



ບົດແນະນຳອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ
ການຈັດຫາງານ ແລະ
ການປຶກສ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ



one vision
one identity
one community

ບົດແນະນຳອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ

ການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ

ສາລະບານ

- ອັກສອນຫຍໍ້..... 3
- I. ພາກສະເໜີ 4
- II. ຈຸດປະສົງຂອງບົດແນະນຳ..... 7
- III. ເປົ້າໝາຍຜູ້ນຳໃຊ້ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ..... 8
- IV. ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ ແລະ ບ່ອນອີງຂອງບົດແນະນຳ..... 8
- V. ຫຼັກການຊີ້ນຳທົ່ວໄປ..... 11
 - V.1. ຫຼັກການທີ່ອີງໃສ່ສິດທິ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບມາຕະຖານອາຊຽນ ແລະ ສາກົນ.....11
 - V.2. ການບໍ່ຈຳແນກ ແລະ ການປະຕິບັດຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ.....11
 - V.3. ຄຳນຶງເຖິງບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ຕອບສະໜອງຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍ.....12
 - V.4. ການຊ່ວຍເຫຼືອທີ່ກວມລວມທົ່ວເຖິງທຸກຄົນ ແລະ ມີເປົ້າໝາຍຄັກແນ່ ສຳລັບ ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ, ລວມທັງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ມີເອກະສານຢັ້ງຢືນ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນເຂດ ວິກິດ.....12
 - V.5. ຄວາມໂປ່ງໃສ, ຊື່ສັດຄວາມສຸດາະລິດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ13
 - V.6. ການມີສ່ວນຮ່ວມ, ການເປັນຜູ້ຕາງໜ້າ, ກະບອກສຽງ ແລະ ຄວາມເປັນເຈົ້າຕົນເອງຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນ ຍ້າຍ...13
 - V.7. ວິທີການທົ່ວການຈັດຕັ້ງຂອງລັດຖະບານ ແລະ ວິທີການທົ່ວສັງຄົມ.....13
 - V.8. ຫຼັກການຂອງຄວາມຮັບຜິດຊອບຮ່ວມກັນ ລະຫວ່າງ ລັດຜູ້ສົ່ງ ແລະ ລັດຜູ້ຮັບ14
 - V.9. ນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານບົນຜືນຖານຂໍ້ມູນຫຼັກຖານຂໍ້ຕົວຈິງ14
 - V.10. ການເປັນຄູ່ຮ່ວມງານ ແລະ ການປະສານສົມທົບ14
- VI. ບົດແນະນຳອາຊຽນວ່າດ້ວຍ ການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ..... 15
 - VI.1. ຂອບລະບຽບການ15
 - VI.1.1 ທົບທວນຄືນ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ໃຫ້ກັບຂອບນິຕິກຳ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງ ປະເທດໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບ ມາດຕະຖານສາກົນ ຕາມຄວາມເໝາະສົມ 15
 - VI.1.2. ການປັບປຸງການປະສານງານຂ້າມແດນ ສຳລັບ ການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ 15
 - VI.1.3. ປັບປຸງການປະສານງານລະຫວ່າງ ກະຊວງ ແລະ ການສົ່ງຕໍ່ໃນຂັ້ນສູນກາງ..... 16
 - VI.1.4. ປັບປຸງລະບົບເກັບກຳ ແລະ ວິເຄາະຂໍ້ມູນຮອບດ້ານ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ຕອບສະໜອງທີ່ດີກວ່າເກົ່າຕໍ່ ກັບຄວາມຈຳເປັນຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ..... 16
 - VI.1.5. ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນການລາຍງານ, ການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ການປັບໃຊ້ກົດໝາຍ ລວມທັງ ຜ່ານການ ກວດກາແຮງງານ ແລະ ຜ່ານມາດຕະການລັດເຈົ້າຂອງທ່າເຮືອ..... 17
 - VI.2. ການຂົນຂວາຍເອົາແຮງງານ ແລະ ຈັດຫາງານທີ່ເປັນທຳ ແລະ ມີຈັນຍາບັນ.....19

VI.3.	ສິດທິແຮງງານ.....	20
VI.4.	ການເຂົ້າເຖິງການສື່ສານ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ	22
VI.5.	ການພັດທະນາ, ການໃຫ້ໃບຢັ້ງຢືນ ແລະ ການຮັບຮູ້ ສິນທິແຮງງານ.....	23
VI.6.	ຄວາມຮຸນແຮງ, ການສວຍໃຊ້ ແລະ ການຂຸດຄົ້ນ.....	23
VI.7.	ການກັບປະເທດ ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງຄືນສູ່ສັງຄົມ	24
VI.8.	ການເຂົ້າເຖິງຂະບວນການຍຸຕິທຳ.....	25
VI.9.	ການຕອບໂຕ້ ແລະ ຊ່ວຍເຫຼືອໃນສະຖານະການວິກິດ.....	26
VI.10.	ການຮ່ວມມືພາກພື້ນ ແລະ ການເປັນຄູ່ຮ່ວມງານ.....	26
VII.	ການສ້າງຄວາມສາມາດ ສຳລັບ ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນຜູ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານ.....	26
VIII.	ການລະດົມຊັບພະຍາກອນ ສຳລັບ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບົດແນະນຳ.....	27
IX.	ການນຳໃຊ້ບົດແນະນຳ	27
X.	ການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນຂອງບົດແນະນຳ.....	27
	ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ: ປະມວນຄຳສັບ ແລະ ຄຳນິຍາມ	29

ອັກສອນຫຍໍ້

ACMW	ຄະນະກຳມະການອາຊຽນ ເພື່ອການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ການປົກປ້ອງ ແລະ ການສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ
ACTIP	ສົນທິສັນຍາອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ການຕ້ານການຄ້າມະນຸດ ໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ
ACWC	ຄະນະກຳມະການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ການສົ່ງເສີມ ແລະ ການປົກປ້ອງສິດທິຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ
AFML	ເວທີປຶກສາຫາລືອາຊຽນດ້ານແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ
AICHR	ຄະນະກຳມະການອາຊຽນລະຫວ່າງລັດຖະບານອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ສິດທິມະນຸດ
ALIC	ກອງປະຊຸມກວດກາແຮງງານອາຊຽນ
ALICOM	ຄະນະກຳມະການກວດກາແຮງງານອາຊຽນ
ASEAN	ປະຊາຄົມອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້
ASEAN Consensus SEAFDEC	ສັນທາມະຕິອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ສູນພັດທະນາການປະມົງແຫ່ງອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້
Cebu Declaration (ຖະແຫຼງການເຊບູ)	ຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ການປົກປ້ອງ ແລະ ການສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນ ຍ້າຍ, 2007
CEDAW	ສົນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ການລຶບລ້າງທຸກຮູບແບບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ
GCM	ຂໍ້ຕົກລົງສາກົນ ວ່າດ້ວຍ ການເຄື່ອນຍ້າຍຖິ່ນຖານທີ່ປອດໄພ, ເປັນລະບຽບ ແລະ ປົກກະຕິ
ICRMW	ສົນທິສັນຍາສາກົນ ວ່າດ້ວຍ ການປົກປ້ອງສິດທິຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທຸກຄົນ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ
ILO	ອົງການແຮງງານສາກົນ
OSH	ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ
RFMO	ອົງການຄຸ້ມຄອງການປະມົງພາກພື້ນ
SDGs	ເປົ້າໝາຍພັດທະນາແບບຍືນຍົງ
SLOM	ກອງປະຊຸມເຈົ້າໜ້າທີ່ອາວຸໂສດ້ານແຮງງານ
UN (ສປຊ)	ສະຫະປະຊາຊາດ

I. ພາກສະເໜີ

1. ຊາວປະມົງທົ່ວໂລກຈຳນວນຫຼາຍ ແມ່ນມາຈາກພາກພື້ນ ອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້ (ອາຊຽນ). ບັນດາ ລັດສະມາຊິກອາຊຽນ (AMS) ຕ່າງກໍເປັນທັງ ວັດຜູ້ສົ່ງ ແລະ ວັດຜູ້ຮັບ ຂອງຜູ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນຂະແໜງການປະມົງ. ປະເທດກຳປູເຈຍ, ມຽນມາ, ອິນໂດເນເຊຍ, ຟິລິບປິນ, ໄທ ແລະ ຫວຽດນາມ ກໍເປັນ ວັດຜູ້ສົ່ງ ທີ່ສຳຄັນຂອງຜູ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນຂະແໜງການເຫຼົ່ານີ້, ເຊິ່ງລວມທັງຊາວປະມົງທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ເທິງເຮືອທີ່ຂຸທຸງຊາດຂອງປະເທດທີ່ບໍ່ແມ່ນປະເທດສັນ ຊາດຂອງຕົນ. ໃນເງື່ອນໄຂ ການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຢ່າງໄວວາຂອງພາກພື້ນນີ້, ຊາວປະມົງຜູ້ເຄື່ອນຍ້າຍຖິ່ນຖານໄປ ອອກແຮງງານ (ຫຼື ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ) ເປັນສັດສ່ວນສຳຄັນຂອງຕໍາແໜ່ງງານໃນຂະແໜງການປະມົງ, ເຊິ່ງຫຼາຍໆປະເທດໄດ້ຖືວ່າເປັນຜູ້ແຮງງານທີ່ຈຳເປັນພື້ນຖານ ເນື່ອງຈາກບົດບາດທີ່ສຳຄັນຢ່າງຍິ່ງຂອງເຂົາເຈົ້າ ໃນການຄ້າປະກັນການຫາລ້ຽງຊີບ ແລະ ການຄ້າປະກັນທາງສະບຽງອາຫານ.
2. ວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ-ເປັນທຳ ແລະ ການຈ້າງແຮງງານທີ່ມີຜະລິດຕະພາບໃນຂະແໜງການປະມົງ ເປັນພື້ນຖານສຳຄັນໃນການຮັບປະກັນການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານການປະມົງທີ່ມີປະສິດທິຜົນ. ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ມີສິດໄດ້ຮັບເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ-ເປັນທຳ. ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍສະເພາະ ມັກຈະຕ້ອງປະເຊີນກັບຄວາມສ່ຽງຂອງການບັງຄັບອອກແຮງງານ ແລະ ປັດໄຈຂາດເຂີນວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ-ເປັນທຳຢ່າງຮ້າຍແຮງ ເຊັ່ນ: ອຸປະຕິເຫດ, ພະຍາດ, ການປະຕິບັດດ້ານການຂົນຂວາຍຫາແຮງງານ ແລະ ການຈັດຫາງານທີ່ເປັນການສວຍໃຊ້ ແລະ ສີ່ໂກງ, ການແຍກປ່ຽວ ແລະ ການສວຍໃຊ້ຄວາມບອບບາງ, ການປະຖິ້ມ, ຂາດສັນຍາອອກແຮງງານຂອງຊາວປະມົງເປັນລາຍລັກອັກສອນ, ການຈ່າຍຄ່າຈ້າງຕໍ່າກວ່າກຳນົດ ແລະ ການກັກຄ່າຈ້າງ, ການຍຶດເອກະສານຢັ້ງຢືນຕົວຕົນ, ການຂັ້ນບັນຊີດຳ ເມື່ອມີການຮຽກຮ້ອງສິດ ຂອງຕົນ, ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງ ແລະ ການຂົ່ມຂູ່, ການສົ່ງຕໍ່ຊາວປະມົງຢູ່ກາງທະເລແບບຜິດກົດໝາຍ, ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກທີ່ຍາວນານເກີນໄປ ແລະ ສະພາບການເຮັດວຽກ ແລະ ການດຳລົງຊີວິດເປັນການລະເມີດສິດອື່ນໆ. ບັນດາລັດສະມາຊິກອາຊຽນ (AMS) ມີຄຳໝາຍໝັ້ນທີ່ຈະຕໍ່ສູ້ກັບການໃຊ້ແຮງງານເດັກ ແລະ ປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ອາດຈະຍັງບໍ່ທັນເຖິງໄວອອກແຮງງານ ຫຼື ຕົກຢູ່ໃນຄວາມສ່ຽງທີ່ຄ້າຍຄືກັນ.
3. ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ຫຼາກຫຼາຍເຫຼົ່ານີ້, ບັນດາລັດສະມາຊິກອາຊຽນ (AMS) ຈຶ່ງໄດ້ຮັບຮອງເອົາ ຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ໃນເດືອນພຶດສະພາ 2023 ໃນໂອກາດກອງປະຊຸມສຸດຍອດຄັ້ງທີ 42¹. ກອງປະຊຸມເຈົ້າໜ້າທີ່ອາວໂສດ້ານແຮງງານອາຊຽນ (SLOM) ແລະ ຄະນະກຳມະການອາຊຽນເພື່ອການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (ACMW) ໄດ້ສ້າງຖະແຫຼງການສະບັບດັ່ງກ່າວຂຶ້ນ ໂດຍຜ່ານການປຶກສາຫາລື ກັບ ຄະນະກຳມະການຂະແໜງການສະ ເພາະ ຂອງອາຊຽນ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ໄດ້ສ້າງຖະແຫຼງການສະບັບນີ້ ໂດຍມີເປົ້າໝາຍເພື່ອປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍສະເພາະຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກເທິງເຮືອປະມົງ ໂດຍການສົ່ງເສີມຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ເປັນເອກະພາບກັນ ກ່ຽວກັບ ຄວາມສ່ຽງທີ່ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍອາດຈະປະເຊີນ, ຂົງເຂດທີ່ມີສິ່ງທ້າທາຍເຊິ່ງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການປົກປ້ອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ດີຂຶ້ນ ແລະ ຂົງເຂດບຸລິມະສິດທີ່ອາຊຽນຈະໃຫ້ຄຳໝາຍໝັ້ນ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນໃນຖານະເປັນພາກພື້ນໜຶ່ງ. ໂດຍການຮັບຮອງເອົາຖະແຫຼງການສະບັບນີ້, AMS ມີຄຳໝາຍໝັ້ນທີ່ຈະເພີ່ມທະວີການເປັນຢູ່ທີ່ດີ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ, ເຊິ່ງລວມທັງການດຳເນີນການດັ່ງນີ້:
 - a) ການເຊື່ອມສານວຽກງານປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ເຂົ້າເປັນສ່ວນໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນໃນທຸກໆນະໂຍບາຍ, ກົນໄກ ແລະ ຂະບວນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ;
 - b) ການເພີ່ມທະວີ ມາດຕະການ ເພື່ອປັບປຸງສະພາບເງື່ອນໄຂການອອກແຮງງານ ແລະ ຮັບປະກັນການປົກປ້ອງສິດທິດ້ານແຮງງານ;

¹ ຕາມຈຸດປະສົງຂອງຖະແຫຼງການສະບັບນີ້, “ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ” ໝາຍເຖິງ ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ໄດ້ຮັບການຈ້າງແຮງງານໃນຕໍາແໜ່ງໃດໜຶ່ງ ຫຼື ປະກອບອາຊີບເທິງເຮືອປະມົງທາງການຄ້າທີ່ຂຸທຸງຊາດຂອງປະເທດທີ່ບໍ່ແມ່ນປະເທດສັນຊາດຂອງຕົນ

- c) ການວາງມາດຕະການ ເພື່ອກຳນົດ, ແກ້ໄຂ ແລະ ລົງໂທດທຸກຮູບແບບຂອງການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງ, ການສວຍໃຊ້ ແລະ ການຂຸດຄິດຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ;
 - d) ການປັບປຸງການຂົນຂວາຍເອົາແຮງງານ ແລະ ການຈັດຫາງານທີ່ເປັນທຳ ແລະ ມີຈັນຍາບັນ, ການປະຖົມນິເທດ ກ່ອນການຈ້າງແຮງງານ, ກ່ອນອອກເດີນທາງ ແລະ ພາຍຫຼັງເດີນທາງໄປຮອດ; ແລະ ການເຂົ້າເຖິງສັນຍາຈ້າງແຮງ ງານ;
 - e) ການປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງການສື່ສານ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ;
 - f) ການຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ລິເລີ່ມ ຫຼື ສະຫຼຸບ ສັນຍາສອງຝ່າຍ ໂດຍສະເພາະໃນຂະບວນການຂົນຂວາຍ ເອົາຜູ້ອອກແຮງ ງານ ແລະ ການຈັດຫາງານ, ການສົ່ງກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງຄືນສູ່ສັງຄົມຢ່າງ ປອດໄພ, ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຄວາມຍຸຕິທຳ ແລະ ການບົວແບງ-ແກ້ໄຂ;
 - g) ການຊອກຫາຊ່ອງທາງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງ AMS ກ່ຽວກັບການ ເກັບກຳ ແລະ ແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນ;
 - h) ການສົ່ງເສີມການປະສານສົມທົບ ແລະ ການເປັນຄູ່ຮ່ວມງານ ເພື່ອການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍທີ່ມີຜົນສັກສິດກວ່າເກົ່າ ແລະ ໃນການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍຂອງອາຊຽນໃນຂະບວນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທັງໝົດ;
 - i) ການລະດົມຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆ ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຖະແຫຼງການດັ່ງກ່າວ.
4. ເຄື່ອງມືຂອງອາຊຽນກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ລວມມີຄຳໝາຍໜັ້ນຂອງ AMS ໃນການສົ່ງເສີມທ່າແຮງ ແລະ ກຽດສັກສິຢ່າງເຕັມສ່ວນ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ເຊິ່ງລວມທັງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ.
5. ມາດຕາ 8 ຂອງ ຖະແຫຼງການອາຊຽນວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (ເຊິ່ງຕໍ່ໄປນີ້ຈະ ເອີ້ນວ່າ “ຖະແຫຼງການເຊບ”) ກຳນົດ AMS ຕ້ອງ “ສົ່ງເສີມການປົກປ້ອງການຈ້າງແຮງງານທີ່ເປັນທຳ ແລະ ເໝາະສົມ, ການຈ່າຍຄ່າຈ້າງ, ແລະ ການເຂົ້າເຖິງສະພາບເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ ແລະ ການດຳລົງຊີວິດທີ່ມີຄຸນຄ່າ-ເປັນທຳ ຢ່າງພຽງພໍ ສຳລັບ ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.”
6. ມາດຕາ 10 ຂອງ ສັນທາມະຕິອາຊຽນວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (ເຊິ່ງຕໍ່ໄປນີ້ຈະ ເອີ້ນວ່າ “ສັນທາມະຕິອາຊຽນ”) ລະບຸວ່າ “ໂດຍຂຶ້ນກັບກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງ ລັດຜູ້ຮັບ, ຜູ້ ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ມີສິດທິທີ່ບໍ່ດ້ອຍໄປກວ່າສິດທິທີ່ນຳໃຊ້ກັບຄົນລັດຊາດຂອງ ລັດຜູ້ຮັບ ເມື່ອເຂົາເຈົ້າຖືກຈຳລຸກ ຫຼື ຖືກກັກຕົວ ເພື່ອລຳຖານດຳເນີນຄະດີ ຫຼື ໃນໄລຍະທີ່ຖືກກັກຂັງດ້ວຍເຫດຜົນອື່ນໆ.”
7. ກອາປະຊມເວທິປົກສາຫາລືອາຊຽນດ້ານແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (AFML) ຄັ້ງທີ 7 (2014), ຄັ້ງທີ 8 (2015), ແລະ ຄັ້ງ ທີ 12 (2019) ໄດ້ໃຫ້ຄຳແນະນຳ ກ່ຽວກັບ ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ. ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໄດ້ປຶກສາຫາລື ແລະ ຮັບຮອງ ເອົາ ບັນດາຄຳແນະນຳທີ່ລວມມີ ຄວາມຈຳເປັນໃນການມີສັນຍາຈ້າງແຮງງານມາດຕະຖານ ເພື່ອຂຽນຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ເງື່ອນໄຂການຈ້າງແຮງງານທີ່ຊັດເຈນ, ສິດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຜູ້ອອກແຮງງານຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ [ນາຍຈ້າງ] ລວມທັງໃນຂະແໜງການທີ່ບອບບາງ ແລະ ເຂົ້າເຖິງໄດ້ຍາກ ເຊັ່ນ ຂະແໜງການປະມົງ (AFML ຄັ້ງທີ 7); ການຈັດສັນຊັບພະຍາກອນໃຫ້ ແລະ ເພີ່ມທະວີການກວດກາແຮງງານ ເພື່ອການຈ້າງແຮງງານ ແລະ ເງື່ອນໄຂການເຮັດ ວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ-ເປັນທຳ ໃນຂະແໜງການ ແລະ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ມີລັກສະນະບອບບາງ ແລະ ເຂົ້າເຖິງໄດ້ຍາກ ເຊັ່ນ ຂະແໜງການປະມົງ (AFML ຄັ້ງທີ 7 ແລະ 8); ແລະ ການສົ່ງເສີມການຫັນປ່ຽນຈາກການຈ້າງແຮງງານນອກລະບົບ ເຊັ່ນ ໃນຂະແໜງການປະມົງ ໄປສູ່ການຈ້າງແຮງງານໃນລະບົບ ເພື່ອຮັບປະກັນການປົກປ້ອງສິດທິດ້ານແຮງງານ ຂອງຜູ້ ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນຂະແໜງການເຫຼົ່ານັ້ນ (AFML ຄັ້ງທີ 12).
8. ໃນປີ 2019, ກອາປະຊມກວດກາແຮງງານອາຊຽນ (ALIC) ຄັ້ງທີ 8 ໄດ້ຮັບຮອງເອົາ ບົດສະຫຼຸບ ແລະ ຄຳແນະນຳ ກ່ຽວ ກັບ “ການຮັບປະກັນວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ-ເປັນທຳ ໃນຂະແໜງການປະມົງ ຜ່ານການກວດກາແຮງງານໃນອາຊຽນ” ເຊິ່ງໄດ້ ຮັບຮູ້ວ່າ ການປະມົງ ອາດເປັນອາຊີບທີ່ມີຄວາມອັນຕະລາຍສູງ ແລະ ຊາວປະມົງມີຄວາມບອບບາງຕໍ່ປັດໄຈຂາດເຂີນ

ວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ-ເປັນທຳ, ລວມທັງສະພາບເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ ແລະ ການດຳລົງຊີວິດ ໃນລັກສະນະທີ່ບໍ່ເປັນທີ່ຍອມຮັບໄດ້ ຢູ່ເທິງເຮືອປະມົງ, ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກທີ່ຍາວນານ, ລາຍຮັບຕໍ່າ, ການຢູ່ຢ່າງແຍກ ປ່ຽວກາງທະເລ ແລະ ພຶດຕິກຳການຂົນຂວາຍເອົາແຮງງານທີ່ເປັນການສວຍໃຊ້, ປະກອບກັບການກວດກາແຮງງານທີ່ ຍັງບໍ່ພຽງພໍ. ໂດຍສະເພາະ, ກອງປະຊຸມ ALIC ຄັ້ງທີ 8 ໄດ້ຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມຈຳເປັນໃນການ “ວາງມາດຕະການທີ່ເໝາະ ສົມ ເພື່ອກຳນົດ ແລະ ແກ້ໄຂການສວຍໃຊ້ທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນຂະແໜງການປະມົງຕ້ອງປະເຊີນ, ‘ໂດຍ ອີງໃສ່ຫຼັກການທົ່ວໄປ ແລະ ຄຳແນະນຳພາກປະຕິບັດຂອງ ອົງການແຮງານສາກົນ (ILO) ເພື່ອການຂົນຂວາຍເອົາຜູ້ ອອກແຮງງານທີ່ເປັນທຳ². ມາດຕະການເຫຼົ່ານັ້ນອາດລວມມີ ການປັບປຸງການປະສານງານລະຫວ່າງໜ່ວຍງານກວດກາ ແຮງງານໃນ ລັດຜູ້ສົ່ງ ແລະ ລັດຜູ້ຮັບ, ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຢ່າງມີຜົນສັກສິດຕໍ່ທຸກພາກສ່ວນໃນ ຂະບວນການຂົນຂວາຍເອົາຜູ້ອອກແຮງງານ, ການມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ໜັກແໜ້ນກວ່າເກົ່າກັບວົງຄະນະຍາດຊາວ ປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ, ແລະ ການມີນະໂຍບາຍທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນ ສຳລັບກໍລະນີຂອງການບົວແປງ-ແກ້ໄຂ ແລະ ການສົ່ງກັບຄືນປະເທດ” (ມາດຕາ 7).

- 9. ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄຳແນະນຳດັ່ງກ່າວ, ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ລະບົບການກວດກາແຮງງານໃນຂະແໜງການປະ ມົງ ເພື່ອກ້າວໄປສູ່ວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ-ເປັນທຳ ຈຶ່ງເປັນບຸລິມະສິດໃນ ແຜນວຽກປະຈຳປີ 2021-2025 ຂອງ ໜ່ວຍງານວິຊາ ການ ກ່ຽວກັບ ການປະຕິບັດດ້ານແຮງານທີ່ກ້າວໜ້າ ເພື່ອເສີມຂະຫຍາຍຂີດຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນຂອງອາຊຽນ (SLOM-WG). ຄຽງຄູ່ກັນນັ້ນ, ຄະນະກຳມະການກວດກາແຮງານອາຊຽນ (ALICOM) ກໍໄດ້ຈັດບຸລິມະສິດໃຫ້ແກ່ ການເພີ່ມທະວີການກວດກາແຮງງານໃນຂະແໜງການທີ່ເຂົ້າເຖິງໄດ້ຍາກ ລວມທັງການປະມົງ ແລະ ລະບົບການສົ່ງຕໍ່ທີ່ມີ ປະສິດທິຜົນ ແລະ ເຂົ້າເຖິງໄດ້ ເພື່ອສະກັດກັ້ນການບັງຄັບອອກແຮງງານ ແລະ ການໃຊ້ແຮງງານເດັກ ເຊິ່ງແມ່ນໜຶ່ງໃນ ບັນດາຂົງເຂດບຸລິມະສິດຂອງແຜນວຽກປະຈຳປີ 2022-2030 ຂອງ ALICOM.
- 10. ໃນປີ 2016, ຖະແຫຼງການຮ່ວມ ອາຊຽນ-SEAFDEC ວ່າດ້ວຍການຮ່ວມມືລະດັບພາກພື້ນ ເພື່ອຕ້ານການປະມົງທີ່ຜິດ ກົດໝາຍ, ບໍ່ມີການລາຍງານ ແລະ ຂາດການອອກລະບຽບຄັ້ມຄອງ ແລະ ເສີມຂະຫຍາຍ ຜະລິດຕະພັນປາ ແລະ ການ ປະມົງຂອງອາຊຽນທີ່ມີຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນ ໄດ້ປະກາດເຈດຕະນາຂອງບັນດາປະເທດສະມາຊິກ ອາຊຽນ- SEAFDEC ທີ່ຈະແກ້ໄຂ “ບັນຫາຕ່າງໆດ້ານແຮງງານ (ການປະຕິບັດທີ່ປອດໄພ, ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ແລະ ເທົ່າທຽມ) ໃນຂະແໜງການປະມົງໃນພາກພື້ນອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້ ຜ່ານການເພີ່ມທະວີການຮ່ວມມືລະຫວ່າງ ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງຂັ້ນປະເທດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ພ້ອມທັງການສ້າງຕັ້ງການຮ່ວມມື ແລະ ການປະສານສົມທົບລະດັບພາກ ພື້ນ, ອະນຸພາກພື້ນ ແລະ ທະວີພາຄີ (ສອງຝ່າຍ) ຜ່ານເວທີຕ່າງໆຂອງອາຊຽນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ” (ມາດຕາ 9).
- 11. ນອກຈາກນັ້ນ, ອິນໂດເນເຊຍ ຍັງໄດ້ເປັນຜູ້ນຳພາໃນຄວາມພະຍາຍາມປະສານງານລະດັບພາກພື້ນ ກ່ອນທີ່ຈະມີການ ສ້າງຄຳແນະນຳສະບັບນີ້ຂຶ້ນ, ເຊິ່ງລວມມີ ກອງປະຊຸມອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້ ວ່າດ້ວຍ ການປະສານງານ ແລະ ການດຳ ເນີນງານລະດັບພາກພື້ນ ເພື່ອຕ້ານການຄ້າມະນຸດ ແລະ ການຂຸດຮີດແຮງານໃນຂະແໜງການປະມົງ ທີ່ຈັດຂຶ້ນໃນປີ 2018 ທີ່ ເກາະບາຫຼີ ແລະ ມີຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈາກຫຼາຍພາກສ່ວນທີ່ມາຈາກ 8 ລັດສະມາຊິກອາຊຽນ (AMS), ແລະ ຕໍ່ມາກໍ ມີ ກອງປະຊຸມແຮງານທະເລທີ່ເປັນທຳ ທີ່ເກາະບາຫຼີ ປະເທດອິນໂດເນເຊຍ ໃນເດືອນກັນຍາ 2022 ເຊິ່ງໄດ້ນຳເອົາ ຄະນະໄຕພາຄີ (ສາມຝ່າຍ) ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈາກ AMS ມາຮ່ວມກັນ ເພື່ອປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບການເຄື່ອນ ຍ້າຍແຮງງານທີ່ປອດໄພ ແລະ ວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ-ເປັນທຳ ໃນຂະແໜງການປະມົງ ແລະ ການປຸງແຕ່ງອາຫານທະເລ. ຜົນ ໄດ້ຮັບທີ່ສຳຄັນຂອງກອງປະຊຸມແມ່ນ ມະຕິຕົກລົງຂອງກອງປະຊຸມຄົບຄະນະ, ເຊິ່ງໄດ້ຮັບຮູ້ເຖິງຂົງເຂດວຽກງານບຸລິມະ ສິດ ຈຳນວນໜຶ່ງ, ລວມທັງຄວາມຈຳເປັນໃນການສືບຕໍ່ຄວາມພະຍາຍາມ ໃນລະດັບທະວີພາຄີ (ສອງຝ່າຍ) ແລະ ພະຫຸ ພາຄີ (ຫຼາຍຝ່າຍ) ເພື່ອແກ້ໄຂສິ່ງທ້າທາຍໃນ ການປຶກສາຫາລືເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ຕາມແລວທາງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງ ງານ (ວັກທີ 10) ແລະ ໄດ້ເຮັດໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມມີຄຳໝາຍໝັ້ນທີ່ຈະສືບຕໍ່ພົບປະກັນຢ່າງເປັນປົກກະຕິ ເພື່ອຂະຫຍາຍການ

² ຂໍ້ ມູນເວີ ມເຕີ ມ https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755

ຮ່ວມມືລະດັບພາກພື້ນໃນບັນດາ AMS.

12. ລັດສະມາຊິກອາຊຽນ (AMS) ທັງໝົດ ກໍ່ໄດ້ລິເລີ່ມ ຫຼື ສະຫຼຸບສັນຍາທະວີພາຄີ (ສອງຝ່າຍ) ລະຫວ່າງກັນ ແລະ/ຫຼື ກັບ ບັນດາລັດທີ່ຢູ່ນອກພາກພື້ນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປົກປ້ອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

II. ຈຸດປະສົງຂອງບົດແນະນຳ

13. ຈຸດປະສົງຂອງບົດແນະນຳສະບັບນີ້ ມີຄື:

- ເພື່ອຜັນຂະຫຍາຍຂຸດຫຼັກການຊີ້ນຳໃຫ້ແກ່ບັນດາ ລັດສະມາຊິກອາຊຽນ (AMS) ກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍ, ກົນໄກທາງການຈັດຕັ້ງ, ແຜນງານ ແລະ ການບໍລິການທີ່ຈຳເປັນ ສຳລັບການຈັດທາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຫຼັກການຂອງ ສັນທາມະຕິອາຊຽນ ແລະ ຂອບວຽກອາຊຽນອື່ນໆ ແລະ ໂດຍການອ້າງອີງຈາກມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນ ແລະ ຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO), ຕາມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;
- ເປັນບ່ອນອີງໃນການຊີ້ນຳໃຫ້ແກ່ບັນດາ AMS ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທັງໝົດ ສຳລັບການສ້າງນະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດ ແລະ ຂອບວຽກທີ່ຮອບດ້ານ ໃນລະດັບຊາດ, ທະວີພາຄີ (ສອງຝ່າຍ) ແລະ ພາກພື້ນ ກ່ຽວກັບການຈັດທາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ;
- ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ການເປັນຄູ່ຮ່ວມງານ ແລະ ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງບັນດາ AMS ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ສຳຄັນອື່ນໆ ສຳລັບການຈັດທາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ຕະຫຼອດວົງຈອນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ;
- ຊຸກຍູ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ມີທ່າບຸກແຕ່ຫົວທີ ໃຫ້ບັນດາລັດຖະບານ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ (ນາຍຈ້າງ), ບໍລິສັດຈັດທາງານ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ, ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ, ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດເອກະຊົນ ແລະ ຂ້າມຊາດ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ ເຊື່ອມສານບົດແນະນຳເຫຼົ່ານີ້ ເຂົ້າໃນຄວາມພະຍາຍາມຂອງຕົນ ເພື່ອປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ;

III. ເປົ້າໝາຍຜູ້ນຳໃຊ້ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

14. ຄຳແນະນຳສະບັບນີ້ ມີຈຸດປະສົງເພື່ອນຳໃຊ້ ໂດຍບັນດາພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຫຼັກ ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເຄື່ອນຍ້າຍ ແຮງງານຂອງຊາວປະມົງ ເຂົ້າສູ່ຂະແໜງການປະມົງ ໃນບັນດາ AMS, ໂດຍສະເພາະແມ່ນ:

- ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ;
- ບັນດາລັດຖະບານ AMS ທັງໃນຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ;
- ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ;
- ອົງການຈັດຕັ້ງຜູ້ອອກແຮງງານ;
- ອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆ;
- ບໍລິສັດຂົນຂວາຍຜູ້ອອກແຮງງານ ຫຼື ຈັດຫາງານ ພາກເອກະຊົນ;
- ພາກເອກະຊົນ, ລວມທັງຂະແໜງການປຸງແຕ່ງອາຫານທະເລ;
- ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນ ລັດເຈົ້າຂອງທາງ, ລັດເຈົ້າຂອງທ່າເຮືອ ແລະ ລັດແຄມທະເລ ທີ່ຢູ່ນອກກຸ່ມ AMS ທີ່ຮັບ ເອົາຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍຈາກ AMS;
- ຄະນະກຳມະການຕ່າງໆຂອງອາຊຽນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສາມເສົາຄຳ ເຊິ່ງຮັບຜິດຊອບດ້ານຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ສາທາລະນະສຸກ, ສະຫວັດດີການສັງຄົມ, ການປະມົງ, ການເຂົ້າ-ອອກເມືອງ ແລະ ສິດທິມະນຸດ;³
- ຄູ່ຮ່ວມເຈລະຈາຂອງອາຊຽນ;
- ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ (ຕົວຢ່າງ: ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ, ຜູ້ໃຫ້ທຶນ);
- ນັກຄົ້ນຄວ້າ-ວິຊາການ; ແລະ
- ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ (ຕົວຢ່າງ: ສົມວນຊົນ, ສະມາຊິກລັດຖະສະພາ, ປະຊາກອນພື້ນທະເລ).

IV. ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ ແລະ ບ່ອນອີງຂອງບົດແນະນຳ

ເຄື່ອງມືທີ່ເປັນເອກະສານ ແລະ ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຕໍ່ໄປນີ້ (ພ້ອມດ້ວຍແຜນການດຳເນີນງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ) ຖືວ່າເປັນປະໂຫຍດຢ່າງຍິ່ງ ສຳລັບການນຳໃຊ້ເປັນບ່ອນອີງ ແລະ ການສ້າງຄຳແນະນຳສະບັບນີ້ຂຶ້ນ ແລະ ໃນການນຳໃຊ້ໃນຂັ້ນຕອນຕໍ່ໄປ ໂດຍ AM ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

15. ເຄື່ອງມືທີ່ເປັນເອກະສານອາຊຽນ

- ກົດບັດອາຊຽນ;
- ວິໄສທັດປະຊາຄົມອາຊຽນ 2025;
- ຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ສິດທິມະນຸດ;
- ຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ການປົກປ້ອງ ແລະ ການສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, 2007 (ຖະແຫຼງການເຊບຸ);
- ສັນທາມະຕິອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, 2017 (ສັນທາມະຕິ ອາຊຽນ)

³ຄະນະກຳມະການອາຊຽນເພື່ອການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຖະແຫຼງການອາຊຽນວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (ACMW), ຄະນະ ກຳມະການ ກວດກາແຮງງານອາຊຽນ (ALICOM), ກອງປະຊຸມເຈົ້າໜ້າທີ່ອາວຸໂສດການອາຊຽນ (SLOM), ກອງປະຊຸມເຈົ້າໜ້າທີ່ອາວຸໂສດສະຫວັດ ດີການສັງຄົມ ແລະ ການພັດທະນາ (SOMSWD), ກອງປະຊຸມເຈົ້າໜ້າທີ່ອາວຸໂສດການພັດທະນາສາທາລະນະສຸກ (SOMHD), ໜ່ວຍງານວິຊາການຂະ ແໜງການ ປະມົງ ຂອງອາຊຽນ (ASWGF), ໜ່ວຍງານວິຊາການດ້ານການຂົນສົ່ງທາງທະເລຂອງອາຊຽນ (MTWG), ກອງປະຊຸມເຈົ້າໜ້າທີ່ອາວຸໂສດການ ກົດ ໝາຍອາຊຽນ (ASLOM), ຄະນະກຳມະການອາຊຽນ ກ່ຽວກັບ ການຄຸ້ມຄອງໄຟຟ້າບັດ (ACDM), ກອງປະຊຸມຫົວໜ້າກົມ ກວດຄົນເຂົ້າ-ອອກເມືອງ ແລະ ຫົວໜ້າກົມກຳສູນ ກະຊວງການຕ່າງປະເທດຂອງອາຊຽນ (DGICM), ຄະນະກຳມາທິການລະຫວ່າງລັດຖະບານອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ສິດທິມະນຸດ (AICHR) ແລະ ຄະນະກຳມາທິການອາຊຽນກ່ຽວກັບການສົ່ງເສີມ ແລະ ປົກປ້ອງສິດທິຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ (ACWC)

- ຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ;
- ຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ;
- ຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ການໂອນສິດຜົນປະໂຫຍດປະກັນສັງຄົມຂ້າມແດນ ສໍາລັບຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນອາຊຽນ;
- ຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ການປົກປ້ອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວ ໃນສະຖານະການວິກິດ;
- ບົດແນະນໍາອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ການສົ່ງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງຄືນສູ່ສັງຄົມຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ;
- ຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ສິດທິຂອງເດັກໃນບໍລິບົດຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍຖິ່ນຖານ;
- ແຜນດໍາເນີນງານອາຊຽນ ກ່ຽວກັບ ການລຶບລ້າງຮູບແບບການໃຊ້ແຮງງານເດັກທີ່ຮ້າຍແຮງທີ່ສຸດ ພາຍໃນປີ 2025;
- ສິນທິສັນຍາອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ການຕ້ານການຄ້າມະນຸດ, ໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ (ACTIP);
- ຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ການລຶບລ້າງການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ການລຶບລ້າງການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ເດັກໃນອາຊຽນ;
- ບົດແນະນໍາອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຕໍ່ສັງຄົມໃນວຽກງານແຮງງານ;
- ບົດແນະນໍາອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນນະໂຍບາຍແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງແຮງງານເພື່ອກ້າວໄປສູ່ວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ-ເປັນທໍາ ສໍາລັບທຸກຄົນ;
- ບັນດາຄໍາແນະນໍາຂອງເວທີປຶກສາຫາລືອາຊຽນດ້ານແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (AFML);
- ບັນດາຄໍາແນະນໍາຂອງກອງປະຊຸມກວດກາແຮງງານອາຊຽນ (ALIC);
- ຖະແຫຼງການຮ່ວມ ອາຊຽນ-SEAFDEC ວ່າດ້ວຍ ການຮ່ວມມືລະດັບພາກພື້ນ ເພື່ອຕ້ານການປະມົງທີ່ຜິດກົດໝາຍ, ບໍ່ມີການລາຍງານ ແລະ ຂາດການອອກລະບຽບຄຸ້ມຄອງ ແລະ ເສີມຂະຫຍາຍ ຜະລິດຕະພັນປາ ແລະ ການປະມົງຂອງອາຊຽນທີ່ມີຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນ.

