

A Human Rights Analysis of Migrant Worker Amnesty Measures in Thailand

Chardsumon Prutipinyo^{1*} Pitakpol Boonyamalik²

1 Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health Mahidol University

** Corresponding Author: Chardsumon.pru@mahidol.ac.th*

2 Independent Scholar

Academic article

OPEN ACCESS

Citation: Prutipinyo, C., & Boonyamalik, P. (2026). A Human Rights Analysis of Migrant Worker Amnesty Measures in Thailand. *Public Health Policy and Laws Journal*, 12(1), 187–197. retrieved from https://so05.tci-thaijo.org/index.php/journal_law/article/view/286189

Received: 28 December 2025

Revised: 10 January 2026

Accepted: 25 January 2026

Abstract

This article aims to analyze Thailand's migrant labor regularization measures for three nationalities during 2024–2025 (B.E. 2567–2568) within a framework of structural analysis of labor policy and human rights. It argues that migrant workers constitute an indispensable structural component of the Thai economic system, particularly amid aging population and labor shortages across multiple industrial sectors. State-led regularization measures function as mechanisms that integrate undocumented workers into the legal system through processes such as registration, work permit issuance, health examinations, and biometric data collection. These measures contribute, in the short term, to reducing irregular employment, enhancing labor market stability, and improving the efficiency of state administration.

From a human rights perspective, these measures reflect a shift from a punitive, control-oriented approach to labor governance toward the protection of workers as human beings with inherent dignity. Facilitating migrant workers' access to lawful employment, healthcare systems, social security, and the recognition of the rights of children and families, according to international human rights standards. Nevertheless, persistent structural limitations—such as the temporary nature of the policies, conditional forms of rights, and risks related to personal data protection—underscore the need to elevate regularization measures toward comprehensive and sustainable reform of migrant labor policy.

Keywords: Migrant workers; Human rights; Labour policy

การวิเคราะห์เชิงสิทธิมนุษยชนของมาตรการผ่อนผันแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

ฉัตรสุน พดพิณโย^{1*} พัทธ์พล บุญมาลิก²

1 ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

* ผู้รับผิดชอบบทความ Chardsumon.pru@mahidol.ac.th

2 นักวิชาการอิสระ

บทความวิชาการ

วันรับ 28 ธันวาคม 2568

วันแก้ไข: 10 มกราคม 2569

วันตอบรับ: 25 มกราคม 2569

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งวิเคราะห์มาตรการผ่อนผันแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติของประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. 2567–2568 ภายใต้กรอบการวิเคราะห์เชิงโครงสร้างนโยบายแรงงานและสิทธิมนุษยชน โดยใช้ให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติเป็นองค์ประกอบเชิงโครงสร้างที่ขาดไม่ได้ของระบบเศรษฐกิจไทย ท่ามกลางปัญหาสังคมสูงวัยและการขาดแคลนแรงงานในหลายภาคอุตสาหกรรม มาตรการผ่อนผันของรัฐทำหน้าที่เป็นกลไกเชื่อมแรงงานที่อยู่นอกระบบเข้าสู่ระบบกฎหมาย ผ่านกระบวนการขึ้นทะเบียน การออกใบอนุญาตทำงาน การตรวจสุขภาพ และการจัดเก็บข้อมูลชีวมิติ ซึ่งช่วยลดจำนวนแรงงานผิดกฎหมาย เพิ่มเสถียรภาพตลาดแรงงาน และเสริมประสิทธิภาพการบริหารของรัฐในระยะสั้น

ในมิติสิทธิมนุษยชน มาตรการดังกล่าวสะท้อนการเปลี่ยนผ่านจากแนวคิดการควบคุมแรงงานเชิงปราบปรามไปสู่การคุ้มครองแรงงานในฐานะมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรี การเปิดโอกาสให้แรงงานเข้าถึงสิทธิในการทำงานอย่างถูกกฎหมาย ระบบสุขภาพ หลักประกันทางสังคม รวมถึงการรับรองสิทธิของเด็กและครอบครัว มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนสากล แม้ว่าจะมีข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของนโยบายที่ยังมีลักษณะชั่วคราว สิทธิแบบมีเงื่อนไข และความเสี่ยงด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งสะท้อนความจำเป็นในการยกระดับมาตรการผ่อนผันไปสู่การปฏิรูปนโยบายแรงงานข้ามชาติอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: แรงงานข้ามชาติ; สิทธิมนุษยชน; นโยบายแรงงาน

บทนำ

ข้อมูลจาก *Thailand Migration Report 2024* ระบุว่าแรงงานจากเมียนมามีจำนวนมากที่สุดในกลุ่มประเทศ CLMV โดยมีแรงงานที่อยู่ในระบบถูกต้องตามกฎหมายประมาณ 1,713,856 คน รองลงมาคือแรงงานจากกัมพูชาจำนวนประมาณ 401,354 คน ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ภายใต้ระบบความตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงาน (MoU) มติคณะรัฐมนตรี 232,637 คน และแรงงานจากเวียดนามมีจำนวนค่อนข้างน้อย อยู่ที่ประมาณ 1,387 คน เมื่อเทียบกับรูปแบบการจ้างแรงงาน CLMV โดยรวม (Thailand Migration Report, 2024)

เมื่อพิจารณาแรงงานข้ามชาติตามสาขาอุตสาหกรรม (ข้อมูลปี 2566) พบว่าภาคก่อสร้างเป็นสาขาที่พึ่งพาแรงงานต่างด้าวมากที่สุด โดยมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 15.7 รองลงมาคือภาคเกษตรกรรม ปศุสัตว์ และประมง (ร้อยละ 10.99) การแปรรูปอาหารและเกษตรแปรรูป (ร้อยละ 10.4) บริการอาหารและเครื่องดื่ม (ร้อยละ 10.2) และภาคบริการทั่วไป (ร้อยละ 10.0) โครงสร้างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานเมียนมาเป็นกลุ่มแรงงานหลักที่มีบทบาทเชิงโครงสร้างในหลายภาคเศรษฐกิจ โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้แรงงานกายภาพและทักษะเฉพาะด้าน เช่น ก่อสร้างและเกษตรกรรม ขณะที่แรงงานจากกัมพูชาและลาวมีบทบาทสำคัญในงานบริการและภาคเกษตรในพื้นที่ชนบท ส่วนแรงงานเวียดนามแม้มีจำนวนน้อย แต่ยังปรากฏในงานบริการเฉพาะทางภายใต้ข้อตกลง MoU

