



គ្រឿងការរៀបចំ ផែនធ័របាន ការយកដោយតិំង្វាន ខំរែងងារ

ការាំងការទៅលើការរៀបចំ
ផែនធ័របាន និងការយកដោយតិំង្វាន
និងការរៀបចំការងារ និងការរៀបចំការងារ
និងការរៀបចំការងារ និងការរៀបចំការងារ

ความคิดเห็นที่แสดงในคู่มือฉบับนี้ เป็นเพียงความคิดเห็นของผู้เขียน มิได้เป็นการแสดงความคิดเห็นในนามขององค์กรระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถาวรสูง: ไอโอเอ็ม (International Organization for Migration: IOM) การกำหนดรายละเอียดของข้อมูลที่ใช้และการนำเสนอเนื้อหาตลอดคู่มือฉบับนี้ไม่ถือเป็นการแสดงความคิดเห็นใด ๆ ของไอโอเอ็ม เกี่ยวกับสถานะทางกฎหมาย หน่วยงานของรัฐ หรือพรบแต่ห้ามหรือเขตแดนของประเทศไทย ดินแดน เมือง หรือพื้นที่ใด ๆ

ไอโอเอ็มยังคงให้หลักการที่ว่า การโยกย้ายถาวรสูงที่มีมนุษยธรรมและเป็นระเบียบจะเป็นประโยชน์ต่อผู้โยกย้ายถาวรสูงและสังคม ในฐานะที่เป็นองค์กรระหว่างประเทศ ไอโอเอ็มปฏิบัติตามร่วมกับพันธมิตรในประเทศไทยต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือให้พันธมิตรเหล่านั้นสามารถรับมือกับความท้าทายของการปฏิบัติตามด้านการโยกย้ายถาวรสูง สงเสริมให้เกิดความเข้าใจที่ดียิ่งขึ้นเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ใน การโยกย้ายถาวรสูง สนับสนุนให้มีพัฒนาการทางสังคมและเศรษฐกิจ ผ่านการโยกย้ายถาวรสูง และให้ความสำคัญกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสวัสดิภาพของผู้โยกย้ายถาวรสูง

คู่มือฉบับนี้จัดทำโดยบริษัท อิมแพค จำกัด (Impactt Limited) ภายใต้การริเริ่มโครงการเสริมสร้างศักยภาพของภาคธุรกิจในการจัดการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานในห่วงโซ่อุปทาน (Corporate Responsibility in Eliminating Salvery and Trafficking: CREST) ของไอโอเอ็ม CREST ได้รับการสนับสนุนจาก สำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาธุรกิจระหว่างประเทศแห่งสวีเดน (Swedish International Development Cooperation Agency: Sida) ความคิดเห็นที่แสดงในคู่มือฉบับนี้มิได้เป็นความเห็นอย่างเป็นทางการของไอโอเอ็ม และ Sida

นอกจากนี้การจัดทำคู่มือฉบับนี้ยังได้รับประโยชน์จากการสนับสนุนอย่างดียิ่งจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญของไอโอเอ็ม จาภาคเอกชน องค์กรผู้เชี่ยวชาญ และภาคประชาสังคม ไอโอเอ็ม ขอแสดงความขอบคุณเป็นอย่างสูงต่อผู้ที่ได้ให้ข้อมูลเพื่อการจัดทำคู่มือฉบับนี้ ซึ่งได้แก่ สถาบันมาตรฐานอังกฤษ (British Standards Institution), ศูนย์ธุรกิจกับทรัพยากรสิทธิมนุษยชน (Business and Human Rights Resource Centre), Center for Migration and International Relations, IKEA Supply AG, องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organisation), KnowTheChain, Mars, Incorporated, Migrant Forum in Asia, National Network for Safe Migration, Sembcorp Marine, เทสโก้, ไทยยูเนียน, ยูนิลิเวอร์, หน่วยงานสหประชาชาติ เพื่อความเท่าเทียมทางเพศและการเริ่มอ่านภาษาของสตรี: องค์การเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women: UN women) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ อีกหลายรายที่มิได้กล่าวถึงในที่นี้

สุดท้ายนี้ ไอโอเอ็ม ขอแสดงความขอบคุณสำหรับการสนับสนุนทางเทคนิคของเพื่อนร่วมงาน คุณ Anastasia Vynnychenko, คุณ Geertrui Lanneau, คุณ Peppi Kiviniemi-Siddiq, คุณ Philip Hunter, คุณ Irina Todorova, คุณทำงาน CREST ระดับภูมิภาคและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องอีกหลายท่าน

ผู้จัดพิมพ์: องค์กรระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถาวรสูง
สำนักงานย่อยไฮจิมินท์
1B Pham Ngoc Thach เขต 1
Ben Nghe Ward
ไฮจิมินท์ เวียดนาม
โทร: (+84.28) 3822 2057
แฟกซ์: (+84.28) 3822 1780
อีเมล: hcmc@iom.int
เว็บไซต์: www.iom.int

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยที่ไอโอเอ็มมิได้เป็นผู้ตรวจสอบแก้ไขอย่างเป็นทางการ

หน้าปก: แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประเทศไทย @ IOM 2021 /ชาเยียร์ วิดัล (Javier VIDAL)

การอ้างอิงข้อมูล: อิมแพค. คู่มือการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถาวรสูงของแรงงาน. องค์กรระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถาวรสูง (ไอโอเอ็ม), ไฮจิมินท์, 2023.

ISBN 978-92-9068-921-8 (PDF)

© IOM 2023



สงวนลิขสิทธิ์ของส่วน รายงานฉบับนี้จัดพิมพ์และเผยแพร่ภายใต้ลิขสิทธิ์ Creative Commons Attribution-Non Commercial-NoDerivs 3.0 IGO License (CC BY-NC-ND 3.0 IGO).*

กรุณาอ่านข้อกำหนดเพิ่มเติมที่ ลิขสิทธิ์และข้อตกลงในการใช้

ห้ามมิให้นำรายงานฉบับนี้ไปใช้ พิมพ์ หรือแจกจ่ายเพื่อวัตถุประสงค์หลักที่มุ่งหวังผลประโยชน์ทางการค้าหรือผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เว้นแต่เป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ด้านการศึกษา เช่น เพื่อเป็นเนื้อหาประกอบในหนังสือเรียน

การขออนุญาต: โปรดส่งคำขอใช้เอกสารในเชิงพาณิชย์หรือขออนุญาตใช้ลิขสิทธิ์ในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมที่ publications@iom.int.

* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

គ្រឿងការរៀបចំ ផែនធានប័ណ្ណ ការយកដោយតិំបុន្មាន ខំរែងងារ

ការាំពីរការទិន្នន័យនូវការរៀបចំ
ផែនធានប័ណ្ណនៃការយកដោយតិំបុន្មាន
និងការរៀបចំការងារ និងការរៀបចំការងារ
នៃការយកដោយតិំបុន្មាន និងការរៀបចំការងារ

สารบัญ

อภิรานศัพท์	5
บทนำ	10
ภาพรวมของคู่มือการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน	11
การเดินทางของแรงงานข้ามชาติ	12
โครงร่างการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน	15
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ	16
หลักการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน	18
คำแนะนำในการดำเนินการ	20
ระยะที่ 1 จัดสรรทรัพยากรและระบุขอบเขตในการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน	21
ระยะที่ 2 การจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน	22
ระยะที่ 3 การเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน	25
ระยะที่ 4 การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ	36
ระยะที่ 5 การจัดทำรายงานและการประชุมเปิดการประเมิน	42
ระยะที่ 6 การจัดทำแผนปฏิบัติการ	45
ระยะที่ 7 การติดตามความก้าวหน้าและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	48
ระยะที่ 8 การสื่อสารภายนอกและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	49
เครื่องมือสนับสนุน	50
ภาคผนวก A. แหล่งข้อมูลเพิ่มเติม	51
ภาคผนวก B. ความท้าทายและความเสี่ยงทั่วไปที่แรงงานข้ามชาติเผชิญอยู่	53
ภาคผนวก C. ตัวอย่างความเสี่ยงด้านสิทธิแรงงาน	54

ວກົດຮານຄັພກ

ພັນຮມືຕາທາງຮຽກສິນ
(Business partners)

ໜ່າຍງານທີ່ອຳນວຍຮຽກສິນຮູບແບກມີສ່ວນຮ່ວມດ້ວຍໂດຍຕຽນແລະເປັນທາງການ¹

ປະເທດປາລາຍທາງ
(Country of destination)

ໃນບຣີບທາກໂຍກໍາຍົນຮູນ ຄືປະເທດທີ່ເປັນປະເທດປາລາຍທາງຂອງບຸຄຄລ໌ຮູບແບກ
ໄນ່ວ່າຈະໂຍກໍາຍົນແບບປກຕິຫຼວມປັບປຸງຕົກຕົມ²

ປະເທດຕັ້ນທາງ
(Country of origin)

ໃນບຣີບທາກໂຍກໍາຍົນຮູນ ຄືປະເທດຂອງສັນຍາຕິຫຼວມທີ່ຢູ່ເດີມຂອງບຸຄຄລ໌ຮູບແບກ
ກຸ່ມປຸຄຄລ໌ທີ່ໂຍກໍາຍົນຮູນໄປໝູ່ຕ່າງປະເທດ ໄນວ່າພວກເຂາຈະຍ້າຍົນແບບປກຕິຫຼວມໄຟ
ກົດຕາມ

ການປະມາລຸພລຂໍ້ມູນ
(Data processing)

ໜາຍົນວິຊີການຮຽນຮູບແບກ ລົງທະບຽນ ຈັດເກີບ ຈັດເກີບເຂົາແຟັມ ເຮັກໃ້ ໃຊ້ ເພຍແພຣ໌ ສື່ສາຮ
ຄ່າຍໂອນ ແລະທໍາລາຍຂໍ້ມູນສ່ວນບຸຄຄລ໌³

ການປັບປຸງຂໍ້ມູນ
(Data protection)

ການໃຊ້ງານຍ່າງເປັນຮະບບຂອງຫຼຸດການປັບປຸງກັນເຊີງສັດບັນ ທາງເທິນິດ ແລະທາງກາຍກາພາທີ່
ສ່ວນສີທີໃນຄວາມເປັນສ່ວນຕົວທີ່ເກີ່ວຂອງກັບການຮຽນຮູບແບກ ການຈັດເກີບ ການໃ້ແລະກາເປີດ
ແພ່ຂໍ້ມູນສ່ວນບຸຄຄລ໌

ເຈົ້າຂອງຂໍ້ມູນສ່ວນບຸຄຄລ໌
(Data subject)

[ບຸຄຄລ໌] ທີ່ສາມາດຮຽນຮູບແບກໂດຍຕຽນຫຼຸດໄດ້ໂດຍອ້ອມໂດຍອ້າງອີງຄົງປັຈຍເພາະຫຼືປ່ອຈັຍອື່ນ ຖ້າ⁴

ແຮງງານຂັດໜີ
(Debt bondage)

ສະຖານະຫຼືສະພາບລັນເກີດຈາກລູກໜີໃຫ້ບຣີກາເພື່ອໝໍາຮ່ານໜີ ຮູ່ອບຸຄຄລາຍໃຫ້ການຄວບຄຸມ
ຂອງຕົນໃຫ້ບຣີກາເພື່ອເປັນຫຼັກປະກັນໜີ ໂດຍທີ່ມູລຄ່າຕາມການປະເມີນຍ່າງສົມເຫຼຸດສົມຜລ
ຂອງບຣີກາເຫັນນັ້ນໄໝເພີ່ມພວກທີ່ຈະໝໍາຮ່ານໜີໄດ້ ຮູ່ອຮະຍະເວລາແລະລັກຊະນະຂອງບຣີກາ
ເຫັນນັ້ນໄໝຈຳກັດແລະໄໝເຕີດກຳຫັນໄວ້

ການເລືອກປົງປົກຕິ
(Discrimination)

ການແບ່ງແຍກ ການກຶດກັນ ການຈຳກັດຫຼືຄວາມຂອບໃຈ ຖ້າ ທີ່ມີພື້ນຮູນມາຈາກເຫຼຸດ ຖ້າ ເຊັ່ນ
ເຊື້ອຫາຕີ ສີເປົ້າ ເພີ້ມ ພາຫາ ສາສນາ ຄວາມຄິດເຫັນທາງການເນື່ອງຫຼືຄວາມເຫັນອື່ນ ຖ້າ ເຊື້ອຫາຕີ
ຫຼືສັງຄມ ຕະຫຼາກສິນຫາຕິກຳເນີດ ຮູ່ອສະຖານະອື່ນ ບໍ່ (ຮົມຄົງເພີ້ມສັກ) ແລະທີ່ມີວັດຖຸປະສົງ
ຫຼືອຸປະກອດການທຳມະນຸຍາໃຫ້ເປັນໂມຈະ ຮູ່ອບັນທອນການຮັບຮູ້ຄວາມເພລິດເພລິນ ຮູ່ອການໃຊ້ສີທີໃລະ
ເສີ່ງກາພທີ່ໜ້າຂອງທຸກຄົນໂດຍເທົ່າເຖິງກັນ⁵

1 IOM, *Migrant Worker Guidelines for Employers* (Geneva, 2021).

2 IOM, *Glossary on Migration* (Geneva, 2019). ເວັນເສີ່ງແຕ່ວ່າມີການບັນທຶກໄວ້ເປັນຍ່າງອື່ນ ດຳນິຍາມທີ່ອູ້ໃນເອກສາຮອບບັນໜີນໍາມາຈາກອົກອານຄັພກ

3 IOM, *Data Protection Manual* (Geneva, 2010).

4 ອ້າງແດ້ວ

5 ດູວ່ານິຍາມຂອງ ILO ເກີ່ວກກັບການເລືອກປົງປົກຕິໃນ *Discrimination (Employment and Occupation) Convention*, 1958 (No. 111).

การตรวจสอบแบบรอบด้าน (Due diligence)	กระบวนการบริหารความเสี่ยงที่ต่อเนื่องซึ่งองค์กรธุรกิจที่มีเหตุผลและรอบคอบจำเป็นต้องปฏิบัติตามเพื่อรับ ป้องกัน บรรเทา และอิ hely วิธีจัดการกับผลกระทบในแกร่งด้านสิทธิมนุษยชน การตรวจสอบแบบรอบด้านประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ: การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้น การบูรณาการและดำเนินการตามข้อค้นพบ การติดตามวิธีการตอบสนอง และการสื่อสารเกี่ยวกับวิธีจัดการกับผลกระทบ ⁶
นายจ้าง (Employer)	บุคคลหรือนิติบุคคลที่ว่าจ้างพนักงานหรือแรงงานไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม ⁷
หลักการนายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานทั้งหมด (Employer Pays Principle)	สะท้อนถึงหลักการที่ 1 ของหลักการดักกาเพื่อการย้ายถิ่นอย่างมีศักดิ์ศรี (Dhaka Principles for Migration with Dignity) หลักการนายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานทั้งหมดเป็นการให้คำมั่นเพื่อรับรองว่าไม่มีแรงงานได้ครุ่นจ่ายเงินเพื่อการทำงาน ⁸
บริษัทจัดหางาน (Employment agent, employment agency)	บุคคลธรรมดายังไนติบุคคลใด ๆ ที่ให้บริการอันประกอบด้วยการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติ หรือให้แรงงานเหล่านี้รับงานที่มอบหมายจากบุคคลภายนอกและกำกับดูแลให้แรงงานปฏิบัติงานเหล่านี้ ⁹
การแสวงประโยชน์ (Exploitation)	การกระทำที่เป็นการเอาด้วยเจ้าเบรียบจากบางสิ่งหรือบางคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการหาประโยชน์จากผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของตนเองอย่างไม่เป็นธรรม
แรงงานบังคับ (Forced/compulsory labour)	งานหรือบริการที่เรียกร้องจากบุคคลใด ๆ ด้วยการข่มขู่ว่าจะลงโทษด้วยวิธีใดก็ตาม และบุคคลดังกล่าวไม่ได้เสนอตัวทำงานนั้นด้วยความสมัครใจ
เสรีภาพในการเดินทาง (สิทธิในการ) (Freedom of movement) (right to)	ในกฎหมายสิทธิมนุษยชน สิทธิมนุษยชนประกอบด้วยสามองค์ประกอบพื้นฐาน: สิทธิในการเดินทางภายในอาณาเขตของประเทศนั้นและเสรีภาพในการเลือกถิ่นที่อยู่ของตน สิทธิที่จะออกจากประเทศได ๆ และสิทธิที่เดินทางเข้าประเทศของตนเอง
ความรุนแรงบนฐานของเพศ สภาพและการล่วงละเมิด (Gender-based violence and harassment)	ความรุนแรงและการล่วงละเมิดที่มุ่งเป้าไปที่บุคคลอันเนื่องมาจากการเพศหรือเพศสภาพของพวคเข้า หรือมีผลกระทบต่อบุคคลในเพศหรือเพศสภาพหนึ่งโดยเฉพาะอย่างไม่ได้สัดส่วนและรวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศ ¹⁰
ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender equality)	สิทธิ ความรับผิดชอบ และโอกาสที่เท่าเทียมกันของบุคคลทุกคนโดยไม่คำนึงถึงอัตลักษณ์ทางเพศ

6 IOM, Migrant Worker Guidelines for Employers (Geneva, 2021).

7 ILO, General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs (Geneva, 2019).

8 IHRB, The Employer Pays Principle, เริ่บเพจ

9 IOM, IRIS Standard, เริ่บเพจ

10 ILO, ASEAN Media-friendly glossary on migration: Women migrant workers and ending violence against women (EVAW) edition (2020)

การคำนึงถึงมิติเพศสภาพ (Gender responsive)	การให้ความใส่ใจอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอต่อความแตกต่างทางเพศสภาพระหว่างบุคคลในสังคม เพื่อที่จะจัดการกับสภาพที่เป็นอยู่และข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่มีต่อความเท่าเทียมทางเพศ ¹¹
ความอ่อนไหวทางเพศสภาพ (Gender sensitive)	การคำนึงถึงลักษณะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของทั้งผู้หญิงและผู้ชาย โดยมีเป้าหมายเพื่อขัดความไม่เท่าเที่ยมกันและส่งเสริมความเท่าเที่ยมทางเพศ รวมถึงการกระจายทรัพยากรอย่างเท่าเที่ยมกัน ¹²
การร้องทุกข์ (Grievance)	การรับรู้ถึงความอยุติธรรมที่กระตุ้นให้บุคคลหรือกลุ่มคนตระหนักรถึงสิทธิของตน ซึ่งอาจเป็นไปตามกฎหมาย เอกสารสัญญา คำสัญญาโดยชัดแจ้งหรือโดยนัย แนวปฏิบัติตามจริตประเพณี หรือแนวคิดที่ว่าไปเกี่ยวกับความเป็นธรรมของชุมชนที่ได้รับความเดือดร้อน ¹³
กลไกการร้องทุกข์ (Grievance mechanism)	กระบวนการใด ๆ ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจวัตร เป็นกระบวนการของรัฐหรือหน่วยงานที่ไม่ใช่รัฐกระบวนการทางศาลหรือที่ไม่ใช่ศาล ที่สามารถใช้ร้องทุกข์เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและขอรับการเยียวยาได้ ¹⁴
การโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน (Labour migration)	การเคลื่อนย้ายของบุคคลจากรัฐหนึ่งไปยังอีกรัฐหนึ่งหรือภายนอกประเทศถาวรสั่งที่อยู่ของตนเพื่อทำงานทำ
นายหน้าจัดหางาน (Labour recruiter)	หมายถึงทั้งบริการจัดหางานของรัฐและบริษัทจัดหางานเอกชนและตัวกลางหรือตัวแทนช่วงอื่น ๆ ทั้งหมดที่ให้บริการสรรหาแรงงานและบรรจุเข้าทำงาน นายหน้าจัดหางานมีได้หลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นเพื่อผลกำไรหรือไม่แสวงหาผลกำไร หรือดำเนินการภายใต้ภายนอกกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ¹⁵
ระบบบริหารจัดการ (Management system)	หมายถึงวิธีที่องค์กรจัดการส่วนต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันของธุรกิจเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น เป็นกระบวนการทำงานสำหรับการประเมินความเสี่ยงทางธุรกิจและการจัดการทรัพยากรเพื่อวางแผน ดำเนินการตามแผน ตรวจสอบและปรับปรุงการดำเนินธุรกิจอย่างเหมาะสม ¹⁶
แรงงานข้ามชาติ (Migrant worker)	บุคคลที่จะมีหรือมีส่วนร่วมหรือเคยมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทนซึ่งเกิดขึ้นในรัฐที่บุคคลนั้นไม่ใช่公民 ¹⁷
หลักความจำเป็นในการรู้ข้อมูล (Need-to-know basis)	หมายถึงการยินยอม หรือปฏิเสธ หรือให้สิทธิในการเข้าถึงหมวดหมู่ของข้อมูลส่วนบุคคล เป็นกรณี ๆ ไป หลังจากการได้รับรองอย่างรอบคอบแล้ว ¹⁸

11 อ้างแล้ว

12 อ้างแล้ว

13 United Nations guiding principles on business and human rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” framework (New York and Geneva, 2011).

14 อ้างแล้ว

15 ILO, General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs (Geneva, 2019).

16 IOM, IRIS Standard, เว็บเพจ

17 IOM, Glossary on Migration, International Migration Law No. 34 (Geneva, 2019).

18 คำนี้ยามน้อยในแบบฟอร์มของไอโอเอ็มว่าด้วย ข้อตกลงในการถ่ายโอนข้อมูล ระหว่างไอโอเอ็มและผู้รับข้อมูล

ข้อมูลส่วนบุคคล (Personal data)

หมายถึงข้อมูลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและสามารถทำให้ระบุตัวบุคคลนั้นได้

โปรแกรมปฐมนิเทศก่อนออกเดินทาง (Pre-departure orientation programmes)

หลักสูตรที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้ผู้โดยภายนอกเข้าใจ รวมถึงผู้อยู่พำนักระยะสั้น รวมถึงผู้อยู่พำนักระยะยาว ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกให้คุณเหล่านี้ปรับตัวเข้ากับสังคมในประเทศไทย ทางเดียว หลักสูตรเหล่านี้ยังจัดการกับความคาดหวังและจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการตอบคำถามและข้อกังวลของแรงงานข้ามชาติ

การสรรหาแรงงาน (Recruitment)

หมายรวมถึงการโฆษณา การเผยแพร่ข้อมูล การคัดเลือก การขนส่ง การบรรจุเข้าทำงาน และสำหรับแรงงานข้ามชาติจะรวมถึงการกลับสู่ภูมิลำเนาที่ประเทศไทยต้นทางในกรณีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนิยามนี้ใช้ได้กับทั้งผู้หางานและผู้ที่มีงานทำ¹⁹

ค่าธรรมเนียมการจัดหางาน และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง (Recruitment fees and related costs)

ค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการสรรหาแรงงาน เพื่อให้แรงงานได้รับการจ้างงานหรือบรรจุงาน โดยไม่คำนึงถึงลักษณะ เวลา หรือสถานที่ของการกำหนด หรือเรียกว่าเก็บค่าธรรมเนียม²⁰

การเยียวยา (Remedy)

กระบวนการทางกฎหมาย ที่มุ่งที่การชดใช้เยียวยาการละเมิดสิทธิ ตลอดจนผลลัพธ์ที่สำคัญของกระบวนการดังกล่าว

การแก้ไขเยียวยา (Remediation)

รวมถึงการขอโทษ การชดใช้ การฟื้นฟูสมรรถภาพ การให้เงินชดเชยหรือชดใช้ด้วยวิธีอื่น และการลงโทษ ตลอดจนการป้องกันอันตรายด้วยการส่งห้ามหรือรับประทานว่าจะไม่กระทำผิดซ้ำ²¹

การกลับ (Return)

โดยทั่วไปหมายถึงการกระทำการในกลับหรือกระบวนการกลับไปยังจุดที่เดินทางออก มาซึ่งอาจอยู่ภายนอกอาณาเขตของประเทศไทย เช่น ในกรณีของผู้พลัดถิ่นภัยในประเทศไทย (IDP) และทหารที่ปลดประจำการหรือระหว่างประเทศปลายทางหรือประเทศทางผ่านกับประเทศไทยต้นทาง เช่น ในกรณีของแรงงานข้ามชาติ ผู้อยู่พำนักระยะสั้น หรือผู้อพยพ หรือผู้อพยพ

19 ILO, General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs (Geneva, 2019).

20 อ้างแล้ว ดูรายละเอียดแยกแจ้งของค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่าย

21 United Nations guiding principles on business and human rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” framework (New York and Geneva, 2011).

