



โครงการศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่ ระเบียบวิธีวิจัย

FairSquare Projects | contact@fairsq.org | fairsq.org | [@fairsqprojects](https://twitter.com/fairsqprojects)
133a Rye Lane, London SE15 4BQ, United Kingdom

Company No. 11952483 | Registered in London

สารบัญ

1. สิ่งที่น่าสนใจ: กรอบตัวชีวิต
 - 1.1. ความเชื่อมโยงกับหลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมของ ILO และข้อเสนอแนะมอนทรีออล
 - 1.2. ไปไกลกว่ากฎหมาย
 - 1.3. ผลลัพธ์ต่อแรงงานและหลักการดักกาเพื่อการย้ายถิ่นอย่างมีศักดิ์ศรี
 2. งานศึกษาพื้นที่การย้ายถิ่นห้าพื้นที่
 3. เราประเมินตัวชีวิตอย่างไร
 - 3.1. แหล่งข้อมูลและการประเมินผล
 - 3.2. การพัฒนาข้อเสนอแนะหลัก
 - 3.3. ขั้นตอนการทบทวน
 4. คณะทำงานของโครงการการศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่
 - 4.1. คณะวิจัย FairSquare Projects
 - 4.2. ผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษาและผู้ทบทวนของโครงการการศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่
- ภาคผนวก 1. ตัวชีวิตของการศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่

1. สิ่งประเมิน: กรอบตัวชี้วัด

การศึกษาเปรียบเทียบใดๆ จะต้องมีการรวบรวมหลักฐานที่สามารถวัดได้และมีความสอดคล้องกันให้ได้มากที่สุด สำหรับการประเมินมาตรการเกี่ยวกับการโยกย้ายถิ่นฐานของรัฐบาลในห้าพื้นที่นี้ เราจำเป็นต้องพัฒนากรอบการทำงานร่วมกันที่สามารถทดสอบและประเมินผลในแต่ละบริบทได้ ในตอนต้นของโครงการ เราได้พัฒนาตัวชี้วัด 44 ตัวที่ครอบคลุมประเด็นนโยบายรัฐบาลทั้งหมดเก้าประเด็น ร่วมกับการปรึกษาหารือกับคณะกรรมการที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญของโครงการ ตัวชี้วัดเหล่านี้เป็นการประเมินข้อกฎหมาย นโยบาย และแนวปฏิบัติของรัฐบาลเกี่ยวกับการจัดหางาน และประเมินผลกระทบของประเด็นดังกล่าวต่อแรงงานข้ามชาติ ดังนี้

1. นโยบายด้านการย้ายถิ่นของประเทศ (7 ตัวชี้วัด)
2. กรอบข้อกฎหมายและข้อบังคับ (5 ตัวชี้วัด)
3. ข้อตกลงทวิภาคี (5 ตัวชี้วัด)
4. แผนการออกใบอนุญาต การลงทะเบียน และการรับรอง (5 ตัวชี้วัด)
5. กลไกในการบังคับใช้กฎระเบียบ (4 ตัวชี้วัด)
6. มาตรการในการป้องกันการจัดหางานที่ล่อลวงและละเมิดสิทธิ (5 ตัวชี้วัด)
7. การบังคับใช้และการเข้าถึงกลไกรับเรื่องราวร้องทุกข์และการเยียวยา (6 ตัวชี้วัด)
8. มาตรการในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่แรงงาน (5 ตัวชี้วัด)
9. เสรีภาพในการสมาคม (2 ตัวชี้วัด)

พื้นที่การย้ายถิ่นระหว่างประเทศประกอบด้วยพื้นที่สองประเทศที่มีรัฐบาล กรอบกฎหมาย และโครงสร้างองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่เราศึกษาในงานศึกษาขั้นนี้ ยกตัวอย่างเช่น ในการศึกษากฎหมายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตแก่ตัวแทนจัดหางาน (ประเด็นที่ 4) ทั้งในประเทศต้นทางและปลายทาง เราพยายามระบุผลกระทบของกฎหมายและแนวปฏิบัติต่างๆ ในกระบวนการจัดหางานในแต่ละประเทศต่อตัวแรงงาน ผู้ซึ่งต้องก้าวผ่านระบบที่ทั้งแตกต่างและไม่ยืดหยุ่นเหล่านี้ในกระบวนการย้ายถิ่นฐานเพื่อไปทำงานของตน

นอกจากนั้น เรายังพยายามศึกษาสิ่งที่เหมือนกันในประเทศต้นทางและปลายทางให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยตระหนักว่า รัฐบาลทั้งสองประเทศต้องนำมาตราการที่มี

ประสิทธิภาพมาปฏิบัติเพื่อทำให้เกิดการจ้างงานที่เป็นธรรม ดังนั้น ตัวชี้วัด 40 ตัวจากทั้งหมด 44 ตัวจึงได้ถูกนำมาใช้ประเมินสำหรับทั้งประเทศต้นทางและปลายทาง และมีตัวชี้วัด 2 ตัวที่ใช้ประเมินเพียงในประเทศปลายทางเท่านั้น ส่วนอีก 2 ตัวใช้ประเมินในประเทศต้นทาง ในตัวชี้วัดจำนวน 40 ตัวข้างต้นที่เราใช้ประเมินทั้งในประเทศต้นทางและปลายทางนั้น มี 4 กรณีที่ข้อความของตัวชี้วัดมีความแตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนบริบทในกระบวนการจัดการงานที่แตกต่างกัน (เช่น นายจ้างอยู่ในประเทศปลายทางเท่านั้น) ส่วนเนื้อหาของตัวชี้วัด 36 ตัวที่เหลือไม่มีความแตกต่างกันทั้งในประเทศต้นทางและปลายทาง

ประเด็นของนโยบาย รัฐบาล	จำนวนตัว ชี้วัด	ใช้ ในประเทศ ต้นทาง เท่านั้น	ใช้ ในประเทศ ปลายทาง เท่านั้น	ข้อความ แตกต่างกัน ในประเทศ ต้นทางและ ปลายทาง
1. นโยบายด้านการย้ายถิ่น ของประเทศ	7	-	2	2
2. กรอบข้อกำหนดและข้อ บังคับ	5	-	-	1
3. ข้อตกลงทวิภาคี	5	-	-	-
4. แผนการออกใบอนุญาต การลงทะเบียน และการ รับรอง	5	-	-	1
5. กลไกในการบังคับใช้กฎ ระเบียบ	4	-	-	-
6. มาตรการในการป้องกัน การจัดการงานที่ล่อลวงและ ละเมิดสิทธิ	5	-	-	-
7. การบังคับใช้และการ เข้าถึงกลไกรับเรื่องร้องทุกข์ และการเยียวยา	6	1	-	-

8. มาตรการในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่แรงงาน	5	1	-	-
9. เสรีภาพในการสมาคม	2	-	-	-
รวม	44	2	2	3

1.1. ความเชื่อมโยงกับหลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรม ของ ILO และข้อเสนอแนะมอนทรีออล

ตัวชี้วัดยึดโยงกับมาตรฐานระหว่างประเทศที่มีอยู่แล้ว โดยเฉพาะหลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรมของ ILO (ILO General Principles and Operational Guidelines on Fair Recruitment) ซึ่งสะท้อนในตัวชี้วัด 35 ตัวจาก 44 ตัว ส่วนตัวชี้วัด 9 ตัวที่เหลือถูกพัฒนาจากการมีส่วนร่วมและความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐบาลที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิของแรงงานข้ามชาติ นโยบายด้านการย้ายถิ่นของประเทศ ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ตัวจาก 9 ตัวที่องค์กร FairSquare พัฒนา ไม่ได้สะท้อนมาตรฐานของ ILO มากนัก

มาตรฐานของ ILO แบ่งออกเป็นหลักการทั่วไประดับสูงและแนวปฏิบัติที่ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับการนำหลักการเหล่านี้ไปปฏิบัติสำหรับรัฐบาล การศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกันที่นำมาจากแนวปฏิบัติ (Operation Guidelines) มากกว่าหลักการทั่วไปในระดับสูง (General Principles) โดยมีจำนวนทั้งหมด 35 ตัว ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของโครงการในการศึกษามาตรการและการดำเนินการของหน่วยงานรัฐบาลโดยเฉพาะ กรอบการทำงานของการศึกษารวมตัวชี้วัดที่สัมพันธ์กับแนวปฏิบัติ 12 ข้อจากทั้งหมด 14 ข้อ โดยมีเพียงแนวปฏิบัติข้อที่ 12 และ 14 เท่านั้นที่ไม่ได้นำมาใช้ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับพื้นที่ที่มีความขัดแย้ง/สถานการณ์วิกฤตและการจัดซื้อโดยรัฐบาล ตามลำดับ แม้ว่าทั้งสองหัวข้อนี้จะมีความสำคัญอย่างยิ่ง แต่ทั้งสองหัวข้อมีระดับความข้องเกี่ยวกับแต่ละประเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อโดยรัฐบาลส่วนหนึ่งว่าด้วยการที่รัฐบาลซื้อสินค้าจากประเทศปลายทาง ดังนั้น เราจึงได้พัฒนาตัวชี้วัด 35 ข้อของเราจากแนวปฏิบัติ 12 ข้อ โดยเฉพาะแนวปฏิบัติที่บรรจุมาตรการเฉพาะ

ข้อเสนอแนะมอนทรีออลเกี่ยวกับการจัดหางาน: แผนการไปสู่การกำกับดูแลที่ดียิ่งขึ้น (Montreal Recommendations on Recruitment: A Road Map towards Better Regulation) ได้รับการตีพิมพ์โดย IOM เมื่อปี 2563 หลายเดือนหลังจากการศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่ได้เริ่มต้นขึ้น ดังนั้น ตัวชี้วัดในการศึกษาจึงได้ถูกพัฒนาข้อเสนอแนะมอนทรีออลจะถูกประกาศออกมาเพื่อใช้เป็นเอกสารอ้างอิงแล้ว

อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอแนะมอนทรีออลและหลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมของ ILO มีความเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด และตัวชี้วัดของการศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่ก็มีความสอดคล้องกับข้อเสนอแนะมอนทรีออลเป็นอย่างดี ดังที่ตารางด้านล่างแสดงให้เห็น มีเพียงแค่ข้อเสนอแนะที่ 47 (ว่าด้วยการแบ่งปันทรัพยากรระหว่างกลุ่มประเทศต้นทาง) และข้อเสนอแนะที่ 50 – 55 (ว่าด้วยชุมชนระหว่างประเทศ) เท่านั้นที่พูดถึงประเด็นนโยบายที่ครอบคลุมตัวชี้วัดของการศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่ไม่ได้ระบุ ข้อเสนอแนะมอนทรีออลมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นนโยบายของกรอบตัวชี้วัดของการศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่ทุกประเด็น ยกเว้นข้อที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการย้ายถิ่นของประเทศและเสรีภาพในการสมาคม

ประเด็นของนโยบายรัฐบาล	จำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด	นำมาจากหลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมของ ILO	พัฒนาโดย FairSquare ร่วมกับ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	หลักการทั่วไป* และแนวปฏิบัติของ ILO ที่อ้างอิง	ข้อเสนอแนะมอนทรีออลที่เกี่ยวข้อง
1. นโยบายด้านการย้ายถิ่นของประเทศ	7	1	6	แนวปฏิบัติที่ 10	-
2. กรอบกฎหมายและข้อบังคับ	5	5	-	แนวปฏิบัติที่ 1, 3, 4	1
3. ข้อตกลงทวิภาคี	5	5	-	แนวปฏิบัติที่ 13	39 - 42
4. แผนการออกใบอนุญาต การลงทะเบียน และการรับรอง	5	4	1	แนวปฏิบัติที่ 4, 5	7 - 14, 18, 28 - 33
5. กลไกในการบังคับใช้กฎระเบียบ	4	3	1	แนวปฏิบัติที่ 2, 5, 9	15 - 17, 18 - 20, 49
6. มาตรการในการป้องกันการจัดหางานที่ส่อลวงและละเมิดสิทธิ	5	5	-	หลักการที่ 7, 8 และแนวปฏิบัติที่ 6, 7	3 - 6, 21 - 24

7. การบังคับใช้และการเข้าถึงกลไกรับเรื่องร้องทุกข์และการเยียวยา	6	5	1	แนวปฏิบัติที่ 2, 8, 13	2, 25 - 26, 34 - 38, 43, 48
8. มาตรการในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่แรงงาน	5	5	-	แนวปฏิบัติที่ 11	27, 44 - 46
9. เสรีภาพในการสมาคม	2	2	-	แนวปฏิบัติที่ 1	-

*หลักการทั่วไปจะใช้อ้างอิงต่อเมื่อตัวชี้วัดไม่ได้ยึดโยงกับแนวปฏิบัติเท่านั้น

ตัวชี้วัดทั้งหมดอยู่ในภาคผนวก 1 พร้อมคำอธิบายว่าแต่ละข้อต้องการประเมินสิ่งใด

1.2. ไปไกลกว่ากฎหมาย

แม้ว่าตัวชี้วัดในกรอบการทำงานบางข้อพูดถึงการมีหรือไม่มีกฎหมายหรือนโยบายอย่างเฉพาะเจาะจง แต่ในการศึกษาส่วนใหญ่ เราพยายามที่จะศึกษาไกลกว่าการมีกฎหมายหรือเนื้อหาในกฎหมาย นักวิจัยของเราได้รับมอบหมายให้คำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ นอกเหนือจากกฎหมายและนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง

จุดประสงค์และเป้าหมายของกฎหมายและนโยบาย: รัฐบาลมีเป้าหมายที่ถูกระบุและไม่ถูกระบุในการดำเนินการนั้นๆ อย่างไร

- เป้าหมายดังกล่าวอาจรวมถึงการพัฒนาเศรษฐกิจ การเพิ่มการส่งเงินกลับบ้าน การจัดการการย้ายถิ่น การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ความมั่นคงของประเทศ การตรวจคนเข้าเมือง ฯลฯ

การนำกฎหมายและนโยบายมาปฏิบัติ: รัฐบาลดำเนินการในการบังคับใช้มาตรการนั้นๆ อย่างไร ยกตัวอย่างเช่น

- รัฐบาลมีการดำเนินการด้านการเงินและบุคลากรในการบังคับใช้นโยบายอย่างไร
- หน่วยงานของรัฐมีความเป็นมืออาชีพและการตอบสนองในระดับใด
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีอำนาจและหน้าที่ที่เหมาะสมหรือไม่
- มีหน่วยงานอิสระในการตรวจสอบและรายงานผลการทำงานหรือไม่
- รัฐบาลมีความโปร่งใสในการดำเนินนโยบายหรือไม่

ผลกระทบและผลลัพธ์ของกฎหมายและนโยบาย: การดำเนินการของรัฐบาลส่งผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติอย่างไร และรัฐบาลดำเนินการเป็นการเฉพาะเพื่อทำให้เกิดการจัดหางานที่เป็นธรรมอย่างไร

1.3. ผลลัพธ์ต่อแรงงานและหลักการดักก้าเพื่อการย้ายถิ่นอย่างมีศักดิ์ศรี

เรานำหลักการดักก้าเพื่อการย้ายถิ่นอย่างมีศักดิ์ศรีมาใช้เป็นมาตรฐานในการวัดผลลัพธ์ในเชิงบวกต่อแรงงาน¹ หลักการดักก้า ระบุมาตรฐานที่อนุญาตให้แรงงานย้ายถิ่นอย่างมีศักดิ์ศรีและสามารถอยู่อาศัยและทำงานในเงื่อนไขที่ปลอดภัยและเหมาะสม และได้รับการเคารพสิทธิในการเป็นตัวแทน มากกว่าเป็นการจำกัดความหมายของการจัดหางานอย่างเป็นธรรมเป็นเพียงการไม่ต้องจ่ายค่าธรรมเนียมหรือการปราศจากการล่อลวง

หลักการดักก้า นำแนวทางอย่างกว้างมาใช้กับการจัดหางานอย่างเป็นธรรม โดยครอบคลุมวงจรการจัดหางานทั้งระบบ และรวมประสบการณ์ในการจ้างงานและการเดินทางกลับประเทศ การศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่นี้ นำแนวทางที่คล้ายคลึงกันมาใช้ โดยมีสมมติฐานเบื้องต้นว่า การจัดหางานไม่อาจเรียกว่า “เป็นธรรม” ได้ หากแรงงานถูกจ้างในลักษณะที่มีความเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบหรือการบังคับใช้แรงงานสูง แม้ว่าตัวแรงงานนั้นจะไม่ได้จ่ายค่าธรรมเนียมหรือถูกล่อลวงในกระบวนการหางานก็ตาม ดังนั้น งานศึกษาชิ้นนี้จึงมิได้เป็นการศึกษากระบวนการจัดหางานทั้งวงจร แต่ให้ความสนใจในประเด็นกฎหมายและนโยบายที่ใช้กำกับดูแลกระบวนการจัดหางานข้ามประเทศในระยะต้นเป็นพิเศษ เพราะฉะนั้น เราจึงได้ประเมินการบริหารจัดการและแนวปฏิบัติในการจัดหางาน รวมถึงมิติของการย้ายถิ่นบางประการที่ถูกเลือกมา โดยมีจุดประสงค์ในการระบุว่า นโยบายเหล่านั้นสนับสนุนหรือทำลายผลลัพธ์ต่อแรงงานระหว่างและนอกเหนือจากการจ้างงานมาน้อยเพียงใด

เราไม่ได้ทำการประเมินเปรียบเทียบตัวชี้วัดแต่ละข้อต่อหลักการดักก้า ในแต่ละประเทศอย่างเป็นทางการ ซึ่งการกระทำดังกล่าวจำเป็นต้องมีการทำการประเมินเพิ่มเติมถึง 4,140 ครั้ง และจะทำให้การวิจัยเสียบทวิเคราะห์ที่สามารถนำไปใช้ได้ไป

¹ The Dhaka Principles for Migration with Dignity
https://www.ihrb.org/uploads/member-uploads/DPs_-_English_Short_Version.pdf

เราต้องการที่จะเน้นย้ำถึงความเชื่อมโยงกันระหว่างการดำเนินการของรัฐบาลและผลลัพธ์ต่อแรงงาน แทนที่จะมุ่งไปที่รายละเอียดของประเด็นนโยบายแต่ละประเด็น

2. การศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่

การศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่ศึกษาการจัดการแรงงานข้ามชาติในห้าพื้นที่ ได้แก่

- เมียนมาไปไทย (พื้นที่ 1)
- เนปาลไปคูเวต (พื้นที่ 2)
- เนปาลไปกาตาร์ (พื้นที่ 3)
- ฟิลิปปินส์ไปไต้หวัน (พื้นที่ 4)
- เม็กซิโกไปแคนาดา (พื้นที่ 5)

แต่ละพื้นที่ประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญ ดังนี้

- การย้ายถิ่นแบบวงจรของแรงงานข้ามชาติรายได้ต่ำ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนการออกวีซ่าย้ายถิ่นชั่วคราว โดยมีการส่งเงินเป็นจำนวนมากกลับไปประเทศต้นทาง
- การรายงานถึงการละเมิดแรงงานข้ามชาติโดยภาคเอกชน ได้แก่ ผู้จัดการงานหรือนายจ้าง ในกระบวนการจัดการงาน เช่น การเก็บค่าธรรมเนียมของตัวกลางจากแรงงานในการจัดการงาน และ/หรือเงื่อนไขในการทำงานที่เอารัดเอาเปรียบแรงงาน
- ความมุ่งมั่นของรัฐบาลใดรัฐบาลหนึ่งหรือทั้งสองรัฐบาลในการส่งเสริมการจัดการงานอย่างเป็นธรรม รวมถึงการร่วมงานกับ ILO และ IOM และ/หรือการมีความคิดริเริ่มจากภาคเอกชนหรือภาคประชาสังคมเกี่ยวกับการจัดการงานอย่างเป็นธรรม

พื้นที่ในการศึกษาถูกคัดเลือกจากกระบวนการปรึกษาหารืออันเป็นรูปธรรมที่เกิดขึ้นในปี 2562 กับผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการงานและการโยกย้ายถิ่นฐาน ผู้เชี่ยวชาญจากองค์การสหประชาชาติและองค์กรภาคประชาสังคม โดยเราได้พิจารณาประเทศและพื้นที่การย้ายถิ่นอื่นๆ อีกหลายแห่ง

พื้นที่การย้ายถิ่นทั้งห้าแห่งและประเทศทั้งเก้าประเทศที่เราได้คัดเลือกมานี้เน้นไปที่ทวีปเอเชียเป็นหลัก โดยครอบคลุมการอพยพย้ายถิ่นในเอเชียตะวันตก เอเชียใต้ เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และเอเชียตะวันออก และสองประเทศในทวีปอเมริกา ประเทศเหล่านี้มีระดับเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ประเทศต้นทางที่มีรายได้กึ่งกลาง-ต่ำอย่างเมียนมา เนปาล และฟิลิปปินส์ และประเทศต้นทางที่มีรายได้กึ่งกลาง-สูงอย่างเม็กซิโกและประเทศปลายทางอย่างไทย ไปจนถึงประเทศที่มีรายได้สูงอย่างแคนาดา คูเวต กาตาร์ และไต้หวัน พื้นที่ดังกล่าวครอบคลุมการย้ายถิ่นฐานที่รัฐบาลเป็นผู้มีบทบาทหลักในการจัดหางาน (เม็กซิโก-แคนาดา) การย้ายถิ่นฐานที่ตัวกลางในภาคเอกชนมีบทบาทนำ (ฟิลิปปินส์-ไต้หวัน เนปาล-คูเวต และเนปาล-กาตาร์) และการย้ายถิ่นฐานที่แรงงานส่วนใหญ่ข้ามพรมแดนทางบกด้วยช่องทางที่ไม่ปกติ โดยภาคเอกชนมีส่วนเกี่ยวข้องในระดับต่างๆ กัน (เมียนมา-ไทย)

3. เราประเมินตัวชี้วัดอย่างไร

ในการประเมินข้อกำหนด นโยบาย และแนวปฏิบัติในพื้นที่การย้ายถิ่นทั้งห้าพื้นที่ (และเก้าประเทศ) ตามตัวชี้วัดที่กำหนด เราได้ทำการทบทวนแหล่งข้อมูลทุติยภูมิอย่างละเอียด และสำรวจข้อมูลและมุมมองจากปัจเจกบุคคลที่หลากหลายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือได้รับผลกระทบ หรือมีความรู้เกี่ยวกับการกำกับดูแลการย้ายถิ่นฐาน และการจัดหางานในพื้นที่นั้นๆ โดยตรง อันได้แก่ การสัมภาษณ์ตัวแทนรัฐบาลและติดต่อกับหน่วยงานกระทรวง การพูดคุยกับแรงงานข้ามชาติ ไม่ว่าจะที่อยู่ระหว่างหรือภายหลังการย้ายถิ่นฐาน การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดหางาน และย้ายถิ่นฐานอื่นๆ เช่น ผู้จัดการงานและนายจ้าง การขอความคิดเห็นจากสหภาพแรงงาน องค์กรภาคประชาสังคม และทนายความที่ให้การสนับสนุน เป็นตัวแทน และรณรงค์ด้านแรงงานข้ามชาติ การปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในประเด็นเกี่ยวกับการจัดหางานที่เป็นธรรมในภูมิภาคที่ทำการศึกษา เช่น ตัวแทนจาก ILO และ IOM นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค และการทบทวนกฎหมายและนโยบายอย่างละเอียด รวมถึงการทำการวิจัยขั้นทุติยภูมิเกี่ยวกับกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐาน โดยรวมแล้วสำหรับงานศึกษาชิ้นนี้ เราได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งหมด 317 ครั้งและจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพูดคุยอภิปราย 6 ครั้ง

3.1. แหล่งข้อมูลและการประเมินผล

รัฐบาลของทั้งเก้าประเทศที่ทำการศึกษา

โครงการศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่โดยแก่นแล้วเป็นการศึกษาประสิทธิผลของการดำเนินงานของรัฐบาล โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นทรัพยากรที่มีประโยชน์สำหรับเจ้าหน้าที่ของประเทศนั้นๆ ดังนั้น ระเบียบวิธีในการศึกษาของเราจึงจำเป็นต้องทำงานร่วมกับรัฐบาลของทั้งเก้าประเทศที่เกี่ยวข้อง พร้อมเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้อกฎหมาย นโยบาย และแนวปฏิบัติของแต่ละประเทศ ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2562 ถึงมีนาคม 2563 ในช่วงก่อนการเกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 เราได้เขียนถึงรัฐบาลของทั้งเก้าประเทศที่ทำการศึกษาเพื่อแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับโครงการนี้ และจัดการประชุมพูดคุยร่วมกับรัฐบาลประเทศฟิลิปปินส์ ใต้หวัน กาตาร์ คูเวต เม็กซิโก แคนาดา และเนปาล หลังจากนั้น เราต้องพียงการประชุมทางไกล แม้กระนั้นแล้วเจ้าหน้าที่รัฐหลายคนได้ระบุว่ายังทำได้ยาก เนื่องจากมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากการแพร่ระบาดของโรคไวรัส ซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติอย่างมาก นอกจากนี้ เราจะได้ส่งหนังสือเพื่อขอข้อมูลเฉพาะจากเจ้าหน้าที่รัฐอีกด้วย แม้ว่าเราได้เลือกใช้แนวทางที่หลากหลายในการทำงานกับรัฐบาล ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละประเทศ เราพยายามรักษาหลักการดังต่อไปนี้เพื่อให้โครงการมีความคงเส้นคงวา

