



International
Labour
Organization

► ເສັ້ນທາງທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ

ຮູບແບບການເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການ
ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຕໍ່ກັບການບໍລິການ

Supported by

**Australian
Aid** 

Canada 



Funded by
the European Union

▶ ເສັ້ນທາງທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ

ຮູບແບບການເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການ
ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຕໍ່ກັບການບໍລິການ



ນີ້ແມ່ນ ການເຂົ້າເຖິງເອກະສານແບບເປີດກ້ວາງ ໂດຍການເຜີຍແຜ່ຜ່ານໃບອະນຸຍາດສາກົນ (Creative Commons Attribution 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). ຜູ້ຊົມໃຊ້ສາມາດນຳເອກະສານນີ້ມາໃຊ້ຄືນໄດ້ອີກ, ສາມາດແລກປ່ຽນ, ປັບປຸງ ແລະ ສ້າງຂຶ້ນໃໝ່ບົນພື້ນຖານຂອງຕົນສະບັບ, ໃນເວລາອ້າງອີງເຖິງເອກະສານນີ້ ຕ້ອງໄດ້ລະບຸວ່າ ອົງການ ILO ເປັນເຈົ້າຂອງຕົນສະບັບ. ບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ຜູ້ຊົມໃຊ້ເອກະສານນີ້ ນຳໃຊ້ສັນຍາລັກ ຫຼື ເຄື່ອງໝາຍຂອງອົງການ ILO.

ແຫຼ່ງທີ່ມາ – ຜົນງານນີ້ເປັນຂອງ: ນາງ ສິລິໄພທຸນ ໄຊຍະມິງຄຸນ ແລະ ທ່ານ ເປັນຈາມິນ ຮັກກິນ, ເສັ້ນທາງທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ: ຮູບແບບການເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຕໍ່ກັບການບໍລິການ, ບາງກອກ: ອົງການ ແຮງງານສາກົນ, 2023.

ການແປພາສາ – ຖ້າຕ້ອງມີການແປເອກະສານນີ້ ຕ້ອງໄດ້ລະບຸຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ການແປພາສາໃນພາກແຫຼ່ງທີ່ມາ ເຊັ່ນ: ອົງການ ILO ບໍ່ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ການແປເອກະສານນີ້ ແລະ ບໍ່ຖືວ່າເປັນການແປເອກະສານຢ່າງເປັນທາງການຂອງອົງການ ILO. ອົງການ ILO ບໍ່ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ເນື້ອໃນ ຫຼື ຄວາມຖືກຕ້ອງຂອງການແປນີ້.

ການດັດປັບ – ໃນກໍລະນີມີການດັດປັບເອກະສານນີ້, ຕ້ອງໄດ້ລະບຸຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ການດັດປັບໃນພາກແຫຼ່ງທີ່ມາເຊັ່ນ: ນີ້ແມ່ນການດັດປັບມາຈາກເອກະສານຕົ້ນສະບັບຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO). ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ທັດສະນະ ແລະ ຄວາມຄິດເຫັນທີ່ສະແດງອອກໃນການດັດປັບ ແມ່ນເປັນຂອງຜູ້ຂຽນແຕ່ຜູ້ດຽວ ແລະ ບໍ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງຈາກອົງການ ILO.

ໃບອະນຸຍາດ CC ນີ້ບໍ່ໄດ້ນຳໃຊ້ກັບເອກະສານທີ່ທາງອົງການ ILO ບໍ່ໄດ້ສະຫງວນລິຂະສິດ ລວມທັງເອກະສານສະບັບນີ້. ຖ້າຫາກວ່າເອກະສານໄດ້ລະບຸເຖິງຝ່າຍທີສາມ ຜູ້ຊົມໃຊ້ເອກະສານດັ່ງກ່າວຕ້ອງມີ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ລິຂະສິດນຳໃຊ້ເອງ.

ຂໍ້ຂັດແຍ່ງໃດໆທີ່ເກີດຂຶ້ນພາຍໃຕ້ໃບອະນຸຍາດນີ້ທີ່ບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂດ້ວຍວິທີສັນຕິ ຈະຖືກສົ່ງໄປຫາຜູ້ຕັດສິນ ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບກົດລະບຽບການຕັດສິນຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ຂອງຄະນະກຳມະການ ການຄ້າສາກົນຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດ (UNCITRAL). ຜູ້ຕັດສິນມີສິດອຳນາດຕັດສິນຊີ້ຂາດຂັ້ນສຸດທ້າຍຕໍ່ກັບຂໍ້ຂັດແຍ່ງດັ່ງກ່າວ.

ຖ້າມີຄຳຖາມກ່ຽວກັບສິດທິ ແລະ ໃບອະນຸຍາດ ຕ້ອງສົ່ງໄປຫາໜ່ວຍຈັດພິມຂອງອົງການ ILO (ສິດທິ ແລະ ໃບອະນຸຍາດ), 1211 Geneva 22, Switzerland, ຫຼື ທາງອີເມລ໌ທີ່ rights@ilo.org.

ISBN: 9789220402153 (print); 9789220402160

Also available in English: Precarious pathways: Migration patterns and service needs of Lao migrant workers, ISBN: 9789220392966 (print); 9789220392973 (web PDF)

ການອອກແບບທີ່ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນສິ່ງພິມຂອງອົງການ ILO, ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບການປະຕິບັດຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດ, ແລະ ການນຳສະເໜີເອກະສານດັ່ງກ່າວ ບໍ່ໄດ້ບົ່ງບອກເຖິງການສະແດງຄວາມຄິດເຫັນໃດໆຂອງອົງການ ILO ຕໍ່ກັບສະຖານະພາບທາງກົດໝາຍຂອງປະເທດໃດໜຶ່ງ, ຂົງເຂດ, ພາກພື້ນໃດໜຶ່ງ ຫຼື ອຳນາດການປົກຄອງນັ້ນໆ, ຫຼື ການກຳນົດຂອບເຂດຊາຍແດນ.

ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຄວາມຄິດເຫັນທີ່ສະແດງອອກໃນບົດຄວາມທີ່ລົງນາມ, ການສຳຫຼວດ ແລະ ການປະກອບສ່ວນອື່ນໆ ແມ່ນຕົກເປັນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຜູ້ຂຽນພຽງແຕ່ຜູ້ດຽວ, ແລະ ບໍ່ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າ ອົງການ ILO ຮັບຮອງ ແລະ ເຫັນດີກັບແນວຄວາມຄິດເຫັນທີ່ສະແດງຢູ່ໃນສິ່ງພິມ.

ການອ້າງອີງເຖິງຊື່ບໍລິສັດ ແລະ ຜະລິດຕະພັນ ແລະ ຂະບວນການທາງການຄ້າຕ່າງໆ ກໍບໍ່ໄດ້ສະແດງເຖິງການຮັບຮອງຂອງອົງການ ILO, ແລະ ການທີ່ບໍ່ໄດ້ກ່າວເຖິງ ຊື່ບໍລິສັດ ແລະ ຜະລິດຕະພັນ ແລະ ຂະບວນການທາງການຄ້າຕ່າງໆ ກໍບໍ່ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າອົງການບໍ່ໄດ້ຮັບຮອງ.

ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບສິ່ງພິມຕ່າງໆຂອງ ILO ແລະ ເອກະສານທາງດິຈິຕອນສາມາດເບິ່ງໄດ້ທີ່: www.ilo.org/publns.

Cover photo: © Adri Berger/ILO; photo page i: © Areeluck Phankhian/ILO; photo page vii: © Adri Berger/ILO; photo page 1: © JeanPierre Pellissier/ILO; photo page 4: © Adri Berger/ILO; photo page 8: ©Adri Berger/ILO; photo page 27: © Maryann Bylander/ILO.



ຄຳນຳ

ການຮັກສາການເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດໃຫ້ໝັ້ນຄົງຢູ່ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ໄດ້ກາຍເປັນສິ່ງທ້າທາຍຫລາຍຂຶ້ນໃນຊຸມປີມຸ່ງມານີ້. ບັນຫາຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງໂອກາດການດຳລົງຊີວິດແມ່ນມີແຕ່ດົນນານ ແລະ ເຮັດໃຫ້ເປັນບັນຫາໃຫຍ່ຂຶ້ນເມື່ອໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກການແຜ່ລະບາດຂອງພະຍາດໂຄວິດ-19, ໜີ້ສາທາລະນະທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ, ແລະ ໄພຜົນເພີ່ມ. ສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານໃນຕະຫຼາດແຮງງານພາຍໃນປະເທດ, ການຫັນປ່ຽນອອກຈາກວຽກໃນຂະແໜງກະສິກຳທີ່ມີຜົນຜະລິດຕ່ຳຢັ້ງຊຳ. ຄຽງຄູ່ກັນນັ້ນ, ຂະແໜງເສດຖະກິດທີ່ເຕີບໂຕໄວນັ້ນຍັງບໍ່ທັນໄດ້ສ້າງວຽກເຮັດງານທຳຢ່າງພຽງພໍ ເພື່ອສົ່ງຜົນຕໍ່ໂຄງສ້າງການມີວຽກເຮັດງານທຳ. ດັ່ງນັ້ນ, ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຍັງສືບຕໍ່ເປັນທາງເລືອກໃນການດຳລົງຊີວິດທີ່ສຳຄັນຂອງແຮງງານລາວ. ອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ຄາດຄະເນວ່າມີຄົນລາວ 1,35 ລ້ານຄົນອາໄສຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ໃນນັ້ນ 56% ເປັນແມ່ຍິງ.

ເງິນທີ່ແຮງງານສົ່ງກັບບ້ານ ເປັນແຫຼ່ງລາຍຮັບທີ່ສຳຄັນຢູ່ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ. ໃນປີ 2022, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ສົ່ງເງິນກັບບ້ານປະມານ 200 ລ້ານໂດລາສະຫະລັດ, ກວມເອົາຫຼາຍກວ່າ 1,2% ຂອງລວມຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນປະເທດ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຈຳນວນທີ່ແທ້ຈິງແມ່ນມີຈຳນວນຫຼາຍກວ່ານີ້ ເນື່ອງຈາກວ່າ ການສົ່ງເງິນກັບບ້ານສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນການໂອນເງິນຜ່ານຊ່ອງທາງນອກລະບົບ. ເງິນເຫຼົ່ານີ້ເປັນແຫຼ່ງເງິນທີ່ສຳຄັນໃນການໃຊ້ຈ່າຍປະຈຳວັນຢູ່ໃນຄົວເຮືອນຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ພ້ອມທັງສະໜັບສະໜູນການຍົກລະດັບການສຶກສາໃນໄລຍະຍາວ, ສຸຂະພາບ, ຊີວິດການເປັນຢູ່ ແລະ ຕົວຊີວິດເສດຖະກິດ - ສັງຄົມອັນສຳຄັນອື່ນໆ.

ລັດຖະບານລາວ ໄດ້ມີຄວາມພະຍາຍາມໃນການປັບປຸງກອບກົດໝາຍໃນການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຂອງປະເທດເພື່ອຂະຫຍາຍການປົກປ້ອງສູ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ນັບແຕ່ປີ 2017 ເປັນຕົ້ນມາ, ລັດຖະບານ ໄດ້ປັບປຸງນິຕິກຳທີ່ສຳຄັນ ແລະ ອອກກົດໝາຍໃໝ່ ເພື່ອຄຸ້ມຄອງຂະບວນການເຄື່ອນຍ້າຍໃຫ້ດີຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ ແລະ ເພີ່ມທະວີລະບຽບການສຳລັບບໍລິສັດຈັດຫາງານ. ພ້ອມທັງພິຈາລະນາເພື່ອລົງນາມໃນບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈສະບັບໃໝ່ກັບປະເທດມາເລເຊຍ ແລະ ເພີ່ມທະວີການປະຕິບັດຂໍ້ຕົກລົງສອງຝ່າຍທີ່ມີກັບປະເທດໄທ ແລະ ປະເທດປາຍທາງອື່ນໆ.

ໃນຂະນະດຽວກັນ, ຊ່ອງຫວ່າງໃນການປົກປ້ອງສິດທິແຮງງານຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຍັງມີຢູ່. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈຳນວນຫຼາຍທີ່ໃຊ້ຊ່ອງທາງການເຄື່ອນຍ້າຍແບບຖືກຕ້ອງ ມີໜ້າສິນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍເນື່ອງຈາກຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການບໍລິການຈັດຫາງານສູງ. ຍ້ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເຫຼົ່ານີ້ ແລະ ຂະບວນການໃນການເຮັດເອກະສານໃຊ້ເວລາຍາວນານ ແລະ ມີຂັ້ນຕອນສັບຊ້ອນ, ແຮງງານລາວສ່ວນໃຫຍ່ຍັງສືບຕໍ່ໄປຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳຢູ່ຕ່າງປະເທດໂດຍຜ່ານຊ່ອງທາງທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍປະເຊີນກັບສິ່ງທ້າທາຍຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງກັບການລະເມີດສິດທິແຮງງານ ແລະ ພົບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການເຂົ້າເຖິງການປົກປ້ອງແຮງງານ ແລະ ສັງຄົມທີ່ເຂົາເຈົ້າມີສິດຢູ່ປະເທດປາຍທາງ. ແມ່ຍິງລາວທີ່ເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກ ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວປະສົບກັບການຈຳແນກແຕ່ກ່າວກັນຂຶ້ນກັບເພດ ແລະ ສັນຊາດຂອງເຂົາເຈົ້າ, ເຊັ່ນດຽວກັນນັ້ນ ເຂົາເຈົ້າຍັງຖືກຄວາມຮຸນແຮງ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດໃນອັດຕາທີ່ສູງ. ເມື່ອແຮງງານກັບຄືນບ້ານ, ການບໍລິການສະໜັບສະໜູນກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຢູ່ໃນຊຸມຊົນຂອງເຂົາເຈົ້າແມ່ນມີໜ້ອຍຫຼາຍ.

ເນື່ອງຈາກວ່າການສຳຫຼວດກ່ຽວກັບສະພາບຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວແມ່ນມີໜ້ອຍຫຼາຍ ເມື່ອສົມທຽບກັບປະຊາກອນເຄື່ອນຍ້າຍໃນອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້, ການສຶກສາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນໃນຄັ້ງນີ້ ຊ່ວຍເຕີມຂໍ້ມູນໃສ່ຊ່ອງຫວ່າງຄວາມຮູ້ອັນສຳຄັນກ່ຽວກັບຮູບແບບການເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕໍ່ການບໍລິການ. ບົດສຶກສາ ໄດ້ນຳສະເໜີຜົນຂອງການສຶກສາ ແລະ ໃຫ້ຄຳແນະນຳອັນລຳຄ່າ ເຊິ່ງຈະເປັນປະໂຫຍດສຳລັບອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເຮັດວຽກເພື່ອສົ່ງເສີມການເຄື່ອນຍ້າຍແບບປອດໄພ ໂດຍສະເພາະຢູ່ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ. ພາຍໃຕ້ກອບແຜນງານຮັບປະກັນສິດທິແຮງງານແຕ່ເຮືອຮອດຝັ່ງຂອງອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້, ແຜນງານສາມລ່ຽມໃນອາຊຽນ ແລະ ແຜນງານການເຄື່ອນຍ້າຍແບບປອດໄພ ແລະ ຍຸຕິທຳ, ອົງການແຮງງານສາກົນ ໃຫ້ຄຳໝັ້ນສັນຍາຈະເຮັດວຽກຮ່ວມກັບລັດຖະບານ, ຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມໃນການສະໜັບສະໜູນການເຫັນໄດ້ເຖິງຄວາມສຳຄັນຂອງວຽກທີ່ມີຄ່າ ແລະ ເປັນທຳ ສຳລັບແຮງງານລາວທັງໝົດ.


ແກຼມ ບັກເລ

ຫົວໜ້າ

ຫ້ອງການ ILO ປະຈຳ ປະເທດໄທ, ກຳປູເຈຍ ແລະ ສປປ ລາວ

ບົດກ່າວຂອບໃຈ

ບົດລາຍງານສະບັບນີ້ກະກຽມໂດຍທ່ານນາງ ສິລິໄພທຸນ ໄຊຍະມຸງຄຸນ ແລະ ທ່ານ ເບນຈາມິນ ຮັກກິນ, ໂດຍການສະໜອງທຶນຈາກແຜນງານຮັບປະກັນສິດທິແຮງງານແຕ່ເຮືອຮອດຝັ່ງຂອງອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້, ແຜນງານສາມລ່ຽມໃນອາຊຽນ ແລະ ແຜນງານການເຄື່ອນຍ້າຍແບບປອດໄພ ແລະ ຍຸຕິທຳ. ການຄົ້ນຄວ້າໄດ້ຮັບການຊີ້ນຳໂດຍທ່ານເບັນຈາມິນ ຮັກກິນ, ແອນເດຼຍສະມິດ, ຣັດນາ ແມັດທາຍ - ລຸກ ແລະ ອານິງລັກ ພານິພົງ. ຂັ້ນຕອນການດຳເນີນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານວິຊາການຈາກທ່ານ ນິລິມ ບາລູອາ, ແອນນາ ອິງບູມ, ບິບປາ ບູລາຕິ, ມິ ຊຸ, ແອນນາ ໂອເຊັນ ແລະ ປາລາຕູ ຣາຕາມິ.

ອົງການ ILO ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈມາຍັງບັນດາພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງໃນ ສປປ ລາວ ແລະ ປະເທດໄທ ທີ່ໃຫ້ເວລາເຂົ້າຮ່ວມສຳພາດທາງອອນລາຍ ໃນທຳມະການສົ່ງທ້າທາຍຕ່າງໆຈາກໂລກລະບາດໂຄວິດ-19. ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈເປັນພິເສດຕໍ່ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ, ສະຫະພັນກຳມະບານລາວ ແລະ ສູນຂໍ້ມູນຂ່າວສານສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ທີ່ໄດ້ເປັນເຈົ້າການໃນການສະໜັບສະໜູນການອອກໄປສຳພາດແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນການສຳຫຼວດໃນຄັ້ງນີ້.

ນອກນັ້ນ, ພວກເຮົາຂໍຂອບໃຈມາຍັງຜູ້ຕາງໜ້າລັດຖະບານ, ຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມທີ່ໄດ້ໃຫ້ຄຳຄິດເຫັນທີ່ເປັນປະໂຫຍດ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ຮ່າງບົດລາຍງານຢູ່ໃນກອງປະຊຸມຄະນະກຳມະການຊີ້ນຳໂຄງການແຫ່ງຊາດ ຂອງໂຄງການຮັບປະກັນສິດທິແຮງງານແຕ່ເຮືອຮອດຝັ່ງຂອງອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້

ອົງການ ILO ຂໍຂອບໃຈທ່ານ ຈອນ ມາລອຍ ສຳລັບການກວດແກ້ບົດລາຍງານ ແລະ ຂໍຂອບໃຈທ່ານ ຣິນາໂຕ ອາຊາ ສຳລັບການກະກຽມຈັດພິມບົດລາຍງານ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຂໍຂອບໃຈ ທ່ານນັດຕາວັດລາດ ຮັງວິຣິຍາພານິດ ສຳລັບຮູບພາບ ແລະ ການອອກແບບບົດລາຍງານ. ສຸດທ້າຍ, ຂໍຂອບໃຈບັນດາແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທັງຫຼາຍ ທີ່ໄດ້ແລກປ່ຽນປະສົບການເຄື່ອນຍ້າຍໃນບົດສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້, ການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ບໍ່ສາມາດດຳເນີນໃຫ້ສຳເລັດໄດ້ຖ້າຂາດເຂົ້າເຈົ້າ.

ການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານການເງິນຈາກສະຫະພາບເອີຣົບ (EU), ໂຄງການລິເລີ່ມສະປອດໄລ ທີ່ໄດ້ຮັບທຶນຈາກສະຫະພາບເອີຣົບ, ກົມການຕ່າງປະເທດ ແລະ ການຄ້າຂອງລັດຖະບານອິດສະຕາລີ ແລະ ກົມການຕ່າງປະເທດ ປະເທດການາດາ. ທັດສະນະທີ່ສະແດງອອກໃນບົດລາຍງານນີ້ ບໍ່ໄດ້ສະທ້ອນເຖິງຄວາມຄິດເຫັນຢ່າງເປັນທາງການຂອງສະຫະພາບເອີຣົບ, ກົມການຕ່າງປະເທດ ແລະ ການຄ້າຂອງລັດຖະບານອິດສະຕາລີ ແລະ ກົມການຕ່າງປະເທດ ປະເທດການາດາ.



ເນື້ອໃນ

► ຄຳນຳ	ii
► ບົດກ່າວຂອບໃຈ	iii
► ສາລະບານ	iv
► ຮູບສະແດງ	v
► ຕາຕະລາງ	v
► ຫ້ອງ	v
► ຄຳຫຍໍ້	vi
► ບົດສັງລວມຫຍໍ້	vii
► 1. ພາກສະເໜີ	1
1.1. ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຢູ່ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ	2
1.2. ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແມ່ຍິງລາວ	3
1.3. ຜົນກະທົບຂອງການແຜ່ລະບາດຂອງພະຍາດໂຄວິດ-19 ຕໍ່ກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ	3
1.4. ວັດຖຸປະສົງຂອງການຄົ້ນຄວ້າ	3
► 2. ວິທີການຄົ້ນຄວ້າ	4
2.1. ວິທີການໃນການຄົ້ນຄວ້າ	4
2.1.1. ການທົບທວນເອກະສານ	4
2.1.2. ການສຳພາດແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວແບບລົງເລິກເຈາະຈີ້ມ	5
2.1.3. ການສຳພາດຕົວແທນ	5
2.2. ຂະໜາດຕົວຢ່າງ ຂອງການຄົ້ນຄວ້າ	5
2.3. ຂໍ້ຈຳກັດ	7
► 3. ຜົນການຄົ້ນຄວ້າ	8
3.1. ກອບກົດໝາຍ ວ່າດ້ວຍ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ໃນ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ	8
3.2. ບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ ກັບບັນດາປະເທດປາຍທາງ	9
3.3. ກອບການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ໃນປະເທດໄທ	10
3.3.1. ລະບຽບການການຈັດຫາງານ	10
3.3.2. ການປົກປ້ອງສິດແຮງງານ	11
3.3.3. ການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ	12
3.4. ກອບການຄຸ້ມຄອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຢູ່ປະເທດມາເລເຊຍ	13
3.5. ປະສົບການຈາກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ	13
3.5.1. ກ່ອນອອກເດີນທາງ ແລະ ການເດີນທາງ	13
3.5.2. ເງື່ອນໄຂການຈ້າງງານ	18
3.5.3. ການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ	23
3.5.4. ຜົນກະທົບຂອງ ໂຄວິດ-19 ຕໍ່ກັບຮູບແບບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ	25
► 4. ສະຫຼຸບ	27
4.1. ຄຳແນະນຳ	
► ເອກະສານອ້າງອີງ	31
► ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 1. ການສຳພາດຕົວແທນ	35
► ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 2. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ຢູ່ປະເທດໄທ ແຍກຕາມຂະແໜງການ ແລະ ຂະບວນການ ກົດໝາຍ (ໃນວັນທີ 30 ທັນວາ 2021)	36

ຮູບສະແດງ

ຮູບສະແດງ 2.1 ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກສໍາພາດ ແຍກຕາມແຂວງ ແລະ ເພດ	6
ຮູບສະແດງ 3.2 ດ່ານຂ້າມຊາຍແດນທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ	15

ຕາຕະລາງ

ຕາຕະລາງ 2.1 ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກສໍາພາດ ແຍກຕາມຂະແໜງການ ແລະ ເພດ	6
---	---

ຫ້ອງ

ຫ້ອງ 3.1 ຄອບຄົວຂອງຊາວປະມົງທີ່ເສຍຊີວິດ ຕໍ່ສູ້ຄະດີເປັນເວລາ 5 ປີ ກ່ອນຈະໄດ້ຮັບຄໍາຊົດເຊີຍ	21
ຫ້ອງ 3.2 ການຊ່ວຍເຫຼືອທາງກົດໝາຍ ສໍາລັບກໍລະນີແຮງງານໃນຄົວເຮືອນທີ່ເປັນເດັກ ຖືກລ່ວງລະເມີດ ຢູ່ສະມຸດປາການ, ປະເທດໄທ	22

ຄໍາຫຍໍ້

ADWLE	ສະມາຄົມເພື່ອພັດທະນາແມ່ຍິງ ແລະ ການສຶກສາກົດໝາຍ
ASEAN	ປະຊາຄົມບັນດາປະເທດອາຊຽນ
CSO	ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ
DOE	ກົມການຈັດຫາງານ (ປະເທດໄທ)
EPS	ລະບົບອອກໃບອະນຸຍາດໃນການຈ້າງງານ
HRDF	ມູນນິທິ ເພື່ອສິດທິມະນຸດ ແລະ ການພັດທະນາ
IEC	ຂໍ້ມູນ, ການສຶກສາ ແລະ ການສື່ສານ
ILO	ອົງການແຮງງານສາກົນ
IOM	ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນເພື່ອການເຄື່ອນຍ້າຍຖິ່ນຖານ
JC	ສູນຈັດຫາງານ
LDP	ການຮ່ວມມືທາງກົດໝາຍ ແລະ ການພັດທະນາ
LFTU	ສູນກາງສະຫະພັນກຳມະບານລາວ
LGBTQI+	ເລັດສະບຽນ, ເກ, ກະເທີຍ, ສອງເພດ, ເພດຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ອື່ນໆ
LPN	ເຄືອຄ່າຍສົງເສີມສິດທິແຮງງານ
LWU	ສູນກາງສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ
MOLSW	ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ
MOU	ບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ
MRC	ສູນຂໍ້ມູນຂ່າວສານສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ
MWRN	ເຄືອຄ່າຍສິດທິແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ
NV	ການພິສູດສັນຊາດ
PDOLSW	ພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມແຂວງ
UN	ອົງການ ສະຫະປະຊາຊາດ
UNCDF	ກອງທຶນພັດທະນາທຶນແຫ່ງສະຫະປະຊາຊາດ
UNDP	ກອງທຶນເພື່ອການພັດທະນາ ຂອງ ສປຊ
UNFPA	ອົງການ ສະຫະປະຊາຊາດ ກອງທຶນສຳລັບປະຊາກອນ



ບົດສັງລວມຫຍໍ້

ໃນສະຖານະການທີ່ດີທີ່ສຸດ, ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານກໍ່ໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດ “ສາມເທົ່າ”. ໃນກໍລະນີນີ້, ການເຄື່ອນຍ້າຍໃຫ້ຜົນປະໂຫຍດແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແລະຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ, ປະເທດຕົ້ນທາງ ແລະ ປະເທດປາຍທາງ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍພົບພໍ້ສິ່ງທ້າທາຍໃນການຮັບປະກັນຜົນໄດ້ຮັບຈາກການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໃນທາງບວກຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ຢູ່ໃນສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ເນື່ອງຈາກແຮງງານຖືກລະເມີດສິດທິແຮງງານ ແລະ ຂາດການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການສະໜັບສະໜູນທີ່ພຽງພໍ.

ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ເປັນຍຸດທະສາດການດຳລົງຊີວິດທີ່ສຳຄັນຂອງຄົນລາວມາແຕ່ດົນນານ. ອົງການສະຫະປະຊາຊາດ (ສປຊ) ຄາດຄະເນວ່າ ມີຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍລາວ 1,35 ລ້ານຄົນ, ຫຼາຍກວ່າເຄິ່ງໜຶ່ງແມ່ນເພດຍິງ (UNDESA 2020). ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງແຮງງານລາວໄດ້ຮັບຄວາມສົນໃຈຈາກນັກຄົ້ນຄວ້າຂ້ອນຂ້າງໜ້ອຍ ເມື່ອສຶມທຽບກັບປະເທດຕົ້ນທາງໃນອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້. ຂອບເຂດການສຶກສາກ່ຽວກັບຮູບແບບການເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຕໍ່ກັບການບໍລິການ ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງຄວາມພະຍາຍາມຮ່ວມກັນຂອງສາມແຜນງານການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງອົງການ ILO ປະຈຳພາກພື້ນ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈໃຫ້ດີຂຶ້ນຕໍ່ກັບສະຖານະການຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າດັ່ງກ່າວໄດ້ນຳໃຊ້ວິທີການຄົ້ນຄວ້າດ້ານຄຸນນະພາບຫຼາຍຮູບແບບເພື່ອເກັບກຳຂໍ້ມູນ, ລວມທັງການທົບທວນເອກະສານ, ການສຳພາດແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ, ແລະ ການສຳພາດພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ. ຈຳນວນແຮງງານລາວທີ່ໄດ້ສຳພາດທັງໝົດມີ 78 ຄົນ (ຍິງ 38 ຄົນ). ການສຳພາດແມ່ນຢູ່ໃນລະຫວ່າງ ເດືອນ ທັນວາ ປີ 2021 ຫາ ເດືອນມີນາ 2022, ແຮງງານທັງໝົດທີ່ຖືກສຳພາດ ເກືອບໝົດທຸກຄົນໄດ້ໄປເຮັດວຽກຢູ່ໄທ ແລະ ໄດ້ເຮັດວຽກຢູ່ຫຼາຍຂະແໜງເສດຖະກິດ. ການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ ຍັງໄດ້ສຳພາດຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຈຳນວນ 25 ຄົນ ໂດຍໄດ້ເລືອກເອົາຕາງໜ້າອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດຖະບານລາວ, ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ, ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ (CSOs), ແລະ ບໍລິສັດຈັດຫາງານຢູ່ປະເທດໄທ ແລະ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ.

ຜົນການສຳຫຼວດ

ກອບການຄຸ້ມຄອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ

ນັບແຕ່ປີ 2017 ເປັນຕົ້ນມາ, ກອບນິຕິກຳຂອງລາວໄດ້ຮັບການປັບປຸງຢ່າງເຫັນໄດ້ຊັດເຈນ ນີ້ກໍເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ລະບຽບການ, ລວມທັງການສ້າງກົນໄກແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ, ລົບລ້າງຄຳທຳນຽມ ແລະ ຄຳໃຊ້ຈ່າຍຕ່າງໆທີ່ເກີດຂຶ້ນກັບແຮງງານໃນການບໍລິການຈັດຫາງານ, ແລະ ຊື້ແຈງຄຳສັບ ແລະ ພາສາທີ່ເຫັນວ່າບໍ່ຈະແຈ້ງ ແລະ ສ້າງຄວາມສັບສົນໃຫ້ແກ່ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ. ຂີດໝາຍສຳຄັນໃນການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແມ່ນດຳລັດເລກທີ 245 ວ່າດ້ວຍການຈັດສົ່ງແຮງງານລາວໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ໄດ້ມີຜົນສັກສິດໃນເດືອນພຶດສະພາ 2020 ພາຍຫຼັງທີ່ໄດ້ປຶກສາຫາລືກັນມາຫຼາຍປີ. ເປົ້າໝາຍຂອງດຳລັດສະບັບນີ້ ແມ່ນເພື່ອເພີ່ມທະວີການປົກປ້ອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຄຸ້ມຄອງບັນດາບໍລິສັດຈັດຫາງານທີ່ຈັດສົ່ງແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດໃຫ້ດີຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ. ນອກຈາກດຳລັດດັ່ງກ່າວແລ້ວ ກໍໄດ້ມີຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີ ເລກທີ 1050 ວ່າດ້ວຍການຄຸ້ມຄອງວິສາຫະກິດບໍລິການຈັດຫາງານ ເຊິ່ງໄດ້ປະກາດໃຊ້ໃນເດືອນມີນາ 2022 ໂດຍມີເຈດຕະນາໃຫ້ຄຳແນະນຳລະອຽດຕໍ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບຽບການໃໝ່ໆ. ພ້ອມທັງສ້າງຂະບວນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງໂດຍສະເພາະເພື່ອແກ້ໄຂຄຳຮ້ອງທຸກຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີການປັບປຸງກອບນິຕິກຳ, ການບັງຄັບໃຊ້ນິຕິກຳ ຍັງມີຊ່ອງຫວ່າງຢູ່ຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ. ຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີ ເລກທີ 1050 ໄດ້ແນະນຳລະບຽບການຫວງຫ້າມການເກັບຄ່າບໍລິການ ແລະ ຄ່າທຳນຽມໃນການບໍລິການຈັດຫາງານກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຍັງບໍ່ເຂົ້າໃຈ ແລະ ການຕັ້ງປະຕິບັດຕາມທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ຢູ່ໃນຂໍ້ຕົກລົງດັ່ງກ່າວແມ່ນຍັງບໍ່ມີຄວາມຈະແຈ້ງ ແລະ ມີຕົວຊີ້ບອກທີ່ຊັດເຈນ ບົ່ງບອກວ່າຈຳເປັນຕ້ອງມີການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການປຸກຈິດສຳນຶກເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບລະບຽບການໃຫມ່. ເຊັ່ນດຽວກັນກັບດຳລັດເລກທີ 245 (ມາດຕາ 19) ໄດ້ປັບປຸງບັນຊີອາຊີບຫວງຫ້າມສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ, ອະນຸຍາດໃຫ້ເຄື່ອນຍ້າຍແບບຖືກຕ້ອງ ເພື່ອໄປເຮັດວຽກເປັນແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ ພາຍຫຼັງທີ່ມີການຫວງຫ້າມ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການບໍລິການຈັດຫາງານວຽກໃນຄົວເຮືອນຢູ່ຕ່າງປະເທດແບບຖືກຕ້ອງ ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ເລີ່ມຕົ້ນເນື່ອງຈາກວ່າ ລັດຖະບານ ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ກຳນົດຂະບວນການລະອຽດ. ນອກຈາກນັ້ນ, ປະເພດວຽກທີ່ຫວງຫ້າມຢູ່ໃນດຳລັດຍັງຖືກກຳນົດແບບບໍ່ຮັດກຸມ, ບໍ່ມີລາຍລະອຽດພຽງພໍທີ່ຈະເຂົ້າໃຈຢ່າງຈະແຈ້ງ.

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ໄດ້ລົງນາມໃນບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ (MOU) ກັບບັນດາປະເທດປາຍທາງເຊັ່ນ: ໄທ, ສ.ເກົາຫຼີ, ແລະ ຍີ່ປຸ່ນ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານລາວໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດດັ່ງກ່າວແບບຖືກຕ້ອງ. ນອກຈາກນັ້ນ, ລັດຖະບານລາວ ຍັງໄດ້ຮ່ວມມືກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ປະເທດມາເລເຊຍ ເພື່ອສ້າງ MOU ຕໍ່ກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານເພື່ອເປີດໂອກາດໃຫ້ມີການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບຖືກຕ້ອງ ແລະ ສ້າງການປົກປ້ອງແຮງງານລາວ ໃນປະເທດໃຫ້ດີຂຶ້ນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ແຮງງານລາວສ່ວນໃຫຍ່ ຍັງສືບຕໍ່ອອກໄປອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດແບບບໍ່ຖືກຕ້ອງ ຍ້ອນບໍ່ມີແຮງຈູງໃຈພຽງພໍທີ່ຈະເຄື່ອນຍ້າຍໄປໄທຜ່ານຊ່ອງທາງຖືກຕ້ອງ. ເຖິງແມ່ນວ່າແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍສ່ວນໃຫຍ່ທີ່ໄປເຮັດວຽກຢູ່ ສ. ເກົາຫຼີ ແລະ ຍີ່ປຸ່ນ ຈະເຄື່ອນຍ້າຍແບບຖືກຕ້ອງ, ແຕ່ເຂົາເຈົ້າເປັນຕົວແທນໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈຳນວນໜ້ອຍຂອງແຮງງານທັງໝົດທີ່ຫຼັງໄຫຼອອກຈາກສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ.

ກ່ອນອອກເດີນທາງ ແລະ ການເດີນທາງ

ໃນຈຳນວນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ເຄີຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ໄທ 74 ຄົນ, ມີພຽງ 12 ຄົນເທົ່ານັ້ນທີ່ໄດ້ເຄື່ອນຍ້າຍຜ່ານ MOU. ສ່ວນທີ່ຍັງເຫຼືອ 62 ຄົນເວົ້າວ່າ ເຂົາເຈົ້າໄດ້ເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ໄທຜ່ານຊ່ອງທາງທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ ໂດຍການຊ່ວຍເຫຼືອຂອງນາຍໜ້າຫຼືການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກຄອບຄົວ ຫຼືໝູ່ເພື່ອນທີ່ເຄີຍຢູ່ ແລະ ເຮັດວຽກຢູ່ໄທ. ຮູບແບບການເຄື່ອນຍ້າຍແບບບໍ່ຖືກຕ້ອງອາດເປັນຍ້ອນວ່າການເຄື່ອນຍ້າຍຜ່ານຂະບວນການ MOU ແມ່ນ ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສູງ, ໃຊ້ເວລາດົນ ແລະ ມີຄວາມຊັບຊ້ອນ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈຳນວນໜຶ່ງທີ່ນຳໃຊ້ຊ່ອງທາງທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງໄດ້ກ່າວວ່າ ຂະບວນການດັ່ງກ່າວແມ່ນງ່າຍກວ່າ, ແລະ ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວຄ່າບໍລິການ ແລະ ຄ່າທຳນຽມແມ່ນບໍ່ສູງ ຫຼື ບໍ່ມີ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການສຶກສາຈຳນວນໜຶ່ງໄດ້ແນະນຳວ່າ ອາດຈະມີການແລກປ່ຽນກັບເງື່ອນໄຂການຈ້າງງານພາຍຫຼັງ (ILO 2020c).

ສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈຳນວນ 12 ຄົນ ທີ່ໄປປະເທດໄທ ໂດຍຜ່ານຂະບວນການ MOU ນັ້ນລາຍງານວ່າ ໄດ້ມີບໍລິສັດຈັດຫາງານໃນທ້ອງຖິ່ນເຂົ້າມາບ້ານຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະ ໄດ້ແນະນຳໃຫ້ເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ຜ່ານຊ່ອງທາງທີ່ຖືກຕ້ອງ. ພວກເຂົາເຈົ້າໄດ້ຕັດສິນໃຈໃຊ້ຊ່ອງທາງນີ້ ເພາະວ່າເຂົາເຈົ້າໝັ້ນໃຈວ່າມັນຈະຮັບປະກັນການປົກປ້ອງທາງດ້ານກົດໝາຍຫຼາຍກວ່າໃນລະຫວ່າງການຈ້າງງານ, ເຖິງແມ່ນວ່າ ໃນບາງກໍລະນີ ມັນບໍ່ແມ່ນຄວາມເປັນຈິງເມື່ອເດີນທາງໄປຮອດ.

ອີງຕາມດໍາລັດເລກທີ 245, ການຈັດຝຶກອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງ ແມ່ນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງບໍລິສັດຈັດທາງານ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການສໍາພາດກັບບໍລິສັດຈັດທາງານລາວ ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ບໍ່ມີວິທີການທີ່ເປັນມາດຕະຖານໃນການຈັດຝຶກອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງໃນຂະແໜງການ, ແຕ່ລະບໍລິສັດຈັດທາງານ ມີລາຍລະອຽດວິທີການ ແລະ ອຸປະກອນການຝຶກອົບຮົມແຕກຕ່າງກັນ. ຕົວຢ່າງ, ຫຼັກສູດປະຖົມນິເທດ (ຝຶກອົບຮົມ) ກ່ອນອອກເດີນທາງຢ່າງເປັນທາງການ ທີ່ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ (MOLSW) ສ້າງຂຶ້ນ ແມ່ນຕ້ອງຝຶກຫຼາຍກວ່າສິບຊົ່ວໂມງຈຶ່ງຈະສໍາເລັດ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ໃນທາງປະຕິບັດຕົວຈິງ, ແມ່ນໄດ້ຝຶກພຽງແຕ່ ສອງ ຫຼືສາມຊົ່ວໂມງເທົ່ານັ້ນ.

