



ຄໍາແນະນຳ
ກອງປະຊຸມອາຊຸບັນຄັ້ງທີ 7 ກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ
ຄັ້ງວັນທີ 20-21 ພະຈິກ 2014, ທີ່ນາຍບົດ, ປະເທດມືນມາ

ກອງປະຊຸມອາຊຸບັນຄັ້ງທີ 7 ວ່າດ້ວຍຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນຫົວຂໍ້ “ການກ້າວເຂົ້າສູ່ການເປັນປະຊາຄົມອາຊຸບັນພາຍໃນປີ 2015 ໂດຍການເພີ່ມມາດຕະການປົກປ້ອງແລະສົ່ງເສີມສິດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ” ໄດ້ຈັດຂຶ້ນໃນວັນທີ 20-21 ເດືອນພະຈິກ 2014 ທີ່ນາຍບົດ, ປະເທດມືນມາ. ໃນກອງປະຊຸມ ມມິບັນດາຄະນະຜູ້ແທນຈາກຫຼາຍພາກສ່ວນເຂົ້າຮ່ວມດັ່ງນີ້: ຄະນະຜູ້ຕາງໜ້າຈາກລັດຖະບານຕ່າງໆ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ, ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມຈາກບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຸບັນ, ກອງເລຂາອາຊຸບັນ, ອົງການແຮງງານສາກົນ, ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນເພື່ອການຍ້າຍຖືນຖານ (IOM), ອົງການສະຫະປະຊາຊາດເພື່ອແມ່ຍິງ UN Women, ສະຫະພັນອາຊຸບັນເພື່ອຜູ້ຈ້າງງານ (ACE), ສະພາກຳມະບານອາຊຸບັນ (ATUC), ສະພາກຳມະບານອາຊຸບັນເພື່ອການບໍລິການຜູ້ອອກແຮງງານ (ASETUC), ແລະ ໜ່ວຍປະຕິບັດງານສະເພາະວົກງານຜູ້ອອກແຮງງານໃນອາຊຸບັນ (TFAMW).

ກອງປະຊຸມອາຊຸບັນຄັ້ງທີ 7 ວ່າດ້ວຍແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ຈັດຂຶ້ນເພື່ອເປັນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສິນທິສັນຍາອາຊຸບັນວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງແລະສົ່ງເສີມສິດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ປະຕິບັດໂຄງການວົກງານຂອງບັນດາລັດຖະມົນຕີກະຊວງແຮງງານຂອງອາຊຸບັນ ປີ 2010-2015, ແລະ ປະຕິບັດພົມຂັ້ນເລກທີ Action Line C.2.ii ກ່ຽວກັບສັງຄົມແລະວັດທະນະທຳອາຊຸບັນເຊິ່ງເປັນທີ່ມາຂອງການຈັດກອງປະຊຸມສາມັນອາຊຸບັນວ່າດ້ວຍແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ເພື່ອໃຫ້ເປັນເວທີສົນທະນາຢ່າງກວ້າງຂວາງກ່ຽວກັບບັນຫາແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍພາຍໃຕ້ການສະໜັບສະໜູນຂອງຄະນະກຳມະການອາຊຸບັນເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສິນທິສັນຍາອາຊຸບັນວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງແລະສົ່ງເສີມສິດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (ACMW) ເຊິ່ງໄດ້ລາຍງານຕໍ່ກອງປະຊຸມເຈົ້າໜ້າທີ່ອາວຸໂສຜ່າຍແຮງງານຂອງອາຊຸບັນ (SLOM).

ໂດຍອີງຕາມມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເປັນບ່ອນອີງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ ແຫ່ງນີ້ແນະນຳໃຫ້ໃຊ້ມາດຕະການທີ່ເປັນຮູບປະທຳດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ເພື່ອສົ່ງເສີມແລະປົກປ້ອງສິດຕ່າງໆ ແລະ ແກ້ໄຂບັນຫາຄວາມສ່ຽງສະເພາະຂອງບັນດາຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທັງຍິງ ແລະ ຊາຍຢູ່ໃນພາກພື້ນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນມາດຕະການທີ່ກ່ຽວພັນກັບວົກງານການບໍລິຫານຄວາມສ່ຽງ ຄວາມສ່ຽງເລັດຄວາມໝັ້ນໝາຍຕ່າງໆຂອງບັນດາລັດພາຄີອາຊຸບັນໃນມາດຕາ 8 ແລະ ມາດຕາ 13 ຂອງຖະແຫລງການອາຊຸບັນວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງແລະສົ່ງເສີມສິດທິຕ່າງໆຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ:

