



International Organization for Migration (IOM)
The UN Migration Agency



International
Labour
Organization

ຄວາມສ່ຽງ ແລະຜົນຕອບແທນ: ຜົນໄດ້ຮັບຈາກການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ໃນພາກພື້ນອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້

ຂໍ້ມູນສໍາຄັນທີ່ເກັບກໍາໄດ້ຈາກການສໍາຫລວດຢູ່
ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ຄວາມສູງ ແລະຜົນຕອບແທນ: ຜົນໄດ້ຮັບຈາກການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງ ງານໃນພາກພື້ນອາຊີຕາເວັນອອກ ສຽງໃຕ້

ຂໍ້ມູນສໍາຄັນທີ່ເກັບກໍາໄດ້ຈາກການສຳຫລວດຢູ່
ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

Benjamin Harkins; Daniel Lindgren; and Tarinee Suravoranon



International
Labour
Organization



International Organization for Migration (IOM)
The UN Migration Agency



RAPID ASIA
Evidence Based Insights

Copyright © International Labour Organization and International Organization for Migration 2017

First published 2017

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licenses issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

ISBN 978-92-2-131410-3 (print); 978-92-2-131411-0 (web pdf)

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

The study was supported by the Australian Government Department of Foreign Affairs and Trade, Global Affairs Canada and Swiss Agency for Development and Cooperation but does not necessarily reflect the views of the Australian, Canadian or Swiss Governments.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

Information on ILO publications and digital products can be found at: www.ilo.org/publns.

Cover photo: © ILO/Thierry Falise, photo page iii: © ILO/Adri Berger

Printed in Thailand



ພາກແນະນຳ

ໃນຊ່ວງໄລຍະສອງທົດສະວັດຜ່ານມາ, ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໄດ້ກາຍເປັນແຮງຂັບເຄື່ອນທີ່ສຳຄັນໃຫ້ແກ່ການຈະເລີນເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ການພັດທະນາ ທັງປະເທດສ່ຽງອອກແຮງງານ ແລະ ປະເທດຮັບເອົາແຮງງານຢູ່ພາຍໃນຂົງເຂດອາຊຽນ. ປະຈຸບັນມີການຄາດຄະເນວ່າມີປະຊາກອນເຄື່ອນຍ້າຍປະມານ 20.2 ລ້ານຄົນໄດ້ເຄື່ອນຍ້າຍຈາກບັນດາປະເທດອາຊຽນໄດ້ເຄື່ອນຍ້າຍຖິ່ນຖານໄປສູ່ເຂດອື່ນ, ໃນຈຳນວນນີ້ເກືອບ 6.9 ລ້ານຄົນແມ່ນເຄື່ອນຍ້າຍຢູ່ພາຍໃນຂົງເຂດນີ້.

ເນື່ອງຈາກມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສູງ, ໃຊ້ເວລາດົນ ແລະ ມີຄວາມສັບສົນຫລາຍໃນການວັງເຕັ້ນເພື່ອເຄື່ອນຍ້າຍຜ່ານຊ່ອງທາງທີ່ມີຢູ່ລະຫວ່າງການຕົກລົງຂອງສອງຝ່າຍ, ປະຊາກອນເຄື່ອນຍ້າຍພາຍໃນອາຊຽນຈຶ່ງມັກເປັນຈະເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກແບບບໍ່ຖືກຕ້ອງ. ຜູ້ອອກແຮງງານສ່ວນຫລາຍທີ່ເຄື່ອນຍ້າຍໄປອອກແຮງງານຢູ່ພາຍໃນອາຊຽນໄດ້ຮັບເຮັດວຽກທີ່ມີສິ່ງມຶດຕໍ່າ, ເປັນວຽກທີ່ໃຊ້ກຳລັງແຮງງານ. ໂດຍບໍ່ຄຳນຶງເຖິງເອກະສານທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍທີ່ເຂົາເຈົ້າຖືຢູ່ນັ້ນ, ຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກຈ້າງງານໃຫ້ເຮັດວຽກທີ່ມີສິ່ງມຶດຕໍ່າເຫລົ່ານີ້ມັກຈະຖືກກົດຂີ່ຂຸດຮີດຢູ່ສະເໝີ.

ເຖິງວ່າຈະມີການຄາດຄະເນກ່ຽວກັບຜົນໄດ້ຮັບຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍໃນອາຊຽນຢູ່ເລື້ອຍໆ ແລະ ພິຈາລະນາເຖິງວິທີທີ່ສຸດເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມີຄວາມປອດໄພ ແລະ ມີຜົນຕອບແທນຢ່າງຄຸ້ມຄ່າສົມກັບໄປອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ແຕ່ການເກັບກຳ ແລະ ວິເຄາະຂໍ້ມູນທີ່ເປັນຈິງນັ້ນມີຄວາມຈຳກັດ. ເນື່ອງຈາກເປັນຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍຊົ່ວຄາວ ແລະ ບໍ່ມີເອກະສານຄົບຖ້ວນຢູ່ພາຍໃນຂົງເຂດນີ້, ບັນຫາຕົວຈິງທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍປະເສີນຈຶ່ງມັກຖືກປົກປິດຈາກການມອງເຫັນ. ການສຳຫລວດຄັ້ງນີ້ມີເປົ້າໝາຍເພື່ອຊ່ວຍເຕີມເຕັມຊ່ອງຫວ່າງຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບຜົນໄດ້ຮັບທາງດ້ານເສດຖະກິດແລະສັງຄົມຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ມີສິ່ງມຶດຕໍ່າຢູ່ພາຍໃນຂົງເຂດນີ້.

ວິທີການສຳຫລວດ

ການສຳຫລວດໄດ້ຈັດຂຶ້ນໃນລະຫວ່າງເດືອນກໍລະກົດ ຫາ ເດືອນສິງຫາ 2016 ໂດຍມີຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນຈາກການເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດຈຳນວນທັງໝົດ 1.808 ຄົນເຂົ້າຮ່ວມສຳຫລວດທີ່ກະຈາຍຢູ່ໃນ 4 ປະເທດຄື: ກຳປູເຈຍ, ສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ, ມຽນມາ ແລະ ຫວຽດນາມ. ນອກນັ້ນຍັງມີການສຳພາດລົງເລິກກັບຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດແລະພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຈຳນວນ 96 ຄົນ. ການສຳຫລວດຄັ້ງນີ້ໄດ້ອອກແບບມາເພື່ອຄົ້ນຄວ້າເບິ່ງການເຄື່ອນຍ້າຍຈາກທັດສະນະຂອງຂົງເຂດ, ໃຫ້ຂໍ້ມູນປຽບທຽບລະຫວ່າງປະເທດຕົ້ນທາງທີ່ສ່ຽງອອກແຮງງານ ແລະ ປະເທດປາຍທາງທີ່ຮັບເອົາແຮງງານ, ພ້ອມທັງ ແຫລວທາງການເຄື່ອນຍ້າຍໃນພາກພື້ນອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້.

