแรงงานข้ามชาติเป็นภัยคุกคามวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมของประเทศ และระบุว่าแรงงานข้ามชาติมีนิสัยในการทำงานที่แยและเชื่อถือไม่ได้ (แผนภาพ 1) ตัวเลขที่สูงเช่นนี้บ่งบอกว่าการสร้างความไว้วางใจควรจะเป็นเป้าหมายหนึ่งในการดำเนินการเพื่อเพิ่มทัศนคติเชิงบวกต่อแรงงานข้ามชาติ อย่างไรก็ตาม เมื่อสำรวจพฤติกรรมของคนทั่วไปในการให้แรงงานข้ามชาติเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม พบว่าทิศทางเป็นไปในทางบวก การสำรวจพบว่า

- ▶ ร้อยละ 74 ของคนไทยทั่วไปได้เคยช่วยหรือพร้อมจะช่วยให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าเป็นส่วนหนึ่งในชุมชนหรือให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน
- ▶ ร้อยละ 58 บอกว่าตนเคยพูดหรือพร้อมจะเห็นแย้งกับคนที่พูดไม่ดีเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ

แผนภาพ 1 ทัศนคติเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ – ระดับการแสดงความเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ (%)



แผนภาพ 2 ความเข้าใจผิดเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ – ระดับการแสดงความเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ (%)



การปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ อย่างเท่าเทียม

การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมได้รับการบัญญัติไว้ในตราสารด้านสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าความเชื่อเรื่องการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมไม่ใช่บรรทัดฐานเมื่อวัดจากทัศนคติของคนในสังคมที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ

คนไทยในการสำรวจส่วนใหญ่มีความเห็นว่า (ดูแผนภาพ 3)

- ▶ แรงงานข้ามชาติไม่ควรมีสิทธิในการทำงานใด ๆ หากมีสถานะเข้าเมืองที่ไม่ปกติ (ร้อยละ 76)
- ▶ หากแรงงานข้ามชาติถูกเอารัดเอาเปรียบ สาเหตุก็มาจากพวกเขาเอง (ร้อยละ 57)
- ▶ แรงงานข้ามชาติไม่ควรได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์เท่ากับแรงงานไทย (ร้อยละ 52)

ทัศนคติเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าคนไทยจำนวนมากมีทัศนคติพื้นฐานว่าแรงงานข้ามชาติควรได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างออกไป ดังนั้นการเลือกปฏิบัติจึงเป็นปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขด้วยการบังคับใช้กฎหมาย ตลอดจนด้วยความพยายามในการสร้างอิทธิพลในการชักนำความคิดเพื่อสร้างบรรทัดฐานและทัศนคติทางสังคม

อย่างไรก็ตาม ทัศนคติของสังคมเกี่ยวกับการที่แรงงานข้ามชาติจะเข้าร่วมสหภาพแรงงานและได้รับสภาพการทำงานแบบเดียวกันกับแรงงานไทยนั้นส่วนใหญ่เป็นไปในทางบวก โดยมีส่วนน้อยที่มีทัศนคติต่อไปนี้ (ดูแผนภาพ 3)

- ▶ แรงงานข้ามชาติไม่ควรได้รับสภาพการทำงานแบบเดียวกับแรงงานไทย (ร้อยละ 38)
- ▶ แรงงานข้ามชาติไม่ควรจะเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ (ร้อยละ 41)

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้แรงงานไทยเท่านั้นที่สามารถก่อตั้งหรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงานได้ ส่วนแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้เท่านั้น

การปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติหญิง

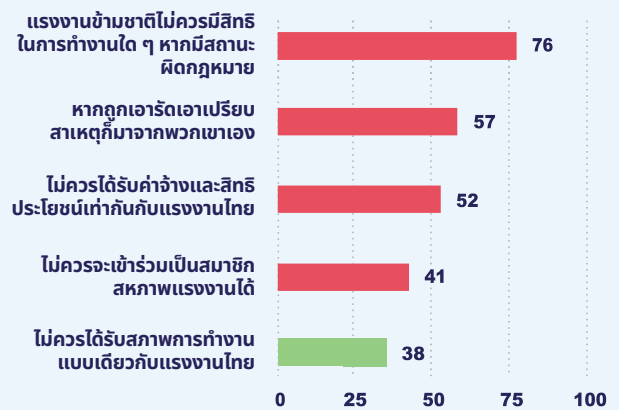
เมื่อถามว่าแรงงานหญิงข้ามชาติควรได้รับค่าจ้างเท่ากับแรงงานหญิงไทยที่ทำงานอย่างเดียวกันหรือไม่ คนส่วนใหญ่ในประเทศไทยสนับสนุนเรื่องนี้ (ดูแผนภาพ 4)

ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) และมาตรา 41 ในหมวด 3 และมาตรา 59 ในหมวด 5 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ระบุสิทธิประโยชน์และให้การคุ้มครองในการลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างให้กับแรงงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ การไล่ออกจากงานด้วยเหตุของการตั้งครรภ์หรือลาคลอดนั้นไม่สามารถทำได้ รัฐบาลไทยจัดให้มีการดูแลก่อนคลอดและหลังคลอดให้กับแรงงานที่ตั้งครรภ์จากกัมพูชา ลาว และเมียนมา ในกรณีที่แรงงานหญิงข้ามชาติดังกล่าวอยู่ในระบบประกันสังคม เมื่อคลอดบุตร ลูกมีสิทธิอยู่ในประเทศไทย และสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาล ตลอดจนเข้าเรียนในระดับพื้นฐานในประเทศไทยได้ตามกฎหมายโดยไม่มีค่าใช้จ่าย

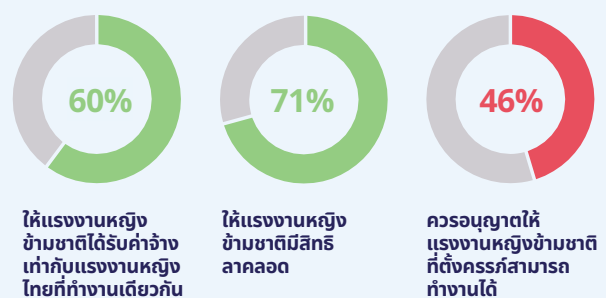
- ▶ อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ การลาคลอดสำหรับแรงงานหญิงข้ามชาติยังไม่ได้ปฏิบัติกันจนเป็นบรรทัดฐาน และการให้แรงงานหญิงข้ามชาติ (รวมถึงแรงงานหญิงไทยด้วย) ออกจากงานเมื่อตั้งครรภ์ยังสามารถพบได้ทั่วไป