ການປະຖົມນິເທດ (ການຝຶກອົບຮົມ) ກ່ອນອອກເດີນທາງ ແມ່ນວິທີໜຶ່ງທີ່ສໍາຄັນໃນການກະກຽມແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ປະສິດທິຜົນຂອງການຝຶກອົບຮົມນີ້ ຕໍ່ກັບການຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການດ້ານຂໍ້ມູນຂ່າວສານຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ແມ່ນເປັນທີ່ສົງໄສໃນຮູບແບບປະຈຸບັນທີ່ນໍາໃຊ້. ເນື່ອງຈາກເນື້ອໃນທີ່ນໍາມາຝຶກອົບຮົມແມ່ນຫຍໍ້ຫຼາຍ ແລະ ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນຂຶ້ນກັບຜົນປະໂຫຍດຂອງບໍລິສັດຈັດທາງານ, ການປະຖົມນິເທດບໍ່ໄດ້ເນັ້ນໃສ່ສິດທິແຮງງານຕໍ່ກັບການປົກປ້ອງແຮງງານ ແລະ ສັງຄົມ ແລະ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເນັ້ນໃສ່ແຕ່ການສອນໃຫ້ເຂົາເຈົ້າປະຕິບັດຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງນາຍຈ້າງ. ສັງເກດເຫັນວ່າ, MOLSW ກໍາລັງປັບປຸງຄູ່ມືການຝຶກອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງສໍາລັບຜູ້ອອກແຮງງານທົ່ວໄປ ແລະ ສ້າງການຝຶກອົບຮົມສະເພາະຂອງຂະແໜງປະມົງ ແລະ ປຸງແຕ່ງອາຫານທະເລ.

ໃນບັນດາບໍລິສັດຈັດທາງານທີ່ໄດ້ສໍາພາດ ບໍ່ມີບໍລິສັດໃດລາຍງານວ່າໄດ້ລວມເອົາຂໍ້ມູນທີ່ເອົາໃຈໃສ່ຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍ ຕໍ່ກັບແມ່ຍິງ, ຜູ້ຊາຍ ຫຼື ເລັດສະບຽນ, ເກ, ກະເທີຍ, ສອງເພດ, ແປງເພດ, ເພດຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ອື່ນໆ (LGBTQI+) ເຂົ້າໃນການຝຶກອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງ. ຕົວຢ່າງຂອງຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວ ຈະລວມເຖິງບັນຫາທີ່ແມ່ຍິງ ແລະ LGBTQI+ ປະເຊີນຢູ່ເລື້ອຍໆໃນເວລາເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ລວມທັງກົນໄກການລາຍງານກ່ຽວກັບຄວາມຮຸນແຮງບິນພື້ນຖານທາງເພດ ແລະ ວິທີການຂໍ້ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອໃນປະເທດປາຍທາງ. ເນື່ອງໃນການເອົາໃຈໃສ່ຕໍ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຄວນສຸມໃສ່ໂດຍສະເພາະ ແມ່ນຄວາມຕ້ອງການຂໍ້ມູນຂ່າວສານຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເພດຍິງ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ LGBTQI+, ປຸກຈິດສໍານຶກກ່ຽວກັບສິດທິຂອງເຂົາເຈົ້າ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າສາມາດກໍານົດໄດ້ວ່າອັນໃດແມ່ນການປະຕິບັດທີ່ຈໍາແນກ ແລະ ຕອບໄດ້ກັບການລ່ວງລະເມີດເມື່ອມັນເກີດຂຶ້ນ.

ຄຳບໍລິການ ແລະ ຄຳທຳນຽມໃນການເຄື່ອນຍ້າຍ

ການສໍາພາດສໍາລັບການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ ໄດ້ດຳເນີນໃນເດືອນກ່ອນມີການປະກາດໃຊ້ຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີເລກທີ 1050 ດັ່ງນັ້ນການສໍາຫຼວດນີ້ຈຶ່ງສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງສະຖານະການກ່ອນມີການຫວັງຫ້າມການເກັບຄຳບໍລິການ ແລະ ຄຳທຳນຽມກັບແຮງງານໃນການບໍລິການຈັດທາງານ. ອີງຕາມການສໍາພາດກັບບໍລິສັດຈັດທາງານ, ຄຳທຳນຽມທີ່ເກັບກັບແຮງງານທີ່ໄປເຮັດວຽກຢູ່ໂທຕາມຂະບວນການ MOU ສູງສຸດແມ່ນ 15,000 ບາດ (425 ໂດລາສະຫະລັດ), ຕາມລະບຽບການຂອງ MOLSW ທີ່ຜ່ານມາ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຜ່ານຂະບວນການ MOU ຕາມປົກກະຕິແລ້ວ ແມ່ນຕ້ອງຈ່າຍຄຳບໍລິການອື່ນໆອີກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຄື່ອນຍ້າຍ (ເຊັ່ນ: ຫນັງສືຜ່ານແດນ ແລະ ການເດີນທາງພາຍໃນປະເທດເພື່ອແລ່ນເອກະສານຕ່າງໆ). ໃນຫຼາຍກໍລະນີ, ເຂົາເຈົ້າຍັງຕ້ອງໄດ້ຈ່າຍຄຳທຳນຽມໃຫ້ນາຍໜ້າ ຫຼື ບໍລິສັດຈັດທາງານທີ່ຢູ່ໃນສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ ແລະ ປະເທດໄທອີກດ້ວຍ.

ຄຳບໍລິການ ແລະ ຄຳທຳນຽມໃນການເຄື່ອນຍ້າຍເຫຼົ່ານີ້ ອາດສູງກວ່າເພດານອັດຕາການເກັບຄຳບໍລິການໃນການຈັດທາງານທີ່ໄດ້ກໍານົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ. ໃນບົດຄົ້ນຄ້ວາຂອງອົງການ ILO (2020c) ເມື່ອບໍ່ດົນມານີ້ ໄດ້ລົງສໍາຫຼວດ ກ່ຽວກັບຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນການເຄື່ອນຍ້າຍໄປປະເທດໄທກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຫຼາຍກວ່າ 300 ຄົນ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ 55 ຄົນທີ່ໃຊ້ຊ່ອງທາງການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກຕ້ອງ ໄດ້ຈ່າຍຄຳບໍລິການໂດຍສະເລ່ຍແມ່ນ 543 ໂດລາສະຫະລັດ. ເງິນຈໍານວນນີ້ແມ່ນເກີນຂອບເຂດກົດໝາຍທີ່ທາງ MOLSW ວາງອອກ, ແລະຍັງສູງກວ່າອັດຕາສະເລ່ຍທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ໄປໃນຊ່ອງທາງທີ່ບໍ່ຖືກໄດ້ຈ່າຍ (400 ໂດລາສະຫະລັດ).

ດັ່ງທີ່ເຫັນໄດ້ເຖິງຄວາມແຕກຕ່າງຂອງຄຳບໍລິການ ແລະ ຄຳທຳນຽມທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ໄປໃນຊ່ອງທາງທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ບໍ່ຖືກຕ້ອງໄດ້ຈ່າຍ, ປັດໃຈຫຼັກຂອງການຊຸກຍູ້ໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວເຂົ້າມານໍາໃຊ້ຊ່ອງທາງທີ່ຖືກຕ້ອງ ແມ່ນການຫຼຸດຜ່ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຄື່ອນຍ້າຍ. ກົດລະບຽບໃໝ່ທີ່ໄດ້ປະກາດໃຊ້ເພື່ອລົບລ້າງການເກັບຄຳບໍລິການ ແລະ ຄຳທຳນຽມການຈັດທາງານກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນເປັນທີ່ໜ້າຊົມເຊີຍ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ປະກົດວ່າຍັງເຫັນມີການສືບຕໍ່ເກັບຄຳບໍລິການກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນບາງກໍລະນີຢູ່. ມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງມີການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບກົດລະບຽບໃໝ່ເພື່ອຮັບປະກັນການປະຕິບັດຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ, ພ້ອມທັງປຸກຈິດສໍານຶກໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ນອກນີ້, ການລົງໂທດຕໍ່ກັບກໍລະນີທີ່ເກັບຄຳທຳນຽມທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຄວນມີການກໍານົດໃຫ້ຈະແຈ້ງຫຼາຍກວ່າເກົ່າ ແລະ ບັງຄັບໃຊ້ຢ່າງເຂັ້ມງວດ.

ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ໃນບົດສຶກສາຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້ ບໍ່ມີແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຄົນໃດໄດ້ເຮັດການຮ້ອງຮຽນທີ່ເປັນທາງການຕໍ່ກັບບໍລິສັດຈັດຫຸງງານ ຢູ່ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ. ນອກຈາກຄວາມບໍ່ເຊື່ອໝັ້ນຕໍ່ກັບຊ່ອງທາງການໃຫ້ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອເປັນທາງການໃນກຸ່ມແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວແລ້ວ, ອຸປະສັກໃຫຍ່ອີກອັນໜຶ່ງກໍຄື ບໍ່ມີຂັ້ນຕອນມາດຕະຖານໃຫ້ແກ້ບໍລິສັດຈັດຫຸງງານ ເພື່ອຈັດການກັບການຮ້ອງຮຽນດັ່ງກ່າວ. ເມື່ອເຂົາເຈົ້າຕົກຢູ່ໃນການຖືກລ່ວງລະເມີດຢູ່ປະເທດປາຍທາງ, ອຸປະສັກໃນການແກ້ໄຂຄໍາຮ້ອງທຸກຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເຫັນວ່າພົບກັບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຫຼາຍ. ໃນການສຳພາດ ມີພຽງບໍລິສັດຈັດຫຸງງານດຽວໄດ້ກ່າວວ່າ ບໍລິສັດໄດ້ສ້າງສາຍພົວພັນກັບ CSO ຂອງໄທ ທີ່ສາມາດໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອໃນການແກ້ໄຂຂໍ້ຮ້ອງທຸກ. ຈຳເປັນຕ້ອງມີການຮ່ວມມືລະຫວ່າງພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງໃນສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ແລະ ປະເທດປາຍທາງໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ ເພື່ອຕອບໂຕ້ກໍລະນີການເຄື່ອນຍ້າຍຂ້າມຊາຍແດນ.

ການເຂົ້າເຖິງກົນໄກການຮ້ອງທຸກຂອງລັດຖະບານໃນພາກປະຕິບັດຕົວຈິງຍັງເຫັນວ່າຍັງມີຊ່ອງຫວ່າງ. ຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີສະບັບເລກທີ 1050 ແລະດໍາລັດເລກທີ 245 ໄດ້ກໍານົດລະບົບແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງຢ່າງກວ້າງຂວາງ ເຊິ່ງຄູ່ກໍລະນີສາມາດເຂົ້າເຖິງຂະບວນການໄກ່ເກ່ຍທາງແພ່ງຂອງລັດຖະບານ ພາຍໃຕ້ການຊີ້ນຳຂອງ MOLSW. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຂະບວນການດັ່ງກ່າວມີໄລຍະຍາວ ແລະ ຕ້ອງມີການໄກ່ເກ່ຍສາມຂັ້ນ, ໂດຍຈະໄດ້ຮັບຟັງຄໍາຮ້ອງຮຽນຢູ່ຂັ້ນເມືອງ, ແຂວງ ແລະ ຂັ້ນກະຊວງ. ຖ້າຫາກວ່າຄວາມພະຍາຍາມໃນການໄກ່ເກ່ຍໃນຂັ້ນດັ່ງກ່າວບໍ່ປະສິບຜົນສໍາເລັດ ການຮ້ອງຮຽນກໍສາມາດສົ່ງໄປຫາສານປະຊາຊົນເພື່ອແກ້ໄຂໃນຂັ້ນຕໍ່ໄປ.

ອີງຕາມປະສົບການຂອງທະນາຍຄວາມທີ່ພົວພັນກັບຂັ້ນຕອນຢູ່ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ, ກ່ອນທີ່ຄະດີຈະເຖິງຂັ້ນພິຈາລະນາຂອງສານ ແມ່ນໃຊ້ເວລາເຖິງ 18 ເດືອນ. ການໄກ່ເກ່ຍມີໄລຍະຍາວ ແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມອາດສາມາດ ແລະ ຄວາມໝັ້ນໃຈຂອງຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ເຊິ່ງເປັນເຫດໃຫ້ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງມີຄວາມຊັກຊ້າ. ກົນໄກແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງຕ້ອງໄດ້ຮັບການປັບປຸງ ໂດຍການສະໜອງຜູ້ໄກ່ເກ່ຍທີ່ໄດ້ຜ່ານການຝຶກອົບຮົມທັງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ທັກສະການໄກ່ເກ່ຍ ນີ້ກໍເພື່ອເພີ່ມທະວີການເຂົ້າເຖິງຄວາມຍຸຕິທໍາໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນການຮ້ອງທຸກ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຄວນຫຼຸດຂັ້ນຕອນຂອງການໄກ່ເກ່ຍລົງເປັນຂະບວນການໄກ່ເກ່ຍອັນດຽວທີ່ປະຕິບັດໄດ້ດີ, ຖ້າການໄກ່ເກ່ຍບໍ່ປະສົບຜົນສໍາເລັດ ແມ່ນໃຫ້ນຳໃຊ້ຜູ້ຕັດສິນທີ່ໄດ້ຜ່ານການຝຶກອົບຮົມ. (ILO Forthcoming).

ເງື່ອນໄຂການຈ້າງງານ

ການຂຶ້ນທະບຽນອະໄພຍະໂທດສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງເຄິ່ງປີທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໄທ ທີ່ປະກາດໃຊ້ໂດຍມະຕິຂອງຄະນະລັດຖະມົນຕີນັ້ນ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຫຼາຍຄົນຖືວ່າເປັນອີກຊ່ອງທາງໜຶ່ງຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກຕ້ອງ. ເກືອບທັງໝົດຂອງຜູ້ຖືກສໍາພາດທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນສະຖານະພາບທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ເຊື່ອວ່າການຂ້າມດ່ານເຂົ້າໄປເຮັດວຽກໃນປະເທດໄທໂດຍໃຊ້ຫນັງສືຜ່ານແດນແມ່ນຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ເພາະວ່າເຂົາເຈົ້າສາມາດຂຶ້ນທະບຽນຕາມພາຍຫຼັງ. ການສໍາພາດພະນັກງານຈາກ MOLSW ໄດ້ຢືນຢັນຜົນຂອງການສຶກສາກ່ຽວກັບບັນຫານີ້ ເຊິ່ງໄດ້ກ່າວວ່າ “ແຮງງານລາວຫຼາຍຄົນເຊື່ອວ່າ ການໄປເຮັດວຽກຢູ່ໄທ ພຽງແຕ່ມີຫນັງສືຜ່ານແດນ ກໍຖືວ່າໄປຖືກຕ້ອງ.”

ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວທີ່ໄປເຮັດວຽກຢູ່ໄທ ບໍ່ໄດ້ສະແດງຄວາມກັງວົນຕໍ່ກັບສະຖານະພາບທາງກົດໝາຍຂອງເຂົາເຈົ້າ. ທັດສະນະດັ່ງກ່າວແມ່ນຍ້ອນວ່າວັດທະນະທໍາ ແລະ ພາສາມີຄວາມຄ້າຍຄືກັນ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າສາມາດເຊື່ອມຕົວເຂົ້າສັງຄົມໄທໄດ້ຢ່າງງ່າຍດາຍ, ເນື່ອງຈາກວ່າສັນຊາດຂອງເຂົາເຈົ້າເປັນທີ່ພົ້ນເດັ່ນຕໍ່ເຈົ້າໜ້າທີ່. ອາດຈະເປັນຜົນມາຈາກຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ຊັດເຈນກ່ຽວກັບຂໍ້ຈຳກັດຂອງຊ່ອງທາງການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກຕ້ອງຕໍ່ກັບການປົກປ້ອງແຮງງານ ແລະສັງຄົມຢູ່ປະເທດໄທ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການຂຶ້ນທະບຽນເພື່ອຮັບການອຸດໜູນຈຳນວນໜຶ່ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສະຖານະພາບທີ່ຖືກຕ້ອງທາງກົດໝາຍໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນໃນຊຸມປີມໍ່ໆມານີ້, ປະຈຸບັນມີແຮງງານລາວຫຼາຍກວ່າ 1.1 ລ້ານຄົນ ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນຢູ່ໃນລະບົບປະກັນສັງຄົມຂອງປະເທດໄທ (Moungsookjareoun et al. 2019).

ເຫດຜົນອາດຈະເປັນຍ້ອນວ່າເຂົາເຈົ້າເຮັດວຽກໃນສະຖານະພາບທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງທາງກົດໝາຍ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວສ່ວນໃຫຍ່ລາຍງານວ່າ ເຂົາເຈົ້າບໍ່ມີສັນຍາເຮັດວຽກເປັນລາຍລັກອັກສອນເພື່ອໄປຂຶ້ນທະບຽນການຈ້າງງານເປັນທາງການ. ໃນບັນດາຜູ້ສໍາພາດຈຳນວນ 12 ຄົນທີ່ໄດ້ເຄື່ອນຍ້າຍພາຍໃຕ້ຂະບວນການ MOU, ສ່ວນໃຫຍ່ລາຍງານວ່າ ເຂົາເຈົ້າໄດ້ຮັບສັນຍາເປັນລາຍລັກອັກສອນແຕ່ບໍ່ເຂົ້າໃຈແຈ້ງກ່ຽວກັບເງື່ອນໄຂການຈ້າງງານທີ່ເຂົາເຈົ້າໄດ້ລົງລາຍເຊັນ. ອັນນີ້ອາດເປັນບັນຫາໃຫຍ່ໃນກຸ່ມແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ເນື່ອງຈາກມີຫຼາຍຄົນສາມາດເວົ້າພາສາໄທໄດ້ຢ່າງຄ່ອງແຄ້ວ ແຕ່ບໍ່ສາມາດອ່ານ ແລະຂຽນພາສາໄທ.

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກສໍາພາດ ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງແຕກຕ່າງກັນ, ບໍ່ແມ່ນໝົດທຸກຄົນໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານຕາມລະບຽບປົກປ້ອງຄ່າແຮງງານທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍແຮງງານຂອງໄທ. ບາງຄົນລາຍງານວ່າຄ່າຈ້າງລາຍວັນທີ່ເຂົາເຈົ້າໄດ້ຮັບແມ່ນຕໍ່າກວ່າຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າຂອງປະເທດໄທ, ເຊິ່ງໃນເວລາດຳເນີນການຄົ້ນຄວ້າແມ່ນເລີ່ມຕົ້ນຕັ້ງແຕ່ 313 ຫາ 336 ບາດ (9-9.70 ໂດລາສະຫະລັດ) ຂຶ້ນກັບແຂວງ. ນີ້ສອດຄ່ອງກັບບົດລາຍງານອື່ນໆທີ່ເປັນທີ່ຮັບຮູ້ກັນດີຕໍ່ກັບການຈ່າຍຄ່າແຮງງານຕໍ່າຢູ່ປະເທດໄທ (Harkins, Lindgren, and Suravoron 2017). ນອກນັ້ນ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເພດຍິງຍັງໄດ້ປະສົບກັບຊ່ອງຫວ່າງການຈ້າງງານລະຫວ່າງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍຢ່າງຊັດເຈນ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນວຽກແມ່ບ້ານ ແລະ ວຽກອື່ນໆທີ່ຕາມຮີດຄອງປະເພນີຖືວ່າເປັນ “ວຽກຂອງແມ່ຍິງ”.

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍບາງຄົນທີ່ຖືກສໍາພາດຍັງເວົ້າອີກວ່າ ໄດ້ມີການຫັກເງິນເດືອນເຂົາເຈົ້າສໍາລັບຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຕ່າງໆ. ໃນບາງກໍລະນີ, ເຂົາເຈົ້າຖືກຫັກເງິນຕາມກົດໝາຍເພື່ອຈ່າຍເງິນສົມທົບເຂົ້າກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ, ເຖິງແມ່ນວ່າບໍ່ມີຜູ້ໃດເຂົ້າໃຈລາຍລະອຽດຂອງການອຸດໜູນທີ່ເຂົາເຈົ້າຄວນໄດ້ຮັບ. ການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າກ່ອນໜ້າຂອງອົງການ IOM (2020a) ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຢູ່ປະເທດໄທຫຼາຍຄົນບໍ່ຮູ້ວິທີນໍາໃຊ້ການອຸດໜູນປະກັນສັງຄົມຂອງເຂົາເຈົ້າ. ນີ້ກໍຍ້ອນວ່າເຂົາເຈົ້າອາດຈະບໍ່ຄຸ້ນເຄີຍກັບການເຂົ້າເຖິງລະບົບປະກັນສັງຄົມຂອງລັດຖະບານຢູ່ປະເທດຂອງຕົນເອງ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຫຼາຍຄົນໄດ້ຈ່າຍເງິນເຂົ້າກອງທຶນປະກັນສັງຄົມໂດຍບໍ່ເຄີຍໃຊ້ສິດຂອງຕົນເອງ.

ກ່ຽວກັບຊ່ອງທາງການສົ່ງເງິນກັບບ້ານ, ຜູ້ຖືກສໍາພາດເກືອບທັງໝົດໄດ້ລາຍງານວ່າ ເຂົາເຈົ້າໄດ້ນໍາໃຊ້ບໍລິການການເງິນບໍ່ເປັນທາງການຈາກນາຍໜ້າທີ່ມີບັນຊີທະນາຄານຢູ່ປະເທດໄທ ແລະ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ແທນທີ່ຈະນໍາໃຊ້ໜ່ວຍງານບໍລິການໂອນເງິນທີ່ເປັນທາງການ. ເງິນໄດ້ຈ່າຍເຂົ້າບັນຊີຂອງນາຍໜ້າຢູ່ໄທ ແລະ ຈ່າຍເງິນໃຫ້ຜູ້ຮັບເງິນຢູ່ໃນສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ. ຕາມການລາຍງານ ຄ່າທຳນຽມບໍລິການເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນຢູ່ປະມານ 20-50 ບາດ ຕໍ່ ການໂອນ 1,000 ບາດ, ເຊິ່ງເປັນອັດຕາການແຂ່ງຂັນສູງໂດຍສະເພາະການໂອນເງິນຈຳນວນຂ້ອນຂ້າງໜ້ອຍ. ອີກທາງເລືອກໜຶ່ງ, ຖືເງິນສົດໄປມອບໃຫ້ເຮືອນຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ການເຂົ້າເຖິງການຊ່ວຍເຫຼືອສໍາລັບການຮ້ອງທຸກ

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ເຂົ້າຮ່ວມສໍາພາດຖືກຖາມວ່າ ເຂົາເຈົ້າເຄີຍເຂົ້າໄປຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອຈາກການບໍລິການທີ່ເປັນທາງການບໍ່ໃນເວລາທີ່ເຂົາເຈົ້າພົບພໍ້ບັນຫາຢູ່ປະເທດປາຍທາງ. ບໍ່ມີຄົນໃດຕອບວ່າເຂົາເຈົ້າພະຍາຍາມນໍາໃຊ້ການບໍລິການຕ່າງໆຂອງລັດ, ແລະ ສ່ວນໃຫຍ່ຍັງບໍ່ຮູ້ວ່າມີການຊ່ວຍເຫຼືອອື່ນໆອີກນອກຈາກການຊ່ວຍເຫຼືອຂັ້ນພື້ນຖານຂອງກົງສຸນທາງການທຸດລາວ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເພດຍິງ ແລະ ຊາຍທີ່ຖືກສໍາພາດສ່ວນໃຫຍ່ເວົ້າວ່າ ເຂົາເຈົ້າໄດ້ແກ້ໄຂບັນຫາດ້ວຍຕົນເອງ.

ຄວາມລັງເລໃຈຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ທີ່ຈະໄປຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອຈາກຜູ້ໃຫ້ບໍລິການທີ່ເປັນທາງການ ເມື່ອມີບັນຫາໃນການເຮັດວຽກ ປະກົດວ່າເປັນຜົນມາຈາກຫຼາຍປັດໃຈ. ບາງຄົນມີປະສົບກັບການຖືກຈຳແນກໃນປະເທດປາຍທາງ ແລະ ຂາດຄວາມເຊື່ອໝັ້ນໃນຄວາມສາມາດໃນການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການທີ່ມີຢູ່, ບາງຄົນມີຄວາມຮູ້ຈຳກັດກ່ຽວກັບສິດທິຂອງຕົນເອງຫຼືກົນໄກການຊ່ວຍເຫຼືອ. ນອກຈາກນັ້ນ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກສໍາພາດທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນສະຖານະພາບບໍ່ຖືກຕ້ອງທາງກົດໝາຍມີຄວາມລັງເລທີ່ຈະໄປຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອທາງການ ຍ້ອນຄວາມຢ້ານກົວຕໍ່ຜົນກະທົບທາງກົດໝາຍ - ເຖິງແມ່ນວ່າເຂົາເຈົ້າຈະມີສິດຢ່າງຈະແຈ້ງກໍຕາມ.

ຜູ້ຕາງໜ້າ CSO ທັງໝົດທີ່ໃຫ້ສໍາພາດໄດ້ເນັ້ນໜັກເຖິງຄວາມສໍາຄັນຂອງການສ້າງຄວາມໄວ້ເນື້ອເຊື່ອໃຈກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ, ເພາະວ່າການຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອແມ່ນເປັນການກະທຳຂອງຄວາມເຊື່ອຢ່າງແທ້ຈິງໃນເວລາເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ການສຶກສາທີ່ຜ່ານມາພົບວ່າ CSOs ແລະ ສະຫະພັນກຳມະບານ ມີບົດບາດສໍາຄັນເຊິ່ງເປັນຈຸດເລີ່ມຕົ້ນທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອໃນການແກ້ໄຂບັນຫາ ເນື່ອງຈາກວ່າອົງການຈັດຕັ້ງເຫຼົ່ານີ້ສະໜອງປະຕູທີ່ຄືນສ່ວນໃຫຍ່ຮູ້ສຶກສະດວກສະບາຍທີ່ສຸດເມື່ອພວກເຂົາຕ້ອງການຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອ (Harkins and Ahlberg 2017)., ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງ ຕ້ອງການ ການບໍລິການຂອງCSO ເຊິ່ງຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມສໍາຄັນຂອງເຈົ້າໃນການແກ້ໄຂຊ່ອງຫວ່າງບົດບາດຍິງຊາຍໃນການເຂົ້າເຖິງຄວາມຍຸຕິທຳ.

ສິ່ງທ້າທາຍສໍາຄັນອີກອັນໜຶ່ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຊ່ວຍເຫຼືອທາງກົດໝາຍສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນ ກໍລະນີການລະເມີດສິດທິແຮງງານຢ່າງຮ້າຍແຮງ ທີ່ໄປເຖິງສານຂອງໄທ ເຊິ່ງປົກກະຕິແລ້ວແມ່ນໃຊ້ເວລາຫຼາຍເດືອນ ຫຼືຫຼາຍປີ ເພື່ອພິຈາລະນາແກ້ໄຂບັນຫາ. ນີ້ມັກຈະເຮັດໃຫ້ຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕົກຢູ່ໃນສະພາບຂາດເຂີນເປັນໄລຍະເວລາທີ່ຍາວນານໃນເວລາລໍຖ້າການພິຈາລະນາຂອງສານຕໍ່ກັບຄະດີຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະ ເຂົາເຈົ້າອາດຈະຕ້ອງໄດ້ກັບບ້ານກ່ອນຄະດີຈະຖືກແກ້ໄຂ. ຊ່ອງຫວ່າງອັນໃຫຍ່ໃນການສະໜັບສະໜູນແມ່ນການຂາດຈຸດປະສານງານຂອງລັດຖະບານຢູ່ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ເພື່ອຕິດຕໍ່ພົວພັນກັບກໍລະນີທີ່ພົວພັນກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວທີ່ຖືກສານຕັດສິນຢູ່ປະເທດໄທ. ການປະສານງານດ້ານກົດໝາຍລະຫວ່າງເຈົ້າໜ້າທີ່ໄທ ແລະ ລາວຍັງບໍ່ພຽງພໍ ແລະ ບັນຫານີ້ກໍຍັງເປັນບັນຫາທີ່ຍັງຄ້າງຢູ່.

ການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ

ບັນຫາທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວກັງວົນຫຼາຍທີ່ສຸດແມ່ນ ບັນຫາກ່ຽວກັບການຊອກວຽກເຮັດງານທຳໃນເວລາທີ່ເຂົາເຈົ້າກັບຄືນປະເທດ, ບໍ່ວ່າຈະເປັນການຊອກວຽກເຮັດງານທຳຢູ່ພາຍໃນປະເທດ ຫຼືຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ໃນເວລາການສຳຫຼວດຜູ້ສຳພາດຫຼາຍກວ່າເຄິ່ງໜຶ່ງເວົ້າວ່າ ເຂົາເຈົ້າຫວ່າງງານ. ນອກຈາກນັ້ນ, ປະມານ 1/3 ຂອງແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດ ຍັງເວົ້າວ່າເຂົາເຈົ້າຢາກໄປເຮັດວຽກຢູ່ໄທອີກ ຍ້ອນບໍ່ສາມາດຊອກຫາໂອກາດການຈ້າງງານໃນທ້ອງຖິ່ນໄດ້. ໃນເວລາກັບຄືນມາ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄວໜຸ່ມມັກຈະພົບວ່າຕົນເອງຢູ່ໃນສະພາບເກົ່າໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ກ່ອນທີ່ເຂົາເຈົ້າອອກໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຍ້ອນຊ່ອງຫວ່າງດ້ານທັກສະ, ທັກສະຄວາມຮູ້ບໍ່ກົງກັບວຽກ ແລະ ລະບົບບໍ່ໄດ້ຮັບຮູ້ທັກສະຂອງເຂົາເຈົ້າ (ILO 2014).

ຮູບແບບການຫວ່າງງານສະເພາະທີ່ພົວພັນຕໍ່ກັບບົດບາດຍິງຊາຍ ຍັງເຫັນໄດ້ຊັດເຈນໃນບັນດາຜູ້ຕອບຄຳຖາມ, ເຊິ່ງອາດຈະເປັນຜົນມາຈາກມາດຕະຖານສັງຄົມທີ່ຂ້ອນຂ້າງເຂັ້ມງວດສຳລັບປະເພດວຽກທີ່ເປັນທີ່ເໝາະສົມກັບແມ່ຍິງທີ່ຈະເຮັດວຽກຢູ່ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ. ໃນເວລາກັບມາ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເພດຍິງສ່ວນໃຫຍ່ທີ່ຫວ່າງງານເວົ້າວ່າເຂົາເຈົ້າໄດ້ຕັດສິນໃຈວ່າເຂົາເຈົ້າຈະບໍ່ຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳໃໝ່ ແລະຈະສຸມໃສ່ແຕ່ວຽກບ້ານທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ແລະ ວຽກເບິ່ງແຍງດູແລຢູ່ເຮືອນ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເພດຊາຍທີ່ກັບຄືນບ້ານ ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະລະບຸວ່າເຂົາເຈົ້າຈະສືບຕໍ່ຊອກຫາໂອກາດເຮັດວຽກໃໝ່.

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດສ່ວນຫຼາຍແລ້ວໄດ້ວຽກທີ່ມີຄ່າແຮງງານຕໍ່າ ແລະ ວຽກນອກລະບົບ. ຕົວຢ່າງ, ເຮັດວຽກເປັນກຳມະກອນລາຍມື ຫຼື ຂາຍເຄື່ອງຢູ່ຕາມຮ້ານຕ່າງໆ. ແຮງງານເຫຼົ່ານີ້ ລາຍງານວ່າໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານລາຍມືຢູ່ລະຫວ່າງ 50,000 ຫາ 100,000 ກີບ/ມື້ (4–8 ໂດລາ). ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດຜູ້ອື່ນໆກັບຄືນມາເຮັດວຽກຢູ່ນາ, ສວນຂອງຄອບຄົວ. ມີພຽງແຕ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຄົນດຽວທີ່ໃຫ້ສຳພາດບອກວ່າ ລາວໄດ້ເລີ່ມຕົ້ນເຮັດທຸລະກິດຂອງຕົນເອງ, ນຳໃຊ້ທັກສະທີ່ລາວໄດ້ຮຽນຮູ້ໃນປະເທດໄທມາເລີ່ມຕົ້ນຮ້ານຕັດຜົມຂະໜາດນ້ອຍ. ການປະສົມປະສານແຫຼ່ງເງິນທີ່ຈຳເປັນ, ທັກສະທາງທຸລະກິດທີ່ຈຳເປັນ, ແລະ ແນວຄິດຢາກເປັນຜູ້ປະກອບການຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດໃນ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ປະກົດວ່າມີໜ້ອຍຫຼາຍ.

ສິ່ງທ້າທາຍໃນການກຳນົດການບໍລິການໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ ແມ່ນການຂາດກຳລັງມູນສະຖິຕິແຍກເພດທີ່ຖືກຕ້ອງ. ເມື່ອຖາມກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນທາງບໍລິຫານກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດຢູ່ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ, ພະນັກງານ MOLSW ເວົ້າວ່າ ຜ່ານມາບໍ່ໄດ້ມີການເກັບກຳຂໍ້ມູນໃດໆ ຈົນມາຮອດເວລາມີການສ້າງຕັ້ງສູນກັກກັນໃນຊ່ວງລະບາດຂອງພະຍາດໂຄວິດ -19. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ ຂໍ້ມູນທີ່ເກັບກຳໄດ້ນັ້ນຍັງບໍ່ຄົບຖ້ວນ ເພາະວ່າບໍ່ລວມເອົາແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຈຳນວນຫຼາຍທີ່ບໍ່ໄດ້ເຂົ້າມາພັກຢູ່ສູນກັກກັນໃນເວລາກັບຄືນປະເທດ.

ສະຫຼຸບ

ການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໃນສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ນັບມື້ນັບມີໂຄງສ້າງ ແລະ ເປັນທາງການຫຼາຍຂຶ້ນ. ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ແລະ ປະເທດປາຍທາງ ໄດ້ຮັບຮອງເອົາກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍໃໝ່ໆທີ່ພົວພັນກັບການເຄື່ອນໄຫວຂອງແຮງງານ ແລະ ການປົກປ້ອງແຮງງານ. ໄດ້ມີການສ້າງ ແລະ ປັບປຸງບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໃຫ້ທັນກັບສະພາບການ. ໄດ້ສ້າງຕັ້ງພື້ນຖານໂຄງລ່າງການເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍຜ່ານການບໍລິການຈັດຫາງານຂອງບໍລິສັດຈັດຫາງານເອກະຊົນ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກອບການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍຍັງເປັນສິ່ງທ້າທາຍອັນໃຫຍ່ຫຼວງແລະ ຂໍ້ກຳນົດຫຼາຍອັນຢູ່ໃນກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການໃໝ່ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. ແຮງງານລາວສ່ວນໃຫຍ່ ຍັງສືບຕໍ່ເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກຜ່ານຊ່ອງທາງທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ ຍ້ອນມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສູງ, ໃຊ້ເວລາດົນ ແລະ ລະບົບການເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ໄທແບບຖືກຕ້ອງທີ່ສຸດຍັງບໍ່ມີ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍບໍ່ມີແຮງຈູງທີ່ຈະນຳໃຊ້ຂະບວນການ ແລະ ຂັ້ນຕອນການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ເປັນທາງການທີ່ມີຢູ່.

▶ 1

ພາກສະເໜີ

1.1. ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຢູ່ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ໃນສະຖານະການທີ່ດີທີ່ສຸດ, ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານກໍ່ໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດ “ສາມເທົ່າ”. ການເຄື່ອນຍ້າຍໃຫ້ຜົນປະໂຫຍດແກ່ຄອບຄົວຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ປະເທດຕົ້ນທາງ ແລະ ປະເທດປາຍທາງ. ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໃຫ້ຜົນປະໂຫຍດແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າຢູ່ໃນປະເທດຕົ້ນທາງ, ລວມທັງການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ສະໜອງເງິນເພື່ອການສຶກສາ, ການປົນປົວສຸຂະພາບ ແລະ ທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ສິ່ງເງິນກັບໄປສປປ ລາວ ປະມານ 200 ລ້ານ ໂດລາສະຫະຣັດ ຕໍ່ປີ, ຊຶ່ງບໍ່ລວມເງິນຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍທີ່ສົ່ງກັບບ້ານໂດຍຜ່ານຊ່ອງທາງບໍ່ເປັນທາງການ (ທະນາຄານໂລກ 2022). ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຍັງໄດ້ມີຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະຕ່າງໆໃນເວລາເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ເຊິ່ງທັກສະ ແລະ ຄວາມຮູ້ດັ່ງກ່າວເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ປະເທດປາຍທາງເມື່ອເຂົາເຈົ້າກັບຄືນປະເທດ. ຢູ່ປະເທດປາຍທາງ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ມີບົດບາດສຳຄັນໃນການແກ້ໄຂບັນຫາການຂາດແຄນແຮງງານໃນຂະແໜງເສດຖະກິດທີ່ສຳຄັນ. ຖ້າຫາກມີການເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າກັບຕະຫຼາດແຮງງານຢ່າງເໝາະສົມ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍສາມາດປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການເງິນສາທາລະນະ ແລະ ຊຸກຍູ້ເສດຖະກິດທ້ອງຖິ່ນໄດ້ (ILO 2017).

ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ເປັນຍຸດທະສາດການດຳລົງຊີວິດທີ່ສຳຄັນຂອງຄົນລາວມາແຕ່ດົນນານ. ອົງການ ສະຫະປະຊາຊາດ (ສປຊ) ຄາດຄະເນວ່າ ມີຄົນລາວ 1,35 ລ້ານຄົນອາໄສຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ໃນຈຳນວນດັ່ງກ່າວ ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນເຄື່ອນຍ້າຍເພື່ອໄປຊອກວຽກເຮັດງານທຳ (UNDESA 2020). ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ການຮັບປະກັນໃຫ້ການເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ຮັບຜົນດີຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງນັ້ນຍັງເປັນສິ່ງທ້າທາຍ ຢູ່ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ເນື່ອງຈາກການລະເມີດສິດທິແຮງງານທີ່ພົບພໍ້ຢູ່ເລື້ອຍໆ ແລະ ຂາດການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການສະໜັບສະໜູນທີ່ພຽງພໍ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ມີຂໍ້ຈຳກັດດ້ານການປົກປ້ອງແຮງງານ ແລະ ການປົກປ້ອງສັງຄົມ ໝາຍຄວາມວ່າ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານອາດຈະເກີດມີຄວາມສ່ຽງ – ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຫຼາຍຄົນຖືກຂູດຮີດ ແລະ ລ່ວງລະເມີດ (Harkins, Lindgren, and Suravoron 2017).

ປະເທດໄທເປັນປະເທດປາຍທາງທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈາກສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ, ຄວາມແຕກຕ່າງທາງດ້ານການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມລະຫວ່າງສອງປະເທດ ເປັນຕົວຂັບເຄື່ອນໃຫ້ແຮງງານລາວຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍເຄື່ອນຍ້າຍໄປປະເທດໄທ ເພື່ອຊອກວຽກເຮັດງານທຳທີ່ດີກວ່າ. ອີງຕາມຂໍ້ມູນຈາກກົມຈັດຫາງານຂອງໄທ (DOE), ໃນປີ 2022 ມີແຮງງານ 2,167,937 ຄົນທີ່ມີເອກະສານ, ເກືອບ 9 ເປີເຊັນ (190,027 ຄົນ) ເປັນຄົນຖືສັນຊາດລາວ (ILO 2022a). ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເຫຼົ່ານີ້ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເຮັດວຽກຢູ່ຂະແໜງກະສິກຳ, ກໍ່ສ້າງ, ເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ, ປຸງແຕ່ງແລະ ບໍລິການ. ດັ່ງທີ່ຮູ້ກັນດີ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຫຼາຍພັນຄົນເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດໄທໃນສະຖານະພາບທີ່ບໍ່ຖືກກົດໝາຍ -ເຊິ່ງເປັນຕົວແທນຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວເກືອບເຄິ່ງໜຶ່ງ (Harkins et al. 2017).

