

ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการพัฒนาและการย้ายถิ่นระดับภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก

เมื่อวันที่ 27-28 พฤษภาคม พ.ศ. 2556 Migrant Forum in Asia and Building และ Woodworkers International ได้ร่วมกันเป็นเจ้าภาพจัดงานประชุมระดับภูมิภาคเพื่อเตรียมการพิจารณาการให้คำปรึกษาของภาคประชาสังคม เพื่อเสนอต่อที่ประชุม UN High-level Dialogue on Migration and Development (UNHLD) ครั้งที่ 2 ที่จะจัดขึ้น ในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2556 ซึ่งการประชุมดังกล่าวเป็นหนึ่งในเจ็ดงานประชุมเตรียมการ ให้คำปรึกษาระดับภูมิภาคโดยมี Global Coalition on Migration เป็นผู้นำในการจัดซึ่งมีกำหนดการจัด หมุนเวียนไปทั่วโลกระหว่างช่วงเวลาสองเดือน ภายในงานได้มีการรวบรวมผู้แทนจากสหภาพแรงงาน กลุ่มภาคประชาสังคม และนักเคลื่อนไหวที่เป็นตัวแทนจาก 43 หน่วยงาน ใน 17 ประเทศในแถบเอเชียแปซิฟิก ในระหว่างการประชุมผู้เข้าร่วมในงานจะได้ร่วมพิจารณาข้อคิดเห็น ในเชิงนโยบายที่ได้ถูกนำเสนอต่อรัฐบาล ระหว่างเวทีการประชุมรับฟังความคิดเห็นจากภาคประชาสังคมแบบมีปฏิสัมพันธ์ (Civil Society Interactive Hearing) ณ.กรุงนิวยอร์ก วันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ.2556 ที่ผ่านมา โดยเนื้อหาได้ถูกนำมาพัฒนาเพิ่มเติมระหว่าง การประชุมวันภาคประชาสังคม (Civil Society Days) ที่ UNHLD ได้จัดขึ้น

ข้อคิดเห็นในเชิงนโยบายดังกล่าวได้ถูกแบ่งออกเป็น 5 แผนปฏิบัติการหลักคือ การจัดระเบียบบริการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติ (Regulating the recruitment industry) ประเด็นผู้ย้ายถิ่นตกค้าง ประเด็นสิทธิแรงงาน ประเด็นสิทธิสตรี และยึดถือหลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก ตลอดจนการทบทวนคำนิยามของกลไก การปกป้องสิทธิผู้ย้ายถิ่น โดยแนวทางเหล่านี้ได้นำมาจากการแจกแจงประเด็นทั้ง 7 ที่บรรจุอยู่ในแผนงาน 5 ปีของคณะกรรมการภาคประชาสังคมของ UNHLD (the Civil Society Steering Committee for the UNHLD) ที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่างๆทั่วโลกมากกว่า 100 องค์กร

ประเด็นทั้ง 7 ที่รวมอยู่ในแผนปฏิบัติการ 5 ปีเป็นผลผลิตจากการสานเสวนาอย่างต่อเนื่องระหว่างกลุ่มภาคประชาสังคม ไปจนถึงกลุ่มสหภาพแรงงานซึ่งต่างก็มีบทบาทเคลื่อนไหวในประเด็นเรื่องการย้ายถิ่นและการพัฒนา ทั้งนี้กระบวนการในการสังเคราะห์ประเด็นทั้งหมดนั้นได้รวมไปถึง การพิจารณาข้อเสนอแนะจากงานประชุมอื่นๆได้แก่ การประชุมเรื่องการย้ายถิ่นและการพัฒนา (Global Forum on Migration and Development: GFMD) ที่ประเทศมอริเชียส (พฤศจิกายน พ.ศ.2554) การประชุมนานาชาติเรื่องการย้ายถิ่นครั้งที่ 5 (the 5th World Social Forum on Migration) ณ.กรุงมะนิลา (พฤศจิกายน พ.ศ.2554) การประชุมความร่วมมือนานาชาติเพื่อการย้ายถิ่น (Global Coalition on Migration: GCM) ณ. ประเทศมอริเชียส กาน่า และกรุงมะนิลา และการประชุมครั้งล่าสุดที่กรุงนิวยอร์ก ในเดือนมกราคมที่ผ่านมา ซึ่งทางกลุ่มได้ตัดสินใจใช้ข้อมูลที่มีจากเอกสารฉบับนี้ในการอ้างอิงระหว่างการหารือ แต่อย่างไรก็ดีประเด็นทั้ง 7 ในแผนปฏิบัติการ 5 ปี ได้ถูกยื่นเสนอต่อสำนักเลขาธิการสหประชาชาติ (the UN Secretariat) สมาชิกของคณะกรรมการที่สองของสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ (the members of the UN General Assembly's Second Committee) และคณะผู้แทนในหน่วยภารกิจอื่นของสหประชาชาติ ณ.กรุงนิวยอร์ก ซึ่งล่าสุดได้รวมถึงการประชุมพลศาสตร์ประชากรและวาระการประชุมหรือหลังปี 2015 (the Population Dynamics and Post 2015 Agenda Consultation) ที่กรุงเจนีวาด้วย

1. การจัดระเบียบบริการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติ

ในช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมา การกำหนดวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานบริการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติ นับได้ว่าเป็นประเด็นที่หน่วยงานภาคประชาสังคมที่มุ่งเน้นการคุ้มครองสิทธิของกลุ่มแรงงานย้ายถิ่นให้ความสำคัญ เป็นลำดับต้นๆ ในขณะที่เดียวกันกับที่ฝ่ายรัฐบาลก็ได้แสดงท่าทีรับรู้ถึงความจำเป็นในการปรับปรุงกลไกและ กฎเกณฑ์สำหรับภาคส่วนดังกล่าวแต่เมื่อพิจารณาในเชิงปฏิบัติแล้วพบว่าทางภาครัฐยังไม่สามารถลดการแสวงหา ประโยชน์อย่างไม่เป็นธรรมต่อผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ความแตกต่างหลักระหว่างขั้นตอน ที่กฎหมายระบุไว้และขั้นตอนที่นายหน้าใช้ปฏิบัติจริงยังคงรับรู้ได้จากประสบการณ์ของกลุ่มแรงงานย้ายถิ่นเองดังต่อไปนี้ การเซ็นสัญญาทดแทน สัญญาซ้ำซ้อน การกู้เงินที่มีภาระผูกพันกับสัญญาจ้างงาน การเบียดสัญญา การสมรู้ร่วมคิดทุจริต ระหว่างนายหน้า เจ้าพนักงาน และหน่วยงานที่หักยืมเงิน ตลอดจนการเบิกจ่ายโดยไม่มีใบเสร็จ เป็นต้น

สหภาพแรงงานและกลุ่มภาคประชาสังคมจึงร่วมกันพัฒนาข้อเสนอแนะต่อภาครัฐเกี่ยวกับวิธีการจัดการปัญหาที่พบในการดำเนินงานหน่วยงานบริการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติดังกล่าวผ่านเวทีสานเสวนาระดับประเทศ ภูมิภาค และระหว่างประเทศ ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้มีจุดประสงค์เพื่อให้ภาครัฐนำไปปฏิบัติเพื่อให้การจัดระเบียบ ของภาคบริการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การร่วมมือระหว่างประเทศต้นทาง และประเทศปลายทางเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่น

ภาระค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวเนื่องกับการย้ายถิ่นของแรงงานย้ายถิ่นไร้ฝีมือ และมีระดับปานกลางมักมีจำนวนสูง ในขณะที่บริบทอื่นๆมีการกำหนดระเบียบชัดเจน แต่ในส่วนของค่านายหน้าในการให้บริการจัดหางาน สำหรับแรงงานข้ามชาติมักมีจำนวนสูงมากกว่าที่ทางภาครัฐได้ระบุไว้ ผู้นำจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติ มักคิดค่าใช้จ่ายเพิ่มอย่างผิดกฎหมายและข่มขู่เอาจากผู้ที่ยังหวังเข้ามาเป็นแรงงานย้ายถิ่น ซึ่งทำให้หลายครอบครัว จำต้องกู้ยืมเงินจากนายทุนนอกระบบที่คิดดอกเบี้ยสูงหรือยอมติดหนี้กับนายหน้างานเพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่าย ในการย้ายถิ่น นอกจากนี้ รัฐบาลในบางสมัยยังมีนโยบายให้แรงงานย้ายถิ่นกู้ยืมจากธนาคารด้วยอัตราดอกเบี้ยที่สูง เพื่อนำมาชำระค่าที่ได้รับบรรจุงานล่วงหน้า ซึ่งหนี้เหล่านี้จะถูกหักออกจากรายได้ของแรงงานในภายหลัง การใช้ชีวิตและทำงานภายใต้พันธนาการหนี้สินเหล่านี้จึงทำให้แรงงานย้ายถิ่นยินยอมทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานยาวนานและในสภาวะแวดล้อมที่เลวร้ายเพียงเพราะกลัวการสูญเสียงานหรือเพื่อจุดประสงค์ที่จะหาเงินให้ได้เร็วที่สุด เพื่อปลดหนี้ดังกล่าว ในเรื่องของเงินกลับบ้านแรงงานย้ายถิ่นมักถูกคิดค่าธรรมเนียมในอัตราสูงจากธนาคารพาณิชย์ ทุกครั้งที่มีการใช้บริการธุรกรรมอันเป็นส่วนที่เพิ่มค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานย้ายถิ่นขึ้นไปอีก จากสภาพปัญหาดังกล่าวทางภาคสังคมจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

- เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น โดยที่ภาครัฐของทั้งประเทศต้นทางและประเทศปลายทางควรที่จะร่วมมือกันเพื่อหาทางออกในการจัดการกับภาระค่าใช้จ่ายที่สูงดังกล่าวเพื่อลดความเสี่ยงในการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานย้ายถิ่น รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของการบังคับใช้กฎระเบียบเพื่อควบคุม การคิดค่าบริการหางานจากนายหน้าที่ผิดกฎหมาย

- ทุกภาคีรัฐควรร่วมกันลงนามในอนุสัญญาว่าด้วยสำนักงานเอกชน พ.ศ. 2540 (ค.ศ.1997) (ฉบับที่ 181)- ILO C181, Private Employment Agencies Convention (1997)
- ภาครัฐควรเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของกฎระเบียบที่คุ้มครองไม่ให้แรงงานข้ามชาติถูกแสวงประโยชน์ อย่างไม่เป็นธรรมจากสถาบันทางการเงินเมื่อต้องการทำธุรกรรมทางการเงิน
- ภาครัฐควรเพิ่มความโปร่งใสในขั้นตอนการการโอนเงินกลับบ้านของแรงงานข้ามชาติโดยสามารถแสดงอัตราค่าธรรมเนียมทางช่องทางของหน่วยงานรัฐทั้งที่ประเทศต้นทาง และประเทศปลายทาง
- ภาครัฐควรพิจารณาเพิ่มช่องทางโอนเงินกลับบ้านที่ปลอดภัยสำหรับแรงงานย้ายถิ่น

สร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้กับหน่วยงานบริการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติ

- เพื่อสนับสนุนการขจัดปัญหาทุจริตเชิงปฏิบัติในหน่วยงานบริการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติ การนำมาปฏิบัติซึ่งมาตรฐานทางจริยธรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็น WHO Code of Action on the International Recruitment of Health Personnel และ the Commonwealth Code of Practice for the International Recruitment of Health Workers ทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และระหว่างประเทศ จึงควรได้รับการพัฒนาาร่วมกันระหว่าง ผู้ให้บริการจัดหางาน, ผู้ว่าจ้าง, หน่วยงานรัฐ, สหภาพแรงงาน, ภาคประชาสังคม และกลุ่มแรงงานย้ายถิ่นและควรมีการเห็นสัญญาลงนาม โดยผู้ให้บริการจัดหางาน และอาชีพที่มีความเกี่ยวข้องในการบริการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติ ซึ่งรายละเอียดของมาตรฐานดังกล่าวควรถูกกำหนดขึ้นจากข้อเสนอแนะจากเวทีเสวนาหลายๆเวทีอีกด้วย
- ภาครัฐควรริเริ่มโครงการบริการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติระหว่างภาครัฐด้วยตนเองเพื่อลดการพึ่งพาบริการจากภาคเอกชน
- หน่วยงานบริการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติไม่ควรคิดค่าธรรมเนียมหน้าจากกลุ่มผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่น
- ระหว่างการรอกาน แรงงานย้ายถิ่นมักถูกนายหน้าบังคับให้ทำงานที่ไม่ได้ค่าจ้าง และมักเสี่ยงต่อการถูกควบคุมตัวหรือบังคับอบรมก่อนเดินทาง ทางภาครัฐจึงควรเฝ้าระวังประเด็นการอบรมก่อนการออกเดินทางและให้แน่ใจว่าการปฏิบัติเช่นนี้จะหมดไป
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labour Organization (ILO) ควรจัดทำอนุสัญญาเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อการบริการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติ และมาตรฐานทางจริยธรรมระดับระหว่างประเทศ
- คณะกรรมการว่าด้วยแรงงานข้ามชาติแห่งสหประชาชาติ หรือ the UN Migrant Workers Committee ควรพิจารณาตอบรับข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับบริการจัดหางาน (General Comment on recruitment)