ການສຳຫລວດຄັ້ງນີ້ໄດ້ດຳເນີນໂດຍການຮ່ວມມືລະຫວ່າງໂຄງການຊ່ວຍເຫລືອຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນຂົງເຂດ (ໂຄງການສາມຫລ່ຽມ) ຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ແລະ ໂຄງການຫລຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກໂດຍຜ່ານການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ, ການພັດທະນາສິນເຊີງງານ ແລະ ການຈັດຫວຽກເຮັດງານທຳໃຫ້ເພີ່ມຂຶ້ນ (ໂຄງການຄຳໝັ້ນສັນຍາ) ຂອງອົງການສາກົນເພື່ອການເຄື່ອນຍ້າຍຖິ່ນຖານ, ແລະ ໄດ້ມີການເປັນຄູ່ຮ່ວມງານກັນບໍລິສັດທີ່ປຶກສາດ້ານການຄຸ້ມຄອງຮາບິດເອເຊຍ (Rapid Asia).

ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຮັບຈາກການສຳຫລວດ:

ຜົນໄດ້ຮັບຈາກການເຄື່ອນຍ້າຍ

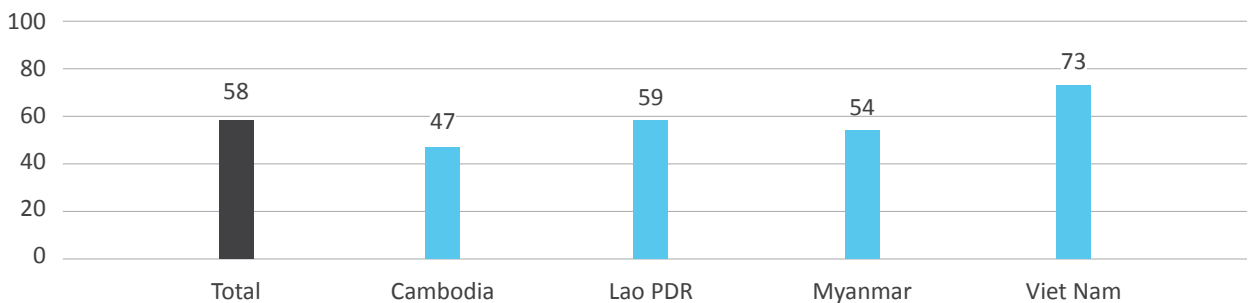
ການສົ່ງເງິນກັບບ້ານແມ່ນໝາກຜົນທີ່ສຳຄັນຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໃນບັນດາສີ່ປະເທດທີ່ໄດ້ສຳຫລວດຄັ້ງນີ້. ແຕ່ວ່າ, ໄດ້ເນັ້ນໃສ່ຄວາມສຳຄັນດ້ານເສດຖະກິດມະຫາພາກຂອງການສົ່ງເງິນກັບບ້ານຢູ່ພາຍໃນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແລະ ການປຶກສາຫາລືເພື່ອສ້າງຄວາມສາມາດໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານແມ່ນຂຶ້ນກັບຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ຜົນໄດ້ຮັບທີ່ດຸນດ່ຽງ ແລະ ຖືເອົາຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເປັນສູນກາງໃຫ້ຫລາຍຂຶ້ນ.

ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ໄດ້ສ້າງດັດສະນີກ່ຽວກັບຜົນໄດ້ຮັບຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍຂຶ້ນມາເພື່ອວັດແທກຜົນໄດ້ຮັບທາງດ້ານສັງຄົມແລະເສດຖະກິດຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ. ດັດສະນີດັ່ງກ່າວນີ້ເປັນທາງລັດໄປສູ່ການປະເມີນຜົນໄດ້ຮັບຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໂດຍການໃຫ້ຄະແນນພຽງຕົວເລກດຽວ, ລວມກັບ ຕົວຊີ້ວັດທາງດ້ານການເງິນ 4 ຕົວ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດທາງດ້ານສັງຄົມ 4 ຕົວ

ເພື່ອວັດແທກການປ່ຽນແປງກ່ອນ ແລະ ຫຼັງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ. ຄະແນນຂອງດັດສະນີເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນຄິດໄລ່ຕາມລະດັບຂອງຜູ້ຕອບຄໍາຖາມແຕ່ລະຄົນ ແລະ ຈະຈັດດັດສະນີລະຫວ່າງ 0-100 ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຂໍ້ມູນທີ່ເປັນມາດຕະຖານສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ເພື່ອຈະໄດ້ນໍາໄປປຽບທຽບຄວາມແຕກຕ່າງ ແລະ ວັດແທກເບິ່ງຄວາມຄືບໜ້າ.

ຄະແນນສະເລ່ຍຂອງດັດສະນີຢູ່ (ສີ່ປະເທດ-ຜູ້ແປ) ຂອງຂົງເຂດນີ້ແມ່ນ 58 ເຊິ່ງສາມາດນໍາໃຊ້ເປັນຈຸດອ້າງອີງໃນການຄົ້ນຄວ້າເບິ່ງຄວາມແຕກຕ່າງຂອງກຸ່ມຍ່ອຍເຫຼົ່ານີ້ (ເບິ່ງຕາຕະລາງ 1). ຜູ້ອອກແຮງງານຈາກ ສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ (ມີຄະແນນ 59) ລື່ນກາຍ ກໍາປູເຈຍ (ທີ່ມີ ຄະແນນ 47) ແລະ ລື່ນກາຍ ມຽນມາ ເລັກໜ້ອຍ (ທີ່ມີຄະແນນ 54), ແຕ່ວ່າຍັງຕໍ່າກວ່າ ຫວຽດນາມ (ທີ່ມີຄະແນນ 73). ສາເຫດສໍາຄັນສອງຢ່າງທີ່ຢູ່ເບື້ອງຫຼັງຂອງຜົນໄດ້ຮັບດ້ານບວກທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຄົນລາວຜ່ານແມ່ນການບໍ່ມີໜີ້ສິນ ຍ້ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສໍາລັບການເຄື່ອນຍ້າຍຕໍ່າກວ່າປະເທດອື່ນ ແລະ ບໍ່ມີບັນຫາສັງຄົມ ແລະ ຈິດຕະສາດ ຫລື ບັນຫາສຸຂະພາບ ຫຼັງຈາກກັບຄືນປະເທດ. ອັນທີ່ຈິງກໍແມ່ນວ່າ, ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຄົນລາວສາມາດປັບຕົວເຊື່ອມສານເຂົ້າກັບສັງຄົມໄທໄດ້ດີກວ່າສັນຊາດອື່ນຍ້ອນມີ ວັດທະນະທຳ ແລະ ພາສາ ຄ້າຍຄືກັນ.