คนส่วนใหญ่สนับสนุนสิทธิการลาคลอดของแรงงานหญิงข้ามชาติถึงกระนั้นในอีกด้านหนึ่งคนไทยในการสำรวจเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่สนับสนุนการให้แรงงานหญิงข้ามชาติทำงานได้ในระหว่างตั้งครรภ์ ซึ่งขัดกับความรู้สึกและขัดกับกฎหมายแรงงานของประเทศไทย (ดูแผนภาพ 4)

แผนภาพ 3 ทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติอย่างเท่าเทียม - ระดับการแสดงความคิดเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ (%)



แผนภาพ 4 ทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อแรงงานหญิงข้ามชาติ - ระดับการแสดงความคิดเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้

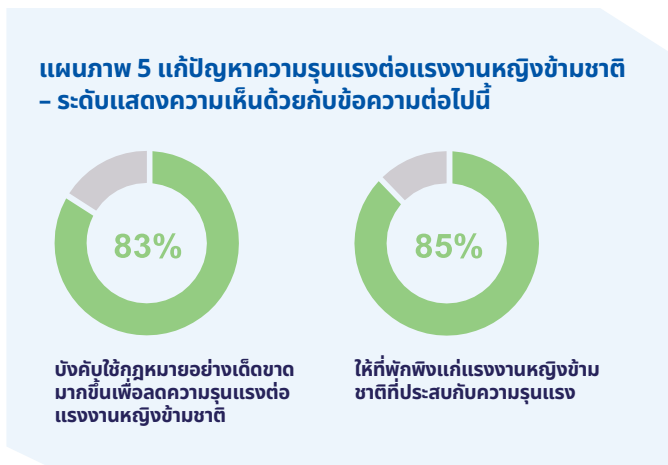


ความรุนแรงต่อแรงงานหญิงข้ามชาติ

รายงานของเลขาธิการสหประชาชาติว่าด้วยความรุนแรงต่อแรงงานหญิงข้ามชาติ พ.ศ. 2560 ระบุว่า

การย้ายถิ่นเป็นการเสริมพลังให้กับผู้หญิง ส่งเสริมความเป็นอิสระ และความสามารถ ในการกำหนดชีวิตตัวเอง อันเกิดจากการได้รับ โอกาสใหม่ ๆ และการเพิ่มพูนความเป็นตัวตน อย่างไรก็ตาม ภาคงานนอกระบบที่มีแรงงาน หญิงข้ามชาติทำงานอยู่เป็นจำนวนมากนั้น มีค่าแรงต่ำ สภาพการทำงานย่ำแย่ มีการใช้ ความคุ้มครองแรงงานและความคุ้มครอง ทางสังคมที่จำกัด และมีความเสี่ยงต่อ ความรุนแรงทางร่างกายและทางเพศ

การป้องกันความรุนแรงต่อแรงงานหญิงข้ามชาติเป็นประเด็นที่คนไทย ที่เข้าร่วมการสำรวจให้ความสำคัญมากที่สุด ส่วนใหญ่สนับสนุน การให้ที่พักพิงแก่แรงงานหญิงข้ามชาติที่ประสบกับความรุนแรง และสนับสนุนการบังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาดมากขึ้น เพื่อลดความรุนแรงต่อแรงงานหญิงข้ามชาติ (ดูแผนภาพ 5)



การสนับสนุนจากคนในสังคมที่มุ่งหวังให้แรงงานหญิงข้ามชาติ ปราศจากความรุนแรงเช่นนี้ให้เป็นประโยชน์และเป็นพลังในการแปรเปลี่ยน เป็นกฎหมายและการลงมือปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวลาที่ รัฐบาล สหภาพแรงงาน และนายจ้าง พร้อมด้วย การสนับสนุนอย่าง เต็มที่จากองค์กรภาคประชาสังคม จากทั่วโลกได้พร้อมใจกันรับทราบ ภาระระหว่างประเทศใหม่ ๆ เพื่อต่อต้านการใช้ความรุนแรงต่อแรงงานหญิง ที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2562 ลงมติรับรองอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรง และการคุกคาม ในโลกแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019 (ฉบับที่ 190) และข้อแนะที่เกี่ยวข้อง (ฉบับที่ 206) ที่กำหนดว่าทุกคนในโลกของการทำงานมีสิทธิที่จะ เป็นอิสระจากความรุนแรงและการถูกล่วงละเมิด

ไม่ว่าจะมีสถานะเข้าเมืองที่ถูกกฎหมายหรือไม่ก็ตาม แรงงานหญิงข้ามชาติ ต้องเผชิญความเสี่ยงต่อความรุนแรงและการล่วงละเมิดจากนายหน้า และนายจ้าง ตลอดจนคู่ชีวิตและคนอื่น ๆ พวกเขาประสบกับการเลือกปฏิบัติด้วยสถานะความเปราะบางกับข้อ เช่น ภาคการทำงาน ชนชั้น เพศสภาพ เพศวิถี สัญชาติ สถานะทางกฎหมาย อายุ สถานะ การตั้งครรรค์ สถานะการสมรส และภาษา แรงงานหญิงข้ามชาติที่เผชิญ ความรุนแรงต้องพบกับอุปสรรคท้าทายหลายประการในการแสวงหา ความยุติธรรมหรือรับบริการที่จำเป็น ด้วยเหตุที่แรงงานหญิงข้ามชาติ แทบไม่มีช่องทางเข้าถึงความคุ้มครองและบริการช่วยเหลือ ขาดคำสั่ง คุ้มครองโดยศาล มีเครือข่ายและกลไกประสานงานที่จำกัดในการส่งต่อ ขาดล่ามและบริการแปลภาษา และกลัวว่าจะถูกผลักดันกลับประเทศ หรือสูญเสียงาน แรงงานหญิงข้ามชาติจำนวนมากจึงต้องทนกล้ำกลืน โดยไม่สามารถพูดอะไรได้

ดังนั้น แรงงานหญิงข้ามชาติต้องสามารถเข้ารับบริการได้ไม่ว่า จะมีสถานะการย้ายถิ่นอย่างไร และการให้บริการจะต้องมีจำนวนและ คุณภาพที่เหมาะสม โดยจะต้องดำเนินการในลักษณะที่บูรณาการ หลักการสิทธิมนุษยชน ความละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรม และการเคารพ การตัดสินใจของผู้ประสบความรุนแรง องค์ประกอบสำคัญของ การให้ความสนับสนุนช่วยเหลือ คือ การให้บริการที่มีคุณภาพสูง เข้าถึงได้ คำนึงถึงหลักการการให้ผู้ที่ประสบความรุนแรงเป็นศูนย์กลาง (เช่น ไม่ด่วนตัดสินถูกผิด) โดยจะต้องมีการประสานระหว่างผู้ให้บริการ ทางการแพทย์ ตำรวจและระบบยุติธรรม ตลอดจนบริการทางสังคม อื่น ๆ เนื่องจากบริการต่าง ๆ จะไม่สามารถทำให้ผู้ที่ประสบความรุนแรง ได้รับความปลอดภัย และช่วยเยียวยาฟื้นฟูได้ หากดำเนินการ โดยแยกขาดจากกัน

