

แนวทางอาเซียนว่าด้วยการ
เดินทางกลับประเทศมาตุภูมิ
และการคืนสู่สังคมของ
แรงงานต่างด้าว
อย่างมีประสิทธิภาพ



one vision
one identity
one community



ASEAN Guidelines on Effective Return and
Reintegration of Migrant Workers

(in Thai)

The ASEAN Secretariat
Jakarta

The Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) was established on 8 August 1967. The Member States are Brunei Darussalam, Cambodia, Indonesia, Lao PDR, Malaysia, Myanmar, Philippines, Singapore, Thailand and Viet Nam.
The ASEAN Secretariat is based in Jakarta, Indonesia.

For inquiries, contact:
The ASEAN Secretariat
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

ASEAN Guidelines on Effective Return and Reintegration of Migrant Workers (in Thai)
Jakarta, ASEAN Secretariat, September 2021

331.544

1. ASEAN – Labour – Guideline
2. Employment – Protection – Migrant Worker

ISBN 978-623-6945-49-0 (EPUB)



ASEAN: A Community of Opportunities for All

This translated version is published by the International Labour Organization and its TRIANGLE in ASEAN programme, with support from the Australian Government through the Department of Foreign Affairs and Trade, and the Canadian Government through Global Affairs Canada. The original English version of this publication is under the copyrights of the Association of Southeast Asian Nations, ASEAN Secretariat, Jakarta.



The text of this publication may be freely quoted or reprinted, provided proper acknowledgement is given and a copy containing the reprinted material is sent to the Community Relations Division (CRD) of the ASEAN Secretariat, Jakarta.

General information on ASEAN appears online at the ASEAN Website: www.asean.org

Copyright Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) 2021.
All rights reserved.

แนวทางอาเซียน
ว่าด้วยการ
เดินทางกลับ
ประเทศมาตุภูมิและ
การคืนสู่สังคมของ
แรงงานต่างด้าว
อย่างมีประสิทธิภาพ

สารบัญ

I. เกริ่นนำ	1
II. วัตถุประสงค์ของแนวทางฯ	4
III. ผู้ที่พืงนำแนวทางฯ ไปใช้ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5
IV. แหล่งที่มาและการอ้างอิงของแนวทางฯ	5
V. หลักการชี้แนะทั่วไป	9
V.1. ยึดหลักสิทธิ	9
V.2. หลักการปฏิบัติที่เป็นธรรม	11
V.3. การตระหนักถึงกลุ่มประเภทแรงงานที่เดินทาง กลับประเทศและความต้องการที่แตกต่างกัน	12
V.4. การสนับสนุนเฉพาะสำหรับกลุ่มเปราะบาง	12
V.5. มีความละเอียดอ่อนต่อเพศสภาพและตอบสนอง ทางเพศสภาพ	13
V.6. ให้ความสำคัญกับชุมชน	14
V.7. ความโปร่งใสและความสุจริตเที่ยงธรรม	14
V.8. การมีตัวแทนส่งเสียงของแรงงานต่างด้าว	15
V.9. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย	15
V.10. หลักการรับผิดชอบร่วมกันระหว่างประเทศต้นทาง และปลายทาง	16
V.11. อ้างอิงหลักฐานเชิงประจักษ์	16

VI. แนวทางอาเซียนว่าด้วยการเดินทางกลับประเทศมาตุภูมิและการ	
คืนสู่สังคมของแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ	17
VI.1. กรอบการกำกับดูแล	17
VI.1.1. การพัฒนาและปรับปรุงกรอบกฎหมายและ	
นโยบายโดยรวมและกลไกเชิงสถาบัน	17
VI.1.2. กระบวนการเดินทางกลับประเทศ:	
ขั้นตอนในการกลับอย่างมีประสิทธิภาพจาก	
มุมมองของประเทศผู้ส่ง	19
VI.1.3. ข้อมูลและฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานที่	
เดินทางกลับประเทศ	20
VI.1.4. การประเมินความต้องการของแรงงาน	
ต่างด้าวที่เดินทางกลับประเทศ	22
VI.2. การคืนสู่ภาคเศรษฐกิจ	23
VI.3. การคืนสู่สังคมและวัฒนธรรม	26
VI.4. การคุ้มครองทางสังคม	27
VII. ยุทธศาสตร์เกื้อหนุนความสำเร็จของแผนการคืนสู่สังคม	27
VII.1. สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม	27
VII.2. กระบวนการก่อนการเดินทางย้ายถิ่น (pre-departure)	28
VII.3. หลังจากเดินทางมาถึงประเทศปลายทาง (post-arrival)	
และระหว่างการทำงานในต่างประเทศ	29

VIII. การสร้างศักยภาพให้แก่องค์กรและภาคีดำเนินการ	32
IX. การระดมทรัพยากรเพื่อการคืนสู่สังคม	33
X. การดำเนินการและการติดตามประเมินผลของแนวปฏิบัติอาเซียน	35
ภาคผนวก 1:	
อธิธานศัพท์	37
ภาคผนวก 2:	
รายการตัวอย่างการปฏิบัติที่ดีของอาเซียนและสากล	43

ตัวย่อ

ACMW ASEAN Committee on the Implementation of the ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers

คณะกรรมการอาเซียนว่าด้วยการปฏิบัติให้เป็นไปตามปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว

ACTIP ASEAN Convention against Trafficking in Persons Especially Women and Children

อนุสัญญาอาเซียนว่าด้วยการต่อต้านการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะสตรีและเด็ก

AFML ASEAN Forum on Migrant Labour
การประชุมอาเซียนว่าด้วยแรงงานต่างด้าว

ASEAN สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (อาเซียน)

ASEAN Consensus ASEAN Consensus on the Protection and motion of the Rights of Migrant Workers, 2017

ฉันทามติอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2560

Cebu Declaration ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers, 2007

ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2550

CEDAW Convention on the Elimination of All forms of
Discrimination Against Women

อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ

GCM Global Compact on Safe, Orderly and Regular Migration

ข้อตกลงระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบและปกติ

ICRMW International Convention on the Protection of the Rights
of All Migrant Workers and Members of their Families

อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ และ
สมาชิกในครอบครัว

ILO องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

SDGs เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

UN สหประชาชาติ

I. เกริ่นนำ

บริบทโดยรวม

1. สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (อาเซียน) เป็นตลาดแรงงานระดับภูมิภาคอันมีแรงงานต่างด้าวหลายล้านคนที่เคลื่อนย้ายทั้งภายในและภายนอกภูมิภาค แรงงานส่วนใหญ่ที่ย้ายถิ่นเป็นแรงงานทักษะต่ำที่อพยพมาทำงานชั่วคราวด้วยสัญญาจ้างระยะสั้น ดังนั้น ในแต่ละปี จึงมีผู้ย้ายถิ่นกลับประเทศต้นทางเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ การขาดกรอบการให้บริการสนับสนุนอย่างรอบด้านทำให้แรงงานต่างด้าวที่เดินทางกลับประเทศอาจประสบปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสามารถของแรงงานต่างด้าวในการคืนสู่ชุมชนบ้านเกิด ในการรับมือกับปัญหาทางจิตสังคม ในการแสวงหาโอกาสการดำรงชีวิตที่ยั่งยืน หรือในการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทั้งนี้ การขาดนโยบายและทางเลือกในการคืนสู่สังคมที่เหมาะสมก่อผลเสียให้แก่แรงงานต่างด้าว ชุมชน และสังคมโดยรวม
2. ตราสารว่าด้วยการย้ายถิ่นของอาเซียนได้ระบุถึงค่านับสัญญาของประเทศสมาชิกอาเซียนเกี่ยวกับการเดินทางกลับประเทศและคืนสู่สังคมของแรงงานต่างด้าว โดยเน้นถึงหน้าที่รับผิดชอบของประเทศผู้ส่งแรงงาน
 - 2.1 มาตรา 13 ของปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการ คุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2550 (จากนี้ไปจะ เรียกว่า “ปฏิญญาเซบู”) กำหนดให้ประเทศผู้ส่งแรงงาน

“กำหนดนโยบายและขั้นตอนปฏิบัติเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับการย้ายถิ่นของแรงงานในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดหางาน การเตรียมการเพื่อการเข้าทำงานในต่างประเทศ และการให้ความคุ้มครองแก่แรงงาน

ต่างด้าว เมื่อออกนอกประเทศ ตลอดจนการส่งกลับและคืนผู้ส่งคมใน
ประเทศต้นทาง”

มาตรา 16 ของปฏิญญาเซบูกำหนดให้อาเซียน

“จัดทำและดำเนินแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแผนการกลับ
คืนผู้ส่งคมสำหรับแรงงานต่างด้าว ในประเทศต้นทาง”

2.2 มาตรา 26 ของฉันทามติอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงาน
ต่างด้าว (จากนี้ไปจะเรียกว่า “ฉันทามติอาเซียน”) ระบุว่า:

“ประเทศผู้ส่งแรงงานจะพัฒนาโครงการเกี่ยวกับการคืนผู้ส่งคมที่มี
ความครอบคลุมสำหรับแรงงานต่างด้าวและครอบครัวของพวกเขาที่
เดินทางกลับประเทศ ตลอดจนโครงการเกี่ยวกับการจ้างงานสำหรับ
แรงงานต่างด้าวที่เดินทางกลับประเทศ โดยคำนึงถึงทักษะของพวกเขา
เขาที่ได้รับจากต่างประเทศ”

นอกจากนี้ มาตรา 28 ของฉันทามติอาเซียนระบุว่า:

“ประเทศผู้ส่งแรงงานจะดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าแรงงานต่างด้าว
ที่เดินทางกลับประเทศมีสิทธิในการเข้าร่วมและจัดตั้งสมาคม การมี
ส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายและโครงการต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อ
แรงงานต่างด้าว รวมถึงการเข้าถึงการบริการต่าง ๆ สำหรับแรงงาน
ต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัวที่ได้เดินทางกลับประเทศ โดย
สอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบและนโยบายต่าง ๆ ของประเทศ
ผู้ส่งแรงงาน”

3. การประชุมอาเซียนว่าด้วยแรงงานต่างด้าว (ASEAN Forum on Migrant Labour - AFML) ส่วนใหญ่โดยเฉพาะ AFML ครั้งที่ 4 มีข้อเสนอแนะจำนวนมากเกี่ยวกับการกลับประเทศและคืนสู่สังคม AFML ครั้งที่ 4 (จัดขึ้นเมื่อวันที่ 24-25 ตุลาคม พ.ศ. 2554 ณ บาห์ลี อินโดนีเซีย) ได้เรียกร้องให้มีการจัดทำ “แนวทางอาเซียนว่าด้วยการเดินทางกลับประเทศมาตุภูมิและการคืนสู่สังคมของแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ” (ข้อเสนอแนะ 14)
4. หลังข้อเสนอแนะจาก AFML ครั้งที่ 4 โครงการภายใต้แผนงานปี พ.ศ. 2559-2563 ของคณะกรรมการอาเซียนว่าด้วยการปฏิบัติให้เป็นไปตามปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว (ACMW) ซึ่งนำโดยประเทศอินโดนีเซียจึงได้เกิดขึ้น อินโดนีเซียได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการอาเซียนว่าด้วยแผนการคืนสู่สังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวที่เดินทางกลับประเทศในวันที่ 27-28 สิงหาคม พ.ศ. 2562 ที่ยอกยาคาร์ตา เพื่อร่างแนวทางอาเซียนว่าด้วยการเดินทางกลับประเทศมาตุภูมิและการคืนสู่สังคมของแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ (จากนี้ไปจะเรียกว่า “แนวทางฯ”) ร่างดังกล่าวได้รับการพิจารณาและเห็นชอบจากรัฐบาล องค์กรนายจ้าง องค์กรแรงงาน และองค์กรประชาสังคมในการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนั้น
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการอาเซียนว่าด้วยแผนการคืนสู่สังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวที่เดินทางกลับประเทศดังกล่าว ให้การรับรองรายละเอียดของร่างแนวทางฯ ซึ่งปรับปรุงแก้ไขตามข้อคิดเห็นของรัฐบาล องค์กรนายจ้าง องค์กรแรงงาน และองค์กรประชาสังคมในการประชุมเชิงปฏิบัติการนั้น

6. แนวทางฯ ฉบับนี้มุ่งเน้นหลักการสำคัญ คำมั่นสัญญาที่ปฏิบัติได้ และแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเดินทางกลับประเทศและคืนสู่สังคม โดยมีเอกสารประกอบที่ใช้เป็นฐานคือ “การเดินทางกลับประเทศและคืนสู่สังคมของแรงงานต่างด้าว โดยเน้นที่ประเทศสมาชิกอาเซียน” ที่ได้รับการแจกจ่ายในการประชุมเชิงปฏิบัติการ

II. วัตถุประสงค์ของแนวทางฯ

7. วัตถุประสงค์ของแนวทางฯ มีดังต่อไปนี้:
- 7.1 อธิบายหลักการชี้แนะสำหรับประเทศสมาชิกอาเซียนเกี่ยวกับนโยบาย กลไกเชิงสถาบัน และแผนการและบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดูแลให้การเดินทางกลับประเทศและคืนสู่สังคมของแรงงานต่างด้าวมมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศและมาตรฐานไอแอลโอ ตลอดจนสอดคล้องกับหลักการที่ระบุในฉันทาอาเซียน ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย กฎระเบียบ และนโยบายของประเทศสมาชิกอาเซียน
 - 7.2 เป็นแนวทางให้แก่ประเทศสมาชิกอาเซียนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการกำหนดรายละเอียดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และกรอบการปฏิบัติที่รอบด้านเกี่ยวกับการคืนสู่สังคมที่ยั่งยืนในระดับประเทศ ทวิภาคี และภูมิภาค
 - 7.3 กระชับความร่วมมือในหมู่ประเทศสมาชิกอาเซียนในด้านนโยบายและยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการเดินทางกลับประเทศและคืนสู่สังคม
 - 7.4 เพื่อสนับสนุนและผลักดันเชิงรุกอย่างต่อเนื่องกับรัฐบาล องค์กรนายจ้าง องค์กรแรงงาน และภาคประชาสังคมและฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ผนวกแนวทางเหล่านี้เข้าไปในการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการกลับประเทศและคืนสู่สังคม

III. ผู้ที่พียงนำแนวทางฯ ไปใช้ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

8. แนวทางฯ นี้มุ่งที่จะเป็นหลักการชี้แนะให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางกลับประเทศและคืนสู่สังคมในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง:

- รัฐบาลของประเทศสมาชิกอาเซียนในส่วนกลางและท้องถิ่น
- องค์กรนายจ้าง
- องค์กรแรงงาน
- แรงงานต่างด้าวและครอบครัว
- องค์กรประชาสังคม
- บริษัทจ้างงานและจัดหางานเอกชน
- ภาคเอกชน (รวมถึงกิจการขนาดเล็กและขนาดกลาง) และนายจ้างในประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับแรงงาน
- คู่เจรจาอาเซียน (ASEAN Dialogue Partners) และ
- ภาคีหุ้นส่วนด้านการพัฒนา (เช่น ผู้บริจาค)