ພາຍໃຕ້ລະບົບໃບອະນຸຍາດເຮັດວຽກ (EPS), ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຂອງລາວສາມາດໄປເຮັດວຽກຢູ່ໃນສາທາລະນະລັດເກົາຫຼີໄດ້. ລະບົບ EPS ຖືກສ້າງຂຶ້ນມາສຳລັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຊົ່ວຄາວ, ໂດຍອີງໃສ່ການລົງນາມໃນບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ (MOUs) ກັບ 15 ປະເທດຕົ້ນທາງ. ໂຄງການດັ່ງກ່າວເປັນໂຄງການສະເພາະທີ່ລັດຖະບານເກົາຫຼີນຳໃຊ້ ເພື່ອປະສານງານໃນການຈັດຫາງານ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການຕິດຕາມກວດກາ, ໂດຍມີເປົ້າໝາຍລົບລ້າງພາລະບົດບາດຂອງບໍລິສັດຈັດຫາງານເອກະຊົນໃນຂະບວນການຈັດຫາງານ. ນະໂຍບາຍນີ້ໄດ້ຟື້ນຟູໃຫ້ເຫັນເຖິງຜົນສຳເລັດໃນການຫຼຸດຜ່ອນຄ່າບໍລິການ ແລະ ຄ່າທຳນຽມໃນການຈັດຫາງານທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕ້ອງໄດ້ຈ່າຍ (Center for Global Development 2021). ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ປະຈຸບັນ ສເກົາຫຼີ ເປັນຕົວແທນປະເທດປາຍທາງທີ່ຂ້ອນຂ້າງມີອາຍຸສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ, ເຊິ່ງຮັບແຮງງານລາວພຽງແຕ່ 2,487 ຄົນໃນລະຫວ່າງເດືອນມັງກອນ 2022 – ເດືອນພຶດສະພາ 2023 (Singdala and Luangviset 2023).

ປະເທດຍີ່ປຸ່ນ ແລະ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ກໍມີ MOU ຮ່ວມກັນ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການມີວຽກເຮັດງານທຳຂອງແຮງງານລາວ. ພາຍໃຕ້ໂຄງການຝຶກງານວິຊາການ, ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ຂະໜາດກາງຂອງຍີ່ປຸ່ນ ສາມາດຮັບເອົາແຮງງານລາວເປັນເວລາ 5 ປີ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຖືວ່າເປັນ “ຜູ້ຝຶກງານວິຊາການ” ໃນລະຫວ່າງການຈ້າງງານຂອງເຂົາເຈົ້າ, ເຊິ່ງບໍ່ໄດ້ໃຫ້ການປົກປ້ອງທາງກົດໝາຍຄືກັບແຮງງານອື່ນໆ. ນະໂຍບາຍດັ່ງກ່າວພວມໄດ້ຮັບການປັບປຸງເພື່ອຄວບຄຸມການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຢ່າງມີປະສິດທິຜົນກວ່າ ແລະ ແກ້ໄຂຄວາມຂາດເຂີນຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ສຳຄັນ, ໝາຍໃຫ້ຍີ່ປຸ່ນເປັນປະເທດຈຸດພື້ນເດັ່ນໃນອາຊີ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ປະຈຸບັນ, ຍີ່ປຸ່ນ ເປັນປະເທດປາຍທາງທີ່ໜ້ອຍພໍສົມຄວນສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຂອງລາວ, ຍອມຮັບເອົາແຮງງານລາວພຽງແຕ່ 516 ຄົນໃນລະຫວ່າງເດືອນມັງກອນ 2022 – ພຶດສະພາ 2023 (Singdala et al. 2023).

ເຖິງແມ່ນວ່າຈະບໍ່ມີຂໍ້ຕົກລົງສອງຝ່າຍຢ່າງເປັນທາງການກັບ ສປປ ລາວ ກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ, ປະເທດມາເລເຊຍ ໄດ້ຖືກຮັບຮູ້ຢ່າງກວ້າງຂວາງວ່າເປັນອີກປະເທດປາຍທາງປາຍທາງຂອງແຮງງານລາວ. ແຮງງານລາວໄປເຮັດວຽກຢູ່ໃນຫຼາຍຂະແໜງການໃນມາເລເຊຍ ເນື່ອງຈາກຄ່າຈ້າງທີ່ສູງຂຶ້ນ ແລະ ຂະບວນການຫາວຽກທີ່ຂ້ອນຂ້າງບໍ່ແພງ. ເຖິງແມ່ນວ່າ ແຮງງານລາວ ສ່ວນໃຫຍ່ ຈະມີປະສິບການ ດ້ານການປະມົງ ມາກອນ, ແຕ່ຫລາຍພັນຄົນ ເປັນທີ່ຮູ້ກັນວ່າ ຈ້າງງານ ໃນຂະແໜງ ການປະມົງ ແລະ ປຸງແຕ່ງ ອາຫານທະເລ ໃນມາເລເຊຍ.¹ ການຂາດເຂີນແຮງງານພາຍໃນຂະແໜງການແມ່ນມາຈາກການຂາດຄວາມສົນໃຈຂອງຊາວມາເລເຊຍ, ຍ້ອນວ່າຊາວໜຸ່ມມາເລເຊຍບໍ່ໄດ້ຮັບການດຶງດູດການຈ້າງງານທີ່ມີແຮງງານຫຼາຍໃນອຸດສາຫະກຳການປະມົງ (Ahmad, Haimid, ແລະ Amir 2020).

1.2. ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແມ່ຍິງລາວ

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ຍິງລາວ ໂດຍທົ່ວໄປ ມັກປະສົບກັບການຈຳແນກປະຕິບັດ ໃນຂະບວນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ບົນຖິ້ນຖານທາງເພດ ແລະ ສັນຊາດຂອງພວກເຂົາ. ນອກຈາກນັ້ນ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ຍິງ ບໍ່ຄ່ອຍໄດ້ຮັບໂອກາດໄດ້ເຮັດວຽກທີ່ດີ ແລະ ຂາດການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການ ຢູ່ປະເທດປາຍທາງ ເຊິ່ງສ່ວນໜຶ່ງ ກໍຍ້ອນວ່າ ຊ່ອງທາງການເຄື່ອນຍ້າຍແບບຖືກຕ້ອງ ທີ່ມີໃຫ້ພວກເຂົາຍັງຈຳກັດ (ອີງຕາມ ILO ແລະ UN Women 2020). ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ແມ່ຍິງລາວ ມີທ່າອ່ຽງ ເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍ, ອີງຕາມຂໍ້ມູນຂອງ ສປຊ (UNDESA 2020) ເກືອບ 56 ເປີເຊັນຂອງແຮງງານລາວ ແມ່ນແມ່ຍິງ. ຍ້ອນມາດຕະຖານສັງຄົມທີ່ຈຳກັດ ພາຍໃນ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ ສືບຕໍ່ຊຸກຍູ້ໃຫ້ແມ່ຍິງຫຼາຍຄົນ ອອກໄປຊອກວຽກເຮັດງານທຳທີ່ດີກວ່າ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ຈົນມາຮອດເດືອນພຶດສະພາ 2020, ລັດຖະບານລາວ ບໍ່ໄດ້ອະນຸຍາດການເຄື່ອນຍ້າຍ ເພື່ອເປັນແຮງງານໃນຄອບຄົວ ແລະ ດ້ວຍເຫດນັ້ນ ແມ່ຍິງລາວ ທີ່ເຄີຍເຄື່ອນຍ້າຍເພື່ອໄປເຮັດວຽກໃນຂະແໜງດັ່ງກ່າວ ຕ້ອງຫັນມາໃຊ້ຊ່ອງທາງເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ. ດຳລັດເລກທີ 245 ວ່າດ້ວຍການຈັດສົ່ງແຮງງານລາວໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຂອງ ລັດຖະບານລາວ ໄດ້ຍົກເລີກຂໍ້ຫ້າມນີ້ ແຕ່ການບໍລິການຈັດຫາແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ເລີ່ມຕົ້ນເນື່ອງຈາກວ່າ ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ກຳນົດຂະບວນການລະອຽດ. ອີກອຸປະສັກໜຶ່ງ ໃນການເຄື່ອນຍ້າຍແບບຖືກຕ້ອງຂອງແຮງງານ ເພື່ອໄປເປັນແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ ແມ່ນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຍັງສູງ ສຳລັບແມ່ຍິງຫຼາຍຄົນ ທີ່ສົນໃຈໄປເຮັດວຽກດັ່ງກ່າວ ເຊິ່ງປະກອບສ່ວນເຮັດໃຫ້ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຜ່ານຊ່ອງທາງທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ ຍັງສືບຕໍ່ ແລະ ເພີ່ມຄວາມສ່ຽງດ້ານລະເມີດສິດແຮງງານ ລວມທັງ ຄວາມຮຸນແຮງ ແລະ ການຂົ່ມເຫັງ ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.

1.3. ຜົນກະທົບຂອງການແຜ່ລະບາດຂອງພະຍາດໂຄວິດ-19 ຕໍ່ກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ

ການແຜ່ລະບາດຂອງພະຍາດໂຄວິດ-19 ໄດ້ເຮັດໃຫ້ໄພວ່າງງານເພີ່ມຂຶ້ນ, ປະຊາຊົນຈຳນວນຫຼາຍ ໃນ ສະຫາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ມີລາຍຮັບຫຼຸດລົງ ແລະ ເພີ່ມຄວາມບໍ່ໝັ້ນຄົງດ້ານສະບຽງອາຫານ, ໃນຂະນະດຽວກັນ ເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມ ຍິງ-ຊາຍ ໃນວຽກໃນຄອບຄົວທີ່ໄດ້ບໍ່ຮັບຄ່າຈ້າງ, ການຈຳແນກປະຕິບັດ ແລະ ຄວາມຮຸນແຮງບົນພື້ນຖານດ້ານເພດ ຮ້າຍແຮງຂຶ້ນ ກວ່າເກົ່າ (Oxfam 2021). ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຫຼາຍພັນຄົນ ທີ່ຢູ່ປະເທດໄທ ແລະ ປະເທດອື່ນໆ ສູນເສຍວຽກງານ ແລະ ຕ້ອງ ກັບຄືນ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ເຮັດໃຫ້ ຫຼາຍຄອບຄົວເສຍແຫຼ່ງລາຍຮັບສຳຄັນ. ເງິນທີ່ແຮງງານສົ່ງກັບ ສປປ ລາວ ຫຼຸດລົງ ຈາກ 297 ລ້ານໂດລາສະຫະລັດ ໃນປີ 2019 ມາເປັນ 200 ລ້ານໂດລາສະຫະລັດ ໃນປີ 2022 (World Bank 2022). ການສູນເສຍລາຍຮັບ ຄັ້ງນີ້ ແມ່ນໄພນາບູຮູ້ ເຮັດໃຫ້ຄົນລາວ ເກືອບ 214.000 ຄົນ ເຂົ້າສູ່ຄວາມທຸກຍາກ (ຈາກປະຊາກອນ ທັງໝົດ 7.4 ລ້ານຄົນ). ອີງຕາມຂໍ້ມູນຂອງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ, ພົນລະເມືອງລາວ ເກືອບ 500,000 ຄົນ ຫວ່າງງານ ໃນເດືອນທັນວາ 2021 ລວມທັງ ເກືອບ 57,000 ຄົນແມ່ນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍກັບຄືນປະເທດ (Thanabouasy 2021b)

ການແຜ່ລະບາດຂອງພະຍາດໂຄວິດ-19 ໃນທົ່ວໂລກ ໄດ້ສ້າງຄວາມລຳບາກທາງດ້ານເສດຖະກິດ ໃຫ້ທັງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ເຊິ່ງ ອັດຕາການສູນເສຍວຽກສູງສຸດ ແມ່ນຢູ່ໃນ ອຸດສາຫະກຳ ເຊັ່ນ: ການທ່ອງທ່ຽວ, ການຂາຍຍ່ອຍ ແລະ ການຜະລິດ ເຊິ່ງແມ່ຍິງ ກວມເອົາສ່ວນໃຫຍ່ຂອງກຳລັງແຮງງານ (ILO 2021a). ອົງການສະຫະປະຊາຊາດເພື່ອການພັດທະນາ (UNDP) ໄດ້ເຮັດການສຳ ຫຼວດ 1,200 ຄົນ ໃນ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ເຊິ່ງພົບວ່າ 32.6 ເປີເຊັນ ຂອງ ແມ່ຍິງ ວ່າງງານ ທຽບ ກັບ ຜູ້ຊາຍ 19.7 ເປີເຊັນ (UNDP 2020). ນອກຈາກນັ້ນ, ຄວາມກົດດັນທາງດ້ານສັງຄົມ-ເສດຖະກິດ ຍິ່ງເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງ ຕົກ ຢູ່ໃນຄວາມສ່ຽງເພີ່ມຂຶ້ນ ຕໍ່ຄວາມຮຸນແຮງບົນພື້ນຖານທາງເພດ (ກະຊວງແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ ແລະ ອື່ນໆ). ເນື່ອງຈາກ ການປິດກັ້ນການເດີນທາງ ແລະ ມາດຕະການອື່ນໆ, ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍຈຳນວນຫຼາຍ ຕ້ອງຢູ່ແຕ່ໃນບ້ານ ກັບຜູ້ກົດຂີ່ຂົ່ມເຫັງ ໃນຂະນະທີ່ ການບໍລິການສະໜັບສະໜູນຊ່ວຍຜູ້ລອດຊີວິດຈາກຄວາມຮຸນແຮງ ຖືກຕັດຂາດ (Southichack, Mana, Phothong Siliphong, and Bounmy Inthakesone. 2020)

ເນື່ອງຈາກເປັນປະເທດປາຍທາງ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ, ປະເທດໄທເອງ ກໍປະເຊີນກັບຜົນທະກະທົບດ້ານລົບ ຈາກກໍລະນີ ການກັບຄືນປະເທດເປັນຈຳນວນຫຼາຍຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໃນຊ່ວງການແຜ່ລະບາດຂອງພະຍາດ. ລັດຖະບານລາວ ຄາດຄະເນ ວ່າ ມີແຮງງານລາວ ຫຼາຍກວ່າ 140,000 ຄົນ ເດີນທາງກັບບ້ານ ໃນປີ 2021 (ILO 2021b). ການຂາດແຮງງານຂອງປະເທດໄທ ເນື່ອງຈາກເຫດຜົນດັ່ງກ່າວ ໄດ້ກາຍເປັນຄວາມໜ້າກັ້ນວົນໃຈ ໃຫ້ກັບປະເທດໃນຊ່ວງການຟື້ນຟູເສດຖະກິດຈາກການແຜ່ລະບາດ ຂອງພະຍາດ. ບົດປະເມີນຕະຫຼາດແຮງງານ ໂດຍ ກົມຈັດຫາງານ ປະເທດໄທ ພົບວ່າ ບັນດາຜູ້ປະກອບການໄທ ຕ້ອງການແຮງງານ ລາວເພີ່ມເຕີມຫຼາຍກວ່າ 38,000 ຄົນເພື່ອສະໜອງຄວາມຕ້ອງການດ້ານແຮງງານ (Thanabouasy 2021a). ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ເນື່ອງຈາກການປິດຊາຍແດນເປັນໄລຍະເວລາຍາວນານ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ຊຸດທຳອິດ 236 ຄົນ ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດເດີນທາງ ເຂົ້າປະເທດໄທ ພາຍໃຕ້ສັນຍາ MOU ໃນເດືອນມີນາ 2022.

1.4. ວັດຖຸປະສົງຂອງການຄົ້ນຄວ້າ

ຂອບເຂດການສຶກສາກ່ຽວກັບຮູບແບບການເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຕໍ່ກັບການບໍລິການ ເປັນ ສ່ວນໜຶ່ງຂອງຄວາມພະຍາຍາມຮ່ວມກັນຂອງສາມແຜນງານການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງອົງການ ILO ປະຈຳພາກພື້ນ: ກອບແຜນງານ ຮັບປະກັນສິດທິແຮງງານແຕ່ເຮືອຮອດຝັ່ງຂອງອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້, ແຜນງານການເຄື່ອນຍ້າຍແບບປອດໄພ ແລະ ຍຸຕິທຳ ແລະ ແຜນງານສາມລ່ຽມໃນອາຊຽນ. ການຄົ້ນຄວ້າ ມີ ສາມ ວັດຖຸປະສົງ ດັ່ງລຸ່ມນີ້

1. ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈແບບເລິກເຊິ່ງ ກ່ຽວກັບປະສົບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຕໍ່ກັບການບໍລິການ ຂອງ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ລວມທັງ ບັນຫາສະເພາະທີ່ພົວພັນຕໍ່ກັບບົດບາດຍິງຊາຍ ທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ຍິງ ປະສົບ.
2. ໃຫ້ຄຳແນະນຳ ກ່ຽວກັບບັນດາກົດຈະກຳ ເພື່ອຊ່ວຍຮັບປະກັນການເຄື່ອນຍ້າຍແບບປອດໄພ ໃຫ້ເຂົ້າໄປຢູ່ໃນເງື່ອນໄຂ ການເຮັດວຽກທີ່ມີຄ່າ ແລະ ເປັນທຳ ສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ລວມທັງ ການຂະຫຍາຍການບໍລິການ ຂອງ ສູນຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (MRCs).
3. ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນ ການເພີ່ມຂໍ້ມູນຫຼັກຖານ ໃຫ້ວຽກງານການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ໃນ ສະຫາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ດ້ວຍການຈັດພິມ ແລະ ເຜີຍແຜ່ການຄົ້ນຄວ້ານີ້. 1. ການຄົ້ນຄວ້ານີ້ ດຳເນີນການ ໂດຍ ຮ່ວມມືກັບ MOLSW, ຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ ໂດຍມີຈຸດປະສົງເພື່ອສະໜັບສະໜູນ ຄວາມພະຍາຍາມໃນການປັບປຸງກອບນະໂຍບາຍ ແລະ ລະບົບການບໍລິການທີ່ມີໃນປະຈຸບັນ ແລະ ຂະຫຍາຍໂອກາດການ ເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ປອດໄພ ໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ.



▶ 2 ວິທີການຄົ້ນຄວ້າ

2.1. ວິທີການໃນການຄົ້ນຄວ້າ

ການຄົ້ນຄວ້າ ປະກອບດ້ວຍຫຼາຍວິທີການດ້ານຄຸນນະພາບ ເພື່ອເກັບກຳຂໍ້ມູນ:

- ▶ ການທົບທວນບົດຄົ້ນຄວ້າ, ຂ່າວ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ກົດໝາຍ ໃນພາສາລາວ, ໄທ ແລະ ອັງກິດ.
- ▶ ການສຳພາດລົງເລິກເຈາະຈີ້ມ ກັບ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ຢູ່ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ແລະ ປະເທດໄທ
- ▶ ການສຳພາດຕົວແທນ ກັບ ເຈົ້າໜ້າທີ່ລາວ, ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ, ສະຫະພັນກຳມະບານ, ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ ແລະ ບໍລິສັດຈັດຫາງານ ຢູ່ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ແລະ ປະເທດໄທ.

2.1.1. ການທົບທວນເອກະສານ

ການທົບທວນເອກະສານ ປະກອບດ້ວຍ ບົດຄົ້ນຄວ້າ ທີ່ໄດ້ຈັດພິມ ແລະ ບໍ່ໄດ້ຈັດພິມ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ນິຕິກຳ ຂອງ ລັດຖະບານ ທີ່ຕິດພັນກັບ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ຈາກ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ເພື່ອເປັນບໍລິບົດການ ສຳພາດ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຍັງທົບທວນຂ່າວ ຈາກສື່ ຈາກປະເທດໄທ ແລະ ລາວ ລວມທັງ ບົດຖະແຫຼງຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ລັດຖະບານ ແລະ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ. ບັນດາແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ ທີ່ທົບທວນ ເປັນພາສາລາວ, ໄທ ແລະ ອັງກິດ ເຮັດສາມາດລວບລວມຂໍ້ມູນຈາກ ຂະແໜງການຕ່າງໆ ໄດ້ຢ່າງກວ້າງຂວາງ.

2.1.2. ການສຳພາດແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວແບບລົງເລິກເຈາະຈີ້ມ

ການສຳພາດແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວທີ່ກັບຄືນປະເທດແບບລົງເລິກເຈາະຈີ້ມ ໄດ້ດຳເນີນ ໂດຍນຳໃຊ້ແບບສອບຖາມເປີດ-ປິດ. ເນື່ອງຈາກຂໍ້ຫ້າມ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍຕ່າງໆ ຈາກ ໂຄວິດ-19 ໃນການເຮັດສຳພາດແບບເຊິ່ງໜ້າ ກັບ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນ ປະເທດຢູ່ເຂດຫ່າງໄກຊອກຫຼີກ, ດັ່ງນັ້ນ ການສຳພາດທັງໝົດ ໄດ້ດຳເນີນຜ່ານທາງໂທລະສັບ ຫຼື ອອນລາຍ. ການສຳພາດ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໃຊ້ເວລາ 30 ນາທີ ເຖິງ 1 ຊົ່ວໂມງ.

2.1.3. ການສຳພາດຕົວແທນ

ການສຳພາດຕົວແທນ ກັບພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ໄດ້ດຳເນີນຜ່ານທາງໂທລະສັບ ແລະ ອອນລາຍ ໂດຍ ນຳໃຊ້ແບບສອບຖາມເປີດ-ປິດ. ຄຳຕອບຈາກການສຳພາດ ແມ່ນໃສ່ລະຫັດ ແລະ ປ້ອນເຂົ້າ ໄຟລ໌ Excel ເພື່ອວິເຄາະຄວາມຖີ່ ທີ່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສຳພາດ ກ່າວເຖິງບັນຫາສະເພາະໃດໜຶ່ງ. ການໃສ່ລະຫັດ ຊ່ວຍໃຫ້ນັກຄົ້ນຄວ້າ ເຮັດການປຽບທຽບ ແລະ ຍິ່ງຢືນ ຜົນຈາກການສຳພາດ ດ້ວຍການເຮັດ ການວິເຄາະໂດຍໃຊ້ຫຼັກສາມເສົາ ຈາກແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຕ່າງໆ.

2.2. ຂະໜາດຕົວຢ່າງ ຂອງການຄົ້ນຄວ້າ

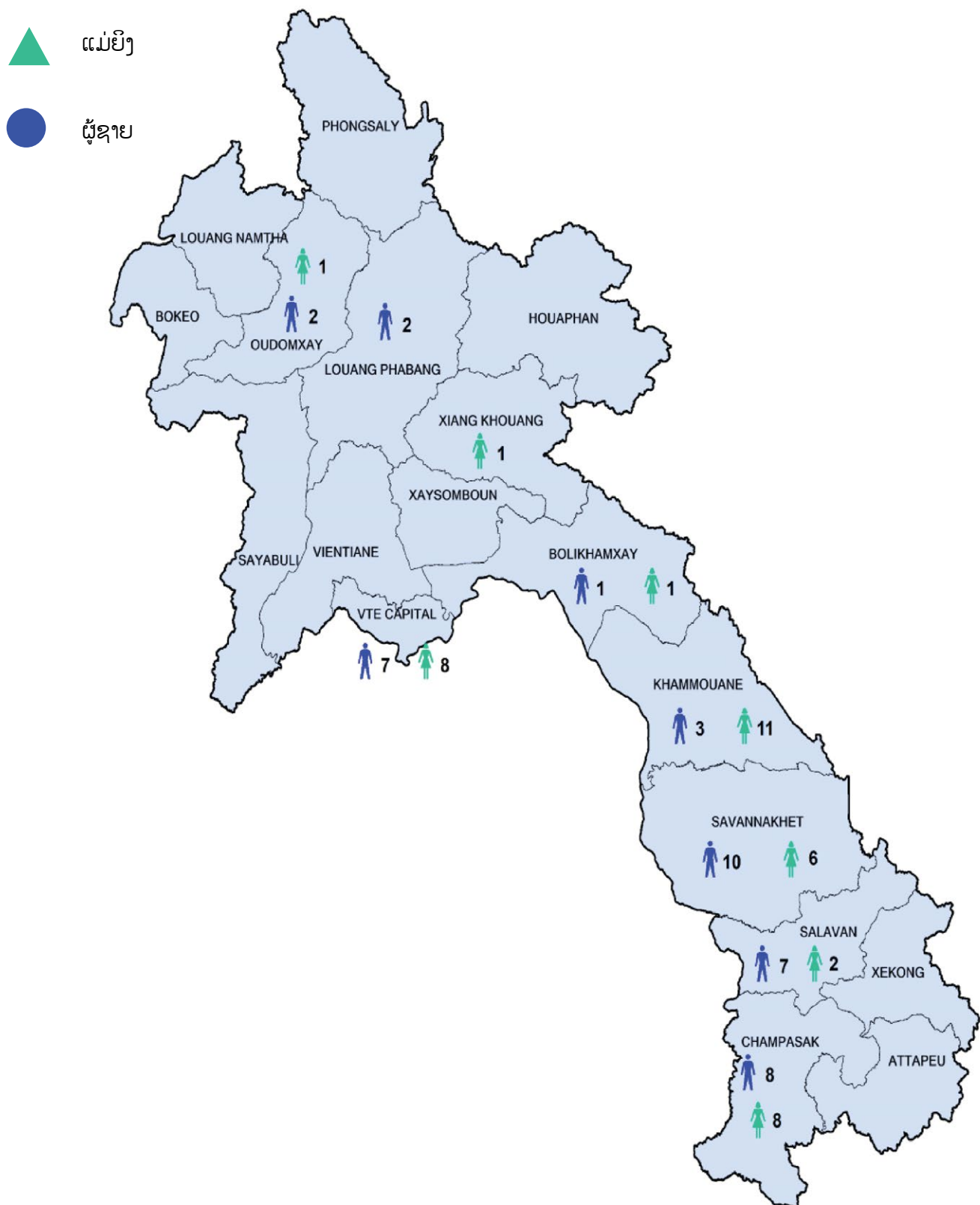
ການສຳພາດ ກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວທີ່ກັບຄືນປະເທດ ໄດ້ດຳເນີນ ລະຫວ່າງ ເດືອນທັນວາ 2021 ແລະ ເດືອນມີນາ 2022 ແລະ ມີຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສຳພາດຈາກ 9 ແຂວງພາກເໜືອ, ກາງ ແລະ ໃຕ້ ຂອງ ລາວ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກສຳພາດ ຖືກຄັດເລືອກແບບຊຸ່ມ ຕາມລາຍຊື່ຜູ້ເດີນທາງກັບ ຈາກສູນກັກໂຕຂອງລັດຖະບານ ແລະ ສູນຂໍ້ມູນຂ່າວສານສຳລັບແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ ຢູ່ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ແລະ ຈຳປາສັກ.

ມີແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ 78 ຄົນທັງໝົດ ຖືກສຳພາດ. ເກືອບເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງຂະໜາດຕົວຢ່າງ ແມ່ນ ແມ່ຍິງ (38) ແລະ ເກືອບ ທັງໝົດຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສຳພາດ (74) ແມ່ນເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດໄທ (ສ່ວນທີ່ເຫຼືອ ເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດມາເລເຊຍ ແລະ ຍີ່ປຸ່ນ). ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກສຳພາດ ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຫຼາຍຂະແໜງການເສດຖະກິດ ເຊັ່ນ: ໂຮງແຮມ-ຮ້ານອາຫານ, ຂາຍຍ່ອຍ, ໂຮງງານຜະລິດ, ແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ, ກໍ່ສ້າງ, ກະສິກຳ, ປະມົງ ແລະ ແປຮູບອາຫານທະເລ. ຕາຕະລາງ 2.1 ບອກຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກສຳພາດ ແຍກຕາມຂະແໜງການ ແລະ ເພດ ແລະ ຮູບສະແດງ 2.1 ບອກຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກສຳພາດ ແຍກຕາມແຂວງ ແລະ ເພດ.

► ຕາຕະລາງ 2.1 ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກສຳພາດ ແຍກຕາມຂະແໜງການ ແລະ ເພດ

ຂະແໜງການຈ້າງງານ	ທັງໝົດ	ຜູ້ຊາຍ	ແມ່ຍິງ
ແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ	11	2	9
ໂຮງແຮມ-ຮ້ານອາຫານ/ບໍລິການອາຫານ/ຂາຍຍ່ອຍ	31	14	17
ກໍ່ສ້າງ	11	2	9
ກະສິກຳ ແລະ ປະມົງ	5	3	2
ໂຮງງານ ແລະ ແປຮູບອາຫານທະເລ	17	12	5
ປະມົງ	3	3	-
ທັງໝົດ	78	40	38

► ຮູບສະແດງ 2.1 ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກສໍາພາດ ແຍກຕາມແຂວງ ແລະ ເພດ



ການຄົ້ນຄວ້າ ຍັງຈັດການສໍາພາດຕົວແທນ 25 ຄົ້ງ ກັບ ຕົວແທນທີ່ຖືກຄັດເລືອກ ຈາກອົງການຈັດຕັ້ງລັດຖະບານ, ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ, ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ (CSOs) ແລະ ບໍລິສັດຈັດຫາງານ ຢູ່ ປະເທດໄທ ແລະ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ (ເບິ່ງເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 1).

2.3. ຂໍ້ຈຳກັດ

ຜົນການຄົ້ນຄວ້າ ອີງໃສ່ປະສົບການຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ເຊິ່ງຖືວ່າຍັງໜ້ອຍ ແລະ ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສຳພາດ ຈາກຂະແໜງການຈ້າງງານ ຫຼື ປະເທດປາຍທາງທັງໝົດ, ເຮັດໃຫ້ການຄົ້ນຄວ້າ ບໍ່ສາມາດເປັນຕົວແທນໃຫ້ປະຊາກອນແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍລາວໂດຍລວມ. ນອກຈາກນັ້ນ, ການນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນຈາກສູນກັກໂຕຂອງລັດຖະບານລາວ ແລະ ສູນຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ເພື່ອຊອກຫາຄຳຕອບ ອາດໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ບໍ່ເປັນກາງ ແກ່ຜົນການຄົ້ນຄວ້າ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ເປັນສິ່ງ ຈະແຈ້ງວ່າຂະໜາດຕົວຢ່າງ ບໍ່ໄດ້ໂອນອຽງໄປທາງປະສົບການຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍປົກກະຕິ.

ນອກຈາກນັ້ນ, ເນື່ອງຈາກ ແມ່ນການສຳພາດທາງໄກ ແລະ ໃຊ້ເວລາສັ້ນ, ບໍ່ມີຄຳຖາມຄົ້ນຄວ້າທັງໝົດ ໄດ້ຖາມຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສຳ ພາດທຸກຄົນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການຄົ້ນຄວ້າໄດ້ເກັບກຳຂໍ້ມູນພຽງພໍ ເພື່ອກຳນົດຮູບແບບ ແລະ ທ່າອ່ຽງ ເຊິ່ງຈະນຳໃຊ້ເພື່ອໃຫ້ ຂໍ້ມູນແກ່ບັນດາກົດຈະກຳ ການຄົ້ນຄວ້າເພີ່ມເຕີມ ກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ໃນອານາຄົດ.

ເຖິງແມ່ນວ່າ ການຄົ້ນຄວ້າເອກະສານສຳລັບບົດຄົ້ນຄວ້າວິໄຈນີ້ ໄດ້ພົບຂໍ້ມູນຫຼາຍສົມຄວນກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ຈາກ ສະຫາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ, ບັນດາຜູ້ຄົນຄວ້າ ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງທຸກຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທັງໝົດຈາກ ອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ຜູ້ໃຫ້ບໍລິການ ຂອງລັດຖະບານ ໂດຍສະເພາະ ກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍກັບຄືນປະເທດ ທີ່ເຮັດວຽກ ຢູ່ໃນຂະແໜງການປະມົງ ຢູ່ປະເທດມາເລເຊຍ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ສາມາດໄດ້ຂໍ້ມູນເພື່ອເອົາມາວິເຄາະ ຈາກແຫຼ່ງທີ່ໜ້າເຊື່ອຖື ເປັນຈຳນວນຫຼາຍ ໂດຍສະເພາະ ນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນຈາກປະເທດປາຍທາງ ຄືປະເທດໄທ ເຊິ່ງສາມາດມາຕື່ມຊ່ອງຫວ່າງຂອງຂໍ້ມູນຂອງ ລາວ.

ເນື່ອງຈາກການສຳພັດບໍ່ສາມາດຈັດແບບເຊິ່ງໜ້າໄດ້ ໃນໄລຍະໂຄວິດ-19, ເຮັດໃຫ້ເກີດມີຂໍ້ຈຳກັດ ເພາະແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ກັບຄືນປະເທດ ຍັງບໍ່ມີຄວາມໄວ້ເນື້ອເຊື່ອໃຈໃນການແບ່ງປັນປະສົບການ ຜ່ານທາງໂທລະສັບທີ່ໃຊ້ເວລາສັ້ນໆ ເຊິ່ງນີ້ແມ່ນສິ່ງ ທ້າທາຍຫຼາຍ. ຍັງມີເຫດຜົນທີ່ໜ້າເຊື່ອຖືວ່າ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກສຳພາດບາງຈຳນວນ ບໍ່ຕ້ອງການເປີດເຜີຍລາຍລະອຽດ ທັງໝົດ ຖ້າພວກເຂົາປະສົບການຖືກລ່ວງລະເມີດ ເພື່ອຖືວ່າເປັນຕາບາບທາງສັງຄົມ. ເຖິງແມ່ນວ່າມີສິ່ງທ້າທາຍ ໃນການດຳເນີນ ການຄົ້ນຄວ້ານີ້ກໍຕາມ, ການສຳພາດ ຍັງໃຫ້ຂໍ້ມູນພຽງພໍ ຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນຊ່ອງວ່າງໃນນະໂຍບາຍ ແລະ ການສະໜອງການບໍລິການ ໃຫ້ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ.



▶ 3

ຜົນການຄົ້ນຄວ້າ

3.1. ກອບກົດໝາຍ ວ່າດ້ວຍ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ໃນ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ມີກົດໝາຍສະບັບດຽວ ຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ນັ້ນຄື ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ ປີ 2013 ແລະ ສອງ ລຸ່ມກົດໝາຍ: (1) ດຳລັດເລກທີ 245 ວ່າດ້ວຍການຈັດສົ່ງແຮງງານລາວໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ (2020) ແລະ (2) ຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີ ເລກທີ 1050 ວ່າດ້ວຍການຄຸ້ມຄອງວິສາຫະກິດບໍລິການຈັດຫາງານ (2022). MOLSW ໄດ້ຮັບມອບໝາຍໜ້າທີ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ໃນການບັງຄັບໃຊ້ 3 ເອກະສານດັ່ງກ່າວ.

ນັບແຕ່ປີ 2017 ເປັນຕົ້ນມາ, ກອບນິຕິກຳຂອງລາວໄດ້ຮັບການປັບປຸງຢ່າງເຫັນໄດ້ຊັດເຈນ ນີ້ກໍເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ລະບຽບການ, ລວມທັງການສ້າງກົນໄກແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ, ລົບລ້າງຄຳທຳນຽມ ແລະ ຄຳໃຊ້ຈ່າຍຕ່າງໆທີ່ເກີດຂຶ້ນກັບແຮງງານໃນການບໍລິການຈັດຫາງານ, ແລະ ຊື່ແຈງຄຳສັບ ແລະ ພາສາທີ່ເຫັນວ່າບໍ່ຈະແຈ້ງ ແລະ ສ້າງຄວາມສັບສົນໃຫ້ແກ່ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ. ຂີດໝາຍສຳຄັນໃນການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແມ່ນດຳລັດເລກທີ 245 ວ່າດ້ວຍການຈັດສົ່ງແຮງງານລາວໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ໄດ້ມີຜົນສັກສິດໃນເດືອນພຶດສະພາ 2020 ພາຍຫຼັງທີ່ໄດ້ປຶກສາຫາລືກັນມາຫຼາຍປີ. ເປົ້າໝາຍຂອງດຳລັດສະບັບນີ້ ແມ່ນເພື່ອເພີ່ມທະວີການປົກປ້ອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຄຸ້ມຄອງບັນດາບໍລິສັດຈັດຫາງານທີ່ຈັດສົ່ງແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດໃຫ້ດີຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ. ນອກຈາກດຳລັດດັ່ງກ່າວແລ້ວ ກໍໄດ້ມີຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີ ເລກທີ 1050 ວ່າດ້ວຍການຄຸ້ມຄອງວິສາຫະກິດບໍລິການຈັດຫາງານ ເຊິ່ງໄດ້ປະກາດໃຊ້ໃນເດືອນມີນາ 2022 ໂດຍມີເຈດຕະນາໃຫ້ຄຳແນະນຳລະອຽດຕໍ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບຽບການໃໝ່ໆ. ພ້ອມທັງສ້າງຂະບວນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງໂດຍສະເພາະເພື່ອແກ້ໄຂຄຳຮ້ອງທຸກຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີການປັບປຸງກອບນິຕິກຳ, ການບັງຄັບໃຊ້ນິຕິກຳ ຍັງມີຊ່ອງຫວ່າງຢູ່ຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ. ຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີ ເລກທີ 1050 ໄດ້ແນະນຳລະບຽບການຫວງຫ້າມການເກັບຄ່າບໍລິການ ແລະ ຄ່າທຳນຽມໃນການບໍລິການຈັດຫາງານກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຍັງບໍ່ເຂົ້າໃຈ ແລະ ການຕັ້ງປະຕິບັດຕາມທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ຢູ່ໃນຂໍ້ຕົກລົງດັ່ງກ່າວແມ່ນ

ຍັງບໍ່ມີຄວາມຈະແຈ້ງ ແລະ ມີຕົວຊີ້ບອກທີ່ຊັດເຈນ ບົ່ງບອກວ່າຈຳເປັນຕ້ອງມີການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການປຸກຈິດສຳນຶກ ເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບລະບຽບການໃໝ່. ເຊັ່ນດຽວກັນກັບດຳລັດເລກທີ 245 (ມາດຕາ 19) ໄດ້ປັບປຸງບັນຊີອາຊີບຫວງຫ້າມ ສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ, ອະນຸຍາດໃຫ້ເຄື່ອນຍ້າຍແບບຖືກຕ້ອງ ເພື່ອໄປເຮັດວຽກເປັນແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ ພາຍຫຼັງ ປີທີ່ມີການຫວງຫ້າມ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການບໍລິການຈັດທາງການວຽກໃນຄົວເຮືອນຢູ່ຕ່າງປະເທດແບບຖືກຕ້ອງ ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ ເລີ່ມຕົ້ນເນື່ອງຈາກວ່າ ລັດຖະບານ ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ກຳນົດຂະບວນການລະອຽດ. ນອກຈາກນັ້ນ, ປະເພດວຽກທີ່ຫວງຫ້າມຢູ່ໃນດຳ ລັດຍັງຖືກກຳນົດແບບບໍ່ຮັດກຸມ, ບໍ່ມີລາຍລະອຽດພຽງພໍທີ່ຈະເຂົ້າໃຈຢ່າງຈະແຈ້ງ.

ມາຮອດເດືອນກໍລະກົດ 2022, ມີບໍລິສັດຈັດທາງການ 35 ບໍລິສັດ ເຄື່ອນໄຫວ ຢູ່ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ ເຊິ່ງໃນນັ້ນ 33 ບໍລິສັດ ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດຈັດສົ່ງແຮງງານລາວໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ດຳລັດເລກທີ 245 ໄດ້ຂະຫຍາຍ ບັນດາຂໍ້ກຳນົດ ກ່ຽວກັບການອອກໄປອະນຸຍາດໃຫ້ບໍລິສັດຈັດທາງການເຫຼົ່ານີ້. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຍັງບໍ່ຈະແຈ້ງວ່າ ບໍລິສັດຈັດທາ ງານ ທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດ ເຫຼົ່ານີ້ ຕ້ອງຂໍໃບອະນຸຍາດອີກຄັ້ງ ຫຼັງຈາກດຳລັດສະບັບໃໝ່ໄດ້ຖືກຮັບຮອງ (ILO 2022b). ຕ້ອງ ການຄຳແນະນຳເພີ່ມເຕີມ ໃຫ້ກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່ານິຕິກຳໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຖືກຕ້ອງຕາມຈຸດປະສົງ.

3.2. ບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ ກັບບັນດາປະເທດປາຍທາງ

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ໄດ້ລົງນາມໃນບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ (MOU) ກັບບັນດາປະເທດປາຍທາງ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານລາວໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດດັ່ງກ່າວແບບຖືກຕ້ອງ. MOU ສ້າງບັນດາຂັ້ນຕອນ ໃຫ້ແຮງງານລາວ ສາມາດເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າມີລະບຽບການພຽງພໍ ແລະ ສ້າງການປົກປ້ອງແຮງງານລາວ.