- เราเริ่มเข้าไปติดต่อกับรัฐบาลในแต่ละประเทศผ่านกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานเทียบเท่ากระทรวงแรงงาน
- หากรัฐบาลไม่พร้อมที่จะพบปะพูดคุย เราจะส่งรายการคำถามเป็นลายลักษณ์อักษรไปยังเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
- ในบางกรณี เจ้าหน้าที่ตกลงที่จะพบเราอย่างไม่เป็นทางการเพื่อให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ ในขณะเดียวกัน เรายังคงพยายามติดต่อหน่วยงานรัฐบาลอย่างเป็นทางการต่อไป
- เราวางแผนที่จะพบตัวแทนสถานทูต/สถานกงสุลของรัฐประเทศต้นทางที่ประจำอยู่ในประเทศปลายทาง
- รัฐบาลได้รับการแบ่งปันข้อค้นพบหลักของเราจากการศึกษาในประเทศของตนเองในเดือนเมษายน 2564 และได้รับโอกาสในการตอบโต้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือทางวาจา คำตอบทั้งหมดที่ได้รับจะถูกรวมเข้าไปในรายงานสุดท้าย

ตารางด้านล่างระบุนรายละเอียดอย่างกว้างของลักษณะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคณะทำงานโครงการศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่และรัฐบาลของเก้าประเทศที่ทำการศึกษารายละเอียดของการประชุมและกระทรวงที่ร่วมงานด้วยจะถูกรรจในการศึกษาของพื้นที่นั้นๆ ในกรณีที่รัฐบาลไม่ตอบรับที่จะพบปะหรือตอบคำถามของเรา เราได้ส่งหนังสือเพื่อติดตามและโทรศัพท์เพื่อยืนยันว่าทางรัฐบาลได้รับคำร้องจากเราแล้ว โดยรวมเราได้มีการพบปะในระดับที่แตกต่างกันกับเจ้าหน้าที่รัฐเป็นจำนวนทั้งหมด 30 ครั้ง

ประเทศ	ขอบเขตของปฏิสัมพันธ์ของรัฐบาลกับโครงการศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่
เมียนมา	พบกับเจ้าหน้าที่รัฐที่มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการของแรงงานข้ามชาติเมียนมา-ไทย แต่ไม่มีการตอบรับใดๆ เพิ่มเติมต่อหนังสือหรือคำร้อง
ไทย	สัมภาษณ์ทางไกลกับเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แต่ไม่มีการตอบรับใดๆ เพิ่มเติมต่อหนังสือหรือคำร้อง
เนปาล	พบกับเจ้าหน้าที่อาวุโสของกระทรวงแรงงาน การจ้างงาน และการประกันสังคม กรมการจ้างงานในต่างประเทศ คณะกรรมการการจ้างงานในต่างประเทศ และกระทรวงกฎหมาย ความยุติธรรม และกิจการรัฐสภา และเจ้าหน้าที่กงสุลในประเทศกาตาร์ แต่ไม่มีการตอบรับใดๆ เพิ่มเติมต่อหนังสือหรือคำร้อง
คูเวต	พบกับเจ้าหน้าที่อาวุโสของหน่วยงานรัฐด้านกำลังคนในขั้นต้น แต่ไม่มีการตอบรับใดๆ เพิ่มเติมต่อหนังสือหรือคำร้อง
กาตาร์	พบกับเจ้าหน้าที่อาวุโสของกระทรวงการพัฒนาการบริหาร แรงงาน และกิจการสังคมในขั้นต้น แต่ไม่มีการตอบรับใดๆ เพิ่มเติมต่อหนังสือหรือคำร้อง
ฟิลิปปินส์	พบกับเจ้าหน้าที่กงสุลในประเทศไต้หวันและพบกับหน่วยงานด้านการจ้างงานในต่างประเทศแห่งฟิลิปปินส์ แต่ไม่มีการตอบรับใดๆ เพิ่มเติมต่อหนังสือหรือคำร้อง
ไต้หวัน	พบกับรองรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เจ้าหน้าที่ตอบคำร้องเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อขอข้อมูลเพิ่มเติมและตอบรับต่อการแบ่งปันข้อค้นพบล่วงหน้า
เม็กซิโก	พบกับเจ้าหน้าที่อาวุโสของ STPS และเจ้าหน้าที่กงสุลในประเทศแคนาดา แต่ไม่มีการตอบรับใดๆ เพิ่มเติมต่อหนังสือหรือคำร้อง
แคนาดา	พบกับเจ้าหน้าที่ของกระทรวงการจ้างงานและการพัฒนาสังคมและกระทรวงผู้ลี้ภัยและสถานะพลเมือง รวมถึงเจ้าหน้าที่รัฐออนแทรีโอและเจ้าหน้าที่สถานทูตแคนาดาประจำประเทศเม็กซิโก มีการตอบรับข้อค้นพบที่ส่งให้ล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร

ปฏิสัมพันธ์กับรัฐบาลแต่ละประเทศมีความแตกต่างพอสมควร บางรัฐบาลให้ทั้งเวลาและข้อมูลแก่เรา ขณะที่บางรัฐบาลไม่ได้ให้ความร่วมมือกับเราอย่างเต็มที่นัก เราได้ติดต่อองค์กรและปัจเจกที่ทำงานใกล้ชิดกับรัฐบาลนั้นๆ และมีความรู้เกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาลอย่างลึกซึ้ง พร้อมวิเคราะห์ห้มมมองของเจ้าหน้าที่รัฐในแถลงการณ์และ

เอกสารสาธารณะ เพื่อให้มั่นใจว่า เราได้รวมมุมมองของรัฐบาลทุกประเทศในรายงานของเราแล้ว

แรงงานข้ามชาติ

เราตั้งเป้าที่จะพูดคุยกับแรงงานข้ามชาติเพื่อทำความเข้าใจกระบวนการจัดหางาน และย้ายถิ่นฐานผ่านมุมมองของแรงงาน และเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของมาตรการแต่ละมาตรการในทางปฏิบัติ การสัมภาษณ์กับแรงงานข้ามชาติของเราไม่ได้ถูกออกแบบเพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างของแรงงานทั้งหมด ซึ่งในบางพื้นที่ได้มีงานศึกษาที่ทำได้ไปแล้ว และเราไม่ได้ต้องการทำการสำรวจเชิงปริมาณกับแรงงานข้ามชาติในระดับใหญ่

ตอนแรก เราตั้งใจที่จะสัมภาษณ์แรงงานต่อหน้า ทั้งในแบบกลุ่มและรายบุคคล เราวางแผนว่า การสัมภาษณ์เหล่านี้จะเกิดขึ้นทั้งในประเทศต้นทาง (ในสถานที่ทั่วไปในการจัดหางาน เช่น อาคารหน่วยงานราชการและพื้นที่ที่ตั้งของสำนักงานตัวแทนจัดหางาน) และประเทศปลายทาง (ใกล้สถานที่ทำงาน ที่พักอาศัย และสถานที่หย่อนใจของแรงงานข้ามชาติ) อย่างไรก็ตาม การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ทำให้เราไม่สามารถดำเนินการสัมภาษณ์ในลักษณะนี้ได้ ยกเว้นการสัมภาษณ์จำนวนหนึ่งที่เกิดขึ้นก่อนเดือนมีนาคม 2563 เพราะฉะนั้น เราจึงได้เลือกวิธีการสัมภาษณ์ทางไกลแทน โดยรวม เราได้ทำการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติทั้งหมด 140 คนในพื้นที่ทั้งห้าพื้นที่ ได้แก่ การสัมภาษณ์ต่อหน้าก่อนการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 44 ครั้งในประเทศเนปาล กатар คุเวต ไทย ไต้หวัน และเม็กซิโก หลังจากนั้น เราได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มขนาดย่อยเพิ่มเติมในประเทศไทยกับแรงงาน 16 คน

ตารางด้านล่างแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับการสัมภาษณ์แรงงานรายบุคคลในแต่ละพื้นที่

ลักษณะ	1. เมียนมาไปไทย	2. เนปาลไปคูเวต	3. เนปาลไปกатар	4. ฟิลิปปินส์ไปไต้หวัน	5. เม็กซิโกไปแคนาดา
จำนวนการสัมภาษณ์ทั้งหมด	32	27	30	27	24

สัดส่วนหญิง-ชาย	47% - 53%	59% - 41%	30% - 70%	63 - 37%	38% - 62%
ภาคส่วนในการจ้างงาน	การผลิต, อาหารทะเล, เกษตรกรรม. ก่อสร้าง	ทำงานในบ้าน, อาหารและค้าปลีก, ก่อสร้าง, รักษาความปลอดภัย	ทำความสะอาด, ก่อสร้าง, รักษาความปลอดภัย	การผลิต, ทำงานในบ้าน, ประมง	เกษตรกรรม
สัดส่วนแรงงานที่อยู่ในประเทศปลายทาง	75%	88%	83%	100%	71%

การสัมภาษณ์รายบุคคลจำนวน 138 จาก 140 ครั้งดำเนินการโดยเจ้าของภาษาของภาษาที่แรงงานพูดในประเทศต้นทาง แรงงานถูกสัมภาษณ์โดยนักวิจัยทั้งชายและหญิงคละกัน ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับการอธิบายเป้าหมายและรายละเอียดในการใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์อย่างครบถ้วนก่อนตกลงที่จะเข้าร่วม แรงงานไม่ได้รับค่าตอบแทนหรือบริการอื่นๆ จากการเข้าร่วมดังกล่าว ชื่อของแรงงานข้ามชาติที่ทำการสัมภาษณ์ไม่ถูกแบ่งปันกับผู้อื่นนอกเหนือจากคณะผู้วิจัย

คำถามสำหรับการสัมภาษณ์ของเรามุ่งเน้นไปที่กระบวนการจัดหางาน ได้แก่ คำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ของแรงงานในประเด็นต่อไปนี้

- การตัดสินใจในการย้ายถิ่น
- การเข้าถึงและปฏิสัมพันธ์กับตัวแทนจัดหางานและเจ้าหน้าที่รัฐ
- การจ่ายค่าธรรมเนียมและหนี้ หากมี
- ประสบการณ์ก่อนเดินทาง รวมถึงกระบวนการเซ็นสัญญาและโครงการปลูมนิเทศ
- การเดินทางมาถึงและทำงานในประเทศปลายทาง
- การสนับสนุนหากเกิดปัญหา และ
- การเดินทางกลับประเทศ

การแพร่ระบาดของไวรัสส่งผลกระทบต่อจำนวนแรงงานที่เราต้องการพูดคุยด้วยสำหรับโครงการนี้ แม้ว่าการสัมภาษณ์แรงงานจำนวนค่อนข้างน้อยจะเป็นข้อจำกัด แต่

การสัมภาษณ์นี้ก็ไม่ได้มีเป้าหมายเพื่อให้ครอบคลุมหรือพยายามบันทึกความซับซ้อนทั้งหมดของประเด็นและความหลากหลายของประสบการณ์ตั้งแต่แรก แต่เป็นการสำรวจว่าประเด็นที่ทำการศึกษาอาจส่งผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติอย่างไร และเป็นการรับประกันว่า ข้อค้นพบของเราได้สะท้อนถึงมุมมองของแรงงานข้ามชาติแล้ว

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักและผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการย้ายถิ่น

ในแต่ละพื้นที่ เราได้พูดคุยกับผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดหางาน และการย้ายถิ่น อันได้แก่

- องค์กรภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานและการย้ายถิ่นโดยตรง เช่น ผู้จัดหางาน นายจ้าง และกลุ่มอุตสาหกรรม
- กลุ่มที่ให้การสนับสนุน เป็นตัวแทน และรณรงค์เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ เช่น สหภาพแรงงาน องค์กรภาคประชาสังคม และทนายความ และ
- ผู้เชี่ยวชาญ เช่น นักวิชาการ ที่ปรึกษาเชิงเทคนิค ผู้แทนของ ILO และ IOM อดีตเจ้าหน้าที่รัฐและสถานทูตในประเทศที่สาม

เราได้ทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เป็นรายบุคคล และเรายังได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการกับผู้เชี่ยวชาญในประเทศเมียนมา ไทย และไต้หวัน (เรามีแผนที่จะจัดกิจกรรมเช่นนี้ในประเทศอื่น แต่เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคไวรัสในเดือนมีนาคม 2563 ทำให้ไม่สามารถเดินทางและจัดกิจกรรมรวมตัวได้) การสัมภาษณ์แต่ละครั้งถูกดัดแปลงให้สอดคล้องกับประเด็นความเชี่ยวชาญของผู้ให้สัมภาษณ์ในกรอบการทำงานโดยรวมของการศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่ รายชื่อองค์กรที่เราได้สัมภาษณ์ถูกบรรจุอยู่ในเอกสารภาคผนวก 2

ประเภท	พื้นที่ 1 (เมียนมา- ไทย)	พื้นที่ 2 และ 3* (เนปาล- คูเวต และ เนปาล- กาตาร์)	พื้นที่ 4 (ฟิลิปปิ นส์ - ไต้หวัน)	พื้นที่ 5 (เม็กซิโก - แคนาดา)	รวม
ภาคเอกชน	8	14	12	6	40
กลุ่มที่สนับสนุน เป็นตัวแทน หรือรณรงค์	16	28	15	7	66