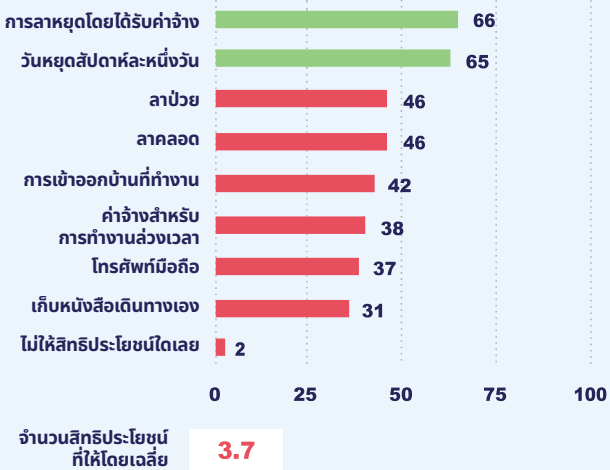
ปัญหาประการหนึ่งที่พบในแรงงานข้ามชาติที่ประสบกับความรุนแรง คือการไม่ร้องเรียน การสำรวจนี้พบว่าคนไทยบางส่วนทราบถึงปัญหา นี้ (ร้อยละ 35) แรงงานหญิงข้ามชาติอาจประสบปัญหาในการเข้ารับ บริการเนื่องจาก ทัศนคติที่มองว่าพวกเขาต้องจ่ายค่า เชื้อมเสีย หรือ การโทษผู้ถูกละเมิด นอกจากนี้ ทัศนคติเชิงลบที่มีอยู่ทั่วไปจะยิ่งทำให้ แรงงานหญิงข้ามชาติโดดเดี่ยว ส่งผลทำให้จำกัดความเคลื่อนไหวของ พวกเขาและเป็นอุปสรรคขัดขวางการแสวงหาความช่วยเหลือเนื่องจาก กลัวถูกตอบโต้และแก้แค้น

แรงงานทำงานบ้าน: การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม การคุ้มครองที่ดีขึ้น

คนไทยที่เข้าร่วมการสำรวจให้การสนับสนุนอย่างมากต่อการปรับปรุง สภาพการทำงานของแรงงานทำงานบ้าน อย่างไรก็ดี ผู้ตอบ แบบสอบถามที่เป็นนายจ้างของแรงงานทำงานบ้านที่เป็นแรงงาน ข้ามชาติให้การสนับสนุนน้อยกว่า โดยรวมแล้ว ร้อยละ 80 ของคนไทย ทั่วไปสนับสนุนให้แรงงานทำงานบ้านมีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น และ ร้อยละ 83 สนับสนุนให้งานแบบผู้ดูแล เป็นวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับ

อย่างไรก็ตาม ดูเหมือนว่าการสนับสนุนจากคนทั่วไปเช่นนี้ไม่ได้นำไป สู่สภาพการทำงานและสิทธิในการทำงานที่ดี จากการสำรวจ คนไทยที่ ตอบแบบสอบถามถูกถามว่าได้จ้างแรงงานทำงานบ้านที่บ้านของ ตนเองหรือไม่ และถ้าจ้าง ได้มีการจัดให้มีสภาพการทำงานอย่างไร เมื่อให้นายจ้างไทยดูรายการสิทธิประโยชน์ 8 ข้อที่อาจจะให้กับ คนงาน (เช่น การลาหยุดโดยได้รับค่าจ้าง ค่าจ้างสำหรับการทำงาน ล่วงเวลา การให้คนงานเก็บหนังสือเดินทางหรือโทรศัพท์ หรือการมี วันหยุดสัปดาห์ละหนึ่งวัน) จากคำตอบที่ได้ดูเหมือนว่านายจ้างให้ สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างสี่ข้อโดยเฉลี่ย และสิทธิประโยชน์ที่ให้มากที่สุด คือการลาหยุดโดยได้รับค่าจ้างและวันหยุดประจำสัปดาห์ ส่วนสิทธิ ประโยชน์ที่ถูกปฏิเสธมากที่สุดคือการที่คนงานสามารถเก็บ หนังสือเดินทางและโทรศัพท์ไว้กับตัวเอง (ดูแผนภาพ 6)

แผนภาพ 6 สิทธิประโยชน์ ในการทำงานที่นายจ้างที่เข้าร่วมการสำรวจมีให้แก่แรงงานทำงานบ้าน ที่เป็นแรงงานข้ามชาติ (%)



ฐาน: นายจ้างไทยที่จ้างลูกจ้างทำงานบ้านเป็นแรงงานข้ามชาติ 166 คน

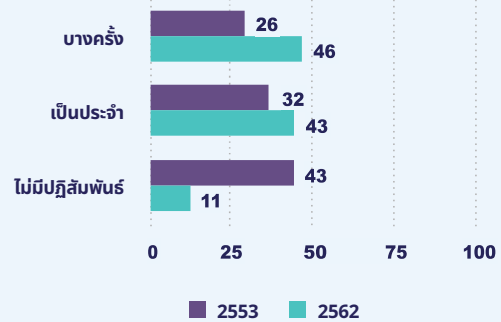
ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการสนับสนุนที่คนทั่วไปมีให้กับแรงงานข้ามชาติ

การมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติ

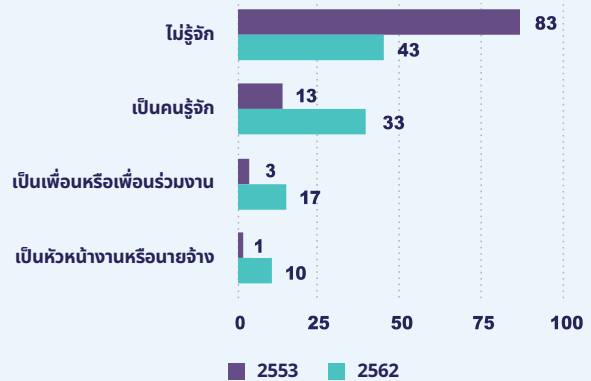
การศึกษานี้สำรวจว่าตัวแปรทางประชากรศาสตร์สัมพันธ์กับความสนับสนุนจากคนทั่วไปที่มีให้กับแรงงานข้ามชาติหรือไม่ และพบว่าไม่สัมพันธ์กันมากนัก แต่ความถี่และคุณภาพของการมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติเป็นตัวชี้แนวโน้มที่ชัดเจนเรื่องการให้ความสนับสนุนแก่แรงงานข้ามชาติโดยทั่วไป

