

# คู่มือการบริหารจัดการ แรงงานข้ามชาติ สำหรับนายจ้าง

เพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ  
ผ่านการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม การเตรียมความพร้อมแรงงาน  
การจ้างงานอย่างมีความรับผิดชอบ และการกลับคืนถิ่นอย่างปลอดภัย



ความคิดเห็นที่แสดงในคู่มือฉบับนี้เป็นความคิดเห็นของผู้เขียน และไม่จำเป็นต้องสะท้อนความคิดเห็นขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (ไอโอเอ็ม) การกำหนดเนื้อหาและการนำเสนอในทุกส่วนของเอกสารฉบับนี้ได้เป็นการบ่งบอกโดยนัยถึงความเห็นใด ๆ ของไอโอเอ็มเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของประเทศ ดินแดน เมือง หรือพื้นที่ใด ๆ หรือหน่วยงานเจ้าหน้าที่ หรือที่เกี่ยวกับพรมแดนหรือเขตแดนของประเทศ ดินแดน เมืองหรือพื้นที่นั้น ๆ ไอโอเอ็มยึดมั่นในหลักการที่ว่า การโยกย้ายถิ่นฐานอย่างมีมนุษยธรรมและเป็นระเบียบจะเป็นประโยชน์ต่อผู้โยกย้ายถิ่นฐานและสังคม ในฐานะองค์กรระหว่างรัฐบาล ไอโอเอ็มทำงานร่วมกับภาคีในประชาคมระหว่างประเทศเพื่อให้ความช่วยเหลือในการจัดการกับความท้าทายที่พบเจอในการดำเนินงานด้านการโยกย้ายถิ่นฐาน เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาในการโยกย้ายถิ่นฐาน ส่งเสริมการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจผ่านการโยกย้ายถิ่นฐาน และผดุงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเป็นอยู่ที่ดีของผู้โยกย้ายถิ่นฐาน

คู่มือการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติสำหรับนายจ้างจัดทำขึ้นภายใต้โครงการเสริมสร้างศักยภาพของภาคธุรกิจในการจัดการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานในห่วงโซ่อุปทาน (Corporate Responsibility in Eliminate Slavery and Trafficking - CREST) ของไอโอเอ็ม โครงการฯ ได้มีการหารือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากภาคเอกชน องค์กรผู้เชี่ยวชาญ และภาคประชาสังคม ไอโอเอ็มซาบซึ่งเป็นอย่างยิ่งสำหรับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ไอโอเอ็ม ได้แก่ Lara White, Philip Hunter, Peppi Kiviniemi-Siddiq, ทีมงาน CREST ในระดับภูมิภาค แผนกอื่น ๆ ในไอโอเอ็ม รวมถึงองค์กรภายนอกที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำคู่มือฯ ได้แก่ Nilim Baruah (ILO Asia-Pacific), Katja Freiwald และนันท์ศิริ เอี่ยมสุข (UN Women Asia-Pacific), Apolinar Tolentino (Building and Wood Worker's International), Shelly Han และ Heeral Coleman (Fair Labor Association), Archana Kotecha (The Remedy Project), Cindy Berman (ที่ปรึกษา), Vidhi Aggarwal (Apple), Aditi Wanchoo และ Rammanee Akkaphan (adidas), Kyle Bogler และ Maria Lassen (VF Corporation) คณะผู้เขียนหลักจากไอโอเอ็ม ได้แก่ Maximillian Pottler, Claire Pütz, Linh Thi Tuyet Pham และ Hannah Plumb

**ผู้จัดพิมพ์** International Organization for Migration  
17 route des Morillons  
P.O. Box 17  
1211 Geneva 19  
Switzerland  
โทร.: +41 22 717 9111  
แฟกซ์: +41 22 798 6150  
อีเมล: [hq@iom.int](mailto:hq@iom.int)  
เว็บไซต์: [www.iom.int](http://www.iom.int)

การตีพิมพ์เอกสารฉบับนี้ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นทางการโดยไอโอเอ็ม

**รูปภาพหน้าปก:** คนงานในอุโมงค์รถไฟในประเทศสิงคโปร์ ลงจากเรือบรรทุกน้ำม้าระหว่างการซ่อมหมัฟไฟ ©Sol 2018/Unsplash.

**เมื่อต้องอ้างอิงเอกสารฉบับนี้:** แม็กซีมิลเลียน พอตเตอร์. แคลร์ พูทซ์. ลัน ฮวง หง็อก ฟาม. ฮันนาห์เอล พลับ. 2021. คู่มือการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ. องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (ไอโอเอ็ม) เจนีวา

ISBN 978-92-68-655-0 (PDF)

© IOM 2023



Some rights reserved. This work is made available under the [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO License \(CC BY-NC-ND 3.0 IGO\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode).\*

For further specifications please see the [Copyright and Terms of Use](#).

This publication should not be used, published or redistributed for purposes primarily intended for or directed towards commercial advantage or monetary compensation, with the exception of educational purposes, e.g. to be included in textbooks.

**Permissions:** Requests for commercial use or further rights and licensing should be submitted to [publications@iom.int](mailto:publications@iom.int).

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



# คู่มือการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ สำหรับนายจ้าง

เพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติผ่านการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม การเตรียมความพร้อมแรงงาน การจ้างงานอย่างมีความรับผิดชอบ และการกลับคืนถิ่นอย่างปลอดภัย



# สารบัญ

บทนำ

ภาพรวมของคู่มือฉบับนี้

แหล่งข้อมูลเพิ่มเติม

## ส่วนที่ 1

การทำความเข้าใจ  
แรงงานข้ามชาติและ  
กระบวนการโยกย้าย  
ถิ่นฐานของแรงงาน

คำศัพท์

## ส่วนที่ 2

การสร้างระบบ  
การบริหารจัดการ  
การโยกย้ายถิ่นฐาน  
ของแรงงาน

## ส่วนที่ 3

การจัดการกระบวนการ  
โยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

## ส่วนที่ 4

เครื่องมือสนับสนุน



# บทนำ

เอกสารฉบับนี้เป็นคู่มือสำหรับผู้ประกอบการในการสรรหาและการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างมีความรับผิดชอบ ซึ่งองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (ไอโอเอ็ม) ได้จัดทำขึ้นภายใต้ความร่วมมือและการหารือกับภาคีและผู้เกี่ยวข้อง โดยเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมของไอโอเอ็มในเอเชียภายใต้โครงการเสริมสร้างศักยภาพของภาคธุรกิจในการขจัดการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานในห่วงโซ่อุปทานระดับภูมิภาค (Corporate Responsibility in Eliminating Slavery and Trafficking - CREST)

คู่มือฉบับนี้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานสากล และกรอบงานด้านการโยกย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศ โดยอาศัยข้อมูลจากประสบการณ์อันยาวนานของไอโอเอ็มในการทำงานร่วมกับรัฐบาล ภาคประชาสังคม แรงงานข้ามชาติ และภาคเอกชน ตลอดจนการรวบรวมแนวปฏิบัติที่ดีจากนายจ้าง ตัวแทนสรรหาแรงงานข้ามชาติ/บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ และบริษัทข้ามชาติ รวมถึงได้รับการพัฒนาจากโครงการของไอโอเอ็มที่ดำเนินการร่วมกับภาคเอกชนเพื่อจัดทำแผนผังกระบวนการเดินทางของแรงงานข้ามชาติในห่วงโซ่อุปทานระหว่างประเทศ การหารือโดยตรงกับแรงงานข้ามชาติ ตัวแทนจากแรงงาน หน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแล นายจ้าง ตัวแทนสรรหาแรงงานข้ามชาติ และผู้ให้บริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจาก 15 ประเทศ ไอโอเอ็มยังได้รับความเห็นทางวิชาการจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสำคัญ ได้แก่ หน่วยงานจากสหประชาชาติ และผู้เชี่ยวชาญจากภาคประชาสังคมและภาคเอกชน

คู่มือฉบับนี้จัดทำโดยตั้งอยู่ในหลักการที่ว่า ผู้ประกอบการทั้งหมดมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการจัดการและดำเนินธุรกิจ และการบริหารจัดการหุ้นส่วนทางการค้า โดยคำนึงถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงการแก้ปัญหาและบรรเทาความเสี่ยง ซึ่งตั้งอยู่บนแนวทางของหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGP) แนวทางสำหรับบริษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Guidelines for Multinational Enterprises of Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD) แนวทางในการตรวจสอบอย่างรอบด้านสำหรับการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบของ OECD (Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct) ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy of International Labour Organization - ILO) รวมถึงมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ

คู่มือฉบับนี้ออกแบบมาเพื่อส่งเสริมกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานที่สอดคล้องกับข้อตกลงระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และปกติ (Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration - GCM) ขอบเขตของคู่มือฉบับนี้มุ่งเน้นที่แรงงานข้ามชาติที่มีสถานะปกติ ได้รับค่าแรงต่ำ และได้รับการว่าจ้างชั่วคราว ซึ่งมักมีความเสี่ยงสูงต่อการถูกแสวงหาประโยชน์และการถูกเลือกปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม หลักการที่อธิบายไว้ในคู่มือฉบับนี้ใช้ได้กับแรงงานทุกประเภท โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติหรือสถานะการโยกย้ายถิ่นฐาน

อนึ่ง เมื่อตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานร่วมกันระหว่างรัฐบาลในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่หลัก องค์กรภาคประชาสังคม และภาคเอกชน คู่มือฉบับนี้จึงเน้นย้ำถึงบทบาทเฉพาะของนายจ้างในการอำนวยความสะดวกในการสรรหาแรงงานและการจ้างงานแรงงานข้ามชาติอย่างมีจริยธรรม คู่มือฉบับนี้ยังจัดทำขึ้นสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติเป็นหลัก และสามารถนำไปบูรณาการเข้ากับนโยบาย ขั้นตอน และแนวปฏิบัติของบริษัทที่มีอยู่ได้ รวมถึงสามารถปรับให้เข้ากับระเบียบการโยกย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศ (international migration corridor) และภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ

นอกจากนี้ คู่มือฉบับนี้ยังพิจารณาถึงความท้าทายด้านอื่น ๆ ที่เชื่อมโยงกับความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ สถานการณ์วิกฤตและเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น การระบาดใหญ่ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) และการกลับคืนถิ่น หรือการเปลี่ยนแปลง หรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ของแรงงานข้ามชาติ โดยสรุปเป็นขั้นตอนที่เป็นรูปธรรมสำหรับนายจ้าง ทั้งนี้ แนะนำให้นายจ้างอ่านมาตรฐานสากลและข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องตามรายการในภาคผนวก ในกรณีที่มีมาตรฐานสากลและกฎหมายที่บังคับใช้แตกต่างกัน นายจ้างควรปฏิบัติตามมาตรฐานที่สูงกว่า

คู่มือการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติสำหรับนายจ้างซึ่งจัดทำโดยไอโอเอ็ม เป็นเอกสารที่สามารถพัฒนาได้และจะได้รับการปรับปรุงตามความจำเป็นโดยการประสานงานกับภาคีและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของไอโอเอ็ม

IOM website: [www.iom.int](http://www.iom.int)

CREST website: [crest.iom.int/](http://crest.iom.int/)

# ภาพรวมของกลุ่มฉบับนี้

## ส่วนที่ 1

### การทำความเข้าใจแรงงานข้ามชาติ และกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐาน ของแรงงาน

นำเสนอภาพรวมของแนวโน้มการโยกย้ายถิ่นฐานทั่วโลก กระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานและความรับผิดชอบของนายจ้างในการเคารพสิทธิของแรงงานข้ามชาติและบรรเทาความเสี่ยงจากอันตราย

- ข้อเท็จจริงและตัวเลขที่สำคัญของการโยกย้ายถิ่นฐาน
- ภาพรวม: กระบวนการโยกย้ายถิ่นฐาน

คลิกเพื่ออ่านเนื้อหา

## ส่วนที่ 2

### การสร้างระบบการจัดการ การโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

นำเสนอวิธีการที่นายจ้างควรจัดการและบรรเทาความเสี่ยงที่แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญโดยการวางระบบการจัดการการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานตามองค์ประกอบสี่ประการ ได้แก่

- องค์ประกอบที่ 1: ข้อมูลพื้นฐานเชิงนโยบาย
- องค์ประกอบที่ 2: การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
- องค์ประกอบที่ 3: การแก้ไขเยียวยา
- องค์ประกอบที่ 4: การมีส่วนร่วมกับแรงงานข้ามชาติ