MOU ວ່າດ້ວຍການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານສະບັບທຳອິດ ແມ່ນໄດ້ລົງນາມກັບປະເທດໄທ ໃນປີ 2002 ດ້ວຍຈຸດປະສົງສ້າງ ຊ່ອງທາງການເຄື່ອນຍ້າຍແບບຖືກຕ້ອງ ລະຫວ່າງສອງປະເທດ. ຍ້ອນວ່າ MOU ບໍ່ໄດ້ນຳໃຊ້ຢ່າງເຕັມສ່ວນ ຈຶ່ງໄດ້ມີການປັບປຸງ ໃນປີ 2016. ໄດ້ມີການປັບປຸງຫຼາຍຢ່າງ ໃນຂະບວນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ລວມທັງ ການຫຼຸດເວລາລໍຖ້າສຳລັບແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ ຜູ້ທີ່ເຄີຍເຮັດວຽກເປັນເວລາ 4 ປີ ໃຫ້ສາມາດກັບຄືນມາປະເທດໄທ - ມາເປັນ 3 ປີ ເຖິງ 30 ວັນ (Thai Health 2017). MOU ສະບັບປັບປຸງ ມີຈຸດປະສົງຊຸກຍູ້ການເຄື່ອນຍ້າຍແບບຖືກຕ້ອງ ໂດຍລົບລ້າງຂໍ້ຫ້າມນີ້ ແລະ ສົ່ງເສີມການຮ່ວມ ມືເພີ່ມຂຶ້ນ ລະຫວ່າງສອງປະເທດ ກ່ຽວກັບການປະກັນສັງຄົມ ແລະ ການພັດທະນາສິນ (ILO 2016). ເຖິງແມ່ນວ່າມີແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍລາວຫຼາຍຄົນ ເຄື່ອນຍ້າຍຜ່ານຂະບວນການ MOU ເລີ່ມຕັ້ງແຕ່ມີການດັດແກ້, ແຕ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍສ່ວນໃຫຍ່ ຍັງສືບຕໍ່ເດີນທາງໄປໄທ ຜ່ານຊ່ອງທາງແບບບໍ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ຕໍ່ມາກໍປັບປຸງສະຖານະໃຫ້ຖືກຕ້ອງ ໃນໄລຍະການຂຶ້ນທະບຽນ ອະໄພຍະໂທດ

ການເກັບຄ່າບໍລິການ ແລະ ຄ່າທຳນຽມການຈັດທາງການ ແຕກຕ່າງຢ່າງເຫັນໄດ້ຊັດເຈນ ຂຶ້ນກັບຊ່ອງທາງການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ ນຳໃຊ້ ແລະ ນາຍໜ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເຊິ່ງແມ່ນປັດໄຈຫຼັກ ໃນການຕັດສິນໃຈນຳໃຊ້ຂະບວນການ MOU. ໃນບົດຄົ້ນຄວ້າຂອງ ອົງການ ILO ປີ 2020 ພົບວ່າ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ເກີດຂຶ້ນທັງໝົດໃນການເຄື່ອນຍ້າຍແບບຖືກຕ້ອງໄປຕ່າງປະເທດ ຂອງແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ຜ່ານຂະບວນການ MOU ແມ່ນ 543 ໂດລາສະຫະລັດ ໃນຂະນະດຽວກັນການເຄື່ອນຍ້າຍໄປໃນຊ່ອງທາງທີ່ບໍ່ ຖືກຕ້ອງໄດ້ຈ່າຍ 401 ໂດລາສະຫະລັດ. ນອກຈາກນັ້ນ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ຜູ້ທີ່ໃຊ້ບໍລິການຂອງບໍລິສັດຈັດທາງການ ຫຼື ນາຍໜ້າ ໃນບາງໄລຍະຂອງຂະບວນການເຄື່ອນຍ້າຍ ຕ້ອງໃຊ້ຈ່າຍເພີ່ມ 268 ໂດລາສະຫະລັດ ຫຼາຍກວ່າແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ລາວ ທີ່ຈະເລືອກຈະເດີນທາງໄປຕ່າງປະເທດແບບອິດສະຫຼະ (ILO 2020c). ຂໍ້ແຕກຕ່າງ ທີ່ເຫັນຊັດເຈນ ແມ່ນຄ່າບໍລິການ ແລະ ຄ່າທຳນຽມ ຊຶ່ງເປັນສິ່ງຈູງໃຈໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ເລືອກເດີນທາງໄປຕ່າງປະເທດແບບບໍ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ບໍ່ໄດ້ຮັບ ການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກບໍລິສັດຈັດທາງການ.

ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ຕ້ອງຈ່າຍໃນການເຮັດເອກະສານ, ເດີນທາງ, ອາຫານ ແລະ ຄ່າພັກເຊົາ ພາຍໃນ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນ ລາວ ຖືວ່າເປັນຈຳນວນຫຼາຍ ແລະ ໂດຍທົ່ວໄປ ບໍ່ໄດ້ຈ່າຍ ໂດຍ ນາຍຈ້າງຄົນໄທ. ເມື່ອບໍ່ດົນມານີ້, ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຢ່າງເປັນທາງການເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນຈ່າຍໂດຍ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເອງ ລວມທັງ ຄ່າບໍລິການ ແລະ ຄ່າ ທຳນຽມ ທີ່ເກັບໂດຍບໍລິສັດຈັດທາງການ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ນັບຕັ້ງແຕ່ການປະກາດໃຊ້ຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີ ເລກທີ 1050 ວ່າດ້ວຍການຄຸ້ມຄອງວິສາຫະກິດບໍລິການຈັດທາງການ, ບໍລິສັດຈັດທາງການ ບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດ ເກັບຄ່າບໍລິການ ແລະ ຄ່າທຳນຽມ ຈາກແຮງງານ. ພວກເຂົາ ຖືກຫ້າມບໍ່ໃຫ້ເກັບຄ່າບໍລິການ ຫຼື ຄ່າທຳນຽມຈາກການດຳເນີນເອກະສານ, ຄ່າເດີນທາງ, ການຝຶກອົບຮົມ, ອາຫານ ແລະ ການພັກເຊົາ ກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ລວມທັງ ເກັບເງິນຄ່າປະກັນ ຫຼື ຊັບສິນຄ່າປະກັນ ຈາກ ແຮງງານ ເພື່ອແລກປ່ຽນກັບການບໍລິການ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຍັງມີຫຼາຍຢ່າງໃນ ຄ່າບໍລິການ ແລະ ຄ່າທຳນຽມ ເຫຼົ່ານີ້ ທີ່ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕ້ອງຈ່າຍ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບລະບຽບການໃໝ່ ເປັນສິ່ງຈຳເປັນເພື່ອການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງມີ ປະສິດທະພາບ ແລະ ການສ້າງບັນຊີບັນດາການລົງໂທດຕໍ່ກັບຜູ້ລະເມີດ

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ຍັງໄດ້ລົງນາມກັບ ສາທາລະນະລັດເກົາຫຼີ (2016) ແລະ ຍີ່ປຸ່ນ (2017) ແລະ ກຳລັງເຈລະຈາກັບ ປະເທດມາເລເຊຍ ກ່ຽວກັບຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນການລົງນາມ MOU ໃນອານາຄົດທີ່ຈະມາເຖິງນີ້. ເປັນທີ່ໜ້າສັງເກດວ່າ ສັນຍາສອງຝ່າຍວ່າດ້ວຍການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ລົງນາມລະຫວ່າງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ກັບບັນດາປະເທດຕົ້ນທາງອື່ນໆ ໃນອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້ ຖືວ່າຍັງໜ້ອຍຫຼາຍ ເຊິ່ງມັນສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງ ນະໂຍບາຍທີ່ຍັງບໍ່ຈະແຈ້ງ ຂອງລັດຖະບານລາວ ກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ. ເຫັນໄດ້ເຖິງຄວາມລັງເລໃຈ ໃນການສົ່ງ ແຮງງານລາວໄປເຮັດວຽກຕ່າງປະເທດ ເນື່ອງຈາກການຂາດແຮງງານ ຢູ່ໃນຫຼາຍອຸດສາຫະກຳ ລວມທັງມຸມມອງການປ້ອງກັນ ຄວາມສ່ຽງຕ່າງໆ ທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນກັບ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ.

3.3. ກອບການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ໃນປະເທດໄທ

3.3.1. ລະບຽບການການຈັດຫາງານ

ໃນຊຸມປີທີ່ຜ່ານມາ, ປະເທດໄທ ໄດ້ມີຄວາມຄືບໜ້າໃນການພັດທະນາກອບກົດໝາຍທີ່ມີຄວາມຄືບຖ້ວນຫຼາຍຂຶ້ນ ເພື່ອ ຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານພາຍໃນປະເທດ. ສິ່ງນີ້ ປະກອບດ້ວຍການຮັບຮອງ ລາຊະບັນຍັດວ່າດ້ວຍການຄຸ້ມຄອງ ແຮງງານຕ່າງດ້າວ ປີ 2017 ເຊິ່ງຄຸ້ມຄອງການສະມັກ ແລະ ຈັດຫາແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ລວມທັງ ການອອກໃບອະນຸຍາດ ແລະ ຕິດຕາມກວດກາ ບໍລິສັດຈັດຫາງານ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ສິ່ງທີ່ສຳຄັນ ແມ່ນ ລາຊະບັນຍັດ ດັ່ງກ່າວ ລວມເຂົ້າໄວ້ ຫຼັກການບໍ່ເກັບຄ່າບໍລິການ ແລະ ຄ່າທຳນຽມ ການຈັດຫາງານ ໃນ ໝວດ 42 ເຊິ່ງແມ່ນບາດກ້າວທີ່ສຳຄັນ ເພື່ອກ້າວໄປເຖິງການລົບລ້າງ ຄ່າບໍລິການ ແລະ ຄ່າທຳນຽມ ການຈັດຫາງານ ທີ່ແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍຕ້ອງຈ່າຍ - ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນ ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍບໍລິສັດຈັດຫາງານເອກະຊົນ ປີ 1997 (No. 181) (ILO 2020c). ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຍັງມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຫຼາຍຢ່າງ ທີ່ຍັງແມ່ນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ກຳນົດໄວ້ ໃນ ໝວດ 49 ຂອງ ພະລາຊາກຳນົດ ໂດຍສະເພາະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍດ້ານເອກະສານ ເຊັ່ນ ພາສະບໍ, ວີຊາ, ໃບອະນຸຍາດເຮັດວຽກ, ປະກັນສຸຂະພາບ ແລະ ບັດປະຈຳຕົວ. ຍັງມີຄວາມສັບສົນ ກ່ຽວກັບຄວາມຮັບຜິດຊອບດ້ານຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ໃນຫຼາຍກໍລະນີ, ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ຍັງຕ້ອງຈ່າຍລ່ວງໜ້າ ໂດຍນາຍຈ້າງ ແລະ ຕໍ່ມາຫັກເອົາຈາກຄ່າຈ້າງຂອງ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ໜຶ່ງໃນຈຸດປະສົງຂອງ ລາຊະບັນຍັດ ແມ່ນການສະໜັບສະໜູນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຂະບວນການ MOU, ສ້າງລະບຽບການ ແຫ່ງຊາດ ວ່າດ້ວຍການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແບບຖືກຕ້ອງ ຈາກບັນດາປະເທດຕົ້ນທາງ ທີ່ໄດ້ລົງນາມສັນຍາສອງຝ່າຍ ວ່າ ດ້ວຍການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ກັບປະເທດໄທ. ດັ່ງທີ່ກ່າວໄວ້ຂ້າງເທິງ, ປະເທດໄທ ແລະ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ລົງໄດ້ລົງນາມ MOU ຕັ້ງແຕ່ປີ 2002. ລາຊະບັນຍັດ ໄດ້ສ້າງຂະບວນການ MOU ໃຫ້ເປັນຊ່ອງທາງທີ່ເປັນ ທາງການໜຶ່ງດຽວ ສຳລັບແຮງງານ “ທັກສະຕ່ຳ” ທີ່ຈະເຄື່ອນຍ້າຍມາປະເທດໄທ ພ້ອມກັບໜຶ່ງຂໍ້ຍົກເວັ້ນ. ໝວດ 64 ຂອງ ລາຊະບັນຍັດ - ແຜນການຈ້າງງານຂ້າມຊາດ - ອະນຸຍາດໃຫ້ນາຍຈ້າງໄທ ສາມາດຈ້າງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໃນໄລຍະຊົ່ວຄາວ 3 ເດືອນ (ຕົວຢ່າງ: ວຽກກະສິກຳຕາມລະດູການ).

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ເນື່ອງຈາກມີຄວາມສັບຊ້ອນ, ໃຊ້ເວລາກວ້າງ ແລະ ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ຈາກຂະບວນການ MOU ລວມທັງຂໍ້ ຈຳກັດດ້ານການປະຕິບັດຕົວຈິງຂອງແຜນການຈ້າງງານຂ້າມຊາດ, ເປັນທີ່ຮູ້ຈັກກັນດີວ່າ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວສ່ວນໃຫຍ່ ຊອກວຽກເຮັດງານທຳ ຢູ່ປະເທດໄທ ຜ່ານຊ່ອງທາງທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ, ໃນໄລຍະເວລາ ສອງທົດສະຫວັດທີ່ຜ່ານມາ, ລັດຖະບານ ໄທ ໄດ້ອາໄສ ການອະໄພຍະໂທດ ເພື່ອປ່ຽນສະຖານະຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເຫຼົ່ານີ້ ເຊິ່ງປະຈຸບັນເອີ້ນວ່າຂັ້ນຕອນ “ການ ຍື່ນສັນຊາດ”. ຂັ້ນຕອນການຍື່ນສັນຊາດ ອະນຸຍາດໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ມີສະຖານະບໍ່ຖືກຕ້ອງໃນເບື້ອງຕົ້ນ ສາມາດ ໄດ້ຮັບ “ບັດສີ່ວ” (ຫຼື ຮູ້ອີກຊື່ໜຶ່ງແມ່ນ ທຸຣູ 38/1) ເຊິ່ງໃຫ້ອະນຸຍາດຊົ່ວຄາວແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ອາໄສຢູ່ ແລະ ເຮັດວຽກ ໃນຂະນະທີ່ລໍຖ້າສຳເລັດຂະບວນການ. ສິ່ງນີ້ແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງຂອງປະຫວັດສາດອັນຍາວນານຂອງການອະໄພຍະໂທດໄລຍະສັ້ນ ຂອງ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ນັບຕັ້ງແຕ່ ປີ 1992 ເປັນຕົ້ນມາ ເຊິ່ງເຮັດສອງຄັ້ງ ຕໍ່ປີ (Harkins 2019).

ຄ້າຍຄືຖະແຫຼງການທີ່ຜ່ານມາ, ລັດຖະບານໄທປະກາດວ່າ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ສາມາດໄດ້ຮັບການຈ້າງງານຜ່ານ ຂະບວນການ MOU ເຫຼົ່ານັ້ນ ຫຼື ແຜນການຈ້າງງານຂ້າມຊາດ ໃນປີ 2020 ແລະ ຈະບໍ່ມີການອະໄພຍະໂທດ (Harkins 2019). ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ລັດຖະບານ ໄດ້ອອກມະຕິຕົກລົງລັດຖະບານ 4 ສະບັບ ລະຫວ່າງປີ 2020 ແລະ 2022 ເພື່ອສະໜັບສະໜູນ ຂັ້ນຕອນການລົງທະບຽນ ເພື່ອຕໍ່ອາຍຸໃບອະນຸຍາດເຮັດວຽກ ແລະ/ຫຼື ອະນຸຍາດແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ ທີ່ກຳລັງອາໄສ ຢູ່ໃນປະເທດ ສາມາດຢູ່ ແລະ ເຮັດວຽກໃນປະເທດໄທ ຊົ່ວຄາວ. ມາຮອດເດືອນພະຈິກ 2022 ມີແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ທັງໝົດ 132,115 ໄດ້ລົງທະບຽນ ໂດຍນຳໃຊ້ນະໂຍບາຍເຫຼົ່ານີ້ ເຊິ່ງຫຼາຍກວ່າຢ່າງຈະແຈ້ງ ຈຳນວນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຜູ້ທີ່ໃຊ້ ຂະບວນການ MOU (93,229) ໃນໄລຍະດຽວກັນ (ILO 2023a). ຕົວເລກດັ່ງກ່າວ ສະແດງໃຫ້ເຫັນຢ່າງຈະແຈ້ງ ຮູບແບບ ການເຄື່ອນຍ້າຍ ສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ຍັງບໍ່ມີການປ່ຽນແປງ ເຊິ່ງແມ່ນການນຳໃຊ້ຊ່ອງທາງບໍ່ຖືກຕ້ອງ ຫຼາຍກວ່າ ຂະບວນການ MOU.

ຍ້ອນຂັ້ນຕອນມີຄວາມຊັບຊ້ອນ ແລະ ກອບເວລາມີຈຳກັດ ເພື່ອລົງທະບຽນໃຫ້ສຳເລັດ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ມີທາງເລືອກບໍ່ຫຼາຍ ນອກຈາກຈຳເປັນຕ້ອງຈ່າຍເງິນຈຳນວນຫຼາຍ ໃຫ້ນາຍໜ້າ ເພື່ອລົງທະບຽນ. ນອກຈາກຂັ້ນຕອນນີ້ສ້າງອຸປະສັກໃຫ້ກັບ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແລ້ວ, ກອບເວລາລົງທະບຽນທີ່ສັ້ນ ຍັງຈຳກັດຄວາມສາມາດຂອງນາຍຈ້າງ ໃນການດຳເນີນເອກະສານທີ່ຈຳເປັນ ພາຍໃນເວລາທີ່ກຳນົດ. ພາກທຸລະກິດເອກະຊົນ ໄດ້ຍົກບັນຫາກ່ຽວກັບຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບການຕໍ່ອາຍຸການອາໄສຢູ່ ແລະ ຂໍໃບອະນຸຍາດເຮັດວຽກສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຢູ່ ປະເທດໄທ ມີລັກສະນະ ເຫຼືອບໍ່ພໍ, ສັບຊ້ອນ ແລະ ປ່ຽນແປງເລື້ອຍໆ ແລະ ສະແດງຄວາມກັງວົນໃຈກ່ຽວກັບຂະບວນການ ທີ່ຍັງບໍ່ໄດ້ມາດຕະຖານ ແລະ ຂາດຄວາມໂປ່ງໃສ (IOM, B+HR Asia and UNDP 2022).

ຕັ້ງແຕ່ເດືອນກັນຍາ 2016, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ມີຈຸດປະສົງວຽກເຮັດຢູ່ຂະແໜງການປະມົງ ສາມາດສະມັກຂໍ “ໜັງສືຄົນປະຈຳເຮືອ” ເຊິ່ງອະນຸຍາດໃຫ້ພວກເຂົາ ສາມາດອາໄສຢູ່ປະເທດໄທ ເປັນໄລຍະເວລາ ໜຶ່ງ ປີ. “ມາດຕະການສຸກເສີນ” ນີ້ກຳນົດໄວ້ໃນ ໝວດ 83 ຂອງ ລາຊະບັນຍັດວ່າດ້ວຍການປະມົງ (2015) ເຊິ່ງບັງຄັບໃຊ້ໂດຍກົມປະມົງ. ໃນດ້ານການປະຕິບັດ, ໝວດ 83 ອະນຸຍາດເຈົ້າຂອງເຮືອປະມົງ ຫຼືບຫຼີກ ບັນດາລະບຽບການຂອງກະຊວງແຮງງານ ກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນຂະແໜງການປະມົງ, ເຖິງແມ່ນວ່າ ເຫັນໄດ້ຢ່າງຈະແຈ້ງວ່າ ມີການຂາດແຄນແຮງງານໃນຂະແໜງການປະມົງໄທ, ການນຳໃຊ້ມາດຕະການສຸກເສີນ ເພື່ອສະໜອງຄວາມຕ້ອງການດ້ານແຮງງານນີ້ ເຮັດໃຫ້ຫຼຸດຜ່ອນການບັງຄັບໃຊ້ການປົກປ້ອງທີ່ເຂັ້ມແຂງສຳລັບການຈັດຫາງານແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນອຸດສາຫະກຳປະມົງ.

3.3.2. ການປົກປ້ອງສິດແຮງງານ

ໂດຍລວມ, ກົດໝາຍປົກປ້ອງແຮງງານ ຂອງປະເທດໄທ (1998) ບໍ່ຈຳແນກສັນຊາດ ຫຼື ສະຖານະກົດໝາຍ ເພື່ອໄດ້ການປົກປ້ອງສິດແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໃນໄລຍະການຈ້າງງານ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຈ້າງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ໃນຫຼາຍຂະແໜງການຈ້າງງານ ລວມທັງ ວຽກໃນຄົວເຮືອນ, ປະມົງ ແລະ ກະສິກຳ ຖືກຍົກເວັ້ນການຄຸ້ມຄອງແບບເຕັມສ່ວນ ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍ. ການປົກປ້ອງແຮງງານ ສຳລັບອຸດສາຫະກຳ ເຫຼົ່ານີ້ ກຳນົດໄວ້ໃນ ລະບຽບການຂອງກະຊວງ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ການຄຸ້ມຄອງສະພາບການເຮັດວຽກ ຫຼຸດລົງ ຫຼື ມີການປັບປ່ຽນ.

ໜຶ່ງຕົວຢ່າງ ທີ່ຊັດເຈນກ່ຽວກັບວິທີການປະຕິບັດສະເພາະ ຄື ຂະແໜງແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ ແມ່ນບໍ່ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຢ່າງເຕັມສ່ວນ ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍປົກປ້ອງແຮງງານ (1998) ແຕ່ໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງພາຍໃຕ້ ລະບຽບການກະຊວງເລກທີ 14 B.E. 2555 (2012) ແທນ. ລະບຽບການເລກທີ 14 ບໍ່ຄຸ້ມຄອງແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ ຈາກການປົກປ້ອງແຮງງານທີ່ສຳຄັນໃນຫຼາຍຂໍ້ ທີ່ຂະຫຍາຍການຄຸ້ມຄອງເຖິງແຮງງານຂະແໜງອື່ນໆ ລວມທັງແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳ, ກຳນົດເວລາເຮັດວຽກປົກກະຕິ, ຄ່າແຮງເຮັດວຽກລ່ວງເວລາ, ເວລາພັກຜ່ອນ ຫຼື ການລາພັກພິເສດ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຍັງໃຫ້ແຕ່ການປົກປ້ອງບາງສ່ວນໃນບົດບັນຍັດກົດໝາຍປົກປ້ອງແຮງງານ ກ່ຽວກັບວັນພັກລັດຖະການ ແລະ ການລາປ່ວຍ (ILO 2023b). ມີລັກສະນະຄ້າຍຄື ຂະແໜງການປະມົງ, ລະບຽບການກະຊວງ ວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງແຮງງານການປະມົງຢູ່ທະເລ (2022) ແລະ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງແຮງງານປະມົງ (2019) ລະບຸບັນຂໍ້ກຳນົດສະເພາະ ສຳລັບອຸດສາຫະກຳນີ້. ເນື່ອງຈາກວ່າ ປະເທດໄທ ໄດ້ໃຫ້ສິດຕະຍະບັນ ສິນທີ່ສັນຍາວ່າດ້ວຍການປະມົງ ປີ 2007 (ເລກທີ 188), ການປົກປ້ອງແຮງງານປະມົງທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ ຂ້ອນຂ້າງຊັດເຈນ. ລະບຽບການກະຊວງ ກຳນົດວ່າ ແຮງງານປະມົງ ຕ້ອງໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງຂັ້ນຕ່ຳ ຕາມທີ່ກົດໝາຍກຳນົດໄວ້, ເງິນເດືອນຈ່າຍຜ່ານບັນຊີທະນາຄານ, ນາຍຈ້າງສະໜອງອຸປະກອນສີສານ, ເດັກຕ່ຳກວ່າ 18 ຫ້າມເຮັດວຽກເທິງເຮືອປະມົງ, ແຮງງານປະມົງ ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດພັກຜ່ອນ ລາຍວັນ ແລະ ລາຍອາທິດ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດການເຮັດວຽກພື້ນຖານອື່ນໆ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ກົດລະບຽບເຫຼົ່ານີ້ ຍັງພົບສິ່ງທ້າທາຍໃນດ້ານການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ເນື່ອງຈາກຂະແໜງການປະມົງ ມີລັກສະນະເຂົ້າເຖິງຍາກ(Chotikajan et al. 2019).

ການຄົ້ນຄວ້າ ຂອງ ILO ຢູ່ປະເທດໄທ ບໍ່ດົນມານີ້ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ມີການປັບປຸງສະພາບການເຮັດວຽກ ບາງຈຳນວນ ສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຂະແໜງການປະມົງ ແລະ ແຮງງານແປຮູບອາຫານທະເລ ລວມທັງ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການຈັດຫາງານຫຼຸດລົງ, ມີສັນຍາຈ້າງງານຢ່າງຖືກຕ້ອງ ແລະ ຄ່າຈ້າງສູງຂຶ້ນ ແລະ ໄດ້ຮັບເປັນປົກກະຕິ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການລະເມີດສິດທິແຮງງານຢ່າງຮຸນແຮງ ຍັງພົບເຫັນ ເຊັ່ນ ການເຮັດສັນຍາຊ້ອນ, ການກັກເອກະສານຢັ້ງຢືນຕົວຕົນ, ການເຮັດໃຫ້ເປັນໜີ້, ໂມງເຮັດວຽກຫຼາຍເກີນໄປ, ລັກໂລບຄ່າຈ້າງ, ຄວາມຮຸນແຮງ ແລະ ກົດຂີ່ຂົ່ມເຫັງ ແລະ ການບັງຂັບໃຊ້ແຮງງານ. ນອກຈາກນັ້ນ, ການບາດເຈັບຮຸນແຮງ ຍັງແມ່ນສິ່ງທີ່ເກີດຂຶ້ນເລື້ອຍໆ ແລະ ການສະໜອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ຢູ່ອາໄສທີ່ປອດໄພ ຢູ່ເຮືອປະມົງ ຍັງບໍ່ພຽງພໍ. ສຸດທ້າຍ, ເສລີພາບໃນການລວມກຸ່ມ ເພື່ອສ້າງສະຫະພັນແຮງງານ ຂອງຕົນເອງ ຫຼື ເຮັດໜ້າທີ່ນຳພາ ໃນສະຫະພັນແຮງງານ ທີ່ມີໃນປະຈຸບັນ ຍັງບໍ່ໄດ້ຮັບການສະໜອງ ໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍແຮງງານໄທ (ILO 2020d).

3.3.3. ການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ

ປະເທດໄທ ມີກອບວຽກດ້ານການປະກັນສັງຄົມ ຂ້ອນຂ້າງຄົບຖ້ວນ ທີ່ສາມາດແກ້ໄຂ 9 ສິດຜົນປະໂຫຍດທັງໝົດ. ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ (1990), ທັງພົນລະເມືອງໄທ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໄດ້ຮັບສິດ ລົງທະບຽນເຂົ້າໃນແຜນປະກັນສັງຄົມ ລວມທັງ ຜົນປະໂຫຍດປະກັນສັງຄົມ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໄດ້ຮັບສິດເທົ່າທຽມຕໍ່ກັບຄຳຊົດເຊຍ ຈາກອຸບັດເຫດທີ່ເກີດຈາກການເຮັດວຽກ ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຊົດເຊຍແຮງງານ (1994).

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ໃນຂອບເຂດທີ່ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ສາມາດເຂົ້າເຖິງຜົນປະໂຫຍດເຫຼົ່ານີ້ ໃນຄວາມເປັນຈິງແມ່ນຂຶ້ນກັບ ບັນດາປັດໄຈທີ່ມີຈຳນວນຈຳກັດ. ມີຫຼາຍເງື່ອນໄຂການໄດ້ຮັບສິດ ບໍ່ກວມເອົາແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຫຼື ສ້າງອຸປະສັກຕໍ່ການໃຊ້ສິດຂອງພວກເຂົາຢ່າງຊັດເຈນ ລວມທັງ ເງື່ອນໄຂດ້ານເອກະສານກົດໝາຍ, ໄລຍະເວລາເພື່ອໃຫ້ໄດ້ສິດຂັ້ນຕໍ່າ ແລະ ການບໍ່ໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງໃນຂະແໜງການ. ເມື່ອສິມທິບູເຂົ້າກັບບັນຫາການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ທີ່ຍັງເຮັດບໍ່ໄດ້ດີ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຢູ່ປະເທດໄທ ມີອັດຕາສ່ວນສູງ ທີ່ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງການປະກັນສັງຄົມ (Harkins 2014).

ຕົວຢ່າງ: ໃນຂະນະທີ່ ແຮງງານສ່ວນຫຼາຍໃນປະເທດໄທ ໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງ ພາຍໃຕ້ໝວດ 33 ຂອງກົດໝາຍປະກັນສັງຄົມ, ແຮງງານເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ ບໍ່ໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈຳກັດ ພາຍໃຕ້ໝວດອື່ນໆຂອງກົດໝາຍ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ ບໍ່ມີເງື່ອນໄຂລົງທະບຽນ ເພື່ອໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດປະກັນສັງຄົມ ສຳລັບການຈ້າງຕົນເອງ ພາຍໃຕ້ໝວດ 40 (ILO 2023b). ນອກຈາກນັ້ນ, ນາຍຈ້າງ ຂອງແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ (ສັນຊາດທັງໝົດ) ບໍ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຊັດເຈນໃນສະໜອງການປົກປ້ອງສຸຂະພາບແຮງງານ (ILO 2020b). ທັດສະນະຂອງຄົນທົ່ວໄປຕໍ່ກັບແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ ແມ່ນຍັງຄິດວ່າ ບໍ່ແມ່ນແຮງງານ ແຕ່ແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງຂອງຄົວເຮືອນ ເຊິ່ງຍິ່ງຈຳກັດການປົກປ້ອງທີ່ພວກເຂົາຄວນໄດ້ຮັບ.

ກ່ຽວກັບຂະແໜງການປະມົງ, ປະເທດໄທ ຮັບຮອງກົດໝາຍປົກປ້ອງແຮງງານປະມົງ (2019) ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການສັດຕະຍະບັນ ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການປະມົງ ປີ 2007 (ເລກທີ 188) ເຊິ່ງຂະຫຍາຍຜົນປະໂຫຍດເຖິງ ແຮງງານປະມົງ. ກົດໝາຍກຳນົດໃນໝວດ 12 ວ່າ “ເຈົ້າຂອງເຮືອປະມົງ ຕ້ອງສະໜອງສະຫວັດດີການ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ ແຮງງານປະມົງ ຕາມທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນແຈ້ງການກະຊວງແຮງງານ”. ເພື່ອຈຸດປະສົງນີ້, ແຈ້ງການກ່ຽວກັບການສະໜອງຜົນປະໂຫຍດດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ສະຫວັດດີການ ໃຫ້ແຮງງານປະມົງ ມີຜົນສັກສິດ ໃນເດືອນພະຈິກ 2021 ເຊິ່ງກຳນົດວ່າ ເຈົ້າຂອງເຮືອປະມົງຕ້ອງສະໜອງສະຫວັດດີການ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ ແຮງງານປະມົງ ລວມທັງ (1) ການປົກປ້ອງສຸຂະພາບ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກ, (2) ການຊົດເຊຍການຂາດລາຍໄດ້ ຍ້ອນເຈັບປ່ວຍ ຫຼື ບາດເຈັບທີ່ບໍ່ກ່ຽວກັບວຽກ, (3) ການຊົດເຊຍຈາກການເສຍອົງຂະ ທີ່ບໍ່ກ່ຽວກັບການເຮັດວຽກ ແລະ (4) ການຊົດເຊຍໃນກໍລະນີເສຍຊີວິດຈາກການເຮັດວຽກ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ແຈ້ງການ ຍັງມີຊ່ອງວ່າງ ໃນດ້ານພັນທະຜູກພັນ ດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ສະຫວັດດີການ ຂອງເຈົ້າຂອງເຮືອປະມົງ ເຊິ່ງສ່ວນໜຶ່ງກໍອາດຍ້ອນວ່າ ພວກເຂົາໄດ້ຮັບທາງເລືອກວ່າ ຈະສະໜອງປະກັນສັງຄົມ ຫຼື ປະກັນສຸຂະພາບເອກະຊົນ ໃຫ້ແຮງງານຂອງຕົນ. ບົດວິເຄາະ CSO ຢູ່ປະເທດໄທ ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ສອງທາງເລືອກດັ່ງກ່າວ ໃຫ້ຜົນປະໂຫຍດຕ່າງກັນຢ່າງຊັດເຈນ ແກ່ແຮງງານ ຍ້ອນວ່າລະບົບປະກັນສັງຄົມ ຄຸ້ມຄອງ ເຈັດ ຜົນປະໂຫຍດ ໃນຂະນະທີ່ ການປະກັນສຸຂະພາບ ຄຸ້ມຄອງພຽງແຕ່ ສິດການດູແລການແພດ (Migrant Working Group 2021). ເຖິງແມ່ນວ່າ ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການໃໝ່ໄດ້ຂະຫຍາຍການຄຸ້ມຄອງໄປເຖິງແຮງງານປະມົງ ໃນຮູບແບບການປະກັນສັງຄົມບາງຈຳນວນ, ຜູ້ສັງເກດການບາງຄົນ ໄດ້ຕັ້ງຄຳຖາມວ່າ ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການດັ່ງກ່າວ ໄດ້ສະໜອງໃຫ້ແຮງງານປະມົງ “ການປະກັນສັງຄົມ ພາຍໃຕ້ເງື່ອນໄຂ ບໍ່ດ້ອຍກວ່າ ການປະກັນສັງຄົມ ທີ່ໃຫ້ກັບແຮງງານຂະແໜງການອື່ນໆ” ຕາມທີ່ກຳນົດໄວ້ ໃນມາດຕາ 34 ຂອງ ສິນທິສັນຍາ ເລກ 188 (Wongrasme 2020).

ການໄດ້ຮັບສິດຜົນປະໂຫຍດປະກັນສັງຄົມ ໄດ້ຮັບການກຳນົດໂດຍປະເພດເອກະສານກົດໝາຍ ທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ຖືຢູ່ປະເທດໄທ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ເຂົ້າປະເທດໄທ ພາຍໃຕ້ສັນຍາ MOU ຫຼື ຜູ້ທີ່ເຮັດຂັນຕອນຍັງຢືນສັນຊາດ ມີສິດໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງຈາກປະກັນສັງຄົມ ພ້ອມດ້ວຍ ແຮງງານທີ່ລົງທະບຽນຂັບຊີມພູ ຫຼື ຜູ້ມີເອກະສານກົດໝາຍ ມີສິດພຽງແຕ່ລົງທະບຽນຮັບຜົນປະໂຫຍດດ້ານການແພດ ພາຍໃຕ້ແຜນງານປະກັນສຸຂະພາບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ແຍກຕ່າງຫາກ (Harkins 2014). ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການລົງທະບຽນ ແລະ ນຳໃຊ້ຜົນປະໂຫຍດປະກັນສັງຄົມ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ເຫັນວ່າເພີ່ມຂຶ້ນ ຢູ່ປະເທດໄທ ໃນຊຸມປີຜ່ານມາ ເຊິ່ງມີຫຼາຍກວ່າ 1.1 ລ້ານຄົນທີ່ເປັນສະມາຊິກ (Moungsookjareoun et al. 2019).

3.4. ກອບການຄຸ້ມຄອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຢູ່ປະເທດມາເລເຊຍ

ຂໍ້ມູນທາງການ ຈາກລັດຖະບານມາເລເຊຍ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ມີແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ປະມານ 2 ລ້ານຄົນ ຢູ່ໃນປະເທດ ໃນປີ 2019. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຄາດຄະເນວ່າ ແມ່ນລວມທັງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍບໍ່ຖືກຕ້ອງ ມີປະມານ 2.96 ເຖິງ 3.26 ລ້ານຄົນ ກຳລັງເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດມາເລເຊຍ (ILO 2022c). ແຮງງານເຫຼົ່ານີ້ສ່ວນໃຫຍ່ ມາຈາກປະເທດອິນໂດເນເຊຍ, ບັງກະລາເທດ, ເນປານ ແລະ ມຽນມາ ແລະ ຈຳນວນໜ້ອຍໜຶ່ງ ມາຈາກ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ.

ນະໂຍບາຍຄຸ້ມຄອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຢູ່ປະເທດມາເລເຊຍ ສ່ວນຫຼາຍຍັງມີລັກສະນະ ສະເພາະກິດ ເນື່ອງຈາກເປັນພຽງ “ການແກ້ໄຂແບບຊົ່ວຄາວ” ເພື່ອເຕີມເຕັມການຂາດແຂນແຮງງານ ເມື່ອປະມານ ສາມ ທົດສະຫວັດ ກ່ອນ. ລັກສະນະເດັ່ນຂອງກອບນະໂຍບາຍ ແມ່ນລະບົບໂກຕ້າທີ່ລະອຽດ ສຳລັບການເຂົ້າມາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍແຍກຕາມສັນຊາດ, ຂະແໜງການ ແລະ ເພດ ລວມທັງ ຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍ ຜ່ານການອະໄພຍະໂທດແບບຊົ່ວຄາວ. ນອກຈາກນີ້ໃຊ້ມາດຕະການເຫຼົ່ານີ້, ມີຂໍ້ຫ້າມກ່ຽວກັບ ການເຂົ້າມາໃໝ່ ແລະ ການປະຕິບັດການດ້ານການບັງໃຊ້ກົດໝາຍ ເພື່ອກັກໂຕ ແລະ ເນລະເທດ ບັນດາແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ໄດ້ລົງທະບຽນກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ (Harkins 2016).

ເຖິງແມ່ນວ່າ ສັນຍາສອງຝ່າຍ ລະຫວ່າງ ສອງລັດຖະບານ ຍັງບໍ່ໄດ້ລົງນາມ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໂດຍລັດຖະບານມາເລເຊຍ ໃຫ້ສາມາດເຮັດວຽກ ໃນຂະແໜງການໂຮງງານຜະລິດ, ກໍສ້າງ, ກະສິກໍາ, ປູກຝັງ, ບໍລິການ, ການບໍລິການ ແລະ ການເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນໄດ້. MOLSW ໄດ້ປະກາດວ່າ ກະຊວງໄດ້ອະນຸຍາດຢ່າງເປັນທາງການໃຫ້ບໍລິສັດຈັດຫາງານ ສົ່ງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ 70 ຄົນໄປເຮັດວຽກຢູ່ຂະແໜງປະມົງ ຢູ່ປະເທດມາເລເຊຍ ໃນເດືອນພຶດສະພາ 2022. ການຈັດຫາງານສຳລັບກຸ່ມນີ້ ແມ່ນຖືວ່າແມ່ນໂຄງການທົດລອງ ສຳລັບການຮ່ວມມືໃນວົງກວ້າງ ພາຍຫຼັງການປະເມີນຜົນໄດ້ຮັບ. ລັດຖະບານສອງຝ່າຍ ໄດ້ມີການປຶກສາຫາລືຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ກ່ຽວກັບການລົງນາມ MOU ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການຂະຫຍາຍໂອກາດເຄື່ອນຍ້າຍແບບຖືກຕ້ອງ ໄປປະເທດມາເລເຊຍ ແລະ ການປົກປ້ອງທີ່ດີກວ່າເກົ່າ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ນັ້ນ (Wong 2022; The Star 2022).

ເຖິງແມ່ນວ່າ ສະຖານະການຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ມາເລເຊຍ ຍັງບໍ່ເປັນທີ່ຮັບຮູ້ຫຼາຍ, ການລະບາດຂອງພະຍາດໂຄວິດ-19 ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນສິ່ງທ້າທາຍບາງຢ່າງ ທີ່ຊັດເຈນ ທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ປະເຊີນ. ອີງຕາມການລາຍງານຂ່າວ (Benar News 2021), ມີແຮງງານປະມົງລາວ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດມາເລເຊຍ ເຖິງ 700 ຄົນ ຖືກໃຫ້ອອກວຽກ ໃນຕົ້ນເດືອນທັນວາ 2020 ທ່າມກາງຄວາມຢ້ານກົວຂອງພະຍາດລະບາດ. ເມື່ອວ່າງງານຢ່າງກະທັນຫັນ, ແຮງງານປະມົງລາວ ຕ້ອງຕົກຄ້າງຢູ່ປະເທດມາເລເຊຍ ເປັນເວລາຫຼາຍເດືອນ ກ່ອນ ພວກເຂົາໄດ້ກັບຄືນປະເທດ ດ້ວຍເຮືອບິນແບບເໝົາລຳສອງຖ້ຽວ - ໂດຍນຳໃຊ້ລາຍຈ່າຍຂອງຕົນເອງ. ຍັງມີຄົນອື່ນໃນກຸ່ມດັ່ງກ່າວ ພະຍາຍາມກັບບ້ານດ້ວຍຕົນເອງ ເຊິ່ງຫຼາຍຄົນພະຍາຍາມຂ້າມຊາຍແດນທີ່ປິດລະຫວ່າງ ປະເທດມາເລເຊຍ ແລະ ໄທ. ສະນັ້ນ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍປະມານ 100 ຄົນ ຈຶ່ງຖືກຈັບໃນຂໍ້ຫາເຂົ້າປະເທດໄທຜິດກົດໝາຍ ແລະ ສຸດທ້າຍຖືກສົ່ງກັບ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ.