ການສົ່ງເສີມຢ່າງເປັນທາງການແລະສົມເຫດສົມຜົນໃຫ້ມີການປົກປ້ອງການຈ້າງງານ, ການຈ່າຍຄ່າແຮງງານ, ການເຂົ້າເຖິງເງື່ອນໄຂຂອງວັດທະນະທຳແລະການດຳລົງຊີວິດຢ່າງມີຄຸນຄ່າ, ນອກຈາກນີ້ແລະເປັນທາງການຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ:

1. ສັນຍາແຮງງານຕ່າງໆຄວນບັນຍັດເປັນມາດຕະຖານໄວ້ໃນກົດໝາຍແຮງງານພາຍໃນ ໂດຍອີງຕາມບັນດາມາດຕະຖານສໍາຄັນກ່ຽວກັບແຮງງານ ແລະ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບ ມາດຕາ 22 ຂອງຄໍາແນະນຳກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍເພື່ອການອອກແຮງງານຂອງກອງປະຊຸມອົງການແຮງງານສາກົນ (ILC) ເລກທີ 86 ປີ 1949
2. ສັນຍາແຮງງານຕ່າງໆຄວນລະບຸລາຍລະອຽດ ກ່ຽວກັບ ບັນດາເນື້ອໃນ ແລະ ເງື່ອນໄຂຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບ ການຈ້າງງານ, ກ່ຽວກັບສິດທິ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງ ຜູ້ອອກແຮງງານແລະຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທີ່ເປັນຜູ້ ແລະ ຊາຍ ລວມທັງ ລາຍລະອຽດຂອງຂະແໜງວຽກງານທີ່ມີຄວາມສ່ຽງແລະເຂົ້າເຖິງງາກ, ເຊັ່ນ: ອາຊີບປະມົງ, ວຽກຮັບໃຊ້ໃນຄົວເຮືອນ (ແມ່ບ້ານ) ແລະ ວຽກກໍ່ສ້າງ, ແລະກົນໄກອື່ນໆທີ່ສາມາດແຈ້ງຄວາມບໍ່ເປັນທີ່ພໍໃຈ ພ້ອມທັງຂໍ້ມູນສາມາດຕິດຕໍ່ພົວພັນໄດ້ ແລະ ລະບົບກົດໝາຍຕ່າງໆທີ່ສາມາດຢືນຢັນຄ່າຮ້ອງຟ້ອງໄດ້. ສັນຍາແຮງງານຕ່າງໆຄວນຂຽນເປັນພາສາທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເຂົ້າໃຈໄດ້ງ່າຍ ແລະ ຈະທົ່ວເຖິງສອງພາກສ່ວນ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານຕ່າງໆລາຍເຊັນໃນສັນຍາດັ່ງກ່າວກ່ຽວກັບການເດີນທາງ. ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຄວນຈະໄດ້ຮັບສໍາເລັດສັນຍາ;
3. ຄວນໃຫ້ມີການສ້າງບົດແນະນຳ /ຂໍ້ກຳນົດໜ້າວຽກວຽກຊັບຊ້ອນກ່ຽວກັບມາດຕະຖານສັນຍາແຮງງານ ໂດຍການປະສານສົມທົບກັບຄວາມເຫັນຈາກບັນດາປະເທດຕົ້ນທາງ ແລະ ປາຍທາງ, ຈາກຄູ່ຮ່ວມງານ, ອົງການຈັດຕັ້ງຊ່ວຍເຫລືອສັງຄົມແລະບັນດາສະມາຄົມຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ໂດຍການພິຈາລະນາເນື້ອໃນໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບບັນດາກົດໝາຍແຮງງານພາຍໃນຂອງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊີບ;
4. ການເຮັດເອກະສານອື່ນໆທີ່ເກີດຂຶ້ນສັນຍາແຮງງານ ແລະ ການເຮັດສັນຍາທີ່ບໍ່ໄດ້ມາດຕະຖານກ່ຽວກັບການຈ້າງງານຄວນຖືກລຶບລ້າງ. ໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ(ນາຍຈ້າງ)ບໍ່ປະຕິບັດຕາມຕາມສັນຍາຄວນມີການລົງໂທດຢ່າງເດັດຂາດ ແລະ ບັນດາກົດໝາຍທີ່ກະທຳຜິດໄວ້ໃນຖານຂໍ້ມູນຂອງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊີບສອດຄ່ອງຕາມກົດໝາຍ ແລະ ກົດລະບຽບແຫ່ງຊາດ. ໃນກໍລະນີທີ່ສັນຍາແຮງງານອອກໃຫ້ໂດຍຜ່ານບຸກຄົນທີ່ສາມ ຕາມທີ່ກົດໝາຍອະນຸຍາດ, ບັນດາສັນຍາດັ່ງກ່າວຄວນໄດ້ຮັບການຕິດຕາມຢ່າງເຂັ້ມງວດເພື່ອຮັບປະກັນວ່າມາດຕະຖານຕ່າງໆທີ່ຕ້ອງການໃນສັນຍານັ້ນໄດ້ຮັບການປະຕິບັດເປັນຢ່າງດີ;
5. ລັດຖະບານປະເທດສະມາຊິກຄວນດຳເນີນ ແລະປັບປຸງມາດຕະການຕ່າງໆ ແລະ ສັນຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆໃນການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດຕ່າງໆຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ລວມທັງໃຫ້ມີການດຳເນີນການກວດກາແຮງງານ, ລວມທັງການກວດກາຂະແໜງການວຽກທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ ແລະ ເຂົ້າເຖິງງາກ (ເຊັ່ນ: ປະມົງ, ບໍ່

