

ເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນ ຂອງ
ອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ
ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ



one vision
one identity
one community



ASEAN Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers

The ASEAN Secretariat
Jakarta

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

For inquiries, contact:
The ASEAN Secretariat
Community Relations Division (CRD)
70A Jalan Sisingamangaraja
Jakarta 12110
Indonesia
Phone: (62 21) 724-3372, 726-2991
Fax: (62 21) 739-8234, 724-3504
E-mail: public@asean.org

ASEAN: A Community of Opportunities

Catalogue-in-Publication Data

ASEAN Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers
Jakarta, ASEAN Secretariat, March 2018

331.544

1. ASEAN – Human Rights – Labour
2. Cooperation – Migration Policies

ISBN 978-602-6392-99-2

ISBN 978-602-5798-73-3



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

**ເອກະສານ
ຄວາມເປັນເອກະສັນ
ຂອງອາຊຽນ
ວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ
ແລະ
ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງ
ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ**

ຕາຕະລາງສາລະບານ

ໜວດທີ 1	ຫຼັກການທົ່ວໄປ
ໜວດທີ 2	ນິຍາມ
ໜວດທີ 3	ສິດທິພື້ນຖານຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ
ໜວດທີ 4	ສິດສະເພາະຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ
ໜວດທີ 5	ພັນທະຂອງປະເທດສິ່ງ
ໜວດທີ 6	ພັນທະຂອງປະເທດຮັບ
ໜວດທີ 7	ພັນທະຂອງປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ
ໜວດທີ 8	ການປັບປຸງດັດແປງ

**ເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນຂອງອາຊຽນ
ວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມ ສິດທິ
ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍອາຊຽນ**

ລັດຖະບານຂອງ ບຣູໄນາຍດາຣູສາລາມ, ລາຊະອານາຈັກກຳປູເຈຍ, ສາທາລະນະລັດ ອິນໂດເນເຊຍ, ສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ, ມາເລເຊຍ, ສາທາລະນະລັດ ສະຫະພາບມຽນມາ, ສາທາລະນະລັດຟີລິບິນ, ສາທາລະນະ ລັດສິງກະໂປ, ລາດຊະອານາຈັກໄທ, ສາທາລະນະລັດ ສັງຄົມນິຍົມຫວຽດນາມ, ສະມາຊິກຂອງສະມາຄົມອາຊຽນ ຊື່ຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້ (ອາຊຽນ), ຕໍ່ໄປນີ້ເອີ້ນລວມວ່າ “ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ” ຫຼື ເອີ້ນເປັນແຕ່ລະປະເທດ “ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ”;

ໂດຍເຊື່ອໝັ້ນ ວ່າເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນຈະຊ່ວຍສ້າງຂອບວຽກ ສຳລັບການຮ່ວມມືດ້ານ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນພາກພື້ນ ແລະ ປະກອບສ່ວນຕໍ່ຂະບວນການສ້າງປະຊາຄົມອາຊຽນ;

ໂດຍອີງຕາມ ວິໄສທັດຂອງອາຊຽນກ່ຽວກັບຄວາມໂອບເອື້ອອາລີ ແລະ ແບ່ງປັນຂອງປະຊາຄົມອາຊຽນ ເຊິ່ງແມ່ນປະຊາຊົນເປັນກົກ, ປະຊາຊົນເປັນແຖນກາງ, ຍືດໝັ້ນຫຼັກການ ແລະ

ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມ ແລະ ຊີວິດການເປັນທີ່ດີ ແລະ ການດຳລົງຊີວິດ ຂອງປະຊາຊົນ ໄດ້ມີການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ, ດັ່ງທີ່ກຳນົດໃນ ວິໄສທັດອາຊຽນ 2025: ກ້າວໄປຂ້າງໜ້າພ້ອມກັນເຊິ່ງໄດ້ຮັບຮອງໃນກອງປະຊຸມສຸດຍອດອາຊຽນ ຄັ້ງທີ 27, ປີ 2015 ທີ່ ກົວລາລຳເປີ, ມາເລເຊຍ.

ໂດຍຍັງຢືນຄົນ ຈຸດປະສົງ ແລະ ຫຼັກການອາຊຽນຂອງພວກເຮົາ ຕາມທີ່ລະບຸໃນກົດບັດອາຊຽນ, ໂດຍສະເພາະ ການເຄົາລົບ ແລະ ການສົ່ງເສີມ ແລະ ການປົກປ້ອງສິດທິມະນຸດ ແລະ ເສລີພາບພື້ນຖານ, ກໍ່ຄືຫຼັກ ການປະຊາທິປະໄຕ, ຄຸ້ມຄອງດ້ວຍກົດໝາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ ທີ່ດີ;

ໂດຍຄຳນຶງເຖິງ ຖະແຫຼງການສາກົນກ່ຽວກັບ ສິດທິມະນຸດ, ສິນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບແບບຂອງການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ (CEDAW), ສິນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍສິດທິເດັກ (CRC), ແລະ ນິຕິກຳສາກົນ ອື່ນໆທີ່ເໝາະສົມ ເຊິ່ງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນໄດ້ເປັນພາຄີ, ເພື່ອປົກປ້ອງສິດທິມະນຸດ ແລະ ເສລີ ພາບພື້ນຖານຂອງບຸກຄົນ;

ໂດຍໃຫ້ຄຳໝັ້ນສັນຍາ ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເປົ້າໝາຍ ແລະ ພັນທະທີ່ກຳນົດໃນຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ເຊິ່ງໄດ້ຮັບຮອງ

ໃນກອງປະຊຸມ ສຸດຍອດ ອາຊຽນ ຄັ້ງທີ 12, ປີ 2007 ທີ່ ເມືອງ ເຊບູ, ຟີລິບປິນ;

ໂດຍຮັບຮູ້ເຖິງ ຜົນສໍາເລັດຂອງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນເພື່ອກ້າວສູ່ການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ກໍ່ຄືຄວາມສໍາຄັນ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງສັນຍາສອງຝ່າຍ ແລະ ຫຼາຍຝ່າຍຕໍ່ກັບ ວຽກງານດັ່ງກ່າວ;

