

รายงานการย้ายถิ่นของประเทศไทย พ.ศ. 2562

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

บทนำ

ประเทศไทยเป็นเส้นทางของการย้ายถิ่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มาหลายศตวรรษ ซึ่งเป็นระยะเวลาอันยาวนานก่อนที่จะมีการจัดตั้งระบบการควบคุมการเคลื่อนย้ายข้ามชายแดนอย่างเป็นทางการ ผู้คนจำนวนมากเดินทางเข้ามาหรืออพยพมาตั้งรกรากในดินแดนของประเทศไทย ส่งผลให้ในปัจจุบันประชากรของประเทศมีความหลากหลายทางชนชาติมากกว่าที่ทราบกันโดยทั่วไป ประกอบด้วยชาวจีน มลายู กะเหรี่ยง ฉาน มอญ เขมร ลาว อินเดีย และอื่นๆ ความพยายามในการสร้างชาติในปลายศตวรรษที่ 19 ได้นำไปสู่ความกลมกลืนของวัฒนธรรมและภาษาของคนในหลายกลุ่มนี้ แต่การรับเข้ามาของแรงงานย้ายถิ่นจากประเทศเพื่อนบ้านในระยะหลังนี้ มีการตอบสนองเชิงนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

ช่วงเวลาที่มียุทธศาสตร์ย้ายถิ่นจำนวนมากเดินทางเข้าประเทศไทยจากประเทศกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาเริ่มต้นขึ้นเมื่อช่วง พ.ศ. 2533 ซึ่งเกิดขึ้นในเวลาใกล้เคียงกันกับทศวรรษที่เศรษฐกิจเฟื่องฟูระหว่าง พ.ศ. 2530 – 2539 ทำให้มีความแตกต่างด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้นระหว่างประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน จากการขยายตัวของการส่งออกและการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศที่ไหลทะลักเข้ามา ส่งผลให้มีการขยายตัวของเศรษฐกิจในอัตราที่ใกล้เคียงร้อยละ 10 ต่อปี ประเทศไทยจึงกลายเป็นประเทศรายได้ปานกลาง และเปลี่ยนผ่านจากการเป็นประเทศส่งออกแรงงานสู่ประเทศรับเข้าแรงงานภายในช่วงอายุคน

แม้ว่าในปัจจุบัน แรงงานย้ายถิ่นจากประเทศเพื่อนบ้านจะมีสัดส่วนมากที่สุดในจำนวนประชากรผู้ย้ายถิ่นในประเทศไทย แต่การไหลเข้ามาของผู้ย้ายถิ่นยังคงมีความแตกต่างและซับซ้อน ซึ่งมีหลากหลายกลุ่มในประเทศที่ไม่ได้ถือสัญชาติไทย ประกอบด้วย บุคคลไร้รัฐ ผู้ลี้ภัยและผู้แสวงหาที่พักพิง ผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ นักลงทุนต่างชาติ ชาวต่างชาติที่สมรสกับคนไทย นักเรียน/นักศึกษา และผู้เกษียณอายุ อีกทั้ง การย้ายถิ่นภายในประเทศและนอกประเทศของคนไทยยังคงเป็นปรากฏการณ์สำคัญ ส่วนใหญ่ได้รับการกระตุ้นจากระดับการพัฒนาที่ไม่เท่าเทียมระหว่างพื้นที่ในชนบทและในเมืองของประเทศไทย รวมถึงการขาดซึ่งโอกาสการดำรงชีวิตที่เพียงพอในพื้นที่ชนบท

วัตถุประสงค์และเนื้อหาในรายงานฉบับนี้

เนื่องจากมีข้อห่วงกังวลด้านสิทธิมนุษยชนในประเทศอย่างต่อเนื่อง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องข้อมูลและการวิเคราะห์ด้านการย้ายถิ่นในประเทศไทยที่ถูกต้อง ซึ่งภายใต้กรอบความร่วมมือของคณะทำงานเฉพาะเรื่องแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการย้ายถิ่น (United Nations Thematic Working Group on Migration) รายงานการย้ายถิ่นของประเทศไทย มีการวิเคราะห์สถานการณ์โดยอิสระเกี่ยวกับแนวทางและรูปแบบการย้ายถิ่น การจัดทำรายงานเริ่มต้นขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2548 ในฐานะผลผลิตเบื้องต้นในการให้ความรู้ของคณะทำงานฯ โดยจัดพิมพ์ทุก 3 ปีโดยประมาณ ซึ่งรายงานฉบับนี้มีจำนวน 11 บทจัดทำโดยหน่วยงานภายใต้สหประชาชาติ

ในแต่ละบทมีเกราะวิเคราะห์นโยบายและกรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และมีการประเมินสถานการณ์ปัจจุบันของแรงงานผู้ย้ายถิ่น อีกทั้ง มีข้อเสนอแนะต่อนโยบายและการปรับปรุงแผนการเพื่อให้เกิดการพัฒนาฐานะของผู้ย้ายถิ่น รายงานฉบับนี้ มีการสังเคราะห์ข้อค้นพบที่สำคัญและเสนอแนวทางข้างหน้าในการทำงานด้านการย้ายถิ่นของประเทศไทยที่มุ่งฐานสิทธิ มีระยะยาว และมีความสอดคล้อง

รายงานการย้ายถิ่นของประเทศไทยฉบับนี้แบ่งเป็น 5 ส่วน ซึ่งมีความสำคัญในระดับสูงของคณะกรรมการเฉพาะเรื่องแห่งสหประชาชาติ ดังต่อไปนี้ (1) นโยบายและข้อมูลการย้ายถิ่น (2) สภาพการทำงานของผู้ย้ายถิ่น (3) การเข้าถึงการบริการสำหรับผู้ย้ายถิ่น (4) การย้ายถิ่นและการพัฒนา และ (5) การแสวงหาประโยชน์จากผู้ย้ายถิ่น

