

ຂໍ້ແນະນຳຂອງອາຊຽນ  
ກ່ຽວກັບການກັບຄືນປະເທດ  
ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ  
ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ



ວິໄສທັດໜຶ່ງດຽວ  
ເອກະລັກໜຶ່ງດຽວ  
ປະຊາຄົມໜຶ່ງດຽວ



ຂໍ້ແນະນຳຂອງອາຊຽນ  
ກ່ຽວກັບການກັບຄືນປະເທດ  
ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ  
ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ກອງເລຂາອາຊຽນ

ຈາກາຕາ

ບັນດາປະເທດສະມາຊິກປະຊາຄົມອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້  
(ອາຊຽນ) ໄດ້ຮັບ ບັນທຶກສຳນັກ ງຕຣຳ ໃນ ວັນ ທີ 8 ສິງຫາ 1967.  
ປະເທດ ສະມາຊິກ ລວມ ມີ: ບຣູໄນ ດາຣ ສະລາ , ກາ ບາເລຍ,  
ອິນໂດເນເຊຍ, ສປປ ລາວ, ມາເລເຊຍ, ມຽນມາ, ຝີລິບປິນ, ສິງກະໂປ,  
ໄທ ແລະ ສສ ຫວຽດນາມ.

ກອງເລຂາອາຊຽນ ປະຈາ ຍໍ ຈາກາຕາ ປະເທດອິນໂດເນເຊຍ.

ຕິດຕໍ່ພົວພັນ :

ກອງເລຂາອາຊຽນ

Community Relations Division (CRD)

70A Jalan Sisingamangaraja

Jakarta 12110, Indonesia

Phone: (62 21) 724-3372, 726-2991

Fax: (62 21) 739-8234, 724-3504

E-mail: public@asean.org

Catalogue-in Publication Data

ຂໍ້ ນະນາຂອງອາຊຽນ ກຸ່ມ ວ ກັບ ການກັບ ຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບ ຄືນສູ່  
ສັງຄົມ

ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຍຸ່ມຍຸ້ງ ະສິດທິພົນ

ຈາກາຕາ, ກອງເລຂາອາຊຽນ, ພະຈ ກ 2021

331.544

1. ອາຊຽນ – ແຮງງານ – ຂໍ້ ນະນາ

2. ການມີ – ການປົກ ປ້ອງ – ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຍຸ່ມຍຸ້ງ  
ງຽບຮັດງາມທາ

ISBN 978-623-6945-48-3

ISBN 978-623-6945-48-3



ອາຊຽນ: ປະຊາຄົມແຫ່ງໂອກາດສໍາລັບພົດທຸກຄົນ

ຂໍ້ຄວາມໃນສິ່ງພິມນີ້ອາດຈະສາມາດອ້າງອີງເຖິງ ຫຼື ພິມຄືນໄດ້, ໂດຍໃຫ້ການລະບຸເຖິງຊື່ ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ ແລະ ສໍາເນົາເອກະສານທີ່ຈະພິມຄືນສິ່ງໃຫ້ພະແນກພົວພັນປະຊາຄົມ (CRD) ຂອງກອງເລຂາອາຊຽນ, ປະຈໍາ ຈາກາຕາ.

ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປກ່ຽວກັບອາຊຽນທາງອອນລາຍທີ່ເວບໄຊທ໌ອາຊຽນ: [www.asean.org](http://www.asean.org)  
ປະຊາຄົມບັນດາປະເທດອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້ (ອາຊຽນ) 2020.

ສະຫງວນລິຂະສິດ



ຂໍ້ແນະນໍາຂອງອາຊຽນ ຕໍ່ກັບການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຢ່າງມີປະສິດຕິຜົນໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກໂຄງການສາມລ່ຽມ ໃນອາຊຽນ, ໂດຍການຮ່ວມມື ລະຫວ່າງ ອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO), ກົມຮ່ວມມືການຕ່າງປະເທດ ແລະ ການຄ້າ ລັດຖະບານ ອົດສະຕາລີ (DFAT) ແລະ ອົງການຮ່ວມມືສາກົນ ລັດຖະບານ ປະເທດການາດາ (GAC). ບັນດາທັດສະນະທີ່ສະແດງອອກໃນສິ່ງພິມນີ້ອາດ ຈະບໍ່ແມ່ນ ທັດສະ ນະຂອງ ILO, ຫຼື ລັດຖະບານອົດສະຕາລີ ຫຼື ການາດາ.

# ສາລະບານ

I.	ພາກສະເໜີ.....	1
II.	ຈຸດປະສົງຂອງຂໍ້ແນະນຳ .....	5
III.	ຜູ້ນຳໃຊ້ ແລະ ພາກສ່ວນຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ .....	6
IV.	ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ ແລະ ບົດອ້າງອີງຂອງຂໍ້ແນະນຳຂອງອາຊຽນ .....	6
V.	ຫລັກການທົດຊີ້ນຳທົ່ວໄປ .....	9
	VI.1. ສິດທິພື້ນຖານ .....	10
	VI.2. ຫລັກການ ໃນການປະຕິບັດທີ່ຍຸຕິທຳ .....	12
	VI.3. ການຮັບຮູ້ຄວາມແຕກຕ່າງຂອງແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດແລະຄວາມຕ້ອງການຂອງເຂົາເຈົ້າ .....	13
	VI.7. ຄວາມໂປ່ງໃສແລະກຽດສັກສີ.....	16
	VI.8. ການເປັນຕົວແທນກະບອກສຽງຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ .....	16
	VI.9. ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຫລາຍພາກສ່ວນ .....	17
	VI.10. ລັກການຂອງການແບ່ງຄວາມຮັບຜິດຊອບຮ່ວມກັນລະຫວ່າງປະເທດສົ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບ .....	17
	VI.11. ຫລັກຖານ .....	18
VI.	<b>ຂໍ້ແນະນຳຂອງອາຊຽນ ສຳລັບ ການກັບຄືນປະເທດ ແລະການກັບຄືນສູ່ສູ່ງົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຢ່າງມີປະສິດທິພາບ .....</b>	<b>19</b>
	VI.1. ກອບລະບຽບຫລັກການ.....	19
	VI.1.1 ການສ້າງ ແລະ ປັບປຸງກອບກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍລວມ ແລະ ກົນໄກ ການຈັດຕັ້ງຂອງສະຖາບັນ .....	19
	VI.1.2 ຂັ້ນຕອນການກັບຄືນປະເທດ: ຂັ້ນຕອນສຳລັບການກັບຄືນປະເທດຢ່າງມີປະສິດທິຜົນຈາກຈຸດຢືນຂອງປະເທດສົ່ງ .....	21
	VI.1.3 ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະຖານຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດ ...	22
	VI.1.4 ການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ	

VI.2.	ການຜັບຄືນສູ່ເສດຖະກິດ .....	25
VI.3.	ການກັບຄືນເຂົ້າສູ່ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳ .....	28
<b>VII.</b>	<b>ຍຸດທະສາດທີ່ເອື້ອອຳນວຍ ແລະ ສະໜັບສະໜູນເພື່ອ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຢ່າງປະສົບຜົນສຳເລັດ .....</b>	<b>30</b>
VII.1.	ສະພາບແວດລ້ອມທາງເສດຖະກິດ, ການເມືອງແລະ ສັງຄົມໂດຍລວມ .....	30
VII.2.	ຂະບວນການກ່ອນການອອກເດີນທາງ .....	30
VII.3.	ຫຼັງຈາກການເດີນທາງມາເຖິງ ແລະ ໃນໄລຍະເຮັດວຽກຢູ່ ຕ່າງປະເທດ ...	31
<b>VIII.</b>	<b>ການສ້າງຄວາມອາດສາມາດໃຫ້ແກ່ອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະຄູ່ຮ່ວມງານໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ .....</b>	<b>35</b>
<b>IX.</b>	<b>ການລະດົມທຶນສຳລັບການກັບຄືນເຂົ້າສູ່ສັງຄົມ .....</b>	<b>37</b>
<b>X.</b>	<b>ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ການຕິດຕາມ ແລະ ການປະເມີນ ຂໍ້ ແນະນຳອາຊຽນ .....</b>	<b>39</b>
	<b>ເອກະສານຊ້ອນຫ້າຍ1: ການອະທິບາຍຄຳສັບສຳຄັນພ້ອມດ້ວຍຄຳນິຍາມ .....</b>	<b>41</b>
	<b>ເອກະສານຊ້ອນຫ້າຍ 2: ລາຍຊື່ຫຍໍ້ຂອງການປະຕິບັດໃນອາຊຽນ ແລະ ສາກົນ .....</b>	<b>50</b>

## ຄຳຫຍໍ້

ACMW	ຄະນະກຳມະການອາຊຽນ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຖະແຫຼງການອາຊຽນວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງແລະສິ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ
ACTIP	ສົນທິສັນຍາອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍການຕ້ານການຄ້າມະນຸດໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ
AFML	ກອງປະຊຸມແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍອາຊຽນ
ASEAN	ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້
ASEAN Consensus	ເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນຂອງອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ ສິ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ 2017
Cebu Declaration	ຖະແຫຼງການ ວ່າດ້ວຍ ການປົກປ້ອງ ແລະ ການສິ່ງເສີມສິດ ທີ່ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ປີ 2007
CEDAW	ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບແບບຂອງການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ
GCM	ຂໍ້ຕົກລົງສາກົນວ່າດ້ວຍການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ, ເປັນລະບຽບ ແລະ ຖືກຕ້ອງ
ICRMW	ສົນທິສັນຍາສາກົນວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທຸກຄົນແລະສະມາຊິກໃນຄອບຄົວຂອງ ເຂົາເຈົ້າ
ILO	ອົງການ ແຮງງານສາກົນ
SDGs	ເປົ້າໝາຍພັດທະນາແບບຍືນຍົງ
UN	ອົງການສະຫະປະຊາຊາດ

# I. ພາກສະເໜີ

## ພາບລວມ

1. ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້ (ອາຊຽນ) ເປັນຕົວແທນໃຫ້ແກ່ຕະຫລາດແຮງງານໃນພາກພື້ນ ເຊິ່ງມີແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈຳນວນຫຼາຍລ້ານຄົນເຄື່ອນຍ້າຍພາຍໃນພາກພື້ນ ແລະ ອື່ນໆ. ແຮງງານສ່ວນໃຫຍ່ທີ່ເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນແຮງງານທີ່ມີສິນຄ້າກັດ; ແລະ ເປັນແຮງງານເຮັດວຽກຊົດຄວາມຕາມສັນຍາແຮງງານໄລຍະສັ້ນ. ດັ່ງນັ້ນ ຈິ່ງເຫັນໄດ້ວ່າການເຄື່ອນຍ້າຍກັບຄືນຂອງແຮງງານຈາກປະເທດຕົ້ນທາງໃນແຕ່ລະປີກໍມີຈຳນວນຫຼາຍພໍສົມຄວນ. ດັ່ງນັ້ນ ການທີ່ບໍ່ມີແຜນການບໍລິການສະນັບສະໜູນທີ່ທັດກຸມແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດອາດຈະປະສົບກັບສິ່ງທ້າທາຍຕ່າງໆໃນການກັບຄືນເຂົ້າສູ່ສັງຄົມໃນຊຸມຊົນບ້ານຂອງພວກເຂົາ, ພົບບັນຫາໃນການຮັບມືກັບສິ່ງທ້າທາຍດ້ານຈິດຕະສາດ, ຊອກໂອກາດໃນການດຳລົງຊີວິດແບບຍືນຍົງ, ຫຼື ການເຂົ້າຫາຕະຫຼາດແຮງງານ. ການຂາດນະໂຍບາຍ ແລະ ທາງເລືອກໃນການກັບຄືນເຂົ້າສູ່ສັງຄົມຢ່າງພຽງພໍເຮັດໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ຊຸມຊົນ ແລະ ສັງຄົມຂອງພວກເຂົາທັງໝົດມີຄວາມເສຍຫາຍ.

1.1. ຂໍ້ແນະນຳຂອງອາຊຽນແມ່ນເຄື່ອງມືໜຶ່ງທີ່ໄດ້ໄດ້ລວມເອົາຄຳພັນສັນຍາຂອງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນຕໍ່ກັບການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບຄືນ ເຂົ້າສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ເຄື່ອງມືເຫຼົ່ານີ້ຕົ້ນຕໍ ແມ່ນເລັ່ງໃສ່ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງປະເທດສົ່ງ.

1.2. **ມາດຕາ 13** ຂອງຖະແຫຼງການອາຊຽນວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍປີ 2007 (ຕໍ່ໄປນີ້ເອີ້ນວ່າ "ຖະແຫຼງການ ເຊບູ") ໃຫ້ຄຳພັນສັນຍາວ່າປະເທດສົ່ງຈະ:

“ກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ຂັ້ນຕອນຕ່າງໆເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກດ້ານຕ່າງໆໃຫ້ແກ່ການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງແຮ



ງງານ, ລວມທັງການຈັດຫາງານ, ການກະກຽມກ່ອນ ເດີນທາງໄປເຮັດວຽກອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດແລະການປົກປ້ອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນເວລາຢູ່ຕ່າງປະເທດ ພ້ອມທັງການສົ່ງກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບຄືນເຂົ້າສູ່ສັງຄົມຢູ່ປະເທດຕົ້ນທາງ.”

**ມາດຕາ 16** ຂອງຖະແຫຼງການເຊບູໃຫ້ຄຳພັນສັນຍາວ່າອາຊຽນຈະ: “ສ້າງ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ແຜນງານການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຢູ່ໃນປະເທດສົ່ງຂອງພວກເຂົາ.”

1.3. **ມາດຕາ 26** ຂອງເອກະສານທີ່ ເປັນເອກະສັນຂອງ ອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (ຕໍ່ໄປນີ້ເອີ້ນວ່າ "ຄວາມເປັນເອກະສັນຂອງອາຊຽນ") ໄດ້ລະບຸວ່າ:

“ປະເທດສົ່ງຈະສ້າງແຜນງານການກັບຄືນເຂົ້າສູ່ສັງຄົມ ຢ່າງຮອບດ້ານສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ ພ້ອມທັງແຜນງານການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ ໂດຍຄຳນຶງເຖິງທັກສະສີມືທີ່ເຂົາເຈົ້າໄດ້ຮັບໃນເວລາເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ.”

ນອກຈາກນັ້ນ, **ມາດຕາ 28** ຂອງເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນຂອງອາຊຽນໄດ້ລະບຸວ່າ:

“ປະເທດສົ່ງຈະຮັບປະກັນວ່າແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດຈະມີສິດໃນການສ້າງຕັ້ງສະມາຄົມ, ເຂົ້າຮ່ວມໃນການສ້າງນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານທີ່ຕິດພັນກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ແລະ ການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການ ສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ກັບຄືນປະເທດ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ ບົນພື້ນ

ຖານກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດຂອງ  
ປະເທດສິ່ງ."

2. ກອງປະຊຸມອາຊຽນ ກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (AFML) ສ່ວນ  
ໃຫ່ຍຈະມີຂໍ້ແນະນຳກ່ຽວກັບບັນຫາແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍສະ  
ເພາະກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ 4, ໄດ້ມີຂໍ້ສະເໜີແນະຫຼາຍຢ່າງ ກ່ຽວກັບ  
ບັນຫາ ການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງ  
ງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ກອງປະຊຸມແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຄັ້ງທີ4 (ຈັດຂຶ້ນ  
ໃນວັນທີ 24-25 ຕຸລາ 2011 ທີ່ ເກາະບາຫລີ, ປະເທດ  
ອິນໂດເນເຊຍ) ກອງປະຊຸມໄດ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການກຳນົດ  
"ຂໍ້ແນະນຳຂອງອາຊຽນກ່ຽວກັບການກັບຄືນປະເທດ ແລະ  
ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ ຢ່າງມີປະສິດຕິຜົນ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ"  
(ຂໍ້ແນະນຳ AFML ຄັ້ງທີ່14)
3. ຂໍ້ສະເໜີແນະຂອງກອງປະຊຸມແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຄັ້ງທີ 4 ໄດ້ຮັບ  
ການຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂດຍແມ່ນໂຄງ  
ການຂອງປະເທດ ອິນໂດເນເຊຍ ເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບ ຊຶ່ງເປັນໂຄງ  
ການໜຶ່ງທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ແຜນງານຂອງຄະນະກຳມະການອາຊຽນຕໍ່ກັບກ  
ານຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຖະແຫຼງການອາຊຽນວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງແລະສົ່  
ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (ACMW) ສຳລັບ 2016-  
2020. ກອງປະຊຸມອາຊຽນປຶກສາຫາລື ກ່ຽວກັບແຜນງານການ  
ກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນໄດ້ຈັດຂຶ້ນຢູ່ປະເທດອິ  
ນໂດເນເຊຍ ໃນລະຫວ່າງວັນທີ 27-28 ສິງຫາ 2019 ທີ່ ໂຍກາ  
ລາຕາ<sup>1</sup> ເພື່ອປຶກສາຫາລື ຮ່າງ ຂໍ້ແນະນຳ ຂອງອາຊຽນ ກ່ຽວກັບ  
ການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຢ່າງຮອບດ້ານ  
ສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຊຶ່ງ. ຮ່າງຂໍ້ແນະນຳຂອງອາຊຽນ  
ແມ່ນໄດ້ຮັບການທົບທວນ ແລະ ເອກະພາບກັນ ໂດຍແມ່ນ  
ຜູ້ແທນເຂົ້າ ຮ່ວມກອງປະຊຸມຈາກ 10 ປະເທດອາຊຽນທີ່ມາຈາກ  
ລັດຖະບານ, ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າ  
ຈາກຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ.

4. ກະຊວງແຮງງານ ປະເທດອິນໂດເນເຊຍ ແລະ ອົງການແຮງງານສາກົນ(ILO)ໄດ້ຮັບຮອງຂໍ້ແນະນຳ ກ່ຽວກັບການສ້າງຂໍ້ແນະນຳຂອງອາຊຽນສຳລັບການກັບຄືນທີ່ພື້ນຄົງ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຢ່າງຮອບດ້ານທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີໃນກອງປະຊຸມຢູ່ປະເທດອິນໂດເນເຊຍ ໃນລະຫວ່າງວັນທີ 27-28 ສິງຫາ 2019 ທີ່ໂຢກາລາຕາ. ຮ່າງຂໍ້ແນະນຳຂອງອາຊຽນໄດ້ຮັບການປັບປຸງບົນພື້ນຖານຄຳຄິດເຫັນຂອງຜູ້ແທນເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມຈາກ 10 ປະເທດອາຊຽນທີ່ມາຈາກ ລັດຖະບານ, ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ອົງການ ຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ.
5. ຂໍ້ແນະນຳຂອງ ອາຊຽນສະບັບນີ້ ສຸມໃສ່ບັນດາຫຼັກການຕົ້ນຕໍ, ຄຳໝັ້ນສັນຍາທີ່ສາມາດນຳມາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້ ແລະ ບົດຮຽນການປະຕິບັດທີ່ດີກ່ຽວກັບການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ຂໍ້ແນະນຳຂອງອາຊຽນ ນີ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນ ຈາກເອກະສານບົດລາຍງານ “ການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໂດຍສະເພາະແນໃສ່ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນເປັນພິເສດ” ທີ່ໄດ້ແຈກຢາຍເຜີຍແຜ່ໃນກອງ ປະຊຸມທີ່ໄດ້ກ່າວຂ້າງເທິງນັ້ນ.

## II. ຈຸດປະສົງຂອງຂໍ້ແນະນຳ

### 7. ຈຸດປະສົງຂອງຂໍ້ແນະນຳຂອງອາຊຽນ ມີດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້

- 6.1. ແນະນຳຫຼັກການເພື່ອເປັນທິດທາງໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃຫ້ແກ່ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນໂດຍສະເພາະນະໂຍບາຍ, ກົນໄກຂອງສະຖາບັນ, ແຜນງານ ແລະ ການບໍລິການທີ່ຈຳເປັນເພື່ອຮັບປະກັນການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ໝັ້ນຄົງ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນ ໂດຍສອດຄ່ອງຕາມມາດຕະຖານສາກົນ, ອົງການແຮງງານສາກົນ, ແລະ ຫຼັກການຄວາມເປັນເອກະສັນຂອງອາຊຽນທີ່ຂຶ້ນກັບກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ;
- 6.2. ເປັນທິດທາງໃຫ້ແກ່ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ແລະ ທຸກພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນການສະເໜີນະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນ ການປະຕິບັດງານການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມທີ່ໝັ້ນຄົງ ແລະ ຮອບດ້ານແບບໃນລະດັບຊາດ, ສອງຝ່າຍ ແລະ ພາກພື້ນ;
- 6.3. ເພີ່ມທະວີການຮ່ວມມືລະຫວ່າງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນທາງດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ຍຸດທະສາດ ກ່ຽວກັບການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ;
- 6.4. ສືບຕໍ່ຊຸກຍູ້ລັດຖະບານ, ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ໄຊແຮງງານ, ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ, ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ ແລະ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ ໃຫ້ນຳເອົາຂໍ້ແນະນຳຂອງອາຊຽນນີ້ໄປຜັນຂະຫຍາຍເຂົ້າໃນວຽກງານການຊ່ວຍເຫລືອການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງ

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

### III. ຜູ້ນຳໃຊ້ ແລະ ພາກສ່ວນຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

7. ຂໍ້ແນະນຳຂອງອາຊຽນດັ່ງກ່າວມີຈຸດປະສົງເພື່ອໃຫ້ເປັນຫຼັກການທົດທາງໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃຫ້ແກ່ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງທາງດ້ານການຊ່ວຍເຫຼືອການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ, ໂດຍສະເພາະ:
- ລັດຖະບານຂອງປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນໃນຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ;
  - ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ,
  - ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າ ຜູ້ອອກແຮງງານ,
  - ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄອບຄົວຂອງພວກເຂົາ;
  - ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ;
  - ບໍລິສັດຈັດຫາງານ;
  - ພາກເອກະຊົນ(ລວມທັງ ວິສະຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ຂະໜາດກາງ) ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຢູ່ບັນດາປະເທດສ່ຽງ ແລະ ປະເທດຮັບ;
  - ການສົນທະນາແລກປ່ຽນກັບຄູ່ຮ່ວມງານອາຊຽນ; ແລະ
  - ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ (ຕົວຢ່າງ ຜູ້ໃຫ້ທຶນ).