การจำแนกแรงงานตามสัญชาติ และสาขาอุตสาหกรรมสะท้อนว่าแรงงานข้ามชาติไม่ใช่กลุ่มเดียวที่มีลักษณะเป็นเนื้อเดียวกัน หากแต่มีความหลากหลายทั้งในด้านจำนวนและบทบาททางเศรษฐกิจ ซึ่งการกำหนดนโยบายแรงงานจำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างดังกล่าวเพื่อออกแบบมาตรการที่มีความยืดหยุ่นและเป็นธรรมต่อทั้งแรงงานและนายจ้าง

อย่างไรก็ดี การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยยังเผชิญความท้าทายหลายประการ เช่น ภาระจากการรายงานตัวทุก 90 วัน การรายงานนี้ ไม่ใช่การขอขยายวีซ่า แต่เป็นการยืนยันสถานะการพำนักตามกฎหมาย นอกจากนี้ ค่าใช้จ่ายในการต่ออายุวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน

ที่เพิ่มขึ้นจากการพึ่งพานายหน้า รวมถึงความซับซ้อนของกระบวนการด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน แม้แรงงานข้ามชาติจะมีบทบาทสำคัญต่อการรักษาระดับการผลิตและการให้บริการในภาคเศรษฐกิจที่ขาดแคลนแรงงาน และช่วยสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ (Ministry of Labour, Thailand, 2025) แต่ประเด็นผลกระทบต่องานไทยยังคงเป็นข้อถกเถียง โดยมีทั้งมุมมองที่เห็นว่าแรงงานข้ามชาติสร้างการแข่งขันในงานทักษะต่ำ และมุมมองที่ชี้ว่าแรงงานกลุ่มนี้เข้ามาเติมเต็มช่องว่างที่แรงงานไทยไม่สามารถตอบสนองได้อย่างเพียงพอ

ในช่วงปี 2567–2568 แรงงานต่างด้าวยังคงเป็นปัจจัยสำคัญของตลาดแรงงานไทย โดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรม ก่อสร้างการผลิต และบริการ ซึ่งประเทศไทยพึ่งพิงแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ เมียนมา กัมพูชา ลาว และเวียดนามอย่างต่อเนื่อง (Ministry of Labour, Thailand, 2025) อุตสาหกรรมเหล่านี้ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยอย่างรุนแรง เนื่องจากผลกระทบจากโครงสร้างประชากรสูงวัยและอัตราการเกิดที่ลดลง ดังนั้น แรงงานต่างด้าวจึงมีบทบาทสำคัญในการเติมเต็มช่องว่างเชิงเศรษฐกิจของประเทศ ในบทความนี้ผู้เขียนขอเสนอ 3 ประเด็น กล่าวคือการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ การวิเคราะห์เชิงสิทธิมนุษยชนในมิติสิทธิในการทำงานอย่างปลอดภัยและมีหลักประกัน และการเป็นผู้มีตัวตนและครอบครัวรวมถึงเด็กและผู้ติดตาม และท้ายสุดคือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ

ตั้งแต่ยุค ต้นทศวรรษ 1990 เป็นต้นมา ไทยเริ่มใช้มาตรการ ผ่อนผันแรงงานข้ามชาติ เพื่อจัดการกับแรงงานที่เข้ามาทำงานโดยไม่มีเอกสารถูกต้อง โดยเริ่มเปิดหน้าต่างทะเบียนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายครั้งแรกในปี 1992 ในพื้นที่ชายแดนด้านเมียนมา ซึ่งอนุญาตให้แรงงานเหล่านี้จดทะเบียนและอยู่ได้เป็นเวลา 1 ปี และต่อมาขยายไปยังพื้นที่อื่น ๆ ตอนกลางทศวรรษ 1990 โดยยอมให้แรงงานจากเมียนมา กัมพูชา และ สปป.ลาว อยู่และทำงานอย่างถูกกฎหมายสูงสุดถึง 2 ปีภายใต้เงื่อนไขใบอนุญาตทำงาน (work permit) เพื่อรองรับความต้องการแรงงานในภาคเกษตรอุตสาหกรรม และการก่อสร้าง ซึ่งเป็นหนึ่งใน มาตรการผ่อน

ผัน ที่สำคัญของระบบการจัดการแรงงานข้ามชาติของไทย ตั้งแต่ก่อนยุค 2000 เป็นต้นมา (Papawadee Tanodomdej, 2016)

ในช่วง ทศวรรษ 2020 มาตรการผ่อนผันได้รับการปรับใช้เป็นระยะอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับแรงงานทั้งที่เข้าทาง MOU และแรงงานผิดกฎหมาย เช่น การออก amnesty programme ในปี 2021–2023 ที่เปิดให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านหลายแสนคนลงทะเบียนและสามารถอยู่และทำงานได้อย่างถูกกฎหมายเป็นระยะเวลาสองปีเพื่อบรรเทาผลกระทบจากการระบาดของ COVID-19 และภาวะการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงมาตรการลดค่าธรรมเนียมนวีซ่าและใบอนุญาตเพื่อเพิ่มโอกาสให้แรงงานได้รับสถานะทางกฎหมายมากขึ้น (Adisorn Kerdmongkol, 2022)

ในมิติ สิทธิตามกฎหมายแรงงานและการคุ้มครองพื้นฐาน แรงงานข้ามชาติที่เข้าทำงานอย่างถูกต้องตามระบบ MOU หรือได้รับใบอนุญาตทำงานยังคงได้รับสิทธิพื้นฐานตามกฎหมายแรงงานไทย เช่น การคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน การเข้าถึงประกันสังคม และสิทธิด้านสวัสดิการบางประการเหมือนกับแรงงานไทยทั่วไปเมื่อได้รับการลงทะเบียนอย่างถูกต้องตามข้อกำหนดของกระทรวงแรงงาน ซึ่งรัฐบาลยืนยันว่าบุคคลเหล่านี้ มีสิทธิในการทำงานอย่างปลอดภัยและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และยังคงเดินหน้าปรับปรุงระบบบริหารจัดการเพื่อรองรับแรงงานถูกกฎหมายอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ รัฐบาลไทยยังมี มาตรการเข้มงวดในการตรวจสอบแรงงานผิดกฎหมาย อยู่เรื่อย ๆ โดยมีการตรวจเช็คใบอนุญาต ปรับใช้โทษทางอาญาและทางปกครองสำหรับแรงงานและนายจ้างที่ทำผิดกฎหมายแรงงาน ซึ่งสะท้อนการใช้สิทธิเชิงบังคับตามกฎหมายมากกว่าแนวทางคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านสำหรับแรงงานบางกลุ่ม อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังมี ช่องว่างด้านสิทธิมนุษยชนและความไม่มั่นคงของสถานะ อยู่มาก โดยเฉพาะสำหรับแรงงานที่ยังไม่สามารถนำเข้ามาอยู่ในระบบการลงทะเบียนได้ หรืออยู่ในสถานะ “ผิดกฎหมาย” ที่เสี่ยงต่อการถูกจับกุม ปรับ ทั้งการส่งกลับประเทศ (Asia News 2025)