คลิกเพื่ออ่านเนื้อหา

## ส่วนที่ 3

### การจัดการกระบวนการโยกย้าย ถิ่นฐานของแรงงาน

นำเสนอหลักการและหลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญที่นายจ้างควรปฏิบัติตามในการสรรหาแรงงานและการจ้างแรงงานข้ามชาติ หลักการต่าง ๆ เป็นไปตามขั้นตอนปกติของกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

ขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน: หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย

- ขั้นตอนที่ 1: การสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อม
- ขั้นตอนที่ 2: การจ้างงาน
- ขั้นตอนที่ 3: การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่

คลิกเพื่ออ่านเนื้อหา

## ส่วนที่ 4

### เครื่องมือสนับสนุน

กล่าวถึงเครื่องมือต่าง ๆ ได้แก่ รายการตรวจสอบ (Checklist) บันทึกข้อแนะนำ และเอกสารที่เป็นประโยชน์อื่น ๆ เพื่อช่วยให้นายจ้างพัฒนาและนำระบบ หลักการ และแนวปฏิบัติไปใช้ในการจัดการกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

คลิกเพื่ออ่านเนื้อหา



## ส่วนที่ 1

# การทำความเข้าใจแรงงาน ข้ามชาติและกระบวนการ โยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

เปิดดูเนื้อหา



◀ กลับสู่หน้าหลัก

◀ หน้าที่แล้ว

▶ หน้าถัดไป

**1/7** ของคนทั่วโลก  
เป็นผู้โยกย้ายถิ่นฐาน

จากรายงานล่าสุดมีการประมาณการว่า  
ราวหนึ่งในเจ็ดของคนทั่วโลกเป็น  
ผู้โยกย้ายถิ่นฐาน ในขณะที่คนส่วนใหญ่  
โยกย้ายถิ่นฐานภายในประเทศของตน



ประมาณหนึ่งในสี่ของผู้โยกย้ายถิ่นฐาน  
ทั้งหมด (272 ล้านคน) เป็นการโยกย้าย  
ถิ่นฐานระหว่างประเทศเพื่อการหางาน  
การศึกษา และหาโอกาสในการทำมาหากิน  
ที่ดีขึ้น รวมถึงสภาพแวดล้อมที่มั่นคง  
และสงบสุขมากขึ้น

📄 ใด้งานทำที่ดีกว่าเดิม

📖 การศึกษาที่ดีขึ้นกว่าเดิม

🎬 โอกาสในการทำมาหากิน

🛡️ สภาพแวดล้อมที่มั่นคง  
และสงบสุขมากขึ้น



**2/3**

ของผู้โยกย้ายถิ่นฐาน  
ระหว่างประเทศทั้งหมด  
ย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อไปทำงาน  
(164 ล้านคน)



เกือบสองในสามของผู้โยกย้าย  
ถิ่นฐานระหว่างประเทศทั้งหมด  
(164 ล้านคน) ย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อไป  
ทำงาน โดยมีอัตราส่วนของแรงงาน  
ชายข้ามชาติสูงกว่าแรงงานหญิง  
ข้ามชาติเพียงเล็กน้อย<sup>1</sup>



แรงงานข้ามชาติมีส่วนในการสนับสนุนที่สำคัญต่อสังคมทั้งสนับสนุน  
การพัฒนาประเทศของตนผ่านการส่งเงินกลับประเทศและช่วยอำนวยความสะดวก  
ในการถ่ายทอดทักษะและการสร้างธุรกิจ รวมถึงเครือข่าย  
การค้าในประเทศปลายทาง แรงงานข้ามชาติช่วยเติมเต็มปัญหาที่  
สำคัญจากการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของ  
ประชากรสูงอายุ การเปลี่ยนแปลงด้านแนวโน้มของตลาดแรงงาน  
และข้อมูลประชากร แรงงานข้ามชาติยังมีส่วนช่วยในช่วงเวลาฉุกเฉิน  
และวิกฤต เช่น การให้บริการด้านสุขภาพและการบริการที่จำเป็น รวมถึง  
การจัดการจัดหาอาหารและอุปกรณ์เพื่อการดูแลสุขภาพ ในช่วงที่มีการ  
แพร่ระบาดของของโรคไวรัสโคโรนา-19 (COVID-19)

แม้ว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์เชิงบวกในการ  
โยกย้ายถิ่นฐานและการจ้างงาน แต่พวกเขาก็อาจเสี่ยงต่อการถูก

เลือกปฏิบัติ การถูกล่วงละเมิด และการถูกแสวงหาประโยชน์ การ  
ประมาณการล่าสุดเกี่ยวกับการค้าทาาสยุคใหม่ทั่วโลกระบุว่าหนึ่งในสี่ของ  
ผู้เสียหายจากแรงงานบังคับหรือจำนวน 25 ล้านคนทั่วโลก เป็นแรงงาน  
ข้ามชาติ<sup>2</sup> แรงงานข้ามชาติที่ย้ายและโยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติมี  
อยู่ทั่วโลก ดังนั้นพวกเขาจึงมีความเสี่ยงที่จะประสบอันตรายมากขึ้น  
ในระหว่างการเดินทางในขณะที่รัฐบาลภาคประชาสังคมและภาคเอกชน  
ต้องทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหานี้ ฝั่งนายจ้างเองก็มีขั้นตอนต่าง ๆ  
ที่สามารถดำเนินการได้ทันทีเพื่อจัดการกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อ  
แรงงานข้ามชาติ รวมถึงเคารพในสิทธิมนุษยชนของพวกเขา

การเข้าใจความต้องการและประสบการณ์เฉพาะของแรงงานข้ามชาติ  
ในทุกขั้นตอนของกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน จะช่วย  
ให้ผู้ประกอบการสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีคุณค่า

และมีเกียรติสำหรับการโยกย้ายถิ่นฐานและการจ้างงาน นอกจากนี้  
ยังเป็นการสร้างความตระหนักรู้ถึงความเสี่ยงที่แรงงานข้ามชาติต้อง  
เผชิญและความเปราะบางของแรงงานข้ามชาติ เส้นทางที่แรงงาน  
ข้ามชาติมักใช้ออกจากชุมชนของตนในประเทศต้นทาง ผ่านประเทศ  
ทางผ่าน หรือตรงไปยังสถานที่ทำงานในประเทศปลายทาง สามารถ  
แบ่งออกได้เป็นสามขั้นตอน ได้แก่ การสรรหาแรงงานและการเตรียม  
ความพร้อม การจ้างงาน และการกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้ายถิ่นฐาน  
ไปสู่จุดหมายใหม่ อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญที่ควรทราบคือเส้นทางและ  
วิธีปฏิบัติในการโยกย้ายถิ่นฐานอาจเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไปและ  
อาจแตกต่างกันไปตามประเทศที่เกี่ยวข้องและบริบทการโยกย้ายถิ่นฐาน

1. IOM, [World Migration Report 2020](#); ILO, [ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology](#) (Geneva, 2018).  
2. IOM, ILO and Walkfree Foundation, [Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage](#) (Geneva, 2017).



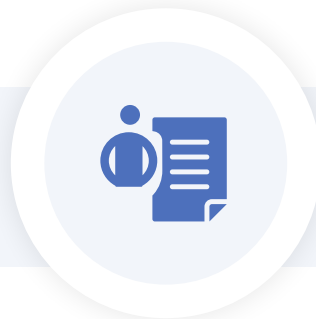
[← กลับสู่หน้าหลัก](#)[← หน้าที่แล้ว](#)[หน้าถัดไป >](#)

## สรุป: กระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน



### การสรรหาแรงงานและ การเตรียมความพร้อม

การเดินทางของแรงงานข้ามชาติ เริ่มต้นที่การเข้ากระบวนการสรรหางาน (Recruitment) เมื่อนายจ้างไม่สามารถหาแรงงานภายในประเทศได้ ก็มักจะมองหาแรงงานจากนอกประเทศ มีหลายกรณีที่แรงงานข้ามชาติได้งานทำผ่านบริษัทสรรหางานที่ดำเนินการแทนนายจ้าง



### การจ้างงาน

กระบวนการจ้างงานเริ่มต้นเมื่อแรงงานข้ามชาติได้เริ่มงานและมีชีวิตอยู่ในประเทศปลายทางที่เป็นสถานที่ทำงาน นายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม รวมถึงดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างที่มาทำงานต่างถิ่น ภูมิลำเนาด้วย



### การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้ายถิ่นฐาน ไปสู่จุดหมายใหม่

หลังจากได้รับการจ้างงาน ณ ประเทศปลายทางแล้ว แรงงานข้ามชาติมักจะเดินทางกลับชุมชนของตนเอง ณ ประเทศต้นทาง บางรายอาจต่ออายุการทำงานในประเทศปลายทาง เปลี่ยนนายจ้าง หรือโยกย้ายถิ่นฐานไปอีกประเทศหนึ่ง

## ส่วนที่ 2

# การสร้างระบบบริหารจัดการ การโยกย้ายถิ่นฐานของ แรงงาน

ผู้ประกอบการต้องปฏิบัติตามความรับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชนที่มีต่อแรงงานทุกคน รวมทั้งแรงงานข้ามชาติ ในลักษณะที่ยั่งยืนและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เสมอต้นเสมอปลายเมื่อเวลาผ่านไป เนื้อหาส่วนนี้สนับสนุนผู้ประกอบการในการจัดตั้งและปรับปรุงระบบภายในสำหรับการบริหารจัดการการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานอย่างต่อเนื่องโดยอิงตาม 4 องค์ประกอบดังนี้

- ข้อผูกพันเชิงนโยบาย
- การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
- การแก้ไขเยียวยา
- การมีส่วนร่วมกับแรงงานข้ามชาติ

ผู้ประกอบการจะต้องเตรียมระบบดังกล่าวให้พร้อมก่อนการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติ และจะต้องมีการบำรุงรักษาในระหว่างการจัดหางาน การจ้างงาน และการอำนวยความสะดวกในการกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่

เปิดดูเนื้อหา





# ภาพรวม

การสร้างระบบบริหารจัดการ  
การโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

## องค์ประกอบที่ 1:

### ข้อผูกพันเชิงนโยบาย

- ขั้นตอนที่ 1: กำหนดนโยบายเพื่อแสดงความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ
- ขั้นตอนที่ 2: บูรณาการนโยบายเข้าสู่ระบบการจัดการเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างสอดคล้องกัน

## องค์ประกอบที่ 2:

### การตรวจสอบอย่างรอบด้าน

- ขั้นตอนที่ 1: ระบุและประเมินความเสี่ยงต่อแรงงานข้ามชาติในทุกขั้นตอนของการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน
- ขั้นตอนที่ 2: ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่เหมาะสมต่อวัตถุประสงค์ในการป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงที่ระบุ
- ขั้นตอนที่ 3: ติดตามการดำเนินการและผลลัพธ์ของมาตรการการตรวจสอบอย่างรอบด้าน
- ขั้นตอนที่ 4: สื่อสารเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับความเสียง

## องค์ประกอบที่ 3:

### การแก้ไขเยียวยา (Remediation)

- ขั้นตอนที่ 1: จัดตั้งหรือมีส่วนร่วมในกลไกการร้องทุกข์ที่แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงได้
- ขั้นตอนที่ 2: ดำเนินการแก้ไขเยียวยาอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วในกรณีที่เกิดความเสียหาย
- ขั้นตอนที่ 3: ติดตามการดำเนินการแก้ไขและรวบรวมสิ่งที่เรียนรู้เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

## องค์ประกอบที่ 4:

### การมีส่วนร่วมกับแรงงานข้ามชาติ

- ขั้นตอนที่ 1: ให้แรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วมในการออกแบบดำเนินการและติดตามนโยบายขององค์กรและระบบการจัดการที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน
- ขั้นตอนที่ 2: ให้บริการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพเพื่อดำเนินการแก้ไขจุดเปราะบางเฉพาะของแรงงานข้ามชาติ
- ขั้นตอนที่ 3: ร่วมมือกับองค์กรที่น่าเชื่อถือที่สามารถช่วยจัดการกับความท้าทายที่ยืดเยื้อ