3.5. ປະສົບການຈາກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ

ພາກນີ້ຈະເຫັນການສຳພາດ ກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນຕົວແທນ ເຊິ່ງຈະຈັດຜົນໄດ້ຮັບ ອອກເປັນ ສາມໄລຍະຂອງຂະບວນການເຄື່ອນຍ້າຍ: (1) ກ່ອນການເດີນທາງ ແລະ ທາງຜ່ານ, (2) ສະພາບການເຮັດວຽກ ແລະ (3) ການເດີນທາງກັບ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ. ນອກຈາກນັ້ນ, ພາກນີ້ ຍັງສະເໜີການວິເຄາະໂດຍຫຍໍ້ ກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຂອງ ໂຄວິດ-19 ຕໍ່ຮູບແບບການເຄື່ອນຍ້າຍ ໃນ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ.

3.5.1. ກ່ອນອອກເດີນທາງ ແລະ ການເດີນທາງ

ການເຄື່ອນຍ້າຍຜ່ານຊ່ອງທາງບໍ່ຖືກຕ້ອງ

ໃນຈຳນວນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ເຄີຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ໄທ 74 ຄົນ, ມີພຽງ 12 ຄົນເທົ່ານັ້ນເຄື່ອນຍ້າຍຜ່ານ MOU. ສ່ວນທີ່ຍັງເຫຼືອ 62 ຄົນເວົ້າວ່າ ເຂົາເຈົ້າໄດ້ເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ໄທຜ່ານຊ່ອງທາງທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ ໂດຍການຊ່ວຍເຫຼືອຂອງນາຍໜ້າ ຫຼື ການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກຄອບຄົວ ຫຼື ໝູ່ເພື່ອນທີ່ເຄີຍຢູ່ ແລະ ເຮັດວຽກຢູ່ໄທ. ຮູບແບບການເອື້ອຍອີງໃສ່ ການເຄື່ອນຍ້າຍແບບບໍ່ຖືກຕ້ອງ ອາດເປັນຍ້ອນວ່າການເຄື່ອນຍ້າຍຜ່ານຂະບວນການ MOU ແມ່ນ ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສູງ, ໃຊ້ເວລາດົນ ແລະ ມີຄວາມຊັບຊ້ອນ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈຳນວນໜຶ່ງທີ່ນຳໃຊ້ຊ່ອງທາງທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງໄດ້ກ່າວວ່າ ຂະບວນການດັ່ງກ່າວແມ່ນງ່າຍກວ່າ, ແລະ ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວຄ່າບໍລິການ ແລະ ຄ່າທຳນຽມແມ່ນບໍ່ສູງ ຫຼື ບໍ່ມີ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການສຶກສາຈຳນວນໜຶ່ງໄດ້ແນະນຳວ່າ ອາດຈະມີການແລກປ່ຽນກັບເງື່ອນໄຂການຈ້າງງານພາຍຫຼັງ (ILO 2020c).

✦ ຂ້ອຍເຮັດວຽກຢູ່ ປະເທດມາເລເຊຍ ຍ້ອນວ່າລູກພິລຸກນ້ອງ ຢູ່ ເມືອງຄລັງ ແລະ ນາງສະເໜີໃຫ້ ຂ້ອຍ ເຂົ້າເຮັດວຽກຢູ່ຮ້ານອາຫານທີ່ຄົນລາວເປັນເຈົ້າຂອງຢູ່ທີ່ນັ້ນ. ຂ້ອຍໃຊ້ເວລາ ສາມ ຄົນ ຈຶ່ງເດີນທາງ ຮອດມາເລເຊຍ ໂດຍຂີ່ລົດເມຜ່ານປະເທດໄທ. ເມື່ອເດີນທາງຮອດຊາຍແດນໄທ-ມາເລເຊຍ, ຂ້ອຍ ຕ້ອງນອນຢູ່ເຮືອນຂອງຜົວເມຍຄົນໄທ ເຊິ່ງເປັນໝູ່ກັບລູກພິລຸກນ້ອງຂ້ອຍ. ຂ້ອຍບໍ່ຮູ້ຫຍັງເລີຍ ກ່ຽວກັບເສັ້ນທາງລົດເມ ຫຼື ສະຖານທີ່ຕ່າງໆ ທີ່ລົດຈອດ. ແຕ່ທຸກຢ່າງກໍລົງເອີຍດ້ວຍດີ ແລະ ບໍ່ມີ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຫຍັງສໍາລັບການເດີນທາງຂອງຂ້ອຍໄປປະເທດມາເລເຊຍ.” -ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ຍິງ ຜູ້ ທີ່ເຄີຍເຮັດວຽກຢູ່ມາເລເຊຍ

ນາຍໜ້າ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍອື່ນ ໃນສີ່ສັງຄົມອອນລາຍ ແມ່ນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນສໍາຄັນ ສໍາລັບຜູ້ທີ່ເຄື່ອນຍ້າຍຜ່ານຊ່ອງທາງບໍ່ ຖືກຕ້ອງ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຫຼາຍຄົນ ເວົ້າວ່າ ພວກເຂົາໄດ້ຮັບການຕິດຕໍ່ ຈາກຄົນທີ່ຢູ່ໃນສັງຄົມພວກເຂົາ ຜູ້ທີ່ເຄີຍເຮັດວຽກ ຢູ່ປະເທດໄທ ໃນເວລາທີ່ມີຕໍາແໜ່ງຫວ່າງ. ຫຼັງຈາກຕົກລົງກ່ຽວກັບການບັນຈຸວຽກ ຕໍ່ມາມີການຈັດກຽມການເດີນທາງໄປ ປະເທດໄທ. ຄ່າທໍານຽມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແມ່ນຂຶ້ນກັບສາຍສໍາພັນຂອງພວກເຂົາ ກັບນາຍໜ້າ. ຄ່າທໍານຽມ ໂດຍທົ່ວໄປ ແມ່ນບໍ່ ຫຼາຍ ຫຼື ບໍ່ມີ ໃນບາງກໍລະນີ.

ດ້ານຂ້າມຊາຍແດນທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ ທີ່ນໍາໃຊ້ເປັນເສັ້ນທາງໄປຕ່າງປະເທດ ແມ່ນເປັນທີ່ຮູ້ຈັກກັນດີ ໃນບັນດາແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ ຢູ່ ສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ. ໃນຈຳນວນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ເດີນທາງກັບ 16 ຄົນ ທີ່ຖືກ ສໍາພາດ ຢູ່ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ, ພວກເຂົາສາມາດບອກຊື່ດ່ານຂ້າມຊາຍແດນທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ ຫຼາຍກວ່າສິບ ຈຸດ ຕາມທີ່ ສະແດງຢູ່ ຮູບສະແດງລຸ່ມນີ້. ບັນດາທີ່ຕັ້ງດັ່ງກ່າວ ບໍ່ແມ່ນຄວາມລັບສໍາລັບ ບັນດາແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ແລະ ເຈົ້າໜ້າທີ່ ພ້ອມບໍ່ມີຂໍ້ຫ້າມໃນການນໍາໃຊ້. ເສັ້ນທາງຕ່າງໆ ທີ່ນໍາໃຊ້ເລື້ອຍໆ ສໍາລັບການເຄື່ອນຍ້າຍແບບບໍ່ຖືກຕ້ອງ ຍັງເປັນທາງເລືອກ ທີ່ດຶງດູດໃຈ ສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ເນື່ອງຈາກການນໍາໃຊ້ຊ່ອງທາງແບບຖືກຕ້ອງ ອາດຍັງບໍ່ມີປະສິດທິຜົນ ສໍາລັບຜູ້ມີ ຄວາມຈຳເປັນຮີບດ່ວນໄປເຮັດວຽກຕ່າງປະເທດ.

✦ ຫຼັງຈາກນາຍໜ້າ ເຂົ້າຕິດຕໍ່ຫາຂ້ອຍເພື່ອຊອກແຮງງານ, ຂ້ອຍເລີ່ມຕົ້ນເຮັດວຽກເປັນແຮງງານໃນ ຄົວເຮືອນ ຢູ່ ປະເທດໄທ. ຂ້ອຍໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນບໍ່ຫຼາຍ ກ່ຽວກັບວຽກດັ່ງກ່າວ ແລະ ເງິນເດືອນທີ່ຂ້ອຍ ຈະໄດ້ຮັບ ແລະ ຂ້ອຍຈ່າຍໃຫ້ນາຍໜ້າ 5000 ບາດ ຜູ້ທີ່ຊ່ວຍຈັດແຈງການເດີນທາງຂອງຂ້ອຍ. ຂ້ອຍ ອອກຈາກບ້ານພ້ອມກັບອ້າຍ ແລະ ພວກເຮົາມີທັງໝົດ 4 ຄົນ. ພວກເຮົາຂ້າມແມ່ນໍ້າຂອງ ທີ່ຢູ່ໃກ້ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ແລະ ມີລົດລໍຖ້າຮັບພວກເຮົາ ຢູ່ຝາກປະເທດໄທ. ຈາກນັ້ນ, ພວກເຮົາໃຊ້ ເວລາ ສອງ ຄົນ ຈຶ່ງເດີນທາງຮອດສະຖານທີ່ຂອງນາຍຈ້າງ. ຂ້ອຍບໍ່ຮູ້ວ່າເກີດຫຍັງຂຶ້ນ ກັບແມ່ຍິງອີກ ສອງ ຄົນ ທີ່ເດີນທາງມານໍາພວກເຮົາ

► ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ຍິງ ຜູ້ທີ່ເຄີຍເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດໄທ

► ຮູບສະແດງ 3.2 ດ່ານຂ້າມຊາຍແດນທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ



© Siliphaithoun Xayamoungkhoun

ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ຜ່ານຂະບວນການ MOU

ສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈຳນວນ 12 ຄົນ ທີ່ໄປປະເທດໄທ ໂດຍຜ່ານຂະບວນການ MOU ນັ້ນລາຍງານວ່າ ໄດ້ມີບໍລິສັດຈັດຫາງານໃນທ້ອງຖິ່ນເຂົ້າມາບ້ານຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະໄດ້ແນະນຳໃຫ້ເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກຜ່ານຊ່ອງທາງທີ່ຖືກຕ້ອງ. ພວກເຂົາເຈົ້າໄດ້ຕັດສິນໃຈໃຊ້ຊ່ອງທາງນີ້ ເພາະວ່າເຂົາເຈົ້າໝັ້ນໃຈວ່າມັນຈະຮັບປະກັນການປົກປ້ອງທາງດ້ານກົດໝາຍຫຼາຍກວ່າໃນລະຫວ່າງການຈ້າງງານ, ເຖິງແມ່ນວ່າ ໃນບາງກໍລະນີ ມັນບໍ່ແມ່ນຄວາມເປັນຈິງເມື່ອເດີນທາງໄປຮອດ.

ຫຼາຍບໍລິສັດຈັດຫາງານເອກະຊົນ ຢູ່ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ສຸມໃສ່ການເຮັດທຸລະກິດ ດ້ວຍການເອົາແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວໄປປະເທດໄທ ຜ່ານຂະບວນການ MOU ໂດຍສະເພາະໃນຂະແໜງບໍລິການ ແລະ ຕັດຫຍິບ. ການ

ສຳພາດກັບ ບໍລິສັດຈັດຫາງານ 4 ແຫ່ງ ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ພວກເຂົາປະເຊີນສິ່ງທ້າທາຍຫຼາຍ ໃນການຊອກຫາແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍໃຫ້ມີຈຳນວນພຽງພໍ ທີ່ຈະສົນໃຈນຳໃຊ້ຊ່ອງທາງ MOU. ສິ່ງທ້າທາຍຫຼັກ ແມ່ນໄລຍະເວລາໃຊ້ດຳເນີນເອກະສານ ທັງໝົດ ກ່ອນເຄື່ອນຍ້າຍພາຍໃຕ້ຂະບວນການ MOU. ໃນສະພາບເງື່ອນໄຂປົກກະຕິ, ບໍລິສັດຈັດຫາງານ ເວົ້າວ່າ ພວກເຂົາໃຊ້ ເວລາ 1.5 ເຖິງ 3 ເດືອນ ເພື່ອກະກຽມເອກະສານດ້ານກົດໝາຍທັງໝົດ. ບົດສຶກສາ ກ່ອນໜ້າທີ່ ລະບຸໃຫ້ເຫັນວ່າ ຂະບວນການ ທັງໝົດເພື່ອເຄື່ອນຍ້າຍຜ່ານ ຂະບວນການ MOU ໃຊ້ເວລາ 4 ເດືອນ ໂດຍສະເລ່ຍ (ILO and UNDP 2018) ເຊິ່ງຖືວ່າຊັກຊ້າ ພໍສົມຄວນ ສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ຜູ້ທີ່ອາດບໍ່ສາມາດລໍຖ້າໄດ້ດົນປານນັ້ນ ເພື່ອຈະໄດ້ໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ການຈັດຝຶກອົບຮົມກ່ອນການເດີນທາງ

ອີງຕາມດຳລັດເລກທີ 245, ການຈັດຝຶກອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງ ແມ່ນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງບໍລິສັດຈັດຫາງານ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການສຳພາດກັບບໍລິສັດຈັດຫາງານລາວ ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ບໍ່ມີວິທີການທີ່ເປັນມາດຕະຖານໃນການຈັດ ຝຶກອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງໃນຂະແໜງການ, ແຕ່ລະບໍລິສັດຈັດຫາງານ ມີລາຍລະອຽດວິທີການ ແລະ ອຸປະກອນການຝຶກ ອົບຮົມແຕກຕ່າງກັນ. ຕົວຢ່າງ, ຫຼັກສູດປະຖົມນິເທດ (ຝຶກອົບຮົມ) ກ່ອນອອກເດີນທາງຢ່າງເປັນທາງການ ທີ່ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ (MOLSW) ສ້າງຂຶ້ນ ແມ່ນຕ້ອງຝຶກຫຼາຍກວ່າສິບຊົ່ວໂມງຈຶ່ງຈະສຳເລັດ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ໃນ ທາງປະຕິບັດຕົວຈິງ, ແມ່ນໄດ້ຝຶກພຽງແຕ່ ສອງ ຫຼືສາມຊົ່ວໂມງເທົ່ານັ້ນ. ບັນດາຫົວຂໍ້ຝຶກອົບຮົມ ປະກອບດ້ວຍ ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ນາຍຈ້າງ, ປະເພດຂອງວຽກ, ເງິນເດືອນ, ສະພາບການເຮັດວຽກ, ຂໍ້ມູນຕິດຕໍ່ສະຖານທູດ, ຈຸດປະສານງານຂອງບໍລິສັດຈັດຫາ ງານ ແລະ ກົດລະບຽບ ແລະ ລະບຽບການ ສຳລັບແຮງງານ. ນອກຈາກນັ້ນ, ບໍລິສັດຈັດຫາງານບາງແຫ່ງ ອາດຝຶກກ່ຽວກັບການ ບໍລິຫານການເງິນອີກດ້ວຍ.

ການປະຖົມນິເທດ (ການຝຶກອົບຮົມ) ກ່ອນອອກເດີນທາງ ແມ່ນວິທີໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນໃນການກະກຽມແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄປ ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ປະສິດທິຜົນຂອງການຝຶກອົບຮົມນີ້ ຕໍ່ກັບການຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການ ດ້ານຂໍ້ມູນຂ່າວສານຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ແມ່ນເປັນທີ່ສົງໄສໃນຮູບແບບປະຈຸບັນທີ່ນຳໃຊ້. ເນື່ອງຈາກເນື້ອໃນທີ່ນຳມາ ຝຶກອົບຮົມແມ່ນຫຍໍ້ຫຼາຍ ແລະ ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນຂຶ້ນກັບຜົນປະໂຫຍດຂອງບໍລິສັດຈັດຫາງານ, ການປະຖົມນິເທດບໍ່ໄດ້ເນັ້ນໃສ່ ສິດທິແຮງງານຕໍ່ກັບການປົກປ້ອງແຮງງານ ແລະ ສັງຄົມ ແລະ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເນັ້ນໃສ່ແຕ່ການສອນໃຫ້ເຂົາເຈົ້າປະຕິບັດຕາມ ຄວາມຕ້ອງການຂອງນາຍຈ້າງ. ສັງເກດເຫັນວ່າ, MOLSW ກຳລັງປັບປຸງຄູ່ມືການຝຶກອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງສຳລັບຜູ້ ອອກແຮງງານທົ່ວໄປ ແລະ ສ້າງການຝຶກອົບຮົມສະເພາະຂອງຂະແໜງປະມົງ ແລະ ປຸງແຕ່ງອາຫານທະເລ.

ໃນບັນດາບໍລິສັດຈັດຫາງານທີ່ໄດ້ສຳພາດບໍ່ມີບໍລິສັດໃດລາຍງານວ່າໄດ້ລວມເອົາຂໍ້ມູນທີ່ເອົາໃຈໃສ່ຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍຕໍ່ກັບແມ່ຍິງ, ຜູ້ຊາຍ ຫຼື ເລັດສະບຽນ, ເກ, ກະເທີຍ, ສອງເພດ, ແປງເພດ, ເພດຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ອື່ນໆ (LGBTQI+) ເຂົ້າໃນການຝຶກ ອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງ. ຕົວຢ່າງຂອງຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວ ຈະລວມເຖິງບັນຫາທີ່ແມ່ຍິງ ແລະ LGBTQI+ ປະເຊີນຢູ່ເລື້ອຍໆ ໃນເວລາເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ລວມທັງກົນໄກການລາຍງານກ່ຽວກັບຄວາມຮຸນແຮງບົນພື້ນຖານທາງເພດ ແລະ ວິທີການ ຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອໃນປະເທດປາຍທາງ. ເນື້ອໃນການເອົາໃຈໃສ່ຕໍ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຄວນສຸມໃສ່ ໂດຍສະເພາະ ແມ່ນຄວາມຕ້ອງການຂໍ້ມູນຂ່າວສານຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເພດຍິງ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ LGBTQI+, ປຸກຈິດສຳນຶກກ່ຽວກັບສິດທິຂອງເຂົາເຈົ້າ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າສາມາດກຳນົດໄດ້ວ່າອັນໃດແມ່ນການປະຕິບັດທີ່ຈຳແນກ ແລະ ຕອບ ໄດ້ກັບການລ່ວງລະເມີດເມື່ອມັນເກີດຂຶ້ນ.

ຄ່າບໍລິການ ແລະ ຄ່າທຳນຽມການເຄື່ອນຍ້າຍ

ຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີ ເລກທີ 1050 ອອກໃນເດືອນມີນາ 2022 ຫ້າມການເກັບຄ່າບໍລິການ ແລະ ຄ່າທຳນຽມການຈັດຫາ ງານ ເກືອບທຸກປະເພດ ກັບ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ລວມທັງ ຄ່າເຮັດເອກະສານ, ເດີນທາງ, ການຝຶກອົບຮົມ, ອາຫານ ແລະ ທີ່ຢູ່ ອາໄສ. ຂໍ້ຕົກລົງ ຍັງຫ້າມບໍລິສັດຈັດຫາງານ ບໍ່ໃຫ້ເກັບກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ “ຄ່າບໍລິການຈ້າງງານ” ໃນຊ່ວງໄລຍະການຈັດຫາ ງານ. ການຈັດການສຳພາດສຳລັບການຄົ້ນຄວ້ານີ້ ເກີດຂຶ້ນ ບໍ່ເທົ່າໃດເດືອນ ກ່ອນການປະກາດໃຊ້ ຂໍ້ຕົກລົງກະຊວງ ສະນັ້ນ ຍັງ ສະແດງໃຫ້ເຫັນສະຖານະການກ່ອນ ຄ່າບໍລິການ ແລະ ຄ່າທຳນຽມການຈັດຫາງານ ເຫຼົ່ານີ້ຖືກຫ້າມ.

ອີງຕາມການສຳພາດກັບບໍລິສັດຈັດຫາງານ, ຄ່າທຳນຽມທີ່ເກັບກັບແຮງງານທີ່ໄປເຮັດວຽກຢູ່ໄທຕາມຂະບວນການ MOU ສູງສຸດແມ່ນ 15,000 ບາດ (425 ໂດລາສະຫະລັດ), ຕາມລະບຽບການຂອງ MOLSW ທີ່ຜ່ານມາ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຜ່ານຂະບວນການ MOU ຕາມປົກກະຕິແລ້ວ ແມ່ນຕ້ອງຈ່າຍຄ່າບໍລິການອື່ນໆອີກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການ ເຄື່ອນຍ້າຍ (ເຊັ່ນ: ໜັງສືຜ່ານແດນ ແລະ ການເດີນທາງພາຍໃນປະເທດເພື່ອແລ່ນເອກະສານຕ່າງໆ). ໃນຫຼາຍກໍລະນີ, ເຂົາເຈົ້າ ຍັງຕ້ອງໄດ້ຈ່າຍຄ່າທຳນຽມໃຫ້ນາຍໜ້າ ຫຼື ບໍລິສັດຈັດຫາງານທີ່ຢູ່ໃນສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ແລະ ປະເທດໄທ.

ຄ່າບໍລິການ ແລະ ຄ່າທຳນຽມໃນການເຄື່ອນຍ້າຍເຫຼົ່ານີ້ ອາດສູງກວ່າເພດານອັດຕາການເກັບຄ່າບໍລິການໃນການຈັດທາງານທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ. ໃນບົດຄົ້ນຄ້ວາຂອງອົງການ ILO (2020c) ເມື່ອບໍ່ດົນມານີ້ ໄດ້ລົງສຳຫຼວດ ກ່ຽວກັບຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນການເຄື່ອນຍ້າຍໄປປະເທດໄທກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຫຼາຍກວ່າ 300 ຄົນ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ 55 ຄົນທີ່ໃຊ້ຊ່ອງທາງການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກຕ້ອງ ໄດ້ຈ່າຍຄ່າບໍລິການໂດຍສະເລ່ຍແມ່ນ 543 ໂດລາສະຫະລັດ. ເງິນຈຳນວນນີ້ແມ່ນເກີນຂອບເຂດກົດໝາຍທີ່ທາງ MOLSW ວາງອອກ, ແລະຍັງສູງກວ່າອັດຕາສະເລ່ຍທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ໄປໃນຊ່ອງທາງທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ (400 ໂດລາສະຫະລັດ). ນອກຈາກນັ້ນ, ຄ່າທຳນຽມເຫຼົ່ານີ້ ບໍ່ໄດ້ຄຳນຶງກ່ຽວກັບ ການສູນເສຍລາຍໄດ້ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໃນຊ່ວງລໍຖ້າການດຳເນີນຂະບວນການ MOU ເຊິ່ງໂດຍທົ່ວໄປ ໃຊ້ເວລາຫຼາຍ ເດືອນເພື່ອສຳເລັດ ເນື່ອງຈາກຂໍ້ກຳນົດຕ່າງໆດ້ານການບໍລິຫານ ທີ່ໃຊ້ເວລາດົນ.

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຫຼາຍຄົນ ທີ່ເຄີຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແບບບໍ່ຖືກຕ້ອງ ເພື່ອເຮັດວຽກຮ້ານອາຫານ ແລະ ຮ້ານຂາຍຍ່ອຍ ຢູ່ປະເທດໄທ ສາມາດບອກເລົ່າລາຍລະອຽດ ປະເພດຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ແຕ່ລະບາດກ້າວ ຂອງຂະບວນການ. ພວກເຂົາຈ່າຍເງິນໃຫ້ນາຍໜ້າ ເພື່ອຊ່ວຍຈັດກຽມການຂ້າມແດນ, ຂາໄປທຳອິດ ແມ່ນໃຫ້ລົດຕູ້ພາສົ່ງໄປຊາຍແດນ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ຂັ້ນບ້ານໂດຍປົກກະຕິ ແມ່ນຮັບຊາບກ່ຽວກັບການເດີນທາງຂອງພວກເຂົາ ແລະ ພວກເຂົາຕ້ອງຈ່າຍຜູ້ລະ 5,000 ເຖິງ 15,000 ກີບ (0.30 – 0.80 ໂດລາສະຫະລັດ) ເພື່ອອະນຸຍາດໃຫ້ພວກເຂົາໄປ. ລົດຕູ້ຈະມາຮັບກໍຕໍ່ເມື່ອ ມີຄົນຫຼາຍພໍທີ່ຈິດຊື່ວ່າຈະໄປ. ພວກເຂົາຈະແບ່ງກັນຈ່າຍຄ່າລົດຕູ້ ເພື່ອໄປສົ່ງຢູ່ດ່ານຊາຍແດນທີ່ຕົກລົງກັນ ເຊິ່ງຈະຕົກຢູ່ປະມານ 4-5 ລ້ານກີບ (342-418 ໂດລາສະຫະລັດ) ທັງໝົດ. ສຸດທ້າຍ, ຈະມີບໍລິການເຮືອແພ ແລະ ແຕ່ລະຄົນຕ້ອງຈ່າຍ 20.000 ກີບ (1.5 ໂດລາສະຫະລັດ) ເພື່ອເປັນຄ່າຂ້າມແມ່ນ້ຳຂອງ ໂດຍມີບົດກະບະໄທ ຢູ່ອີກຝາກ ລໍຖ້າຮັບ

ດັ່ງທີ່ເຫັນໄດ້ເຖິງຄວາມແຕກຕ່າງຂອງຄ່າບໍລິການ ແລະ ຄ່າທຳນຽມທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ໄປໃນຊ່ອງທາງທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ບໍ່ຖືກຕ້ອງໄດ້ຈ່າຍ, ປັດໃຈຫຼັກຂອງການຊຸກຍູ້ໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວເຂົ້າມານຳໃຊ້ຊ່ອງທາງທີ່ຖືກຕ້ອງ ແມ່ນການຫຼຸດຜ່ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຄື່ອນຍ້າຍ. ກົດລະບຽບໃໝ່ທີ່ໄດ້ປະກາດໃຊ້ເພື່ອລົບລ້າງການເກັບຄ່າບໍລິການ ແລະ ຄ່າທຳນຽມການຈັດທາງານກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນເປັນທີ່ໜ້າຊົມເຊີຍ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ປະກົດວ່າຍັງເຫັນມີການສືບຕໍ່ເກັບຄ່າບໍລິການກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນບາງກໍລະນີຢູ່. ມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງມີການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບກົດລະບຽບໃໝ່ ເພື່ອຮັບປະກັນການປະຕິບັດຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ, ພ້ອມທັງປຸກຈິດສຳນຶກ ໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ນອກນີ້, ການລົງໂທດຕໍ່ກັບກໍລະນີທີ່ເກັບຄ່າທຳນຽມທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຄວນມີການກຳນົດໃຫ້ຈະແຈ້ງຫຼາຍກວ່າເກົ່າ ແລະ ບັງຄັບໃຊ້ຢ່າງເຂັ້ມງວດ.

ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ໃນບົດສຶກສາຄົ້ນຄ້ວາໃນຄັ້ງນີ້ ບໍ່ມີແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຄົນໃດໄດ້ເຮັດການຮ້ອງຮຽນທີ່ເປັນທາງການຕໍ່ກັບບໍລິສັດຈັດທາງານ ຢູ່ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ. ນອກຈາກຄວາມບໍ່ເຊື່ອໝັ້ນຕໍ່ກັບຊ່ອງທາງການໃຫ້ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອທີ່ເປັນທາງການໃນກຸ່ມແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວແລ້ວ, ອຸປະສັກໃຫຍ່ອີກອັນໜຶ່ງກໍຄື ບໍ່ມີຂັ້ນຕອນມາດຕະຖານໃຫ້ແກ່ບໍລິສັດຈັດທາງານ ເພື່ອຈັດການກັບການຮ້ອງຮຽນດັ່ງກ່າວ. ເມື່ອເຂົາເຈົ້າຕົກຢູ່ໃນການຖືກລ່ວງລະເມີດຢູ່ປະເທດປາຍທາງ, ອຸປະສັກໃນການແກ້ໄຂຄຳຮ້ອງທຸກຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເຫັນວ່າພົບກັບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຫຼາຍ. ໃນການສຳພາດ ມີພຽງບໍລິສັດຈັດທາງານດຽວໄດ້ກ່າວວ່າ ບໍລິສັດໄດ້ສ້າງສາຍພົວພັນກັບ CSO ຂອງໄທ ທີ່ສາມາດໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອໃນການແກ້ໄຂຂໍ້ຮ້ອງທຸກ. ຈຳເປັນຕ້ອງມີການຮ່ວມມືລະຫວ່າງພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງໃນສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ແລະ ປະເທດປາຍທາງໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ ເພື່ອຕອບໂຕ້ກໍລະນີການເຄື່ອນຍ້າຍຂ້າມຊາຍແດນ.

ການເຂົ້າເຖິງກົນໄກການຮ້ອງທຸກຂອງລັດຖະບານໃນພາກປະຕິບັດຕົວຈິງຍັງເຫັນວ່າຍັງມີຊ່ອງຫວ່າງ. ຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີສະບັບເລກທີ 1050 ແລະ ດຳລັດເລກທີ 245 ໄດ້ກຳນົດລະບົບແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງຢ່າງກວ້າງຂວາງ ເຊິ່ງຄູ່ກໍລະນີສາມາດເຂົ້າເຖິງຂະບວນການໄກ່ເກ່ຍທາງແພ່ງຂອງລັດຖະບານ ພາຍໃຕ້ການຊີ້ນຳຂອງ MOLSW. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຂະບວນການດັ່ງກ່າວມີໄລຍະຍາວ ແລະ ຕ້ອງມີການໄກ່ເກ່ຍສາມຂັ້ນ, ໂດຍຈະໄດ້ຮັບຟັງຄຳຮ້ອງຮຽນຢູ່ຂັ້ນເມືອງ, ແຂວງ ແລະ ຂັ້ນກະຊວງ. ຖ້າຫາກວ່າຄວາມພະຍາຍາມໃນການໄກ່ເກ່ຍໃນຂັ້ນດັ່ງກ່າວບໍ່ປະສິດຜົນສຳເລັດ ການຮ້ອງຮຽນກໍສາມາດສົ່ງໄປຫາສານປະຊາຊົນເພື່ອແກ້ໄຂໃນຂັ້ນຕໍ່ໄປ.

ອີງຕາມປະສົບການຂອງທະນາຍຄວາມທີ່ພົວພັນກັບຂັ້ນຕອນຢູ່ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ, ກ່ອນທີ່ຄະດີຈະເຖິງຂັ້ນພິຈາລະນາຂອງສານ ແມ່ນໃຊ້ເວລາເຖິງ 18 ເດືອນ. ການໄກ່ເກ່ຍມີໄລຍະຍາວ ແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມອາດສາມາດ ແລະ ຄວາມໝັ້ນໃຈຂອງຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ເຊິ່ງເປັນເຫດໃຫ້ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງມີຄວາມຊັກຊ້າ. ກົນໄກແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງຕ້ອງໄດ້ຮັບການປັບປຸງ ໂດຍການສະໜອງຜູ້ໄກ່ເກ່ຍທີ່ໄດ້ຜ່ານການຝຶກອົບຮົມທັງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ທັກສະການໄກ່ເກ່ຍ ນີ້ກໍເພື່ອເພີ່ມທະວີການເຂົ້າເຖິງຄວາມຍຸຕິທຳໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນການຮ້ອງທຸກ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຄວນຫຼຸດຂັ້ນຕອນຂອງການໄກ່ເກ່ຍລົງເປັນຂະບວນການໄກ່ເກ່ຍອັນດຽວທີ່ປະຕິບັດໄດ້ດີ, ຖ້າການໄກ່ເກ່ຍບໍ່ປະສິດຜົນສຳເລັດ ແມ່ນໃຫ້ນຳໃຊ້ຜູ້ຕັດສິນທີ່ໄດ້ຜ່ານການຝຶກອົບຮົມ. (ILO Forthcoming).

3.5.2. ເງື່ອນໄຂການຈ້າງງານ

ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ດັ່ງທີ່ກ່າວໄວ້ກ່ອນໜ້ານີ້, ໃນບັນດາແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມສໍາພາດສໍາລັບການຄົ້ນຄວ້ານີ້, ມີຈໍານວນພຽງ 12 ຄົນທີ່ໄດ້ເຄື່ອນຍ້າຍພາຍໃຕ້ຂະບວນການ MOU ເພື່ອໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດໄທ ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ເຂົ້າປະເທດຜ່ານຊ່ອງທາງບໍ່ເປັນທາງການ. ການຂຶ້ນທະບຽນອະໄພຍະໂທດສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງປະຈໍາເຄິ່ງປີ ຢູ່ປະເທດໄທ ທີ່ປະກາດໃຊ້ໂດຍມະຕິຂອງຄະນະລັດຖະມົນຕີນັ້ນ ຖືວ່າເປັນອີກຊ່ອງທາງໜຶ່ງທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຫຼາຍ ນໍາໃຊ້ເປັນການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກຕ້ອງ. ເກືອບທັງໝົດຂອງຜູ້ຖືກສໍາພາດທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນສະຖານະພາບທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ເຊື່ອວ່າການຂ້າມດ່ານເຂົ້າໄປເຮັດວຽກໃນປະເທດໄທໂດຍໃຊ້ໜັງສືຜ່ານແດນແມ່ນຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ເພາະວ່າເຂົາເຈົ້າສາມາດຂຶ້ນທະບຽນຕາມພາຍຫຼັງ. ການສໍາພາດພະນັກງານຈາກ MOLSW ໄດ້ຍືນຍັນຜົນຂອງການສຶກສາກ່ຽວກັບບັນຫານີ້ ເຊິ່ງໄດ້ກ່າວວ່າ “ແຮງງານລາວຫຼາຍຄົນເຊື່ອວ່າ ການໄປເຮັດວຽກຢູ່ໄທ ພຽງແຕ່ມີໜັງສືຜ່ານແດນ ກໍຖືວ່າໄປຖືກຕ້ອງ.”

ຂ້ອຍບໍ່ເຫັນວ່າມັນຈະມີປະໂຫຍດຫຍັງຫຼາຍ ໃນການດໍາເນີນຂັ້ນຕອນການລົງທະບຽນ ເຖິງແມ່ນວ່າ ນາຍຈ້າງບອກໃຫ້ໄປເຮັດກໍຕາມ. ຂ້ອຍຢາກປະຫຍັດເງິນທີ່ຈະເອົາໄປລົງທະບຽນ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຖ້າສະຖານະພາບດ້ານກົດໝາຍຂ້ອຍປ່ຽນແປງ ຢູ່ປະເທດໄທ, ຂ້ອຍກໍບໍ່ສາມາດອອກຈາກວຽກໄດ້ ເພາະຍັງມີໜີ້ຕ້ອງໃຊ້. ຂ້ອຍບໍ່ຄິດວ່າ ສິ່ງນີ້ຈະສ້າງຄວາມແຕກຕ່າງຫຍັງ ໃນແງ່ສະພາບການເຮັດວຽກ. ສະຖານທູດໄດ້ແນະນຳຂ້ອຍລົງທະບຽນ ແຕ່ຄິດວ່າມັນສະດວກກວ່າທີ່ຈະສືບຕໍ່ເຮັດວຽກ ໂດຍໃຊ້ແຕ່ພາດສະບ໌

► ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຍິງ ເຮັດວຽກເປັນແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ ຢູ່ປະເທດໄທ

ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວທີ່ໄປເຮັດວຽກຢູ່ໄທ ບໍ່ໄດ້ສະແດງຄວາມກັງວົນຕໍ່ກັບສະຖານະພາບທາງກົດໝາຍຂອງພວກເຂົາ. ທັດສະນະດັ່ງກ່າວແມ່ນຍ້ອນວ່າວັດທະນະທຳ ແລະ ພາສາມີຄວາມຄ້າຍຄືກັນ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາສາມາດເຊື່ອມຕົວເຂົ້າສັງຄົມໄທໄດ້ຢ່າງງ່າຍດາຍ, ເນື່ອງຈາກວ່າສັນຊາດຂອງພວກເຂົາບໍ່ເປັນທີ່ພື້ນເດັ່ນຕໍ່ເຈົ້າໜ້າທີ່. ອາດຈະເປັນຜົນມາຈາກຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ຊັດເຈນກ່ຽວກັບຂໍ້ຈຳກັດຂອງຊ່ອງທາງການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກຕ້ອງຕໍ່ກັບການປົກປ້ອງທາງກົດໝາຍຢູ່ປະເທດໄທ (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017).

ເຫດຜົນອາດຈະເປັນຍ້ອນວ່າພວກເຂົາເຮັດວຽກໃນສະຖານະພາບທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງທາງກົດໝາຍ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວສ່ວນໃຫຍ່ລາຍງານວ່າ ບໍ່ມີສັນຍາເຮັດວຽກເປັນລາຍລັກອັກສອນເພື່ອໄປຂຶ້ນທະບຽນການຈ້າງງານເປັນທາງການ. ໃນບັນດາຜູ້ສໍາພາດຈໍານວນ 12 ຄົນທີ່ໄດ້ເຄື່ອນຍ້າຍພາຍໃຕ້ຂະບວນການ MOU, ສ່ວນໃຫຍ່ລາຍງານວ່າ ພວກເຂົາໄດ້ຮັບສັນຍາເປັນລາຍລັກອັກສອນແຕ່ບໍ່ເຂົ້າໃຈແຈ້ງກ່ຽວກັບເງື່ອນໄຂການຈ້າງງານທີ່ເຂົາເຈົ້າໄດ້ລົງລາຍເຊັນ. ອັນນີ້ອາດເປັນບັນຫາໃຫຍ່ໃນກຸ່ມແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ເນື່ອງຈາກມີຫຼາຍຄົນສາມາດເວົ້າພາສາໄທໄດ້ຢ່າງຄ່ອງແຄ້ວ ແຕ່ບໍ່ສາມາດອ່ານ ແລະ ຂຽນພາສາໄທ. ສັງເກດເຫັນວ່າ, ກົດໝາຍໄທກໍານົດວ່າ ສັນຍາຕ້ອງເປັນພາສາທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍສາມາດເຂົ້າໃຈ ເຖິງແມ່ນວ່າ ນາຍຈ້າງໄທອາດບໍ່ເຫັນວ່າການແປສັນຍາເຮັດວຽກເປັນສິ່ງທີ່ຈຳເປັນ ສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ.

