



**ສັງລວມບົດວິໄຈ ກ່ຽວກັບ
ໂຄງການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ
ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ**



ສະມາຄົມປະຊາຊາດ ອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້ (ອາຊຽນ) ໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງໃນວັນທີ 8 ສິງຫາ 1967. ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ປະກອບດ້ວຍ ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ, ກຳປະເຈຍ, ອິນໂດນີເຊຍ, ສປປ ລາວ, ມາເລເຊຍ, ມຽນມາ, ຟີລິບປິນ, ສິງກະໂປ, ໄທ ແລະ ຫວຽດນາມ. ກອງເລຂາອາຊຽນໄດ້ຕັ້ງ ຢູ່ ນະຄອນຫຼວງ ຈາກກາຕ່າ, ອິນໂດນີເຊຍ.

ຂໍ້ມູນຕິດຕໍ່ພົວພັນ:

ກອງເລຂາອາຊຽນ

ພະແນກພົວພັນປະຊາຄົມ (CRD)

ຖະໜົນ ສື່ສົ່ງກາມັງກາຣາຈາ 70A

ຈາກາຕ່າ 12110, ອິນໂດນີເຊຍ

ໂທລະສັບ: (62 21) 724-3372, 726-2991

ໂທລະສານ: (62 21) 739-8234, 724-3504

ອີເມວ: public@asean.org



ການຈັດພິມຂໍ້ມູນ

ສັງລວມບົດວິໄຈ ກ່ຽວກັບ ໂຄງການການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ

ຈາກາຕ່າ, ກອງເລຂາອາຊຽນ, ເມສາ 2017

331.544

1. ອາຊຽນ – ລະບົບການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງປະຊາກອນ
2. ນະໂຍບາຍ – ມາດຕະຖານ – ລະບົບແຫ່ງຊາດ

ISBN 978-602-6392-50-3

ເນື້ອໃນຂອງປຶ້ມສັງລວມບົດວິໄຈ ທີ່ໄດ້ຈັດພິມນີ້ ອາດຈະສາມາດໄປເປັນຂໍ້ມູນອ້າງອິງແກ່ເອກະສານອື່ນໆໄດ້ ຫຼື ຈັດ ພິມຈັດພິມໃໝ່, ແຕ່ຕ້ອງກ່າວເຖິງຮັບຮູ້ບຸນຄຸນ ແລະ ຖ້າມີການຈັດພິມປຶ້ມສັງລວມບົດວິໄຈໃໝ່ຕ້ອງໄດ້ສຳເນົາສິ່ງໃຫ້ ພະແນກພົວພັນປະຊາຄົມ (CRD) ຂອງກອງເລຂາອາຊຽນ, ຈາກາຕ່າ.

ຂໍ້ມູນທົ່ວໄທ ກ່ຽວກັບອາຊຽນ ສາມາດເຂົ້າໄດ້ທາງອອນລາຍໃນເວບໄຊ: www.asean.org

ລິຂະສິດ: ສະມາຄົມ ປະຊາຊາດອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້ (ອາຊຽນ) 2017. ສະຫງວນລິຂະສິດ.



**ສັງລວມບົດວິໄຈ ກ່ຽວກັບ
ໂຄງການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ
ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ**

**ໂຄງການຂອງຄະນະກຳມະການອາຊຽນ
ເພື່ອຈັດຈັ້ງປະຕິບັດຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ
ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ**

ສະໜັບສະໜູນຈາກ

With support from



**ໂຄງການປົກສາຫາລື ດ້ານນິຕິກຳພາກພື້ນ ອີຢູ - ອາຊຽນ
ເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກດ້ານວຽກງານສິທິດມະນຸດ**

ຄໍານໍາ

ຂ້າພະເຈົ້າພູມໃຈເປັນຢ່າງຍິ່ງຕໍ່ຜົນສໍາເລັດ ແລະ ຈັດພິມການສັງລວມຜົນຂອງການວິ ໄຈ ກ່ຽວກັບ ການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແບບປອດໄພ ໃນປີທີ່ສະ ມາຄົມປະຊາຊາດອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້ (ອາຊຽນ) ສະເຫຼີມສະຫຼອງການສ້າງຕັ້ງອາ ຊຽນຄົບຮອບ 50 ປີ, ແລະ ໃນໄລຍະການເປັນປະທານອາຊຽນ ຂອງປະເທດຟິລິບປິນ. ການຈັດພິມປຶ້ມນີ້ແມ່ນມີຄວາມໝາຍຢ່າງຍິ່ງ ແລະ ຄົບຮອບ 10 ປີ ທີ່ຜູ້ນໍາອາຊຽນໄດ້ ເຊັນຖະແຫຼງການ ເຊບຸ ວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມ ສິດທິແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ອາຊຽນ ໃນລະຫວ່າງກອງປະຊຸມສຸດຍອດຄັ້ງທີ 12 ໃນປີ 2007 ທີ່ ເມືອງ ເຊບຸ.



ການໃຫ້ການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພແມ່ນມີຄວາມ ສໍາຄັນເພື່ອຮັບ ປະກັນໃຫ້ ປະຊາຊົນສາມາດເຂົ້າເຖິງໂອກາດການຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳໃນບັນດາປະເທດຫຼາຍຂຶ້ນເຊິ່ງຈະດີ ກວ່າທີ່ພວກເຂົາ ຮູ້ຂໍ້ມູນທີ່ເຄີຍປະຕິບັດດ້ວຍຕົນເອງ ກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດດ້ານການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຈໍາເປັນ ຕ້ອງເຂົ້າໃຈຢ່າງຖີ່ຖ້ວນເຖິງຂະບວນການຈັດທາງງານ ໃນປະເທດຂອງຕົນທີ່ເປັນປະເທດ ຕົ້ນທາງ, ສິດທິຂອງຕົນ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບພາຍໃຕ້ສັນຍາການຈ້າງງານ, ລວມທັງຜູ້ທີ່ເປັນນາຍຈ້າງຂອງຕົນ, ແລະ ບັນດາກົດໝາຍທີ່ມີຢູ່ ແລະ ແຜນງານ ການຊ່ວຍເຫຼືອໃນກໍລະນີຈໍາເປັນ.

ການສັງລວມນີ້ແມ່ນໄດ້ແບ່ງອອກເປັນສາມພາກໃຫຍ່, ເຊັ່ນຂໍ້ມູນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານລະດັບປະເທດຂອງແຕ່ລະ ປະເທດສະ ມາຊິກອາຊຽນ (AMS), ກໍລະນີສຶກສາທີ່ເປັນບົດຮຽນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ດີ ແລະ ຂໍ້ແນະນໍາທີ່ຈະສະໜອງແກ່ການປະຕິຮູບ ນະໂຍບາຍ ແລະ ການພັດທະນາແຜນງານ.

ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ໂຄງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ ລະຫວ່າງ ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນທາງດ້ານຂະໜາດ ແລະ ເນື້ອໃນເນື່ອງຈາກສະພາບຂອງ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ຕາມເງື່ອນໄຂຂອງປະເທດ, ຂອບຂອງກົດໝາຍ, ວາລະ ແລະ ບຸລິມະສິດ ຂອງນະໂຍບາຍການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ. ຕໍ່ກັບບັນຫາດັ່ງກ່າວ, ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນຈໍານວນໜຶ່ງ ແມ່ນມີຄວາມ ເຂັ້ມແຂງ ຫຼາຍກວ່າປະເທດອື່ນ ໃນການປະຕິບັດໂຄງການໃຫ້ຂໍ້ມູນກ່ອນການເດີນທາງ ແລະ ກ່ອນການຈ້າງງານ, ບາງປະເທດ ໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ປະຕິບັດໂຄງການໃຫ້ການສຶກສາ ພາຍຫຼັງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເດີນທາງມາຮອດ.

ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ການຈັດພິມປຶ້ມນີ້ ແມ່ນຄວາມພະຍາຍາມເພື່ອສະໜອງຫຼັກຖານ ກ່ຽວກັບ ຈຸດແຂງ ແລະ ຂໍ້ຈໍາກັດ ຂອງບັນດາແຜນງານທີ່ມີຢູ່ຂອງແຕ່ລະປະເທດ AMS ໂດຍຜ່ານກໍລະນີສຶກສາ ທີ່ມີການສະໜອງທິດທາງ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະໃນ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແຜນງານທີ່ມີຢູ່. ຕອນທ້າຍຂອງເອກະສານນີ້ແມ່ນຊຸດຂອງຂໍ້ແນະນໍາຕໍ່ AMS ໂດຍສ່ວນລວມ ຫຼືເປັນແຕ່ລະປະເທດ, ທີ່ສາມາດພິຈາລະນາເປັນຂອບຂອງຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດ ທິຜົນຂອງການໃຫ້ການສຶກສາແກ່ແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ.

ຂ້າພະເຈົ້າຫວັງຢ່າງຍິ່ງວ່າ ຄວາມຫວັງຂອງພວກເຮົາໃນການສ້າງຂໍ້ລິດລິເລີ່ມນີ້ ພາຍໃຕ້ການນໍາພາຂອງປະເທດຟິລິບປິນ, ເປັນປະເທດປະສານງານ, ທີ່ຈະບັນລຸ ແລະ ເປັນນໍາໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດຢ່າງເຕັມສ່ວນ ແລະ ສຸກສຸດ.

ຂ້າພະເຈົ້າຂໍອະນຸຍາດສະແດງຄວາມຂອບໃຈຢ່າງສຸດໃຈມາຍັງໂຄງການປົກສາຫາລື ດ້ານ ນິຕິກຳພາກພື້ນອີຢູ - ອາຊຽນ (READI) ສໍາລັບການສະໜັບສະໜູນໂຄງການນີ້. ພ້ອມນີ້, ຂ້າພະເຈົ້າຂໍສະແດງຄວາມຊົມເຊີຍ ແລະ ຂອບໃຈທົ່ວ ງານວິຊາການ ຂອງຟິລິບປິນ, ກອງເລຂາອາຊຽນ, ຈຸດປະສານງານແຫ່ງຊາດ ແລະ ທີ່ປຶກສາແຫ່ງຊາດ ຈາກແຕ່ລະເທດ AMS, ກໍຄືທີ່ປຶກສາ ພາກພື້ນ ທີ່ໃຫ້ການປະກອບສ່ວນອັນສໍາຄັນເພື່ອເຮັດໃຫ້ຄູ່ຮ່ວມງານ ຂອງຄະນະກຳມະການ ອາຊຽນເພື່ອຈັດ

ຕັ້ງປະຕິບັດຖະ ແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ປະກົດຜົນເປັນຈິງ (ACMW).

.



ຊົ່ວເວດສະທິຣ ເຣດ ເບວໂລ III

ລັດຖະມົນຕີແຮງງານ ແລະ ຈັດຫາງານ, ສາທາລະນະລັດ ຟີລິບປິນ

ຄວາມເຫັນ


ປີນີ້ອາຊຽນ ໄດ້ສະເຫຼີມສະຫຼອງວັນສ້າງຕັ້ງອາຊຽນຂອງຕົນຄົບຮອບ 50. ພ້ອມນັ້ນ, ຍັງເປັນປີຄົບຮອບ 10 ປີ ຂອງຜູ້ນຳບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ໄດ້ເຊັນຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະສົ່ງເສີມສິດທິແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຫຼື ຖະແຫຼງການເຊບຸ. ຄຳໝັ້ນສັນຍາເລົ່ານີ້ ໄດ້ສະແດງອອກໃນຖະແຫຼງການເຊບຸ ເຊິ່ງໄດ້ກຳນົດໂຄງສ້າງ ແລະຕົວຂັບ ເຂື່ອນການຮ່ວມມືພາກພື້ນ ກ່ຽວກັບສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍດ້ວຍຫຼາຍວິທີທາງ. ທັງໝົດເລົ່ານີ້ແມ່ນ ລວມທັງການສ້າງຕັ້ງຄະນະກຳມະການອາຊຽນເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຖະແຫຼງ ການອາຊຽນວ່າດ້ວຍ ການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ (ACMW). ຕັ້ງແຕ່ມີການສ້າງຕັ້ງໃນປີ 2008, the ACMW ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິ ບັດຫຼາຍຂໍ້ລິເລີ່ມລວມທັງ ການພັດທະນາການສັງລວມການວິໄຈ ກ່ຽວກັບການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ອາຊຽນ ແລະ ແຜນງານການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ.



ເປັນໄລຍະເວລາດົນນານ, ປະຊາຊົນໃນພາກພື້ນອາຊຽນໄດ້ເຄື່ອນຍ້າຍພາຍໃນ ແລະ ອອກນອກພາກພື້ນເພື່ອ ໄປຊອກຫາໂອກາດ ແລະຕອບສະໜອງແກ່ຄວາມຕ້ອງການຂອງການເຕີບໂຕດ້ານເສດຖະກິດຂອງພວກເຮົາ. ເປັນການ ປະກອບສ່ວນອັນໃຫຍ່ຫຼວງຂອງເຂົາເຈົ້າຕໍ່ເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມ ທັງບັນດາປະເທດຕົ້ນທາງ ແລະ ບັນດາປະເທດ ປາຍທາງ. ການສ້າງຕັ້ງປະຊາຄົມອາຊຽນ 2015, ຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານເສດຖະກິດແມ່ນກຳລັງເປັນຄວາມ ຫ້ວງຂອງປະຊາຊົນທີ່ກຳລັງຊອກຫາໂອກາດເຂົ້າເຖິງ ການຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳ ຢູ່ນອກປະເທດຂອງຕົນເອງ.

ເປັນຄວາມສຳຄັນຕໍ່ຄວາມຫວັງຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນສາຍພົວພັນຕໍ່ການຈັດຫາງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຂອງເຂົາເຈົ້າ ໃຫ້ໄດ້ຮັບການສຶກສາ ແລະ ແຜນງານຢ່າງຄົບຖ້ວນ ເຊິ່ງຈະເປັນການສະໜອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານເພື່ອ ຮັບປະກັນແກ່ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ. ມັນຍັງມີຄວາມຈຳເປັນເພື່ອເຮັດໃຫ້ການສຶກສາ ແລະ ແຜນງານດັ່ງກ່າວ ສາມາດມີຂໍ້ມູນໃນທຸກລະດັບຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍ, ເລີ່ມຈາກກ່ອນການຈ້າງງານເຖິງກ່ອນການເດີນທາງ, ພາຍຫຼັງເດີນທາງຮອດ, ກັບຄືນບ້ານ ແລະ ການພັດທະນາ.

ການສັງລວມຜົນຂອງການວິໄຈ ກ່ຽວກັບການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ແຜນງານການເຄື່ອນຍ້າຍ ແຮງງານແບບປອດໄພ ໄດ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນຄົບຖ້ວນ ຂອງແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ກ່ຽວກັບ ຂໍ້ມູນພື້ນຖານຂອງ ປະເທດ ແລະ ການສຶກສາທີ່ມີຢູ່ ແລະ ແຜນງານການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ ເຊິ່ງເປົ້າໝາຍແມ່ນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ. ເປັນເອກະສານອ້າງອີງທີ່ມີຜົນປະໂຫຍດຫຼາຍ ສຳລັບພາກສ່ວນຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ກັບການສົ່ງເສີມການເຄື່ອນ ຍ້າຍແຮງ ງານແບບປອດໄພ, ຂ້າພະເຈົ້າເຊື່ອໝັ້ນວ່າການສັງລວມຜົນຂອງການວິໄຈຄັ້ງນີ້ ຈະເປັນຂໍ້ມູນແກ່ຜູ້ສ້າງນະໂຍບາຍ, ອົງການຈັດ ຕັ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງລັດຖະບານ, ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນໆ ເພື່ອສືບຕໍ່ສ້າງຄວາມ ເຂັ້ມແຂງແກ່ ນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານຂອງຕົນເພື່ອເຮັດໃຫ້ການເຄື່ອນ ຍ້າຍແບບປອດໄພສຳລັບໝົດທຸກຄົນ.


ເລ ເລິອງ ມິງ
 ເລຂາທິການໃຫຍ່ອາຊຽນ

ຄວາມເຫັນ

ຂ້າພະເຈົ້າຊົມເຊີຍ ACMW ຕໍ່ຜົນສໍາເລັດ ແລະ ການຈັດພິມບົດສັງລວມ ການວິໄຈນີ້ກ່ຽວກັບການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ແຜນງານການ ເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ. ພວກເຮົາພວກໃຈເປັນຢ່າງຍິ່ງທີ່ໄດ້ສະໜັບສະ ໜູນວຽກງານການສັງລວມ ແລະ ຈັດພິມນີ້, ເນື່ອງຈາກມັນສອດຄ່ອງກັບຄໍາໝັ້ນ ສັນຍາຂອງອີຢູ ຕໍ່ການສະໜັບສະໜູນການປົກປ້ອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນອາຊຽນ. ການເຄື່ອນຍ້າຍຢ່າງເສລີຂອງປະຊາຊົນແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນ ສໍາລັບ ການພັດທະນາ ເສດຖະກິດ ແລະ ສໍາລັບການສ້າງປະຊາຄົມ ລະຫວ່າງປະຊາຊົນ. ມັນເປັນຫຼັກ ການພື້ນຖານທີ່ກໍານົດໃນສົນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍໜ້າທີ່ຂອງສະຫະພາບເອີລົບ, ແລະ ມັນໄດ້ຊ່ວຍສ້າງຕະຫຼາດດຽວຂອງອີຢູ ເຊິ່ງພວກເຮົາໄດ້ຮັບຮູ້ໃນປະຈຸບັນ. ປະຊາຊົນເອີລົບສາມາດເຄື່ອນຍ້າຍຢ່າງເສລີພາຍໃນຊາຍແດນຂອງ 28 ລັດສະມາຊິກ ຂອງອີຢູ-ພວກເຂົາສາມາດໄປຊອກຫາອາຊີບໃນປະເທດສະມາຊິກອື່ນໄດ້, ໂດຍບໍ່ຕ້ອງສະຈາກບັດອະນຸຍາດເຮັດວຽກ ແລະ ພັກຢຸ ທີ່ນັ້ນພາຍຫຼັງສິ້ນສຸດສັນຍາການຈ້າງງານ. ການເຄື່ອນຍ້າຍເສລີນີ້ຂອງແຮງງານ ເຮັດໃຫ້ ອີຢູໃນປະຈຸບັນກາຍເປັນຕະຫຼາດແຮງງານໃຫຍ່ທີ່ສຸດໃນໂລກ.



ການສະໜອງເອກະສານ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງເອກະສານຢ່າງຄົບຖ້ວນ ກ່ຽວກັບສະພາບປະຈຸບັນຂອງແຮງງານເຄື່ອນ ຍ້າຍໃນບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ, ການຈັດພິມນີ້ແມ່ນການປະກອບສ່ວນອັນສໍາຄັນເພື່ອກ້າວສູ່ການປົກປ້ອງສິດ ທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນອາຊຽນ. ນອກຈາກການຕິລາຄາ ແລະ ການປະເມີນຜົນ ວ່າຕ້ອງການຫຍັງໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ລວມທັງມາດຕະຖານທາງກົດໝາຍ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກ່ອນການຈັດທາງານ ແລະ ການໃຫ້ການສຶກສາ ກ່ອນການເດີນທາງ, ໃນພາກສະໜາມ ແລະ ແຜນງານໃນເວລາເດີນທາງໄປຮອດ, ແລະ ການກັບຄືນ ແລະ ການແຜນ ງານການພັດທະນາ ທັງໃນປະເທດສິ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບ ພາຍໃນອາຊຽນ ແລະ ນອກຈາກພາກພື້ນອາຊຽນ. ການຈັດພິມນີ້ສາ ມາດສະໜອງແກ່ບາດກ້າວອັນສໍາຄັນ ສໍາລັບການສືບຕໍ່ການຮ່ວມມື ແລະ ແລກປ່ຽນປະສົບການ ລະຫວ່າງບັນດາປະເທດອາຊຽນ, ກໍ່ຄືການແລກປ່ຽນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ດີລະຫວ່າງ ອາຊຽນ ແລະ ອີຢູ. ຕາງໜ້າແກ່ອີຢູ, ຂໍຂອບໃຈ ແລະ ຊົມເຊີຍ ພິລິບິນ ກໍ່ຄືປະເທດປະສານງານ, ສໍາລັບການນໍາພາການກະກຽມວຽກງານການສັງລວມນີ້. ພ້ອມນີ້, ຂໍຂອບໃຈຕາງໜ້າ ACMW ທັງໝົດ, ກອງເລຂາອາຊຽນ, ແລະ ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງໃນຂະບວນການແຫ່ງຜົນສໍາເລັດຕໍ່ປີນີ້. ຂ້າພະເຈົ້າເຊື່ອໝັ້ນວ່າການ ສັງລວມການວິໄຈນີ້ຈະມີການນໍາໃຊ້ທີ່ດີ ຂອງພາກສ່ວນຕ່າງໆ, ລວມທັງ ຜູ້ວາງນະໂຍບາຍ, ພະນັກງານລັດຖະບານ, ສະມາຊິກ ສະພາ, ພາກທຸລະກິດເອກະຊົນ, ບໍລິສັດຈັດທາງານ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ, ຜູ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດອື່ນໆ ກໍ່ຄື ສັງຄົມ.

ຟຣອງຊິດສະໂກ ຟອນຕອັນ
ເອກອັກຄະລັດຖະທູດ, ສໍານັກງານອີຢູ ປະຈໍາອາຊຽນ

ກໍລະນີສຶກສາ 3: ຄູ່ມືແນະນຳ ກ່ຽວກັບ ການສະໜັກງານ ແລະ ຈັດຫາງານຕ່າງປະເທດ
(ຟີລິບປິນ)110

B.ກ່ອນການເດີນທາງ

ກໍລະນີສຶກສາ 4: ຈັດສຳມະນາໃຫ້ຂໍ້ມູນກ່ອນການເດີນທາງ (ກຳປູເຈຍ).....113

ກໍລະນີສຶກສາ 5: ຝຶກອົບຮົມກ່ອນການເດີນທາງ ສຳລັບ ລະບົບການອະນຸຍາດເຮັດວຽກຂອງເກົາຫຼີ
(ມຽນມາ, ຟີລິບປິນ, ແລະ ໄທ).....115

ກໍລະນີສຶກສາ 6: ໂຄງການຝຶກອົບຮົມ ກ່ອນການເດີນທາງ
(ສປປ ລາວ)..... 118

ກໍລະນີສຶກສາ 7: ໂຄງການຝຶກອົບຮົມສີມືແຮງງານ ແລະ ການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແບບຄົບຊຸດ ສຳລັບ
ແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ
(ອິນໂດນີເຊຍ) 119

ກໍລະນີສຶກສາ 8: ການຈັດສຳມະນາໃຫ້ຂໍ້ມູນກ່ອນການເດີນທາງ ສຳລັບແຮງງານຟີລິບປິນທີ່ຈະໄປເຮັດ
ວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ (ຟີລິບປິນ) 120

ກໍລະນີສຶກສາ 9: ໂຄງການຝຶກອົບຮົມກ່ອນການເດີນທາງ ສຳລັບ ແຮງງານທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກຢູ່
ອິດສະລາແອນ (ໄທ)123

ກໍລະນີສຶກສາ 10: ໂຄງການຝຶກອົບຮົມ ສຳລັບTraining Programme for Wild Berry Pickers
(ໄທ)125

ກໍລະນີສຶກສາ 11: ໂຄງການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ຂໍ້ມູນສຳລັບແຮງງານທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກຢູ່ ຍີ່ປຸ່ນ
(ຫວຽດນາມ)
127

ກໍລະນີສຶກສາ 12: ໂຄງການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ຂໍ້ມູນ ສຳລັບໄປແຮງງານຫວຽດນາມທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກຢູ່ ມາເລເຊຍ
(ຫວຽດນາມ)
129

C. ຝຶກອົບຮົມຫຼັງຈາກໄປຮອດ/ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ

ກໍລະນີສຶກສາ 13: ໂຄງການປະຖົມນິເທດ ກ່ຽວກັບ ລະບຽບການສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ
ແຮງງານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ 2009 (ບຣູນາຍດາຣູຊາລາມ)130

ກໍລະນີສຶກສາ 14: ໂຄງການຝຶກອົບຮົມ ກ່ຽວກັບ ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານສຳລັບເຮັດວຽກຢູ່ໃນ
ຊຶ່ງເຂດອຸດສາຫະກຳກໍ່ສ້າງ (ມາເລເຊຍ)132

ກໍລະນີສຶກສາ 15: ໂຄງການແກ້ໄຂບັນຫາ ສໍາລັບ ແຮງງານເຮັດວຽກໃນຄົວ (ສິງກະໂປ)	134
ກໍລະນີສຶກສາ 16: ໂຄງການໃຫ້ຂໍ້ມູນ ແກ່ນາຍຈ້າງ (ສິງກະໂປ).....	136
ກໍລະນີສຶກສາ: ຫຼັກສູດ ກ່ຽວກັບ ຄວາມປອດໄພແຮງງານ (ສິງກະໂປ).....	138
ກໍລະນີສຶກສາ 18: ສໍາມະນາ ກ່ຽວກັບການໃຫ້ຂໍ້ມູນ ພາຍຫຼັງເດີນທາງມາຮອດ (PAOS) ສໍາລັບ OFWs ຢູ່ສິງກະໂປ (ຟີລິບປິນ)	141
D. ການກັບຄືນບ້ານ ແລະ ການພັດທະນາກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ	
ກໍລະນີສຶກສາ 19: ບ້ານ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (ອິນໂດນີເຊຍ)	143
ກໍລະນີສຶກສາ 20: ບາລິກ-ປິນາຍ(<i>Balik-Pinay</i>), ບາລິກ-ຫານາບູຮາຍ (<i>Balik-Hanapbuhay</i>) ສໍາລັບ OFWs ການກັບຄືນບ້ານ ຂອງ OFWs (ຟີລິບປິນ).....	144
ກໍລະນີ 21: ໂຄງການຊ່ວຍເຫຼືອ ດ້ານສະຫວັດດີການ, ການຈັດຫາງານ, ກົດໝາຍ, ຊີວິດການເປັນຢູ່ (WELL) (ຟີລິບປິນ)	147
ພາກທີ 3: ການວິໄຈ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະ	150

ການຮັບຮູ້ບຸນຄຸນ

ການສັງລວມການວິໄຈ ກ່ຽວກັບ ການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ແຜນງານການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ ເປັນການປະກອບສ່ວນຕໍ່ບຸກຄົນ ແລະ ຫຼາຍພາກສ່ວນ ແລະ ບັນດາສະຖາບັນ. ຄະນະກຳມະການອາຊຽນເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (ACMW) ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈ ບັນດາທ່ານລຸ່ມນີ້ ທີ່ໄດ້ໃຫ້ການປະກອບສ່ວນຢ່າງຫ້າວຫັນໃນການກະກຽມ ແລະ ຜົນສຳເລັດຂອງການສັງລວມບົດວິໄຈ ແລະ ໄດ້ຈັດຈັດພິມເຜີຍແຜ່:

ໜ່ວຍງານວິຊາການຂອງປີລິປິນ, ນຳພາໂດຍ ທ່ານ ໂລເບິດ ລາຈາ, ຜູ້ປະສານງານໂຄງການ ແລະ ສະມາຊິກ ທ່ານ ນ. ອາລິດສ໌ ວິສະເປີຣາ, ທ່ານ ນ. ມາເລຍ ເທີຣີສາ ເດລອດ ສານໂຕດສ໌ ແລະ ທ່ານ ນ. ຍິນ ສາວາດໍ-ສຳລັບການຊີ້ນຳໂຄງການນີ້ເລີ່ມແຕ່ການຮ່າງເອກະສານແນວຄວາມຄິດ ຈົນຮອດການສັງລວມບົດວິໄຈ;

ກອງເລຂາອາຊຽນ, ໂດຍສະເພາະ ທ່ານ ນ. ເມກາ ອີເຣັນນາ, ທ່ານ ນ. ພິສະນຸກ ສຸພາວານິດ, ແລະ ທ່ານ ນ. ຊາຣາ ຈອຍຣິນນິສາ ທີ່ເປັນຜູ້ຊ່ວຍວຽກ, ທີ່ມີການປະກອບສ່ວນ ແລະ ສະໜັບສະໜູນຕະຫຼອດໄລຍະໂຄງການ;

ການສະໜັບສະໜູນດ້ານວິຊາການໃນການປຶກສາຫາລືດ້ານນິຕິກຳພາກພື້ນ ອີຢູ-ອາຊຽນ-ການອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແກ່ວຽກງານສິດທິມະນຸດ ແລະ ທີ່ມງານບໍລິຫານ, ໂດຍສະເພາະ ທ່ານ ນ. ຍູຢຸນ ວາຣຸນນິງກຣຸມ (ອາດິດຜູ້ຊີ້ນຳ ທີ່ມງານ), ທ່ານ ນ. ປາທຣິເຊຍ ວາສະເທັນ (ຜູ້ຊີ້ນຳທີ່ມງານ), ແລະ ທ່ານ ນ. ອິຣິນ ເອັດສະເຕີ ໂຣນິວລີ ສີຕຸມໍຣັງ ໃນການສືບຕໍ່ເອົາໃຈໃສ່ປະຕິບັດໂຄງການນີ້, ແລະ ສິ່ງສຳຄັນໄປກວ່ານັ້ນ, ແມ່ນການສົ່ງເສີມສິດທິມະນຸດ ສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທຸກຄົນ, ລວມທັງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ;

ACMW ຮູ້ບຸນຄຸນມາຍັງທີ່ມງານທີ່ປຶກສາຫາ, ຖ້າບໍ່ມີທີ່ມງານທີ່ປຶກສາ ການສັງລວມບົດວິໄຈຈະບໍ່ສາມາດມີຜົນສຳເລັດ: ທ່ານ ນ. ແອວ ເຊັດຕິດ (ແຕຕິດສ໌) ອາເບຣາ ມາກາຣັດ, ທີ່ປຶກສາພາກພື້ນທີ່ໄດ້ກວດກາບົດລາຍງານແຫ່ງຊາດ, ການກະກຽມບົດລາຍງານ ພາກພື້ນ ແລະ ການວິໄຈ ແລະ ການໃຫ້ຂໍ້ສະເໜີແນະ; ທີ່ປຶກສາແຫ່ງຊາດທີ່ໄດ້ດຳເນີນການອອກແບບການວິໄຈ, ດຳເນີນການ ສຳພາດ ແລະ ສັງລວມບົດລາຍງານຂອງປະເທດ; ຈຸດປະສານງານ ACMW ທີ່ໄດ້ກຳນົດ ຜູ້ໃຫ້ການສຳພາດ ແລະ ຄັດເລືອກ ແຜນງານເພື່ອເອົາເຂົ້າໃນບົດສັງລວມວິໄຈນີ້ ແລະ ຮັບຮອງບົດລາຍງານຂອງການວິໄຈ;

ຂອບໃຈເປັນພິເສດ ມາຍັງ ທ່ານ ສີເຊວ ດູຣັນ ສຳລັບ “ການອັດຊ່ອງວ່າງທັງໝົດ”, ການກວດແກ້ ແລະ ການໃຫ້ການກວດກາດ້ານວິຊາການໃນຈັດພິມການສັງລວມການວິໄຈ; ແລະ ຂອບໃຈມາຍັງ ທ່ານ ນ. ມາລຽວ ເອັດສະປິນໂນຊາ ທີ່ໄດ້ໃຫ້ການອອກແບບໜ້າປົກຂອງບົດສັງລວມການວິໄຈ ແລະ ການຈັດເປັນພາກຕ່າງໆ.

ການສັງລວມບົດວິໄຈອາຊຽນ ທິມງານໂຄງການ

ທີ່ປຶກສາພາກພື້ນ

ທ່ານ ນ. ມາ ອາເຊັດຕິດ (ເທຕິດ) ອັບບຣິຣາ ມັນກາຣາສ
ນັກເສດຖະກິດ, ວິທະຍາສາດສັງຄົມ
Social Weather Stations

ຜູ້ປະສານງານ ຂອງຟິລິບິນ, ໂຄງການສັງລວມບົດວິໄຈ

ທ່ານ ໂຣເບີດ ແອວ ລາຈາ
ຜູ້ອຳນວນການຂັ້ນ IV
ກົມຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດຂອງຟິລິບິນ
ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ຈັດຫາງານ

ກອງເລຂາຂອງຟິລິບິນ

ທ່ານ ນ. ອາລິດ ຄິວ ວິດສະເປີຣາສ
ຫົວໜ້າທິມງານ ຮັບຜິດຊອບດ້ານແຮງງານ ແລະ ການຈັດຫາງານ
ເປັນພະນັກງານຮັບຜິດຊອບ ພະແນກອາຊີປາຊີຟິກ
ຫ້ອງການ ແຮງງານສາກົນ
ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ຈັດຫາງານ

ທ່ານ ນ. ຈາເມັນ ມ່າ ເອັມ ເດວລາ ຄຣູດ
ພະນັກງານອາຊຽນດ້ານ ແຮງງານແລະ ຈັດຫາງານ
ພະແນກອາຊີ ປາຊີຟິກ, ຫ້ອງການ ວຽກງານແຮງງານສາກົນ
ກົມແຮງງານ ແລະ ຈັດຫາງານ

ທ່ານ ນ. ຢິນ ແອນໂຕເນັດ ເອ ສາວາດໍ
ພະນັກງານ ແຮງງານ ແລະ ຈັດຫາງານ
ພະແນກ ອາຊີ ປາຊີຟິກ, ຫ້ອງການ ວຽກງານແຮງງານສາກົນ
ກົມແຮງງານ ແລະ ຈັດຫາງານ

ກອງເລຂາອາຊຽນ

ທ່ານ ນ. ເມກາ ອີເຣນາ
ຜູ້ຊ່ວຍອຳນວຍການ
ຫົວໜ້າພະແນກແຮງງານ ແລະ ພົນລະເຮືອນ
ຮັກສາການ ຫົວໜ້າພະແນກ ລົບລ້າງຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ບົດບາດຍິງຊາຍ
ກົມ ວັດທະນະທຳ-ສັງຄົມອາຊຽນ

ທ່ານ ນ. ພິດຊານຸກ ສຸພາວານິກ
ພະນັກງານອາວຸໂສ
ພະແນກແຮງງານ ແລະ ພົນລະເຮືອນ, ປະສານງານ ກ່ຽວກັບ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ
ກົມ ວັດທະນະທຳ-ສັງຄົມອາຊຽນ

ທ່ານ ນ. ຊາຣາ ຈອຍຣິນນີຊາ

ພະນັກງານວິຊາການ

ພະແນກແຮງງານ ແລະ ພົນລະເຮືອນ, ປະສານງານ ກ່ຽວກັບ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ
ກົມ ວັດທະນະທຳ-ສັງຄົມອາຊຽນ

READI-HRF

ທ່ານ ນ. ແພັດທິເຊຍ ວັກສະເທັນ

ຜູ້ຊີ້ນຳໂຄງການ

ໂຄງການ ປົກສາຫາລື ພາກພື້ນອີຢູ-ອາຊຽນ ກ່ຽວກັບ ສິດທິມະນຸດ

ທ່ານ ນ. ອິຣິນ ສິທູໂມຣັງ

ຜູ້ຊ່ວຍໂຄງການ

ໂຄງການ ປົກສາຫາລື ພາກພື້ນອີຢູ-ອາຊຽນ ກ່ຽວກັບສິດທິມະນຸດ

ຈຸດປະສານ ແລະ ທີ່ປຶກສາແຫ່ງຊາດ

ບຽນາຍ ດາຣູຊາລາມ

ຈຸດປະສານງານ

ທ່ານ ນ. ແອມມິ ອັສເລນາ ບິນຕີ ອັດສາຫາຣິ

ຜູ້ຊ່ວຍຫົວໜ້າພະແນກແຮງງານ

ພະແນກມາດຕະຖານແຮງງານ ແລະ ຈັດຫາງານ

ກົມແຮງງານ, ກະຊວງພາຍໃນ

ທີ່ປຶກສາແຫ່ງຊາດ

ທ່ານ ນ. ເນີ ຈຸຕິ ບິນຕີ ອັບດູນລາ

ທີ່ປຶກສາດ້ານການຈັດການ

ການບໍລິການຝຶກອົບຮົມ ອາມາຈັສ

ກຳປູເຈຍ

ຈຸດປະສານງານ

ທ່ານ ຈຸບ ນາຣັດ

ຮອງຫົວໜ້າກົມໃຫຍ່ແຮງງານ

ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ

ທ່ານ ແກ້ວ ໂຊວັນມຸນີ

ຫົວໜ້າພະແນກອາຊຽນ

ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ

ທ່ານ ອຸກ ຣາວຸດ

ຫົວໜ້າຫ້ອງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານກຳປູເຈຍ

ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ

ທີ່ປຶກສາຫາແຫ່ງຊາດ

ທ່ານ ກຸນ ບຸນນິ

ອິນໂດນິເຊຍ

ຈຸດປະສານງານ

ທ່ານ ໂສແອສ ຮິນດາໂມ

ຫົວໜ້າຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ

ກະຊວງແຮງງານ

ທີ່ປຶກສາແຫ່ງຊາດ

ທ່ານ ວິຢາ ອາດິວິນາ

ຫົວໜ້າພະແນກພົວພັນສາກົນ

ສູນThe Habibie Center

ສ ປປ ລາວ

ຈຸດປະສານງານ

ທ່ານ ນ. ບິວສິ ທໍາມະສັກ

ຮອງຫົວໜ້າພະແນກສົ່ງເສີມຈັດຫາງານ

ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ

ທີ່ປຶກສາຫາແຫ່ງຊາດ

ທ່ານ ສິມສຸກ ຊານະນິກອນ

ນັກວິທະຍາສາດສັງຄົມ (ປອ ດ້ານ ວິທະຍາສາດການພັດທະນາ)

ມາເລເຊຍ

ຈຸດປະສານງານ

ທ່ານ ມຸຮາມັດ ຊາມຊຸນ ຮັສນິ

ຜູ້ຊ່ວຍເລຂາ, ພະແນກສາກົນ

ກະຊວງພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງມາເລເຊຍ

ທີ່ປຶກສາຫາແຫ່ງຊາດ

ທ່ານ ມຸນຸສາມິ ເປີເຣັຍຊາມິ

ພະນັກງານບໍານານ

ມຽນມາ

ຈຸດປະສານງານ

ທ່ານ ນ. ຄິນ ຄິນ ເຕັດ

ພະນັກງານວິຊາການ, ພະແນກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ກົມແຮງງານ

ກະຊວງແຮງງານ, ການເຂົ້າອອກເມືອງ ແລະ ປະຊາກອນ

ທີ່ປຶກສາຫາແຫ່ງຊາດ

ທ່ານ ວິນ ມັງນທ

ຟີລິບປິນ

ຈຸດປະສານງານ

ທ່ານ ນ. ມາເຣຍ ທິຣິຊາ ດີ ເດວລອດ ຊານໂຕດ

OIC, ພະແນກການສຶກສາແກ່ແຮງງານ
ກົມຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດຂອງຟີລິບປິນ

ທີ່ປຶກສາຫາແຫ່ງຊາດ

ທ່ານ ມິດເຊວ ພິ ດູຣານ

ທີ່ປຶກສາເອກະລາດ

ສິງກະໂປ

ຈຸດປະສານງານ

ທ່ານ ນ. ພຣິດຊິວລາ ໂກ

ຫົວໜ້າພະແນກ ພົວພັນສາກົນ
ນະໂຍບາຍ ແລະ ຍຸດທະສາດສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ
ກະຊວງແຮງງານ

ທີ່ປຶກສາຫາແຫ່ງຊາດ

ທ່ານ ເບີນາດ ມິນອັນ

ຜູ້ອໍານວຍການ
ສູນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ໄທ

ຈຸດປະສານງານ

ທ່ານ ນ. ຢາດາ ທອງສິຣິ

ຊ່ຽວຊານດ້ານແຮງງານ
ຫ້ອງການຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ
ກົມຈັດຫາງານ
ກະຊວງແຮງງານ

ທີ່ປຶກສາແຫ່ງຊາດ

ທ່ານ ປາກອນ ອານິນຊິວິນ

ຫວຽດນາມ

ຈຸດປະສານງານ

ທ່ານ ນ. ເຈິນ ແທັງ ມິງ

ພະນັກງານວິຊາການ ພະແນກຮ່ວມມືອາຊຽນ
ກົມຮ່ວມມືສາກົນ
ກະຊວງແຮງງານ, ເສຍອົງຄະ ແລະ ສັງຄົມ

ທີ່ປຶກສາແຫ່ງຊາດ

ທ່ານ ຈູ ແອັງ ເຊິນ

ພາບລວມ

ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານສາກົນ ໃນສະມາຄົມປະຊາຊາດອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້ (ອາຊຽນ) ໄດ້ມີການເຕີບໃຫຍ່ ທົດທາງ ແລະ ຢ່າງບໍ່ໜ້າສົງໄສ. ຕາມການຄາດຄະເນອາຊຽນມີປະຊາກອນປະມານ 21.3 ລ້ານຄົນທີ່ຢູ່ນອກປະເທດ ຂອງອາຊຽນ, ໃນນັ້ນມີປະມານ 6.8 ລ້ານຄົນໄດ້ເຄື່ອນຍ້າຍໄປມາພາຍໃນອາຊຽນ (ຕ.ຢ., ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈາກ ປະເທດ ອາຊຽນໜຶ່ງໄປ ຫາປະເທດອາຊຽນອື່ນ). ປະເທດທີ່ມີແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຫຼາຍໄປມາພາຍໃນອາຊຽນມີຈໍາ ນວນ 5 ປະເທດ: ມຽນມາ (2.02 ລ້ານຄົນ), ອິນໂດນີເຊຍ (1.2 ລ້ານຄົນ), ມາເລເຊຍ (1.0 ລ້ານຄົນ), ສປປ ລາວ (.9 ຄົນ), ແລະກໍາປູເຈຍ (.8 ລ້ານຄົນ).¹

ເງື່ອນໄຂທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ການເມືອງ ໃນອາຊຽນ ແມ່ນມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍ, ມີຄວາມແຕກຕ່າງ ກັນຫຼາຍລະ ຫວ່າງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ກ່ຽວກັບຜະລິດຕະພາບແຮງງານ, ຄ່າແຮງງານ, ການແຂ່ງຂັນ, ແລະ ໂອກາດຂອງ ການຮຽນ ແລະ ການຈັດຫາງານ. ຄວາມແຕກຕ່າງເລົ່ານີ້ຍັງສືບຕໍ່ ເປັນຕົວຂັບເຄື່ອນໃຫ້ມີການ ເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ພາຍໃນອາຊຽນ, ແລະ ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງພາກພື້ນທາງດ້ານການຄ້າ ແລະ ການລົງທຶນ, ແລະ ອໍານາດທາງດ້ານການເມືອງ ຍັງມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງກັບການພັດທະນາຂອງພາກພື້ນ, ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານເລົ່ານີ້ໄດ້ ມີຈໍານວນເພີ່ມຂຶ້ນຫຼາຍ ກວ່າຊີມີການຫຼຸດລົງ ໃນອານາຄົດອັນໃກ້ ແລະ ຍາວນານ.

ໂຄງການສັງລວມບົດວິໄຈຂອງອາຊຽນ: ຈຸດປະສົງ ແລະ ການຈັດລຽງ

ການຮັບຮູ້ຄວາມສໍາຄັນຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານພາຍໃນອາຊຽນ ແລະ ຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍຢ່າງ ເສລີຂອງແຮງງານດ້ານວິຊາການ ແລະ ແຮງງານທີ່ມີສີມືໃນພາກພາກພື້ນ, ສະມາຊິກອາຊຽນ ໄດ້ປຶກສາຫາລື ແລະ ກະ ກຽມການສັງລວມບົດວິໄຈ ກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນກ່ອນການເດີນທາງ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພສໍາລັບ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ 8 ຂອງຄະນະກຳມະການອາຊຽນ ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ຄວາມຈໍາເປັນຂອງການຮ່ວມມື ກ່ຽວກັບ ໂຄງການຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ນາຍຈ້າງຂອງ ພວກເຂົາ ແມ່ນໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນເປັນຢ່າງດີ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຕ້ອງການຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ກົດໝາຍຂອງການ ຄຸ້ມຄອງວິສາຫະກິດຈັດຫາງານ ແລະ ກົດໝາຍ ການຈ້າງງານ ແລະ ບັນດາຂັ້ນຕອນຕ່າງໆຂອງປະເທດຕົ້ນທາງ, ລະບຽບການຈັດຫາງານ, ເງື່ອນໄຂການດໍາລົງຊີວິດ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມສັງຄົມ- ວັດທະນະທໍາ ຢູ່ປະເທດປາຍທາງ, ແລະ ການບໍລິການ ແລະ ກົນໄກທາງດ້ານກົດໝາຍເພື່ອບໍລິການແກ່ແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ. ນາຍຈ້າງ ຢູ່ປະເທດປາຍທາງກໍ່ມີຄວາມຈໍາເປັນຕ້ອງຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບວັດທະນະທໍາ ກ່ຽວກັບ ການຄຸ້ມຄອງ ແຮງງານຕ່າງປະເທດ: ການປະຕິບັດ ການຈ້າງງານຕ່າງປະເທດ, ວິໄນຂອງການເຮັດວຽກ ແລະ ຫັດສະນະທາງສັງຄົມ.

ການສັງລວມບົດວິໄຈ ແມ່ນມີຈຸດປະສົງເພື່ອໃຫ້ ຜູ້ວາງນະໂຍບາຍ, ພະນັກງານລັດຖະບານ, ຜູ້ບໍລິຫານ, ແລະ ຜູ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຍົກສູງຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບວັດທະນະທໍາທັງໝົດ ລະຫວ່າງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນອາຊຽນ. ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈເພື່ອເຮັດໃຫ້ຕ່າງຝ່າຍຕ່າງມີຜົນປະໂຫຍດ, ຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ແລະ ເຄົາລົບ-ເປັນພື້ນຖານ ສໍາລັບ ການຮັບປະກັນການຈັດຫາງານທີ່ເປັນທໍາ ແລະ ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.

ວິທີການຄົ້ນຄ້ວາ ແລະ ຂະບວນການ

¹ແຜນປະຕິບັດງານ ສໍາລັບການປົກປ້ອງ ແລະ ການສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໃນພາກພື້ນອາຊຽນ (ໂຄງການສາມລ່ຽມ).

ຄະນະຮັບຜິດຊອບຂອງຟີລິບປິນ ໂດຍຮ່ວມກັບ ກອງເລຂາອາຊຽນ ໄດ້ຈັດກອງປະຊຸມວິຊາການ (TWG) ສໍາລັບການສັງລວມບົດວິໄຈ, ປະກອບດ້ວຍການກໍານົດຈຸດປະສານງານແຫ່ງຊາດ. ໄດ້ມີກອງປະຊຸມ TWG ຢ່າງນ້ອຍສອງຄັ້ງໃນໄລຍະຍະການເຄື່ອນໄຫວຂອງໂຄງການ. ກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ 1 ໄດ້ຈັດຂຶ້ນໃນວັນທີ 9 ກັນຍາ 2016 ຢູ່ ມານິລາ, ຟີລິບປິນ ໄດ້ເຫັນດີ ກ່ຽວກັບ ການອອກແບບໂຄງການ, ແລະ ສະເໜີເນື້ອໃນ ແລະ ໂຄງສ້າງຂອງໂຄງການ ສັງລວມບົດວິໄຈ. ໄດ້ຮັບຮອງການນໍາໃຊ້ແບບສອບຖາມ ແລະ ເກັບກໍາຂໍ້ມູນອື່ນກ່ຽວກັບນິຕິກໍາ ເຊິ່ງປະຕິບັດໂດຍນັກຄົ້ນຄ້ວາພາກພື້ນ ແລະ ແຫ່ງຊາດ. ກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ 2 ຈັດຂຶ້ນລະຫວ່າງວັນທີ 22-23 ມີນາ 2017 ຢູ່ ມານິລາ, ຟີລິບປິນ ໂດຍໄດ້ຮັບຮອງ ຜົນໄດ້ຮັບຂອງໂຄງການ, ລວບລວມຂໍ້ມູນ ແລະ ປັບປຸງການຈັດພິມບົດຄົ້ນຄ້ວາວິໄຈ.

ກອງປະຊຸມ TWG ແມ່ນໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກ ໂຄງການປົກສາຫາລື ພາກພື້ນເອີລົບ -ອາຊຽນ ກ່ຽວກັບສິດທິມະນຸດ, ການຈັດຫາ ແລະ ການຈ້າງທຶນງານໂຄງການວິໄຈ, ພະນັກງານທີ່ປຶກສາອາວຸໂສລະດັບພາກພື້ນ, ແລະ ພະນັກງານຄົ້ນຄ້ວາ ແຫ່ງຊາດ ຂອງ 10 ປະເທດ. ພ້ອມດຽວກັນນັ້ນ, ອົງປະກອບຂອງໂຄງການພັດທະນາການອອກແບບບົດວິໄຈ ແລະ ການຈັດການຕ່າງໆ, ການສ້າງເຄື່ອງມືການວິໄຈ ແລະ ເກັບກໍາຂໍ້ມູນ ແລະ ວິໄຈຂໍ້ມູນ, ແລະ ມີຂໍ້ສະເໜີແນະເພື່ອປັບປຸງ ໂຄງການໃຫ້ການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ນາຍຈ້າງໃນອາຊຽນ. ຈຸດປະສານງານໄດ້ຊ່ວຍທີ່ປຶກສາແຫ່ງຊາດໃນ ການເກັບກໍາຂໍ້ມູນຈາກພາກສ່ວນຕ່າງໆ ແລະ ສໍາຄັນອີກຢ່າງໜຶ່ງກໍຄືການກໍານົດກະລະນິສິກສາ ເຂົ້າໃນບົດສັງລວມ ການວິໄຈ. ແຕ່ລະປະເທດໄດ້ສົ່ງບົດວິໄຈ, ໄດ້ປັບປຸງ ແລະ ຮັບຮອງ ໂດຍຈຸດປະສານງານຂອງແຕ່ລະປະເທດ ກ່ອນສົ່ງ ໃຫ້ທີ່ປຶກສາລະດັບພາກພື້ນພິຈາລະນາ ແລະ ຮວບຮວມ.

ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການເກັບຂໍ້ມູນ, ການຈັດລຽງ, ການສັງລວມ ແລະ ການວິໄຈ ເປັນລະບົບ ຂອງໂຄງການ ແລະ ການໃຫ້ ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການເດີນທາງທີ່ປອດໄພ, ທີ່ປຶກສາໄດ້ນໍາໃຊ້ຊຸດເຄື່ອງມືການວິໄຈ ແລະ ຂໍ້ແນະນໍາແບບສອບຖາມເພື່ອຊອກຫາຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ:

- ທາງອ່ຽງ ແລະ ປະຫວັດຄວາມເປັນມາຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ;
- ບັນດາກົດໝາຍ, ຂໍ້ກໍານົດ ແລະ ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບການເຂົ້າ-ອອກເມືອງ;
- ການກໍານົດນະໂຍບາຍສະເພາະ ແລະ ຂໍ້ແນະນໍາ ກ່ຽວກັບ ການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ;
- ລາຍການ ແລະ ຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບໂຄງການ ການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ; ແລະ
- ການຍ້າຍຢືນຈາກ ບົດກໍລະນີສຶກສາ ຂອງ 4 ຫາ 8 ກໍລະນີສຶກສາ ຂອງແຕ່ລະປະເທດ ກ່ຽວກັບ ໂຄງການການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ປອດໄພ.

ນອກຈາກນັ້ນ, ຍັງໄດ້ເຫັນດີເອກະພາບ ກ່ຽວກັບ ຂອບເຂດຂອງໂຄງການ ການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍສະເພາະແມ່ນບັນດາຂໍ້ຈໍາກັດ ເຊິ່ງໄດ້ຮັບຮອງໂດຍລັດຖະບານ, ໄດ້ສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ເປັນປະໂຫຍດຫຼາຍ, ຂໍ້ມູນສະເພາະ “ການໂຄສະນາປຸກຈິດສໍານຶກ”, ລວມທັງຜ່ານລາຍການໂທລະທັດ ແລະ ວິທະຍາ. ແຕ່ແນວໃດກໍຕາມ, ກໍຍັງມີຂໍ້ຈໍາກັດໃນການອອກລາຍການທໍລະທັດ, ວິທະຍຸ ແລະ ສື່ມວນຊົນອື່ນໆແບບຍາວ.

ເຫັນດີເປັນເອກະພາບຕໍ່ການກໍານົດ ຂອບເຂດ ກໍລະນີສຶກສາ ໃຫ້ລັດຖະບານຮັບຮອງ ແລະ ຂໍ້ຈໍາກັດ ຂອງການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ.

ຜົນຂອງການວິໄຈ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະ

ໂຄງການ ສັງລວມບົດວິໄຈຂອງອາຊຽນໄດ້ເປີດໂອກາດອັນມີຄຸນຄ່າ ເພື່ອໄດ້ມີການພິຈາລະນາ ແລະ ເອົາໃຈໃສ່ຢ່າງເຖິງຖອງຕໍ່ໂຄງການ ການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ ຂອງແຕ່ລະປະເທດ, ແລະ

ເປັນເວທີອັນດີທີ່ສຸດ ສໍາລັບການແລກປ່ຽນປະສົບການ ທີ່ລົງເລິກເຖິງ ນະໂຍບາຍ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ກ່ຽວກັບ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ.

ໃນທົ່ວອາຊຽນໄດ້ມີຄວາມຕັ້ງໃຈອັນສູງ ຕໍ່ໂຄງການ ການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ກໍ່ຄື ເປັນເຄື່ອງມືທາງດ້ານນະໂຍບາຍ ກ່ຽວກັບ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ. ໂຄງການເລົ່ານີ້ ໄດ້ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (ແລະ ນາຍຈ້າງຂອງພວກເຂົາ) ໂດຍຜ່ານການສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ຖືກຕ້ອງ ສໍາລັບການຮັບສະໜັກງານ ແລະ ການຈ້າງງານ ໃຫ້ປະສົບຜົນສໍາເລັດ. ຍ້ອນຜົນໄດ້ຮັບດັ່ງກ່າວ ຈຶ່ງໄດ້ມີການພົວພັນຢ່າງໃກ້ຊິດລະຫວ່າງ ນາຍຈ້າງ-ລູກຈ້າງ, ແລະ ນໍາໄປສູ່ການ ປົກປ້ອງທີ່ດີ ສໍາລັບແຮງງານ ເພື່ອຕ້ານການຂຸດຮີດແຮງງານ ແລະ ຕ້ານການຄ້ານະນຸດ.

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕ້ອງການຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ໃນທຸກລະດັບ ກ່ຽວກັບການເດີນທາງຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈາກຈຸດທີ່ແຮງ ງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຕັດສິນໃຈຊອກຫາວຽກ ແລະ ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ເລືອກໃຊ້ບໍລິການວິສາຫະກິດຈັດຫາງານ, ຕັດສິນໃຈການເຊັນສັນຍາແຮງງານ, ກະກຽມຕໍ່ກັບການເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ປັບຕົວເຂົ້າກັບເພື່ອຮ່ວມງານຕ່າງປະເທດ ແລະ ການເຮັດວຽກຮ່ວມກັບແຮງງານຜູ້ອື່ນ, ເຂົ້າໃຈເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານ ໃນສະພາບແວດລ້ອມຂອງການເຮັດວຽກ, ດູແລຄອບຄົວ, ແລະ ຕອນທ້າຍ ແມ່ນກະກຽມກັບຄືນບ້ານ ແລະ ປັບຕົວເຂົ້າກັບ ສັງຄົມຂອງປະເທດຕົນ. ໃນພາກປະຕິບັດ, ໂຄງການກ່ອນການຈ້າງງານ ແລະ ການໃຫ້ການສຶກສາກ່ອນການເດີນທາງ ແມ່ນປະຕິບັດເປັນຈຳນວນຫຼາຍ, ຜ່ານການວິໄຈກໍ່ເຫັນວ່າ ເປັນລະບົບດີ ກ່ຽວກັບ ໂຄງການໃຫ້ຂໍ້ມູນ ບ່ອນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ພາຍຫຼັງເດີນທາງມາຮອດ. ຕ້ອງໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ຕື່ມ ກ່ຽວກັບ ໂຄງການກັບຄືນບ້ານ ແລະ ການປັບຕົວເຂົ້າສູ່ສັງຄົມ ເວລາກັບຄືນບ້ານ-ໂດຍໃຫ້ມີການພັດທະນາຮ່ວມກັນ ລະຫວ່າງປະເທດສິ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບ.

ໂຄງການ ໃຫ້ການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ເປັນພຽງຮູບແບບໜຶ່ງຂອງບັນດາອົງປະກອບຂອງການຈັດການ ລະບົບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ມີປະສິດທິຜົນ. ນີ້ແມ່ນຜົນສໍາເລັດດີທີ່ສຸດ ຕາມຈຸດສິ່ງຂອງຂອບວຽກຂອງການບໍລິຫານ ທີ່ໄດ້ກຳນົດມາດຕະຖານສໍາລັບການຈັດຫາງານ, ການຈ້າງງານ ແລະ ການເຄົາລົບສິດທິມະນຸດຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທັງໝົດ.

ຂໍ້ສະເໜີສະເພາະ ເພື່ອໃຫ້ປັບປຸງໃນລະດັບປະເທດ

ທີ່ປຶກສາພາກພື້ນ ແລະ ແຫ່ງຊາດ ໄດ້ກຳນົດຫ້າຂໍ້ສະເໜີແນະ ສໍາລັບປັບປຸງລະບົບແຫ່ງຊາດ ກ່ຽວກັບໂຄງການໃຫ້ການສຶກສາ ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ເຊິ່ງປະກອບມີບັນດາຂົງເຂດຕໍ່ໄປນີ້: (1) ຂອບນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ ແລະ ກົນໄກການບໍລິຫານ; (2) ການປະເມີນຜົນທາງກວ້າງ ແລະ ການປະເມີນສະເພາະ; (3) ມາດຕະຖານປະຕິບັດງານ ສໍາລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ການຕິດຕາມກວດກາ; (4) ລະບົບການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການໃຫ້ການບໍລິການ; ແລະ (5) ຄູ່ຮ່ວມມື.

1. ຊຸກຍູ້ ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ ກ່ຽວກັບ ໂຄງການໃຫ້ການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງ ງານແບບປອດໄພ ເພື່ອໃຫ້ບັນລຸຈຸດປະສົງ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຢ່າງກວ້າງຂວາງ. ຂອບນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ ຈຳເປັນ ຕ້ອງກວມເອົາຂະບວນການຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໃນທຸກລະດັບທີ່ແຕກຕ່າງກັນ, ໃຫ້ເອົາໃຈໃສ່ພິເສດ ຕໍ່ກັບໂຄງການ ກັບຄືນບ້ານ ແລະ ການພັດທະນາປັບຕົວເຂົ້າສູ່ສັງຄົມ.
2. ສົ່ງເສີມຄວາມເອົາໃຈໃສ່ການປະເມີນຜົນທາງກວ້າງ ແລະ ການປະເມີນຜົນແບບສະເພາະ ຕໍ່ໂຄງການໃຫ້ການສຶກ ສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ບາດກ້າວທີ່ສໍາຄັນ ແລະ ຕົ້ນຕໍ ແມ່ນ ການກຳນົດຕົວຊີ້ວັດ ກ່ຽວກັບ ປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ. ຜົນກະທົບຂອງການວິໄຈ ຈະສະໜອງຂໍ້ມູນການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນທີ່ສໍາຄັນ ກ່ຽວກັບ ຄຸນຄ່າ ແລະ ການປະກອບສ່ວນຂອງເນື້ອໃນຫຼັກສູດ, ອຸປະກອນການຝຶກອົບຮົມ, ລະບົບການໃຫ້ບໍລິການຝຶກ ບົບຮົມໃນລະດັບຕ່າງໆ, ແລະ ມາດຕະຖານການປະຕິບັດງານ. ອັນນີ້ແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ການປັບປຸງ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໂຄງການ ແລະ ຂໍ້ລິເລີ່ມ ໃນປະຈຸບັນ.

3. ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຍຸກຍູ້ມາດຕະຖານການປະຕິບັດງານ. ໂດຍມີຫຼາຍຊ່ອງທາງທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ໃນການໃຫ້ການບໍລິການໂຄງການໃຫ້ການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ເຊິ່ງມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງສ້າງມາດຕະ ຖານຕົ້ນຕໍ ສຳລັບໂຄງການໃຫ້ການສຶກສາ ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ລວມທັງມາດຕະຖານການອອກໃບຢັ້ງຢືນ, ເນື້ອໃນຂອງຫຼັກສູດ, ໄລຍະເວລາ ແລະ ທຶນຂອງໂຄງການ, ວິທີການສິດສອນ, ແລະ ມາດຕະຖານ ການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ.
4. ຂະຫຍາຍລະບົບການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ປັບປຸງການໃຫ້ການບໍລິການ. ການນຳໃຊ້ວິທີການທີ່ເຂັ້ມແຂງ ເພື່ອເຂົ້າເຖິງແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍຢູ່ຊົນນະບົດ ແລະ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ ເຊິ່ງຄວນຈະມີການຂະຫຍາຍ. ອິນເຕີເນັດ ແລະ ສິ່ງອ່ານວຍຄວາມ ສະດວກ ຂອງສື່ອອນລາຍ ແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນ, ຂະຫຍາຍການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນທາງສື່ຂອງທ້ອງຖິ່ນ ໂດຍຜ່ານລາຍການໂທລະທັດ ແລະ ວິທະຍຸ.
5. ຄູ່ຮ່ວມມືທີ່ດີ, ການບໍລິການ ໂຄງການໃຫ້ການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຍັງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີຄວາມ ພະຍາຍາມຮ່ວມ ກັນຂອງຫຼາຍພາກສ່ວນຂອງລັດຖະບານ, ພາກສ່ວນທຸລະກິດເອກະຊົນ, ວິສາຫະກິດຈັດຫາງານ, ຊຸມຊົນທ້ອງຖິ່ນ, ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄອບຄົວຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ພ້ອມກັນນັ້ນ, ຫຼາຍພາກ ສ່ວນກໍ່ສາມາດສະເໜີທິດທາງ ຮ່ວມກັນເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ແຮງງານມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ສາມາດບັນລຸຈຸດປະສົງເປົ້າໝາຍຂອງບຸກຄົນ ແລະ ຄອບຄົວ ໃນການຈ້າງງານຕ່າງປະເທດ.

ຂໍ້ສະເໜີ ສຳລັບການຮ່ວມມື ລະດັບພາກພື້ນ

ປະສິດທິຜົນຂອງໂຄງການໃຫ້ການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແມ່ນຍັງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການຮ່ວມມື ລະຫວ່າງປະ ເທດສິ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບ. ອາຊຽນແບບລວມໝູ່ ແລະ ຮ່ວມກັນ ແມ່ນສາມາດນຳພາບັນດາບັນຫາລຸ່ມນີ້:

1. ການພິຈາລະນາ ພັດທະນາຫຼັກສູດທີ່ເປັນມາດຕະຖານຂອງອາຊຽນ. ອັນນີ້ແມ່ນເປົ້າໝາຍທີ່ສຳຄັນ ສຳລັບການໃຫ້ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ແລະ ຂໍ້ຄວາມແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ນາຍຈ້າງຂອງພວກເຂົາ. ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ສາມາດເຊື່ອມຕໍ່ ແລະ ຮັບປະກັນຄວາມຕໍ່ເນື່ອງຂອງໂຄງການໃຫ້ການສຶກສາແກ່ແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ ຂອງປະເທດສິ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບ. ບັນຫາດັ່ງກ່າວນີ້ ຈະເປັນການສົ່ງເສີມຄວາມເຂົ້າໃຈ ດ້ານກົດໝາຍການເຂົ້າ ອອກເມືອງ ແລະ ກົດໝາຍ ກ່ຽວກັບການຈັດ ຫາງານ ຂອງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ, ພັນທະສັນຍາ, ແລະ ເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ ແລະ ການດຳລົງຊີວິດ. ພ້ອມກັນນັ້ນ, ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ຮິດຄອງປະເພນີ ແລະ ວັດທະນະທຳ ທີ່ພົວພັນກັບການດຳລົງຊີວິດປະຈຳວັນ (ຕ.ຢ., ການພັດທະນາການພົວພັນທີ່ດີກັບ ນາຍຈ້າງ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານ, ການປະພຶດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ); ສຸຂະພາບ ແລະ ອານະໄມ; ໂອກາດຂອງການລົງທຶນ, ແລະ ຂໍ້ມູນອື່ນໆ ກ່ຽວກັບການເງິນ. ອາຊຽນຈະໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ໃນການພັດທະນາ ອຸກອນການສົ່ງຂໍ້ມູນທາງພາບ ແລະ ສຽງ ແລະ ຈັດພິມຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບການດຳລົງຊີວິດ ແລະ ການເຮັດວຽກ ໃນປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ
2. ສະເໜີໃຫ້ມີການປັບປຸງ ຄຸນນະພາບຂອງຄູຝຶກ ແລະ ໂຄງການຝຶກອົບຮົມຄູສອນ, ອາຊຽນຄວນພິຈາລະນາຈັດຫຼັກ ສູດຝຶກອົບຮົມ ກ່ຽວກັບ ການໃຫ້ການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການບໍລິການຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບການເຄື່ອນ ຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ. “ສະຖາບັນ” ຝຶກອົບຮົມອາດຈະນຳໃຊ້ການເຊື່ອມຕໍ່ທາງເວບໄຊເພື່ອຊ່ວຍເປັນຄູ່ມື ແລະ ອຸປະກອນ ເຊິ່ງສາມາດນຳໄປໃຊ້ຢູ່ໃນແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ.
3. ການຮ່ວມມື ແບບສອງຝ່າຍ ແລະ ຫຼາຍຝ່າຍ. ມີຫຼາຍສັນຍາ ການຮ່ວມມືສອງຝ່າຍ ລະຫວ່າງບັນດາປະເທດ ສະມາຊິກອາຊຽນ (ໄທກັບ ກຳປູເຈຍ, ສປປ ລາວ ແລະ ມຽນມາ, ການຮ່ວມມືສະເພາະແຕ່ລະປະເທດ ແລະ ມຽນມາກັບອິນໂດນີເຊຍ), ອັນນີ້ແມ່ນຂອບເຂດເພື່ອແນະນຳ ດ້ານເນື້ອໃນສຳລັບການຮ່ວມມືສອງຝ່າຍ ລະຫວ່າງ ໂຄງການໃຫ້ການສຶກສາແກ່ນາຍຈ້າງ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ລະຫວ່າງປະເທດສິ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບ.

4. ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນຄວນສືບຕໍ່ຊຸກຍູ້ ແລະ ສະໜັບສະໜູນຄວາມພະຍາຍາມຂອງແຕ່ລະປະເທດ ໃນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໂຄງການ ໃຫ້ການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ບໍ່ພຽງແຕ່ຜ່ານການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນ, ແຕ່ຕ້ອງມີຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ການຮ່ວມມືດ້ານວິຊາການ. ຂໍ້ມູນ ແລະ ການແລກປ່ຽນການສຶກສານີ້ ສາມາດ ຄົ້ນພົບ ການບໍລິການທາງດ້ານກົດໝາຍ ເຂົ້າໃນຂອບນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ, ອອກແບບການນໍາໃຊ້ນະວັດຕະ ກໍາໃໝ່, ແລະ ຝຶກອົບຮົມຄຸສອນ ແລະ ຄູ່ຝຶກສໍາລັບໂຄງການເລົ່ານີ້.

ການຈັດລຽງ ແລະ ສັງລວມບົດວິໄຈຂອງອາຊຽນ

ການດຳເນີນການຢ່າງມີສ່ວນຮ່ວມ ກ່ຽວກັບໂຄງການນີ້, ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ໄດ້ຍັງຢືນຄືນເຖິງຄຳໝັ້ນສັນຍາຂອງຕົນ ຕໍ່ ຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ ການສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຮ່ວມກັນ ເພື່ອບັນລຸວິໄສທັດ ສຳລັບຄວາມໝັ້ນຄົງ ແລະ ຄວາມສິວິໄລຂອງຊຸມຊົນອາຊຽນ, ລວມທັງມາດຕະການ ກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງ ແລະ ການສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ບົດສັງລວມການວິໄຈອາຊຽນ ໄດ້ຈັດລຽງ ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- **ບົດທີ 1: ອາຊຽນ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ: ບົດລາຍງານຂອງປະເທດ.** ບົດນີ້ ປະກອບດ້ວຍ 10 ບົດລາຍງານຂອງປະເທດ, ໄດ້ກວມເອົາປະຫວັດຄວາມເປັນມາການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຂອງແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ, ນິຕິກຳປະຈຸບັນ ແລະ ສະພາບລວມຂອງແຕ່ລະປະເທດ ກ່ຽວກັບໂຄງການໃຫ້ການສຶກສາແກ່ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.
- **ບົດທີ 2: ໂຄງການໃຫ້ການສຶກສາແກ່ ນາຍຈ້າງ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ: ກໍລະນີສຶກສາ.** ບົດນີ້ປະກອບດ້ວຍ ກໍລະນີສຶກສາ ກ່ຽວກັບ ໂຄງການໃຫ້ການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພຂອງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ. ກໍລະນີສຶກສາໄດ້ຈັດເປັນຕາມລຳດັບ ຂອງຂະບວນການການເຄື່ອນຍ້າຍ ແຮງງານທີ່ແຕກຕ່າງກັນ, ແລະ ກວມເອົາຫົວຂໍ້ຂອງຫຼັກສູດ, ວິທີການສິດສອນ, ການເລືອກຄູສອນ ແລະ ການ ຝຶກອົບຮົມ, ແລະ ການສະໜັບສະໜູນທຶນ.
- **ບົດທີ 3: ຜົນຂອງການວິໄຈ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະ.** ບົດນີ້ ໄດ້ສະໜອງການປະເມີນຜົນພາກພື້ນ ແລະ ການສຶກສາ ທຽບລະບົບຂອງແຕ່ລະປະເທດ ກ່ຽວກັບ ການໃຫ້ການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ບົດລາຍງານໄດ້ຍັງໄດ້ກວມ ເອົາຄວາມແຕກຕ່າງຂອງໂຄງການໃນແຕ່ລະປະເທດ ແລະ ກໍລະນີສຶກສາ, ແລະປະເມີນຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ໃນຂະແໜງການທີ່ມີ, ໂຄງສ້າງ ແລະ ກົນໄກການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. ບົດນີ້ຍັງໄດ້ໃຫ້ລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າຍ ແລະ ບົດຮຽນທີ່ຖອດຖອນໄດ້, ແລະ ມີຂໍ້ສະເໜີແນະ ກ່ຽວກັບວິທີທາງເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໂຄງການດັ່ງກ່າວ.

ບົດສັງລວມການວິໄຈຂອງອາຊຽນກ່ຽວກັບ ໂຄງການໃຫ້ການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ ຈະໄດ້ມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນວັນເດືອນຕຸລາ 2017 ເຊິ່ງເປັນວຽກໜຶ່ງຂອງການສະເຫຼີມສະຫຼອງ ວັນສ້າງຕັ້ງ ອາຊຽນຄົບຮອບ 50 ປີ. ໄດ້ເກັບມຽນເອກະສານທີ່ເປັນສະບັບພິມ ແລະ ທາງອີເລັກໂທຣນິກ.

ຄວາມໝາຍຄຳສັບທີ່ໃຊ້

ສຳລັບຈຸດປະສົງເປົ້າໝາຍຂອງສັງລວມບົດວິໄຈ, ທີມງານວິໄຈ ໄດ້ນຳໃຊ້ ຄຳສັບ, ຄວາມໝາຍ, ນິຍາມ ທີ່ໄດ້ໃຊ້ໃນສິນທິສັນຍາສາກົນ ແລະ ນິຕິກຳສາກົນ ທີ່ຄ້າຍຄືກັນ. ມັນມີຄວາມສຳຄັນ ໃນການເຫັນໃສ່ນິຍາມຄຳສັບໃນພາກນີ້ ແມ່ນບໍ່ມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ ຈະຮັບຮອງ ຫຼື ນຳໃຊ້ໂດຍປະເທດຂອງສະມາຊິກອາຊຽນ. ນິຍາມຂອງອາຊຽນໄດ້ສ້າງຂຶ້ນໃນພາກສ່ວນໃດໜຶ່ງຂອງຮ່າງນິຕິກຳຂອງອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ເຊິ່ງການຈັດພິມໃນໃນໄລຍະເວລາທີ່ ນິຕິກຳ ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຖືກຮັບຮອງ.

ສັນຍາສອງຝ່າຍ ກ່ຽວກັບ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ

ໝາຍເຖິງ ກົນໄກທາງການລະຫວ່າງ ສອງປະເທດ ເຊິ່ງເປັນພັນທະທີ່ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ຕາມລະບຽບການ ແລະ ຫຼັກການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງລັດກັບລັດ ໃນວຽກງານແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ຄວາມໝາຍຂອງ ຄຳສັບຍັງໄດ້ຖືກໃຊ້ເພື່ອອະທິບາຍ ແລະ ກວມລວມເຖິງ ພາກສ່ວນຮັບຜິດຊອບທີ່ ເປັນທາງການຂັ້ນທີ່ຕໍ່າກວ່າໃນການອອກກົດລະບຽບກ່ຽວກັບ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານລະຫວ່າງປະເທດ ໃນນາມລັດ, ຕະຫຼອດຮອດຂະແໜງການອື່ນໆທີ່ຮັບຜິດຊອບ, ລວມທັງກະຊວງ ແລະ ອົງການຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ.

ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ຂາມຊາຍແດນ

ຂະບວນການຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍ ຂ້າມຊາຍແດນລະຫວ່າງປະເທດ

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ມີເອກະສານ

ໝາຍເຖິງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຫຼື ສະມາຊິກຄອບຄົວຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ຮັບການອະນຸມັດໃນການເຂົ້າ, ພັກອາໄສ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນກິດຈະກຳທີ່ໄດ້ຮັບຄຳຕອບແທນແຮງງານ ຂອງປະເທດປາຍທາງທີ່ຈ້າງງານ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍຂອງປະເທດປາຍທາງນັ້ນ ແລະ ກົດໝາຍສາກົນ ທີ່ປະເທດປາຍທາງເປັນພາຄີ *(ສິນທິສັນຍາສາກົນ ວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງສິດທິຂອງທຸກໆແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວ, ປີ 1990)*

ການຍົກຍ້າຍຖິ່ນຖານ

ການກະທຳຂອງການເດີນທາງອອກຈາກປະເທດໃດໜຶ່ງ, ທີ່ມີຈຸດປະສົງໃນການຕັ້ງຖິ່ນຖານໃນປະເທດອື່ນ. ບັນທັດຖານຂອງສິດທິມະມຸດສາກົນໄດ້ໃຫ້ສະເໜີວ່າ ທຸກຄົນຄວນຈະມີເສລີໃນການເຄື່ອນຍ້າຍ ອອກຈາກປະເທດໃດໜຶ່ງດ້ວຍຕົວເອງ ແລະ ແຕ່ກໍມີພຽງບາງກໍລະນີ ທີ່ປະເທດໃດໜຶ່ງ ອາດຈະກຳນົດການຈຳ ກັດສິດທິບຸກຄົນໃນການເດີນທາງອອກປະເທດ.

ການກຳກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ

ເປັນລະບົບໜຶ່ງຂອງ ສະຖານບັນ, ກອບແຜນງານ, ກົນໄກ ແລະ ການປະຕິບັດ ທີ່ແນ່ໃສ່ການຄວບຄຸມການເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ປົກປ້ອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ເຊິ່ງນຳອາດຈະນຳໃຊ້ຄຳສັບທີ່ຄ້າຍຄືກັນເຊັ່ນ “migration management (ການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ)” ເຖິງແມ່ນວ່າການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແມ່ນໃຊ້ພຽງແຕ່ເປັນຄັ້ງ

ຄາວ ທີ່ໝາຍເຖິງ ການກະທຳໃນການກຳນົດການເຄື່ອນຍ້າຍຂ້າມຊາຍແດນໃນລະດັບປະເທດທີ່ມີລັກສະນະໜ້ອຍກ່ວາ.

ການຍົກຍ້າຍເຂົ້າເມືອງ

ຂະບວນການໜຶ່ງ ທີ່ບໍ່ແມ່ນການເຄື່ອນຍ້າຍພາຍໃນຊາດ ເພື່ອເດີນທາງເຂົ້າປະເທດໃນການຕັ້ງຖິ່ນຖານ.

ການເຄື່ອນຍ້າຍໃນລະດັບສາກົນ

ໝາຍເຖິງ ຂະບວນການທີ່ບຸຄົນໃດໜຶ່ງ ປ່ຽນແປງສະຖານທີ່ຢູ່ອາໄສປົກກະຕິຂອງຕົນພາຍໃນປະເທດ ໄປຫາອີກປະເທດໜຶ່ງທີ່ຕົນບໍ່ໄດ້ຖືສັນຊາດຢູ່ (ໃນສຳນວນຄວາມໝາຍອື່ນ ແມ່ນອີງຕາມ ນິຍາມສະເພາະ ທີ່ໃຊ້ໃນ ບົດລາຍງານຂອງແຕ່ລະປະເທດ) ຫຼື ປະເທດທີ່ບໍ່ແມ່ນບ້ານເກີດເມືອງນອນຂອງຕົ. ການເຄື່ອນ ຍ້າຍທີ່ລະບຸໃນນີ້ແມ່ນ ເກີດຂຶ້ນລະຫວ່າງ ປະເທດ ກັບ ປະເທດທີ່ມີອະທິປະໄຕ ຫຼື ລະຫວ່າງການຂ້າມຊາຍ ແດນລະຫວ່າງປະເທດ.

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຜິດກົດໝາຍ

ບຸຄົນທີ່ເຄື່ອນຍ້າຍໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບການອະນຸມັດເຂົ້າເມືອງ, ລະເມີດເງື່ອນໄຂຂໍ້ກຳນົດໃນການເຂົ້າເມືອງ, ຫຼື ການໝົດ ອາຍຸຂອງວີຊາ, ບໍ່ມີສະຖານນະພາບດ້ານເອກະສານນິຕິກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຂໍເຂົ້າປະເທດ ຫຼື ຂໍຜ່ານໄປປະເທດ ທີ່ສາມ. ນິຍາມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ຜິດກົດໝາຍ ຍັງກວມລວມເຖິງ ແຮງງານທີ່ໄດ້ເຂົ້າປະເທດ ຫຼື ຂໍຜ່ານໄປ ປະເທດອື່ນຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍແລ້ວນັ້ນ ແຕ່ດຳລົງຊີວິດຢູ່ຖາວອນ.

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ມີທັກສະສີມິຕຳ

ບໍ່ມີການເຫັນດີຕົກລົງໃດໆໃນລະດັບສາກົນ ເພື່ອໃຫ້ນິຍາມຂອງ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ມີທັກສະສີມິຕຳ ຫຼື ໜ້ອຍ. ແຮງງານທີ່ມີສີມິຕຳແມ່ນຖືວ່າ ເປັນຄົນທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມໜ້ອຍ ຫຼື, ບໍ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ, ເຊິ່ງແຮງງານດັ່ງກ່າວໄດ້ຮັບຄວາມຊຳນານຈາກວຽກງານເອງ.

ການຫຼັ່ງໄຫຼຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ໝາຍເຖິງ ຈຳນວນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຍົກຍ້າຍ ຫຼື ໄດ້ຮັບການອະນຸຍາດໃນການເຄື່ອນຍ້າຍໄປຫາປະເທດໜຶ່ງ ຫຼື ເຂົ້າສູ່ປະເທດໜຶ່ງ ເພື່ອເຂົ້າເຖິງການຈ້າງງານ, ຫຼື ສ້າງສາຕົນຕາມເວລາທີ່ກຳນົດໄວ້.

ການອັງສະສົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ຈຳນວນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ພັກອາໄສໃນປະເທດໜຶ່ງໃດໜຶ່ງ ໃນໄລຍະເວລາດຽວກັນ.

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ໝາຍເຖິງ ບຸກຄົນທີ່ໄດ້ຮັບການມີສ່ວນຮ່ວມ, ໄປມີສ່ວນຮ່ວມ, ຫຼື ໄດ້ຮັບການຈ້າງໃນ ກິດຈະກຳທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນ ແຮງງານໃນປະເທດໜຶ່ງທີ່ ບຸກຄົນນັ້ນບໍ່ໄດ້ຮັບສັນຊາດຈາກປະເທດດັ່ງກ່າວ. (ມາດຕາ 2(1) ສົນທິສັນຍາສາກົນ ວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງສິດທິຂອງທຸກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວ, 1990)

ການມີສັນຊາດ

ບຸກຄົນ ທີ່ກຳເນີດ ຫຼື ຮັບການໂອນສັນຊາດ ເປັນສະມາຊິກຂອງຊຸມຊົນການເມືອງ, ມີຄວາມຈິງຮັກພັກດີຕໍ່ກັບຊຸມຊົນ ແລະ ໄດ້ຮັບສິດທິທັງໝົດຂອງພົນລະເມືອງ ແລະ ສິດທິດ້ານການເມືອງ ແລະ ໄດ້ຮັບສິທິໃນການປົກປ້ອງຄຸ້ມຄອງ; ເປັນສະມາຊິກຂອງລັດ, ສິດທິພິເສດ; ບຸກຄົນທີ່ມີສິດໃນການຮັບສັນຊາດຈາກລັດ.

ການບໍ່ມີສັນຊາດ

ໝາຍເຖິງບຸກຄົນ ທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບສັນຊາດ ຫຼື ໄດ້ຮັບການເປັນພົນລະເມືອງຂອງລັດ.

ຝັກອົບຮົມ ພາຍຫຼັງເດີນທາງມາຮອດ / ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ

ໃນໄລຍະເວລາການເດີນທາງຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ເມື່ອແຮງງານມາເຖິງ ແລະ ເລີ່ມລົງມືເຮັດວຽກທີ່ປະເທດຈ້າງງານຂອງຕົນ. ພາຍຫຼັງທີ່ແຮງງານສະເໜີຂໍຂໍ້ມູນດ້ານກົດໝາຍ, ບົດບັນຍັດ, ການປະຕິບັດ, ເທດສະການ ແລະ ການປະຕິບັດດ້ານສາດສະໜາທີ່ສໍາຄັນຂອງປະເທດປາຍທາງ; ລັດຖະບານຈາກປະເທດ ປາຍທາງໃຫ້ບໍລິການຕໍ່ແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ; ຂໍ້ມູນສ່ວນຕົວຂອງການໃຫ້ບໍລິການ ຂອງທະນາຄານ, ອັດຕາແລກປ່ຽນ ແລະ ການອໍານວຍໃນການໂອນເງິນ; ແລະ ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບກົນໄກທີ່ຍັງສາມາດຮ້ອງທຸກ ແລະ ການລະເມີດ ການຈ້າງງານອື່ນໆ.

ຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມລວມທັງ ການແນະນໍາກ່ຽວກັບບັນຫາການເຮັດໜັງສືຜ່ານແດນຫົວໃໝ່, ການລົງທະບຽນໃນລະບົບອີເລັກໂທຼນິກ, ການເຂົ້າເຖິງສະມາຄົມ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງ, ຂໍ້ມູນຕິດຕໍ່ສໍາລັບການໃຫ້ບໍລິການຂອງເອກະຊົນກ່ຽວກັບການໂອນເງິນສົດ, ແພັກເກັດທີ່ຄວນໄດ້ຮັບ ແລະ ອື່ນໆ

ກ່ອນອອກເດີນທາງ

ໃນໄລຍະເວລາການເດີນທາງຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ເມື່ອແຮງງານໄດ້ຮັບຜົນການບັງຄັບໃຊ້ຂອງສັນຍາ ການຈ້າງງານຂອງຕ່າງປະເທດ ແລະ ໄດ້ກະກຽມເພື່ອອອກເດີນທາງໄປປະເທດທີ່ຕົນໄປເຮັດວຽກ. ຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວ ຂ້ອງໃນຂັ້ນຕອນນີ້ແມ່ນລວມມີການໃຫ້ຂໍ້ມູນດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ວັດທະນະທໍາຂອງປະເທດ ປາຍທາງ, ການແນະນໍາກ່ຽວກັບສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານ, ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພຂອງແຮງງານ, ການຮັບມືຕໍ່ກັບສະພາບວິກິດການ, ແລະ ຄວາມຈໍາເປັນໃນການຕິດຕໍ່ ແລະ ປະສານກັບສະຖານທູດຂອງ ປະເທດຕົນ ໃນປະເທດນັ້ນ.

ກ່ອນການຈ້າງງານໃນ

ໃນໄລຍະເວລາການເດີນທາງຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ເມື່ອແຮງງານກໍາລັງພິຈາລະນາການຈ້າງງານຂອງຕ່າງປະເທດ, ແຕ່ບໍ່ທັນໄດ້ສະໝັກວຽກນັ້ນເທື່ອ. ຈຸດປະສົງຂອງການສຶກສາແຮງງານ, ໃນຂັ້ນຕອນນີ້, ແຮງງານ ມີຄວາມຕ້ອງການຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການຈ້າງງານຂອງຕ່າງປະເທດ ແລະ ຂໍ້ມູນຄວາມສ່ຽງ ແລະ ຄ່າຕອບແທນ, ໂອກາດທີ່ຈະໄດ້ຮັບຕໍາແໜ່ງວຽກອື່ນທີ່ແຕກຕ່າງ, ແລະ ວິທີທາງທີ່ຈະໄດ້ຮັບຄວາມປອດໄພ ໃນຮູບແບບຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ.

ໃນຂັ້ນຕອນນີ້, ຜູ້ຈ້າງງານ, ຜູ້ວິສະຫະກິດ ຫຼື ຫໍພັກ ແມ່ນພິຈາລະນາໃນການຈ້າງງານຮັບເອົາແຮງງານຕ່າງປະເທດ. ເຊິ່ງຜູ້ຈ້າງງານກໍຕ້ອງການຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບລະບຽບການຈ້າງງານຂອງປະເທດ ໃນການຮັບເອົາແຮງງານຕ່າງປະເທດ, ການຄັດເລືອກບໍລິສັດທີ່ຮັບສະໝັກແຮງງານ, ໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບພາຍໃຕ້ສັນຍາໃນສະຖານທີ່ ເຮັດວຽກ, ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທັງໝົດ.

ປະເທດຮັບ, ປະເທດຕົ້ນທາງ, ລັດ ປາຍທາງ, ລັດທີ່ໃຫ້ການຈ້າງງານ

ປະເທດທີ່ເປັນຈຸດປາຍທາງສໍາລັບການຫຼັງໄຫຼຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ

ການໂອນເງິນ

ເງິນທີ່ຫາມາໄດ້ ຫຼື ໄດ້ຮັບໂດຍບໍ່ແມ່ນຢູ່ພາຍປະເທດ, ທີ່ສົ່ງກັບປະເທດຕົ້ນທາງຂອງແຮງງານ.

ການກັບຄືນປະເທດ

ໃນຄວາມໝາຍທົ່ວໄປ, ແມ່ນການກະທຳ ຫຼື ຂະບວນການຂອງການກັບໄປປະເທດຕົ້ນທາງ. ມີຄວາມໝາຍອື່ນ ອີກຂອງການຄົ້ນປະເທດ ເຊິ່ງສາມາດອະທິບາຍເຖິງການກັບຄືນທີ່ໄດ້ດຳເນີນການ; ຕົວຢ່າງ ໂດຍການສະໝັກໃຈ, ການໃຊ້ກຳລັງ, ການຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ການກັບເອງໂດຍທຳມະຊາດ

ການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ກັບເຂົ້າສູ່ສັງຄົມ

ໃນໄລຍະເວລາການເດີນທາງຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ເມື່ອແຮງງານກະກຽມເພື່ອເດີນທາງກັບຄືນ ຫຼື ກັບໄປຕັ້ງຖິ່ນຖານໃໝ່ຢູ່ປະເທດບ້ານເກີດ. ຂໍ້ມູນທີ່ສຳຄັນລວມມີທາງເລືອກດ້ານສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດທີ່ມີໃນການ ກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ ເຊັ່ນ: ບໍ່ມີການຈຳກັດໂອກາດໃນການຝຶກອົບຮົມທັກສະສີມີ ແລະ ອື່ນໆ ໃນການດຳລົງຊີວິດ, ການກັບຄືນມາເຮັດວຽກ ແລະ ປະກອບການທຸລະກິດ.

ລະດູການຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍ

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ເຮັດວຽກ, ຫຼືເຄື່ອນຍ້າຍເພື່ອໄປທາງານທຳ, ມີລັກສະນະຕາມສະພາບເງື່ອນໄຂຂອງລະດູການ, ແລະ ມັນໄດ້ສະແດງອອກໃນໄລຍະຂອງພາກສ່ວນຂອງແຕ່ລະປີ (*ມາດຕາ 2(2)(b), ສົນທິສັນຍາສາກົນວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງສິດຜົນປະໂຫຍດຂອງທຸກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວ, 1990*)

ຄົນງານເຮືອ(ກະລາສີເຮືອ)

ໃນນີ້ການເຄື່ອນຍ້າຍແບບດັ່ງກ່າວ ແມ່ນໝາຍເຖິງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ໄດ້ຮັບຈ້າງ ໂດຍຄະນະກຳມະ ການດ້ານການທຳເຮືອທີ່ໄດ້ຮັບການຈັດຖະບຽນຖືກຕ້ອງໃນປະເທດ, ເຊິ່ງແຮງງານເຄືອນຍ້າຍບໍ່ໄດ້ຖືສັນ ຊາດປະເທດນັ້ນ (ລວມທັງຄົນທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອສິນຄ້າ). (*ມາດຕາ 2.2, ສົນທິສັນຍາສາກົນວ່າດ້ວຍການປົກ ປ້ອງສິດຜົນປະໂຫຍດຂອງທຸກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວ, 1990*)

**ປະເທດຈັດສົ່ງແຮງງານ, ປະເທດຕົ້ນທາງ, ລັດຕົ້ນທາງ
ປະເທດທີ່ເປັນແຫຼ່ງຂອງການຫຼັ່ງໄຫວແຮງງານ**

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ມີສີມີ

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແມ່ນຜູ້ທີ່ມີສີມີ ຫຼື ວິຊາຊີບ ເຊິ່ງຕ້ອງໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ຍຸຕິທຳ ກ່ຽວບັບການອະນຸຍາດເຮັດວຽກ ຢູ່ປະເທດຮັບ (ສະນັ້ນ, ກໍ່ຂຶ້ນຢູ່ກັບຂໍ້ຈຳກັດຈຳນວນໜ່ວຍໜຶ່ງ ກ່ຽວກັບໄລຍະການພັກເຊົາ, ການປ່ຽນ ການຈ້າງງານ, ແລະ ການ ຮ່ວມຕົວຂອງສະມາຊິກຄອບຄົວ).

ການຄ້າມະນຸດ

ການຈັດຫາງານ, ການຂົນສົ່ງ, ການຖ່າຍໂອນ, ການຈັດທາງທຳເຮືອ ຫຼື ຮັບເອົາບຸກຄົນ, ໝາຍເຖິງການຂົ່ມຂູ່ ຫຼືໃຊ້ການບັງຄັບ ຫຼື ຮຸບແບບອື່ນໆໃນລັກສະນະນັກນາບຄູ່, ການລັກພາຕົວ, ການຫຼອກລວງ, ກາຕົວຢ່າວ, ການໃຊ້ອຳນາດບັງຄັບ, ຫຼືການໃຊ້ຕຳແໜ່ງເຮັດໃຫ້ຕົກໃນໄພອັນຕະລາຍ, ຫຼື ໃຫ້ເງິນ ຫຼື ຮັບເງິນ ຫຼື ຜົນປະໂຫຍດ ບັນລະການຕົກລົງຂອງບຸກຄົນໃດໜຶ່ງ ໂດຍການບັງຄັບບຸກຄົນອື່ນ, ໂດຍມີຈຸດປະສົງເພື່ອການຂຸດຮິດ. (*ມາດຕ. 1(a), ອານຸສັນຍາສາກົນ ເພື່ອປ້ອງກັນ, ປາບປາມ ແລະ ລົງໂທດ ດ້ານການຄ້າມະນຸດ, ໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ, ເປັນເອກະສານສະໜັບສະໜູນຕໍ່ ສົນທິສັນຍາສາກົນ ວ່າດ້ວຍການຕ້ານ ອາດສະຍາກຳຂ້າມຊາດ*) ການຄ້າມະນຸດສາມາດເກີດຂຶ້ນຢູ່ບໍລິເວນຊາຍແດນຂອງປະເທດ ຫຼື ອາດຈະເກີດຂຶ້ນແບບຂາມຊາດ.

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ມີເອກະສານ

ບຸກຄົນທີ່ບໍ່ໄດ້ຖືສັນຊາດຂອງປະເທດຕົນເອງ ໄດ້ເຂົ້າເມືອງ ຫຼື ພັກເຊົາ ໂດຍບໍ່ມີເອກະສານຖືກຕ້ອງ. ລວມທັງບຸກຄົນ: (a) ບຸກຄົນໃດໜຶ່ງທີ່ບໍ່ມີເອກະສານຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍໃນການເຂົ້າປະເທດໃດໜຶ່ງ ຫຼື ລັກລອບເຂົ້າປະເທດໃດໜຶ່ງ , (b)ບຸກຄົນທີ່ເຂົ້າປະເທດ ແລະ ພັກເຊົາ ໂດຍນໍາໃຊ້ເອກະສານປອມ, (c) ບຸກຄົນທີ່ ນໍາໃຊ້ເອກະສານຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍໃນການເຂົ້າປະເທດ, ແຕ່ພັກເຊົາເກີນກວ່າກຳນົດທີ່ທາງການອະນຸຍາດໃຫ້ ຫຼື ລະເມືອດໍລະບຽບ ການເຂົ້າປະເທດ ແລະ ພັກເຊົາໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດຈາກທາງການ.

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ບົດລາຍຂອງປະເທດກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ຟີລິບິນ, 2013, ສູນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ Scalabrini ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ສໍາການຍ້າຍຖິ່ນ, 2015.

ຕົວອັກສອນຫຍໍ້

ACMW	ຄະນະກຳມະການອາຊຽນ ກ່ຽວກັບ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ
AEC	ປະຊາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນ
AIR	ຕ້ານການຈັດຫາງານທີ່ຜິດກົດໝາຍ
AMS	ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ
ASEAN	ສະມາຄົມປະຊາຊາດອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້
ASEM	ກອງປະຊຸມອາຊີ-ເອີລົບ
ATIP	ຕ້ານການຄ້າມະນຸດ
ATIPSOM	ກົດໝາຍ ຕ້ານການຄ້າມະນຸດ ແລະ ຕ້ານການຄ້າຂາຍແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ
CAEP	ໂຄງການຕໍ່ເນື່ອງ ໃຫ້ການສຶກສາ (ຟີລິບປິນ)
CCFWII	ຫ້ອງການຂອງຄະນະກຳມະການ ກ່ຽວກັບ ແຮງງານຕ່າງປະເທດ ແລະ ການເຂົ້າເມືອງຜິດກົດໝາຍ (ມາເລເຊຍ)
CEDAW	ຄະນະກຳມະການ ວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງການຈຳແນກແມ່ຍິງ
CLMV	ກຳປູເຈຍ, ລາວ, ມຽນມາ, ຫວຽດນາມ
COLAB	ສູນຈັດສົ່ງແຮງງານໄປຕ່າງປະເທດ (ຫວຽດນາມ)
CPDEP	ໂຄງການໃຫ້ການສຶກສາຄົບຊຸດ ກ່ອນການເດີນທາງ
CSO	ອົງການຈັດຕັ້ງພົນລະເຮືອນ
DAP	ສະຖາບັນການພັດທະນາຂອງ ຟີລິບປິນ
DOLE	ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ຈັດຫາງານ (ຟີລິບປິນ)
DOLAB	ກົມຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ (ຫວຽດນາມ)
DOSH	ກົມສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານ ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ (ມາເລເຊຍ)
EOP	ໂຄງການໃຫ້ຂໍ້ມູນຂອງຂອງນາຍຈ້າງ (ສິງກະໂປ)
EPS	(ເກົາຫຼີ) ລະບົບການອະນຸມັດການຈັດຫາງານ
ESJC	ສູນບໍລິການຈັດຫາງານ (ສປປ ລາວ)

EU	ສະຫະພາບເອີລົບ
FDI	ການລົງທຶນໂດຍກົງຂອງຕ່າງປະເທດ
FDW	ແຮງງານເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ (ສິງກະໂປ)
GAP	ແຜນປະຕິບັດງານ ບົດບາດຍິງຊາຍ
GDL	ກົມໃຫຍ່ແຮງງານ (ກຳປູເຈຍ)
GDP	ສະເລ່ຍຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ
HSW	ແຮງງານ ບໍລິການຄົວເຮືອນ
IDP	ຜູ້ຍົກຍ້າຍຖິ່ນຖານພາຍໃນ
ILO	ອົງການແຮງງານສາກົນ
IOM	ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ສຳລັບ ການຍົກຍ້າຍຖິ່ນຖານ
LGU	ໜ່ວຍງານລັດຖະບານທ້ອງຖິ່ນ
MOA	ສັນຍາຄວາມເຂົ້າໃຈ
MOHA	ກະຊວງພາຍໃນ (ມາເລເຊຍ)
MOHR	ກະຊວງພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ (ມາເລເຊຍ)
MOLSW	ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ (ສປປ ລາວ)
MOLIP	ກະຊວງແຮງງານ, ການເຂົ້າອອກເມືອງ ແລະ ປະຊາກອນ (ມຽນມາ)
MOLISA	ກະຊວງແຮງງານ, ເສຍອົງຄະ ແລະ ສັງຄົມ (ຫວຽດນາມ)
MoLVT	ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ (ກຳປູເຈຍ)
MOM	ກະຊວງແຮງງານ (ສິງກະໂປ)
MOU	ບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ
MOWA	ກະຊວງແມ່ຍິງ (ກຳປູເຈຍ)
MRC	ສູນໃຫ້ຄຳປຶກສາແກ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ
MTOSB	ຄະນະກຳມະການ ຝຶກອົບຮົມແຮງງານ ແລະ ສົ່ງແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ(ກຳປູເຈຍ)
MTUC	ສະຫະພັນກຳມະບານ ມາເລເຊຍ
NEP	ນະໂຍບາຍຈັດຫາງານ (ກຳປູເຈຍ)

NGO	ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ
NLD	ພັກປະຊາທິປະໄຕ (ມຽນມາ)
NRCO	ສູນພັດທະນາກັບຄືນສູ່ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ສໍາລັບ OFWs (ຟີລິບປິນ)
NSEDP	ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ (ກຳປູເຈຍ)
OFW	ແຮງງານຟີລິບປິນໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ
OMWU	ໜ່ວຍງານຄຸ້ມຄອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ (ຫວຽດນາມ)
OWWA	ກົມສະຫວັດດິການແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ (ຟີລິບປິນ)
PAOS	ສໍາມະນາພາຍຫຼັງເດີນທາງມາຮອດ
PDEP	ໂຄງການໃຫ້ການສຶກສາ ກ່ອນການເດີນທາງ
PDOS	ສໍາມະນາ ກ່ຽວກັບການໃຫ້ຂໍ້ມູນກ່ອນການເດີນທາງ
PESO	ຫ້ອງການບໍລິການຈັດຫາງານຂອງລັດ
PEOP	ໂຄງການນິເທດກ່ອນການຈັດຫາງານ
PEOS	ສໍາມະນາ ໃຫ້ຂໍ້ມູນກ່ອນການຈ້າງງານ
PIBA	ອົງການ ປະຊາກອນ, ການເຂົ້າອອກເມືອງ ແລະ ຊາຍແດນ (ໄທ)
POEA	ກົມການຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດຂອງຟີລິບປິນ
PRK	ສາທາລະນະລັດ ປະຊາຊົນກຳປູເຈຍ
READI-HRF	ໂຄງການປຶກສາຫາລື ພາກພື້ນ ອີຢູ-ອາຊຽນ ກ່ຽວກັບ ການອໍານວຍສະດວກດ້ານສິດທິມະນຸດ
SIP	ໂຄງການແກ້ໄຂບັນຫາ (ສິງກະໂປ)
TESDA	ອົງການ ການສຶກສາດ້ານວິຊາການ ແລະ ການພັດທະນາສີມືແຮງງານ (ຟີລິບປິນ)
TOEA	ການບໍລິຫານການຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດຂອງໄທ
TOT	ຝຶກອົບຮົມຄູຝຶກ
UNHCR	ອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ສໍາລັບ ອົບພະຍົກ
VAMAS	ສະມາຄົມສະໜອງແຮງງານຂອງຫວຽດນາມ
WPH	ບັດອະນຸຍາດເຮັດວຽກ (ສິງກະໂປ)

3D Jobs

ອາຊີບ (ເປື້ອນ, ອັນຕະລາຍ, ແລະຫຍ້າຍາກ)

ບົດທີ 1

ອາຊຽນ ແລະ

ໃນອາຊຽນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຫຼາຍທາງດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະ ການເມືອງ, ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານສາກົນ ມີບົດບາດສໍາຄັນ ຕໍ່ການເຕີບໂຕ, ການພັດທະນາ ແລະ ຊີວິດການ ເປັນຢູ່ທີ່ດີຂອງປະຊາຊົນອາຊີຕາເວັນອອກ ສ່ຽງໃຕ້.

ບົດນີ້ໄດ້ເວົ້າເຖິງນະໂຍບາຍການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແລະ ການບໍລິຫານ ຂອງສະຖາບັນຢູ່ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ, ໂດຍສຸມໃສ່ ແລະ ເບິ່ງບັນຫາສະເພາະ ໂຄງການໃຫ້ການສຶກສາແກ່ແຮງງາເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບ ປອດໄພ.

ບົດລາຍງານຂອງປະເທດໄດ້ເໝັນໜັກໃສ່ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ຄວາມສັບສົນຂອງ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຢູ່ອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້ ແລະ ຄວາມພະຍາຍາມຂອງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນໃນການກະກຽມທີ່ດີໃຫ້ແກ່ພົນລະເມືອງຂອງຕົນປະກອບສ່ວນຕໍ່ການຂະຫຍາຍຕົວ ຂອງຕະຫຼາດແຮງງານໂລກ.

ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ

ຂໍ້ມູນດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ

ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ ແມ່ນປະເທດທີ່ນ້ອຍທີ່ສຸດຖ້າສົມທຽບກັບບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ, ຕັ້ງຢູ່ເກາະບໍແນວ ແລະ ມີ ຊາຍແດນຕິດກັບທິດຕາເວັນອອກຂອງ ມາເລເຊຍ (ສາບະ ແລະ ສາຣາວັກ) ແລະ ກາລິມັນຕັນ ຂອງອິນໂດນີເຊຍ. ມີເນື້ອທີ່ ກວ້າງ 5,765 ກິໂລແມັດ. ອີງຕາມປຶ້ມສະຖິຕິຂອງບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ ປີ 2015 ມີພົນລະເມືອງທັງໝົດ 417,200 ຄົນ, ຊາຍ 216,600 ຄົນ, ແລະ ຍິງ 200,600 ຄົນ.

ເສດຖະກິດຂອງ ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມມີການເຕີບໂຕ ແລະ ໄດ້ມາຈາກອຸດສາຫະກຳນໍ້າມັນ ແລະ ແກັສ. ເສດຖະກິດໃນ ປະຈຸ ບັດແມ່ນມີການເຕີບໂຕສູງດ້ານຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ (GDP) ຕໍ່ຫົວຄົນ ແມ່ນຢູ່ໃນອັນດັບສອງຂອງບັນດາປະເທດ ສະມາຊິກ ອາຊຽນ, ເຊິ່ງຢູ່ໃນ BND 40,979 (ປະມານ 28,899 ໂດລາສະຫະລັດ) ໃນປີ 2014, ຫຼຸດແຕ່ປະເທດ ສິງກະໂປ ເທົ່ານັ້ນ. ໄດ້ມີຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຕໍ່ຄວາມໝັ້ນຄົງທາງດ້ານການເມືອງ ແລະ ເສດຖະກິດ ພາຍໃຕ້ການນໍາພາຂອງ ຊຸນຕັນ ແລະ ຢາງດີ ເປີຕວັນ (ປະມັກລັດ) ຂອງ ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ.

ຂໍ້ມູນທາງດ້ານປະຫວັດສາດຂອງ ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ ນັບແຕ່ ສັດຕະວັດທີ 6 ແລະ 7, ໃນລະຫວ່າງສັດຕະວັດທີ 14 ແລະ 15, ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ ແມ່ນໄດ້ຖືກຄອບງໍາອໍານາດໂດຍເຈົ້າຊີວິດທີ່ເປັນມຸດສະລິມ ແລະ ໄດ້ປົກຄອງຜືນແຜນດິນຂອງ ເກາະ ບໍແນວ ແລະ ເກາະທີ່ຢູ່ພາກໃຕ້ຂອງ ຟິລິບປິນ. ໄດ້ຄົ້ນພົບນໍ້າມັນ ໃນປີ 1929 ເຊິ່ງເປັນເຫດການອັນສໍາຄັນທາງດ້ານ ການເມືອງ ແລະ ເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແມ່ນເປັນປະຫວັດສາດໃໝ່ຂອງປະເທດ. ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມໄດ້ກໍ່າວສູ່ການຂະ ບວນການປ່ຽນແປງເສດຖະກິດໃນຄົວເຮືອນໄວ.

ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ ໄດ້ຮັບເອກະລາດຢ່າງເຕັມສ່ວນໃນວັນທີ 1 ມັງກອນ 1984 ຫຼັງຈາກທີ່ຖືກປົກຄອງໂດຍອັງກິດ ມາເປັນ ເວລາ 100 ປີ. ຫຼັງຈາກນັ້ນ, ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ ໄດ້ເຂົ້າເປັນສະມາຊິກອາຊຽນ, ກອງປະຊຸມຂອງອົງການຈັດຕັ້ງມຸດສະລິມ (OIC), ເຄື່ອນຍ້າຍຈັກກະພັດອັງກິດ, ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງ ສປຊ (UNO). ປະເທດໄດ້ປົກຄອງໄປດ້ວຍອຸດົມການຂອງ ມາລາຢູ ອິດສະລາມ ເບີລາຈາ (MIB) ຫຼື ພະມະຫາກະສັດ ມຸດສະລິມມາເລ.

ການພັດທະນາແມ່ນໄດ້ມີຄວາມພາກພູມໃຈໂດຍ ປະຊາຊົນ ບຣູນາຍ ທີ່ມີລາຍໄດ້ຕົ້ນຕໍມາຈາກ ນໍ້າມັນ ແລະ ແກັດສ ເຊິ່ງລັດຖະບານໄດ້ມີລາຍໄດ້ທີ່ໝັ້ນຄົງ ເພື່ອຂັບເຂື່ອນໂຄງການສະຫວັດດີການ ດ້ານການສຶກສາ ແລະ ສາທາລະນະສຸກ, ກໍ່ຄື ເງິນຊ່ວຍໝູນ ດ້ານອາຫານ, ທີ່ພັກເຊົາ ແລະ ນໍ້າມັນ. ຍຸດທະສາດເສດຖະກິດແຫ່ງຊາດ ໄດ້ກໍານົດເງື່ອນໄຂອັນສໍາຄັນ ແລະ ຮອບດ້ານ ທີ່ບໍ່ແມ່ນອຸດສາຫະກໍານໍ້າມັນ. ກໍ່ຍັງໄດ້ດຶງດູດ ການລົງທຶນໂດຍກົງຂອງຕ່າງປະເທດ ເພື່ອສ້າງອຸດສາຫະກໍາສິ່ງ ອອກໃໝ່, ພ້ອມທັງສະໜັບສະໜູນ ທຸລະກິດທ້ອງຖິ່ນ ທີ່ເປັນທ່າແຮງເພື່ອຍົກສູງການສິ່ງອອກ, ແລະເພີ່ມໂອກາດການຈ້າງ ສໍາລັບຄົນ ບຣູນາຍ.

ປະຊາຊົນ ແລະ ຜູ້ທີ່ມາດໍາລົງຊີວິດຢູ່ ບຣູນາຍສ່ວນໃຫຍ່ ແມ່ນໄດ້ຮັບການຈ້າງງານຢູ່ພາກລັດ, ແລະ ຈໍານວນນັກ ຮຽນໝູ່ມທີ່ໄດ້ຮຽນຈົບແມ່ນມີຈໍານວນເພີ່ມຂຶ້ນທີ່ມີຈຸດປະສົງເຂົ້າຮ່ວມເປັນກໍາລັງແຮງງານ ແລະ ເຮັດວຽກໃນຂົງ ເຂດທີ່ມີກໍາລັງແຮງງານທີ່ບໍ່ພຽງພໍ. ແຕ່ກົງກັນຂ້າມ ຂະແໜງນໍ້າມັນ ແລະແກັດສ ໄດ້ຈ້າງງານ ໜ້ອຍກວ່າ 3 ເປີເຊັນ, ແຕ່ມັນໄດ້ມີລາຍໄດ້ ປະມານເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງເສດຖະກິດ ແມ່ນມີລາຍໄດ້ມາຈາກການສິ່ງອອກຈໍານວນ 90 ເປີເຊັນ.

ອັດຕາການວ່າງງານຂອງປະເທດໃນປະຈຸບັນ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບ 6.9 ເປີເຊັນ. ໃນໄລຍະຜ່ານມາສະພາວາງແຜນການຈັດສັນກໍາ ລັງແຮງງານ ໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນ ເພື່ອຕິດຕາມກວດກາ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນະໂຍບາຍ ເພື່ອຊ່ວຍຫຼຸດຜ່ອນອັດຕາການວ່າງງານ.

ລັດຖະບານໄດ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ ພາກເອກະຊົນສ້າງໂອກາດຂອງການຈ້າງງານ ສໍາລັບແຮງງານທ້ອງຖິ່ນ, ແລະ ໄດ້ລິເລີ່ມໃຫ້ເງິນຊ່ວຍໜູນຕ່າງໆ ເພື່ອຊຸກຍູ້ໃຫ້ການເຕີບໂຕ ແລະ ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງ.

ສໍາລັບຂະແໜງການອື່ນໆ, ແຮງງານຕ່າງປະເທດໄດ້ປະກອບສ່ວນ ໃນອັດສ່ວນຫຼາຍໃນກໍາລັງແຮງງານ. ເກືອບທັງໝົດຂອງແຮງງານຕ່າງປະເທດ ແມ່ນມີເອກະສານຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ, ວຽກສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຜູ້ຊ່ວຍວຽກ ໃນຄົວເຮືອນ, ແຮງງານກໍ່ສ້າງ, ນາຍຄູ, ແລະ ວິຊາການເຮັດວຽກໃນຂະແໜງການບໍລິການຂອງລັດຖະບານ.

ປະຫວັດຄວາມເປັນມາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ກ່ອນປີ1921 ບໍ່ໄດ້ມີການກວດກາ ແລະ ຄຸ້ມຄອງຢ່າງເປັນທາງການກ່ຽວກັບການເຂົ້າອອກເມືອງຂອງຄົນຕ່າງປະເທດ ແລະ ການເຂົ້າມາເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດ. ອຸດສາຫະກໍາຕົ້ນຕໍຂອງ ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ ໃນເວລານັ້ນແມ່ນ cutch, ຢາງພາລາ ແລະ ຖ່ານຫີນ, ແລະ ວຽກດັ່ງກ່າວບໍ່ໄດ້ເປັນທີ່ໜ້າດຶງດູດໃຈສໍາລັບປະຊາຊົນຢູ່ປະເທດໃກ້ຄຽງເຂົ້າມາ ຊອກຫາວຽກເຮັດງານທໍາ. ກົດໝາຍການລົງທະບຽນຄົນຕ່າງປະເທດໄດ້ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ໃນວັນທີ 1 ມັງກອນ 1921 ແລະ ລິເລີ່ມການຄຸ້ມຄອງການເຂົ້າ ແລະ ອອກ ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ.

ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຕ່າງປະເທດ ຂອງ ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ ໄດ້ເລີ່ມຂຶ້ນໃນປີ 1929 ໃນເມື່ອມີການຄົ້ນພົບນໍ້າມັນ. ຕັ້ງແຕ່ນັ້ນມາ ອຸດສາຫະກໍານໍ້າມັນໄດ້ມີການຂະຫຍາຍຕົວ ແລະ ມີຄວາມຕ້ອງການຂອງແຮງງານຕ່າງປະເທດ ເພື່ອຊອກເຮັດວຽກໃນຂະແໜງນໍ້າມັນ ທັງເຮັດວຽກຢູ່ໃນທະເລ ແລະ ຢູ່ເທິງບົກ. ໃນປີ 1955, ກົມແຮງງານໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນເມືອງ ບິລາອິດ (Belait) ເຊິ່ງເປັນໜຶ່ງຂອງສີ່ເມືອງຂອງ ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ ແລະ ເປັນສາງ ເກັບນໍ້າມັນທີ່ໃຫຍ່. ພຽງແຕ່ໃນປີ 1959 ເປັນໄລຍະທີ່ໄດ້ມີການແນະນໍາກ່ຽວກັບລັດຖະທໍາມະນູນຂອງ ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ ແລະ ເປັນໄລຍະທີ່ປະຊາຊົນໃນປະເທດ ໄດ້ມີການຈໍາແນກ ກ່ຽວກັບ ປະຊາຊົນບຣູນາຍ, ຜູ້ມາຢູ່ຖາວອນ ແລະ ຜູ້ມາຢູ່ຊົ່ວຄາວ.

ການພັດທະນາເສດຖະກິດທີ່ທັນສະໄໝຂອງປະເທດໄດ້ເລີ່ມຂຶ້ນເປັນກ້າວໆໃນຊຸມປີ 1950 ແລະ ດຶງດູດແຮງງານຕ່າງປະເທດ ເພື່ອມາເຮັດວຽກບໍ່ສະເພາະແຕ່ຂົງທີ່ມີການຂະຫຍາຍຕົວສູງ ເຊັ່ນ ນໍ້າມັນ ແລະ ແກັດສ, ແຕ່ກໍ່ຍັງມີຂົງເຂດກໍ່ສ້າງ ເນື່ອງຈາກ ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ ໄດ້ເລີ່ມມີການພັດທະນາໄວທາງດ້ານໂຄງລ່າງພື້ນຖານຂອງຕົນ. ການຂາດແຄນກໍາລັງແຮງງານທ້ອງຖິ່ນທີ່ມີສີມີແຮງງານ ໄດ້ເຮັດລັດຖະບານຂອງສິມເດັດພະເຈົ້າຢູ່ຫົວຂອງ ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ ໄດ້ຫັນມາຮັບເອົາແຮງງານຕ່າງປະເທດຈາກປະເທດ ໃກ້ຄຽງ ເພື່ອມາຕອບແທນໃນຂົງເຂດທີ່ຂາດກໍາລັງແຮງງານ. ຫຼັງຈາກນັ້ນ, ແຮງງານຕ່າງປະເທດໄດ້ເລີ່ມເຂົ້າມາປະເທດບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ ແລະ ຊອກຫາວຽກເຮັດງານທໍາ ໃນຂະແໜງການລຸ່ມນີ້:

- ກະສິກໍາ, ປ່າໄມ້ ແລະ ປະມົງ
- ແຮ່ທາດ ແລະ ການຂຸດຄົ້ນ
- ອຸດສາຫະກໍາຕໍາແຜ່ນ
- ການກໍ່ສ້າງ
- ການຄ້າຂາຍສິ່ງ ແລະ ຂາຍຢ່ອຍ
- ໂຮງແຮມ ແລະ ຮ້ານອາຫານ
- ຂົນສົ່ງ, ສາງເກັບມຽນ ແລະ ຄົມມະນາຄົມ
- ການເງິນ
- ອະສັງຫາລິມະຊັບ, ທຸລະກິດໃຫ້ເຊົ່າ ແລະ ການບໍລິການດ້ານທຸລະກິດ ອື່ນໆ.
- ການບໍລິການຊຸມຊົນ, ສັງຄົມ ແລະ ການບໍລິການບຸກຄົນ

ແຮງງານຕ່າງປະເທດທັງໝົດ ແມ່ນໄດ້ຮັບການຈ້າງງານໃນຂົງເຂດ ທຸລະກິດເອກະຊົນ ແມ່ນແຮງງານທີ່ມີສີມີ ແລະ ມີທັງແຮງງານທີ່ບໍ່ມີສີມີ ທີ່ເຮັດກິດກໍາຫຼາຍຢ່າງ. ແຮງງານຂົງເຂດບໍລິການ ທີ່ເປັນແຮງງານຕ່າງປະເທດເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນແມ່ນມີຄວາມ ຕ້ອງການສູງ ແລະ ເປັນຈໍານວນຫຼາຍແມ່ນມາຈາກປະເທດພິລິບປິນ ແລະ ອິນໂດນີເຊຍ. ແຮງງານຕ່າງປະເທດ

ໄດ້ກຳນົດເປັນ “ຜູ້ພັກເຊົາຊົ່ວຄາວ”, ເຊິ່ງມີຈຳນວນ 59,871 ຄົນ (69%) ຂອງຜູ້ພັກເຊົາຊົ່ວຄາວ ຈຳນວນ 86,900 ຄົນທີ່ມາຈາກບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ.

ແຮງງານຕ່າງປະເທດ ທີ່ມາຈາກປະເທດຕົ້ນທາງ

ໃນອາຊຽນ, ຈຳນວນຫຼາຍກວ່າໜຶ່ງຂອງແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ເຂົ້າມາເຮັດວຽກຢູ່ ບຣູໄນາຍ ດາຣູຊາລາມແມ່ນມາຈາກ ປະເທດອິນໂດນີເຊຍ, ຈຳນວນຫຼຸດລົງມາແມ່ນແຮງງານຈາກ ປະເທດ ຟີລິບປິນ ແລະ ມາເລເຊຍ. ຍ້ອນວ່າບັນດາປະເທດເລົ່ານີ້ມີວັດທະນະທຳ ແລະ ພາສາທີ່ຄ້າຍຄືກັນ ແລະ ພູມມີສາດທີ່ໃກ້ກັນ. **ຕາລະລາງ 1** ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງສະຖິຕິຂອງແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ແຍກ ເປັນເພດ ແລະ ປະເທດຕົ້ນທາງຈາກອາຊຽນ. **ຕາຕະລາງ 2** ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຈຳນວນແຮງງານຕ່າງປະເທດຈຳນວນໜຶ່ງ ຫາຫ້າປະເທດ ທີ່ບໍ່ແມ່ນມາຈາກບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ທີ່ໄດ້ຮັບການຈ້າງງານຢູ່ ບຣູໄນາຍ ດາຣູຊາ ລາມ .

ຕາຕະລາງ 1
ຈຳນວນແຮງງານຕ່າງປະເທດ (ຜູ້ພັກເຊົາຊົ່ວຄາວ) ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ບໍລິສັດເອກະຊົນແຍກເປັນ
ປະເທດຕົ້ນທາງ ແລະ ເພດ, ການສຳຫຼວດ ນາຍຈ້າງ ແລະ ລູກຈ້າງ, 2015
(ອາຊຽນ)

ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ	ຊາຍ	ຍິງ	ລວມທັງໝົດ
ຈຳນວນລວມທັງໝົດທີ່ມາຈາກອາຊຽນ	46,036	13,835	59,871
ກຳປູເຈຍ	2	-	2
ອິນໂດນີເຊຍ	25,106	4,205	29,311
ສ ປປ ລາວ	4	1	5
ມາເລເຊຍ	8,265	2,603	10,868
ມຽນມາ	281	23	304
ຟີລິບປິນ	10,058	6,703	16,761
ສິງກະໂປ	225	47	272
ໄທ	1,801	220	2,021
ຫວຽດນາມ	294	33	327

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ຜົນຂອງການສຳຫຼວດ ນາຍຈ້າງ/ ລູກຈ້າງ, 2015, ພະແນກສຳຫຼວດ ແລະສະຖິຕິ, ກົມແຮງງານ, ກະຊວງພາຍໃນ, ບຣູໄນາຍ ດາຣູຊາລາມ

ຈຳນວນແຮງງານຕ່າງປະເທດສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນໄດ້ມີສິນເຊີງແຮງງານ ແລະ ມີອາຊີບຂັ້ນພື້ນຖານ, ປະກອບດ້ວຍ 40 ເປີເຊັນຂອງກຳລັງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທັງໝົດມາຈາກບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ. ປະເທດ ບັງກະລາເດັດ ແລະ ອິນເດຍ ເຊິ່ງແມ່ນປະຊາຊົນຂອງປະເທດອານານິຄົມ ໄດ້ສົ່ງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມາບຣູໄນາຍ ດາຣູຊາລາມ ເຊິ່ງເປັນແຮງງານທີ່ມີສິນເຊີງ ແລະ ມີອາຊີບຂັ້ນພື້ນ.

ຕາຕະລາງ 2
ຈຳນວນແຮງງານຕ່າງປະເທດ (ຜູ້ພັກເຊົາຊົ່ວຄາວ) ເຮັດວຽກຢູ່ບໍລິສັດເອກະຊົນແຍກເປັນ
ປະເທດຕົ້ນທາງ ແລະ ເພດ, ການສຳຫຼວດ ນາຍຈ້າງ ແລະ ລູກຈ້າງ, 2015
(5 ປະເທດທີ່ມີແຮງງານສູງສຸດ ທີ່ບໍ່ແມ່ນອາຊຽນ)

ປະເທດຕົ້ນທາງ	ຊາຍ	ຍິງ	ລວມທັງໝົດ
--------------	-----	-----	-----------

			ດ
ຈີນ	192	92	284
ອິນເດຍ	10,136	239	10,375
ປາກິສະຖານ	380	7	387
ບັງກະລາເດັດ	9,799	21	9,820
ລາຊະອານາຈັກອັງກິດ ແລະ ໄອແລນເໜືອ	435	204	639

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສໍາຫຼວດຂອງນາຍຈ້າງ/ລູກຈ້າງ, 2015, ພະແນກສໍາຫຼວດ ແລະ ສະຖິຕິ, ກົມແຮງງານ, ກະຊວງພາຍໃນ, ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ

ກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ ໄດ້ສ້າງແຜນພັດທະນາໄລຍະຍາວ ເຊິ່ງໄດ້ກຳນົດວິໄສທັດ 2035 ຂອງ ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ ສາມເປົ້າໝາຍຕົ້ນຕໍ:

1. ການພັດທະນາການສຶກສາທີ່ດີ ແລະ ໃຫ້ປະຊາຊົນມີສິນເຊີງແຮງງານສູງ ເຊິ່ງສາມາດວັດແທກໄດ້ໂດຍມາດຕະຖານແຫ່ງຊາດສູງສຸດ;
2. ຄຸນນະພາບຊີວິດໃຫ້ຢູ່ໃນໜຶ່ງໃນສິບບັນດາປະເທດໃນໂລກ; ແລະ
3. ສ້າງເສດຖະກິດໃຫ້ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຍືນຍົງ ທີ່ມີລາຍໄດ້ຕໍ່ຫົວຄົນສູງ ຢູ່ໃນໜຶ່ງໃນສິບປະເທດອັນດັບໃນໂລກ.