16. ເຄື່ອງມືຂອງ ສປຊ ແລະ ເຄື່ອງມືອື່ນໆທີ່ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້:

- ຖະແຫຼງການສາກົນ ວ່າດ້ວຍ ສິດທິມະນຸດ;
- ສິນທິສັນຍາສາກົນ ວ່າດ້ວຍ ການປົກປ້ອງສິດທິຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທຸກຄົນ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ (ICRMW);
- ສິນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ການລຶບລ້າງທຸກຮູບແບບການຈໍາແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ (CEDAW);
- ສິນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ສິດທິເດັກ (CRC);
- ສິນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ການຕ້ານອາຊະຍາກໍາຂ້າມຊາດທີ່ມີຈັດຕັ້ງ ແລະ ອະນຸສັນຍາ ປາເລໂມ, 2000;
- ສິນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ເສລີພາບໃນສ້າງຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະ ການປົກປ້ອງສິດທິໃນສ້າງການຈັດຕັ້ງ, 1948 (C-ILO ເລກທີ 87);
- ສິນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ສິດທິໃນການສ້າງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ເຈລະຈາລວມໝູ່, 1949 (C-ILO ເລກທີ 98);
- ສິນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ການບັງຄັບອອກແຮງງານ, 1930 (C-ILO ເລກທີ 29) (ແລະ ອະນຸສັນຍາ 2014);
- ສິນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ການລຶບລ້າງການບັງຄັບອອກແຮງງານ, 1957 (C-ILO ສະບັບທີ 105);
- ສິນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ອາຍຸຂຶ້ນຕໍ່າສຸດ, 1973 (C-ILO ເລກທີ 138);
- ສິນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ຮູບແບບການໃຊ້ແຮງງານເດັກທີ່ຮ້າຍແຮງທີ່ສຸດ, 1999 (C-ILO ເລກທີ 182);
- ສິນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ຄ່າຕອບແທນທີ່ເທົ່າທຽມກັນ, 1951 (C-ILO ເລກທີ 100);
- ສິນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ການຈໍາແນກ (ການຈ້າງແຮງງານ ແລະ ອາຊີບ), 1958 (C-ILO ເລກທີ 111);
- ສິນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບຜູ້ອອກແຮງງານ, 1981 (C-ILO ເລກທີ 155);
- ສິນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ຂອບສິ່ງເສີມຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບຜູ້ອອກແຮງງານ, 2006 (C-ILO ເລກທີ 187);
- ສິນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ຫົວໜ່ວຍຈັດຫາງານເອກະຊົນ, 1997 (C-ILO ເລກທີ 181);

- ສິນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ການເຄື່ອນຍ້າຍຖິ່ນຖານເພື່ອໄປອອກແຮງງານ (ສະບັບປັບປຸງ), 1949 (C-ILO ເລກທີ 97);
 - ສິນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (ບົດບັນຍັດເພີ່ມເຕີມ), 1975 (C-ILO ເລກທີ 143);
 - ສິນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ການກວດກາແຮງງານ, 1947 (C-ILO ເລກທີ 81);
 - ສິນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ການປະກັນສັງຄົມ (ມາດຕະຖານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ), 1952 (C-ILO ເລກທີ 102);
 - ສິນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ຄວາມຮຸນແຮງ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດ, 2019 (C-ILO ເລກທີ 190);
 - ສິນທິສັນຍາ ສປຊ ວ່າດ້ວຍ ກົດໝາຍທະເລ;
 - ສິນທິສັນຍາສາກົນ ວ່າດ້ວຍ ມາດຕະຖານການຝຶກອົບຮົມ, ການອອກໃບຢັ້ງຢືນ ແລະ ການເຝົ້າຍາມຂອງບຸກຄະລາກອນເທິງເຮືອປະມົງ (STCW-F), 1995;
 - ສັນຍາ ເຄບທາວ (Cape Town) ປີ 2012.
17. ຂອບວຽກ ແລະ ບົດແນະນຳຂອງ ສປຊ ແລະ ອື່ນໆ ທີ່ບໍ່ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້:
- ຂອບວຽກພະຫຸພາຄີ (ຫຼາຍຝ່າຍ) ຂອງ ILO ກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ;
 - ຖະແຫຼງການຂອງ ILO ກ່ຽວກັບຫຼັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານຢູ່ບ່ອນເຮັດວຽກ;
 - ຫຼັກການທົ່ວໄປ ແລະ ບົດແນະນຳພາກປະຕິບັດຂອງ ILO ເພື່ອການຂົນຂວາຍເອົາຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ເປັນທຳ ແລະ ຄຳນິຍາມຂອງຄຳທຳນຽມການຂົນຂວາຍ ແລະ ຕົ້ນທຶນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;
 - ວາລະ 2030 ຂອງສະຫະປະຊາຊາດ ເພື່ອການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ແລະ ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ (SDGs);
 - ຂໍ້ຕົກລົງສາກົນ ວ່າດ້ວຍ ການເຄື່ອນຍ້າຍຖິ່ນຖານທີ່ປອດໄພ, ເປັນລະບຽບ ແລະ ເປັນປົກກະຕິ (GCM) ປີ 2018;
 - ຫຼັກການຊີ້ນຳຂອງ ສປຊ ວ່າດ້ວຍທຸລະກິດ ແລະ ສິດທິມະນຸດ ປີ 2011: ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອບວຽກ “ການປົກປ້ອງ, ການເຄົາລົບ ແລະ ການແກ້ໄຂ” ຂອງສະຫະປະຊາຊາດ.

V. ຫຼັກການຊີ້ນຳທົ່ວໄປ

18. ຫຼັກການທົ່ວໄປແມ່ນໄດ້ຖອດຖອນມາຈາກແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຕ່າງໆ – ເຊັ່ນ ເຄື່ອງມືສາກົນ, ມາດຕະຖານ ແລະ ຂອບວຽກຂອງ ILO, ຂອບວຽກລະດັບໂລກ ແລະ ຂອງອາຊຽນ, ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ແລະ ຂໍ້ຕົກລົງສາກົນວ່າດ້ວຍການເຄື່ອນຍ້າຍຖິ່ນຖານທີ່ປອດໄພ, ເປັນລະບຽບ ແລະ ປົກກະຕິ – ທີ່ລະບຸໄວ້ໃນ ພາກທີ IV. ຫຼັກການຊີ້ນຳທົ່ວໄປລຸ່ມນີ້ ເປັນຂອບວຽກ ແລະ ພື້ນຖານທີ່ເປັນເອກະພາບກັນຂອງບົດແນະນຳ ແລະ ຍຸດທະສາດປະກອບສ່ວນທີ່ລະບຸໄວ້ລຸ່ມນີ້. ການເຄົາລົບ ແລະ ປະຕິບັດຕາມຫຼັກການທົ່ວໄປ ຈະຮັບປະກັນຄວາມສອດຄ່ອງ ແລະ ຄວາມເປັນເອກະພາບທາງດ້ານນະໂຍບາຍຂອງມາດຕະການຕ່າງໆ ທີ່ໄດ້ຍົກໃຫ້ເຫັນໃນບົດແນະນຳນີ້. ບົດແນະນຳສະບັບນີ້ ສະແດງເຖິງມາດຕະການ ແລະ ການດຳເນີນງານພາກປະຕິບັດທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ເຊິ່ງສາມາດສ້າງຂຶ້ນພາຍໃຕ້ຂອບວຽກລວມຂອງມາດຕະຖານ ລະດັບສາກົນ ແລະ ລະດັບພາກພື້ນ.

V.1. ຫຼັກການທີ່ອີງໃສ່ສິດທິ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບມາຕະຖານອາຊຽນ ແລະ ສາກົນ

19. ທຸກນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານ ຄວນເຊື່ອມສານການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ເຂົ້າເປັນສ່ວນໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນໃນທຸກໆນະໂຍບາຍ, ກົນໄກ ແລະ ຂະບວນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງລັດສະມາຊິກອາຊຽນ (AMS), ໂດຍເຄົາລົບສິດທິມະນຸດ ແລະ ສິດທິດ້ານແຮງງານຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າທີ່ອາໄສຢູ່ນຳແລ້ວ ແລະ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບເຄື່ອງມືຂອງອາຊຽນ ແລະ ອ້າງອີງຈາກມາດຕະຖານສາກົນ ແລະ ເອກະສານຂອງອາຊຽນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ຄວາມເປັນສາກົນຂອງສິດທິມະນຸດໄດ້ຖືກສະແດງອອກໃນ ຖະແຫຼງການອາຊຽນວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ, ເຊິ່ງລະບຸໄວ້ໃນ ຫຼັກການທົ່ວໄປຂໍ້ທີ 4 ວ່າ, “ສິດທິຂອງແມ່ຍິງ, ເດັກ, ຜູ້ສູງອາຍຸ, ຄົນພິການ, ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ແລະ ກຸ່ມຄົນທີ່ບອບບາງ ແລະ ດ້ອຍໂອກາດ ແມ່ນພາກສ່ວນໜຶ່ງຂອງສິດທິມະນຸດ ແລະ ເສລີພາບຂັ້ນພື້ນຖານທີ່ບໍ່ສາມາດມອບໂອນໃຫ້ກັນໄດ້, ບໍ່ສາມາດແຍກອອກຈາກກັນໄດ້ ແລະ ມີຄວາມຄົບຖ້ວນລົມບູນ”, ແລະ ໃນ ຫຼັກການທົ່ວໄປຂໍ້ທີ 7 ທີ່ວ່າ, “ສິດທິມະນຸດທັງໝົດລ້ວນແລ້ວແຕ່ເປັນສາກົນ, ແຍກອອກຈາກກັນບໍ່ໄດ້, ເພິ່ງພາອາໄສເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ແລະ ມີຄວາມກ່ຽວພັນກັນ ແລະ ກັນ.”

20. ຫຼັກການທົ່ວໄປຂໍ້ທຳອິດຂອງ ຖະແຫຼງການເຊບ 2007 ລະບຸໄວ້ວ່າ: “ທັງ ລັດຜູ້ຮັບ ແລະ ລັດຜູ້ສົ່ງ ຈະຕ້ອງສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ເສົາຄ້າດ້ານການເມືອງ, ເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມຂອງປະຊາຄົມອາຊຽນ ໂດຍການສົ່ງເສີມທ່າແຮງ ແລະ ກຽດສັກສີຢ່າງເຕັມສ່ວນ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໃນບັນຍາກາດແຫ່ງເສລີພາບ, ຄວາມເທົ່າທຽມ ແລະ ສະຖຽນລະພາບ.” ຫຼັກການທົ່ວໄປຂອງສັນທາມະຕິອາຊຽນ 2017 ກໍລະບຸໄວ້ເຊັ່ນກັນວ່າ: ບັນດາລັດສະມາຊິກອາຊຽນ ຈະຕ້ອງປົກປ້ອງສິດທິພື້ນຖານ ແລະ ກຽດສັກສີຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

V.2. ການບໍ່ຈຳແນກ ແລະ ການປະຕິບັດຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ

21. ຫຼັກການບໍ່ຈຳແນກ ຈະຕ້ອງຖືກນຳໃຊ້ໃນທຸກດ້ານຂອງການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ. ຖະແຫຼງການສາກົນ ວ່າດ້ວຍ ສິດທິມະນຸດ ແລະ ຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ສິດທິມະນຸດ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ວ່າ, “ທຸກຄົນມີຄວາມສະເໝີພາບຕໍ່ໜ້າກົດໝາຍ ແລະ ມີສິດໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງທີ່ເທົ່າທຽມກັນຕາມກົດໝາຍ ໂດຍບໍ່ມີການຈຳແນກໃດໆ.” ວາລະ 2030 ສຳລັບ ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ (ປພຍ) ຄາດໝາຍທີ 8.5: ການຈ້າງແຮງງານເຕັມສ່ວນ

ແລະ ວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ-ເປັນທຳ ພ້ອມດ້ວຍຄ່າຕອບແທນທີ່ເທົ່າທຽມກັນ ແລະ ຄາດໝາຍທີ 8.8 ຂອງ ປພຍ: ປົກປ້ອງສິດທິດ້ານແຮງງານ ແລະ ສົ່ງເສີມສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ. ສິນທິສັນຍາຂອງ ILO ວ່າດ້ວຍການຈ້າງ

ແນກ (ການຈ້າງແຮງງານ ແລະ ອາຊີບ) ປີ 1958 ໄດ້ນິຍາມການຈຳແນກວ່າເປັນ “ການໄຈ້ແຍກ, ກິດກັ້ນ ຫຼື ການເລືອກປະຕິບັດບົນພື້ນຖານຂອງເຊື້ອຊາດ, ສີຜິວ, ເພດ, ສາສະໜາ, ຫັດສະນະທາງການເມືອງ, ຊາດກຳເນີດ ຫຼື ຖິ່ນກຳເນີດທາງສັງຄົມ ທີ່ມີຜົນສະທ້ອນໃຫ້ເກີດມີ ການເປັນໂມຄະ ຫຼື ດ້ອຍຄຸນນະພາບຕໍ່ ຄວາມສະເໝີພາບ ຂອງໂອກາດ ຫຼື ການໄດ້ຮັບການປະຕິບັດໃນການອອກແຮງງານ ຫຼື ປະກອບອາຊີບ”. ຖະແຫຼງການຂອງ ILO ກ່ຽວກັບຫຼັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກ ໄດ້ລວມເອົາ ການລຶບລ້າງການຈຳແນກໃນການຈ້າງແຮງງານ ແລະ ອາຊີບ ເປັນສິດທິພື້ນຖານ. ມາດຕາ 7 ຂອງສັນທາມະຕິອາຊຽນ ໄດ້ນິຍາມການປະຕິບັດທີ່ເປັນທຳ ວ່າເປັນການປະຕິບັດທີ່ຍຸຕິທຳ ແລະ ສົມເຫດສົມຜົນທີ່ນຳໃຊ້ກັບຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຢູ່ບ່ອນເຮັດວຽກ ກ່ຽວກັບສະພາບເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ, ຄວາມປອດໄພ, ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຊ່ອງທາງການແກ້ໄຂບັນຫາ. ມາດຕາ 8 ຂອງ ຖະແຫຼງການເຊບ ກຳນົດໃຫ້ ລັດຜູ້ຮັບຕ້ອງສົ່ງເສີມການປົກປ້ອງການຈ້າງແຮງງານທີ່ເປັນທຳ ແລະ ເໝາະສົມ, ການຈ່າຍຄ່າຈ້າງ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງສະພາບເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ ແລະ ການດຳລົງຊີວິດທີ່ມີຄຸນຄ່າ-ເປັນທຳ ຢ່າງພຽງພໍ ສຳລັບ ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ຫຼັກການບໍ່ຈຳແນກ ຍັງໄດ້ຖືກບັນຈຸໄວ້ໃນບັນດາຄຳແນະນຳຈາກກອງປະຊຸມ AFML ຄັ້ງທີ 14 ແລະ 15 ເຊິ່ງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການປະຕິບັດຕໍ່ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຢ່າງເປັນທຳ ແລະ ບໍ່ຈຳແນກ.

V.3. ຄຳນຶງເຖິງບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ຕອບສະໜອງຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍ

22. ການຄຳນຶງເຖິງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໝາຍເຖິງການຮັບຮູ້ ແລະ ຍອມຮັບເຖິງຄວາມແຕກຕ່າງທາງດ້ານບົດບາດ, ຄວາມຈຳເປັນ ແລະ ຫັດສະນະມຸມມອງຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ, ສາຍສຳພັນທີ່ອະສົມມາດ (ບໍ່ສົມດຸນ) ຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະ ຄວາມເປັນໄປໄດ້ທີ່ວ່າການດຳເນີນວຽກງານ ຫຼື ກິດຈະກຳຊ່ວຍເຫຼືອຕ່າງໆຈະສົ່ງຜົນທີ່ແຕກຕ່າງກັນຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ໂດຍອີງຕາມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ (ເພດພາວະ) ແລະ ອັດຕະລັກ ຂອງເຂົາເຈົ້າ ແຕ່ບໍ່ໄດ້ຊອກຫາວິທີແກ້ໄຂບັນຫາເຫຼົ່ານີ້ ຢ່າງຕັ້ງໜ້າ. ການຕອບສະໜອງຕໍ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ມີຄວາມໝາຍຫຼາຍກວ່າ ການຄຳນຶງເຖິງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ເຊິ່ງກ້າວຂ້າມຜ່ານການວິເຄາະ ແລະ ການຮັບຮູ້ຄວາມແຕກໂຕນ ທາງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍພຽງຢ່າງດຽວ ແຕ່ລວມໄປເຖິງການກຳນົດນະໂຍບາຍ, ການດຳເນີນງານ ແລະ ຂໍ້ລິເລີ່ມຕ່າງໆ ເພື່ອແກ້ໄຂ ແລະ ປັບປຸງຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບບົນພື້ນທາງບົດບາດຍິງ-ຊາຍທີ່ໄດ້ລະບຸເຫັນ ໂດຍຜ່ານການນຳໃຊ້ການວິເຄາະດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຈາກຂໍ້ມູນແຍກຕາມເພດ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ⁴.

23. ວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ (ເພດພາວະ) ສາມາດປະກອບຂໍ້ມູນເຂົ້າໃນການຂົນຂວາຍຫາແຮງງານ, ເງື່ອນໄຂການຈ້າງແຮງງານ, ແລະ ການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງຄືນສູ່ສັງຄົມຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ, ຄວາມຮຸນແຮງທີ່ເຂົາເຈົ້າປະເຊີນ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບຈາກການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ. ຜູ້ວາງນະໂຍບາຍຂອງອາຊຽນ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ ຄວນຮັບປະກັນວ່າ ທຸກໆການດຳເນີນງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ຕ້ອງມີທັງການຄຳນຶງເຖິງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການຕອບສະໜອງຕໍ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. ມາດຕາ 1(e) ຂອງສັນທາມະຕິອາຊຽນ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ວ່າ AMS ຈະຕ້ອງປົກປ້ອງການປະຕິບັດທີ່ເປັນທຳ ໂດຍຄຳນຶງເຖິງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສັນຊາດ, ແລະ ຈະຕ້ອງປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງ.

V.4. ການຊ່ວຍເຫຼືອທີ່ກວມລວມທົ່ວເຖິງທຸກຄົນ ແລະ ມີເປົ້າໝາຍຄັກແນ່ ສຳລັບ ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ, ລວມທັງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ມີເອກະສານຢັ້ງຢືນ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນເຂດ ວິກິດ

24. ທຸກນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ຄວນແກ້ໄຂບັນຫາການກວມລວມທົ່ວເຖິງທຸກຄົນ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນແບບມີເປົ້າໝາຍ ສຳລັບຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍສະເພາະ, ລວມທັງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ກາຍເປັນຜູ້ບໍ່ມີເອກະສານຢັ້ງຢືນ ໂດຍບໍ່ແມ່ນຍ້ອນຄວາມຜິດຂອງຕົນເອງ ແລະ

⁴ ນິຍາມອີງຕາມ ບົດແນະນຳອາຊຽນ ກ່ຽວກັບ ການເຊື່ອມສາຍບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນນະໂຍບາຍແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງແຮງງານ ເພື່ອບັນລຸ ເປົ້າໝາຍ ວຽກເຮັດງານທຳທີ່ມີຄຸນຄ່າ-ເປັນທຳ ເພື່ອທຸກຄົນ (2021).

ຜູ້ອອກ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນສະຖານະການວິກິດ. ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ມັກຈະຖືກຈ້າງແຮງງານແບບນອກລະບົບ ຫຼື ມີສະ ຖານະພາບທີ່ບໍ່ປົກກະຕິ, ໂດຍມີການເຂົ້າເຖິງການສື່ສານ, ຊ່ອງທາງການລາຍງານ ແລະ ສິນທາງການສົ່ງຕໍ່ທີ່ຈຳ ກັດ, ແລະ ຜົນທີ່ຕາມມາກໍຄື ອາດມີຄວາມສ່ຽງສູງ ຕໍ່ການຖືກສວຍໃຊ້ ແລະ ຂຸດຮີດ ເນື່ອງຈາກລັກສະນະຂອງສະພາບ ແວດລ້ອມທີ່ເຂົ້າເຖິງໄດ້ຍາກ, ສ່ຽງໄພ ແລະ ອາດຈະເປັນອັນຕະລາຍພ້ອມ. ສັນທາມະຕິອາຊຽນ ກຳນົດໃຫ້ AMS ຕ້ອງ ຮ່ວມມືກັນແກ້ໄຂກໍລະນີຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ກາຍເປັນຜູ້ບໍ່ມີເອກະສານຢັ້ງຢືນ ໂດຍບໍ່ແມ່ນຄວາມຜິດຂອງ ຕົນເອງ (ມາດຕາ 2); ແລະ ຮ່ວມມື ແລະ ປະສານງານກັນ ເພື່ອຂະຫຍາຍການຊ່ວຍເຫຼືອ ໄປເຖິງ ຜູ້ອອກແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຕົກຢູ່ໃນສະຖານະການມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ຫຼື ວິກິດ (ມາດຕາ 55). ຖະແຫຼງການອາຊຽນວ່າດ້ວຍການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ໃຫ້ຄຳໝາຍໜັ້ນທີ່ຈະສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ມາດຕະການຕ່າງໆ ເພື່ອ ໃຫ້ການຊ່ວຍ ເຫຼືອດ້ານມະນຸດສະທຳໃນກໍລະນີທີ່ເກີດສະຖານະການວິກິດ ສຳລັບ ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ.