สร้างระบบการออกใบอนุญาตที่โปร่งใสให้กับหน่วยงานบริการจัดหางาน

ที่ผ่านมาความพยายามในการจดทะเบียนหน่วยงานบริการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติทั้งในประเทศต้นทาง และปลายทางยังไม่ประสบความสำเร็จมากนัก ในหลายกรณี แม้บางหน่วยงานจะถูกขึ้นบัญชีดำไว้แล้ว ก็ยังสามารถกลับมา

ดำเนินงานใหม่ภายใต้ชื่อใหม่ในสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ที่เมืองอื่นได้ ดังนั้นการสร้างระบบ การออกใบอนุญาตที่มีประสิทธิภาพและความโปร่งใสจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยระบบดังกล่าวควรคำนึงถึง

- รัฐควรตั้งมาตรฐานที่เข้มงวดในการรับรองเพื่อออกใบอนุญาต
- ควรมีกฎหมายที่ครอบคลุมและกลไกการร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพในการตรวจสอบหน่วยงานบริการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติ
- หน่วยงานภาครัฐควรมุ่งเน้นการบังคับกฎเกณฑ์กับหน่วยงานบริการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติ และควรหมั่นตรวจสอบระยะเวลาบังคับใช้ของเอกสาร
- ควรกำหนดบทลงโทษที่มีความชัดเจนและทันท่วงทีต่อนายหน้าที่ละเมิดระเบียบที่กำหนดในใบอนุญาต
- ควรยกเลิกการออกใบอนุญาตให้กับหน่วยงานบริการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติที่กระทำผิด
- ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานบริการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติเป็นระยะๆ

ลดความยุ่งยากของขั้นตอนการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติ

หนึ่งในอุปสรรคหลายประการที่ทำให้แรงงานย้ายถิ่นมีสภาพเปราะบาง คือความยุ่งยาก และซับซ้อนของขั้นตอน ของการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นส่วนมากมีระดับการศึกษาไม่สูงนัก จึงมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบดังกล่าวน้อย ส่งผลให้กลุ่มผู้ที่ต้องการเป็นแรงงานข้ามชาติ มักเลือกเส้นทางการย้ายถิ่นที่ไม่ปกติ หรือให้ความไว้วางใจกับนายหน้าผิดกฎหมายตลอดจนคำแนะนำของครอบครัว เพื่อน คนรู้จัก ทั้งนี้เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงขั้นตอนทางราชการที่ซับซ้อนยุ่งยาก

อย่างไรก็ดีเพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงดังกล่าวทางภาครัฐจึงควร

- พิจารณาขั้นตอนการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ใช้ในปัจจุบันและลดความยุ่งยากของระบบ ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Processing Center) เพื่อลดบทบาทของนายหน้าหรือคนกลาง เพื่อลดการจัดหางานที่ผิดกฎหมาย
- สร้างศูนย์ให้ความช่วยเหลือเพื่อเพิ่มการเข้าถึงของแรงงานข้ามชาติต่อบริการจัดหางาน

การให้ความรู้ในช่วงก่อนตัดสินใจและช่วงก่อนออกเดินทางอย่างมีประสิทธิภาพ

- รัฐควรให้ความเชื่อมั่นว่าแรงงานข้ามชาติได้รับรู้ถึงสิทธิของตนอย่างเพียงพอ สภาพความเป็นจริงของการย้ายถิ่น ประเด็นจริยธรรมของนายหน้าหางาน ภาระทางสังคมของการย้ายถิ่น กลไกเงินชดเชย และ การเข้าถึงความยุติธรรม การเข้าถึงความช่วยเหลือในยามฉุกเฉิน ตลอดจนวัฒนธรรมของประเทศปลายทาง ในระหว่างการเดินทางตัดสินใจและช่วงก่อนออกเดินทาง
- รัฐควรให้ข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับประเทศปลายทาง, ภาคส่วนงาน, สิทธิต่างๆ ตลอดจนถึงการตอบสนองเชิงมิติหญิงชาย (Gender responsiveness) ในบริบทของสังคมนั้นๆ ทั้งในระหว่างการตัดสินใจและช่วงก่อนออกเดินทาง

การนำกลไกการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติไปปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานอย่างถูกต้อง และเปิดโปงหน่วยงานที่การกระทำผิด

รัฐควรรีเริ่มการดำเนินงานแบบเฉพาะเจาะจงแต่ครอบคลุม เพื่อแยกแยะ (identify) การกระทำที่ดีและไม่ดีออกจากกัน เพื่อสร้างบรรทัดฐานในการส่งเสริมสนับสนุนกลไกการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ดี ในขณะที่ทำการเปิดโปง และขจัดการจัดหางานที่ผิดกฎหมาย สหภาพแรงงานและภาคประชาสังคมได้ให้ข้อเสนอแนะ มุ่งหวังให้บรรลุจุดประสงค์ดังต่อไปนี้

- สร้างหน่วยงานเพื่อความร่วมมือในการตรวจสอบระหว่างกลุ่มนายหน้าและผู้ว่าจ้าง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายกลุ่ม ที่รวมไปถึงสหภาพแรงงานและภาคประชาสังคม
- รัฐควรดำเนินมาตรการด้วยความรอบคอบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกลไกการปฏิบัติ และเพื่อป้องกันไม่ให้หน่วยงานบริการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติหลีกเลี่ยงกฎหมาย สิ่งที่ต้องพิจารณาจึงมีดังต่อไปนี้
 - กำหนดบทลงโทษแต่ไม่จำกัดเพียงลักษณะการกระทำผิดดังต่อไปนี้ การส่งผู้เยาว์ไปทำงานต่างประเทศ, การดำเนินกิจการโดยไม่มีใบอนุญาต, การไม่ทำตามสัญญาว่าจ้าง และการส่งแรงงานย้ายถิ่นไปยังประเทศที่ไม่ได้รับการรับรองโดยรัฐบาล
 - ดำเนินคดีกับหน่วยงานบริการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติที่กระทำผิด
 - สั่งห้ามไม่ให้หน่วยงานบริการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติยึดเอกสารการเดินทางและ เอกสารว่าจ้างงานของแรงงานย้ายถิ่น
 - สนับสนุนการแบ่งปันและเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานบริการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติ และนายหน้าที่กระทำความผิดต่อสาธารณะ (เช่น หน่วยงานรัฐควรมั่นประกาศรายชื่อบัญชีดำของหน่วยงาน บริการจัดหางานหรือนายหน้าที่กระทำผิดผ่านทาง เว็บไซต์ของหน่วยงานรัฐเอง หรือแบ่งปันข้อมูลกับ หน่วยงานภาครัฐที่ดูแลเรื่องกิจการต่างประเทศของประเทศอื่นๆ)
 - ให้การรับรองกับหน่วยงานบริการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ดำเนินงานอย่างถูกต้อง
- จัดการกับปัญหาการทุจริต และลงโทษเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดดังกล่าว
- รัฐควรสร้างเครือข่ายที่เชื่อมโยงทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น สหภาพแรงงาน และภาคประชาสังคม เพื่อส่งเสริมศีลธรรมในภาคบริการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติในเชิงปฏิบัติ (เช่น การแบ่งปันข้อมูล, การพัฒนาและแจกจ่ายเนื้อหาหลักเกณฑ์ ตลอดจนการรณรงค์ต่างๆ)

พัฒนากลไกเพื่อจับคู่แผนการศึกษาและการอบรมต่างๆ ให้ตรงกับประเภทอุปสงค์ของตลาดแรงงาน (ที่ประเทศต้นทาง และประเทศปลายทาง)

- จัดการกับปัญหาความเหลื่อมล้ำระหว่างอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงาน ตลอดจนผลเสียที่เกิดจากการลดทักษะในการทำงานและ/หรือการว่างงานของแรงงานทั้งในประเทศต้นทาง และปลายทาง รัฐควรพิจารณาการนำนโยบายรับรองประเภททักษะในการทำงานมาปฏิบัติรวมทั้งการให้โอกาส การยกระดับทักษะและการรับรองทักษะแก่แรงงานย้ายถิ่นด้วย

- การให้โอกาสสำหรับกรวยระดับทักษะและการรับรองประเภททักษะในการทำงานควรทำควบคู่ไปกับ การสร้างงาน ในภาคสาธารณะเพื่อเพิ่มโอกาสการบรรจุเข้าทำงานของแรงงานย้ายถิ่น(โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับ แรงงานย้ายถิ่นที่ทำงานรับใช้ในบ้าน)
- รัฐควรเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำกรวยวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงานย้ายถิ่นทั้งในระยะสั้นและ ระยะยาว รวมถึงประเภททักษะที่เป็นที่ต้องการ ทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง
- รัฐจำเป็นต้องจัดการสรรหาทรัพยากรอย่างพอเพียงสำหรับการควบคุมภาคบริการจัดหางานสำหรับแรงงาน

2.ผู้ย้ายถิ่นตกค้าง

ผู้ย้ายถิ่นที่ตกค้างในสถานการณ์ฉุกเฉินได้รับความสนใจจากนานาชาติเป็นพิเศษโดยเฉพาะในช่วงปี พ.ศ. 2555 ระหว่างเหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศลิเบียอันเป็นเหตุให้กลุ่มแรงงานต่างพากันย้ายถิ่นไปที่บริเวณชายแดนเพื่อรอการอพยพซึ่งเป็นผลมาจากการปะทุของเหตุการณ์ความรุนแรง กลุ่มแรงงานกลุ่มนี้จึงได้ตกค้างอันมีสาเหตุมาจาก การที่พวกเขาไม่สามารถออกจากประเทศได้หากไม่ได้รับความช่วยเหลือเพิ่มเติม ในช่วงเวลาที่ผ่านมานวนคดีนี้ได้ถูก พิจารณาผ่านมุมมองด้านมนุษยธรรมซึ่งมองว่าการตกค้างของผู้ย้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ที่ไม่ได้เกิดขึ้นบ่อยนัก และผิดไปจากเกณฑ์ปกติที่จะสามารถจัดการได้โดยใช้หลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตาม กลุ่มแรงงานย้ายถิ่นเข้าใจปัญหาในมุมมองที่แตกต่างกันออกไปว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสิทธิมนุษยชน มากกว่า ซึ่งแนวคิดหลังได้รับการสนับสนุนโดยข้อโต้แย้งที่ว่าผู้ย้ายถิ่นนั้นสามารถถูกปล่อยให้ตกค้างได้ ในหลายสถานการณ์ (เช่น การไม่มีสถานะการลงทะเบียนหรือความไร้สัญชาติ, การไร้ความสามารถทางการเงิน, การปราศจากความสามารถหรือไม่ยินยอมย้ายถิ่นฐาน, กฎเกณฑ์ที่เข้มงวดบริเวณพรมแดน, และนอกจากนี้ยังรวมถึงสถานการณ์ฉุกเฉินประเภทต่างๆอีกด้วย)

รัฐจึงไม่ควรแบ่งแยกประเภทปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้ย้ายถิ่นตกค้างให้อยู่นอกกรอบทำงานประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชน แต่ควรกำหนดให้เป็นประเด็นเสริมต่อกรอบการทำงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนดังต่อไปนี้

- อนุสัญญาว่าด้วยผู้ลี้ภัย พ.ศ.2494 (The Refugee Convention 1951)
- อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ผู้ติดตามและครอบครัว พ.ศ. 2533 (The International Convention on the Rights of All Migrants Workers and Members of their Families 1990)
- อนุสัญญาว่าด้วยการลดสถานะการไร้สัญชาติ พ.ศ. 2504 (The Convention on the Reduction of Statelessness 1961)

รัฐควรพิจารณาทำความเข้าใจกับปัจจัยหลากหลายประการที่ทำให้ผู้ย้ายถิ่นกลายเป็น “ผู้ย้ายถิ่นตกค้าง”

ผู้ย้ายถิ่นกลายเป็นผู้ย้ายถิ่นตกค้างได้จากปัจจัยหลากหลายประการโดยมีสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นปัจจัยหนึ่ง นอกจากนี้ยังมีอีกหลายประเภทสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อสถานะทางกฎหมาย, ความปลอดภัยส่วนบุคคล, ความมั่นคง และความกินดีอยู่ดีของผู้ย้ายถิ่น อันได้แก่

- ผู้ย้ายถิ่นตกค้างอันเนื่องมาจากความไม่สงบทางการเมือง (civil unrest)