ເປົ້າໝາຍຕົ້ນຕໍອັນທີໜຶ່ງ ແມ່ນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດເພື່ອສ້າງໃຫ້ກຳລັງແຮງງານທ້ອງຖິ່ນມີສິນເຊີງ ຮຽນສູງເພື່ອສາມາດປ່ຽນແທນບັນດາອາຊີບໜ້າເຊື່ອຖື ບ່ອນທີ່ນໍາໃຊ້ແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ສິນເຊີງແຮງງານສູງ ແລະ ມີຄວາມສໍານານງານ. ເຖິງແມ່ນວ່າປະເທດຍັງເຊື່ອໝັ້ນ ຕໍ່ກັບແຮງງານຕ່າງປະເທດ ຂອງກຸ່ມອາຊີບຕ່າງໆ ເຊັ່ນ ອາຊີບຂັ້ນພື້ນຖານ (ຕ.ຢ, ແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ, ຄົນອານະໄມ, ຄົນຂັບລົດ, ຄົນຕັດຫຍ້າ ແລະ ຄົນໃຊ້ໃນເຮືອນ), ເຊິ່ງມັນເປັນເປົ້າໝາຍຂອງ “ວິໄສທັດບຣູນາຍ 2035” ເພື່ອສະໜອງວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທຳ ແລະ ການຈ້າງງານສໍາລັບປະຊາຊົນບຣູນາຍ. ມັນໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນຢ່າງຈະແຈ້ງໃນທິດທາງ ແລະ ນະໂຍບາຍປະຈຸບັນ ກ່ຽວກັບການຈ້າງງານ ໂດຍສະເພາະທຸລະກິດເອກະຊົນຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີການຈ້າງກຳລັງແຮງງານທ້ອງຖິ່ນ, ເປົ້າໝາຍສະເພາະແມ່ນຕ້ອງຈ້າງແຮງງານບຣູນາຍ 80 ເປີເຊັນ ແລະ 20 ເປີເຊັນ ແມ່ນແຮງງານຕ່າງປະເທດ.

ປະເທດ ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ ຈະສືບຕໍ່ເປັນປະເທດຮັບແຮງງານຕ່າງປະເທດ ຍ້ອນສາເຫດ ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ ມີພົນລະເມືອງ ຂອງຕົນໜ້ອຍທີ່ສຸດ, ກົມແຮງງານ ພາຍໃຕ້ການຄຸ້ມຄອງຂອງກະຊວງພາຍໃນ ໄດ້ຮັບການມອບໝາຍໃຫ້ຄຸ້ມຄອງແຮງງານຕ່າງ ປະເທດ ໂດຍຜ່ານການອອກເອກະສານ ແລະ ບັດອະນຸຍາດເຮັດວຽກສໍາລັບແຮງງານຕ່າງປະເທດ. ພາລະກິດຕົ້ນຕໍແມ່ນເພື່ອ “ສະໜອງໃຫ້ບັນລຸຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໃນຂະແໜງເອກະຊົນ ໂດຍຜ່ານນາຍຈ້າງແຮງງານຕ່າງປະເທດ, ໂດຍບໍ່ໃຫ້ມີຜົນ ກະທົບທີ່ເສຍຫາຍ ແກ່ບຸລິມະສິດ ແລະ ໂອກາດຂອງການຈ້າງງານແກ່ຄົນບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ ເພື່ອປະກອບສ່ວນຕໍ່ການພັດ ທະນາ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງປະເທດ.”

ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ ເປັນປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ແລະ ອາເຊມ ທີ່ມີການປະກອບສ່ວນຢ່າງທ້າວຫັນ ໃນການພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ມາດຕະຖານການຈ້າງງານ, ລວມທັງສະຫວັດດີການຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບ ຂໍ້ແນະນຳຂອງສາກົນ. ນິຕິກຳອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ການຈ້າງງານ ແລະ ກຳລັງແຮງງານ ທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງ ກົມແຮງງານ, ກະຊວງພາຍໃນ ປະກອບມີ:

1. ລະບຽບການຄຸ້ມຄອງວິສາຫະກິດຈັດຫາງານ, 2004

ເປົ້າໝາຍຂອງລະບຽບການນີ້ແມ່ນເພື່ອປ້ອງກັນ ການຄ້າມະນຸດ, ການປອມແປງເອກະສານ ແລະ ລາຍເຊັນ ແລະ ວິສະຫະກິດທີ່ບໍ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ບໍ່ມີສິນລະທຳ. ນອກນັ້ນ, ກໍ່ຍັງຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນໄຫວ ກິດຈະກຳຕ່າງໆ ຂອງວິສາຫະກິດຈັດຫາງານ ທີ່ເຄື່ອນໄຫວພາຍໃນປະເທດ ເພື່ອປົກປ້ອງນ້ຳຍຈ້າງ ແລະ ລູກຈ້າງ ໂດຍຜ່ານ:

- a. ຂຶ້ນທະບຽນ ແລະ ອອກໃບອະນຸຍາດໃຫ້ແກ່ທຸກວິສາຫະກິດຈັດຫາງານ
- b. ຕິດຕາມກວດກາ ວິສາຫະກິດຈັດຫາງານ
- c. ຮັບຄຳຮ້ອງທຸກຈາກສາທາລະນະ ແລະ ແກ້ໄຂບັນຫາ ທີ່ພົວພັນກັບວິສາຫະກິດການຈັດຫາງານ
- d. ຈັດຕັ້ງການສືບສວນ ບັນຫາຂອງວິສາຫະກິດຈັດຫາງານ
- e. ປະຕິບັດມາດຕະການທີ່ເໝາະສົມ ໃນເວລາທີ່ຈຳເປັນ
ໂດຍການບັງຄັບໃຊ້ລະບຽບການຄຸ້ມຄອງວິສາຫະກິດຈັດຫາງານ

2. ລະບຽບ ການຈັດຫາງານ, 2009

ລະບຽບການນີ້ແມ່ນນິຕິກຳພື້ນຖານເພື່ອຄຸ້ມຄອງມາດຕະຖານ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງການຈ້າງງານ ຢູ່ໃນ ບຣູນາຍ ດາຣູຊາ ລາມ. ກິດໝາຍໄດ້ກວມເອົາໝົດທຸກຄົນ ທີ່ໄດ້ຮັບການຈ້າງງານ ພາຍໃຕ້ສັນຍາການບໍລິການ, ເຊິ່ງອາດຈະໄດ້ເຮັດຂຶ້ນເປັນລາຍລັກອັກສອນ ຫຼື ຂໍ້ຜູ້ກພັນ ແຕ່ບໍ່ໄດ້ກວມເອົາແຮງງານທາງທະເລ, ຜູ້ຮັບໃຊ້ໃນຄົວເຮືອນ ແລະ ບຸກຄົນອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບການຈ້າງງານລະດັບຜູ້ຈັດການ, ຜູ້ບໍລິຫານ ຫຼື ໃນຕຳແໜ່ງທີ່ເປັນຄວາມລັບ.

ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ແລະ ລູກຈ້າງທຸກຄົນ ຂອງອົງການທີ່ຮັບຜິດຊອບທາງດ້ານກິດໝາຍ ກໍ່ບໍ່ໄດ້ລວມຢູ່ໃນລະບຽບການນີ້. ລະບຽບການໄດ້ກຳນົດບົດບັນຍັດໃນ ພາກ XIII ກ່ຽວກັບແຮງງານຕ່າງປະເທດ ແລະ ຂໍ້ຫ້າມ ກ່ຽວກັບ ການສິ້ນສຸດສັນຍາແຮງງານ ສຳລັບລູກຈ້າງທ້ອງຖິ່ນ. ພ້ອມນີ້, ບົດບັນຍັດ ພາກ XII ໄດ້ລະບຸກ່ຽວກັບ ການນຳໃຊ້ລະບຽບການຕໍ່ແຮງງານທຸກຄົນທີ່ເປັນແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ ລວມທັງ ບົດບັນຍັດທົ່ວໄປ ສຳລັບການຈ້າງງານ, ການສົ່ງກັບ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກ ສຳລັບແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ.

3. ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບ ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານ ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, 2009

ລະບຽບການນີ້ແມ່ນພົວພັນເຖິງຄວາມປອດໄພແຮງງານ, ສຸຂະພາບ ແລະ ສະຫວັດດີການຂອງບຸກຄົນຢູ່ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ບັນຫາອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

4. ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບ ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານ ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ (ສະບັບປັບປຸງ), 2013

ລະບຽບການສະບັບປັບປຸງໄດ້ມີພາກສະເພາະກຳນົດລະອຽດໃນການຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ປັບປຸງນິຍາມ. ພ້ອມນີ້, ຍັງມີ 7 ລະບຽບການໃໝ່ ກ່ຽວກັບ ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ໄດ້ຖືກຮັບຮອງໃນປີ 2013 ແລະ 2014 ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ ບັນດາລະບຽບການລຸ່ມນີ້:

- a. ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບ ອຸປະກອນ/ ການກວດກາແຮງງານທີ່ຮ້າຍແຮງ, 2013
- b. ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບ ບົດບັນຍັດທົ່ວໄປ, 2014
- c. ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບ ການກໍ່ສ້າງ, 2014
- d. ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບ ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພຂອງພະນັກງານ ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, 2014
- e. ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບ ຄະນະກຳມະການ ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານ ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, 2014
- f. ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບ ການລາຍງານອຸປະຕິເຫດແຮງງານ, 2014
- g. ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບ ການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງ, 2014

ໂຄງການ ໃຫ້ການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ

ກົມແຮງງານຕ້ອງໃຫ້ຈັດຕັ້ງການແນະນຳຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບ ສິດທິຂອງແຮງງານ ແກ່ແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ມາເຮັດວຽກໃໝ່ ໃນເວລາທີ່ແຮງງານໄດ້ມາເຊັນສັນຍາແຮງງານກັບ ພະນັກງານແຮງງານ. ນອກຈາກນີ້, ຍັງໄດ້ເຮັດໃຫ້ແຮງງານຕ່າງປະເທດສາມາດສອບຖາມຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບ ບັນຫາຕ່າງໆທີ່ກຳນົດໃນສັນຍາແຮງງານ.

ການຈັດຕັ້ງການແນະນຳຂໍ້ມູນໃນເວລາແຮງງານໄດ້ເດີນທາງມາຮອດ ເຊິ່ງເຮັດໂດຍເປັນລາຍແຕລະບຸກຄົນ ແລະ ເປັນກຸ່ມຈັດໂດຍບໍລິສັດ ແລະ ວິສາຫະກິດຈັດຫາງານ. ການຈັດຕັ້ງການຈັດການແນະນຳທັງມິດແມ່ນສຸມໃສ່ ສັນຍາແຮງງານ, ປະກັນສັງຄົມ, ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສະຫວັດດີການແຮງງານ ແລະ ຄວາມສຳຄັນ ໃນການນຳໃຊ້ເບີຕິດພົວພັນພັນໃນເວລາສຸກເສີນ.

ການຈັດການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບ ການສຶກສາຂອງແຮງງານ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ປອດໄພ ແມ່ນໄດ້ລິເລີ່ມ ແລະ ກວດກາ ໂດຍກົມແຮງງານ, ກະຊວງພາຍໃນ. ໜ້າທີ່ຂອງບັນດາພະແນກທີ່ເຮັດໜ້າທີ່ການຈັດຕັ້ງການແນະນຳ ກ່ຽວກັບ ກິດໝາຍ ການຈ້າງງານຂອງ ບຣູນາຍ ດາຣູຊາລາມ ແລະ ເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນອື່ນໆ ກ່ຽວກັບ ວຽກງານແຮງງານເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ:

- ພະແນກກິດໝາຍ ແລະ ຄະຕິ
- ພະແນກບັງຄັບໃຊ້ ກິດໝາຍແຮງງານ
- ຂະແໜງ IT ແລະ ລະບົບຂໍ້ມູນ-ຂ່າວສານ
- ພະແນກສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ
- ພະແນກ ມາດຕະຖານແຮງງານ ແລະ ວິສາຫະກິດຈັດຫາງານ

ນອກຈາກນີ້, ກົມແຮງງານ ຍັງໄດ້ຊ່ວຍສາມອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດຖະບານ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ ປະຖົມນິເທດ ກ່ຽວກັບ ລະບຽບການສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ 2009, ລວມທັງໝົດ ການບັງຄັບເຈັດລະບຽບການ ພາຍໃຕ້ກິດໝາຍສະບັບນີ້.

ລະບຽບການເລົ່ານີ້ ປະກອບດ້ວຍ: (a) ລະບຽບການ ບົດບັນຍັດທົ່ວໄປ, (b) ລະບຽບການ ການກໍ່ສ້າງ, (c) ລະບຽບການສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານ ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, (d) ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບ ຄະນະກຳມະການສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, (e) ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບ ການລາຍງານອຸປະຕິເຫດແຮງງານ, (f) ລະບຽບການການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງ, ແລະ (g) ລະບຽບການ ກວດກາອຸປະຕິເຫດແຮງງານທີ່ຮ້າຍແຮງ.

ໜ່ວຍງານຂອງລັດຖະບານ ແລະ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງມີພາລະບົດບາດດັ່ງລຸ່ມນີ້:

1. ກົມພະລັງງານ ແລະ ອຸດສາຫະກຳ, ຫ້ອງການສຳນັກງານນາຍົກລັດຖະມົນຕີ (EIDPMO) – ຊ່ວຍໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ບັງຄັບໃຊ້ບັນຫາຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບ ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານ ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ໂດຍສະເພາະ ແມ່ນກິດຈະກຳທີ່ພົວພັນກັບອຸດສາຫະກຳນ້ຳມັນ ແລະ ແກັດສ ແລະ ອຸດສາຫະກຳພະລັງງານອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.
2. ໜ່ວຍງານບໍລິການ ສະພາບແວດລ້ອມ ແລະ ສຸຂະພາບ, ກະຊວງສາທາລະນະສຸກ – ຊ່ວຍໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ບັງຄັບໃຊ້ວຽກງານສຸຂະພາບໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.
3. ກົມໂຍທາ, ກະຊວງການພັດທະນາ – ຊ່ວຍໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ບັງຄັບໃຊ້ ບັນຫາຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ໂດຍສະເພາະກິດຈະກຳ ທີ່ພົວພັນເຖິງອຸດສາຫະກຳການກໍ່ສ້າງ ແລະ ການພັດທະນາ.

ບັນດາຍຸດທະສາດ, ການປະຖົມນິເທດ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການແນະນຳ ແລະ ການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນ ແລະ ກິດຈະກຳສະລິ່ງເສີມອື່ນໆ ທີ່ພົວພັນກັບກິດໝາຍການຈ້າງງານ ແມ່ນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂດຍ ກົມແຮງງານ ແລະ ມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢູ່ໃນສີ່ ເມືອງຂອງປະເທດ. ໄດ້ມີການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນທາງ ໜັງສືພິມ ທີ່ເປັນພາສາອັງກິດ ແລະ ພາສາມາເລ ເພື່ອແຈກຢາຍໃຫ້ແກ່ສູນໜັງສືພິມຂອງທ້ອງຖິ່ນໃນປະເທດ, ເຊິ່ງໄດ້ເລີ່ມມາແຕ່ກາງເດືອນ ກໍລະກົດ 2016. ການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນທາງໜັງສືພິມແມ່ນ ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເປັນ ແຕ່ລະໄລຍະ ແລະ ລັດຖະບານຈະສືບຕໍ່ບັນຫາດັ່ງກ່າວ. ບັນຫາທີ່ຄ້າຍຄືກັນແມ່ນໄດ້ເຜີຍແຜ່ໂດຍ ກົມແຮງງານ ໂດຍຜ່ານສື່ບອນລາຍ, ເວບໄຊ ແລະ ສື່ສັງຄົມອື່ນໆ.

ກົດໝາຍກ່ຽວກັບ ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ເຈັດລະບຽບການທີ່ໄດ້ຜັນຂະຫຍາຍເພື່ອໃຫ້ເໝາະສົມແກ່ແຕ່ລະປະເພດຂອງອຸດສາຫະກຳ ຫຼື ການຈ້າງງານ. ຕົວຢ່າງ, ອຸດສາຫະກຳການກໍ່ສ້າງ ຈະຕ້ອງການຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບວິຊາການ, ເຊັ່ນການເຮັດວຽກຢູ່ບ່ອນສູງ, ການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມື ແລະ ອຸປະກອນ, ແລະ ກົດຈະກຳອື່ນໆທີ່ຂ້ອງກັບການກໍ່ສ້າງ. ໃນເວລາດຽວກັນ, ອຸດສາຫະກຳການບໍລິການ ຈະຕ້ອງການພຽງແຕ່ຄວາມເຂົ້າໃນພື້ນຖານ ດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານ. ໂຄງການກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທັງໝົດ ແມ່ນໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເປັນປະຈຳປີ. ການຈັດຕັ້ງການແນະນຳຂໍ້ມູນສະເພາະ ແມ່ນໄດ້ຈັດຂຶ້ນໃນເມື່ອໄດ້ມີການປັບປຸງນິດຕິກຳ ທີ່ຈະລົງຜົນກະທົບ ຕໍ່ນາຍຈ້າງ ແລະ ລູກຈ້າງ.

ສະຖານທຸດ ຟິລິບປິນ ແລະ ອິນໂດນີເຊຍ ໄດ້ຈັດຕັ້ງການແນະນຳສະເພາະ ແລະ ເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບ ການບໍລິການ ແລະ ໂຄງການກ່ຽວກັບການເຮັດວຽກໃຫ້ແກ່ແຮງງານຂອງຕົນ, ໂດຍສະເພາະ ສະຖານທຸດ ຟິລິບປິນໄດ້ລິເລີ່ມຈັດຕັ້ງການປະຖົມນິເທດ ຢູ່ ເມືອງ ບຣູນາຍ-ມາລິວ ແລະ ເມືອງ ບິລາອິດ. ແຮງງານທີ່ເປັນສັນຊາດຟິລິບປິນ ຢູ່ ບຣູນາຍ ດາຣຸຊາລາມ ແມ່ນແຮງງານທີ່ເປັນຈຳນວນຫຼາຍ ທີ່ເປັນແຮງງານຕ່າງປະເທດ ທີ່ບໍ່ແມ່ນມຸດສະລິມ. “ຂໍ້ແນະນຳຂອງກົດໝາຍອາຍາ 2013” ຈະໄດ້ແຈກຢາຍ ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ແຕ່ລະຄົນ.

ມາດຕະຖານ

ມາດຕະຖານຂອງໂຄງການ ການສຶກສາແກ່ແຮງງານ ແລະ ການໂຄສະນາ ກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ ແມ່ນໄດ້ມີການຈັດຕັ້ງຜ່ານການຈັດພິມປຶ້ມຄູ່ມື ເຊັ່ນວ່າ *ຄູ່ມືແນະນຳ ກ່ຽວກັບ ກົດໝາຍການຈ້າງງານຂອງ ບຣູນາຍ*, ເຊິ່ງມີການເຜີຍແຜ່ທາງສື່ອອນລາຍ. ຈຸດປະສົງຕົ້ນຕໍຂອງຄູ່ມືແນະນຳ ແມ່ນເພື່ອໃຫ້ການສຶກສາ ແລະ ໂຄສະນາ-ເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ ດ້ານແຮງງານຂອງ ບຣູນາຍ ດາຣຸຊາລາມ. ໃນເວລາດຽວກັນ, ກໍ່ໄດ້ມີກະກຽມເອກະສານຕ່າງໆເປັນຢ່າງດີເພື່ອໃຫ້ກົມກຽວກັນ ເພື່ອນຳສະເໜີ ເອກະສານມາດຕະຖານ ກ່ຽວກັບ ລະບຽບການສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານ ໃນສະຖານທີ່ ເຮັດວຽກ ແລະ ລະບຽບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃນລະຫວ່າງ ການຈັດຕັ້ງການແນະນຳ.

ໃນປະຈຸບັນ ແມ່ນບໍ່ມີສູນໃດ ແລະ ພາກສ່ວນໃດທີ່ໄດ້ຮັບການອະນຸມັດ ໂດຍກົມແຮງງານໃຫ້ດຳເນີນການໃຫ້ການສຶກສາ ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ໂຄສະນາ-ເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ, ສະນັ້ນ ຄວາມຮັບຜິດຊອບເລົ່ານີ້ ແມ່ນເປັນໜ້າທີ່ຂອງບັນດາພະແນກຕ່າງໆ ຂອງກົມແຮງງານ.

ມີພຽງແຕ່ຄູ່ຮ່ວມງານທີ່ໄດ້ເຄີຍປະຕິບັດມາແລ້ວ ໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງ ການແນະນຳຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ລະບຽບການ ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ຢູ່ສະຖານທີ່ ກົມແຮງງານຮ່ວມເຮັດວຽກກັບສະມາຊິກຂອງຄະນະກຳມະການ ຈາກຄູ່ຮ່ວມງານອື່ນໆຂອງກະຊວງກ່ຽວຂ້ອງ.

ເອກະສານອ້າງອີງ

1. ຂໍ້ມູນຫຍໍ້ຂອງກົມແຮງງານ, ກະຊວງພາຍໃນ, ບຣູນາຍດາຣຸຊາລາມ.
2. ປຶ້ມສະຖິຕິຕີປີ 2015 ຂອງ ບຣູນາຍດາຣຸຊາລາມ, ກົມເສດຖະກິດແຜນການ ແລະ ການພັດທະນາ, ຫ້ອງວ່າການ ສຳນັກງານນາຍົກລັດຖະມົນຕີ.
3. ກົມແຮງງານ, ກະຊວງພາຍໃນ, ເວບໄຊ <http://www.labour.gov.bn> or <http://www.buruh.gov.bn>
4. ບົດແນະນຳ ຂອງກົດໝາຍຈັດຫາງານຂອງ ບຣູນາຍດາຣຸຊາລາມ, ພິມໂດຍ ພະແນກກົດໝາຍ , ກົມແຮງງານ, ກະຊວງພາຍໃນ, ບຣູນາຍດາຣຸຊາລາມ.
5. ບົດແນະນຳຂອງ ກົດໝາຍອາຍາ Syariah 2013, ຈັດພິມໂດຍສະຖານທຸດຟິລິບປິນ ປະຈຳ ບຣູນາຍດາຣຸຊາລາມ.

6. Lufti, R. (2012). ຕະຫຼາດແຮງງານຂອງບຣູນາຍ: ບັນຫາ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍ. ວາລະສານ ຍຸດທະສາດ ແລະ ນະໂຍບາຍ CSPA, Volume 3.
7. ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ວຽກສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານ, ພະແນກສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ກົມແຮງງານ, ກະຊວງພາຍໃນ, ບຣູນາຍດາຣູຊາລາມ.
8. Rozan, Y. (2011) ປະຫວັດຫຍໍ້ຂອງກົມເຂົ້າອອກເມືອງ. ມໍລະດົກ ບຣູນາຍຂອງພວກເຮົາ.
9. Shamin, S., Abdul H., & Abu, W. (1996). ນະໂຍບາຍເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມ ຂອງ ບຣູນາຍດາຣູຊາລາມ: ການວິໄຈ. ທົບທວນເສດຖະກິດ ແລະ ທຸລະກິດຂອງຟີລິບປິນ, Volume XXXIII, No. 1.
10. ພະແນກສໍາຫຼວດ ແລະ ສະຖິຕິ, ກົມແຮງງານ, ກະຊວງພາຍໃນ, ບຣູນາຍດາຣູຊາລາມ.
11. ພະແນກສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ກົມແຮງງານ, ກະຊວງພາຍໃນ, ບຣູນາຍດາຣູຊາລາມ.

ກຳປູເຈຍ

ຂໍ້ມູນທາງດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ

ກຳປູເຈຍມີຄວາມພໍໃຈຕໍ່ການເຕີບໂຕທີ່ຍືນຍົງທາງດ້ານເສດຖະກິດຂອງຕົນ ເຊິ່ງ ຢູ່ໃນລະດັບ 7 ເປີເຊັນຕໍ່ປີນັບແຕ່ປີ 1994 – 2004 ໂດຍສະເລ່ຍ. ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ, ໃນຊ່ວງໄລຍະ 2004-2007 ການເຕີບໂຕຂອງເສດຖະກິດຂອງກຳປູເຈຍສູງເປັນປະຫວັດການເຖິງ 11 ເປີເຊັນຕໍ່ປີ. ໃນປີ 2008 ຍ້ອນອັດຕາການເຕີບໂຕຂອງເສດຖະກິດທີ່ເອື້ອອ່ານວຍ, ຈຶ່ງຊ່ວຍໃຫ້ເກີດມີການສ້າງງານ ປະມານ 6.9 ລ້ານຄົນ. ໃນປີ 2009 ແລະ 2010, ທ່າອ່ຽງເສດຖະກິດໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກວິກິດການເສດຖະກິດໂລກ ເຮັດໃຫ້ອັດຕາການເຕີບໂຕເສດຖະກິດປະຈຳປີ ຂອງກຳປູເຈຍຫຼຸດເຖິງ 2.5 ແລະ 4 ເປີເຊັນຕາມລຳດັບ. ເຖິງແມ່ນວ່າ ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກວິກິດການເງິນໂລກ ເຊິ່ງຄາດວ່າຈະຍັງສືບຕໍ່ເຖິງອີກ 2-3 ປີຕໍ່ໜ້າ ແຕ່ ກຳປູເຈຍກໍ່ສາມາດນຳໃຊ້ທ່າແຮງຂອງຕົນເພື່ອເຮັດໃຫ້ເສດຖະກິດສືບຕໍ່ຂະຫຍາຍຕົວຕະຫຼອດໄລຍະ 5 ປີຜ່ານມາ (2011-2016) ຢູ່ທີ່ 7 ເປີເຊັນ ຕໍ່ ປີ.

ຢ່າງໃດກໍ່ດີ, ການເຕີບໂຕເສດຖະກິດນັ້ນຍັງບໍ່ໄດ້ສ້າງຄວາມສົມດຸນກັບການເຕີບໂຕຂອງການມີວຽກເຮັດງານທຳ. ເຫັນໄດ້ວ່າ ໃນໄລຍະ ປີ 1994-2004 ການເຕີບໂຕໂດຍສະເລ່ຍທາງດ້ານເສດຖະກິດຂອງກຳປູເຈຍ ແມ່ນ 6.8 ເປີເຊັນ ຕໍ່ປີ, ແຕ່ການມີວຽກເຮັດງານທຳຂະຫຍາຍຕົວພຽງ 3.3 ເປີເຊັນ. ຊ່ວງໄລຍະ ປີ 2005-2007 ການເຕີບໂຕໂດຍສະເລ່ຍຂອງລວມຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ (GDP) ບັນລຸ ເຖິງ 10.5 ເປີເຊັນ ແຕ່ສາມາດສ້າງການເຕີບໂຕຂອງການມີວຽກເຮັດງານໄດ້ພຽງແຕ່ 2 ເປີເຊັນເທົ່ານັ້ນ. ພາຍໃນໄລຍະ 5 ປີ, ທຸກໆ 1 ເປີເຊັນໃນການເຕີບໂຕຂອງຜົນໄດ້ຮັບຄາດວ່າຈະເພີ່ມ 0.428 ເປີເຊັນຂອງການມີວຽກເຮັດງານທຳ.

ປັດຈຸບັນນີ້, ເສດຖະກິດກຳປູເຈຍ ຍັງອີງໃສ່ເສດຖະກິດຊົນນະບົດເປັນຕົ້ນຕໍ ເພາະວ່າພົນລະເມືອງສ່ວນໃຫຍ່ (82%) ດຳລົງຊີວິດໃນເຂດຊົນນະບົດ. 7/10 ຂອງລວມຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ ແມ່ນມາຈາກເສດຖະກິດເຂດຊົນນະບົດ. ຕໍ່ກັບຂົງເຂດການມີວຽກເຮັດງານທຳ ເຫັນວ່າ 8.1 ເປີເຊັນ ການຂອງການສະໜອງແຮງງານແມ່ນມາຈາກເຂດຊົນນະບົດ. ແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນອຸດົມສົມບູນອັນຍິ່ງໃຫຍ່ຂອງກຳປູເຈຍ ເຊັ່ນ: ແຮງງານ, ທີ່ດິນ ແລະ ຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດອື່ນໆ ກໍ່ຢູ່ໃນເຂດຊົນນະບົດ ເຊິ່ງແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນເຫຼົ່ານັ້ນຍັງບໍ່ໄດ້ຖືກນຳມາໃຊ້ ຫຼື ມາປະຍຸກໃຊ້ເທົ່າທີ່ຄວນ. ການວ່າງງານໃນກຸ່ມໄວໜຸ່ມແຕ່ອາຍຸ 15-24 ປີ ກຳລັງກາຍເປັນບັນຫາສຳຄັນ. ປີ 2008 ຜົນການສຳຫຼວດພົນລະເມືອງສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ການວ່າງງານຂອງໄວໜຸ່ມ ໂດຍອີງຕາມຄຳນິຍາມພາຍໃນປະເທດແມ່ນ 3 ເປີເຊັນ. ຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ການວ່າງງານຂອງໄວໜຸ່ມຢູ່ໃນຕົວເມືອງ ມີ ອັດຕາສ່ວນ 8 ເປີເຊັນ ເຊິ່ງເປັນບັນຫາ ໃຫຍ່ກວ່າການວ່າງງານຂອງໄວໜຸ່ມໃນຊົນນະບົດທີ່ກວມເອົາພຽງ 2 ເປີເຊັນ. ແຮງງານ ເຫຼືອ ບໍ່ພໍ ກໍ່ເປັນບັນຫາໃຫຍ່ ເຊິ່ງມີໄວໜຸ່ມຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍທີ່ບໍ່ມີວຸດທິ ຫຼື ສິນີທີ່ສອດຄ່ອງກັບຕຳແໜ່ງງານ ຫຼື ວຽກທີ່ມີ.

ອີງຕາມ ການສຳຫຼວດພົນລະເມືອງໃນປີ 2008, ພົນລະເມືອງຂອງກຳປູເຈຍມີທັງໝົດປະມານ 13.4 ລ້ານຄົນ ເຊິ່ງມີອັດຕາການເຕີບໂຕ/ປີ 1.54 ເປີເຊັນຂອງພົນລະເມືອງ ແລະ ໃນໄລຍະຫວ່າງ ປີ 1998 - 2008 ຄາດວ່າອັດຕາໄວຈະເລີນພັນທັງໝົດແມ່ນ 3.1 ເປີເຊັນ. ຮອດປີ 2020 ພົນລະເມືອງຂອງກຳປູເຈຍຄາດວ່າຈະມີເຖິງ 19 ລ້ານຄົນ. ອັດຕາການຂະຫຍາຍໂຕຂອງພົນລະເມືອງ/ປີ ແລະ ອັດຕາການເຕີບໂຕຂອງໄວຈະເລີນພັນຈະຢູ່ໃນລະຫວ່າງ 1.2-2.2 ເປີເຊັນ ເຊິ່ງຖືວ່າ ເປັນອັດຕາສະເລ່ຍການເຕີບໂຕພົນລະເມືອງທີ່ສູງກວ່າບັນດາປະເທດໃນອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້. ຍ້ອນວ່າມີການເກີດເດັກຫຼາຍໃນກາງຫາທ້າຍຊຸມປີ1980, ໄວໜຸ່ມກວມເອົາອັດຕາສ່ວນໃຫຍ່ຂອງພົນລະເມືອງກຳປູເຈຍ ແລະ ພວກເຂົາເຫຼົ່ານັ້ນກໍ່ກຳລັງກ້າວເຂົ້າສູ່ໄວອອກແຮງງານ ໂດຍຄິດສະເລ່ຍແລ້ວປະມານ 250,000 ຄົນ/ປີ.

35 % ຂອງພົນລະເມືອງກຳປູເຈຍຄາດວ່າຍັງດຳລົງຊີວິດຢູ່ໃຕ້ເສັ້ນຄວາມທຸກຍາກແຫ່ງຊາດ. ອັດຕາສ່ວນຄວາມທຸກຍາກເຂດຊົນນະບົດ (39%) ຍັງສູງກວ່າອັດຕາສ່ວນຄວາມທຸກຍາກໃນເຂດຕົວເມືອງ (ນະຄອນຫຼວງພະນົມເປັນ (5%) ແລະ ຕົວເມືອງອື່ນໆ (25%). ໃນ ປີ 2004, ປະມານ 91% ຂອງຜູ້ທຸກຍາກດຳລົງຊີວິດໃນເຂດຊົນນະບົດ. ອັດຕາການຮູ້ໜັງສື ແມ່ນ 73.6 %. ການເຕີບໂຕຂອງພົນລະເມືອງຊ່ວງຊຸມປີ 1980 ແລະ 1990 ເຮັດໃຫ້ພາບລວມປະຊາກອນມີການປ່ຽນແປງຢ່າງໄວວາ. ປັດຈຸບັນ, 60.8% ຂອງປະຊາກອນທັງໝົດແມ່ນກຸ່ມຜູ້ມີອາຍຸ 24 ປີ ຫຼື ຕໍ່າກວ່າ ໂດຍສະເພາະແມ່ນໃຈກາງ ຕົວເມືອງພະນົມເປັນ ກຳລັງປະເຊີນໜ້າກັບບັນຫາການເພີ່ມຈຳນວນຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ທຸກຍາກ (ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ:

ປະຫວັດແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງກຸ່ມຄົນໃນກຳປູເຈຍເກີດຂຶ້ນໃນຊ່ວງຊຸມປີ 1950 ແລະ 1960 ເຊິ່ງເປັນຊ່ວງຊົນເຜົ່າສ່ວນນ້ອຍຂອງຈີນໄດ້ຮັບອະນຸມັດໃຫ້ມາຕັ້ງຖິ່ນຖານໃນເຂດພູເຂົາ, ເຂດດິນຫວ່າງເປົ່າ ແລະ ເຂດດິນທຳການຜະລິດ ຖ້າບໍ່ດັ່ງນັ້ນ, ເຂດດິນເຫຼົ່ານີ້ຈະຍັງຄົງເປັນດິນວ່າງເປົ່າ. ຫຼັງຈາກ ປີ 1970, ເຊື້ອຊາດຫວຽດນາມທີ່ດຳລົງຊີວິດຢູ່ໃນກຳປູເຈຍຈຳນວນ 200,000 ຄົນ ໄດ້ອົບພະຍົບກັບຄືນປະເທດຫວຽດນາມອັດເນື່ອງມາຈາກມາດຕະການຄວາມປອດໄພ. ຍ້ອນໄຊຊະນະພາກໃຕ້ຫວຽດນາມເດືອນ ເມສາ 1975, ເກືອບທຸກພາກຂອງປະເທດຍັງມີຊາວຫວຽດສືບຕໍ່ອົບພະຍົບອອກຈາກກຳປູເຈຍເພື່ອກັບປະເທດຫວຽດນາມ. ນອກຈາກນີ້, ຜູ້ອົບພະຍົບຊາວກຳປູເຈຍຈຳນວນຫຼາຍພັນຄົນ ໃນນີ້, ລວມທັງອາດີດພະນັກງານ ແລະ ກອງກຳລັງທະຫານໄດ້ຫຼັງໄຫຼ່ໂຕນຂ້າມຊາຍແດນປະເທດໄທ ຫຼື ກໍ່ຖືກກວາດຕ້ອນ ໂດຍກອງທັບອາກາດ ສະຫະລັດອາເມລິກາ.

ລັດຖະບານໃໝ່ໄດ້ກຳນົດນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການຕັ້ງພູມລຳເນົາໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດ. ພາຍໃຕ້ນະໂຍບາຍດັ່ງກ່າວ, ປະຊາກອນຈຳນວນ 2.5 ຫາ 3 ລ້ານຄົນໄດ້ຖືກຍົກຍ້າຍອອກຈາກຕົວເມືອງພະນົມເປັນ ແລະ ຕົວເມືອງອື່ນໆເພື່ອໄປຕັ້ງຖິ່ນຖານໃໝ່ໃນເຂດຊົນນະບົດ ເຊິ່ງເປັນບ່ອນທີ່ຖືກຈັດຕັ້ງເປັນກຸ່ມວຽກ. ການຂາດແຄ້ນສະບຽບອາຫານ ຢູ່ເຂດຊົນນະບົດກໍ່ບໍ່ແຕກຕ່າງກັນຫຼາຍເທົ່າທຽບໃສ່ບັນດາຕົວເມືອງໃຫຍ່ ແລະ ໄພອິດຫົວນີ້ໄດ້ແຜ່ລາມໃນວົງກ້ວາງກໍ່ໃຫ້ເກີດມີການຕາຍຂອງປະຊາກອນໃນຈຳນວນ 1 ລ້ານກວ່າຄົນໃນຊ່ວງໄລຍະຂ້າມຜ່ານ. ຫຼັງຈາກໄດ້ມີການສ້າງຕັ້ງປະເທດ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາຊົນກຳປູເຈຍ (PRK) ໃນເດືອນ ມັງກອນ 1979, ປະເທດຍັງສືບຕໍ່ມີການຕູ້ສູ້ ແລະ ບໍ່ມີຄວາມໝັ້ນຄົງທາງດ້ານການເມືອງ ກໍ່ໃຫ້ເກີດມີການຫຼັງໄຫຼ່ອອກຂອງຊາວອົບພະຍົບອີກ ເທື່ອໃໝ່. ຊາວກຳປູເຈຍປະມານ 630,000 ຄົນ ໄດ້ໜີອອກຈາກປະເທດໃນຊ່ວງໄລຍະປີ 1979 -1981, ໃນນີ້ ປະມານ 208,000 ຄົນສາມາດຕັ້ງຖິ່ນຖານໃນປະເທດຕ່າງໆ ເຊິ່ງລວມທັງຈຳນວນ 136,000 ຄົນທີ່ໄດ້ຕັ້ງຖິ່ນຖານຢູ່ປະເທດສະຫະລັດອາເມລິກາ. ນອກນັ້ນ, ສ່ວນໃຫຍ່ຈະຍັງຄ້າງຢູ່ສູນອົບພະຍົບຕາມຊາຍແດນປະເທດໄທ ເຊິ່ງຊາວອົບພະຍົບເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ກັບຄືນປະເທດໃນເດືອນ ພຶດສະພາ 1993.

ໃນປີ 1997 ການຕໍ່ສູ້ລະຫວ່າງກອງກຳລັງລັດຖະບານກັບກອງກຳລັງແຫ່ງຊາດປະຊາທິປະໄຕ ກຳປູເຈຍ (ຂະເມນແດງ) ໄດ້ກໍ່ໃຫ້ເກີດມີການເຄື່ອນຍ້າຍປະຊາກອນຈາກເຂດຊົນນະບົດ. ໃນປີ 1997 ແລະ 1998 ສຳນັກງານຂ້າຫຼວງໃຫຍ່ຜູ້ລີ້ໄພແຫ່ງອົງການສາທະປະຊາຊາດ (UNHCR) ໄດ້ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອແກ່ຜູ້ອົບພະຍົບຊາວກຳປູເຈຍຈຳນວນ 60,000 ຄົນ ທີ່ຍ້າຍຖິ່ນຖານຍ້ອນມີການຕໍ່ສູ້ໃນພາກຕາເວັນຕົກສ່ຽງເໜືອຂອງກຳປູເຈຍ. ນອກຈາກນັ້ນ, ໃນປີ 1997 ອົງການ UNHCR ກໍ່ຍັງໄດ້ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອແກ່ຄອບຄົວຊາວປະມົງເຜົ່າຊົນຫວຽດນາມຈຳນວນ ຫຼາຍພັນຄອບຄົວໄດ້ກັບຄືນຢູ່ຖິ່ນຖານເຂົ້າໃນປະເທດກຳປູເຈຍ ຫຼັງຈາກທີ່ໄດ້ໄປອາໄສຢູ່ໃນສູນພັກເຊົາຊົ່ວຄ່າວໃນເຂດຊາຍແດນຫວຽດນາມ. ປະຕິບັດຕາມນະໂຍບາຍສ້າງຄວາມສະຫງົບລະຫວ່າງລັດຖະບານ ແລະ ກຸ່ມກຳລັງຕໍ່ຕ້ານລັດຖະບານ ໃນເດືອນ ທັນວາ 1998, ການຮັບເອົາຜູ້ອົບພະຍົບຊາວກຳປູເຈຍທີ່ຍັງຄ້າງຢູ່ສູນອົບພະຍົບຕາມຊາຍແດນໄທຈຳນວນ

ເກືອບ 36,000 ຄົນ ໄດ້ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງທັນການ. ປະມານ ເດືອນເມສາ 1999, ສູນອົບພະຍົບທັງໝົດໄດ້ຖືກ ບິດ ແລະ ປະມານ ເດືອນນມິຖຸນາ 1999, ຊາວອົບພະຍົບຈຳນວນ 47,000 ຄົນ ໄດ້ກັບຄືນສູ່ຖິ່ນຖານເດີມອີກ. ອັດຕາສ່ວນສຸດທິການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງປະເທດກຳປູເຈຍ ແມ່ນ 0.7/1000 ຄົນ. ໃນປີ ດຽວກັນ, ປະຊາກອນທີ່ບໍ່ແມ່ນ ປະຊາຊົນກຳປູເຈຍຈຳນວນ 211,000 ຄົນອາໄສຢູ່ປະເທດກຳປູເຈຍ. ປັດຈຸບັນ, ລັດຖະບານໄດ້ສືບຕໍ່ຕີລາຄາວ່າ ລະດັບການເຄື່ອນຍ້າຍອອກຈາກປະເທດຂອງປະເທດຊາກອນກຳປູເຈຍຍັງສູງຫຼາຍ. (ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ.....)

ແນວໂນ້ມແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ເນື່ອງຈາກປະຊາກອນໄວໜຸ່ມທີ່ເຂົ້າສູ່ຕະຫຼາດແຮງງານພາຍໃນເປັນຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍ ແຕ່ພັດມີໂອກາດມີວຽກເຮັດງານ ທຳພາຍໃນຈຳກັດ, ໃນຂະນະດຽວກັນຄ່າແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດພັດເປັນເປັນສິ່ງດຶງດູດຈິດໃຈ. ດັ່ງນັ້ນ, ຄົນກຳປູເຈຍຈຳ ນວນບໍ່ໜ້ອຍອອກຈາກບ້ານເພື່ອຊອກຫາວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ໃນປີ 2016, ຄາດວ່າມີແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍກຳປູເຈຍ ຈຳນວນ 1 ລ້ານຄົນເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດໄທ.

ແຜນຍຸດທະສາດລຶບລ້າງຄວາມທຸກຍາກແຫ່ງຊາດ ແຕ່ 2003-2005 ໄດ້ເໜັ້ນເຖິງຄວາມຈຳກັດກາລະໂອກາດຂອງ ການມີວຽກເຮັດງານທຳຢູ່ຕະເລາດ ຕາມຄວາມຈຳເປັນໃນການພັດທະນາມາດຕະຖານຂອງການດຳລົງຊີວິດໂດຍຜ່ານ ການສ້າງລາຍຮັບ ແລະ ສິມີແຮງງານທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ຮັບ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານບໍ່ ໄດ້ຖືກເວົ້າເຖິງຢູ່ໃນແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ແຕ່ 2006-2010. ການສົ່ງເສີມການຄຸ້ມຄອງແຮງ ງານເຄື່ອນຍ້າຍເພື່ອໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ໂດຍຜ່ານການບໍລິການຈັດຫາງານທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ ໄດ້ຖືກ ກຳນົດເປັນວຽກບຸລິມະສິດໃນແຜນຍຸດທະສາດພັດທະນາຂອງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ຝຶກວິຊາຊີບ ແຕ່ປີ 2006- 2010 ແລະ ຕໍ່ມາມາດຕະການໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້ເໜັ້ນວ່າ ຈະຕ້ອງປັບປຸງການຄຸ້ມຄອງການໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງ ປະເທດ, ຂະຫຍາຍການປົກປ້ອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ສົ່ງເສີມການປະສານງານລະຫວ່າງບັນດາກະຊວງໃຫ້ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຮ່ວມມືກັບສາກົນໃຫ້ມີຄວາມໃກ້ຊິດກວ່າເກົ່າ.

ເດືອນ ຕຸລາ 2011, ນາຍົກລັດຖະມົນຕີ ກຳປູເຈຍ ບັງຄັບໃຊ້ນະໂຍບາຍຫ້າມການຈັດສົ່ງແຮງງານພາຍໃນອອກໄປ ເຮັດວຽກ ຢູ່ ປະເທດ ມາເລເຊຍ ເນື່ອງຈາກວ່າ ມີຂ່າວກ່ຽວກັບການລະເມີດ ແລະ ທາລຸນແຮງງານຢູ່ທີ່ນັ້ນ. ເພື່ອເປັນ ການສົ່ງເສີມການປົກປ້ອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ (MoU) ລະຫວ່າງສອງປະເທດ (ກຳປູເຈຍ ແລະ ມາເລເຊຍ) ຈຶ່ງຖືກລົງນາມໃນທ້າຍປີ 2015 ແລະ ຍ້ອນມີນະໂຍບາຍເກືອດຫ້າມຂ້າງເທິງ, ຫຼາຍຫົວໜ່ວຍຜູ້ໃຊ້ ແຮງງານຖືໂອກາດດັ່ງກ່າວຂະຫຍາຍໄລຍະເວລາສັນຍາແຮງງານຂອງແຮງງານພາຍໃນກຳປູເຈຍຕື່ມອີກ 2 ປີ.

ບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ ກັບ ປະເທດສາທາລະນະລັດ ເກົາຫຼີ ກ່ຽວກັບການຈັດສົ່ງແຮງງານກຳປູເຈຍໃຫ້ມີປະສິດພາບ ພາຍໃຕ້ລະບົບການອະນຸມັດໃຫ້ມີວຽກເຮັດງານທຳ (EPS) ໄດ້ຮັບການສ້າງຂຶ້ນບົນພື້ນຖານ: (1) ການຮັບສະໝັກ ແລະ ຂັ້ນຕອນການຈັດວາງຕຳແໜ່ງງານຕ້ອງໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງໂດຍລັດຖະບານຂອງສອງປະເທດ (ນະໂຍບາຍລັດຕໍ່ ລັດ) ແລະ (2) ກອບມາດຖານກ່ຽວກັບການສະໝັກງານສຳລັບ 15 ປະເທດສົ່ງແຮງງານອອກເພື່ອໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະ ເທດເກົາຫຼີ ທີ່ກຳນົດໂດຍລັດຖະບານ ເກົາຫຼີ ເຊິ່ງມີຈຸດປະສົງປ້ອງກັນບໍ່ໃຫ້ມີການປະພຶດແບບຮຸນແຮງ ແລະ ເພື່ອ ຮັບປະກັນເຖິງຄວາມປອດໄສໃນຂະບວນການຕ່າງໆ. ຄູຝຶກ ແລະ ຄະນະຮັບຜິດຊອບຈັດສົ່ງແຮງງານໄປເຮັດຢູ່ຕ່າງປະ ເທດ (MTOSB) ແມ່ນອົງການບໍລິການຈັດຫາງານຂອງລັດຖະບານ ເຊິ່ງມີໜ້າທີ່ຮັບສະໝັກ, ຈັດຝຶກອົບຮົມ ແລະ ສົ່ງ ແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ ສ.ເກົາຫຼີ.

ນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຂອງກຳປູເຈຍຖືກສ້າງຂຶ້ນ ໃນເດືອນກໍລະກົດ ປີ2010 ແລະ ໄດ້ຮັບການປັບ ປຸງໃນເດືອນທັນວາ ປີ 2014. ນະໂຍບາຍນີ້ມີ 3 ອົງປະກອບຫຼັກ ເຊັ່ນ: (1) ການບໍລິຫານແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, (2)

ການປົກປ້ອງ ແລະ ໃຫ້ອຳນາດແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ,(3) ສົ່ງເສີມແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເພື່ອການພັດທະນາ. ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາວຽກເຮັດງານທຳຂອງກຳປູເຈຍ ແຕ່ປີ 2015-2015 ໄດ້ຮັບການສ້າງຂຶ້ນໃນເດືອນກັນຍາ ປີ 2015 ເຊິ່ງໄດ້ລະບຸວ່າ ນະໂຍບາຍແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງຂອງການຄຸ້ມຄອງຕະຫຼາດແຮງງານ.

ບົດບາດຍິ່ງ-ຊາຍ

ກຳປູເຈຍໄດ້ມີຄວາມຄືບໜ້າອັນສຳຄັນກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານບົດບາດຍິ່ງ-ຊາຍໃນປະເທດຕົນ, ແຕ່ກໍຍັງມີສິ່ງທ້າທາຍຄັ້ງໃນຫຼາຍຂົງເຂດ ເຊັ່ນວ່າ: ຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງໃນດ້ານການເມືອງ, ການປະສົບຜົນສຳ ເລັດໃນດ້ານການສຶກສາ ແລະ ບັນດາຕຳແໜ່ງງານຂອງແມ່ຍິງໃນຕະຫຼາດແຮງງານ. ໃນບົດລາຍງານ ກ່ຽວກັບ ຊ່ອງວ່າງບົດບາດຍິ່ງ-ຊາຍໂລກປີ 2015 ໄດ້ຈັດປະເທດກຳປູເຈຍຢູ່ໃນອັນດັບ 109 ໃນ 145 ປະເທດ. ເພື່ອແກ້ບັນດາສິ່ງທ້າທາຍຂອງຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບບົດບາດຍິ່ງ-ຊາຍທີ່ຍັງຄົງຄ້າງ, ກະຊວງແມ່ຍິງຂອງກຳປູເຈຍ (MOWA)ໄດ້ຮັບຮອງແຜນຍຸດທະສາດ 5 ປີ ແຕ່ ປີ 2014-2018 ວ່າດ້ວຍການແກ້ໄຂຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບຍິ່ງ-ຊາຍ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ເຊິ່ງປະກອບມີ ວິໄສທັດ, ຄາດໝາຍສຸ່ຊົນ,ວັດຖຸປະສົງ ແລະ ບັນດາວິທີການເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມຕ້ອງການ ຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຊ່ອງວ່າງບົດບາດຍິ່ງ-ຊາຍໃນກຳປູເຈຍ.

ແຜນພັດທະນາຍັງໄດ້ກຳນົດ ກອບທີ່ກ້ວາງຂວາງເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ກົງຈັກການຈັດຕັ້ງ. ພ້ອມກັນນັ້ນ, ກໍຍັງກຳນົດມາດຕະການສະເພາະເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິ່ງ-ຊາຍໃນ 6 ຂົງເຂດ ເຊັ່ນ: (1) ໃຫ້ອຳນາດທາງດ້ານເສດຖະກິດ, (2).ການສຶກສາ, (3) ສຸຂະພາບ, (4) ນິຕິກຳການປົກປ້ອງ, (5) ການຕັດສິນໃຈ ແລະ ການເມືອງ, ແລະ (6) ການປ່ຽນແປງດິນ-ຟ້າ-ອາກາດ. ນອກຈາກນີ້, MOWA ໄດ້ສ້າງ ແລະ ຮັບຮອງແຜນງານຂອງຂະແໜງການ ເຊັ່ນວ່າ ໄດ້ເຊື່ອມສານວຽກບົດບາດຍິ່ງ-ຊາຍເຂົ້າໃນແຜນງານປ່ຽນແປງດິນ-ຟ້າ-ອາກາດ ແລະ ແຜນງານຕໍ່ຕ້ານການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ. ຍັງມີບາງຂະແໜງການກະຊວງກໍໄດ້ເຊື່ອມສານວຽກງານບົດບາດຍິ່ງ-ຊາຍເຂົ້າແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນງານຂອງຕົນ. ຕົວຢ່າງ, ກະຊວງກະສິກຳ, ປ່າໄມ້ ແລະ ການປະມົງ (ໄດ້ເຊື່ອມສານວຽກງານບົດບາດຍິ່ງ-ຊາຍເຂົ້າໃນແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນງານເຂົ້າໃນຂົງເຂດກະສິກຳ ແຕ່ 2014-2018 ແລະ ເຂົ້າໃນແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນງານເຂົ້າໃນຂົງເຂດການປະມົງ).

ແຜນງານບົດບາດຍິ່ງ-ຊາຍ ສະບັບໃໝ່ II (ຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິ່ງ-ຊາຍ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ:ການປ່ຽນແປງຊີວິດເດັກຍິງ ແລະ ແມ່ຍິງ ໂດຍຜ່ານການຮ່ວມມືພາຍນອກຂອງ ສະພາບເອີລົບ (EU) ແຕ່ 2016-2020) ເຊິ່ງໄດ້ຖືກຮັບຮອງຢ່າງເປັນທາງການຈາກສະພາແຫ່ງຊາດໃນເດືອນຕຸລາ ປີ 2015. ແຜນງານດັ່ງກ່າວປະກອບມີ 4 ຂົງເຂດຫຼັກ, ໜຶ່ງໃນນັ້ນແມ່ນຮູບການທາງສາຍຂວາງ ຊຶ່ງຈະຕ້ອງປ່ຽນແປງສະຖາບັນວັດທະນາທຳ, ແລະ ອີກ 3 ຫົວຂໍ້ ສາຍຕັ້ງເວົ້າເຖິງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ແລະ ຈິດໃຈຂອງຍິງສາວ ແລະ ແມ່ຍິງ, ສິດທິທາງດ້ານສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດ, ການປະກອບຄຳເຫັນ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຕ່າງໆ. ຂໍ້ຮຽກຮ້ອງໜຶ່ງແມ່ນສະເໜີໃຫ້ມີການປະເມີນປະຈຳປີເຖິງຄວາມກ້າວໜ້າໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານດັ່ງກ່າວ ແລະເພື່ອເປັນການກະກຽມໃຫ້ແກ່ການສ້າງຍຸດທະສາດລະດັບປະເທດ ຫຼື ແຜນງານລະດັບຊາດ ບົນພື້ນຖານ ຜົນການວິໄຈວຽກງານບົດບາດ-ຍິງຊາຍທີ່ໜ້າເຊື່ອຖື. ຍ້ອນແນວນັ້ນ, ມັນເປັນການຝ່າຝົນ ຕໍ່ເນື້ອໃນທີ່ຫ້ອງການ EU ປະຈຳປະເທດກຳປູເຈຍໄດ້ຕັດສິນໃຈເຂົ້າດຳເນີນງານກວດສອບບັນດາແຜນງານ ແລະ ໂຄງການຮ່ວມມືສອງຝ່າຍທີ່ກຳລັງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແທນ.

ປະເທດປາຍທາງທີ່ໄປເຮັດວຽກ

ຈຸດໝາຍຕົ້ນຕໍທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍກຳປູເຈຍຍາກໄປເຮັດວຽກແມ່ນ ປະເທດໄທ, ແຕ່ມີພຽງສ່ວນໜ້ອຍ ຊຶ່ງອາດຕໍ່າກວ່າ 10% ເທົ່າທີ່ໄປເຮັດວຽກໂດຍຜ່ານຂະບວນການທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ຊຶ່ງໄດ້ຮັບການສ້າງຂຶ້ນຕາມບົດບັນທຶກ

ຄວາມເຂົ້າໃຈ (MOU) ລະຫວ່າງສອງປະເທດ. MOU ດັ່ງກ່າວໄດ້ລະບຸວ່າຈຳນວນແຮງງານທີ່ໄປເຮັດວຽກຢູ່ໄທ ດ້ວຍຜ່ານຂະບວນການທີ່ຖືກກົດໝາຍໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນ 173 % ໃນຊ່ວງໄລຍະ 5 ປີຜ່ານມາ, ຈາກ 4,116 ຄົນ ໃນ ປີ 2006 ເປັນ 11,224 ຄົນ ໃນປີ 2010, ແລະ ເປັນ 16,837 ຄົນ (ເພດຍິງ ກວມ37%) ໃນປີ 2011. ປັດຈຸບັນ, ຄາດວ່າມີແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍກຳປູເຈຍທີ່ບໍ່ມີເອກະສານ ເຮັດວຽກແບບບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍຢູ່ປະເທດໄທຈຳນວນ ເກືອບລ້ານຄົນ ແລະ ມີຈຳນວນໜ້ອຍດຽວຂອງພວກເຂົາໄດ້ຮັບສະຖານະພາບຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ໂດຍໄດ້ຮັບບັດອະນຸມັດໃຫ້ເຮັດວຽກ ຫຼື ບັດສີ່ປົວ.

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄປປະເທດມາເລເຊຍ, ສ່ວນໃຫຍ່ເປັນເພດຍິງ ຊຶ່ງຈະຖືກຈ້າງໃຫ້ເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ ຫຼາຍກວ່າ ຂະແໜງອື່ນໆ ເຊັ່ນ ກໍ່ສ້າງ, ໂຮງງານ ແລະ ບັນເທີງ. ປະເທດມາເລເຊຍ ເປັນປະເທດໜຶ່ງທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍກຳປູເຈຍ ຢາກໄປເຮັດວຽກ ເນື່ອງຈາກຄວາມຕ້ອງການຜູ້ອອກແຮງງານວຽກໃນຄົວເຮືອນເພີ່ມຂຶ້ນຫຼາຍຫຼັງຈາກ ລັດຖະບານອິນ ໂດນີເຊຍສັ່ງຫ້າມໃຫ້ມີການສົ່ງອອກແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ (ລວມທັງເມເລເຊຍ) ໂດຍມີຜົນບັງຂັບແຕ່ 2009 ຫາ 2011. ຍ້ອນແນວນັ້ນ, ຈຳນວນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ(ວຽກພາຍໃນ)ຈາກກຳປູເຈຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ມາເລເຊຍ ໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນ10,165 ຄົນໃນປີ 2008 ເປັນ 30,197 ຄົນ ໃນປີ 2010 ແລະ ເປັນ 33,707 ຄົນ ໃນປີ 2011. ໃນປີ 2009 ແລະ 2010 ແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນທີ່ເປັນເພດຍິງ ກວມ 84 ແລະ 73 ເປີເຊັນຂອງຈຳນວນແຮງ ງານກຳປູເຈຍທັງໝົດທີ່ຖືກສົ່ງໄປເຮັດວຽກຢູ່ມາເລເຊຍ. ມາຮອດປັດຈຸບັນ, ຈຳນວນແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກພາຍໃນຢູ່ມາ ເລເຊຍເພີ່ມຂຶ້ນເປັນສອງເທົ່າ.

ການເຄື່ອນຍ້າຍເຂົ້າປະເທດຍີ່ປຸ່ນ ໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຜ່ານ “ຮູບແບບນັກຝຶກອົບຮົມ”ຊຶ່ງໄດ້ສ້າງໂອກາດໃຫ້ຄົນ ສັນຊາດກຳປູເຈຍສາມາດເຂົ້າເຮັດວຽກເປັນໄລຍະສັ້ນ ແລະ ໄລຍະດົນສຸດບໍ່ກາຍ 3 ປີໃນປະເທດຍີ່ປຸ່ນ ເພື່ອຮຽນຮູ້ ສິມີແຮງງານທີ່ທັນສະໄໝ ໃນຂົງເຂດ ໂຮງງານ, ການກໍ່ສ້າງ ແລະ ບໍລິການ ເຊິ່ງເປັນຂົງເຂດວຽກທີ່ແຮງງານກຳປູເຈຍ ຈະສາມາດນຳເອົາບົດຮຽນເຫຼົ່ານັ້ນມາໃຊ້ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນເມື່ອເຂົາເຈົ້າກັບກຳປູເຈຍ.

ນອກຈາກນີ້ ຍັງມີສອງປະເທດປາຍທາງ ຄື ປະເທດ ມາເລເຊຍ (ໂດຍສະເພາະແມ່ນຊາວມຸສະລິມ ກຳປູເຈຍ) ແລະ ປະເທດ ສ. ເກົາຫຼີ. ວ່າງມ່ວງມານີ້ກຳປູເຈຍໄດ້ບັນລຸ MOUs ກັບປະເທດກູເວດ, ກາຕ້າ, ປະເທດຍີ່ປຸ່ນ ແລະ ໜ່ວຍ ງານຮັບສະໝັກວຽກທີ່ມີຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 18 ເປັນ 31 ໃນປີ 2008 ແລະ ປີ 2010. ປັດຈຸບັນ ໜ່ວຍງານດັ່ງກ່າວທີ່ມີໃບອະນຸຍາດດຳເນີນງານມີທັງໝົດ 35 ໜ່ວຍງານ, ໃນນັ້ນ 25 ໜ່ວຍງານແມ່ນຂຶ້ນກັບສະມາຄົມ ໜ່ວຍງານຮັບສະໝັກວຽກຂອງປະເທດກຳປູເຈຍ (ACRA) ແລະ ມີ ໜ່ວຍງານຮັບສະໝັກລົງທະບຽນ ຈຳນວນ 71 ແຫ່ງທີ່ໄດ້ຮັບໃບອະນຸຍາດຈາກລັດຖະບານ (ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ຝຶກວິຊາຊີບ).

ລະດັບສິມີແຮງງານ ແລະ ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບອາຊີບ

ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍກຳປູເຈຍເປັນແຮງງານທີ່ບໍ່ມີສິມີ ແລະ ແຮງງານເຫຼົ່ານີ້ສ່ວນໃຫຍ່ຈະໄດ້ເຮັດວຽກ ທີ່ຕິດພັນກັບປະເພດ 3D (D1 ແມ່ນວຽກເບື້ອນ, D2 ວຽກອັນຕະລາຍ ແລະ D3 ວຽກທີ່ຫຍຸ້ງຍາກ. ແຮງງານເຄື່ອນ ຍ້າຍເພດຊາຍທີ່ມາເຮັດວຽກຢູ່ໄທເປັນໄລຍະຍາວ ສ່ວນໃຫຍ່ເຂົ້າເຈົ້າຈະຖືກຈ້າງໃຫ້ເຮັດວຽກຢູ່ຂະແໜງກະສິກຳ, ເທິງ ເຮືອຫາປາ, ປຸງແຕ່ງການປະມົງ, ໂຮງເລື່ອຍ, ໂຮງງານດິນຈີ່ຫຼື ນ້ຳກ້ອນ, ການກໍ່ສ້າງ, ຄົວເຮືອນບຸກຄົນ ແລະ ອື່ນໆ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເພດຍິງກໍ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນບັນດາຂົງເຂດວຽກດັ່ງກ່າວທີ່ແຕກຕ່າງກັນໄປ, ແຕ່ ຈະແມ່ນວຽກທີ່ມີ ຄວາມສ່ຽງໜ້ອຍກວ່າ ເຊັ່ນ: ປຸງແຕ່ງອາຫານ, ໂຮງງານຕ່າງໆ ແລະ ການກໍ່ສ້າງ.

ລະດັບສິນຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍກຳປູເຈຍມີຄວາມຈຳກັດຫຼາຍ ຍ້ອນຂາດການຝຶກ ຫຼື ພັດທະນາຊັບພະຍາກອນ ມະນຸດ ໂດຍສະຖາບັນຂອງລັດຖະບານ. ສ່ວນໃຫຍ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກສົ່ງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດບໍ່ເຄີຍໄດ້ ຮັບການພັດທະນາສິນຂອງແຮງງານທີ່ພຽງພໍກ່ອນໄປ (ຊີວິດ, ເຕັກນິກ ແລະ ອາຊີບ) ລວມທັງ ພາສາ. ເນື່ອງຈາກແຮງງານ ເຫຼົ່ານັ້ນຈຳນວນຫຼາຍບໍ່ມີສິນພຽງພໍທີ່ຈະປະຕິບັດວຽກຂອງພວກເຂົາ, ສ່ວນໃຫຍ່ກໍ່ຍ່ອມເຮັດວຽກທີ່ມີຄ່າຈ້າງຕໍ່າ ແລະ ປະເຊີນກັບຄວາມສ່ຽງທາງດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ.

ໃນທົດສະວັດຜ່ານມາ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍກຳປູເຈຍໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມພື້ນຖານຈຳນວນໜຶ່ງເພື່ອເປັນຄວາມຮູ້ໃນ ການຫຼີກລຽງການເອົາລັດເອົາປຽບ ແລະ ການຄ້າມະນຸດ ແລະ ວິທີການເພື່ອຊອກຫາວິທີແກ້ໄຂໃນກໍລະນີຖືກ ບັງຂັບ ແລະ ເອົາເອາປຽບ. ການຝຶກອົບຮົມຍັງໄດ້ໃຫ້ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບປະເພນີ, ວັດທະນາທຳ, ລະບຽບ-ກົດ ໝາຍ ແລະ ພາສາປະເທດທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກ.

ມີບາງໂຄງການທີ່ຖືກຈັດຕັ້ງຂຶ້ນ ແລະ ສົ່ງເສີມໂດຍ ສະຫາພາບເອີລົບ (EU) ເພື່ອສົ່ງເສີມລະດັບສິນຂອງແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ. “ລຶບລ້າງຄວາມທຸກຍາກ ໂດຍຜ່ານການພັດທະນາສິນຂອງແຮງງານໃຫ້ມີຄວາມປອດໄພ ແລະ ເຄື່ອນຍ້າຍ ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ຢູ່ ກຳປູເຈຍ, ສ ປປລາວ, ພະມ້າ ແລະ ຫວຽດນາມ (CLMV)” ແມ່ນໜຶ່ງໃນບັນດາໂຄງການ ທີ່ມີເປົ້າໝາຍປັບປຸງການເຊື່ອມຕໍ່ລະຫວ່າງການພັດທະນາສິນຂອງແຮງງານ, ຜົນໄດ້ຮັບການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປະສິບຜົນສຳເລັດ ແລະ ການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກໃຫ້ແກ່ຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍ. ເຖິງວ່າມີການຍັງຍືນຈາກບັນດາເອກະສານວ່າທ່າແຮງຂອງ ການເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນສົ່ງຜົນກະທົບທາງບວກຕໍ່ເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຂອງປະເທດຕົ້ນທາງ ແລະ ປາຍທາງ, ແຕ່ວ່າຜົນໄດ້ ຮັບທາງບວກຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍຕໍ່ການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຢູ່ໃນປະ ເທດຕົ້ນທາງຍັງບໍ່ທັນເປັນທີ່ຮັບຮູ້ຢ່າງກ້ວາງຂວາງ.

ຫຼາຍໂຄງການຂອງອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ (NGOs) ແລະ ອົງການ ສະຫະປະຊາຊາດ ສະໜອງຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບຕະຫຼາດແຮງງານ, ຄວາມຕ້ອງການບົນພື້ນຖານທັກສະຊີວິດ ແລະ ອາຊີບໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທັງຊາຍ ແລະ ຍິງ ຈາກ ປະເທດ CLMV ທັງນີ້ກໍ່ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາບໍ່ສອດຄ່ອງລະຫວ່າງການສະໜອງ ແລະ ຄວາມ ຕ້ອງການຕະຫຼາດແຮງງານ. ເພື່ອເຮັດໃຫ້ຂະແໜງການມີທາແຮງແກ່ການພັດທະນາໃນລະດັບສູງ, ໂຄງການຈະເຮັດ ໃຫ້ຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍສາມາດເຂົ້າເຖິງໂອກາດ ແລະ ເງື່ອນໄຂການມີວຽກເຮັດງານທຳ ທີ່ຢູ່ໃນປະເທດ ໄທ ແລະ ປະເທດ ຕົ້ນທາງ.ບັນດາຂົງເຂດວຽກທີ່ໄດ້ກຳນົດທົດລອງເຊັ່ນ: ຂົງເຂດກໍ່ສ້າງ, ບໍລິການຮັບແຂກ ແລະ ວຽກໃນຄົວເຮືອນ. ແຮງ ງານເຄື່ອນຍ້າຍຈາກບັນດາປະເທດ CLMV ໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດໄທ ໂດຍສະເພາະແມ່ນເພດຍິງທຸກຍາກ ຕ້ອງມີ ເງື່ອນໄຂ ແລະ ໂອກາດວຽກເຮັດງານທຳທີ່ດີກວ່າ ໂດຍຜ່ານການພັດທະນາ ແລະ ສົ່ງເສີມສິນ ແລະ ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບ ການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ ເພື່ອນຳໄປສູ່ການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ ຂັ້ນຊຸມຊົນໃນປະເທດຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ບັນດາກົດໝາຍ, ຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ກົດລະບຽບກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ແຜນງານສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ການຊອກຫາວຽກງານທຳງານຢູ່ຕ່າງປະເທດເພື່ອສົ່ງເສີມໃຫ້ມີການສ້າງງານ (ມີ ວຽກເຮັດ) ໃຫ້ແກ່ຊາວກຳປູເຈຍແມ່ນເນື້ອໃນສ່ວນໜຶ່ງຂອງແຜນຍຸດທະສາດພັດທະນາແຫ່ງຊາດ ສະບັບປຸງ, 2009- 2013.ນອກຈາກນີ້, ນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບແຮງງານກຳປູເຈຍ ແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງເພີ່ມສັກກະຍາພາບໃນ ການພັດທະນາໂດຍຄຳນຶງເຖິງ ຜົນຕອບແທນ ແລະ ການບໍລິການແບບປະສົມປະສານ, ແລະ ດຳລັດ...ເລກທີ 190

ໄດ້ຮັບຮູ້ເຖິງໄດ້ກະທົບອັນເປັນທ່າແຮງຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕໍ່ການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ.

ແຜນງານວຽກງານທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທ່າ ແຫ່ງຊາດ ກຳປູເຈຍ ແຕ່ 2012-2013 ໄດ້ກວມເອົາຜົນໄດ້ຮັບຂອງ KHM 129:ວ່າດ້ວຍ ລັດຖະບານ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມໃນການສ້າງ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນັບຕາມນະໂຍບາຍ ເພື່ອຄຸ້ມຄອງການແຮງງານການຍ້າຍຖິ່ນ, ປົກປ້ອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ແລະ ຕໍ່ຕ້ານການຂ້າມະນຸດ ຕາມຫຼັກການຂອງ ອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO). ບັນດາກົດຈະກຳຂອງຜົນໄດ້ຮັບຂ້າງເທິງ ໂດຍພື້ນຖານຈະຖືກສະໜັບສະໜູນທາງ ດ້ານວິຊາການ ແລະ ຊັບພະຍາກອນ ໂດຍໂຄງການ ສາມຫຼ່ຽມເຂດລຸ່ມແມ່ນ້ຳຂອງ (GMS) ເຊິ່ງເປັນໂຄງການທີ່ໄດ້ ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກອົງການ ILO ປະຈຳປະເທດໄທ, ກຳປູເຈຍ ແລະ ສ ປປ ລາວ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ບັນດານັກຊ່ຽວຊານດ້ານກ່ຽວກັບການຍ້າຍຖິ່ນປະຈຳພາກພື້ນ ແລະ ທີມງານຊ່ຽວຊານສິ່ງເສີມວິຊາການທາງດ້ານວຽກ ງານມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທ່າ.

ເຄື່ອງມືການບໍລິຫານແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໄດ້ກວມເຖິງບັນຫາຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບັນດາແຜນງານ ແລະ ນະໂຍບາຍ ກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລະດັບຊາດ, ບັນດາກົດໝາຍ ແລະ ບັນທັດຖານ, ຂໍ້ຕົກລົງລະຫວ່າງລັດ, ແລະ ຂະບວນ ການຕ່າງໆຂອງຫຼາຍຝ່າຍ. ເຄື່ອງມືການບໍລິຫານແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຍັງໄດ້ລວມເຖິງບັນດາອົງກອນລະດັບຊາດ ແລະ ສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກ່ຽວວຽກງານແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ການຄຸ້ມຄອງການຍ້າຍຖິ່ນ ໄດ້ຍ່ອມຮັບເຖິງການມີສ່ວນຮ່ວມ ຂອງຄູ່ຮ່ວມງານຕ່າງໆຢ່າງກ້ວາງຂວາງ, ແລະ ກໍ່ເປັນບັນຫາຊັບຊ້ອນ, ບັນດານະໂຍບາຍຕ່າງໆທີ່ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບສະພາບ ຄວາມເປັນຈິງ ເຊິ່ງກໍ່ໃຫ້ເກີດມີການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງກຸ່ມຄົນ. ການຄຸ້ມຄອງທີ່ມີຜົນໂດຍກົງຕໍ່ການຍ້າຍຖິ່ນນັ້ນ ເຫັນໄດ້ ຈາກການປະຕິກິລິຍາທາງດ້ານທ່າແຮງຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ສັງຄົມທັງນີ້ກໍ່ເພື່ອຍົກຄຸນນະພາບໃນການ ບໍລິຫານຂອງ ລັດຖະບານ ແລະ ການໃຫ້ຄຳໝັ້ນສັນຍາທາງດ້ານການເມືອງຂອງລັດຖະບານໃນປະເທດຕົ້ນທາງ. ການບໍລິຫານແຮງ ງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ດີໝາຍເຖິງຄວາມຄວາມກົມກຽວໃນການຄຸ້ມຄອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍພາຍໃຕ້ນິຕິກຳ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ຂອບເຂດສິດທິທີ່ຂອງສະຖາບັນ (ອົງກອນ) ເຊິ່ງ ໄດ້ລວມ ເຖິງອົງກອນລັດຖະບານ ແລະ ອົງກອນຕ່າງໆທີ່ມີ ສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງທາງກົງ ແລະ ທາງອ້ອມກັບການຄຸ້ມຄອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ອົງກອນເຫຼົ່ານີ້ມີພາລະບົດບາດໃນການກຳນົດຮ່າງນິຕິກຳ, ກົດລະບຽບ ແລະ ກຳນົດກອບນະໂຍບາຍ ເພື່ອຄຸ້ມຄອງຂະ ບວນການຕ່າງໆຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ໜຶ່ງໃນວິທີການທີ່ສຳຄັນໃນການປັບປຸງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແມ່ນການສົນທະນາແລກປ່ຽນຄວາມຄິດເຫັນຢ່າງເປີດກ້ວາງລະຫວ່າງອົງການຈັດຕັ້ງລັດ ແລະ ອົງການຄູ່ຮ່ວມງານທາງ ສັງຄົມ ແລະ ຊຸມຊົນທົ່ວໄປ. ດັ່ງນັ້ນ, ການຄຸ້ມຄອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມັນບໍ່ໄດ້ແມ່ນແຕ່ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງອົງ ກອນລັດຖະບານພຽງຝ່າຍດຽວ, ບັນດາການຈັດຕັ້ງພາກເອກະຊົນ, ກຳມະບານ, ປະຊາສັງຄົມ ແລະ ຊຸມຊົນພື້ນທີ່ກໍ່ ສາມາດເປັນກຳລັງແຮງໃນການກຳນົດຮູບແບບການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຂັ້ນຕອນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ແຕກຕ່າງ.

ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບການມີວຽກເຮັດງານທຳ, 2015 (NEP)

ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບການມີວຽກເຮັດງານທຳ (NEP) ແຕ່ 2015-2025 ໄດ້ຮັບການປະກາດໃຊ້ຢ່າງເປັນ ທາງການ ໂດຍ ນາຍົກລັດຖະມົນຕີ ຮຸນເຊນ, ໃນຄັ້ງວັນທີ 22 ຕຸລາ 2015 ທີ່ Peace Place, ເມືອງພະນົມເປັນ ໂດຍມີການເຂົ້າຮ່ວມຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ອາວຸໂສຂອງລັດຖະບານ, ຕົວແທນຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຕົວແທນຕາງໜ້າ

ຜູ້ອອກແຮງງານ, ແລະ ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາຕ່າງໆ. ການສ້າງນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບການມີວຽກເຮັດງານທຳໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກອົງການ ILO ແລະ ມັນກໍ່ແມ່ນຜົນໄດ້ຮັບຈາກການປະຊຸມປຶກສາຫາລືຢ່າງກ້ວາງຂວາງຂອງບັນດາກະຊວງຂອງລັດ, ອົງການຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ອອກແຮງງານ ແລະ ບັນດາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຫຼັກລວມທັງໝົດ 20 ພາກສ່ວນ.

ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບການມີວຽກເຮັດງານທຳປະກອບມີ 3 ເປົ້າໝາຍຍຸດທະສາດ: (1) ໃຫ້ໂອກາດໃນການເພີ່ມຜະລິດຕະພາບ ແລະ ຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທຳຂອງວຽກງານ, (2) ສົ່ງເສີມການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແລະ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ແລະ (3) ປັບປຸງການຄຸ້ມຄອງຕະຫຼາດແຮງງານ. ແຜນດັ່ງກ່າວໄດ້ກຳນົດບັນດາຍຸດທະສາດເພື່ອແກ້ໄຂບັນດາສິ່ງທ້າທາຍກ່ຽວກັບສ້າງຕໍາແໜ່ງງານ/ວຽກ ເພື່ອສະໜອງໃຫ້ແກ່ຄວາມຕ້ອງການໄວໜຸ່ມ ແລະ ການເຕີບໂຕຂອງປະຊາກອນກຳປູເຈຍ. ນອກຈາກນີ້, ແຜນຍຸດທະສາດຍັງໃຫ້ຮູ້ເຖິງຄວາມຈຳເປັນວ່າວຽກເຫຼົ່ານັ້ນຕ້ອງມີຄຸນຄ່າ, ຄວາມເປັນທຳ ແລະ ຮອບດ້ານ. ເຖິງຢ່າງນັ້ນກໍ່ຕາມ, ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບການມີວຽກເຮັດງານທຳຍັງໄດ້ກຳນົດໜ້າວຽກບຸລິມະສິດເພື່ອປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ສົ່ງເສີມຄວາມປອດໄພໃນການຍ້າຍຖິ່ນ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານທັງໝົດ.

“ການປະກາດໃຊ້ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບການມີວຽກເຮັດງານທຳແມ່ນຄວາມຈຳເປັນໜຶ່ງ ເຊິ່ງມັນສອດຄ່ອງກັບຍຸດທະສາດສີ່ແຈ່ວໄລຍະ 3. ນະໂຍບາຍຈະສົ່ງເສີມ ແລະ ປະກອບສ່ວນເຮັດໃຫ້ມີຜົນສຳເລັດໃນການເຕີບໂຕແບບຍືນຍົງ, ປັບປຸງຊີວິດການເປັນຢູ່, ແລະ ສົ່ງເສີມຄວາມສາມັກຄີຂອງສັງຄົມ ໂດຍຜ່ານນະໂຍບາຍການມີວຽກເຮັດງານທຳທີ່ມີຜະລິດຕະພາບ ແລະ ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ຄວາມເປັນທຳສຳລັບທຸກຄົນ.” ທ່ານສິມເດັດຮຸນເຊນ, ນາຍົກລັດຖະມົນຕີກ່າວ.

“ການປະກາດໃຊ້ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບການມີວຽກເຮັດງານທຳ ນີ້ ແມ່ນຊັບສິມບັດທີ່ບໍ່ສາມາດຈະປະເມີນຄ່າໄດ້ຂອງຊາວກຳປູເຈຍ. ນະໂຍບາຍນີ້ໄດ້ຮັບການສ້າງຂຶ້ນເພື່ອແກ້ບັນຫາສິ່ງທ້າທາຍໃໝ່ທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ໃນທຸກລະດັບຂອງການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະ ການປ່ຽນແປງທາງດ້ານເສດຖະກິດຂອງກຳປູເຈຍ.” ດຣ. ອິດຊຳເຮັງ, ລັດຖະມົນຕີ ກຊວງແຮງງານ ແລະ ຝຶກວິຊາຊີບ ກ່າວ

ນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການຍ້າຍຖິ່ນ, 2014

ນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການຍ້າຍຖິ່ນ ທີ່ຖືກຮັບຮອງໃນປີ 2014 ນັ້ນ ໄດ້ກຳນົດກອບໃນການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງແຮງງານທີ່ລະອຽດ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນ ເຊິ່ງໄດ້ປົກປ້ອງ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແຮງງານເພດຍິງ ແລະ ຊາຍ ໂດຍຜ່ານວົງຈອນການເຄື່ອນຍ້າຍ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ການເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນທາງເລືອກແຮງຄວາມຮູ້ ແລະ ສາມາດນຳເອົາຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ປະສິບການທີ່ດີມາແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານ, ຄອບຄົວ ແລະ ຊຸມຊົນແລະ ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ ກໍ່ຍັງຈະສາມາດຊ່ວຍປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາປະເທດກຳປູເຈຍ ອີກດ້ວຍ.

ການຍອມຮັບ ແລະ ສະໜອງຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການທີ່ແຕກຕ່າງຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍການເຄົາລົບ ເພດ, ຂົງເຂດວຽກ, ສະຖານະພາບທາງດ້ານກົດໝາຍ, ແລະ ຄຸນລັກສະນະອື່ນໆຂອງເຂົາເຈົ້າ ແມ່ນເນື້ອໃນຕົ້ນຕໍ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ມີປະສິດທິຜົນຂອງນະໂຍບາຍນີ້. ແຜນແມ່ບົດ (MP) ໄດ້ຮັບການສ້າງຂຶ້ນເພື່ອໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍ ລວມຂອງນະໂຍບາຍລຸ່ມນີ້:

1. ສ້າງ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ແລະ ນິຕິກຳທີ່ມີຄວາມອ່ອນໄຫວບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ບົນພື້ນຖານສິທິດມະນຸດ ໂດຍຜ່ານມາການສົນທະນາແລກປ່ຽນຄວາມຄິດເຫັນກັບສັງຄົມໃນທຸລະດັບຢ່າງກ້ວາງຂວາງ;
2. ບົກປ້ອງ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເພດຍິງ ແລະ ຊາຍ ໂດຍບໍ່ຄຳນຶງເຖິງສະຖານະພາບຂອງເຂົາເຈົ້າໃນທຸກຂັ້ນຕອນຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍ; ແລະ
3. ສົ່ງເສີມການປ່ຽນແປງ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ເພື່ອຊຸກຍູ້ການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມໃນກຳປູເຈຍ ໂດຍຄຳນຶງວ່າແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນບໍ່ເກີດແຫ່ງວິວັດທະນາການ ແລະ ການພັດທະນາ.

ນິຕິກຳແຫ່ງຊາດ ແລະ ກອບຂອງການຄຸ້ມຄອງ

ນິຕິກຳແຫ່ງຊາດ ແລະ ກອບການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໃນກຳປູເຈຍມີລັກສະນະບໍ່ຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ຈຳກັດ. ດຳລັດເພີ່ມເຕີມເລກທີ 57 ວ່າດ້ວຍການຈັດສົ່ງແຮງງານກຳປູເຈຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດຊຶ່ງໄດ້ອອກໃນປີ 1995 ນັ້ນ ເປັນນິຕິກຳເປັນບ່ອນອີງພື້ນຖານໃຫ້ແກ່ການຄຸ້ມຄອງການຈັດສົ່ງແຮງງານກຳປູເຈຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ດຳລັດດັ່ງກ່າວໄດ້ຮັບຮູ້ຄວາມຂາດແຄ້ນໂອກາດການມີວຽກເຮັດງານທຳຕະຫຼາດພາຍໃນ ແລະ ຄວາມຈຳເປັນໃນການພັດທະນາມາດຕະຖານຂອງການດຳລົງຊີວິດໂດຍຜ່ານສ້າງລາຍຮັບ ແລະ ສີມິແຮງງານທີ່ໄດ້ຮັບການຈາກໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ.

ບັນດາເອກະສານນິຕິກຳກ່ຽວກັບການກຳນົດແລະໃຫ້ຄຳແນະນຳສິດແລະໜ້າທີ່ໃນການປະຕິບັດການກວດກາທີ່ມີໃນປັດຈຸບັນແລະສາມາດຫາໄດ້ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

1. ພະຣາຊະດຳລັດຂອງພຣະເຈົ້າຊີວິດວ່າດ້ວຍການຈັດຕັ້ງແລະການເຄື່ອນໄຫວຂອງກະຊວງສັງຄົມ, ແຮງງານ, ຝຶກວິຊາຊີບ ແລະ ການຟື້ນຟູໄວໜຸ່ມ ສະບັບເລກທີ Anukret 87/ANKR-BK, ລົງວັນທີ 4 ຕຸລາ 1999. ພະຣາຊະດຳລັດສະບັບນີ້ໄດ້ກຳນົດສິດ ໜ້າທີ່ຕົ້ນຕໍຂອງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ຝຶກວິຊາຊີບ (MoLVT) ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດພາລະບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ.
2. ກົດໝາຍແຮງງານຂອງກຳປູເຈຍ, ສະບັບລົງວັນທີ 15 ມັງກອນ 1997 ໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ເປັນມາດຕະການ ແລະ ເປັນເຄື່ອງມືຕົ້ນຕໍໃນການສົ່ງເສີມສິດຂອງໜ່ວຍງານກວດກາຂອງ MoLVT.
3. ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປັບປຸງກົດໝາຍແຮງງານກຳປູເຈຍ, ມາດຕາ 139 ແລະ 144, ລົງວັນທີ 20 ກໍລະກົດ 2007 ໄດ້ເພີ່ມເຕີມຄຸນຄ່າ ແລະ ບາງເນື້ອໃນທີ່ກວ້າງຂວາງເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທັງໝົດ.
4. ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍລະບອບປະກັນສັງຄົມສຳລັບກຸ່ມຄົນທີ່ລະບຸໃນຂໍ້ກຳນົດຂອງກົດໝາຍແຮງງານ ສະບັບລົງວັນທີ 22 ກັນຍາ 2002 ຈຸດປະສົງເພື່ອສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແລະເຄື່ອນໄຫວຢ່າງອິດສະຫຼະ.
5. ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ການສ້າງຕັ້ງລັດວິສາຫະກິດທົ່ວໄປ ສະບັບລົງວັນທີ 28 ມິຖຸນາ 1996, ສຳລັບວິສາຫະກິດມີການຈ້າງຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ມີກໍລະນີ ແລະ ເງື່ອນໄຂສະເພາະ.
6. Prakasເລກທີ 108, ເດືອນພຶດສະພາ 2006 ວ່າດ້ວຍການສຶກສາHIV/AIDS, ຄວາມປອດໄພຂອງການຍ້າຍຖິ່ນ ແລະສິດທິແຮງງານສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານຊາວກຳປູເຈຍທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດໂດຍມີເປົ້າໝາຍເພື່ອສົ່ງເສີມການຝຶກອົບຮົມກ່ອນການເດີນທາງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບບັນຫາສຸຂະພາບ, ຄວາມປອດໄພໃນການເຄື່ອນຍ້າຍແລະສິດທິຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເພື່ອຫຼຸດຄວາມສ່ຽງທີ່ຈະນຳໄປສູ່ບັນຫາທາງດ້ານສຸຂະພາບຂອງເຂົາເຈົ້າ.

7. ດໍາລັດເລກທີ 70 ສະບັບເດືອນກໍລະກົດ 2006 ວ່າດ້ວຍການແຕ່ງຕັ້ງຄະນະຮັບຜິດຊອບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຈັດສິ່ງແຮງງານອອກເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ (MTOSB) ໄດ້ຮັບການສ້າງຂຶ້ນເພື່ອຄຸ້ມຄອງການຈັດສິ່ງ ແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ ປະເທດ ສ. ເກົາຫຼີ ໂດຍໄດ້ກວດກາການຮັບສະໝັກ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການຈັດ ສິ່ງ ແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດເກົາຫຼີ.
8. Prakas012/2007 ໄດ້ໄດ້ແຕ່ງທິມງານເພື່ອສ້າງ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານຕ່າງໆ ເຊິ່ງລວມທັງການປະສານງານ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານວິຊາການໃນຂົງເຂດວຽກງານແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.
9. ດໍາລັດ ເລກທີ 68/2009 ວ່າດ້ວຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການເຮັດໜັງສືຜ່ານແດນ (Passport) ໃຫ້ແກ່ແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ຖືກປະກາດໃຊ້ໃນປີ 2009 ແລະ ໄດ້ຫຼຸດຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການເຮັດໜັງສືຜ່ານແດນ ເປັນ 20 ໂດ ລາ ສະຫະລັດ/ຫົວ ແລະ ຍັງໄດ້ກຳນົດໄລຍະເວລາໃນການອອກໜັງສືຜ່ານແດນໃຫ້ສໍາເລັດພາຍໃນ 20 ວັນ.
10. ນອກຈາກນີ້, ດໍາລັດເລກທີ 190 (2011) ໄດ້ຖືກນໍາໃຊ້ແທນ ດໍາລັດ ເລກທີ 57 ແລະ Prakas 8 (2014) ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນເພີ່ມເຕີມ ເພື່ອໃຫ້ແທດເໝາະກັບສະພາບການຕົວຈິງ, ແລະ ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມ ຕ້ອງການ ຕົວຈິງໃນຂັ້ນພື້ນຖານ (ຂັ້ນລຸ່ມ).

ນິຕິກຳກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງແຜນງານການສຶກສາຂອງຜູ້ອອກແຮງງານຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຮັບການປັບປຸງ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ບາງ Prakas ແລະ ບາງກົດລະບຽບກໍໄດ້ຮັບການທົບທວນ ແລະ ປັບປຸງເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບສະພາບການຕົວຈິງ. ຍິ່ງເປັນ ກວ່ານັ້ນ, ຄູ່ມືກ່ຽວກັບການແນະນຳກ່ອນການອອກເດີນທາງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດກໍໄດ້ຮັບການທົບທວນ ແລະ ປັບປຸງເປັນແຕ່ລະໄລຍະ. ເນື້ອໃນການແນະນຳກ່ອນການອອກເດີນທາງໄປເຮັດວຽກໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານ (PDOS) ໄດ້ຮັບການປ່ຽນແປງຢ່າງສໍາຄັນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນການຮວບຮວມບັນດາວິຊາຮຽນເພື່ອປັບປຸງຄຸນະພາບ ຂອງໂຄງການສຶກສາ.

ພາຍໃນກະຊວງແຮງງານ ແລະ ຝຶກວິຊາຊີບ, ກົມແຮງງານ (GDL) ຮັບຜິດຊອບໃນການບັງຂັບໃຊ້ກົດໝາຍ ເພື່ອ ປັບປຸງ ແລະ ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມສະອາດ, ສຸຂະພາບ, ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກທີ່ ດີຢູ່ໃນໂຮງງານ/ວິສາຫະກິດ, ເພື່ອກວດກາການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົດໝາຍແຮງງານ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດກ່ຽວກັບສະພາບແວດ ລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ, ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສະຫວັດດີການຕ່າງໆຕໍ່ຜູ້ອອກແຮງງານ/ພະນັກງານ ຂອງບັນດາທຸລະກິດ/ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ.

ໂຄງການກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ ແລະ ການສຶກສາຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ

ເຖິງແມ່ນວ່າຈະກ່ຽວກັບການແນະນຳຜູ້ອອກແຮງງານກ່ອນການເດີນທາງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ (PDOS) ຈະ ໄດ້ຖືກບັນຍັດໃນພາລະບົດບາດກໍຕາມ, ແຕ່ກົມແຮງງານຍັງບໍ່ທັນໃຫ້ຄວາມພ້ອມໃນການສ້າງບັນຊີກວດກາ ແລະ ຄຳ ແນະນຳໃນການນຳໃຊ້ປຶ້ມຄູ່ມືເພື່ອໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານວິຊາການ/ບໍລິການໃຫ້ຄຳປຶກສາໃຫ້ແກ່ທ້ອງການຂັ້ນສູນ ກາງ. ຄວາມບໍ່ພ້ອມດັ່ງກ່າວ, ອາດຈະມີຜົນກະທົບຕໍ່ການຈັດຕັ້ງການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຜູ້ມີທາແຮງ ກ່ອນການເດີນທາງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ທັງນີ້ກໍເພື່ອຊ່ວຍເຫຼືອເຂົາເຈົ້າປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານແຮງງານ ໂດຍ

ຜ່ານການຝຶກອົບຮົມ, ການແນະນຳ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອໃນການກະກຽມແຜນພັດທະນາ ໂດຍຜ່ານການປຶກສາ ຫາລືຢ່າງໃກ້ຊິດຂອງຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກງານ.

ດັ່ງທີ່ໄດ້ລະບຸໃນປື້ມຄູ່ມື, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ລົງພາກສະໜາມເພື່ອໃຫ້ຄຳປຶກສາ ໝາຍເຖິງ ການຈັດສຳມະນາເພື່ອ ໃຫ້ຄຳແນະນຳ/ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອແນະນຳ ແລະ ການຍ້ຽມຍາມ-ລົງຕິດຕາມ ຂອງພະນັກງານ/ນັກກວດກາຈາກກົມຈັດ ຫາງານ ແລະ ບຸກຄະລາກອນ ຕໍ່ການເຄື່ອນໄຫວຕ່າງໆຂອງໜ່ວຍງານຮັບສະໝັກງານທີ່ມີສ່ວນພົວພັນກັບການຈັດສົ່ງ ແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ເພື່ອຊ່ວຍເຫຼືອເຂົ້າເຈົ້າໃນການກຳນົດແຜນງານ ຫຼື ໂຄງການພັດທະນາ ຫຼື ໃຫ້ຄຳ ແນະນຳເຂົ້າທາງກົດໝາຍ ເພື່ອລຶກລ້ຽງຂໍ້ຂັດແຍ່ງລະຫວ່າງຜູ້ດຳເນີນງານ.

ລັດຖະບານໄດ້ສ້າງຕັ້ງລະບົບອະນຸມັດການມີວຽກເຮັດງານທຳ (EPS) ເຊິ່ງແມ່ນໂຄງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງ ລັດຖະບານກັບລັດຖະບານ ໂດຍຖືກຮັບຮອງຈາກ ກະຊວງ ຊັບພະຍາກອນຄົນ ຂອງ ສ.ເກົາຫຼີ ແລະ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ຝຶກວິຊາຊີບຂອງກຳປູເຈຍ. ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພໃຫ້ແກ່ສັງຄົມ, ກອງ ປະຊຸມໂຕະມິນກ່ຽວກັບການຍ້າຍຖິ່ນທີ່ປອດໄພໄດ້ຮັບການຈັດຂຶ້ນໃນວັນທີ 18 ທັນວາ ເຊິ່ງກົງກັບວັນແຮງງານເຄື່ອນ ຍ້າຍສາກົນ ທີ່ລັດຖະບານຮັບຮອງ. ນອກຈາກນີ້ຍັງມີກິດຈະກຳອື່ນ ເຊັ່ນ ລາຍການສົນທະນາເລື່ອງລາວຊີວິດທາງ ວິທະຍຸ ແລະ ກິດຈະກຳອື່ນໆ...

ມາດຕະຖານ

ບໍ່ໄດ້ມີມາດຕະຖານໃດໆຖືກສ້າງຂຶ້ນມາເພື່ອຮັບໃຊ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການສຶກສາຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ. ເຖິງຢ່າງ ນັ້ນກໍຕາມ,ຜ່ານມາກໍໄດ້ມີການປະສານງານຢ່າງເປັນປົກກະຕິກັບບັນດາຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາໃນການໃຫ້ການບໍລິການຝຶກ ອົບຮົມ ແລະ ໃຫ້ຄຳແນະນຳແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍກ່ອນອອກເດີນທາງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ຢູ່ໃນລະດັບສູນ ກາງ, ກົມແຮງງານ (GDL)ໄດ້ຮັບການສ້າງຂຶ້ນຢ່າງຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍເພື່ອເປັນໜ່ວຍງານຄຸ້ມຄອງການປະສານ ແລະ ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບທຸກບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກງານແຮງງານ.

ຄວາມດົນ ແລະ ໄລຍະເວລາຂອງແຕ່ລະການຝຶກອົບຮົມມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ. ໃນພາກປະຕິບັດໂດຍທົ່ວໄປ, ພາກ ໃຫ້ການແນະນຳ ຊຶ່ງຖືກຈັດຂຶ້ນໂດຍ ໜ່ວຍງານຮັບສະໝັກງານຈະສຳເລັດພາຍໃນ 1 ຫາ 3 ວັນ ສູງສຸດ. ບາງພາກກໍ ຖືກຈັດພຽງວັນດຽວ ຫຼື ມີ ເຄິ່ງກ່ອນການຈັດສົ່ງແຮງງານໄປຕ່າງປະເທດ. ເນື້ອໃນຂອງພາກແນະນຳສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຄື ກັນກັບ ບັນດາເນື້ອໃນທີ່ຖືກກຳນົດຢູ່ໃນຄູ່ມືມາດຕະຖານ ທີ່ລັດຖະບານປະກາດໃຊ້, ແຕ່ມີບາງເນື້ອໃນຕ້ອງໄດ້ປະສານ ງານກັບປະເທດປາຍທາງເພື່ອໃຫ້ແທດເໝາະກັບສະຖານະການຂອງປະເທດທີ່ຮັບ. ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວເນື້ອໃນທີ່ຖືກ ບັນຈຸໃນພາກແນະນຳກ່ອນອອກເດີນທາງປະກອບມີ, ເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກ, ກົດໝາຍຂອງປະເທດປາຍທາງ, ສະພາບແວດລ້ອມສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ເງິນເດືອນ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ, ຮິດຄອງ ແລະ ວັດທະນາທຳ,ກົດລະບຽບທີ່ ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ.

ການຄັດເລືອກຄູຝຶກໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງກວ້າງຂວາງ ຕາມຈຳນວນຂອງພະນັກງານທີ່ໄດ້ຮັບສະໝັກເຂົ້າມາ. ເຖິງຢ່າງນັ້ນກໍຕາມ, ຄູຝຶກທີ່ໄດ້ຮັບຄັດເລືອກແລ້ວຍັງຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມເພື່ອເປັນຄູຝຶກ (TOT) ທັງນີ້ກໍ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າພວກເຂົາສາມາດດຳເນີນການຝຶກໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ມີເງື່ອນໄຂຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ. ມາດຕະຖານ

ກ່ຽວ ກັບສະຖານທີ່ຝຶກບໍ່ໄດ້ກຳນົດໃນພາລະບົດບາດ. ດັ່ງນັ້ນ, ການຝຶກອົບຮົມສາມາດຈັດຂຶ້ນໄດ້ທຸກໆລະດັບ ຈາກ ໜ່ວຍງານຮັບສະໝັກງານໂດຍນຳໃຊ້ສະຖານທີ່ເໝາະສົມໃນການຝຶກ.

ມີບັ້ມຄູ່ມືແນະນຳກ່ຽວກັບມາດຕະຖານທີ່ໄດ້ຮັບການສ້າງຂຶ້ນໂດຍລັດຖະບານ, ແຕ່ໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານວິຊາ ການ ແລະ ປັດໄຈຕ່າງໆຈາກອົງການສາທະປະຊາຊາດ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ (NGOs) ທີ່ເຮັດ ວຽກກ່ຽວກັບວຽກງານແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ນອກຈາກນີ້, ກໍ່ຍັງມີບັ້ມຄູ່ມືບາງຈຳນວນໜຶ່ງຖືກສ້າງຂຶ້ນ ແລະ ໄດ້ຮັບການ ປັບປຸງໂດຍໜ່ວຍງານຮັບສະໝັກງານ ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງລູກຄ້າຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະ ກໍ່ຍັງມີ ບັນດາຄູ່ມື ແລະ ຄຳສັ່ງແນະນຳຈາກລັດຖະບານ. ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ໄດ້ມີເຄື່ອງມືຈຳນວນໜຶ່ງທີ່ໄດ້ຮັບການສ້າງຂຶ້ນມາ ສຳລັບແຕ່ລະປະເທດປາຍທາງໂດຍສະເພາະ ຈາກບັນດາຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ ເຊັ່ນວ່າ ILO, IOM ແລະ ບັນດາ ອົງການ ສະຫະປະຊາຊາດ. ນອກຈາກນີ້, ກໍ່ຍັງມີບັນດາເຄື່ອງມືເພີ່ມເຕີມສຳລັບການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການສຶກສາຂອງຜູ້ອອກ ແຮງງານ ຊຶ່ງໄດ້ຮັບການສ້າງຂຶ້ນໂດຍ ບັນດາຄູ່ຮ່ວມງານທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ ແລະ ຜູ້ໃຫ້ທຶນຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ມີກົນໄກສຳລັບການຕິດຕາມ ແລະ ກວດກາ ເຊິ່ງໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເປັນບາງໄລຍະ ໂດຍພະນັກງານຈາກ ກົມ ຈັດຫາງານ ແລະ ບຸກຄະລາກອນຂອງ ກະຊວງ ແຮງງານ ແລະ ຝຶກວິຊາຊີບ. ການຕິດຕາມທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ແລະ ເປັນທາງການຕໍ່ການເຄື່ອນໄຫວຂອງຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກລະບົບດັ່ງກ່າວ ຍັງບໍ່ທັນເຂັ້ມແຂງ ແລະ ບໍ່ປົກກະຕິເທົ່າທີ່ຄວນ. ລະບົບການຕິດຕາມຂອງລັດຖະບານຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດຢ່າງເປັນປົກກະຕິ ແລະ ຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມຕ່າງໆ ລວມທັງພາກເອກະຊົນ, ໜ່ວຍງານຮັບສະໝັກງານ ແລະ ອົງການບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ ປະກົດວ່າມີການດຳເນີນການຕິດຕາມທີ່ບໍ່ເປັນລະບົບ ຊຶ່ງຄູ່ມື ແລະ ຂັ້ນຕອນຕ່າງໆ ມີລັກສະນະບໍ່ຊັດເຈນ.

ກົນໄກສຳລັບການສຶກສາທະນາແລກປ່ຽນຂໍ້ຄິດເຫັນລະຫວ່າງເຈົ້າໜ້າທີ່/ນັກກວດກາ ຈາກກະຊວງ, ໜ່ວຍງານຮັບສະໝັກ ງານ, ວິສາຫະກິດ ແລະ ອົງການທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ ກໍ່ຍັງເຫັນວ່າເຮັດບໍ່ປົກກະຕິ. ອົງການບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ ສຸ່ມ ໃສ່ເຮັດໃຫ້ພະນັກງານ ແລະ ເຈົ້າໜ້າທີ່ກວດກາຂອງຕົນມີຄວາມເຂົ້າໃຈວ່າລະບົບການຕິດຕາມ ແລະ ກວດກາມີກົນ ໄກໃນການດຳເນີນງານແນວໃດເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ ບັນດາອົງການບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານບໍ່ເຄີຍໄດ້ຈັດກອງປະຊຸມຫາລືກັບທຸກ ອົງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຫຼັກ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າໄດ້ມີໂອກາດປຶກສາຫາລືເພື່ອສ້າງໃຫ້ກົມ ຕິດຕາມ ແລະ ກວດກາ ເປັນອົງກອນມາດຕະຖານໃນການຄຸ້ມຄອງມາດຕະຖານແຮງງານໃນກຳປູເຈຍ.

ການເປັນຫຼັກສ່ວນ

ເຖິງວ່າມີຄຳໄດ້ລະບຸວ່າ ທຸກໜ່ວຍງານຮັບສະໝັກງານພາກເອກະຊົນ ຕ້ອງໄດ້ຈັດການຝຶກ ແລະ ຫຼັກສູດແນະນຳກ່ອນ ການຈັດສົ່ງແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ແຕ່ກໍ່ຍັງມີບາງກໍລະນີທີ່ຜູ້ຈະໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດບໍ່ໄດ້ຮັບການ ຝຶກກ່ອນໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດໄທ. ບາງກໍລະນີ, ຂັ້ນຕອນຂອງການຈັດສົ່ງແມ່ນຖືກປະຕິບັດຢ່າງເລັ່ງລັດ ແລະ ມີບາງກໍ ລະນີຜູ້ຈະໄປອອກແຮງງານບໍ່ໄດ້ຮັບການຝຶກ ຫຼື ແນະນຳຄົບຖ້ວນຕາມເນື້ອໃນກົດລະບຽບ, ບົດແນະນຳ ແລະ ຄູ່ມືທີ່ ຖືກຮັບຮອງໂດຍໜ່ວຍງານຮັບສະໝັກງານ ແລະ ລັດຖະບານ.

ທຸກພະແນກແຮງງານ ແລະ ຝຶກວິຊາຊີບຂັ້ນແຂວງ ກໍ່ມີໜ້າທີ່ໃນການສະໜອງການຝຶກອົບຮົມເຊັ່ນກັນ, ແຕ່ເນື່ອງຈາກ ມີຄວາມຈຳກັດທາງດ້ານງົບປະມານພາກລັດ, ຄູ່ຝຶກໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງບາງສ່ວນຈາກໜ່ວຍງານຮັບສະໝັກງານ ແລະ ການ

ຝຶກທັງດ້ານປະລິມານ ແລະຄຸນນະພາບກໍ່ມີລັກສະນະຈໍາກັດ. ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ, ບາງອົງກອນປະຊາສັງຄົມ ແລະ ໜ່ວຍງານກໍາມະບານກໍ່ດໍາເນີນໂຄງການສຶກສາ ແລະ ໃຫ້ການແນະນໍາຜູ້ທີ່ມີເງື່ອນໄຂຈະໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ມີ ຫລາຍອົງການທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ ທີ່ໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກຜູ້ໃຫ້ທຶນສາກົນ ເພື່ອດໍາເນີນໂຄງການຝຶກອົບຮົມ ກ່ອນເດີນທາງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ເພື່ອຮັບປະກັນເຖິງຄວາມປອດໄພໃຫ້ແກ່ຫຼາຍກຸ່ມຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ດ້ອຍ ໂອກາດ, ແຮງງານທີ່ມີເງື່ອນໄຂ ແລະ ບາງສະມາຊິກຄອບຄົວເຂົາເຈົ້າ.

ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ, ການຝຶກອົບຮົມກໍ່ຍັງມີຂໍ້ຈໍາກັດຫຼາຍດ້ານບໍ່ວ່າຈະແມ່ນດ້ານ ຄູ່ຝຶກ, ຊັບພະຍາກອນ ແລະ ເວລາ ແລະເນື້ອໃນຂອງການຝຶກກ່ອນ ແລະຫຼັງການອອກເດີນທາງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ບໍ່ມີຄູ່ຝຶກທີ່ໄດ້ຮັບການແຕ່ງ ຕັ້ງຢ່າງເປັນທາງການ, ແຕ່ມີການຈັດຕັ້ງໂຄງການຝຶກອົບຮົມເພື່ອເປັນຄູ່ຝຶກ (TOT) ໃຫ້ບັນດາຄູ່ຝຶກ ແລະ ພະນັກງານ ຈາກໜ່ວຍງານຮັບສະໝັກງານທີ່ເຮັດວຽກກ່ຽວຂ້ອງຊຶ່ງໄດ້ຮັບການຄັດເລືອກມາ. ສໍາລັບອົງກອນທີ່ບໍ່ສັງກັດ ລັດຖະບານ ທີ່ກ່ຽວພັນກັບການ ຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍນັ້ນ, ເຖິງແມ່ນວ່າເຂົາເຈົ້າຈະບໍ່ໄດ້ຮັບການ ແຕ່າງໆ ຫຼື ຮັບອະນຸຍາດກໍ່ຕາມ, ແຕ່ເຂົາເຈົ້າກໍ່ສາມາດສະໜອງການຝຶກອົບຮົມ ຍ້ອນໄດ້ມີບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ (MOU) ກັບກະຊວງ. ນອກຈາກນີ້, ກໍ່ຍັງມີການຝຶກອົບຮົມທີ່ໄດ້ຮັບການຈັດຂຶ້ນໂດຍບັນດາໜ່ວຍງານຮັບສະໝັກງານ, ອົງການ NGOs ທີ່ໄດ້ຮັບໃບອະນຸຍາດໃນການບໍລິການຈັດຝຶກອົບຮົມອີກດ້ວຍ.

ເຖິງຢ່າງນັ້ນກໍ່ຕາມ, ປັດຈຸບັນ ຍັງບໍ່ທັນມີມາດຕະການທາງດ້ານນິຕິກຳເພື່ອເປັນບ່ອນອີງໃນການປະເມີນຄຸນນະພາບ ແລະ ມາດຕະຖານ ແລະ ກໍ່ຍັງບໍ່ທັນມີລະບົບຕິດຕາມການບໍລິການຈັດຝຶກອົບຮົມດັ່ງກ່າວ. ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ, Prakas ວ່າດ້ວຍ ການໃຫ້ຄໍາແນະນໍາກ່ອນອອກເດີນທາງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ (PDOS). ລັດຖະບານໄດ້ສັ່ງໂຈະຊົ່ວ ຄ່າວການດໍາເນີນງານຂອງຜູ້ຈັດການຝຶກອົບຮົມ ທີ່ພົບວ່າມີການລະເມີດຕໍ່ຄໍາສັ່ງແນະນໍາຂອງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ຝຶກວິ ຊາຊີບ ວ່າດ້ວຍການຈັດຕັ້ງ PDOS.

ເອກະສານອ້າງອີງ

1. ນະໂຍບາຍການຈັດຫາງານຂອງກຳປູເຈຍ, ILO 2010, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcms_145704.pdf
2. ຂໍ້ມູນດ້ານປະຫວັດສາດ, ການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງປະຊາກອນກຳປູເຈຍ, <http://www.nationsencyclopedia.com/Asia-and-Oceania/Cambodia-MIGRATION.html>
3. Cambodia Facts- Migration, <http://www.encyclopedia.com/places/asia/cambodian-political-geography/cambodia>
4. Global Gender Gap Report 2015, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/economies/#economy=KHM>
5. National Employment Policy, 2015.
6. Labor migration Policy for Cambodia, 2015.
7. National Strategic Plan, 2015-2018.
8. Gender and Gender action plan, http://concordeurope.org/wp-content/uploads/2016/04/GAP_Guidance_CS0_CONCORD_2016.pdf

9. MoLVT Service for National Employment Policy (NEP) for MOLVT, Khoun Bunny, June 2015.
10. GIZ Capacity Assessment of Inspection Department (MoLVT), Khoun Bunny, March 2016.

ອິນໂດນີເຊຍ

ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ

ປະເທດອິນໂດນີເຊຍປະເທດທີ່ມີເກາະຫຼາຍ ແລະ ເປັນປະເທດທີ່ໃຫຍ່ອັນດັບສີ່ຂອງໂລກ, ມີພົນລະເມືອງ 231.6 ລ້ານຄົນໃນປີ 2007. ການເຕີບໂຕຂອງພົນລະເມືອງໃນປະຈຸບັນແມ່ນ 1.2 ເປີເຊັນຕໍ່ປີ. ເກາະໃຫຍ່ແມ່ນ ເກາະຈາວາ ມີພົນລະເມືອງໜ້າແໜ້ນຮອດ 1,000 ຕໍ່ກິໂລແມັດ, ແລະ ເປັນປະເທດທີ່ພົນລະເມືອງໜ້າແໜ້ນທີ່ສຸດໃນໂລກ.

ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານເປັນຈຳນວນຫຼາຍ ຫຼື ຍ້ອນສາຍເຫດຂອງການມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ເຊິ່ງບໍ່ແມ່ນປະກົດທີ່ເກີດຂຶ້ນຜ່ານມາໃນມຸ່ງໆໃນອິນໂດນີເຊຍ. ໃນປີ 1931, ອິນໂດນີເຊຍໄດ້ເປັນຫົວເມືອງຂຶ້ນຂອງຮອນແລນ, ມີແຮງງານຈາວາຈຳນວນ 172,181 ຄົນເຮັດວຽກຢູ່ນອກເກາະ. ສ່ວນແຮງງານຈຳນວນ 153,758 ແມ່ນມາຈາກອິນໂດນີເຊຍຕາເວັນອອກໄປເຮັດວຽກຢູ່ມາລາກາ (ເຊິ່ງປະຈຸບັນຂຶ້ນກັບມາເລເຊຍ) ໃນລະຫວ່າງປີ 1900 and 1930. ໃນໄລຍະສົງຄາມໂລກຄັ້ງທີສອງ, ມີຄົນຈຳນວນ 200,000 ຄົນໄດ້ຖືກລະດົມໄປເປັນແຮງງານ ຢູ່ນອກເກາະຈາວາ. ຕໍ່ຈາກນັ້ນ, ໄດ້ມີຄົນຈຳນວນ 6 ລ້ານຄົນ ກາຍເປັນຜູ້ຍົກຍ້າຍຖິ່ນຖານຢູ່ພາຍໃນ ໄລຍະເວລາການປະຕິວັດອິນໂດນີເຊຍ. ໂຄງການການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໄດ້ມີການຈັດສັນທີ່ຢູ່ອາໄສແກ່ແຮງງານຈາກວ່າຫຼາຍແສນຄົນທີ່ຢູ່ນອກເກາະໃນໄລຍະເວລາເປັນຫົວເມືອງຂຶ້ນ ແລະ ຫຼັງຈາກເປັນຫົວເມືອງຂຶ້ນ. ແຕ່ການສະໜັບສະໜູນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ຢູ່ນອກເກາະຈາວາກັບຄືນມາເກາະຈາວາເປັນການຈັດສັນປະຊາກອນຄືນໃໝ່.

ເສດຖະກິດຂອງອິນໂດນີເຊຍໄດ້ມີການເຕີບໂຕໃນອັດຕາສ່ວນທີ່ໜ້າເພິ່ງພໍໃຈ ຈາກປີ 1965 ມາຮອດໄລຍະເລີ່ມມີວິດກິດທາງດ້ານເສດຖະກິດໃນອາຊີ ໃນປີ 1997. ເພາະສະນັ້ນ, ຈຶ່ງໄດ້ມີການຟື້ນຟູທາງດ້ານເສດຖະກິດພຽງຢ່າງດຽວຫຼັງຈາກປີ 2000. ການເຕີບໂຕຂອງ GDP ຕໍ່ຫົວຄົນ ແມ່ນຕົກຈາກ 1,140 ໂດລາສະຫະລັດ ໃນປີ 1995 ຫາ 785 ໂດລາສະຫະລັດໃນປີ 2000, ແຕ່ຫຼັງຈາກນັ້ນ ໄດ້ມີການເຕີບໂຕເຖິງ1,369 ໂດລາສະຫະລັດ ໃນປີ 2006. ການລົງທຶນໂດຍກົງຂອງຕ່າງປະເທດ (FDI) ຢູ່ອິນໂດນີເຊຍໄດ້ກາຍເປັນຜົນກະທົບທາງລົບໃນປີ 1998, ແຕ່ໄດ້ບັນລຸການລົງທຶນໂດຍກົງຂອງຕ່າງປະເທດ ແລະ ມີການເຕີບໂຕເຖິງ 8.9 ຕື້ໂດລາສະຫະລັດໃນປີ 2005.

ປະຊາກອນຍັງສືບຕໍ່ຂະຫຍາຍຕົວ ແລະ ການຟື້ນຟູທາງດ້ານເສດຖະກິດຍັງມີລັກສະນະຊັກຊ້າ ເປັນສາເຫດໃຫ້ເພີ່ມຄວາມກົດກັນ ຕໍ່ກຳລັງແຮງງານ. ຈາກປີ 1995 ເຖິງ 2005, ປະຊາກອນໜຸ່ມທີ່ເປັນກຳລັງແຮງງານ ອາຍຸແຕ່ 15 ຫາ 39 ປີໄດ້ເພີ່ມ ຂຶ້ນ ໂດຍສະເລ່ຍເປັນປີແມ່ນ 1.3 ເປີເຊັນ, ສະເລ່ຍການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງປະຊາກອນ 1.2 ຄົນຕໍ່ປີ. ຄາດຂະໜວ່າ ອັດຕາການເຕີບໂຕຂອງພົນລະເມືອງທີ່ມີອາຍຸແຕ່ 15-39 ປີ ມີ 0.6 ເປີເຊັນ ໃນລະຫວ່າງປີ 2005 ແລະ 2010. ຍ້ອນສາຍເຫດ ຂອງວິກິດເສດຖະກິດ ແລະ ການຂາດດຸນການລົງທຶນໂດຍກົງຂອງຕ່າງປະເທດ, ເສດຖະ ກິດບໍ່ສາ ມາດດຶງດູດຢ່າງມີປະສິດທິພາບຕໍ່ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງປະຊາກອນໃນ ເກນອາຍຸເຮັດວຽກ. ເປີເຊັນຂອງກຳລັງ ແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກໃນຂົງເຂດອຸດສາຫະກຳ ໄດ້ຕົກຫຼຸດລົງຈາກ 18.7 ເປີເຊັນ ໃນປີ 1995 ຫາ 16.9 ເປີເຊັນໃນປີ 2005. ຕົວເລກທາງການຂອງການແຮງງານທີ່ວ່າງງານໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 9.5 ລ້ານຄົນ ໃນປີ 2003 ແລະ 10.2 ລ້ານຄົນໃນປີ 2004 ຮອດ 10.8 ລ້ານຄົນໃນປີ 2005.

ປະຫວັດຄວາມເປັນມາຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ

ອິນໂດນີເຊຍໄດ້ມີຈຳນວນຕົວເລກສູງ ກ່ຽວກັບແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດຊົ່ວຄາວ, ແຕ່ມີຈຳນວນໜ້ອຍ ທີ່ຈຳນວນແຮງງານອິນໂດນີເຊຍທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດໄດ້ເຄື່ອນຍ້າຍຢ່າງຖາວອນ, ນັກຮຽນ ຫຼື ນັກຝຶກອົບຮົມ. ມີຈຳນວນ 168,000 ຄົນທີ່ເກີດຢູ່ ຮອນແລນໃນປີ 1999, ຊຸມຊົນໄດ້ມີຂຶ້ນເມື່ອ ເວລາຄົນ ອິນໂດນີເຊຍຈຳນວນຫຼາຍ ໄດ້ຕັ້ງຖິ່ນຖານ ພາຍຫຼັງປະເທດໄດ້ຮັບເອກະລາດໃນປີ 1949. ໃນປີ 2001, ມີຄົນອິນໂດນີເຊຍຈຳນວນ 72,000 ຄົນຢູ່ສະຫະລັດອາເມລິກາ, ແລະ ມີ 47,158 ຄົນ ຢູ່ ອົດສະຕາລີ.

ການຈັດສົ່ງແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດທີ່ເປັນທາງການ ແລະ ແຮງງານໄດ້ເຊັນສັນຍາ ໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕາເວັນອອກກາງ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ຊາອຸດີອາລາເບຍ, ໄດ້ມີການຂະຫຍາຍຕົວຢ່າງໄວວາໃນຊຸມທ້າຍປີ 1970 ແລະ 1980, ໄປພ້ອມກັບການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງລາຄານໍ້າມັນ. ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານບໍ່ພຽງແຕ່ແຮງງານເພດຊາຍທີ່ເຮັດວຽກໃນຂົງເຂດກໍ່ສ້າງເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ຍັງຕ້ອງການແຮງງານເພດຍິງທີ່ເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ. ໃນຊຸມປີ 1990 ລັດຖະບານໄດ້ເລີ່ມສົ່ງເສີມການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແລະ ໄດ້ຈັດສົ່ງທາງການມີຈຳນວນ 86,264 ຄົນ.

ການຈ້າງງານໄປຕ່າງປະເທດໄດ້ມີການເພີ່ມຂຶ້ນສູງ ແລະ ມີຈຳນວນແຮງງານ 502,977 ຄົນໃນປີ 1997, ຫຼັງຈາກໄດ້ມີຈຳນວນຫຼຸດລົງຈົນຮອດປີ 2006, ຕາມສະຖິຕິຂອງ IOM/ESCAP ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ມີຈຳນວນແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນສູງ ຈຳນວນ 712,160 ຄົນ. ອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງທັງໝົດໃນປີ 2006 ມີ 75.3 ເປີເຊັນ.

ຈຳນວນການຈັດທາງນໍາໃນປີ 2003 ຍ້ອນສາຍເຫດຈາກ ມີໂອກາດນ້ອຍທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກຢູ່ມາເລເຊຍ, ມີມາດຕະຖານເຂັ້ມງວດສໍາລັບການຈັດສົ່ງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ໄດ້ມີການຢຸດສະກັກຊົ່ວຄາວໃນການ ຈັດສົ່ງແຮງງານເຮັດວຽກຢູ່ຊາອຸດີອາລາເບຍ ແລະ ໃຕ້ຫວັນ ທີ່ເປັນແຂວງໜຶ່ງຂອງຈີນ, ການແຜ່ລາມຂອງສິ່ງຄາມຢູ່ຕາເວັນອອກກາງ, ແລະ ການແຜ່ລະບາດຂອງພະຍາດຕິດຕໍ່ທາງລົມຫາຍໃຈ (SARS) ຢູ່ປະເທດປາຍທາງຫຼາຍປະເທດ ຢູ່ອາຊີຕາເວັນອອກ ແລະ ອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້. ຍ້ອນວ່າແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດຕາມ ປົກກະຕິແລ້ວ ແມ່ນສາມາດເຮັດວຽກເກີນໜຶ່ງປີ ແລະ ມີແຮງງານຈຳນວນຫຼາຍບໍ່ໄດ້ໄປເຮັດວຽກໂດຍ ຊ່ອງທາງທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມ ກົດໝາຍ, ມີແຮງງານອິນໂດນີເຊຍເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດມີສັນຍາແຮງງານ ແລະ ສາມາດຕໍ່ສັນຍາແຮງງານໄດ້ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ຈຳນວນແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນເປັນແຕ່ລະປີ. ໃນປີ 2007, ທະນານຄານໂລກໄດ້ຄາດຄະເນວ່າ ອິນໂດນີເຊຍມີ ປະຊາກອນປະມານ 4.3 ຄົນເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເພດຍິງໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ເປັນແຮງງານທີ່ບໍ່ມີເອກະສານຖືກຕ້ອງ.

ໄດ້ມີການຈັດສົ່ງແຮງງານປະມານ 3.9 ຄົນຈາກປີ 1996 ຫາ 2005 ເທົ່າກັບ ໜຶ່ງສ່ວນສາມຂອງການເຕີມໂຕ ຂອງຈຳນວນກຳລັງແຮງງານໃນເກນອາຍຸ 15 ແລະ 39 ປີ ໃນໄລຍະຜ່ານມາ. ອັນນີ້ແມ່ນປັດໃຈທີ່ສໍາຄັນຫຼາຍຕໍ່ການພັດທະນາເສດຖະກິດ, ການດຳລົງຊີວິດທີ່ດີຂອງແຮງງານ ແລະ ຄອບຄົວຂອງແຮງງານ. ອັນນີ້ແມ່ນມີສາຍເຫດຄ້າຍຄືກັນກັບໄທ ແລະ ຟີລິບປິນ, ອິນໂດນີເຊຍຍັງໄດ້ອັດຕາສ່ວນເພີ່ມຂຶ້ນຂອງແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ນອກພາກພື້ນອາຊີ, ໂດຍສະ ເພາະ ສິ່ງໄປຕາເວັນອອກກາງ, ດັ່ງທີ່ໄດ້ສະແດງໃນຕາຕະລາງ 6, ອັດຕາສ່ວນຂອງການຈ້າງງານພາຍໃນອາຊີ ແລະ ປາຊີຟິກໄດ້ຫຼຸດລົງຈາກ 70 ເປີເຊັນໃນປີ 2000 ມາເຖິງ 41 ເປີເຊັນໃນປີ 2004.

ແນວໂນ້ມຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ

ພາບລວມທັງໝົດຂອງການຈ້າງງານຈາກອິນໂດນີເຊຍ ເປັນຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍແມ່ນໄປເຮັດວຽກຢູ່ ມາເລເຊຍ ແລະ ຊາອຸດີອາລາເບຍ, ເຊິ່ງຄິດໄລ່ເປັນເປີເຊັນແມ່ນມີ 86 ເປີເຊັນ ຂອງການຈ້າງງານທັງໝົດໃນປີ 2004. ແຕ່ແນວໃດ

1. ລະບຽບຂອງລັດຖະບານເລກທີ. 4, ປີ 1970 ກ່ຽວກັບການສັບຊ້ອນວຽກແກ່ແຮງງານເຮັດວຽກຢູ່ພາຍໃນປະເທດ (*Antar Kerja Antar Daerah/ AKAD*) ແລະ ແຮງງານທີ່ໄປເຮັດວຽກຢູ່ນອກປະເທດ (*Antar Kerja Antar Negara / AKAN*); ແລະ
2. ລະບຽບການຂອງກະຊວງ ເລກທີ 5, ປີ 1988 ກ່ຽວກັບ ການສັບຊ້ອນວຽກໃຫ້ແກ່ແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ໃນຂະນະດຽວກັນ, ຍຸກຂອງ ເບນຈາມິນ ຮາບີບີ ໄດ້ພະຍາຍາມສະໜອງການປົກປ້ອງສັງຄົມແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໂດຍຜ່ານບັນດາລະບຽບການຕໍ່ໄປນີ້:

1. ດໍາລັດຂອງລັດຖະມົນຕີແຮງງານ ເລກທີ. 92, ປີ 1998 ວ່າດ້ວຍ ລະບອບການປະກັນສັງຄົມສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ;
2. ດໍາລັດຂອງລັດຖະມົນຕີແຮງງານເລກທີ. 209 ວ່າດ້ວຍ ການຈັດສິ່ງແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ; ແລະ
3. ລັດຖະດໍາລັດເລກທີ 29, ປີ 1999 ກ່ຽວກັບການປະສານງານ ສໍາລັບການສັບຊ້ອນວຽກແກ່ແຮງງານອິນໂດນີເຊຍ.

