



กรอบพหุภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ

กรอบพหุภาคีว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ เป็นหลักการและแนวทางที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสิทธิที่ให้แนวทางในทางปฏิบัติต่อภาครัฐ องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง และหน่วยงานทั้งหลายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งการปฏิบัติการและการประเมินนโยบายแรงงานข้ามชาติทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ โดยกรอบพหุภาคีดังกล่าวคำนึงถึงการเคลื่อนย้ายถิ่นเพื่อการทำงานโดยเฉพาะ ได้มองถึงผลทางบวกของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อการพัฒนาได้รวบรวมหลักการและแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่ตั้งอยู่บนบรรทัดฐานระหว่างประเทศและได้ยอมรับบทบาทของการปรึกษาหารือทางสังคมและคุณค่าของการมีส่วนร่วมของหุ้นส่วนทางสังคมในการจัดทำและปฏิบัติตามนโยบายแรงงานข้ามชาติ

กรอบพหุภาคีขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่น ของแรงงานข้ามชาติ

หลักการและแนวทางปฏิบัติ
ที่ไม่มีผลผูกมัด
ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่น
ของแรงงานข้ามชาติ
บนพื้นฐานของสิทธิ

ILO/Japan Project on Managing Cross-border Movement

of Labour in Southeast Asia

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

อาคารสหประชาชาติ

ถนนราชดำเนินนอก เขตพระนคร

กรุงเทพมหานคร 10200

โทร. 662 288 1234

โทรสาร. 662 288 3062

อีเมล. BANGKOK@ilo.org



**กรอบพหุภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ**

**หลักการและแนวทางปฏิบัติที่ไม่มีผลผูกมัด
ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติบนพื้นฐานของสิทธิ**

**ILO/Japan โครงการระหว่างภูมิภาคขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
ว่าด้วยการจัดการแรงงานข้ามชาติในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก**

ลิขสิทธิ์ © องค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2552
พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552

สิ่งพิมพ์ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ สงวนลิขสิทธิ์ตามพิธีสารฉบับที่ 2 ของอนุสัญญาว่าด้วยลิขสิทธิ์สากล อย่างไรก็ตาม อาจสามารถนำเนื้อหาบางส่วนของสิ่งพิมพ์ไปใช้ได้ โดยไม่ต้องได้รับอนุญาต ภายใต้เงื่อนไขว่าต้องระบุแหล่งที่มาของเนื้อหา นั้น สำหรับการทำซ้ำหรือการแปลนั้น สามารถยื่นเรื่องขอสิทธิได้ที่ Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland โดยสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศมีความยินดีต่อการยื่นขอสิทธิดังกล่าว

ห้องสมุด สถาบัน และผู้ใช้อื่นๆ ซึ่งจดทะเบียนในสหราชอาณาจักรกับ Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1P 9HE (โทรสาร + 44 171 436 3986) และในสหรัฐกับ Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 (โทรสาร +1 508 750 4470) หรือในประเทศอื่นๆ กับ Reproduction Rights Organizations สามารถถ่ายเอกสารสิ่งพิมพ์ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตที่ออกไว้ให้กับองค์กรเหล่านี้

กรอบพหุภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ : หลักการและแนวทางปฏิบัติที่ไม่ได้ผลผูกมัดว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติบนพื้นฐานของสิทธิ / ILO/Japan โครงการระหว่างภูมิภาคขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการแรงงานข้ามชาติในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ; สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก. - กรุงเทพฯ : องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2552

vi, 38 p.

ISBN: 9789228222661; 9789228222678 (pdf)

ILO/Japan โครงการระหว่างภูมิภาคขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการแรงงานข้ามชาติในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ; สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก

labour migration / international migration / migrant worker / workers rights / international labour standards / international cooperation

14.09.1

ILO Cataloguing in Publication Data

รูปแบบการนำเสนอในสิ่งพิมพ์ของ ILO เป็นไปตามแนวปฏิบัติของสหประชาชาติ และการนำเสนอข้อมูลต่างๆ มิได้แสดงถึงความเห็นใดๆ ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของประเทศ พื้นที่ หรือเขตการปกครอง หรืออำนาจการปกครองใดๆ หรือเกี่ยวกับการกำหนดแนวเขตชายแดนใดๆ

ผู้เขียนรับผิดชอบต่อความเห็นที่แสดงไว้ในบทความ การศึกษาและข้อเขียนที่ดีพิมพ์อื่นๆ แต่เพียงผู้เดียว การจัดพิมพ์สิ่งพิมพ์นี้ไม่ได้แสดงถึงการรับรองของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต่อความเห็นต่างๆ ที่แสดงไว้ในสิ่งพิมพ์นี้

การอ้างถึงชื่อกิจการและผลิตภัณฑ์ทางการค้าและกระบวนการผลิตต่างๆ ไม่ได้หมายถึงการรับรองของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และการไม่ได้อ้างถึงกิจการ ผลิตภัณฑ์ทางการค้าหรือกระบวนการผลิตใดก็ไม่ถือว่าสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศไม่ให้การรับรอง

ท่านสามารถหาสิ่งพิมพ์ของ ILO ได้จากร้านขายหนังสือชั้นนำ หรือสำนักงานประจำภูมิภาคของ ILO ในหลายประเทศ หรือติดต่อโดยตรงที่ ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland หรือ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ชั้น 11 อาคารสหประชาชาติ ตู๊ปโรนีย์ 2-349 ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร 10200 ประเทศไทย หรือ email: BANGKOK@ilo.org อนึ่ง รายการหนังสือใหม่สามารถขอได้ฟรีจากที่อยู่ข้างบน หรือ email: pubvente@ilo.org

เว็บไซต์ของเราคือ www.ilo.org/publns หรือ www.ilo.org/asia

พิมพ์ในประเทศไทย

คำนำ

การเคลื่อนย้ายถิ่นเพื่อการทำงานและความเชื่อมโยงกับการพัฒนาได้เป็นประเด็นสำคัญระดับนานาชาติที่มีผลกระทบต่อเกือบทุกประเทศในโลก ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานข้ามชาติได้สร้างคุณูปการต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาในประเทศที่เขาทำงานอยู่ ในทำนองเดียวกัน ประเทศต้นทางที่ส่งออกแรงงาน ก็ได้ผลประโยชน์จากเงินส่งกลับและทักษะฝีมือแรงงานที่ได้รับจากการเคลื่อนย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน กระนั้นก็ตาม ขบวนการเคลื่อนย้ายถิ่นก็เต็มไปด้วยปัจจัยเสี่ยงต่อแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานด้อยฝีมือ มักประสบกับการเอารัดเอาเปรียบ และการปฏิบัติต่อแรงงานในสภาพมิชอบ นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติสตรีก็ได้เริ่มมีบทบาทมากขึ้น โดยประมาณกึ่งหนึ่งของแรงงานข้ามชาติทั้งหมดจะเป็นแรงงานสตรีที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ และขาดการคุ้มครองเท่าที่ควร การสร้างกฎเกณฑ์ที่ซับซ้อนที่เป็นอุปสรรคในการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามพรมแดนระหว่างประเทศ มักนำไปสู่ปัญหาการเพิ่มขึ้นของแรงงานที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การค้ามนุษย์ และการลักลอบนำพาแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นสิ่งท้าทายต่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสิทธิของแรงงาน

จากการขยายตัวและความซับซ้อนของการเคลื่อนย้ายแรงงานทำให้ประชาคมนานาชาติเห็นความจำเป็นที่ต้องสร้างเครื่องมือในการจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานดังกล่าว นอกเหนือไปจากบรรทัดฐานระหว่างประเทศที่ได้จัดทำขึ้นเมื่อหลายสิบปีที่ผ่านมา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กอปรกับระบบไตรภาคี ซึ่งมีพันธกิจในประเด็นเรื่องแรงงาน ความเชี่ยวชาญในการจัดระบบมาตรฐานแรงงานและประสบการณ์อันยาวนานในการส่งเสริมความเป็นธรรมทางสังคม ได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาหลักการและแนวทางของนโยบายแรงงานข้ามชาติและวิธีการปฏิบัติสำหรับรัฐบาลหุ้นส่วนทางสังคม และผู้ที่มีส่วนร่วมอื่นๆ

ในปี 2547 ที่ประชุมใหญ่ครั้งที่ 92 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้อภิปรายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ และได้รับรองมติเกี่ยวกับการจัดการที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานข้ามชาติ และได้เรียกร้องให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศจัดทำแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ หัวใจสำคัญของแผนปฏิบัติการคือ การจัดทำกรอบพหุภาคีว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสิทธิ ซึ่งกรอบพหุภาคีนี้ได้รับรองโดยที่ประชุมไตรภาคีของผู้เชี่ยวชาญในปี 2548 และคณะประศาสน์การขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้เห็นชอบให้จัดพิมพ์กรอบพหุภาคีดังกล่าวและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

กรอบพหุภาคีว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติได้กล่าวถึงประเด็นต่างๆ ที่ผู้กำหนดนโยบายในระดับต่างๆ ต้องเผชิญ รวบรวมหลักการ แนวทาง และแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับนโยบายการเคลื่อนย้ายถิ่น คำนี้ถึงธรรมชาติของการเคลื่อนย้ายถิ่น การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ การส่งเสริมการเชื่อมโยงของการเคลื่อนย้ายถิ่นและการพัฒนา และการขยายความร่วมมือระหว่างประเทศ และได้สนับสนุนนโยบายแรงงานข้ามชาติที่คำนึงถึงความแตกต่างของเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาต่างๆ ที่แรงงานข้ามชาติสตรีต้องเผชิญ

ดิฉันหวังว่ากรอบพหุภาคีนี้จะเป็นโยบายชนต่อภาครัฐ องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง และหน่วยงานทั้งหลายที่มีส่วนร่วมในการพัฒนา เสริมสร้างความเข้มแข็ง ปฏิบัติการและประเมินนโยบายและโครงการแรงงานข้ามชาติ

ซาชิโกะ ยามาโมโตะ

ผู้อำนวยการ

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก

สารบัญ

คำนำ.....	iii
อรััมภกถา.....	1
บทนำ.....	3
I. งานที่มีคุณค่า.....	7
II. วิธีการสำหรับความร่วมมือระหว่างประเทศเกี่ยวกับ การเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงาน.....	9
III. พื้นฐานความรู้ระดับโลก.....	11
IV. การบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานอย่างมี ประสิทธิผล.....	13
V. การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ.....	17
VI. การป้องกันและการคุ้มครองการเคลื่อนย้ายถิ่น ที่ถูกปฏิบัติโดยมิชอบ.....	25
VII. กระบวนการการเคลื่อนย้ายถิ่น.....	27
VIII. การบูรณาการทางสังคมและการอยู่ร่วมกัน.....	31
IX. การเคลื่อนย้ายถิ่นและการพัฒนา.....	33
เอกสารแนบท้าย	
รายการอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศและข้อแนะที่อ้างถึง ในกรอบพหุภาคีของ ILO เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงาน.....	37

กรอบพหุภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ

ILO Multilateral Framework on Labour Migration

หลักการและแนวทางปฏิบัติที่ไม่มีผลผูกมัด

ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติบนพื้นฐานของสิทธิ

ซึ่งได้รับฉันทานุมัติจากที่ประชุมไตรภาคีของผู้เชี่ยวชาญ

ว่าด้วยกรอบพหุภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ

(ณ กรุงเจนีวา วันที่ 31 ตุลาคม - 2 พฤศจิกายน 2548)

โดยที่ที่ประชุมไตรภาคีของผู้เชี่ยวชาญ

เมื่อระลึกว่า ILO ได้แสวงหาเป็นเวลายาวนานถึงการที่จะปรับปรุงสภาพการทำงานและสภาพทางสังคมของบรรดาชายและหญิงที่ได้รับการจ้างงานในประเทศต่างๆ นอกจากประเทศของตน

เมื่อพิจารณาว่า ILO พร้อมด้วยโครงสร้างไตรภาคีที่มีเอกลักษณ์เฉพาะของตนเอง ความสามารถ และประสบการณ์อันยาวนานในด้านสังคมของต้นนั้นมีบทบาทอันสำคัญยิ่งในการพัฒนาหลักการเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับองค์กรรัฐบาล และองค์กรลูกจ้างและองค์กรนายจ้าง

เมื่อคำนึงถึงความจำเป็นในการส่งเสริมวาระว่าด้วยงานที่มีคุณค่าและการสร้างงานในสถานที่ที่ประชาชนอาศัยอยู่ ตามที่ ILO ได้เน้นไว้ในวาระการประชุมว่าด้วยการจ้างงานของโลก (Global Employment Agenda)

เมื่อคำนึงว่าแผนงานและกิจกรรมต่างๆ ของสหประชาชาติเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่นของหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะที่เกี่ยวข้อง และขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการเคลื่อนย้ายถิ่น

เมื่อบันทึกถึงสิ่งที่คณะกรรมการการโลกว่าด้วยมิติทางสังคมในโลกาภิวัตน์ และที่คณะกรรมการการว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นระหว่างประเทศมีส่วนมอบให้

เมื่อระลึกว่า ILO ได้จัดประชุมไตรภาคีของผู้เชี่ยวชาญว่าด้วยกิจกรรมในอนาคตของ ILO เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่นในปี 2540

เมื่อได้ทำการเจรจาหารือทั่วไปโดยอาศัยการอ้างอิงถึงมิติต่างๆ อย่างครบถ้วน ที่เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานในที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศครั้งที่ 92 ในปี 2547 บนพื้นฐานของรายงานฉบับที่ 6 ว่าด้วยการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อแรงงานข้ามชาติในเศรษฐกิจโลก ซึ่งในที่สุดที่ประชุมใหญ่ (ILC) ได้ให้การรับรองอย่างเป็นทางการถึงมติและบทสรุปที่กำหนดให้ ILO และสมาชิกที่เข้าร่วมประชุม โดยร่วมกันกับองค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนดำเนินการสำหรับแรงงานข้ามชาติ

เมื่อพิจารณาว่าแผนดำเนินการที่ที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศได้เสนอนั้นได้รวมถึงการพัฒนากรอบพหุภาคีที่ไม่มีผลผูกมัดสำหรับการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานบนพื้นฐานของสิทธิ ซึ่งได้พิจารณาความต้องการของตลาดแรงงาน สิทธิอธิปไตยของประเทศต่างๆ ในการกำหนดนโยบายว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นของตนเอง และการดำเนินการเกี่ยวกับการนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและวิธีการอื่นๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติมาใช้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาว่ากรอบพหุภาคีที่ไม่มีผลผูกมัดนั้นยังมีจุดมุ่งหมายในการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่าง ILO กับองค์การระหว่างประเทศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของความร่วมมือกับกลุ่มย้ายถิ่นเจนีวา (Geneva Migration Group) และองค์การระดับภูมิภาคต่างๆ เพื่อให้แผนดำเนินการเจริญก้าวหน้าไปและเพื่อส่งเสริมนโยบายการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานระหว่างประเทศให้สอดคล้องกัน

จึงขอให้คณะประสานการให้ความสนใจในกรอบงานดังต่อไปนี้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นกรอบระดับพหุภาคีของ ILO เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงาน เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติที่ไม่มีผลผูกมัดสำหรับการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานบนพื้นฐานของสิทธิ และขอเชิญชวนรัฐบาลของประเทศสมาชิกของ ILO องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง รวมทั้งองค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องให้การส่งเสริมและให้ความเคารพในข้อความของกรอบงานนี้

บทนำ

1. การเคลื่อนย้ายถิ่นเพื่อการทำงานเป็นประเด็นสำคัญระดับโลกซึ่งในขณะนี้ส่งผลกระทบต่อประเทศต่างๆ เกือบทุกประเทศ ทุกวันนี้มีพลังทางตลาดแรงงานที่สำคัญอยู่สองประการที่มีผลทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายถิ่นเพื่อการทำงานเพิ่มขึ้น กล่าวคือ มีประชากรเป็นจำนวนมากที่อยู่ในวัยทำงานที่ไม่สามารถหางานทำหรือไม่สามารถหางานในประเทศของตนที่ได้รายได้เพียงพอเพื่อเลี้ยงตัวเองและครอบครัว ในขณะที่ประเทศอื่นๆ บางประเทศมีความขาดแคลนคนงานเพื่อบรรจุในตำแหน่งในภาคเศรษฐกิจต่างๆ ของตน ปัจจัยอื่นๆ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางประชากร วิฤตทางเศรษฐกิจ สังคม และทางการเมือง และช่องว่างทางค่าแรงภายในและระหว่างประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนาซึ่งกำลังขยายออกไปทุกขณะ สิ่งนี้มีผลทำให้มีการเคลื่อนย้ายอย่างมากตลอดแนวพรมแดนเพื่อการทำงาน โดยที่มีสตรีเคลื่อนย้ายถิ่นโดยเสรีเพื่อทำงานเป็นจำนวนมากกว่าแต่ก่อนและในปัจจุบันนับเป็นจำนวนสตรีประมาณครึ่งหนึ่งของจำนวนแรงงานข้ามชาติทั้งหมด
2. การเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานอาจมีองค์ประกอบหลายประการที่เป็นประโยชน์แก่บรรดาประเทศที่ส่งและประเทศที่รับแรงงานข้ามชาติและที่เป็นประโยชน์แก่คนงานเองเช่นกัน การเคลื่อนย้ายถิ่นดังกล่าวนี้สามารถช่วยทั้งประเทศต้นทางและประเทศปลายทางทางด้านการพัฒนาและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ในขณะที่เป็นที่ยอมรับกันว่าบรรดาระัฐต่างๆ มีสิทธิอธิปไตยในการพัฒนาจัดทำนโยบายเรื่องแรงงานและการเคลื่อนย้ายถิ่นของตนเองก็ตาม แต่ก็เป็นเรื่องสำคัญเช่นกันที่จะให้ความสนใจต่อความจำเป็นในการนำนโยบายแห่งชาติที่มีความสอดคล้องและครอบคลุมทุกด้านมาใช้เพื่อที่จะบริหารการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษในเรื่องการเอารัด

เอาเปรียบนานาประการและการเลือกปฏิบัติที่บ่อยครั้งบรรดาแรงงานข้ามชาติต้องประสบเนื่องจากเหตุผลทางเพศ ทางเชื้อชาติและทางสถานภาพของการเป็นผู้เคลื่อนย้ายถิ่น นอกจากนี้ การแก้ไขประเด็นที่เกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของแรงงานตามชายแดนก็ไม่สามารถที่จะทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากประเทศต่างๆ ดำเนินการอย่างโดดเดี่ยว ดังนั้น การร่วมมือกันระหว่างประเทศเพื่อจัดการการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการพิจารณาเกี่ยวกับผลประโยชน์ของประเทศ

3. กรอบพหุภาคีที่ไม่มีผลผูกมัดของ ILO นี้ได้คำนึงถึงมติและข้อสรุปว่าด้วยการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อแรงงานข้ามชาติในเศรษฐกิจโลกซึ่งได้รับฉันทามติจากที่ประชุมสามัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศครั้งที่ 92 ในปี 2547 ให้การรับรอง ซึ่งวรรค 23 ของข้อสรุปดังกล่าวนี้กล่าวว่า

เพื่อช่วยบรรดารัฐสมาชิกในการพัฒนาจัดทำนโยบายว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บรรดาสมาชิกไตรภาคีได้ตกลงที่จะพัฒนากกรอบระดับพหุภาคีที่ไม่มีผลผูกมัดสำหรับการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานบนพื้นฐานของสิทธิ โดยคำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงานของประเทศ กรอบงานเช่นนี้จะหยิบยกมาและมีพื้นฐานการอ้างอิงจากข้อมูลซึ่งเกี่ยวกับนโยบายและหลักปฏิบัติที่ดีที่สุดของบรรดาประเทศต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานระหว่างประเทศ จากข้อเสนอที่มีอยู่ที่เสริมสร้างประโยชน์ทางเศรษฐกิจของการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานจากมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องจากปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงานและการติดตามปี พ.ศ. 2541 และจากบรรทัดฐานระหว่างประเทศอื่นๆ (ดูเอกสารแนบท้าย)

โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรคำนึงถึงหลักการอันเป็นพื้นฐานที่สำคัญของอนุสัญญาว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน (แก้ไข) ปี 2492 (ฉบับที่ 97) และอนุสัญญาว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นในสภาพมิชอบ และการส่งเสริมการมีโอกาสเท่าเทียมกัน และการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ (ข้อกำหนดเพิ่มเติม) ปี 2518 (ฉบับที่ 143) และข้อแนะฉบับที่ 86 และ 151 ด้วย อนุสัญญาเหล่านี้เมื่อได้รับการให้สัตยาบันแล้วก็ควรได้รับการปฏิบัติตามอย่างเต็มที่เช่นกัน

