



รายงานสรุปเชิงนโยบาย: รายงานการวิจัย เรื่อง แรงงานข้ามชาติ ที่เข้ามาทำงานตามฤดูกาลในประเทศไทย

แม้ว่าหลายภาคส่วนในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยจะต้องพึ่งพาแรงงานตามฤดูกาลจากประเทศกัมพูชาเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม เนื่องจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นตามฤดูกาลยังคงมีความคลุมเครือและไม่ชัดเจน และแรงงานยังคงขาดการเข้าถึงข้อมูล ส่งผลให้การย้ายถิ่นของแรงงานมีค่าใช้จ่ายที่สูง อีกทั้งยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคม

ที่มา

ปัจจุบัน มีแรงงานข้ามชาติจากประเทศกัมพูชา ลาว และเมียนมาจำนวนหลายหมื่นคนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตามฤดูกาล¹ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลตามมาตรา 64 แห่ง พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ของประเทศไทย ซึ่งหากเมื่อเทียบกับสิทธิและสวัสดิการที่แรงงานข้ามชาติประเทศอื่นได้รับแล้ว บทบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้สิทธิและสวัสดิการเพียงบางส่วนแก่แรงงานตามฤดูกาลเท่านั้น นอกจากนี้ รายงานหลายฉบับที่จัดทำโดยองค์กรพัฒนาเอกชนในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ ยังแสดงให้เห็นว่ามีการละเมิดสิทธิแรงงานอย่างแพร่หลาย และแรงงานยังคงขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิของตน อีกทั้งตลอดกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานยังต้องเผชิญกับความเสียหายในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งรวมถึงความเสี่ยงต่อการตกเป็นแรงงานขัดหนี้²

โครงการต่อต้านการค้ามนุษย์ในภูมิภาคเอเชียสนับสนุนโดยองค์การเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศของสหรัฐอเมริกาได้จัดทำรายงานฉบับนี้ขึ้นในระหว่างเดือนพฤษภาคมจนถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2565 เพื่อศึกษา นโยบายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ชาวกัมพูชาที่ย้ายถิ่นตามฤดูกาลเพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย³ โดยได้นำกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้ อันประกอบด้วย การวิจัยข้อมูลทุติยภูมิเบื้องต้น และการวิจัยเชิงคุณภาพขั้นปฐมภูมิ โดยการวิจัยข้อมูลทุติยภูมิ

จะศึกษากรอบนโยบาย สกิติ-พรรณนา และเอกสารงานวิจัยที่มีอยู่ในปัจจุบัน ในขณะที่การวิจัยเชิงคุณภาพจะเป็นการลงพื้นที่ การสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานข้ามชาติ และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เช่น เจ้าหน้าที่รัฐ นายจ้าง และองค์กรภาคประชาสังคม โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างกับแรงงานข้ามชาติตามฤดูกาลจากภาคบริการ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรมโรงงาน อาหารทะเล และแรงงานทำงานบ้านจำนวนทั้งสิ้น 110 คน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดน (อันได้แก่ จังหวัดจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว และจังหวัดตราด) และ ในประเทศกัมพูชา (เมืองปอยเปต) และ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 19 คน โดยเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ 3 คน นายจ้าง 6 คน และองค์กรภาคประชาสังคม 10 องค์กร นอกจากนี้ยังได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการทั้งหมด 2 ครั้ง เพื่อตรวจสอบข้อมูล พร้อมหารือร่วมกับเจ้าหน้าที่รัฐและองค์กรภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้องจากทั้งในประเทศไทยและประเทศกัมพูชา โดยได้นำเสนอข้อค้นพบเบื้องต้นเพื่อขอข้อมูลความเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุม

รายงานสรุปเชิงนโยบายฉบับนี้นำเสนอข้อค้นพบหลักและข้อเสนอแนะด้านการดำเนินงานเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งจากหน่วยงานรัฐ องค์กรนอกภาครัฐ และภาคเอกชนสามารถนำไปปรับใช้เพื่อเพิ่มโอกาสให้แรงงานสามารถเข้าถึงความคุ้มครองได้มากขึ้น ตลอดจนช่วยลดความเสี่ยงของแรงงานจากการถูกแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ทั้งนี้ ท่านสามารถดูรายงานฉบับเต็ม (ภาษาอังกฤษ) ได้ผ่านรหัสคิวอาร์ด้านล่างนี้



