

EXECUTIVE SUMMARY

Mekong Symposium on Migration Migrants from the Mekong Neighbourhood Living Together

Civil society member organisations of the Mekong Migration Network (MMN) had noted in their work with migrants that any mention of integration in the Mekong and ASEAN region generally referred purely to regional economic integration and rarely to social integration. But the reality is that not only money and goods move, but also people. They have moved to find work and to survive and they have formed communities and have tried to develop not only their working lives but also their social and cultural lives. They have often faced barriers and challenges in seeking to fully live and not only survive in the country of destination. There has been little support made available to facilitate the social integration of peoples in the region.

“Sadly, migrant workers are exploited whether they are documented or not. Legalisation through the national verification process cannot be seen as a solution in itself, because, in practice, workers continue to be treated in the same way as those who are working illegally”.

H.E. Chou Bun Eng, Secretary of State, Cambodia

“Registration will allow migrant workers and Thai workers to be treated equally and enjoy better compensation and privileges, and make living together a reality”.

Mr. Precha Soravisute, Ministry of Social Development
and Human Security, Thailand

The members of the Mekong Migration Network believe that integration should be addressed much more broadly than economic integration, that it should address more than narrowing development gaps or building infrastructure. The members of the Mekong Migration Network believe that integration should be focused around enabling diverse peoples to live together in social cohesion and harmony.

“There has been shift in the public’s attitude towards internal migrants in China. Changing from isolation to acceptance, rejection to recognition and integration, discrimination to respect and care, and from control to empowerment”.

Dr. Hongyun Fu, Yunnan Health and Development Research Institute (YHDRA)

With this relatively new approach to integration in the region, the MMN sought to bring together representatives from different sectors and hosted the “**Mekong Symposium on Migration. Migrants from the Mekong Neighbourhood Living Together: Seeking Effective Responses to Enable Integration and Social Cohesion**” from 26th to 28th February 2013 in Bangkok, Thailand. 72 representatives of governments, academic institutions, INGOs, NGOs and migrant groups from the Greater Mekong Subregion (GMS) countries participated.

The participants of the Symposium noted that the current migration policies in the region are aimed at keeping migrants temporary and unsettled. Migrants are left in a state of uncertainty, unable to make any long term decisions or to consider devoting time and energy to learning the language, culture, and making friendships.

“How long is temporary? How long does one stay somewhere without hoping for a sense of belonging? How long before one wants to have a role to play?”

Jackie Pollock, Director MAP Foundation

For the host community, the temporary nature of migrants also discourages any attempts to forge friendships or integrated communities. Both communities are further disorientated by the disparity between the policies and the reality. The needs of the economy, the employers and the migrants make migrants much longer term residents than the policies acknowledge.

“A migrant who lives in an EU country for over 10 years becomes eligible for nationality. Once an applicant is granted nationality in one country, they can move freely and have the right to live and work in any of the countries of the EU”.

Mr. Luca Pierantoni, Programme Officer,
Human Rights Focal Point, The Delegation of the European Union to Thailand

The Symposium recognized that living together in equality and peace does not just happen but requires an enabling environment and commitment by all concerned.

“Human beings are naturally social beings, one’s sense of self is derived from one’s interaction with others. Lived experiences become critical to how a person defines oneself. If one feels undervalued in a community, one lacks dignity and a feeling of respect. New policies are thus needed to protect migrants and create spaces for mutual interaction to enable living in harmony”.

Dr. Puja Kapai, Associate Professor of Law, University of Hong Kong

Several speakers referred to the different methods societies in different locations and during different periods of history have used to respond to diversity in society. These have included not only methods aimed at promoting living together such as assimilation, integration, and multiculturalism but also methods aimed at keeping peoples apart such as segregation and social exclusion. All of these methods, in different ways, raise questions about national identity and a country’s cultural and social values.

From the deliberations of the three day Symposium, the participants agreed on a set of recommendations which included in the full report of the proceedings of the Symposium. The following are some of the key recommendations:

Recommendations to the Governments of the GMS Countries

Working and Living Conditions

To set up a GMS regional committee to oversee the working and living conditions of migrants;

To enforce employers' compliance with the labour protection laws and employment contracts and sanction employers who persistently disregard or abuse the laws;

To make provisions for equal access to social services (including vocational training, housing etc.) and social welfare benefits (unemployment, compensation in case of accident etc.).

Education

To enable all children in the GMS to have equal access to education that acknowledges and respects their language and culture;

To issue educational certificates to all graduating students regardless of nationality or immigration status;

To develop a committee to explore the future mutual recognition of school qualifications in the GMS;

To develop a topic in school curricula on the history of migration and current day migration that reflects the transnational nature of today's world and includes rights education;

To strengthen migrant workers' access to vocational training and further education to enable them to fulfill their potential.

“There is also the issue of re-integration and for that to be successful it is important that migrants have access to vocational training for migrant workers. The government is coordinating with the private sector on the opening of vocational training centres within the country and on the Myanmar-Thailand border”.

H.E. U Myint Thein, Deputy Minister of Labour, Myanmar

Cultural Understanding

To provide orientation for potential migrants and migrants in situ including appropriate language training and audio materials and information on traditions and modern day culture;

To provide orientation trainings for law enforcers, teachers, nurses and other government officials, to develop their skills to work in multi-cultural and multi-lingual settings;

To provide orientation information to host communities about migrant cultures.

“An ILO study on Public Attitudes to Migrant Workers shows that the more local people have contact with migrants the more positive attitudes they have”.

Ms. Anna Olsen, Technical Officer, TRIANGLE, ILO

Access to Information

To provide information about laws and rights and safe migration to migrants and also to provide contacts details of available services (legal aid, NGOs etc.) through consular services, recruitment agencies, relevant government departments and civil society.

Discrimination

To legislate and/or adopt policies on anti-discrimination laws on grounds of ethnicity, culture and gender.

Recommendations to ASEAN

“The ASEAN charter states that ‘ASEAN members will be living together in peace’. However, this statement can be interpreted on three levels, namely as applying only to member states, or applying to ASEAN in the context of the rest of the world, or referring to people within ASEAN countries”.

Dr. Sriprapa Petcharamesree, Center for Human Rights Studies
and Social Development, Mahidol University

To support the ASEAN group on Standard Education Qualifications to raise awareness about portable educational qualifications and to develop recommendations for mutual recognition of qualifications;

To implement the recommendations from the 4th ASEAN Forum on Migrant Labour (Bali, 2011) especially the section on the “promotion of positive image, rights and dignity of migrant workers”.

Recommendations to Civil Society

Leaders of both host and migrant communities (trade unions, women leaders, religious leaders, community leaders etc.) need to create common spaces for positive interactions between the host community and migrant communities.

Recommendations to Media

To ensure that media stories of migrants and migration issues do not contribute to discrimination and negative attitudes. Media coverage should never incite hatred, violence or degrade the dignity of migrants.

Definitions of Terms from “Speaking of Migration” www.mekongmigration.org

Cultural Assimilation

The term assimilation is used when talking about how migrants and ethnic groups acquire the customs and attitudes of the new land in which they have settled. Some governments may promote assimilation so that the new members of society cannot be distinguished from older members. Assimilation may entail pressure on migrants to distance themselves from their native language, customs and attitudes. The lack of respect for the immigrants’ right to maintain their own language, culture and customs is a negative aspect of assimilation.

Integration

Integration is understood as the process of inclusion of minority groups such as ethnic minorities and immigrants in the institutions and civil society of the host society. Integration policies at their most basic provide facilities for newcomers to adapt and function in the new society. Integration policies are usually enacted at the national level because integration is understood as connoting integration into the nation state. This in turn has raised questions about the identity and values of nation states, particularly where migrants have been selected or rejected based on their ability and/or willingness to adapt and integrate with these perceived identities. In practice, integration actually takes place at the local level.

Multiculturalism

Multiculturalism is a celebration and recognition of two or more different cultures sharing a common social space. Multiculturalism may or may not be supported and encouraged by government policies. Multiculturalism respects and promotes communities maintaining and practicing their own cultures, however it can result in communities being separated from one another if the common social space is not simultaneously promoted and respected.

အစီရင်ခံစာ အကျဉ်းချုပ်

ရွှေ့ပြောင်းခြင်းဆိုင်ရာ မဲခေါင်ဒေသ ဆွေးနွေးပွဲ မဲခေါင် အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများမှ ရွှေ့ပြောင်းသူများ အတူတကွ ယှဉ်တွဲနေထိုင်ခြင်း

မဲခေါင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ကွန်ယက် (MMN)၏ အဖွဲ့ဝင် လူမှုအဖွဲ့အစည်းအများသည် ၎င်းတို့ လုပ်ဆောင်နေသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအရေးတွင် သတိပြုမိလာသည့် အချက်မှာ မဲခေါင်ဒေသနှင့် အာဆီယံ ဒေသတွင်း ပေါင်းစည်းရေး ဆွေးနွေးမှုများတွင် ဒေသတွင်း စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ပေါင်းစည်းရေးကိုသာ အဓိက ထားကြပြီး လူမှုပေါင်းစည်းရေးကို အဓိက မထားကြောင်း တွေ့ရသည်။ သို့သော် အမှန်တကယ်တွင်မူ ရွှေ့လျားမှုတွင် ကုန်ပစ္စည်းနှင့် ငွေကြေးများသာ မဟုတ်ဘဲ လူများလည်း ရွှေ့လျားကြသည်။ ၎င်းတို့သည် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေပြီး အသက်ရှင်ရပ်တည်မှုအတွက် ရွှေ့ပြောင်းကြပြီးနောက် အသိုင်းအဝိုင်းများ စုဖွဲ့ကြပြီး ၎င်းတို့ အလုပ်အကိုင်အတွက်သာမက ၎င်းတို့၏ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် လူမှုရေးဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ဖို့ရန်အတွက်ပါ ကြိုးစား တည်ဆောက်ကြသည်။ သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်သော နိုင်ငံတွင် အသက်ရှင်ရပ်တည်ရန် အတွက် သာမက ထိုကဲ့သို့ ပြည့်စုံလုံလောက်သော ဘဝရရန် ရှာဖွေရာတွင် အဟန့်အတားများနှင့် စိန်ခေါ်မှုများကို ၎င်းတို့ မကြာခဏကြုံတွေ့ကြရသည်။ ဒေသတွင်းရှိလူများနှင့် လူမှုပေါင်းစည်းရေး ရရှိရန် အနည်းငယ်သော ကူညီ ထောက်ပံ့ပေးမှုသာ ရယူနိုင်ရန် ပြုလုပ်ပေးထားသည်။

“ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေက လူမှုပေါင်းစည်းရေးကို လိုချင်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် သူတို့ နေထိုင်လုပ်ကိုင်ရတဲ့ အခြေအနေတွေက သူတို့ကို အဲဒီလို လုပ်ခွင့်မရအောင် ဖြစ်နေတာပါ။ အလုပ်ရှင်တွေက အလုပ်သမားတွေ အခြားမှာ လုပ်အားခ ပိုရတဲ့ အလုပ်ရှာဖွေသွားမှာ ဒေသခံလူထုတွေနဲ့ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်ပြီး ပိုကောင်းတဲ့ အခွင့်အရေးတွေ သိလာမှာကို တားဆီးဖို့အတွက် အလုပ်သမားတွေကို အလုပ်လုပ်တဲ့ဆိုင်မှာဘဲ နေခိုင်းပါတယ်။” ကိုဂျိန်ဆတ်၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား

“ဝမ်းနည်းစရာကောင်းတာက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေဟာ လက်မှတ်ရှိသည်ဖြစ်စေ မရှိသည်ဖြစ်စေ အမြဲတစေ အမြတ်ထုတ်ခံနေရပါတယ်။ ဥပဒေအရ ပြုလုပ်တဲ့ နိုင်ငံသားစိစစ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်တွေဟာ ပြဿနာဖြေရှင်းနိုင်တဲ့ နည်းလမ်းတွေ မဟုတ်ပါဘူး ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ လက်တွေ့မှာ အလုပ်သမားတွေကို ပြုမူဆက်ဆံမှုတွေဟာ တရားမဝင် အလုပ်လုပ်နေတဲ့ သူတွေနဲ့ တူညီတဲ့ နည်းလမ်းတွေနဲ့ဘဲ ဆက်ဆံနေတာကြောင့် ဖြစ်ပါတယ်။” မစ္စ ချူဘန်အန်၊ အတွင်းရေးမှူး၊ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ (H.E. Chou Bun Eng, State Secretary, Cambodia)

“တရားဝင် စာရင်းသွင်းမှုတွေက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေကို ထိုင်းအလုပ်သမားတွေနဲ့ တန်းတူညီမျှတဲ့ ခံစားမှုတွေကို ခွင့်ပြုပေးမှာ ဖြစ်ပြီး ပိုကောင်းမွန်တဲ့ နစ်နာကြေးရရှိမှုနဲ့ အကျိုးခံစားခွင့်တွေကို ရရှိစေမယ့်အပြင် အမှန်တကယ် အတူတကွ ယှဉ်တွဲနေထိုင်နိုင်စေမှာပါ။” မစ္စတာ ပရီချာ ဆိုရာဗီဆု၊ လူမှုဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ ထိုင်းနိုင်ငံ။
(Mr. Precha Soravisutei Ministry of Social Development and Human Security, Thailand)

မဲခေါင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ကွန်ယက် အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် ပေါင်းစည်းရေးကို စီးပွားရေးအပြင် အခြား ပေါင်းစည်းရေးများကိုပါ ပိုပြီး ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဆွေးနွေးသင့်ကြောင်းနှင့် ကျဉ်းမြောင်းလှသည့် ဖွံ့ဖြိုးရေး အတားအဆီးများ၊ ပြုပြင်တည်ဆောက်ခြင်း စသည့်ကိစ္စများထက်လည်း ပိုမိုဆွေးနွေး သင့်သည်ဟု ယုံကြည်ပါသည်။

မဲခေါင်ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ ကွန်ယက် အဖွဲ့ဝင်များသည် ပေါင်းစည်းရေးကို ကွဲပြားခြားနားသော လူများအကြား လူမှုရေး သင့်မြတ်စွာ သဘောတူညီမှုရှိရှိ အတူတကွ ယှဉ်တွဲနေထိုင်နိုင်ရေးကို ပိုမို အလေးထား သင့်ကြောင်း ယုံကြည် ပါသည်။

“တရုတ်နိုင်ငံမှာတော့ နိုင်ငံတွင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်သူတွေကို လူထုရဲ့ ဆက်ဆံပုံတွေက အရင်နဲ့မတူ ပြောင်းလဲလာပါတယ်။ အရောတဝင် မလုပ်ဘဲ နေလာရာကနေ ပြောင်းလဲပြီး အလုပ်သမားတွေကို လက်ခံလာကြပါတယ်။ ဒါ့အပြင် အသိအမှတ်ပြုခြင်းတွေ ပေါင်းစည်းရေးတွေ ရှိလာပြီး ခွဲခြားဖိနှိပ်မှုတွေကနေ လေးစား ဂရုစိုက်မှုတွေ ပေးလာပြီး တားဆီးမှုတွေကနေ အားပေးကူညီမှုတွေ ပြုလာကြပါတယ်။” ဒေါက်တာ ဟုမ်းယန်း ဖူ၊ ယူနန် ကျန်းမာရေးနဲ့ ဖွံ့ဖြိုးရေး သုတေသန ဌာန (Dr Hongyun Fu, Yunnan Health and Development Research Institute (YHDRA))

မဲခေါင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ကွန်ယက်သည် ဒေသတွင်း ပေါင်းစည်းရေးအတွက် ချဉ်းကပ်မှုနည်းနာသစ်အနေနှင့် မတူညီသော နေရာ၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍများမှ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အတူ “Mekong Symposium on Migration” အစည်းအဝေးကို ၂၀၁၃ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၆ရက် နေ့မှ ၂၈ရက်နေ့ အထိ ထိုင်းနိုင်ငံ ဘန်ကောက်မြို့တွင် ကျင်းပခဲ့ပါသည်။ ထိုအစည်းအဝေးသို့ မဟာ မဲခေါင်ဒေသတွင်းရှိ အစိုးရ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ပညာရှင်များ၊ တက္ကသိုလ်များနှင့် သုတေသနဌာနများ၊ နိုင်ငံတကာ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အရပ်ဘက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များ စုစုပေါင်း ၇၂ ဦး တက်ရောက်ဆွေးနွေးခဲ့သည်။

ယင်းအစည်းအဝေးသို့ တက်ရောက်သူများအနေဖြင့် ဒေသတွင်း၌ လက်ရှိ ရှိနေသော ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ အတွက် ပေါ်လစီ များ၏ ရည်ရွယ်ချက်များမှာ ၎င်းတို့အတွက် ယာယီသာဖြစ်ပြီး၊ အခြေတကျမဖြစ်ရန် တားဆီးထား ကြောင်း တွေ့ရသည်။ ထိုပေါ်လစီများကြောင့် ၎င်းတို့အနေဖြင့် အမြဲတမ်း မသေချာမှုများသာ ရှိနေပြီး ရေရှည်အတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ပြုလုပ်မရခြင်း (သို့မဟုတ်) အချိန်နှင့် စွမ်းရည်များ အသုံးချ သင်ယူရသော ဘာသာစကား၊ ယဉ်ကျေးမှု ဝေလေ့ထုံးစံနှင့် ဒေသခံများနှင့် ခင်မင်မိတ်ဖွဲ့ခြင်းများ ပြုလုပ်ရန် ဟန့်တားနေသည်ကို တွေ့ရသည်။

“ယာယီဆိုတာ ဘယ်လောက်ကြာကြာလဲ။ လူတိုင်းတယောက်အနေနဲ့ ဒီနေရာဒေသက ကိုယ့်ကို ပိုင်ဆိုင်ပါတယ်ဆိုတဲ့ ခံစားချက် မရှိဘဲ ဒီနေရာမှာ ဘယ်လောက်ကြာကြာ နေရမလဲ။ လူတိုင်းတယောက်အနေနဲ့ ကဏ္ဍတခုခုမှာ ပါဝင်နိုင်ဖို့ ဘယ်လောက်အချိန်ယူမလဲ။” မစ္စ ဂျက်ကီ ပေါ့လ်လော့ခ်၊ ဒါရိုက်တာ၊ မက်ပ်ဖော့ဒ်ဒေးရှင်း (Jackie Pollock, Director MAP Foundation)

ထိုယာယီကိစ္စများသည် ဒေသခံများအတွက်လည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ဆက်ဆံရာတွင် စစ်မှန်သော ချစ်ခင်ရင်းနှီးမှု နှင့် ပေါင်းစည်းရေးများ ဖြစ်ပေါ်ရန် အတားအဆီးများ ဖြစ်စေသည်။ ပေါ်လစီနှင့် လက်တွေ့ ကြားကွာဟမှု များကြောင့် ရေရှည်တွင် လူထုနှစ်ရပ်စလုံးအတွက် ပြဿနာဖြစ်နိုင်သည်။ စီးပွားရေး လိုအပ်ချက်အရလည်း အလုပ်ရှင်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသည် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှုကို ပေါ်လစီ သတ်မှတ်ကာလထက် ပိုကြာအောင် နေထိုင်ကြသည်။

“ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတယောက်ဟာ ဥရောပ သမဂ္ဂနိုင်ငံတစ်ခုမှာ ၁၀နှစ်ကျော် နေပြီးရင် နိုင်ငံသား ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ နိုင်ငံသား လျှောက်ထားသူဟာ နိုင်ငံတစ်ခုမှာ နိုင်ငံသား ဖြစ်ခွင့်ပေးလိုက်တာနဲ့ လွတ်လပ်စွာ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်ပြီး အခြား ဥရောပ သမဂ္ဂအတွင်းက နိုင်ငံများမှာ နေထိုင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ပါတယ်။” မစ္စတာ လူကာ ပီယာတီအိုနီ၊ ပရိုဂရမ် အရာရှိ၊ လူ့အခွင့်အရေး ပြောရေးဆိုခွင့်ရှိသူ၊ ထိုင်းနိုင်ငံဆိုင်ရာ ဥရောပ သမဂ္ဂ သံတမံ။ (Mr Luca Pierantoni, Programme Officer, Human Rights Focal Point, The Delegation of the European Union to Thailand)

ထိုအစည်းအဝေးတွင် သာတူညီမျှ ငြိမ်းချမ်းစွာ အတူတကွ ယှဉ်တွဲနေထိုင်ခြင်းသည် လက်ရှိတွင် ဖြစ်ပေါ်ခြင်း မရှိသေးသော်လည်း ထိုသို့ဖြစ်နိုင်ရန် ပတ်ဝန်းကျင် အခြေအနေများ နှင့် ခိုင်မာသော သံဓိဋ္ဌာန်ချမှတ်ပြီး လိုအပ်သော အခြေအနေအရပ်ရပ်အား ပြင်ဆင်လုပ်ဆောင်နိုင်ရမည် ဖြစ်သည်။

“လူသားဖြစ်မှုဟာ သဘာဝအားဖြင့် လူမှုရေး ဖြစ်မှုသာ ဖြစ်တယ်။ တဦးတယောက်၏ ကိုယ်ပိုင်ဖြစ်ခြင်းက တခြား သူများနှင့် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်ခြင်းက ရရှိခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ နေထိုင်မှု အတွေ့အကြုံတွေဟာလည်း လူတဦးက ကိုယ့်ကိုကိုယ် ဝေဖန်ဆန်းစစ်ပြီးမှ ရလာခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ တကယ်လို့ အသိုင်းအဝိုင်းတစ်ခုမှ တဦးတယောက်ဟာ တန်ဖိုးမဲ့တယ်လို့ ခံစားနေရတယ်ဆိုရင်၊ အဲဒီတဦးတယောက်က ဂုဏ်သိက္ခာမဲ့နေပြီး တခြားတယောက်ကတော့ လေးစားမှုတွေ ခံစားနေမယ်။ ဒါကြောင့် ပေါ်လစီအသစ်တွေဟာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် လိုအပ်တဲ့ ကာကွယ်ပေးမှုတွေကို ပြုလုပ်ပေးပြီး လူထုများကြား အပြန်အလှန်လေးစားတန်ဖိုးထားနိုင်သော ဆက်သွယ်မှုမျိုး ရနိုင်ဖို့ ပြုလုပ်ပေးရမှာ ဖြစ်တယ်။” ဒေါက်တာ ပူဂျာ ကာပိုင်၊ ဥပဒေ တွဲဘက် ပါမောက္ခ၊ ဟောင်ကောင် တက္ကသိုလ်။ (Dr Pujja Kapai, Associate Professor of Law, University of Hong Kong)

ဆွေးနွေးပွဲအတွင်း ဆွေးနွေးသူများက လူထုအတွင်း မတူကွဲပြားမှုများအတွက် အမျိုးမျိုးသော နေရာဒေသများနှင့် အချိန်ကာလ အပိုင်း အခြားများအလိုက် သမိုင်းဖြစ်စဉ်များတွင် အသုံးပြုခဲ့သော လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းပုံစံများကို တင်ပြကြ သည်။ ထိုဆွေးနွေးသော နည်းလမ်းများ၏ ရည်ရွယ်ချက်တွင် အတူတကွ ယှဉ်တွဲနေထိုင်ရေးအတွက် ပူးပေါင်းပါဝင်ရေး၊ ပေါင်းစည်းဆက်သွယ်ရေး နှင့် ကွဲပြားသောယဉ်ကျေးမှုများအတူ ပါဝင်ရေးကို မြှင့်တင်ထားသကဲ့သို့ လူများအား ခွဲခြားထားခြင်းနှင့် လူမှုရေးတွင် ပါဝင်ခွင့် မပေးခြင်းများလည်း ပါဝင်သည်။ ထိုနည်းလမ်းများတွင် အမျိုးမျိုးသောနည်းဖြင့် အမျိုးသားရေး သတ်မှတ်ချက်၊ နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ၏ ယဉ်ကျေးမှု နှင့် လူမှုဘဝ တန်ဖိုးများအတွက် မေးခွန်းထုတ်စရာများ ရှိလာသည်။

ထိုသို့ရက်တာ ဆွေးနွေးပွဲမှ တက်ရောက်သူများက သဘောတူညီစွာဖြင့် အကြံပြုချက်များကို ပေးကြပြီး ထိုအကြံပြုချက် များသည် ဆွေးနွေးပွဲ အစီရင်ခံစာ အပြည့်အစုံတွင် ပါဝင်မည်ဖြစ်သည်။ တချို့သော အရေးကြီးသည့် အကြံပြုချက်များကို အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြလိုက်သည်။

မဟာမဲခေါင်ဒေသတွင်း နိုင်ငံများရှိ အစိုးရများအား အကြံပြုချက်များ

အလုပ်အကိုင်နှင့် နေထိုင်မှု အခြေအနေများ

မဟာမဲခေါင်ဒေသဆိုင်ရာ ကော်မတီဖွဲ့စည်းပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား၏ အလုပ်အကိုင်နှင့် နေထိုင်မှု အခြေအနေများကို ကြီးကြပ်ရန်။

အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အလုပ်သမား ကာကွယ်ရေးဥပဒေများ၊ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း သဘောတူစာချုပ်များအား လိုက်နာမှု ရှိအောင် ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ဥပဒေချိုးဖောက်သူများ၊ မလိုက်နာသော အလုပ်ရှင်များအား ဒဏ်ပေးရန်။

လူမှုခံစားခွင့်များ (အသက်မွေးမှု သင်တန်းများ သင်ကြားခွင့်၊ အိမ်ယာများရရှိခွင့် စသည်တို့ ပါဝင်သော) နှင့် လူမှုဖူလုံရေး အကျိုးခံစားခွင့်များ (အလုပ်လက်မဲ့ခံစားခွင့်၊ ထိခိုက်မှုများတွင် လျော်ကြေးများရရှိခွင့် စသည်ဖြင့်) တို့ကို တန်းတူရရှိသည့် အခြေအနေများ ပြုလုပ်ပေးရန်။

ပညာရေး

မဟာမဲခေါင် ဒေသတွင်းရှိ ကလေးများအားလုံးအတွက် ၎င်းတို့၏ ဘာသာစကားနှင့် ယဉ်ကျေးမှုများအား အသိအမှတ် ပြုထားသည့် ပညာရေးကို သာတူညီမျှ ရရှိသင်ကြားနိုင်အောင် ပြုလုပ်ပေးရန်။

ကျောင်းသားများအားလုံးအတွက် ပညာရေး အသိအမှတ်ပြု အောင်လက်မှတ် အထောက်အထားများအား ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံသား သို့မဟုတ် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး ခွင့်ပြုချက်အပေါ်တွင် မကြည့်ဘဲ ပြုလုပ်ပေးရန်။

ရေရှည်တွင် မဟာမဲခေါင်ဒေသအတွင်း ကျောင်းများ၏ အရည်အသွေးကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပြီး ထိုကျောင်းများအား လေးစား အသိအမှတ်ပြုပေးရန်အတွက် ကော်မတီတရပ် ဖွဲ့စည်းရန်။

ကျောင်းသင်ခန်းစာများတွင် ရွှေ့ပြောင်းခြင်းဆိုင်ရာ သမိုင်းကြောင်းနှင့် လက်ရှိတွင် ဖြစ်ပေါ်နေသော ရွှေ့ပြောင်းခြင်း အခြေအနေများကို ခေါင်းစဉ်တခု ပြုလုပ်သင်ကြားပေးရန်နှင့် ထိုအကြောင်းအရာများသည် ယနေ့ကမ္ဘာပေါ်တွင် ပြောင်းလဲဖြစ်ပေါ်နေသော အခြေအနေများကို ထင်ဟပ်ရန်နှင့် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပညာရေးများပါဝင်ရန်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့ တတ်စွမ်းနိုင်သလောက် ဖြည့်ဆည်းရန်အတွက် အသက်မွေးမှုဆိုင်ရာ အတတ်ပညာ သင်တန်းများနှင့် ရှေ့ဆက် ပညာဆက်လက် သင်ကြားနိုင်ရေးကို ရရှိစေရန်အတွက် အားပေးလုပ်ဆောင် ရန်။

"အလွန်အရေးကြီးသည့် အချက်မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် အတတ်ပညာသင်တန်းများ ရရှိရန် ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် အစိုးရအနေနဲ့ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍများနှင့် ပူးပေါင်းပြီး အတတ်ပညာ သင်တန်းစင်တာများကို ပြည်တွင်းနှင့် နယ်စပ်ဒေသများတွင် ဖွင့်လှစ်သွားမည် ဖြစ်ပါတယ်။" ဦးမြင့်သိန်း၊ ဒုတိယဝန်ကြီး၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ မြန်မာနိုင်ငံ။

ယဉ်ကျေးမှု နားလည်လက်ခံပေးခြင်း

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမည့် သူများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် သင့်တော်သော ဘာသာစကားသင်တန်း များ၊ လေ့ရှိရေးနှင့် လက်ရှိယဉ်ကျေးမှုများဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များနှင့် အသံသွင်းထားသော လေ့လာ စရာများကို ကြိုတင်ရှင်းပြ ပေးရန်။

ဥပဒေ စိုးမိုးရေးဝန်ထမ်းများ၊ ဆရာများ၊ ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်သူများနှင့် အခြား အစိုးရ အရာရှိများ အား ၎င်းတို့အလုပ်တွင် ကွဲပြားသော ယဉ်ကျေးမှုနှင့် မတူညီသော ဘာသာစကားအခြေအနေတွင် လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ၎င်းတို့၏ အရည်အချင်းမြှင့် သင်တန်းများ ပံ့ပိုးပေးရန်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား လက်ခံရမည့် ဒေသခံလူထုအား ရွှေ့ပြောင်းယဉ်ကျေးမှုများအား ကြိုတင် ရှင်းပြပေးရန်။

“ILO ရဲ့ လူထုများမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအပေါ် အပြုအမူများဆိုတဲ့ လေ့လာမှု စစ်တမ်းတခုအရ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများနဲ့ ဆက်ဆံမှုရှိတဲ့ ဒေသခံတွေဟာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေကို သူတို့ရဲ့ မူရင်းအပြုအမူထက် ပိုပြီး ကောင်းကောင်းမွန်မွန် ဆက်ဆံကြပါတယ်။” မစ္စ အန်နာ အိုဆန်၊ နည်းပညာ အရာရှိ (Ms. Anna Olsen, Technical Officer, TRIANGLE, ILO)

သတင်းအချက်အလက် ရယူခြင်း

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ဥပဒေများ၊ အခွင့်အရေးများနှင့် လုံခြုံဘေးကင်းစွာ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်ခြင်းစသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ပံ့ပိုးပေးရန်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ရနိုင်သော နေရာများ (ဥပဒေအကူအညီ၊ အစိုးရ မဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ စသည်တို့)၏ အသေးစိတ် အဆက်အသွယ်များကိုလည်း သံရုံးများ၊ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေပေးရေး အေဂျင်စီများ၊ ဆက်စပ်နေသော အစိုးရဌာနများနှင့် အရပ်ဘက် အဖွဲ့အစည်း များတွင် အချက်အလက် များ ရယူနိုင်ရန်အတွက် ဖြည့်ဆည်းပေးရန်။

ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း

ဥပဒေပြုခြင်းနှင့် (သို့မဟုတ်) ပေါ်လစီများ ပြုလုပ်ရာတွင် တိုင်းရင်းသား၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် လိင်ကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေခံသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများအား တိုက်ဖျက်ရေး ဥပဒေများကို ထည့်သွင်းပေးရန်။

အာဆီယံ (အရှေ့တောင် အာရှနိုင်ငံများ အသင်း) သို့ အကြံပြုချက်များ

“အာဆီယံစာချုပ်မှာ- “အာဆီယံ အဖွဲ့ဝင်များသည် ငြိမ်းချမ်းစွာ အတူယှဉ်တွဲ နေထိုင်သွားလိမ့်မည်” လို့ ပြောပါတယ်။ သို့သော် ထိုအချက်ကို အဆင့်ခုဆင့်နဲ့ သုံးသပ်နိုင်ပါတယ်။ အဲဒါကတော့ အဖွဲ့ဝင်များဟု သုံးနှုန်းသောကြောင့် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသာ ပါဝင်တယ်။ သို့မဟုတ် အာဆီယံ ဆက်စပ်မှု သဘောသဘာဝအရ ကမ္ဘာပေါ်ရှိ အခြားဒေသများပါ ပါဝင်တယ်။ သို့မဟုတ် အာဆီယံနိုင်ငံများအတွင်းရှိ လူများကို ရည်ညွှန်းခြင်း ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။” ဒေါက်တာ သီရိပါပါ ဖက်ချာရမက်စီရီး၊ လူ့အခွင့်အရေးလေ့လာမှုနှင့် လူမှုဖွံ့ဖြိုးရေး စင်တာ၊ မဟိဒိုလ် တက္ကသိုလ်။ (Dr. Sriprapa Petcharamesree, Center for Human Rights Studies and Social Development, Mahidol University)

အာဆီယံကို ပြောင်းရွှေ့နိုင်သော ပညာရေး အသိအမှတ်ပြုမှုများ ရရှိရန်အတွက် အသိပညာပေး လှုံ့ဆော်မှုများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သော အဆင့်အတန်းမှီပညာရေးစံ သတ်မှတ်ရန်နှင့် ထိုပညာရေးအတွက် အကြံပြုချက်များ ပြုလုပ်နိုင်ရန် အတွက် ပံ့ပိုးကူညီပေးရန်။

၎င်းကြောင့်မြောက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအရေး အာဆီယံ ဖိုရမ် (ဘာလီ၊ ၂၀၁၁) မှ အကြံပြုချက်များ- အထူးသဖြင့် “ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ လုပ်ဆောင်ချက်ကောင်းများ၊ အခွင့်အရေးနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာများကို မြှင့်တင်ပေးရေး” ကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရန်။

လူထုအခြေပြု လူ့အဖွဲ့အစည်းများသို့ အကြံပေးချက်များ

ဒေသခံလူထုခေါင်းဆောင်များနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ခေါင်းဆောင်များ (အလုပ်သမား သမဂ္ဂ၊ အမျိုးသမီး ခေါင်းဆောင်များ၊ ဘာသာရေး ခေါင်းဆောင်များ၊ လူထုခေါင်းဆောင်များ စသည်ဖြင့်) အနေဖြင့် ဘုံတူညီသော အရာများကို ဖန်တီးပြီး ဒေသခံနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား လူထုများအကြား ကောင်းမွန်သော အပြန်အလှန် ဆက်ဆံမှု များ ဖြစ်လာအောင် ပြုလုပ်ပေးရန်။

မီဒီယာများသို့ အကြံပေးချက်များ

မီဒီယာများအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စများကို တင်ပြရာတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခံ ရနိုင်ခြင်းနှင့် အဆိုးဘက်ဆန်နိုင်သော အပြုအမူများကို မဖော်ပြရန်။ မီဒီယာ တင်ပြချက်များတွင် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ် သမားများ၏ ဂုဏ်သိက္ခာကို ထိခိုက်စေသော အမုန်းတရား၊ အကြမ်းဖက်ခြင်းနှင့် နှိမ်ချခြင်းများ စသည်များ မထည့်သွင်း ရန်။

“Speaking of Migration” လက်ခွဲစာအုပ်မှ စကားလုံး အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုချက်များ

www.mekongmigration.org

ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အံဝင်ခွင့်ကျဖြစ်မှု လက်ခံကျင့်သုံးမှု

ရွှေ့ပြောင်းသူများနှင့် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများသည် အခြေချနေထိုင်သည့်နယ်မြေသစ်တွင်ရှိသော ယဉ်ကျေးမှု၊ ထုံးတမ်းစဉ်လာအပြုအမူများနှင့် ပတ်သက်ပြီး ပြောဆိုသည့်အခါတွင် ထိုယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ လက်ခံကျင့်သုံးမှုဆိုသည့် ဝေါဟာရကိုသုံးစွဲကြသည်။ တစ်ချို့အစိုးရများသည် ထိုယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ လက်ခံကျင့်သုံးမှုများကို အားပေးလုပ်ဆောင်သောကြောင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်း အသစ်ဝင်ရောက်လာသူများနှင့် ယခင်ရှိနေပြီးသောလူများသည် ကွဲပြားခြားနားခြင်း မရှိတော့ပေ။ ထိုယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာလက်ခံကျင့်သုံးမှုသည် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများအား သူတို့၏ကိုယ်ပိုင်ဘာသာစကား၊ ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့ထုံးစံများမှလည်း ကင်းကွာစေနိုင်သည်။ ထိုယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ လက်ခံကျင့်သုံးမှုများသည် မိခင် ဘာသာစကား၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဓလေ့ထုံးစံများစသည့် ရွှေ့ပြောင်းအခြေချသူများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာများအား မလေးစားရာ ရောက်တတ်ပါသည်။