ໂດຍຍັງຢືນເຖິງ ການແລກປ່ຽນ ແລະ ດຸ່ນດ່ຽງຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງປະເທດຮັບ ແລະ ປະເທດສົ່ງຂອງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ເພື່ອປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ສະມາຊິກ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າຢູ່ໃນຂະບວນການ ເຄື່ອນ ຍ້າຍທັງໝົດ;

ໂດຍຮັບຮູ້ເຖິງ ການປະກອບສ່ວນຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຕໍ່ສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດ ທັງປະເທດຮັບ ແລະ ປະເທດສົ່ງຂອງອາຊຽນ;

ໂດຍຮັບຮູ້ເຖິງ ອະທິປະໄຕຂອງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນໃນການກໍານົດນະໂຍບາຍ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ຂອງຕົນກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ, ລວມທັງການຕົກລົງອະນຸຍາດໃຫ້ເຂົາ ແລະ ເດີນທາງອອກຈາກດິນແດນຂອງຕົນ ແລະ ພາຍໃຕ້ເງື່ອນໄຂຂອງ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ;

ໂດຍຮັບຮູ້ເຖິງ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຂອງບັນດາຄູ່ຮ່ວມງານ ເຂົ້າໃນຂະບວນການເຄື່ອນຍ້າຍທັງໝົດໂດຍ ອີງຕາມກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍ ຂອງປະເທດສິ່ງ ແລະ ປະເທດ ຮັບ;

ໂດຍຮັບຮູ້ເຖິງ ການອອກລະບຽບການກ່ຽວຂ້ອງຂອງປະ ເທດຮັບ ແລະ ປະເທດສິ່ງຕໍ່ກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ກໍ່ຄື ຄວາມຈຳເປັນເພື່ອຮັບຮອງນະໂຍບາຍການ ເຄື່ອນຍ້າຍແຮງ ງານທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ຄົບຊຸດກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຕາມຂອບຕຸລາການຂອງຕົນ, ລວມທັງການແກ້ໄຂບັນດາແຮງ ງານ;

ໂດຍຮັບຮູ້ເຖິງ ຍັງມີຄວາມຈຳເປັນເພື່ອແກ້ໄຂຄະດີຂອງ ການຂົ່ມຂູ່ ແລະ ໃຊ້ຄວາມແຮງງານຕໍ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນ ເມື່ອໃດກໍ່ຕາມທີ່ມີຄະດີເກີດຂຶ້ນ;

ຮັບຮອງເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

ໝວດທີ 1

ຫຼັກການທົ່ວໄປ

1. ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນ, ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນຈະປະຕິບັດບັນດາຫຼັກການທົ່ວໄປດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:
 - a. ເຄົາລົບຕໍ່ຫຼັກການ ຂອງອາຊຽນຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໃນມາດຕາ 2 ຂອງກົດບັດອາຊຽນ;
 - (b) ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງເສົາຄໍ້າການເມືອງ-ຄວາມໝັ້ນຄົງ, ເສດຖະກິດ ແລະ ວັດທະນະທຳ-ສັງຄົມ ຂອງປະຊາຄົມອາຊຽນ ໂດຍການສົ່ງເສີມທ່າແຮງຢ່າງເຕັມສ່ວນ ແລະ ກຽດສັກສີຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນບັນຍາກາດຂອງເສລີພາບ, ຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງໂດຍສອດຄ່ອງຕາມກົດໝາຍ, ລະບຽບການ, ແລະ ນະໂຍບາຍ ຂອງແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ;
 - (c) ຮັບຮູ້ເຖິງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໄດ້ຮັບສິດຂຶ້ນພື້ນຖານທີ່ເໝາະສົມຕາມທີ່ກຳນົດໃນ ສົນທິສັນຍາສາກົນ ແລະ ພາກພື້ນ ທີ່ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນໄດ້ເຂົ້າເປັນພາຄີ, ໂດຍອີງຕາມກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ, ລະບຽບ

ການ ແລະ ນະໂຍບາຍ ຂອງບັນດາປະເທດສະມາຊິກ ອາຊຽນ;

- (d) ສິ່ງເສີມກຽດສັກສີ ແລະ ສິດທິຂັ້ນພື້ນຖານຂອງແຮງ ງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍປັດສະຈາກການນຳໃຊ້ ກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດຮັບ;
- (e) ສິ່ງເສີມການດູແລເບິ່ງແຍງທີ່ຍຸຕິທຳ ແລະ ເຄົາລົບບົດ ບາດຍິງຊາດ ແລະ ຄວາມເປັນຊາດ, ແລະ ປົກປ້ອງ ແລະ ສິ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ໂດຍສະ ເພາະແມ່ຍິງ, ໂດຍສອດຄ່ອງ ກັບພັນທະທີ່ກຳນົດໃນ ສົນທິສັນຍາສາກົນທີ່ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ໄດ້ເຂົ້າເປັນພາຄີ;

ໃນມາດຕາ 44 ກ່ຽວກັບ ສະມາຊິກຄອບຄົວຂອງແຮງ ງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ໄດ້ ພັກເຊົານຳເຂົາເຈົ້າແລ້ວ, ບັນດາ ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນຈະໄດ້ປະຕິບັດພັນທະຂອງ ຕົນຕາມທີ່ກຳນົດໃນສົນທິສັນຍາທີ່ຕົນໄດ້ເຂົ້າເປັນພາຄີ; ແລະ

- (f) ປະຕິບັດຕາມຫຼັກການສັນຕິວິທີ, ບໍ່ປະເຊີນໜ້າ ແລະ ການຮ່ວມມືເພື່ອສິ່ງເສີມການປົກປ້ອງ ແລະ ການສິ່ງ ເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

2. ເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນນີ້ ກວມເອົາແຕ່ແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ມີເອກະສານ ແລະ ແຮງງານທີ່ກາຍ ເປັນຜູ້ທີ່ບໍ່ ມີເອກະສານໂດຍບໍ່ແມ່ນຄວາມຜິດຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ໝວດທີ 2