ຕາຕະລາງ 1. ດັດສະນີຄະແນນທີ່ໄດ້ເກັບກໍາຈາກປະເທດຕົ້ນທາງ



ການກະກຽມກ່ອນການເຄື່ອນຍ້າຍ

ຂໍ້ມູນທີ່ໜ້າເຊື່ອຖືກ່ຽວກັບວິທີການເຄື່ອນຍ້າຍແບບປອດໄພຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຄົນລາວແລ້ວຈະບໍ່ມີເທົ່າໃດ, ມີພຽງແຕ່ 2 ສ່ວນຮ້ອຍເທົ່ານັ້ນທີ່ເປັນຂໍ້ມູນວ່າເປັນຜູ້ອອກແຮງງານໄດ້ຮັບການຊ່ວຍໃຫ້ເຂົ້າເຖິງຕັດສິນໃຈກ່ອນເດີນທາງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ເຊັ່ນດຽວກັນນັ້ນ, ກໍມີພຽງ 4 ສ່ວນຮ້ອຍເທົ່ານັ້ນຂອງຈຳນວນຜູ້ອອກແຮງງານຄົນລາວທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການສຳຫລວດຄັ້ງນີ້ໄດ້ຜ່ານການຝຶກອົບຮົມກ່ອນການເດີນທາງເພື່ອກະກຽມຕົນເອງກ່ອນການເຄື່ອນຍ້າຍໄປອອກແຮງງານຢູ່ປະເທດປາຍທາງ. ທຸກກໍລະນີ, ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຄົນລາວແມ່ນໄດ້ຮັບຄໍາແນະນໍາກ່ຽວກັບການເດີນທາງຫລາຍກວ່າໜູ່ແມ່ນ ໜູ່ເພື່ອນ ແລະ ຄົນໃນຄອບຄົວ ຫລື ນາຍໜ້າ, ເພາະພວກຄົນເຫຼົ່ານີ້ເປັນໜ້າເຊື່ອຖືຫລາຍກວ່າເຖິງແມ່ນພວກເຂົາຈະໃຫ້ຂໍ້ມູນແບບບໍ່ເປັນທາງການກໍຕາມ.

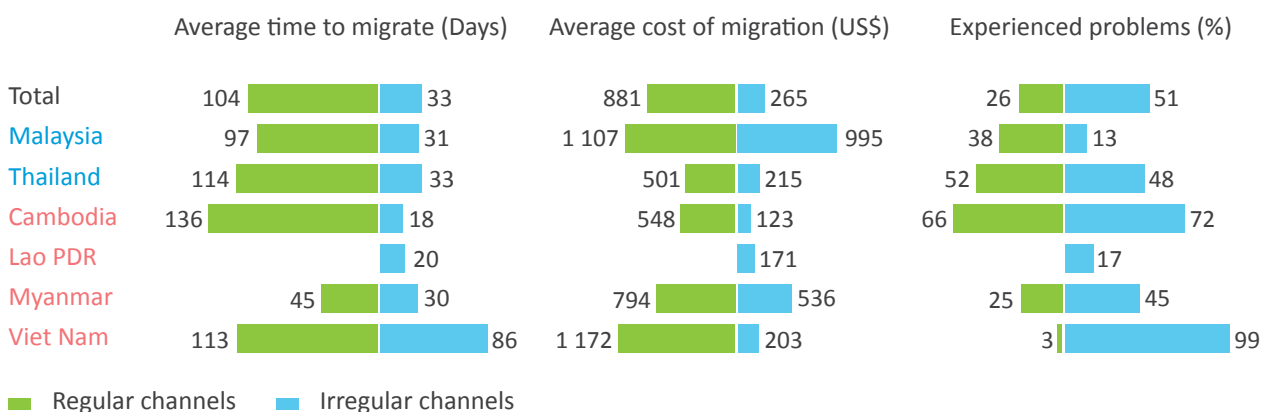
ການຝຶກອົບຮົມກັບວຽກຕົວຈິງຢູ່ໃນປະເທດປາຍທາງໃນປະຈຸບັນນີ້ກໍມີຍຸດທະສາດສໍາລັບຝຶກອົບຮົມຍົກລະດັບສີມືແຮງງານໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານລາວຫລາຍກວ່າການຝຶກອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງຢູ່ປະເທດຕົ້ນທາງເຊິ່ງມີຫລາຍກວ່າ 15 ຄັ້ງ, ມີຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈຳນວນຫລາຍເທົ່າຖ້າທຽບໃສ່ຈຳນວນຜູ້ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງ (ການຝຶກອົບຮົມຢູ່ປະເທດປາຍທາງມີ 66 ສ່ວນຮ້ອຍ ສ່ວນການຝຶກອົບຮົມຢູ່ປະເທດຕົ້ນທາງມີພຽງ 4 ສ່ວນຮ້ອຍ). ເມື່ອເບິ່ງເວລາ ແລະ ແລະ ເງິນທຶນທີ່ນໍາໃຊ້ເຂົ້າໃນການຝຶກອົບຮົມກ່ອນການເດີນທາງ, ກໍຍັງບໍ່ມີການຮັບປະກັນຢ່າງຈະແຈ້ງວ່າຈະໄດ້ຮັບບັນຈຸເຂົ້າເຮັດວຽກງານທີ່ດີພາຍຫຼັງທີ່ຜ່ານການຝຶກອົບຮົມແລ້ວ, ສິ່ງທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນກໍແມ່ນການຍົກລະດັບສີມືແຮງງານນັ້ນທາງທີ່ດີກວ່ານີ້ກໍຄືມອບໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ (ນາຍຈ້າງ)ເອງເປັນຜູ້ຈັດການເລື່ອງນີ້ໂດຍກົງຢູ່ໃນປະເທດປາຍທາງ.