4. กรอบพหุภาคีของ ILO ดังกล่าวประกอบด้วยหลักการและแนวทางปฏิบัติที่ไม่มีผลผูกมัดสำหรับการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานซึ่งได้มาจากการวิจัยอย่างกว้างขวางและจากการรวบรวมและการพิจารณาทบทวนหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานในภูมิภาคต่างๆ ของโลกเป็นสิ่งที่ได้หยิบยกรวบรวมมาจากหลักการต่างๆ ที่มีอยู่ในบรรทัดฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องและในแนวนโยบายระดับภูมิภาคและระหว่างประเทศรวมถึงวาระระหว่างประเทศเพื่อการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายถิ่นด้วย บรรดารัฐบาลและหุ้นส่วนทางสังคมได้รับเชิญให้นำหลักการและแนวทางปฏิบัติที่บรรจุอยู่ในกรอบงานดังกล่าวมาใช้ให้เกิดผล กรอบงานดังกล่าวได้รวมตัวอย่างของหลักปฏิบัติที่ดี บรรทัดฐานที่สอดคล้องกับหลักการดังกล่าวได้นำมาอ้างอิงไว้ภายใต้หัวข้อหลักการดังกล่าว บรรดาข้อกำหนดของกรอบงานนี้จะไม่ตั้งขีดจำกัดหรือมีผลกระทบต่อข้อผูกพันอันเกิดจากการให้สัตยาบันอนุสัญญาใด ๆ ของ ILO ไว้แล้ว เป็นกรอบงานที่ได้ออกแบบมาเพื่อจัดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาการเสริมกำลังและการนำนโยบายการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานของประเทศและระหว่างประเทศให้รัฐบาลต่างๆ รวมทั้งองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างนำมาใช้ปฏิบัติ นอกจากนี้ก็ยังให้แนวทางปฏิบัติแก่ฝ่ายอื่นๆ ที่มีความสนใจในประเด็นเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานอีกด้วย
5. ในบริบทของข้อผูกพันที่กว้างขวางกว่านี้ในการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน กรอบพหุภาคียังมีจุดมุ่งหมายที่จะให้การสนับสนุนความร่วมมือและการให้คำปรึกษาในระหว่างกลุ่มประเทศสมาชิก ระหว่างองค์กรไตรภาคี และภายในสำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตลอดจนการมีส่วนร่วมกับองค์กรระหว่างประเทศอื่นๆ ในการช่วยเหลือองค์การเหล่านั้นให้นำนโยบายว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงาน รวมถึงเรื่องสิทธิ การจ้างงาน และการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติมาใช้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

I. งานที่มีคุณค่า

1. (ก) ควรส่งเสริมชายและหญิงทุกคนที่อยู่ในวัยทำงาน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ ให้มีโอกาสดำรงงานที่มีคุณค่าและก่อให้เกิดผลผลิตในสภาพการทำงานที่เป็นอิสระ ที่เท่าเทียมกัน ที่มั่นคง และที่ส่งเสริมศักดิ์ศรีของมนุษย์
- (ข) ระเบียบวาระว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของ ILO ส่งเสริมให้ทุกคนเข้าถึงการเลือกงานได้อย่างอิสระ การรับรู้สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน รายได้ที่ช่วยให้ประชาชนสามารถตอบสนองความต้องการและความรับผิดชอบขั้นพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม และครอบครัวของตน และความคุ้มครองทางสังคมในระดับที่พอเพียงสำหรับคนงานและสมาชิกในครอบครัวของคนงาน

แนวทางปฏิบัติ

แนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้อาจมีคุณค่าในการก่อให้เกิดผลทางด้านการปฏิบัติตามหลักการข้างต้นได้

- 1.1 พัฒนาและนำนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคมที่ก่อให้เกิดงานที่มีคุณค่าและมีผลผลิตตามหลักการข้อ 1(ก) และ (ข) ของกรอบงานนี้ไปใช้ปฏิบัติ
- 1.2 สนับสนุนการนำระเบียบวาระว่าด้วยการจ้างงานระดับโลกไปใช้ปฏิบัติในระดับชาติ

II. วิธีการสำหรับความร่วมมือระหว่างประเทศเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงาน

2. รัฐบาลโดยการปรึกษาหารือกับองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างควรดำเนินการให้มีความร่วมมือกันในระหว่างประเทศต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเคลื่อนย้ายถิ่นที่อยู่ภายใต้การบริหารงานเพื่อวัตถุประสงค์ในการจ้างงาน¹ บรรดารัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างควรทำงานร่วมกันกับ ILO ในการส่งเสริมนโยบายการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานในระดับระหว่างประเทศและในระดับภูมิภาคที่มีความสอดคล้องกันตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดข้างใต้¹ ในขณะเดียวกัน ILO ก็ควรที่จะส่งเสริมการเจรจากับองค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องโดยมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิธีการจัดการการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานที่สอดคล้องกันโดยมีกรอบพหุภาคีของ ILO ที่ไม่มีผลผูกมัดซึ่งว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานเป็นฐานอ้างอิง

แนวทางปฏิบัติ

แนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้อาจมีคุณค่าในการก่อให้เกิดผลทางด้านการปฏิบัติตามหลักการข้างต้นได้

- 2.1 พัฒนาการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานระหว่างรัฐบาลและในหมู่รัฐบาลต่าง ๆ ด้วยกัน
- 2.2 พัฒนาการเจรจาและความร่วมมือกันระหว่างรัฐบาลในเรื่องนโยบายการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานโดยปรึกษาหารือกับหุ้นส่วนทางสังคม ประชาคม และองค์การของแรงงานข้ามชาติ

¹ อนุสัญญาฉบับที่ 97 (มาตรา 10) และข้อแนะนำฉบับที่ 86

วิธีการสำหรับความร่วมมือระหว่างประเทศเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงาน

- 2.3 ส่งเสริมข้อตกลงทวิภาคีและพหุภาคีระหว่างประเทศปลายทางกับประเทศต้นทางตามความเหมาะสมเพื่อแก้ไขความแตกต่างในด้านต่าง ๆ ของการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงาน เช่น วิธีการรับเข้าทำงาน การไหลเวียนของคนงาน ความเป็นไปได้ในการนำครอบครัวของคนงานให้มาอยู่ร่วมกัน นโยบายการผสมผสานระหว่างเชื้อชาติ และการย้ายกลับถิ่น และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวโน้มในเรื่องมิติหญิงชายของแรงงาน
- 2.4 ส่งเสริมการพัฒนาและการให้ความช่วยเหลือโครงการและแผนงานที่ก่อให้เกิดหรือที่เพิ่มโอกาสให้คนงานทั้งหญิงและชายในประเทศกำลังพัฒนาได้งานที่มีคุณค่าทำ
- 2.5 สร้างกลไกสำหรับการปรึกษาหารือไตรภาคีในระดับภูมิภาคในระดับระหว่างประเทศและในระดับพหุภาคี
- 2.6 ส่งเสริมข้อตกลงทวิภาคีและพหุภาคีระหว่างองค์กรลูกจ้างต่าง ๆ ในประเทศต้นทางและประเทศปลายทางโดยการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลและการย้ายโอนสมาชิกระหว่างกัน
- 2.7 ส่งเสริมบทบาทของ ILO ในฐานะที่เป็นผู้นำในด้านการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานรวมถึงการมีปฏิริยาตอบสนองกับหน่วยงานอื่นๆ ในระดับภูมิภาคและระหว่างประเทศที่มีความเกี่ยวเนื่องไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมกับประเด็นการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงาน

III. พื้นฐานความรู้ระดับโลก

3. ความรู้และข่าวสารข้อมูลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาจัดทำ การใช้ ปฏิบัติ และการประเมินนโยบายและวิธีปฏิบัติในเรื่องการเคลื่อนย้ายถิ่น ของแรงงาน ดังนั้นการรวบรวมและนำความรู้และข่าวสารข้อมูลดังกล่าว มาใช้ จึงควรเป็นเรื่องสำคัญในอันดับต้น

แนวทางปฏิบัติ

แนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้อาจมีคุณค่าในการก่อให้เกิดผลทางด้านการปฏิบัติ ตามหลักการข้างต้นได้

- 3.1 ปรับปรุงขีดความสามารถและกลไกของรัฐบาลในการรวบรวมและวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานรวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับการจำแนก ตามเพศของแรงงานและข้อมูลอื่นๆ และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้กับนโยบาย การเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงาน
- 3.2 ให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างประเทศ เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานเช่นการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล กับฐานข้อมูลของหน่วยงานการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานระหว่างประเทศ
- 3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเกี่ยวกับประเด็นการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงาน รวมถึงผลกระทบของการอพยพที่มีต่อประเทศต้นทาง ตลอดจนคุณภาพการของการ อพยพเข้าเมืองที่มีต่อประเทศปลายทาง และเผยแพร่ผลของการวิจัยดังกล่าว
- 3.4 พัฒนาการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลทางด้านตลาดแรงงานในระดับทวิภาคีและ พหุภาคี
- 3.5 รวบรวมและแลกเปลี่ยนข้อมูลและแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่น ของแรงงานอย่างต่อเนื่อง

IV. การบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายถิ่นของ แรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. รัฐทุกรัฐย่อมมีสิทธิอธิปไตยในการพัฒนาจัดทำนโยบายของตนเกี่ยวกับการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและบรรทัดฐานระหว่างประเทศอื่น ๆ รวมถึงแนวทางปฏิบัติควรมิบทบาทสำคัญตามความเหมาะสมในการทำให้นโยบายเหล่านี้มีความสอดคล้องกัน มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม²

แนวทางปฏิบัติ

แนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้อาจมีคุณค่าในการก่อให้เกิดผลทางด้านการปฏิบัติตามหลักการข้างต้นได้

- 4.1 จัดทำนโยบายและนำนโยบายที่สอดคล้องกัน มีเนื้อหาครอบคลุม มีความต่อเนื่อง และโปร่งใสมาใช้ปฏิบัติ เพื่อที่จะบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่จะเป็นประโยชน์ต่อแรงงานข้ามชาติทุกคนและต่อสมาชิกในครอบครัวของแรงงานเหล่านั้นและต่อประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง
- 4.2 รับรองให้มีความสอดคล้องกันระหว่างนโยบายการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงาน นโยบายการจ้างงานและนโยบายอื่นๆ แห่งชาติ เพื่อเป็นการตระหนักถึงผลทางสังคมและทางเศรษฐกิจที่จะเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางของการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานและเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน และเป็นงานเต็มเวลาที่ก่อให้เกิดผลผลิตและเสรีภาพในการเลือกทำงาน