IV. แหล่งที่มาและการอ้างอิงของแนวทางฯ

9. ตราสารและแหล่งที่มาต่อไปนี้เป็นประโยชน์สำหรับการจัดทำแนวทางฯ และการนำไปปฏิบัติโดยประเทศสมาชิกอาเซียนและฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

9.1 ตราสารอาเซียน:

- ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2550 (ปฏิญญาเซบู)
- ฉันทามติอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2560 (ฉันทามติอาเซียน)
- ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับความคุ้มครองทางสังคม และกรอบแนวทางและแผนปฏิบัติการระดับภูมิภาค
- อนุสัญญาอาเซียนว่าด้วยการต่อต้านการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะสตรีและเด็ก (ACTIP)
- ปฏิญญาสิทธิมนุษยชนอาเซียน
- กฎบัตรอาเซียน
- วิสัยทัศน์ประชาคมอาเซียน 2025
- แนวทางอาเซียนเพื่อความรับผิดชอบต่อทางสังคมด้านแรงงานของบริษัท (ASEAN Guidelines for Corporate Social Responsibility for Labour)
- ข้อเสนอแนะจากประชุมอาเซียนว่าด้วยแรงงานต่างด้าว (AFML)

9.2 มาตรการด้านสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติและไอแอลโอโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว :

- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน
- อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW);
- อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว (ICRMW);
- มาตรฐานแรงงานหลักของไอแอลโอเกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคม แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการเลือกปฏิบัติ

9.3 มาตรฐานแรงงานและกรอบการดำเนินการที่ไม่ผูกมัดของไอแอลโอที่มีความเกี่ยวข้อง:

- อนุสัญญาไอแอลโอว่าด้วยการย้ายถิ่นเพื่อการจ้างงาน (แก้ไข) พ.ศ. 2492 (ฉบับที่ 97)
- อนุสัญญาไอแอลโอว่าด้วยแรงงานต่างด้าว (บทบัญญัติเสริม) พ.ศ. 2518 (ฉบับที่ 143)
- อนุสัญญาไอแอลโอว่าด้วยบริษัทจัดหางาน พ.ศ. 2540 (ฉบับที่ 181)
- อนุสัญญาไอแอลโอว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน พ.ศ. 2554 (ฉบับที่ 189)
- อนุสัญญาไอแอลโอว่าด้วยการทำงานในภาคประมง พ.ศ. 2550 (ฉบับที่ 188)

- มาตรฐานแรงงานอื่น ๆ ทั้งหมดของไอแอลโอที่เกี่ยวกับการจ้างงาน เช่น มาตรฐานการประกันสังคม สภาพการทำงาน นโยบายการจ้างงาน การตรวจแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย ฯลฯ
- กรอบการดำเนินการพหุภาคีของไอแอลโอว่าด้วยการย้ายถิ่นของแรงงาน
- หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติของไอแอลโอสำหรับการจัดการงานที่เป็นธรรมและการกำหนดค่าธรรมนิยมในการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง
- วาระงานที่มีคุณค่าของไอแอลโอ
- ปฏิญญาหนึ่งศตวรรษแห่งอนาคตของงานของไอแอลโอ
- ปฏิญญาบาห์ลี รับรองในการประชุมระดับภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ครั้งที่ 16 ที่บาห์ลี อินโดนีเซีย เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2559

9.4 กรอบการดำเนินการว่าด้วยการพัฒนาและการย้ายถิ่นระดับโลก:

- วาระเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ 2030 และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
- ข้อตกลงระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และปกติ พ.ศ. 2561 (GCM)
- หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ พ.ศ. 2554: การปฏิบัติตามกรอบความ “คุ้มครอง เคารพ และเยียวยา” ของสหประชาชาติ

V. หลักการชี้แนะทั่วไป

10. ถือเป็นแนวปฏิบัติมาตรฐานที่จะวางหลักการทั่วไปก่อนที่จะลงรายละเอียดแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งต้องตั้งอยู่บนหลักการดังกล่าว หลักการทั่วไปมีที่มาจากหลายแหล่ง เช่น ตราสารระหว่างประเทศ มาตรฐานและกรอบการดำเนินการของไอแอลโอ กรอบการดำเนินการระดับโลกและอาเซียน ตามที่ระบุในส่วน IV หลักการชี้แนะทั่วไปข้างล่างนี้เป็นกรอบการดำเนินการและพื้นฐานร่วมสำหรับแนวทางฯ และยุทธศาสตร์หมุนเวียนตามที่ระบุในส่วน VI และ VII การยึดถือปฏิบัติตามหลักการทั่วไปจะทำให้มั่นใจได้ว่ามาตรการต่าง ๆ ที่ระบุในแนวทางฯ นี้จะมีความสอดคล้อง เสมอปลายและสอดคล้องทางนโยบาย แนวทางฯ นี้แสดงให้เห็นถึงมาตรการระดับปฏิบัติการและการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพที่สามารถพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบมาตรฐานระหว่างประเทศและภูมิภาคได้

V.1. ยึดหลักสิทธิ

11. นโยบายและแผนการทั้งหมดควรยึดอยู่บนฐานหลักการสิทธิในแง่ของการเคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าวทั้งหญิงและชายตลอดจนครอบครัวของแรงงาน นโยบายและแผนการจะต้องสอดคล้องกับตราสารระหว่างประเทศและอาเซียน หลักการทั่วไปข้อที่ 4 ของปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชนระบุว่า:

“สิทธิของสตรี เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ แรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน กลุ่มเปราะบาง และกลุ่มคนชายขอบ เป็นสิทธิที่ไม่อาจเพิกถอนและเป็นส่วนเดียวกันของสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่ไม่อาจแยกออกจากกันได้”

12. หลักการทั่วไปข้อแรกของปฏิญญาเซบู พ.ศ. 2550 ระบุว่า:
- “ทั้งประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งจะต้องสร้างความเข้มแข็งให้กับเสาหลักทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของประชาคมอาเซียน ด้วยการส่งเสริมศักยภาพและศักดิ์ศรีของแรงงานต่างด้าวอย่างเต็มที่ ภายใต้บรรยากาศของเสรีภาพ ความเท่าเทียม และเสถียรภาพที่สอดคล้องตามกฎหมาย กฎระเบียบ และนโยบายของประเทศสมาชิกอาเซียนแต่ละประเทศ”
- ฉันทามติอาเซียนระบุให้ประเทศสมาชิกอาเซียนยึดมั่นในสิทธิขั้นพื้นฐานและศักดิ์ศรีของแรงงานต่างด้าว และดูแลให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในสถานที่ทำงาน
13. AFML ครั้งที่ 4 เสนอแนะให้ “จัดการดูแลแผนการเดินทางกลับประเทศมาตุภูมิ และคืนสู่สังคมให้มีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และยึดหลักสิทธิ และมีการมีส่วนร่วมของหุ้นส่วนไตรภาคีและองค์กรประชาสังคม”
14. การให้สัตยาบันตราสารระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานต่างด้าวฉบับต่าง ๆ จะยังเป็นการตอกย้ำการให้คำมั่นที่จะจัดการให้มีการกำกับดูแลการย้ายถิ่นที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าว หลักการสำคัญของตราสารเหล่านี้คือ การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม โอกาสที่เท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติ ประเทศฟิลิปปินส์ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานต่างด้าวทั้งสามฉบับและอนุสัญญาไอแอลโอว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน พ.ศ. 2554 (ฉบับที่ 189) ประเทศอินโดนีเซียให้สัตยาบันอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติและครอบครัว รัฐสภาของมาเลเซียให้สัตยาบันอนุสัญญาไอแอลโอว่าด้วยการย้ายถิ่นเพื่อการจ้างงาน (แก้ไข) พ.ศ. 2492 (ฉบับที่ 97) ประเทศสมาชิกอาเซียนทั้งหมดได้ให้สัตยาบันตราสารด้าน

สิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติและอนุสัญญาหลักของไอแอลโอและอนุสัญญาอื่น ๆ จำนวนมาก

V.2. หลักการของการปฏิบัติที่เป็นธรรม

15. การมีเสรีภาพ ปลอดภัยจากการเลือกปฏิบัติเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและเป็นส่วนสำคัญของการส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่าที่เปิดโอกาสให้แรงงานได้พัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ตราสารของไอแอลโอห้าม “การแบ่งแยก กีดกัน หรือเลือกที่รักมักที่ชังบนฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง รากเหง้าหรือพื้นเพทางสังคม ที่ส่งผลกระทบต่อหรือลดทอนความเท่าเทียมต่อโอกาสในการจ้างงาน หรือการปฏิบัติในการจ้างงาน” ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและข้อตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนฉบับหลัก ๆ วางกรอบกว้าง ๆ เรื่องการไม่เลือกปฏิบัติและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของมนุษย์ทุกคน รวมถึงแรงงานต่างด้าว ทั้งที่มีสถานะถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย และสิทธิของพวกเขาในการทำงาน ดังนั้น แรงงานต่างด้าวจึงควรได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมทั้งในประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่ง
16. ภัยแล้งสู่ความสำเร็จในการส่งเสริมการกลับประเทศและคืนสู่สังคมอย่างไม่เลือกปฏิบัติและมีการปฏิบัติที่เป็นธรรมในตลาดแรงงาน คือ การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันขององค์กรแรงงาน องค์กรนายจ้าง แรงงานต่างด้าว และองค์กรของพวกเขาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เช่น กลุ่มสมาคมนายหน้าจัดหางานเอกชน

V.3. การตระหนักถึงกลุ่มประเภทแรงงานที่เดินทางกลับประเทศ และความต้องการที่แตกต่างกัน

17. แรงงานต่างด้าวเดินทางกลับประเทศในภาวะเงื่อนไขที่ต่างกันและด้วยเหตุผลที่หลากหลาย เช่น ได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการย้ายถิ่นตามที่ตั้งไว้ เกษียณอายุ ไม่ประสบความสำเร็จและไม่สามารถกลมกลืนเข้ากับประเทศปลายทาง สัญญาจ้างงานชั่วคราวได้สิ้นสุดลง เหตุผลทางครอบครัว สภาพในประเทศมาตุภูมิดีขึ้นตั้งแต่จากมา ตลอดจนการถูกส่งกลับ เป็นต้น ในวงจรการย้ายถิ่นที่เกิดขึ้นทั่วไปในเอเชียและตะวันออกกลาง แรงงานต่างด้าวจะต้องกลับประเทศต้นทางเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง แรงงานต่างด้าวบางส่วนมีความพร้อมที่จะกลับคืนสู่สังคมโดยแทบไม่ต้องอาศัยความช่วยเหลือจากรัฐเลย แต่ก็มีบางส่วนที่อาจกลับมาในสภาพที่ต้องการความช่วยเหลือและจำเป็นต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ดังนั้น แผนการคืนสู่สังคมจะต้องได้รับการออกแบบให้รองรับความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกัน
18. ประเทศผู้ส่งและผู้รับควรส่งเสริมสภาพเงื่อนไขให้แรงงานต่างด้าวสามารถตัดสินใจกลับประเทศโดยสมัครใจ เนื่องจากจะทำให้มีการเตรียมตัวที่พร้อมกว่าในการกลับประเทศและสามารถวางแผนการกลับคืนสู่สังคมของตนได้ดีกว่า

V.4. การสนับสนุนเฉพาะสำหรับกลุ่มเปราะบาง

19. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดที่เกี่ยวข้องจะต้องจัดการแก้ปัญหาความเสี่ยงและความเปราะบางของแรงงานต่างด้าวกลุ่มต่าง ๆ แรงงานต่างด้าวอาจตกอยู่ในสถานการณ์เปราะบางและต้องการความคุ้มครองและความช่วยเหลือในหลายช่วงของการเดินทาง ทั้งระหว่างการข้ามประเทศ จนไปถึงประเทศปลายทาง ระหว่างการจ้างงานใน

ต่างประเทศ และระหว่างการเดินทางกลับประเทศมาตุภูมิ โดยทั่วไป แรงงานต่างด้าวหญิง โดยเฉพาะแรงงานทำงานบ้าน และแรงงานต่างด้าวที่ถูกจ้างงานนอกระบบหรือมีสถานะการย้ายถิ่นที่ไม่ปกติ อาจอยู่ในภาวะเปราะบางอย่างมากต่อการละเมิด และแสวงประโยชน์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ รวมถึงหน่วยงานรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ โดยเฉพาะอาจต้องมีความสามารถที่จะคาดการณ์ จัดการแก้ปัญหา และตอบสนองต่อความต้องการของพวกเขาได้

V.5. มีความละเอียดอ่อนต่อเพศสภาพและตอบสนองทางเพศสภาพ

20. ความละเอียดอ่อนต่อเพศสภาพหมายถึงการตระหนักถึงความต้องการ บทบาท และภาระรับผิดชอบที่แตกต่างกันของผู้หญิงและผู้ชาย และการที่สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการเข้าถึงและการควบคุมทรัพยากรและผลประโยชน์ในระดับที่แตกต่าง ลดหลั่นกันไป การตอบสนองต่อเพศสภาพนั้นมีตั้งแต่การวินิจฉัยและตระหนักถึงความแตกต่างทางเพศสภาพ ไปสู่การสร้างนโยบาย การปฏิบัติ และความริเริ่มที่จะจัดการและเยียวยาความเหลื่อมล้ำบนฐานเพศสภาพ
21. เนื่องจากแรงงานต่างด้าว หญิงและชายอาจประสบกับประเด็นและปัญหาที่แตกต่างกันตลอดวงจรการย้ายถิ่น ผู้กำหนดนโยบายของอาเซียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ควรพยายามผนวกประเด็นเพศสภาพให้เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการทุกด้านที่เกี่ยวกับการเดินทางกลับประเทศและคืนสู่สังคม มาตรา 1(จ) ของฉันทามติอาเซียนระบุว่าประเทศสมาชิกอาเซียนจะยึดมั่นในการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันต่อแรงงานต่างด้าว ในเรื่องเพศสภาพ ฯลฯ ข้อเสนอแนะที่ 19 ของ AFML ครั้งที่ 5 เรียกร้องให้มีการคืนสู่สังคมที่มีความละเอียดอ่อนต่อเพศสภาพ เป็นต้น