ຂະບວນການເຄື່ອນຍ້າຍ

ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈາກ ສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວສ່ວນຫລວງຫລາຍແມ່ນໃຊ້ຊ່ອງທາງແບບບໍ່ຖືກຕ້ອງ (96 ສ່ວນຮ້ອຍ). ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບບໍ່ຖືກຕ້ອງນີ້ໃຊ້ເວລາ 20 ວັນ, ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ 170 ໂດລາສະຫະລັດ ມີບັນຫາກໍມີພຽງແຕ່ 17 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ (ຕາຕະລາງ 2). ເຖິງແມ່ນວ່າຂໍ້ມູນທີ່ເກັບກໍາໄດ້ນີ້ຊີ້ແຈ້ງໃຫ້ຊາບວ່າ ປະຊາກອນເຄື່ອນຍ້າຍມີໂອກາດທີ່ຈະຊຶ້ງຊາເບິ່ງລາຍຈ່າຍ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດທີ່ຈະໄດ້ຮັບຈາກບັນດາທາງເລືອກທັງໝົດ

ທີ່ມີ ແລະ ກໍຕັດສິນໃຈທີ່ຈະສ່ຽງສູງເພື່ອແລກປ່ຽນກັບຄວາມສະດວກສະບາຍ ແລະ ຄ່າທີ່ໃຊ້ຈ່າຍທີ່ພໍຮັບໄດ້, ແຕ່ໃນຄວາມເປັນຈິງແລ້ວແມ່ນມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກສັບສົນກວ່ານັ້ນ. ເນື່ອງຈາກວ່າການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍຜ່ານຊ່ອງທາງແບບຖືກຕ້ອງມີຄວາມຈຳກັດ ກໍຄືມີຄວາມຂາດເຂີນດ້ານຊັບພະຍາກອນ - ເຊິ່ງສາເຫດທັງໝົດທີ່ກ່າວເຫລົ່ານີ້ຍັງເປັນຂໍ້ຈຳກັດສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານເພດຍິງ - ສະນັ້ນ ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈຶ່ງຕ້ອງເລືອກໃຊ້ຊ່ອງທາງເຄື່ອນຍ້າຍຕາມແຕ່ພວກເຂົາເຈົ້າສາມາດຮັບໄດ້.

ຕາຕະລາງ 2. ປະສິດທິຜົນຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍຜ່ານຊ່ອງທາງທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ບໍ່ຖືກຕ້ອງ



ການຈ້າງງານ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກ

ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວໄດ້ກ່າວວ່າພວກເຂົາເຈົ້າໄດ້ເຮັດວຽກເໝາະສົມກັບຄວາມສາມາດຂອງຕົນເອງ (23 ສ່ວນຮ້ອຍ). ປະຈຸບັນນີ້, ຢູ່ປະເທດໄທວຽກທີ່ເໝາະສົມກັບຄວາມສາມາດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນມີຈຳກັດ. ຕາມຄວາມເປັນຈິງແລ້ວ, ຜູ້ອອກແຮງງານເຫລົ່ານີ້ຈະໄດ້ບັນຈຸເຂົ້າເຮັດວຽກເພື່ອແທນແຮງງານລາຍໄດ້ຕໍ່າກັບວຽກອຸດສາຫະກຳໜັກຫລາຍກວ່າເພາະພວກເຂົາເຈົ້າໄດ້ຖືກປະເມີນຕາມປະສົບການທີ່ເຮັດວຽກຜ່ານມາ ຫລື ຜ່ານການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກທີ່ເຮັດ.

ເງື່ອນໄຂຕ່າງໆໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດປາຍທາງແມ່ນມີຄວາມຮຽກຮ້ອງສູງ ແລະ ຄ່າແຮງງານທີ່ໄດ້ຮັບກໍບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ. ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນແກ່ຍາວ (9 ຊົ່ວໂມງ/ມື້) ເຊິ່ງການແກ່ຍາວເວລາເຮັດວຽກເກືອບວ່າເກີດຂຶ້ນທຸກມື້ (6.4 ມື້/ອາທິດ) ແລະ ໄດ້ຄ່າແຮງງານ (274 ໂດລາສະຫະລັດ) ເຊິ່ງຕໍ່າກວ່າຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າຕາມກົດໝາຍຂອງປະເທດໄທຖ້າຫາກຄິດໄລ່ເວລາເຮັດວຽກເພີ່ມໃສ່ນຳ. ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຫລາຍຄົນໄດ້ຮັບການວ່າຈ້າງໃຫ້ເຮັດວຽກນອກລະບົບເຊິ່ງບໍ່ໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງຕາມກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຂອງປະເທດໄທ, ຫລືບໍ່ດັ່ງນັ້ນ ກໍບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານຕາມທີ່ກົດໝາຍກຳນົດໄວ້ເນື່ອງຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານບໍ່ຍິນຍອມທີ່ຈະປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍ.