เกี่ยวกับแรงงาน					
ผู้เชี่ยวชาญเชิงเทคนิค/อื่นๆ	5	21	6	9	41
รวม	29	63	33	22	147
แรงงานข้ามชาติ	32	57	27	24	140
รัฐบาล	2	11	9	8	30
รวมทั้งหมด	63	131	69	54	317

*พื้นที่ 2 และ 3 ถูกนำมารวมกันเพื่อหลีกเลี่ยงการนับซ้ำ: ผู้เชี่ยวชาญหลายรายสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับทั้งสองพื้นที่

โดยรวมแล้ว เราได้พูดคุยกับผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 147 คนตลอดระยะเวลาของโครงการ โดยในจำนวนดังกล่าว 66 คนเป็นกลุ่มที่สนับสนุน เป็นตัวแทน หรืออรรถรงค์เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ อันได้แก่ สหภาพแรงงาน องค์กรภาคประชาสังคม และ ทนายความ องค์กรเหล่านี้มีบทบาทที่สำคัญในการช่วยให้เราเข้าใจความหลากหลายของประสบการณ์ในหมู่แรงงานเป็นอย่างยิ่ง ท่ามกลางข้อจำกัดของการแพร่ระบาดของไวรัสต่อการพูดคุยกับแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก การสัมภาษณ์จำนวน 40 ครั้งเป็นการสัมภาษณ์นายจ้างและผู้จัดหาแรงงานข้ามชาติ และตัวแทนภาคเอกชนอื่นๆ เราพยายามสำรวจความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มนี้เกี่ยวกับทัศนคติและแนวปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับการจัดหางานที่เป็นธรรมในอุตสาหกรรมนั้นๆ เกี่ยวกับความเห็นต่อกฎระเบียบของรัฐบาล และเกี่ยวกับการดำเนินขั้นตอนของพวกเขาในการรับประกันการจัดหางานที่เป็นธรรม กลุ่มสุดท้าย ได้แก่ การสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เฉพาะทางด้านอื่นๆ เช่น นักวิชาการและตัวแทนขององค์กรระหว่างประเทศจำนวน 41 ครั้ง การสัมภาษณ์กลุ่มนี้ยังรวมถึงอดีตเจ้าหน้าที่รัฐ ที่ในบางกรณีสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกในเงื่อนไขที่เอื้ออำนวยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเจ้าหน้าที่รัฐปัจจุบัน

กรอบกฎหมายและนโยบายและแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ

เราได้ดำเนินการทบทวนเอกสารของแต่ละพื้นที่ที่สัมพันธ์กับกรอบตัวชี้วัดอย่างกว้างขวาง เช่น กฎหมายและกรอบข้อบังคับและนโยบายภายในประเทศ รวมถึงข้อตกลงแบบทวิภาคี แลกเปลี่ยนที่ออกโดยหน่วยงานและเจ้าหน้าที่รัฐ การอภิปรายและการพิจารณาประเด็นด้านการย้ายถิ่นฐานในสภา คำตัดสินของศาลเกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาล และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่นั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นงานวิจัยทางวิชาการ รายงานขององค์กรเอ็นจีโอ และบทความข่าว ในทุกพื้นที่ เราต้องเผชิญกับความ

ขาดแคลนข้อมูลที่น่าเชื่อถือและสามารถนำไปเปรียบเทียบกันได้ แม้ว่ารัฐบาลมีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ แต่ข้อมูลเหล่านั้นมักขาดรายละเอียดหรือเป็นข้อมูลเฉพาะช่วงเวลาที่ไม่สามารถนำไปใช้เปรียบเทียบกับภูมิภาคอื่นได้ ยกตัวอย่างเช่น รัฐบาลประเทศปลายทางประเทศหนึ่งให้ข้อมูลที่ค่อนข้างละเอียดเกี่ยวกับจำนวนแรงงานต่างชาติที่สามารถโอนย้ายนายจ้างได้ ข้อมูลดังกล่าวชี้ว่า แรงงานข้ามชาติมีการเปลี่ยนนายจ้างเป็นปกติ และสื่อว่า แรงงานมีความยืดหยุ่นในการเคลื่อนย้ายงานในทางปฏิบัติ แม้กฎหมายไม่ได้ระบุ อย่างไรก็ตาม เมื่อเราขอการแจกแจงข้อมูลเพิ่มเติมไปในภายหลัง เรากลับไม่ได้คำตอบใดๆ เราทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความคุ้นเคยกับกระบวนการ เพื่อทำความเข้าใจว่า ข้อมูลที่เราได้รับนั้นสนับสนุนข้ออ้างเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายงานในทางปฏิบัติมากเพียงใด ในประเทศที่ทำการศึกษารายใหญ่ รัฐบาลไม่ได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่สามารถวัดได้ ดังนั้น เราจึงต้องพึ่งการสังเกตการณ์และความรู้จากผู้เชี่ยวชาญและงานวิจัยที่น่าเชื่อถือที่มีอยู่ก่อนหน้านี้

3.2. การพัฒนาข้อเสนอแนะหลัก

ในการศึกษาและการวิเคราะห์แต่ละขั้นตอน เราพยายามระบุประเด็นร่วมที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถของแรงงานในการย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานอย่างเป็นธรรมในทุกพื้นที่ ระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงกรกฎาคม 2563 คณะวิจัยหลักของโครงการศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่ได้จัดการประชุมประจำสัปดาห์จำนวน 9 ครั้งด้วยกัน โดยแต่ละครั้งพูดถึงประเด็นนโยบายของการศึกษาแต่ละข้อ การประชุมดังกล่าวเป็นโอกาสในการเปรียบเทียบอย่างเป็นระบบและแบบแผนว่า ตัวชี้วัดเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อแรงงานในแต่ละพื้นที่อย่างไร ส่วนในขั้นตอนการวิเคราะห์ เนื่องจากความท้าทายในการเชื่อมโยงตัวชี้วัดแต่ละตัวเข้ากับผลลัพธ์เชิงบวกและเชิงลบต่อแรงงาน (ตัวชี้วัดหลายตัวสัมพันธ์และส่งเสริมกันและกัน) และการขาดข้อมูลที่เป็นรูปธรรมในหลายประเทศที่ทำการศึกษา เราจึงต้องมักพึ่งพาการสังเกตการณ์ การสะท้อน และความรูของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักและผู้เชี่ยวชาญในการหาข้อสรุป นักวิจัยของเราได้แบ่งปันตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดีและไม่ดีที่พบในพื้นที่ของตน กระบวนการดังกล่าวช่วยให้เราพัฒนาข้อเสนอแนะหลัก โดยดึงมาจากข้อเสนอแนะระดับประเทศสำหรับรัฐบาลของทั้งเก้าประเทศในแต่ละประเด็นตัวชี้วัด ข้อเสนอแนะหลักบางข้อ (ไม่ทุกข้อ) ที่คณะทำงานการศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่ได้พัฒนาขึ้นมาสัมพันธ์กับตัวชี้วัดมากกว่าหนึ่งตัว เนื่องจากการกำกับดูแลและการบังคับใช้มาตรการการจัดหางานที่

เป็นธรรมชาติมีความเชื่อมโยงกัน ก่อนสรุปในขั้นตอนสุดท้าย เราได้แบ่งปันข้อเสนอแนะหลักแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เชี่ยวชาญเพื่อทบทวน (ดูด้านล่าง) และนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับงานศึกษาชิ้นอื่นๆ ในประเด็นเดียวกัน

3.3. ขั้นตอนการทบทวน

เพื่อรับประกันคุณภาพและความถูกต้องของการศึกษาและการวิเคราะห์ของการศึกษาขั้นนี้ เราได้นำกระบวนการทบทวนภายนอกมาใช้ในสามรูปแบบด้วยกัน ดังนี้

- **เชิญรัฐบาล** ให้ออกความเห็นต่อการศึกษาระดับประเทศของเรา ตามที่กล่าวไปข้างต้น เราได้แบ่งปันร่างสรุปข้อค้นพบหลักกับรัฐบาลของประเทศที่ทำการศึกษาแต่ละประเทศในเดือนเมษายน 2564 โดยได้เชิญให้ส่งความคิดเห็นหรือคำอธิบายต่อข้อเท็จจริงหรือบทวิเคราะห์ที่เราได้นำเสนอ
- **ปรึกษาหารือกับคณะผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษา** ของโครงการจำนวนแปดคน สมาชิกคณะผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษาของโครงการได้ทบทวนร่างรายงานพื้นที่ทุกฉบับ รวมถึงข้อเสนอแนะหลัก เราได้จัดการประชุมกับคณะที่ปรึกษาในเดือนกันยายนและพฤศจิกายน 2563 เพื่อพูดคุยเกี่ยวกับข้อค้นพบของการศึกษาพื้นที่ทั้งห้าเป็นการเฉพาะและให้โอกาสผู้เชี่ยวชาญในการวิพากษ์วิจารณ์และตั้งคำถามเกี่ยวกับการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะของเรา
- **ขอความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญอื่นๆ** เป็นกรณี เราได้แบ่งปันร่างการทบทวนการศึกษาพื้นที่และข้อเสนอแนะหลักของเรากับผู้เชี่ยวชาญที่ถูกเลือก ซึ่งได้แก่ ตัวแทนจากหน่วยงานสหประชาชาติที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการแนวหน้าองค์กรภาคประชาสังคม และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคอื่นๆ เราได้เชิญให้ผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้แสดงคำวิพากษ์วิจารณ์ต่อข้อสรุปในภาพรวม โดยเฉพาะในการชี้ข้อเท็จจริงที่ระบุนวัตกรรม จุดทำงานศึกษาของเราสื่อสารได้ไม่ถูกต้องหรือประเด็นที่เราขาดตกบกพร่องไป

4. คณะทำงานของโครงการศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่

4.1. คณะวิจัยของ FairSquare Projects

โครงการศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่นำโดย [FairSquare Projects](#) ซึ่งเป็นองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรด้านสิทธิมนุษยชนที่ตั้งอยู่ที่กรุงลอนดอน FairSquare Projects ทำการวิจัยและการรณรงค์เพื่อช่วยส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน โดยมีความเชี่ยวชาญในประเด็นสิทธิแรงงานข้ามชาติ

คณะทำงานหลักขององค์กรได้แก่ James Lynch, Nicholas McGeehan, Fabien Goa และ Isabelle Pereira ซึ่งเป็นผู้นำการดำเนินโครงการในภาพรวม โดยมีคณะทำงานวิจัยในแต่ละพื้นที่ ได้แก่

- **เมียนมา-ไทย:** Bikramjeet Batra, Kevin Mcleod, Johny Adikhari และ สุธารี วรรณศิริ
- **เนปาล-คูเวต และ เนปาล-กาตาร์:** Fabien Goa, Anurag Devkota, Magdalena Mughrabi, Shareen Tuladhar และ Abdulrahman Al Turki
- **ฟิลิปปินส์-ไต้หวัน:** Nicholas McGeehan, William Ragamat, Mina Chiang, Dana Batnag และ Mary Ann Bayang
- **เม็กซิโก-แคนาดา:** Jorge Aceytuno, James Lynch, Margarita Maura Pascal, Ariadna Tovar Ramírez และ Aaron Mendiburo
- Amira Al-Sayed ได้ให้การสนับสนุนในการวิจัยในมากกว่าหนึ่งพื้นที่

4.2. ผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษาและผู้ทบทวนของโครงการศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่

คณะทำงานของโครงการศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่ได้รับการสนับสนุนจากเหล่าผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดหางานอย่างเป็นธรรม ดังต่อไปนี้

Ambassador Luis DeBaca (เกษียณ) เป็นหนึ่งในสองที่ปรึกษาอาวุโสของโครงการ ท่านทูต DeBaca เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเพื่อการติดตามและต่อต้านการค้ามนุษย์ของกระทรวงต่างประเทศแห่งสหรัฐอเมริกาภายใต้รัฐบาลของโอบามาและได้เป็นผู้ประสานงานโครงการต่อต้านแรงงานทาสร่วมสมัยระดับโลก เขาเคยเป็นนักวิจัยที่ Gilder Lehrman Center for the Study of Slavery, Resistance, and Abolition ของศูนย์ MacMillan แห่งมหาวิทยาลัยเยล งานด้านวิชาการและการให้คำปรึกษาของเขามุ่งเน้นไปที่ประเด็นการบังคับใช้แรงงานและแรงงานเด็กในห่วงโซ่อุปทานวัสดุก่อสร้าง แร่ธาตุ น้ำมันปาล์ม ยาง โกโก้ และแรงงาน

Elizabeth Frantz เป็นผู้อำนวยการฝ่าย International Migration Initiative ขององค์กร Open Society Foundations และเป็นที่ปรึกษาอาวุโสอีกคนของโครงการของเรา เธอรับผิดชอบกิจกรรมด้านงานที่เป็นธรรม ซึ่งสนับสนุนความพยายามในการป้องกันแนวปฏิบัติที่เอารัดเอาเปรียบแรงงานที่กระทบต่อผู้อพยพและผู้ลี้ภัย คุณ Frantz เคยทำงานเป็นนักวิจัยและนักบรรณารักษ์ในประเด็นการย้ายถิ่นเป็นเวลา 15 ปี เคยทำงานในประเทศจอร์แดนในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่การทำงานของภาคประชาสังคมในประเด็นแรงงานข้ามชาติ เคยทำงานที่ Cairo's Center for Migration and Refugee Studies ของมหาวิทยาลัยอเมริกัน และเป็นนักวิจัยที่องค์กรการกุศลแห่งหนึ่งในประเทศสหราชอาณาจักรที่ให้คำปรึกษาทางกฎหมายและช่วยเหลือผู้อพยพและผู้ลี้ภัย