V.5. ຄວາມໂປ່ງໃສ, ຊື່ສັດຄວາມສຸດຈະລິດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ

25. ຄວາມໂປ່ງໃສ, ຄວາມຊື່ສັດສຸດຈະລິດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແມ່ນບັນທັດຖານຕົ້ນຕໍ ທີ່ບັນດານະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານຄວນເຊື່ອມສານເຂົ້າໄວ້. ໃນຖານະທີ່ເປັນຄຸນລັກສະນະສຳຄັນຂອງຄຳວ່າ ການປົກຄອງທີ່ດີ ນີ້, ຫຼັກການ ຄວາມໂປ່ງໃສ, ຄວາມຊື່ສັດສຸດຈະລິດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຄວນເປັນພື້ນຖານໃຫ້ທຸກດ້ານຂອງວຽກງານກ່ຽວກັບ ການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ. ໃນສັນທາມະຕິອາຊຽນ, ລັດສະມາຊິກອາຊຽນ (AMS) ໄດ້ຍືນຍັນຄືນເຖິງການຍຶດໜັ້ນຂອງຕົນ ຕໍ່ຫຼັກການ ການປົກຄອງທີ່ດີ. ຄວນກຳນົດຢ່າງຊັດເຈນ ນະໂຍບາຍ ແລະ ລະບຽບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ຊາວປະມົງ ເຄື່ອນຍ້າຍສາມາດເຂົ້າເຖິງນະໂຍບາຍ ແລະ ລະບຽບການເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ ແລະ ທັນການ. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ລັດ ຕ່າງໆ ຮ່ວມມືກັນໃນການເກັບກຳ ແລະ ແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນ ເພື່ອປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍໃຫ້ດີຂຶ້ນ ໃນລັກສະນະທີ່ ເຄົາລົບຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ ແລະ ຄວາມປອດໄພຂອງເຂົາເຈົ້າ; ແລະ ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ ຄວນມີສິດເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງການຢ່າງເຕັມສ່ວນ, ລວມທັງການບໍລິການ ແລະ ແຜນງານຕ່າງໆທີ່ມີໃຫ້. ຄວາມຊື່ສັດສຸດຈະລິດ ໝາຍເຖິງ ການປະຕິບັດຕາມ ແລະ ການຮັກສາຫຼັກການທາງສິນທຳທີ່ເຂັ້ມແຂງ ເຊັ່ນ ຄວາມຊື່ສັດ ແລະ ປອດການສໍ້ລາດບັງຫຼວງ. ລະບົບຄວາມຊື່ສັດສຸດຈະລິດທີ່ດີເຊິ່ງຖືກສ້າງເຂົ້າໃນແຜນງານການສະໜັບສະໜູນ ອາດ ຊ່ວຍປ້ອງກັນການສໍ້ລາດບັງຫຼວງ ແລະ ການນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນໃນທາງທີ່ຜິດ. ຄຸນລັກສະນະເຫຼົ່ານີ້ ຍັງນຳໄປສູ່ຄວາມ ຮັບຜິດຊອບໄດ້ໃນສ່ວນຂອງຜູ້ບໍລິຫານແຜນງານ. ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ລວມມີ ການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ການລາຍ ງານກ່ຽວກັບຜົນສຳເລັດ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍຂອງນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກ ປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ.

V.6. ການມີສ່ວນຮ່ວມ, ການເປັນຜູ້ຕາງໜ້າ, ກະບອກສຽງ ແລະ ຄວາມເປັນເຈົ້າຕົນເອງຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນ ຍ້າຍ

26. ນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ຄວນໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນຈາກຜູ້ ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າທີ່ອາໄສຢູ່ນຳແລ້ວ, ແລະ ການສ້າງສະມາຄົມຂອງເຂົາເຈົ້າ ຜ່ານການ ປຶກສາຫາລື ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສົນທະນາ-ປຶກສາຫາລື ໃນສັງຄົມ ເພື່ອເຊື່ອມສານຄວາມຕ້ອງການຂອງ ເຂົາເຈົ້າ. ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ຍັງອາດຈະສ້າງການຈັດຕັ້ງຂອງຕົນ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມໃນການເຈລະຈາລວມໝູ່, ໂດຍສອດ ຄ່ອງກັບກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດທີ່ບັງຄັບໃຊ້ຢູ່ໃນບັນດາລັດສະມາຊິກອາຊຽນ. ສັນທາ ມະຕິອາຊຽນ ໄດ້ຮັບຮູ້ ສິດທິຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ໃນການເຂົ້າຮ່ວມສະຫະພັນກຳມະບານ ແລະ ສະມາຄົມ.

V.7. ວິທີການຫົ່ວການຈັດຕັ້ງຂອງລັດຖະບານ ແລະ ວິທີການຫົ່ວສັງຄົມ

27. ວິທີການທົ່ວການຈັດຕັ້ງຂອງລັດຖະບານ ແລະ ວິທີການທົ່ວສັງຄົມ ແມ່ນຫຼັກການຊີ້ນຳປື້ນອ້ອມທຸກຂະແໜງການ ແລະ ເພິ່ງພາອາໄສກັນ ແລະ ກັນ. ວິທີການແບບທົ່ວການຈັດຕັ້ງຂອງລັດຖະບານ ແມ່ນສະແດງອອກໂດຍເປັນການ ພັດທະນາ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ເຊິ່ງຮັບປະກັນຄວາມເປັນ ເອກະພາບທາງດ້ານນະໂຍບາຍທັງສາຍຕັ້ງ ແລະ ສາຍຂວາງ ໃນທົ່ວທຸກຂະແໜງການ ແລະ ທຸກຂັ້ນຂອງລັດຖະບານ ເຊິ່ງ ມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງໂດຍສະເພາະກັບນະໂຍບາຍ ກ່ຽວກັບ ການຈັດທາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ, ທີ່ ມີການຕິດຕໍ່ພົວພັນກັບຫຼາຍກະຊວງ ແລະ ກົມ-ກອງ ຂອງລັດຖະບານ. ວິທີການມີທົ່ວສັງຄົມແມ່ນການເຮັດວຽກແບບ ພົວພັນກັບຫຼາຍພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ໂດຍຮັບປະກັນວ່າຈະມີການປົກສາຫາລືຮ່ວມກັນ ກັບບັນດາຄູ່ຮ່ວມງານ ທີ່ເປັນຕົວ ແທນໃນທຸກໆມິຕິຂອງວຽກງານການເຄື່ອນຍ້າຍຖານ ໃນຂະແໜງການປະມົງໃນການອອກແບບ, ການພັດທະນາ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ເຊິ່ງໃນນັ້ນ ປະກອບມີພາກລັດຖະບານ, ຜູ້ອອກແຮງງານ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນຕ່ອງໂສ້ການສະໜອງ ແລະ ພາກສ່ວນສຳຄັນອື່ນໆ.

V.8. ຫຼັກການຂອງຄວາມຮັບຜິດຊອບຮ່ວມກັນ ລະຫວ່າງ ລັດຜູ້ສົ່ງ ແລະ ລັດຜູ້ຮັບ

28. ຄຳນຳຂອງ ສັນທາມະຕິອາຊຽນ ລະບຸວ່າ: “ໄດ້ຢືນຢັນເຖິງຄວາມຮັບຜິດຊອບຮ່ວມກັນ ແລະ ດຸນດ່ຽງກັນຂອງ ລັດ AMS ຜູ້ຮັບ ແລະ ຜູ້ສົ່ງ ໃນການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວ ຂອງເຂົາເຈົ້າ ໃນຂະບວນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທັງໝົດ.” ສຳລັບການຈັດທາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນ ຍ້າຍ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບຮ່ວມກັນນີ້ ກວມເຖິງ ລັດເຈົ້າຂອງທ່າເຮືອ, ລັດແຄມທະເລ, ແລະ ລັດເຈົ້າຂອງທາງ. ຫຼັກການ ນີ້ຍັງໄດ້ຂະຫຍາຍໄປເຖິງຜູ້ທີ່ມີບົດບາດໃນຕ່ອງໂສ້ການສະໜອງຕໍ່ມອີກ, ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າທຸກພາກສ່ວນທີ່ມີສ່ວນ ພົວພັນ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການອອກແຮງງານ ຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ຈະມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສິດທິ ດ້ານແຮງງານ ແລະ ສິດທິມະນຸດ ຕະຫຼອດຈົນສະຫວັດດີການຂອງເຂົາເຈົ້າ. ໂດຍສະເພາະແລ້ວ, ບັນດາພາກສ່ວນທີ່ ກ່ຽວຂ້ອງຄວນຂະຫຍາຍພື້ນທີ່ສຳລັບການສົນທະນາ-ປົກສາຫາລືໃນສັງຄົມ ແລະ ສືບຕໍ່ເພີ່ມທະວີ ການຮ່ວມມືກັບຄູ່ ຮ່ວມມືຕ່າງໆໃນລັດຕ່າງໆທີ່ເຮັດບົດບາດແຕກຕ່າງກັນ (ຕົວຢ່າງ: ແຕ່ ລັດແຄມທະເລ ຫາ ລັດເຈົ້າຂອງທ່າເຮືອ; ລັດຜູ້ ສົ່ງ ຫາ ລັດແຄມທະເລ).

V.9. ນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານບົນພື້ນຖານຂໍ້ມູນຫຼັກຖານຂໍ້ຕົວຈິງ

29. ນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານກ່ຽວກັບການຈັດທາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ຄວນອີງໃສ່ຂໍ້ມູນຫຼັກຖານ ຕົວຈິງ. ຫຼັກຖານດັ່ງກ່າວລວມມີ ການເກັບກຳຂໍ້ມູນໃນຂະບວນການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ; ພ້ອມທັງການ ຄົ້ນຄວ້າວິໄຈແບບມີເປົ້າໝາຍ ກ່ຽວກັບ ບັນຫາສະເພາະຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ. ໃນທຸກໆການດຳເນີນການເກັບກຳຂໍ້ ມູນ, ສິ່ງສຳຄັນແມ່ນ ຕ້ອງເຄົາລົບຄວາມເປັນສ່ວນຕົວຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ, ການຮັກສາຄວາມລັບຕໍ່ກັບຂໍ້ມູນທີ່ເກັບກຳ, ເຄົາລົບຫຼັກການບໍ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມເສຍຫາຍ, ແລະ ຫຼັກການຄວາມໂປ່ງໃສ ຕາມທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ຂ້າງເທິງ, ໂດຍສະເພາະກັບຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ມີເອກະສານຢັ້ງຢືນ. ສາມາດນຳໃຊ້ຫຼັກຖານເພື່ອ ປະກອບຂໍ້ມູນເຂົ້າໃນການພັດທະນາ ແລະ ປະເມີນຜົນກະທົບ, ຂອງນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບການຈັດ ທາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ, ໂດຍຮັບປະກັນວ່າໄດ້ກຳນົດ ແລະ ແກ້ໄຂຄວາມຕ້ອງການທີ່ເປັນບຸລິ ມະສິດ.

V.10. ການເປັນຄູ່ຮ່ວມງານ ແລະ ການປະສານສົມທົບ

30. ຫຼັກການການເປັນຄູ່ຮ່ວມງານ ແລະ ການປະສານສົມທົບ ຊື່ໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມຈຳເປັນໃນການເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ ໃນ

ການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ. ລັກສະນະທຳມະຊາດຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແລະ ຂະແໜງການປະມົງ ໝາຍວ່າບັນຫາຕ່າງໆປົ່ນອ້ອມຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງບັນດາພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ອ້າງອີງໃນວັກທີ 14. ການສ້າງຈັງຫວະ, ຄຳໝາຍໝັ້ນ ແລະ ການປ່ຽນແປງ ຈະຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການເປັນຄູ່ຮ່ວມງານ ແລະ ການປະສານສົມທົບທີ່ຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ແຕກຕ່າງກັນ ທັງໃນລະດັບຂ້າມແດນ, ຂ້າມຂະແໜງການ ແລະ ຂ້າມກຸ່ມພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

VI. ບົດແນະນຳອາຊຽນວ່າດ້ວຍ ການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ

31. ການນຳໃຊ້ບົດແນະນຳສະບັບນີ້ ແມ່ນເປັນໄປຕາມຄວາມສະໝັກໃຈ ແລະ ບໍ່ມີຂໍ້ບັງຄັບທາງກົດໝາຍ. ແນວໃດກໍຕາມ, ຊຸກຍູ້ໃຫ້ ລັດສະມາຊິກອາຊຽນ (AMS) ນຳໃຊ້ບົດແນະນຳສະບັບນີ້ຢ່າງກວ້າງຂວາງ ໃນການປັບປຸງຄວາມພະຍາຍາມໃນລະດັບຊາດ, ທະວີພາຄີ (ສອງຝ່າຍ) ແລະ ພະຫຸພາຄີ (ຫຼາຍຝ່າຍ) ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ມີປະສິດທິຜົນ, ຮອບດ້ານ, ກວມລວມທົ່ວເຖິງທຸກຄົນ ແລະ ຍືນຍົງ ແລະ ສ້າງຂຶ້ນບົນພື້ນຖານຂອງການສົນທະນາ-ປົກສາຫາລືໃນສັງຄົມ. ໃນການນຳໃຊ້ ບົດແນະນຳ ສະບັບນີ້, AMS ໄດ້ຮັບການຊຸກຍູ້ໃຫ້ປະສານງານ ແລະ ປະສານສົມທົບກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນປະເທດຂອງຕົນ ແລະ AMS ອື່ນໆ, ຕາມທີ່ອ້າງອີງໃນວັກທີ 14.

VI.1. ຂອບລະບຽບການ

VI.1.1 ທົບທວນຄືນ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ໃຫ້ກັບຂອບເຂດນິຕິກຳ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງ ປະເທດໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສາກົນ ຕາມຄວາມເໝາະສົມ

32. ໃນກໍລະນີທີ່ເປັນໄປໄດ້, ຊຸກຍູ້ໃຫ້ບັນດາ AMS – ລວມທັງ ລັດຜູ້ສົ່ງ ແລະ ລັດຜູ້ຮັບ ຕະຫຼອດຮອດ ລັດເຈົ້າຂອງທຸງ, ລັດເຈົ້າຂອງທ່າເຮືອ ແລະ ລັດແຄມທະເລ – ດຳເນີນການວິເຄາະປຽບທຽບລະດັບຊາດ ກ່ຽວກັບຂອບເຂດກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍ ແລະ ກົນໄກທາງການຈັດຕັ້ງຂອງຕົນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ, ເພື່ອພິຈາລະນາຄືນຂອບເຂດທີ່ກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍສາມາດປົກປ້ອງສິດທິ ຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍໃນວົງຈອນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທັງໝົດ, ໂດຍອ້າງອີງຈາກມາດຕະຖານສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ; ແລະ ເພື່ອກຳນົດຊ່ອງຫວ່າງຕ່າງໆ.

33. ໂດຍອີງໃສ່ການວິເຄາະປຽບທຽບ, AMS ດຳເນີນຂັ້ນຕອນເພື່ອແກ້ໄຂຊ່ອງຫວ່າງທີ່ກຳນົດໄດ້, ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ຂອບນະໂຍບາຍ ແລະ ກົດໝາຍ ແລະ ກົນໄກທາງການຈັດຕັ້ງ ສຳລັບການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນການປະຕິບັດໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສາກົນ. ໂດຍສະເພາະ, AMS ຈະສົ່ງເສີມການຫັນປ່ຽນຈາກການຈ້າງແຮງງານນອກລະບົບ ໄປສູ່ການຈ້າງແຮງງານໃນລະບົບ, ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄຳແນະນຳຂອງເວທີປົກສາຫາລືອາຊຽນດ້ານແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (AFML) ຄັ້ງທີ 12.

34. ຄວາມພະຍາຍາມຂອງລັດ ຈະລວມເອົາຫົວຂໍ້ຕໍ່ໄປນີ້ຢ່າງສະເພາະເຈາະຈົງ: ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍ ເພື່ອປັບປຸງເງື່ອນໄຂການອອກແຮງງານຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຮັບປະກັນການປົກປ້ອງສິດທິດ້ານແຮງງານຂອງເຂົາເຈົ້າ, ລວມທັງແຕ່ບໍ່ຈຳກັດພຽງແຕ່ ສະພາບເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ, ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ, ການປະເມີນຜົນຄວາມສ່ຽງ, ການເຂົ້າເຖິງຄວາມຍຸຕິທຳ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງການປົກປ້ອງຂອງປະກັນສັງຄົມ ໂດຍເອົາໃຈໃສ່ເປັນພິເສດຕໍ່ການໃຫ້ການຊົດເຊີຍໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານ (ຫຼື ສະມາຊິກຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ) ສຳລັບການເຈັບເປັນ, ການບາດເຈັບ ຫຼື ການເສຍຊີວິດ.

VI.1.2. ການປັບປຸງການປະສານງານຂ້າມແດນ ສຳລັບ ການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ

- 35. ໃນກໍລະນີທີ່ຈຳເປັນ, ຊຸກຍູ້ໃຫ້ລັດສະມາຊິກອາຊຽນ (AMS) ລິເລີ່ມ ແລະ ສະຫຼຸບຂໍ້ຕົກລົງທະວີພາຄີ (ສອງຝ່າຍ) ແລະ ບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈລະຫວ່າງກັນ ແລະ/ຫຼື ກັບບັນດາລັດທີ່ຢູ່ນອກພາກພື້ນ, ເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ປອດໄພ ແລະ ເປັນປົກກະຕິ ຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ, ໂດຍສະເພາະໃນຂະບວນການຂົນຂວາຍ ແລະ ການຈັດຫາງານ, ການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງຄືນສູ່ສັງຄົມຢ່າງປອດໄພ, ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຄວາມຍຸຕິທຳ ແລະ ການແກ້ໄຂ. ໂດຍສະເພາະ, ສັນຍາທະວີພາຄີ (ສອງຝ່າຍ) ແລະ ບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ ຄວນກຳນົດໃຫ້ມີການເຂົ້າເຖິງສິດທິດ້ານແຮງງານ ແລະ ການປົກປ້ອງປະກັນສັງຄົມທີ່ຮອບດ້ານຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ ໃຫ້ແກ່ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ; ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນ ແລະ ການແກ້ໄຂບັນຫາຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ.
- 36. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີການສ້າງຕັ້ງກົນໄກການສົ່ງຕໍ່ທີ່ຕອບສະໜອງ ຕໍ່ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນລະດັບຊາດ ແລະ ລະດັບພາກພື້ນ ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາຂ້າມເຂດດິນແດນ ແລະ ຂ້າມຊາຍແດນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການ, ການແກ້ໄຂ, ແລະ ຄວາມຍຸຕິທຳຂອງເຂົາເຈົ້າ. ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງ AMS, ກົນໄກດັ່ງກ່າວຄວນກຳນົດ ແລະ ດຳເນີນການ ໂດຍບໍ່ຄຳນຶງວ່າຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍຈະຢູ່ພາຍໃຕ້ເຂດສິດ-ອຳນາດຂອງລັດຜູ້ສົ່ງ ຫຼື ລັດຜູ້ຮັບ, ລັດເຈົ້າຂອງທຸງ, ລັດເຈົ້າຂອງທ່າເຮືອ ຫຼື ລັດແຄມທະເລ, ໂດຍການສ້າງຕັ້ງລະບົບທີ່ແກ້ໄຂບັນຫາດ້ານເຂດສິດ-ອຳນາດ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຂົ້າເຖິງຂະບວນການຍຸ ຕິທຳ ແລະ ການບໍລິການປົກປ້ອງອື່ນໆທີ່ອາດຈະມີ, ໂດຍບໍ່ຄຳນຶງເຖິງສະຖານະການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຂອງເຂົາເຈົ້າ.
- 37. ການປະສານງານຂ້າມຊາຍແດນ ຄວນອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ມີການສະໜອງການບໍລິການດ້ານກົງສຸນ ແລະ/ຫຼື ອະນຸເລາຂາທູດແຮງງານ ທີ່ກວມລວມທົ່ວເຖິງທຸກຄົນ ແລະ ຕອບສະໜອງຕໍ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນການອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການເຂົ້າເຖິງກົນໄກການຮ້ອງທຸກ ແລະ ການກັບຄືນປະເທດໂດຍສະໝັກໃຈ ແລະ ມີກຽດສັກສີ.