ຕໍ່ມາຄວາມພະຍາຍາມດັ່ງກ່າວກໍ່ໄດ້ຮັບການສືບຕໍ່ ຈາກປະທານາທິບໍດີຜູ້ຕໍ່ມາ. ລັດຖະບານຂອງທ່ານ ອັບດູຣາມັນ ວາຣິດ ໄດ້ກໍານົດລະບຽບການປົກປ້ອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍອິນໂດນີເຊຍ, ກໍ່ຕີປະຊາຊົນອິນໂດນີເຊຍ ໄດ້ລະບຸເຂົ້າໃນນະໂຍບາຍຂອງອິນໂດນີເຊຍ, ໂດຍຜ່ານລັດຖະດໍາລັດຂອງປະທານປະເທດເລກທີ 109, ປີ 2001 ໂດຍອະນຸຍາດໃຫ້ສ້າງກົມໃຫຍ່ປະຊາຊົນອິນໂດນີເຊຍ (WNI), ແລະ ໜ່ວຍງານກົດໝາຍຂອງອິນໂດນີເຊຍ (BHI) ຢູ່ໃນກະຊວງການຕ່າງປະເທດ.

ຕໍ່ມາ, ລັດຖະບານຂອງ ເມກາວາຕີ ຊຸກາໂນ ປູຕຣີ ໄດ້ນໍາເອົາຄວາມພະຍາຍາມເລົ່ານີ້ຜັນຂະຫຍາຍລະອຽດໂດຍສ້າງຕັ້ງ ຄັນຮົ່ມຂອງກົດໝາຍ ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍ ເລກທີ 39, ປີ 2004 ກ່ຽວກັບການສັບຊ້ອນວຽກ ແລະການປົກປ້ອງແຮງ ງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ໜຶ່ງ, ຄວນໄດ້ຮັບຮູ້ວ່າກົດໝາຍ ຫຼື *Undang-undang* ແມ່ນນິຕິກຳສູງສຸດຂອງອິນໂດນີເຊຍ, ສູງກວ່າລະບຽບການຂອງລັດຖະບານ ແລະ ລັດຖະບັນຍັດຂອງປະທານປະເທດມີແຕ່ລັດຖະທຳມະນູນ ຂອງອິນໂດນີເຊຍ ເທົ່ານັ້ນ ຫຼື *Undang-undang Dasar* (UUD).

ສອງ, ກົດໝາຍພື້ນຖານນີ້ ຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍອິນໂດນີເຊຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ກົດໝາຍໄດ້ກໍານົດການປົກປ້ອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ຈັດສິ່ງໄປເຮັດວຽກຕ້ອງໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງອິນໂດນີເຊຍກ່ອນບັນຫາອື່ນ. ສາມ, ກົດໝາຍໄດ້ອະນຸຍາດໃຫ້ ສ້າງຕັ້ງສະພາແຫ່ງຊາດ ສໍາລັບການຈັດຫາງານ ແລະ ປົກປ້ອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍອິນໂດນີເຊຍ (*Badan Nasional Perlindungan dan Penempatan TKI/ BNP2TKI*).

ລັດຖະບານ ຊຸຊິໂລ ບໍາບັງ ຢູໂຣໂຍໂນ ໄດ້ສຸມໃສ່ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງການບໍລິຫານລັດ ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາຕ່າງໆ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍຜ່ານບັນດາກົດໝາຍຕໍ່ໄປນີ້:

1. ກົດໝາຍຂອງປະທານປະເທດເລກທີ 81, ປີ 2006 ແລະ ລັດຖະດໍາລັດເລກທີ 2, ປີ 2007 ເຊິ່ງແມ່ນກົດໝາຍຕິດຕາມກັນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເລກທີ 39, ປີ 2004 ໂດຍການສ້າງຕັ້ງ BNP2TKI; ແລະ

2. ຄຳສັ່ງແນະນຳຂອງປະທານປະເທດເລກທີ 6, ປີ 2006 ກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍ ເພື່ອປະຕິຮູບລະບົບການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍອິນໂດນີເຊຍ, ສົ່ງເສີມບົດບາດຂອງສະຖານທຸດອິນໂດນີເຊຍ ແລະ ກົງສູນໃຫຍ່ ເພື່ອສະໜອງການປົກປ້ອງແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍອິນໂດນີເຊຍ.

ການພັດທະນາຫຼ້າສຸດ ສະແດງເຖິງປ້າຍສັນຍານເພື່ອກະຕຸຊຸກຍູ້ ບັນຫາດັ່ງກ່າວໂດຍນັກເຄື່ອນໄຫວຂອງ ລັດຖະບານ. ດ້ວຍການເຮັດວຽກເປັນສະຖາບັນ ແລະ ກອບກົດໝາຍທີ່ພຽງພໍ, ການບໍລິຫານຜ່ານມາຂອງປະທານາທິບໍດີ ໂຈໂຈ ວິໂດໂດ ໄດ້ກຳນົດເອົາການປົກປ້ອງປະຊາຊົນອິນໂດນີເຊຍຢູ່ຕ່າງປະເທດເປັນອົງການຕົ້ນຕໍຂອງນະໂຍບາຍການຕ່າງປະເທດ, ເຊິ່ງໄດ້ສົ່ງເສີມກົນໄກອັນສຳຄັນ ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາຕ່າງໆ ທີ່ພົວພັນກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍອິນໂດນີເຊຍ. **ຕົວຢ່າງ**, ອິນໂດນີເຊຍ ກຳລັງເລີ່ມຕົ້ນການປະເມີນຄືນ ກ່ຽວກັບ ການໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດມາເລເຊຍ ໂດຍມີເປົ້າໝາຍ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ເປັນໂຄງສ້າງທີ່ດີ ແລະ ມີລະບອບຈັດຫາງານຜູ້ທີ່ມີວິຊາການສູງສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເຮັດວຽກ ໃນຄົວເຮືອນ ຢູ່ມາເລເຊຍ.

ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການປົກປ້ອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ກໍ່ເຊັນດຽວກັບ ຈັດຕັ້ງໂຄງການໃຫ້ການສຶກສາສະເພາະ ເພື່ອເປັນການສະໜອງຂໍ້ມູນໃໝ່ຕະຫຼອດເວລາ. ກົດໝາຍທີ່ໄດ້ສ້າງໃນປີ 2004 ແມ່ນໄດ້ລົງເລິກລາຍລະອຽດ ດ້ານລະບຽບການກ່ຽວກັບ ໂຄງການການສຶກສາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໃນລະບຽບການຂອງລັດ ຖະມົນຕີ (Peraturan Menteri); ໃນກໍລະນີນີ້, ລະບຽບການພື້ນຖານ ແມ່ນລະບຽບການຂອງລັດຖະມົນຕີເລກທີ 5 ແລະ 23, ປີ 2009.

ລະບຽບການຂອງລັດຖະມົນຕີ ເລກທີ 23, ປີ 2009 ຄຸ້ມຄອງກ່ຽວກັບ ການຈັດຫາງານ, ສະຖາບັນ ຮ່ວມກັບ ອົງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເພື່ອໃຫ້ສະໜອງການອະນຸຍາດເປັນທາງການໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການຝຶກອົບຮົມຂອງສະຖາບັນໃນການອອກໃບຢັ້ງຢືນວິຊາຊີບ. ຜົນໄດ້ຮັບຂອງການຝຶກອົບຮົມຈະມີການປະເມີນຜົນ ບົນພື້ນຖານມາດຕະຖານທີ່ແຕກຕ່າງກັນ: (1) ມາດຕະຖານແຫ່ງຊາດ ໂດຍຜ່ານໜ່ວຍງານມາດຕະຖານຍັ້ງຢືນສີມີແຮງງານແຫ່ງຊາດ (SKKNI); (2) ມາດຕະຖານສາກົນ; ແລະ (3) ມາດຕະຖານສະເພາະ (*sandar khusus*), ເຊິ່ງສະຖາບັນສາມາດພັດທະນາການຝຶກອົບຮົມໄດ້.

ໂຄງການການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ

ບັນດາແຂວງ ສາມາດພັດທະນາໂຄງການຝຶກອົບຮົມຂອງຕົນ ພາຍໃຕ້ບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ ລະ ຫວ່າງລັດຖະບານ ກັບ ລັດຖະບານ (MOU), ການຈັດຫາງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ ເກົາຫຼີ ແລະ ຍີ່ປຸ່ນແມ່ນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການຝຶກອົບຮົມແຕກຕ່າງກັນ. ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ໂຄງການສຶກສາຂອງແຮງງານ ສາມາດໄຈ້ແຍກອອກເປັນເກົ້າປະເພດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ.

ມາດຕະຖານ

ໂຄງການຝຶກອົບຮົມຂັ້ນພື້ນຖານ ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ປະກອບມີດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- a. ໂຄງການຝຶກອົບຮົມຫົກສິບວັນ, ບໍ່ໄດ້ລວມເອົາເວລາປະຕິບັດຕົວຈິງ;
- b. ພາສາ, ວັດທະນະທຳ, ສີມີ ແລະ ການແກ້ໄຂບັນຫາ.

ຄູຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ແລະ ພາສາ ມີທັງອາດີດແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ມາຈາກປະເທດຮັບ. ສະຖານທີ່ຝຶກອົບຮົມຕາມປົກກະຕິແລ້ວແມ່ນນຳໃຊ້ສຳນັກງານຂອງລັດຖະບານ ຫຼື ສູນຝຶກອົບຮົມຂອງເອກະຊົນ. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ປອດໄພ ປົກກະຕິຈັດຢູ່ສຳນັກງານຂອງ ລັດທີ່ຕັ້ງຢູ່ຕາມບ້ານ

ຕ່າງໆ. ພ້ອມນີ້, ກໍມີຄວາມພະຍາຍາມສະໜອງການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນໂດຍຜ່ານການບໍລິການສາທາລະນະ ເຊິ່ງມີການໂຄສະນາເຜີຍແຜ່ຜ່ານຊື່ມວນຊົນ ເຊັ່ນ ໂທລະທັດ.

ລັດຖະບານສະໜອງຄູ່ມືທີ່ໄດ້ມາດຕະຖານໃຫ້ແກ່ແຕ່ລະສູນຝຶກອົບຮົມ. ແຕ່ວ່າແນວໃດກໍຕາມ, ສູນຝຶກອົບຮົມສາມາດດັດປັບຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມເພື່ອໃຫ້ແທດເໝາະກັບເງື່ອນໄຂຂອງປະເທດຮັບ, ກໍ່ເຊັ່ນດຽວກັບລະດັບການສຶກສາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ຜົນຂອງການຝຶກອົບຮົມແຕ່ລະພາກຈະໄດ້ມີການປະເມີນຜົນຈາກຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ຄະນະຮັບຜິດຊອບ. ລັດຖະບານກໍານົດອົງການປະເມີນຜົນໂຄງການຝຶກອົບຮົມແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນ BNP2TKI, ແຂວງ, ແລະນະຄອນ/ ເມືອງ.

ຄູ່ຮ່ວມງານ

ພາກສ່ວນສະໜອງການຝຶກອົບຮົມຂຶ້ນພື້ນ ແມ່ນສະຖາບັນຂອງລັດຖະບານ ແລະ ບໍລິສັດເອກະຊົນ (PPTKIS), ທີ່ໄດ້ຮັບການອະນຸຍາດຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍໃນການບໍລິການຝຶກອົບຮົມ ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ກະຊວງແຮງງານມີສິດຍົກເລີກໃບອະນຸຍາດ PPTKIS ພ້ອມກັບໃບອະນຸຍາດການຈັດຫາງານ, ກໍ່ຄືສູນຝຶກອົບຮົມ. ການຍົກເລີກໃບອະນຸຍາດໄດ້ປະຕິບັດພາຍຫຼັງໄດ້ພົບເຫັນບັນຫາຂອງສະຖາບັນຕ່າງໆ.

ເອກະສານອ້າງອີງ

1. BNP2TKI website (<http://www.bnp2tki.go.id>).
2. Ministry of Manpower website (<http://naker.go.id>).
3. Ministry of Foreign Affairs Directorate of the Protection of Indonesian Citizens (<http://perlindungan.kemlu.go.id>).
4. Ana Sabhana Azmy. (2012). *Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono, 2004-2010 (State and female migrant workers: Analyzing protection policy of Susilo Bambang Yudhoyono administration, 2004-2010)*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
5. International Organization for Migration (IOM), 2010. *Labour Migration from Indonesia: An Overview of Indonesian Migration to Selected Destinations in Asia and the Middle East*. Jakarta: IOM.

ສປປ ລາວ

ຂໍ້​ມູນ ກ່ຽວ​ກັບ ດ້ານ​ເສດ​ຖະ​ກິດ-ສັງ​ຄົມ

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ (ສປປ ລາວ) ໄດ້ຮັບປະສົບການກ່ຽວກັບບັນຫາອັດ ຕາການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໂດຍຈຸດເລີ່ມຕົ້ນມາຕັ້ງແຕ່ມີກົນໄກເສດຖະກິດໃໝ່ ໃນປີ 1986. ເນື່ອງຈາກວ່າ, ໄດ້ຮັບອິດທິພົນໂດຍທາງກົງ ແລະ ທາງອ້ອມຈາກໂລກາພິວັດ ແລະ ຈາກເສດຖະກິດຂອງພາກພື້ນ ແລະ ຂອງໂລກ ພ້ອມທັງເນື່ອງມາຈາກການປ່ຽນແປງທີ່ເປັນອັນສະເພາະ ໃນລະດັບມະຫາພາກ ແລະ ອື່ນໆ, ຈາກວິກິດການທາງດ້ານການເງິນຂອງສາກົນ ຫຼື ຂອງພາກພື້ນບໍ່ດົນມານີ້, ຈາກໄພພິບັດທາງທຳມະຊາດທີ່ເຊື່ອມໂຍງກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ, ການ ເພີ່ມຂຶ້ນຂອງປະຊາກອນຢ່າງໄວວາໃນກຸ່ມປະເທດທີ່ກຳລັງພັດທະນາ ຫຼື ການຂາດແຄນ ກ່ຽວກັບ ການສະ ໜອງ ແຮງງານໃນຂົງເຂດອຸດສາຫະກຳພາຍໃນປະເທດ.

ອີງຕາມການສຳຫລວດ ປີ 2006, ມີແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄປຕ່າງປະເທດ ປະມານ 7 ເປີເຊັນ ຂອງປະຊາກອນລາວທັງໝົດ 5.6 ລ້ານຄົນ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕ່າງປະເທດສ່ວນໃຫຍ່ມີອາຍຸລະຫວ່າງ 18 ແລະ 35 ປີ. ມີການເຊື່ອມຕໍ່ພາກພື້ນສູງ ເຊິ່ງເກີດຈາກເຕັກໂນໂລຊີທີ່ໄດ້ຮັບການປັບປຸງ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງປະຊາກອນ ໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນສູງທັງການເຄື່ອນຍ້າຍພາຍໃນ ຫຼື ໄປຕ່າງປະເທດ, ບັນດາປະເທດທັງໝົດຢູ່ພາກພື້ນເປັນທັງປະເທດຮັບ ຫຼື ປະເທດທາງຜ່ານ ເຊິ່ງໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກຄວາມໜ້າແໜ້ນຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແລະ ມີລະດັບທີ່ແນ່ນອນ. ປະຊາກອນຖືກດຶງດູດໃຫ້ເຄື່ອນຍ້າຍໄປຍັງສະຖານທີ່ໃໝ່ ເພື່ອສະແຫວງຫາໂອກາດມີວຽກເຮັດງານທຳທີ່ດີກວ່າ.

ປະຫວັດຄວາມເປັນມາຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ

ການສ້າງຕັ້ງປະຊາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນໃນມຸ່ງໜ້າ, ທີ່ສຳຄັນອາຊຽນກາຍມາເປັນຕະຫລາດດຽວ ແລະ ຖານການຜະລິດຂຶ້ນກັບການແຂ່ງຂັນໃນລະດັບສາກົນ ແລະ ພາກພື້ນ. ປະຊາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນ ໄດ້ສ້າງໂອກາດ ສຳລັບການພັດທະນາທີ່ເທົ່າທຽມກັນ ແລະ ການເຕີບໂຕສຳລັບປະເທດສະມາຊິກ ເຊິ່ງເອື້ອອຳນວຍໃນການຂົນສົ່ງສິນຄ້າເສລີ, ການບໍລິການ ແລະ ການລົງທຶນ, ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງ ບໍ່ວ່າຈະມີລະດັບສິມີແຮງງານຕໍ່າ ຫລື ລະດັບຜູ້ຊ່ຽວຊານ. ປະເພດແຮງງານທີ່ມີສິມີ ໄດ້ຈັດຢູ່ໃນ 7 ສາຂາວິຊາຊີບ ໂດຍໄດ້ຮັບການຊຸກຍູ້ສົ່ງເສີມ ພາຍໃຕ້ການດຳເນີນຕະຫລາດແຮງງານເສລີອາຊຽນ(ເຊັ່ນຕົວຢ່າງ ວິສະວະກອນ, ພະຍາບານ, ວິສະວະກຳ, ການສຳຫລວດ, ດ້ານບໍລິການບັນຊີ-ການເງິນ, ຫັນຕະກຳ ແລະ ການແພດ), ສ້າງທັງໂອກາດ ແລະ ສົ່ງທ້າທາຍ ສຳລັບການພັດທະນາ ແລະ ການເຕີບໂຕດ້ານເສດຖະກິດ.

ກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານເຂົ້າມາ ເຫັນວ່າ ມີແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕ່າງປະເທດເຂົ້າມາໃນ ສປປ ລາວ ຄ່ອຍເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ສະໜ່າສະເໝີ ຕັ້ງແຕ່ມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍເປີດກວ້າງດ້ານເສດຖະກິດ ໃນປີ 1986 ເຊິ່ງໄດ້ອະນຸຍາດໃຫ້ການຄ້າ ແລະ ການລົງທຶນຕ່າງປະເທດ ໃນພາກເສດຖະກິດຕ່າງໆ ເປັນຜົນໃຫ້ຫລາຍບໍລິສັດ, ຫລາຍແຜນງານ ແລະ ໂຄງການ ຈຳເປັນຕ້ອງຈ້າງແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ມີສິມີວິຊາຊີບສະເພາະດ້ານ. ສຳລັບແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍໄປຕ່າງປະເທດມີທັງປັດໃຈທີ່ດຶງດູດ ແລະ ປັດໃຈຊຸກດັນ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄປຕ່າງປະເທດປົກກະ ຕິແລ້ວມີສິມີຂ້ອນຂ້າງຈຳກັດ.

ປັດໃຈຊຸກດັນສຳລັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໄປໄທ ປະກອບມີ ສາເຫດທີ່ຍັງມີຄວາມທຸກຍາກ, ການຫວ່າງງານ ຫຼື ມີລາຍຮັບບໍ່ພຽງພໍ, ມີໜີ້ສິນຂອງຄອບຄົວ, ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ, ໄພພິບັດທາງທຳມະຊາດ, ມີລູກຫລາຍຄົນໃນຄອບຄົວ, ປາດຖະໜາຢາກປັບປຸງຊີວິດການເປັນຢູ່ໃຫ້ມີຄຸນນະພາບຂຶ້ນ ແລະ ຍ້ອນເຫດຜົນທາງ

ປະເພນີ ຫລື ວັດທະນາທຳ. ສ່ວນປັດໃຈຊຸກດັນ ແມ່ນລວມມີ ຄວາມເຊື່ອວ່າຈະໄດ້ຮັບເງິນເດືອນສູງ ແລະ ມີສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ, ມີເງື່ອນໄຂ ແລະ ມາດຕະຖານການດຳລົງຊີວິດທີ່ດີກວ່າ, ມີອາຊີບທີ່ທ້າທາຍ ແລະ ມີສິ່ງທີ່ໜ້າສົນໃຈ, ການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາ ແລະ ເຂົ້າເຖິງລະບົບປົນປົວສຸຂະພາບ ທີ່ດີຂຶ້ນ. ມີໂອກາດໄດ້ຮັບຄວາມຮູ້ໃໝ່ ແລະ ປະສົບການຊີວິດ ລວມທັງການຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບຄວາມທັນສະໄໝ ແລະ ຄວາມສິວິໄລ.

ບາງສະຖິຕິຈາກກະຊວງແຮງງານບໍ່ດົນຜ່ານມານີ້ ພົບວ່າ ລະຫວ່າງ ປີ 2010 ແລະ ປີ 2011 ມີແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄປໄທທັງໝົດ 33,588 ຄົນ ໃນນີ້ ມີແມ່ຍິງ 48 ເປີເຊັນ. ໃນປີ 2014 ແລະ ປີ 2015 ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄປໄທເພີ່ມຂຶ້ນເຖິງ 50,712 ຄົນ ໃນນີ້ ມີແມ່ຍິງປະມານ 54 ເປີເຊັນ.

ຈາກປີ 2005 ເຖິງ ປີ 2015 ມີການປ່ຽນແປງທາງໂຄງສ້າງຂອງການຈ້າງແຮງງານຢ່າງໄວວາ ລະຫວ່າງສາມຂົງ ເຂດເສດຖະກິດທີ່ສຳຄັນ ເຊັ່ນ: ຂົງເຂດກະສິກຳ, ອຸດສາຫະກຳ ແລະ ບໍລິການ. ພິຈາລະນາປະລິມານຂອງ ກຳລັງແຮງງານທີ່ມີວຽກເຮັດງານທຳໃນຂົງເຂດກະສິກຳ ເຫັນວ່າ ມີເປີເຊັນການນຳ ໃຊ້ແຮງງານໃນຂະແໜງກະສິກຳ ຫລຸດລົງຈາກ 78.5 ເປີເຊັນ ໃນປີ 2005, ໃນປີ 2015 ນຳໃຊ້ແຮງງານເຖິງ 65.3 ເປີເຊັນ. ຜົນສະທ້ອນດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້ ສ້າງແຜນປະຕິຮູບໂຄງສ້າງ ຈາກສັງຄົມທີ່ຂຶ້ນກັບກະສິກຳເປັນພື້ນຖານ ມາສູ່ສະຖານະຂຶ້ນກັບການຜະລິດ ດ້ານອຸດສາຫະກຳເປັນຫລັກ.

ທິດທາງນະໂຍບາ, ໂຄງສ້າງ ແລະ ໂຄງປະກອບ ການຈ້າງແຮງງານທີ່ຊັດເຈນໃນການໃຊ້ແຮງງານເພີ່ມ ຂຶ້ນພາຍໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ບໍລິການ. ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງຄືກັນກັບຮອບໄລຍະເວລາ 10 ປີ (2005-2015) ເຊິ່ງມີອົງປະກອບໃນການຈ້າງແຮງງານ ໃນພາກອຸດສາຫະກຳເພີ່ມຂຶ້ນ ຈາກ 48 ເປີເຊັນ ເຖິງ 11.4 ເປີເຊັນ ໃນຂະນະດຽວກັນ ມີການຈ້າງແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນໃນພາກບໍລິການຈາກ 16.7 ເປີເຊັນ ເຖິງ 23.3 ເປີເຊັນ. ການນຳໃຊ້ກຳ ລັງແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນພາຍໃນສອງຂະແໜງການນີ້ຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າ ປາກົດການຂອງການຈະ ເລີນເຕີບໂຕໃນ ສປປ ລາວ ປະຈຸບັນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ໃນພາກອຸດສາຫະກຳບໍລິການ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວ ກັບຜົນກະທົບ ຂອງການເຕີບໂຕໃນທາງບວກ ພາຍໃນຂະແໜງ ການທີ່ກຳລັງເຕີບໂຕ ຢ່າງໄວວາເຫລົ່ານີ້ໄດ້ຖືກຮັບຮູ້. ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳສຳລັບ ພົນລະເມືອງພາຍໃນປະເທດ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຍັງສືບຕໍ່ເປັນຕົວແທນ ທາງ ເລືອກໃນການດຳລົງຊີວິດໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນ ສຳລັບກຳລັງແຮງງານ.

ການໃຫ້ຄວາມຈະເລີນເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດຂອງປະເທດ ທີ່ມີແນວໂນ້ມເພີ່ມຂຶ້ນຂອງ ແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍໃນລະດັບທ້ອງຖິ່ນ, ລະດັບຊາດ ຫລື ລະດັບພາກພື້ນ ຄວາມທ້າທາຍທີ່ເກີດຈາກການປ່ຽນ ແປງທາງດ້ານໂຄງສ້າງຈາກເສດຖະກິດທີ່ຂຶ້ນກັບການກະສິກຳມາຂຶ້ນກັບດ້ານການບໍລິການສັງຄົມ ຫລື ດ້ານອຸດສາ ຫະກຳ. ນອກຈາກນັ້ນ, ລັດຖະບານຂອງ ສປປ ລາວ ມີຈຸດປະສົງຢາກແລກປ່ຽນຂອບວຽກ ຕ່າງໆທາງສາກົນໃນ ການບໍລິການກ່ຽວກັບການຈ້າງງານ ເຊັ່ນວ່າ ການໃຫ້ສັດຕະຍາບັນກັບອົງການແຮງງານສາກົນ ກ່ຽວກັບການ ບໍລິການ ຈ້າງງານ ເລກທີ 88 ໃນປີ 1948 ແລະ ເປົ້າໝາຍພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ເລກທີ 8 ຂອງອົງການ ສະຫະປະຊາຊາດ ກ່ຽວກັບວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທຳ ແລະ ການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ. ໃນຕໍ່ໜ້າ, ຕາມຈຸດມັງໝາຍຂອງ ສະມາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງແຮງງານ ທີ່ມີສິ່ງໃນອາຊຽນ ເຊິ່ງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດິການສັງຄົມຕ້ອງປະຕິບັດໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບ ພາລະກິດໃນການນຳ ເອົາປະເທດ ໃຫ້ຫລຸດພື້ນອອກຈາກສະຖານະດ້ອຍພັດທະນາ ໃນປີ 2030. ວິໄສທັດຂອງກະຊວງແຮງງານ ແມ່ນເນັ້ນໃນການ ພັດທະນາແຮງງານທີ່ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ຮັບປະກັນໃຫ້ແຮງງານພຽງພໍ ສາມາດຕອບສະໜອງຕາມ ຄວາມຕ້ອງ ການຂອງຕະຫລາດແຮງງານ, ເພີ່ມທັກສະສີມີໃຫ້ກຳລັງແຮງງານໃຫ້ມີລະດັບຕາມມາດຕະຖານສາກົນ ແລະ ສົ່ງເສີມການຈັດຫາວຽກເຮັດງານທຳໃຫ້ມີຄວາມຍືນຍົງ.

ໃນຄະນະດຽວກັນ, ແນວໂນ້ມຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍຕ່າງປະເທດເພີ່ມຂຶ້ນໃນລະດັບທ້ອງຖິ່ນ, ລະດັບຊາດຫລື ລະດັບພູມມິພາກ ແລະ ຄວາມທ້າທາຍທີ່ເກີດຈາກການປ່ຽນໂຄງສ້າງຈາກເສດຖະກິດທີ່ຂຶ້ນກັບກະ ສິກຳມາເປັນການບໍລິການສັງຄົມ ຫລື ອຸດສາຫະກຳເຊິ່ງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ມີເປົ້າໝາຍປົກປ້ອງສິດທິທາງກົດໝາຍຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ສິ່ງເສີມໃຫ້ການເຄື່ອນ ຍ້າຍແຮງງານມີຄວາມປອດໄພ ແລະ ການຈ້າງງານທີ່ເທົ່າທຽມສຳລັບສັງຄົມໃນວົງກວ້າງລວມທັງການດຸ່ນ ດ່ຽງແຮງງານລະຫວ່າງຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການຕອບສະໜອງແຮງງານໃນລະຫວ່າງປະເທດລັດພາ ຄືສະມາຊິກອາຊຽນ ຫລື ພາຍໃນຂົງເຂດອາຊີ-ປາຊີຟິກ. ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມໄດ້ສ້າງກົດໝາຍ ແລະ ນິຕິກຳສະເພາະ ລວມທັງນຳມາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕິດພັນກັບ ສັນຍາຮ່ວມມືຕ່າງໆໃນລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ນິຕິກຳສາກົນຕ່າງໆ.

ກົດໝາຍ, ກົດລະບຽບ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດ ກ່ຽວຂ້ອງກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ຕໍ່ໄປນີ້ແມ່ນລາຍລະອຽດຂອງກົດໝາຍ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປົກປ້ອງສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ :

1. ຖະແຫລງການອາຊຽນກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງ ແລະ ສິ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ;
2. ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ແຮງງານ (ສະບັບປັບປຸງ 2013);
3. ກົດໝາຍ ວ່າດ້ວຍ ປະກັນສັງຄົມ (ຮັບຮອງ 2013);
4. ວິໄວທັດ ຮອດ 2030 ຂອງກະຊວງ ຮສສ ແລະ ແຜນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ ຮສສ ໄລຍະ 5 ປີ 2016-2020;
5. ດຳລັດຂອງນາຍົກລັດຖະມົນຕີ ສະບັບເລກທີ 68/ນຍ, ລົງວັນທີ 28 ພຶດສະພາ 2002 ວ່າດ້ວຍ ການສົ່ງອອກແຮງງານລາວໄປເຮັດວຽກຕ່າງປະເທດ;
6. ບົດແນະນຳຂອງລັດຖະມົນຕີ ສະບັບເລກທີ 2471/ຮສສ ກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດດຳລັດ ສະບັບເລກທີ 68/ນຍ;
7. ຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີ ສະບັບເລກທີ 043/ຮສສ ວ່າດ້ວຍ ການຈັດຕັ້ງ ແລະ ຄຸ້ມຄອງວິສະຫະ ກິດບໍລິການຈັດຫາງານ;
8. ບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈລະຫວ່າງລາວ-ໄທ ກ່ຽວກັບການຮ່ວມມືດ້ານແຮງງານ (ປັບປຸງຄັ້ງວັນທີ 6 ກໍລະກົດ 2016);
9. ບົດບັນທຶກການປຶກສາຫາລືກັນລະຫວ່າງ ສປປ ລາວ ແລະ ຍີ່ປຸ່ນ.

ແຜນງານການເຄື່ອນຍ້າຍແບບປອດໄພ ແລະ ການສຶກສາແກ່ແຮງງານ

ທັງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ ແລະ ດຳລັດ ສະບັບເລກທີ 68/ນຍ ຕ້ອງການໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຮັບຮູ້ສິດທິ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງເຂົາເຈົ້າກ່ອນເດີນທາງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ສະນັ້ນ, ວິສະຫະກິດຈັດຫາງານທັງໝົດຕ້ອງສະໜອງການຝຶກອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ໃນປະຈະບັນ, ມີວິສະຫະກິດຈັດຫາງານ ຈຳນວນ 18 ຫົວໜ່ວຍວິສະຫະກິດ ໃນ ສປປ ລາວ ເຊິ່ງ ລົງຖະບຽນວິສະຫະກິດຢ່າງ ເປັນທາງການກັບກະຊວງ ຮສສ. ນອກຈາກ 18 ວິສະຫະກິດນີ້, ມີ 15 ວິສະຫະກິດທີ່ໃຫ້ການບໍລິການຈັດຫາວຽກເຮັດງານທຳໃຫ້ແຮງງານທັງຕະຫລາດ ແຮງງານຢູ່ພາຍໃນ ແລະ ຕະຫລາດແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ; ສ່ວນ 03 ວິສະຫະກິດຈັດຫາງານແມ່ນຈັດຫາງານ ໃຫ້ແຮງງານຢູ່ພາຍໃນປະເທດເທົ່ານັ້ນ.

ໃນທ້າຍປີ 2015 ມີ 12 ວິສະຫະກິດຈັດຫາງານທີ່ໄດ້ໃຫ້ການຝຶກອົບຮົມເພື່ອເປັນຄູຝຶກກ່ຽວກັບ ການກະກຽມກ່ອນ ເດີນທາງອອກໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ເຊິ່ງດຳເນີນໂດຍກະຊວງ ຮສສ ໂດຍການສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານເຕັກນິກ ວິຊາການ ແລະ ງົບປະມານຈາກອົງການແຮງງານສາກົນ. ຄູ່ມືອົບຮົມ ແລະ ແຫລ່ງອຸປະກອນຮັບໃຊ້ເຂົ້າໃນການ ຝຶກ ຫລາຍຄັ້ງ ກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄດ້ຮັບການປັບປຸງຂໍ້ມູນ ແລະ ຜະລິດ ອອກມາໃຫ້ ແທດເໝາະກັບ ສະພາບ ໃນປະຈຸບັນໂດຍກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ພາຍໃຕ້ການ ຮ່ວມມືກັບອົງການແຮງ ງານສາກົນ. ແຫລ່ງວັດຖຸອຸປະກອນຫລັກແມ່ນຄູ່ມືຝຶກ ອົບຮົມກ່ອນອອກ ເດີນທາງໄປເຮັດວຽກ(ສຳລັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ), ຄູ່ມືໃນການ ຄຸ້ມຄອງກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງ ແລະ ຄຸ້ມຄອງແຮງງານເຄື່ອນ ຍ້າຍສຳລັບ 03 ກະຊວງ ຂອງ ສປປ ລາວ(ກະຊວງແຮງ ງານ, ກະຊວງການຕ່າງປະເທດ ແລະ ກະຊວງປ້ອງກັນຄວາມ ສະຫງົບ) ຄູ່ມືຄຸ້ມຄອງສູນໃຫ້ຄຳປຶກ ສາແກ່ແຮງງານ ການເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ສຳລັບສູນໃຫ້ຄຳປຶກສາ ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ຄູ່ມື ແລະ ຄູ່ມືແນະນຳທີ່ໄດ້ມາດຕະຖານເຫລົ່ານີ້ ໄດ້ຮັບການປັບປຸງໂດຍວິສະຫະກິດຈັດຫາງານໃນການ ຈັດຝຶກ ອົບຮົມຂອງພວກເຂົາເອງກ່ອນສົ່ງອອກແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ໃນ 15 ວິສະຫະກິດ ຈັດຫາງານທີ່ສົ່ງແຮງ ງານອອກໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດບໍ່ໄດ້ສ້າງຄູ່ມືໃນການຝຶກອົບຮົມເພື່ອກະກຽມກ່ອນ ອອກເດີນທາງເປັນຂອງຕົນ. ທັງໝົດແມ່ນໃຊ້ຄູ່ມືມາດຕະຖານສອງສະບັບສະໜອງໂດຍກະຊວງ ຮສສ. ສຳລັບຂະໜາດຂອງທຸລະກິດ, ວິສະຫະ ກິດຈັດຫາງານທັງໝົດໄດ້ນຳໃຊ້ຄູ່ມືໃນຄອບຄົວຂອງຕົນເອງ. ເກນ ຫລື ມາດຕະຖານໃນການຄັດເລືອກຂອງຄູຝຶກ ແບບອາຊີບຍັງບໍ່ໄດ້ກຳນົດໂດຍຕົວແທນສ່ວນບຸກຄົນ ຫລື ໂດຍ ອຸດສາຫະກຳໃນຖານະທີ່ເປັນອັນລວມ ແມ່ນເປັນ ການຊຸກຍູ້ ສົ່ງເສີມດ້ານເຕັກນິກວິຊາການຈາກກະຊວງ ຮສສ.

ການປົກປ້ອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ອີງຕາມກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ, ບັນດາວິສະຫະກິດຈັດຫາງານມີພັນທະໃນການຕິດຕາມ ແລະ ກວດກາແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ປະເທດປາຍທາງ. ຕາມກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ ແລະ ດຳລັດ ເລກທີ 68/ນຍ, ວິສະຫະກິດຈັດຫາ ງານຕ້ອງການໄດ້ມີການລາຍງານຢ່າງເປັນປະຈຳ ກ່ຽວກັບ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ (ຕົວຢ່າງ ການລາຍງານປະຈຳເດືອນ ກ່ຽວກັບສິ່ງລາຍຊື່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ເຮັດວຽກຕາມສັນຍາແຮງງານ ໃຫ້ແກ່ກະຊວງ ຮສສ).

ປະສິດທິພາບ ແລະ ການໃຫ້ບໍລິການຂອງວິສະຫະກິດຈັດຫາງານຕ້ອງໄດ້ມີການຕີລາຄາ ແລະ ການປະເມີນໂດຍ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ. ໃນກໍລະນີສຸກເສີນ, ທີ່ປຶກສາທູດແຮງງານ ທີ່ສະຖານ ທູດ ສປປ ລາວ ຈະໃຫ້ການຕິດຕໍ່ ສຳລັບ ການຊ່ວຍແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ການສົ່ງເສີມການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ

ມີສາມສູນໃຫ້ຄຳປຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໃນ ສປປ ລາວ. ໃນນີ້ ມີສອງສູນຢູ່ພາຍໃຕ້ການຊີ້ນຳຂອງກະຊວງ ຮສສ (ສູນຈຳປາສັກ ແລະ ສູນໄຊຍະບູລີ) ແລະ ໜຶ່ງສູນແມ່ນຂຶ້ນກັບສູນກາງສະຫະພັນກຳມະບານລາວ (ສູນສະຫວັນ ນະເຂດ). ບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງສູນແມ່ນຊ່ວຍເຫຼືອແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນການເຂົ້າເຖິງດ້ານຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ກ່ຽວ ກັບການ ເຄື່ອນຍ້າຍແບບປອດໄພ ແລະ ການມີໂອກາດໃນອາຊີບທີ່ມີຄຸນນະພາບດ້ວຍການແຈກຢາຍ ສື່ຕ່າງໆ ກ່ຽວ ກັບ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ລວມທັງສະໜອງການບໍລິການໃຫ້ການປຶກສາ ແລະ ການອ້າງອີງກໍລະນີ ລວມໄປເຖິງ ພາກສ່ວນຮັບຜິດຊອບ ແລະ ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການສົ່ງເສີມການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ

ພະນັກງານຂອງສາມສູນໃຫ້ຄຳປຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມຈາກກະຊວງ ຮສສ ແລະ ຄູ່ມື ການປະຕິບັດງານຂອງສູນໃຫ້ຄຳປຶກສາຫາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ຮັບການປັບປຸງ ແລະ ຮັບຮອງທັງສາມສູນ. ນອກຈາກສາມສູນນີ້, ມີສູນບໍລິການຈັດຫາງານຈຳນວນ 09 ສູນ ມີໜ້າທີ່ໃນການສົ່ງເສີມການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ

ແລະ ການຈ້າງງານທີ່ມີຄຸນນະພາບ. ພະນັກງານຈາກ 09 ສູນບໍລິການຈັດຫາງານ ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ກ່ຽວກັບ ການກຽມພ້ອມກ່ອນອອກເດີນທາງ ບົນພື້ນຖານມາດຕະຖານຄູ່ມື ຂອງກະຊວງ ຮສສ.

ສີ່ໂຄສະນາຕ່າງໆກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ ແລະ ການຈ້າງງານທີ່ມີຄຸນນະພາບໄດ້ດໍາເນີນໃນແຕ່ລະປີ ໃນ ລະຫວ່າງການສະເຫລີມສະຫລອງວັນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍສາກົນ ແລະ ຕະຫລາດນັດແຮງງານແຫ່ງຊາດ ລວມມີແຜ່ນ ພັບ, ໂພສເຕີ ແລະ ບັດຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ ແລະ ການຈ້າງງານ ທີ່ມີຄຸນນະພາບ ເຊິ່ງໄດ້ຮັບການ ເຜີຍແຜ່ໃນລະຫວ່າງການຈັດງານຕ່າງໆເຫລົ່ານີ້.

ມາເລເຊຍ

ຂໍ້ມູນດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ

ເຖິງແມ່ນວ່າ ການເຕີບໂຕຂອງປະຊາກອນມີການຂະຫຍາຍຕົວສູງ ຢູ່ມາເລເຊຍ, ເສດຖະກິດກໍ່ມີການຂະຫຍາຍຕົວໄວ, ການຂະຫຍາຍຕົວເມືອງເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ຍັງຢູ່ໃນລະດັບຕໍ່າຂອງການປະກອບສ່ວນຂອງກຳລັງແຮງງານ ໂດຍສະເພາະ ແມ່ນແຮງງານເພດຍິງຍັງສືບຕໍ່ມີຄວາມຕ້ອງການສູງ. ຕາມການຄາດຄະເນໃນປະຈຸບັນມີແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍປະມານ 3-4 ລ້ານຄົນ ທີ່ໄດ້ຮັດວຽກໃນປະຈຸບັນຢູ່ມາເລເຊຍ, ເຊິ່ງຈະເປັນການປະກອບສ່ວນປະມານ 20-30 ເປີເຊັນ ຂອງກຳລັງແຮງງານຂອງປະເທດ. ໄດ້ມີການຈ້າງງານຢ່າງເຕັມສ່ວນຕັ້ງແຕ່ປີ 1990 ແລະ ສຳລັບການສຶກສາຂັ້ນສູງ ຂອງຄົນມາເລເຊຍ, ມີການຮັບເອົາແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຫຼາຍກໍ່ໄດ້ປະຕິບັດມາຫຼາຍປີເພື່ອຕອບສະໜອງຕໍ່ການຂາດແຮງ ງານທີ່ມີສີມີແຮງງານ ຕໍ່າຢູ່ຂົງເຂດເສດຖະກິດຕົ້ນຕໍ

ສະເລ່ຍໜຶ່ງສ່ວນສາມຂອງກຳລັງແຮງງານເຮັດວຽກຢູ່ຂົງເຂດກະສິກຳ, ການຜະລິດ ແລະ ການກໍ່ສ້າງ ແມ່ນແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ, ອຸດສາຫະກຳແມ່ນ ຂົງເຂດຕົ້ນຕໍປະກອບສ່ວນ ຈຳນວນ 297 ຕື້ລິງກິດມາເລເຊຍ (US\$68 ຕື້ໂດລາສະ ຫະລັດ) ຫຼື 35.7 ເປີເຊັນ ຂອງຜະລິດຕະພັນພາຍໃນຂອງມາເລເຊຍໃນປີ 2014 (ກະຊວງ ການເງິນ, 2015). ເຖິງວ່າມີອັດສ່ວນສູງໃນການຈ້າງງານແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນຂົງເຂດຕ່າງໆ ແຕ່ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບ ຄວາມຕ້ອງການຕົວຈິງ ເນື່ອງຈາກແຮງງານສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ມີເອກະກະສານຖືກຕ້ອງ. ນະໂຍບາຍໃນການຄຸ້ມ ຄອງແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ປະຕິບັດເປັນແຕ່ລະໄລຍະ ແລະ ນຳໃຊ້ໜ່ວຍງານສະເພາະກິດເພື່ອແກ້ໄຂ “ບັນຫາ ຊົ່ວຄາວ” ຕໍ່ກັບການຂາດແຄນແຮງງານມາໄດ້ສອງທົດສະວັດຜ່ານມາ.

ຄຸນລັກສະນະຂອງຂອງນະໂຍບາຍ ໄດ້ກຳນົດເອົາລາຍລະອຽດຂອງລະບົບໂຄດ້າ ສຳລັບການນຳເຂົ້າແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ພະຍາຍາມຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານດ້ວຍມາດຕະການຊົ່ວຄາວ, ມາດຕະຖານດັ່ງກ່າວ ນີ້ແມ່ນໄດ້ ນຳໃຊ້ການຫ້າມຮັບເອົາແຮງງານໃໝ່ ແລະ ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍຢ່າງເຕັມສ່ວນ ດ້ວຍການກັກຂັງ ແລະ ສິ່ງແຮງງານ ເລົ່ານັ້ນກັບຄືນປະເທດ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຜູ້ທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນຖືກຕ້ອງຈາກອົງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ເຖິງວ່າຈະມີການ ປ່ຽນແປງດ້ານນະໂຍບາຍເລື້ອຍໆ, ແຕ່ນະໂຍບາຍແມ່ນຍັງສອດຄ່ອງກັບ ການອະນຸຍາດການນຳເຂົ້າແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ສຳລັບຈຸດປະສົງຕາມຄວາມຕ້ອງແຮງງານໄລຍະກາງຂອງນາຍຈ້າງ ຫຼາຍກວ່າມີຈຸດສົງອານຸ ຍາດໃຫ້ຢູ່ເປັນໄລຍະຍາວ.

ເຖິງແມ່ນວ່າການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ, ລັດຖະບານມາເລເຊຍບໍ່ໄດ້ຍອມຮັບບົດບາດ ຂອງແຮງ ງານເຄື່ອນຍ້າຍສະໝັກໄປເຮັດວຽກໃນຂົງເຂດທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານສີມີຕໍ່າ (ຍົກເວັ້ນແຕ່ບາງຂະແໜງການ ທີ່ມີການຍົກເວັ້ນສະເພາະ ເຊັ່ນວຽກໃນຄົວເຮືອນ). ເປັນເວລາຫຼາຍປີ ໄດ້ກຳນົດເປົ້າໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍ ພ້ອມນີ້ກໍ່ໄດ້ມີການແນະນຳການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຈຳນວນການຈ້າງງານເພື່ອຊຸກຍູ້ການປະຕິຮູບໂຄງສ້າງເສດ ຖະກິດຄືນໃໝ່.

ຮູບແບບເສດຖະກິດໃໝ່ຂອງມາເລເຊຍໃນປີ 2010 ແລະ ເອກະສານນະໂຍບາຍຕ່າງໆໄດ້ກຳນົດໃຫ້ມີການຫຼຸດຜ່ອນ ຄວາມເປັນເອກະລາດກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ໂດຍຜ່ານບັນດາຍຸດທະສາດຕ່າງໆ, ລວມທັງການເກັບເງິນສຳລັບ ການຈັດຫາງານ, ການແນະນຳຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າ, ຍົກລະດັບອາຍຸການພັກຜ່ອນບຳນານ, ແລະ ເພີ່ມຈຳນວນ ແຮງງານເພດ ຍິງທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງເຂົ້າມາເຮັດວຽກ. ແຕ່ວ່າແນວໃດກໍ່ຕາມ, ການປ່ຽນແປງອົງການ ປະກອບຂອງກຳ ລັງແຮງງານໄດ້ຍັງຢືນໃຫ້ເຫັນເຖິງຫຍຸ້ງຍາກທີ່ຈະບັນລຸ, ການສະເໜີຂອງນາຍຈ້າງ ກ່ຽວກັບການຂາດແຄນແຮງງານ ໃນບາງຂົງເຂດອຸດສາຫະກຳ ໃນເມື່ອປະຕິບັດນະໂຍບາຍທີ່ເຂັ້ມງວດ.

ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຕາມການສະເໜີຂອງຊຸມຊົນສາກົນ ແລະ ກຸ່ມຜູ້ຊົມໃຊ້, ໄດ້ມີຫຼາຍບັນຫາທີ່ສໍາຄັນທີ່ປ່ຽນແປງ ໃນນະໂຍບາຍການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແລະ ຕ້ານການຄ້າມະນຸດໃນ ຊຸມປີຜ່ານມາ. ໂດຍສະເພາະ, ມີຫຼາຍມາດຕະຖານໃໝ່ທີ່ໄດ້ກໍານົດແຈ້ງໃນແຜນສິບເອັດຂອງມາເລເຊຍ ເຊິ່ງອາດເປັນ ເງື່ອນໄຂແກ່ການປັບປຸງການປົກປ້ອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຢູ່ມາເລເຊຍ, ໄດ້ມີສັນຍາເຖິງຄວາມຄືບໜ້າ ເພື່ອກ້າວ ເຖິງຄວາມກ່ຽວພັນ ແລະ ຂອບວຽກສິດທິພື້ນຖານ. ພ້ອມກັນນັ້ນ, ການເຂົ້າຮ່ວມເປັນສະມາຊິກໃໝ່ ຄູ່ຮ່ວມມີ ຂ້າມທະວີປາຊີຟິກ (TPP), ມາເລເຊຍໄດ້ໃຫ້ຄໍາໝັ້ນສັນຍາ ເພື່ອຍົກລະດັບມາດຕະຖານແຮງ ງານໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບ ຖະແຫຼງການຂອງໄອໂລ ວ່າດ້ວຍ ຫຼັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ນະໂຍບາຍນີ້ໄດ້ມີການ ທົບທວນ ແລະ ປະເມີນຜົນ ສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍຜ່ານມາ, ແລະ ຈະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງແນວໃດ, ມີຂໍ້ສະເໜີແນະ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນຂັ້ນຕໍ່ໄປ ກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຢູ່ ມາເລເຊຍ.

ປະຫວັດຄວາມເປັນມາຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ

ການພັດທະນາເສດຖະກິດທີ່ໄວຂອງມາເລເຊຍໄດ້ມີຂຶ້ນໃນຊຸມປີ 1970 ແຕ່ມີການຂາດແຄນດ້ານແຮງງານ, ໂດຍສະ ເພາະວຽກທີ່ຕ້ອງການສີມືແຮງງານຕໍ່າ, ໃນບາງຂົງເຂດເສດຖະກິດໃຫຍ່ຂອງມາເລເຊຍ: ຂົງເຂດການຜະລິດ, ການບໍ ລິການ, ອຸດສາຫະກຳປູກໄມ້ ແລະ ກະສິກຳ, ອຸດສາຫະກຳກໍ່ສ້າງ. ຍ້ອນສາຍເຫດດັ່ງກ່າວ, ມາເລເຊຍ ຈຶ່ງເປັນປະ ເທດ ຮັບເອົາແຮງງານຈາກປະເທດໃກ້ຄຽງ ທີ່ເປັນສະມາຊິກອາຊຽນ.

MTUC ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງພົນລະເຮືອນ ເຊັ່ນ ເຕນາການິຕາ (Tenaganita), ສະພາທະນາຍຄວາມ, ແລະ ສູນໃຫ້ ຄໍາປຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (MRC) ໄດ້ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການກະກຽມແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ເຂົ້າມາ ທີ່ຈະພົບກັບສິ່ງທ້າທາຍ ໃນສະພາບແວດລ້ອມໃໝ່. ສູນMRC, ໂດຍການຮ່ວມມືກັບ MTUC ແລະ ສະຫະ ພັນນາຍຈ້າງຂອງມາເລເຊຍ (MEF), ໄດ້ຈັດຕັ້ງໂຄງການຝຶກອົບຮົມຫຼາຍຄັ້ງເພື່ອໂຄສະນາ ແລະ ເຜີຍແຜ່ ຂໍ້ມູນແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ກ່ຽວກັບ ບັນຫາຄວາມອັນຕະລາຍຂອງອາຊີບ, ສິດທິແຮງງານ ແລະ ນະໂຍບາຍ ແຮງງານຂອງປະເທດມາເລເຊຍ. ຜ່ານໂຄງການໂຄສະນາເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນ, ໄດ້ຄັດເລືອກເອົາແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈຳນວນ ໜຶ່ງທີ່ໄດ້ຜ່ານການຝຶກອົບຮົມເພື່ອໃຫ້ຄໍາປຶກສາ ແລະ ສະໜອງຂໍ້ມູນໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕົກຢູ່ໃນ ສະພາບ ທີ່ຫຍຸ້ງຍາກ.

ຕັ້ງແຕ່ປີ 2012, ໄອໂລ ແລະ ສະພາທະນາຍຄວາມຂອງມາເລເຊຍ, ໂດຍການຮ່ວມມືກັບກັບ ກະຊວງພັດທະນາຊັບ ພະຍາກອນມະນຸດ (MOHR) ແລະ ກະຊວງພາຍໃນ (MOHA), ໄດ້ສະໜັບສະໜູນໃຫ້ການປຶກສາຫາລື ກັບພະນັກງານຊ່ວຍທູດດ້ານແຮງງານ ແລະ ພະນັກງານກົງສູນ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າເຂົ້າໃຈດີຂຶ້ນ ກ່ຽວກັບ ກົດໝາຍ ຂອງມາເລເຊຍ ແລະ ຂັ້ນຕອນຕ່າງໆ. ຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້ແລກປ່ຽນກັບພະນັກງານການຊ່ວຍທູດດ້ານແຮງງານ ແລະ ພະນັກງານກົງສູນ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ພ້ອມນີ້, ກໍ່ໄດ້ກະກຽມແຜນພັບ ແລະ ແຈກຢາຍ ໃຫ້ພະນັກງານ, ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ແຕ່ກົງກັນຂ້າມ, ບົດແນະນໍາ, ແຜນໂຄສະນາ ແລະ ແຜນພັບ ໄດ້ແຈກຢາຍຢ່າງກວ້າງຂວາງ ໂດຍສະເພາະແມ່ນໃນໄລຍະການຕິດຕໍ່ວຽກຂອງ ຜູ້ຊ່ວຍທູດດ້ານແຮງງານ. ໂຄງການນີ້ແມ່ນ ໃຫ້ຜູ້ຊ່ວຍ ທູດດ້ານ ແຮງງານ ແລະ ທີ່ປຶກສາດ້ານແຮງງານ ແຈກຢາຍຂໍ້ມູນ ທີ່ພົວພັນເຖິງສິດທິຂອງແຮງງານໃນ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆຂອງແຮງງານ.

ສູນໃຫ້ຄໍາປຶກສາສາມສູນ ໄດ້ປະກອບສ່ວນແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ປະເຊີນ. ເມື່ອສິດຂອງແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ຖືກລ່ວງລະເມີດ, MRC ປຶກສາກັບ MEF ແລະ MTUC ພ້ອມກັນແກ້ໄຂ ບັນຫາ. ສູນ MRC ຕັ້ງຢູ່

ພາກກາງຂອງ (ກົວລາລຳເປີ) ໄດ້ມີການປຶກສາຫາລື ແລະ ຈັດຕັ້ງການແນະນຳແກ່ຜູ້ຊ່ວຍທູດດ້ານແຮງງານ ແລະ ທີ່ປຶກສາດ້ານແຮງງານ ເພື່ອຮັບປະກັນ ການຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນດ້ານສິດຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຢ່າງຖືກຕ້ອງ ແລະ ສາມາດ ແນະນຳໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ກົດໝາຍ, ຂໍ້ກຳນົດ ແລະລະບຽບການທີ່ຂ້ອງກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ

ບັນດາກະຊວງຫຼັກຂອງລັດຖະບານໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການພັດທະນາ ແລະ ບໍລິຫານນະໂຍບາຍການເຄື່ອນຍ້າຍ ແຮງງານຢູ່ມາເລເຊຍ ເຊິ່ງແມ່ນກະຊວງ MOHR ແລະ MOHA. ຄວາມຮັບຜິດຊອບບໍ່ໄດ້ແບ່ງໃຫ້ເທົ່າທຽມກັນລະ ຫວ່າງສອງສະຖາບັນ ເຊັ່ນ MOHA ໄດ້ນຳພາການສ້າງນະໂຍບາຍ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍມາ ເປັນເວລາຫຼາຍປີ. ຍ້ອນເຫດຜົນດັ່ງກ່າວນັ້ນ, ນະໂຍບາຍການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຂອງມາເລເຊຍ ແມ່ນກຳນົດ ແບບລວມສູນ ເພື່ອຮັບປະກັນເຖິງຄວາມໝັ້ນຄົງແຫ່ງຊາດ. ມາດຕະຖານເພື່ອຂະຫຍາຍ ຫຼື ເຊັນສັນຍາກັບແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍຢູ່ໃນປະເທດ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດ ໝາຍ ແມ່ນໄດ້ກຳນົດເປັນ ບັນຫາສຳຄັນກວ່າ ການຄຸ້ມຄອງຜົນກະທົບຕໍ່ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ກັບການພັດທະນາເສດຖະກິດສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ຫຼື ການປົກປ້ອງສິດທິຂອງແຮງງານ.

ໜ່ວຍງານກວດກາ ສຳລັບນະໂຍບາຍການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຢູ່ມາເລເຊຍ ໄດ້ຢູ່ພາຍໃຕ້ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຂອງຫ້ອງ ການຄະນະກຳມະການ ວ່າດ້ວຍແຮງງານຕ່າງປະເທດ ແລະ ແກ້ໄຂການເຂົ້າອອກເມືອງທີ່ຜິດກົດໝາຍ (CCFWII). ໜ້າທີ່ຂອງກະຊວງ MOHA ແມ່ນເປັນກອງເລຂາໃຫ້ແກ່ CCFWII, ໂດຍການເປັນປະທານຂອງຮອງນາຍົກ ລັດຖະມົນຕີ ແລະ ປະກອບມີຕົວແທນຈາກ 13 ກະຊວງ. ຄະນະກຳມະການມີໜ້າທີ່ກຳນົດນະໂຍບາຍ ທີ່ພົວພັນເຖິງ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ, ແຕ່ພາລະກິດຂອງຄະນະກຳມະການໄດ້ຂະຫຍາຍອອກຕື່ມໃນປີ 2005 ກວມເອົາບັນ ຫາການເຂົ້າອອກເມືອງທີ່ຜິດກົດໝາຍ.

ໃນປະຈຸບັນຍັງບໍ່ທັນມີນິຕິກຳ ຫຼືບົດບັນຍັດໃດທີ່ສົມບູນ ໃນການປົກປ້ອງຜູ້ອົບພະຍົບ ຢູ່ມາເລເຊຍ, “ການເຂົ້າອອກ ເມືອງທີ່ຜິດກົດໝາຍ” ເຊິ່ງບໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງຈາກກຸ່ມທີ່ເປັນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ມີເອກະສານ ແລະ ຜູ້ລີ້ໄພທາງການເມືອງ ຢູ່ມາເລເຊຍ.

ຕາຕະລາງ 1
ຈຳນວນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຢູ່ມາເລເຊຍ, ແຍກເປັນຂົງເຂດ
(31 ທັນວາ 2016)

ລດ.	ສັນຊາດ	ຜູ້ຊ່ວຍວຽກຄົວເຮືອນ			ກໍ່ສ້າງ			ການຜະລິດ		
		ຊ	ຍ	ລວມ	ຊ	ຍ	ລວມ	ຊ	ຍ	ລວມ
1	ກຳປູເຈຍ	4	2,191	2,195	136	34	170	828	1,334	2,162
2	ອິນໂດເນເຊຍ	533	92,142	92,675	190,353	16,505	206,858	37,424	88,703	126,127
3	ສປປ ລາວ	0	18	18	1	0	1	7	7	14

4	ມຽນມາ	10	93	103	16,407	740	17,147	80,983	19,020	100,003
5	ຟີລິບປິນ	101	36,491	36,592	3,371	118	3,489	3,719	525	4,244
6	ໄທ	13	312	325	586	11	597	266	63	329
7	ຫວຽດນາມ	5	517	522	3,562	213	3,775	10,319	16,026	26,345
ລວມທັງໝົດ		666	131,764	132,430	214,416	17,621	232,037	133,546	125,678	259,224

ລດ	ສັນຊາດ	ບໍລິການ			ລົງສັດ			ກະສິກໍາ			ລວມ
		ຊ	ຍ	ລວມ	ຊ	ຍ	ລວມ	ຊ	ຍ	ລວມ	
1	ກໍາປູເຈຍ	92	928	1,020	101	80	181	191	76	267	5,995
2	ອິນໂດເນີເຊຍ	23,804	17,392	41,196	179,593	33,773	213,366	64,153	14,112	78,265	758,487
3	ສປປ ລາວ	0	1	1	0	1	1	2	0	2	37
4	ມຽນມາ	13,313	1,783	15,096	1,341	266	1,607	3,833	703	4,536	138,492
5	ຟີລິບປິນ	3,780	1,787	5,567	3,223	1,149	4,372	3,154	948	4,102	58,366
6	ໄທ	4,521	4,379	8,900	289	171	460	1,172	591	1,763	12,374
7	ຫວຽດນາມ	673	767	1,440	28	28	56	209	202	411	32,549
ລວມທັງໝົດ		46,183	27,037	73,220	184,575	35,468	220,043	72,714	16,632	89,346	1,006,300

ເພດຍິງ (ຍ)	354,200	35.2%
ເພດຊາດ (ຊ)	652,100	64.8%
ລວມທັງໝົດ	1,006,300	100%

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ກົມເຂົ້າອອກເມືອງ ຂອງມາເລເຊຍ.

ມີບາງຕົວເລກທີ່ເຫັນວ່ານະໂຍບາຍແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມີຄວາມໃຫ້ຄຽງ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍ ການພັດທະນາແຫ່ງຊາດ ແລະ ສະໜອງການປົກປ້ອງແຮງງານທີ່ດີ ເພື່ອກ້າວໄປຂ້າງໜ້າ. ໃນແຜນສິບເອັດຂອງມາເລເຊຍ, ໄດ້ກຳນົດວ່າ “ຈະໄດ້ຮັບການສ້າງນະໂຍບາຍການເຂົ້າອອກເມືອງ ແລະ ການຈ້າງງານທີ່ຄົບຊຸດ ໂດຍພິ ຈາລະນາຄວາມຕ້ອງການຂອງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ສະຫວັດດີການຂອງແຮງງານຕ່າງປະເທດ...ກະຊວງ MOHR ຈະປະຕິບັດໜ້າທີ່ ແລະ ບົດບາດເປັນແຖນນຳໃນການສ້າງນະໂຍບາຍ ສຳລັບການຄຸ້ມຄອງແຮງງານຕ່າງປະເທດ.” (ລັດຖະບານຂອງມາເລເຊຍ, 2015, ໜ້າ. 5-18). ເຊິ່ງເປັນຂໍ້ມູນທີ່ເປັນທາງບວກເພື່ອກ້າວສູ່ຜົນສຳເລັດຕໍ່ສາຍກ່ຽວພັນ ການຄຸ້ມຄອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ກົດໝາຍການເຂົ້າອອກເມືອງ 1959

ກົດໝາຍການເຂົ້າອອກເມືອງ ໄດ້ກຳນົດລະບຽບການສຳລັບການອະນຸຍາດເຂົ້າອອກເມືອງ ແລະ ການພັກເຊົາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຢູ່ມາເລເຊຍ ແລະ ບັງຄັບໃຊ້ໂດຍກົມເຂົ້າອອກເມືອງຂອງກະຊວງ MOHA. ເພື່ອແກ້ໄຂການເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງໄວຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ມີເອກະສານຖືກຕ້ອງເຮັດວຽກຢູ່ຕາມຊາຍແດນ, ໄດ້ປັບປຸງກົດໝາຍເດືອນ ກໍລະກົດ ປີ 2002 ໃນການພະຍາຍາມ ກວດກາການໄຫຼຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ມີເອກະສານຖືກຕ້ອງ. ປັບປຸງກົດໝາຍ ກ່ຽວກັບການລົງໂທດແກ່ຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍສະເພາະຜູ້ທີ່ບໍ່ປະຕິບັດຕາມນະໂຍບາຍການເຂົ້າອອກເມືອງຂອງມາເລເຊຍ ທີ່ພົວພັນເຖິງ ການເຂົ້າ, ພັກເຊົາ ແລະ ເຮັດວຽກ, ພວກເຂົາເລົ່ານີ້ຈະຖືກຈັບ ຖ້າຫາກພົບເຫັນໂດຍ ອົງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຫຼື ໜ່ວຍງານອາສະໜັກຂອງປະຊາຊົນ (RELA).

ການລົງໂທດແມ່ນຈະໄດ້ລົງໂທດທັງ ນາຍຈ້າງທີ່ຈ້າງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ມີເອກະສານຖືກຕ້ອງ ແລະ ລົງໂທດແຮງງານທີ່ບໍ່ມີເອກະສານຖືກຕ້ອງນຳ, ລວມທັງປັບໄໝສູງສຸດ 10,000 ລົງກົດມາເລເຊຍ (2,280 ໂດລາສະຫະລັດ), ຖືກຕັດສິນຈຳຄຸກສູງສຸດ ຫ້າປີ, ຖືກຕິດ້ວຍໄມ້ແສ້ ແລະ ສົ່ງກັບປະເທດຢ່າງຮີບດ່ວນ. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການລົງໂທດ, ຕາມກົດໝາຍແມ່ນບໍ່ເທົ່າທຽມກັນລະຫວ່າງ ນາຍຈ້າງ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ບໍ່ໄດ້ມີການກຳນົດແຈ້ງ ກ່ຽວກັບ ຜົນກະທົບຂອງການຫຼຸດຜ່ອນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ຜິດກົດໝາຍທີ່ມາເຮັດວຽກ ຢູ່ ມາເລເຊຍ. ຕາມຂໍ້ມູນໃນປີ 2006, ລັດຖະບານມາເລເຊຍ ໄດ້ສ້າງຕັ້ງ ສານການເຂົ້າອອກເມືອງຢູ່ບັນດາຊຸມຊົນຕ່າງໆ. ການສ້າງຕັ້ງນີ້ ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍ ແລະ ຂະບວນການຂອງການສົ່ງກັບ ຂອງຊຸມຊົນເຊິ່ງເປັນສູນບໍລິການປະຕູດຽວ ໃນເວລາແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຖືກກັກຂັງ, ກ່າວຫາ ແລະ ຖືກລົງໂທດ ສຳລັບການເຂົ້າເມືອງ ແລະ ພັກເຊົາທີ່ຜິດກົດໝາຍ.

ກົດໝາຍ ຈັດຫາງານ 1955 ແລະ ນິຕິກຳກ່ຽວກັບ ແຮງງານ

ມາດຖານຂອງການຈ້າງງານ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກ ສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງໂດຍກົດໝາຍຈັດຫາງານ, ກະຊວງ MOHR ໄດ້ຮັບການມອບໝາຍໃຫ້ມີການ ບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ. ພ້ອມກັນນັ້ນ, ເຊັ່ນວ່າ ກົດໝາຍ ວ່າດ້ວຍສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານ, ກົດໝາຍ ກ່ຽວກັບເງິນຊົດເຊີຍແກ່ແຮງງານ, ກົດໝາຍສາຍພົວພັນອຸດສາຫະກຳ ແລະ ກົດໝາຍກຳມະບານ ກໍ່ສາມາດນຳໃຊ້ກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ຕາມຫຼັກການ, ຂອບຂອງນິຕິກຳກ່ຽວກັບແຮງງານໄດ້ປະຕິບັດເທົ່າທຽມກັນ ສຳລັບແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກຕ້ອງ ຄືກັບແຮງງານຂອງມາເລເຊຍ ທາງດ້ານເງື່ອນໄຂຂອງຄ່າແຮງງານ, ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ, ວັນພັກ, ການສິ້ນສຸດສັນຍາ, ບໍ່ມີການຈຳແນກ, ເສລີພາບຂອງການສ້າງຕັ້ງສະມາຄົມ, ການເຂົ້າເຖິງກິນໄກການຮ້ອງຟ້ອງ ແລະ ການປົກປ້ອງອື່ນໆ. ແຕ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງ ການບັງຄັບໃຊ້ກົດ ໝາຍແຮງງານຕໍ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຍັງບໍ່ທັນມີປະສິດທິຜົນ.

ກົດໝາຍ ກ່ຽວກັບ ບໍລິສັດຈັດຫາງານເອກະຊົນ 1981

ການຄຸ້ມຄອງບັນດາຂັ້ນຕອນສໍາລັບການຈັດຫາງານ ແມ່ນໄດ້ກໍານົດໃນກົດໝາຍກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານເອກະຊົນ 1981. ວິສາຫະກິດຈັດຫາງານ ຕ້ອງໄດ້ມີບັດອະນຸຍາດການປະຕິບັດງານຈາກ ກະຊວງພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ (MOHR) ແລະ ໃບອະນຸຍາດໃນການຈັດຫາງານແກ່ແຮງງານຕ່າງປະເທດ. ຕາມເນື້ອໃນຕົ້ນຕໍຂອງກົດໝາຍ ທີ່ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນ ແມ່ນມີຈຸດປະສົງເພື່ອຄຸ້ມຄອງບັນດາວິສາຫະກິດຈັດຫາງານ ທີ່ເຮັດໜ້າທີ່ໃຫ້ການບໍລິການແກ່ການ ຈັດຫາງານພາຍໃນ ແລະ ສົ່ງແຮງງານມາເລເຊຍ ໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ແຕ່ ມັນ ເປັນ ຂໍ້ ມຸ ນ ລ້ າ ຫຼັ ງ ແ ລ້ ວ ຖ້ າ ທ ຽ ບ ໃ ສ ເ ເ ື້ ອ ໃ ນ ໃ ນ ປ ະ ຈ ບ ນ ເນື່ອງຈາກການຈັດຫາງານເພື່ອນໍາເຂົ້າມາເຮັດວຽກຢູ່ມາເລເຊຍເປັນວຽກຕົ້ນຕໍ.

ກົດໝາຍແມ່ນຈະມີການປະກອບຄວາມເຫັນ ແລະ ລົງຄະແນນສຽງຂອງວິສາຫະກິດເອກະຊົນ, ຮ່າງກົດໝາຍ ໄດ້ເປີດໃຫ້ສາທາລະນະ ປະກອບຄວາມເຫັນ 2014, ແຕ່ປະກົດວ່າ ບໍ່ໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາໃນຂະບວນການ ນິຕິບັນຍັດ. ກະຊວງ MOHR ໄດ້ຊີ້ແຈງວ່າ ກົດໝາຍສະບັບໃໝ່ຈະສົ່ງເສີມການຈັດຫາງານເອົາແຮງງານ ຕ່າງປະເທດ ແລະ ປັບປຸງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ-ໂດຍສະເພາະ ການຈັດຫາງານແຮງງານເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ-ແຕ່ບໍ່ໄດ້ກໍານົດ ບັນດາຂອງໜ່ວຍງານພາຍນອກ.

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຕ້ານການຄ້າມະນຸດ ປີ 2007.

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຕ້ານການຄ້າມະນຸດໄດ້ກໍານົດໂທດທາງອາຍາຕໍ່ການຄ້າຂາຍ ແລະ ຊຸດອິດ ແຮງງານສອດຄ່ອງ ກັບມາດຕະຖານລະຫວ່າງປະເທດທີ່ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນພາຍໃຕ້ອານຸສັນຍາ ພາເລີໂມ ຂອງສະຫະປະຊາຊາດ. ເປັນສະບັບ ປັບປຸງກາຍມາເປັນກົດໝາຍຕ້ານການຄ້າມະນຸດ ແລະ ກົດໝາຍຕ້ານການລັກລອບເຂົ້າເມືອງຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຕ່າງປະເທດ ໃນປີ 2010 ເຊິ່ງໄດ້ຂະຫຍາຍຄໍານິຍາມກ່ຽວກັບການຄ້າ ມະນຸດລວມໄປເຖິງການ ກະທໍາທັງໝົດ ທີ່ ກ່ຽວຂ້ອງໃນການຮັບ ຫລື ການໜ່ວງໜ່ຽວແຮງງານໄວ້ ຫລື ການຮັບໃຊ້ຂອງຜູ້ຄົນໃດໜຶ່ງໂດຍຜ່ານການບີບບັງຄັບ.

ກົດໝາຍຈະຄວບຄຸມໃນທຸກດ້ານກ່ຽວກັບການຄ້າທີ່ມີຄວາມຜິດທາງອາຍາ ແລະ ກໍານົດບົດລົງໂທດທີ່ເຂັ້ມງວດ ມີ ໂທດຈໍາຄຸກເຖິງ 20 ປີ ແລະ ຄ່າປັບໄໝສໍາລັບຜູ້ຖືກຕັດສິນເມື່ອມີການຍື່ນຄໍາຮ້ອງຟ້ອງ. ເຖິງຈະສິ້ນສຸດຂັ້ນຕອນທໍາ ອິດຂອງການລະບຸນາຍຈ້າງຜູ້ທີ່ຈະໄດ້ຮັບຜິດຊອບທາງກົດໝາຍຖືເປັນເລື່ອງຍາກໃນທາງພິສູດ ເນື່ອງຈາກວ່າ ວິທີ ປະຕິບັດຂອງການຍົກເລີກຈ້າງ ແລະ ສັນຍາຮັບເໝົາຍ່ອຍມີລັກສະນະທົ່ວໄປ.

ການເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຄວາມສໍາຄັນຂອງການປົກປ້ອງສິດຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທັງໝົດເພື່ອຫລີກລ້ຽງການແຂ່ງຂັນຕໍ່ ເງື່ອນໄຂໃນການເຮັດວຽກຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ເຊິ່ງສະພາສະຫະພັນກໍາມະບານມາເລເຊຍ ໄດ້ ເຂົ້າເຖິງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມກັບສະຫະພັນກໍາມະບານ ແລະ ໃຫ້ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອເຂົ້າທາງດ້ານກົດໝາຍ ໃນກໍລະນີຖືກລະເມີດ. ໂດຍອີງຕາມຂໍ້ກໍານົດກົດໝາຍ, ລັດຖະບານມາເລເຊຍໄດ້ຜັນຂະຫຍາຍແຜນດໍາເນີນງານແຫ່ງຊາດ ໄລຍະ 05 ປີ (2010-2015) ແນໃສ່ການປັບປຸງບັນດາເຄື່ອງມືວັດແທກກ່ຽວ ກັບການປ້ອງກັນ, ການບໍລິການການປົກປ້ອງ ແລະ ການຮັບຮູ້ທາງສັງຄົມ. ໃນເດືອນພະຈິກ ປີ 2013, ລັດຖະບານມາເລເຊຍ ວາງມາດຕະຖານຂັ້ນ ຕອນປະຕິບັດ ການ ໃນການສອບສວນ ແລະ ການດໍາເນີນຄະດີຕໍ່ຄວາມຜິດຈາກການຄ້າມະນຸດ ແລະ ເປັນການຕິດຕາມແຜນດໍາເນີນ ງານ ສໍາລັບ ໄລຍະ ສິກປີ 2016-2020 ທີ່ກໍາລັງພັດທະນາ.

ສະພາເພື່ອຕ້ານການຄ້າມະນຸດ ແລະ ຕ້ານການລັກລອບເຂົ້າເມືອງຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕ່າງປະເທດຮັບ ຜິດຊອບ ການກວດກາການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການເຫລົ່ານີ້ ເຊິ່ງລວມມີຕົວແທນຈາກຫລາຍໆກະຊວງ ແລະ ເປັນຄູ່ຮ່ວມງານ ໂດຍກະຊວງພາຍໃນ. ໜ່ວຍງານຕ້ານການຄ້າມະນຸດສ້າງຂຶ້ນພາຍໃຕ້ກົມໃຫຍ່ຕໍາຫຼວດມາເລເຊຍເພື່ອ ກວດສອບການ

ກະທຳຜິດຖານຄ້າມະນຸດ ແລະ ມີການກຳໜົດຕຳແໜ່ງສະເພາະ ທີ່ກົມກວດຄົນເຂົ້າເມືອງ ແລະ ສະພາທະນາຍຄວາມ ທົ່ວໄປ. ຄວາມພະຍາຍາມຂອງລັດຖະບານໃນການຕໍ່ສູ້ກັບບັນຫາການຄ້າມະນຸດ ຮ່ວມກັບເຈົ້າໜ້າ ທີ່ແຮງງານໃນ ການນຳເອົາສາຂາວິຊາຊີບເພື່ອບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ລວມມີການສ້າງຕັ້ງໜ່ວຍງານຕ້ານການຄ້າມະນຸດ ພາຍໃນ ກະຊວງ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ຜູ້ກວດກາແຮງງານ ກ່ຽວກັບການຫາ ຂອບເຂດຂອງການຄ້າ ແຮງງານ.

ດ້ານການຮ່ວມມື

ມາເລເຊຍໄດ້ເຈລະຈາແບບທະວີພາຄິເຮັດບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈເພື່ອຮ່ວມມືໃນການຈັດການບັນຫາແຮງງານເຄື່ອນ ຍ້າຍຕ່າງປະເທດ ທີ່ມີມາຕັ້ງແຕ່ ປີ 1984. ເມື່ອບໍ່ດົນມານີ້, ໄດ້ເຊັນບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈຮ່ວມກັບສີລັງກາ, ສປ. ຈີນ, ໄທ, ບັງກລາເດດສ, ປາກີສະຖານ, ອິນເດຍ, ສ.ຫວຽດນາມ ແລະ ອິນໂດເນເຊຍ. ໃນຫລາຍກໍລະນີ ເຖິງແມ່ນ ວ່າ ບັນຫາກ່ຽວກັບການຫລອກລວງ ແລະ ການລະເມີດ 14 ກໍລະນີ ກໍຍັງມີຢູ່. ເຖິງວ່າ ມີການຄົງຕົວຢູ່ຂອງ ຂະບວນ ການແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ປະກອບກັບ ຄວາມເຄັ່ງຕຶງທາງການທຸດ ແລະ ທັງມີການຫ້າມກ່ຽວ ກັບການບັນຈຸແຮງງານຊົ່ວຄາວ. ການເອົາລັດເອົາປຽບແຮງງານພາຍໃນປະ ເທດຖືເປັນບັນຫາ ສຳຄັນທີ່ມີການເຊັນບົດ ບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ ຮ່ວມກັນກັບ ຟີລິບປິນ, ອິນໂດເນເຊຍ ແລະ ກຳປູເຈຍ ເຊິ່ງຕ້ອງໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ໃນການຕໍ່ສູ້ກັບ ທຸກບັນຫາທີ່ຫຍຸ້ງຍາກໃນຫລາຍໆຈຸດ.

ໃນຂະນະທີ່ເພີ່ມການປົກປ້ອງ ສຳລັບກຸ່ມແຮງງານເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ ທີ່ເຮັດວຽກມາເລເຊຍຈຳນວນໜຶ່ງ, ບັນຫາທີ່ ເປັນອັນພື້ນຖານກ່ຽວກັບການໃຊ້ຂີ້ຕົກລົງເຫລົ່ານີ້ເປັນນິຕິກຳສຳລັບການປ່ຽນແປງທີ່ວ່າ ພວກເຂົາ ຮຽກຮ້ອງບັນພື້ນ ຖານຂອງຄວາມເປັນຊາດຫລາຍກວ່າການຮຽກຮ້ອງເພື່ອຂະແໜງການທີ່ເປັນອັນລວມ. ສະນັ້ນ, ພວກເຂົາສາມາດ ໄດ້ ຮັບຜົນກະທົບແບບບໍ່ຕັ້ງໃຈຂອງທຳນຽມປະຕິບັດກ່ຽວກັບການບໍ່ຈຳແນກທາງສະຖາບັນຕໍ່ຄວາມ ເປັນສັນຊາດທີ່ແທ້ຈິງ ຂອງແຮງງານພາຍໃນປະເທດ ແທນທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ການປັບປຸງແກ້ໄຂ ສາມາດບັນລຸຜົນຢ່າງຄຸ້ມຄ່າ ຜ່ານນິຕິບັນ ຍັດແຫ່ງ ຊາດ.

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຄົວເຮືອນ ຟີລິບປິນ ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວຖືກພິຈາລະນາ ເຫັນວ່າມີສິດທິຫລາຍທີ່ສຸດ ແລະ ໄດ້ຮັບຄ່າ ຕອບແທນສູງສຸດເປັນຜົນຈາກການເຈລະຈາຕໍ່ລອງ ທີ່ເຂັ້ມແຂງຂອງລັດຖະບານ ພວກເຂົາເມື່ອມີການລົງນາມບົດ ບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ. ພວກເຂົາເປັນຕົວແທນແຮງງານກຸ່ມນ້ອຍທີ່ໄດ້ຮັບການ ຈ້າງງານພາຍໃນຂະແໜງການ, ປະມານ 71 ເປີເຊັນ ຂອງແຮງງານພາຍໃນທີ່ຂຶ້ນທະບຽນ ມາຈາກປະເທດເພື່ອນບ້ານອິນໂດເນເຊຍ ໃນປີ 2013. ແນວໂນ້ມ ໃນປີໜຶ່ງນີ້ ມີຄວາມຫລາກຫລາຍທາງເຊື້ອຊາດເພີ່ມຂຶ້ນໃນການຈັດຫາວຽກເຮັດງານທຳຂອງແຮງງານພາຍໃນປະເທດ ເຊິ່ງເປັນຜົນມາຈາກການຍົກເລີກຊົ່ວຄາວຂອງລັດຖະບານ ແລະ ການໃຫ້ສັດຕະຍາບັນຂອງ ການຕົກລົງຮ່ວມ ມີສອງ ຝ່າຍເພີ່ມເຕີມ.

ເອກະສານອ້າງອີງ

1. Induction Course for Foreign Workers Working in Malaysia- course conducted in the source country; Study material to obtain Certificate of Eligibility (CE).
2. Guideline for Employing Maids.

3. Consultations with Labour Attachés and Consular Labour Officials in Malaysia on the protection of Migrant Workers.
4. International Labour Standards on Migrant Workers' Rights- Guideline for Policy Makers and Practitioners.
5. Policy, Procedures and Conditions to employ Foreign Workers.
6. Handbook for Foreign Workers Working in Malaysia.
7. Review of Labour Migration Policy in Malaysia/Tripartite Action to Enhance the Contribution of Labour Migration to Growth and Development in ASEAN (TRIANGLE II Project). ILO Regional Office for Asia and the Pacific. Bangkok: ILO, 2016.

ມຽນມາ

ຂໍ້ມູນທາງດ້ານເສດຖະກິດສັງຄົມ

ບັນຫາພື້ນເດັ່ນທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ການເມືອງໃນໜຶ່ງທົດສະວັດຜ່ານມາ, ມຽນມາ ໄດ້ມີຄວາມມຸ້ງໝັ້ນຕໍ່ການເຕີບທາງດ້ານເສດຖະກິດແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ. ປະເທດມຽນມາ ມີທາແຮງປົ່ມຊ້ອນສໍາລັບການຂະຫຍາຍຕົວທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ມີແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນທໍາມະຊາດ, ເປັນທີ່ຕັ້ງຍຸດທະສາດຂອງອາຊີ, ມີປະຊາກອນໜຸ່ມ ແລະ ມີການຂະຫຍາຍຕະຫຼາດກວ້າງອອກ ແລະ ເປີດໂອ ກາດການລົງທຶນ. ສໍາເລັດໃນການເລືອກຕັ້ງແຫ່ງຊາດ ເຊິ່ງໄດ້ຈັດຂຶ້ນໃນເດືອນ ພະຈິກ 2015, ເຊິ່ງໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງການແປງປ່ຽນອັນສໍາຄັນຂອງມຽນມາ.

ລັດຖະບານ ໄດ້ນໍາພາໂດຍ ພັກປະຊາທິປະໄຕ (NLD) ເຊິ່ງ ໄດ້ຕັ້ງຫ້ອງການ ເມສາ 2016 ຢູ່ມຽນມາ, ເຊິ່ງ ເປັນພົນລະ ເຮືອນຜູ້ ທໍາອິດທີ່ ເປັນລັດຖະບານໃນຫຼາຍທົດສະວັດຜ່ານມາ. ລັດຖະບານໃໝ່ໄດ້ວາງນະໂນບາຍໃໝ່ທາງ ດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ເລັ່ງທວງຄວາມພະຍາຍາມສໍາລັບຂະບວນການມິດຕະພາບ ພາຍໃຕ້ແຜນນໍາພາຂອງທີ່ປຶກສາ ຂອງປະມຸກລັດ, ດໍ ອ້ອງ ຊານ ຊູຈີ. ວັນທີ 31 ສິງຫາ 2016, ໄດ້ມີກອງປະຊຸມສັນຕິພາບ ລັດຖະວັດທີ 21 ໂດຍການ ເຂົ້າຮ່ວມຂອງຕາງໜ້າລັດຖະບານ, ທະຫານ, ກຸ່ມຕິດອາວຸດຂອງຊົນເຜົ່າຊົນນ້ອຍ ແລະ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ຢູ່ ນະຄອນຫຼວງ ເນປີດໍ.

ປະຈຸບັນແມ່ນມີໂອກາດທີ່ຈະໄດ້ປະຕິຮູບຢ່າງເລິກເຊິ່ງ, ສ້າງຄວາມໝັ້ນຄົງສໍາລັບໝົດທຸກຄົນ, ແລະ ສໍາລັບປະເທດແມ່ນໃຫ້ເປັນລະບົບດີ ແລະ ເປັນໜຶ່ງທີ່ມີເສດຖະກິດເຂັ້ມແຂງໃນອາຊີ. ມຽນມາເປັນປະເທດໜຶ່ງທີ່ມີເນື້ອໃນກວ້າງໃນອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້ , ແຕ່ມີຄວາມໜ້າແໜ້ນຂອງປະຊາກອນ ຕໍ່າໃນພາກພື້ນ, ມີເນື້ອໃນທີ່ອຸດົມສົມບູນ, ມີທໍາແຮງອັນສໍາຄັນເພື່ອເພີ່ມການຜະລິດ, ຜົນຜະລິດ ແລະ ກໍາໄລທາງດ້ານກະສິກໍາ, ແລະ ຮັ່ງມີໄປດ້ວຍຊັບພະຍາກອນທໍາມະຊາດ. ທີ່ຕັ້ງພູມມີສາດຕໍ່ກັບປະເທດຈີນ ແລະ ອິນເດຍ, ເປັນອັນດັບສອງຂອງໂລກ ທີ່ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ສ້າງໃຫ້ເປັນທີ່ຕັ້ງທີ່ມີບົດບາດທາງດ້ານວັດທະນະທໍາ ກໍ່ຄືເປັນສູນກາງທາງດ້ານການຄ້າຂອງພາກພື້ນ ແລະ ເປັນຜູ້ສະໜອງຕົ້ນຕໍ ທາງດ້ານແຮ່ທາດ, ແກ້ດທໍາມະຊາດ ແລະ ການຜະລິດທາງ ດ້ານກະສິກໍາ.

ການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ ຢູ່ ມຽນມາ ໄດ້ຫຼຸດລົງ 7 ເປີເຊັນໃນປ 2015 ຫາ 2016 ເນື່ອງຈາກຜົນກະທົບຕໍ່ການສະໜອງ ຈາກໄພນໍ້າຖ້ວມອັນຮ້າຍແຮງ, ການລົງທຶນໃໝ່ຂະຫຍາຍຕົວລົງ ແລະ ມີສິ່ງທ້າທາຍຈາກສະພາບແວດລ້ອມພາຍນອກ. ນໍ້າຖ້ວມອັນຮ້າຍແຮງໃນ ເດືອນ 7 ປີ 2015 ເຊິ່ງໄດ້ກະທົບຈໍານວນຫຼາຍແກ່ປະຊາຊົນທີ່ທຸກຍາກ ແລະ ດ້ອຍໂອກາດໃນປະເທດ ແລະ ຍ້ອນສາເຫດຂອງຄວາມ ກົດດັນຈາກອັດຕາເງິນເຟີ້. ການຂະຫຍາຍຕົວໄລຍະກາງ ຄາດຂະເນວ່າຈະກວມເອົາ 8.2 ເປີເຊັນຕໍ່ປີ.

ຄວາມທຸກຍາກ ຢູ່ມຽນມາຍັງມີຫຼາຍຢູ່ເຂດຊົນນະບົດ, ປະຊາຊົນສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນອາໄສແຕ່ທາງດ້ານກະສິກໍາ ແລະ ການ ຈ້າງງານແບບທ້ອງຖິ່ນ ສໍາລັບການດໍາລົງຊີວິດຂອງເຂົາເຈົ້າ. ປະຊາກອນຈໍານວນຫຼາຍແມ່ນຢູ່ໃກ້ກັບເສັ້ນຂອງຄວາມ ທຸກຍາກ ແລະ ມີຄວາມສ່ຽງເກີດຂຶ້ນຈາກຜົນກະທົບທາງດ້ານເສດຖະກິດ. ເນື່ອງຈາກປະຊາຊົນທຸກຍາກມີຈໍານວນ ຫຼາຍ ທີ່ຍັງເຮັດວຽກໃນພາກກະສິກໍາຂະໜາດນ້ອຍ, ແລະ ກໍ່ຍັງເກີດຜົນທົບເຊັ່ນດຽວກັບຈາກການກົດດັນທາງ ໄດ້ດ້ານໄຟເງິນເຟີ້, ແຕ່ຜູ້ທຸກຍາກໃນຕົວເມືອງ ກໍ່ຂ້ອຍຂ້າງສູງເນື່ອງຈາກໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກ ວິກິດການ ຂອງລາຄາອາຫານ.

ຖ້າທຽບໃສ່ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ, ມຽນມາ ມີອັດຕາອາຍຸຍິນດ່ຳທີ່ສຸດ ແລະ ອັນດັບສອງຂອງອັດຕາການເກີດ ແລະ ການຕາຍຂອງເດັກ. ມີພຽງແຕ່ໜຶ່ງສ່ວນສາມຂອງປະຊາກອນທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງການຊົມໃຊ້ໄຟຟ້າ ແລະ ອັດຕາຄວາມໜ້າແໜ້ນຂອງເສັ້ນທາງຍັງຕໍ່າ 219.8 ກິໂລແມັດຕໍ່ 1,000 ກິໂລຕາແມັດຂອງພື້ນທີ່ທາງບົກ. ມີຂະແໜງໂທລະຄົມມະນາຄົມທີ່ເສລີພາບໃນປີ 2013, ໂທລະສັບມືຖື ແລະ ອິນໂຕເນັດ ໄດ້ມີການເພີ່ມຂຶ້ນ ສູງຈາກຕໍ່າກວ່າ 20 ເປີເຊັນ ແລະ 10 ເປີເຊັນໃນປີ 2014, ຂຶ້ນເຖິງ 60 ເປີເຊັນ ແລະ 25 ເປີເຊັນ. ສ້າງຄວາມ ເຊື່ອໝັ້ນທາງດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມດ້ານລະບຽບການໃນຂົງເຂດໂທລະຄົມມະນາຄົມ ເຊິ່ງສາ ມາດຊ່ວຍໄດ້ຮັບປະກັນ ການລົງທຶນຂອງພາກເອກະຊົນ ແລະ ການເຕີບໂຕ.

ປະຫວັດຄວາມເປັນມາຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ

ປະຈຸບັນ ມີລະເມືອງເຄື່ອນຍ້າຍ ຈາກປະເທດໜຶ່ງໄປອີກປະເທດໜຶ່ງແມ່ນກາຍເປັນພຶດຕິກຳທົ່ວໄປ, ເຊິ່ງຮັບຮູ້ຢ່າງກວ້າງຂວາງວ່າແມ່ນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ. ຄົນສ່ວນຫຼາຍແມ່ນເຄື່ອນຍ້າຍເພື່ອຫວັງຈະໄດ້ຮັບ ໂອກາດການ ຈ້າງງານ ແລະ ການດຳລົງຊີວິດທີ່ດີກວ່າ. ດ້ວຍການປ່ຽນແປງຂອງສະພາບເສດຖະກິດໂລກ ແລະ ລະດັບການພັດທະນາເສດຖະກິດຂອງປະເທດທີ່ບໍ່ສະໜ້າສະເໝີ, ບາງປະເທດກາຍເປັນປະເທດພັດທະນາແລ້ວ ແລະ ບາງປະເທດ ກໍ່ບໍ່ສາມາດກາຍເປັນປະເທດພັດທະນາໄດ້. ບາງປະເທດແມ່ນປະເຊີນໜ້າສະພາບຂາດ ແຄນໂອກາດຂອງການຈ້າງ ງານ, ລະດັບຄ່າແຮງງານຕໍ່າ, ຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ໄພພິບັດທຳມະຊາດ ແລະ ວິກິດການຈາກການໃຊ້ກຳລັງອາວຸດ. ບັນຫາເລົ່ານີ້ແມ່ນປັດໄຈຍຸ້ງດັນ ແລະ ບັງຄັບໃຫ້ປະຊາຊົນມີການເຄື່ອນຍ້າຍໄປປະເທດຕ່າງໆທີ່ສະດວກ ແລະ ມີລາຍ ໄດ້ດີກວ່າ.

ໃນກໍລະນີຂອງມຽນມາ, ມັນເປັນເລື່ອງປົກກະຕິມາແຕ່ດົນນານແລ້ວ ທີ່ປະຊາຊົນ ໄດ້ຂ້າມແດນເພື່ອໄປຊອກຫາເຮັດ ວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ລັດຖະບານມຽນມາ ໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ຕໍ່ກໍລະນີຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕັ້ງແຕ່ປີ 1990 ໂດຍໄດ້ສ້າງລະບົບການຈັດສົ່ງແຮງງານພະມ້າໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ໂດຍຜ່ານການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບ ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ. ຕໍ່ຈາກນັ້ນ, ກົດໝາຍ ກ່ຽວກັບ ການຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດໄດ້ຖືກຮັບຮອງ ແລະ ປະກາດໃຊ້ໃນປີ 1999.

ໂດຍອີງຕາມຕົວເລກທາງການຂອງກົມແຮງງານ (DOL), ພາຍໃຕ້ກະຊວງແຮງງານ, ເຂົ້າອອກເມືອງ ແລະ ປະຊາກອນ (MOLIP), ຫຼາຍປະເທດທີ່ເປັນປະເທດປາຍທາງ ເຊັ່ນ ໄທ, ມາເລເຊຍ, ສາລະນະລັດເກົາຫຼີ, ສິງກະໂປ ແລະ ຍີ່ປຸ່ນ. ຂົງເຂດອຸດສາຫະກຳທີ່ຈ້າງງານແຮງງານທົ່ວໄປ ແມ່ນອຸດສາຫະກຳການຜະລິດ, ການກໍ່ສ້າງ, ກະສິກຳ ແລະ ການບໍລິການ. UAE ກໍ່ຍັງເປັນປະເທດຮັບແຮງງານມຽນມາ ມາເຮັດວຽກ ບໍລິການໂຮງແຮມ ແລະ ສາຍການຍິນ.

ປະຊາຊົນຂອງ ມຽນມາໄດ້ນຳໃຊ້ມາແຕ່ດົນນານການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານເປັນຍຸດທະສາດຂອງການຢູ່ລອດ-ຄວາມ ປອດໄພຂອງອົບພະຍົບ ແລະ ສຳລັບການດຳລົງຊີວິດ. ແຮງງານທີ່ໄດ້ເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ບໍ່ພຽງແຕ່ເປັນການສະໜັບສະໜູນຕົນເອງ ແຕ່ຍັງເປັນມິດຄວາມພະຍາມໂອກາດໃຫ້ກັບບ້ານ ເພື່ອໃຫ້ຄອບຄົວ ແລະ ຊຸມຊົນຂອງເຂົາເຈົ້າຄຸ້ມຄອງ. ປະຊາຊົນຈາກມຽນມາເກືອບທັງໝົດໄດ້ເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍນຳໃຊ້ນາຍໜ້າ ສຳລັບ ຈຸດໝາຍປາຍທາງໃໝ່ ຫຼື ຈຸດໝາຍທີ່ເປັນອັນຕະລາຍ. ຕັ້ງແຕ່ປີ 2009 ໄດ້ມີຫຼາຍຊ່ອງທາງເພື່ອເປີດໂອກາດ ໃຫ້ມີການເຄື່ອນຍ້າຍ ແບບມີການຫ້າງຫາກະກຽມອາຊີບກ່ອນ ແລະ ມີເອກະສານທີ່ຈຳເປັນ. ເຖິງວ່າແນວໃດກໍ່ຕາມ,

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈຳນວນຫຼາຍ ຈາກມຽນມາ ຍັງສືບຕໍ່ໄດ້ມີການເດີນທາງໂດຍ ບໍ່ຜ່ານຊ່ອງທາງທີ່ຖືກຕ້ອງ ຕາມລະບຽບ ແລະ ກົດໝາຍ.

ອີງຕາມການສຳຫຼວດພົນລະເມືອງມຽນມາໃນປີ 2014, 70.2 ເປີເຊັນແມ່ນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ໄທ, ມີບາງຈຳນວນເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ ມາເລເຊຍ, ຈີນ ແລະ ສິງກະໂປ. ບັນດາປະເທດປາຍທາງອື່ນໆບໍ່ໄດ້ ລະບຸໃນການສຳຫຼວດພົນລະເມືອງລວມທັງ ປະເທດເກົາຫຼີໃຕ້, ຍີ່ປຸ່ນ, ກາຕາ, ຊາອຸດີອາຣາເບຍ, ແລະ ສະຫະລັດ ອາຣັບອິເມເລດ. ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍກໍ່ຍັງບໍ່ສາມາດຮັບປະກັນສິດຂອງ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຫຼືປັດສະຈາກການຂຸດຄິດ, ສື່ໂກງ, ກັນຍັກຍອກ ແລະ ການຫຼອກລວງ.

ກົດໝາຍ, ຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ລະບຽບການກ່ຽວກັບ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ

ບັນດາກົດໝາຍທີ່ມີ ກ່ຽວກັບການຈັດທາງານໄປຕ່າງປະເທດ 1999 ຍັງບໍ່ພຽງພໍ ແລະ ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ກຳນົດຈະແຈ້ງ ກ່ຽວກັບບັນດາວຽກທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງນັ້ນ. ກະຊວງ MOLIP ໄດ້ອອກແຈ້ງການສະບັບເລກທີ. (560/2014) ພາຍໃຕ້ມາດຕາ 31(b) ຂອງກົດໝາຍ ກ່ຽວກັບການຈັດທາງານຢູ່ຕ່າງປະເທດວັນທີ 14 ມິຖຸນາ 2014. ອີງຕາມແຈ້ງການດັ່ງກ່າວນີ້, ມີຂໍ້ແນະນຳ ສຳລັບອອກໃບອະນຸຍາດໃຫ້ແກ່ວິສາຫະກິດຈັດທາງານໄປຕ່າງປະເທດ ແລະ ສະພັນຈັດທາງານໄປຕ່າງປະເທດ.

ຂໍ້ແນະນຳຕໍ່ໄປນີ້ແມ່ນພົວພັນເຖິງການຝຶກອົບຮົມ:

1. ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ແຮງງານ ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມກ່ອນການເດີນທາງອອກໄປປະເທດຮັບ.
2. ເພື່ອສະໜອງການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ແຮງງານ ກ່ຽວກັບມາດຖານ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງສັນຍາແຮງງານ, ມາດຕະການປ້ອງກັນ ສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ຝຶກອົບຮົມພາສາຂອງປະເທດຮັບ ໃນລະດັບຂັ້ນ ພື້ນຖານ, ວັດທະນະທຳ ແລະ ຮີດຄອງປະເພນີ, ຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ກົດໝາຍແຮງງານ, ຄວາມຮູ້ກ່ຽວ ກັບໂອນເງິນກັບໃຫ້ຄອບຄົວ ໂດຍຜ່ານລະບົບທະນາຄານ, ຄວາມສຳຄັນຂອງທີ່ຢູ່ຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ເບີໂທລະສັບຕິດຕໍ່ ແລະ ອີເມວ, ອື່ນໆ, ແລະ ສະໜອງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ກົນໄກການສະເໜີ ແລະ ຮອ້ງຟ້ອງ ແລະ ຂໍ້ສັງເກດ ສິ່ງທີ່ຄວນເຮັດ ແລະ ບໍ່ຄວນເຮັດຢູ່ປະເທດປາຍທາງ ແລະ ຢູ່ສະຖານທີ່ ເຮັດວຽກ.
3. ອົງການກ່ຽວຂ້ອງ ຕ້ອງຮັບຜິດຊອບຢ່າງເຕັມສ່ວນ ຕໍ່ກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ເລີ່ມຈາກການອອກເດີນ ທາງໄປປະເທດປາຍທາງ ຈົນຮອດການເດີນທາງກັບປະເທດ ພາຍຫຼັງສິ້ນສຸດສັນຍາການຈ້າງງານ.

ພ້ອມກັນນັ້ນ, ຫຼັກການ ຂອງການປະຕິບັດ ສຳລັບສະມາຊິກຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຈັດທາງານໄປຕ່າງປະເທດ ໄດ້ມີການຫ້າງຫາກະກຽມແລ້ວ ໂດຍການສະໜັບສະໜູນຂອງໂຄງການສາມລ່ຽມໄອໂລ-ຈີເອມເອສ ພາຍໃຕ້ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງ ກະຊວງ MOLIP ໂດຍສອດຄ່ອງກັບຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ 2007, ສົນທິສັນຍາຂອງໄອໂລເລກທີ 181 ແລະ ມາດຕະຖານສາກົນ ສຳລັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ, ເຊິ່ງໄດ້ມີການຈັດພິມໂດຍກະຊວງ MOEAF ແລະ ມີການຕິດຕາມ ຂອງສະມາຊິກ ແບບສະໝັກໃຈ.

ພະແນກເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ຂອງກົມ DOL ກຳລັງມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຮັບຮອງ ແລະ ກວດກາໂຄງການໃຫ້ ການສຶກສາແກ່ແຮງງານ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ. ພ້ອມດຽວກັນ, ຫຼັກສູດ ການຝຶກອົບຮົມກ່ອນການຈ້າງງານ ແລະ ການການເດີນທາງກໍ່ໄດ້ຈັດຢູ່ ເມືອງ ຢາງກຸ້ງ ຕາມຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງພະ ແນກທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງນັ້ນ. ການຝຶກອົບຮົມກ່ອນການເດີນທາງທັງໝົດ ແມ່ນເປັນພາກບັງຄັບ. ຫຼັກສູດສຳລັບການຝຶກ

ອົບອົມແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍກ່ອນການເດີນທາງ ຕາມລະບົບອະນຸຍາດເຮັດວຽກ (EPS) ຜູ້ທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກຢູ່ເກົາຫຼີ ຕ້ອງໄດ້ອອກແບບໂດຍ HRD ຂອງເກົາຫຼີ.

ປະຈຸບັນ, ກົມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໄດ້ຈັດຝຶກອົບອົມໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ກ່ຽວກັບກ່ອນການເດີນທາງໄປເຮັດວຽກຢູ່ເກົາຫຼີ ແລະ ມາເລເຊຍ ໂດຍອີງຕາມຫຼັກສູດທີ່ໄດ້ມາດຕະຖານ ພ້ອມທັງໄດ້ແຕ່ງຕັ້ງຄູສອນທີ່ໄດ້ຄຸນນະພາບ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໝົດທຸກຄົນທີ່ຈະເດີນທາງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຄວນໄດ້ລົງທະບຽບ ສໍາລັບແຮງງານທີ່ໄດ້ໄປອະນຸຍາດໄປເຮັດວຽກຕ່າງປະເທດ. ບັດນີ້ໄດ້ອອກໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ສໍາເລັດການຝຶກອົບອົມກ່ອນການເດີນທາງ.

ອາຈານສອນຢູ່ ສູນຝຶກອົບອົມຢາຄິນ ຈັດຕັ້ງໂຄງການຝຶກອົບອົມເຄິ່ງມື້ ເພື່ອແນະນຳກ່ຽວກັບກ່ອນການເດີນທາງສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກສົ່ງໄປເຮັດວຽກຢູ່ສິງກະໂປ, ຍີ່ປຸ່ນ ແລະ ສະຫະລັດເອມີເຮັດ. ນອກຈາກນັ້ນ, ວິສາຫະກິດບໍລິການຈັດທາງານທີ່ໄດ້ຮັບການອະນຸຍາດຖືກຕ້ອງ ຍັງໄດ້ຈັດໂຄງແນະນຳກ່ອນການເດີນທາງ ດ້ວຍຕົນເອງສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດໄທ.

ຢູ່ມຽນມາ, ກົດໝາຍກ່ຽວກັບການຈັດທາງານໄປຕ່າງປະເທດໄດ້ຮັບຮອງໃນວັນທີ 9 /7/ 1999 ເພື່ອຄຸ້ມຄອງບັນຫາຕ່າງໆທີ່ພົວພັນກັບການຈັດທາງານໄປຕ່າງປະເທດ. ຈຸດປະສົງຂອງກົດໝາຍປະກອບດ້ວຍ:

- a. ສາມາດສ້າງຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ມີລະບົບການນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຂອງລັດ ເພື່ອສ້າງປະເທດໃຫ້ສີວິໄລ ແລະ ມີການພັດທະນາ;
- b. ສາມາດເຮັດໃຫ້ແຮງງານຊອກຫາງານຢູ່ຕ່າງປະເທດດ້ວຍການເປີດໂອກາດການຈັດທາງານ ແລະ ຮັບປະກັນການຈັດທາງານຢ່າງເປັນລະບົບ;
- c. ຮັບປະກັນໃຫ້ບໍ່ມີການເສຍສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງແຮງງານ ແລະ ພວກເຂົາຕ້ອງໄດ້ຮັບສິດທີ່ໄດ້ກຳນົດຢ່າງເໝາະສົມ ແລະ
- d. ສາມາດມີລະບົບນຳໃຊ້ພາຍໃນປະເທດ ກ່ຽວກັບຄວາມຮູ້, ປະສົບການ ແລະ ສິມິແຮງງານທີ່ໄດ້ຮັບມາຈາກຕ່າງປະເທດ, ອີງຕາມປະເພດວຽກທີ່ໄດ້ເຮັດຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ກົມ DOL ຮັບຜິດຊອບສໍາລັບການອອກໃບອະນຸຍາດ, ຕໍ່ໃບອະນຸຍາດ ແລະ ຖອນໃບອະນຸຍາດ ຂອງການຈັດທາງານໄປຕ່າງປະເທດ ແລະ ກວດການເຄື່ອນໄຫວ ບັນດາວິສາຫະກິດຈັດທາງານທີ່ໄດ້ຮັບການອະນຸຍາດ, ແລະ ຈັດຝຶກອົບອົມກ່ອນການຈ້າງານ ສໍາລັບຜູ້ທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແລະ ຝຶກອົບອົມກ່ອນການເດີນທາງ ສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ກະກຽມການເດີນທາງ.

ລັດຖະບານມຽນມາໄດ້ສ້າງຕັ້ງຄະນະກຳມະການຄຸ້ມຄອງວິສາຫະກິດຈັດທາງານໄປຕ່າງປະເທດ ໃນວັນທີ 27 ພຶດສະພາ 2011 ໂດຍການເປັນປະທານຂອງ ທ່ານລັດຖະມົນຕີກະຊວງແຮງງານ (MOLIP), ເພື່ອປົກປ້ອງຜົນປະໂຫຍດຂອງປະເທດ ແລະ ປະຊາຊົນ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບສະພາບການປ່ຽນແປງຂອງປະເທດ. ຄະນະກຳມະການມີສິດໃນການເບິ່ງແຍງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ໄດ້ຖືກຈັດສົ່ງ, ການປະສານງານ, ການກວດກາ ແລະ ສົມທົບ ແລະ ໃຫ້ການແນະນຳ.

ໄດ້ມີການປັບປຸງຄະນະກຳມະການຄຸ້ມຄອງ ໃນວັນທີ 29 ກັນຍາ 2016ໂດຍການເປັນປະທານຂອງທ່ານ ລັດຖະມົນຕີກະຊວງ MOLIP ແລະ ຫ້ອງການກະຊວງແຮງງານເປັນກອງເລຂາ ແລະ ປະກອບດ້ວຍພະນັກງານ ຂັ້ນສູງ

ຈາກບັນດາກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເຊັ່ນ ວຽກງານຊາຍແດນ, ພາຍໃນ, ຄົມມະນາຄົມ ແລະ ການສື່ສານ, ແຜນການ ແລະ ການເງິນ, ສະຫວັດດີການສັງຄົມ, ບັນເທົາທຸກ ແລະ ຕັ້ງຖິ່ນຖານ ແລະ ຫ້ອງການກວດສອບບັນຊີ.

ນະໂຍບາຍເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກຕໍ່ຂະບວນການ ແລະ ຂັ້ນຕອນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໄດ້ວາງອອກສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມຽນມາທີ່ກໍາລັງເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດໃນປະຈຸບັນ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຈະອອກໄປເຮັດວຽກ, ລາຍລະອຽດດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- a. ອໍານວຍຄວາມສະດວກຂອງທາງຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ໂດຍອະນຸຍາດໃຫ້ແຮງງານສັນຊາດມຽນມາຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳຢູ່ຕ່າງປະເທດ;
- b. ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ສິດທິຂັ້ນພື້ນຖານຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ຖືກຮັບຮອງ ແລະ ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງ;
- c. ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຕົ້ນທຶນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ;
- d. ເພື່ອປັບປຸງສະພາບທາງດ້ານເສດຖະກິດສັງຄົມ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄອບຄົວ;
- e. ສາມາດເຮັດໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມີປະສິບການທີ່ເປັນທາງບວກ ຈາກການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ, ຮຽນຮູ້ສິນເຊີງແຮງງານ ແລະ ນໍາເອົາຄວາມຮູ້ຈາກຕ່າງປະເທດ, ແລະ ແລກປ່ຽນບົດຮຽນເລົ່ານັ້ນພາຍຫຼັງກັບຄືນ ປະເທດມຽນມາ;
- f. ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການເຄື່ອນຍ້າຍ ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງຍຸດທະສາດການພັດທະນາແຫ່ງຊາດ;
- g. ເພື່ອຮ່ວມມືກັບອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງພື້ນລະເຮືອນ (ລວມທັງລະດັບສາກົນ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ)ກ່ຽວກັບ ບັນຫາການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ; ແລະ
- h. ອໍານວຍຄວາມສະດວກການເກັບກໍາຂໍ້ມູນ, ການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນ ແລະ ການວິໄຈຂໍ້ມູນ ແລະ ວິໄຈທາງດ້ານ ນະໂຍບາຍ.

ກະຊວງ MOLIP ໄດ້ສ້າງແຜນປະຕິບັດງານ 5 ປີ ເພື່ອຮ່ວມມືກັບ IOM ສໍາລັບການປົກປ້ອງທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມຽນມາເປັນລະບົບໂດຍສອດຄ່ອງກັບນະໂຍບາຍການຄຸ້ມຄອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ແຜນງານຂອງແຜນຫ້າປີມີບັນຫາຕົ້ນຕໍ, ສິ່ງທ້າທາຍດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ບັນຫາອື່ນໆກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເຊິ່ງປະກອບມີບັນດາພາກຕ່າງໆດັ່ງລຸ່ມນີ້:

1. ການບໍລິຫານການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ,
2. ການປົກປ້ອງ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ,
3. ການເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການພັດທະນາ, ແລະ
4. ການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນ ແລະ ການຈັດການ.

ພາຍໃຕ້ພາກທີ່ ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປົກປ້ອງ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ມີຢູ່ 4 ໄລຍະຂອງທາງເລືອກນະໂຍບາຍ, ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

1. ສໍາລັບໄລຍະການຈັດຫາງານ, ມີສອງນະໂຍບາຍທາງເລືອກ:
 - a. ປັບປຸງລະບົບການຈັດຫາງານພາກເອກະຊົນ, ແລະ
 - b. ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແກ່ກະຊວງແຮງງານ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນ ການຈັດຫາງານຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ຂັ້ນຕາແສງ.
2. ສໍາລັບໄລຍະການຝຶກອົບຮົບກ່ອນການເດີນທາ, ມີຢູ່ 3 ນະໂຍບາຍທາງເລືອກ:
 - a. ພັດທະນາເຄື່ອງມື ສໍາລັບກ່ອນການເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຝຶກອົບຮົມກ່ອນການເດີນທາງ; ລວມທັງ ສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກ ແລະ ການດໍາລົງຊີວິດຢູ່ ຕ່າງປະເທດ, ການຈັດການດ້ານການເງິນຂອງຕົນເອງ, ແລະ ສິ່ງກັບຄືນປະເທດ;

- b. ສ້າງມາດຕະຖານຂັ້ນຕໍ່າ ສໍາລັບຄວາມຕ້ອງການສີມືແຮງງານ ສໍາລັບການຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ; ແລະ
 - c. ປຸກຈິດສໍານຶກ ກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ ໂດຍຜ່ານສູນຂໍ້ມູນແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍຂອງຊຸມຊົນ.
3. ໄລຍະການຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ມີ 1 ນະໂຍບາຍທາງເລືອກ:
ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງການປົກປ້ອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຢູ່ປະເທດຮັບ.
4. ໄລຍະການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ພັດທະນາກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ, ມີ 6 ນະໂຍບາຍທາງເລືອກ, ດັ່ງລຸ່ມນີ້:
- a. ການແກ້ໄຂຄໍາຮ້ອງທຸກ ພາຍຫຼັງກັບຄືນປະເທດ, ຄະດີຂອງການສິ້ນສຸດສັນຍາທີ່ຜິດກົດໝາຍ, ການຊຸດຮີດ/ບິບບັງຄັບ;
 - b. ອໍານວຍຄວາມສະດວກ ແກ່ຂະບວນການຮ້ອງຂໍກ່ຽວກັບການເງິນຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ;
 - c. ອໍານວຍຄວາມສະດວກ ກ່ຽວກັບການປັບຕົວຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ;
 - d. ສ້າງຕັ້ງລະບົບການຮັບຮູ້ສີມືແຮງງານ ເພື່ອຕອບສະໜອງຕໍ່ພອນສະຫວັນ ແລະ ສີມືແຮງງານຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ;
 - e. ຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກແກ່ແຮງງານກັບຄືນປະເທດ, ໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງ, ໂດຍການປະສານງານກັບປະເທດຮັບ; ແລະ
 - f. ຮັບປະກັນໃຫ້ການກັບຄືນປະເທດຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ມີສຸຂະພາບແຂງແຮງ ແລະ ປັບຕົວສູ່ຊຸມຊົນເດີມ.

ປະຈຸບັນກະຊວງ MOLIP ກໍາລັງທົບທວນຄືນ ກົດໝາຍ ກ່ຽວກັບ ການຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ 1999 ແລະ ແຜນປະຕິບັດງານ 5 ປີ ສໍາລັບການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານສາກົນ (2013-2017). ການປົກສາຫາລືທີ່ສໍາຄັນກັບໄອໂລ, ໄອໂອເອັມ ແລະ ອົງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ພ້ອມແລ້ວທີ່ຈະປະຕິບັດຕາມກົດ ໝາຍໃໝ່ເຊິ່ງຈະກວມເອົາທຸກອົງປະກອບຂອງຂະບວນການ ແລະ ຂັ້ນຕອນຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບໄລຍະເວລາ ແລະ ເງື່ອນໄຂປະຈຸບັນ.

ໂຄງການສຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບປອດໄພ

ກົມແຮງງານ ໄດ້ລິເລີ່ມຈັດຕັ້ງຫຼັກສູດຝຶກອົບຮົມກ່ອນການຈ້າງງານ ວັນທີ 9 ມັງກອນ 2017 ຢູ່ທີ່ສູນຝຶກອົບຮົມຂອງ DOL ຢູ່ ຢາງກຸ້ງ ແລະ ມັນດາເລ ໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຈະກຽມໄປເຮັດວຽກ. ຫຼັກສູດເລົ່ານີ້ຈະໄດ້ຈັດຂຶ້ນສອງຄັ້ງຕໍ່ອາທິດ; ແຕ່ລະຫຼັກສູດ ດົນສຸດແມ່ນ ສາມວັນ, 7 ຊົ່ວໂມງຕໍ່ມື້.

ໃນເວລາດຽວກັນ, ກະຊວງ MOLIP ໄດ້ຈັດຕັ້ງຝຶກອົບຮົມຄູຝຶກ (TOT) ສໍາລັບພະນັກງານຂອງ DOL, ໂດຍການຮ່ວມມືກັບໄອໂລ ILO. ຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມຈັດຂຶ້ນ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມໂດຍບໍ່ເສຍຄ່າ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈະໄດ້ຮັບໃບຢັ້ງຢືນພາຍຫຼັງສິ້ນສຸດການຝຶກອົບຮົມ. ໃນກໍລະນີ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ບໍ່ໄດ້ຮັບການຈ້າງງານເປັນເວລາ 1 ປີ, ແຮງງານຈະໄດ້ມາຮ່ວມມືຝຶກອົບຮົມຄືນໃໝ່ອີກ.

ຫົວຂໍ້ຂອງການຝຶກອົບຮົມ ແມ່ນປະກອບດ້ວຍ:

1. ຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບ ກົດໝາຍການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແລະ ຂະບວນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແບບປອດໄພ;
2. ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປ ກ່ຽວກັບ ພູມມິສາດ, ວັດທະນະທໍາ ແລະ ປະເພນີຂອງປະເທດປາຍທາງ;
3. ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານ;

4. ຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ກົດໝາຍແຮງງານ ຢູ່ປະເທດປາຍທາງ;
5. ມາດຖານ ແລະ ເງື່ອນໄຂທົ່ວໄປຂອງສັນຍາຈ້າງງານ;
6. ຄວາມຮູ້ ກ່ຽວກັບ ການໂອນເງິນກັບຄືນໃຫ້ຄອບຄົວ ໂດຍຜ່ານລະບົບທະນາຄານ; ແລະ
7. ຄວາມສໍາຄັນຂອງຂໍ້ມູນຕິດຕໍ່ ແລະ ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ຟີລິບປິນ

ຂໍ້ມູນທາງດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ

ໂຄງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຂອງປະເທດ ຟີລິບປິນ ໄດ້ເລີ່ມເປີດຕົວໃນປີ 1970 ຊຶ່ງແມ່ນມາດຕະການຊົ່ວຄາວ ເພື່ອຫລຸດຜ່ອນບັນຫາທາງດ້ານເສດຖະກິດທີ່ປະເທດກຳລັງປະເຊີນຢູ່ໃນໄລຍະນັ້ນ. ນັບຕັ້ງແຕ່ນັ້ນເປັນຕົ້ນມາບັນດາປັດໃຈຄວາມຕ້ອງການທີ່ແຮງກ້າ, ການແກ້ໄຂບັນຫາທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ການເພີ່ມບົດບາດຂອງອຸດສາຫະກຳການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ, ການເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວຂອງສະຖາບັນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ຄວາມສຳຄັນຂອງເຄືອຂ່າຍສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ເຄືອຂ່າຍຂອງສັງຄົມ ແລະ ການພັດທະນາວັດທະນາທຳໃນການຍົກຍ້າຍຖິ່ນຖານ, ທັງໝົດນີ້ໄດ້ຊ່ວຍສະໜັບສະໜູນໃຫ້ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານອອກຈາກປະເທດຍັງຄົງຢູ່ສູງເນື່ອງຕະຫລອດມາ.

ເຖິງແມ່ນວ່າລັດຖະບານ ຟີລິບປິນ ຈະເຫັນໄດ້ໃນການປະກອບສ່ວນທີ່ສຳຄັນຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຕໍ່ເສດຖະກິດຂອງຊາດ ໂດຍຜ່ານການໂອນເງິນກັບຄືນປະເທດຂອງເຂົາເຈົ້າ, ແຕ່ການສົ່ງເສີມໃຫ້ໄປອອກແຮງງານໃນຕ່າງປະເທດນັ້ນບໍ່ແມ່ນເພື່ອຄວາມໝາຍການເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວຂອງເສດຖະກິດ ຫລື ເພື່ອບັນລຸແຜນການພັດທະນາປະເທດພຽງຢ່າງດຽວ, ຄວາມຍິນຍົງທີ່ແທ້ຈິງຂອງໂຄງການສົ່ງແຮງງານໄປຕ່າງປະເທດ ແມ່ນຂຶ້ນຢູ່ກັບການຮັບປະກັນໃນການປົກປ້ອງສິດ, ກຽດສັກສີ ແລະ ເສລີພາບຂອງຊາວ ຟີລິບປິນ ບໍ່ໃຫ້ຖືກເອົາປຽບ ຫລື ຖືກລ່ວງລະເມີດ (ມາດຕາ 2.c, ກົດໝາຍສະບັບເລກທີ 8042), ດັ່ງນັ້ນ ລັດຖະບານ ຈຶ່ງສືບຕໍ່ສ້າງສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ພາຍໃນປະເທດໃນການສ້າງຕໍາແໜ່ງງານເພື່ອຈຳກັດການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແລະ ເຮັດໃຫ້ບັນຫາການໄປອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດນັ້ນເປັນທາງເລືອກໜຶ່ງຊຶ່ງ ແທນທີ່ຈະແມ່ນຍ້ອນຄວາມຈຳເປັນ.

ໃນທິດສະວັດທີ່ຜ່ານມາ ລັດຖະບານ ໄດ້ປ່ຽນທັດສະນະກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໃຫ້ກາຍເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງບັນຫາໂລກາພິວັດ. ໃນຂະນະທີ່ປະເທດພະຍາຍາມທີ່ຈະສ້າງສາຍພົວພັນລະຫວ່າງການສົ່ງເສີມ ຫລື ການອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນບັນຫາການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານດ້ວຍການປົກປ້ອງຜູ້ອອກແຮງງານ ການປັບນຳມາໃຊ້ຍັງເປັນ ປັດໃຈສຳຄັນຂອງນະໂຍບາຍ ແລະ ການປະຕິບັດກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຂອງ ຟີລິບປິນ.

ປະຫວັດຄວາມເປັນມາຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ

ຈາກການເປັນຫົວເມືອງຂຶ້ນຂອງຈັກກະພັດແອັດສະປາຍ ຕໍ່ມາແມ່ນການຍຶດຄອງຂອງຈັກກະພັດອາເມລິກາ ແລະ ຍີ່ປຸ່ນ, ປະສົບການການເຄື່ອນຍ້າຍເພື່ອຊອກວຽກເຮັດງານທຳຂອງຊາວ ຟີລິບປິນ ໄດ້ກາຍເປັນຈຸດສຳຄັນໃນປະຫວັດສາດ ຂອງ ຟີລິບປິນ. ການອົບພະຍົບຖິ່ນຖານຂອງຊາວ ຟີລິບປິນ ໃນຊ່ວງທຳອິດແມ່ນຢູ່ໃນໄລຍະທີ່ປະເທດ ຢູ່ພາຍໃຕ້ການ ປົກຄອງຂອງ ແອັດສະປາຍ ໃນສະຕະວັດທີ່ 16 ໃນເວລານັ້ນນະຄອນຫລວງມະນິລາ ໄດ້ມີການຄ້າທາງ ເຮືອກັບ ອາຄາປູໂກ ແລະ ຄົນຟີລິບປິນ ກໍ່ໄດ້ຮັບການຄັດເລືອກໃຫ້ເປັນລູກເຮືອ, ພໍ່ຄົວ ແລະ ຄົນຮັບໃຊ້ໃນເຮືອ.

ຄົ້ນລູກທີ່ສອງທີ່ມີການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແມ່ນເກີດມາຈາກຄວາມຕ້ອງການແຮງງານປູກອ້ອຍ Ilocano ແລະ Visayan ຢູ່ເມືອງ ຮາວາຍ ໃນກາງຊຸມປີ 1900. ຕໍ່ມາແມ່ນການຮຳບາດແຜສົງຄາມຂອງສະຫະລັດ ເລີ່ມແຜ່ຫລາຍໃນກຸ່ມຜູ້ອົບພະຍົບຊາວ ຟີລິບປິນ ທີ່ເຄີຍເຂົ້າຮ່ວມໃນການເປັນທະຫານ, ເຮັດວຽກເປັນຄູ ແລະ ວິສາວະກອນ.

ຄົ້ນລູກທີ່ສາມເລີ່ມຂຶ້ນໃນຊຸມປີ 1960 ເມື່ອ ອາເມລິກາ ໄດ້ມີການປັບປຸງນະໂຍບາຍຄົນເຂົ້າເມືອງໃໝ່ ໂດຍອະນຸຍາດໃຫ້ຄອບຄົວໄປອາໄສຢູ່ນຳກັນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫລາດແຮງງານເປັນພື້ນຖານໃນການອະນຸຍາດໃຫ້ຄົນເຂົ້າສະຫະລັດ. ກອງທັບເຮືອຂອງສະຫະລັດໄດ້ຄັດເລືອກເອົາຄົນຟີລິບປິນ ທີ່ເຄີຍເປັນລູກຈ້າງໃນກອງທັບສະຫະລັດທີ່ມີຖານທັບໃນອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້ ແລະ ສ່ວນໜຶ່ງໃນມະຫາສະໝຸດປາຊີຟິກ ໃນໂຄງການ “ເບິ່ງໂລກ” ໃຫ້ສາມາດ

ເລືອກທີ່ຈະໄປດຳລົງຊີວິດໃນປະເທດສະຫະລັດ ພາຍຫລັງການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງເຂົາເຈົ້າ. ວິສາວະກອນ ແລະ ແພດໝໍຄົນ ຟີລິບປິນ ໄດ້ຖືກຄັດເລືອກໃຫ້ໄປເຮັດວຽກຢູ່ ໄນຈີເຣຍ ຕໍ່ມາຄູສອນກໍ່ໄດ້ຖືກວ່າຈ້າງຄືກັນ, ມີການບັນທຶກການລັ່ງໄຫລທີ່ຄ້າຍຄືກັນນີ້ໄປປະເທດອິດສະຕາລີ ແລະ ການາດາ ຄືກັນ.