การใช้สิทธิมนุษยชนเป็นฐาน (Rights-based)

แนวทางการใช้สิทธิมนุษยชนเป็นฐาน (RBA) เป็นกรอบแนวคิดและเครื่องมือระเบียบวิธี สำหรับการพัฒนาโปรแกรมนโยบาย และแนวปฏิบัติที่บูรณาการสิทธิ บรรทัดฐาน และ มาตรฐานที่ได้มาจากการทุกภาคส่วน ที่มีจิตสำนึกและเป็นระบบในทุกขั้นตอนของ [การจัดทำแผนผังฯ].... ประเด็นเรื่องความเสี่ยงเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในโครงการเฉพาะ [เช่น การจัดทำแผนผังฯ] ต้องได้รับการระบุและพิจารณาตลอดแต่ละระยะของโครงการ.... สิทธิมนุษยชนไม่ถือเป็นส่วนหนึ่งของผลลัพธ์ของโครงการเท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนที่สำคัญ ของขั้นตอนของโครงการ ซึ่งทำได้โดยนำหลักการเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนมาปรับใช้เป็น แนวทางในทุกระยะของวัฏจักรโครงการ หลักการทั้ง 6 ประการ ได้แก่ ความเป็นสาคัญและ ไม่สามารถโอนให้กันได้ การแบ่งแยกไม่ได้ การพึงพา กันและความเกี่ยวข้องกัน ความเสมอภาค และการไม่เลือกปฏิบัติ การมีส่วนร่วมและการเป็นส่วนหนึ่งของสิทธินั้น ตรวจสอบได้ และหลักนิติธรรม²²

ตัวแทนช่วง (Subagent)

ตัวแทนนอกระบบและไม่มีใบอนุญาต ซึ่งมักจะทำงานร่วมกับนายหน้าจัดหาแรงงานอย่าง ไม่เป็นทางการ มักจะเป็นซ่องทางติดต่อซ่องทางแรกสำหรับผู้ที่กำลังหางานทำใน ต่างประเทศ ตัวแทนช่วงเรียกเก็บค่าบริการ ซึ่งแตกต่างจากบุคคลอื่นภายใต้ “เครือข่าย สังคม” ที่อำนวยความสะดวกให้แรงงานย้ายถิ่นโดยไม่คิดค่าธรรมเนียม²³

ผู้รับจ้างงานช่วง (Subcontractor)

บุคคลหรือธุรกิจ (ดำเนินการเป็นนิติบุคคลที่จดทะเบียน) ซึ่งมีสัญญา (ในฐานะ “ผู้รับจ้าง อิสระและไม่ใช่ลูกจ้าง”) กับผู้รับจ้าง (นายหน้าจัดหาแรงงาน) เพื่อจัดหางานหรือบริการ บางส่วนในโครงการที่ผู้รับจ้างตกลงดำเนินการ ผู้รับจ้างงานช่วงได้รับชำระเงินจากผู้รับ จ้างเป็นค่าบริการของตน²⁴

แรงงานจ้างเหมาช่วง (Subcontracted worker)

แรงงานซึ่งรวมถึงแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้รับจ้างโดยตรงจากองค์กรธุรกิจ แต่จ้างโดย ผู้รับเหมาช่วงหรือตัวแทนจัดหางาน เรียกอีกอย่างว่าแรงงานทางอ้อม²⁵

การค้ามนุษย์ (Trafficking in persons)

การจัดหา การขนส่ง การส่งต่อ การจัดให้อยู่อาศัยหรือการรับไว้ซึ่งบุคคลด้วยวิธีการข่มขู่ หรือวิธีการใช้กำลัง หรือด้วยการบีบบังคับในรูปแบบอื่นใด ด้วยการลักพาตัว ด้วยการฉ้อโกง ด้วยการหลอกลวง ด้วยการใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือด้วยการใช้สถานะความเสี่ยงภัยจาก การค้ามนุษย์โดยมิชอบ หรือมีการให้หรือรับเงินหรือผลประโยชน์ เพื่อให้ได้มาซึ่งความ ยินยอมของบุคคลผู้มีอำนาจควบคุมบุคคลอื่น เพื่อความมุ่งประสงค์ในการแสวงประโยชน์ การแสวงประโยชน์จะรวมถึง การแสวงประโยชน์จากการค้าประเวณีของบุคคลอื่น หรือรูปแบบ อื่นของการแสวงประโยชน์ทางเพศ แรงงานบังคับหรือบริการ การอาคนลมเป็นทาส หรือ การกระทำอื่นเสมือนการอาคนลมเป็นทาส การทำให้อยู่ภายใต้บังคับ หรือการตัดอวัยวะ ออกจากร่างกาย

22 IOM, Rights-based Approach to Programming (Geneva, 2015).

23 IOM, Migrant Worker Guidelines for Employers (Geneva, 2021).

24 อ้าและว

25 คำจำกัดความโดยสูญเสียความคุ้มครอง

บทนำ

คู่มือฉบับนี้จะให้คำแนะนำในแต่ละขั้นเกี่ยวกับวิธีการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน (แผนผัง ฯ) ซึ่งเป็นการดำเนินการที่จะช่วยให้องค์กรธุรกิจเห็นภาพย้อนกลับของขั้นตอนที่แรงงานข้ามชาติใช้ในการโยกย้ายถิ่นฐานจากชุมชนต้นทางของพวกราไปยังที่ทำงานในประเทศปลายทาง การดำเนินการนี้ยังเป็นมากกว่าการตรวจสอบทางสังคมแบบดั้งเดิม เนื่องจากช่วยให้องค์กรธุรกิจมีความเข้าใจในรายละเอียดเกี่ยวกับประสบการณ์ของแรงงานข้ามชาติในระหว่างขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นของแรงงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรธุรกิจสามารถระบุและแก้ไขปัญหาที่ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติมีความเสี่ยงต่อการถูกแสวงประโภชน์ภายใต้การดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่อุปทานของตนอย่างเป็นระบบมากขึ้น ข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากการจัดทำแผนผังฯ จะทำให้องค์กรธุรกิจมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งรวมถึงกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้าน (Human rights due diligence) กลไกการร้องทุกข์ และแนวทางการแก้ไขเยียวยา

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเริ่มโครงการเสริมสร้างศักยภาพของภาคธุรกิจในการจัดการแสวงหาผลประโยชน์จากการในห่วงโซ่อุปทาน (CREST) ในอิหร่านเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (ไอโอเอ็ม) โดยมีความสอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนและแรงงานสากล และครอบคลุมการทำงานด้านการโยกย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศ นอกจากนี้ การจัดทำคู่มือฉบับนี้ยังอ้างอิงข้อมูลจากประสบการณ์ที่ครอบคลุมของไอโอเอ็มในการทำงานกับรัฐบาล ภาคประชาชนสังคม แรงงานข้ามชาติ และภาคเอกชน ตลอดจนการรวบรวมแนวปฏิบัติที่ดีจากนายจ้าง นายหน้าจัดหางาน และวิสาหกิจข้ามชาติ ที่สำคัญคู่มือฉบับนี้มีพื้นฐานมาจากประสบการณ์ตรงของไอโอเอ็มในการทำงานกับองค์กรธุรกิจเพื่อจัดทำแผนผังทางการเดินทางและประสบการณ์ของแรงงานข้ามชาติในห่วงโซ่อุปทานระหว่างประเทศ ด้วยเหตุดังกล่าว จึงได้มีการรวบรวมความคิดเห็นและมุ่งมองของแรงงานข้ามชาติและตัวแทนของแรงงาน หน่วยงานกำกับดูแลของรัฐบาล นายจ้าง นายหน้าจัดหางานและผู้ให้บริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจากหลากหลายอุตสาหกรรมและภาคส่วนจาก 15 ประเทศไว้ในคู่มือฉบับนี้

คู่มือฉบับนี้สันนับสนุนแนวคิดที่องค์กรธุรกิจมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดระเบียบและดำเนินธุรกิจ และการบริหารจัดการความร่วมมือกับพันธมิตรในลักษณะที่เคารพต่อสิทธิมนุษยชน จัดการและบรรเทาความเสี่ยงจากอันตราย ในการจัดทำคู่มือฉบับนี้สอดคล้องกับหลักการซึ่งแนะนำแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP), แนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาสำหรับวิสาหกิจข้ามชาติ (the Organisation for Economic Co-operation and Development's (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises), คำแนะนำการตรวจสอบรับด้านของ OECD เพื่อการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ (the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct), ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบรรษัทข้ามชาติ และนโยบายทางสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (the International Labour Organization (ILO) Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy), หลักการที่ว่าด้วยแนวปฏิบัติ เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม และบทนิยามว่าด้วยค่าธรรมเนียมในการจัดหางาน และค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs) ตลอดจนมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง อนุสัญญา และคำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ (ดู ภาคผนวก A สำหรับแหล่งข้อมูลเพิ่มเติม รวมถึงเครื่องมือของ ILO ที่เกี่ยวข้อง)

คู่มือฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยเฉพาะสำหรับองค์กรธุรกิจซึ่งมีแรงงานข้ามชาติอยู่ในห่วงโซ่อุปทานระหว่างประเทศที่มีความซับซ้อน ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะผู้ซื้อ นายจ้าง พันธมิตรทางธุรกิจที่ให้บริการ เช่น การรักษาความปลอดภัย การทำความสะอาด คลังสินค้า โลจิสติกส์ ฯลฯ และนายหน้าจัดหางาน การจัดทำแผนผังฯ สามารถช่วยองค์กรธุรกิจสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นและทำงานร่วมกันกับพันธมิตรได้ดียิ่งขึ้น เพิ่มความโปร่งใสโดยรวมของห่วงโซ่อุปทาน และปรับปรุงการเข้าถึงงานที่เหมาะสมสำหรับแรงงานข้ามชาติ พันธมิตรเหล่านี้รวมถึง – แต่ไม่จำกัดเพียง – องค์กรภาครัฐและภาคสังคม สถาบันการศึกษา ผู้ตรวจสอบบัญชี องค์กรระหว่างประเทศ สถานทูต ผู้แทนของกระทรวงแรงงาน กลุ่มและสมาคมอุตสาหกรรม ตลอดจนพันธมิตรทางธุรกิจในห่วงโซ่อุปทาน

คู่มือฉบับนี้ยังสามารถนำไปใช้โดยรัฐบาลเพื่อเสริมสร้างกรอบนโยบายสาธารณะและแนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง ตลอดจนใช้โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือสนับสนุนการสร้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิลำเนาของแรงงานข้ามชาติ คู่มือฉบับนี้จะได้รับการปรับปรุงตามความจำเป็นโดยการประสานงานกับพันธมิตรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของไอโอเอ็ม

ภาพรวมของคู่มือการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน



อภิธานศัพท์ แสดงคำจำกัดความสำหรับคำสำคัญที่ใช้ในเอกสารฉบับนี้ และคำที่ใช้หัวไปซึ่งเกี่ยวข้องกับขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน



การเดินทางของแรงงานข้ามชาติ เป็นการแสดงถึงภาพรวมของขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน และความเสี่ยงที่แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญ



โครงร่างการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน เป็นการแสดงถึงภาพรวมของวิธีการจัดทำแผนผังฯ และการดำเนินการในระยะต่าง ๆ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักที่เกี่ยวข้อง และหลักการการจัดทำแผนผังฯ ทั้ง 6 ประการ



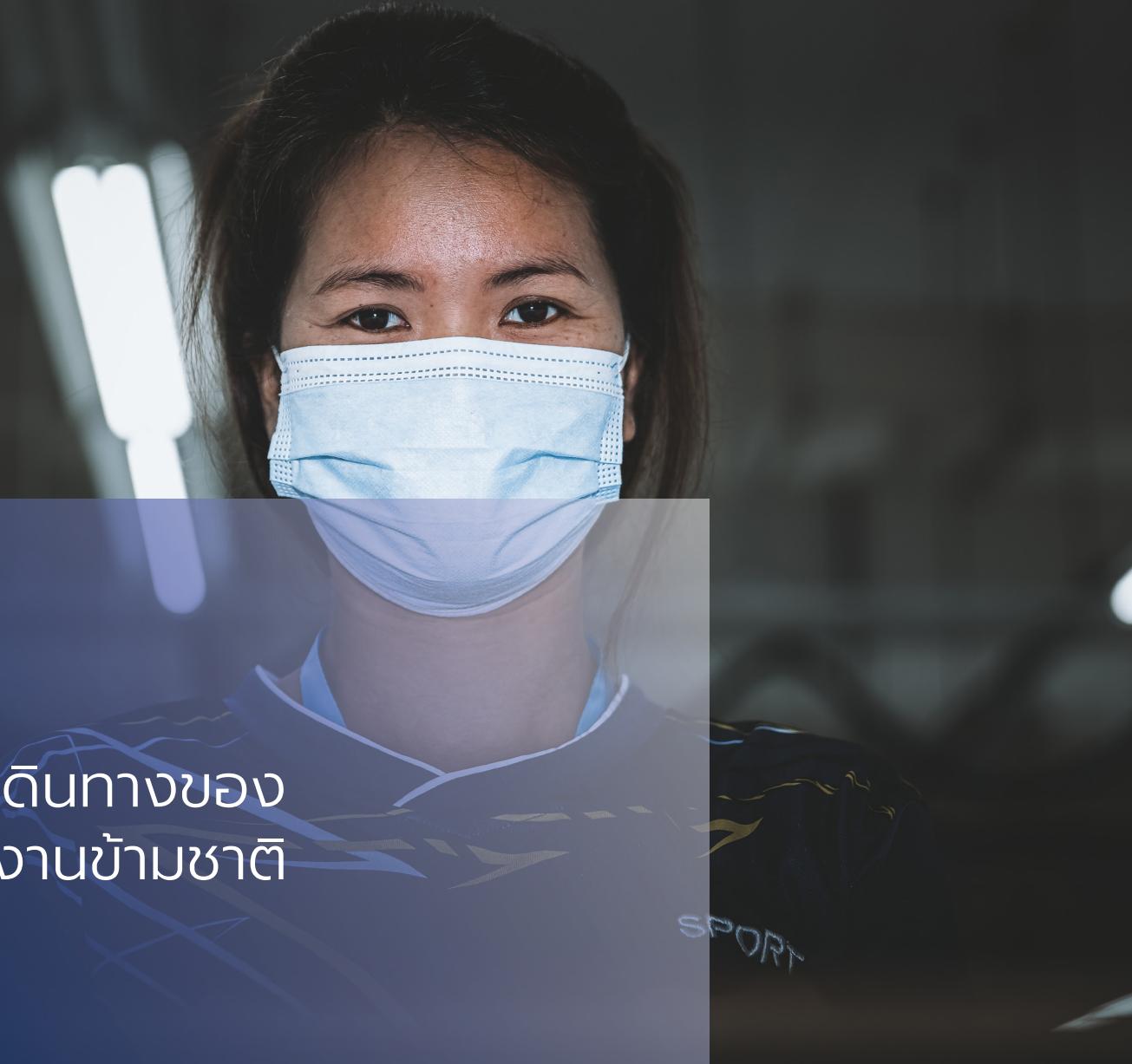
คำแนะนำในการดำเนินการ เป็นการแสดงคำแนะนำในแต่ละขั้นตอนของการจัดทำแผนผังฯ



เครื่องมือสนับสนุน แสดงข้อมูลสรุปและลิงก์ที่เขื่อมโยงไปยังเครื่องมือสำหรับการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ และฝ่ายบริหาร ตลอดจนคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการประเมินแบบทางไกด์



เกษตรกรเก็บลูกพลับในหมู่落ใต้หันของสารารษัตประชานจีน © yulin_c1002/Pixabay



การเดินทางของ แรงงานข้ามชาติ

คุณงานในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าในประเทศไทย © IOM 2021 / Javier VIDAL

จากรายงานฉบับล่าสุด มีประมาณการว่า รา 1 ใน 7 ของผู้คนทั่วโลกเป็นผู้โดยย้ายถิ่นฐาน โดยส่วนใหญ่โดยย้ายถิ่นฐานภายในประเทศบ้านเกิดของตน ประมาณ 1 ใน 4 ของผู้โดยย้ายถิ่นฐานทั้งหมด (จำนวน 280.6 ล้านคน) เป็นการโดยย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศเพื่อหารงาน การศึกษา และโอกาสในการดำรงชีพที่ดีขึ้นรวมถึงสภาพแวดล้อมที่มั่นคงและสงบสุขมากขึ้น เกือบ 2 ใน 3 ของผู้โดยย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศทั้งหมด (169 ล้านคน) ย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน โดยมีอัตราส่วนของแรงงานข้ามชาติที่เป็นผู้ชายสูงกว่าผู้หญิงเล็กน้อย²⁶

แรงงานข้ามชาติเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อสังคม พวกราษฎร์มีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาประเทศของตนโดยการส่งเงินกลับประเทศ ก่อให้เกิดการถ่ายทอดทักษะ การสร้างธุรกิจและเครือข่ายการค้าในประเทศปลายทาง แรงงานข้ามชาติช่วยแก้ปัญหาวิกฤตการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของประเทศไทยที่มีประชากรสูงอายุและมีการเปลี่ยนแปลงแนวโน้มตลาดแรงงานและสังคมต่อไป แรงงานข้ามชาติตามที่มีส่วนสนับสนุนในช่วงเวลาฉุกเฉินและวิกฤต เช่น การเป็นด่านหน้าในการให้บริการด้านสุขภาพและการบริการที่จำเป็น รวมถึงการจัดหาอาหารและเครื่องมือทางการแพทย์ในช่วงที่มีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19²⁷

26 IOM, World Migration Report 2020 (Geneva, 2019); ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology, third edition (Geneva, 2021).

27 IOM, IOM strategic response and recovery plan COVID-19 2021.

ขั้นตอนที่แรงงานข้ามชาติมักใช้เพื่อเดินทางออกจากชุมชนของตนในประเทศต้นทาง ผ่านประเทศทางผ่าน หรือตรงไปยังสถานที่ทำงานในประเทศปลายทาง สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ขั้นตอนดังนี้



การสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อม

- ในหลายกรณี จะมีการสรรหาแรงงานข้ามชาติเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยนายหน้าจัดหางานตั้งแต่หนึ่งรายขึ้นไปในชุมชนประเทศต้นทางของแรงงาน โดยทั่วไปแล้ว แรงงานข้ามชาติจะต้องผ่านกระบวนการคัดกรองและการคัดเลือกก่อนที่จะได้รับสัญญาจ้างงาน พวกเขาต้องผ่านกระบวนการ淘汰ขั้นตอน รวมทั้งผ่านการตรวจสุขภาพ การขอเอกสารเดินทาง และการประเมินศักดิ์สิทธิ์ก่อนออกเดินทางไปยังประเทศปลายทาง เมื่อถึงประเทศปลายทางแล้ว แรงงานข้ามชาติจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนนี้ ๆ จนเสร็จสิ้น รวมถึงการผ่านการตรวจสุขภาพเพิ่มเติม การตรวจสอบประวัติอาชญากรรม และการขอใบอนุญาตทำงาน การโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานในขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมากทั้งในประเทศไทยและประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงແเต้มเจ้ากัดเพียง นายหน้าจัดหางานและ/หรือตัวแทนช่วง บริษัทจัดหางาน ผู้ให้บริการทางการแพทย์ บริการฝึกอบรม การขนส่งและท่องเที่ยวฯลฯ หน่วยงานราชการ และนายจ้าง

การจ้างงาน

- ขั้นตอนนี้คือช่วงเวลาที่แรงงานข้ามชาติเริ่มทำงานในสถานที่ทำงานในประเทศไทย แรงงานข้ามชาติอาจเป็นลูกจ้างโดยตรงขององค์กรธุรกิจ หรือจ้างผ่านบริษัทจัดหางานภายนอก (กรณีที่พับบอย เช่น งานในตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดและเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย) องค์กรธุรกิจมีความรับผิดชอบในการเดินทางที่ต้องแรงงานข้ามชาติไม่ว่าสถานะการจ้างงานของพวกเข้าจะเป็นเช่นไร

การกลับสู่ภูมิลำเนา หรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่

- โดยทั่วไป เมื่อเสร็จสิ้นการจ้างงานชั่วคราวในประเทศไทย แรงงานข้ามชาติมักจะกลับไปยังชุมชนของตนในประเทศต้นทาง²⁸ นายจ้างมีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการส่งแรงงานข้ามชาติกลับภูมิลำเนาอย่างปลอดภัย โดยประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น นายหน้าจัดหางานและตัวแทนท่องเที่ยว แรงงานข้ามชาติควรกลับสู่ภูมิลำเนาในประเทศไทยและเตรียมความพร้อมในการกลับคืนสู่สังคมในชุมชนและตลาดแรงงานท้องถิ่น²⁹

โปรดทราบว่าคำอธิบายข้างต้นหมายถึงการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานผ่านช่องทางปกติ แรงงานข้ามชาติที่ทำงานผ่านช่องทางที่ไม่ปกติอาจมีขั้นตอนและเผชิญภัยกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมากน้อยกว่า อย่างไรก็ตามพวกเขามักจะมีความประบังต่อการถูกล่วงละเมิดมากกว่า เนื่องจากสถานะการโยกย้ายถิ่นฐานที่มีความล่อแหลม

แม้ว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การโยกย้ายถิ่นฐานและการจ้างงานในเชิงบวก แต่แรงงานข้ามชาติอาจเสี่ยงต่อการถูกแสวงประโยชน์มากขึ้นเนื่องมาจากการสรรหาแรงงานและแนวทางปฏิบัติในการจ้างงานที่แย่ การประมวลผลล่าสุดเกี่ยวกับการค้าทาสสูงใหม่ทั่วโลกระบุว่า 1 ใน 4 ของผู้เสียหายที่เป็นแรงงานบังคับจำนวน 25 ล้านคนทั่วโลกเป็นแรงงานข้ามชาติ³⁰ ผู้เสียหายที่ถูกบังคับใช้แรงงานส่วนใหญ่ได้รับความทุกข์ทรมานจากการบีบบังคับของนายจ้างหรือนายหน้าจัดหางานในหลายรูปแบบ ซึ่งพยายามทำให้พวกเข้าไม่สามารถหลุดพ้นจากสถานการณ์ที่ถูกแสวงประโยชน์ได้ ผลการศึกษาของ ILO เปิดเผยว่าเกือบร้อยละ 24 ของผู้เสียหายไม่ได้รับค่าจ้าง หรือไม่สามารถออกจากงานได้เนื่องจากถูกข่มขู่ว่าจะไม่จ่ายค่าจ้าง

28 สิ่งสำคัญที่ควรทราบคือเส้นทางและแนวปฏิบัติในการโยกย้ายถิ่นฐานอาจเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และอาจแตกต่างไปตามประเทศที่เกี่ยวข้องและบริบทการโยกย้ายถิ่นฐาน

29 IOM, *Migrant Worker Guidelines for Employers* (Geneva, 2021).

30 ILO, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage* (Geneva, 2017).

รองลงมาคือร้อยละ 17 ที่เผชิญกับการถูกข่มขู่ว่าจะใช้ความรุนแรง ร้อยละ 16 ต้องเผชิญกับความรุนแรงทางร่างกาย และร้อยละ 12 ต้องเผชิญกับการคุกคามต่อครอบครัว นอกจากนี้มีรายงานว่า ร้อยละ 7 ของผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิง ต้องเผชิญกับความรุนแรงทางเพศ³¹ ผู้เสียหายทั้งหมดที่ถูกแสวงประโภคมาจากแรงงานบังคับจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติ ซึ่งนายจ้างหรือนายหน้าจัดหางานเป็นผู้จัดการเกี่ยวกับหนี้³²

แรงงานข้ามชาติยังต้องเผชิญกับการถูกล่วงละเมิดที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในวงกว้างอีกด้วย แม้ว่าการล่วงละเมิดเหล่านี้อาจไม่เป็นการใช้แรงงานบังคับ แต่ก็ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญและส่งผลเสียต่อสุขภาวะที่ดีและความสามารถในการหารายได้ของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งรวมถึงการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและค่าจ้าง สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ไม่ดี การเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดและความรุนแรง (รวมถึงความรุนแรงบนฐานของเพศสภาพ) การจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง การจำกัดเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง การขาดการเข้าถึงความคุ้มครองทางสังคมและอุปสรรคด้านภาษาและวัฒนธรรม³³ ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเหล่านี้อาจส่งผลให้มีอัตราการบาดเจ็บจากการทำงานและโรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในกลุ่มแรงงานข้ามชาติมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่ไม่ใช่แรงงานข้ามชาติ³⁴ ทั้ง ๆ ที่แรงงานข้ามชาติจะต้องเผชิญกับความเสี่ยงในระดับที่สูงขึ้น แต่การเข้าถึงการเยียวยาเมื่อเกิดอันตรายสำหรับแรงงานข้ามชาติมักจะเป็นไปด้วยความยากลำบาก

สถานการณ์การโควิด-19 เพิ่มความเสี่ยงต่อแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่รุนแรงจากการติดเชื้อไวรัสในหลายประเทศเนื่องจากสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของพวกราช พวกราชมักอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แออัด หรือต่ำกว่ามาตรฐาน และต้องเผชิญกับการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัด และต้องเผชิญกับอุปสรรคทางวัฒนธรรมและภาษาในการเข้าถึงข้อมูล³⁵ ในขณะที่องค์กรธุรกิจมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การดำเนินงานใหม่และเตรียมพร้อมสำหรับการสร้างแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรับการเติบโตของธุรกิจ องค์กรธุรกิจควรตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการสร้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมและมีความรับผิดชอบ ด้วยข้อจำกัดด้านการเดินทางที่มีอย่างต่อเนื่อง องค์กรธุรกิจจะต้องพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ รวมถึงเทคนิคการมีส่วนร่วมแบบทางไกลเพื่อดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานแบบรอบด้าน (Human and labour rights due diligence) ในท่วงโซ่อุปทานของตน คุ้มครองและเครื่องมือสนับสนุนนี้สามารถตัดแปลงให้สอดคล้องกับข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของโรคโควิด-19 ได้³⁶

ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความท้าทายและความเสี่ยงที่แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญ สามารถดูได้ที่ [ภาคผนวก B](#)



คุณงานคาดผ้าหลาภสีเหล่ายันเมตรในกรุงราก้า บังคลาเทศ @ Maruf Rahman 2021/Pixabay

31 อ้างแล้ว

32 อ้างแล้ว

33 เริบเพจของ ILO, [Safety and health for migrant workers](#)

34 อ้างแล้ว

35 IOM, [COVID-19 and the risk of exacerbating existing vulnerabilities](#), Migration factsheet no. 6 – the Impact of COVID-19 on Migrants (2019).