ในปีพ.ศ.2567-2568 รัฐบาลยังเดินหน้าปรับปรุงโครงสร้างการจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีการออกมาตรการให้แรงงานที่เอกสารหมดอายุหรือเข้าเมืองอย่างไม่ถูกต้องสามารถได้รับการผ่อนผันให้มี temporary stay และสิทธิขอใบอนุญาตทำงาน ผ่านการลงทะเบียนตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน รวมถึงการขยายสิทธิให้ผู้พำนักรักษาผู้ลี้ภัยจากเมียนมาได้ทำงานอย่างถูกกฎหมายในบางกรณี ซึ่งสะท้อนการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายที่ผสมผสานประเด็นแรงงานและสิทธิมนุษยชนเพื่อรองรับทั้งแรงงานและความต้องการแรงงานในระบบเศรษฐกิจไทย (The Legal, October 16, 2024) และรัฐได้ดำเนินมาตรการลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบพิเศษ (grace period) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่ยังไม่มีสถานะถูกกฎหมายสามารถลงทะเบียนเพื่อทำงานและพำนักรถต่อไปเป็นระยะเวลา 1 ปี โดยคาดว่าจะมีแรงงานอยู่ระหว่าง 500,000–700,000 คนที่ได้รับประโยชน์จากมาตรการนี้ กระบวนการลงทะเบียนประกอบด้วยการตรวจสอบสุขภาพ การทำประกันสุขภาพ และการเก็บข้อมูลทางชีวมิติ (biometric) เพื่อให้สามารถออกใบอนุญาตทำงานต่อเนื่องจนถึงปี 2569 อย่างถูกต้องตามกฎหมาย (Government Public Relations Department Thailand, 2025)

นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้ขยายระยะเวลาการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน (work permit) สำหรับแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น กัมพูชา เมียนมา ลาว และเวียดนาม เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในระบบ กระทรวงแรงงานได้ประกาศต่อเวลาการอยู่อาศัยและการทำงานของแรงงานต่างด้าวออกไปเป็นช่วงระยะเวลาหลายเดือนถึงหลายปี เพื่อให้ทั้งนายจ้างและแรงงานมีเวลาที่เพียงพอในการดำเนินเอกสารและปฏิบัติตามข้อบังคับอย่างครบถ้วน (VnExpress International, 2025)

ในด้านการบังคับใช้กฎหมาย แรงงานต่างด้าวที่ทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตหรืออยู่ในสถานะผิดกฎหมายยังคงถูกจับกุมและดำเนินคดี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายควบคุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย โดยในปี 2568 มีการตรวจสอบและดำเนินคดีกับแรงงานหลายพันคน เพื่อปกป้องตำแหน่งงานของคนไทยและรักษาความเป็นระเบียบของตลาดแรงงาน (The Nation Thailand, 2025)

รัฐบาลไทยได้นำมาตรการทางสังคมมาใช้ควบคู่กับการบริหารแรงงานข้ามชาติ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและลดความเปราะบางของแรงงานต่างด้าว หนึ่งในมาตรการสำคัญคือการ ยกเว้นค่าธรรมเนียม re-entry permit ในช่วงเทศกาลสงกรานต์ ซึ่งเปิดโอกาสให้แรงงานสามารถเดินทางกลับไปเยี่ยมครอบครัวและกลับเข้ามาทำงานได้โดยไม่ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม มาตรการดังกล่าวสะท้อนความพยายามของรัฐในการสร้างดุลยภาพระหว่างการบังคับใช้กฎหมายตรวจคนเข้าเมืองกับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ (Ministry of Labour, Thailand, 2025)

ข้อมูลเชิงสถิติในช่วงปี พ.ศ. 2567–2568 สะท้อนแนวโน้มเชิงบวกของการนำแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบกฎหมาย โดยจำนวนแรงงานที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องเพิ่มขึ้นจากประมาณ 3.06 ล้านคนในปี 2567 เป็น 3.65 ล้านคนในปี 2568 (Thairath English, 2025) สอดคล้องกับข้อมูลจากกระทรวงแรงงานซึ่งระบุว่า ณ กลางปี 2568 มีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานรวมทุกประเภทจำนวน 4,071,617 คน (The Nation Thailand, 2025) อย่างไรก็ตาม ยังคงมีแรงงานที่อยู่นอกระบบซึ่งประเมินว่ามีจำนวนประมาณ 1–2 ล้านคน ตามรายงานขององค์กรภาคประชาสังคม สะท้อนข้อจำกัดของระบบการบริหารแรงงานที่ยังไม่สามารถครอบคลุมแรงงานทั้งหมดได้อย่างสมบูรณ์ (World Vision Thailand, 2025)

อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาการเข้าถึงระบบสวัสดิการพบว่ายังมีช่องว่างอย่างมีนัยสำคัญ ในปี 2568 แรงงานข้ามชาติที่อยู่ในระบบประกันสังคมมีเพียงประมาณ 1.39 ล้านคน หรือไม่ถึงครึ่งของแรงงานทั้งหมด ขณะที่แรงงานอีกส่วนหนึ่งต้องพึ่งพาประกันสุขภาพเอกชน ระบบประกันสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข หรือกองทุนเฉพาะกิจ ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติที่ได้รับความคุ้มครองผ่านระบบประกันสังคมมีสัดส่วนเฉลี่ยเพียงประมาณร้อยละ 25 เท่านั้น (Thairath English, 2025; International Labour Organization [ILO], 2025)

แม้มาตรการผ่อนผันและมาตรการทางสังคมของรัฐจะช่วยเพิ่มจำนวนแรงงานที่เข้าสู่ระบบกฎหมาย และสะท้อนความพยายามในการยกระดับการคุ้มครองสิทธิ