นอกจากนั้น เรายังได้รับประโยชน์จากความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ของสมาชิกคณะที่ปรึกษาโครงการศึกษาการย้ายถิ่นห้าพื้นที่อีกด้วย ดังต่อไปนี้

Marie Apostol เป็นผู้ก่อตั้งและประธาน/ประธานบริหารของ The FAIR Hiring Initiative ธุรกิจเพื่อสังคมที่ทำงานในการพัฒนา ทดสอบ และส่งเสริมรูปแบบการจ้างงานที่มีจริยธรรม และแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงาน แรงงานขัดหนี้ และการค้ามนุษย์ในวงจรการโยกย้ายถิ่นฐานเพื่อไปทำงาน ในปี 2547 คุณ Marie ได้ก่อตั้งองค์กร Verité Southeast Asia และดำรงตำแหน่งกรรมการบริหารที่นั่นจนถึงปี 2555 เธอเป็นผู้นำการพัฒนาแนวทาง Verité Systems Approach For Social Responsibility และกล่องเครื่องมือ Verité Fair Hiring Toolkit และยกย่อง Manpower-Verité Ethical Framework for Cross-Border Recruitment ฉบับแรก

Bassina Farbenblum, มหาวิทยาลัยนิวเซาท์เวลส์ Bassina เป็นทนายความและผู้อำนวยการก่อตั้งของ UNSW Human Rights Clinic และโครงการสิทธิผู้อพยพและผู้ลี้ภัยของศูนย์ Australian Human Rights Centre คุณ Bassina ได้ทำงานเป็นทนายความและนักวิจัยด้านสิทธิผู้ลี้ภัยและผู้ให้การศึกษาด้านกฎหมายในเมืองนิวยอร์กและซิดนีย์เป็นเวลาเกือบสองทศวรรษ เธอทำงานกับรัฐบาลและภาคประชาสังคมในประเทศอินโดนีเซียและประเทศอื่นในทวีปเอเชียอย่างใกล้ชิด เพื่อส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงความยุติธรรมและธรรมาภิบาลในการจ้างงานได้ดีขึ้น บทความล่าสุดของเธอสนใจประเด็นการกำกับดูแลการจ้างงานแรงงานข้ามชาติบนพื้นฐานของสิทธิและความรับผิดชอบของภาคเอกชนภายในห่วงโซ่อุปทาน

Professor Ray Jureidini ศาสตราจารย์ด้านจริยธรรมและสิทธิมนุษยชนในการย้ายถิ่นฐานที่ศูนย์วิจัย Research Center for Islamic Legislation and Ethics (CILE) แห่งมหาวิทยาลัยฮามัดบินคาลิฟา เมืองโดฮา ประเทศกาตาร์ ศาสตราจารย์ Jureidini มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการและประสบการณ์การทำงานในด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน โดยเฉพาะในประเด็นการบังคับใช้แรงงาน การค้ามนุษย์ และการจัดหาแรงงานในภูมิภาคตะวันออกกลาง เขาเป็นที่ปรึกษาในประเด็นผู้ลี้ภัย การค้ามนุษย์ การจัดหาแรงงาน การประเมินห่วงโซ่อุปทานแรงงาน และการรณรงค์ด้านการปฏิรูปแรงงานข้ามชาติ

Professor Sara Paoletti เป็นผู้ก่อตั้งและผู้อำนวยการของ Transnational Legal Clinic ภายใต้โรงเรียนกฎหมายแห่งมหาวิทยาลัยเพนซิลเวเนีย งานวิจัยของศาสตราจารย์ Paoletti มุ่งเน้นไปที่ประเด็นทับซ้อนระหว่างสิทธิมนุษยชน การอพยพย้ายถิ่น กฎหมายแรงงาน และการเข้าถึงความยุติธรรม นอกจากนี้เป็นผู้เขียนหนังสือเพื่อนศาลหลายฉบับที่อ้างอิงกฎหมายระหว่างประเทศแล้ว ศาสตราจารย์ Paoletti ยังเป็นผู้เขียนรายงานเชิงลึก “Migrant Workers’ Access to Justice at Home: Nepal” (2557) และผู้ร่วมเขียน “Migrant Workers’ Access to Justice at Home: Indonesia” (2558) อีกด้วย รายงานทั้งสองฉบับเป็นส่วนหนึ่งของรายงานชุด Migrant Workers’ Access to Justice ขององค์กร Open Society Foundations

David Schilling, Interfaith Centre on Corporate Responsibility (ICCR)
David ทำงานร่วมกับภาคธุรกิจในความคิดริเริ่มแบบข้ามภาคส่วนและหลากหลายผู้มี

ส่วนได้ส่วนเสียในประเด็นสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่อุปทานโลก David เป็นผู้รับผิดชอบโครงการของ ICCR เพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์และแรงงานทาสในปัจจุบันในประเทศสหรัฐอเมริกาและทั่วโลกเป็นเวลาสิบปีที่ผ่านมา ปัจจุบันนี้เขาเป็นประธานคณะกรรมการที่ปรึกษาของ Global Social Compliance Program สมาชิกเครือข่ายที่ปรึกษาระหว่างประเทศของศูนย์ธุรกิจกับทรัพยากรสิทธิมนุษยชน (Business and Human Rights Resource Centre) สมาชิกคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านการศึกษาของโครงการ RFK Center Compass และสมาชิกคณะที่ปรึกษาของ UNICEF CSR Advisory Group นอกจากนี้ เขายังเป็นผู้ประสานงานของ Bangladesh Investor Initiative ร่วมกับสมาชิก ICCR คนอื่นๆ ซึ่งเป็นความร่วมมือระดับโลกเพื่อสนับสนุนข้อตกลงด้านความปลอดภัยจากอัคคีภัยและอาคาร (Accord for Fire and Building Safety)

ดร. Angela Sherwood, มหาวิทยาลัยออกซฟอร์ด ดร. Angela เป็นนักวิจัยหลังปริญญาเอกที่โครงการ RefMig ซึ่งให้ความสนใจเรื่องหน้าที่ทางกฎหมายและการกำกับดูแลองค์กรระหว่างประเทศที่ทำงานเกี่ยวกับผู้ลี้ภัยและการย้ายถิ่นฐาน โดยเฉพาะ IOM เป็นหลัก ก่อนหน้านั้น ดร. Angela ทำงานเป็นนักวิจัยและที่ปรึกษาด้านสิทธิผู้อพยพให้กับองค์กรแอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนล ซึ่งทำให้เธอได้ศึกษาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานและข้อบกพร่องทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ และก่อนหน้านั้น ดร. Angela ได้ทำงานด้านมนุษยธรรม การวิจัย และการพัฒนานโยบายให้กับ IOM ที่สำนักงานใหญ่เมืองเจนีวา และสำนักงานในประเทศเสดตี ติมอร์ตะวันออก แอฟริกาใต้ ตูนิเซีย มองโกเลีย และซิมบับเว

ภาคผนวก 1. ตัวชี้วัดของการศึกษาการย้ายถิ่น ห้าพื้นที่

1. นโยบายการโยกย้ายถิ่นฐาน

บทนี้จะเป็นการวิเคราะห์วิธีการจัดการการเคลื่อนย้ายเข้าและออกของประชากรในรัฐต้นทาง และปลายทางของรัฐบาลในแต่ละประเทศ โดยเฉพาะการโยกย้ายถิ่นฐานเพื่อไปทำงานในงานที่มีค่าแรงต่ำ ในส่วนของรัฐต้นทาง รายงานจะประเมินว่าการย้ายถิ่นฐานออกจากประเทศถูกจัดเป็นนโยบายที่ถูกให้ความสำคัญหรือไม่ และรัฐบาลส่งเสริมโอกาสการทำงานในประเทศแก่พลเมืองของตนอย่างแข็งขันหรือไม่ อย่างไรก็ตาม สำหรับรัฐปลายทาง รายงานจะพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ของตลาดแรงงาน เช่น ความต้องการแรงงานข้ามชาติของภาคธุรกิจ กับนโยบายการเข้าเมืองที่เข้มงวด ซึ่งถูกออกมาเพื่อปกป้องงานสำหรับคนในประเทศ ให้อำนาจในการควบคุมแก่นายจ้าง และ/หรือขจัดความกังวลของประชากรเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางประชากรในประเทศ นอกจากนี้ รายงานยังศึกษาขอบเขตว่า รัฐมีการกำกับดูแลกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานมากน้อยเพียงใด และรัฐมีการบรรจุมติด้านเพศในการนโยบายที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด สุดท้าย เป็นที่น่าสังเกตว่า มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) เกี่ยวกับการโยกย้ายถิ่นฐานและการจ้างงานเป็นการให้แนวทางสำหรับการออกและบังคับใช้นโยบายการโยกย้ายถิ่นฐานระดับประเทศอย่างจำกัดเท่านั้น เนื่องจากทั้งสององค์กรมองว่าเป็นสิทธิของรัฐบาลแต่ละประเทศ

ความสอดคล้องของนโยบาย (1.1)

ตามแนวทางที่ 10.1 ของหลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมของ ILO (ILO General Principles and Operational Guidelines on Fair Recruitment: ILO GPOG) รัฐบาลควร “พยายามประเมินความต้องการของตลาดและทำให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างนโยบายการจัดหาแรงงาน นโยบายการโยกย้ายถิ่นฐาน นโยบายการจ้างงาน และนโยบายระดับชาติอื่นๆ โดยตระหนักถึงผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมในวงกว้างจากการจ้างแรงงานและการโยกย้ายถิ่นฐาน และเพื่อส่งเสริมให้เกิดงานที่ดีสำหรับทุกคน” แรงงานข้ามชาติอาจประสบปัญหาจากความไม่ต่อเนื่องกันของนโยบายอพยพเข้าเมืองและสถานการณ์ความเป็นจริงของตลาดแรงงาน รัฐต้นทางมักมองการโยกย้ายถิ่นฐานขนาดใหญ่ในฐานะวิธีการพัฒนาเศรษฐกิจและหนทางในการบรรเทาภาวะขาดแคลนโอกาสในการจ้างงานในเศรษฐกิจประเทศของตน สำหรับรัฐต้นทางแล้ว บทยอຍนี้เป็นการศึกษาว่า รัฐบาลมีการสนับสนุนและส่งเสริมพลเมืองให้โยกย้ายถิ่นฐานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเป็นเป้าหมายหลักหรือไม่ อย่างไรก็ตาม และการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการทำงานในต่างประเทศส่งผลต่อการคุ้มครองแรงงานมากน้อยเพียงใด ส่วนรัฐปลายทาง บทยอຍนี้จะศึกษาความขัดแย้งระหว่าง

ความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งมีภาวะขาดแคลนอย่างรุนแรงในภาคของเศรษฐกิจสำคัญ กับความกังวลใจของประชาชนเกี่ยวกับอัตราการอพยพเข้าประเทศของแรงงานข้ามชาติและการเปลี่ยนแปลงทางประชากร ซึ่งบางครั้งถูกโหมกระพือโดยพรรคการเมือง

ข้อจำกัดของการโยกย้ายถิ่นฐาน (1.2)

รัฐต้นทางบางประเทศมีการห้ามแรงงานข้ามชาติไม่ให้ทำงานบางประเภทในรัฐปลายทางบางประเทศ และในหลายๆ กรณี การห้ามดังกล่าวถูกอ้างว่าเป็นไปเพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงานบทย่อยนี้จะศึกษาว่า รัฐมีการบังคับใช้ข้อห้ามดังกล่าวจริงหรือไม่ และการกระทำดังกล่าวส่งเสริมหรือจำกัดสิทธิของแรงงานข้ามชาติอย่างไร

การจ้างงานระหว่างรัฐบาลต่อรัฐบาล (Government-to-Government (G2G)) (1.3)

การจ้างแรงงานข้ามชาติส่วนมากกระทำโดยภาคเอกชน โดยรัฐบาลมักมีบทบาทที่จำกัดในการกำกับดูแลกระบวนการจัดหางานและวิธีปฏิบัติในการจ้างงาน อย่างไรก็ตาม รัฐบาลบางประเทศปรับรับบทบาทในเชิงรุกมากขึ้นและเลือกใช้กระบวนการที่เรียกว่า การจ้างงานระหว่างรัฐบาลต่อรัฐบาล หรือ Government-to-Government (G2G) รูปแบบการจ้างงานแบบ G2G มีความหลากหลาย แต่โดยรวมแล้วมักหมายถึง การที่ขั้นตอนการจ้างงานหลักส่วนใหญ่หรือทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นการคัดกรอง การคัดเลือก และการจับคู่แรงงานที่สมัครเข้ามาที่นายจ้าง ถูกดำเนินการโดยหน่วยงานรัฐบาลแทนที่ภาคเอกชน ผ่านกระบวนการที่ตกลงร่วมกันในกลไกแบบทวิภาคี บทย่อยนี้จะดูว่า รัฐบาลในงานศึกษานี้มีส่วนเกี่ยวข้องและมีความจริงจังก่อกระบวนการ G2G มากน้อยเพียงใด และการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดหางานของรัฐบาลมีผลที่เป็นรูปธรรมต่อแรงงานหรือไม่