36 ดู IOM, [Responding to COVID-19](#), webpage.

โครงสร้างการจัดทำแผนผัง ขั้นตอนการโยกย้ายดีบฐาน ของแรงงาน

แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยรับแผ่นพับเกี่ยวกับการอพยพอย่างปลอดภัย © IOM 2017 / Benjamin SUOMELA

การจัดทำแผนผังฯ นี้จะให้แนวทางที่องค์กรธุรกิจสามารถนำไปปฏิบัติได้ในการระบุ บรรเทา และจัดการกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานที่แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญในห่วงโซ่อุปทานระหว่างประเทศนอกเหนือจากการตรวจสอบทางสังคมแบบดั้งเดิม คู่มือฉบับนี้ยังช่วยให้องค์กรธุรกิจสามารถระบุความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการโยกย้ายถาวรสู่ในทักษัณตัน และทำความเข้าใจเกี่ยวกับสาเหตุที่แท้จริง พัฒนาแผนที่มีประสิทธิภาพในการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ไม่พึงประสงค์ ออกแบบนโยบายที่เข้มแข็งขึ้น และปรับปรุงระบบบริหารจัดการอย่างยั่งยืนในการจัดการกับความเสี่ยงที่มีอยู่และที่อาจเกิดขึ้น

แรงงานข้ามชาติประสบกับความท้าทายและการถูกล่วงละเมิดที่หลากหลายในระหว่างการสรรหาแรงงาน การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิลำเนา ซึ่งมีตั้งแต่ข้อพิพาทที่เล็กน้อย เช่น ความเข้าใจผิดทางวัฒนธรรมระหว่างแรงงานข้ามชาติและหัวหน้างานไปจนถึงการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการละเมิดแรงงาน รวมถึงการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ แม้ว่าคู่มือฉบับนี้ จะเน้นไปที่การระบุและจัดการกับแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานบังคับเป็นหลัก แต่การจัดทำแผนผังฯ ยังอาจทำให้องค์กรธุรกิจทราบถึงเหตุการณ์การค้ามนุษย์หรือการละเมิดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน หากเกิดเหตุการณ์เหล่านี้ขึ้น องค์กรธุรกิจควรขอคำแนะนำเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับกฎหมายในประเทศไทยบังคับใช้และมาตรฐานสากลเกี่ยวกับวิธีจัดการกับปัญหาเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ อีกทั้งควรให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพของแรงงานข้ามชาติ คู่มือໄอโอเม็มว่าด้วยความช่วยเหลือโดยตรงแก่ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ (The IOM Handbook on Direct Assistance for Victims of Trafficking)³⁷ ให้แนวทางและคำแนะนำที่จำเป็นในการช่วยเหลือผู้เสียหายจาก การค้ามนุษย์ที่มีประสิทธิภาพอย่างเต็มรูปแบบ ตั้งแต่การติดต่อครั้งแรก การคัดกรอง จนถึงการกลับคืนสู่สังคมของบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิผล

37 IOM, The IOM Handbook on Direct Assistance for Victims of Trafficking (Geneva, 2019).

การจัดทำแผนผังฯ เกี่ยวข้องกับการดำเนินการหลักทั้งหมด 8 ระยะซึ่งสรุปได้ดังรูปด้านล่างและสามารถดูคำอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมจาก **คำแนะนำในการดำเนินการ** ในคู่มือฉบับนี้มีการเขื่อมโยงถึงเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้งานได้จริง เพื่อสนับสนุนขั้นตอนในการดำเนินการ

ทางการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโดยย้ายถิ่นฐานของแรงงาน เป็นแนวทางที่

- **คำนึงถึงแรงงานเป็นศูนย์กลาง** ให้สวัสดิภาพของแรงงานข้ามชาติเป็นศูนย์กลางของแนวทาง
- **มีขอบเขตที่กว้าง** ประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการโดยย้ายถิ่นฐานของแรงงานในวงกว้าง ซึ่งรวมถึงผู้ซื้อขาย นายน้าจัดหางาน และผู้ให้บริการด้านต่าง ๆ
- **ต้องดำเนินการร่วมกัน** มีส่วนร่วมในการเจรจาที่มีความหมายกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดเพื่อให้มีส่วนร่วมในขั้นตอนการจัดทำแผนผังฯ แบ่งปันความรับผิดชอบ และส่งมอบผลลัพธ์ที่ดีที่สุดให้แก่แรงงานข้ามชาติ
- **มีความเป็นกลาง** รวบรวมมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวงกว้าง ซึ่งรวมถึงแรงงานข้ามชาติและการประเมินองค์กรธุรกิจในระดับต่าง ๆ (โดยไม่จำกัดเฉพาะหน่วยงานขององค์กรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเพื่อสังคม)
- **คำนึงถึงมิติเพศสภาพ และการปฏิบัติต่อทุกเพศด้วยความเคารพและความเท่าเทียมกัน** ระบุจุดอ่อนเฉพาะเพศสภาพและบรรเทาผลกระทบเชิงลบที่เกิดขึ้นต่อแรงงานที่มีเพศสภาพต่างกันตลอดขั้นตอน
- **ขับเคลื่อนสู่ความยั่งยืน** บูรณาการดำเนินการกับสาขาที่แท้จริงของปัญหา ซึ่งนำไปสู่แนวทางแก้ไขในระยะยาว
- **ยืดหยุ่น** ปรับขั้นตอนและเครื่องมือให้เข้ากับบริบททางวัฒนธรรมและศาสนาที่หลากหลาย ระเบียงการอพยพ และภาคเศรษฐกิจ และหารือกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกในหัวข้อต่าง ๆ ที่มีความครอบคลุมมากขึ้น
- **อัตลักษณ์ทับซ้อน** พิจารณาถึงการทับซ้อนของปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศสภาพ เชื้อชาติ ชนชั้น วรรณะ เชื้อชาติ เพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ความทุพพลภาพ สัญชาติ สถานะการโดยย้ายถิ่นฐาน ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ และศาสนา ที่ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติมีความประาะบงและความต้องการเฉพาะด้านซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณา³⁸

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ

คู่มือฉบับนี้กล่าวถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายรายที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนผังฯ ซึ่งประกอบไปด้วย



แรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติคือบุคคลที่จะมีหรือมีส่วนร่วม หรือเคยมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทนในรัฐที่บุคคลนั้นไม่ใช่คนในชาติ³⁹ มุ่งมองและข้อมูลของแรงงานข้ามชาติควรเป็นศูนย์กลางของการจัดทำแผนผังฯ พวกเขามีบทบาทสำคัญในการระบุความเสี่ยงที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานต้องเผชิญตลอดขั้นตอนการโดยย้ายถิ่นฐาน และงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรรวมมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนเพื่อส่งเสริมความครอบคลุม ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง เพศ เพศสภาพ รสนิยม ทางเพศ ศาสนา สัญชาติ ชาติพันธุ์ อายุ และความทุพพลภาพ



ผู้ประเมิน

ผู้ประเมินคือ องค์กรธุรกิจหรือหน่วยงานของรัฐที่จัดทำแผนผังฯ ในห่วงโซ่อุปทาน โปรดทราบว่าหน่วยงานนอกรัฐสามารถดำเนินการประเมินได้เมื่อได้รับว่าจ้างให้ประเมินโดยผู้มีบทบาทในห่วงโซ่อุปทาน

38 UN-Women, *The value of intersectionality in understanding violence against women and girls* (London, 2019).

39 IOM, *Glossary on Migration*, International Migration Law No. 34 (Geneva, 2019).



องค์กรธุรกิจที่รับการประเมิน

กิจกรรมการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโดยย้ายถิ่นฐาน จะประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวงกว้าง โดยทั่วไปประกอบด้วย

- **นายจ้าง** (ยกตัวอย่างเช่น คู่ค้า) องค์กรธุรกิจใดที่จ้างแรงงานข้ามชาติไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เช่น ผ่านบริการของ บริษัทจัดหางานในกรณีของแรงงานสัญญาจ้าง หรือแรงงานที่ได้รับการว่าจ้างโดยบริษัทจัดหางานและส่งไปทำงาน ยังที่ต่าง ๆ
- **นายหน้าจัดหางาน** ซึ่งรวมถึงนายหน้าจัดหางานทั้งภาครัฐและเอกชนที่ให้บริการจัดหางานหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่ การโฆษณา การคัดกรอง และการสัมภาษณ์ผู้สมัคร ไปจนถึงการเตรียมเอกสารของแรงงานข้ามชาติ การตรวจสอบสุขภาพ การเตรียมตัวก่อนการเดินทางและการเดินทางไปยังประเทศปลายทาง สำหรับคู่มือฉบับนี้ คำว่า นายหน้าจัดหางาน ยังหมายถึง บริษัทจัดหางาน ซึ่งทำหน้าที่ เช่นเดียวกับนายหน้าจัดหางาน และยังเป็นนายจ้างอย่างเป็นทางการในเอกสารอีกด้วย นายหน้าจัดหางานและบริษัทจัดหางานสามารถอยู่ในประเทศไทยตั้งทางหรือประเทศปลายทางก็ได้
- **ตัวแทนช่วย** ตัวแทนอกรอบบและไม่มีใบอนุญาต ซึ่งโดยทั่วไปจะทำงานร่วมกับนายหน้าจัดหางานอย่างไม่เป็นทางการ และเป็นช่องทางติดต่อช่องทางแรกสำหรับผู้ที่กำลังหางานทำในต่างประเทศ ตัวแทนช่วยมีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียม ในการให้บริการ ซึ่งทำให้แตกต่างจากบุคคลอื่นภายใต้ “เครือข่ายสังคม” ที่อำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานข้ามชาติโดย ไม่คิดค่าธรรมเนียม คำว่าตัวแทนช่วย อาจหมายถึงคนกลางที่ท้อญในระบบและนอกรอบบ ที่อาจมีส่วนร่วมในการสรุหาร แรงงานข้ามชาติจากประเทศไทย⁴⁰ การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องมักเกิดขึ้นที่ระดับ ตัวแทนช่วยซึ่งมีความโปรดปรานอย่างมากกับเงินที่เรียกเก็บในหลายกรณี องค์กรธุรกิจที่จัดทำแผนผังฯ (และบางครั้ง นายหน้าจัดหางานเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมตั้งกล่าวเอง) เนื่องจากอาจไม่ทราบว่ามีตัวแทนช่วยที่เกี่ยวข้องอยู่ด้วยในช่วงเริ่มต้น ของขั้นตอนการโดยย้ายถิ่นฐานของแรงงาน
- **ผู้ให้บริการ** องค์กรธุรกิจทั้งในประเทศไทยตั้งทางและประเทศปลายทางที่สนับสนุนขั้นตอนสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการสรุหาร แรงงาน การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิลำเนา หน่วยงานของรัฐบาลมีบทบาทสำคัญในการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการคุ้มครอง ที่มี อาจรวมถึงการออกเอกสารหรือดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารหรือใบอนุญาต การตรวจสอบสุขภาพ และการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ ที่ต้องเผชิญกับการถูกกล่าวหาและเมิดหรือจำเป็นต้องส่งกลับประเทศไทย รัฐบาลบางประเทศจัดให้มีศูนย์บริการแบบครบวงจร ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อลดความซับซ้อนของขั้นตอนการโดยย้ายถิ่นฐานโดยให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการโดยย้ายถิ่นฐานทั้งหมด ในที่เดียว สถานทูตยังมีบทบาทสำคัญในการออกใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานข้ามชาติและให้ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น



หน่วยงานของรัฐบาล

หน่วยงานของรัฐบาลท้องถิ่นที่มีอำนาจทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการ ซึ่งสนับสนุนขั้นตอนสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการสรุหารแรงงาน การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิลำเนา หน่วยงานของรัฐบาลมีบทบาทสำคัญในการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการคุ้มครอง ที่มี อาจรวมถึงการออกเอกสารหรือดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารหรือใบอนุญาต การตรวจสอบสุขภาพ และการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ ที่ต้องเผชิญกับการถูกกล่าวหาและเมิดหรือจำเป็นต้องส่งกลับประเทศไทย รัฐบาลบางประเทศจัดให้มีศูนย์บริการแบบครบวงจร ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อลดความซับซ้อนของขั้นตอนการโดยย้ายถิ่นฐานโดยให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการโดยย้ายถิ่นฐานทั้งหมด ในที่เดียว สถานทูตยังมีบทบาทสำคัญในการออกใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานข้ามชาติและให้ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น



ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งรวมถึงองค์กรภาคประชาชน สหภาพแรงงาน และตัวแทนแรงงาน⁴¹ และองค์กรระหว่างประเทศ

40 IOM, IRIS Standard.

41 เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแรงงานและองค์กรแรงงานในมุมที่กว้างขึ้น โปรดดู ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).

หลักการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

หลักการต่อไปนี้ควรนำไปปรับใช้กับกิจกรรมทั้งหมดในการจัดทำแผนผังฯ หลักการดังกล่าวสนับสนุนหลักการซึ่งแนะนำให้สหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs)⁴² และแนวทางระหว่างประเทศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง



การมีส่วนร่วมอย่างมีความหมาย ของแรงงานข้ามชาติ และการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ

หารือและให้แรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งหมดของการจัดทำแผนผังฯ หากเป็นไปได้ควรให้แรงงานข้ามชาติเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ด้วยความสมัครใจ และดำเนินการได้ตามความจำเป็นเพื่อปกป้องแรงงานข้ามชาติ ครอบครัว และตัวแทนของแรงงานจากอันตรายและการตอบโต้



การเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์และการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ

ตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่ากลไกการร้องทุกข์ของธุรกิจสอดคล้องกับเกณฑ์ประสิทธิภาพของหลักการ UNGPs และจัดตั้งขึ้นเพื่อรับและจัดการกับข้อร้องเรียนจากแรงงานข้ามชาติ ตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติจากกลุ่มประชากรทั้งหมดได้รับอนุญาตให้เข้าถึงกลไกทางธุรกิจ เช่นเดียวกับกลไกที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการและบริการสนับสนุนอื่นๆ รวมถึงการดำเนินการโดยองค์กรภาคประชาสังคมได้ เมื่อเกิดอันตรายให้ดำเนินการร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การเยียวยาที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพแก่แรงงานข้ามชาติ การเยียวยาจะต้องเหมาะสมและเป็นสัดส่วนที่สอดคล้องกับระดับความรุนแรงของ การละเมิด และมีการปรับให้เข้ากับสถานการณ์ของแต่ละกรณี นอกจากนี้ ควรมีการจัดตั้งกลไกการร้องทุกข์และการเสนอความคิดเห็นที่เป็นความลับพร้อมช่องทางในการรายงานที่ชัดเจน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ถูกแสวงประโยชน์และถูกกล่าวถวายโดยทางเพศจากแรงงานคนอื่นๆ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานที่มีภารกิจการร้องทุกข์ที่ไม่เพียงพอหรือไม่เคยมีกลไกตั้งกล่าว



การรักษาความลับและการปกป้องข้อมูล

ดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่าการรักษาความลับและการปกป้องข้อมูลทั้งหมดรวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลเป็นไปตามหลักการ การปกป้องข้อมูลของไอโวเอ้มและกฎหมายระดับภูมิภาคหรือระดับประเทศที่บังคับใช้ ตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติให้ความยินยอมที่ได้รับการบอกกล่าวและโดยสมัครใจก่อนที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของพวกเขา หากจำเป็น ต้องมีการแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลที่สามหรือผู้รับที่ตั้งใจ จำเป็นต้องขอความยินยอมจากแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ควรตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลส่วนบุคคลจะถูกเก็บไว้อย่างปลอดภัยและจะมีการทำลายอย่างเหมาะสมภายหลัง ตามระยะเวลาที่ตกลงกันไว้และเมื่อไม่ได้มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์อีกต่อไป⁴³



การไม่เลือกปฏิบัติ

ควรดำเนินการจัดทำแผนผังฯ ในลักษณะที่ครอบคลุมและละเอียดอ่อนกับแรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรรวมถึงผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศหรือการแสดงออกที่หลากหลาย ฝึกอบรมพนักงานให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ โดยเน้นที่วิธีการมีส่วนร่วมและสนับสนุนแรงงานข้ามชาติที่อาจมีความเสี่ยงสูงที่จะเป็นผู้ประสบบางหรือกลยุทธ์เป็นคนชายขอบอันเนื่องมาจากการ เพศ สภาพ ศาสนา สัญชาติ ชาติพันธุ์ อายุ ความทุพพลภาพ และอื่นๆ

42 United Nations guiding principles on business and human rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” framework (New York and Geneva, 2011).

43 IOM, Data Protection Manual (Geneva, 2010).



ความโปร่งใสและคุณธรรม

ดำเนินกิจกรรมทั้งหมดด้วยความโปร่งใสและมีคุณธรรม เปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการดำเนินกิจกรรมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เกี่ยวข้องรวมถึงแรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรอย่างตรงไปตรงมา ใช้ข้อมูลที่รวบรวมมาเป็นแหล่งเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่องในการปรับปรุงขั้นตอนการโดยย้ายถิ่นฐานของแรงงานสำหรับแรงงานข้ามชาติทุกราย และเพื่อป้องกันการร้องทุกข์ และอันตรายที่อาจเกิดขึ้น



การรับผิดชอบ

กำหนดและสื่อสารเกี่ยวกับการรับผิดชอบและหน้าที่รับผิดชอบของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ชัดเจน กำหนดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดแสดงคำมั่นเป็นลายลักษณ์อักษรว่าจะไม่ทำอันตรายใด ๆ (รวมถึงการไม่ตอบโต้และการไม่แก้แค้น) สอบสวน ข้อกล่าวหาเรื่องอันตราย ตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรให้ความยินยอมโดยได้รับการบอกกล่าว และโดยสมัครใจในการเข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด และให้การเยียวยาอย่างทันท่วงที่และเหมาะสมโดยสอดคล้องกับความต้องการ ของแรงงานข้ามชาติในกรณีที่ส่งสัญญาเมืองกรุงเกิดขึ้น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องร่วมมือกันและให้ความสำคัญกับการปกป้อง แรงงานข้ามชาติทุกกลุ่มประชากรก่อน รายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรับรองว่าจะไม่กระทำการใด ๆ ที่ขัดขวางกระบวนการยุติธรรมทางอาญา



ช่างซ่อมรถยกต์หญิง @ Chevanon Photography/Pexels

คำแนะนำในการดำเนินการ

คุณงานตัดเย็บเสื้อผ้าขาวอินเดียในสัมมารี @ Paul Prescott 2015/Bigstock

ในส่วนนี้จะเป็นการให้คำแนะนำในแต่ละขั้นตอนเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการทั้ง 8 ระยะของการจัดทำแผนผังฯ แต่ละขั้นจะประกอบไปด้วยสิ่งที่ควรปฏิบัติ (key actions) ตลอดจนเคล็ดลับในการปฏิบัติ ตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดีและเครื่องมือสนับสนุน

ข้อมูลที่ให้ไว้ในคู่มือฉบับนี้และเครื่องมือสนับสนุนอาจต้องมีการปรับให้เหมาะสมกับองค์กรธุรกิจที่เข้ารับการประเมิน ตัวอย่าง เช่น อาจต้องมีการปรับแบบสอบถามและวิธีการที่สามารถนำไปใช้ได้ง่ายขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับธุรกิจแบบระบบของ ตัวแทนช่วงหรือองค์กรธุรกิจขนาดเล็ก

การจัดทำแผนผังฯ ในระยะต่างๆ

1. จัดสรรงหัพยการและระบุ
ขอบเขตในการจัดทำแผนผัง
ขั้นตอนการยกย้ายถิ่นฐาน
ของแรงงาน

2. การจัดทำแผนผังขั้นตอน
การโยกย้ายถิ่นฐานของ
แรงงาน

3. การเตรียมความพร้อม
สำหรับการประเมินห้านสิทธิ
มนุษยชนและสิทธิแรงงาน

4. การประเมินความเสี่ยงท้าน
สิทธิมนุษยชนและสิทธิ
แรงงานของแรงงานข้ามชาติ



8. การสื่อสารภายนอก
และการมีส่วนร่วมของ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

7. การติดตามความก้าวหน้า
และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

6. การจัดทำแผนปฏิบัติการ

5. การจัดทำรายงานและ
การประชุมปิดการประเมิน

ระยะที่ 1 จัดสรรงรรทรพยากรและระบุขอบเขตในการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

วัตถุประสงค์ของการระยะนี้คือการจัดสรรงรรทรพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการจัดทำแผนผังฯ และเพื่อระบุขอบเขตเบื้องต้นของกิจกรรมตามความเสี่ยงที่เข้าใจ

ขั้นที่ 1

มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ

สิ่งที่
ควร
ปฏิบัติ

- 1 มอบหมายให้ผู้รับผิดชอบหรือคณะที่รับผิดชอบเป็นผู้นำในการจัดทำแผนผังฯ ทั้งหมด
 - หากเป็นไปได้ให้จัดสรรความรับผิดชอบให้แก่คณะทำงานที่กำลังจัดทำข้อกำหนดในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้าน (ทางกฎหมาย) ออย่างแล้ว เนื่องจากพนักงานเหล่านี้อาจมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องและมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานในระยะต่างๆ ออย่างแล้ว ตัวอย่างเช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือแผนกที่รับผิดชอบในการสรรหาและการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ
- 2 จัดทำและกำหนดงบประมาณเพื่อสนับสนุนการจัดทำแผนผังฯ

เคล็ดลับ! สำหรับองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ ถือเป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่จะจัดตั้งคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยพนักงานจากทุกแผนกที่มีส่วนร่วมในประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติเพื่อให้แน่ใจว่ามีการใช้แนวทางดังกล่าวทั่วทั้งองค์กร เชิญชวนพนักงานหรือตัวแทนแรงงานข้ามชาติเข้าร่วมในคณะกรรมการตรวจสอบให้แน่ชัดว่ามีตัวแทนของกลุ่มประชากรทั้งหมดอยู่ในคณะกรรมการทำงาน และตัวแทนมีความรู้เพียงพอเกี่ยวกับความอ่อนไหวที่เกี่ยวข้องและรู้วิธีการจัดการอย่างเหมาะสม

ขั้นที่ 2

ระบุขอบเขต

สิ่งที่
ควร
ปฏิบัติ

- 1 กำหนดขอบเขตของการจัดทำแผนผังฯ กำหนดขอบเขตในการดำเนินงานของทุกฝ่ายในองค์กร พันธมิตรทางธุรกิจ ผู้ให้บริการ ห่วงโซ่อุปทานทุกระดับ และช่องทางในการสรรหาแรงงานทั้งหมด โดยอิงจากความเข้าใจที่มีอยู่เกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ โดยระบุสิ่งต่อไปนี้ได้แก่
 - ประเทศและคู่ค้าใดที่ปลดภัย เป็นระบบที่เป็นระบบ และคุ้มครองขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานมากที่สุด
 - ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานที่อาจเกิดขึ้นในประเทศและห่วงโซ่อุปทาน
 - ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในประเทศไทยต่างๆ หรือห่วงโซ่อุปทาน และโครง (แบ่งตามเพศสภาพและกลุ่มอายุ) ที่มีโอกาสเผชิญความเสี่ยงมากที่สุด
 - ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานที่ต้องมีการตรวจสอบเพิ่มเติม
 - ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนของการจัดทำแผนผังฯ และโครง (แบ่งตามเพศสภาพและกลุ่มอายุ) ที่มีแนวโน้มที่จะเผชิญกับความเสี่ยงต่างๆ มากที่สุด ระบบและโครงสร้างที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงเหล่านี้
 - จำนวนของสถานที่ทำงานในแต่ละประเทศหรือภาคส่วนที่ต้องได้รับการประเมินเพื่อให้เข้าใจปัญหาอย่างเหมาะสมและเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะตอบสนองความต้องการของผู้โยกย้ายถิ่นฐานจากทุกกลุ่มประชากรในพื้นที่