V.6. ให้ความสำคัญกับชุมชน

22. แรงงานต่างด้าวโดยทั่วไปมักจะเดินทางจากชุมชนบ้านเกิดและกลับไปยังชุมชนบ้านเกิด ดังนั้น ในการดูแลการคืนสู่สังคมจึงต้องมีแผนการที่ให้ความสำคัญกับทั้งแรงงานที่เดินทางกลับและชุมชนต้นทางที่พวกเขากลับไปหาด้วย ชุมชนเหล่านี้ อาจไม่มีทรัพยากร บริการ และโครงสร้างพื้นฐานพอเพียงที่จะรองรับแรงงานต่างด้าว หากแรงงานต่างด้าวได้รับความช่วยเหลือในลักษณะที่คนอื่นในชุมชนไม่ได้ ก็จะถูกมองว่าเป็นการเลือกที่รักมักที่ชังและอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือซ้ำเติมความขัดแย้งได้ ข้อตกลงระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และปกติ พ.ศ. 2561 (GCM) เรียกร้องให้ประเทศต่าง ๆ “ระบุและจัดการความต้องการของชุมชนที่แรงงานต่างด้าวหวนกลับไปสู่ ด้วยการกำหนดเนื่อหาดังกล่าวในยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศและท้องถิ่น การวางแผนโครงสร้างพื้นฐาน การจัดสรรงบประมาณ และการตัดสินใจทางนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ”

V.7. ความโปร่งใสและความสุจริตเที่ยงธรรม

23. ความโปร่งใสและความสุจริตเที่ยงธรรมเป็นคุณค่าหลักที่แผนการคืนสู่สังคมทั้งหมดควรมี โดยทั่วไป ความโปร่งใสหมายถึง ความเปิดเผย การสื่อสาร และความพร้อมตรวจสอบและรับผิดชอบ นโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกลับประเทศและคืนสู่สังคมควรได้รับการแจกแจงออกมาอย่างชัดเจนเพื่อให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ง่ายเกี่ยวกับนโยบายและขั้นตอนปฏิบัติในทั้งประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งแรงงานที่กลับประเทศและครอบครัวควรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้อย่างเต็มที่ รวมถึงบริการและแผนการต่าง ๆ ที่มีให้กับพวกเขา ความสุจริตเที่ยงธรรมหมายถึงการยึดถือและรักษาหลักศีลธรรมอย่างเข้มแข็ง เช่น ความซื่อสัตย์ และ

การปลอดจากการทุจริต การสร้างระบบความสุจริตเที่ยงธรรมที่ดีในโครงการให้ความสนับสนุนช่วยเหลือต่าง ๆ อาจป้องกันการทุจริตและการใช้ทรัพยากรโดยมิชอบได้ คุณสมบัติเหล่านี้ยังนำไปสู่ความพร้อมตรวจสอบและรับผิดชอบในส่วนของผู้บริหารจัดการโครงการอีกด้วย

V.8. การมีตัวแทนส่งเสียงของแรงงานต่างด้าว

24. ก่อนข้างบ่อยครั้งที่แรงงานต่างด้าวที่เดินทางกลับประเทศไม่สามารถส่งเสียงต่อนโยบายและแผนการที่ออกแบบมาเพื่อพวกเขาในประเทศผู้ส่ง ดังนั้น การดำเนินการทั้งหมดควรยึดความคิดเห็นของแรงงานที่เดินทางกลับด้วยการปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วมของแรงงานต่างด้าวที่เดินทางกลับประเทศและกลุ่มสมาคมของพวกเขา แรงงานต่างด้าวที่เดินทางกลับประเทศควรได้รับการสนับสนุนให้จัดตั้งกลุ่มสมาคมของตนขึ้นเป็นลำดับแรกตามมาตรา 28 ของฉันทามติอาเซียนที่ระบุไว้ว่า:

“ประเทศผู้ส่งแรงงานจะดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าแรงงานข้ามชาติที่เดินทางกลับประเทศมีสิทธิในการเข้าร่วมและจัดตั้งสมาคม การมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายและโครงการต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติ”

V.9. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย

25. ในการออกแบบและดำเนินการนโยบายและแผนการคืนสู่สังคม ควรมีการส่งเสริมความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่ายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น หน่วยงานสังคม ภาคประชาสังคม แรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวที่กลับประเทศ สมาคมแรงงานต่างด้าว บริษัทจัดหางาน ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ และเจ้าหน้าที่กึ่งสุลโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่สถานพุด้านแรงงาน ความร่วมมือเอกชน-รัฐ รวมถึงองค์กรของกลุ่ม

คนชาติที่อยู่ต่างประเทศ (กลุ่มคนพลัดถิ่น) จะสามารถช่วยจัดการปัญหาทรัพยากร
จำกัดสำหรับการคืนสู่สังคมได้ส่วนหนึ่ง

V.10. หลักการรับผิดชอบร่วมกันระหว่างประเทศต้นทางและปลายทาง

26. อาร์มภพของฉันทามติอาเซียนระบุว่า:

“ยืนยันถึงความรับผิดชอบที่มีร่วมกันและสมดุลของประเทศผู้ส่งและประเทศ
ผู้รับแรงงาน เพื่อคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าวและสมาชิกใน
ครอบครัวของเขาเหล่านั้นในกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานทั้งหมด”

27. สถานทูตของประเทศผู้ส่ง โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่สถานทูตด้านแรงงาน มีบทบาท
สำคัญในการส่งเสริมการเจรจาและความร่วมมือระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศ
ผู้รับ มาตรา 16 ของแนวทางอาเซียนว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงาน
ของบริษัทที่ระบุให้กิจการทั้งหมดส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าวและสภาพการ
ทำงานที่มีคุณค่า

V.11. ตั้งอยู่บนหลักฐานเชิงประจักษ์

28. การวางแผนและการให้บริการเกี่ยวกับการเดินทางกลับประเทศและคืนสู่สังคมควร
ยึดหลักฐานที่ชัดเจนแน่นอนหาที่มาจากข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการลงทะเบียนและ
การสำรวจเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และแรงงานต่างด้าวที่กลับประเทศ จำแนก
ตามอายุ เพศ ทักษะ อาชีพที่ทำในต่างประเทศ สถานะการย้ายถิ่นตามกฎหมาย
เหตุผลที่กลับประเทศ ความพร้อมในการกลับประเทศ และพิกัดที่อยู่และการ
กระจายเชิงภูมิศาสตร์ เป็นต้น ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทุกครั้ง ต้องเคารพความ
เป็นส่วนตัวของแรงงานและการเก็บข้อมูลเป็นความลับ

29. การยึดหลักฐานเช่นนี้ยังช่วยในการประเมินว่าควรจะเน้นด้านเศรษฐกิจ สังคม จิตสังคม และวัฒนธรรม ของการคืนสู่สังคมอย่างไร ขณะที่แรงงานกลับประเทศ บางส่วนอาจต้องการความช่วยเหลือเพียงในเรื่องของข้อมูลข่าวสารเท่านั้น แต่แรงงานที่ถูกบังคับให้กลับหรือจำเป็นต้องกลับมาก่อนการอันควร ผู้ที่ถูกผลักดันกลับ และผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และการละเมิดจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือที่มีเป้าหมายชัดเจน

VI. แนวทางอาเซียนว่าด้วยการเดินทางกลับประเทศ มาตุภูมิและการคืนสู่สังคมของแรงงานต่างด้าวอย่าง มีประสิทธิภาพ

VI.1. กรอบการกำกับดูแล

VI.1.1. การพัฒนาและปรับปรุงกรอบกฎหมายและนโยบายโดยรวมและกลไกเชิงสถาบัน

30. ประเทศผู้ส่งแต่ละประเทศควรจัดทำรายงานโดยรอบด้านเกี่ยวกับสถานะการเดินทางกลับประเทศและคืนสู่สังคมของแรงงานต่างด้าว ประเด็นปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ตลอดจนนโยบายและแนวปฏิบัติและช่องว่างที่มีอยู่ รายงานนี้ควรชี้ให้เห็นช่องว่างในกรอบกฎหมายและนโยบายและกลไกเชิงสถาบันต่าง ๆ ด้วย
31. จากการพิจารณาทบทวน ประเทศผู้ส่งควรดำเนินการปรับปรุงกรอบนโยบายและกฎหมายและกลไกเชิงสถาบัน ฉันทามติอาเซียนเรียกร้องให้ประเทศผู้ส่งพัฒนา “โครงการเกี่ยวกับการคืนสู่สังคมที่มีความครอบคลุมสำหรับแรงงานต่างด้าวและครอบครัวของพวกเขาที่เดินทางกลับประเทศ ตลอดจนโครงการเกี่ยวกับจ้างงาน

สำหรับแรงงานต่างด้าวที่เดินทางกลับประเทศ” นโยบายการกลับประเทศและคืน
สู่สังคมจะต้องสอดคล้องกับนโยบายทางเศรษฐกิจ การจ้างงาน ตลาดแรงงาน
และการย้ายถิ่นของแรงงานที่มีอยู่ของประเทศเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
นโยบายคืนสู่สังคมจะต้องเป็นองค์ประกอบหนึ่งของนโยบายการจ้างงานและการ
ย้ายถิ่นของประเทศ

32. สิ่งสำคัญที่ต้องทำก่อนอื่นใด คือการจัดตั้งกลไกการประสานงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อ
ทำให้เกิดความสอดคล้องทางนโยบาย ซึ่งต้องมีการระบุกระทรวงและสถาบันที่
รับผิดชอบ ควรมีการจัดตั้งคณะทำงานระหว่างกระทรวงที่มีกระทรวงหรือหน่วย
งานแนวหน้าทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน อาจมีการจัดตั้งคณะกรรมการลักษณะ
เดียวกันในระดับภูมิภาคและท้องถิ่นตามความจำเป็น
33. เพื่อให้เกิดการหารืออย่างกว้างขวาง ประเทศผู้ส่งควรจัดตั้งกลไกประสานผู้มีส่วน
ได้ส่วนเสียต่าง ๆ ที่ประกอบด้วย ตัวแทนรัฐบาล หน่วยงานทางสังคม องค์กรประชา
สังคม รวมถึงองค์กรแรงงานต่างด้าว และองค์กรชุมชน บริษัทจัดหางานเอกชน
ชุมชนนักรีวิว และสื่อมวลชนในระดับประเทศ ภูมิภาค และท้องถิ่น สิ่งที่ทำให้
ความสำคัญเป็นลำดับต้น คือการจัดตั้งหรือเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกลไกการ
หารือ การส่งต่อ และการให้บริการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ
34. ประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับควรร่วมมือกันในการอำนวยความสะดวกเข้าถึงยุติธรรม
และการเยียวยาสำหรับแรงงานต่างด้าวทั้งสองฝั่งพรมแดน ดูแลสำรวจการโอน
ย้ายสิทธิประโยชน์ของการประกันสังคมในกรณีที่ทำได้ และอำนวยความสะดวกให้มีการสรุป
จบในเรื่องค่าจ้างค้างจ่ายและการเรียกร้องสิทธิอื่น ๆ แม้แรงงานต่างด้าวจะได้
กลับไปยังประเทศผู้ส่งแล้ว

35. ความร่วมมือนี้ยังจำเป็นสำหรับการแก้ไขปัญหาในกรณีที่แรงงานต่างด้าว กลายเป็นผู้มีสถานะการย้ายถิ่นที่ไม่ปรกติโดยไม่ได้เกิดจากความผิดของพวกเขา ดังที่ระบุในมาตรา 56 ของฉันทามติอาเซียน
36. ข้อตกลงทวิภาคีและบันทึกความเข้าใจควรมีการให้คำมั่นและถ้อยความที่เจาะจงเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือในการเดินทางกลับประเทศและคืนสู่สังคมโดยภาคีทั้งสองฝ่ายที่ตกลงกันเพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางกลับประเทศและคืนสู่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

VI.1.2. กระบวนการเดินทางกลับประเทศ: ขั้นตอนการกลับประเทศอย่างมีประสิทธิภาพจากมุมมองของประเทศผู้ส่ง

37. ประเทศผู้ส่งควรร่วมมือกับประเทศผู้รับในการทำให้พลเมืองของตนสามารถเดินทางกลับอย่างปลอดภัยและมีศักดิ์ศรี
38. เจ้าหน้าที่สถานทูตด้านแรงงานและคณะผู้แทนทางการทูตควรร่วมมือกับนายจ้างและบริษัทจัดหางานและดูแลการกลับประเทศอย่างปลอดภัยและมีศักดิ์ศรีของแรงงานต่างด้าว ในประเทศผู้รับ
39. นายจ้างควรดูแลการเดินทางกลับของแรงงานต่างด้าวเมื่อสิ้นสุดการจ้างงานตามสัญญาจ้างและกฎหมายและกฎระเบียบของประเทศผู้รับ แรงงานไม่ควรได้รับโทษในกรณีเกิดความล่าช้าในส่วนของนายจ้างที่ดำเนินการขออนุญาตและเพื่อให้ได้รับการอนุมัติตามที่กำหนด
40. ประเทศผู้ส่งและชุมชนควรต้อนรับแรงงานต่างด้าวกลับประเทศและจัดให้มีบริการต่าง ๆ เมื่อมาถึง

41. แร่งงานต่างด้าวที่อยู่ในระหว่างการเดินทางกลับควรได้รับการแนะนำให้ลงทะเบียนกับหน่วยงานกลางและท้องถิ่นเมื่อกลับมาถึง เพื่อความสะดวกในการเข้าถึงบริการช่วยเหลือต่าง ๆ ตลอดจนการได้ใช้ทักษะและทรัพยากรให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมตามความจำเป็น

VI.1.3. ข้อมูลและฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานที่กลับประเทศ

42. ผู้กำหนดนโยบายในทั้งประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับควรร่วมมือกันเพื่อปรับปรุงการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการย้ายถิ่นกลับประเทศโดยจำแนกตามอายุและเพศ และแลกเปลี่ยนข้อมูลกันตามที่จำเป็น ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทุกครั้ง ต้องเคารพความเป็นส่วนตัวของแรงงานและเก็บข้อมูลเป็นความลับ

43. ประเทศผู้ส่งควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกกับการพัฒนาฐานข้อมูล/ ศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่กลับประเทศด้วยการลงทะเบียนโดยร่วมมือกับกระทรวง/ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง สำนักงานสถิติแห่งชาติ แผนกกงสุล บริษัทจัดหางาน นายจ้าง สหภาพแรงงาน ภาคประชาสังคม และประเทศผู้รับตามที่จำเป็น ฐานข้อมูล/ ศูนย์ข้อมูลควรรวมทักษะใหม่ที่แรงงานต่างด้าวได้รับในประเทศปลายทางเอาไว้ด้วย โดยข้อมูลนี้ควรสามารถแบ่งปันกับหน่วยงานรัฐอื่น ๆ หรือบริษัทเอกชนเพื่อจุดประสงค์ในการจ้างงานที่อาจเป็นไปได้ในประเทศผู้ส่ง ในขณะที่เดียวกันก็ต้องเคารพความเป็นส่วนตัวด้วย ควรมีการพัฒนาภาคการติดตามการเดินทางกลับประเทศร่วมกับหน่วยงานตรวจคนเข้าเมืองและด้วยความสนับสนุนจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ

44. ประเทศสมาชิกอาเซียนอาจขอความช่วยเหลือจากไอแอลโอในการปรับปรุงและขยายฐานข้อมูลการย้ายถิ่นของแรงงานในอาเซียนเพื่อให้ครอบคลุมจำนวนแรงงาน

ต่างด้าวที่ไหลเข้าและจำนวนของแรงงานต่างด้าวที่กลับประเทศมาแล้วให้เป็นไปอย่างครบถ้วนมากขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือกับทั้งประเทศผู้ส่งและผู้รับ

45. ประเทศผู้ส่งควรพิจารณาเสริมฐานข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการสำรวจสุ่มตัวอย่าง เฉพาะด้านเป็นระยะ อันจะทำให้มีข้อมูลเชิงคุณภาพที่มีประโยชน์เรื่องข้อมูลพื้นฐาน ทักษะและความสามารถ ประสบการณ์ และมุมมองของแรงงานผู้กลับประเทศ เพื่อการให้บริการและความช่วยเหลือที่ตรงเป้า ตลอดจนการติดตามผล ทั้งประเทศผู้ส่งและผู้รับอาจพิจารณาให้มีเนื้อหาส่วนที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานในการสำรวจกำลังแรงงานตามปกติ อย่างน้อยดำเนินการเป็นระยะ เพื่อให้มีข้อมูลประวัติพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว และแรงงานต่างด้าวที่กลับประเทศ ไอแอลโออาจให้การสนับสนุนความเชี่ยวชาญ และความช่วยเหลือในเรื่องนี้ได้

46. บริษัทจัดหางานควรได้รับการสนับสนุนให้มีการจัดเก็บข้อมูลของแรงงานต่างด้าวที่ตนจัดหางานไว้ในต่างประเทศ ติดตามและรายงานเกี่ยวกับการกลับประเทศอย่างปลอดภัยและมีศักดิ์ศรีของแรงงานเหล่านั้นต่อสถานทูตของประเทศผู้ส่ง และรัฐบาลของประเทศผู้ส่ง ฝ่ายประเทศผู้ส่งควรพิจารณาทบทวนการดำเนินงานของบริษัทจัดหางานในเรื่องนี้เป็นระยะ ๆ และให้คำแนะนำแก่บริษัทจัดหางานเกี่ยวกับมาตรการในทางปฏิบัติและที่ปฏิบัติได้จริง และตามนโยบายของประเทศผู้ส่งแต่ละประเทศ

VI.1.4. การประเมินความต้องการของแรงงานต่างด้าวที่เดินทางกลับประเทศ

47. เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่กลับประเทศมีหลายประเภทและมีความต้องการต่าง ๆ กันไป ประเทศผู้ส่งควรดำเนินการประเมินความต้องการของแรงงานเหล่านี้โดยเฉพาะในระดับท้องถิ่น ซึ่งควรครอบคลุมความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม จิตสังคม และสุขภาพ การประเมินความต้องการ (ในกรณีที่ทำได้) อาจดำเนินการในประเทศปลายทางโดยเจ้าหน้าที่สถานทูตด้านแรงงาน/ เจ้าหน้าที่สังคมสงเคราะห์/ สถานทูต/ สถานกงสุล และส่งต่อไปให้แก่งานที่เกี่ยวข้องในประเทศผู้ส่งเพื่อช่วยให้มีการดำเนินการได้ดีขึ้น เมื่อทราบถึงความต้องการที่ชัดเจน จึงจะระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบได้ แรงงานบางส่วนอาจถูกส่งกลับประเทศผู้ส่งหลังจากการคัดกรองด้านสุขภาพในประเทศผู้รับ แรงงานกลับประเทศบางส่วนที่ประสบความบาดเจ็บ/ พิการทางกายภาพหรือจิตใจและปัญหากระทบกระเทือนทางจิตใจอาจจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูและเยียวยาที่ดูแลโดยหน่วยงานด้านสุขภาพและสังคมสงเคราะห์และองค์กรพัฒนาเอกชน แรงงานต่างด้าวที่ต้องการกลับคืนสู่ระบบเศรษฐกิจก็อาจมองหาช่องทางสำหรับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ การฝึกทักษะหรือการเรียนรู้ทักษะใหม่ การทำกิจการของตนเอง การสนับสนุนและคำแนะนำด้านเทคนิค และการเข้าสู่ตลาดแรงงาน เรื่องเหล่านี้ควรได้รับการจัดการดูแลโดยกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน แรงงานต่างด้าวชายและหญิงที่กำลังเดินทางกลับก็อาจมีความต้องการและแผนการอาชีพที่ต่างกัน

VI.2. การคืนสู่ภาคเศรษฐกิจ

48. ตามมาตรา 26 ของฉันทามติอาเซียน ประเทศผู้ส่งแรงงานจะต้องจัดทำแผนการเกี่ยวกับการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างด้าว ที่กลับประเทศโดยคำนึงถึงทักษะที่พวกเขาได้รับจากต่างประเทศและแนวปฏิบัติที่ดีที่มีอยู่ในอาเซียนและที่อื่น แผนการดังกล่าวจะต้องได้รับการพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบของแผนการพัฒนาประเทศ (หากมี) และยุทธศาสตร์และนโยบายการจ้างงานของประเทศ
49. ด้วยจุดประสงค์นี้ บริการจัดหางานของรัฐในส่วนกลางและท้องถิ่นจะต้องทำงานเชิงรุกในการประเมินความต้องการแรงงานในท้องถิ่น ระบุภาคเศรษฐกิจที่มีสัญญาณที่ดีสำหรับการจ้างงานและการเติบโตของกิจการ ระบุช่องว่างด้านทักษะ และจัดการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับงาน การจับคู่แรงงาน และการเข้าสู่ตลาดแรงงานตามทักษะของแรงงานกลับประเทศ อาจมีการดำเนินการเสริมสร้างขีดความสามารถของบริการจัดหางานให้รับมือกับความต้องการที่เพิ่มขึ้นนี้ได้ ความร่วมมือรัฐ-เอกชน (ธุรกิจและอุตสาหกรรมท้องถิ่น) สามารถช่วยในส่วนนี้ได้ ในรูปแบบของการให้โอกาสในการฝึกทักษะ ทุนตั้งต้น และการบรรจุนาน
50. ประเทศผู้ส่งควรจัดเตรียมระบบการยอมรับและรับรองทักษะที่ได้มาจากต่างประเทศ และการยอมรับและรับรองประสบการณ์การทำงานโดยใช้หน่วยงานฝึกอบรมของรัฐหรือเอกชนที่ได้รับการรับรองโดยสอดคล้องกับรอบด้านคุณวุฒิของประเทศและอาเซียน การรับรองการเรียนรู้ที่มีอยู่ก่อน (recognition of prior learning) เป็นกระบวนการระบุ จัดทำข้อมูลเอกสาร ประเมิน และรับรองผลการเรียนรู้ในระบบ ตามอรรถยาศัย และนอกระบบ โดยเทียบกับมาตรฐานที่ใช้ในการศึกษาและฝึกอบรมในระบบ ดังนั้น การรับรองประสบการณ์การทำงานจึงเป็นหนทางสำหรับแรงงานต่างด้าวกลับประเทศที่จะได้รับการรับรองทักษะโดยไม่ต้อง

ผ่านการศึกษาหรือการฝึกอบรมในระบบ ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ ประเทศผู้ส่งอาจร่วมมือกับประเทศผู้รับในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของแรงงานต่างด้าว อาจมีการจัดการอบรมสั้น ๆ ให้กับแรงงานเพื่อเตรียมตัวสำหรับการประเมินทักษะหรือเพิ่มระดับทักษะ แรงงานต่างด้าวที่กลับประเทศต้องสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการเหล่านี้

51. ไม่ว่าจะวางแผนที่จะทำงานรับจ้างหรือทำกิจการของตนเอง แรงงานที่เดินทางกลับประเทศและครอบครัวจำเป็นต้องได้รับการอบรมขั้นพื้นฐานในเรื่องการเงินและทักษะทางการเงิน การเป็นผู้ประกอบการ และการทำมาหาเลี้ยงชีพ ซึ่งสามารถดูแลจัดการได้โดยองค์กรประชาสังคม องค์กรชุมชน และภาคเอกชน โดยอาจจะมีการสนับสนุนจากภาคีด้านการพัฒนาและองค์กรระหว่างประเทศในกรณีที่เป็น
52. ควรมีการส่งเสริมการเข้าสู่ตลาดแรงงานสำหรับแรงงานต่างด้าว ที่กำลังเดินทางกลับที่ต้องการทำงานรับจ้างตามทักษะของตน อาจมีการจัดงานส่งเสริมการจ้างงานเพื่อจับคู่ทักษะของแรงงานต่างด้าว ให้ตรงกับความต้องการของกิจการและนายจ้างต่าง ๆ องค์กรนายจ้างและหอการค้าอาจทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในเรื่องนี้ ประเทศผู้ส่งควรพิจารณาร่วมมือกับบริษัทเอกชนในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เดินทางกลับประเทศเข้าเป็นส่วนหนึ่งในกำลังแรงงาน
53. ประเทศผู้ส่งควรส่งเสริมแผนการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่และการประกอบการให้แก่แรงงานต่างด้าวที่กำลังเดินทางกลับและครอบครัวที่สนใจที่จะทำกิจการของตนเอง
54. ประเทศผู้ส่งควรพิจารณาส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการของแรงงานต่างด้าว และสนับสนุนการพัฒนากิจการ เช่น:

- อาจจัดการอบรมขั้นพื้นฐานให้แก่แรงงานกลับประเทศเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการโดยใช้หลักสูตรเริ่มและพัฒนาธุรกิจของคุณ (Start and Improve Your Business) ของไอแอลโอ ซึ่งสามารถปรับให้เข้ากับสถานการณ์ในท้องถิ่นแต่ละแห่งได้
- อาจจำเป็นต้องมีการดูแลให้แรงงานกลับประเทศสามารถเข้าถึงบริการสินเชื่อที่มีอยู่เนื่องจากสถาบันการเงินอาจลังเลที่จะให้สินเชื่อกับคนที่ไม่มีทรัพย์สินหรือทุน ซึ่งอาจรวมถึงโครงการสินเชื่อขนาดเล็กที่สนับสนุนโดยรัฐบาลและการส่งเสริมการปล่อยสินเชื่อขนาดเล็กอย่างมีความรับผิดชอบ แรงงานที่กลับประเทศอาจใช้เงินเก็บและเงินที่ส่งกลับบ้านมาค้ำประกันสินเชื่อจากสถาบันเหล่านี้
- แรงงานต่างด้าวที่เดินทางกลับประเทศที่เลือกที่จะเริ่มดำเนินกิจการของตัวเอง อาจได้รับการสนับสนุนเป็นเครื่องมือ/ ชุดเครื่องมือประกอบธุรกิจ
- ประเทศผู้ส่งอาจส่งเสริมการจัดตั้งสหกรณ์เพื่อดำเนินธุรกิจหรือกิจการ ซึ่งกระจายความเสี่ยงและช่วยระดมทรัพยากรได้มากกว่า แนวทางนี้อาจเป็นประโยชน์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเปราะบางเพื่อวัตถุประสงค์ของการคืนสู่สังคม
- จำเป็นต้องมีการสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจอย่างต่อเนื่องให้แก่กิจการของแรงงานต่างด้าว ควรมีการสนับสนุนทางเทคนิคและการบริหารจัดการในระดับท้องถิ่นเพื่อการนี้ เครื่องมือการเริ่มธุรกิจของคุณเองและขยายธุรกิจโดยไอแอลโอ (Start Your Own Business and Expand Your Business) จะเป็นประโยชน์ในบริบทนี้

55. ประเทศผู้ส่งควรพิจารณาพัฒนาทางเลือกที่มุ่งใจการลงทุนของแรงงานกลับประเทศ และนโยบายสำหรับการเข้าถึงบริการทางการเงิน เนื่องจากแรงงานที่กำลังเดินทางกลับอาจไม่ได้สนใจที่จะเป็นผู้ประกอบการกันทั้งหมด ดังนั้นจึงควรให้พวกเขาได้มีทางเลือกที่จะใช้เงินเก็บไปในการลงทุนกับผลิตภัณฑ์ทางการเงินต่าง ๆ เช่น การฝากประจำ พันธบัตร ฯลฯ

VI.3. การคืนสู่สังคมและวัฒนธรรม

56. ประเทศผู้ส่งและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ต้องดูแลและส่งเสริมการคืนสู่สังคมและวัฒนธรรมของแรงงานที่เดินทางกลับประเทศทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน และสังคมโดยรวม แรงงานต่างด้าวอาจประสบอุปสรรคจำนวนมากในการคืนสู่สังคม ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่อยู่ต่างประเทศ ปัญหาและความไม่มั่นคงที่ประสบ และบาดแผลทางจิตใจ แรงงานที่กลับมาบางส่วนอาจเผชิญกับการถูกตีตราและการเลือกปฏิบัติในชุมชนและครอบครัวของตนเนื่องจากประสบการณ์การย้ายถิ่นที่ล้มเหลว การสูญเสียทรัพย์สินของครอบครัวเนื่องจากต้องขอใช้หนี้สินในการกลับมา หรือการจำเป็นต้องกลับมาหรือถูกส่งกลับจากประเทศปลายทาง แรงงานต่างด้าวหญิงอาจต้องเผชิญกับการทราน้ำมากกว่า หากการย้ายถิ่นของเธอเกี่ยวข้องกับการละเมิดทางเพศ แรงงานต่างด้าวเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการให้คำปรึกษาเป็นพิเศษและความช่วยเหลือทางจิตสังคมจากหน่วยงานรัฐ เครือข่ายสังคม และองค์กรประชาสังคมและองค์กรชุมชน แรงงานกลับประเทศอาจตั้งเครือข่ายรวมกลุ่มผู้ประสบปัญหาด้วยกันเพื่อช่วยเหลือกันตลอดจนเข้าร่วมองค์กรชุมชนเพื่อรับการสนับสนุนเพิ่มเติม

57. แรงงานกลับประเทศนำทุนทางสังคมกลับมาด้วยในรูปแบบของแวดวงและเครือข่ายที่รู้จัก และความคิดและค่านิยมใหม่ ๆ จากการที่ได้ไปสัมผัสกับสภาพแวดล้อม

ต่างแดน พวกเขาจึงต้องได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับเศรษฐกิจและสังคมท้องถิ่นด้วยทุนทางสังคมของตน