ແຮງ, ປ່າໄມ້, ກະສິກໍາ, ແລະ ວັດຖຸຮັບໃຊ້ໃນຄົວເຮືອນ), ໃຫ້ມີການຝຶກອົບຮົມ ແກ່ພະນັກງານຮັບຜິດຊອບວັດຖຸກວດກາແຮງງານ ແລະ ສ້າງຕັ້ງໜ່ວຍປະຕິບັດ ງານຮ່ວມຈາກຫຼາຍຂະແໜງການເພື່ອວັດຖຸກວດກາແຮງງານ. ສິນທິສັນຍາຂອງ ອົງການແຮງງານສາກົນ ເລກທີ 189 ແລະ ບົດແນະນຳໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສິນ ທິສັນຍາດັ່ງກ່າວເລກທີ 201 ໄດ້ໃຫ້ຄໍາແນະນຳກ່ຽວກັບການດໍາເນີນການ ກວດກາແຮງງານສໍາລັບຜູ້ອອກແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ;

6. ການຮັກສາສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນການເຮັດວຽກ (OSH) ຄວນໄດ້ຮັບການ ປັບປຸງຜ່ານການຝຶກອົບຮົມແລະ ມີອຸປະກອນປ້ອງກັນຄວາມປອດໄພແກ່ບຸກ ຄົນທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໆເໝາະສົມໂດຍແມ່ນຜູ້ໃຊ້ແຮງງານເປັນຜູ້ຈັດຝຶກອົບ ຮົມແລະສະໜອງອຸປະກອນເອື້ອຜູ້ອອກແຮງງານເລີຍເຮັດວຽກໃນສະຖານທີ່ ເຮັດວຽກຕົວຈິງ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄວນສະໜອງອຸປະກອນດັ່ງກ່າວໃຫ້ເປັນ ປົກກະຕິພ້ອມນັ້ນຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງຮັບປະກັນໃຫ້ມີການແກ້ໄຂບັນຫາ ທີ່ເກີດຂຶ້ນໄວ້ໃນຖານຂໍ້ມູນ ເພື່ອສຶກສາແລະການວິເຄາະຂໍ້ມູນກ່ຽວ ກັບສຸຂະພາບແລະຄວາມປອດໄພຂອງການເຮັດວຽກຂອງຜູ້ອອກແຮງງານໂດຍແຍກເພດ ຢ່າງລະອຽດ;
7. ຄວນມີການສ້າງສູນບໍລິການແລະສູນຂໍ້ມູນຂ່າວສານແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຜ່ານປະຕູດ້ວຍໃນທຸກປະເທດສະມາຊິກອາຊີນ ແລະ ສາມາດເຊື່ອມສານວັດຖຸກວດ ເຂົ້າໃນລະດັບທ້ອງຖິ່ນ, ລະດັບຊາດ ແລະ ລະດັບພາກພື້ນເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ ມີກົນໄກປົກປ້ອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທັງຍິງ ແລະ ຊາຍໃຫ້ດີກວ່າ ເກົ່າ. ຢູ່ໃນສູນບໍລິການ ນີ້ຄວນໃຫ້ມີໂທລະສັບສາຍດ່ວນຕະຫລອດ 24 ຊົ່ວໂມງທີ່ສາມາດໃຫ້ບໍລິການເປັນພາສາທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ເຂົ້າໃຈໄດ້, ແລະ ຄວນໃຫ້ມີການບໍລິການນໍາສົ່ງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນ ຍ້າຍໄປໃຫ້ພາກສ່ວນອື່ນຊ່ວຍເຫລືອຕາມທີ່ພວກເຂົາຕ້ອງການ. ບັນດາສູນ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ເປັນຂອງພາກສ່ວນຕ່າງ-ເຊັ່ນ: ລັດຖະບານປະເທດຕ່າງໆ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ອົງການຈັດຕັ້ງ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຊ່ວຍເຫລືອ ສັງຄົມຄວນໃຫ້ບໍລິການ ຊ່ວຍເຫລືອ ແລະ ປົກປ້ອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ເປັນສູນປະສານງານກັບທຸກພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;