### IV. ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ ແລະ ບົດອ້າງອີງຂອງຂໍ້ແນະນຳຂອງອາຊຽນ

8. ເອກະສານ ແລະ ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຕໍ່ໄປນີ້ຖືວ່າເປັນປະໂຫຍດ ໂດຍສະເພາະໃນການຮ່າງເນື້ອໃນຂໍ້ແນະນຳຂອງອາຊຽນ, ການອ້າງອີງ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

8.1. ເອກະສານ ຂອງອາຊຽນ:

- ຖະແຫຼງການອາຊຽນວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ ສິ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ປີ2007(ຖະແຫຼງການເຊບູ);
- ເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນຂອງອາຊຽນວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ ສິ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ປີ2017 (ຄວາມເປັນເອກະສັນ ຂອງອາ ຊຽນ);
- ຖະແຫຼງການອາຊຽນວ່າດ້ວຍການເພີ່ມທະວີການປົກປ້ອງສັງຄົມ, ກອບວຽກ ແລະ ແຜນປະຕິບັດງານພາກພື້ນ;
- ສົນທິສັນຍາອາຊຽນວ່າດ້ວຍການຕ້ານການຄ້າມະນຸດ ໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ;
- ຖະແຫຼງການສິດທິມະນຸດອາຊຽນ;
- ກົດບັດອາຊຽນ;
- ວິໄສທັດປະຊາຄົມອາຊຽນ 2025;
- ຂໍ້ແນະນຳອາຊຽນກ່ຽວກັບຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງທຸລະກິດຕໍ່ສັງຄົມໃນວຽກງານແຮງງານ;
- ຂໍ້ສະເໜີແນະຂອງກອງປະຊຸມອາຊຽນກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (AFML).

8.2. ເອກະສານດ້ານສິດທິມະນຸດຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ແລະ ອົງການແຮງງານສາກົນ ສະເພາະ ຕິດພັນກັບແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍມີດັ່ງນີ້:

- ຖະແຫຼງການສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ;
- ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບແບບຂອງການຈຳແນກກຕໍ່ແມ່ຍິງ (CEDAW);
- ສົນທິສັນຍາສາກົນວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທຸກຄົນ ແລະ ສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ ຂອງ ພວກເຂົາ (ICRMW);
- ມາດຕະຖານແຮງງານຫຼັກຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສິດເສລີພາບໃນການສ້າງຕັ້ງສະມາຄົມ,

ປາດສະຈາກການບັງຄັບໃຊ້ແຮງງານ, ການໃຊ້ແຮງງານ  
ເດັກ ແລະ ການຈຳແນກ.

8.3. ມາດຕະຖານແຮງງານຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ

ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ກອບວຽກທີ່ບໍ່ມີ ຂໍ້ຜູກພັນ:

- ສົນທິສັນຍາ ອົງການແຮງງານສາກົນ ວ່າດ້ວຍການ  
ເຄື່ອນຍ້າຍເພື່ອການມີວຽກເຮັດງານທຳ, ເລກທີ 97, ປີ  
1949;
- ສົນທິສັນຍາ ອົງການແຮງງານສາກົນ ວ່າດ້ວຍແຮງງານ  
ເຄື່ອນຍ້າຍ ເລກທີ143 , ປີ 1975;
- ສົນທິສັນຍາ ອົງການແຮງງານສາກົນ ວ່າດ້ວຍບໍລິສັດ  
ຈັດຫາງານ ເລກທີ181, ປີ 1997;
- ສົນທິສັນຍາອົງການແຮງງານສາກົນ ວ່າດ້ວຍແຮງງານທີ່  
ເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ, ເລກທີ 189, ປີ 2011;
- ສົນທິສັນຍາ ອົງການແຮງງານສາກົນ ວ່າດ້ວຍການປະ  
ມົງ, ເລກທີ 188, ປີ 2007;
- ມາດຕະຖານແຮງງານຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ  
ອື່ນໆ ທີ່ພົວພັນກັບການມີວຽກເຮັດງານທຳ,ລວມທັງມາດ  
ຕະຖານການປະກັນສັງຄົມ, ເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ,  
ນະໂຍບາຍການຈ້າງງານ, ການກວດກາແຮງງານ, ສຸຂະ  
ພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພດ້ານແຮງງານ ແລະ ອື່ນໆ;
- ກອບການຮ່ວມມືຫຼາຍຝ່າຍຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ  
ກ່ຽວກັບວຽກງານການເຄື່ອນຍ້າຍ;
- ຄູ່ມືການປະຕິບັດງານຂອງອົງການແຮງງານສາກົນສຳລັບ  
ການຈັດຫາງານທີ່ຍຸຕິທຳ ແລະ ຄຳນິຍາມຂອງການ ເກັບ  
ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການບໍລິການຈັດຫາງານ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ອື່ນໆ ທີ່  
ກ່ຽວຂ້ອງ;
- ແຜນງານວຽກທີ່ມີຄ່າ ແລະ ເປັນທຳຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ;
- ຖະແຫຼງການຄົບຮອບສັດຕະວັດຂອງອົງການແຮງງານສາກົນສຳລັບ

ບອະນາຄົດຂອງການເຮັດວຽກ;

- ຖະແຫຼງການບາລີ, ຖືກຮັບຮອງເອົາໃນກອງ ປະຊຸມພາກພື້ນອາຊີ ແລະປາຊີຟິກຄັ້ງທີ 16 ທີ່ເກາະບາ, ປະເທດອິນໂດເນເຊຍໃນວັນທີ 9 ທັນວາ 2016.

8.4. ຂອບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແລະ ການພັດທະນາສາກົນ:

- ແຜນງານ ອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ເພື່ອການພັດທະນາແບບຍືນ ຍົງແລະເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ(SDGs)ຮອດປີ 2030;
- ຂໍ້ຕົກລົງສາກົນ ວ່າດ້ວຍຄວາມປອດໄພ, ຄວາມເປັນລະບຽບ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແບບຖືກຕ້ອງ ປີ2018 (GCM);
- ຫຼັກການທົດຊີ້ນໍາຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ປີ 2011 ວ່າດ້ວຍທຸລະກິດ ແລະ ສິດທິມະນຸດ: ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກອບວຽກ"ການປົກປ້ອງ, ການເຄົາລົບ ແລະ ການແກ້ໄຂ".

**V. ຫຼັກການທົດຊີ້ນໍາທົ່ວໄປ**

9. ເປັນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານໃນການສ້າງຫຼັກການທົ່ວໄປກ່ອນທີ່ຈະສ້າງຂໍ້ແນະນໍາການດໍາເນີນງານເພື່ອໃຫ້ມີບ່ອນອີງ. ຫຼັກການທົ່ວໄປແມ່ນຖືກສ້າງຂຶ້ນໂດຍການເອົາຂໍ້ມູນມາຈາກຫລາຍບ່ອນເຊັ່ນ: ນິຕິກຳຂອງສາກົນ, ມາດຕະຖານ ແລະ ກອບວຽກຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ແລະ ກອບວຽກ ຂອງອາຊຽນ ເຊິ່ງໄດ້ກຳນົດຢູ່ໃນພາກທີ IV. ຫຼັກການທົດຊີ້ນໍາທົ່ວໄປຂ້າງລຸ່ມນີ້ແມ່ນກອບວຽກ ແລະ ເປັນພື້ນຖານທົ່ວໄປສໍາລັບຂໍ້ແນະນໍາການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມທີ່ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ຍຸດທະສາດການປະກອບສ່ວນທີ່ໄດ້ກຳນົດໃນພາກທີ VI ແລະ VII. ການເຄົາລົບໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕາມຫຼັກການທົ່ວໄປຈະຊ່ວຍໃຫ້ເກີດຄວາມສອດຄ່ອງດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ມາດຕະການຕ່າງໆທີ່ໄດ້ກຳນົດໃນຂໍ້ແນະນໍາສະບັບນີ້. ຂໍ້ແນະນໍາສະບັບນີ້



ສະແດງເຖິງມາດຕະການໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດງານທີ່ມີປະສິດຕິຜົນ ແລະ ໂຄງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສາມາດສ້າງຂຶ້ນໄດ້ພາຍໃຕ້ກອບມາດຕະຖານສາກົນແລະພາກພື້ນ.

## **V.1. ສິດທິພື້ນຖານ**

10. ນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານທັງໝົດຄວນອີງໃສ່ສິດທິພື້ນຖານ ໂດຍການເຄົາລົບສິດທິມະນຸດ ແລະ ສິດທິແຮງງານຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເພດຍິງ ແລະ ຊາຍ ແລະ ຄອບຄົວຂອງພວກເຂົາເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບນິຕິກຳຂອງອາຊຽນ ແລະ ສາກົນ. ຫຼັກການທົ່ວໄປທີ 4ຂອງຖະແຫຼງ ການສິດທິມະນຸດອາຊຽນລະບຸວ່າ:

“ສິດທິຂອງແມ່ຍິງ, ເດັກນ້ອຍ, ຜູ້ເຖົ້າ, ຄົນພິການ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ແລະກຸ່ມຄົນທີ່ມີຄວາມສ່ຽງແລະກຸ່ມຄົນດ້ອຍໂອກາດແມ່ນບໍ່ສາມາດເບິ່ງຂ້າມ ແລະ ກໍເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງສິດທິມະນຸດ ແລະ ເສລີພາບທີ່ເປັນພື້ນຖານອັນສຳຄັນ.”

11. ຫຼັກການທົ່ວໄປທຳອິດຂອງຖະແຫຼງການເຊບູບີ 2007 ໄດ້ຂຽນໄວ້ວ່າ:

“ທັງປະເທດຮັບ ແລະ ປະເທດສົ່ງຈະຕ້ອງເສີມຂະຫຍາຍ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ ແກ່ເສົາຄ້າທາງການເມືອງ, ເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມຂອງປະຊາຄົມອາຊຽນໂດຍການສົ່ງເສີມທ່າແຮງ ແລະ ກຽດສັກສີຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນດ້ານເສລີພາບ, ຄວາມຍຸຕິທຳ, ແລະ ສະຖຽນລະພາບທີ່ສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ.”

ເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນຂອງອາຊຽນໄດ້ໃຫ້ຄຳພັນສັນຍາວ່າບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນຈະຍຶດໝັ້ນສິດທິພື້ນຖານ ແລະ ກຽດສັກຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າພວກເຂົາຈະ

ໄດ້ຮັບການປະຕິບັດທີ່ມີຄວາມຍຸຕິທຳໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.<sup>2</sup>

12. ກອງປະຊຸມແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍອາຊຽນຄັ້ງທີ4ໄດ້ກຳນົດໃຫ້ຂໍ້ແນະນຳວ່າ: “ ຮັບປະກັນແຜນງານການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ, ຍືນຍົງ, ແລະ ອີງໃສ່ສິດທິພື້ນຖານ, ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງບັນດາຄູ່ຮ່ວມສາມຝ່າຍ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ.”
13. ການໃຫ້ສັດຕະຍາບັນນິຕິກຳແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍສາກົນຈະຊ່ວຍເພີ່ມຄຳໝັ້ນສັນຍາໃນການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ມີປະສິດທິ ຜົນ ແລະ ການສົ່ງເສີມ ແລະ ປົກປ້ອງສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນ ຍ້າຍ. ຫຼັກການພື້ນຖານສຳຄັນຂອງນິຕິກຳ ເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນການປະຕິບັດທີ່ເທົ່າທຽມກັນ, ການມີໂອກາດເທົ່າທຽມກັນ ແລະ ບໍ່ມີການຈຳແນກ. ປະເທດຟີລິບປິນໄດ້ໃຫ້ສັດຕະຍາບັນ 03 ສົນທິສັນ ຍາວ່າ ດ້ວຍແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແລະ ສົນທິສັນຍາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນວ່າດ້ວຍແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ (ເລກທີ 189), ປີ 2011. ໃນຄະນະດຽວກັນ, ປະເທດອິນໂດເນເຊຍ ໄດ້ໃຫ້ສັດຕະຍາບັນສົນທິສັນຍາສາກົນວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງສິດ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທຸກຄົນແລະຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ.

---

Article 7 of the ASEAN Consensus provides that “fair treatment” refers to just and reasonable treatment applied to migrant workers in the workplace with respect to working conditions, safety, and access to recourse in the event of employment subject to the prevailing national laws, regulations and policies of the Receiving State.”

ປະເທດມາເລເຊຍໃຫ້ສັດຕະຍາບັນສິນທິສັນຍາອົງການແຮງງານສາກົນ ວ່າດ້ວຍການເຄື່ອນຍ້າຍເພື່ອການມີວຽກເຮັດງານທຳ, (ສະບັບປັບປຸງ) (ເລກທີ 97), ປີ 1949. ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ທຸກປະເທດໄດ້ໃຫ້ສັດຕະຍາບັນບັນດາເອກະສານດ້ານສິດທິມະນຸດຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ແລະ ບັນດາສິນທິສັນຍາຫລັກຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ແລະ ສິນທິສັນຍາອື່ນໆ.

## V.2. ຫລັກການ ໃນການປະຕິບັດທີ່ຍຸຕິທຳ

14. ສິດເສລີພາບຈາກການຖືກຈຳແນກແມ່ນສິດທິພື້ນຖານຂອງມະນຸດ ແລະ ເປັນພາກສ່ວນທີ່ສຳຄັນໃນການສົ່ງເສີມວຽກງານທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທຳເຊິ່ງຊ່ວຍໃຫ້ແຮງງານສາມາດພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງຕົນໄດ້ເຕັມທີ່. ນິຕິກຳຂອງອົງການແຮງງານສາກົນທ້າມມີທຸກໆ “ການຈຳແນກຄວາມແຕກຕ່າງ, ການຍົກເວັ້ນ ຫຼື ເລືອກເອົາຕາມຄວາມມັກ ທີ່ອີງຕາມເຊື້ອຊາດ, ສີຜິວ, ເພດ, ສາສະໜາ, ຄວາມຄິດເຫັນທາງການເມືອງ, ແຫລ່ງທີ່ມາ ຫຼື ຕົ້ນກຳເນີດທາງສັງຄົມ, ທີ່ຈະສົ່ງຜົນສະທ້ອນເຖິງການຍົກເລີກຫລືຄວາມບົກຜ່ອງໃນການມີໂອກາດທີ່ເທົ່າທຽມກັນໃນການຈ້າງງານ ຫຼື ອາຊີບ.”<sup>3</sup> ຖະແຫຼງການສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ ແລະ ຂໍ້ຕົກລົງສາກົນວ່າດ້ວຍຫຼັກດ້ານສິດທິມະນຸດໄດ້ສະໜອງກອບວຽກທີ່ກວ້າງຂວາງສຳລັບການບໍ່ຈຳແນກ ແລະ ການປົກປ້ອງສິດທິມະນຸດຂອງມະນຸດທຸກຄົນ, ລວມທັງຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍ, ທັງຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍແບບຖືກຕ້ອງ ແລະ ແບບບໍ່ຖືກຕ້ອງ, ແລະສິດທິຂອງເຂົາເຈົ້າ ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ສະນັ້ນ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຄວນໄດ້ຮັບການປະຕິບັດຢ່າງຍຸຕິທຳຢູ່ປະເທດສົ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບ.
15. ກຸນແຈສຳຄັນຕໍ່ຜົນສຳເລັດຂອງການສົ່ງເສີມການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ມີການຈຳແນກ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ມີຄວາມຍຸຕິທຳຢູ່ຕະຫລາດແຮງງານແມ່ນການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງຫ້າວຫັນຂອງອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ, ອົງການຜູ້ຕາງ ໜ້າຜູ້

ໃຊ້ແຮງງານ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງພວກເຂົາ, ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ, ລວມທັງສະມາຄົມບໍລິສັດຈັດທາງານ .

**V.3. ການຮັບຮູ້ຄວາມແຕກຕ່າງຂອງແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດແລະຄວາມຕ້ອງການຂອງເຂົາເຈົ້າ**

16. ຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດມີເງື່ອນໄຂ ແລະ ເຫດຜົນແຕກຕ່າງກັນ ເຊັ່ນ: ປະສົບຜົນສໍາເລັດຕາມຈຸດປະສົງ ຫລື ເປົ້າໝາຍຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງພວກເຂົາ; ບໍານານ; ບໍ່ປະສົບຄວາມສໍາເລັດ ແລະ ບໍ່ສາມາດປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບສັງຄົມຢູ່ປະເທດ. ສິ້ນສຸດສັນຍາເຮັດວຽກຊົ່ວຄາວ; ເຫດຜົນທາງຄອບຄົວ; ເງື່ອນໄຂຢູ່ປະເທດຂອງຕົນມີການປັບປຸງດີຂຶ້ນຕັ້ງແຕ່ອອກເດີນທາງ; ແລະການຖືກສົ່ງກັບຄືນປະເທດ, ແລະ ອື່ນໆ. ໃນວົງຈອນການເຄື່ອນຍ້າຍຊົ່ວຄາວສ່ວນໃຫຍ່ຢູ່ໃນບັນດາປະເທດອາຊີ ແລະ ປະເທດຕາເວັນອອກກາງ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕ້ອງກັບຄືນປະເທດຂອງຕົນເມື່ອສິ້ນສຸດສັນຍາການເຮັດວຽກ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈຳນວນໜຶ່ງກໍມີການກະກຽມດີກວ່າຜູ້ອື່ນໆໃນການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມໂດຍທີ່ຕ້ອງການຄວາມຊ່ວຍເຫລືອຈາກພາກລັດພຽງເລັກນ້ອຍ, ແຕ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍບາງຄົນກໍກັບຄືນປະເທດດ້ວຍສະພາບທີ່ລໍາບາກ ແລະ ຕ້ອງການການເອົາໃຈໃສ່ຈາກລັດຖະບານເປັນພິເສດ.

ດັ່ງນັ້ນ, ແຜນງານການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຕ້ອງສ້າງຂຶ້ນບົນພື້ນຖານຄວາມຈໍາເປັນທີ່ແຕກຕ່າງກັນຂອງພວກເຂົາ.

---

ສົນທິສັນຍາ ອົງການແຮງງານສາກົນ ວ່າດ້ວຍ ການຈໍາແນກ (ການຈ້າງງານ ແລະ ອາຊີບ) ( ເລກທີ 111) ປີ 1958

17. ປະເທດສິ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບຄວນສິ່ງເສີມເງື່ອນໄຂຕ່າງໆໃຫ້ແກ່ຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດດ້ວຍຄວາມສະໝັກໃຈເພາະວ່າມັນຈະຊ່ວຍໃຫ້ເຂົາເຈົ້າມີການກຽມຄວາມພ້ອມໄດ້ດີໃນການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ເຮັດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າມີເສລີພາບຫຼາຍຂຶ້ນໃນການວາງແຜນການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງເຂົາເຈົ້າ.

**IV.4. ການສະໜັບສະໜູນທີ່ມີເບົາໝາຍ ສໍາລັບໃຫ້ແກ່ກຸ່ມຄົນດ້ອຍໂອກາດ**

18. ທຸກພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຕ້ອງແກ້ໄຂຄວາມສ່ຽງທີ່ຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍແຕ່ລະຄົນຈະພົບພໍ້ ແລະ ແຕກຕ່າງກັນ. ຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍອາດຈະຕົກຢູ່ໃນສະຖານະການທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ ແລະ ຕ້ອງການການປົກປ້ອງ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອໃນຫຼາຍໆຈຸດໃນເວລາເດີນທາງໃນການເດີນທາງຜ່ານເວລາເດີນທາງມາຮອດ, ໃນໄລຍະເວລາເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດໃໝ່, ແລະ ກັບຄືນປະເທດຕົນເອງ. ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເພດຍິງ, ໂດຍສະເພາະແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ, ແລະ ຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍແບບຖືກຕ້ອງ ແລະ ບໍ່ຖືກຕ້ອງອາດຈະມີຄວາມສ່ຽງສູງ ແລະ ຕົກຢູ່ໃນສະພາບການຖືກລ່ວງລະເມີດ ແລະ ກົດຂີ່ຊຸດຮິດ. ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຕ່າງໆ, ລວມທັງອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດຖະບານທີ່ມີພາລະບົດບາດສະເພາະ, ອາດຈະມີຄວາມສາມາດໃນການຄາດຄະເນ, ແກ້ໄຂແລະຕອບໂຕ້ກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງ ເຂົາເຈົ້າ.

**V.5. ການເອົາໃຈໃສ່ຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍ- ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍ**

19. ການເອົາໃຈໃສ່ຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍໝາຍເຖິງຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍການເອົາໃຈໃສ່ຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍໝາຍເຖິງຄວາມຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມຕ້ອງການທີ່ແຕກຕ່າງກັນ, ພາລະບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ, ແລະ ວິທີການ ເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຄວບຄຸມຊັບພະຍາກອນ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແມ່ນຫລາຍກວ່າການບົ່ງມະຕິ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ກັບ

ນະໂຍບາຍບົດບາດຍິງຊາຍ, ການກະທຳ ແລະ ຂໍ້ລິເລີ່ມເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມ  
ບໍ່ສະເໝີພາບຍິງ - ຊາຍ.

20. ເນື່ອງຈາກວ່າແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເພດຍິງແລະເພດຊາຍອາດຈະປະ  
ສົບບັນຫາທີ່ແຕກຕ່າງກັນຕະຫຼອດວົງຈອນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ  
, ຜູ້ສ້າງນະໂຍບາຍອາຊຽນແລະພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆຄວນ  
ພະຍາຍາມພິຈາລະນາໃນການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍເຂົ້າໃນ  
ທຸກໆກິດຈະກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບ  
ຄືນເຂົ້າສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ມາດຕາ 1 (e) ເອກະ  
ສານຄວາມເປັນເອກະສັນຂອງອາຊຽນໃຫ້ຂໍ້ກຳນົດວ່າບັນດາປະ  
ເທດສະມາຊິກອາຊຽນຈະປະຕິບັດຕາມຫຼັກການເພື່ອຮັບປະກັນວ່າແ  
ຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈະໄດ້ຮັບການປະຕິບັດຢ່າງເທົ່າທຽມກັນໂດຍບໍ່ມີ  
ການຈຳແນກເພດ. ນອກຈາກນັ້ນຂໍ້ແນະນຳເລກທີ 19 ຂອງ  
ກອງປະຊຸມການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານອາຊຽນໄດ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ເອົາ  
ໃຈໃສ່ຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍໃນການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ.