1 https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/c33cea75dc3c81eb7497c3eb809327e9.pdf

2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเทศไทยและกัมพูชาที่ปรากฏในรายงานการค้ามนุษย์ของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาฉบับล่าสุด

3. เพื่อวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ แรงงานข้ามชาติตามฤดูกาล หมายถึง แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในจังหวัดชายแดนของประเทศไทยเฉพาะช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่ได้ทำงานติดต่อกัน และไม่จำกัดอยู่แต่เพียงภาคอุตสาหกรรม สถานะทางกฎหมาย ช่องทางการย้ายถิ่นฐาน หรือระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยใดเป็นการเฉพาะ คำนิยามนี้มีวัตถุประสงค์ครอบคลุมถึงแรงงานชาวกัมพูชาส่วนใหญ่ที่ทำงานในประเทศไทยตามฤดูกาลหรือระยะสั้น



ข้อค้นพบหลัก

มาตรา 64 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ของประเทศไทย นำเสนออีกช่องทางในการอพยพ ย้ายถิ่นตามปกติอย่างเป็นทางการ (ช่องทางแรกที่เป็นที่นิยมคือ “การนำเข้าแรงงานตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ”) ซึ่งมีผลบังคับใช้กับแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ชายแดนของประเทศกัมพูชา ลาว และเมียนมา ที่ประสงค์ที่จะเข้ามาทำงานชั่วคราวหรือทำงานตามฤดูกาลในประเทศไทย โดยมาตรา 64 นี้กำหนดเกณฑ์ในการเดินทางเข้ามาทำงานตามฤดูกาลว่าให้ใช้ “บัตรผ่านแดน” (บัตรผ่านแดนตามมาตรา 64) และให้สิทธินายจ้างในจังหวัดชายแดนที่ได้รับอนุญาตสามารถจ้างแรงงานข้ามชาติที่อาศัยอยู่ในจังหวัดชายแดนที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ โดยต้องไม่ขัดต่อประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ซึ่งการอนุญาตให้แรงงานเข้ามาทำงานตามฤดูกาลโดยการถือบัตรผ่านแดนตาม มาตรา 64 นี้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 แล้ว

จากการวิจัยพบว่า ในทางปฏิบัติ แรงงานข้ามชาติตามฤดูกาลแทบทุกคนต้องพึ่งพานายหน้าหรือคนกลาง และเสียเงินจำนวนมากเพื่อให้ได้มาซึ่งบัตรผ่านแดนตามมาตรา 64 ทั้งนี้ ค่าธรรมเนียมทั้งหมดในการออกบัตรผ่านแดนที่รัฐบาลทั้งสองประเทศกำหนดไว้คือประมาณ 825 – 1,325 บาท⁴ แต่ในความเป็นจริง พบว่าแรงงานตามฤดูกาลส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการทำบัตรผ่านแดนประมาณ 5,000 – 6,000 บาท จากการสัมภาษณ์พบว่า มีแรงงานเพียงไม่กี่คนที่จ่ายเงินประมาณ 3,500 – 4,500 บาท ซึ่งแม้ว่าจะเป็นจำนวนเงินที่น้อยกว่าที่แรงงานส่วนใหญ่ต้องจ่าย แต่ยังคงมีราคาสูงกว่าค่าธรรมเนียมที่รัฐบาลกำหนดไว้ประมาณ 3 ถึง 4 เท่า จากการศึกษาวิจัยพบว่า มีกลุ่มแรงงาน 2 กลุ่ม ได้แก่ แรงงานประมง และแรงงานประจำในสวนผลไม้ที่นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าธรรมเนียมในการทำบัตรผ่านแดนตามมาตรา 64