- ผู้ย้ายถิ่นตกค้างอันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ (natural disaster)
- ผู้ย้ายถิ่นตกค้างอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพทางภูมิอากาศ (climate change)
- ผู้ย้ายถิ่นตกค้างอันเนื่องมาจากโรคระบาด (epidemic)
- ผู้ย้ายถิ่นตกค้างอันเนื่องมาจากความรุนแรงทางเพศ (gender-based violence)
- ผู้ย้ายถิ่นตกค้างอันเนื่องมาจากควบคุมคนเข้าเมือง (immigration controls)
- ผู้ย้ายถิ่นตกค้างอันเนื่องมาจากการที่ไม่มีเอกสารรับรองสถานะและสถานะไร้สัญชาติ (lack of documentation and statelessness)
- ผู้ย้ายถิ่นตกค้างอันเนื่องมาจากการไร้ความสามารถทางการเงิน (lack of financial resources)
- ผู้ย้ายถิ่นตกค้างอันเนื่องมาจากการไม่ยินยอมอพยพกลับถิ่นฐาน (unwillingness to return)
- ผู้ย้ายถิ่นตกค้างอันเนื่องมาจากการถูกจำคุก (imprisonment)
- ผู้ย้ายถิ่นตกค้างในสถานหลบภัย/สถานสงเคราะห์ (safe houses/shelter)
- ผู้ย้ายถิ่นตกค้างอันเนื่องมาจากการกระทำของผู้ว่าจ้างงาน (conduct of employers)
- ผู้ย้ายถิ่นตกค้างอันเนื่องมาจากสถานะที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น (dependency status)
- ผู้ย้ายถิ่นตกค้างที่ถูกทอดทิ้งระหว่างทางโดยกลุ่มลักลอบนำคนเข้าเมือง (smugglers en-route)

ในกรณีของกลุ่มแรงงานย้ายถิ่นตกค้างอันเนื่องมาจากสถานการณ์ฉุกเฉิน (สถานการณ์ความขัดแย้ง, ภัยธรรมชาติ ฯลฯ) รัฐควรพิจารณาปฏิบัติตามแนวนโยบายดังต่อไปนี้

การร่วมมือพัฒนาแผนฉุกเฉินที่มีความรอบด้านและคำนึงถึงประเด็นด้านการตอบสนองเชิงมิติหญิงชาย โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานสิทธิมนุษยชน

นอกเหนือจากการประสานงานในช่วงสถานการณ์ฉุกเฉินที่มีลักษณะเฉพาะกิจแล้ว การประสานงานที่ให้ความสำคัญกับผู้ย้ายถิ่นเป็นหลัก โดยคำนึงถึงการตอบสนองเชิงมิติหญิงชาย และเรื่องสิทธิพื้นฐานประกอบกัน พบว่าเป็นหนึ่งในวิธีที่สามารถส่งเสริมให้ผู้ย้ายถิ่นตกค้างสามารถอพยพย้ายออกจากศูนย์กลางของความวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีได้มีข้อจำกัดในด้านเชื้อชาติ, สถานะทางกฎหมาย หรือ อัตลักษณ์ทางเพศ (Gender identity) แต่อย่างใด และเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ดังกล่าว รัฐจึงมีความจำเป็นต้องพิจารณาประเด็นดังต่อไปนี้

- รัฐไม่ควรทำให้ผู้ย้ายถิ่นต้องความผิดทางอาญา หรือถูกควบคุมตัวระหว่างสถานการณ์ฉุกเฉิน
- รัฐ (ต้นทาง, ระหว่างทาง, ปลายทาง) ควรร่วมกันพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นและ ระหว่างประเทศ เช่น สำนักงานข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights: OCHA) สำนักงานเพื่อการประสานงานด้านมนุษยธรรมแห่งสหประชาชาติ (the Office for the Coordination of Humanitarian Affairs: OCHA) ข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ (United Nations High Commissioner for Refugees: UNHCR) คณะกรรมการกาชาดสากล (International Committee of the Red Cross: ICRC) และหน่วยงานพันธมิตรอื่นๆที่รวมถึง องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

เลขาธิการแห่งสหประชาชาติ (UN Secretary-General) องค์การเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่ง สหประชาชาติ (UN Women) คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนนานาชาติเพื่อการประสานงาน ของหน่วยงานสิทธิมนุษยชน (International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions) หน่วยงานด้านมนุษยธรรม, ชุมชนท้องถิ่น และชุมชนผู้ย้ายถิ่น ในการสร้างแผนงานล่วงหน้าสำหรับ สถานการณ์ฉุกเฉินได้ทันที่ โดยเฉพาะกับพื้นที่ที่มีความเสี่ยง

- ประเทศต้นทางควรพัฒนากลุ่มติดตามงานที่เกิดจากการประสานงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายกลุ่ม เพื่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่รัฐในประเทศปลายทาง, รัฐบาลของประเทศเพื่อนบ้าน และกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ด้วยกันเองเพื่อส่งเสริมให้มีการตอบรับที่รวดเร็วและเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้ผู้ย้ายถิ่น กลายเป็นผู้ย้ายถิ่นตกค้าง
- ประเทศต้นทางควรรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับแผนงานสำหรับสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อให้ความรู้ในเวทีอบรม ช่วงก่อนออกเดินทาง การอบรมดังกล่าวควรรวมการสานเสวนาในประเด็นเกี่ยวกับประเภทของ สถานการณ์ฉุกเฉินและ แผนงานที่จะใช้รองรับสถานการณ์เหล่านั้น
- รัฐควรจัดหาให้ความช่วยเหลือทางการแพทย์อย่างพอเพียง ทั้งนี้รวมถึงเรื่องเพศอนามัยเจริญพันธุ์ (Reproductive health) และเรื่องที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานอื่นๆ เช่น อาหาร น้ำ สุขอนามัย ที่อยู่ที่ปลอดภัย เป็นต้น
- แผนงานเรื่องผู้ย้ายถิ่นตกค้างควรรวมอยู่ในบันทึกความเข้าใจ (MoUs) และมีการรับประกันการคุ้มครองทั้งในประเทศต้นทางและปลายทาง
- รัฐควรพิจารณาการจัดการกับกลไกการให้ความช่วยเหลือที่ปลอดภัยและตั้งอยู่บนพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน สำหรับกลุ่มแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัวให้สามารถเข้ามาใช้บริการได้โดยไม่ต้องหวาดกลัวต่อการถูกบังคับให้ย้ายถิ่นหรือทำให้ต้องความผิดทางอาญา
- รัฐควรพิจารณาความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือกับผู้เสนอรายงานพิเศษของสหประชาชาติว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชน ของกลุ่มผู้ย้ายถิ่นเพื่อสร้างกฎเกณฑ์หลัก และกรอบการทำงานเพื่อคุ้มครองสิทธิของกลุ่มผู้ย้ายถิ่น ในสถานการณ์ที่เลวร้าย
- รัฐควรพิจารณาให้ประเด็นของกลุ่มผู้ย้ายถิ่นที่อยู่ในสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นกำหนดการหลักของขั้นตอนการให้คำปรึกษา ระดับภูมิภาค (Regional Consultative Processes) และให้ความเชื่อมั่นว่ากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด จะเข้าร่วมในขั้นตอนดังกล่าว

การจัดการเอกสารประจำตัว และเอกสารเดินทางสำหรับผู้ย้ายถิ่นเพื่อที่พวกเขาจะสามารถเดินทาง สู่ บริเวณที่มีความปลอดภัยและสามารถคุ้มครองไว้ซึ่งสิทธิมนุษยชนได้อย่างต่อเนื่อง

ในประเทศที่ผู้ย้ายถิ่นมีความจำเป็นต้องใช้ใบอนุญาตให้ออกจากประเทศ (exit permit) ร่วมกับหลักฐานการอนุญาต ให้เข้าประเทศและใบอนุญาตทำงาน (entry/work visa) ควรมีการพิจารณานำมาใช้ซึ่งใบอนุญาตให้ออกจากประเทศ แบบฉุกเฉิน (emergency exit permit)ที่ไม่จำเป็นต้องให้นายจ้างยินยอมในกรณีที่มีเหตุการณ์ฉุกเฉินจากภัยธรรมชาติ ความ

ขัดแย้งแบบติดอาวุธ ภาวะสงคราม และสถานการณ์ฉุกเฉินรูปแบบต่างๆ เป็นต้น เพื่ออนุญาตให้ผู้ย้ายถิ่นสามารถ ออกจากประเทศได้ หรือเมื่อข้อกำหนดการอนุญาตให้ออกจากประเทศแบบปกติถูกยกเลิก ใบอนุญาตให้ออกจากประเทศ แบบฉุกเฉิน ควรมีข้อกำหนดที่สามารถให้ผู้ย้ายถิ่นสามารถกลับเข้ามาในประเทศได้อีกเมื่อเหตุการณ์ฉุกเฉินดังกล่าวสงบลง สถานทูตของประเทศต้นทางควรร่วมมือกับรัฐบาลของประเทศปลายทางเพื่อเสริมความเชื่อมั่นว่าใบอนุญาตดังกล่าวจะได้มีการนำมาใช้จริง วิธีดังกล่าวจะสามารถลดปัญหาที่เกิดจากการที่การที่ผู้ย้ายถิ่นกลายเป็นผู้ย้ายถิ่นตกค้างอันเนื่องมาจากการขาดเอกสารเพื่อใช้สำหรับการออกนอกประเทศ

พิจารณาและจัดหาทางเลือกในการส่งกลับประเทศ

ในระหว่างสถานการณ์ฉุกเฉิน ผู้ย้ายถิ่นตกค้างบางกลุ่มอาจเลือกที่อยู่ในบริเวณที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งอาจมาจากสาเหตุต่างกัน เช่น ผู้ย้ายถิ่นมีความกลัวว่าจะไม่สามารถกลับเข้ามาได้ได้อีกหลังจากเหตุการณ์สงบลง โดยเฉพาะหากผู้ย้ายถิ่นดังกล่าวไม่ได้ขึ้นทะเบียนจากลี้ภัยการถูกจ้องจําหรือผลกระทบอื่นๆ นอกจากนั้นอาจมีเหตุผล ในเรื่องส่วนตัวที่ทำให้ผู้ย้ายถิ่นไม่ประสงค์จะย้ายกลับถิ่นฐานเดิม ดังนั้นในการสร้างกลไกการรับมือกับเรื่องที่มี ความอ่อนไหวเหล่านี้ รัฐบาลจึงควรหยิบยื่นทางเลือกอื่น ๆ นอกเหนือจากการถูกส่งกลับสู่ถิ่นเดิม กลไกทางเลือกในการรับมือกับเรื่องอ่อนไหวมีดังต่อไปนี้

- การกำหนดเขตรักษาความปลอดภัย (safe zones) ในประเทศปลายทางและประเทศที่สาม ซึ่งรวมไปถึงความร่วมมือจากชุมชนเพื่อเสริมความเชื่อมั่นว่าพื้นที่เหล่านี้จะสามารถตอบสนองกับความต้องการของผู้อพยพได้จริง
- อำนวยความสะดวกในการย้ายถิ่นชั่วคราวให้กับประเทศที่สาม
- การให้ข้อมูลและความช่วยเหลือผ่านทางช่องทางที่ปลอดภัย สำหรับกรณีย้ายถิ่นซ้ำ (re-migration) ซึ่งเป็นผลมาจากการถูกส่งกลับถิ่นเดิม
- ทบทวนทางเลือกอื่นที่สามารถตอบสนองกับความต้องการของผู้ย้ายถิ่น และรับฟังความเห็นจากกลุ่มผู้ย้ายถิ่นเอง ในประเด็นทางเลือกของการอพยพย้ายถิ่นและการถูกส่งกลับถิ่นฐานเดิมเมื่อแผนการย้ายถิ่นฉุกเฉินได้ถูกพัฒนาขึ้น โดยมีความมุ่งหวังเพื่อพัฒนาทางเลือกที่ตอบสนองกับความต้องการของผู้ย้ายถิ่น
- รัฐบาลและสถานทูตควรใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่มีเพื่อหาตำแหน่งที่ตั้งของบริเวณที่อยู่ของผู้ย้ายถิ่น
- รัฐบาลควรให้ผู้ย้ายถิ่นได้มีอิสระในการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน (informed choice) ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการย้ายถิ่นหรือการอยู่ต่อในกรณีฉุกเฉินโดยไม่ต้องกังวลว่าจะต้องความผิดทางอาญา และ/หรือถูกบังคับส่งกลับสู่ถิ่นเดิม

พัฒนาแผนงานที่มีความครอบคลุมเพื่อช่วยเหลือผู้ย้ายถิ่นในการกลับคืนสู่ชุมชน

- ประเทศต้นทางควรพัฒนาแผนงานที่รองรับการย้ายกลับของผู้ย้ายถิ่นในกรณีฉุกเฉิน สิ่งที่สามารถทำได้คือการที่ให้ความช่วยเหลือผู้ย้ายถิ่นฐานกลับในเรื่องการเข้าถึงงานที่ดีหรือการพัฒนาฝีมือ การออกแบบแผนงานดังกล่าวควรกระทำโดยคำนึงถึงผู้ย้ายถิ่นเป็นหลักและทางรัฐควรจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมสำหรับสถานการณ์ฉุกเฉินเหล่านั้น