## V.6. ເລັ່ງໃສ່ຊຸມຊົນເປັນໃຈກາງ

21. ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍສ່ວນຫລາຍຈະກັບຄືນສູ່ບ້ານ ຫລື ຊຸມຊົນ ທີ່  
ເຂົາເຈົ້າຈາກມາ. ສະນັ້ນ, ການອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການກັບຄືນ  
ສູ່ສັງຄົມ, ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ບັນດາໂຄງການຕ່າງໆຕ້ອງສຸມໃສ່ທັງແຮງງານທີ່ກັບຄື  
ນມາ ແລະ ຊຸມຊົນທີ່ພວກເຂົາກັບມາຢູ່. ຊຸມຊົນດັ່ງກ່າວອາດຈະຂາດ  
ແຄນຊັບພະຍາກອນ, ການບໍລິການ ແລະ ພື້ນຖານໂຄງລ່າງທີ່ບໍ່ພຽງພໍກັບ  
ການສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍ. ຖ້າຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ຮັບ  
ການຊ່ວຍເຫຼືອໂດຍການຍົກເວັ້ນເປັນສະມາຊິກຂອງບ້ານ ແລະ ການທີ່ມີ  
ແນວຄວາມຄິດເລືອກປະຕິບັດອາດຈະເຮັດໃຫ້ເກີດມີຄວາມເຄັ່ງຕຶງຫລາຍ  
ຂຶ້ນ. ກອງປະຊຸມ GCM ປີ 2018 ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ບັນດາປະເທດ “ ກຳນົດ  
ແລະ ແກ້ໄຂຄວາມຕ້ອງການຂອງຊຸມຊົນທີ່ມີຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍກັບຄືນມາໂດຍ  
ການລວມເອົາແນວຄວາມຄິດເຂົ້າໃນການສ້າງຍຸດທະສາດໃນລະດັບຊາດ  
ແລະທ້ອງຖິ່ນ, ການວາງແຜນພື້ນຖານໂຄງລ່າງ, ການຈັດສັນງົບປະມານ

ແລະ ຂໍ້ຕົກລົງນະໂຍບາຍອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ຮ່ວມມືກັບອຳນາດການ  
ປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວ ຂ້ອງ.”

**V.7. ຄວາມໂປ່ງໃສແລະກຽດສັກສີ**

22. ຄວາມໂປ່ງໃສແລະກຽດສັກສີແມ່ນຄຸນນະທຳຫຼັກທີ່ທຸກໆແຜນງານກ  
ານກັບຄືນເຂົ້າສູ່ສັງຄົມຄວນຈະນຳເຂົ້າມານຳໃຊ້ຢູ່ໃນແຜນງານ.  
ໂດຍທົ່ວໄປ, ຄວາມໂປ່ງໃສໝາຍເຖິງການເປີດກວ້າງ, ການສື່  
ສານ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ. ນະໂຍບາຍ ແລະ ລະບຽບການທີ່  
ກ່ຽວຂ້ອງກັບການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຄວນເຮັດໃຫ້ມີຄວາມຈະແຈ້ງ  
ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍສາມາດເຂົ້າໃຈນະໂຍບາຍແລະຂັ້ນຕອນ  
ເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ຢ່າງງ່າຍດາຍຢູ່ປະເທດຮັບ ແລະ ປະເທດສົ່ງ. ແຮງງານ  
ທີ່ກັບຄືນປະເທດ ແລະ ຄອບຄົວຂອງພວກເຂົາຄວນຈະໄດ້ເຂົ້າ  
ເຖິງຂໍ້ມູນທີ່ພວກເຂົາຕ້ອງການຢ່າງເຕັມທີ່, ລວມທັງການບໍລິການ  
ແລະ ໂຄງການທີ່ມີໃຫ້ພວກເຂົາ. ກຽດສັກສີ ໝາຍເຖິງການຍືດພົ້ນ  
ໃນການປະຕິບັດ ແລະ ຮັກສາຫຼັກການທາງສິນທຳທີ່ເຂັ້ມແຂງ  
ເຊັ່ນຄວາມສັດຊື່ແລະເສລີພາບຈາກການສັ່ລາດບັງຫຼວງ. ລະບົບ  
ກຽດສັກສີທີ່ດີ ຄວນສ້າງແຜນງານການສະໜັບສະໜູນທີ່ອາດຈະ  
ບ້ອງກັນການສັ່ລາດບັງຫຼວງ ແລະ ການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນໃນ  
ທາງທີ່ຜິດໄດ້. ຄຸນລັກສະນະເຫຼົ່ານີ້ຍັງນຳໄປສູ່ຄວາມຮັບຜິດຊອບ  
ຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແຜນງານ.

**V.8. ການເປັນຕົວແທນກະບອກສຽງຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ**

23. ສ່ວນຫລາຍແລ້ວ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດບໍ່ໄດ້ອອກ  
ຄຳຄິດເຫັນໃນບັນດານະໂຍບາຍແລະໂຄງການທີ່ຖືກອອກແບບມາເ  
ພື່ອພວກເຂົາໃນປະເທດສົ່ງ. ດັ່ງນັ້ນທຸກໆກິດຈະກຳ ຫລື ໂຄງການ  
ຄວນອີງໃສ່ທັດສະນະຂອງສະມາຄົມແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດ.  
ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດຄວນໄດ້ຮັບການສະໜັບສະ  
ໜູນໃຫ້ມີສະມາຄົມຂອງຕົນເອງ ແລະ ໃຫ້ຖືວ່າເປັນບູລິມະສິດ

ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບ**ມາດຕາ 28** ຂອງເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນຂອງອາຊຽນ, ເຊິ່ງໄດ້ກ່າວວ່າ:

"ປະເທດສິ່ງຈະຕ້ອງຮັບປະກັນສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດໃນການສ້າງຕັ້ງສະມາຄົມ, ເຂົ້າຮ່ວມໃນການສ້າງນະໂຍບາຍແລະໂຄງການທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ."

**V.9. ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຫລາຍພາກສ່ວນ**

24. ການອອກແບບ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນມີຄວາມຈໍາເປັນໃນການສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຫຼາຍຝ່າຍສິ່ງນີ້ກໍ່ເພື່ອຮັບປະກັນການມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ມີປະສິດທິຜົນຂອງລັດຖະບານຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ, ຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມ, ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ, ສະມາຄົມແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ,ບໍລິການຈັດຫາງານ, ພາກເອກະຊົນ, ອົງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ, ແລະ ພະນັກງານກົງສຸນ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນທູດແຮງງານເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມ.

ການຮ່ວມມືຂອງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ ລວມທັງ ອົງການຈັດຕັ້ງໃນຊຸມຊົນຂອງແຮງງານທີ່ໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດສາມາດແກ້ໄຂບັນຫາການຂາດແຄນຊັບພະຍາກອນສໍາລັບກິດຈະກຳສິ່ງເສີມການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມໄດ້ສ່ວນໜຶ່ງ.

**V.10. ລັກການຂອງການແບ່ງຄວາມຮັບຜິດຊອບຮ່ວມກັນລະຫວ່າງປະເທດສ່ວນ ໜຶ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບ**

25. ພາກສະເໜີຂອງເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນຂອງອາຊຽນລະບຸວ່າ: "ຍືນຍັນການແບ່ງຄວາມຮັບຜິດຊອບຮ່ວມກັນຂອງບັນດາປະເທດສະມາຊິກ, ປະເທດສິ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບໃນອາຊຽນ ເພື່ອປົກປ້ອງແລະສົ່ງເສີມ



ສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແລະສະມາຊິກຄອບຄົວຂອງພວກເຂົາ  
ໂດຍສະເພາະ ໃນຂະບວນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທັງ ໝົດ.”

26. ສະຖານທູດຂອງປະເທດສິ່ງ, ໂດຍສະເພາະທູດແຮງງານ  
ມີບົດບາດສໍາຄັນໃນການສົ່ງເສີມການເຈລະຈາ ແລະ ການຮ່ວມມື  
ລະຫວ່າງ ປະເທດສິ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບ. ມາດຕາ16 ຂອງຂໍ້  
ແນະນໍາອາຊຽນສໍາລັບຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມຂອງບໍລິສັດກ່ຽວກັບ  
ບໍ່ແຮງງານຍັງໃຫ້ຄໍາໝັ້ນສັນຍາວ່າທຸກໆວິສາຫະກິດຕ້ອງສົ່ງເສີມສິດ  
ທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກທີ່  
ເໝາະສົມ.

#### V.11. ຫລັກຖານ

27. ການວາງແຜນ ແລະ ການບໍລິການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບ  
ຄືນສູ່ສັງຄົມຄວນອີງໃສ່ຫຼັກຖານທີ່ໜັກແໜ້ນຈາກການລົງທະບຽນ  
ແລະ ຂໍ້ມູນປະຫວັດການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງແຮງງານເຄື່ອນ  
ຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດຕາມອາຍຸ,ເພດ, ທັກສະ, ອາຊີບຢູ່ ຕ່າງປະ  
ເທດ, ສະຖານະພາບການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ,  
ເຫດຜົນທີ່ກັບຄືນປະເທດ, ການກຽມຄວາມພ້ອມກັບຄືນປະເທດ,  
ທີ່ຕັ້ງ ແລະ ການແຈກຢາຍພູມສັນຖານ, ແລະ ອື່ນໆ. ໃນການເກັບ  
ກໍາຂໍ້ມູນທັງໝົດ, ສິ່ງສໍາຄັນແມ່ນການເຄົາລົບຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ  
ຂອງແຮງງານແລະບົດລັບຂໍ້ມູນທີ່ເກັບກໍາໄດ້.
28. ຫລັກຖານຍັງຈະຊ່ວຍໃຫ້ເຂົ້າເຖິງປັດໃຈຕ່າງໆທີ່ພົວພັນກັບການກິດຈະ  
ກໍາການສົ່ງເສີມກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ເຊັ່ນ ປັດໄຈດ້ານ  
ເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ, ຈິດໃຈ ແລະ ວັດທະນະທໍາ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່  
ກັບຄືນປະເທດບາງຄົນກໍບໍ່ຕ້ອງການຄວາມຊ່ວຍເຫລືອທາງດ້ານຂໍ້ມູນຂ່າວສ  
ານຫລາຍ,ແຕ່ແຮງງານທີ່ຖືກຜັກດັນໃຫ້ກັບຄືນ ຫລື ກັບຄືນແບບກະ  
ທັນທັນ,ຄົນທີ່ຖືກເນລະເທດ, ແລະ ຜູ້ເຄາະຮ້າຍຈາກການຄ້າມະນຸດ ແລະ  
ການລ່ວງລະເມີດແມ່ນຕ້ອງການການບໍລິການການຊ່ວຍເຫລືອທີ່ມີ

ເປົ້າໝາຍຫລາຍກວ່າ.

## VI. ຂໍ້ແນະນຳຂອງອາຊຽນ ສຳລັບ ການກັບຄືນປະເທດ ແລະການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຢ່າງມີປະສິດ ຕິຜົນ

### VI.1. ກອບລະບຽບຫລັກການ

VI.1.1 ການສ້າງ ແລະ ບັບປຸງກອບກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍລວມ ແລະ ກົນໄກ ການຈັດຕັ້ງຂອງສະຖາບັນ

29. ແຕ່ລະປະເທດທີ່ສົ່ງແຮງງານຕ້ອງກະກຽມບົດລາຍງານສະຖານະພາບ ການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນ ຍ້າຍ, ບັນຫາ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍ, ນະໂຍບາຍ, ການປະຕິບັດທີ່ມີຢູ່ ແລະ ຊ່ອງຫວ່າງຢ່າງຄົບຖ້ວນ. ບົດລາຍງານດັ່ງກ່າວ ຈະສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຊ່ອງຫວ່າງໃນກອບນິຕິກຳ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ກົນໄກຂອງສະຖາບັນ.
30. ອີງຕາມການທົບທວນ, ບັນດາປະເທດສົ່ງແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະ ເທດຄວນບັບປຸງນະໂຍບາຍ, ກອບນິຕິກຳ ແລະ ກົນໄກຂອງສະຖາບັນ. ເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນຂອງອາຊຽນໄດ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ປະເທດສົ່ງ ສ້າງ“ ແຜນງານການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄອບ ຄົວຂອງພວກເຂົາຢ່າງທັດກຸມພ້ອມທັງໂຄງການຈັດຫາງານສຳລັບແຮງ ງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ” ນະໂຍບາຍການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບຄືນເຂົ້າສູ່ສັງຄົມຕ້ອງມີການປະສານສົມທົບກັບນະໂຍບາຍດ້ານເສດ ຖະກິດ, ການຈ້າງງານ, ຕະຫລາດແຮງງານແລະການເຄື່ອນແຮງງານຂອງ ບັນດາປະເທດທີ່ມີຢູ່ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມສອດຄ່ອງຂອງນະໂຍບາຍ. ຕ້ອງໄດ້ສ້າງນະໂຍບາຍການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ ແລະ ໃຫ້ຖືວ່າເປັນອົງປະ ກອບໜຶ່ງຂອງນະໂຍບາຍການຈັດຫາງານ ແລະການເຄື່ອນຍ້າຍແຫ່ງຊາດ.

31. ເງື່ອນໄຂໜຶ່ງທີ່ສໍາຄັນແມ່ນການສ້າງກົນໄກການປະສານງານກັບຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍຝ່າຍເພື່ອຄວາມສອດຄ່ອງທາງດ້ານນະໂຍບາຍ. ບັນດາກະຊວງ ແລະ ສະຖາບັນຕ້ອງໄດ້ກຳນົດຄວາມຮັບຜິດຊອບ. ສ້າງຕັ້ງໜ່ວຍງານປະຕິບັດງານພາຍໃນກະຊວງພ້ອມດ້ວຍກະຊວງຫລື ໜ່ວຍງານທີ່ເປັນຜູ້ນໍາພາໃຫ້ເປັນຈຸດປະສານງານ. ຄະນະກຳມະການນີ້ອາດຈະເປັນຕົວແທນໃນລະດັບພາກພື້ນແລະລະດັບທ້ອງຖິ່ນຖ້າຈໍາເປັນ.
32. ສໍາລັບການປຶກສາຫາລືຢ່າງກວ້າງຂວາງ, ປະເທດສິ່ງຄວນສ້າງຕັ້ງກົນໄກການປະສານງານຫຼາຍຝ່າຍທີ່ປະກອບດ້ວຍ: ຜູ້ຕາງໜ້າລັດຖະບານ; ຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມ; ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ, ລວມທັງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຊຸມຊົນ; ບໍລິສັດຈັດຫາງານ; ຊຸມຊົນຄົ້ນຄວ້າ; ແລະສິ່ມວນຊົນໃນລະດັບຊາດ, ພາກພື້ນ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ. ບົນພື້ນຖານບູລິມະສິດ, ຕ້ອງໄດ້ສ້າງຕັ້ງຫລື ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ກົນໄກການປຶກສາຫາລື, ການສົ່ງຕໍ່ ແລະ ການໃຫ້ບໍລິການກັບທຸກພາກ ສ່ວນທີ່ກ່ຽວ.
33. ປະເທດສິ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບຄວນຮ່ວມມືກັນເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການເຂົ້າເຖິງຄວາມຍຸຕິທໍາ ແລະ ວິທີການແກ້ໄຂບັນຫາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຂ້າມຊາຍແດນ, ຄົ້ນຄວ້າເຖິງຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນການໂອນຍ້າຍຂອງສິດທິໃນການຮັບຄ່າອຸດໜູນຈາກປະກັນສັງຄົມ, ຕາມຄວາມເໝາະສົມ, ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການເບີກຄ່າແຮງງານທີ່ຍັງຄ້າງຄາແລະຂໍ້ຮຽກຮ້ອງອື່ນໆ ເຖິງແມ່ນວ່າແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈະກັບຄືນປະເທດຂອງເຂົາເຈົ້າແລ້ວກໍຕາມ.
34. ການຮ່ວມມືນີ້ແມ່ນຍັງມີຄວາມສໍາຄັນໃນການແກ້ໄຂບັນຫາກໍລະນີແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍກາຍເປັນແຮງງານທີ່ບໍ່ມີເອກະສານໂດຍບໍ່ແມ່ນຄວາມຜິດຂອງແຮງງານ, ດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວໄວ້ໃນ **ມາດຕາ 56** ຂອງເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນຂອງອາຊຽນ.

35. ຂໍ້ຕົກລົງສອງຝ່າຍແລະບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈຄວນປະກອບມີຄຳໝັ້ນສັນຍາ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດສະເພາະກ່ຽວກັບການຊ່ວຍເຫລືອຂອງສອງຝ່າຍກ່ຽວກັບກິດຈະກຳການສົ່ງເສີມການກັບຄືນປະເທດແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການກັບຄືນປະເທດແລະການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ.

**VI.1.2 ຂັ້ນຕອນການກັບຄືນປະເທດ:  
ຂັ້ນຕອນສຳລັບການກັບຄືນປະເທດຢ່າງ  
ມີປະສິດທິຜົນຈາກຈຸດຍືນຂອງປະເທດສົ່ງ**

36. ປະເທດສົ່ງຄວນຮ່ວມມືກັບປະເທດຮັບເພື່ອຮັບປະກັນການກັບຄືນປະເທດຂອງພົນລະເມືອງຕົນຢ່າງປອດໄພ ແລະ ມີກຽດ.
37. ທູດແຮງງານແລະພາລະກິດກົງສຸນຄວນຮ່ວມມືກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ບໍລິສັດຈັດຫາງານ ແລະ ສ້າງຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍກັບຄືນປະເທດຢ່າງປອດໄພແລະມີກຽດຢູ່ປະເທດຮັບ.
38. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄວນອຳນວຍຄວາມສະດວກການເດີນທາງກັບຄືນປະເທດຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນເວລາສິ້ນສຸດການເຮັດວຽກຂອງພວກເຂົາ ອີງຕາມສັນຍາແຮງງານ, ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບຫລັກການຂອງປະເທດຮັບ. ຜູ້ອອກແຮງງານບໍ່ຄວນຖືກລົງໂທດຍ້ອນຄວາມຜິດພາດຂອງນາຍຈ້າງທີ່ປ່ອຍໃຫ້ການຂີ່ອະນຸຍາດ ແລະ ຂີ່ອະນຸມັດເຮັດວຽກກາຍກຳນົດ.
39. ປະເທດສົ່ງ ແລະ ຊຸມຊົນຄວນຕ້ອນຮັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ກັບຄືນປະເທດ ແລະ ໃຫ້ການບໍລິການການມາຮອດມາເຖິງແກ່ພວກເຂົາ.

40. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດຄວນໄດ້ຮັບການສົ່ງເສີມໃຫ້ລົງທະບຽນກັບອຳນາດການປົກຄອງຂັ້ນສູນກາງແລະທ້ອງຖິ່ນໃນການກັບຄືນປະເທດເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຊ່ວຍເຫຼືອ, ພ້ອມທັງປະກອບສ່ວນທັກສະ ແລະ ຊັບພະຍາກອນຂອງພວກເຂົາແກ່ຊຸມຊົນແລະສັງຄົມເມື່ອຈຳເປັນ.

**VI.1.3 ຂໍ້​ມູນ​ຂ່າວ​ສານ  
ແລະ​ຖານ​ຂໍ້​ມູນ​ກ່ຽວ​ກັບ​ແຮງ​ງານ​ທີ່​ກັບ​ຄືນ​ປະ​ເທດ**

41. ບັນດາຜູ້ສ້າງນະໂຍບາຍທັງປະເທດສົ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບຄວນຮ່ວມມືກັນເພື່ອປັບປຸງການເກັບກຳ ແລະ ວິເຄາະຂໍ້ມູນສະຖິຕິແຍກເພດ ແລະ ອາຍຸຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດເພື່ອແລກປ່ຽນນຳກັນເມື່ອຈຳເປັນ. ໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນທັງໝົດ. ສຳຄັນແມ່ນຕ້ອງເຄົາລົບຄວາມເປັນສ່ວນຕົວຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຂໍ້ມູນທີ່ເກັບກຳໄດ້ຄວນເປັນຄວາມລັບ.
42. ປະເທດສົ່ງຄວນໃຫ້ຄວາມສຳຄັນໃນການສ້າງສູນຂໍ້ມູນຂ່າວສານ/ຖານຂໍ້ມູນຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດໂດຍຜ່ານການລົງທະບຽນໂດຍການຮ່ວມມືກັບບັນດາກະຊວງ/ອົງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ທ້ອງການສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ, ການບໍລິການກົງສູນ, ບໍລິສັດຈັດຫາງານ, ນາຍຈ້າງງານ, ກຳມະບານ, ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ ແລະ ປະເທດຮັບ, ຖ້າຈຳເປັນ. ສູນຂໍ້ມູນຂ່າວສານ/ຖານຂໍ້ມູນຄວນແນໃສ່ການລວມເອົາທັກສະໃໝ່ໆທີ່ໄດ້ມາຈາກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຢູ່ປະເທດຮັບທີ່ສາມາດແບ່ງປັນກັບໜ່ວຍງານພາກລັດອື່ນໆຫລືບໍລິສັດເອກະຊົນເພື່ອຄວາມເປັນໄປໄດ້ ໃນການຈ້າງງານຢູ່ປະເທດສົ່ງ, ພ້ອມດຽວກັນນັ້ນກໍເຄົາລົບຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ. ຄວນສ້າງກົນໄກໃນການຕິດຕາມກວດກາການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນມາຮ່ວມກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ກວດຄົນເຂົ້າເມືອງ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນ ຈາກທ້ອງການສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ.

43. ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນອາດຈະໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກອົງການແຮງງານສາກົນເພື່ອປັບປຸງແລະຂະຫຍາຍຖານຂໍ້ມູນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຂອງອາຊຽນເພື່ອໃຫ້ກວມເອົາກະແສການໄຫຼວຽນແລະຈຳນວນຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດໃຫ້ຄົບຖ້ວນຂຶ້ນກວ່າເກົ່າໂດຍການຮ່ວມມືກັບທັງສອງປະເທດ, ປະເທດສິ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບ.
44. ປະເທດສິ່ງຄວນພິຈາລະນາເພີ່ມຖານຂໍ້ມູນດ້ານປະລິມານດ້ວຍການສຳຫຼວດຕົວຢ່າງທີ່ມີຄວາມຊ່ຽວຊານເປັນໄລຍະເຊິ່ງຈະສ້າງຂໍ້ມູນດ້ານຄຸນນະພາບທີ່ເປັນປະໂຫຍດກ່ຽວກັບປະຫວັດ, ທັກສະ, ຄວາມສາມາດ, ປະສົບການ ແລະ ທັດສະນະ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດເພື່ອການບໍລິການ ແລະ ການຊ່ວຍເຫລືອທີ່ມີເປົ້າໝາຍພ້ອມທັງຕິດຕາມຜົນກະທົບຂອງພວກເຂົາ. ທັງປະເທດສິ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບອາດຈະພິຈາລະນາລວມເອົາບົດຮຽນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານເຂົ້າໃນການສຳຫຼວດກຳລັງແຮງງານເປັນປົກກະຕິ, ຢ່າງໜ້ອຍໃນແຕ່ລະໄລຍະ, ເພື່ອສ້າງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ທີ່ເປັນປະໂຫຍດກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ.ອົງການແຮງງານສາກົນອາດຈະສິ່ງເສີມຄວາມຊ່ຽວຊານແລະສະໜັບສະໜູນວຽກງານດັ່ງກ່າວ.
45. ຄວນສິ່ງເສີມໃຫ້ບໍລິສັດຈັດຫາງານເກັບກຳຂໍ້ມູນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ພວກເຂົາຈັດສົ່ງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດຕິດຕາມ ແລະ ລາຍງານການກັບຄືນປະເທດຂອງແຮງງານດັ່ງກ່າວດ້ວຍຄວາມປອດໄພ ແລະ ມີກຽດສັກສິດສະຖານທູດຂອງປະເທດສິ່ງ ແລະ ລັດຖະບານຂອງປະເທດສິ່ງ. ຫລັງຈາກນັ້ນກໍທົບທວນການເຮັດວຽກຂອງບໍລິສັດຈັດຫາງານ ແລະ ແນະນຳບໍລິສັດຈັດຫາງານຕາມມາດຕະການ ການປະຕິບັດຕົວຈິງ ແລະ ເປັນໄປໄດ້ ແລະ ອີງຕາມນະໂຍບາຍຂອງປະເທດສິ່ງ.

**VI.1.4 ການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ**

46. ແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດແຕ່ລະຄົນກໍມີຄວາມຕ້ອງການແຕກຕ່າງກັນ, ປະເທດສົ່ງຄວນມີການດໍາເນີນການປະເມີນແຮງງານເຫຼົ່ານີ້ໂດຍສະເພາະແມ່ນຢູ່ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ. ນີ້ຄວນກວມເອົາຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ, ຈິດໃຈແລະສຸຂະພາບ. ເມື່ອເປັນໄປໄດ້, ທູດແຮງງານ/ພະນັກງານສະຫວັດດີການ/ກົງສູນ/ສະຖານທູດປະເມີນຄວາມຕ້ອງການໃນບັນດາປະເທດຮັບແລະສົ່ງຜົນການປະເມີນໄປຫາໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຢູ່ປະເທດສົ່ງເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກກິດຈະກຳທີ່ຈຳເປັນໄດ້ດີຂຶ້ນ.

ໂດຍອີງໃສ່ຄວາມຕ້ອງການສະເພາະ, ຈະໄດ້ມີການກຳນົດໜ່ວຍງານທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຖອກກັບຄວາມຕ້ອງການດັ່ງກ່າວ. ແຮງງານຈຳນວນໜຶ່ງອາດຈະຖືກສົ່ງກັບຄືນປະເທດສົ່ງອີງຕາມການກັ່ນຕອງບັນຫາສຸຂະພາບຢູ່ປະເທດຮັບ.

ແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດທີ່ປະສົບກັບຄວາມພິການທາງດ້ານຮ່າງກາຍແລະຈິດໃຈ / ການບາດເຈັບ ແລະ ການເຈັບປ່ວຍໃນເບື້ອງຕົ້ນອາດຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການຟື້ນຟູ ແລະ ເບິ່ງແຍງດູແລໂດຍເຈົ້າໜ້າທີ່ສາທາລະນະສຸກແລະສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແລະ ອົງການທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ. ຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍເຫຼົ່ານີ້ທີ່ມີຄວາມຫວັງ ຢາກກັບຄືນສູ່ເສດຖະກິດອາດຈະຕ້ອງໄດ້ຊອກຫາການເຂົ້າເຖິງການທຳມາ ຫາກິນ, ການຝຶກອົບຮົມທັກສະ ຫຼືການຮຽນທັກສະໃໝ່, ການຈ້າງງານຕົນເອງໃນການເຮັດທຸລະກິດ, ການສະໜັບສະໜູນດ້ານເຕັກນິກ ແລະ ການໃຫ້ຄຳແນະນຳ ແລະ ການແນະນຳຕະຫລາດແຮງງານ ແລະ ການມີວຽກເຮັດງານທຳ. ແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍອາດມີຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ມີແຜນອາຊີບວຽກງານແຕກຕ່າງກັນ.

## VI.2 ການເກັບຄືນສູ່ເສດຖະກິດ

47. ອີງຕາມມາດຕາ 26 ຂອງເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນຂອງອາຊຽນ, ປະເທດສົ່ງຕ້ອງສ້າງແຜນການສົ່ງເສີມການມີວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ບັບປຸງຊີວິດການເປັນຢູ່ໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ ກັບຄືນປະເທດໂດຍພິຈາລະນາເຖິງທັກສະທີ່ເກັບກຽວໄດ້ຈາກການໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ດີຢູ່ໃນອາຊຽນ ແລະ ຢູ່ບ່ອນອື່ນໆ. ແຜນການຈະຕ້ອງຖືກສ້າງຂຶ້ນພາຍໃຕ້ກອບຂອງແຜນພັດທະນາແຫ່ງຊາດ(ຖ້າມີ), ຍຸດທະສາດແລະນະໂຍບາຍການມີວຽກເຮັດງານທຳ ແຫ່ງຊາດ.
48. ສຳລັບຈຸດປະສົງນີ້, ການບໍລິການການມີວຽກເຮັດງານທຳຂອງພາກລັດໃນລະດັບສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນຈຳເປັນຕ້ອງມີຄວາມທ້າວທັນໃນການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໃນທ້ອງຖິ່ນ, ກຳນົດຂະແໜງການທີ່ມີທ່າແຮງໃນການຂະຫຍາຍ ໂຕຂອງການສົ່ງເສີມການມີວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ວິສາຫະກິດ, ການກຳນົດຊ່ອງຫວ່າງຂອງທັກສະ, ແລະ ການໃຫ້ຄຳປຶກສາກ່ຽວກັບວຽກ, ການຈັດສັນແຮງງານໃຫ້ແທດເໝາະກັບວຽກແລະການແນະນຳຕະຫລາດແຮງງານອີງຕາມທັກສະຂອງແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດ. ຕ້ອງມີບາດກ້າວໃນການ ເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດຂອງການບໍລິການການຈ້າງງານເພື່ອຕອບສະໜອງກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການ ເພີ່ມເຕີມ. ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງພາກລັດແລະເອກະຊົນ (ທຸລະກິດ ແລະ ອຸດສາຫະກຳ ໃນທ້ອງຖິ່ນ) ກໍສາມາດປະກອບສ່ວນໃນຮູບແບບຂອງການຝຶກອົບຮົມທັກສະ, ການສະໜອງແນວພັນແລະສ້າງໂອກາດການຈ້າງງານ.
49. ປະເທດສົ່ງຄວນມີການກະກຽມເພື່ອຮັບຮູ້ແລະຍັ້ງຢືນທັກສະທີ່ໄດ້ມາຈາກຕ່າງປະເທດ, ແລະ ສຳລັບການຮັບຮູ້ແລະການຍັ້ງຢືນການຮຽນຮູ້ລ່ວງໜ້າກ່ອນນຳໃຊ້ການບໍລິການຂອງຜູ້ສະໜອງການບໍລິການພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນທີ່ສອດຄ່ອງກັບກອບຄຸນນະຈຸດທີ່ແຫ່ງຊາດແລະອາຊຽນ.



ການຮັບຮູ້ການຮຽນຮູ້ລ່ວງໜ້າ ແມ່ນຂັ້ນຕອນການກຳນົດ, ການບັນທຶກ, ການປະເມີນ ແລະ ການຍັງຍືນຜົນການຮຽນຮູ້ທີ່ເປັນທາງການ, ບໍ່ເປັນທາງການ ແລະ ນອກລະບົບທຽບກັບມາດຕະຖານທີ່ນຳໃຊ້ໃນການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມເປັນທາງການ. ດັ່ງນັ້ນ, ການຮັບຮູ້ ກ່ຽວກັບການຮຽນຮູ້ລ່ວງໜ້ານີ້ໄດ້ໃຫ້ທຶນທາງແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດໃນການຖືກຍອມຮັບຕໍ່ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງເຂົາເຈົ້າໂດຍບໍ່ຕ້ອງຜ່ານການສຶກສາຫຼືການຝຶກອົບຮົມເປັນທາງການ, ເຊິ່ງສາມາດອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ພວກເຂົາສາມາດເຂົ້າເຖິງຕະຫຼາດແຮງງານໄດ້. ປະເທດສິ່ງອາດຈະຮ່ວມມືກັບປະເທດຮັບເພື່ອແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບທັກສະຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ການຝຶກອົບຮົມໄລຍະສັ້ນອາດຈະໄດ້ຈັດຂຶ້ນສຳລັບແຮງງານເພື່ອກະກຽມການປະເມີນຄວາມສາມາດຫລືຍົກລະດັບທັກສະຂອງເຂົາເຈົ້າ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດຕ້ອງໄດ້ເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນເຫລົ່ານີ້.

- 50. ບໍ່ວ່າພວກເຂົາຈະວາງແຜນໄປເຮັດວຽກເພື່ອໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ຫລື ຈ້າງງານຕົນເອງ, ແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດແລະຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າຕ້ອງການການຝຶກອົບຮົມຂັ້ນພື້ນຖານກ່ຽວກັບຄວາມເຂົ້າໃຈທາງດ້ານການເງິນ ແລະ ການຮູ້ໜັງສື, ການເປັນຜູ້ປະກອບການ, ແລະ ການທຳມາຫາກິນ. ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ, ອົງການຈັດຕັ້ງຊຸມຊົນ, ແລະ ພາກເອກະຊົນໂດຍການສະໜັບສະໜູນຈາກຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ສາມາດສະໜອງສິ່ງເຫລົ່ານີ້ໄດ້ໃນບ່ອນທີ່ເຫັນວ່າມີຄວາມຈຳເປັນ.
- 51. ການເຂົ້າຫາຕະຫລາດແຮງງານຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ ແລະ ມີຈຸດປະສົງຢາກເຂົ້າເຮັດວຽກທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງທີ່ສອດຄ່ອງກັບທັກສະຂອງເຂົາເຈົ້າຄວນໄດ້ຮັບການສົ່ງເສີມ. ຄວນມີການຈັດຕັ້ງມາດຕະຫລາດນັດແຮງງານທີ່ເໝາະສົມກັບທັກສະຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງວິສາຫະກິດເອກະຊົນແລະຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ. ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ສະພາການຄ້າສາມາດເປັນຜູ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກ ໃນຂະບວນການນີ້.

ປະເທດສິ່ງຄວນພິຈາລະນາການຮ່ວມມືກັບບໍລິສັດເອກະຊົນເພື່ອຈ້າງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດເຊິ່ງເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງກຳລັງແຮງງານຂອງພວກເຂົາ.

52. ປະເທດສິ່ງຄວນສົ່ງເສີມໂຄງການພັດທະນາຊີວິດການເປັນຢູ່ແລະການພັດທະນາການເປັນຜູ້ປະກອບການໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດແລະ ຄອບຄົວຂອງພວກເຂົາທີ່ສົນໃຈໃນການຈ້າງງານຕົນເອງ.

53. ປະເທດສິ່ງຄວນພິຈາລະນາສົ່ງເສີມການສະໜັບສະໜູນພັດທະນາການເປັນຜູ້ປະກອບການ ແລະ ການເຮັດທຸລະກິດຂອງຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດອາດຈະໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມຂັ້ນພື້ນຖານໃນການເປັນຜູ້ປະກອບການໂດຍນຳໃຊ້ບົດຮຽນຂອງອົງການແຮງງານສາກົນເປັນຕົ້ນ “ການເລີ່ມຕົ້ນ” ແລະ “ປັບປຸງທຸລະກິດຂອງທ່ານ”. ບົດຮຽນເຫຼົ່ານີ້ສາມາດນຳມາດັດປັບໃຫ້ເຂົ້າກັບສະພາບຈຸດພິເສດຂອງທ້ອງຖິ່ນ.
- ການອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ຜູ້ກັບຄືນປະເທດໃນການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການດ້ານສິນເຊື້ອ ແລະ ເງິນກູ້ ອາດຈະຈຳເປັນຍ້ອນວ່າສະຖາບັນການເງິນອາດຈະລັງເລທີ່ຈະປ່ອຍເງິນກູ້ໃຫ້ຜູ້ທີ່ບໍ່ມີຊັບສິນ ຫລື ທຶນຮອນ. ໃນນີ້ລວມທັງການກູ້ຢືມເງິນຈຸລະພາກທີ່ລັດຖະບານເປັນຜູ້ສະໜັບສະໜູນແລະສົ່ງເສີມການປ່ອຍເງິນກູ້ຈຸລະພາກທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ. ແຮງງານກັບຄືນປະເທດອາດຈະໄດ້ນຳໃຊ້ເງິນຝາກ ແລະ ເງິນຄ່າແຮງງານທີ່ໂອນມາເພື່ອຄ້ຳປະກັນການປ່ອຍສິນເຊື້ອຂອງສະຖາບັນເຫຼົ່ານີ້.
- ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດເລືອກທີ່ຈະເລີ່ມຕົ້ນເຮັດທຸລະກິດຂອງຕົນເອງອາດຈະໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານເຄື່ອງມື/ຊຸດເຄື່ອງມືໃນການດຳເນີນທຸລະກິດ.

- ປະເທດສິ່ງອາດຈະຕ້ອງຊຸກຍູ້ການສ້າງຕັ້ງກຸ່ມສະຫະກອນ ເພື່ອດຳເນີນທຸລະກິດຫຼືວິສາຫະກິດ, ເຊິ່ງຈະຊ່ວຍກະຈາຍ ຄວາມສ່ຽງ ແລະ ຊ່ວຍໃນການລະດົມທຶນຮອນ. ວິທີການ ນີ້ຈະເປັນຜົນປະໂຫຍດແກ່ກຸ່ມທີ່ມີຄວາມສ່ຽງທີ່ມີຄວາມ ຕ້ອງການໃນການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ.
- ການສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາທຸລະກິດຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນສຳລັບວິສາຫະກິດຂອງແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ. ການສະໜັບສະໜູນດ້ານເຕັກນິກແລະການ ຄຸ້ມຄອງຢູ່ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນຄວນໄດ້ຮັບການລະດົມຊຸກຍູ້ເພື່ອຈຸດ ປະສົງນີ້. ເຄື່ອງມືຂອງອົງການ ແຮງງານ ສາກົນ “ການລິເລີ່ມທຸລະກິດຂອງທ່ານ” ແລະ “ຂະຫຍາຍທຸລະກິດ ຂອງທ່ານ” ຈະເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ສະພາບຈຸດພິເສດນີ້.

54. ປະເທດສິ່ງຄວນພິຈາລະນາການສ້າງທາງເລືອກທີ່ໜ້າສົນໃຈໃນການ ລົງທຶນຂອງແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດ ແລະ ມີນະໂຍບາຍການ ເຂົ້າເຖິງການເງິນ. ເນື່ອງຈາກແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດທຸກຄົນ ອາດຈະບໍ່ສົນໃຈທີ່ຈະເປັນຜູ້ປະກອບການ, ແຕ່ມັນກໍສຳຄັນທີ່ຈະ ຕ້ອງໃຫ້ທາງເລືອກໃນການຝາກເງິນ ແລະ ການລົງທຶນຂອງພວກ ເຂົາໃນຮູບແບບຂອງຜະລິດຕະພັນການເງິນທີ່ໜ້າສົນໃຈເຊັ່ນ: ເງິນຝາກມີກຳນົດ, ພັນທະບັດ ແລະ ຮູບການອື່ນໆ.

**VI.3. ການກັບຄືນເຂົ້າສູ່ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳ**

55. ປະເທດສິ່ງແລະພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆຕ້ອງອຳນວຍຄວາມສະ ດວກ ແລະ ສົ່ງເສີມການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳ ຂອງແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດໃນການກັບຄືນສູ່ຄອບຄົວ, ຊຸມຊົນ ແລະ ສັງຄົມໂດຍລວມ. ອີງຕາມໄລຍະເວລາຂອງການພັກເຊົາຢູ່ ຕ່າງປະເທດ, ບັນຫາ ແລະ ຄວາມບໍ່ໝັ້ນຄົງທີ່ປະສົບພົບພໍ້, ແລະ ການຈຳແນກ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍອາດຈະພົບກັບຄວາມທ້າທາຍ

ຫຼາຍຢ່າງໃນການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນ  
ປະເທດບາງຄົນອາດປະເຊີນກັບການຖືກດູກູກ ແລະ ການຈໍາແນກ  
ໃນຊຸມຊົນແລະຄອບຄົວຂອງພວກເຂົາເອງຍ້ອນການເຄື່ອນຍ້າຍ  
ບໍ່ປະສົບຜົນສໍາເລັດຕາມແຜນເຊັ່ນ ສູນເສຍຊັບສິນຂອງຄອບ  
ຄົວໃນເວລາກັບຄືນມາຍ້ອນສາເຫດການເປັນໜີ້, ຫລື ຖືກບັງຄັບ  
ໃຫ້ກັບຄືນຫລືຖືກເລະເຫດອອກຈາກປະເທດຮັບ.

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເພດຍິງອາດຈະປະສົບກັບການຖືກດູກູກຫລາຍ  
ກວ່າເມື່ອພວກເຂົາຖືກການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ  
ເຫຼົ່ານີ້ຕ້ອງການຄໍາປຶກສາເປັນພິເສດ ແລະ ຕ້ອງການການຊ່ວຍ  
ເຫຼືອດ້ານຈິດຕະວິທະຍາຜ່ານອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດຖະບານ, ເຄືອ  
ຂ່າຍທາງສັງຄົມ, ແລະ ກິດຈະກຳຂອງອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ  
ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຊຸມຊົນ. ແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດສາມາດ  
ສ້າງເຄືອຂ່າຍຂອງກຸ່ມເພື່ອນມິດ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນເຊິ່ງກັນ ແລະ  
ກັນ ພ້ອມທັງເຂົ້າຮ່ວມອົງການຈັດຕັ້ງພື້ນຖານຊຸມຊົນເພື່ອຮັບການ  
ສະໜັບສະໜູນໃນຕໍ່ໜ້າ.

**VI.4. ແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດ ນໍາເອົາຄໍານິຍົມ ທາງສັງຄົມ  
ກັບມານໍາ ໃນຮູບແບບຂອງການຕິດຕໍ່, ເຄືອຂ່າຍ,  
ແນວຄິດ ແລະ ຄຸນຄ່າ ໃໝ່ ໆ ຜ່ານປະສົບການ  
ສະພາບແວດລ້ອມຢູ່ຕ່າງປະເທດ.**

ຕ້ອງຊຸກຍູ້ໃຫ້ພວກເຂົາປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນເສດຖະກິດ ແລະ  
ສັງຄົມຂອງທ້ອງຖິ່ນໂດຍອີງໃສ່ຄໍານິຍົມທາງສັງຄົມ ຂອງພວກເຂົາ.

**VI.5. ການປົກປ້ອງສັງຄົມ**

- 56. ປະເທດສົ່ງຄວນໃຫ້ການຊ່ວຍເຫລືອແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນ  
ປະເທດ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວຂອງພວກເຂົາໃນການເຂົ້າເຖິງ  
ການປົກປ້ອງສັງຄົມ(ລວມທັງການຮັກສາສຸຂະພາບ)ອີງຕາມລະບົບທີ່  
ມີຢູ່ພາຍໃນປະເທດ. ພວກເຂົາຄວນເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ສະໜັບສະ

ໝູນກົນໄກການປົກປ້ອງສັງຄົມໂດຍເອົາຊຸມຊົນເປັນພື້ນຖານ. ຖ້າເປັນໄປໄດ້, ຄວນມີການຮ່ວມມືກັບປະເທດຮັບເພື່ອປັບປຸງ ການຈ່າຍເງິນສົມທົບຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເຂົ້າໃນການປະກັນ ສັງຄົມຢູ່ປະເທດເຫຼົ່ານັ້ນ, ຫລື ເພື່ອສົ່ງເສີມການໂອນຍ້າຍການ ຈ່າຍເງິນສົມທົບເຂົ້າກອງທຶນປະກັນສັງຄົມໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຖະ ແຫຼງການອາຊຽນວ່າດ້ວຍການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານການປົກ ປ້ອງສັງຄົມກອບພາກພື້ນແລະແຜນປະຕິບັດງານພາກພື້ນທີ່ກ່ຽວ ຂ້ອງ.

## VII. ຍຸດທະສາດທີ່ເອື້ອອຳນວຍ ແລະ ສະໜັບສະໜູນເພື່ອ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຢ່າງປະສົບຜົນສຳເລັດ

### VII.1. ສະພາບແວດລ້ອມທາງເສດຖະກິດ, ການເມືອງແລະ ສັງຄົມໂດຍລວມ

57. ປະເທດສົ່ງຄວນສົ່ງເສີມການຂະຫຍາຍຕົວຂອງເສດຖະກິດ ແລະ ພ້ອມກັນນັ້ນກໍຮັກສາສະພາບແວດລ້ອມທາງການເມືອງແລະສັງຄົມ, ໃຫ້ມີຄວາມໝັ້ນຄົງເພື່ອສ້າງແຮງຈູງໃຈໃນການຊຸກຍູ້ໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ ແລະ ຜູ້ພັດຖິ້ນ, ການມີສ່ວນຮ່ວມ ໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດສັງຄົມໃນທ້ອງຖິ່ນໂດຍຜ່ານການລົງທຶນ ແລະການໂອນຍ້າຍທັກສະ.