ຄື້ນລູກທີ່ສີ່ ແມ່ນໄດ້ຮັບການກະຕຸ້ນ ເມື່ອປະເທດປະສົບບັນຫາໄພວ່າງງານທີ່ຮ້າຍແຮງໃນຊຸມປີ 1970 ຄວາມໂດ່ງດັງຂອງການຜະລິດນໍ້າມັນໃນຕາເວັນອອກກາງ ເຮັດໃຫ້ໂຄງການກໍ່ສ້າງພື້ນຖານໂຄງລ່າງໃນບັນດາປະເທດອ່າວເປີເຊຍໄດ້ປູຫົນທາງໃຫ້ແກ່ການຄັດເລືອກເອົາຄົນ ຟີລິບປິນ ໄປອອກແຮງງານໃນຂົງເຂດກໍ່ສ້າງ ແລະ ບຳລຸງຮັກສາສ້ອມແປງ ລວມເຖິງການເປັນຜູ້ຮັບເໝົາ. ໃນຊ່ວງການກຳເນີດເສືອທາງເສດຖະກິດຂອງ ອາຊີ ໃນຊຸມປີ 1980 ສິ່ງຜົນໃຫ້ຜູ້ເຮັດວຽກດ້ານການກໍ່ສ້າງຫລຸດລົງ ຕະຫລາດແຮງງານໄດ້ເຄື່ອນຍ້າຍໄປສູ່ການເຮັດວຽກຢູ່ພາຍໃນປະເທດໃນຂົງເຂດສາທາລະນະສຸກ, ການຄ້າຂາຍ ແລະ ການບໍລິການ. ປະເທດ ແລະ ດິນແດນປາຍທາງແຫ່ງໃໝ່ໄດ້ແກ່ ໃຕ້ຫວັນ, ຮົງກົງ, ສິງກະໂປ ແລະ ເກົາຫລີໃຕ້.

ໃນຍຸກ 1900 ໄດ້ເປີດໂຕໃຫ້ບັນດາແຮງງານທີ່ມີສີ່ມື ແລະ ມີຄວາມສຳນານງານ ໂດຍການຈຳແນກຈາກການເພີ່ມຂຶ້ນໃນ ກຳລັງແຮງງານເພດຍິງ ເປັນຕົ້ນແມ່ນຂົງເຂດພະຍາບານ ແລະ ວິຊາຊີບດ້ານການແພດ, ຄູສອນ, ການສື່ສານ ແລະ ເຕັກໂນໂລຢີ. ສິລະປິນທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແລະ ຄົນຮັບໃຊ້ໃນຄົວເຮືອນ ກໍ່ແມ່ນຕຳແໜ່ງງານສູງສຸດຄືກັນ. ເລີ່ມຈາກຊຸມປີ 2000 ຈົນເຖິງປະຈຸບັນ ອີງຕາມອົງການເພື່ອການເຄື່ອນຍ້າຍຖິ່ນຖານສາກົນ (IOM) ກ່າວວ່າ ປະເທດ ຟີລິບປິນ ໄດ້ຖືກຈັດໃຫ້ເປັນອັນດັບ 3 ຂອງໂລກໃນການສົ່ງອອກແຮງງານໄປຕ່າງປະເທດ ໂດຍສະເພາະແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ ໄດ້ຖືກຈັດເປັນອັນດັບໜຶ່ງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງໃນບັນດາຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ໄດ້ໄປເຮັດວຽກໃໝ່.

ຂໍ້ມູນທາງດ້ານແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ຕາມສະຖິຕິຫລ້າສຸດໃນປີ 2015 ມີຜູ້ອອກແຮງງານ ຟີລິບປິນ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ ທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ຈຳນວນ 2,3 ລ້ານຄົນໃນ 192 ປະເທດ ຊຶ່ງເປັນຕົວເລກສູງສຸດທີ່ຖືກບັນທຶກໂດຍຂອງສຳນັກງານບໍລິຫານຈັດຫາງານໃນຕ່າງປະເທດຂອງ ຟີລິບປິນ ແລະ ໄດ້ປະກອບສ່ວນທັງໝົດ 25,6 ລ້ານໂດລາສະຫະລັດໃນການໂອນເງິນກັບຄືນປະເທດ ບວກກັບຈຳນວນ 24,6 ລ້ານໂດລາໃນປີຜ່ານມາ.

ຕາມຕົວເລກດັ່ງກ່າວ ຫລື ປະມານ 77.8% (1.823.715 ຄົນ) ແມ່ນເຮັດວຽກຢູ່ເທິງແຜ່ນດິນ ສ່ວນທີ່ເຫລືອອີກ 519.977 ຄົນ (22,2%) ເປັນລູກເຮືອປະມົງ. ໃນຈຳນວນຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກເທິງບົກທັງໝົດ, ມີ 33,7% ຫລື 614.748 ຄົນ ແມ່ນຜູ້ທີ່ຖືກຈ້າງງານໃໝ່, ໃນຂະນະທີ່ 66,3% ຫລື 1.208.967 ຄົນແມ່ນຜູ້ອອກແຮງງານເກົ່າ. ຈຳນວນສັນຍາຜູ້ຈ້າງງານທີ່ເຮັດວຽກໃນທະເລມີທ່າອ່ຽງເພີ່ມຂຶ້ນ ປະມານ 0,39% ເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 517.792 ຄົນໃນປີ 2014 ຂຶ້ນເປັນ 519.977 ຄົນໃນປີ 2015.

ການເພີ່ມຂຶ້ນ 1,17% ໃນຂົງເຂດການຈ້າງງານເປັນ ລູກເຮືອ ໄດ້ຖືກບັນທຶກໃນປີ 2015 ມີຈຳນວນ 406.531 ຄົນ ຈາກຈຳນວນ 401.826 ຄົນໃນປີ 2014. ບັນຫານີ້ແມ່ນເນື່ອງມາຈາກຄວາມຕ້ອງການສຳລັບລູກເຮືອຄົນຟີລິບປິນເພີ່ມ ຂຶ້ນ ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີການແຂ່ງຂັນກັນຢ່າງຮຸນແຮງຈາກປະເທດທີ່ສົ່ງອອກທົ່ວອາຊີ ແລະ ຍູໂຣບ.

ລູກເຮືອຊາວຟີລິບປິນ ຍັງຕິດອັນດັບໃນອຸດສະຫະກຳການປະມົງ ຊຶ່ງກວມເອົາ 25% ຂອງກຳລັງແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກໃນທະເລໃນທົ່ວໂລກ, ນີ້ແປວ່າມີຜູ້ອອກແຮງງານເຮັດວຽກປະມົງໃນທະເລປະມານ 1,5 ລ້ານຄົນທົ່ວໂລກ. ຊາວປະມົງສ່ວນໃຫຍ່ຕາມຂໍ້ມູນປີ 2015 ປະມານ 406.531 ຄົນ ແມ່ນແຮງງານເພດຊາຍ ແລະ ເຮັດວຽກໃນເຮືອບັນທຸກສິນຄ້າ(ປະມານ 4.668 ຄົນ ຫລື 23,28%), ເຮືອໂດຍສານ (ປະມານ 80.795 ຄົນ ຫລື 19,87%) ເຮືອຕູ້ຄອນເທນເນີ (46,372 ຄົນ ຫລື 11.40%), ເຮືອຂົນສົ່ງນໍ້າມັນ/ສິນຄ້າ (27.500 ຄົນ ຫລື 6,76%) ແລະ ເຮືອບັນທຸກນໍ້າມັນດິບ (22.013 ຄົນ ຫລື 5,41%).

ຂໍ້ມູນສ່ວນໃຫຍ່ເຫລົ່ານັ້ນ ບໍ່ແມ່ນບຸກຄະລາກອນທາງທະເລ ຫລື ເຮືອຜູ້ໂດຍສານ (161.480) ຕາມດ້ວຍຜູ້ຈັດລຳດັບ (148.283) ແລະ ເຈົ້າໜ້າທີ່ (93.992). 10 ອັນດັບສະຖານທີ່ຕົ້ນໆທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານໄດ້ລົງທະບຽນມີ: ປານາມາ (69.502), ບາຮາມາສ (50.272), ໄລເບີເຣຍ (37.537), ໝູ່ເກາະ ມາກແຊວ (36.057), ມອລຕາ (25.547), ສິງກະໂປ (24.011), ເບີນິວດາ (17.324), ອິຕາລີ (12.960), ນໍເວ (11.724) ແລະ ເນເທີແລນ (10.657).

ສຳລັບແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ເທິງແຜ່ນດິນ 1.437.875 ຄົນ ຂອງຈຳນວນ 1.823.715 ຄົນທີ່ມີສັນຍາໃນປີ 2015 ຊຶ່ງປະມານ 35,83% ເປັນຜູ້ເຮັດວຽກທັງໝົດເປັນແຮງງານໃໝ່ (ປະມານ 515.217 ຄົນ). ບັນດາໜ້າວຽກຕົ້ນຕໍໃນກຸ່ມຜູ້ຖືກຈ້າງງານແມ່ນຂົງເຂດການບໍລິການ ແລະ ພະນັກງານຂາຍ ຊຶ່ງຢູ່ອັນດັບທຳອິດຂອງຜູ້ໄດ້ວຽກໃໝ່ປະມານ 168.702 ຄົນ, ຕໍ່ມາແມ່ນກຸ່ມອາຊີບຜະລິດຂັ້ນພື້ນຖານປະມານ 162.887 ຄົນ. ສ່ວນກຸ່ມວຽກອື່ນໆແມ່ນ: ຜູ້ຊ່ຽວຊານ, ພະນັກງານວິຊາການ ແລະ ວຽກອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (67.570 ຄົນ). ຊ່າງຫັດຖະກຳ ແລະ ຜູ້ຄ້າຂາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (55.059 ຄົນ) ຜູ້ປະກອບການໂຮງງານ ແລະ ຜູ້ຄຸມເຄື່ອງຈັກ ແລະ ຜູ້ປະກອບແບບຕ່ອງໂສ້ (2.918 ຄົນ), ພະນັກງານຂາຍ (8.402 ຄົນ), ນັກບວດ (8.239 ຄົນ), ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຜູ້ຈັດການ (2.918 ຄົນ), ຜູ້ອອກແຮງງານ ໃນຂົງເຂດກະສິກຳ, ປ່າໄມ້ ແລະ ການປະມົງ (1.262 ຄົນ).

ລາຍການ 10 ອາຊີບຍອດນິຍົມຂອງຜູ້ຖືກຈ້າງງານໃໝ່ໃນປີ 2015 ແມ່ນ: ຄົນຮັບໃຊ້ໃນຄົວເຮືອນ (194.835 ຄົນ), ຜູ້ອອກແຮງງານໃນໂຮງງານຜະລິດ (41.038 ຄົນ), ອາຊີບພະຍາບານ (22.175 ຄົນ), ພະນັກງານຕ້ອນຮັບ, ຜູ້ປຸງເຫລົ້າ ແລະ ວຽກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (18.352 ຄົນ), ອະນາໄມ ແລະ ຜູ້ຊ່ວຍໃນຫ້ອງການ, ໂຮງແຮມ ແລະ ວຽກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (14.116 ຄົນ), ຄົນເບິ່ງແຍງດູແລສ່ວນຕົວໃນເຮືອນ (10.181 ຄົນ), ຊ່າງເຊື່ອມ ແລະ ຊ່າງຕັດເຫລັກ (8.156 ຄົນ), ຄົນງານວິສາວະກອນໂຍທາ ແລະ ຜູ້ຊ່ວຍ (7.286 ຄົນ), ຊ່າງນໍ້າປະປາ (6.629 ຄົນ) ແລະ ຊ່າງກໍ່ສ້າງອາຄານ (5.870 ຄົນ).

ໂດຍພາກພື້ນໃນໂລກ ປະມານ 92% ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ພິລິບປິນ ແມ່ນຢູ່ຕາເວັນອອກກາງ ແລະ ອາຊີ . ຢູ່ຕາເວັນອອກກາງມີແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຊາວ ພິລິບປິນ ທີ່ຖືກຈ້າງງານປະມານ 913.958 ຄົນ ຫລື ປະມານ 64% ຂອງແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ເທິງແຜ່ນດິນສະເພາະໃນປີ 2015. ຢູ່ອາຊີ ມີແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ພິລິບປິນ ປະມານ 399.361 ຄົນ ຫລື ປະມານ 28%. ສ່ວນທີ່ເຫລືອແມ່ນຢູ່ ຢູໂຣບ (29.029 ຄົນ), ອາເມລິກາ (17.723 ຄົນ), ອາຟຣິກາ (18.226 ຄົນ), ທະວີບໂອຊີອາເນ (18.850 ຄົນ) ແລະ ດິນແດນທີ່ໜ້າເຊື່ອຖື (4.777 ຄົນ).

ອີງຕາມຂໍ້ມູນສຳຫລວດສະຖິຕິປີ 2015 ພົນລະເມືອງຂອງ ພິລິບປິນ ມີ 103.753.764 ຄົນ, ເພື່ອເປັນຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມ ຕໍ່ກັບບັນຫານີ້ແມ່ນຄົນ ພິລິບປິນ 100 ກວ່າລ້ານຄົນອາໄສຢູ່ພາຍໃນປະເທດ ແລະ ມີປະມານ 10,2 ລ້ານຄົນອາໄສຢູ່ ຕ່າງປະເທດ. ມີຄົນຈຳນວນຫລາຍໄດ້ໄປດຳລົງຊີວິດຊົ່ວຄາວຢູ່ຕ່າງປະເທດເພື່ອຊອກວຽກ ແຕ່ມີຈຳນວນໜຶ່ງແມ່ນປັກ ຫລັກຖິ່ນຖານອາໄສຢູ່ຢ່າງຖາວອນ.

ເນື່ອງຈາກມີຄວາມສຳພັນໃກ້ສິດກັບ ອາເມລິກາ ດັ່ງນັ້ນຈຶ່ງບໍ່ແມ່ນເລື່ອງທີ່ແປກທີ່ປະເທດສະຫະລັດກາຍເປັນບ້ານຂອງຊາວອົບພະຍົບ ພິລິບປິນທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດ ຊຶ່ງມີປະມານ 3,5 ລ້ານຄົນ. ນອກຈາກນີ້ຍັງມີພົນລະເມືອງຂອງ ພິລິບປິນ ຈຳນວນຫລາຍອາໄສຢູ່ຕາເວັນອອກກາງ (ປະມານ 1 ລ້ານຄົນ ຢູ່ ຊາອຸດິດ ອາຮາເບຍ, 822.000 ຢູ່ ອາລັບອາມີເຣດ ແລະ 204.000 ຄົນ ຢູ່ປະເທດ ກາຕາ) ໃນຂະນະທີ່ປະເທດ ມາເລເຊຍ (ມີປະມານ 793.000 ຄົນ), ຢີ່ປຸ່ນ (182.000 ຄົນ) ແລະ ອິດສະຕາລີ (397.000 ຄົນ)

ບົດບາດຍິງຊາຍ

ຂໍ້ມູນການຈໍາແນກເພດຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຟີລິບປິນ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າໃນຈໍານວນຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ຖືກຈ້າງ ງານ ທັງໝົດ 340.279 ຄົນ ໃນປີ 2014 ມີແຮງງານເພດຍິງທີ່ຖືກຈ້າງຈໍານວນ 185.601 ຄົນ ແລະ ເພດຊາຍ 154.674 ຄົນ, ເປັນການສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າເພດຍິງໄດ້ໄປອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດເພີ່ມຂຶ້ນ. ໃນຂົງເຂດການ ບໍລິການມີເພດຍິງ 135.168 ຄົນ ແລະ ເພດຊາຍ 19.367 ຄົນ, ຜູ້ຊ່ວຍຄົວເຮືອນ ແລະ ວຽກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງມີເພດຍິງ 94.880 ຄົນ ແລະ ເພດຊາຍ 1.703 ຄົນ; ຜູ້ດູແລຄວາມສະອາດ ແລະ ວຽກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງມີເພດຍິງ 5.354 ຄົນ ແລະ ເພດຊາຍ 964 ຄົນ, ຊ່ຽວຊານ ແລະ ພະນັກງານດ້ານພະຍາບານ ມີເພດຍິງ 10.578 ຄົນ ແລະ ເພດຊາຍ 1.913 ຄົນ. ສ່ວນຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ທະເລທັງໝົດແມ່ນແຮງງານເພດຊາຍ.

ນິຕິກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

1. ໃນປີ 1995 ໄດ້ມີກົດໝາຍຂອງສະຫາລະນະລັດ ສະບັບເລກທີ 8042 (ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຊາວອົບພະຍົບ ຟີລິບປິນ ປີ 1995) ໄດ້ຮັບການອະນຸມັດເປັນກົດໝາຍ ເພື່ອເປັນເຄື່ອງມືໃນການກຳນົດ ນະ ໂຍບາຍກ່ຽວກັບການຈ້າງງານໃນຕ່າງປະເທດ ແລະ ສ້າງມາດຕະຖານທີ່ສູງກວ່າໃນການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມທາງດ້ານສະຫວັດດີການແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ຄອບຄົວເຂົາເຈົ້າ ແລະ ຊາວຟີລິບປິນໃນຕ່າງປະເທດທີ່ ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ.

ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍເລກທີ 8042, ລັດຖະບານໄດ້ພະຍາຍາມໃຫ້ການປົກປ້ອງແຮງງານທັງຢູ່ພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະ ເທດຢ່າງເຕັມທີ່, ມີການຈັດຕັ້ງ ແລະ ບໍ່ມີການຈັດຕັ້ງ ແລະ ສົ່ງເສີມການຈ້າງງານຢ່າງເຕັມຮູບແບບ ແລະ ມີໂອ ກາດດ້ານການຈ້າງງານສໍາລັບທຸກຄົນຢ່າງເທົ່າທຽມ. ດ້ວຍເຫດນີ້ຈຶ່ງມີການສະໜອງການບໍລິການດ້ານສັງຄົມ, ເສດ ຖະກິດ ແລະ ລະບຽບກົດໝາຍຕໍ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຊາວ ຟີລິບປິນ ຢ່າງພຽງພໍ ແລະ ທັນການ. ກົດໝາຍເລກທີ 8042 ຍັງໄດ້ກຳນົດກົນໄກ ທີ່ມີປະສິດທິພາບ ເພື່ອໃຫ້ຮັບປະກັນກ່ຽວກັບ ສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງແຮງ ງານ ເຄື່ອນຍ້າຍຊາວຟີລິບປິນທີ່ພົບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ, ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຊາວຟີລິບປິນໂດຍ ສະເພາະ ຜູ້ທີ່ໄປເຮັດວຽກທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ບໍ່ຖືກຕ້ອງ ກໍ່ລ້ວນແຕ່ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງ ແລະ ຮັກສາຄວາມປອດ ໄພ ຢ່າງພຽງພໍ.

ລັດຖະບານຮັບຮູ້ດີວ່າການປົກປ້ອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທັງໝົດ ເປັນການຄອບຄອງແຮງງານທີ່ສີມີແຮງງານ ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງໃຊ້ການໄດ້ກັບ ຫລື ອະນຸຍາດໃຫ້ໃຊ້ໄດ້ກັບຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ມີສີມີເທົ່ານັ້ນ ນອກຈາກນັ້ນ ກໍ່ເປັນການ ຂົນ ຂວາຍໃຫ້ແຮງງານຕ່າງປະເທດ ຟີລິບປິນ ບໍ່ວ່າຈະເປັນຜູ້ເຮັດວຽກຢູ່ເທິງແຜ່ນດິນ ຫລື ຢູ່ທະເລ ໂດຍການບໍລິ ການຂອງຜູ້ຮັບເໝົາທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ໜ່ວຍງານຈັດຫາງານໃຫ້ເຂົາເຈົ້າ.

2. ໃນປີ 2007, ກົດໝາຍສາທາລະນະລັດ ສະບັບເລກທີ 9422 ໄດ້ປັບປຸງມາຈາກກົດໝາຍ ເລກທີ 8042 ເພື່ອ ເສີມສ້າງໜ້າທີ່ທາງນິຕິກຳຂອງອົງການບໍລິຫານດ້ານການອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດຂອງຟີລິບປິນ ໃຫ້ກັບ ພາກ ເອກະຊົນ ໃນການຄັດເລືອກ ແລະ ຊອກວຽກເຮັດງານທຳໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານ ໂດຍສ້າງລະບົບການອອກໃບ ອະນຸຍາດ ແລະ ການຂຶ້ນທະບຽນ. ອົງການບໍລິຫານດ້ານການອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດຂອງຟີລິບປິນ ໄດ້ຖືກ ມອບອໍານາດໃຫ້ກຳນົດ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບົບ ເພື່ອສົ່ງເສີມ ແລະ ຕິດຕາມແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຟີລິບປິນ ໂດຍຄຳນຶງເຖິງສະຫວັດດີການຂອງເຂົາເຈົ້າ ລວມທັງຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານກຳລັງແຮງງານຢູ່ພາຍໃນປະເທດ.

ນອກຈາກນີ້ ອົງການບໍລິຫານດ້ານການອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດຂອງຟີລິບປິນ ຍັງໄດ້ຮັບມອບໝາຍໃຫ້ແຈ້ງຕໍ່ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຮັບຊາບກ່ຽວກັບສິດຂອງຕົນໃນຖານະຜູ້ອອກແຮງງານ ແຕ່ຍັງລວມໄປເຖິງສິດທິໃນຖານະ ມະນຸດຜູ້ໜຶ່ງ, ໃຫ້ຄຳແນະນຳ ແລະ ນຳພາໃນການຍັ້ງຍືນເຖິງສິດ ຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະ ສະໜອງກົນໄກທີ່ມີຢູ່ ໃນ ການແກ້ໄຂການລ່ວງລະເມີດສິດຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ.

ໃນຂະນະດຽວກັນ ການຄັດເລືອກ ແລະ ຈັດຫາແຮງງານທີ່ມີການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ມີອຳນາດ. ລັດຖະບານຈະຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າການຈ້າງງານຈະຕ້ອງແມ່ນປະເທດ ທີ່ໄດ້ມີການເຊັນສັນຍາແລກປ່ຽນແຮງງານຂອງສອງຝ່າຍ ຫລື ແມ່ນບ່ອນທີ່ໄດ້ຈັດສັນໃຫ້ແລ້ວ. ປະເທດຮັບ ຫລື ປະເທດປາຍທາງຈະຕ້ອງຮັບປະກັນໃນການປົກປ້ອງສິດຂອງຄົນຟິລິບປິນ ແລະ ໃຫ້ອີງຕາມ ຫລື ປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍ ແລະ ມາດຕະຖານສາກົນ ກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

3. ໃນປີ 2010 ກົດໝາຍສະບັບເລກທີ 10022 ໄດ້ປັບປຸງສະບັບເລກທີ 8042 ສະທ້ອນຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ໃຫ້ແກ່ກົດໝາຍສະບັບເລກທີ 9422 ທີ່ໃຊ້ກັບແຮງງານຕ່າງປະເທດຊາວຟິລິບປິນ ຈະຕ້ອງແມ່ນຢູ່ໃນປະເທດທີ່ສິດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຊາວຟິລິບປິນ ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງ. ລັດຖະບານຍອມຮັບບັນຫາຕໍ່ໄປນີ້ເປັນການຄ້າປະກັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງປະເທດຮັບໃນການໃຫ້ການປົກປ້ອງສິດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດຊາວຟິລິບປິນດັ່ງນີ້:

- a. ມີກົດໝາຍແຮງງານ ແລະ ສັງຄົມໃນການປົກປ້ອງສິດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ລວມທັງແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ;
- b. ເປັນຜູ້ລົງນາມ ແລະ/ຫລື ໃຫ້ສັດຕະຍາບັນບັນດາສິນທິສັນຍາ, ຖະແຫລງການ ຫລື ມະຕິຕ່າງໆກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງແຮງງານ ລວມທັງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ແລະ
- c. ໄດ້ສໍາເລັດການເຮັດຂໍ້ຕົກລົງທະວີພາຄີ ແລະ ຂໍ້ຕົກລົງກັບລັດຖະບານ ຟິລິບປິນ ກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງສິດທິຂອງ ຜູ້ອອກແຮງງານຊາວຟິລິບປິນໃນຕ່າງປະເທດ.

ປະເທດຮັບ ຫລື ປະເທດປາຍທາງ ຄວນໃຊ້ມາດຕະການໃນທາງບວກເພື່ອປົກປ້ອງສິດຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ຖ້າການຮັບປະກັນຂ້າງເທິງນີ້ຖືກເມີນເສີຍ ແມ່ນຈະບໍ່ມີໃບອະນຸຍາດຈາກອົງການບໍລິຫານດ້ານການອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດຂອງຟິລິບປິນ.

4. ຄວາມພະຍາຍາມໃນການສະໜອງການປົກປ້ອງແຮງງານຢ່າງເຕັມສ່ວນ ລວມທັງຢູ່ພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ, ມີການຈັດຕັ້ງ ແລະ ບໍ່ມີການຈັດຕັ້ງ ແລະ ສົ່ງເສີມໂອກາດການຊອກວຽກເຮັດງານທຳໃຫ້ແກ່ທຸກຄົນ, ກົດໝາຍສະບັບເລກທີ 10801 ໄດ້ຖືກປະກາດໃຊ້ໃນເດືອນ ພຶດສະພາ 2016, ຊຶ່ງໃຊ້ກັບບັນດາການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍລິຫານ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກ່ຽວກັບສະຫວັດດີການຕໍ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (OWWA), ສິ່ງນີ້ໄດ້ບັງຄັບບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງດັ່ງກ່າວມີໜ້າທີ່ໃນການພັດທະນາ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການສະຫວັດດີການ ແລະ ໃຫ້ການບໍລິການຕໍ່ກຸ່ມເປົ້າໝາຍຕ່າງໆ ເພື່ອເປັນການຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ໃນນາມເປັນສະຖາບັນຂອງລັດທີ່ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງຢ່າງເປັນທາງການ ອົງການ (OWWA) ມີອຳນາດໃນການບໍລິຫານກອງທຶນສໍາລັບສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຊຶ່ງເອີ້ນວ່າກອງທຶນ ບໍລິຫານ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ກ່ຽວກັບສະຫວັດດີການຕໍ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (OWWA). ອົງການດັ່ງກ່າວແມ່ນຕົວແທນໃຫ້ແກ່ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ຈັດຫາງານ, ບັນດາໜ້າທີ່ຕ່າງໆຂອງອົງການ OWWA ມີໜ້າທີ່ດັ່ງນີ້:

- a. ປົກປ້ອງສິດຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ສົ່ງເສີມດ້ານສະຫວັດດີການໃຫ້ແກ່ສະມາຊິກ ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (OFWs) ໃນທຸກໄລຍະຂອງການຈ້າງງານໃນຕ່າງປະເທດ;
- b. ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫລືອທາງດ້ານກົດໝາຍແກ່ສະມາຊິກ;

- c. ຈັດໃຫ້ມີໂຄງການ ແລະ ການບໍລິການດ້ານສະຫວັດດິການສັງຄົມຕໍ່ສະມາຊິກ (OFWs) ລວມທັງການໃຫ້ການສົ່ງເຄາະ, ໃຫ້ຄໍາປຶກສາ ແລະ ຝຶກອົບຮົບ, ບໍລິການທາງດ້ານວັດທະນາທໍາ, ຄຸ້ມຄອງທາງດ້ານການເງິນ, ການລວມຕົວ ແລະ ພັດທະນາບໍລິການໃນການສ້າງຕັ້ງທຸລະກິດ.
 - d. ໃຫ້ການຕອບສະໜອງທີ່ວ່ອງໄວ ແລະ ເໝາະສົມ ຕໍ່ສະຖານະການສຸກເສີນທົ່ວໂລກ ຫລື ສະຖານະການ ວິດກິດການທີ່ເປັນຜົນກະທົບຕໍ່ສະມາຊິກ (OFWs) ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ;
 - e. ພັດທະນາ, ສະໜັບສະໜູນ ແລະ ຈັດສັນເງິນທຶນໂຄງການທີ່ສະເພາະເຈາະຈົງ ເພື່ອສະຫວັດດິການຂອງສະມາຊິກ (OFWs) ແລະ ຄອບຄົວເຂົາເຈົ້າ
 - f. ຮັບປະກັນໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາກົດໝາຍ ແລະ ສິນທິສັນຍາທີ່ໄດ້ລົງນາມ ທີ່ຢູ່ໃນຂອບເຂດການ ຊີ້ນໍາຂອງຕົນ.
5. ໃນຖານະເປັນສ່ວນໜຶ່ງທີ່ສໍາຄັນໃນໂຄງປະກອບຂອງນະໂຍບາຍຂອງລັດຖະບານ ສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ຂະແໜງການຕ່າງປະເທດເປັນໜ່ວຍງານຫລັກໃນການກໍານົດພື້ນຖານນະໂຍບາຍການຕ່າງປະເທດໃຫ້ແກ່ປະເທດ ໂດຍສະເພາະແມ່ນການສະໜອງການປົກປ້ອງແກ່ແຮງງານຟີລິບປິນ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ການຊ່ວຍ ເຫລືອກັບທີ່ຂອງຂະແໜງການດັ່ງກ່າວ ແມ່ນຄຸນລັກສະນະສໍາຄັນຂອງນະໂຍບາຍການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ.

ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍ ເລກທີ 8042 ແນວທາງ “ທິມງານໜຶ່ງປະເທດ” ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ ແລະ ຕົວແທນຂອງລັດ ຖະບານທີ່ປະຈໍາການໃນຕ່າງປະເທດ ໂດຍບໍ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບໜ່ວຍງານຫຼັກ ຂອງຕົນເພື່ອເຮັດ ໜ້າທີ່ເປັນ “ທິມງານ ໜຶ່ງປະເທດ” ພາຍໃຕ້ການນໍາພາຂອງເອກອັກຄະລັດ ຖະທູດໃນການປົກປ້ອງສິດທິຂອງ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ນອກຈາກພະນັກງານຂອງສະຖານທູດ ແລະ ສະຖານກົງສຸນ ຟີລິບປິນ ຍັງມີສໍານັກ ງານຜູ້ຕາງໜ້າແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຂອງຟີລິບປິນ (POLOs) ທີ່ປະກອບດ້ວຍຜູ້ປະສານງານດ້ານແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດິການ ຊຶ່ງສະໜັບສະໜູນ ການບໍລິການດ້ານ ການຕ່າງປະເທດຂອງຟີລິບປິນ ຜ່ານການບໍລິການ ທາງກົດໝາຍ ແລະ ທາງສັງຄົມຂອງພວກເຂົາ.

ໂດຍຜ່ານໂຄງການຊ່ວຍເຫລືອພົນລະເມືອງ ຂະແໜງການຕ່າງປະເທດ ເຮັດໜ້າທີ່ເປັນປ້ອມດ່ານໜ້າ ແລະ ຕົວ ແທນຂອງລັດຖະບານໃນການຊ່ວຍເຫລືອເລັ່ງດ່ວນແກ່ພົນລະເມືອງ ລວມທັງການຊ່ວຍເຫລືອສຸກເສີນແກ່ຊາວ ຕ່າງດ້າວ ຟີລິບປິນທີ່ພົບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ ກໍລະນີເກີດມີສິງຄາມ, ໄພພິບັດ ແລະ ຄວາມສ່ຽງຕ່າງໆ.

ກົດໝາຍເລກທີ 8042 ຍັງໃຫ້ມີການສ້າງຕັ້ງສໍານັກງານຊ່ວຍເຫລືອທາງດ້ານກົດໝາຍ ສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (OLAMWA) ໂດຍພາຍໃຕ້ກະຊວງການຕ່າງປະເທດ ຊຶ່ງມີໜ້າທີ່ໃນການສະໜອງ ແລະ ປະສານງານທຸກບໍລິການ ທາງກົດໝາຍໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍສະເພາະຜູ້ທີ່ມີບັນຫາ. ໃນປີ 2002 ກະຊວງການຕ່າງປະເທດ ໄດ້ປ່ຽນ ສໍານັກງານຊ່ວຍເຫລືອທາງດ້ານກົດໝາຍ ສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ເປັນສໍານັກງານກອງເລຂາສໍາລັບ ແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ (OUMWA) ເພື່ອຂະຫຍາຍໜ້າທີ່ໃນການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ແກ້ໄຂທຸກບັນຫາທີ່ເກີດຂຶ້ນ ລວມທັງບັນ ຫາທາງດ້ານກົດໝາຍ, ການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ໂຄງການໃຫ້ຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມປອດໄພແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ໂຄງການປະຖົມນິເທດກ່ອນໄປອອກແຮງງານ

ໂຄງການປະຖົມນິເທດກ່ອນການໄປອອກແຮງງານ ແມ່ນສະຖາບັນໜຶ່ງຂອງລັດ ຈັດຕັ້ງຂຶ້ນເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ສະໜັກງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ເພື່ອເປັນຫົນທາງໃນການ ຊອກຫາແຫລ່ງ ຂໍ້ມູນທີ່ໜ້າ ເຊື່ອຖື. ອົງປະກອບສໍາຄັນຂອງໂຄງການປະຖົມ ນິເທດກ່ອນການໄປອອກ ແຮງງານແມ່ນ ການຈັດສໍາມະນາໃຫ້ ຄວາມຮູ້ ຊຶ່ງເປັນໂຄງການໃຫ້ຂໍ້ມູນ ແລະ ຄວາມຮູ້ ແກ່ຄົນທົ່ວໄປ ໂດຍສະເພາະ ຜູ້ທີ່ສົນໃຈໃນການໄປຊອກວຽກຢູ່ ຕ່າງປະເທດ ແລະ ແຮງງານຟີລິບປິນ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ນີ້ແມ່ນໂຄງ ການທີ່ສໍາຄັນຂອງ

ລັດຖະບານໃນການ ໂຄສະນາເພື່ອຕໍ່ຕ້ານການຄັດເລືອກເອົາແຮງງານທີ່ບໍ່ ຖືກຕ້ອງຕາມກົດ ໝາຍ ແລະ ການຄ້າ ມະນຸດ.

ໂຄງການໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນ ເພື່ອເປັນຍຸດທະສາດໃນການກະຈາຍອຳນາດໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານ, ສະໜອງຂໍ້ ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບການໄປອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ໜ້າເຊື່ອຖື, ຜົນດີ ແລະ ຜົນເສຍຫາຍຂອງການໄປເຮັດ ວຽກ, ຂັ້ນຕອນທາງດ້ານກົດໝາຍໃນການສະໝັກໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແລະ ເອກະສານຕ່າງໆທີ່ຕ້ອງການ ໃນການປະກອບເອກະສານ. ນາກຈາກນີ້ກໍ່ຍັງແຈ້ງໃຫ້ປະຊາຊົນທົ່ວໄປຮັບຊາບ ກ່ຽວກັບການບໍລິການຂອງລັດ ທີ່ມີໃຫ້ແກ່ຜູ້ທີ່ສົນໃຈຢາກສະໝັກໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ການດຳເນີນການຂອງໂຄງການຈັດສຳມະນາກ່ອນການໄປອອກແຮງງານ (PEOS) ແມ່ນສອດຄ່ອງກັບມາດຕາ 6 ຂອງຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ກົດລະບຽບໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົດໝາຍເລກທີ 8042 (ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຊາວອົບພະຍົບ ຟີລິບປິນ ປີ 1995), ຊຶ່ງລະບຸວ່າ ອົງການບໍລິຫານດ້ານການອອກແຮງງານຢູ່ ຕ່າງປະເທດ (POEA) ອາດຈະດຳເນີນເປັນໂຄງການ ຫລື ໃຊ້ຮູບການອື່ນໃນການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນ ແລະ ໂຄສະນາ ປະຊາສຳພັນ ເຊັ່ນຈັດສຳມະນາກ່ອນການໄປອອກແຮງງານໃຫ້ກວ້າງຂວາງ, ຄົບຊຸດ ແລະ ຍິນຍົງ.

ໃນເບື້ອງຕົ້ນ ໂຄງການ (PEOS) ເປັນໂຄງການອາສາສະໝັກ ແລະ ດຳເນີນການຜ່ານການບັນຍາຍ ຫລື ອະທິ ບາຍໂດຍບໍ່ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ. ໃນເດືອນ ມິຖຸນາ 2016 ໄດ້ມີການເປີດບໍລິການທາງອອນໄລ ແລະ ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ ສຳລັບແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກເທິງແຜ່ນດິນ ທີ່ໄດ້ເຂົ້າເຮັດວຽກໃໝ່ ໂດຍອາໄສອຳນາດຈາກຈົດໝາຍວຽນ ສະບັບ ເລກທີ 2 ຂອງອົງການ (POEA) ການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການຂຶ້ນທະບຽນໃນລະບົບ (PEOS) ອອນໄລ ແມ່ນ ລ້ວນແຕ່ບໍ່ໄດ້ເສຍຄ່າ.

ໂຄງການ (PEOS) ມີບົດບາດສຳຄັນຕໍ່ການໂຄສະນາຂອງລັດຖະບານທ້ອງຖິ່ນໃນການປ້ອງກັນການຈັດຫາ ງານທີ່ຜິດກົດໝາຍ (IR-Free LGUs) ແລະ ໄດ້ກາຍເປັນຊ່ອງທາງໃນການເຂົ້າເຖິງຜູ້ຄົນໃນແຕ່ລະເມືອງ, ເທດສະບານ ແລະ ແຂວງ ເພື່ອຫລຸດຜ່ອນການຮັບສະໝັກໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດທີ່ຜິດກົດໝາຍຢູ່ ລະດັບ ທ້ອງຖິ່ນໄດ້.

ຄູ່ຮ່ວມມື

ໃນທີ່ສຸດ ອົງການ (POEA) ກໍ່ສືບຕໍ່ເປັນພັນທະມິດກັບ ໜ່ວຍງານລັດຖະບານທ້ອງຖິ່ນໃນທົ່ວປະເທດ ໂດຍ ການເຮັດບົດບັນທຶກຊ່ວຍຈຳ (MOU) ຢ່າງເປັນທາງການກັບທ້ອງການບໍລິການຈັດຫາງານຂອງລັດຖະບານ ທ້ອງຖິ່ນ ຊຶ່ງມີບົດບາດສຳຄັນໃນການດຳເນີນການເລື່ອງນີ້, ນອກຈາກນີ້ ອົງການ (POEA) ຍັງມີຄູ່ຮ່ວມມືທາງ ສັງຄົມເພື່ອປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນຜົນສຳເລັດຂອງໂຄງການສະໜອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ (PEOS) ຊຶ່ງລວມທັງສະ ມາ ຊິກ ຂອງສະຖາບັນການສຶກສາ, ໜ່ວຍງານບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, ອົງການທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ, ກຸ່ມສາສະໜາ ແລະ ວິຊາຊີບ, ຄູ່ຝຶກທີ່ຜ່ານການຮັບຮອງຈາກ ອົງການ (POEA), ໜ່ວຍງານລັດຖະບານທ້ອງຖິ່ນ, ທ້ອງການ ບໍລິການຈັດຫາງານສາທາລະນະ ແລະ ອົງກອນວິຊາຊີບຕ່າງໆ.

ການຮັບຮອງໂຄງການປະຖົມນິເທດກ່ອນການໄປອອກແຮງງານ (PEOS)

ໂຄງປະກອບຫລັກຂອງໂຄງການ (PEOS) ແມ່ນ ພະແນກສຶກສາຄວາມຮູ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານ (WED) ຢູ່ພາຍ ໃຕ້ສາຂາທ້ອງການຕ້ານການສະໝັກງານທີ່ຜິດກົດໝາຍ (AIRB), ສຳນັກງານ ອອກໃບອະນຸຍາດ ແລະ ຂັ້ນ ທະ ບຽນ ເປັນຜູ້ດູແລ WED ແລະ AIRB. (PEOS) ໄດ້ດຳເນີນຢ່າງເປັນປະຈຳໃນຫລາຍສະຖານທີ່ ແລະ ເວທີ ດັ່ງນີ້:

- PEOS ໃນໂຮງຮຽນ/ມະຫາວິທະຍາໄລ ເພື່ອເຈາະເຂົ້າໄປໃນສະຖາບັນການສຶກສາ ໃນຮູບແບບຂອງ ການແນະນຳອາຊີບ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຜູ້ຮຽນຈົບມັດທະຍົມຕອນປາຍ ແລະ ວິທະຍາໄລ ໃນທົ່ວປະ

ເທດ. ອົງການ POEA ຍັງລົງນາມບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈກັບສະຖາບັນການສຶກສາຫລາຍແຫ່ງໃນການດໍາເນີນງານຂອງ (PEOS). ການແນະນຳໃຫ້ຄຳປຶກສາແກ່ໂຮງຮຽນ ແລະ ບຸກຄົນອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໂດຍ ຜ່ານການເພີ່ມຂີດຄວາມສາມາດໃນການຝຶກອົບຮົມ (CET). ບາງຄັ້ງ PEOS ຈະດໍາເນີນຄຽງຄູ່ໄປກັບ ໂຄງການໃຫ້ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບແຮງງານແກ່ນັກສຶກສາທີ່ຮຽນຈົບ (DOLE’s Labor Education for Graduating Student Programme).

- PEOS ອອກອາກາດ: ແມ່ນຍຸດທະສາດໃນການນຳໃຊ້ສື່ກະຈ່າຍສຽງ ເພື່ອໂຄສະນາປະຊາສຳພັນແນວ ຄວາມຄິດຂອງການປະຖິ້ມນິເທດກ່ອນການໄປອອກແຮງງານ. ການປະກົດຕົວຂອງບຸກຄົນ ແລະ ການ ເປັນແຂກຮັບເຊີນໃນລາຍການໂທລະພາບ ແລະ ວິທະຍຸ ໂດຍສະເພາະແມ່ນລາຍການກ່ຽວຂ້ອງກັບການ ສະໜອງບໍລິການສາທາລະນະກ່ຽວກັບການໄປອອກແຮງງານໃນຕ່າງປະເທດ.
- PEOS ໃນແຕ່ລະພາກພື້ນເຊັ່ນ: ສຳນັກງານ PEOS ໃນແຕ່ລະແຫ່ງຈະຈັດກິດຈະກຳກ່ຽວກັບ PEOS ຢ່າງເປັນປົກກະຕິໃນແຕ່ລະທ້ອງຖິ່ນເຂົ້າເຈົ້າ.
- PEOS ໃນຊຸມຊົນ: ໄປຄຽງຄູ່ກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນການໂຄສະນາ IR-Free LGUs ແລະ ຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມຕ້ອງການເພື່ອເຂົ້າເຖິງກຸ່ມເປົ້າໝາຍໃຫ້ຫລາຍທີ່ສຸດ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຢູ່ຮາກຖານ, ສຳນັກງານບໍລິການຈັດຫາງານຈະດໍາເນີນໃນລະດັບຂັ້ນບ້ານໃນທົ່ວປະເທດ ຊຶ່ງ PEOS ເປັນສະຖາບັນນອກຈາກນີ້ PEOS ຍັງຊ່ວຍໃນການແຈກຈ່າຍ/ເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນ ແລະ ສື່ໂຄສະນາຕ່າງໆ.
- PEOS ໃນສື່ມວນຊົນ - ສື່ມວນຊົນກາຍເປັນທີ່ນິຍົມ ແລະ ໃຊ້ຢ່າງກ້ວາງຂວາງໃນການສະໜອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຊຶ່ງ PEOS ໄດ້ສະໜອງຂ່າວທາງສື່ອອນໄລເຊັ່ນ: ເຟສບຸກ, ທະວິດເຕີ ແລະ ວິທິອື່ນໆ.
- PEOS ຜ່ານໂມບາຍແອັບ- ເພື່ອເພີ່ມປະສິດທິພາບໃນດ້ານເຕັກໂນໂລຢີໃນການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນ, ແອັບໂຄສະນາທາງໂທລະສັບມືຖືຂອງ PEOS ໄດ້ຮັບການພັດທະນາຂຶ້ນເພື່ອເປັນເຄື່ອງມືໃນການປ້ອງ ກັນປະຊາຊົນ ໂດຍສະເພາະແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໃຫ້ຫລຸດຜົນຈາກການໄປອອກແຮງງານທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ປ້ອງກັນການຄ້າມະນຸດ.
- PEOS ອອນໄລ - ແມ່ນລະບົບການຮຽນຮູ້ໂດຍຜ່ານລະບົບຄອມພິວເຕີ ຊຶ່ງມີຫລັກສູດຂອງ PEOS ໃນລະບົບດັ່ງກ່າວ. ແມ່ນການສະໜອງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການໄປອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ທີ່ລຽບງ່າຍ, ສະດວກສະບາຍ ແລະ ໜ້າເຊື່ອຖື. ເປັນສື່ການນຳໃຊ້ລະດັບກາງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ພາກບັງຄັບຂອງ PEOS.

ມາດຕະຖານ

POEA ຕອບສະໜອງຕໍ່ຄຳຮ້ອງຂໍ ແລະ ການເຊື່ອເຊີນຂອງບຸກຄົນທົ່ວໄປ ໂດຍສະເພາະ ໜ່ວຍງານລັດຖະບານທ້ອງຖິ່ນ, ສະຖາບັນການສຶກສາ, ອົງການສາສະໜາໃນການດໍາເນີນການ PEOS ສຳລັບຜູ້ລົງສະໝັກເລືອກຕັ້ງຂອງຕົນ, PEOS ໄດ້ດຳເນີນການໃນສະຖານທີ່ດັ່ງກ່າວເຊັ່ນ: ຫ້ອງຮຽນ, ໂຮງຍົມ, ສະໜາມບານ ບ້ວງໃນຮົ່ມ, ໂບດ ແລະ ຫໍປະຊຸມບ້ານ. ຫ່າມກາງຄວາມຕ້ອງການດ້ານໂລຈິດສະຕິກ ທີ່ກະກຽມໂດຍ POEA ຫລື ອົງກອນພັນທະມິດ ລວມທັງ ເຄື່ອງອຸປະກອນປະກອບພາບ ແລະ ສຽງຂັ້ນພື້ນຖານ ເຊັ່ນ ເຄື່ອງສາຍໄປຼເຈັກເຕີ, ຄອມພິວເຕີຕັ້ງໂຕະ ຫລື ໂນດບຸກ, ເຄື່ອງພິມ, ເຄື່ອງສຽງ, ຈໍສາຍພາບ, ສິ່ງພິມຕ່າງໆ ແລະ ອຸປະກອນການຝຶກອົບຮົມ, ສຳມະນາ ແລະ ເຄື່ອງຮັບໃຊ້ອື່ນໆ.

ເພື່ອຮັກສາລະດັບການລວມຕົວຂອງຜູ້ບັນຍາຍໃນການດໍາເນີນການ PEOS, ການເພີ່ມຂີດຄວາມສາມາດໃນ ການຝຶກອົບຮົມ (CET) ກໍ່ໄດ້ຮັບການດໍາເນີນການຄືກັນ. CET ດໍາເນີນການທົ່ວປະເທດສໍາລັບຄູ່ຮ່ວມໂຄງ ການໃນຫລາຍໜ່ວຍງານທັງຂອງລັດ ແລະ ອົງການບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ ເພື່ອໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍຂອງໂຄງການ ໃນການເຂົ້າເຖິງປະຊາຊົນທີ່ຢູ່ຮາກຖານ ໂດຍຜ່ານການກະທົບໃນຫລາຍຮູບແບບ. ການຕິດຕາມຜົນການຝຶກ ອົບຮົມຢ່າງເປັນປົກກະຕິໄດ້ຖືກດໍາເນີນການເຊັ່ນກັນ ເພື່ອເປັນການຍົກລະດັບຄວາມຮັບຮູ້ຂອງຄູ່ຮ່ວມພັດ ທະນາຂອງ PEOS ກ່ຽວກັບການປ່ຽນແປງຂັ້ນຕອນຂອງໜ່ວຍງານ ແລະ ຄຳຖະແຫລງການດ້ານບໍລິຫານ. ການຕິດຕາມປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດແມ່ນຈະດໍາເນີນເປັນລາຍເດືອນ ໂດຍ POEA ສໍາລັບຜູ້ໃຫ້ ບໍລິການຂອງ PEOS ທັງໝົດ ຊຶ່ງສິ່ງບົດລາຍງານເຫລົ່ານີ້ຢ່າງເປັນປົກກະຕິໃຫ້ POEA.

ໂຄງການໃຫ້ຄວາມຮູ້ກ່ອນການອອກເດີນທາງ

ໂຄງການໃຫ້ຄວາມຮູ້ກ່ອນການອອກເດີນທາງ (PDEP) ຂອງອົງການບໍລິຫານດ້ານສະຫວັດດີການແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (OWWA) ປະກອບດ້ວຍໂຄງການສໍາມະນາປະຖົມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງ (PDOS) ຊຶ່ງ ໄດ້ໂອນໄປໃຫ້ອົງການບໍລິຫານດ້ານສະຫວັດດີການແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນວັນທີ 9 ສິງຫາ 2002 ໂດຍອາໄສອໍານາດຕາມການຕົກລົງຮ່ວມກັນສະບັບເລກທີ 05 ແລະ ໂຄງການໃຫ້ຄວາມຮູ້ກ່ອນ ການອອກເດີນທາງທີ່ເຕັມຮູບແບບ ຊຶ່ງເລີ້ມໃນເດືອນ ມັງກອນ 2007. ໂຄງການສໍາມະ ນາປະຖົມນິເທດ ກ່ອນອອກເດີນທາງ (PDOS) ແມ່ນໂຄງປະກອບຕົ້ນຕໍ ຂອງໂຄງການສາລະສົນເທດ ແລະ ການສຶກສາຂອງ OWWA ແລະ ເປັນສ່ວນສໍາຄັນຂອງໂຄງ ການໂດຍລວມຂອງລັດຖະບານໃນການປົກປ້ອງ ແລະ ໃຫ້ສະຫວັດດີການແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ໂຄງການໜຶ່ງວັນຂອງ PDOS ແມ່ນພາກບັງຄັບສໍາລັບ ຜູ້ທີ່ເລີ້ມໄປ ເຮັດວຽກຄັ້ງທໍາອິດ ຫລື ຜູ້ທີ່ໄດ້ຖືກຈ້າງງານຄືນໃໝ່ໃນທຸກຂົງເຂດວຽກງານ. ໄດ້ມີການເລີ້ມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນປີ 1983 ໃນການແກ້ໄຂບັນຫາຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຂອງ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນການປັບຕົວເຂົ້າສູ່ສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກໃໝ່ ແລະ ວັດທະນາທໍາຂອງປະເທດປາຍທາງດັ່ງກ່າວ. ການສໍາມະນາປະຖົມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງແມ່ນ ດໍາເນີນໂດຍປາສະຈາກຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃດໆຈາກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ການປະຖົມນິເທດ ແມ່ນເນັ້ນໃສ່ຄວາມຕ້ອງການພື້ນຖານຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍພຽງຢ່າງດຽວ ແລະ ຈະບໍ່ສະໜອງຂໍ້ມູນເກີນຄວາມຈໍາເປັນແກ່ເຂົາເຈົ້າ. ຈຸດສຸມແມ່ນຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍສາມາດຮັບມືກັບບັນຫາຫຍຸ້ງຍາກ ທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນ 6 ເດືອນທໍາອິດໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ໄປອາໄສຢູ່ບ່ອນເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ການສໍາມະນາປະຖົມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງແມ່ນເຮັດເປັນສະເພາະແຕ່ລະປະເທດ ແລະ ບາງກໍລະນີກໍ່ຕ້ອງສະໜອງຝຶກອົບຮົມຄວາມສໍານານງານສະເພາະດ້ານໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຊຶ່ງພະຍາຍາມໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ຖືກຕ້ອງທີ່ສຸດເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າສາມາດປັບຕົວເຂົ້າສະພາບແວດລ້ອມໃໝ່ໃຫ້ໄວທີ່ສຸດ.

ການສໍາມະນາປະຖົມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງ (PDOS) ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບບັນ ທິກຂໍ້ຕົກລົງ ແລະ ບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຄໍາແນະນໍາ ດັ່ງນີ້:

1. ບັນທຶກຂໍ້ຕົກລົງສະບັບເລກທີ 3 ສະບັບອອກໃນປີ 1983 - ການນໍາໃຊ້ນະໂຍບາຍທີ່ເຮັດໃຫ້ PDOS ເປັນຂໍ້ກໍານົດແບບບັງຄັບສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທັງໝົດທີ່ຈະເດີນທາງໄປຕ່າງປະເທດ;
2. ບັນທຶກຂໍ້ຕົກລົງສະບັບເລກທີ 3 ສະບັບອອກໃນປີ 1992 - ໃຫ້ອໍານາດໃນການຮັບຮອງຄຸນນະພາບ ແກ່ອົງການທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ ເພື່ອດໍາເນີນການສໍາມະນາປະຖົມນິເທດກ່ອນການອອກເດີນທາງ ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ເສຍປຽບໃນສັນຍາ.

3. ຈົດໝາຍວຽນ ເລກທີ 04 ຂອງ POEA-OWWA ສະບັບອອກໃນປີ 2002 ແລະ ຄຳສັ່ງຂອງກະຊວງ ເລກທີ 25-02 ສະບັບອອກໃນປີ 2002 - ໂອນວຽກສຳມະນາປະຖົມນິເທດກ່ອນການເດີນທາງ ຈາກອົງການ POEA ໄປໃຫ້ອົງການ OWWA;
4. ບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການແນະນຳ ເລກທີ 13 ສະບັບອອກໃນປີ 2003 - ກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ແນວທາງໃນການຈັດການສຳມະນາປະຖົມນິເທດກ່ອນການເດີນທາງ;
5. ຈົດໝາຍວຽນ ເລກທີ 01 ຂອງ POEA-OWWA ສະບັບອອກໃນປີ 2011 - ການໂອນວຽກການສຳມະນາປະຖົມນິເທດກ່ອນການເດີນສຳລັບພະນັກງານທີ່ໄດ້ຮັບການຈ້າງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານໃນຫ້ອງການຂອງລັດ ຈາກອົງການ POEA ໄປໃຫ້ອົງການ OWWA;

ການສຳມະນາປະຖົມນິເທດກ່ອນການເດີນທາງໄດ້ຮັບການຂະຫຍາຍຕົວ ໂດຍການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການປະຖົມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງຢ່າງເຕັມຮູບແບບ ໃຫ້ກັບແຮງງານໃນຄົວເຮືອນໃນປີ 2007. ໂຄງການປະຖົມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງຢ່າງເຕັມຮູບແບບມີຈຸດປະສົງ ເພື່ອປະຖົມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງ ໃຫ້ແກ່ແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ ຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການໃນການປົກປ້ອງ ແລະ ສະຫວັດດີການໃນຂົງເຂດທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ ແລະ ກະກຽມແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນຄົວເຮືອນ ໃນການແກ້ໄຂບັນຫາ ກ່ຽວກັບເງື່ອນໄຂ ແລະ ແວດລ້ອມບ່ອນເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນຂອງຕ່າງປະເທດທີ່ມີຄວາມເຄັ່ງຄຽດ.

ໂຄງການປະຖົມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງຢ່າງເຕັມຮູບແບບ ໃນເບື້ອງຕົ້ນເປັນຫລັກສູດເຮັດໃຫ້ມີຄວາມຄຸ້ນເຄີຍກັບພາສາ ແລະ ວັດທະນາທຳ ຊຶ່ງເລີ່ມຕົ້ນໃນເດືອນ ມັງກອນ 2007 ໂດຍມີຫລັກສູດພາສາອາຣັບ ເປັນພາສາດຽວທີ່ນຳມາສຶດສອນກັນ. ເພື່ອໃຫ້ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ ໂດຍສະເພາະ ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນຄົວເຮືອນ ຫລັກສູດພາສາຈຶ່ງໄດ້ຂະຫຍາຍອອກອີກ ເດືອນ ມີນາ 2009 ຄຳສັ່ງເລກທີ 95 ຂອງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ຈັດຫາງານ (DOLE) ໂດຍຮ່ວມກັບໂຄງການປະຖົມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງແບບ 1 ວັນ, ຝຶກອົບຮົມທາງດ້ານພາສາ ແລະ ວັດທະນາທຳ, ຫລັກສູດການກຳຈັດຄວາມຄຽດ ເຂົ້າເປັນໂຄງການສຶກສາດຽວ ສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນຄົວເຮືອນ. ປະຈຸບັນໂຄງການປະຖົມນິເທດກ່ອນ ອອກເດີນທາງຢ່າງເຕັມຮູບແບບເປີດສອນຫລັກສູດພາສາຄື: ພາສາອາຣັບ 3 ວັນ, ພາສາກວາງຕຸ້ງ 3 ວັນ, ພາສາ ຮີບຣູ 3 ວັນ, ພາສາ ອີຕາລີ 3 ວັນ ແລະ ພາສາຈີນກາງ 6 ວັນ.

ໃນທາງກົງກັນຂ້າມຫລັກສູດສຳມະນາການຄວບຄຸມຄວາມຄຽດ ພາຍໃຕ້ໂຄງການປະຖົມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງຢ່າງເຕັມຮູບແບບ ມີຈຸດປະສົງເພື່ອເພີ່ມລະດັບຄວາມຮັບຮູ້ໃນເລື່ອງຄວາມຄຽດ ແລະ ຜົນກະທົບຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນຄົວເຮືອນ, ການກຽມຄວາມພ້ອມໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານທາງດ້ານອາລົມ ແລະ ຈິດໃຈ ເພື່ອປະເຊີນກັບຄວາມທ້າທາຍໃນການເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດ ແລະ ເນັ້ນໜັກກ່ຽວກັບຍຸດທະສາດໃນການແກ້ໄຂບັນຫາ ແລະ ສ້າງກົນໄກໃໝ່ໃນການແກ້ໄຂບັນຫາ.

ການຮັບຮອງມາດຕະຖານຜູ້ສະໜອງບໍລິການຝຶກອົບຮົມ

OWWA ດຳເນີນການປະຖົມນິເທດກ່ອນການອອກເດີນທາງ ສຳລັບແຮງງານມີສີມື ໂດຍຜ່ານຫ້ອງ ການປະຈຳ ພາກ ແລະ ສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດ ການາດາ ແລະ ຜູ້ທີ່ຈະໄປ ເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດ ຢີ່ປຸ່ນ ໂດຍພາຍໃຕ້ ໂຄງການ JITCO. ໃນເດືອນ ກຸມພາ 2012 OWWA ເລີ່ມດຳເນີນການປະຖົມນິເທດ ກ່ອນການອອກເດີນທາງສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານໃນສະຖານທີ່ ແລະ ສັນຍາຈ້າງຂອງລັດ. ໃນເດືອນ ຕຸລາ 2012 OWWA ໄດ້ເລີ່ມດຳເນີນການປະຖົມນິເທດກັບແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍໃນຄົວເຮືອນ ທີ່ມຸ້ງໜ້າໄປປະເທດ ຊາອຸດີອາຣາເບຍ. ໃນເດືອນພະຈິກ ປີ 2013 OWWA ໄດ້ເລີ່ມດຳເນີນການປະຖົມນິເທດໃຫ້ກັບແຮງງານ ດ້ານສາທາລະນະສຸກ ທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະ ເທດເຢຍລະມັນ.

ຫລັກສູດການປະຖົມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງຕໍ່ໄປນີ້ໄດ້ຈັດທຳຂຶ້ນທີ່ສູນພັດທະນາ OWWA ທີ່ເມືອງ ອິນຕຣາມູຣິສ, ນະຄອນຫລວງ ມະນີລາ:

- ຫລັກສູດປະຖົມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງແບບໜຶ່ງວັນສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຈະໄປປະເທດ ການາດາ - ວັດຖຸປະສົງຫລັກແມ່ນການກຽມຄວາມພ້ອມໃຫ້ກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຈະໄປ ປະເທດ ການາດາ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດລວມຕົວເຂົ້າກັບສັງຄົມການາດາໄດ້ຢ່າງລາບລືນ. ຫລັກສູດນີ້ ແມ່ນສຳລັບ ແຮງງານລະດັບຊ່ຽວຊານ ແລະ ມີສີມີ ອາໄສຢູ່ປະເທດ ການາດາ ດ້ວຍວິຊາທີ່ເຮັດວຽກ ໄດ້.
- ຫລັກສູດປະຖົມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງແບບໜຶ່ງວັນ ສຳລັບຜູ້ຝຶກງານດ້ານເຕັກນິກ ທີ່ປະເທດ ຍີ່ປຸ່ນ ພາຍໃຕ້ໂຄງການ JITCO - ສະເພາະສຳລັບຜູ້ຝຶກງານດ້ານເຕັກນິກ ແລະ ປະຈຸບັນດຳ ເນີນ ການ ໂດຍໜ່ວຍງານປະຖົມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງຂອງ OWWA.
- ການປະຖົມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງ ສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານໃນສະຖານທີ່ຂອງລັດ ແລະ ລູກຈ້າງ ຂອງລັດ - ຫລັກສູດນີ້ແມ່ນໂອນຈາກ POEA ໄປໃຫ້ OWWA.
- ຫລັກສູດປະຖົມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງແບບໜຶ່ງວັນສຳລັບພະຍາບານໄປເຮັດວຽກຢູ່ ເຢຍລະມັນ - ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງຂໍ້ຕົກລົງລະຫວ່າງລັດຖະບານ ແລະ ລັດຖະບານ ກ່ຽວກັບການກຳນົດໃຫ້ມີ ຊ່ຽວ ຊານດ້ານການແພດຊາວ ຟີລິບປິນ ຢູ່ ເຢຍລະມັນ.
- ການປະຖົມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນຄົວເຮືອນໃນ ຊາອຸດີ ອາຣາເບຍ - ເປັນໂຄງການຮ່ວມມືກັບໜ່ວຍງານຈັດຫາງານ ຊຶ່ງຫົວຂໍ້ທີ່ດຳເນີນໂດຍ OWWA ແມ່ນລວມທັງ ປະຖົມນິເທດດ້ານວັດທະນາທຳ, ມາດຕະຖານຂອງສັນຍາແຮງງານ, ດ້ານຂອງມີຄ່າ, ດ້ານການກຳຈັດ ຄວາມຄຽດ, ໂຄງການ ແລະ ການບໍລິການຂອງລັດຖະບານ, ພາສາ ອາຣັບ ຂັ້ນພື້ນຖານ; ໃນຂະນະ ທີ່ ຫົວຂໍ້ດຳເນີນໂດຍສູນຈັດຫາງານຄື ການຄຸ້ມຄອງດ້ານການເງິນ, ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ ແລະ ຄຳແນະນຳໃນສະໜາມບິນ.

ນອກຈາກນີ້ ການປະຖົມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງ ຍັງຖືກດຳເນີນການໃນສຳນັກງານສະຫວັດດີການປະຈຳ ພາກພື້ນຂອງ OWWA: ເມືອງ CAR-Baguio; ພາກພື້ນທີ 1: ແຊນ ເຟີນັນໂດ, ລາ ຢຸນຽນ; ພາກພື້ນທີ 3 ແຊນ ເຟີນັນໂດ, ປາມປັງງາ; ພາກພື້ນທີ 4: ຄາລາມບາ, ລັງກູນາ; ພາກພື້ນທີ 5: ເມືອງ ເລກາສປີ; ພາກພື້ນທີ 6: ເມືອງ ໄອລອຍໂລ, ພາກພື້ນທີ 7 ເມືອງ ຊີບູ; ພາກພື້ນທີ 8 ເມືອງ ຕາໂກງບັນ; ພາກພື້ນທີ 9: ຊຸວາບວງາ; ພາກ ພື້ນທີ 10: ກາຄາຢານ; ພາກພື້ນທີ 11 ເມືອງ ດາວາວ ແລະ ພາກພື້ນ ຄາຣາກາ: ເມືອງ ບຸທວນ.

OWWA ຮັບຮອງມາດຕະຖານຜູ້ໃຫ້ບໍລິການໃນການປະຖົມນິເທດກ່ອນການເດີນທາງດັ່ງນີ້:

- ຕົວແທນສະມາຄົມ: ດຳເນີນການສຳລັບແຮງງານທີ່ມີສີມີ, ວິຊາການ ແລະ ຊ່ຽວຊານຂອງອົງການຕົວ ແທນສະມາຄົມ. ໃນວັນທີ 11 ເມສາ 2014 ມີສະມາຄົມອຸດສະຫະກຳ 6 ສະມາຄົມ ໄດ້ຖືກ ຮັບຮອງ ດ້ານຄຸນນະພາບໃນການຈັດປະຖົມນິເທດກ່ອນການເດີນທາງ.
- ສະເພາະປະເທດ: ໃນວັນທີ 11 ເມສາ 2014 ມີ ຕົວແທນສະເພາະປະເທດ 2 ໜ່ວຍງານໄດ້ຖືກ ຮັບຮອງດ້ານຄຸນນະພາບໃນການຈັດປະຖົມນິເທດກ່ອນການເດີນທາງ.
- ຕົວແທນຈັດຫາງານ- ສຳລັບແຮງງານທາງທະເລ ແລະ ເທິງແຜ່ນດິນ; ສຳລັບແຮງງານທີ່ມີສີມີ ຂອງ ຕີນເອງ, ໃນວັນທີ 11 ເມສາ 2014 ມີ ຕົວແທນຈັດຫາງານໃຫ້ແຮງງານເທິງແຜ່ນດິນ 53 ໜ່ວຍງານ ແລະ ແຮງງານທາງທະເລ 234 ຕົວແທນໄດ້ຖືກຮັບຮອງດ້ານຄຸນນະພາບໃນການຈັດ ປະຖົມນິເທດ ກ່ອນການເດີນທາງກັບທີ.

- ອົງການບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ ສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນຄົວເຮືອນ: ນັກສິລະປິນສະແດງຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແລະ ແຮງງານທີ່ຢູ່ໃນກຸ່ມດ້ອຍໂອກາດທາງດ້ານວິຊາຊີບ. ໃນວັນທີ 11 ເມສາ 2014 ມີອົງການ ບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ 14 ໜ່ວຍງານໄດ້ຖືກຮັບຮອງດ້ານຄຸນນະພາບໃນການ ຈັດປະຖົມນິເທດກ່ອນ ການເດີນທາງ.
- ການຈັດປະຖົມນິເທດກ່ອນການເດີນທາງເພີ່ມເຕີມ: ໃນວັນທີ 11 ເມສາ 2014 ມີຕົວແທນຈັດຫາງານຂອງຟີລິບປິນ 223 ແຫ່ງທີ່ໄດ້ຖືກຮັບຮອງດ້ານຄຸນນະພາບໃນການຈັດປະຖົມນິເທດກ່ອນການເດີນທາງເພີ່ມເຕີມ.

ມາດຕະຖານ

ໂດຍອີງຕາມຮູບແບບການຕິດຕາມໃນການຈັດປະຖົມນິເທດກ່ອນການເດີນທາງ (PDOS): ສະຖານທີ່ຝຶກອົບຮົມຂອງ PDOS ຕ້ອງໄປຕາມການກຳນົດຂັ້ນພື້ນຖານດັ່ງນີ້:

- ຫ້ອງຮຽນທີ່ກວ້າງຂວາງ (ບໍ່ແອອັດ) ທີ່ເອື້ອອຳນວຍຕໍ່ຜູ້ຮ້າຮຽນ
- ມີຕັ້ງນັ່ງຮຽນໃຫ້ແຕ່ລະຄົນ
- ອຸປະກອນຝຶກອົບຮົມດ້ານພາບ ແລະ ສຽງ, ມີເຄື່ອງສາຍ ແລະ ເຄື່ອງສຽງ
- ມີເອກະສານ ແລະ ສິ່ງພິມຕ່າງໆເພື່ອຮັບໃນການຝຶກອົບຮົມ
- ມີປຶ້ມຄູ່ມືໃນການຝຶກອົບຮົມທີ່ມີການປັບປຸງໃຫ້ແທດເໝາະແຕ່ລະໄລຍະ

ເນື້ອໃນຫລັກສູດ PDOS ໄດ້ຮັບການພັດທະນາໂດຍມະຫາວິທະຍາໄລ ຟີລິບປິນ ໃນປີ 2006 ແລະ ໄດ້ຮັບການປັບປຸງໂດຍສະຖາບັນພັດທະນາການສຶກສາແຫ່ງ ຟີລິບປິນ ໃນປີ 2008 ໂດຍໄດ້ຮັບການຮ່ວມມືຈາກຜູ້ໃຫ້ບໍລິການ PDOS ຈາກອົງການບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ, ຕົວແທນເຮັດວຽກເທິງແຜ່ນດິນ ແລະ ທາງທະເລ, ສະມາຄົມອຸດສາຫະກຳ, ອະດີດແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ OWWA.

ປຶ້ມຄູ່ມືຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບ PDOS ໄດ້ຮັບການປັບປຸງໂດຍ ໜ່ວຍງານພັດທະນາ ແລະ ຕິດຕາມ OWWA-PDOS ໃນເດືອນ ມີນາ 2015, ໂດຍໄດ້ຮັບການແນະນຳຈາກພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ອົງການສາກົນເພື່ອແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (IOM) ແລະ ຈັດພິມໂດຍອົງການ IOM ໃນປີ 2015. ເນື້ອໃນໄດ້ຮັບການປັບປຸງໃໝ່ໃຫ້ດີຂຶ້ນ ແລະ ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ມີຂໍ້ມູນທີ່ສົມບູນຂຶ້ນ. ການປັບປຸງຫລັກສູດສໍາລັບແຮງງານທາງທະເລ ແລະ ປຶ້ມຄູ່ມືໃນການຝຶກອົບຮົມໂດຍການພັດທະນາຮ່ວມກັນຂອງໜ່ວຍງານພັດທະນາ ແລະ ຕິດຕາມ OWWA-PDOS ແລະ ກຸ່ມຈັດຫາແຮງງານ (JMG) ໃນເດືອນ ກັນຍາ 2016.

ເປົ້າໝາຍໃນເບື້ອງຕົ້ນສໍາລັບ PDOS ແມ່ນການສະໜອງໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມີວິທີໃນການຮັບມືກັບສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກໃໝ່ ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງໃນຊ່ວງ 2-3 ເດືອນຫຼັງອິດຂອງການເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດ. ການປະຖົມນິເທດແບບ 1 ວັນ ນີ້ຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຄົນຕ້ອງໄດ້ ເຂົ້າຮ່ວມ (ທຸກສາຂາອາຊີບ) ກ່ອນການໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ຫລັກສູດ PDOS ປະກອບ ດ້ວຍ:

- ການເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດ- ຂໍ້ມູນລົງເລິກດ້ານວັດທະນາທຳ ແລະ ລະບຽບວິໄນຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ;
- ສັນຍາແຮງງານ - ສິດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕໍ່ສັນຍາ, ຈະເຮັດແນວໃດຖ້າມີການລະເມີດສັນຍາ;
- ໂຄງການ ແລະ ການບໍລິການຂອງລັດຖະບານ: ພາຍໃນປະເທດ ແລະ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ຕົວແທນຂອງລັດຖະບານ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ;

- ຄຳເຕືອນທີ່ສຳຄັນ: ເຄັດລັບດ້ານສຸຂະພາບ, ການວາງແຜນດ້ານການເງິນ ແລະ ເຄັດລັບການເດີນທາງ;
- ການບໍລິຫານດ້ານການເງິນ: ການວາງແຜນດ້ານການເງິນ ແລະ ຄວາມສຳຄັນຂອງການສະສົມເງິນ ແລະ ການລົງທຶນ;
- ຮັບມືກັບເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ ແລະ ດຳລົງຊີວິດ: ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ, ແວດລ້ອມທີ່ຫລາກຫລາຍທາງດ້ານວັດທະນາທຳ.

ກົນໄກການຕິດຕາມ

ໂດຍອີງຕາມຄຳແນະນຳ PDOS ເລກທີ 5 (ອອກໃນວັນທີ 12 ເມສາ 2010) ຜູ້ສະໜອງ PDOS ທັງໝົດ ຈະຕ້ອງສົ່ງລາຍງານກ່ຽວກັບການປະຖິມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງ (PDOS) ຕາມແບບຟອມທີ່ກຳນົດພາຍຫລັງສຳເລັດການຝຶກອົບຮົມ 15 ວັນ.

ການຮັບຮອງຄຸນນະພາບການຝຶກອົບຮົມຂອງຜູ້ສະໜອງບໍລິການ ຈະຖືກຍົກເລີກອັດຕະໂນມັດໂດຍ OWWA ຖ້າພົບວ່າມີການລະເມີດດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ການອອກໃບຢັ້ງຢືນ ໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມ
- ໃຫ້ສ່ວນຫລຸດ, ສົ່ງເງິນຄືນ, ໃຫ້ຄ່ານາຍໜ້າ ແລະ/ຫລື ຮູບແບບອື່ນໆທີ່ຄ້າຍຄືແກ່ສູນຈັດຫາງານ ຫລື ຕົວແທນຂອງເຂົາເຈົ້າ

ດ້ວຍຈຸດປະສົງໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າມີການສະໜອງບໍລິການໂຄງການ PDOS ທີ່ພຽງພໍ, ໜ່ວຍງານພັດທະນາ ແລະ ຕິດຕາມ PDOS ໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນຕາມບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ ກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ສະບັບເລກທີ 3 ໃນວັນທີ 23 ກໍລະກົດ 2014 ດັ່ງນັ້ນ ໜ່ວຍງານພັດທະນາ ແລະ ຕິດຕາມ PDOS ຈຶ່ງໄດ້ຖືກມອບໝາຍໃຫ້:

- ກຳນົດ ແລະ ທົບທວນຄືນນະໂຍບາຍ ເພື່ອປັບປຸງລະບົບ ແລະ ຂັ້ນຕອນການດຳເນີນງານ, ພັດທະນາ ຫລັກສູດ ແລະ ການສ້າງຄວາມອາດສາມາດ;
- ຕິດຕາມ/ກວດກາ ການຮັບຮອງຄຸນນະພາບຂອງຜູ້ສະໜອງບໍລິການ PDOS

ໂຄງການການສຶກສາຕໍ່ເນື່ອງສຳລັບອົງການຈັດຫາງານ ແລະ ຈັດສັນແຮງງານ

ໃນປີ 2010 ອົງການບໍລິຫານດ້ານການອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ (POEA) ໄດ້ແນະນຳໂຄງການການສຶກສາ ຕໍ່ເນື່ອງ (CAEP) ໂດຍມີຈຸດປະສົງເພື່ອການສົ່ງເສີມຄວາມອາດສາມາດທາງດ້ານວິຊາຊີບ ແລະ ທາງດ້ານເຕັກ ນິກ ແລະ ຈັນຍາທຳຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ ແລະ ພະນັກງານ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດໃນການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ແລະ ດຳເນີນ ການກັບຕົວແທນໃນການຈັດສັນແຮງງານ/ຈັດຫາງານຂອງຕົນໃຫ້ດີຂຶ້ນ ແລະ ເພື່ອໃຫ້ໝັ້ນໃຈໃນການຈ້າງງານ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ມີຄວາມຮັບປະກັນ ແລະ ມີລາຍໄດ້.

ຕັ້ງແຕ່ມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດມາແຕ່ເດືອນ ສິງຫາ 2010 ຈົນຮອດເດືອນ ທັນວາ 2015, ອົງການບໍລິຫານດ້ານການອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ (POEA) ໂດຍຜ່ານສຳນັກງານອອກໃບອະນຸຍາດ ແລະ ຂັ້ນກຳນົດ ໄດ້ດຳ ເນີນການຈັດສຳມະນາ 131 ຄັ້ງ ຊຶ່ງມີພະນັກງານບໍລິຫານ ແລະ ວິຊາການຈຳນວນ 11.913 ຄົນຈາກໜ່ວຍງານ ຈັດຫາງານ ແລະ ຮັບສະໝັກງານ, ການສຳມະນາເປັນເວທີສຳລັບຫົວຂໍ້ຕ່າງໆທີ່ມີຜົນຕໍ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຂອງໜ່ວຍງານທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດ ລວມທັງເປັນເວທີສຳລັບການປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບບັນຫາຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບເຂົາເຈົ້າ.

ເອກະສານອ້າງອີງ

1. “Managing Migration: The Philippine Government Experience,” Scalabrini Migration Centre, Manila, Philippines, 2011.
2. (Infographic): “Getting to know the OFWs,” Rappler, 29 June 2014.
3. <http://www.rappler.com/move-ph/61808-profile-overseas-filipino-workers>
4. Philippine Overseas Employment Administration Website (<http://poea.gov.ph>)
5. 2014 Annual Report: <http://poea.gov.ph/annualreports/annualreports.html>
6. Sex-disaggregated deployment statistics:
<http://poea.gov.ph/ofwstat/deppercountry/2010.pdf>
7. Global mapping of OFWs:
<http://cfo.gov.ph/downloads/statistics/830-global-mapping-of-overseas-filipinos.html>
8. OFW employment statistics: <http://poea.gov.ph/ofwstat/compendium/2014.pdf>
9. Overseas Workers Welfare Administration Website (<http://owwa.gov.ph>)
10. Republic Act No. 8042 (Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995)
11. Republic Act No. 9422 (Strengthening the Regulatory Functions of the POEA)
12. Republic Act No. 10022 (Amending R.A. No. 8042, Further Improving the Standard of Protection and Promotion of the Welfare of Migrant Workers, their Families and Overseas Filipinos in Distress)
13. Republic Act No. 10801 (Overseas Workers Welfare Administration Act)
14. Overseas Filipinos’ Remittances, Bangko Sentral ng Pilipinas.
<http://www.bsp.gov.ph/statistics/keystat/ofw.htm>

ສິງກະໂປ

ຂໍ້ມູນທາງດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ

ສິງກະໂປ ຊຶ່ງເປັນປະເທດທີ່ທົ່ວເກາະແມ່ນຕົວເມືອງ ແລະ ມີການພັດທະນາທາງດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ຕັ້ງແຕ່ກ່ອນໄດ້ຮັບເອກະລາດໃນປີ 1965 ແລະ ນະໂຍບາຍຄົນເຂົ້າເມືອງເປັນສ່ວນສໍາຄັນ ໃນການວາງແຜນພັດທະນາ.

ເມື່ອມາເລເຊຍທີ່ເປັນເມືອງຂຶ້ນຂອງອັງກິດໄດ້ຮັບເອກະລາດໃນປີ 1963, ສິງກະໂປກໍ່ແມ່ນລັດໜຶ່ງໃນຂອງສະຫະພັນມາເລເຊຍ ແຕ່ໄດ້ແຍກອອກຈາກສະຫະພັນໃນປີ 1965 ຊຶ່ງໃນໄລຍະນັ້ນໂອກາດການເລືອກຕັ້ງກໍ່ຍັງລາບລື່ນ ແລະ ປະເທດກໍ່ຍັງມີຖານອຸດສະຫະກຳທີ່ນ້ອຍຢູ່.

GDP ຕໍ່ຫົວຄົນພາຍໃນປະເທດໄດ້ເຕີບໃຫຍ່ຂຶ້ນ 66% ໃນຊ່ວງ 5 ປີ ທຳອິດພາຍຫລັງໄດ້ຮັບເອກະລາດ ໄດ້ບັນລຸ 4.470 ໂດລາສະຫະລັດ ໃນປີ 1970. ຂະຫຍາຍຕົວທາງດ້ານເສດຖະກິດຢ່າງໜ້າປະທັບໃຈນັບຕັ້ງແຕ່ນັ້ນເປັນຕົ້ນມາ ຊຶ່ງ GDP ຕໍ່ຫົວຄົນຂອງພົນລະເມືອງເພີ່ມຂຶ້ນຮອດ 4.500 ໂດລາສະຫະລັດໃນປີ 1980, ໃນລະດັບ 11.900 ໂດລາ ໃນປີ 1990, ໃນລະດັບ 23.700 ໂດລາໃນປີ 2000, ໃນລະດັບ 46.600 ໂດລາ ໃນປີ 2010 ແລະ 52.900 ໂດລາ ໃນປີ 2015 (ສະຖິຕິຂອງທະນາຄານໂລກ). ການຂະຫຍາຍຕົວທາງດ້ານເສດຖະກິດແມ່ນມາພ້ອມກັບ ການພັດທະນາສັງຄົມທີ່ເຂັ້ມແຂງ. ໃນປີ 2015 ອາຍຸຍິນສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບ 89 ປີສໍາລັບເພດຍິງ ແລະ 80 ປີສໍາລັບເພດຊາຍ. ອັດຕາການເສຍຊີວິດຂອງເດັກນ້ອຍທີ່ໄດ້ບັນທຶກໄວ້ໃນລະດັບ 2,3 ຄົນຕໍ່ຜູ້ຫລອດຊີວິດ 1.000 ຄົນ (ກົມສະຖິຕິຂອງສິງກະໂປ)

ປະຫວັດຄວາມເປັນມາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ເປັນປະເທດທີ່ມີສັດສ່ວນຂອງຜູ້ອົບພະຍົບອາໄສຢູ່ສູງ ແລະ ລວມເຂົ້າດ້ວຍກັນຢ່າງກົມກຽວກັບພື້ນຖານເສດຖະກິດໂລກ, ຊຶ່ງແມ່ນຄວາມຄາດຫວັງຕົ້ນຕໍຂອງຜູ້ອົບພະຍົບ.

ສິງກະໂປ ໄດ້ອາໄສແຮງງານຕ່າງປະເທດໃນການເພີ່ມກຳລັງແຮງງານ ໂດຍມີແຮງງານຕ່າງປະເທດຫລາຍກວ່າໜຶ່ງສ່ວນສີ່ຂອງປະຊາກອນ ຊຶ່ງເທົ່າກັບ 30% ຂອງກຳລັງແຮງງານທົ່ວປະເທດ. ໃນບັນດາປະເທດໃນອາຊີຕາເວັນອອກ ແລະ ຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້ ສິງກະໂປ ເປັນປະເທດທີ່ລະມັດລະວັງໃນການປຽບທຽບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ພົວພັນກັບ ຊາດຕົ້ນກຳເນີດ, ອາຊີບ, ລະດັບການສຶກສາ ແລະ ສະພາວະເສດຖະກິດໃນປະຈຸບັນ. ແນວທາງນະໂຍບາຍມີກຳນົດ ຢູ່ໃນລະດັບການນຳສູງສຸດ ໂດຍຄຳຖະແຫລງການຂອງນາຍົກລັດຖະມົນຕີ ທີ່ກ່າວໃນວັນຊາດປີ 2006 ວ່າແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ມີສີມື ແລະ ມີພອນສະຫວັນ ແມ່ນຄວາມຈຳເປັນຍຸດທະສາດທີ່ສໍາຄັນຕໍ່ການຈະເລີນເຕີບໂຕ ແລະ ຄວາມ ຮັ່ງມີໃນໄລຍະຍາວຂອງ ສິງກະໂປ. ຜົນສະທ້ອນຈາກນະໂຍບາຍດັ່ງກ່າວ ເຮັດໃຫ້ມີຈຳນວນຜູ້ຢູ່ຢ່າງຖາວອນເພີ່ມຂຶ້ນປະມານ 142%.

ສິງກະໂປ ໄດ້ອອກບັດອະນຸຍາດອອກແຮງງານຫລາຍລະດັບທີ່ແຕກຕ່າງ ໃນຂົງເຂດທີ່ມີການສິດສອນຕາມສິດທິພິເສດ ແລະ ການຄວບຄຸມ ໄປຄຽງຄູ່ກັບຄວາມຕໍ່ເນື່ອງຂອງສີມື ໂດຍທົ່ວໄປມີ 3 ປະເພດບັດອະນຸຍາດອອກແຮງງານ ໃຫ້ກັບແຮງງານຕ່າງປະເທດໃນ ສິງກະໂປ ມີດັ່ງນີ້:

1. ບັດເຮັດວຽກ ສໍາລັບ ຊ່ຽວຊານ, ຜູ້ຈັດການ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານ ຊາວຕ່າງປະເທດ (PMEs);
2. ບັດອະນຸຍາດ S ສໍາລັບແຮງງານທີ່ມີສີມືລະດັບກາງ;

3. ບັດອະນຸຍາດອອກແຮງງານສໍາລັບຄົນທີ່ມີສີມືລະດັບກາງ.

ຜູ້ຖືບັດເຮັດວຽກ ແລະ ບັດອະນຸຍາດ S ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບເງິນເດືອນຕາມກຳນົດ ແລະ ມີຄຸນວຸດທິການສຶກສາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃນໄລຍະທີ່ມີໂຄຕ້າແຕ່ລະຕໍາແໜ່ງງານ ແລະ ການຈັດເກັບພາສີແມ່ນຕາມ ບັດອະນຸຍາດ S ແລະ ບັດອະນຸຍາດອອກ ແຮງງານ. ໂຄຕ້າ ແລະ ການເກັບພາສີ ຈະແຕກຕ່າງກັນຂຶ້ນຢູ່ກັບລະດັບຂອງສີມືຂອງຜູ້ອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ເຂົາເຈົ້າຈ້າງໄປເຮັດວຽກ.

ນອກເໜືອໄປຈາກ ໂຄຕ້າ ແລະ ການເກັບພາສີແລ້ວ ຜູ້ຖືບັດອະນຸຍາດອອກແຮງງານ ຍັງຈະຕ້ອງປະຕິບັດຕາມຂໍ້ຈຳກັດຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ປະເພດຂອງແຕ່ລະໜ້າວຽກ (ຕົວຢ່າງແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ (FDW) ອະນຸຍາດໃຫ້ເຮັດວຽກໃນສິ່ງກະໂປ ພາຍໃຕ້ ສັນຍາທີ່ລະບຸໄວ້ກັບນາຍຈ້າງ ແລະ ເຮັດແຕ່ວຽກບ້ານເທົ່ານັ້ນ). ຂໍ້ມູນລະອຽດເພີ່ມເຕີມສາມາດດາວ ໂຫລດໄດ້ທີ່ www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker.

ນອກຈາກນີ້ ນາຍຈ້າງທີ່ຖືໃບອະນຸຍາດອອກແຮງງານຕ້ອງໄດ້ວາງເງິນຄ້ຳປະກັນຈຳນວນ 50.000 ໂດລາສິງກະໂປ ສໍາລັບແຮງງານທີ່ບໍ່ແມ່ນຄົນມາເລເຊຍ ເພື່ອໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າທັງນາຍຈ້າງ ແລະ ລູກຈ້າງຈະປະຕິບັດຕາມເງື່ອນໄຂຂອງໃບອະນຸຍາດເຮັດວຽກ. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານບໍ່ສາມາດຂໍໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບໃນການຈ່າຍເງິນຄ້ຳປະກັນດັ່ງກ່າວ. ນອກນັ້ນນາຍຈ້າງຍັງໄດ້ຕ້ອງຮັບຜິດຊອບປະກັນການເກີດອຸປະຕິເຫດຂອງບຸກຄົນໃນວົງເງິນປະກັນຢ່າງໜ້ອຍ 40.000 ໂດລາສິງກະໂປ ໃຫ້ກັບລູກຈ້າງໃນຄົວເຮືອນແຕ່ລະຄົນ.

ລະບຽບກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ກະຊວງແຮງງານ (Ministry of Manpower: MOM) ເບິ່ງແຍງການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານທີ່ເໝາະສົມ ສໍາລັບ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນ ສິງກະໂປ ໂດຍຜ່ານສອງຮູບແບບຄື: ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ແລະ ການສຶກສາອົບຮົມ ກ່ຽວກັບສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງແຮງງານຕ່າງດ້າວ ແລະ ນາຍຈ້າງ. ສໍາລັບຈຸດປະສົງຂອງບົດຄວາມນີ້ ແມ່ນຈະເນັ້ນໜັກ ໃສ່ກຸ່ມເປົ້າໝາຍແຮງງານຕ່າງດ້າວທີ່ສີມືລະດັບກາງ (ເຊັ່ນ: ຜູ້ຖືບັດອອກແຮງງານ).

ຜູ້ຖືບັດອອກແຮງງານທັງໝົດ ແມ່ນໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຄືກັນກັບພົນລະເມືອງຂອງສິງກະໂປ ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍແພ່ງ ແລະ ກົດໝາຍອາຍາ ຂອງສິງກະໂປ ແລະ ກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈ້າງງານ ລວມທັງ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຈ້າງງານ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຊົດເຊີຍອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍໜ່ວຍງານຈັດຫາງານ. ນອກຈາກນີ້ຍັງມີນິຕິກຳສະເພາະທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບແຮງງານຕ່າງປະເທດ ເຊັ່ນ: ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຈ້າງງານແຮງງານຕ່າງປະເທດ, ຊຶ່ງໃຫ້ການຄຸ້ມຄອງໃນຂົງເຂດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ພົວພັນເຖິງບັດອອກແຮງງານ, ລວມທັງການສະໝັກວຽກ, ການຍົກເລີກການຈ້າງງານ, ການປະກັນສຸຂະພາບ, ການເສຍພາສີອາກອນ ແລະ ການສົ່ງກັບຄືນປະເທດ. ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຫໍພັກຂອງຜູ້ອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດ ຊຶ່ງແມ່ນການກຳນົດເພີ່ມເຕີມຂອງກົດໝາຍ ວ່າດ້ວຍການຈ້າງງານແຮງງານຕ່າງປະເທດ ເພື່ອໃຫ້ໝັ້ນໃຈວ່າຫໍພັກຂອງແຮງງານຕ່າງປະເທດໄດ້ມາດຕະຖານຄວາມປອດໄພທາງດ້ານກາຍຍະພາບ ແລະ ດ້ານໂຄງສ້າງ, ທີ່ດິນນໍ້າໃຊ້, ອະນາໄມ ແລະ ຄວາມສະອາດ.

ຕາຕະລາງ 1

ກົມໝາຍວ່າດ້ວຍການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ (ມີຜົນສັກສິດແຕ່ວັນທີ 1 ເມສາ 2014)

	ການຄຸ້ມຄອງ	ການກຳນົດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ
--	-------------------	----------------------------

<p>ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຈ້າງງານ</p>	<p>ຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຄົນ, ຍົກເວັ້ນ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ຊາວປະມົງ • ແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ • ລັດຖະກອນ • ຜູ້ຈັດການ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານທີ່ມີເງິນເດືອນພື້ນຖານເກີນ 4.500 ໂດລາ 	<ul style="list-style-type: none"> • ການຈ່າຍເງິນເດືອນ • ການບໍລິການສັນຍາ • ການປົກປ້ອງແລະການອຸດໜູນການອອກລູກ • ເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ ແລະ ໃບຈ່າຍເງິນ • ວັນພັກລັດຖະການ • ການລາປ່ວຍ
<p>ພາກທີ IV ຂອງກົດໝາຍ ວ່າດ້ວຍການຈ້າງງານ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ມີເງິນເດືອນພື້ນຖານບໍ່ເກີນ 4.500 ໂດລາ • ຜູ້ທີ່ບໍ່ແມ່ນ ຊ່ຽວຊານ, ຜູ້ຈັດການ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານ ຄຸ້ມຄອງພາຍໃຕ້ ກົດໝາຍການຈ້າງງານ ທີ່ມີເງິນເດືອນພື້ນຖານບໍ່ເກີ 2.500 ໂດລາ 	<ul style="list-style-type: none"> • ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ • ການກຳນົດມື້ພັກ • ການພັກປະຈຳປີ • ການຈ່າຍເງິນລ່ວງເວລາ • ອຸດໜູນອອກການ • ອຸດໜູນບໍານານ

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຈ້າງງານ (EA)

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຈ້າງງານ ແມ່ນນິຕິກຳແຮງງານຕົ້ນຕໍຂອງ ສິງກະໂປ, ຊຶ່ງໄດ້ກຳນົດພື້ນຖານ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງການຈ້າງງານ ລວມທັງກຳນົດສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ. ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຈ້າງງານ ປະຈຸບັນໃຫ້ການຄຸ້ມຄອງປະມານ 70% ຂອງກຳລັງແຮງງານ ແລະ ສະໜອງສິດທິໃນການຈ້າງງານຂັ້ນພື້ນຖານເຊັ່ນ: ການປົກປ້ອງເງິນເດືອນ, ເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກຂັ້ນຕໍ່າສຸດ, ການຊ່ວຍເຫລືອແກ້ໄຂບັນຫາຂໍ້ຂັດແຍ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ນອກຈາກນີ້ຍັງກຳນົດເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກເຊັ່ນ: ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ ແລະ ການຈ່າຍເງິນລ່ວງເວລາ.

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ມັງໝາຍທີ່ຈະປຸກຝັງພຶດຕິກຳຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບທີ່ດີ ແລະ ສ້າງຄວາມວັດທະນາທຳດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ທີ່ເຂັ້ມແຂງ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກມີຫລັກເກນ 3 ຢ່າງຄື: 1) ກຳຈັດ ແລະ ຫລຸດຜ່ອນແຫລ່ງທີ່ຈະເກີດຄວາມສ່ຽງ, 2) ມອບໜ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃຫ້ກັບບຸກຄົນຜູ້ສ້າງ ແລະ ຄວບຄຸມກ່ຽວກັບຄວາມສ່ຽງດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ ເພື່ອປຸກຝັງຄວາມເປັນເຈົ້າການໃຫ້ຫລາຍຂຶ້ນ ແລະ 3) ເພີ່ມການລົງໂທດ ເພື່ອປ້ອງກັນພຶດຕິກຳທີ່ເປັນຄວາມສ່ຽງ ແລະ ສະທ້ອນເຖິງຕົ້ນທຶນທີ່ແທ້ຈິງຂອງການຈັດການກ່ຽວກັບດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພທີ່ບໍ່ດີ. ທຸກພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ລວມທັງ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ຜູ້ຄອບຄອງ ແລະ ຜູ້ສະໜອງລ້ວນແຕ່ຕ້ອງການໃຫ້ນຳໃຊ້ມາດຕະການທີ່ເປັນໄປໄດ້ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍວ່າດ້ວຍສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ໂດຍສະເພາະແມ່ນອາຊີບ ແລະ ການປະກອບອາຊີບທີ່ຫລາກຫລາຍ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຊົດເຊີຍກໍລະນີເກີດອຸປະຕິເຫດແຮງງານ

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຊົດເຊີຍກໍລະນີເກີດອຸປະຕິເຫດແຮງງານ (WICA) ອະນຸຍາດໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານສາມາດຮ້ອງຂໍເງິນຊົດເຊີຍກໍລະນີບາດເຈັບຍ້ອນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫລື ພະຍາດອາຊີບ. WICA ຄຸ້ມຄອງຜູ້ອອກແຮງງານທັງໝົດ ຍົກເວັ້ນ ຜູ້ຮັບໜ້າສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ຜູ້ປະກອບອາຊີບສ່ວນບຸກຄົນ, ແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ ແລະ ພະນັກງານໃນ

ເຄື່ອງແບບເຊັ່ນ: ທະຫານ, ຕໍາຫລວດ, ກອງກຳລັງປ້ອງກັນພາຍໃນ, ປາບປາມຢາເສບຕິດສູນກາງ ແລະ ຜູ້ຄຸມຄັງ ຂອງ ສິງກະໂປ.

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍໜ່ວຍງານຈັດຫາງານ

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍໜ່ວຍງານຈັດຫາງານ (EAA) ໄດ້ກຳນົດຂອບເຂດກ່ຽວກັບອຸດສະຫະກຳການຈັດຫາງານ ເພື່ອໃຫ້ ຮັບປະກັນວ່າບຸກຄະລາກອນຂອງໜ່ວຍງານຈັດຫາງານຈະມີວຸດທິການສຶກສາດີກວ່າ, ເປັນມືອາຊີບກວ່າ ແລະ ຈັດຄູ່ທີ່ ເໝາະສົມໃຫ້ກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ. ຂອບເຂດຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ເປັນການສົ່ງເສີມການກຳຈັດໜ່ວຍ ງຂອງໜ່ວຍງານຈັດຫາງານທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດ ແລະ ກະທຳຜິດ. ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍດັ່ງກ່າວ ໜ່ວຍງານຈັດຫາງານ ຂອງ ສິງກະໂປ ສາມາດຮຽກເກັບຄ່າທຳນຽມເທົ່າກັບສູງສຸດບໍ່ເກີນເງິນເດືອນໜຶ່ງເດືອນໃນແຕ່ລະປີ ແລະ ເພີ່ມຂຶ້ນສູງ ສຸດ ບໍ່ເກີນສອງເດືອນໃນແຕ່ລະປີ. ນອກຈາກນີ້ ໜ່ວຍງານຈັດຫາງານຕ້ອງໄດ້ຈ່າຍເງິນຄືນ 50% ຂອງຄ່າທຳນຽມຖ້າຜູ້ ອອກແຮງງານຖືກຍົກເລີກແຮງງານໂດຍນາຍຈ້າງພາຍໃນ 6 ເດືອນຂອງການຈ້າງງານ.

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຈ້າງງານແຮງງານຕ່າງປະເທດ

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຈ້າງງານແຮງງານຕ່າງປະເທດ ໄດ້ກຳນົດສະເພາະກ່ຽວກັບການຈ້າງງານແຮງງານຕ່າງປະເທດທຸກ ຄົນ ແລະ ແຮງງານຕ່າງປະເທດໃນຄົວເຮືອນ. ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຈ້າງງານແຮງງານຕ່າງປະເທດ ຈະມີບົດບັນຍັດຕໍ່ ການໃຫ້ສິນບົນພະນັກງານ ແລະ ການປອມແປງເອກະສານ ຖືວ່າເປັນຄວາມຜິດທາງອາຍາ ແລະ ຈະທຳໂທດ ຕໍ່ຜູ້ ໃຊ້ ແຮງງານຜູ້ທີ່ພະຍາຍາມເກັບເງິນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຂອງຕົນນຳຜູ້ອອກແຮງງານຂອງຕົນ, ນອກຈາກນີ້ຍັງມີບົດບັນຍັດ ທີ່ບັງຄັບ ໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີໜ້າທີ່ໃນການຈ່າຍເງິນເດືອນໃຫ້ກັບຜູ້ອອກແຮງງານກົງເວລາ ແລະ ຈ່າຍຄ່າບຳລຸງຮັກສາ ແລະ ສ້ອມແປງ ຕ່າງໆຈົນກວ່າເຂົາເຈົ້າກັບຄືນ.

ບາງມາດຕະການການປົກປ້ອງແຮງງານຕ່າງປະເທດ ທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຈ້າງງານແຮງງານ ຕ່າງປະເທດ ລວມທັງ ການຈ່າຍເງິນເດືອນໃຫ້ທັນເວລາ ແລະ ອະນຸຍາດໃຫ້ມີການໂອນເງິນເດືອນເຂົ້າບັນຊີທະ ນາຄານ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຈະຕ້ອງເສຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການປົນປົວສຸຂະພາບໃຫ້ແກ່ແຮງງານຕ່າງປະ ເທດທຸກ ຄົນທີ່ໄດ້ຮັບໃບ ອະນຸຍາດເຮັດວຽກ.

ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຈ້າງງານແຮງງານຕ່າງປະເທດ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຂອງແຮງງານຄົວເຮືອນຕ່າງປະເທດທຸກຄົນ ທີ່ມີໃບອະນຸຍາດເຮັດວຽກ ຫລື ໄດ້ຕໍ່ໃບອະນຸຍາດດັ່ງກ່າວແຕ່ວັນທີ 1 ມັງກອນ 2013 ຕ້ອງອະນຸຍາດໃຫ້ແຮງງານໃນ ຄົວເຮືອນມີວັນພັກໃນແຕ່ລະອາທິດ. ນີ້ເປັນການຮັບປະກັນໃຫ້ແຮງງານໃນຄົວເຮືອນມີໂອກາດໄດ້ພັກຜ່ອນທາງກາຍ ແລະ ຈິດໃຈຢ່າງພຽງພໍ, ຊຶ່ງຈະຊ່ວຍເພີ່ມຄວາມປອດໄພ ແລະ ປະສິດທິພາບຂອງການເຮັດວຽກຂອງເຂົາເຈົ້າ. ກົດໝາຍ ຍັງກຳນົດໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງໄດ້ຊົດເຊີຍໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ ເທົ່າກັບອັດຕາຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າ ຂອງ ໜຶ່ງວັນ ຫລື ທົດແທນມື້ພັກໃນເດືອນ ຖ້າຜູ້ອອກແຮງງານຫາກເລືອກທີ່ຈະບໍ່ພັກຕາມວັນພັກດັ່ງກ່າວ.

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຫໍພັກຂອງຜູ້ອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດ

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຫໍພັກຂອງຜູ້ອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດ ໄດ້ກຳນົດມາດຕະຖານຂອງຫໍພັກທີ່ໃຫຍ່ສຳລັບໃຫ້ແຮງ ງານ ຕ່າງປະເທດ. ຫໍພັກໃຫຍ່ທີ່ສະໜອງໃຫ້ແກ່ແຮງງານຕ່າງປະເທດ 1.000 ຄົນຂຶ້ນໄປ ແມ່ນຕ້ອງມີໃບອະນຸຍາດຈາກ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ເຈົ້າຂອງຫໍພັກຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າຫໍພັກຂອງຕົນສາມາດຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການທີ່ກ່ຽວ ພັນກັບສາທາລະນະສຸກ ແລະ ຄວາມປອດໄພ ແລະ ຮັບປະກັນໃນການສະໜອງ ແລະ ການບຳລຸງຮັກສາ ສິ່ງອຳນວຍ ຄວາມສະດວກ ແລະ ການບໍລິການທາງການຄ້າ ແລະ ສັງຄົມ.

ໂຄງການໃຫ້ຄວາມຮູ້ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ປອດໄພ

ກ່ອນການມາເຖິງ

ເພື່ອໃຫ້ໝັ້ນໃຈວ່າແຮງງານຕ່າງປະເທດມີຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບສິດຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານກ່ອນທີ່ຈະມາເຖິງ ສິງກະໂປ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງໄດ້ສົ່ງໜັງສືອະນຸມັດໃນດ້ານຫລັກການ ໃຫ້ກັບແຮງງານຕ່າງປະເທດຂອງ ຕົນກ່ອນ ທີ່ເຂົາເຈົ້າຈະອອກເດີນທາງມາ ສິງກະໂປ. ໜັງສືອະນຸມັດໃນຫລັກການຈະມີເນື້ອໃນສໍາຄັນກ່ຽວກັບສັນຍາ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງການຈ້າງງານເຊັ່ນ: ເງິນເດືອນພື້ນຖານ (ຕາມທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານແຈ້ງ) ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ/ທໍານຽມ ທີ່ຜູ້ ໃຊ້ແຮງງານຮັບຜິດຊອບຈ່າຍ. ນີ້ເປັນການປ້ອງກັນບໍ່ໃຫ້ຕົວແທນຈັດຫາງານຕ່າງປະເທດ ແຈ້ງເກີນເງິນເດືອນທີ່ຈະໄດ້ ຮັບຕົວຈິງ ຫລື ໄດ້ຮັບການຈ່າຍເງິນໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໃນຂໍ້ອ້າງວ່າໄດ້ຈ່າຍເງິນ ໃຫ້ກັບເຈົ້າໜ້າ ທີ່ຂອງສິງກະໂປ.

ເວລາມາເຖິງ

ຜູ້ອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດທຸກຄົນຈະໄດ້ຮັບສໍາເນົາກ່ຽວກັບຄູ່ມືແນະນໍາສໍາລັບແຮງງານຕ່າງປະເທດ ເມື່ອເຂົາເຈົ້າຂຶ້ນທະບຽນສໍາລັບຂໍ້ບັດອອກແຮງງານຂອງຕົນນໍາກະຊວງແຮງງານ. ປຶ້ມແນະນໍາ ຈະໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ເປັນປະໂຫຍດກ່ຽວກັບລະບຽບກົດໝາຍການຈ້າງງານ, ສິດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງເຂົາເຈົ້າໃນເວລາເຮັດວຽກຢູ່ສິງກະໂປ. ກົດໝາຍ ແລະ ຄໍາສັ່ງທົ່ວໄປ ທີ່ເຂົາເຈົ້າຄວນຮູ້ ແລະ ປະຕິບັດ ພ້ອມທັງຊ່ອງທາງໃນການຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫລືອ.

ຜູ້ອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດໃນຂົງເຂດການກໍ່ສ້າງ, ທາງທະເລ ແລະ ອຸດສະຫະກໍາຫລອມໂລຫະ ແມ່ນຕ້ອງການໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມການສໍາມະນາຫລັກສູດຄວາມປອດໄພ ພາຍໃນ 2 ອາທິດຫລັງຈາກມາຮອດສິງກະໂປ. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີຄວາມ ຮັບຜິດຊອບໃນການຮັບປະກັນວ່າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ່າງປະເທດຂອງຕົນໄດ້ຜ່ານການທົດສອບ. ຜູ້ອອກແຮງງານຕ້ອງໄດ້ ຜ່ານຫລັກສູດ ພາຍໃນ 3 ເດືອນຫລັງການມາຮອດ ສິງກະໂປ ຖ້າບໍ່ຜ່ານແມ່ນຈະຖືກຖອນໃບອະນຸຍາດເຮັດວຽກ.

ພາຍໃນ 3 ວັນທໍາອິດຫລັງຈາກມາຮອດ ສິງກະໂປ ຜູ້ອອກແຮງງານໃນຄົວເຮືອນທີ່ມາເຮັດວຽກຄັ້ງທໍາອິດຕ້ອງໄດ້ ເຂົ້າຮ່ວມໂຄງການ ປັບຕົວກັບສະພາບແວດລ້ອມ (SIP) ຊຶ່ງຈັດໂດຍຜູ້ສະໜອງດ້ານຝຶກອົບຮົມທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບ ຮອງຈາກກະຊວງ ແຮງງານ. ໂຄງການ SIP ແມ່ນຫລັກສູດ 1 ວັນພາກບັງຄັບ ທີ່ແນະນຳໃຫ້ແຮງງານຄົວເຮືອນຕ່າງປະເທດທີ່ຈະໄປ ເຮັດວຽກຢູ່ສິງກະໂປ.

ໂຄງການດັ່ງກ່າວລວມທັງ ຂໍ້ມູນດ້ານລະບຽບການ ກ່ຽວກັບສິດ ແລະ ການປັບຕົວໃຫ້ເຂົ້າກັບດໍາລົງຊີວິດ ແລະ ເຮັດວຽກໃນສິງກະໂປຂອງເຂົາເຈົ້າ. ການສ້າງຄວາມສໍາພັນທີ່ດີໃນຄອບຄົວ, ການຄວບຄຸມຄວາມຄຽດ ແລະ ຫົນທາງໃນການຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫລືອ ເມື່ອມີຄວາມຕ້ອງການ.

ໂຄງການນີ້ຍັງປະກອບດ້ວຍພາກປະຕິບັດທີ່ເປັນປະໂຫຍດ ເພື່ອໃຫ້ຄວາມຮູ້ ແລະ ຝຶກໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານໃນຄົວເຮືອນຕ່າງປະເທດ ຮູ້ຈັກການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພຢູ່ໃນບ້ານເຊັ່ນ: ການອະນາໄມປ່ອງຢ້ຽມ ແລະ ການຕາກ ເຄື່ອງທີ່ປອດໄພ. ນີ້ແມ່ນສິ່ງສໍາຄັນເນື່ອງຈາກການປົດປັ້ງຂອງອາຄານສູງໆໃນສິງກະໂປ. ຜູ້ອອກແຮງງານ ໃນຄົວເຮືອນຕ່າງປະເທດທຸກຄົນທີ່ເຂົ້າຮ່ວມໂຄງການ SIP ຈະໄດ້ຮັບສໍາເນົາຄູ່ມືແນະນໍາໃນການເຮັດວຽກ, ຜູ້ທີ່ຖືບັດຈະຝຶກ ເວົ້າຂໍ້ຄວາມທີ່ສໍາຄັນ ແລະ ສາຍດ່ວນຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫລືອ ແລະ ບັດການຮຽນຮູ້ ກ່ຽວກັບ ການຍົກລະດັບການ ສື່ສານທີ່ດີກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ.

ໃນລະຫວ່າງການເຂົ້າພັກອາໄສ

ກະຊວງແຮງງານ ດໍາເນີນການສໍາພາດເຊິ່ງໜ້າແບບຊຸມຄັດເລືອກຜູ້ອອກແຮງງານໃນຄົວເຮືອນຕ່າງປະເທດທີ່ເຂົ້າມາເຮັດວຽກເປັນຄັ້ງທໍາອິດໃນສິງກະໂປ ບົດສໍາພາດເຫລົ່ານີ້ອະນຸຍາດໃຫ້ ກະຊວງແຮງງານ ຕິດຕາມເບິ່ງຜູ້ແຮງງານ ໃນ

ຄົວເຮືອນທີ່ຫາກໍ່ມາຮອດສາມາດປັບຕົວເຂົ້າກັບການເຮັດວຽກ ແລະ ອາໄສຢູ່ ສິ່ງກະໂປ ພ້ອມດຽວກັນນັ້ນກໍ່ສະ ໜອງ ຄຳແນະນຳ ແລະ ການຊ່ວຍເຫລືອສະເພາະ ຖ້າຫາກມີຄວາມຈຳເປັນ.

ສຳລັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທີ່ເອົາຄົນໄປເຮັດວຽກເປັນຄັ້ງທຳອິດຕ້ອງໄດ້ຜ່ານໂຄງການປະຖົມນິເທດສຳລັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ (EOP) ກ່ຽວກັບສິດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ກ່ອນທີ່ຈະຍື່ນຂໍໃບອະນຸຍາດເຮັດວຽກໃຫ້ກັບ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໃນ ຄົວເຮືອນ. ກະຊວງແຮງງານ ກໍ່ຕິດຕາມຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທີ່ມັກປ່ຽນຜູ້ອອກແຮງງານໃນຄົວເຮືອນເລື້ອຍໆ ແລະ ຕ້ອງ ໃຫ້ ເຂົາເຈົ້າເຂົ້າຮ່ວມໂຄງການປະຖົມນິເທດດ້ວຍຕົນເອງກ່ອນທີ່ເຂົາເຈົ້າຈະອະນຸຍາດຂໍແຮງງານໃນຄົວເຮືອນຄືນໃໝ່. ຄູ່ມືແນະນຳກ່ຽວກັບແຮງງານໃນຄົວເຮືອນສຳລັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຊຶ່ງກວມເອົາຂໍ້ມູນທີ່ຈຳເປັນເຊັ່ນ: ວັນພັກຜ່ອນ, ຄູ່ມື ດ້ານເງິນເດືອນ ແລະ ຄວາມເປັນຢູ່ທີ່ດີ ຈະແຈກຍາຍໃຫ້ໃຫ້ກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທີ່ເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມໃນໂຄງການ ໃນ ຂະນະທີ່ ສຳເນົາທາງອິເລັກໂທຼນິກ ກໍ່ມີໃຫ້ ເພື່ອດາວໂຫລດໂດຍຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທີ່ຝຶກຜ່ານລະບົບອອນໄລ.

ໃນລະຫວ່າງທີ່ໄປອາໄສຢູ່ສິ່ງກະໂປຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນຄົວເຮືອນ, ກະຊວງແຮງງານ ຈະຕິດຕໍ່ຫາຜູ້ອອກແຮງ ງານຢ່າງເປັນປົກກະຕິໂດຍຜ່ານຈຸດຕິດຕໍ່ ແລະ ຈຸດປະສານງານຕ່າງໆ ຊຶ່ງລວມທັງ ການເຂົ້າຮ່ວມໃນງານວາງສະແດງ ສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນຄົວເຮືອນ, ພ້ອມນັ້ນກໍ່ເຂົ້າຮ່ວມງານສະເຫລີມສະຫລອງວັນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໃນຄົວ ເຮືອນ. ອຸປະກອນການສຶກສາອົບຮົມເຊັ່ນ: ວາລະສານ ທີ່ມີພາສາທ້ອງຖິ່ນຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນຄົວເຮືອນ ທີ່ ຫລາກຫລາຍ ແລະ ການຕິດຕໍ່ກັບໜ່ວຍງານໃຫ້ຄຳແນະນຳຂອງກະຊວງແຮງງານ ເພື່ອຊ່ວຍແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນ ຄົວ ເຮືອນ ໃຫ້ຮັບຮູ້ທັນການກ່ຽວກັບ ບັນຫາສຳຄັນຂອງການຈ້າງງານ.

ສຳລັບແຮງງານຕ່າງປະເທດ, ກະຊວງແຮງງານ ຍັງຈັດງານວາງສະແດງຢູ່ສູນພັກຜ່ອນຂອງແຮງງານຕ່າງປະເທດ. ນອກ ຈາກນີ້ ກະຊວງແຮງງານ ຍັງໃຊ້ປະໂຫຍດຈາກເຕັກໂນໂລຢີ ເພື່ອສ້າງໂອກາດໃຫ້ແຮງງານຕ່າງປະເທດ ແລະ ສະມາຊິກ ໃນຊຸມຊົນສາມາດລາຍງານການກະທຳຜິດດ້ານຄວາມປອດໄພໃນສະຖານເຮັດວຽກໄດ້ງ່າຍຂຶ້ນ ຊຶ່ງລວມທັງ ການ ພັດທະນາລະບົບແອັບພລິເຄຊັນທາງມືຖື ທີ່ອະນຸຍາດໃຫ້ມີການລາຍງານຄວາມຜິດພາດ ຜ່ານການອັບ ໂຫລດຮູບຂອງ ສະຖານ ທີ່ເຮັດວຽກທີ່ບໍ່ມີຄວາມປອດໄພ ແລະ ສິ່ງໂດຍກົງໃຫ້ແກ່ກະຊວງແຮງງານ.

ກະຊວງແຮງງານ ຍັງໃຫ້ຄວາມຮູ້ແກ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ປະຊາຊົນທົ່ວໄປ ຜ່ານການເຜີຍແຜ່ສື່ປະຊາສຳພັນ, ປຶ້ມໂຄ ສະນາ/ແຜ່ນພັບ ແລະ ຈົດໝາຍທາງອິເລັກໂທຼນິກໂດຍກົງ. ສື່ປະຊາສຳພັນໄດ້ອອກຂ່າວກ່ຽວກັບຄະດີການຮ້ອງຟ້ອງ ຢ່າງ ເປັນປະຈຳ ເພື່ອເນັ້ນໃຫ້ເຫັນມາດຕະການບັງຄັບຕໍ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທີ່ກະທຳຜິດ ແລະ ພະຍາຍາມຢັບຢັ້ງຄືນອື່ນໆ ຈາກ ການກະທຳຜິດທີ່ຄ້າຍຄືກັນ. ກະຊວງແຮງງານ ຍັງເລີ່ມການສົ່ງຈົດໝາຍທາງອິເລັກໂທຼນິກໂດຍກົງຫາຜູ້ໃຊ້ແຮງ ງານ ເພື່ອຍົກໃຫ້ເຫັນປະເດັນ ແລະ ບັນຫາສຳຄັນຕ່າງໆ ຊຶ່ງລວມທັງການສັງເກດອາການທີ່ເປັນສັນຍານຄວາມຄຽດ ຂອງຜູ້ ອອກແຮງງານ, ຫົນທາງໃນການສື່ສານ ແລະ ການສ້າງຄວາມສຳພັນທີ່ດີກັບຜູ້ອອກແຮງງານ ພ້ອມທັງການ ເຕືອນເລື່ອງ ຄວາມປອດໄພໃນເວລາອະນາໄມປ້ອງຢ້ຽມ ແລະ ການຕາກເຄື່ອງ.

ການສຳມະນາສຳລັບໜ່ວຍງານຈັດຫາງານ

ກະຊວງແຮງງານ ໄດ້ຈັດສຳມະນາເຄິ່ງມື້ໃຫ້ກັບໜ່ວຍງານຈັດຫາງານ (ບໍລິສັດຈັດຫາງານ) ຕັ້ງແຕ່ປີ 2012 ເປັນຕົ້ນ ມາ. ການສຳມະນານີ້ ຊ່ວຍໃຫ້ກະຊວງແຮງງານ ສາມາດສະຫລຸບ ກ່ຽວກັບໂຄງການເລີ່ມໃໝ່ ລວມທັງໃຫ້ຄວາມ ກະຈາຍແຈ້ງ ກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍດ້ານແຮງງານຕ່າງປະເທດໃໝ່ ຫລື ທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ, ກະຊວງແຮງງານ ຍັງໃຊ້ໂອກາດນີ້ໃນ ການຍັງ ຍືນກ່ຽວກັບສາຍພົວພັນການຈ້າງງານ, ຍ້າຄວາມສຳຄັນບໍລິສັດຈັດຫາງານ ທີ່ເປັນຄົນກາງໃນການຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ ຊອກຫາວຽກ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານເຂົ້າໃຈເຖິງຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ແລະ ລະບຽບການຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບການຈ້າງ ງານ.

ການສໍາມະນາປະກອບດ້ວຍ: 1) ການສະເໜີບົດກ່ຽວກັບໂຄງການລີ້ເລີ້ມໃໝ່, 2) ເວທີສົນທະນາຖາມ-ຕອບທີ່ດໍາເນີນໂດຍເຈົ້າໜ້າທີ່ຂອງກະຊວງແຮງງານ. ຫົວຂໍ້ສໍາມະນາ ລວມທັງ ການປະກັນສຸຂະພາບ ສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, *Trustmark* (ໂຄງການຈັດລຳດັບຄວາມສໍາຄັນສໍາລັບບໍລິສັດຈັດຫາງານທີ່ຈັດງານໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນຄົວເຮືອນ, ການທົບທວນຄືນ ຂອບເຂດບົດລົງໂທດ (Demerit Point Framework). ບັນດາອົງການຂອງລັດອື່ນໆ ເປັນຕົ້ນ ແມ່ນ ຄະນະກຳມະການປົກປ້ອງຂໍ້ມູນສ່ວນບຸກຄົນ ກໍ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນການສະເໜີໃນສໍາມະນານີ້. ທຸກຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ເຊັ່ນ: ບົດສະເໜີ ແລະ ຊ່ອງທາງການຕິດຕໍ່ ແມ່ນສະເໜີໂດຍ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ອົງການກ່ຽວຂ້ອງຂອງລັດ. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈະໄດ້ຮັບສໍາເນົາເອກະສານຕ່າງໆກ່ຽວກັບເນື້ອໃນສໍາມະນາ.

ພາຍຫລັງການສໍາມະນາແຕ່ລະຄັ້ງ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຕ້ອງໄດ້ສົ່ງແບບສໍາຫລວດຄໍາຄິດເຫັນກ່ຽວກັບການຈັດສໍາມະນາ ຈາກຜົນ ການສໍາຫລວດນີ້ ກະຊວງແຮງງານ ຈະນໍາໄປປັບປຸງຮູບແບບການສໍາມະນາ ເພື່ອໃຫ້ການຈັດສໍາ ມະນາໃນຕໍ່ໜ້າດີຂຶ້ນ. ຜູ້ສະເໜີ ແລະ ຜູ້ຮ່ວມເວທີສົນທະນາທັງໝົດ ແມ່ນພະນັກງານຂອງກະຊວງແຮງງານ. ການສໍາມະນາແມ່ນຈັດໂດຍ ພາກສ່ວນຄຸ້ມຄອງແຮງງານຕ່າງປະເທດ ຂອງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ໄດ້ຮັບການ ສະໜັບສະໜູນງົບປະມານທັງໝົດ ຈາກກະຊວງແຮງງານ ແລະ ມີຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈາກບໍລິສັດຈັດຫາງານປະມານ 400-700 ຄົນຕໍ່ແຕ່ລະສໍາມະນາ ຊຶ່ງການສໍາມະນາແມ່ນຈັດປະຈໍາທຸກປີ.

ເອກະສານອ້າງອີງ

1. <http://www.worldbank.org/en/country/singapore/overview>
2. <http://www.singstat.gov.sg/publications/publications-and-papers/population/>
3. www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker
4. Department of Statistics, Singapore.

ປະເທດ ໄທ

ຂໍ້ມູນທາງດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ

ປະເທດໄທ ເປັນຕົວຢ່າງທີ່ດີທີ່ສຸດໃນການເຊື່ອມໂຍງລະຫວ່າງການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານສາກົນ. ປະເທດໄທ ໄດ້ສະໜອງສະຖານທີ່ພັກເຊົາແກ່ຜູ້ອົບພະຍົບ ແລະ ຜູ້ລີ້ໄພຫລາຍກວ່າ 1,2 ລ້ານຄົນໃນຕະຫລອດ 32 ປີຜ່ານມາ. ປະເທດໄທ ມີການສົ່ງອອກແຮງງານຈຳນວນຫລວງຫລາຍ ໃນເບື້ອງຕົ້ນແມ່ນສົ່ງໄປເຂດຕາເວັນອອກກາງ ແລະ ປະຈຸບັນແມ່ນຂົງເຂດ ອາຊີຕາເວັນອອກ ແລະ ຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້. ປະຈຸບັນມີແຮງງານຫລາຍກວ່າ 1 ລ້ານຄົນໄປອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ລວມທັງຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ແລະ ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ. ປະເທດໄທຍັງ ເປັນຈຸດຜ່ານຂອງການເດີນທາງ ແລະ ການຍົກຍ້າຍແຮງງານລະຫວ່າງປະເທດອື່ນໆ. ມີຫລາຍຄົນ ໄປສຶກສາຕໍ່ຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແຕ່ປະເທດໄທ ກໍ່ດຶງດູດໃຫ້ນັກສຶກສາໃນລະດັບກາງ ແລະ ສູງຂະຫຍາຍຕົວເພີ່ມຂຶ້ນ. ມີປັດໄຈຫລາຍຢ່າງ ທີ່ເປັນສາເຫດເຮັດໃຫ້ມີຈຳນວນຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍເຂົ້າ-ອອກປະເທດໄທ ຫລວງຫລາຍ ແລະ ພາໃຫ້ເກີດມີການຄ້າມະນຸດ.