² อนุสัญญาว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2492 (ฉบับที่ 97); ข้อแนะนำว่าด้วยการจ้างงานสำหรับคนงานเคลื่อนย้ายถิ่น (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2492 (ข้อที่ 86); อนุสัญญาว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นในสภาพมิชอบ และการส่งเสริมการมีโอกาสเท่าเทียมกันและการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ (ข้อกำหนดเพิ่มเติม) พ.ศ. 2518 (ฉบับที่ 143); ข้อแนะนำว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ พ.ศ. 2518 (ข้อที่ 151); อนุสัญญาว่าด้วยนโยบายการจ้างงาน พ.ศ. 2507 (ฉบับที่ 122)

การบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

- 4.3 จัดทำและนํานโยบายระดับชาติ ตลอดจนนโยบายการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานในระดับภูมิภาคและระดับพหุภาคีตามแนวทางของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและบรรทัดฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องและข้อสัญญาพหุภาคีว่าด้วยแรงงานข้ามชาติมาใช้ปฏิบัติตามความเหมาะสม
- 4.4 ปฏิบัติตามนโยบายที่รับรองว่าสิ่งที่เสี่ยงที่สุดที่กลุ่มแรงงานข้ามชาติบางกลุ่มรวมถึงแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอย่างไม่ถูกต้องกำลังประสบอยู่นั้นได้รับการแก้ไข
- 4.5 รับรองว่านโยบายการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานเป็นเรื่องอ่อนไหวในประเด็นเรื่องเพศและการแก้ไขปัญหาโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศที่บ่อยครั้งบรรดาแรงงานสตรีต้องประสบในกระบวนการการเคลื่อนย้ายถิ่น
- 4.6 จัดให้กระทรวงแรงงานมีบทบาทสำคัญในการจัดทำนโยบาย การจัดทำรายละเอียด การบริหาร และการจัดการการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานเพื่อรับรองว่าข้อเท็จจริงในนโยบายแรงงานและการจ้างงานจะได้รับการพิจารณาด้วย
- 4.7 จัดให้มีกลไกเพื่อรับรองให้มีการประสานงานและการปรึกษาหารือกัน ในระหว่างกระทรวง เจ้าหน้าที่ และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงาน
- 4.8 รับรองให้โครงสร้างและกลไกที่มีลักษณะเฉพาะภายในกระทรวงต่างๆ และอาจรวมถึงหน่วยงานพิเศษที่ดูแลประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติมีอำนาจหน้าที่และความสามารถที่จำเป็นในการพัฒนาจัดทำและนํานโยบายการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานมาใช้ปฏิบัติ
- 4.9 รับรองให้กระทรวงที่เกี่ยวข้องมีงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ที่พอเพียงสำหรับดำเนินนโยบายการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงาน
- 4.10 จัดให้มีกระบวนการแบบไตรภาคีเพื่อรับรองให้มีการปรึกษาหารือกับองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงาน และนำความคิดเห็นขององค์กรดังกล่าวมาพิจารณา
5. ควรพิจารณาถึงการขยายวิถีทางที่เป็นไปได้สำหรับการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานตามปกติ โดยคำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงานและแนวโน้มทางประชากร³

³ อนุสัญญาฉบับที่ 97 และ 143 และข้อแนะข้อที่ 86 และ 151

แนวทางปฏิบัติ

แนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้อาจมีคุณค่าในการก่อให้เกิดผลทางด้านการปฏิบัติตามหลักการข้างต้นได้

- 5.1 จัดตั้งระบบและโครงสร้างสำหรับการวิเคราะห์ตลาดแรงงานเป็นระยะๆ และ
อย่างเป็นรูปธรรม โดยนำเอาประเด็นเกี่ยวกับเพศของแรงงานมาพิจารณา
และซึ่งรวมเรื่องดังต่อไปนี้
 - 5.1.1 มิติของสาขา อาชีพ และภูมิภาคที่มีความขาดแคลนแรงงาน สาเหตุ
ของการขาดแคลน และประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับอุปทานแรงงาน
 - 5.1.2 ความขาดแคลนแรงงานฝีมือทั้งในประเทศต้นทางและประเทศ
ปลายทาง รวมถึงภาครัฐ สาธารณสุข และการศึกษา
 - 5.1.3 ผลกระทบระยะยาวของแนวโน้มของประชากรที่มีต่ออุปสงค์และ
อุปทานแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการย้ายเข้าสู่วัยชราและ
การเติบโตของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน
 - 5.2 จัดทำนโยบายที่โปร่งใสสำหรับการรับเข้าทำงาน การจ้างงานและที่อยู่อาศัย
ของแรงงานข้ามชาติ โดยตั้งอยู่บนหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน รวมถึงความต้องการ
ของตลาดแรงงาน
 - 5.3 ในสถานการณ์ที่เอื้ออำนวย จัดทำนโยบายและกระบวนการข้อตกลงระดับ
ทวิภาคี หรือระดับภูมิภาค หรือพหุภาคี เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการ
เคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติ
 - 5.4 ส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานภายใต้โครงการบูรณาการระดับภูมิภาค
 - 5.5 รับรองให้โครงการการทำงานชั่วคราวตอบสนองต่อความต้องการของตลาด
ที่มีอยู่และให้โครงการดังกล่าวเคารพต่อหลักการการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน
ระหว่างแรงงานข้ามชาติและแรงงานในประเทศ โดยแรงงานตามโครงการ
ดังกล่าวได้รับสิทธิตามที่กล่าวถึงในหลักการข้อที่ 8 และ 9 ของกรอบงานนี้
6. การเจรจาทางสังคมเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งต่อการพัฒนาจัดทำนโยบายการ
เคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานที่มีเหตุผล และควรจะทำให้การส่งเสริมและ
นำไปใช้ปฏิบัติ⁴

⁴ อนุสัญญาฉบับที่ 143 (มาตรา 2.2, 4, 7, 12(ก), 12(จ) และ 14(ข)); อนุสัญญาว่าด้วยการ
ปรึกษาหารือกันในระดับไตรภาคี (มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ), 2519 (ฉบับที่ 144); ข้อแนะข้อที่ 86
(วรรค 4.2 และ 19); ข้อแนะข้อที่ 151 (วรรค 4, 6(ข), 7(1), 9, 14, 25(2) และ 29)

การบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ

แนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้อาจมีคุณค่าในการก่อให้เกิดผลทางด้านการปฏิบัติตามหลักการข้างต้นได้

- 6.1 จัดทำหรือเสริมสร้างความแข็งแกร่งของขบวนการการเจรจาทางสังคมในระดับชาติเพื่อรับรองให้มีการปรึกษาหารือกันในเรื่องการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานในทุกๆ ด้าน รวมถึงการจัดเตรียมแผนงานและข้อมูลทางการศึกษา และการจัดการบริการและความช่วยเหลือให้แก่แรงงานข้ามชาติ และบรรดาชายและหญิงที่กำลังคิดจะเคลื่อนย้ายถิ่นเพื่อหางานทำตามความต้องการที่แตกต่างกัน
- 6.2 อำนวยความสะดวกให้องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในเวทีสาธารณะระดับระหว่างประเทศ ระดับภูมิภาค ระดับชาติและเวทีสาธารณะอื่นๆ รวมถึงการจัดให้มีขบวนการการปรึกษาหารือระดับไตรภาคี
- 6.3 ส่งเสริมการเจรจาและการปรึกษาหารือกับองค์กรนายจ้างเกี่ยวกับโอกาสในเชิงปฏิบัติและสิ่งท้าทายที่องค์กรประสบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติ
- 6.4 ส่งเสริมการเจรจาและการปรึกษาหารือกับองค์กรลูกจ้างเกี่ยวกับข้อกังวลที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานและบทบาทขององค์กรในการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ
- 6.5 จัดให้แรงงานข้ามชาติทั้งชายและหญิงเข้าไปมีส่วนร่วมในการเจรจาและการปรึกษาหารือ
7. รัฐบาลและหุ้นส่วนทางสังคมควรปรึกษากับประชาสังคมและสมาคมแรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับนโยบายการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงาน

แนวทางปฏิบัติ

แนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้อาจมีคุณค่าในการก่อให้เกิดผลทางด้านการปฏิบัติตามหลักการข้างต้นได้

- 7.1 ร่วมกันกับหุ้นส่วนทางสังคมในการระบุประชาสังคมและสมาคมแรงงานข้ามชาติที่สำคัญที่ให้การส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติเพื่อปรึกษาหารือและให้การสนับสนุน
- 7.2 สนับสนุนให้มีการจัดตั้งเครือข่ายหุ้นส่วนทางสังคม ประชาสังคมและสมาคมแรงงานข้ามชาติ

V. การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ

8. สิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติทั้งหมดไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใดก็ตาม ควรได้รับการส่งเสริมและการคุ้มครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานข้ามชาติทั้งหมดควรได้ประโยชน์จากหลักการและสิทธิในปฏิญญาของ ILO ปี 2541 ว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงานและการติดตามเรื่องดังกล่าว ซึ่งสะท้อนให้เห็นในอนุสัญญาพื้นฐานของ ILO ทั้ง 8 ฉบับ⁵ และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติที่เกี่ยวข้อง

แนวทางปฏิบัติ

แนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้อาจมีคุณค่าในการก่อให้เกิดผลทางด้านการปฏิบัติตามหลักการข้างต้นได้

- 8.1 รัฐบาลควรรับรองให้มีการนำกฎหมายและวิธีปฏิบัติแห่งชาติที่ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนมาใช้กับแรงงานข้ามชาติทุกคนและให้ได้รับความเคารพโดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- 8.2 ควรจัดทำข่าวสารข้อมูลให้แรงงานข้ามชาติทราบถึงสิทธิมนุษยชนและข้อพันธะของตนและช่วยเหลือพวกเขาในการปกป้องสิทธิของตน
- 8.3 รัฐบาลควรจัดให้มีกลไกในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติที่บังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดการฝึกอบรมเรื่องสิทธิมนุษยชนให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่น