## การสร้างระบบบริหารจัดการ การโยกย้ายถิ่นฐานของ แรงงาน

องค์ประกอบที่

ข้อผูกพันเชิงนโยบาย

▶ ขั้นตอนที่ 1

การตรวจสอบอย่างรอบด้าน

▶ ขั้นตอนที่ 2

การแก้ไขเยียวยา

▶

การมีส่วนร่วมกับแรงงานข้ามชาติ

▶

3. หลักการผู้ว่าจ้างเป็นผู้จ่าย (Employer Pays Principle - EPP) ถือเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดและได้รับการรับรองและส่งเสริมโดย กลุ่มผู้นำด้าน การสรรหาแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบ โดยกลุ่มผู้นำนี้ประกอบด้วยบริษัทข้ามชาติหลายแห่ง อาทิ IKEA, HP, Unilever, Coca Cola ซึ่งทั้งหมดให้คำมั่นที่จะนำหลักการ EPP ไปใช้ในการดำเนินงานและห่วงโซ่อุปทานของตนภายในปี พ.ศ. 2569

องค์ประกอบที่ 1

## ข้อผูกพันเชิงนโยบาย

ผู้ประกอบการควรมีข้อผูกพันเชิงนโยบายสาธารณะในการแสดงความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ ในทุกขั้นตอนของการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ตลอดจนกฎหมายที่บังคับใช้ ทั้งนี้ ควรหารือกับผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม รวมทั้งแรงงานข้ามชาติและตัวแทนของแรงงานข้ามชาติในการพัฒนา นโยบาย การมีข้อผูกพันเชิงนโยบายช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนที่บุคลากรขององค์กร คู่ค้าทางธุรกิจ และฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงาน ผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กรจะสามารถเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ การบูรณาการนโยบายเข้ากับระบบบริหารจัดการภายในจะช่วยรับรองการนำไปใช้การปฏิบัติตามข้อกำหนดและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและสม่ำเสมอ มาตรฐานสากลและนโยบายที่เป็นแนวทางที่ระบุไว้ในเอกสารฉบับนี้กล่าวถึงความต้องการและความเสี่ยงเฉพาะที่แรงงานข้ามชาติประสบ

ขั้นตอนที่ 1

การดำเนินการที่สำคัญ (Key Actions)

**กำหนดนโยบายเพื่อแสดงความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ**

*กรอบการทำงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง โปรดดูที่ [แหล่งข้อมูลเพิ่มเติม](#)*

- กำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรที่เคารพต่อสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติทุกคน โดยไม่คำนึงถึงสถานะการโยกย้ายถิ่นฐานและในระหว่างขั้นตอน การสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อม การจ้างงาน และการกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่
- ควรให้ผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอก และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม รวมถึงกลุ่มแรงงานข้ามชาติต่าง ๆ และตัวแทน เพื่อรวบรวมข้อมูลอย่างรอบด้านสำหรับการพัฒนา นโยบาย และขออนุมัติจากผู้บริหารระดับอาวุโสที่สุดขององค์กรธุรกิจ
- นำนโยบายไปใช้ในการดำเนินงานขององค์กรและผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ ซึ่งรวมถึงตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงาน บริษัทสรรหางาน ชัฟฟลายเออร์ (Supplier) และผู้ให้บริการ (เช่น การขนส่ง โลจิสติกส์ การทำความสะอาด การรักษาความปลอดภัย)
- ระบุข้อผูกพันขั้นต่ำต่อไปนี้อย่างชัดเจน
  - เคารพกฎหมายและข้อบังคับทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงาน การจ้างงาน และการโยกย้ายถิ่นฐานในประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทาง
  - เคารพการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติและคนในชาติอย่างเท่าเทียมกันในการจ้างงานและสภาพการทำงาน
  - เคารพมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน รวมถึงการห้ามใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ เคารพเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง และห้ามการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดและความรุนแรงในรูปแบบอื่น ๆ
  - ห้ามเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการสรรหางาน และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานข้ามชาติและส่งเสริมหลักการผู้ว่าจ้างเป็นผู้จ่าย
  - เคารพเสรีภาพในการเดินทางของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการห้ามยึดหนังสือสำคัญประจำตัว เอกสารส่วนบุคคลและทรัพย์สินอื่น ๆ และสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้าง
  - เคารพความโปร่งใสในข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน รวมถึงการห้ามเปลี่ยนข้อความในสัญญา
  - เคารพการเข้าถึงการแก้ไขเยียวยาและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส
  - เคารพหน้าที่ดูแลปกป้องสิทธิของแรงงานข้ามชาติในกรณีวิกฤตและฉุกเฉิน

## การสร้างระบบบริหารจัดการ การโยกย้ายถิ่นฐานของ แรงงาน

องค์ประกอบที่

ข้อมูลพื้นฐาน	▶	ขั้นตอนที่ 1
การตรวจสอบอย่างรอบด้าน	▶	ขั้นตอนที่ 2
การแก้ไขเยียวยา	▶	
การมีส่วนร่วมกับแรงงานข้ามชาติ	▶	

องค์ประกอบที่ 1

## ข้อมูลพื้นฐานเชิงนโยบาย

ผู้ประกอบการควรมีข้อมูลพื้นฐานเชิงนโยบายสาธารณะในการแสดงความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ ในทุกขั้นตอนของการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ตลอดจนกฎหมายที่บังคับใช้ ทั้งนี้ ควรหารือกับผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม รวมทั้งแรงงานข้ามชาติและตัวแทนของแรงงานข้ามชาติในการพัฒนานโยบาย การมีข้อมูลพื้นฐานเชิงนโยบายช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนที่บุคลากรขององค์กร คู่ค้าทางธุรกิจ และฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงาน ผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กรจะสามารถเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ การบูรณาการนโยบายเข้ากับระบบบริหารจัดการภายในจะช่วยรับรองการนำไปใช้การปฏิบัติตามข้อกำหนดและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและสม่ำเสมอ มาตรฐานสากลและนโยบายที่เป็นแนวทางที่ระบุไว้ในเอกสารฉบับนี้กล่าวถึงความต้องการและความเสี่ยงเฉพาะที่แรงงานข้ามชาติประสบ

ขั้นตอนที่ 2

### การดำเนินการที่สำคัญ (Key Actions)

#### กรอบการทำงาน ระหว่างประเทศที่ เกี่ยวข้อง โปรดดูที่ แหล่งข้อมูลเพิ่มเติม

1. สื่อสารนโยบายกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายในและภายนอก รวมถึงแรงงานข้ามชาติ ในภาษาที่พวกเขาเข้าใจ และแสดงนโยบายบนเว็บไซต์ของบริษัทและในที่ทำงาน
2. บูรณาการนโยบายไว้ในขั้นตอนการปฏิบัติงานและกระบวนการทำงาน และใส่ไว้ในสัญญาธุรกิจที่มีอยู่และสัญญาใหม่
3. มอบหมายการกำกับดูแลและความรับผิดชอบให้กับผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องและในแผนกต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อดำเนินการตามนโยบาย
4. จัดหาทรัพยากรอย่างเพียงพอ รวมถึงการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมเป็นระยะแก่แรงงานข้ามชาติ พนักงานอื่น ๆ และคู่ค้าทางธุรกิจเพื่อสร้างความเข้าใจและนำนโยบายไปปฏิบัติใช้
5. ทบทวนและปรับปรุงนโยบายอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละครั้งหรือเมื่อเกิดความเสี่ยง และพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร ห่วงโซ่อุปทานและผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจอื่น ๆ

**การสร้างระบบบริหารจัดการ  
การโยกย้ายถิ่นฐานของ  
แรงงาน**

องค์ประกอบที่

ข้อผูกพันเชิงนโยบาย ➔

**การตรวจสอบอย่างรอบด้าน** ➔

ขั้นตอนที่ 1

การแก้ไขเยียวยา ➔

ขั้นตอนที่ 2

การมีส่วนร่วมกับแรงงานข้ามชาติ ➔

ขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 4

องค์ประกอบที่ 2

**การตรวจสอบอย่างรอบด้าน (DUE DILIGENCE)**

ผู้ประกอบการควรดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) เพื่อจัดการเชิงรุกต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจเกิดขึ้นและที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งเกิดขึ้นจากหรือเชื่อมโยงกับการดำเนินงาน ผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงต่อผู้คน ไม่ใช่ความเสี่ยงต่อธุรกิจ เมื่อความเสี่ยงดังกล่าวไม่ได้รับการดูแล อาจกลายเป็นความเสี่ยงด้านกฎหมาย การเงิน และชื่อเสียงที่ร้ายแรงสำหรับผู้ประกอบการ เนื่องจากความเสี่ยงสามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาผ่านไป การตรวจสอบอย่างรอบด้านจึงต้องเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญ และต้องเปิดเผยต่อสาธารณะ โดยมีการปรับมาตรการการตรวจสอบอย่างรอบด้านสรุปไว้ในเอกสารฉบับนี้ให้เข้ากับกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานที่หลากหลายและความท้าทายทั่วไปที่แรงงานข้ามชาติประสบ ดังนั้น จึงควรบูรณาการมาตรการเหล่านี้เข้าไว้ในระบบของบริษัทที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเพื่อปิดช่องว่างดังกล่าว

ขั้นตอนที่ 1

**การดำเนินการที่สำคัญ (Key Actions)**

**ระบุและประเมิน  
ความเสี่ยงต่อแรงงาน  
ข้ามชาติในทุกขั้นตอน  
การโยกย้ายถิ่นฐาน  
ของแรงงาน**

- ดำเนินการวิจัยข้อมูลด้วยตนเองเกี่ยวกับกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานและแรงงานข้ามชาติโดยใช้ความเชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร และดำเนินการหารือที่สำคัญ รวมถึงการมีส่วนร่วมโดยตรงกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่หลากหลายและ/หรือตัวแทน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางการโยกย้ายถิ่นฐานจากประเทศต้นทางต่าง ๆ ไปยังสถานที่ทำงาน จุดและช่วงเวลาที่แรงงานข้ามชาติจะเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน และใครคือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทาง
- ดำเนินการประเมินเชิงลึกเพื่อทำความเข้าใจว่าการดำเนินธุรกิจขององค์กรและของคู่ค้าทางธุรกิจอาจส่งผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติในระหว่างการสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อม การจ้างงาน และการกลับคืนถิ่นอย่างไร การประเมินเกี่ยวข้องกับการดำเนินการที่สำคัญดังต่อไปนี้
  - การจัดทำข้อมูลกระบวนการ ขั้นตอน ข้อมูลกำลังคน และผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจขององค์กร รวมถึงข้อมูลที่ประเทศต้นทาง (เช่น ตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงาน ศูนย์ฝึกอบรม ผู้ให้บริการขนส่ง ผู้ให้บริการทำความสะอาดและรักษาความปลอดภัย)
- การจัดทำรายการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับการโยกย้ายถิ่นฐานและด้านแรงงานในประเทศต้นทางและปลายทาง ตลอดจนมาตรฐานที่กำหนดไว้ในนโยบายขององค์กรและข้อกำหนดของลูกจ้าง
- การกำหนดและการดำเนินการประเมินด้วยตนเองที่เป็นมาตรฐาน และจัดทำเป็นเอกสารเพื่อระบุความเสี่ยงและช่องว่างของความรู้กับกฎหมายที่บังคับใช้และนโยบายภายใน ส่วนนี้สามารถนำการประเมินจากบุคคลภายนอกซึ่งเป็นบุคคลที่สามที่น่าเชื่อถือและเป็นผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อการโยกย้ายถิ่นฐานเข้ามาสนับสนุนได้
- การระบุพันธมิตรทางธุรกิจที่สำคัญเพื่อทำการประเมินที่ได้มาตรฐานซึ่งยืนยันความถูกต้องตามเอกสารสนับสนุน
- การนำข้อมูลที่ได้รับมาดำเนินการวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยงที่ระบุตามความรุนแรงและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น
- การประเมินความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอตามความจำเป็น (เช่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง การแก้ไขนโยบายภายใน ผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจรายใหม่ วงจรการสรรหาแรงงานแบบใหม่สำหรับแรงงานข้ามชาติ)