นโยบายและข้อมูลการย้ายถิ่น

แม้ว่ารูปแบบการย้ายถิ่นมีความไม่แน่นอนตามธรรมชาติ แนวโน้มการย้ายถิ่นของแรงงานเข้าประเทศไทยยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องกว่า 25 ปี และไม่น่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในปีต่อไป จำนวนคนที่ไม่ได้มีสัญชาติไทยซึ่งพำนักอยู่ในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากประมาณ 3.7 ล้านคน ใน พ.ศ. 2557 เป็น 4.9 ล้านคน ใน พ.ศ. 2561 ประกอบด้วยแรงงานย้ายถิ่นจากประเทศกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และเวียดนาม จำนวนประมาณ 3.9 ล้านคน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจุบันมีผู้ย้ายถิ่นอยู่จำนวนมากกว่าร้อยละ 10 ของกำลังแรงงานในประเทศไทย ข้อมูลประชากรของประเทศไทยแสดงให้เห็นว่ามีความต้องการแรงงานย้ายถิ่นอย่างต่อเนื่องเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงาน จึงเป็นช่วงที่สำคัญยิ่งขึ้นที่ประเทศไทยจะพัฒนากรอบการดำเนินงานให้สอดคล้องและเป็นระยะยาวในการควบคุมดูแลแรงงานย้ายถิ่น หากการย้ายถิ่นเป็นส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพของตลาดแรงงานและการทำงานอย่างมีคุณค่าของแรงงานย้ายถิ่น การแก้ปัญหาระยะสั้นที่ไม่สามารถปิดช่องว่างด้านนโยบายและการดำเนินงานได้อย่างยั่งยืนนั้นถือว่าไม่เพียงพอ

ในขณะเดียวกัน มีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่ารัฐไม่สามารถควบคุมการย้ายถิ่นได้โดยลำพัง ประสบการณ์ในอดีตพิสูจน์ว่าการลดจำนวนการย้ายถิ่นที่ไม่ปกติ (irregular migration) ไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้จากการเพิ่มการบังคับใช้กฎหมายเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมีความพยายามในการระบุถึงสาเหตุของปัญหาในประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วยค่าใช้จ่ายที่สูง ระยะเวลาในการดำเนินงานที่ยาวนาน และความซับซ้อนของกระบวนการดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ร่วมกับประเทศต้นทาง เป็นเหตุให้แรงงานย้ายถิ่นยังคงใช้ช่องทางที่ไม่ปกติต่อไป อีกทั้ง การที่ไม่มีควมยืดหยุ่นกว่าเดิมในการเปลี่ยนนายจ้าง ทำให้ผู้ย้ายถิ่นคงสถานะที่ถูกต้องทางกฎหมายได้ยากภายหลังจากการเดินทางเข้ามาในประเทศ

ประเทศไทยมีการดำเนินการในก้าวที่สำคัญผ่านการทบทวนพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งแสดงถึงการเปิดกว้างในการมีส่วนร่วมของหุ้นส่วนทางสังคมและองค์กรระหว่างประเทศมากยิ่งขึ้น กฎหมายใหม่ได้รวมการปรับปรุงที่สำคัญ ได้แก่ การไม่อนุญาตให้ค่าธรรมเนียมในการเข้ามาทำงานเป็นภาระของแรงงาน เพิ่มโอกาสในการเคลื่อนย้ายภายในตลาดแรงงาน กำหนดการวางหลักประกันและเงื่อนไขการได้รับอนุญาตนำคนเข้ามาทำงานในประเทศที่ชัดเจนยิ่งขึ้น จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือแรงงานย้ายถิ่นระหว่างการทำงานในประเทศไทย ห้ามการยึดเอกสารสำคัญ

ประจำตัว และการจัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีเพื่อควบคุมดูแลการจัดทำนโยบายการย้ายถิ่น ซึ่งหากสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสามารถพัฒนาการคุ้มครองสิทธิแรงงานย้ายถิ่นในประเทศไทยได้อย่างยั่งยืน

มติคณะรัฐมนตรีในการจัดตั้งศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว (Migrant Worker Assistance Centres: MWACs) ในประเทศไทยเป็นการพัฒนาในเชิงบวกเช่นกัน โดยการให้ข้อมูลและความช่วยเหลือแก่ผู้ย้ายถิ่นโดยเฉพาะผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิด้านแรงงาน การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลเพื่อจัดตั้งศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวใน 10 จังหวัดนำร่อง สามารถช่วยลดช่องว่างในการดำเนินงานตามนโยบายได้ การยอมรับว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญ การเข้าถึง และการสนับสนุนด้านการแปล เป็นสิ่งจำเป็นในการทำให้การบริการภาครัฐเป็นมิตรต่อผู้ย้ายถิ่นมากยิ่งขึ้น ในขณะที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้ประเมินความสามารถของศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว และมีข้อเสนอให้เพิ่มการให้คำปรึกษาและการอบรมเพื่อสร้างประสิทธิภาพให้กับโครงการนี้ ระบบการทำงานที่เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐบาลและองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) แสดงให้เห็นถึงการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชนผู้ย้ายถิ่นมากยิ่งขึ้น

แรงงานย้ายถิ่นในประเทศไทยถูกมองเป็นเพียงทรัพยากรแรงงานชั่วคราวมากกว่าการเป็นสมาชิกเต็มตัวในสังคม แม้ว่าแรงงานย้ายถิ่นมีส่วนในการพัฒนาประเทศทั้งในเชิงสังคมและเศรษฐกิจ การจับตามองผู้ย้ายถิ่นในการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทยแสดงให้เห็นว่าแม้ผู้กำหนดนโยบายจะมีความพยายามอยู่บ้าง แต่ความท้าทายยังคงอยู่ในฐานะของแรงงานนั้น ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ไม่ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับคนชาติในด้านค่าจ้างและสภาพการทำงาน ในฐานะผู้ที่อยู่ในระบบการให้บริการของรัฐ คนกลุ่มนี้ยังคงพบเจอความยากในการรับบริการด้านการศึกษาและการรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งทัศนคติของคนส่วนใหญ่ต่อผู้ย้ายถิ่นผ่านการเสนอเพียงด้านเดียวของสื่อ ส่งผลให้เกิดความเข้าใจผิดและความเกลียดกลัวต่างชาติที่คนไทยมีต่อแรงงานย้ายถิ่น

ประเด็นเหล่านี้ในประเทศไทยไม่ได้มีข้อแตกต่างจากอีกหลายประเทศซึ่งพยายามจัดทำนโยบายที่มีประสิทธิภาพเพื่อดำรงไว้ซึ่งความยืดหยุ่นทางสังคม อย่างไรก็ตาม มีประเด็นสำคัญที่รัฐบาลจะต้องคำนึงถึงอย่างพอเพียง เช่น สถานะเพียงชั่วคราวของแรงงานย้ายถิ่นยังคงสอดคล้องกับความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานไทยหรือไม่ เนื่องจากว่าแรงงานย้ายถิ่นได้เดินทางเข้ามาในประเทศไทยหลายสิบปีแล้วและพำนักอยู่เป็นระยะเวลาหลายปีต่อครั้ง ดังนั้น นโยบายในการปฏิบัติต่อคนกลุ่มนี้ในฐานะแรงงานระยะสั้นอาจไม่เพียงพออีกต่อไป การสนับสนุนให้ผู้ย้ายถิ่นเป็นสมาชิกที่มีบทบาททางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองในประเทศไทยอาจมีประโยชน์ต่อตัวผู้ย้ายถิ่นเองและกับสังคมไทยเช่นกัน