VI.1.3. ບັບປຸງການປະສານງານລະຫວ່າງ ກະຊວງ ແລະ ການສົ່ງຕໍ່ໃນຂັ້ນສູນກາງ

- 38. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ແຕ່ AMS ສົ່ງເສີມຄວາມເປັນເອກະພາບທາງດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ວິທີການທົ່ວການຈັດຕັ້ງຂອງລັດຖະບານ ໃນການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ. ຄວນມີການກຳນົດກະຊວງທີ່ຮັບຜິດຊອບ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ມີສິດ-ໜ້າ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຮັບຜິດຊອບ ໃນການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ, ແລະ ຕ້ອງມີການກຳນົດໜ້າທີ່ການ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຢ່າງຊັດເຈນ. ຄວນມີການສ້າງຕັ້ງກົນໄກປະສານງານ ແລະ ສົ່ງຕໍ່ໃນບັນດາກະຊວງ ຢູ່ຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ, ໂດຍມີກະຊວງ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງໃດໜຶ່ງເປັນເຈົ້າການປະສານງານ ແລະ ລວມເອົາບັນດາກະຊວງຂະແໜງການວຽກງານແມ່ນຍິງ, ປົກປ້ອງເດັກ ແລະ ບໍລິການສັງຄົມເຂົ້ານຳ.
- 39. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ແຕ່ລະ AMS ສົ່ງເສີມວິທີການທົ່ວສັງຄົມ ໃນການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ບັນດາກະຊວງທີ່ຮັບຜິດຊອບ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ມີສິດ-ໜ້າທີ່ ສ້າງຕັ້ງກົນໄກການປະສານງານຫຼາຍພາກສ່ວນ ເຊິ່ງປະກອບມີຜູ້ຕາງໜ້າຈາກລັດຖະບານ, ຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມ/ໄຕພາຄີ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຕາມຄວາມເໝາະສົມ.

VI.1.4. ບັບປຸງລະບົບເກັບກຳ ແລະ ວິເຄາະຂໍ້ມູນຮອບດ້ານ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ຕອບສະໜອງທີ່ເຖິກວ່າເກົ່າຕໍ່ກັບຄວາມຈຳເປັນຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ

- 40. ໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ, ຊຸກຍູ້ໃຫ້ບັນດາ AMS ຮ່ວມມືກັນໃນການເກັບກຳ, ແລກປ່ຽນ ແລະ ວິເຄາະຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ແຕ່ບໍ່ຈຳກັດພຽງແຕ່ ກໍລະນີຄຳຮ້ອງທຸກ, ການຄຸ້ມຄອງກໍລະນີ, ການຂົນຂວາຍເອົາແຮງງານ, ການຈ້າງແຮງງານ, ແລະ ການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງຄືນສູ່ສັງຄົມ ຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ທັງໃນ ແລະ ນອກອາຊຽນ ແລະ ແລກປ່ຽນແນວທາງປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດ ແລະ ບົດຮຽນທີ່ຖອດຖອນໄດ້ ໃນຂະບວນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຂອງ

ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍຄຳນຶງເຖິງຄວາມເປັນສ່ວນຕົວຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ, ການຮັກສາຄວາມລັບໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ເກັບກຳມາໄດ້, ການເຄົາລົບຫຼັກການບໍ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມເສຍຫາຍ, ແລະ ຫຼັກການຄວາມໂປ່ງໃສຕາມທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ຂ້າງເທິງ, ໂດຍສະເພາະກັບຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ມີເອກະສານຢັ້ງຢືນ.

- 41. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ປັບປຸງຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ໂຄງສ້າງລະດັບຊາດ ແລະ ການຮ່ວມມືຫຼາຍພາກສ່ວນ ສຳລັບການເກັບກຳ ແລະ ວິເຄາະຂໍ້ມູນ, ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ, ກິດໝາຍ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງ ແລະ ການຈັດຫາງານຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍອີງຕາມກິດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດທີ່ບັງຄັບໃຊ້ຢູ່ໃນ AMS.
- 42. ຄວນເກັບກຳຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍໂດຍໄດ້ຮັບການຍິນຍອມເຫັນດີຈາກເຂົາເຈົ້າ, ປົກປ້ອງ ແລະ ເກັບຮັກສາໄວ້ ໃນລັກສະນະທີ່ເຄົາລົບສິດທິຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ, ການປົດລັບຂໍ້ມູນ, ຫຼັກການບໍ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມເສຍຫາຍ, ແລະ ຄວາມຄົບຖ້ວນສົມບູນ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ, ໂດຍສະເພາະຜູ້ທີ່ມີສະຖານະພາບການເຂົ້າເມືອງທີ່ບໍ່ປົກກະຕິ. ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ ຄວນຖືກແຍກຕາມ ອາຍຸ ແລະ ເພດ ເປັນຢ່າງໜ້ອຍ ຖ້າມີລາຍລະອຽດ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ສຳລັບຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ.
- 43. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ພິຈາລະນາເສີມຖານຂໍ້ມູນທາງປະລິມານ ໂດຍການສຳຫຼວດຕົວຢ່າງແບບພິເສດເປັນແຕ່ລະໄລຍະ ເຊິ່ງຈະສ້າງຂໍ້ມູນທາງຄຸນນະພາບ ທີ່ເປັນປະໂຫຍດກ່ຽວກັບປະຫວັດຫຍໍ້, ທັກສະ ແລະ ຂີດຄວາມສາມາດ, ປະສິບການ, ແລະ ທັດສະນະຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ສຳລັບການກຳນົດເປົ້າໝາຍການບໍລິການ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນ ພ້ອມທັງການຕິດຕາມກວດກາຜົນກະທົບຂອງການດຳເນີນງານເຫຼົ່ານັ້ນ.
- 44. ຄວນຊຸກຍູ້ໃຫ້ບໍລິສັດຈັດຫາງານ ເກັບຮັກສາບັນທຶກຂໍ້ມູນຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ເຂົາເຈົ້າໄດ້ຂົນຂວາຍ ແລະ ຈັດຫາງານໃຫ້ຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຢ່າງເປັນປະຈຳ ແລະ ຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ລາຍງານກ່ຽວກັບການກັບຄືນປະເທດຢ່າງປອດໄພ ແລະ ມີກຽດສັກສີຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຫຼົ່ານັ້ນໃຫ້ກັບ ໜ່ວຍງານບໍລິການກົງສຸນຂອງລັດຜູ້ສົ່ງ ແລະ ໄປຍັງລັດຖະບານຂອງລັດຜູ້ສົ່ງ. ລັດຜູ້ສົ່ງ ຄວນທົບທວນຜົນການເຄື່ອນໄຫວຂອງບໍລິສັດຈັດຫາງານໃນເລື່ອງນີ້ ເປັນແຕ່ລະໄລຍະ ແລະ ໃຫ້ຄຳແນະນຳແກ່ຫົວໜ່ວຍບໍລິການຈັດຫາງານ ໂດຍອີງໃສ່ມາດຕະການທີ່ປະຕິບັດໄດ້ຈິງ ແລະ ເປັນໄປໄດ້ ແລະ ອີງຕາມນະໂຍບາຍຂອງແຕ່ລະລັດຜູ້ສົ່ງ.

VI.1.5. ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນການລາຍງານ, ການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ລວມທັງ ຜ່ານການກວດກາແຮງງານ ແລະ ຜ່ານມາດຕະການລັດເຈົ້າຂອງທ່າເຮືອ

- 45. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ບັນດາ AMS ສ້າງຕັ້ງ ຫຼື ປັບປຸງລະບົບທີ່ມີປະສິດທິຜົນ (ເຊັ່ນ: ລະບົບຕ່າງໆ, ລວມທັງລະບົບຕິດຕາມກວດກາທີ່ນຳໄປສູ່ການບັງຄັບໃຊ້ສິດທິດ້ານແຮງງານ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ຫຼັກການພື້ນຖານຂອງສິດທິໃນການເຮັດວຽກປະກົດຜົນເປັນຈິງ) ສຳລັບການກວດກາສະພາບການດຳລົງຊີວິດ, ການເຮັດວຽກ ແລະ ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ (OSH) ຢູ່ເທິງເຮືອປະມົງ. ໃນການສ້າງຕັ້ງລະບົບນີ້, ບັນດາລັດຄວນມອບໝາຍໃຫ້ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ມີສິດ-ໜ້າທີ່ ໂດຍມີພາລະບົດບາດທີ່ຊັດເຈນ ໃນການກວດກາ ແລະ ບັງຄັບໃຊ້ມາດຕະຖານດ້ານແຮງງານ, ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບ ສຳລັບຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ອອກເອກະສານຕ່າງໆ. ໃນທຸກກໍລະນີ, AMS ຈະຍັງຄົງຮັບຜິດຊອບຢ່າງເຕັມສ່ວນຕໍ່ການກວດກາ ແລະ ການອອກເອກະສານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສະພາບການດຳລົງຊີວິດ, ການເຮັດວຽກ ແລະ OSH ຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍເທິງເຮືອປະມົງ ທີ່ຊຸທຸງຊາດຂອງຕົນ.
- 46. ພາລະບົດບາດຂອງການກວດກາແຮງງານແມ່ນເພື່ອຮັບປະກັນການບັງຄັບໃຊ້ຂໍ້ກຳນົດທາງກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບເງື່ອນ

ໄຂການເຮັດວຽກໃນການປະມົງ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ເຊັ່ນ: ກ່ຽວກັບຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ; ການປ້ອງກັນ ແລະ ການລຶບລ້າງຄວາມຮຸນແຮງ ແລະ ການຄຸກຄາມໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ລວມທັງການລວມລາມທາງເພດ; ຄ່າຈ້າງ; ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ ແລະ ວຽກລ່ວງເວລາ, ວັນພັກ ແລະ ໄລຍະເວລາພັກຜ່ອນ ລວມທັງການລາປ່ວຍ ແລະ ການລາພັກ; ຫຼັກການພື້ນຖານ ແລະ ສິດທິໃນການເຮັດວຽກ; ສາຍພົວພັນການຈ້າງແຮງງານ; ການລົງທະບຽນໃນ ແລະ ການປະກອບສ່ວນເຂົ້າປະກັນສັງຄົມ; ການປົກປ້ອງແມ່ຍິງ, ເດັກ ແລະ ໄວໜຸ່ມ.

47. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ລົງທຶນໃສ່ການເພີ່ມຂີດຄວາມສາມາດຂອງການຈັດຕັ້ງ ສໍາລັບ ລະບົບການກວດກາແຮງງານ, ໂດຍສະເພາະ ໂດຍການຮັບປະກັນໃຫ້ມີຈໍານວນຜູ້ກວດກາແຮງງານທີ່ພຽງພໍ, ຮັບປະກັນໃຫ້ຜູ້ກວດກາແຮງງານໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມຢ່າງພຽງພໍ, ແລະ ຈັດສັນຊັບພະຍາກອນທີ່ພຽງພໍ ເພື່ອປະຕິບັດພັນທະໃນການກວດກາໃຫ້ສໍາເລັດ.
48. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ສ້າງຕັ້ງກົນໄກທີ່ເປັນທາງການໃນລະດັບຊາດ ຕາມທີ່ເຫັນວ່າມີຄວນ ທີ່ເອື້ອອໍານວຍໃຫ້ມີການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ການຮຽນຮູ້ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ ລະຫວ່າງບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ກະຊວງ, ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ມີສິດ-ໜ້າທີ່ ອື່ນໆ, ຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມ/ໄຕພາຄີ ແລະ ສະຖາບັນຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ – ພ້ອມທັງພາກສ່ວນທີ່ມີບົດບາດໃນການແກ້ໄຂບັນຫາການປະມົງທີ່ຜິດກົດໝາຍ, ບໍ່ມີການລາຍງານ ແລະ ຂາດການອອກລະບຽບຄຸ້ມຄອງ – ເພື່ອເຮັດໃຫ້ສາມາດແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນທີ່ຈໍາເປັນ ສໍາລັບການກໍານົດກົດຈະກໍາທີ່ມີຄວາມສ່ຽງສູງ.
49. ໜ່ວຍງານກວດກາແຮງງານ, ໂດຍການປະສານສົມທົບກັບການຈັດຕັ້ງຂອງລັດຖະບານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຕາມຄວາມເໝາະສົມ ຄວນນໍາໃຊ້ການດໍາເນີນງານທີ່ຫຼາກຫຼາຍ ລວມທັງມາດຕະການຕ່າງໆ ເພື່ອຮັບປະກັນການໂຕ້ຕອບທີ່ສົມສັດສ່ວນ ຕໍ່ການລະເມີດ ທາງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ໃນພາກປະຕິບັດ ເພື່ອນໍາເອົາຂໍ້ບົກຜ່ອງ ຫຼື ການສວຍໃຊ້ທີ່ບໍ່ໄດ້ກວມເອົາ ໂດຍສະເພາະໃນກົດໝາຍທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ ລາຍງານຕໍ່ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ມີສິດ-ໜ້າທີ່ ເພື່ອໃຫ້ຄໍາແນະນໍາ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ເພື່ອນໍາໃຊ້ການລົງກວດກາໂດຍບໍ່ແຈ້ງໃຫ້ຮູ້ລ່ວງໜ້າ, ແລະ ເພື່ອປະສານງານຢ່າງມີປະສິດທິຜົນກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ຕາງໜ້າຂອງເຂົາເຈົ້າ ເພື່ອຮັບປະກັນການປະຕິບັດໃຫ້ສອດຄ່ອງຕາມລະບຽບການ.
50. ຂອບເຂດຂອງບົດລົງໂທດທີ່ຜູ້ກວດກາແຮງງານມີທ່າແຮງນໍາໃຊ້ໄດ້ ຄວນຖືກກໍານົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ ແລະ ຄວນມີຄວາມກວ້າງຂວາງ ແລະ ຫຼາກຫຼາຍຢ່າງພຽງພໍ ເພື່ອນໍາໃຊ້ກັບການລະເມີດທີ່ມີຄວາມຮຸນແຮງແຕກຕ່າງກັນໃນລັກສະນະທີ່ສະທ້ອນເຖິງຄວາມແຕກຕ່າງ ຂອງຄວາມຮຸນແຮງດັ່ງກ່າວ ແຕ່ກໍ່ເຂັ້ມງວດພຽງພໍໃນການປ້ອງກັນບໍ່ໃຫ້ເກີດຂຶ້ນອີກໃນຕົວຈິງ.
51. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ໜ່ວຍງານກວດກາແຮງງານ ປະສານສົມທົບກັບອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ໃນການອອກແບບ, ການຮັບຮອງເອົາ ແລະ ການທົບທວນຄືນນະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດ, ຫຼື ແຜນງານ ແລະ ແຜນການກວດກາ ຕາມຄວາມເໝາະສົມ. ການປະສານສົມທົບນີ້ ອາດມີຫຼາຍຮູບແບບ ເຊັ່ນ ຜ່ານຄະນະປຶກສາຫາລືໄຕພາຄີລະດັບຊາດ, ຂໍ້ຕົກລົງກ່ຽວກັບການປະສານງານ ແລະ ການຮ່ວມມື, ຄະນະກໍາມະການຮ່ວມ, ການປຶກສາຫາລື ແລະ ການຈັດຕັ້ງຂະບວນການໂຄສະນາຕ່າງໆ.
52. ໃນກໍລະນີທີ່ເໝາະສົມ, ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ສ້າງມາດຕະຖານ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດທີ່ຊັດເຈນຂອງການກວດກາແຮງງານ ເພື່ອຮັບປະກັນການຮ່ວມມືທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ລະຫວ່າງ ໜ່ວຍງານບໍລິການກວດກາແຮງງານໃນ ລັດຜູ້ສົ່ງ ແລະ ລັດຜູ້ຮັບ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ມີສິດ-ໜ້າທີ່ ໃນເຂດສິດ-ອໍານາດຂອງ ລັດເຈົ້າຂອງທາງ, ລັດເຈົ້າຂອງທ່າເຮືອ ແລະ ລັດແຄມທະເລ. ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ການປະສານງານ ແລະ ການປະສານສົມທົບນີ້ ມີຄວາມໝາຍ, ຄວນມີການຈັດຕັ້ງຂຶ້ນຢ່າງຖາວອນ ແລະ ເປັນປົກກະຕິ ແລະ ຮັບຮອງເອົາຮູບແບບທີ່ສ້າງເປັນການຈັດຕັ້ງ ເຊັ່ນ: ອະນຸສັນຍາ ແລະ ບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈລະຫວ່າງຂົງເຂດຕ່າງໆ ຂອງລັດຖະບານ ເຊິ່ງຄວນເປີດເຜີຍຕໍ່ສາທາລະນະ.

53. ໃນກໍລະນີທີ່ເໝາະສົມ, ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ຮັບປະກັນວ່າຊາວປະມົງ, ສະຫະພັນກຳມະບານ, ອົງການຈັດຕັ້ງວິຊາຊີບ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຫຼື ບຸກຄົນໃດກໍຕາມທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງໃນສິດທິດ້ານແຮງງານ, ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍຢູ່ເທິງເຮືອ ໂດຍທົ່ວໄປ ສາມາດເຂົ້າເຖິງຂັ້ນຕອນການຮ້ອງທຸກໄດ້.
54. ເຈົ້າຂອງເຮືອປະມົງຄວນອະນຸຍາດໃຫ້ມີການຕິດຕັ້ງລະບົບຕິດຕາມກວດກາ, ລວມທັງແຕ່ບໍ່ຈຳກັດພຽງແຕ່ ລະບົບກຳນົດຕຳແໜ່ງເທິງໜ້າໂລກ (GPS), ລະບົບຕິດຕາມກວດກາເຮືອ (VMS), ກ້ອງວົງຈອນປິດ (CCTV), ຫຼື ລະບົບອື່ນໆ, ໂດຍປະຕິບັດຕາມລະບຽບການປົກປ້ອງຂໍ້ມູນ ແລະ ສິດທິຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ ຢູ່ເທິງເຮືອ ເພື່ອຈຸດປະສົງໃນການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ບັນທຶກສະພາບການເຮັດວຽກ ແລະ ການດຳລົງຊີວິດ.
55. ເຮືອປະມົງທຸກລຳ ຕ້ອງຖືກຂຶ້ນທະບຽນ ກັບ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງປະເທດ ແລະ/ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ເຊັ່ນ ອົງການການເດີນເຮືອສາກົນ (IMO) ແລະ ອົງການຄຸ້ມຄອງການປະມົງລະດັບພາກພື້ນ (RFMO) ໂດຍສອດຄ່ອງກັບລະບຽບການລະດັບຊາດ ແລະ ສາກົນ.