ນິຍາມ

3. “ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ” ໝາຍເຖິງ ບຸກຄົນທີ່ຈະໄດ້ເຮັດວຽກ ຫຼື ຮັບການຈ້າງງານ, ກຳລັງໄດ້ຮັບການ ເຮັດວຽກ ຫຼື ຈ້າງ ງານ, ຫຼື ໄດ້ມີການເຮັດວຽກ ຫຼື ຈ້າງງານມາແລ້ວ ທີ່ພົວພັນ ກັບກົດຈະກຳເພີ່ມລາຍໄດ້ ຢູ່ປະເທດໃດໜຶ່ງທີ່ບໍ່ແມ່ນແຮງ ງານຖືສັນຊາດ. ການນຳໃຊ້ເນື້ອໃນຂອງເອກະສານ ຄວາມ ເປັນກະສັນຕໍ່ ກັບແຮງງານປະເພດຕ່າງໆ ຕ້ອງຂຶ້ນກັບ ກົດ ໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງແຕ່ລະປະເທດ ສະມາຊິກອາຊຽນ.
4. ສຳລັບເປົ້າໝາຍຂອງເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນນີ້, “ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ມີ ເອກະສານ” ແມ່ນບຸກຄົນທີ່ບໍ່ມີ ເງື່ອນໄຂຖືກຕ້ອງໃນການເຂົ້າເມືອງຖືກກົດໝາຍ ຂອງປະ ເທດຮັບ ແລະ ພັກເຊົາ ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍໃນໄລຍະ ການຈ້າງງານໂດຍອີງຕາມກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະ

ໂຍບາຍ ຂອງປະເທດຮັບ. ນິຍາມນີ້ແມ່ນລວມທັງແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ ຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບການຈ້າງງານມາແລ້ວແຕ່ເຮັດ ກິດຈະ ກຳການຈ້າງງານທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ.

ນິຍາມຂອງ “ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ມີເອກະສານ” ແມ່ນ ໄດ້ນຳໃຊ້ມາດຕາ 56 ແລະ 57 ຂອງເອກະສານຄວາມເປັນ ເອກະສັນ.

5. “ປະເທດສິ່ງ” ໝາຍເຖິງ ປະເທດອາຊຽນທີ່ແຮງງານເຄື່ອນ ຍ້າຍໄດ້ຖືສັນຊາດ.
6. “ປະເທດຮັບ” ໝາຍເຖິງ ປະເທດອາຊຽນທີ່ຮັບແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ.
7. “ການປະຕິບັດແບບເປັນທຳ” ໝາຍເຖິງການໃຫ້ຄວາມເປັນ ທຳ ແລະ ການປະຕິບັດ ທີ່ສົມເຫດສົມຜົນ ຕໍ່ກັບແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ໂດຍການເຄົາລົບເງື່ອນ ໄຂຂອງການເຮັດວຽກ, ຄວາມປອດໄພ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ ການຊ່ວຍເຫຼືອໃນຂົງເຂດການຈ້າງງານ ໂດຍອີງຕາມກົດ ໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍ ຂອງປະເທດຮັບ.

ໝວດທີ 3

ສິດທິພື້ນຖານຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວ

ໂດຍອີງຕາມກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍ
ຂອງບັນດາປະເທດສະມາຊິກ ອາຊຽນ:

8. ສະມາຊິກຄອບຄົວຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍອາດຈະໄປຢ້ຽມ
ຢາມແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ສໍາລັບໄລຍະເວລາ ແລະ ຈຸດປະ
ສົງຂອງການຢ້ຽມຢາມແມ່ນ ອີງຕາມການອະນຸຍາດຂອງ ກົດ
ໝາຍແຫ່ງຊາດ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດ
ຮັບ.
9. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມີສິດຖືເອກະສານເດີນທາງ ແລະ ເອກະ
ສານສະບັບຕົ້ນທີ່ລັດຖະບານອອກໃຫ້ໃນການອະນຸຍາດ
ເຮັດວຽກ ແລະ ເອກະສານສ່ວນຕົວ ໂດຍອີງຕາມກົດໝາຍ,
ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍ ຂອງປະເທດຮັບ.
10. ໂດຍອີງຕາມກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍ
ບາຍຂອງປະເທດຮັບ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມີສິດບໍ່ຕໍ່າກວ່າ
ສິດຂອງແຮງງານປະເທດຮັບໃນເມື່ອເວລາເຂົາເຈົ້າ ຖືກຈໍາລຸກ
ຫຼື ຖືກຈັບກຸມ ຫຼື ໃນເມື່ອຖືກກັກຂັງ ດ້ວຍເຫດຜົນອື່ນໆ.

11. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມີສິດທີ່ສະເໜີການຮ້ອງທຸກກັບອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງປະເທດຮັບ ແລະ / ຫຼື ຫາການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກສະຖານທຸດ, ກົງສິນ, ຫຼື ສໍານັກງານຂອງຕົນ ທີ່ຕັ້ງຢູ່ປະເທດຮັບ.
12. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມີສິດການເຄື່ອນຍ້າຍແບບເສລີພາບຢູ່ປະເທດຮັບໂດຍອີງຕາມ ກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດຮັບ.