ระยะที่ 2 การจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

ระยะนี้จะมุ่งเน้นไปที่การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงงาน การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิลำเนาของแรงงานข้ามชาติในห่วงโซ่อุปทานขององค์กรธุรกิจ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมของตัวแปร สำหรับการจัดทำแผนผังฯ โปรดทราบว่า แม้ว่าคำแนะนำเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติที่มีสถานะไม่ปกติจะไม่รวมอยู่ในคู่มือฉบับนี้ แต่องค์กรธุรกิจควรเพิ่มคำเตือนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติที่มีสถานะไม่ปกติเข้าไปด้วย เนื่องจากอาจเกี่ยวข้องกับช่องทางการสร้างแรงงานเฉพาะที่กำลังประเมิน

ขั้นที่ 1

จัดทำแผนผังห่วงโซ่อุปทานของการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 1 ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด บทบาทและความรับผิดชอบ และสภาพทางภูมิศาสตร์ที่ดำเนินงาน รวมถึง ประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทางของแรงงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจรวมถึง
 - องค์กรธุรกิจเอง (ซึ่งรวมถึงหน่วยงานธุรกิจต่าง ๆ และประเทศที่มีการดำเนินธุรกิจ หากมี)
 - คู่ค้าที่จ้างงานแรงงานข้ามชาติ
 - พันธมิตรทางธุรกิจที่ให้บริการ เช่น ผู้ให้บริการด้านความปลอดภัย การขนส่ง คลังสินค้า โลจิสติกส์ การทำความสะอาด
 - นายหน้าจัดหางานและบริษัทจัดหางานในประเทศที่มีการดำเนินธุรกิจและประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งรวมถึง
 - นายหน้าจัดหางานใด ๆ ที่ธุรกิจใช้ในการสร้างแรงงานข้ามชาติ
 - ตัวแทนชั่ว สำนักงานสาขา หรือตัวแทนในพื้นที่ซึ่งใช้โดยนายหน้าจัดหางานเหล่านี้ ในกรณีที่ผู้จัดทำแผนผังยังไม่รู้จักบุคคลเหล่านี้ จำเป็นต้องมีการระบุบุคคลดังกล่าวในระหว่างการประเมิน
 - ผู้ให้บริการใด ๆ ที่นายหน้าจัดหางานใช้ (เช่น โรงพยาบาลหรือศูนย์การแพทย์ ศูนย์ฝึกอบรมหรือทดสอบทักษะ และตัวแทนห้องเที่ยว)
 - หน่วยงานของรัฐในประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทางที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงงาน การจ้างงาน หรือกลับสู่ภูมิลำเนาของแรงงานข้ามชาติ
 - หน่วยงาน/ธุรกิจที่มีรายชื่อข้างต้นที่จ้างหรือสร้างแรงงานข้ามชาติ โดยแยกตามปัจจัยทางประชากร-ศาสตร์ เช่น สัญชาติ อายุ และเพศสภาพ หากเป็นไปได้

เคล็ดลับ! ในห่วงโซ่อุปทาน ให้สังเกตขั้นตอนที่ไม่ชัดเจน และพยายามปรับปรุงขั้นตอนดังกล่าวตลอดการจัดทำแผนผังฯ การทำแผนผังห่วงโซ่อุปทานของการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานสามารถทำได้่ายในบางกรณี (เช่น เมื่อมีนายหน้าจัดหางานเพียงไม่กี่คนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง) และอาจจะมีความซับซ้อนอย่างยิ่งในกรณีอื่น ๆ (เช่น เมื่อมีนายหน้าจัดหางานจำนวนมากในหลายประเทศมาเกี่ยวข้อง หรือใช้เครือข่ายตัวแทนช่วงอย่างกว้างขวาง) ในกรณีที่ห่วงโซ่อุปทานยาวและมีหลายขั้น ขั้นตอนการจัดทำแผนผังจะซับซ้อนมากขึ้น ใช้เวลานาน และอาจมีค่าใช้จ่ายสูง

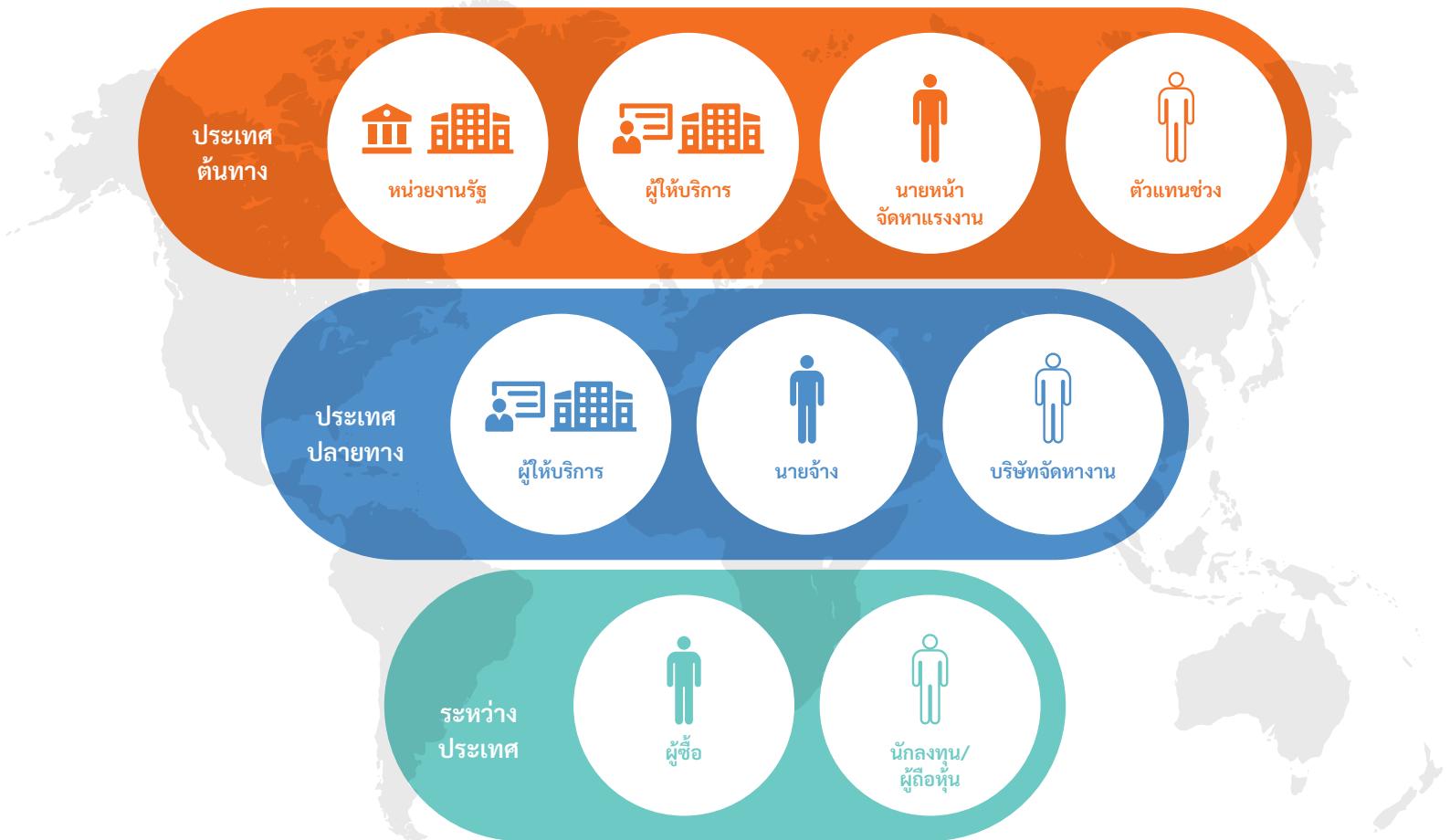
2 ระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานที่สำคัญ

- ดำเนินการทบทวนวรรณกรรมเบื้องต้น รวมถึงรายงานและบทความในสื่อที่เน้นเกี่ยวกับเรื่องความเสี่ยง ด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานที่สำคัญเฉพาะในบางประเทศและภาคส่วน
- ดำเนินการวิเคราะห์เพศสภาพเพื่อทำความเข้าใจความต้องการและความเสี่ยงของแรงงานข้ามชาติในเพศสภาพต่างๆ ทั่วทั้งฐานคู่ค้า
- จัดทำสรุปความเสี่ยงที่สำคัญที่มีต่อสิทธิของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มประชากรต่าง ๆ ในประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน (ถ้ามี) และประเทศปลายทาง อ้างถึง **ภาคผนวก B** สำหรับภาพรวมของความเสี่ยงและความท้าทายที่นำไปที่แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญ

เคล็ดลับ! ให้แรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรและตัวแทนของแรงงานมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนผัง เพื่อทำความเข้าใจมุมมองเกี่ยวกับความเสี่ยงที่สำคัญตลอดขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

ภาพรวมของผู้มีบทบาทในห่วงโซ่อุปทานที่สำคัญในขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

ผู้มีบทบาทในห่วงโซ่อุปทานที่สำคัญ



ขั้นที่ 2

กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของการจัดทำแผนผังฯ

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นและระยะยาวตามแผนผังห่วงโซ่อุปทานของการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานที่จัดทำขึ้นและตามความเสี่ยงระดับสูงที่ได้ระบุไว้ในขั้นก่อนหน้า ตัวอย่าง เช่น
 - วัตถุประสงค์ระยะสั้น: เพื่อรักษาภาระจัดหางานทุกรายที่ดำเนินการในห่วงโซ่อุปทานโดยละเอียด และทราบว่ารายใดมีการดำเนินการอย่างยุติธรรมและมีจริยธรรม
 - วัตถุประสงค์ระยะยาว: เพื่อประเมินนายจ้างและนายหน้าจัดหางานทุกรายในห่วงโซ่อุปทานเป็นประจำ โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้านเพื่อให้มั่นใจว่ามีการดำเนินการแก้ไขที่จำเป็น

เคล็ดลับ! ธุรกิจทั้งหมดควรมีวัตถุประสงค์ระยะยาวในการจัดทำแผนผังฯ ตลอดห่วงโซ่อุปทาน

ขั้นที่ 2

กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของการจัดทำแผนผังฯ

สิ่งที่
ควร
ปฏิบัติ

2 ปรับปรุงขอบเขตของการจัดทำแผนผังฯ

- ใช้ความเสี่ยงที่คันพับจากการจัดทำแผนผังฯ เพื่อทบทวนและปรับปรุงขอบเขตที่ระบุไว้ในระยะที่ 1
- ระบุเกณฑ์การคัดเลือกของค์กรธุรกิจเพื่อการประเมิน ความมีการปรับเปลี่ยนที่การคัดเลือกให้สอดคล้องกับองค์กรธุรกิจที่มีความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง หากมีเหตุผลที่เข้าได้ว่าแรงงานข้ามชาติอาจต้องเผชิญกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน เกณฑ์การคัดเลือกอาจรวมถึงองค์กรธุรกิจที่
 - สรุห้าหรือว่าจ้างแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก
 - ใช้บริการของนายหน้าจัดหางานหน้าหรือตัวแทนช่วงจำนวนมาก
 - ดำเนินธุรกิจในประเทศที่มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานสูง
 - ขาดความสามารถในการมองเห็นห่วงโซ่อุปทานของตนนอกเหนือจากคู่ค้าโดยตรง

3 เลือกองค์กรธุรกิจเพื่อทำการประเมิน

- ติดต่ององค์กรธุรกิจที่คัดเลือกไว้เพื่อขอให้มีส่วนร่วมในการประเมิน

4 พิจารณาว่าควรไปประเมินด้วยตนเอง หรือแบบทางไกล สำหรับการประเมินแบบทางไกล

5 พิจารณาว่าการประเมินจะดำเนินการโดยผู้ประเมินภายในองค์กร หรือร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เช่น องค์กรภาคประชาชนหรือองค์กรระหว่างประเทศที่มีประสบการณ์ในการมีส่วนร่วมและสนับสนุน แรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากร - โปรดทราบว่าเมื่อมีการจัดทำแผนผังฯ ภายในองค์กรโดยพนักงานในองค์กรธุรกิจหรือในกรณีที่ดำเนินการแบบทางไกล ข้อคันพับอาจจำกัดหรือมีความลำเอียงในระดับหนึ่ง ดังนั้นหากเป็นไปได้จึงขอแนะนำให้มีการทำน้ำร่วมกับบุคคลที่ sama และจัดทำแผนผังด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของขั้นตอนโดยรวม

6 จัดสรรทรัพยากรบุคคลและการเงินให้เพียงพอตามขอบเขตของการจัดทำแผนผังฯ ตามที่ได้ระบุไว้โดยพิจารณาถึงสิ่งต่อไปนี้

- ขอบเขตของการประเมิน เช่น จำนวนสถานที่และตำแหน่งที่ตั้งและเวลาที่พนักงานต้องใช้ในการประเมิน
- ลักษณะของการประเมิน กล่าวคือ จะดำเนินการแบบทางไกลหรือด้วยตนเอง หากเป็นการประเมินด้วยตนเอง จะมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ
- ทรัพยากรเพิ่มเติมที่จำเป็น สิ่งนี้อาจรวมถึงการจ้างพนักงานชั่วคราวหรือการเพิ่มเติม หรือบุคคลที่สามที่มีความสามารถทางภาษาและทักษะที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ

ระยะที่ 3 การเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน

ระยะนี้เน้นที่การเตรียมคณบุคคลผู้ประเมินสำหรับการประเมินการจัดทำแผนผังฯ ที่มีประสิทธิภาพและใช้แนวทางตามสิทธิซึ่งรวมถึงการทำวิจัยเกี่ยวกับภูมิหลัง การพัฒนากระบวนการเพื่อเป็นแนวทางในการประเมิน การจัดทำแผนการประเมิน การฝึกอบรมคณบุคคลประเมิน และการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องในการประเมินที่จะเกิดขึ้น

ขั้นที่ 1

การท่าริจัยจากเอกสาร

สิ่งที่
ควร
ปฏิบัติ

- 1 ตรวจสอบข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ครอบการกำกับดูแล และบริบทการดำเนินงาน
 - จัดทำภาพรวมของข้อบังคับ กฎหมาย มาตรฐานอุตสาหกรรม และจรรยาบรรณทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงาน การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิลำเนาเพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในระหว่างการประเมิน รวมถึงกฎหมายท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง รวบรวมถึงการตรวจสอบนโยบาย กระบวนการและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและตอบสนองต่อการล่วงละเมิดทางเพศ การแสวงประโยชน์และการล่วงละเมิด และการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและการเสริมสร้างศักยภาพสตรี (เช่น ผ่านการให้บริการดูแลเด็ก สำหรับแรงงานทุกคน)
 - มาตรฐานสากล แนวทางและหลักการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่
 - ตัวชี้วัดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานบังคับ (ILO, Indicators of Forced Labour)
 - ตัวชี้วัดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการค้ามนุษย์เพื่อแสวงประโยชน์จากการแรงงาน (ILO, Indicators of trafficking of adults for labour exploitation)
 - มาตรฐานระบบการสรรหาแรงงานแบบบูรณาการสากลว่าด้วยเรื่องการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม (IRIS Standard on ethical recruitment)
 - คู่มือไอโอเอ็มว่าด้วยการคุ้มครองและช่วยเหลือผู้ย้ายถิ่นที่เสี่ยงต่อความรุนแรง การแสวงประโยชน์ และการถูกทารุณกรรม (IOM Handbook on Protection and Assistance to Migrants Vulnerable to Violence, Exploitation and Abuse)
 - หลักการท้าไปและแนวปฏิบัติ เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมและ บทนิยามว่าด้วยค่าธรรมเนียมในการจัดหางาน และค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (ILO, General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs)
 - คำแนะนำที่ตอบสนองต่อเพศสภาพเกี่ยวกับสัญญาจ้างงานและการจัดหางานสำหรับแรงงานข้ามชาติ หญิง (UN-Women, Gender-responsive guidance on employment contracts and recruitment for women migrant workers)
 - หลักการเสริมสร้างศักยภาพสตรี (Women's Empowerment Principles)
 - สิ่งจำเป็น 16 ประการสำหรับการบริการหลายภาคส่วนที่มีคุณภาพแก่แรงงานข้ามชาติสตรีที่อยู่ภายใต้ความรุนแรง (Spotlight Initiative, Sixteen essentials for quality multisectoral service provision to women migrant workers subject to violence)
 - แนวทางของไอโอเอ็มว่าด้วยการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติสำหรับนายจ้าง (IOM, Migrant Worker Guidelines for Employers)

- สิ่งที่ควรปฏิบัติ**
- ระบุช่องว่างทางกฎหมายที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อแรงงานข้ามชาติในกลุ่มประชากรต่าง ๆ ตรวจสอบว่า องค์กรธุรกิจได้พัฒนานโยบายเพื่อแก้ไขช่องว่างเหล่านี้ในระหว่างการประเมินหรือไม่ ตัวอย่างเช่น ช่องว่างทางกฎหมายที่นำไปที่เกี่ยวข้องกับค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง ในหลายประเทศมีกฎหมายที่อนุญาตให้สามารถเก็บค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ องค์กรธุรกิจควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการป้องกันไม่ให้สิ่งนี้เกิดขึ้น และวิธีการนำนโยบายไปใช้
 - ค้นหาข้อมูลขององค์กรธุรกิจที่เปิดเผยต่อสาธารณะที่อาจมีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน ตัวอย่างเช่น จากบทความเข้าใจเชิงลึกเดีย ข้อมูลที่จัดเตรียมโดยผู้แทนกระทรวงแรงงานและอื่น ๆ
 - ☎ อ้างถึงเครื่องมือสัมภาษณ์ผู้บริหารของนายจ้างและเครื่องมือสัมภาษณ์ผู้บริหารของนายหน้าจัดหางาน
- 2** จัดทำรายการบริการสนับสนุนและข้อมูลสำหรับแรงงานข้ามชาติ ระบุและดำเนินการตรวจสอบแบบรอบด้านขององค์กรในระดับท้องถิ่นและระดับนานาชาติที่อาจมีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติในระหว่างการประเมิน แรงงานข้ามชาติอาจต้องการบริการสนับสนุนเพิ่มเติม เช่น การรักษาพยาบาลฉุกเฉิน การสนับสนุนเกี่ยวกับกงสุล หรือความช่วยเหลือทางกฎหมายในรูปแบบอื่นๆ สายด่วน และกลไกการส่งต่อในประเทศไทย ซึ่งอาจแตกต่างไปขึ้นอยู่กับข้อมูลประชากรของแรงงานข้ามชาติ

เคล็ดลับ! ขอให้แรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรและตัวแทนของแรงงานระบุแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ทั้งในประเทศไทยต้นทางและในประเทศไทย รวมถึงรายชื่ออ้างอิงเมื่อเสร็จสิ้นการตรวจสอบแบบรอบด้าน

ขั้นที่ 2

พัฒนาระบวนการในการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายลินฐานของแรงงาน

- สิ่งที่ควรปฏิบัติ**
- 1** พัฒนาระบวนการภายในสำหรับการจัดทำแผนผัง ๑ กระบวนการเหล่านี้ควรสอดคล้องกับหลักการจัดทำแผนผัง ๑ ดังที่ได้อธิบายไว้ข้างต้น และควรจัดการกับประเด็นข้อกังวลดังต่อไปนี้
- **การเข้าถึง** ดำเนินการใด ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ประเมินทุกคนสามารถเข้าถึงที่พักและสถานที่ทำงานทั้งหมด สามารถพูดคุยกับแรงงานที่พำนักอาศัยเพื่อสัมภาษณ์ได้ และได้รับเอกสารที่ร้องขอเพื่อทำการตรวจสอบ
 - **การรักษาความลับและการไม่ตอบโต้** ดำเนินการใด ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้รวบรวมระหว่างการสัมภาษณ์จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ กำหนดกระบวนการในการปกป้องแรงงานข้ามชาติจากการถูกตอบโต้ (ไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง นายหน้าจัดหางาน หรือผู้มีบทบาทอื่น ๆ) และกระบวนการในการตรวจสอบและจัดการรายงานการตอบโต้ร่วมกับธุรกิจเมื่อมีการตอบโต้เกิดขึ้น ตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าผู้เข้าร่วมการสัมภาษณ์ทุกคนได้รับข้อมูลสรุปเกี่ยวกับนโยบายการไม่ตอบโต้และวิธีรายงานหากเกิดเหตุการณ์ตอบโต้
 - **โปรดทราบว่า** ในประเทศไทยต้นทางบางประเทศ สัญญาระหว่างแรงงานข้ามชาติและนายหน้าจัดหางาน จะยังไม่สืบสุด จนกว่าแรงงานข้ามชาติจะเดินทางกลับมายังประเทศไทยต้นทางแล้ว ซึ่งหมายความว่านายหน้าจัดหางานยังคงมีอำนาจในการข่มขู่และบีบบังคับแรงงานข้ามชาติอยู่
 - **การคำนึงถึงมิติเพศสภาพ** ตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่ามีการจัดการการประเมินโดยคำนึงถึงมิติเพศสภาพ (เช่น คุณผู้ประเมินมีความสมดุลทางเพศสภาพและสร้างสภาพแวดล้อมการสัมภาษณ์ที่ปลอดภัยสำหรับคนทุกเพศสภาพ) ซึ่งต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการเฉพาะทางเพศสภาพและความเสี่ยงของแรงงานข้ามชาติ (เช่น ความประมาทต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศ การเลือกปฏิบัติตามค่าจ้างและโอกาส และการคุ้มครองทางกฎหมายที่อ่อนแอกำหนดแรงงานตั้งครรภ์) และสาเหตุที่แท้จริง (การทำความเข้าใจอุปสรรคเชิงโครงสร้างที่มีต่อความเท่าเทียมกันทางเพศในตลาดแรงงาน เช่น แนวปฏิบัติทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ข้อกำหนดทางกฎหมาย และช่องว่างด้านกฎหมาย)