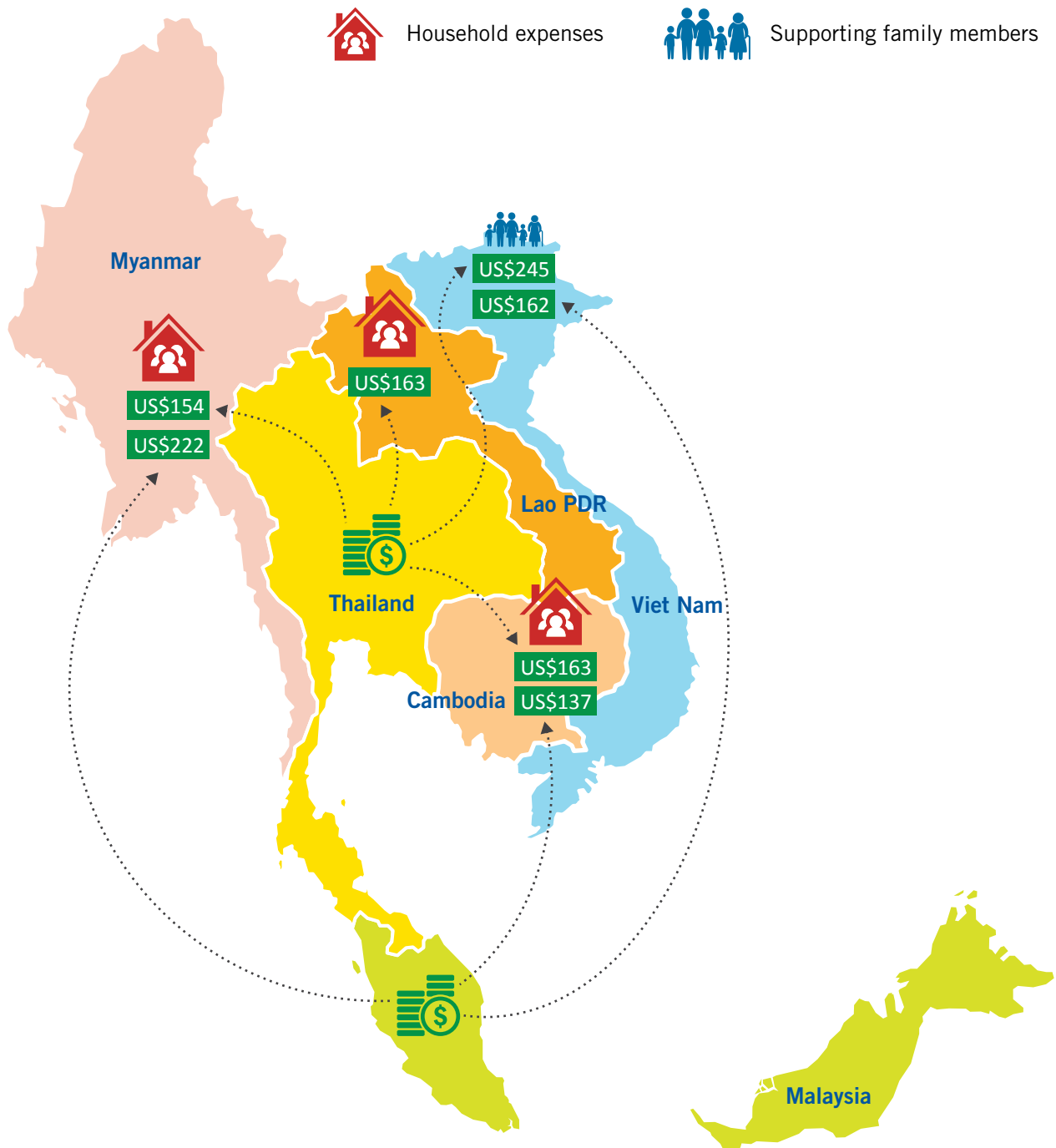
ຕົວເລກການລົງທະບຽນເຂົ້າຮ່ວມໂຄງການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວແມ່ນຕໍ່າ (ໂດຍລວມແລ້ວມີ 27 ສ່ວນຮ້ອຍ), ແລະຜູ້ອອກແຮງງານເພດຍິງລາວຍິ່ງຕໍ່າກວ່າອີກ (ມີ 23 ສ່ວນຮ້ອຍ). ຜົນປະໂຫຍດຫລາຍຢ່າງໃນນະໂຍບາຍປົກປ້ອງທາງສັງຄົມແມ່ນບໍ່ໄດ້ຮັບການຕອບສະໜອງ ຍ້ອນມີການກົດກັນຢ່າງຈະແຈ້ງ ຫລື ມີອຸປະສັກຕ່າງໆນຳສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຈະຮຽກຮ້ອງສິດທິຂອງເຂົາເຈົ້າ, ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ການປະກອບເອກະສານຢັ້ງຢືນ, ໄລຍະເວລາສັ້ນ ແລະ ບາງຂະແໜງວຽກກໍບໍ່ມີນະໂຍບາຍຄຸ້ມຄອງ. ຊ່ອງຫວ່າງນີ້ຍັງເປັນຄວາມສຳຄັນຫລາຍສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານເພດຍິງ ເພາະວ່າວຽກທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເພດຍິງເຮັດຢູ່ໃນຂົງເຂດນີ້ແມ່ນບໍ່ຢູ່ໃນເງື່ອນໄຂທີ່ຈະໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງຕາມກົດໝາຍ (ເຊັ່ນ: ວຽກກະສິກຳ ແລະ ວຽກໃນຄົວເຮືອນ).

ມີພຽງແຕ່ນຶ່ງສ່ວນສີ່ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດສິດທິທາງດ້ານແຮງງານເທົ່ານັ້ນໄດ້ຮຽກຮ້ອງຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫລືອ (25 ສ່ວນຮ້ອຍ), ເຊິ່ງຂໍ້ມູນນີ້ໄດ້ສະເໜີໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມບໍ່ສາມາດ ຫລື ຄວາມບໍ່ຕ້ອງການທີ່ຈະຮ້ອງຂໍຄ່າຊົດເຊີຍຈາກການເສຍຫາຍໃນກໍລະນີດັ່ງກ່າວເຫລົ່ານີ້. ຍ້ອນວ່າມັກເກີດມີບັນຫາທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງກົນໄກຮ້ອງຟ້ອງທາງການ, ພວກເຂົາເຈົ້າຕ້ອງໄດ້ຂໍການຊ່ວຍເຫລືອຈາກພາກສ່ວນທີ່ຢູ່ນອກລະບົບ ແລະ ກໍມັກຈະບໍ່ສາມາດໄດ້ຮັບຄ່າຊົດເຊີຍຄວາມເສຍຫາຍທີ່ໜ້າພໍໃຈ.

ການສົ່ງເງິນກັບບ້ານ ແລະ ການສະສົມທຶນຮອນ

ມີຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຈຳນວນຫລວງຫລາຍໄດ້ສົ່ງເງິນກັບຄືນບ້ານ (88 ສ່ວນຮ້ອຍ) ໂດຍຄິດສະເລ່ຍເປັນຈຳນວນເງິນ 163 ໂດລາສະຫະລັດ (ຕາຕະລາງ 3). ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວສ່ວນຫລາຍຈະໃຊ້ເງິນທີ່ສົ່ງກັບບ້ານເພື່ອໃຊ້ຈ່າຍສິ່ງຂອງຮັບໃຊ້ໃນຄົວເຮືອນ (91 ສ່ວຍຮ້ອຍ) ຫລື ໃຊ້ຈ່າຍເຄື່ອງປະໂຫກບໍລິໂພກຕ່າງໆ (84 ສ່ວນຮ້ອຍ). ສິ່ງນີ້ສາມາດເຮັດໃຫ້ມີຄວາມເຂົ້າໃຈວ່າ, ໃນຫລາຍກໍລະນີນັ້ນ, ເງິນທີ່ສົ່ງກັບບ້ານແມ່ນລາຍໄດ້ຕົ້ນຕໍ ຫລື ເປັນລາຍໄດ້ພຽງທາງດຽວຂອງຄອບຄົວທີ່ຢູ່ທາງບ້ານ.