ໝວດທີ 4

ສິດສະເພາະຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ

ໂດຍອີງຕາມກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ:

13. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມີສິດເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບບັນຫາທີ່ພົວພັນເຖິງການຈ້າງງານ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງ ການຈ້າງງານ ຈາກອົງການ, ໜ່ວຍງານ ແລະ/ຫຼື ບໍລິສັດຈັດຫາງານຂອງປະເທດສິ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບ.
14. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມີສິດໄດ້ຮັບສັນຍາການຈ້າງງານ ຫຼື ເອກະສານທີ່ຄົບຖ້ວນຈາກອົງການ/ໜ່ວຍງານ ແລະ / ຫຼື ນາຍ

- ຈ້າງໂດຍສະເພາະແມ່ນລາຍລະອຽດຂອງການຈ້າງງານ ໂດຍອີງຕາມກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບານແຫ່ງຊາດ.
15. ໂດຍອີງຕາມກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດຮັບ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມີສິດໄດ້ຮັບການປະຕິບັດຢ່າງຍຸດຕິດທຳໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.
 16. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມີສິດໄດ້ຮັບບ່ອນພັກເຊົາຢ່າງພຽງພໍ ຫຼື ສົມເຫດສົມຜົນ ໂດຍອີງຕາມກົດໝາຍ ແຫ່ງຊາດ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດຮັບ.
 17. (a) ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈະໄດ້ຮັບເຄົາລົບດ້ານບົດບາດ ຍິ່ງຊາຍ ແລະ ມີລາຍໄດ້ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດແບບຍຸຕິທຳ ແລະ ເໝາະສົມໂດຍອີງຕາມກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດຮັບ.
(b) ຖ້າແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍເດີນທາງອອກຈາກປະເທດຮັບ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍບໍ່ຄວນຈະເສຍສິດ ຂອງເຂົ້າເຈົ້າຕໍ່ຜົນປະໂຫຍດຕ່າງໆທີ່ເກີດຂຶ້ນຈາກການຈ້າງງານໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດຮັບ.
 18. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມີສິດໂອນເງິນທີ່ອອມໄວ້ ແລະ ຫາມາໄດ້ໃນທຸກຮູບແບບຂອງການໂອນ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການກ່ຽວກັບການໂອນເງິນຂອງປະເທດຮັບ.

19. (a) ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕ້ອງມີສິດຮ້ອງຟ້ອງ ຫຼື ສະເໜີ ພາຍ
ໃຕ້ກົດໝາຍ ກ່ຽວກັບຂໍ້ຂັດແຍ່ງແຮງງານໃນປະເທດ
ຮັບ ທີ່ພົວພັນເຖິງການສື່ສຸດການຈ້າງງານ ແລະ/ຫຼື ຍຸດ
ເຊົາສັນຍາແຮງງານໃນປະເທດຮັບ ແລະ ການອະນຸ
ຍາດໃຫ້ສືບຕໍ່ພັກເຊົາໃນກໍລະນີທີ່ຄະດີຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຮັບ
ການແກ້ໄຂ ໃນປະເທດຮັບໂດຍຂຶ້ນກັບກົດໝາຍ, ລະ
ບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດທີ່ພົວພັນກັບ
ການເຂົ້າອອກເມືອງ.
- (b) ຖ້າການຕັດສິນ ກ່ຽວກັບການອຸທອນຄະດີ ຂອງແຮງ
ງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕ້ອງມີສິດໄດ້ຮັບ
ການບັນເທົາທຸກ ສໍາລັບການເສຍສິດທີ່ເກີດຂຶ້ນຈາກ
ສັນຍາການຈ້າງງານ.
20. ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມີສິດເຂົ້າຮ່ວມກໍາມະບານ ແລະ ສະ
ມາຄົມໂດຍຂຶ້ນກັບກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ, ລະບຽບການ ແລະ
ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດຮັບ.

ໝວດທີ 5 ພັນທະຂອງປະເທດສິ່ງ

ໂດຍອີງຕາມກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງແຕ່ລະປະເທດສິ່ງ:

21. ປະເທດສິ່ງມີການຮ່ວມມືຢ່າງໃກ້ຊິດກັບປະເທດຮັບໃນການຈັດໂຄງການຝຶກອົບຮົມ/ໃຫ້ການສຶກສາ ກ່ອນການເດີນທາງ, ລວມທັງສິດທິມະນຸດ ແລະ ສິດທິແຮງງານ, ການເຮັດວຽກທົ່ວໄປ ແລະ ເງື່ອນໄຂ ການດຳລົງຊີວິດ, ກົດໝາຍ, ນະໂຍບາຍ, ລະບຽບການ, ວັດທະນະທຳ ແລະ ວິຖີປະຕິບັດຂອງປະເທດຮັບ, ສະຖານໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອຢູ່ປະເທດຮັບ ແລະ ບັນຫາອື່ນໆ ທີ່ສາມາດເຮັດໃຫ້ເຂົ້າເຈົ້າປະຕິບັດ ສອດຄ່ອງກັບລະບຽບການບໍລິຫານ ຫຼື ລະບຽບການອື່ນໆຂອງປະເທດຮັບ.
22. ປະເທດສິ່ງຈະຮັບປະກັນໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ຮັບຊາບກ່ຽວກັບເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກໂດຍຜ່ານສັນຍາແຮງງານ ທີ່ເປັນລາຍລັກອັກສອນ ຫຼື ເອກະສານທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ພາສາທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍສາມາດເຂົ້າໃຈ.

23. (a) ປະເທດສິ່ງຈະກຳກົດຄຳທຳນຽມທີ່ສົມເຫດສົມຜົນ, ໂປ່ງໃສ, ແລະ ມີມາດຕະຖານສຳລັບການເຮັດໜັງສື ເດີນ ທາງ ແລະ ເອກະສານອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.
- (b) ປະເທດສິ່ງຈະປະຕິບັດມາດຕະຖານທີ່ຈຳເປັນເພື່ອ ຫ້າມການເກັບເງິນຄ່າທຳນຽມເກີນກວ່າທີ່ກຳນົດ ໃນການບັນຈຸເຂົ້າເຮັດວຽກ ຫຼື ການຈັດຫາງານໃຫ້ ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຢູ່ໃນປະເທດສິ່ງ.
24. ປະເທດສິ່ງຈະປະຕິບັດມາດຕະຖານ ທີ່ຈຳເປັນເພື່ອສ້າງ ຂະບວນການບໍລິຫານທີ່ສະດວກສະບາຍ ສຳລັບການຈັດ ຫາງານໄປຕ່າງປະເທດ ແຕ່ບໍ່ຈຳກັດແຕ່, “ສູນບໍລິການຈັດ ຫາງານແບບປະຕູດຽວ”.
25. ປະເທດສິ່ງຈະຮັບປະກັນໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍບັນລຸ ເງື່ອນໄຂດ້ານສຸຂະພາບຂອງປະເທດຮັບກ່ອນຈະຈັດສິ່ງ.
26. ປະເທດສິ່ງຈະພັດທະນາໂຄງການພັດທະນາແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍແບບຄົບຊຸດ ສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄອບຄົວເຂົາເຈົ້າກັບຄືນປະເທດ ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ໂຄງການຂອງການຈັດຫາວຽກເຮັດງານທຳ ເພື່ອພິຈາລະ ນຳໃຊ້ສິມີແຮງງານທີ່ເຂົາໄດ້ຮັບການຖ່າຍທອດມາຈາກ ຕ່າງປະເທດ.