สภาพการทำงานของผู้ย้ายถิ่น

เมื่อมองในส่วนของคุณภาพการทำงานของแรงงานย้ายถิ่นในประเทศไทย ยังคงมีช่องว่างขนาดใหญ่ด้านการให้ความคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน แม้จะมีสัญญาณของความก้าวหน้าในภาคส่วนการประมงทะเลและการแปรรูปสัตว์น้ำ แต่การปฏิบัติมิชอบต่อแรงงานยังคงมีอยู่ทั้งแรงงานย้ายถิ่นหญิงและชาย รวมถึงการบังคับใช้แรงงาน เช่น การหลอกลวงมาทำงานและการไม่จ่ายค่าจ้าง แม้ว่าจะมีความพยายามร่วมกันในการปรับปรุงกรอบกฎหมายและการติดตามการดำเนินการตามกฎหมายระเบียบใหม่ แต่การบังคับใช้ยังคงไม่สม่ำเสมอ โดยเฉพาะการคุ้มครองด้านค่าจ้าง

มีการพิจารณาดำเนินการที่น้อยกว่าในด้านการจัดระเบียบสภาพการทำงานของผู้ย้ายถิ่นที่ทำงานในภาคการเกษตร แรงงานที่ทำงานตลอดปีได้รับการคุ้มครองด้านสิทธิแรงงานเช่นแรงงานอื่นๆ บ้าง แต่แรงงานภาคการเกษตรตามฤดูกาล ไม่ได้รับแม้กระทั่งการคุ้มครองขั้นต่ำสุด เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา เวลาพัก วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วย และ ประกันสังคม การมีมาตรฐานข้อกำหนดที่น้อยเป็นเหตุให้ภาคส่วนนี้มีความไม่เป็นทางการสูง มีค่าจ้างต่ำ มีสภาพความเป็นอยู่และการทำงานที่ไม่ปลอดภัย อีกทั้ง มีปัญหาที่เชื่อมโยงกับแรงงานเด็ก

คุณภาพและขอบเขตการตรวจแรงงานที่ยังไม่เพียงพอในสถานที่ทำงานภาคการเกษตรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีสภาพการทำงานที่ไม่มีคุณภาพสำหรับผู้ย้ายถิ่นในภาคส่วนนี้ และเป็นเหตุให้มีข้อจำกัดด้านการบังคับใช้กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องเช่นกัน อีกทั้ง การเตรียมการอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยและอุปกรณ์ป้องกันที่ไม่เพียงพอสำหรับแรงงานย้ายถิ่น เป็นเหตุให้แรงงานมีความเสี่ยงมากยิ่งขึ้นต่อการบาดเจ็บจากการทำงานและการได้รับสารฆ่าศัตรูพืชและ สัตว์มากเกินไป

เนื่องด้วยการกำหนดความผิดทางอาญาและการดำเนินงานด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์ ผู้ย้ายถิ่นที่ให้บริการทางเพศในประเทศไทยจึงถูกคุกคามจากการข่มขู่และจับกุมเป็นประจำ ซึ่งสร้างความเสียหายอย่างร้ายแรงในการดำรงชีวิตและการช่วยเหลือครอบครัว กฎหมายแรงงานของประเทศไทยไม่ครอบคลุมการทำงานในอุตสาหกรรมการให้บริการทางเพศ แต่กำหนดเป็นความผิดทางอาญาภายใต้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี

เนื่องจากการทำงานด้านการให้บริการทางเพศถูกรวมกับการค้ามนุษย์ในบริบทของการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงเข้าตรวจค้นสถานที่ทำงานเพื่อคัดแยกผู้เสียหายเป็นประจำ ทั้งนี้ ผู้ย้ายถิ่นที่ให้บริการทางเพศที่ถูกรวบระหว่างการตรวจค้นจะถูกจับกุมและควบคุมตัวในฐานะผู้กระทำความผิดทางอาญาหรือส่งตัวไปยังสถานคุ้มครองในฐานะผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์โดยที่ไม่เห็นว่าตัวแทนของคนกลุ่มนี้มีความสำคัญ แม้ว่าจะมีการดำเนินงานตามรูปแบบที่กล่าวมา แต่การศึกษาพบว่า คนส่วนใหญ่ที่ทำงานในอุตสาหกรรมการให้บริการทางเพศของไทยเป็นผู้สมัครใจทำงาน เนื่องจากปัจจัยดึงดูดด้านรายได้ ดังนั้น การทำให้การทำงานด้านการให้บริการทางเพศไม่เป็นความผิดทางกฎหมายอาญา และยอมรับการทำงานด้านดังกล่าวว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการทำงานนั้น จะถือเป็นก้าวแรกในการคุ้มครองสิทธิด้านแรงงานของผู้ย้ายถิ่นที่ทำงานในภาคส่วนนี้ได้ดียิ่งขึ้น

การที่ประเทศไทยยื่นสัตยาบันสารพิธีสารของอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 29) ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561 อาจเป็นก้าวที่สำคัญเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานที่ย่ำแย่สำหรับผู้ย้ายถิ่นในทุกภาคส่วน และมีความคาดหวังว่าการปรับปรุงพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จะสามารถทำให้ข้อผูกพันของประเทศไทยเป็นไปตามพิธีสารดังกล่าวได้ โดยเริ่มจากการระบุความเสี่ยงเชิงโครงสร้างของการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานผู้ที่มีความเสี่ยงในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะผู้ย้ายถิ่นและผู้ทำงานในภาคส่วนนอกระบบ