### VII.2. ຂະບວນການກ່ອນການອອກເດີນທາງ

58. ເນື່ອງຈາກວ່າໄລຍະກ່ອນການອອກເດີນທາງເປັນໄລຍະທີ່ສຳຄັນຕໍ່ ການກຳນົດເງື່ອນໄຂແລະຂໍ້ກຳນົດໃນການເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຊົ່ວຄາວ, ແລະ ການກະກຽມການກັບ ຄືນປະເທດ, ປະເທດສົ່ງ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆຕ້ອງຮັບ ປະກັນຂະບວນການຈັດທາງານທີ່ມີຄວາມຍຸຕິທຳເພື່ອໃຫ້ແຮງງານ ອອກເດີນທາງໂດຍມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຕ່ຳສຸດແລະບໍ່ມີພາລະໜີ້ສິນໃດໆ.

59. ການຝຶກອົບຮົມກ່ອນການອອກເດີນທາງຄວນປູກຈິດສໍານຶກໃຫ້ແກ່ແຮງງານທີ່ກັບສະພາບການ, ກົດໝາຍ ແລະ ກົດລະບຽບ, ຮີດຄອງປະເພນີແລະວັດທະນາທໍາຂອງປະເທດຮັບເພື່ອໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມີຂໍ້ມູນໃນການເລືອກທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ປະເທດສົ່ງໂດຍການປະສານງານຮ່ວມມືກັບປະເທດຮັບຢ່າງໄກ້ຊິດຈະຕ້ອງຈັດຕັ້ງການປະຖົມນິເທດ/ການສຶກສາກ່ອນອອກເດີນທາງ.
60. ຕ້ອງໄດ້ຈັດຕຽມການນໍາສະເໜີໂດຍຫຍໍ້ກ່ອນການອອກເດີນທາງແບບຄົບຖ້ວນເພື່ອຮັບປະກັນການກະກຽມການກັບຄືນປະເທດຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃຫ້ມີປະສິດທິຜົນ.

ການຈັດຕຽມຄວນກວມເອົາບົດຮຽນໃນຫົວຂໍ້: ການປູກຈິດສໍານຶກກ່ຽວກັບຊ່ອງທາງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ຖືກຕ້ອງແລະຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບທາງເລືອກໃນການຈັດທາງານທີ່ຍຸຕິທໍາ; ຄວາມຮູ້ດ້ານການເງິນ, ລວມທັງການໂອນເງິນກັບບ້ານ, ແຜນການທ້ອນເງິນ; ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ກາລະໂອກາດໃນການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ, ແລະແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ໃນການປະຖົມນິເທດ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍອາດຈະໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນໃຫ້ສ້າງແຜນການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມໃນເວລາທີ່ເຂົາເຈົ້າກັບຄືນປະເທດ.

**VII.3. ຫລັງຈາກການເດີນທາງມາເຖິງ ແລະ ໃນໄລຍະເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ**

- ຮັບປະກັນການກະກຽມການກັບຄືນປະເທດໃຫ້ດີຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ
61. ໃນກໍລະນີທີ່ເໝາະສົມ, ປະເທດສົ່ງຄວນຮ່ວມມືກັບປະເທດຮັບເພື່ອຮັບປະກັນການກະກຽມການກັບຄືນປະເທດຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃຫ້ດີຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍແຮງງານແຫ່ງຊາດ ແລະ ມາດຕະຖານສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

- ຫລັງຈາກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເດີນທາງມາຮອດເຂົາເຈົ້າຄວນໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນຂ່າວສານແລະພະນັກງານກົງສູນກໍຄວນໃຫ້ຄຳປຶກສາແກ່ເຂົາເຈົ້າ.

62. ພະນັກງານກົງສູນສາມາດຈັດກອງປະຊຸມແນະນຳປະຖົມນິເທດ ຫລັງຈາກແຮງງານເດີນທາງມາຮອດ. ໃນບ່ອນທີ່ເປັນໄປໄດ້, ໃຫ້ມີຕົວແທນຂອງນາຍຈ້າງເຂົ້າຮ່ວມນຳ. ບົດຮຽນການໃຫ້ປະຖົມນິເທດຫລັງຈາກເດີນທາງມາຮອດໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນພາຍໃຕ້ *ອາບູ ດາບີ* ຄວນນຳເອົາ ມາໃຊ້ເຂົ້າໃນການໃຫ້ການປະຖົມນິເທດ. ບົດຮຽນໄດ້ກວມເອົາຫົວຂໍ້ຫຍໍ້ໆກ່ຽວກັບວັດທະນະທຳ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ; ການປູກຈິດສຳນຶກກ່ຽວກັບສິດທິແລະພັນທະພາຍໃຕ້ກົດໝາຍແຮງງານ ແລະສັນຍາຈ້າງງານ, ແລະ ນິຕິກຳອື່ນໆຂອງປະເທດເຈົ້າພາບ; ປູກຈິດສຳນຶກດ້ານການເງິນກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງຄ່າແຮງງານ, ການທ້ອນເງິນແລະການໂອນເງິນກັບຄືນປະເທດ; ການຮັກສາສຸຂະພາບ; ການເຂົ້າເຖິງການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ແລະ ຄວາມຍຸຕິທຳ; ແລະ ການກຽມຄວາມພ້ອມໃນກໍລະນີເກີດມີຂໍ້ຜິດພາດ ແລະ ວິກິດເກີດຂຶ້ນ - ແລະທັງໝົດນີ້ໃນລະຫວ່າງການຈ້າງງານຢູ່ປະເທດຮັບ.

63. ພະນັກງານກົງສູນຄວນຮັກສາບົດບັນທຶກຂອງແຮງງານທີ່ຖືກຈ້າງຢູ່ໃນປະເທດຂອງພວກເຂົາ ແລະ ໃຫ້ຄຳປຶກສາແກ່ພວກເຂົາກ່ຽວກັບການກະກຽມກັບຄືນປະເທດທີ່ດີກວ່າເກົ່າຖ້າຈຳເປັນ. ພວກເຂົາຄວນຈະເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບໂອກາດທີ່ມີຢູ່ ແລະ ທາງເລືອກໃນການກັບຄືນປະເທດ. ໜ່ວຍງານປະສານງານຂອງປະເທດສົ່ງ ແລະ ການບໍລິການຈັດຫາງານພາກລັດຄວນຕິດຕໍ່ພົວພັນກັບພະນັກງານກົງສູນຢ່າງໄກ້ຊິດເພື່ອໃຫ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ເໝາະສົມ.

- *ສົ່ງເສີມການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ*
- ບໍ່ວ່າແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈະເຮັດວຽກແບບຖາວອນ ຫລື ຊົ່ວຄາວ, ພວກເຂົາຕ້ອງໄດ້ຮັບໂອກາດໃນການເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າກັບສັງຄົມຂັ້ນພື້ນຖານຢູ່ປະເທດຮັບ. ເນື່ອງຈາກວ່າແຮງງານຊົ່ວຄາວສ່ວນຫຼາຍເຄື່ອນຍ້າຍໄປໂດຍບໍ່ມີຄອບຄົວ, ມັນເປັນສິ່ງສຳຄັນສຳລັບພວກ

ເຂົາທີ່ຈະເຊື່ອມໂຍງກັບສະມາຄົມຂອງຜູ້ປະກອບອາຊີບ ຫລື ຜູ້  
ພັດຖິ່ນ (ໂດຍປົກກະຕິແມ່ນແຮງງານທີ່ມີທັກສະ) ຖ້າມີ. ອາດຈະ  
ມີການຕັ້ງກຸ່ມເຄືອຂ່າຍເພື່ອນມິດເພື່ອສະໜັບສະໜູນເຊິ່ງກັນແລະກັນ.  
ສະຫະພັນກຳມະບານແລະອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມສາມາດຂະ  
ຫຍາຍການສະໜັບສະໜູນໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເພື່ອປົກ  
ປ້ອງແລະເຊື່ອມໂຍງກັນໄດ້ດີຂຶ້ນ. ພະນັກງານກົງສູນມີບົດບາດສຳ  
ຄັນຕໍ່ກັບບັນຫານີ້. ໃນກໍລະນີທີ່ປະເທດຮັບໄດ້ອະນຸຍາດໃຫ້ແຮງ  
ງານເຄື່ອນຍ້າຍມີການເຊື່ອມໂຍງກັນຢູ່ປະເທດຂອງພວກເຂົານັ້ນຕ້ອງ  
ໄດ້ມີການກຳນົດຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການອຳນວຍຄວາມສະ  
ດວກຢູ່ໃນຂໍ້ຕົກລົງສອງຝ່າຍໃນປະຈຸບັນ ແລະ/ຫລື ໃນບົດບັນ  
ທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ. ການຮັບຮູ້ທັກສະການຄຸ້ມຄອງອອກໃບຢັ້ງຢືນ  
ແລະ ການຝຶກອົບຮົມທັກສະໃຫ້ແກ່ແຮງງານກັບຄືນປະເທດ.

64. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍສ່ວນໃຫຍ່ໄດ້ຮັບທັກສະໃນການເຮັດວຽກຈາກ  
ປະເທດຮັບ. ເພື່ອເປັນການປະຕິບັດທີ່ດີ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານແລະ  
ໜ່ວຍງານອື່ນບໍ່ວ່າຈະເປັນພາກລັດ ຫລື ເອກະຊົນຄວນຄົ້ນ  
ຄວ້າຊອກຫາວິທີການໃນການຍືນຍັນ ຫລື ອອກໃບຢັ້ງຢືນທັກສະ  
ລວມທັງປະຫວັດການຈ້າງງານ, ປະສົບການທີ່ໄດ້ຮັບແລະທັກສະ  
ດ້ານພາສາໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານເມື່ອສິ້ນສຸດສັນຍາໃນການເຮັດວຽກ  
ຂອງເຂົາເຈົ້າບົນພື້ນຖານຄວາມສະໝັກໃຈ, ແລະ ການທົດລອງ.  
ພະນັກງານກົງສູນອາດຈະຮ່ວມມືກັບນາຍຈ້າງ ແລະ ຄູ່  
ຮ່ວມງານຢູ່ປະເທດຮັບເພື່ອສົ່ງເສີມການປະຕິບັດດັ່ງກ່າວ.
65. ປະເທດຮັບຄວນພິຈາລະນາສົ່ງເສີມໃຫ້ນາຍຈ້າງ, ອົງການຈັດຕັ້ງ  
ທາງສັງຄົມ ຫລື ການບໍລິການຂອງກົງສູນຈັດການຝຶກອົບຮົມທັກ  
ສະໃຫ້ແກ່ແຮງງານທີ່ຈະກັບຄືນປະເທດ, ໂຄງການການກັບຄືນທີ່ມີຄ  
ວາມສຸກຂອງສາທາລະນະລັດເກົາຫຼີ, ຖືວ່າເປັນການປະຕິບັດທີ່  
ເປັນຕົວຢ່າງທີ່ດີ. ແຮງງານຜູ້ທີ່ຈະກັບຄືນປະເທດໄດ້ຮັບການຝຶກ  
ອົບຮົມທັກສະເພີ່ມເຕີມທີ່ບໍ່ກຸ່ວຂ້ອງກັບໜ້າວຽກຕົ້ນຕໍຂອງພວກເຂົາ



ໂດຍລັດຖະບານເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບໃນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍກ່ອນຈະກັບຄືນປະເທດ. ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານຍັງສາມາດສະໜອງການຝຶກອົບຮົມແລະອອກໃບຢັ້ງຢືນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃຫ້ກັບແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການກັບຄືນເຂົ້າສູ່ສັງຄົມຢູ່ປະເທດຂອງຕົນ.

- ຮັບປະກັນການປົກປ້ອງສັງຄົມແລະການໂອນຍ້າຍສິດປະກັນສັງຄົມ

66. ທັງສອງປະເທດຮັບແລະປະເທດສົ່ງຄວນໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ການເພີ່ມທະວີການປົກຄຸມການປົກປ້ອງສັງຄົມ. ຄໍາໝັ້ນສັນຍາໃນຖະແຫຼງການອາຊຽນວ່າດ້ວຍການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງການປົກປ້ອງສັງຄົມ, ເຄົາລົບ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກອບ ແລະ ແຜນປະຕິບັດງານໃນພາກພື້ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ບັນດາໂຄງການແລະກິດຈະກຳທີ່ລວມ ຢູ່ໃນແຜນປະຕິບັດງານ (2018-2025) ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນຂອງອາຊຽນຄວນໄດ້ຮັບບູລິມະສິດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເພື່ອສົ່ງເສີມການປົກປ້ອງສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

- ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບໂອກາດ ແລະ ແຜນງານຂັ້ນຕອນການກັບ ຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ.

67. ໜ່ວຍງານປະສານງານຢູ່ປະເທດສົ່ງ ແລະ ການບໍລິການຂອງກົງສູນຄວນປະສານສົມທົບນຳກັນ ແລະ ປະສານງານກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆເພື່ອສະໜອງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ໂອກາດໃນການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຈະອອກໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ມີທ່າແຮງວ່າຈະກັບຄືນປະເທດ.

- ການອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການແກ້ໄຂຄ່າແຮງງານທີ່ຍັງຄ້າງຄາ ແລະ ຂໍ້ຮຽກຮ້ອງອື່ນໆຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ທີ່ກັບຄືນປະເທດ

68. ມາດຕາ 3 ຂອງເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນຂອງອາຊຽນ ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນແກ້ໄຂຄ່າແຮງງານທີ່ຍັງຄ້າງຄາແລະຂໍ້ຮຽກຮ້ອງອື່ນໆຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ"ປະເທດຮັບຈະປົກປ້ອງສິດໃນການຈ້າງງານຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນເວລາຖືກສົ່ງກັບຄືນປະເທດ ລວມທັງການຮັບປະກັນການປະຕິບັດຕາມຂັ້ນຕອນການສົ່ງກັບຄືນປະເທດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ/ຂັ້ນຕອນການສົ່ງກັບຄືນປະເທດຂອງປະເທດຮັບຈົນເຖິງການຍົກເລີກສັນຍາວ່າຈ້າງງານ/ໃບອະນຸຍາດເຮັດວຽກ."

ແຮງງານທີ່ຈະກັບຄືນມາ ແລະ ກັບຄືນມາແລ້ວ ຄວນຈະໄດ້ ຮັບຄ່າແຮງງານທີ່ຍັງຄ້າງຄາຂອງພວກເຂົາແລະແກ້ໄຂຂໍ້ຮຽກຮ້ອງອື່ນໆໃນໄລຍະຫຼືຫຼັງຈາກກັບຄືນມາປະເທດ.

**VIII. ການສ້າງຄວາມອາດສາມາດໃຫ້ແກ່ອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະຄູ່ຮ່ວມງານໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ**

69. ເນື່ອງຈາກວ່າແຜນງານການກັບຄືນເຂົ້າສູ່ສັງຄົມບໍ່ແມ່ນແຜນງານທົ່ວໄປຢູ່ໃນບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ, ມັນຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ສ້າງຄວາມສາມາດຂອງພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນການໃຫ້ບໍລິການ ແລະ ດຳເນີນການຕິດຕາມແລະ ປະເມີນຜົນ. ບຸກຄົນຕໍ່ໄປນີ້ເປັນບູລິມະສິດທີ່ຈະໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ: ພະນັກງານພາກລັດຂອງປະເທດສິ່ງໃນລະດັບສູນກາງແລະທ້ອງຖິ່ນ, ລວມທັງພະນັກງານບໍລິການຈັດທາງານພາກລັດ; ຊຸມຊົນຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນມາ; ຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມ; ສະມາຄົມທຸລະກິດເອກະຊົນ; ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ. ໃນຂະນະທີ່ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມແລະອົງການຈັດຕັ້ງຊຸມຊົນມີຄວາມຈຳກັດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບ

ຄືນມາ, ວຽກຂອງພວກເຂົາກໍແບ່ງອອກເປັນກະຈັດກະຈາຍ ແລະ ມີຂະໜາດນ້ອຍເນື່ອງຈາກຄວາມສາມາດແລະຂໍ້ຈຳກັດດ້ານຊັບພະຍາກອນ. ດັ່ງນັ້ນ ຄວນມີການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການດ້ານການຝຶກອົບຮົມໃນການຊ່ວຍເຫລືອການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຕາມຂົງເຂດຕ່າງໆເຊັ່ນ: ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານຈິດຕະວິທະຍາ, ການໃຫ້ຄຳປຶກສາກ່ຽວກັບບາດເຈັບ, ແຜນງານການດຳລົງຊີວິດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມການເປັນຜູ້ປະກອບການ. ເນື່ອງຈາກຂໍ້ຈຳກັດທາງດ້ານຊັບພະຍາກອນ, ການຝຶກອົບຮົມຕ້ອງເລັ່ງໃສ່ການສ້າງຄູຝຶກເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າສາມາດໄປຝຶກໃຫ້ຜູ້ອື່ນຕໍ່.

ການເຄົາລົບສິດທິມະນຸດແລະສິດທິແຮງງານຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທຸກຄົນແລະບັນຫາສະເພາະທີ່ພົວພັນກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເພດຍິງຄວນເຊື່ອມເຂົ້າມາເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງໂຄງການສ້າງຄວາມອາດສາມາດ.

- 70. ການຊ່ວຍເຫຼືອອາດຈະໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກໜ່ວຍງານທ້ອງຖິ່ນທີ່ມີຄວາມສາມາດ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາສາກົນເພື່ອສ້າງຄວາມອາດສາມາດ. ເຄືອຂ່າຍອົງການສະຫະປະຊາຊາດກ່ຽວກັບ ການເຄື່ອນຍ້າຍເພື່ອສະໜັບສະໜູນແຜນປະຕິບັດງານສາກົນກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (GCM) ໄດ້ມີກົນໄກການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃນການຊ່ວຍເຫຼືອບັນດາປະເທດໃນການບັນລຸຈຸດປະສົງຂອງແຜນປະຕິບັດງານສາກົນກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (GCM) ທີ່ບັນຫາການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມກໍ່ແມ່ນປັດໄຈໜຶ່ງໃນແຜນງານດັ່ງກ່າວ. ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນສາມາດຄົ້ນຄວ້າພິຈາລະນາກົນໄກນີ້.

## IX. ການລະດົມທຶນສໍາລັບການກັບຄືນເຂົ້າສູ່ສັງຄົມ

71. ປະເທດສົ່ງຄວນມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການລະດົມທຶນເຂົ້າໃນແຜນງານການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ ແລະ ການການສົ່ງເສີມການມີວຽກເຮັດງານທຳທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ ຫລື ໄດ້ວາງແຜນໄວ້ໂດຍຜ່ານການສ້າງຄູ່ຮ່ວມງານກັບພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຕ່າງໆ.
72. ປະເທດສົ່ງສ່ວນໃຫຍ່ສ້າງຕັ້ງກອງທຶນສະຫວັດດີການ ສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໂດຍການເກັບຄ່າທຳນຽມໃນການລົງທະບຽນຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ອອກໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ເງິນສະສົມຢູ່ໃນກອງທຶນສ່ວນໜຶ່ງອາດຈະຖືກນຳໄປໃຊ້ໃນການສະໜັບສະໜູນແຜນງານການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຢ່າງມີຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ລະມັດລະວັງ ເພື່ອສະຫວັດດີການຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທຸກຄົນ.
73. ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍກຈະໂອນເງິນໃຫ້ຄອບຄົວ ແລະ ຊຸມຊົນຂອງພວກເຂົາເພື່ອກະກຽມການກັບຄືນມາບ້ານ. ມີແມ່ນກອງທຶນສ່ວນຕົວຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແລະຄອບຄົວຂອງພວກເຂົາ, ແລະ ມັນກໍຂຶ້ນຢູ່ກັບພວກເຂົາວ່າຈະປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການສ້າງພື້ນຖານໂຄງລ່າງຂອງຊຸມຊົນເທົ່າໃດ. ທັງປະເທດຮັບ ແລະ ປະເທດສົ່ງຄວນຮ່ວມມືກັບພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງທີ່ສໍາຄັນ ເຊັ່ນ: ທະນາຄານ ແລະ ໜ່ວຍງານໂອນເງິນ ເພື່ອປະເມີນຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນການຫຼຸດຕົ້ນທຶນການໂອນເງິນແລະແນະນຳໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍກ່ຽວກັບຊ່ອງທາງໂອນເງິນທີ່ເປັນທາງການ ແລະ ຖືກກວ່າ. ໃນເວລາດຽວກັນ, ໂຄງການໃຫ້ຄວາມຮູ້ດ້ານການເງິນແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄອບຄົວຂອງພວກເຂົາຈະຮັບປະກັນວ່າພວກເຂົາຕັດສິນໃຈໃນການໃຊ້ຈ່າຍເງິນທີ່ສົ່ງມາຢ່າງສົມເຫດສົມຜົນ.
74. ການຮ່ວມມືພາກລັດ-ເອກະຊົນຄວນໄດ້ຮັບການຊຸກຍູ້ໃນລະດັບ

ຊາດ, ພາກພື້ນ, ເມືອງ ແລະ ບ້ານ. ບັນດາໜ່ວຍງານຂອງລັດຖະບານ, ສະຖາບັນການເງິນ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ວິສາຫະກິດເອກະຊົນ, ສະພາການຄ້າ, ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ, ອົງການຈັດຕັ້ງຊຸມຊົນ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ສາມາດຮ່ວມມືກັນໃນການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດແຜນງານການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ. ນີ້ຍັງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ຊຸມຊົນຍົກຍ້າຍຖິ່ນຖານ ຫລື ພັດຖິ່ນເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມນຳ.

75. ແຜນການການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ ຄວນນຳມາສະເໜີຕໍ່ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ, ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ, ເຄືອຂ່າຍຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍ, ແລະ ຄູ່ຮ່ວມເຈລະຈາອາຊຽນ ເພື່ອການສະໜັບສະໜູນໃນດ້ານໃດໜຶ່ງ. ພວກເຂົາສາມາດຈັດຕັ້ງ ໃນຮູບແບບຂອງການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານວິຊາການຫຼືການເງິນ. ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມບໍ່ຄວນຖືກແຍກຕ່າງຫາກແຕ່ຄວນເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງໂຄງການຊ່ວຍເຫຼືອການພັດທະນາໄລຍະຍາວໃຫ້ແກ່ປະເທດສົ່ງ, ເຊິ່ງໃນທີ່ສຸດອາດຈະເປັນການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ມີທາງເລືອກ.
76. ແຜນປະຕິບັດງານສາກົນກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (GCM) ໄດ້ຈັດຕັ້ງກອງທຶນເລີ່ມຕົ້ນເພື່ອການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ, ເປັນລະບຽບແລະຖືກຕ້ອງ(ເອີ້ນວ່າ: ກອງທຶນຮ່ວມມືກັນຫລາຍພາກສ່ວນເພື່ອການເຄື່ອນຍ້າຍ). ຄາດວ່າຈະຊ່ວຍສະໜອງທຶນໃຫ້ແກ່ໂຄງການຕ່າງໆ ແລະ ຊຸກຍູ້ການຮ່ວມມືໃຫ້ແໜ້ນແຟ້ນຍິ່ງຂຶ້ນໃນການປະຕິບັດນະໂຍບາຍຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ. ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນອາດຈະຄົ້ນຄວ້າເບິ່ງວ່າພວກເຂົາສາມາດນຳໃຊ້ຜົນປະໂຫຍດນີ້ເຂົ້າໃນການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມໄດ້ແນວໃດ.

**X. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ການຕິດຕາມ ແລະ ການປະເມີນ ຂໍ້  
ແນະນຳອາຊຽນ**

77. ຂໍ້ແນະນຳຂອງອາຊຽນສະບັບນີ້ຄວນໄດ້ຮັບການເຜີຍແຜ່ຢ່າງກວ້າງຂວາງໃຫ້ແກ່ຜູ້ຊົມໃຊ້ແລະຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ມີຈຸດປະສົງ, ແລະ ຕໍ່ປະຊາຊົນທົ່ວໄປ. ໃນການເປີດຕົວຂໍ້ແນະນຳຂອງອາຊຽນ, ຄວນມີການໂຄສະນາເຜີຍແຜ່ຜ່ານສື່ຕ່າງໆ, ລວມທັງການຖະແຫຼງຂ່າວ, ໂທລະພາບ, ວິທະຍຸ ແລະ ສື່ສັງຄົມອອນລາຍ. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນມີການແປຂໍ້ແນະນຳເປັນພາສາທ້ອງຖິ່ນຂອງຕົນເພື່ອໃຫ້ມີການເຜີຍແຜ່ຢ່າງກວ້າງຂວາງ.
78. ການນຳໃຊ້ຂໍ້ແນະນຳຂອງອາຊຽນແມ່ນເປັນການສະໝັກໃຈ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຊຸກຍູ້ໃຫ້ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນນຳ ໃຊ້ຂໍ້ແນະນຳດັ່ງກ່າວຢ່າງກວ້າງຂວາງໃນການປັບປຸງແຜນງານການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມໃຫ້ມີປະສິດຕິຜົນ, ຄົບຖ້ວນ ແລະ ຍືນຍົງ. ໃນການນຳໃຊ້ຂໍ້ແນະນຳດັ່ງກ່າວ, ຊຸກຍູ້ໃຫ້ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນມີການປະສານງານ ແລະ ຮ່ວມມືກັບພາກສ່ວນ ກຸ່ມຂ້ອງ, ເຊັ່ນອົງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງປະເທດຮັບ ແລະ ປະເທດສົ່ງ, ທູດແຮງງານ, ສະມາຄົມແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ, ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າ ຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ.
79. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ແນະນຳດັ່ງກ່າວຄວນມີການປະສານສົມທົບກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຍຸດທະສາດການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແລະການມີວຽກເຮັດງານທຳຂອງບັນດາປະເທດຕ່າງໆ, ຄຳພັນສັນຍາ ໃນພາກພື້ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ລວມທັງເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນຂອງອາຊຽນ, ແລະ ຄຳພັນສັນຍາສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ລວມທັງຂໍ້ກຳນົດຕ່າງໆພາຍໃຕ້ວາລະຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ປີ2030 ເພື່ອການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ແລະ SDGs ກໍ່ຄື ແຜນ ປະຕິບັດງານສາກົນ ກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (GCM).

80. ການຕິດຕາມກວດກາ, ການທົບທວນແຕ່ລະໄລຍະ ແລະ ການປະເມີນສະຖານະພາບຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ແນະນຳຂອງອາຊຽນ ດັ່ງກ່າວຄວນໄດ້ຮັບການປະຕິບັດໂດຍຄູ່ຮ່ວມງານສາມຝ່າຍ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆເພື່ອຮັບປະກັນການເຄົາລົບຂໍ້ແນະນຳຕ່າງໆຢູ່ໃນນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດແລະອາຊຽນ. ກອງເລຂາອາຊຽນອາດຈະໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ແນະນຳກ່ຽວກັບຂະບວນການຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນ.
-

**ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ1:**  
**ການອະທິບາຍຄຳສັບສຳຄັນພ້ອມດ້ວຍຄຳນິຍາມ**

1. ອາຊຽນ

ປະຊາຄົມອາຊຽນ, ປະກອບດ້ວຍ 10 ປະເທດສະມາຊິກ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້: ບຣູໄນດາຣູຊາລຳ, ກຳປູເຈຍ, ອິນໂດເນເຊຍ, ສາທາລະນະລາດ ປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ, ມາເລເຊຍ, ມຽນມາ, ຟີລິບປິນ, ສິງ ກະໂປ, ໄທ, ແລະ ຫວຽດນາມ.

2. ປະເທດຮັບ

ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນທີ່ເປັນເຈົ້າພາບຮັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ(ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ມາຈາກ ເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນຂອງອາຊຽນ ປີ 2017).<sup>4</sup> ຄຳສັບທີ່ມັກໃຊ້ສ່ວນຫລາຍແມ່ນ “ປະເທດປາຍ ທາງ,” “ປະເທດຈ້າງງານ”.<sup>5</sup> (ຈາກ ເອກະສານສັງລວມຂອງອາຊຽນ ກ່ຽວກັບວຽກງານໂຄສະນາສຶກສາ ໃຫ້ຄວາມຮູ້ແກ່ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ກິດຈະກຳສົ່ງເສີມການເຄື່ອນຍ້າຍ ແຮງງານ ແບບປອດໄພ, ປີ 2017 (ASEAN Compendium, 2017).

---

4 ASEAN Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers, 2017, Article 6.

5 ASEAN: Compendium on Migrant Workers' Education and Safe Migration Programmes (Jakarta, ASEAN Secretariat, 2017).



### 3. ປະເທດສິ່ງ

ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ເຊິ່ງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເປັນຄົນ ສັນຊາດຕົນເອງ.<sup>6</sup> ຄຳສັບທີ່ມັກ ໃຊ້ສ່ວນຫລາຍແມ່ນ “ປະເທດຕົ້ນທາງ”, ຫລື “ປະເທດດັ່ງເດີມ”.(ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ມາຈາກ ເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນຂອງອາຊຽນ, 2017)

### 4. ການຈັດຕັ້ງສາມຝ່າຍ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານສາມຝ່າຍ

ການຈັດຕັ້ງສາມຝ່າຍໄດ້ຖືກກຳນົດໂດຍອົງການແຮງງານສາກົນວ່າ “ການສື່ສານພົວພັນລະຫວ່າງລັດຖະບານ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ (ໂດຍຜ່ານຕົວແທນຂອງພວກເຂົາ) ເຊິ່ງແມ່ນຄູ່ຮ່ວມງານທີ່ສະເໝີພາບ ແລະ ເປັນເອກະລາດເພື່ອຊອກຫາວິທີແກ້ໄຂບັນຫາຮ່ວມກັນ”<sup>7</sup>. ເວົ້າອີກຢ່າງໜຶ່ງ, ການຈັດຕັ້ງສາມຝ່າຍ ໝາຍເຖິງການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ, ຄູ່ຮ່ວມກັບລັດຖະບານ, ມີການຕັດສິນໃຈເທົ່າທຽມກັນ. ແຕ່ບໍ່ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າຄູ່ຮ່ວມງານສາມຝ່າຍມີໜ້າທີ່ ຮັບຜິດຊອບຄືກັນ. ແຕ່ລະຝ່າຍລ້ວນແຕ່ມີບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຈະແຈ້ງ.<sup>8</sup>

6 ASEAN Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers, 2017, Article 5.

7 ILO: “ILO Thesaurus”, <https://metadata.ilo.org/thesaurus.html>.

8 ILO: National tripartite social dialogue: An ILO guide for improved governance, Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department (Geneva, 2013).

5. ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ

ອົງການຈັດຕັ້ງໃດໜຶ່ງຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ເພື່ອສົ່ງເສີມ ແລະ ປົກປ້ອງຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ.<sup>9</sup>

6. ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າ ຜູ້ອອກແຮງງານ

ການຈັດຕັ້ງໃດໜຶ່ງຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ເພື່ອສົ່ງເສີມແລະປົກປ້ອງຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ.<sup>10</sup>

ການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ, ໂດຍປົກກະຕິແລ້ວແມ່ນບໍ່ຈຳກັດແຕ່ຢູ່ໃນວິສາຫະກິດດຽວ, ແລະສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນເພື່ອປົກປ້ອງ ຫຼື ປັບປຸງ, ຜ່ານການເຄື່ອນໄຫວລວມໝູ່, ສະຖານະພາບທາງເສດຖະກິດແລະສັງຄົມຂອງສະມາຊິກ.<sup>11</sup>

7. ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ

ການຮວມໂຕ(ການຈັດກຸ່ມ) ສະຖາບັນຫຼືສະມາຄົມທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານແລະສັງຄົມແລະພົນລະເມືອງເຊິ່ງເປັນການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນທາງການ (ຫລາຍ ຫລື ໜ້ອຍ) ແລະມີຈຸດປະສົງທີ່ຈະເສີມສ້າງ ຫຼື ປັບປຸງກົດລະບຽບ, ບັນທັດຖານ ແລະ/ຫຼື ໂຄງສ້າງທາງສັງຄົມທີ່ມີຢູ່. ລວມທັງອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ, ສະຫະພັນກຳມະບານ, ສະຖາບັນການສຶກສາ, ກຸ່ມພົນລະເມືອງ, ສະມາຄົມວິຊາຊີບ, ສະມາຄົມອາສາສະໝັກ ແລະ ອື່ນໆ.<sup>12</sup>

9 ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87), Article 10.

10 Ibid.

11 ILO: "ILO Thesaurus", <https://metadata.ilo.org/thesaurus.html>.

12 Ibid

8. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນຂອງອາຊຽນກຳນົດແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້: ‘ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ’ ພາຍເຖິງບຸກຄົນຜູ້ທີ່ຕ້ອງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມຫລືເຮັດວຽກ, ກຳລັງເຂົ້າຮ່ວມຫລືເຮັດວຽກ, ຫລື ຫາກໍ່ເຂົ້າຮ່ວມຫຼືເຮັດວຽກຢູ່ໃນກິດຈະກຳທີ່ໄດ້ຮັບຄຳຕອບແທນຢູ່ໃນປະເທດທີ່ຕົນເອງບໍ່ເປັນສັນຊາດ.

ຄຳນິຍາມນີ້ແມ່ນສອດຄ່ອງກັບຄຳນິຍາມຂອງສົນທິສັນຍາສາກົນວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງສິດຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທຸກຄົນແລະສະມາຊິກໃນຄອບຄົວຂອງພວກເຂົາ (ICRMW):

‘ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ’ ແມ່ນບຸກຄົນທີ່ໄດ້ເຮັດວຽກ, ກຳລັງເຮັດວຽກ ຫຼື ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນກິດຈະກຳທີ່ໄດ້ຮັບຄຳຕອບແທນຢູ່ໃນປະເທດທີ່ພວກເຂົາບໍ່ແມ່ນຄົນໃນສັນຊາດນັ້ນ.

9. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ມີເອກະສານ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ມີເອກະສານ

ເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນຂອງອາຊຽນກຳນົດຄວາມໝາຍຂອງ “ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ມີເອກະສານ” ດັ່ງນີ້:

‘ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ມີເອກະສານ’ ແມ່ນບຸກຄົນທີ່ບໍ່ປະຕິບັດຕາມເງື່ອນໄຂທີ່ກຳນົດໄວ້ສຳລັບພວກເຂົາໂດຍສະເພາະ ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດຮັບ ເຊັ່ນການເດີນທາງໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດຮັບ ແລະ ພັກອາໄສ ໃນໄລຍະເວລາມີການຈ້າງງານໂດຍອີງຕາມກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດຮັບ. ຄຳນິຍາມນີ້ກວມເອົາແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຫາກໍ່ໄດ້ຮັບການຈ້າງງານແຕ່ກາຍເປັນແຮງງານບໍ່ຮັບການຈ້າງງານທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍໃນກິດຈະກຳທີ່ໄດ້ຮັບຄຳຕອບແທນ.

## 10.ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ

ບໍ່ມີຄຳນິຍາມກ່ຽວກັບແນວຄວາມຄິດການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມທີ່ໄດ້ເອກະພາບກັນ. ການກັບຄືນຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ເວທີການພັດທະນາ (RDP) ຂອງສະຖາບັນມະຫາວິທະຍາໄລເອີຣົບ (ເຊິ່ງດຳເນີນການສຶກສາວິເຄາະແລະສັງເກດການກັບຄືນແລະການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມໃນແຕ່ລະພາກພື້ນ) ໄດ້ກຳນົດການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຄື: “ແມ່ນຂະບວນການທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດເຂົ້າຮ່ວມການດຳລົງຊີວິດຢູ່ປະເທດດັ່ງເດີມຂອງເຂົາເຈົ້າ ໂດຍກ່ຽວຂ້ອງດ້ານສັງຄົມ, ວັດທະນະທຳ, ເສດຖະກິດ, ແລະ ການເມືອງ.” ບໍ່ຄືກັບການເຄື່ອນຍ້າຍກັບຄືນ, ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມແມ່ນແນວຄິດທີ່ມີຫຼາຍຮູບແບບທີ່ບໍ່ສາມາດວັດແທກໄດ້ງ່າຍ. ມັນສາມາດສັງເກດເຫັນໄດ້ໃນຫລາຍລະດັບເຊັ່ນ:

ບຸກຄົນ; ຄອບຄົວ; ຊຸມຊົນ; ເສດຖະກິດ; ແລະ ສັງຄົມ. ປຶ້ມຄູ່ມືສຳລັບກິດຈະກຳການກັບຄືນ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດເພື່ອຊາວອົບພະຍົບ (UNHCR) ໄດ້ກ່າວວ່າ “ຈຸດໝາຍປາຍທາງ” ຂອງການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ ແມ່ນການທີ່ໄດ້ຮັບສິດທິພື້ນຖານໃນການເຂົ້າຮ່ວມທາງດ້ານການເມືອງ, ພົນລະເຮືອນ, ເສດຖະກິດ, ສັງຄົມແລະວັດທະນະທຳຢ່າງເຕັມສ່ວນ”.<sup>13</sup>

## 11.ການເຄື່ອນຍ້າຍຄືນໃໝ່

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດຕົ້ນທາງອາດຈະຕັດສິນໃຈກັບໄປເຄື່ອນຍ້າຍໃໝ່ອີກໃນບໍ່ດົນຫຼັງຈາກກັບຄືນປະເທດດ້ວຍເຫດຜົນຕ່າງໆເຊັ່ນ: ການຊອກຫາຊ່ອງທາງທີ່ດີກວ່າ, ຄວາມລົ້ມເຫຼວ ຫຼື ການຂາດຄວາມສົນໃຈໃນການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ, ຫຼື ເພື່ອຈ່າຍພາລະໜີ້ສິນໂດຍການໄປອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ແລະ ອື່ນໆ.

## 12. ການເຄື່ອນຍ້າຍກັບຄືນປະເທດ

ການກັບຄືນແມ່ນຄຳສັບທີ່ມັກໃຊ້ກັນຫລາຍເຊິ່ງສາມາດນຳໃຊ້ກັບທຸກ ໆ ສະຖານະການ, ແຕ່ໂດຍທົ່ວໄປມັນໝາຍເຖິງການກັບຄືນ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈາກປະເທດຮັບກັບຄືນມາປະເທດສົ່ງ(ປະເ ທດຂອງຕົນ)ຈາກເອກະສານສັງລວມຂອງອາຊຽນກ່ຽວກັບວຽກງານໂ ຄສະນາສຶກສາໃຫ້ຄວາມຮູ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ກິດຈະກຳສົ່ງເສີມການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ, ປີ 2017 (ASEAN Compendium, 2017). ໃຫ້ຄຳນິຍາມ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້: "ການກັບຄືນ" ໃນຄວາມໝາຍທົ່ວໄປ ແມ່ນການກະທຳ ຫລື ຂະບວນການໃນການກັບຄືນປະເທດສົ່ງ(ປະເທດຂອງຕົນ). ການກັບຄືນໄດ້ແຍກເປັນປະເພດຍ່ອຍຂອງການກັບຄືນເຊິ່ງໄດ້ອະທິ ບາຍເຖິງວິທີທາງການກັບຄືນເຊັ່ນ: ສະໝັກໃຈ, ຖືກບັງ ຄັບ, ຊ່ວຍເຫລືອ ແລະ ການກັບຄືນແບບຮີບດ່ວນ"<sup>14</sup>.

ອີງຕາມພະແນກສະຖິຕິຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດ, ແຮງງານ ທີ່ກັບຄືນມາແມ່ນ“ ບຸກຄົນທີ່ກັບຄືນປະເທດທີ່ເຂົາເຈົ້າເປັນພົນລະ ເມືອງພາຍຫຼັງທີ່ໄດ້ເປັນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍສາກົນ(ບໍ່ວ່າຈະເປັນ ໄລຍະສັ້ນຫລືໄລຍະຍາວກໍຕາມ)ຢູ່ປະເທດອື່ນ ແລະ ຜູ້ທີ່ມີຈຸດ ປະສົງຈະຢູ່ໃນປະເທດຂອງຕົນເອງຢ່າງໜ້ອຍໜຶ່ງປີ.”<sup>15</sup> ໃນຂະນະ ທີ່ຄຳນິຍາມນີ້ໄດ້ກຳນົດປະເທດບ້ານເກີດເມືອງນອນເປັນປະເທດທີ່ບຸ ກຄົນໃດໜຶ່ງມີສັນຊາດຢູ່, ບາງຄົນກໍໂຕ້ຖຽງວ່າການນຳໃຊ້ປະ ເທດເກີດເປັນຕົວບົ່ງຊີ້ການກຳນົດຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດຈະດີ ກວ່າເພາະວ່າຜູ້ທີ່ປ່ຽນສັນຊາດຢູ່ໃນປະເທດປາຍທາງອາດຈະຖືກເບິ່ງ ຂ້າມ.<sup>16</sup> ຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍອາດຈະຍົກຍ້າຍໄປປະເທດທີສາມກ່ອນກັບຄືນ ປະເທດດັ່ງເດີມ.

---

13 ASEAN: Compendium on Migrant Workers' Education and Safe Migration Programmes (Jakarta, ASEAN Secretariat, 2017).

14 United Nations Statistical Division: Recommendations on Statistics of International Migration: Revision 1, Statistical Papers Series M, No. 58, Rev. 1 (New York, 1998), p. 94.

ຂໍ້ແນະນຳ ຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ປີ 2018 ກ່ຽວກັບສະຖິຕິ ການເຄື່ອນຍ້າຍສາກົນ ກ່າວວ່າ: “ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍສາກົນທີ່ ກັບຄືນປະເທດ ຖືກກຳນົດວ່າເປັນຜູ້ຢູ່ອາໄສໃນປະຈຸບັນທັງໝົດ ຂອງ ປະເທດທີ່ເຄີຍເປັນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕ່າງປະເທດໃນ ປະເທດອື່ນ. ໄລຍະເວລາຕໍ່າສຸດຂອງການເຮັດວຽກຂອງບຸກຄົນ ຢູ່ຕ່າງປະເທດທີ່ຖືວ່າເປັນແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ກັບຄືນ [ຄວນ] ແມ່ນຂ້ອນຂ້າງ ສິ້ນ, ເຊັ່ນວ່າ 6 ເດືອນ.”<sup>17</sup>

### 13. ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ ແລະ ການກັບຄືນປະເທດຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ

ຈາກທັດສະນະຂອງປະເທດສົ່ງ, ການກັບຄືນປະເທດທີ່ມີປະສິດ ທິຜົນ ມີໝາຍຄວາມວ່າແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຂອງພວກເຂົາກັບຄືນ ມາດ້ວຍຄວາມປອດໄພແລະມີກຽດພາຍຫຼັງທີ່ບັນລຸຈຸດປະສົງການ ເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຢ່າງມີປະສິດທິຜົນມີໝາຍຄວາມວ່າແຮງງານທີ່ ກັບຄືນປະເທດໄດ້ເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າກັບຄອບຄົວ, ຊຸມຊົນ, ເສດຖະ ກິດແລະສັງຄົມຢ່າງປະສົບຜົນສຳເລັດຫຼັງຈາກກັບມາ. ນອກນັ້ນກໍ່ ໝາຍຄວາມວ່າແຮງງານທີ່ກັບຄືນມາໄດ້ປະສົບຜົນສຳເລັດໃນການ ເຊື່ອມໂຍງທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ສັງຄົມແລະວັດທະນະທຳພາຍ ໃນປະເທດ.

15 UNHCR: Handbook for Repatriation and Reintegration Activities (Geneva, 2004), p. 7.

- 16 Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD): "Return Migration: A New Perspective", in OECD: International Migration Outlook (Paris, 2008).
- 17 ILO: Guidelines Concerning Statistics of International Labour Migration, ICLS/20/2018/Guidelines, 20th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, Oct. 2018, pp. 8–9.