แรงงาน แต่ข้อมูลเชิงประจักษ์ชี้ให้เห็นว่า การเข้าถึงสวัสดิการและหลักประกันทางสังคมยังคงจำกัดและไม่ทั่วถึง สถานการณ์ดังกล่าวตอกย้ำความจำเป็นในการยกระดับการบริหารแรงงานข้ามชาติจากมาตรการเฉพาะหน้า ไปสู่การออกแบบระบบการคุ้มครองและสวัสดิการที่ครอบคลุม เป็นระบบ และยั่งยืนในระยะยาว

อย่างไรก็ตาม จำนวนแรงงานที่มีใบอนุญาตทำงานตามฐานข้อมูลของกระทรวงแรงงานซึ่งสูงกว่า 4 ล้านคน เป็นตัวเลขที่รวมใบอนุญาตหลายประเภท และยังไม่ครอบคลุมแรงงานที่ยังคงอยู่นอกระบบหรือแรงงานผิดกฎหมายทั้งหมด ในมิติของความคุ้มครองทางสังคม แรงงานข้ามชาติยังมีการเข้าถึงระบบประกันสังคมและสวัสดิการของรัฐในสัดส่วนที่ต่ำสูงนัก โดยเฉพาะแรงงานที่ได้รับความคุ้มครองภายใต้กองทุนประกันสังคมซึ่งมีสัดส่วนไม่ถึงครึ่งของแรงงานทั้งหมด (Thairath English, 2025)

กระทรวงแรงงานร่วมกับสำนักงานประกันสังคม (Social Security Office) และ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ริเริ่มโครงการนำร่องในจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อทดสอบแนวทางใหม่ ๆ ในการขยายการคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะการขยายการเข้าถึงระบบประกันสังคมและการปกป้องสิทธิพื้นฐานอื่น ๆ โครงการนี้มุ่งแก้ปัญหาข้อมูลแรงงานที่กระจัดกระจายและยังไม่บูรณาการระหว่างหน่วยงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการรวมแรงงานข้ามชาติเข้ากับระบบประกันสังคมอย่างทั่วถึง (International Labour Organization, 2025) แต่โครงการดังกล่าวยังอยู่ในขั้นตอนการสำรวจและพัฒนาต้นแบบเพื่อการขยายผลในอนาคต โดยภาพรวม การเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานที่ขึ้นทะเบียนและทำงานอย่างถูกต้องในช่วงปี 2567–2568 สะท้อนถึงความสำเร็จในระดับหนึ่งของมาตรการภาครัฐ โดยแนวโน้มจำนวนแรงงานในระบบเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงปี พ.ศ. 2567–2568 โดยเฉพาะแรงงานที่ถือใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง แต่โครงสร้างการคุ้มครองด้านสวัสดิการและหลักประกันทางสังคมยังไม่ครอบคลุมแรงงานทั้งหมด โดยเฉพาะการเข้าถึงระบบประกันสังคมและระบบสาธารณสุขของรัฐ ซึ่งยังคงก่อให้เกิดช่องว่างด้านคุณภาพชีวิตและความเสี่ยงด้านสุขภาพในหมู่แรงงานข้ามชาติ

สิทธิในการทำงานอย่างเป็นธรรม รวมถึงค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เป็นองค์ประกอบสำคัญของการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี ตามที่รับรองไว้ในมาตรา 23 ของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (United Nations, 1948) องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังยืนยันว่า สิทธิแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชนสากล และแรงงานข้ามชาติควรได้รับการคุ้มครองไม่น้อยไปกว่าแรงงานในประเทศ (International Labour Organization, 2025; ILO, 2016) ในบริบทของไทย มาตรการผ่อนผันแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติจึงสะท้อนความพยายามของรัฐในการปรับนโยบายให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล ผ่านการอนุญาตให้ยื่นคำขอทำงาน ทำงานได้ระหว่างกระบวนการพิจารณา และเข้าถึงระบบตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพ

นอกจากนี้ การจัดเก็บข้อมูลอัตลักษณ์บุคคล (biometric data) ภายใต้มาตรการดังกล่าวยังมีความหมายในเชิงสิทธิมนุษยชน เนื่องจากการมีตัวตนทางกฎหมาย (legal identity) เป็นเงื่อนไขพื้นฐานในการเข้าถึงสิทธิด้านสุขภาพ ความยุติธรรม และการคุ้มครองทางสังคม (UNDP, 2018) ขณะเดียวกัน การอนุญาตให้บุคคลในความอุปการะโดยเฉพาะเด็ก สามารถพำนักอยู่ร่วมกับบิดามารดาได้ สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กและหลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก (United Nations, 1989)

แม้มาตรการผ่อนผันแรงงานข้ามชาติของไทยจะแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการเชิงบวก แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านความครอบคลุม ระยะเวลา และภาระค่าใช้จ่ายที่ยังตกอยู่กับแรงงานและนายจ้าง นโยบายดังกล่าวจึงยังคงเป็นการรับรอง “สิทธิแบบมีเงื่อนไข” มากกว่าสิทธิถ้วนหน้า อย่างไรก็ตาม มาตรการนี้ถือเป็นก้าวสำคัญของการเปลี่ยนผ่านจากการบริหารแรงงานเชิงควบคุมไปสู่การบริหารแรงงานบนฐานของการคุ้มครองและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

การวิเคราะห์เชิงสิทธิมนุษยชน

1. สิทธิในการทำงานอย่างปลอดภัยและมีหลักประกัน

สิทธิในการทำงานอย่างปลอดภัยและมีหลักประกันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่เชื่อมโยงโดยตรงกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และได้รับการรับรองทั้งในปฏิญญาสากลว่า

ด้วยสิทธิมนุษยชนและกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (United Nations, 1948; United Nations, 1966) มาตรการด้านการตรวจสอบสุขภาพ การประกันสุขภาพ และการเชื่อมโยงกับระบบประกันสังคมจึงมิใช่เพียงกลไกควบคุมแรงงาน หากแต่เป็นการขยายสิทธิด้านสาธารณสุขและหลักประกันไปสู่แรงงานข้ามชาติที่เคยถูกกีดกันออกจากระบบคุ้มครองของรัฐ