ပေါင်းစည်းခြင်း၊ အတူယှဉ်တွဲနေထိုင်ခြင်း

ပေါင်းစည်းခြင်း၊ အတူယှဉ်တွဲနေထိုင်ခြင်းသည် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအခြေချနေထိုင်သူများ စသည့်အုပ်စုဝင်များသည် ရှိနေပြီးသောလူမှုအသိုင်းအဝိုင်း အဖွဲ့အစည်းအတွင်းပူးပေါင်းပါဝင်ခွင့်ရခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ ထိုပေါင်းစည်းခြင်း၊ ယှဉ်တွဲနေထိုင်ခြင်း ဥပဒေစည်းမျဉ်းများသည် အသစ်ရောက်လာသူများ နေရာအသစ်တွင် လိုက်လျောညီထွေစွာ နေထိုင်နိုင်ရန် အခြေခံအချက်များအား ပံ့ပိုးကူညီပေးခြင်းများ ပါဝင်သည်။ ပေါင်းစည်းခြင်း ဥပဒေများသည် အများအားဖြင့် နိုင်ငံတော်အဆင့်ချမှတ်သော ဥပဒေများဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုပေါင်းစည်းခြင်းမှာ နိုင်ငံတော်နိုင်ငံသို့ ဝင်ရောက်ကူးပြောင်းခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံများ၏ စံချိန်စံညွှန်းတန်ဖိုးများနှင့် အထောက်အထားသတ်မှတ်ချက်များ အပေါ်မူတည်၍ မေးခွန်းများပေါ်ထွက်လာတတ်ခြင်း၊ တချို့ရွှေ့ပြောင်းသူများသည်ထိုသတ်မှတ်ပြဌာန်းချက်များအပေါ် သူတို့၏စွမ်းဆောင်နိုင်မှုနှင့် လိုလားစိတ်ပါဝင်စားမှုများအပေါ် အခြေခံ၍ ရွေးချယ်ခံရခြင်း (သို့မဟုတ်) ငြင်းပယ်ခံရခြင်းများလည်းရှိသည်။ တကယ်လက်တွေ့တွင်မူ ပေါင်းစည်းခြင်းသည် ဒေသန္တရနယ်မြေဒေသတွင်သာ တကယ်လုပ်ဆောင်ရသော အလုပ် ဖြစ်သည်။

မတူကွဲပြားသည် (လူမျိုးစုံ၊ဘာသာပေါင်းစုံ) ယဉ်ကျေးမှုအစဉ်အလာများအားထိန်းသိမ်းလုပ်ဆောင်ခြင်း

လူမှုရေးဆိုင်ရာနေရာများတွင် မတူခြားနားသောယဉ်ကျေးမှုနှစ်မျိုး (သို့မဟုတ်) ထိုထက်ပိုသော ယဉ်ကျေးမှုများဆိုင်ရာ ပွဲများပြုလုပ်၍ အချင်းချင်းမျှဝေဖလှယ်ခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ လုပ်ဆောင်မှုများကို အစိုးရပေါ်လစီစည်းမျဉ်းများက အားပေးထောက်ခံမှု ရနိုင်သကဲ့သို့၊ မရသည်များလည်း ရှိသည်။ မတူကွဲပြားသော လူထုများသည် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင် ယဉ်ကျေးမှု ဓလေ့ထုံးစံများအား ကျင့်ကြံထိန်းသိမ်းခွင့်ကို လေးစားမြှင့်တင်ခြင်းဖြစ်နိုင်သလို တခါတရံတွင်လည်း ထိုလူမှုရေး ဆိုင်ရာနေရာများသည် လေးစားမြှင့်တင်ခြင်းများမရှိသည့်အခါ လူထုအတွင်း တစ်အုပ်စုနှင့်တစ်အုပ်စုကြား သီးခြားခွဲထွက်လိုမှုနှင့် စိတ်ဝမ်းကွဲမှုပဋိပက္ခများ ဖြစ်လာနိုင်သည်။

សេចក្តីសង្ខេប

សន្និសីទមេគង្គស្តីពី ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មកពីប្រទេសក្នុងអនុតំបន់ទន្លេមេគង្គ ការរស់នៅជាមួយគ្នា

សមាជិកអង្គការសង្គមស៊ីវិល របស់បណ្តាញទេសន្តរប្រវេសន៍ទន្លេមេគង្គ បានធ្វើការកត់សំគាល់នៅក្នុងការអនុវត្តន៍ការងារជាមួយជនទេសន្តរប្រវេសន៍ថា នៅរាល់ពេលដែលគេនិយាយពីការធ្វើសមាណកម្មនៅក្នុងមហាអនុតំបន់ទន្លេមេគង្គ និងតំបន់អាស៊ាន ជាទូទៅគេសំដៅតែទៅលើការធ្វើសមាណកម្មសេដ្ឋកិច្ច ហើយគេកំនិយាយពីការធ្វើសមាណកម្មសង្គមណាស់ ។ ប៉ុន្តែការពិតការធ្វើសមាណកម្មនេះ មិនត្រឹមតែជាការបំបាត់ទីហិរញ្ញវត្ថុ និង ទំនិញ ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាជាការបំបាត់ទីរបស់មនុស្សផងដែរ ។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍បានបំបាត់ទីដើម្បីស្វែងរកការងារធ្វើ ដើម្បីចិញ្ចឹមជីវិត ពួកគេបានបង្កើតសហគមន៍របស់ពួកគេ ហើយពួកគេបានព្យាយាមបង្កើតមិនត្រឹមតែជីវិតការងាររបស់ពួកគេប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែពួកគេបានព្យាយាមបង្កើតនូវបរិស្ថានសង្គម និងវប្បធម៌របស់ពួកគេផងដែរ នៅក្នុងប្រទេសទទួលពលករ ។ ពួកគេជារឿយៗ បានជួបប្រទះនូវបញ្ហា និងឧបសគ្គនានា ក្នុងការទទួលបានការរស់នៅសមរម្យនៅក្នុងប្រទេសនោះ ។ មានការគាំទ្រតិចតួចបំផុត សំរាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងការធ្វើសមាណកម្ម ចូលទៅក្នុងសង្គមជាតិរបស់ប្រជាជាតិនៅក្នុងតំបន់ ។

“ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ចង់ធ្វើសមាណកម្មចូលទៅក្នុងសង្គម ប៉ុន្តែលក្ខខណ្ឌការងារ និងការរស់នៅរបស់ពួកគេ មិនអនុញ្ញាតអោយពួកគេធ្វើដូច្នោះបានទេ ។ និយោជករបស់ពួកគេ បានអោយពួកគេស្នាក់នៅទីកន្លែងការងារ ដោយមិនអនុញ្ញាតអោយពួកគេចាកចេញទៅរកការងារ ដែលមានប្រាក់បៀវត្សខ្ពស់ ឬ ធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយប្រជាជន និង មិនអនុញ្ញាតអោយពួកគេយល់ដឹងពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេឡើយ”

លោក ង៉ាយ សាក់ ពលករទេសន្តរ ប្រវេសន៍ជនជាតិភូមា

វាជារឿងមួយដែលគួរអោយសង្វែកបំផុត ដែលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបាន គេរំលោភបំពាន ឬ កេងប្រវ័ញ្ច មិនថា តែពួកគេជាពលករស្របច្បាប់ ឬ មិនស្របច្បាប់ឡើយ ។ ការធ្វើនិយ័តកម្ម តាមរយៈការផ្ទៀងផ្ទាត់ អត្តសញ្ញាណពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅប្រទេសទទួល មិនត្រូវបានគេ មើលឃើញថាជាដំណោះស្រាយនោះទេដោយសារតែការពិតពួកគេនៅបន្តរទទួលការគំរាមកំហែង ដូចពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសច្បាប់ដដែល ។

លោកជំទាវ ជូ ប៊ុនអេង រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមហាផ្ទៃ នៃប្រទេសកម្ពុជា

“ការចុះឈ្មោះ នឹងអនុញ្ញាតអោយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងកម្មករជនជាតិ ថៃ ទទួលបានកិច្ច ការពារសំណង និង អភ័យឯកសិទ្ធិដូចគ្នា និងធ្វើអោយពួកគេរស់នៅជាមួយគ្នា ក្នុងស្ថានភាព ពិតប្រាកដមួយ”

លោក ព្រីធា សុវរីសុត ក្រសួងអភិវឌ្ឍសង្គម និងសន្តិសុខមនុស្សជាតិ នៃប្រទេសថៃ ។

សមាជិកទាំងអស់នៃបណ្តាញជនចំណាកស្រុកក្នុងមហាអនុតំបន់ទន្លេមេគង្គជឿជាក់ថា ការធ្វើសមាណកម្ម សង្គម វាទាមទារអោយមានលក្ខណៈទូលំទូលាយជាងការធ្វើសមាណកម្មផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ដែលការធ្វើសមាណកម្ម ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចមានលក្ខណៈតូចចង្អៀតជាង ដោយផ្តោតតែទៅលើបញ្ហាចន្លោះប្រហោងក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ឬ ការកសាង ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធតែប៉ុណ្ណោះ ។ សមាជិកទាំងអស់នៃបណ្តាញជនចំណាកស្រុកក្នុងមហាអនុតំបន់ទន្លេមេគង្គជឿជាក់ថា ការធ្វើសមាណកម្មផ្នែកសង្គម គួរតែផ្តោតជាលំខាន់ទៅលើការផ្តល់លទ្ធភាពអោយក្រុមមនុស្សដែលមានពិទិកន្លែង ផ្សេងគ្នាអោយរស់នៅជាមួយដោយភាពសុខដុមរម្យនា ។

“មានការប្រែប្រួលផ្នែកតិរិយាបថជាទូទៅចំពោះជនទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងប្រទេសចិន ។ ការផ្លាស់ ប្តូរចាប់ផ្តើម ពីការដាក់អោយនៅដាច់ដោយឡែក រហូតដល់ការទទួលស្គាល់ពួកគេក្នុងសង្គម ការបដិសេធមិនទទួលស្គាល់ រហូតការទទួលស្គាល់ និងការធ្វើសមាណកម្មពួកគេចូលក្នុងសង្គម ពីការរើសអើងរហូតដល់ការគោរពនិងការការពារ និងពីការគ្រប់គ្រង រហូតដល់ការពង្រឹង អំណាចដល់ពួកគេ ។

លោកស្រី បណ្ឌិត ហូ វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវផ្នែកអភិវឌ្ឍ និងសុខភាព ខេត្តយូណាន (YHDRA)

ស្របជាមួយនិទ្ទេសការណ៍ថ្មីៗដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើសមាហរណកម្ម នៅក្នុងតំបន់បណ្តាញជនចំណាកស្រុកទន្លេមេគង្គ បានប្រមូលតំណាងផ្សេងៗគ្នា ដើម្បីអោយពួកគេចូលរួម **សន្និសីទមេគង្គ ស្តីពីការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍** ពលករទេសន្តរ ប្រវេសន៍មកពីប្រទេសក្នុងអនុតំបន់ទន្លេមេគង្គ ការរស់នៅជាមួយគ្នា : **ការស្វែងរកដំណោះស្រាយមួយ ដ៏មានប្រសិទ្ធភាពដើម្បីដាក់បញ្ចូល និង បន្ស៊ីគ្នារវាងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងពលរដ្ឋប្រទេសទទួល** ដែលប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី ២៦ ដល់ថ្ងៃទី ២៨ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៣ នាទីក្រុងបាងកកប្រទេសថៃ ។ មានសមាជិកអ្នកចូលរួមចំនួន ៧២ នាក់ដែលមានពីស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សារ អង្គការអន្តរជាតិ អង្គការជាតិ និងក្រុមពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មកពីបណ្តាប្រទេសក្នុងមហាអនុតំបន់ទន្លេមេគង្គ ។

បណ្តាអ្នកចូលរួមក្នុងសន្និសីទនេះបានធ្វើការកត់សំគាល់ថា គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ នៅក្នុងមហាអនុតំបន់បច្ចុប្បន្ននេះ មានគោលបំណងដាក់អោយជនទេសន្តរប្រវេសន៍ស្ថិតក្នុងស្ថានភាពបណ្តោះអាសន្ន និងគ្មានដំណោះស្រាយជាក់លាក់មួយសំរាប់ពួកគេទេ ។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវបានដាក់អោយនៅក្នុងស្ថានភាពមួយមិនជាក់លាក់ មិនអាចធ្វើការសំរេចចិត្តបានក្នុងរយៈពេលមួយយូរអង្វែង ឬ មិនបានធ្វើការពិចារណា ក្នុងការចំណាយពេលវេលា និងថាមពល ដើម្បីរៀនភាសារ វប្បធម៌ និងការបង្កើតមិត្តភាពជាមួយប្រជាជននៃប្រទេសទទួល ។

“តើការបណ្តោះអាសន្ន មានរយៈប៉ុន្មាន ? តើមនុស្សម្នាក់ដែលរស់នៅកន្លែងណាមួយ ត្រូវការរយៈពេលប៉ុន្មាន ដើម្បីអោយពួកគេមានអារម្មណ៍ថាទីកន្លែងនោះជាកម្មសិទ្ធិរបស់ពួកគេ ? តើរយៈពេលប៉ុន្មានដែលត្រូវការសំរាប់អ្នកណា មុននឹងពួកគេអាចមានតួនាទីជាក់លាក់មួយក្នុងសង្គម” ។

លោកស្រី ជេក គី ប៉ុលឡុក នាយិកា មូលនិធិ គំរោងជំនួយ ដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍

សំរាប់សហគមន៍ទទួលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ លក្ខខណ្ឌបណ្តោះអាសន្នរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ក៏ជាកត្តាមួយ ដែលមិនបានលើកទឹកចិត្តដល់ពួកគេក្នុងការរកសាងទំនាក់ទំនង និងការធ្វើសមាហរណកម្មចូលក្នុងសហគមន៍ទាំងនោះទេ ។ ទាំងសហគមន៍ និងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ មិនត្រូវបានធ្វើការណែនាំអោយបានច្រើន ពីភាពផ្សេងគ្នារវាងគោលនយោបាយ និងការពិតនោះឡើយ ។ តម្រូវការផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និយោជក និងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ទាមទារអោយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ស្នាក់នៅក្នុងរយៈពេលមួយយូរអង្វែង ជាជាងការទទួលស្គាល់ដោយគោលនយោបាយជាតិ ។

ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដែលរស់នៅក្នុងសហគមន៍អឺរ៉ុបមានរយៈពេលច្រើនជាង ១០ ឆ្នាំ និងមានសិទ្ធិទទួលបានសញ្ជាតិនៃប្រទេសនោះ ។ នៅពេលណា ដែលប្រទេសមួយក្នុង សហគមន៍អឺរ៉ុបបានផ្តល់សញ្ជាតិអោយពួកគេហើយ ពួកគេនឹងមានសិទ្ធិធ្វើដំណើរ និងធ្វើ ការងារដោយសេរី នៅបណ្តាប្រទេសជាសមាជិករបស់សហគមន៍អឺរ៉ុប ។

លោកលូការព្យោនត្យនិមន្ត្រីកម្មវិធី និងជនបង្គោលសិទ្ធិមនុស្សរបស់សហគមន៍ អឺរ៉ុបប្រចាំប្រទេសថៃ ។

អង្គសន្និសីទ បានទទួលស្គាល់ថា ការរស់នៅជាមួយ នៅក្នុងស្ថានភាពស្មើភាពគ្នា និងដោយសន្តិភាព មិន គ្រាន់តែអោយកើតមានឡើងប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាទាមទារភាពអំណោយផលខាងបរិស្ថាន និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ។

” មនុស្សជាតិ គឺជាជាលិការរបស់សង្គម អារម្មណ៍របស់មនុស្សម្នាក់ វាកើតចេញពីការប្រាស្រ័យ ទាក់ទងគ្នាជាមួយអ្នកដទៃទៀត ។ បទពិសោធន៍នៃការរស់នៅបានធ្វើអោយពួកគេអាចកំណត់ ពី ស្ថានភាពរបស់ខ្លួន ។ ប្រសិនបើសណ្តាប់ដីមានអារម្មណ៍ថាខ្លួនគ្មានតំលៃនៅក្នុងសហគមន៍ កង្វះខាត សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងការគោរពក្នុងសង្គមនោះ វាទាមទារអោយការបង្កើតនូវគោលនយោបាយថ្មីៗ ដើម្បីផ្តល់កិច្ចការពារដល់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ និងបង្កើតនូវបរិស្ថានមួយដើម្បីអាចអោយពួក គេមានលទ្ធភាព ធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាទៅវិញទៅមក និងដើម្បីអាចអោយពួកគេរស់នៅ ជាមួយគ្នាដោយភាពសុខដុមរម្យនា ។

លោកស្រីបណ្ឌិត ពូចា កាប៉ៃ Associate Professor of Law, University of Hong Kong

បណ្តាអ្នកធ្វើបទឧទ្ទេសនាមជាច្រើននៅក្នុងសន្និសីទនេះ បានបង្ហាញវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗគ្នា នៅក្នុងការ សមរណកម្មក្នុងសង្គមនៅក្នុងទឹកដីនៃ និងពេលវេលាខុសៗគ្នា ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងសង្គមមួយដែលមានភាពផ្សេងៗ គ្នា ។ ការធ្វើសមរណកម្មទាំងនោះមិនត្រឹមតែរួមបញ្ចូលនូវវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗ ដែលមានមានគោលបំណងលើកកម្ពស់ ការរស់នៅជាមួយគ្នា ដូចជាការធ្វើសមរណកម្ម និងការដាក់បញ្ចូលគ្នានូវពហុវប្បធម៌ ប៉ុន្តែវាថែមបានបង្ហាញផងដែរ នូវវិធីសាស្ត្រនានា ដែលត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ឡើងក្នុងគោលបំណងបំបែកចេញ ឬ ដាក់អោយពលករទេសន្តប្រវេសន៍ ស្ថិតនៅក្រៅសង្គម ។ វិធីសាស្ត្រទាំងអស់ដែលត្រូវបានលើកឡើង នៅក្នុងវិធីផ្សេងៗគ្នា នឹងបានចោទជាសំនួរ ដែល ពាក់ព័ន្ធអត្តសញ្ញាណជាតិ វប្បធម៌របស់ប្រទេស និងគុណតំលៃរបស់សង្គម ។

តាមរយៈការធ្វើសន្និសីទរយៈពេល ៣ ថ្ងៃនេះ អ្នកចូលរួមទាំងអស់បានព្រមព្រៀងដាក់ចេញជាអនុសាសន៍ មួយចំនួន ដែលបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងរបាយការណ៍សន្និសីទនេះ ។

ខាងក្រោមនេះជាអនុសាសន៍សំខាន់ៗមួយចំនួន ដែលបានលើកឡើងក្នុងពេលសន្និសីទ

អនុសាសន៍ដាក់ជូនរដ្ឋាភិបាលបណ្តាប្រទេសក្នុងមហាអនុតំបន់ទន្លេមេគង្គ

លក្ខខណ្ឌការងារ និងការរស់នៅ

- បង្កើតគណៈកម្មាការថ្នាក់តំបន់មួយដើម្បីធ្វើការត្រួតពិនិត្យពីលក្ខខណ្ឌការងារ និងការរស់នៅរបស់ពលករ ទេសន្តប្រវេសន៍
- ចាប់បង្ខំអោយនិយោជកអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនអោយស្របជាមួយច្បាប់ការងារ កិច្ចសន្យាការងារ ហើយ ធ្វើការផ្តន្ទាទោសចំពោះនិយោជកទាំងឡាយណា ដែលតែងតែប្រឆាំង និងរំលោភបំពានលើច្បាប់ទាំងនេះ ។
- បង្កើតនូវបទបញ្ញត្តិដើម្បីធានាថា ពលករទេសន្តប្រវេសន៍អាចទទួលបាននូវសេវាសង្គមនានា (ដែលរួមមាន : ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ការស្នាក់នៅ ។ ល។) ផលប្រយោជន៍សង្គម (ដូចជា : ភាពគ្មានការងារធ្វើ និងប្រាក់ សំណងផ្សេងៗនៅពេលមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ) ។