ເສດຖະກິດທີ່ຫລາກຫລາຍຂອງໄທ ໄດ້ຮັບປະໂຫຍດຈາກການສົ່ງອອກສິນຄ້າ ແລະ ຜະລິດຕະພັນກະສິກໍາ, ເພັດພອຍ ແລະ ເຄື່ອງປະດັບ. ແນວໃດກໍ່ຕາມລາຍຮັບຫລາຍທີ່ສຸດຈາກການແລກປ່ຽນເງິນຕາຕ່າງປະເທດແມ່ນມາຈາກພາກສ່ວນ ການທ່ອງທ່ຽວ. ການສົ່ງອອກຂອງປະເທດ ໄທ ສູງກວ່າຂອງອິນເດຍ, ອິນໂດເນເຊຍ ຫລື ຟີລິບປິນ. ສະຖິຕິ ການເຄື່ອນຍ້າຍສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າມີຕ່າງປະເທດປະມານ 13,8 ລ້ານຄົນເຂົ້າມາປະເທດໄທໃນປີ 2005. ການເຕີບໂຕ ທາງດ້ານ ເສດຖະກິດໂດຍທົ່ວໄປແມ່ນດີຂຶ້ນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງຕັ້ງແຕ່ປີ 1960 ແຕ່ GDP ຂອງປະເທດກໍ່ຕົກລົງໃນ ຊ່ວງວິກິດການທາງດ້ານເສດຖະກິດໃນ ອາຊີ ລະຫວ່າງປີ 1997-98. ການມີສ່ວນຮ່ວມຕໍ່ເສດຖະກິດໂລກຂອງ ໄທ ໄດ້ສົ່ງຜົນກະທົບ ໂດຍກົງຕໍ່ໂຄງສ້າງຂອງກຳລັງແຮງງານ. ອັດຕາສ່ວນກຳລັງແຮງງານໃນຂົງເຂດກະສິກຳຫລຸດລົງຈາກ 63% ໃນປີ 1990 ຫລຸດລົງເຖິງ 45% ໃນປີ 2003. ໃນໄລຍະດຽວກັນ ສັດສ່ວນຂອງກຳລັງແຮງງານໃນພາກ ອຸດສະຫະກຳ ແລະ ບໍລິການ ເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 14% ຂຶ້ນເປັນ 20% ແລະ ຈາກ 23% ຂຶ້ນເປັນ 35% ຕາມລຳດັບ.

ຈຳນວນຜູ້ອົບພະຍົບໃນໄລຍະຍາວຈາກປະເທດໄທ ແມ່ນຢູ່ລະດັບກາງ. ຕາມ ຮຸຍໂກ (2005) ໄດ້ຄຳນວນວ່າມີຄົນໄທ ປະມານ 261.626 ຄົນ ອາໄສຢູ່ບັນດາປະເທດທີ່ມີແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຫລັກໃນປີ 2001 ຊຶ່ງລວມທັງສະຫະລັດມີປະ ມານ 142.000 ຄົນ, ແລະ ໃນປີ 1999 ມີປະມານ 82.100 ຄົນຢູ່ ຢູໂຣບ ແລະ ຍີ່ປຸ່ນລວມກັນ.

ປະເທດໄທໄດ້ສົ່ງແຮງງານອອກຕ່າງປະເທດຢ່າງເປັນທາງການຕັ້ງແຕ່ຊຸມປີ 1970. ປີທຳອິດທີ່ມີຜູ້ຖືກຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດຮອດ 100.000 ຄົນແມ່ນໃນປີ 1982 (108.519 ຄົນ), ໃນປີດຽວກັນນັ້ນປະມານ 97% ຂອງແຮງງານແມ່ນ ໄປປະເທດໃນແຖບຕາເວັນອອກກາງ ລວມທັງຢູ່ປະເທດ ຊາອຸດີ ອາຣາເບຍ ປະມານ 35%. ຕັ້ງແຕ່ນັ້ນມາຈຳນວນຜູ້ໄປອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດກໍ່ຂຶ້ນໆລົງໆ ແຕ່ບໍ່ເຖິງແສນຄົນໃນປີ 1983-85 ແລະ ມາເພີ່ມຂຶ້ນເກີນ 100.000 ຄົນໃນປີ 1986-88. ຈຳນວນຜູ້ອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ສືບຕໍ່ເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງວ່ອງໄວໃນຊຸມຕົ້ນປີ 1990 ຈາກປະມານ 63.200 ຄົນໃນປີ 1990 ຂຶ້ນເຖິງຈຸດສູງສຸດທີ່ 202.300 ຄົນໃນປີ 1995. ຕໍ່ຈາກນັ້ນມາຈຳນວນຜູ້ອອກແຮງງານໃນຕ່າງປະເທດກໍ່ຫລຸດລົງເຖິງ 177.709 ຄົນໃນປີ 2000 ແລະ ຢູ່ໃນລະດັບແຖວລຸ່ມ 150.000 ຄົນ ໃນປີ 2003 ແລະ 2004 ແລະ ປະມານ 139.667 ຄົນໃນປີ 2005. ເຖິງແນວໃດ ກໍ່ຕາມຈຳນວນທີ່ກັບໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດຄືນເພີ່ມຂຶ້ນໃນ ປີ 2006 ແລະ 2007 ຢູ່ໃນລະດັບ 160.846 ຄົນ ແລະ 161.917 ຄົນຕາມລຳດັບ.

ເງື່ອນໄຂໃນການສົ່ງແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດຂອງ ໄທ ແມ່ນຈະບໍ່ຄືກັບປະເທດອື່ນ ຊຶ່ງສ່ວນຫລາຍແມ່ນ ແຮງ ງານເພດຊາຍ. ໃນປີ 2007 ແຮງງານເພດຊາຍກວມເອົາ 85% ຂອງຈຳນວນແຮງງານ 161.917 ຄົນ ຊຶ່ງແຮງ ງານດັ່ງ ກ່າວສ່ວນຫລາຍແມ່ນມີລະດັບການສຶກສາຕໍ່າ. ໃນປີ 2007 ປະມານ 49% ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ມີ ລະດັບການສຶກສາຈົບພຽງຊັ້ນປະຖົມ. ແຮງງານເພດຍິງມີລະດັບການສຶກສາທີ່ສູງກວ່າ ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມປະມານ 63,5% ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ເພດຍິງ ໃນປີ 2007 ແມ່ນມີລະດັບການສຶກສາສູງກວ່າຂັ້ນປະຖົມ ທຽບໃສ່ ແຮງ ງານເຄື່ອນຍ້າຍ ເພດຊາຍທີ່ມີພຽງ 48,5%.

ໃນປີ 2007 ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຂອງໄທ ໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕາເວັນອອກກາງ ມີປະມານ 20% ຂອງຈຳນວນທັງໝົດ 161.917 ຄົນ ແລະ 67% ແມ່ນຢູ່ໃນທະວີບອາຊີ. ປະມານ 32% ຂອງຜູ້ໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕາເວັນອອກກາງແມ່ນຢູ່ປະ ເທດ ອິດສະລາແອລ, ອີກ 48% ຂອງແຮງງານໄທ ທີ່ໄປເຮັດວຽກຢູ່ທະວີບ ອາຊີ ແມ່ນໄປ ໃຕ້ຫວັນ ແລະ ຈີນ. ມີ ນັກ ສຶກສາຄົນໄທ ທີ່ກຳລັງສຶກສາຕໍ່ຢູ່ຕ່າງປະເທດປະມານ 66.243 ຄົນໃນປີ 2000.

ປະເທດໄທ ມີປະຫວັດໃນການໃຫ້ບ່ອນພັກພັງແກ່ກຸ່ມອົບພະຍົບ ແລະ ຜູ້ລີ້ໄພການເມືອງໃນອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງ ໃຕ້ ແລະ ພາກໃຕ້ຂອງຈີນ. ມີບາງຄັ້ງການຂໍ້ລີ້ໄພກໍ່ເປີດກວ້າງທົ່ວໄປ ແຕ່ບາງຄັ້ງກໍ່ດ້ວຍການຕົກລົງທີ່ບໍ່ເຕັມໃຈ ປານໃດ. ປະເທດໄທໄດ້ສະໜອງທີ່ພັກພັງໃຫ້ແກ່ຜູ້ອົບພະຍົບທີ່ມາຈາກ ອິນດູຈີນ ໃນຕົ້ນປີ 1975 ຫລາຍກວ່າ 1 ລ້ານຄົນ, ຕໍ່ມາແມ່ນໄລຍະສິ້ນສຸດສົງຄາມສະຫະລັດ-ຫວຽດນາມໃນເດືອນ ເມສາ 1975 ມີຜູ້ອົບພະຍົບຫວຽດນາມ ຈຳນວນ 158.000 ຄົນ ໄດ້ເຂົ້າມາໄທ ໂດຍທາງພື້ນດິນ ແລະ ທາງທະເລ. ຊຶ່ງເກືອບທັງໝົດຂອງຈຳນວນດັ່ງກ່າວ ແມ່ນ ສືບຕໍ່ຍ້າຍ ໄປຕັ້ງຖິ່ນຖານຢູ່ປະເທດທີ່ສາມ ແຕ່ກໍ່ມີຈຳນວນໜຶ່ງທີ່ຖືກສົ່ງກັບຄືນ.

ໃນໄລຍະດຽວກັນມີຜູ້ລີ້ໄພປະມານ 320.155 ຄົນ ທີ່ເຂົ້າມາປະເທດໄທຈາກ ສປປ ລາວ ແລະ ມີຫລາຍກວ່າ 600.000 ຄົນຈາກກຳປູເຈຍໃນລະຫວ່າງ ແລະ ຫລັງລະບອບການປົກຄອງຂອງຂະເມນແດງ ແຕ່ເດືອນເມສາ 1975 ຫາເດືອນ ມັງກອນ 1979. ໃນລະຫວ່າງປີ 1975 ແລະ 1992 ມີຜູ້ລີ້ໄພກຳປູເຈຍໃນປະເທດໄທ 235.000 ຄົນ ໄດ້ ໄປຕັ້ງຖິ່ນຖານຢູ່ປະເທດທີ່ 3 ລວມທັງປະເທດສະຫະລັດ 150.000 ຄົນ. ເມື່ອຄວາມສະຫງົບສຸກຫວນກັບຄືນມາ ຜູ້ ລີ້ໄພກຳປູເຈຍຫລາຍກວ່າ 370.000 ຄົນ ໄດ້ກັບຄືນສູ່ປະເທດໃນທ້າຍປີ 1992 ແລະ ຕົ້ນປີ 1993. ມີຜູ້ລີ້ໄພປະ ມານ 140.000 ຄົນ ທີ່ຍ້າຍມາຈາກພະມ້າ ທີ່ກຳລັງອາໄສຢູ່ຄ້າຍຜູ້ລີ້ໄພໃນ 9 ແຫ່ງ ລຽບຕາມຊາຍແດນໄທ-ພະມ້າ ຊຶ່ງ ພວກເຂົາໄດ້ຖືກພິຈາລະນາຈາກລັດຖະບານໄທອະນຸຍາດໃຫ້ລົບໜີຈາກການສູ້ຮົບໃນປະເທດຂອງຕົນ ແລະ ອະນຸຍາດ ໃຫ້ອາໄສຢູ່ໃນດິນໄທຊົ່ວຄາວ.

ບັນດາປະເທດເຊັ່ນ: ສະຫະລັດ, ການາດາ ແລະ ອົດສະຕາລີ ພ້ອມກັບບັນດາປະເທດຢູໂຣບ ກໍ່ຍອມຮັບເຂົ້າເຈົ້າ ເພື່ອ ຍົກຍ້າຍເຂົ້າໄປຕັ້ງຖິ່ນຖານ. ໃນ 10 ປີຜ່ານມາ ຈຳນວນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕ່າງປະເທດໃນປະເທດໄທ ມີຫລາຍ ກ່ວາ ຈຳນວນຜູ້ລີ້ໄພ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນປະເທດໄທມີ 3 ປະເພດຕົ້ນຕໍດັ່ງນີ້:

1. ຜູ້ເຂົ້າປະເທດໄທທີ່ຖືໜັງສືຜ່ານແດນທີ່ຍັງບໍ່ທັນໝົດອາຍຸ ແລະ ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໃຫ້ອອກແຮງງານຈາກກົມ ຈັດຫາງານ
2. ມີປະມານ 500.000 ຄົນ ທີ່ອາໄສຢູ່ກາຍກຳນົດວິຊາ ແລະ ສັນນິຖານວ່າຍັງເຮັດວຽກຢູ່
3. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ມີສິນທິໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ ແລະ ຍັງບໍ່ທັນຂຶ້ນທະບຽນຈາກ ກຳປູເຈຍ, ສປປ ລາວ ແລະ ພະມ້າ.

ປະຫວັດຄວາມເປັນມາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ປະເທດໄທ ແມ່ນໜຶ່ງໃນບັນດາປະເທດຕົ້ນກຳເນີດຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ທີ່ມີປະຫວັດການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ທີ່ສັ້ນ. ການເຄື່ອນຍ້າຍໄປອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຖືວ່າຍັງແມ່ນບັນຫາໃໝ່ຂອງແຮງງານໄທ, ມີແຮງງານໄທຈຳນວນໜ້ອຍໜຶ່ງ ໂດຍຜ່ານການດຳເນີນການດ້ວຍຕົນເອງ ເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດທີ່ພັດທະນາແລ້ວ ໃນຊຸມປີ 1960.

ພາຍຫຼັງສົງຄາມຫວຽດນາມ ຜູ້ຮັບເໝົາທີ່ເຮັດວຽກກັບແຮງງານໄທໃນໂຄງການກອງທັບສະຫະລັດໃນປະເທດໄທ ໄດ້ເລີ່ມສົ່ງແຮງງານຈຳນວນໜຶ່ງໄປເຮັດວຽກໃນໂຄງການຢູ່ປະເທດທີ່ອຸດົມສົມບູນໄປດ້ວຍບໍ່ນ້ຳມັນໃນຕາເວັນອອກກາງ ແລະ ໄດ້ພາໃຫ້ມີທຸລະກິດຈັດຫາງານເກີດຂຶ້ນ ແລະ ຫຼັງຈາກນັ້ນກໍໄດ້ກາຍເປັນບົດບາດອັນສຳຄັນໃນການຫຼັ່ງໄຫລອອກນອກປະເທດຂອງແຮງງານໄທ.

ຈຳນວນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈາກໄທທີ່ໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕາເວັນອອກກາງ ແລະ ບາງປະເທດໃນອາຊີ ທີ່ຫລາຍທີ່ສຸດແມ່ນປະມານ 800.000 ຄົນ. ຈຳນວນທີ່ຫລາຍກວ່າໝູ່ແມ່ນກຳມະກອນກໍ່ສ້າງ ແລະ ແຮງງານເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ ຫຼັງຈາກໄລຍະທີ່ວຽກການກໍ່ສ້າງຂະຫຍາຍຕົວ ແລະ ພາກການກໍ່ສ້າງຍັງໃຊ້ແຮງງານໄທ ເປັນຈຳນວນຫລວງຫລາຍ, ພາກການຜະລິດ, ກະສິກຳ ແລະ ບໍລິການກໍໄດ້ເພີ່ມສ່ວນແບ່ງໃນຕະຫລາດແຮງງານໃນຕ່າງປະເທດ. ການພັດທະນາທີ່ສຳຄັນໃນຊຸມປີ 1990 ແມ່ນຈຳນວນແມ່ບ້ານຄົນໄທທີ່ຮັບໃຊ້ໃນຕະຫລາດແຮງງານຂອງຕາເວັນອອກກາງໄດ້ຫລຸດລົງ ແລະ ຕະຫລາດດັ່ງກ່າວໃນປະຈຸບັນໄດ້ນຳໃຊ້ແມ່ບ້ານຄົນໄທຈຳນວນໜ້ອຍທີ່ສຸດ, ປະຈຸບັນຈຳນວນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຂອງໄທທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ 80 ປະເທດມີປະມານ 450.000 ຄົນ. ຕາຕະລາງຂ້າງລຸ່ມນີ້ສະແດງຈຳນວນຕົວເລກການຫຼັ່ງໄຫລໄປອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດດັ່ງນີ້:

ຕາຕະລາງທີ 1
ການສົ່ງອອກແຮງງານໄທ ໃນປີ 2012-2015

ປີ	ຕາເວັນອອກກາງ	ອາຟະ ຣິກາ	ອາຊີ, ລວມທັງຕາເວັນອອກກາງ	ຢູໂຣບ	ອາເມລິກາ	ອົດສະຕາລີ ແລະ ໂອຊີອາເນຍ	ລວມ
2012	19,157	5,713	89,185	13,155	3,707	3,244	134,101
2013	20,179	6,476	83,125	15,118	3,453	2,160	130,511
2014	19,908	3,820	80,191	11,217	3,235	1,158	119,529
2015	18,483	2,779	78,239	13,735	2,915	1,140	117,291

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ການຈ້າງງານໃນຕ່າງປະເທດ, ກົມຈັດຫາງານ

ຕາຕະລາງຕໍ່ໄປນີ້ສະແດງຕົວເລກກ່ຽວກັບເພດ, ລະດັບການສຶກສາຂອງແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແລະ ຊ່ອງທາງໃນການໄປອອກແຮງງານໃນຕ່າງປະເທດ. ຕາຕະລາງທີ 2 ສະແດງໃຫ້ເຫັນຈຳນວນແຮງງານທັງໝົດໃນປີ 2015 (81,20%) ແມ່ນແຮງງານເພດຊາຍ ແລະ ກຸ່ມທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດ (82,35%) ມີລະດັບການສຶກສາຊັ້ນປະຖົມ ແລະ ມັດທະຍົມ. ກຸ່ມທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດແມ່ນແຮງງານທີ່ບໍ່ມີສີມື ຫລື ສີມືລະດັບປານກາງ (ຕາຕະລາງທີ 3) ກຸ່ມຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຈົບການສຶກສາລະດັບວິທະຍາໄລ ແລະ ວິຊາຊີບແມ່ນມີໜ້ອຍ. ໂຄງການຄວາມປອດໄພແຮງງານໄດ້ເລີ່ມເປີດໂຕໃນຕົ້ນປີ 1980 ໄດ້ເຈາະຈົງໃສ່ກຸ່ມຄົນທີ່ມີການສຶກສາຕໍ່າ, ບໍ່ມີສີມື, ອາໄສຢູ່ຊົນນະບົດ, ກຸ່ມຄົນທີ່ສ່ຽງກັບການຮັບ ສະໜັກຈາກນາຍໜ້າທີ່ຜິດກົດໝາຍ ແລະ ຕ້ອງການການຊ່ວຍເຫລືອຈາກປະເທດເຈົ້າພາບ. ບຸລິມະສິດສຳຄັນໃນ ເບື້ອງຕົ້ນແມ່ນການໂຄສະນາກ່ຽວກັບຄວາມປອດໄພຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນຄົວເຮືອນ. ບັນດາໂຄງການທັງ ໝົດເຫລົ່ານີ້ຍັງມີຄວາມ ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ບາງພາກສ່ວນຍັງຄົງນຳໃຊ້ຢູ່ໃນປະຈຸບັນ.

ຕາຕະລາງທີ 2
ລະດັບການສຶກສາ ແລະ ເພດຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ລະດັບການສຶກສາ	2015			2014		
	ເພດຊາຍ	ເພດຍິງ	ລວມ	ເພດຊາຍ	ເພດຍິງ	ລວມ
ປະຖົມ	34,893	5,755	40,648	37,095	6,301	43,396
ມັດທະຍົມ	43,074	10,458	53,532	42,755	10,197	52,952
ຈົບວິຊາຊີບ/ຊັ້ນສູງ	10,072	2,680	12,752	9,797	2,495	12,292
ລະດັບປະລິນຍາຕີ	6,383	3,963	10,346	6,839	4,034	10,837
ອື່ນໆ	10	3	13	13	3	16
ລວມທັງໝົດ	94,432	22,859	117,291	96,499	23,030	119,529

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ອົງການຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ, ກົມຈັດຫາງານ

ຕາຕະລາງທີ 3
ກຸ່ມອາຊີບຂອງແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ

ກຸ່ມອາຊີບຫລັກ	ປີ			
	2012	2013	2014	2015
ວິຊາການອະນຸໂສດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ຜູ້ຈັດການ	848	685	647	612
ຊ່ຽວຊານດ້ານເຕັກນິກ ແລະ ຮອງສາດສະດາຈານ	2,585	2,037	2,162	2,012
ນາຍບັນຊີ	3,776	3,411	3,946	3,479
ພະນັກງານບໍລິການ ແລະ ພະນັກງານຂາຍ	255	268	176	180
ແຮງງານກະສິກໍາ ແລະ ການປະມົງທີ່ມີສີມື	3,278	3,293	2,576	2,591
ຊ່າງຫັດຖະກໍາ ແລະ ພໍ່ຄ້າຂາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ	10,753	15,519	12,702	14,739
ກໍາມະກອນໂຮງງານ, ຜູ້ບັນຊາເຄື່ອງຈັກ ແລະ ຜູ້ປະກອບ	12,873	11,769	8,462	8,779
ອາຊີບຂັ້ນພື້ນຖານ	39,235	35,427	34,251	33,084
ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບການຈັດປະເພດອາຊີບ	6,025	5,426	3,880	4,188
ລວມທັງໝົດ	79,628	78,105	68,802	69,664

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ອົງການຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ, ກົມຈັດຫາງານ

ຕາຕະລາງທີ 4
ຊ່ອງທາງຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ

ປີ	ຈັດການດ້ວຍຕົນເອງ	ຕົວແທນຈັດຫາງານ	ກົມຈັດຫາງານ	ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ	ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານສໍາລັບຝັກອົບຮົມ	ລວມ	ກັບເຂົ້າຄືນ	ລວມທັງໝົດ
----	------------------	----------------	-------------	--------------	-----------------------------	-----	-------------	-----------

2012	12,916	38,827	9,708	13,099	5,078	79,628	54,473	134,101
2013	12,975	33,517	14,650	12,614	4,349	78,105	52,406	130,511
2014	11,125	35,760	10,164	6,838	4,915	68,802	50,727	119,529
2015	11,765	33,635	10,870	8,419	4,975	69,664	47,627	117,291

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ອົງການຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ, ກົມຈັດຫາງານ

ການກັບເຂົ້າຄືນ ໝາຍວ່າແມ່ນບຸກຄົນທີ່ໄດ້ຮັບການຈ້າງງານຢູ່ແລ້ວ ແລະ ຈ້າງຄືນໃໝ່ ຫລື ແມ່ນຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບການຕໍ່ສັນຍາການເຮັດວຽກຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄືນເດີມ

ແຮງງານໄທທີ່ໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຖືກຈ້າງງານໃນເງື່ອນໄຂສັນຍາໄລຍະສັ້ນ ຊຶ່ງໂດຍປົກກະຕິແມ່ນມີໄລຍະ 1 ຫລື 2 ປີໃນແຕ່ລະຄັ້ງ, ໃນເງື່ອນໄຂທີ່ສາມາດຕໍ່ສັນຍາໄດ້ຖ້າທັງສອງຝ່າຍຫາກຕົກລົງກັນ. ຈຳນວນຂອງຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດທີ່ຈັດຢູ່ປະເພດກັບເຂົ້າໄປເຮັດວຽກຄືນ ຊຶ່ງໝາຍວ່າ ມີການຈ້າງ ງານຄືນ ຫລື ຕໍ່ສັນຍາໂດຍຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຜູ້ເກົ່າ (ຕາຕະລາງທີ 4) ຊຶ່ງມີປະມານ 40% ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ໄປອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງ ປະເທດທັງໝົດ. ເນື່ອງຈາກສັນຍາແຮງງານສ່ວນຫລາຍແມ່ນໄລຍະສັ້ນ ແລະ ຜູ້ອອກ ແຮງງານສ່ວນ ຫລາຍກໍ່ເຮັດວຽກຢູ່ ສະຖານທີ່ກໍ່ສ້າງ ຫລື ໂຄງການທີ່ມີຜູ້ອອກແຮງງານຈຳນວນຫລາຍ, ຜູ້ອອກ ແຮງງານໄທຢູ່ຕ່າງປະເທດເກືອບທັງໝົດ ແມ່ນຖືກຈ້າງງານໃນເງື່ອນໄຂໄປເຮັດວຽກຜູ້ດຽວ (ໝາຍເຫດ: ຄອບຄົວແມ່ນ ບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ໄປອາໄສຢູ່ກັບຜູ້ອອກແຮງງານໃນປະເທດເຈົ້າບ້ານ).

ໃນປະຈຸບັນມີປະມານ 40% ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກຄັດເລືອກໂດຍບໍລິສັດຈັດຫາງານເອກະຊົນ. ໃນໄລຍະເລີ້ມຕົ້ນຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໃນຊຸມປີ 1980 ຜູ້ອອກແຮງງານເກືອບທັງໝົດແມ່ນຜ່ານການຄັດເລືອກໂດຍບໍລິສັດຈັດຫາງານ ເອກະຊົນ, ແຕ່ຕໍ່ມາໂດຍຜ່ານການເຊັນສັນຍາກັບປະເທດຜູ້ຮັບ, ລັດຖະບານໄດ້ເລີ້ມຄັດເລືອກ ຜູ້ແຮງງານ ເພື່ອສະໜອງໃຫ້ຕະຫລາດແຮງງານຕ່າງປະເທດຫລາຍຂຶ້ນ ແລະ ການປະກອບສ່ວນຂອງບໍລິສັດຈັດຫາ ງານ ເອກະຊົນໃນ ຕະຫລາດແຮງງານເຫລົ່ານີ້ກໍ່ຫລຸດລົງ. ປະເທດ ເກົາຫລີ, ຢີ່ປຸ່ນ ແລະ ອິສະຣາແອລ ປະຈຸບັນໄດ້ຈ້າງແຮງງານໄທໂດຍ ຜ່ານລັດຖະບານແທນການຈ້າງຜ່ານ ບໍລິສັດຈັດຫາງານເອກະຊົນ. ການປະກອບສ່ວນໃນຕະ ຫລາດຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໃນຕ່າງປະເທດກໍ່ເພີ່ມຂຶ້ນເຊັ່ນກັນ.

ຖ້າສົມທຽບໃສ່ພົນລະເມືອງທັງໝົດຂອງໄທປະມານ 67,21 ລ້ານຄົນ ແລະ ມີກຳລັງແຮງງານໃນລະດັບ 38,55 ລ້ານຄົນ (ປີ 2015). ຈຳນວນການຫລັ່ງໄຫລຂອງຜູ້ອອກແຮງງານໄປຕ່າງປະເທດປະມານ 120.000 ຫາ 130.000 ຄົນທີ່ມີການຈ້າງງານໄລຍະສັ້ນ ແມ່ນຂ້ອນຂ້າງໜ້ອຍ. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ສ້າງລາຍໄດ້ໃຫ້ກັບປະເທດປະມານ 2 ຕື້ໂດລາ ຕໍ່ປີ, ໃນຂະນະທີ່ການສົ່ງອອກໂດຍລວມຂອງປະເທດມີມູນຄ່າ 200 ຕື້ໂດລາ. ການສົ່ງອອກແຮງງານ ໃນປະຈຸບັນມີຜົນກະທົບຕໍ່ເສດຖະກິດຂອງໄທໜ້ອຍລົງ ສົມທຽບກັບລາຍໄດ້ໃນຊຸມປີ 1980 ແລະ ຈຳນວນຜູ້ອອກ ແຮງງານທີ່ຖືກຈ້າງງານ.

ໃນຂະນະທີ່ການສົ່ງອອກແຮງງານໄປຕ່າງປະເທດໃນລະດັບ 120.000 ຫາ 130.000 ຄົນ ໃນແຕ່ລະປີ, ໄທ ກໍ່ຍັງ ແມ່ນ ປະເທດຈຸດໝາຍປາຍທາງຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ປະຈຸບັນໄດ້ມີແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕ່າງ ປະເທດຖືກຈ້າງ ງານຢູ່ ໄທ ລວມທັງຖືກ ແລະ ບໍ່ຖືກກົດໝາຍເປັນຈຳນວນຫລວງຫລາຍ ຊຶ່ງມີປະມານ 3 ລ້ານຄົນ. ໃນໄລຍະ 15 ປີຜ່ານມາ ໃນຂະນະທີ່ປະເທດໄທໄດ້ກາຍເປັນໜຶ່ງໃນບັນດາປະເທດຜູ້ຮັບຢູ່ໃນພາກພື້ນ, ການສົ່ງອອກ ແຮງງານໄປ ຕ່າງປະເທດຂອງ ເຂົາເຈົ້າມີຈຳນວນໜ້ອຍກວ່າ.

ຄ່າແຮງງານ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າຂອງປະເທດ ເພີ່ມຂຶ້ນຫລາຍສົມຄວນ, ໃນບາງຂົງເຂດວຽກງານຄ່າ ແຮງງານຂັ້ນເປັນສອງເທົ່າໃນໄລຍະປົດຽວ ໃນຂະນະທີ່ອັດຕາການວ່າງງານຂ້ອນຂ້າງຕໍ່າໃນທົດສະວັດທີ່ຜ່ານມາ. ໃນ ປະ ຈຸບັນ ການຊອກຫາແຮງງານທີ່ເຕັມໃຈຈ່າຍຄ່າທຳນຽມຫລາຍໃນການສະໝັກການໄປຕ່າງປະເທດແມ່ນຍາກຂຶ້ນທຸກ ມື້. ລັດຖະບານທີ່ຮັບສະໝັກງານສຳລັບຕະຫລາດແຮງງານໃນຕ່າງປະເທດແມ່ນມີເງື່ອນໄຂດີກວ່າ ໂດຍສະເພາະມີຄ່າ ໃຊ້ ຈ່າຍທີ່ຕໍ່າກວ່າ ຫລື ບໍ່ມີເລີຍ, ບໍ່ມີຄ່າທຳນຽມສະໝັກ, ດ້ວຍຄ່າແຮງງານທີ່ໄດ້ມາດຕະຖານ ແລະ ມີສະຫວັດດີ ການ ຈິ່ງເປັນສາເຫດດຶງດູດຜູ້ສະໝັກຫລາຍຂຶ້ນເລື້ອຍໆ.

ການແຂ່ງຂັນໃນລະດັບສາກົນ ລະຫວ່າງຜູ້ຮັບສະໝັກຂອງແຮງງານຕ່າງປະເທດ ສຳລັບຕະຫລາດແຮງງານໃນຕ່າງ ປະເທດ ກໍ່ແມ່ນສ່ວນ ໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນໃນການກຳນົດອັດຕາຄ່າແຮງງານ, ຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆ ແລະ ເງື່ອນໄຂການເຮັດ ວຽກສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນ ຍ້າຍ ຊຶ່ງກະທົບຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນຂອງແຮງງານໄທ, ດັ່ງນັ້ນຈິ່ງເຮັດໃຫ້ ຈຳນວນ ແຮງງານທີ່ສະໝັກໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດນຳບໍລິສັດຈັດຫາງານຂອງ ໄທ ຫລຸດລົງ. ມີຄ່າທຳນຽມສະໝັກ ງານ ສູງທຽບກັບຄ່າແຮງງານ ແລະ ອຸດໜູນອື່ນໆທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານຈະໄດ້ຮັບກໍ່ບໍ່ເປັນດຶງດູດໃຫ້ແກ່ແຮງງານໄທ ທີ່ ກຳລັງ ຊອກຫາວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ລະບຽບກົດໝາຍກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ລະບົບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ປອດໄພໄດ້ຖືກອອກແບບ ເພື່ອເປີດທາງໃຫ້ແກ່ກົດໝາຍໃນການອຳນວຍຄວາມສະ ດວກໃຫ້ແກ່ພາກເອກະຊົນໃນການຈັດຫາແຮງງານໄທເພື່ອຕອບສະໜອງໃຫ້ແກ່ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຕະຫລາດແຮງ ງານຕ່າງປະເທດ ຊຶ່ງເຮັດໃຫ້ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານມີຄວາມປອດໄພ.

ອີກມາດຕະການທີ່ສຳຄັນອີກຢ່າງໜຶ່ງແມ່ນການພັດທະນາດ້ານມາດຕະການບໍລິຫານ. ການໂຄສະນາຂົນຂວາຍ ແມ່ນ ເນັ້ນໃສ່ການແຈ້ງໃຫ້ແກ່ປະຊາຊົນຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ປອດໄພ ຊຶ່ງເປັນສິ່ງສຳຄັນໃນ ຊ່ວງ ເລີ່ມ ຕົ້ນຂອງການຈັດສົ່ງແຮງງານໄປຕ່າງປະເທດ ເມື່ອມີຄົນຕ້ອງການຂໍ້ມູນທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ຊັດເຈນກ່ຽວ ກັບຕະ ຫລາດ ແຮງງານ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ການປະຊາສຳພັນກ່ຽວກັບ ການໄປອອກແຮງງານໃນຕ່າງປະເທດແມ່ນໜ້າ ທີ່ຕົ້ນຕໍຂອງ TOEA ມັນຮຽກ ຮ້ອງໃຫ້ມີການປະຕິຮູບການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ເພື່ອສ້າງເຂື່ອຂ່າຍຂອງການຈັດຕັ້ງທີ່ກວມ ເອົາທັງຢູ່ ສູນກາງ ແລະ ທ້ອງ ຖິ່ນພາຍໃນປະເທດ ແລະ ຕ່າງປະເທດບ່ອນທີ່ມີແຮງງານໄທໄປເຮັດວຽກຢູ່.

ກົດໝາຍຫລັກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການອອກແຮງງານໃນຕ່າງປະເທດ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງການສະໝັກງານ ແລະ ຊອກວຽກ ປີ 1985 ຈຸດປະສົງແມ່ນເພື່ອປ້ອງກັນແຮງງານຈາກຜູ້ຈັດຫາງານທີ່ຜິດກົດໝາຍ ແລະ ເປັນການກະ ກຽມໃຫ້ແກ່ແຮງງານໃນການອອກໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຊຶ່ງກວມເອົາການກະກຽມກ່ອນຈັດຫາງານ, ກ່ອນອອກ ເດີນທາງ, ພາຍຫລັງໄປເຖິງ ແລະ ເຂົ້າສູ່ບ່ອນເຮັດວຽກ. ການກະກຽມກ່ອນການສະໝັກງານ ກົດໝາຍໄດ້ຄວບຄຸມ ບໍລິສັດຈັດຫາງານ ໂດຍຫ້າມບໍ່ໃຫ້ໜ່ວຍງານ ຫລື ບໍລິສັດຈັດຫາງານທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດດ້ວຍມາດຕະ ການລົງໂທດທີ່ໜັກ, ການຕັ້ງຂະບວນການຮັບສະໝັກງານ, ການສ້າງຕັ້ງກົນໄກບໍລິຫານກ່ຽວກັບອົງການຈັດຫາງານໄປ ຕ່າງປະເທດ ແລະ ກອງທຶນເພື່ອຜູ້ອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ດ້ວຍວິທີການ ແລະ ກົນໄກເຫລົ່ານີ້ ຄາດວ່າຜູ້ຊອກວຽກຈະໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງ ແລະ ເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຢ່າງປອດໄພ. ຂະບານການນີ້ເລີ່ມຕົ້ນດ້ວຍການຄວບຄຸມການອອກໃບອະນຸຍາດ ແລະ ການຮັບສະໝັກ. ຜູ້ສະໝັກການທີ່ຕ້ອງການ ອອກໃບອະນຸຍາດ ຕ້ອງໄດ້ລົງທະບຽນ ຫລື ແຈ້ງລົງທະບຽນດ້ວຍຕົນເອງ ເພື່ອຂໍໃບອະນຸຍາດນຳນາຍທະບຽນ (ມາດຕາ 35). ນີ້ແມ່ນມາດຕະການທີ່ສຳຄັນໃນການຄວບຄຸມ ແລະ ດູແລກິດຈະກຳຂອງບໍລິສັດຈັດຫາງານ ເພື່ອປ້ອງກັນເຂົາ ເຈົ້າຈາກການຮັບສະໝັກພະນັກງານກ່ອນໂດຍທີ່ບໍ່ມີວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ກົດໝາຍຫ້າມບໍ່ໃຫ້ໂຄສະນາ ແລະ ລົງທະບຽນຮັບຜູ້ສະໝັກງານ ຍົກເວັ້ນແຕ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດ (ມາດຕາ 35 ແລະ 66). ນີ້ແມ່ນມາດຕະການຄວບຄຸມຢ່າງໜຶ່ງ ເນື່ອງຈາກສາມາດລະງັບການຮັບສະໝັກຂອງບໍລິສັດຈັດຫາງານ ກ່ອນທີ່ຈະມີວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ກົດໝາຍກໍ່ໄດ້ກຳນົດວ່າ ການສົ່ງແຮງງານອອກໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຜູ້ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໃຫ້ໄປອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງ ປະເທດຕ້ອງໄດ້ຍື່ນຄຳຮ້ອງ ກ່ອນການສົ່ງແຮງງານໄປຕ່າງປະເທດ, ສັນຍາແຮງງານ ພ້ອມດ້ວຍເງື່ອນໄຂການວ່າຈ້າງບໍລິ ການ ແລະ ຫລັກຖານອື່ນໆ ຕາມແຈ້ງການຂອງຫົວໜ້າກົມໃນການຄົ້ນຄວ້າພິຈາລະນາ (ມາດຕາ 36).

ມາດຕະການຄວບຄຸມອີກຢ່າງໜຶ່ງແມ່ນຫ້າມບໍ່ໃຫ້ບໍລິສັດຈັດຫາງານຮຽກເກັບ, ຮັບ ຫລື ຈ່າຍຄ່າບໍລິການ ກ່ອນທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຈະຕອບຮັບເອົາຜູ້ອອກແຮງງານເຂົ້າເຮັດວຽກກ່ອນ (ມາດຕາ 27 ແລະ 38). ກິດຈະກຳ ແລະ ການປະຕິບັດເຫລົ່ານີ້ໄດ້ດຳເນີນຢ່າງເປັນປະຈຳ ແລະ ເປັນກິດຈະກຳທີ່ສຳຄັນທີ່ກົດໝາຍໄດ້ກຳນົດ ເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມປອດໄພແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ການໂຄສະນາ ປະຊາສຳພັນກ່ຽວກັບຄວາມປອດໄພຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ບໍ່ໄດ້ບັງຄັບຕາມກົດໝາຍ ແຕ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງຂອງຄວາມພະຍາຍາມໃນການບໍລິຫານ ເພື່ອສົ່ງເສີມການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ປອດໄພ ຊຶ່ງເລີ່ມ ຈາກກ່ອນຈະເຂົ້າເຮັດວຽກ. ໃນອະດີດ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແມ່ນໜຶ່ງໃນບັນຫາຕົ້ນຕໍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບລັດຖະບານ ໂດຍສະເພາະແມ່ນບັນຫາການປະຕິບັດທີ່ຜິດກົດໝາຍຂອງບັນດານາຍໜ້າຈັດຫາງານ, ການໂຄສະນາຜ່ານສື່ມວນຊົນ ແມ່ນກິດຈະກຳຕົ້ນຕໍໜຶ່ງຂອງກົມ. ຕົວຢ່າງ, ພະນັກງານຂັ້ນສູງລະດັບກົມ ຫລື ລະດັບກະຊວງ ຕ້ອງພົບປະກັບສື່ມວນ ຊົນ ແລະ ເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນສະເພາະບາງດ້ານ. ການຈ່າຍເງິນໂຄສະນາໃສ່ສະເພາະບາງປະເດັນກໍ່ແມ່ນໜຶ່ງໃນຮູບ ການໂຄສະນາປະຊາສຳພັນ.

ການກະຈາຍຂໍ້ມູນໃຫ້ກັບສັງຄົມໂດຍກົງ ແລະ ຜ່ານທາງສື່ ໄດ້ລວມກັນເຂົ້າໃນແຜນປະຕິບັດຂອງກົມ. ໃນປະຈຸບັນ ການໂຄສະນາແມ່ນເນັ້ນໃສ່ສະເພາະບາງຂົງເຂດບ່ອນທີ່ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະມີການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ, ໂດຍການເຂົ້າເຖິງແຕ່ລະເຮືອນ ໃນການໃຫ້ຂໍ້ມູນຕົ້ນຕໍ ແລະ ຜ່ານລະບົບບໍລິການທາງອິນເຕີເນັດ.

ໜຶ່ງໃນການໂຄສະນາຫລ້າສຸດ ແມ່ນການຂຶ້ນທະບຽນຜູ້ຊອກຫາງານ ຊຶ່ງມີຄວາມສົນໃຈທີ່ຈະໄປອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນໂຄງການ ແລະ ສະໝັກ ຫລື ລົງທະບຽນການໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດກັບກົມຈັດຫາງານ ຫລື ຫ້ອງການຈັດຫາງານປະຈຳແຂວງ. ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ໃຫ້ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແມ່ນເພື່ອຍົກລະດັບຄວາມຮັບຮູ້ໃນການກຽມຄວາມພ້ອມທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກ ແລະ ອາໃສຢູ່ຕ່າງປະເທດຂອງເຂົາເຈົ້າ, ຫລືກວ່າ ການເອົາປຽບຈາກບໍລິສັດຈັດຫາງານເອກະຊົນ. ບໍລິສັດຈັດຫາງານເອກະຊົນທີ່ຕ້ອງການແຮງງານຕ້ອງ ໄດ້ຂໍກັບກົມ ເພື່ອອະນຸມັດ ຮັບສະໝັກຜູ້ອອກແຮງງານຕາມຈຳນວນລາຍຊື່ເທົ່ານັ້ນ.

ກິດຈະກຳທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດສຳລັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ປອດໄພ ແມ່ນການຈັດສຳມະນາປະຖົມນິເທດ ກ່ອນອອກເດີນທາງ ຊຶ່ງໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕາ 36 (ຂໍ້ 4) ຂອງກົດໝາຍ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດຂອງກົມຈັດຫາງານ ວ່າດ້ວຍ ການປະຖົມນິ ເທດກ່ອນອອກເດີນທາງ (2001). ນີ້ເປັນຂໍ້ບັງຄັບສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານ ທຸກຄົນທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ ໂດຍຜ່ານບໍລິສັດຈັດຫາງານ ຈະຕ້ອງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບ ຮົມປະຖົມ ນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງນີ້.

ນອກຈາກຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການດຳລົງຊີວິດ ແລະ ເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກແລ້ວ ຜູ້ອອກແຮງງານຍັງໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ການບໍລິການ ແລະ ການສັນຍາແຮງງານ ຖ້າເງື່ອນໄຂຂອງສັນຍາເປັນທີ່ຍອມຮັບແລ້ວຜູ້ອອກແຮງງານຕ້ອງໄດ້ລົງລາຍ ເຊັນໃນສັນຍາ ແລະ ຈະສຳເນົາສັນຍາດັ່ງກ່າວໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານເກັບໄວ້. ການຝຶກອົບຮົມມື້ໜຶ່ງນີ້ສ່ວນຫລາຍແລ້ວ ປະມານ 6 ຊົ່ວໂມງ ແລະ ຜູ້ຊອກຫາງານເກືອບທັງໝົດແມ່ນເຂົ້າຮ່ວມໃນມື້ທີ່ຈະເດີນທາງ ຫລື ສອງສາມມື້ກ່ອນການ ເດີນທາງ. ເປັນການໂຄສະນາທີ່ສຳຄັນກ່ຽວກັບຄວາມປອດໄພໃນການໄປອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຕັ້ງແຕ່ເລີ່ມຕົ້ນ ເປີດໂຕ ແມ່ນກະທັ່ງກ່ອນກົດໝາຍສະບັບປະຈຸບັນ.

ສຳລັບກຸ່ມເປົ້າໝາຍຜູ້ອອກແຮງງານສະເພາະເຈາະຈົງ ພາຍໃຕ້ການຈັດຫາງານທີ່ແຕກຕ່າງກັນ, ຕົວຢ່າງ: ກຳມະ ກອນ ເກັບ ໝາກເບີຣີປາ ທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການຈຳນວນຫລາຍ ແລະ ເປັນໄລຍະສັ້ນໃນລະດູຮ້ອນຢູ່ບາງປະເທດໃນ ຢູໂຣບ ການຝຶກ ອົບຮົມແມ່ນຈັດຢູ່ຂັ້ນແຂວງບ່ອນທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານອາໄສຢູ່ສ່ວນຫລາຍ ເພື່ອເປັນການອຳ ນວຍຄວາມ ສະດວກ ແລະ ປະຢັດຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເດີນທາງຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ. ທົ່ມຝຶກອົບຮົມ ເຄື່ອນທີ່ຈະຖືກສົ່ງໄປຈັດ ຝຶກອົບຮົມ ໜຶ່ງມື້ ໃຫ້ກັບກຸ່ມ ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ກຽມພ້ອມທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກດັ່ງກ່າວ.

ລະບົບການອະນຸຍາດການຈ້າງງານຂອງ ເກົາຫລີ, ໂຄງການຈັດຫາງານດ້ານກະສິກຳຂອງອິດສະຣາແອນ ແລະ ໂຄງການ ຝຶກອົບຮົມໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງ ຍີ່ປຸ່ນ ກໍ່ມີຫລັກສູດການຝຶກອົບຮົມສະເພາະ ຊຶ່ງລວມທັງການຝຶກອົບຮົມດ້ານ ພາສາ, ການດຳລົງຊີວິດ ແລະ ເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ ແລະ ຂໍ້ມູນອື່ນໆທີ່ຈຳເປັນໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານ. ການຝຶກ ອົບຮົມນີ້ແມ່ນດຳເນີນການ ໂດຍກົມຈັດຫາງານ ແລະ ກົມພັດທະນາສີມືແຮງງານ. ເມື່ອຜູ້ອອກແຮງງານໄປເຖິງຕ່າງ ປະເທດພວກເຂົາຕ້ອງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມທີ່ຈັດໂດຍປະເທດຮັບຕີ່ມອີກ. ການຝຶກອົບຮົມນີ້ແມ່ນກຳນົດ ໃນ ກົດໝາຍ ຫລື ຕາມເງື່ອນໄຂສະເພາະຂອງຂໍ້ຕົກລົງລະຫວ່າງປະເທດສົ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບ.

ເຄື່ອງມືໃນການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ

ຈົນເຖິງປະຈຸບັນ ມີພຽງບາງກົດຈະກຳໃນໂຄງການປະຖົມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງເທົ່ານັ້ນທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດຕາມກົດ ໝາຍ ຊຶ່ງມອບໃຫ້ ຫລື ຮັບຮອງຈາກໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເປັນຕົ້ນ ການທົດສອບສີມື, ໃບຢັ້ງຢືນສຸຂະພາບ, ຝຶກອົບ ຮົມພາສາສະເພາະ. ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍການທົດສອບສີມືແມ່ນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງ ກົມພັດທະນາສີມືແຮງງານ.

ກົມຍັງອະນຸຍາດໃຫ້ສູນທົດສອບສີມືເອກະຊົນທີ່ໄດ້ຜ່ານການຮັບຮອງ ເປັນຜູ້ທົດສອບສີມືຜູ້ຊອກຫາງານ. ການຝຶກ ອົບຮົມດ້ານພາສາ ເກົາຫລີ ຊຶ່ງແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງຂອງໂຄງການອະນຸຍາດການຈັດຫາງານຂອງ ເກົາຫລີ ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງ ຈາກສູນຝຶກອົບຮົມດ້ານພາສາ ຂອງເອກະຊົນທີ່ມີເງື່ອນໄຂເໝາະສົມ.

ການຝຶກອົບຮົມຜູ້ອອກແຮງງານໃນຂົງເຂດກະສິກຳພາຍໃຕ້ຂໍ້ຕົກລົງຂອງໄທ ແລະ ອິດສະຣາແອນ ແມ່ນຖືກຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດໂດຍວິທະຍາໄລເອກະຊົນ ພາຍໃຕ້ກະຊວງສຶກສາ ດ້ວຍການຮ່ວມມືຂອງກົມຈັດຫາງານ. ສ່ວນກົດຈະກຳ ອື່ນໆແມ່ນ ຈັດຝຶກອົບຮົມໂດຍກົມຈັດຫາງານ ແລະ ສຳນັກງານປະຈຳແຕ່ລະແຂວງ.

ໃບຢັ້ງຢືນສຸຂະພາບ ແມ່ນອົງການດ້ານສາທາລະນະສຸກເປັນຜູ້ອອກໃຫ້, ກົມຈັດຫາງານ ໂດຍການຮ່ວມມືຂອງກະຊວງ ສາທາ ຍັງອະນຸຍາດໃຫ້ອົງການສຸຂະພາບຂອງເອກະຊົນທີ່ຖືກຮັບຮອງ ເປັນຜູ້ອອກໃບຢັ້ງຢືນດ້ານສຸຂະພາບໃຫ້ແກ່ຜູ້ ຊອກຫາງານ.

ກົດໝາຍຫລັກ-ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງຜູ້ຊອກຫາງານ ແລະ ການສະໝັກງານ (ປີ 1985) ໄດ້ຮັບການພັດ ທະ ນາ ແລະ ປະກາດໃຊ້ໃນລະຫວ່າງຊຸມປີ 1980 ເພື່ອຕອບສະໜອງບັນຫາທີ່ເກີດຂຶ້ນ ຈາກບໍລິສັດ ຈັດຫາງານເອກະ ຊົນ ແລະ ຂາດເຄື່ອງມືທາງດ້ານນິຕິກຳ ແລະ ການຈັດຕັ້ງທີ່ມີປະສິດທິຜົນໃນການ ຄຸ້ມຄອງການ ຫລັງໄຫລໄປ ຕ່າງປະ ເທດຂອງ ຜູ້ອອກແຮງງານ. ກ່ອນໜ້ານັ້ນ ປະເທດຍັງບໍ່ມີກົດໝາຍ ສະເພາະກ່ຽວກັບການຈ້າງງານ ໃນຕ່າງປະເທດ.

ກົດໝາຍສະບັບ ປະຈຸບັນໃນຂະນະນັ້ນໄດ້ຖືກຮັບຮອງ ເພື່ອເປັນມາດຕະການໃນການປິດ ຊ່ອງຫວ່າງບັນຫາ ທີ່ເກີດ ຈາກການເຄື່ອນຍ້າຍ ແຮງງານ. ແຕ່ນັ້ນມາບາງພາກສ່ວນຂອງກົດໝາຍສະບັບນີ້ ໄດ້ຮັບການປັບປຸງເພື່ອໃຫ້ ສອດຄ່ອງ ກັບເງື່ອນໄຂການປ່ຽນ ແປງ ແຕ່ລະໄລຍະ ແຕ່ຫຼັກການພື້ນຖານບໍ່ໄດ້ປ່ຽນແປງ ນັບແຕ່ໄດ້ຖືກຮັບຮອງຕະ ຫລອດ ໄລຍະ 30 ປີຜ່ານມາ.

ກົດໝາຍໄດ້ຮັບການພັດທະນາເພື່ອ:

1. ປົກປ້ອງຜູ້ຊອກຫາງານຈາກການປະຕິບັດທີ່ ບໍ່ຍຸຕິທໍາ ແລະ ຜິດກົດໝາຍ ຂອງບຸກຄົນ ຫລື ບໍລິສັດຈັດຫາງານ
2. ປົກປ້ອງ ແລະ ຮັກສາສິດຜົນປະໂຫຍດຂອງຜູ້ຊອກຫາງານ ຕາມທີ່ໄດ້ກໍານົດໃນສັນຍາການຈ້າງງານ ແລະ ກົດ ໝາຍຂອງປະເທດສິ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບ
3. ພັດທະນາຂະບວນການ ແລະ ມາດຕະການສໍາລັບການສົ່ງອອກແຮງງານ, ແລະ
4. ສ້າງຕັ້ງກອງທຶນສະຫວັດດີການ ແລະ ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫລືອແກ່ແຮງງານໄທທີ່ໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ

ກົດໝາຍໄດ້ໃຫ້ການຄຸ້ມຄອງທຸກຂັ້ນຕອນຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ລວມທັງ ກ່ອນການຈັດຫາງານ, ກ່ອນອອກ ເດີນທາງ ແລະ ຫຼັງການໄປເຖິງບ່ອນເຮັດວຽກ ຫລື ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ນອກຈາກນີ້ຍັງໃຫ້ການຄຸ້ມຄອງແຮງ ງານ ເຄື່ອນຍ້າຍທຸກກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ໂດຍສະເພາະແມ່ນກຸ່ມທີ່ມີຄວາມສ່ຽງທີ່ສຸດ ແລະ ຮັບສະໜັກໂດຍບໍລິສັດເອກະ ຊົນ. ຈຸດປະສົງຫຼັກຂອງກົດໝາຍແມ່ນການແນະນໍາລະບົບຊຶ່ງສາມາດປ້ອງກັນ ແລະ ປົກປ້ອງຜູ້ອອກແຮງງານໃນ ເມື່ອ ມີການ ສະໜັກງານໄປຕ່າງປະເທດ ໂດຍການຄວບຄຸມ ແລະ ຊີ້ນໍາບໍລິສັດຈັດຫາງານເອກະຊົນຊຶ່ງຫວັງວ່າຜູ້ອອກ ແຮງງານຈະປອດໄພ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນຕອບແທນທີ່ແທ້ຈິງຈາກການໄປອອກແຮງງານໃນຕ່າງປະເທດ.

ການອອກໃບອະນຸຍາດ

1. ມາດຕາ 30 ຫ້າມບໍ່ໃຫ້ບຸກຄົນໃດຈັດຫາງານໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຍົກເວັ້ນແຕ່ໄດ້ ຮັບ ໃບອະນຸຍາດຈາກໜ່ວຍງານທະບຽນກ່ອນ
2. ມາດຕາ 31 ຜູ້ສະໜັກຈະຕ້ອງເປັນບໍລິສັດຈໍາກັດ ຫລື ບໍລິສັດມະຫາຊົນ ທີ່ມີຄຸນວຸດທິຄົບຖ້ວນ ແລະ ບໍ່ ນອນ ໃນຂໍ້ຫ້າມ ດັ່ງນີ້:
 - a. ທຶນຈິດທະບຽນ ແລະ ທຶນໃຊ້ຈ່າຍ ແມ່ນໄປຕາມທີ່ກໍານົດໃນຂໍ້ກໍານົດຂອງລັດຖະມົນຕີ ແຕ່ບໍ່ໃຫ້ ນ້ອຍກວ່າໜຶ່ງລ້ານບາດ.
 - b. ມີເງິນມັດຈໍາຕໍ່ໜ່ວຍງານທະບຽນ ເພື່ອຄວາມປອດໄພໃນການປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍນີ້ຕາມຈໍານວນ ທີ່ກໍານົດໄວ້ໃນຂໍ້ກໍານົດຂອງລັດຖະມົນຕີ ຊຶ່ງຢ່າງນ້ອຍບໍ່ໃຫ້ຫລຸດ 500.000 ບາດ.

ຂັ້ນຕອນການຈັດຫາງານ ແລະ ສົ່ງແຮງງານໄປຕ່າງປະເທດ

1. ມາດຕາ 35: ຜູ້ໄດ້ຮັບໃບອະນຸຍາດໃນການຈັດຫາງານທີ່ມີຈຸດປະສົງຈະລົງທະບຽນ ຫລື ແຈ້ງການ ລົງທະບຽນ ແກ່ຜູ້ຊອກຫາງານລ່ວງໜ້າ ຕ້ອງໄດ້ຮັບອະນຸຍາດຈາກນາຍທະບຽນສາກ່ອນ
2. ມາດຕາ 36: ໃນການສົ່ງຜູ້ຊອກຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ ຜູ້ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດຈັດຫາງານຕ້ອງປະຕິບັດດັ່ງນີ້:
 - a. ຍື່ນສັນຍາແຮງງານກ່ອນການສົ່ງຜູ້ອອກແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຊຶ່ງສ້າງຂຶ້ນໂດຍຜູ້ໄດ້ຮັບ ອະນຸຍາດໃຫ້ຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ ຫລື ຕົວແທນເຂົາເຈົ້າ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ສົ່ງມາພ້ອມ ກັບເງື່ອນໄຂໃນການຈ້າງງານ ທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຫລື ຜູ້ທີ່ຖືກມອບໝາຍ ແລະ ຜູ້ອອກ ແຮງງານ ລວມທັງຫຼັກຖານອື່ນໆຕາມແຈ້ງການຂອງກົມ ເພື່ອນໍາສະເໜີ ຕໍ່ຫົວໜ້າ ກົມພິຈາ ລະ ນາ.

- b. ຈັດໃຫ້ມີການກວດສຸຂະພາບແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ຕາມການກຳນົດໃນລະບຽບຂັ້ນຕອນ ຢູ່ຕາມໂຮງໝໍທີ່ຫົວໜ້າກົມປະກາດແຈ້ງການ.
 - c. ຈັດໃຫ້ມີການທົດສອບສີມີແຮງງານຕາມລະບຽບ ແລະ ແຈ້ງການຂອງຫົວໜ້າກົມ
 - d. ຈັດຜູ້ສະໜັກງານທີ່ຜ່ານການທົດສອບສີມີແຮງງານ ເພື່ອເຂົ້າຮັບການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບກົດໝາຍ, ຮິດຄອງ ແລະ ປະເພນີຂອງປະເທດທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານຈະໄປເຮັດວຽກ ລວມທັງ ເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກ ຢູ່ບັນດາສຳນັກງານຂັ້ນທະບຽນຈັດທາງານຂັ້ນສູນກາງ, ຂັ້ນແຂວງ ແລະ ສະຖາບັນອື່ນໆ ຕາມແຈ້ງການຂອງຫົວໜ້າກົມ.
 - e. ສົ່ງລາຍການລະບຸຊື່ ແລະສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງຜູ້ຊອກຫາງານ ພ້ອມກັບສຳເນົາສັນຍາການຈ້າງງານໃຫ້ກັບນາຍທະບຽນຈັດທາງານຢູ່ສູນກາງພາຍໃນ 7ວັນຈາກມື້ອອກເດີນທາງຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ
 - f. ແຈ້ງການເປັນລາຍລັກອັກສອນ ພ້ອມກັບລາຍຊື່ ແລະ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງຜູ້ຊອກຫາງານ, ສຳນັກງານແຮງງານຂອງໄທ ຢູ່ປະເທດບ່ອນທີ່ຜູ້ຊອກຫາງານຈະໄປເຮັດວຽກ ເພື່ອເປັນຂໍ້ມູນ ພາຍໃນ ກຳນົດ 15 ວັນ ຫຼັງຈາກມື້ທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານໄປເຖິງ. ໃນກໍລະນີບໍ່ມີສຳນັກງານແຮງງານຂອງໄທ ຢູ່ປະເທດນັ້ນ ໃຫ້ແຈ້ງຕໍ່ສະຖານທູດໄທ ຫລື ສະຖານກົງສຸນໄທ ໃນປະເທດນັ້ນພາຍໃນເວລາທີ່ກຳນົດ ຫລື ຕໍ່ສະຖານທູດ ຫລື ສະຖານກົງສຸນໄທ ຫລື ບຸກຄົນທີ່ຮັບຜິດຊອບເບິ່ງແຍງຄົນໄທໃນປະເທດນັ້ນໆ.
 - g. ໃຫ້ມີການລາຍງານປະຈຳເດືອນແກ່ໜ່ວຍງານຂັ້ນທະບຽນຈັດທາງານສູນກາງ ພາຍໃນວັນທີ 10 ຂອງ ເດືອນຖັດມາ ໃນກໍລະນີທີ່ມີຜູ້ຊອກຫາງານບໍ່ໄດ້ໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດຕາມສັນຍາ.
3. ມາດຕາ 66 ການໂຄສະນາກ່ຽວກັບການຈັດທາງານ ຈະຕ້ອງດຳເນີນພາຍໃຕ້ກອບຂໍ້ກຳນົດຂອງລັດຖະມົນຕີ.

ຄຳສະໜັກງານ

ມາດຕາ 26 ແລະ 47:

ບໍ່ມີຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດຮຽກຮ້ອງ ແລະ ຮັບເງິນ ຫລື ຊັບສິນຈາກຜູ້ຊອກຫາງານທີ່ນອກເໜືອຈາກຄ່າທຳນຽມບໍລິການ ຫລື ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ. ຄ່າທຳນຽມ ຫລື ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ຖືກຮຽກເກັບແມ່ນບໍ່ໃຫ້ເກີນອັດຕາທີ່ລັດຖະມົນຕີກຳນົດ.

ຊ່ອງທາງໃນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ

ກົດໝາຍນີ້ໄດ້ກຳນົດຊ່ອງທາງໃນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານດັ່ງນີ້:

- 1. ມາດຕາ 48 ຜູ້ຊອກຫາງານທີ່ມີຈຸດປະສົງທີ່ຈະເດີນທາງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດດ້ວຍຕົນເອງ ໂດຍທີ່ບໍ່ ມີສັນຍາການຈ້າງງານກັບຜູ້ມີໃບອະນຸຍາດຈ້າງງານໃນຕ່າງປະເທດ ຈະຕ້ອງແຈ້ງຕໍ່ຫົວໜ້າກົມ ຫລື ບຸກຄົນ ທີ່ໄດ້ຮັບມອບສິດຈາກຫົວໜ້າກົມ ພາຍໃນກຳນົດ 15 ວັນກ່ອນການອອກເດີນທາງ.
- 2. ມາດຕາ 49 ບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໃນປະເທດໄທຄົນໃດມາເອົາຜູ້ອອກແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຍົກເວັ້ນແຕ່ໄດ້ຮັບອະນຸມັດຈາກຫົວໜ້າກົມ.

3. ມາດຕາ 50 ບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໃນຕ່າງປະເທດ ຫລື ຕົວແທນມາດຳເນີນການຮັບສະໝັກເອົາຜູ້ອອກ ແຮງງານໃນໄທເພື່ອໄປອອກແຮງງານໃນຕ່າງປະເທດ ຍົກເວັ້ນແມ່ນການດຳເນີນການໂດຍສຳນັກງານຈັດ ຫາງານ ຫລື ກົມຈັດຫາງານເທົ່ານັ້ນ.

ກອງທຶນສະຫວັດດີການສຳລັບແຮງງານຕ່າງປະເທດ

1. ມາດຕາ 37 ຜູ້ຮັບໃບອະນຸຍາດໃຫ້ຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ ຈະດຳເນີນການກັບຜູ້ອອກແຮງງານໃນຕ່າງປະ ເທດທີ່ເຊັນສັນຍາການບໍລິການຈັດຫາງານ ເພື່ອສົ່ງເງິນເຂົ້າກອງທຶນສະຫວັດດີການ ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນຕາມມາດຕາ 52 ເພື່ອຜູ້ຊອກຫາງານແຕ່ລະຄົນ.
ຖ້າບໍ່ສາມາດຈັດໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ່າງປະເທດເຮັດໄດ້ແນວນັ້ນ ຜູ້ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດ ມີໜ້າທີ່ໃນການສົ່ງເງິນເຂົ້າ ກອງທຶນ. ການສົ່ງເງິນເຂົ້າກອງທຶນແມ່ນອີງໃສ່ລະບຽບຂັ້ນຕອນ, ໄລຍະເວລາ ແລະ ອັດຕາ ທີ່ໄດ້ກຳນົດໃນຂໍ້ ກຳນົດຂອງລັດຖະມົນຕີ. ອັດຕາດັ່ງກ່າວແມ່ນມີຫລາຍລະດັບຂຶ້ນຢູ່ກັບປະເທດ ຫລື ຂົງເຂດທີ່ຜູ້ອອກແຮງ ງານ ຖືກສົ່ງໄປ.
2. ມາດຕາ 53 ການຈ່າຍເງິນກອງທຶນ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນກິດຈະການດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:
 - a. ຈັດສົ່ງຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຖືກປະລະໃຫ້ກັບຄືນສູ່ປະເທດ
 - b. ຊ່ວຍເຫລືອຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ເຮັດວຽກ ຫລື ກຳລັງຈະໄປເຮັດວຽກ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຫລື ຜູ້ສືບທອດ ມູນມໍລະດົກຂອງເຂົາເຈົ້າ
 - c. ຄັດເລືອກ ແລະ ດຳເນີນການທົດສອບສີມືແຮງງານ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ກັບຜູ້ອອກແຮງງານ ກ່ອນໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ການຄວມຄຸມຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຈະເດີນທາງອອກຕ່າງປະເທດ

1. ມາດຕາ 62 ຜູ້ຊອກຫາງານ ທີ່ຈະອອກຈາກປະເທດໄທ ຈະຕ້ອງຜ່ານຈຸດກວດກາຜູ້ຊອກຫາງານ ແລະ ຕ້ອງ ຍື່ນແບບຟອມ ຕາມແຈ້ງການຂອງຫົວໜ້າກົມ ໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ຂອງຈຸດກວດດັ່ງກ່າວ.
2. ມາດຕາ 63 ຖ້າເຈົ້າໜ້າທີ່ກວດພົບວ່າ ບຸກຄົນດັ່ງກ່າວບໍ່ມີຫລັກຖານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຮັດວຽກ ຫລື ຝຶກ ອົບຮົມຢູ່ຕ່າງປະເທດຕາມທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍສະບັບນີ້, ເຈົ້າໜ້າທີ່ມີອຳນາດໃນການຍັບຢັ້ງບຸກຄົນດັ່ງ ກ່າວ ຈາກການເດີນທາງອອກຈາກປະເທດໄທ ຖ້າມີຄວາມຈຳເປັນ ຕາມເງື່ອນໄຂຂອງແຕ່ລະກໍລະນີ. ຕໍ່ກັບ ບັນຫານີ້ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕ້ອງໄດ້ຊີ້ແຈງສາເຫດຂອງການຍັບຢັ້ງລົງໃນປື້ມບັນທຶກ

ມາດຕະການລົງໂທດ

ກົດໝາຍໄດ້ກຳນົດບົດລົງໂທດ ໃຫ້ຈຳຄຸກ ຫລື ປັບໄໝ ສຳລັບຜູ້ທີ່ບໍ່ປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ກະທຳຜິດຕໍ່ກົດ ໝາຍ ຕົວຢ່າງ: ການຮັບສະໝັກງານທີ່ຜິດກົດໝາຍແມ່ນມີໂທດຈຳຄຸກແຕ່ 3-10 ປີ ຫລື ປັບໄໝສູງສຸດ ສອງ ແສນບາດ ຫລື ທັງຈຳທັງປັບ (ມາດຕາ 73-92)

ມາດຕາ 52 ໃຫ້ມີການຈັດຕັ້ງກອງທຶນໃນກົມຈັດຫາງານ ຊຶ່ງເອີ້ນວ່າ “ກອງທຶນສຳລັບຜູ້ຊອກຫາງານທີ່ເຮັດ ວຽກ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ” ເພື່ອໃຊ້ໃນການດຳເນີນການຕາມມາດຕາ 53. ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ບໍລິຫານລາຍຈ່າຍຂອງ ກອງທຶນ ແມ່ນອີງຕາມການກຳນົດໃນຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີກະຊວງແຮງງານ ໂດຍການເຫັນດີຈາກ ລັດຖະມົນຕີກະ ຊວງການເງິນ.

ນະໂຍບາຍ

ນະໂຍບາຍທີ່ສໍາຄັນຂອງກະຊວງແຮງງານຄືການສົ່ງເສີມການຈ້າງງານໃນຕ່າງປະເທດ ບ່ອນທີ່ມີເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກທີ່ດີ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານສາມາດພັດທະນາສີມິແຮງງານໃຫ້ສູງຂຶ້ນ. ກະຊວງໂດຍຜ່ານກົມຈັດຫາງານ ແລະ ອົງການປະຕິບັດອື່ນໆ ແມ່ນໃຫ້ການປົກປ້ອງຜູ້ອອກແຮງງານຈາກທຸກຮູບແບບການກະທໍາທີ່ຜິດກົດໝາຍໂດຍບຸກຄົນ ຫລື ຕົວແທນຈັດຫາງານຕ່າງໆ.

ໃນຂະນະທີ່ປະເທດໄທກໍາລັງປະເຊີນກັບບັນຫາການຂາດແຄນແຮງງານບາງປະເພດ ໂດຍສະເພາະແມ່ນການປະມົງ, ການຜະລິດ, ຜູ້ຊ່ວຍໃນຄົວເຮືອນ ແລະ ກໍາມະກອນໃນໂຮງງານຜະລິດຕະພັນ ແຕ່ກໍບໍ່ໄດ້ກົດກັນຈໍານວນຫລື ປະເພດຂອງສີມິແຮງງານສໍາລັບຕະຫລາດແຮງງານຕ່າງປະເທດ ດັ່ງນັ້ນ ຈິ່ງບໍ່ມີການປ່ຽນແປງນະໂຍບາຍຫຍັງຫລາຍ ກ່ຽວກັບການຈ້າງງານໃນຕ່າງປະເທດ ນັບແຕ່ປະເທດໄທໄດ້ເລີ້ມສົ່ງແຮງງານໄປຕະຫລາດແຮງງານຂອງຕ່າງປະເທດ. ທິດທາງຕົ້ນຕໍຂອງປະເທດໃນການກໍານົດພື້ນຖານທາງດ້ານນິຕິກໍາ ກໍຍັງບໍ່ທັນມີຫຍັງປ່ຽນແປງຕັ້ງແຕ່ການເລີ້ມຕົ້ນ ສົ່ງແຮງງານໄປຕ່າງປະເທດເປັນຕົ້ນມາ, ກົດໝາຍສະບັບເດີມເລກທີ 1985 ຍັງຄົງນໍາໃຊ້ຈົນຮອດປະຈຸບັນ ໂດຍມີການປັບປຸງເລັກນ້ອຍນັບແຕ່ປະກາດໃຊ້ເປັນຕົ້ນມາ.

ອົງການບໍລິຫານ

1. ກົມຈັດຫາງານ ຂອງກະຊວງແຮງງານ ເປັນອົງການຫລັກທີ່ຮັບຜິດຊອບວຽກງານຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ.

- a. ສໍານັກງານຈັດຫາງານໃນຕ່າງປະເທດຂອງປະເທດໄທ (TOEA) ຊຶ່ງເປັນສໍານັກງານບໍລິການລວມສູນ ຫລື ຄົບວົງຈອນ ປະກອບດ້ວຍໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈັດຫາງານໃນຕ່າງປະເທດທີ່ມີໜ້າວຽກຕົ້ນຕໍດັ່ງນີ້:
 - ບໍລິການຈັດຫາງານໃນຕ່າງປະເທດ (ພະແນກບໍລິຫານການຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ, ກົມຈັດຫາງານ)
 - ບໍລິການດ້ານໜັງສືເດີນທາງ (ກະຊວງ ການຕ່າງປະເທດ)
 - ໃບແຈ້ງໂທດ (ຕໍາຫລວດ ແຫ່ງລາຊອານາຈັກ ໄທ)
 - ໃບຢັ້ງຢືນສຸຂະພາບ (ກະຊວງ ສາທາ)

ສໍານັກງານຈັດຫາງານໃນຕ່າງປະເທດ ຍັງດໍາເນີນການໃນການໂຄສະນາ ເພື່ອຮັບສະໝັກຜູ້ອອກຫາງານ, ຈັດສໍາມະນາປະຖົມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງໃຫ້ກັບແຮງງານທີ່ຈະເດີນທາງໄປຕ່າງປະເທດ ແລະ ຮັບສະໝັກງານສໍາລັບຕະຫລາດແຮງງານໃນຕ່າງປະເທດ.

b. ພະແນກບໍລິຫານການຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ ຮັບຜິດຊອບສໍາລັບ:

- ສົ່ງເສີມ ແລະ ພັດທະນາການຈັດຫາງານໃນຕ່າງປະເທດ
- ດໍາເນີນການຈັດສົ່ງຜູ້ອອກແຮງງານ
- ສໍານັກງານຮັບສະໝັກຂອງລັດຖະບານສໍາລັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ່າງປະເທດ
- ການພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ການປະຖົມນິເທດ
- ບໍລິຫານກອງທຶນສະຫວັດດີການສໍາລັບແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ

c. ພະແນກ ຂຶ້ນທະບຽນແຮງງານສູນກາງ ແລະ ປົກປ້ອງຜູ້ອອກຫາງານ, ມີໜ້າທີ່ໃນການບໍລິການອອກໃບອະນຸຍາດສະໝັກງານ, ກວດກາບໍລິສັດຈັດຫາງານເອກະຊົນ, ບໍລິການຮັບຄໍາຮ້ອງທຸກ ແລະ ຮ້ອງຮຽນ, ການຄວບຄຸມແຮງງານ (ຢູ່ຈຸດກວດ) ທີ່ປ່ອງກວດຄົນເຂົ້າ-ອອກເມືອງ.

d. ສໍານັກງານຈັດຫາງານປະຈໍາແຂວງ ໃນ 76 ແຂວງຂອງປະເທດ: ໃຫ້ຮັບການມອບໝາຍໃຫ້ເຮັດວຽກບາງຢ່າງຂອງອົງການບໍລິຫານຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ ໂດຍສະເພາະແມ່ນການສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບການປ້ອງກັນຜູ້ອອກແຮງງານຈາກການຮັບສະໝັກທີ່ຜິດກົດໝາຍ ແລະ ກວດກາຄວບຄຸມ ບໍລິສັດຈັດຫາງານ.

2. ຫ້ອງການ ກະຊວງແຮງງານ

ສໍານັກງານແຮງງານ ແລະ ໜ່ວຍງານ ແຮງງານ ມີສໍານັກງານ 14 ແຫ່ງ ໃນ 13 ປະເທດເຈົ້າບ້ານ ເຊັ່ນ: ບຣູໄນ ດາຣູຊາແລມ, ເຢຍລະມັນ, ຮົງກົງ, ອິດສະລາແອວ, ຢີ່ປຸ່ນ, ເກົາຫລີ, ລີເບຍ, ມາເລເຊຍ, ຊາອຸດິດ ອາຣາເບຍ, ສິງກະໂປ, ໄຕ້ຫວັນ (ສອງຫ້ອງການ), ສະວິດເຊີແລນ ແລະ ສະຫະລັດອາຣັບ ອາມິເຣດ.

ໂຄງການສຶກສາອົບຮົມ ແລະ ຄວາມປອດໄພຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ນັບຕັ້ງແຕ່ໄລຍະລິເລີ້ມໂຄງການຄວາມປອດໄພສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ການໂຄສະນາປະຊາສໍາພັນ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ ສ່ວນໃຫຍ່ ແມ່ນເນັ້ນໃສ່ຕາມທີ່ໄດ້ກໍານົດໃນນິຕິກຳ ໂດຍອີງໃສ່ຂໍ້ມູນທີ່ຜູ້ຊອກຫາງານສ່ວນຫລາຍແມ່ນອາໄສຢູ່ ຊົນນະບົດ ແລະ ມີລະດັບການສຶກສາທີ່ຈຳກັດ ຊຶ່ງມີຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບການໄປອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດໜ້ອຍຫລື ບໍ່ຮູ້ຫຍັງເລີຍ. ມີຈຳນວນໜຶ່ງແມ່ນມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກທີ່ຈະອອກໄປເຮັດວຽກ ແມ່ນແຕ່ອອກຈາກເຂດໜູ່ບ້ານຂອງຕົນ ເອງ ແລະ ໄດ້ຮັບແຕ່ຂໍ້ມູນດ້ານບວກໃນການອອກໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດຈາກຜູ້ຮັບສະໝັກ ແລະ ເພື່ອນບ້ານ. ການດໍາເນີນການທີ່ຜິດກົດໝາຍຂອງຜູ້ຮັບສະໝັກເປັນສ່ວນບຸກຄົນ ຫລື ເປັນບໍລິສັດຈຶ່ງເປັນເລື່ອງປົກກະຕິ.

ກຸ່ມຄົນທີ່ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແມ່ນອາໄສຢູ່ຫລາຍທ້ອງຖິ່ນພາຍໃນປະເທດ ໂດຍສະເພາະ ຢູ່ເຂດຊົນນະບົດ ແລະ ເຂດຫ່າງໄກສອກຫລີກ. ພວກເຂົາເຫລົ່ານີ້ກໍ່ຍັງເປັນກຸ່ມຄົນທີ່ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການກໍານົດ ແລະ ແຈ້ງ ຈຸດປະສົງຂອງຂໍ້ມູນການໂຄສະນາປະຊາສໍາພັນ ເປັນລາຍບຸກຄົນ ຫລື ເປັນການໂຄສະນາແບບໄປເຖິງຮອດບ້ານ. ລັກ ສະນະທໍາມະຊາດຂອງຊົນນະບົດທີ່ມັກຈະບໍ່ກະຕືລືລົ້ນໃນການຊອກຫາຂໍ້ມູນທີ່ຖືກຕ້ອງກ່ອນທີ່ຈະຊອກຫາງານໃນ ຕ່າງປະເທດ ດັ່ງນັ້ນຈຶ່ງມີຄວາມຕ້ອງການໃຫ້ມີໂຄງການທີ່ສາມາດຄວບຄຸມຂໍ້ຈຳກັດຕ່າງໆເຫລົ່ານີ້ໄດ້.

ໂຄງການດັ່ງກ່າວນີ້ຍັງຈຳເປັນໃຫ້ມີການເນັ້ນໃສ່ບັນຫາຄວາມບໍ່ຄຸ້ນເຄີຍໃນເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ ແລະ ການດໍາລົງຊີວິດ ໃນຕ່າງປະເທດຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ຊຶ່ງຜູ້ອອກແຮງງານເກືອບທັງໝົດລ້ວນແຕ່ມີແນວຄິດທີ່ຍັງບໍ່ທັນຈະແຈ້ງ ກ່ຽວກັບສະພາບແວດລ້ອມໃໝ່ໃນການເຮັດວຽກ. ດັ່ງນັ້ນ, ການໂຄສະນາປະຊາສໍາພັນຈຶ່ງເນັ້ນໜັກໃສ່ກຸ່ມຜູ້ອອກແຮງ ງານເຫລົ່ານີ້ ໂດຍມີຈຸດປະສົງໃນການປົກປ້ອງຜູ້ອອກແຮງງານຈາກການຮັບສະໝັກທີ່ຜິດກົດໝາຍ ແລະ ເພື່ອກະກຽມ ເຂົາເຈົ້າໃຫ້ມີຄວາມພ້ອມດີກວ່າສໍາລັບຕະຫລາດແຮງງານໃນຕ່າງປະເທດ.

ເອກະສານອ້າງອີງ

1. Department of Labour, Ministry of Interior (1987), Sending Thai Workers to Overseas Labour Markets: Facts and Problems. (In Thai)
2. Chandravithun, N. and Vause, W.G. (1993), Thailand's Labour and Employment Law: A Practical Guide Manager Printing.
3. Department of Employment (1997),Promotion of Overseas Labour Markets. (In Thai)
4. Department of Employment, Ministry of Labour, Hiring Thai Workers.
5. Department of Employment (2007), Pre- Departure Orientation. (In Thai)
6. Srinakharinwirote University (2008), System Development of Sending Thai Workers Overseas for Enhancing Competitiveness in the World Labor Markets (research paper). (In Thai, with English summary)

7. Legal Division, Department of Employment (2015), The Recruitment and Job-Seekers Protection Act B.E.2528 (1985).
8. Department of Labour Protection and Welfare (2015), Yearbook of Labour Protection and Welfare Statistics (2015). (In Thai, with English headings)
9. Yearbook of Labour Protection and Welfare Statistics (2015).
10. The Government Gazette, Vol 102, Special Issue, Part 116, Date 1st September B.E. 2528 (1985) 2008 , Pakorn Nilprapunt, Office of the Council of State (www.krisdika.go.th / www.lawreform.go.th)

ຫວຽດນາມ

ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບເສດຖະກິດສັງຄົມ

ພາຍ ໃນ 30 ຜ່ານມາ ຫວຽດນາມໄດ້ບັນລຸການສະໜັບສະໜູນໜາກຜົນຕ່າງໆໃນຂະບວນການພັດທະນາ. ຂະບວນການໃນການປະຕິຮູບທາງການເມືອງ ແລະ ເສດຖະກິດໄລຍະຂອງດອຍເໝີຍທີ່ປະກາດໃນປີ 1986 ໄດ້ເຮັດໃຫ້ຫວຽດນາມຈາກເປັນໜຶ່ງໃນບັນດາປະເທດທີ່ທຸກຍາກທີ່ສຸດໃນໂລກ ກ້າວຂຶ້ນເປັນປະເທດ ທີ່ມີລາຍຮັບຕໍ່າປານກາງ. ເລີ່ມແຕ່1990, ການເຕີບໂຕຂອງຍອດຜະ ລິດຕະພັນພາຍ ໃນຂອງຫວຽດນາມຕໍ່ຫົວຄົນ ແມ່ນຢູ່ໃນກຸ່ມປະເທດທີ່ຂະຫຍາຍຕົວໄວທີ່ສຸດໃນໂລກ ສະເລ່ຍ 6.4 ເປີເຊັນຕໍ່ປີ ຢູ່ໃນຊຸມປີ 2000. ເສດຖະກິດຂອງ ຫວຽດນາມແມ່ນສືບຕໍ່ຢ່າງແຂງແຮງໃນປີ 2015 ໂດຍມີຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນໃນອັດຕາ 6.7 ເປີເຊັນ. ການເຕີບໂຕແມ່ນ ມີຄວາມສົມສ່ວນກັນ ພ້ອມກັບການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບລວມທາງສັງຄົມແມ່ນໄດ້ຮັບການ ປັບປຸງຢ່າງສໍາຄັນ. ລາຍຮັບຕໍ່ຫົວຄົນຢູ່ໃນຫວຽດນາມແມ່ນໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 100 ໂດລາ ໃນຊຸມປີ 1980 ເປັນ 2,100 ໂດລາ ໃນປີ 2015 ແລະ ປະມານ 2,115 ໂດລາ ໃນປີ 2016.

ຕົວຊີ້ວັດທາງສັງຄົມຢູ່ຫວຽດນາມໄດ້ຮັບການປັບປຸງຢ່າງຫຼວງຫຼາຍໃນທົດສະວັດທີ່ຜ່ານມາ ພ້ອມກັບເປົ້າໝາຍສະຫັດສະວັດການພັດທະນາທີ່ຍືນຍົງຫຼາຍໆອັນແມ່ນໄດ້ບັນລຸກ່ອນກໍາໜົດເວລາ. ປະຊາກອນຂອງຫວຽດນາມແມ່ນໄດ້ຮັບການສຶກສາທີ່ດີກ່ວາ ແລະ ໃນປະຈຸບັນແມ່ນມີອາຍຸຍິນກ່ວາປະເທດສ່ວນໃຫຍ່ທີ່ມີລາຍຮັບຕໍ່ຫົວຄົນທີ່ຄ້າຍຄືກັນ ການເຂົ້າເຖິງພື້ນຖານໂຄງລ່າງແມ່ນໄດ້ຮັບການປັບປຸງຢ່າງຫຼວງຫຼາຍເຊັ່ນກັນ. ໄຟຟ້າແມ່ນມີເກືອບທົດທຸກຄົວເຮືອນ ເພີ່ມຂຶ້ນຈາກທີ່ໜ້ອຍກ່ວາເຄິ່ງໜຶ່ງໃນປີ 1993 ແລະ ເຂົ້າເຖິງນໍ້າສະອາດ ແລະ ສຸຂະອະນາໄມທີ່ທັນສະໄມ ແມ່ນໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນຈາກໜ້ອຍກ່ວາ 50 ເປີເຊັນຂອງຄົວເຮືອນທັງໝົດເປັນຫຼາຍກ່ວາ 75 ເປີເຊັນ.

ພ້ອມກັບຜົນໄດ້ຮັບໃນໄລຍະຜ່ານມານັ້ນ ບັນຫາຄວາມທຸກຍາກແມ່ນຍັງຕ້ອງໄດ້ຮັບ ການເອົາໃຈໃສ່. ຄວາມທຸກ ຈົນແມ່ນມີຄວາມບອບບາງ ຍ້ອນວ່າຊັດສ່ວນທີ່ສໍາຄັນຂອງປະຊາກອນແມ່ນຍັງມີຄວາມດ້ອຍໂອກາດ ອາດໄສຢູ່ໄກ້ກັບເສັ້ນຄວາມ ທຸກຍາກ (ນຶ່ງສ່ວນສາມຂອງປະຊາກອນເທົ່າກັບປະມານ 30 ລ້ານຄົນ ແມ່ນຢູ່ໃນກຸ່ມທີ່‘ທຸກຈົນ’ຫຼື‘ໄກ້ກັບຄວາມທຸກຈົນ’). ນອກຈາກນັ້ນ ຫວຽດນາມແມ່ນມີຄວາມສ່ຽງສູງຫຼາຍຕໍ່ກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ ແລະ ໄພພິບັດທາງທໍາມະຊາດ ເຮັດໃຫ້ມີຄວາມສ່ຽງຕໍ່ກັບຜົນໄດ້ຮັບຂອງການພັດທະນາ ແລະ ຄວາມຄືບໜ້າຕໍ່ໄປ. ຫວຽດນາມແມ່ນປະເຊີນກັບສະພາບ ອາກາດ ທີ່ສູງຂຶ້ນ ແລະ ລະດັບນໍ້າທະເລ, ພາຍຸທີ່ຮຸນແຮງຂຶ້ນ, ນໍ້າຖ້ວມ, ແລະ ໄພແລ້ງແລ້ວ. ສະເລ່ຍຄວາມສູນເສຍ ທາງດ້ານເສດ ຖະກິດໃນຈໍານວນ 1-1.5 ເປີເຊັນຂອງຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ ພາຍໃນສອງທົດສະວັດທີ່ຜ່ານມາ.

ເພື່ອເປັນການເອົາຊະນະຄວາມຫຍຸ້ງຍາກເຫຼົ່ານີ້ ລັດຖະບານຂອງຫວຽດນາມໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມ ມຸ່ງໝັ້ນໃນການ ປະຕິຮູບຕ່າງໆ. ຍຸດທະສາດການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຂອງຫວຽດນາມ (SEDS) 2011 – 2020ແມ່ນໄດ້ອົາໃຈໃສ່ຕໍ່ການປະຕິຮູບໂຄງສ້າງຕ່າງໆ, ຄວາມຍືນຍົງທາງສິ່ງແວດລ້ອມ, ຄວາມສະເໝີພາບທາງສັງຄົມ ແລະ ປະກົດການໃໝ່ອື່ນໆຂອງຄວາມໝັ້ນຄົງຂອງເສດຖະກິດມະຫາພາກ. ໄດ້ກໍານົດສາມ"ຂົງເຂດບຸກທະລູ":

- (1) ສົ່ງເສີມການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ/ທັກສະ (ໂດຍສະເພາະແມ່ນທັກສະສໍາລັບອຸດສະຫະກໍາ ແລະ ນະວັດຕະກໍາທີ່ທັນສະໄໝ);
- (2) ປັບປຸງສະຖາບັນການຕະຫຼາດແລະ(3) ການພັດທະນາພື້ນຖານໂຄງລ່າງ. ເພີ່ມເຕີມຈາກລາຍລະ ອຽດຂອງສາມຂົງເຂດບຸກທະລູຂອງSEDS, ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຫ້າປີ (SEDP) ສໍາລັບປີ 2011-2015 ແມ່ນໄດ້ສຸມໃສ່ສາມຂົງເຂດໃນການປັບໂຄງສ້າງທີ່ສໍາຄັນ-ຂະແໜງການທະນາຄານ, ລັດວິສາຫະກິດ, ການລົງທຶນຂອງລັດ ເຊິ່ງມີຄວາມຈໍາເປັນໃນການບັນລຸຈຸດປະສົງເຫຼົ່ານີ້.

ປະຫວັດການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ

ຫວຽດນາມເລີ່ມການສົ່ງອອກແຮງງານຢ່າງເປັນທາງການໃນຊຸມປີ 1980 ໃນເວລາທີ່ສ້າງຕັ້ງການຮ່ວມມືຫຼາຍຝ່າຍກັບບັນດາປະເທດເອີຣົບຕາເວັນອອກ ລວມທັງ ເຍຍລະມັນ, ເຊັກໂກສະໂລວາເກຍ, ບຸນກາຣີ ແລະ ອາດິດສະຫະພາບໂຊວຽດ ແລະ ຂໍ້ຕົກລົງສອງຝ່າຍໃນການສົ່ງແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ໂຮງຈັກໂຮງງານໃນບັນດາປະເທດເຫຼົ່ານີ້. ຈຸດປະສົງເບື້ອງຕົ້ນຂອງການ ເຄື່ອນຍ້າຍນີ້ແມ່ນເພື່ອປັບປຸງທັກສະຂອງຜູ້ອອກແຮງງານຊາວຫວຽດນາມ ສໍາລັບການເຮັດໃຫ້ເປັນອຸດ ສາຫະກຳຂອງ ປະເທດໃນອະນາຄົດ ແລະ ເພື່ອປັບປຸງລາຍຮັບສ່ວນນຶ່ງຂອງກຳລັງແຮງ ງານຂອງປະເທດ. ໃນລະຫວ່າງ 10 ປີ (1980-1990), ແຮງງານ 277,183 ຄົນຖືກສົ່ງໄປຍັງປະເທດເຫຼົ່ານີ້ ລວມທັງ 112,338 ຄົນໄປຍັງອາດິດສະຫະພາບໂຊວຽດ, 72,786 ຄົນໄປ DRG, 37,659 ຄົນ ໄປເຊັກໂກສະໂລວາເກຍ ແລະ 35,099 ຄົນໄປບຸນກາຣີ.

ນອກຈາກອາດິດສະຫະພາບໂຊວຽດ ແລະ ບັນດາປະເທດເອີຣົບຕາເວັນອອກແລ້ວໃນປີ 1983-84 ຫວຽດນາມໄດ້ຂະ ຫຍາຍການສົ່ງອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານໄປຍັງຫຼາຍໆປະເທດໃນອັບຟຣິກາ ແລະ ຕາເວັນອອກກາງ ເຊັ່ນ ອີຣັກ, ອັລຈີເຣຍ, ຄອງໂກ, ແອງໂກລາ ແລະ ອື່ນໆ ໂດຍເຮັດວຽກໃນຂົງເຂດການກໍ່ສ້າງ, ຮັກສາສຸຂະພາບ, ການສຶກສາ ແລະ ກະສິກຳ. ໃນທ້າຍປີ 1990 ຈຳນວນທັງໝົດຂອງການສົ່ງອອກແຮງງານໄປຍັງບັນດາປະເທດເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນ 19,301 ຄົນ ເຊິ່ງໃນຈຳນວນນີ້ 14,000 ແຮງງານ/ຊ່ຽວຊານແມ່ນໄປປະເທດອີຣັກ. ແຮງງານ ແລະ ຊ່ຽວຊານແມ່ນໄດ້ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂົງເຂດອຸດສະຫະກຳເບົາ, ໂດຍທົ່ວ ໄປວຽກຕັດຫຍິບແມ່ນ 40 ເປີເຊັນ, ອຸດສະຫະກຳ ແລະ ກໍ່ສ້າງ 26 ເປີເຊັນ; ກົນຈັກ 20 ເປີເຊັນ ແລະ ອື່ນໆ 14 ເປີເຊັນ.

ການສົ່ງອອກແຮງງານໃນຊຸມປີ 1980 ແມ່ນໄດ້ສົ່ງຜົນທາງບວກໃນແງ່ຂອງການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ, ລາຍຮັບເພີ່ມຂຶ້ນສໍາລັບແຮງງານ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະ ໄດ້ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃສ່ງົບປະມານແຫ່ງລັດໃນຂະນະດຽວກັນກໍ່ຊ່ວຍບັນດາປະເທດປາຍທາງຮັບມືກັບບັນຫາການຂາດແຮງງານ.

ໃນທ້າຍປີ 1989 ແລະ ຕົ້ນປີ 1990, ສົງຄາມອ່າວ ແລະ ການປ່ຽນແປງທາງການເມືອງຢູ່ໃນອາດິດສະຫະພາບໂຊວຽດ ແລະ ບັນດາປະເທດເອີຣົບຕາເວັນອອກໄດ້ຢຸດແນວໂນ້ມການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງການສົ່ງອອກແຮງງານຈາກຫວຽດນາມ. ເມື່ອເປັນດັ່ງນັ້ນແຮງງານຈຳນວນຫຼາຍຈາກບັນດາປະເທດຕາເວັນອອກກາງ, ເອີຣົບຕາເວັນອອກ ແລະ ອາດິດສະຫະພາບໂຊວຽດ ໄດ້ກັບຕໍາວ່າຄົນປະເທດກ່ອນສັນຍາຂອງພວກເຂົາຈະສິ້ນສຸດລົງ. ເຊິ່ງຫຼັງຈາກນັ້ນສັນຍາແຮງງານກໍ່ບໍ່ມີຜົນ. ລັດຖະບານໄດ້ອອກຂໍ້ແນະນຳເລກທີ 73-CT, ລົງວັນທີ 13 ມີນາ 1990 ເພື່ອໃຫ້ໂຈະການສົ່ງອອກແຮງງານ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ ແຮງງານບາງຈຳນວນຢູ່ໃນອາດິດສະຫະພາບໂຊວຽດ ແລະ ບັນດາປະເທດເອີຣົບຕາເວັນອອກຍັງສືບຕໍ່ອາໄສຢູ່ທີ່ນັ້ນຕໍ່ໄປ ແລະ ການສົ່ງອອກແຮງງານທີ່ເກີດຂຶ້ນເອງໄດ້ສືບຕໍ່ໂດຍເຮັດຜ່ານການຊ່ວຍເຫຼືອການເຄື່ອນຍ້າຍໂດຍຍາດພື້ນືອງຂອງເຂົາເຈົ້າເອງທີ່ອາໄສ ແລະ ສຶກສາຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແຕ່ກໍ່ມີຈຳນວນທີ່ໜ້ອຍ. ຄາດຄະເນຈຳນວນຂອງແຮງງານທີ່ຍັງຄົງຢູ່ໃນບັນດາປະເທດເຫຼົ່ານີ້ໃນລະຫວ່າງໄລຍະນີ້ແມ່ນປະມານ 200,000 ຄົນ.

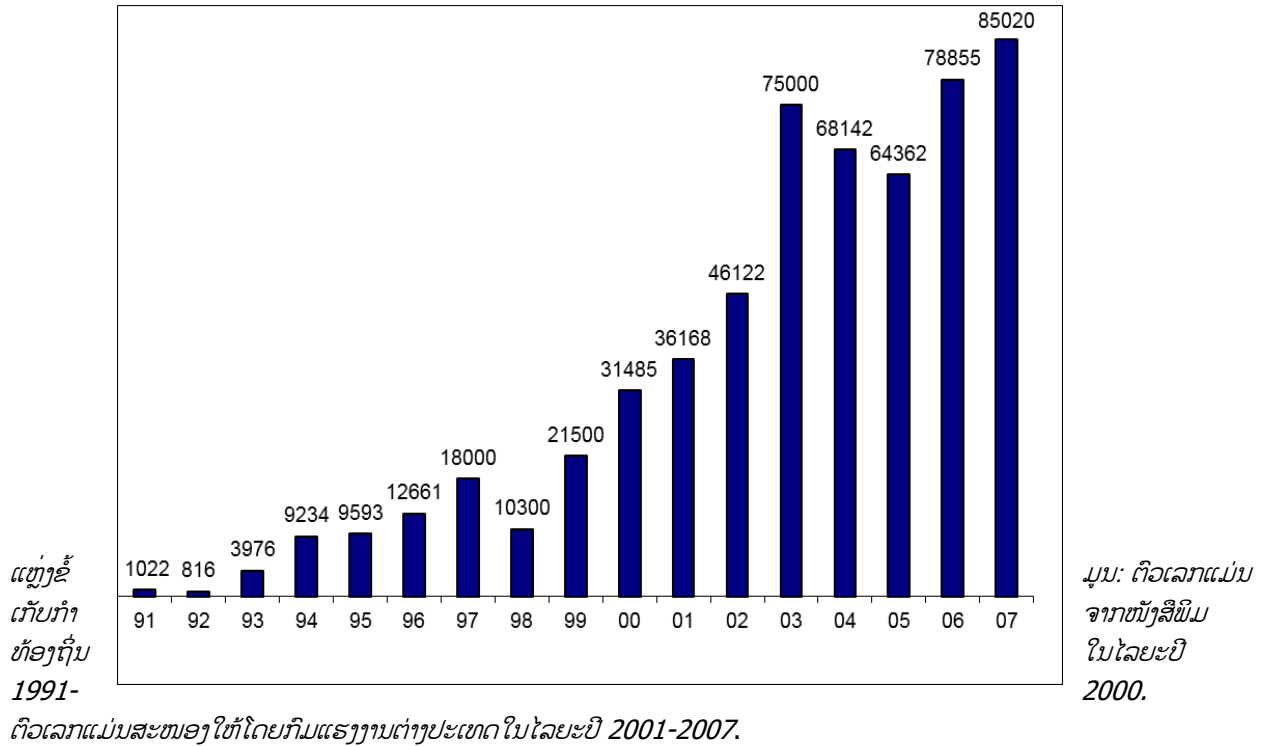
ເລີ່ມແຕ່ຊຸມປີ 1990 ໂດຍຜ່ານຂໍ້ຕົກລົງສອງຝ່າຍ ສາທະລະນະລັດເກົາຫຼີ ແລະ ຍີ່ປຸ່ນໄດ້ເລີ່ມຮັບແຮງງານຈາກຫວຽດນາມ ພາຍໄຕ້ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມອາຊີບ ເຊິ່ງໄດ້ເຮັດວຽກຮ່ວມກັນກັບແຮງງານໃນທ້ອງຖິ່ນໃນສາຍການຜະລິດ. ສືບຕໍ່ຈາກແນວ ໂນ້ມດັ່ງກ່າວນີ້ ເລີ່ມແຕ່ກາງຊຸມປີ 1990 ບໍລິສັດສົ່ງອອກແຮງງານກໍ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນການສົ່ງອອກແຮງງານໄປຍັງປະເທດ ທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການ.

ໃນຕົ້ນປີ 2000 ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ເລີ່ມໄປໄຕ້ຫວັນເພື່ອເຮັດວຽກເບິ່ງແຍງດູແລ ແລະ ວຽກບ້ານ ຈຳນວນແຮງງານ ຢູ່ຕ່າງປະເທດແມ່ນໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍຈາກປີ 1993-1997 ຫຼັງຈາກນັ້ນກໍ່ຫຼຸດລົງຢ່າງໄວວາ ເນື່ອງຈາກວິການ ທາງດ້ານການ ເງິນໃນອາຊີ ແຕ່ກໍ່ເພີ່ມຂຶ້ນຄືນໃນນຶ່ງປີທັດມາ.

ຕັ້ງແຕ່ປີ 2002 ຈຳນວນຂອງແຮງງານໃນຕ່າງປະເທດໄດ້ຟຸ່ງຂຶ້ນ ຍ້ອນການເປີດຕະຫຼາດແຮງງານຂອງປະເທດມາເລເຊຍ. ໃນປີນີ້ເອງ ບໍລິສັດສົ່ງອອກແຮງງານຈຳນວນ 40 ບໍລິສັດໄດ້ສົ່ງແຮງງານ 20,000 ຄົນໄປປະເທດມາເລເຊຍ ນອກຈາກນັ້ນ ຍັງມີ ຄວາມຕ້ອງການຂະໜາດໃຫຍ່ໃນບັນດາປະເທດຕາເວັນອອກກາງ ເຊິ່ງກາຍມາເປັນປະເທດປາຍທາງ ໃໝ່ສໍາລັບ ແຮງງານຫວຽດນາມ.

ຮູບພາບທີ 1

ຈຳນວນຂອງແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດເປັນແຕ່ລະປີ



ຕາຕະລາງທີ 1
ຈຳນວນຂອງແຮງງານໃນຕ່າງປະເທດຈາກປີ 2008-2015 ໂດຍແຍກເພດ

ລຳດັບ	ປີ	ຈຳນວນຂອງແຮງງານ		ລຳດັບ	ປີ	ຈຳນວນຂອງແຮງງານ	
		ທັງໝົດ	ແມ່ຍິງ			ທັງໝົດ	ແມ່ຍິງ
1	2008	86,990	28,598	5	2012	80,320	27,784
2	2009	73,028	17,880	6	2013	88,155	31,769
3	2010	85,546	28,573	7	2014	106,840	40,063
4	2011	88,298	31,990	8	2015	119,530	99,616

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ກົມແຮງງານຕ່າງປະເທດ

ໃນຊຸມປີປະຈຸບັນ ແຮງງານຫຼາຍກວ່າ 100,000 ຄົນແມ່ນໄດ້ຖືກສົ່ງໄປຕ່າງປະເທດໃນແຕ່ລະປີ. ໃນປີ 1995 ມີພຽງແຕ່ 290,000 ຄົນທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນ 15 ປະເທດ ມາຮອດປະຈຸບັນມີແຮງງານຫຼາຍກວ່າ 500,000 ຄົນທີ່ກຳລັງເຮັດວຽກຢູ່ໃນ 40 ປະເທດ ແລະ ອານາເຂດ. ໃນປີ 2014 ມີແຮງງານ 106,840 ຄົນທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແລະ ໃນປີ 2015 ຈຳນວນ ແມ່ນ 119,530 ຄົນ.

ເຖິງແມ່ນວ່າແຮງງານຫວຽດນາມແມ່ນຢູ່ໃນຫຼາຍກວ່າ 40 ປະເທດ ແລະ ອານາເຂດກໍຕາມ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນໄປປະເທດມາເລເຊຍ, ໄຕ້ຫວັນ, ສາທະລະນະລັດເກົາຫຼີ ແລະ ຍີ່ປຸ່ນ. ໃນປີ 2014 ຈຳນວນຂອງແຮງງານຫວຽດນາມ-ຜູ້ຝຶກອົບຮົມແມ່ນມີປະມານ 20,000 ຄົນ ໃນມາເລເຊຍ; ໄຕ້ຫວັນ 139,000 ຄົນ; ເກົາຫຼີ 54,000 ຄົນ; ແລະ ຍີ່ປຸ່ນ 28,000 ຄົນ ເຊິ່ງເປັນແຮງງານ ທີ່ກຳລັງຝຶກງານໃນບ່ອນເຮັດວຽກ.

ຕາຕະລາງທີ 2
ບັນດາປະເທດ/ອານາເຂດທີ່ມີແຮງງານຫວຽດນາມ, 2012-2015

ເລກ ທີ.	ປະເທດ/ອານາເຂດ	2012	2013	2014	2015	ລວມທັງໝົດ (2012- 2015)
1	ໄຕ້ຫວັນ (ຈີນ)	30,533	46,368	62,124	6,7621	206,646
2	ຍີ່ປຸ່ນ	8,775	9,686	19,766	29,810	68,037
3	ມາເລເຊຍ	9,298	7,564	5,139	7,454	29,455
4	ເກົາຫຼີ	9,228	5,446	7,242	6,019	27,935
5	ຊາອູດີ ອາຣາເບຍ	2,360	1,703	4,191	4,125	12,379
6	ສປປລາວ	6,195	4,860	200	0	11,255
7	ກຳປູເຈຍ	5,215	4,250	50	0	9,515
8	ມາເກົາ (ຈີນ)	2,304	2,294	2,516	493	7,607
9	ສະຫະລັດເອມມິເຣດ	1,731	2,075	831	286	4,923
10	ລິເບຍ	645	1,201	1,005	0	2,851
11	ອັລຈີເຣຍ	38	158	547	1963	2,706
12	ສາທາລະນະລັດເຊັກ	1,699	143	56	43	1,941
13	ກາຕາ	105	205	850	455	1,615
14	ເບລາຣຸສ	0	403	774	91	1,268
15	ຣັດເຊຍ	439	476	253	81	1,249
	ທັງໝົດໃນ 15 ປະເທດ/ອານາເຂດ	78,565	86,833	105,544	118,441	389,383
	ເປີເຊີ % ທັງໝົດ15 ປະເທດ/ ອານາເຂດ	97,8	98,5	98,8	99,1	98,6

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ກົມແຮງງານຕ່າງປະເທດ

ແຮງງານຫວຽດນາມສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເຮັດວຽກຢູ່ໃນສາຍການຜະລິດ, ຕັດຫຍິບ, ກໍ່ສ້າງ, ວຽກບ້ານ ແລະ ລູກເຮືອປະມົງ. ສ່ວນໃຫຍ່ຂອງແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດແມ່ນມີລະດັບການສຶກສາ ແລະ ຄວາມຊຳນານງານທີ່ຕໍ່າ. ມີພຽງ 40-45 ເປີເຊັນເທົ່າ ນັ້ນທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ແຕ່ກໍເປັນໄລຍະສັ້ນ ແລະ ໃນລະດັບທັກສະເບື້ອງຕົ້ນ. ຢູ່ໃນຕະຫຼາດທີ່ຕ້ອງການທັກສະ ແລະ ພາສາໃນລະດັບສູງເຊັ່ນ ອິດສະຕາລີ ຈຳນວນຂອງແຮງງານທີ່ກົງກັບຄວາມຕ້ອງການແມ່ນມີບໍ່ຫຼາຍ. ຍ້ອນແນວນັ້ນໃນລະຫວ່າງປີ 2013-2015 ສະເລ່ຍມີພຽງ 400 ຄົນເທົ່ານັ້ນທີ່ຖືກຄັດເລືອກ.

ຕາຕະລາງທີ 3

ອົງປະກອບຂອງແຮງງານຕໍ່ແຕ່ລະອາຊີບ (2000-2005)

ເລກ ທີ.	ອາຊີບ	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1	ສາຍການຜະລິດ	64	63	50	28	20	73
2	ກໍ່ສ້າງ	4	8	4	18	2	1
3	ຕັດຫຍິບ	7	3	5	3	2	1
4	ວຽກເຮືອ	11	10	21	40	65	14
5	ດູແລເບິ່ງແຍງ	0.008	0,4	0.4	0.4	0.16	0.8
6	ລູກເຮືອໃຫ້ພໍ່ຄ້າເຮືອ	3	3	3	1	2	2
7	ລູກເຮືອການປະມົງ	2	4	10	5	4	3.5
8	ອື່ນໆ	8	9	7	5	4	4.7
9	ລວມທັງໝົດ	100	100	100	100	100	100

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ກົມແຮງງານຕ່າງປະເທດ

ນິຕິກຳ, ກົດລະບຽບ ແລະ ລະບຽບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ລັດຖະບານຫວຽດນາມອອກດຳລັດເລກທີ. 370/HDBT ກ່ຽວກັບລະບຽບການສົ່ງແຮງງານ ໄປເຮັດວຽກຢູ່ ຕ່າງປະເທດສຳລັບ ໄລຍະເວລາທີ່ສະເພາະ. ລະບຽບການນີ້ແມ່ນໄດ້ສ້າງການປ່ຽນແປງ ທີ່ສຳຄັນໃນຂັ້ນຕອນຂອງ ການສົ່ງອອກແຮງງານໃນ ສິ່ງແວດລ້ອມໃໝ່ຂອງສາຍພົວພັນທາງການເມືອງ ແລະ ເສດຖະກິດ-ສັງຄົມລະຫວ່າງປະເທດ. ນັບຈາກນັ້ນມາ ແຮງງານບໍ່ແມ່ນ ພຽງແຕ່ຖືກສົ່ງອອກໂດຍຜ່ານຂໍ້ຕົກລົງສອງຝ່າຍຂອງລັດເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ຍັງເຮັດສັນຍາ ໃນການສະໜອງ ແຮງງານ ລະຫວ່າງ ຫວຽດນາມ ແລະ ອົງການເສດຖະກິດຕ່າງປະເທດ ແລະ ບຸກຄົນຕ່າງປະເທດນຳອີກ.

ບໍລິສັດສົ່ງອອກແຮງງານໄດ້ຖືກມອບສິດໂດຍລັດຖະບານໃນການຊອກຫາຕະຫຼາດແຮງງານ, ເຊັ່ນສັນຍາກັບຄູ່ຮ່ວມງານ ຕ່າງປະເທດໃນການຈັດຫາແຮງງານ, ການຈັດຫາແຮງງານທີ່ເໝາະສົມ, ຝຶກອົບຮົມແນະນຳທັກສະ ແລະ ອາຊີບ ເພື່ອໃຫ້ກົງກັບ ຄວາມຕ້ອງການຂອງນາຍຈ້າງແຮງງານ. ໜ້າທີ່ຂອງລັດຖະບານແມ່ນອອກນະໂຍບາຍ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຊີ້ນຳການບໍລິການ ສົ່ງ ອອກແຮງງານຢູ່ໃນປະເທດ ສະໜອງການປົກປ້ອງສຳລັບແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແລະ ຊ່ວຍແຮງງານໃນການຊອກ ວຽກເຮັດໃນ ເວລາເຂົ້າເຈົ້າກັບຄືນປະເທດ.

ໃນວັນທີ 20 ກັນຍາ ປີ 1999 ລັດຖະບານອອກດຳລັດເລກທີ 152/1999/ND-CP ເຊິ່ງອະນຸຍາດໃຫ້ຜູ້ປະກອບການຂອງ ທຸກອົງການທາງສັງຄົມ-ການເມືອງໃນການສົ່ງແຮງງານໄປຕ່າງປະເທດ. ໃນທົ່ວປະເທດ ບໍລິສັດສົ່ງອອກແຮງງານ ຫຼາຍໆແຫ່ງໄດ້ ຖືກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນ. ໃນເວລາດຽວກັນ ຈຳນວນຂອງແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດກໍເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ.

ຄຽງຄູ່ກັບການປະຕິຮູບນະໂຍບາຍເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ການສົ່ງອອກແຮງງານໄດ້ຖືກຮັບຮູ້ເປັນນຶ່ງຂອງ ການແກ້ໄຂບັນຫາ ທີ່ສຳ ຄັນສຳລັບການປະກອບອາຊີບ ແລະ ປັບປຸງທັກສະຄວາມຊຳນານງານ ແລະ ລາຍຮັບສຳລັບປະຊາຊົນ. ອັນນີ້ແມ່ນເປັນ ໄປຕາມ ມະຕິຂອງກົມການເມືອງເລກທີ 41-CT-TW ລົງວັນທີ 22 ກັນຍາ 1998 ວ່າດ້ວຍການສົ່ງອອກ ແຮງງານລວມ ທັງຜູ້ ຊ່ຽວຊານ ເຊິ່ງຍິນຍັນວ່າ“ການສົ່ງອອກແຮງງານ ແລະ ຊ່ຽວຊານແມ່ນນຶ່ງໃນຍຸດທະສາດທີ່ສຳຄັນ ແລະ ຍາວນານສຳລັບ ການ ພັດທະນາກຳລັງແຮງງານໃຫ້ມີທັກສະໃນການສ້າງສາປະເທດຊາດໃນໄລຍະການຫັນເປັນອຸດສະຫະກຳ ແລະ ຫັນສະໄໝ”.

ເຫດການທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດແມ່ນສະພາໄດ້ຮັບຮອງເອົາກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານຫວຽດນາມທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດພາຍໄຕ້ສັນຍາ (ໃນທີ່ນີ້ແມ່ນໝາຍເຖິງ ກົດໝາຍ 72). ອັນນີ້ແມ່ນບາດກ້າວທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດໃນການຫັນ ໃຫ້ເປັນລະບຽບການ ຂອງການ ສົ່ງ ອອກແຮງງານ. ດັ່ງນັ້ນລັດຖະບານໄດ້ອໍານວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ຮັບປະກັນຜົນປະໂຫຍດທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມ ກົດໝາຍຂອງຜູ້ ປະກອບການ ແລະ ແຮງງານ; ສະໜັບສະໜູນການຂະຫຍາຍຕະຫຼາດແຮງງານ; ສົ່ງເສີມການສົ່ງອອກແຮງງານ ໃຫ້ຫຼາຍເທົ່າທີ່ຈະ ເຮັດໄດ້ ໂດຍສະເພາະແມ່ນແຮງງານທີ່ມີທັກສະເຂົ້າໃນຕະຫຼາດທີ່ມີລາຍຮັບສູງ ແລະ ຍອມຮັບປະເພດທີ່ແຕກ ຕ່າງກັນຂອງການ ສົ່ງອອກແຮງງານ.

ໂດຍປຽບທຽບກັບລະບຽບການທີ່ຜ່ານມາ ກົດໝາຍ 72 ແມ່ນໄດ້ດັດປັບການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຮູບແບບການ ສົ່ງອອກ ແຮງງານ ເຊັ່ນວ່າ: (1) ຜູ້ປະກອບການສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ຂອງລັດແມ່ນອະນຸຍາດໃຫ້ເຮັດການສົ່ງອອກແຮງງານ; (2) ຜູ້ປະກອບ ການ ແລະ ບຸກຄົນທີ່ຊະນະການປະມຸນ ຫຼື ນັກລົງທຶນຕ່າງປະເທດແມ່ນອະນຸຍາດໃຫ້ເຮັດການສົ່ງອອກແຮງງານ; (3) ຜູ້ປະກອບ ການ ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນການສົ່ງອອກແຮງງານໄປຕ່າງປະເທດສຳລັບການຝຶກງານກັບທີ່ ແລະ ການປັບປຸງທັກສະ ແລະ (4) ສັນຍາ ບຸກຄົນ.

ນອກຈາກບົດບັນຍັດກ່ຽວກັບຜົນປະໂຫຍດທີ່ຖືກຕ້ອງກົດໝາຍຂອງແລ້ວ ກົດໝາຍ 72 ຍັງໄດ້ກຳນົດໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງແຮງງານນຳອີກ. ຖ້າວ່າລະເມີດ ຈະໄດ້ຮັບການລົງໂທດໂດຍມາດຕະການທາງບໍລິຫານ ລວມທັງການປັບ ໄໝ ແລະ ຖືກສົ່ງກັບຫວຽດນາມ.

ເອກະສານຂໍ້ແນະນຳຕ່າງໆສຳລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົດໝາຍ 72 ແມ່ນໄດ້ຖືກກຳໜົດອອກ ລວມທັງດຳລັດເລກທີ 126/2007/ND-CP ລົງວັນທີ 1 ສິງຫາ 2007; ແຈ້ງການເລກທີ 21/2007/TT-BLDTBXA ຂອງກະຊວງແຮງງານສະຫວັດດິການສັງຄົມ; ແຈ້ງການຮ່ວມເລກທີ 16/2007/TTLT-BLDTBXH-BTC ລົງວັນທີ 4 ກັນຍາ, 2007 ລະຫວ່າງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດິການສັງຄົມ - MOLISA ແລະ ກະຊວງການເງິນກ່ຽວກັບຄ່າທຳນຽມ ການບໍລິການສຳລັບສັນຍາການສົ່ງອອກແຮງງານ; ແລະ ແຈ້ງການຮ່ວມລະຫວ່າງ MOLISA ແລະ ທະນາຄານກາງຂອງ ຫວຽດນາມ ເລກທີ and the 17/2007/TTLT-BLDTBXH-NHNNVN ກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນຳໃຊ້ເງິນຝາກ ຂອງຜູ້ປະກອບການ ແລະ ແຮງງານສົ່ງອອກທີ່ເຮັດສັນຍາ.

ແຜນງານການສຶກສາຂອງແຮງງານ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ

ເງື່ອນໄຂທີ່ເປັນພາກບັງຄັບອັນນຶ່ງຂອງບໍລິສັດຈັດຫາແຮງງານ ແມ່ນຕ້ອງມີກົນໄກສະເພາະສຳລັບ ການສະໜອງ/ຍົກລະດັບ ທັກສະ/ຄວາມຮູ້ທີ່ຈຳເປັນສຳລັບແຮງງານກ່ອນທີ່ຈະເດີນທາງໄປຕ່າງປະເທດ ໂດຍເປັນໄປຕາມວັກທີ 2, ມາດຕາ 9 ຂອງກົດໝາຍ 72 ແລະ ມະຕິຕົກລົງເລກທີ 19/2007/QD-BLDTBXH ລົງວັນທີ 18 ກໍລະກົດ, 2007 ຂອງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດິການສັງຄົມ. ດັ່ງນັ້ນສູນຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບຕ້ອງໄດ້ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນ ແລະ ລວມເອົາ: (ກ) ການຝຶກອົບຮົມ, ແລະ (ຂ) ການຄຸ້ມຄອງນັກສຳມະນາກອນ.

ພາກສ່ວນຂອງການຝຶກອົບຮົມຕ້ອງມີຄຸນຄ່າຢ່າງໜ້ອຍສາມຄົນທີ່ມີມາດຖານດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- ລະດັບມັດທະຍົມສົມບູນສຶກສາ ແລະ ຫຼາຍກວ່ານັ້ນ,
- ມີຊີວະປະຫວັດຈະແຈ້ງ,
- ບໍ່ເຄີຍຖືກດຳເນີນຄະດີອາຍາ ແລະ ບໍ່ໄດ້ກຳລັງປິ່ນປົວສຸຂະພາບຢູ່,
- ມີປະສົບການ ແລະ ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບການຈັດຫາແຮງງານ ແລະ
- ຮູ້ກ່ຽວກັບນິຕິກຳພາຍໃນປະເທດ ແລະ ປະເທດປາຍທາງ.

ພາກສ່ວນການຝຶກອົບຮົມຕ້ອງມີໜ້າທີ່ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- ຈັດຕັ້ງການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບທັກສະ ແລະ ຄວາມຮູ້ທີ່ຕ້ອງການໃຫ້ແກ່ແຮງງານ,
- ບໍລິຫານການຝຶກອົບຮົມ, ເວລາທີ່ຕ້ອງການສຳລັບຄູຝຶກ ແລະ ນັກສຳມະນາກອນ,
- ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທຸກໆສັນຍາຮ່ວມກ່ຽວກັບການສະໜອງທັກສະທີ່ຈຳເປັນໃຫ້ແກ່ນັກສຳມະນາກອນ,
- ພັດທະນາອຸປະກອນການຮຽນການສອນ ແລະ
- ເຮັດການສອບເສັງ ແລະ ອອກໃບຢັ້ງຢືນໃຫ້ແກ່ນັກສຳມະນາກອນໃນທ້າຍຫຼັກສູດຂອງການຝຶກອົບຮົມແຕ່ລະອັນ.

ນອກຈາກການຝຶກອົບຮົມແນະນຳແລ້ວ ມາດຕາ 63 ຂອງກົດໝາຍ 72 ຍັງໄດ້ກຳໜົດວ່າ ບໍລິສັດຈັດສົ່ງແຮງງານຕ້ອງໄດ້ ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມພາສາຕ່າງປະເທດໃຫ້ແກ່ນັກສຳມະນາກອນ.

ມາດຕາ 65 ຂອງກົດໝາຍ 72 ກຳໜົດວ່າ ບໍລິສັດຈັດຫາແຮງງານຕ້ອງໄດ້ຮັບຜິດຊອບໃນການຈັດຕັ້ງ ການຝຶກອົບຮົມທັກສະທີ່ຈຳເປັນ, ການສອບເສັງ ແລະ ອອກໃບຢັ້ງຢືນໃຫ້ແກ່ແຮງງານກ່ອນເດີນທາງໄປຕ່າງປະເທດ ຫົວຂໍ້ຂອງການຝຶກ ອົບຮົມຕ້ອງລວມເອົາ:

1. ວັດທະນະທຳຂອງຊາດ ແລະ ຮິດຄອງປະເພນີຕ່າງໆ;
2. ກົດໝາຍພື້ນຖານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບແຮງງານ, ອະຊະຍາກຳ, ຄົນ ແລະ ການບໍລິຫານຂອງຫວຽດນາມ ແລະ ປະເທດທີ່ຮັບເອົາ;
3. ເນື້ອໃນສັນຍາຂອງແຮງງານ;
4. ລະບຽບການດ້ານແຮງງານ ແລະ ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະອານາໄມຂອງປະເທດທີ່ຮັບເອົາ;
5. ປະເພນີການນຸ່ງຖື ແລະ ວັດທະນະທຳຂອງປະເທດຮັບເອົາ;
6. ລັກສະນະໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ການດຳລົງຊີວິດໃນແຕ່ລະວັນ;

7. ຂໍ້ແນະນຳກ່ຽວກັບການຂົນສົ່ງສາທາລະນະ, ການໄປຊື້ເຄື່ອງ, ການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມື ແລະ ອຸປະກອນໃນແຕ່ລະວັນ;
8. ບັນຫາກ່ຽວກັບມາດຕະການປ້ອງກັນໃນລະຫວ່າງໄລຍະທີ່ອາໄສ ແລະ ເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດທີ່ຮັບເອົາ.

ທັດມາ ລັດຖະມົນຕີກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການໄດ້ອອກຂໍ້ຕົກລົງເລກທີ 18/2007/QD-BLDTBXH ໃນວັນທີ 18 ກໍລະກົດ 2007 ເພື່ອມອບໃຫ້ກົມແຮງງານຕ່າງປະເທດ (DOLAB) ໃນການພັດທະນາ ແລະ ກຳນົດເຄື່ອງມືໃນການຝຶກອົບຮົມ ລວມທັງຫົວຂໍ້ທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງໃນຂໍ້ທີ (1), (2), (5), (6), (7), ແລະ (8). ບໍລິສັດສົ່ງອອກແຮງງານແມ່ນຮັບຜິດຊອບ ໃນການ ພັດທະນາເຄື່ອງມືໃນການຝຶກອົບຮົມສຳລັບຂໍ້ທີ (3) ແລະ (4).

ມາດຕະຖານ

ເນື້ອໃນຂອງການແຜນການຝຶກອົບຮົມພາກບັງຄັບ ຕາມຂໍ້ຕົກລົງຂອງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການເລກທີ 18/QD-BLDTBXH ລົງວັນທີ 18 ກໍລະກົດ 2007 ປະກອບມີ 74 ໄລຍະການສອນ (ແຕ່ລະໄລຍະແມ່ນໃຊ້ເວລາ 45 ນາທີ) ລວມທັງ ພາກປະຕິບັດຕົວຈິງ 16 ໄລຍະຂຶ້ນ:

ຄູຝຶກຕ້ອງໄດ້ມີເງື່ອນໄຂດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- a. ປະສົບການ ແລະ ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບການຈັດຫາແຮງງານ;
- b. ມີຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ຮັບຮູ້ກົດໝາຍຂອງຫວຽດນາມ ແລະ ວັດທະນະທຳ ແລະ ການນຸ່ງຖືຂອງປະເທດທີ່ຮັບເອົາ;
- c. ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມທັກສະທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈາກ DOLAB;

ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກຂອງການຝຶກອົບຮົມຕ້ອງຮັບເອົາເງື່ອນໄຂດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- a. ປະກອບຢ່າງເຕັມທີ່ວັດຖຸອຸປະກອນຂອງການຝຶກອົບຮົມ;
- b. ສາມາດຮອງຮັບນັກສຳມະນາກອນ 100 ຄົນ ລວມທັງຫ້ອງອາຫານ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຫໍພັກ.

ເລກທີ.	ເນື້ອໃນ	ທົດສະດີ	ປະຕິບັດຕົວຈິງ	ລວມທັງໝົດ
1	ວັດທະນະທຳຮີດຄອງປະເພນີຂອງຊາດ ແລະ ເອກະລັກ	4		4
2	ພື້ນຖານກົດໝາຍແຮງງານ, ກົດໝາຍອາຍາ, ກົດໝາຍບຸກຄະລາກອນ ແລະ ລະບຽບການບໍລິຫານຂອງຫວຽດນາມ ແລະ ປະເທດທີ່ຮັບເອົາ	12		12
3	ເນື້ອໃນສັນຍາ ລະຫວ່າງຜູ້ນຳໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ແຮງງານ	8		8
4	ລະບຽບການກ່ຽວກັບແຮງງານ, ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະອານາໄມ	8	8	16
5	ການນຸ່ງຖື ແລະ ວັດທະນະທຳຂອງປະເທດທີ່ຮັບເອົາ	4	4	8
6	ການເຮັດວຽກ ແລະ ການດຳລົງຊີວິດປະຈຳວັນ	8		8
7	ວິທີນຳໃຊ້ຂົນສົ່ງສາທາລະນະ, ການຊື້ເຄື່ອງ, ເຄື່ອງມື ແລະ ອຸປະກອນທີ່ໃຊ້ປະຈຳວັນ	4	4	8
8	ມາດຕະການໃນການປ້ອງກັນສ່ວນບຸກຄົນໃນລະຫວ່າງທີ່ຢູ່ ແລະ ເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດ.	6		6
9	ທົບທວນ ແລະ ສອບເສັງໃນຕອນທ້າຍຫຼັກສູດຝຶກອົບຮົມ	4		4

ລວມ	58	16	74
-----	----	----	----

ການເປັນຄູ່ຮ່ວມງານ

ເພື່ອເຮັດສໍາເລັດໜ້າທີ່ທີ່ຖືກມອບໝາຍ ກົມແຮງງານຕ່າງປະເທດໄດ້ເຮັດການທົບທວນ ແລະ ກຳໜົດອອກເຄື່ອງມືໃນ ການຝຶກອົບຮົມສໍາລັບປະເທດທີ່ຮັບເອົາແຕ່ລະປະເທດ. ຮອດປະຈຸບັນເຄື່ອງມືໃນການຝຶກອົບ ຮົມໄດ້ຮັບການພັດ ທະນາສໍາລັບ ປະເທດ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້: ຍີ່ປຸ່ນ, ໄຕ້ຫວັນ (ຈີນ), ມາເລເຊຍ, ເກົາຫຼີ, ຊາອຸອາຣາເບຍ, ສະຫະລັດເອມມິເຣດ, ມາເກົາ (ຈີນ), ແລະ ອື່ນໆ. ເຄື່ອງມືໃນການຝຶກອົບຮົມເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ຮັບການປັບປຸງຢູ່ເລື້ອຍໆອີງໃສ່ຄວາມຕ້ອງການ ອັນໃໝ່ຂອງປະເທດ ທີ່ຮັບເອົາ.