เพศ (1.4)

รัฐมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ เพื่อให้มั่นใจว่าแรงงานข้ามชาติจะไม่ต้องเผชิญการเลือกปฏิบัติในการเข้าถึงงานเนื่องจากเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศของตน และจะได้รับการคุ้มครองจากความเสี่ยงใดๆ ที่อาจเกิดจากเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศของตน ปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็สมมติฐานว่า เพศใดสามารถหรือควรทำงานในภาคเศรษฐกิจใด ความคาดหวังทางประเพณีต่อบทบาทของผู้ชายและผู้หญิงในครอบครัวในประเทศต้นทาง และข้อกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้หญิงในวงจรการโยกย้ายถิ่นฐานล้วนมีอิทธิพลต่อความเปราะบางและความเสี่ยงต่อการถูกละเมิดของแรงงานข้ามชาติได้ บทย่อยนี้จะวิเคราะห์ขอบเขตการพิจารณาปัจจัยด้านเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศของรัฐบาลในนโยบายด้านการโยกย้ายถิ่นฐานของตน

กระบวนการขอเอกสารเดินทาง (1.5)

กระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานและภาวะเบียดเบียนที่เกี่ยวข้องอาจมีความสลับซับซ้อนสูง นั้นหมายความว่า แรงงานมักต้องพึ่งตัวกลางเพื่อช่วยเหลือในการอพยพไปทำงาน และแรงงาน ถูกลดทอนอำนาจในการดำเนินการด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสให้ตัวกลางในการแสวงหา กำไรจากแรงงาน กระบวนการที่มีความสลับซับซ้อนเหล่านี้ยังอาจส่งผลให้ช่องทางการย้ายถิ่นฐานอย่างเป็นทางการเป็นตัวเลือกที่น่าดึงดูดน้อยกว่าช่องทางที่ไม่เป็นทางการ อันได้แก่การโยกย้ายถิ่นฐานอย่างผิดกฎหมาย นายจ้างในประเทศปลายทางที่ต้องการหลีกเลี่ยงกระบวนการจัดหาแรงงานต่างชาติของรัฐบาลที่กินเวลานานมักไปจ้างตัวแทนจัดหางานที่อาจไม่ได้มาตรฐานเสมอไป บทยอຍนี้จะศึกษาขอบเขตว่า ข้อกำหนดทางกฎหมายที่มีความซับซ้อนเหล่านี้ ซึ่งบางครั้งถูกออกแบบเพื่อคุ้มครองแรงงาน มีผลที่เป็นรูปธรรมต่อสถานการณ์แรงงานข้ามชาติอย่างไร

ความยืดหยุ่นในการเคลื่อนย้ายงาน (1.6)

ในสองสามทศวรรษที่ผ่านมา การโยกย้ายถิ่นฐานแบบชั่วคราวหรือแบบวงจร ซึ่งหมายถึงรูปแบบการย้ายถิ่นที่แรงงานเดินทางกลับประเทศบ้านเกิดหลังจากหมดสัญญา ได้กลายเป็นรูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานที่พบเจอได้บ่อยที่สุด โครงการการย้ายถิ่นฐานชั่วคราวมักผูกมัดแรงงานเข้ากับนายจ้างรายเดียวในระยะเวลาที่เอกสารเดินทาง (วีซ่า) กำหนด นโยบายดังกล่าวจำกัดความยืดหยุ่นของแรงงานข้ามชาติในการเปลี่ยนงานและเชื่อมโยงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนในหลายประเทศ บทยอຍนี้จะเป็นการศึกษาว่า กฎหมายอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้หรือไม่ หากได้ แรงงานมีความยากง่ายในการปฏิบัติอย่างไร และความยืดหยุ่นในการเคลื่อนย้ายงานนั้นส่งผลในเชิงบวกหรือลบต่อแรงงานข้ามชาติอย่างไร

หนทางสู่การขอลี้ภัยและการขอสัญชาติ (1.7)

บางประเทศให้โอกาสแรงงานข้ามชาติในการขอลี้ภัยและ/หรือสัญชาติหลังการทำงาน เป็นเวลาที่กำหนด หรือในฐานะหนึ่งในเงื่อนไขที่สำคัญของการจ้างงานตั้งแต่ต้น บทยอຍนี้ศึกษาว่า หนทางในการได้สัญชาตินี้ (หากมี) มีผลในเชิงบวกต่อสถานการณ์แรงงานข้ามชาติอย่างไร

2. กรอบกฎหมาย

ในบทนี้จะเป็นการวิเคราะห์กรอบกฎหมายและกฎระเบียบที่มีผลต่อกระบวนการจัดหางานในแต่ละประเทศ โดยจะเป็นการศึกษาว่า กรอบกฎหมายครอบคลุมทุกขั้นตอนกระบวนการจัดหางานหรือไม่ บังคับใช้ได้กับแรงงานทุกคนหรือไม่ และแต่ละประเทศมีกลไกให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการร่างหรือทบทวนกฎหมายต่างๆ ได้หรือไม่ นอกจากนี้ ในส่วนนี้ยังชี้ถึงช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้แรงงานมีความเปราะบางอีกด้วย

อนุสัญญาระหว่างประเทศ (2.1)

แนวทางที่ 1.2 ของหลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมของ ILO (ILO GPOG) เสนอแนะให้รัฐ “พิจารณาในการให้สัตยาบันและนำกลไกระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องมาใช้” ในบทย่อนี้จะให้รายละเอียดเกี่ยวกับอนุสัญญาหลักของ UN และ ILO ที่รัฐบาลได้ให้สัตยาบันไว้ และขอบเขตที่รัฐได้นำกระบวนการและกลไกที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาใช้

การบังคับใช้กับขั้นตอนการจัดหางานต่างๆ (2.2)

แนวทางที่ 4.1 ของ ILO GPOG มุ่งหวังให้กฎหมายครอบคลุม “ทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดหางานและของฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเกี่ยวกับการโฆษณา การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การคัดเลือก การเดินทาง การบรรจุงาน และ ... การกลับประเทศต้นทาง” บทย่อนี้เป็นการให้ภาพรวมเกี่ยวกับเครื่องมือหลักทางกฎหมายในแต่ละประเทศ และเครื่องมือดังกล่าวระบุรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการจัดหางานในทุกขั้นตอนหรือไม่

การบังคับใช้กับแรงงานทุกคน (2.3)

แนวทางที่ 4 ของ ILO GPOG มุ่งหวังให้กฎหมายและกฎระเบียบเกี่ยวกับการจัดหางานที่เป็นธรรมมีผลบังคับใช้กับ “แรงงานทุกคน โดยเฉพาะแรงงานที่อยู่ในสถานการณ์เปราะบาง” แรงงานบางกลุ่ม เช่น แรงงานทำงานในบ้าน แรงงานเกษตรกรรม หรือแรงงานประมง มักถูกกีดกันออกจากกฎหมายแรงงาน หรือถูกจำกัดโดยกฎหมายคนละฉบับที่ให้ความคุ้มครองน้อยกว่า นอกจากนี้ แรงงานที่ไม่มีเอกสารอาจถูกกีดกันออกจากกฎหมายคุ้มครองทั้งในประเทศต้นทางและปลายทางอีกด้วย บทย่อนี้เป็นการศึกษาขอบเขตของกฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานที่เป็นธรรม

การมีส่วนร่วมขององค์กรแรงงาน (2.4)

แนวทางที่ 3.1 ของ ILO GPOG มุ่งหวังให้รัฐอนุญาตให้แรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากรอบกฎหมาย บทย่อนี้เป็นการศึกษาว่า องค์กรแรงงานสามารถมีส่วนร่วมกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างมีความหมายได้หรือไม่ เช่น ผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะหรือกระบวนการทบทวนทางรัฐสภา

การมีส่วนร่วมขององค์กรของตัวแทนจัดหางานและองค์กรนายจ้าง (2.5)

แนวทางที่ 3.1 ILO GPOG มุ่งหวังให้รัฐอนุญาตให้องค์กรของตัวแทนจัดหางานและนายจ้างมีส่วนร่วมในการพัฒนากรอบกฎหมาย บทย่อยนี้เป็นการศึกษาว่า องค์กรของตัวแทนจัดหางานและนายจ้างสามารถมีส่วนร่วมเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างมีความหมายได้หรือไม่ เช่น ผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะหรือกระบวนการทบทวนทางรัฐสภา

3. การจัดการแบบทวิภาคี

รัฐต้นทางและปลายทางมักใช้กระบวนการทางการในการจัดการประเด็นแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) ที่ไม่มีผลผูกมัดหรือข้อตกลงด้านแรงงานแบบทวิภาคีที่มีผลผูกมัด การจัดการเหล่านี้ในหลายกรณีเป็นเพียงเอกสารพื้นฐานที่ให้กรอบข้อตกลงคร่าวๆ สำหรับภาคเอกชนในการจ้างแรงงานในภูมิภาคเท่านั้น ซึ่งในกรณีดังกล่าว เอกสารเหล่านี้ไม่สามารถส่งผลต่อแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนในกรณีอื่นๆ กลไกแบบทวิภาคีเป็นการสร้างพื้นฐานสำหรับการจ้างงานระหว่างรัฐบาลต่อรัฐบาล หรือบรรจกลไกเฉพาะอื่นๆ ที่ระบุข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานสำหรับแรงงานข้ามชาติ ในบทนี้จะเป็นการศึกษาว่า รัฐบาลของแต่ละประเทศในงานศึกษาชิ้นนี้ใช้การจัดการแบบทวิภาคีอย่างไร การจัดการเหล่านั้นสอดคล้องกับหลักการการจ้างงานอย่างเป็นธรรมหรือไม่ และการจัดการดังกล่าวให้ความคุ้มครองต่อแรงงานในวงจรการจ้างงานมากน้อยเพียงใด

การเข้าถึง (3.1)

บทย่อนี้เป็นศึกษาความสามารถในการเข้าถึงข้อตกลงด้านแรงงานแบบทวิภาคี แนวทางที่ 13.1 ของหลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดการหางานที่เป็นธรรมของ ILO (ILO GPOG) ระบุว่า การตกลงแบบทวิภาคีนี้ “ควรเปิดเผยต่อสาธารณะ และแรงงานข้ามชาติควรรับทราบข้อกำหนดต่างๆ ภายใต้การตกลงเหล่านั้น” MOU เกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานหลายฉบับไม่ถูกเผยแพร่ต่อสาธารณะ ซึ่งทำให้แรงงานและองค์กรที่ทำงานเป็นตัวแทนและสนับสนุนแรงงานไม่สามารถใช้ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการหางานที่เป็นธรรมได้โดยง่าย

การจัดการหางานที่เป็นธรรมในการเจรจา (3.2)

การเจรจาต่างๆ มักจะให้ความสำคัญต่อการเคลื่อนย้ายประชากรอย่างเป็นระบบมากกว่าความปลอดภัยและการคุ้มครองบุคคลเหล่านั้น ข้อเท็จจริงดังกล่าวบ่อยครั้งสะท้อนถึงลำดับความสำคัญทางการเมืองทั้งในประเทศต้นทางและปลายทางที่ต้องการสนับสนุนการอพยพย้ายถิ่นเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจเป็นหลัก บทย่อนี้เป็นการศึกษาว่า รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการจัดการหางานอย่างเป็นธรรมในการเจรจาและการร่างข้อตกลงแบบทวิภาคีมากน้อยเพียงใด

มาตรฐานระหว่างประเทศ (3.3)

ข้อตกลงแบบทวิภาคีควรบรรจหรือมีความสอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนและแรงงานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ซึ่งตรงกับแนวทางที่ 13 ของ ILO GPOG ในหลายกรณี ประเด็นเกี่ยวกับสิทธิแรงงานมักไม่ถูกพูดถึง บทย่อนี้เป็นการศึกษาความสอดคล้องของข้อตกลงด้านแรงงานแบบทวิภาคีของแต่ละรัฐบาลกับแนวทางของหลักการดังกล่าว

กลไกในข้อตกลง (3.4)

บทย่อนี้ศึกษาว่า ข้อตกลงแบบทวิภาคีบรรจุกฎไกเกี่ยวกับการจัดหางานอย่างเป็นธรรมโดยเฉพาะหรือไม่ (ตรงกับแนวทางที่ 13.1 ของ ILO GPOG) กฎไกดังกล่าวอาจรวมถึงการคุ้มครองทางกงสุล การทำงานร่วมกันในการบังคับใช้ และการประสานงานเพื่ออุดช่องว่างทางกฎหมาย

การนำไปปฏิบัติและการควบคุมดูแล (3.5)