ការអប់រំ

- ផ្តល់លទ្ធភាព ឬ បើកទូលាយអោយកុមារ នៅក្នុងមហាអនុតំបន់ទន្លេមេគង្គទទួលបាននូវឱកាសអប់រំស្មើគ្នា ដោយទទួលស្គាល់ និងគោរពនូវវិស័យ និងវប្បធម៌របស់ពួកគេ
- ផ្តល់នូវវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការសិក្សា ដល់គ្រប់សិស្សដែលបញ្ចប់ការសិក្សាដោយមិនគិតពីសញ្ជាតិ ឬ ស្ថានភាពទេសន្តប្រវេសន៍របស់ពួកគេឡើយ
- បង្កើតនូវគណៈកម្មាការមួយដើម្បីធ្វើការពិនិត្យ និងសិក្សាពីលទ្ធភាពក្នុងការទទួលស្គាល់គុណភាពសិក្សា ក្នុងមហាអនុតំបន់ទន្លេមេគង្គ

ដាក់បញ្ចូលនូវប្រធានបទដែលធ្វើការសិក្សាពីប្រវត្តិសាស្ត្រនៃការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍ និងការធ្វើទេសន្ត ប្រវេសន៍បច្ចុប្បន្ន ហើយនិងធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងពីតថភាពពីការផ្លាស់ប្តូរនៃពិភពលោកបច្ចុប្បន្ន ដែលរួមបញ្ចូល ពីការអប់រំផ្នែកសិទ្ធិផងដែរ ។

- ពង្រឹងពលករទេសន្តប្រវេសន៍ ដើម្បីអោយពួកគេមានលទ្ធភាពទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង ការអប់រំបន្ថែមទៀត ដើម្បីជួយអោយពួកគេសំរេចបាននូវគោលបំណងរបស់ពួកគេ ។

“វាក៏មានបញ្ហាក្នុងការធ្វើសមាណកម្មផងដែរ ហើយដើម្បីអោយការធ្វើសមាណកម្ម ទទួលបានជោគជ័យ វាទាមទារអោយពលករទេសន្តប្រវេសន៍ទទួលបាននូវ ការបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ រដ្ឋាភិបាលកំពុងតែធ្វើការសំរួលជាមួយស្ថាប័នឯកជនដើម្បីបើក មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងប្រទេស និងតាមព្រំដែនប្រទេសភូមា និងប្រទេសថៃ”

ឯកឧត្តម U Myint Thein អនុរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ ប្រទេសភូមា ។

ការយល់ដឹងផ្នែកវប្បធម៌

- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់ពលករ ដែលនឹងធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍ និងពលករទេសន្តប្រវេសន៍ ដែលរួម ការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកភាសា ការប្រើប្រាស់ និងព័ត៌មានដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រពៃណី និងវប្បធម៌សម័យទំនើប
- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីអនុវត្តច្បាប់ គ្រូបង្រៀន គិលានុបដ្ឋាយិកា និងមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលផ្សេងៗទៀត ដើម្បីបង្កើនជំនាញរបស់ពួកគេអោយធ្វើការងារនៅក្នុងបរិបទនៃពហុវប្បធម៌ និងភាសា ។
- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់សហគមន៍ទទួលពលករទេសន្តប្រវេសន៍ពីវប្បធម៌របស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍

“ការសិក្សារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលើតិរិយាបថរបស់សាធារណជន លើពលករទេសន្ត ប្រវេសន៍បានបង្ហាញថា ប្រជាពលរដ្ឋនៃប្រទេសទទួលពលករទេសន្តប្រវេសន៍មានទំនាក់ ទំនងជាមួយពលករទេសន្តប្រវេសន៍ក្នុងលក្ខណៈវិជ្ជមានមួយ”

កញ្ញា អាន ណាអល សិន មន្ត្រីបច្ចេកទេស តំរោងត្រីភាគីរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

ការទទួលបានព័ត៌មាន

- ផ្តល់ព័ត៌មាន ពិច្បាប់ និងសិទ្ធិ និងការធ្វើចំណាកស្រុកដោយសុវត្ថិភាពដល់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ និង ព្រម ទាំងព័ត៌មានដែលពាក់ព័ន្ធសេវាកម្មនានា (សេវាកម្មផ្នែកច្បាប់ ឬ អង្គការសង្គមស៊ីវិល ។ ល។) តាមរយៈសេវាកម្មស៊ីវិល ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ។

ការរើសអើង

- បង្កើតច្បាប់ និង ឬ គោលនយោបាយនានា ដើម្បីលុបបំបាត់នូវរាល់ច្បាប់ និងការអនុវត្តន៍ទាំងឡាយណា ដែលមានលក្ខណៈរើសអើងលើក្រុមមនុស្ស វប្បធម៌ និងយេនឌ័រ ។

អនុសាសន៍ទៅកាន់អាស៊ាន

“ធម្មនុញ្ញអាស៊ានបានចែងថា” បណ្តារដ្ឋជាសមាជិកជាអាស៊ានត្រូវរស់នៅជាមួយគ្នាដោយសន្តិភាព” ។ ប៉ុន្តែទោះបី យ៉ាងណាក៏ដោយ សេចក្តីថ្លែងការណ៍ត្រូវបានគេយកមកបកស្រាយ បានបីកម្រិត ដោយអនុវត្តបានតែចំពោះ រដ្ឋជា សមាជិក ឬ អនុវត្តបាន ចំពោះអាស៊ាននៅក្នុងបរិបទចុងក្រោយរបស់ពិភពលោក ឬ សំដៅទៅលើពលរដ្ឋដែលរស់នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសអាស៊ាន”

លោកស្រីបណ្ឌិត (Sriprapa Petcharamesree) មជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាសិទ្ធិមនុស្ស និងការ អភិវឌ្ឍសង្គម នៃសកលវិទ្យាល័យម៉ាហ៊ីឌូល ។

- គាំទ្រនូវក្រុមការងារអាស៊ាន លើបទដ្ឋានគុណភាពនៃការអប់រំ (Standard Education Qualifications) ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយពីគុណភាពនៃការអប់រំចល័ត និងដើម្បីបង្កើតអនុសាសន៍ដើម្បីអោយមានការទទួលស្គាល់គុណភាពនៃការអប់រំគ្នាទៅវិញទៅមក ។
- អនុវត្តអនុសាសន៍ដែលបានលើកឡើងពីវេទិការអាស៊ានលើកទី ៤ ស្តីពីពលកម្មទេសន្តប្រវេសន៍ (ទីក្រុងបាលី ឆ្នាំ ២០១១) ជាពិសេសនៅលើផ្នែក ” ការលើកកម្ពស់ភាពវិជ្ជមាន សិទ្ធិ និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍” ។

អនុសាសន៍សំរាប់សង្គមស៊ីវិល

អ្នកដឹកនាំទាំងនៅសហគមន៍ទទួលពលករទេសន្តប្រវេសន៍ និងសហគមន៍ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ (សហជីព អ្នកដឹកនាំស្ត្រី មេដឹកនាំសាសនា មេដឹកនាំសហគមន៍ ។ល។) ចាំបាច់ត្រូវតែបង្កើត ឬ ផ្តល់លទ្ធភាពដល់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ និងប្រជាជនប្រទេសទទួលពលករអាចទំនាក់ទំនងគ្នាបាន ។

អនុសាសន៍ទៅកាន់ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ

ត្រូវប្រាកដថា អត្ថបទទាំងឡាយដែលនិយាយពីពលករទេសន្តប្រវេសន៍ និងការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍ មិនបានចូលរួមនៅក្នុងការរើសអើង និងបង្កើតអោយមានភាពអវិជ្ជមានដល់សង្គម ។ ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយមិនត្រូវផ្សព្វផ្សាយរាល់អត្ថបទទាំងឡាយដែលនាំមានការស្តប់ ហិង្សា ឬ ដែលមិនគោរពទៅនឹងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ ។

និយមន័យនៃពាក្យដែលប្រើប្រាស់ ដកស្រង់ពីសន្ទានុក្រុម វាក្យសព្ទមេគង្គស្តីពីការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍ www.mekongmigration.org

ការបន្តវិប្បធម៌

ពាក្យថា " ការបន្តវិប្បធម៌ " ត្រូវបានគេយកមកប្រើនៅពេលដែលនិយាយអំពីរបៀបដែលពលករចំណាកស្រុក និងក្រុមជនជាតិដើម ទទួលយកនូវទំនៀមទំលាប់ និងឥរិយាបថនៅទីកន្លែងថ្មី ដែលពួកគេបានមកស្នាក់នៅ ។ រដ្ឋាភិបាលខ្លះបានលើកកម្ពស់ការបន្តវិប្បធម៌របស់អ្នកចំណូលថ្មី ទៅក្នុងសង្គមដោយមិនអាចឱ្យមានការបញ្ជាក់ដាច់ដោយឡែកពីម្ចាស់ស្រុកឡើយ ។ ការបន្តវិប្បធម៌អាចធ្វើអោយមានសំពាធដល់ជនចំណាកស្រុក អោយពួកគេប្លាតឆ្ងាយពីភាសាកំណើត ទំនៀមទំលាប់ និងឥរិយាបថរបស់ពួកគេ ។ កង្វះខាតក្នុងការគោរពនូវសិទ្ធិរបស់ពលករធ្វើចំណាកស្រុកក្នុងការរក្សានូវភាសា វប្បធម៌ និងទំនៀមទំលាប់របស់ពួកគេ គឺជាទិដ្ឋភាពអវិជ្ជមានដែលកើតឡើងពីការបន្តវិប្បធម៌ ។

ការដាក់បញ្ចូល (ការធ្វើសមាណកម្ម)

ការដាក់បញ្ចូលត្រូវបានគេយល់ថា គឺជាដំណើរការនៃការដាក់បញ្ចូលក្រុមជនជាតិភាគតិច ដូចជាក្រុមជនជាតិដើម ឬ ជនអន្តោប្រវេសន៍ទៅក្នុងស្ថាប័ន និងសង្គមស៊ីវិលរបស់ប្រទេសទទួលក្រុមមនុស្សទាំងនោះ ។ គោលនយោបាយនៃការដាក់បញ្ចូលគ្នានៅសេវាជាមូលដ្ឋានភាគច្រើនរបស់ពួកគេដោយការផ្តល់នូវការសំរបស់រូលសំរាប់ជនចំណូលថ្មីក្នុងសំរបស់រូលខ្លួន និងមានសកម្មភាពនៅក្នុងសង្គមថ្មី ។ គោលនយោបាយនៃការដាក់បញ្ចូលគ្នាជាទូទៅត្រូវបានគេអនុម័តនៅកំរិតថ្នាក់ជាតិដោយសារការដាក់បញ្ចូលគ្នាត្រូវបានគេអោយន័យថា ការធ្វើសមាណកម្មចូលទៅក្នុងរដ្ឋនៃប្រទេសជាតិមួយ ។ បញ្ហានេះបានធ្វើអោយមានការឡើងនូវសំនួរជាបន្តបន្ទាប់អំពីអត្តសញ្ញាណ និងគុណតម្លៃរបស់ប្រទេសមួយ និងជនចំណាកស្រុកខ្លះៗ ដែលត្រូវបានគេជ្រើសរើស ឬ ត្រូវបានគេបដិសេធលើលទ្ធភាព ឬ ឆន្ទៈរបស់ពួកគេក្នុងសំរបស់រូលខ្លួន និងធ្វើសមាណកម្មចូលទៅក្នុងអត្តសញ្ញាណរបស់ប្រទេសនោះ ។ នៅក្នុងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងការដាក់បញ្ចូលគ្នាសំដៅ ទៅលើការធ្វើសមាណកម្មនៅក្នុងកំរិតថ្នាក់មូលដ្ឋានទៅវិញទៅ

ពហុវប្បធម៌និយម ពហុវប្បធម៌និយម

គឺជាការប្រារព្ធ និងការទទួលស្គាល់នូវការចែករំលែកនូវវប្បធម៌ពីរ ឬ ច្រើនផ្សេងៗគ្នានៅក្នុងសង្គមរួមមួយ ។ ពហុវប្បធម៌និយមអាច ឬ មិនអាចទទួលបានគាំទ្រ ឬ ទទួលការលើកទឹកចិត្តពីគោលនយោបាយរដ្ឋាភិបាល ។ ពហុវប្បធម៌និយម គោរពនិងលើកកម្ពស់សហគមន៍ដោយធានា និងអនុវត្តនូវវប្បធម៌របស់គេរៀងៗខ្លួន ប៉ុន្តែវាអាចបណ្តាលអោយមានការបែងចែកគ្នានៅក្នុងសហគមន៍ផងដែរ ប្រសិនបើពុំមានការលើកកម្ពស់ និងការគោរពទៅនឹងបរិបទសង្គមរួមមួយនោះទេ ។

执行行动纲要

湄公移民论坛

湄公河地区移民的共同生活

作为民间团体成员组织的湄公移民网络（MMN）在针对移民的工作中发现、提到湄公河与东盟地区的融合、往往指的是区域经济一体化而很少指社会融合。事实上、移动的不仅是资金和商品、还有人。他们迁居是为了找到工作、为了活着、他们已经形成社区、努力改善自己的职业生活、社会生活和文化生活。在目的国、他们寻求完整的生活而不仅仅是存活、然而、在这个过程中他们经常面对障碍和挑战、不同民族的社会融合缺乏足够的支持。

“移民想要融入、但他们的生活和工作条件不允许他们这样做。雇主逼迫移民留在工作场所、阻止他们找到报酬更高的工作、与当地交流、或对自己的权利有更多的了解”。

Jai Sak 先生、移民工人

“可悲的是、移民工人无论是否在案都会受到剥削。通过国家核查程序的合法化其本身并不能被视作一种解决方法、因为、事实上、这些工人仍然被当做非法劳工一样对待”。

周彬英阁下、柬埔寨国务秘书

“注册程序将使移民工人和泰国工人受到一视同仁的待遇、享受更好的赔偿与权益、并将使得共同生活成为现实”。

Precha Soravisute 先生、泰国社会发展与人类安全部部长

湄公移民网络的成员认为、融合不应仅通过缩小发展差距或建造基础设施来解决、而应要比经济一体化更为广。融合的中心应该是、促使不同民族的人在一个具有凝聚力且和谐的社会中共同生活。

“在中国、公众对国内移民的观点有一个转变的过程、从孤立到接受、从拒绝到认可与融合、从歧视到尊重和关爱、从控制到赋权”。

付红云博士、云南健康发展研究中心（YHDRA）

湄公移民网络（MMN）用崭新的方法促进地区融合、各界代表会聚一堂、于2013年2月26日-2013年2月28日在泰国曼谷举办了“**湄公移民论坛，湄公河次区域移民的共同生活：寻求有效对策促进社会凝聚与融合**”、与会人员包括来自大湄公河次区域（GMS）国家的政府部门、科研机构、国际非政府组织（INGO）、非政府组织（NGO）和移民团体的72位代表。

该论坛的与会者指出、此区域目前的移民政策旨在维持移民暂时和非定居的现状。移民被置于一种不确定的状态、无法做出任何长期决策或考虑是否投入时间和精力来学习语言、文化以及交友。

“临时是多久？一个人在无法期待归属感的地方能待多久？多久之后会希望在社会上立住脚？”。

Jackie Pollock、MAP基金会主任

对东道国而言、由于移民暂居此地、使得任何为建立友谊和社会融合的努力都受到阻碍。双方都在政策与现实的鸿沟中进一步迷失了方向。经济发展、雇主和移民三者的需要使得移民成为更具长期性的居民、他们居留此地的时间远比政策所意识到的更长。

“移民在欧盟国家居住十年以上即可获得国籍。申请人一旦获得某个国家的国籍、他们就可以自由出入并且有权利在欧盟的任何一个国家工作和生活”。

Luca Pierantoni 先生、欧盟驻泰国代表团人权中心项目官员

该论坛认识到、平等与和睦的共同生活不会从天而降、需要一个有利的环境和有关各方的承诺。

“人的本质是社会性的存在、人的自我意识来自与他人的互动。生活经验对一个人如何定义自己至关重要。如果一个人感到自己在团体中被低估、他就会缺乏尊严和被尊重的感觉。因此、新的政策需要保护移民、创造双向互动的空间以增进和谐共处”。

Puja Kapai 博士、香港大学法律学院副教授

一些与会者也谈到不同场景、不同历史时期的社会应对多样性的不同方式。这不仅包括那些致力于共同生活的方式、例如同化、整合、多元文化主义；也包括一些旨在分而治之的做法、比如种族隔离和社会排斥。所有这一切、都从不同方面提出关于国家认同和国家的文化社会价值观的问题。

在为期三天的研讨中与会者就一套议案达成共识、该议案被收录在论坛的完整报告中。以下是其中一些重要的建议：

对大湄公河次区域国家政府的建议

工作和生活条件

要建立大湄公河次区域的区域委员会、负责监管移民的工作和生活条件；

要强制雇主遵守劳动保护法和雇佣合约、制裁持续漠视或滥用法律的雇主；

要为平等地获得社会服务（职业培训、住房等）和社会福利（失业、事故赔偿金等）做出规定。

教育

要使大湄公河次区域的所有儿童平等地享有接受教育的权利、在教育中认可并尊重其语言和文化；

要向所有即将毕业的学生颁发学历证书、不论其国籍和移民身份；

要建立一个委员会、致力于未来在大湄公河次区域做到学历互认；

要在学校课程中设立关于移民历史及其现状的主题、反映当今世界的跨国本质、并涵盖人权教育；

要促使移民工人获得职业培训和继续教育、使他们得以发挥自身潜力。

“为使移民工人融入社会、针对移民工人的职业培训至关重要。政府正在与私营部门协调、在缅甸国内以及与泰国的边境上开办职业培训中心”。

吴敏登阁下、缅甸劳动部部长

文化理解

要在当地为潜在的移民和移民提供情况介绍、包括适当的语言培训、关于传统及现代文化的音频材料和信息；

要为执法人员、教师、护士及其他政府官员提供入职培训、培养他们在多文化和多语种环境中工作的能力；

要向东道国提供关于移民文化的情况介绍。

“国际劳工组织一项关于公众对移民工人态度的研究表明、当地人与移民接触的机会越多、他们对移民的态度越积极”。

Anna Olsen 女士、国际劳工组织TRIANGLE项目技术官员

信息获取

要向移民提供关于法律、权利以及安全移民的信息、并且通过领事服务、招聘机构、相关政府部门和民间团体提供相关服务（法律援助、非政府组织等）的详细联系方式。

歧视

要立法并/或采纳基于种族、文化和性别的反歧视法律条文。

对东盟的建议

“东盟宪章声明‘东盟成员将和睦共处’。然而、这一说法可以在三个层面上解读、即仅适用于成员国、或指相对于世界其他区域的东盟地区、又或指东盟国家内部的所有人”。

Sriprapa Petcharamesree 博士、玛希隆大学人权研究与社会发展中心

要支持东盟组织在标准学历认证上提高对学历证书的认识、并对资质互认提出建议；

要落实第四次东盟移民劳工论坛（巴厘岛、2011年）中提出的建议、特别是“促进移民工人的积极形象、权利和严”这部分的内容。

对民间社会的建议

东道国和移民社区的领袖（工会、妇女领导人、宗教领袖、共同体领导人等）需要为当地社会和移民社团的积极互动创造平台。

对媒体的建议

要确保媒体关于移民和移民问题的报道不会导致歧视和消极态度、媒体报道不应煽动仇恨、暴力或损害移民的尊严。

“谈及移民”中的一些术语

www.mekongmigration.org

文化同化

“同化”一词用于形容当移民和种族群体在一个新的土地上定居时如何养成当地的风俗习惯和观念。一些政府可能会采取措施促进同化、使新成员无法与旧成员区别开来。同化会使移民承受远离自己的母语、习俗和观念的压力。对移民维护自己的语言、文化和习俗的权利缺乏尊重是同化的一个消极方面。