ຄ່າແຮງ ແລະ ເງິນທີ່ແຮງງານສົ່ງກັບບ້ານ

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກສໍາພາດ ໄດ້ຮັບຄ່າແຮງຫຼາຍລະດັບ ເຊິ່ງບໍ່ແມ່ນທັງໝົດສອດຄ່ອງກັບກົດລະບຽບການຈ່າຍຄ່າແຮງຕາມທີ່ກຳນົດໄວ້ ໃນກົດໝາຍແຮງງານປະເທດໄທ. ບາງຄົນລາຍງານວ່າ ຄ່າຈ້າງປະຈໍາວັນ ຍັງຕໍ່າກວ່າຫຼາຍທຽບກັບຄ່າແຮງຂຶ້ນຕໍ່າ ຢູ່ປະເທດໄທ ເຊິ່ງໃນຊ່ອງການເຮັດບົດຄົ້ນຄວ້ານີ້ ແມ່ນປະມານ 313-336 ບາດ (9-9.70 ໂດລາສະຫະລັດ) ຂຶ້ນກັບແຕ່ລະຈັງຫວັດ. ຂໍ້ມູນນີ້ແມ່ນກົງກັບລາຍງານອື່ນໆ ກ່ຽວກັບການຈ່າຍຄ່າແຮງຂຶ້ນຕໍ່າກວ່າລະບຽບການ ທີ່ເກີດຂຶ້ນຫຼາຍ ໃນບັນດາແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຢູ່ປະເທດໄທ (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017). ໃນຊຸມປີທີ່ຜ່ານ, ບັນດາສົມມຸນຊົນ ໄດ້ເພີ່ມຄວາມສົນໃຈກ່ຽວກັບເຫດການລະເມີດຄ່າແຮງ ຕໍ່ກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ລວມທັງ ຂ້າວຂອງສຳນັກຂ່າວຮອຍເຕີ ປີ 2019 ກ່ຽວກັບການສືບສວນທີ່ພົບວ່າມີການຈ່າຍຄ່າແຮງຕໍ່າ ໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ເຮັດເປັນລະບົບ ໃນໂຮງງານຕັດຫຍິບ ທີ່ຜະລິດເສື້ອຜ້າໃຫ້ຫຼາຍຍີ່ຫໍ້ລະດັບໂລກ (Wongsamuth 2020)

ໃນບັນດາແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ທີ່ຖືກຈ້າງເຮັດວຽກເປັນແຮງງານກະສິກໍາ, ມີລາຍງານວ່າ ຄ່າແຮງຕໍ່າຫຼາຍ - ສ່ວນຫຼາຍ ຕໍ່າກວ່າໜຶ່ງໃນສາມ ຂອງຄ່າແຮງຂຶ້ນຕໍ່າທີ່ກົດໝາຍກຳນົດ. ສະພາບການເຮັດວຽກ ທີ່ຢູ່ຫ່າງໄກ ແລະ ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ ທີ່ບໍ່ມີ

ການຄຸ້ມຄອງ ໃນຂະແໜງການກະສິກໍາ ໄດ້ສ້າງຄວາມສ່ຽງໃຫ້ເກີດມີການລະເມີດຄ່າແຮງ ໂດຍມີຫຼັກຖານອ້າງອີງ. ການສໍາຫຼວດແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໃນຂະແໜງການກະສິກໍາ ຈາກອົງການເຄືອຂ່າຍການເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນໍາຂອງ ພົບວ່າ ຄ່າແຮງ ໂດຍສະເລ່ຍ ແມ່ນປະມານ 150 ບາດ ຕໍ່ ມື້ (4.30 ໂດລາສະຫະລັດ) ເຊິ່ງຕໍ່າກວ່າກາຍເຄີ່ງໜຶ່ງ ຂອງແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າ (Phaicharoen 2020). ເຊັ່ນດຽວກັນ, ການຄົ້ນຄວ້າຂອງ ILO ກ່ຽວກັບສະພາບການເຮັດວຽກ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຢູ່ຟາມ ໃນປະເທດໄທ ພົບວ່າ 59 ເປີເຊັນຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສໍາພາດ ໄດ້ຮັບຄ່າແຮງ ຕໍ່າກວ່າກົດໝາຍກຳນົດ (Musikawong et al. 2021).

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍບາງຄົນທີ່ຖືກສໍາພາດ ຍັງເວົ້າວ່າ ຍັງມີການຫັກເງິນເດືອນຂອງພວກເຂົາ ສໍາລັບຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຕ່າງໆ. ໃນບາງກໍລະນີ, ພວກເຂົາຈ່າຍການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ຕາມທີ່ກົດໝາຍກຳນົດ ເຖິງແມ່ນພວກເຂົາ ບໍ່ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບລາຍລະອຽດຂອງຜົນປະໂຫຍດທີ່ພວກເຂົາຈະໄດ້ຮັບ. ການຄົ້ນຄວ້າກ່ອນໜ້າຂອງອົງການ IOM (2020a) ເປີດເຜີຍວ່າ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຫຼາຍຄົນ ຢູ່ປະເທດໄທ ບໍ່ຮູ້ວິທີນໍາໃຊ້ຜົນປະໂຫຍດການປະກັນສັງຄົມຂອງພວກເຂົາ. ອາດເປັນຍ້ອນວ່າ ພວກເຂົາ ບໍ່ຄຸ້ນເຄີຍກັບການເຂົ້າເຖິງລະບົບປະກັນສັງຄົມ ຢູ່ບ້ານ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຫຼາຍຄົນ ຈຳຕ້ອງຈ່າຍເຂົ້າໃຫ້ກັບກອງທຶນປະກັນສັງຄົມ ໂດຍບໍ່ໄດ້ໃຊ້ສິດຜົນປະໂຫຍດຫຍັງເລີຍ.

ກ່ຽວກັບຊ່ອງທາງ ຂອງ ເງິນທີ່ແຮງງານສົ່ງກັບບ້ານ, ເກືອບທັງໝົດ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມການສໍາພາດ ລາຍງານວ່າ ໄດ້ນໍາໃຊ້ຂໍ້ມູນການບໍລິການທາງດ້ານເງິນທີ່ບໍ່ເປັນທາງການທີ່ນາຍໜ້າເອົາໃຫ້ ເຊິ່ງເປັນຜູ້ທີ່ມີບັນຊີທະນາຄານ ທັງຢູ່ປະເທດໄທ ແລະ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ຫຼາຍກວ່ານໍາໃຊ້ຜູ້ໃຫ້ບໍລິການສົ່ງເງິນແຮງງານກັບບ້ານ ທີ່ເປັນທາງການ. ເງິນທີ່ໄດ້ຈ່າຍເຂົ້າບັນຊີໄທ ຂອງນາຍໜ້າ ແລະ ການເບີກຈ່າຍ ແມ່ນສົ່ງໄປໃຫ້ຜູ້ຮັບເປົ້າໝາຍ ຢູ່ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ. ຄ່າທໍານຽມສໍາລັບການບໍລິການເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນປະມານ 20-50 ບາດ ຕໍ່ 1000 ບາດທີ່ໂອນ ເຊິ່ງຖືວ່າເປັນອັດຕາທີ່ມີການແຂ່ງຂັນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນການໂອນຈໍານວນໜ້ອຍ. ສໍາລັບທາງເລືອກອື່ນ, ພວກເຂົາເຈົ້າໄດ້ນໍາເອົາສະກຸນເງິນຕ່າງປະເທດກັບເມື່ອ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ດ້ວຍຕົວເອງ.

ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນ ຂໍ້ໄດ້ປຽບດ້ານການປຽບທຽບທີ່ຊັດເຈນ ຂອງການບໍລິການສົ່ງເງິນແຮງງານກັບບ້ານແບບບໍ່ເປັນທາງການ ສໍາລັບຜູ້ສົ່ງ ແລະ ຜູ້ຮັບ ໃນລະບຽງການເຄື່ອນຍ້າຍ ໄທ-ລາວ (Thai-Laos migration corridor) ລວມທັງ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ຕໍ່າກວ່າ, ຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຫຼາຍກວ່າ ແລະ ໃຊ້ງານງ່າຍ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ສົ່ງເງິນຜ່ານຊ່ອງທາງທີ່ເປັນທາງການ ເຊັ່ນ ທະນາຄານ ຮູ້ສຶກບໍ່ພໍໃຈ ກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນເອກະສານຫຼາຍເກີນໄປ, ການກວດກາເອກະສານຢັ້ງຢືນຕົວຕົນລູກຄ້າ ແລະ ການຮັບຮູ້ວ່າ ພວກເຂົາໄດ້ຮັບການປະຕິບັດບໍ່ດີ ຢູ່ທະນາຄານ (Gravesteijn et al. 2019).

ການລະເມີດສິດແຮງງານ

ເກືອບທັງໝົດຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມການສໍາພາດ ບໍ່ໄດ້ລາຍງານວ່າຖືກລະເມີດສິດທິແຮງງານ ໃນເວລາຢູ່ປະເທດປາຍທາງ ເຖິງແມ່ນວ່າສ່ວນໃຫຍ່ຖືກຈ້າງງານ ໂດຍມີສະຖານະພາບບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຍັງມີຖົງຊີ້ບອກ ບາງຢ່າງວ່າ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ປະເຊີນກັບການລະເມີດສິດທິແຮງງານຂອງພວກເຂົາ ແລະ ຕ້ອງຍອມຮັບສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ຄືເປັນສິ່ງປົກກະຕິ ສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຫຼື ບໍ່ມີຄວາມເຂົ້າໃຈຢ່າງເຕັມສ່ວນ ສິ່ງໃດແມ່ນການລະເມີດ. ໂດຍສະເພາະ, ມີການບົ່ງຊີ້ຊັດເຈນວ່າ ມີການຈ່າຍຄ່າແຮງຕໍ່າກວ່າປົກກະຕິ ເຊິ່ງເປັນສິ່ງທີ່ເກີດຂຶ້ນປະຈໍາ ເຊັ່ນ ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າແຮງໃນການເຮັດວຽກລ່ວງເວລາ.

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍສອງຄົນທີ່ຖືກສໍາພາດ - ແຮງງານຊາຍທັງສອງ ເຮັດວຽກຢູ່ໂຮງງານຂະໜາດໃຫຍ່ - ກໍໄດ້ສະແດງຄວາມຮູ້ສຶກບໍ່ພໍໃຈ ກັບການປະຕິບັດທີ່ພວກເຂົາໄດ້ຮັບ ຈາກນາຍຈ້າງ ຢູ່ປະເທດໄທ ເຊັ່ນ ຖືກຕັດຄ່າແຮງໂດຍບໍ່ມີຄໍາອະທິບາຍ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍອີກຜູ້ໜຶ່ງ ທີ່ໄດ້ເຮັດວຽກໃນຂະແໜງການກະສິກໍາ ຢູ່ປະເທດຍີ່ປຸ່ນ ບໍ່ໄດ້ຍົກການຮ້ອງທຸກທີ່ຊັດເຈນໃດ ກ່ຽວກັບນາຍຈ້າງ ແຕ່ເວົ້າວ່າ ປະສົບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຂອງລາວ ບໍ່ໄດ້ເຮັດໃຫ້ມີຜົນກໍາໄລ ຍ້ອນໄດ້ຄ່າແຮງຕໍ່າ ແລະ ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສູງເພື່ອໄປຕ່າງປະເທດ. ເປັນສິ່ງທີ່ເຫັນໄດ້ຢ່າງຈະແຈ້ງຈາກການສໍາພາດວ່າ ເຖິງແມ່ນວ່າ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ບໍ່ໄດ້ພົບພໍ້ຮູບການສະແຫວງຜົນປະໂຫຍດທີ່ຮ້າຍແຮງ, ແຕ່ຫຼາຍຄົນ ປະເຊີນກັບການລະເມີດສິດທິແຮງງານ ເຮັດໃຫ້ເສຍຜົນປະໂຫຍດດ້ານສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດ ຈາກການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ.

ສະເພາະແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຍິງທີ່ຖືກສໍາພາດ, ບໍ່ມີໃຜ ແບ່ງປັນກ່ຽວກັບ ປະສົບການພົບພໍ້ຄວາມຮຸນແຮງບົນພື້ນຖານທາງເພດ ຫຼື ການຂົ່ມເຫັງທາງເພດ ແລະ ບໍ່ມີບໍລິສັດຈັດຫາງານໃດ ໄດ້ຮັບລາຍງານແຈ້ງກ່ຽວກັບກໍລະນີດັ່ງກ່າວ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ເຫັນໄດ້ຢ່າງຈະແຈ້ງວ່າ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຍິງ ປະສົບການຂາດແຄນວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ ໂດຍສະເພາະກ່ຽວກັບຊ່ອງຫວ່າງຄ່າແຮງອົງຕາມເພດ. ບັນຫາເຫຼົ່ານີ້ ບໍ່ແມ່ນສິ່ງແປກໃໝ່ ຕໍ່ກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ຍິງລາວ ເພາະວ່າການຄົ້ນຄວ້າສາກົນ ໄດ້ພົບວ່າ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຍິງ ໂດຍປົກກະຕິ ປະສົບການລົງໂທດດ້ານຄ່າຈ້າງ ທັງຍ້ອນເປັນແມ່ຍິງ ແລະ ເປັນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ສ່ວນຕ່າງຂອງຄ່າຈ້າງຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ເຫັນໄດ້ຢ່າງຊັດເຈນ ໃນວຽກດູແລ ຫຼື ອາຊີບອື່ນໆ ທີ່ຕາມປະເພນີເບິ່ງວ່າແມ່ນ “ວຽກແມ່ຍິງ” ເຊິ່ງຖືກໃຫ້ຄ່າຕໍ່າ ໃນຫຼາຍປະເທດ (Amo-Agyei 2020).

ດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວໄວ້ໃນພາກກ່ຽວກັບຂໍ້ຈຳກັດ, ການສຳພາດຜ່ານທາງໂທລະສັບ ໃນໄລຍະການລະບາດຂອງພະຍາດໂຄວິດ-19 ອາດບໍ່ສະດວກ ເພື່ອໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເລົ່າປະສົບການເຮັດວຽກທີ່ຖືກກົດຂີ່ຂຸດຮີດ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ໃນລັກສະນະຄ້າຍຄື, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຍິງ ອາດບໍ່ເຕັມໃຈເລົ່າປະສົບການໃຫ້ຄົນອື່ນຟັງ ກ່ຽວກັບຄວາມຮຸນແຮງ ຫຼື ການກົດຂີ່ຂົ່ມເຫັງ ຍ້ອນຢ້ານເປັນກາບາບ ແລະ ເຮັດໃຫ້ເສື່ອມເສຍກຽດ ໂດຍສະເພາະໃນກໍລະນີ ທີ່ນັກຄົ້ນຄວ້າບໍ່ມີໂອກາດສ້າງຄວາມໄວ້ເນື້ອເຊື່ອໃຈ ກັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສຳພາດ (Von Hase et al. 2021). ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຍັງມີຂໍ້ມູນພຽງພໍກ່ຽວກັບການລະເມີດສິດແຮງງານ ຕໍ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ຈາກການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງກ່ອນ ທີ່ບົ່ງບອກວ່າບັນດາດັ່ງກ່າວ ຍັງແມ່ນຄວາມໜ້າກັງວົນໃຈ (Harkins et al. 2017; ILO and UNDP 2018).

ການເຂົ້າເຖິງການຊ່ວຍເຫຼືອສຳລັບການຮ້ອງທຸກ

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ເຂົ້າຮ່ວມສຳພາດຖືກຖາມວ່າ ພວກເຂົາເຄີຍເຂົ້າໄປຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອຈາກການບໍລິການທີ່ເປັນທາງການ ບໍ່ໃນເວລາທີ່ເຂົາເຈົ້າພົບພໍ້ບັນຫາຢູ່ປະເທດປາຍທາງ. ບໍ່ມີຄົນໃດຕອບວ່າພວກເຂົາພະຍາຍາມນຳໃຊ້ການບໍລິການຕ່າງໆຂອງລັດ, ແລະ ສ່ວນໃຫຍ່ຍັງບໍ່ຮູ້ວ່າມີການຊ່ວຍເຫຼືອອື່ນໆອີກນອກຈາກການຊ່ວຍເຫຼືອຂັ້ນພື້ນຖານຂອງກົງສຸນທາງການທູດລາວ.

ຖ້າພວກເຮົາ ບໍ່ມີບັນຫາ [ທີ່ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ພວກເຮົາ] ຕ້ອງໄປສະຖານທູດ - ຕົວຢ່າງ: ເອກະສານຢັ້ງຢືນຕົວຕົນ ຫຼື ພາດສະບັບ ເສຍ - ພວກເຮົາຈະບໍ່ໄປທີ່ນັ້ນ ຍ້ອນວ່າພວກເຮົາບໍ່ຮູ້ສຶກສະບາຍໃຈ ເວລາພົວພັນກັບພະນັກງານກົງສຸນ. ພວກເຮົາບໍ່ຄິດວ່າ ພວກເຂົາສາມາດເຮັດຫຍັງຊ່ວຍພວກເຮົາໄດ້.

► ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ ຢູ່ປະເທດໄທ

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເພດຍິງ ແລະ ຊາຍທີ່ຖືກສຳພາດສ່ວນໃຫຍ່ເວົ້າວ່າ ພວກເຂົາໄດ້ແກ້ໄຂບັນຫາດ້ວຍຕົນເອງ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍບາງຄົນ ລາຍງານວ່າ ພວກເຂົາຊອກຄວາມເຫຼືອບໍ່ເປັນທາງການຈາກຄອບຄົວ ແລະ ໝູ່ເພື່ອນ ຜູ້ທີ່ຢູ່ອາໄສ ຢູ່ປະເທດໄທ.

ຄວາມລັງເລໃຈຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ທີ່ຈະໄປຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອຈາກຜູ້ໃຫ້ບໍລິການທີ່ເປັນທາງການ ເມື່ອມີບັນຫາໃນການເຮັດວຽກ ປະກົດວ່າເປັນຜົນມາຈາກຫຼາຍປັດໃຈ. ບາງຄົນມີປະສົບກັບການຖືກຈຳແນກໃນປະເທດປາຍທາງ ແລະ ຂາດຄວາມເຊື່ອໝັ້ນໃນຄວາມສາມາດໃນການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການທີ່ມີຢູ່, ບາງຄົນມີຄວາມຮູ້ຈຳກັດກ່ຽວກັບສິດທິຂອງຕົນເອງ ຫຼື ກົນໄກການຊ່ວຍເຫຼືອ. ນອກຈາກນັ້ນ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກສຳພາດທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນສະຖານະພາບບໍ່ຖືກຕ້ອງທາງກົດໝາຍມີຄວາມລັງເລທີ່ຈະໄປຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອທາງການ ຍ້ອນຄວາມຢ້ານກົວຕໍ່ຜົນກະທົບທາງກົດໝາຍ - ເຖິງແມ່ນວ່າພວກເຂົາຈະມີສິດຢ່າງຈະແຈ້ງກໍຕາມ.

ໃນດ້ານການສະໜອງການບໍລິການ, ສະຖານທູດລາວ ໄດ້ຮັບອຳນາດໃນການເຮັດໜ້າທີ່ຫຼັກໃນການຊ່ວຍເຫຼືອແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ຢູ່ ປະເທດໄທ ເປັນຕົ້ນແມ່ນການບໍລິການຂອງທູດແຮງງານ ຢູ່ ບາງກອກ. ກ່ຽວກັບວຽກນີ້ ແມ່ນໄດ້ມີການໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນທີ່ສຳຄັນ ເຊິ່ງລວມມີ ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານການຮຽກຮ້ອງເງິນສິນໄໝທົດແທນ ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເສຍຊີວິດຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ, ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ອຸປະສັກຕົ້ນຕໍ ໃນການສະໜອງການບໍລິການເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນການມີທູດແຮງງານ ພຽງຜູ້ດຽວ ປະຈຳຢູ່ປະເທດໄທ (ILO 2021). ການລົງທຶນເພີ່ມຈຳນວນ ແລະ ສ້າງຄວາມສາມາດໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ທາງການເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການເພີ່ມປະສິດທິຜົນ ຂອງການບໍລິການເຫຼົ່ານີ້. ນອກຈາກນັ້ນ, ຍັງມີຊ່ອງຫວ່າງຢ່າງຊັດເຈນ ໃນດ້ານການຄວບຄຸມ ຂອງການບໍລິການສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແບບບໍ່ຖືກຕ້ອງ ເນື່ອງຈາກວ່າ ເຈົ້າໜ້າທີ່ລາວຫຼາຍຄົນ ເບິ່ງການບໍລິການຂອງພວກເຂົາ ແມ່ນຕອບສະໜອງສະເພາະຄວາມຕ້ອງການຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຜູ້ທີ່ນຳໃຊ້ຊ່ອງທາງຖືກຕ້ອງໄປຕ່າງປະເທດເທົ່ານັ້ນ.

ຕາງໜ້າ CSO ທັງໝົດທີ່ໃຫ້ສຳພາດໄດ້ເນັ້ນໜັກເຖິງຄວາມສຳຄັນຂອງການສ້າງຄວາມໄວ້ເນື້ອເຊື່ອໃຈກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ, ເພາະວ່າການຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອແມ່ນເປັນການກະທຳຂອງຄວາມໄວ້ເນື້ອເຊື່ອໃຈຢ່າງແທ້ຈິງໃນເວລາເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ການສຶກສາທີ່ຜ່ານມາພົບວ່າ CSO ແລະ ສະຫະພັນກຳມະບານ ມີບົດບາດສຳຄັນເຊິ່ງເປັນບ່ອນທຳອິດທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອໃນການແກ້ໄຂບັນຫາເນື່ອງຈາກວ່າອົງການຈັດຕັ້ງເຫຼົ່ານີ້ສະໜອງຊ່ອງທາງທີ່ຄົນສ່ວນໃຫຍ່ຮູ້ສຶກສະດວກສະບາຍທີ່ສຸດເມື່ອພວກເຂົາຕ້ອງການຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອ (Harkins and Ahlberg 2017). ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງ ຕ້ອງການ ການບໍລິການຂອງ CSO ເຊິ່ງຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມສຳຄັນຂອງພວກເຂົາໃນການແກ້ໄຂຊ່ອງຫວ່າງບົດບາດຍິງຊາຍໃນການເຂົ້າເຖິງຄວາມຍຸຕິທຳ. ຈຳນວນຜູ້ໃຫ້ບໍລິການ ທີ່ຈຳກັດ ຢູ່ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ ແມ່ນປັດໄຈສຳຄັນ ເຮັດໃຫ້ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ຍິງ ຫຼາຍກວ່ານີ້ ເພື່ອສະໜອງການບໍລິການດ້ານກົດໝາຍ.

ການສ້າງຄວາມໄວ້ເນື້ອເຊື່ອໃຈ ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ ຜູ້ສະໜອງການບໍລິການ ຕ້ອງເຂົ້າໃຈຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຄວາມກັງວົນໃຈ ຂອງ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ຕົວຢ່າງ: ແຮງງານປະມົງ ໃນປະຈຸບັນ ແລະ ກ່ອນໜ້ານີ້ ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມສຳພາດ ໃນການຄົ້ນຄວ້ານີ້ ສະແດງ ຄວາມກັງວົນໃຈ ກ່ຽວກັບແນວຄວາມຄິດ ວ່າຕ້ອງຖືກລະບຸໂຕວ່າເປັນຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍຂອງການລະເມີດ ແລະ ແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງ ຂອງກຸ່ມທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ. ພວກເຂົາກັງວົນວ່າ ຈະຖືກເບິ່ງວ່າອ່ອນແອບໍ່ສາມາດດູແລຕົວເອງ ແລະ ເປັນການດູດູກຄວາມເປັນ ລູກຜູ້ຊາຍ ແລະ ຜູ້ຫາລ້ຽງຄອບຄົວ. ຍ້ອນເຫດຜົນດັ່ງກ່າວ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ບໍ່ເຕັມໃຈໄປຊອກຫາຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອ ເຖິງແມ່ນວ່າ ຫຼາຍຄົນປະເຊີນກັບການຖືກລະເມີດ ຢ່າງຊັດເຈນ

❖ ຂ້ອຍຢູ່ລອດດ້ວຍຕົນເອງ ນັບຕັ້ງແຕ່ຂ້າມຊາຍແດນມາ ເປັນເວລາດົນມາແລ້ວ. ໄດ້ມີອົງການຈັດຕັ້ງໄທບາງແຫ່ງ ຕິດຕໍ່ຫາຂ້ອຍ ແລະ ສະເໜີການຊ່ວຍເຫຼືອຕ່າງໆ ແຕ່ຂ້ອຍບໍ່ຕ້ອງການການຊ່ວຍເຫຼືອ. ຕາບໃດທີ່ຂ້ອຍຍັງສາມາດຫາ ລ້ຽງຊີບໄດ້, ຂ້ອຍສາມາດຢູ່ໄດ້ດ້ວຍຕົນເອງ.

► ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຊາວປະມົງຊາຍ ຢູ່ປະເທດໄທ

ຕາງໜ້າ CSO ທີ່ໃຫ້ສຳພາດຍັງໃຫ້ຂໍ້ສັງເກດວ່າ ການສ້າງສາຍສຳພັນທີ່ມີຄວາມໄວ້ເນື້ອເຊື່ອໃຈ ຮຽກຮ້ອງການລົງທຶນທັງເວລາ ແລະ ຄວາມພະຍາຍາມຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ເພື່ອສາມາດເຂົ້າເຖິງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ອົງການ CSO ໜຶ່ງ ຂອງໄທ ໃຫ້ຂໍ້ສັງເກດວ່າ ພວກເຂົາໄດ້ສ້າງຕັ້ງກຸ່ມເພື່ອນສອນເພື່ອນ ໃນຊຸມຊົນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຢູ່ຈັງຫວັດຊຽງໃໝ່ ຫຼາຍປີກ່ອນໜ້ານີ້. ເຖິງແມ່ນວ່າ ກຸ່ມເພື່ອນສອນເພື່ອນເຫຼົ່ານີ້ ບໍ່ໄດ້ຢູ່ໃນສະຖານະ ທີ່ສາມາດຮັບຄຳຟ້ອງຮ້ອງໂດຍກົງໄດ້, ແຕ່ການສືບຕໍ່ມີຕົວຕົນ ແລະ ສະໜອງ ການບໍລິການ ໃຫ້ຊຸມຊົນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ເປັນໄລຍະເວລາຍາວນານ ໄດ້ເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາກາຍເປັນບຸກຄົນທີ່ໄດ້ຮັບຄວາມ ໄວ້ເນື້ອເຊື່ອໃຈ. ໃນຫຼາຍຄັ້ງ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເຂົ້າມາຫາພວກເຂົາ ເພື່ອຂໍການຊ່ວຍເຫຼືອກ່ຽວກັບ ການຖືກລະເມີດສິດ ແຮງງານ ແລະ ພວກເຂົາກໍສາມາດ ສົ່ງຕໍ່ຂໍ້ຮຽກຮ້ອງຕ່າງໆ ເຖິງ CSO. ຄວາມຕ້ອງການທີ່ສຳຄັນ ໃນການມີເຂົ້າໄປມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ສ້າງສາຍພົວພັນໄລຍະຍາວ ໄດ້ມີການບັນທຶກໄວ້ໃນບົດຄົ້ນຄວ້າອື່ນໆ ກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຊາວປະມົງ ເຊິ່ງກ່າວ ໄວ້: “ຖ້າພວກເຮົາ ໂອ້ລົມນຳພວກເຂົາ ໃນໜຶ່ງ ຫາ ສອງມື້ທຳອິດ, ຊາວປະມົງຈະເວົ້າແຕ່ສິ່ງດີດີ ກ່ຽວກັບຊີວິດຂອງພວກເຂົາ. ແຕ່ຫຼັງຈາກພວກເຮົາເລີ່ມຮູ້ຈັກພວກເຂົາໄດ້ໄລຍະໜຶ່ງ, ພວກເຂົາຈະບອກພວກເຮົາ ວ່າພວກເຂົາບໍ່ຕ້ອງການເປັນຊາວປະມົງ ອີກຕໍ່ໄປ ຍ້ອນວ່າສະພາບເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກບໍ່ດີ.”

ສິ່ງທ້າທາຍສຳຄັນອີກອັນໜຶ່ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຊ່ວຍເຫຼືອທາງກົດໝາຍສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນ ກໍລະນີການລະເມີດ ສິດແຮງງານຢ່າງຮ້າຍແຮງ ທີ່ໄປເຖິງສານຂອງໄທ ເຊິ່ງປົກກະຕິແລ້ວແມ່ນໃຊ້ເວລາຫຼາຍເດືອນ ຫຼືຫຼາຍປີ ເພື່ອພິຈາລະນາແກ້ໄຂ ບັນຫາ. ນີ້ມັກຈະເຮັດໃຫ້ຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕົກຢູ່ໃນສະພາບຂາດເຂີນເປັນໄລຍະເວລາທີ່ຍາວນານໃນ ເວລາລໍຖ້າການພິຈາລະນາຂອງສານຕໍ່ກັບຄະດີຂອງພວກເຂົາ ແລະ ພວກເຂົາອາດຈະຕ້ອງໄດ້ກັບບ້ານກ່ອນຄະດີຈະຖືກແກ້ໄຂ. ຊ່ອງຫວ່າງອັນໃຫຍ່ໃນການສະໜັບສະໜູນແມ່ນການຂາດຈຸດປະສານງານຂອງລັດຖະບານຢູ່ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ເພື່ອຕິດຕໍ່ພົວພັນກັບກໍລະນີແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວທີ່ຖືກສານຕັດສິນຢູ່ປະເທດໄທ. ອີງຕາມການໃຫ້ສຳພາດ ຂອງ CSOs ໃຫ້ຂໍ້ມູນວ່າ ການປະສານງານດ້ານກົດໝາຍລະຫວ່າງເຈົ້າໜ້າທີ່ໄທ ແລະລາວຍັງບໍ່ພຽງພໍ ແລະ ບັນຫານີ້ກໍຍັງ ເປັນບັນຫາທີ່ຍັງຄົງຄ້າງຢູ່ ຍິ່ງເຮັດໃຫ້ຂະບວນການກົດໝາຍແກ່ຍາວຂຶ້ນຕື່ມ. ມີກໍລະນີໜຶ່ງ ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄອບຄົວຂອງ ຊາວປະມົງລາວ ທີ່ເສຍຊີວິດ ໃນເວລາເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອປະມົງໄທ ເຊິ່ງໄດ້ຮຽກຮ້ອງເງິນຊົດເຊຍ ຈາກເຈົ້າຂອງເຮືອ ເປັນເວລາ ຫຼາຍກວ່າ ຫ້າ ປີ (ເບິ່ງ ຫ້ອງ 3.1)

► ຫ້ອງ 3.1 ຄອບຄົວຂອງຊາວປະມົງທີ່ເສຍຊີວິດ ຕໍ່ສູ້ຄະດີເປັນເວລາ 5 ປີ ກ່ອນຈະໄດ້ຮັບຄຳຊົດເຊີຍ

ບໍ່ຮອມ ເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດໄທ ຢ່າງບໍ່ຖືກຕ້ອງ ຫຼາຍກວ່າ ສິບ ປີ ກ່ອນ. ຄືກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ຫຼາຍຄົນ, ລາວໄດ້ແຕ່ງງານກັບພົນລະເມືອງໄທ. ລາວເຮັດວຽກເປັນຊາວປະມົງເປັນເວລາຫຼາຍປີ ແຕ່ມາຄົ້ນໜຶ່ງລາວໄດ້ ຫາຍຕົວໄປ ໃນເວລາເຮັດວຽກຢູ່ເທິງເຮືອປະມົງ. ເມຍບໍ່ຮອມເລົ່າໃຫ້ຄອບຄົວຜົວຟັງວ່າ ນາງຮູ້ວ່າຜົວຂອງລາວ ມີຂໍ້ ຂັດແຍ່ງ ກັບ ເຈົ້າຂອງເຮືອປະມົງ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານຂອງລາວ ກໍໃຊ້ຢາເສບຕິດເປັນປະຈຳ ເພື່ອເຮັດວຽກໄດ້ຫຼາຍ ຊົ່ວໂມງ. ນາງໄດ້ຮັບສາຍຈາກຜົວ ໃນຄືນກ່ອນທີ່ລາວຈະຫາຍຕົວໄປ ເຊິ່ງຜົວເລົ່າໃຫ້ຟັງວ່າ ລາວຄິດວ່າລາວຈະຖືກຂ້າໄວ້ ໄວ້ນີ້. ເມື່ອເມຍໄດ້ຍິນແນວນັ້ນ ກໍຊ່ອກຕົກໃຈ ແຕ່ໃນເວລາຕໍ່ມາມັນກໍກາຍເປັນຄວາມຈິງ ເພາະນາງບໍ່ໄດ້ຍິນຂ່າວຈາກ ຜົວອີກເລີຍຫຼັງຈາກຄືນນັ້ນ

ເມື່ອຜົວໄດ້ສູນຫາຍ ແລະ ສັນນິຖານວ່າເສຍຊີວິດ, ເມຍຂອງບໍຣອມ ໄດ້ຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອຈາກອົງການ CSO ໄທ ໜຶ່ງ ທີ່ເຮັດວຽກສະໜັບສະໜູນສິດທິແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຊ່ວຍຍື່ນຄະດີເຖິງສານໄທ ແລະ ຮຽກຮ້ອງການຊົດເຊຍ ຈາກເຈົ້າຂອງເຮືອປະມົງ. ໃນການເຈລະຈາເບື້ອງຕົ້ນກັບເຈົ້າຂອງເຮືອ ບໍ່ເປັນຜົນ ຍ້ອນເຈົ້າຂອງເຮືອ ເຕັມໃຈຈ່າຍພຽງ 50,000 ບາດເພື່ອປົດຄະດີ. ລາວບໍ່ຍອມຮັບວ່າບໍຣອມໄດ້ເສຍຊີວິດ ເພາະບໍ່ເຫັນສົບ. ໃນເວລາຫຼາຍປີຕໍ່ມາ ເມຍຂອງ ບໍຣອມ ໄດ້ເສຍຊີວິດ ແຕ່ຄະດີນີ້ຍັງສືບຕໍ່.

ເພື່ອສືບຕໍ່ດໍາເນີນຄະດີທາງກົດໝາຍ, ຜູ້ຮ້ອງຟ້ອງຕ້ອງປ່ຽນຈາກ ເມຍຂອງບໍຣອມ ມາເປັນສະມາຊິກຄອບຄົວຄົນອື່ນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການແຜ່ລະບາດຂອງພະຍາດໂຄວິດ-19, ການດໍາເນີນຄະດີໃນຊັ້ນສານ ແມ່ນເຮັດໄດ້ຈຳກັດ ແລະ ໃຊ້ ເວລາດົນກວ່າຈະໂອນຄະດີໄປໃຫ້ຍາດຕິພົນ້ອງ. ໃນເວລາດຽວກັນ, ການປ່ຽນຖ່າຍຕໍາແໜ່ງຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ໄອຍະການ ຮັບຜິດຊອບຄະດີ ຍັງເຮັດໃຫ້ຄວາມຄືບໜ້າຂອງຄະດີລ້ຳຊ້າ. ຫຼັງຈາກ ຫ້າ ປີ ທີ່ຄະດີໄດ້ສົ່ງຟ້ອງ, ແຕ່ຄະດີກໍຍັງສືບຕໍ່.

ອົງການ CSO ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນຄະດີ ຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນວ່າ ການໂຕ້ແຍ່ງກ່ຽວກັບສະຖານະພາບ ຂອງເຫຍື່ອຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ ແມ່ນອຸປະສັກທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງ ເນື່ອງຈາກວ່າ ເຈົ້າຂອງເຮືອ ໄດ້ວ່າ ຄະດີນີ້ເປັນພຽງຄະດີຄົນສູນຫາຍ. ຄຽງຄູ່ກັນນັ້ນ ກໍມີ ອຸປະສັກດ້ານຂັ້ນຕອນບໍລິຫານ ເຊິ່ງຕ້ອງໄດ້ໃຊ້ເວລາຫຼາຍປີ ກວ່າຄະດີ ຈະຖືກລະບຸວ່າເປັນຄະດີຄາດຕະກຳ ກ່ຽວຂ້ອງ ກັບ ການຖືກລະເມີດຈົນເຖິງແກ່ຄວາມຕາຍ ຂອງ ບໍຣອມ. ຫຼັງຈາກບັນຫານີ້ ໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂ, ຄະດີໄດ້ຖືກສົ່ງຕໍ່ເຖິງ ພະແນກກົດໝາຍ ຂອງ ກົມສະຫວັດດີການ ແລະ ຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ເພື່ອສືບຕໍ່ດໍາເນີນຄະດີ ເພື່ອປະເມີນມູນຄ່າການຊົດ ເຊຍ ໃນຄະດີນີ້.

ກໍລະນີສຶກສານີ້ ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງ ຄວາມຕ້ອງການການເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍຂຶ້ນຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ລາວ - ໂດຍສະເພາະ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຈາກສະຖານທູດລາວ - ໃນການສະໜັບສະໜູນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ແລະ ຄອບຄົວພວກເຂົາ ໃນ ປະເທດປາຍທາງ. ເພື່ອໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ ແລະ ປະສິດທິພາບ, ສະຖານທູດລາວ ຈະຕ້ອງຈັດສັນ ພະນັກງານ, ກຳນົດຂັ້ນຕອນທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ຈັດຝຶກອົບຮົມຢ່າງພຽງພໍ ດ້ານການນຳໃຊ້ລະບົບກົດໝາຍໃນປະເທດ ປາຍທາງ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຜູ້ສະໜອງການບໍລິການທ້ອງຖິ່ນທີ່ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວໂດຍກົງ ຈະ ຕ້ອງລະບຸ ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສ້າງເຄືອຂ່າຍການສະໜອງການບໍລິການທາງດ້ານກົດໝາຍ ໃຫ້ ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວຂອງພວກເຂົາ

ຂະແໜງການວຽກທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ

ຫຼາຍອົງການ CSO ໄທ ໄດ້ແບ່ງປັນປະສົບການຂອງພວກເຂົາ ໃນການໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ໃນ ຂະແໜງວຽກຕ່າງໆ. ອົງການເຫຼົ່ານີ້ ກ່າວວ່າ ແຮງງານເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ ແມ່ນມີຄວາມສ່ຽງຕໍ່ການຖືກລະເມີດຫຼາຍທີ່ສຸດ ໃນເວລາການຈ້າງງານ ເນື່ອງຈາກວ່າການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການ ຍັງເປັນສິ່ງທ້າທາຍສຳລັບແຮງງານເຫຼົ່ານີ້ ເນື່ອງຈາກວ່າ ພວກເຂົາ ອາໄສຢູ່ບ້ານຂອງນາຍຈ້າງ ເຊິ່ງອິດສະຫຼະໃນການໄປມາ ມີຈຳກັດ. ໃນລັກສະນະດຽວກັນ, ຂະແໜງການປະມົງ ກໍຍັງຖືວ່າເປັນ ໜຶ່ງໃນຂະແໜງທີ່ຫຍຸ້ງຍາກທີ່ສຸດ ສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ເນື່ອງຈາກວ່າພວກເຂົາ ໂດຍທົ່ວໄປ ປະສົບບັນຫາປັບຕົວເຂົ້າ ກັບສະພາບເງື່ອນໄຂເຮັດວຽກຢູ່ທະເລ ເພາະວ່າເຕີບໃຫຍ່ມາໃນປະເທດບໍ່ມີທາງອອກສູ່ທະເລ. ນອກຈາກນັ້ນ, ການເດີນທາງ ປະມົງທີ່ໃຊ້ເວລາຍາວນານ ເຮັດໃຫ້ການໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນແກ່ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຊາວປະມົງ ພົບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ.