VI.4. ความคุ้มครองทางสังคม

58. ประเทศผู้ส่งควรดูแลให้แรงงานต่างด้าวที่เดินทางกลับประเทศและครอบครัวสามารถเข้าถึงความคุ้มครองทางสังคม (รวมถึงการรักษาพยาบาล) ตามระบบที่มีอยู่ในประเทศ พวกเขาควรเข้าร่วมและสนับสนุนกลไกความคุ้มครองทางสังคมระดับชุมชนที่มีอยู่ ในกรณีที่เป็นไปได้ ควรแสวงหาความร่วมมือกับประเทศผู้รับในการขอคืนเงินสมทบประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว ที่ได้จ่ายไปในประเทศผู้รับ หรือโอนย้ายสิทธิประโยชน์จากการประกันสังคมตามปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการสร้างความเข้มแข็งให้กับความคุ้มครองทางสังคมและกรอบการดำเนินการและแผนปฏิบัติการของภูมิภาคที่เกี่ยวข้อง

VII. ยุทธศาสตร์เกื้อหนุนความสำเร็จของแผนการคืนสู่สังคม

VII.1. สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมโดยรวม

59. ประเทศผู้ส่งควรส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจโดยดูแลรักษาสภาพแวดล้อมทางการเมืองและสังคมให้มีเสถียรภาพเพื่อเป็นแรงจูงใจให้แรงงานต่างด้าว และกลุ่มผู้ไปทำงานตั้งหลักแหล่งในต่างประเทศอยากกลับประเทศและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมท้องถิ่นด้วยการลงทุนและการถ่ายโอนทักษะ

VII.2. กระบวนการก่อนการเดินทางย้ายถิ่น

60. เนื่องจากขั้นตอนก่อนออกเดินทางย้ายถิ่นมีผลอย่างมากต่อข้อกำหนดและเงื่อนไขของการทำงานในต่างประเทศของแรงงานต่างด้าวชั่วคราวและการเตรียมความพร้อมในการกลับประเทศ ประเทศผู้ส่งและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ควรดูแลให้มีกระบวนการจัดหางานที่เป็นธรรมเพื่อให้แรงงานจากไปโดยมีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดและปลอดภัยจากภาระหนี้สิน
61. การอบรมก่อนออกเดินทางควรทำให้แรงงานได้ตระหนักและเข้าใจสถานการณ์กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ขนบธรรมเนียมของประเทศผู้รับ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถตัดสินใจอย่างเท่าทันเกี่ยวกับการทำงานในต่างประเทศ ประเทศผู้ส่งควรจัดกระบวนการปฐมนิเทศ/ การให้ข้อมูลก่อนออกเดินทางโดยการประสานงานอย่างใกล้ชิดกับประเทศผู้รับ
62. จำเป็นต้องมีการจัดการสรุปให้ข้อมูลอย่างรอบด้านก่อนออกเดินทางเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานต่างด้าวจะมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการเดินทางกลับ ซึ่งควรครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับช่องทางทางการย้ายถิ่นอย่างถูกกฎหมายและข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือกสำหรับการจัดหาแรงงานที่เป็นธรรม ความรู้เรื่องการเงิน เช่น การส่งเงินกลับบ้านและการออมเงิน และอุปสรรคและโอกาสในการกลับประเทศและคืนสู่สังคมในท้ายที่สุด และแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ในการปฐมนิเทศนี้อาจมีการให้แรงงานต่างด้าววางแผนการกลับคืนสู่สังคมเมื่อตนเองกลับมา

VII.3. หลังจากมาถึงประเทศปลายทางและระหว่างการจ้างงานในต่างประเทศ

- ดูแลให้มีการเตรียมความพร้อมสำหรับการกลับประเทศ
63. ประเทศผู้ส่งควรร่วมมือกับประเทศผู้รับตามความเหมาะสมในการดูแลให้แรงงานต่างด้าว มีการเตรียมความพร้อมสำหรับการกลับประเทศ โดยสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของประเทศและมาตรฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
- ข้อมูลและการให้คำปรึกษาหลังจากมาถึงประเทศปลายทางโดยเจ้าหน้าที่กงสุล
64. เจ้าหน้าที่กงสุลอาจจัดการปฐมนิเทศหลังการเดินทางมาถึงให้แก่แรงงานต่างด้าวที่เพิ่งเข้ามา ในกรณีที่เป็นไปได้ อาจต้องขอการสนับสนุนจากองค์กรนายจ้างในประเทศผู้รับ การปฐมนิเทศนี้อาจใช้เนื้อหาที่พัฒนาจากการเจรจาอาบูดาบี (Abu Dhabi Dialogue) ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลสรุปเรื่องวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมการทำงาน และสภาพความเป็นอยู่ สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานและสัญญาจ้าง และกฎหมายอื่นในประเทศปลายทาง ความรู้ทางการเงินเกี่ยวกับค่าจ้าง การออม และการส่งเงินกลับบ้าน การดูแลสุขภาพ ช่องทางการจัดการข้อพิพาท และความยุติธรรม และการเยียวยาในกรณีประสบปัญหาและภาวะวิกฤต ทั้งหมดนี้ในระหว่างการจ้างงานในประเทศผู้รับ
65. เจ้าหน้าที่กงสุลควรจัดเก็บข้อมูลของแรงงานที่ได้รับการจ้างงานในประเทศของตน และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในการกลับประเทศ และควรแจกจ่ายข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสและทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ในการกลับประเทศ หน่วยงานติดต่อและบริการจัดหางานของรัฐของประเทศผู้ส่งควรประสานงานอย่างใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่กงสุลเพื่อให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

- ส่งเสริมการผนวกเข้าสู่สังคมของแรงงานต่างด้าว

66. ไม่ว่าจะเป็นการถาวรหรือชั่วคราว แรงงานต่างด้าวจำเป็นต้องได้รับโอกาสขั้นพื้นฐานในการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในประเทศผู้รับ เนื่องจากแรงงานชั่วคราวโดยมากเคลื่อนย้ายมาโดยไม่มีครอบครัว พวกเขาจึงควรได้เชื่อมสัมพันธ์กับกลุ่มสมาคมของคนสัญชาติเดียวกัน (มักเป็นแรงงานมีฝีมือ) หากมีอยู่แล้ว อาจมีการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายพวกพ้องเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สภาพภาพแรงงานและองค์กรประชาสังคมสามารถให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานต่างด้าวในการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองที่ดีขึ้น เจ้าหน้าที่กงสุลมีบทบาทสำคัญในเรื่องนี้ ในกรณีที่ประเทศผู้รับยอมรับให้แรงงานต่างด้าวในประเทศของตนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมได้ จะต้องระบุ/ รวมความช่วยเหลือและการอำนวยความสะดวกที่จำเป็นเข้าไปในข้อตกลงทวิภาคีและ/ หรือบันทึกความเข้าใจที่มีอยู่ในปัจจุบัน

- ระบุการยอมรับและรับรองทักษะและการอบรมทักษะที่เกี่ยวกับการกลับประเทศ

67. แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ได้รับทักษะจากการทำงานในประเทศผู้รับ การปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดีคือ นายจ้างและหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน อาจพิจารณาการออกหนังสือรับรองทักษะที่ประกอบด้วยประวัติการทำงาน ประสบการณ์ และทักษะทางภาษาให้แก่แรงงานเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างตามความสมัครใจและเป็นการทดลองนำร่อง เจ้าหน้าที่กงสุลอาจร่วมงานกับนายจ้างและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเทศผู้รับในการส่งเสริมการปฏิบัติดังกล่าว

68. ประเทศผู้รับควรพิจารณาส่งเสริมการอบรมทักษะที่เกี่ยวกับการกลับประเทศ โดยนายจ้าง องค์กรประชาสังคม หรือบริการกงสุล แนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องนี้คือ โครงการกลับอย่างเป็นสุข (Happy Return Programme) ของสาธารณรัฐเกาหลี โดยแรงงานที่กำลังจะกลับจะได้รับ การอบรมทักษะเพิ่มเติมที่ไม่เกี่ยวกับ

งานของตนโดยรัฐบาลออกค่าใช้จ่ายให้ก่อนกลับประเทศ องค์กรพัฒนาเอกชนก็สามารถจัดการอบรมและออกใบรับรองให้กับแรงงานที่กำลังกลับเพื่อช่วยการคืนสู่สังคมของพวกเขาได้

- ดูแลให้ได้รับความคุ้มครองทางสังคมและการโอนย้ายสิทธิประโยชน์จากการประกันสังคม

69. ทั้งประเทศผู้รับและผู้ส่งควรให้ความสำคัญกับการขยายความครอบคลุมของมาตรการความคุ้มครองทางสังคม ควรเคารพและดำเนินการตามคำมั่นในปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการสร้างความเข้มแข็งให้กับความคุ้มครองทางสังคมและการอบการดำเนินงานและแผนปฏิบัติการของภูมิภาคที่เกี่ยวข้อง ควรมีการดำเนินการโครงการและกิจกรรมในแผนปฏิบัติการ (พ.ศ.2561-2568) เพื่อดำเนินการตามฉันทมติอาเซียนในการส่งเสริมความคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงานต่างด้าว โดยถือเป็นสิ่งสำคัญลำดับแรก ๆ

- ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการกลับและแผนการคืนสู่สังคมและโอกาสต่าง ๆ

70. หน่วยงานหลักในประเทศผู้ส่งและบริการกงสุลในประเทศผู้รับควรประสานงานกันและประสานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการกลับและการคืนสู่สังคมให้แก่แรงงานต่างด้าวที่กำลังกลับและที่มีแนวโน้มจะกลับ

- ช่วยจัดการค่าจ้างค้างและสิทธิอื่น ๆ ของแรงงานต่างด้าว

71. การจัดการค่าจ้างค้างและสิทธิอื่น ๆ ของแรงงานต่างด้าวที่กำลังกลับได้รับการสนับสนุนโดยมาตรา 43 ของฉันทมติอาเซียน:

“ประเทศผู้รับแรงงานจะคุ้มครองสิทธิที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวในระหว่างการส่งตัวแรงงานต่างด้าวกลับประเทศ ซึ่งจะรวมถึงการดูแลจัดการให้มีการปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งตัวกลับประเทศ เมื่อสัญญาจ้างงานหรือใบอนุญาตทำงานได้รับการยกเลิก หรือสิ้นสุดลง”

แรงงานที่กำลังกลับและกลับมาแล้วจึงควรได้รับค่าจ้างค้างจ่ายและจัดการสิทธิเรียกร้องต่าง ๆ ในระหว่างกลับหรือหลังจากกลับมาแล้ว

VIII. การสร้างศักยภาพให้แก่องค์กรและภาคีดำเนินการ

72. เนื่องจากแผนการคืนสู่สังคมไม่ได้มีอยู่ทั่วไปในประเทศสมาชิกอาเซียน จึงต้องมีการสร้างศักยภาพให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ในการให้บริการและดำเนินการติดตามและประเมินผล บุคคลที่ต้องได้รับการอบรมในลำดับแรก ๆ คือ เจ้าหน้าที่รัฐของประเทศผู้ส่งทั้งในส่วนกลางและท้องถิ่น รวมถึงเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน ชุมชนของแรงงานที่กลับมา หน่วยงานสังคม สมาคมธุรกิจเอกชน และองค์กรประชาสังคม องค์กรประชาสังคมและองค์กรชุมชนดำเนินโครงการให้กับแรงงานที่กลับมาในระดับจำกัด งานของพวกเขามีลักษณะกระจายและมิขนาดเล็กเนื่องจากข้อจำกัดด้านศักยภาพและทรัพยากร ควรมีการประเมินความต้องการในการอบรมในด้านต่าง ๆ ของการให้ความช่วยเหลือในการคืนสู่สังคม เช่น ความช่วยเหลือทางด้านจิตสังคม การให้คำปรึกษาเยียวยาบาดแผลทางจิตใจ โครงการการหาเลี้ยงชีพ และการอบรมการเป็นผู้ประกอบการ ด้วยทรัพยากรที่จำกัด อาจต้องเน้นที่การอบรมผู้ฝึกอบรมที่จะไปฝึกอบรมคนอื่นต่อไป การเคารพลีขิมนุชยชนและสิทธิ

แรงงานของแรงงานต่างด้าว และประเด็นพิเศษเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวหญิงควรเป็นส่วนสำคัญที่ขาดไม่ได้ของกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพต่าง

73. อาจแสวงหาความช่วยเหลือจากหน่วยงานหรือองค์กรในประเทศที่มีศักยภาพและหุ้นส่วนด้านการพัฒนาระหว่างประเทศในการดำเนินการสร้างศักยภาพ เครือข่ายว่าด้วยการย้ายถิ่นของสหประชาชาติ (United Nations Network on Migration) เพื่อการสนับสนุนข้อตกลงระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และปกติ (GCM) มีกลไกการสร้างศักยภาพเพื่อช่วยเหลือประเทศต่างๆ ในการบรรลุวัตถุประสงค์ตามข้อตกลงดังกล่าวที่มีเรื่องการคืนผู้ลี้ภัยด้วย ประเทศสมาชิกอาเซียนสามารถพิจารณาใช้ประโยชน์จากกลไกนี้ได้

IX. การระดมทรัพยากรเพื่อการคืนผู้ลี้ภัย

74. ประเทศผู้ส่งควรรับผิดชอบในการระดมทรัพยากรสำหรับแผนการคืนผู้ลี้ภัยและการจ้างงานที่มีอยู่หรือที่วางแผนด้วยการสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ

75. ประเทศผู้ส่งส่วนใหญ่ดำเนินการกองทุนสวัสดิการแรงงานต่างด้าว โดยเก็บค่าธรรมเนียมจากแรงงานต่างด้าว ที่กำลังออกนอกประเทศ กองทุนนี้อาจนำมาใช้สนับสนุนแผนการกลับประเทศและคืนผู้ลี้ภัยอย่างยั่งยืนเป็นบางส่วน เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับแรงงานต่างด้าวทุกคนอย่างเหมาะสมและโปร่งใส

76. แรงงานต่างด้าวมักจะส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวและชุมชนเพื่อเตรียมการกลับเงินเหล่านี้เป็นเงินส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว และครอบครัว และพวกเขาเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะใช้เพื่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของชุมชนหรือไม่ ทั้งประเทศผู้รับและ

ผู้ส่งควรร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญ เช่น ธนาคารและธุรกิจรับโอนเงิน ในการประเมินความเป็นไปได้ที่จะลดค่าใช้จ่ายในการโอนเงินและแนะนำแรงงานต่างด้าว เกี่ยวกับวิธีการโอนเงินผ่านช่องทางในระบบที่ถูกกว่า ในขณะที่เดียวกัน การให้ความรู้ด้านการเงินสำหรับแรงงานต่างด้าวและครอบครัวก็จะทำให้พวกเขา ตัดสินใจอย่างมีข้อมูลในการใช้จ่ายเงินของตัวเอง