融合

融合被理解为社会少数群体如少数民族和移民被东道国机构和民间社会包容的过程。最根本的融合政策就是为新来的人提供方便以帮助他们新的社会能够适应和发挥功用。融合政策往往是在国家层面制定、因为融合被理解为意味着与整个国家的融合。这反过来又引发了人们的身份和民族价值观问题、以及一些移民由于他们适应和融入这些身份方面的能力和/或意愿而被选定或拒绝。在实践中、融合实际上是在地方层面上进行的。

文化多元主义

对两种或两种以上不同文化共享一个公共社会空间的颂扬和认同。政府政策可能支持和鼓励文化多元主义、也可能不支持。文化多元主义尊重和促进社区保持和实践自己的文化、但如果公共社会空间没有获得相应的促进和尊重、其结果可能导致多个社区相互分离。

ບົດສັງລວມໂດຍຫຍໍ້

ກອງປະຊຸມສຳມະນາ ກ່ຽວກັບການຍ້າຍຖິ່ນ ການຢູ່ຮ່ວມກັນຂອງຜູ້ຍ້າຍຖິ່ນທີ່ມາຈາກ ບັນດາປະເທດເພື່ອນບ້ານໃນພາກພື້ນແມ່ນ້ຳຂອງ

ອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມທີ່ເປັນສະມາຊິກຂອງ ເຄືອຂ່າຍການຍ້າຍຖິ່ນໃນພາກພື້ນແມ່ນ້ຳຂອງ (MMN) ໄດ້ມີການຕັ້ງຂໍ້ສັ່ງເກດວ່າ ການເຮັດວຽກຂອງພວກເຂົາກັບຜູ້ຍ້າຍຖິ່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຊື່ອມໂຍງກັນໃນພາກພື້ນແມ່ນ້ຳຂອງແລະອາຊຽນ ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ ແມ່ນຫມາຍເຖິງແຕ່ການເຊື່ອມໂຍງທາງດ້ານເສດຖະກິດຂອງພາກພື້ນ ແລະບໍ່ຄ່ອຍໄດ້ກ່າວເຖິງການ ເຊື່ອມໂຍງທາງດ້ານສັງຄົມເທົ່າທີ່ຄວນ. ຕາມຄວາມເປັນຈິງແລ້ວມັນບໍ່ພຽງແຕ່ເວົ້າເຖິງການຈໍລະຈອນເຄື່ອນຍ້າຍເງິນ ແລະສິນຄ້າເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ມັນຍັງລວມໄປເຖິງການເຄື່ອນຍ້າຍຄົນອີກດ້ວຍ. ພວກເຂົາເຈົ້າໄດ້ຍ້າຍຖິ່ນເພື່ອໄປຊອກຫາເຮັດວຽກ ເຮັດງານທຳ ແລະເພື່ອຄວາມຢູ່ລອດຂອງຊີວິດ, ພວກເຂົາຕ້ອງໄດ້ມີການສ້າງຕັ້ງຊຸມຊົນຂຶ້ນໃໝ່ ແລະໄດ້ພະຍາຍາມບໍ່ພຽງ ແຕ່ຈະພັດທະນາຊີວິດການເປັນຢູ່ ແລະການເຮັດວຽກເທົ່ານັ້ນ ມັນຍັງລວມໄປເຖິງຊີວິດ ສັງຄົມ ແລະວັດທະນະທຳຂອງເຂົາ ເຈົ້ານຳອີກດ້ວຍ. ພວກເຂົາເຈົ້າໄດ້ປະເຊີນຫນ້າກັບອຸປະສັກ, ສິ່ງກົດຂວາງ ແລະສິ່ງທ້າທາຍຫລາຍຢ່າງໃນການຊອກຫາ ສະຖານທີ່ບ່ອນຈະດຳລົງຊີວິດຢ່າງເຕັມຮູບແບບ ແລະລວມທັງການຢູ່ລອດພາຍໃນປະເທດປາຍທາງ. ຜ່ານມາການ ສະນັບສະໜູນໄດ້ມີພຽງເລັກນ້ອຍເທົ່ານັ້ນທີ່ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການເຊື່ອມໂຍງທາງດ້ານສັງຄົມຂອງປະຊາຊົນຢູ່ໃນ ພາກພື້ນນີ້

“ຜູ້ຍ້າຍຖິ່ນຕ້ອງການຢາກເຊື່ອມໂຍງກັນ ແຕ່ການດຳລົງຊີວິດຕົວຈິງ ແລະເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກຂອງ ເຂົາເຈົ້າ ບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າເຮັດແນວນັ້ນໄດ້. ນາຍຈ້າງໄດ້ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ຜູ້ຍ້າຍຖິ່ນພັກພາອາໄສ ຢູ່ກັບບ່ອນເຮັດວຽກເພື່ອປ້ອງກັນບໍ່ໃຫ້ເຂົາເຈົ້າມີໂອກາດຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳທີ່ມີລາຍຮັບດີກວ່າ ຫຼືກົດກັນບໍ່ໃຫ້ເຂົາເຈົ້າຕິດຕໍ່ກັບປະຊາຊົນທ້ອງຖິ່ນ ແລະບໍ່ໃຫ້ຮູ້ສຶກທີ່ຂອງເຂົາເຈົ້າເອງ”

ທ່ານໃຈສັກ (Mr. Jai sak), ແຮງງານຍ້າຍຖິ່ນ

“ມັນເປັນເລື່ອງທີ່ຫນ້າເສົ້າໃຈ ທີ່ແຮງງານຍ້າຍຖິ່ນໄດ້ຖືກຊູດຮີດບໍ່ວ່າຈະເປັນຜູ້ຖືກຫລີຜິດກົດໝາຍ. ໃນທາງ ກົດໝາຍເຖິງວ່າໄດ້ຜ່ານຂະບວນການຍັງຍືນຈາກການພິສູດສັນຊາດແລ້ວກໍຕາມແຕ່ກໍຍັງບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂ ບັນຫາດັ່ງກ່າວໄດ້, ເນື່ອງຈາກວ່າ, ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງ, ແຮງງານຍັງສືບຕໍ່ໄດ້ຮັບການຊູດຮີດ ໃນຮູບແບບເດີມ ຄືກັນກັບແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຜິດກົດໝາຍ”

ພະນະທ່ານ ຈູບັນ ແອງ (H.E. Chou Bun Eng),
ເລຂາທິການແຫ່ງລັດ, ປະເທດກຳປູເຈຍ

“ການຈົດທະບຽນ ແມ່ນຈະອະນຸຍາດໃຫ້ແຮງງານຍ້າຍຖິ່ນ ແລະແຮງງານໄທໄດ້ຮັບການປະຕິບັດຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ ມີຄວາມພໍໃຈກັບການດູແລເບິ່ງແຍງ ແລະໄດ້ຮັບສິດດີຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ ແລະເຮັດໃຫ້ການດຳລົງຊີວິດຢູ່ຮ່ວມກັນເກີດເປັນຈິງໄດ້”

ທ່ານ ປຣິຊາ ສໍຣະວິສຸຕິ (Mr. Precha Soravisute),
ກະຊວງພັດທະນາສັງຄົມ ແລະຄວາມປອດໄພຂອງມະນຸດ, ປະເທດໄທ

ສະມາຊິກຂອງເຄືອຂ່າຍການຍ້າຍຖິ່ນພາກພື້ນແມ່ນ້ຳຂອງ (MMN) ເຊື່ອວ່າ ການເຊື່ອມໂຍງທາງສັງຄົມຄວນຈະໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂຢ່າງກວ້າງຂວາງ ຫລາຍກ່ວາການເຊື່ອມໂຍງທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ມັນຄວນຈະໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂຫລາຍກ່ວາການພັດທະນາສະເພາະດ້ານທີ່ເຫັນວ່າຍັງເປັນສ່ອງຫວ່າງ ຫຼື ການກໍ່ສ້າງພື້ນຖານໂຄງລ່າງ. ສະມາຊິກຂອງເຄືອຂ່າຍການຍ້າຍຖິ່ນພາກພື້ນແມ່ນ້ຳຂອງ (MMN) ເຊື່ອວ່າການເຊື່ອມໂຍງດັ່ງກ່າວຄວນທີ່ຈະໄດ້ຮັບການເອົາໃຈໃສ່ ແລະເຮັດໃຫ້ປະຊາຊົນທັງຫລາຍ ສາມາດດຳລົງຊີວິດຢູ່ຮ່ວມກັນໄດ້ ໃນສັງຄົມໄດ້ຢ່າງສອດຄ່ອງ ແລະກົມກຽວກັນ

“ໄດ້ມີການປ່ຽນແປງ ທັດສະນະຂອງສາທາລະນະ ຕໍ່ກັບແຮງງານຍ້າຍຖິ່ນພາຍໃນປະເທດຈີນ. ມີການປ່ຽນແປງຈາກການການປະຕິເສດໄປສູ່ການຍອມຮັບ, ຈາກການປະຕິເສດໄປສູ່ການຮັບຮູ້ ແລະການເຊື່ອມໂຍງ, ຈາກການຈຳແນກໄປສູ່ການນັບຖືແລະການເບິ່ງແຍງ, ແລະຈາກການ ຄວບຄຸມໄປສູ່ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ”

ທ່ານ ດຣ. ຮົງຊຸນ (Dr. Hongyun Fu),
ສະຖາບັນຄົ້ນຄວ້າສຸຂະພາບແລະການພັດທະນາ ແຂວງຢຸນນານ (YHRA)

ດ້ວຍວິທີການແບບໃໝ່ນີ້ ເພື່ອກ້າວໄປສູ່ການເຊື່ອມໂຍງກັນໃນພາກພື້ນ, ເຄືອຂ່າຍການຍ້າຍຖິ່ນພາກພື້ນແມ່ນ້ຳຂອງ (MMN) ໄດ້ນຳເອົາຜູ້ຕາງໜ້າຈາກຂະແໜງການຕ່າງໆ ແລະເປັນເຈົ້າພາບໃນ “ກອງປະຊຸມສຳມະນາກ່ຽວກັບການຍ້າຍຖິ່ນ. ການຢູ່ຮ່ວມກັນຂອງຜູ້ຍ້າຍຖິ່ນທີ່ມາຈາກບັນດາປະເທດເພື່ອນບ້ານໃນພາກພື້ນແມ່ນ້ຳຂອງ, ເພື່ອຊອກຫາທາງເລືອກທີ່ດີໂດຍກໍ່ໃຫ້ເກີດການເຊື່ອມໂຍງກັນແລະມີຄວາມສອດຄ່ອງທາງສັງຄົມ” ແຕ່ວັນທີ 26 ເຖິງ 28 ກຸມພາ 2013 ທີ່ບາງກອກ, ປະເທດໄທ. ໂດຍມີຕົວແທນຈາກລັດຖະບານ 72 ທ່ານ, ຈາກສະຖາບັນການສຶກສາ, ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນທີ່ບໍ່ຂຶ້ນກັບລັດຖະບານ (INGOs), ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ຂຶ້ນກັບລັດຖະບານ (NGO) ແລະກຸ່ມຜູ້ຍ້າຍຖິ່ນຈາກບັນດາປະເທດທີ່ຢູ່ໃນພາກພື້ນແມ່ນ້ຳຂອງ (GMS) ເຂົ້າຮ່ວມ

ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມສຳມະນາ ໄດ້ມີຂໍ້ສັງເກດວ່າ ນະໂຍບາຍການຍ້າຍຖິ່ນໃນປະຈຸບັນຢູ່ລະດັບພາກພື້ນ ແມ່ນໄດ້ແນໃສ່ການຮັກສາຜູ້ຍ້າຍຖິ່ນແບບຊົ່ວຄາວແລະຍັງບໍ່ທັນໝັ້ນຄົງ. ຈຳນວນຜູ້ຍ້າຍຖິ່ນທັງຫລາຍແມ່ນຍັງຖືກປ່ອຍປະໃນສະຖານະພາບຂອງຄວາມບໍ່ໝັ້ນຄົງ, ພວກເຂົາເຈົ້າບໍ່ສາມາດຕັດສິນໃຈໃນເລື່ອງຕ່າງໆ ຫຼືບໍ່ຖືກພິຈາລະນາໃຫ້ໃຊ້ສິດສຽງແລະບໍ່ມີພະລັງໃນການຮຽນຮູ້ພາສາ, ວັດທະນະທຳ ແລະສ້າງມິດຕະພາບເລີຍ

“ສະຖານະພາບແບບຊົ່ວຄາວນີ້ແມ່ນດົນປານໃດ? ດົນປານໃດ ທີ່ຄົນຜູ້ໜຶ່ງໄດ້ຢູ່ບາງບ່ອນໂດຍບໍ່ມີຄວາມຫວັງແລະຄວາມຮູ້ສຶກທີ່ຈະມີກຳມະສິດເປັນຂອງໂຕເອງ? ດົນປານໃດ ກ່ອນຄົນຜູ້ໜຶ່ງຈະມີບົດບາດເປັນຂອງຕົນເອງ?”

ເຈັກກີ ໂປນລັອກ (Jackie Pollock), ຜູ້ອຳນວຍການມູນນິທິ MAP

ສຳລັບຜູ້ທີ່ເປັນເຈົ້າຂອງຊຸມຊົນ, ໂດຍທຳມະຊາດຂອງຜູ້ຍ້າຍຖິ່ນແບບຊົ່ວຄາວແລ້ວ ຈະໝົດກຳລັງໃຈໃນຄວາມພະຍາຍາມທີ່ຈະສ້າງມິດຕະພາບ ຫຼືການຢູ່ຮ່ວມກັນໃນຊຸມຊົນ. ຊຸມຊົນທັງສອງແມ່ນມີຄວາມບໍ່ເຂົ້າໃຈກັນ ໂດຍມີຄວາມແຕກໂຕນກັນລະຫວ່າງນະໂຍບາຍແລະການປະຕິບັດຕົວຈິງໄດ້. ຄວາມຕ້ອງການຂອງເສດຖະກິດ, ນາຍຈ້າງທັງຫລາຍແລະແຮງງານຍ້າຍຖິ່ນສາມາດສ້າງເງື່ອນໄຂເຮັດໃຫ້ແຮງງານອາໄສຢູ່ໃນປະເທດໄດ້ໃນໄລຍະຍາວ ຖ້າຫາກວ່າທັງສອງຝ່າຍທາງມີຄວາມຮັບຮູ້ແລະເຂົ້າໃຈຕໍ່ກັບນະໂຍບາຍ

“ຜູ້ຍ້າຍຖິ່ນທີ່ອາໄສຢູ່ໃນປະເທດເອີຣົບຫລາຍກວ່າ 10 ປີ ສາມາດມີສິດໄດ້ຮັບສັນຊາດເອີຣົບໄດ້. ຄົນໜຶ່ງແມ່ນອະນຸຍາດໃຫ້ມີສັນຊາດດຽວ, ພວກເຂົາສາມາດເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ຢ່າງເສລີ ແລະມີສິດທີ່ຈະດຳລົງຊີວິດແລະເຮັດວຽກຢູ່ໃນບັນດາປະເທດຂອງທະພາບເອີຣົບໄດ້”

ທ່ານ ລູຊາ ປີແອຣັນຊອນນີ (Luca Pierantoni),
ພະນັກງານແຜນງານ, ເຄືອຂ່າຍສິດທິມະນຸດ, ຄະນະຜູ້ແທນຂອງປະເທດສະຫະພາບເອີຣົບ
ທີ່ມາຢູ່ຝ່າຍປະເທດໄທ

ກອງປະຊຸມໄດ້ຮັບຮອງວ່າ ການດຳລົງຊີວິດຢູ່ຮ່ວມກັນບົນພື້ນຖານຄວາມສະເໝີພາບແລະສັນຕິພາບບໍ່ພຽງແຕ່ເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ມັນຍັງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍແລະມີຄຳຫມັ້ນສັນຍາ ຈາກພາກສ່ວນຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທັງຫມົດ

“ຄວາມເປັນມະນຸດແມ່ນທຳມະຊາດຂອງຄວາມເປັນສັງຄົມ, ຄວາມຮູ້ສຶກຂອງຄົນຜູ້ໜຶ່ງແມ່ນໄດ້ມາຈາກການພົວພັນກັບຄົນອື່ນໆໃນສັງຄົມ. ປະສົບການຊີວິດເປັນສິ່ງສຳຄັນ ເຮັດແນວໃດບຸກຄົນໜຶ່ງຈຶ່ງສາມາດກຳນົດເອົາດ້ວຍຕົນເອງໄດ້. ຖ້າວ່າຄົນຜູ້ໜຶ່ງຮູ້ສຶກວ່າຕົນເອງບໍ່ມີຄຸນຄ່າໃນຊຸມຊົນ, ຂາດສັກສີແລະຂາດຄວາມນັບຖື. ດັ່ງນັ້ນ ນະໂຍບາຍໃຫມ່ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ເລັ່ງໃສ່ການປົກປ້ອງຜູ້ຍ້າຍຖິ່ນແລະສ້າງພື້ນທີ່ໃຫ້ມີການເຊື່ອມໂຍງເຊິ່ງກັນແລະກັນ ເພື່ອໃຫ້ເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາສາມາດດຳລົງຊີວິດຢູ່ຮ່ວມກັນຢ່າງຜາສຸກ”

