Australian Government
Australian Centre for International Agricultural Research

Australian Aid

FOREST TRENDS

NICFI Norway's International Climate and Forest Initiative

VALTIP3 2020

ບົດສະຫຼຸບຫຍໍ້ #10

ໂຄງການສົ່ງເສີມຄວາມທັນສະໄໝຂອງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງໄມ້ຢູ່ ສປປ ລາວ ແລະ ອົດສະຕາລີ

ແຮງງານ ໃນຂະແໜງການຢາງພາລາ ໃນ ສປປ ລາວ

ໃນປະເທດລາວມີເນື້ອທີ່ປູກຢາງພາລາປະມານ 275,000 ເຮັກຕາ, ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເພື່ອຜະລິດຢາງພາລາ. ການປູກຢາງພາລາອາດແມ່ນຊາວກະສິກອນ, ພາຍໃຕ້ສັນຍາລະຫວ່າງຊາວກະສິກອນ ແລະ ບໍລິສັດ, ຫລືໃນການສຳປະທານຂອງບໍລິສັດທີ່ມີສິດທີ່ແຕກຕ່າງກັນກ່ຽວກັບທີ່ດິນ, ຕົ້ນໄມ້ ແລະ ຜະລິດຕະພັນ. ໂອກາດສຳລັບການຈ້າງງານແຕກຕ່າງກັນໄປຕາມຮູບແບບການລົງທຶນປູກ ແລະ ຂະໜາດ ແລະ ປະເພດຂອງຢາງ ແລະ ການປຸງແຕ່ງໄມ້. ການສຶກສານີ້ໄດ້ຄົ້ນຫາບັນຫາແຮງງານໃນຕ່ອງໂສ້ການສະໜອງຢາງພາລາທຳມະຊາດ ແລະ ຢາງພາລາໃນລາວ.