ในประเทศไทย การมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติมีเพิ่มมากขึ้นจากครั้งที่โอแอลไอการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของคนทั่วไปเมื่อปี พ.ศ. 2553 ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มของการย้ายถิ่นที่เพิ่มขึ้น (แผนภาพ 7) การปฏิสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติมีสูงขึ้นมาก โดยมีเพียงร้อยละ 11 ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยพบแรงงานข้ามชาติ เทียบกับร้อยละ 43 ในปี พ.ศ. 2553 อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 89 ระบุว่า มีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติ แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามในสัดส่วนที่น้อยลงกว่ามากที่ระบุว่าตนเองรู้จักแรงงานข้ามชาติเป็นการส่วนตัวและในกรณีส่วนใหญ่ก็เป็นแค่คนรู้จัก (ดูแผนภาพ 8) มีคนส่วนน้อยหรือราวร้อยละ 43 ที่ระบุว่าตนเองไม่รู้จักแรงงานข้ามชาติที่ตนเองมีปฏิสัมพันธ์ด้วยเป็นการส่วนตัวเลย (ดูแผนภาพ 8)

แผนภาพ 7 ความถี่ของการมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติ พ.ศ. 2553 และ 2562 (%)



แผนภาพ 8 ประเภทของความสัมพัธ์กับแรงงานข้ามชาติ (%)^{2,3}



บทบาทของข่าวสารและสื่อ

จากหลักฐานที่ว่าสื่อกำหนดความคิดเห็นเกี่ยวกับการย้ายถิ่นและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม จากการสำรวจ คนไทยผู้ตอบแบบสอบถามถูกถามเกี่ยวกับจำนวนและประเภทของแหล่งที่มาของข่าวสารที่ตนได้รับ

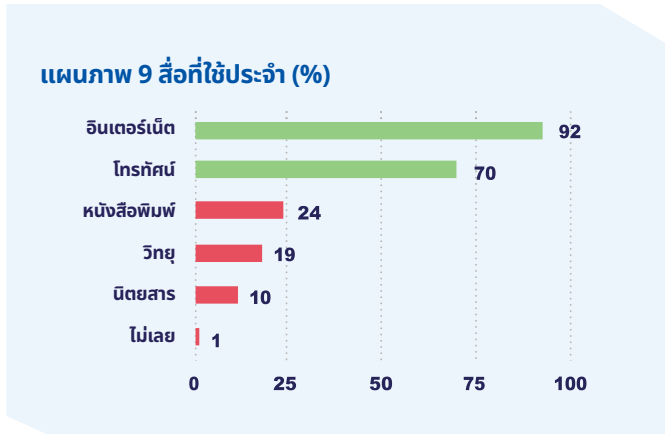
ผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าตนรับข่าวสารจากสื่อเป็นประจำ โดยสื่ออินเทอร์เน็ตเป็นที่นิยมมากที่สุด (ดูแผนภาพ 9) โทรทัศน์เป็นช่องทางที่ใช้กันมากโดยร้อยละ 70 ระบุว่าตนรับชมเป็นประจำ ส่วนหนังสือพิมพ์เป็นสื่อที่ใช้น้อยกว่าโดยมีร้อยละ 24 ระบุว่า อ่านเป็นประจำ (ดูแผนภาพ 9) เฟซบุ๊กเป็นโซเชียลมีเดียที่ได้รับความนิยมมากที่สุด อยู่ทุกระดับที่สอง ตามด้วยอินสตาแกรม และยูทูปจำนวนบริการโซเชียลมีเดียที่ผู้ตอบแบบสอบถามใช้โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 4.4 ประเภทต่อคน นอกจากนี้จำนวนแหล่งข่าวที่บริโภคต่อคนในประเทศไทย โดยเฉลี่ย พบว่าสูงกว่าในประเทศอื่น ๆ ที่อยู่ในการศึกษา

² เฉพาะผู้ตอบแบบสอบถามที่ระบุว่าปฏิสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติ (n = 920)

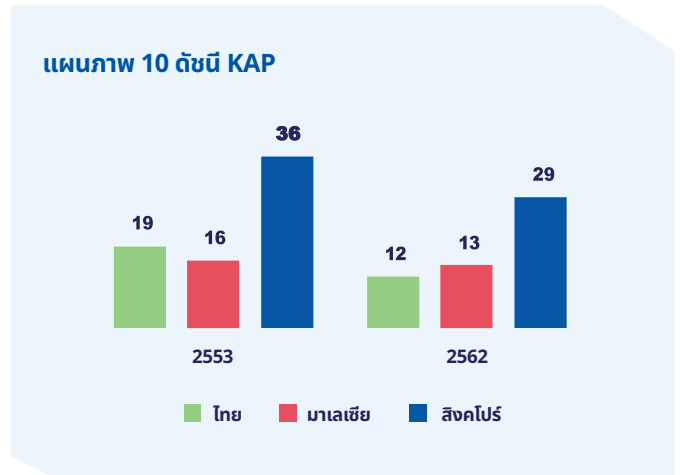
³ เนื่องจากการเปิดเผย ตัวเลขร้อยละอาจไม่ตรงค่าจริง

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าคนยังบริโภคข่าวสารไม่ว่าจะจากสื่อประเภทใดมากเท่าใด ก็จะทำให้การสนับสนุนแก่แรงงานข้ามชาติมากขึ้น สื่อโดยเฉพาะรายงานข่าว โซเชียลมีเดีย และรายการโทรทัศน์ ยังคงเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญที่สุดเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ เป็นข้อสังเกตว่าโซเชียลมีเดียก้าวขึ้นสู่อันดับสองอย่างรวดเร็วนับตั้งแต่การศึกษาในปี พ.ศ. 2553 โดยแซงหน้ารายการโทรทัศน์ขึ้นมา

เมื่อพิจารณาจากคะแนนดัชนี KAP สำหรับปีพ.ศ. 2553 และ 2562 ในประเทศไทย ดัชนี KAP ค่อนข้างต่ำ (ดูแผนภาพ 10) คะแนนในทั้งสองปีแสดงให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติไม่ได้รับการสนับสนุนจากคนทั่วไปมากนัก ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าคนส่วนใหญ่ในประเทศไทยมีความรู้ที่จำกัดเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ มีทัศนคติเชิงลบมากมายต่อพวกเขา และไม่เต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่สนับสนุนแรงงานข้ามชาติ



ฐาน: n=1,034



หมายเหตุ: ดัชนี KAP เป็นคะแนนรวมของคำถาม 15 ข้อเกี่ยวกับความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติ

การเปลี่ยนแปลงในการสนับสนุนของคนทั่วไปที่มีต่อแรงงานข้ามชาติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 ถึง 2562