- รัฐบาลควรจัดสรรทรัพยากรเพื่อการบรรเทาทุกข์และการฟื้นฟูสำหรับผู้ย้ายถิ่นให้อย่างเพียงพอ และควรพิจารณาให้ความช่วยเหลือในด้านจิตวิทยาด้วย
- รัฐบาลควรส่งเสริมแผนการทำประกันที่ครอบคลุมไปถึงสถานการณ์ฉุกเฉิน แผนประกันดังกล่าวไม่ควรก่อให้เกิดข้อใช้จ่ายแก่ผู้ย้ายถิ่น
- รัฐบาลของประเทศต้นทางควรร่วมมือกับหน่วยงานบริการจัดการงานสำหรับแรงงานข้ามชาติในการให้จัดลำดับความสำคัญของผู้อพยพที่ถูกละทิ้งในการได้รับการจ้างงาน

3. การนำประเด็นด้านการย้ายถิ่นเข้าเป็นวาระการพัฒนาหลังปี พ.ศ.2558 (A.D.2015)

ในปลายปีพ.ศ. 2558 เมื่อเป้าหมายการพัฒนาห้าสหัสวรรษ (the Millennium Development Goals: MDGs) กำลังจะถึงช่วงเวลาสิ้นสุดลง ถึงแม้ในช่วงดังกล่าวประเด็นการย้ายถิ่นไม่ได้นับเป็นวาระหลักของ MDGs แต่ก็ได้มีการกล่าวถึงความเชื่อมโยงระหว่างการย้ายถิ่นและการพัฒนาอยู่บ่อยครั้ง ในความเป็นจริงเรื่องการย้ายถิ่นนั้นมีความเชื่อมโยงอยู่กับเป้าหมายอยู่หลายประการด้วยกัน จึงได้มีความพยายามในการจัดการสวนเสวนาและการวิเคราะห์เพื่อประเมินความเหมาะสมในการนำเอาประเด็นเรื่องการย้ายถิ่นเข้าเป็นวาระการพัฒนาหลังปี พ.ศ.2558

รัฐมีแนวโน้มที่จะสนับสนุนวาทกรรมเรื่อง "การย้ายถิ่นและการพัฒนา" ซึ่งส่งผลให้ผู้ย้ายถิ่นกลายเป็นตัวกลาง และตัวละครหลักในเรื่องการพัฒนามากกว่าการให้ความสำคัญเพียงแค่นี้ในประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชน และสิทธิแรงงานเท่านั้น และเพื่อที่เราจะสามารถหลีกเลี่ยงหลุมพรางที่มุ่งเน้นแต่เรื่องการศึกษา การทำให้ประเด็นเรื่องการย้ายถิ่นเข้าเป็นวาระหลังปี พ.ศ. 2558 จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะพิจารณาถึงข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ที่ได้ถูกจัดทำโดยสหภาพแรงงานและกลุ่มภาคประชาสังคมในประเด็นเรื่องการย้ายถิ่นและการพัฒนาในช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมาอย่างรอบด้าน โดยรัฐควรให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติดังต่อไปนี้

การจัดลำดับความสำคัญเรื่องการย้ายถิ่นและการพัฒนาโดยยึดหลักสิทธิมนุษยชนเป็นที่ตั้ง

เมื่อพิจารณาถึงวาระเรื่องการย้ายถิ่นในช่วงหลังปีพ.ศ.2558 รัฐควรจัดลำดับความสำคัญ ของกรอบการทำงานที่มีหลักสิทธิมนุษยชนและ UN Declaration on the Right to Development เป็นที่ตั้งซึ่งได้กล่าวถึง "สิทธิในการพัฒนาเป็นสิทธิพื้นฐานและไม่สามารถพรากไอนได้" ในขณะที่เดียวกันนโยบายเกี่ยวกับการย้ายถิ่นควรตั้งอยู่บนหลักสิทธิมนุษยชนซึ่งไม่เลือกปฏิบัติและไม่เอาเปรียบ แต่คุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนการรื้อโครงสร้างเกี่ยวกับเรื่องเพศ ชนชั้น และการจัดการทางสังคมที่เป็นต้นเหตุแห่งการข่มเหงตลอดจนการกระทำทารุณกรรมต่างๆ การที่แนวทางที่ยึดหลักสิทธิดังกล่าวจะนำมาซึ่งผลประโยชน์สูงสุดของการพัฒนาเพื่อการย้ายถิ่น รัฐควรพิจารณาประเด็นดังต่อไปนี้

- รัฐควรพิจารณารวมเอาแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องการย้ายถิ่นที่ตั้งอยู่บนหลักการเรื่องสิทธิเข้าไปในวาระการพัฒนาหลังปี พ.ศ.2558
- การพัฒนาควรถูกเข้าใจว่าเป็นขั้นตอนที่ทำให้เกิดความเข้าถึงทางสังคม วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมทางกฎหมายสำหรับทุกคนรวมถึงผู้ย้ายถิ่นและครอบครัว ขั้นตอนดังกล่าวควรเพิ่มความเชื่อมั่นในการเข้าถึงซึ่งการ

บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ เช่น การบริการสาธารณสุข การศึกษา และการบริการสาธารณะอื่นๆ การเข้าถึงความยุติธรรม การคุ้มครองทางสังคมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

- รัฐบาลควรจัดลำดับความสำคัญโดยเน้นเรื่องการสร้างงาน และความเป็นอยู่ที่ดี แทนที่จะพึ่งพาโครงการระยะสั้นที่ไม่คำนึงถึงการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานซึ่งทำให้เกิดภาวะสมองไหลในประเทศกำลังพัฒนา แรงงานข้ามชาติชั่วคราวมักไม่ถูกคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงานอย่างเต็มรูปแบบ การเข้าถึงประกันสังคม การบูรณาการทางสังคมในประเทศปลายทาง และสิทธิในการพบปะสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนสิทธิของการเป็นพลเมือง
- ผู้ย้ายถิ่นทุกคนควรมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในขั้นตอนการกำหนดนโยบาย รวมถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ
- รัฐบาลควรรับรองสิทธิของผู้อพยพ รวมถึงสิทธิในการสมาคม สิทธิการแสดงความคิดเห็น สิทธิการรวมกลุ่มและการเคลื่อนไหว ตลอดจนสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม
- รัฐบาลควรพิจารณาการนำมาปฏิบัติซึ่งนโยบาย **Universal Citizenship** ซึ่งได้ถูกนำมาปฏิบัติแล้วในประเทศเอกวาดอร์ โดยได้ยึดหลักการเคลื่อนที่อย่างอิสระอย่างไม่มีเงื่อนไข
- การมุ่งความสนใจไปที่ประเด็นการต่อต้านการก่อการร้ายและความมั่นคงนั้นทำให้ความสำคัญ ของสิทธิมนุษยชนของผู้ย้ายถิ่นมีความสำคัญลดน้อยลง ประเด็นเรื่องการย้ายถิ่นและการพัฒนา และประเด็นเรื่องความมั่นคงเป็นเรื่องที่แยกกัน และควรยึดถือปฏิบัติเช่นนั้น
 - รัฐบาลควรแยกนโยบายด้านการย้ายถิ่นออกจากวาระเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ ภูมิภาค และระหว่างประเทศ และควรพิจารณาเรื่องการย้ายถิ่นอยู่ภายใต้กรอบงาน ของเรื่องสิทธิมนุษยชน
 - รัฐบาลควรพิจารณาส่งเสริมประเด็นเรื่องความมั่นคงของมนุษย์
 - การกระทำที่ความผิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นควรถูกพิจารณาให้อยู่ในประเด็นของการกระทำผิด ทางแพ่งและทางบริหารมากกว่าจะเป็นการกระทำผิดทางอาญาหรือความมั่นคง

ทำให้การย้ายถิ่นเป็นเรื่องของทางเลือก ไม่ใช่ความจำเป็น

ถึงแม้จะมีการศึกษาซึ่งสาเหตุของการย้ายถิ่นไว้แล้วอย่างกว้างขวาง แต่รัฐบาลของประเทศต้นทางและปลายทาง ต่างก็มีความเชื่อซ้ำในการนำนโยบายที่สามารถบรรเทาปัญหาในเรื่องดังกล่าวไปปฏิบัติ ความต้องการของแรงงานที่มีราคาถูกลงและมีความอดทนต่อการทำงานหนัก ตลอดจนการอนุญาตให้เข้าประเทศ และทำงานชั่วคราวที่เข้มงวดทำให้ผู้ย้ายถิ่นตกอยู่ในสภาพเสียเปรียบและเสี่ยงต่อการถูกเอาเปรียบ มุมมองเรื่องการย้ายถิ่นและการพัฒนาจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยทางประวัติศาสตร์ที่ทำให้เกิดการพัฒนานี้ ไม่สมดุลที่ส่งผลมาจนถึงปัจจุบัน รัฐบาลจึงควรตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบในการทำให้เกิดการพัฒนา ของทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนและควรทำให้การย้ายถิ่นเป็นเรื่องของทางเลือกไม่ใช่ความจำเป็น โดยคำนึงถึง

- นโยบายเรื่องการย้ายถิ่นควรพิจารณารูปแบบของการถูกบังคับให้ย้ายถิ่น (เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาวะอากาศ การไม่มีงานที่ดี การถูกเลือกปฏิบัติในเชิงการพัฒนา และแรงกดดันทางการเมือง)

- รัฐบาลควรจัดสรรทรัพยากรทางเทคนิคและการเงินเพื่อส่งเสริมการพัฒนาในประเทศ **Global South** ตามที่ได้มีการตกลงกันในกระบวนการระหว่างรัฐ เช่น **WSSD, Rio** และ **IPCD** เป็นต้น

ยอมรับการมีส่วนร่วมของผู้ย้ายถิ่นในการพัฒนา และร่วมทำงานกับชุมชนพลัดถิ่นเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมและลดผลกระทบด้านลบที่เกิดจากการย้ายถิ่น

ในขณะที่การย้ายถิ่นสามารถนำมาซึ่งประโยชน์หลายประการ ภาระค่าใช้จ่ายซับซ้อนที่เกิดขึ้น ก็อาจเป็นผลพวงหนึ่งที่เกิดจากการย้ายถิ่นเช่นกัน รัฐมักมองแรงงานข้ามชาติเป็นเพียงกลไกหนึ่งทางเศรษฐกิจ และมิได้มองว่าพวกเขามีสิทธิและมีความเป็นมนุษย์เช่นกัน ในการให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์สูงสุด และลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการย้ายถิ่นให้มากที่สุด รัฐควรพิจารณาถึงประเด็นดังต่อไปนี้

- รัฐบาลควรตระหนักว่าการพึ่งพารายได้จากการส่งเงินกลับประเทศเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ต่อการพัฒนาระยะยาว รัฐบาลควรดำเนินนโยบาย กลไก และโครงการระดับประเทศที่มุ่งเน้นการพัฒนา และ การบูรณาการทางสังคม นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาควรเน้นการจัดการปัญหา เกี่ยวกับเรื่องความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ ความยากจน ความมั่นคงในงาน ความเป็นอยู่ที่ดีของประชากรอย่างยั่งยืน
 - รัฐบาลควรดำเนินนโยบายที่ส่งเสริมการเข้าถึงของส่งเงินกลับประเทศในราคาถูกลงหรือการเพิ่มช่องทางการโอนเงิน รายได้ของรัฐหรือบริษัทเอกชนที่เกิดจากการส่งเงินกลับประเทศ เช่น **Western Union** ไม่ว่าจะเป็นการค่าธรรมเนียมในกรณีเอกชน หรืออัตราแลกเปลี่ยนในกรณีของรัฐ ควรถูกนำไปใช้บางส่วนหรือเต็มจำนวนในการส่งเสริมความต้องการของสังคมและชุมชน เพื่อลดภาระที่เกิดเป็นผลกระทบทางสังคมและภาระอื่นๆของการย้ายถิ่น
 - รัฐบาลควรร่วมมือกับสหภาพแรงงานและภาคประชาสังคมที่จะสนับสนุนให้ชุมชนของผู้ที่มีความเชี่ยวชาญพลัดถิ่นได้ร่วมแบ่งปันความชำนาญและความรู้กับกลุ่มในประเทศต้นทางเพื่อที่จะเป็นอีกทางหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเศรษฐกิจ
- รัฐบาลต้องตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง วิชาการ และวัฒนธรรมของผู้ย้ายถิ่นในประเทศปลายทาง ในการส่งเสริมให้ผู้ย้ายถิ่นสามารถมีส่วนร่วมดังกล่าว รัฐควรพิจารณาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังต่อไปนี้
 - ตระหนักถึงทักษะและคุณสมบัติ และให้โอกาสผู้ย้ายถิ่นในการพัฒนาทักษะ
 - รัฐบาลควรเป็นผู้นำในกระบวนการเพิ่มความเข้าใจอันดีเกี่ยวกับผลกระทบทางบวกที่ผู้ย้ายถิ่นมีต่อสังคมในประเทศปลายทาง รัฐบาลควรปรับทัศนคติเกี่ยวกับผู้ย้ายถิ่น เช่น คำว่า “ผู้ย้ายถิ่นผิดกฎหมาย” เป็นต้น
 - รัฐบาลไม่ควรทำให้ผู้ย้ายถิ่นต้องความผิดทางอาญา
 - ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างผู้ย้ายถิ่นและประชากรของประเทศนั้น โดยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องการย้ายถิ่น และวัฒนธรรมของชุมชนผู้ย้ายถิ่น
- พัฒนารูปแบบการอบรมให้กับผู้บังคับใช้กฎหมาย ครู พยาบาล และเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานในสภาวะแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม และหลากหลายทางภาษา