ข้อตกลงด้านแรงงานแบบทวิภาคีหลายฉบับขาดมาตรการต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจว่าจะเกิดการนำไปปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ บทย่อนี้เป็นการศึกษาว่า การจัดการแบบทวิภาคีมีมาตรการในการบังคับใช้และการทบทวนที่มีประสิทธิภาพควบคู่กันหรือไม่ รวมถึงกฎไกในการควบคุมดูแลที่โปร่งใส โดยทำงานร่วมกับองค์กรนายจ้างและแรงงาน

4. การออกใบอนุญาตแก่ตัวแทนจัดหางาน

การจัดการแรงงานข้ามชาติเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีความเสี่ยงสูง รัฐจึงควรใช้อำนาจในการกำกับดูแลผู้ที่ประกอบธุรกิจด้านดังกล่าวอย่างเคร่งครัด โดยการใช้แผนการออกใบอนุญาตเป็นวิธีดำเนินการหลักในการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว บทนี้เป็นการวิเคราะห์ว่า แผนดังกล่าวมีความครอบคลุม โปร่งใส และสร้างการมีส่วนร่วมมากเพียงใด และรัฐบาลได้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้อให้เกิดแนวปฏิบัติในการจัดหางานที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมหรือไม่

การออกใบอนุญาตอย่างครอบคลุม (4.1)

บทย่อนี้จะศึกษาว่า แผนในการออกใบอนุญาตของรัฐบาลมีส่วนในการกำกับดูแลการดำเนินการขององค์กรและปัจเจกบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดหางานทั้งในประเทศต้นทาง หลายประเทศมากน้อยเพียงใด บริษัทตัวแทนจัดหางานที่จัดตั้งขึ้นในเมืองใหญ่ส่วนมากมีใบอนุญาตของรัฐบาลในการประกอบกิจการ ในขณะที่ในพื้นที่ชนบท ตัวแทนจัดหางานอย่างไม่เป็นทางการมักประกอบกิจการนอกกรอบการออกใบอนุญาต ซึ่งทำให้หน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องมีความยากลำบากในการตรวจสอบหรือเรียกร้องเอาผิดจากตัวแทนเหล่านั้น แนวทางที่ 4.3 ของหลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมของ ILO (ILO GPOG) ระบุว่า กฎหมายเกี่ยวกับตัวแทนจัดหางานจะต้องมีผลบังคับ “ไม่เพียงแต่ตัวแทนจัดหางานบางประเภทเท่านั้น แต่ต้องรวมถึงตัวแทนจัดหางานทั้งหมดที่ประกอบกิจการนอกกรอบกฎหมายด้วย”

โปร่งใสและเข้าถึงง่าย (4.2)

แนวทาง 4.2 ของ ILO GPOG ระบุว่า ระบบการออกใบอนุญาตควรจะมี “มีความโปร่งใสและควรอนุญาตให้แรงงานและฝ่ายอื่นๆ ที่สนใจสามารถตรวจสอบความชอบธรรมของตัวแทนจัดหางาน และขอเสนอในการบรรจงาน” บทย่อนี้เป็นการสรุปแหล่งข้อมูลสาธารณะเกี่ยวกับตัวแทนจัดหางานที่แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงได้ และศึกษาว่า แหล่งข้อมูลดังกล่าวให้เนื้อหาที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับความน่าไว้วางใจและความน่าเชื่อถือของตัวแทนจัดหางานเหล่านั้นหรือไม่

องค์กรแรงงาน ตัวแทนจัดหางาน และนายจ้าง (4.3)

บทย่อนี้เป็นการศึกษาขอบเขตว่า รัฐบาลมีการปรึกษาหารือกับองค์กรแรงงาน ตัวแทนจัดหางาน และนายจ้างเกี่ยวกับการออกแบบและการปฏิบัติใช้แผนการออกใบอนุญาตอย่างสอดคล้องกับแนวทางที่ 4.2 ของ ILO GPOG มากน้อยเพียงใด

การจัดหางานอย่างมีจริยธรรม (4.4)

ตัวบ่งชี้ข้อนี้เป็นการสำรวจขอบเขตว่า รัฐบาลมีนโยบายและแนวปฏิบัติในการให้แรงจูงใจต่อการจัดหางานอย่างมีจริยธรรมมากน้อยเพียงใด ซึ่งอาจรวมถึงการให้คะแนนด้านจริยธรรมแก่ตัว

แทนจัดงานอย่างเป็นทางการ การเผยแพร่ผลการตรวจสอบประเมินองค์กร และที่สำคัญที่สุด การมีแรงจูงใจเชิงพาณิชย์ (หรือการกำจัดสิ่งที่ไม่จูงใจ) สำหรับตัวแทนที่ไม่คิดค่าธรรมเนียมการจัดหางานต่อแรงงานข้ามชาติ

5. หน่วยงานที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการพยายามทำความเข้าใจขอบเขตว่า รัฐบาลได้ปฏิบัติและบังคับใช้กฎหมายกำกับกับการจ้างงานข้ามชาติมากน้อยเพียงใด โดยศึกษาความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐ ประสิทธิภาพของการตรวจแรงงาน (เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานมีจำนวนและทักษะที่เหมาะสมหรือไม่ และได้รับมอบหมายให้ตรวจสอบการทุจริตหรือละเมิดสิทธิในการจ้างงานอย่างเพียงพอหรือไม่) ประสิทธิภาพของระบบยุติธรรมในการจัดการกับการละเมิดสิทธิขั้นรุนแรงในกระบวนการจัดหางาน และมาตรการปราบปรามทุจริตคอร์รัปชันของรัฐ

ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐ (5.1)

แนวทางที่ 9.1 ของหลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมของ ILO (ILO GPOG) เสนอแนะให้รัฐ “ทำให้มั่นใจว่า กระทรวง กรม หน่วยงาน และสถาบันอื่นๆ ของรัฐ ที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลการจัดหางานและการดำเนินธุรกิจจะทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด” ในรัฐต้นทาง การดำเนินการดังกล่าวมักจำเป็นต้องมีความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างกระทรวงแรงงานและกระทรวงการต่างประเทศ ขณะที่ในประเทศปลายทาง อำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลให้เกิดการจ้างงานที่เป็นธรรมมักตกเป็นของกระทรวงแรงงานและกระทรวงมหาดไทย นอกจากนี้ การบังคับใช้กฎหมายและหน่วยงานด้านความยุติธรรมทั้งในรัฐต้นทางและปลายทางก็ควรมีบทบาทด้วย เพื่อให้การเข้าถึงความยุติธรรมและการดำเนินคดีทางอาญาในกรณีที่เป็น บางประเทศยังมีการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างรัฐบาลกลางและรัฐบาลส่วนภูมิภาคอย่างชัดเจน บทยอຍนี้เป็นการสำรวจผลกระทบของรูปแบบความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐที่สำคัญในแต่ละพื้นที่ที่มีการโยกย้ายถิ่นฐาน

การตรวจแรงงานที่มีประสิทธิภาพ (5.2)

ผู้ตรวจแรงงานมักละเอียดประเด้นเกี่ยวกับการจัดหางาน โดยเน้นให้ความสนใจประเด็นการจ้างงานมากกว่า แนวทางที่ 5.1 ของ ILO GPOG มุ่งหวังให้รัฐจัดให้ “การตรวจแรงงานมีประสิทธิภาพและมีทรัพยากรที่เพียงพอ [ซึ่ง] ได้รับการส่งเสริมศักยภาพและฝึกอบรมเพื่อตรวจสอบและแทรกแซงกระบวนการจัดหางานในทุกขั้นตอนสำหรับแรงงานทุกคนและผู้ประกอบการทุกราย และเพื่อตรวจตราและประเมินการทำงานของตัวแทนจัดหางานทุกบริษัท” บทยอຍนี้เป็นการศึกษาว่า การตรวจแรงงานในรัฐต้นทางและปลายทางมีส่วนช่วยกำกับดูแลพฤติกรรมของฝ่ายต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดหางานข้ามพรมแดนอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด เช่น โดยการใช้มาตรการลงโทษทางปกครองหรือการดำเนินคดีอาญา

หน่วยงานที่ดำเนินการสืบสวนอาชญากรรม (5.3)

แนวทางที่ 2.1 ของ ILO GPOG กล่าวว่า รัฐบาลควร “สืบสวน [และ] ลงโทษ ... การละเมิดสิทธิ [โดยตัวแทนจัดหางานและผู้ประกอบการทุกประเภท รวมถึงนายจ้างและตัวแทนจัดหางานเอกชน]” บทยอຍนี้จะเป็นการดูว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบในการสืบสวนและดำเนินคดีอาญาได้

รับการอบรมทักษะและได้รับการจัดสรรทรัพยากรในการสืบสวนและดำเนินคดีการทุจริตและละเมิดสิทธิในการจัดหางานหรือไม่ การดำเนินการดังกล่าวเกิดขึ้นเป็นปกติในทางปฏิบัติหรือไม่ และการดำเนินการดังกล่าวมีประสิทธิภาพในการปกป้องการละเมิด ซึ่งนำไปสู่ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่สูงขึ้นหรือไม่

มาตรการการปราบปรามทุจริตคอร์รัปชัน (5.4)

บทย่อนี้จะศึกษาว่า รัฐบาลมีมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาการทุจริตภายในหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดหางานข้ามพรมแดนหรือไม่ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการทุจริตโดยตัวแทนจัดหางานและนายจ้าง

ความรับผิดชอบร่วม (5.5)

แนวทางที่ 5.2 ของ ILO GPOG ระบุให้รัฐส่งเสริมแผนการที่กำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบ เช่น “ความคิดริเริ่มเกี่ยวกับความรับผิดชอบร่วม” บทย่อนี้เป็นการศึกษาขอบเขตว่า นายจ้างและตัวแทนจัดหางานสามารถแบ่งความรับผิดชอบร่วมกันในการคุ้มครองสิทธิแรงงานได้มากน้อยเพียงใด และแผนการดังกล่าวมีผลต่อแรงงานอย่างไร

6. การจัดการการทุจริตและการละเมิดสิทธิ

บทนี้จะเป็นการวิเคราะห์มาตรการที่รัฐบาลบังคับใช้ในการแก้ประเด็นปัญหาหลักในการจัดงานที่ “ผิดจริยธรรม” อันได้แก่ การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการบริการจัดหางานจากแรงงานข้ามชาติ และการหลอกลวงเกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานในประเทศปลายทาง บทนี้จะศึกษากฎหมายเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมในการจัดหางานและการทดแทนสัญญาจ้าง พร้อมดูว่ากฎหมายดังกล่าวถูกนำไปปฏิบัติและบังคับใช้อย่างไร ผลลัพธ์ที่ได้แสดงถึงความเชื่อมโยงและทับซ้อนกับประเด็นที่ทำการศึกษารายอื่น ๆ อย่างมีนัยยะสำคัญ โดยเฉพาะประเด็นที่ 2 และ 5

การห้ามเรียกเก็บค่าธรรมเนียม (6.1)

หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมของ ILO (ILO GPOG) ยืนยันอย่างชัดเจนว่า “ค่าธรรมเนียมในการจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องอื่นๆ จะต้องไม่ถูกเรียกเก็บจากหรือตกเป็นภาระของแรงงานหรือผู้หางาน” ในบทย่อนี้จะเป็นการศึกษาว่า รัฐบาลมีการห้ามเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องจากแรงงานทุกคนอย่างเต็มที่และชัดเจนหรือไม่ (โดยอิงตามคำนิยามของ ILO) กฎหมายครอบคลุมการจ่ายเงินที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากเขตอำนาจของตนหรือไม่ และกฎหมายห้ามดังกล่าวมีการนำไปปฏิบัติจริงหรือไม่ นอกจากนี้ บทย่อนี้ยังศึกษาว่า แรงงานต้องจ่ายเงินในการย้ายถิ่นในทางปฏิบัติเท่าใด ใครเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ และตัวแทนจัดหางานและนายจ้างใช้ช่องว่างใดในการหลีกเลี่ยงกฎหมายห้ามเก็บค่าธรรมเนียมหรือเพดานค่าธรรมเนียมจัดหางาน

ความโปร่งใสเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน (6.2)

แนวทางที่ 6.2 ของ ILO GPOG เสนอแนะว่า “ขอบเขตและลักษณะของค่าใช้จ่ายทั้งหมด เช่น ต้นทุนที่นายจ้างจ่ายให้ตัวแทนจัดหางาน ควรมีความโปร่งใสต่อผู้ที่จ่ายเงินนั้น” แนวทางดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ นายจ้างและผู้อื่นตระหนักอย่างเต็มที่ว่า พวกเขาจ่ายเงินนั้นไปเพื่ออะไร เพื่อป้องกันมิให้ต้นทุนในการจัดหางานถูกส่งต่อไปยังแรงงานข้ามชาติ และเพื่อสนับสนุนหน่วยงานกำกับดูแลและบังคับใช้กฎหมายในการตรวจสอบ บทย่อนี้จะเป็นการศึกษาขอบเขตว่า ตัวแทนจัดหางานต้องแสดงความโปร่งใสเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการจัดหางานมากน้อยเพียงใด