การเข้าถึงการบริการสำหรับผู้ย้ายถิ่น

ความก้าวหน้าในการทำให้แรงงานย้ายถิ่นเข้าถึงการบริการของรัฐได้อย่างเป็นธรรมมีบัญญัติไว้ภายใต้กฎหมาย แต่มีข้อจำกัดในทางปฏิบัติ แรงงานย้ายถิ่นปกติ (regular migrant workers) สามารถรับการสงเคราะห์จากระบบสาธารณสุขของประเทศไทย และผู้ย้ายถิ่นที่ไม่ปกติ (irregular migrants) สามารถสมัครประกันสุขภาพได้โดยการจ่ายค่าธรรมเนียมรายปี อย่างไรก็ตาม การใช้ประโยชน์จากรับบริการสาธารณสุขของผู้ย้ายถิ่นยังคงมีจำนวนน้อยเนื่องจากอุปสรรคทางสังคมและการเงิน ประมาณการณ์ที่ร้อยละ 64 ผู้ย้ายถิ่นปกติ (1.97 ล้านคน) เข้าสู่ระบบหลักประกันสุขภาพ แต่ลดลงเป็นร้อยละ 51 เมื่อรวมผู้ย้ายถิ่นที่ไม่ปกติด้วย หน่วยงาน NGO ที่มีความเชี่ยวชาญและหน่วยงานภายใต้องค์การสหประชาชาติสามารถเติมช่องว่างได้อย่างมีประสิทธิภาพในการเข้าถึงผู้ย้ายถิ่นโดยไม่คำนึงถึงสถานะทางกฎหมาย ทั้งนี้ ยังคงมีความห่วงกังวลเกี่ยวกับความยั่งยืนของโครงการดังกล่าวในระยะยาว

สิทธิของผู้ย้ายถิ่นที่เป็นเด็กในการเข้าถึงการให้บริการของรัฐกำหนดไว้ได้ดีภายใต้กฎหมายไทย โดยเฉพาะการบริการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ผู้ย้ายถิ่นที่เป็นเด็กสามารถเรียนในชั้นประถมและมัธยมได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย อีกทั้ง มีทางเลือกที่จะศึกษานอกระบบและมีศูนย์การเรียนรู้สำหรับเยาวชนพลัดถิ่นที่ให้บริการต่อผู้ย้ายถิ่นที่ไม่สามารถหรือไม่ประสงค์เข้าเรียนในโรงเรียนของรัฐ ซึ่งโอกาสในการเข้ารับการศึกษาโดยรัฐบาลไทยและ NGO ส่งผลให้ผู้ย้ายถิ่นที่เป็นเด็กจำนวน 164,000 คน เข้าเรียนในโรงเรียนในประเทศไทย ทั้งนี้ คาดว่ามีผู้ย้ายถิ่นที่เป็นเด็กจำนวนประมาณ 200,000 คน ที่อยู่นอกโรงเรียนและไม่ได้รับการศึกษา

คล้ายกับความท้าทายของระบบสาธารณสุขที่มีข้อจำกัดที่ไม่เป็นทางการเป็นเหตุให้ผู้ย้ายถิ่นที่เป็นเด็กไม่สามารถเข้าถึงการให้บริการได้ แม้ว่ารัฐเป็นผู้สนับสนุนค่าเล่าเรียน แต่ค่าใช้จ่ายอื่นๆ นั้น ผู้ย้ายถิ่นที่เป็นเด็กอาจยังไม่สามารถจ่ายได้ เช่น ค่าเดินทาง ชุดนักเรียน และการอยู่หอพัก เป็นต้น ทักษะคติและความเข้าใจของผู้ให้การศึกษาต่อนโยบายการศึกษาของผู้ย้ายถิ่นอาจไม่เพียงพอในบางกรณี อีกทั้ง อายุที่ไม่ทราบแน่ชัด ภาษา และเงื่อนไขทางเอกสารอาจเป็นเหตุให้ไม่ได้เข้าเรียน และผู้ปกครองของผู้ย้ายถิ่นที่เป็นเด็กอาจมองว่าตนทำงานในประเทศไทยเพียงชั่วคราว จึงลังเลที่จะให้บุตรเข้ารับการศึกษาในโรงเรียนไทย

แม้จะมีการหารือหรือด้านการพัฒนาทางเลือกอื่นๆ การที่ผู้ย้ายถิ่นที่เป็นเด็กถูกกักกันเป็นระยะเวลาอันยาวนานสร้างปัญหาให้แก่ประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง สำหรับเด็กที่เป็นผู้แสวงหาที่พำนักที่ไม่สามารถส่งตัวออกจากประเทศได้ ต้องอยู่ในศูนย์พักพิงที่แออัดอย่างมากจนกว่าจะจบกระบวนการ เด็กบางคนอาจถูกกักกันเป็นปีภายใต้สภาพที่เสื่อมโทรม โดยไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาของรัฐได้ และถูกแยกจากผู้ปกครองเมื่อมีอายุเข้าสู่วัยหนุ่มสาว มีการปล่อยตัวเด็กเป็นการเฉพาะกิจใน พ.ศ. 2560 และ 2561 ทั้งนี้ อยู่ระหว่างการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติในการปล่อยตัวเด็กพร้อมผู้ปกครองหรือส่งเด็กไปอยู่ในศูนย์พักพิง

การย้ายถิ่นและการพัฒนา

การส่งเงินกลับบ้านของผู้ย้ายถิ่นไปยังประเทศต้นทางมีความสำคัญและอาจเป็นแหล่งรายได้ทางเดียวของสมาชิกครอบครัว ครอบครัวส่วนใหญ่ที่พึ่งพารายได้จากการทำงานตามฤดูกาลที่ไม่มั่นคงใช้เงินที่ส่งกลับมาจากแรงงานย้ายถิ่นเพื่อให้มีรายได้ประจำ เนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นมีศักยภาพในการพัฒนามาตรฐานความเป็นอยู่และลดความยากจนในระดับของครอบครัวได้ อีกทั้ง สามารถเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจในวงกว้าง โดยรวมแล้ว แรงงานย้ายถิ่นในประเทศไทยส่งเงินกลับบ้านจำนวน 2.8 พันล้านเหรียญสหรัฐ ผ่านช่องทางในระบบไปยังประเทศกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และเวียดนาม

อย่างไรก็ตาม จำนวนดังกล่าวเป็นเพียงส่วนหนึ่งของจำนวนการส่งเงินกลับทั้งหมด เนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังคงส่งเงินกลับผ่านช่องทางนอกระบบ เช่น ผ่านระบบ “hundi” ระบบนายหน้า หรือถือเงินกลับบ้านเอง สาเหตุหลักที่ทำให้ผู้ย้ายถิ่นใช้ช่องทางนอกระบบคือ ความเชื่อใจสูงกว่า ใช้งานง่าย มีความยืดหยุ่น และเข้าถึงได้ ในทางกลับกัน ผู้ย้ายถิ่นที่พยายามส่งเงินกลับผ่านช่องทางในระบบ เช่น สถาบันธนาคาร ส่วนใหญ่ถูกทำให้ล้มเลิกเนื่องจากต้องใช้เอกสารสำคัญประจำตัว ต้องกรอกข้อมูลมาก และได้รับการปฏิบัติที่ไม่ให้เกียรติ ซึ่งอุปสรรคเหล่านี้รวมถึงการเข้าถึงบริการทางการเงิน อาจทำให้ผู้ย้ายถิ่นไม่สามารถได้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากการส่งเงินกลับเพื่อช่วยเหลือครอบครัวในระยะยาวได้