นอกจากนี้ รายงานยังพบว่าชาวกัมพูชาทุกคนสามารถขอบัตรผ่านแดนตาม มาตรา 64 ได้ง่ายเมื่อได้รับความช่วยเหลือจากนายหน้า ด้วยเหตุนี้ แรงงานที่มีบัตรผ่านแดนจึงไม่ได้จำกัดอยู่แต่เพียงในบรรดาแรงงานที่มาจากจังหวัดชายแดนของประเทศกัมพูชาเท่านั้น สภาพการทำงานก็มีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละภาคอุตสาหกรรม อีกทั้ง ผู้ให้สัมภาษณ์ในงานวิจัยนี้ ยังได้แจ้งว่ามีการละเมิดสิทธิแรงงานหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็น การไม่มีสัญญาจ้าง การระงับการจ่ายค่าจ้าง การยึดเอกสารคนเข้าเมืองและเอกสารประจำตัว การจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และการบังคับทำงานล่วงเวลาเป็นเวลานาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแจ้งว่าได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

แรงงานข้ามชาติตามฤดูกาลในประเทศไทยยังต้องเผชิญกับอุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิแรงงานและการให้บริการสุขภาพ เนื่องจากบัตรผ่านแดนตามมาตรา 64 มีอายุ 90 วันเท่านั้น ดังนั้นจึงเกิดการตั้งคำถามว่าแรงงานกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁵ หรือไม่ เนื่องจากเงื่อนไขและความคุ้มครองส่วนใหญ่จะเริ่มต้นเมื่อพ้นช่วงเวลาทดลองงาน 120 วันไปแล้ว

แม้ว่ารูปแบบการทำงานตามมาตรา 64 จะเป็นการทำงานระยะสั้นและเฉพาะช่วงเวลาเท่านั้น แต่แรงงานบางคนยังเลือกที่จะเข้ามาทำงานผ่านช่องทางนี้ ด้วยเหตุผลที่แตกต่างกันออกไป ตารางด้านล่างได้สรุปจุดแข็งและจุดอ่อนของการโยกย้ายถิ่นฐานในลักษณะนี้ไว้ดังนี้

4. คำนวณตามตัวแปลงสกุลเงินอ่าวอนด้า ณ วันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2566

5. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ค.ศ. 1998) ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานข้ามชาติเฉพาะที่คล้ายคลึงกับแรงงานไทย และกำหนดความคุ้มครองที่ครอบคลุมในเรื่องเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงทำงานสูงสุด เวลาพัก สิทธิลาป่วย ลาพักร้อน และลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง การห้ามเลือกปฏิบัติ การคุกคามในที่ทำงาน และการใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น