สิ่งที่
ควร
ปฏิบัติ

- **กลไกการรับเรื่องร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพ** ตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่ากลไกการร้องทุกข์ของธุรกิจ สอดคล้องกับเกณฑ์ประสิทธิภาพของหลักการ UNGP และจัดตั้งขึ้นเพื่อรับและจัดการกับข้อร้องเรียน จากแรงงานข้ามชาติ ตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่ามีกลไกการร้องทุกข์ในภาษาที่แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าใจได้ โดยใช้ชุดคำศัพท์ที่เข้าใจง่าย เช่น “เรื่องร้องทุกข์” หรือ “ปัญหา” ที่มีความหมายเดียวกันในภาษาท้องถิ่น รวมถึงกลไกที่ดำเนินการโดยองค์กรภาคประชาสังคม (โปรดดู **ภาคผนวก A** สำหรับกรณีศึกษาและข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนากลไกการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพ)
- **การจัดการประเด็นที่มีความอ่อนไหวอย่างมีประสิทธิภาพ** จัดทำกระบวนการที่ชัดเจนสำหรับคนต่างด้าวในการตอบสนองต่อประเด็นที่มีความอ่อนไหว รวมถึงการแสวงประโยชน์และการล่วงละเมิดทางเพศและความรุนแรงบนฐานของเพศสภาพที่เปิดเผยในระหว่างการประเมิน ซึ่งรวมถึงวิธีประเมินความเสี่ยงอุบัติ ที่มีผลต่อความปลอดภัยของแรงงานข้ามชาติและเมื่อได้ทราบส่งต่อเรื่องดังกล่าวไปยังผู้ประเมินหลักหรือกลไกภายนอกและบริการสนับสนุนอื่น ๆ องค์กรภาคประชาสังคมและกลไกที่รัฐเป็นผู้จัดตั้ง สำหรับกรณีที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงบนฐานของเพศสภาพ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องควรทำงานร่วมกันเพื่อจัดตั้งกลไกเฉพาะสำหรับการรายงาน การสอบสวนและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เสียหายในลักษณะที่เหมาะสม
- **การจัดการประเด็นวิกฤติและกิจกรรมที่สงสัยว่าเป็นอาชญากรรมอย่างมีประสิทธิภาพ** ประเด็นวิกฤติรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง การคุกคามฉบดพลัน ต่อชีวิตหรือแขนขาของแรงงานข้ามชาติ การค้ามนุษย์ แรงงานเด็ก การจำกัดเสรีภาพในการเดินทางอย่างรุนแรง การแสวงประโยชน์ทางร่างกายหรือทางเพศ และการล่วงละเมิด เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายในประเทศและมาตรฐานสากลที่บังคับใช้ ให้พัฒนากระบวนการชัดเจน สำหรับวิธีที่ธุรกิจควรตอบสนองต่อข้อกล่าวหาเกี่ยวกับอาชญากรรม เช่น การค้านมนุษย์ การบังคับใช้แรงงาน และการไม่จ่ายค่าจ้าง หรือจ่ายแค่เพียงบางส่วน ผลประโยชน์ และสวัสดิภาพของแรงงานข้ามชาติในทุกกลุ่มประชากร ต้องเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเหล่านี้ ซึ่งสามารถระบุได้ผ่านการหารือกับแรงงานข้ามชาติ
- **การให้การแก้ไขเยียวยา** พัฒนากระบวนการชี้สูตรสู่วิธีการที่องค์กรธุรกิจจะจัดให้มีหรือเข้าร่วมกิจกรรม การแก้ไขเยียวยาอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดอันตรายขึ้นกับแรงงานข้ามชาติ การเยียวยาจะต้องเหมาะสมสม และได้สัดส่วนกับความรุนแรงของการละเมิด และปรับให้เข้ากับสถานการณ์ของแต่ละกรณี ตัวอย่างเช่น ธุรกิจจะต้องให้คำมั่นในการคืนหนังสือเดินทางแก่แรงงานข้ามชาติ ปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ หรือชดเชยค่าธรรมเนียมการจัดทางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าสิ่งเหล่านี้เป็นขั้นตอนในเชิงบวก แต่สิ่งสำคัญคือ ต้องสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติขอคำแนะนำและรับการเยียวยาผ่านกลไกภายนอกอื่น ๆ รวมถึงกลไกของภาคประชาสังคม กลไกสภาพแรงงาน กลไกองค์กรแรงงาน และกลไกที่รัฐเป็นผู้จัดตั้ง ซึ่งเป็นการเพิ่มช่องทางการเข้าถึงการเยียวยาที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สิ่งที่ ควร ปฏิบัติ	<p>2 พัฒนาระบวนการเพื่อให้แรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนผังฯ ทุกขั้นตอน โดยพิจารณาถึงสิ่งต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> – ให้แรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรและตัวแทนของแรงงานมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนผังฯ ซึ่งรวมถึงการประชุมเบื้องต้น การสัมภาษณ์แรงงาน และการอภิปรายเกี่ยวกับข้อค้นพบเบื้องต้นและขั้นตอนต่อไป ตามความเหมาะสม – ขอความคิดเห็นจากแรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรและตัวแทนของแรงงานเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายหรือกระบวนการใหม่ ความพยายามในการตรวจสอบสถานะธุรกิจ หรือการปรับปรุงกลไกการร้องทุกข์ของธุรกิจและทางเลือกในการเยียวยา มีส่วนร่วมกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีความหลากหลายและครอบคลุม (เช่น เพศสภาพ อายุ สัญชาติ บทบาท และอื่น ๆ ที่คล้ายกัน) – แจ้งผลการประเมินขั้นสุดท้ายกับแรงงานข้ามชาติและตัวแทนของแรงงานในรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบท (เช่น รูปแบบที่มีความสมดุลระหว่างความต้องการของแรงงานข้ามชาติกับสิ่งที่ต้องพิจารณาในทางการค้า) และต้องเป็นรูปแบบที่แรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรสามารถเข้าถึงได้ – หารือกับสหภาพแรงงาน ตัวแทนแรงงาน หรือองค์กรชุมชนเกี่ยวกับการพัฒนาระบวนการ โดยมีสหภาพแรงงานหรือตัวแทนแรงงานอยู่ในองค์กรธุรกิจ – ดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างศักยภาพทั่วทั้งองค์กรธุรกิจเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีความหมาย ซึ่งควรรวมถึงการส่งเสริมสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการชุมนุมโดยสงบในหมู่แรงงานข้ามชาติ – ทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เพื่อขัดอุปสรรคในการมีส่วนร่วม ตัวอย่างเช่น การรับรองว่าจะไม่มีการหักค่าจ้างของแรงงานข้ามชาติสำหรับเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ การรับรองว่ามีความสมดุลทางประชากรศาสตร์ของผู้ที่ให้สัมภาษณ์ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับแรงงาน <p>3 บรรยายสรุปแก่ผู้บริหารระดับสูงเกี่ยวกับความเสี่ยงที่ค้นพบในขั้นตอนการวิจัยจากเอกสาร เพื่อให้ผู้บริหารยอมรับและลงนามในการประเมินและกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้โดยทั่วไป เมื่อบรรยายสรุปเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการแสวงประโยชน์และการล่วงละเมิดทางเพศ ควรเน้นย้ำถึงความสำคัญของการรับประกันว่าความลับของผู้เสียหายจะได้รับการปกป้อง</p>
------------------------------------	---

เคล็ดลับ! ให้ลองพิจารณาว่ากระบวนการในการค้นหาและเยียวยาการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน เป็นเอกสารที่ “มีชีวิต” จึงควรมีการทบทวนและปรับกระบวนการตามหลักฐานที่ได้รับจากการประเมินมากขึ้น

ขั้นที่ 3	<p>จัดประชุมเบื้องต้นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องในการประเมิน</p> <p>1 ระบุผู้เข้าร่วมการประชุมเบื้องต้น</p> <ul style="list-style-type: none"> – เชิญองค์กรธุรกิจ (นายจ้างและคู่ค้า นายหน้าจัดหางาน บริษัทจัดหางาน และอื่น ๆ ที่คล้ายกัน) ที่จะมีส่วนร่วมในการประเมิน – เชิญผู้มีอำนาจตัดสินใจ (เช่น ผู้บริหารระดับสูง นายจ้างหรือกรรมการผู้จัดการของนายหน้าจัดหางาน) พนักงานที่รับผิดชอบในการจัดการแรงงานข้ามชาติ (เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือพนักงานที่รับผิดชอบในการสร้างแรงงาน) ผู้จัดการฝ่ายความยั่งยืน หรือผู้จัดการฝ่ายกำกับดูแล (รวมถึง ผู้จัดการที่รับผิดชอบดูแลการตอบสนองต่อเพศภาวะและความเท่าเทียมทางเพศ) และพนักงานที่รับผิดชอบในการประสานงานการประเมิน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจยอมรับ และสนับสนุนตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นของกระบวนการ
------------------	--

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- เชิญสหภาพแรงงานและตัวแทนแรงงานข้ามชาติ หากในบางกรณีที่ไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ควรเชิญกลุ่มแรงงานข้ามชาตินอกระบบหรือตัวแทนแรงงานข้ามชาติเพื่อขอคำปรึกษา หากเป็นไปได้
- เชิญตัวแทนช่วง หากเป็นไปได้และมีความเหมาะสมกับบริบทของความสัมพันธ์ทางธุรกิจ ตัวอย่างเช่น เมื่อนายหน้าจัดหางานมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่ใกล้ชิดกับตัวแทนช่วง
- อธิบายวัตถุประสงค์ ขอบเขต และหลักการของการจัดทำแผนผัง ๆ
- ให้กล่าวว่าการประเมินเป็นโอกาสสำหรับองค์กรธุรกิจในการดำเนินธุรกิจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ
- แสดงภาพรวมของการจัดทำแผนผัง ๆ (การประเมิน การรายงาน การวางแผนปฏิบัติการ และการติดตาม ความก้าวหน้า)
- อธิบายถึงสิ่งที่คาดหวังและต้องการจากองค์กรธุรกิจหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละราย
- อภิรายเกี่ยวกับระยะเวลา ในการจัดทำแผนผัง ๆ การประเมิน และการติดต่อประสานงาน ระยะเวลาจะขึ้นอยู่กับขนาดและที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ขององค์กรธุรกิจที่รับการประเมิน ตัวอย่างเช่น การประเมินในพื้นที่เพาะปลูกที่จ้างแรงงานข้ามชาติ 20,000 คนใน 10 แห่ง จะใช้เวลานานกว่าการประเมินในโรงงานเดียวที่มีแรงงาน 100 คนที่ทำงานอยู่ในที่เดียวกัน ทุกฝ่ายควรหารือและตกลงเกี่ยวกับระยะเวลาที่เหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุดในทางปฏิบัติ
- อธิบายขั้นตอนสำคัญของการประเมิน (การประชุมเปิด และการเยี่ยมชมสถานที่ทำงานของธุรกิจ การสัมภาษณ์ผู้บริหาร การตรวจสอบเอกสาร การสัมภาษณ์แรงงาน การประชุมปิดการประเมิน)
- ยืนยันว่าแรงงานข้ามชาติได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือองค์กรแรงงานที่ไม่เป็นทางการและกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองหรือไม่ ตรวจสอบว่าองค์กรธุรกิจมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับการร่วมเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงาน หรือตัวแทนแรงงานในรูปแบบอื่น ๆ (เช่น คณะกรรมการแรงงาน) หรือไม่

เคล็ดลับ! ให้เน้นย้ำว่าเป้าหมายคือการทำงานร่วมกันเพื่อระบุปัญหาที่เป็นระบบและพัฒนาแนวทางแก้ไขที่สามารถปฏิบัติได้จริงและเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มผู้ที่ได้รับผลกระทบ

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 2 จัดทำพันธสัญญาขององค์กรธุรกิจในการเข้าร่วมการประเมินอย่างเป็นทางการ โดยจัดทำบันทึกความเข้าใจร่วม การแก้ไขสัญญาหรือหนังสือแสดงความจำนงที่มีอยู่

รวบรวมข้อมูลจากองค์กรธุรกิจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติด้านการสร้างแรงงานและจ้างงานเพื่อแจ้งวิธีการประเมิน

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 1 ขอให้องค์กรธุรกิจและพันธมิตรทางธุรกิจได ๆ ที่รวมอยู่ในขอบเขตของการประเมิน ทำแบบสำรวจก่อนการประเมิน และส่งเอกสารเหล่านั้นกลับมาล่วงหน้า**
- **แบบสำรวจก่อนการประเมิน** รวบรวมข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ รวมถึงผลิตภัณฑ์และบริการที่มี ถูกกาลและรูปแบบการทำงาน ค่าจ้าง การใช้ผู้รับจ้างช่วงและนายหน้าจัดหางาน และการจัดหาที่พักสำหรับแรงงานข้ามชาติ ของรายละเอียดแรงงานโดยจำแนกตามสถานะการโยกย้ายถิ่นฐาน สัญชาติ เพศสภาพ อายุ วันที่สร้าง ผู้ดำเนินการจัดหางาน สถานที่ทำงานและที่พัก (รวมถึงลูกจ้างโดยตรงและโดยอ้อม (เช่น ลูกจ้างรับเหมาช่วง))
 - **รายการเอกสารที่ขอ** ขอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างธุรกิจ สิทธิมนุษยชน การสร้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม ความเท่าเทียมทางเพศและความหลากหลาย และนโยบายคุ้มครองแรงงานอื่นๆ สัญญาการบริการกับนายหน้าจัดหางาน ตัวแทนช่วงหรือผู้ให้บริการอื่น ๆ และการเปิดเผยค่าธรรมเนียมการจัดหางาน และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการที่พักเพื่อปกป้องสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงานข้ามชาติ และสัญญาที่มีกับผู้ให้บริการที่พักหรือผู้ให้บริการขนส่งภายนอก
 - **อ้างถึงเครื่องมือสัมภาษณ์ผู้บริหารของนายจ้างและเครื่องมือสัมภาษณ์ผู้บริหารของนายหน้าจัดหางาน**

เคล็ดลับ! ให้ขอแนวทางนโยบายและกระบวนการที่สำคัญสำหรับการตรวจสอบเบื้องต้นในขั้นนี้ เนื่องจากองค์กรธุรกิจอาจไม่สามารถให้เอกสารทั้งหมดได้ด้วยเหตุผลทางการค้าหรือข้อกำหนดในการปกป้องข้อมูล

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 2 ตรวจสอบคำตอบที่ได้รับจากแบบสำรวจและเอกสาร และเตรียมเครื่องมือและแบบการประเมิน**
- **วิเคราะห์ข้อมูลและจดบันทึกเกี่ยวกับตัวชี้วัดได ๆ ที่แสดงถึงความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน ที่มีอยู่หรือที่อาจเกิดขึ้น และช่องว่างในแบบสำรวจ โดยคำนึงถึงมุมมองที่มีความอ่อนไหวทางเพศสภาพ**
 - **อ้างถึงเครื่องมือและเตรียมแบบสอบถามที่ใช้ในการประเมิน เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารและแรงงานข้ามชาติ**
 - ปรับแบบสอบถามตามความเสี่ยงที่ระบุได้จากการตรวจแบบสำรวจ และเริ่มใส่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องลงในเครื่องมือ
 - ตรวจสอบให้แน่ใจว่าแบบสอบถามใช้ภาษาที่ครอบคลุมเกี่ยวกับเพศสภาพ ศาสนา และสัญชาติ และไม่ได้ใช้คำถามที่มีลักษณะซึ่งนำ ตัวอย่างเช่น เมื่อขอให้แรงงานเปิดเผยเพศสภาพของพ่อเขามาแบบสอบถามควรให้ทางเลือกที่ครอบคลุม เช่น “ผู้หญิง ผู้ชาย อื่น ๆ หรือไม่ต้องการเปิดเผย”
 - **เตรียมแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารในลักษณะการสนทนากับบุคคลที่เป็นแบบเปิด ซึ่งออกแบบมาเพื่อทำความเข้าใจระบบบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงงานและการจ้างงาน ตลอดจนความท้าทายในการดำเนินงานที่สำคัญและความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติในทุกกลุ่มประชากร**
 - ปรับแบบสอบถามให้เหมาะสมกับรูปแบบการสัมภาษณ์ที่แตกต่างกัน (กลุ่มหรือรายบุคคล) ผู้เข้าร่วม สัมภาษณ์และข้อกำหนดของตารางสัมภาษณ์ ตัวอย่างเช่น อาจต้องลดจำนวนคำถามในการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม เนื่องจากต้องใช้เวลามากขึ้นในการรวบรวมคำตอบจากแรงงานข้ามชาติที่มีจำนวนมากขึ้น

การสัมภาษณ์แบบรายบุคคลและแบบกลุ่ม

- แนวปฏิบัติที่ดีคือดำเนินการสัมภาษณ์ทั้งแบบกลุ่มและแบบรายบุคคล การสัมภาษณ์แต่ละประเภทต่างมีประโยชน์และข้อจำกัด
- การสัมภาษณ์แบบรายบุคคลจะดีกว่าสำหรับการรวบรวมรายละเอียดเฉพาะและอภิปรายหัวข้อที่มีความอ่อนไหว (เช่น อัตราค่าจ้าง รูปแบบการจัดการ การเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิด)
- การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (กล่าวคือ การสัมภาษณ์แรงงานจำนวนมากพร้อมกัน) จะดีกว่าสำหรับการรวบรวมข้อมูลในปริมาณที่มากขึ้นและเจาะลึกเกี่ยวกับหัวข้อหนึ่ง ๆ ได้มากขึ้น แรงงานบางคนอาจรู้สึกสบายใจมากกว่า ที่จะพูดคุยอย่างอิสระในกลุ่ม
- โปรดทราบว่า ควรให้ความสำคัญกับการสัมภาษณ์แบบรายบุคคลให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในบริบทของการจัดทำแผนผัง ๆ เนื่องจากแบบสอบถามถูกออกแบบมาเพื่อบรุ๊ตัวชี้วัดแรงงานบังคับ และข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่มีความอ่อนไหวโดยธรรมชาติ
- ◎ ยังคงเครื่องมือสัมภาษณ์ผู้บริหารและเครื่องมือสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ

3 จัดทำรายการเอกสารที่จะขอในระหว่างการประเมินเพื่อปิดช่องว่างได ๆ ที่พปในระหว่างการวิจัยจากเอกสารตัวอย่าง เช่น

- นโยบายและกระบวนการทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงงาน การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิลำเนาของแรงงานข้ามชาติ
- นโยบายและกระบวนการทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับกลไกรั้งทุกข์ของธุรกิจ
- ตัวอย่างเอกสารส่วนบุคคลของแรงงานข้ามชาติที่รวมอยู่ในตัวอย่างการสัมภาษณ์ เช่น สัญญาจ้าง สลิปเงินเดือน ใบบันทึกเวลา บันทึกทางวินัย และเอกสารอื่น ๆ ที่แรงงานอาจลงนาม พิจารณาตรวจสอบเอกสาร (และเมื่อมีเวลาอาจทบทวนการสัมภาษณ์) เกี่ยวกับผู้ที่ไม่ใช่แรงงานข้ามชาติซึ่งทำงานในตำแหน่งเดียวกันกับแรงงานข้ามชาติ เพื่อระบุการเลือกปฏิบัติที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติ
- ขอเอกสารให้ครอบคลุมช่วงเวลา เช่น 3 เดือนหรือ 6 เดือน เพื่อให้ได้ข้อมูลตลอดช่วงเวลาที่มีการผลิตสูงสุดและต่ำ ตลอดจนช่วงเวลาเฉพาะได ๆ เช่น เดือนร้อนภูมิภาค ในประเทศที่ภูมิอากาศซึ่งทำางานในช่วงเดือนที่ลื้อศีลอด เป็นต้น

4 สร้างกลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ

- เตรียมตัวกลุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติที่จะสัมภาษณ์ในแต่ละสถานที่ที่จะประเมิน โดยอ้างอิงจากคำตอบจากแบบสำรวจก่อนการประเมิน และตรวจสอบคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่ดีของการตรวจสอบการค้าอย่างมีจริยธรรมสำหรับสมาชิกกลุ่มซีเด็กซ์ (SEDEX Members Ethical Trade Audit (SMETA) best practice guidance)
- สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรแรงงานข้ามชาติ และหากเป็นไปได้ควรใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่กว่าขนาดที่ SMETA แนะนำสำหรับการสอบความเชิงลึกในประเด็นเฉพาะ (รวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศ หรือค่าธรรมเนียมการจัดทำงานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง) การใช้กลุ่มตัวอย่างแรงงานที่มีขนาดใหญ่สามารถช่วยให้ข้อค้นพบนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติมากขึ้น

- สิ่งที่ควรปฏิบัติ**
- กำหนดเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างนี้เป็นตัวแทนที่ดีของแรงงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขอบเขตของการประเมิน โดยกลุ่มตัวอย่างควรจะ
 - มาจากทุกเชื้อชาติและชาติพันธุ์
 - มีการผสมผสานของเพศสภาพ อายุ และความสามารถ (รวมถึงแรงงานที่มีความทุพพลภาพในสถานที่เหล่านี้)
 - ทำงานในแผนกและมีบทบาทงานที่แตกต่างกัน
 - มีประเภทสัญญาแตกต่างกัน (เช่น แรงงานจ้างงานโดยตรง แรงงานจ้างเหมาช่วง แรงงานที่ได้รับการว่าจ้างโดยบริษัทจัดหางาน แรงงานข้ามชาติที่ทำงานแบบพาร์ทไทม์ และอื่น ๆ)
 - แรงงานที่สร้างรายได้โดยผ่านนายหน้าจัดหางานต่าง ๆ ในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง
 - วันที่สร้างรายได้
 - ระยะเวลาทำงาน
 - ที่ตั้งของสถานที่ทำงานทั้งหมด (เช่น กรณีบริษัทอาจมีการดำเนินงานในโรงพยาบาล โรงแรม หรืออื่น ๆ หลายแห่ง)
 - สหภาพแรงงานหรือตัวแทนแรงงาน
 - แรงงานที่ตั้งครรภ์
 - หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มจำนวนเล็กน้อยตามความเหมาะสม (ควรสัมภาษณ์แยกจากการสัมภาษณ์แรงงานเพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงในการข่มขู่)
 - เกณฑ์อื่น ๆ ที่อาจเกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่างเฉพาะ

สำหรับการประเมินนายหน้าจัดหางาน ณ สถานที่ทำงาน

- การเตรียมกลุ่มตัวอย่างแรงงานสำหรับการประเมินนายหน้าจัดหางานอาจทำได้ยากกว่าการประเมินนายจ้างเนื่องจากแรงงานข้ามชาติที่จะให้สัมภาษณ์มักจะอยู่คนละที่ ผู้ให้สัมภาษณ์อาจประกอบไปด้วย
 - พนักงาน แรงงานข้ามชาติที่สร้างรายได้โดยนายหน้าจัดหางานและปัจจุบันได้รับการว่าจ้างให้ทำงานในองค์กรธุรกิจในประเทศปลายทาง
 - อดีตพนักงาน แรงงานข้ามชาติที่สร้างรายได้โดยนายหน้าจัดหางาน ได้ทำงานในต่างประเทศและเดินทางกลับประเทศต้นทาง หรือตอนนี้กำลังทำงานอยู่ในประเทศอื่น
- การประเมินไม่ควรรวมการสัมภาษณ์ผู้สมัครงาน (กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติที่ยังอยู่ในกระบวนการสรรหาทำงาน) เนื่องจากแรงงานเหล่านี้อาจเชิงขบถกับการตอบโต้ (เช่น สูญเสียโอกาสในการทำงาน)

ขั้นที่ 5

เตรียมแผนการประเมิน

- สิ่งที่ควรปฏิบัติ**
- 1 ประสานงานกับองค์กรธุรกิจเพื่อวางแผนการประเมิน ลดการหยุดชะงักในการทำงานและตารางการผลิต
 - กำหนดตารางการสัมภาษณ์ทั้งหมดในช่วงเวลาทำงานที่ไม่ใช่ช่วงเวลาพักของแรงงานข้ามชาติ ขอข้อมูลจากองค์กรธุรกิจเกี่ยวกับ:
 - เวลาทำงาน เวลาพัก และวันหยุดของแรงงานข้ามชาติ
 - เวลาที่มีการผลิตสูงสุดซึ่งเป็นเวลาที่ควรหลีกเลี่ยง
 - ตรวจสอบความพร้อมของผู้บริหารหลักและเจ้าหน้าที่ธุรการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหาและจัดการจ้างงาน

- สิ่งที่ควรปฏิบัติ**
- สัมภาษณ์ในสถานที่ที่แรงงานข้ามชาติต้องการ
 - ยืนยันการจัดเตรียมการเดินทาง (หากจำเป็น) สำหรับแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในพื้นที่ที่ห่างไกล (เช่น ไร์นา หรือการประมง) โดยนายจ้างควรเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการเตรียมการดังกล่าว ทั้งหมด ตรวจสอบให้แน่ใจว่ารูปแบบการขนส่งมีความปลอดภัย เพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงสำหรับแรงงานบางกลุ่ม เช่น แรงงานสตรี
 - ตรวจสอบข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการเยี่ยมชมสถานที่ทำงานและที่พักของแรงงานข้ามชาติ

สำหรับการประเมินนายหน้าจัดหางาน ณ สถานที่ทำงาน

- ตรวจสอบให้แน่ใจว่านายจ้างได้สนับสนุนนายหน้าจัดหางานและตัวแทนช่วงตามความเหมาะสมโดยการอ่านรายความสะอาดในการให้ข้อมูลทั่วไปและทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์และขอบเขตของการประเมิน
 - ทำความเข้าใจว่าการสัมภาษณ์อดีตพนักงานสามารถเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินได้หรือไม่ และหากว่าทำได้ จะต้องปฏิบัติอย่างไร
 - หลีกเลี่ยงช่วงเวลาการหยุดจ้างงาน
- 2** **จัดทำวาระในการประเมิน เมื่อร่วมข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดแล้วให้สรุปวาระในการประเมิน รวมถึงรายละเอียดของเวลาและสถานที่ของกิจกรรมทั้งหมดในแต่ละสถานที่ทำงาน**

ขั้นที่ 6

คัดเลือก อบรม และเตรียมคณะผู้ประเมิน

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

1 คัดเลือกคณะผู้ประเมิน

- สมาชิกในคณะกรรมการประเมินควรเป็นตัวแทนจากฝ่ายบริหารและแรงงาน เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นไปตามแนวทางที่ครอบคลุม (เช่น สมาชิกในคณะกรรมการเพศสภាព ชาติพันธุ์ ความทุพพลภาพ วรรณะ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้อง) ตรวจสอบให้แน่ใจว่าสมาชิกในคณะกรรมการไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน (เช่นอาจเป็นอดีตนายหน้าจัดหางานหรืออดีตเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เป็นต้น)
- ผู้ประเมินหลักและผู้สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติควรมีภูมิหลังและทักษะดังต่อไปนี้
 - มีประสบการณ์การทำงานกับแรงงานข้ามชาติ
 - มีประสบการณ์ด้านทรัพยากรบุคคล หรือมีพื้นฐานด้านจิตวิทยาและสังคมศาสตร์
 - มีประสบการณ์ในการระบุและจัดการกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมทางเพศ ความรุนแรง บนฐานของเพศสภាព และการล่วงละเมิดทางเพศ
 - มีทักษะในการจัดระบบและการบริหารเวลาที่ดี
 - มีทักษะในการสื่อสารที่ดีเยี่ยม รวมถึงความชำนาญในการใช้ภาษาที่ผู้ให้สัมภาษณ์เข้าใจ

เคล็ดลับ! หากเป็นไปได้ ให้ร่วมมือกับสหภาพแรงงาน องค์กรภาคประชาชน หรือองค์กรชุมชนที่น่าเชื่อถือในการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ หรืออภิวิธิหนึ่ง อดีตแรงงานข้ามชาติมักเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมอย่างมากในการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ (หากมีการอบรมให้สามารถปฏิบัติตามเกณฑ์ข้างต้นได้) ดำเนินการตรวจสอบแบบรอบด้านหากมีบุคคลที่สามเข้ามาเกี่ยวข้อง