VI.2. ການຂົນຂວາຍເອົາແຮງງານ ແລະ ຈັດຫາງານທີ່ເປັນທຳ ແລະ ມີຈັນຍາບັນ

56. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ບັນດາ AMS ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ລະບຽບ-ກົດໝາຍຂອງຕົນ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ການຂົນຂວາຍຈະດຳເນີນໄປໃນລັກສະນະທີ່ເຄົາລົບ, ປົກປ້ອງ ແລະ ປະຕິບັດຕາມສິດທິມະນຸດທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງໃນລະດັບສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ລວມທັງສິດທິທີ່ລະບຸໄວ້ໃນ ສົນທິສັນຍາພື້ນຖານຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO).
57. ກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການຂົນຂວາຍ ຄວນນຳໃຊ້ກັບຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍໂດຍບໍ່ມີການຈຳແນກ.
58. ການອອກລະບຽບຄຸ້ມຄອງກິດຈະກຳການຂົນຂວາຍ ຄວນມີຄວາມຊັດເຈນ, ໂປ່ງໃສ ແລະ ຖືກບັງຄັບໃຊ້ຢ່າງມີຜົນສັກສິດ.
59. ກົດໝາຍຄວນແນໃສ່ການລຶບລ້າງການເກັບຄ່າທຳນຽມການຂົນຂວາຍ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈາກຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຮັບປະກັນໃຫ້ນຳໃຊ້ “ຫຼັກການຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ (ນາຍຈ້າງ) ເປັນຜູ້ຈ່າຍ”.
60. AMS ຄວນພິຈາລະນາວິທີການທີ່ຮັບປະກັນໃຫ້ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍສາມາດເຂົ້າເຖິງການຂົນຂວາຍ ແລະ ການຈັດຫາງານໄດ້ຢ່າງວ່ອງໄວ ແລະ ງ່າຍດາຍ ລວມທັງການສ້າງຕັ້ງວິທີການແບບເລັ່ງລັດ ຫຼື ປະຕູດຽວ ໂດຍບໍ່ບັນທອນສິດທິຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍຫຼຸດໜ້ອຍຖອຍລົງ.
61. ໃນກໍລະນີທີ່ເປັນໄປໄດ້, ຄວນມີຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ທັນການ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ທີ່ອາດຈະເປັນຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍທຸກຄົນ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າສາມາດຕັດສິນໃຈ ກ່ຽວກັບ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງແຮງງານຮ່ວມກັນ ໂດຍອີງໃສ່ຂໍ້ມູນຄົບຖ້ວນ. ຂໍ້ມູນຂ່າວສານດັ່ງກ່າວ ຄວນລວມມີ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ປອດໄພ, ສິດທິດ້ານແຮງງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຈາກປະກັນສັງຄົມ, ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ, ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ, ຜົນປະໂຫຍດທີ່ອາດຈະໄດ້ຮັບ ແລະ ຄວາມສ່ຽງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ການເຂົ້າເຖິງການຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ຂໍ້ມູນອື່ນໆ.
62. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ ລັດຜູ້ສົ່ງ ສ້າງຕັ້ງການຝຶກອົບຮົມກ່ອນອອກເດີນທາງ ທີ່ເປັນພາກບັງຄັບ, ບໍ່ເສຍຄ່າ, ເປັນມາດຕະຖານ ແລະ ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງ ສຳລັບຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ເຊິ່ງລວມມີ (ແຕ່ບໍ່ຈຳກັດພຽງແຕ່) ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບກົດໝາຍ ແລະ

ລະບຽບການ - ລວມທັງເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ, ຄ່າຈ້າງ, ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ, ການລາປ່ວຍ, ຊົ່ວໂມງພັກຜ່ອນ; ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການບໍລິການ, ກົນໄກການຮ້ອງທຸກ, ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຄວາມຍຸຕິທໍາ (ໂດຍສະເພາະ ວິທີການເຂົ້າເຖິງກົນໄກເຫຼົ່ານີ້ເມື່ອຢູ່ເທິງເຮືອປະມົງ); ສະພາບເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ ແລະ ການດໍາລົງຊີວິດທົ່ວໄປ; ແລະ ຮິດຄອງປະເພນີໃນທ້ອງຖິ່ນຂອງລັດທີ່ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍອາດຈະໄປເຮັດວຽກຢູ່ທີ່ນັ້ນ. ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ອນອອກເດີນທາງ ຄວນເປັນຂໍ້ມູນສະເພາະຂະແໜງການ ແລະ ປະເທດປາຍທາງ ແລະ ຄວນລວມເອົາສະມາຊິກຄອບຄົວເຂົ້າຮ່ວມນໍາ ໂດຍສະເພາະໃນເລື່ອງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຄາດຫວັງກ່ຽວກັບການສື່ສານ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບກົນໄກການຮ້ອງທຸກ.

63. ໃນກໍລະນີທີ່ເປັນໄປໄດ້, ຄວນມີການຈັດການປະຖົມນິເທດທັງກ່ອນອອກເດີນທາງ ແລະ ກ່ອນການຈ້າງແຮງງານ. ການປະຖົມນິເທດກ່ອນອອກເດີນທາງ ຄວນລວມມີການລຸ່ງລ່ວງກັນ ກ່ຽວກັບ ຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ເງື່ອນໄຂການຈ້າງແຮງງານ, ການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງຄືນສູ່ສັງຄົມ, ລວມທັງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບແຜນການສົ່ງເງິນກັບບ້ານ ແລະ ທ້ອນເງິນ; ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ໂອກາດໃນການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງຄືນສູ່ສັງຄົມໃນທີ່ສຸດ, ແລະ ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ; ແລະ ຜົນກະທົບທາງລົບທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນ ຈາກການແຍກກັນຢູ່ຂອງຄອບຄົວ ຕໍ່ ສະຫວັດດີການຂອງຄອບຄົວ ແລະ ການພັດທະນາຂອງເດັກ. ການປະຖົມນິເທດກ່ອນການຈ້າງແຮງງານ ຄວນລວມມີຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ກ່ຽວກັບສະພາບເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ ແລະ ຄວາມສ່ຽງທີ່ຄາດວ່າຈະເກີດຂຶ້ນ (ຕົວຢ່າງ: ຄວາມສ່ຽງໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ຄວາມສ່ຽງທາງສັງຄົມ), ອຸປະສັກທາງດ້ານພາສາ ແລະ ວັດທະນະທໍາທີ່ອາດຈະພົບພໍ້, ແລະ ກົນໄກການຮ້ອງທຸກ ແລະ ຄວາມຍຸຕິທໍາທີ່ມີໃຫ້. ນອກຈາກນີ້, ອາດຈະມີການຊຸກຍູ້ ໃຫ້ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ - ໂດຍ ມີການສະໜັບສະໜູນ ທີ່ເໝາະສົມ - ສ້າງແຜນການເຊື່ອມໂຍງຄືນສູ່ສັງຄົມ ສໍາລັບ ການກັບຄືນປະເທດຂອງຕົນໃນທີ່ສຸດ ໃນໄລຍະການປະຖົມນິເທດດັ່ງກ່າວນີ້.

64. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ ລັດຜູ້ສົ່ງ ແລະ ລັດຜູ້ຮັບ ປະສານງານກັນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍຈະບໍ່ຖືກຈັດໃຫ້ໄປເຮັດວຽກເທິງເຮືອປະມົງ ຖ້າບໍ່ມີໃບຢັ້ງຢືນສຸຂະພາບທີ່ຍັງບໍ່ໝົດອາຍຸ ເຊິ່ງຍັງຢືນເຖິງຄວາມພ້ອມທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງເຂົາເຈົ້າ. ລັດຜູ້ສົ່ງ ແລະ ລັດຜູ້ຮັບ ຈະຕ້ອງຮັບຮອງເອົາກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ມາດຕະການອື່ນໆ ທີ່ກຳນົດລັກສະນະຂອງການກວດສຸຂະພາບ, ຮູບແບບ ແລະ ເນື້ອໃນຂອງໃບຢັ້ງຢືນສຸຂະພາບ, ຄວາມຖີ່ຂອງການກວດ ແລະ ໄລຍະເວລາທີ່ສາມາດນໍາໃຊ້ໃບຢັ້ງຢືນໄດ້, ແລະ ຕົກລົງເຫັນດີກ່ຽວກັບຄວາມສອດຄ່ອງກັນ ເພື່ອຫຼີກເວັ້ນ ຄວາມສ່ຽງທີ່ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ຈະຕ້ອງກວດສຸຂະພາບຫຼາຍຄັ້ງ.

65. ລັດຜູ້ຮັບ ຈະຮັບປະກັນໃຫ້ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍສາມາດເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນພາຍຫຼັງເດີນທາງໄປຮອດ; ໂດຍສະເພາະກ່ຽວກັບສິດທິ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ; ມາດຕະການຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ; ແລະ ຊ່ອງທາງການຊ່ວຍເຫຼືອ ຖ້າຫາກເຂົາເຈົ້າຕ້ອງການລາຍງານຂໍ້ກ່ຽວຂ້ອງ ຫຼື ຊອກຫາການສະໜັບສະໜູນ.

66. ໂດຍຮັບຮູ້ວ່າ ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍອາດຕະຕົກຢູ່ໃນສະຖານະພາບທາງກົດໝາຍທີ່ບໍ່ປົກກະຕິ ຍ້ອນຫຼາກຫຼາຍເຫດຜົນ, AMS ຄວນຮັບປະກັນວ່າ ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ມີເອກະສານຢັ້ງຢືນ ຈະມີເອກະສານກ່ຽວກັບການເຂົ້າເມືອງທີ່ຈໍາເປັນເພື່ອໃຫ້ການປົກປ້ອງທີ່ພຽງພໍແກ່ເຂົາເຈົ້າ.

VI.3. ສິດທິແຮງງານ

67. ລັດສະມາຊິກອາຊຽນ (AMS) ຈະຕ້ອງປົກປ້ອງສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ. ໂດຍສະເພາະ ແມ່ນການຮັບປະກັນວ່າຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍມີສິດທິໃນການຖືໜັງສືຜ່ານແດນຂອງຕົນເອງ ແລະ ເອກະສານຕົ້ນສະບັບທາງລັດຖະການທີ່ກ່ຽວກັບການເຮັດວຽກ ແລະ ສ່ວນຕົວ ໂດຍຂຶ້ນກັບກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ

ນະໂຍບາຍຂອງ ລັດຜູ້ຮັບ; ແລະ ຮັບປະກັນວ່າເຂົາເຈົ້າສາມາດເຂົ້າເຖິງສິດທິທີ່ເທົ່າທຽມກັນ.

68. ໂດຍຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມສ່ຽງທີ່ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍຕ້ອງປະເຊີນ, AMS ຈະຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ ແລະ ພັກຜ່ອນ ແມ່ນ ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສາກົນ.
69. AMS ຄວນຮັບປະກັນວ່າຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ຮັບການຈ່າຍຄ່າຈ້າງເປັນລາຍເດືອນ ຫຼື ເປັນປະຈຳໃນຮູບແບບອື່ນ, ລວມທັງການໃຫ້ ໃບຮັບເງິນເດືອນທີ່ເຂົ້າໃຈໄດ້ ຫຼື ເອກະສານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເຊັ່ນ ໃບລາຍງານການເຄື່ອນໄຫວບັນຊີ ທະນາຄານ (ທະນາຄານເອີ້ນວ່າ: ບັນຊີສໍາຮອງ) ແລະ ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍທຸກຄົນ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ເທິງເຮືອປະມົງ ຕ້ອງ ມີຊ່ອງທາງໃນການສົ່ງເງິນຄ່າຈ້າງທັງໝົດ ຫຼື ບາງສ່ວນ, ລວມທັງເງິນລ່ວງໜ້າ, ໄປໃຫ້ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ.
70. AMS ຄວນອະນຸຍາດ ໃຫ້ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍສາມາດປ່ຽນຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ (ນາຍຈ້າງ) ໄດ້ຕາມກົດໝາຍ, ລະບຽບ ການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງ ລັດຜູ້ສົ່ງ ແລະ ລັດຜູ້ຮັບ.
71. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ລຶບລ້າງການບັງຄັບອອກແຮງງານ ແລະ ການລະເມີດສິດທິມະນຸດ ແລະ ສິດທິດ້ານແຮງງານອື່ນໆ, ລວມ ທັງການລັກລອບຂົນສົນເຂົ້າເມືອງ ແລະ ການຄ້າມະນຸດ. AMS ຄວນອິດໜັ້ນຫຼັກການບໍ່ລົງໂທດຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ, ໃນ ກໍລະນີທີ່ເໝາະສົມ.
72. AMS ຄວນລຶບລ້າງການໃຊ້ແຮງງານເດັກໃນກຸ່ມຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ, ລວມທັງການດໍາເນີນການ ເຊັ່ນ ການບັງຄັບໃຊ້ ກົດໝາຍອາຍຸຂັ້ນຕໍ່າ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍອາຍຸຂັ້ນຕໍ່າ, 1973 (ສະບັບທີ 138) ແລະ ເອກະສານອື່ນໆທີ່ ກ່ຽວຂ້ອງ.
73. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ຮັບປະກັນວ່າ ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍມີສິດທິໄດ້ຮັບການປະຕິບັດທີ່ເປັນທໍາ ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ໂດຍບໍ່ມີການຈໍາແນກ. AMS ຄວນຮັບຮອງເອົາມາດຕະການທີ່ກໍານົດໃຫ້ພັກອາໄສເທິງເຮືອປະມົງ ທີ່ຊຸທຸງຊາດຂອງ ຕົນ ຕ້ອງມີຂະໜາດ ແລະ ຄຸນນະພາບທີ່ພຽງພໍ ຕົວຢ່າງ: ມີເພດານທີ່ສູງພຽງພໍ, ບໍ່ມີຊ່ອງເປີດໂດຍກົງຈາກຫ້ອງນອນໄປ ຫາ ຫ້ອງເກັບປາ ແລະ ຫ້ອງຈັກ, ໃສ່ວັດສະດຸກັນຄວາມຮ້ອນ, ມີມາດຕະການປ້ອງກັນແມງວັນ ແລະ ແມງໄມ້ ໃນບ່ອນ ພັກອາໄສ, ມີທາງອອກສຸກເສີນ, ມີມາດຕະການຈໍາກັດສຽງດັງ ແລະ ການສັນສະເທືອນທີ່ເກີນຂອບເຂດ, ມີ ການລະບາຍອາກາດ, ມີເຄື່ອງເຮັດຄວາມອົບອຸ່ນອາກາດ ທີ່ພຽງພໍ, ມີແສງສະຫວ່າງພຽງພໍ (ໂດຍມີແສງທໍາມະຊາດເພີ່ມ ເຕີມຈາກແສງທຽມໃນກໍລະນີທີ່ສາມາດເຮັດໄດ້).
74. ບັນດາ AMS ຄວນຮັບປະກັນຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານຢູ່ເທິງເຮືອ, ໂດຍສະເພາະ ຜ່ານການຮັບຮອງເອົາ ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການກ່ຽວກັບການປ້ອງກັນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ, ພະຍາດອາຊີບ ແລະ ຄວາມສ່ຽງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ກັບການເຮັດວຽກເທິງເຮືອ; ໃຫ້ການຝຶກອົບຮົມແກ່ຊາວປະມົງ, ຫົວໜ້າຈຸເຮືອ (ກັບຕົນ) ແລະ ເຈົ້າຂອງ/ຜູ້ໃຫ້ບໍລິການ ເຮືອ; ສ້າງຕັ້ງກົນໄກການລາຍງານ ເພື່ອລາຍງານ, ສືບສວນສອບສວນ ແລະ ວາງມາດຕະການແກ້ໄຂ ສໍາລັບອຸປະຕິເຫດ ແລະ ການເຈັບເປັນໃນຕອນທີ່ຢູ່ເທິງເຮືອ; ຮັບປະກັນວ່າເຮືອມີອຸປະກອນ ແລະ ເຄື່ອງມືທາງການແພດທີ່ເໝາະສົມ; ສ້າງຕັ້ງຂໍ້ກໍານົດທີ່ຊັດເຈນສໍາລັບ “ອາຫານ ແລະ ນໍ້າທີ່ພຽງພໍ” ແລະ ຂັ້ນຕອນການປະເມີນຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບແຮງງານ ໃນລະຫວ່າງການກວດກາແຮງງານ. AMS ຈະຮັບປະກັນໃຫ້ມີຄວາມຊັດເຈນວ່າ ກັບຕົນເຮືອມີ ຄວາມຮັບຜິດ ຊອບຕໍ່ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບຂອງຊາວປະມົງຢູ່ເທິງເຮືອ ແລະ ເຈົ້າຂອງເຮືອມີຄວາມ ຮັບຜິດຊອບໂດຍລວມໃນການຮັບປະກັນວ່າ ກັບຕົນເຮືອໄດ້ຮັບຊັບພະຍາກອນ ແລະ ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກທີ່ຈໍາ ເປັນ ເພື່ອປະຕິບັດຕາມພັນ ທະນີ້.

75. ຕ້ອງມີການສ້າງສັນຍາການອອກແຮງງານ ຂອງຊາວປະມົງທີ່ມີຂໍ້ກຳນົດຂັ້ນຕໍ່າທີ່ເປັນມາດຕະຖານ (ຫຼື ເອກະສານທີ່ເໝາະສົມ) ແລະ ເອົາໃຫ້ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ເປັນພາສາອັງກິດ ພ້ອມທັງພາສາທີ່ເຂົາເຈົ້າເຂົ້າໃຈ. ສັນຍາການອອກແຮງງານ ຂອງຊາວປະມົງທີ່ເປັນມາດຕະຖານ (ຫຼື ເອກະສານທີ່ເໝາະສົມ) ຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ເປັນພິເສດຕໍ່ອົງປະກອບດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້: (a) ມູນຄ່າຈຳນວນຄ່າຈ້າງ, ຫຼື ຈຳນວນສ່ວນແບ່ງຈາກການຈັບປາ ແລະ ວິທີການຄິດໄລ່ຄ່າຈ້າງ, ແລະ ຄ່າຈ້າງຂັ້ນຕໍ່າທີ່ໄດ້ຕົກລົງກັນ; (b) ເງື່ອນໄຂການສິ້ນສຸດສັນຍາ; ແລະ (c) ການປົກປ້ອງທີ່ຈະຄຸ້ມຄອງຊາວປະມົງໃນກໍລະນີເຈັບເປັນ, ບາດເຈັບ ຫຼື ເສຍຊີວິດ; (d) ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ສິດຜົນປະໂຫຍດດ້ານສາທາລະນະສຸກ ແລະ ປະກັນສັງຄົມ ທີ່ຈະເອົາໃຫ້ຊາວປະມົງ ໂດຍຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ເຈົ້າຂອງເຮືອປະມົງ, ຫຼື ຄູ່ສັນຍາຝ່າຍອື່ນໆໃນສັນຍາການອອກແຮງງານຂອງຊາວປະມົງ, ຕາມກໍລະນີ; ແລະ (e) ໄລຍະເວລາພັກຜ່ອນຂັ້ນຕໍ່າ.
76. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ຮັບຮອງເອົາກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ຫຼື ມາດຕະການອື່ນໆ ສຳລັບເຮືອປະມົງ ທີ່ຊຸກຍູ້ຊາດຂອງຕົນກ່ຽວກັບທີ່ພັກອາໄສ, ອາຫານ ແລະ ນ້ຳດື່ມທີ່ສະອາດຢູ່ເທິງເຮືອ, ໂດຍອ້າງອີງໃສ່ມາດຕະຖານສາກົນ.
77. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ຮັບປະກັນວ່າ ຊາວປະມົງທີ່ ເປັນຜູ້ມີພູມລຳເນົາສາມັນໃນດິນແດນຂອງ AMS ພ້ອມກັບ ຜູ້ທີ່ຢູ່ໃນການອຸປະຖຳຂອງເຂົາເຈົ້າ ມີສິດໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການປົກປ້ອງປະກັນສັງຄົມ ໃນຂອບເຂດທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ. ສະມາຊິກແຕ່ລະລັດຈະຕ້ອງດຳເນີນຂັ້ນຕອນ, ຕາມສະພາບການຂອງປະເທດ, ເພື່ອບັນລຸການປົກປ້ອງປະກັນສັງຄົມຮອບດ້ານ ເທື່ອລະກ້າວ ສຳລັບຊາວປະມົງທຸກຄົນທີ່ມີພູມລຳເນົາໃນດິນແດນຂອງ AMS.
78. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ຮ່ວມມືກັນຜ່ານຂໍ້ຕົກລົງທະວີພາຄີ (ສອງຝ່າຍ) ຫຼື ກົນໄກອື່ນໆ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ຫຼື ແນວທາງປະຕິບັດຂອງປະເທດ: (a) ເພື່ອບັນລຸການປົກປ້ອງປະກັນສັງຄົມທີ່ຮອບດ້ານ ເທື່ອລະກ້າວ ສຳລັບຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ໂດຍພິຈາລະນາເຖິງ ຫຼັກການການປະຕິບັດທີ່ເທົ່າທຽມກັນໂດຍບໍ່ຄຳນຶງເຖິງສັນຊາດ; ແລະ (b) ເພື່ອຮັບປະກັນການຮັກສາ ແລະ ການໂອນສິດທິຂ້າມແດນ ແລະ ສິດຜົນປະໂຫຍດປະກັນສັງຄົມ ທີ່ຊາວປະມົງທຸກຄົນໄດ້ຮັບ ຫຼື ກຳລັງຈະໄດ້ຮັບ ໂດຍບໍ່ຄຳນຶງເຖິງພູມລຳເນົາ.
79. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ສ້າງຕັ້ງລະບົບ ເພື່ອໃຫ້ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍສາມາດເຂົ້າເຖິງການເບິ່ງແຍງທາງການແພດທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ສິດຜົນປະໂຫຍດປະກັນສັງຄົມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃນກໍລະນີທີ່ໄດ້ຮັບບາດເຈັບ ເນື່ອງຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ພະຍາດອາຊີບ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສາກົນ ຕາມຄວາມເໝາະສົມ.
80. ໂດຍຂຶ້ນກັບກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດຂອງແຕ່ລະ AMS, ໃຫ້ ລັດຜູ້ສົ່ງ ແລະ ລັດຜູ້ຮັບ ຕະຫຼອດຮອດ ລັດແຄມທະເລ, ລັດເຈົ້າຂອງທ່າເຮືອ ແລະ ລັດເຈົ້າຂອງທາງ ພະຍາຍາມປົກປ້ອງສິດທິຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ໃນການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງເສລີ ແລະ ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຈາກ ສະຫະພັນກຳມະບານ ທີ່ມີສັນຍາເຈລະຈາລວມໝູ່.