27. ປະເທດສິ່ງຈະປະຕິບັດມາດຕະການທີ່ຈຳເປັນ ເພື່ອສົ່ງເສີມໂອກາດທີ່ດີໃນການ ຈ້າງງານທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ໂອກາດດ້ານຊີວິດການເປັນຢູ່ ສຳລັບພົນລະເມືອງຂອງຕົນເພື່ອໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ມີທາງເລືອກ ແບບຍືນຍົງ.
28. ປະເທດສິ່ງຈະຮັບປະກັນສິດຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນໄປເທດໃນການສ້າງຕັ້ງສະມາຄົມ, ການເຂົ້າຮ່ວມການກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ໂຄງການກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ແລະ ການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດສິ່ງ.
29. ປະເທດສິ່ງຈະປະຕິບັດມາດຕະການທີ່ເໝາະສົມຕໍ່ພາຄີຕ່າງໆພາຍໃນດິນແດນຂອງຕົນ ຕໍ່ຜູ້ທີ່ມີຈຸດປະສົງຈະທຳລາຍ, ສ້າງຄວາມເສຍຫາຍ, ສ້າງຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ, ຫຼືປອມແປງ ເອກະສານປະເທດສິ່ງອອກໃຫ້ເຊັ່ນເອກະສານການເດີນທາງ, ເຮັດວຽກ, ຫຼື ບັດປະຈຳຕົວ.

ໝວດທີ 6 ພັນທະຂອງປະເທດຮັບ

ໂດຍອີງຕາມກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງແຕ່ລະປະເທດຮັບ:

30. ປະເທດຮັບຈະປົກປ້ອງສິດທິມະນຸດຂັ້ນພື້ນຖານ, ສິ່ງເສີມສະຫວັດດີການ ແລະ ສິ່ງເສີມກຽດສັກສີຂອງ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດຮັບ.

ໂດຍປະຕິບັດດັ່ງກ່າວມານັ້ນ, ປະເທດຮັບຈະປະຕິບັດມາດຕະການທີ່ຈຳເປັນ ແລະ ເໝາະສົມດັ່ງນີ້:

(a) ຮັບປະກັນການປະຕິບັດແບບຍຸຕິທຳ ຕໍ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ; ແລະ

(b) ປ້ອງກັນການຂົ່ມຂູ່, ການຂຸດຮີດ ແລະ ໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

31. ປະເທດຮັບຈະໃຊ້ທຸກຄວາມພະຍາຍາມ ໃນການອອກເອກະສານ ທີ່ຖືກຕ້ອງໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໃນການພັກເຊົາ ແລະ ການເຮັດວຽກຢ່າງໜ້ອຍຄືກັບໄລຍະເວລາທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ຮັບອະນຸຍາດເຮັດວຽກ ໂດຍສະເພາະໃນບ່ອນທີ່ມາດຕະການກ່ຽວກັບ ການອະນຸຍາດພັກເຊົາ ແລະ

ການອະນຸຍາດ ເຮັດວຽກ ແມ່ນແຍກອອກຕາມທີ່ກຳນົດໃນ
ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການແຫ່ງຊາດ.

32. ປະເທດຮັບຈະປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ
ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດຂອງຕົນ:

(a) ພິຈາລະນາຈັດໂຄງການສຶກສາແກ່ນາຍຈ້າງ ເພື່ອອະທິ
ບາຍຂັ້ນຕອນ ການຈ້າງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ຖືກຕ້ອງ
ຕາມກົດໝາຍ;

(b) ປະຕິບັດມາດຕະການທີ່ເໝາະສົມຕໍ່ນາຍຈ້າງຂັງແຮງ
ງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຜິດກົດໝາຍ;

(c) ປະຕິບັດມາດຕະການທີ່ເໝາະສົມຕໍ່ນາຍຈ້າງທີ່ມີຈຸດປະ
ສົງທຳລາຍ, ສ້າງຄວາມເສຍຫາຍ ຫຼື ຍຶດເອ ກະສານ
ເດີນທາງ ແລະ ບັດອະນຸຍາດເຮັດວຽກ ຂອງແຮງງານ
ເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ອົງການຕາງໜ້າຂອງ ລັດບານອອກໃຫ້;
ແລະ

(d) ປະຕິບັດມາດຕະການ ທີ່ເໝາະສົມຕໍ່ນາຍຈ້າງທີ່ ຈ້າງ
ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຜິດກົດໝາຍ¹.

33. ປະເທດຮັບຈະປະຕິບັດມາດຕະການ ທີ່ຈຳເປັນເພື່ອ ຫ້າມ
ບໍ່ໃຫ້ພາກສ່ວນຕ່າງໆ ເກັບຄ່າທຳນຽມເກີນກວ່າ ທີ່ກຳນົດ

¹ຄວາມໝາຍຂອງຄຳວ່າ “ການກະທຳທີ່ເໝາະສົມ” ໃນມາດຕາ 45.b, 45.c, ແລະ 45.ໄດ້ຮັບຄວາມເຂົ້າໃຈຈາກ
ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ວ່າເປັນຄຳສັບທີ່ກວ້າງຂວາງເຊິ່ງລວມກັບຄຳທີ່ວ່າ “ການລົງໂທດ”.