8. ລະບົບສົ່ງຕໍ່ ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລະຫວ່າງປະເທດຕົ້ນທາງ ແລະ ປະເທດປາຍທາງຄວນມີການຈັດຕັ້ງຂຶ້ນແລະເຮັດໜ້າທີ່ຢ່າງດີ ແລະ ສະຖານທີ່ຄວນໃຫ້ການຊ່ວຍເຫລືອແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນການຮັບ ປະກັນການໃຫ້ມີການຈ່າຍຄ່າຊົດເຊີຍຄວາມເສຍຫາຍແລະຜົນປະໂຫຍດຕ່າງໆແກ່ ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕາມເວລາທີ່ການດຶງດູດແມ່ນວ່າໃນຜູ້ເສຍ ຫາຍນັ້ນໄດ້ກັບຄືນສູ່ປະເທດຮັບຮັບຮັບແລ້ວກໍຕາມໃນນັ້ນລວມທັງໃຫ້ມີ ການເບິ່ງແຍງດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ການປົວໄພໃນໄລຍະຍາວຫາກຜູ້ອອກແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ຮັບບາດເຈັບຈາກການອອກແຮງງານແລະເປັນພະຍາດອັນເກີດຈາກອາ ຊີບ. ສົ່ງເສີມໃຫ້ມີການສຶກສາວິໄຈໃນລະດັບພາກພື້ນຮ່ວມກັບທຸກພາກ ສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເພື່ອຄົ້ນຄວ້າວິໄຈກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າທາຍແລະຊ່ອງ ຫວ່າງຕ່າງໆໃນນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍພາຍການຜູ້ທີ່

ໄດ້ກັບຄືນປະເທດຂອງຕົນແລ້ວ.

9. ທີ່ປຶກສາຜ່າຍແຮງງານປະຈຳສະຖານທູດຄວນໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມເປັນຢ່າງດີ ແລະ ຄວນໄດ້ຮັບຄວາມສະດວກໃນການໄປຕິດຕາມແລະປຶກສາຮ່າງຜູ້ອອກແຮງງານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຄວນໃຫ້ມີການແຕ່ງຕັ້ງຈຳນວນພະນັກງານສະຖານທູດທີ່ຮັບຜິດຊອບດ້ານແຮງງານໃຫ້ມີຈຳນວນເພດຍິງ ແລະ ຊາຍກວ່າເກົ່າ ກ່ຽວກັບ ແລະ ຄວນຈັດສັນໃຫ້ໝາະສົມກັບອັດຕາສ່ວນຂອງຈຳນວນຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທັງຊາຍ ແລະ ຍິງຢູ່ໃນປະເທດນັ້ນ.
10. ບໍລິສັດຈັດຫາງານຄວນໄດ້ຮັບການຍົກລະດັບຄວາມສາມາດ, ຕາມເງື່ອນໄຂທີ່ເໝາະສົມ, ເພື່ອຮັບປະກັນການໃຫ້ບໍລິການຢ່າງເປັນລະບົບທີ່ດີກວ່າເກົ່າ ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຕ່າງໆຫຼາຍຂຶ້ນ, ລວມທັງເປັນການຫຼຸດຜ່ອນ ຫຼື ລົບລ້າງຄ່າທຳນຽມຕ່າງໆທີ່ບໍລິສັດຈັດຫາງານຕ້ອງໄດ້ເກັບຈາກຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ;
11. ຄວນມີມາດຕະການທີ່ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຊາຍ ແລະ ຍິງ ສາມາດເຂົ້າຮ່ວມເປັນສະມາຊິກອົງການກຳມະບານ ແລະ ສະມາຄົມຕ່າງໆ ໄດ້ ໂດຍສະເພາະຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນຂະແໜງການທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານບໍ່ມີການຈັດຕັ້ງ.
12. ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກຳລັງຍື່ນຄ່າຮ້ອງຟ້ອງຄວນໄດ້ຮັບການອະນຸຍາດໃຫ້ຢູ່ໃນປະເທດປາຍທາງກ່ອນ, ໃນກໍລະນີທີ່ການຮ້ອງຟ້ອງກຳລັງຢູ່ໃນຂະບວນການຂຶ້ນສານ. ໃນການດຳເນີນການຮ້ອງຟ້ອງນີ້, ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຕົວແທນຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຄວນໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອຢ່າງເໝາະສົມ ແລະ ທ່ວງທັງເວລາໃນນັ້ນລວມທັງການຮັບການປຶກສາຮ່າງຈາກການແກ້ແຄ້ນຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ(ນາຍຈ້າງ).