► ຫ້ອງ 3.2 ການຊ່ວຍເຫຼືອທາງກົດໝາຍ ສຳລັບກໍລະນີແຮງງານໃນຄົວເຮືອນທີ່ເປັນເດັກ ຖືກລ່ວງລະເມີດ ຢູ່ສະມຸດປາການ, ປະເທດໄທ

ອ້າຍ ແລະ ນ້ອງສາວ ຈາກແຂວງສາລະວັນ ເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ມາເຮັດວຽກເປັນແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ ຢູ່ຈັງຫວັດສະມຸດ ປາການ, ປະເທດໄທ. ດ້ວຍການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກນາຍໜ້າ, ທັງສອງສາມາດເຂົ້າປະເທດໄທ ໂດຍບໍ່ມີເອກະສານຢັ້ງຢືນຕົວ ຕົນ. ພວກເຂົາໄດ້ວຽກຢູ່ສະຖານທີ່ແຫ່ງໜຶ່ງ ເຊິ່ງມີແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ ຄົນລາວຄົນໜຶ່ງກຳລັງເຮັດວຽກຢູ່. ເດັກຍິງອາຍຸ ຫາກ 14 ປີ ໃນເວລາທີ່ເລີ່ມເຮັດວຽກເປັນແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ, ດູແລສັດລ້ຽງ ແລະ ອານາໄມເຮືອນ ເຖິງແມ່ນອາຍຸຕໍ່າ ກວ່າກົດໝາຍອາຍຸຍາດໃຫ້ເຮັດວຽກ ຢູ່ ປະເທດໄທ. ອ້າຍຂອງລາວ ອາຍຸ 16 ປີ ຖືກສົ່ງໄປເຮັດວຽກຢູ່ອີກເຮືອນຫຼັງໜຶ່ງ ດັ່ງນັ້ນພວກເຂົາຈຶ່ງບໍ່ມີໂອກາດເຫັນກັນ ເປັນໄລຍະເວລາຍາວນານ

ໃນເບື້ອງຕົ້ນ, ຄ່າແຮງຖືກສົ່ງກັບບ້ານ ສອງສາມຄັ້ງ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ໃນເວລາຕໍ່ມາ ນາງຈ້າງຂອງເດັກທັງສອງ ຢຸດສົ່ງເງິນ ພ້ອມກັນ ໂດຍອ້າງວ່າ ໜຶ່ງໃນສອງແຮງງານ ເຮັດໃຫ້ເຄື່ອງຊັກຜ້າເປພເພ ແລະ ຕ້ອງເຮັດວຽກໃຊ້ໜີ້. ອາໄສການຊ່ວຍເຫຼືອ

ຂອງ ອົງການ CSO ລາວ ແຫ່ງໜຶ່ງ ທີ່ເຮັດວຽກຊ່ວຍເຫຼືອຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍການຄ້າມະນຸດ ແລະ ຄວາມຮຸນແຮງໃນຄອບຄົວ, ພໍ່ເດັກນ້ອຍ ໄດ້ເດີນທາງມາປະເທດໄທ ເພື່ອຊອກຫາລູກ. ນາຍຈ້າງແຈ້ງວ່າ ເດັກນ້ອຍໄດ້ໜີໄປ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເຮັດວຽກຢູ່ນັ້ນແລ້ວ. ພໍ່ໄດ້ແຈ້ງຄວາມກັບຕໍາຫຼວດໄທ ເຊິ່ງໄດ້ເຂົ້າໄປກວດຄົ້ນເຮືອນນາຍຈ້າງ ເພື່ອຊອກເດັກນ້ອຍ ແຕ່ບໍ່ຖືກຈຳກັດການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ຍ້ອນນາຍຈ້າງເປັນຄົນມີອິດທິພົນ

ຄຳຟ້ອງຮ້ອງໄດ້ສົ່ງເຖິງ ກະຊວງພັດທະນາສັງຄົມ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງຂອງມະນຸດ ເຊິ່ງສົ່ງຜົນໃຫ້ມີການກວດຄົ້ນບ້ານນາຍຈ້າງຄັ້ງທີສອງ ແຕ່ກໍ່ບໍ່ພົບເດັກນ້ອຍທັງສອງ. ທ້າຍທີ່ສຸດ, ເດັກຍິງ ສາມາດໜີອອກມາໄດ້ ຈາກບ້ານດ້ວຍຕົວເອງ. ໃນໄລຍະທີ່ຖືກກັກຂັງ, ລາວຖືກທຳຮ້າຍຮ່າງກາຍຢ່າງຮຸນແຮງ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ເບິ່ງເປັນຄືຄົນມີອາຍຸ. ພາຍຫຼັງການສືບສວນຂອງຕໍາຫຼວດ, ລາວຖືກກຳນົດຕົວວ່າເປັນຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍການຄ້າມະນຸດ. ຄະດີຍັງສືບຕໍ່ດຳເນີນຢູ່ສານໄທເປັນເວລາຫຼາຍກວ່າ ສາມ ປີ ເຊິ່ງໃນໄລຍະດັ່ງກ່າວ ເດັກຍິງໄດ້ອາໄສຢູ່ສູນພັກເຊົາຊົ່ວຄາວສຳລັບຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍການຄ້າມະນຸດຂອງໄທ ໃນເວລາດຽວກັນກໍ່ໄດ້ຮັບການສັນຍະກຳຜ່າຕັດໃບໜ້າ.

ອົງການ CSO ຂອງໄທ ທີ່ໃຫ້ສະໜັບສະໜູນການໃຫ້ຄຳປຶກສາດ້ານກົດໝາຍ ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມມີສ່ວນຮ່ວມໃນຄະດີນີ້. ເນື່ອງຈາກເດັກຍິງໄດ້ຮັບຜົນກະທາງຈິດໃຈຢ່າງຮຸນແຮງ, ທີມງານດ້ານກົດໝາຍ ຂອງ HRDF ບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດພົບກັບເດັກຍິງ ເພື່ອຊ່ວຍກະກຽມຄຳໃຫ້ການ. ໃນການພິຈາລະນະຄະດີຢູ່ຊັ້ນສານ, ເດັກຍິງບໍ່ສາມາດເວົ້າ ຫຼື ໃຫ້ຂໍ້ມູນໃດໆ ແລະ ປະສົບການໃນສານ ໄດ້ສ້າງຄວາມກະທົບກະເທືອນຕໍ່ຈິດໃຈລາວອີກຄັ້ງ. ນອກຈາກນັ້ນ, ເອກະສານສຳຄັນທີ່ໃຊ້ໃນການຢັ້ງຢືນອາຍຸ ແລະ ສາຍສຳພັນກັບພໍ່ແມ່ ທີ່ສານໄທຕ້ອງການ ກໍ່ບໍ່ສາມາດຫາມາໄດ້ ແລະ ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສູງເກີນໄປ ເພື່ອຈະໄດ້ມາ ຢູ່ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ.

ມາຮອດປະຈຸບັນ, ການດຳເນີນຄະດີ ຍັງສືບຕໍ່ ຢ່າງຊັກຊ້າ ຜ່ານຂະບວນການສານ ໂດຍໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກ HRDF. ມາຮອດຈຸດນີ້ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ລາວ ໃນການດຳເນີນຄະດີຕາມຂະບວນການກົດໝາຍ ຍັງມີຈຳກັດ ເຖິງແມ່ນວ່າພວກເຂົາອາດໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນບາງຢ່າງ ເພື່ອໃຫ້ໃຫ້ເດັກຍິງໄດ້ຮັບການສັນຍະກຳຜ່າຕັດໃບໜ້າ. ແນ່ນອນວ່າຕ້ອງການການຮ່ວມມືສອງຝ່າຍລະຫວ່າງເຈົ້າໜ້າທີ່ໄທ ແລະ ລາວ ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ ອາດຈະຊ່ວຍໄດ້ຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ ໃນການແກ້ໄຂຄະດີໃນຊັ້ນສານຕາມເວລາທີ່ເໝາະສົມ - ລວມທັງ ການອະນຸຍາດໃຫ້ເດັກຍິງໄດ້ຮັບເງິນສິນໄໝທົດແທນ ແລະ ສາມາດກັບຄືນບ້ານໄດ້ ຖ້າລາວຕ້ອງການ.

ມາຮອດປະຈຸບັນ, ການປັບປຸງສະພາບການເຮັດວຽກ ໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຢູ່ຂະແໜງປະມົງໄທ ຍັງໄດ້ຮັບຄວາມເອົາໃຈໃສ່ຫຼາຍຂຶ້ນ ໃນຂະນະດຽວກັນ ຄວາມຄືບໜ້າໃນການແກ້ໄຂການລະເມີດ ທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍພາຍໃນປະເທດ ປະສົບ ກໍ່ຍັງມີຄວາມລ້ຳຊ້າຫຼາຍ ເຖິງວ່າຈະມີການລະເມີດຢ່າງຮຸນແຮງ (Harkins 2019). ອົງການ CSO ແຫ່ງໜຶ່ງທີ່ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານກົດໝາຍ ຢູ່ປະເທດໄທ ໄດ້ແບ່ງປັນກ່ຽວກັບ ຄະດີຂອງເດັກຍິງລາວ ທີ່ເຮັດວຽກເປັນແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ ແລະ ຖືກທຳລະມານໂດຍນາຍຈ້າງ ເຊິ່ງສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ສະພາບຮ່າງກາຍ ແລະ ຈິດໃຈຂອງລາວ (ເບິ່ງຫ້ອງ 3.2).

3.5.3. ການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ

ການຊອກວຽກເຮັດງານທຳພາຍຫຼັງກັບຄືນປະເທດ

ບັນຫາທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວກັງວົນຫຼາຍທີ່ສຸດແມ່ນບັນຫາກ່ຽວກັບການຊອກວຽກເຮັດງານທຳໃນເວລາທີ່ພວກເຂົາເຈົ້າກັບຄືນປະເທດ, ບໍ່ວ່າຈະເປັນການຊອກວຽກເຮັດງານທຳຢູ່ພາຍໃນປະເທດ ຫຼືຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ໃນເວລາການສຳຫຼວດຜູ້ສຳພາດຫຼາຍກວ່າເຄິ່ງໜຶ່ງເວົ້າວ່າ ພວກເຂົາຫວ່າງງານ. ນອກຈາກນັ້ນ, ປະມານ 1/3 ຂອງແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດ ຍັງເວົ້າວ່າວ່າ ພວກເຂົາຢາກໄປເຮັດວຽກຢູ່ໄທອີກ ຍ້ອນບໍ່ສາມາດຊອກຫາໂອກາດການຈ້າງງານໃນທ້ອງຖິ່ນໄດ້. ຜົນການສຳຫຼວດນີ້ ແມ່ນສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາກ່ອນໜ້ານີ້ ໂດຍ ILO ເຊິ່ງພົບວ່າໃນຫຼາຍປະເທດຕົ້ນທາງ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳທີ່ພຽງພໍ ສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ ຍັງແມ່ນບັນຫາທີ່ແກ້ບໍ່ງ່າຍ. ໃນເວລາກັບຄືນມາ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄວໝູ່ມັກຈະພົບວ່າຕົນເອງຕົກຢູ່ໃນສະພາບເກົ່າ ໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ກ່ອນທີ່ພວກເຂົາອອກໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຍ້ອນຊ່ອງຫວ່າງດ້ານທັກສະ, ທັກສະຄວາມຮູ້ບໍ່ກົງກັບວຽກ ແລະ ລະບົບບໍ່ໄດ້ຮັບຮູ້ທັກສະຂອງເຂົາເຈົ້າ ເຊິ່ງນຳໄປສູ່ການຫວ່າງງານສູງ ແລະ ການຈ້າງງານຕ່ຳ (ILO 2014).

ຮູບແບບການຫວ່າງງານສະເພາະທີ່ພົວພັນຕໍ່ກັບບົດບາດຍິງຊາຍ ຍັງເຫັນໄດ້ຊັດເຈນໃນບັນດາຜູ້ຕອບຄຳຖາມ, ເຊິ່ງອາດຈະເປັນຜົນມາຈາກມາດຕະຖານສັງຄົມທີ່ຂ້ອນຂ້າງເຂັ້ມງວດສຳລັບປະເພດວຽກທີ່ເປັນທີ່ເໝາະສົມກັບແມ່ຍິງທີ່ຈະເຮັດວຽກຢູ່ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ. ໃນເວລາກັບຄືນມາ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເພດຍິງສ່ວນໃຫຍ່ທີ່ຫວ່າງງານເວົ້າວ່າພວກເຂົາໄດ້ຕັດສິນໃຈວ່າພວກເຂົາຈະບໍ່ຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳໃໝ່ ແລະຈະສຸມໃສ່ແຕ່ວຽກບ້ານທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ແລະ

ວຽກເບິ່ງແຍງດູແລຢູ່ເຮືອນ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຊາຍທີ່ກັບຄືນບ້ານ ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະລະບວນພວກເຂົາຈະສືບຕໍ່ຊອກຫາໂອກາດເຮັດວຽກໃໝ່, ບໍ່ວ່າຈະເປັນການຊອກວຽກເຮັດງານທຳຢູ່ພາຍໃນປະເທດ ຫຼືຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ຊ່ອງວ່າງການຈ້າງງານທີ່ພົວພັນຕໍ່ກັບບົດບາດຍິງຊາຍ ຍັງແມ່ນສິ່ງທ້າທາຍສໍາຄັນສໍາລັບຕະຫຼາດແຮງງານ ໃນທົ່ວໂລກ, ເຊິ່ງເຫັນໄດ້ຢ່າງຊັດເຈນ ຢູ່ບັນດາປະເທດກໍາລັງພັດທະນາ ເຊັ່ນ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ (ILO 2023).

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດສ່ວນຫຼາຍແລ້ວໄດ້ວຽກທີ່ມີຄ່າແຮງງານຕໍ່າ ແລະ ວຽກນອກລະບົບ. ຕົວຢ່າງ, ເຮັດວຽກເປັນກໍາມະກອນລາຍມື ຫຼື ຊາຍເຄື່ອງຢູ່ຕາມຮ້ານຕ່າງໆ. ແຮງງານເຫຼົ່ານີ້ ລາຍງານວ່າໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານລາຍມືຢູ່ລະຫວ່າງ 50,000 ຫາ 100,000 ກີບ/ມື້ (4–8 ໂດລາ). ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດຜູ້ອື່ນໆກັບຄືນມາເຮັດວຽກຢູ່ນາ, ສວນຂອງຄອບຄົວ. ມີພຽງແຕ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຄົນດຽວທີ່ໃຫ້ສໍາພາດບອກວ່າ ລາວໄດ້ເລີ່ມຕົ້ນເຮັດທຸລະກິດຂອງຕົນເອງ, ນໍາໃຊ້ທັກສະທີ່ລາວໄດ້ຮຽນຮູ້ໃນປະເທດໄທມາເລີ່ມຕັ້ງຮ້ານຕັດຜົມຂະໜາດນ້ອຍ. ການປະສົມປະສານແຫຼ່ງເງິນທີ່ຈໍາເປັນ, ທັກສະທາງທຸລະກິດທີ່ຈໍາເປັນ, ແລະ ແນວຄິດຢາກເປັນຜູ້ປະກອບການຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດໃນ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ປະກົດວ່າມີໜ້ອຍຫຼາຍ.

ຜົນການສໍາພາດ ສະໜັບສະໜູນຜົນການຄົ້ນຄວ້າກ່ອນໜ້າ ໃນລັກສະນະກວ້າງຂຶ້ນຕື່ມ ທີ່ພົວພັນເຖິງ ບັນດາຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຕົ້ນຕໍທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດຕ້ອງປະສົບ. ການສຶກສາຂອງ ILO ແລະ IOM ປີ 2017 ລົງສໍາຫຼວດ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ທີ່ກັບຄືນປະເທດ 450 ຄົນ ກ່ຽວກັບບັນດາສິ່ງທ້າທາຍທີ່ພວກເຂົາປະສົບ ຫຼັງຈາກກັບຄືນສູ່ຊຸມຊົນ. ຜົນການສຶກສາ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການຊອກວຽກ (36 ເປີເຊັນ) ແມ່ນຄວາມກັງວົນໃຈຫຼາຍທີ່ສຸດ (Harkins, Lindgren and Suravoranon 2017). ການສຶກສາອື່ນດຽວກັນ ຍັງລະບຸວ່າ ການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຊ່ວຍເຫຼືອການກັບຄືນສູ່ຊຸມຊົນ ໃນ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ພົບວ່າຍັງມີການລະເລີຍບໍ່ເອົາໃຈໃສ່ (1 ເປີເຊັນ)

ການບໍລິການຊ່ວຍໃຫ້ກັບຄືນສູ່ຊຸມຊົນ

ໃນເວລາຖືກຖາມກ່ຽວກັບ ການຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ໃຫ້ສະໜັບສະໜູນໃນການຊອກວຽກເຮັດໃນທ້ອງຖິ່ນ, ມີແຕ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ ຢູ່ແຂວງຈໍາປາສັກ ບອກວ່າພວກເຂົາຮູ້ວ່າມີການບໍລິການຝຶກວິຊາຊີບຂອງລັດຖະບານ ບາງແຫ່ງ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ບໍ່ມີຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສໍາພາດໃດ ໄດ້ພະຍາຍາມນໍາໃຊ້ການບໍລິການດັ່ງກ່າວ. ເຊັ່ນດຽວກັນ, ບໍ່ມີແຮງງານທີ່ຖືກສໍາພາດໃດ ຮູ້ວ່າມີການບໍລິການການເງິນຈຸລະພາກ ຫຼື ການຝຶກອົບຮົມພັດທະນາວິສາຫະກິດ ທີ່ສາມາດສະໜັບສະໜູນພວກເຂົາໃນການເລີ່ມຕົ້ນທຸລະກິດ.

ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີຊ່ອງຫວ່າງໃນດ້ານການເຂົ້າເຖິງຕົວຈິງ, ຜູ້ຖືກສໍາພາດຈຳນວນໜຶ່ງ ບອກວ່າພວກເຂົາສົນໃຈເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມພັດທະນາທັກສະ. ຕົວຢ່າງ: ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກສໍາພາດ ຜູ້ທີ່ເຄີຍເຮັດວຽກໂຮງງານ ແລະ ຄຸ້ນເຄີຍການນໍາໃຊ້ເຄື່ອງຈັກ ບອກວ່າ ພວກເຂົາສົນໃຈການຝຶກອົບຮົມ ເພື່ອເຮັດວຽກເປັນຊ່າງແປງລົດຈັກ ແລະ ອື່ນໆ. ຜົນການຄົ້ນຄວ້າທີ່ຄ້າຍກັນ ໃນການຄົ້ນຄວ້າຂອງ IOM ຢູ່ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ລະບຸວ່າ ມີສາຍພົວພັນຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ກັບໂອກາດການຝຶກອົບຮົມພັດທະນາທັກສະຄົນໃໝ່, ມີ 36 ເປີເຊັນຂອງແຮງງານທີ່ກັບຄືນ ສະແດງຄວາມສົນໃຈຕໍ່ການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ. ທັກສະທີ່ຕ້ອງການຫຼາຍທີ່ສຸດ ໃນການຝຶກອົບຮົມ ແມ່ນ ອາຊີບເປັນຊ່າງ (19 ເປີເຊັນ), ຕັດຫຍິບ (12 ເປີເຊັນ) ແລະ ແຕ່ງກິນ (10 ເປີເຊັນ), ສິ່ງນີ້ເປັນການບົ່ງບອກວ່າ ມີຄວາມຈໍາເປັນໃນການສ້າງໂອກາດການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບເພີ່ມເຕີມ ທີ່ເປັນທີ່ຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດ (IOM 2020b).

ບັນດາອົງການ CSO ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການສໍາພາດ ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ຄວາມສໍາຄັນຂອງການສະໜັບສະໜູນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນການຊອກໂອກາດການຈ້າງງານທີ່ໃຫ້ລາຍຮັບໜັ້ນຄົງ ແລະ ພຽງພໍ ຢູ່ປະເທດຕົ້ນທາງ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຄັ້ງໃໝ່ ເບິ່ງເປັນທາງເລືອກ ຫຼາຍກວ່າຄວາມຈໍາເປັນ. ພວກເຂົາຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ການກັບຄືນໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດໄທ ຍັງແມ່ນຄວາມຄາດຫວັງໃນປະຈຸບັນ ຂອງແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດສ່ວນຫຼາຍ ທີ່ໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອ. ເມື່ອໃດທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມີເງິນພຽງພໍເພື່ອຊໍາລະຄ່າຕ່າງໆ ທີ່ພົວພັນເຖິງການອອກໄປຕ່າງປະເທດອີກຄັ້ງ, ພວກເຂົາກໍຈະເຮັດແບບນັ້ນ ເພື່ອຊີວິດການເປັນຢູ່ທີ່ດີຂອງສະມາຊິກຄອບຄົວ.

ສິ່ງທ້າທາຍໜຶ່ງທີ່ສໍາຄັນ ທີ່ຊີ້ໃຫ້ເຫັນກ່ຽວກັບການສະໜອງການບໍລິການສະໜັບສະໜູນ ແມ່ນການບໍ່ມີຂໍ້ມູນທີ່ຖືກຕ້ອງ. ໃນເວລາຖືກຖາມກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນດ້ານການບໍລິຫານ ກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຢູ່ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ MOLSW ໜຶ່ງກ່າວວ່າ ບໍ່ໄດ້ມີການເກັບກໍາຂໍ້ມູນ ຈົນມາຮອດເວລາ ການສ້າງຕັ້ງສູນກັກໂຕ ໃນໄລຍະໂຄວິດ-19. ເຖິງຈະມີກໍລະນີນີ້ກໍຕາມ, ຍັງມີສິ່ງທີ່ຊີ້ໃຫ້ເຫັນ ກໍຄື ຂໍ້ມູນທີ່ມີແມ່ນຍັງບໍ່ຄົບຖ້ວນຫຼາຍ. ຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນຕົວແທນ ຂອງອົງການ CSO ໜຶ່ງກ່າວວ່າ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຫຼາຍຄົນ ທີ່ຈໍາເປັນຕ້ອງກັບຄືນປະເທດໃນຊ່ວງລະບາດຂອງພະຍາດ ໄດ້ຂ້າມແດນກັບມາ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ໂດຍບໍ່ໄດ້ເຂົ້າສູ່ຂະບວນການກັກໂຕຢ່າງເປັນທາງການ.

ໄດ້ມີການພັດທະນາ ບາງມາດຕະການເບື້ອງຕົ້ນ ແນໃສ່ພະຍາຍາມອັດຊ່ອງຫວ່າງຂໍ້ມູນທີ່ເປັນທາງການກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ. ມີລາຍງານວ່າ ໂດຍ MOLSW ວ່າ ຖານຂໍ້ມູນທີ່ໃຊ້ລວບລວມຂໍ້ມູນ ຈາກບັນດາບໍລິສັດຈັດຫາງານ ກຳລັງໄດ້ຮັບການປັບປຸງ ແລະ ຕໍ່ໄປຈະແມ່ນສິ່ງທີ່ຕ້ອງເຮັດສໍາລັບບໍລິສັດເຫຼົ່ານີ້ ໃນການສົ່ງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດ ຂອງ ຜູ້ທີ່ໄດ້ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ການເກັບກຳ ແລະ ວິເຄາະຂໍ້ມູນທີ່ມີຄວາມຄືບຖ້ວນຫຼາຍກວ່າເກົ່າ ແມ່ນບາດກ້າວສໍາຄັນ ຊ່ວຍໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ເຂົ້າເຖິງ ການບໍລິການຊ່ວຍໃຫ້ກັບຄືນສູ່ຊຸມຊົນ ໄດ້ຢ່າງກວ້າງຂວາງ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຍັງຈຳເປັນຕ້ອງມີຄວາມພະຍາຍາມເກັບກຳຂໍ້ມູນໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແບບບໍ່ຖືກຕ້ອງ ໄດ້ເອົາເຂົ້າໄວ້ໃນການບໍລິການ.

3.5.4. ຜົນກະທົບຂອງ ໂຄວິດ-19 ຕໍ່ກັບຮູບແບບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດທັງໝົດ ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການສໍາພາດ ໃນການຄົ້ນຄວ້ານີ້ ສູນເສຍວຽກຂອງຕົນ ເນື່ອງຈາກການລະບາດຂອງພະຍາດໂຄວິດ-19 ແລະ ຂໍ້ຈຳກັດອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ບໍ່ມີໃຜ ລາຍງານວ່າພວກເຂົາໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານການເງິນ ຫຼື ການຊົດເຊຍຈາກນາຍຈ້າງຂອງພວກເຂົາ ລວມທັງ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແບບຖືກຕ້ອງ ທີ່ເຂົ້າປະເທດໄທ ຜ່ານຂະບວນການ MOU. ເມື່ອບໍ່ມີວຽກເຮັດ ແລະ ລາຍໄດ້, ພວກເຂົາຈຳໃຈຕ້ອງເດີນທາງກັບຄືນ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ. ພວກເຂົາລາຍງານວ່າ ໄດ້ຈ່າຍເງິນໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ກວດຄົນເຂົ້າເມືອງ ຢູ່ຊາຍແດນໄທ ໃນຊ່ວງເດີນທາງກັບຄືນ ປະມານ 500-1000 ບາດ ເຊິ່ງບໍ່ມີໃຜຮູ້ວ່າ ການຈ່າຍເງິນຈຳນວນນັ້ນແມ່ນຄ່າຫຍັງ ແລະ ແມ່ນຄ່າທຳນຽມທາງການຫຼືບໍ່.

ການສໍາພາດ ຍັງເປີດເຜີຍວ່າ ມີຊ່ອງຫວ່າງ ໃນການເຂົ້າເຖິງການຮັກສາທາງແພດ ສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ຢູ່ ປະເທດໄທ ໃນໄລຍະການລະບາດຂອງພະຍາດ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ລາຍງານເປັນປະຈຳວ່າ ພວກເຂົາບໍ່ໄດ້ຮັບການບໍລິການກວດສຸຂະພາບ ຫຼື ການຮັກສາທີ່ຈຳເປັນ. ບໍ່ມີແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວໃດ ທີ່ຖືກສໍາພາດ ໄດ້ຮັບວັກຊີນໂຄວິດ-19 ໃນຊ່ວງທີ່ຢູ່ປະເທດໄທ ເຖິງແມ່ນວ່າຍັງບໍ່ຊັດເຈນກ່ຽວກັບຈຳນວນແຮງງານທີ່ອອກຈາກປະເທດກ່ອນເລີ່ມມີໂຄງການຊັກວັກຊີນ ຂອງປະເທດໄທ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍອື່ນໆ ທີ່ສໍາພາດ ຍັງບອກວ່າ ພວກເຂົາຕ້ອງໃຊ້ເງິນໂຕເອງ ຊື້ເຄື່ອງໃຊ້ທີ່ຈຳເປັນ ເຊັ່ນ ໜ້າກາກ ແລະ ຊຸດອານາໄມ.

ສະຖານທູດລາວ ໄດ້ຢັ້ງຢືນວ່າ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຫຼາຍຄົນ ຢູ່ປະເທດໄທ ບໍ່ໄດ້ຮັບການບໍລິການທາງດ້ານການແພດຕາມເວລາທີ່ເໝາະສົມ ຫຼື ພຽງພໍ ໃນໄລຍະລະບາດຂອງພະຍາດໂຄວິດ-19 ໂດຍສະເພາະໃນຊ່ວງລໍຖ້າຮັບວັກຊີນ, ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກດ້ານການແພດ ແລະ ມີສິ່ງທ້າທາຍຕ່າງໆ ໃນການນໍາໃຊ້ສິດຜົນປະໂຫຍດຂອງປະກັນສຸຂະພາບ. ມີຫຼາຍຂໍ້ສະເໜີ ສົ່ງເຖິງສະຖານທູດລາວ ກ່ຽວກັບບັນດາສິ່ງທ້າທາຍກ່ຽວກັບບັນຫາການດູແລສຸຂະພາບ ດັ່ງກ່າວ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການຊ່ວຍເຫຼືອທີ່ສະຖານທູດລາວ ສາມາດສະໜອງໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ຍັງມີຈຳກັດ ນອກເໜືອຈາກການສົ່ງຕໍ່ພວກເຂົາເຖິງບັນດາເຈົ້າໜ້າທີ່ໄທທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ນອກຈາກນັ້ນ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ລາວ ທີ່ປະຈຳຢູ່ປະເທດໄທ ກ່າວວ່າ ພວກເຂົາໄດ້ຮັບການລາຍງານຫຼາຍຄັ້ງ ກ່ຽວກັບ ການບໍ່ຈ່າຍຄ່າແຮງງານ ໃນໄລຍະໂຄວິດ-19 - ສ່ວນໃຫຍ່ຍັງບໍ່ໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂ. ບໍ່ມີເຈົ້າໜ້າທີ່ລັດຖະບານໃດ ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການສໍາພາດ ໃນການຄົ້ນຄວ້ານີ້ ສາມາດໃຫ້ຄໍາແນະນຳຢ່າງຊັດເຈນ ກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ຈະສາມາດໄດ້ຮັບການຊົດເຊີຍທາງດ້ານການເງິນ ຈາກຈຳນວນທີ່ນາຍຈ້າງຍັງຄ້າງຈ່າຍ ໄດ້ແນວໃດ.

ກໍລະນີຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ ທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ ຍັງແມ່ນສິ່ງທີ່ໜ້າກັງວົນໃຈທີ່ສໍາຄັນ ກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ໃນໄລຍະການລະບາດຂອງພະຍາດ. ການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Oxfam ກ່ຽວກັບຜົນກະທົບທາງສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດ ຂອງໂຄວິດ-19 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຄວາມກັງວົນໃຈດ້ານຄວາມປອດໄພ ແຮງງານຍິງ ທີ່ກັບຄືນປະເທດ ແມ່ນເຫັນໄດ້ຢ່າງຊັດເຈນ. ການຄົ້ນຄວ້າລາຍງານວ່າ ມີ 59 ເປີເຊັນຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຮູ້ວ່າພວກເຂົາມີຄວາມສ່ຽງຕໍ່ກັບຄວາມຮຸນແຮງໃນຄອບຄົວເອງຕົນ ແລະ ມີແມ່ຍິງຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍ ກ່າວວ່າ ພີ່ນ້ອງ ຫຼື ສະມາຊິກຄອບຄົວ ເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາຮູ້ສຶກບໍ່ປອດໄພ ຢູ່ບ້ານຕົນເອງ. ໃນໄລຍະທີ່ຊຸມຊົນມີການປິດການເດີນທາງ ໃນໄລຍະການລະບາດຂອງພະຍາດ, ແມ່ຍິງທີ່ມີຄວາມສ່ຽງຕໍ່ກັບຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ ພົບວ່າຕົວເອງຕົກຢູ່ໃນສະຖານະການ ທີ່ບໍ່ສາມາດຫຼີກໜີຜູ້ລະເມີດໄດ້. ເພີ່ມເຕີມໃສ່ບັນຫານີ້, ເກືອບເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສໍາພາດ ບອກວ່າພວກເຂົາບໍ່ຮູ້ວ່າຈະຊອກຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອໄດ້ຈາກໃສ ຖ້າພົບພໍ້ກໍລະນີຄວາມຮຸນແຮງ (Oxfam 2021).

ນັບຕັ້ງແຕ່ມີພະຍາດການລະບາດໂຄວິດ-19, ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ເພື່ອເດີນທາງໄປໄທ ເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຊັດເຈນ, ບໍ່ວ່າຈະເປັນຂະແໜງວຽກໃດກໍຕາມ, ອີງຕາມການສໍາພາດກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ລັດຖະບານລາວ, ອົງການ CSO ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ, ຈຳນວນເງິນຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຕ້ອງຈ່າຍໃຫ້ນາຍໜ້າ ເພື່ອຂ້າມແດນຢ່າງບໍ່ຖືກຕ້ອງ ໄປປະເທດໄທ ແມ່ນສູງກວ່າ ຈຳນວນທີ່ເຄີຍຈ່າຍກ່ອນການລະບາດຂອງພະຍາດ. ອີງຕາມການຄົ້ນຄວ້າ ໃນເດືອນພະຈິກ 2021 ທີ່ດຳເນີນໂດຍ ໜ່ວຍງານວິຊາການກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (Migrant Working Group), ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ທີ່

ບໍ່ມີເອກະສານ ຄົ້ນໝໍ້ ກ່າວວ່າ ລາວຕ້ອງຈ່າຍ 6000 ບາດ ເພື່ອຂ້າມແດນໄປປະເທດໄທ ໃນໄລຍະການລະບາດຂອງພະຍາດ ເຊິ່ງກ່ອນໜ້າມີການລະບາດຂອງພະຍາດ ລາວຈ່າຍພຽງ 1800 ບາດ ໃຫ້ກັບນາຍໜ້າຄົນດຽວກັນ (Khemanitthathai 2021).

ຍັງບໍ່ຊັດເຈນວ່າ ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ເພື່ອເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ຈະຫຼຸດລົງ ກັບໄປສູ່ລະດັບປົກກະຕິ ຄືກັບໄລຍະກ່ອນ ການລະບາດຂອງພະຍາດ. ການໄຫຼເຂົ້າຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ສູ່ປະເທດໄທ ເລີ່ມກັບຄືນສູ່ສະພາບປົກກະຕິ ພາຍຫຼັງ ການເປີດຄືນຊາຍແດນ ໃນເດືອນພຶດສະພາ 2022. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການເພີ່ມຄວາມເຂັ້ມງວດໃນການປ້ອງກັນຊາຍແດນ ນັບຕັ້ງແຕ່ມີພະຍາດໂຄວິດ-19, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຫຼາຍຄົນ ຜູ້ທີ່ໄດ້ກັບຄືນປະເທດ ໃນຊ່ວງການລະບາດຂອງພະຍາດບໍ່ມີທາງ ເລືອກ ຈຳເປັນຕ້ອງເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ຜ່ານນາຍໜ້າທີ່ບໍ່ຄຸ້ນເຄີຍ ຫຼາຍກວ່າຜ່ານເຄືອຂ່າຍສັງຄົມຂອງພວກເຂົາ. ສິ່ງນີ້ເຮັດໃຫ້ ຄວາມຕ້ອງການໃຊ້ບໍລິການນາຍໜ້າເພີ່ມຂຶ້ນ ສິ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສູງຂຶ້ນ ເພື່ອອ່ານວຍຄວາມສະດວກໃນຂະບວນການນີ້.

▶ 4

ສະຫຼຸບ

ການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໃນສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ນັບມື້ນັບມີໂຄງສ້າງ ແລະ ເປັນທາງການຫຼາຍຂຶ້ນ. ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ແລະ ປະເທດປາຍທາງ ໄດ້ຮັບຮອງເອົາກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍໃໝ່ໆທີ່ພົວພັນກັບການເຄື່ອນໄຫວຂອງແຮງງານ ແລະ ການປົກປ້ອງແຮງງານ. ໄດ້ມີການສ້າງ ແລະ ປັບປຸງບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໃຫ້ທັນກັບສະພາບການ. ໄດ້ສ້າງຕັ້ງພື້ນຖານໂຄງລ່າງການເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍຜ່ານການບໍລິການຈັດຫາງານຂອງບໍລິສັດຈັດຫາງານເອກະຊົນ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກອບການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍ ຍັງເປັນສິ່ງທ້າທາຍອັນໃຫຍ່ຫຼວງ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດຫຼາຍອັນຢູ່ໃນກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການໃໝ່ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. ແຮງງານລາວສ່ວນໃຫຍ່ ຍັງສືບຕໍ່ເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກຜ່ານຊ່ອງທາງທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ ຍ້ອນມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສູງ, ໃຊ້ເວລາດົນ ແລະ ລະບົບການເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ໄທແບບຖືກຕ້ອງທີ່ສຸດຍ້ອນ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍບໍ່ມີແຮງຈູງໃຈທີ່ຈະນຳໃຊ້ຂະບວນການ ແລະ ຂັ້ນຕອນການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ເປັນທາງການທີ່ມີຢູ່.

ສິ່ງສຳຄັນພື້ນຖານໃນການປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການ ແມ່ນຄວາມຈຳເປັນໃນການສ້າງຄວາມໄວ້ເນື້ອເຊື່ອໃຈ ກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໃນຕະຫຼອດຂະບວນການເຄື່ອນຍ້າຍ, ບໍ່ວ່າສະຖານະພາບຂອງແຮງງານ ຈະເປັນແນວໃດກໍຕາມ. ການສ້າງກົນໄກສະໜັບສະໜູນ ຕາມເວລາທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ມີປະສິດທິພາບ ໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແມ່ນສິ່ງສຳຄັນ ເນື່ອງຈາກວ່າພວກເຂົາຫຼາຍຄົນ ຮູ້ສຶກວ່າບໍ່ສາມາດເອື້ອຍອີງກັບການຕອບສະໜອງຂອງການບໍລິການຂອງລັດຖະບານ. ລະບົບການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ທີ່ໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດດີຂຶ້ນ ແລະ ໃສ່ໃຈດ້ານຄວາມເທົ່າທຽມຍິງ-ຊາຍ ເປັນສິ່ງຈຳເປັນເພື່ອປົກປ້ອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຈາກເຫດການຈ້າງງານທີ່ອັນຕະລາຍ ແລະ ສະແຫວງຜົນປະໂຫຍດ.

ປະສົບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງທີ່ມີຄວາມໝາຍ ແລະ ສ້າງຜົນປະໂຫຍດ ສາມາດເປັນໄປໄດ້ ຖ້າແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ສາມາດຫຼີກລ່ຽງຄ່າໃຊ້ຈ່າຍການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ສູງ, ໄດ້ປະໂຫຍດຈາກການປົກປ້ອງສິດທິແຮງງານ ແລະ ສາມາດຊອກການຈ້າງງານທີ່ມີຄຸນຄ່າ ຫຼັງຈາກກັບຄືນປະເທດ. ການບໍ່ສາມາດຮັບປະກັນເງື່ອນໄຂເຫຼົ່ານີ້ ນຳໄປສູ່ເຫດການທີ່ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແມ່ນ

ການສ່ຽງດວງ ສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ເຊິ່ງມີຜົນກະທົບທີ່ບໍ່ສາມາດຄາດເດົາໄດ້. ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ລະບົບກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ການປັບປຸງຄຸນນະພາບການບໍລິການ ທີ່ຈະສະໜອງ ຈະຊ່ວຍຮັບປະກັນວ່າ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ຈະນໍາມາເຊິ່ງໂອກາດໄດ້ວຽກທີ່ດີ ທີ່ສາມາດຍົກສູງຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວ ໃນໄລຍະຍາວ.

3.5. ປະສົບການຈາກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ

1. **ສ້າງຊ່ອງທາງການເຄື່ອນຍ້າຍແບບຖືກຕ້ອງ ທີ່ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍບໍ່ແພງ, ວ່ອງໄວ ແລະ ເຂົ້າເຖິງງ່າຍ:** ເພື່ອສົ່ງເສີມການເຄື່ອນຍ້າຍແບບຖືກຕ້ອງ ໄປປະເທດໄທ, ຂັ້ນຕອນຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ທີ່ລ້າຊ້າ, ສັບຊ້ອນ ແລະ ລາຄາແພງ ຕ້ອງໄດ້ມີການປັບປຸງ ແລະ ເຮັດໃຫ້ຖືກລົງ ສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ. ປະຈຸບັນ ບໍ່ມີສິ່ງຈູງໃຈທີ່ພຽງພໍ ເພື່ອຈູງໃຈແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃຫ້ທັນມານໍາໃຊ້ຂະບວນການ MOU ເພື່ອຊອກວຽກເຮັດງານທຳຢູ່ຕ່າງປະເທດ ເມື່ອທຽບກັບການໃຊ້ຊ່ອງທາງແບບບໍ່ຖືກຕ້ອງ.
2. **ໃຫ້ສັດຕະຍາບັນ ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍບໍລິສັດຈັດຫາງານເອກະຊົນ ປີ 1997 (ເລກທີ. 181):** ກອບກົດໝາຍລາວ ໄດ້ລວມເຂົ້າໄວ້ ຫຼາຍມາດຕະຖານດ້ານແຮງງານ ທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນ ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍບໍລິສັດຈັດຫາງານເອກະຊົນ ປີ 1997 (ເລກທີ. 181). ລັດຖະບານຈະຕ້ອງພິຈາລະນາໃຫ້ສັດຕະຍາບັນສົນທິສັນຍາດັ່ງກ່າວ ເພື່ອເປັນບາດກ້າວໃຫ້ການປັບປຸງການປົກປ້ອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ໃນໄລຍະການຈ້າງງານຂອງພວກເຂົາ.
3. **ຈັດການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງກັບຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີ ເລກທີ 1050 ໂດຍສະເພາະ ທີ່ຕິດພັນກັບຂໍ້ຫ້າມການເກັບຄ່າບໍລິການ ແລະ ຄ່າທຳນຽມການຈັດຫາງານ ແລະ ຄ່າອື່ນໆ ກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ:** ຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີ ເລກທີ 1050 ທີ່ໄດ້ຮັບຮອງໃນ ປີ 2022 ແມ່ນບາດກ້າວທີ່ສໍາຄັນ ໃນວຽກງານການຄຸ້ມຄອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຢູ່ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ, ການແນະນຳໃຊ້ບັນດາລະບຽບການ ກຳນົດໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ບໍ່ຕ້ອງຮັບຜິດຊອບຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ມີຫຼາຍພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ - ເປັນຕົ້ນ ເຈົ້າໜ້າທີ່ລັດຖະບານ, ບໍລິສັດຈັດຫາງານ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ - ຍັງບໍ່ເຂົ້າໃຈລະບຽບການໃໝ່ ຢ່າງຄົບຖ້ວນ. ມີຄວາມຈຳເປັນໃນການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ຍົກສູງຄວາມຮັບຮູ້ ເພື່ອປັບປຸງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ການບັງຄັບໃຊ້ນະໂຍບາຍ.
4. **ພັດທະນາສັນຍາຈ້າງງານທີ່ເປັນມາດຕະຖານ ສໍາລັບບໍລິສັດຈັດຫາງານລາວ ເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມໂປ່ງໃສ ກ່ຽວກັບຄ່າແຮງ ແລະ ສະພາບການເຮັດວຽກ:** ສັນຍາຈ້າງງານທີ່ນຳໃຊ້ປະຈຸບັນ ໂດຍແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ມີຂໍ້ມູນບໍ່ຄົບຖ້ວນ, ຄຸມເຄືອ ແລະ ສັບສິນ. ສັນຍາເຫຼົ່ານີ້ ຈະຕ້ອງມີໂຄງຮ່າງທີ່ເຂົ້າໃຈງ່າຍ ກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ເງື່ອນໄຂການຈ້າງງານ ແລະ ຄວນມີເອກະສານສໍາເນົາ ໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ເພື່ອເກັບຮັກສາໄວ້ ໃນໄລຍະການຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ນອກຈາກນັ້ນ, ສັນຍາຈ້າງງານ ຕ້ອງເອົາໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ເປັນພາສາລາວ ເຖິງແມ່ນວ່າຈະເຊັນກັບນາຍຈ້າງທີ່ເປັນຄົນໄທ ກໍຕາມ ຫຼັງຈາກເດີນທາງມາຮອດປະເທດໄທ.
5. **ພັດທະນາຂັ້ນຕອນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບຖືກຕ້ອງ ບົນພື້ນຖານການປົກປ້ອງສິດ ສໍາລັບແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກໃນຄອບຄົວ ແລະ ຊື່ແຈງກ່ຽວກັບຂໍ້ຫ້າມໃນຂະແໜງການອື່ນໆ:** ການປັບແກ້ດໍາລັດ ເລກທີ 245 (ມາດຕາ 19) ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ ສາມາດເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບຖືກຕ້ອງແມ່ນການສ້າງນະໂຍບາຍທີ່ສໍາຄັນ ຫຼັງຈາກຖືກຫ້າມເປັນເວລາຫຼາຍປີ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການພັດທະນາຂັ້ນຕອນເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ ຍັງສືບຕໍ່. ຂະບວນການຈັດຫາງານ ບົນພື້ນຖານການປົກປ້ອງສິດ ທີ່ສອດຄ່ອງກັບບັນດາມາດຕາ ຂອງສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ ປີ 2011 (ເລກທີ. 189) ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການພັດທະນາ ຢ່າງໄວທີ່ສຸດ ເພື່ອສາມາດສືບຕໍ່ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບຖືກຕ້ອງ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຂໍ້ຫ້າມໃນຂະແໜງການອື່ນໆ ເຊິ່ງລວມມີ ກອບວຽກກົດໝາຍ ຈະຕ້ອງໄດ້ກຳນົດຢ່າງລະອຽດ ແລະ ສົມເຫດສົມຜົນ ແລະ ການກຳນົດຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງບໍລິສັດຈັດຫາງານເອກະຊົນ ນອກຈາກຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.
6. **ຂະຫຍາຍການເຂົ້າເຖິງລະບົບຍຸຕິທຳ ຜ່ານການນຳໃຊ້ກົນໄກການຮ້ອງທຸກຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ບັງຄັບໃຊ້ການລົງໂທດຢ່າງເຂັ້ມງວດຕໍ່ການລະເມີດສິດແຮງງານ:** ມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງປັບປຸງຫຼາຍຢ່າງ ໃຫ້ກັບກົນໄກການຮ້ອງທຸກ ຢູ່ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ລວມທັງ ຫຼຸດໄລຍະເວລາການແກ້ໄຂຄໍາຮ້ອງທຸກ, ພັດທະນາຂັ້ນຕອນທີ່ມີມາດຕະຖານສໍາລັບການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ, ປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງຂອງແມ່ຍິງ, ຫຼຸດຜ່ອນຈຳນວນການໄກ່ແກ່ຍ, ສ້າງຂັ້ນຕອນການຕັດສິນຊື່ຂາດ ແລະ ຮັບປະກັນການຈັດຝຶກອົບຮົມທີ່ພຽງພໍໃຫ້ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ການລົບລ້າງການລົງໂທດ ຂອງບໍລິສັດຈັດຫາງານທີ່ລະເມີດສິດແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຕ້ອງທຸດລົງ ຜ່ານ

ການບັງຄັບໃຊ້ການລົງໂທດສະຖານໜັກ ເຊິ່ງລວມທັງ ການລົງໂທດຢ່າງເຂັ້ມງວດສໍາລັບການລະເມີດທີ່ເປັນອາຈິນ.