ในการศึกษาทัศนคติของคนทั่วไปที่ไอแอลโอทำในปี พ.ศ. 2553 มีการรวบรวมดัชนีคำถามเกี่ยวกับความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติ (knowledge, attitudes, and practice - KAP) ไว้ โดยมีการรวมคะแนนเพื่อสำรวจปัจจัยเชิงสัมพันธ์ คำถาม “ดัชนี KAP” ที่ใช้ในปี พ.ศ. 2553 ก็ถูกนำมาใช้ในการศึกษาปี พ.ศ. 2562 นี้ด้วย ดัชนี KAP ใช้ระดับจาก 0 ถึง 100 สะท้อนระดับการสนับสนุนที่คนทั่วไปมีให้กับแรงงานข้ามชาติ โดยค่าสูงหมายถึงความสนับสนุนที่สูง⁴

เมื่อเปรียบเทียบผลของมาเลเซีย สิงคโปร์ และไทย ในปี พ.ศ. 2553 และ พ.ศ. 2562 แผนภาพ 10 แสดงถึงดัชนี KAP ที่ลดลงเล็กน้อยในทั้งสามประเทศซึ่งหมายถึงการสนับสนุนโดยรวมที่มีต่อแรงงานข้ามชาติลดลงในระดับหนึ่งจากปี พ.ศ. 2553 ถึง พ.ศ. 2562 ทั้งสิงคโปร์และไทยมีดัชนีลดลงเจ็ดคะแนนในขณะที่มาเลเซียลดลงน้อยกว่าคือสามคะแนน แม้จะลดลงแต่คะแนนของสิงคโปร์ก็สูงที่สุดในบรรดาประเทศที่มีการสำรวจซึ่งบ่งชี้ว่าการสนับสนุนแรงงานข้ามชาติในสิงคโปร์ยังคงมีมากกว่าในมาเลเซียและไทย

แม้จะมีความสัมพันธ์ระหว่างดัชนี KAP ที่สูงขึ้นกับการมีปฏิสัมพันธ์มากขึ้นกับแรงงานข้ามชาติ แต่การสนับสนุนแรงงานข้ามชาติก็ลดลงในช่วงเวลาดังกล่าว ทั้งนี้เนื่องมาจากดัชนี KAP ที่ลดลงมากขึ้น⁵ คือ 25 คะแนนในกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามชาวไทยที่ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติ (ดูแผนภาพ 11) ดัชนี KAP ไม่เปลี่ยนแปลงมากนักสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามชาวไทยที่มีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติ เป็นประจำซึ่งแสดงให้เห็นถึงระดับการสนับสนุนที่แตกต่างกันมากขึ้นระหว่างคนที่มีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติกับคนที่ไม่ใช่ นอกจากนี้ดัชนีก็มีค่าลดลงเล็กน้อยในกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจชาวไทยที่มีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติเป็นบางครั้งบางคราว รวมกันแล้วการลดลงเหล่านี้อาจอธิบายได้ว่าเหตุใดการสนับสนุนแรงงานข้ามชาติจึงลดน้อยลงเมื่อเวลาผ่านไป

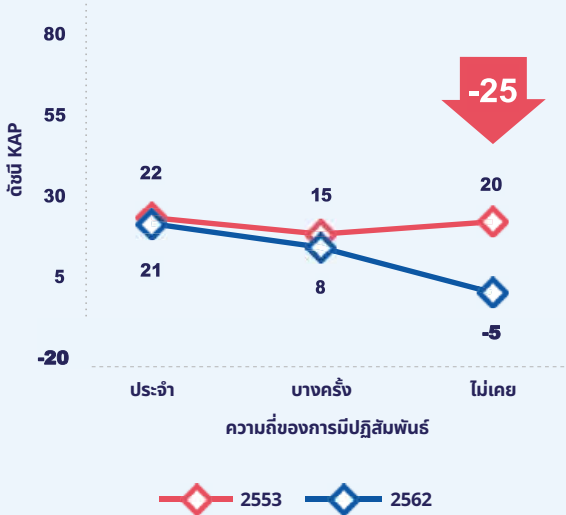
⁴ ดัชนี KAP เป็นตัวชี้วัดที่มีการรวบรวมการวัดความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมในระดับบุคคล และสร้างดัชนีซึ่งแสดงเป็นตัวเลขมีค่าตั้งแต่ศูนย์ถึง 100

⁵ เพื่อให้ดัชนี KAP มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงที่ละเอียดอ่อน จึงกำหนดให้ดัชนีมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 200 จากการศึกษาที่ผ่านมา ร้อยละ 95 ของผลลัพธ์ทั้งหมดมีค่าอยู่ในช่วง 60 ถึง 160 ดังนั้นจึงมีการปรับช่วงคะแนน (โดยตัดส่วนก่อน 60 และเกิน 160 ทิ้ง) เพื่อให้มีค่าจากศูนย์ถึง 100 เพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น ตัวเลขดัชนีในทางทฤษฎีจึงอาจมีค่าเป็นลบหรือสูงเกิน 100 ได้ โปรดดูรายละเอียดจากภาคศึกษานับต้น

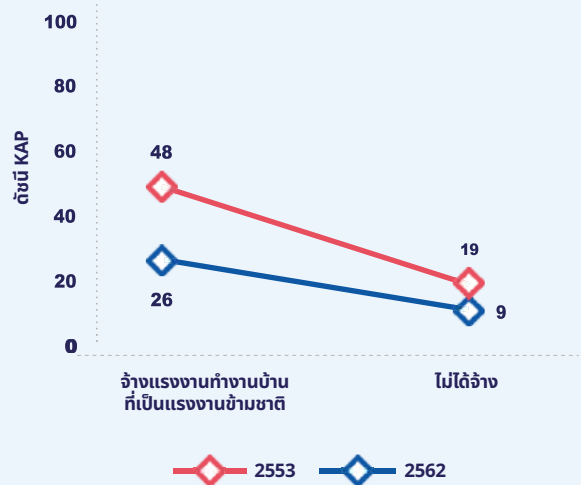
สรุปผลการศึกษา

ทัศนคติต่อแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

แผนภาพ 11 ดัชนี KAP ตามความถี่ของการมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย พ.ศ. 2553 และ 2562



แผนภาพ 12 ดัชนี KAP ของนายจ้างไทยของแรงงานทำงานบ้าน ที่เป็นแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย พ.ศ. 2553 และ 2562