ຜົນໄດ້ຮັບຕົ້ນຕໍ

- ຂະແໜງຢາງພາລາແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການຈ້າງງານ ແບບເປັນທາງການ ແລະ ບໍ່ເປັນທາງການ ແລະ ສຳລັບຄົວເຮືອນຊົນນະບົດ, ແຕ່ວ່າການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແຮງງານທັງໝົດໃນຂະແໜງດັ່ງກ່າວແມ່ນບໍ່ທັນໄດ້ມີການປະເມີນ.
- ກົດລະບຽບກ່ຽວກັບການຈ້າງງານພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ເຊັ່ນ: ກ່ຽວກັບແຮງງານ, ກຳມະບານ, ການປະກັນສັງຄົມ, ແລະ ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ, ແມ່ນຍັງບໍ່ທັນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂດຍບໍລິສັດ, ພະນັກງານ ຫຼື ຖືກບັງຄັບໃຊ້ໂດຍ ພາກລັດຖະບານ.
- ຍຸດທະສາດສະບັບໃໝ່ ກ່ຽວກັບການປ້ອງກັນສັງຄົມ ແລະ ການຈ້າງງານທ້ອງຖິ່ນ ແມ່ນໄດ້ຮັບການພັດທະນາເປັນສະບັບຮ່າງ
- ແຮງງານສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຄົນລາວ, ໃນຂະນະທີ່ພະນັກງານຄຸ້ມຄອງ ແລະ ວິຊາການມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະມາຈາກປະເທດຕົ້ນທາງຂອງນັກລົງທຶນ. ບ່ອນທີ່ບໍລິສັດບໍ່ສາມາດດຶງດູດແຮງງານທ້ອງຖິ່ນໃນຄ່າແຮງງານທີ່ສະເໜີ, ພວກເຂົາຈະຈ້າງແຮງງານລາວ ຫຼື ຕ່າງປະເທດທີ່ຍ້າຍຖິ່ນຖານ.
- ເຂດທີ່ມີຄວາມຂັດແຍ່ງກັນລະຫວ່າງປະຊາຊົນທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ບໍລິສັດ (ຕົວຢ່າງກ່ຽວກັບທີ່ດິນ), ຄົນທ້ອງຖິ່ນອາດຈະປະຕິເສດທີ່ຈະເຮັດວຽກໃຫ້ບໍລິສັດ, ແລະ ຍັງສາມາດປ້ອງກັນບໍ່ໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈາກການຈ້າງງານ. ບໍລິສັດຮັບສະໝັກແຮງງານຕ່າງປະເທດເປັນທາງເລືອກ.
- ມີການແຂ່ງຂັນດ້ານແຮງງານລະຫວ່າງບໍລິສັດຢາງພາລາ ແລະ ກັບຂະແໜງການອື່ນໆ, ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ຄ່າແຮງງານໃນຂະແໜງຢາງພາລາຍັງຢູ່ໃນລະດັບທີ່ຂ້ອນຂ້າງຕ່ຳ ແລະ ມີຄວາມອ່ອນໄຫວຕໍ່ກັບການເໜັງຕີງຂອງລາຄາເຊິ່ງການຈ່າຍເງິນແມ່ນອັດຕາສ່ວນຂອງການເກັບກູ້ທີ່ຖືກເກັບກ່ຽວ. ລາຄາຢາງພາລາສູງເຮັດໃຫ້ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານສູງ - ແຮງງານປູກຢາງພາລາໄດ້ຮັບທັດສະນະທາງບວກເມື່ອທຽບໃສ່ບາງທາງເລືອກການດຳລົງຊີວິດອື່ນໆ, ລວມທັງການປູກເຂົ້າໄຮ່. ເມື່ອລາຄາຢາງຕົກຕ່ຳ ຈະເຮັດໃຫ້ສູນເສຍແຮງງານໄປສູ່ຂະແໜງການອື່ນໆ.
- ແຮງງານຢາງແມ່ນວຽກທີ່ບໍ່ໝັ້ນຄົງ. ຄົນງານລາວສ່ວນໃຫຍ່ບໍ່ມີສັນຍາ - ສັນຍາອາດຈະບໍ່ຖືກສະເໜີ ຫລື ອາດຈະບໍ່ເປັນທີ່ນິຍົມຂອງແຮງງານ. ການຈ້າງງານ ສຳລັບນັກປາດຢາງ ຈ່າຍຕາມລະດູການແລະ ປະຈຳເດືອນໂດຍປົກກະຕິແມ່ນອີງຕາມອັດຕາສ່ວນຂອງການເກັບກ່ຽວທີ່ເປັນຢາງ ແລະ ບາງຄັ້ງກໍ່ມີເງິນເດືອນປົກກະຕິ. ໃນຂະນະທີ່ສິ່ງນີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອເພີ່ມສະມັດຕະພາບການຜະລິດ, ມັນຈະເຮັດໃຫ້ຜູ້ທີ່ອາຍຸຫຼາຍ ຫຼື ມີຄວາມສາມາດໜ້ອຍດ້ອຍໂອກາດ.
- ໃນບາງກໍລະນີ, ມີການກຳນົດ ແຮງງານຈາກຊົນເຜົ່າສະເພາະທີ່ຖືກເບິ່ງວ່າມີຄວາມຊຳນິຊຳນານ, ເຮັດວຽກໜັກ ແລະ ເຊື່ອຖືໄດ້ກວ່າ.
- ມີເອກະສານກ່ຽວກັບຄວາມສ່ຽງດ້ານສຸຂະພາບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຢາງພາລາ. ໃນຂະນະທີ່ມີຂໍ້ຕົກລົງການປະຕິບັດດ້ານການກະສິກຳ ທີ່ດີໂດຍທົ່ວໄປບໍ່ມີມາດຕະຖານສະເພາະສຳລັບຂະແໜງຢາງ
- ມີໂອກາດການຈ້າງງານໃນການປຸງແຕ່ງໄມ້ທີ່ມີຄວາມຊຳນິຊຳນານເມື່ອຂະແໜງການຜະລິດໄມ້ໄດ້ຮັບການພັດທະນາ ແຕ່ວ່າຈຳເປັນຕ້ອງມີການຝຶກອົບຮົມສະເພາະດ້ານ.
- ການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດດ້ານກົດໝາຍ ສຳລັບແຮງງານ, ລວມທັງສິດທິຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ, ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແມ່ນສາມາດກວດສອບໄດ້ ສຳລັບການກວດສອບຄວາມຖືກຕ້ອງດ້ານກົດໝາຍຂອງໄມ້ແລະການຍັ້ງຍືນຢາງທີ່ຍືນຍົງ.