ໃນການຈັດວຽກ ຫຼື ການຈັດຫາງານໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຢູ່ປະເທດຮັບ.

34. ປະເທດຮັບຈະຮັບປະກັນໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນຢ່າງພຽງພໍ ຕາມຂອບເວລາ ລະຫວ່າງສິດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ມາດຕະ ການສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານ, ບ່ອນທີ່ ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອພາຍຫຼັງທີ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ເດີນທາງຮອດ ໂດຍຜ່ານໜ່ວຍງານ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍແຮງງານ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ລະບຽບການ, ແລະ ຮີດຄອງປະເພນີ ແລະ ວັດທະນະທຳຂອງປະເທດຮັບ.

35. ປະເທດຮັບຈະສົ່ງເສີມຄວາມປອງດອງ ແລະ ການຍອມຮັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ອື່ນ ຕໍ່ກັບເງື່ອນໄຂທີ່ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍສາມາດປັບໂຕເຂົ້າສູ່ຊຸມຊົນທ້ອງຖິ່ນກໍ່ຄື ສາສະໜາ ແລະ ຮີດຄອງປະເພນີ ແລະ ວັດທະນະທຳ ໂດຍຂຶ້ນກັບກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍ ບາຍແຫ່ງຊາດ.

36. (a) ປະເທດຮັບຈະອອກລະບຽບການ ຫຼື ຂໍ້ແນະນຳກ່ຽວກັບມາດຖານ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງການຈ້າງງານລວມທັງສັນຍາແຮງງານ ຫຼື ເອກະສານທີ່ຄົບ ຊຸດສຳລັບແຮງ

ງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍ, ລະບຽບ
ການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດຮັບ;

(b) ປະເທດຮັບຈະຮັບປະກັນໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ
ໄດ້ຮັບສໍານຳເອກະສານສັນຍາແຮງງານ ຫຼື ເອກະ
ສານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດ
ໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດ
ຮັບ;

(c) ປະເທດຮັບຈະຄຸ້ມຄອງການຈັດຫາງານ ແກ່ແຮງ
ງານເຄື່ອນຍ້າຍໂດຍຮັບປະກັນໃຫ້ ມີການກໍານົດ
ລະອຽດມາດຖານ ແລະ ເງື່ອນຂອງການຈ້າງງານ ເຊັ່ນ:
ຄ່າແຮງງານ, ຜົນປະໂຫຍດຈາກການຈ້າງງານ, ເງື່ອນໄຂ
ການເຮັດວຽກ, ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງ
ງານ, ກົນໄກແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງການຈ້າງງານ ແລະ ການ
ສົ່ງກັບຄືນປະເທດ ທີ່ກໍານົດໃນກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ,
ລະບຽບການ, ສັນຍາການຈ້າງງານ, ຫຼື ເອກະສານ
ອື່ນໆທີ່ເໝາະສົມ.

37. ປະເທດຮັບຈະຮັບປະກັນໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ຮັບລາຍ
ໄດ້ທີ່ຍຸຕິທໍາ ແລະ ເໝາະສົມ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆ ໂດຍ
ສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍ
ບາຍ ຂອງປະເທດຮັບ.

38. ປະເທດຮັບຈະໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມີສິດເຂົ້າຮ່ວມກຳມະບານ ແລະ ສະມາຄົມ ໂດຍສອດຄ່ອງຕາມກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ.
39. ປະເທດຮັບຈະຮັບປະກັນໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ຮັບບ່ອນພັກເຊົາທີ່ພຽງພໍ ຫຼື ສົມເຫດສົມຜົນໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍ ແຫ່ງຊາດ.
40. ໂດຍອີງຕາມກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ, ປະເທດຮັບຈະປະຕິບັດແບບຍຸຕິທຳແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນຂະແໜງລຸ່ມນີ້:
- (a) ເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກ ແລະ ລາຍໄດ້;
 - (b) ການປົກປ້ອງ ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານ;
 - (c) ການປົກປ້ອງຈາກການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງ ແລະ ການຂຸດຮີດທາງເພດ; ແລະ
 - (d) ບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ຄວາມເປັນຊາດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.
41. ປະເທດຮັບຈະປົກປ້ອງສິດຂອງການຈ້າງງານຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໃນໄລຍະທີ່ຖືກສົ່ງກັບລວມທັງຮັບປະກັນໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຂະບວນການສົ່ງກັບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງປະ

ເທດຮັບໃນເມື່ອສິ້ນສຸດສັນຍາການຈ້າງງານ/ເອກະສານອະນຸຍາດເຮັດວຽກ.

41. (a) ປະເທດຮັບຈະອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ເຂົ້າເຖິງການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານຕ່າງໆ, ລວມທັງການແປພາສາ ຖ້າມີຄວາມຈໍາເປັນ, ໃນເມື່ອເວລາແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ກາຍເປັນເຄາະຮ້າຍ ຈາກການຈາກຈໍາແນກ, ການຂົ່ມຂູ່, ການຂຸດຮີດ ແລະ/ຫຼື ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງ ໂດຍສອດຄ່ອງ ກັບກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍ ແຫ່ງຊາດ;
- (b) ປະເທດຮັບຈະອໍານວຍຄວາມສະດວກ ແກ່ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ຂອງກົງສຸນ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງທາງ ດ້ານທຸດຂອງປະເທດສິ່ງ ໃນເມື່ອແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ຖືກຈັບ ຫຼື ຖືກຄຸກ ຫຼື ຖືກຂັງ ຫຼື ຖືກກັກ ໃນທຸກໆເງື່ອນໄຂພາຍໃຕ້ກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດຮັບ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບສົນທິສັນຍາວຽນນາ ວ່າດ້ວຍການ ພົວພັນກົງສຸນ 1963.