ในปี พ.ศ. 2553 พบความสัมพันธ์เชิงบวกที่ชัดเจน โดยผู้ตอบแบบสอบถามชาวไทยที่จ้างแรงงานทำงานบ้าน ที่เป็นแรงงานข้ามชาติ มีดัชนี KAP สูงกว่ามาก หมายความว่าโดยทั่วไปแล้วนายจ้างไทยให้การสนับสนุนแรงงานข้ามชาติมากกว่าคนทั่วไป ในปี พ.ศ. 2562 ผลการศึกษาส่วนใหญ่ยังคงไม่เปลี่ยนแปลงในเชิงทิศทาง แต่นายจ้างของแรงงานทำงานบ้าน ที่เป็นแรงงานข้ามชาติในมาเลเซียและไทย โดยทั่วไปให้การสนับสนุนแรงงานข้ามชติน้อยลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยลดลง 25 คะแนนและ 22 คะแนนตามลำดับ (แผนภาพ 12)

ดังนั้น จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องส่งเสริมให้ชุมชนไทยมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติมากขึ้น การลดระยะห่างระหว่างคนไทยกับแรงงานข้ามชาติต้องใช้แนวทางที่ประกอบด้วยหลาย ๆ ด้าน เช่น การวางผังเมือง การทำให้เกิดความกลมกลืนในสถานที่ทำงาน กิจกรรมชุมชน และการแก้ไขกฎหมายและนโยบายเพื่อไม่ให้มีการกีดกันหรือมี "กฎพิเศษ" ที่กันไม่ให้แรงงานข้ามชาติได้รับ การปฏิบัติที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกัน



© ILO/ Thierry Falise

▶ **ข้อเสนอแนะ**

1. ในประเทศปลายทาง ควรส่งเสริมการอยู่ร่วมกันแบบไม่กีดกัน การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และการให้แรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วมในชุมชน โดยวิธีต่าง ๆ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงนโยบายและแนวปฏิบัติ

1.1. กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในประเด็นเฉพาะ เพื่อแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติและขจัดอุปสรรคที่ขัดขวางต่อการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะกับผู้หญิง และการอยู่ร่วมกันในสังคม

- ▶ ดูแลให้แรงงานข้ามชาติทั้งหญิงและชายมีสิทธิและเสรีภาพอย่างเต็มที่ตามมาตรฐานแรงงานและหลักสิทธิมนุษยชนสากล
- ▶ กำหนดนโยบาย กฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติที่สนับสนุนการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างไม่กีดกัน เช่น การเข้าถึงบริการต่าง ๆ ประกันสังคม โรงเรียน และสถานพยาบาล รวมถึงนโยบายและการปฏิบัติเฉพาะทางในการแก้ไขปัญหาความรุนแรงและการล่วงละเมิด
- ▶ การวางผังเมืองสามารถส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมแบบไม่กีดกันได้โดยหลีกเลี่ยงการแบ่งแยกที่พิกาศัยของแรงงานข้ามชาติออกจากชุมชน ระยะห่างทางกายภาพเป็นอุปสรรคที่ขัดขวางไม่ให้แรงงานข้ามชาติผสมกลมกลืนเข้ากับชุมชนท้องถิ่น ซึ่งสร้างการแบ่งแยกและการเลือกปฏิบัติ
- ▶ ดูแลให้กลไกการย้ายถิ่นของแรงงานสามารถเข้าถึงได้ ค่าใช้จ่ายไม่สูง และไม่ใช้เวลานานเกินไป ในสี่ประเทศ ผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าแรงงานข้ามชาติที่มีสถานะเข้าเมืองถูกต้องสามารถปรับตัวได้ดีกว่าแรงงานที่มีสถานะในการเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย

1.2. กำหนด สนับสนุน และดำเนินนโยบายที่เอื้อให้เกิดเวทีและกิจกรรมในชุมชนที่แรงงานข้ามชาติและคนทั่วไปสามารถมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสร้างสรรค์ และแสดงให้เห็นถึงผลเชิงบวกของแรงงานข้ามชาติต่อสังคมและเศรษฐกิจ

1.3. ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างไม่มีกีดกันในที่ทำงาน โดยทำงานร่วมกับนายจ้างและสหภาพแรงงานเพื่อส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ สหภาพแรงงานสามารถส่งเสริมความสามัคคีและการอยู่ร่วมกันด้วยการยอมรับและสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพ

1.4. หลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำที่ลดทอนความเป็นมนุษย์ในการกล่าวถึงคนย้ายถิ่นและแรงงานข้ามชาติในตัวบทกฎหมายและเอกสารทางการต่าง ๆ

2. ดำเนินกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้ให้กับประชาชนทั่วไป

2.1. ออกแบบการรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักรู้โดยการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นบวกเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติและคุณภาพการของพวกเขาต่อเศรษฐกิจของประเทศ การศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้จำกัดเกี่ยวกับคุณภาพที่สำคัญของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อประเทศปลายทาง

▶ การใช้ข้อมูลในการรณรงค์สามารถช่วยให้สาธารณชนมีการรับรู้ที่กว้างขวาง โดยอุดมคติแล้วควรจะต้องพยายามปรับเปลี่ยนบรรทัดฐานทางสังคมและการให้คุณค่าร่วมกัน สิ่งสำคัญคือต้องมุ่งเน้นไปที่ภาคส่วนและปัญหาที่เฉพาะเจาะจงเพื่อให้สาธารณชนสามารถเชื่อมโยงตนเองกับสารที่สื่อออกไปโดยรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวมากขึ้น

▶ ส่งเสริมการรณรงค์ที่มุ่งไปที่ต้นตอของทัศนคติเชิงลบต่อแรงงานข้ามชาติ พยายามพัฒนาความเชื่อมโยงส่วนตัวระหว่างคนทั่วไปกับแรงงานข้ามชาติ โดยมุ่งเน้นไปที่ภาคการดำเนินงานของแรงงานข้ามชาติเฉพาะบางภาคส่วน ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนไทยและแรงงานข้ามชาติภายในภาคส่วนเหล่านั้น

▶ ประชาสัมพันธ์นำเสนอหลักฐานที่แสดงถึงคุณภาพการของแรงงานข้ามชาติเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดี ในขณะที่เดียวกันก็ลบเลือนความเชื่อผิด ๆ ที่พบบ่อย เช่น การมีภาพว่าแรงงานข้ามชาติเป็นอาชญากร คอยแย่งงานคนไทย หรือว่าส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ โดยเฉพาะเมื่อมาจากแรงงานหญิงข้ามชาติที่มีประสบการณ์ที่ดีจากการย้ายถิ่น

▶ แก้ไขปัญหาการตีตราและยกระดับสถานะของบทบาทและภาคการดำเนินงานที่แรงงานข้ามชาติทำงานอยู่ การลดทอนคุณค่างานของแรงงานข้ามชาติส่งผลเชิงลบและอาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติและการกีดกันทางสังคม จำเป็นต้องมีการส่งเสริมความสำคัญของการดำเนินงานที่มีคุณค่า โอกาสที่เท่าเทียมกับการคุ้มครองทางสังคม ความเสมอภาคทางเพศ และการอยู่ร่วมกันอย่างไม่กีดกัน