Australian Government
Australian Centre for International Agricultural Research

Australian Aid

FOREST TRENDS

NICFI Norway's International Climate and Forest Initiative

ຂໍ້ສະເໜີແນະ

- ການຄົ້ນຄ້ວາໃນຕໍ່ໜ້າ ແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນໃນການເຂົ້າໃຈຂະໜາດຂອງແຮງງານປູກຢາງພາລາ, ການປ່ຽນແປງ ແລະ ສິ່ງກີດຂວາງຕໍ່ສັນຍາແຮງງານ, ຂະໜາດຂອງຂະແໜງແຮງງານທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ, ບົດບາດຂອງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ ແລະ ຜົນກະທົບຕໍ່ຄອບຄົວ.
- ມາດຕະຖານແຮງງານທີ່ຖືກຕ້ອງແລະສະເໝີພາບແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນສຳລັບການຈ້າງງານໃນຂະແໜງຢາງພາລາທຳມະຊາດ, ແລະ ຢາງພາລາ. ມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນທີ່ມີຢູ່ ແລະ ສາມາດປັບຕົວໃຫ້ເໝາະສົມກັບສະພາບການຂອງ ສປປ ລາວ.
- ທົບທວນຄືນ ຄຳແນະນຳໃໝ່ ກ່ຽວກັບການນຳໃຊ້ ແລະ ສັນຍາແຮງງານພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດເຂົ້າໃນໂຄງການລົງທຶນຄວນໄດ້ຮັບການຂະຫຍາຍໄປສູ່ຂະແໜງຢາງພາລາ, ດ້ວຍການບັງຄັບໃຊ້ທີ່ດີກວ່າເກົ່າ.
- ຄວນມີການຕິດຕາມການດຳເນີນງານ, ຄຸນນະພາບຂອງສັນຍາແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງແຮງງານທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ແຮງງານຕ່າງປະເທດໃນຂະແໜງການດັ່ງກ່າວ.
- ກ່ຽວກັບການສື່ສານ, ແລະ ປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງ, ທະນາຍຄວາມ, ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ແລະຂະບວນການໄກ່ເກ່ຍແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນ.
- ມາດຕະຖານດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພຂອງແຮງງານຄວນໄດ້ຮັບການກຳນົດ ແລະ ບັງຄັບໃຊ້ໃນທຸກໄລຍະການປູກ, ການປາດຢາງ, ການປຸງແຕ່ງຢາງ, ການຄ້າຂາຍ, ການຂຸດຄົ້ນໄມ້ແລະ ການປຸງແຕ່ງໄມ້. ບົດຮຽນສາມາດຖອດຖອນໄດ້ຈາກປະເທດໃກ້ຄຽງ.
- ມີໂອກາດທີ່ຈະເສີມສ້າງທັກສະຄົນລາວໃນການປະຕິບັດວຽກງານເຕັກນິກໃນການປຸງແຕ່ງຢາງ ແລະ ຜະລິດຕະພັນໄມ້ຢາງພາລາ.
- ທັດສະນະຂອງຜູ້ຜະລິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ຂະແໜງແຮງງານທີ່ບໍ່ເປັນທາງການຄວນຖືກລວມເຂົ້າໃນການວາງແຜນອະນາຄົດ ສຳລັບຂະແໜງຢາງພາລາໃນອະນາຄົດ, ແລະ ການຂະຫຍາຍການບໍລິການ, ການຕິດຕາມແລະ ນະໂຍບາຍສະໜັບສະໜູນແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນ.

ວິທີການຄົ້ນຄວ້າ

ວິທີການຄົ້ນຄວ້າລະບົບຕ່ອງໂສ້ມູນຄ່າໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ເພື່ອຄົ້ນຄວ້າເຂົ້າໃນຂະແໜງຢາງພາລາໃນລາວ ແລະ ການເຊື່ອມຕໍ່ກັບບັນດາປະເທດນັກລົງທຶນ ຕົ້ນຕໍແມ່ນຈີນແລະຫວຽດນາມ. ການສຳພາດໄດ້ມີການສຳພາດກັບຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນຫຼັກເຊິ່ງລວມທັງລັດຖະບານ, ນັກລົງທຶນ, ຜູ້ປຸງແຕ່ງ, ຜູ້ປູກຢາງພາລາແລະກຳມະກອນ ຈຳນວນໜຶ່ງ ໃນແຂວງພາກເໜືອ ແລະ ພາກໃຕ້ຂອງລາວ. ເອກະສານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ມີຢູ່ແລ້ວໄດ້ຖືກທົບທວນເພື່ອໃຫ້ຂໍ້ມູນພື້ນຖານ ແລະສະພາບການໃນການວິເຄາະຂອງພວກເຮົາ.