ข้อสรุป : จุดแข็งและจุดอ่อนของการใช้บัตรผ่านแดนตามมาตรา 64

จุดแข็ง	
ความสะดวกในด้านกระบวนการขออนุญาต	แรงงานข้ามชาติสามารถได้รับสถานะคนเข้าเมืองที่ถูกกฎหมายผ่านระบบการขอใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 64 ได้ง่ายกว่าเนื่องจากมีค่าใช้จ่ายและขั้นตอนการขออนุญาตที่ซับซ้อนน้อยกว่า และใช้เอกสารน้อยกว่า
เปลี่ยนนายจ้างได้ง่ายกว่า	แรงงานสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ง่ายกว่าโดยการเดินทางกลับประเทศต้นทางและยื่นขอใบอนุญาตทำงานใหม่โดยนายจ้างรายใหม่
เดินทางกลับประเทศกัมพูชาได้ง่ายกว่า	แรงงานได้ทำงานใกล้บ้านและสามารถเดินทางกลับประเทศต้นทางได้โดยไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมการขออนุญาตกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีกครั้งหรือเสียค่าเดินทางเป็นจำนวนมาก
แรงงานมีค่าใช้จ่ายน้อย	การขอเอกสารประจำตัว บัตรผ่านแดน และใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 64 มีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยาก และค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเมื่อเทียบกับการทำหนังสือเดินทางและการดำเนินการตามขั้นตอนการนำเข้าแรงงานตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ
ตอบสนองต่อความต้องการของคนในพื้นที่	ใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 64 ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในท้องถิ่นทั้งสำหรับนายจ้างและแรงงาน
จุดอ่อน	
ระยะเวลาที่ไม่สัมพันธ์กัน	บัตรผ่านแดนมีอายุ 2 ปี ในขณะที่ใบอนุญาตทำงานมีอายุ 90 วัน และการตรวจลงตรามีอายุ 30 วัน ทำให้แรงงานต้องเดินทางออกนอกประเทศไทยและเดินทางกลับเข้ามาใหม่อีกครั้งทุก 30 วัน เนื่องจากแรงงานต้องทำงานเกือบทุกวัน และหลายคนทำงานในพื้นที่ที่ห่างไกลจากเขตชายแดน แรงงานจึงต้องจ่ายเงินเพื่อมอบหมายให้นายจ้างหรือคนกลางดำเนินการต่ออายุให้แทน ทำให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น
ข้อจำกัดในการใช้สิทธิ	แรงงานที่ถือใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 64 มิได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเต็มที่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เมื่อเทียบกับแรงงานประเภทอื่น นอกจากนี้ แรงงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมเกษตร ยังต้องเผชิญกับช่องโหว่ในการได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายเพิ่มขึ้นอีก และในฐานะที่เป็นแรงงานข้ามชาติ สิทธิด้านสภาพแรงงานของแรงงานข้ามชาติตามฤดูกาลจึงมีอยู่อย่างจำกัด
ข้อจำกัดในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์	นายจ้างไม่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานตามมาตรา 64 กับกองทุนประกันสังคมของรัฐบาลไทย ดังนั้น แรงงานจึงไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ใด ๆ จากกองทุนประกันสังคม หรือกองทุนเงินทดแทนได้
การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากมาตรา 64 โดยนายจ้าง	นายจ้างบางรายอาศัยช่องว่างของมาตรา 64 ในการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากแรงงาน โดยแทนที่จะจ้างแรงงานประจำและปฏิบัติตามกฎหมายและสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคม นายจ้างบางรายกลับอาศัยมาตรา 64 เพื่อเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว อีกทั้ง ยังผลักราคาใช้จ่ายเพิ่มเติมในการต่อวีซ่าและต่อใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงาน
การพึ่งพานายหน้า	ในทางทฤษฎี ค่าธรรมเนียมและค่าบริการที่รัฐกำหนดไว้คือ 825 – 1,325 บาท ซึ่งเป็นราคาที่สมเหตุสมผล แต่ในทางปฏิบัติ แรงงานจะต้องจ่ายเงินมากกว่านั้นเพื่อจ้างให้นายหน้าเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการอพยพย้ายถิ่น โดยผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่แจ้งว่าได้จ่ายเงินประมาณ 5,000 – 6,000 บาทเพื่อดำเนินการดังกล่าว
ข้อจำกัดในการเดินทาง	แรงงานมีข้อจำกัดในการเดินทางภายในประเทศไทย เนื่องจากบัตรผ่านแดนจำกัดให้แรงงานต้องอยู่ในพื้นที่ที่กำหนดไว้เท่านั้น นอกจากนี้บัตรผ่านแดนยังทำให้แรงงานที่อาศัยอยู่ใกล้กับนายจ้าง แต่อยู่ห่างจากบริเวณจุดผ่านแดน ต้องเดินทางไกลโดยไม่จำเป็น ข้อจำกัดนี้ทำให้แรงงานไม่สามารถเดินทางจากบ้านไปทำงานตามวิธีการปกติตามต้องการได้

แม้ว่ากฎหมายระดับประเทศจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานโดยใช้บัตรผ่านแดนตามมาตรา 64 แต่การบริหารจัดการบัตรผ่านแดนนั้นอยู่ภายใต้การกำกับของหน่วยงานระดับจังหวัด นอกจากนี้ นอกเหนือจากการนำเข้าแรงงานตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือและบัตรผ่านแดนตามมาตรา 64 แล้ว ยังมีการนำเข้าแรงงานในรูปแบบอื่น ๆ ในระดับท้องถิ่นตามพื้นที่ชายแดน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับการทำงานตามฤดูกาลในกรณีที่ไม่สามารถนำบัตรผ่านแดนตามมาตรา 64 มาใช้งานได้ การนำเข้าแรงงานในรูปแบบอื่น ๆ มีลักษณะสำคัญ คือการอนุญาตให้แรงงานข้ามเขตแดนได้ทุกวันตามช่องทางธรรมชาติ ซึ่งขจัดปัญหา