4. สิทธิแรงงาน

ในประเทศปลายทางหลายประเทศ แรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ทำงานรับใช้ในบ้าน (migrant domestic workers) และแรงงานข้ามชาติที่ไม่จดทะเบียน (irregular migrants) มักไม่ถูกคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงาน ในบางประเทศทั้งแรงงานท้องถิ่นและแรงงานข้ามชาติ เช่น แรงงานทางทะเล (seafarers) แรงงานตามฤดูกาล (seasonal workers) และ แรงงานภาคเกษตรกรรม (agricultural workers) ต่างก็มิได้อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายแรงงานในประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิในด้านการสมาคม (association) และสิทธิในการต่อรองร่วมกัน (collective bargaining) หรือแม้แต่ในกรณีที่ กฎหมายแรงงานภายในประเทศ สามารถคุ้มครองแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ การบังคับใช้กฎหมาย และกลไกการชดเชยก็มักจะมีปัญหาให้เจอ เช่น การที่แรงงานข้ามชาติรู้สึกว่าคุณชมชู้โดยนายจ้าง และกลัวผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการร้องเรียน รวมถึงอุปสรรคด้านภาษา จนทำให้แรงงานดังกล่าวสมัครใจที่จะนิ่งเฉยเนื่องจากกลัวว่าจะตกงาน ตลอดจนการที่แรงงานเข้าไม่ถึง ความช่วยเหลือของกลุ่มต่างๆ ฯลฯ ในการให้ความเชื่อมั่นว่าแรงงานข้ามชาติ จะได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย และถูกคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงาน รัฐบาลควรบังคับใช้มาตรฐานเกี่ยวกับแรงงาน ตลอดจนการให้ความเชื่อมั่นว่าแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงกลไกการชดเชย รัฐบาลควรพิจารณา นำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อไปนี้

การให้ความเชื่อมั่นว่ากฎหมายแรงงานภายในประเทศได้มาตรฐานเดียวกับนานาชาติโดยรวมถึง การคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

ในฐานะของสมาชิกประชาคมนานาชาติ รัฐบาลมีภาระผูกพันในการปรับกฎหมายแรงงานและกลไกการบังคับใช้ ให้ได้มาตรฐานเดียวกันกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่พัฒนาโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ กฎหมายระหว่างประเทศอื่นๆ รัฐบาลต้องรับรองว่าการออกแบบและบังคับใช้นโยบายเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐาน และแรงงานจะไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน ก่อให้เกิดความผิดทางอาญาแก่ผู้ย้ายถิ่นที่ไม่จดทะเบียน, ปฏิเสธแรงงานข้ามชาติ ในการเข้าถึงงานที่ดี ตลอดจนการที่ไม่สามารถป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์อย่างไม่เป็นธรรม กับแรงงานข้ามชาติ

- ซึ่งในการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว นั้น ทางภาครัฐควรพิจารณาการให้สัตยาบันและ นำมาซึ่งการปฏิบัติ ตามอนุสัญญาระหว่างประเทศดังต่อไปนี้
 - อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกครอบครัว พ.ศ.2533 (ค.ศ.1990) International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families (1990)
 - อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) พ.ศ.2522 (ค.ศ.1979) International Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women (1979)

- อนุสัญญาว่าด้วยสถานภาพผู้ลี้ภัย พ.ศ.๒๔๙๔ (ค.ศ.1951) และ พิธีสารเกี่ยวกับสถานภาพผู้ลี้ภัย พ.ศ.2510 (ค.ศ.1967) The 1951 Refugee Convention and 1967 Protocol
- อนุสัญญาว่าด้วยสำนักหางานเอกชน พ.ศ.2540 (ค.ศ.1997) (ฉบับที่ 181) ILO Convention No. 181: Private Employment Agencies
- อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานรับใช้ในบ้าน พ.ศ.2554 (ค.ศ.2011) (ฉบับที่ 189) ILO Convention No. 189: Domestic Workers
- อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานอพยพ (บทบัญญัติเสริม) พ.ศ. 2518 (ค.ศ.1975) (ฉบับที่ 143) ILO Convention No. 143: Migrant Workers (Supplementary Provisions)
- อนุสัญญาว่าด้วยการอพยพเพื่อการทำงาน พ.ศ.๒๔๙๒ (ค.ศ.1949) (ฉบับที่ 97) ILO Convention No. 97: Migration for Employment
- อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (ค่าทดแทนกรณีประสบอุบัติเหตุ) พ.ศ.2468 (ค.ศ.1925) (ฉบับที่ 19) ILO Convention No. 19: Right to Compensation
- อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (การประกันสังคม) พ.ศ. ๒๕๐๕ (ค.ศ.1962) (ฉบับที่ 118) ILO Convention No. 118: Equality of Treatment (Social Security) Convention (1962)
- อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ The International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination
- อนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ The ILO's Eight Core Convention
 - อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว พ.ศ.2491 (ค.ศ.1948) (ฉบับที่ 87) C87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention (1949)
 - อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง พ.ศ.2492 (ค.ศ.1949) (ฉบับที่ 98) C98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention (1949) อนุสัญญาการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ พ.ศ.2473 (ค.ศ.1930) (ฉบับที่ 29) C29 Forced Labour Convention (1930) อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน พ.ศ.2494 (ค.ศ.1951) (ฉบับที่ ๑๐๐) C100 -Equal Remuneration Convention, 1951
 - อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ.๒๔๙๐ (ค.ศ.1957) (ฉบับที่ 105) C105 Abolition of Forced Labour Convention (1957)

- อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) พ.ศ.2501 (ค.ศ.1958) (ฉบับที่ 111) C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention (1958)
- อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ พ.ศ.2516 (ค.ศ.1973) (ฉบับที่ 138) C138 Minimum Age Convention (1973)
- อนุสัญญาว่ากรใช้แรงงานเด็กด้วยรูปแบบที่เลวร้าย พ.ศ.2542 (ค.ศ.1999) (ฉบับที่ 182) C182 Worst Forms of Child Labour Convention (1999)

: ● การให้คำแนะนำเพิ่มเติมต่อผู้ย้ายถิ่นโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักสิทธิมนุษยชนควรได้รับการพิจารณาเอกสารดังต่อไปนี้

- กรอบงานพหุภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ ILO's Multilateral Framework on the Protection of Migrant Workers
- ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิในการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ UN Declaration on the Right to Development
- การประชุมระหว่างประเทศว่าด้วยการเหยียดสีผิว World Conference Against Racism Program of Action
- การประชุมระหว่างประเทศว่าด้วยประชากรและการพัฒนา (ไคโร) Cairo Conference on Population & Development Program of Action
- การประชุมระหว่างประเทศว่าด้วยเรื่องผู้หญิง ครั้งที่ 4 (ปักกิ่ง) 4th World Conference on Women, Beijing Platform of Action
- ข้อเสนอแนะการทบทวนสถานการณ์สิทธิมนุษยชน) *Universal Periodic Review - UPR*
- ข้อเสนอแนะจากกลไกสนธิสัญญา และกระบวนการพิเศษที่เกี่ยวข้อง
- รัฐบาลควรพิจารณาว่านโยบายด้านแรงงานและการย้ายถิ่นที่ใช้อยู่ในได้ยึดถือหลักการเดียวกันกับอนุสัญญาต่างๆ ขององค์การสหประชาชาติ และองค์การแรงงานระหว่างประเทศในการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติหรือไม่ สำหรับความเหลื่อมล้ำที่ปรากฏรัฐบาลจำเป็นต้องดำเนินการปรับกฎหมายและนโยบายแรงงานที่มีอยู่ให้ได้มาตรฐานระดับเดียวกันกับหลักการด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนดังกล่าว รัฐบาลยังคงควรอ้างอิงถึงกรอบงานพหุภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานข้ามชาติเพื่อเป็นแนวทางในการปรับกฎหมายและนโยบายให้ได้มาตรฐานระดับเดียวกันกับกฎหมายระหว่างประเทศ
- รัฐบาลควรพิจารณาการส่งเสริมการดำเนินงานโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักสิทธิมนุษยชนเป็นหลัก โดยให้รับรองสิทธิการสมาคม, การได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียม, การเข้าถึงหลักประกันทางสังคม, การชดเชยเมื่อได้รับอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน, โอกาสการได้รับการว่าจ้าง และการส่งเสริมการปฏิบัติที่เท่าเทียมและไม่แบ่งแยก

- รัฐบาลควรรับรองแรงงานที่ทำงานรับใช้ในบ้านว่าเป็นแรงงานประเภทหนึ่ง และรวมเอาสิทธิของแรงงาน ที่ทำงานรับใช้ในบ้านเข้ากับกฎหมายแรงงานภายในประเทศและนโยบายที่สอดคล้องกับ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานรับใช้ในบ้าน พ.ศ.2554 (ค.ศ.2011) (ฉบับที่ 189)
- รัฐบาลควรดำเนินการจัดกฎหมายและการกระทำที่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติในธุรกิจบริการทางเพศ
- รัฐบาลควรขอคำแนะนำจากผู้ย้ายถิ่น, สหภาพแรงงาน, และองค์กรภาคประชาสังคมที่มีความหลากหลาย ควรร่างและปฏิบัติกลไกที่ใช้ประโยชน์สูงสุดจากเทคโนโลยีที่มี เพื่อรับรองความตรงต่อเวลา สม่าเสมอ และการจ่ายค่าจ้างที่เต็มจำนวน เช่นเดียวกับกับค่าล่วงเวลา, เงินโบนัส, ประกันสังคม และผลประโยชน์อื่นๆที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างงาน
- รัฐบาลควรลงนามและดำเนินการที่มีลักษณะทวิภาคีที่มีลักษณะโปร่งใสและเข้าถึงได้ ตั้งอยู่บนมาตรฐานเดียวกับนานาชาติเพื่อการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ประกอบกับการควบคุมดูแลที่เข้มงวดเช่นเดียวกับ การบังคับใช้ ดำเนินการที่มีลักษณะทวิภาคีดังกล่าวควรรวมเอาข้อกำหนดเกี่ยวกับเงินบำนาญที่มีความสะดวก ตลอดจนกลไกการประกันทางสังคมแบบครบวงจรไว้ด้วย
- รัฐบาลควรร่วมมือกับนายจ้าง, สหภาพแรงงาน, ชุมชนแรงงานข้ามชาติ และหน่วยงานภาคประชาสังคมในการสนับสนุนการย้ายถิ่นและนโยบายการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานสิทธิมนุษยชนที่ส่งเสริมการรวมตัวกันของครอบครัว การคุ้มครอง ส่งเสริมสิทธิในการได้รับข่าวสาร และเสรีภาพในการสมาคมสำหรับแรงงานข้ามชาติทุกคน โดยไม่คำนึงถึงสถานะทางกฎหมาย
- นโยบายเกี่ยวกับผู้ย้ายถิ่นควรได้รับการออกแบบหรือปรับปรุงเพื่อเพิ่มกลไกให้ผู้ย้ายถิ่นชั่วคราวสามารถเข้าถึงสิทธิการอยู่อาศัยอย่างถาวรและสิทธิพลเมือง
- รัฐบาลควรให้ความเชื่อมั่นว่าโครงการเพื่อผู้ย้ายถิ่นสามารถรับรองซึ่งทักษะ และคุณสมบัติของผู้ย้ายถิ่นได้ เพื่อมุ่งไปสู่การจ้างงานที่ได้คุณภาพ, การปฏิบัติที่เท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติ
- รัฐบาลของประเทศปลายทางควรยกเลิกระบบการออกใบอนุญาตให้เข้าประเทศแบบมีลักษณะผูกมัด (tied-visa) และใบอนุญาตทำงานที่ต้องผูกมัดแรงงานกับนายจ้างรายเดียว เนื่องจากวิธีการดังกล่าวเพิ่มความภาวะเสี่ยงให้กับแรงงาน ซึ่งขัดกับมาตรฐานแรงงานและอนุสัญญาด้านสิทธิมนุษยชน ใบอนุญาตทำงานและ/หรือใบอนุญาตให้เข้าประเทศต้อง มีลักษณะที่ยืดหยุ่นได้เพื่อเพิ่มทางเลือกในประเภทงานและไม่ขึ้นอยู่กับนายจ้าง
- รัฐบาลควรขยายการออกใบอนุญาตให้เข้าประเทศแบบหลายครั้งกับแรงงานข้ามชาติเพื่อให้พวกเขาสามารถกลับไป เยี่ยมครอบครัว หรือออกจากประเทศปลายทางในกรณีที่มีสถานการณ์ฉุกเฉินโดยไม่สูญเสีย สถานะทางกฎหมาย
- รัฐบาลควรดำเนินนโยบายที่ครอบคลุมถึงเหตุการณ์เมื่อแรงงานข้ามชาติว่างงานหรือสมัครใจลาออก พวกเขาควรจะมีสิทธิที่จะได้อยู่ต่อเพื่อหางานใหม่ ในขณะที่แรงงานท้องถิ่นได้รับผลประโยชน์ระหว่างว่างงาน แรงงานข้ามชาติก็ควรได้รับสิทธิดังกล่าวเช่นกัน