ຕາຕະລາງ 3. ແຜນທີ່ການໄຫລວຽນຂອງເງິນທີ່ສົ່ງກັບບ້ານ ແລະ ການໃຊ້ຈ່າຍເງິນດັ່ງກ່າວຢູ່ໃນບັນດາປະເທດຕົ້ນທາງ



ການສະສົມທຶນຮອນຂອງຜູ້ອອກແຮງງານລາວມີໜ້ອຍຫລາຍ, ໂດຍມີຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຈຳນວນເລັກໜ້ອຍເປີດບັນຊີເງິນຝາກຂອງຕົນເອງຢູ່ໃນປະເທດຕົ້ນທາງ (8 ສ່ວນຮ້ອຍ) ຫລື ປະເທດປາຍທາງ (8 ສ່ວນຮ້ອຍ). ສິ່ງກົດຂວາງຕ່າງທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວບໍ່ສາມາດນຳໃຊ້ການບໍລິການຂອງທະນາຄານຍັງສືບຕໍ່ເປັນອຸປະສັກອັນໃຫຍ່ຫລວງໃຫ້ແກ່ການສະສົມທຶນຮອນ, ເພາະພວກເຂົາເຈົ້າຈຳເປັນຕ້ອງມີເອກະສານຢັ້ງຢືນທຸກຄັ້ງເມື່ອໄປໃຊ້ບໍລິການທະນາຄານ ເຊິ່ງເປັນສິ່ງເປັນໄປໄດ້ຍາກສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແບບບໍ່ຖືກຕ້ອງ, ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກກໍຢູ່ຫ່າງໄກຈາກທະນາຄານ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວໄປມາກໍມີຈຳກັດຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຫຍຸ້ງຍາກ, ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍກໍລາຍງານໃຫ້ຊາບວ່າເຂົາເຈົ້າຮູ້ສຶກບໍ່ໄດ້ຮັບການຕ້ອນຮັບໃຫ້ມາໃຊ້ບໍລິການເປັນລູກຄ້າຂອງທະນາຄານໃນປະເທດປາຍທາງ.

ການກັບຄືນບ້ານ ແລະ ການເຊື່ອມສານຄືນສູ່ສັງຄົມດັ່ງເດີມ

ພາຍຫລັງທີ່ກັບຄືນບ້ານ(ສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ), ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍສ່ວນຫລາຍພາກັນຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳ (36 ສ່ວນຮ້ອຍ), ແລະ ມີຈຳນວນພຽງເລັກໜ້ອຍສາມາດເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຊ່ວຍໃຫ້ເຂົາເຈົ້າສາມາດກັບຄືນມາດຳລົງຊີວິດໃນຊຸມຊົນດັ່ງເດີມຂອງຕົນ (1 ສ່ວນຮ້ອຍ). ເຖິງແມ່ນວ່າ ມີຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ກັບມາພ້ອມກັບສີມືແຮງງານແລະປະສົບການໃໝ່ຈາກການໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ (79 ສ່ວນຮ້ອຍ), ກໍມີພຽງຈຳນວນໜ້ອຍດຽວສາມາດນຳເອົາປະສົບການເຫລົ່ານັ້ນມາໃຊ້ຢູ່ບ້ານຂອງຕົນເອງ (25 ສ່ວນຮ້ອຍ). ບັນຫາທ້າທາຍທີ່ປະເສີນໜ້າ ແລະ ການຂາດການສະໜັບສະໜູນສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ກັບຄືນບ້ານໃນສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວທີ່ຈະເຊື່ອມສານຄືນສູ່ສັງຄົມດັ່ງເດີມຂອງຕົນ ອາດຈະຈຳກັດຄວາມສາມາດຂອງພວກເຂົາເຈົ້າໃນການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດແລະສັງຄົມໄລຍະຍາວຂອງປະເທດຕົນເອງ.

ໃນບັນດາປະເທດຕົ້ນທາງທີ່ສົ່ງອອກແຮງງານທັງສີ່ປະເທດ, ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຄ້ອນຂ້າງຈະໄດ້ວຽກເຮັດທີ່ໃຊ້ຄວາມຊຳນິຊຳນານສູງໜ້ອຍຫລາຍຫລັງຈາກກັບຄືນບ້ານ, ເຊິ່ງມີພຽງ 4 ສ່ວນຮ້ອຍ. ສິ່ງນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າສາເຫດສຳຄັນຢ່າງໜຶ່ງກໍແມ່ນຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວທີ່ໄດ້ຮັບໂອກາດແບບຈຳກັດໃນການຍົກລະດັບເພີ່ມພູນຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດແລະສີມືແຮງງານຂອງຕົນຈຳນວນຫລາຍ ຕ້ອງປະເສີນໜ້າກັບບັນຫາການຫວ່າງງານຫລັງຈາກກັບຄືນບ້ານ (18 ສ່ວນຮ້ອຍ).

ພາກສະຫລຸບ

ຂໍ້ມູນທີ່ເກັບກຳໄດ້ຈາກການສຶກສາຄັ້ງນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຜົນປະໂຫຍດທາງດ້ານເສດຖະກິດແລະສັງຄົມຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານບໍ່ທັນໄດ້ຮັບຜົນເຖິງລະດັບສູງສຸດຢູ່ພາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ, ຜົນໄດ້ຮັບທາງບວກຈະສາມາດບັນລຸໄດ້ກໍຕໍ່ເມື່ອຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍສາມາດໄດ້ຮັບໂອກາດໃນການເພີ່ມພູນຍົກລະດັບສີມືແຮງງານຂອງຕົນ, ປາສະຈາກໜີ້ສິນ, ໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າ ແລະ ມີວຽກເຮັດງານທຳທີ່ໝັ້ນຄົງພາຍຫລັງທີ່ກັບຄືນບ້ານ. ເພື່ອຈະຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີຜົນສຳເລັດໃນທາງບວກປະກົດເປັນຈິງຢ່າງໃຫຍ່ຫລວງນັ້ນ, ຕ້ອງໄດ້ມີການປ່ຽນແປງວິທີການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຢູ່ພາຍໃນນະໂຍບາຍດ້ານການພັດທະນາ. ເປົ້າໝາຍນີ້ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ປັບປ່ຽນໃຫ້ແທດເໝາະກັບຈຳນວນທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຜ່ານການໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຢ່າງຮອບດ້ານ, ຫລາຍກວ່າທີ່ພຽງແຕ່ການເຮັດໃຫ້ມີການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຈຳນວນເງິນທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍສົ່ງກັບຄືນບ້ານ.

ການປົກປ້ອງສິດທິທາງດ້ານແຮງງານໃນປະເທດປາຍທາງແມ່ນປັດໃຈສຳຄັນທີ່ຂາດບໍ່ໄດ້ເພື່ອຈະຊຸກຍູ້ໃຫ້ເກີດຜົນຮັບທາງບວກສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນຢູ່ໃນຮູບແບບຂອງການໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດ. ສິ່ງນີ້ແມ່ນການສະເໜີໃຫ້ມີການກຳນົດເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າຕາມກົດໝາຍໃຫ້ເປັນຂັ້ນຕອນທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ພວກເຂົາເຈົ້າໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການການເຄື່ອນຍ້າຍໄປອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດຂອງຕົນ.