ໝວດທີ 7

ພັນທະຂອງປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ

ສໍາລັບຈຸດປະສົງຂອງການປົກປ້ອງ ແລະ ສິ່ງເສີມສິດທິ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ໂດຍອີງຕາມກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ, ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ຈະປະຕິບັດ ດັ່ງນີ້:

44. ເຄົາລົບສິດທິຂັ້ນພື້ນຖານ ແລະ ກຽດສັກສີຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າທີ່ໄດ້ມາພັກ ເຊົ່ານໍາໂດຍບໍ່ໃຫ້ປະຕິບັດມາດຕະການດ້ານກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດ ຮັບ;
45. ປົກສາຫາລື ແລະ ຮ່ວມມື ດ້ານການສົ່ງເສີມວຽກທີ່ມີ ຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທໍາ, ຄວາມເປັນມະນຸດ, ກຽດສັກສີ ແລະ ລາຍໄດ້ຈາກການຈ້າງງານ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ;
46. ໃຊ້ທຸກຄວາມພະຍາຍາມ ເພື່ອຮັບຮູ້ມາດຖານ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງການຈ້າງງານ ທີ່ໄດ້ກໍານົດໃນສັນຍາຂອງການຈ້າງງານ;
47. ຮ່ວມມືໃນການສົ່ງເສີມການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ການພັດທະນາສີມືແຮງງານແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ;

48. ຮ່ວມມືເພື່ອສ້າງມາດຕະການທີ່ເປັນຮູບປະທຳ ເພື່ອ ປ້ອງກັນ ແລະ ລົບລ້າງການ ເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຜິດກົດໝາຍ ຫຼື ການລັກລອບເຄື່ອນຍ້າຍ ລວມທັງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນສະພາບທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ ເຊິ່ງພົວ ພັນເຖິງຄວາມປອດໄພ, ສະຫວັດດີການ, ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຄວາມຍຸຕິທຳຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ;
49. ຮ່ວມມືເພື່ອໂຄສະນາປຸກຈິດສຳນຶກ ແລະ ເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນທີ່ຖືກຕ້ອງ ກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ;
50. ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ລວມທັງ ບັນຫາການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງແຮງງານ ໃນຂະບວນການ ຍຸຕິທຳຂອງແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກ ອາຊຽນ;
51. ອອກໜັງສືອະນຸຍາດ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ກວດກາ ບໍລິສັດ ຈັດຫາງານຂອງລັດ ແລະ ເອກະຊົນ ເພື່ອລົບລ້າງການຈັດຫາງານທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ຮັບປະກັນໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍ, ລະບຽບການ, ແລະ ນະໂຍບາຍ ຂອງແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ. ເພື່ອເຮັດໄດ້ແນວນັ້ນ, ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ຈະຮັບຮອງມາດຕະການ ເພື່ອລົບລ້າງການຈ້າງງານທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງໃນລະບົບການຈັດຫາງານ;

52. ປະຕິບັດມາດຕະການ ເພື່ອຮັບປະກັນການປົກປ້ອງການ ທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ແລະ ປາບປາມ ການລັກລອບ ແລະ ການ ຄ້າມະນຸດ, ການສ້າງຕັ້ງ ແລະ ປະຕິບັດລະບົບຕ່າງໆເພື່ອ ໄຈ້ແຍກຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ, ການລົງໂທດຕໍ່ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມ ການກໍ່ອາດຊະຍາກຳ, ແລະ ໃຫ້ການ ຊ່ວຍເຫຼືອແກ່ຜູ້ທີ່ຖືກ ເຄາະຮ້າຍ;
53. ອໍານວຍຄວາມສະດວກແກ່ການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນ ໂດຍຜ່ານ ການພັດທະນາ ຫຼື ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຖານຂໍ້ມູນ ແລະ ລະ ບົບຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ , ສໍາລັບຈຸດສົ່ງສ້າງ ຄວາມເຂັ້ມແຂງ ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານກ່ຽວກັບ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຢູ່ປະເທດສິ່ງ ແລະ ປະເທດຮັບ;
54. ສິ່ງເສີມການຮ່ວມມື ເພື່ອເປົ້າໝາຍ:
- (a) ສ້າງຄວາມອາດສາມາດ ແລະ ແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນຂ່າວ ສານກ່ຽວກັບກົດໝາຍ, ລະບຽບການ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງ ແລະ ສິ່ງເສີມສິດ ແລະ ສະຫວັດດີການ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນ ຍ້າຍ;
- (b) ຊຸກຍູ້ການເຈລະຈາທີ່ສ້າງສັນ, ການປົກສາຫາລື, ການ ຮ່ວມມື, ແລະ ການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນຢ່າງເປັນປົກກະ

ດີ, ສໍາລັບຈຸດປະສົງບັງຄັບໃຊ້ນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນ
ງານ ກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຢ່າງ ມີປະສິດທິຜົນ;

55. ຮ່ວມມື ແລະ ປະສານງານເພື່ອໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອແກ່ ແຮງ
ງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍສະເພາະຜູ້ທີ່ຖືກຈັບໃນສະພາບການ
ທີ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ຫຼື ວິກິດການຢູ່ປະເທດຮັບ ໂດຍຜ່ານການບໍ
ລິການຂອງສະຖານທູດ ແລະ ຫ້ອງ ການກົງສູນຂອງປະ
ເທດສ່ຽງ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງກ່ຽວ ຂ້ອງຢູ່ປະເທດຮັບ;
56. ສໍາລັບເຫດຜົນທາງດ້ານມະນຸດສະທໍາ, ຕ້ອງມີການຮ່ວມ
ມືຢ່າງໃກ້ຊິດເພື່ອແກ້ໄຂຄະດີ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່
ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍບໍ່ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນ, ເຮັດເຂົາເຈົ້າກາຍເປັນ ແຮງ
ງານທີ່ບໍ່ມີເອກະສານ.;
ບໍ່ໄດ້ຕິຄວາມໝາຍອື່ນໃດ, ເວັ້ນເສຍແຕ່ການຄຸ້ມຄອງແຮງ
ງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ບໍ່ມີເອກະສານ;
57. ປະຕິບັດມາດຕະການ ເພື່ອປ້ອງກັນ ແລະ ຄວບຄຸມການໄຫຼ
ວຽນຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ບໍ່ມີເອກະສານ ແລະ ຊອກ
ຫາວິທີທາງການຮ່ວມມື ແລະ ປະສານງານລະຫວ່າງ ປະ
ເທດສະມາຊິກ ອາຊຽນ ເພື່ອ ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອ ແກ່ແຮງ
ງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການປົກປ້ອງ ໂດຍຂຶ້ນກັບກົດ
ໝາຍແຫ່ງຊາດ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດ
ສະມາຊິກອາຊຽນ;