### การสร้างระบบบริหารจัดการ การโยกย้ายถิ่นฐานของ แรงงาน

องค์ประกอบที่

ข้อผูกพันเชิงนโยบาย

การตรวจสอบอย่างรอบด้าน

การแก้ไขเยียวยา

การมีส่วนร่วมกับแรงงานข้ามชาติ

ขั้นตอนที่ 1

ขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 4

องค์ประกอบที่ 2

## การตรวจสอบอย่างรอบด้าน (DUE DILIGENCE)

ผู้ประกอบการควรดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) เพื่อจัดการเชิงรุกต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจเกิดขึ้นและที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งเกิดขึ้นจากหรือเชื่อมโยงกับการดำเนินงานผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กรการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงต่อผู้คน ไม่ใช่ความเสี่ยงต่อธุรกิจ เมื่อความเสี่ยงดังกล่าวไม่ได้รับการดูแล อาจกลายเป็นความเสี่ยงด้านกฎหมาย การเงิน และชื่อเสียงที่ร้ายแรงสำหรับผู้ประกอบการ เนื่องจากความเสี่ยงสามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาผ่านไป การตรวจสอบอย่างรอบด้านจึงต้องเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยให้ผู้ใช้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญ และต้องเปิดเผยต่อสาธารณะ โดยมีการปรับมาตรการการตรวจสอบอย่างรอบด้านสรุปไว้ในเอกสารฉบับนี้ให้เข้ากับกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานที่หลากหลายและความท้าทายทั่วไปที่แรงงานข้ามชาติประสบ ดังนั้น จึงควรบูรณาการมาตรการเหล่านี้เข้าไว้ในระบบของบริษัทที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเพื่อปิดช่องว่างดังกล่าว

ขั้นตอนที่ 2

### การดำเนินการที่สำคัญ (Key Actions)

#### ดำเนินการตามแผน ปฏิบัติการที่เหมาะสม ต่อวัตถุประสงค์ในการ ป้องกันและบรรเทา ความเสี่ยงที่ระบุ

- พัฒนาและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดเป้าหมาย กรอบเวลา การจัดสรรทรัพยากร และหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนในการป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงที่ระบุต่อแรงงานข้ามชาติในการดำเนินงานขององค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องทางธุรกิจการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติอาจรวมถึง
  - การสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติที่มีสถานะไม่ปกติเข้าถึงแผนการปรับสภาพแรงงานข้ามชาติให้ถูกต้องตามกฎหมายตามที่หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องจัดให้
  - การแก้ไขนโยบายภายในโดยรวมเรื่องการห้ามเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการสรรหางานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากแรงงานข้ามชาติ
  - การพัฒนาหลักสูตรปฐมนิเทศที่ครอบคลุมและเป็นมาตรฐานสำหรับแรงงานข้ามชาติเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิของตนในทุกขั้นตอนของการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน
  - การปรับปรุงที่พักของแรงงานข้ามชาติเพื่อให้มีสภาพการดำรงชีวิตที่ดีต่อสุขภาพ ปลอดภัย ถูกสุขอนามัย เหมาะสม และสอดคล้องกับเพศสภาพ (เช่น ในบริบทของโควิด-19)
  - การจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติมแก่คู่ค้าทางธุรกิจเกี่ยวกับนโยบายที่เกี่ยวข้องและแนวปฏิบัติที่ดีของบริษัท เพื่อจัดการกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติ
- ใช้อำนาจโน้มน้ำหนักของบริษัทให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้และสนับสนุนคู่ค้าทางธุรกิจ (เช่น ตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงาน) ให้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของตนเองเพื่อแก้ไขและบรรเทาความเสี่ยง ในกรณีที่คู่ค้าใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยหรือไม่มีเลยในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการให้เสร็จสิ้น หรือได้รับการพิสูจน์แล้วว่าไม่สามารถปรับปรุงการดำเนินงานได้ หรือไม่สามารถดำเนินการปรับปรุงได้ ให้พิจารณาการระงับหรือยุติความสัมพันธ์ทางธุรกิจ
- ร่วมมือกับภาคีที่เชื่อถือได้ เช่น หน่วยงานปกครองที่เกี่ยวข้อง สหภาพแรงงาน องค์กรภาคประชาสังคม และบริการกงสุลของประเทศต้นทาง เพื่อพัฒนาและดำเนินการตามแนวทางร่วมกันในการจัดการกับความเสียหายที่ระบุ
- เมื่อใดก็ตามที่เป็นไปได้ ให้ประสานงานและร่วมมือกับภาคส่วนอื่น ๆ โดยให้รัฐบาลมีส่วนร่วม (เช่น มีส่วนร่วมในการเจรจานโยบายผ่านการเป็นสมาชิกในสมาคมของภาคธุรกิจ) และใช้โครงการริเริ่มที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงจากระบบที่อยู่นอกเหนือการควบคุมในพื้นที่ เช่น ช่องโหว่ของกฎหมายและข้อบังคับที่ก่อให้เกิดความไม่สอดคล้องกับนโยบายสิทธิมนุษยชนและแรงงานขององค์กร



**การสร้างระบบบริหารจัดการ  
การโยกย้ายถิ่นฐานของ  
แรงงาน**

องค์ประกอบที่

ข้อมูลพื้นฐานเชิงนโยบาย

**การตรวจสอบอย่างรอบด้าน**

การแก้ไขเยียวยา

การมีส่วนร่วมกับแรงงานข้ามชาติ

ขั้นตอนที่ 1

ขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 4

องค์ประกอบที่ 2

## การตรวจสอบอย่างรอบด้าน (DUE DILIGENCE)

ผู้ประกอบการควรดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) เพื่อจัดการเชิงรุกต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจเกิดขึ้นและที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งเกิดขึ้นจากหรือเชื่อมโยงกับการดำเนินงานผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กรการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงต่อผู้คน ไม่ใช่ความเสี่ยงต่อธุรกิจ เมื่อความเสี่ยงดังกล่าวไม่ได้รับการดูแล อาจกลายเป็นความเสี่ยงด้านกฎหมาย การเงิน และชื่อเสียงที่ร้ายแรงสำหรับผู้ประกอบการ เนื่องจากความเสี่ยงสามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาผ่านไป การตรวจสอบอย่างรอบด้านจึงต้องเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยให้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญ และต้องเปิดเผยต่อสาธารณะ โดยมีการปรับมาตรการการตรวจสอบอย่างรอบด้านสรุปไว้ในเอกสารฉบับนี้ให้เข้ากับกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานที่หลากหลายและความท้าทายทั่วไปที่แรงงานข้ามชาติประสบ ดังนั้น จึงควรบูรณาการมาตรการเหล่านี้เข้าไว้ในระบบของบริษัทที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเพื่อปิดช่องว่างดังกล่าว

ขั้นตอนที่ 3

### การดำเนินการที่สำคัญ (Key Actions)

#### ติดตามการดำเนินการ และผลลัพธ์ของ มาตรการการตรวจสอบ อย่างรอบด้าน (Due Diligence)

1. วางกลไกในการตรวจสอบว่าพนักงานและคู่ค้าทางธุรกิจปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท มาตรการลดความเสี่ยง และแผนปฏิบัติการ
2. ให้กลุ่มแรงงานข้ามชาติและผู้แทนที่มีความหลากหลายและเป็นตัวแทนของกลุ่มคนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน เพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์ของแรงงาน และเปิดโปงกรณีที่พนักงานและ/หรือคู่ค้าทางธุรกิจไม่ปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติอาจรวมถึง
  - ร่วมมือกับองค์กรภาคประชาสังคมเพื่อสนับสนุนการเฝ้าติดตามกระบวนการสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อมในประเทศต้นทาง
  - ตรวจสอบโดยตรงกับแรงงานข้ามชาติเมื่อมาถึงว่าพวกเขาได้จ่ายค่าธรรมเนียมในการสรรหาแรงงานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วหรือไม่
  - ใช้เทคโนโลยีเพื่อขจัดอุปสรรคด้านภาษาและรวบรวมความเห็นที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและกระบวนการของบริษัทจากแรงงาน
3. ดำเนินการตรวจสอบทางสังคมและประเมินคู่ค้าทางธุรกิจอย่างสม่ำเสมอเพื่อตรวจสอบการดำเนินการตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน และมีการป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบอันไม่พึงประสงค์ตามมาตรการจัดการความเสี่ยงเพิ่มเติมที่ [การคัดกรอง การจัดทำสัญญา และ การติดตามผลดำเนินงานของตัวแทน/บริษัท สรรหาแรงงาน](#)
4. เก็บรักษาบันทึกการตรวจสอบอย่างรอบด้านที่ถูกต้องตามความจริงและโปร่งใส ดำเนินการทบทวนการบริหารจัดการอย่างสม่ำเสมอเพื่อระบุช่องว่างและวิเคราะห์ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงกระบวนการตรวจสอบอย่างรอบด้าน นโยบายภายในและระบบการบริหารจัดการ ตลอดจนแนวทางปฏิบัติทางธุรกิจในอนาคตอย่างต่อเนื่อง

**การสร้างระบบบริหารจัดการ  
การโยกย้ายถิ่นฐานของ  
แรงงาน**

องค์ประกอบที่

ข้อผูกพันเชิงนโยบาย ➤

**การตรวจสอบอย่างรอบด้าน** ➤

ขั้นตอนที่ 1

การแก้ไขเยียวยา ➤

ขั้นตอนที่ 2

การมีส่วนร่วมกับแรงงานข้ามชาติ ➤

ขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 4

องค์ประกอบที่ 2

**การตรวจสอบอย่างรอบด้าน (DUE DILIGENCE)**

ผู้ประกอบการควรดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) เพื่อจัดการเชิงรุกต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจเกิดขึ้นและที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งเกิดขึ้นจากหรือเชื่อมโยงกับการดำเนินงานผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กรการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงต่อผู้คน ไม่ใช่ความเสี่ยงต่อธุรกิจ เมื่อความเสี่ยงดังกล่าวไม่ได้รับการดูแล อาจกลายเป็นความเสี่ยงด้านกฎหมาย การเงิน และชื่อเสียงที่ร้ายแรงสำหรับผู้ประกอบการ เนื่องจากความเสี่ยงสามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาผ่านไป การตรวจสอบอย่างรอบด้านจึงต้องเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญ และต้องเปิดเผยต่อสาธารณะ โดยมีการปรับมาตรการการตรวจสอบอย่างรอบด้านสรุปไว้ในเอกสารฉบับนี้ให้เข้ากับกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานที่หลากหลายและความท้าทายทั่วไปที่แรงงานข้ามชาติประสบ ดังนั้น จึงควรบูรณาการมาตรการเหล่านี้เข้าไว้ในระบบของบริษัทที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเพื่อปิดช่องว่างดังกล่าว

ขั้นตอนที่ 4

**การดำเนินการที่สำคัญ (Key Actions)**

**สื่อสารเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับความเสี่ยง**

1. ดำเนินการอย่างโปร่งใสและแจ้งข้อมูลกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายในและภายนอกเกี่ยวกับนโยบายของบริษัท ความเสี่ยงที่ระบุ วิธีที่องค์กรจัดการและบรรเทาความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ และผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงข้อมูลที่ละเอียดอ่อนในเชิงพาณิชย์ตามความเหมาะสมแล้วเผยแพร่รายงานและแถลงการณ์ที่เกี่ยวข้อง (เช่น บนเว็บไซต์ขององค์กร)
2. ทำงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ กลุ่มคนที่หลากหลายและเป็นตัวแทนของแรงงานข้ามชาติ คู่ค้าทางธุรกิจ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการกับความเสี่ยงที่ยืดเยื้อของแรงงานข้ามชาติ

## การสร้างระบบบริหารจัดการ การโยกย้ายถิ่นฐานของ แรงงาน

### องค์ประกอบที่

ข้อผูกพันเชิงนโยบาย ➔

การตรวจสอบอย่างรอบด้าน ➔

ขั้นตอนที่ 1

การแก้ไขเยียวยา ➔

ขั้นตอนที่ 2

การมีส่วนร่วมกับแรงงานข้ามชาติ ➔

ขั้นตอนที่ 3

### องค์ประกอบที่ 3

## การแก้ไขเยียวยา (REMEDIATION)

ผู้ประกอบการควรจัดตั้งกลไกการร้องทุกข์ระดับปฏิบัติการที่แรงงานข้ามชาติและตัวแทนสามารถเข้าถึงได้ในภาษาที่พวกเขาเข้าใจ ในกรณีที่เกิดความเสียหาย แรงงานข้ามชาติต้องได้รับการเยียวยาที่เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ การแก้ไขเยียวยาดังกล่าวควรเหมาะสมและเป็นสัดส่วนตามความรุนแรงของการละเมิด และต้องปรับให้เข้ากับสถานการณ์ของแต่ละกรณี กลไกการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพยังเป็นโอกาสให้ผู้ประกอบการสามารถระบุและแก้ไขปัญหาได้ตั้งแต่เนิ่น ๆ และโดยตรง รวมถึงได้รับข้อมูลที่สำคัญเพื่อนำไปปรับปรุงนโยบายและขั้นตอนภายในอย่างต่อเนื่องเพื่อป้องกันความเสียหายในอนาคต อย่างไรก็ตาม การได้รับการแก้ไขเยียวยาโดยตรงจากองค์กรไม่ได้เป็นการตัดสิทธิ์แรงงานข้ามชาติจากการเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์ต่อศาลหรือต่อสำนักงานแรงงานที่มีอยู่ตามปกติ