สัญญาจ้าง (6.3)

แนวทางที่ 7.1 ของ ILO GPOG ได้ระบุมาตรการต่างๆ ที่ถูกออกแบบเพื่อทำให้มั่นใจว่า แรงงานจะได้รับสัญญาจ้างในภาษาของตนเอง ในเวลาที่เหมาะสม และที่บรรจุข้อกำหนดและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน บทย่อนี้จะเป็นการศึกษาว่า กฎหมายมีข้อกำหนดเกี่ยวกับสัญญาจ้างของแรงงานอย่างไร และบทบัญญัติดังกล่าวถูกนำไปปฏิบัติและบังคับใช้มากน้อยเพียงใด

การทดแทนสัญญาจ้าง (6.4)

หลักการที่ 8 ของ ILO GPOG เรียกร้องให้รัฐนำ “มาตรการเพื่อป้องกันการทดแทนสัญญาจ้าง” มาปฏิบัติใช้ การทดแทนสัญญาจ้างหมายถึง แนวปฏิบัติในการทดแทนสัญญาจ้างที่ได้รับการตกลงร่วมกันเรียบร้อยแล้วด้วยสัญญาอีกฉบับหนึ่ง ไม่ว่าจะก่อนการย้ายถิ่นฐานหรือหลังจากเดินทางมาถึงประเทศปลายทางแล้วก็ตาม ตัวบ่งชี้ข้อนี้เป็นการศึกษาว่า รัฐมีกระบวนการเฉพาะในการพยายามแก้ปัญหาการทดแทนสัญญาจ้างและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องหรือไม่ และแรงงานพบว่าข้อกำหนดและเงื่อนไขของงานแตกต่างจากที่ตกลงกันในประเทศต้นทางบ่อยเพียงใด

สัญญาจ้างทางวาทา (6.5)

แรงงานบางคนที่ถูกจ้างงานในต่างประเทศไม่เคยได้รับสัญญาจ้างอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งนำไปสู่ความเสี่ยงต่อการละเมิดที่เพิ่มขึ้นและมักเป็นการลดความสามารถในการเข้าถึงช่องทางเยียวยาที่พวกเขาพึงมี ในบริบทดังกล่าว แนวทางที่ 7.2 ของ ILO GPOG ก็ได้ระบุไว้ว่า “ในกรณีที่ไม่มีสัญญาจ้างอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร รัฐบาลจะต้องรับผิดชอบในการทำให้มั่นใจว่า แรงงานที่ถูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองสิทธิอย่างสอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบที่มีอยู่” บทย่อนี้จะดูบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองแรงงานที่ไม่ได้รับสัญญาจ้างอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร

7. การร้องทุกข์และการเยียวยา

เมื่อมีการละเมิดเกิดขึ้น ทั้งประเทศต้นทางและปลายทางจะต้องจัดให้มีกลไกร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติ รัฐบาลจะต้องจัดให้มีกลไกร้องทุกข์และเยียวยาในช่องทางต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือจากสถานกงสุลของประเทศต้นทาง สายด่วนของกระทรวงแรงงาน กระบวนการไกล่เกลี่ย และศาลแพ่งที่มีความเชี่ยวชาญในคดีแรงงานและการจ้างงาน โดยเฉพาะ ในบทนี้จะเป็นการวิเคราะห์ความสอดคล้องของกลไกดังกล่าวเหล่านี้กับมาตรฐานระหว่างประเทศเกี่ยวกับกลไกร้องทุกข์และสิทธิในการเยียวยาที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

การเข้าถึงอย่างครอบคลุม (7.1)

บทย่อนี้จะเป็นการศึกษาขอบเขตของการเข้าถึงกลไกร้องทุกข์ที่มี ในบางบริบท การเข้าถึงกลไกร้องทุกข์ของแรงงานจะขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรมที่แรงงานนั้นทำงานอยู่ ยกตัวอย่างเช่น แรงงานทำงานในบ้านในบางประเทศไม่สามารถเข้าถึงช่องทางในการร้องทุกข์ของรัฐได้ นอกเหนือจากการแจ้งความกับตำรวจ แรงงานที่ไม่มีเอกสารก็มักถูกกีดกันออกจากการยื่นข้อร้องเรียนโดยสิ้นเชิง บทย่อนี้จะศึกษาขอบเขตว่า การเข้าถึงกลไกร้องทุกข์ของแรงงานสอดคล้องกับแนวทางที่ 8 ของหลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมของ ILO (ILO GPOG) หรือไม่ อย่างไร ซึ่งแนวทางดังกล่าวระบุว่า แรงงานต้องสามารถเข้าถึงกลไกเหล่านั้นได้ “โดยไม่คำนึงถึงการต้องแสดงตนหรือสถานะทางกฎหมายของพวกเขาในประเทศนั้นๆ”

ความสามารถในการเข้าถึง (7.2)

บทย่อนี้เป็นการศึกษาว่า แรงงานสามารถเข้าถึงกลไกและกระบวนการร้องทุกข์ในทางปฏิบัติได้หรือไม่ และกลไกดังกล่าวมีความรวดเร็วและปราศจากขั้นตอนทางราชการที่ซับซ้อนหรือไม่ โดยสอดคล้องกับแนวทางที่ 8.1 ของ ILO GPOG

การเยียวยาและการชดเชย (7.3)

แรงงานที่เผชิญการละเมิดในวงจรการย้ายถิ่นควรสามารถเข้าถึงการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการชดเชยตามแนวทางที่ 8.1 ของ ILO GPOG ประเทศปลายทางบางประเทศจัดการเรื่องร้องทุกข์โดยอนุญาตให้แรงงานสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ นอกจากนั้น การเรียกร้องความรับผิดชอบจากผู้กระทำความผิดโดยใช้การกระบวนการทางอาญาก็อาจนำไปสู่การเยียวยาในบางกรณีได้เช่นเดียวกัน บทย่อนี้เป็นการศึกษาบทบัญญัติของรัฐเกี่ยวกับการเยียวยา โดยเฉพาะการชดเชยความเสียหาย

การคุ้มครองจากการถูกโต้กลับ (7.4)

ตามแนวทางที่ 8.1 ของ ILO GPOG แรงงานที่ยื่นข้อร้องทุกข์ควรจะได้รับคุ้มครองจากการถูกโต้กลับ โดยเฉพาะจากนายจ้างและตัวแทนจัดหางาน บทย่อนี้จะประเมินว่า แรงงาน

รู้สึกปลอดภัยในการยื่นข้อร้องเรียนเพียงใด และมาตรการที่ประกาศใช้ในการป้องกันพวกเขาจากการโต้กลับมีประสิทธิภาพมากเพียงใด

การให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย (7.5)

การจัดให้มีการให้คำปรึกษาด้านกฎหมายที่เป็นอิสระส่งผลอย่างมากต่อการตัดสินใจของแรงงานว่าจะใช้ตัวเลือกที่มีอยู่ใดในการยื่นข้อร้องเรียนของตนให้ประสบความสำเร็จ บทย้อยนี้จะดูการให้คำปรึกษาที่ถูกจัดให้แก่แรงงาน

ความช่วยเหลือทางกงสุล (7.6)

บทย้อยนี้จะศึกษาว่า ประเทศต้นทางได้ให้การสนับสนุนทางกงสุลอย่างมีประสิทธิภาพและในเวลาที่เหมาะสมสำหรับพลเมืองของตนในต่างประเทศที่ประสบปัญหาการจ้างงานที่ทุจริตหรือละเมิดสิทธิหรือไม่

8. ข้อมูลสำหรับแรงงาน

รัฐบาลมีการดำเนินโครงการเพื่อให้ข้อมูลในประเด็นต่างๆ แก่แรงงาน เช่น สิทธิทางกฎหมาย วิธีการหลีกเลี่ยงการเอาเปรียบแรงงานในกระบวนการจัดหางานหรือการจ้างงาน และกระบวนการร้องทุกข์สำหรับแรงงาน ในกรณีของประเทศต้นทาง โครงการดังกล่าวอาจรวมถึงกิจกรรมปฐมนิเทศอย่างเป็นทางการก่อนออกเดินทางและการร่วมงานกับองค์กรภาคประชาสังคมในการจัดกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้ในชุมชนแรงงานข้ามชาติ บทนี้จะเป็นการศึกษาสมรรถภาพของรัฐบาลในด้านดังกล่าว โดยใช้แนวทางที่ 11.1 ของหลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมของ ILO (ILO GPOG) เป็นฐานอ้างอิงสำหรับการวิเคราะห์ และดูว่า การให้ข้อมูลแก่แรงงานนั้นช่วยคุ้มครองพวกเขาจากการละเมิดสิทธิหรือช่วยให้พวกเขาเข้าถึงการเยียวยาอย่างน้อยเพียงใด

เว็บไซต์ของรัฐบาล (8.1)

บทย่อนี้จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย กฎหมาย กฎระเบียบ และกระบวนการเกี่ยวกับการจัดหางานอย่างเป็นทางการที่ถูกเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ตผ่านเว็บไซต์ของรัฐบาลสำหรับแรงงาน

การปฐมนิเทศก่อนการออกเดินทาง (8.2)

บทย่อนี้จะเป็นการศึกษาประสิทธิภาพของการปฐมนิเทศก่อนออกเดินทางในประเทศต้นทางหากมีการจัดกิจกรรมดังกล่าว

กิจกรรมเชิงรุก (8.3)

บทย่อนี้เป็นการประเมินว่า รัฐบาลมีการสนับสนุนให้นายจ้าง องค์กรแรงงาน ตัวแทนจัดหางาน และกลุ่มภาคประชาสังคมปรับใช้กิจกรรมเชิงรุกกับแรงงานหรือไม่

การเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงาน (8.4)

บทย่อนี้เป็นการศึกษาขอบเขตว่า รัฐบาลได้เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานอย่างเป็นทางการสาธารณะเพื่อช่วยให้แรงงานทำการตัดสินใจ มากน้อยเพียงใด

การจัดการอบรมและการสร้างความตระหนัก (8.5)

บทย่อนี้เป็นการสำรวจขอบเขตว่า รัฐบาลได้ร่วมงานกับ ILO และองค์กรนายจ้างและแรงงานในการให้การศึกษาและการฝึกอบรมและ/หรือการรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักอย่างน้อยเพียงใด

9. องค์กรแรงงาน

ความสามารถในการจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และสหภาพแรงงานมีบทบาทที่สำคัญในการเป็นตัวแทนและสนับสนุนแรงงานข้ามชาติ อย่างไรก็ตาม สหภาพมักเผชิญข้อจำกัดต่างๆ ทั้งในทางกฎหมายและทางปฏิบัติ ซึ่งขัดขวางไม่ให้สหภาพสามารถแสดงบทบาทดังกล่าวได้อย่างเต็มที่และสร้างความยากลำบากแก่แรงงานข้ามชาติในการเข้าถึงการคุ้มครองในประเด็นเกี่ยวกับสหภาพแรงงานในระดับเดียวกับพลเมืองของประเทศ บทนี้เป็นการวิเคราะห์ว่า รัฐบาลได้สร้างพื้นที่ให้สหภาพแรงงานมีบทบาทที่แข็งขันในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติมากน้อยเพียงใด และการดำเนินการดังกล่าวส่งผลต่อแรงงานอย่างไร หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรมของ ILO (ILO GPOG) เน้นย้ำถึงความจำเป็นขององค์กรแรงงานและ “ภาคีทางสังคม” (ซึ่งรวมถึงสหภาพแรงงาน) ในการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับดูแลที่สำคัญทั้งหมด และความจำเป็นของข้อตกลงแบบทวิภาคีในการเคารพความร่วมมือที่มีอยู่

เสรีภาพในการสมาคมในดับทกฎหมาย (9.1)

บทย่อนี้เป็นการประเมินว่า แรงงานมีสิทธิทางกฎหมายในการจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพหรือไม่ และพวกเขาสามารถนัดหยุดงานและเจรจาต่อรองร่วมได้หรือไม่ ในบางประเทศ แรงงานข้ามชาติถูกกีดกันไม่ให้เข้าร่วมสหภาพแรงงานโดยสิ้นเชิง ขณะที่ในบางประเทศ แรงงานข้ามชาติในบางภาคส่วนถูกจำกัดสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานของตนเอง

เสรีภาพในการสมาคมในทางปฏิบัติ (9.2)

บทย่อนี้เป็นการประเมินว่า สหภาพแรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติหรือไม่ และกิจกรรมของสหภาพเป็นอิสระจากการแทรกแซงและการคุกคามหรือไม่ รัฐบาลบางประเทศอนุญาตให้มีสหภาพแรงงานตามกฎหมาย แต่รัฐจกฉวยสหภาพแรงงานเพื่อลดทอนกิจกรรมสหภาพแรงงานให้รุนแรงน้อยลง ขณะที่นักเคลื่อนไหวและสมาชิกสหภาพอาจต้องเผชิญทั้งการกดดัน การข่มขู่ หรือแย่กว่านั้น จากทั้งนายจ้างและรัฐบาล