VI.4. ການເຂົ້າເຖິງການສື່ສານ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ

81. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ບັນດາລັດສະມາຊິກອາຊຽນ (AMS) ຮັບປະກັນວ່າ ຊາວປະມົງທຸກຄົນທີ່ຢູ່ເທິງເຮືອ ຈະໄດ້ຮັບການເຂົ້າເຖິງສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ດ້ານການສື່ສານຢ່າງສົມເຫດສົມຜົນ ເທົ່າທີ່ສາມາດປະຕິບັດໄດ້, ໃນດ້ານທຶນທີ່ສົມເຫດສົມຜົນ ແລະ ບໍ່ໃຫ້ເກີນຕົ້ນທຶນທັງໝົດຂອງເຈົ້າຂອງເຮືອປະມົງ. ໃນກໍລະນີທີ່ເປັນໄປໄດ້, ຄວນມີການເຂົ້າເຖິງອິນເຕີເນັດຢູ່ເທິງເຮືອໂດຍບໍ່ເສຍຄ່າ. ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກດ້ານການສື່ສານ ຄວນເຄົາລົບຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ ແລະ ຄວາມປອດໄພຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ.
82. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ຮັບປະກັນວ່າຈັດສັນໃຫ້ມີ ຂໍ້ມູນການຕິດຕໍ່ຂອງສະຖານທູດ, ອະນຸເລຂາທູດແຮງງານ, ສູນປົກປ້ອງ

ແລະ ທີ່ພັກອາໄສຊົ່ວຄາວ ແລະ ຜູ້ໃຫ້ບໍລິການອື່ນໆ ລວມທັງແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ ແລະ ການບໍລິການດ້ານສຸຂະພາບຮ່າງກາຍ ແລະ ສຸຂະພາບຈິດ ໃນລັດເຈົ້າຂອງທ່າເຮືອ ແລະ ລັດແຄມທະເລ ພ້ອມທັງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບລະບົບການສົ່ງຕໍ່ ແລະ ກົນໄກ ການຮ້ອງທຸກ ແລະ ຮັບປະກັນໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ໂດຍຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍຕະຫຼອດເວລາ ໃນຮູບແບບ ແລະ ໃນ ພາສາທີ່ເຂົາເຈົ້າເຂົ້າໃຈໄດ້.

- 83. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ຈັດສັນ ແລະ ອະນຸຍາດໃຫ້ມີ ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານກົງສຸນ ສໍາລັບ ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຖ້າຈໍາ ເປັນ ກໍ່ໃຫ້ມີການບໍລິການລ່າມແປພາສາເວົ້າ ແລະ ການແປພາສາຂຽນ.
- 84. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ມີສ່ວນຮ່ວມໃນຂໍ້ລິເລີ່ມຫຼາຍພາກສ່ວນ ທີ່ມີຈຸດປະສົງເພື່ອສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ກ່ຽວກັບ ສິດທິດ້ານແຮງງານ ແລະ ສິດທິມະນຸດຂອງເຂົາເຈົ້າ ລວມທັງການນໍາໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທາງດ້ານສຽງ, ພາບ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີ.
- 85. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ ລັດຜູ້ສົ່ງ ຮັບປະກັນວ່າ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ຈະກວມລວມຢ່າງທົ່ວເຖິງເອົາຄອບຄົວ ຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ລວມທັງການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ກ່ຽວກັບ ວິທີການຂໍການສະໜັບສະໜູນທີ່ ກ່ຽວຂ້ອງກັບຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ.
- 86. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ສະໜອງຂໍ້ມູນ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຊ່ອງທາງການສົ່ງເງິນກັບບ້ານ ຄຽງຄູ່ກັບ ຫຼັກສູດສ້າງຄວາມຮູ້ທາງ ດ້ານການເງິນຂັ້ນພື້ນຖານ ສໍາລັບ ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ.

VI.5. ການພັດທະນາ, ການໃຫ້ໃບຢັ້ງຢືນ ແລະ ການຮັບຮູ້ ສີມິແຮງງານ

- 87. ໃນກໍລະນີທີ່ເໝາະສົມ, ຊຸກຍູ້ໃຫ້ລັດສະມາຊິກອາຊຽນ (AMS) ຮ່ວມມືກັນ ລວມທັງຜ່ານຂໍ້ຕົກລົງທະວີພາຄີ (ສອງ ຝ່າຍ) ເພື່ອສ້າງຕັ້ງມາດຕະຖານດ້ານສີມິແຮງງານ ແລະ ຂີດຄວາມສາມາດສໍາລັບຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ.
- 88. ໃນກໍລະນີທີ່ເປັນໄປໄດ້, ລັດຜູ້ສົ່ງ ຄວນຈັດການໃຫ້ມີການຮັບຮູ້ ແລະ ການອອກໃບຢັ້ງຢືນສີມິ ທີ່ໄດ້ຮັບມາຈາກຕ່າງປະ ເທດ, ແລະ ການຮັບຮອງ ແລະ ການອອກໃບຢັ້ງຢືນໃຫ້ແກ່ການຮຽນຮູ້ທີ່ຜ່ານມາ ໂດຍນໍາໃຊ້ຜູ້ໃຫ້ບໍລິການດ້ານສີມິ ແຮງງານທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງ ເຊັ່ນ: ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບ ຂອບວຸດທິແຫ່ງຊາດ ແລະ ຂອງອາຊຽນ. ການຮັບຮອງການຮຽນຮູ້ທີ່ຜ່ານມາ ແມ່ນຂະບວນການກໍານົດ, ການເຮັດ ເອກະສານ, ການປະເມີນ ແລະ ການຢັ້ງຢືນຜົນໄດ້ຮັບຈາກການຮຽນຮູ້ທັງໃນລະບົບ, ບໍ່ເປັນທາງການ ແລະ ນອກລະບົບ ໂດຍທຽບ ໃສ່ມາດຕະຖານທີ່ນໍາໃຊ້ ໃນການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມໃນລະບົບ. ດັ່ງນັ້ນ, ການຮັບຮູ້ ການຮຽນຮູ້ທີ່ຜ່ານມາ ຈຶ່ງເປັນຊ່ອງທາງໃຫ້ແກ່ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ ສາມາດໄດ້ຮັບການຮັບຮອງສີມິ ແຮງງານຂອງຕົນ ໂດຍບໍ່ຕ້ອງຜ່ານຫຼັກສູດການສຶກສາ ຫຼື ຝຶກອົບຮົມໃນລະບົບ ເຊິ່ງສາມາດອໍານວຍຄວາມສະດວກ ໃນ ການກັບຄືນສູ່ຕະຫຼາດແຮງງານຂອງເຂົາເຈົ້າ. ລັດຜູ້ສົ່ງ ອາດຈະຮ່ວມມືກັບ ລັດຜູ້ຮັບ ເພື່ອແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບສີມິ ຂອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ. ອາດມີການຈັດຫຼັກສູດຝຶກອົບຮົມໄລຍະສັ້ນ ໂດຍບໍ່ເສຍຄ່າ ແລະ/ຫຼື ໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນ ໃຫ້ ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ເພື່ອກະ ກຽມສໍາລັບການປະເມີນ ຫຼື ຍົກລະດັບສີມິແຮງງານເຂົາເຈົ້າ. ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຫຼັກສູດດັ່ງກ່າວ ຕ້ອງສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ໂດຍຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ກັບຄືນປະເທດ.

VI.6. ຄວາມຮຸນແຮງ, ການສວຍໃຊ້ ແລະ ການອຸດຮິດ

- 89. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ວາງມາດຕະການທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ຕອບສະໜອງຕໍ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ (ເລດພາວະ) ເພື່ອປ້ອງກັນ ແລະ ຈັດການກັບທຸກຮູບແບບຂອງຄວາມຮຸນແຮງ, ການສວຍໃຊ້, ການອຸດຮິດ, ການບັງຄັບອອກແຮງງານ, ການຄ້າ

ມະນຸດ, ແລະ ການໃຊ້ແຮງງານເດັກ ຕໍ່ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ.

90. AMS ຈະສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃຫ້ການຈັດຕັ້ງ ແລະ ຜູ້ມີບົດບາດກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອລະບຸໃຫ້ເຫັນ ແລະ ຕອບໂຕ້ຕໍ່ຄວາມຮຸນແຮງ, ການສວຍໃຊ້ ແລະ ການຂຸດຮິດ ລວມທັງການສ້າງຕັ້ງ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບົບ ລະບຸໃຫ້ເຫັນ ແລະ ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນແກ່ ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ/ຜູ້ລອດຊີວິດ ຈາກຄວາມຮຸນແຮງ, ການສວຍໃຊ້, ການຂຸດຮິດ, ການບັງຄັບອອກແຮງງານ, ການຄ້າມະນຸດ ແລະ ການໃຊ້ແຮງງານເດັກ ແລະ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຖືກລະບຸວ່າເປັນ ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ/ຜູ້ລອດຊີວິດ ຈາກການຄ້າມະນຸດ ຈະບໍ່ຖືກລົງໂທດ ສໍາລັບ ພຶດຕິກຳຜິດກົດໝາຍ ອັນເປັນຜົນມາຈາກ ການຕົກເປັນຜູ້ເຄາະຮ້າຍຈາກການຄ້າມະນຸດ ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບ ສົນທິສັນຍາອາຊຽນວ່າດ້ວຍການຕ້ານການຄ້າມະນຸດ, ໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ.

91. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ປະສານສົມທົບກັນ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ມີການຕອບໂຕ້/ການບໍລິການ ແບບສະຫະວິຊາຊີບ ແລະ ມີການປະສານງານກັນຄັກແນ່ ສໍາລັບກໍລະນີການຂຸດຮິດ ລວມທັງ ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ/ຜູ້ລອດຊີວິດ ຈາກຄວາມຮຸນແຮງ, ການສວຍໃຊ້, ການຂຸດຮິດ, ການຄ້າມະນຸດ, ການບັງຄັບອອກແຮງງານ ຫຼື ການໃຊ້ແຮງງານເດັກ ລະຫວ່າງ ລັດຜູ້ຮັບ, ລັດຜູ້ສົ່ງ, ລັດເຈົ້າຂອງທຸງ, ລັດເຈົ້າຂອງທ່າເຮືອ ແລະ ລັດແຄມທະເລ. ການດໍາເນີນການນີ້ອາດລວມມີ ແຕ່ບໍ່ຈໍາກັດພຽງແຕ່ ການເບິ່ງແຍງທາງການແພດ ແລະ ຈິດຕະເວດ, ການບໍລິການໃຫ້ຄໍາປຶກສາ, ການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານກົດໝາຍ, ການບໍລິການແປພາສາເວົ້າ ແລະ ຂຽນ, ສາຍດ່ວນ, ທີ່ພັກອາໄສ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານການເງິນ, ໂດຍມີເສັ້ນທາງການສົ່ງຕໍ່ທີ່ມີປະສິດທິຜົນໃນບັນດາອົງປະກອບຕ່າງໆໃນລະບົບ.

92. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ສ້າງກົນໄກການປົກປ້ອງ ທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນ ສໍາລັບ ພະຍານຂອງເຫດການ ຄວາມຮຸນແຮງ, ການສວຍໃຊ້, ການຂຸດຮິດ, ການຄ້າມະນຸດ ໂດຍຄໍານຶງເຖິງການປົກປ້ອງຂໍ້ມູນທີ່ສາມາດລະບຸຕົວຕົນໄດ້, ຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ ແລະ ການປົດລັບຂໍ້ມູນ ເພື່ອປົກປ້ອງຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ ແລະ ພະຍານຈາກຜົນກະທົບ ໃນອະນາຄົດ.

93. ໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງ AMS ຄວນມີການແຍກວຽກງານດ້ານບໍລິຫານລະຫວ່າງ ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍເຂົ້າ-ອອກເມືອງ ແລະ ການປົກປ້ອງຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍຈາກການບັງຄັບອອກແຮງງານ, ການຂຸດຮິດແຮງງານ ແລະ ການຄ້າມະນຸດ ເພື່ອເອື້ອອໍານວຍໃຫ້ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍທຸກຄົນສາມາດຊອກຫາການຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ການປົກປ້ອງທັນທີທັນໃດໄດ້ ໂດຍບໍ່ຕ້ອງຢ້ານກົວການຖືກດໍາເນີນຄະດີອາຍາ, ການກັກຂັງແບບພາລະການ ແລະ ການເນລະເທດໃນວົງຈອນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທັງໝົດ. ທຸກມາດຕະການປົກປ້ອງ, ໃນກໍລະນີທີ່ເໝາະສົມ, ຄວນນໍາໃຊ້ວິທີການທີ່ຖືເອົາຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍເປັນໃຈກາງ ແລະ ອີງໃສ່ສິດທິ ໂດຍປະຕິບັດຕາມຫຼັກການບໍລິໂຫດ, ເຊິ່ງບຸກຄົນທີ່ຖືກຄ້າມະນຸດຈະຕ້ອງບໍ່ຖືກຈັບ, ຖືກຕັ້ງຂໍ້ກ່າວຫາ, ຖືກກັກຂັງ, ຖືກດໍາເນີນຄະດີ ຫຼື ຖືກລົງວິໄນ ຫຼື ຖືກລົງໂທດ ສໍາລັບ ພຶດຕິກຳທີ່ຜິດກົດໝາຍທີ່ເຂົາເຈົ້າໄດ້ກະທໍາ ອັນເປັນຜົນໂດຍກົງມາຈາກການຖືກຄ້າມະນຸດ ແລະ ຮັບປະກັນສິດທິໄດ້ຮັບການບົວແບງ-ແກ້ໄຂ.

VI.7. ການກັບປະເທດ ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງຄືນສູ່ສັງຄົມ

94. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບົດແນະນໍາອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍການສົ່ງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງຄືນສູ່ສັງຄົມຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ, ໃນສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ

95. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ ລັດຜູ້ສົ່ງ ປະສານສົມທົບກັບ ລັດຜູ້ຮັບ ເພື່ອຮັບປະກັນການກັບຄືນປະເທດຢ່າງປອດໄພ, ສະໝັກໃຈ ແລະ ມີກຽດສັກສີ ຂອງພົນລະເມືອງຂອງຕົນ ໂດຍບໍ່ຄໍານຶງເຖິງສະຖານະພາບການເຂົ້າເມືອງ ຂອງເຂົາເຈົ້າ. ອະນຸເລຂາທູດແຮງງານ ແລະ ເຈົ້າໜ້າທີ່ກົງສຸນໃນ ລັດຜູ້ຮັບ ຄວນປະສານສົມທົບກັບ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ບໍລິສັດຈັດຫາງານ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກ ໃນການກັບຄືນປະເທດຢ່າງປອດໄພ, ສະໝັກໃຈ ແລະ ມີກຽດສັກສີຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

- 96. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ບັນດາລັດສະມາຊິກອາຊຽນ (AMS) ຮັບປະກັນວ່າ ຊາວປະມົງຢູ່ເທິງເຮືອປະມົງ ທີ່ຊຸທຸງຊາດຂອງຕົນ ແລະ ເຂົ້າໄປໃນທ່າເຮືອຕ່າງປະເທດ ມີສິດໄດ້ຮັບການສົ່ງກັບຄືນປະເທດ ໃນກໍລະນີທີ່ສັນຍາການອອກແຮງງານຂອງຊາວປະມົງໄດ້ສິ້ນສຸດລົງ, ໃນກໍລະນີທີ່ຊາວປະມົງບໍ່ສາມາດປະຕິບັດໜ້າທີ່ຕາມທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນສັນຍາການອອກແຮງງານໄດ້ອີກຕໍ່ໄປ ຫຼື ບໍ່ສາມາດຄາດຫວັງຢ່າງສົມເຫດສົມຜົນໃຫ້ເຂົາເຈົ້າປະຕິບັດໜ້າທີ່ໄດ້ ໃນສະພາບການສະເພາະໃດໜຶ່ງ, ຫຼື ໃນກໍລະນີທີ່ສັນຍາໄດ້ຖືກຍົກເລີກ ໂດຍມີເຫດຜົນຄັກແນ່ ໂດຍຝ່າຍຊາວປະມົງ, ເຈົ້າຂອງເຮືອປະມົງ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ມີສິດ-ໜ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າສິດທິ, ຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ສິ່ງທີ່ມີສິດໄດ້ຮັບທັງໝົດຈະຖືກສະໜອງໃຫ້ສອດ ຄ່ອງກັບສັນຍາ. ຂໍ້ກຳນົດນີ້ ຍັງນຳໃຊ້ກັບ ຊາວປະມົງຈາກເຮືອລ່າດັ່ງກ່າວ ທີ່ຖືກຂົນສົ່ງປ່ຽນລຳດ້ວຍເຫດຜົນດຽວກັນ ໄປຍັງທ່າເຮືອທີ່ໃກ້ທີ່ສຸດ ມີສິດໄດ້ຮັບການສົ່ງກັບຄືນປະເທດ.
- 97. ເຈົ້າຂອງເຮືອປະມົງຈະຕ້ອງເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການສົ່ງກັບຄືນປະເທດ, ຍົກເວັ້ນກໍລະນີທີ່ ກວດພົບວ່າຊາວປະມົງໄດ້ລະເມີດພັນທະຕາມສັນຍາການອອກແຮງງານຂອງຕົນ ຢ່າງຮ້າຍແຮງ ໂດຍອີງຕາມກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການຂອງປະເທດ. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ສ້າງຕັ້ງລະບົບ ໂດຍການປະສານສົມທົບກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອຮັບຜິດຊອບຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ໃນການສົ່ງກັບຄືນປະເທດ ໃນກໍລະນີທີ່ບໍ່ສາມາດເກັບຄືນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຈາກເຈົ້າຂອງເຮືອໄດ້ ຕົວຢ່າງ: ໃນກໍລະນີທີ່ມີການປະຖິ້ມ. ຜູ້ອອກແຮງງານ ຈະຕ້ອງບໍ່ຖືກລົງໂທດຍ້ອນຄວາມຜິດພາດໃນສ່ວນຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ (ນາຍຈ້າງ) ໃນການຂໍໃບອະນຸຍາດ ແລະ ການອະນຸມັດທີ່ຈຳເປັນ. ເຈົ້າຂອງເຮືອ ຄວນມີພັນທະໃນການຮັບຜິດຊອບຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ໃນການສົ່ງກັບຄືນປະເທດ ຫຼື ສົ່ງສົບກັບຄືນ ໃນກໍລະນີທີ່ຊາວປະມົງເສຍຊີວິດ.
- 98. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ ລັດຜູ້ສົ່ງ ສ້າງໂຄງການເຊື່ອມໂຍງຄືນສູ່ສັງຄົມທີ່ຮອບດ້ານ ສຳລັບ ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ ພ້ອມທັງ ໂຄງການຈ້າງແຮງງານ ສຳລັບ ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ ໂດຍຄຳນຶງເຖິງ ສິ່ງທີ່ໄດ້ຮັບໃນ ລະຫວ່າງ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ. ລັດຜູ້ສົ່ງ ແລະ ຊຸມຊົນ ຄວນຕ້ອນຮັບຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ ແລະ ໃຫ້ການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການແກ່ເຂົາເຈົ້າເມື່ອເດີນທາງໄປຮອດ. ລັດຜູ້ສົ່ງ ຈະຊຸກຍູ້ໃຫ້ວິສາຫະກິດຕ່າງໆ ຂົນຂວາຍເອົາຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ກັບຄືນປະເທດ ເຂົ້າເປັນຜູ້ອອກແຮງງານໃນລະບົບ.