- สิ่งที่ควรปฏิบัติ**
- 2 อบรมคณะผู้ประเมิน ความมีการอบรมสมาชิกของคณะผู้ประเมินทั้งหมด ในหัวข้อต่อไปนี้
 - มาตรฐานการสรรหาแรงงานและการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม ตัวอย่างเช่น [แนวทางของไอโอเอ็มว่าด้วยการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติสำหรับนายจ้าง](#) (IOM, Migrant Worker Guidelines for Employers) และ มาตรฐาน IRIS ว่าด้วยการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม (Iris standard on Ethical recruitment)
 - ตัวชี้วัดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานบังคับ (The ILO Indicators of Forced Labour) และวิธีการระบุภาระแรงงานบังคับ
 - หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติ เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม และบทนิยามว่าด้วยค่าธรรมเนียมในการจัดหางาน และค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (ILO, General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs)
 - คู่มือเชิงปฏิบัติสำหรับธุรกิจในการเยียวยาการร้องทุกข์ของแรงงานข้ามชาติ (IOM Operational guidelines for businesses on remediation of migrant-worker grievances)
 - คู่มือว่าด้วยการคุ้มครองและช่วยเหลือผู้ยอคัยข่ายถื่นฐานที่อยู่ในสภาพที่ประมงต่อการใช้ความรุนแรง การแสวงประโยชน์ และการล่วงละเมิด (IOM Handbook on Protection and Assistance to Migrants Vulnerable to Violence, Exploitation and Abuse)
 - การใช้แนวทางสิทธิมนุษยชนเป็นฐานในการดำเนินการโดยยึดถือ (IOM Rights-based approach to programming)
 - ความเท่าเทียมทางเพศ การวิเคราะห์ทางเพศ ความรุนแรงบนฐานเพศและการแสวงประโยชน์และ การล่วงละเมิดทางเพศ
 - หลักการจัดทำแผนผังฯ (ดู [โครงสร้างการจัดทำแผนผังฯ ด้านบน](#))
 - ☺ เครื่องมือสัมภาษณ์ผู้บริหารและเครื่องมือสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ ตลอดจนคำแนะนำ รวมถึงระเบียบ การยกระดับการสัมภาษณ์

 - 3 การดำเนินการสัมภาษณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ความมีลักษณะดังต่อไปนี้
 - การมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ แจ้งผู้ให้สัมภาษณ์ว่า พำนกษาสามารถหยุดการสัมภาษณ์ได้หากรู้สึกไม่สบายใจ
 - การรักษาความลับ ทำการสัมภาษณ์ในที่ส่วนตัวและปลอดภัย โดยไม่เป็นที่สังเกตหรือได้ยิน ขอความยินยอมโดยสมัครใจจากแรงงานข้ามชาติเป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยปากกา ก่อนที่จะมีการตรวจสอบเอกสารประวัติพนักงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน ผู้สัมภาษณ์ควรใช้แบบให้ความยินยอมเพื่อขอความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษร และบันทึกหรือตรวจสอบว่ามีการให้ความยินยอมด้วยปากกาในเอกสาร ให้ความยินยอมหรือไม่ ความมีการปกป้องข้อมูลที่เหมาะสมเพื่อรับประกันว่าข้อมูลส่วนบุคคลได้ฯ จะถูกจัดเก็บไว้อย่างปลอดภัยและเข้าถึงได้ตามความจำเป็น และงานข้ามชาติต้องได้รับเงื่อนไขที่เหมาะสมในการนี้ที่มีการแบ่งปันข้อมูลส่วนบุคคลกับบุคคลที่สาม และต้องได้รับความยินยอมล่วงหน้า
 - จดบันทึกรายละเอียด เก็บบันทึกทั้งหมดไว้เป็นความลับและเข้าถึงได้เฉพาะคณะผู้ประเมินเท่านั้น ห้ามบันทึกซื้อผู้ให้สัมภาษณ์ในที่เดียวกับที่มีการบันทึกคำตอบ เพื่อให้แน่ใจว่าจะไม่มีการเปิดเผยตัวตนของผู้ให้สัมภาษณ์ในกรณีที่อาจมีการละเมิดข้อมูล หลีกเลี่ยงการบันทึกเสียงการสัมภาษณ์เนื่องจากอาจทำลายความไว้วางใจและไม่ตรึงใจของผู้ให้สัมภาษณ์

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- การเข้าถึง สัมภาษณ์ในลักษณะการสนทนาระหว่างกันและเป็นกลาง ตามหลักการแล้วผู้สัมภาษณ์ควรพูดภาษาเดียวกับผู้ให้สัมภาษณ์ ใช้ภาษาที่ชัดเจน และหลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือศัพท์เฉพาะ หากมีการใช้ลามในสัมภาษณ์ ลามจะต้องเป็นอิสระจากองค์กรธุรกิจ ตัวอย่างเช่น ลามต้องมีใช้แรงงานขององค์กรธุรกิจนั้น
- ความปลอดภัย สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติจากกลุ่มประชากรทั้งหมดในจำนวนที่เพียงพอ โดยใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์เท่า ๆ กัน ในพื้นที่ปลอดภัย เพื่อให้แน่ใจว่าไม่สามารถระบุตัวตนของแรงงานข้ามชาติที่อาจมีปัญหาเดียวกันได้ง่าย ให้หมายเลขติดต่อในการติดตามผลแก่แรงงานข้ามชาติตามกระบวนการประเมิน
- รายงานการติดตามผล ให้หมายเลขติดต่อในการติดตามผลแก่ผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อรายงานคณภาพประเมินโดยตรงหากเกิดปัญหาเพิ่มเติมหรือมีการกระทำที่เป็นการตอบโต้  อ้างถึงเครื่องมือสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติและเครื่องมือสัมภาษณ์ผู้บริหาร
- จัดทำกระบวนการในการรับและจัดการรายงานติดตามผลกับคณภาพประเมิน
- กำหนดหมายเลขโทรศัพท์ที่ผู้สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติสามารถให้กับผู้ให้สัมภาษณ์ได เพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการจัดการข้อมูลที่เหมาะสมของการประเมิน แรงงานข้ามชาติควรจะสามารถติดต่อไปยังหมายเลขนี้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
- ผู้สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติควรขอหมายเลขโทรศัพท์ของแรงงานข้ามชาติเช่นกัน เพื่อให้สามารถติดตามผลหลังการสัมภาษณ์กับแรงงานข้ามชาติที่เลือกไว้จำนวนหนึ่ง รวมถึงตรวจสอบว่ามีการตอบโต้เกิดขึ้นหรือไม่
- สรุปข้อมูลให้คณภาพประเมินในบริบทเฉพาะสำหรับแต่ละองค์กรธุรกิจ

เคล็ดลับ! สำหรับคณภาพประเมิน: ตรวจสอบให้แน่ใจว่าท่านคุ้นเคยกับบริบทและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจที่จะได้รับการประเมินและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สำหรับผู้สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ: ขอให้ผู้สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติส่งข้อมูลที่สัมภาษณ์เมื่อประเมินเสร็จสิ้นในแต่ละวัน เพื่อรักษาความถูกต้องของข้อมูล และให้หัวหน้าผู้ประเมินทำความเข้าใจข้อค้นพบที่ได้จากการสัมภาษณ์

ขั้นที่ 7

แจ้งแรงงานข้ามชาติและตัวแทนของแรงงานเกี่ยวกับการประเมิน

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 1 แจ้งข้อมูลแก่แรงงานข้ามชาติและตัวแทนของแรงงาน เกี่ยวกับขอบเขต วัตถุประสงค์ พื้นที่ปลอดภัย การรักษาความลับของการสัมภาษณ์รวมถึงการประสานงานก่อนวันสัมภาษณ์ หากไม่สามารถทำได้ให้แสดงหนังสือมาตราฐานที่ลงนามโดยหัวหน้าผู้ประเมิน หรือองค์กรธุรกิจที่มอบหมายให้ทำการประเมิน (เช่นผู้ซื้อ) เมื่อเริ่มต้นการสัมภาษณ์ สำหรับแรงงานข้ามชาติที่ไม่สามารถอ่านหนังสือได้ให้สื่อสารด้วยว่าจะเมื่อเริ่มต้นการสัมภาษณ์

ระยะที่ 4 การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ

ในระยะนี้จะเน้นที่วิธีการประเมิน รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้บริหารและแรงงานข้ามชาติ การทบทวนเอกสารและการประเมินสภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงาน นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงวิธีการนำเสนอข้อค้นพบเบื้องต้นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

เคล็ดลับ! เปิดใจ มองหาปัญหา และพยายามเข้าใจสาเหตุที่แท้จริง เตรียมที่จะปรับแนวทางตามข้อค้นพบ ทำการเปรียบเทียบข้อค้นพบ (triangulate) โดยใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง รวมถึงข้อมูลของกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่แตกต่างกัน (การสัมภาษณ์แบบกลุ่มหรือแบบรายบุคคลแต่ละครั้งจะนับเป็นหลักฐานที่แยกจากกัน)

ขั้นที่ 1

จัดการประชุมเปิดการประเมินกับองค์กรธุรกิจและเยี่ยมชมสถานที่

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 1 อธิบายเกี่ยวกับการประเมินให้เจ้าหน้าที่หลักขององค์กรธุรกิจทุกคนทราบ ในการประชุมเปิดการประเมิน
 - ให้สมาชิกในคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่หลักขององค์กรธุรกิจแนะนำตัว และกล่าวถึงบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบ
 - สรุปขอบเขต วัตถุประสงค์ หลักการ การติดต่อประสานงาน และระยะเวลา
 - ทบทวนระเบียบวาระในการประเมินและสิ่งที่องค์กรธุรกิจสามารถคาดหวังได้ระหว่างการประเมิน
 - ขอข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมขององค์กรธุรกิจ และแผนผังที่นำไปของพื้นที่ทำงานและที่พักอาศัยตลอดจนการเตรียมการด้านการขนส่ง หากมี (หากไม่ได้ระบุไว้ก่อนหน้านี้)
 - แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับข้อกำหนดในการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ ซึ่งรวมถึงความปลอดภัยของแรงงานข้ามชาติ การไม่เปิดเผยชื่อและการรักษาความลับ และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่มีความเสี่ยงสูง ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง การล่วงละเมิดทางร่างกายและการช่มชู และการเลือกปฏิบัติใด ๆ รวมถึงการเลือกปฏิบัตินฐานของสัญชาติ ศาสนา ความทุพพลภาพ หรือเพศสภาพ (เช่น ความรุนแรงบนฐานของเพศสภาพ รวมถึงการแสวงประโยชน์และการล่วงละเมิดทางเพศ) นอกจากนี้ ควรยืนยันว่าสามารถทำการสัมภาษณ์ได้ในช่วงเวลาทำงานเท่านั้น และแรงงานข้ามชาติไม่ควรต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ในการให้สัมภาษณ์
 - ให้เวลาสำหรับ 질문และคำอธิบาย
- 2 ตรวจสอบและยืนยันกับเจ้าหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับสถานที่ทั้งหมดที่ต้องทำการประเมินโดยหารือกัน
 - บุคคลหลักที่ต้องติดต่อเกี่ยวกับการประเมิน (เช่น ตำแหน่งงาน สถานที่ หมายเลขโทรศัพท์ อีเมล)
 - ผู้ประสานงานสำหรับแรงงานข้ามชาติที่จะเป็นผู้พาแรงงานไปและกลับจากการสัมภาษณ์ หากเป็นไปได้ควรเป็นสหภาพแรงงานหรือตัวแทนแรงงานที่ไม่เป็นทางการ
 - ช่วงเวลา ห้องประชุม การสูมตัวอย่างแรงงานข้ามชาติ สถานที่ปลอดภัยสำหรับการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ การประสานงานเพื่อยืนยันสถานที่ทำงานและที่พัก

เคล็ดลับ! เตรียมประดีนสำคัญในการพูดคุยและเอกสารประกอบ เช่น สำเนาของวาระการประเมิน เอกสารที่นำเสนอในการประชุม และรายการเอกสารที่ต้องขอ เพื่อช่วยให้ผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์เข้าใจประดีนสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง ปรับรูปแบบการประชุมเปิดการประเมินและเวลาให้เหมาะสม กับประเภทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างความไว้วางใจและไม่ตระจิต รวมถึงให้สมาชิกของกลุ่มประชากรทั้งหมดสามารถเข้าร่วมได้ เช่น ตอนเข้าครุฑ์หรือตอนเย็นอาจไม่เหมาะสมกับผู้ที่มีหน้าที่คุ้มครอง

- 3 ขอให้องค์กรธุรกิจจัดให้มีการเยี่ยมชมสถานที่ทำงานและที่พักของแรงงานข้ามชาติโดยสังเขป จดบันทึกประดีนที่ต้องดิดตามในระหว่างการประเมินสถานที่ทำงานและที่พัก

ขั้นที่ 2

การสัมภาษณ์ผู้บริหาร

สิ่งที่
ควร
ปฏิบัติ

- 1 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เหมาะสม และติดตามผลตามความจำเป็น
- สำหรับการประเมินนายจ้าง
 - ผู้จัดการทรัพยากรบุคคล ผู้จัดการฝ่ายสรรหาแรงงาน ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อและพนักงานใด ๆ ที่รับผิดชอบในการจัดการแรงงานข้ามชาติ
 - ผู้จัดการที่พักและเจ้าหน้าที่ธุรการ
 - สำหรับการประเมินนายหน้าจัดหางานและผู้ให้บริการ
 - ผู้อำนวยการ และผู้จัดการที่พัก
 - ผู้จัดการฝึกอบรมก่อนออกเดินทางและเจ้าหน้าที่ธุรการ
- ⌚ อ้างถึงเครื่องมือสัมภาษณ์ผู้บริหารของนายจ้างและเครื่องมือสัมภาษณ์ผู้บริหารของนายหน้าจัดหางาน

สำหรับตัวอย่างของตัวชี้วัดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานที่อาจระบุได้ในระหว่างการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โปรดดูภาคผนวก C

ขั้นที่ 3

ดำเนินการตรวจสอบเอกสาร

สิ่งที่
ควร
ปฏิบัติ

- 1 ขอรายการเอกสารสำหรับการตรวจสอบในสถานที่
- แสดงรายการที่จัดทำในระยะที่ 3 กับเจ้าหน้าที่องค์กรธุรกิจในระหว่างการประชุมเปิดการประเมินและขอเอกสารดังกล่าว โปรดทราบว่า สำหรับธุรกิจที่มีกำลังผลิตจำกัด (เช่น บริษัทขนาดเล็กที่ไม่มีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการประเมิน) อาจมีความท้าทายในการรวบรวมเอกสารที่ระบุทั้งหมดให้ได้ในวันประเมิน ควรเสนอระยะเวลาที่เหมาะสมให้กับองค์กรธุรกิจในการจัดหาเอกสารที่ร้องขอตามบริบทของการประเมินหรือแจ้งรายการคำขอเอกสารล่วงหน้าสองสามวัน หากพิจารณาว่าจำเป็น
 - ตลอดการประเมินให้ตอบสนองต่อข้อค้นพบที่ทราบและขอเอกสารเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างเช่น ในระหว่างการสัมภาษณ์ พนักงานอาจอ้างถึงกระบวนการเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานข้ามชาติ ซึ่งผู้ประเมินอาจไม่ทราบมาก่อน
 - กำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมที่จะต้องได้รับเอกสาร

- สิ่งที่ควรปฏิบัติ**
- 2 ขอให้พนักงานองค์กรธุรกิจที่เกี่ยวข้องอธิบายเอกสารสำคัญ
- ขอให้พนักงานอธิบายโครงสร้างสลิปเงินเดือน เช่น ประเภทค่าจ้างต่าง ๆ และประเภทของการหักเงิน ขอให้มีการแจกแจงรายละเอียดค่าธรรมเนียมการรับสมัครและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง
 - ขอให้พนักงานอธิบายเกี่ยวกับเอกสารที่สับสน รวมถึงข้อมูลที่แรงงานข้ามชาติระบุว่าสับสน

เคล็ดลับ! หากสงสัยว่าองค์กรธุรกิจทำการปิดบังข้อมูลหรือให้เอกสารที่เป็นเท็จ ให้จดบันทึกปัญหาเหล่านี้ พร้อมเหตุผลที่เป็นไปได้และระบุเหตุการณ์ดังกล่าวเป็นข้อค้นพบและเป็นข้อจำกัดในรายงาน

- ขั้นที่ 4 สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติและตัวแทนของแรงงาน**
- สิ่งที่ควรปฏิบัติ**
- 1 คัดเลือกแรงงานข้ามชาติเพื่อสัมภาษณ์ตามขนาดของตัวแทนกลุ่มตัวอย่างที่จัดทำในระยะที่ 3 สำหรับ การประเมินในสถานที่ของนายจ้าง:
- ในวันสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ ให้ขอรายชื่อแรงงานข้ามชาติทั้งหมดที่เข้าร่วม (ทั้งกลางวันและกลางคืน) ตรวจสอบให้แน่ใจว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานที่เลือกมาเป็นตัวแทนที่ดีของกลุ่มประชากรทั้งหมด ในสัดส่วนที่เท่าเทียมกัน
 - ผู้ประเมินหลักหรือผู้สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติควรคัดเลือกชื่อแรงงานข้ามชาติที่จะสัมภาษณ์จากการนี้ นอกเหนือจากชื่อที่ได้จากการสุ่มเลือกในระหว่างการเยี่ยมชมสถานที่ทำงาน องค์กรธุรกิจไม่ควรมี ส่วนร่วมในกระบวนการคัดเลือก
 - ควรขอกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่กว่าที่กำหนดเดิมก่อน เพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรธุรกิจจะไม่เลือกผู้ที่ทำงานแทน แรงงานข้ามชาติมาสัมภาษณ์ แรงงานข้ามชาติบางรายที่ได้รับเลือกให้สัมภาษณ์อาจไม่สามารถเข้าร่วมได้ เนื่องจากข้อจำกัดด้านการผลิต การเจ็บป่วย หรือเหตุผลอื่น ๆ
- 2 จัดทำกำหนดการสัมภาษณ์เมื่อได้รับการยืนยันเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างแล้ว สิ่งที่ควรระบุในกำหนดการ สัมภาษณ์มีดังนี้
- ชื่อแรงงานข้ามชาติ สัญชาติ วันที่สัมภาษณ์และช่วงเวลา (เวลาท้องถิ่น) สถานที่สัมภาษณ์ (รวมถึงสถานที่ ตั้งและหมายเลขห้อง หากมี) จำนวนแรงงานข้ามชาติที่สัมภาษณ์ต่อช่วงเวลา (นั่นคือ เป็นการสัมภาษณ์แบบรายบุคคลหรือแบบกลุ่ม) ตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อมูลเชิงคุณภาพแยกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงสัญชาติ เพศสภาพ ศาสนา สัญชาติ ชาติพันธุ์ อายุ และความทุพพลภาพ
 - นำเสนอกำหนดการตามลำดับเวลา โดยระบุกลางวันและกลางคืนตามความเหมาะสม ควรมี การสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติในกลางคืนด้วย เนื่องจากองค์กรธุรกิจจำนวนมากมีระบบที่ไม่ดีในการควบคุมดูแลแรงงานกลางคืน

เคล็ดลับ! การสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติอาจใช้เวลาประมาณ 30 ถึง 90 นาทีในแต่ละครั้ง ขึ้นอยู่กับ วัตถุประสงค์ของการประเมินและจำนวนหัวข้อที่จะต้องการประเมิน แม้ว่าโดยทั่วไปการสัมภาษณ์ควรจะเสร็จ สิ้นภายใน 60 นาที แต่ในบางกรณีอาจต้องใช้เวลามากขึ้นเพื่อสร้างความไว้วางใจกับแรงงานข้ามชาติ ก่อนที่ จะพูดถึงปัญหาและความเสี่ยง ควรมีการกำหนดเวลาพักสำหรับผู้สัมภาษณ์ประมาณ 5-10 นาทีระหว่างการ สัมภาษณ์เพื่อให้สรุปบันทึกและจัดการเวลา

3 สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ

- โปรดทราบว่าแรงงานข้ามชาติมีกฎหมายไม่似อย่างเปิดเผยเนื่องจากกลัวว่าจะถูกตอบโต้ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องรับรองว่าสภาพแวดล้อมในการสัมภาษณ์มีความปลอดภัย เป็นความลับและส่วนตัวของบุคคล หลีกเลี่ยงการถามคำถามซึ่งน่า โปรดดูเครื่องมือสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาพรวมโดยละเอียดของเทคนิคและระเบียบการสัมภาษณ์

4 อกประยักษ์คันพบและบททวนแผนการประเมินในระหว่างการประชุมสรุปผลกับคณะผู้ประเมินในแต่ละวัน

- บททวนและสรุปข้อค้นพบที่สำคัญเป็นระยะ ๆ ตลอดการประเมิน
- ติดตามจำนวนแรงงานข้ามชาติที่รายงานประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานและระบุแนวโน้ม ข้อค้นพบ และสาเหตุที่แท้จริงที่เป็นไปได้
- ระบุข้อมูลที่ต้องการเพิ่มเติม รวมถึงคำถามเพื่อติดตามผลซึ่งสามารถได้ในระหว่างการสัมภาษณ์
- ปรับเปลี่ยนแผนการประเมินตามความจำเป็นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการประเมิน เช่น การปรับเปลี่ยนกรอบเวลา

ขั้นที่ 5

ประเมินพื้นที่ทำงานและที่พักอาศัยในสถานที่ตั้งแต่ละแห่ง

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- ดำเนินการประเมินสถานที่ตั้งเชิงลึกครอบคลุมพื้นที่ทำงานและที่พักอาศัยที่สำคัญทั้งหมด ในระหว่างการประเมินให้บันทึกข้อสังเกตใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ระบุไว้ด้านล่าง
- หากเป็นไปได้และปลอดภัย ให้พูดคุยก่อนอย่างไม่เป็นทางการกับแรงงานข้ามชาติและหัวหน้างานในพื้นที่ทำงานเพื่อร่วบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาแรงงานและแนวปฏิบัติการจ้างงาน เมื่อทำเช่นนี้ให้คำนึงถึงข้อกำหนดทางกฎหมายที่ใช้บังคับ ครอบครองกำกับดูแล และบริบทการทำงาน โดยให้ความสนใจกับ
 - เด็กหรือแรงงานข้ามชาติที่อายุน้อย
 - ตัวอย่างของความรุนแรงบนฐานของเพศสภาพ รวมถึงการแสดงประโยชน์และการล่วงละเมิดทางเพศ
 - ชั่วโมงการทำงานและรูปแบบการทำงาน
 - แนวปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้าง
 - การจำกัดเสรีภาพในการเดินทางของแรงงานข้ามชาติ (เช่น ประตุที่ถูกใส่กุญแจ การใช้ “บัตรอ ก” หรือเงื่อนไขใด ๆ ที่กำหนดขึ้นในการออกจากสถานที่ทำงาน)
 - การแสดงข้อความเกี่ยวกับนโยบาย ข้อบังคับ และคำแนะนำในสถานที่ทำงาน ในภาษาที่เกี่ยวข้อง
 - สิทธิในการลาและการใช้สิทธิ
 - สภาวะและความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ตั้งครรภ์
 - เงื่อนไขการเลือกปฏิบัติสำหรับแรงงานข้ามชาติที่มีสัญชาติ เพศสภาพ ชาติพันธุ์ ศาสนา ความทุพพลภาพ และอื่น ๆ ในทำนองเดียวกัน

สิ่งที่
ควร
ปฏิบัติ

- ความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างร้ายแรงต่อแรงงานข้ามชาติ (เช่น ความปลอดภัยเกี่ยวกับโครงสร้างของอาคาร และอันตรายจากไฟไหม้ สารเคมี อุณหภูมิสุดขั้ว เสียงรบกวน)
 - กลไกการป้องกันอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยจากการทำงาน
 - สภาพห้องน้ำ สุขอนามัยในห้องน้ำและการเข้าถึงห้องน้ำ การจัดให้มีน้ำดื่มและคุณภาพของน้ำดื่ม
 - โรงอาหารเพียงพอและถูกสุขอนามัย
 - พื้นที่พักผ่อน
- 3 ประเมินพื้นที่ที่พักอาศัยและการขันส่งตามข้อกำหนดทางกฎหมายที่ใช้บังคับ กรอบการกำกับดูแล และบริบทการดำเนินงาน ตามที่ระบุใน ข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยที่พักอาศัย ของแรงงาน พ.ศ. 2504 (ฉบับที่ 115) (ILO Workers' Housing Recommendation, 1961 (No. 115) โดยให้ความสนใจกับ
- ความปลอดภัยของที่พัก สุขอนามัย การสุขาภิบาล และการรักษาความปลอดภัย (เช่น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสำหรับแรงงานข้ามชาติใหญ่ การป้องกันการโจรมกรรม การทำร้าย คลังสินค้า เป็นต้น)
 - ทำเลที่ตั้ง (เช่น ที่พักอยู่ห่างจากที่ทำงานในระยะทางที่สมเหตุสมผล รวมถึงอยู่ในอาคารที่แยกจากฝ่ายผลิตหรือไม่)
 - พื้นที่และความเป็นส่วนตัวของห้อง (ขนาดและจำนวนผู้อยู่อาศัย)
 - สิ่งอำนวยความสะดวก (สิ่งอำนวยความสะดวกในการปรุงอาหารที่เพียงพอและถูกสุขอนามัย ที่ชักโครก ห้องน้ำที่สะอาดและเข้าถึงได้ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์)
 - แยกตามเพศสภาพ (เว้นแต่จะมีที่พักสำหรับคู่สามีภรรยา)
 - การจัดให้มีพื้นที่สันหนาการสำหรับแรงงานข้ามชาติ (เช่น พื้นที่ภายในห้องพักในเวลาพักงาน)
 - โครงสร้างพื้นฐานด้านการสื่อสาร (การเข้าถึงโทรศัพท์ที่มีการเขื่อมต่อระหว่างประเทศ (ความเร็วของอินเทอร์เน็ต รวมถึงเงื่อนไขในการเข้าถึง เช่น ค่าธรรมเนียม)
 - การเข้าถึงธนาคารหรือผู้ให้บริการโอนเงินอื่น ๆ
 - การห้ามออกนอกที่พักอาศัยหรือข้อจำกัดอื่น ๆ เกี่ยวกับเสรีภาพในการเดินทางของแรงงานข้ามชาติ (เช่น ประตูใหญ่ที่ถูกใส่กุญแจ)
 - การขนส่งที่ให้บริการโดยองค์กรธุรกิจ (เช่น ประเมินความสามารถในการเข้าถึง ความพร้อมใช้งาน และความปลอดภัยในการขันส่ง)