ในบริบทของไทย มาตรการผ่อนผันแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2568 มีนัยสำคัญในการดึงแรงงานจากระบบนอกกฎหมายเข้าสู่กรอบการคุ้มครองด้านแรงงานและสวัสดิการ โดยก่อนหน้านี้แรงงานที่ไม่มีหรือมีเอกสารหมดอายุมักไม่กล้าเรียกร้องสิทธิด้านความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากความเสี่ยงต่อการจับกุม ส่งผลให้ต้องยอมรับงานที่มีความเสี่ยง ค่าแรงต่ำ และชั่วโมงทำงานที่เกินกฎหมายกำหนด มาตรการผ่อนผันจึงช่วยเปิดทางให้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องระหว่างกระบวนการพิจารณา เข้าถึงการตรวจสุขภาพและระบบประกัน และเพิ่มอำนาจต่อรองในการปฏิเสธงานที่ไม่ปลอดภัยหรือร้องเรียนการละเมิดสิทธิ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศยืนยันว่า ความปลอดภัยในการทำงานและหลักประกันทางสังคมไม่ควรถูกจำกัดด้วยสัญชาติหรือสถานะการเข้าเมือง เนื่องจากการกีดกันดังกล่าวบ่อนทำลายมาตรฐานแรงงานโดยรวมของประเทศ (ILO, 2016) การกำหนดให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงประกันสุขภาพหรือประกันสังคมจึงสอดคล้องกับสิทธิด้านสุขภาพตาม ICESCR มาตรา 12 (United Nations, 1966) และช่วยลดความเปราะบางต่อการเอารัดเอาเปรียบตามหลัก “การทำงานที่มีคุณค่า” (Decent Work)

อย่างไรก็ตาม มาตรการดังกล่าวยังมีข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง เช่น ภาระค่าใช้จ่ายด้านประกันที่ยังตกอยู่กับแรงงานเป็นหลัก ระยะเวลาการคุ้มครองที่จำกัด และแรงงานบางกลุ่มที่ยังไม่อยู่ในขอบเขตของนโยบาย สิ่งเหล่านี้สะท้อนว่าสิทธิในการทำงานอย่างปลอดภัยยังคงเป็น “สิทธิแบบมีเงื่อนไข” มากกว่าสิทธิถ้วนหน้า แม้เช่นนั้น มาตรการผ่อนผันแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติก็ถือเป็นก้าวสำคัญของการเปลี่ยนผ่านจากการบริหารแรงงานเชิงควบคุมไปสู่การคุ้มครองแรงงานในฐานะมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรี

มาตรการผ่อนผันแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติตามมติคณะรัฐมนตรีที่ผ่านมานี้ ถือเป็นจุดตัดเชิงโครงสร้างที่สำคัญระหว่าง “แรงงานนอกระบบ” กับ “ระบบกฎหมายแรงงานไทย” โดยเปิดพื้นที่ให้สิทธิแรงงานตามกฎหมายภายในสามารถถูกนำมาใช้กับแรงงานข้ามชาติในทางปฏิบัติได้จริง ทั้งนี้ กฎหมายแรงงานไทยถูกออกแบบบนสมมติฐานว่าแรงงานอยู่ในระบบการจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ขณะที่ในความเป็นจริง โครงสร้างเศรษฐกิจไทยกลับพึ่งพาแรงงานข้ามชาติจำนวนมากที่อยู่นอกระบบ ความไม่สอดคล้องดังกล่าวทำให้แรงงานข้ามชาติจำนวนมากตกอยู่ในสภาพ “มีสิทธิในตัวบท แต่ไม่สามารถใช้สิทธิได้จริง” (de jure rights without de facto access) มาตรการผ่อนผันจึงทำหน้าที่เสมือนสะพานทางกฎหมาย (legal bridge) ที่เชื่อมแรงงานเข้าสู่ระบบการอนุญาตทำงาน และอยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม

ภายใต้กฎหมายแรงงานไทย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 สิทธิด้านค่าจ้าง ความปลอดภัย และสวัสดิการมิได้จำกัดเฉพาะแรงงานสัญชาติไทย อย่างไรก็ตาม การเข้าถึงสิทธิเหล่านี้ในทางปฏิบัติยังคงผูกโยงกับสถานะการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย มาตรการผ่อนผันจึงช่วยให้แรงงานข้ามชาติสามารถถูกนับสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมาย เข้าถึงการคุ้มครองด้านความปลอดภัยในการทำงาน และใช้กลไกร้องเรียนหรือกระบวนการยุติธรรมแรงงานได้จริง ส่งผลให้กฎหมายแรงงานมี “ผลในทางสังคม” (social effectiveness) มากขึ้น

ในมิติของหลักประกันทางสังคม การกำหนดให้แรงงานข้ามชาติต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคมหรือมีประกันสุขภาพขั้นต่ำ ช่วยขยายการคุ้มครองด้านสุขภาพ การเจ็บป่วย และอุบัติเหตุจากการทำงานให้แก่แรงงานข้ามชาติ ซึ่งสอดคล้องทั้งกับกฎหมายภายในและพันธกรณีระหว่างประเทศของไทย โดยเฉพาะสิทธิด้านสุขภาพตามกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (United Nations, 1966) นอกจากนี้ การมีสถานะทางกฎหมายยังช่วยลดการเอารัดเอาเปรียบเชิงโครงสร้างในสถานประกอบการ เนื่องจากแรงงานสามารถปฏิเสธการ

ทำงานที่ผิดกฎหมายและใช้กลไกคุ้มครองตามกฎหมายได้มากขึ้น

อย่างไรก็ดี การเชื่อมแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบกฎหมายแรงงานยังมีข้อจำกัดสำคัญ เช่น ระยะเวลาการอนุญาตที่จำกัด ภาระค่าใช้จ่าย และการไม่ครอบคลุมแรงงานบางกลุ่ม ซึ่งสะท้อนว่าสิทธิแรงงานข้ามชาติยังคงเป็น “สิทธิภายใต้นโยบาย” มากกว่าสิทธิที่ได้รับการรับรองอย่างถาวรในระดับกฎหมายแม่บท