- รัฐบาลควรปฏิรูปใบอนุญาตให้ทำงานและระบบการอนุญาตเพื่อให้ความเชื่อมั่นว่า “แรงงานที่ด้อยทักษะ” จะมีสิทธิที่เท่าเทียมโดยคำนึงถึงความสะดวกของระบบใบอนุญาต, การรวมตัวกันของครอบครัว และความเป็นไปได้ของการตั้งถิ่นฐานถาวรแบบ “แรงงานที่มีทักษะสูง”
- รัฐบาลควรมีส่วนร่วมในการเสวนาเกี่ยวกับการย้ายถิ่นที่ตั้งอยู่บนการใช้พยานหลักฐาน และควรรับผิดชอบต่อการทำแผนผังการดำเนินงานคุ้มครองผู้ย้ายถิ่นที่ดี ตลอดจนการดำเนินขั้นตอนที่มุ่งสู่ การรับข้อหลักการและนำมาปฏิบัติ

ส่งเสริมสิทธิการคุ้มครองทางสังคม รวมถึงสิทธิทางสุขภาพ และความปลอดภัย และที่ทำงานที่มีสุขอนามัยที่ดี

- รัฐบาลควรส่งเสริมให้ผู้ย้ายถิ่นสามารถเข้าถึงการบริการทางด้านสุขภาพร่างกายและทางจิต รวมถึงด้านเพศและสุขอนามัยเจริญพันธุ์ รัฐบาลควรรับรอง, เคารพ และยืนยันในสิทธิด้านสุขภาพของผู้ย้ายถิ่น ในกรณีนี้ควรรวมไปถึงสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีการตรวจสอบเป็นประจำ รวมถึงการจัดสารเคมีที่ไวไฟรัฐบาลต้องยกเลิกนโยบายทางสุขภาพที่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสถานะของผู้ป่วย HIV และโรคติดต่อต่างๆเช่น วัณโรค ซึ่งส่งผลกระทบต่อสิทธิของผู้ย้ายถิ่น

ส่งเสริมให้ผู้ย้ายถิ่น แม้ยังไม่ได้จดทะเบียน สามารถเข้าถึงกระบวนการชดเชยเมื่อถูกละเมิดสิทธิ

- กระบวนการพิจารณาตามกฎหมายสำหรับคดีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติมักจะถูกดำเนินการโดยใช้ภาษาของประเทศเจ้าบ้าน (host countries) เป็นหลัก โดยไม่มีการให้ความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ หรือล่ามที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ดังนั้นรัฐจึงมีหน้าที่ต้องจัดล่ามที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความเป็นอิสระ ให้กับทุกคดีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ
- รัฐบาลควรส่งเสริมกลไกการร้องเรียนและการชดเชยที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะเมื่อแรงงานข้ามชาติ ถูกละเมิดสิทธิ กลไกเหล่านี้ควรเปิดโอกาสให้แรงงานต่างชาติในการเก็บรายละเอียดส่วนบุคคลและ สถานะทางกฎหมายเป็นความลับ รัฐบาลควรส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติมิให้ได้รับ ผลสะท้อนกลับทางกฎหมายจากนายจ้าง
- รัฐบาลควรจัดสรรการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแบบไม่คิดมูลค่าผ่านทาง **retainer** และ การเข้าถึง กลไกการชดเชยสำหรับแรงงานข้ามชาติ และควรให้ความสะดวกในการเข้าถึงบ้านพักปลอดภัย (Safe shelter) และการบริการที่เหมาะสม
- รัฐบาลควรมีงบประมาณ (หรือพนักงานไวยาภิการ) เพื่อสนับสนุนการให้บริการทางกฎหมายแบบไม่คิดมูลค่าสำหรับผู้ย้ายถิ่น สถานทูตควรเป็นผู้รวบรวมและแบ่งปันข้อมูลรายชื่อองค์กรที่ให้ความช่วยเหลือ ทางกฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติระหว่างสถานทูตด้วยกัน

- ประเทศปลายทางควรอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติและผู้รอดชีวิตจากการขบวนการค้ามนุษย์ได้มีโอกาสเลือกที่จะอยู่ต่อหรือหางานทำระหว่างรอการดำเนินคดี

มีส่วนร่วมในการเพิ่มความตระหนักในสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติ

- รัฐควรมอบหมายทรัพยากรให้กับการดำเนินการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติรวมถึงการเพิ่มความตระหนักรู้และสมรรถภาพให้กับเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อเพิ่มความเข้าใจในเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติรวมทั้งวิธีการนำปฏิบัติ ซึ่งกฎหมายและนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ
- รัฐบาลควรกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการร่วมมือกับสหภาพแรงงาน, ภาคประชาสังคม, และหน่วยงานด้านสื่อ เพื่อที่จะได้พึ่งพาและแบ่งปันวิธีการสื่อสารต่อสาธารณะ และโครงการเพิ่มความตระหนักรู้
- รัฐบาลร่วมกับผู้ย้ายถิ่น, สหพันธ์แรงงาน และกลุ่มภาคประชาสังคมที่หลากหลายควรให้ความเชื่อมั่นว่า ผู้ย้ายถิ่น รวมไปถึง ผู้ย้ายถิ่นที่ไม่ได้จดทะเบียนได้รับรู้และสามารถนำความรู้เกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบ ของพวกเขาไปใช้ได้จริง

ขยายการสนับสนุนเพื่อให้ผู้ย้ายถิ่นที่ไม่ได้จดทะเบียนสามารถเข้าถึงสิทธิได้

- แรงงานข้ามชาติไม่ว่าจะมีสถานะอย่างไรควรมีสิทธิที่จะได้รับบริการด้านสุขภาพและกฎหมายโดยมิต้องกลัวว่าจะถูกจับ, ชัง หรือส่งตัวกลับถิ่นเดิม หน่วยงานบริการควรได้รับการยกเว้นจากการถูกดำเนินคดีจากการ ให้บริการดังกล่าว
- รัฐบาลควรยกเลิกการกำหนดความผิดทางอาญาต่อสถานะไม่จดทะเบียน และควรกำหนดความผิดเฉพาะในกรณีที่มีความผิดทางปกครองเท่านั้น ดังนั้นจึงควรมีการถือสิทธิห้ามคุมขังผู้ย้ายถิ่นขณะดำเนินคดี แต่จะกระทำได้ในกรณีพิเศษ และควรเป็นทางเลือกสุดท้าย
- รัฐบาลควรเพิ่มจำนวนหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดูแลควบคุมเพื่อให้ผู้ย้ายถิ่นจะได้ไม่ต้องพึ่งพานายจ้างเท่านั้น ในการทำให้เอกสารถูกบันทึกจัดเก็บเข้าแฟ้มอย่างถูกต้อง และการทำให้ข้อมูลยังเป็นปัจจุบัน (validated)

5. สิทธิของผู้หญิงและหลักประโยชน์สูงสุดของเด็กในการอพยพย้ายถิ่น

กลุ่มสตรีเป็นกลุ่มที่เผชิญประสบการณ์การอพยพย้ายถิ่นหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานข้ามชาติเอง ผู้ติดตามของแรงงานข้ามชาติ การแต่งงานกับผู้ย้ายถิ่น และแม้แต่จะเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการอพยพย้ายถิ่น โดยเฉพาะกลุ่มสตรีที่เป็นแรงงานข้ามชาตินั้นต้องเผชิญกับความเสี่ยงกับการเข้าไม่ถึงการคุ้มครองทางแรงงาน กฎหมาย และสังคม ในบางภาคส่วน (รวมถึงงานบ้านและงานด้านอื่นที่มีสตรีเป็นประเภทแรงงานหลัก) สภาพการทำงาน และสภาพความเป็นอยู่มีส่วนร่วมทำให้ความเสี่ยงเหล่านั้นเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นเหตุให้แรงงานข้ามชาติสตรีมีความเสี่ยงใน การต้องเผชิญกับความรุนแรงทางเพศและร่างกาย, การถูกคุมขังระหว่าง การย้ายถิ่น, สุขภาพทรุดโทรม, ถูกปฏิเสธ สิทธิอนามัยเจริญพันธุ์, การจ่ายค่าจ้างซ้ำ หรือการ

ไม่ได้รับค่าจ้าง, การถูกยึดเอกสารเดินทางอย่างผิดกฎหมาย, การเลิกสัญญาอย่างผิดกฎหมาย และการเข้าไม่ถึงความยุติธรรม เป็นต้น

เมื่อกล่าวถึงสภาพปัญหาหลากหลายที่เหล่าสตรีย้ายถิ่นต้องเผชิญแล้วภาครัฐควรพิจารณาการริเริ่มการร่างและนำไปปฏิบัติซึ่งกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของกลไกสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศโดยมีสิทธิสตรีเป็นศูนย์กลาง เช่น การประชุมระหว่างประเทศเรื่องประชากรและการพัฒนา (ICPD PoA), แผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรีจากการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องผู้หญิงที่กรุงปักกิ่ง (BPfA) และ คณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง (CEDAW) และความเห็นทั่วไปหัวข้อ ๒๖ ของคณะกรรมการชุดดังกล่าว นโยบายเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานของทั้งประเทศต้นทาง ประเทศที่ทางผ่าน และประเทศปลายทาง ควรเล็งเห็นและรับรองสตรีในฐานะผู้ที่มีสิทธิที่เป็นส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจและมีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ดังกล่าว รัฐบาลควรพิจารณาทางเลือกเชิงนโยบายดังต่อไปนี้

การให้ความเชื่อมั่นว่าแรงงานข้ามชาติสตรีจะได้รับการคุ้มครองสิทธิตามแนวทางที่ระบุไว้ใน CEDAW กลไกระหว่างประเทศอื่นๆ แนวทางตามอนุสัญญาสิทธิมนุษยชน และกระบวนการพิเศษ รวมไปถึงผลสรุปจากคณะกรรมการสหประชาชาติ

รัฐบาลต้องพิจารณาในเรื่องประวัติศาสตร์ที่ยาวนานเกี่ยวกับการกีดกันทางเพศ (gender discrimination) และความไม่สมดุลซึ่งความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างหญิงชายซึ่งเป็นสิ่งที่กีดกันสตรีจากสิทธิที่จะได้งานที่ดี, สุขภาพ, การศึกษา, ความปลอดภัย, ความยุติธรรม และหลุดพ้นจากการกีดกันต่างๆเมื่อเข้าหรือออกประเทศ ในการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

- รัฐบาลควรพัฒนาตัวชี้วัดสำหรับติดตามผลที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักสิทธิ และตอบสนองมิติหญิงชาย และแยกข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางนโยบายการย้ายถิ่นฐานและการพัฒนา รวมไปถึงตัวชี้วัดที่สามารถวัดผล การปฏิบัติงานของตัวชี้วัดที่ได้ระบุไว้ในกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม พ.ศ.2509 (ค.ศ.1966) อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ผู้ติดตามและครอบครัว พ.ศ.2533 (ค.ศ.1990) และกลไกสิทธิมนุษยชนอื่นๆ ซึ่งรวมไปถึงแผนปฏิบัติการประชุม ระหว่างประเทศเรื่องประชากรและการพัฒนา แผนปฏิบัติการปักกิ่ง คณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง (CEDAW) และความเห็นทั่วไปหัวข้อ 26 ของคณะกรรมการชุดดังกล่าว
- รัฐบาลควรอ้างอิงถึงความเห็นทั่วไปหัวข้อ 26 ของคณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง (CEDAW) และแนวทางที่ 9.8 ของกรอบงานพหุภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยแรงงานข้ามชาติที่ให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อผู้ใช้แรงงานที่ทำงานรับใช้ในบ้าน, พนักงานฝึกงาน, แรงงานข้ามชาติชั่วคราว และแรงงานข้ามชาติสตรี ในการพัฒนานโยบายที่คุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติสตรี และครอบครัว ตลอดจนความสามารถในการเคลื่อนที่ของแรงงาน (mobility)

- รัฐบาลควรลงนามและนำเอาอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 189 ไปปฏิบัติ เพื่อให้การรับรองแรงงานที่ทำงานรับใช้ในบ้านในฐานะแรงงานประเภทหนึ่ง และให้ความคุ้มครอง ภายใต้กฎหมายแรงงานในประเทศ
- รัฐบาลควรมุ่งปฏิบัติเพื่อเสริมความเชื่อมั่นว่าการจ้างงานแรงงานข้ามชาติสตรีจะไม่ถูกจำกัดอยู่ในประเภทของแรงงานนอกระบบเท่านั้น และสิทธิที่ได้รับความคุ้มครองจะขยายไปถึงแรงงานสตรีที่จัดอยู่ในประเภท แรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิในการสมาคม
 - รัฐบาลควรลงนามและนำอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาปฏิบัติดังต่อไปนี้
 - อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว พ.ศ.2491 (ค.ศ.1949) (ฉบับที่ 87) C87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention (1949)
 - อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง พ.ศ.2492 (ค.ศ.1949) (ฉบับที่ 98) C98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention (1949)
 - อนุสัญญาการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ พ.ศ.๒๔๗๓ (ค.ศ.1930) (ฉบับที่ 29) C29 Forced Labour Convention (1930)
 - อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน พ.ศ.2494 (ค.ศ.1951) (ฉบับที่ 100) C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
 - อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ.2490 (ค.ศ.1957) (ฉบับที่ 105) C105 Abolition of Forced Labour Convention (1957)
 - อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) พ.ศ.2501 (ค.ศ.1958) (ฉบับที่ 111) C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention (1958)
 - อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ พ.ศ.2516 (ค.ศ.1973) (ฉบับที่ 138) C138 Minimum Age Convention (1973)
 - อนุสัญญาว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย พ.ศ.๒๕๔๒ (ค.ศ.1999) (ฉบับที่ 182) C182 Worst Forms of Child Labour Convention (1999)
- รัฐบาลต้องรับรองสตรีในฐานะผู้ถือสิทธิและเป็นผู้มีบทบาทอย่างจริงจัง (**active agent**) ในการเรียกร้องสิทธิและมีส่วนทำให้เกิดการพัฒนาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นธรรม และควรตื่นตัวในการจัดลำดับความสำคัญ ในการทำให้การกีดกันทางเพศหมดไป โดยไม่คำนึงถึงสถานะทางกฎหมายหรือปัจจัยอื่น ๆ รวมทั้งสัญชาติ, อายุ, เพศ และอัตลักษณ์ทางเพศ, สุขภาวะ, และสถานะการตั้งครรรภ์ และพัฒนามุมมองทางด้านเพศสภาพ ซึ่งเป็นการริเริ่มการคุ้มครองที่คำนึงถึง ความหลากหลายของประเภทความเสี่ยงเฉพาะที่แรงงานสตรีต้องเผชิญ และสามารถจัดสรรการชดเชยและเงินทดแทนให้
- รัฐบาลควรให้ความเชื่อมั่นว่าแรงงานข้ามชาติสตรีจะสามารถเข้าถึงข้อมูลและการศึกษา รวมทั้งการอบรมอาชีพจะแตกต่างกันกับสิทธิมนุษยชนศึกษา และโปรแกรมแนะแนวทางจนรวมไปถึงการฝึกภาษา

- รัฐบาลควรให้ความเชื่อมั่นว่าแรงงานข้ามชาติสตรีสามารถเข้าถึงการบริการทางด้านสุขภาพร่างกายและทางจิต ที่มีมาตรฐานสูงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ รัฐบาลควรรับรอง, เคารพ และยืนยันในสิทธิด้านสุขภาพ, สิทธิทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ของผู้ย้ายถิ่นสตรี ทั้งนี้รวมถึงจัดเตรียมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการ อย่างเป็นธรรมใน ด้านที่เกี่ยวกับสิทธิครอบครัวเรื่องเพศและอนามัยเจริญพันธุ์, การป้องกันและการรักษา โรคติดต่อทาง เพศสัมพันธ์และเอชไอวี, ทางเลือกที่ครบวงจรในการคุมกำเนิด สภาวะความเป็นมารดาและ การทำแท้งที่ ปลอดภัยในกรณีที่กฎหมายอนุญาต, การป้องกันและการตรวจพบ ในระยะแรกเริ่ม การส่งต่อผู้ป่วยที่มีโรค เกี่ยวกับระบบสืบพันธุ์ เช่น มะเร็งเต้านมและมะเร็งปากมดลูก ในตลอดวัฏจักรของการย้ายถิ่น รัฐบาลควรยกเลิก นโยบายที่เลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติทางสุขภาพ ไม่ว่าจะ เป็น สถานะของผู้ติดเชื้อเอชไอวีและตั้งครมซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสิทธิของสตรีย้ายถิ่น
- รัฐบาลควรให้ความเชื่อมั่นว่านโยบายและกฎระเบียบจะสะท้อนถึงสภาพความเป็นจริงและความหลากหลาย ของ ประสบการณ์ที่สตรีต้องเผชิญระหว่างการย้ายถิ่น รับรองและยืนยันในอำนาจการตัดสินใจของสตรีพร้อมทั้ง ปกป้อง และเติมเต็มสิทธิตลอดขั้นตอนการย้ายถิ่น รวมถึงการให้ความเชื่อมั่นในสถานะการย้ายถิ่นอิสระ (รวมไป ถึงการย้ายถิ่นเพราะการสมรส) ว่าสามารถอนุญาตให้ได้รับสิทธิในการทำงาน ให้ความเชื่อมั่นในการ เข้าถึงการ ชดเชยที่ประเทศปลายทาง (ในกรณีของการหย่าร้าง ความรุนแรงทางเพศและความเป็นหม้าย) และสำหรับสมาชิก ในครอบครัวหญิงที่ยังอาศัยอยู่ที่ชุมชนในประเทศต้นทางควรให้ความสำคัญกับการป้องกัน ความรุนแรงทางเพศ เป็นสำคัญ
- รัฐบาลควรจัดการกับอุปสรรคด้านนโยบายและอภิปรายความคิดริเริ่มต่างๆระหว่างประเทศต้นทางและปลายทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการบังคับใช้กฎหมาย, การเพิ่มความตระหนักรู้ และกลไกการชดเชยที่มีประสิทธิภาพ เพื่อ บรรเทาการแพร่หลายของการกระทำทารุณต่อสตรี
- รัฐบาลควรสนับสนุนการปรับตัวเข้ากับสังคม (integration) และการย้ายคืนถิ่นฐานเดิม (reintegration) ของสตรี ย้ายถิ่นและสตรีที่ย้ายกลับสู่ถิ่นฐานเดิมอย่างครอบคลุมโดยถือเอาสิทธิของสตรีเป็นหลัก ทั้งนี้ต้องพิจารณาเรื่อง การตอบสนองเชิงมิติหญิงชายและหลักสิทธิมนุษยชนด้วย
- รัฐบาลของประเทศต้นทางและปลายทางควรนำเอาข้อตกลงพหุภาคีและอนุสัญญาเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนต่างๆที่ ลดอุปสรรคในการเคลื่อนที่ของแรงงานข้ามชาติสตรีมาปฏิบัติ
- รัฐบาลไม่ควรกักขัง สตรีที่รอดชีวิตจากการค้ามนุษย์ หรือการกระทำรุนแรงทางเพศ หรือเป็นพยาน ต่อเหตุการณ์ ดังกล่าว สตรีที่มากับเด็ก หญิงแม่ลูกอ่อน สตรีมีครรภ์ หรือสตรีที่มีอาการป่วยทางจิต เพื่อจุดประสงค์เกี่ยวกับการ ย้ายถิ่น
- ในสถานที่ที่สตรีถูกกักขัง รัฐบาลควรดำเนินการให้ทางเลือกอื่นๆที่ตอบสนองเชิงมิติทางเพศมากกว่าการคุมขัง และทางเลือกเหล่านั้นไม่ควรจำกัดเพียงแค่อีกรูปแบบหนึ่งของการคุมขังเท่านั้น

กลไกในการคุ้มครองสิทธิและหลักสิทธิประโยชน์สูงสุดของเด็กในการย้ายถิ่น

“เด็กในบริบทของการย้ายถิ่น” นั้นรวมถึงเด็กที่ย้ายถิ่น (ไม่ว่าจะตามลำพังหรือเป็นผู้ติดตามของครอบครัวก็ตาม) เด็กที่ถูกพ่อแม่ที่เป็นผู้ย้ายถิ่นทิ้งไว้เบื้องหลัง และเด็กที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียน เด็กๆ ในบริบทของการย้ายถิ่นนับได้ว่าเป็น ส่วนสำคัญของการเคลื่อนตัวของประชากรในวงกว้างและซับซ้อนซึ่งในปัจจุบันเกิดขึ้นในหลายพื้นที่ในโลกและจำนวนเด็กที่เคลื่อนย้ายก็ได้เพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด สืบเนื่องจากการศึกษากรณีหนึ่ง เด็กนับเป็นจำนวนถึงหนึ่งในสี่ของจำนวนผู้ย้ายถิ่นทั่วโลก

เด็กมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์และได้รับการคุ้มครองจากหลักสิทธิมนุษยชน อย่างไรก็ตามก็ได้เกิดหลายคนในบริบท การย้ายถิ่น กลับถูกปฏิเสธในสิทธิมนุษยชนหลายๆที่พวกเขาควรได้รับ เด็กมากมายในประเทศเจ้าบ้าน (host countries) ได้รับการถ่ายทอดการไม่มีสถานะตามกฎหมายจากการที่ผู้ปกครองไม่ได้ขึ้นทะเบียน เด็กยังต้องแบกรับเอาภาระทางสังคมของการย้ายถิ่น โดยเฉพาะการแยกย้ายจากครอบครัว เด็กย้ายถิ่นที่ใช้เอกสารเดินทางปลอมนั้นมีความเปราะบางต่อการตีความผิดทางอาญา ถูกกระทำทารุณในระดับรัฐ เป็นเหยื่อของขบวนการค้ามนุษย์ และแรงงานที่ถูกบังคับ ในการจัดการความคุ้มครอง ที่เฉพาะเจาะจงและเข้มแข็งสำหรับเด็กย้ายถิ่น รัฐบาลควร

- ยอมรับอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child) และการบังคับใช้ ในภาพรวมกับเด็กที่อยู่ในบริบทของการย้ายถิ่นรวมถึงภาวะผูกพันที่จะไม่เลือกปฏิบัติกับเด็กโดยไม่คำนึงถึงสัญชาติและสถานะการย้ายถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลไกการควบคุมการย้ายถิ่นนั้นไม่ควรละไว้ซึ่งการพิจารณา ข้อเรียกร้องหลัก เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของเด็กในเชิงปฏิบัติที่อาจจะเกี่ยวข้อง การทำให้เด็กต้องความผิดทางอาญา โดยยึดเอาจากสถานะการย้ายถิ่นของเด็กเหล่านั้นเป็นหลัก ไม่สามารถนับได้ว่าเป็นการพิจารณาจากหลัก ผลประโยชน์สูงสุดของเด็ก
- ควรยอมรับว่าเด็กคือเจ้าของสิทธิและให้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่นที่มีผลกระทบต่อพวกเขา
- พัฒนานโยบายเฉพาะสำหรับเด็กที่อยู่ในบริบทการย้ายถิ่นซึ่งเกี่ยวข้องกับการลงทุนกับชุมชนในด้านการจัดส่งแรงงาน (sending area) ลดภาระทางเศรษฐกิจและสังคมของการย้ายถิ่น และให้ความเชื่อมั่นว่าเด็กที่ย้ายถิ่น จะอยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายและได้รับการรับรองในสิทธิของเด็กโดย อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก และมาตรฐานอื่นๆระหว่างประเทศ โดยไม่คำนึงถึงสถานภาพการย้ายถิ่น
- หยุดการทำให้เด็กต้องความผิดทางอาญาและการถูกละเมิดสิทธิต่างๆโดยยึดหลักจากสถานภาพการย้ายถิ่น เด็กไม่ควรถูกคุมขัง ส่งตัวกลับโดยลำพัง หรือถูกแยกจากครอบครัว ทั้งนี้โดยไม่คำนึงถึงสถานภาพการย้ายถิ่น ของผู้ปกครอง
- เพิ่มการเข้าถึงสิทธิเด็กตามหลักของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก, แนวทางและกลไกสิทธิมนุษยชนสากลอื่นๆ รวมไปถึงเด็กในวัยเรียน สามารถเรียนขั้นพื้นฐานระดับประถม มัธยม การเข้าถึงสาธารณสุข และสิทธิพื้นฐานอื่นๆ
- จัดตั้งเครือข่ายการคุ้มครองเด็กที่มีผู้ปกครองหรือผู้ดูแลอยู่ระหว่างการย้ายถิ่นที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักสิทธิ โดยให้ความสำคัญกับโรงเรียน, ชุมชน และเครือข่ายการคุ้มครองอื่นๆ