การที่แรงงานต้องเดินทางไกลเพื่อข้ามแดน ณ จุดผ่านแดนที่กำหนดไว้ในบัตรผ่านแดนตามมาตรา 64 อีกทั้งยังไม่ต้องถูกเรียกเก็บค่าผ่านแดนในราคาครั้งละ 250 บาท ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายจำนวนมากสำหรับแรงงานที่ต้องข้ามเขตแดนทุกวัน การนำเข้าแรงงานในรูปแบบอื่น ๆ ที่กล่าวถึงนี้ จึงสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการของเจ้าหน้าที่ แรงงาน และภาคอุตสาหกรรม ต่าง ๆ ให้มีรูปแบบการนำเข้าแรงงานที่ตอบสนองต่อสภาวะในท้องถิ่น และในขณะเดียวกันก็สัมพันธ์กับความต้องการของแรงงานข้ามชาติทั้งที่เข้ามาทำงานในระยะสั้นและตามฤดูกาล

ข้อเสนอแนะ

โครงการต่อต้านการค้ามนุษย์ในภูมิภาคเอเชียสนับสนุนโดยองค์การเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศของสหรัฐอเมริการ่วมมือกับโครงการต่อต้านการค้ามนุษย์สนับสนุนโดยองค์การเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศของสหรัฐอเมริกาในประเทศไทยและประเทศกัมพูชา เพื่อจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อตรวจสอบข้อค้นพบจากรายงานฉบับนี้ขึ้น ร่วมกับผู้แทนจากหน่วยงานรัฐและองค์กรภาคประชาสังคมจากแต่ละประเทศเพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งได้ข้อสรุปดังนี้

สำหรับผู้กำหนดนโยบาย:

- ขยายอายุใบอนุญาตทำงานตามฤดูกาลเป็น 5 เดือน เพื่อให้ครอบคลุมฤดูเก็บเกี่ยว
- ยกเลิกข้อกำหนดในการให้แรงงานที่ถือใบอนุญาตทำงาน 90 วันต้องขอตรวจลงตราทุกเดือน
- ให้ความช่วยเหลือด้านการขออนุญาต และลดขั้นตอนที่ซับซ้อนเพื่อให้แรงงานและนายจ้างสามารถขอใบอนุญาตทำงานตามฤดูกาลได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องผ่านนายหน้า
- ขยายการเข้าถึงกองทุนประกันสังคมของรัฐบาลไทยให้ครอบคลุมแรงงานข้ามชาติทุกประเภท
- แก้ไขเปลี่ยนแปลงบทบัญญัติของกฎหมายเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติตามฤดูกาลสามารถเข้าถึงสิทธิและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายได้อย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะทำงานในรูปแบบใดและในภาคอุตสาหกรรมใดก็ตาม
- นำข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ระดับจังหวัดและระดับอำเภอมาพิจารณาแก้ไขเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานตามฤดูกาลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
- นำข้อเรียกร้องและข้อมูลที่ได้รับจากแรงงานมาพิจารณาเพื่อพัฒนานโยบาย โดยจัดให้แรงงานข้ามชาติที่เกี่ยวข้องและผู้แทนแรงงานมีสิทธิเข้าร่วมหารือเพื่อการพัฒนา นโยบาย
- เพิ่มการตรวจแรงงานในพื้นที่ชายแดน โดยกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานใช้แนวปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อตรวจสอบการบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานขัดหนี้ และการใช้แรงงานเด็ก

สำหรับองค์กรภาคประชาสังคม:

- สร้างบัญชีรายชื่อกองทุนสุขภาพต่าง ๆ (เช่น กองทุนเอ็มฟันด์) ที่เปิดให้บริการสำหรับแรงงานข้ามชาติ โดยระบุข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ และวิธีเข้าร่วมกองทุนเหล่านั้น
- ระบุช่องว่างของความคุ้มครองภายใต้กองทุนสุขภาพ และดำเนินการเพื่อปิดช่องว่างเหล่านั้น ดำเนินงานร่วมกับบริษัทประกันภัยเพื่อขยายการเข้าถึงกองทุนเอ็มฟันด์ หรือกองทุนอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน ให้ครอบคลุมแรงงานข้ามชาติทั้งหมด และทำงานร่วมกับบริษัทประกันภัยเพื่อขยายความคุ้มครองให้ครอบคลุมพื้นที่ชายแดนทั้งหมด
- ดำเนินงานร่วมกับผู้นำแรงงานที่สรรหาแรงงานข้ามชาติตามฤดูกาลตามพื้นที่ชายแดนของทั้งสองประเทศเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการขอเอกสารคนเข้าเมืองที่เหมาะสมกับแรงงาน และสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับบริการให้ความช่วยเหลือขององค์กรภาคประชาสังคม
- ดำเนินงานร่วมกับรัฐบาลเพื่อสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายตามที่ระบุไว้ข้างต้น
- ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานข้ามชาติตามฤดูกาลในการหางานอื่นเมื่อสิ้นฤดูกาลทำงาน
- ติดต่อกับผู้เกี่ยวข้องในชุมชนแรงงานข้ามชาติตามฤดูกาลที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ชายแดนของทั้งสองประเทศ และให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานข้ามชาติตามฤดูกาลด้วยการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน กฎหมายคนเข้าเมือง บริการให้ความช่วยเหลือ และสิทธิตามกฎหมายของแรงงานข้ามชาติตามฤดูกาล
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อมูลและความเห็นของแรงงานจะถูกนำไปใช้พัฒนานโยบาย และหารือด้านนโยบายต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความต้องการในระดับท้องถิ่นของแรงงานตามฤดูกาล

สำหรับภาคเอกชน – ภาคอุตสาหกรรม ผู้ค้าปลีก และบริษัทข้ามชาติ:

การกระตุ้นให้ผู้ประกอบการในระดับท้องถิ่นปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานนั้นเป็นเรื่องที่ท้าทาย วิธีการหนึ่งที่สามารถผลักดันให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมาย คือการกำหนดให้ผู้มีอำนาจดำเนินการในห่วงโซ่อุปทานปลายทาง เช่น ผู้ค้าปลีก และบริษัทข้ามชาติ มีหน้าที่ตรวจสอบให้แน่ใจว่าแนวปฏิบัติด้านแรงงานตลอดห่วงโซ่อุปทานของตนนั้นเป็นไปอย่างมีจริยธรรม

- สอบถามผู้จัดหาวัตถุดิบว่ามีการจ้างแรงงานข้ามชาติตามฤดูกาลหรือไม่ และขอรายละเอียดการจ้างงาน รวมถึง สัญญาจ้างงาน ใบอนุญาตทำงาน อัตราค่าจ้าง ระยะเวลาการจ้างงาน และสภาพการทำงาน
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้จัดหาวัตถุดิบเคารพสิทธิแรงงานโดยการติดตามตรวจสอบ เสริมสร้างศักยภาพ และให้สิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาการปฏิบัติต่อแรงงานให้ดียิ่งขึ้น
- กำหนดมาตรฐานและแนวปฏิบัติภายในสำหรับการจ้างแรงงานข้ามชาติตามฤดูกาล รวมถึง กำหนดเงื่อนไขว่าเมื่อใดที่ควรมีการจ้างแรงงานในลักษณะดังกล่าว
- หากเป็นไปได้ ควรหลีกเลี่ยงการใช้นายหน้าจัดหาแรงงาน หากมีการจ้างนายหน้า จะต้องให้การรับรองว่านายจ้างจะเป็นผู้จ่ายค่าใช้บริการ และไม่ผลักภาระค่าใช้จ่ายใด ๆ ให้กับแรงงาน
- ให้การรับรองว่าแรงงานทุกคนจะได้รับความคุ้มครองด้านสุขภาพภายใต้กองทุนประกันสังคม หากแรงงานดังกล่าวมีสิทธิได้รับ หรือมีเช่นนั้น นายจ้างจะต้องจัดหากองทุนอื่น ๆ ให้กับแรงงานด้วยค่าใช้จ่ายของนายจ้างเอง
- ทำสัญญาจ้างงานและตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานทุกคนจะได้รับค่าจ้างเท่ากับหรือมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