ນອກຈາກນັ້ນ DOLAB ໄດ້ປະສານສົມທົບກັບກົມຄວາມປອດໄພດ້ານແຮງງານ ໃນການພັດທະນາ ແລະ ຈັດພິມປຶ້ມ ຄູ່ມືກ່ຽວ ກັບ“ຄວາມປອດໄພດ້ານແຮງງານ ແລະ ສຸຂະອານະໄມ”ສໍາລັບຫຼາຍໆອາຊີບ: ຊ່າງກົນຈັກ, ກໍ່ສ້າງ, ການເສື່ອມໂລຫະແບບທັນ ສະໄໝ ແລະ ລູກເຮືອປະມົງ.

ໃນຂະນະດຽວກັນ DOLAB ກໍໄດ້ປະສານສົມທົບກັບກົມຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບໃນການພັດທະນາ ແລະ ຈັດພິມເຄື່ອງມືການຝຶກ ອົບຮົມສໍາລັບແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ກ່ຽວກັບການເສື່ອມໂລຫະທີ່ທັນສະໄໝ, ກໍ່ສ້າງ, ແລະ ອຸດທະກຳຕັດຫຍິບ. ໂດຍພ້ອມກັບ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ DOLAB ໄດ້ອອກເຄື່ອງມືການຝຶກອົບຮົມ ພາສາເພື່ອເປັນ ການປັບປຸງທັກສະດ້ານພາສາສໍາລັບແຮງງານ ກ່ອນການເດີນທາງຂອງເຂົາເຈົ້າ. ຝຶກອົບຮົມພາສາລວມມີ ພາສາອັງກິດ, ເກົາຫຼີ, ຍີ່ປຸ່ນ, ຈີນ ແລະ ອາຣັບ. ຫຼັງຈາກຝຶກອົບຮົມ ແລ້ວ ແຮງງານຍັງໄດ້ຮັບການສະໜອງເຄື່ອງມືເຫຼົ່ານີ້ເພື່ອເອົາໄປໃຊ້ຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ໃນກອບວຽກຂອງໂຄງການໄຕພາຄີໃນການປົກປ້ອງແຮງງານຢູ່ໃນ ແລະ ນອກພື້ນທີ່ຂອງເຂດລຸ່ມແມ່ນໍ້າຂອງ ຈາກການ ສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດທາງດ້ານແຮງງານ (GMS TRIANGLE) ໃນປີ 2011- 2015, ຊ່ຽວຊານຂອງ ILO ໄດ້ປະສານ ສົມທົບກັບ DOLAB ໃນການຮວບຮວມຄືນໃໝ່ເອກະສານການແນະນຳ ເບື້ອງຕົ້ນ ສໍາລັບ ແຮງງານ ຫວຽດນາມທີ່ກຳລັງເຮັດ ວຽກຢູ່ໃນມາເລເຊຍ ແລະ ໄຕ້ຫວັນ (ຈີນ). ເອກະສານແມ່ນໄດ້ຮວບຮວມໂດຍອີງໃສ່ ມາດຕະຖານການສອນສະໄໝໃໝ່ ລວມ ທັງເຄື່ອງມືສໍາລັບຄູສອນ ແລະ ນັກຮຽນ ແລະ ແຕ່ລະເຄື່ອງມືແມ່ນມີຊີດີຕິດຂັດ.

ໃນການສະໜອງໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃຫ້ມີຂໍ້ມູນພື້ນຖານກ່ຽວກັບປະເທດ, ລະບຽບການກ່ຽວກັບກົດໝາຍເຂົ້າເມືອງ, ກົດ ໝາຍແຮງງານ, ວິທີການໂອນເງິນກັບບ້ານທີ່ປອດໄພ ແລະ ອື່ນໆ DOLAB ໄດ້ຮວບຮວມ ແລະ ຈັດພິມຄູ່ມືກ່ຽວ ກັບປະເທດ ປາຍທາງໃນຫົວຂໍ້ “ສິ່ງທີ່ທ່ານຕ້ອງຮູ້”ກ່ຽວກັບຕະຫຼາດຕໍ່ໄປນີ້: ບຣູໄນ, ນິວຊີແລນ, ໄທ, ອິດສະຕຣາລີ, ຣັດເຊຍ, ແອງໂກລາ, ເຍຍລະມັນ, ສິງກະໂປ, ມາເກົາ (ຈີນ), ມາເລເຊຍ, ສາທະລະນະລັດໄຊປຣັສ, ຍີ່ປຸ່ນ, ອິສຣາເອວ, ເກົາຫຼີໃຕ້, ໄຕ້ຫວັນ (ຈີນ). ການຈັດພິມນີ້ແມ່ນໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກທຶນການພັດທະນາຂອງ IOM.

ນອກຈາກນັ້ນ ສະມາຄົມຈັດຫາແຮງງານຂອງຫວຽດນາມ (VAMAS) ໂດຍການສະໜັບສະໜູນຈາກ Western Union, ໄດ້ ເຮັດການຮວບຮວມ ແລະ ຈັດພິມປຶ້ມຄູ່ມືເຊິ່ງມີຈຸດປະສົງເພື່ອໃຫ້ຂໍ້ມູນພື້ນຖານກ່ຽວກັບປະເທດ, ຄົນ, ກົດໝາຍຂອງປະເທດ ປາຍທາງ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນການໂອນເງິນກັບປະເທດ. ຮອດປະຈຸບັນ VAMAS ໄດ້ອອກປຶ້ມ ຄູ່ມືສໍາ ລັບຕະຫຼາດຕ່າງໆລວມທັງ ຍີ່ປຸ່ນ, ໄຕ້ຫວັນ (ຈີນ), ມາເລເຊຍ, ຊາອຸດີ ອາຣາເບຍ, ສະຫະລັດເອມມິເຣດ ແລະ ຣີເບຍ. ປຶ້ມຄູ່ມື ໄດ້ເຮັດການແນະນຳເປັນສອງພາສາ ເຊິ່ງມັນມີຄວາມສະດວກສະບາຍຫຼາຍສໍາລັບແຮງງານ ທີ່ກໍ່ຫາເຂົ້າເມືອງ ເຊິ່ງມີຄວາມຮູ້ເລື້ອງ ພາສາທີ່ຈຳກັດ.

ການປົກປ້ອງແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ

ຂໍ້ຕົກລົງການສົ່ງອອກແຮງງານສອງຝ່າຍແມ່ນໄດ້ຖືກເຊັນ ລະຫວ່າງ ໜ່ວຍງານຄຸ້ມຄອງຂອງລັດທີ່ໄດ້ຮັບການມອບໝາຍ ແລະ ປະເທດທີ່ຮັບເອົາ ເພື່ອເປັນການຈັດຕັ້ງຂອບວຽກໃນການປົກປ້ອງສໍາລັບແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ຂໍ້ຕົກລົງເຫຼົ່ານີ້ບໍ່ພຽງ ແຕ່ລະບຸ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງບໍລິສັດຈັດຫາແຮງງານເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ຍັງລວມເອົາຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຂອງໜ່ວຍງານຄຸ້ມຄອງ ແຮງງານຢູ່ ຕ່າງປະເທດຂອງລັດນໍາອີກໃນການປົກປ້ອງສິດທິດ້ານກົດໝາຍຂອງແຮງງານທີ່ໄດ້ລະບຸຢູ່ໃນສັນຍາຂອງເຂົາເຈົ້າ ໂດຍສະເພາະ ແມ່ນສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ, ເງິນເດືອນ, ໂບນັດ, ປະກັນສັງຄົມ, ສະພາບແວດລ້ອມໃນ ການດຳລົງຊີວິດ ໂດຍ

ສະເພາະແມ່ນການຄຸ້ມຄອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ. ບັນດາເງື່ອນໄຂເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນໄດ້ ຖືກກຳນົດຢ່າງຈະແຈ້ງຢູ່ໃນມາດຕາ 27, 30, 33, 38, 41, ແລະ 69 ຂອງກົດໝາຍ 72; ວັກຖ 5 ຂອງຂໍ້ແນະນຳຂອງ MOLISA ເລກທີ.21/2007/TT-BLDTBXH ລົງວັນທີ 8 ຕຸລາ 2007 ໄດ້ກຳນົດລາຍລະອຽດຂອງບາງມາດຕາຂອງກົດໝາຍ 72 ແລະ ດຳລັດ 126/2007/ND-CP ລົງວັນທີ 1 ສິງຫາ 2007 ກ່ຽວກັບຂໍ້ແນະນຳຂອງລັດຖະບານ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົດໝາຍ 72. ເພື່ອເປັນການລິເລີ່ມ ແລະ ສະໜອງການສະໜັບສະໜູນໃຫ້ແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດໃຫ້ທັນເວລາ ເມື່ອເຂົາເຈົ້າພົບກັບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ, ສິ່ງທ້າທາຍ, ອຸບັດຕິເຫດທີ່ເຂົາເຈົ້າບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂໄດ້ດ້ວຍຕົນເອງ ແຕ່ຕ້ອງການການ ຊ່ວຍເຫຼືອທີ່ຮີບດ່ວນຈາກລັດຖະບານ ກອງທຶນສຳລັບການປົກປ້ອງພົນລະເມືອງຂອງຫວຽດນາມ ຢູ່ຕ່າງປະເທດໄດ້ຖືກ ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໂດຍອີງໃສ່ການສະເໜີຢ່າງເປັນທາງການຈາກກະຊວງການຕ່າງປະເທດ (MFA) ແລະ ຕາມດ້ວຍ ຂໍ້ຕົກລົງຂອງນາຍົກລັດຖະມົນຕີເລກທີ. 119/2007/QD-TTg ລົງວັນທີ 25 ກໍລະກົດ 2007.

ຕັ້ງແຕ່ການລິເລີ່ມຂອງກອງທຶນ ພະນັກງານກົງສຸນ ແລະ ທີ່ປົກສາດ້ານແຮງງານໄດ້ມີການລົງຍ້ຽມຍາມຜູ້ທີ່ປະສົບບັນຫາຫຼາຍໆຄັ້ງ ເຊິ່ງເຂົາເຈົ້າຖືກກັກຕົວໂດຍປະເທດທີ່ຮັບເອົາຍ້ອນເຫດຜົນຫຼາຍໆຢ່າງ ເພື່ອເປັນການປົກປ້ອງສິດທິທາງກົດໝາຍຂອງເຂົາເຈົ້າ ລວມທັງລາຍຮັບ, ການກັກຕົວທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ, ການກັບຄືນປະເທດທີ່ປອດໄພໂດຍສອດຄ່ອງ ກົດໝາຍ/ລະບຽບພາຍໃນປະເທດ ແລະ ສາກົນ.

ກົມກົງສຸນ, MFA, ແມ່ນໄດ້ຫັນໃຫ້ເປັນລະບຽບການ ແລະ ຍິ່ງຍືນເອກສານໃຫ້ຫຼາຍພັນຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສັນຍາ, ປະຫວັດສະດຸພາບ, ໃບຢັ້ງຢືນທັກສະ, ບັດປະຈຳຕົວ ແລະ ອື່ນໆ ເພື່ອຮັບປະກັນພື້ນຖານທາງດ້ານກົດໝາຍໃຫ້ກັບພົນ ລະເມືອງຫວຽດນາມ ໃນເວລາທີ່ເຂົາເຈົ້າຂໍວິຊາ ແລະ ຂໍອະນຸຍາດເຮັດວຽກຢູ່ໃນປະເທດທີ່ຮັບເອົາ. ນອກຈາກນັ້ນ ສະຖານ ທຸດ ແຫ່ງຕ່າງໆຂອງຫວຽດນາມຍັງໄດ້ອອກປຶ້ມພັດສະປອດຄືນໃໝ່ຫຼາຍໆພັນຫົວໃຫ້ແກ່ແຮງງານນຳອີກໃນກໍລະນີທີ່ເຂົາເຈົ້າເຮັດເສຍ.

ເພື່ອເປັນການຮັບປະກັນ ແລະ ປົກປ້ອງສິດທິທາງດ້ານກົດໝາຍໃຫ້ແກ່ແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ລັດຖະບານຫວຽດ ນາມໄດ້ເຊັນຂໍ້ຕົກລົງຫຼາຍໆສະບັບກັບປະເທດ ແລະ ຂອບເຂດດິນແດນທີ່ຮັບເອົາ ເຊັ່ນວ່າ: ມາເລເຊຍ, ເກົາຫຼີ, ໄຕ້ຫວັນ, ຍີ່ປຸ່ນ, ສປປລາວ, ກາຕາ, ຣັດເຊຍ, ບຸນກາຣີ, ສະໂລວາເກຍ, ສະຫະລັດເອມມິເຣດ, ລັດຊັສແຄັດເຊແວນຂອງການາດາ ແລະ ອື່ນໆອີກ. ຂໍ້ຕົກລົງ/ສັນຍາສັນຍາເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນພາຍການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. ສຳລັບບັນດາປະເທດທີ່ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ເຊັນຂໍ້ຕົກລົງ ລັດຖະບານ ໄດ້ຊີ້ນຳໃຫ້ MOLISA ເພື່ອຈັດຕັ້ງສາຍການຮ່ວມມືໂດຍອີງໃສ່ຄວາມເປັນຈິງໃນການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ປົກປ້ອງສິດຂອງແຮງງານ.

ໜ່ວຍງານຄຸ້ມຄອງແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ

ຮູບແບບຂອງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດຫຼາຍໆອັນໄດ້ຮັບການສ້າງຂຶ້ນຊຶ່ງເປັນໄປຕາມກົດໝາຍໃນປະຈຸບັນ ແລະ ແທດເໝາະກັບແຕ່ລະຕະຫຼາດແຮງງານ. ຢູ່ໃນປະເທດທີ່ຮັບເອົາ ບ່ອນທີ່ມີແຮງງານຈຳນວນຫຼາຍຢູ່ນັ້ນ ລັດຖະບານໄດ້ອະນຸຍາດໃຫ້ MOLISA ສ້າງໜ່ວຍງານຄຸ້ມຄອງແຮງງານຕ່າງປະເທດຂຶ້ນ ເຊິ່ງດຳເນີນງານພາຍໄຕ້ການຊີ້ນຳໂດຍກົງຈາກສະຖານທຸດ ເພື່ອໃຫ້ການປົກປ້ອງ ແລະ ສະໜັບສະໜູນແຮງງານໃຫ້ດີກວ່າເກົ່າ. ມາຮອດປະຈຸບັນມີໜ່ວຍງານຄຸ້ມຄອງແຮງງານຕ່າງປະເທດ ເກົ້າແຫ່ງໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນຢູ່ໃນປະເທດ ມາເລເຊຍ, ຍີ່ປຸ່ນ, ເກົາຫຼີ, ໄຕ້ຫວັນ, ສະຫະລັດເອມມິເຣດ, ກາຕາ, ລິເບຍ, ສາທາລະນະລັດເຊັກ ແລະ ຊາອຸອາຣາເບຍ.

ໃນຕົວຈິງໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າຢູ່ໃນພື້ນທີ່ເຫຼົ່ານີ້ ການປົກປ້ອງ ແລະ ສະໜັບສະໜູນແມ່ນໄດ້ຖືກສະໜອງໃຫ້ແຮງງານທີ່ປະສົບບັນຫາໄດ້ດີກວ່າເກົ່າ ແລະ ໃນບາງກໍລະນີໄດ້ແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ແກ່ຍາວ ແລະ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ລະຫວ່າງ ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ເຊິ່ງບໍລິສັດຈັດຫາແຮງງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂໄດ້ ເຊັ່ນວ່າ ການປະທ້ວງ, ການລະເມີດສິດທິແຮງງານຢ່າງຮຸນແຮງ, ສົງຄາມ, ໄພພິບັດທາງທຳມະຊາດທີ່ຮ້າຍແຮງ, ການເຂົ້າຮ່ວມທາງການເມືອງ, ສ້າງຄວາມເສຍຫາຍໃຫ້ແກ່ສາຍພົວພັນ ທາງການທຸດສອງຝ່າຍ ແລະ ອື່ນໆ.

ຢູ່ໃນຕະຫຼາດທີ່ມີແຮງງານຈຳນວນໜ້ອຍ ພະນັກງານນຶ່ງຄົນຮັບຜິດຊອບດ້ານແຮງງານແມ່ນໄດ້ຖືກແຕ່ງຕັ້ງຢູ່ໃນຕົວ ແທນທາງການທຸດ. ສຳລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດມາດຕາ 9 ຂອງດຳລັດ126/2007/ND-CP ຂອງລັດຖະບານນັ້ນ MFA ຊີ້ນຳໃຫ້ຕົວແທນທາງການທຸດຂອງຕົນທີ່ບໍ່ທັນມີໜ່ວຍງານຄຸ້ມຄອງແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດນັ້ນໃຫ້ທຳການລິເລີ່ມໃນການສະໜອງການປົກປ້ອງ ແລະ ຊ່ວຍເຫຼືອແຮງງານເມື່ອເຂົາເຈົ້າຂໍການຊ່ວຍເຫຼືອ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ ການຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ສະໜັບສະໜູນເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນຍັງຈຳກັດຫຼາຍຖ້າທຽບກັບຕົວຈິງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ໃຫຍ່ ແຕ່ວ່າລະບົບການຄຸ້ມ ຄອງຢູ່ຕ່າງປະເທດນັ້ນຊ້ຳພັດມີຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ຂາດການປະສານສົມທົບ ລະຫວ່າງ ບໍລິສັດຈັດຫາແຮງງານ ແລະ ຕົວແທນທາງການທຸດ ເຊິ່ງບໍ່ສາມາດມີຢູ່ໃນທຸກບ່ອນໄດ້. ໃນປະຈຸບັນນີ້ ຫວຽດນາມແມ່ນໄດ້ເປີດສະຖານທຸດຢູ່ໃນ 67 ເທົ່ານັ້ນ, ມີ 23 ກົງສູນໃຫຍ່ ແລະ 7 ກົງສູນກົດຕິມະສັກໃນທົ່ວໂລກ.

ນະໂຍບາຍຕ່າງໆຂອງລັດຖະບານຕໍ່ການກັບຄືນປະເທດຂອງແຮງງານ

ນອກຈາກນິຕິກຳທີ່ສະໜອງການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ປົກປ້ອງແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດແລ້ວ ລັດຖະບານຍັງໄດ້ອອກເອກະ ສານທາງກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍສະເພາະເພື່ອເປັນການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກກ່ຽວກັບການ ກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດນຳອີກ. ນິຕິກຳລວມທັງມາດຕາ 59 ແລະ 60 ຂອງກົດໝາຍ 72 ກ່ຽວກັບການສ້າງວຽກ ເຮັດງານທຳ ແລະ ການສົ່ງເສີມຜູ້ທີ່ກັບຄືນປະເທດ; ຂໍ້ຕົກລົງຂອງນາຍົກລັດຖະມົນຕີເລກທີ. 144/2007/QĐ-TTg ລົງວັນທີ 31/8/2007 ກ່ຽວກັບການສ້າງຕັ້ງ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງກອງທຶນສິນເຊື້ອສຳລັບແຮງງານ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ ລວມທັງການສະໜອງການສະໜັບສະໜູນແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຜູ້ທີ່ກັບປະເທດກ່ອນໝົດສິ້ນ ຍາເນື່ອງຈາກການເຈັບປ່ວຍ, ອຸບັດຕິເຫດ, ບັນຫາສຸຂະພາບອື່ນໆທີ່ເຮັດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າບໍ່ສາມາດສືບຕໍ່ສັນຍາໄດ້ ແລະ ຂໍ້ຕົກລົງຂອງນາຍົກລັດຖະມົນຕີເລກທີ. 71/2009/QĐ-TTg ລົງວັນທີ 29/4/2009 ກ່ຽວກັບການແນະນຳອາຊີບ ແລະ ການສ້າງລາຍຮັບສຳລັບແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຜູ້ທີ່ເຄີຍຢູ່ຕ່າງປະເທດ ເຊິ່ງມາຈາກເມືອງທີ່ທຸກຍາກຂອງປະເທດ ໃນເວລາເຂົາເຈົ້າກັບປະເທດ.

ນອກເໜືອຈາກນັ້ນ ໂດຍອີງຕາມມະຕິຕົກລົງເລກທີ 73/NQ-CP ລົງວັນທີ 26/8/2016 ໂດຍລັດຖະບານໄດ້ອະນຸ ມັດນະໂຍບາຍການລົງທຶນຢູ່ໃນແຜນງານເປົ້າໝາຍ MOLISA ຮັບຜິດຊອບການພັດທະນາແຜນງານເປົ້າ ໝາຍໃນການຈ້າງງານ, ການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ແລະ OSH 2016 – 2020. ເຊິ່ງອີງຕາມນີ້ ແຜນງານເປົ້າໝາຍນີ້ແມ່ນຈະຈັດສັນ ສ່ວນນຶ່ງຂອງງົບປະມານແຫ່ງລັດໃນການສະໜັບສະໜູນການດຳເນີນງານແລກປ່ຽນການຈ້າງງານ ສຳລັບຜູ້ກັບຄືນປະເທດຫຼັງຈາກ ສິ້ນສຸດສັນຍາການຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດແລ້ວ.

ນະໂຍບາຍການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ

ຈຸດປະສົງອັນນຶ່ງຂອງລັດຖະບານໃນການສົ່ງແຮງງານໄປຕ່າງປະເທດແມ່ນເພື່ອໃຫ້ມີກຳລັງແຮງງານທີ່ມີທັກສະພຽງພໍໃນການປະກອບສ່ວນຢ່າງມີປະສິດທິພາບໃນການຫັນເປັນອຸດສະຫະກຳ ແລະ ທັນສະໄໝຂອງປະເທດໃນເວລາເຂົາເຈົ້າກັບຄືນມາ. ດັ່ງນັ້ນນະໂຍບາຍປະຈຸບັນແມ່ນເພື່ອລະດົມໃຫ້ບໍລິສັດ/ຜູ້ປະກອບການໃນການຄັດເລືອກເອົາແຮງງານເຫຼົ່ານີ້. ໃນເວລາດຽວກັນລັດຖະບານໄດ້ໃຫ້ MOLISA ແລະ ການຈັດຕັ້ງຂອງຕົນໃນທົ່ວປະເທດສະ ໜອງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບໂອກາດໃນການຈ້າງງານໃຫ້ແກ່ແຮງງານ ແລະ ແນະນຳເຂົາເຈົ້າກ່ຽວກັບການລົງທະບຽນເພື່ອຂໍເຂົ້າເຮັດວຽກ.

ດັ່ງທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງ ແຮງງານຜູ້ທີ່ອອກຈາກເມືອງທີ່ທຸກຍາກໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແມ່ນໄດ້ຮັບບູລິມະສິດກ່ອນຜູ້ທີ່ ມາຈາກເຂດທີ່ມີເງື່ອນໄຂເສດຖະກິດທີ່ດີກ່ວາໃນເວລາເຂົາເຈົ້າກັບຄືນປະເທດ ໂດຍອີງໃສ່ຂໍ້ຕົກລົງຂອງນາຍົກລັດຖະມົນຕີ 71/2009/QĐ-TTg ລົງວັນທີ 29 ເມສາ 2009ພວກເຂົາເຈົ້າຈະໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອໃນການຊອກວຽກເຮັດທີ່ເໝາະສົມ, ການເຮັດທຸລະກິດຂອງຕົນ ແລະ ແນະນຳວິທີການນຳໃຊ້ລາຍຮັບທີ່ທ້ອນໂຮມໄດ້ຈາກ ການເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງ ປະເທດ ໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ.

ແຮງງານທີ່ດ້ອຍໂອກາດ (ຕົວຢ່າງຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບອຸບັດຕິເຫດ, ຫຼື ຜູ້ທີ່ເກີດການເຈັບປ່ວຍໃນຂະນະທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແລະ ຖືກພັກດັນໃຫ້ກັບຄືນປະເທດກ່ອນສິ້ນສຸດສັນຍາ) ຈະໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານການເງິນຈາກລັດ ຖະບານໂດຍຜ່ານກອງທຶນເງິນກູ້ສໍາລັບແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ນະໂຍບາຍການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳດ້ວຍຕົນເອງຂອງແຮງງານ

ຜູ້ທີ່ກັບຄືນປະເທດເຊິ່ງມີແຫຼ່ງງົບປະມານຂອງຕົນຈະໄດ້ລະດົມ ແລະ ຊ່ວຍເຫຼືອໂດຍລັດຖະບານໃນການເຮັດທຸລະກິດຂອງຕົນ. ຜູ້ທີ່ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການລະດົມທຶນຂອງຕົນຈະໄດ້ຮັບສິນເຊື່ອພິເສດໃນການເລີ່ມຕັ້ງຕົ້ນທຸລະກິດ.

ນອກຈາກການສ້າງໂອກາດຕ່າງໆໃນການສ້າງແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດແລ້ວ ໂດຍການເຂົ້າຮ່ວມຂອງສູນບໍລິການການຈ້າງງານໂດຍຜ່ານການໃຫ້ຄໍາປຶກສາ, ການແນະນໍາອາຊີບ ແລະ ການສະໜອງການຝຶກອົບຮົມພາສາສໍາລັບແຮງງານ (ສໍາລັບຕະຫຼາດຢູ່ເກົາຫຼີ ແລະ ຍີ່ປຸ່ນ) ຕັ້ງແຕ່ປີ 2012 MOLISA ໄດ້ມອບໜ້າທີ່ໃຫ້ສູນແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ (COLAB) ໃນການໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດໃນການຊອກວຽກເຮັດງານທຳຫຼັງຈາກສິ້ນສຸດສັນຍາ ແລະ ກັບຄືນປະເທດ. ແຜນງານນີ້ແມ່ນເຮັດສະເພາະສໍາລັບແຮງງານທີ່ກັບຄືນມາຈາກເກົາຫຼີ (ແຜນງານ EPS) ແລະ ຍີ່ປຸ່ນ (ແຜນງານ IM ຍີ່ປຸ່ນ).

ເພື່ອເຮັດໜ້າທີ່ນີ້ COLAB ໄດ້ປະສານສົມທົບກັບຫ້ອງການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ (HRD) ແລະ ຫ້ອງການ IM ຍີ່ປຸ່ນ ຢູ່ໃນຫວຽດນາມ ແລະ ຫ້ອງການອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນການຈັດງານຕະຫຼາດນັດແຮງງານ ຢູ່ຫວຽດນາມສໍາລັບແຮງງານ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງການປະກອບອາຊີບຢູ່ໃນຍີ່ປຸ່ນ ແລະ ເກົາຫຼີໄດ້. ມາຮອດປະຈຸບັນ COLAB ໄດ້ຈັດງານຕະຫຼາດນັດ ແຮງງານແລ້ວ ສອງຄັ້ງ ແລະ ການສະເໜີວຽກເຮັດງານທຳ ຫົກຄັ້ງ ເຊິ່ງມີແຮງງານເຂົ້າຮ່ວມຫຼາຍກວ່າ 2,000 ຄົນ ແລະ 254 ບໍລິສັດໄດ້ເຮັດການສໍາພາດ ແລະ ຄັດເລືອກ. ເຊິ່ງຜົນທີ່ໄດ້ຮັບແມ່ນມີແຮງງານ 414 ຄົນ ໄດ້ຖືກຄັດເລືອກ ແລະ ຈ້າງງານ.

ພ້ອມກັບຜົນສໍາເລັດເບື້ອງຕົ້ນນັ້ນ COLAB ແມ່ນປະເຊີນກັບສິ່ງທ້າທ້າຍຫຼາຍຢ່າງ: ກ່ອນອື່ນໝົດ ທັກສະ ແລະ ພາສາຕ່າງປະເທດຂອງແຮງງານແມ່ນຍັງຈໍາກັດ ແລະ ບໍ່ກົງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ຈ້າງງານ. ອັນທີສອງ ແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຫຼັງຈາກກັບຄືນມາແລ້ວແມ່ນມັກຈະຮຽກຮ້ອງເງິນເດືອນທີ່ສູງກວ່າຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ພາຍໃນປະເທດ ແຕ່ມີທັກສະ ແລະ ຄວາມອາດສາມາດໃນລະດັບທີ່ເທົ່າກັນ. ອັນທີສາມ ຕະຫຼາດນັດແຮງງານ ແລະ ການສະເໜີການຈ້າງງານແມ່ນຖືກຈັດເປັນ ແຕ່ລະໄລຍະ ເຊິ່ງການຈັດຫາແຮງງານນັ້ນແມ່ນຕ້ອງການເຮັດຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ. ອັນທີສີ່ ແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດກັບຄືນ ແລະ ຢູ່ບ່ອນທີ່ແຕກຕ່າງກັນໃນປະເທດ ໃນຂະນະທີ່ບໍລິສັດຮ່ວມທຶນ ແລະ ບໍລິສັດລົງທຶນໂດຍກົງຂອງຕ່າງປະເທດປົກກະຕິແລ້ວ ແມ່ນຢູ່ໃນເມືອງໃຫຍ່ ຫຼື ເຂດຕົວເມືອງຢູ່ໃນບາງແຂວງເທົ່ານັ້ນ. ອັນທີຫ້າ ພະນັກງານຜູ້ທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການສົ່ງເສີມວຽກເຮັດ ງານທຳສໍາລັບແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດແມ່ນບໍ່ພຽງພໍ ແລະ ຂາດປະສິບການ.

ໃນການແນະນໍາອາຊີບນັ້ນ ໂດຍອີງໃສ່ແຮງງານແມ່ນຂາດທັກສະ ແລະ ຄວາມຮູ້ ເພື່ອໃຫ້ແທດເໝາະກັບຄວາມ ຕ້ອງການຂອງຜູ້ຈ້າງງານນັ້ນ COLABໄດ້ຈັດຕັ້ງການຝຶກອົບຮົມທີ່ບໍ່ເສຍ ຄ່າຫຼາຍຄັ້ງໃຫ້ແກ່ແຮງງານຜູ້ທີ່ສິ້ນສຸດ ສັນຍາຂອງຕົນຢູ່ເກົາຫຼີ. ຫົວຂໍ້ຂອງການຝຶກອົບຮົມລວມມີ: ພາສາເກົາຫຼີ, ພິມດິດ, ການຄວບຄຸມມາດຕະຖານຜະລິດຕະພັນ ແລະ ທັກສະການເປັນຜູ້ນໍາ. ໃນທ້າຍຂອງການຝຶກອົບຮົມ ແຮງງານຈະໄດ້ຖືກແນະນໍາໂດຍບໍ່ເສຍຄ່າໃຫ້ກັບ ບໍລິສັດເກົາຫຼີສໍາລັບຫຼາຍໆຕໍາແໜ່ງ: ຫົວໜ້າກຸ່ມຄົນງານ, ນາຍແປ, ແລະ ພັກນັກງານສະໜຽນ.

ນອກຈາກກິດຈະກຳສະໜັບສະໜູນຂອງລັດຖະບານແລ້ວ ບໍລິສັດຈັດຫາແຮງງານຍັງມີນະໂຍບາຍຂອງເຂົາເຈົ້າເອງໃນ ການຊ່ວຍເຫຼືອກ່ຽວກັບການສົ່ງເສີມອາຊີບສໍາລັບແຮງງານໃນເວລາເຂົາເຈົ້າກັບມາ. ສອງບໍລິສັດຈັດຫາແຮງງານໄດ້ເປີດເຜີຍຢູ່ໃນ ການສໍາພາດວ່າວິທີການສະໜັບສະໜູນອາຊີບທີ່ເຂົາເຈົ້າໄດ້ດໍາເນີນການແມ່ນລວມມີລຸ່ມນີ້:

- ແນະນໍາສັນຍາສົ່ງອອກແຮງງານອັນໃໝ່ໃນປະເທດອື່ນທີ່ມີລາຍຮັບທີ່ສູງກ່ວາ;
- ແນະນໍາບໍລິສັດພາຍໃນປະເທດ, ຮ່ວມທຶນ ຫຼື ບໍລິສັດຕ່າງປະເທດລົງທຶນໂດຍກົງ ເຊິ່ງຕ້ອງການເງື່ອນໄຂສະເພາະທີ່ແຮງງານທີ່ກັບຄືນມາອາດເໝາະສົມ.

ເອກະສານອ້າງອີງ

1. ວາລະສານ ເສດຖະກິດ-ແຜນການເລກທີ. 2/1994
2. Lê Thị Quế, “ການສົ່ງອອກແຮງງານ: ເສັ້ນທາງແຫ່ງປະຫວັດສາດ”. ວາລະສານສຶກສາເສດຖະກິດເລກທີ. 302 (7/2003)
3. ບົດລາຍງານກົມຈັດຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ

ພາກທີ 2

**ແຜນງານການສຶກສາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຜູ້ຈ້າງງານ:
ກໍລະນີສຶກສາ**

**ປະເທດສະມາຊິກຂອງອາຊຽນຮັບເອົາມາດຕະການທີ່ແນ່ນອນ ແລະ ກ້າວ
ໜ້າໃນການກຳໜົດຜົນໄດ້ຮັບຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ, ການແນະ
ນຳຜູ້ຈ້າງງານ ແລະ ການສຶກສາຂອງແຮງງານແມ່ນໄດ້ຖືກກຳໜົດຢູ່ໃນ
ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດ ແລະ ການປະຕິບັດ.**

**ພາກນີ້ສະເໜີກ່ຽວກັບການເລືອກກໍລະນີສຶກສາທີ່ຊື່ໃຫ້ເຫັນແຜນງານການສຶກ
ສາທີ່ຫຼາກຫຼາຍສຳລັບ ຜູ້ຈ້າງງານ ແລະ ແຮງງານໃນລະດັບທີ່ແຕກຕ່າງກັນຂອງ
ຂະບວນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ: ປະເທດສະມາຊິກຂອງອາຊຽນໄດ້ໃຫ້ຄວາມ
ສົນໃຈເບື້ອງຕົ້ນຕໍກັບຫຼັກສູດກ່ອນການເດີນທາງ ແລະ ກ່ອນການຈ້າງງານ ໂດຍ
ການປຽບທຽບກັບກົດຈະກຳຢູ່ໃນພື້ນທີ່/ຫຼັງຈາກການມາຮອດ ແລະ ກັບຄືນ
ແລະ ຫຼັກສູດການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ. ພ້ອມກັບການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍ
ແຮງງານສາກົນພາຍໃນອາຊຽນ ການສຸມໃສ່ແມ່ນອາດເລັ່ງໃສ່ແຜນງານຫຼັງຈາກ
ທີ່ມາຮອດ ແລະ ກັບຄືນປະເທດ.**

ກໍລະນີສຶກສາທີ 1

ແຜນງານການແນະນຳກ່ຽວກັບກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການກ່ຽວກັບການຈ້າງງານ (ບຣູໄນ ດາລູຊາລຳ)

ຈຸດເດັ່ນຂອງແຜນງານ

ຈຸດ ປະສົງຂອງແຜນງານການແນະນຳນີ້ເມື່ອເພື່ອໃຫ້ການສຶກສາແກ່ສັງຄົມ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນຜູ້ຈ້າງງານ ກ່ຽວກັບກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈ້າງງານແຮງງານພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ. ມັນຍັງມີຈຸດປະສົງໃນການເສື່ອມຊຶມຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງຜູ້ທີ່ມີ ສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ກ່ຽວກັບມາດຕະຖານແຮງງານ ແລະ ເງື່ອນໄຂ. ມັນຍັງຄາດ ຫວັງໃຫ້ຜູ້ຈ້າງງານໃຫ້ຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບຄວາມ ຈຳເປັນໃນການປະຕິບັດ ຕາມບົດບັນຍັດຕ່າງໆຂອງກົດໝາຍການຈ້າງງານ ແລະ ເຄົາລົບສິດຂອງແຮງງານພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ເຊັ່ນວ່າ ເງິນເດືອນ, ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ, ມື້ພັກຜ່ອນ, ການຈ່າຍຄ່າເຮັດວຽກລ່ວງເວລາ ແລະ ມື້ພັກທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ແລະ ອື່ນໆທີ່ໄດ້ຕົກລົງກັນ.

ກຸ່ມເປົ້າໝາຍຫຼັກຂອງແຜນງານການແນະນຳແມ່ນຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ໜ່ວຍງານທີ່ນຳໃຊ້ແຮງງານ ເຊິ່ງການເຂົ້າຮ່ວມ ແມ່ນເປັນພາກບັງຄັບ. ເຖິງແມ່ນວ່າແຜນງານໄດ້ຊຸກຍູ້ການເຂົ້າຮ່ວມຈາກທຸກທ້ວສັງຄົມ, ແຮງງານທີ່ເປັນຄົນຕ່າງ ປະເທດຈາກກຸ່ມອາຊີບທີ່ຖືກຄັດເລືອກກໍໄດ້ຖືກເຊີນເຂົ້າຮ່ວມ. ແຜນງານການແນະນຳແມ່ນໄດ້ເຮັດ ເປັນແຕ່ລະປີເລີ່ມແຕ່ຄຳ ສັ່ງວ່າດ້ວຍການຈ້າງງານ 2009 ມີຜົນ. ກ່ອນໜ້ານີ້ ກໍໄດ້ມີແຜນງານການແນະນຳຫຍໍ້ກ່ຽວກັບ ກົດໝາຍແຮງງານຂອງບຣູໄນ ດາລູຊາລຳເຖິງວ່າຈະບໍ່ໄດ້ກວມລວມທັງໝົດ ແລະ ໄດ້ມາດຕະຖານເທົ່າທີ່ຄວນ.

ເນື້ອໃນ

ແຜນງານການແນະນຳແມ່ນໄດ້ຖືກອອກແບບໂດຍຄະນະກຳມະການທີ່ມາຈາກຫຼາຍໆພະແນກພາຍໃນກົມແຮງງານ. ຄູ່ມືແນະນຳກ່ຽວກັບກົດໝາຍການຈ້າງງານຂອງປະເທດບຣູໄນແມ່ນຈັດພິມໂດຍມີຫົວຂໍ້ຕ່າງໆທີ່ໄດ້ສົນທະນາກາໃນລະຫວ່າງການຈັດການແນະນຳ. ມັນໄດ້ຖືກທົບທວນ ແລະ ຈັດພິມຄັ້ງທີສອງ ແລະ ເຜີຍແພ່ທາງອອນໄລ໌.

ເນື້ອໃນຂອງ ການແນະນຳກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຈ້າງງານຂອງປະເທດບຣູໄນ ລວມມີດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- ແນະນຳກ່ຽວກັບຄຳສັ່ງກ່ຽວກັບການຈ້າງງານ (2009), ການຊົດເຊີຍຄ່າແຮງງານ (1957), ຄຳສັ່ງກ່ຽວກັບຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ (2009)
 - ແນະນຳກ່ຽວກັບຄຳສັ່ງກ່ຽວກັບຫົວໜ່ວຍການຈ້າງງານ (2004) ແລະ ກົດໝາຍກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບການຈ້າງງານ (1974)
 - ສັນຍາການບໍລິການ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງການຈ້າງງານ
 - ການຍົກເລີກສັນຍາ
 - ການຈ່າຍເງິນເດືອນ ແລະ ການຄິດໄລ່ເງິນເດືອນ
 - ເວລາໃນການເຮັດວຽກ, ເຮັດວຽກນອກເວລາ ແລະ ມື້ພັກຜ່ອນ
 - ວັນພັກລັດຖະການ ແລະ ພັກປະຈຳປີ
 - ພັກເຈັບເປັນ
 - ພັກອອກລູກ
 - ລາຍການກວດສອບພື້ນຖານການຈ້າງງານສຳລັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ
 - ແບບຢ່າງຂອງຂໍ້ຕົກລົງສັນຍາການຈ້າງງານ
 - ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ
- ຂັ້ນຕອນໃນການຮ້ອງຂໍຕໍ່ສຳລັບລູກຈ້າງ

- ຄຳສັ່ງກ່ຽວກັບຫົວໜ່ວຍຈ້າງງານ (2004)
- ໃບອະນຸຍາດຂອງຫົວໜ່ວຍຈ້າງງານ ແລະ ຕົວແທນການຈ້າງງານ
- ບັດຜູ້ຕາງໜ້າຫົວໜ່ວຍຈ້າງງານ ແລະ ຂັ້ນຕອນໃນການຮ້ອງຂໍຕໍ່ສຳລັບຫົວໜ່ວຍຈ້າງງານ
- ການກະທຳຜິດພາຍໄຕ້ຄຳສັ່ງກ່ຽວກັບຫົວໜ່ວຍຈ້າງງານ (2004)
- ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຂໍ້ມູນຂ່າວສານການຈ້າງງານ (1974) ພາກທີ 99
- ຄຳສັ່ງວ່າດ້ວຍຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ (2009)
- ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຊົດເຊີຍແຮງງານ (1957), ພາກທີ 74
- ການບາດເຈັບແມ່ນຫຍັງ? ແມ່ນໃຜທີ່ຕ້ອງຈ່າຍສຳລັບຄ່າຊົດເຊີຍ?
- ຈະຮຽກຄ່າຊົດເຊີຍໄດ້ແນວໃດ

ແຜນງານການແນະນຳແມ່ນຖືກຈັດຂຶ້ນເຄິ່ງມື້ (ຕອນເຊົ້າ ແລະ ຕອນບ່າຍ) ກວມເອົາສອງຊຸດໃນນຶ່ງມື້. ການແນະນຳນີ້ແມ່ນ ໄດ້ຖືກເຮັດຄືນອີກໃນລະຫວ່າງການເຮັດກິດຈະກຳຢູ່ໃນສີ່ເມືອງພາຍໃນປະເທດ. ເອກະສານທີ່ໄດ້ຈັດພິມ ແມ່ນໄດ້ຍາຍ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ.

ການຄັດເລືອກຄູ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

ຜູ້ບັນຍາຍສຳລັບແຜນງານການແນະນຳແມ່ນພະນັກງານຕົວແທນທີ່ຖືກຄັດເລືອກຈາກແຕ່ລະພະແນກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງພາຍໃນກົມແຮງງານ. ການສືບທະນາທາງວິຊາການແມ່ນປະກອບມີຜູ້ຕາງໜ້າຈາກ:

- ພະແນກກົດໝາຍ ແລະ ການດຳເນີນຄະດີ
- ພະແນກບັງຄັບໃຊ້ແຮງງານ
- ໜ່ວຍງານລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ IT
- ພະແນກຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ
- ພະແນກມາດຕະຖານແຮງງານ ແລະ ໜ່ວຍງານຈ້າງງານ

ງົບປະມານ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ

ຜູ້ຕາງໜ້າຂອງໜ່ວຍງານການຈ້າງງານພາຍໃນ ແລະ ການພັດທະນາກຳລັງແຮງງານແມ່ນໄດ້ຖືກເຊີນເຊີນກັນເພື່ອເປັນພາກສ່ວນນຶ່ງຂອງການສືບທະນາທາງວິຊາການ. ແຜນງານການແນະນຳແມ່ນຖືກຈັດຂຶ້ນໂດຍບໍ່ໄດ້ເສຍຄ່າໂດຍກົມແຮງງານ ບໍ່ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຂອງສຳລັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ແຜນງານແມ່ນໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນທັງໝົດຈາກລັດຖະບານ.

ກໍລະນີສຶກສາທີ 2

ການປະຊຸມສໍາມະນາແບບອອນໄລ໌ ກ່ຽວກັບການແນະນໍາກ່ອນການຈ້າງງານ (ຟິລິບປິນ)

ຈຸດເດັ່ນຂອງແຜນງານ

ກອງປະຊຸມສໍາມະນາແບບອອນໄລ໌ກ່ຽວກັບການແນະນໍາກ່ອນການຈ້າງງານ (PEOS ອອນໄລ໌) ສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ງ່າຍ, ສະດວກສະບາຍ ແລະ ໜ້າເຊື່ອຖື ກ່ຽວກັບການຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ດັ່ງທີ່ເປັນພາກສ່ວນນຶ່ງທີ່ສໍາຄັນຂອງ POEA ຂອງການສຶກສາຂອງແຮງງານ ແລະ ເປັນການຕ້ານກາການຈັດຫາແຮງງານທີ່ຜິດກົດໝາຍ ຄູ່ມື PEOS ແມ່ນເປັນແບບອອນໄລ໌ເພື່ອໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະ ກ້ວາງຂວາງ. ມັນເປັນລະບົບການຮຽນການສອນ ທີ່ໃຊ້ຄອມພິວເຕີຊ່ວຍໄດ້ຕອບ ເຊິ່ງເປັນໄປຕາມການພັກດັນຂອງ POEA ໃນການສືບຕໍ່ປັບປຸງຂັ້ນຕອນຂອງຕົນ ແລະ ເຮັດໃຫ້ລະບົບ ແລະ ຂັ້ນຕອນມີຄວາມຄ່ອງຕົວ.

POEA ໄດ້ເປີດແຜນງານການແນະນໍາກ່ອນການຈ້າງງານ (PEOP) ໃນປີ 1993 ເຊິ່ງເປັນການຕອບໂຕ້ທີ່ທ້າວ ຫັນຂອງລັດຖະບານຕໍ່ກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ-ສະເໜີຂໍ້ມູນທີ່ໜ້າເຊື່ອຖື. ຢູ່ໃນ ບັນດາຍຸດທະສາດຕ່າງໆໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອງ PEOP ແມ່ນການຈັດຕັ້ງ PEOS. PEOS ແຕ່ເດີມແມ່ນ ໄດ້ຮັບການອອກແບບເພື່ອໃຫ້ເປັນການແຊກແຊງທາງດ້ານສະຫວັດດີການເພື່ອເປັນການປະກອບສ່ວນໃຫ້ແກ່ການສໍາມະນາແນະນໍາກ່ອນການຈ້າງງານ (PDOS) ສໍາລັບການອອກເດີນທາງ OFWs. ຄວາມຄາດຫວັງຂອງ OFWs ແມ່ນເພື່ອສະ ໜອງໃຫ້ PEOS ພ້ອມກັບຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃນເບື້ອງຕົ້ນແມ່ນຊ່ວຍເຂົາ ເຈົ້າໃນການສ້າງ ການຕັດສິນໃຈເພື່ອຊອກ ວຽກເຮັດຢູ່ໃນຕ່າງປະເທດ ຫຼາຍກ່ວາໂອກາດໃນການຈ້າງງານ ແລະ ດໍາລົງຊີວິດຢູ່ທີ່ປະເທດຂອງຕົນ.

PEOS ອອນໄລ໌ແມ່ນເປີດການນໍາໃຊ້ໃນວັນທີ 15 ກໍລະກົດ 2014 ເພື່ອເປັນການຍົກລະດັບວິທີການຝຶກອົບຮົມ PEOS ໃຫ້ເປັນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທາງອອນໄລ໌ ສໍາລັບການແລກປ່ຽນ ແລະ ຖ່າຍທອດຂໍ້ມູນທີ່ຄົບຖ້ວນກ່ຽວກັບການຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ. PEOS ອອນໄລ໌ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ໂດຍຜ່ານເວັບລິ້ງ: peos.poea.gov.ph.

ໃນເດືອນມິຖຸນາ ປີ 2016 PEOS ແມ່ນຖືເປັນພາກບັງຄັບສໍາລັບແຮງງານຢູ່ພາຍໃນປະເທດທຸກ ຄົນທີ່ສະໝັກ ໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະ ເທດເປັນເທື່ອທໍາອິດ ແລະ ສໍາລັບຜູ້ທີ່ຍັງບໍ່ທັນມີບັນທຶກກ່ອນໜ້າຢູ່ໃນ POEA. PEOS ອອນລາຍ ແມ່ນໄດ້ຖືກ ຮັບຮູ້ ແລະ ຍອມຮັບຢ່າງເປັນທາງການ.

ຫຼັກສູດ

ໂດຍການດໍາເນີນຕາມ ພາກທີ 6 ຂອງລະບຽບ ແລະ ຫຼັກການໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ R.A. ເລກທີ. 8042, POEA ໄດ້ພັດທະນາເນື້ອໃນຂອງ PEOS, ເຊິ່ງການຊ່ວຍເຫຼືອທີ່ສໍາຄັນແມ່ນແຮງງານສາມາດ ເລືອກຕັດສິນໃຈວ່າຈະໄປເຮັດ ວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດຫຼືບໍ່.

PEOS ອອນໄລ໌ໄດ້ຂະຫຍາຍຫຼັກສູດຈາກເດີມ ຫ້າຫຼັກສູດໄປເປັນແປດຫຼັກສູດ ເຊິ່ງຖືກອອກແບບໃຫ້ເປັນເຄື່ອງມືສໍາລັບການປົກປ້ອງ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແຮງງານ. ມັນໄດ້ສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກ່ຽວກັບພາບ ລວມຂອງແຜນງານຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ຂັ້ນຕອນ ແລະ ເອກະສານທີ່ຕ້ອງການ, ຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ຜົນເສຍຂອງການຈ້າງງານ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ໜ່ວຍງານຈັດຫາງານທີ່ໄດ້ຮັບການອະນຸມັດຢູ່ຟິລິບປິນ, ວິທີການຂອງຜູ້ຈັດຫາງານທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ, ການກວດສອບກົດຈະກໍາການຈັດຫາທີ່ຜິດກົດໝາຍ ແລະ ການບໍລິການຂອງລັດຖະບານທີ່ມີຕໍ່ຜູ້ສະໝັກເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງ ປະເທດແລະ ແຮງງານທີ່ຖືກຈ້າງ.

ເພື່ອເປັນການຂະຫຍາຍທ່າແຮງຂອງໂທລະສັບແບບສມາດໂຟນໃນການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນຮູບແບບການໃຊ້ງານໂທລະສັບຂອງ POEA ແມ່ນໄດ້ຖືກພັດທະນາຂຶ້ນເພື່ອໃຫ້ເປັນເຄື່ອງມືອີກອັນໜຶ່ງໃນການປົກປ້ອງສັງຄົມ ໂດຍສະເພາະແມ່ນການປົກປ້ອງ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈາກການຈັດຫາແບບຜິດກົດໝາຍ ແລະ ການຄ້າມະນຸດ. ຫຼັກສູດແມ່ນມີຢູ່ໃນຮູບແບບ Tagalog ເພື່ອເປັນການດັດປັບຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ດີກ່ວາເກົ່າ ແລະ ເຂົ້າເຖິງຜູ້ທີ່ຕ້ອງການໃຊ້ພາສາທ້ອງຖິ່ນຫຼາຍກ່ວາພາສາອັງກິດ. ຍ້ອນວ່າເປັນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທາງອອນໄລ໌ ຜູ້ໃຊ້ PEOS ອອນໄລ໌ແມ່ນສາມາດກຳນົດໄດ້ວ່າເວລາໃດທີ່ຈະຝຶກສຳເລັດແປດຫຼັກ ສຸດຕາມການຄວບຄຸມຂອງຕົນເອງ. ໂດຍສະເລ່ຍແລ້ວ ແຕ່ລະບົດຮຽນແມ່ນສາມາດເຮັດແລ້ວພາຍໃນ 20 ຫາ 30 ນາທີ.

ງົບປະມານ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ

ເວັບໄຊອອນໄລ໌ຂອງ PEOS ແມ່ນໄດ້ຮັບການພັດທະນາຂຶ້ນໂດຍຮ່ວມມືກັບ WorkAbroad.ph ເຊິ່ງເປັນຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມຂອງ POEA ໃນວຽກໂຄສະນາປຸກລະດົມການຕ້ານການຈັດຫາທີ່ຜິດກົດໝາຍ. ໄດ້ເຮັດສັນຍາກັບບຸກຄົນທີສາມ ເຊິ່ງເປັນ ຜູ້ພັດທະນາເວັບໄຊ ແລະ ບໍ່ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຕໍ່ລັດຖະບານ.

ເຖິງແນວໃດກໍຕາມບົດຮຽນແປດອັນນັ້ນແມ່ນໄດ້ຖືກພັດທະນາຢູ່ທີ່ງົບ 200,000 ເປໂຊ, ໂດຍນຳໃຊ້ງົບປະມານການຕ້ານ ການຈັດຫາທີ່ຜິດກົດໝາຍຂອງ ສາຂາຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ຕິດຕໍ່ສື່ສານ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີຂອງ POEA ໄດ້ສະໜອງການ ຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານເຕັກນິກວິຊາການ ໂດຍສະເພາະຢູ່ໃນລະບົບເກັບຮັກສາຂອງ PEOS ອອນໄລ໌ທີ່ຕັ້ງຢູ່ໃນ POEA.

ການລົງທະບຽນໃນ PEOS ອອນໄລ໌ ແລະ ເຂົ້າຫາບົດຮຽນແມ່ນບໍ່ໄດ້ເສຍຄ່າ. ມັນເປີດໃຊ້ສຳລັບສັງຄົມໂດຍທົ່ວໄປ ໂດຍສະເພາະຜູ້ທີ່ຊອກວຽກເຮັດຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ນັກຮຽນ, ແລະ ນັກຄົ້ນຄ້ວາ ແລະ ອື່ນໆ.

ຕັ້ງແຕ່ເວັບໄຊອອນໄລ໌ PEOS ຖືກເປີດໃຊ້ໃນເດືອນກໍລະກົດ 2014 ຫາເດືອນທັນວາ 2016, ມັນໄດ້ສ້າງການລົງທະບຽນໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ງານເກືອບຮອດ 1.1 ລ້ານ ແລະ ຜູ້ເຂົ້າຊົມເກືອບຮອດ 2 ລ້ານ. PEOS ໄດ້ອອກໃບຢັ້ງຢືນຫຼັງຈາກການຝຶກອົບຮົມ PEOS ແປດບົດຮຽນໂດຍຜ່ານອອນໄລ໌.

ກໍລະນີສຶກສາທີ 3

ຄູ່ມືກ່ຽວກັບການສະໜັກວຽກເຮັດຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແລະ ການຈ້າງງານ (ຟິລິບປິນ)

ຈຸດເດັ່ນຂອງແຜນງານ

ຄວາມຮູ້ທີ່ຈຳເປັນເພື່ອໃຫ້ປະສົບຜົນສຳເລັດ (BMW) ເປັນຄູ່ມືສຳລັບຜູ້ສະໜັກ OFW- ແລະ ຄົນທົ່ວໄປກ່ຽວກັບ ການສະໜັກເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດແລະ ການຈ້າງງານ ແມ່ນແຜນງານການແນະນຳ ກ່ອນການຈ້າງ ງານເຊິ່ງເປັນລິເລີ່ມໂດຍສະມາຄົມອຸດສະຫະກຳຂອງເອກະຊົນ—ສະມາຄົມອິດສະຕຣາລີ ແລະ ນິວຊີແລນ ຂອງຜູ້ສະໜອງການຈ້າງງານຂອງຟິລິບປິນ Inc. (ANZAEPF).

ບົດຮຽນທີ່ກຳໜົດຂອງຄູ່ມື BMW ແມ່ນຖືກຮັບຮູ້ ແລະ ຍອມຮັບຢ່າງຖືກຕ້ອງໂດຍກອງອຳນວຍການດ້ານ ຈ້າງງານໃນຕ່າງປະເທດຂອງຟິລິບປິນ (POEA) ເຊິ່ງເປັນການລິເລີ່ມການປະກອບສ່ວນໃຫ້ແກ່ການ ດຳເນີນງານ ໃນທົ່ວ ປະເທດຂອງການສຳມະນາການແນະນຳກ່ຽວກັບກ່ອນການຈ້າງງານ (PEOS), ແລະ ການໂຄສະນາ ປຸກລະດົມການຕ້ານ ການຄັດເລືອກທີ່ຜິດກົດໝາຍ (AIR) ແລະ ການຕ້ານການຄ້າມະນຸດ (ATIP).

ການຈັດຫາທີ່ຜິດກົດໝາຍ ແລະ ການຄ້າມະນຸດແມ່ນຍັງສືບຕໍ່ເປັນໄພຂົ່ມຂູ່ຕໍ່ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແລະ ເຮັດໃຫ້ການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ. ຍ້ອນຂາດ ຫຼື ລະດັບຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ຕໍ່າກ່ຽວ ກັບຂັ້ນຕອນການ ເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໃນຕ່າງປະເທດແບບປອດໄພ ແລະ ວິທີການດຳເນີນການຂອງຜູ້ຈັດຫາງານທີ່ຜິດກົດໝາຍ ແລະ ຜູ້ລອກລອບຄ້າມະນຸດໂດຍການປະກອບສ່ວນຂອງສັງຄົມຕໍ່ການມີຢູ່ຂອງບັນຫາ. ໂດຍເປັນໄປຕາມບົດບາດ ໜ້າທີ່ຂອງຕົນພາຍ ໄຕ້ກົດໝາຍສາທາລະນະເລກທີ. 8042, ຫຼືເອີ້ນອີກຊື່ນຶ່ງວ່າ“ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄົນຟິລິບປິນທີ່ຢູ່ ຕ່າງປະເທດຂອງປີ 1995”, POEA ໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການໂຄສະນາປຸກລະດົມກ່ຽວກັບ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການເຜີຍແຜ່ກ່ຽວກັບການຈ້າງງານໃນຕ່າງປະເທດ.

ໃນຂະນະດຽວກັນຄຳຖະແຫຼງຂອງພາລະກິດANZAEPF ແມ່ນເພື່ອໃຫ້ການເປັນປາກສຽງຂອງບໍລິສັດ ຈັດຫາໃນການສົ່ງເສີມໂອກາດການຈ້າງງານສຳລັບຄົນຟິລິບປິນຢູ່ໃນອິດສະຕຣາລີ ແລະ ນິວຊີແລນ ແລະ ເພື່ອຮັບໃຊ້ເປັນຂົວຕໍ່ຂອງລັດ ຖະບານໃນການຮັກສາສິມດຸນຂອງຕະຫຼາດໂດຍການປະກາດນະໂຍບາຍທີ່ເປັນການປົກປ້ອງສິດປະໂຫຍດຂອງພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທັງໝົດ. ດັ່ງນັ້ນ POEA ໄດ້ເຊັນບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ (MOU) ກັບ ANZAEPF ໃນວັນທີ 14 ຕຸລາ 2014 ເຊິ່ງເປັນສ່ວນນຶ່ງໃນການສືບຕໍ່ຄວາມພະຍາຍາມໃນການຍົກລະດັບ ແລະ ເຮັດໃຫ້ການໂຄສະນາປຸກລະດົມ ຂອງຕົນມີຄວາມຍືນຍົງເຂົ້າເຖິງຂະແໜງ ແລະ ຊຸມຊົນຕ່າງໆທີ່ມີຄວາມດ້ອຍໂອກາດ.

ພາຍໃຕ້ MOU 2014, POEA ແລະ ANZAEPF ໄດ້ຕົກລົງໃນການຮ່ວມມື ແລະ ປະສານຄວາມພະຍາຍາມ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການໂຄສະນາປຸກລະດົມທີ່ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຍືນຍົງເພື່ອຕ້ານກັບການຈັດຫາທີ່ຜິດກົດໝາຍ ແລະ ການຄ້າມະນຸດ.ເຮັດສຳເລັດວຽກງານນີ້ ທັງສອງຝ່າຍໄດ້ສົ່ງເສີມ ແລະ ຊຸກຍູ້ການຮ່ວມມືທາງດ້ານເຕັກນິກວິຊາ ການເພື່ອສຶກສາຜູ້ທີ່ຊອກວຽກເຮັດງານທຳກ່ຽວກັບຕົວຈິງຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍ, ຂັ້ນຕອນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແລະ ເງື່ອນໄຂໃນການຈ້າງງານ.

ການສະໜັບສະໜູນການສຶກສາຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງທັງຜູ້ຈັດຫາງານ ແລະ ຜູ້ສະໜັກຮັບຄັດເລືອກເຊິ່ງເປັນຕົວຂັບເຂື່ອນໃນການຊ່ວຍລັດຖະບານໃນການສົ່ງເສີມຂັ້ນຕອນການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ ແລະ ຕ້ານກັບການເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຈັດຫາທີ່ຜິດກົດໝາຍ ANZAEPF ໄດ້ສ້າງແຜນງານສຳລັບສອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍ: ຜູ້ຕາງໜ້າຂອງໜ່ວຍງານຈັດຫາງານ ແລະ ຜູ້ຊອກວຽກເຮັດງານທຳ (ຜູ້ສະໜັກຮັບຄັດເລືອກ-OFW).

ຄູ່ມື BMW Guide ສະໜັກຮັບຄັດເລືອກ-OFW ແລະ ບຸກຄົນທົ່ວໄປ ໄດ້ປະກອບເປັນພາກສ່ວນນຶ່ງຂອງ ແຜນງານຄວາມ ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມ(CSR) ຂອງ ANZAEPPLວມທັງຫົວຂໍ້ການສ້າງຄວາມ ອາດສາມາດຕ່າງໆເຊັ່ນວ່າ“ການກະກຽມຊີວະ ປະຫວັດທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ສາມາດຖືກຮັບຄັດເລືອກ”, “ການສໍາພາດວຽກທີ່ມີປະ ສິດທິພາບ,” ໂດຍສະເພາະແມ່ນຕົວຊ່ວຍເຕືອນກ່ຽວ ກັບມູນຄ່າ ແລະ ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບການເງິນ, ແລະ ແນວທາງສໍາລັບຂັ້ນຕອນ ການສະໜັກວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດທີ່ປອດໄພ ແລະ ຄວາມເປັນຈິງກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍ.

ແຜນງານການສຶກສາຂອງ ANZAEPPL ສໍາລັບຜູ້ຕາງໜ້າຂອງໜ່ວຍງານຈັດຫາທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດ (ເຈົ້າຂອງ, ຜູ້ບໍລິຫານ, ຜູ້ ອອກໜ້າ, ລູກຈ້າງ), ມີຊຸດຫົວຂໍ້ໃນການສ້າງຄວາມອາດສາມາດ ເຊັ່ນວ່າ“ການຈໍາແນກ ແລະ ການກຽມຊີວະປະຫວັດທີ່ຊ່ວຍ ໃຫ້ສາມາດຖືກຮັບຄັດເລືອກ”, “ການຂຽນຈົດໝາຍກ່ຽວກັບທຸລະກິດ/ວິຊາການ”, “ການແນະນໍາການກ່າວໃນທີ່ສາທາ ລະນະ ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ”, “ການບໍລິການລູກຄ້າ ແລະ ການຮັກສາພາບລັກ.”

ຫົວຂໍ້ເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນຖືກສະໜອງໃຫ້ແກ່ຜູ້ສຶກສາຂອງANZAEPPL ແລະ ພະນັກງານທີ່ເຮັດສັນຍາກັບເຂົາເຈົ້າ.ແຜນງານການສຶກ ສາ ສໍາລັບໜ່ວຍງານລວມທັງຕົວຊ່ວຍເຕືອນກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍການຈັດຫາແຮງງານໃນຕ່າງປະເທດ ແລະ ລະບຽບການກ່ຽວກັບ ຕໍາແໜ່ງງານ ແລະ ຫົວຂໍ້ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆຂອງ OEP ເຊິ່ງຖືກນໍາສະເໜີໂດຍພະນັກງານ POEA.

ແຜນງານ BMW ຂອງ ANZAEPPLສໍາລັບຜູ້ຊອກວຽກເຮັດແມ່ນໄດ້ຖືກພັດທະນາເບື້ອງຕົ້ນເພື່ອຍົກລະດັບຄວາມຮັບຮູ້ OFW ທີ່ຄາດໄວ້ກ່ຽວກັບການຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດໂດຍຜ່ານການສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກ່ຽວກັບຕົວຈິງ ແລະ ຄວາມເປັນຈິງຂອງ ການຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ບົດຮຽນແນະນໍາຂອງ BMW ຍັງໄດ້ລວມເອົາບົດຮຽນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງPEOS ຂອງ POEA.

ແຜນງານ BMW ນີ້ ແມ່ນໂຄງການນຶ່ງຂອງ CSR ແລະ ການບໍລິການທີ່ສະໜັກໃຈໃນການຊ່ວຍເຫຼືອ POEA ໃນການເຜີຍແຜ່ ຂໍ້ມູນໃຫ້ແກ່ສັງຄົມເພື່ອຕ້ານກັບການຈັດຫາທີ່ຜິດກົດໝາຍ ລວມທັງວິທີການຫຼ້າສຸດຂອງຜູ້ທີ່ເຮັດ ການຈັດຫາທີ່ຜິດກົດໝາຍ ແລະ ວິທີການຫຼີກລ່ຽງເພື່ອບໍ່ໃຫ້ຕົກເປັນເຍື່ອ. ANZAEPPL ຍັງຊ່ວຍ POEAໃນການພັດ ທະນາອຸປະການຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ສະເພາະພາຍໃນປະເທດສໍາລັບ PEOS, ໂດຍສະເພາະສໍາລັບຂອບເຂດ OFWs ສໍາລັບອິດສະຕາລີ ແລະ ນິວຊີແລນ.

ຫຼັກສູດ

ຄູ່ມືຂອງ BMW ສໍາລັບທັງໜ່ວຍງານຈັດຫາງານ ແລະ ຜູ້ຊອກວຽກແມ່ນໄດ້ຖືກອອກແບບກຸ່ມຜູ້ສຶກສາຂອງ ANZAEPPLເອງ. ໂດຍສະເພາະແມ່ນບົດຮຽນກ່ຽວກັບການສຶກສາຂອງແຮງງານ ແລະ ແຜນງານການສ້າງຄວາມອາດສາມາດສໍາລັບ OFWs ທີ່ຄາດ ໄວ້ແມ່ນໄດ້ຖືກອອກແບບໂດຍຄະນະກຳມະການເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການພັດທະນາຂອງ ANZAEPPL ໂດຍໄດ້ຮັບການສະ ໜັບສະໜູນຈາກຄະນະກຳມະການ CSR ຂອງຕົນ. ຫຼັກສູດຂອງບົດຮຽນແມ່ນກົງກັບ R.A. ເລກທີ.8042 ວ່າດ້ວຍການສະ ໜອງການດໍາເນີນງານPEOS ທີ່ຄົບຖ້ວນ ແລະ ຍືນຍົງ. ສະມາຄົມການຈັດຫາງານທີ່ຖືກສ້າງ ຂຶ້ນຢ່າງຖືກຕ້ອງ,ຄູ່ມືຂອງ BMW ແມ່ນໂຄງການທີ່ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມຂອງ ANZAEPPL.

ANZAEPPL ສືບຕໍ່ເຮັດວຽກນໍາກຸ່ມອຸດສະຫະກຳອື່ນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມອື່ນໆ ໂດຍສະເພາະແມ່ນອົງການພາກ ເອກະຊົນ ໃນການສະໜອງການແນະນໍາການສ້າງຄວາມອາດສາມາດໃຫ້ກັບຜູ້ຈັດຫາງານ ເຊິ່ງຖືກອອກແບບຂຶ້ນສໍາລັບຈຸດປະສົງ ດຽວກັນເພື່ອສືບຕໍ່ການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນ ແລະ ສ້າງຄວາມອາດສາມາດ.

ຮອດປະຈຸບັນ ANZAEPPL ໄດ້ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບ ແລະ ໄດ້ສ້າງຜົນກະທົບໃນກຸ່ມອຸດສະຫະກຳພາກເອກະຊົນອື່ນໆ 5 ກຸ່ມ, ການຮ່ວມກັບ POEA ແລະ LGUs, ໃນການສະໜອງການແນະນໍາກ່ອນການຈ້າງງານໃຫ້ແກ່ຜູ້ສະໜັກ OFW ຢູ່ໃນແຂວງ ຕ່າງໆ ໂດຍຜ່ານບົດຮຽນ“ຄູ່ມືBMW”.

ພາຍໃຕ້ MOU2014, POEA ໄດ້ສືບຕໍ່ຮ່ວມມືກັບ ANZAEPF ໃນການປັບປຸງຄູ່ມື PEOS ຂອງຕົນໃຫ້ເປັນໄປຕາມກົດໝາຍໃໝ່ອື່ນໆ, ສະພາບຕະຫຼາດແຮງງານ, ຄວາມເປັນຈິງສະເພາະຂອງປະເທດ. ມັນຍັງໄດ້ສະໜອງໃຫ້ແກ່ ANZAEPF ກ່ຽວກັບລາຍການປັບປຸງທີ່ເປັນປົກກະຕິຂອງໜ່ວຍງານ ແລະ ນິຕິບຸກຄົນທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດ, ອຸປະກອນຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບການໂຄສະນາປຸກລະດົມຕົ້ນການຈັດຫາທີ່ຜິດກົດໝາຍ ເຊັ່ນວ່າ ແຜ່ນພັບ, ປຶ້ມຄູ່ມືຫຍໍ້, ໂປສເຕີ ໂດຍສະເພາະແມ່ນສໍາເນົາຂອງກົດໝາຍຕົ້ນການຈັດຫາແຮງງານເຖື່ອນໃນປະຈຸບັນ ແລະ ລະບຽບການຕ່າງເພື່ອແຈກຍາຍ.

POEA ຍັງໄດ້ສະໜອງໃຫ້ ANZAEPF ເນື້ອໃນຂອງຄູ່ມືການສ້າງການຕັດສິນໃຈຈາກຫຼັກສູດ PEOS ຂອງຕົນ ສໍາລັບການເສື່ອມເຂົ້າໃນຄູ່ມືຂອງ BMW, ໂດຍສະເພາະບົດຮຽນກ່ຽວກັບວິທີການສະໜອງ ການຊ່ວຍເຫຼືອແກ່ຜູ້ເຄາະຮ້າຍ ຈາກການຈັດຫາທີ່ຜິດກົດໝາຍ. ຄູ່ມືຂອງ BMW ສໍາລັບຜູ້ຊອກວຽກແມ່ນໄດ້ຖືກຈັດຕັ້ງຢ່າງໜ້ອຍ ສາມ ຫາ ສີ່ຄັ້ງຕໍ່ປີ ຫຼື ນຶ່ງຄັ້ງໃນທຸກໆໄຕມາດ.

ບົດຮຽນທີ່ຄົບຖ້ວນຂອງ BMW (ສໍາລັບຜູ້ທີ່ຊອກວຽກ) ແມ່ນປະມານ ຫົກຊົ່ວໂມງ. ແຍກອອກດັ່ງນີ້: (a) ບົດຮຽນຂອງ BMW-PEOS ແມ່ນປະມານ 1-2 ຊົ່ວໂມງ ລວມທັງຖາມ/ຕອບ; (b) ຫົວຂໍ້ການສ້າງຄວາມອາດສາມາດແມ່ນໃຊ້ເວລາຢູ່ 1-2 ລວມທັງຖາມ/ຕອບ; ແລະ (c) ການແນະນໍາການເຄື່ອນຍ້າຍສະເພາະໃນແຕ່ລະປະເທດໃຊ້ເວລາຢູ່ 1.5 ຊົ່ວໂມງ (ຫຼື 15-20 ນາທີສໍາລັບແຕ່ລະປະເທດ). ຂຶ້ນກັບການຮ່ວມມືຂອງຜູ້ຮ່ວມງານ LGU ແລະ ຄວາມພ້ອມຂອງສະຖານທີ່, ANZAEPF ປົກກະຕິແລ້ວແມ່ນມີແຜນງານ BMW ໃນມື້ທີ 1 ແລະ ກິດຈະກຳຈັດຫາແຮງງານ (ຕະຫຼາດນັດແຮງງານ) ໃນມື້ທີ 2.

ຊຸດຄູ່ມືຂອງ BMW ແມ່ນໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງຢູ່ໃນບັນດາເມືອງທີ່ ANZAEPF ມີຄູ່ຮ່ວມງານ LGU ເທົ່ານັ້ນ. ໃນກໍລະນີທີ່ຖືກກຳໜົດໃຫ້ມີມື້ດຽວເທົ່ານັ້ນ ມີພຽງພາກຂອງ BMW-PEOS, ມູນຄ່າ, ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບການເງິນ ແລະ ຄູ່ມືການເຄື່ອນຍ້າຍສະເພາະຂອງປະເທດເທົ່ານັ້ນທີ່ຈະຖືກດຳເນີນ ເຊິ່ງມີຄວາມຍາວປະມານສີ່ຊົ່ວໂມງ. ປັດໃຈສະໜັບສະໜູນເພີ່ມຂອງແຜນງານແມ່ນການຈັດຕະຫຼາດນັດແຮງງານໃນພາກບ່າຍ ຫຼັງຈາກບົດຮຽນ BMW ໃນພາກເຊົ້າ. ຫຼັງຈາກບົດຮຽນຂອງ BMW ຜູ້ທີ່ຊອກຫາວຽກແມ່ນຄາດວ່າຈະຖືກປະກອບຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນການເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ປອດໄພ ແລະ ຄວາມເປັນຈິງ. “BMW ສໍາລັບບົດສະຫຼຸບການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ຊອກຫາ ວຽກເຮັດ” ແມ່ນເປັນເອກະ ສານແຈກຍາຍທີ່ແຈກໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຫຼັກສູດ BMW. ມັນເປັນຄູ່ມືທີ່ຖືກຂຽນຂຶ້ນ ເຊິ່ງສາມາດໃຊ້ເປັນຕົວເຕືອນຄວາມຈໍາ ຫຼື ເຄື່ອງມືອ້າງອີງ.

ຂໍ້ຄວາມຫຼັກຂອງແຜນງານແມ່ນດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- ໃຫ້ມີຂໍ້ມູນທີ່ຖືກຕ້ອງກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍຢູ່ຕ່າງປະເທດ ເພື່ອໃຫ້ປອດໄພຈາກການຈັດຫາທີ່ຜິດກົດໝາຍ.
- ຮູ້ສິດທິຂອງເຈົ້າໃນຖານະເປັນ OFW.
- ຄວາມຮູ້ແມ່ນພະລັງ. ໃຫ້ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນການປົກປ້ອງຕົວເຈົ້າເອງຈາກຜູ້ຈັດຫາທີ່ຜິດກົດໝາຍ.
- ຜູ້ຈ້າງງານທີ່ມີຈັນຍາບັນແມ່ນຊອກຫາຜູ້ທີ່ຊອກຫາວຽກທີ່ມີຈັນຍາບັນ.
- ປະຫຍັດແລະສົມສົມໃນເວລາຫາມາໄດ້. ເຈົ້າບໍ່ສາມາດເປັນ OFW ໄດ້ຕະຫຼອດໄປ.
- ມີຊີວະປະຫວັດ ແລະ ຫັດສະນະຄະຕິທີ່ດີ ບວກກັບການຕອບການສໍາພາດໄດ້ດີ ຜູ້ຊອກຫາວຽກເຮັດຈະໄດ້ເຮັດວຽກຕາມທີ່ຕ້ອງການ.

ການຄັດເລືອກຄູ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

ຄູສໍາລັບຫຼັກສູດ BMW ແມ່ນຖືກຄັດເລືອກຈາກສະມາຊິກຂອງ ANZAEPF ເອງ ໂດຍອີງໃສ່ຄວາມສາມາດ ແລະ ຄວາມສະດວກໃນການເຂົ້າຮ່ວມ. ຂອບເຂດຄວາມຊໍານານຂອງ ANZAEPF ແມ່ນກວມເອົາການຄຸ້ມຄອງທຸລະກິດ, ການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນ, ຂັ້ນຕອນໃນການປະຕິບັດ, ການສຶກສາແບບຕໍ່ເນື່ອງ, ແລະ ການສ້າງສາຍພົວພັນກັບລູກຄ້າ ແລະ ອື່ນໆ. POEA ໄດ້ຮັບຮູ້ ANZAEPF ໃນຖານະເປັນຄູ່ຮ່ວມງານອຸດສະຫະກຳໃນການສືບ ຕໍ່ປັບປຸງມາດ ຕະຖານພາຍໃນອຸດສະຫະ ກຳການຈັດຫາຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ຄູແມ່ນມາຈາກທຸກລະດັບສະມາຊິກຂອງ ANZAEPF ເຊິ່ງແມ່ນຜູ້ປະຕິບັດຕົວຈິງໃນອຸດສະຫະກຳການຈັດຫາທີ່ມີປະສິບການ. ໃນຂະນະທີ່ພວກເຂົາເຈົ້າຖືກຊື່ນໍາໂດຍແຜນງານ ຫຼື ຄູ່ມືການຮຽນຮູ້ທົ່ວໄປນັ້ນ ປະສິບການໂດຍກົງຂອງພວກ ເຂົາກໍຍັງໄດ້ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນເນື້ອໃນຂອງຫຼັກສູດເຊັ່ນກັນ.

ງົບປະມານ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ

ໂຄງການໂຄສະນາປຸກລະດົມ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມຂອງ ANZAEPP ເປັນແຜນງານຂອງ BMW ເຊິ່ງໄດ້ຮັບທຶນ ແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວໂດຍທັງໝົດຈາກຫຼາຍແຫຼ່ງທຶນຮ່ວມກັນຂອງສະມາຊິກຂອງຕົນ.

ເລີ່ມຕັ້ງແຕ່ ANZAEPP ແລະ POEA ໄດ້ເຊັນ MOU ໃນປີ 2014, ຫຼັກສູດ BMW ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ສໍາລັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼາຍກ່ວາ 6,000 ຄົນ. ANZAEPP ໄດ້ຈັດຕັ້ງແຜນງານ BMW ຢູ່ໃນເຈັດແຂວງ: ແພນກາຊິນັນ, ຊັມບາເລສ, ກາວິເຕ, ໂຮຊັສ, ບຣລາຄັນ, ເຊບູ ແລະ ໂບຣໍ. ANZAEPP ໄດ້ເປັນຄູ່ຮ່ວມງານກັບ ໜ່ວຍງານລັດຂັ້ນ ທ້ອງຖິ່ນຢູ່ໃນບັນດາແຂວງເຫຼົ່ານີ້ ໂດຍສະເພາະຢູ່ໃນໂຮງຮຽນ. ເຊິ່ງສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນເປັນກາ ລະໂອກາດທີ່ດີໃນການຈັດກິດຈະກຳ PEOS ຂອງຕົນກັບງານ ຕະຫຼາດນັດແຮງງານ.

ກໍລະນີສຶກສາທີ 4

ການສໍາມະນາແນະນຳກ່ອນການເດີນທາງ (ກຳປູເຈຍ)

ຈຸດເດັ່ນຂອງແຜນງານ

ແຜນງານນີ້ແມ່ນຕັ້ງໄວ້ເພື່ອຊ່ວຍຜູ້ຊອກຫາວຽກເຮັດຈາກຄອບຄົວທີ່ທຸກຍາກ ແລະ ບໍ່ໄດ້ຮັບການສຶກສເພື່ອໃຫ້ມີການ ຈ້າງ ງານທີ່ດີ. ໃນຂະນະດຽວກັນ ຍັງເພື່ອຢຸດຕິການເຄື່ອນ ຍ້າຍແຮງງານທີ່ຜິດກົດໝາຍຢູ່ ໃນປະເທດ. ແຜນງານໄດ້ແຈ້ງໃຫ້ ແຮງງານທີ່ເປັນເປົ້າໝາຍຮຸ້ງກ່ຽວກັບສິດທິຂອງເຂົາເຈົ້າ, ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການຂອງປະເທດ ປາຍທາງ. ແຜນງານ

ການສຶກສາໃຫ້ແຮງງານ ແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນໃນການສ້າງຄວາມໝັ້ນໃຈ ແລະ ຄວາມຮັບຮູ້ໃຫ້ແກ່ແຮງງານ ໃນການເຮັດວຽກຢູ່ ໃນສະພາບແວດລ້ອມຢູ່ຕ່າງປະເທດໂດຍຜ່ານການບັນຍາຍຫຍໍ້ກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍ ແລະ ເງື່ອນໄຂຕ່າງໆ.

ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມນີ້ແມ່ນໄດ້ເລີ່ມໃນປີ 2002 ເພື່ອຊ່ວຍການບໍ່ມີວຽກເຮັດງານທຳ. ສໍາລັບຜູ້ທີ່ຕ້ອງການເຮັດວຽກ ຢູ່ ຕ່າງປະເທດ ພວກເຂົາໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກ ແລະ ວິທີການປະເຊີນໜ້າກັບສິ່ງທ້າທາຍ ຕ່າງໆຂອງການ ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ການຝຶກອົບຮົມແມ່ນເລີ່ມຂຶ້ນກ່ອນການຕັດສິນໃຈ ແລະ ສືບຕໍ່ຫຼັງຈາກຕັດສິນໃຈ. ຫົວຂໍ້ຫຼັກແມ່ນ: ເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ ແລະ ກົດໝາຍ; ສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກ, ເງິນເດືອນ, ວັດທະນະທຳ ແລະ ກົດໝາຍທີ່ ກ່ຽວຂ້ອງ.

ຫຼັກສູດ

ມີສອງລະດັບຂອງການເຂົ້າຮ່ວມໃນການອອກແບບຂອງແຜນງານການສຶກສາຂອງແຮງງານ ແລະ ເນື້ອໃນ. ອັນທຳອິດແມ່ນລິເລີ່ມ ໂດຍສາກົນ ແລະ ໜ່ວຍງານອົງການ ສປຊ ພ້ອມກັບການປະສານສົມທົບຈາກກະຊວງແຮງງານ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ (MoLVT). ອັນທີສອງແມ່ນໄດ້ຖືກປັບປຸງ ແລະ ອອກແບບຄືນໃໝ່ໂດຍໜ່ວຍງານຈັດຫາງານ ແລະ ການປະກອບສ່ວນຈາກອົງ ການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ຂຶ້ນກັບລັດ ແລະ ໜ່ວຍງານຂອງ ສປຊ ແລະ ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນໂດຍ MoLVT. ແຜນງານການສຶກສາ ຂອງແຮງງານຈາກນັ້ນໄດ້ຖືກປັບປຸງໂດຍໜ່ວຍງານຈັດຫາງານເພື່ອໃຫ້ແທດເໝາະກັບສະພາບຕົວຈິງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງ ແຮງງານ. ຍັງບໍ່ທັນມີການວັດແທກຢ່າງເປັນທາງການໃນການປັບປຸງການຝຶກອົບຮົມ ແຕ່ວ່າໂດຍລວມແລ້ວແມ່ນອີງໃສ່ບົດຮຽນ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ດີໂດຍຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງໂດຍຜ່ານປຶກສາຫາລືຢ່າງເປັນປົກກະຕິ.

ພາຍໃນໜ່ວຍງານຈັດຫາງານ ຜູ້ບໍລິຫານເປັນຜູ້ອອກແບບແຜນງານການສຶກສາຂອງແຮງງານ. ໃນຂະນະດຽວກັນພະນັກງານ ລະດັບ ອາວຸໂສ ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ຂຶ້ນກັບລັດ ແລະ ອົງການ ສປຊ ໄດ້ສືບຕໍ່ອອກແບບເນື້ອໃນຂອງແຜນງານ. ແຜນງານທີ່ຖືກ ພັດທະນາແມ່ນໄດ້ປະກອບຂໍ້ແນະນຳທາງດ້ານກົດໝາຍກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຂອງປະເທດຢູ່ນຳ. ໄດ້ມີການປັບປຸງ ແລະ ດັດແກ້ຫຼັກສູດຕະຫຼອດເວລາ ໂດຍອີງໃສ່ການປຶກສາຫາລືກັບຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຕາມການສະ ເໜີຂອງ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມ.

ຫົວຂໍ້ທີ່ລວມຢູ່ໃນຫຼັກສູດແມ່ນສັນຍາເຮັດວຽກ, ຄວາມຮູ້ຂອງແຮງງານກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແບບປອດໄພ ແລະ ການ ກະກຽມສໍາລັບການໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ສິດທິພື້ນຖານຂອງແຮງງານ, ວັດທະນະທຳ ແລະ ຮີດຄອງປະເພນີ ແລະ ເງື່ອນໄຂໃນການເຮັດວຽກ. ພື້ນຖານພາສາຂອງປະເທດປາຍທາງແມ່ນໄດ້ຖືກລວມຢູ່ໃນແຜນງານເຊັ່ນກັນ.

ການຝຶກອົບຮົມຈາກໜ່ວຍງານຈັດຫາງານສ່ວນບຸກຄົນແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ. ບາງບົດຮຽນການຝຶກອົບ ຮົມຈັດຂຶ້ນເປັນ ເດືອນ, ນຶ່ງອາທິດ ຫຼື ພຽງແຕ່ສອງສາມວັນກ່ອນເດີນທາງໄປຕ່າງປະເທດ. ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວແມ່ນໃຊ້ເວລາເຄິ່ງມື້, ນຶ່ງມື້ ຫຼື ສາມມື້ ຫຼື ຍາວກວ່ານັ້ນ ຖ້າວ່າການຝຶກອົບຮົມທັກແມ່ນເປັນຫົວຂໍ້ເພີ່ມເຕີມ. ໃນນຶ່ງມື້ນັ້ນ ຜູ້ເຂົ້າຝຶກອົບຮົມຕ້ອງໄດ້ເຂົ້າ ຮ່ວມການຝຶກ ອົບຮົມເປັນເວລາແປດຊົ່ວໂມງ. ມັນເປັນການຝຶກປົກກະຕິສໍາລັບທຳມິຕໍ່ອາທິດ. ໄລຍະຂອງການຝຶກ ອົບຮົມທັກສະແມ່ນສອງຫາ 35 ມື້. ມັນຍັງມີການຝຶກອົບຮົມທີ່ຈັດຂຶ້ນສາມ ຫາ ຫົກເດືອນສໍາລັບແຮງງານນຳອີກ.

ໜ່ວຍງານຈັດຫາງານນຳໃຊ້ຄູ່ມືການຝຶກອົບຮົມທີ່ໄດ້ພັດທະນາໂດຍກະຊວງ ໂດຍສະເພາະແມ່ນອຸປະກອນສື່ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ເອກະສານແຈກຍາຍຂອງພວກເຂົາ. ຫົວຂໍ້ຫຼັກ ແລະ ສໍາຄັນທີ່ແຜນງານຕ້ອງການຍາກບອກໃນແຕ່ລະ ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມ ແມ່ນເພື່ອໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຝຶກອົບຮົມມີທັດທະສະນະຕິທີ່ດີຕໍ່ວຽກ ແລະ ຍົກລະດັບຄວາມອາດ ສາມາດຂອງເຂົາເຈົ້າໃນການເຮັດໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນໃຫ້ດີ. ແຮງງານຕ້ອງການ ຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ຈະແຈ້ງກ່ຽວກັບການເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ເພື່ອ ເຮັດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າມີການກະ ກຽມທີ່ດີໃນສະ ພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ສໍາລັບຜູ້ທີ່ຕ້ອງການໄປເຮັດວຽກຢູ່ຍີ່ປຸ່ນ ການຝຶກອົບຮົມແມ່ນຖືກອອກແບບສໍາລັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຝຶກ ອົບຮົມວິຊາການ ໄລຍະສັ້ນ ເພື່ອສອນພາສານິຍົມ, ວັດທະນະທຳ ແລະ ກົດໝາຍສໍາລັບຄົນກຳປູເຈຍ ຜູ້ທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກຢູ່ຍີ່ປຸ່ນເປັນເວລາສາມປີ.

ໄລຍະຫຼັກສູດແມ່ນຫົກເດືອນ ຫົວຂໍ້ແມ່ນລວມມີ:

- ພາສານິຍົມ
- ວັດທະນະທຳໃໝ່ແລະ ຄວາມຮັບຮູ້
- ກົດໝາຍຕໍາແໜ່ງຄ້າມະນຸດ
- ກົດໝາຍແຮງງານຫຼັກຂອງຍີ່ປຸ່ນ
- ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມວິຊາການ
- ການເຄື່ອນຍ້າຍແບບປອດໄພ

ການຄັດເລືອກ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

ຄູແມ່ນຖືກເລືອກໂດຍອີງໃສ່ບາງເງື່ອນໄຂພື້ນຖານ, ການສອບເສັງ ແລະ ກິດຈະກຳອື່ນໆ ໂດຍສຸມໃສ່ພິເສດຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ພຶດຕິກຳຂອງເຂົາເຈົ້າ. ນອກຈາກນັ້ນຄູທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ, ແລະຕ້ອງຈົບລະດັບມະຫາວິທະຍາໄລ.

ມັນມີກົນໄກໃນການຕິດຕາມທີ່ຈຳກັດໃນປະເມີນການເຮັດວຽກຂອງຄູ. ມັນມີການຝຶກອົບຮົມການເປັນຄູຝຶກ(TOT) ໄດ້ຖືກຈັດຂຶ້ນໂດຍ MoLVT ຫຼື ແຜນງານການສ້າງຄວາມອາດສາມາດທີ່ສະໜັບສະໜູນໂດຍອົງການທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດອື່ນໆ, ອົງການ ສປຊ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ. ຍັງມີແຜນງານການຝຶກອົບຮົມສໍາລັບຄູທີ່ສະໜອງໃຫ້ໂດຍໜ່ວຍງານຈັດຫາງານ. ຄຳຕິຊົມ ແລະ ຄຳຄິດຄຳເຫັນຈາກຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມແມ່ນໄດ້ສະເໜີຕໍ່ໃຫ້ MoLVT, ເຊິ່ງໄດ້ປະສານກັບໜ່ວຍງານຈັດຫາງານ ສໍາລັບການປັບປຸງການໃຫ້ການບໍລິການ.

ງົບປະມານ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ

ການຝຶກອົບຮົມສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນບໍ່ໄດ້ເສຍຄ່າ. ໜ່ວຍງານຈັດຫາງານສ່ວນໃຫຍ່ ຫຼື ບໍລິສັດຕ່າງໆແມ່ນ ໃຊ້ທຶນຂອງຕົນ. ການຝຶກອົບຮົມການແນະນຳແມ່ນລິເລີ່ມ, ພັດທະນາ ແລະ ບໍລິຫານໂດຍໜ່ວຍງານພາກເອກະຊົນເຫຼົ່ານີ້ ໂດຍໄດ້ຮັບການປະສານສົມທົບ ແລະ ສະໜັບສະໜູນຈາກ MoLVT ໂດຍການປຶກສາຫາລືຮ່ວມກັບອົງການຈັດ ຕັ້ງທີ່ບໍ່ຂຶ້ນກັບລັດ, ໜ່ວຍງານຂອງອົງການ ສປຊ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ.

ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສ່ວນໃຫຍ່ຂອງແຜນງານການຝຶກອົບຮົມແມ່ນຜູ້ທີ່ຫວ່າງງານຈາກແຂວງທີ່ທຸກຍາກ ເຊິ່ງເຂົາເຈົ້າໄດ້ລົງ ທະບຽນໄວ້ກັບໜ່ວຍງານຈັດຫາງານ. ມັນມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການປະເມີນ ແລະ ເອົາຂໍ້ມູນກ່ຽວ ກັບ ແຮງງານທີ່ໄດ້ຮັບ ການຝຶກອົບຮົມທັງໝົດ ຍ້ອນວ່າຮອດປະຈຸບັນແມ່ນຍັງບໍ່ມີລະ ບົບຖານຂໍ້ມູນຮ່ວມ ກັນສໍາລັບການ ບັນທຶກພາຍໃນMoLVT. ໃນການສໍາພາດສະເພາະກັບໜ່ວຍງານຈັດຫາງານ ມີແຮງງານປະມານ 300 ຫາ 4000 ຄົນໄດ້ຮັບການ ຝຶກອົບຮົມຕໍ່ບໍລິສັດ ຈຳນວນຫຼາຍທີ່ສຸດ ສູງເຖິງ 2,000 ພັນຄົນໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ.

ກໍລະນີສຶກສາທີ 5

ການຝຶກອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງສໍາລັບລະບົບອານຸມັດການຈ້າງງານຂອງເກົາຫຼີ (ມຽນມາ, ຟີລິບປິນ ແລະ ໄທ)

6 ຜນງານການແນະນໍາກ່ອນອອກເດີນທາງສໍາລັບລະບົບອານຸມັດການຈ້າງງານຂອງເກົາຫຼີ (EPS) ແມ່ນພວມ ໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງຢູ່ ກໍາປູເຈຍ, ອິນໂດເນເຊຍ, ມຽນມາ, ຟີລິບປິນ, ໄທ ແລະ ຫວຽດນາມ. ກໍລະນີສຶກສາ ແມ່ນເນັ້ນໃສ່ການປະຕິບັດຕົວຈິງທີ່ພວມດໍາເນີນໃນສາມປະເທດ-ມຽນມາ, ຟີລິບປິນ ແລະ ໄທ.

ມຽນມາ

ໜ່ວຍງານການຈ້າງງານໃນຕ່າງປະເທດຂອງລັດຢູ່ມຽນມາດໍາເນີນການແຜນງານການຝຶກອົບຮົມນີ້. ສະຖານທີ່ຝຶກອົບຮົມ ແມ່ນສູນຝຶກອົບຮົມທັກສະຂອງກົມແຮງງານ (DOL) ໃນຕຶກເລກທີ.43, ຢູ່ທາງເໜືອຂອງດາກອນຢູ່ເຂດຢາງກຸ້ງ. ຕັ້ງແຕ່ແຜນງານໄດ້ເລີ່ມຕົ້ນໃນປີ 2011 ມາຮອດປະຈຸບັນ ແຮງງານເຂົ້າຮ່ວມທັງໝົດ 24,000 ຄົນໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນ ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມທີ່ກຳນົດນີ້ ເຊິ່ງໃຊ້ເວລາ 45 ຊົ່ວໂມງ.

ໃນບົດການຝຶກອົບຮົມເຫຼົ່ານີ້ ບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ EPS ຂອງເກົາຫຼີ ແລະ ລະບຽບການອອກເດີນທາງ ໄດ້ຖືກສອນໂດຍພະນັກງານຈາກ ໜ່ວຍງານການຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດຂອງລັດ ແລະ ຜູ້ບັນຍາຄົນເກົາຫຼີທີ່ຖືກແຕ່ງຕັ້ງໂດຍ HRD-ຂອງເກົາຫຼີ ບັນຍາໂດຍອີງໃສ່ຄຸ້ມມາດຕະຖານ. ໜ່ວຍງານການຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຂອງລັດຍັງໄດ້ແຕ່ງຕັ້ງໃຫ້ຜູ້ບັນຍາຄົນເກົາຫຼີເຮັດວຽກບໍ່ປະຈໍາການສໍາລັບການຝຶກອົບຮົມ. ໂດຍມີຈຸດປະສົງໃນການ ສ້າງຈິດສໍານຶກໃຫ້ແກ່ສັງຄົມກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ ອຸປະກອນຂໍ້ມູນຫຼາຍຢ່າງແມ່ນໄດ້ຖືກກະກຽມ ສໍາລັບຫົວຂໍ້ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ ແລະ ແຈກຍາຍໃຫ້ແກ່ຜູ້ທີ່ຊອກວຽກເຮັດ: (1) ກ່ຽວກັບປັດສະປອດ; ແລະ (2) ຂັ້ນຕອນສໍາລັບ ການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ, ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ຜົນເສຍຂອງການການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກກົດໝາຍ ແລະ ຜິດກົດໝາຍ ແລະ ຫົວຂໍ້ອື່ນໆ.

ໃນປະຈຸບັນ DOL ແມ່ນຮັບຜິດຊອບສໍາລັບການຝຶກອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຈະໄປເກົາຫຼີ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ ບາງໜ່ວຍງານຈັດທາງໄປຕ່າງປະເທດທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດ ແລະ ຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມທີ່ຄ້າຍຄືກັນ ນີ້ກໍໄດ້ດໍາເນີນການຝຶກອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງເຊັ່ນກັນ, ສັງເກດການກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການທີ່ມີຢູ່ໂດຍອີງໃສ່ພື້ນ ຖານຄວາມຕ້ອງການຂອງເຂົາເຈົ້າເອງ. ເຈົ້າໜ້າຮັບຜິດຊອບຈາກ DOL ກວດສອບ ແລະ ຕິດຕາມການສະໜອງການບໍລິການ ຝຶກອົບຮົມຢ່າງໜ້ອຍສາມຄັ້ງຕໍ່ປີ.

ຫຼັກສູດ ແລະ ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມສໍາລັບ EPS ເກົາຫຼີໄດ້ຖືກພັດທະນາຮ່ວມກັນໂດຍHRD ຂອງເກົາຫຼີ ແລະ MOLIP. ໄລຍະຂອງການຝຶກອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງແມ່ນຫົກມື້, ດໍາເນີນຝຶກນຶ່ງຫົວບົດໃນທຸກໆອາທິດ. ຜູ້ບັນຍາການຝຶກອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງຂອງເກົາຫຼີແມ່ນຖືກຮັບຮູ້ໂດຍ HRD- ເກົາຫຼີ. ຜູ້ບັນຍາແມ່ນໄດ້ຮັບການແຕ່ງ ຕັ້ງໂດຍ HRD ຂອງເກົາຫຼີ ແມ່ນເຮັດວຽກບໍ່ປະຈໍາການ ແລະ ໄລຍະຂອງສັນຍາໂດຍບົກກະຕິແລ້ວ ແມ່ນໜ້ອຍກວ່ານຶ່ງປີ. ເມື່ອຄົບສັນຍາແລ້ວ ຜູ້ບັນຍາອື່ນຈະໄດ້ຖືກແຕ່ງຕັ້ງ ແລະ ມອບໝາຍ. ໜ່ວຍງານຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງ ປະເທດຂອງລັດຍັງ ໄດ້ຈ້າງຜູ້ບັນຍາຄົນເກົາຫຼີທີ່ເຄີຍເຮັດວຽກໃຫ້ HRD-ຂອງເກົາຫຼີ ເຮັດວຽກບໍ່ປະຈໍາການ. ບໍ່ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສໍາລັບການ ຝຶກອົບຮົມ; ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແຕ່ລະຄົນຕ້ອງໄດ້ຈ່າຍຄ່າ ອອກເດີນທາງທົ່ວໄປ,ເຊິ່ງກວມເອົາຄ່າຊຸດ ເຄື່ອງແບບ, ອຸປະກອນການຂຽນຕ່າງໆ, ກ່ຽວກັບການຕິດຕໍ່ສື່ສານ ແລະ ການບໍລິຫານທົ່ວໄປຕ່າງໆ.

ຟີລິບປິນ

ໂດຍເປັນຜົນຈາກ (MOU) ທີ່ເຊັນໃນເດືອນເມສາ 2004 ລະຫວ່າງຟີລິບປິນ ແລະ ລັດຖະບານເກົາຫຼີ ໂດຍຜ່ານກະຊວງແຮງງານຂອງຕົນ ອັນນີ້ແມ່ນໄດ້ຊ່ວຍໃຫ້ຟີລິບປິນໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນລະບົບອະນຸຍາດການຈ້າງງານ (EPS) ຂອງເກົາຫຼີ ແລະ ຊ່ວຍໃຫ້ OFWs ຢູ່ໃນເກົາຫຼີແມ່ນມີສິດ ແລະ ສິດພິເສດເທົ່າທຽມກັບຄູ່ຮ່ວມງານເກົາຫຼີ. ມັນມີຈຸດປະສົງເພື່ອໃຫ້ມີການປົກປ້ອງທີ່ດີກວ່າເກົ່າ ແລະ ຄ່າຈ້າງທີ່ສູງຂຶ້ນສຳລັບຄົນຟີລິບປິນທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ເກົາຫຼີ.

ແຜນງານການສຶກສາກ່ອນອອກເດີນທາງໄປເກົາຫຼີ-ຂອບເຂດຂອງ OFWs ແມ່ນເປັນພາກສ່ວນນຶ່ງຂອງການໂຄສະນາຂໍ້ມູນຂ່າວສານໃຫ້ສັງຄົມຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງກ່ຽວກັບ EPS, ແລະ ໄດ້ສຸມໃສ່ໃນການແຈ້ງຂໍ້ມູນໃຫ້ and is focused on informing OFWs ເພື່ອໃຫ້ຮູ້ກ່ຽວກັບກັບປະເພນີ, ການປະຕິບັດ, ກົດໝາຍແຮງງານ ແລະ ຂໍ້ມູນອື່ນໆກ່ຽວກັບເກົາຫຼີ ໂດຍສະເພາະແມ່ນປົກປ້ອງເຂົ້າຈາກການລະເມີດ ແລະ ສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດ. ໃນເດືອນເມສາ 2004, ລັດຖະບານຟີລິບປິນ ໂດຍຜ່ານກົມແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງງານ ແລະ ສາທາລະນະລັດເກົາຫຼີ ໂດຍຜ່ານກະຊວງແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງງານ ໄດ້ເຊັນ MOU ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສົ່ງ ແລະ ຮັບແຮງງານໄປເກົາຫຼີ ພາຍໄດ້ລະບົບອະນຸມັດການຈ້າງງານ (EPS).

ລັດຖະບານເກົາຫຼີເຊັນ MOU ກັບບັນດາປະເທດຈັດສົ່ງແຮງງານ ເຊັ່ນວ່າ ຟີລິບປິນ ເພື່ອປ້ອງກັນການສໍ້ລາດບັງຫຼວງ ແລະ ເພີ່ມຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ການຄັດເລືອກ, ການສົ່ງ ແລະ ຮັບເອົາແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ມີປະສິດທິພາບ. ໜ່ວຍງານເອກະ ຊົນແມ່ນບໍ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ ໃນຂະບວນການ.

EPS ອະນຸຍາດໃຫ້ນາຍຈ້າງຄົນເກົາຫຼີທີ່ບໍ່ສາມາດຈ້າງແຮງງານໃນປະເທດໄດ້ ເພື່ອຈ້າງແຮງງານຕ່າງປະເທດໃນຈຳນວນທີ່ພຽງພໍໄດ້ ແລະ ມັນເປັນລະບົບທີ່ລັດຖະບານເກົາຫຼີໃຊ້ເພື່ອຄຸ້ມຄອງແຮງງານຕ່າງປະເທດຢູ່ໃນເກົາຫຼີໃຫ້ຖືກຕ້ອງ. ແຮງງານຕ່າງປະເທດພາຍໄດ້ EPS ແມ່ນມີສະຖານະຂອງແຮງງານຕັ້ງແຕ່ຕົ້ນ ແລະ ມີສິດທິພື້ນຖານໃນການປົກປ້ອງ ສິດເທົ່າທຽມກັບຄົນເກົາຫຼີໂດຍອີງໃສ່ກົດໝາຍແຮງງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເຊັ່ນວ່າ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍມາດຕະຖານແຮງງານ.

ປະມານ 40.14 ເປີເຊັນຂອງຄົນຟີລິບປິນທີ່ອາໄສຢູ່ເກົາຫຼີເຂົ້າປະເທດພາຍໄຕ້ໂຄງການ EPS. ແຮງງານຟີລິບປິນສ່ວນໃຫຍ່ຂອງ EPS ແມ່ນຢູ່ໃນຂະແໜງການຜະລິດເຊັ່ນຜະລິດເຫຼັກ, ແຮງງານຫຼໍ່ໂລຫະ ແລະ ຊ່າງຫຼໍ່, ແຮງງານເຟີນີເຈີ, ການຜະລິດຊີ້ນສ່ວນອາໄຫຼ່ລິດຍິນ ແລະ ອື່ນໆ. ແຮງງານອື່ນໆແມ່ນຢູ່ໃນຂະແໜງການກໍ່ສ້າງ ແລະ ເຮັດວຽກເປັນຊ່າງກໍ່, ຊ່າງໄມ້, ຊ່າງປູນ ແລະ ກຳມະກອນ ແລະ ຜູ້ຊ່ວຍກໍ່ສ້າງ.

ອັນນີ້ແມ່ນຄວາມຈຳເປັນພາກບັງຄັບຂອງ OFWs ສຳລັບການໃຊ້ງານຢູ່ເກົາຫຼີ. ແຮງງານຟີລິບປິນພາຍໄຕ້ EPS ແມ່ນມີສະຖານະພາບແຮງງານຕັ້ງແຕ່ຕອນຕົ້ນ ແລະ ມີສິດທິໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງເທົ່າທຽມກັບ ຄົນເກົາຫຼີອີງຕາມກົດໝາຍ ແຮງງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ເຊັ່ນວ່າກົດໝາຍວ່າດ້ວຍມາດຕະຖານ ແຮງງານ.ພວກເຂົາຍັງໄດ້ຮັບປະໂຫຍດຈາກການຈ້າງງານແບບ ຊົ່ວຄາວ ແລະ ແຜນງານສະໜັບສະໜູນຂອງລັດຖະບານເກົາຫຼີ ເຊັ່ນວ່າ ການສຶກສາພາສາເກົາຫຼີ, ບໍລິການແປພາສາ, ການໃຫ້ຄຳປຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມໜ້າວຽກພື້ນຖານ, ທັກສະ ແລະ ການຕັ້ງຕົ້ນທຸລະກິດ. MOU ປີ 2014 ແມ່ນອະນຸຍາດໃຫ້ລັດຖະບານຟີລິບປິນ ແລະ ລັດຖະບານເກົາຫຼີໃນການກວດກາເຂົ້າເມືອງ ແລະ ການພັກເຊົາທີ່ຜິດກົດໝາຍຂອງ ພົນລະເມືອງ ແລະ ຍັງມີຖານຂໍ້ມູນໃນເວລາຕ້ອງການນຳອີກ.

ແຮງງານຟີລິບປິນ ພາຍໄຕ້ EPS ແມ່ນພວມເຮັດວຽກຢູ່ໃນພາກການຜະລິດ (ເຊັ່ນ ຫຼອມເຫຼັກ, ເປັນຊ່າງຫຼໍ່ເຫຼັກ, ການຜະລິດຊີ້ນສ່ວນອາໄຫຼ່ລິດຍິນ, ຊ່າງປັ້ນ, ແຮງງານເຟີນີເຈີ ແລະ ອື່ນໆ) ແລະ ຂະແໜງການກໍ່ສ້າງ (ຕົວຢ່າງ ຊ່າງກໍ່, ຊ່າງປູນ, ຊ່າງໄມ້ ແລະ ຜູ້ຊ່ວຍກໍ່ສ້າງ).

ຕັ້ງແຕ່ເຊັນ MOU ໃນປີ 2004, ຮອດປະຈຸບັນ ມີ OFWs ປະມານ 50,000 ຄົນໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມພາຍໄຕ້ແຜນ ງານ PDOS ທີ່ຕໍ່ເນື່ອງນີ້. ປະມານ 8 ເປີເຊັນຂອງ OFWs ທີ່ກັບຄືນປະເທດແມ່ນໄດ້ຜ່ານ TOPIK ພິເສດ ຫຼື ການສອບເສັງທາງຄອມພິວເຕີ (CBT), ສຳລັບ OFW ທີ່ກັບຄືນປະເທດແບບສະໝັກໃຈຜູ້ທີ່ມີອາຍຸບໍ່ເກີນ 38 ປີ.

ກົມແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງງານຂອງຟີລິບປິນ (DOLE) ແມ່ນມີໜ້າທີ່ໃນມອບໝາຍໃຫ້ບັນດາໜ່ວຍງານຕ່າງໆ ຂອງຕົນໃນການອອກແບບແຜນງານນີ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ສໍາລັບ OFWs ເກົາຫຼີ, ເຊັ່ນວ່າ—POEA ໃນນາມເປັນໜ່ວຍງານທີ່ຈັດສົ່ງ; ເຈົ້າໜ້າວິຊາການການສຶກສາ ແລະ ພັດທະນາທັກສະ (TESDA), ສໍາລັບລະບຽບການຝຶກອົບຮົມ; ສູນຄວາມປອດໄພໃນ ການເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ (OSHC), ສໍາລັບຄວາມປອດໄພທາງອຸດສະຫະກໍາ; ແລະ ການຄຸ້ມຄອງສະຫວັດ ດິການຂອງ ແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ (OWWA), ສໍາລັບຄຸ້ມຄອງກັບ PDOS. ຄຸ້ມພາສາເກົາຫຼີແມ່ນສະໜອງໃຫ້ໂດຍ HRD ເກົາຫຼີ.

ຫຼັກສູດຄຸ້ມຂອງແຜນງານ PDOS ທີ່ຕໍ່ເນື່ອງນີ້ສໍາລັບ OFWs ເກົາຫຼີແມ່ນໄດ້ຮັບການປັບປຸງທຸກຄັ້ງເວລາທີ່ MOU ລະຫວ່າງ ຟີລິບປິນ ແລະ ເກົາຫຼີຖືກຕໍ່ອາຍຸ. MOU ໄດ້ມີການຕໍ່ອາຍຸສີ່ຄັ້ງຕັ້ງແຕ່ເຊັນໃນເດືອນເມສາ 2004. MOU ຄັ້ງທີສີ່ແມ່ນໄດ້ເຊັນ ໃນວັນທີ 8 ເມສາ 2014. ເຖິງແມ່ນວ່າໝົດອາຍຸໃນວັນທີ 8 ເມສາ 2016, MOU ທີ່ຕໍ່ໃໝ່ກ່ຽວກັບ EPS ແມ່ນພວມຢູ່ໃນຂັ້ນຕອນຂອງການທົບທວນຢູ່ ແລະ ອາດຈະຖືກເຊັນໂດຍທັງສອງຝ່າຍໃນຕົ້ນປີ 2017.

ສໍາລັບຫຼັກສູດ PEOS ແລະ PDOS, POEA ແລະ OWWA ໄດ້ດໍາເນີນຫົວຂໍ້ຕ່າງໆຢູ່ໃນການຫ້ອງຝຶກອົບຮົມ EPS (ຊັ້ນ 6 ຂອງອາຄານ POEA, ເມືອງແມນດາລຸຍອງ). ກະຊວງການຈ້າງງານຂອງເກົາຫຼີໄດ້ມອບໃຫ້ ໜ່ວຍງານບໍລິການ ການພັດທະນາຊັບ ພະຍາກອນມະນຸດ (HRDK) ເພື່ອເປັນໜ່ວຍງານທົດສອບໃນການດໍາເນີນ EPS-TOPIK ໂດຍເປັນ ໄປຕາມ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ການຈ້າງງານຕ່າງປະເທດຂອງເກົາຫຼີ. ປະກອບກັບການປຶກສາຫາລືຮ່ວມກັບ POEA, HRDK ໄດ້ມອບໃຫ້ໜ່ວຍງານຂອງລັດຢູ່ໃນຟີລິບປິນດໍາເນີນວຽກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ EPS TOPIK. ປະຈຸບັນນີ້ຫຼັກສູດພາສາເກົາຫຼີ ແລະ ວັດທະນະທໍາແມ່ນດໍາເນີນການໂດຍ Jung-ເຊິ່ງເປັນມູນນິທິພາສາເກົາຫຼີ ເຊິ່ງເຮັດການບັນຍາຍ ແລະ ສະໜອງອຸປະກອນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ເອກະສານແຈກຍາຍ ແລະ ສື່ປະຈັກຕາຕ່າງໆ. TESDA ຍັງໄດ້ໃຫ້ການຢັ້ງຢືນການຝຶກ ອົບຮົມທາງດ້ານພາສາ.

EPS-TOPIK ຄ່າທໍານຽມສໍາລັບການບໍລິການ ແລະ ດໍາເນີນງານຈໍານວນ 500 ເປໂຊແມ່ນຮັບຜິດຊອບໂດຍ OFW; POEA ຈ່າຍຄ່າວິຊາການໃຫ້ແກ່ຜູ້ຝຶກອົບຮົມພາສາ ໂດຍອີງຕາມລະບຽບ ແລະ ກົດຂອງລັດຖະບານທີ່ມີໃນປະຈຸບັນກ່ຽວກັບຄ່ານັກວິຊາ ການ. MOEL ຂອງເກົາຫຼີໄດ້ດໍາເນີນການສຶກສາຫຼັງຈາກການມາຮອດ ແລະ ການກວດສຸຂະພາບສໍາລັບແຮງງານ ກ່ອນການຈ້າງງານ. MOEL ຍັງໄດ້ກໍານົດໜ່ວຍງານທີ່ເໝາະສົມໃນການດໍາເນີນການ ແນະນໍາຫຼັງ ຈາກມາຮອດ ໂດຍສະເພາະແມ່ນການກວດສຸຂະພາບ.

ປະເທດໄທ

ແຜນງານນີ້ແມ່ນໄດ້ຮັບການພັດທະນາເຊິ່ງເປັນສ່ວນນຶ່ງຂອງແຜນງານລະບົບອະນຸມັດການຈ້າງງານ (EPS) ເພື່ອກະກຽມແຮງງານທີ່ຖືກຂັດເລືອກສໍາລັບວຽກຢູ່ເກົາຫຼີ. ພາສາເກົາຫຼີແມ່ນອົງປະກອບຫຼັກອັນນຶ່ງຂອງຫຼັກສູດຂອງແຜນງານນີ້. ແຜນງານນີ້ແມ່ນໄດ້ຖືກມອບໝາຍໃຫ້ສູນການຝຶກອົບຮົມເອກະຊົນແທນທີ່ຈະເປັນໜ່ວຍງານຂອງລັດ. ແຜນງານໄດ້ເລີ່ມໃນປີ 2009, ຈຸດປະສົງຫຼັກແມ່ນເພື່ອກະກຽມແຮງງານສໍາລັບໂອກາດໃນການຈ້າງງານຕ່າງໆຢູ່ເກົາຫຼີ. ອັນນີ້ແມ່ນເປັນ ແຜນງານພາກບັງຄັບສໍາລັບແຮງງານໃນອະນາຄົດເຊິ່ງໄດ້ຖືກຄັດເລືອກໂດຍນາຍຈ້າງເພື່ອໄປເຮັດວຽກຢູ່ເກົາຫຼີ. ມີແຮງງານ 4,000 ຄົນໄດ້ຜ່ານແຜນງານນີ້ໃນແຕ່ລະປີ.

HRD ຂອງເກົາຫຼີໄດ້ອອກແບບເນື້ອໃນຂອງຫຼັກສູດຂອງແຜນງານການຝຶກອົບຮົມນີ້ ລວມທັງຄຸ້ມມື. ມັນເປັນພາກສ່ວນນຶ່ງ ຂອງແຜນງານ EPS. ໄດ້ມີການປັບປຸງບາງອັນຢູ່ໃນຄຸ້ມມື ໂດຍສະເພາະແມ່ນໃນປີ 2013 ຫຼັກສູດແມ່ນເພື່ອປັບປຸງໃນການຕອບສະ ໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງແຮງງານ. ຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມແມ່ນໃຊ້ເວລາເຈັດວັນ (45 ຊົ່ວໂມງ). HRD ຂອງເກົາຫຼີໄດ້ ສ້າງຄຸ້ມມືການ ຝຶກອົບຮົມເຊິ່ງໄດ້ແຈກຍາຍໃຫ້ແກ່ສູນຝຶກອົບຮົມທັງໝົດ.

ຄູ່ຢູ່ໃນສູນຝຶກອົບຮົມຕ້ອງຜ່ານລະດັບ 3 S-TOPIK. ບໍ່ມີແຜນງານການຝຶກອົບຮົມສໍາລັບຄູ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມມີພຽງແຕ່ພາສາ ແລະ ການປະເມີນທົ່ວໄປແມ່ນຖືກນໍາໃຊ້ສໍາລັບການຄັດເລືອກຄູ. ການປະເມີນໃນປະຈຸບັນນີ້ແມ່ນເຮັດໂດຍຜ່ານຄໍາຖາມ ທີ່

ເກັບກຳ ຈາກແຮງງານທີ່ເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມ. ແຮງງານແມ່ນຕ້ອງໄດ້ຈ່າຍ 4,500 ບາດສຳລັບແຜນງານການຝຶກອົບຮົມເປັນເວລາເຈັດວັນ.

ກໍລະນີສຶກສາທີ 6

ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມແນະນຳກ່ອນອອກເດີນທາງແບບພາກບັງຄັບ (ສປປ ລາວ)

ຈຸດເດັ່ນຂອງແຜນງານ

ຕ້ອງ ຮັບເອົາດຳລັດຂອງນາຍົກລັດຖະມົນຕີເລກທີ. 68/ນຍໃນປີ 2002, ເຊິ່ງຕ້ອງ ການໃຫ້ແຮງງານ ໝົດທຸກຄົນ ໄດ້ຮັບການແນະນຳກ່ອນອອກເດີນທາງ, ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດິການ ສັງຄົມ(MOLSW) ໂດຍ ການປະສານສົມທົບກັບຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາຕ່າງໆ ແລະ ໂດຍສະ ເພາະກັບ ILO ໄດ້ສຳເລັດການເປີດແຜນງານ ການຝຶກອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງ ແລະ ສຳເລັດຫຼັກສູດການຝຶກ ອົບຮົມມາດຕະຖານ.

ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມແນະນຳກ່ອນອອກເດີນທາງຂອງ MOLSW ແມ່ນເນັ້ນໃສ່ການສະໜອງການຝຶກອົບ ຮົມຄູຝຶກແບບມີ ອາຊີບ (TOT) ສຳລັບໜ່ວຍງານຈັດຫາງານ. ມາຮອດປະຈຸບັນ ໜ່ວຍງານຈັດຫາງານທັງໝົດ 15 ແຫ່ງ ແລະ ສູນບໍລິການການ ຈ້າງງານນຶ່ງແຫ່ງໄດ້ສຳເລັດການຝຶກອົບຮົມຄູຝຶກຢ່າງໜ້ອຍນຶ່ງຄັ້ງກ່ຽວກັບການແນະນຳກ່ອນອອກເດີນທາງ, ປັບປຸງຄວາມອາດ ສາມາດຂອງເຂົາເຈົ້າໃນການຈັດການແນະນຳທີ່ມີປະສິດທິພາບສຳລັບແຮງງານທີ່ອອກນອກປະເທດ. ແຮງງານລາວຍັງໄດ້ຮັບການ ແນະນຳຢູ່ສູນແຮງງານຢູ່ແຂວງໜອງຄາຍ ປະເທດໄທ ກ່ອນການຈ້າງງານນຳອີກ.

ຫຼັກສູດ

ໂດຍການສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານວິຊາການ ແລະ ການເງິນຈາກ ILO ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານອື່ນໆ ໃນປີ 2014 MOLSW ໄດ້ສ້າງ ຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມມາດຕະຖານສຳລັບແຜນງານການແນະນຳກ່ອນອອກເດີນທາງ. ຍັງໄດ້ພັດທະນາຄູ່ມື TOT ໂດຍສະເພາະ ຄູ່ມືຝຶກອົບຮົມສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ຄູ່ມືການຝຶກອົບຮົມແມ່ນມີຫົກຫົວຂໍ້ຫຼັກ (1) ເປົ້າໝາຍຂອງການໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ສິ່ງທ້າທາ ຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ຄວາມສ່ຽງສະເພາະຂອງການເປັນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ(2) ການກະກຽມສຳລັບການເດີນທາງ ແລະ ການເຮັດ ວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ວັດທະນະທຳຂອງປະເທດປາຍທາງ, ລັກສະນະສະເພາະຂອງປະເທດປາຍທາງ ແລະ ກ່ຽວກັບຜູ້ຄົນ, ສິດທິ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ວິທີການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ຫຼື ບັນຫາຕ່າງໆ; (3) ການກະກຽມສຳລັບ ການເດີນທາງ, ການກະກຽມສຳລັບການເດີນທາງ, ລາຍກວດສອບສຳຄັນທີ່ຕ້ອງລວມເອົາ, ຂັ້ນຕອນເມື່ອໄປຮອດສະໜາມບິນ/ ແບບຟອມການແຈ້ງພາສີ, ອັດຕາແລກປ່ຽນຕ່າງປະເທດ; (4) ວິທີການປັບຕົວກັບສະພາບແວດລ້ອມເຮັດວຽກໃໝ່; (5) ການ ບໍລິຫານລາຍຮັບທີ່ມີປະສິດທິພາບ, ການສົ່ງເງິນກັບບ້ານ, ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບພາສີ ແລະ ກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ; ແລະ (6) ການກະກຽມກັບຄືນປະເທດໃນເວລາໝົດສັນຍາ.

ການຄັດເລືອກຄູ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

ສ່ວນໃຫຍ່ຂອງໜ່ວຍງານຈັດຫາແຮງງານ 15 ແຫ່ງ ແລະ ສູນບໍລິການການຈ້າງງານແມ່ນນຳໃຊ້ຄູຝຶກພາຍໃນ ຫຼື ພະນັກງານວິຊາ ການຂອງຕົນເພື່ອເປັນຄູຝຶກສຳລັບການຝຶກອົບຮົມແນະນຳກ່ອນອອກເດີນທາງ. ສິ່ງຈຳເປັນອັນນຶ່ງສຳລັບ ການຄັດເລືອກຄູຝຶກແມ່ນ ຄູຝຶກຕ້ອງໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມໂດຍMOLSW ຢ່າງໜ້ອຍນຶ່ງຄັ້ງກ່ຽວກັບວິທີການນຳໃຊ້ຄູ່ມືແນະນຳ ກ່ອນການເດີນທາງ. ຄູຝຶກ ຕ້ອງລົງເຄີຍຕໍ່ກັບເນື້ອໃນຂອງຄູ່ມືຝຶກ ແລະ ຄູ່ມືນັກສຳມະນາກອນ. ຕົ້ອນໄຂຂອງການຄັດເລືອກ ອື່ນແມ່ນຄູຝຶກຕ້ອງມີຄວາມ ເຂົ້າໃຈທີ່ດີກ່ຽວກັບແນວຄວາມຄິດຂອງການຮຽນການສອນແບບຜູ້ໃຫຍ່ ແລະ ເຕັກນິກໃນການສ້າງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ການດຳ ເນີນການຮຽນການສອນທີ່ມີປະສິດທິພາບ.

ງົບປະມານ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ

ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ ການຝຶກອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງ ແລະ ແຜນງານການແນະນຳສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຖືກຈັດຂຶ້ນ ໂດຍໜ່ວຍງານຈັດທາງານໂດຍທຶນຂອງຕົນເອງ. ຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມຈັດຂຶ້ນໂດຍໜ່ວຍງານຈັດທາ ງານແມ່ນກຸ້ມຕົນເອງໃນເບື້ອງຂອງການນຳໃຊ້ຄູຝຶກພາຍໃນ ແລະ ໃຊ້ງົບປະມານຂອງຕົນ.

ກໍລິສຶກສາທີ 7

ແຜນງານການການສຶກສາໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມທັກສະໃຫ້ແກ່ແຮງງານທີ່ ເຮັດວຽກເປັນແມ່ບ້ານພາຍໃນຄົວເຮືອນ (ອິນໂດເນເຊຍ)

ຈຸດເດັ່ນຂອງແຜນງານ

ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມ ນີ້ແມ່ນຖືກຈັດຂຶ້ນໂດຍສະມາຄົມຂອງບັນດາບໍລິສັດຈັດສົ່ງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (ASPATAKI). ເຊິ່ງມີຈຸດປະສົງເພື່ອປະກອບທັກສະທີ່ຖືກຕ້ອງຈຳເປັນໃຫ້ແກ່ແຮງງານເພື່ອກະກຽມໃຫ້ເຂົາເຈົ້າໃນການເຮືອນວຽກແມ່ບ້ານຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ການພັດທະນາຈັນຍາບັນທີ່ດີ ໂດຍສະເພາະແມ່ນສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ເຂົາເຈົ້າໃນ ການປົກປ້ອງຕົນເອງໃນເຫດສຸກເສີນຕ່າງໆ. ແຜນງານແມ່ນໄດ້ເນັ້ນຄວາມຈຳເປັນສຳລັບເຂົາເຈົ້າໃນການກະກຽມໃນການກັບຄືນ ອິນໂດເນເຊຍຫຼັງຈາກສັນຍາ. ໂດຍທົ່ວໄປ ຈະໄດ້ເນັ້ນໃສ່ການພັດທະນາພາສາ ແລະ ການສະໜອງທັກສະຊີວິດຂຶ້ນພື້ນຖານ ເຊັ່ນວ່າການບໍລິຫານການເງິນຂຶ້ນພື້ນຖານ.