⁵ อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการเคลื่อนไหว พ.ศ. 2491 (ฉบับที่ 87) และอนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง พ.ศ. 2492 (ฉบับที่ 98); อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473 (ฉบับที่ 29) และอนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500 (ฉบับที่ 105); อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน พ.ศ. 2494 (ฉบับที่ 100); อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการทำงาน พ.ศ. 2501 (ฉบับที่ 111); อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้งานได้ พ.ศ. 2516 (ฉบับที่ 138); อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 182)

8.4 ควรมีการรับรองบทบัญญัติแห่งกฎหมายและนโยบายนำมาใช้ปฏิบัติ และใช้บังคับเพื่อ

8.4.1 รับรองให้แรงงานข้ามชาติทั้งชายและหญิงมีสิทธิในเสรีภาพในการสมาคมตามอนุสัญญาฉบับที่ 87 และเมื่อพวกเขาเหล่านั้นเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานแล้วก็ให้มีสิทธิ์ที่จะรับตำแหน่งในองค์กรเหล่านั้นได้ ให้ความคุ้มครองพวกเขาจากการถูกเลือกปฏิบัติ เนื่องจากกิจกรรมของพวกเขาในสหภาพแรงงานตามอนุสัญญาฉบับที่ 98 และรับรองให้องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างปฏิบัติตามสิทธิดังกล่าวเหล่านี้

8.4.2 คุ้มครองแรงงานข้ามชาติจากสภาพของการถูกบังคับใช้แรงงานรวมถึงการเป็นทาสของหนี้สินและการค้ามนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานข้ามชาติในสภาพผิดปกติทางกฎหมายหรือกลุ่มแรงงานข้ามชาติซึ่งอาจตกอยู่ในสภาพเสี่ยง

8.4.3 รับรองในเรื่องอายุขั้นต่ำที่จะรับเข้าทำงานตามอนุสัญญาฉบับที่ 138 และในการห้ามใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการค้ามนุษย์และการบังคับใช้แรงงานเด็กข้ามชาติและลูกหลานของแรงงานข้ามชาติตามอนุสัญญาฉบับที่ 182

8.4.4 ขจัดการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบต่อแรงงานข้ามชาติในการจ้างงานและในอาชีพต่าง ๆ

9. (ก) มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศทั้งหมดใช้บังคับแก่แรงงานข้ามชาติ เว้นแต่จะได้ระบุเป็นอย่างอื่น กฎหมายและกฎข้อบังคับแห่งชาติเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานและการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติควรยึดถือมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและบรรทัดฐานอื่น ๆ ระดับระหว่างประเทศและระดับภูมิภาคที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางปฏิบัติ

(ข) การคุ้มครองแรงงานข้ามชาตินั้น จำเป็นต้องตั้งอยู่บนรากฐานทางกฎหมายที่เป็นธรรมโดยมีกฎหมายระหว่างประเทศเป็นพื้นฐานอ้างอิงในการพิจารณาจัดทำกฎหมายและนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานข้ามชาตินั้น รัฐบาลควรใช้หลักการอันสำคัญของอนุสัญญาว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นเพื่อทำงาน (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ปี 2492 (ฉบับที่ 97) อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ (ข้อกำหนดเพิ่มเติม) ปี 2518 (ฉบับที่ 143) และข้อแนะข้อที่ 86 และ 151 ที่แนบท้ายอนุสัญญาดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันระหว่างพลเมืองของประเทศกับแรงงานข้ามชาติในสถานการณ์ปกติและมาตรการขั้นต่ำของการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติทั้งหมด หลักการในอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัวของแรงงานข้ามชาติปี 2533 นั้นควรนำมาพิจารณาด้วยเช่นกัน เมื่ออนุสัญญาเหล่านี้ได้รับการให้สัตยาบันแล้วก็ควรนำมาใช้ปฏิบัติอย่างเต็มที่

(ค) นอกจากนี้กฎหมายและนโยบายแห่งชาติก็ควรตั้งอยู่บนแนวทางมาตรฐานอื่น ๆ ของ ILO ที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องการจ้างงาน การตรวจแรงงาน การประกันสังคม การคุ้มครองสตรีมีครรภ์ การคุ้มครองค่าแรง ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน รวมทั้งมาตรฐานในสาขาอาชีพอื่น ๆ เช่น ภาคเกษตรกรรม การก่อสร้าง และโรงแรมและภัตตาคาร⁶

⁶ ที่มีความเกี่ยวเนื่องเป็นการเฉพาะก็คืออนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (คำขอเสนอฉบับที่ 19) พ.ศ. 2468 (ฉบับที่ 19); อนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน พ.ศ. 2490 (ฉบับที่ 81); อนุสัญญาว่าด้วยข้อกำหนดแรงงาน (สัญญามหาชน) พ.ศ. 2492 (ฉบับที่ 94); อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง พ.ศ. 2492 (ฉบับที่ 95); อนุสัญญาว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) พ.ศ. 2495 (หมายเลข 102); อนุสัญญาว่าด้วยการทำสวน พ.ศ. 2501 (หมายเลข 110); อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (การประกันสังคม) พ.ศ. 2505 (ฉบับที่ 118); อนุสัญญาว่าด้วยนโยบายการจ้างงาน พ.ศ. 2507 (ฉบับที่ 122); อนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน (เกษตรกรรม) พ.ศ. 2512 (ฉบับที่ 129); อนุสัญญาว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2513 (ฉบับที่ 131); อนุสัญญาว่าด้วยบุคลากรพยาบาล พ.ศ. 2520 (ฉบับที่ 149); อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพในอาชีพ พ.ศ. 2524 (ฉบับที่ 155); อนุสัญญาว่าด้วยการรักษาสีผิวในการประกันสังคม พ.ศ. 2525 (ฉบับที่ 157); อนุสัญญาว่าด้วยการบริการด้านสุขภาพในการทำงาน พ.ศ. 2528 (ฉบับที่ 161); อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพในงานก่อสร้าง พ.ศ. 2531 (ฉบับที่ 167); อนุสัญญาว่าด้วยสภาพในการทำงาน (โรงแรมและภัตตาคาร) พ.ศ. 2534 (ฉบับที่ 172); อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานเหมืองแร่ พ.ศ. 2538 (ฉบับที่ 176); อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ พ.ศ. 2543 (ฉบับที่ 183); และอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2544 (ฉบับที่ 184)

แนวทางปฏิบัติ

แนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้อาจมีคุณค่าในการก่อให้เกิดผลทางด้านการปฏิบัติตามหลักการข้างต้นได้

- 9.1 คำนี้ถึงบรรดาอนุสัญญาของ ILO และบรรทัดฐานอื่นๆ ในระดับระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคำนี้ถึงหลักการที่สำคัญของอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 97 และ 143 และอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัวของแรงงานข้ามชาติปี 2533 โดยให้ความเคารพอย่างเต็มที่ต่ออนุสัญญาดังกล่าวที่ได้รับการให้สัตยาบันแล้ว และพิจารณาการให้สัตยาบันแก่อีกกำหนดของอนุสัญญาที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันและการนำข้อกำหนดดังกล่าวไปใช้ปฏิบัติ
- 9.2 รับเอามาตรการต่าง ๆ มาใช้เพื่อรับรองให้แรงงานข้ามชาติทั้งหมดได้ประโยชน์จากข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องตามหลักการข้อ 8 และ 9 ของกรอบงานนี้
- 9.3 รับเอานโยบายแห่งชาติที่ให้การส่งเสริมและที่มีจุดประสงค์ในการรับรองการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันระหว่างแรงงานข้ามชาติตามปกติที่ถูกกฎหมายกับพลเมืองของประเทศเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และวิธีปฏิบัติแห่งชาติและการให้เข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมที่ใช้บังคับตามอนุสัญญาฉบับที่ 97
- 9.4 รับเอามาตรการที่รับรองให้แรงงานข้ามชาติที่อยู่ภายในประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมายได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันกับพลเมืองของประเทศเกี่ยวกับการจ้างงานและโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมหลังจากทำงานมาเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้ว และเมื่อสูญเสียงานไปก็ให้ได้รับอนุญาตให้มีเวลาอย่างเพียงพอเพื่อหางานอื่นทำตามอนุสัญญาฉบับที่ 143 และข้อแนะข้อที่ 151 ของอนุสัญญาดังกล่าว
- 9.5 รับเอามาตรการที่รับรองให้บรรดาแรงงานข้ามชาติทั้งหมดที่เดินทางออกจากประเทศที่ตนทำงานอยู่มีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ใดๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานที่ค้างชำระและอาจถึงกำหนดชำระ และหากเหมาะสมก็ให้อยู่ในประเทศต่อไปเป็นระยะเวลาพอสมควรเพื่อหาทางร้องเรียนเรื่องค่าจ้างที่ไม่ได้ชำระนั้น
- 9.6 รับเอามาตรการที่รับรองให้แรงงานข้ามชาติที่ได้รับเข้าทำงานอย่างถาวรแล้วได้รับอนุญาตให้อยู่ในประเทศในกรณีที่ไม่สามารถทำงานได้

- 9.7 รับรองว่าข้อจำกัดในเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติชั่วคราวจะไม่เกินมาตรฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
- 9.8 รับเอามาตรการที่รับรองให้บทบัญญัติแห่งกฎหมายแรงงานแห่งชาติ และกฎหมายและกฎข้อบังคับทางสังคมให้ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติชายและหญิงทั้งหมด รวมถึงคนรับใช้ในบ้านและกลุ่มแรงงานที่มีความเสี่ยง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการจ้างงาน การคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ค่าจ้าง ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานและสภาพในการทำงานอื่นๆ ตามบรรทัดฐานของ ILO ที่สอดคล้อง
- 9.9 เข้าร่วมทำข้อตกลงระดับทวิภาคี ระดับภูมิภาค หรือระดับพหุภาคีเพื่อจัดให้มีการคุ้มครองประโยชน์จากการประกันสังคม รวมถึงการมีสิทธิในการประกันสังคมที่ติดตัวไปกับแรงงานให้แก่แรงงานข้ามชาติในสภาพปกติและให้ตามความเหมาะสมแก่แรงงานข้ามชาติในสภาพผิดปกติทางกฎหมาย
- 9.10 รับเอามาตรการที่รับรองให้แรงงานข้ามชาติพร้อมด้วยสมาชิกครอบครัวที่ติดตามแรงงานมาด้วยสามารถเข้ารับบริการด้านสุขภาพ โดยอย่างน้อยให้สามารถเข้ารับบริการการรักษาพยาบาลฉุกเฉินได้และให้แรงงานข้ามชาติที่ถูกต้องตามกฎหมายและสมาชิกครอบครัวที่ติดตามมาด้วยได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกันกับพลเมืองของประเทศในเรื่องการรักษาพยาบาล
- 9.11 รับเอามาตรการที่รับรองให้แรงงานข้ามชาติทุกคนได้รับค่าจ้างที่จ่ายให้ตนโดยตรงเป็นประจำ ให้แรงงานดังกล่าวมีอิสระที่จะจับจ่ายใช้สอยจากค่าจ้างของตนตามที่ตนประสงค์ และให้มีการจ่ายค่าจ้างทั้งหมดให้แรงงานดังกล่าวเมื่อการจ้างงานสิ้นสุดลง ซึ่งเป็นไปตามบรรทัดฐานของ ILO ที่เกี่ยวข้อง และตามกฎหมายและวิธีปฏิบัติของประเทศ
- 9.12 รับเอามาตรการที่รับรองทั้งในทางกฎหมายและในทางปฏิบัติให้แรงงานข้ามชาติทุกคนได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันกับแรงงานที่เป็นพลเมืองของประเทศในเรื่องการคุ้มครองความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน รวมถึงมาตรการที่เกี่ยวกับความเสี่ยงภัยเฉพาะอย่างในบางสาขาอาชีพและบางภาคเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเกษตรกรรม การก่อสร้าง การเหมืองแร่ การโรงแรมและภัตตาคาร งานบ้าน และเกี่ยวกับความเสี่ยงภัยเฉพาะอย่างที่แรงงานสตรีประสบ และส่งเสริมให้แรงงานมีโอกาสที่ดีในสถานที่ทำงานเท่าที่เป็นไปได้

การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ

- 9.13 รับเอามาตรการที่จะเปลี่ยนรูปกิจกรรมทางเศรษฐกิจนอกระบบให้เป็นเศรษฐกิจในระบบและที่จะรับรองให้แรงงานข้ามชาติในกิจกรรมดังกล่าวได้รับประโยชน์จากสิทธิที่อ้างถึงในหลักการข้อ 8 และ 9 ของกรอบงานนี้
- 9.14 องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างควรบรรจุข้อกังวลจำเพาะของแรงงานข้ามชาติทั้งชายและหญิงเข้าไปในกระบวนการการเจรจาต่อรองร่วมและการเจรจาทางสังคม
10. สิทธิของบรรดาแรงงานข้ามชาติตามที่อ้างถึงในหลักการข้อ 8 และ 9 ของกรอบงานนี้ควรได้รับความคุ้มครองโดยการบังคับใช้กฎหมายและกฎข้อบังคับของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพผลตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและตามบรรทัดฐานระดับภูมิภาคที่เหมาะสม⁷

แนวทางปฏิบัติ

แนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้นี้อาจมีคุณค่าในการก่อให้เกิดผลทางด้านการปฏิบัติตามหลักการข้างต้นได้

- 10.1 ขยายการตรวจแรงงานให้ครอบคลุมสถานที่ทำงานทุกแห่งที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติ เพื่อที่จะตรวจสอบสภาพการทำงานและควบคุมให้มีการปฏิบัติตามสัญญาการจ้างงาน
- 10.2 รับรองให้สำนักงานผู้ตรวจแรงงานหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีทรัพยากรที่จำเป็น และให้พนักงานตรวจแรงงานได้รับการฝึกอบรมอย่างพอเพียงในการแก้ไขปัญหาเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติและความต้องการต่างๆ ของแรงงานข้ามชาติทั้งชายและหญิง
- 10.3 ส่งเสริมให้มีการจัดทำสัญญาการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดข้อผูกพันและความรับผิดชอบและกลไกสำหรับการจดทะเบียนสัญญาเช่นนั้นตามที่จำเป็นเพื่อคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ
- 10.4 ส่งเสริมและปรึกษาหารือกรอบพหุภาคีของ ILO กับองค์กรระหว่างประเทศอื่นๆ เพื่อรับรองมิให้หลักการการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันระหว่างแรงงาน

⁷ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้คือ อนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน พ.ศ. 2490 (ฉบับที่ 81); อนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน (เกษตรกรรม) พ.ศ. 2512 (ฉบับที่ 129) และอนุสัญญาฉบับที่ 97 และ 143

ข้ามชาติกับแรงงานที่เป็นพลเมืองของประเทศและการใช้สิทธิที่อ้างถึงในหลักการข้อ 8 และ 9 ของกรอบงานนี้ถูกละเลยในนโยบายและแผนงานต่างๆ

- 10.5 จัดให้มีการเยียวยาต่อการละเมิดสิทธิอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่แรงงานข้ามชาติทุกคน และสร้างช่องทางที่มีประสิทธิภาพและที่เข้าถึงได้สำหรับแรงงานข้ามชาติทุกคนในการยื่นคำร้องทุกข์ และแสวงหาการแก้ไขเยียวยาโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ การข่มขู่หรือการตอบโต้
- 10.6 จัดให้มีการเยียวยาสำหรับการที่บุคคลและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานและการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติทำการละเมิดสิทธิของแรงงานเหล่านั้น
- 10.7 จัดให้มีบทลงโทษ และการปรับสำหรับผู้ที่ได้รับผิดชอบต่อการละเมิดสิทธิของแรงงานย้ายถิ่นฐาน
- 10.8 จัดข่าวสารข้อมูลให้แก่แรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับสิทธิของพวกเขาและช่วยเหลือพวกเขาเหล่านั้นในการปกป้องสิทธิของตน
- 10.9 จัดข่าวสารข้อมูลให้แก่องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติ
- 10.10 จัดให้บริการการตีความและการแปลเท่าที่จำเป็นสำหรับแรงงานข้ามชาติในระหว่างกระบวนการทางการปกครองและทางกฎหมาย
- 10.11 ให้การบริการทางกฎหมายตามกฎหมายและวิธีปฏิบัติของประเทศให้แก่แรงงานข้ามชาติที่มีเรื่องเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานและการเคลื่อนย้ายถิ่น

VI. การป้องกันและการคุ้มครองการเคลื่อนย้ายถิ่น ที่ถูกปฏิบัติโดยมิชอบ

11. รัฐบาลควรพัฒนาจัดทำและนำมาตรการในการป้องกันการปฏิบัติโดยมิชอบ การลักลอบนำคนเข้าเมือง และการค้ามนุษย์อย่างผิดกฎหมายมาใช้ โดยมีการปรึกษาหารือกับหุ้นส่วนทางสังคม นอกจากนี้รัฐบาลควรมุ่งที่จะกระทำการป้องกันมิให้มีการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานที่ผิดปกติทางกฎหมาย⁸

แนวทางปฏิบัติ

แนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้อาจมีคุณค่าในการก่อให้เกิดผลทางด้านการปฏิบัติตามหลักการข้างต้นได้

- 11.1 รับเอาข้อบัญญัติทางกฎหมายและนโยบายในการป้องกันการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงาน โดยไม่ถูกต้องและขจัดสภาพการเคลื่อนย้ายถิ่นโดยมิชอบ รวมถึงการค้าแรงงานข้ามชาติชายและหญิง มาใช้ปฏิบัติ
- 11.2 เน้นมาตรการต่างๆ ที่มีจุดมุ่งหมายในการตรวจค้นและบ่งชี้การปฏิบัติอันมิชอบต่อแรงงานข้ามชาติให้เข้มงวดยิ่งขึ้น รวมถึงการล่วงเกินและความรุนแรงทางกายภาพและทางเพศ การจำกัดความเคลื่อนไหว การเป็นทาสหนี้สิน การถูกบังคับใช้แรงงาน การยึดหน่วงค่าจ้าง การจ่ายค่าจ้างต่ำหรือการประวิงการจ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์ต่างๆ การยึดหนังสือเดินทางหรือบัตรประชาชนหรือเอกสารเดินทาง และการขู่ที่จะฟ้อง กล่าวโทษต่อทางการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเศรษฐกิจที่อยู่นอกวิถีทางปกติของกฎข้อบังคับและความคุ้มครอง เช่น งานบ้าน

⁸ อนุสัญญาฉบับที่ 29, 105, 138 และ 182; อนุสัญญาฉบับที่ 97 (ข้อ 3, เอกสารแนบท้ายหมายเลข 1; ข้อ 8 และเอกสารแนบท้ายหมายเลข 2, ข้อ 13); อนุสัญญาหมายเลข 143, ส่วนที่ 1; อนุสัญญาระหว่างประเทศ พ.ศ. 2533 (ข้อ 21)

การป้องกันและการคุ้มครองการเคลื่อนย้ายถิ่นที่ถูกปฏิบัติโดยมิชอบ

- 11.3 นำวิธีการเยียวยาที่มีประสิทธิผลและสามารถเข้าถึงได้มาใช้ปฏิบัติกับแรงงานที่ถูกละเมิดสิทธิโดยไม่ต้องคำนึงถึงสถานภาพของการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานดังกล่าว รวมถึงวิธีการเยียวยาสำหรับการพิสูจน์ว่าจ้าง เช่น การชดเชยทางการเงิน
- 11.4 กำหนดบทลงโทษและเบี้ยปรับแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติโดยมิชอบแก่แรงงานข้ามชาติ
- 11.5 รับเอามาตรการที่สนับสนุนแรงงานข้ามชาติและเหยื่อของการลักพาที่ผิดกฎหมายให้กล่าวโทษการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดการแสวงหาประโยชน์ การละเมิดสิทธิของพวกตนโดยคำนึงถึงกรณีแวดล้อมพิเศษของสตรีและเด็ก และเพื่อให้เป็นไปตามนั้นจัดให้มีกลไกสำหรับแรงงานข้ามชาติในการยื่นคำร้องทุกข์และแสวงหาการแก้ไขเยียวยาโดยปราศจากการข่มขู่หรือการตอบโต้
- 11.6 ห้ามยึดเอกสารประจำตัวของแรงงานข้ามชาติ
- 11.7 สร้างและเสริมความเข้มแข็งช่องทางหรือโครงสร้างสำหรับการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลและความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อแก้ไขสภาพการเคลื่อนย้ายถิ่นอันมิชอบ
- 11.8 เผยแพร่ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับการลักพาที่ผิดกฎหมายเพื่อเตือนผู้ที่อาจตกเป็นเหยื่อถึงอันตรายของการกระทำความผิดดังกล่าว และทำให้สาธารณชนตระหนักถึงเรื่องดังกล่าว
- 11.9 ช่วยเหลือและคุ้มครองเหยื่อของการค้ามนุษย์และสภาพของการเคลื่อนย้ายถิ่นโดยมิชอบ โดยให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ความต้องการเฉพาะของสตรีและเด็ก
- 11.10 รับเอานโยบายในการแก้ไขสาเหตุพื้นฐานและผลกระทบของการค้ามนุษย์ โดยให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อประเด็นที่เกี่ยวกับเพศ
- 11.11 ให้การสนับสนุนการจัดการโฆษณาชวนเชื่อที่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงาน

VII. กระบวนการการเคลื่อนย้ายถิ่น

12. กระบวนการการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานที่เป็นระเบียบและเสมอภาคควรได้รับการส่งเสริมทั้งในประเทศต้นทางและในประเทศปลายทางเพื่อเป็นแนวทางให้แรงงานข้ามชาติทั้งชายและหญิงปฏิบัติในทุกขั้นตอนของการเคลื่อนย้ายถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการวางแผนและการจัดเตรียมการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงาน การเดินทางผ่าน การเดินทางถึง และการต้อนรับ การเดินทางกลับและการกลับเข้าสู่สังคมเดิม⁹

แนวทางปฏิบัติ

แนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้อาจมีคุณค่าในการก่อให้เกิดผลทางด้านการปฏิบัติตามหลักการข้างต้นได้

- 12.1 อำนาจความสะดวกแก่แรงงานข้ามชาติในการออกเดินทาง ในการเดินทางและการต้อนรับ โดยจัดข่าวสารข้อมูล การฝึกอบรมและความช่วยเหลือเป็นภาษาที่แรงงานเข้าใจก่อนที่แรงงานจะออกเดินทาง และเมื่อเดินทางถึงแล้วในการดำเนินกระบวนการเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่นนั้นจัดทำข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิและสภาพทั่วไปในการดำเนินชีวิตและในการทำงานในประเทศปลายทางให้แรงงานทราบ
- 12.2 อำนาจความสะดวกเท่าที่เป็นไปได้ให้แก่แรงงานข้ามชาติในการเดินทางกลับประเทศ โดยจัดข่าวสารข้อมูล การฝึกอบรมและความช่วยเหลือก่อนที่พวกเขาจะออกเดินทางและเมื่อเดินทางถึงประเทศของตนแล้ว อำนาจความสะดวกในการดำเนินกระบวนการเกี่ยวกับการกลับประเทศ ในการเดินทางและการกลับเข้าสู่สังคมเดิม

⁹ อนุสัญญาฉบับที่ 97 และข้อแนะนำข้อที่ 86; อนุสัญญาฉบับที่ 110 (ข้อ 18 และ 26.1 (i))

กระบวนการการเคลื่อนย้ายถิ่น

- 12.3 ดำเนินการให้วิธีการทางการปกครองเกี่ยวกับกระบวนการการเคลื่อนย้ายถิ่น
ง่ายขึ้นและทำให้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินขั้นตอนต่างๆ สำหรับแรงงานข้ามชาติ
และนายจ้างลดลง
 - 12.4 ส่งเสริมให้องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างและองค์กรเอกชนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
มีส่วนร่วมในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลให้แก่แรงงานข้ามชาติ
 - 12.5 จัดตั้งเครือข่ายระหว่างองค์กรลูกจ้างในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง
เพื่อรับรองให้แรงงานข้ามชาติได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิของตนและ
ได้รับความช่วยเหลือตลอดกระบวนการเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่น
 - 12.6 ส่งเสริมให้มีการรับรู้และรับรองวิทยฐานะฝีมือและคุณสมบัติของแรงงานข้ามชาติ
และในกรณีที่เรื่องดังกล่าวนี้เป็นไปไม่ได้ ก็ให้จัดหาวิธีที่จะทำให้ฝีมือและ
คุณสมบัติของแรงงานเหล่านั้นเป็นที่รับรอง
 - 12.7 จัดให้บริการการตีความและการแปลเท่าที่จำเป็นเพื่อช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ
ในระหว่างดำเนินกระบวนการทางการปกครองและทางกฎหมาย
 - 12.8 จัดให้บริการทางด้านกงสุลที่มีประสิทธิผลในประเทศปลายทาง ซึ่งหากเป็น
ไปได้ก็ให้จัดเจ้าหน้าที่ทั้งหญิงและชายไว้สำหรับให้ข่าวสารข้อมูลและความ
ช่วยเหลือแก่แรงงานข้ามชาติทั้งหญิงและชาย
 - 12.9 อำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติระหว่างประเทศ
ที่แรงงานทำงานอยู่กับประเทศบ้านเกิดเพื่อให้สามารถรักษาความผูกพันทาง
ครอบครัวและทางสังคมของเขาไว้
 - 12.10 พิจารณาจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยแรงงานข้ามชาติและครอบครัวของ
แรงงานเหล่านั้น เช่น ในกรณีเจ็บป่วย ได้รับบาดเจ็บ ถูกส่งกลับประเทศ
ถูกล่วงละเมิด หรือเสียชีวิต
 - 12.11 รับรองไม่ให้แรงงานข้ามชาติต้องได้รับการตรวจสุขภาพที่เป็นการเลือกปฏิบัติ
13. รัฐบาลทั้งในประเทศต้นทางและในประเทศปลายทางควรพิจารณา
ตามความเหมาะสมในการออกใบอนุญาตและในการควบคุมการบริการ
จัดหางานและการบรรจุตำแหน่งแรงงานข้ามชาติให้เป็นไปตามอนุสัญญา
ว่าด้วยสำนักงานจ้างงานเอกชน พ.ศ. 2540 (ฉบับที่ 181) และข้อแนะ
แนบท้ายอนุสัญญา (ข้อ 188)

แนวทางปฏิบัติ

แนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้อาจมีคุณค่าในการก่อให้เกิดผลทางด้านการปฏิบัติตามหลักการข้างต้นได้

- 13.1 กำหนดให้บริษัทบริการจัดหางานและบรรจุตำแหน่งงานดำเนินการให้เป็นไปตามระบบมาตรฐานที่กำหนดในใบอนุญาตหรือตามหนังสือรับรองโดยพิจารณาหรือกับองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง
- 13.2 กำหนดให้บริษัทบริการจัดหางานและบรรจุตำแหน่งงานเคารพต่อหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติ
- 13.3 รับรองให้แรงงานข้ามชาติได้สัญญาจ้างงานที่สามารถเข้าใจได้และที่บังคับใช้ได้
- 13.4 กำหนดให้มีการจัดการรับรองให้บริษัทบริการจัดหางานและบรรจุตำแหน่งงานไม่จัดหางาน บรรจุ หรือว่าจ้างคนงานในงานที่เกี่ยวข้องกับอันตรายหรือการเสี่ยงภัยหรือที่คนงานถูกปฏิบัติโดยมิชอบหรือถูกเลือกปฏิบัติไม่ว่าประเภทใดซึ่งไม่เป็นที่ยอมรับ และแจ้งแรงงานข้ามชาติในภาษาที่พวกเขาเข้าใจถึงลักษณะของตำแหน่งงานที่เสนอ ตลอดจนข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงาน
- 13.5 ดำเนินการเพื่อนำบทบัญญัติแห่งกฎหมายและนโยบายที่บรรจุกลไกและบทลงโทษที่สามารถใช้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงข้อกำหนดห้ามบริษัทจ้างงานเอกชนกระทำการอันผิดจริยธรรมและการพักหรือถอนใบอนุญาตทำการในกรณีที่มีการฝ่าฝืนมาใช้ปฏิบัติเพื่อยับยั้งการกระทำที่ผิดจริยธรรม
- 13.6 พิจารณาจัดตั้งระบบความคุ้มครอง เช่น การประกันภัยหรือการค้ำประกันโดยตราสารทางการเงินโดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จ่ายเพื่อชดเชยให้แก่แรงงานข้ามชาติสำหรับการสูญเสียเงินอันเกิดจากการที่บริษัทจัดหางานหรือบริษัทที่ทำสัญญาจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อผูกพันที่มีต่อแรงงาน
- 13.7 กำหนดให้แรงงานข้ามชาติไม่ต้องแบกรับภาระค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายอื่นๆ อันเกิดจากการจัดหางานและการบรรจุงานนั้น ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม
- 13.8 กำหนดให้สิ่งจูงใจสำหรับการบริการจัดหางานและการบรรจุงานที่บรรลุตามเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับสำหรับผลงานที่ดี

VIII. การบูรณาการทางสังคมและการอยู่ร่วมกัน

14. รัฐบาลและหุ้นส่วนทางสังคม ควรปรึกษาหารือกันในอนาคตที่จะส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมและการอยู่ร่วมกันของแรงงานข้ามชาติ ในขณะที่เดียวกันก็ให้ความเคารพต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม และป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติและออกมาตรการต่อสู้กับลัทธิเหยียดชาติพันธุ์และความเกลียดกลัวชาวต่างชาติ¹⁰

แนวทางปฏิบัติ

แนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้อาจมีคุณค่าในการก่อให้เกิดผลทางด้านการปฏิบัติตามหลักการข้างต้นได้

- 14.1 สนับสนุนและนำเอาบทบัญญัติแห่งกฎหมายและนโยบายด้านการเลือกปฏิบัติมาใช้ปฏิบัติจัดตั้งหรือเสริมความเข้มแข็งให้แก่หน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะเกี่ยวกับความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ และทำการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญถึงมิติหญิงชายเป็นระยะๆ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว
- 14.2 นำเอานโยบายและแผนงานในการป้องกันและต่อสู้กับลัทธิเหยียดชาติพันธุ์และความเกลียดกลัวชาวต่างชาติที่มีต่อแรงงานข้ามชาติมาใช้ปฏิบัติโดยคำนึงถึงข้อแนะที่เกี่ยวข้องในแผนปฏิบัติงานที่ประชุมสมัชชาโลกว่าด้วยการต่อต้านลัทธิเหยียดชาติพันธุ์ การเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ ความเกลียดกลัวชาวต่างชาติและการไม่ยอมรับในความแตกต่างในเรื่องดังกล่าว (เมืองเดอร์บัน ประเทศแอฟริกาใต้ พ.ศ. 2544)
- 14.3 ปรับปรุงสภาพในตลาดแรงงานของแรงงานข้ามชาติ เช่น โดยการจัดการฝึกอบรมทางอาชีพและโอกาสทางการศึกษาให้แก่แรงงานดังกล่าว

¹⁰ อนุสัญญาฉบับที่ 143 (ข้อ 10, 12 และ 13); ข้อแนะข้อที่ 151 (วรรค 7.1 (c) และ 13-16); ข้อแนะข้อที่ 86 (วรรค 15)