ในอีกด้านหนึ่ง การเก็บข้อมูลชีวมิติภายใต้มาตรการผ่อนผันมีทั้งมิติด้านความมั่นคงและสิทธิมนุษยชน แม้จะช่วยสร้างตัวตนทางกฎหมาย (legal identity) ให้แก่แรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นเงื่อนไขพื้นฐานของการเข้าถึงสิทธิและบริการของรัฐ (UNDP, 2018) แต่ข้อมูลชีวมิติถือเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวสูงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) การดำเนินการของรัฐจึงต้องเป็นไปตามหลักความจำเป็น ความได้สัดส่วน และความโปร่งใส เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิในความเป็นส่วนตัว โดยเฉพาะในบริบทที่แรงงานข้ามชาติมีอำนาจต่อรองต่ำ และการให้ความยินยอมมักอยู่ภายใต้เงื่อนไขบังคับมากกว่าความยินยอมโดยเสรี (Taylor, 2020)

ในมิติทางสังคม มาตรการผ่อนผันที่เปิดโอกาสให้เด็กและผู้ติดตามสามารถพำนักอาศัยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย สะท้อนการขยายกรอบการคุ้มครองจาก “แรงงาน” ไปสู่ “ครอบครัวของแรงงาน” ซึ่งสอดคล้องกับพันธกรณีของไทยภายใต้อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก และหลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก (United Nations, 1989) การมองแรงงานข้ามชาติในฐานะมนุษย์ที่มีครอบครัว ไม่เพียงช่วยลดความเปราะบางของเด็ก แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนานโยบายแรงงานที่ยั่งยืนและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในระยะยาว

2. การเป็นผู้มีตัวตนและครอบคลุมถึงเด็กและผู้ติดตาม

การจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยมีพัฒนาการในหลายมิติ ตั้งแต่การขยายระบบการขึ้นทะเบียนให้ครอบคลุมและเข้าถึงได้ง่ายขึ้น ไปจนถึงการเพิ่มสิทธิด้านสวัสดิการและความคุ้มครองทางสังคมผ่านความร่วมมือกับ

องค์การระหว่างประเทศและภาคเอกชน โดยเฉพาะความพยายามในการทดลองขยายระบบประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานข้ามชาติที่ยังไม่ได้รับสิทธิอย่างเต็มที่ ความจำเป็นของแรงงานข้ามชาติยังคงอยู่ในระดับสูง เนื่องจากโครงสร้างประชากรไทยที่เข้าสู่สังคมสูงวัยและอัตราการเกิดที่ลดลง ทำให้แรงงานข้ามชาติมีบทบาทสำคัญต่อภาคเศรษฐกิจหลักของประเทศ การกำหนดนโยบายแรงงานจึงจำเป็นต้องบูรณาการมิติเศรษฐกิจ สิทธิมนุษยชน และความร่วมมือกับประเทศต้นทาง เพื่อสร้างเสถียรภาพทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค

ในภาพเชิงนโยบาย แรงงานข้ามชาติจากประเทศลาว เมียนมา และเวียดนาม ถูกปรับสถานะจากการเป็น “ผู้หลบหนี” หรือ “ผู้กระทำความผิด” ไปสู่การเป็น “ผู้มีตัวตน” ในระบบกฎหมายของรัฐ การจำแนกแรงงานตามสถานะทางกฎหมาย เช่น ผู้ที่เอกสารหมดอายุ อยู่เกินกำหนด หรือเข้าเมืองโดยไม่ถูกต้อง สะท้อนการซ้อนทับระหว่างความไม่สมบูรณ์ทางกฎหมายกับความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ซึ่งรัฐเลือกใช้แนวทางการผ่อนผันมากกว่าการลงโทษ และยอมรับโดยปริยายว่าเศรษฐกิจไทยไม่อาจแยกออกจากแรงงานข้ามชาติได้

ในมิติสิทธิมนุษยชน หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นรากฐานสำคัญของกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ โดยได้รับการรับรองอย่างชัดเจนในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งยืนยันว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาอย่างเสรีและเสมอภาคในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชน (United Nations, 1948) หลักการดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากสถานะทางกฎหมายมักถูกใช้เป็นเงื่อนไขในการจำกัดสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างไร้ที่ติ ตามมาตรฐานสากลยืนยันว่าการไม่มีสถานะทางกฎหมายไม่อาจลบล้างความเป็นมนุษย์และศักดิ์ศรีของบุคคลได้ (OHCHR, 2014)

มาตรการผ่อนผันแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติที่ครอบคลุมถึงเด็กและผู้ติดตาม สะท้อนการเปลี่ยนผ่านเชิงนโยบายของรัฐไทยจากกรอบ “การบริหารแรงงานเพื่อเศรษฐกิจ” ไปสู่การเริ่มบูรณาการมิติทางสังคมและสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติเข้ากับนโยบายรัฐ แม้ประเทศไทยจะยังไม่พัฒนาไปสู่รัฐสวัสดิการแบบถ้วนหน้า แต่การยอมรับให้เด็กของแรงงานข้ามชาติสามารถพำนักอยู่ในระบบ

กฎหมายได้อย่างถูกต้อง ถือเป็นก้าวสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำข้ามรุ่น (intergenerational inequality) และสะท้อนการมองแรงงานข้ามชาติในฐานะมนุษย์ที่มีครอบครัวและอนาคต มากกว่าทรัพยากรแรงงานชั่วคราว

ในเชิงโครงสร้าง เด็กของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเป็นกลุ่มประชากรที่ดำรงอยู่ “กึ่งกลางระหว่างระบบ” กล่าวคือ เติบโตและใช้ชีวิตในสังคมไทย แต่กลับไม่สามารถเข้าถึงสิทธิด้านการศึกษาและสาธารณสุขได้อย่างเต็มที่เช่นเดียวกับเด็กไทย ปัญหานี้มิใช่เพียงประเด็นเชิงมนุษยธรรม หากแต่เป็นผลจากการเชื่อมโยงกันของนโยบายแรงงาน การเข้าเมือง และระบบสวัสดิการของรัฐ มาตรการผ่อนผันที่เปิดโอกาสให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีพำนักตามสิทธิของบิดามารดาได้ จึงเป็นจุดตั้งต้นของการขยายกรอบการคุ้มครองจาก “แรงงาน” ไปสู่ “ครอบครัวของแรงงาน” และตั้งคำถามต่อบทบาทของรัฐในการเปลี่ยนเด็กเหล่านี้จากผู้อยู่อาศัยชั่วคราวไปสู่ผู้ได้รับการคุ้มครองทางสังคม