สำหรับแนวทางเพิ่มเติมในประเด็นนี้ โปรดศึกษา [คู่มือเชิงปฏิบัติสำหรับธุรกิจในการแก้ไขเยียวยาการร้องทุกข์ของแรงงานข้ามชาติ](#)

### ขั้นตอนที่ 1

### การดำเนินการที่สำคัญ (Key Actions)

#### จัดตั้งหรือมีส่วนร่วม ในกลไกการร้องทุกข์ ที่แรงงานข้ามชาติเข้าถึงได้

- ดำเนินการกลไกการร้องทุกข์ที่ต้องตามกฎหมาย เข้าใจได้ คาดการณ์ได้ เสมอภาค โปร่งใส และตรงตามสิทธิที่พึงมี แรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงและกลุ่มที่มีความเสี่ยงหรือถูกกีดกันเป็นพิเศษ ควรมีส่วนร่วมในการออกแบบและดำเนินการกลไกการร้องทุกข์เพื่อจัดการกับอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นซึ่งมักขัดขวางไม่ให้งานข้ามชาติใช้งานกลไกดังกล่าว (เช่น เนื่องจากกลัวว่าจะถูกตอบโต้หรือส่งกลับประเทศ อุปสรรคทางภาษา ค่าใช้จ่ายสำหรับแรงงาน ขาดความไว้วางใจขาดหลักฐานที่เป็นลายลักษณ์อักษร)
  - จัดการกลไกการร้องทุกข์ภายในองค์กรหรือร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ รวมถึงสหภาพแรงงานและองค์กรภาคประชาสังคม ตรวจสอบให้แน่ใจว่ากลไกดังกล่าวประกอบด้วยนโยบายและขั้นตอนที่ชัดเจน รวมถึงขอบเขตของการร้องเรียน และการแก้ไขเยียวยา ภาษาที่กำหนด ระยะเวลา และผู้ประสานงาน จัดให้มีการฝึกอบรมสำหรับผู้ประสานงานเพื่อคัดแยกและจัดการข้อร้องเรียน รวมถึงข้อร้องเรียนจากแรงงานหญิงข้ามชาติ
  - ดำเนินการให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์ได้สะดวกในระหว่างการสรรหาแรงงาน การเตรียมความพร้อม การจ้างงาน และการโยกย้ายถิ่นฐานกลับคืน
- ซึ่งสามารถทำได้โดยการใส่ข้อมูลเกี่ยวกับกลไกการรับเรื่องร้องทุกข์ไว้ในประกาศรับสมัครงาน และการปฐมนิเทศแก่แรงงานข้ามชาติก่อนออกเดินทาง หลังเดินทางมาถึง และระหว่างการจ้างงาน และผ่านความร่วมมือกับสหภาพแรงงานและองค์กรภาคประชาสังคมในประเทศต้นทาง
- ให้ข้อมูลในหลากหลายช่องทางเพื่อให้แรงงานข้ามชาติได้เรียนรู้เกี่ยวกับกลไกการร้องทุกข์และยื่นเรื่องร้องเรียนในภาษาที่แรงงานเข้าใจ ช่องทางการร้องทุกข์โดยทั่วไป ได้แก่ การสื่อสารโดยตรงกับหัวหน้างานและฝ่ายทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์สายด่วน การส่งข้อความ SMS อีเมล แพลตฟอร์มออนไลน์ และอื่น ๆ
  - ดำเนินการเพื่อทำความเข้าใจและเชื่อมโยงแรงงานข้ามชาติกับกลไกการรับเรื่องร้องทุกข์อื่น ๆ อาทิ กลไกที่ดำเนินการโดยตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงาน สหภาพแรงงาน องค์กรภาคประชาสังคม และรัฐบาล ห้ามขัดขวางแรงงานข้ามชาติในการเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์ทางเลือก เช่น กลไกของรัฐ และไม่ดำเนินการตอบโต้ เช่น การเลิกจ้างบุคคลที่แสวงหาการเยียวยา

4. United Nations, [Guiding Principles on Business and Human Rights](#) (2011), Principle 31 on effectiveness criteria for non-judicial grievance mechanisms.

## การสร้างระบบบริหารจัดการ การโยกย้ายถิ่นฐานของ แรงงาน

### องค์ประกอบที่

ข้อผูกพันเชิงนโยบาย ➔

การตรวจสอบอย่างรอบด้าน ➔

ขั้นตอนที่ 1

**การแก้ไขเยียวยา** ➔

**ขั้นตอนที่ 2**

การมีส่วนร่วมกับแรงงานข้ามชาติ ➔

ขั้นตอนที่ 3

### องค์ประกอบที่ 3

## การแก้ไขเยียวยา (REMIEDIATION)

ผู้ประกอบการควรจัดตั้งกลไกการร้องทุกข์ระดับปฏิบัติการที่แรงงานข้ามชาติและตัวแทนสามารถเข้าถึงได้ในภาษาที่พวกเขาเข้าใจ ในกรณีที่เกิดความเสียหาย แรงงานข้ามชาติต้องได้รับการเยียวยาที่เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ การแก้ไขเยียวยาดังกล่าวควรเหมาะสมและเป็นสัดส่วนตามความรุนแรงของการละเมิด และต้องปรับให้เข้ากับสถานการณ์ของแต่ละกรณี กลไกการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพยังเป็นโอกาสให้ผู้ประกอบการสามารถระบุและแก้ไขปัญหาได้ตั้งแต่เนิ่น ๆ และโดยตรง รวมถึงได้รับข้อมูลที่สำคัญเพื่อนำไปปรับปรุงนโยบายและขั้นตอนภายในอย่างต่อเนื่องเพื่อป้องกันความเสียหายในอนาคต อย่างไรก็ตาม การได้รับการแก้ไขเยียวยาโดยตรงจากองค์กรไม่ได้เป็นการตัดสิทธิ์แรงงานข้ามชาติจากการเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์ต่อศาลหรือต่อสำนักงานแรงงานที่มีอยู่ตามปกติ

สำหรับแนวทางเพิ่มเติมในประเด็นนี้ โปรดศึกษา [คู่มือเชิงปฏิบัติสำหรับธุรกิจในการแก้ไขเยียวยาการร้องทุกข์ของแรงงานข้ามชาติ](#)

### ขั้นตอนที่ 2

#### การดำเนินการที่สำคัญ (Key Actions)

#### ดำเนินการแก้ไข เยียวยาอย่างมี ประสิทธิภาพและ รวดเร็วในกรณีที่เกิด การบาดเจ็บเสียหาย

1. ตรวจสอบข้อกล่าวหาและเคารพการรักษาความลับของแรงงานข้ามชาติที่ต้องการปกปิดตัวตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่ละเอียดอ่อน เช่น ความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศ การล่วงละเมิดทางเพศ และอนาถาเมียเจริญพันธุ์ของสตรี
2. ในกรณีที่ผู้ประกอบการพบว่ามี ความเสียหายเกิดขึ้น ให้แก้ไขเยียวยาแรงงานข้ามชาติตามความเหมาะสมต่อการละเมิด การแก้ไขเยียวยาดังกล่าวอาจหมายถึงการขอโทษ การชดเชย การฟื้นฟูสมรรถภาพ การให้เงินชดเชยหรือชดเชยด้วยวิธีอื่น และการลงโทษ ตลอดจนการป้องกันอันตรายด้วยการสั่งห้ามหรือรับประกันว่าจะไม่กระทำผิดซ้ำ โดยทั่วไปการแก้ไขเยียวยาสำหรับแรงงานข้ามชาติอาจรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง
  - การชำระค่าธรรมเนียมในการสรรหาและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่ถูกเรียกเก็บโดยมีขอบจากแรงงานข้ามชาติ
  - การส่งคืนหนังสือเดินทางและทรัพย์สินส่วนตัวอื่น ๆ ที่นายจ้างเคยยึดไว้ให้แก่แรงงานข้ามชาติ
  - การจัดการและจ่ายเงินสำหรับการเดินทางกลับ (รวมถึงการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการที่ค้างชำระทั้งหมด) ไปยังประเทศต้นทางหรือสนับสนุนการเปลี่ยนงานในกรณีที่แรงงานข้ามชาติต้องการบอกเลิกการจ้างงาน
3. ปกป้องหรือกักแรงงานข้ามชาติที่ได้รับผลกระทบและตัวแทนเพื่อพิจารณาแนวทางการเยียวยาและความเป็นไปได้ในการอุทธรณ์ผลลัพธ์ ในกรณีที่ยังไม่มีการแก้ไขข้อพิพาท ให้ใช้กลไกภายนอกที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นอิสระ เช่น ศาลแรงงานหรือกลไกทางเลือกในการระงับข้อพิพาท
4. ในกรณีที่มีข้อพิพาทแบบกลุ่ม (Collective dispute) เกี่ยวกับมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ทั่วไป ให้ใช้วิธีการร่วมเจรจาต่อรองหรือจัดตั้งความร่วมมือในที่ทำานระหว่างผู้บริหารและพนักงานในรูปแบบอื่น

## การสร้างระบบบริหารจัดการ การโยกย้ายถิ่นฐานของ แรงงาน

### องค์ประกอบที่

ข้อผูกพันเชิงนโยบาย ➤

การตรวจสอบอย่างรอบด้าน ➤

ขั้นตอนที่ 1

**การแก้ไขเยียวยา** ➤

ขั้นตอนที่ 2

การมีส่วนร่วมกับแรงงานข้ามชาติ ➤

ขั้นตอนที่ 3

### องค์ประกอบที่ 3

## การแก้ไขเยียวยา (REMEDIATION)

ผู้ประกอบการควรจัดตั้งกลไกการร้องทุกข์ระดับปฏิบัติการที่แรงงานข้ามชาติและตัวแทนสามารถเข้าถึงได้ในภาษาที่พวกเขาเข้าใจ ในกรณีที่เกิดความเสียหาย แรงงานข้ามชาติต้องได้รับการเยียวยาที่เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ การแก้ไขเยียวยาดังกล่าวควรเหมาะสมและเป็นสัดส่วนตามความรุนแรงของการละเมิด และต้องปรับให้เข้ากับสถานการณ์ของแต่ละกรณี กลไกการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพยังเป็นโอกาสให้ผู้ประกอบการสามารถระบุและแก้ไขปัญหาได้ตั้งแต่เนิ่น ๆ และโดยตรง รวมถึงได้รับข้อมูลที่สำคัญเพื่อนำไปปรับปรุงนโยบายและขั้นตอนภายในอย่างต่อเนื่องเพื่อป้องกันความเสียหายในอนาคต อย่างไรก็ตาม การได้รับการแก้ไขเยียวยาโดยตรงจากองค์กรไม่ได้เป็นการตัดสิทธิ์แรงงานข้ามชาติจากการเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์ต่อศาลหรือต่อสำนักงานแรงงานที่มีอยู่ตามปกติ

สำหรับแนวทางเพิ่มเติมในประเด็นนี้ โปรดศึกษา [คู่มือเชิงปฏิบัติสำหรับธุรกิจในการแก้ไขเยียวยาการร้องทุกข์ของแรงงานข้ามชาติ](#)

### ขั้นตอนที่ 3

#### การดำเนินการที่สำคัญ (Key Actions)

#### ติดตามการดำเนินการแก้ไขและรวบรวม สิ่งที่เรียนรู้เพื่อการ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

- เมื่อดำเนินการเยียวยาครบถ้วนแล้วให้ยืนยันผลกับแรงงานข้ามชาติ และสอบถามถึงผลลัพธ์ในเชิงบวกหรือเชิงลบ (เช่น ได้รับการปฏิบัติที่ดีขึ้นหรือหรือได้รับการตอบโต้ การดูแลสุขภาพที่เพียงพอหรือไม่เพียงพอ หรือการตีตรา) หากได้รับการยืนยันผลลัพธ์ในเชิงลบ ให้ดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เหลืกก่อนที่จะมีการปิดเคส
- บันทึกกระบวนการจัดการเรื่องร้องทุกข์เป็นลายลักษณ์อักษรแล้วปิดเคส เอกสารฉบับสมบูรณ์ต้องเคารพหลักการความเป็นส่วนตัวและมีข้อมูลตั้งแต่การรับเรื่องร้องทุกข์ การสอบสวนและการแก้ไขปัญหา และบันทึกการรับทราบเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นซึ่งลงนามโดยแรงงานข้ามชาติที่ได้รับผลกระทบ
- ทบทวนการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอเพื่อระบุจุดที่สามารถปรับปรุงในกลไกและระบบบริหารจัดการโดยรวมเพื่อป้องกันการร้องทุกข์และอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งการทบทวนควรรวมถึงข้อเสนอแนะจากแรงงานข้ามชาติ สหภาพแรงงาน ภาคประชาสังคม พันธมิตรทางธุรกิจ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง



## การสร้างระบบบริหารจัดการ การโยกย้ายถิ่นฐานของ แรงงาน

### องค์ประกอบที่

ข้อมูลพื้นฐานเชิงนโยบาย

การตรวจสอบอย่างรอบด้าน

การแก้ไขเยียวยา

การมีส่วนร่วมกับแรงงานข้ามชาติ



ขั้นตอนที่ 1

ขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 3

### องค์ประกอบที่ 4

## การมีส่วนร่วมกับแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติเป็นทรัพยากรและหุ้นส่วนที่สำคัญของนายจ้างในการชี้แนะและประเมินประสิทธิภาพในการจัดการกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน ผู้ประกอบการจึงควรให้แรงงานข้ามชาติและตัวแทนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตั้งแต่การออกแบบการดำเนินการ และการปรับปรุงนโยบายและระบบบริหารจัดการ กระบวนการตรวจสอบอย่างรอบด้าน (due diligence) และกลไกการร้องทุกข์อย่างต่อเนื่อง การให้กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีความหลากหลายและเป็นตัวแทนของคนกลุ่มต่าง ๆ (เช่น ในแง่ของเพศ สัญชาติ ชาติพันธุ์ ความสามารถ หรือลักษณะอื่น ๆ) เข้ามามีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ บริการสนับสนุนเฉพาะทางและการเป็นภาคีกับองค์กรภายนอกที่เป็นที่ยอมรับเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการจัดการความเสี่ยงเฉพาะของแรงงานข้ามชาติและแก้ไขความท้าทายที่ยืดเยื้อ เพราะในท้ายที่สุดแล้ว การมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดของแรงงานข้ามชาติจะช่วยสานสัมพันธ์ในการจ้างงานที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นระหว่างแรงงานข้ามชาติกับนายจ้าง บนพื้นฐานของการเคารพ ผลประโยชน์ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

### ขั้นตอนที่ 1

### การดำเนินการที่สำคัญ (Key Actions)

**ให้แรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วมในการออกแบบ ดำเนินการ และติดตามนโยบายขององค์กรและระบบบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน**

- สร้างการจ้างงานที่มีคุณค่า (Decent employment) และสภาพการทำงานที่เหมาะสมลงทุนอย่างต่อเนื่องในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับแรงงานข้ามชาติที่อยู่บนพื้นฐานของความเคารพและความไว้วางใจ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องแต่ไม่จำกัดเฉพาะการดำเนินการหลักดังต่อไปนี้
  - การสื่อสารอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับนโยบายภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และการประกาศข้อมูลสาธารณะในช่วงวิกฤต
  - การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการและความท้าทายของแรงงานข้ามชาติ ใส่ใจกับความต้องการและประสบการณ์ที่แตกต่างกันของกลุ่มเพศสภาพต่าง ๆ (เช่น ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวและแบบสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน) และแก้ไขปัญหาที่ระบุได้ทันที
  - การให้รางวัลใจและรางวัลตอบแทนแบบรายบุคคลและแบบกลุ่มแก่พนักงานทุกคน โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการผลการปฏิบัติงานขององค์กร (เช่น ผ่านการเพิ่มค่าจ้าง การจ่ายโบนัส การฝึกอบรม และโอกาสในการเติบโตในหน้าที่)
- การกำหนดให้ผู้จัดการและหัวหน้างานมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามนโยบายและขั้นตอนด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานภายในองค์กร เช่น การกำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพหลักและการทบทวนผลปฏิบัติงาน
 

ดูเพิ่มเติมที่ การปฏิบัติและโอกาสที่เท่าเทียมกัน และ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยเหมาะสม และให้เกียรติ
- ปรึกษาและมีส่วนร่วมในเชิงรุกกับแรงงานข้ามชาติที่มีภูมิหลังต่างกัน (เช่น ในแง่ของเพศ สัญชาติ ชาติพันธุ์ ความสามารถ ฯลฯ) และตัวแทนของแรงงานข้ามชาติในการออกแบบและดำเนินการตามนโยบายภายในที่เกี่ยวข้อง กระบวนการตรวจสอบอย่างรอบด้าน และกลไกการร้องทุกข์
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่านโยบายภายในที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมถึงกระบวนการตรวจสอบอย่างรอบด้านและกลไกการร้องทุกข์นั้นครอบคลุมความต้องการเฉพาะตามเพศสภาพของแรงงานข้ามชาติ

## การสร้างระบบบริหารจัดการ การโยกย้ายถิ่นฐานของ แรงงาน

### องค์ประกอบที่

ข้อมูลพื้นฐานเชิงนโยบาย ➤

การตรวจสอบอย่างรอบด้าน ➤

ขั้นตอนที่ 1

การแก้ไขเยียวยา ➤

ขั้นตอนที่ 2

**การมีส่วนร่วมกับแรงงานข้ามชาติ** ➤

ขั้นตอนที่ 3

### องค์ประกอบที่ 4

## การมีส่วนร่วมกับแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติเป็นทรัพยากรและหุ้นส่วนที่สำคัญของนายจ้างในการชี้แนะและประเมินประสิทธิภาพในการจัดการกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน ผู้ประกอบการจึงควรให้แรงงานข้ามชาติและตัวแทนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตั้งแต่การออกแบบการดำเนินการ และการปรับปรุงนโยบายและระบบบริหารจัดการ กระบวนการตรวจสอบอย่างรอบด้าน (due diligence) และกลไกการร้องทุกข์อย่างต่อเนื่อง การให้กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีความหลากหลายและเป็นตัวแทนของคนกลุ่มต่าง ๆ (เช่น ในแง่ของเพศ สัญชาติ ชาติพันธุ์ ความสามารถ หรือลักษณะอื่น ๆ) เข้ามามีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ บริการสนับสนุนเฉพาะทางและการเป็นภาคีกับองค์กรภายนอกที่เป็นที่ยอมรับเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการจัดการความเสี่ยงเฉพาะของแรงงานข้ามชาติและแก้ไขความท้าทายที่ยืดเยื้อ เพราะในท้ายที่สุดแล้ว การมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดของแรงงานข้ามชาติจะช่วยสานสัมพันธ์ในการจ้างงานที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นระหว่างแรงงานข้ามชาติกับนายจ้าง บนพื้นฐานของการเคารพ ผลประโยชน์ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

### ขั้นตอนที่ 2

#### การดำเนินการที่สำคัญ (Key Actions)

#### ให้บริการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพเพื่อแก้ไขจุดเปราะบางเฉพาะของแรงงานข้ามชาติ

- จัดการกับอุปสรรคทางภาษาที่มีต่อแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ ตรวจสอบให้แน่ใจว่านโยบายภายใน การฝึกอบรมและการบรรยายสรุป ทั่วโลก การร้องทุกข์ สัญญาจ้างงาน และเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ถูกเขียนในภาษาที่เรียบง่ายและชัดเจนที่แรงงานข้ามชาติทุกคนเข้าใจ ทั้งนี้ แนะนำให้องค์กรใช้ผู้ให้บริการแปลภาษามืออาชีพและให้การฝึกอบรมด้านภาษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายสำหรับแรงงานข้ามชาติเพื่อเรียนรู้ภาษาท้องถิ่น
- จัดทำและดูแลระบบสารสนเทศและการปฐมนิเทศที่ครอบคลุมเพื่อช่วยให้แรงงานข้ามชาติเข้าใจถึงข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานและสิทธิของพวกเขาระหว่างที่ใช้ชีวิตและทำงานในต่างประเทศ และเพื่อป้องกันการให้ข้อมูลผิด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระหว่างการสรรหาแรงงาน ดูเพิ่มเติมที่ [การคัดเลือกผู้สมัคร ก่อนออกเดินทางและการเดินทาง](#) และ [ความช่วยเหลือในการกลับคืนสู่สังคม](#)
- ให้บริการอินเทอร์เน็ตและช่องทางการสื่อสารให้แก่แรงงานข้ามชาติตามสมควร รวมถึงติดตั้งอินเทอร์เน็ตในหอพักด้วย เพื่อให้แรงงานสามารถติดต่อกับครอบครัวหรือคนรู้จักได้
- สนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนเจ้าบ้าน
- อำนวยความสะดวกให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงหลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะ เช่น เพื่อเสริมความรู้ด้านการเงินผ่านการจัดการเงินออมและการส่งเงินกลับประเทศ ดูเพิ่มเติมที่ [การจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ](#)
- ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและโซเชียลมีเดียที่มีอยู่เพื่อปรับปรุงการสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติ ขอความคิดเห็นจากแรงงาน และปรับปรุงกลไกการร้องทุกข์ที่มีอยู่

**การสร้างระบบบริหารจัดการ  
การโยกย้ายถิ่นฐานของ  
แรงงาน**

องค์ประกอบที่

ข้อผูกพันเชิงนโยบาย ▶

การตรวจสอบอย่างรอบด้าน ▶

ขั้นตอนที่ 1

การแก้ไขเยียวยา ▶

ขั้นตอนที่ 2

**การมีส่วนร่วมกับแรงงานข้ามชาติ ▶**

**ขั้นตอนที่ 3**

องค์ประกอบที่ 4

**การมีส่วนร่วมกับแรงงานข้ามชาติ**

แรงงานข้ามชาติเป็นทรัพยากรและหุ้นส่วนที่สำคัญของนายจ้างในการชี้แนะและประเมินประสิทธิภาพในการจัดการกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน ผู้ประกอบการจึงควรให้แรงงานข้ามชาติและตัวแทนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตั้งแต่การออกแบบการดำเนินการ และการปรับปรุงนโยบายและระบบบริหารจัดการ กระบวนการตรวจสอบอย่างรอบด้าน (due diligence) และกลไกการร้องทุกข์อย่างต่อเนื่อง การให้กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีความหลากหลายและเป็นตัวแทนของคนกลุ่มต่าง ๆ (เช่น ในแง่ของเพศ สัญชาติ ชาติพันธุ์ ความสามารถ หรือลักษณะอื่น ๆ) เข้ามามีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ บริการสนับสนุนเฉพาะทางและการเป็นภาคีกับองค์กรภายนอกที่เป็นที่ยอมรับเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการจัดการความเสี่ยงเฉพาะของแรงงานข้ามชาติและแก้ไขความท้าทายที่ยืดเยื้อ เพราะในท้ายที่สุดแล้ว การมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดของแรงงานข้ามชาติจะช่วยสานสัมพันธ์ในการจ้างงานที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นระหว่างแรงงานข้ามชาติกับนายจ้าง บนพื้นฐานของการเคารพ ผลประโยชน์ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ขั้นตอนที่ 3

**การดำเนินการที่สำคัญ (Key Actions)**

**ร่วมมือกับองค์กรที่นำ  
เชื่อถือซึ่งสามารถช่วย  
จัดการความท้าทายที่  
ยืดเยื้อ**

1. เข้าเป็นภาคีกับองค์กรภายนอกที่น่าเชื่อถือ รวมถึงสหภาพแรงงานและองค์กรภาคประชาสังคมที่ได้รับ ความไว้วางใจจากแรงงานข้ามชาติ ความร่วมมือดังกล่าวสามารถช่วยปรับปรุงนโยบายของ บริษัทและระบบการบริหารจัดการ มาตรการการ ตรวจสอบอย่างรอบด้าน การสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติ การติดตามหลักปฏิบัติในการสรรหา แรงงานและการสนับสนุนในช่วงสถานการณ์วิกฤต
2. เข้าร่วมแพลตฟอร์มการทำงานร่วมกัน เช่น สมาคมระดับภาคส่วนและอุตสาหกรรมเพื่อเก็บเกี่ยวประโยชน์จากการเข้าถึงทรัพยากรและการฝึกอบรมที่มีอยู่ เพื่อเรียนรู้จากแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด และเพื่อเข้าร่วมในการหารือเชิงนโยบาย
3. ใช้ข้อมูลบริการสนับสนุน และสวัสดิการที่มีอยู่สำหรับแรงงานข้ามชาติ (เช่น ศูนย์บริการแรงงานข้ามชาติ บริการด้านกงสุล และอื่น ๆ)