#### 14. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ໄດ້ເດີນທາງມາຮອດປະເທດສົ່ງສົ່ງ (ປະເທດຂອງຕົນ) ຫລັງຈາກໄປອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

#### 15. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກຳລັງກັບຄືນປະເທດ

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຢູ່ໃນຂະບວນການເດີນທາງກັບຄືນປະເທດສົ່ງ(ປະເທດຂອງຕົນ) ຫລັງຈາກໄປອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

#### 16. ການເຄື່ອນຍ້າຍໃນວົງຈອນ

ການເຄື່ອນຍ້າຍໃນວົງຈອນ ໝາຍເຖິງການເຄື່ອນຍ້າຍຊົ່ວຄາວ ແລະ ມີລັກສະນະຊ້ຳຊາກ (ບໍ່ວ່າຈະເປັນການເຄື່ອນຍ້າຍແບບຖືກຕ້ອງ ຫລື ບໍ່ຖືກຕ້ອງກໍຕາມ) ຂ້າມຊາຍແດນ, ໂດຍປົກກະຕິແມ່ນເພື່ອໄປເຮັດວຽກ, ກ່ຽວຂ້ອງກັບຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍຄົນເກົ່າ. ຕາມຄຳນິຍາມແລ້ວ, ການເຄື່ອນຍ້າຍໃນວົງຈອນແມ່ນການເຄື່ອນຍ້າຍຊົ່ວຄາວ. ການເຄື່ອນຍ້າຍໃນວົງຈອນໝາຍຄວາມວ່າແມ່ນການເຄື່ອນຍ້າຍຊ້ຳຊາກ, ແລະ ກໍຊ້ຳຊ້ອນກັບແນວຄິດຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍກັບຄືນປະເທດ, ຍ້ອນວ່າການກັບຄືນປະເທດກໍເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍໃນວົງຈອນ.

## 17. ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມແບບຍືນຍົງ

ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມແບບຍືນຍົງຜ່ານມາໄດ້ຕີຄວາມໝາຍວ່າ ແມ່ນສະຖານະການທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍອາໄສຢູ່ປະເທດສົ່ງ(ປະເທດຂອງຕົນ) ເປັນໄລຍະເວລາຍາວນານ ໂດຍບໍ່ມີຄວາມຕັ້ງໃຈທີ່ຈະກັບໄປເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານອີກເພາະວ່າພວກເຂົາໄດ້ປັບຕົວເຂົ້າກັບຊຸມຊົນ, ເສດຖະກິດແລະສັງຄົມໃນທ້ອງຖິ່ນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ ຕາມ, ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມແບບຍືນຍົງກໍບໍ່ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນມາຈະຢູ່ໃນປະເທດຂອງຕົນເອງຕະຫລອດໄປ ແລະ ບໍ່ພະຍາຍາມເຄື່ອນຍ້າຍອີກໃນໂອກາດຕໍ່ໄປ.



**ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 2: ລາຍຊື່ຫຍໍ້ຂອງການປະຕິບັດໃນອາຊຽນ ແລະ ສາກົນ**

<b>ປະເພດຂອງການປະຕິບັດທີ່ດີ</b>	<b>ຕົວຢ່າງ</b>	<b>ຄຸນລັກສະນະທີ່ສໍາຄັນ</b>	<b>ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ</b>
<p><b>ບົດບັນຍັດການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າໃນກອບນິຕິກຳ ແລະນະໂຍບາຍການເຄື່ອນຍ້າຍແຫ່ງຊາດ (G)-6.1.1</b></p>	<p>ຟິລິບປິນ: ກອບນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ ວ່າດ້ວຍການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມສີລັງກາ: ນະໂຍບາຍຍ່ອຍ ແລະ ແຜນປະຕິບັດງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (NAPPR), 2015</p>	<p>ປີ 1995 ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຊາວຟິລິບປິນຕ່າງປະເທດ ໄດ້ຖືເອົາການຊ່ວຍເຫລືອຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບປະເທດ ເປັນສ່ວນໜຶ່ງໃນ ບູລິມະສິດສໍາຄັນຂອງນະໂຍບາຍຟິລິບປິນ</p>	<p>ກົມແຮງງານແລະການມີວຽກ ເຮັດງານທຳ, ລັດຖະບານ ຟິລິບ ປິນ: “ ການບໍລິການການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມສໍາລັບແຮງງານຟິລິບປິນຢູ່ຕ່າງປະ ເທດ”,  <a href="https://www.dole.gov.ph/reintegration-services-for-overseas-filipino-workers/">https://www.dole.gov.ph/reintegration-services-for-overseas-filipino-workers/</a></p>

	<p>ບົດບັນຍັດທີ່ດີທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວິທີການທີ່ສົມບູນແບບແລະຂັ້ນຕອນການສ້າງນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນດຳເນີນງານ: ການຄົ້ນຄ້ວາກ່ອນ ໜ້າກ່ຽວກັບແຮງງານທີ່ກັບຄືນ ປະເທດ, ການລິເລີ່ມທົດລອງ, ການຖອດຖອນບົດຮຽນ, ແລະ ການປຶກສາຫາລືກັບພາກສ່ວນ ກ່ຽວຂ້ອງ. ກອບນະໂຍບາຍຍ່ອຍກວມເອົາ 5 ຂົງເຂດດັ່ງ ນີ້:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານທີ່ກັບຄືນ;</li> <li>2. ການເຊື່ອມໂຍງກັບເສດຖະກິດຄືນໃໝ່ຂອງແຮງງານທີ່ກັບຄືນ;</li> <li>3. ສະຫວັດດີພາບທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ແລະຈິດ ໃຈຂອງແຮງງານທີ່ກັບຄືນ ແລະ ສະມາຊິກໃນຄອບຄົວຂອງ ພວກເຂົາ;</li> </ol>	<p>ກະຊວງການຈ້າງງານຕ່າງ ປະເທດ, ລັດຖະບານ ສີ ລັງກາ. ນະໂຍບາຍຍ່ອຍ ແລະ ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບການກັບຄືນ ປະເທດແລະການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (Colombo,2015), <a href="https://www.ilo.org/colombo/whatwedo/publications/WCMS_497323/lang--en/index.htm">https://www.ilo.org/colombo/whatwedo/publications/WCMS_497323/lang--en/index.htm</a> ແຮງງານສາກົນ:ການກັບຄືນປະເທດແລະການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍພ້ອມດ້ວຍການເລັ່ງໃສ່ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ເປັນພິ ເສດ, ກະກຽມເອກະສານຄວາມເປັນມາ</p>
--	---	--

ປະເພດຂອງການປະຕິບັດທີ່ດີ	ຕົວຢ່າງ	ຄຸນລັກສະນະທີ່ສໍາຄັນ	ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ
		<p>4. ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານພົນລະເຮືອນແລະທາງດ້ານການເມືອງຂອງແຮງງານທີ່ກັບຄືນ; ແລະ</p> <p>5. ການຄຸ້ມຄອງຂະບວນການການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນອົງການ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ຫ້ອງການການຈ້າງງານຕ່າງປະເທດ ສີລັງກາ (SLBFE), ໄດ້ສ້າງຕັ້ງໜ່ວຍງານການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມສະເພາະ.</p>	<p>ສໍາລັບການຝຶກອົບຮົມແຜນງານ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນ ປະເທດ, Yogyakarta, ວັນທີ 27-28 ເດືອນສິງຫາ. (ບາງກອກ, 2019)</p>

<p>ອິນໂດເນ          ເຊຍ:ກົດໝາຍ ເລກ          ທີ18/2017 ຂອງສາ          ທາລະນະລັດ          ອິນໂດເນເຊຍ          ວ່າດ້ວຍ ການປົກ          ປ້ອງແຮງ          ງານເຄື່ອນຍ້າຍອິນໂດເ          ນ ເຊຍ</p>	<p>ກົດໝາຍລະບຸວ່າ: "ລັດມີພັນທະໃນການ          ປັບປຸງລະບົບປົກປ້ອງທັງໝົດໃຫ້ແກ່ແຮງ          ງານເຄື່ອນຍ້າຍອິນໂດເນເຊຍແລະຄອບຄົວ          ຂອງເຂົາເຈົ້າ ເຊິ່ງສະທ້ອນເຖິງ ຄຸນຄ່າຂອງ          ມະນຸດແລະກຽດສັກສີຂອງຊາດ ຕໍ່ກັບການ          ປົກປ້ອງໃນໄລຍະກ່ອນ, ໃນລະຫວ່າງການ          ເຮັດວຽກແລະຫຼັງການເຮັດວຽກ." ມາດຕາ          24-28 ລະບຸ ຫລາຍຮູບການຂອງ "ການ          ປົກປ້ອງໄລຍະຫລັງການຈ້າງງານ," ແລະ          ມາດຕາ 39-42 ກຳນົດພາລະບົດບາດ          ແລະຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງລັດຖະບານໃນ          ການຂະຫຍາຍການອຳນວຍຄວາມສະດວກກາ          ານກັບຄືນສູ່ສັງຄົມໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນ          ຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດທາງດ້ານສັງຄົມ ແລະ          ເສດຖະກິດນັບຕັ້ງແຕ່ຂັ້ນບ້ານຈົນເຖິງລັດ          ຖະບານໃນຂັ້ນສູນກາງ</p>	
---	---	--

ປະເພດຂອງການປະຕິບັດທີ່ດີ	ຕົວຢ່າງ	ຄຸນລັກສະນະທີ່ສໍາຄັນ	ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ
<p><b>ປະເທດຮັບຝັກອົບຮົມທັກສະໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ ກັບຄືນປະເທດ G-6.2 (ວັກ 47)</b></p>	<p>ສາທາລະນະລັດເກົາຫຼີ: ໂຄງການການກັບຄືນປະເທດດ້ວຍຄວາມສຸກຂອງລະບົບການອະນຸຍາດຈ້າງງານ (EPS)</p>	<p>ໂຄງການ ການກັບຄືນປະເທດດ້ວຍຄວາມສຸກ ໄດ້ຮັບການເປີດຕົວ ໃນປີ 2009 ພາຍໃຕ້ ESP ເພື່ອຫລຸດຜ່ອນແຮງງານໃນລະບົບການອະນຸຍາດຈ້າງງານ (EPS) ຢູ່ກາຍກຳນົດຄຸນລັກສະນະທີ່ດີ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· ຮັບຮູ້ວ່າການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມທີ່ປະສົບຜົນສໍາເລັດແມ່ນການແບ່ງຄວາມຮັບຜິດຊອບ;</li> <li>· ສະໜອງທັກສະວິຊາຊີບນອກເໜືອ ຈາກທັກສະຂອງແຮງງານທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ; ແລະ</li> <li>· ສະໜັບສະໜູນແຮງງານທີ່ກັບຄືນມາໃນການຊອກວຽກເຮັດງານທຳໂດຍຜ່ານ</li> </ul>	<p>ອົງການແຮງງານສາກົນ: ຂໍ້ແນະນຳຂອງພາກພື້ນກ່ຽວກັບການກັບຄືນປະເທດ ແລະການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນການເຂົ້າຮ່ວມໃນລະບົບການອະນຸຍາດຈ້າງງານຂອງສາທາລະນະລັດເກົາຫຼີ (ບາງກອກ, 2015).</p>

		ການຊອກວຽກທີ່ເໝາະສົມກັບທັກສະຂອງ ແຮງງານ ແລະ ຕະຫລາດມັດແຮງງານ	
--	--	--	--

ປະເພດຂອງການປະຕິບັດທີ່ດີ	ຕົວຢ່າງ	ຄຸນລັກສະນະທີ່ສໍາຄັນ	ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ
<p><b>ຫລັກການບໍລິການການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໂດຍການແບ່ງຂັ້ນຄຸ້ມຄອງ ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຂັ້ນບ້ານ</b> (ໜ້າ)-5.6; G-6.1.4; G-6.2</p>	<p>ອິນໂດເນເຊຍ: ໝູ່ບ້ານແຮງ ງານເຄື່ອນຍ້າຍ</p>	<p>ກະຊວງຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງປະເທດອິນໂດເນເຊຍດໍາເນີນໂຄງການການ ເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ປອດໄພ. ໂຄງການນີ້ເລັ່ງເປົ້າໝາຍໃສ່ບ້ານຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ເພື່ອປັບປຸງການບໍລິການໃຫ້ແກ່ຜູ້ທີ່ມີແຜນຈະເຄື່ອນຍ້າຍ, ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະ ແຮງງານທີ່ກັບຄືນມາໂດຍ ຜ່ານສູນບໍລິການ ແລະ ຊ່ວຍເຫລືອແຮງ ງານທີ່ກັບຄືນປະເທດ ແລະ ຄອບຄົວຂອງພວກເຂົາ, ເຊັ່ນ: ການລ້ຽງດູເບິ່ງແຍງຂອງ ຊຸມຊົນ.</p>	<p>ອາຊຽນ: ເອກະສານສັງ ລວມຂອງອາຊຽນກ່ຽວກັບ ວຽກງານໂຄສະນາສຶກສາໃຫ້ຄວາມຮູ້ແກ່ແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ກິດຈະກຳ ສົ່ງ ເສີມການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ(ຈາກກາຕາ, ກອງເລຂາອາຊຽນ, 2017).</p>

<p>ຟີລິບປິນ:ໂຄງການ ອາຊິດ ເວວ (ສະຫວັດດີການ, ການມີ ວຽກເຮັດງານທຳ, ກົດໝາຍ ແລະ ຊີ ວິດການເປັນຢູ່)</p>	<p>ໂຄງການ “ອາຊິດ ເວວ ” ແມ່ນຊຸດ ການຊ່ວຍເຫລືອການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມເພື່ອ ແກ້ໄຂຄວາມຕ້ອງການດ້ານສະຫວັດດີ ການ, ການມີວຽກເຮັດງານທຳວຽກເຮັດ ງານທຳ, ກົດໝາຍ ແລະ ຊີວິດການເປັນ ຢູ່ຂອງແຮງງານທີ່ຖືກສົ່ງກັບຄືນປະເທດ.</p>	<p>ກົມແຮງງານແລະການມີ ວຽກເຮັດງານທຳ, ລັດຖະ ບານຟີລິບປິນ:“ອາຊິດ ເວວ ” (ສະຫວັດດີການ, ການ ມີວຽກເຮັດງານທຳ, ກົດ ໝາຍ, ຊີວິດການເປັນຢູ່)”, <a href="https://www.dole.gov.ph/assist-well-welfare-employment-legal-livelihood/">https://www.dole.gov.ph/assist-well-welfare-employment-legal-livelihood/</a></p>
---	---	---



ປະເພດຂອງການປະຕິບັດທີ່ດີ	ຕົວຢ່າງ	ຄຸນລັກສະນະທີ່ສໍາຄັນ	ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ
<p><b>ສະຖາບັນທີ່ຫຸ້ມເຫຼືອໃສ່ການ ກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ</b></p>	<p>ຟີລິບປິນ:ສູນການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງ OFWs ແຫ່ງຊາດ (ແຮງງານຟີລິບປິນທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ)(NCRO)</p>	<p>NCROໄດ້ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນປີ 2007, ປະຈຸບັນ NCRO ເປັນ ໜ່ວຍງານຢູ່ພາຍໃຕ້ການບໍລິຫານສະຫວັດດີການຂອງແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ (OWWA) ຂອງ ກົມແຮງງານແລະການມີວຽກເຮັດງານທຳ.</p> <p>ກິດຈະກຳລວມມີ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ການໃຫ້ຄຳປຶກສາ;</li> <li>• ການຊ່ວຍເຫຼືອສິ່ງຕໍ່ຄ່າແຮງງານໃນການຈ້າງ ງານ;</li> <li>• ການພັດທະນາຜູ້ປະກອບການ;</li> <li>• ການຝຶກອົບຮົມທັກສະແລະການປັບປຸງຄວາມສາມາດ; ແລະ</li> <li>• ການຊ່ວຍເຫຼືອແກ່ແຮງງານທີ່ມີບັນຫາ.</li> </ul>	<p>ກົມແຮງງານແລະການມີ ວຽກເຮັດງານທຳ, ລັດຖະ ບານຟີລິບປິນ: " ການບໍລິການການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານຟີລິບປິນທີ່ ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ", <a href="https://www.dole.gov.ph/reintegration-services-for-overseas-filipino-workers/">https://www.dole.gov.ph/reintegration-services-for-overseas-filipino-workers/</a></p>

		<ul style="list-style-type: none"><li>• ຮ່ວມມືກັບສະຖາບັນການເງິນ, ກົມການຄ້າແລະອຸດສາຫະກຳ, TESDA, ແລະ ຫ້ອງການແຮງງານຕ່າງປະເທດ ຂອງ ຟີລິບປິນ.</li></ul>	
--	--	---	--

ປະເພດຂອງການປະຕິບັດທີ່ດີ	ຕົວຢ່າງ	ຄຸນລັກສະນະທີ່ສໍາຄັນ	ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ
<p><b>ການຮັບຮູ້ແລະ ການອອກໃບຍັງຍືນສີມືແຮງງານໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອຍ້າຍG-7.3</b></p>	<p>ພິລິບປິນ: ໃນປີ 2015 ໂຄງການປະເມີນກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ຄຸ້ມຄອງ ການສຶກສາທາງດ້ານເຕັກນິກ ແລະ ການພັດທະນາສີມືແຮງງານໄດ້ກາຍມາເປັນສະຖາບັນໃນປີ 2015</p>	<p>ມີຈຸດປະສົງເພື່ອສະໜອງໂອກາດໃຫ້ແຮງງານພິລິບປິນທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ (OFWs) ໄດ້ຮັບໃບຍັງຍືນສີມືຮັບຮູ້ລະດັບຄວາມສາມາດດ້ານເຕັກນິກແລະຄວາມຮູ້ຂອງເຂົາເຈົ້າ. ເປົ້າໝາຍແມ່ນສ້າງໃຫ້ OFW ມີຄວາມສາມາດຮັກສາແລະປັບປຸງຊີວິດການເປັນຢູ່ແລະອາຊີບຂອງເຂົາເຈົ້າໄວ້ໄດ້, ບໍ່ວ່າຈະເປັນແຮງງານຫລືຜູ້ປະກອບການໂດຍຜ່ານການຍັງຍືນ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ຄຸ້ມຄອງການສຶກສາທາງດ້ານເຕັກນິກ ແລະ ການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ຍັງໄດ້ດໍາເນີນການປະເມີນຜົນຢູ່ຕ່າງປະເທດຮ່ວມກັບຜູ້ປະເມີນໃນທ້ອງຖິ່ນທີ່ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ.</p>	<p>ເຈົ້າໜ້າທີ່ຄຸ້ມຄອງການສຶກສາທາງດ້ານເຕັກນິກ ແລະ ການພັດທະນາສີມືແຮງງານ (TESDA), ລັດຖະບານພິລິບປິນ: TESDA ດໍາເນີນການປະເມີນກັບທີ່ ກັບ OFW, 19 ເມສາ. 2017, <a href="http://www.tesda.gov.ph/News/Details/17644">http://www.tesda.gov.ph/News/Details/17644</a></p>

ປະເພດຂອງການປະຕິບັດທີ່ດີ	ຕົວຢ່າງ	ຄຸນລັກສະນະທີ່ສໍາຄັນ	ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ
<p><b>ຫຼັກການສ້າງຄວາມສາມັກຄີກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນມາທັງໝົດລວມທັງຜູ້ທີ່ຖືກສົ່ງກັບຄືນປະເທດ, ຜູ້ທີ່ຢູ່ໃນສະຖານພາບບໍ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ແຮງງານທີ່ຖືກລ່ວງລະເມີດ ແລະ ການສະໜອງການບໍລິການການເຊື່ອມໂຍງ</b></p> <p>ໜ້າ-5.2; ໜ້າ-5.3; ໜ້າ-5.4; ໜ້າ-5.9;</p>	<p>ແມັກຊິໂກ:(ພວກເຮົາແມ່ນຄົນ ແມັກຊິໂກ)</p>	<p>ຄວາມພະຍາຍາມລະດັບຊາດຄັ້ງທໍາອິດຂອງປະເທດແມັກຊິໂກໃນການລົງເສີມການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດດ້ວຍວິທີການທີ່ຫຼາກຫຼາຍເພື່ອປະສານງານກິດຈະກຳຂອງພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງທີ່ສໍາຄັນ. ສະໜອງການບໍລິການຫລັງການເດີນທາງມາຮອດຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດເພື່ອກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ ແລະ ນໍາໃຊ້ທັກສະ ທີ່ໄດ້ມາຈາກການໄປເຮັດວຽກ. ການບໍລິການ ລວມມີດັ່ງນີ້:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ການເຂົ້າເຖິງເອກະສານປະຈໍາຕົວ;</li> <li>• ໃບຢັ້ງຢືນຄຸນນະວຸດທິຢູ່ຕ່າງປະເທດ;</li> <li>• ການຝຶກອົບຮົມທັກສະທັກຄືນໃໝ່, ອຸດໜູນສຸຂະພາບ;</li> </ul>	<p>R. Dominguez-Villegas: “ ການປົກປ້ອງ ແລະ ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ: ວາລະການປະຕິຮູບການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງແມັກຊິໂກໃນຍຸກສະໄໝທີ່ມີຄວາມສະລັບສັບຊ້ອນເພີ່ມຂຶ້ນ”, ແຫລ່ງຂໍ້ມູນຂ່າວສານການເຄື່ອນຍ້າຍ ວັນທີ 7 ມີນາ, 2019,<a href="https://www.migrationpolicy.org/article/protection-and-reintegration-mexico-reforms-migration-agenda">https://www.migrationpolicy.org/article/protection-and-reintegration-mexico-reforms-migration-agenda</a></p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ປະຕູເຂົ້າ ສູ່ ວຽກເຮັດງານທຳທາງອອນລາຍ; ແລະ</li> <li>• ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບໂອກາດການລົງທຶນ.</li> </ul> <p>ຍຸດທະສາດຂອງ “ພວກເຮົາແມ່ນຄົນ ເມັກຊິໂກ”ປະກອບດ້ວຍຫ້ອງການປະສານງານລະດັບຊາດ, ພ້ອມດ້ວຍເຄືອຄ່າຍຂອງລັດ 32 ແຫ່ງໃນທົ່ວປະເທດ. ມັນເປັນ ໂຄງການທີ່ຄົບຖ້ວນສົມບູນແລະມີສ່ວນຮ່ວມ (ຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍທັງໝົດ, ບໍ່ຈຳແນກສະຖານະພາບ).</p>	
--	--	---	--