สิ่งที่
ควร
ปฏิบัติ

4 ทำตามขั้นตอนเดียวกันสำหรับการประเมินนายหน้าจัดหางาน

ขั้นที่ 6

จัดประชุมในสถานที่ที่ทำการประเมินเพื่อนำเสนอข้อค้นพบเบื้องต้น

สิ่งที่
ควร
ปฏิบัติ

- 1 เตรียมข้อมูลภาพรวมของข้อค้นพบหลักในรูปแบบที่เหมาะสมและเข้าถึงได้ (เช่น ในรูปแบบของพาวเวอร์พอยท์) จากการประชุมสรุปผลกับคณะผู้ประเมิน
 - สรุปข้อค้นพบเบื้องต้นและข้อเสนอแนะซึ่งขัดต่อข้อกำหนดทางกฎหมายที่ใช้บังคับ ครอบคลุมกับดูแลและบริบทการดำเนินงานอย่างชัดเจน
 - ในกรณีที่มีการประเมินค่าธรรมเนียมการจัดทำงานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง ให้แสดงช่วงของค่าธรรมเนียมเบื้องต้นและการคำนวณค่าเฉลี่ยหรือค่ามัธยฐานของค่าธรรมเนียมที่จ่ายไป
- 2 เชิญตัวแทนแรงงานข้ามชาติและสหภาพแรงงานจากกลุ่มประชากรทั้งหมดเข้าร่วมการประชุมเพื่อหารือเกี่ยวกับข้อค้นพบและข้อเสนอแนะเบื้องต้น
 - รวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อค้นพบเบื้องต้นและคำแนะนำในสภาพแวดล้อมที่เป็นความลับ โดยไม่มีฝ่ายบริหารอยู่ในสถานที่แห่งนั้น
 - ส่งเสริมให้ผู้ให้สัมภาษณ์ร่วมแบ่งปันข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมหรือแนะนำทางเลือกอื่นเพิ่มเติมจากคำแนะนำที่ให้ไว้
- 3 รวมความคิดเห็นนี้ไว้ในการนำเสนอสำหรับการประชุมในสถานที่ที่ทำการประเมินกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด
- 4 เชิญผู้มีอำนาจตัดสินใจที่เกี่ยวข้อง (คือ ผู้บริหารระดับสูง) และตัวแทนแรงงานข้ามชาติและสหภาพแรงงานของกลุ่มประชากรทั้งหมดเข้าร่วมการประชุมในสถานที่ที่ทำการประเมิน
 - ขอบคุณองค์กรธุรกิจที่สละเวลาและนำเสนอแนวปฏิบัติที่ดีที่ได้ระบุไว้
 - นำเสนอข้อค้นพบเบื้องต้นและข้อเสนอแนะ
 - เน้นข้อค้นพบที่สำคัญที่ต้องดำเนินการทันที
 - รวบรวมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับคำแนะนำ เน้นและจัดทำเอกสารเกี่ยวกับข้อตกลงและการอภิปราย
 - ตรวจสอบให้แน่ใจว่าการนำเสนอและการอภิปรายเกี่ยวกับสิ่งที่ค้นพบนั้นชี้อยู่กับข้อมูลที่แยกตามกลุ่มประชากร
 - กำหนดความคาดหวังเกี่ยวกับลักษณะการทำงานร่วมกันเพื่อตอบสนองต่อข้อค้นพบ โดยเป็นการทำงานร่วมกันในลักษณะ
 - ความพยายามร่วมกันระหว่างหลายฝ่าย ความรับผิดชอบสำหรับแต่ละฝ่ายจะตกลงกัน เมื่อเริ่มกระบวนการการเยียวยา
 - การลงทุน ซึ่งหมายถึงองค์กรธุรกิจจะต้องอุทิศเวลาและทรัพยากร เพื่อให้แน่ใจว่าการเยียวยามีประสิทธิภาพ
 - เป็นการผสมผสานของความพยายามในระยะสั้นและระยะยาว
 - ทำการตกลงเกี่ยวกับการดำเนินงานในขั้นถัดไปและระยะเวลา
 - ระยะเวลาสำหรับจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์และผู้ที่จะได้รับรายงาน
 - ระบุวันที่สำหรับการประชุมปิดการประเมิน
 - หน้าที่ติดตามผลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละราย

เคล็ดลับ! ให้ตัวอย่างของแนวปฏิบัติที่ดีว่าองค์กรธุรกิจอื่น ๆ ได้นำคำแนะนำที่คล้ายคลึงกันไปปฏิบัติอย่างไร โปรดดูภาคผนวก A

ระยะที่ 5 การจัดทำรายงานและการประชุมปิดการประเมิน

ระยะนี้เน้นที่วิเคราะห์ข้อมูลการประเมิน และนำเสนอข้อค้นพบและข้อเสนอแนะแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 1	สรุปข้อค้นพบที่สำคัญจากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติและผู้บริหาร ทบทวนเอกสาร ประเมินพื้นที่ทำงาน และที่พักอาศัย และวิเคราะห์ข้อมูล
สิ่งที่ควรปฏิบัติ	<p>1 วิเคราะห์ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ทบทวนเอกสาร และการประเมินพื้นที่การทำงานและที่พักอาศัย โดยให้ความสนใจกับ:</p> <ul style="list-style-type: none">ระบบบริหารจัดการขององค์กรธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงงานและการจ้างแรงงานข้ามชาติกฎหมายที่บังคับใช้และการอุปกรณ์ดูแลในประเทศไทย ประเทศต้นทาง ประเทศไทยผ่าน และประเทศปลายทางข้อค้นพบที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารจัดการและซ่องว่างทางกฎหมายและระเบียบข้อบังคับฯข้อค้นพบที่สำคัญจากการประเมินพื้นที่ทำงานและที่พักอาศัย <p>2 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ</p> <ul style="list-style-type: none">ตรวจสอบข้อมูลเชิงปริมาณ ระบุถึงแนวโน้มที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงงานบุคลากรที่ผิดจริยธรรม และการใช้แรงงานบังคับซึ่งบังคับโดยตัวชี้วัดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานบังคับทบทวนบันทึกการสัมภาษณ์เพื่อทำความเข้าใจโดยละเอียดเกี่ยวกับประเด็นที่รายงานทำการเปรียบเทียบข้อมูลที่มีความครอบคลุมจากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ การสัมภาษณ์ผู้บริหาร และการตรวจสอบเอกสารทบทวนบทวิเคราะห์และข้อค้นพบกับคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง <p>3 ระบุถึงกรณีที่ต้องให้การเยียวยาและรูปแบบต่าง ๆ ของการเยียวยาที่สามารถทำได้ ตัวอย่าง เช่น</p> <ul style="list-style-type: none">ค่าตอบแทนทางการเงินแก่แรงงานข้ามชาติ:<ul style="list-style-type: none">แรงงานข้ามชาติชำระค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบประเภทของค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่มีรายงานว่าแรงงานข้ามชาติเป็นผู้จ่าย และเปรียบเทียบกับ หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมและหนึ่งเดียว ว่าด้วยค่าธรรมเนียมในการจัดหางาน และค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง คำนวณจำนวนเงินที่เหมาะสมที่จะชำระคืนสำหรับแรงงานข้ามชาติที่มีเชื้อชาติ เพศสภาพ ปีที่สร้างงาน ระเบียงการอพยพ นายหน้าจัดหางานที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยบริบทที่สำคัญอื่น ๆ ที่แต่ต่างกัน อ้างถึง ภาคผนวก A สำหรับคำแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับการคำนวณและการเยียวยาค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องค่าจ้างที่ค้างจ่าย ผลประโยชน์และพันธบัตร ย้อนหลังไปถึงวันที่เริ่มการจ้างงานและค่าธรรมเนียมการฝึกเงินได้ ๆค่าตอบแทนทางการเงินในรูปแบบอื่นๆ ตัวอย่างเช่น ค่าชดเชยสำหรับความเสียหายทางจิตใจหรือร่างกายที่แรงงานข้ามชาติได้รับจากการจ้างงานหรือการสร้างแรงงาน จะต้องมีการคำนวณเป็นรายกรณี

สิ่งที่ควรปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> – การส่งแรงงานข้ามชาติกลับสู่ชุมชนของตนในประเทศต้นทาง – การเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินธุรกิจ เช่น <ul style="list-style-type: none"> – การรับรองว่าแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงหนังสือเดินทางของพากเขาได้ตลอดเวลา – การปรับปรุงกระบวนการจัดการการทำงานล่วงเวลา – การปรับปรุงที่พักและสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติ – ความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับนายหน้าจัดหางาน รวมถึง การปรับปรุงข้อตกลงการบริการให้เป็นปัจจุบัน – จัดทำโครงการปฐมนิเทศแรงงานข้ามชาติที่ได้มาตรฐาน ทั้งก่อนการจ้างงาน ก่อนออกเดินทาง และหลังเดินทางมาถึงประเทศไทย และก่อนกลับไปยังประเทศไทย – รูปแบบการเยียวยาอื่น ๆ เช่น การให้แรงงานข้ามชาติกลับเข้ามารажาทำงานในตำแหน่งเดิมในกรณีที่ถูกไล่ออกอย่างไม่เป็นธรรม
สิ่งที่ควรปฏิบัติ	<p>4 เขียนรายงาน และนำเสนออย่างชัดเจน</p> <ul style="list-style-type: none"> – คำอธิบายประสบการณ์ของแรงงานข้ามชาติตลอดชั้นตอนโดยย้ำถึงฐานของแรงงาน ความประ방 เนพะเพศสภาพ และสาเหตุที่แท้จริง – ผู้มีบทบาททั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการสรรหารแรงงาน การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิลำเนาของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงผู้ที่เป็นคนกลางทั้งหมดในประเทศต้นทาง ประเทศไทยผ่าน และประเทศไทย – การวิเคราะห์กรอบการกำกับดูแลในเขตอำนาจศาลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดซึ่งควบคุมการสรรหารแรงงาน การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิลำเนาของแรงงานข้ามชาติ – การปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมายที่บังคับใช้ แนวทางการสรรหารแรงงานที่ผิดจริยธรรม และการที่มีตัวชี้วัดแรงงานบังคับตลอดจนการค้ามนุษย์ และตัวชี้วัดการแสวงประโยชน์จากแรงงาน – จำนวนแรงงานข้ามชาติที่รายงานแต่ละเดือน ซึ่งเป็นตัวบ่งบอกว่าประเด็นเหล่านี้เป็นปัญหาเฉพาะบุคคล หรือปัญหาเชิงระบบ หากไม่สามารถสรุปลักษณะของปัญหาได้ (เช่น อาจเป็นประเด็นที่ไม่สามารถวิเคราะห์และเปรียบเทียบได้) ให้ระบุข้อจำกัดและความน่าสนใจติดตามผลการประเมิน ซึ่งเน้นที่การทำความเข้าใจรายละเอียดของปัญหาที่ระบุมากขึ้น – การวิเคราะห์ค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง คำอธิบายถึงสาเหตุและวิธีการเยียวยาแก่แรงงานข้ามชาติที่ได้รับผลกระทบ ซึ่งรวมถึงวิธีการคำนวณค่าธรรมเนียมการจัดหางาน และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องหรือค่าตอบแทนทางการเงินในรูปแบบอื่นๆ – ให้คำแนะนำตามหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ <ul style="list-style-type: none"> – ระบุสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาเพื่อให้มั่นใจว่ามีแนวทางแก้ไขที่ยั่งยืน – จัดให้มีการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นประเด็นที่ต้องมีการเยียวยาโดยทันที ตลอดจนการเยียวยาระยะกลางและระยะยาว ซึ่งรวมถึงการส่งต่อแรงงานข้ามชาติไปยังองค์กรภาคประชาสังคมและกลไกอื่นๆ รวมทั้งกลไกที่รัฐเป็นผู้จัดตั้ง

คำแนะนำตามหลักฐานเชิงประจักษ์

คำแนะนำที่มีประสิทธิภาพต้องแก้ปัญหาที่สาเหตุที่แท้จริง เริ่มต้นด้วยการระบุผลลัพธ์ที่ตั้งเป้าไว้ และแนะนำ การดำเนินการที่สามารถบรรลุเป้าหมายนี้ได้ ตัวอย่าง เช่น

ข้อค้นพบ แม้ว่าแรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะลาออกจากห้องน้ำที่ทำงาน แต่ฝ่ายบริหารมักต้องการจ้างงาน พวกราชภูมิเนื่องจากความยากลำบากและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสร้างห้องน้ำใหม่ ดังนั้นพวกราชภูมิจึงเก็บ หนังสือเดินทางของแรงงานข้ามชาติไว้เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานข้ามชาติลาออกจากห้องน้ำที่ทำงาน

คำแนะนำ ผลลัพธ์ที่ตั้งเป้าไว้คือฝ่ายบริหารมุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพการทำงานที่ดี เช่น ให้แรงงานข้ามชาติเป็น ผู้เก็บเอกสารของตนเอง มีทางเลือกในการจัดเก็บเอกสารหรือทรัพย์สินส่วนตัวที่ปลอดภัย รู้สึกปลอดภัยใน ที่พักของตน และไม่ต้องการหลบหนี คำแนะนำที่ครอบคลุม ควรกำหนดให้ (1) คืนหนังสือเดินทางแก่แรงงาน ข้ามชาติและมีการบรรยายสรุปเกี่ยวกับการจัดการห้องน้ำสีเดินทางอย่างปลอดภัยแก่แรงงานข้ามชาติ (2) จัดให้มีอุปกรณ์ในการจัดเก็บที่ปลอดภัยในที่พัก (3) มีการตรวจสอบเพื่อระบุว่าสามารถทำให้ที่พักนั้นมี ความปลอดภัยยิ่งขึ้นได้อย่างไร (รวมถึงการไปสถานที่ใหม่หากจำเป็น) และ (4) ทศนคติของผู้บริหารที่มีต่อ แรงงานข้ามชาติซึ่งรวมถึงการปรับปรุงสภาพการทำงานที่แสวงประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติซึ่งอาจทำให้ พวกราชภูมิต้องการหลบหนี ให้ดีขึ้น

5 เสนอรายงานการประเมินกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทั้งหมด และให้เวลาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใน การให้ความคิดเห็น

ขั้นที่ 2

จัดการประชุมปิดการประเมินอย่างเป็นทางการเพื่อนำเสนอรายงานการประเมินฉบับสมบูรณ์

สิ่งที่
ควร
ปฏิบัติ

- 1 เชิญพนักงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมทั้งผู้บริหารระดับสูง สภาพการทำงาน และตัวแทนแรงงาน
 - นำเสนอภาพรวมของการค้นพบที่สำคัญในรายงานฉบับสมบูรณ์
 - รวบรวมความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อค้นพบและคำแนะนำ
 - ระบุขั้นตอนต่อไป โดยเฉพาะ
 - การดำเนินการเร่งด่วนใด ๆ สำหรับองค์กรธุรกิจ รวมถึงการให้และมีส่วนร่วมในการเยียวยาอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพแก่แรงงานข้ามชาติที่ได้รับผลกระทบ
 - มีการจัดทำและลงนามในแผนปฏิบัติการที่ครอบคลุม ซึ่งรวมถึงการดำเนินการระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อจัดการกับข้อค้นพบจากการประเมินทั้งหมด

ระยะที่ 6 การจัดทำแผนปฏิบัติการ

ระยะนี้จะเน้นที่วิธีการจัดการกับข้อค้นพบและนำคำแนะนำจากการประเมินไปปฏิบัติ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการจัดทำหรือมีส่วนร่วมในการเยียวยาอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดอันตรายต่อแรงงานข้ามชาติ เสริมสร้างการดำเนินธุรกิจเพื่อป้องกันและบรรเทาความเสี่ยง รวมถึงจัดทำแผนปฏิบัติการร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 1 ระบุการดำเนินการเยียวยา

สิ่งที่

1 ระบุกรณีสำคัญที่ต้องดำเนินการและแก้ไขโดยทันที (เช่น การบังคับใช้แรงงาน)

ควร ปฏิบัติ

- ให้หรือมีส่วนร่วมในการเยียวยาอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพแก่แรงงานข้ามชาติที่ได้รับผลกระทบซึ่งรวมถึง
 - ดำเนินการทันทีเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติที่ได้รับผลกระทบปลอดภัยและพ้นจากอันตราย ซึ่งอาจรวมถึงการส่งแรงงานข้ามชาติกับไปยังชุมชนของตนในประเทศต้นทาง
 - การส่งต่อแรงงานข้ามชาติไปยังองค์กรภาคประชาสังคมที่น่าเชื่อถือซึ่งสามารถให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายและการสนับสนุนได้ ซึ่งรวมถึงการส่งต่อแรงงานข้ามชาติไปยังกลไกการเยียวยาอื่น ๆ รวมถึงกลไกที่รัฐเป็นผู้จัดตั้ง
 - พิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องมีการสืบสวนเพิ่มเติมเพื่อรวบรวมข้อมูลมากขึ้นหรือไม่

สิ่งที่

2 กำหนดการดำเนินการสำหรับการเยียวยาในระยะกลางถึงระยะยาว

ควร ปฏิบัติ

- ระบุการดำเนินการที่สามารถทำได้หลังจากตอบสนองความต้องการเร่งด่วนของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับผลกระทบแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องมีการเยียวยาเพิ่มเติมเพื่อชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นและป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำอีกในอนาคต ตัวอย่าง เช่น
 - **ความช่วยเหลือทางกฎหมายอย่างต่อเนื่อง** เมื่อเกิดอันตรายขึ้นควรมีการแจ้งแรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับทางเลือกทางกฎหมายของพวกรา และให้การสนับสนุนทางกฎหมายในระหว่างกระบวนการทางแพ่งหรือทางอาญา
 - **การสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและจิตสังคมอย่างต่อเนื่อง** เมื่อพิจารณาถึงผลกระทบทางสุขภาพจิตและร่างกายที่เกี่ยวข้องกับการแสวงประโยชน์และการละเมิด ควรส่งเสริมและทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงการสนับสนุนระยะยาวอย่างต่อเนื่องได้ หลังจากตอบสนองต่อความต้องการเร่งด่วนของพวกราแล้ว
 - **ค่าตอบแทนทางการเงิน** ในกรณีที่ข้อค้นพบจากการประเมินระบุว่าแรงงานข้ามชาติได้จ่ายค่าธรรมเนียมการจัดทำงานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องหรือไม่ได้รับค่าจ้าง ควรมีการตกลงกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและแรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับแผนการจ่ายเงินคืนและดำเนินการตามนั้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องอาจมีการจ่ายค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากการจ่ายคืนค่าจ้างหรือค่าธรรมเนียมการจัดทำงานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องแล้ว

แนวปฏิบัติที่ดีในการเยียวยา

- ให้แรงงานข้ามชาติและตัวแทนของแรงงานมีส่วนร่วมในการเยียวยา เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินการเยียวยา ได้ฯ นั้นนำไปโดยแรงงานข้ามชาติ กล่าวคือสอดคล้องกับความประณญา ความสนใจ และการมีส่วนร่วมของ แรงงานข้ามชาติ
- ให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงการสนับสนุนทางกฎหมายและแหล่งข้อมูล คำแนะนำ และความช่วยเหลือที่ เกี่ยวข้องอื่นๆ อย่างเท่าเทียมกัน
- ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมีส่วนร่วมและส่งเสริมแนวทางความรับผิดชอบร่วมกันใน การให้การเยียวยา
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงกลไกรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอกและบริการสนับสนุน ซึ่งรวมถึงกลไกที่รัฐเป็นผู้นำและบริการขององค์กรภาคประชาสังคม องค์กรธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต้องรับรองว่ามีการพิจารณาและแก้ไขอุปสรรคใดๆ ใน การเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์ของ แรงงานข้ามชาติ
- การเยียวยาจะต้องเหมาะสมและได้สัดส่วนกับความรุนแรงของการละเมิดและปรับให้เข้ากับสถานการณ์ ของแต่ละกรณี

สำหรับคำแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการเยียวยาในทางปฏิบัติ โปรดดูคู่มือเชิงปฏิบัติ สำหรับธุรกิจในการแก้ไข เยียวยาการร้องทุกข์ของแรงงานข้ามชาติของโอโอีเอ็ม สำหรับคำแนะนำเพิ่มเติม โปรดดู แนวทางปฏิบัติสำหรับ ธุรกิจของ IOM สำหรับการเยียวยาแรงงานข้ามชาติ และภาคผนวก A

ขั้นที่ 2

กำหนดการดำเนินการปรับปรุงและป้องกันความเสี่ยง

สิ่งที่ ควร ปฏิบัติ

- 1 ระบุการดำเนินการระยะสั้นเพื่อจัดการข้อค้นพบและป้องกันความเสี่ยงในอนาคต พิจารณาการดำเนินการ ระยะสั้น เช่น
 - การป้องกันการบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรของแรงงานข้ามชาติผ่านการฝึกอบรมเพิ่มเติม การปรับปรุง เครื่องจักร หรือการเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติต้านความปลอดภัย
 - การปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านที่พักอาศัยด้วยมาตรการชั่วคราว (เช่น การจัดหาพัดลมหรือที่นอน) ในขณะที่กำลังหาที่พักอื่นหรือกำลังปรับปรุงใหม่
- 2 ระบุการดำเนินการปรับปรุงระยะกลางถึงระยะยาวเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน เปลี่ยนแปลงนโยบายธุรกิจ ระบบบริหารจัดการและโครงสร้างที่ต้องใช้เวลาในการดำเนินการ เช่น
 - การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในที่ทำงานผ่านการฝึกอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสำหรับหัวหน้างาน เพื่อจัดการกับการล่วงละเมิดหรือการข่มขู่
 - จัดทำกระบวนการประเมินความเสี่ยงที่ครอบคลุมสำหรับการคัดเลือกนายหน้าจัดหางานและทำงานอย่าง ใกล้ชิดกับพวกราษฎรเพื่อให้แน่ใจว่ามีการรักษามาตรฐานของการสรรหาแรงงาน

ขั้นที่ 3

จัดทำแผนปฏิบัติการตามคำแนะนำในรายงานการประเมิน

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 1 ภายในสองสัปดาห์ของการประชุมปิดการประเมิน จัดทำร่างแผนปฏิบัติการให้เสร็จสมบูรณ์ตามการดำเนินการที่ระบุไว้ในขั้นที่ 1 (การเยี่ยวยา) และขั้นที่ 2 (การปรับปรุงและการป้องกันความเสี่ยง) ข้างต้น
- 2 ทบทวนและแก้ไขแผนปฏิบัติการ
 - ตรวจสอบให้แน่ใจว่าตัวแทนแรงงานข้ามชาติได้ทบทวนแผนและให้ความคิดเห็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินการที่ระบุไว้
 - ตรวจสอบว่าแผนปฏิบัติการประกอบด้วยรายละเอียดการดำเนินการ ผลลัพธ์ที่ตั้งเป้าไว้ ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบในการจัดการกับข้อค้นพบทั้งหมดที่เน้นในรายงาน
 - ในกรณีที่องค์กรธุรกิจต้องจัดทำแผนปฏิบัติการของตนเอง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการประเมินควรทบทวนและให้คำแนะนำสำหรับการปรับปรุงแผนปฏิบัติการนั้น

เคล็ดลับ! การออกแบบการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ แผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะดังนี้:

- สมาร์ท (SMART) (เฉพาะเจาะจง (specific), สามารถวัดได้ (measurable), บรรลุผลได้ (achievable), เกี่ยวข้อง (relevant), มีเวลาจำกัด (time bound))
- จัดการทั้งความเสี่ยงอุบัติและสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาที่ได้ระบุ
- มีการปรับให้เข้ากับบริบท ความต้องการและข้อจำกัดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- นำเสนอการแก้ปัญหาแบบองค์รวม ซึ่งจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรเกี่ยวกับนโยบาย ระบบ และแนวปฏิบัติ