ຫຼັກສູດສຳລັບແຜນງານການຝຶກອົບຮົມພາກບັງຄັບນີ້ແມ່ນໄດ້ຖືກຮັບຮອງໂດຍລັດຖະບານໃນປີ 2011 ເຊິ່ງເນັ້ນໜັກໃສ່ການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ ມັນໄດ້ຖືກອອກແບບໂດຍຄະນະກຳມະການຮັບຮອງ ແລະ ວິຊາຊີບແຫ່ງຊາດ (BNSP). ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມຫຼັກສູດໄດ້ຖືກປັບປຸງເພື່ອຮອງຮັບກັບຄວາມຕ້ອງສະເພາະຂອງປະເທດປາຍທາງ ໂດຍສະເພາະແມ່ນກົດໝາຍແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ລະບຽບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນບັນດາປະເທດເຫຼົ່ານີ້.

ຫຼັກສູດ

ຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມໄດ້ຮັບການວິວັດຕະຫຼອດເວລາ ໂດຍສຸມໃສ່ການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພສະເພາະ ເພື່ອເປັນການກົດ ກັນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເຄື່ອນຍ້າຍວຽກຈາກບ່ອນນຶ່ງໄປສູ່ອັນທີ່ຜິດກົດໝາຍ. ຫຼັກສູດຝຶກອົບຮົມແມ່ນ ກວມເອົາທົ່ວ ຂໍ້ພື້ນຖານ ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

1. ການຝຶກອົບຮົມພາສາ: (ກ) ພື້ນຖານ: (ຂ) ລະດັບກາງ: (ຄ) ຂັ້ນສູງ
2. ການຝຶກອົບຮົມທັກສະຕົວຈິງ: (ກ) ການປຸງແຕ່ງອາຫານ; (ຂ) ວຽກແມ່ບ້ານ; (ຄ) ເບິ່ງແຍງຜູ້ອາວຸດໄສ; (ຄ) ເບິ່ງແຍງເດັກນ້ອຍ ແລະ ເດັກຫາກໍ່ເກີດໃໝ່
3. ຈັນຍາບັນ ແລະ ຫັດສະນະການເຮັດວຽກ
4. ຄວາມຮູ້ທົ່ວໄປ

ການຝຶກອົບຮົມແມ່ນໃຊ້ເວລາ 60 ວັນ ແລະ ຝຶກແປດຊົ່ວໂມງຕໍ່ມື້ ໂດຍອີງໃສ່ຄູ່ມືມາດຕະຖານການຝຶກອົບຮົມ. ໃນຂະນະດຽວກັນ ASPATAKI ຍັງມີຄູ່ມືການຝຶກອົບຮົມຂອງຕົນເພື່ອປະກອບໃຫ້ແກ່ການຝຶກອົບຮົມພາສາ ແລະ ທັກສະ.

ການຄັດເລືອກຄູ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

ຄູແມ່ນຖືກເລືອກຈາກຄູຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບທີ່ມີປະສົບການ (ມີໃບຢັ້ງຢືນຈາກຄະນະກຳມະການຮັບຮອງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ) ໂດຍສະເພາະແມ່ນຜູ້ທີ່ເຄີຍເປັນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມາກ່ອນເຊິ່ງເປັນຜູ້ທີ່ຈະສາມາດໃຫ້ເນື້ອຫາການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບປະເທດປາຍທາງໄດ້ດີກ່ອນ. ເນື້ອຫາທົ່ວໄປແມ່ນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕ້ອງມີຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ດີຂອງວັດທະນະທຳ ແລະ ຈັນຍາບັນໃນການເຮັດວຽກຂອງປະເທດທີ່ຮັບເອົາ. ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມຕ້ອງສາມາດຍົກ ລະດັບທັກສະຂອງ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ ແລະ ຊ່ວຍໃຫ້ເຂົາເຈົ້າມີຄວາມຊຳນານການ ແລະ ປອດໄພໃນເວລາຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ງົບປະມານ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ

ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສໍາລັບການຝຶກອົບຮົມແມ່ນເບື້ອງຕົ້ນຮັບຜິດຊອບໂດຍ ASPATAKI, ເຊິ່ງຈະຖືກຫັກເອົາຈາກເງິນເດືອນຂອງແຮງ
ງານ ທີ່ຖືກຈ້າງງານ ໂດຍການຈ່າຍເປັນງວດ.

ກໍລະນີສຶກສາທີ 8

ສໍາມະນາແນະນໍາກ່ອນການອອກເດີນທາງສໍາລັບແຮງງານຟີລິບປິນ (ຟີລິບປິນ)

ຈຸດເດັ່ນຂອງແຜນງານ

ສໍາມະນາແນະນໍາກ່ອນອອກເດີນທາງ (PDOS) ສໍາລັບແຮງງານຟີລິບປິນທີ່ຢູ່ຕ່າງປະເທດ (OFWs) ແມ່ນອົງປະກອບຫຼັກຂອງແຜນການການສຶກສາ ແລະ ຂໍ້ມູນຂອງສໍານັກງານສະຫວັດດິການແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ (OWWA) ສໍາລັບສະມາຊິກຂອງຕົນ ແລະ ເປັນສ່ວນນຶ່ງຂອງແຜນງານໂດຍລວມຂອງລັດຖະບານໃນການປົກປ້ອງ ແລະ ສະຫວັດດິການຂອງ OFWs.

PDOS ແມ່ນໄດ້ເລັ່ງໃສ່ໃຫ້ OFWs ມີຄວາມສົນໃຈໃນການເຂົ້າຮ່ວມຂອງເຂົາເຈົ້າເຊິ່ງແມ່ນປັດໃຈຫຼັກໃຫ້ເຂົາເຈົ້າປະສົບ ຜົນສໍາເລັດໃນການ ຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງ ປະເທດ. ຜູ້ປະຕິບັດແຜນງານໄດ້ເພີ່ມປະສິດທະພາບການນໍາໃຊ້ວິທີການສ້າງແຮງ ຈູງໃຈໃນການສະໜອງ PDOS; ກະຕຸກຊຸກຍູ້ OFWs ໃນການຮັບເອົາຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບປາຍທາງ ຫຼື ບ່ອນເຮັດວຽກ; ແລະ ເມື່ອເປັນໄປໄດ້ ແມ່ນລວມເອົາສະມາຊິກຄອບຄົວຂອງ OFW ຢູ່ໃນ PDOS. PDOS ສໍາລັບແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ພາກ ພື້ນດິນໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນໂດຍ ເປັນໄປຕາມບັນທຶກຂໍ້ບັງຄັບ (MCs) ແລະ ບັນທຶກຂໍ້ຕົກລົງ(MOI) ລຸ່ມນີ້:

1. POEA MC ເລກທີ. 3, ສະບັບປີ 1983 –ທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ນະໂຍບາຍທີ່ສ້າງ PDOS ແມ່ນສິ່ງຈໍາເປັນພາກບັງຄັບສໍາລັບ OFWs ທີ່ອອກເດີນທາງທັງໝົດ.
2. POEA-OWWA ແຈ້ງການຮ່ວມເລກທີ. 04, ສະບັບປີ 2002 ຄໍາສັ່ງຂອງກົມ DOLE ເລກທີ. 25-02 ສະບັບປີ 2002 –ການໂອນ PDOS ຈາກ POEA ໄປເປັນ OWWA.
3. MOI ເລກທີ. 13, ສະບັບປີ 2003 –ເຊິ່ງກໍານົດນະໂຍບາຍ ແລະ ແນວທາງສໍາລັບການບໍລິຫານການສໍາມະນາກ່ອນອອກເດີນທາງ.
4. POEA-OWWA ແຈ້ງການເລກທີ. 01, ສະບັບປີ 2011–ການໂອນ PDOS ສໍາລັບຜູ້ມີລາຍຊື່ຈ້າງງານ ແລະ ແຮງງານຖືກຈ້າງຂອງລັດຈາກ POEA ໄປເປັນ OWWA.

ຫຼັກສູດ

ຄູ່ມືທໍາອິດ PDOS ໄດ້ຖືກອອກແບບໂດຍ POEA. ພາຍໃຕ້ການປ່ຽນໄປເປັນ OWWA, ຄູ່ມືໃໝ່ແມ່ນໄດ້ຖືກ ກໍາໜົດໂດຍ ໜ່ວຍ ງານສະເພາະກິດຊົ່ວຄາວຂອງ OWWA ສູນການສຶກສາຂໍ້ມູນຂ່າວສານຂອງແຮງງານ (WIEC) ໂດຍການ ປະສານສົມທົບກັບອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ຂຶ້ນກັບລັດ (NGOs), ໜ່ວຍງານຈັດຫາງານຂອງຟີລິບປິນ (PRAs) ແລະ ໜ່ວຍງານ ບັນຈຸຄົນ.

ໃນປີ 2006, ຫຼັກສູດແມ່ນໄດ້ປັບປຸງໂດຍມະຫາວິທະຍາໄລຟີລິບປິນ ພ້ອມກັບການພັດທະນາຄູ່ມືຂອງຄູ່ມືກ PDOS ຄັ້ງທໍາອິດ. ຫຼັງຈາກນັ້ນໄດ້ຮັບການປັບປຸງໂດຍສະຖາບັນການພັດທະນາການບັນຈຸຄົນຂອງຟີລິບປິນໃນປີ 2008. ໃນປີ 2015 ຫຼັກສູດ ແລະ ຄູ່ມືຂອງຄູ່ມືກສໍາລັບແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ພາກພື້ນດິນໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງຄືນໃໝ່ໂດຍໜ່ວຍງານພັດທະນາ ແລະ ຕິດຕາມກວດກາຂອງ PDOS (PDMU), ໜ່ວຍງານສະເພາະກິດຊົ່ວຄາວໃໝ່ຂອງ OWWA ໂດຍການປະສານສົມທົບກັບອົງ ການສາກົນເພື່ອການຍ້າຍຖິ່ນຖານ (IOM) ໃນການປັບປຸງຄຸນນະພາບຂອງ PDOS. ຄູ່ມືທີ່ຖືກທົບທວນແມ່ນໄດ້ຈັດ ພິມໂດຍການສະໜັບສະໜູນຂອງ IOM.

ໃນປີ 2016 ຫຼັກສູດໃໝ່ສໍາລັບລູກເຮືອຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແລະ ຄູ່ມືຄູ່ມືກແມ່ນໄດ້ຖືກພັດທະນາຮ່ວມກັນໂດຍ OWWA-PDMU ແລະ ກຸ່ມເຮັດວຽກກ່ຽວກັບການບັນຈຸຄົນ (JMG). ຫຼັກສູດເຮັດວຽກຢູ່ທະເລແມ່ນເນັ້ນໃສ່ວຽກຂອງລູກເຮືອ ແລະ ເງື່ອນໄຂ

ການດຳລົງຊີວິດຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ການສຶກສາຂອງແຮງງານເດີນເຮືອ, ສັນຍາມາດຕະຖານການຈ້າງງານຂອງ POEA ແລະ ອື່ນໆ. ການດຳເນີນ PDOS ສຳລັບແຮງງານເຮັດວຽກຢູ່ພາກພື້ນດິນແມ່ນຕ້ອງບໍ່ຫຼຸດທ້າຊົ່ວໂມງ, ເຊິ່ງລະບຸຂັ້ນຕອນການ ບໍລິຫານທີ່ຈຳເປັນ. ຫຼັກສູດ PDOS ຕ້ອງໄດ້ດຳເນີນໂດຍບໍ່ມີເຫດຂັດຂ້ອງ. ຫົວຂໍ້ທີ່ບໍ່ໄດ້ກວມເອົາໂດຍ PDOS ຕ້ອງໄດ້ສົນທະນາຢູ່ນອກເວລາທີ່ກຳໜົດ.

ຕາຕະລາງ PDOS ຂອງ OWWA:

- PDOS KSA - ວັນຈັນ, ພະຫັດ ແລະ ສຸກ
- PDOS ການາດາ - ພະຫັດ
- PDOS ຍີ່ປຸ່ນ- ພຸດ
- PDOS ເຍຍລະມັນ-ພະຫັດ

ຜູ້ສະໜອງ PDOS ອື່ນໆ:

- ໜ່ວຍງານຈັດຫາງານເອກະຊົນ-ຕາຕະລາງບໍ່ປົກກະຕິໂດຍຂຶ້ນກັບຈຳນວນຂອງຜູ້ສະໜັກທີ່ວາງແຜນຈະນຳໃຊ້.
- ສະມາຄົມອຸດສະຫະກຳ-ຍັງມີ IAs ຜູ້ທີ່ດຳເນີນ PDOS ໃນແຕ່ລະມື້ ສ່ວນອັນອື່ນໆແມ່ນສອງຄັ້ງຕໍ່ເດືອນ.
- ໜ່ວຍງານບັນຈຸຄົນ-ຂຶ້ນກັບຈຳນວນຂອງການນຳໃຊ້.
- ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ຂຶ້ນກັບລັດ-ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນດຳເນີນ PDOS ທຸກໆມື້ ສອງຄັ້ງຕໍ່ມື້ ສ່ວນອັນອື່ນໆເຊັ່ນອັນທີ່ຢູ່ໃນເມືອງ ກົວຊອນ ແມ່ນດຳເນີນສາມຄັ້ງຕໍ່ອາທິດ.

OWWA ໄດ້ພັດທະນາມາດຕະຖານເນື້ອໃນ ແລະ ອຸປະກອນຂອງ PDOS ໂດຍຜ່ານກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລືຕ່າງໆພ້ອມກັບຜູ້ສະໜອງການບໍລິການສຳລັບອົງການທີ່ບໍ່ຂຶ້ນກັບລັດ, PRAs ແລະ IAs, ໂດຍການປະສານສົມທົບກັບ IOM ສຳລັບແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ພາກພື້ນດິນ ແລະ ຮ່ວມກັບ JMG ສຳລັບແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ທະເລ ສຳລັບການດຳເນີນ PDOS ທີ່ມີປະສິດທິພາບ ເຊັ່ນວ່າ: ຄູ່ມື PDOS-ການນຳສະເໜີ:

- ຄູ່ມືຂອງຄູ່ຝຶກ-ຂໍ້ມູນອ້າງອີງສຳລັບການເຜີຍແຜ່ PDOS ຂຶ້ນກັບຈຸດປະສົງນະໂຍບາຍທີ່ເປັນທາງການ ແລະ ກອບວຽກ.
- ແຜນພັບ-ອັນສະເພາະຂອງແຕ່ລະປະເທດ, “ PDOS ແມ່ນຫຍັງ?”, 10 Billin ng PDOS, ແລະ ລະບຽບປະຕິບັດຂອງ OFW ທີ່ເຜີຍແຜ່ໃຫ້ແກ່ OFWs ທີ່ບັນຈຸເອົາຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບປະເທດທີ່ຈ້າງງານ.

ການຄັດເລືອກຄູ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

ສຳລັບບຸກຄົນທີ່ລົງທະບຽນກັບ OWWA ເພື່ອເປັນຄູ່ຝຶກ PDOS, ແມ່ນຕ້ອງກົງກັບມາດຕະຖານເງື່ອນໄຂລຸ່ມນີ້:

1. ຈົບລະດັບວິທະຍາໄລ. ຖ້າບໍ່ດັ່ງນັ້ນອາດຖືກທົດແທນໂດຍການຝຶກອົບຮົມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເປັນເວລາ 36 ຊົ່ວໂມງ; ຫຼື ມີປະສົບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ 2 ປີ.
2. ມີປະສົບການເປັນແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ພາກພື້ນດິນ. ຖ້າຂາດປະສົບການດັ່ງກ່າວ ຕ້ອງໄດ້ເຄີຍເຂົ້າຮ່ວມໃນການຝຶກອົບຮົມ, ບົດຄົ້ນຄ້ວາ, ການບໍລິຫານ ຫຼື ເຄີຍຖືກຈ້າງງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຢູ່ຕ່າງປະເທດຢ່າງໜ້ອຍສອງປີໃນເວລາທີ່ສະໜັກນັ້ນ.
3. ຕ້ອງມີທັກສະໃນການສື່ສານທີ່ດີ. ຕ້ອງຮູ້ພາສາອັງກິດ ຫຼື ພິລິບປິນ.
4. ຕ້ອງໄດ້ສຳເລັດການຝຶກອົບຮົມຄູ່ຝຶກ OWWA ສຳລັບ PDOS.

ຄູ່ຝຶກ PDOS ທີ່ລົງທະບຽນຕ້ອງໄດ້ດຳເນີນ PDOS ສຳລັບ APP ທີ່ໄດ້ຈ້າງຕົນເທົ່ານັ້ນ. ຊ່ຽວຊານພາຍນອກແມ່ນບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ໄດ້ດັດຂາດ.ພະນັກງານປະສານງານຂອງໜ່ວຍງານແມ່ນບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ສະໜັກ ຫຼື ເຮັດໜ້າທີ່ຄູ່ຝຶກ, ຜູ້ປະສານງານ ຫຼື ພະນັກງານບຸກຄະລາກອນ. OWWA ດຳເນີນການຝຶກອົບຮົມທີ່ບໍ່ເສຍຄ່າສຳລັບຄູ່ຝຶກ PDOS ໃໝ່ປີລະຄັ້ງ ແລະ ປັບປຸງ

ເຄື່ອງມືຄືນໃໝ່ນສໍາລັບຄູຝຶກທີ່ລົງທະບຽນທີ່ລວມເອົາທັກສະການນໍາສະເໜີ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກແລະ ປັບປຸງແຕ່ລະຄູ່ມີມາດຕະຖານ PDOS ຕາມຄວາມຈໍາເປັນ.

ງົບປະມານ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ

ນະໂຍບາຍທີ່ມີຢູ່ແມ່ນ PDOS ແມ່ນບໍ່ເສຍຄ່າໃນສ່ວນຂອງ OFWs. ເຖິງແນວໃດກໍຕາມ ສະມາຄົມອຸດສະຫະກໍາ/ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ຂຶ້ນກັບລັດທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງແມ່ນເສຍຄ່າບໍ່ເກີນ 100.00 ເປໂຊຕໍ່ແຮງງານຄົນນຶ່ງທີ່ຖືກສົ່ງສໍາລັບ PDOS ຕ້ອງໄດ້ເສຍຄ່າໃຫ້ແກ່ໜ່ວຍງານຈັດຫາແຮງງານ ຫຼື ໜ່ວຍງານບັນຈຸຄົນຂອງຟີລິບປິນ ເພື່ອເປັນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການດໍາເນີນງານ. ບໍ່ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສໍາລັບແຮງງານສໍາລັບໜ່ວຍງານພາຍໃນທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງ.

PDOS ແມ່ນເປັນພາກບັງຄັບສໍາລັບແຮງງານຟີລິບປິນທີ່ມີເອກະສານຖືກຕ້ອງທີ່ຢູ່ຕ່າງປະເທດ (OFWs) ແລະ ລູກເຮືອຢູ່ຕ່າງປະເທດກ່ອນການເດີນທາງໄປຕ່າງປະເທດ. ມີແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍປະມານ 780,000 ຄົນໄດ້ຜ່ານແຜນງານ ນີ້ໃນທຸກໆປີ.

ກໍລະນີສຶກສາທີ 9

ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມກ່ອນການອອກເດີນທາງສໍາລັບແຮງງານເຮັດວຽກຢູ່ອິດສລາເອວ (ໄທ)

ຈຸດເດັ່ນຂອງແຜນງານ

ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມພາຍໄຕ້ການຮ່ວມມືໄທ-ອິດສລາເອວ (TIC) ກ່ຽວກັບການບັນຈຸແຮງງານເຊິ່ງຖືກ ພັດທະນາຮ່ວມກັນໂດຍກົມຈັດຫາງານ (DOE), IOM, ແລະ ວິທະຍາໄລກະສິກໍາ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີໃນຈັງຫວັດຮ້ອຍເອັດ (ພາກຕາເວັນອອກສຽງເໜືອຂອງປະເທດໄທ) ໃນການກະກຽມແຮງງານໄທສໍາລັບວຽກກະສິກໍາຢູ່ໃນອິດສລາເອວ. ນີ້ແມ່ນແຜນງານການຝຶກອົບຮົມຊະນິດດຽວໃນປະເທດໄທ. TIC ໄດ້ຕັດຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການຈັດຫາງານສໍາລັບ ແຮງງານໄທໃນການຂໍອະນຸຍາດການເຮັດວຽກ.

ແຜນງານການຈັດຫາງານນີ້ແມ່ນໄດ້ເລີ່ມໃນປີ 2012 ເຊິ່ງຂໍ້ຕົກລົງແມ່ນໄດ້ມີຂຶ້ນໃນປີ 2011 ໂດຍລັດຖະບານໄທ, ອິດສລາເອວ ແລະ IOM ເພື່ອຈັດຫາແຮງງານພາກກະສິກໍາຂອງໄທໃຫ້ກັບຜູ້ຈ້າງງານອິດສລາເອວ.

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຄົນໄທປະມານ 25,000 ຄົນ ເຊິ່ງເປັນສ່ວນໃຫຍ່ຂອງແຮງງານພາກກະສິກໍາຂອງອິດສລາເອວ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມໂດຍອີງໃສ່ Human Rights Watch ແມ່ນຍັງມີຫຼາຍອັນທີ່ຕ້ອງໄດ້ດໍາເນີນການໃນ ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍກ່ຽວກັບຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ ແລະ ເງື່ອນໄຂຕ່າງໆ ແລະ ເອົາຜິດຕໍ່ນາຍຈ້າງທີ່ລະເມີດສິດຂອງແຮງງານ. ນອກນັ້ນອິດສລາເອວຕ້ອງໄດ້ປັບປຸງໃນການຕິດຕາມກວດກາຂອງຕົນກ່ຽວກັບການປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍແຮງງານ ແລະ ລະບຽບການທີ່ມີຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ບັງຄັບໃຊ້ການປົກປ້ອງສິດທິແຮງງານຂອງແຮງງານຕ່າງປະເທດ. ເຖິງແມ່ນວ່າແຮງງານໄທຢູ່ໃນອິດສລາເອວແມ່ນປະເຊີນກັບບັນຫາທີ່ຮ້າຍແຮງ ອັນນີ້ແມ່ນສາມາດແກ້ໄຂໄດ້ຍ້ອນວ່າ ລັດຖະບານອິດສລາເອວແມ່ນມີລະບົບກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການຕ່າງໆຢູ່ແລ້ວໃນການປົກປ້ອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ກະຊວງພາຍໃນ, ສໍານັກງານຊາຍແດນ ແລະ ກວດຄົນເຂົ້າເມືອງ (PIBA) ແລະ ກະຊວງພານິດ (ກ່ອນໜ້ານັ້ນແມ່ນກະຊວງອຸດສະຫະກໍາ, ການຄ້າ ແລະ ແຮງງານ) ແມ່ນມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຮ່ວມກັນໃນການອອກລະບຽບການຂະແໜງກະສິກໍາ.

ຫຼັກສູດ

ແຜນງານແບບໄດ້ຮັບການອອກແບບຮ່ວມກັນໂດຍ IOM, DOE ແລະ ວິທະຍາໄລກະສິກໍາ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີ. ການຝຶກອົບຮົມແມ່ນບໍ່ໄດ້ກໍານົດໂດຍກົດໝາຍ ແຕ່ຖືກສ້າງຂຶ້ນສະເພາະສໍາລັບແຜນງານ TIC. ນັກສໍາມະນາກອນຕ້ອງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມຫຼັກສູດເຈັດວັນ ລວມທັງໝົດ 62 ຊົ່ວໂມງ.

ເຖິງແມ່ນວ່າບໍ່ໄດ້ມີການຈັດພິມຄູ່ມືເພື່ອດໍາເນີນແຜນງານການຝຶກອົບຮົມກໍຕາມ ແຕ່ປະຕິບັດຕາມຕາຕະລາງລຸ່ມນີ້:

- ມື້ທີ 1:
 - ແນະນໍາຄະນະຮັບຜິດຊອບ ແລະ ທີ່ພັກອາໄສ ແລະ ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກການຝຶກອົບຮົມ
 - ທົບທວນບົດຮຽນ
- ມື້ທີ 2:
 - ແນະນໍາກ່ຽວກັບປະເທດອິດສລາເອວ
 - ເຄື່ອງມື ແລະ ການດໍາເນີນງານຢູ່ໃນພາກສະໜາມ
- ມື້ທີ 3:

- ການເຮັດວຽກຢູ່ພາກສະໜາມ
- ພາສາອັງກິດສໍາລັບການສື່ສານ ແລະ ການເຮັດວຽກຢູ່ໃນສະຖານທີ່ກະສິກໍາ
- ມື້ທີ 4:
 - ຍ້ຽມຍາມ ແລະ ສຶກສາຟາມແບບໄຮໂດຣໂພນິກ
 - ວິທະຍາໄລກະສິກໍາ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີ
 - ຮຽນເພີ່ມຫຼັງຈາກຝຶກອົບຮົມພາສາອັງກິດ
- ມື້ທີ 5: ດິນ ແລະ ທາດອາຫານ
 - ການຮັກສາພືດ
 - ການປຸກດອກໄມ້
 - ທົບທວນບົດຮຽນ: ຝຶກອົບຮົມພາສາອັງກິດ
- ມື້ທີ 6: ການລ້ຽງສັດ
 - ລົງຍ້ຽມຍາມຟາມ
 - ທົບທວນບົດຮຽນ: ການຝຶກອົບຮົມພາສາອັງກິດ

ການຄັດເລືອກຄູ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

ວິທະຍາໄລກະສິກໍາ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີຮ້ອຍເອັດເປັນຜູ້ຄັດເລືອກຄູຝຶກສໍາລັບແຜນງານ.

ງົບປະມານ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ

ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມແມ່ນໄດ້ຮັບທຶນທັງໝົດໂດຍລັດຖະບານໄທ. ບໍ່ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສໍາລັບແຮງງານ ແລະ ນັກສໍາມະນາກອນ. ການຝຶກອົບຮົມໄດ້ເລີ່ມໃນປີ 2015 ເພື່ອຝຶກແຮງງານທີ່ຖືກຂັດເລືອກເພື່ອໄປເຮັດວຽກກະສິກໍາຢູ່ອິດສລາເອວ. ໃນປີ 2015 ມີແຮງງານໄທທັງໝົດ 885 ໄດ້ຜ່ານແຜນງານການຝຶກອົບຮົມ, ແລະ ອີກ 705 ຄົນໄດ້ຝຶກໃນປີ 2016 (ມັງກອນ-ຕຸລາ), ແລະ 502 ຄົນໃນປີ 2017 (ມັງກອນ ຫາ ກຸມພາ).

ກໍລະນີສຶກສາທີ 10 ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມສໍາລັບແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກເກັບໝາກເບີຣີປ່າ (ໄທ)

ຈຸດເດັ່ນຂອງແຜນງານ

ແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກເກັບໝາກເບີຣີເປັນແຮງງານທີ່ສະເພາະ. ເຂົາເຈົ້າບໍ່ໄດ້ເຮັດວຽກແບບເປັນລູກຈ້າງ ພວກເຂົາມີລາຍຮັບຈາກການຂາຍໝາກໄມ້ທີ່ພວກເຂົາຫາມາໄດ້. ຜູ້ຈັດສິ່ງແຮງງານເປັນຜູ້ສິ່ງເຂົາເຈົ້າໄປຍັງບ່ອນເຮັດວຽກ ຂະນະດຽວກັນກໍຊອກຫາຄົນຊື່ສິນຄ້າຂອງພວກເຂົາ. ແຮງງານສ່ວນໃຫຍ່ເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນມາຈາກພາກຕາເວັນອອກສຽງເໜືອຂອງໄທ. ແຜນງານແມ່ນອອກມາໃນເວລາທີ່ຖືກພັກດັນໃຫ້ມີ ການປ່ຽນແປງສະຖານະພາບທາງດ້ານກົດໝາຍຂອງແຮງງານທີ່ເກັບໝາກເບີຣີປ່າຢູ່ໃນປະເທດຟີນແລນແມ່ນພວມຂະຫຍາຍຕົວ. ພວກເຂົາເຈົ້າເຂົ້າເມືອງໂດຍໃຊ້ວິຊານກ່ອນທ່ຽວ ແລະ ບໍ່ໄດ້ຖືກຈ້າງງານໂດຍບໍລິສັດຜູ້ຊື່ໝາຍເບີຣີ.

ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ຍືດເຍື້ອຂອງວຽກປະເພດນີ້ແມ່ນຄົນເກັບໝາກໄມ້ແມ່ນມັກຈະບໍ່ໄດ້ຮັບລາຍຮັບຕາມທີ່ຄາດໄວ້ ດັ່ງນັ້ນການຝຶກອົບຮົມນີ້ຈຶ່ງເປັນຊ່ອງທາງໃນການປັບປຸງລາຍຮັບຂອງເຂົາເຈົ້າ. ແຜນການຝຶກອົບຮົມໃນປະຈຸບັນແມ່ນຖືກພັດ ທະນາຂຶ້ນໃນປີ 2008 ເຊິ່ງມີການປັບປຸງໃນທຸກໆປີເນື່ອງຈາກການປ່ຽນແປງຫຼັກໆ ຂອງສະພາບຂອງອຸດສະຫະກຳເບີຣີ ໂດຍສະເພາະແມ່ນລະບຽບ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງການຈ້າງງານ.

ຫຼັກສູດ

ພະນັກງານຝຶກອົບຮົມແມ່ນເປັນຜູ້ອອກແບບຫຼັກສູດຝຶກອົບຮົມໂດຍອີງຕາມລະບຽບການ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳປີ 2003 ເຊິ່ງມີຂໍ້ມູນຈາກປະເທດປາຍທາງສໍາລັບຫົວບົດທີ່ເລືອກຝຶກ. ກົດໝາຍທີ່ຄຸ້ມຄອງແຜນງານການຝຶກອົບຮົມນີ້ແມ່ນກົດໝາຍປີ 1985 ເຊິ່ງກຳໜົດຫົວຂໍ້ຫຼັກສຳລັບຂັ້ນຕອນ ແລະ ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງສິ່ງຈຳເປັນທາງດ້ານກົດໝາຍຂອງການຝຶກອົບຮົມ. ລະບຽບການປີ 2003 ຂອງກົມຈັດຫາງານແມ່ນໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ເພື່ອເປັນແນວທາງໃນການອອກແບບຫຼັກສູດເຊັ່ນກັນ.

ຍ້ອນວ່າແຮງງານສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນອາໄສຢູ່ໃນສອງສາມແຂວງຢູ່ໃນພາກຕາເວັນອອກສຽງເໜືອຂອງປະເທດ ການຝຶກອົບຮົມຈຶ່ງໄດ້ຈັດຂຶ້ນຢູ່ໃນເຂດພື້ນທີ່ນີ້ເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ແຮງງານປະຫຍັດຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການເດີນທາງ. ເນື່ອງຈາກເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກແມ່ນໄດ້ມີການປ່ຽນແປງຢູ່ເລື້ອຍໆ ການປັບປຸງການຝຶກອົບຮົມແມ່ນຕ້ອງໄດ້ຮັບ ການດັດປັບຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ.

ການຝຶກອົບຮົມແມ່ນໃຊ້ເວລາ 6 ຊົ່ວໂມງສໍາລັບແຕ່ລະກຸ່ມທີ່ມີແຮງງານຈຳນວນຫຼາຍ ເຊິ່ງໄດ້ຈັດຕັ້ງໃນໄລຍະນຶ່ງອາທິດຢູ່ໃນຕົ້ນເດືອນມິຖຸນາ ຫາ ກາງເດືອນກໍລະກົດ. ຄູ່ມືການຝຶກອົບຮົມສໍາລັບການຝຶກອົບຮົມນີ້ແມ່ນ ຄູ່ມື ປີ 2007 *Manual* ເຊິ່ງເປັນຄູ່ມືສໍາລັບແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດທົ່ວໄປ ເຊິ່ງມີຂໍ້ມູນສະເພາະກ່ຽວກັບເກັບໝາກໄມ້ປ່າ.

ການຄັດເລືອກຄູຝຶກ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

ຄູຝຶກແມ່ນມີສອງກຸ່ມ. ກຸ່ມທຳອິດແມ່ນປະກອບມີພະນັກງານຝຶກອົບຮົມເຊິ່ງເປັນເຈົ້າໜ້າທີ່ປະຈຳຢູ່ສູນຝຶກອົບຮົມ. ອີກກຸ່ມນຶ່ງແມ່ນປະກອບມີບຸກຄົນທີ່ຖືກຮັບເຊີນຈາກພາຍນອກສໍາລັບຫົວຂໍ້ສະເພາະ.

ຄູທີ່ຖືກເຊີນແມ່ນບຸກຄົນທີ່ເຄີຍເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດເຊັ່ນດຽວກັບພະນັກງານແຮງງານທີ່ເຄີຍເຮັດວຽກຢູ່ສໍານັກງານແຮງງານ ຫຼື ສະຖານທູດ ແລະ ແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດທີ່ມີປະສົບການຍາວນານແບບສອບ ຖາມແມ່ນເປັນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຫຼັກສໍາ ລັບການປະເມີນຄູ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ.

ບໍ່ທັນມີແຜນງານການຝຶກອົບຮົມທີ່ເປັນທາງການສໍາລັບຄູ. ການຝຶກອົບຮົມນີ້ແມ່ນໄດ້ໃຊ້ທຶນຂອງລັດຖະບານໄທຝ່າຍດຽວ ແລະ ບໍ່ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ. ໃນຂະນະທີ່ມັນມີຄວາມສໍາຄັນທີ່ສຸດໃນການຮັບປະກັນໃຫ້ແຮງງານທັງໝົດໂດຍ ສະເພາະແມ່ນແຮງງານ ໃໝ່ຮູ້ກ່ຽວກັບ ເງື່ອນໄຂຕົວຈິງຂອງວຽກ ແລະ ຂໍ້ຕົກລົງທີ່ເຮັດກັບຜູ້ຈ້າງງານ ເພື່ອປ້ອງກັນຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ຫຼື ການກ່າວຫາ ກຸ່ມຂອງແຮງງານທີ່ມີຈໍານວນໜ້ອຍກ່ວາແມ່ນສາມາດເຮັດໃຫ້ແຮງງານເຂົ້າໃຈໄດ້ເຕັມທີ່ກ່ວາ.

ງົບປະມານ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ

ການຝຶກອົບຮົມນີ້ແມ່ນເປັນພາກບັງຄັບ ແຮງງານທັງໝົດຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ຜ່ານການຝຶກອົບຮົມນີ້ກ່ອນ ການຈ້າງງານຢູ່ໃນຕ່າງປະເທດ. ເລີ່ມແຕ່ແຜນງານນີ້ເລີ່ມຕົ້ນໃນປີ 2008, ແຮງງານຈາກ 7,000 ຫາ 9,000 ຄົນໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມໃນແຜນງານນີ້ໃນແຕ່ລະປີ. ສະຫະພາບແຮງງານຂອງພົນແລນແມ່ນສະໜັບສະໜູນເປົ້າໝາຍ ໃນການເຮັດໃຫ້ຜູ້ເກັບໝາກເບີຮີປ່າໃຫ້ກາຍເປັນລູກຈ້າງໂດຍຂໍ້ຕົກລົງລວມໝູ່ຂອງກຸ່ມອຸດສະຫະກໍາພາກຊົນນະບົດ.

ຢູ່ໃນສະວິເດັນ ຜູ້ເກັບໝາກເບີຮີປ່າຄົນໄທແມ່ນຖືກຈ້າງງານ ໂດຍປົກກະຕິແລ້ວແມ່ນຜ່ານໜ່ວຍງານການຈ້າງງານ. ໃນປີ 2013 ສະວິເດັນໄດ້ອອກວິຊາໃຫ້ຜູ້ເກັບໝາກເບີຮີປ່າ ຈໍານວນ 6,000 ວິຊາ.

ກໍລະນີສຶກສາທີ 11

ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມແນະນຳສຳລັບແຮງງານທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກຢູ່ຍີ່ປຸ່ນ (ຫວຽດນາມ)

ຈຸດເດັ່ນຂອງແຜນງານ

ຢູ່ ປຸ່ນເລີ່ມຮັບແຮງງານໄປຝຶກງານຈາກຫວຽດນາມເລີ່ມແຕ່ຕົ້ນຊຸມປີ 1990s. ໃນຖານະເປັນນຶ່ງໃນປະເທດທີ່ພັດທະນາແລ້ວ ໂດຍມີເຕັກໂນໂລຊີທີ່ທັນສະໄໝ ຍີ່ປຸ່ນແມ່ນຕ້ອງການແຮງງານທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງ ລວມທັງທັກສະຄວາມຊຳນິຊຳນານທີ່ດີ. ເພື່ອທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກຢູ່ຍີ່ປຸ່ນນັ້ນ ແຮງງານບໍ່ພຽງແຕ່ຕ້ອງການທັກສະຄວາມຊຳນິຊຳນານເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ຍັງຕ້ອງຮູ້ພາສາຍີ່ປຸ່ນ ແລະ ເຂົ້າໃຈກົດໝາຍພາຍໃນປະເທດ, ຮີດຄອງ ແລະ ວັດທະນະທຳຂອງຍີ່ປຸ່ນນຳອີກ. ດັ່ງນັ້ນການຝຶກອົບຮົມພາສາຍີ່ປຸ່ນ ແລະ ການແນະນຳແມ່ນໄດ້ເລີ່ມຕົ້ນໃນທັນທີທັນໃດຫຼັງຈາກ ທີ່ເຊັນຂໍ້ຕົກລົງຂອງ ຍີ່ປຸ່ນເພື່ອ ຮັບເອົາແຮງງານໄປຝຶກງານ.

ຫຼັກສູດ

ກົມແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ (DOLAB) ແມ່ນຮັບຜິດຊອບໃນການພັດທະນາແຜນງານ ແລະ ຄຸ້ມຄອງການຝຶກອົບຮົມ. ໂດຍອີງໃສ່ເຄື່ອງມືການຝຶກອົບຮົມມາດຕະຖານຂອງ DOLAB, ຜູ້ປະກອບການແມ່ນຮັບຜິດຊອບສຳລັບການປັບປຸງ/ດັດແກ້ ເຄື່ອງມືໃຫ້ແທດເໝາະກັບຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ເງື່ອນໄຂສະເພາະຂອງສະຖານທີ່ວຽກ. ຄຸ້ມຄອງການຝຶກອົບຮົມພາສາຍີ່ປຸ່ນ ແລະ ການ ແນະນຳແມ່ນໄດ້ຮັບການປັບປຸງເປັນປົກກະຕິເພື່ອໃຫ້ກົງກັບ ຄວາມຕ້ອງການຂອງປະເທດທີ່ຮັບເອົາ.

ໂດຍປົກກະຕິແລ້ວແຜນງານການຝຶກອົບຮົມແມ່ນໃຊ້ເວລາສີ່ເດືອນ ລວມທັງການແນະນຳການສຶກສາທີ່ຕ້ອງໃຊ້ຢ່າງໜ້ອຍ 74 ໄລຍະ. ການຝຶກອົບຮົມແມ່ນຈັດຂຶ້ນເລື້ອຍໆອີງຕາມຄວາມຈຳເປັນຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ. ແຕ່ລະຊຸດຝຶກອົບຮົມແມ່ນ ປະກອບມີ ນັກສຳມະນາກອນ 15-25 ຄົນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມອັນນີ້ແມ່ນຂຶ້ນກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ນຳໃຊ້ແຮງງານ ຈຳນວນຂອງນັກສຳ ມະນາກອນໃນແຕ່ລະຊຸດແມ່ນອາດໜ້ອຍກ່ວາ.

ການຄັດເລືອກຄູ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

ການຄັດເລືອກຄູຝຶກແມ່ນເຮັດໂດຍຜູ້ປະກອບການ. ໂດຍປົກກະຕິແລ້ວຄູຝຶກແມ່ນເຄີຍອາໄສຢູ່ ແລະ ຮຽນ/ເຮັດວຽກຢູ່ຍີ່ປຸ່ນ ມາ ກ່ອນ. ປະໂຫຍດຂອງການນຳໃຊ້ຄູຝຶກເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນເຂົາເຈົ້າມີຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບຄຶດຄອງ, ວັດທະນະທຳ ແລະ ປະສົບການດຳລົງ ຊີວິດຢູ່ຍີ່ປຸ່ນ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ ບໍ່ແມ່ນທັງໝົດທີ່ມີທັດສະໃນການສອນເພື່ອສົ່ງມອບຄວາມຮູ້ໃຫ້ແກ່ນັກສຳມະນາກອນ. ບາງຜູ້ປະກອບ ການ ແມ່ນເລືອກເອົາຜູ້ທີ່ຈົບມາຈາກຄະນະຕາເວັນອອກໃນຫຼາຍໆມະຫາວິທະຍາໄລ ເພື່ອໃຫ້ເປັນຄູພາສາຍີ່ປຸ່ນ ແລະ ຄູຝຶກການສຶກສາ ກ່ຽວກັບຊາວຕາເວັນອອກ. ໃນກໍລະນີນີ້ ຄູຝຶກແມ່ນຮູ້ພາສາແຕ່ຂາດປະສົບການຕົວຈິງ.

ແຜນງານການແນະນຳແມ່ນຕ້ອງໄດ້ອຸທິດເວລາ ແລະ ຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆໃນການພັດທະນາ ແລະ ປັບປຸງໃນໜ່ວຍງານ ຄຸ້ມຄອງ ຕ່າງໆ ຂອງລັດ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນຜູ້ປະກອບການ. ໃນຊຸມປີຜ່ານມານີ້ ລັດຖະບານໄດ້ອອກຫຼາຍໆນະໂຍບາຍໃນ ການອຳນວຍ ຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ຜູ້ທຸກຍາກ ແລະ ຄອບຄົວທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການພິເສດ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າມີໂອກາດ ຫຼາຍຂຶ້ນໃນການເຂົ້າຮ່ວມຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ທ້າທາຍຢູ່ໃນຍີ່ປຸ່ນ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ ການຈັດຝຶກທັກສະໃຫ້ແກ່ແຮງງານຂອງຜູ້ປະກອບການແມ່ນບໍ່ໄດ້ຈັດຂຶ້ນ ເລື້ອຍໂດຍໜ່ວຍ ງານຄຸ້ມຄອງຂອງລັດຕາມທີ່ໄດ້ກຳໜົດຢູ່ໃນກົດໝາຍ72. ອັນນີ້ແມ່ນເຫດຜົນອັນໜຶ່ງທີ່ຄວາມ ອາດສາມາດຂອງຄູ ຝຶກຂອງຜູ້ປະກອບການຈຶ່ງຍັງຈຳກັດຢູ່. ການມອບສິດໃຫ້ໜ່ວຍງານການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ອອກໃບຢັ້ງຢືນໃຫ້ກັບແຮງງານ ແມ່ນຍັງບໍ່ມີກົນໄກມາດຕະຖານ.

ງົບປະມານ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ

ສ່ວນໃຫຍ່ຂອງແຮງງານທີ່ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນສຳລັບຄ່າຝຶກອົບຮົມແມ່ນຂຶ້ນກັບເວລາທີ່ເຂົາເຈົ້າເຂົ້າຮ່ວມຢູ່ໃນການຝຶກອົບຮົມ.

ໃນຊຸມປີປະຈຸບັນນີ້ມີແຮງງານປະມານ20,000 ຫາ 30,000 ຄົນໄປຍີ່ປຸ່ນໃນແຕ່ລະປີ ແຕ່ວ່າຈຳນວນຂອງຄົນ ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມໃນການ ຝຶກອົບຮົມແນະນຳແມ່ນອາດສູງກ່ວາ ເນື່ອງຈາກມີຈຳນວນຂອງຜູ້ທີ່ບໍ່ໄດ້ຖືກຄັດເລືອກ ຫຼື ບໍ່ຈົບການຝຶກອົບຮົມເນື່ອງຈາກເຫດຜົນສ່ວນຕົວ.

ກໍລະນີສຶກສາທີ 12

ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມແນະນຳໃຫ້ແກ່ແຮງງານທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກຢູ່ມາເລເຊຍ (ຫວຽດນາມ)

ຈຸດເດັ່ນຂອງແຜນງານ

ຫວຽດນາມເລີ່ມຕົ້ນສົ່ງແຮງງານໄປມາເລເຊຍໃນປີ 1992; MOU ຂອງຂໍ້ຕົກລົງສອງຝ່າຍລະຫວ່າງ ສອງປະເທດໄດ້ເຊັນໃນປີ 2003. ໃນປີ 2015, MOU ໃໝ່ໄດ້ຖືກເຊັນ, ເຊິ່ງປ່ຽນແທນ MOU 2003. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ MOU ປີ 2015 ແມ່ນບໍ່ໄດ້ຮັບການບັງຄັບໃຊ້ຢ່າງເປັນທາງການ. ມາຮອດປະຈຸບັນມີແຮງງານຫຼາຍກວ່າ 222,000 ຄົນຈາກຫວຽດນາມທີ່ເຮັດກຳລັງເຮັດວຽກຢູ່ມາເລເຊຍ. ມາເລເຊຍແມ່ນຕະຫຼາດຂອງອາຊີບທີ່ຫຼາກຫຼາຍ ບໍ່ຕ້ອງການທັກສະແຮງງານທີ່ສູງ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການເຂົ້າເມືອງທີ່ເປັນທາງການຕໍ່າ. ອັນນີ້ແມ່ນອຳນວຍ ແລະ ສ້າງໂອກາດຫຼາຍກວ່າເກົ່າໃຫ້ກັບແຮງງານຈຳນວນຫຼາຍຈາກເຂດຊົນນະບົດ ແລະ ຄົວເຮືອນທີ່ທຸກຍາກ.

ຫວຽດນາມແມ່ນນຶ່ງໃນ 15 ປະເທດຂອງແຮງງານຕ່າງປະເທດຢູ່ໃນມາເລເຊຍ. ການຄັດເລືອກແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນເຮັດ ສຳລັບແຮງງານທົ່ວໄປ (ຂະແໜງທີ່ບໍ່ມີທັກສະ). ແຮງງານຕ່າງປະເທດແມ່ນຖືກ ຈ້າງຢູ່ໃນຂົງເຂດ ການຜະລິດ, ກໍ່ສ້າງ, ປຸກຝັງ, ກະສິກຳ ແລະ ການບໍລິການຕ່າງໆ.

ຄ່າຈ້າງຕໍ່າສຸດຢູ່ມາເລເຊຍແມ່ນ 1,000 ຮິງກິດມາເລເຊຍ ແລະ 920 ຮິງກິດຢູຊາບາ ແລະ ຊາຣາວັກ. ອັດຕາກິນ ແລະ ໂບນັດແມ່ນຂຶ້ນກັບນາຍຈ້າງ.

ພາສີແມ່ນແຮງງານຮັບຜິດຊອບເອງ ເນື່ອງຈາກການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສຸດ ແຕ່ຄາດວ່າຈະປ່ຽນໃຫ້ນາຍຈ້າງ ອັນນີ້ແມ່ນຂຶ້ນກັບນະໂຍບາຍຂອງປະເທດ.

ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍອື່ນໝູ່ແມ່ນອາດຕົກຢູ່ກັບແຮງງານເຊັ່ນວ່າ ຄ່າພັກເຊົາ, ປະກັນໄພ, ແລະ ອື່ນໆແມ່ນພາຍໄຕ້ນະໂຍບາຍຂອງລັດ.

ຫຼັກສູດ/ການຄັດເລືອກຄູ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

ເນື້ອໃນຂອງຫຼັກສູດ ແລະ ການຄັດເລືອກຄູ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມສຳລັບແຜນງານນີ້ແມ່ນຄືກັນກັບ **ກໍລະນີສຶກສາທີ 11** ກ່ຽວກັບ ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມແນະນຳສຳລັບແຮງງານທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກຢູ່ຍີ່ປຸ່ນ. ສ່ວນໃຫຍ່ຂອງແຮງງານທີ່ຈະໄປເຮັດວຽກຢູ່ມາເລເຊຍແມ່ນໄດ້ຮັບທຶນສະໜັບສະໜູນສຳລັບການຝຶກອົບຮົມແນະນຳ ເຊິ່ງກວມເອົາຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທັງໝົດສຳລັບອຸປະກອນການຝຶກອົບຮົມທັງໝົດແມ່ນບໍ່ເສຍຄ່າສຳລັບນັກສຳມະນາກອນ.

ກໍລະນີສຶກສາທີ 13

ແຜນງານການແນະນຳກ່ຽວກັບຄວາມປອດໄພຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ (ບຣູໄນ ດາລູຊາລາມ)

ຈຸດເດັ່ນຂອງແຜນງານ

ຄະ 2011 ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພເນື່ອງຈາກມີລາຍງານການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງອຸບັດຕິເຫດ, ການເສຍຊີວິດ ແລະ ຄວາມເຈັບປ່ວຍຈາກວຽກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເຊິ່ງເກີດຂຶ້ນໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໂດຍ ສະເພາະແມ່ນຂະແໜງ ການກໍ່ສ້າງ ແລະ ການຜະລິດຢູ່ໃນບຣູໄນ ດາລູຊາລາ. ກົມແຮງງານແມ່ນຮັບຜິດຊອບໃນການສ້າງ ແລະ ສົ່ງເສີມຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບຢູ່ໃນທຸກສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.

ແຜນງານການແນະນຳ“ຄຳສັ່ງກ່ຽວກັບຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ(2009)”,ແລະ ເຈັດລະບຽບການຂອງຕົນແມ່ນໄດ້ຖືກພັດທະນາຂຶ້ນເພື່ອສະໜອງຄວາມຮູ້, ຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ຈິດສຳນຶກກ່ຽວກັບ ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບທີ່ຢູ່ໃນສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກສ່ວນຕົວ ແລະ ສ່ວນລວມ ແລະ ເນັ້ນໜັກກ່ຽວ ກັບຄວາມສຳຄັນຂອງບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ລູກຈ້າງໃນການສ້າງສະພາບແວດ ລ້ອມໃນການ ເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ.

ເຊັ່ນດຽວກັນ ແຜນງານການແນະນຳແມ່ນມີຈຸດປະສົງເພື່ອສົ່ງເສີມຄຳສັ່ງທີ່ກ່າວມານັ້ນ ແລະ ສ້າງຈິດສຳນຶກທີ່ໄປໃຫ້ແກ່ສັງຄົມກ່ຽວກັບການກະທຳຜິດ ແລະ ການລົງໂທດຕໍ່ການບໍ່ປະຕິບັດຕາມ. ເຊິ່ງຍັງຊຸກຍູ້ໃຫ້ນາຍຈ້າງແລະລູກຈ້າງສ້າງບາດ ກ້າວໃນການສ້າງຕັ້ງລະບົບຄຸ້ມຄອງຄວາມປອດໄພໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ, ແຜນດຳເນີນງານ, ການປະຕິບັດ ແລະ ຄວາມປອດໄພຂອງແຮງງານທີ່ເໝາະສົມ ເພື່ອຫຼີກລ່ຽງ ຫຼື ຫຼຸດຜ່ອນອັດຕາຂອງອຸບັດຕິເຫດ, ເສຍຊີວິດ ແລະ ເຈັບປ່ວຍຈາກວຽກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.ແຜນງານແນະນຳແມ່ນໄດ້ເຮັດຂຶ້ນໃນຮູບແບບຂອງການຈັດກິດຈະກຳທີ່ລິເລີ່ມໂດຍກົມແຮງງານ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານຂອງຕົນໃນຄະນະກຳມະການຕັ້ງແຕ່ປີ 2013 ເປັນຕົ້ນມາ.

ຫຼັກສູດ

ການອອກແບບແຜນງານການແນະນຳແມ່ນໄດ້ຮັບການດັດປັບໃຫ້ກົງກັບຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຈຳເປັນຂອງແຕ່ລະ ກຸ່ມອຸດສະຫະກຳ. ຫົວຂໍ້ທົ່ວໄປຂອງແຜນງານແນະນຳລວມມີດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- ຄຳສັ່ງວ່າດ້ວຍຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ, ປີ 2009
- ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ (ປັບປຸງ) ປີ 2013
- ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ(ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກຕ່າງໆ) (ການຄວບຄຸມອັນຕະລາຍຈາກອຸບັດຕິເຫດຫຼັກໆ) ລະບຽບການປີ 2013
- ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ (ບົດບັນຍັດທົ່ວໄປ) ລະບຽບການ ປີ 2014
- ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ (ການກໍ່ສ້າງ) ລະບຽບການປີ 2014
- ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ (ເຈົ້າໜ້າທີ່ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ) ລະບຽບການປີ 2014
- ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ (ຄະນະກຳມະການວ່າດ້ວຍຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ) ລະບຽບການປີ 2014
- ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ (ການລາຍງານເຫດການ) ລະບຽບການປີ 2014
- ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ (ການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງ)ລະບຽບການປີ 2014

ໂດຍສະເພາະເນື້ອໃນຂອງການປຸກຈິດສຳນຶກຂັ້ນພື້ນຖານກ່ຽວກັບຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບຈະໄດ້ລວມເອົາຫົວຂໍ້ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- ຈຸດປະສົງຂອງຄຳສັ່ງວ່າດ້ວຍຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບປີ 2009
- ຄວາມສຳຄັນຂອງຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບໃນບ່ອນເຮັດວຽກ
- ກົດໝາຍອາຍາ ແລະ ກົດໝາຍແພ່ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ
- ລະບຽບການພາຍໄຕ້ຄຳສັ່ງ ປີ 2009 ວ່າດ້ວຍ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ
- ການສະເໜີຕໍ່ລັດຖະບານ
- ຂໍ້ຍົກເວັ້ນຂອງບຸກຄົນໃນບ່ອນເຮັດວຽກ
- ໜ້າທີ່ທົ່ວໄປໂດຍອີງໃສ່ທັກສະທີ່ແຕກຕ່າງກັນ
- ການກະກຽມຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ
 - ແຈ້ງການ ແລະ ລາຍງານອຸບັດຕິເຫດ, ແລະ ອັນຕະລາຍທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນ
 - ການສືບສວນອຸບັດຕິເຫດ
- ເຈົ້າໜ້າທີ່ບັງຄັບໃຊ້
 - ການກຳໜົດຜູ້ກວດສອບ ແລະ ເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍ
 - ອຳນາດຂອງຜູ້ກວດສອບ
 - ການປົກປ້ອງລູກຈ້າງ
 - ມາດຕະການຮັບເອົາເມື່ອອອກຄຳສັ່ງແລ້ວ
- ການກະທຳຜິດ ແລະ ການລົງໂທດ, ການລົງໂທດໂດຍທົ່ວໄປ
 - ການກະທຳຜິດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄຳສັ່ງການແກ້ໄຂວຽກ ແລະ ຢຸດວຽກ
 - ການກະທຳຜິດຂອງຜູ້ເຮັດຜິດຄືນອີກ
- ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບໃນການເຮັດວຽກ
 - ບັນຫາທີ່ຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ໃນເວລາເຮັດວຽກ
 - ຫຼັກສິດສາດໃນການເຮັດວຽກ
 - ອຸປະກອນປ້ອງກັນຕົນເອງ (PPE)

ແຜນງານແນະນຳແມ່ນເຮັດຂຶ້ນຊຸດລະເຄິ່ງວັນຕໍ່ກຸ່ມອຸດສະຫະກຳ. ມັນໄດ້ດຳເນີນໃນລະຫວ່າງການເຮັດກິດຈະກຳ ແລະ ພາຍໄຕ້ການສະເໜີສຳລັບການນຳສະເໜີສະເພາະສຳລັບໜ່ວຍງານ ແລະ ບໍລິສັດຕ່າງໆ. ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຈັດພິມຄູ່ມື ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີການນຳສະເໜີພາວເວີ້ພອຍເພື່ອເປັນບ່ອນອ້າງອີງ.

ການຄັດເລືອກຄູ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

ຄູສຳລັບແຜນງານການແນະນຳແມ່ນເປັນຜູ້ປະສານງານຈາກຄະນະກຳມະການວ່າດ້ວຍຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ. ຜູ້ບັນຍາທາງວິຊາການປະກອບມີຜູ້ປະສານງານຈາກ:

- ພະແນກຄວາມປອດໄພໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ, ກົມແຮງງານ, ກະຊວງພາຍໃນ
- ກົມພະລັງງານ ແລະ ອຸດສະຫະກຳ, ສຳນັກງານນາຍົກລັດຖະມົນຕີ
- ການບໍລິການສຸຂະພາບສິ່ງແວດລ້ອມ, ກະຊວງສາທາລະນາສຸກ
- ກົມໂຍທາ, ກະຊວງພັດທະນາ

ງົບປະມານ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ

ແຜນງານແນະນຳແມ່ນດຳເນີນໂດຍກົມແຮງງານ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານຂອງຕົນໂດຍບໍ່ໄດ້ເສຍຄ່າ. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈະບໍ່ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ. ແຜນ
ງານແມ່ນໃຫ້ທຶນທັງໝົດໂດຍລັດຖະບານ.

ກໍລະນີສຶກສາທີ 14

ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບສໍາລັບແຮງງານໃນອຸດສະຫະກໍາການກໍ່ສ້າງ (ມາເລເຊຍ)

ຈຸດເດັ່ນຂອງແຜນງານ

ມາເລເຊຍໄດ້ເລີ່ມ“ຫຼັກສູດການແນະນໍາ”ໃນປີ 2004 ໂດຍເນັ້ນໃສ່ຂັ້ນຕອນຂອງຫຼັກສູດມາຮອດ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມແຜນງານນີ້ແມ່ນໄດ້ຖືກໂຈະໃນປີ 2007 ຫຼັກສູດແມ່ນເນື່ອງຈາກການປ່ຽນນະໂຍບາຍ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍການດໍາເນີນງານເພີ່ມຂຶ້ນ. ການປ່ຽນນະໂຍບາຍແມ່ນສິ່ງໃຫ້ມີການແຕ່ງຕັ້ງໃໝ່ ‘ໜ່ວຍງານນໍາພາ’ສໍາລັບການໂອນ ວຽກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈາກກະຊວງຊັບພະຍາກອນມະນຸດໄປເປັນກະຊວງພາຍໃນ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ ມີໜ່ວຍງານນຶ່ງ, ຄະນະກໍາມະການພັດທະນາອຸດສະຫະກໍາການກໍ່ສ້າງ (CIDB) ໄດ້ສືບຕໍ່ຮອດປະຈຸບັນພ້ອມກັບຫຼັກສູດໃຫ້ກັບແຮງງານຂອງຕົນທັງໝົດຢູ່ໃນສະຖານທີ່ກໍ່ສ້າງທັງແຮງງານພາຍໃນ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ນອກຈາກນັ້ນ ໂດຍການລິເລີ່ມຂອງເຂົາເຈົ້າເອງ ນາຍຈ້າງໄດ້ຈັດຫຼັກສູດເພື່ອປັບທັດສະ ນະຂອງແຮງງານກ່ຽວກັບສະ ພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກໃໝ່.

ຫຼັກສູດແມ່ນໄດ້ດໍາເນີນໂດຍ CIDB ສໍາລັບແຮງງານກໍ່ສ້າງເຊິ່ງເປັນຫຼັກສູດໃຊ້ເວລາແປດຊົ່ວໂມງ. ໃນຕອນທ້າຍຂອງຫຼັກສູດ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈະໄດ້ຮັບ ‘ບັດຂຽວ’ເຊິ່ງເປັນພາກບັງຄັບໃນການເຂົ້າເຮັດວຽກຢູ່ໃນສະຖານທີ່ກໍ່ສ້າງ. ‘ບັດຂຽວ’ໃຊ້ແທນ“ລະ ບົບພາດສະ ປອດເພື່ອຄວາມປອດໄພ”, ເນັ້ນໃສ່ການປະຕິບັດຕາມ OSH. ຄູ່ມືແມ່ນໄດ້ຖືກພັດທະນາຂຶ້ນໂດຍ CIDB ໂດຍການປະສານສົມທົບກັບກົມສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ (DOSH), ກະຊວງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ. ຄູ່ມືໄດ້ຮັບການປັບປຸງໃນທຸກໆຫົກເດືອນ.

ຫຼັກສູດ

ສະຫະພັນແຮງງານມາເລເຊຍ (MEF) ໄດ້ເນັ້ນໜັກຄວາມສໍາຄັນຂອງຫຼັກສູດ (ແຜນງານການສຶກສາ) ໃຫ້ແກ່ແຮງງານຕ່າງປະເທດເພື່ອເຂົ້າຮ່ວມກໍາລັງແຮງງານຂອງມາເລເຊຍ. ຫຼັກສູດໄດ້ແນະນໍາກົດໝາຍຂອງມາເລເຊຍ, ພາສາທີ່ໃຊ້ໂດຍ ທົ່ວໄປຢູ່ໃນມາເລເຊຍ (ມາເລ), ຮີດຄອງ ແລະ ການປະຕິບັດທົ່ວໄປຂອງຄົນມາເລເຊຍ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມສັງຄົມ ແລະ ການເຮັດວຽກໃໝ່. ໃນຖານະເປັນຕົວແທນສະມາຄົມຂອງຜູ້ຈ້າງງານ MEF ໄດ້ຍ້ອງຍໍຊົມເຊີຍຕໍ່ຜົນປະໂຫຍດຂອງຫຼັກສູດ.

ໃນສ່ວນຂອງສະຫະພັນກໍາມະບານຂອງມາເລເຊຍ(MTUC)-ຫ້ອງການຂອງແຮງງານ, ຫຼັກສູດແນະນໍາທີ່ໄດ້ປັບປຸງ ສໍາລັບແຮງງານແມ່ນຖືເປັນອົງປະກອບທີ່ສໍາຄັນຂອງການຝຶກອົບຮົມສໍາລັບແຮງງານຕ່າງປະເທດ. ມັນໄດ້ອະທິບາຍຄວາມຈໍາເປັນຂອງແຮງງານໃນການສໍາພັດກັບສະພາບແວດລ້ອມໃໝ່ຢູ່ບ່ອນເຮັດວຽກ ໂດຍສະເພາະແມ່ນກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ການປະຕິບັດໃນປະເທດ, ສິ່ງທີ່ຄວນເຮັດ ແລະ ບໍ່ຄວນເຮັດໃນເວລາຢູ່ໃນຊຸມຊົນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມຫຼັກສູດການຝຶກ ອົບຮົມສິ້ນສຸດໃນປີ 2007.

ລະບຽບກ່ຽວກັບແຜນງານການຝຶກອົບຮົມການສຶກສາສໍາລັບແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ເຮັດວຽກໃນອຸດສະຫະກໍາກໍ່ສ້າງແມ່ນໄດ້ຖືກນໍາສະເໜີໃນປີ2000. ແຜນງານການສຶກສານີ້ແມ່ນໄດ້ຖືກຈັດຕັ້ງໂດຍສະຖາບັນຄວາມປອດໄພໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບແຫ່ງຊາດ (NIOSH). ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ ວຽກນີ້ໄດ້ໂອນໄປໃຫ້ CIDB ໃນປີ 2010.

CIDB ໂດຍການປະສານສົມທົບກັບກົມສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນບ່ອນເຮັດວຽກ (DOSH), ໄດ້ກະກຽມການດຳເນີນສຳລັບບຸກຄົນສຳລັບຫຼັກສູດຄວາມປອດໄພນີ້. ອັນນີ້ແມ່ນພາກບັງຄັບ ຊຶ່ງເປັນແຜນງານມາດຕະ ຖານທີ່ຈັດຂຶ້ນສຳລັບຜູ້ທີ່ຕ້ອງການເຮັດວຽກຢູ່ໃນສະຖານທີ່ກໍ່ສ້າງ. ຮອດປະຈຸບັນມີແຮງງານກໍ່ສ້າງທັງໝົດ 98,168 ຄົນໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມຫຼັກສູດຝຶກອົບຮົມນີ້.

ການຄັດເລືອກຄູ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

ໄລຍະຂອງການຝຶກອົບຮົມແມ່ນແປດຊົ່ວໂມງ ເຊິ່ງຄູແມ່ນຖືກເລືອກ ແລະ ຮັບຮອງໂດຍ CIDB. ຜູ້ສະໜອງການ ຝຶກອົບຮົມແມ່ນ ຕ້ອງໄດ້ຜ່ານການຝຶກອົບຮົມຄູຝຶກເຊິ່ງດຳເນີນໂດຍ NIOSH. ສະຖານທີ່ຝຶກອົບຮົມ ແມ່ນກຳນົດໂດຍຄູຝຶກທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງ ແລະ ຫຼັງຈາກນັ້ນແມ່ນໄດ້ຮັບການອະນຸມັດໂດຍ CIDB. ການຕິດຕາມກວດກາ ການຝຶກອົບຮົມແມ່ນໂດຍຜ່ານແບບສອບຖາມເຊິ່ງໃສ່ຂໍ້ມູນໂດຍຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ໃນຕອນທ້າຍຂອງ ຫຼັກສູດຝຶກອົບຮົມ.

ງົບປະມານ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ

ການຝຶກອົບຮົມແມ່ນເປັນພາກບັງຄັບສຳລັບບຸກຄະລາກອນທັງໝົດທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນສະຖານທີ່ກໍ່ສ້າງ. ຄ່າລົງທະບຽນແມ່ນມີຫຼາຍລະດັບໂດຍອີງໃສ່ແຕ່ລະປະເພດ:

- a. ແຮງງານຕ່າງປະເທດມີໃບອະນຸຍາດເຮັດວຽກນຶ່ງປີ ຫຼື ໜ້ອຍກ່ວາ: 25 ຣິງກິດ
- b. ແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ມີໃບອະນຸຍາດເຮັດວຽກຫຼາຍກ່ວານຶ່ງປີ: 50 ຣິງກິດ

ກໍລະນີສຶກສາທີ 15

ແຜນງານການແນະນຳ ສຳລັບແຮງງານຕ່າງປະເທດເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ (ສົງກະໂປ)

ຈຸດເດັ່ນຂອງແຜນງານ

ແຜນງານການແນະນຳ(SIP) ແມ່ນຫຼັກສູດພາກບັງຄັບນຶ່ງມີເຊິ່ງເປັນການແນະນຳໃຫ້ແກ່ແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ເຮັດວຽກແມ່ນ ບ້ານ (FDWs)ທີ່ເຮັດວຽກໃນສົງກະໂປ. ແຜນງານແມ່ນລວມເອົາຂໍ້ມູນດ້ານ ລະບຽບການກ່ຽວກັບສິດທິ ແລະ ຄວາມ ຮັບຜິດຊອບຂອງເຂົາເຈົ້າ; ການປັບຕົວໃນການໃຊ້ຊີວິດ ແລະ ເຮັດວຽກໃນສົງກະໂປ; ສິ່ງເສີມສາຍພົວພັນທີ່ດີໃນຄົວເຮືອນ; ການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມກົດດັນ; ຄວາມປອດໄພໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ການຫາຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອໃນເວລາຈຳເປັນ. ທຸກໆເທື່ອທຳ ອິດ FDWs ແມ່ນຕ້ອງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມຫຼັກສູດພາຍໃນ ສາມມື້ທຳອິດທີ່ມາຮອດສົງກະໂປ. ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຂອງ SIP ແມ່ນຄວາມ ຮັບຜິດຊອບຂອງນາຍຈ້າງ.

SIP ແມ່ນຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນວັນທີ 1 ພຶດສະພາ ປີ 2012. ຈັດເປັນພາສາອັງກິດ ຫຼື ໃນພາສາຂອງ FDW ເຊັ່ນ ບາຮາຊາ ອິນໂດເນເຊຍ, ຕາກາລັອກ ຫຼື ພະມ້າ.

ຫຼັກສູດ

SIP ໄດ້ຈັດຂຶ້ນແບບປະສົມປະສານໂດຍຜ່ານການບັນຍາຍ, ເປັນວິດີໂອ, ແລະ ພາກປະຕິບັດຕົວຈິງ. ໃນທ້າຍຂອງ ຫຼັກສູດ FDWs ຈະໄດ້ຕອບແບບສອບຖາມເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ເຂົາເຈົ້າໄດ້ເຂົ້າໃຈ ແລະ ເກັບກຳຂໍ້ມູນ ແລະ ບົດຮຽນທີ່ຖືກຕ້ອງໃນ SIP. ຫົວຂໍ້ໃນລະຫວ່າງ SIP ລວມມີ:

1. ແນະນຳກ່ຽວກັບສົງກະໂປ;
2. ຕື່ອນໄຂຂອງການຈ້າງງານ (ເຊັ່ນວ່າ ສິດທິ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນຖານະເປັນ FDW);
3. ຄວາມປອດໄພໃນເວລາຢູ່ບ້ານ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຄວາມປອດໄພໃນທີ່ສູງ
4. ຄວາມປອດໄພຢູ່ໃນສະຖານທີ່ອື່ນໆ; ແລະ
5. ສາຍພົວພັນ ແລະ ການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມກົດດັນ.

ຕາຕະລາງການຝຶກອົບຮົມ, ຫຼັກສູດ ແລະ ສິ່ງອຳນວຍສະດວກໃຫ້ແກ່ການຝຶກອົບຮົມເຊັ່ນ: ເຄື່ອງສາຍສະໄລ້ ແລະ ວິດີໂອ ແມ່ນ ສະໜອງໃຫ້ໂດຍກະຊວງແຮງງານ (MOM). MOM ຕິດຕາມກວດກາຫຼັກສູດ SIP ຢ່າງໄກ້ສິດ ແລະ ປັບປຸງເນື້ອ ແລະ ການ ບໍລິການໃນຢ່າງເປັນປົກກະຕິ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມັນກ່ຽວຂ້ອງກັນ ແລະ ເປັນປະໂຫຍດສຳລັບ FDWs.

ຫຼັກສູດແມ່ນໄດ້ເນັ້ນໜັກສ່ວນໃຫຍ່ໃສ່ກ່ຽວກັບຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ບ້ານເນື່ອງຈາກວ່າຢູ່ສົງກະໂປແມ່ນມີຕົກ ສູງຫຼາຍແຫ່ງ. ຍັງມີອົງປະກອບຂອງການປະຕິບັດວຽກຕົວຈິງເພື່ອຮຽນກ່ຽວກັບວິທີເຮັດວຽກບ້ານທີ່ປອດໄພຢູ່ບ້ານ ເຊັ່ນວ່າການ ເຊັດແກ້ວປ່ອງ ຍ້ຽມ ແລະ ຕາກເຄື່ອງນຸ່ງ.

ຄູຝຶກ SIP ຈະອະທິບາຍວິທີທີ່ຖືກຕ້ອງໃນການເຮັດວຽກບ້ານດັ່ງກ່າວກ່ອນໃຫ້ FDWs ຝຶກຕົວຈິງ. ຄູຝຶກຈະຕິດຕາມ ເບິ່ງທັກ ສະຂອງ FDW ແຕ່ລະຄົນໃນການຝຶກຕົວຈິງຂອງສິ່ງທີ່ໄດ້ສອນໃນລະຫວ່າງ SIP ແລະ ບັນທຶກການສັງເກດ ເຊິ່ງ FDWs ຈະ ໄດ້ເອົາໃຫ້ນາຍຈ້າງຂອງເຂົາເຈົ້າເບິ່ງ.

ນອກຈາກນັ້ນເພື່ອເປັນການຊ່ວຍໃຫ້ FDWs ຮັບເອົາການປະຕິບັດທີ່ປອດໄພຢູ່ໃນຄົວເຮືອນຂອງນາຍຈ້າງຂອງເຂົາເຈົ້າ, FDWs ຈະໄດ້ຮັບ: (ກ) ໄມ້ເຊັດແກ້ວທີ່ສາມາດຖອດໄດ້ເພື່ອອານະໄມບ່ອນທີ່ເຂົ້າເຖິງໄດ້ຍາກ ແລະ (ຂ) ປຶ້ມຄູ່ມືກ່ຽວກັບ

ຄວາມປອດໄພທີ່ເຂົາເຈົ້າໄດ້ຖືກສອນຢູ່ໃນ SIP. ຄູ່ມືແມ່ນຈະແຈກຍາຍໃຫ້ເຂົາເຈົ້າເອົາໄປນຳໃຊ້ເຊັ່ນກັນ. ຄູ່ມືນີ້ໄດ້ບັນຈຸຂໍ້ມູນທີ່ສຳຄັນ ເຊັ່ນວ່າເງື່ອນໄນຂອງການຈ້າງງານ ແລະ ໝາຍເລກຕິດຕໍ່ທີ່ເປັນປະໂຫຍດ.

ການຄັດເລືອກຄູ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມສອດຄ່ອງກັນຂອງເນື້ອໃນທີ່ເຜີຍແຜ່ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງການຝຶກອົບຮົມ SIP ປະຈຸບັນໄດ້ຈັດຕັ້ງໂດຍMOM ສອງແຫ່ງ-ເຊິ່ງເປັນຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງ (ATP). MOM ຮັບເອົາຄຳຕຳນິຕິຊົມຢ່າງເປັນປົກກະຕິຈາກ FDWs ເພື່ອຮັບປະກັນມາດຕະຖານການບໍລິການສຳລັບ SIP.

1. ສູນຝຶກອົບຮົມ ECON Careskill (ECTC); ແລະ
2. Grace ບໍລິຫານ ແລະ ບໍລິການໃຫ້ຄຳປຶກສາ

(ໝາຍເຫດ: ໂດຍການສົມທົບກັບສະມະຄົມແຮງງານແມ່ບ້ານທີ່ເປັນຄົນຕ່າງປະເທດ ສຳລັບການຊ່ວຍເຫຼືອສັງຄົມ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ (FAST), ໜ່ວຍງານອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ຂຶ້ນກັບລັດຢູ່ສິງກະໂປທີ່ສະໜອງການຊ່ວຍເຫຼືອທາງສັງຄົມ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມທັກສະສຳລັບ FDWs ຢູ່ໃນສິງກະໂປ.]

ຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບ MOM-ATPs ແມ່ນສາມາດເຂົ້າເບິ່ງໄດ້ທີ່ <http://www.econcareskill/SIP> ແລະ <http://www.gmcs.com.sg/courses/ministry-of-manpower-approved-courses/foreign-domestic-workers-settling-in-programme>.

ງົບປະມານ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ

SIP ແມ່ນໃຊ້ງົບ 75 ໂດລາສິງກະໂປ, ແລະ ໄດ້ຮັບທຶນທັງໝົດໂດຍນາຍຈ້າງຂອງ FDWs.

ກໍລະນີສຶກສາທີ 16 **ແຜນງານການແນະນຳຂອງນາຍຈ້າງ** **(ສິງກະໂປ)**

ຈຸດເດັ່ນຂອງແຜນງານ

ແຜນງານການແນະນຳຂອງນາຍຈ້າງ (EOP) ເປັນຫຼັກສູດສາມຊົ່ວໂມງທີ່ສຶກສາຜູ້ທີ່ຈະເປັນ ນາຍຈ້າງ ຂອງແຮງງານແມ່ບ້ານ ທີ່ເປັນຄົນຕ່າງປະເທດ (FDW) ກ່ຽວກັບບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງການຈ້າງງານ FDW ຢູ່ໃນສິງກະໂປ. ຜູ້ທີ່ເປັນນາຍຈ້າງ FDW ເທື່ອທຳອິດ ແລະ ຜູ້ທີ່ມັກປ່ຽນ FDWs ຢູ່ເລື້ອຍໆແມ່ນ ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມຫຼັກສູດນີ້.² ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຂອງ EOP ແມ່ນຈະຕົກເປັນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງນາຍຈ້າງ.

ເລີ່ມແຕ່ວັນທີ 1 ເມສາ 2004 ນາຍຈ້າງທຸກຄົນທີ່ມີເງື່ອນໄຂຂ້າງເທິງນັ້ນແມ່ນຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ EOP ກ່ອນທີ່ຕົນຈະຍື່ນຄຳຮ້ອງຂໍອະນຸຍາດເພື່ອຈ້າງງານ FDW. ນາຍຈ້າງສາມາດຮັບຫຼັກສູດແບບອອນໄລ໌ ຫຼື ເຂົ້າຮ່ວມການບັນຍາຍ ໃນຫ້ອງຮຽນໂດຍຕົນເອງ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ ນາຍຈ້າງຜູ້ທີ່ມັກປ່ຽນ FDWs ຢູ່ເລື້ອຍໆແມ່ນຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນຫ້ອງຮຽນຂອງ EOP ດ້ວຍຕົນເອງ, ເຊິ່ງກໍລະນີສຶກສາ ແລະ ປະສົບການຕົວຈິງທີ່ຈະໄດ້ຖືກແລກປ່ຽນໃນຫ້ອງຮຽນນັ້ນຈະຊ່ວຍ ໃຫ້ເຂົາໃຈຄົບຖ້ວນຫຼາຍກ່ວາເກົ່າກ່ຽວກັບການບໍລິຫານສາຍພົວພັນທີ່ດີລະຫວ່າງນາຍຈ້າງ ແລະ FDW.

ຫຼັກສູດ

EOP ແມ່ນດຳເນີນຜ່ານຫຼັກສູດການຮຽນການສອນທາງອອນໄລ໌ ແລະ ການບັນຍາຍໃນຫ້ອງຮຽນ ເຊິ່ງຈະກວມເອົາສິ່ງບົດດັ່ງລຸ່ມນີ້:

1. ການເປັນນາຍຈ້າງຂອງ FDW ແມ່ນຫຍັງ;
2. ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງນາຍຈ້າງຂອງ FDW;
3. ການສະໜອງສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ; ແລະ
4. ການສົ່ງເສີມການພົວພັນໃນການເຮັດວຽກທີ່ດີ ແລະ ແໜ້ນແຟ້ນ ກັບ FDW ຂອງຕົນ.

ໃນທ້າຍຂອງແຕ່ລະບົດຮຽນ ນາຍຈ້າງຈະໄດ້ຜ່ານກິດຈະກຳການຮຽນຮູ້. ໃນທ້າຍຂອງທັງສີ່ບົດຮຽນນັ້ນ ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງໄດ້ຕອບແບບ ສອບຖາມສັ້ນໆ (ສຳລັບຫຼັກສູດທີ່ເປັນອອນໄລ໌) ຫຼື ການປະເມີນສັ້ນ (ສຳລັບຫຼັກສູດໃນຫ້ອງຮຽນ).

ຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ເຄື່ອງມືການຝຶກອົບຮົມ ເຊັ່ນວ່າເຄື່ອງສາຍພາບ ແລະ ວິດີໂອ ແມ່ນສະໜອງໃຫ້ໂດຍກະຊວງ ແຮງງານ (MOM). MOM ຕິດຕາມຫຼັກສູດ EOP ຢ່າງໄກ້ສິດ ແລະ ປັບປຸງເນື້ອໃນ ແລະ ການບໍລິການຕາມຄວາມຈຳເປັນ ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັນ ແລະ ເປັນປະໂຫຍດ.

ໂດຍສະເພາະຈຸດປະສົງຂອງ MOM ແມ່ນເພື່ອຮັບປະກັນການເປັນຢູ່ທີ່ດີຂອງ FDWs ຢູ່ໃນສິງກະໂປ ຫຼັກສູດແມ່ນເລັ່ງໃສ່ການສະໜອງຄວາມເຂົ້າໃຈພື້ນຖານໃຫ້ແກ່ນາຍຈ້າງກ່ຽວກັບພັນທະທາງກົດໝາຍ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳກ່ຽວກັບການຈ້າງງານຂອງ FDWs. ຍົກຕົວຢ່າງ ນາຍຈ້າງແມ່ນຖືກສອນວ່າເຂົາເຈົ້າມີຄວາມ ຮັບຜິດຊອບໃນການຈ່າຍຄ່າບຳລຸງຮັກສາທົ່ວໄປຂອງ FDW ຂອງຕົນ, ລວມທັງຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທັງໝົດຂອງການສົ່ງກັບປະເທດ ແລະ ໃຫ້ມື້ພັກປະຈຳອາທິດໃຫ້ແກ່ເຂົາເຈົ້າ.

² ນາຍຈ້າງຈະຖືກວ່າເປັນຜູ້ທີ່ມັກປ່ຽນ FDWs ຢູ່ເລື້ອຍໆຖ້າວ່າໄດ້ຍື່ນ: (1) ຫ້າ [5] ຂໍອະນຸຍາດສຳລັບ FDWs ພາຍໃນ 12 ເດືອນ (2) ສີ່ [4] ຂໍອະນຸຍາດເຮັດວຽກສຳລັບ FDWs ພາຍໃນ 12 ເດືອນ ເຊິ່ງຜ່ານມາມີ FDWs 3 ຄົນ ແຕ່ລະຄົນແມ່ນຖືກຈ້າງບໍ່ເກີນສາມເດືອນ.

ການຄັດເລືອກຄູ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ເນື້ອໃນສອດຄ່ອງກັນ ແລະ ກົງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງການຝຶກອົບຮົມ EOP ປະຈຸບັນນີ້ແມ່ນໄດ້ດໍາ ເນີນ ໂດຍ MOM ສອງແຫ່ງ-ເປັນຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມທີ່ໄດ້ຖືກຮັບຮອງ (ATPs):

1. ໂຮງຮຽນຊັບພະວິຊາສິງກະໂປ; ແລະ
2. Nation Employment, ເປັນໜ່ວຍງານຈັດຫາງານທີ່ຕັ້ງຢູ່ສິງກະໂປ.

ຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບ MOM-ATPs ແມ່ນເບິ່ງໄດ້ໃນເວັບລິ້ງເຫຼົ່ານີ້.³

ງົບປະມານ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ

ເພື່ອເປັນການກະຕຸ້ນໃຫ້ນາຍຈ້າງທີ່ມີເງື່ອນໄຂເຂົ້າຮ່ວມຫ້ອງຮຽນ EOP, ຈະມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຢູ່ລະຫວ່າງ 28-34 ໂດລາສິງກະໂປ, ເມື່ອທຽບກັບ 46 ໂດລາ ສໍາລັບຫຼັກສູດອອນໄລ໌. ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍແມ່ນຈ່າຍໂດຍນາຍຈ້າງ.

ຫ້ອງຮຽນຂອງ EOP ແມ່ນດໍາເນີນທຸກໆອາທິດ.

³ ໂຮງຮຽນຊັບພະວິຊາສິງກະໂປ:[http://www.sp.edu.sg/wps/portal/vp-spws/pace.courses.short.list.details/?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/Lib-PACE/Internet/Short+Courses/FDW-EOP+Foreign+Domestic+Worker+Employers+Orientation+Programme\(+Short+Course+Foreign+Domestic+Worker+Employers+Orientation+Programme\)](http://www.sp.edu.sg/wps/portal/vp-spws/pace.courses.short.list.details/?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/Lib-PACE/Internet/Short+Courses/FDW-EOP+Foreign+Domestic+Worker+Employers+Orientation+Programme(+Short+Course+Foreign+Domestic+Worker+Employers+Orientation+Programme))

Nation Employment:<http://www.nation.com.sg/Services.aspx>

ກໍລະນີສຶກສາທີ 17 **ຫຼັກສູດຄວາມປອດໄພທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ** **(ສິງກະໂປ)**

ຈຸດເດັ່ນຂອງແຜນງານ

ມີຫຼາຍໆຫຼັກສູດດ້ານຄວາມປອດໄພທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຢູ່ໃນສິງກະໂປທີ່ຈັດຂຶ້ນສໍາລັບແຮງງານຕ່າງປະເທດ (FW) ທີ່ພັກຢູ່ໃນສິງກະໂປ. ຫຼັກສູດເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນເລີ່ມຈາກຕັ້ງແຕ່ 8 ຊົ່ວໂມງ ໄປຫາ 135 ຊົ່ວໂມງ, ມີຈຸດປະສົງເພື່ອປະກອບຄວາມເຂົ້າໃຈເບື້ອງຕົ້ນໃຫ້ກັບ FWs ກ່ຽວກັບການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພຢູ່ສິງກະໂປ. ນອກຈາກນັ້ນ FWs ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂະແໜງວິຊາສະເພາະເຊັ່ນ ກໍ່ສ້າງ, ວຽກເຮືອເດີນທະເລ ແລະ ວຽກເຫຼັກ ແມ່ນຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ຜ່ານຫຼັກສູດຄວາມປອດໄພໃນຂະແໜງການລ່ວງໜ້າ ແລະ ສອບເສັງເພື່ອກະກຽມຕົນເອງໃນການ ເຮັດວຽກຢູ່ໃນອຸດສະຫະກໍາທີ່ສະເພາະ.

ກໍລະນີສຶກສານີ້ແມ່ນເນັ້ນໃສ່ສາມຫຼັກສູດຄວາມປອດໄພທີ່ກ່ຽວຂ້ອງສໍາລັບ FWs ຢູ່ໃນຂະແໜງການກໍ່ສ້າງ:

ຫຼັກສູດ/ ການຢັ້ງຢືນທັກສະ	ຂັ້ນຕອນຂອງຂະບວນການເຄື່ອນຍ້າຍ
A. ການປະເມີນຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບທັກສະ (SEC(K))	ກ່ອນການຈ້າງງານ
B. ຫຼັກສູດການແນະນໍາຄວາມປອດໄພ	ຫຼັງຈາກທີ່ເດີນທາງມາຮອດ
C. ກອງປະຊຸມຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບຄວາມປອດໄພ ແລະ ຈິດສໍານຶກ	ການຈ້າງງານໃນສິງກະໂປ

A. ການປະເມີນຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບທັກສະ

FWs ທັງໝົດຢູ່ໃນຂະແໜງການກໍ່ສ້າງແມ່ນຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ຜ່ານ SEC(K) ການທົດສອບທາງຂະແໜງການ ແມ່ນເຮັດໂດຍສໍານັກງານດ້ານການກໍ່ສ້າງ ແລະ ອາຄານຂອງສິງກະໂປ (BCA)⁴ກ່ອນທີ່ຈະສະເໜີຂໍອະນຸຍາດເຮັດວຽກ. SEC(K) ແມ່ນມີເປົ້າໝາຍເພື່ອຢຶກລະດັບທັກສະ, ຜົນຜະລິດ ແລະ ຄວາມປອດໄພສໍາລັບແຮງງານໝົດທຸກ ຄົນຢູ່ໃນຂະແໜງການກໍ່ສ້າງ.

ເພື່ອໃຫ້ກົງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງອຸດສະຫະກໍາໄດ້ດີກວ່າເກົ່າ ມັນມີ SEC(K) ຫຼາຍໆຮູບແບບ ແຕ່ລະອັນແມ່ນຮອງຮັບ ການກໍ່ສ້າງສະເພາະ. ໃນຂະນະທີ່ການປະເມີນຫຼັກສູດກ່ຽວກັບທັກສະແມ່ນເຮັດເປັນພາສາອັງກິດ ແຕ່ກໍມີບາງອັນທີ່ໃຊ້ພາສາຂອງ FW ເຊັ່ນວ່າ ພາສາໄທ ເພື່ອເພີ່ມຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ຈິດຈໍາເນື້ອຫາທີ່ກວມຢູ່ໃນຫຼັກສູດ.

ຫຼັກສູດ

ຫຼັກສູດ SEC(K) ແມ່ນດໍາເນີນໂດຍຜ່ານການບັນຍາສະຫຼັບກັບການຝຶກຫັດຕົວຈິງ. ເນື້ອໃນແມ່ນແຕກຕ່າງ ກັນໂດຍຂຶ້ນກັບຂະແໜງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ໃນທ້າຍຂອງຫຼັກສູດ FW ທຸກຄົນແມ່ນຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ຜ່ານການປະເມີນ ໂດຍປະກອບມີການເສັງຂຽນ ແລະ ປະຕິບັດຕົວຈິງ. ການເສັງຂຽນແມ່ນຕ້ອງການໃຫ້ FW ອະທິບາຍຄວາມ ເຂົ້າໃຈຄວາມຮູ້ຂອງຂະແໜງການທີ່ສໍາຄັນ. ພາກ

⁴SEC(K) ແມ່ນໃບຢັ້ງຢືນການປະເມີນທັກສະທີ່ໄດ້ຮັບການຍົກລະດັບ (SEC), ການສອບເສັງແມ່ນຈັດຕັ້ງຄັ້ງທໍາອິດໃນປີ 1995 ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ແຮງງານທັງໝົດໃນຂະແໜງການກໍ່ສ້າງຢູ່ສິງກະໂປມີລະດັບທັກສະພື້ນຖານໃນຫຼາຍໆຂະແໜງການກໍ່ສ້າງ. ເຊິ່ງເປັນສ່ວນນຶ່ງຂອງຄວາມພະຍາຍາມຂອງລັດຖະບານສິງກະໂປເພື່ອເຮັດໃຫ້ຂະແໜງການກໍ່ສ້າງເປັນຂະແໜງການທີ່ມີຄວາມຮູ້ ການເສັງຂຽນແມ່ນໄດ້ຖືກເພີ່ມເຂົ້າໃນ SEC ເພື່ອປະກອບເປັນ SEC(K) ໃນປະຈຸບັນ.

ປະຕິບັດຕົວຈິງແມ່ນ ຕ້ອງການໃຫ້ FWs ໄດ້ສະແດງຄວາມສາມາດ ດ້ານທັກສະສີມິຕົວຈິງ ເພື່ອໃຫ້ກົງກັບມາດຕະຖານສໍາລັບ ຂະແໜງການ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການເຮັດວຽກໄດ້ຢ່າງປອດໄພ.

ຫຼັກສູດ ແລະ ເອກະສານສອບເສັງສໍາລັບຂະແໜງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງແມ່ນມີໃຫ້ FWs ຢູ່ໃນສະຖານທີ່ສອບເສັງຫຼາຍບ່ອນ ແລະ ໄດ້ແປ ເປັນພາສາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງປະເທດທີ່ສົ່ງແຮງງານ.

BCA ໄດ້ສືບຕໍ່ທົບທວນຄວາມຈໍາເປັນໃນການສອບເສັງທັກສະ ແລະ ຍົກລະດັບມາດຕະຖານການສອບ ເສັງໃຫ້ກ້າວໜ້າເພື່ອ ປັບປຸງຄຸນນະພາບ, ຜົນຜະລິດ ແລະ ຄວາມປອດໄພ. ອັນນີ້ແມ່ນເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີ ຄວາມສອດຄ່ອງກັບທັກສະຕ່າງໆ ແລະ ແຮງງານໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມແລະ ຍັງຍືນອີງຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງໂຄງການ, ມາດຕະຖານຄຸນນະພາບ ແລະ ການປະຕິບັດ ທີ່ດີໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.

ການຄັດເລືອກຄູ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

ການສອບເສັງ SEC(K) ແມ່ນດໍາເນີນໂດຍ BCA ຢູ່ໃນ BCA-ສູນການສອບເສັງ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມທີ່ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງ (ATTCs) ທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດຢູ່ໃນສູນການສອບເສັງຕ່າງປະເທດ (OTCs) ທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍຂອງ BCA. OTCs ແມ່ນມີຢູ່ໃນປະເທດຕົ້ນທາງເຊັ່ນວ່າ ໄທ, ມຽນມາ, PRC, ອິນເດຍ, ບັງກາລາເດັດ ແລະ ສິລັງກາ.ລາຍ ຊື່ທັງໝົດຂອງ ສູນສອບເສັງຕ່າງປະເທດແມ່ນສາມາດເບິ່ງໄດ້ທີ່: http://www.bca.gov.sg/otc/otc_main.html. ATTCs ແລະ OTCs ຈະດໍາເນີນການຝຶກອົບຮົມຂອງຕົນ ເອງໂດຍອີງໃສ່ຫຼັກສູດ ຂອງSEC(K) ກ່ອນການສົ່ງແຮງງານໄປສອບເສັງ.

ງົບປະມານ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ

ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການສອບເສັງ SEC(K) ແມ່ນແຕກຕ່າງກັນແລ້ວແຕ່ຂະແໜງການ ສູງສຸດແມ່ນ810 ໂດລາສິງກະໂປ.

B. ຫຼັກສູດແນະນໍາຄວາມປອດໄພ

ຫຼັກສູດນີ້ກໍ່ເປັນພາກບັງຄັບເຊັ່ນກັນສໍາລັບແຮງງານໃນວຽກເດີນທະເລ ແລະ ຂະແໜງວຽກກ່ຽວກັບເຫຼັກ, ນອກຈາກການກໍ່ສ້າງ. FWs ທັງໝົດໃນຂະແໜງການກໍ່ສ້າງແມ່ນຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ຜ່ານຫຼັກສູດແນະນໍາຄວາມປອດໄພ (SOC) ນຶ່ງ ຫາ ສອງວັນພາຍໃນ 14 ວັນຂອງການມາຮອດ ກ່ອນທີ່ຈະອອກ WPs ໃຫ້. ດັ່ງນັ້ນ ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງໄດ້ຜ່ານການຍັງຍືນຄືນໃໝ່ຂອງຫຼັກສູດໃນທຸກໆ ສອງ ຫຼື ສີ່ປີຕໍ່ເທື່ອນຶ່ງ ຖ້າວ່າແຮງງານໄດ້ເຮັດຢູ່ນີ້ຕໍ່າກວ່າຫົກປີ ຫຼື ຫຼາຍກວ່າຫົກປີຕາມລໍາດັບ. ຈຸດປະສົງແມ່ນເພື່ອສືບຕໍ່ພື້ນຟູ ທັກສະຂະແໜງການ ແລະ ຄວາມຮູ້ຂອງເຂົາເຈົ້າຄືນໃໝ່ອີກ.

ໃບຍັງຍືນທີ່ຖືກຕ້ອງຄົບຖ້ວນຂອງ SOC ແມ່ນຕ້ອງມີການຍັງຍືນ ແລະ ຕໍ່ WP ຄືນໃໝ່.

ນາຍຈ້າງຜູ້ໃດທີ່ສົ່ງແຮງງານໄປເຮັດວຽກກ່ອນເຂົາເຈົ້າຜ່ານ SOC ອາດມີຄວາມຮັບຜິດຊອບພາຍໄຕ້ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຄວາມປອດ ໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ (WSH). ນາຍຈ້າງຜູ້ທີ່ບົກຟອງໃນການຮັບປະກັນໃຫ້ແຮງງານຂອງຕົນ ຮັບການຝຶກ ອົບຮົມທີ່ພຽງພໍນັ້ນ ອາດຖືກປະຕິເສດການຂໍ WP ໃໝ່ ຫຼື ອາດບໍ່ສາມາດຕໍ່ WPs ຂອງແຮງງານທີ່ມີໃນປະຈຸບັນໃໝ່ໄດ້. SOC ແມ່ນມີຈຸດປະສົງປະກອບຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການ ເຮັດວຽກທີ່ປອດ ໄພ ແລະ ສຸຂະພາບໃຫ້ແກ່ FWs. SOC ແມ່ນດໍາເນີນເປັນແປດພາສາທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ເຊັ່ນວ່າ ມາເລ, ໄທ ເພື່ອຂະຫຍາຍຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ຈິດຈໍາເນື້ອ ໃນທີ່ລວມຢູ່ໃນ SOC.

ຫຼັກສູດ

SOC ແມ່ນຖືກຈັດຂຶ້ນໂດຍຜ່ານການບັນຍາຍ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມຕົວຈິງທີ່ກວມເອົາຫຼາຍໆຫົວບົດ ເຊັ່ນວ່າ ສິດທິ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງ FWs ແລະ ການເຮັດວຽກຢູ່ທີ່ສູງ ແລະ ພື້ນທີ່ຈໍາກັດ. ໃນທ້າຍຂອງຫຼັກສູດ FWs ທຸກຄົນແມ່ນຈໍາ

ເປັນຕ້ອງໄດ້ຜ່ານການປະເມີນເຊິ່ງປະກອບມີຄຳຖາມຫຼາຍອັນ ແລະ ພາກປະຕິບັດຕົວຈິງ. FWs ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຄະແນນຢ່າງໜ້ອຍ 60 ເປີເຊັນ ແລະ ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມສາມາດໃນທັງໝົດທຸກຫົວຂໍ້.

ຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ເຄື່ອງມືໃນການຝຶກອົບຮົມແມ່ນສະໜອງໃຫ້ໂດຍ MOM ເຊິ່ງຕິດຕາມຫຼັກສູດ SOC ຢ່າງໄກ້ສິດ ແລະ ທົບທວນເນື້ອໃນ ແລະ ການບໍລິການຕາມຄວາມຈຳເປັນເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ເປັນປະໂຫຍດສຳລັບ FWs.

ການຄັດເລືອກຄູ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

SOC ປະຈຸບັນໄດ້ຈັດຕັ້ງຢູ່ພາຍໃນທ້ອງຖິ່ນໂດຍ MOM-ຮັບຮອງຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມ (ATPs) ແລະ ສະໜອງໃຫ້ຢູ່ຕ່າງປະເທດເຊັ່ນວ່າ ໄທ ມຽນມາ, ອິນເດຍ, ບັງກາລາເດັດ ແລະ ຈີນ ໂດຍ BCA-ມອບໝາຍໃຫ້ OTCs.ລາຍຊື່ຂອງ OTCs ທີ່ສະໜອງ CSOC ແມ່ນສາມາດເບິ່ງ ໄດ້ທີ່:http://www.bca.gov.sg/otc/csoc_Main.html. ມາດຕະຖານຂອງການຝຶກອົບຮົມສຳລັບ FWs ແມ່ນຍັງຄົງຄືເກົ່າ ໂດຍບໍ່ຂຶ້ນກັບ ວ່າການ ຝຶກອົບຮົມແມ່ນ ຖືກຈັດຂຶ້ນຢູ່ສິ່ງກະ ໂປ ຫຼື ຕ່າງປະເທດ ໂດຍກຳໜົດວ່າ FWs ທັງໝົດຈະຖືກຝຶກ ອົບຮົມດ້ວຍຫຼັກສູດດຽວກັນ ແລະ ການຢັ້ງຢືນແມ່ນຈະຂຶ້ນກັບການສອບຖາມຂອງ MCQ ແລະ ພາກປະຕິບັດຕົວຈິງ.

ງົບປະມານ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ

ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຂອງ SOC ກຳໜົດຢູ່ທີ່ 120 ໂດລາສິງກະໂປ,150 ໂດລາສິງກະໂປສຳລັບການຝຶກທີ່ດຳເນີນໂດຍ ATPs ຢູ່ພາຍໃນ ແລະ OTCs ຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຕາມລຳດັບ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສຳລັບການສອບເສັງ/ຫຼັກສູດແມ່ນອາດຕ່າງກັນຈາກ ATP ອັນນຶ່ງໄປສູ່ອີກອັນນຶ່ງ.

C. ກອງປະຊຸມຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບຄວາມປອດໄພ ແລະ ຈິດສຳນຶກ

ມີຫຼາຍກອງປະຊຸມຝຶກອົບຮົມດ້ານຄວາມປອດໄພທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ FWs ສາມາດເຂົ້າຮ່ວມໂດຍສະ ໝັກໃຈໃນລະຫວ່າງການຈ້າງ ງານຂອງຕົນຢູ່ທີ່ສິ່ງກະໂປ. ກອງປະຊຸມຝຶກອົບຮົມເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນແຕກຕ່າງກັນ ໄປຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງແຮງງານໃນຂະແໜງ ການສະເພາະ. ລາຍຊື່ຂອງ WSH-ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ຄຸນສົມບັດຂອງທັກສະຂອງກຳລັງແຮງງານ (WSQ)-ຫຼັກສູດທີ່ຖືກຮັບຮອງ ແມ່ນສາມາດເຂົ້າເບິ່ງ ໄດ້ທີ່:<http://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/workplace-safety-and-health-training/find-accredited-courses-under-wsq>.

ຫຼັກສູດ

ເນື່ອງຈາກລັກສະນະທີ່ຕ່າງກັນຂອງກອງປະຊຸມຝຶກອົບຮົມ ພວກມັນແຕກຕ່າງກັນໃນເລື່ອງຂອງໄລຍະເວລາ ແລະ ຫຼັກສູດການ ຝຶກອົບຮົມ. ຍົກຕົວຢ່າງ“ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບໃນໂຮງງານປຸງແຕ່ງ”ຫຼັກສູດ ແມ່ນໃຊ້ເວລານຶ່ງ ວັນແລະ ຫຼັກສູດ “ດຳເນີນການຍົກWSQ ”ໃຊ້ເວລາສາມວັນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມຫຼັກສູດສ່ວນ ໃຫຍ່ແມ່ນປະກອບມີທິດສະດີ ແລະ ພາກປະຕິບັດຕົວຈິງ. ການນຳໃຊ້ພາກປະຕິບັດຕົວຈິງຢູ່ໃນຫຼັກສູດແມ່ນຈຳເປັນສຳລັບ FWs ໃນການມີໂອກາດຮຽນຮູ້ ປະສົບການຕົວຈິງ ເຊິ່ງອາດເຮັດໃຫ້ເຂົ້າໃຈຫຼາຍກວ່າເກົ່າຕໍ່ກັບຫົວຂໍ້.

ເຖິງແມ່ນວ່າ MOM ບໍ່ໄດ້ດຳເນີນຫຼັກສູດຄວາມປອດໄພທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເຫຼົ່ານີ້ ແຕ່ໄດ້ຕິດຕາມຫຼັກສູດເຫຼົ່ານີ້ຜ່ານລະບົບ WSQ. MOM ແລະ SkillsFuture Singapore ເຮັດວຽກຮ່ວມກັນຢ່າງໄກ້ສິດເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ເປົ້າໝາຍຂອງຫຼັກສູດປະ ສົບຜົນ ສຳເລັດເພື່ອໃຫ້ FWs ມີຄວາມປອດໄພ ແລະ ມີສຸຂະພາບດີຢູ່ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.

ການຄັດເລືອກຄູ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

ຫຼັກສູດຄວາມປອດໄພທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຫຼາຍອັນ ແມ່ນໄດ້ຖືກດຳເນີນໂດຍຫຼາຍໆ ATPs ເຊິ່ງລວມທັງໜ່ວຍງານຕ່າງໆຂອງລັດ ເຊັ່ນ ວ່າ ສະຖາບັນ BCAຂອງ Built Environment ລາຍຊື່ ຂອງ ATPs ສາມາດເບິ່ງໄດ້ທີ່ : <http://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/wsh-service-providers/find-approved-service-providers/find-accredited-training-provider#/>.

ງົບປະມານ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ

ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍກ່ຽວກັບຫຼັກສູດແມ່ນຫຼາຍລະດັບ ຂຶ້ນກັບໄລຍະເວລາຂອງຫຼັກສູດ ແລະ ໜ່ວຍງານທີ່ຈັດຫຼັກສູດ. ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສໍາລັບ ຫຼັກສູດທັງໝົດແມ່ນຈ່າຍໂດຍນາຍຈ້າງສິງກະໂປ.

ກໍລະນີສຶກສາທີ 18

ສໍາມະນາແນະນໍາຫຼັງຈາກທີ່ເດີນທາງມາຮອດສໍາລັບ OFWs ຢູ່ໃນສິງກະໂປ (ຟິລິບປິນ)

ຈຸດເດັ່ນຂອງແຜນງານ

ສໍາມະນາແນະນໍາຫຼັງຈາກທີ່ເດີນທາງມາຮອດ (PAOS) ແມ່ນພາກບັງຄັບຈໍາເປັນສໍາລັບ OFWs ໃນເວລາທີ່ເຂົາເຈົ້າເດີນທາງມາຮອດສິງກະໂປ. ມັນເນັ້ນໃສ່ຄວາມຈໍາເປັນໃນການຊ່ວຍເຫຼືອຄວາມຈໍາໃຫ້ແກ່ OFWs ໃນການປັບຕົວເຂົ້າກັບສະພາບແວດລ້ອມວຽກອັນໃໝ່ ໂດຍສະເພາະແມ່ນວັດທະນະທໍາຂອງສິງກະໂປ. ຈຸດປະສົງເບື້ອງຕົ້ນແມ່ນເພື່ອສະໜອງວິທີການຕ່າງໆໃຫ້ແກ່ OFWs ເພື່ອຮັບມືກັບສະພາບແວດລ້ອມເຮັດວຽກອັນໃໝ່ ໂດຍສະເພາະແມ່ນໄລຍະສອງສາມເດືອນທໍາອິດໃນການເຮັດວຽກຢູ່ສິງກະໂປ.

ໂດຍການບັນຈຸຜູ້ຕາງໜ້າດ້ານແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດິດການສັງຄົມ, ຫ້ອງການຂອງແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດຂອງຟິລິບປິນ (POLO) ຢູ່ໃນສະຖານທຸດຟິລິບປິນໃນສິງກະໂປສະໜັບສະໜູນການບໍລິການຢູ່ຕ່າງປະເທດຂອງຟິລິບປິນໂດຍຜ່ານການບໍລິການດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ສັງຄົມຂອງເຂົາເຈົ້າ. ແຜນງານການສະໜັບສະໜູນພົນລະເມືອງ (ATN) ພາຍໄດ້ການສະໜັບສະໜູນຂອງກົມການຕ່າງປະເທດ ເຊິ່ງ POLOs ຂຶ້ນກັບ ແມ່ນເຮັດໜ້າທີ່ແທນລັດຖະບານໃນການ ບໍລິການສະໜອງການຊ່ວຍເຫຼືອໃນທັນທີໃຫ້ກັບ ຄົນຟິລິບປິນຢູ່ໃນສິງກະໂປ. ອັນນີ້ແມ່ນລວມທັງການສົ່ງກັບ OFWs ທີ່ປະເຊີນກັບບັນຫາ ໂດຍສະເພາະແມ່ນເມື່ອມີສິງຄາມ, ໄພພິບັດ ແລະ ສະຖານະການບໍ່ສະຫງົບຕ່າງໆ.

ເພື່ອເປັນການປະກອບສ່ວນໃຫ້ແກ່ວຽກງານນີ້ POLO ຂອງສິງກະໂປໄດ້ເລີ່ມດໍາເນີນແນະນໍາສັ້ນໆໃຫ້ກັບ OFWs ທີ່ມາຮອດໃໝ່ໃນປີ2010 ຢູ່ໃນສູນບາຢານິຣັນຂອງສະຖານທຸດ ເບື້ອງຕົ້ນແມ່ນເພື່ອສະໜອງຂໍ້ມູນໃຫ້ທັນກັບເວລາ ກ່ຽວກັບບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະ ການພັກເຊົາຢູ່ສິງກະໂປ.

ຫຼັກສູດ

ຫົວຂໍ້ແຕ່ເດີມຂອງ PAOS ແມ່ນເນັ້ນໃສ່, ການບໍລິການກົງສູນ, ສັນຍາການຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ວັດທະນະທໍາ ແລະ ການດໍາລົງຊີວິດຢູ່ສິງກະໂປ, ກົດ ແລະ ລະບຽບຂອງຕໍາຫຼວດ ແລະ ສິ່ງທີ່ບໍ່ຄວນເຮັດ ແລະ ຄວນເຮັດສະເພາະຂອງປະເທດ. PAOS ແມ່ນອົງປະກອບຫຼັກຂອງ POLO ໃນການສືບຕໍ່ແຜນງານການສຶກສາ ແລະ ຂໍ້ມູນ ແລະ ເປັນພາກສ່ວນຫຼັກຂອງແຜນງານໂດຍລວມຂອງລັດຖະບານສໍາລັບການປົກປ້ອງ ແລະ ສະຫວັດດິດການຂອງOFWs.

ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຜູ້ທີ່ມາສິງກະໂປເປັນເທື່ອທໍາອິດ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຜູ້ທີ່ມີສັນຍາເຮັດວຽກ. ອັນນີ້ແມ່ນພາກບັງຄັບທີ່ຈໍາເປັນສໍາລັບ OFWs ທີ່ມາໃໝ່ທັງໝົດ.

ແຜນງານ PAOS ແມ່ນເປັນສະບັບຫຍໍ້ຂອງ PDOS ແລະ ໄດ້ເນັ້ນກ່ຽວກັບຄວາມເປັນຈິງສະເພາະຂອງປະເທດ. ພະນັກງານທັງໝົດຂອງສະຖານທຸດຟິລິບປິນເຮັດໜ້າທີ່ເປັນຜູ້ບັນຍາຍຂໍ້ມູນ. ການພັກດັນຂອງ PAOS ໄດ້ປ່ຽນໄປສູ່ມາໃສ່“ສຸຂະພາບ ແລະ ການດູແລສຸຂະພາບ”ຫົວຂໍ້ໃນປີ 2014 ເຊິ່ງເປັນປະເດັນກ່ຽວກັບບັນຫາສຸຂະພາບຂອງ OFWs ລວມທັງການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມເຄັ່ງຕຶງ ໂດຍສະເພາະຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກເປັນຜູ້ຊ່ວຍແມ່ບ້ານ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມໃນປີ 2016 ມັນໄດ້ກັບໄປຍັງແຜນງານເດີມຂອງຕົນ.

ນອກຈາກການບໍລິການກົງສູນແລ້ວ PAOS ຍັງໄດ້ສົນທະນາກ່ຽວກັບຫົວຂໍ້ດັ່ງລຸ່ມນີ້: ຄວາມເປັນຈິງການ ເຄື່ອຍ້າຍແຮງງານສະເພາະໃນສິງກະໂປ, ສິດທິ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງ OWS ວິທີການຮັບມືໃນກໍລະ ນີ້ມີການລະເມີດສັນຍາ, ສຸຂະພາບ

ແລະ ຄວາມປອດໄພ, ຄວາມຮູ້ທາງດ້ານການເງິນ, ແຜນງານຂອງລັດຖະບານ ແລະ ການບໍລິການຕ່າງໆ ເຊັ່ນ SSS ແລະ PhilHealth, ການໃຫ້ຄໍາປຶກສາທາງດ້ານຈິດໃຈ ແລະ ຈົນໄປເຖິງການຊ່ວຍ ເຫຼືອທາງດ້ານກົດໝາຍຖ້າມີຄວາມຕ້ອງການ.

PAOS ຫ້າຊົ່ວໂມງໄດ້ຖືກຈັດຂຶ້ນໃນທຸກໆເດືອນ ໃນວັນອາທິດຢູ່ທີ່ສູນບາຍານິຮັນຂອງສະຖານທູດຟີລິບປິນ ເຮືອນເລກທີ 20 ຖະໜົນນາດສຊິມ ໃນສິງກະໂປ. ບໍ່ມີຄູ່ມືການຝຶກອົບຮົມ. PAOS ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເນັ້ນໃສ່ການບໍລິການຂອງກົງສຸນ ແລະ ການຊຸກຍູ້ໃຫ້ OFWs ເພື່ອສັງເກດເບິ່ງຮີດຄອງ ແລະ ກົດໝາຍຂອງສິງກະໂປ ໃນຂະນະດຽວກັນກໍຮັບປະກັນ ການຊ່ວຍເຫຼືອຂອງລັດຖະບານໃຫ້ແກ່ເຂົາເຈົ້າໃນເວລາມີເຫດສຸກເສີນຕ່າງໆ. ແຜນໂຄສະນາທີ່ມີຂໍ້ມູນຂອງເບີໂທ ຕິດຕໍ່ສາຍດ່ວນຂອງສະຖານທູດ ແລະ ພະນັກງານ POLO ແມ່ນໄດ້ແຈກຍາຍໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ PAOS ທັງໝົດ.

ການຄັດເລືອກຄູ

ຜູ້ບັນຍາແມ່ນພະນັກງານຈາກສະຖານທູດຟີລິບປິນ ແລະ POLO ເອງ.

ງົບປະມານ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ

PAOS ແມ່ນໄດ້ຮັບທຶນທັງໝົດຈາກ POLO-ສິງກະໂປ.

ເລີ່ມແຕ່ປີ 2010, ມີ OFWs ປະມານ 180,000 ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ PAOS ເຊິ່ງຈັດຂຶ້ນທຸກໆເດືອນ. ສ່ວນໃຫຍ່ຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ PAOS ແມ່ນແຮງງານທີ່ມີທັກສະ (60%) ແລະ ແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຄົວເຮືອນ (40%).

ກໍລະນີສຶກສາທີ 19 ບ້ານຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ(ອິນໂດເນເຊຍ)

ຈຸດເດັ່ນຂອງແຜນງານ

ບ້ານ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (Desmigratif) ແມ່ນແຜນງານການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມເຊິ່ງນຳພາໂດຍກະຊວງ ແຮງງານ ຂອງອິນໂດເນເຊຍ ໂດຍການປະສານສົມທົບກັບອົງການ Migrant CARE ແລະ NGO ທີ່ເຮັດວຽກເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ, ສະໜອງການປົກປ້ອງ ແລະ ປັບປຸງບໍລິການຊ່ວຍເຫຼືອໃຫ້ແກ່ແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍອິນໂດເນເຊຍ.

ລັດຖະບານໄດ້ສຸມໃສ່ການພັດທະນາສູນໃຫ້ບໍລິການຊ່ວຍເຫຼືອການເຄື່ອນຍ້າຍຢູ່ໃນທ້ອງຖິ່ນໃນໝູ່ບ້ານເຊິ່ງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍສາມາດເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນທຸກຢ່າງກ່ຽວກັບການຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ບາງຂໍ້ມູນທີ່ສະໜອງໃຫ້ແມ່ນລວມມີ ຕະຫຼາດແຮງງານ, ຄູ່ມືກ່ຽວກັບວິຊາຊີບ ແລະ ຂັ້ນຕອນຂອງເອກະສານ. ລັດຖະບານຍັງສົ່ງເສີມຜູ້ປະກອບການ ຕ່າງໆໃນການພັດທະນາທັກສະຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຊ່ວຍເຂົ້າເຈົ້າໃນການສ້າງລາຍຮັບຢ່າງ ອິດສະຫຼະໂດຍຜ່ານຜູ້ປະກອບການໃນເວລາກັບຄືນປະເທດ. ກິດຈະກຳນີ້ລວມມີການຝຶກອົບຮົມທັກສະ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານທຸລະ ກິດສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ໃນຂະນະດຽວກັນ ລັດຖະບານທ້ອງຖິ່ນໄດ້ພັດທະນາການດູແລໃນຊຸມຊົນ ເພື່ອຊ່ວຍເຫຼືອແຮງງານ ແລະ ລູກເຕົ້າຂອງເຂົາເຈົ້າ. ໃນກິດຈະກຳນີ້ ຜູ້ປົກຄອງ ແລະ ຜົວເມຍຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ຮຽນກ່ຽວກັບວິທີການເບິ່ງແຍງດູແລເດັກນ້ອຍ. ແຜນງານຍັງໄດ້ເລີ່ມການປະສານສົມທົບຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນໃນພື້ນທີ່ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເພື່ອຍົກລະດັບຜູ້ປະກອບການໃຫ້ມີປະສິດທິຜົນ.

ບ້ານກູລິປັນຢູ່ໃນພາກກາງຂອງຈາວາ ແລະ ບ້ານເກນັນກາຢູ່ໃນພາກຕາເວັນຕົກຂອງຈາວາແມ່ນຖືກເລືອກໃຫ້ເປັນພື້ນທີ່ໂຄງການທົດລອງ. ໃນຂັ້ນຕອນການວາງແຜນ ແມ່ນໄດ້ເລີ່ມແຜນງານ Desmigratif ຢູ່ໃນພາກເໜືອຂອງສຸມາດຕຣາ, ລຳປັງ, ບັນເຕັນ, ຈາວາທາຕາເວັນອອກ, ພາກຕາເວັນຕົກຂອງກາລິມັນຕັນ, ນູຊາ ເຕັງກາຣາຕາເວັນຕົກ ແລະ ນູຊາ ເຕັງກາຣາຕາເວັນອອກ.

Desmigratif ແມ່ນແຜນງານທີ່ອອກແບບຢູ່ຂັ້ນຊຸມຊົນຂອງແຮງງານທີ່ຢູ່ຕ່າງປະເທດເພື່ອປັບປຸງການບໍລິການ ແລະ ການປົກປ້ອງສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ແຜນງານນີ້ຍັງມີເປົ້າໝາຍໃນການ ຍົກລະດັບຄວາມເປັນເອກະລາດ ທາງດ້ານທຸລະກິດນຳອີກໂດຍສະເພາະຄວາມເປັນຢູ່ທີ່ດິນສຳລັບຄອບຄົວຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍສະເພາະໃນເວລາເຂົາ ເຈົ້າກັບບ້ານຜ່ານສື່ກິດຈະກຳຫຼັກ::

1. ການສ້າງສູນບໍລິການສຳລັບແຮງງານ;
2. ການພັດທະນາທຸລະກິດປະກອບການທີ່ສຳເລັດຜົນສຳລັບຄອບຄົວຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຜູ້ທີ່ກັບບ້ານຫຼັງຈາກໝົດສັນຍາເຮັດວຽກ;
3. ດຳເນີນການດູແລຊຸມຊົນ; ແລະ
4. ພັດທະນາສະຫະກອນເພື່ອຍົກລະດັບທຸລະກິດປະກອບການໃຫ້ມີຜົນສຳເລັດ.

ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນ

ນາຍບ້ານ (ໃນຖານະຫົວໜ້າຂອງແຜນງານ) ລາຍງານການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານໃຫ້ກັບເລຂາທິການກະຊວງ ແຮງງານ(ເຊິ່ງເປັນປະທານຂອງທີມງານຮ່ວມໃນລະດັບສູນກາງ) ພ້ອມກັບສຳເນົາໃຫ້ຫົວໜ້າພະແນກແຮງງານຂັ້ນເມືອງ (ເຊິ່ງເປັນປະທານຂອງທີມງານຮ່ວມໃນລະດັບຂັ້ນເມືອງ) ທຸກໆສາມເດືອນ. ປະທານຂອງທີມງານຮ່ວມຂັ້ນສູນກາງລາຍງານການ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການໃນ ລະດັບຊາດເພື່ອປະເມີນການໃຫ້ບໍລິການ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອສຳລັບບັນຫາການດຳເນີນງານ.

ງົບປະມານ

ແຜນງານໃນຂັ້ນບ້ານຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນໄດ້ຮັບທຶນໂດຍລັດຖະບານແຫ່ງຊາດ, ງົບຂອງລັດຖະບານຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານແຜນງານໃນຂະແໜງເອກະຊົນອື່ນໆ.

ກໍລະນີສຶກສາທີ 20

Balik-Pinay, Balik-Hanapbuhay ສໍາລັບ OFWs ທີ່ກັບຄືນປະເທດ (ຟິລິບປິນ)

ຈຸດເດັ່ນຂອງແຜນງານ

ແຜນງານ *Balik Pinay - Balik Hanapbuhay* (BPBH) ຂອງສູນແຫ່ງຊາດທີ່ເຮັດວຽກກ່ຽວກັບການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມສໍາລັບແຮງງານຟິລິບປິນ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ (NRCO) ມັນເປັນການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານກະຜະລິດສໍາລັບແຮງງານແມ່ຍິງຟິລິບປິນທີ່ກັບຄືນປະເທດ (OFW) ເພື່ອເລີ່ມ ແລະ ດໍາເນີນການປະກອບອາຊີບເພື່ອປັບປຸງຄວາມເປັນຢູ່ທີ່ດິນທາງດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ. ມັນຍັງໄດ້ຂະຫຍາຍໂອກາດທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ການຈ້າງງານຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມ.

ການຝຶກອົບຮົມທັກສະການປະກອບອາຊີບແລະ ຊຸດອຸປະກອນການເລີ່ມເຮັດທຸລະກິດແມ່ນໄດ້ສະໜອງໃຫ້ແກ່ OFW ທີ່ເປັນແມ່ຍິງທີ່ກັບຄືນບ້ານ ແລະ ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ເຂົາເຈົ້າໄດ້ເລີ່ມການເຮັດວຽກຂອງຕົນເອງ ຫຼື ເຮັດວຽກເອົາຄ່າຈ້າງໄດ້ໄວ. ແຜນງານ BPBH ແມ່ນກໍາລັງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນທົ່ວປະເທດໂດຍຜ່ານຫ້ອງການພາກພື້ນ 16 ແຫ່ງຂອງກົມແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງງານ (DOLE) ພ້ອມກັບ NRCO ເຊິ່ງເປັນຜູ້ບໍລິຫານແຜນ ງານ.ພະນັກງານເຮັດວຽກກ່ຽວກັບການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງ NRCO ຮັບປະກັນໃຫ້ການສະ ໜອງການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານວິຊາການ, ການໃຫ້ຄໍາປຶກສາ ແລະ ຕິດຕາມຊຸກຍູ້ໃຫ້ກັບຜູ້ໄດ້ຮັບ ຜົນປະໂຫຍດທັງໝົດ ຂອງແຜນງານ ແມ່ນໄດ້ຮັບການຕິດຕາມຢ່າງຈິງຈັງ.

ແຜນງານ BPBH ໄດ້ເລີ່ມໃນປີ 2011 ພາຍໄຕ້ການສະໜັບສະໜູນຂອງສໍານັກງານສະ ຫວັດດິການແຮງງານທີ່ເຮັດ ວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ (OWWA) ເພື່ອກຽມໃຫ້ OFWs ທີ່ເປັນແມ່ຍິງທີ່ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກສໍາລັບການ ກັບຄືນສູ່ສັງຄົມໃນເວລາກັບຄືນ ຟິລິບປິນ. ຫຼັງຈາກຫຼາຍປີໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແຜນງານໄດ້ຮັບການພັດທະນາ ແລະ ປະຈຸບັນແມ່ນເນັ້ນໃສ່ສາມຂົງເຂດ: (1) ການຝຶກອົບຮົມຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບການເງິນ ແລະ ການບໍລິຫານທຸລະກິດຂະໜາດໜ້ອຍ; (2) ຝຶກອົບຮົມທັກສະ; ແລະ (3) ທຶນ/ຊຸດເຄື່ອງມືໃນການເລີ່ມປະກອບອາຊີບ ແລະ ທໍາມາຫາກິນ.

ໃນວັນທີ 22 ສິງຫາ 2013, ຄໍາສັ່ງບໍລິຫານຂອງ DOLE ເລກທີ. 333 ໄດ້ກໍາໜົດວ່າກິດຈະກໍາທັງໝົດສໍາລັບແຜນງານ BPBH ຂອງ OFWs ທີ່ແມ່ນແມ່ຍິງທີ່ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກແມ່ນຕ້ອງເຮັດຢູ່ກັບພື້ນທີ່. OFWs ທີ່ເປັນແມ່ຍິງທີ່ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງໂດຍ POLO ຢູ່ໃນສູນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ແຮງງານຟິລິບປິນທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ (MWOFRFC) ຕ້ອງໄດ້ຜ່ານການຝຶກອົບຮົມທັກສະການປະກອບອາຊີບ ແລະ ຫຼັກການພື້ນຖານຂອງການວາງແຜນເປັນຜູ້ປະກອບການ ແລະ ທຸລະກິດ. ຫົວໜ້າຂອງ POLOs ແມ່ນຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ຮັບປະກັນໃຫ້ມີຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມທັກສະການປະກອບອາຊີບຢູ່ໃນ MWOFRFC. ໃນປີ 2014, NRCO ໄດ້ເປັນຜູ້ດູແລແຜນງານ.

ແຜນງານຂອງ BPBH ເລັ່ງໃສ່ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ OFWs ທີ່ເປັນແມ່ຍິງທີ່ຖືກເຄາະຮ້າຍໃນການ:

- ໃຫ້ມີທັກສະຫຼາຍດ້ານໂດຍຜ່ານການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຊ່ວຍເຫຼືອໂດຍສະຖາບັນການຝຶກອົບຮົມຂອງລັດ ເຊັ່ນວ່າ ສໍານັກງານພັດທະນາທັກສະ ແລະ ການສຶກສາວິຊາການ (TESDA), ກົມການຄ້າ ແລະ ອຸດສະຫະກໍາ, ສະຖາບັນການຝຶກອົບຮົມກະສິກໍາ (ATI), ແລະ ສະຖາບັນການຝຶກອົບຮົມທີ່ຖືກຮັບຮອງ.
- ວາງແຜນ, ຈັດຕັ້ງ, ເລີ່ມ ແລະ ດໍາເນີນການການປະກອບອາຊີບໂດຍການສະໜອງຊຸດເຄື່ອງມືສໍາລັບການເຮັດວຽກທີ່ເປັນຂອງຕົນເອງຂອງການບໍລິການຕ່າງໆທີ່ປະກອບມີການຝຶກອົບຮົມ, ຊຸດເຄື່ອງມືໃນການເລີ່ມຕົ້ນທຸລະກິດ, ການໃຫ້ຄໍາປຶກສາກ່ຽວກັບທຸລະກິດ ແລະ ການບໍລິການຊ່ວຍເຫຼືອກ່ຽວກັບຕະຫຼາດ ແລະ ວິຊາການຕ່າງໆ.