77. ควรส่งเสริมความร่วมมือรัฐ-เอกชนในระดับประเทศ ภูมิภาค อำเภอ และหมู่บ้าน หน่วยงานรัฐ สถาบันการเงิน นายจ้าง กิจการ หอการค้า องค์กรประชาสังคม องค์กรชุมชน และแรงงานต่างด้าว สามารถร่วมมือกันดำเนินแผนการคืนสู่สังคม ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชนผู้ไปทำงานตั้งหลักแหล่งในต่างประเทศด้วย
78. ควรนำเรื่องการคืนสู่สังคมมาหารือกับองค์กรระหว่างประเทศ หุ้นส่วนด้านการพัฒนา เครือข่ายว่าด้วยการย้ายถิ่นของสหประชาชาติ และประเทศคู่เจรจาของอาเซียน เพื่อหาการสนับสนุนในรูปของความช่วยเหลือทางเทคนิคหรือการเงิน การคืนสู่สังคมไม่ควรเป็นสิ่งที่พิจารณาอย่างโดด ๆ แต่เป็นส่วนหนึ่งในแผนการ ให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาระยะยาวแก่ประเทศผู้ส่ง ซึ่งในที่สุดอาจจะนำไปสู่การย้ายถิ่นโดยมีทางเลือก
79. ข้อตกลงระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และปกติ (GCM) ได้จัดตั้งกองทุนตั้งต้นเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และปกติ (อีกชื่อหนึ่งคือ กองทุน Migration Multi-Partner Trust Fund) ซึ่งคาดว่า จะช่วยให้ทุนตั้งต้นให้แก่โครงการต่าง ๆ และสร้างความร่วมมือเพิ่มขึ้นเพื่อให้เกิด นโยบายการย้ายถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประเทศสมาชิกอาเซียนอาจสำรวจ ดูว่าจะสามารถใช้กับการคืนสู่สังคมได้หรือไม่

X. การดำเนินการและติดตามและประเมินผล แนวทางอาเซียน

80. แนวทางอาเซียนควรได้รับการแจกจ่ายไปยังผู้ที่พึงใช้และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ตลอดจนคนทั่วไป ควรมีการโฆษณาประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น ออกข่าวเผยแพร่ โทรทัศน์ วิทยุ และโซเชียลมีเดีย เกี่ยวกับการเปิดตัวแนวทางอาเซียน ประเทศสมาชิกอาเซียนควรแปลแนวทางอาเซียนเป็นภาษาท้องถิ่นเพื่อเผยแพร่ให้กว้างขวางขึ้น
81. การใช้แนวทางอาเซียนนี้เป็นเรื่องสมำคัญ อย่างไรก็ตาม ประเทศสมาชิกอาเซียนควรใช้แนวทางนี้อย่างกว้างขวางในการปรับปรุงแผนการกลับประเทศและคืนสู่สังคมให้มีประสิทธิผล รอบด้าน และยั่งยืน ในการใช้แนวทางอาเซียนนี้ ประเทศสมาชิกอาเซียนควรประสานงานและร่วมงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของประเทศผู้ส่งและผู้รับ เจ้าหน้าที่สถานทูตด้านแรงงาน สมาคมแรงงานต่างด้าว องค์กรประชาสังคม องค์กรนายจ้าง องค์กรแรงงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
82. การดำเนินการตามแนวทางอาเซียนนี้ควรสอดคล้องกับการดำเนินยุทธศาสตร์การย้ายถิ่นและการจ้างงานโดยรวมของประเทศ การให้คำมั่นในภูมิภาคที่เกี่ยวข้อง รวมถึงฉันทามติอาเซียน และการให้คำมั่นระหว่างประเทศ รวมถึงวาระเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (UN 2030 Agenda for Sustainable Development) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และข้อตกลงระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และปกติ (GCM)

83. การติดตาม การทบทวนตามวาระ และการประเมินสถานะการดำเนินการตาม
แนวทางอาเซียนนี้ควรดำเนินการโดยไตรภาคีและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อ
ให้แน่ใจว่าแนวทางอาเซียนจะได้รับการผนวกเข้าไปในนโยบายของประเทศและ
อาเซียน สำนักงานเลขาธิการอาเซียนอาจให้การสนับสนุนและคำแนะนำเกี่ยวกับ
กระบวนการติดตามและประเมินผล

ภาคผนวก 1: อภิธานศัพท์

1. อาเซียน

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN) ประกอบด้วยสมาชิก 10 ประเทศดังนี้ บรูไนดารุสซาลาม กัมพูชา อินโดนีเซีย ลาว มาเลเซีย เมียนมา ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย และเวียดนาม

2. ประเทศผู้รับ

ประเทศสมาชิกอาเซียนที่แรงงานต่างด้าว ไปทำงาน คำที่ใช้แพร่หลายกว่าคือ “ประเทศปลายทาง” “รัฐปลายทาง” หรือ “รัฐที่จ้างงาน”

3. ประเทศผู้ส่ง

ประเทศสมาชิกอาเซียนที่แรงงานต่างด้าว เป็นคนชาติ คำที่ใช้แพร่หลายกว่าคือ “ประเทศต้นทาง” “รัฐต้นทาง” หรือ “ประเทศเดิม”

4. ระบบไตรภาคีและหุ้นส่วนไตรภาคี

ระบบไตรภาคีได้รับการจำกัดความโดยไอแอลโอว่า “ปฏิสัมพันธ์ระหว่างรัฐ นายจ้าง และแรงงาน (ผ่านตัวแทน) ในฐานะภาคีที่เท่าเทียมและเป็นอิสระ จากกันในการหาทางแก้ไขประเด็นปัญหาที่มีร่วมกัน กล่าวอีกอย่างได้ว่า ระบบไตรภาคีหมายถึงการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรนายจ้างและองค์กรแรงงาน พร้อมด้วยรัฐ บนฐานที่เท่าเทียมกันในการตัดสินใจ ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ความรับผิดชอบของทั้งสามฝ่ายมีเหมือนกัน แต่แต่ละฝ่ายต่างมีบทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจนที่ต้องปฏิบัติ

5. องค์กรนายจ้าง

องค์กรของนายจ้างเพื่อส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของนายจ้าง

6. องค์กรแรงงาน

องค์กรของแรงงานเพื่อส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของแรงงาน

องค์กรแรงงานมักครอบคลุมลูกจ้างมากกว่าหนึ่งกิจการ ตั้งขึ้นเพื่อคุ้มครองหรือปรับปรุงสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของสมาชิก ด้วยการใช้ปฏิบัติการรวมหมู่

7. องค์กรประชาสังคม

คำเรียกรวม ๆ ของสถาบันหรือกลุ่มสมาคมทางสังคมและพลเมืองที่ไม่ใช่รัฐที่มีการจัดตั้งอย่างเป็นทางการระดับหนึ่ง และพยายามเสริมหรือเปลี่ยนกฎเกณฑ์บรรทัดฐาน และ/หรือโครงสร้างสังคมที่เป็นอยู่

ประกอบด้วยองค์กรพัฒนาเอกชน สหภาพแรงงาน สถาบันการศึกษา กลุ่มพลเมือง สมาคมวิชาชีพ สมาคมอาสาสมัคร ฯลฯ

8. แรงงานต่างด้าว

ฉันทามติอาเซียนจำกัดความหมายแรงงานต่างด้าว ดังนี้:

“แรงงานต่างด้าว” หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งจะมีส่วนร่วมหรือจะดำเนินงานทำ หรือมีส่วนร่วมหรือได้รับการจ้างงาน หรือเพิ่งเข้าไปมีส่วนร่วมหรือเพิ่งได้รับการจ้างงาน ในกิจกรรมที่มีค่าตอบแทนในประเทศที่เขาหรือเธอมิได้เป็นพลเมือง

คำนิยามนี้สอดคล้องกับนิยามของอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว (ICRMW) คือ:

‘แรงงานต่างด้าว’ หมายถึงบุคคลที่จะทำงาน กำลังทำงาน หรือได้ทำงานที่เป็นกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทนในรัฐหนึ่ง โดยที่บุคคลนั้นมีที่พักเมืองของประเทศ

9. แรงงานต่างด้าวที่มีเอกสารแสดงตนและแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีเอกสารแสดงตน

ฉันทามติอาเซียนนิยามแต่เพียงคำว่า “แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีเอกสารแสดงตน” ดังนี้:

“แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีเอกสารแสดงตน” คือบุคคลที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้สำหรับแรงงานต่างด้าวในการเดินทางเข้าเมืองของประเทศผู้รับแรงงานและพักอาศัยในประเทศดังกล่าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ตลอดระยะเวลาของการจ้างงานตามข้อกำหนด กฎระเบียบ และนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของประเทศผู้รับแรงงาน คำนิยามนี้จะรวมถึงแรงงานต่างด้าวที่เคยทำงานแต่ในปัจจุบันไม่ได้รับการจ้างงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายในกิจกรรมที่มีค่าตอบแทน

10. การคืนสู่สังคม

ไม่มีคำนิยามที่เห็นพ้องกันเป็นสากลเกี่ยวกับการคืนสู่สังคม แพลตฟอร์มการย้ายถิ่นคืนและการพัฒนา (The Return Migration and Development Platform - RDP) ของสถาบันมหาวิทยาลัยยุโรป (European University Institute) ซึ่งทำการศึกษาเชิงประจักษ์และวิเคราะห์เกี่ยวกับการกลับประเทศและคืนสู่สังคมในภูมิภาคต่าง ๆ นิยามการคืนสู่สังคมว่า “กระบวนการที่แรงงานต่างด้าวที่เดินทางกลับประเทศได้เข้าร่วมในชีวิตทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศต้นทาง” การคืนสู่สังคมต่างจากการย้ายถิ่นกลับประเทศตรงที่เป็นแนวคิดหลายมิติที่ไม่สามารถวัดได้โดยง่าย สามารถมองได้

ในหลายระดับ คือ ปัจเจกบุคคล ครอบครัว ชุมชน เศรษฐกิจ และสังคม คู่มือสำหรับการส่งกลับและการคืนสู่สังคมของสำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ (UNHCR) พ.ศ. 2547 ระบุว่า “จุดสิ้นสุด” ของการคืนสู่สังคมคือการมีสิทธิทางการเมือง พลเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอย่างเต็มที่”

11. การย้ายถิ่นซ้ำ

แรงงานต่างด้าวที่กลับประเทศต้นทางอาจตัดสินใจย้ายถิ่นอีกครั้งไม่นานหลังจากกลับประเทศด้วยเหตุผลต่าง ๆ เช่น หาเส้นทางที่ดีกว่า ล้มเหลวหรือไม่สนใจคืนสู่สังคม หรือเพื่อจัดการภาระหนี้สินด้วยการไปหาเงินในต่างประเทศ เป็นต้น

12. การย้ายถิ่นกลับประเทศ

คำว่ากลับเป็นคำรวม ๆ ที่สามารถใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ หลายแบบ แต่โดยทั่วไปหมายถึงการกลับของแรงงานต่างด้าว จากประเทศปลายทางสู่ประเทศต้นทาง บทสรุปอาเซียนว่าด้วยแผนการศึกษาและการย้ายถิ่นอย่างปลอดภัยของแรงงานต่างด้าว มีคำนิยามดังนี้ “กลับ: ในความหมายทั่วไป การกลับหรือกระบวนการกลับประเทศต้นทาง มีการแยกประเภทของการกลับที่บ่งบอกว่าการกลับนั้นดำเนินไปในลักษณะใด เช่น โดยสมัครใจ ถูกบังคับ ได้รับความช่วยเหลือ และกลับอย่างกะทันหัน”

ตามนิยามของแผนกสถิติของสหประชาชาติ แรงงานกลับประเทศคือ “บุคคลที่กลับไปยังประเทศที่ตนเป็นพลเมืองหลังจากเป็นแรงงานต่างด้าว (ไม่ว่าจะระยะสั้นหรือระยะยาว) ในประเทศอื่น และตั้งใจจะอยู่ในประเทศของตนเองเป็นเวลาอย่างน้อยหนึ่งปี” ขณะที่คำนิยามนี้ระบุประเทศต้นทางด้วยสัญชาติ บางคนเสนอ

ว่าควรใช้ประเทศบ้านเกิดเป็นเกณฑ์ในการระบุแรงงานกลับประเทศเพราะอาจทำให้ไม่รวมคนที่ได้รับสัญชาติในประเทศปลายทางด้วย แรงงานต่างด้าวยังอาจมีการย้ายไปประเทศที่สาม/ หลายประเทศก่อนที่จะกลับประเทศต้นทาง

แนวทางไอแอลโอว่าด้วยสถิติการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (ILO Guidelines on International Migration Statistics) ปี พ.ศ. 2561 ระบุว่า “แรงงานต่างด้าวที่เดินทางกลับประเทศหมายถึงผู้อาศัยอยู่ในประเทศในปัจจุบันทั้งหมดที่ก่อนหน้านี้เคยเป็นแรงงานต่างด้าวในอีกประเทศหนึ่งหรือในหลายประเทศ ... ระยะเวลาขั้นต่ำของการผูกติดกับตลาดแรงงาน (labour attachment) ในต่างประเทศสำหรับคนที่ถูกถือว่าเป็นแรงงานต่างด้าวกลับประเทศ [ควร] ค่อนข้างสั้น เช่น 6 เดือน”

13. การเดินทางกลับประเทศและคืนสู่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

จากมุมมองของประเทศผู้ส่ง การเดินทางกลับประเทศอย่างมีประสิทธิภาพหมายความว่าแรงงานต่างด้าวของตนกลับประเทศอย่างปลอดภัยและมีศักดิ์ศรีหลังจากบรรลุวัตถุประสงค์ของการย้ายถิ่นไปต่างประเทศ

การคืนสู่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพหมายความว่าแรงงานกลับประเทศได้กลับไปอยู่ร่วมกับครอบครัว ชุมชน เศรษฐกิจและสังคมอย่างประสบความสำเร็จหลังจากกลับประเทศ และยังหมายความว่าแรงงานที่กลับมาประสบความสำเร็จในการกลับสู่เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในประเทศบ้านเกิด

14. แรงงานต่างด้าวที่เดินทางกลับประเทศ

แรงงานต่างด้าวที่เดินทางมาถึงประเทศต้นทางหลังจากการทำงานในต่างประเทศ

15. แรงงานต่างด้าวที่กำลังเดินทางกลับประเทศ

แรงงานต่างด้าวที่กำลังอยู่ในระหว่างการกลับประเทศต้นทางหลังจากการทำงานในต่างประเทศ

16. การย้ายถิ่นแบบวนเวียน

การย้ายถิ่นแบบวนเวียนหมายถึงการเคลื่อนย้ายชั่วคราวที่ทำซ้ำ ๆ ซ้ำมพรมแดน (ไม่ว่าจะในระบบหรือนอกระบบ) มักจะเพื่อการทำงาน โดยแรงงานคนหรือกลุ่มเดิม ตามคำนิยาม การย้ายถิ่นแบบวนเวียนทั้งหมดเป็นการย้ายถิ่นชั่วคราว ดังนั้นจึงหมายถึงการย้ายถิ่นซ้ำ ๆ และซ้อนทับกับความหมายของการย้ายถิ่นกลับประเทศ เนื่องจากการกลับประเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแบบวนเวียน

17. การคืนสู่สังคมอย่างยั่งยืน

การคืนสู่สังคมอย่างยั่งยืนโดยทั่วไปหมายถึงสถานการณ์ที่แรงงานต่างด้าวอยู่ในประเทศต้นทางเป็นเวลายาวนานโดยไม่พยายามย้ายถิ่นอีกเพราะได้ปรับตัวเข้ากับชุมชน เศรษฐกิจ และสังคมท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม ก็ไม่ควรหมายความว่าแรงงานต่างด้าวที่กลับประเทศจะต้องอยู่ในประเทศบ้านเกิดตลอดไปโดยไม่พยายามย้ายถิ่นอีกในภายหลัง

ภาคผนวก 2: รายการตัวอย่างการปฏิบัติของอาเซียนและสากล แบบสรุปย่อ

ประเภทการปฏิบัติที่ดี	ตัวอย่าง	ลักษณะเด่น	ที่มา
<p>บทบัญญัติเกี่ยวกับ การคืนสู่สังคมได้ รับ การผนวกเข้าไว้ใน กรอบกฎหมายและ นโยบายการย้ายถิ่น ของประเทศ Guidelines (G)-6.1.1</p>	<p>ฟิลิปปินส์: กรอบ นโยบาย การคืนสู่ สังคมระดับ ชาติ</p>	<p>กฎหมายแรงงานต่างด้าว และชาวฟิลิปปินส์ โพนทะเล พ.ศ. 2528 ทำให้การสมรสใน แรงงานต่างด้าว ที่กลับประเทศเป็น ส่วนหนึ่งในนโยบายสำคัญของฟิลิปปินส์ กฎหมายนี้กำหนดให้มีบริการต่าง ๆ รองรับ การกลับประเทศและคืนสู่สังคม</p>	<p>กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน รัฐบาลฟิลิปปินส์: “บริการคืนสู่ สังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว ชาว ฟิลิปปินส์”, https://www.dole.gov.ph/reintegration-services-for-overseas-philipinoworkers/</p>

ประเภทการปฏิบัติที่ดี	ตัวอย่าง	ลักษณะเด่น	ที่มา
	<p>ศรีลังกา:</p> <p>นโยบาย ย่อยและ แผนปฏิบัติ การแห่ง ชาติว่าด้วย การกลับ ประเทศ และคืนผู้ สังคมของ แรงงาน ต่างดาว (NAPPR) พ.ศ. 2558</p>	<p>บ บัญญัติที่ดีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา กระบวนการพัฒนานโยบายและแผน ปฏิบัติการ: การศึกษาวิจัยที่มีมาก่อน เกี่ยวกับแรงงานกลับประเทศ โครงการ นำร่องและสรุปบทเรียน และการหารือฝ่าย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>กรอบนโยบายย่อยประกอบด้วยประเด็น:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การคืนผู้สังคมของแรงงานกลับประเทศ 2. การกลับคืนสู่เศรษฐกิจของแรงงาน กลับประเทศ 3. สวัสดิภาพทางกายภาพและจิตใจของ แรงงานกลับประเทศและครอบครัว 4. การเสริมสร้างพลังอำนาจทางพลเมือง และการเมืองให้แก่แรงงานกลับประเทศ 	<p>กระทรวงการจ้างงานต่างประเทศ รัฐบาตรลังกา นโยบายย่อยและ แผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วย การกลับประเทศและคืนผู้สังคม ของแรงงานต่างดาว , โคโลมโบ พ.ศ. 2558), https://www.ilo.org/colombo/whatwedo/publications/ WCMS_497323/lang-en/index.htm</p> <p>ไอแอลโอ: การกลับประเทศและ คืนผู้สังคมของแรงงานต่างดาว โดยมุ่งเน้นที่ประเทศสมาชิก อาเซียน,</p>

ประเภทการปฏิบัติที่	ตัวอย่าง	ลักษณะเด่น	ที่มา
		<p>5. การบริหารจัดการกระบวนการกลับและคืนผู้ส่งมอบยังมีประสิทธิภาพ</p> <p>หน่วยงานรับผิดชอบ คือ สำนักการจ้างงานต่างประเทศของศรียังก (SLBFE) ได้จัดตั้งแผนกการคืนผู้ส่งมอบขึ้นมาต่างหาก</p>	<p>เอกสารพื้นฐานสำหรับการประชุมเชิงปฏิบัติการอาเซียนว่าด้วยแผนการคืนผู้ส่งมอบสำหรับแรงงานต่างด้าว ที่กลับประเทศ, ยอกยกการ์ต, 27-28 ส.ค. (กรุงเทพฯ, พ.ศ. 2562)</p>

ประเภทการปฏิบัติที่ดี	ตัวอย่าง	ลักษณะเด่น	ที่มา
	<p>อินโดนีเซีย:</p> <p>กฎหมาย 18/2017 ของ สาธารณรัฐ อินโดนีเซีย ว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าว อินโดนีเซีย</p>	<p>กฎหมายระบุว่า: รัฐมีหน้าที่ปรับปรุงระบบการคุ้มครองทั้งหมดสำหรับแรงงานต่างด้าว อินโดนีเซียและครอบครัว ที่สะท้อนคุณค่าของความเป็นมนุษย์และศักดิ์ศรีของชาติ ก่อน ระหว่าง และหลังจากการทำงาน” มาตรา 24-28 ระบุหลายรูปแบบของ “การคุ้มครองหลังการจ้างงาน” กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของรัฐบาลตั้งแต่ระดับหมู่บ้านไปจนถึงรัฐบาลกลาง ใน การดูแล การคืนสู่สังคมและเศรษฐกิจสำหรับแรงงานต่างด้าวที่เดินทางกลับประเทศ</p>	

ประเภทการปฏิบัติที่	ตัวอย่าง	ลักษณะเด่น	ที่มา
<p>การอบรมทักษะ สำหรับแรงงาน ต่างตัว ที่กำลังกลับ ประเทศโดยประเทศ ผู้รับ</p> <p>G-6.2 (วรรค 47)</p>	<p>สาธารณรัฐ เกาหลี:</p> <p>โครงการ กลับ ประเทศ อย่าง เป็นสุขของ ระบบการ อนุญาต การจ้างงาน (EPS)</p>	<p>โครงการกลับประเทศอย่างเป็นสุขเริ่ม ในปี 2552 ภายใต้ EPS เพื่อลดการยูเกิน กำหนดของแรงงาน EPS</p> <p>ลักษณะเด่น:</p> <ul style="list-style-type: none"> * มองว่าการคืนสู่สังคมที่ประสบความสำเร็จ เป็นความรับผิดชอบร่วมกัน * ให้ทักษะอาชีพเพิ่มเติมจากทักษะการ ทำงานที่มีอยู่ * สนับสนุนแรงงานกลับประเทศในการหา งานด้วยการจับคู่งานและจัดหางานส่งเสริม การจ้างงาน 	<p>ไอแอลโอ: แนวทางของภูมิภาคว่าด้วยการ กลับประเทศและคืนสู่สังคมของ แรงงานต่างตัว ที่เข้าร่วมใน ระบบการอนุญาตการจ้างงาน ของสาธารณรัฐเกาหลี (กรุงเทพฯ, 2558)</p>

ประเภทการปฏิบัติ	ตัวอย่าง	ลักษณะเด่น	ที่มา
<p>การกระจายบริการ การย้ายถิ่นในระดับ ท้องถิ่นและหมู่บ้าน หลักการ (P)-5.6; G-6.1.4; G-6.2</p>	<p>อินโดนีเซีย: หมู่บ้านของ แรงงาน ต่างด้าว (Desmigratif)</p>	<p>โครงการการย้ายถิ่นแรงงานที่ปลอดภัย โดยกระทรวงแรงงานของอินโดนีเซีย มีเป้าหมายเป็นหมู่บ้านของแรงงานต่างด้าว เพื่อปรับปรุงบริการต่าง ๆ สำหรับผู้ที่มีโอกาสจะเป็นแรงงานต่างด้าว ครอบครัวของแรงงานต่างด้าว และแรงงานต่างด้าว ที่กลับมา ผ่านศูนย์บริการแรงงานต่างด้าว และการสนับสนุนสำหรับแรงงานที่กลับมาและครอบครัว เช่น การช่วยกันเลี้ยงดูเด็กโดยชุมชน</p>	<p>อาเซียน: บทสรุปอาเซียนว่า ด้วยแผนการศึกษาและการย้าย ถิ่นอย่างปลอดภัยของแรงงาน ต่างด้าว (จากการตา สำนักงาน เลขาธิการอาเซียน 2560)</p>
	<p>ฟิลิปปินส์: โครงการ Assist WELL (สวัสดิการ การจ้างงาน กฎหมาย และ ชีวิตความเป็นอยู่)</p>	<p>โครงการ “Assist WELL” เป็นการให้ความช่วยเหลือการคืนสู่สังคมที่มั่นคงความต้องการด้านสวัสดิการการจ้างงาน กฎหมาย และชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานที่ถูกส่งกลับประเทศ</p>	<p>กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน รัฐบาลฟิลิปปินส์: “Assist WELL (สวัสดิการ [Welfare], การจ้างงาน [Employment], กฎหมาย [Legal], ชีวิตความเป็นอยู่ [Livelihood])”, https://www.dole.gov.ph/assistwell-welfare-employment-legal-livelihood/</p>

ประเภทการปฏิบัติ	ตัวอย่าง	ลักษณะเด่น	ที่มา
<p>สถาบันที่ทำงาน เรื่องการค้าคนสู่สังคม โดยเฉพาะ</p> <p>G-6.1.1</p>	<p>ฟิลิปปินส์: ศูนย์แห่ง ชาติเพื่อการ ค้าคนสู่สังคม ของแรงงาน ต่างด้าว ชาว ฟิลิปปินส์ (NCRO)</p>	<p>ก่อตั้งในปี 2550 โดยมีศูนย์ NCRO เป็น หน่วยงานภายใต้การจัดการสวัสดิการของ แรงงานไต้หวันทะเล (OWWA) ของกระทรวง แรงงานและการจ้างงาน</p> <p>กิจกรรมที่ทำ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ให้คำปรึกษา • ส่งต่อกรณีปัญหาค่าจ้าง การจ้างงาน • การพัฒนากิจการ • อบรมทักษะและสร้างศักยภาพ • ช่วยเหลือแรงงานที่ประสบปัญหา <p>ทำงานร่วมกับสถาบันการเงิน กระทรวงการ ค้าและอุตสาหกรรม TESDA และสำนักงาน แรงงานไต้หวันทะเลฟิลิปปินส์</p>	<p>กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน รัฐบาลฟิลิปปินส์:</p> <p>“การให้บริการการค้าคนสู่สังคมของ แรงงานชาวฟิลิปปินส์โพ้นทะเล”, https://www.dole.gov.ph/ reintegration-services-for- overseas-philipineworkers/</p>

ประเภทการปฏิบัติที่	ตัวอย่าง	ลักษณะเด่น	ที่มา
<p>การรับรองทักษะ ของแรงงาน ต่างด้าว G-7.3</p>	<p>ฟิลิปปินส์: โครงการ ประเมินใน ที่ทำงาน (TOAP) หน่วยงานการ พัฒนาทักษะ และการศึกษา ด้านเทคนิค (TESDA) ก่อ ตั้งปี 2558</p>	<p>มุ่งหมายที่จะให้โอกาสแก่แรงงานชาวฟิลิปปินส์โพ้นทะเล (OFWs) ให้ได้รับการรับรองหรือยอมรับระดับทักษะและความรู้ทางเทคนิค เป้าหมายคือทำให้ OFWs สามารถรักษาและปรับปรุงขีดความสามารถอยู่และอาชีพ ไม่ว่าจะในฐานะลูกจ้างหรือผู้ประกอบการ โดยอาศัยการรับรอง TESDA ยังทำการประเมินในด้านประเทศโดยรวมเมื่อกับผู้ประเมินท้องถิ่นที่ได้รับการรับรอง</p>	<p>หน่วยงานการพัฒนาทักษะและการศึกษาด้านเทคนิค (TESDA), รัฐบาลฟิลิปปินส์: “TESDA กำหนดการประเมินในพื้นที่สำหรับแรงงานโพ้นทะเลฟิลิปปินส์”, 19 เมย. 2550, http://www.tesda.gov.ph/News/Details/17644</p>

ประเภทการปฏิบัติที่	ตัวอย่าง	ลักษณะเด่น	ที่มา
<p>หลักการสมานฉันท์กับแรงงานกลับประเทศทั้งหมด รวมถึงผู้ที่ถูกส่งกลับ ผู้ที่อยู่ในการย้ายถิ่นที่ไม่ปกติ แรงงานที่ถูกละเมิด และการให้บริการแบบบูรณาการ</p>	<p>เม็กซิโก: Somos Mexicanos (เราคือเม็กซิกัน)</p>	<p>การพยายามดำเนินการระดับประเทศครั้งแรกของเม็กซิโกในการส่งเสริมการคืนสู่สังคมของแรงงานกลับประเทศโดยอาศัยแนวทางผสมผสานที่มีการประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการให้บริการหลังการกลับมาถึงสำหรับแรงงานกลับประเทศในการคืนสู่สังคมและใช้ประโยชน์จากทักษะที่ได้มา</p> <p>ประกอบด้วย:</p> <ul style="list-style-type: none"> • การเข้าถึงเอกสารแสดงตน • การรับรองคุณวุฒิที่ได้จากต่างประเทศ • การอบรมทักษะใหม่ สิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาล • ข้อมูลเกี่ยวกับงานและเว็บที่เกี่ยวข้องกับงาน 	<p>R. Dominguez-Villegas: “Protection and Reintegration: Mexico Reforms Migration Agenda in an Increasingly Complex Era”, ใน แหล่งข้อมูลการย้ายถิ่น (Migration Information Source) 7 มีนาคม 2562, https://www.migrationpolicy.org/article/protection-and-reintegration-mexicoreforms-migration-agenda</p>
<p>P-5.2; P-5.3;</p>			
<p>P-5.4; P-5.9</p>			