ທ່ານ ດຣ ປູຢາ ກາໂປ (Dr. Puja Kapai),
ຮອງສາສະດາຈານດ້ານກົດຫມາຍ, ມະຫາວິທະຍາໄລລຽງກິງ

ນັກປະຖະຄາຖາທັງຫລາຍ ໄດ້ກ່າວເຖິງຫລັກວິທີທາງສັງຄົມທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ໃນສະຖານທີ່ຕ່າງກັນ ແລະໃນໄລຍະເວລາທີ່ແຕກຕ່າງກັນຂອງປະຫວັດສາດ ວິທີດັ່ງກ່າວແມ່ນໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ເພື່ອຕອບສະຫນອງຄວາມຕ້ອງການຂອງຄົນໃນສັງຄົມ. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ ບໍ່ພຽງແຕ່ແມ່ນວິທີການ ເພື່ອສົ່ງເສີມການດຳລົງຊີວິດຢູ່ຮ່ວມກັນຂອງຄົນໃນສັງຄົມ ເຊັ່ນ: ການເຊື່ອມຊຶມ, ການເຊື່ອມໂຍງ ແລະການຢູ່ຮ່ວມກັນຫລາຍວັດທະນະທຳທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ແຕ່ມັນຍັງລວມໄປເຖິງວິທີການປົກປ້ອງຄົນຜູ້ທີ່ຢູ່ທ່າງໄກຈາກບ້ານເກີດເມືອງນອນ ເຊັ່ນ: ການແບ່ງແຍກເຊື້ອຊາດ ແລະການກົດກັນທາງສັງຄົມ. ວິທີການທັງຫມົດນີ້ມີການປະຕິບັດແຕກຕ່າງກັນ, ຊຶ່ງກໍ່ໃຫ້ເກີດມີຄຳຖາມກ່ຽວກັບ ລັກສະນະຊາດ ແລະວັດທະນະທຳຂອງປະເທດແລະຄຸນຄ່າທາງດ້ານສັງຄົມຈາກການປົກສາຫາລືຂອງກອງປະຊຸມທັງ 3 ມື້, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໄດ້ຕົກລົງເຫັນດີໃຫ້ມີການກຳນົດຂໍ້ສະເໜີແນະເຂົ້າໃສ່ໃນບົດລາຍງານຂອງກອງປະຊຸມໃນຄັ້ງນີ້. ຂໍ້ສະເໜີແນະທີ່ສຳຄັນມີດັ່ງນີ້:

ຂໍສະເໜີແນະນຳ ລັດຖະບານຂອງບັນດາປະເທດໃນພາກພື້ນແມ່ນ້ຳຂອງ ເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກແລະການດຳລົງຊີວິດ

ຄວນສ້າງຕັ້ງຄະນະກຳມະການລະດັບພາກພື້ນແມ່ນ້ຳຂອງເພື່ອເບິ່ງແຍງສະພາບການເຮັດວຽກ ແລະການດຳລົງຊີວິດຂອງແຮງງານຍ້າຍຖິ່ນ

ຄວນບັງຄັບໃຫ້ນາຍຈ້າງມີການຍອມຮັບກົດໝາຍຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ແລະປະຕິບັດຕາມສັນຍາການວ່າຈ້າງໃຫ້ໄດ້ຢ່າງສະເໝີຕົ້ນສະເໝີປາຍ ໂດຍສະເພາະສຳລັບນາຍຈ້າງຜູ້ທີ່ຍັງບໍ່ເອົາໃຈໃສ່ຫຼືມີນປະໝາດຕໍ່ກົດໝາຍ

ຄວນສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ແຮງງານທຸກຄົນມີຄວາມເທົ່າທຽມກັນໃນການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການສັງຄົມ(ລວມທັງການຈັດຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ, ການມີທີ່ພັກພາອາໄສ ແລະອື່ນໆ) ແລະຜົນປະໂຫຍດທາງສະຫວັດດີການສັງຄົມ (ການຫວ່າງງານ, ການທົດແທນໃນກໍລະນີເກີດອຸປະຕິເຫດ ແລະອື່ນໆ)

ດ້ານການສຶກສາ

ສ້າງໂອກາດໃນການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາໃຫ້ກັບລູກຫຼານຂອງທຸກຄົນໃນພາກພື້ນແມ່ນ້ຳຂອງ ໃຫ້ມີຄວາມເທົ່າທຽມກັນ ພ້ອມທັງເປັນການຍອມຮັບແລະເຄົາລົບຕໍ່ພາສາ ແລະວັດທະນະທຳຂອງພວກເຂົາ

ການອອກໃບປະກາດເພື່ອຍັງຍືນລະດັບການສຶກສາໃຫ້ບັນດານັກສຶກສາ ທີ່ສຳເລັດການສຶກສາບໍ່ວ່າຈະເປັນນັກສຶກສາພາຍໃນປະເທດ ຫຼືຜູ້ທີ່ຖືກຢູ່ໃນສະຖານະພາບເປັນຜູ້ຍ້າຍຖິ່ນ

ຄວນສ້າງຕັ້ງຄະນະກຳມະການ ເພື່ອຕິດຕາມກວດກາແລະຮັບຮອງຄຸນນະພາບຂອງໂຮງຮຽນຢູ່ບັນດາປະເທດໃນພາກພື້ນແມ່ນ້ຳຂອງ

ການພັດທະນາຫລັກສູດຄວນເລືອກເປັນຫົວຂໍ້ໜຶ່ງເຂົ້າໃນຫຼັກສູດຂອງໂຮງຮຽນສາມັນ ດ້ານປະຫວັດຄວາມເປັນມາຂອງການຍ້າຍຖິ່ນແລະສະພາບການຍ້າຍຖິ່ນໃນປະຈຸບັນ ແລະຜົນສະທ້ອນຂອງການປ່ຽນແປງສະພາບການຂອງໂລກໃນປະຈຸບັນ ແລະລວມທັງສິດໃນການສຶກສາ

ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແຮງງານຍ້າຍຖິ່ນ ຄວນສົ່ງເສີມເຂົາເຈົ້າໃຫ້ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບແລະໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນການສຶກສາ ເພື່ອສ້າງຄວາມສາມາດໃຫ້ພວກເຂົາມີສັກກະຍາພາບທີ່ສາມາດນຳໃຊ້ໄດ້

“ນອກຈາກນີ້ ຍັງເປັນການລວບລວມບັນຫາຂອງການຍ້າຍຖິ່ນທີ່ມີຄວາມສຳຄັນໃນການໄດ້ຮັບຜົນສຳເລັດຂອງການຝຶກອົບຮົມ ດ້ານວິຊາຊີບ ໃຫ້ກັບກຳມະກອນຍ້າຍຖິ່ນ. ລັດຖະບານ ຄວນໄດ້ ປະສານງານກັບພາກສ່ວນເອກະຊົນຕ່າງໆ ໃນການເປີດສູນຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບຢູ່ໃນແຕ່ລະປະເທດ ແລະຢູ່ຕາມເຂດຊາຍແດນຂອງປະເທດໄທແລະມຽນມາ”

ພະນະທ່ານ ມິນທ ຕຽນ (H.E. U Myint Thein),
ລັດຖະມົນຕີຊ່ວຍວ່າການກະຊວງແຮງງານ, ປະເທດມຽນມາ

ຄວາມຮັບຮູ້ທາງດ້ານວັດທະນະທຳ

ຄວນຕອບສະໜອງທາງເລືອກທີ່ດີທີ່ເປັນທ່າແຮງໃຫ້ແກ່ແຮງງານຍ້າຍຖິ່ນ ລວມທັງການໃຊ້ພາສາທີ່ເໝາະສົມໃນການ ຝຶກອົບຮົມແລະອຸປະກອນການຮັບຮູ້ ແລະຂໍ້ມູນທີ່ມີລັກສະນະວັດທະນະທຳແບບພື້ນເມືອງແລະແບບທັນສະໄໝ

ຄວນຕອບສະໜອງ ຂໍ້ມູນການຝຶກອົບຮົມຕ່າງໆ ສຳລັບນັກດ້ານກົດໝາຍ, ຄູ, ພະຍາບານແລະພະນັກງານຂອງລັດຈຳນວນໜຶ່ງ, ເພື່ອພັດທະນາທັກສະໃນການຈັດລະບົບການເຮັດວຽກໃນຫລາຍຮູບແບບ ຫລາຍວັດທະນະທຳ ແລະຫລາຍພາສາ

ຄວນຕອບສະໜອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານໃຫ້ແກ່ຊຸມຊົນທີ່ເປັນເຈົ້າພາບ ກ່ຽວກັບວັດທະນະທຳຂອງຜູ້ຍ້າຍຖິ່ນ

“ILO ໄດ້ສຶກສາກ່ຽວກັບທັດສະນະຄະຕິຂອງສາທາລະນະທີ່ມີຕໍ່ແຮງງານຍ້າຍຖິ່ນຜົນການສຶກສາໄດ້ສະແດງ ໃຫ້ເຫັນວ່າ ຖ້າຄົນໃນທ້ອງຖິ່ນມີການຕິດຕໍ່ພົວພັນກັບຜູ້ຍ້າຍຖິ່ນຫລາຍເທົ່າໃດ ພວກເຂົາຈະມີທັດສະນະຄະຕິ ໄປໃນທາງບວກຫລາຍກວ່າ”

ທ່ານນາງ ແອນນາ ໂອນເຊັນ (Ms. Anna Olsen),
ພະນັກງານເຕັກນິກ, TRIANGLE, ILO

ການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ

ຄວນຕອບສະໜອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບກົດໝາຍ, ສິດທິ ແລະການເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ປອດໄພສຳລັບແຮງງານຍ້າຍຖິ່ນ ແລະລວມໄປເຖິງລາຍລະອຽດຂອງການຕິດຕໍ່ພົວພັນ (ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານກົດໝາຍ, ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ຂຶ້ນກັບລັດຖະບານ NGO ແລະອື່ນໆ) ໂດຍຜ່ານທາງກົງສູນ, ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນຕົວແທນໃຫ້ແກ່ແຮງງານ, ພະແນກການຂອງລັດຖະບານ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງແລະການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ

ການແບ່ງແຍກ

ການອອກກົດໝາຍແລະການຮັບຮອງເອົານະໂຍບາຍກ່ຽວກັບກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຕ້ານການແບ່ງແຍກໃນລະດັບພື້ນຖານ ຊົນເຜົ່າ, ວັດທະນະທຳ ແລະບົດບາດຍິງຊາຍ

ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳ ອາຊຽນ ASEAN

“ກົດບັດຂອງອາຊຽນໄດ້ລະບຸໄວ້ວ່າ ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການດຳລົງຊີວິດຢູ່ຮ່ວມກັນ ຢ່າງສັນຕິສຸກ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຖະແຫຼງການນີ້ສາມາດແປຄວາມໝາຍຢູ່ໃນສາມລະດັບຄື: ສາມາດ ນຳໃຊ້ແຕ່ຢູ່ໃນປະເທດສະມາຊິກຫຼືນຳໃຊ້ຍື່ນເຖິງອາຊຽນໃນສະພາບເງື່ອນໄຂທີ່ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງໂລກ, ຫຼືໂດຍອ້າງອີງໃສ່ປະຊາຊົນຢູ່ພາຍໃນປະເທດອາຊຽນ”

ທ່ານ ດຣ. ສິລິປະພາ ເພັດຈະອາມັດເສຣີ (Sripapa Petcharamesree), ສູນການສຶກສາສຳລັບການສິດທິມະນຸດ ແລະການພັດທະນາສັງຄົມ, ມະຫາວິທະຍາໄລ ມະຮິດົນ (Mahidol University)

ສົ່ງເສີມບັນດາປະເທດໃນກຸ່ມອາຊຽນ ກ່ຽວກັບ ມາດຕະຖານ ຄຸນນະພາບຂອງການສຶກສາ, ຍົກສູງຈິດສຳນຶກກ່ຽວກັບການ ປັບປຸງຄຸນນະພາບການສຶກສາແລະພັດທະນາຂໍ້ສະເໜີແນະຕ່າງໆສຳລັບການຮັບຮອງຄຸນນະພາບດັ່ງກ່າວ;

ການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ສະເໜີແນະຈາກກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ່ 4 ຂອງອາຊຽນ ກ່ຽວກັບແຮງງານຍ້າຍຖິ່ນ (Bali, ປີ 2011) ໂດຍ ສະເພາະແມ່ນພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ “ການສົ່ງເສີມແຮງງານທາງດ້ານບວກ, ສິດທິແລະຄຸນຄ່າຂອງແຮງງານຍ້າຍຖິ່ນ”

ຂໍ້ສະເໜີແນະ ຕໍ່ກັບອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມ

ຜູ້ນຳທັງສອງຊຸມຊົນ ຊຸມຊົນເຈົ້າພາບ ແລະຊຸມຊົນຂອງຜູ້ຍ້າຍຖິ່ນ (ສະຫະພັນກຳມະບານ, ຜູ້ນຳຂອງອົງການຈັດຕັ້ງແມ່ຍິງ, ຜູ້ນຳທາງສາດສະໜາ, ຜູ້ນຳຊຸມຊົນ ແລະອື່ນໆ) ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ສ້າງສາຍພົວພັນທີ່ດີລະຫວ່າງຊຸມຊົນເຈົ້າພາບ ແລະຊຸມຊົນທີ່ຍ້າຍຖິ່ນ

ຂໍ້ສະເໜີແນະ ຕໍ່ກັບສື່ມວນຊົນ

ຄວນຮັບປະກັນວ່າ ການນຳສະເໜີຂອງສື່ມວນຊົນກ່ຽວກັບເລື່ອງຂອງແຮງງານຍ້າຍຖິ່ນ ແລະປະເດັນຂອງການຍ້າຍຖິ່ນບໍ່ໄດ້ ມີສ່ວນຮັບໃຊ້ໃນການຈຳແນກ ແລະມີທັດສະນະຄະຕິໃນທາງລົບ. ການຄຸ້ມຄອງສື່ມວນຊົນ ບໍ່ຄວນປຸກລະດົມໃຫ້ມີຄວາມກຽດຊັງ, ຄວາມຮຸນແຮງ, ການເຊື່ອມເສຍກຽດສັກສີຫລືຄຸນຄ່າຂອງຜູ້ຍ້າຍຖິ່ນ

ນິຍາມ ທີ່ໄດ້ນຳມາໄວ້ຈາກເງື່ອນໄຂ “ເວົ້າເລື່ອງ ການຍ້າຍຖິ່ນ” www.mekongmigration.org

ການຊຶມຊັບທາງວັດທະນະທຳ

ການຊຶມຊັບທາງວັດທະນະທຳ ແມ່ນໃຊ້ເມື່ອເວົ້າເຖິງຜູ້ຍ້າຍຖິ່ນ ແລະ ກຸ່ມຊົນເຜົ່າທີ່ມີການຮັບເອົາວິຖີຊີວິດ ແລະວັດທະນະທຳ ຢູ່ໃນພື້ນທີ່ໃໝ່ບ່ອນທີ່ເຂົາໄປຕັ້ງຖິ່ນຖານຢູ່. ລັດຖະບານໃນບາງປະເທດອາດຈະສົ່ງເສີມການຊຶມຊັບທາງວັດທະນະທຳ. ດັ່ງນັ້ນ, ສະມາຊິກໃໝ່ໃນສັງຄົມ ອາດຈະບໍ່ໄດ້ຖືກແບ່ງແຍກຈາກສະມາຊິກເກົ່າທີ່ຢູ່ພື້ນທີ່ນັ້ນມາກ່ອນ. ການຮຽນແບບເອົາວັດທະນະທຳ ອັນໃໝ່ອາດຈະກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມກົດດັນພາຍໃນຜູ້ຍ້າຍຖິ່ນເອງໃຫ້ທ່າງ ໄກອອກຈາກພາສາເດີມ, ປະເພນີວັດທະນະທຳ ແລະ ຫັດສະນະຄະຕິເດີມຂອງເຂົາ. ຈະຂາດການນັບຖືສິດທິສຳລັບຜູ້ຍ້າຍຖິ່ນເຂົ້າເມືອງທີ່ຍັງມີການຮັກສາພາສາ, ວັດທະນະທຳ ແລະ ຮີດຄອງປະເພນີເດີມຂອງຕົນຢູ່ແມ່ນເປັນ ເປັນຜົນທາງລົບຂອງການຊຶມຊັບທາງວັດທະນະທຳ.

ການມາຢູ່ຮ່ວມກັນ

ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການມາຢູ່ຮ່ວມກັນ ແມ່ນຂະບວນການຂອງການລວມກຸ່ມຂອງຊົນເຜົ່າເຊັ່ນ: ຄົນກຸ່ມນ້ອຍ ແລະ ຊາວ ອົບພະຍົບມາເປັນສ່ວນໜຶ່ງໃນສະຖາບັນ ແລະ ພາກສ່ວນສັງຄົມທີ່ເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມຕ່າງໆ. ນະໂຍບາຍການ ຢູ່ຮ່ວມກັນເປັນນະໂຍບາຍພື້ນຖານທີ່ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ຜູ້ທີ່ຍົກຍ້າຍເຂົ້າມາໃໝ່ ເພື່ອການປັບຕົວໃຫ້ເຂົ້າກັບ ສະພາບສັງຄົມອັນໃໝ່. ນະໂຍບາຍການຢູ່ຮ່ວມກັນ. ບົກກະຕິ, ຈະປະກາດໃຊ້ຢູ່ໃນລະດັບ ຊາດເພາະຄວາມເຂົ້າໃຈທາງດ້ານ ການຢູ່ຮ່ວມກັນ ແມ່ນໝາຍເຖິງ ການລວມກັນເປັນອັນໜຶ່ງອັນດຽວຂອງຄົນພາຍໃນຊາດ. ສິ່ງທີ່ເກີດຂຶ້ນກາຍເປັນຄຳຖາມ ກ່ຽວກັບລັກສະນະ ແລະ ຄຸນຄ່າຂອງລັດ ແລະ ແຮງງານຂ້າມຊາດບາງ ຄົນໄດ້ຮັບການຄັດເລືອກ ຫຼື ຖືກປະຕິເສດ ບົນພື້ນຖານຄວາມສາມາດ ແລະ/ຫຼື ດ້ວຍຄວາມ ເຕັມໃຈທີ່ຈະປັບຕົວໃຫ້ເຂົ້າກັບສະພາບການ ແລະ ຄຸນລັກສະນະເຫຼົ່ານັ້ນ ແຕ່ໃນທາງປະຕິບັດຕົວຈິງການລວມຕົວໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວແມ່ນມີການປະຕິບັດໃນລະດັບທ້ອງຖິ່ນເທົ່ານັ້ນ.