### ส่วนที่ 3

## การจัดการกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

แนวทางในส่วนนี้สอดคล้องกับขั้นตอนทั่วไปของกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน นายจ้างสามารถอ้างอิงถึงส่วนใดส่วนหนึ่งหรือนำแนวทางทั้งหมดไปปรับใช้ในขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานตามความต้องการของแต่ละบุคคล หนึ่งในปีบริบทเฉพาะ (เช่น ประเทศ กรอบกฎหมายที่เกี่ยวกับการโยกย้ายถิ่นฐานและการจ้างงาน ภาคเศรษฐกิจ สถานการณ์วิกฤต) อาจมีขั้นตอนเพิ่มเติมในการจัดการกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน และแก้ไขจุดเปราะบางของแรงงานข้ามชาติ

เปิดดูเนื้อหา



# ภาพรวม

การจัดการกระบวนการ  
โยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน



## หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย

- A การปฏิบัติตามกฎหมาย
- B การปฏิบัติและโอกาสที่เท่าเทียมกัน
- C กลไกการร้องทุกข์
- D การคุ้มครองข้อมูล
- E การเตรียมความพร้อมและการจัดการในภาวะวิกฤต

## ขั้นที่ 1: การสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อม

- 1.1 การคัดกรอง การจัดทำสัญญา และการติดตามผลดำเนินงานของตัวแทนสรรหาแรงงาน
- 1.2 ค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงาน และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง
- 1.3 ความโปร่งใสและการเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการ
- 1.4 การคัดเลือกผู้สมัครงาน
- 1.5 สัญญาจ้างงาน
- 1.6 ก่อนออกเดินทางและการเดินทาง

## ขั้นตอนที่ 2: การจ้างงาน

- 2.1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีคุณค่า และมีเกียรติ
- 2.2 เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง
- 2.3 การจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ
- 2.4 ชั่วโมงการทำงาน
- 2.5 การเข้าถึงเอกสารส่วนบุคคล
- 2.6 เสรีภาพในการเคลื่อนย้าย
- 2.7 สภาพความเป็นอยู่
- 2.8 การดูแลสุขภาพและการคุ้มครองทางสังคม

## ขั้นตอนที่ 3: การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่

- 3.1 การเปลี่ยนนายจ้าง
- 3.2 การเดินทางกลับประเทศต้นทาง
- 3.3 การช่วยเหลือในการกลับคืนสู่สังคม

## การจัดการกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

### หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย >

การสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อม >

การจ้างงาน >

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ >

การปฏิบัติตามกฎหมาย

การปฏิบัติและโอกาสที่เท่าเทียมกัน

กลไกการร้องทุกข์

การคุ้มครองข้อมูล

การเตรียมความพร้อมและการจัดการในภาวะวิกฤต

### ขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน มีหลักการที่ครอบคลุมดังนี้

นายจ้างต้องยึดถือหลักการและหลักปฏิบัติสำคัญที่สรุปไว้ในส่วนนี้ในทุกขั้นตอนของการจัดการกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน ซึ่งรวมถึงการที่นายจ้างควรอำนวยความสะดวกในกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานแบบปกติตามที่กฎหมายเกี่ยวกับการโยกย้ายถิ่นฐานและการจ้างงานกำหนด แรงงานข้ามชาติควรได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับแรงงานชาวไทย การรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคล และการเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์และการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การเริ่มสรรหาแรงงานและระหว่างการจ้างงานไปจนถึงการกลับสู่ถิ่น บทเรียนสำคัญที่ได้เรียนรู้ระหว่างการระบาดของโรคโคโรนาไวรัสคือ นายจ้างต้องคำนึงถึงแรงงานข้ามชาติในการวางแผนและตอบสนองต่อวิกฤตประเภทต่าง ๆ และตระหนักถึงความเสี่ยงเฉพาะที่แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญในขณะเดียวกัน

เริ่ม



## การจัดการกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

ขั้นตอน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย >

การสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อม >

การจ้างงาน >

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ >

การปฏิบัติตามกฎหมาย

การปฏิบัติและโอกาสที่เท่าเทียมกัน

กลไกการร้องทุกข์

การคุ้มครองข้อมูล

การเตรียมความพร้อมและการจัดการในภาวะวิกฤต

## AI การปฏิบัติตามกฎหมาย



มีการสรรหาและว่าจ้างแรงงานข้ามชาติตามกฎหมายที่บังคับใช้ในประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทาง

### การดำเนินการที่สำคัญ

1. ทำความเข้าใจหลักปฏิบัติทางธุรกิจและห่วงโซ่อุปทาน และตรวจสอบให้แน่ใจว่าเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงาน การเตรียมความพร้อม การโยกย้ายถิ่นฐาน และการจ้างงานในประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทาง
2. ขอใบอนุญาตจากทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศต้นทาง ทางผ่าน และปลายทาง และเตรียมคำสั่งบรรจุตำแหน่งงาน สัญญาจ้างงาน (ฉบับตัวอย่าง) และเอกสารที่จำเป็นอื่น ๆ ทั้งหมด ตามข้อกำหนดทางกฎหมาย ดูเพิ่มเติมที่ [สัญญาจ้างงาน](#)
3. ต่อยอดเอกสารที่จำเป็นสำหรับแรงงาน (ใบรับรองแพทย์ประจำปี วีซ่า หนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงาน) ก่อนหมดอายุ
4. พิจารณาเข้าร่วมแผนปรับสภาพแรงงานข้ามชาติให้ถูกต้องตามกฎหมายของภาครัฐเมื่อเหมาะสม เพื่อระบุตัวและจ้างแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในประเทศปลายทางแล้ว

## การจัดการกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

ขั้นตอน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย ➤

การสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อม ➤

การจ้างงาน ➤

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ ➤

การปฏิบัติตามกฎหมาย	<b>การปฏิบัติและโอกาสที่เท่าเทียมกัน</b>	กลไกการร้องทุกข์	การคุ้มครองข้อมูล	การเตรียมความพร้อมและการจัดการในภาวะวิกฤต
---------------------	--	------------------	-------------------	---

## B | การปฏิบัติและโอกาสที่เท่าเทียมกัน



แรงงานข้ามชาติได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและปราศจากการเลือกปฏิบัติ

### การดำเนินการที่สำคัญ

1. ใช้ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานแรงงานข้ามชาติทุกคนเช่นเดียวกันกับที่ใช้กับแรงงานไทย โดยไม่คำนึงถึงสถานะการโยกย้ายถิ่นฐาน อายุ เพศ ความทุพพลภาพ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด หรือศาสนา การตัดสินใจทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงาน ค่าจ้าง สภาพการทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การเข้าถึงการฝึกอบรม และการเลิกจ้าง ควรเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมและเป็นกลาง
2. ดำเนินการประเมินเพื่อตรวจสอบว่ามีการเลือกปฏิบัติภายในองค์กรหรือไม่ ตรวจสอบข้อกล่าวหา ดำเนินการแก้ไข และจัดให้มีการแก้ไขเยียวยา โดยให้สหภาพแรงงานและผู้แทนแรงงานข้ามชาติเข้ามามีส่วนร่วมและติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการแก้ไข
3. จัดให้มีการฝึกอบรมแก่ผู้จัดการและหัวหน้างานทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานและคัดเลือก (รวมถึงตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงาน) เกี่ยวกับความรับผิดชอบของตนในการประกันโอกาสที่เท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติ
4. จ้างแรงงานข้ามชาติโดยตรงและหลีกเลี่ยงการจ้างเหมาบริการภายนอก และจ้างเหมาช่วงเมื่อทำได้ หากไม่สามารถทำได้ ควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติที่เหมาะสมมีสิทธิเช่นเดียวกับพนักงานโดยตรงขององค์กร

## การจัดการกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

ขั้นตอน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย >

การสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อม >

การจ้างงาน >

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ >

การปฏิบัติตามกฎหมาย

การปฏิบัติและโอกาสที่เท่าเทียมกัน

กลไกการร้องทุกข์

การคุ้มครองข้อมูล

การเตรียมความพร้อมและการจัดการในภาวะวิกฤต

## C | กลไกการร้องทุกข์



แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงการแก้ไขเยียวยาที่มีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอนของการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

### การดำเนินการที่สำคัญ

1. ปฏิบัติตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในหัวข้อ [การแก้ไขเยียวยา](#) เพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์ระดับปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลในระหว่างการสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อม การจ้างงาน และเมื่อมีการกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่
2. ให้ข้อมูลแก่แรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับกลไกการร้องทุกข์ที่มีอยู่ รวมถึงกลไกของภาครัฐ ในระหว่างการสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อม เมื่อมาถึงประเทศปลายทางและก่อนเดินทางกลับคืนถิ่น
3. ดูเพิ่มเติมที่ [ความโปร่งใสและการเข้าถึงข้อมูล](#) ที่ถูกต้อง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เหมาะสมและให้เกียรติ และ [การเปลี่ยนนายจ้าง](#)

## การจัดการกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

ขั้นตอน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย ➤

การสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อม ➤

การจ้างงาน ➤

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ ➤

การปฏิบัติตามกฎหมาย

การปฏิบัติและโอกาสที่เท่าเทียมกัน

กลไกการร้องทุกข์

**การคุ้มครองข้อมูล**

การเตรียมความพร้อมและการจัดการในภาวะวิกฤต

## D | การคุ้มครองข้อมูล



ข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานข้ามชาติจะถูกเก็บเป็นความลับและได้รับการคุ้มครอง

### การดำเนินการที่สำคัญ

1. กำหนดนโยบายและขั้นตอนในการคุ้มครองข้อมูลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่ใช้บังคับในประเทศต้นทางและปลายทาง
2. รวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานข้ามชาติเฉพาะในส่วนที่กำหนดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อม การจ้างงาน และการโยกย้ายถิ่นฐานกลับคืนถิ่นเท่านั้น
3. ปฏิบัติต่อข้อมูลส่วนบุคคลใด ๆ ที่รวบรวมจากแรงงานข้ามชาติเป็นความลับ และเปิดเผยเฉพาะเมื่อ “จำเป็นต้องรู้” เท่านั้น ซึ่งรวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทางการแพทย์ การร้องเรียน และการร้องทุกข์
4. จัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานข้ามชาติด้วยวิธีที่ปลอดภัย
5. แจ้งให้แรงงานข้ามชาติทราบถึงวัตถุประสงค์ในการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล ขอรับและบันทึกความยินยอมที่ได้รับการบอกกล่าวจากแรงงานข้ามชาติ ณ เวลาที่รวบรวมและก่อนการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพวกเขา
6. กำหนดให้คู่ค้าทางธุรกิจทั้งหมดปฏิบัติตามนโยบายการคุ้มครองข้อมูลของผู้ประกอบการ



## การจัดการกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

ขั้นตอน

### หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย ➤

การสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อม ➤

การจ้างงาน ➤

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ ➤

การปฏิบัติตามกฎหมาย

การปฏิบัติและโอกาสที่เท่าเทียมกัน

กลไกการร้องทุกข์

การคุ้มครองข้อมูล

การเตรียมความพร้อมและการจัดการในภาวะวิกฤต

## E | การเตรียมความพร้อมและการจัดการในภาวะวิกฤต



การผดุงไว้ซึ่งสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติในระหว่างและหลังภาวะวิกฤต