ການສ້າງນະໂຍບາຍ ແລະ ລະບົບການທີ່ອຳນວຍຄວາມສະດວກແກ່ການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ, ລະບົບການກໍ່ຕັ້ງການຈັດຫາງານ, ການກະກຽມນໍາສົ່ງຜູ້ອອກແຮງງານໄປຕ່າງປະເທດ, ການປຶກສາຮ່າງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ແລະ ການສົ່ງກັບຄືນປະເທດແລະ ການຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດສາມາດປັບຕົວໃຫ້ກັບເຂົ້າສູ່ສັງຄົມດັ່ງເດີມ:

13. ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານແລະຜູ້ອອກແຮງງານ, ໂດຍປະສານງານສົມທົບກັບອົງການຊ່ວຍເຫຼືອສັງຄົມອື່ນໆ, ຄວນປຶກສາຫາລືກັນຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ ກ່ຽວກັບ ການສ້າງ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ການດັດແກ້, ແລະ/ຫຼື ການຕິດຕາມບັນດານະໂຍບາຍ ແລະ ໂຄງການຕ່າງໆກ່ຽວກັບການອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໂດຍຄ່າ

ນຶ່ງເຖິງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍົງ-ຊາຍ ໃນບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊີນ.

14. ບັນດານິຕິກຳ, ນະໂຍບາຍຕ່າງໆ, ກົດລະບຽບ ແລະ ລະບົບການແຕ່ງໆຊາດຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບການຈ້າງງານ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຄວນເຜີຍແຜ່ຢ່າງກວ້າງຂວາງແລະໂດຍຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທັງຍົງແລະຊາຍ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານແລະຜູ້ອອກແຮງງານແລະພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆສາມາດເຂົ້າເຖິງລະບົບການແລະ ນະໂຍບາຍໄດ້ງ່າຍ. ໂດຍສະເພາະ ລະບົບການກ່ຽວກັບການເຊົ່າ-ອອກເມືອງ ແລະ ການຂົນສົ່ງອັນຍາດໃຫ້ເຮັດວຽກຄວນເຜີຍແຜ່ຢ່າງກວ້າງຂວາງຕໍ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍການສະໜັບສະໜູນຈາກທິດພື້ນກະສາດ ຍ່າຍແຮງງານປະຈຳສະຖານທຸດ ແລະ ສະຖານເອກອັກຄະລັດຖະທຸດ;
15. ນະໂຍບາຍ ແລະ ລະບົບວິທີການຕ່າງໆກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານຄວນຜັນຂະຫຍາຍແລະເຜີຍແຜ່ໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແລະພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຮັບຮູ້ຢ່າງກວ້າງຂວາງ ລວມທັງນຳໄປຜັນຂະຫຍາຍແລະເຜີຍແຜ່ເຂົ້າໃນວົກງານຂອງສູນບໍລິການແລະຂໍ້ມູນຂ່າວສານແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍປະຕູດວ້າງໃນລະດັບຊາດ ແລະ ລະດັບທ້ອງຖິ່ນ;
16. ຄວນຈັດໃຫ້ມີການຝຶກອົບຮົມແນະນຳໃນຊ່ວງໄລຍະຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບການຈ້າງງານ ກ່ຽວກັບເດີນທາງ ແລະ ຫຼັງຈາກເດີນທາງຮອດປາຍທາງແລ້ວ, ໂດຍໃຫ້ຖືເປັນສິ່ງຕ້ອງປະຕິບັດແລະບໍ່ມີການເກັບຄ່າທຳນຽມໃດໆກັບຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຍົງແລະ ຊາຍ, ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທຸກພາກສ່ວນຕ້ອງມີສ່ວນຮ່ວມໃນວົກງານນີ້, ແລະຫວັກສູດທີ່ນຳມາຝຶກອົບຮົມຄວນໄດ້ຮັບການບັບປຸງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ຫຼັກສູດຄວນປະກອບມີການສອນກ່ຽວກັບວັດທະນະທຳ, ສິດທິ ແລະ ພັນທະຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ;