สามารถประมาณการณได้ว่า การส่งเงินกลับผ่านช่องทางนอกระบบจากประเทศไทยไปประเทศต้นทางมีจำนวนเป็นเท่าตัวของการส่งกลับผ่านช่องทางในระบบ ซึ่งอาจช่วยเศรษฐกิจของประเทศกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และเวียดนาม เป็นจำนวนระหว่าง 6 พันล้านเหรียญสหรัฐ ถึง 1 หมื่นล้านเหรียญสหรัฐ ข้อมูลผู้ส่งเงินกลับประเทศส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงในพื้นที่ชนบท ดังนั้น หากสามารถให้ผู้ย้ายถิ่นเข้าถึงทางเลือกในการส่งเงินกลับผ่านช่องทางในระบบในประเทศไทยอย่างปลอดภัยและราคาถูก จะมีส่วนในการเติบโตของเศรษฐกิจภายในภูมิภาคได้ การวิจัยเสนอว่า การมอบทรัพยากรต่างๆ ให้แก่ผู้หญิงจะเกิดประโยชน์ที่ยั่งยืนมากกว่า เนื่องจากผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะจัดแบ่งเงินเพื่อส่งเงินกลับจำนวนมากกว่าเพื่อให้เป็นประโยชน์ของบุตรตน

ผู้หญิงจำนวนมากเป็นหลักในการหารายได้เลี้ยงครอบครัวผ่านการทำงานในประเทศไทย ข้อมูลอย่างเป็นทางการระบุว่าจำนวนครึ่งหนึ่งของแรงงานย้ายถิ่นในประเทศไทยเป็นผู้หญิง (ร้อยละ 50.2) ซึ่งน่าจะเป็นจำนวนที่น้อยกว่าความเป็นจริงเนื่องจากมีผู้หญิงที่ทำงานแบบไม่ปกติในภาคส่วนนอกระบบมากกว่าผู้ชาย และไม่ได้ถูกระบุไว้ในสถิติการย้ายถิ่นของแรงงาน โดยเฉพาะผู้หญิงที่ทำงานรับใช้ในบ้านและผู้ให้บริการทางเพศที่ส่วนใหญ่ไม่มีเอกสาร เนื่องจากนโยบายและกฎหมายเชิงปกป้องที่จำกัดการย้ายถิ่นของผู้หญิงผ่านช่องทางที่ถูกกฎหมาย ส่งผลให้ไม่สามารถเห็นการย้ายถิ่นของผู้หญิงจำนวนมากที่ย้ายถิ่นเข้าประเทศไทยได้เมื่อเทียบกับผู้ย้ายถิ่นชาย

แม้ว่าผู้ย้ายถิ่นหญิงจะมีบทบาทสำคัญต่อความต้องการแรงงานในประเทศไทย ผู้ย้ายถิ่นหญิงยังคงพบกับการถูกเลือกปฏิบัติแบบอำนาจทับซ้อนซึ่งทำให้สภาพการทำงานด้อยลง การทำงานของผู้หญิงถูกตีมูลค่าต่ำกว่า โดยมีค่าจ้างที่ต่ำกว่า

คนชาติหรือผู้ย้ายถิ่นชาย อีกทั้ง การขาดความเป็นระบบในภาคส่วนหลักต่างๆ ของการทำงานของผู้อพยพ ส่งผลให้ผู้อพยพไม่สามารถรับสิทธิด้านแรงงานพื้นฐานได้ เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงานปกติ ค่าจ้างล่วงเวลา และประกันสังคม เป็นต้น

เนื่องจากผู้อพยพถิ่นส่วนใหญ่ทำงานที่ต้องการทักษะฝีมือต่ำภายในเศรษฐกิจนอกระบบของประเทศไทย แรงงานกลุ่มนี้ถูกกีดกันออกจากประโยชน์ที่ควรได้รับจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) แม้จะเป็นผู้อพยพที่มีความเชี่ยวชาญ แต่วิชาชีพที่มีทักษะสูงภายใต้ข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียนยังคงเป็นสาขาการทำงานของผู้อพยพส่วนใหญ่ (ยกเว้นการพยาบาลและการบัญชี) เพศจึงควรเป็นกระแสหลักหนึ่งของกลไกที่สร้างพื้นฐานของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อให้เกิดผลกระทบที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อพยพถิ่น

การแสวงหาประโยชน์จากผู้อพยพถิ่น

การค้ามนุษย์ในประเทศไทยมีสาเหตุหลักจากการย้ายถิ่นของแรงงานจำนวนมากจากประเทศเพื่อนบ้านได้แก่ ประเทศกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา ซึ่งยังไม่ได้จัดทำระบบการจดทะเบียนการทำงานและการอบการบริการจัดการการย้ายถิ่นที่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการอำนวยความสะดวกและวางระเบียบการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานกลุ่มนี้เข้าทำงาน ส่งผลให้แรงงานย้ายถิ่นมีความเสี่ยงในการถูกแสวงหาประโยชน์ระหว่างแต่ละขั้นตอนของกระบวนการย้ายถิ่น

มีผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในประเทศไทยที่ถูกคัดแยกอย่างเป็นทางการจำนวน 455 คน ใน พ.ศ. 2560 อย่างไรก็ตาม อัตราของปัญหาที่แท้จริงและการตอบสนองที่มีประสิทธิภาพในการลดปัญหานี้ ยังคงยากที่จะทำให้ชัดเจน ยังไม่มีการประมาณการณ์ที่เชื่อถือได้เกี่ยวกับจำนวนผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในประเทศ และกรณีที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่น่าจะไม่ได้รับการคัดแยก ข้อจำกัดของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ที่ถูกต้องและครอบคลุมยังคงมีความสำคัญ รายงานต่างๆ อิงการวิเคราะห์จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ หรือหากเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์จะได้จากกรณีการคัดแยกจำนวนน้อย หรือในกรณีอื่นๆ รายงานส่วนใหญ่พึ่งพิงวาทศิลป์และการพูดเกินจริงที่เต็มไปด้วยอารมณ์ความรู้สึก