▶ ดูแลให้แน่ใจว่าการสื่อสารต่าง ๆ ไม่ได้นำเสนอแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะแรงงานหญิง ในฐานะ “เหยื่อ” หรือเป็นคนอ่อนแอ น่าสงสาร ซึ่งจะยิ่งเป็นการตอกย้ำภาพจำว่าแรงงานข้ามชาติอ่อนแอและไร้พลังอำนาจ และด้วยการเน้นย้ำถึงความแตกต่างก็จะลดทอนน้ำหนักในการเรียกร้องสิทธิในการทำงานที่เท่าเทียมกับคนไทย

2.2. ส่งเสริมการรณรงค์สาธารณะโดยมีการมุ่งเป้าไปที่กลุ่มผู้มีอิทธิพลในการชักนำความคิดคนอื่น

▶ สนับสนุนให้รัฐบาลร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศและองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสนับสนุนให้โรงเรียนส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีต่อแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัวของแรงงานข้ามชาติ การศึกษาในชั้นนี้ชี้ให้เห็นถึงการขาดความรู้ของคนทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติ และการให้ความรู้แก่คนทั่วไปเกี่ยวกับการมีอคติ การตัดสินคนไปล่วงหน้า และความหลากหลายสามารถกำหนดทัศนคติที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนเปลี่ยนบรรทัดฐานทางสังคมและพฤติกรรมอคติต่อแรงงานข้ามชาติได้

- ▶ ดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้สื่อมวลชนรายงานข่าวอย่างสมดุลและลดการแบ่งแยก ตลอดจนใช้ถ้อยคำที่ไม่เลือกปฏิบัติในการรายงานเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ สื่อมวลชนมีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อทัศนคติของสาธารณชน ตลอดจนการตัดสินใจของผู้กำหนดนโยบาย แทนที่จะใช้ถ้อยคำอย่างเช่น "ผิดกฎหมาย (illegal)" ก็อาจจะใช้คำว่า "ไม่มีเอกสาร (undocumented)" และ "ไม่ผ่านช่องทางปกติ (irregular)" แทนได้ หรือใช้คำว่า "ข้ามชาติ (migrant)" แทนคำว่า "ต่างด้าว (alien)" กล่าวถึงแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นมนุษย์ในทุกโอกาส และหลีกเลี่ยงการบรรยายที่เน้นจำนวนแรงงานข้ามชาติมากเกินไปหรือบรรยายถึงกลุ่มประชากรแรงงานข้ามชาติว่าทำให้วัฒนธรรมไทยเสื่อมทรามลง

2.3. ติดตามการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มของการสนับสนุนจากคนทั่วไปที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย จะช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการรณรงค์และความพยายามอื่น ๆ ที่กำลังดำเนินอยู่ให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทัศนคติของสาธารณชนได้ การติดตามทัศนคติให้ถี่ขึ้นยังสามารถช่วยให้ระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการสนับสนุนจากคนทั่วไปที่มีต่อแรงงานข้ามชาติได้

3. ใช้โอกาสที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์จากการที่สาธารณชนให้ความสนับสนุนอย่างมากต่อแรงงานหญิงข้ามชาติ รวมถึงโอกาสในการจัดการปัญหาความรุนแรงต่อผู้หญิง

3.1. ใช้ประโยชน์จากการสนับสนุนของคนทั่วไปในการยุติความรุนแรงต่อแรงงานหญิงข้ามชาติ ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความสนับสนุนเป็นอย่างดีต่อการจัดที่พักพิงสำหรับผู้หญิงที่ประสบกับความรุนแรงและต่อการบังคับใช้กฎหมายเพื่อจัดการปัญหาความรุนแรงต่อผู้หญิง อย่างเด็ดขาดมากขึ้น ควรทำงานร่วมกับภาครัฐ สหภาพแรงงาน และองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อให้แน่ใจว่ามีที่พักพิงและบริการอย่างครบวงจรที่ตอบสนองความต้องการของแรงงานหญิงข้ามชาติที่ประสบความรุนแรง

- ▶ ให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน (Convention Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work) พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 190)
- ▶ รัฐบาล นายจ้าง สหภาพแรงงาน และองค์กรพัฒนาเอกชน ควรดำเนินการรณรงค์เพื่อยุติความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงานต่อแรงงานหญิงข้ามชาติและกลุ่มคนชายขอบอื่น ๆ การสร้างความตระหนักและการรณรงค์ควรเป็นส่วนสำคัญของยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงเข้ากับการป้องกันความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน
- ▶ รัฐบาล นายจ้าง สหภาพแรงงาน และองค์กรภาคประชาสังคม ควรดูแลให้มีข้อมูลเกี่ยวกับบริการช่วยเหลือผู้หญิงที่ประสบกับความรุนแรง เช่น ที่พักพิง และการเผยแพร่ข้อมูลนั้นอย่างกว้างขวาง
- ▶ รัฐบาล สหภาพแรงงาน และองค์กรภาคประชาสังคม รวมถึงองค์กรที่ทำงานเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงาน ควรดูแลให้มีการจัดเตรียมเครื่องมือและการเพิ่มขีดความสามารถในการส่งต่อเคสผู้ประสบ

ความรุนแรงและการละเมิดไปยังบริการช่วยเหลือผู้หญิงที่ประสบกับความรุนแรงที่มีอยู่ผ่านช่องทาง การส่งต่อที่วางไว้ชัดเจน

3.2. ใช้ประโยชน์จากการสนับสนุนจากสาธารณชนต่อแรงงานหญิงข้ามชาติในการลาออก ในการเปลี่ยนแปลงนโยบายและ/หรือการบังคับใช้กฎหมายในประเทศไทยเพื่อให้แรงงานหญิงข้ามชาติหญิงมีสิทธิลาออกได้ทั้งโดยนิตินัยและพฤตินัยภายใต้แผนประกันสังคมต่าง ๆ และไม่ถูกเลือกปฏิบัติเนื่องจากการตั้งครุฑระหว่างทำงานหรือในระหว่างการสมัครงาน

3.3. สนับสนุนรัฐบาลและนายจ้างในการส่งเสริมนโยบายและแนวปฏิบัติที่มีความละเอียดอ่อนทางเพศสภาพ อันเป็นการแก้ปัญหาการมีทัศนคติเหมารวมเกี่ยวกับเพศสภาพและการแบ่งแยกอาชีพ การแบ่งแยกอาชีพตามเพศสภาพอย่างเข้มข้นในภูมิภาคนี้เป็นผลมาจากการมองแบบเหมารวมว่าอะไรที่ผู้หญิงสามารถทำได้หรือทำไม่ได้ และการกีดกันการเข้าถึงโอกาสในการทำงานบนฐานของเพศสภาพ