17. ຄວນມີການແຈ້ງໃຫ້ຊາບ ຫຼື ຈັດການອະທິບາຍໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແລະຄອບຄົວເຊົ່າເຈົ້າໄດ້ຮັບຊາບບັນຫາຕ່າງໆແລະໃຫ້ເຂົາເຈົ້າພະຍາຍາມຜ່ານຜ່າບັນຫາຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຕ່າງໆໃນເວລາເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ;
18. ຄວນມີໂຄງການຊ່ວຍເຫຼືອຕ່າງໆແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດ ລວມທັງການໃຫ້ຄ່າບໍລິກຳດ້ານວິຊາຊີບ, ການພັດທະນາສົມມຸດຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ/ຫຼື ການຝຶກອົບຮົມການເປັນຜູ້ປະກອບການພ້ອມທັງເກັບກຳເອົາການຝຶກທຸກສະຄວາມສາມາດ ແລະ ປະສົບການຜ່ານມາ ທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານສະໜອງໃຫ້ນີ້ໄປເຜີຍແຜ່ ແລະ ຊຸກຍູ້ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍອື່ນໆໃຫ້ມີໂອກາດປະກອບອາຊີບທີ່ດີຂຶ້ນໃນປະເທດຂອງເຂົາເຈົ້າເອງ;
19. ການປະສານງານ ລະຫວ່າງ ບັນດາປະເທດຕົ້ນທາງ ແລະ ປະເທດປາຍທາງ ໃນການສະໜອງການຊ່ວຍເຫຼືອແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທາງດ້ານສຸຂະພາບ ຄວນໄດ້ຮັບການເພີ່ມທະວີໃຫ້ເຂັ້ມແຂງຕື່ມ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍສາມາດເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຕ່າງໆດ້ານປົວພະຍາດ ແລະ

ການບໍລິການດ້ານສະຫວັດດີການສັງຄົມ.

20. ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ອອກແຮງງານໃນອາຊີບ ຄວນເພີ່ມຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການຮ່ວມມືກັນເພື່ອສ້າງໃຫ້ກົນໄກປົກປ້ອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມີປະສິດທິຜົນຍິ່ງຂຶ້ນ;

ບັນດາຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມໄດ້ສະແດງຄວາມຮູ້ບຸນຄ່າ, ນຄຸນນະພາບລັດຖະບານຂອງ ສະຫະພັນສາທາລະນະລັດ ມົນມາ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນກະຊວງແຮງງານ, ການຈ້າງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມຂອງມົນມາ ທີ່ເປັນຜູ້ຈັດກອງປະຊຸມຄັ້ງນີ້ໄດ້ເປັນຢ່າງດີທີ່ສຸດ ແລະ ມີການຕ້ອນຮັບຢ່າງອົບອຸ່ນ.

ບັນດາຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຍັງສະແດງຄວາມຍິນດີໄປຍັງລັດຖະບານມາເລເຊຍ ທີ່ມີບົດບາດທີ່ຈະເປັນປະທານອາຊີບໃນປີ 2015 ແລະ ສະແດງຄວາມຂອບໃຈຕໍ່ການຢືນຢັນຂອງລັດຖະບານມາເລເຊຍທີ່ຈະເປັນເຈົ້າພາບກອງປະຊຸມແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍອາຊີບຄັ້ງທີ 8 ໃນປີໜ້າ.