3 มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก รวมถึงแรงงานข้ามชาติหรือตัวแทนของแรงงาน ลงนาม และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ

- โดยทั่วไปผู้บริหารระดับสูงขององค์กรธุรกิจที่ได้รับการประเมินจะต้องลงนามในแผนปฏิบัติการ ในกรณีที่แผนปฏิบัติการได้รับการจัดทำร่วมกับแรงงานโดยเจ้าหน้าที่อาชีวศึกษากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วมทั้งหมด

เคล็ดลับ! จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการเจรจา กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง แรงงานข้ามชาติและตัวแทน นายจ้าง และนายหน้าจัดหางาน เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการความร่วมมือที่ยุติธรรมและรับทราบถึงบทบาทและความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละฝ่าย

ระยะที่ 7 การติดตามความก้าวหน้าและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ระยะนี้มุ่งเน้นที่การกำหนดกรอบการดูแลตรวจสอบ เพื่อวัดความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่ตกลงกันไว้ในการปรับปรุงขั้นตอนภายในและในการสนับสนุนพัฒนาธุรกิจเพื่อป้องกันภัยของแรงงานข้ามชาติให้ดียิ่งขึ้น

ขั้นที่ 1

กำหนดกรอบการดูแลตรวจสอบและแผนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 1 จัดทำและดำเนินการตามแผนการดูแลตรวจสอบความก้าวหน้าและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
 - จัดตั้ง (หากจำเป็น) และมีส่วนร่วมในกลุ่มการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรับและจัดการข้อร้องเรียนจากแรงงานข้ามชาติ เพื่อเป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่ดีควรร่วมมือกับสหภาพแรงงานหรือองค์กรภาคประชาชนสังคมที่เชื่อถือได้อย่างน้อยหนึ่งองค์กรในการพัฒนาและนำกลไกการร้องทุกข์ของธุรกิจมาใช้ภายใน
 - สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติอย่างสม่ำเสมอเพื่อดูแลตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินการที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามการทำงานของสหภาพแรงงานให้สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติที่เพิ่งได้รับการคัดเลือกใหม่ภายในเดือนแรกที่เดินทางมาถึง และในระยะ 3 ถึง 6 เดือนหลังจากเดินทางมาถึง
 - ดำเนินการประเมินติดตามผลและตรวจสอบตามปกติ 6 ถึง 12 เดือนหลังจากการประเมินครั้งแรกเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าเมื่อเทียบกับแผนปฏิบัติการ ในการประเมินติดตามผลควรมีการตรวจสอบว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนหรือไม่ ระบุช่องว่างในการดำเนินการ และปรับปรุงแผนปฏิบัติการตามข้อค้นพบ
 - มอบหมายบุคลากรคนอกเป็นผู้ยืนยันเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุง โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมค่าตอบแทนทางการเงิน (เช่น การเยียวยาค่าธรรมเนียมการจัดหางาน)
- 2 มอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดูแลตรวจสอบกิจกรรม
 - ระบุบุคลากรหรือองค์กรที่รับผิดชอบในการดูแลตรวจสอบกิจกรรมที่ระบุไว้ข้างต้น
 - จัดตั้งคณะทำงานรวมถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องจากองค์กรธุรกิจตลอดจนสหภาพแรงงาน หรือผู้แทนแรงงาน หรือบุคลากรคนอก เช่น องค์กรภาคประชาชนสังคม

ขั้นที่ 2

ปรับปรุงกระบวนการและเอกสารธุรกิจหลักตามบทเรียนที่ได้รับ

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 1 บทหวานและนำบทเรียนที่ได้จากการดำเนินการตามแผนผังรวมเข้าไว้ในกระบวนการนโยบาย สัญญา และระบบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แนใจว่าจะไม่เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานข้ามชาติในห่วงโซ่อุปทาน

ขั้นที่ 3

ให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่องแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่อุปทาน

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 1 สนับสนุนพัฒนาธุรกิจ (เช่น คู่ค้า นายน้ำจัดหางาน และบริษัทจัดหางาน) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและเสริมสร้างแนวปฏิบัติทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันภัยของแรงงานข้ามชาติ

ระยะที่ 8 การสื่อสารภายนอกและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ระยะนี้มุ่งเน้นไปที่ความจำเป็นที่จะต้องมีความโปร่งใส และเปิดเผยข้อค้นพบจากการประเมินกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวงกว้าง การเปิดเผยข้อมูลสามารถช่วยองค์กรธุรกิจอื่น ๆ ที่ประสบปัญหาคล้ายคลึงกัน และสามารถช่วยขับเคลื่อนการปรับปรุงการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติทั่วทั้งอุตสาหกรรม สุดท้ายนี้ด้วยการแบ่งปันผลของการประเมินนี้ องค์กรธุรกิจสามารถสนับสนุนฐานหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติในห่วงโซ่อุปทานระหว่างประเทศ อีกทั้งยังเป็นการให้ข้อมูลและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการกำหนดนโยบายระดับรัฐ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนหน้าที่ของรัฐในการปกป้องสิทธิมนุษยชน ดังที่ระบุไว้ในเสablakที่ 1 ของ หลักการซึ่งแนบของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน

ขั้นที่ 1

มีส่วนร่วมในการเจรจาตัวผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักเกี่ยวกับบทเรียนที่ได้รับจากขั้นตอนการจัดทำแผนผังการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติเพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงและความโปร่งใสทั่วทั้งอุตสาหกรรม

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 1 จัดเตรียม รายงาน แผนปฏิบัติการ และรายงานความก้าวหน้าที่สามารถเปิดเผยต่อสาธารณะได้
 - ทำความตกลงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดว่าข้อมูลใดบ้างที่สามารถเปิดเผยต่อสาธารณะได้
- 2 อำนวยความสะดวกให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกในวงกว้างในการมีส่วนร่วมอย่างมีความหมาย
 - ส่งเสริมการเจรจาระหว่างกลุ่มพันธมิตรของผู้ซื้อ นักลงทุน นายจ้าง นายหน้าจัดหางาน และองค์กรสนับสนุน เช่น Transparentem, KnowTheChain, Corporate Human Rights Benchmark และอื่นๆ ระบุโอกาสในการดำเนินการร่วมกันเพื่อปรับปรุงสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ
 - มีส่วนร่วมกับรัฐบาล และหากเป็นไปได้ ดำเนินการเพื่อเป็นพันธมิตรกับหน่วยงานที่ริเริ่มส่งเสริมการสร้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิลำเนาแรงงานข้ามชาติในระดับนานาชาติ ระดับภูมิภาค และระดับชาติ
 - สนับสนุนการสร้างขีดความสามารถสามารถและการทำงานร่วมกันระหว่างพันธมิตรทางธุรกิจในระเบียงการอพยพ และภาคส่วนต่าง ๆ

เครื่องมือสนับสนุน

* หากต้องการเข้าถึงเครื่องมือ โปรดดูที่ແບບด้านข้างเอกสารแนบของคู่มือหลักนี้ หรือคลิกลิงก์ด้านล่างเพื่อดาวน์โหลดจากเว็บไซต์ของไอโอดีเอ็ม

◎ เครื่องมือสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ

เครื่องมือนี้สรุปหลักการสำคัญและคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติที่ครอบคลุมทุกขั้นตอนของการเดินทางของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งรวมถึงเอกสารแนบสำเนาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน และแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นให้เหมาะสมกับการประเมิน

◎ เครื่องมือสัมภาษณ์ผู้บริหารของนายจ้าง

เครื่องมือนี้สรุปหลักการสำคัญและคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการสัมภาษณ์องค์กรธุรกิจที่เป็นส่วนหนึ่งของแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน ซึ่งรวมถึงรายการเอกสารสำหรับการประเมิน และแบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารที่ระบุประเด็นหลักที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงาน การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิลำเนาของแรงงานข้ามชาติ

◎ เครื่องมือสัมภาษณ์ผู้บริหารของนายหน้าจัดทำงาน

เครื่องมือนี้สรุปหลักการสำคัญและคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการสัมภาษณ์นายหน้าจัดทำงานเป็นส่วนหนึ่งของแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน ซึ่งรวมถึงรายการเอกสารสำหรับการขอประเมิน และแบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารของนายหน้าจัดทำงานที่ระบุประเด็นหลักที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงาน การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิลำเนาของแรงงานข้ามชาติ



แรงงานข้ามชาติชาวอาชีวานิการากัวในประเทศไทยสถาบันการทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง © IOM 2007

ภาคผนวก A. แหล่งข้อมูลเพิ่มเติม

กฎหมายภายในประเทศไทย	NATLEX ฐานข้อมูลสากลเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยแรงงานของประเทศไทย ประกอบสังคม และสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องใน 196 ประเทศ และมากกว่า 160 เขตปกครอง
ตราสารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 และ the Forced Labour (Supplementary Measures) Recommendation, 2014 (No. 203) Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97) The Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143) Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925 (No. 19) และ Equality of Treatment (Social Security), 1962 (No. 118) Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188)
การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct IOM Fair and Ethical Recruitment Due Diligence Toolkit (2021) Verité, Fair Hiring Toolkit Danish Institute for Human Rights, Human rights impact assessment guidance and toolbox Sedex Guidance on Operational Practice and Indicators of Forced Labour United Nations Guiding Principles Reporting Framework
การสร้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม เป็นธรรม และมีความรับผิดชอบ	ILO, Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181) ILO, General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs ILO, A global comparative study on defining recruitment fees and related costs: Interregional research on law, policy and practice IOM, The Montreal Recommendations on Recruitment: A roadmap towards better regulation IOM, IRIS Standard ว่าด้วยการสร้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม
คำแนะนำในการแก้ไขเมียวยา	การให้การแก้ไขเมียวยาครัวอ้างอิงถึงอนุสัญญาของ ILO ต่อไปนี้: ILO conventions: Accommodation of Crews Convention (Revised), 1949 (No. 92), Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154) และ Examination of Grievances Recommendation, 1967 (No. 130). IOM, Operational Guidelines for Businesses on Remediation of Migrant Workers Grievances IOM, Remediation Guidelines for Victims of Exploitation in Extended Mineral Supply Chains Ethical Trading Initiative (ETI), Access to remedy: Practical guidance for companies Institute for Human Rights and Business (IHRB), Responsible recruitment: Remediating worker-paid recruitment fees Verité, Remediation and elimination of recruitment costs charged to migrant workers Electronics Watch, Guidance for Remediation and Prevention of Migrant Worker Recruitment Fees and Related Costs in Public Procurement Impactt, Principles and Guidelines for the Repayment of Migrant Worker Recruitment Fees and Related Costs Shift, Remediation, grievance mechanisms and the corporate responsibility to respect human rights

คำแนะนำพิเศษสำหรับ องค์กรธุรกิจ

ข้อผูกพันเชิงนโยบาย

United Nations Global Compact, [A guide for business: How to develop a human rights policy](#)

IHRB, [Dhaka Principles for Migration with Dignity](#)

Hewlett Packard Company (HP), [Hewlett Packard Company supply chain foreign migrant worker standard guidance document](#)

Adidas, [Guidelines on Employment Standards \(revised 2020\)](#)

Apple, [2020 Statement on efforts to combat human trafficking and slavery in our business and supply chains](#)

H&M Group, [Commitment to human rights](#)

Patagonia, [Migrant Worker Employment Standards and Implementation Guidance](#)

International Finance Corporation (IFC), [Environmental and Social Management System Toolkit](#)

การมีส่วนร่วมกับแรงงานข้ามชาติ

IOM, [Human resource guidebook on employer obligations and cultural sensitivity](#)

เพศสภาพ

UN-Women, [Gender-responsive guidance on employment contracts](#)

UN-Women, [Empowering women migrant workers from South Asia: Toolkit for gender-responsive employment and recruitment](#)

IOM, [Addressing women migrant workers' vulnerabilities in international supply chains](#)

UN-Women, [Guidance for action: Addressing the emerging impacts of the COVID-19 pandemic on migrant women in Asia and the Pacific for a gender-responsive recovery](#)

UN-Women, [Guidance note: Addressing the impacts of the COVID-19 pandemic on women migrant workers](#)

UN-Women, [Guidance for action: Gender-sensitive private sector response to COVID-19 for accelerated and inclusive economic recovery](#)

โควิด-19

ILO, [COVID-19 and the world of work \[video\]](#)

IOM, [COVID-19: Guidance for employers and business to enhance migrant worker protection during the current health crisis](#)

IOM, [COVID-19: Guidance for labour recruiters to enhance migrant worker protection during the current health crisis](#)

Verité, [COVID-19 and vulnerability to human trafficking for forced labour](#)

IOM, [Literature review: Migrant worker accommodation: Examining public and private sector approaches and the impacts of COVID-19](#)

กลไกการร้องทุกข์

Verité, [Fair Hiring Toolkit](#), เพื่อเป็นแนวทางในการจัดตั้งกลไกการร้องทุกข์และปักป้องผู้ให้เบาะแส

Verité, [Effective grievance mechanisms: A case study](#)

Shift, Oxfam, and Global Comapct Network Netherlands, [Doing Business with Respect for Human Rights](#) (see especially Chapter 3.8, Remediation and grievance mechanisms: "Early warning, effective solutions")

ILO, [Examination of Grievances Recommendation, 1967 \(No. 130\)](#)

การช่วยเหลือแรงงานที่ประสบภัยสืบเนื่องจากความรุนแรง

The IOM Handbook on Direct Assistance for Victims of Trafficking

IOM Handbook on Protection and Assistance to Migrants Vulnerable to Violence, Exploitation and Abuse

กรณีศึกษา

Impact, [Ethical recruitment in the garment industry: A case study exploring the benefits of implementing ethical recruitment practices and the impact on workers and business](#). ให้ภาพรวมเกี่ยวกับธุรกิจที่คุ้มค่าให้การเยียวยาแก่แรงงานข้ามชาติโดยการชำระค่าธรรมเนียมในการจัดหางาน ซึ่งเกิดจากความร่วมมือกับผู้ซื้อ

Adidas, [Summary of third party complaint process](#). ตัวอย่างของธุรกิจสิ่งทอที่มีกลไกการร้องทุกข์ที่จัดตั้งโดยองค์กรภายนอก ซึ่งกล่าวถึงผู้ที่สามารถเข้าถึงกลไกดังกล่าวได้ และวิธีการใช้งาน

ภาคผนวก B. ความก้าวหน้าและความเสี่ยงที่นำไปสู่งานข้ามชาติเผชิญอยู่

การสร้างแรงงานและการเตรียมความพร้อมในการทำงาน	การจ้างงาน	การกลับสู่ภูมิลำเนาหรือการโยกย้ายไปสู่จุดหมายใหม่
		ประเทศต้นทาง
ประเทศต้นทาง ประเทศไทยผ่านและประเทศไทย	ประเทศไทย	ประเทศไทย
การสร้างแรงงานที่ดำเนินการโดยตัวแทนชั่ว หรือนายหน้าจัดหางานที่ไม่มีใบอนุญาต หรือไม่ได้รับอนุญาต ค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องที่แรงงานจ่าย เป็นเหตุให้เกิดการถูกข่มจังที่มีอัตราดอกเบี้ยสูงและอาจส่งผลให้เป็นแรงงานข้ามพรมแดนที่มีภัยคุกคาม ขาดความโปร่งใสหรือเมื่อเงื่อนไขและข้อกำหนดการจ้างงานที่ไม่ถูกต้อง ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการหักเงินที่ไม่ถูกต้อง การเลือกปฏิบัติในระหว่างกระบวนการคัดกรองหรือสัมภาษณ์ หนังสือเดินทางหรือเอกสารส่วนบุคคลอื่น ๆ ถูกยึดตั้งแต่เริ่มต้นการสร้างแรงงาน ซึ่งมีอุปสรรคสำคัญ ไม่มีสัญญาจ้างงานหรือมีรายละเอียดที่ไม่ครอบคลุม ^{การเบี้ยนข้อความในสัญญา โดยที่สัญญาจ้างเดิมของพวกร่างกายถูกแทนที่ด้วยสัญญาที่มีข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ไม่ประ喜悦นักอย่างมาก} ไม่มีวิชาหรือมีวิชาผิดประเภทในการทำงานที่ประเทศปลายทาง สภาพการเดินทางหรือที่พักระหว่างการโยกย้ายถิ่นฐาน/การเตรียมความพร้อมที่ไม่ปลอดภัย ^{การละเมิดความเป็นส่วนตัวรวมถึงการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับความยินยอม} การเรียกร้องสินบน	มีข้อมูลสิทธิ์ในสถานที่ทำงานที่จำกัดและการขาดความรู้ทางวัฒนธรรมของประเทศไทย ^{การเลือกปฏิบัติ (รวมถึงความเกลียดกลัวชาวต่างชาติ) การล่วงละเมิดหรือความรุนแรงในสถานที่ทำงาน (รวมถึงความรุนแรงบนฐานเพศสภาพและล่วงละเมิดทางเพศ) ไม่มีหรือถูกจำกัดเสรีภาพในการสมาคมหรือการเจรจาต่อรองร่วมกัน ค่าจ้างไม่เท่าเทียมหรือไม่ถูกต้อง การถูกบังคับให้ทำงานล่วงเวลา และเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ การหักค่าจ้างที่มีข้อบังคับกฎหมายและแผนหักเงินออมโดยไม่สมควรใจ การบังคับสูงเกินให้ทำงานโดยการรังับค่าจ้างหรือยึดเอกสารส่วนบุคคล หรือผ่านหนี้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงงาน ไม่ได้รับการฝึกอบรมมาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบริษัท การปฏิบัติตัวอาชื่อนามมัยและความปลดภัยที่ไม่ดีพอหรือประมาทเสื่อมเลื่อง^{การเก็บรักษาเอกสารส่วนบุคคล (รวมถึงหนังสือเดินทาง) ไม่มีเสรีภาพในการเดินทางออกนอกสถานที่ทำงานและที่พักที่พักไม่ปลอดภัย ไม่ถูกสุขาภิบาลและแอดอัต ขาดการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพหรือการคุ้มครองทางสังคม สำหรับการจ้างงานผ่านบริษัทหัวหางาน มีข้อผูกพันหรือกฎหมายที่สองชุดขึ้นไปบังคับใช้กับแรงงานคนเดียวทั้งหมดจากแรงงานอาจมีการศึกษาต่อ^{การทดสอบการตั้งครรภ์ การคุ้มครองแรงงานที่ไม่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคส่วนต่างๆ พนักงานต้องแรงงานไม่สามารถหรือไม่เต็มใจจะบังคับใช้มาตรฐานนั้นต่อ^{วิธีการสื่อสารที่จำกัด อาหารหรือน้ำดื่มไม่เพียงพอ}}}}	การໄหลอกหรือเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ^{ไม่มีเสรีภาพในการปฏิบัติการจ้างงานหรือเปลี่ยนนายจ้าง การให้กลับภูมิลำเนาโดยไม่สมควรใจ ในกรณีที่กฎหมายที่บังคับใช้กำหนดให้ส่งแรงงานข้ามชาติหลังจากตั้งครรภ์กลับประเทศ การไม่ว่าจ้างและผลประโยชน์ค้างจ่ายระหว่างกลับภูมิลำเนา (โดยเฉพาะในสถานการณ์กักตัว) หนี้การคุ้มครองแรงงานที่ตั้งในกรณีที่แรงงานโยกย้ายถิ่นฐานสำเร็จหรือไม่สำเร็จ ไม่ได้รับความช่วยเหลือให้เดินทางกลับภูมิลำเนาอย่างปลอดภัยและเป็นระเบียบ ไม่มีการเข้าถึงหรือมีการเข้าถึงที่จำกัดเกี่ยวกับข้อมูลและบริการช่วยเหลือในการกลับภูมิลำเนา และการกลับคืนสู่สังคม หรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่^{การติดต่อแรงงานข้ามชาติที่เดินทางกลับภูมิลำเนาหลังการโยกย้ายถิ่นฐาน ความยากลำบากในการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานท้องถิ่นเนื่องจากมีทักษะที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาด}}

ในทุกขั้นตอนของการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน:

ภาวะโควิดเดี่ยวทางสังคม ความเครียด หรือภาวะซึมเศร้าอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุทางภาษา การเลือกปฏิบัติ การแยกจากเครือข่ายสนับสนุนและที่พักอยู่ห่างไกล

ขาดการป้องกันความปลอดภัย สุขภาพ แรงงาน และการคุ้มครองทางสังคมในช่วงสถานการณ์วิกฤต (เช่น ช่วงโรคระบาดโควิด-19)

ความเสี่ยงจากการแสวงประโยชน์และการละเมิดที่เพิ่มขึ้น

ไม่มีหรือจำกัดการเข้าถึงการเยียวยาเมื่อมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานในระหว่างการจัดหางาน การเตรียมความพร้อม การจ้างงานและการส่งกลับภูมิลำเนา

การละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานอย่างร้ายแรง ซึ่งรวมถึงการคุ้มครองและแรงงานบังคับซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้เมื่อมีปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น

ภาคผนวก C. ตัวอย่างความเสี่ยงด้านสิทธิแรงงาน

รายการด้านล่าง แสดงตัวอย่างตัวชี้วัดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานซึ่งอาจระบุได้ในระหว่างการสัมภาษณ์ผู้บริหาร รายการนี้ยังไม่ครอบคลุมสมบูรณ์และสามารถเพิ่มเติมตามสิ่งที่เรียนรู้จากขั้นตอนการจัดทำแผนผังการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติได้ในอนาคต สำหรับรายการรายละเอียดของตัวอย่างการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด ดูคำแนะนำในการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของการตรวจสอบการค้าอย่างมีจริยธรรมสำหรับสมาชิกกลุ่มซีเดกซ์ (Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) Non-Compliance Guidance)

ความเสี่ยง	คำอธิบาย
ขาดความเข้าใจของนายจ้างหรือนายหน้าจัดหางานเกี่ยวกับความเสี่ยง	นายจ้างขาดความเข้าใจในความเสี่ยงที่แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญในระหว่างการสรุหารแรงงาน และการเตรียมความพร้อม การจ้างงานและการกลับสู่ภูมิลำเนาหรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่
ขาดเสียงในการเดินทาง	นายจ้างหรือนายหน้าจัดหางานยึดหนังสือเดินทางของแรงงานข้ามชาติและเอกสารส่วนบุคคลอื่น ๆ เช่น ทะเบียนสมรสและใบรับรองการศึกษา
ขาดนโยบายเฉพาะที่เกี่ยวกับเพศสภาพหรือกลไกการร้องทุกข์	นายจ้างไม่ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการเลิกสัญญา ก่อนกำหนด ไว้ในสัญญาจ้างงานของแรงงานข้ามชาติ นายจ้างหรือนายหน้าจัดหางานทำการป้องกันแรงงานข้ามชาติไม่ให้เข้าหรือออกจากที่พัก (เช่น ใส่กุญแจประตูห้องพักของแรงงานข้ามชาติ)
ไม่มีนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลในการจัดการกับความเท่าเทียมทางเพศ	นายจ้างไม่มีนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลในการจัดการกับความเท่าเทียมทางเพศ
ขาดนโยบายเฉพาะที่เกี่ยวกับความรุนแรงบนฐานของเพศสภาพ รวมถึงการแสวงประโยชน์ทางเพศและการล่วงละเมิดทางเพศ	นายจ้างไม่มีนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลในการจัดการกับความเท่าเทียมทางเพศ
ขาดความเข้าใจในข้อกำหนดทางกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน	นายจ้างไม่มีสัญญาอย่างเป็นทางการกับนายหน้าจัดหางานที่เป็นพันธมิตร นายหน้าจัดหางานไม่มีสัญญาที่เป็นทางการกับตัวแทนชั่ว
ขาดค่าจ้างโดยไม่มีเหตุผล	นายจ้างหักค่าจ้างแรงงานข้ามชาติโดยมิชอบด้วยกฎหมาย เมื่อพวกราคาไม่สามารถบรรลุเป้าหมายการผลิตได้ นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ
ขาดค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน	นายจ้างไม่จัดให้มีเวลาพักหรือทำงานล่วงเวลาตามข้อกำหนดทางกฎหมายที่บังคับใช้ นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางกฎหมายของประเทศไทยในเรื่องค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน
เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ	นายจ้างไม่รับรองหรือไม่ทราบถึงแนวคิดเรื่อง “ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน” นายจ้างไม่ให้การเลื่อนตำแหน่งแก่แรงงานข้ามชาติในเพศใดเพศหนึ่งโดยเฉพาะ
ขาดกลไกการร้องทุกข์	นายจ้างหรือนายหน้าจัดหางานไม่มีหรือไม่มีส่วนร่วมในการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติ
ขาดความโปร่งใสเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง	นายหน้าจัดหางานไม่มีรายละเอียดแจ้งแจงของค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องที่เรียกเก็บจากแรงงานข้ามชาติ
ขาดเสียงในการสมาคมและการเจรจาแรงงาน	แรงงานข้ามชาติไม่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งและไม่มีกลไกในการเจรจาระหว่างแรงงานข้ามชาติกับฝ่ายบริหาร