ຄວາມຫລາກຫລາຍທາງດ້ານວັດທະນະທຳ

ຄວາມຫລາກຫລາຍທາງດ້ານວັດທະນະທຳ ແມ່ນຄວາມຊື່ນຊົມຍິນດີອັນໜຶ່ງ ແລະ ການຮັບຮູ້ວ່າມີສອງ ຫຼື ຫຼາຍ ວັດທະນະທຳທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ນຳມາໃຊ້ຮ່ວມກັນຢູ່ໃນສັງຄົມດຽວກັນ. ການມີຫຼາຍວັດທະນະທຳອາດຈະມີ ຫຼື ບໍ່ມີນະໂຍບາຍ ການສົ່ງເສີມ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນຈາກລັດຖະບານ. ຈະເປັນທີ່ນິຍົມກັນຫລາຍໃນການມີຫຼາຍວັດທະນະທຳການໃຫ້ ຄວາມເຄົາລົບນັບຖື ແລະ ສະໜັບສະໜູນໃຫ້ຊຸມຊົນຕ່າງໆ ມີການປົກປັກຮັກສາຖະນຸບຳລຸງ ແລະ ປະພຶດປະຕິບັດຕາມແບບ ວັດທະນະທຳອັນເກົ່າແກ່ຂອງເຂົາເຈົ້າ, ແຕ່ວ່າມັນກໍ່ຍັງສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ຊຸມຊົນເຫຼົ່ານັ້ນຖືກແບ່ງແຍກຈາກຊຸມຊົນອື່ນຖ້າຫາກວ່າ ພື້ນທີ່ທາງສັງຄົມທີ່ຢູ່ຮ່ວມກັນນັ້ນບໍ່ໄດ້ຮັບການສົ່ງເສີມ ແລະ ສະໜັບສະໜູນໄປພ້ອມໆ ກັນ.

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การประชุมวิชาการด้านการย้ายถิ่น แรงงานข้ามชาติจากประเทศในกลุ่มน้ำโขงความมุ่งมั่นที่จะอยู่ร่วมกัน

องค์กรภาคประชาสังคมซึ่งเป็นสมาชิกเครือข่ายการย้ายถิ่นในอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง (เอ็มเอ็มเอ็น) ได้ตั้งข้อสังเกตจากการที่ได้ทำงานร่วมกับผู้ย้ายถิ่นว่า ไม่ว่าจะเป็นการบูรณาการที่กล่าวถึงในภูมิภาคกลุ่มน้ำโขงและอาเซียน ส่วนใหญ่จะหมายถึงการบูรณาการทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคเท่านั้น และไม่บ่อยที่จะกล่าวถึงการบูรณาการทางสังคม แต่ในความจริง สิ่งที่เกิดขึ้นไม่ใช่เพียงเงินตราและสินค้าเท่านั้นที่เคลื่อนย้าย แต่ยังรวมถึงผู้คนด้วย พวกเขาเคลื่อนย้ายเพื่อหางานทำและเพื่อความอยู่รอด พวกเขายังได้ก่อตั้งชุมชนและพยายามที่จะพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่ไม่ใช่เพียงชีวิตในการทำงาน แต่ยังรวมถึงชีวิตทางสังคมและวัฒนธรรมของพวกเขาอีกด้วย นอกจากนี้ บ่อยครั้งที่พวกเขาต้องเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายในการแสวงหาชีวิตที่สมบูรณ์และไม่ใช่เพียงการอยู่รอดในประเทศปลายทางเท่านั้น ที่ผ่านมามีการสนับสนุนเพียงเล็กน้อยสำหรับการส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้คนในภูมิภาค

“แรงงานข้ามชาติต้องการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่ง แต่สภาพการทำงานและการอยู่อาศัยของพวกเขาไม่อนุญาตให้พวกเขาทำเช่นนั้น นายจ้างให้แรงงานข้ามชาติพักอยู่แต่ที่สถานที่ทำงาน เพื่อป้องกันพวกเขาจากการไปหางานใหม่ที่ได้อาชีพดีกว่า หรือปฏิสัมพันธ์กับคนท้องถิ่น และเข้าใจสิทธิของพวกเขามากขึ้น”

นายจายศักดิ์ แรงงานข้ามชาติ

“เป็นเรื่องที่น่าเศร้า แรงงานข้ามชาติถูกเอาเปรียบไม่ว่าพวกเขาจะมีเอกสารถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม การทำให้ถูกกฎหมายผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติไม่สามารถมองว่าเป็นการแก้ปัญหาในตัวเองได้ เพราะว่ในทางปฏิบัติ แรงงานข้ามชาติยังถูกปฏิบัติเหมือนกันกับคนที่ทำงานอย่างผิดกฎหมาย”

คุณชอ บุญ เอ็ง รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย
ราชอาณาจักรกัมพูชา

“การจดทะเบียนแรงงานเป็นการอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติและแรงงานไทยได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม รวมทั้งได้รับค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และทำให้การอยู่ร่วมกันเป็นคนจริง”

นายปรีชา สรวีสุตกร กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สมาชิกของเครือข่ายการย้ายถิ่นในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงเชื่อมั่นว่า การบูรณาการนั้นควรจะถูกกล่าวถึงในมุมที่กว้างกว่าเพียงการบูรณาการด้านเศรษฐกิจ ช่องว่างทางเศรษฐกิจ หรือการสร้างโครงสร้างสาธารณูปโภค สมาชิกของเครือข่ายฯ ยังเชื่อมั่นว่า การบูรณาการควรมุ่งเน้นที่จะทำให้ผู้คนที่หลากหลายสามารถอยู่ร่วมกันได้ด้วยความเอื้ออาทรกันทางสังคมและความปรองดอง

“ได้มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของประชาชนเกี่ยวกับผู้ย้ายถิ่นภายในประเทศจีน เป็นการเปลี่ยนแปลงจากการแบ่งแยกสู่การยอมรับ การปฏิเสฐสู่การรับรู้และบูรณาการ การเบียดขับสู่การเคารพและดูแล และจากการควบคุมสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็ง”

ดร. ฮองยุน พู สถาบันวิจัยสุขภาพและประชากรแห่งยูนนาน ประเทศจีน (วายเชตตี้อาร์เอ)

ด้วยแนวคิดค่อนข้างใหม่ว่าด้วยการบูรณาการในภูมิภาคนี้ เครือข่ายฯ ได้แสวงหาเพื่อจะนำตัวแทนจากภาคส่วนต่าง ๆ มาร่วมกันและจัด “การประชุมวิชาการด้านการย้ายถิ่น แรงงานข้ามชาติจากประเทศในลุ่มน้ำโขง ความมุ่งมั่นที่จะอยู่ร่วมกัน: ร่วมกันแสวงหาแนวทางบูรณาการ การตอบรับเพื่อทำให้เราอยู่ร่วมกันได้ด้วยความผูกพันและเอื้ออาทรกันทางสังคม” ระหว่างวันที่ 26-28 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2556 ณ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย โดยมีตัวแทน 72 คน จากภาครัฐ, สถาบันวิชาการ, องค์กรระหว่างประเทศระดับรัฐบาล, องค์กรพัฒนาเอกชน และกลุ่มแรงงานข้ามชาติจากประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงเข้าร่วมการประชุม

ผู้เข้าร่วมการประชุมครั้งนี้ได้ตั้งข้อสังเกตว่า นโยบายต่าง ๆ ด้านการย้ายถิ่น ในภูมิภาคนี้ในปัจจุบันมีเป้าหมายในการจัดการผู้ย้ายถิ่นแบบชั่วคราวและไม่แน่นอน แรงงานข้ามชาติถูกละทิ้งให้อยู่ในสภาพของความไม่แน่นอน ไม่สามารถที่จะตัดสินใจได้ในระยะยาว หรือคิดที่จะอุทิศเวลาและกำลังความสามารถในการเรียนรู้ภาษา วัฒนธรรม และสร้างมิตรภาพได้

“ชั่วคราวคือเท่าไร? นานเท่าไรที่คน ๆ หนึ่งจะอาศัยอยู่ในที่ใดที่หนึ่งโดยปราศจากความหวังในการเป็นส่วนหนึ่ง? นานเท่าไรก่อนที่คน ๆ หนึ่งจะมีบทบาทให้แสดง?”

แจ็กกี้ พอลลอค ผู้อำนวยการมูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์

สำหรับชุมชนท้องถิ่นในประเทศปลายทาง ลักษณะชั่วคราวของผู้ย้ายถิ่นยังได้กีดกันความพยายามในการสร้างมิตรภาพหรือบูรณาการร่วมกับชุมชน ชุมชนทั้งสองถูกทำให้สับสนจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างนโยบายต่าง ๆ และความเป็นจริง ซึ่งความต้องการทางเศรษฐกิจนั้น นายจ้างและแรงงานข้ามชาติทำให้ผู้ย้ายถิ่นเป็นผู้อยู่อาศัยระยะยาวกว่าที่นโยบายยอมรับ

“ผู้ย้ายถิ่นที่อาศัยอยู่ในประเทศสหภาพยุโรปมากกว่า 10 ปี มีสิทธิได้รับสัญชาติ เมื่อผู้ยื่นสมัครได้รับสัญชาติในประเทศใดประเทศหนึ่ง พวกเขาสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี และมีสิทธิที่จะอยู่อาศัยและทำงานในประเทศใดก็ได้ในสหภาพยุโรป”

คุณ Luca Pierantoni, Programme Officer, Human Rights Focal Point,
The Delegation of the European Union to Thailand

ในการประชุมครั้งนี้ เราตระหนักว่าการอยู่ร่วมกันบนความเสมอภาคและความสงบสุขนั้นไม่ได้เกิดขึ้นได้เอง แต่ต้องมีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ตลอดจนพันธสัญญาร่วมกันจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

“มนุษย์โดยธรรมชาติดำรงอยู่ได้โดยสังคม ความรู้สึกในการเป็นตัวเองนั้นได้รับจากการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ประสบการณ์ชีวิตกลายเป็นสิ่งสำคัญในการที่แต่ละคนจะนิยามตนเอง ถ้าใครคนใดคนหนึ่งรู้สึกว่าตัวเองด้อยค่าในชุมชน เขาผู้นั้นย่อมไร้ซึ่งเกียรติศักดิ์ศรีและความเคารพ ดังนั้นนโยบายใหม่จึงจำเป็นต้องปกป้องคุ้มครองผู้ย้ายถิ่นและสร้างพื้นที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสามัคคีปรองดอง”

รองศาสตราจารย์ ดร. พุชา คาบาย มหาวิทยาลัยฮ่องกง

ผู้นำเสนอหลายท่านได้กล่าวถึงระเบียบวิธีการทางสังคมที่แตกต่างจากพื้นที่และในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ในประวัติศาสตร์ที่ใช้เพื่อตอบสนองต่อความหลากหลายในสังคมเหล่านั้น ยังไม่รวมถึงระเบียบวิธีที่มีเป้าหมายในการส่งเสริมการอยู่ร่วมกัน เช่น การผสมกลมกลืน, การบูรณาการ และความหลากหลายทางวัฒนธรรม แต่ยังมีระเบียบวิธีที่แบ่งแยกผู้คนออกจากกัน เช่น การแบ่งแยก และการกีดกันทางสังคม ระเบียบวิธีการทั้งหมดนี้ในรูปแบบที่ต่างกัน กระตุ้นให้เกิดคำถามเกี่ยวกับอัตลักษณ์แห่งชาติและคุณค่า และวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ

จากการแลกเปลี่ยนและปรึกษาหารือในการประชุมทั้งสามวัน ผู้เข้าร่วมการประชุมเห็นพ้องร่วมกันต่อชุดข้อเสนอแนะ ซึ่งได้รวมอยู่ในรายงานการประชุมฉบับสมบูรณ์ของการประชุมครั้งนี้ อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอนี้บางส่วน ได้แก่:

ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

สภาพความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมการทำงาน

จัดตั้งคณะกรรมการในระดับภูมิภาคเพื่อติดตามตรวจสอบสภาพความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมการทำงาน ของแรงงานข้ามชาติ

บังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและสัญญาจ้างงาน และลงโทษนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือละเมิดกฎหมาย

สร้างให้เกิดการเข้าถึงการบริการด้านสังคมอย่างเท่าเทียม (เช่น การฝึกอาชีพ, ที่อยู่อาศัย เป็นต้น) และสิทธิประโยชน์สวัสดิการสังคม (การไม่มีงานทำ, ค่าชดเชยในกรณีที่ประสบอุบัติเหตุ เป็นต้น)

ด้านการศึกษา

เด็กทุกคนในประเทศลุ่มน้ำโขงต้องสามารถเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม โดยการศึกษานั้นต้องยอมรับและเคารพในภาษาและวัฒนธรรมของพวกเขา

ต้องออกใบรับรองการศึกษาให้แก่นักเรียนที่เรียนจบ โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติหรือสถานภาพการเข้าเมืองของพวกเขา

ตั้งคณะกรรมการเพื่อสำรวจการยอมรับร่วมกันในอนาคตเรื่องวุฒิการศึกษาของโรงเรียนในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนในโรงเรียนหัวข้อเกี่ยวกับประวัติศาสตร์การย้ายถิ่นและการย้ายถิ่นในปัจจุบัน ซึ่งสะท้อนธรรมชาติของการเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนในโลกปัจจุบัน ตลอดจนเรื่องสิทธิด้านการศึกษา

เสริมสร้างให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงการฝึกอบรมอาชีพและการศึกษาต่อเพื่อเติมเต็มศักยภาพของพวกเขา

“นอกจากนี้ ยังมีประเด็นของการกลับคืนสู่สังคมและเพื่อให้ประสบความสำเร็จ จึงมีความสำคัญมากที่ผู้ย้ายถิ่นสามารถเข้าถึงการฝึกอาชีพสำหรับแรงงานข้ามชาติ รัฐบาลกำลังดำเนินการประสานความร่วมมือกับภาคส่วนเอกชนในการเปิดศูนย์ฝึกอาชีพภายในประเทศและบริเวณพื้นที่ชายแดนไทย-พม่า”

H.E. U Myint Thein, Deputy Minister of Labour, Myanmar

ความเข้าใจด้านวัฒนธรรม

จัดการปฐมนิเทศสำหรับผู้ที่จะย้ายถิ่นและแรงงานข้ามชาติในปัจจุบัน ได้แก่ การฝึกอบรมภาษาที่เหมาะสมและใช้สื่อด้านไอทีทัศน์ ตลอดจนให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเพณีและวัฒนธรรมสมัยใหม่

ดำเนินการฝึกอบรมปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย, ครูอาจารย์, พยาบาล และเจ้าหน้าที่รัฐอื่น ๆ เพื่อพัฒนาทักษะของพวกเขาในการทำงานในชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา

จัดหาข้อมูลเบื้องต้นต่อชุมชนท้องถิ่นในประเทศปลายทางเกี่ยวกับวัฒนธรรมของผู้ย้ายถิ่น

“งานศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เรื่อง ทักษะคติของประชาชนต่อแรงงานข้ามชาติ พบว่า คนท้องถิ่นจำนวนมากที่ได้พบปะติดต่อกับผู้ย้ายถิ่น จะมีทัศนคติในทางบวกมากกว่า”

Ms. Anna Olsen, Technical Officer, TRIANGLE, ILO

การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

จัดหาข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายและสิทธิ และการย้ายถิ่นที่ปลอดภัยให้แก่ผู้ย้ายถิ่น รวมทั้งจัดหารายละเอียดสำหรับการติดต่อเกี่ยวกับการช่วยเหลือต่างๆ (การให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมาย, องค์กรพัฒนาเอกชน เป็นต้น) ผ่านบริการกงสุล, บริษัทจัดหางาน, หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง และภาคประชาสังคม

การเลือกปฏิบัติ

ออกกฎหมายและ/หรือนโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติที่อยู่บนฐานของเชื้อชาติ วัฒนธรรม และเพศสภาพ

ข้อเสนอแนะต่อประชาคมอาเซียน

“กฎบัตรอาเซียนระบุว่า ‘สมาชิกประชาคมอาเซียนจะต้องอยู่ร่วมกันอย่างสันติ’ อย่างไรก็ตาม ถ้อยแถลงนี้สามารถตีความได้สามระดับ กล่าวคือ สำหรับประเทศสมาชิก หรือสำหรับประชาคมอาเซียนในบริบทโลก หรือกล่าวถึงประชาชนที่อาศัยอยู่ในประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน”

ดร. ศรีประภา เพชรมีศรี สถาบันสิทธิมนุษยชนศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

สนับสนุนกลุ่มที่ทำงานในอาเซียนด้านอุดมศึกษามาตรฐาน เพื่อให้เกิดความตระหนักด้านอุดมการศึกษาที่สามารถใช้ข้ามพรมแดนได้ และพัฒนาข้อเสนอแนะต่าง ๆ สำหรับการรับรองอุดมศึกษาร่วมกันปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของเวทีการประชุมอาเซียนด้านแรงงานย้ายถิ่น ครั้งที่ 4 (บาห์ลี, 2554) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมาตราที่ว่าด้วยการส่งเสริมสภาพลักษณะเชิงบวก สิทธิและศักดิ์ศรีของแรงงานข้ามชาติ

ข้อเสนอแนะต่อภาคประชาสังคม

ผู้นำของทั้งชุมชนท้องถิ่นในประเทศปลายทางและชุมชนผู้ย้ายถิ่น (สหภาพแรงงาน, ผู้นำกลุ่มผู้หญิง, ผู้นำศาสนา, ผู้นำชุมชน เป็นต้น) จำเป็นที่จะต้องสร้างพื้นที่สาธารณะร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างชุมชนท้องถิ่นในประเทศปลายทางและชุมชนผู้ย้ายถิ่น

ข้อเสนอแนะต่อสื่อมวลชน

สื่อมวลชนจะต้องถ่ายทอดเรื่องราวในประเด็นของผู้ย้ายถิ่นและการย้ายถิ่นผ่านสื่อ ที่จะไม่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติหรือทัศนคติเชิงลบ ในเนื้อหาของสื่อจะต้องไม่กระตุ้นให้เกิดความเกลียดชัง ความรุนแรง หรือลดทอนศักดิ์ศรีของผู้ย้ายถิ่น

นิยามศัพท์จากคู่มือ “ประมวลคำศัพท์เรื่องการย้ายถิ่น” www.mekongmigration.org

การผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรม/การกลืนทางวัฒนธรรม

คำว่า การผสมกลมกลืน ใช้เมื่อพูดถึงวิธีการที่คนย้ายถิ่นและกลุ่มชาติพันธุ์ได้รับมา ซึ่งชนบทร่วมนิยมประเพณี ทัศนคติของแผ่นดินใหม่ที่พวกเขาไปตั้งรกราก บางรัฐบาลอาจส่งเสริมการผสมกลมกลืนเพื่อให้แยกสมาชิกใหม่ ของสังคมกับสมาชิกที่อยู่มาก่อนไม่ออก การผสมกลมกลืนอาจก่อให้เกิดความกดดันในหมู่คนย้ายถิ่นในการที่ ทำให้พวกเขาห่างไกลจากภาษา ประเพณี และทัศนคติเดิมของพวกเขา การขาดความเคารพในสิทธิของคนย้าย ถิ่นในการรักษาภาษา วัฒนธรรมและประเพณีของตนเอง เป็นด้านลบของการผสมกลมกลืน