- ສະໜອງທັກສະທີ່ເໝາະສົມໃຫ້ແກ່ເຂົາເຈົ້າ ເຊິ່ງເປັນທີ່ຕ້ອງການສູງຢູ່ໃນຕະຫຼາດແຮງງານພາຍໃນເພື່ອຍົກລະດັບ ໂອກາດຂອງເຂົາເຈົ້າໃນການຊອກວຽກທີ່ດີກ່ວາ.

ຫຼັກສູດ

ໃນປີ 2011, NRCO ໄດ້ອອກແບບຮູບແບບແຜນທຸລະກິດ ເຊິ່ງໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ເປັນເຄື່ອງມືອ້າງອີງຫຼັກສຳລັບການ ຝຶກອົບຮົມ ຄວາມຮູ້ທາງດ້ານການເງິນ ແລະ ການເປັນຜູ້ປະກອບການ. TESDA ແມ່ນມີໜ້າທີ່ອອກແບບຄູ່ມືການຝຶກອົບ ຮົມທັກສະການ ປະກອບອາຊີບ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນການຝຶກອົບຮົມ (COT). ການອອກແບບການຝຶກອົບ ຮົມສຳລັບແຕ່ລະຫຼັກສູດແມ່ນ ໄດ້ສົ່ງໃຫ້ NRCO ທົບທວນເພື່ອໄດ້ໃຫ້ມາດຕະຖານ:

- ສຳລັບການຝຶກອົບຮົມການປະກອບອາຊີບຢູ່ກັບທີ່ນັ້ນ ທົວໜ້າຂອງ POLOs ຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າການອຳນວຍ ຄວາມສະດວກໃນການຝຶກອົບຮົມ, ການປະເມີນ ແລະ ການຢັ້ງຢືນແມ່ນໄດ້ຮັບການຊີ້ນຳໂດຍ TESDA. ຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມແມ່ນຖືກຈັດຂຶ້ນໂດຍຄູ່ຝຶກເທົ່ານັ້ນ ພ້ອມກັບຄູ່ຝຶກພາຍໃນຂອງ TVET ໃບຢັ້ງຢືນແມ່ນ ອອກໂດຍ TESDA. ພວກເຂົາເຈົ້າຍັງໄດ້ຮັບບົດຮຽນການວາງແຜນການຝຶກອົບຮົມແບບ ແລະ ບົດຮຽນການດຳ ເນີນການຝຶກອົບຮົມແບບອອນໄລ໌ ຂອງTESDA.
- ໃນຕົວຢ່າງເຊັ່ນ POLOs ສຳມາດຮ່ວມກັບໜ່ວຍງານພາຍນອກອື່ນ ຫຼື ສະຖາບັນຕ່າງໆໃນປະເທດຕົ້ນທາງ ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າແຜນງານການຝຶກອົບຮົມແມ່ນຈະນຳໄປສູ່ການຮັບການຢັ້ງຢືນແຫ່ງຊາດ (NC) ຫຼື ການ ຢັ້ງຢືນຄວາມສາມາດ (COC), ໂດຍທີ່ຄຸ້ມຄອງໂດຍ TESDA.
- ການຝຶກອົບຮົມທັກສະຢູ່ໃນຫ້ອງການພາກພື້ນຂອງ DOLE ຕ້ອງໄດ້ດຳເນີນໂດຍຜ່ານ TESDA ຢູ່ໃນສູນຝຶກ ອົບຮົມທີ່ໄດ້ອະນຸຍາດ ໂດຍສະເພາະແມ່ນສະຖານບັນການຝຶກອົບຮົມອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບຮອງຂອງ TESDA.
- ສຳລັບຫຼັກສູດຄວາມຮູ້ທາງດ້ານການເງິນພື້ນຖານ ເປັນການກຽມກ່ອນການຝຶກອົບຮົມໃນການປະກອບອາຊີບ ອັນ ນີ້ແມ່ນລວມທັງພື້ນຖານຂອງການເປັນຜູ້ປະກອບການ ແລະ ການວາງແຜນທຸລະກິດ ຕາມດ້ວຍຮູບແບບທີ່ໄດ້ ອອກແບບຂອງ NRCO-ກ່ຽວກັບການສ້າງແຜນທຸລະກິດແບບງ່າຍໆ.
- ຄູ່ມືການຝຶກອົບຮົມການປະກອບອາຊີບແມ່ນລວມເອົາອຸປະກອນພື້ນຖານທີ່ຈຳເປັນສຳລັບຜະລິດຕະພັນສະເພາະ ແລະ ລາຍການຂອງແຕ່ລະບາດກ້າວ (ວິທີ) ເພື່ອເປັນແນວທາງໃຫ້ແກ່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໂດຍຜ່ານຫຼາຍໆບາດກ້າວຂອງ ຂະບວນການຜະລິດ.

ຄູ່ມືໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານຂອງ BPBH ແມ່ນໄດ້ຮັບການທົບທວນໃນປີນີ້ (DOLE A.O. ເລກທີ. 120) ເພື່ອລວມ ເອົາວຽກກ່ຽວກັບ OFWs ທີ່ເປັນແມ່ຍິງທີ່ຖືກເຄາະຮ້າຍ ແລະ ຖືກຍ້າຍບ່ອນຢູ່ ນອກເໜືອງຈາກແຮງງານແມ່ບ້ານ. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ຝຶກອົບຮົມໝົດທຸກຄົນແມ່ນຈະໄດ້ຖືກແຈກຍາຍສຳເນົາຂອງຄູ່ມືການຝຶກອົບຮົມການປະກອບອາຊີບ.

ເນື້ອໃນຫຼັກ:

- ແຜນງານ BPBH ແມ່ນຊ່ວຍໃຫ້ OFWs ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ແນວຄິດກ່ຽວກັບ ຜູ້ປະກອບການ ເບື້ອງຕົ້ນແມ່ນໂດຍຜ່ານການສ້າງຈິດສຳນຶກກ່ຽວກັບປະໂຫຍດຂອງການປະຫຍັດເງິນ ແລະ ສ້າງ ຄວາມອາດສາມາດໃຫ້ແກ່ເຂົາເຈົ້າໃນການວາງແຜນສຳລັບການລົງທຶນ, ທຸລະກິດ ຫຼື ການຈ້າງງານພາຍໃນພາຍຫຼັງ ທີ່ກັບຄືນປະເທດ.
- ແຜນງານ BPBH ໃຫ້ທາງເລືອກແກ່ OFWs ແມ່ຍິງທີ່ກັບຄືນປະເທດ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າກັບຄືນສູ່ສັງຄົມໃນຟີລິບ ປິນ ໂດຍຜ່ານແຜນງານການຝຶກອົບຮົມສຳລັບການປະກອບເຄື່ອງມື ແລະ ທັກສະຄືນໃໝ່ໃຫ້.

ການຄັດເລືອກຄູ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

ຄູຝຶກ ແລະ ຜູ້ສະໜອງການບໍລິການແມ່ນຄູທີ່ຖືກຮັບຮອງໂດຍTESDA- ນອກຈາກຂໍ້ກຳໜົດເບື້ອງຕົ້ນໃນການໃຫ້ TESDA- ອອກໃບຢັ້ງຢືນຄວາມສາມາດແລ້ວ. TESDA ຍັງໄດ້ຍົກລະດັບການສຳມະນາຢ່າງໜ້ອຍໜຶ່ງຄັ້ງຕໍ່ປີ.

ຫ້ອງການພາກພື້ນຂອງ DOLE ໂດຍຜ່ານພະນັກງານທີ່ເຮັດວຽກກ່ຽວກັບການກັບຄືນສຸຂະພິນຂອງ NRCO ສົ່ງບົດລາຍງານການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນໃຫ້ແກ່ຫ້ອງການ NRCO ຂັ້ນສູນກາງ (ມະນີລາ) ໃນທຸກໆເດືອນ. ໃນຖານະຜູ້ບໍລິຫານແຜນງານ NRCO ດຳເນີນການຍ້ຽມຍາມພື້ນທີ່ໂຄງການເພື່ອປະເມີນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານ ໂດຍສະເພາະແມ່ນສະໜອງການຊ່ວຍເຫຼືອການຊື້ນຳດ້ານວິຊາການໃຫ້ແກ່ຜູ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານ.

ທີມງານປະເມີນ DOLE ປະກອບມີ NRCO, ຫ້ອງການກວດສອບພາຍໃນ, ຫ້ອງການຄຸ້ມຄອງການເງິນ, ຫ້ອງການວາງແຜນດຳເນີນການລົງພື້ນທີ່ ແລະ ການປຶກສາຫາລືກັບຜູ້ໄດ້ປະໂຫຍດຈາກແຜນງານເພື່ອ ປະເມີນຜົນກະທົບໂດຍລວມຂອງກິດຈະກຳການສ້າງອາຊີບ ແລະ ເພື່ອໃຫ້ຄຳແນະນຳທີ່ເໝາະສົມໃນການປັບປຸງ.

ຄູຝຶກ ແລະ ຜູ້ສະໜອງບໍລິການທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງແມ່ນຈຳເປັນຕ້ອງສົ່ງບົດລາຍງານການປະເມີນທຸກໆເດືອນໃຫ້ແກ່ NRCO. TESDA ຍັງໄດ້ດຳເນີນການປະເມີນບົດຮຽນການຝຶກອົບຮົມຕົວຈິງແບບຊຸມເອົາ.

ງົບປະມານ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ

ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການຝຶກອົບຮົມລວມທັງຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຂອງຄູຝຶກ ແມ່ນຈ່າຍຮ່ວມກັນໂດຍຜູ້ຕາງໜ້າດ້ານແຮງງານ ແລະ ທຶນສະຫວັດດີການສັງຄົມດັ່ງທີ່ໄດ້ລະບຸຢູ່ໃນວຽກ POLO ແລະ ແຜນການເງິນ ໃນຂະນະທີ່ NRCO ໃຫ້ທຶນຊຸດເຄື່ອງມືໃນການເລີ່ມຕົ້ນທຸລະກິດ (ສູງສຸດ 10,000 ເປໂຊ) ທີ່ຈະແຈກຍາຍໃຫ້ກັບຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກແຜນງານທີ່ມີເງື່ອນໄຂ.

ງົບປະມານໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານຂອງ BPBH ແມ່ນບັນຈຸເຂົ້າໃນຫ້ອງການພາກພື້ນຂອງ DOLE ຂຶ້ນກັບເປົ້າໝາຍທີ່ຈະໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດທີ່ຍື່ນໄປໃນແຕ່ລະປີງົບປະມານ. ງົບປະມານສູງສຸດສຳລັບ ຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດແຕ່ລະຄົນແມ່ນ 10,000 ເປໂຊ ເຊິ່ງກວມເອົາຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການຝຶກອົບຮົມສູງສຸດບໍ່ເກີນ 2,500 ເປໂຊ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສຳລັບຊຸດເຄື່ອງມືໃນການເລີ່ມຕົ້ນອາຊີບຕໍ່ສູດ 7,000 ເປໂຊ.

ໃນກໍລະນີທີ່ສະຖາບັນການຝຶກອົບຮົມສະໜອງການຝຶກອົບຮົມທີ່ບໍ່ເສຍຄ່າແມ່ນຖືກກະທົບ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທັງໝົດຂອງ 10,000 ເປໂຊແມ່ນຕ້ອງໃຊ້ສຳລັບຊຸດເຄື່ອງມືເພື່ອເລີ່ມຕົ້ນອາຊີບ. ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການຝຶກອົບຮົມແມ່ນຕ້ອງລວມ ເອົາຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຄ່ານັກວິຊາການ, ວັດຖຸ ແລະ ອຸປະກອນ ແລະ ຊຸດຄູ່ມືໃນການທົດລອງ. 3 ເປເຊັນເພີ່ມເຕີມຂອງງົບ ປະມານທັງໝົດແມ່ນຈັດສັນສຳລັບຄ່າບໍລິຫານສຳລັບການດຳເນີນແຜນງານ.

ການຝຶກອົບຮົມແມ່ນໃຊ້ເວລາແປດຊົ່ວໂມງ ແລະ ດຳເນີນຢູ່ກັບທີ່ ຫຼື ຫ້ອງການພາກພື້ນຂອງ DOLE. ເປົ້າໝາຍ ບຸລິມະສິດແມ່ນລວມມີ OFWs ທີ່ເປັນແມ່ຍິງທີ່ຖືກເຄາະຮ້າຍ ແລະ ຖືກຍົກຍ້າຍມາພັກຢູ່ໃນສູນແຮງງານຟີລິບປິນທີ່ເຮັດ ວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຢູ່ໃນ OWWA ແລະ ແຮງງານເຮັດວຽກເປັນແມ່ບ້ານ.

ຮອດປະຈຸບັນມີຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກແຜນງານ 5,243 ຄົນ, (OFWs ທີ່ເປັນແມ່ຍິງທີ່ກັບຄືນປະເທດ ໄດ້ຮັບການຝຶກທັກສະ/ທຶນສຳລັບເລີ່ມຕົ້ນອາຊີບ).

ກໍລະນີສຶກສາທີ 21

ແຜນງານການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານສະຫວັດດີການ, ການຈ້າງງານ, ກົດໝາຍ ແລະ ການ ປະກອບອາຊີບ (WELL) (ຟິລິບປິນ)

ຈຸດເດັ່ນຂອງແຜນງານ

ແຜນງານຊ່ວຍເຫຼືອ WELL ແມ່ນກິດຈະກຳຂອງການຊ່ວຍເຫຼືອ/ການບໍລິການ ກັບຄືນສູ່ສັງຄົມເພື່ອ ແກ້ໄຂຄວາມຈຳເປັນ ດ້ານສະຫວັດດີການ, ການຈ້າງງານ, ກົດໝາຍ, ການປະກອບອາຊີບ (WELL) ຂອງແຮງງານ ຟິລິບປິນທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ ຕ່າງປະເທດ (OFWs) ຜູ້ທີ່ມີບັນຫາ. ການຮວມເຂົ້າກັນຂອງໜ່ວຍງານ DOLE ໃນການສະໜອງການຊ່ວຍເຫຼືອແຜນ ງານ WELL ແມ່ນອົງປະກອບຂອງແຜນງານການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມແຫ່ງຊາດສຳລັບ OFWs ໂດຍສະເພາະແມ່ນມີເປົ້າໝາຍໃນ ການຮັບປະກັນຜົນສຳເລັດຂອງການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງ OFWs ທີ່ມີບັນຫາຈາກວິກິດການ/ສະຖານະການສຸກເສີນຕ່າງໆ.

ແຜນງານຊ່ວຍເຫຼືອ WELL ແມ່ນໄດ້ຖືກສ້າງໂດຍຄຳສັ່ງເລກທີ. 139 ຂອງກົມ DOLE, ລົງວັນທີ 21 ກໍລະກົດ 2014 ໂດຍ ເປັນໄປຕາມລະບົບການລາຍງານຂອງໜ່ວຍງານຂອງລັດຖະບານຂັ້ນສູນກາງ. ອົງປະກອບການບໍລິການສີ່ຢ່າງຂອງ WELL ແມ່ນລວມມີດັ່ງນີ້:

- *ການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານສະຫວັດດີການ* ກວມເອົາ: (ກ) ຊ່ວຍເຫຼືອຢູ່ສະໜາມບິນ; ໃຫ້ທີ່ພັກເຊົາ/ປົກປ້ອງຊົ່ວຄາວ ຢູ່ໃນທີ່ພັກຂອງ OWWA; (ຂ) ຊ່ວຍເຫຼືອໃນການເດີນທາງສິ່ງໄປຍັງທີ່ພັກ; (ຄ) ການຊ່ວຍເຫຼືອໃນການປິ່ນປົວ ສຸກເສີນ; ແລະ (ງ) ໃຫ້ຄຳປຶກສາດ້ານຈິດໃຈ.
- *ການຊ່ວຍເຫຼືອກ່ຽວກັບການຈ້າງງານ* ກວມເອົາ: (ກ) ການຈັດຫາງານ/ສິ່ງຕໍ່ໃຫ້ການຈ້າງງານພາຍໃນ; (ຂ) ການຈັດ ຫາງານ/ສິ່ງຕໍ່ໃຫ້ການຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ; ແລະ (ຄ) ການປະເມີນຄວາມສາມາດ ແລະ ການຍັ້ງຢືນ.
- *ການຊ່ວຍເຫຼືອໃນການປະກອບອາຊີບ* ລວມມີ: (ກ) ການຝຶກອົບຮົມການພັດທະນາຜູ້ປະກອບການ; (ຂ) ການຝຶກ ອົບຮົມທັກສະໃນການປະກອບອາຊີບ; (ຄ) ການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ສືບຕໍ່ຊຸກຍູ້ໃນການເຮັດທຸລະກິດຕົວຈິງ ແລະ (ງ) ການຊ່ວຍເຫຼືອເງິນກູ້ເຮັດທຸລະກິດ.
- *ການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານກົດໝາຍ* ລວມມີ: (ກ) ໃຫ້ຄຳແນະນຳດ້ານກົດໝາຍ; (ຂ) ການໄກ່ແກ່ຍເພື່ອໃຫ້ບັນລຸຂໍ້ ຕົກລົງທີ່ເປັນມິດລະຫວ່າງ OFW ແລະ ຜູ້ຄັດເລືອກເຂົ້າເຈົ້າ; (ຄ) ຊ່ວຍເຫຼືອໃນການກະກຽມ ແລະ ຮ່າງຄຳຮ້ອງ ສຳລັບການຈັດຫາງານທີ່ຜິດກົດໝາຍ, ການລະເມີດການຈັດຫາງານ, ການດຳເນີນຄະດີທາງວິໄນແລະ (ງ) ໃຫ້ຄຳ ປຶກສາໃນລະຫວ່າງການສືບສວນສອບສວນເບື້ອງຕົ້ນແລະ ການຮັບຟັງຄະດີອາຍາສຳລັບການຈັດຫາງານທີ່ຜິດກົດ ໝາຍ.

ໃນວັນທີ 8 ມັງກອນ 2016, DOLE A.O. ເລກທີ. 21 ໄດ້ອອກອະນຸມັດໃນການສ້າງຕັ້ງສູນໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອ WELL ຢູ່ ໃນຫ້ອງການ ແລະ ສຳນັກງານຂອງ DOLE ເພື່ອຮັບປະກັນການບໍລິການໃຫ້ເປັນລະບົບ ແລະ ສອດຄ່ອງກັນໃນການສະໜັບສະ ໜູນໃຫ້ແກ່ OFWs ທີ່ກັບຄືນປະເທດ ຫຼື ຜູ້ທີ່ມີບັນຫາ. ມັນຍັງມີຊື່ຫ້ອງການສະເພາະຂອງ DOLE ເພື່ອປະກອບເປັນ *ຄະນະ ກຳມະການບໍລິຫານຂອງສູນ*. POEA ເປັນອົງການນຳພາ; ແລະ OWWA, TESDA, NRCO, BLE, BWSC, ILAB, ແລະ ຫ້ອງການພາກພື້ນ DOLE 16 ແຫ່ງ. ຜູ້ກຳກັບດູແລ POEA ສະໜອງການຊີ້ນຳໂດຍທົ່ວໄປເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ສູນມີ ການດຳເນີນງານທີ່ສະດວກ ແລະ ມີປະສິດທິພາບ.

ສູນແມ່ນໄດ້ດຳເນີນງານໃນເວລາທີ່ປົກກະຕິ ແລະ ສຸກເສີນ. ໃນເຂດສູນກາງຂອງປະເທດສູນແມ່ນໄດ້ຖືກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນຢູ່ໃນ POEA, OWWA ແລະ NRCO. ໃນກໍລະນີສຸກເສີນ ຫຼື ອັນຕະລາຍຈາກເຫດສຸກເສີນ/ວິກິດການເຊິ່ງອາດ ມີການສົ່ງກັບຄືນຂະໜາດ

ໃຫຍ່ OFWs ຫ້ອງການດັ່ງລຸ່ມນີ້ຈະກຳໜົດ ແລະ ແຕ່ງຕັ້ງບຸກຄະລາກອນເພື່ອຈັດວາງຄົນຢູ່ໃນສູນ: POEA, OWWA, TESDA, NRCO, BLE, BWSC, ILAB, ແຜນການບໍລິການຂອງ DOLE, ແລະ DOLE NCR.

ແຜນງານວາງເປົ້າໝາຍສະເພາະເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງ OFWs ທີ່ຖືກສົ່ງກັບຈາກສະຖານະການ ສຸກເສີນ/ວິກິດໃຫ້ສໍາເລັດຜົນ. ອັນນີ້ແມ່ນແຜນງານພາກບັງຄັບສໍາລັບ OFWs ທີ່ກັບຄືນປະເທດ ແລະ ຖືກສົ່ງກັບ.

ຫຼັກສູດ

ຕາມທີ່ໄດ້ຮັບຄໍາສັ່ງຈາກ DOLE A.O. ເລກທີ 21-16, ສູນຊ່ວຍເຫຼືອ WELL ໄດ້ພັດທະນາຖານຂໍ້ມູນສໍາລັບ OFWs ທີ່ກັບຄືນປະເທດຈາກເຂດຕາເວັນອອກກາງ. ສູນຍັງໄດ້ສືບຕໍ່ພັດທະນາຖານຂໍ້ມູນສໍາລັບ OFWs ທີ່ກັບຈາກປະເທດອື່ນນໍາອີກ. ຖານຂໍ້ມູນເຮັດໜ້າທີ່ໃນການບັນທຶກ OFWs ທີ່ກັບຄືນ ເຊິ່ງເປັນຜູ້ທີ່ຈະໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອ/ບໍລິການWELL ດັ່ງລຸ່ມນີ້ໃນການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມ ຕາມທີ່OFWs ມັກ/ເລືອກ.

ລະບົບຕິດຕາມຖານຂໍ້ມູນແບບດ່ຽວແມ່ນໄດ້ຖືກພັດທະນາຂຶ້ນໃນເດືອນສິງ 2016 ໂດຍ POEA ເພື່ອຮັບຮວມການຂຶ້ນທະບຽນຂອງ OFWs ທີ່ກັບຄືນ/ສົ່ງກັບ. ລະບົບຕິດຕາມແບບອອນໄລໄດ້ແມ່ນຊ່ວຍໃຫ້ການບໍລິການ ແລະ ການຕິດຕາມການບໍລິການຊ່ວຍເຫຼືອຂອງ WELL ທີ່ສະໜອງໃຫ້ເຂົາເຈົ້າຢ່າງມີປະສິດທິພາບ (assistwell.poea.gov.ph).

ຜູ້ນໍາໃຊ້ການຊ່ວຍເຫຼືອ WELL ທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດແມ່ນສາມາດຂໍ ແລະ ປັບປຸງການບໍລິການແຜນງານໃຫ້ກັບ OFWs ແລະສ້າງບົດລາຍງານທີ່ຕ້ອງການໄດ້ໃນທຸກບ່ອນທຸກເວລາ. ໃນສີ່ຂົງເຂດຂອງແຜນງານການຊ່ວຍເຫຼືອ WELL ນັ້ນ ມີພຽງການຊ່ວຍເຫຼືອການປະກອບອາຊີບເທົ່ານັ້ນທີ່ມີອົງປະກອບການຝຶກອົບຮົມ ເຊິ່ງລວມເອົາດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- a. ການຝຶກອົບຮົມການພັດທະນາຜູ້ປະກອບການ—ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບຄວາມຮູ້ທາງດ້ານການເງິນ, ການກະກຽມສໍາລັບບົດບາດການເປັນຜູ້ປະກອບການດ້ວຍຕົນເອງ, ການວາງແຜນທຸລະກິດ ແລະ ການບໍລິຫານທຸລະກິດ.
- b. ການຝຶກອົບຮົມທັກສະໃນການປະກອບອາຊີບ—ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມທັກສະການດໍາເນີນງານ ລວມທັງສະໜອງຄວາມຮູ້ ແລະ ການພັດທະນາທັກສະສໍາລັບການຈ້າງງານດ້ວຍຕົນເອງ. ອັນນີ້ແມ່ນລວມທັງທຶນຂອງຊຸດເຄື່ອງມືໃນການເລີ່ມຕົ້ນອາຊີບ ແລະ ການຄ້າຂາຍ.
- c. ການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ການເຮັດທຸລະກິດຕົວຈິງ—ສະໜອງການບໍລິການພັດທະນາທຸລະກິດໃນຮູບແບບຂອງການໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານທຸລະກິດ, ແນະນໍາກ່ຽວກັບການຜະລິດ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນເຄືອຂ່າຍທຸລະກິດ ເພື່ອຄວາມຍືນຍົງ ແລະ ການຂະຫຍາຍທຸລະກິດ.
- d. ການຊ່ວຍເຫຼືອເງິນກູ້ເຮັດທຸລະກິດ—ການສະໜອງເງິນກູ້ທຸລະກິດໂດຍກົງໂດຍຜ່ານກອງທຶນແຜນງານການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມທີ່ມີງົບ 2 ຕື້ເປໂຊ ຫຼື ການບໍລິການສົ່ງຕໍ່ໃຫ້ສະຖາບັນຄູ່ຮ່ວມງານເງິນກູ້ຕ່າງໆ.

DOLE A.O. ເລກທີ. 21-16 ລະບຸວ່າພາຍຫຼັງທີ່ກັບມາຮອດສູນຊ່ວຍເຫຼືອ WELL ຂອງ OFW ທີ່ກັບຄືນ ຫຼື ສົ່ງກັບພະນັກງານທີ່ປະຈໍາການໃນມື້ນັ້ນຕ້ອງໄດ້ປະເມີນຄວາມຕ້ອງການຂອງແຮງງານໃນທັນທີໂດຍອີງໃສ່ປະຫວັດຖານຂໍ້ມູນຂອງເຂົາເຈົ້າ. ໂດຍອີງໃສ່ການປະເມີນເບື້ອງຕົ້ນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການການບໍລິການຂອງແຮງງານ ເຂົາເຈົ້າຈະໄດ້ຖືກສົ່ງຕໍ່ໃຫ້ບຸກຄະລາກອນທີ່ເໝາະສົມຢູ່ໃນສູນນັ້ນຕໍ່ໄປ.

ພະນັກງານທີ່ຖືກແຕ່ງຕັ້ງປະຈໍາການຈະຊ່ວຍເຫຼືອແຮງງານໂດຍອີງໃສ່ມາດຕະຖານຂອງຂັ້ນຕອນສໍາລັບການບໍລິການສະເພາະ. ພະນັກງານຕ້ອງບັນທຶກການຕິດຕາມທັງໝົດຢູ່ໃນແບບຟອມຕິດຕາມທີ່ກຳໜົດ ລະບຸກ່ຽວກັບຄວາມຄືບໜ້າ ຂອງການບໍລິການສະເພາະທີ່ໄດ້ຮັບປະໂຫຍດຈາກ OFW. ບົດລາຍງານຮວບຮວມຜົນໄດ້ຮັບໃນແຕ່ລະວັນຂອງການບໍລິການ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອແມ່ນສົ່ງໃຫ້ NRCO ເພື່ອສົ່ງຕໍ່ໄປຍັງກອງເລຂາຂອງ DOLE ເປັນແຕ່ລະອາທິດ. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມທັງໝົດຈະໄດ້

ຮັບສໍາເນົາຄູ່ມືຂອງການຝຶກອົບຮົມໃນການປະກອບອາຊີບ ເຊິ່ງພັດທະນາໂດຍ TESDA ແລະ ທົບທວນ/ເຮັດໃຫ້ໄດ້ ມາດຕະຖານໂດຍ NRCO.

ແຜນງານຊ່ວຍເຫຼືອ WELLແມ່ນເນັ້ນໜັກຄວາມຈໍາເປັນໃນການກັບຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງ OFWs ແບບອົງລວມ ຫຼັງຈາກ ທີ່ເຂົາເຈົ້າຖືກສົ່ງກັບຄືນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນເນື່ອງຈາກສະຖານະການວິກິດການ ແລະ ສຸກເສີນ. ລັດຖະບານແມ່ນກຽມພ້ອມທຸກ ເວລາໃນການຊ່ວຍເຫຼືອ OFWs ທຸກຄົນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນໃນຍາມສຸກເສີນ.

ການຄັດເລືອກຄູ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

ການຝຶກອົບຮົມທັກສະການປະກອບອາຊີບ/ການພັດທະນາການເປັນຜູ້ປະກອບການຢູ່ກັບທີ່ນັ້ນ ຫົວໜ້າຂອງ POLOs ຕ້ອງ ຮັບປະກັນວ່າການດໍາເນີນການຝຶກອົບຮົມ, ການປະເມີນ ແລະ ການຍັ້ງຢືນແມ່ນຊື່ນໍາໂດຍ. ຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມແມ່ນດໍາເນີນ ໄດ້ໂດຍຄູຝຶກທີ່ມີໃບຢັ້ງຢືນຄູຝຶກ TVET ແຫ່ງຊາດທີ່ອອກໃຫ້ໂດຍ TESDA ເທົ່ານັ້ນ. ພວກເຂົາຍັງຕ້ອງໄດ້ຜ່ານບົດຮຽນໃນ ການວາງແຜນຝຶກອົບຮົມ ແລະ ບົດຮຽນໃນການດໍາເນີນການຝຶກອົບຮົມຂອງ TESDA ແບບອອນໄລນໍາອີກ.

ຄູຝຶກແມ່ນຖືກຊື່ນໍາໂດຍຄູ່ມືການຝຶກອົບຮົມທີ່ໄດ້ພັດທະນາໂດຍ TESDA ແລະ ປັບປຸງໃຫ້ໄດ້ມາດຕະຖານໂດຍ NRCO. TESDA ແລະ NRCO ດໍາເນີນການປະເມີນເປັນໄລຍະຂອງບົດຮຽນການຝຶກອົບຮົມຕົວຈິງເພື່ອຮັບປະກັນຄຸນນະພາບຂອງ ການບໍລິການ.

ງົບປະມານ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ

ແຜນງານແມ່ນໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜຸນທັງໝົດໂດຍທຶນລັດຖະບານ (ກົມແຮງງານ ແລະ ການຈັດຫາງານ) ແລະ ສະໜອງ ບໍລິການບໍ່ ໄດ້ເສຍຄ່າໃຫ້ແກ່ເປົ້າໝາຍທີ່ຖືກລະບຸ—OFWs ທີ່ກັບບ້ານ ແລະ ຖືກສົ່ງກັບ. ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສໍາລັບ ການດໍາເນີນງານຂອງສູນ ລວມທັງອຸປະກອນ ແລະ ເຄື່ອງໃຊ້ທ້ອງແມ່ນໄດ້ຈາກງົບປະມານຂອງຫ້ອ DOLE ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມ ໂດຍເຮັດແບບງົບຮ່ວມກັນ. ສໍາ ລັບບຸກຄະລາກອນເພີ່ມເຕີມ BLE ໄດ້ຈ້າງບຸກຄະລາກອນ ເພື່ອຊ່ວຍສະ ໜັບສະໜູນໃນການບໍລິຫານ.

ຮອດວັນທີ 20 ຕຸລາ 2017, OFWs 16,009 ຄົນໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອໂດຍຜ່ານແຜນງານຊ່ວຍເຫຼືອ WELL. ເຊິ່ງໃນນີ້ **6,920** ຫຼື **44.16 ເປີເຊັນ** ແມ່ນເປັນແມ່ຍິງ. ທັງໝົດຂອງ**701** ຫຼື **4.38 ເປີເຊັນ** ແມ່ນແຮງງານທີ່ບໍ່ມີເອກະສານ—ຊາອຸ ອາຣາເບຍ, 146; ສະຫະລັດເອມມິເຣດ, 116; ອິນໂດເນເຊຍ, 52; ຄູເວດ, 52; ສິງກະໂປ, 31; ໄຕ້ຫວັນ, 30; ຍີ່ປຸ່ນ, 29; ຮອງກົງ, 25; ກາຕາ, 23; ເລບານອນ, 21; ມາເລເຊຍ, 21; ບາເຣນ, 13; ແລະ ສະຫະລັດອາເມລິກາ, 10.

10 ປະເທດຕົ້ນໆທີ່ຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອຈາກແຜນງານແມ່ນ: ຊາອຸຕິອາຣາເບຍ-7,703; ຄູເວດ-1,521; ສະຫະລັດເອມມິເຣດ- 1,304; ກາຕາ-1,127; ໄຕ້ຫວັນ-931; ຮອງກົງ-514; ສິງກະໂປ-393; ມາເລເຊຍ-331; ບາເຣນ-206; ຍີ່ປຸ່ນ-179; ໂອ ມານ-153; ລີເບຍ-143; ແລະ ຈໍແດນ-127.

ພາກທີ 3

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳ

ໂຄງການຂອງອາຊຽນໄດ້ສະໜອງໂອກາດທີ່ດີໃນການເບິ່ງເຂົ້າໄປເລິກອີກຕື່ມ ແລະ ແລກປ່ຽນປະສົບການ ແລະ ຮຽນຮູ້ພາຍໃນສະມາຊິກລັດອາຊຽນດ້ວຍກັນເອງ ກ່ຽວກັບ ການສຶກສາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ແຜນງານການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ.

ພາກນີ້ຈະໄດ້ເວົ້າກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບຂອງການຄົ້ນຄ້ວາໃນລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ປະເທດ ໃນຂົງເຂດລຸ່ມນີ້:

- (1) ກອບນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ ແລະ ກົນໄກໃນການຄຸ້ມຄອງ
- (2) ມາດຕະຖານການປະຕິບັດສໍາລັບການດໍາເນີນງານ ແລະ ຕິດຕາມກວດກາ
- (3) ລະບົບການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ໃຫ້ບໍລິການ;
- (4) ຄູ່ຮ່ວມງານ; ແລະ
- (5) ການຮ່ວມມືລະດັບພາກພື້ນ
- (6)

ພາກນີ້ຈະຈົບລົງດ້ວຍແຜນການສະເໜີສະເພາະຂອງແຕ່ລະປະເທດ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳຂອງ ພາກພື້ນເພື່ອຍົກລະດັບແຜນງານເຫຼົ່ານີ້ໃນອະນາຄົດ.

ສິ່ງທີ່ຄົນພົບ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳ

ລັດສະມາຊິກທັງໝົດຂອງອາຊຽນ ໂດຍຜ່ານກົດໝາຍ, ການຖະແຫຼງນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານຂອງຕົນ ໄດ້ເໝາະສົມສຳຄັນຂອງແຜນງານການສຶກສາໃຫ້ແກ່ແຮງງານກ່ອນການຈ້າງງານ ເຊິ່ງເປັນເຄື່ອງມືນະໂຍບາຍໃນການນຳມາຊຶ່ງຜົນປະໂຫຍດຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍສຳລັບແຮງງານ, ຄອບຄົວ ແລະ ຊຸມຊົນ ແລະ ປະເທດຕົ້ນທາງຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ. ແຜນງານເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແຮງງານ (ແລະ ນາຍຈ້າງຂອງເຂົາເຈົ້າ) ໂດຍການສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ຖືກຕ້ອງສຳລັບການສະໜັກກວຽກ ແລະ ການຈ້າງງານທີ່ປະສິດຜົນສຳເລັດ. ໃນທ້າຍທີ່ສຸດ ແຜນງານເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນຄາດຫວັງໃຫ້ຮັບປະກັນສາຍພົວພັນທີ່ດີລະຫວ່າງນາຍຈ້າງ ແລະ ລູກຈ້າງ ແລະ ການປົກປ້ອງທີ່ດີສຳລັບແຮງງານຕໍ່ກັບການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ການຄ້າມະນຸດ.

ແຜນງານການສຶກສາສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແມ່ນອົງປະກອບດຽວເທົ່ານັ້ນທີ່ມີປະສິດທິຜົນໃນລະບົບການເຄື່ອນຍ້າຍ. ແຜນງານຈະບັນລຸຈຸດປະສົງຂອງຕົນຢູ່ພາຍໃນກອບວຽກການຄຸ້ມຄອງທີ່ກ້ວາງຂວາງເທົ່ານັ້ນ ເຊິ່ງຈະສ້າງມາດຕະຖານສຳລັບການຄັດເລືອກ, ຈ້າງງານ ແລະ ການເອົາໃຈໃສ່ຕໍ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ສິ່ງເສີມການເຄົາລົບສິດທິມະນຸດສຳລັບແຮງງານໝົດທຸກຄົນຢູ່ໃນສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍຕໍ່ກັບການປະກອບສ່ວນຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມ—ໃນປະເທດຕົ້ນທາງ ແລະ ປາຍທາງ.

ໂຄງການຄົ້ນຄ້ວາຂອງອາຊຽນກ່ຽວກັບແຜນງານການສຶກສາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍອາຊຽນໄດ້ໃຫ້ໂອກາດທີ່ດີໃນການເບິ່ງລາຍລະອຽດແຜນງານການສຶກສາແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ ແລະ ແລກປ່ຽນປະສິບການ ແລະ ບົດຮຽນເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນພາຍໃນປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ກ່ຽວກັບມູມມອງດ້ານນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການປະຕິບັດ.

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈຳເປັນຂໍ້ມູນຂ່າວສານໃນທຸກໄລຍະຂອງເສັ້ນທາງການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງເຂົາເຈົ້າຈາກຈຸດທີ່ເຂົາເຈົ້າໄດ້ຕັດສິນໃຈເພື່ອຊອກຫາວຽກເຮັດຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ການເລືອກໜ່ວຍງານຈັດທາງານ, ການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບສັນຍາທີ່ສະເໜີໃຫ້, ກະກຽມສຳລັບການມອບໝາຍວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ການປັບຕົວເຂົ້າກັບເພື່ອນຮ່ວມຄົນງານຕ່າງປະເທດ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມ, ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກ, ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ການດູແລເບິ່ງແຍງຄອບຄົວ, ແລະ ທ້າຍສຸດແມ່ນການກະກຽມກັບຄືນ ແລະ ສິ່ງກັບຄືນປະເທດ.

ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນແມ່ນໄດ້ເລັ່ງເຫັນສິ່ງທ້າທາຍນີ້ ດັ່ງນັ້ນ ແຜນງານການສຶກສາສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນປະຈຸບັນແມ່ນເບື້ອງຕົ້ນເລັ່ງໃສ່ຂັ້ນຕອນກ່ອນການຈ້າງງານ ແລະ ກ່ອນອອກເດີນທາງ. ມີແຜນງານການສຶກສາຫຼັງຈາກເດີນທາງມາຮອດ ແລະ ຢູ່ກັບທີ່ສຳລັບແຮງງານ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ນາຍຈ້າງ ແລະ ແຮງງານໄດ້ຕັດປັບເຂົ້າກັບການຈັດສັນວຽກ. ຂັ້ນຕອນການກັບຄືນ ແລະ ສິ່ງກັບຄືນແມ່ນຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຮັບການເອົາໃຈໃສ່ດີປານໃດ ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຮັບການເອົາໃຈໃສ່ຫຼາຍຂຶ້ນກ່ວາເກົ່າໂດຍທຸກໆປະເທດ.

ລຸ່ມນີ້ແມ່ນສິ່ງທີ່ພົບເຫັນຂອງການສຶກສາໃນລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ປະເທດໃນຂົງເຂດເຫຼົ່ານີ້: (1) ກອບນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ ແລະ ກົນໄກການຄຸ້ມຄອງ; (2) ການດຳເນີນການຕິດຕາມກວດກາ; (3) ມາດຕະຖານການດຳເນີນງານສຳລັບການປະຕິບັດ ແລະ ຕິດຕາມກວດກາ; (4) ລະບົບການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການບໍລິການ ແລະ (5) ຄູ່ຮ່ວມງານ ແລະ ການຮ່ວມມືໃນລະດັບພາກພື້ນ.

ກອບນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ ແລະ ກົນໄກການຄຸ້ມຄອງ

ການມີນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການສຶກສາຂອງແຮງງານ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພແມ່ນມັກສິ່ງໃຫ້ເກີດແຜນງານທີ່ກົມກຽວກັນ ແລະ ເຂົ້າເຖິງ ແລະ ກວມເອົາໄດ້ຫຼາຍກ່ວາເກົ່າສຳລັບແຜນງານການສຶກສາຂອງແຮງງານ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ. ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດຕັ້ງເປົ້າໝາຍ, ສ້າງມາດຕະຖານສຳລັບການບໍລິການທີ່ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ, ກຳໜົດມາດຖານສຳລັບການດຳເນີນຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ການລົງທຶນໃສ່ການພັດທະນາ ແລະ ຍົກລະດັບເນື້ອໃນແຜນງານໃຫ້ສືບຕໍ່ສອດຄ່ອງກັນ.

ໂດຍແນວຄວາມຄິດແລ້ວ ກອບນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດຕ້ອງກວມເອົາຂອບເຂດທີ່ກ້ວາງຂວາງຂອງບາດກ້າວທີ່ແຕກຕ່າງກັນຂອງຂະບວນການເຄື່ອນຍ້າຍ.

ປະເທດສະມາຊິກຂອງອາຊຽນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານການສຶກສາຂອງຕົນສໍາລັບແຮງງານດ້ວຍວິທີທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ບຣູໄນດາລູຊາລໍາ ແລະ ຫວຽດນາມໄດ້ຮັບເອົາ ລະບົບທີ່ຊື່ນໍາໂດຍສູນກາງໂດຍກົງ ເຊິ່ງຫ້ອງການລັດຖະບານເຮັດໜ້າທີ່: (ກ) ໃຫ້ທິດຊີ້ນໍາ ນະໂຍບາຍທົ່ວໄປ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດມາດຕະຖານກ່ຽວກັບແຜນງານການສຶກສາສໍາລັບແຮງງານແລະ (ຂ) ຮັບຜິດຊອບໃນ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. ກົມແຮງງານພາຍໃຕ້ກະຊວງພາຍໃນຂອງບຣູໄນດາລູຊາລໍາ ແລະ ກົມແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢ່າງຕ່າງປະເທດ ຂອງຫວຽດນາມແມ່ນຫ້ອງການກວດກາການບໍລິຫານຮັບຜິດຊອບສໍາລັບການສ້າງມາດຕະຖານກ່ຽວກັບແຜນງານການສຶກສາຂອງ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ເຊິ່ງໃນທາງກັບກັນແມ່ນໄດ້ບໍລິການໂດຍຫ້ອງການຂອງລັດ ຫຼື ລັດວິສາຫະກິດ.

ອິນໂດເນເຊຍ, ຟີລິບປິນ, ສິງກະໂປ ແລະ ໄທໄດ້ຮັບເອົາຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມ ແບບປະສົມປະສານຂອງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ. ໜ່ວຍງານຂອງລັດສ້າງມາດຕະຖານສໍາລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານການສຶກສາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແຕ່ປະ ໃຫ້ລະບົບຕົວຈິງຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແມ່ນສະຖາບັນພາກທຸລະກິດ ແລະ ອົງການທີ່ບໍ່ແມ່ນລັດຖະບານເປັນຜູ້ດໍາເນີນ. ໃນ ລະບົບທີ່ປະສົມປະສານກັນ ລັດຖະບານມັກຈະຮັບເອົາຂັ້ນຕອນທີ່ເຂັ້ມງວດໃນການກວດເບິ່ງສູນການຝຶກອົບຮົມທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ, ແລະ ໃຫ້ການຮັບຮອງໃຫ້ອົງການການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ຫ້ອງການຕ່າງໆ. ກໍລະນີທີ່ບໍ່ຄ່ອຍມີທີ່ອົງການລັດອື່ນໆກໍໄດ້ດໍາເນີນ ແຜນງານການສຶກສາຂອງແຮງງານເຊັ່ນກັນ ອັນນີ້ແມ່ນມັກເກີດຂຶ້ນສໍາລັບໜ່ວຍງານທີ່ຖືກຄັດເລືອກພາຍໃຕ້ລັດຖະບານ ເພື່ອໃຫ້ ລັດດໍາເນີນການເອງ ສ່ວນໃຫຍ່ຂອງຜູ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ໂດດເດັ່ນແມ່ນມາຈາກໜ່ວຍງານຈັດທາງານພາກເອກະຊົນ ແລະ ອົງການ ທີ່ບໍ່ຂຶ້ນກັບລັດ.

ຢູ່ມາເລເຊຍ ແລະ ບາງຂອບເຂດຢູ່ໃນ ສປປລາວ ແລະ ກໍາປູເຈຍ, ສະແດງໃຫ້ເຫັນລະບົບທີ່ຂາດການເຂົ້າຮ່ວມຂອງພາກລັດ (laissez-faire system), ເຊິ່ງລັດຖະບານຍັງບໍ່ໄດ້ເຮັດບົດບາດທີ່ສໍາຄັນໃນການສົ່ງເສີມແຜນງານການສຶກສາຂອງແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ພັກຄວາມຮັບຜິດຊອບໄປໃຫ້ຜູ້ຈ້າງງານ ແລະ ໜ່ວຍງານຈັດທາງານເອກະຊົນແທນໃນການສະຫຼຸບຫຍໍ້ເງື່ອນໄຂ ຢູ່ປາຍທາງ.

ພາກບັງຄັບ ກັບ ສະໝັກໃຈ

ອິນໂດເນເຊຍ, ຟີລິບປິນ, ໄທ ແລະ ຫວຽດນາມເປັນຈໍາເປັນຕ້ອງມີແຜນງານກ່ອນອອກເດີນທາງສໍາລັບແຮງງານທີ່ຈະໄປເຮັດ ວຽກຢູ່ນອກປະເທດທຸກຄົນເຊິ່ງເປັນເງື່ອນໄຂໃນການອະນຸຍາດເຂົ້າປະເທດສໍາລັບຈຸດປະສົງການຈ້າງງານ. ຄ້າຍຄືກັນ ສິງກະໂປ ໄດ້ກໍາໜົດຫຼັກສູນການຝຶກອົບຮົມພາກບັງຄັບສໍາລັບອາຊີບໃດນຶ່ງ. ຍົກຕົວຢ່າງFDWs ທັງໝົດທີ່ເຂົ້າມາເທື່ອທໍາອິດແມ່ນຜ່ານ “ແຜນງານປັກຫຼັກ”ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ FDWs ໃນການ“ປັກຫຼັກ”ຢູ່ໃນປະເທດ; ຫຼັກສູດພາກບັງຄັບຄ້າຍຄືກັນນີ້ ຫຼື ສິ້ນກ່ວາ ແມ່ນຈໍາ ເປັນສໍາລັບຜູ້ທີ່ເປັນນາຍຈ້າງເທື່ອທໍາອິດ ແລະ ຜູ້ທີ່ມັກປ່ຽນ FDWs ຢູ່ເລື້ອຍໆ.

ໃນອີກເບື້ອງນຶ່ງ ກໍາປູເຈຍ ສປປລາວ ແລະ ມຽນມາແມ່ນຕ້ອງການໃຫ້ໜ່ວຍງານຈັດທາງານທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸມັດໃນການສະໜອງ ການສຶກສາໃຫ້ແກ່ແຮງງານກ່ອນອອກເດີນທາງ ແຕ່ວ່າບໍ່ມີການສອບເສັງຢັ້ງຢືນຫຼັກຖານຂອງການຝຶກອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງ. ພ້ອມກັບເຄື່ອນຍ້າຍພົນລະເມືອງຂອງຕົນຢູ່ຊາຍແດນຢ່າງກ້ວາງຂວາງ ແລະ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນການຈ້າງງານທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ ປະເທດເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນມີຄວາມທ້າທາຍໃນມາດຕະການເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ແຮງງານຂອງຕົນແມ່ນໄດ້ຜ່າຍຫຼັກສູດກ່ອນການອອກເດີນ ທາງ.

ບຣູໄນດາລູຊາລໍາ: ໃຫ້ຜ່ານດ້ານນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການສຶກສາຂອງແຮງງານ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພເຊິ່ງເປັນໄປຕາມ ມາດຕະຖານສາກົນ. ອັນນີ້ແມ່ນສາມາດເປັນພື້ນຖານສໍາລັບການສ້າງແຜນແຫ່ງຊາດ ຫຼື ຍຸດທະສາດກອບວຽກທີ່ກ່ຽວກັບການ ສຶກສາຂອງແຮງງານ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພສໍາລັບແຮງງານພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ.

ກຳປູເຈຍ:ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ (NP) ຕ້ອງໄດ້ຮັບການພັດທະນາໂດຍການປົກສາຫາລືກັບຄູ່ຮ່ວມງານພາກສັງຄົມ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ. ແນວທາງສຳລັບການປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ແລະ ຄຳສັ່ງຂອງກົມກອງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກ່ຽວກັບການກວດກາແຮງງານຕ້ອງໄດ້ຮັບການຮວບຮວມ ແລະ ປັບປຸງຢ່າງເປັນປົກກະຕິ, ໂດຍໃຫ້ສຸມໃສ່ການສຶກສາ ແລະ ການວາງແຜນກ່ຽວກັບແຮງງານ. ໂດຍສະເພາະສຳຄັນຍິ່ງໃນການຮັບປະກັນໃຫ້ມີຂໍ້ຕົກລົງໃນການປະສານສົມທົບກັບບັນໜ່ວຍງານທີ່ແຕກຕ່າງກັນໃຫ້ເຂັ້ມແຂງຂຶ້ນ ຫຼືກວ່າໜ້າທີ່ຊື່ຊ້ອນກັນກັບໜ່ວຍງານອື່ນ ແລະ ຈັດລະດັບທີ່ແຕກຕ່າງກັນຂອງການຍ້ຽມຍາມຕິດຕາມກວດກາຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ມີສິດອຳນາດ.

ສປປລາວ: ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍແຮງງານ ແລະ ດຳລັດເລກທີ. 68/ນຍ ໂດຍສະເພາະແມ່ນໜ່ວຍງານຈັດຫາງານທັງໝົດຕ້ອງໄດ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມກ່ອນການອອກເດີນທາງ.

ມາເລເຊຍ ກ່ອນໜ້າປີ 2007, ແມ່ນໃຫ້ມີແຜນງານການສຶກສາສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ ຫຼັງຈາກນັ້ນໄດ້ປ່ຽນໄປເປັນລະບົບແບບສະໝັກໃຈ ແລະ ເລືອກໄດ້ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ມສະມາຄົມຜູ້ຈ້າງງານ ເຊັ່ນວ່າຄະນະກຳມະການພັດທະນາອຸດສະຫະກຳກໍ່ສ້າງ ແລະ ໜ່ວຍງານຈັດຫາງານພາກເອກະຊົນ. ໃນອີກເບື້ອງນຶ່ງ ບຣູໄນດາລຸຊາລຳ ແມ່ນໄດ້ມີແຜນງານການແນະນຳທົ່ວໄປກ່ຽວກັບຄວາມປອດໄພໃນອາຊີບ ແລະ ມາດຕະຖານດ້ານສຸຂະພາບສຳລັບແຮງງານຂອງຕົນທັງໝົດ. ໃນຂະນະທີ່ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນສາມາດສະໜອງລູກທາງເພື່ອອຳນວຍໃຫ້ມີການແລກປ່ຽນໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແຜນງານເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນມີການເຂົ້າເຖິງທີ່ຈຳກັດຂອງແຮງງານພາຍນອກພາກການຜະລິດ ເຊັ່ນວ່າແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກເປັນແມ່ບ້ານຢູ່ໃນເຮືອນ.

ຫ້ອງການບໍລິຫານທີ່ຖືກມອບໝາຍເພື່ອໃຫ້ຕິດຕາມແຜນງານການສຶກສາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແມ່ນປະກອບເປັນພາກສ່ວນນຶ່ງຂອງກອບນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ. ຫ້ອງການປະສານງານແຫ່ງຊາດແມ່ນຮັບຜິດຊອບຕິດຕາມແຜນງານການສຶກສາ, ຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມຂອງລັດ ແລະ ທຸລະກິດທີ່ຖືກຮັບຮອງ ແລະ ປະສານສົມທົບກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຕ່າງໆໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານ. ມີຫ້ອງການທີ່ຖືກມອບໝາຍສະເພາະຢູ່ໃນສຳນັກງານສະຫວັດດິການຂອງແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດຂອງຟີລິບປິນ, ກົມແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດຂອງຫວຽດນາມ, ກະຊວງແຮງງານຂອງອິນໂດເນເຊຍ ແລະ ກະຊວງແຮງງານຂອງສິງກະໂປ.

ການຕິດຕາມການປະຕິບັດງານ

ການຂາດປະເມີນຜົນ ແລະ ຕິດຕາມກວດກາທີ່ຮ້າຍແຮງຂອງການປະຕິບັດຂອງຜູ້ສະໜອງການບໍລິການຫຼາຍໆຢ່າງແມ່ນຊ່ອງຫວ່າງທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອງແຜນງານການສຶກສາຂອງແຮງງານ ເຮັດໃຫ້ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການລະບຸຊ່ອງວ່າງ ແລະ ສະໜອງການແກ້ໄຂສຳລັບສະພາບການທີ່ມີບັນຫາ. ບາດກ້າວສຳຄັນອັນທຳອິດແມ່ນການສ້າງຕົວຊີ້ວັດມາດຕະຖານການປະຕິບັດງານສຳລັບແຜນງານການຝຶກອົບຮົມທີ່ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ ແລະ ຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ການວິເຄາະຜົນກະທົບຈະໃຫ້ຄຳຕິຊົມທີ່ສຳຄັນກ່ຽວກັບຄຸນຄ່າ ແລະ ການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນເນື້ອໃນຂອງຄູ່ມື, ອຸປະກອນການຝຶກອົບຮົມ, ລະບົບການບໍລິການທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ມາດຕະຖານການດຳເນີນງານອື່ນໆ.

ບຣູໄນ ດາລຸຊາລຳ:ດຳເນີນການວິເຄາະຜົນກະທົບ ແລະ ການປະເມີນປະສິດທິພາບຂອງແຜນງານ ແລະ ການລິເລີ່ມວຽກງານໂຄສະນາການສຶກສາສຳລັບແຮງງານ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ ເພື່ອການປັບປຸງໃນອະນາຄົດ ແລະ ຍົກລະດັບແຜນງານ ແລະ ການລິເລີ່ມທີ່ມີຢູ່ໃນປະຈຸບັນ ແລະ ອະນາຄົດ.

ຫວຽດນາ: ມາດຕະຖານ (ນີ້) ແມ່ນກຳນົດເງື່ອນໄຂ... ຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ບໍລິຫານເພື່ອວັດແທກ, ຊອກຫາຂໍ້ບົກພ່ອງ ແລະ ຮັບມືກັບ ການລະເມີດທີ່ເກີດຂຶ້ນໂດຍຜູ້ປະກອບການໃນລະຫວ່າງກິດຈະກຳການຝຶກອົບຮົມ.

ມີລາຍງານການປະເມີນທີ່ພວມດຳເນີນຢູ່ຂອງຟີລິບປິນກ່ຽວກັບແຜນກ່ອນອອກເດີນທາງສຳລັບແຮງງານຖາວອນ (ເຂົ້າເມືອງຢູ່ ສະຫະລັດອາເມລິກາ, ການາດາ ແລະ ອົດສະຕຣາລີ) ທີ່ສຳຫຼວດແຮງງານຈຳນວນ 3,000 ຄົນ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າພາຍ ໃນໄລຍະສອງປີຫຼັງຈາກແຜນງານໄດ້ເຂົ້າມາ. ການສຶກສາແມ່ນຍັງບໍ່ທັນສຳເລັດເທື່ອ.

ມາດຕະຖານການດຳເນີນງານ

ການຮັບຮອງຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມ

ໃນບ່ອນທີ່ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນບໍ່ໄດ້ສະໜອງແຜນງານການສຶກສາໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໂດຍກົງ ລັດຖະບານມັກຈະ ມອບໃຫ້ສະຖາບັນການຝຶກອົບຮົມເປັນຜູ້ສະໜອງໃຫ້. ໃນບາງຄັ້ງ ບັນດາປະເທດທີ່ດຳເນີນການກວດສອບໜ່ວຍງານເພື່ອ ຕິດຕາມການປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານເຫຼົ່ານີ້ບາງຄັ້ງການປະເມີນແມ່ນເຮັດໃນເວລາກາໜົດອາຍຸຂອງໃບອະນຸຍາດ ແລະ ການຂໍ ສະເໜີຕໍ່ໃໝ່. ຢູ່ໃນຟີລິບປິນ ມາດຕະຖານຂັ້ນຕໍ່າສຸດແມ່ນ: ຄວາມເໝາະສົມຂອງອົງການ, ກຳໜົດໂດຍຈຳນວນ ແລະ ຄູ່ຝຶກທີ່ມີ ມາດຖານ; ຂະໜາດຂອງຫ້ອງຝຶກອົບຮົມ; ມີອຸປະກອນການຝຶກອົບຮົມ.

ປະເດັນທີ່ຂັດແຍ່ງກັນແມ່ນໜ່ວຍງານຈັດຫາງານພາກເອກະຊົນຄວນໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໃຫ້ສະໜອງແຜນງານແນະນຳກ່ອນການເດີນ ທາງຫຼືບໍ່. ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມໄດ້ຕຳນິວ່າໜ່ວຍງານຈັດຫາງານ ແລະ ບັນຈຸຄົນພາກເອກະຊົນແມ່ນມີຜົນປະໂຫຍດທັບຊ້ອນ ໃນການໃຫ້ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກ ແລະ ສັນຍາການຈ້າງງານ. ໜ່ວຍງານພາກເອກະຊົນໄດ້ໂຕ້ແຍ່ງວ່າມັນເປັນ ຜົນປະໂຫຍດຂອງເຂົາເຈົ້າໃນການມີແຮງງານທີ່ໄດ້ຮັບການກະກຽມທີ່ດີ ດັ່ງນັ້ນ ເຂົາເຈົ້າຈຶ່ງຢູ່ໃນຈຸດທີ່ດີໃນການສືບສະໜອງການ ໃຫ້ຄຳປຶກສາແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ເປັນເປົ້າໝາຍ. ໃນອີກເບື້ອງນຶ່ງ ກ່ຽວກັບບົດບາດຂອງອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ຂຶ້ນກັບລັດໃນການ ສະໜອງແຜນງານການຝຶກອົບຮົມ ໃນຖະນາເປັນ NGOs ໂດຍປົກກະຕິໃນຕົວຈິງແລ້ວແລ້ວແມ່ນເປັນຜູ້ປະກອບການທຸລະກິດ ທີ່ຫວັງຜົນກຳໄລໃນລະດັບນ້ອຍ.

ຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມທີ່ຖືກຮັບຮອງຈຳ 281 ແຫ່ງໃນຟີລິບປິນ ແມ່ນໜ່ວຍງານຈັດຫາແຮງງານ ແລະ ບັນຈຸຄົນ ແລະ ສະມາຄົມ ອຸດສະຫະກຳຕ່າງໆ. ສິ່ງກະໂປແມ່ນໄດ້ແຍກຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມຫຼັງຈາກເດີນທາງມາຮອດທີ່ເປັນພາກເອກະຊົນ ຈາກ ໜ່ວຍງານຈັດຫາງານ ແລະ ບັນຈຸງານ.

ບຣູໄນດາລູຊາລຳ: ກົມແຮງງານອາດຈະພິຈາລະນາການຮັບຮອງຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມ ເຊິ່ງແຜນງານການຍັງຢືນແມ່ນ ສາມາດເຮັດຈາກທາງນອກໄດ້.

ມາດຕະຖານຫຼັກສູດ

ໃນປະເທດທີ່ສົ່ງ ຫຼັກສູດມາດຕະຖານຂອງການແນະນຳກ່ອນອອກເດີນທາງຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍລວມມີຫົວຂໍ້ກ່ຽວກັບສັນຍາ ຈ້າງງານ, ສິດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ, ບັນຫາດ້ານສຸຂະພາບແຮງ ງານມັກປະເຊີນ, ວິທີຮັບມືກັບຮູບແບບຂອງການອານາຈານ ແລະ ການຈຳແນກ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງກິນໄກການຮ້ອງຟ້ອງ ເຊັ່ນວ່າ ສະຖານທຸດຂອງປະເທດຢູ່ໃນປະເທດທີ່ຮັບເອົາ. ແຜນງານທີ່ກ້ວາງຂວາງກ່າວອາດລວມເອົາຄວາມຮູ້ດ້ານການເງິນ (ຕົວຢ່າງ ການ ສົ່ງເງິນກັບປະເທດ, ການປະຫຍັດ, ການລົງທຶນ ແລະ ອື່ນໆ.), ການກະກຽມສຳລັບວິກິດການ (ເຊັ່ນເລື່ອງສ່ວນຕົວ ເຊັ່ນວ່າ

ການເຈັບປ່ວຍ ແລະ ການຖືກອະນາຈານ ໂດຍສະເພາະແມ່ນການຮັບມືກັບໄພພິບັດ/ສົງຄາມ), ບັນຫາທາງດ້ານຈິດໃຈ ແລະ ກິນໄກໃນການຮັບມື.

ໂດຍການກຳໜົດແຜນງານກ່ອນອອກເດີນທາງທີ່ເປັນພາກບັງຄັບທີ່ມີໄລຍະສັ້ນນັ້ນ ບົດຮຽນແມ່ນບໍ່ສາມາດສະໜອງຂໍ້ມູນໄດ້ຢ່າງກວ້າງຂວາງກ່ຽວກັບການດຳລົງຊີວິດ ແລະ ເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກຢູ່ໃນປະເທດປາຍທາງນັ້ນ. ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນມັກຈະມີເວລາໜ້ອຍໃນການລວມເອົາຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການເງິນ ແລະ ທະນະຄານ, ການບໍລິການການສຶກສາ ແລະ ການບໍລິການອື່ນໆສຳລັບຄອບຄົວຢູ່ນຳ. ສ່ວນໃຫຍ່ບົດຮຽນທີ່ດຳເນີນແບບເຊິ່ງໜ້າແມ່ນຈະເຮັດໄດ້ດີກ່ວາໃນການເຫັນຂໍ້ມູນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຄ່າຈ້າງ, ສັນຍາ, ເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກ, ກົດໝາຍ, ສະຫວັດດີການ ແລະ ການບໍລິການຊ່ວຍເຫຼືອອື່ນຢູ່ໃນປະເທດໂດຍສະເພາະແມ່ນຢູ່ໃນປະເທດຂອງການຈ້າງງານ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການໃນການຝາກເງິນ ຫຼື ສິ່ງເງິນໃຫ້ຄອບຄົວ ແລະ ຜູ້ຢູ່ໃນຄວາມດູແລກ່ອນອອກເດີນທາງ. ລາຍລະອຽດຂັ້ນມູນຕົ້ມແມ່ນດີກ່ວາຖ້າພົມອອກ ຫຼື ການເຂົ້າເຖິງເວັບໄຊທ໌ທີ່ງ່າຍ ໂດຍສະເພາະແມ່ນອອກແບບສຳລັບການນຳໃຊ້ໂດຍແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ອັນນີ້ແມ່ນຖືວ່າສຳຄັນໃນການສືບຕໍ່ການສຶກສາຂອງແຮງງານໃນປະເທດທີ່ຮັບເອົາ ແລະ ເສື່ອມຂໍ້ມູນໃຫ້ສອດຄ່ອງກັນ. ແຜນງານຫຼັງຈາກທີ່ເດີນທາງມາຮອດຢູ່ໃນປະເທດທີ່ຮັບເອົາແມ່ນຊ່ວຍໃນການເສີມຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບການດຳລົງຊີວິດ ແລະ ການເຮັດວຽກຢູ່ໃນສະພາບແວດລ້ອມໃໝ່ແລະສິ່ງເສີມສາຍພົວພັນໃນການເຮັດວຽກທີ່ດີ ແລະ ໄວ້ໃຈເຊິ່ງກັນແລະກັນ. ຍົກຕົວຢ່າງ ແຜນງານປັກຫຼັກຂອງສົງກະໂປ ເຊິ່ງເປັນຫຼັກສູດພາກບັງຄັບນີ້ມີສຳລັບ FDWs ເຊິ່ງໄດ້ລວມຂໍ້ມູນດ້ານລະບຽບການກ່ຽວກັບຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງແຮງງານ ແລະ ເງື່ອນໄຂການຈ້າງງານ, ສິ່ງເສີມສາຍພົວພັນໃນການເຮັດວຽກຢູ່ໃນຄົວເຮືອນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນເຕັກນິກການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມເຄັ່ງຕຶງເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ແຮງງານຮັບມືກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງວຽກ. ແຜນງານຍັງໄດ້ບັນຈຸກິດຈະກຳການປະຕິບັດຕົວຈິງນຳອີກ ເພື່ອສຶກສາ ແລະ ຝຶກໃຫ້ແຮງງານແມ່ບ້ານຮູ້ວິທີການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພຢູ່ເຮືອນເຊັ່ນການອະນາໄມແກ້ວປ່ອງຢ້ຽມ ແລະ ການຕາກພ້າທີ່ປອດໄພ.

ນາຍຈ້າງທີ່ດີແມ່ນມັກສະໜອງການສຶກສາທີ່ຕໍ່ເນື່ອງຂອງຫົວຂໍ້ດັ່ງກ່າວ ເຊັ່ນສະພາບຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ການປະຕິບັດວຽກ; ຖ່າຍທອດການຝຶກອົບຮົມໃນອຸດສະຫະກຳສະເພາະ ລວມທັງການຝຶກອົບຮົມສຸຂະພາບໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ຄວາມປອດໄພເຊິ່ງເປັນສ່ວນນຶ່ງຂອງການແນະນຳຂອງເຂົາເຈົ້າເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ແຮງງານປັບຕົວເຂົ້າກັບສະພາບແວດລ້ອມເຮັດວຽກໃໝ່ຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ມາເລເຊຍ: ຫຼັກສູດລະດັບຜູ້ປະກອບການທີ່ຈັດຂຶ້ນໂດຍນາຍຈ້າງແມ່ນໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຕໍ່ຈິດໃຈຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ດີຫຼາຍກ່ວາ ແລະ ການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງຈະຊ່ວຍໃຫ້ເຂົາເຈົ້າປັບປຸງຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການປະຕິບັດຂອງປະເທດເຈົ້າພາບ.

ແຜນງານພາກບັງຄັບແມ່ນໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງໂດຍສະຖານທູດຢູ່ຕ່າງປະເທດ-ຈັດການຝຶກອົບຮົມທີ່ສະໜອງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການບໍລິການເພີ່ມເຕີມ ແລະ ວິທີການເຂົ້າເຖິງເພື່ອນຮ່ວມຊາດໃນປະເທດຮັບເອົາ. ອິນໂດເນເຊຍ ແລະ ຟີລິບປິນແມ່ນກຳລັງຂະຫຍາຍການບໍລິການພາລະກິດຂອງຕົນຢູ່ໃນປະເທດປາຍທາງເພື່ອສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ປັບປຸງໃຫ້ພົນລະເມືອງຂອງຕົນເຊິ່ງມາຈາກປະເທດຕົ້ນທາງ ແລະ ປາຍທາງ. ແຜນງານເຫຼົ່ານີ້ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເປັນການສະໝັກໃຈເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ເຮັດຂຶ້ນໃນມື້ພັກຂອງແຮງງານ. ບົດຮຽນ “ການມາຮອດ” ເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນເລັ່ງໃສ່ວິທີການສຳລັບແຮງງານເພື່ອປະເຊີນໜ້າກັບສິ່ງທ້າທາຍຂອງການເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແລະ ສ້າງຄວາມໝັ້ນໃຈຕໍ່ຄວາມພະຍາຍາມຂອງຊຸມຊົນພັດຖິ່ນ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ຍຸດທະສາດການຮັບມືຂອງແຮງງານ ແລະ ກິນໄກການຮັບມື.

ແຜນງານສຳລັບແຮງງານທີ່ມີທັກສະຕ່ຳ

ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈຳນວນຫຼາຍແມ່ນຢູ່ໃນປະເທດທີ່ມີທັກສະຕ່ຳ ເຊັ່ນວ່າແຮງງານແມ່ບ້ານໃນຄົວເຮືອນ, ແຮງງານກະສິກຳ ແລະ ກໍ່ສ້າງ ມີຫຼາຍແຜນງານທີ່ໂດດເດັ່ນອອກແບບໂດຍລັດຖະບານສຳລັບປະເທດເຫຼົ່ານີ້ຢູ່ໃນປະເທດສະມາຊິກຂອງອາຊຽນ. ພິລິບປິນ ມີແຜນງານການຝຶກອົບຮົມອາຊີບສະເພາະສຳລັບແຮງງານແມ່ບ້ານໃນຄົວເຮືອນທີ່ເດີນທາງໄປຕາເວັນອອກກາງ. ອິນໂດເນເຊຍຈັດ ຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານຂອງແຮງງານທີ່ລວມເອົາການຝຶກອົບຮົມພາສາ ແລະ ທັກສະສຳລັບບັນດາປະເທດທີ່ຮັບເອົາ: ມາເລເຊຍ, ຊາ ອຸຕິອາຣາເບຍ, ຮອງກົງ ແລະ ໄຕ້ຫວັນ.

ດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວໄວ້ເບື້ອງຕົ້ນ ສິງກະໂປແມ່ນມີ“ແຜນງານໃນການປັກຫຼັກ”ສຳລັບແຮງງານແມ່ບ້ານທີ່ເປັນຄົນຕ່າງປະເທດ ແລະ ແຍກ ແຜນງານແນະນຳສຳລັບນາຍຈ້າງຂອງແຮງງານແມ່ບ້ານຕ່າງປະເທດ. ມາເລເຊຍມີຫຼັກສູດຈູງໃຈສຳລັບແຮງງານໃນຄົວເຮືອນກ່ອນ ໜ້າປີ2007, ແຕ່ວ່າໄດ້ລະງັບໄປແລ້ວ.

ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມກ່ອນການອອກເດີນທາງເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນໄດ້ຮັບການອອກແບບເພື່ອແກ້ໄຂສິ່ງທ້າທາຍຂອງການເຮັດວຽກຢູ່ ໃນຄົວເຮືອນຕ່າງປະເທດ, ແລະ ຄ່າຈ້າງຂັ້ນຕ່ຳ ແລະ ເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ. ແຜນງານຍັງສະໜອງອຸປະກອນການຝຶກອົບຮົມ ທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ຮັບເອົາວິທີການທີ່ເໝາະສົມ.

ສຳລັບແຮງງານກໍ່ສ້າງ ຄະນະກຳມະການພັດທະນາອຸດສະຫະກຳການກໍ່ສ້າງຂອງມາເລເຊຍ ແລະ ສຳນັກງານການກໍ່ສ້າງ ແລະ ອາຄານຂອງສິງກະໂປ ໂດຍຜ່ານຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມພາກເອກະຊົນ ໄດ້ສະໜອງຫຼັກສູດແນະນຳຄວາມປອດໄພພາຍເຈັດມື້ ຂອງການມາຮອດ ແລະ ຈະແນະນຳຄືນໃໝ່ໃຫ້ອີກທຸກໆສາມປີ. ຢູ່ໃນສິງກະໂປມີການສອບເສັງຂະແໜງການທີ່ຈັດຂຶ້ນຢູ່ໃນສູນ ຝຶກອົບຮົມຕ່າງປະເທດສຳລັບແຮງງານຕ່າງປະເທດມາໃໝ່. ການຝຶກອົບຮົມໄດ້ປະກອບທັກສະເບື້ອງຕົ້ນທີ່ຈຳເປັນໃຫ້ແກ່ແຮງງານ ຕ່າງປະເທດເຫຼົ່ານີ້ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າເຮັດວຽກໃນອຸດສະຫະກຳ. ການຍິ່ງຢືນການຝຶກອົບຮົມພາຍຫຼັງການສິ້ນສຸດຂອງຫຼັກສູດເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນເປັນເງື່ອນໄຂສຳລັບການອອກໃບອະນຸຍາດເຮັດວຽກຢູ່ໃນສິງກະໂປ.

ມັນມີຄວາມຈຳເປັນລ່ວງໜ້າໃນການມີແຜນງານທີ່ພັດທະນາຮ່ວມກັນຂອງປະເທດສິ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບ. ກໍລະນີສຶກສາຂອງ ອາຊຽນແມ່ນລວມເອົາແຜນງານການຝຶກອົບຮົມກ່ອນການເດີນທາງໄປເກົາຫຼີ(ໃນປະຈຸບັນແມ່ນດຳເນີນການຢູ່ກຳປູເຈຍ, ມຽນມາ, ໄທ, ພິລິບປິນ ແລະ ຫວຽດນາມ), ອິດສະລາເອວ (ໄທ) ແລະ ຟິນແລນ ແລະ ສະວິເດັນ (ໄທ). ໃນບາງກໍລະນີ ແຜນງານກ່ອນ ການເດີນທາງເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນໄດ້ເສື່ອມເຂົ້າກັບແຜນງານການຝຶກອົບຮົມທັກສະໄລຍະຍາວ ເຊັ່ນວ່າ ເຕັກນິກການປູກຝັງ (ອິດສະ ລາເອວ), ພາສາ (ເກົາຫຼີ) ແລະ ການບໍລິການໃນຄົວເຮືອນ (ຕາເວັນອອກກາງ ແລະ ຮອງກົງ). ສຳລັບບາງປະເທດເຊັ່ນ ເກົາຫຼີ ແລະ ຍີ່ປຸ່ນ ການຜ່ານການສອບເສັງຄວາມຊຳນານດ້ານພາສາແມ່ນຈຳເປັນສຳລັບການຈ້າງງານ. ແຜນງານເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນເປັນປະໂຫຍດຢ່າງ ແທ້ຈິງຍ້ອນວ່າປະເທດທີ່ຮັບເອົາແມ່ນສາມາດສະໜອງຂໍ້ມູນລ້ຳສຸດກ່ຽວກັບຄວາມຄາດຫວັງຂອງນາຍຈ້າງ, ເງື່ອນໄຂການດຳລົງ ຊີວິດ ແລະ ການຈ້າງງານ ໂດຍສະເພາະແມ່ນສະພາບແວດລ້ອມທາງສັງຄົມການເມືອງຂອງປະເທດຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ຫວຽດນາມ:ສ່ວນໃຫຍ່ຂອງອຸປະກອນການຝຶກອົບຮົມໃນປະຈຸບັນແມ່ນເປັນວິຊາການເກີນໄປ ແລະ ບໍ່ເໝາະສົມກັບແຮງງານທີ່ ມີລະດັບການສຶກສາ ແລະ ທັກສະຕ່ຳ. ດັ່ງນັ້ນເນື້ອໃນ ແລະ ໄລຍະເວລາຂອງການຝຶກອົບຮົມຕ້ອງໄດ້ດັດແກ້.

ໄທ: ງ່າຍ ແລະ ພຽງພໍໃນການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ເຊິ່ງເປັນອົງປະກອບທີ່ສຳຄັນຂອງຄວາມສຳເລັດ. ສຳລັບແຮງງານທີ່ເຮັດ ວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດກຸ່ມສະເພາະ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຄົນເກັບໜາກໄມ້ປ່າ ແລະ ຕະຫຼາດໃນຍີ່ປຸ່ນ ການເອົາໃຈໃສ່ພິເສດແມ່ນສິ່ງຈຳ ເປັນຍ້ອນວ່າບັນຫາກ່ຽວກັບກິດຈະກຳທີ່ຜິດກົດໝາຍແມ່ນຍັງຄົງມີຢູ່ ແລະ ແຮງງານຈຳນວນນຶ່ງແມ່ນຖືກສະແຫວງຫາຜົນ ປະໂຫຍດ.

ມາເລເຊຍ: ຫຼັກສູດລະດັບຜູ້ປະກອບການດຳເນີນໂດຍນາຍຈ້າງແມ່ນໄດ້ຮັບຜົນດີກ່ວາຕໍ່ຄວາມຮັບຮູ້ຂອງແຮງງານແລະການ ສືບຕໍ່ຊຸກຍູ້ຈະຊ່ວຍເຂົາເຈົ້າປັບປຸງຄວາມເຂົ້າໃຈການປະຕິບັດຂອງປະເທດເຈົ້າພາບ.

ຫວຽດນາມ: ລັດຖະບານ ແລະ ຜູ້ປະກອບການຕ້ອງໄດ້ມີນະໂຍບາຍສະເພາະກ່ຽວກັບການຈ້າງງານຂອງແຮງງານໃນ ຕ່າງປະເທດໃນເວລາເຂົ້າເຈົ້າກັບຄືນປະເທດໂດຍການຝຶກອົບຮົມຄົນໃໝ່ສໍາລັບຕະຫຼາດແຮງງານພາຍໃນທີ່ເໝາະສົມ, ຍົກ ລະດັບຂໍ້ມູນຂອງລັດ ແລະ ແນະນຳ/ເສື່ອມຕໍ່ແຮງງານໃຫ້ຜູ້ນຳໃຊ້ແຮງງານ.

ໄລຍະເວລາ

ສ່ວນໃຫຍ່ຂອງປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນກຳໜົດໄລຍະຕໍ່າສຸດຂອງຫຼັກສູດກ່ອນອອກເດີນທາງ/ຫຼັງຈາກມາຮອດ. ໃນຈຳນວນ ຂອງປະເທດທີ່ສົ່ງ ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງພາກບັງຄັບແມ່ນໄລຍະຕໍ່າສຸດຫົກຊົ່ວໂມງເພື່ອປະຕິບັດຕາມ ຫຼັກສູດທີ່ກຳນົດ. ນັກຄົ້ນຄ້ວາພາຍໃນປະເທດຂອງປະເທດເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນເຫັນວ່າໄລຍະຂອງການຝຶກອົບຮົມກ່ອນເດີນທາງແມ່ນສັ້ນ ແລະ ມີເວລາໜ້ອຍໃນການສະເໜີຫຍໍ້ກ່ຽວກັບວັດທະນະທຳ ແລະ ຮີດຄອງ, ຄວາມຮູ້ພື້ນຖານດ້ານພາສາ, ບັນຫາຄວາມປອດໄພ ແລະ ທີ່ຢູ່ຕິດຕໍ່ຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ບຸກຄົນທີ່ສາມາດຊ່ວຍເຫຼືອໄດ້.

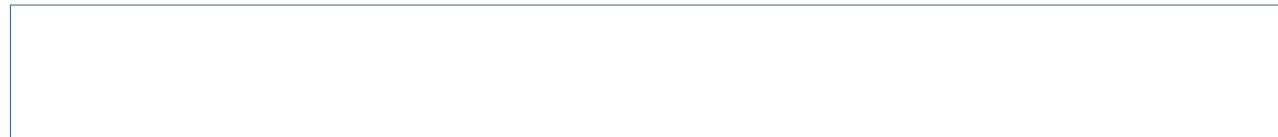
ຫຼັງທີ່ກົງກັບຄວາມຕ້ອງການຕໍ່າສຸດຫົກຊົ່ວໂມງ, ນາຍຈ້າງໂດຍສະເພາະແມ່ນຈ້າງໂດຍລັດຖະບານ ແລະ ດຳເນີນງານໂດຍ ລັດຖະບານໄດ້ກຳໜົດແຜນງານການສຶກສາຂອງແຮງງານທີ່ມີໄລຍະເວລາທີ່ດົນ ກ່ວາເກົ່າ. ໃນບາງກໍລະນີ ເຊັ່ນແຜນງານເກັບໝາກ ໄມ້ປ່າຢູ່ໄທ (ຫົກຊົ່ວໂມງ) ຫຼື ແຜນງານອິດສະລາເອວ (62 ຊົ່ວໂມງ/ເຈັດມື້)ເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນພຽງແຕ່ເປັນພາກສ່ວນຂອງແຜນງານ ທີ່ໃຫຍ່ກ່ວາທີ່ໄດ້ລວມເອົາການຝຶກອົບຮົມພາສາ/ທັກສະ. ອັນນີ້ຍັງເປັນກໍລະນີສໍາລັບການຝຶກອົບຮົມສໍາລັບແຮງງານແມ່ບ້ານສໍາ ລັບຮອງກົງ, ຕາເວັນອອກກາງທີ່ດຳເນີນການໂດຍລັດຖະບານອິນໂດເນເຊຍ. ຫຼັກສູດເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນແຜນງານການຝຶກອົບຮົມທັກສະ ວິຊາຊີບເຊິ່ງມີກິດຈະກຳສໍາລັບການຝຶກອົບຮົມພາສາເປັນເວລາ 12 ອາທິດ. ໃນສິງກະໂປ ແຜນງານຫຼັງຈາກທີ່ເດີນທາງມາຮອດສໍາ ລັບແຮງງານແມ່ບ້ານໃນຄົວເຮືອນແມ່ນນຶ່ງຊົ່ວໂມງ.

ໄທ: ການຝຶກອົບຮົມແນະນຳກ່ອນການອອກເດີນທາງ ເຊິ່ງໃຊ້ເວລາຫົກຊົ່ວໂມງຕໍ່ກຸ່ມແມ່ນໄດ້ຮັບຜົນທີ່ຈຳກັດ. ເວລາເພີ່ມເຕີມ ແລະ ຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັນຫຼາຍກ່ວາເກົ່າແມ່ນຈຳເປັນຢ່າງຊັດເຈນ. ເຖິງແນວໃດກໍຕາມ ອັນນີ້ແມ່ນໝາຍຄວາມ ວ່າຈະມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສູງກ່ວາເກົ່າໃນການຊອກວຽກເຮັດຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ແຜນງານທີ່ມີຄວາມສົມດຸນກັນຫຼາຍຂຶ້ນໂດຍທຶນຂອງລັດ ໂດຍສະເພາະໃນເວລາເດີນທາງ ແລະ ພັກອາໄສສໍາລັບແຮງງານຜູ້ທີ່ອອກເດີນທາງໄປຕ່າງປະເທດ ອາດເປັນແຜນນຶ່ງທີ່ລັດຖະບານ ຄວນພິຈາລະນາ.

ສໍາລັບສາທະລະນະລັດເກົາຫຼີ ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມຫຼັງຈາກທີ່ເດີນທາງມາຮອດແມ່ນເຮັດຂຶ້ນເປັນເວລາສາມມື້. ໃນໄລຍະການ ຝຶກອົບຮົມດັ່ງກ່າວແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍດຳເນີນການກວດສຸຂະພາບ ແລະ ຮຽນກ່ຽວກັບວັດທະນະທຳຂອງບ່ອນເຮັດວຽກ, ກົດໝາຍ ແຮງງານ ແລະ ກົດໝາຍກວດຄົນເຂົ້າເມືອງ, ການດຳເນີນການທະນາຄານ, ປະກັນໄພ ແລະ ບັນຫາຄວາມປອດໄພ ແລະ ອື່ນໆ.

ວິທີວິທະຍາ

ໃນທຳມະການທີ່ມີຜູ້ສະໜອງແຜນງານການຝຶກອົບຮົມທີ່ຫຼາກຫຼາຍ ວິທີການກໍ່ຫຼາກຫຼາຍເຊັ່ນກັນ. ໃນຂະນະທີ່ການຮຽນຮູ້ທີ່ມີ ປະໂຫຍດຫຼາຍອັນເກີດຂຶ້ນໃນຂະນະທີ່ວິທີການຝຶກອົບຮົມແມ່ນຕ້ອງນຳໃຊ້ປະສົບການ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມສູງ,ບົດຮຽນໃນ ການຝຶກອົບຮົມໃນປະຈຸບັນຫຼາຍອັນແມ່ນປະກອບມີພຽງການບັນຍາຍ ແລະ ສົນທະນາໂດຍມີການນຳໃຊ້ອຸປະກອນປະຈັກຕາ ແລະ ສຽງທີ່ຈຳກັດ. ອຸປະກອນໃນການແນະນຳແມ່ນບໍ່ໄດ້ຮັບການພັດທະນາ ແລະ ປັບປຸງຢ່າງເຕັມທີ່ ພ້ອມທັງບໍ່ເໝາະສົມກັບ ເປົ້າໝາຍຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ. ຍັງມີການວິຈານວ່າແຂກຮັບເຊີນບັນຍາຍແມ່ນກະຕືລືລົ້ນໃນການໂຄສະນາຜະລິດຕະພັນ (ຍົກຕົວຢ່າງ, ການທະນາຄານ, ບັດໂທລະສັບ ແລະ ອື່ນໆ),ເຮັດໃຫ້ບົດຮຽນນີ້ເປັນເວທີທາງດ້ານການຄ້າ. ລັດໄດ້ສະໜອງເຄື່ອງມືໃນຫົວຂໍ້ທີ່ສໍາ ຄັນດັ່ງກ່າວເຊັ່ນວ່າ ສັນຍາຈ້າງງານ, ການກະກຽມຕໍ່ວິກິດການ ຫຼື ການປ້ອງກັນພະຍາດເຮັດໄອວີ/ເອດສ ແລະ ອື່ນໆແມ່ນຈະເປັນ



ການດີ ແລະ ເປັນປະໂຫຍດ.

ຫວຽດນາມ: ສ່ວນໃຫຍ່ຂອງອຸປະກອນການຝຶກອົບຮົມໃນປະຈຸບັນແມ່ນເປັນວິຊາການ ແລະ ບໍ່ເໝາະສົມກັບແຮງງານທີ່ມີລະດັບການສຶກສາ ແລະ ທັກສະທີ່ຕໍ່າ. ດັ່ງນັ້ນເນື້ອໃນ ແລະ ໄລຍະເວລາຂອງການຝຶກອົບຮົມຕ້ອງໄດ້ຮັບການປັບປຸງ.

ການສ້າງບັນຍາກາດທີ່ເປັນກັນເອງເຊິ່ງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທັງໝົດສະແດງຄວາມນັບຖື—ສິ່ງເສີມຈິດສໍານຶກຄວາມເປັນເຈົ້າການ ແລະ ກະຕຸກຊຸກຍູ້ການຮຽນການສອນ. ໃນສະຖານະການທີ່ແຮງານເຄື່ອນຍ້າຍຈໍານວນຫຼາຍມີການສຶກສາພຽງເລັກນ້ອຍ ຫຼື ບໍ່ມີການສຶກສາທີ່ເປັນທາງການ ມັນມີຄວາມຈໍາເປັນທີ່ຄູ່ຝຶກພິຈາລະນາເຖິງປະຫວັດການສຶກສາ ແລະ ວັດທະນະທໍາ ຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຂອງຕົນ. ຄູ່ຝຶກຈໍາເປັນຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ເປັນພິເສດຕໍ່ກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງແຮງງານທີ່ເປັນແມ່ຍິງ ຖ້າຈໍາເປັນ ບາງທິອາດມີບົດຮຽນທີ່ສາມາດແກ້ໄຂບັນຫາລະອຽດອ່ອນຂອງການຈໍາແນກ ແລະ ຄວາມຮຸນແຮງນໍາຕົ້ມອີກ.

ແຮງງານທີ່ເປັນນັກຮຽນແມ່ນຈະມີຄວາມສົນໃຈເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ມີຄວາມເປັນເຈົ້າການໃນການຮຽນຮູ້ຂອງຕົນຖ້າວ່າເຂົາເຈົ້າໄດ້ຮັບການປະຕິບັດດ້ວຍຄວາມນັບຖື ແລະ ຮູ້ສຶກວ່າສະພາບແວດລ້ອມເປັນມິດ ແລະ ສົ່ງເສີມການນັບຖື.

ໄທ: ມັນບໍ່ກ່ຽວກັບວ່າການໂຄສະນະຈະຖືກອອກແບບມາດິຊີໂທ ຜູ້ຊອກວຽກເຮັດງານທໍານັ້ນເອງທີ່ເປັນອົງປະກອບທີ່ສໍາຄັນຂອງຜົນສໍາເລັດ ຫຼື ລົ້ມເຫຼວສໍາລັບການໂຄສະນາ. ຜູ້ຊອກວຽກເຮັດຜູ້ທີ່ມີຄວາມຕື່ນຕົວ ແລະ ການກະກຽມທີ່ດີສໍາລັບຕະຫຼາດແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແມ່ນຈະຊ່ວຍປັບປຸງໂອກາດສໍາລັບການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ.

ການຄັດເລືອກຄູ

ຢູ່ໃນທຸກສະພາບແວດລ້ອມການຮຽນຮູ້ຄຸນນະພາບຄູແມ່ນປັດໃຈສໍາຄັນໃນການຮຽນຂອງນັກຮຽນ. ໃນຄວາມພະຍາຍາມໃນປະຈຸບັນໃນການຍົກລະດັບການຝຶກອົບຮົມກ່ອນການອອກເດີນທາງ ເຫັນວ່າຍັງບໍ່ທັນໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ເທົ່າທີ່ຄວນກ່ຽວກັບຄຸນນະພາບຂອງຄູຝຶກທີ່ມີສໍາລັບແຜນງານການຝຶກອົບຮົມ.

ໃນເວລາລັດຖະບານສ້າງລະບົບຕິດຕາມກວດກາສໍາລັບແຜນງານການສຶກສາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ການຈັດຕັ້ງຫຼັກສູດຝຶກອົບຮົມສໍາລັບຄູແມ່ນໄດ້ເຮັດພຽງແຕ່ໜ້ອຍດຽວ. ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າໃຈເນື້ອໃນຂອງຄູ່ມືທີ່ຫຼາກຫຼາຍຂອງຫຼັກສູດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຄູ່ຝຶກຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມດ້ວຍວິທີການສອນທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ປະດິດແຕ່ງເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ເຂົາເຈົ້າດໍາເນີນການຮຽນການສອນທີ່ໜ້າສົນໃຈ. ການຂາດຄູ່ຝຶກທີ່ຊ່ຽວຊານແມ່ນສິ່ງຜິດຫຼາຍຕໍ່ຄຸນນະພາບຂອງແຜນງານການສຶກສາຂອງແຮງງານ.

ສໍາລັບລັດຖະບານປະເທດທີ່ສິ່ງ, ມັນອາດເປັນປະໂຫຍດໃນການເປີດຮັບແຮງງານທີ່ກັບຄືນມາປະເທດ ແລະ ຮວບຮວມປະສົບການເພື່ອຊ່ວຍແຜນງານການຝຶກອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງ. ເຂົາເຈົ້າອາດມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເປັນແຂກຮັບເຊີນ ຫຼື ຜູ້ບັນຍາຍເພື່ອແລກປ່ຽນປະສົບການ ແລະ ນໍາພາການສົນທະນາ ຫຼື ພາກຖາມຕອບໃນທ້າຍຂອງການຝຶກອົບຮົມທີ່ເປັນທາງການ. ເມື່ອເປັນໄປໄດ້ ຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມຕ້ອງຄັດເລືອກຄູ່ຝຶກທີ່ມີປະຫວັດປາກເວົ້າ ແລະ ວັດທະນະທໍາຄ້າຍຄືກັນກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ບຣູໄນດາລູຊາລໍາ: ກົມແຮງງານອາດພິຈາລະນາກ່ຽວກັບການຮັບຮອງຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມ ເຊິ່ງແຜນງານການຢັ້ງຢືນແມ່ນສາມາດເຮັດຈາກພາຍນອກໄດ້.

ກໍາປູເຈຍ: ແນວທາງລະດັບປະເທດສໍາລັບການດໍາເນີນບົດຮຽນແນະນໍາກ່ອນໜ້າ (GCPS, ໂດຍສະເພາະແມ່ນຄູ່ມືການຝຶກອົບຮົມສໍາລັບການຝຶກອົບຮົມຄູ່ຝຶກ (TM-TOT) ອາດແມ່ນເຄື່ອງມືທີ່ເປັນປະໂຫຍດໃນການປະກອບທັກສະ ແລະ ຄວາມຮູ້ໃຫ້ແກ່ເຂົາເຈົ້າ.

ຫວຽດນາມ:ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຂໍ້ມູນທີ່ປັບປຸງສໍາລັບຄູຝຶກແມ່ນບໍ່ໄດ້ເຮັດເປັນປົກກະຕິ. ຜູ້ປະກອບການມັກຈະບໍ່ມີຄູຝຶກທີ່ພຽງພໍ. ຄູຝຶກແມ່ນບໍ່ມີຄວາມຮູ້ວິຊາການ ແລະ ຫັກສະການສອນຢ່າງເຕັມທີ່ ເຊິ່ງມີຜົນຕໍ່ກັບຄຸນນະພາບຂອງການຝຶກອົບຮົມ.

ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ

ຄໍາຖາມທີ່ວ່າໃຜຈະຈ່າຍສໍາລັບແຜນງານການສຶກສາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນມັກຈະເປັນຂໍ້ຖືກຖຽງກັນ. ໃນຂະນະທີ່ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍການຝຶກອົບຮົມໂດຍແນວຄວາມຄິດແລ້ວຕ້ອງແມ່ນນາຍຈ້າງຜູ້ທີ່ຈ້າງນັ້ນ ໃນຫຼາຍໆກໍລະນີ ການສົ່ງຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃຫ້ແກ່ນາຍຈ້າງແມ່ນເປັນໄປບໍ່ໄດ້. ອີງໃສ່ປະໂຫຍດທາງດ້ານສັງຄົມຂອງແຜນງານເຫຼົ່ານີ້ແກ່ທັງປະເທດສິ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບ ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນສາມາດພິຈາລະນາການອຸດໜູນໃຫ້ແກ່ຜູ້ສະໜອງ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ ໃນທາງປະຕິບັດແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນແບກຫາບຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຂອງແຜນງານເຫຼົ່ານີ້.

ໃນກໍລະນີຂອງມາເລເຊຍການໂຈະຫຼັກສູດເດີນທາງມາຮອດຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນສາມາດນໍາມາເພີ່ມເຕີມໃຫ້ແກ່ການບໍ່ເຫັນດີຂອງຂໍ້ຕົກລົງການຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຮ່ວມກັນສໍາລັບຫຼັກສູດ. ເພື່ອແກ້ໄຂການບໍ່ເຫັນດີກັນນີ້ ຫຼັກສູດແນະນໍາຫຼັງຈາກທີ່ເດີນທາງມາຮອດແມ່ນໄດ້ຖືກມອບໃຫ້ນາຍຈ້າງ ເຖິງແມ່ນຈະມີການຮຽກເກັບຄ່າທໍານຽມຂອງການຈ້າງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຈ່າຍໃຫ້ແກ່ລັດຖະບານໂດຍນາຍຈ້າງກໍຕາມ.

ການຂະຫຍາຍການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການບໍລິການ

ການປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງຫຼັກສູດການສຶກສາສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນເປັນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ປະເຊີນໂດຍປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ. ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ມາຈາກຫຼາຍແຫ່ງຂອງປະເທດທີ່ສິ່ງ. ຜູ້ທີ່ອາໄສຢູ່ຕາມຊາຍແດນແມ່ນມັກເຄື່ອນຍ້າຍເປັນແຮງງານ ແລະ ມັກຈະຮູ້ດີກ່ຽວກັບໂອກາດຂອງວຽກ ແລະ ເສດຖະກິດໃນປະເທດເພື່ອນບ້ານ. ຍ້ອນວ່າຢູ່ໄກກັນ ແຮງງານຈໍາຫຼາຍແມ່ນມີເຄືອຂ່າຍຂອງໝູ່ເພື່ອນທີ່ຊ່ວຍໃນການເດີນທາງ ແລະ ການຈ້າງງານ ດັ່ງນັ້ນທາງເລືອກໃນການເລີຍຜ່ານຊ່ອງທາງທີ່ເປັນທາງການແມ່ນມີຢູ່ຫຼາຍ.

ຂະຫຍາຍການເຂົ້າເຖິງໃນບ່ອນທີ່ມີແຮງງານຈໍານວນຫຼາຍໃນເຂດທ້ອງຖິ່ນ

ການເຂົ້າຮ່ວມຫຼັກສູດແນະນໍາກ່ອນອອກເດີນທາງໂດຍສະເພາະຖ້າວ່າຫຼັກສູດເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນຈັດຂຶ້ນຢູ່ພຽງແຕ່ໃນເມືອງໃຫຍ່ເທົ່ານັ້ນ ນີ້ແມ່ນຈະສົ່ງຜົນໃຫ້ມີການເຂົ້າຮ່ວມທີ່ຈໍາກັດ.

ຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນມີແຕ່ຢູ່ໃນເມືອງໃຫຍ່ເທົ່ານັ້ນ ແຮງງານ/ຜູ້ສະໜັກແມ່ນຕ້ອງໃຊ້ການເດີນທາງໄລຍະຍາວ ແລະ ເກີດຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເພີ່ມໃນການເດີນທາງ. ໃນບັນດາປະເທດແມ່ນ້ໍາຂອງ ການເຂົ້າຮ່ວມຫຼັກສູດກ່ອນອອກເດີນທາງແມ່ນພຽງແຕ່ມີຢູ່ໃນຕົວເມືອງໃຫຍ່ເທົ່ານັ້ນເຮັດໃຫ້ແຮງງານຈໍານວນຫຼາຍບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງ.

ມຽນມາ:ໂດຍອີງຕາມບົດລາຍງານການສໍາຫຼວດປະຊາກອນ ແລະ ຄົວເຮືອນປີ 2014 ແລະ ການສໍາຫຼວດກໍາລັງແຮງງານໃນປີ 2015, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈໍານວນຫຼາຍແມ່ນຢູ່ປະເທດໄທ ແລະ ມາເລເຊຍ. ຊຶ່ງເມື່ອເປັນດັ່ງນີ້ ຄວນມີຄວາມພະຍາຍາມໃນການເຮັດໃຫ້ແຜນງານການສຶກສາໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງເຂດຊົນນະບົດ.

ບັນດາລັດຖະບານໄດ້ແກ້ໄຂບັນຫານີ້ໃນຫຼາຍວິທີທາງ. POEA ຂອງຟີລິບປິນໄດ້ຍົກຄວາມພະຍາຍາມຂອງຕົນເພື່ອເຮັດໃຫ້ໜ່ວຍງານພາກລັດຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນໂດຍຜ່ານMOAs ໃນການປະສານສົມທົບເພື່ອຕ້ານກັບກິດຈະກໍາການຈັດທາງານທີ່ຜິດກົດໝາຍ ສ້າງແນວທາງເພື່ອໃຫ້ມີເສື່ອມຕໍ່ກັນຢ່າງໄກ້ສິດ ລະຫວ່າງຊຸມຊົນ ແລະ ນະໂຍບາຍ, ແຜນງານການເຄື່ອນຍ້າຍແຫ່ງຊາດ. ຢູ່ໃນກໍາ

ປູເຈຍ, ສປປລາວ ແລະ ມຽນມາ ໄດ້ມີຄວາມພະຍາຍາມໃໝ່ໆຫຼາຍຢ່າງເພື່ອນຳໃຊ້ກິດຈະກຳເຜີຍແຜ່ພ້ອມຢູ່ນຳກຸ່ມບ້ານ ເພື່ອສ້າງຈິດສຳນຶກບໍ່ພຽງແຕ່ກ່ຽວກັບຜົນປະໂຫຍດຂອງການຈ້າງງານຢູ່ໃນຕ່າງປະເທດເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ຍັງເວົ້າກ່ຽວກັບຄວາມສ່ຽງຂອງການຈ້າງງານໃນຕ່າງປະເທດທີ່ບໍ່ມີເອກະສານ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍດ້ານສັງຄົມອື່ນໆຂອງການຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ຢູ່ໃນມຽນມາ, ກຳປະເຈຍ, ຫວຽດນາມ ແລະ ມາເລເຊຍອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນຕ່າງໆໄດ້ຊ່ວຍເຫຼືອໃນການສ້າງສູນຂໍ້ມູນຂ່າວສານແຮງງານ(MRC) ເຊິ່ງເປັນການຊ່ວຍເຫຼືອແຮງງານເປົ້າໝາຍໃນການຕັດສິນໃຈຂອງເຂົາເຈົ້າ. ຜົນປະໂຫຍດເພີ່ມຂອງການຫັນແຜນງານແນະນຳສຸຂຸມຊິນແມ່ນກິດຈະກຳເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນໄດ້ດຳເນີນເປັນພາສາທ້ອງຖິ່ນ. MRCsເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນຖືກຄາດຫວັງໃຫ້ເປັນພາກສ່ວນນຶ່ງຂອງໜ່ວຍງານທ້ອງຖິ່ນຂອງລັດ (LGU).ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ ເຊັ່ນດຽວກັນກັບການລິເລີ່ມທີ່ດີອື່ນໆ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສຳລັບການບໍລິການເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນອາດສູງ ແລະ LGUsຫຼາຍໆບ່ອນອາດບໍ່ສາມາດສືບຕໍ່ກິດຈະກຳໃນໄລຍະຍາວໄດ້.

ຟິລິບປິນ:ກິດຈະກຳເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນຂອງ “ໜ່ວຍງານລົບລ້າງການຈັດຫາແຮງງານທີ່ຜິດກົດໝາຍຂອງລັດໃນທ້ອງຖິ່ນ”ແມ່ນເປັນຂົວຕໍ່ໃນການເຂົ້າເຖິງຂອງ LGU ຢູ່ໃນລະດັບຖານລ່າງ.

ນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ວັດຕະກຳໃໝ່

ເຕັກໂນໂລຊີໃໝ່ໄດ້ເປີດໂອກາດທີ່ດີຫຼາຍກ່ວາເກົ່າໃນການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນຜ່ານເວັບໄຊອອນໄລ໌ ແລະ ສື່ສັງຄົມອອນໄລ໌. POEA ໃນປະຈຸບັນໄດ້ຂະຫຍາຍການບໍລິການກ່ອນການຈ້າງງານຂອງຕົນແບບອອນໄລ໌ (PEOS) ໂດຍການພັດທະນາຮູບແບບນຳໃຊ້ໂທລະສັບມືຖື.LGUsຍັງໄດ້ຖືກຊຸກຍູ້ໃຫ້ສ້າງການບໍລິການຈ້າງງານແບບອອນໄລ໌ຂອງຕົນເອງນຳອີກ. ໃນຄວາມພະຍາຍາມດັ່ງກ່າວນີ້, ໄດ້ມີການເປັນຄູ່ຮ່ວມງານທີ່ຫ້າວຫັນກັບ ນັກວິຊາການ, ກຸ່ມບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, NGOs, ກຸ່ມສາດສະໜາ, ແລະ ອົງການວິຊາການຕ່າງໆໃນການສົ່ງເສີມ PEOS ແບບອອນໄລ໌.

ປະເທດໄທ:ຈຳນວນຂອງໝາຍເລກໂທລະສັບແມ່ນເກີນ 60 ລ້ານ ເກືອບເທົ່າກັບຈຳນວນພົນລະເມືອງຂອງປະເທດ ການບໍລິການແບບອອນໄລ໌ຕ່າງໆ ລວມທັງຂໍ້ມູນການຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ການສະໝັກ ຫຼື ລົງທະບຽນສຳລັບວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແລະ ການບໍລິການສາຍດ່ວນຕ້ອງໄດ້ຮັບການພັດທະນາເພື່ອຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ຜູ້ທີ່ຊອກວຽກເຮັດ.

ແນວໃດກໍຕາມ ຍັງມີພື້ນທີ່ທີ່ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກແບບອິນເຕີເນັດອອນໄລ໌ທີ່ຍັງບໍ່ທັນມີ ຫຼື ເຂົ້າເຖິງໄດ້ເທື່ອ. ບໍລິສັດດ້ານສື່ຕ່າງໆ ໂດຍສະເພາະແມ່ນລາຍການໂທລະພາບ ແລະ ວິທະຍຸແມ່ນສາມາດເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ ແລະ ຂະບວນການຈັດຫາແຮງງານທີ່ຖືກກົດໝາຍໄດ້ ໂດຍສະເພາະແມ່ນເຜີຍແຜ່ກ່ຽວກັບໜ່ວຍງານທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍໃນການຈັດຫາແຮງງານ ແລະ ການບັນຈຸງານ. ໃນເບື້ອງຕົ້ນເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນອາດເຮັດໃນຮູບແບບຂອງການບໍລິການຂ່າວສັງຄົມ ແລະ ໂຄສະນາຖ້າມີຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ເປັນທີ່ຍອມຮັບ ແລະ ຖ້າແຜນງານໄດ້ຂະຫຍາຍອອກ ບໍລິສັດດ້ານສື່ໄດ້ລົງມືປະຕິບັດແຜນງານເຫຼົ່ານີ້ໂດຍຄວາມສະໝັກໃຈ.

ຢູ່ໃນຟິລິບປິນ ລັດຖະບານແມ່ນພວມຊອກວິທີໃນການແນະນຳ PEOS ຢູ່ໃນຫຼັກສູດການສຶກສາ ເຊັ່ນວ່າໃນລະຫວ່າງການສະເໜີຫຍໍ້ກ່ຽວກັບແຜນງານສຳລັບນັກຮຽນມັດທະຍົມ ຫຼື ວິທະຍາໄລ. ຂໍ້ມູນທີ່ວ່າໄປເຊັ່ນວ່າລະດັບ ແລະ ປະເພດຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄວາມຈິງກ່ຽວຜົນປະໂຫຍດທີ່ຈະໄດ້ຮັບ ແລະ ຄວາມສ່ຽງຕ່າງໆແມ່ນໄດ້ຖືກສອນຢູ່ໃນໂຮງຮຽນລະດັບມັດທະຍົມ ແລະ ປະຖົມທີ່ຖືກຄັດເລືອກ ເຊິ່ງເປັນສ່ວນນຶ່ງຂອງຫຼັກສູດການສຶກສາຂອງສັງຄົມ.

ຢູ່ໃນສິງກະໂປ ມີກິດຈະກຳຊຸມຊົນຫຼາຍແຜນງານທີ່ລວມເອົາເຄື່ອງມືໃນການຮຽນເປັນພາສາທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ກິດຈະກຳໂຄສະນາຄວາມປອດໄພຢູ່ໃນແຫຼ່ງທຸລະກິດຕ່າງ ແລະ ຫໍພັກຂອງແຮງງານ. ການໂຄສະນາແມ່ນມັກຈະເຮັດຢູ່ໃນລະດັບຊາດ.ຍົກຕົວຢ່າງ ສິດທິຂອງແຮງງານຕໍ່ກັບຄວາມປອດໄພ ແລະ ມີສຸຂະພາບທີ່ດີໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໄດ້ຮັບການຍົກລະດັບໂດຍຜ່ານກິດຈະກຳ

ໂຄສະນາ ແລະ ຍ້ອງຍໍຊົມເຊີຍຫຼາຍໆຢ່າງ ເຊັ່ນວ່າ ງານມອບລາງວັນຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບປະຈຳ.

ຄວາມສໍາຄັນຂອງການເປັນຄູ່ຮ່ວມງານ

ໂດຍອີງຕາມຮອບແບບການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ມັນມີຫຼາຍວິທີໃນການສະໜອງແຜນງານການສຶກສາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ບໍ່ວ່າແຜນງານເຫຼົ່ານີ້ຈະເປັນສ່ວນນຶ່ງຂອງລະບົບສູນກາງ, ມ ປະສົມປະສານ ຫຼື *ບໍ່ມີລັດຖະບານເຂົ້າຮ່ວມ* ກໍຕາມ ລັດຖະບານຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ປະສານສົມທົບກັບຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຕ່າງໆໃນການສະໜອງແຜນງານ.

ລັດຖະບານມັກຈະບໍ່ສາມາດ ຫຼື ພຽງພໍໃນການສະໜອງຊັບພະຍາກອນສໍາລັບການຝຶກອົບຮົມກ່ອນການເດີນທາງພາກບັງຄັບ ແລະ ອາດບໍ່ມີຄວາມອາດສາມາດໂດຍການຂາດພະນັກງານ, ຂາດການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຕະຫຼາດແຮງງານໂດຍທົ່ວໄປໄດ້ທັນກັບເວລາ ແລະ ຂາດຄວາມອາດສາມາດ.

ພາຍໃນປະເທດສະມາຊິກຂອງອາຊຽນ ໄດ້ມີຄວາມພະຍາຍາມທີ່ທ້າວຫັນໃນການເຂົ້າຫາ ແລະ ເຮັດວຽກຢ່າງໄກ້ສິດກັບຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຕ່າງໆ.

ຢູ່ໃນບຣູໄນດາລູຊາລໍາ ກົມແຮງງານແມ່ນໄດ້ສ້າງຄວາມພະຍາຍາມໃນການເຮັດວຽກຢ່າງໄກ້ສິດກັບຄູ່ຮ່ວມງານຕ່າງໆ ລວມທັງ ໜ່ວຍງານຈ້າງງານ, ນາຍຈ້າງ/ບໍລິສັດຕ່າງໆ ແລະ ພາລະກິດຢູ່ຕ່າງປະເທດຂອງ AMS ໃນການປັບປຸງເນື້ອໃນ ແລະ ຫຼັກສູດຂອງການບັນຍາຍຫຍໍ້ຫຼັງຈາກເດີນທາງມາຮອດຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ກໍາປູເຈຍໄດ້ດໍາເນີນການສົນທະນາຢ່າງກ້ວາງຂວາງໃນການສ້າງນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງຕົນ ລວມທັງແຜນງານການສຶກສາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຮ່ວມກັບສະພາແຫ່ງຊາດ, ໜ່ວຍງານຂອງລັດ, ໜ່ວຍງານຈັດຫາງານພາກເອກະຊົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມຂອງປະເທດ. ລັດຖະບານກໍາປູເຈຍຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ຂະຫຍາຍຄວາມ ແລະ ບັງຄັບໃຊ້ລະບຽບ, ຂັ້ນຕອນ ແລະ ຂະບວນການສໍາລັບແຜນງານການສຶກສາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຂອງຕົນ. ຟິລິບປິນແມ່ນກໍາລັງລົງທຶນທີ່ສໍາຄັນຢູ່ໃນໜ່ວຍງານລະດັບພາກ ແລະ ແຂວງ ແລະ ຊຸມຊົນ. ມາເລເຊຍກໍາລັງຊອກຫາການປຶກສາຢ່າງງຽບໆ ກັບສະຖານທຸດຕ່າງປະເທດໂດຍຜ່ານເຄືອຂ່າຍຂອງຜູ້ຕາງໜ້າດ້ານແຮງງານທີ່ຕັ້ງຢູ່ໃນເມືອງຫຼວງ.

ອິນໂດເນເຊຍ: ອົງການພາກປະຊາສັງຄົມຢູ່ໃນອິນໂດເນເຊຍແມ່ນມີຄວາມຊໍານານງານ ແລະ ມີຄວາມເຈາະຈົງໃນເວລາເຮັດວຽກກ່ຽວກັບສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການໂຄສະນາການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ. ພວກເຂົາຍັງໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າເຂົາເຈົ້າສາມາດເຮັດວຽກໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບກັບອົງການຜູ້ໃຫ້ທຶນໄດ້ນໍາອີກ ໂດຍສະເພາະແມ່ນບໍລິສັດຕ່າງໆທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມ. ດັ່ງນັ້ນການປະສານສົມທົບຢ່າງໄກ້ສິດກັບຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງເຫຼົ່ານີ້ມາສາດມາດຕີມຊ່ອງວ່າງໄດ້.

ການຮ່ວມມືແມ່ນເກີດຂຶ້ນໃນຮູບແບບພາຄີ ຫຼື ພາກພື້ນ. ພ້ອມກັບການມີ MOAs ພາຄີ ລະຫວ່າງ ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ (ໄປ ກັບ ກໍາປູເຈຍ, ສປປລາວ ແລະ ມຽນມາ, ຝ່າຍດຽວ ແລະ ມຽນມາ ກັບ ອິນໂດເນເຊຍ) ມັນມີທ່າແຮງສໍາລັບການຮ່ວມມືທີ່ໄດ້ສິດກ່າວເກົ່າ ລະຫວ່າງ ປະເທດສິ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບໃນການຍົກລະດັບແຜນງານການສຶກສາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ມັນມີຕົວຢ່າງທີ່ພຽງພໍທີ່ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນໄດ້ລົງນາມໃນຂໍ້ຕົກລົງກັບປະເທດປາຍທາງ ເຊັ່ນວ່າ ເກົາຫຼີ, ຍີ່ປຸ່ນ ແລະ ອິດສະລາເອວ ເຊິ່ງໄດ້ລວມເອົາການສຶກສາ ແລະ ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມທັກສະຂອງແຮງງານ.

ມຽນມາ: ໃນການເຊັນຂໍ້ຕົກລົງພາຄີ ລະຫວ່າງປະເທດສິ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບ ແມ່ນໄດ້ຕ້ອງໄດ້ບັນຈຸມາດຕາກ່ຽວກັບການດໍາເນີນການຝຶກອົບຮົມກ່ອນເດີນທາງ ແລະ ຫຼັງຈາກເດີນທາງມາຮອດ. ປັບປຸງຂໍ້ມູນຈໍາເປັນທີ່ມີຢູ່ເພື່ອຮັບມືກັບບັນຫາການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການຄືນສູ່ສັງຄົມ. ຕ້ອງມີການຮ່ວມມື ແລະ ປະສານສົມທົບກັບໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈາກທັງສອງປະເທດ.

ຂໍ້ແນະນຳ

ການສຶກສາພາກພື້ນ ແລະ ພາຍໃນປະເທດແນະນຳສອງມາດຕະການຂອງການວັດແທກເພື່ອປັບປຸງຄຸນນະພາບຂອງແຜນງານການສຶກສາແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ: (1) ການປັບປຸງພາຍໃນປະເທດສະເພາະ; ແລະ (2) ການຮ່ວມມືລະດັບພາກພື້ນ.

ຂໍ້ສະເໜີສະລັບການປັບປຸງສະເພາະພາຍໃນປະເທດ

1. ຊຸກຍູ້ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບການສຶກສາຂອງແຮງງານ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພເພື່ອບັນລຸແຜນງານທີ່ສອດຄ່ອງກັນ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ກວມເອົາທີ່ກ້ວາງຂວາງກ່ວາເກົ່າ. ກອບນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ກວມເອົາຫຼາຍລະດັບທີ່ແຕກຕ່າງກັນຂອງຂະບວນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ໂດຍເອົາໃຈໃສ່ພິເສດຕໍ່ແຜນງານການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການຄືນສູ່ສັງຄົມ.
2. ສົ່ງເສີມການປະເມີນຜົນ ແລະ ຕີລາຄາທີ່ເຂັ້ມງວດຕໍ່ກັບແຜນງານການສຶກສາສຳລັບແຮງງານໃນໄລຍະຍາວ. ບາດກ້າວທຳອິດທີ່ສຳຄັນແມ່ນການສ້າງຕັ້ງຕົວຊີ້ວັດມາດຕະຖານການດຳເນີນງານກ່ຽວກັບປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ. ການວິເຄາະຜົນກະທົບແມ່ນຈະໃຫ້ຄຳຕຳນິຕິຊົມທີ່ສຳຄັນກ່ຽວກັບຄວາມສຳຄັນ ແລະ ການປະກອບສ່ວນໃສ່ເນື້ອໃນຫຼັກສູດ, ອຸປະກອນການຝຶກອົບຮົມ, ລະບຽບການບໍລິການທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ມາດຕະຖານການດຳເນີນງານອື່ນໆ. ອັນນີ້ແມ່ນສຳຄັນໃນການປັບປຸງ ແລະ ຍົກລະດັບແຜນງານ ແລະ ການລິເລີ່ມໃນປະຈຸບັນ.
3. ຍົກລະດັບ ແລະ ສົ່ງເສີມມາດຕະຖານການດຳເນີນງານ. ພ້ອມກັບແນວທາງທີ່ແຕກຕ່າງກັນໃນການສະໜອງແຜນງານການສຶກສາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ມັນມີຄວາມຈຳເປັນໃນການສ້າງຕັ້ງມາດຕະຖານຫຼັກອັນດຽວຮ່ວມກັນສຳລັບແຜນງານການສຶກສາສຳລັບແຮງງານເພື່ອລວມເອົາເງື່ອນໄຂໃນການຮັບຮອງ, ເນື້ອໃນຫຼັກສູດ, ໄລຍະເວລາ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສຳລັບແຜນງານ, ວິທີການ ແລະ ການເຜີຍແຜ່ມາດຕະຖານ.
4. ການຂະຫຍາຍການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ປັບປຸງລະບົບບໍລິການ. ການນຳໃຊ້ຄວາມພະຍາຍາມທີ່ຫ້າວຫັນຫຼາຍກ່ວາເກົ່າເພື່ອເຂົ້າເຖິງເປົ້າໝາຍແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນເຂດຊົນນະບົດ ແລະ ຊາຍແດນຕ້ອງໄດ້ຮັບການສົ່ງເສີມ ແລະ ຂະຫຍາຍຕໍ່ໄປ. ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກອື່ນໆເຕີເນັດ ແລະ ອອນໄລ໌ແມ່ນມີທ່າແຮງສູງ ແຕ່ວ່າສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນສາມາດເຮັດໄດ້ໂດຍການຂະຫຍາຍການນຳໃຊ້ສື່ທາງໂທລະພາບ, ວິທະຍຸ ແລະ ການເຜີຍແຜ່ຢູ່ພາກສະໜາມແບບງ່າຍດາຍ.
5. ຄວາມສຳຄັນຂອງການເປັນຄູ່ຮ່ວມງານ. ການສະໜອງແຜນງານການສຶກສາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນຈຳເປັນຕ້ອງມີຄວາມພະຍາຍາມຮ່ວມກັນຂອງຜູ້ທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຈາກລັດຖະບານ, ພາກທຸລະກິດເອກະຊົນ, ບໍລິສັດຈັດຫາງານ, ຊຸມຊົນທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ. ໂດຍມີຫຼາຍໆກຸ່ມຮ່ວມກັນແມ່ນສາມາດສ້າງທິດທາງຮ່ວມກັນເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ແຮງງານມີຄວາມອາດສາມາດ ແລະ ໄດ້ຮັບການຍົກລະດັບເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າສາມາດບັນລຸເປົ້າໝາຍຂອງຕົນເອງ ແລະ ຄອບຄົວໃນການຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ຂໍ້ສະເໜີສຳລັບການຮ່ວມມືໃນລະດັບພາກພື້ນ

1. ພິຈາລະນາການພັດທະນາຫຼັກສູດມາດຕະຖານຂອງອາຊຽນ. ອັນນີ້ແມ່ນເປົ້າໝາຍທີ່ສຳຄັນໃນການມີຂໍ້ມູນຮ່ວມກັນທີ່ສະໜອງໃຫ້ແຮງງານຍ້າຍຖິ່ນ ແລະ ນາຍຈ້າງເຂົາເຈົ້າ. ປະເທດສະມາຊິກຂອງອາຊຽນສາມາດເສື່ອມ ແລະ ຮັບປະກັນຄວາມຕໍ່ເນື່ອງຂອງແຜນງານການສຶກສາຂອງປະເທດສິ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບ. ອັນນີ້ອາດສົ່ງເສີມຄວາມເຂົ້າໃຈຂອງປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນກ່ຽວກັບກົດໝາຍການເຂົ້າເມືອງ ແລະ ການຈ້າງງານ, ພັນທະສັນຍາ ແລະ ເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ ແລະ ການດຳລົງ

ຊີວິດ.ນອກຈາກນັ້ນຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບວັດທະນະທຳ ແລະ ຮິດຄອງໃນການດຳລົງຊີວິດປະຈຳວັນ (ເຊັ່ນວ່າ ການພັດທະນາສາຍພົວພັນກັບນາຍຈ້າງ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານ, ຫັດສະນະຄະຕິຕໍ່ວຽກ); ສຸຂະພາບ ແລະ ສຸກຂະອານາໄມ; ໂອກາດໃນການລົງທຶນ ແລະ ຂໍ້ມູນດ້ານການເງິນອື່ນໆ. ອາຊຽນຈະໄດ້ຮັບປະໂຫຍດຈາກການພັດທະນາອຸປະກອນພາບປະຈັກຕາ ແລະ ສຽງພ້ອມກັບຂໍ້ມູນທີ່ເປັນອັນດຽວກັນ ແລະ ການຈັດພິມຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການໃຊ້ຊີວິດ ແລະ ເຮັດວຽກຢູ່ໃນປະເທດສະມາຊິກຂອງອາຊຽນ.

2. ໂດຍການຮຽກຮ້ອງໂດຍພ້ອມພຽງກັນໃນການປັບປຸງຄຸນນະພາບຂອງຄູ ແລະ ແຜນງານການຝຶກອົບຮົມຄູ ອາຊຽນຕ້ອງໄດ້ພິຈາລະນາໃນການຈັດຝຶກອົບຮົມຫຼັກສູດຂອງພາກພື້ນກ່ຽວກັບການສຶກສາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການໂຄສະນາການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພ. ການຝຶກອົບຮົມ“ສາຍວິຊາການ”ແມ່ນສາມາດພິຈາລະນາກ່ຽວກັບແຜນງານແບບເສື່ອມຕໍ່ທາງເວັບໄຊເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄູ່ມືຝຶກອົບຮົມ ແລະ ອຸປະກອນທີ່ຜະລິດພາຍໃນປະເທດສະມາຊິກຂອງອາຊຽນ.
3. ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນຕ້ອງໄດ້ສືບຕໍ່ຊຸກຍູ້ ແລະ ສະໜັບສະໜູນຄວາມພະຍາຍາມຂອງປະເທດໃດໜຶ່ງໃນການຍົກລະດັບແຜນງານການສຶກສາຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຂອງເຂົາເຈົ້າບໍ່ພຽງແຕ່ຜ່ານການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນ ແຕ່ຕ້ອງຜ່ານການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານວິຊາການ ແລະ ການຮ່ວມມືນຳອີກ. ຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວ ແລະ ການທັດສະນະສຶກສາແລກປ່ຽນແມ່ນສາມາດກວມເອົາການບໍລິການທາງດ້ານກົດໝາຍຢູ່ໃນການຍົກລະດັບກອບນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດການອອກແບບຫຼັກສູດໂດຍການນຳໃຊ້ວິທີການປະດິດສ້າງອັນໃໝ່ແລະ ການຝຶກອົບຮົມຄູ ແລະ ຄູ່ຝຶກສຳລັບແຜນງານເຫຼົ່ານີ້.

ກຳປູເຈຍ: ຕ້ອງມີບົດບາດທີ່ເປັນຕົວຢ່າງ ຫຼື ຕົວຢ່າງຂອງປະເທດພາຍໃນອາຊຽນ ເຊັ່ນ ຟີລິບປິນ, ສິງກະໂປ, ມາເລເຊຍ ຫຼື ໄທ ແລະ ອື່ນໆ...ກ່ຽວກັບ(ລະບົບ)ການຝຶກອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງທີ່ໄດ້ມາດຕະຖານ.

ເອກະສານອ້າງອີງ

1. Analytical Report on International Labour Migration Statistics Database in ASEAN: Improving data collection for evidence-based policy-making. Tripartite Action for the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers in the ASEAN Region (ASEAN TRIANGLE Project). ILO Regional Office for Asia and the Pacific. Bangkok: ILO, 2015.
2. Maruja de Asis and Dovelyn Agunias. “Strengthening Pre-Departure Orientation Programs in Indonesia, Nepal and the Philippines”. IOM-MPI Policy Briefs 2012. International Organization of Migration and the Migration Policy Institute. 2012
3. Tasneem Siddiqui, Rozana Rashid and Benjamin Zeitlyn. “Information Campaigns on Safe Migration and Pre-Departure Training”. Development Research Center on Migration, Globalisation and Poverty, Dhaka, Bangladesh, November 2008.
4. Situation Report on International Migration in East and South-east Asia. Regional Thematic Working Group. International Organization of Migration, 2008.

ASEAN Compendium on Migrant Workers' Education and Safe Migration Programmes

ISBN 978-602-6392-50-3