ການຂາດການປະກັນຄຸ້ມຄອງແຮງງານຈະເຮັດໃຫ້ເກີດສະພາບການທີ່ມີການມອງເບິ່ງວ່າການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານພາຍໃນອາຊຽນຄືການຫລິ້ນເກມຂອງຜູ້ອອກແຮງງານແລະສະມາຊິກຄອບຄົວຂອງເຂົາ. ເວລານີ້, ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມີຄວາມສາມາດຢ່າງຈຳກັດໃນການຄວບຄຸມວ່າເຂົາເຈົ້າຈະໄດ້ຮັບປະສົບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານດ້ານບວກ ຫລື ລົບ, ໂດຍຍັງບໍ່ທັນຄຳນຶ່ງເຖິງການຕັດສິນໃຈຂອງພວກເຂົາເອງໃນເບື້ອງຕົ້ນ. ຖ້າມອງໃນທາງກວ້າງ, ການປັບປຸງໂອກາດທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ເກີດຜົນໄດ້ຮັບທາງບວກ ແມ່ນຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການປ່ຽນແປງນະໂຍບາຍແລະພາກປະຕິບັດຂອງພາກສ່ວນທີ່ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໂດຍກົງ - ລັດຖະບານ, ບັນດາຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ວິສາຫະບໍລິການຈັດຫາງານ - ຫລາຍກວ່າຈະໄປກ່າວເຖິງການປ່ຽນແປງພຶດຕິກຳຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ພາກແນະນຳ

- 1. ພັດທະນາຊ່ອງທາງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບຖືກຕ້ອງທີ່ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍບໍ່ແພງ, ໃຊ້ເວລາບໍ່ດົນ ແລະ ບໍ່ຫຍຸ້ງຍາກ:** ເຖິງແມ່ນວ່າການເຄື່ອນຍ້າຍແບບຖືກຕ້ອງສາມາດຫຼຸດຜ່ອນຊີວິດການເປັນຢູ່ທີ່ຕ້ອງປະເສີນໜ້າກັບຄວາມສ່ຽງຕະຫຼອດໄລຍະຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍ, ຜົນປະໂຫຍດໃນດ້ານການໄດ້ຮັບປົກປ້ອງຄຸ້ມຄອງປະຈຸບັນແມ່ນໄດ້ມາດ້ວຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສູງ, ໃຊ້ເວລາດົນ ແລະ ການປະກອບເອກະສານທີ່ຫຍຸ້ງຍາກສັບສົນ. ສະນັ້ນ, ທັງປະເທດຕົ້ນທາງ ແລະ ປະເທດປາຍທາງໃນຂົງເຂດອາຊຽນຕ້ອງປະຕິບັດຮ່ວມກັນ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ຂະບວນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານມີຄວາມກະທັດຮັດຫຼາຍກວ່າເກົ່າ ແລະ ເປັນທີ່ຮັບໄດ້ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ໂດຍມີນະໂຍບາຍຍ້ອງຍໍຢ່າງຈະແຈ້ງແກ່ຜູ້ທີ່ນຳໃຊ້ຊ່ອງທາງເຄື່ອນຍ້າຍແບບຖືກຕ້ອງ.
- 2. ຈັດການຝຶກອົບຮົມພັດທະນາສີມືແຮງງານໃຫ້ສອດຄ່ອດກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ບໍ່ຕົກເປັນພາລະເພີ່ມດ້ານເວລາແລະຊັບພະຍາກອນໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ:** ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທັງໝົດປະຈຸບັນຖືກບັນຈຸເຂົ້າເຮັດວຽກອີງຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ຕ້ອງການຮັບເອົາຜູ້ອອກແຮງງານເຮັດວຽກລາຍໄດ້ຕ່ຳຫຼາຍກວ່າຕ້ອງຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ສີມືເໝາະສົມກັບຕຳແໜ່ງງານ. ຄວາມເໝາະສົມຂອງສີມືແຮງງານທີ່ໄກ້ຄຽງຫຼາຍຂຶ້ນວຽກເຮັດງານທຳຕົວຈິງຈະຊ່ວຍສ້າງຜົນປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ທັງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ເປັນການປະກອບສ່ວນໃຫ້ແກ່ການຜະລິດເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ພ້ອມທັງ ມີຄ່າແຮງງານ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກທີ່ດີກວ່າ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຄວາມສຳຄັນຢູ່ທີ່ວ່າ ການຝຶກອົບຮົມດ້ານສີມືແຮງງານຈະຕ້ອງໄດ້ຈັດໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຈະເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດໂດຍບໍ່ເປັນການເພີ່ມພາລະດ້ານຄ່າໃຊ້ຈ່າຍແລະເວລາຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ, ເປັນຕົ້ນ ການຈັດໃຫ້ມີໂຄງການຝຶກອົບຮົມກັບງານຕົວຈິງ ແລະ ການຝຶກງານທີ່ມີເບ້ຍລ້ຽງ. ການສ້າງຄວາມສຳພັນແບບເປັນຄູ່ຮ່ວມງານນຳກັນລະຫວ່າງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ສະຖານບັນຊີການວິຊາຊີບ ກໍຈະສາມາດສົ່ງເສີມໃຫ້ລະບົບວິຊາຊີບແຫ່ງຊາດເຂັ້ມແຂງ ເຊິ່ງຈະເຮັດໃຫ້ມີຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມທີ່ເປັນເພດຍິງແລະເພດຊາຍຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະ ເປັນການຕອບສະໜອງໄດ້ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ.
- 3. ຮັບປະກັນໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທັງເພດຍິງແລະເພດຊາຍໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງຢ່າງເຕັມສ່ວນໂດຍກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງແຮງງານແລະ ສັງຄົມ ໂດຍບໍ່ຄຳນຶງເຖິງຂະແໜງອາຊີບຂອງເຂົາເຈົ້າ:** ຫຼາຍຂະແໜງອາຊີບທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເຮັດຢູ່ນັ້ນໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງຢ່າງຈຳກັດສຳລັບສິດທິທາງດ້ານແຮງງານ ແລະ ໂອກາດທີ່ຈະໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນຜູ້ອອກແຮງງານເພດຍິງທີ່ເຮັດວຽກນອກລະບົບ. ສິ່ງສຳຄັນທີ່ສຸດແມ່ນການຮັບປະກັນໃຫ້ ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານຢ່າງເປັນທຳ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດຂອງປະເທດມາເລເຊຍ ແລະ ປະເທດໄທຈະຕ້ອງຂະຫຍາຍການຄຸ້ມຄອງໃຫ້ຄວບຄຸມທົ່ວທຸກຂະແໜງອາຊີບ, ໃນນັ້ນ ລວມທັງ ຜູ້ອອກແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ ແລະ ໃນຂະແໜງກະສິກຳ. ພ້ອມກັນນັ້ນ, ນະໂຍບາຍລາພັກເກີດລູກໄດ້ຮັບເງິນເດືອນເຕັມຈະຕ້ອງຂະຫຍາຍໄປຫາຜູ້ອອກແຮງງານເພດຍິງທົ່ວທຸກຂະແໜງສາຂາອາຊີບ ແລະ ການສົ່ງກັບຄືນປະເທດຍ້ອນການຖືພາຕ້ອງຖືກເກືອດຫ້າມ.
- 4. ຂະຫຍາຍການເຂົ້າເຖິງຄວາມຍຸຕິທຳສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ:** ຄວາມສາມາດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນການຂໍຄ່າຊົດເຊີຍໃນເມື່ອຕົນເອງຖືກລ່ວງລະເມີດສິດທິໃນຊ່ວງເວລາຮັບສະໜັກເຂົ້າເຮັດວຽກແລະໃນເວລາເຮັດວຽກແມ່ນມີຢ່າງຈຳກັດທີ່ສຸດ. ການປັບປຸງກົນໄກຮ້ອງຟ້ອງສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈຳເປັນຕ້ອງໃຫ້ມີກົນໄກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຢ່າງຄົບຖ້ວນ, ໃນນັ້ນລວມທັງການສ້າງຂອບວຽກທາງດ້ານກົດໝາຍແລະສະຖາບັນຢ່າງຈະແຈ້ງ, ຈັດການຝຶກອົບຮົມຍົກລະດັບຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ຜູ້ໃຫ້ບໍລິການ, ປະສານງານຮ່ວມມືກັນລະຫວ່າງລັດຖະບານ, ສະຫະພັນກຳມະບານ, ສະພາອຸດສາຫະກຳແລະການຄ້າ (ຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ) ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດ, ດຳເນີນການຢ່າງມີປະສິດທິພາບເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າເຖິງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ແລະ ຕອບສະໜອງຄ່າເສຍຫາຍ ແລະ ຄ່າຊົດເຊີຍຢ່າງເປັນທຳ. ເນື້ອໃນນີ້ຕ້ອງບັນຍັດໄວ້ໃນ ຂໍ້ກຳນົດລວມ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນນິຕິກຳເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມຜິດພາດຕ່າງໆ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ການສັບປ່ຽນສັນຍາ, ເພື່ອໃຫ້ວິສາຫະກິດບໍລິການຈັດຫາງານຕ້ອງມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກໃນປະເທດປາຍທາງທີ່ບໍ່ໄດ້ປະຕິບັດຕາມສັນຍາແຮງງານຂອງເຂົາເຈົ້າ.