VI.8. ການເຂົ້າເຖິງຂະບວນການຍຸຕິທຳ

- 99. AMS ຄວນໃຫ້ການເຂົ້າເຖິງຂະບວນການທາງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ຕຸລາການຢ່າງມີຜົນສັກສິດ ແລະ ຫັນການ ໃຫ້ແກ່ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ທີ່ອາດຈະເປັນຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍຈາກການສວຍໃຊ້, ການຂຸດຮິດ, ຄວາມຮຸນແຮງ, ການຄ້າມະນຸດ ຫຼື ການບັງຄັບອອກແຮງງານ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດ.
- 100. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ຮ່ວມມື ແລະ ປະສານສົມທົບກັນ ລະຫວ່າງ ລັດຜູ້ຮັບ, ລັດຜູ້ສົ່ງ, ລັດເຈົ້າຂອງທຸງ, ລັດເຈົ້າຂອງທ່າເຮືອ ແລະ ລັດແຄມທະເລ ໃນການສືບສວນ-ສອບສວນ ແລະ ການດຳເນີນຄະດີຕໍ່ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງ, ການສວຍໃຊ້, ການຂຸດຮິດ, ການບັງຄັບອອກແຮງງານ, ການຄ້າມະນຸດ ແລະ ການໃຊ້ແຮງງານເດັກ ຕໍ່ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ; ແລະ ໃຫ້ການເຂົ້າເຖິງຄວາມຍຸຕິທຳໃຫ້ແກ່ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ ແລະ ຜູ້ລອດຊີວິດ ເຫຼົ່ານັ້ນ.
- 101. ລັດຜູ້ຮັບ ຈະອຳນວຍຄວາມສະດວກ ໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ການຂອງທາງກົງສຸນ ໂດຍຫົວໜ່ວຍກົງສຸນ ຫຼື ການທູດຂອງ ລັດຜູ້ສົ່ງ ເມື່ອຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍຖືກຈັບຕົວ ຫຼື ກຽມຖືກຈຳລອງ ຫຼື ຖືກກັກໂຕໃນລັກສະນະອື່ນໆ ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງ ລັດຜູ້ຮັບ. ໃນກໍລະນີທີ່ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍຖືກກ່າວຫາ ວ່າ ກະທຳຜິດທາງອາຍາ ລັດຜູ້ຮັບ, ລັດເຈົ້າຂອງທຸງ, ລັດເຈົ້າຂອງທ່າເຮືອ ຫຼື ລັດແຄມທະເລ ຈະອຳນວຍຄວາມສະດວກ/ສະໜັບສະໜູນການເຂົ້າເຖິງ ຄວາມຍຸຕິທຳ ແລະ ສິດທິໃນຂະບວນການທາງກົດໝາຍທີ່ຖືກຕ້ອງ ຂອງເຂົາເຈົ້າໂດຍສອດຄ່ອງກັບ ກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດຂອງແຕ່ລະລັດ.

102. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ຄົ້ນຄວ້າກົດໝາຍ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ທັງບໍລິສັດຈັດຫາງານ ແລະ ເຈົ້າຂອງເຮືອປະມົງ ຈະຕ້ອງ ມີຜົນທະ ແລະ ຕ້ອງຮັບຜິດຊອບທາງດ້ານການເງິນ ໃນກໍລະນີທີ່ບໍ່ມີການປະຕິບັດຕາມພັນທະໃນສັນຍາທີ່ມີຕໍ່ຊາວ ປະ ມົງເຄື່ອນຍ້າຍ.

VI.9. ການຕອບໂຕ້ ແລະ ຊ່ວຍເຫຼືອໃນສະຖານະການວິກິດ

103. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ບັນດາ AMS ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ບົດແນະນຳອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ການປົກປ້ອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ສະ ມາຊິກຄອບຄົວໃນສະຖານະການວິກິດ ໃນສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍໃນສະຖານະການວິກິດ. ໂດຍ ສະເພາະແລ້ວ, AMS ຄວນຮັບປະກັນວ່າ ມີການສະໜັບສະໜູນ ໃຫ້ແກ່ ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຕົກຄ້າງ ຫຼື ຢູ່ໃນສະ ຖານະການວິກິດ ເຊັ່ນ ໃນຮູບແບບຂອງການສະໜັບສະໜູນໃນການກັບຄືນປະເທດ ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງຄືນສູ່ສັງຄົມ ແລະ ສິດຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ການປົກປ້ອງທາງປະກັນສັງຄົມ.

VI.10. ການຮ່ວມມືພາກພື້ນ ແລະ ການເປັນຄູ່ຮ່ວມງານ

104. ໃນລະດັບພາກພື້ນ, ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ຫຼື ພິຈາລະນາສ້າງຕັ້ງກົນໄກ ສຳລັບ ການລາຍງານກ່ຽວກັບ ສະພາບເງື່ອນໄຂທີ່ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍຕ້ອງປະເຊີນ ເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການກຳນົດສິ່ງທ້າທາຍ ທາງ ດ້ານສິດທິມະນຸດ ທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນແຕ່ຫົວທີ ເຊິ່ງຈະຊ່ວຍໃຫ້ມີການຊ່ວຍເຫຼືອທີ່ວ່ອງໄວ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນ. AMS ຄວນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດມາດຕະການທ່າບຸກແຕ່ຫົວທີ ເພື່ອເພີ່ມທະວີການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ເສີມ ສ້າງຄຳໝາຍໝັ້ນໃນການປົກປ້ອງມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນ ດັ່ງທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນເຄື່ອງມືຂອງອາຊຽນ ແລະ ເຄື່ອງມື ສາກົນທີ່ ເໝາະສົມ.

105. ໃນກໍລະນີທີ່ເໝາະສົມ, ກົນໄກເຊື່ອມສານ ລະຫວ່າງ ເສົາຄຳເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາການປົກປ້ອງ ແລະ ການຈັດຫາງານຂອງ ຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ຄວນລວມເອົາບັນດາຄະນະກຳມະການຂະແໜງການສະເພາະຂອງອາຊຽນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃນທົ່ວ ເສົາຄຳປະຊາຄົມການເມືອງ-ຄວາມໝັ້ນຄົງອາຊຽນ (APSC), ປະຊາຄົມສຳຄົມ-ວັດທະນະທຳອາຊຽນ (ASCC) ແລະ ປະຊາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນ (AEC).

106. ບັນດາຄະນະກຳມະການສະເພາະຂອງອາຊຽນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງໂຕພາຄີລະດັບພາກພື້ນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ສະພາ ສະຫະພັນກຳມະບານອາຊຽນ (ATUC) ແລະ ສະມາພັນຜູ້ໃຊ້ແຮງງານອາຊຽນ (ACE) ຈະຊຸກຍູ້ ແລະ ອຳນວຍຄວາມ ສະດວກໃນການຮ່ວມມື ແລະ ການເປັນຄູ່ຮ່ວມງານ ຂອງບັນດາພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງ AMS ໃນລະດັບພາກພື້ນ ລວມທັງຜູ້ຕາງໜ້າຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ, ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ, ແລະ ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດປຸງ ແຕ່ງປາ.

VII. ການສ້າງຄວາມສາມາດ ສຳລັບ ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນຜູ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານ

107. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ສ້າງຂີດຄວາມສາມາດຂອງທຸກຄະນະກຳມະການ ຂະແໜງການສະເພາະຂອງອາຊຽນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ບັນດາພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃນລະດັບຊາດ ແລະ ພາກພື້ນ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈຮ່ວມກັນ ກ່ຽວກັບ ບົດບາດ ຂອງແຕ່ລະພາກສ່ວນ ໃນການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ເພື່ອສົ່ງເສີມການປະສານ ສົມທົບ ແລະ ການປະສານງານ ຂອງຄວາມພະຍາຍາມຕ່າງໆ.

108. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ ຄະນະກຳມະການ ACMW ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການປະສານງານຂ້າມຊາຍແດນແບບທະວີພາຄີ (ສອງ

ຝ່າຍ) ຫຼື ພະຫຸພາຄີ (ຫຼາຍຝ່າຍ) ລະຫວ່າງ AMS ໃນບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ.

109. ອາດຈະມີການຂໍການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກບັນດາກະຊວງ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຂັ້ນປະເທດ ທີ່ມີສິດ-ໜ້າທີ່, ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ສໍາລັບຄວາມພະຍາຍາມໃນການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ.

VIII. ການລະດົມຊັບພະຍາກອນ ສໍາລັບ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບົດແນະນໍາ

110. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ຮັບປະກັນວ່າ ມີຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ການເງິນ ພ້ອມທັງພື້ນຖານໂຄງລ່າງທີ່ພຽງພໍ ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານຕ່າງໆ.

111. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ນໍາສະເໜີຄວາມພະຍາຍາມຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍໃຫ້ແກ່ ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງ ລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ, ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ, ເຄືອຂ່າຍສະຫະປະຊາຊາດ ກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍຖິ່ນຖານ, ແລະ ຄູ່ຮ່ວມເຈລະຈາ ຂອງອາຊຽນໄດ້ຮັບຊາບ ເພື່ອຂໍການສະໜັບສະໜູນໃດໆກໍແລ້ວແຕ່ ທີ່ເຂົາເຈົ້າສາມາດຈັດໃຫ້ໄດ້ ໃນຮູບແບບຂອງການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານວິຊາການ ຫຼື ການເງິນ.

112. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ສົ່ງເສີມການເປັນຄູ່ຮ່ວມມືລະຫວ່າງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ (PPP) ທີ່ສາມາດຮັບປະກັນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ບົດແນະນໍາວ່າດ້ວຍການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ.

IX. ການນໍາໃຊ້ບົດແນະນໍາ

113. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ເຜີຍແຜ່ບົດແນະນໍາໃຫ້ແກ່ຜູ້ຊົມໃຊ້ທີ່ກໍານົດໄວ້ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ຕໍ່ສາທາລະນະຊົນ ໂດຍທົ່ວໄປ. ໃນກໍລະນີທີ່ເໝາະສົມ, ຄວນມີການໂຄສະນາເຜີຍແຜ່ບົດແນະນໍາ ຜ່ານສື່ຕ່າງໆ ລວມທັງຜ່ານການຖະແຫຼງຂ່າວ, ໂທລະພາບ, ວິທະຍຸ ແລະ ສື່ສັງຄົມອອນລາຍ. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ແບບົດແນະນໍາເປັນພາສາທ້ອງຖິ່ນ ເພື່ອການເຜີຍແຜ່ໃນວົງກວ້າງຂຶ້ນ.

114. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ນໍາໃຊ້ບົດແນະນໍາໃນວົງກວ້າງ ເພື່ອການປັບປຸງນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານແຫ່ງຊາດຂອງຕົນ ແລະ ໃນການສົນທະນາກັບບັນດາປະເທດ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ທີ່ຢູ່ນອກອາຊຽນ ກ່ຽວກັບການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ. ໃນການນໍາໃຊ້ບົດແນະນໍາ, ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ປະສານງານ ແລະ ປະສານສົມທົບກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ທີ່ເໝາະສົມ ໃນລັດຜູ້ສົ່ງ ແລະ ລັດຜູ້ຮັບ, ລັດເຈົ້າຂອງທ່າເຮືອ, ລັດແຄມທະເລ ແລະ ລັດເຈົ້າຂອງທາງ.

115. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບົດແນະນໍາດັ່ງກ່າວ ຄວນດໍາເນີນໂດຍການປະສານງານກັນກັບ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຍຸດທະສາດການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແລະ ການຈ້າງແຮງງານໂດຍລວມຂອງ AMS, ຄໍາໝາຍໜັ້ນລະດັບພາກພື້ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ລວມທັງ ສັນທາມະຕິອາຊຽນ ແລະ ແຜນການດໍາເນີນງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ຄໍາໝາຍໜັ້ນລະດັບສາກົນທີ່ AMS ທັງໝົດໄດ້ຮັບຮອງເອົາ ລວມທັງຄໍາໝາຍໜັ້ນທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ວາລະ 2030 ຂອງສະຫະປະຊາຊາດ ເພື່ອການ ພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ແລະ ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ພ້ອມທັງ ຂໍ້ຕົກລົງສາກົນ ວ່າດ້ວຍ ການເຄື່ອນຍ້າຍຖິ່ນຖານທີ່ປອດໄພ, ເປັນລະບຽບ ແລະ ປົກກະຕິ.

X. ການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນຂອງບົດແນະນໍາ

116. ການຕິດຕາມກວດກາ, ການທົບທວນຄືນເປັນ ແຕ່ລະໄລຍະ ແລະ ການປະເມີນຜົນແບບເປັນເອກະລາດ ກ່ຽວກັບ ສະຖານະພາບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບົດແນະນຳ ຄວນເຮັດໃຫ້ມີຄວາມໝັ້ນແໜ້ນ ເຊິ່ງນຳພາໂດຍ ຄະນະກຳມະການ ACMW ແລະ ດຳເນີນການໂດຍບັນດາລັດຖະບານ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ອອກແຮງ ງານ ແລະ ອາດຈະລວມມີພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຫຼັກ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີການ ປະຕິບັດ ຕາມບົດແນະນຳ ໃນນະໂຍບາຍລະດັບຊາດ ແລະ ຂອງອາຊຽນ.
117. ກອງເລຂາອາຊຽນ ອາດຈະໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ຄຳແນະນຳ ກ່ຽວກັບ ຂະບວນການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ປະ ເມີນຜົນ.
118. ຊຸກຍູ້ໃຫ້ AMS ສ້າງຄັງເກັບກຳແນວທາງປະຕິບັດທີ່ດີ ທີ່ມີການປັບປຸງ ຢ່າງເປັນປະຈຳ ເພື່ອແລກປ່ຽນລະຫວ່າງບັນດາ ລັດຕ່າງໆ ແລະ ນຳໃຊ້ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນ.

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ: ປະມວນຄຳສັບ ແລະ ຄຳນິຍາມ

ວິກິດ	ສຳລັບຈຸດປະສົງຂອງບົດແນະນຳສະບັບນີ້ ແລະ ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບ ບົດແນະນຳອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ສະມາຊິກຄອບຄົວໃນສະຖານະ ການວິກິດ, ຄຳວ່າ “ວິກິດ” ໝາຍເຖິງ ພາວະສຸກເສີນດ້ານສາທາລະນະສຸກ, ໄພພິບັດທາງທຳ ມະຊາດ ແລະ ວິກິດການອື່ນໆ ຕາມທີ່ກຳນົດ ໂດຍລັດສະມາຊິກອາຊຽນບ່ອນທີ່ວິກິດການ ເກີດຂຶ້ນ.
ສັນຍາແຮງງານ ຂອງຊາວປະມົງ	ໝາຍເຖິງ ສັນຍາຈ້າງແຮງງານ, ມາດຕາຂອງຂໍ້ຕົກລົງ ຫຼື ກົນໄກຈັດສັນອື່ນໆທີ່ຄ້າຍຄືກັນ ຫຼື ສັນຍາອື່ນໆ ທີ່ຄຸ້ມຄອງສະພາບເງື່ອນໄຂການດຳລົງຊີວິດ ແລະ ການເຮັດວຽກຂອງຊາວ ປະມົງຢູ່ເທິງເຮືອ
ແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍ	ໝາຍເຖິງ ບຸກຄົນຜູ້ທີ່ຈະເຂົ້າຮ່ວມ, ກຳລັງເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼື ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນກິດຈະກຳທີ່ໄດ້ຮັບ ຄ່າຕອບແທນເມື່ອບໍ່ດົນມານີ້ ໃນລັດທີ່ຕົນບໍ່ມີສັນຊາດ ⁵ .
ຊາວປະມົງ ເຄື່ອນຍ້າຍ	ໝາຍເຖິງ ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ໄດ້ຮັບການຈ້າງແຮງງານໃນຕຳແໜ່ງໃດໜຶ່ງ ຫຼື ປະກອບອາຊີບເທິງເຮືອປະມົງທາງການຄ້າທີ່ຊຸບຸງຊາດຂອງປະເທດທີ່ບໍ່ແມ່ນປະເທດ ສັນຊາດຂອງຕົນ. ⁶
ລັດຜູ້ຮັບ	ສັນທາມະຕິອາຊຽນ ໃຊ້ຄຳວ່າ “ລັດຜູ້ຮັບ” ເພື່ອອ້າງອີງເຖິງ ລັດສະມາຊິກອາຊຽນທີ່ເປັນ ເຈົ້າພາບຮັບເອົາຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.
ລັດຜູ້ສົ່ງ	ສັນທາມະຕິອາຊຽນ ໃຊ້ຄຳວ່າ “ລັດຜູ້ສົ່ງ” ເພື່ອອ້າງອີງເຖິງ ລັດສະມາຊິກອາຊຽນທີ່ຜູ້ ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຄົນນັ້ນຖືສັນຊາດ.
ລັດເຈົ້າຂອງທຸງ	ລັດສະມາຊິກອາຊຽນທີ່ເຮືອລຳນັ້ນ ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນນຳ.
ລັດແຄມທະເລ	ລັດສະມາຊິກອາຊຽນທີ່ມີພື້ນທີ່ທະເລເປີດ ແລະ ມີສິດ-ອຳນາດເໜືອອານາເຂດທະເລ ດັ່ງກ່າວ.
ລັດເຈົ້າຂອງທ່າເຮືອ	ລັດສະມາຊິກອາຊຽນ ທີ່ອະນຸຍາດໃຫ້ມີມາດຕະການຂອງລັດເຈົ້າຂອງທ່າເຮືອ ຢູ່ທີ່ທ່າເຮືອ ຂອງຕົນ
ລະບອບໄຕພາຄີ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານ ໄຕພາຄີ	ອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO) ໄດ້ນິຍາມ “ລະບອບໄຕພາຄີ” ວ່າເປັນ “ການປະຕິສຳພັນກັນ ລະຫວ່າງລັດຖະບານ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ (ຜ່ານຜູ້ຕາງໜ້າຂອງເຂົາເຈົ້າ) ໃນຖານະຄູ່ຮ່ວມມືທີ່ ສະເໝີພາບ ແລະ ເປັນເອກະລາດ ເພື່ອຊອກຫາວິທີແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ ເປັນຂໍ້ກົງວົນຮ່ວມກັນ”. ⁷ ເວົ້າອີກຢ່າງໜຶ່ງ, ລະບອບໄຕພາຄີ ໝາຍເຖິງການມີສ່ວນຮ່ວມ ຂອງອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ, ຄຽງຄູ່ກັບລັດຖະບານ ບົນ ພື້ນຖານທີ່ເທົ່າທຽມກັນ ໃນການຕັດສິນໃຈ. ບໍ່ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຂອງ ສາມຝ່າຍຈະຄືກັນ ແຕ່ລະຝ່າຍມີບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ການທີ່ຊັດເຈນ ທີ່ຈະຕ້ອງປະຕິບັດໃຫ້ ສຳເລັດ. ⁸

⁵ ຄຳນິຍາມໃນ ສັນທາມະຕິອາຊຽນວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.
⁶ ຄຳນິຍາມໃນ ຖະແຫຼງການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍການຈັດຫາງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຊາວປະມົງເຄື່ອນຍ້າຍ.
⁷ ILO: “ປະທານຸກົມຂອງ ILO” <https://metadata.ilo.org/thesaurus.html>
⁸ ILO: ການສົນທະນາປົກສາທາລິທາງສັງຄົມແບບໄຕພາຄີລະດັບຊາດ: ຄູ່ມືຂອງ ILO ເພື່ອການປົກຄອງທີ່ດີຂຶ້ນ, ໜ່ວຍງານການສົນທະນາປົກສາທາລິທາງ ສັງຄົມ ແລະ ລະບອບໄຕພາຄີ, ກົມການປົກຄອງ ແລະ ລະບອບໄຕພາຄີ (ເຊີແນວ, 2013)