- ให้ความเชื่อมั่นว่าเด็กจะสามารถเข้าถึงการชดเชย รวมถึงการได้รับเงินชดเชย สำหรับการละเมิดสิทธิมนุษยชนระหว่างการย้ายถิ่น
- รับรองว่าเด็กในบริบทการย้ายถิ่นมาก่อน รัฐบาลควรพิจารณาการพัฒนานโยบายเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นว่า เด็กในบริบทของการย้ายถิ่นจะมีสิทธิในการอาศัยอยู่ในชุมชนเสรีระหว่างที่ต้องจัดการกับสถานะภาพทางกฎหมาย
- ลงนามและนำอนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ พ.ศ.2516 (ค.ศ.1973) (ฉบับที่ 138) และอนุสัญญาว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด พ.ศ.2542 (ค.ศ.1999) (ฉบับที่ 182) ไปปฏิบัติ ตลอดจนริเริ่มโครงการที่จะเด็กเคลื่อนย้ายออกจากการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด และป้องกันเด็กที่มีความเสี่ยงต่อการเข้าสู่การใช้แรงงานในขณะที่น่าเด็กเหล่านั้นกลับเข้าสู่สังคมในกระแสหลัก ในเวลาเดียวกันควรให้ความเชื่อมั่นว่าเด็กเคลื่อนย้ายที่มีวุฒิภาวะพอที่จะถูกจ้างงานได้แล้ว จะได้รับการคุ้มครองสิทธิอย่างครบถ้วน รวมถึงการมีสิทธิที่จะได้ทำงานในสถานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

6. การปรับนิยามใหม่ต่อกฎไคร่ระหว่างประเทศเพื่อคุ้มครองผู้ย้ายถิ่น

ปัจจุบัน ในขณะที่วาทกรรมระดับนานาชาติในเรื่องแรงงานข้ามชาติ (และสิทธิของแรงงานเหล่านั้นในวาทกรรม) ได้รับอิทธิพลจาก GFMD ซึ่งทำให้เหลือช่องว่างไม่มากสำหรับแนวทางการดำเนินงานที่แตกต่างออกไป ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และหน่วยงานเฉพาะอื่นๆ ในการคุ้มครองที่ส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ และครอบครัว อย่างไรก็ตาม องค์กรระหว่างประเทศอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศสามารถมีส่วนร่วม อย่างมีนัยยะสำคัญในวาทกรรมนี้เพราะกว่า 90% ของประชากรย้ายถิ่นนั้น ประมาณ 214 ล้านคนคือแรงงานข้ามชาติ

การย้ายจุดยืนของกรอบงานที่ตั้งอยู่บนหลักสิทธิว่าเป็นกรอบงานหลักต่อวาทกรรมระหว่างประเทศเกี่ยวกับ เรื่องการย้ายถิ่น ซึ่ง GFMD ควรประสานงาน, รับรอง, และดำเนินงาน

- รัฐบาลควรให้ความเชื่อมั่นว่ากระบวนการของ GFMD และการเสวนาระดับสูง (High-Level Dialogue: HLD) ตั้งอยู่บนหลักพื้นฐานสิทธิมนุษยชน และไม่เพียงแต่เป็นการเสวนาในเรื่องแรงงานย้ายถิ่นที่คำนึงผลทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว ในกรณีนี้รวมถึงการให้สัตยาบันและนำกลไกไปปฏิบัติดังนี้
 - ตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน พ.ศ.2491 (ค.ศ.1948) Universal Declaration of Human Rights (1948) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม พ.ศ.2509 (ค.ศ.1966) International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมือง และสิทธิทางการเมือง พ.ศ.2509 (ค.ศ.1966) International Covenant on Civil and Political Rights (1966)
 - อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกในครอบครัว พ.ศ.2533 (ค.ศ.1990) International Convention on the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families (1990)
 - 8 อนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

- อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว พ.ศ.2491(ค.ศ.1949) (ฉบับที่ 87) C87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention (1949)
- อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง พ.ศ.2492 (ค.ศ.1949) (ฉบับที่ 98) C98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention (1949)
- อนุสัญญาการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ พ.ศ.2473 (ค.ศ.1930) (ฉบับที่ 29) C29 Forced Labour Convention (1930)
- อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน พ.ศ.2494 (ค.ศ.1951) (ฉบับที่ 100) C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
- อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ.2490 (ค.ศ.1957) (ฉบับที่ 105) C105 Abolition of Forced Labour Convention (1957)
- อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) พ.ศ.2501 (ค.ศ.1958) (ฉบับที่ 111) C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention (1958)
- อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ พ.ศ.2516 (ค.ศ.1973) (ฉบับที่ 138) C138 Minimum Age Convention (1973)
- อนุสัญญาว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย พ.ศ.๒๕๔๒ (ค.ศ.1999) (ฉบับที่ 182) C182 Worst Forms of Child Labour Convention (1999)
- อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) พ.ศ.2522 (ค.ศ.1979) Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979)
- อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก พ.ศ.2538 (ค.ศ.1989) Convention on the Rights of the Child (1989)
- การให้คำแนะนำเพิ่มเติมต่อผู้ย้ายถิ่นโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักสิทธิมนุษยชนควรได้รับการพิจารณาเอกสารดังต่อไปนี้
 - กรอบงานพหุภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ ILO's Multilateral Framework on the Protection of Migrant Workers
 - ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิในการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ UN Declaration on the Right to Development
 - การประชุมระหว่างประเทศว่าด้วยการเหยียดสีผิว World Conference Against Racism Program of Action
 - การประชุมระหว่างประเทศว่าด้วยประชากรและการพัฒนา (ไคโร) Cairo Conference on Population & Development Program of Action

- การประชุมระหว่างประเทศว่าด้วยเรื่องผู้หญิง ครั้งที่ 4 (ปักกิ่ง) 4th World Conference on Women, Beijing Platform of Action
 - ข้อเสนอแนะการทบทวนสถานการณ์สิทธิมนุษยชน (Universal Periodic Review - UPR)
 - ข้อเสนอแนะจากกลไกสนธิสัญญา และกระบวนการพิเศษที่เกี่ยวข้อง
- **GFMD** ควรยืนยันว่าสิ่งที่พิจารณาเป็นลำดับแรกคือ เรื่องความต้องการเร่งด่วนสำหรับระบบธรรมาภิบาลระหว่างประเทศในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติและครอบครัวเมื่อรัฐบาลของประเทศนั้นๆ ล้มเหลวในการดำเนินการ
 - รัฐบาลควรเพิ่มความร่วมมือกับกลไกประจำสนธิสัญญา (treaty bodies) ที่เกี่ยวข้องเช่น กลไกการให้คำแนะนำ และกระบวนการพิเศษแห่งคณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ให้ความเชื่อมั่นว่ากระบวนการของ GFMD และ UNHLD เป็นกระบวนการที่เปิด มีความโปร่งใส และส่งเสริมการมีส่วนร่วม

- การหารือระดับสูง (High-Level Dialogue: HLD) ต้องส่งเสริมหน่วยงานของสหประชาชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และสำนักงานสหประชาชาติข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชน ให้มีบทบาทหลักในโครงสร้างของธรรมาภิบาลเพื่อที่จะให้ประเด็นการอภิปรายเกี่ยวกับการย้ายถิ่น ประเด็นเรื่องนโยบายและโครงการที่อยู่ในกรอบงานของสหประชาชาติ
- **GFMD** ควรเป็นองค์กรที่อยู่ภายใต้เครือข่ายการบริหารงานของสหประชาชาติเพื่อความตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส และตั้งอยู่บนกรอบงานสิทธิมนุษยชนและภาวะผูกพันระหว่างประเทศ
- สมาชิกของ **GFMD** ควรพิจารณาการประเมินผลของกระบวนการ **GFMD** อย่างมีความเป็นอิสระและต่อเนื่อง เพื่อเสริมความเชื่อมั่นว่ากระบวนการดังกล่าวจะสามารถตรวจสอบได้ โปร่งใส และยึดหลักการการมีส่วนร่วม ในระหว่างการดำเนินงานและผลลัพธ์ที่ออกมา กระบวนการดังกล่าวควรคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้ย้ายถิ่น สหภาพแรงงาน และภาคประชาสังคมที่มีความหลากหลาย
- การประชุม **GFMD** และ **HLD** ควรดำเนินโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมระหว่าง รัฐบาล ผู้ย้ายถิ่น สหภาพแรงงาน และกลุ่มภาคประชาสังคมที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมกระบวนการทำงานโดยยึดหลักสิทธิรวมถึงการทำงานที่ดี การประชุมดังกล่าวควรกล่าวถึงปัญหาเกี่ยวกับการย้ายถิ่นและการพัฒนาที่ต้องเผชิญโดยเสนอวิธีการจัดการกับปัญหาร่วมกัน
- การรับรองการมีส่วนร่วมในกระบวนการ **GFMD** และ **HLD** สำหรับผู้ย้ายถิ่น สหภาพแรงงาน และกลุ่มภาคประชาสังคมที่หลากหลายนั้นควรเป็นขั้นตอนที่มีความเปิดกว้าง และไม่จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมแบบตบแทน โดยไม่คำนึงถึงการรับรองขององค์การสหประชาชาติหรือการร่วมมือกับองค์การสหประชาชาติก่อนหน้านี้

- รัฐบาลควรเตรียมงบประมาณสำหรับผู้ย้ายถิ่น สหภาพแรงงาน และกลุ่มภาคประชาสังคมที่หลากหลายเพื่อให้สามารถเข้ามีส่วนร่วมกับการระดมทุนการ GFMD และ HLD
- GFMD และ HLD ควรจัดลำดับความสำคัญในการประสานงานร่วมกับผู้ย้ายถิ่น สหภาพแรงงาน และกลุ่มภาคประชาสังคมที่หลากหลาย การประสานงานกับกลุ่มผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มตั้นๆนั้นสามารถเพิ่มความเชื่อมั่นในประเด็นเรื่องการคุ้มครองสิทธิในขั้นตอนธุรกรรมการเงิน บริษัทรับโอนเงินและบริษัทอื่นๆ
- GFMD ควรดำเนินกระบวนการติดตามที่มีความโปร่งใสเพื่อที่จะประเมินผลกระทบที่ได้จาก the Civil Society Day ที่ GFMD จัดขึ้น

การมีส่วนร่วมกับการระดมทุนระดับภูมิภาคและนานาชาติโดยใช้แนวคิดสิทธิมนุษยชนของการเสวนาเรื่องการย้ายถิ่นและการพัฒนา

- รัฐบาลของประเทศ ASEAN ควรจัดลำดับความสำคัญของความสมบูรณ์และแนวทางการปฏิบัติของกลไก การคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติของ ASEAN ในขณะที่ภูมิภาคอื่นๆและภูมิภาคย่อยที่อยู่ในเอเชียแปซิฟิก ควรพัฒนาไกสิทธิของผู้ย้ายถิ่นที่สามารถคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของผู้ย้ายถิ่นในภูมิภาคนั้นๆได้
- รัฐบาลควรพัฒนาต้นแบบของการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ย้ายถิ่น สหภาพแรงงาน และกลุ่มภาคประชาสังคมที่มีความหลากหลาย และหน่วยงานของสหประชาชาติในกระบวนการให้คำปรึกษาในระดับภูมิภาค (Regional Consultative Process) เพื่อยกระดับความรู้และสัญญาที่มีอยู่ในเชิงปฏิบัติ
- รัฐบาลควรหลีกเลี่ยงการเคลื่อนย้ายแรงงานแบบหมุนเวียน (circular migration model) และแบบชั่วคราว (temporary migration model) เนื่องจากเป็นการป้องกันและจำกัดการเคลื่อนที่ของแรงงานข้ามชาติ และเพิ่มปัจจัยความเสี่ยงต่อการถูกรังแกทำทารุณและการไม่ถูกขึ้นทะเบียนในกรณีที่ถูกการแสวงหาผลประโยชน์ อย่างไม่เป็นธรรมจากนายหน้าหางานและนายจ้าง
- ประเทศปลายทางและต้นทางควรพิจารณาวิธีเริ่มและ/หรือทบทวนสนธิสัญญาทวิภาคีและพหุภาคีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานย้ายถิ่นที่มีอยู่ และทำให้เอกสารเหล่านั้นเป็นสาธารณะ รวมถึงบทบาทที่ประเทศเจ้าบ้าน มีส่วนร่วมในกลไกการปรับตัวเข้ากับสังคม และการย้ายคืนถิ่นฐานเดิมของแรงงานย้ายถิ่นตลอดจนการรับรอง การบริการจัดการงานที่มีศีลธรรมในช่วงที่แรงงานข้ามชาติได้เข้ามาทำงานที่ประเทศต้นทาง
- ประเทศต้นทางและปลายทางความให้ความเชื่อมั่นว่าสัญญาทวิภาคีจะสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อมีการพัฒนาขั้นตอนการปฏิบัติงาน กลไกการดูแลควบคุม และกลไกการร้องเรียน/ชดเชย อย่างโปร่งใสและตั้งอยู่บนพื้นฐาน ของการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ย้ายถิ่น สหพันธ์แรงงาน กลุ่มภาคประชาสังคมที่หลากหลาย ผู้ว่าจ้าง รัฐบาล และผู้กระทำทางสังคมอื่นๆ (other social actors)