4. จัดการกับแนวโน้มการเปลี่ยนไปในเชิงลบของทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อแรงงานทำงานบ้าน

4.1. รัฐบาล สหภาพแรงงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ รวมถึงกลุ่มแรงงานทำงานบ้าน ควรดำเนินการรณรงค์ประชาสัมพันธ์อย่างมีการประสานงานและอ้างอิงหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับคุณค่าทางสังคมและเศรษฐกิจของงานบ้านและสิทธิของแรงงานทำงานบ้าน การทำงานบ้านมักถูกลดทอนคุณค่าและมักถูกมองว่าไม่ใช่งานตามกฎหมายไม่ว่าจากการไม่ยอมรับของนายจ้างหรือจากการไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ในกฎหมายแรงงานของประเทศ

4.2. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด รวมถึงและโดยเฉพาะอย่างยิ่งสื่อมวลชน ควรใช้ถ้อยคำที่แสดงความเคารพในการอธิบายถึงแรงงานทำงานบ้าน ควรหลีกเลี่ยงคำอย่างเช่น "คนรับใช้" "สาวใช้" และ "ลูกมือ" และใช้คำว่า "แรงงานทำงานบ้าน (domestic worker)" แทนซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าแรงงานทำงานบ้าน เป็นคนงาน ไม่ใช่คนรับใช้หรือเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว

4.3. ใช้ประโยชน์จากการสนับสนุนจากสาธารณชนที่มีต่อแรงงานทำงานบ้าน ในการกำหนดและบังคับใช้กฎระเบียบที่มุ่งปรับปรุงสภาพการทำงานของแรงงานหญิงข้ามชาติ รวมถึงการให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาไอแอลโอว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน (Domestic Workers Convention) พ.ศ. 2554 (ฉบับที่ 189) ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงการสนับสนุนอย่างมากต่อการยอมรับผู้ดูแล (ที่ทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วย ผู้สูงวัย เด็ก ฯลฯ) การปรับปรุงสภาพการทำงานของแรงงานทำงานบ้าน และสิทธิแรงงานสำหรับแรงงานทำงานบ้าน ในระดับที่เท่าเทียมกับคนไทย ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 189

4.4. ทำการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเพื่อทำความเข้าใจความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติ (เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ในการทำงาน) ของนายจ้างของแรงงานทำงานบ้านที่เป็นแรงงานข้ามชาติ การศึกษาดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากนายจ้างในปัจจุบันมีแนวโน้มให้การสนับสนุนแรงงานข้ามชาติน้อยลงกว่าเดิม

▶ **อ้างอิง**

- ILO. 2018. *International Labour Migration Statistics Database in ASEAN (ILMS)*.
- ILO and OECD. 2017. *How Immigrants Contribute to Thailand's Economy*.
- ILO and UN Women. 2019. *Public Attitudes towards Migrant Workers in Japan, Malaysia, Singapore, and Thailand*.
- Ministry of Labour. 2019. *Labour Force Survey*. (กระทรวงแรงงาน 2562 การสำรวจกำลังแรงงาน)
- Paitoonpong, S. 2012. *Managing Migrant Workers in Thailand*. Thai Development Research Institute.

การศึกษานี้ได้รับการสนับสนุนจากโครงการต่อไปนี้

- ▶ โครงการปลอดภัยและเป็นธรรม (Safe and Fair Programme) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ Spotlight Initiative ซึ่งเป็นความร่วมมือระดับโลกที่ดำเนินมาหลายปีระหว่างสหภาพยุโรปและสหประชาชาติเพื่อจัดความรุนแรงทุกรูปแบบต่อผู้หญิงและเด็กหญิง โครงการนี้ร่วมดำเนินการโดยไอแอลโอและ UN Women โดยร่วมมือกับ UNODC มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อดูแลให้การย้ายถิ่นของแรงงานมีความปลอดภัยและเป็นธรรมสำหรับผู้หญิงทุกคนในภูมิภาคอาเซียน ทัศนคติที่แสดงไว้ในที่นี่ไม่อาจถือได้ว่าสะท้อนความคิดเห็นอย่างเป็นทางการของสหภาพยุโรป
- ▶ โครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ (TRIANGLE in ASEAN) เป็นความร่วมมือระหว่างกระทรวงการต่างประเทศและการค้าของออสเตรเลีย (DFAT) Global Affairs Canada (GAC) และไอแอลโอ โครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ (TRIANGLE in ASEAN) ให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนทางวิชาการโดยมีเป้าหมายโดยรวมในการเพิ่มคุณภาพของการย้ายถิ่นของแรงงานให้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อการเติบโตที่เป็นธรรมถ้วนหน้าครอบคลุม และมั่นคงในอาเซียน การจัดทำรายงานนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากรัฐบาลออสเตรเลียผ่านกระทรวงการต่างประเทศและการค้า ทัศนคติที่แสดงในรายงานนี้เป็นของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียวและไม่จำเป็นต้องเป็นความคิดเห็นของรัฐบาลออสเตรเลีย

รายงานสรุปนี้มีที่มาจากการศึกษาวิจัยให้กับโครงการปลอดภัยและเป็นธรรมและโครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ (TRIANGLE in ASEAN) ที่จัดทำโดย Rapid Asia รายงานสรุปนี้เขียนโดย Swathi Jakkula และมี John Maloy และ Rebecca Napier-Moore เป็นบรรณาธิการ ออกแบบโดย Florian Saint-Aubin ได้รับการตรวจทานโดย Nilim Baruah, Deepa Bharathi, Anna Engblom, Anna Olsen, Andreas Schmidt และ Valentina Volpe

รายงานสรุปฉบับภาษาไทยได้รับการตรวจทานโดย Jittima Srisuknam, Natthanicha Lephilibert, Chonticha Tangworamongkon และ Pichit Promkade ออกแบบโดย Nattawarath Hengviriyapanich

สนับสนุนโดย



ที่อยู่ติดต่อ

สำนักงานไอแอลโอประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก
ชั้น 11 อาคารสหประชาชาติ
ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ
10200 ประเทศไทย
โทรศัพท์: +662 288 1234
โทรสาร: +662 280 1735
อีเมล: BANGKOK@ilo.org
เว็บไซต์: www.ilo.org

สำนักงาน UN Women ประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก
ชั้น 5 อาคารสหประชาชาติ
ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ
10200 ประเทศไทย
โทรศัพท์: +662 288 2093
โทรสาร: +662 280 6030
อีเมล: info.th@unwomen.org
เว็บไซต์: <http://asiapacific.unwomen.org>