7. **ເພີ່ມການຮ່ວມມື ລະຫວ່າງໜ່ວຍງານລັດ, ສະຫະພັນກຳມະບານ ແລະ ບັນດາອົງການ CSO ໃນ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ:** MOLSW ແລະ ສະຫະພັນກຳມະບານລາວ (LFTU) ຈະຕ້ອງຂະຫຍາຍການຮ່ວມມືຕົວຈິງກັບບັນດາອົງການ CSO ໃນການສະໜອງຂໍ້ມູນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ປອດໄພ ແລະ ການບໍລິການທີ່ມີສະໜອງໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ໂດຍສະເພາະ, ຫຼາຍອົງການ CSO ໃນ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ໄດ້ມີສາຍສຳພັນທີ່ມີຄວາມໄວ້ເນື້ອເຊື່ອໃຈ ກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວຂອງພວກເຂົາ ໃນຊຸມຊົນຕົ້ນທາງ ເຊິ່ງສາມາດສ້າງເປັນເງື່ອນໄຂ ເພື່ອປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຂອງພາກລັດ ລວມທັງ MRC.
8. **ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ການຈັດຝຶກອົບຮົມກ່ອນການເດີນທາງ:** ຫຼັກສູດ ແລະ ເນື້ອໃນການຮຽນ-ການສອນ ຂອງການຝຶກອົບຮົມກ່ອນການເດີນທາງ ສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ຕ້ອງໄດ້ປັບປຸງ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ: (1) ການສະໜອງຂໍ້ມູນສະເພາະຂະແໜງການ ແລະ ປະເທດ, (2) ການຝຶກອົບຮົມເອົາໃຈໃສ່ກ່ຽວກັບສິດທິແຮງງານ ແລະ ການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ, (3) ຂໍ້ມູນດ້ານຄວາມເທົ່າທຽມທາງເພດ ກ່ຽວກັບຄວາມກັງວົນໃຈທີ່ແຮງງານຊາຍ, ຍິງ ແລະ LGBTQI+ ຈະປະເຊີນ (ລວມທັງ ການຈຳແນກປະຕິບັດ, ຄວາມຮຸນແຮງ ແລະ ການຂົ່ມເຫັງ), (4) ການໃຊ້ວິທີການ ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ເອົານັກຮຽນເປັນສູນກາງ ແລະ (5) ສະຫະພັນກຳມະບານ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍກັບຄືນປະເທດ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຝຶກອົບຮົມ.
9. **ຂະຫຍາຍເຄືອຂ່າຍຂ້າມແດນ ລະຫວ່າງພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ໃນສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ແລະ ປະເທດປາຍທາງ:** MOLSW, LFTU ແລະ CSOs ຈະຕ້ອງສ້າງ ແລະ ຮັກສາ ສາຍສຳພັນທີ່ດີ ກັບເພື່ອນຮ່ວມອາຊີບ ທີ່ເຮັດວຽກສະໜັບສະໜູນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ຢູ່ປະເທດປາຍທາງ. ເຄືອຂ່າຍເຫຼົ່ານີ້ ຈະຕ້ອງພະຍາຍາມປັບປຸງ ການຮ່ວມມືໃນການສະໜອງການບໍລິການໃຫ້ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອ ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ ພ້ອມທັງແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນ ແລະ ຂ່າວສານຢ່າງເປັນປົກກະຕິ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຕ້ອງແຕ່ງຕັ້ງຈຸດປະສານງານຂອງລັດຖະບານລາວ ເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກການຮ່ວມມືສອງຝ່າຍຢ່າງເປັນທາງການ ໃນການແກ້ໄຂຄະດີກົດໝາຍຂ້າມແດນ.
10. **ຮັບປະກັນວ່າມີການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການສະໜອງທຶນຢ່າງພຽງພໍ ໃຫ້ທຸດແຮງງານ ຢູ່ບັນດາປະເທດປາຍທາງທີ່ສຳຄັນ ເຊັ່ນ ປະເທດໄທ:** ລັດຖະບານລາວ ຈະຕ້ອງບັນຈຸຕຳແໜ່ງທຸດແຮງງານ ເພີ່ມຂຶ້ນທີ່ປະຈຳຢູ່ບັນດາປະເທດປາຍທາງທີ່ສຳຄັນ ສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ລວມທັງ ຊຸກຍູ້ໂອກາດໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ຍິງ. ຕົວຢ່າງ: ທຸດແຮງງານຜູ້ດຽວທີ່ປະຈຳຢູ່ປະເທດໄທ ບໍ່ສາມາດຮັບມືກັບວຽກທີ່ຕ້ອງພົວພັນກັບ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຈຳນວນຫຼາຍພັນຄົນ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດໄທ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຈຳເປັນຕ້ອງມີການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດເພີ່ມຂຶ້ນ ໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ ເພື່ອເພີ່ມປະສິດທິພາບການບໍລິການຂອງພວກເຂົາ ໂດຍສະເພາະກ່ຽວກັບ ການສົ່ງຄໍາຮ້ອງທຸກ, ການເຂົ້າເຖິງສິດຜົນປະໂຫຍດຂອງປະກັນສັງຄົມ, ການຫາເອກະສານດ້ານກົດໝາຍ, ການສະໜອງບໍລິການທີ່ເອົາໃຈໃສ່ຄວາມເທົ່າທຽມທາງເພດ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການອື່ນໆ.
11. **ສື່ສານຢ່າງຈະແຈ້ງ ກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ກ່ຽວກັບສິດຜົນປະໂຫຍດການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຂອງລັດຖະບານ ບໍ່ວ່າສະຖານະພາບທາງກົດໝາຍຂອງພວກເຂົາຈະເປັນແນວໃດກໍຕາມ:** ອຸປະສັກອັນໃຫຍ່ຫຼວງ ໃນການນຳໃຊ້ການບໍລິການຂອງລັດຖະບານລາວ ແມ່ນ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຫຼາຍຄົນ ທີ່ມີສະຖານະພາບບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍເກີດຄວາມບໍ່ແນ່ໃຈວ່າ ພວກເຂົາສາມາດໄດ້ຮັບສິດຜົນປະໂຫຍດຈາກການບໍລິການດັ່ງກ່າວບໍ່. ຕ້ອງສື່ສານຂໍ້ມູນຢ່າງຈະແຈ້ງ ວ່າການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການເຫຼົ່ານີ້ ບໍ່ຂຶ້ນກັບການເຄື່ອນຍ້າຍຜ່ານຊ່ອງທາງທີ່ຖືກຕ້ອງ ຫຼື ມີເອກະສານທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ຢູ່ປະເທດປາຍທາງ.
12. **ປັບປຸງການເກັບກຳຂໍ້ມູນທາງການກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ໂດຍສະເພາະ ແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດ:** ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການບໍລິການທີ່ມີເປົ້າໝາຍ ແລະ ການຕອບສະໜອງ ຂອງລັດຖະບານ, ສະຫະພັນກຳມະບານ ແລະ ອົງການ CSO, ການເກັບກຳ ແລະ ວິເຄາະຂໍ້ມູນທາງການກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຕ້ອງໄດ້ຮັບການປັບປຸງ. ສິ່ງນີ້ ຈະຕ້ອງລວມມີ ຂໍ້ມູນທີ່ມີການຄັດແຍກ (ໂດຍສະເພາະ ຕາມເພດ) ລວມທັງຂະຫຍາຍການເກັບກຳຂໍ້ມູນຂອງແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດ. ໃນເວລາດຽວກັນ, ຄວາມກັງວົນໃຈກ່ຽວກັບການປ້ອງກັນຂໍ້ມູນ ຕ້ອງໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂຢ່າງລະອຽດ ລວມທັງ ການຂໍ້ການຍືນຍອມຈາກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ກ່ອນເກັບກຳ ແລະ ນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນສ່ວນຕົວຂອງພວກເຂົາ.
13. **ການຂະຫຍາຍການບໍລິການກ່ຽວກັບການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ ສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ໂດຍສະເພາະທີ່ຕິດພັນກັບ ການຝຶກອົບຮົມການພັດທະນາສີມື ແລະ ການຈັບຄູ່ວຽກ:** ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຫຼາຍ

ຄົນ ປະສົບບັນຫາການຄົ້ນສູ່ສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດ ພາຍຫຼັງກັບຄືນປະເທດ. ມີຄວາມຈຳເປັນໃນການຂະຫຍາຍການບໍລິການ ທີ່ສາມາດຕອບສະໜອງ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການກັບໄປເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານອີກຄັ້ງ ກາຍເປັນທາງເລືອກຫຼາຍກວ່າ ຄວາມຈຳເປັນ ໂດຍສະເພາະທີ່ຕິດພັນ ກັບການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ແລະ ຂໍ້ມູນຕະຫຼາດແຮງງານ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຈຳເປັນຕ້ອງມີການລົງພື້ນທີ່ ເພື່ອພົບປະແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ແຈ້ງພວກເຂົາຊາບກ່ຽວກັບໂອກາດໃນຕະຫຼາດແຮງງານ.

14. **ສ້າງກຸ່ມເພື່ອນສະໜັບສະໜູນເພື່ອນ ໃນບັນດາແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ ຢ່າງປະສົບຜົນສຳເລັດ ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ຍິງ:** ຈຳເປັນຕ້ອງຂະຫຍາຍການສະໜັບສະໜູນເພື່ອນຕໍ່ເພື່ອນ ເພື່ອຊ່ວຍແຮງງານກັບຄືນປະເທດ ສາມາດຕັ້ງຫຼັກຕັ້ງຖານໄດ້ເວລາກັບຄືນປະເທດ. ກຸ່ມສະໜັບສະໜູນຈະຕ້ອງສ້າງຂຶ້ນ ອີງຕາມຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ສິດທິປະໂຫຍດ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ ແນໃສ່ແກ້ໄຂບັນຫາ ເຊັ່ນ: ການຊອກວຽກເຮັດ, ການເລີ່ມຕົ້ນທຸລະກິດ, ການບໍລິຫານເງິນ, ການບໍລິການສະໜັບສະໜູນດ້ານສະພາບຈິດໃຈ-ສັງຄົມ ແລະ ການເບິ່ງແຍງເດັກນ້ອຍ. ໂດຍສະເພາະ, ການຂະຫຍາຍການສະໜັບສະໜູນ ສຳລັບແຮງງານຍິງທີ່ກັບຄືນປະເທດ ໂດຍການສ້າງກຸ່ມແມ່ຍິງ ເຊິ່ງໄດ້ພິສູດແລ້ວວ່າມີປະສິດທິຜົນ ຢູ່ຫຼາຍປະເທດອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້ ເຊິ່ງເປັນປະເທດຕົ້ນທາງ.

ເອກະສານອ້າງອີງ

- Ahmad, Aimi Athirah, Mohd Tarmizi Haimid, and Hairuddin Mohd Amir. 2020. "The Effectiveness of the Government Program to Young Fishermen in Malaysia". FFTC Agricultural Policy Platform Blog. 24 November 2020.
- Amo-Agyei, Silas. 2020. The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences between Migrants and Nationals. ILO.
- Benar News. 2021. "Lao Fishermen Stranded in Malaysia Go Home, Others Wait to Return". 21 January 2021.
- . 2022. "Thailand to Reopen Border for Lao Workers after COVID Pause". 27 January 2022.
- Center for Global Development. 2021. Migration Pathways: Employment Permit System (EPS).
- Charoensuthipan, Penchan. 2022. "Migrant Workers Face Uphill Battle". Bangkok Post, 1 January 2022.
- Chotikajan, Supavadee, Jason Judd, Susana Siar and Tomomi Ishida. 2019. "Working Conditions for Migrants and Illegal, Unreported and Unregulated Fishing in Thailand's Fisheries Sector". In Thailand Migration Report 2019, edited by Benjamin Harkins, 145–155. United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand.
- Fawthrop, Tom. 2020. "COVID-19: Thailand's Looming Second Wave". The Diplomat, 1 June 2020.
- Gravesteijn, Robin and Richard Last. 2019. "Migrant Remittances from Thailand to Cambodia, the Lao People's Democratic Republic, Myanmar and Viet Nam". In Thailand Migration Report 2019, edited by Benjamin Harkins, 131–142. United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand.
- Harkins, Benjamin. 2014. "Social Protection for Migrant Workers in Thailand". Thailand Migration Report 2014. United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand.
- . 2016. Review of Labour Migration Policy in Malaysia. ILO.
- Harkins, Benjamin and Meri Ahlberg. 2017. Access to Justice for Migrant Workers in South-East Asia. ILO.
- Harkins, Benjamin (ed.). 2019. Thailand Migration Report 2019. United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand.
- Harkins, Benjamin, Daniel Lindgren, and Tarinee Suravoranon. 2017. Risks and Rewards: Outcomes of Labour Migration in South-East Asia. ILO and IOM.
- IHRB (Institute for Human Rights and Business). 2019. "Submission to the Government of Thailand's Department of Rights and Liberties Protection Concerning the Thai National Action Plan on Business and Human Rights", March 2019.
- ILO. 2014. ASEAN Community 2015: Managing integration for better jobs and shared prosperity.
- . 2016. "Lao PDR (July -- September 2016)", TRIANGLE II Quarterly Briefing Note.
- . 2017. Decent Work for Migrant Fishers, TMIMF/2017.

- . 2020a. “COVID-19: Impact on Migrant Workers and Country Response in Thailand”, 3 July 2020 update.
- . 2020b. Ensuring Migrant Workers Access to Justice: An Assessment of Thailand’s Migrant Workers Assistance Centers.
- . 2020c. Recruitment Fees and Related Costs: What Migrant Workers from Cambodia, the Lao People’s Democratic Republic, and Myanmar Pay to Work in Thailand.
- . 2020d. Endline Research: Findings on Fishers and Seafood Workers in Thailand.
- . 2021a. “COVID-19 and the World of Work: Updated Estimates and Analysis”, 7th edition, 25 January 2021.
- . 2021b. “Press Release on Lao People’s Democratic Republic Holds Dialogue on Realizing Decent Work for Migration in the Fishing and Seafood Processing Industry”, 10 August 2021.
- . 2021c. Implementation of recommendations from the 3rd to 12th ASEAN Forums on Migrant Labour (AFML).
- . 2022a. “Thailand (July – September 2022)”, TRIANGLE in ASEAN Quarterly Briefing Note.
- . 2022b. “Lao PDR (July – September 2022)”, TRIANGLE in ASEAN Quarterly Briefing Note.
- . 2022c. “Malaysia (January – June 2022)”, TRIANGLE in ASEAN Quarterly Briefing Note.
- . 2023a. “Thailand (October – December 2022)”, TRIANGLE in ASEAN Quarterly Briefing Note.
- . 2023b. Protection in Practice: Challenges and Perceptions of Domestic Workers Accessing Social Protection in Thailand.
- . Forthcoming. Gap Analysis of the Lao Legal Framework for Recruitment of Migrant Workers, Including in the Fishing and Seafood Processing Sectors.
- . n.d. “Safe and Fair: Realizing Women Migrant Workers’ Rights and Opportunities in the ASEAN Region”. https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_632458/lang--en/index.htm.
- ILO and UN Women. 2019. Public Attitudes Towards Migrant Workers in Japan, Malaysia, Singapore and Thailand.
- ILO and United Nations Development Programme (UNDP). 2018. What’s the Incentive? Comparing Regular and Irregular Migrant Work Experiences from the Lao People’s Democratic Republic to Thailand.
- . 2020. “Making Women Migrant Workers Count: Sex Disaggregation of Labour Migration Statistics in ASEAN (2019 Data)”, Spotlight Initiative ILMS Brief – ASEAN 2020.
- IOM (International Organization for Migration). 2015. “Press Release on Rescue Mission for Stranded ‘Slave’ Fishermen Begins on Remote Indonesian Islands”, 10 April 2015.
- . 2020a. Lao People’s Democratic Republic Flow Monitoring Report 2020.
- . 2020b. Lao People’s Democratic Republic Returning Migrants Survey.
- IOM (International Organization for Migration), B+HR Asia (Business and Human Rights Asia), and UNDP (United Nations Development Programme). 2022. “Policy Paper: Solutions to Achieve Fair and Ethical Recruitment and Decent Work of Migrant Workers in Thailand during COVID-19 Recovery”.

- Khemanitthathai, Sirada. 2021. Situation on Migrant Workers and Border Crossing During the Covid-19 Pandemic. Migrant Working Group.
- Lao People's Democratic Republic, Ministry of Justice, Legal Aid Office. N.d. “ຫ້ອງໃຫ້ການບໍລິການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານກົດໝາຍ”.
- Low, Choo Chin. 2021. “Legal Reforms in Protecting Migrant Workers' Welfare in Malaysia: Labour Law and Social Security”. *Austrian Journal of South-East Asian Studies* 14(1): 59–80.
- Migrant Working Group. 2021. The Implementation of Laws and Policies Relevant to Fisher Rights' Protection under the ILO Work in Fishing Convention 2007 (No. 188) in Thailand.
- Ministry of Planning and Investment, Centre for Development Policy Research, UNFPA (United Nations Population Fund), and UNICEF (United Nations Children's Fund). 2021. Impact of COVID-19: Reimagining Gender.
- Moungsookjareoun, Aree and Daniel Kertesz. 2019. “Towards Universal Health Coverage for Migrants in Thailand”. In *Thailand Migration Report 2019*, edited by Benjamin Harkins, 145–155. United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand.
- Musikawong, Sudarat, Aree Jampaklay, Nara Khamkhom, Reena Tadee, Adisorn Kerdmonkol, Leonard Buckles, Suwichai Khachasin, and Anna Engblom. 2021. Working and Employment Conditions in the Agriculture Sector in Thailand: A Survey of Migrants Working on Thai Sugarcane, Rubber, Oil Palm and Maize Farms. ILO.
- Oxfam. 2021. COVID-19 Impacts Assessment: Social-Economic Impact on Returned Migrants in Lao PDR.
- Phaicharoen, Nontarat. 2020. “Study: Migrant Workers in Thailand Face Tough Conditions, Sub-Standard Pay”. *Benar News*, 30 January 2020.
- Prachachat. 2021a. “1”. 21 November 2021.
- . 2021b. “ ”. 13 November 2021.
- Praithongyan, Issariya. 2019. “ ”. *BBC News Thailand*, 15 November 2019.
- Radio Free Asia. 2019. “ແຮງງານປະມົງລາວ ຄ້າງຢູ່ ອິນໂດເນເຊັຽ ຈະຖືກ ສົ່ງກັບບ້ານ”. 31 October 2019.
- Saibouyai, Ampika, Vipunjit Ketunuti, Saranya Chittangwong, and Sally Barber. 2019. “Impact of ASEAN Integration on Women Migrants in Thailand”. In *Thailand Migration Report 2019*, edited by Benjamin Harkins, 145–155. United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand.
- Singdala, Inthavone, Soukkhy Luangvised. 2023. “Recent Changes in Labor Migration Trends and Policies in Lao PDR”. Presented at the 13th ADBI-OECD-ILO Round table on Labour Migration in Asia, 27 June 2023.
- Southichack, Mana, Phothong Siliphong, and Bounmy Inthakesone. 2020. Socio-Economic Impact Assessment of COVID-19 on Lao PDR. UN Lao PDR.
- Sreedharan, Liva. 2022. “Malaysia – Organizing Migrant Domestic Workers: Prospects and Challenges in Times of COVID-19 Crisis”, *Dawn Feminist Discussion Paper No. 38*.
- The Star. 2022. “Thousands of Lao Nationals Illegally Employed in Malaysia, Says Laos Labour Ministry”. 4 June 2022.
- Teeranong, Sakulsri. “Challenges of Labor Migrants to Thailand: Issues of Bilateral Agreements for the Employment of Workers in the Greater Mekong Subregion (GMS)”. *Journal of Population and Social Studies* 28 (Special Issue): S49–S65.
- Thai PBS. 2021. “ ”. 10 June 2021.
- Department of Employment (Thailand). 2022. Migration Statistics.

- Thailand, OIC (Office of the Official Information Commission). n.d.-a. "Workmen's Compensation Fund".
- . n.d.-b. "What Is Social Security Fund" [sic].
- Thai Health. 2017. "Thai Migration Policies: Preference for Labour Import via the MOU Channel". In *Thai Health 2017: Empowering Vulnerable Populations: Creating an Inclusive Society*. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research, Mahidol University.
- Thanabouasy, Phayboune. 2021a. "Thailand Warns of Crackdown on Illegal Migrant Workers". *The Laotian Times*, 18 November 2021.
- . 2021b. "Nearly 500,000 Unemployed in Laos Amid Covid-19 Pandemic". *The Laotian Times*, 5 November 2021.
- UNDESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs). 2020. "International Migrant Stock 2020".
- UNDP (United Nations Development Programme). 2020. *Socio-Economic Impact Assessment of COVID-19 on Lao PDR*.
- United States, USAID (US Agency for International Development). 2021. *USAID/Lao PDR COVID-19 Assessment: Final Report*.
- VNA (Vietnam News Agency). 2021. "Thailand: Migrant Workers from Cambodia, Laos, Myanmar Get Stay Extension". 21 July 2021.
- Von Hase, Inkeri, Michael Stewart-Evans, Valentina Volpe and Katie Kuschminder. 2021. *From Evidence to Action: Tackling Gender-Based Violence Against Migrant Women and Girls*. UN Women.
- Watinee, Kunpeuk, Sataporn Julchoo, Mathudara Phaiyarom, Pigunkaew Sinam, Nareerut Pudpong, Tharani Loganathan, Huso Yi, and Rapeepong Suphanchaimat. 2022. "Access to Healthcare and Social Protection among Migrant Workers in Thailand Before and During COVID-19 Era: A Qualitative Study". *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19: 3083.
- Wong, Eugene. 2022. "Lao Fishermen Return to Malaysia, Despite Risks". *Radio Free Asia*, 15 July 2022.
- Wickramasekara, Piyasiri. 2019. *Effective Return and Reintegration of Migrant Workers with Special Focus on ASEAN Member States*. ILO.
- Wongrasmee, Chonlathorn. 2020. " 3: (?)". *Greenpeace*, 21 May 2020.
- Wongsamuth, Nanchanok. 2020. "Migrant Factory Workers in Thailand Launch Legal Action After Wages Expose". *Reuters*, 22 September 2020.
- Wongveerakan, Winai. 2021. "24 ". *Nation TV*, 11 November 2021.
- World Bank. 2022. "Annual Remittances Data (Updated as of November 2022): Inflows", *World Bank Migration and Remittances Data*. Accessed 1 August 2023.
- Yusriza, Benni. 2020. "The Political Economy of Unfree Labor and the State: An Indonesian Case Study". *Asian and Pacific Migration Journal* 29 (1): 55–78.

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 1. ການສໍາພາດ ຕົວແທນ

ອົງການຈັດຕັ້ງ	ຈຳນວນຜູ້ສໍາພາດ	
	ທັງໝົດ	ແມ່ຍິງ
ສູນຂໍ້ມູນຂ່າວສານສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ	2	1
ອົງການປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ	1	1
ສູນຈັດຫາງານ	1	-
ກົມພັດທະນາສິນເຊີງງານ ແລະ ຈັດຫາງານ	2	-
ທູດແຮງງານ (ສະຖານທູດລາວ ປະຈຳປະເທດໄທ)	1	1
ອົງການແຮງງານສາກົນ	4	2
ເຄືອຄ່າຍສົ່ງເສີມສິດທິແຮງງານ	1	-
ມູນນິທິ ເພື່ອສິດທິມະນຸດ ແລະ ການພັດທະນາ	3	2
ອົງການ Oxfam	1	1
ອົງການ ແສງສະຫວ່າງ	1	1
ອົງການ ບ້ານຈຸດສູມສາກົນ	1	1
ມູນນິທິພັກສະຕີ	3	2
ບໍ ລິສັດຈັດຫາງານ	4	2
ທັງໝົດ	25	14

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 2. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ຢູ່ປະເທດ ໄທ ແຍກຕາມຂະແໜງການ ແລະ ຂະບວນການກົດໝາຍ (ໃນວັນທີ 30 ທັນວາ 2021)

ຂະແໜງການ	ໝວດ 59 ຂອງລາຊະບັນຍັດ (ຂະບວນການ MOU)			ມະຕິກົດໝາຍລັດຖະບານ, 20 ສິງຫາ 2019			ມະຕິກົດໝາຍລັດຖະບານ, 4 ສິງຫາ 2020			ມະຕິກົດໝາຍລັດຖະບານ, 29 ທັນວາ 2020		
	ລວມທັງໝົດ	ຊາຍ	ຍິງ	ລວມທັງໝົດ	ຊາຍ	ຍິງ	ລວມທັງໝົດ	ຊາຍ	ຍິງ	ລວມທັງໝົດ	ຊາຍ	ຍິງ
ລວມທັງໝົດ	116 372	50 638	65 734	36 694	15 159	21 535	12 764	5 690	7 074	47 373	20 140	27 233
ກ. ກະສິກຳ, ລ່າສັດ ແລະ ປ່າໄມ້	12 997	7 198	5 799	7 471	3 901	3 570	1 663	953	710	8 573	4 777	3 796
ກົດຈະກຳປູກຝັງ ແລະ ລ້ຽງສັດ	12 997	7 198	5 799	7 471	3 901	3 570	1 663	953	710	8 573	4 777	3 796
ຂ. ປະມົງ	887	629	258	527	482	45	125	79	46	90	80	10
ກົດຈະກຳປະມົງ	887	629	258	527	482	45	125	79	46	90	80	10
ຄ. ບໍ່ແຮ່ ແລະ ຫີນ	46	32	14	19	18	1	4	1	3	27	20	7
ກົດຈະກຳບໍ່ແຮ່ ແລະ ຫີນ	46	32	14	19	18	1	4	1	3	27	20	7
ງ. ການຜະລິດ	25 107	12 550	12 557	6 491	3 104	3 387	2 882	1 420	1 462	6 599	3 410	3 189
ກົດຈະກຳສືບຕໍ່ປະມົງທາງນ້ຳ	147	71	76	116	47	69	12	3	9	64	27	37
ກົດຈະກຳສືບຕໍ່ປູກຝັງ	6 927	3 666	3 261	1 388	749	639	808	415	393	1 731	985	746
ກົດຈະກຳສືບຕໍ່ລ້ຽງສັດ	2 134	1 104	1 030	324	164	160	178	92	86	436	247	189
ກົດຈະກຳແປຮູບສັດທະເລ	245	119	126	114	39	75	10	5	5	87	36	51
ກົດຈະກຳຮີໂຊເຄິນ	975	580	395	318	179	139	122	69	53	535	308	227
ກົດຈະກຳຜະລິດ ແລະ ຜະລິດຕະພັນກ່ຽວກັບດິນ	126	68	58	42	22	20	7	4	3	48	28	20

ຂະແໜງການ	ໝວດ 59 ຂອງລາຊະບັນຍັດ (ຂະບວນການ MOU)			ມະຕິຕົກລົງລັດຖະບານ, 20 ສິງຫາ 2019			ມະຕິຕົກລົງລັດຖະບານ, 4 ສິງຫາ 2020			ມະຕິຕົກລົງລັດຖະບານ, 29 ທັນວາ 2020		
	ລວມທັງໝົດ	ຊາຍ	ຍິງ	ລວມທັງໝົດ	ຊາຍ	ຍິງ	ລວມທັງໝົດ	ຊາຍ	ຍິງ	ລວມທັງໝົດ	ຊາຍ	ຍິງ
ກົດຈະກຳຜະລິດ ຫຼື ຈຳໜ່າຍອຸປະກອນກໍ່ສ້າງ	1 560	977	583	426	260	166	272	164	108	565	373	192
ກົດຈະກຳແປຮູບຫີນ	68	36	32	78	39	39	13	7	6	48	22	26
ກົດຈະກຳຜະລິດ ຫຼື ຈຳໜ່າຍເສື້ອຜ້າສຳເລັດຮູບ	6 539	2 599	3 940	2 221	874	1 347	746	287	459	1 726	691	1 035
ກົດຈະກຳຜະລິດ ຫຼື ຈຳໜ່າຍພຣາດສະຕິກ	3 971	2 018	1 953	862	420	442	442	230	212	860	447	413
ກົດຈະກຳຜະລິດ ຫຼື ຈຳໜ່າຍເຈ້ຍ	727	388	339	260	119	141	89	48	41	215	92	123
ກົດຈະກຳຜະລິດ ຫຼື ຈຳໜ່າຍເຄື່ອງໃຊ້ໄຟຟ້າ	1 688	924	764	342	192	150	183	96	87	284	154	130
ຈ. ກໍ່ສ້າງ	7 695	4 638	3 057	2 463	1 382	1 081	1 011	578	433	3 437	2 052	1 385
ກົດຈະກຳກໍ່ສ້າງ	7 695	4 638	3 057	2 463	1 382	1 081	1 011	578	433	3 437	2 052	1 385
ສ. ຂາຍຍົກ ແລະ ຂາຍຍ່ອຍ, ສ້ອມແປງລົດໃຫຍ່ ແລະ ລົດຈັກ	37 458	15 706	21 752	9 460	3 761	5 699	3 876	1 652	2 224	16 617	6 394	10 223
ກົດຈະກຳຜະລິດ ແລະ ຈຳໜ່າຍໂລຫະ	4 056	2 604	1 452	1 183	700	483	491	308	183	1 030	653	377
ກົດຈະກຳຜະລິດ ແລະ ຈຳໜ່າຍອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ	26 996	10 105	16 891	5 560	1 872	3 688	2 635	988	1 647	11 660	3 964	7 696
ກົດຈະກຳຂາຍຍົກ ແລະ ຂາຍຍ່ອຍ, ຮ້ານຄ້າຕ່າງໆ ໃນຕະຫຼາດ	6 406	2 997	3 409	2 717	1 189	1 528	750	356	394	3 927	1 777	2 150
ຊ. ຂົນສົ່ງ, ສາງສິນຄ້າ ແລະ ຂົນສົ່ງສິນຄ້າ	453	315	138	126	84	42	44	35	9	178	117	61
ກົດຈະກຳສາງສິນຄ້າ ແລະ ຂົນສົ່ງທາງບົກ ແລະ ທາງນໍ້າ	453	315	138	126	84	42	44	35	9	178	117	61
ຍ. ບໍລິການອະສັງຫາລິມະຊັບ, ບໍລິການເຊົ່າ ແລະ ທຸລະກິດ	3 511	2 112	1 399	828	506	322	380	221	159	1 376	862	514
ກົດຈະກຳສ້ອມແປງລົດໃຫຍ່, ລ້າງລົດ	1 502	979	523	460	295	165	149	100	49	959	637	322
ກົດຈະກຳປ້ານ້ຳມັນ	2 009	1 133	876	368	211	157	231	121	110	417	225	192

ຂະແໜງການ	ໝວດ 59 ຂອງລາຊະບັນຍັດ (ຂະບວນການ MOU)			ມະຕິຕົກລົງລັດຖະບານ, 20 ສິງຫາ 2019			ມະຕິຕົກລົງລັດຖະບານ, 4 ສິງຫາ 2020			ມະຕິຕົກລົງລັດຖະບານ, 29 ທັນວາ 2020		
	ລວມທັງໝົດ	ຊາຍ	ຍິງ	ລວມທັງໝົດ	ຊາຍ	ຍິງ	ລວມທັງໝົດ	ຊາຍ	ຍິງ	ລວມທັງໝົດ	ຊາຍ	ຍິງ
ດ. ບໍລິການສາທາລະນະສຸກ ແລະ ວຽກສັງຄົມ	1 502	979	523	460	295	165	149	100	49	959	637	322
ກິດຈະກຳການສຶກສາ, ມູນນິທິ, ສະມາຄົມ ແລະ ສູນພະບານ	322	93	229	49	24	25	22	8	14	47	19	28
ຕ. ການບໍລິການເພື່ອຊຸມຊົນ ແລະ ບໍລິການສ່ວນ ບຸກຄົນອື່ນໆ	13 287	5 837	7 450	2 804	1 208	1 596	1 211	573	638	3 863	1 776	2 087
ກິດຈະກຳບໍລິການ, ຍົກເວັ້ນກິດຈະກຳກໍ່ສ້າງ	13 287	5 837	7 450	2 804	1 208	1 596	1 211	573	638	3 863	1 776	2 087
ຖ. ແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ	14 609	1 528	13 081	6 456	689	5 767	1 546	170	1 376	6 566	633	5 933
ວຽກຄົວເຮືອນ	14 609	1 528	13 081	6 456	689	5 767	1 546	170	1 376	6 566	633	5 933

ແຫຼ່ງ: ກະຊວງແຮງງານ, ກົມຈັດຫາງານ, ຫ້ອງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານຕ່າງດ້າວ ປະເທດໄທ ປີ 2021.

ເສັ້ນທາງທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ: ຮູບແບບການເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວຕໍ່ການບໍລິການ

ການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໃນສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ນັບມື້ນັບມີໂຄງສ້າງ ແລະ ເປັນທາງການຫຼາຍຂຶ້ນ. ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ແລະ ປະເທດປາຍທາງ ໄດ້ຮັບຮອງເອົາກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍໃໝ່ໆທີ່ພົວພັນກັບການເຄື່ອນໄຫວຂອງແຮງງານ ແລະ ການປົກປ້ອງແຮງງານ. ໄດ້ມີການສ້າງ ແລະ ປັບປຸງບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໃຫ້ທັນກັບສະພາບການ. ໄດ້ສ້າງຕັ້ງພື້ນຖານໂຄງລ່າງການເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍຜ່ານການບໍລິການຈັດຫາງານຂອງບໍລິສັດຈັດຫາງານເອກະຊົນ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກອບການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍ ຍັງເປັນສິ່ງທ້າທາຍອັນໃຫຍ່ຫຼວງ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດຫຼາຍອັນຢູ່ໃນກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການໃໝ່ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. ແຮງງານລາວສ່ວນໃຫຍ່ ຍັງສືບຕໍ່ເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກຜ່ານຊ່ອງທາງທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ ຍ້ອນລະບົບການເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກແບບຖືກຕ້ອງມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສູງ, ໃຊ້ເວລາດົນ ແລະ ສັບຊ້ອນ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍບໍ່ມີແຮງຈູງໃຈທີ່ຈະນຳໃຊ້ຂະບວນການ ແລະ ຂັ້ນຕອນການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ເປັນທາງການທີ່ມີຢູ່.

ຍັງບໍ່ສາມາດຮັບປະກັນຜົນໄດ້ຮັບຈາກປະສົບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານເຫຼົ່ານີ້ ໃນສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ເນື່ອງຈາກຍັງມີການລະເມີດສິດແຮງງານ ໃນອັດຕາສູງ ຕໍ່ກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຊ່ວຍເຫຼືອຍັງມີໜ້ອຍ. ການປົກປ້ອງດ້ານແຮງແລະ ສັງຄົມ ຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດຕໍ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວ ເຊິ່ງນັ້ນໝາຍຄວາມວ່າ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ຍັງມີຄວາມສ່ຽງ - ເຊິ່ງຫຼາຍຄົນຍັງຄົງປະສົບກັບການຖືກສະແຫວງຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ການລະເມີດ.

ເນື່ອງຈາກວ່າການສຳຫຼວດກ່ຽວກັບສະພາບຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລາວແມ່ນມີໜ້ອຍຫຼາຍ ເມື່ອສົມທຽບກັບປະຊາກອນເຄື່ອນຍ້າຍໃນອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້, ການສຶກສາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນໃນຄັ້ງນີ້ ຊ່ວຍຕື່ມຂໍ້ມູນໃສ່ຊ່ອງຫວ່າງຄວາມຮູ້ອັນສຳຄັນກ່ຽວກັບຮູບແບບການເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕໍ່ການບໍລິການ. ບົດສຶກສາ ໄດ້ນຳສະເໜີຜົນຂອງການສຶກສາ ແລະ ໃຫ້ຄຳແນະນຳອັນລ້ຳຄ່າ ເຊິ່ງສາມາດເອົາໄປນຳໃຊ້ເພື່ອປັບປຸງກອບນະໂຍບາຍ ແລະ ລະບົບການບໍລິການ - ເປັນການເພີ່ມໂອກາດເພື່ອການເຄື່ອນຍ້າຍແບບປອດໄພ ຢູ່ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ.

Supported by



Funded by
the European Union

ສຳນັກງານອົງການແຮງງານສາກົນ ປະຈຳພາກພື້ນ ອາຊີ ແລະ ປາຊີຟິກ

ອາຄານສະຫະປະຊາຊາດ

ຖະໜົນ ຣາດສະດຳເນີນນອກ

ກຸງເທບ 10200, ປະເທດໄທ

ໂທ: +662 288 1234

ແຟັກ: +662 280 1735

ອີເມວ: BANGKOK@ilo.org

ເວັບ: ilo.org/asiapacific