ຜູ້ຂຽນ: H. Smith, J. Lu and P.X To
ຕິດຕໍ່: ປອ ຄຳຕານ ພອນທິບ (khamtanfof@gmail.com); ລາຍລະອຽດເພີ່ມເຕີມ: http://laoplantation.org/ August 2020

VALTIP3 2020

Info Brief #10

Advancing Enhanced Wood Manufacturing Industries in Lao PDR and Australia

LABOUR IN THE RUBBER SECTOR IN LAOS

There are around 275,000 ha of plantation rubber (*Hevea brasiliensis)* in Laos, primarily grown for latex. Rubber plantations may be owned by farmers, under contracts between farmers and companies, or in company concessions with differential rights to land, trees and products. Opportunities for employment vary depending on the plantation investment model and scale and type of latex and wood processing. This study explored the issue of labour in natural rubber and rubberwood supply chains in Laos.

Key Findings

- The rubber sector is important for formal and informal employment and for rural households, but total labour participation in the sector is unquantified.
- Rules for domestic and foreign employment - on labour, trade unions, social security, and dispute resolution, are not always applied by companies, employees or enforced by the government.
- New strategies on social protection and rural employment have recently been drafted.
- Labourers are typically Lao, while managerial and technical staff tend to be from the investor's country of origin. Where companies cannot attract local workers at the offered wage, they recruit migrant Lao or foreign workers.
- Where there is conflict between local people and companies (for example over land), locals may refuse to work for the company, and may also prevent migrant workers from gaining employment. Companies recruit foreign labour as an alternative.
- There is high competition for labour between rubber companies and with other sectors, however, wages in the rubber sector remain relatively low and are susceptible to price fluctuations where payment is a proportion of harvested latex. High latex prices make rubber labour sought after - rubber labour is viewed positively when compared to some other options, including upland rice cultivation. Low latex prices result in labour loss to other sectors.
- Rubber labour is insecure employment. Most Lao workers do not have contracts - contracts may not be offered or may not be preferred by workers. Employment for tappers is seasonal and monthly payments typically consist of a proportion of latex harvested and sometimes a fixed salary. While this is intended to increase productivity, it marginalizes those who are older or less able.
- In some cases, there is a preference for labourers from specific ethnic groups who are viewed as more skilled, harder working and more reliable.
- There are documented health risks associated with rubber. While there are generic Good Agriculture Practice Agreements there are no specific standards for the rubber sector
- There labour opportunities in skilled wood processing when rubberwood manufacturing sector develops but this requires some specialist training.
- Compliance with legal requirements for labour, including worker rights, health and safety need to be traceable for timber legality verification and certification of sustainable latex.

Recommendations

- Further research is needed to understand the scale of rubber labouring, the dynamics of and barriers to labour contracts, the size of the informal labour sector, the roles of men and women and impacts on families.
- Fair and equitable labour standards are required for employment in natural rubber, and rubberwood sectors. International labour standards exist and could be adapted for Laos.
- Review New guidance on the use and contracting of local and foreign labour in investment projects should be extended to the rubber sector, with better enforcement.
- The flow, quality of contracts and conditions of Lao local and migrant labour and foreign workers in the sector should be monitored.
- Communication about, and improved access to, notary, dispute resolution and mediation processes is needed.
- Occupational health and safety standards should be set and enforced for all stages – planting, tapping, latex processing, trading, wood harvesting and processing. Lessons can be learnt from neighbouring countries.
- There are opportunities to up-skill Lao people to undertake technical tasks in latex and rubberwood processing.
- Smallholder perspectives and informal labour sector should be integrated into any planning for a future rubber sector, and extension services, monitoring, and supportive policies are needed.

Research Approach

A value-chain approach was utilised to explore the rubber sector in Laos and its connections to investor countries - primarily China and Vietnam. Interviews were conducted with key informants including government, investors, processors, rubber growers and some workers in provinces in Northern and Southern Laos. Existing literature was reviewed to provide background and contextual information to our analysis.

Authors: H. Smith, J. Lu and P.X To
Contact: Dr Khamtan Phonetip (khamtanfof@gmail.com) http://laoplantation.org/ August 2020