*หมายเหตุ Cultural Assimilation ในทางลบ หมายถึง การกลืนทางวัฒนธรรม หรือการกลืนชาตินั้นเอง

การบูรณาการ/การผสานเข้าด้วยกัน

การบูรณาการเป็นที่เข้าใจกันว่าเป็นกระบวนการในการยอมรับเอาชนกลุ่มน้อยกลุ่มต่าง ๆ เช่น กลุ่มชาติพันธุ์และ ผู้อพยพมาเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการและภาคประชาสังคมของสังคมเจ้าบ้าน นโยบายการบูรณาการหรือ การผสานเข้าด้วยกันขั้นพื้นฐานที่สุดคือ การที่ได้มีการอำนวยความสะดวกให้ผู้มาใหม่ได้ปรับตัวและมีบทบาท ในสังคมใหม่ นโยบายบูรณาการโดยปกติแล้วจะประกาศใช้ในระดับชาติ เพราะเป็นที่เข้าใจว่าบูรณาการหมายถึง การรวมเป็นรัฐชาติ ซึ่งจุดนี้ก็ก่อให้เกิดคำถามเกี่ยวกับอัตลักษณ์และคุณค่าของรัฐ หรือความเต็มใจที่จะปรับตัว และยอมบูรณาการเข้าสู่อัตลักษณ์เหล่านั้น ในทางปฏิบัติ การบูรณาการจะเกิดขึ้นจริงในระดับท้องถิ่น

พหุวัฒนธรรมนิยม

การยกย่องและการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรมตั้งแต่สองวัฒนธรรมขึ้นไปที่อยู่ในพื้นที่เดียวกัน พหุวัฒนธรรมนิยมอาจจะได้รับหรือไม่ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากนโยบายของรัฐบาลก็ได้ พหุวัฒนธรรม นิยมเคารพและส่งเสริมการคงอยู่ของชุมชน และแสดงออกซึ่งวัฒนธรรมของตน แต่ก็อาจจะมีผลต่อชุมชนในการ ถูกแบ่งแยกออกจากกันหากสังคมไม่ส่งเสริมหรือยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

BÁO CÁO TÓM TẮT

Hội nghị chuyên đề Di dân, Người di cư từ Tiểu vùng sông Mê-Kông Láng Giềng Chung Sống Cùng Nhau

Các tổ chức xã hội dân sự là thành viên của Mạng lưới di dân Tiểu vùng Sông Mê Kông (MMN) đã từng ghi nhận trong các công việc họ đã và đang làm với những người di cư rằng bất cứ lưu ý nào về sự hội nhập trong Tiểu vùng và Khu vực ASEAN về đại thể hoàn toàn có liên quan với hội nhập kinh tế của khu vực nhưng lại hiếm khi liên quan với hội nhập xã hội. Nhưng thực tế cho thấy không chỉ có sự chuyển dịch của các dòng tiền, mà còn là sự di chuyển của những con người. Họ di chuyển để tìm việc làm, để sống còn, để mưu sinh và họ đã và đang làm nên các cộng đồng và đang cố gắng không chỉ phát triển đời sống lao động mà còn đời sống xã hội và văn hóa của họ. Họ thường xuyên phải đối mặt với các rào cản và các thách thức trong quá trình tìm kiếm một cuộc đời trọn vẹn, không phải chỉ để sống còn, tồn tại qua ngày ở đất nước họ chuyển đến. Ở đó có quá ít sự hỗ trợ khả dĩ tạo điều kiện cho sự hội nhập xã hội của người dân trong khu vực.

“Người di cư muốn được hội nhập, nhưng điều kiện sống và lao động của họ không cho họ làm được điều này. Các ông chủ buộc người lao động di cư phải ở lại nơi làm việc để ngăn chặn họ tìm việc làm tốt hơn hay giao tiếp với người dân địa phương hay am hiểu hơn các quyền của họ”

theo Jai Sak, một công nhân di cư

“Đáng buồn là, các công nhân di cư bị bóc lột sức lao động, dù họ có đăng ký hồ sơ hợp pháp hay không. Việc hợp pháp hóa thông qua tiến trình đăng ký xác nhận có thể không nên xem là một giải pháp, vì trong thực tế, người lao động tiếp tục bị đối xử như thể là họ đang làm việc một cách bất hợp pháp vậy”

theo Bà Chou Bun Eng, Thư ký Nhà nước,
Vương quốc Cam-pu-chia

“Việc đăng ký sẽ giúp người lao động di cư lao động di cư và lao động Thái được đối xử bình đẳng và được chi trả các khoản đền bù tốt hơn cũng như các quyền lợi khác, và làm cho việc họ cùng chung sống trở thành hiện thực”

theo Ô. Precha Soravisute,
Bộ Phát triển Xã hội và An sinh con người, Thái Lan

Các thành viên của Mạng lưới di dân Tiểu vùng Sông Mê Kông (MMN) tin rằng việc hội nhập cần nên được xác định rộng hơn là hội nhập kinh tế, và việc hội nhập cần nên được nhìn nhận hơn là rút ngắn khoảng cách phát triển hay xây dựng cơ sở hạ tầng. Các thành viên của MMN cũng tin rằng sự hội nhập nên được chú trọng nhằm tạo cơ hội cho nhiều thành phần người khác nhau được chung sống cùng nhau trong sự nối kết xã hội và sự hài hòa.

“Có sự chuyển biến trong thái độ của công chúng đối với người di cư nội địa ở Trung Quốc. Đó là sự thay đổi từ cô lập sang chấp nhận, từ chối bỏ sang nhìn nhận và hội nhập, từ phân biệt đối xử sang tôn trọng và quan tâm chăm sóc, và từ kiểm soát sang tăng quyền lực”

theo Tiến sĩ Hongyun Fu,
Viện nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển tỉnh Vân Nam (YHDRA)

Với cách tiếp cận tương đối mới mẻ về hội nhập trong khu vực, MMN tìm cách mang đến cùng nhau các đại biểu từ nhiều lĩnh vực khác nhau và chủ trì “**Hội nghị chuyên đề về Di dân, Người di cư từ Tiểu vùng sông Mê- Kông Láng Giềng Chung Sống Cùng Nhau: Tìm kiếm các giải pháp hiệu quả cho Hội nhập và Nối kết Xã hội**”, được tổ chức từ ngày 26 đến 28 tháng 2 năm 2013 tại Băng Cốc, Thái Lan. Có 72 đại biểu của các cơ quan chính phủ, các viện nghiên cứu, các tổ chức phi chính phủ quốc tế (INGOs), các tổ chức phi chính phủ trong nước (NGOs) và các nhóm di cư của các nước thuộc Tiểu vùng Mê- Kông mở rộng (GMS) tham gia Hội nghị.

Các tham dự viên của Hội nghị ghi nhận rằng các chính sách di dân hiện tại trong khu vực chỉ nhằm kèm giữ người di cư vào tình trạng di cư tạm thời và không ổn định cư trú. Người di cư bị bỏ lại ở phía sau do tình trạng không chắc chắn, không thể có quyết định dài hạn nào hoặc cần nhắc xem có nên đầu tư thời gian và công sức để học hỏi ngôn ngữ, văn hóa và kết bạn tâm giao hay không.

“Tính chất tạm thời kéo dài bao lâu? Kéo dài bao lâu cho một người ở lại nơi nào đó không chút hi vọng có được cảm giác thuộc về nơi đó? Sẽ kéo dài bao lâu cho một người trước đó muốn có một vai trò nào đó để đảm nhiệm?”

theo Bà Jackie Pollock, Giám đốc Quỹ MAP

Với cộng đồng chủ nhà, tính chất tạm thời của người di cư cũng làm nản chí bất cứ các ý định nào muốn củng cố tình bạn, tình hữu nghị hay để có được các cộng đồng được hội nhập. Hơn nữa, cả hai cộng đồng của người tại chỗ và người di cư đều bị mất định hướng bởi sự vênh nhau giữa các chính sách và thực tế. Do nhu cầu về kinh tế, các chủ sử dụng lao động và chính người di cư đều làm cho người di cư trở thành là người cư trú dài hạn, lâu hơn hạn định mà các chính sách ghi nhận được.

“Một người di cư sinh sống ở một nước thuộc khối cộng đồng Châu Âu (EU) trên 10 năm sẽ được chính thức hợp thức hóa quốc tịch. Ngay khi một người nộp đơn và được chấp thuận vào quốc tịch ở một nước, họ có thể tự do di chuyển, có quyền sinh sống và làm việc ở bất cứ nước nào thuộc khối EU”

theo Ô. Luca Pierantoni, Cán bộ chương trình,
Tiêu điểm về Quyền con người, Đoàn đại biểu của Khối EU tại Thái Lan

Hội nghị ghi nhận rằng chúng sống với nhau trong sự bình đẳng và hòa bình không chỉ hiện chưa có được mà còn đòi hỏi phải tạo ra môi trường và sự cam kết trách nhiệm của tất cả các bên có liên quan.

“Con người về tự nhiên, bản chất là những thực thể xã hội, cảm giác mình chính là mình có được là từ các mối giao tiếp với những người khác. Kinh nghiệm sống trở nên trọng yếu để một cá thể người xác định về họ, rằng họ là ai. Nếu một người cảm thấy bị hạ thấp giá trị trong một cộng đồng, người đó sẽ thiếu đi phẩm giá và cảm giác được tôn trọng. Các chính sách mới vì vậy cần phải bảo vệ người di cư và tạo ra các không gian cho mỗi quan hệ giao tiếp lẫn nhau để được sống trong sự chan hòa”

theo TS Puja Kapai, Phó giáo sư Luật, Đại học Hồng Kông

Một số đại biểu phát biểu nêu lên các phương cách tổ chức xã hội khác nhau ở nhiều nơi, theo các giai đoạn lịch sử khác nhau đã đáp ứng ra sao yêu cầu có sự đa dạng trong xã hội. Các đáp ứng này bao gồm không chỉ là các phương pháp nhằm thúc đẩy sống chung cùng nhau như đồng hóa, hội nhập, đa văn hóa, mà còn là các phương thức nhằm làm con người bị chia cách xa nhau, như cách ly hay thậm chí là loại trừ xã hội. Tất cả các cách thức này, bằng nhiều cách khác nhau, đang đặt ra các câu hỏi về xác định quốc tịch và các giá trị xã hội và văn hóa của một quốc gia.

Từ các phiên thảo luận trong 3 ngày của Hội nghị, các tham dự viên đã cân nhắc và đồng tình về một bộ kiến nghị được nêu ra trong bản báo cáo chi tiết, đầy đủ về các biên bản Hội nghị. Sau đây là tóm tắt một số các khuyến nghị chính:

Các kiến nghị với các Chính phủ của các nước trong Tiểu vùng Mê-Kông mở rộng (GMS)

Điều kiện lao động và sinh sống

Thành lập một Ủy Ban khu vực Tiểu vùng Mê-Kông mở rộng (GMS) để giám sát điều kiện lao động và sinh sống của người di cư;

Buộc các chủ sử dụng lao động tuân thủ các bộ luật bảo vệ lao động và các hợp đồng sử dụng lao động; có biện pháp chế tài, trừng phạt các chủ sử dụng lao động liên tục xem thường hoặc vi phạm luật lao động;

Cung cấp các cơ hội bình đẳng trong việc tiếp cận các dịch vụ xã hội (bao gồm học nghề, nhà ở, v.v.) và các quyền lợi an sinh xã hội (như trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp tai nạn lao động, v.v.).

Giáo dục

Cho tất cả các trẻ em trong Tiểu vùng Mê-Kông mở rộng (GMS) được cơ hội bình đẳng tiếp cận giáo dục, được công nhận và tôn trọng ngôn ngữ và văn hóa riêng của các em;

Cấp giấy chứng nhận học vấn cho tất cả các học sinh, sinh viên tốt nghiệp cấp học, không tính đến tình trạng quốc tịch hay đăng ký nhập cảnh;

Thành lập một ủy ban để phát triển các công nhận áp dụng chung trong tương lai về trình độ học vấn trong Tiểu vùng Mê-Kông mở rộng (GMS);

Xây dựng một học phần trong các bộ giáo án của các trường về lịch sử di dân, di dân hiện nay và học phần này sẽ phản ánh tính chất đa quốc gia của thế giới ngày nay và bao gồm cả các quyền của con người về giáo dục;

Củng cố sự tiếp cận của lao động di cư với việc đào tạo tay nghề và các loại hình giáo dục khác, để giúp họ phát huy tiềm năng.

“Ờ đây có vấn đề về tái hòa nhập và điều này sẽ gặt hái thành công khi quan trọng là người di cư tiếp cận được với việc đào tạo nghề dành cho các công nhân di cư. Chính phủ đang phối hợp với khu vực tư nhân để mở ra các trung tâm dạy nghề trong nước và dọc theo biên giới Thái Lan-Miến Điện”

theo Ô. Myint Thein, Thứ trưởng Bộ Lao động Miến Điện

Sự am hiểu về văn hóa

Cung cấp định hướng cho những người di cư tiềm năng và những người di cư tại chỗ, bao gồm khóa tập huấn về ngôn ngữ, dụng cụ nghe nhìn và các thông tin về văn hóa truyền thống và văn hóa đương đại;

Cung cấp tập huấn định hướng cho những người thi hành luật, các giáo viên, giảng viên, y tá, viên chức chính phủ, để họ phát triển kỹ năng làm việc trong bối cảnh đa văn hóa và đa ngôn ngữ;

Cung cấp thông tin định hướng cho các cộng đồng sở tại, chủ nhà về các nền văn hóa của người di cư.

“Một nghiên cứu của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) về Thái độ của công chúng đối với các lao động di cư cho thấy càng có nhiều mối quan hệ với người lao động di cư, người dân sở tại càng có thái độ tích cực hơn”

theo Bà Anna Olsen, Cán bộ kỹ thuật, TRIANGLE, ILO

Tiếp cận thông tin

Cung cấp thông tin về luật, quyền và di dân an toàn cho người di cư, đồng thời, cung cấp các thông tin chi tiết về các địa chỉ, tổ chức, người có thể liên lạc và các dịch vụ cung ứng (ví dụ các hỗ trợ pháp lý, các tổ chức phi chính phủ, v.v.), thông qua các dịch vụ lãnh sự quán, các đơn vị tuyển dụng, các cơ quan chính phủ và các tổ chức xã hội dân sự.

Phân biệt đối xử

Ra các văn bản luật và/hoặc phê chuẩn các chính sách về quy định cấm phân biệt đối xử dựa trên chủng tộc, sắc tộc, văn hóa và giới tính.

Các kiến nghị với Cộng đồng ASEAN

“Hiến chương ASEAN xác định là “các nước thành viên ASEAN sẽ chung sống trong hòa bình”. Tuy nhiên, tuyên bố này có thể được diễn giải theo 3 cấp độ, một cách chính danh là chỉ áp dụng với các nhà nước thành viên, hay áp dụng cho Cộng đồng ASEAN trong bối cảnh phần còn lại của thế giới, hay áp dụng cho người dân trong các nước thuộc Cộng đồng ASEAN”

theo Tiến sĩ Sripapa Petchamesree Trung tâm nghiên cứu Quyền con người và Phát triển xã hội, Đại học Mahidol

Hỗ trợ Nhóm xây dựng Bộ tiêu chuẩn chất lượng giáo dục của ASEAN nâng cao nhận thức về quy cách giáo dục bỏ túi và phát triển các đề xuất cho việc công nhận chung về tiêu chuẩn chất lượng;

Thực thi các kiến nghị của Diễn đàn lần thứ tư về Lao động di cư (tổ chức tại Bali, Indonesia, năm 2011); đặc biệt là về mục “thúc đẩy để có hình ảnh tích cực, các quyền và phẩm giá của lao động di cư”.

Các kiến nghị với các tổ chức xã hội dân sự

Lãnh đạo của cả cộng đồng người sở tại, chủ nhà và cộng đồng người di cư (như lãnh đạo các tổ chức công đoàn, lãnh tụ tôn giáo, lãnh đạo cộng đồng, v.v.) cần tạo ra các không gian chung để có các mối quan hệ giao tiếp giữa hai loại cộng đồng này.

Các kiến nghị với phương tiện truyền thông đại chúng

Đảm bảo là các câu chuyện đang tải trên các phương tiện truyền thông về người di cư và các chủ đề di cư không góp phần vào tình trạng phân biệt đối xử và thái độ tiêu cực. Các trang tin không nên kích động lòng căm ghét, nạn bạo hành hay hạ thấp phẩm giá của người di cư.

Định nghĩa các thuật ngữ từ tập sách “Nói về Di dân”, xin tham khảo theo đường dẫn: www.mekongmigration.org

Sự đồng hoá về văn hoá

Thuật ngữ được sử dụng khi nói về bằng cách nào đó người di cư và các nhóm dân tộc/sắc tộc tiếp thu phong tục, thái độ của nơi ở mới mà họ định cư. Một số chính phủ có thể thúc đẩy sự đồng hoá để các thành viên mới của xã hội không thể được phân biệt với các thành viên cũ. Sự đồng hoá có thể tạo ra áp lực lên người di cư khiến họ tách rời khỏi ngôn ngữ, phong tục và thái độ của nơi chôn nhau cắt rốn của họ. Sự thiếu tôn trọng đối với quyền gìn giữ ngôn ngữ, văn hoá và phong tục của chính người nhập cư là một khía cạnh tiêu cực của sự đồng hoá.

Sự hội nhập

Sự hội nhập được hiểu là một quá trình mà các nhóm thiểu số như các dân tộc thiểu số và người nhập cư được bao gồm vào trong các thể chế và xã hội dân sự của xã hội nước chủ nhà. Các chính sách hội nhập ở mức độ cơ bản nhất của nó cung cấp các điều kiện thuận lợi cho những người mới đến thích ứng và thực hiện chức năng trong xã hội mới. Các chính sách hội nhập thường được ban hành ở cấp quốc gia vì sự hội nhập được hiểu là sự hội nhập vào nhà nước của một quốc gia. Tuy nhiên, điều này lại đặt ra các câu hỏi về bản sắc và các giá trị của các nhà nước và một số người di cư có được lựa chọn hoặc bị bác bỏ dựa trên khả năng của họ và/hoặc nguyện vọng thích nghi và hội nhập vào các bản sắc này. Trong thực tế, sự hội nhập thường xảy ra ở cấp độ địa phương.

Chủ nghĩa đa văn hoá

Là sự tôn vinh và nhìn nhận hai hoặc nhiều hơn các nền văn hoá khác nhau cùng chia sẻ chung một không gian xã hội. Chủ nghĩa đa văn hoá có thể hoặc không thể được ủng hộ và khuyến khích bởi các chính sách của chính phủ. Chủ nghĩa đa văn hoá tôn trọng và thúc đẩy các cộng đồng gìn giữ, duy trì và thực hiện các nền văn hoá của họ, nhưng cũng có thể dẫn đến kết quả là một số cộng đồng bị chia tách với nhau nếu không gian xã hội chung không được thúc đẩy và tôn trọng.