ประเภทการปฏิบัติที่	ตัวอย่าง	ลักษณะเด่น	ที่มา
		<ul style="list-style-type: none"> ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสการลงทุน <p>ยุทธศาสตร์ Somos Mexicanos มีสำนักงานประสานงานระดับประเทศและสำนักงานระดับรัฐ 32 แห่งทั่วประเทศ โครงการนี้รวมแรงงานต่างด้าวทุกคน (ไม่คำนึงถึงสถานะ)</p>	
	<p>เอกวาดอร์: โครงการต้อนรับกลับบ้าน:</p> <p>เพื่อการกลับประเทศโดยสมัครใจ มี</p>	<p>เริ่มในปี 2550 เป็นการดำเนินการที่กว้างขวางขวางเพื่อไต่ครอบครัวกลุ่มชาวเอกวาดอร์ในต่างประเทศ ประกอบด้วยสามส่วน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเชื่อมต่อ 2. การให้กำลังใจและการปฐมพยาบาล 3. โครงการกลับบ้าน 	<p>B.D. Jokisch: "Ecuador: From Mass Emigration to Return Migration?," ใน แหล่งข้อมูลการย้ายถิ่น (Migration Information Source), 24 พฤศจิกายน 2557,</p>

ประเภทการปฏิบัติที่	ตัวอย่าง	ลักษณะเด่น	ที่มา
	<p>ศักดิ์ศรี และ ยั่งยืน (Plan Bienvenid@s a Casa: Por un regreso voluntario, digno y sostenible)</p>	<p>ลักษณะเด่นคือการเข้าถึงทั้งแรงงานที่อยู่ในต่างประเทศและแรงงานที่กำลังกลับประเทศ โครงการส่วนที่สามเป็นการประสานงานการสนับสนุนเพื่อสำหรับแรงงานกลับประเทศจากสถาบันของรัฐกว่า 30 แห่ง รวมถึงการลงทะเบียน การรับรองทักษะที่ได้จากต่างประเทศ และการเข้าถึงการอบรมอาชีพ</p>	<p>https://www.migrationpolicy.org/article/ecuador-mass-emigration-return-migration S. Dolnickdec. "Ecuador Tries to Lure Emigrants Home", ใน The New York Times, 2 ธันวาคม 2550, http://www.nytimes.com/2010/12/03/nyregion/03ecuador.html?_r=0</p>

ประเภทการปฏิบัติที่	ตัวอย่าง	ลักษณะเด่น	ที่มา
<p>เปลี่ยนบางส่วนของ โครงการนำร่อง เป็นกรอบกฎหมาย G-6.1.1</p>	<p>Cabo Verde: Country of Origin Migrant Support Centre (CAMPO)</p>	<p>CAMPO เริ่มต้นจากโครงการความร่วมมือด้านเทคนิคในการย้ายถิ่นที่ส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแบบปกติระหว่าง Cabo Verde กับสหภาพยุโรป (EU) ผ่านความร่วมมือว่าด้วยการเคลื่อนย้าย มีบริการให้คำปรึกษาฟรีกับคนจาก Cabo Verde ที่วางแผนจะย้ายถิ่นไปยังสหภาพยุโรป โดยเฉพาะโปรตุเกส และให้ข้อมูลเกี่ยวกับการคืนสู่สังคมแก่แรงงานที่กำลังกลับจากสหภาพยุโรป</p> <p>ลักษณะที่เป็นนวัตกรรมใหม่คือการผนวกศูนย์สนับสนุนแรงงานต่างด้าว CAMPO เข้าไปในการบริหารจัดการแรงงานต่างประเทศปกติของ Cabo Verde เมื่อสิ้นสุดโครงการ จึงทำให้เกิดความยั่งยืน ด้วยการใช้มีแรงงานกลับประเทศจากยุโรปเพิ่ม</p>	<p>IOM: “Cabo Verde”, https://www.iom.int/countries/cabo-verde</p> <p>A.C. Suh and F. Rodrigues: Manual for the Socio-Professional Reintegration of Cape Verdeans from the Netherlands (Ministry of the Communities, undated), https://www.diaspora-centre.org/wp-content/</p>

ประเภททการปฏิบัติที่ดี	ตัวอย่าง	ลักษณะเด่น	ที่มา
	เอธิโอเปีย: คำสั่งว่าด้วยการคืนผู้ลี้ภัยที่ไม่ได้รับการรับรองในระดับรัฐมนตรีในเดือนกันยายน 2551	ขึ้นเรื่อย ๆ ในช่วงหลังมานี้ CAMPO จึงมีบทบาทสำคัญมากขึ้น และให้ความสำคัญมากขึ้นกับการคืนผู้ลี้ภัยและพาคคนที่กลับมาให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ลักษณะเด่นอีกอย่างหนึ่งคือ การได้รับการสนับสนุนจากภาคีต่าง ๆ ในทั้งสองประเทศ (โปรตุเกสและ Cabo verde)	uploads/2013/10/Manual-of-Reintegration-The-Netherlands-Cabo-Verde.pdf
	เอธิโอเปีย: คำสั่งว่าด้วยการคืนผู้ลี้ภัยที่ไม่ได้รับการรับรองในระดับรัฐมนตรีในเดือนกันยายน 2551	คำสั่งนี้ทำให้มีมาตรการคืนผู้ลี้ภัยคนนำร่องสำหรับแรงงานกลับประเทศที่ตกเป็นเหยื่อคำสั่งนี้พื้นฐานทางกฎหมายและแนวปฏิบัติสำหรับรัฐบาลเอธิโอเปียและฝ่ายต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการคืนผู้ลี้ภัยคนของ ผู้ที่ถูกบังคับให้กลับและผู้ที่กลับประเทศในเอธิโอเปีย	D. Lindgren, T. Uaumnay, K. Emmons: Baseline Survey: Improved Labour Migration Governance to Protect Migrant Workers and Combat Irregular Migration ใน Ethiopia Project (Addis Ababa, ILO, 2551).

ประเภทการปฏิบัติที่	ตัวอย่าง	ลักษณะเด่น	ที่มา
	<p>โปรแกรม: โครงการจ่าย แรงงานให้ กลับบ้าน – Regressar (กลับ)</p>	<p>รัฐบาลโปรตุเกสยืนยันว่ายินดี “อ้าแขนรับ” ทุกคนที่กลับมา ข้อดีคือความเปิดกว้างของ มาตรการ โดยต้อนรับการกลับมาของคนทุก รุ่นและทุกชนชั้นทางสังคม การมีประชากร เข้าสู่วัยสูงอายุและการมีจำนวนประชากรที่ ลดน้อยลง และความต้องการแรงงานที่ เพิ่มขึ้นจากภาคอุตสาหกรรมทำให้ต้องมี นโยบายใหม่นี้ มีการเสนอแรงจูงใจต่าง ๆ เช่น การพักภาษี และการให้เงินสำหรับการ ย้าย</p>	<p>D. Elliot: “Portugal Wants Its Emigrants Back – So It’s Paying Them to Return”, 15 สิงหาคม 2552 (World Economic Forum), https://www.weforum.org/ agenda/2019/08/ portugal-emigration- incentives-population/ The Portugal News: “Portugal Welcomes All Returning Emigrants With ‘Open Arms’”, 10 มิถุนายน 2552,</p>

ประเภทการปฏิบัติ	ตัวอย่าง	ลักษณะเด่น	ที่มา
			<p> https://www.theportugalnews.com/news/portugalwelcomes-all-returning-emigrants-withopen-arms/49853 The Economist: “Portugal Tries to Lure Emigrants Back”, 1 สิงหาคม 2552, https://www.economist.com/finance-andeconomics/2019/08/01/portugal-tries-to lure-emigrants-back </p>

ประเภทการปฏิบัติที่	ตัวอย่าง	ลักษณะเด่น	ที่มา
<p>การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการย้ายถิ่นกลับประเทศเป็นข้อมูลต่อกรวางแผนนโยบาย</p> <p>P-5.1.1; G-6.1.3</p>	<p>แพลตฟอร์มการย้ายถิ่นกลับและการพัฒนา (Return Migration and Development Platform - RDP), โครงการมหาวิทยาลัยพลอเรนซ์</p>	<p>เป็นงานวิจัยบุกเบิกในการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานกลับประเทศจากกรวิจัยภาคสนามในกลุ่มประเทศมากริบ (Maghreb) (อัลลีเรีย โมร็อกโค และตูนิเซีย)</p> <p>วัตถุประสงค์หลักของโครงการคือการทำความเข้าใจเกี่ยวกับอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ในการย้ายถิ่นกลับประเทศและผลกระทบที่มีต่อการพัฒนา แพลตฟอร์มการย้ายถิ่นกลับและการพัฒนาจากบนลงล่างและการพัฒนาขึ้นบนในการย้ายถิ่นกลับประเทศและการคืนสู่สังคม เป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงของแรงงานที่เดินทางกลับประเทศ</p>	<p>J.-P. Cassarino (ed.): Reintegration and Development (Florence, Robert Schuman Centre For Advanced Studies, European University Institute, 2014).</p>

ประเภทการปฏิบัติที่	ตัวอย่าง	ลักษณะเด่น	ที่มา
	<p>บังคลาเทศ: การสำรวจ แรงงาน ต่างด้าวบัง คลาเทศที่ เดินทางกลับ ประเทศ – 2558</p>	<p>ความร่วมมือระหว่างกระทรวงสวัสดิการ ของคนต่างถิ่นและการจ้างงาน ต่างประเทศ (Ministry of Expatriates’ Welfare and Overseas Employment - MEWOE) กับภาคีทางสังคมต่างๆ สถาบัน ศึกษาแรงงานบังคลาเทศ (BILS) และไอ แอลโอ ประเมินความต้องการด้านทักษะ และการประกอบการในเศรษฐกิจภายใน ประเทศโดยคำนึงถึงการนำแรงงานกลับสู่ ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาที่มีมากคือ ความริเริ่มโดยสหพันธ์นายจ้างบังคลาเทศ (BEF) ในการจัดตั้งโต๊ะช่วยเหลือบังคลาเทศ (Help Desk Bangladesh) เพื่อช่วยเหลือ แรงงานบังคลาเทศกลับประเทศให้กลับเข้า สู่เศรษฐกิจของประเทศ</p>	<p>S.R. Rashid and A.A. Ashraf: A Framework of Services for Reintegration and Remigration of International Labour Migrants from Bangladesh (Dhaka, IOM, 2018)</p>

ประเภทการปฏิบัติที่ดี	ตัวอย่าง	ลักษณะเด่น	ที่มา
	<p>สภาพภาพ แรงงาน อาเซียน (ATUC) ระบบข้อมูล (ATS) สำหรับ แรงงาน ต่างด้าว</p>	<p>ATIS เป็นกลไกการร้องเรียนออนไลน์และระบบการส่งต่อ ที่ส่งเสริมโดย ATUC ได้ยี่ได้ รับความช่วยเหลือจากไอแอลโอ กลไกนี้รับ เรื่องร้องเรียนและส่งต่อไปยังหน่วยงานรัฐ และภาคีของ ATUC เพื่อดำเนินการเยียวยา</p>	<p>R. Mapalo: "Towards Decent Work for Migrant Workers: ATUC Initiatives", การนำเสนอ, https://actrav-courses.itcilo.org/en/a3-58344/a3-58344-presentations/ decent-work-for-migrant-workers-atucinitiative/at_download/file</p>

ประเภทการปฏิบัติที่	ตัวอย่าง	ลักษณะเด่น	ที่มา
มุ่งเป้าหมายเป็น แรงงานต่างด้าว หญิงที่กลับประเทศ P-5.5; P-5.4; P-5.11; G-6.1.4; G-6.3	ฟิลิปปินส์: Balik Pinay! Balik Hanapbu hay! (โครงการ พิเศษสำหรับ แรงงาน ต่างด้าว หญิงที่กลับ ประเทศ ฟิลิปปินส์)	เป็นการอบรม-ผลิต/จ้างงานพร้อมกันไปที่มีเจตนาเพื่อสร้างชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทางสังคม-เศรษฐกิจของแรงงานต่างด้าวหญิงชาวฟิลิปปินส์ที่กลับประเทศ ให้ความช่วยเหลือ/สนับสนุนชีวิตความเป็นอยู่เพื่อเป็นการบรรเทาเฉพาะหน้าให้แก่แรงงานต่างด้าวหญิงชาวฟิลิปปินส์ที่กลับประเทศ (ที่ประสบปัญหา/ถูกโยกย้าย) เป็นเงินสูงสุด 20,000.00 เปโซ เป็นเงินตั้งต้นหรือทุนเสริมสำหรับโครงการชีวิตความเป็นอยู่	อาเซียน: บทสรุปอาเซียนว่าด้วยแผนการศึกษาและการย้ายถิ่นอย่างปลอดภัยของแรงงานต่างด้าว (จากการดา สำนักงานเลขานุการอาเซียน 2560)

ประเภทการปฏิบัติที่ดี	ตัวอย่าง	ลักษณะเด่น	ที่มา
<p>แนวทางระดับภูมิภาคว่าด้วยการกลับประเทศและคืนผู้ลี้ภัยของแรงงานต่างด้าว</p> <p>G-6.1.1: G-VIII</p>	<p>แนวทางระดับภูมิภาคว่าด้วยการกลับประเทศและคืนผู้ลี้ภัยของแรงงานต่างด้าวที่เข้าร่วมใน EPS ของ สาธารณรัฐเกาหลี เริ่มในปี 2558</p>	<p>มีเป้าหมายที่จะสร้างกรอบการดำเนินงานสำหรับประเทศต้นทาง EPS เกี่ยวกับข้อกำหนดนโยบาย กลไกเชิงสถาบัน และโครงการหรือบริการที่จำเป็นสำหรับการเดินทางกลับประเทศและคืนผู้ลี้ภัยที่ประสบความสำเร็จของแรงงานต่างด้าว</p> <p>แนวทางการควบคุมจรรยาบรรณย้ายถิ่นชั่วคราวตั้งแต่ก่อนออกเดินทาง การจ้างงานในต่างประเทศ และการกลับและคืนผู้ลี้ภัยป้อนมีเหตุผลก่อนออกเดินทางมีเนื้อหาเกี่ยวกับทางเลือกในอนาคตเมื่อกลับประเทศ (เริ่มธุรกิจ เงินเก็บและการลงทุน ฯลฯ) โครงการกำหนดให้ต้องมีสำนักงานประสานงานระดับประเทศในประเทศต้นทางและฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงงาน EPS แต่การติดตามและการตามผลของระบบยังไม่ชัดเจน</p>	<p>แนวทางของภูมิภาคว่าด้วยการกลับประเทศและคืนผู้ลี้ภัยของแรงงานต่างด้าว ที่เข้าร่วมในระบบการอนุญาตการจ้างงานของสาธารณรัฐเกาหลี (กรุงเทพฯ , 2558)</p>

หมายเหตุ: การปฏิบัติที่ดีแต่ละอย่างมีการอ้างอิงถึงหลักการชี้แนะทั่วไป (P-) และแนวทางฯ (G-) ตามที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลรายละเอียดที่: P. Wickramasekara: Effective Return and Reintegration of Migrant Workers with Special Focus on ASEAN Member States (Bangkok, ILO, 2019)



ASEAN: A Community of Opportunities

 ASEAN

 ASEAN

 @ASEAN

 www.asean.org