ในการนี้ รายงานผลการดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของรัฐบาลไทยจึงเป็นส่วนสำคัญในปีที่ผ่านมา โดยนำความพยายามของกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการค้ามนุษย์มารวมกันทุกปี ทั้งนี้ การเก็บข้อมูลปฐมภูมิยังคงแยกกันดำเนินการ โดยเฉพาะการวิจัยเชิงคุณภาพที่จำเป็นและแตกต่าง ซึ่งมีความจำเป็นในการได้รับความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับสาเหตุของการแสวงหาประโยชน์และการตอบสนองต่อการต่อต้านการค้ามนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

มีการยอมรับเพิ่มขึ้นว่าภาคส่วนเอกชนในประเทศไทยไม่ได้เพียงจะต้องรับผิดชอบต่อการแสวงหาประโยชน์จากผู้อพยพถิ่น แต่สามารถเป็นภาคีที่สำคัญในการสนับสนุนการดำเนินธุรกิจที่มีจริยธรรม ผู้อยู่ในภาคส่วนธุรกิจจำนวนมากเริ่มสนับสนุนการจัดหางานและการจ้างงานที่เป็นธรรมและมีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่อุปทานของตน อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อห่วงกังวลเกี่ยวกับการริเริ่มโดยสมัครใจที่นำไปสู่การพัฒนาสถานการณ์ของแรงงานย้ายถิ่น เนื่องจากมีการหยุดดำเนินการเมื่อพบการเปลี่ยนแปลงที่ยุ้งยากและจำเป็น เช่น การจ่ายเงินที่เพียงพอในการดำรงชีวิตให้กับแรงงาน

มีความชัดเจนว่ามีความจำเป็นในการริเริ่มการเปลี่ยนการปฏิบัติของภาคส่วนธุรกิจเอกชนหากประสงค์จะแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานย้ายถิ่น แต่ก็ไม่ควรมองว่าจะเกิดผลลัพธ์อย่างฉับพลัน การกำกับตนเองโดยภาคส่วนเอกชนควรมีการควบคุมดูแลและดำเนินการโดยรัฐบาลไทย สหภาพแรงงาน ประชาสังคม สื่อ และผู้บริโภคว่ามีประสิทธิภาพไปคู่กัน เพื่อให้การแข่งขันด้านแรงงานราคาถูกลงจากแรงงานย้ายถิ่นเปลี่ยนไปในที่สุด

บทสรุป

จากที่กล่าวถึงในรายงานฉบับนี้ มีการพัฒนาที่สำคัญในหลายๆ ด้านเกี่ยวกับการย้ายถิ่นในประเทศไทยในระยะเวลาที่ผ่านมา สถานการณ์ยังคงเปลี่ยนไปด้วยความรวดเร็วอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรายงานในรูปแบบฉบับนี้เพียงหวังให้สามารถเก็บการพัฒนาที่เกิดขึ้นต่างๆ ภายในระยะเวลาอันสั้น อย่างไรก็ตาม ควรได้รับรู้ว่าการดำเนินงานที่สำคัญเกิดขึ้น โดยเฉพาะด้านความร่วมมือกับ NGO และองค์การระหว่างประเทศด้านการบริหารจัดการการย้ายถิ่น

แม้ว่าสถานการณ์สำหรับผู้ย้ายถิ่นในประเทศไทยจะเปลี่ยนไปจาก *รายงานการย้ายถิ่นของประเทศไทย* ฉบับ พ.ศ. 2557 แต่ความท้าทายใหญ่ๆ ยังคงมีเช่นเดิม ถึงจะมีความพยายามในการจัดระเบียบการย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย แต่แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ยังคงพำนักและทำงานโดยมีสถานะทางกฎหมายที่ไม่มั่นคงและอยู่ภายใต้ดุลยพินิจของนายจ้าง การพยายามในการลดการแสวงหาประโยชน์จากผู้ย้ายถิ่นนำไปสู่การบังคับใช้กฎหมายที่เคร่งครัดในภาคการประมงทะเล แต่มีข้อบ่งชี้จำนวนมากว่ายังคงมีการคุกคามเกิดขึ้นภายในภาคส่วนนี้ การเดินทางกลับประเทศโดยสมัครใจของผู้ลี้ภัยชาวเมียนมาที่อยู่ในศูนย์พักพิงชั่วคราวตามชายแดนจำนวน 9 แห่ง นั้น มีกระบวนการดำเนินงานที่ชะงัก และไม่มีความชัดเจนว่าโครงการในรูปแบบที่เป็นอยู่จะเป็นการแก้ไขสถานการณ์ที่มีประสิทธิภาพ ผู้ไร้รัฐจำนวนเป็นแสนคนอยู่ระหว่างการพิจารณาให้สัญชาติโดยต้องทนต่อข้อจำกัดที่ร้ายแรงต่อสิทธิพื้นฐานของตน

นโยบายที่ทำให้ผู้ย้ายถิ่นมีความเสี่ยงมาอย่างยาวนานและมีความไม่แน่ใจต่อสถานะของตน คือสิ่งที่พบได้ทั่วไปในประเด็นเกี่ยวกับการย้ายถิ่นในประเทศไทย เพื่อที่จะก้าวไปข้างหน้า ความมุ่งมั่นทางการเมืองจะทำให้เกิดพันธสัญญาที่ยั่งยืนในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของผู้ย้ายถิ่นและผู้ลี้ภัย ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการบริหารจัดการความท้าทายนี้ อย่างมีประสิทธิภาพ บทต่อไปนี้มีข้อเสนอแนะสำหรับการปรับเปลี่ยนเชิงนโยบายและการปฏิบัติที่ช่วยในการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของผู้ย้ายถิ่นที่ทำงานในประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ

1. **จัดให้มีช่องทางการย้ายถิ่นที่เป็นปกติซึ่งมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่า รวดเร็วขึ้น และเข้าถึงได้ง่ายขึ้น:** เพื่อกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นที่เป็นปกติในประเทศไทยนั้น กระบวนการทางราชการที่ช้า ซับซ้อน และมีค่าใช้จ่ายสูง ควรปรับให้มีความทันสมัยและมีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม ซึ่งทางเลือกหนึ่งที่เหมาะสมคือกระบวนการเปิดรับแรงงานย้ายถิ่นโดยไม่จำกัดระยะเวลาบริเวณชายแดน เพื่อให้ผู้ย้ายถิ่นสามารถเดินทางเข้ามาโดยใช้บัตรคนหางาน (jobseekers pass) และลงทะเบียนภายหลังจากหางานได้สำเร็จ
2. **รับรองให้มีการจัดหางานที่มีความยุติธรรมและมีจริยธรรมสำหรับแรงงานย้ายถิ่น:** ผ่านความร่วมมือทวิภาคี การปรับปรุงระเบียบข้ามชาติและบริษัทจัดหางาน และห้ามผู้จัดหางานและนายจ้างเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจัดการหางานหรือค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องจากแรงงานย้ายถิ่นทั้งในประเทศต้นทางและปลายทาง จัดตั้งความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนายจ้าง ประชาสังคม และสหภาพแรงงาน เพื่อให้แน่ใจว่ามีการติดตามกระบวนการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพและมีการเยียวยาที่เข้าถึงได้อย่างเป็นธรรม
3. **จัดให้มีกฎหมายการคุ้มครองทางสังคมและแรงงานอย่างทั่วถึงแก่ผู้ย้ายถิ่นหญิงและชายในทุกภาคส่วนการทำงาน:** เพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานย้ายถิ่นได้รับค่าจ้างและมีสภาพการทำงานที่เป็นธรรม กฎหมายการคุ้มครองทางสังคมและแรงงานควรมีผลบังคับใช้ในทุกภาคส่วนการทำงาน รวมถึง งานรับใช้ในบ้าน งานบริการทางเพศ และการเกษตรตามฤดูกาล การไม่รวมแรงงานในภาคส่วนนอกระบบที่ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงจากการคุ้มครองตามกฎหมาย ทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีความเสี่ยงสูงในการถูกคุกคามและเปิดให้พบเจอความเสี่ยงทางสังคมและเศรษฐกิจมากเกินไป
4. **อนุญาตให้แรงงานย้ายถิ่นมีพลังมากยิ่งขึ้นในการเปลี่ยนนายจ้าง:** ใบอนุญาตทำงานและตรวจลงตราในประเทศไทย ยังคงกำหนดให้ผู้ย้ายถิ่นทำงานกับนายจ้างเพียงรายเดียวและขาดความยืดหยุ่นในการเปลี่ยนงาน อาจเป็นเหตุให้เพิ่มความเสี่ยงต่อการถูกคุกคามได้ แรงงานย้ายถิ่นควรมีพลังมากยิ่งขึ้นในการตัดสินใจเปลี่ยนนายจ้าง โดยการเพิ่มเงื่อนไขที่มีอยู่ในปัจจุบัน
5. **ขยายการเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์สำหรับแรงงานย้ายถิ่น และบังคับใช้บทลงโทษที่รุนแรงขึ้นเมื่อมีการละเมิดสิทธิด้านแรงงาน:** ขยายการเข้าถึงศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองการร้องทุกข์ของแรงงานย้ายถิ่น ลดการไม่นำผู้กระทำผิดมาลงโทษของบริษัทจัดหางานและนายจ้างที่ละเมิดสิทธิของผู้ย้ายถิ่น ผ่านการบังคับใช้กฎหมายและการลงโทษที่รุนแรงและเหมาะสม
6. **กำหนดให้การบริการทางเพศไม่เป็นความผิดทางกฎหมายอาญา และเพิ่มความคุ้มครองสิทธิของผู้ให้บริการทางเพศ:** กำหนดให้การบริการทางเพศไม่เป็นความผิดทางกฎหมายอาญาจะเป็นก้าวแรกที่สำคัญในการยอมรับสิทธิของผู้ให้บริการทางเพศโดยการให้ความคุ้มครองทางสังคมและกฎหมายโดยรัฐ การปรับปรุงหรือยกเลิกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดความผิดทางอาญาต่อผู้ให้บริการทางเพศทั้งทางตรงและทางอ้อม กลไกการคุ้มครอง

แรงงานสามารถกำจัดการประทุพผิตในการจัดหางานและการจ้างงาน อีกทั้ง การรับรองว่าจะรับฟังเสียงของผู้ให้บริการทางเพศตลอดกระบวนการการปฏิรูปกฎหมายและการพัฒนากลไกการคุ้มครองเป็นสิ่งสำคัญ

7. **ทบทวนการดำเนินการต่อต้านการค้ามนุษย์ที่เพิ่มความเสี่ยงต่อการถูกแสวงหาประโยชน์และความรุนแรงสำหรับผู้ย้ายถิ่นที่ให้บริการทางเพศให้ครอบคลุมทุกเพศเอกลักษณ์และรสนิยมทางเพศ:** มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทบทวนและปรับปรุงกฎหมาย นโยบาย และกลไกการต่อต้านการค้ามนุษย์ที่คุกคาม เลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติและเพศ และความรุนแรงที่กระทำโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อแรงงานหญิง แรงงานชาย และแรงงานข้ามเพศ
8. **พัฒนาความสามารถของผู้ตรวจแรงงานเพื่อบังคับใช้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับภาคการประมงทะเลและการเกษตร:** การเสริมสร้างการบังคับใช้กฎหมายด้านการคุ้มครองสิทธิด้านแรงงานให้กับผู้ย้ายถิ่นจะต้องมีการจัดตั้งระบบที่มีประสิทธิภาพด้านการตรวจแรงงานในภาคส่วนที่เข้าถึงได้ยาก เช่น ภาคการประมงทะเลและการเกษตร ซึ่งควรพัฒนาเครื่องมือและกระบวนการของการตรวจแรงงานเพื่อการคัดแยกความรุนแรงและการเก็บข้อมูล รวมถึงการวิเคราะห์เพื่อรายงานต่อส่วนการวางแผนและการบริหารจัดการต่อไป
9. **เพิ่มความรับผิดชอบของนายจ้างในการคุ้มครองแรงงานภาคการเกษตรด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย:** ควรมีการปรับปรุงพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อขยายความคุ้มครองไปยังผู้ย้ายถิ่นที่ทำงานในภาคการเกษตรตามกฎหมายของนายจ้างเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน ซึ่งกฎหมายควรมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดอุปกรณ์ป้องกันให้กับแรงงานย้ายถิ่นโดยไม่มีค่าใช้จ่าย รวมทั้ง การอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในภาษาของผู้ย้ายถิ่น
10. **หยุดการกักกันผู้ย้ายถิ่นที่เป็นเด็ก:** จัดทำและเริ่มดำเนินงานตามแนวทางและคู่มือการปฏิบัติงานโดยเร็วที่สุด เพื่อนำเด็กออกจากสถานกักกันของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในประเทศไทย อีกทั้ง การจัดทำนโยบายควรมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเด็กและคงความเป็นครอบครัวไว้ให้มากที่สุด
11. **จัดทำกรยอมรับร่วมด้านคุณสมบัติการศึกษาในระดับทวิภาคีสำหรับผู้ย้ายถิ่นที่เป็นเด็กและรับรองคุณภาพทางการศึกษาให้กับศูนย์การเรียนรู้สำหรับเยาวชนพลัดถิ่น:** เพื่อสนับสนุนการโอนย้ายด้านการศึกษาของผู้ย้ายถิ่นที่เป็นเด็กควรจัดทำข้อตกลงร่วมระหว่างประเทศไทยและประเทศต้นทาง อีกทั้ง ควรรับรองคุณภาพทางการศึกษาให้กับศูนย์การเรียนรู้สำหรับเยาวชนพลัดถิ่น เพื่อให้เด็กสามารถรับการศึกษาต่อภายหลังการศึกษาในระดับประถมศึกษาในประเทศไทยหรือประเทศต้นทาง
12. **รับรองว่าแรงงานย้ายถิ่นสามารถใช้สิทธิตามความคุ้มครองสุขภาพของตนได้:** การให้โอกาสผู้ย้ายถิ่นในการสมัครประกันสุขภาพเพื่อเป็นการรองรับความเสี่ยงทางการเงินไม่ถือว่าเทียบเท่ากับความครอบคลุมทางสุขภาพ อุปสรรคทางร่างกาย ทัศนคติ และกระบวนการในการเข้าถึงการบริการสุขภาพในประเทศไทยแสดงให้เห็นถึงอุปสรรคการดำเนินการจากการให้สิทธิในกระดาษสู่การให้บริการที่ครอบคลุมอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีมาตรการดำเนินการ

ขยายการรับสมัครและการใช้ประโยชน์ รวมถึงจัดให้มีการบริการสุขภาพที่เป็นมิตรต่อผู้ย้ายถิ่น พัฒนาการสื่อสารกับแรงงานย้ายถิ่นและครอบครัว และทำให้แน่ใจว่านายจ้างภาคส่วนในระบบจะดำเนินการตามเงื่อนไขเพื่อให้แรงงานย้ายถิ่นสามารถสมัครรับสิทธิ และสร้างความร่วมมืออย่างต่อเนื่องกับหน่วยงานทุกภาคส่วนเพื่อให้ผู้ย้ายถิ่นที่ไม่มีเอกสารสามารถมีประกันได้

13. **จัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับ NGO ที่เป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพต่อผู้ย้ายถิ่นที่ไม่ปกติ:** รัฐบาลควรหาทางเลือกด้านงบประมาณสำหรับให้บริการผู้ย้ายถิ่นที่ไม่ปกติ ซึ่งส่วนใหญ่ไม่มีประกันและดิ่งเลในการเข้ารับบริการของรัฐ โดยเฉพาะการขยายความสำเร็จของโครงการ NGO ผ่านทุนของรัฐบาล อาจมีผลเชิงกลยุทธ์ในการให้บริการคนกลุ่มนี้ได้
14. **ขยายการยอมรับทักษะในภาคส่วนการทำงานที่ผู้ย้ายถิ่นหญิงทำงาน:** การจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีศักยภาพในการนำผลกระทบเชิงบวกมาสู่ประเทศไทยและประเทศต้นทางภายในภูมิภาค อย่างไรก็ตาม ข้อตกลงยอมรับร่วมจำนวน 8 ข้อตกลง ที่มีอยู่ในปัจจุบันให้ประโยชน์ที่จำกัดต่อผู้ย้ายถิ่นหญิง การขยายข้อตกลงในระดับทวิภาคีหรือภูมิภาคสำหรับงานที่ใช้ทักษะระดับต่ำหรือระดับกลางในภาคส่วนเครื่องแต่งกาย การให้การดูแล งานรับใช้ในบ้าน และการผลิต จะสามารถเติมเต็มความต้องการของตลาดแรงงานได้ พร้อมทั้งขยายช่องทางการย้ายถิ่นอย่างถูกกฎหมายสำหรับผู้หญิง โดยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของข้อตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยการโยกย้ายถิ่นฐาน (Global Compact for Migration)
15. **เพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ย้ายถิ่นในสื่อ:** เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อผู้ย้ายถิ่นในประเทศไทย มีความจำเป็นในการจัดการอบรมสื่อที่มีหน้าที่รายงานข่าวด้านการย้ายถิ่น การรายงานข่าวที่มีความลำเอียงโดยเสนอข่าวเชิงลบเกี่ยวกับผู้ย้ายถิ่นอาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติภายในสังคม และสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้มองว่าการแสวงหาประโยชน์จากผู้ย้ายถิ่นเป็นการกระทำที่ยอมรับได้
16. **เสริมสร้างการดำเนินงานในรูปแบบสหวิชาชีพในการต่อต้านการค้ามนุษย์:** การตอบสนองทางกระบวนการยุติธรรมทางอาญาในการค้ามนุษย์ในรูปแบบแยกหน่วยงานดำเนินการมีประสิทธิภาพที่จำกัดอย่างเห็นได้ชัดถึงความล้มเหลวของการดำเนินงานที่ผ่านมา จึงมีความจำเป็นในการดำเนินงานในรูปแบบของสหวิชาชีพที่นำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง รวมถึงองค์การภาคประชาสังคมและเอกชนเข้าร่วมเพื่อนำไปสู่กระบวนการในการป้องกันและตอบสนองต่อการค้ามนุษย์ในภาคส่วนการทำงานที่มีความเสี่ยง
17. **เสริมสร้างความสามารถในการดำเนินการและติดตามการดำเนินการตามจรรยาบรรณด้วยตนเองของภาคเอกชน:** มีความจำเป็นต้องเพิ่มการอบรมให้กับธุรกิจเพื่อสร้างและติดตามการดำเนินการตามจรรยาบรรณธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ การยอมรับการทวนสอบของบุคคลที่สามเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการทำให้แน่ใจว่าการควบคุมดูแลเป็นไปอย่างตรงไปตรงมา และจะต้องรับผลที่ตามมาหากไม่ปฏิบัติตาม ควรมีความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เช่น ภาคประชาสังคม รัฐบาล และองค์การระหว่างประเทศเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วม