ປະເພດຂອງການປະຕິບັດທີ່ດີ	ຕົວຢ່າງ	ຄຸນລັກສະນະທີ່ສໍາຄັນ	ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ
	<p>ເອກວາດໍ: ໂຄງການຍືນດີຕ້ອນຮັບກັບຄືບ້ານ: ເພື່ອການກັບຄືນດ້ວຍຄວາມສະໝັກ ໃຈ, ກຽດສັກ ສີ ແລະ ຍືນຍົງ</p>	<p>ການໂຄສະນາເຜີຍແຜ່ຢູ່ຕ່າງປະເທດໄດ້ເລີ່ມຕົ້ນໃນປີ 2007, ເພື່ອເຂົ້າຫາຄົນເອກວາດໍຢູ່ຕ່າງປະເທດ ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍສາມໂຄງການດັ່ງນີ້:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ໂຄງການເຊື່ອມໂຍງ;</li> <li>2. ໂຄງການສ້າງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ສ້າງຄວາມ ເຂົ້າໃຈ; ແລະ</li> <li>3. ໂຄງການກັບຄືນບ້ານ. ຄຸນລັກສະນະທີ່ດີແມ່ນການເຂົ້າຫາຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແລະ ຜູ້ທີ່ກັບຄືນປະເທດ. ໂຄງການທີ່ສາມ ປະສານງານການສະໜັບສະໜູນ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ທີ່ກັບຄືນປະເທດຈາກສະຖາບັນຂອງລັດຖະບານຫລາຍກວ່າ 30 ແຫ່ງ, ລວມທັງການລົງທະບຽນ, ການຍ້າຍຍືນແລະການຮັບຮູ້ສິນສິນສິນທີ່ໄດ້ຈາກຕ່າງປະເທດແລະການເຂົ້າເຖິງການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ</li> </ol>	<p>B.D. Jokisch: "ເອກວາດໍ: ຈາກການເຄື່ອນຍ້າຍອອກຈາກ ປະເທດຈໍານວນຫລວງຫລາຍກາຍມາເປັນການເຄື່ອນຍ້າຍກັບຄືນປະເທດ?", ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ການເຄື່ອນຍ້າຍ, ວັນທີ 24 ພະຈິກ 2014, <a href="https://www.migrationpolicy.org/article/ecuador-mass-emigration-return-migration">https://www.migrationpolicy.org/article/ecuador-mass-emigration-return-migration</a></p> <p>S. Dolnickdec: " ເອກວາດໍ ພະຍາຍາມທີ່ຈະຮັກສາຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍໃຫ້ຢູ່ໃນປະເທດ", ຫນັງສືພິມ ນິວຢອກທາມ, ວັນທີ 2 ທັນວາ 2010, <a href="http://www.nytimes.com/2010/12/03/nyregion/03ecuador.html?_r=0">http://www.nytimes.com/2010/12/03/nyregion/03ecuador.html?_r=0</a></p>

ປະເພດຂອງການປະຕິບັດ ທີ່ດີ	ຕົວຢ່າງ	ຄຸນລັກສະນະທີ່ສໍາຄັນ	ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ
-----------------------------	---------	---------------------	-------------

<p><b>ຫັນເອົາອົງປະກອບ ຂອງ ໂຄງການທົດລອງມາ ເປັນກອບກົດໝາຍ ຫລື ລະບຽບການ G-6.1.1</b></p>	<p>ຄາບູເວີເດ:ສູນໃຫ້ການ ຊ່ວຍ ເຫລືອຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍປະເທດ ດັ່ງເດີມ (CAMPO)</p>	<p>ໃນເວລາເລີ່ມຕົ້ນ, CAMPO ເປັນ ໂຄງການຮ່ວມມືດ້ານເຕັກນິກໃນຂົງ ເຂດການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ສົ່ງເສີມການ ເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກຕ້ອງລະຫວ່າງ ຄາບູເວີ ເດ ແລະ ສະຫະພາບເອີຣົບ (EU) ໂດຍຜ່ານການເປັນຄູ່ຮ່ວມງານ ໃນການເຄື່ອນຍ້າຍ. ໂຄງການໄດ້ໃຫ້ບໍລິ ການຄຳປຶກສາ ໂດຍບໍ່ເສຍ ຄ່າແກ່ຄົນທີ່ມາຈາກ ຄາບູເວີເດ ທີ່ມີແຜນຈະເຄື່ອນຍ້າຍໄປ ສະຫະພາບເອີຣົບ, ໂດຍສະເພາະ ໄປຍັງປອກຕຸຍການ, ແລະຍັງມີ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ທີ່ກັບຄືນມາຈາກ EU. ລັກສະນະທີ່ມີຄວາມສ້າງສັນ ແມ່ນການ ລວມເອົາສູນຊ່ວຍເຫຼືອຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍ CAMPO ເຂົ້າໃນການບໍລິຫານ ແຮງ ງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງ</p>	<p>IOM: "ຄາບູເວີເດ", <a href="https://www.iom.int/countries/cabo-verde">https://www.iom.int/ countries/cabo-verde</a> A.C. Suh and F. Rodrigues: <i>Manual for the Socio-Professional Reintegration of Cape Verdeans from the Netherlands</i> (Ministry of the Communities, undated), <a href="https://www.diaspora-centre.org/wp-content/uploads/2013/10/Manual-of-Reintegration-The-Netherlands-Cabo-Verde.pdf">https:// www.diaspora-centre.org/wp- content/ uploads/2013/10/Manual- of-Reintegration- The- Netherlands-Cabo-Verde.pdf</a></p>
---	--	--	---



		<p>ປະເທດແບບຖືກຕ້ອງຂອງຄາບູເວີເດ ແລະ ຮັບປະກັນຄວາມຍືນຍົງເມື່ອ ໂຄງການສິ້ນສຸດລົງ. ໃນມັ່ງຜ່ານມານີ້ແຮງງານໄດ້ກັບຄືນມາຈາກສະຫະພາບເອີລົບເພີ່ມຂຶ້ນເປັນຈຳນວນຫລາຍ, ດັ່ງນັ້ນໂຄງການ CAMPO ຈຶ່ງມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງຫຼາຍ ຂຶ້ນ, ແລະເອົາໃຈໃສ່ໃນການກັບ ຄືນສູ່ສັງຄົມຫລາຍຂຶ້ນແລະໃຫ້ຜູ້ທີ່ຖືກສົ່ງກັບຄືນປະເທດໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການພັດທະນາ. ຄຸນລັກສະນະທີ່ດີອີກອັນໜຶ່ງກໍຄືໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກຄູ່ຮ່ວມມືທັງສອງປະເທດ (ເຊັ່ນ, ປອກຕຸຍການ ແລະ ຄາບູເວີເດ).</p>	
--	--	--	--

ປະເພດຂອງການປະຕິບັດທີ່ດີ	ຕົວຢ່າງ	ຄຸນລັກສະນະທີ່ສໍາຄັນ	ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ
	ເອທິໂອເປຍ:ແນວທາງການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມໄດ້ຖືກຮັບຮອງໃນລະດັບລັດຖະມົນຕີໃນເດືອນກັນຍາ 2018	ແນວທາງນີ້ໄດ້ທົດລອງນໍາໃຊ້ຊຸດປະຖົມນິເທດການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມໃຫ້ແກ່ຜູ້ເຄາະຮ້າຍທີ່ກັບຄືນມາ. ແນວທາງນີ້ໄດ້ສະໜອງຂໍ້ແນະນໍາທີ່ມີພື້ນຖານທາງດ້ານກົດໝາຍແລະ ການປະຕິບັດທີ່ຄົບຖ້ວນໃຫ້ແກ່ລັດຖະບານເອທິໂອເປຍ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງຜູ້ທີ່ຖືກຜັກດັນໃຫ້ກັບຄືນປະເທດແລະ ຜູ້ກັບຄືນປະເທດດ້ວຍເຫດຜົນອື່ນໆ ໃນປະເທດເອທິໂອເປຍ.	D. Lindgren, T. Uaumnuy, K. Emmons: ການສໍາຫລວດຂໍ້ມູນ ໃນເບື້ອງຕົ້ນ: ໂຄງການປັບປຸງການປົກຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານເພື່ອ ປົກປ້ອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແລະຕ້ານການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງໃນປະເທດເອທິໂອເປຍ (Addis Ababa, ILO, 2018).

	<p>ປອກຕຸຍການ:ຈ່າຍເງິນ ໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ເພື່ອກັບຄືນປະເທດ</p> <p>- ໂຄງການກັບຄືນປະເທດ</p>	<p>ລັດຖະບານປອກຕຸຍການໄດ້ຍືນຍັນອີກເທື່ອໜຶ່ງ ວ່າປະເທດຍິນດີຕ້ອນຮັບ "ເປີດອ້ອມແຂນຕ້ອນຮັບ" ຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍທຸກຄົນ. ຄຸນລັກສະນະທີ່ດີ ແມ່ນມາດຕະການທີ່ທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າຮ່ວມໄດ້ - ຕ້ອນຮັບຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍທຸກລຸ້ນຄົນ ແລະ ທຸກຊັ້ນຄົນໃນສັງຄົມ ກັບຄືນປະເທດ. ປະຊາກອນຜູ້ອາຍຸສູງເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ຈຳນວນປະຊາກອນຫຼຸດລົງ, ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳ ເປັນສາເຫດໃຫ້ມີການສ້າງນະໂຍບາຍໃໝ່ຂຶ້ນ. ນະໂຍບາຍໄດ້ສະໜອງແຮງຈູງໃຈຕ່າງໆ ເຊັ່ນ ຜ່ອນຜັນການເສຍພາສີອາກອນ ແລະ ໃຫ້ເງິນຊ່ວຍເຫຼືອລ້າໃນການຍົກຍ້າຍ.</p>	<p>D. Elliot: "ປອກຕຸຍການຕ້ອງການໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍກັບຄືນປະເທດ ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງຈ່າຍເງິນໃຫ້ພວກເຂົາກັບມາ", 15 ກໍລະກົດ. 2019 (World Economic Forum), <a href="https://www.weforum.org/agenda/2019/08/portugal-emigration-incentives-population/">https://www.weforum.org/agenda/2019/08/portugal-emigration-incentives-population/</a></p> <p>The Portugal News: "ປອກຕຸຍການຕ້ອນຮັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍກັບຄືນທັງໝົດ 'ເປີດອ້ອມແຂນຕ້ອນຮັບ'", 10 ມິຖຸນາ 2019, <a href="https://www.theportugalnews.com/news/portugal-welcomes-all-returning-emigrants-with-open-arms/49853">https://www.theportugalnews.com/news/portugal-welcomes-all-returning-emigrants-with-open-arms/49853</a></p>
--	---	---	--

ປະເພດຂອງການປະຕິບັດ ທີ່ດີ	ຕົວຢ່າງ	ຄຸນລັກສະນະທີ່ສໍາຄັນ	ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ
			<p><i>The Economist</i> “ປອກຕຸຍ ການ ພະຍາຍາມດຶງເອົາ ແຮງ ງານ ເຄື່ອນ ຍ້າຍກັບຄືນປະ ເທດ”, 1 ກໍລະກົດ. 2019, <a href="https://www.economist.com/finance-and-economics/2019/08/01/portugal-tries-to-lure-emigrants-back">https://www.economist.com/finance-and-economics/2019/08/01/portugal-tries-to-lure-emigrants-back</a></p>

<p><b>ການຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບ ການເຄື່ອນຍ້າຍກັບຄືນ ປະເທດ ໄດ້ນຳມາເຂົ້າ ໃນການວາງແຜນນະໂຍ ບາຍໜ້າ-5.1.1; G-6.1.3</b></p>	<p>ເວທີການເຄື່ອນຍ້າຍກັບຄືນປະ ເທດ ແລະ ການພັດທະນາ (RDP), ໂຄງການມະຫາ ວິທະຍາໄລຟູໂລນ</p>	<p>ການຄົ້ນຄວ້ານີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າກາງ ານຄົ້ນຄວ້າບຸກເບີກກ່ຽວກັບແຮງ ງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດໂດຍ ອີງໃສ່ການສຶກສາໃນພາກສະໜາມ ຢູ່ບັນດາປະເທດພາກພື້ນອາຟິກກາ ເໜືອ (ອາວຸຈີເລຍ, ໂມໂລກໂກ ແລະ ຕູນີເຊຍ).</p> <p>ຈຸດປະສົງຕົ້ນຕໍຂອງໂຄງການແມ່ນ ເພື່ອເຂົ້າໃຈບັນດາສິ່ງທ້າທາຍທີ່ຕິດ ພັນກັບການກັບຄືນຂອງແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍແລະຜົນກະທົບຕໍ່ການພັດ ທະນາ. ເວທີການເຄື່ອນຍ້າຍກັບ ຄືນປະເທດແລະ ການພັດທະນາ (RDP), ປະສົມປະສານວິທີການ ນັບແຕ່ຂັ້ນເທິງ ລົງລຸ່ມ ແລະ ຂັ້ນລຸ່ມຂຶ້ນເທິງໃນການກັບຄືນສູ່ສັງ ຄົມ ແລະ ການກັບຄືນປະເທດຂອງ</p>	<p>J.-P. Cassarino (ed.): ການກັບຄືນ ສູ່ສັງຄົມ ແລະ ການພັດທະນາ (ຟູໂລນ, ສູນ ໂຮເບີດ ຈູແມນ ເພື່ອການສຶກ ສາຂັ້ນສູງ, ສະຖາບັນ ມະຫາ ວິທະຍາໄລເອີຣົບ, 2014).</p>
---	---	---	--

		ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ມັນແມ່ນເວທີ ແຫ່ງການແລກປ່ຽນ ແລະ ແບ່ງປັນ ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບຄວາມເປັນຈິງຂອງ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ .	
--	--	--	--

ປະເພດຂອງການປະຕິບັດທີ່ດີ	ຕົວຢ່າງ	ຄຸນລັກສະນະທີ່ສໍາຄັນ	ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ
	<p>ບັງກະລາເທດ:ການສໍາຫຼວດການກັບຄືນຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍບັງກະລາເທດ- ປີ 2015</p>	<p>ຂໍ້ລິເລີ່ມຮ່ວມມືຂອງກະຊວງສະຫວັດດີການຄົນຕ່າງປະເທດແລະການຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ (MEWOE) ກັບບັນດາຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມ, ສະຖາບັນການສຶກສາແຮງງານບັງກະລາເທດ (BILS) ແລະອົງການ ແຮງງານສາກົນ. ການປະເມີນສີມືແຮງງານແລະຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ປະກອບການໃນເສດຖະກິດພາຍໃນປະເທດ ເພື່ອແນໃສ່ການເຊື່ອມໂຍງແຮງງານເຂົ້າສູ່ຕະຫຼາດແຮງງານຢ່າງມີປະສິດຕິຜົນ. ຜົນໄດ້ຮັບທີ່ດີຂອງການສຶກສານີ້ແມ່ນ</p>	<p>S.R. Rashid and A.A. Ashraf: ກອບການບໍລິການໃນການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ ແລະ ການກັບຄືນມາເຄື່ອນ ຍ້າຍອີກຄັ້ງຂອງ ຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍຕ່າງປະເທດ ປະເທດບັງກະລາເທດ (ດາກາ, IOM, 2018)</p>

		<p>ໄດ້ມີຂໍ້ລິເລີ່ມຂອງສະຫະພັນຜູ້ໃຊ້ແຮງ ງານບັງກະລາເທດ (BEF) ໃນການສ້າງຕັ້ງບ່ອນໃຫ້ການຊ່ວຍ ເຫລືອບັງກະລາເທດໃນການສະໜັບ ສະໜູນຜູ້ທີ່ກັບຄືນປະເທດເຂົ້າສູ່ກິດ ຈະກຳທາງເສດຖະກິດ.</p>	
	<p>ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ(ATIS) ສຳລັບ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຂອງສະພາ ສະຫະພັນກຳມະບານອາຊຽນ (ATUC)</p>	<p>ATIS ແມ່ນກົນໄກການຮ້ອງທຸກທາງ ອອນລາຍ ແລະ ລະບົບການສົ່ງຕໍ່ ເຊິ່ງໄດ້ຮັບການສະນັບສະໜູນຈາກ ATUC ໂດຍການດ້ວຍການຊ່ວຍ ເຫຼືອຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ. ລະບົບໄດ້ຮັບການຮ້ອງທຸກແລະສົ່ງຕໍ່ ທາໜ່ວຍງານຂອງພາກລັດທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານ ATUC ເພື່ອດຳເນີນການແກ້ໄຂ.</p>	<p>R. Mapalo: "ຂໍ້ລິເລີ່ມແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍກ່າວສູ່ວຽກທີ່ມີຄ່າ: ຂໍ້ລິເລີ່ມ ATUC", ການນຳ ສະເໜີ, <a href="https://actrav-courses.itcilo.org/en/a3-58344/a3-58344-presentations/decent-work-for-migrant-workers-atuc-initiative/at_download/file">https://actrav- courses.itcilo.org/en/a3-58344/a3- 58344-presentations/ decent-work- for-migrant-workers-atuc- initiative/at_download/file</a></p>



--	--	--	--

ປະເພດຂອງການປະຕິບັດທີ່ດີ	ຕົວຢ່າງ	ຄຸນລັກສະນະທີ່ສໍາຄັນ	ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ
<p><b>ເລັ່ງໃສ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເພດຍິງທີ່ກັບຄືນປະເທດ</b></p> <p><b>ໜ້າ-5.5; ໜ້າ-5.4; ໜ້າ-5.11; G-6.1.4; G-6.3</b></p>	<p>ພິລິບປິນ:(ໂຄງການພິເສດ ສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເພດຍິງທີ່ກັບຄືນປະເທດ, ພິລິບປິນ</p>	<p>ກິດຈະກຳການຝຶກອົບຮົມ - ການຜະລິດ / ການມີວຽກເຮັດງານທຳ ມີຈຸດປະສົງເພື່ອປັບປຸງສະຫວັດດີພາບເສດຖະກິດ - ສັງຄົມຂອງ OFWs ເພດຍິງທີ່ກັບຄືນປະເທດໃຫ້ດີຂຶ້ນ.</p> <p>ສະໜອງຊຸດສະໜັບສະໜູນ / ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານການດຳລົງຊີວິດ ເຊິ່ງມີຈຸດປະສົງຊ່ວຍເຫຼືອບັນເທົາທຸກທັນທີແກ່ສະມາຊິກ OFWs ທີ່ກັບຄືນປະເທດ (ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ / ການຍົກຍ້າຍ) ເປັນຈຳນວນເງິນ ສູງສຸດເຖິງ 20.000.00 ເປໂຊ ເພື່ອໄປເລີ່ມ ຕົ້ນຫລືທຶນເພີ່ມເຕີມ ສໍາລັບ</p>	<p>ອາຊຽນ: ບົດສະຫລຸບກ່ຽວກັບໂຄງການການສຶກສາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ ປອດໄພ (ຈາກາຕາ, ກອງເລຂາອາຊຽນ, 2017).</p>

		ໂຄງການປັບປຸງຊີວິດການເປັນຢູ່.	
--	--	------------------------------	--

ປະເພດຂອງການປະຕິບັດທີ່ດີ	ຕົວຢ່າງ	ຄຸນລັກສະນະທີ່ສໍາຄັນ	ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ
<p><b>ຂໍ້ແນະນຳພາກພື້ນ ກ່ຽວກັບ ການກັບຄືນ ປະເທດ ແລະ ການ ກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງ ແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ</b></p> <p><b>G-6.1.1; G-VIII</b></p>	<p>ຂໍ້ແນະນຳ ພາກພື້ນກ່ຽວກັບ ການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການ ກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ ໃນການເຂົ້າຮ່ວມ ລະບົບການອະນຸ ຍາດຈ້າງ ງານຂອງສາທາລະນະເກົາຫລີ ໄດ້ເປີດຕົວໃນປີ 2015</p>	<p>ເລັ່ງໃສ່ສ້າງກອບລະບົບການອະນຸຍາດ ຈ້າງງານຢູ່ປະເທດດັ່ງເດີມຕໍ່ກັບການຕອບໂຕ້ທາງດ້ານນະໂຍບາຍ, ກົນໄກ ຂອງສະຖາບັນ, ແລະ ແຜນງານຫຼື ການບໍລິການທີ່ຈຳເປັນສໍາ ລັບການ ກັບຄືນປະເທດແລະການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃຫ້ປະສົບຜົນສໍາເລັດ.</p> <p>ຂໍ້ແນະນຳດັ່ງກ່າວໄດ້ກວມເອົາເຕັມ ຮອບວຽນການເຄື່ອນຍ້າຍຊົ່ວຄາວ: ກ່ອນອອກເດີນທາງ, ການຈ້າງງານ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ແລະການກັບຄືນ ປະເທດ ແລະການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ.</p>	<p><i>ILO: ຂໍ້ແນະນຳພາກພື້ນກ່ຽວກັບ ການກັບຄືນປະເທດແລະການ ກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ ໃນການເຂົ້າຮ່ວມ ລະບົບການອະນຸຍາດຈ້າງງານ ຂອງສາທາລະນະເກົາຫລີ (ບາງກອກ, 2015).</i></p>

		<p>ທາງເລືອກໃນການກັບຄືນປະເທດໃນອະນາຄົດ (ການເລີ່ມຕົ້ນເຮັດທຸ ລະກິດ, ເງິນຝາກປະຢັດ ແລະ ການລົງ ທຶນ, ແລະອື່ນໆ) ແມ່ນໄດ້ກວມເອົາຕັ້ງແຕ່ໄລຍະປະຖົມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງ. ຫ້ອງການປະສານງານລະ ດັບຊາດໃນປະເທດຕົ້ນທາງ ແລະ ຖານຂໍ້ມູນຂອງລະບົບການອະນຸຍາດຈ້າງງານ (EPS)ຂອງແຮງງານ ແມ່ນເງື່ອນໄຂເບື້ອງຕົ້ນທີ່ຈຳເປັນຂອງໂຄງການ. ແຕ່ການຕິດຕາມ ແລະ ກວດກາລະບົບແມ່ນບໍ່ຈະແຈ້ງ.</p>	
--	--	--	--

Notes: References to relevant General Guiding Principles (P-) and Guidelines (G-) have been mentioned under each good practice as applicable.

More detailed information can be found in: P. Wickramasekara: Effective Return and Reintegration of Migrant Workers with Special Focus on ASEAN Member States (Bangkok, ILO, 2019)





ASEAN: A Community of Opportunities for All

 ASEAN

 ASEAN

 @ASEAN

 [www.asean.org](http://www.asean.org)