58. ຊຸກຍູ້ການຮ່ວມມື ກັບຄູ່ຮ່ວມເຈລະຈາ ແລະ ປະເທດ ອື່ນໆ, ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ, ແລະ ພາກສ່ວນຕ່າງໆ ເພື່ອເຄົາລົບ ຫຼັກການ ແລະ ປະຕິບັດມາດຕະການເພື່ອປົກປ້ອງ ແລະ ສິ່ງ ເສີມສິດທິຂອງ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຕາມທີ່ໄດ້ລະບຸໃນເອ ກະສານ ຄວາມເປັນເອກະສັນນີ້;
59. ພັດທະນາແຜນປະຕິບັດງານ ຕາມເອກະສານຄວາມເປັນ ເອກະສັນກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງ ແລະ ສິ່ງເສີມສິດທິແຮງ ງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍຜ່ານຄະນະກຳມະການອາຊຽນ ເພື່ອຈັດ ຕັ້ງປະຕິບັດຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າ ດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ ສິ່ງເສີມສິດທິແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ລາຍງານ ຄວາມຄືບໜ້າການຈັດ ຕັ້ງປະຕິບັດແກ່ ACMW ແລະ ອາດ ຈະແລກປ່ຽນບົດຮຽນຂອງ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ດິເລີດ ລວມທັງ ການຈັດຕັ້ງປະຕິ ບັດສັນຍາຮ່ວມມື ສອງຝ່າຍລະ ຫວ່າງ ບັນດາປະເທດ ສະມາຊິກອາຊຽນ. ຄວາມຄືບໜ້າ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສານນີ້ ແລະ ແຜນປະຕິບັດງານຈະທົບທວນໂດຍ ACMW;
60. ACMW ຈະພະຍາຍາມ ແກ້ໄຂທຸກຂໍ້ຂັດແຍ່ງການຕີ ຄວາມ ໝາຍເນື້ອໃນຂອງເອກະສານຄວາມ ເປັນເອກະສັນນີ້ໂດຍ ສັນຕິວິທີ ແລະ ທັນເວລາ ໂດຍຜ່ານການ ຮ່ວມມື ແລະ ການປຶກສາຫາລືທີ່ດີໃນກົດ ບັດອາຊຽນ.

ໝວດທີ 8 ການດັດແກ້

61. ປະເທດສະມາຊິກໃດໜຶ່ງອາດຈະສະເໜີດັດແກ້ເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສັນນີ້.
62. ການສະເໜີດັດແກ້ ເອກະສານຄວາມເປັນເອກະສານນີ້ ຕ້ອງສະເໜີໂດຍສະພາປະສານງານອາຊຽນ ໂດຍຫຼັກ ການຄວາມເປັນເອກະສັນ ເພື່ອສະເໜີຕໍ່ກອງປະຊຸມ ສຸດຍອດອາຊຽນ ຕົກລົງ.

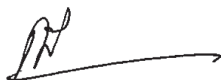
ເຮັດຢູ່ ມະນີລາ, ຟິລິບປິນ, ວັນທີ 14/11/2019 ໃນສຳເນົາ
ດຽວກັນກັບຕົ້ນສະບັບທີ່ເປັນພາສາອັງກິດ_____

For Brunei Darussalam:



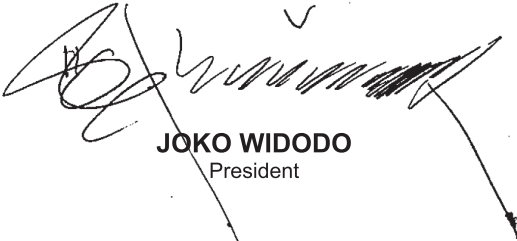
HAJI HASSANAL BOLKIAH
Sultan of Brunei Darussalam

For the Government of the Kingdom of
Cambodia:



SAMDECH AKKA MOHA SENA PADEI TECHO HUN SEN
Prime Minister

For the Republic of Indonesia:

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

JOKO WIDODO
President

For the Lao People's Democratic Republic:

A handwritten signature in black ink, featuring a vertical line on the left and a curved line on the right.

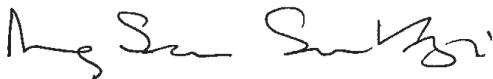
THONGLOUN SISOULITH
Prime Minister

For Malaysia:

A handwritten signature in black ink, starting with a large loop and ending with a long horizontal stroke.

DATO' SRI MOHD NAJIB BIN TUN ABDUL RAZAK
Prime Minister

For the Republic of the Union of Myanmar:



AUNG SAN SUU KYI

State Counsellor

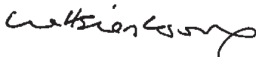
For the Republic of the Philippines:



RODRIGO ROA DUTERTE

President


For the Republic of Singapore:



LEE HSIEN LOONG

Prime Minister

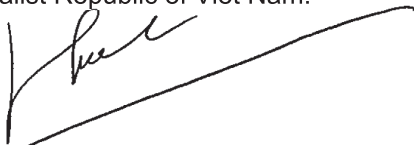
For the Kingdom of Thailand:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Gen. Prayut Chan-o-cha". The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the end.

GENERAL PRAYUT CHAN-O-CHA (RET.)

Prime Minister

For the Socialist Republic of Viet Nam:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Phuc". The signature is stylized and cursive, with a long horizontal stroke extending to the right.

NGUYEN XUAN PHUC

Prime Minister



ASEAN: A Community of Opportunities

 ASEAN

 ASEAN

 @ASEAN

 www.asean.org