การบูรณาการทางสังคมและการอยู่ร่วมกัน

- 14.4 เนื่องจากปัญหาบางประการที่แรงงานข้ามชาติที่ผิดปกติทางกฎหมายหรือแรงงานข้ามชาติอื่นๆ ที่อาจมีความเสี่ยงเนื่องจากการขาดสถานภาพทางกฎหมาย ให้พิจารณาการนำนโยบายทางเลือกที่อ้างถึงในอนุสัญญาฉบับที่ 143 และข้อแนะข้อที่ 151 ที่แนบท้ายอนุสัญญาดังกล่าวมาใช้ปฏิบัติ
- 14.5 จัดตั้งศูนย์ระดับชาติหรือระดับภูมิภาคเพื่อพัฒนาจัดทำและนำมาตรการต่างๆ มาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของแรงงานข้ามชาติและครอบครัวของแรงงานเหล่านั้นโดยปรึกษาหารือกับหุ้นส่วนทางสังคมและผู้แทนของแรงงานข้ามชาติ
- 14.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหุ้นส่วนทางสังคม และสมาคมแรงงานข้ามชาติเพื่อรับรองการมีผู้แทน และการมีส่วนร่วมมากขึ้นในด้านชีวิตทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง
- 14.7 จัดหลักสูตรการเรียนทางภาษาและให้ความรู้ด้านวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง
- 14.8 อำนวยความสะดวกในการสร้างและเสริมพลังเครือข่ายที่ให้การสนับสนุนชุมชน
- 14.9 ส่งเสริมการศึกษาสาธารณะและการรณรงค์ให้เกิดความตระหนักถึงสิ่งที่แรงงานข้ามชาติมีส่วนมอบให้แก่ประเทศที่พวกเขาทำงานอยู่เพื่อช่วยให้เกิดการบูรณาการเป็นส่วนหนึ่งในสังคมได้ง่ายขึ้น
- 14.10 อำนวยความสะดวกในการให้สมาชิกของครอบครัวแรงงานข้ามชาติได้มาอยู่รวมกันอีกเท่าที่เป็นไปได้ตามกฎหมายและวิถีปฏิบัติของประเทศ
- 14.11 กระทำการเพื่อให้บรรลุลการรับรองให้บรรดาลูกหลานของแรงงานข้ามชาติที่เกิดในประเทศปลายทางมีสิทธิ์จดทะเบียนแรกเกิดและในการได้รับสัญชาติตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของเด็ก (พ.ศ. 2532) เพื่อป้องกันมิให้เด็กๆ เหล่านั้นเป็นบุคคลไร้สัญชาติ
- 14.12 อำนวยความสะดวกในการให้ลูกหลานของแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบการศึกษาแห่งชาติ
- 14.13 อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง หลังจากที่พวกเขาพำนักอยู่ในประเทศเป็นระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ให้เป็นไปตามเงื่อนไขของประเทศ

IX. การเคลื่อนย้ายถิ่นและการพัฒนา

15. สิ่งที่แรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วมในการก่อให้เกิดการจ้างงานการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาและการบรรเทาความยากจน ควรได้รับการยอมรับและสร้างคุณค่าสูงสุดเพื่อประโยชน์ของทั้งประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง

แนวทางปฏิบัติ

แนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้ควรมีคุณค่าในการก่อให้เกิดผลทางด้านการปฏิบัติตามหลักการข้างต้นได้

- 15.1 บูรณาการประเด็นการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานให้เข้าอยู่ในนโยบายการจ้างงาน ตลาดแรงงานและนโยบายพัฒนาระดับชาติ
- 15.2 ขยายการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานและแรงงานข้ามชาติต่อเศรษฐกิจของประเทศปลายทาง ในด้านการสร้างงาน การสะสมทุน การครอบคลุมของการประกันสังคมและสวัสดิการสังคม
- 15.3 ส่งเสริมบทบาทเชิงบวกของการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานในการทำให้การบูรณาการในระดับภูมิภาคก้าวหน้าและเข้มข้นมากขึ้น
- 15.4 ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจสำหรับการสร้างวิสาหกิจและการพัฒนา รวมถึงการริเริ่มธุรกิจข้ามชาติและการพัฒนาวิสาหกิจจุลภาคโดยแรงงานข้ามชาติทั้งชายและหญิงในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง
- 15.5 จัดให้มีสิ่งจูงใจในการส่งเสริมการนำเงินที่ส่งกลับประเทศไปลงทุนอย่างมีประสิทธิภาพในประเทศต้นทาง
- 15.6 ลดค่าใช้จ่ายในการโอนเงินส่งกลับ รวมถึงอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงการบริการทางการเงิน ลดค่าบริการทางธุรกรรม จัดให้มีแรงจูงใจทางภาษีและส่งเสริมการแข่งขันให้มากขึ้นระหว่างสถาบันการเงิน

การเคลื่อนย้ายถิ่นและการพัฒนา

- 15.7 รับเอามาตรการที่ช่วยบรรเทาความสูญเสียแรงงานฝีมือที่สำคัญ รวมถึงการจัดทำแนวทางสำหรับการสรรหาคนงานอย่างมีจริยธรรมมาใช้ปฏิบัติ
- 15.8 รับเอานโยบายในการให้การสนับสนุนการหมุนเวียนและการเคลื่อนย้ายถิ่นกลับและการกลับคืนเข้าสู่สังคมในประเทศต้นทาง รวมถึงสนับสนุนแผนการเคลื่อนย้ายถิ่นแรงงานชั่วคราวและนโยบายการออกวีซ่าที่เอื้อต่อการหมุนเวียนแรงงานมาใช้ปฏิบัติ
- 15.9 อำนวยความสะดวกต่อการโอนเงินทุน การถ่ายทอดทักษะและเทคโนโลยีโดยแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการจัดแรงจูงใจในเรื่องดังกล่าวให้แรงงานเหล่านั้น
- 15.10 ส่งเสริมการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับชุมชนโพ้นทะเลและความคิดริเริ่มทางธุรกิจ

การติดตาม

1. ในเรื่องเกี่ยวกับวรรค 35 ของบทสรุปของการทักท้วงว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ ในสมัยประชุมครั้งที่ 92 ของการประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศในปี พ.ศ. 2547 นั้น คณะประศาสน์การควรได้รับการเรียกร้องให้พิจารณาทบทวน เป็นระยะๆ ถึงความก้าวหน้าในการนำกรอบพหุภาคีมาใช้ปฏิบัติโดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของแผนการปฏิบัติงาน
2. การที่ ILO เข้าไปมีส่วนร่วมในเวทีระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องนั้นควรนำมาใช้ในการส่งเสริมกรอบพหุภาคีนี้ให้เป็นพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วนในการ ทำให้เรื่องต่างๆ บรรลุความสอดคล้องกัน

เอกสารแนบท้าย

รายการอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศและ ข้อแนะที่อ้างถึงในกรอบพหุภาคีของ ILO เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงาน

อนุสัญญาพื้นฐาน

อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการเคลื่อนไหว พ.ศ.
2491 (ฉบับที่ 87)

อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจา
ต่อรอง พ.ศ. 2492 (ฉบับที่ 98)

อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473 (ฉบับที่ 29)

อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500 (ฉบับที่ 105)

อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน พ.ศ. 2494 (ฉบับที่ 100)

อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการทำงาน พ.ศ. 2501 (ฉบับที่ 111)

อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้งานได้ พ.ศ. 2516 (ฉบับที่ 138)

อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบเลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 182)

บรรทัดฐานที่นำมาใช้เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่นโดยเฉพาะ

อนุสัญญาว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นเพื่อทำงาน (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2492
(ฉบับที่ 97)

ข้อแนะเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายถิ่นเพื่อทำงาน (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2492 (ข้อที่ 86)

อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ (ข้อกำหนดเพิ่มเติม) พ.ศ. 2518 (ฉบับที่ 143)

ข้อแนะเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ พ.ศ. 2518 (ข้อที่ 151)

อนุสัญญาอื่น ๆ ของ ILO

อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าชดเชยอุบัติเหตุ) พ.ศ. 2468 (ฉบับที่ 19)

อนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน พ.ศ. 2490 (ฉบับที่ 81)

อนุสัญญาว่าด้วยข้อกำหนดแรงงาน (สัญญามหาชน) พ.ศ. 2492 (ฉบับที่ 94)

อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง พ.ศ. 2492 (ฉบับที่ 95)

อนุสัญญาว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) พ.ศ. 2495 (ฉบับที่ 102)

อนุสัญญาว่าด้วยการทำสวน พ.ศ. 2501 (ฉบับที่ 110)

อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (การประกันสังคม) พ.ศ. 2505 (ฉบับที่ 118)

อนุสัญญาว่าด้วยนโยบายการจ้างงาน พ.ศ. 2507 (ฉบับที่ 122)

อนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน (เกษตรกรรม) พ.ศ. 2512 (ฉบับที่ 129)

อนุสัญญาว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2513 (ฉบับที่ 131)

อนุสัญญาว่าด้วยการพิจารณาหารือระดับไตรภาคี (มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ)
พ.ศ. 2519 (ฉบับที่ 144)

อนุสัญญาว่าด้วยบุคลากรพยาบาล พ.ศ. 2520 (ฉบับที่ 149)

อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพในอาชีพ พ.ศ. 2524 (ฉบับที่ 155)

อนุสัญญาว่าด้วยการรักษาสีทธิในการประกันสังคม พ.ศ. 2525 (ฉบับที่ 157)

อนุสัญญาว่าด้วยการบริการด้านสุขภาพในการทำงาน พ.ศ. 2528 (ฉบับที่ 161)

อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพในงานก่อสร้าง พ.ศ. 2531 (ฉบับที่ 167)

อนุสัญญาว่าด้วยสภาพในการทำงาน (โรงแรมและภัตตาคาร) พ.ศ. 2534 (ฉบับที่ 172)

อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานเหมืองแร่ พ.ศ. 2538
(ฉบับที่ 176)

อนุสัญญาว่าด้วยบริษัทจัดหางานเอกชน พ.ศ. 2540 (ฉบับที่ 181)

อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ พ.ศ. 2543 (ฉบับที่ 183)

อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2544 (ฉบับที่ 184)

อนุสัญญาของสหประชาชาติ

อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติและสมาชิก
ครอบครัวคนงานดังกล่าว พ.ศ. 2533