- 5. ຂະຫຍາຍການບໍລິການໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນເວລາກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການເຊື່ອມສານຄືນສູ່ສັງຄົມດັ່ງເດີມ:** ທຸກປະເທດຕົ້ນທາງທີ່ສົ່ງອອກແຮງງານຢູ່ພາຍໃນຂົງເຂດ, ຍົກເວັ້ນ ຟີລິບປິນ, ການຊ່ວຍເຫລືອຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດແມ່ນມີໃຫ້ສະເພາະແຕ່ຜູ້ຖືກຄ້າມະນຸດ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຄວາມທ້າທາຍທີ່ປະເທດເຫລົ່ານີ້ແມ່ນມີຄວາມຄ້າຍຄືກັນຫລາຍຢ່າງ, ເຊັ່ນ ການປະເສີນໜ້າກັບບັນຫາການຊອກວຽກເຮັດງານທຳ, ການເລີ່ມຕົ້ນທຳທຸລະກິດ ແລະ ການກັບຄືນມາດຳລົງຊີວິດຮ່ວມກັບຊຸມຊົນດັ່ງເດີມຂອງຕົນ ເຊິ່ງຂໍ້ມູນເຫລົ່ານີ້ແມ່ນໄດ້ຈາກການແບ່ງປັນປະສົບປະການຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຫລາຍຄົນ. ຈະຕ້ອງໄດ້ສ້າງໂຄງການຂຶ້ນມາເພື່ອສະໜັບສະໜູນການຫວນຄືນສູ່ສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດດັ່ງເດີມຂອງຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດໃຫ້ມີຜົນສຳເລັດທັງນີ້ກໍເພື່ອຜົນປະໂຫຍດຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໃຫ້ເກີດຜົນເປັນຈິງຂຶ້ນມາໄດ້ຢ່າງເຕັມສ່ວນ.

ການສຶກສາສຳຫລວດຄັ້ງນີ້ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກກະຊວງການຕ່າງປະເທດແລະການຄ້າ ອົດສະຕຣາລີ ແລະ ຫ້ອງການຕ່າງໜ້າທີ່ການພັດທະນາແລະການຮ່ວມມືຂອງສະວິດເຊີແລນ ໂດຍຜ່ານໂຄງການສາມຫລ່ຽມຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ແລະ ໂຄງການຄຳໜັ້ນສັນຍາຂອງອົງການສາກົນເພື່ອການເຄື່ອນຍ້າຍຖີ່ນຖານ.

ຄວາມສ່ຽງ ແລະຜົນຕອບແທນ: ຜົນໄດ້ຮັບຈາກການ ເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໃນພາກພື້ນອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້

ຂໍ້ມູນສໍາຄັນທີ່ເກັບກໍາໄດ້ຈາກການສຳຫລວດຢູ່ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ
ປະຊາຊົນລາວ



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development and Cooperation SDC
Embassy of Switzerland

ILO Regional Office for Asia and the Pacific

11th Floor, United Nations Building
Rajdamnern Nok Avenue
Bangkok 10200 Thailand
Tel.: +662 288 1234
Fax: +622 280 1735
Email: BANGKOK@ilo.org
ilo.org/asia

IOM Regional Office for Asia and the Pacific

18th Floor, Rajanakarn Building
3 South Sathorn Road
Bangkok 10120 Thailand
Tel: +66 2 343 94 00
Fax: +66 2 343 94 99
Email: ROBangkok@iom.int
iom.int/asia-and-pacific

Decent Work

ISBN 978-92-2-131410-3 (print)
978-92-2-131411-0 (web pdf)