ในมิติสิทธิในการศึกษา อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (CRC) กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติตามสัญชาติหรือสถานะทางกฎหมาย (United Nations, 1989) แม้ประเทศไทยจะมีนโยบายการศึกษาเพื่อปวงชนและเปิดโอกาสให้เด็กทุกคนเข้าเรียนในสถานศึกษาของรัฐได้ แต่ในทางปฏิบัติ เด็กแรงงานข้ามชาติยังเผชิญอุปสรรคด้านภาษา ความไม่เข้าใจของสถานศึกษาเกี่ยวกับสิทธิเด็ก และค่าใช้จ่ายแฝง ส่งผลให้สิทธิในการศึกษาในเชิงกฎหมายยังไม่แปรเปลี่ยนเป็นการเข้าถึงอย่างแท้จริง งานศึกษาของ UNICEF (2019) ชี้ว่า เด็กข้ามชาติที่เข้าไม่ถึงการศึกษามีความเสี่ยงสูงที่จะตกอยู่ในวงจรแรงงานไร้ทักษะและความยากจนข้ามรุ่น ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างในระยะยาว

ในด้านสิทธิสุขภาพ สิทธิในการมีสุขภาพที่ดีได้รับการรับรองทั้งใน ICESCR และ CRC (United Nations, 1966; United Nations, 1989) มาตรการผ่อนผันที่กำหนดให้เด็กแรงงานข้ามชาติต้องมีประกันสุขภาพตลอดระยะเวลาการอนุญาตทำงานของบิดามารดา จึงช่วยลดช่องว่างการเข้าถึงบริการสาธารณสุข โดยเฉพาะการดูแลสุขภาพขั้นพื้นฐานและการป้องกันโรค ในเชิงนโยบาย การรวมเด็กกลุ่มนี้เข้าสู่ระบบสุขภาพยังเป็นการลงทุนเชิงป้องกัน (preventive

investment) ที่ช่วยลดความเสี่ยงด้านสาธารณสุขและภาระของรัฐบาลในระยะยาว (World Health Organization, 2018)

อย่างไรก็ตาม สิทธิของเด็กแรงงานข้ามชาติในไทยยังคงเป็นสิทธิที่มีเงื่อนไข เนื่องจากการเข้าถึงการศึกษาและสาธารณสุขยังผูกโยงกับสถานะของบิดามารดา ค่าใช้จ่ายด้านประกัน และความไม่ต่อเนื่องของมาตรการผ่อนผัน ข้อจำกัดเหล่านี้สะท้อนว่าการคุ้มครองเด็กยังขึ้นอยู่กับดุลพินิจเชิงนโยบาย มากกว่าการรับรองสิทธิในเชิงโครงสร้าง

โดยสรุป การเชื่อมโยงนโยบายผ่อนผันแรงงานข้ามชาติกับสิทธิด้านการศึกษาและสุขภาพของเด็ก แสดงให้เห็นว่านโยบายแรงงานไม่อาจแยกออกจากนโยบายสังคมได้อีกต่อไป การคุ้มครองเด็กแรงงานข้ามชาติไม่เพียงเป็นพันธกรณีด้านสิทธิมนุษยชน แต่ยังเป็นการลงทุนเพื่อเสถียรภาพทางสังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทยในระยะยาว (UNDP, 2018; UNICEF, 2019)

ข้อสรุปและข้อเสนอเชิงนโยบาย (Conclusion and Policy Recommendations)

มาตรการผ่อนผันแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติของประเทศไทยในช่วงปี 2567–2568 สะท้อนบทบาทเชิงโครงสร้างของแรงงานข้ามชาติในระบบเศรษฐกิจไทย ภายใต้บริบทสังคมสูงวัยและการขาดแคลนแรงงานในหลายภาคอุตสาหกรรม แรงงานข้ามชาติยังคงเป็นกำลังแรงงานสำคัญที่ช่วยพยุงการผลิต การก่อสร้าง เกษตรกรรม และภาคบริการ มาตรการผ่อนผันของรัฐจึงทำหน้าที่เป็นกลไกเชื่อมโยงแรงงานที่อยู่นอกระบบเข้าสู่ระบบกฎหมาย ผ่านการขึ้นทะเบียน การออกใบอนุญาตทำงาน การตรวจสุขภาพ และการจัดเก็บข้อมูลชีวมิติ ซึ่งช่วยลดจำนวนแรงงานผิดกฎหมาย เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแรงงาน และสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจในระยะสั้น อย่างไรก็ตาม การพึ่งพามาตรการลักษณะชั่วคราวและจำกัดเวลา (ad hoc) ยังสะท้อนข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของนโยบายแรงงานไทยที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของตลาดแรงงานในระยะยาว

ในมิติสิทธิมนุษยชน มาตรการผ่อนผันแรงงานข้ามชาติถือเป็นพัฒนาการเชิงนโยบายที่สำคัญ เนื่องจากสะท้อนการเปลี่ยนกรอบคิดของรัฐจากการควบคุมและปราบปราม

ไปสู่การคุ้มครองแรงงานในฐานะมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรี การอนุญาตให้แรงงานสามารถทำงานได้ระหว่างรอการพิจารณาการเข้าถึงระบบประกันสุขภาพและประกันสังคม รวมถึงการเปิดพื้นที่ทางกฎหมายให้เด็กและบุคคลในความอุปการะสามารถพำนักอาศัยได้อย่างถูกต้อง ล้วนมีความสอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนสากล อย่างไรก็ตาม บทความชี้ให้เห็นว่าการคุ้มครองดังกล่าวยังมีข้อจำกัดด้านความครอบคลุม ค่าใช้จ่าย ระยะเวลาการคุ้มครอง และความเสี่ยงต่อสิทธิในความเป็นส่วนตัวจากการจัดเก็บข้อมูลชีวมิติ ส่งผลให้สิทธิของแรงงานข้ามชาติยังคงเป็น “สิทธิแบบมีเงื่อนไข” มากกว่าสิทธิถ้วนหน้าที่ได้รับการรับรองอย่างถาวรในกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ

จากการวิเคราะห์เชิงนโยบาย ผู้เขียนขอเสนอว่าการบริหารแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยควรถูกยกระดับจากมาตรการผ่อนผันชั่วคราวไปสู่การปฏิรูปเชิงโครงสร้าง โดยบูรณาการนโยบายแรงงาน การเข้าเมือง สิทธิเด็ก สาธารณสุข และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ รัฐควรออกแบบกลไกการจดทะเบียนแรงงานถาวรที่เข้าถึงได้ง่าย ลดต้นทุนและภาระของแรงงานและนายจ้าง พร้อมทั้งรับรองสิทธิในการทำงานอย่างปลอดภัย หลักประกันทางสังคม และสิทธิของเด็กโดยไม่ผูกติดกับสถานะชั่วคราวของบิดามารดา การยกระดับนโยบายดังกล่าวจะช่วยลดแรงงานผิดกฎหมาย ลดการเอารัดเอาเปรียบ และเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายแรงงานในภาพรวม

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ รัฐควรพิจารณา (1) การยกระดับมาตรการผ่อนผันให้เป็นนโยบายถาวรผ่านการออกกฎหมายเฉพาะหรือการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความต่อเนื่องและความมั่นคงทางสถานะของแรงงานข้ามชาติ (2) การเชื่อมโยงสิทธิแรงงานกับสิทธิเด็กและครอบครัว โดยรับรองการเข้าถึงการศึกษาและสาธารณสุขของเด็กแรงงานข้ามชาติในฐานะสิทธิขั้นพื้นฐาน ไม่ผูกติดกับอายุใบอนุญาตทำงานของบิดามารดา (3) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงข้อมูลแรงงาน การเข้าเมือง สาธารณสุข และประกันสังคม ภายใต้กรอบการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เข้มแข็ง และ (4) การจัดตั้งกลไกติดตามและประเมินผลที่คำนึงถึงทั้งมิติสิทธิเด็ก เสถียรภาพแรงงาน และประสิทธิภาพการบริหารของรัฐ

โดยสรุป การปฏิรูปการบริหารแรงงานข้ามชาติ ยาวเพื่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ความเป็นธรรมทางสังคม
จากมาตรการเฉพาะหน้าไปสู่นโยบายเชิงโครงสร้างไม่เพียง และการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานของประเทศ
เป็นพันธกรณีด้านสิทธิมนุษยชน หากแต่เป็นการลงทุนระยะ ไทยในเวทีระหว่างประเทศ

เอกสารอ้างอิง (ภาษาอังกฤษ)

- Adisorn Kerdmongkol. (2022). *Report on the impact of the Thai government's migrant worker amnesty program and forced labor risk*. Migrant Working Group (MWG).
- Asia News. (2026 January 19) Thailand tightens inspections of illegal migrant workers and workplaces.
- Bangkok Post. (2022). *Over 650,000 workers seek amnesty as govt sounds warning*. Bangkok Post.
- International Organization for Migration. (2024). *Thailand migration report 2024*. IOM.
- International Labour Organization. (2016). *Decent work for migrant workers*. ILO.
- International Labour Organization. (2016). *Promoting fair migration: General principles and operational guidelines*. ILO.
- International Labour Organization. (2025). *International labour standards and human rights*.
<https://www.ilo.org/resource/international-labour-standards-and-human-rights>
- International Labour Organization. (2025, September 18). *Thai employers are piloting new approaches to expand social protection for migrant workers*. <https://www.ilo.org/resource/news/thai-employers-are-piloting-new-approaches-expand-social-protection-migrant>
- International Organization for Migration. (2019). *Biometrics and the governance of migration*. IOM.
- International Organization for Migration. (2019). *Identity management and migrant protection*. IOM.
- International Organization for Migration. (2019). *Migrant labor management and biometric registration*. IOM.
- Labor Protection Act B.E. 2541 (1998). *Royal Thai Government Gazette*.
- Ministry of Labour (Thailand). (2023). *Report on migrant worker amnesty and forced labor risk*. Ministry of Labour.
- Ministry of Labour, Department of Employment. (2025). *Three-nationality migrant worker regularization measures* Ministry of Labour.
- Ministry of Labour, Thailand. (2025). *Labour Minister shares good news! Workers from 3 nationalities will have a grace period waiving re-entry fees during Songkran*.
- Ministry of Labour, Thailand. (2025). *Thailand opens 15-day registration window for undocumented migrant workers from 4 nations*. Government Public Relations Department.
- Occupational Safety, Health, and Working Environment Act B.E. 2554 (2011). *Royal Thai Government Gazette*.
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. (2014). *The economic, social and cultural rights of migrants in an irregular situation*. United Nations.
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. (2018). *The right to privacy in the digital age*. United Nations.
- Papawadee Tanodomdej. (2016). Review of Thailand's migration worker management policy under the ASEAN Community. *CPG Online Magazine*, (5). German-Southeast Asian Center of Excellence for Public Policy and Good Governance (CPG), Faculty of Law, Thammasat University.

- Personal Data Protection Act B.E. 2562 (2019). *Royal Thai Government Gazette*.
- Reuters. (2025). *Thailand grants some Myanmar refugees right to legal work*. Reuters.
- Social Security Act B.E. 2533 (1990). *Royal Thai Government Gazette*.
- The Legal. (2024, October 16). *Proposed reforms for migrant workers in Thailand: Temporary stay and work permit relaxations*. <https://thelegal.co.th/2024/10/16/proposed-reforms-for-migrant-workers-in-thailand-temporary-stay-and-work-permit-relaxations/>
- Taylor, L. (2020). Data justice and biometric technologies in migration governance. *International Migration Review*, 54(3), 897–917.
- Taylor, L. (2020). What is data justice? *Big Data & Society*, 7(2), 1–14.
<https://doi.org/10.1177/2053951720946992>
- Taylor, S. (2020). Human rights and biometric data in labor migration. *Human Rights Review*, 21(3), 345–362.
- Thairath English. (2025, December 19). *Overview of Thailand's migrant workers in 2025 surpasses 3.6 million, but core issues remain unresolved*[Interview]. <https://en.thairath.co.th/scoop/interview/2902997>
- The Nation Thailand. (2025, August 27). *Thailand to clamp down on illegal migrant workers*.
<https://www.nationthailand.com/business/economy/40054592>
- UN Thailand. (2025). *Thailand migration report 2024* (Table 14). United Nations Thailand.
- UNICEF. (2019). *Children on the move in Thailand*. UNICEF.
- United Nations. (1948). *Universal declaration of human rights*. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-human-rights>
- United Nations. (1966). *International covenant on economic, social and cultural rights*. United Nations Treaty Series.
- United Nations. (1989). *Convention on the rights of the child*. United Nations Treaty Series.
- United Nations Development Programme. (2018). *Legal identity for all: Making the case*. UNDP.
- World Health Organization. (2018). *Health of refugee and migrant children*. WHO.
- World Vision Thailand. (2025). *The driving force of Thailand's economy: Voices and capacities of migrant populations*. World Vision.