### การดำเนินการที่สำคัญ

1. ในกรณีที่เกิดเหตุการณ์วิกฤต (วิกฤตสิ่งแวดล้อม การเมือง หรือสาธารณสุข รวมทั้งในประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติ) ให้ดำเนินการประเมินแบบรวดเร็วเกี่ยวกับความปลอดภัย สุขภาพ ความมั่นคงทางสังคม ที่อยู่อาศัย และความต้องการพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติ แล้วจัดทำแผนรับมืออย่างเป็นระบบโดยให้แรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วมในกระบวนการ ตลอดจนติดตามและประเมินประสิทธิผลของการตอบสนองต่อความต้องการของแรงงานข้ามชาติเพื่อการปรับปรุงในอนาคต
2. อนุญาตให้เข้าถึงข้อมูลที่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสมแก่เวลา เพื่อช่วยให้แรงงานข้ามชาติเข้าใจวิกฤตการณ์ ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง มาตรการในการป้องกันตนเอง และบริการสนับสนุนที่มีให้ ควรให้ข้อมูลในภาษาที่ผู้โยกย้ายถิ่นฐานสามารถเข้าใจ และเผยแพร่ผ่านวิธีการที่เหมาะสมที่มีการปรับให้เข้ากับความต้องการและการรู้หนังสือของแรงงานข้ามชาติ
3. พยายามอย่างสุดความสามารถไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการโดยอิสระหรือร่วมกับคู่ค้าทางธุรกิจ หน่วยงานกงสุล และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อรักษามาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยทั่วไป การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม การดูแลสุขภาพ การจ่ายค่าจ้าง การคุ้มครองทางสังคม และสภาพความเป็นอยู่
4. ช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่ต้องการจะเดินทางกลับ โดยจ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ค้างชำระทั้งหมด ดูแลจัดการและจ่ายเงินสำหรับการเดินทางกลับไปยังประเทศต้นทางอย่างปลอดภัย และปรึกษาสำนักงานแรงงานในพื้นที่และบริการกงสุล หากพบข้อจำกัดเรื่องการเดินทางภายใต้วิกฤต
5. พิจารณาให้ส่งผู้โยกย้ายถิ่นฐานที่เดินทางกลับไปยังส่วนงานหรือพันธมิตรทางธุรกิจในประเทศต้นทาง หรือช่วยเหลือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่โดยเสนอการจ้างงานในประเทศอื่น หากเป็นไปได้ เมื่อสภาวะวิกฤตบรรเทาลง ให้ว่าจ้างแรงงานข้ามชาติกลับเข้าทำงาน และจัดการให้อยู่ในตำแหน่งเดิมหรือเทียบเท่าโดยได้รับค่าตอบแทนในอัตราเดียวกัน

การจัดการกระบวนการ  
โยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

ขั้นตอน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย ▶

**การสรรหาแรงงานและ  
การเตรียมความพร้อม** ▶

การจ้างงาน ▶

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้าย  
ถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ ▶

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

**ขั้นที่ 1**

**การสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อม**

ในหลายกรณี จะมีการสรรหาแรงงานข้ามชาติเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงานมากกว่าหนึ่งรายในชุมชนประเทศต้นทางของพวกเขา โดยทั่วไปแล้ว แรงงานข้ามชาติจะผ่านกระบวนการคัดกรองและการคัดเลือกแล้วจึงจะได้รับสัญญาจ้าง ซึ่งจะต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอน รวมทั้งผ่านการตรวจร่างกาย การขอรับเอกสารการเดินทาง และการปฐมนิเทศก่อนออกเดินทางไปยังประเทศปลายทาง เมื่อถึงประเทศปลายทางแล้ว แรงงานข้ามชาติจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ จนเสร็จสิ้น รวมถึงการผ่านการตรวจสุขภาพเพิ่มเติม การตรวจสอบประวัติอาชญากรรม และการขอใบอนุญาตทำงาน ขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานดังกล่าวเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวนมากทั้งในประเทศต้นทางและปลายทาง ซึ่งรวมถึงตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงานและ/หรือตัวแทนช่วง บริษัทจัดหางาน ผู้ให้บริการทางการแพทย์ บริการฝึกอบรม การขนส่งและที่อยู่อาศัย หน่วยงานราชการ และนายจ้าง

**เริ่ม**

## การจัดการกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

ขั้นตอน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย ➤

**การสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อม** ➤

การจ้างงาน ➤

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ ➤

5. **มาตรฐานระบบการสรรหาแรงงานแบบบูรณาการสากล (IRIS)** เป็นมาตรฐานระดับโลกที่กำหนดนิยามของการจัดหางานอย่างมีจริยธรรมในทางปฏิบัติสำหรับตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยหลักการเจ็ดประการ ซึ่งรวมถึง การเคารพกฎหมายและมาตรฐานสากล การห้ามไม่ให้มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจัดหางานจากแรงงานข้ามชาติ รวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง และยึดถือความโปร่งใสในข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

### 1.1 | การคัดกรอง การจัดทำสัญญา

### และการติดตามผลดำเนินงานของตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงาน



แรงงานข้ามชาติได้รับการจ้างงานโดยตรงหรือผ่านตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงานที่มีจริยธรรม

#### การดำเนินการที่สำคัญ

1. หากเป็นไปได้ ให้จ้างแรงงานข้ามชาติโดยตรงหรือใช้บริการจัดหางานของภาครัฐที่มีอยู่
2. ดำเนินการตรวจสอบอย่างรอบด้าน (due diligence) ในบรรดาตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงานทั้งหมด ซึ่งรวมถึงการตรวจสอบว่าตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงานได้รับใบอนุญาต และไม่ได้เป็นผู้ที่ศาลหรือฝ่ายปกครองมีคำสั่งลบล้างโทษอื่นใด และปฏิบัติตามหลักการในการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม<sup>5</sup>
3. ทำข้อตกลงการให้บริการของบริษัทสรรหาแรงงานที่เลือก ซึ่งจะต้องกำหนดให้ตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงานดังกล่าวปฏิบัติตามนโยบายที่เกี่ยวข้องทั้งหมดขององค์กร กำหนดระเบียบการที่ชัดเจน โดยมีรายละเอียดมาตรการที่จะดำเนินการหากผู้ที่เกี่ยวข้องละเมิดข้อตกลง ในกรณีที่ตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในประเทศต้นทางและปลายทาง ข้อตกลงควรครอบคลุมทั้งสามฝ่าย
4. กำหนดให้ตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงานดำเนินการตรวจสอบอย่างรอบด้านและต่อเนื่องด้วยตนเอง และยึดมั่นความโปร่งใสกับคู่ค้าทางธุรกิจ ซึ่งรวมถึงตัวแทนช่วง
5. ดำเนินการตรวจสอบตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงานอย่างสม่ำเสมอ และติดตามแผนพัฒนาเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติตามข้อกำหนดการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง
6. หากเป็นไปได้ ให้ดำเนินการจ้างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นในประเทศต้นทาง หรือทำงานร่วมกับองค์กรภาคประชาสังคมที่น่าเชื่อถือเพื่อกำกับดูแลกระบวนการจัดหางาน

ดูเพิ่มเติมที่ [รายการตรวจสอบ: ข้อตกลงการให้บริการของบริษัทสรรหาแรงงาน](#)

การจัดการกระบวนการ  
โยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

ขั้นตอน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย ➤

**การสรรหาแรงงานและ  
การเตรียมความพร้อม** ➤

การจ้างงาน ➤

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้าย  
ถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ ➤

1.1

**1.2**

1.3

1.4

1.5

1.6

## 1.2 | ค่าธรรมเนียมในการสรรหางานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง



ไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการสรรหางานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากแรงงานข้ามชาติตลอดกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐาน

### การดำเนินการที่สำคัญ

- กำหนดข้อผูกพันเชิงนโยบายตามหลักการว่าด้วยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานทั้งหมด (Employer Pays Principle) โดยเป็นไปตาม คำจำกัดความของ ILO เกี่ยวกับค่าธรรมเนียมในการสรรหางานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สือสารข้อผูกพันนี้ไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงผู้หางาน และตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงาน
- ระบุรายการค่าธรรมเนียมในการสรรหางานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในข้อตกลงการให้บริการของบริษัทสรรหาแรงงาน ดูเพิ่มเติมที่ บันทึกข้อแนะนำ: ค่าธรรมเนียมในการสรรหางานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- หากกระทำได้ ควรดำเนินการชำระค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการจัดหางานโดยตรง และหลีกเลี่ยงไม่ให้แรงงานข้ามชาติต้องตกเป็นหนี้ทางการเงินเพื่อให้ได้รับการจ้างงาน หากไม่มีการปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าว ให้ดำเนินการชำระเงินคืนแก่แรงงานข้ามชาติภายใน 30 วัน หลังจากที่แรงงานเดินทางมาถึงสถานที่ทำงาน
- ใช้มาตรการการตรวจสอบเชิงรุกอย่างรอบด้าน เพื่อป้องกันไม่ให้ตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงานเรียกคืน หรือเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจัดหางานเพิ่มเติม หรือค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมที่เกินกว่าความเป็นจริงจากแรงงานข้ามชาติ (เช่น การสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติเมื่อเดินทางมาถึง หรือด้วยวิธีการอื่น ๆ เพื่อยืนยันว่าไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่าย และกำหนดบทลงโทษไว้อย่างชัดเจนหากพบการฝ่าฝืนของบริษัทสรรหาแรงงานภายใต้ข้อตกลงการให้บริการ) หากพบว่ามีการคิดค่าใช้จ่ายโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ให้ชดใช้แรงงานข้ามชาติเต็มจำนวนภายในเวลาที่เหมาะสม



## การจัดการกระบวนการ โยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

ขั้นตอน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย ➤

**การสรรหาแรงงานและ  
การเตรียมความพร้อม** ➤

การจ้างงาน ➤

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้าย  
ถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ ➤

1.1

1.2

**1.3**

1.4

1.5

1.6

### 1.3 | ความโปร่งใสและการเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการ



แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการ เกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขทั้งหมดของการโยกย้ายถิ่นฐานและการจ้างงาน

#### การดำเนินการที่สำคัญ

1. ตรวจสอบว่าประกาศตำแหน่งงานว่างในประเทศต้นทางระบุรายละเอียดข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงาน และปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในการสรรหาแรงงานอย่างถูกต้อง เช่น การไม่เลือกปฏิบัติ และการห้ามเก็บค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการจัดหางานกับผู้หางาน
2. กำหนดให้ตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงานตรวจสอบการปฏิบัติงานของตัวแทนช่วงที่เกี่ยวข้อง และยืนยันว่ามีการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและโปร่งใสแก่ผู้หางานตั้งแต่เริ่มการสรรหาแรงงาน
3. ก่อนการสัมภาษณ์และขั้นตอนการคัดเลือก ให้มีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงข้อมูลสำหรับผู้หางาน ซึ่งเป็นการสรุปข้อกำหนดและเงื่อนไขการสรรหาแรงงาน การเตรียมความพร้อม การจ้างงาน และการกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ โดย

สื่อสารด้วยภาษาที่แรงงานเข้าใจ ขอแนะนำให้ตัวแทนของนายจ้างที่ได้รับการฝึกอบรมและมีความสามารถเป็นผู้ให้ข้อมูลส่วนนี้โดยตรงกับแรงงาน ในการประชุมเพื่อชี้แจงข้อมูล ซึ่งอาจรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงหัวข้อดังต่อไปนี้

- การทำงานและการใช้ชีวิตในต่างประเทศ
- สภาพแวดล้อมในการทำงานและการดำรงชีวิต
- กระบวนการสรรหาและการโยกย้ายถิ่นฐาน
- ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน (“รู้สิทธิ์ของตนเอง”)
- อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- กลไกการร้องทุกข์

ดูเพิ่มเติมที่ [สัญญาจ้างงาน](#) และ [ก่อนออกเดินทางและการเดินทาง](#)

การจัดการกระบวนการ  
โยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

ขั้นตอน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย ➤

**การสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อม** ➤

การจ้างงาน ➤

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้าย  
ถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ ➤

1.1

1.2

1.3

**1.4**

1.5

1.6

## 1.4 | การคัดเลือกผู้สมัครงาน



แรงงานข้ามชาติได้รับการคัดเลือกจากคุณสมบัติ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติหรือการบีบบังคับ

### การดำเนินการที่สำคัญ

1. สัมภาษณ์และคัดเลือกผู้สมัครตามทักษะและคุณสมบัติที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่นายจ้างจะมีส่วนร่วมโดยตรงในกระบวนการคัดกรอง สัมภาษณ์ และคัดเลือก เพื่อควบคุมดูแลกระบวนการ และหาผู้สมัครที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่สุดสำหรับตำแหน่งที่ประกาศ  
ดูเพิ่มเติม [การปฏิบัติและโอกาสที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกัน](#)
2. ตรวจสอบว่าแรงงานข้ามชาติมีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดอายุขั้นต่ำตามกฎหมายเพื่อทำงานในประเทศปลายทาง
3. จัดเตรียมสำเนาสัญญาจ้างงานให้กับผู้สมัครโดยกำหนดให้มีเวลาเพียงพอสำหรับการพิจารณา
4. หากต้องการฝึกอบรมทักษะหรือภาษาเพิ่มเติมอันเป็นเงื่อนไขในการจ้างงาน ให้ตรวจสอบแนวทางการดำเนินงานของผู้ให้บริการฝึกอบรมเพื่อให้มั่นใจได้ว่ามีประสิทธิผลและบรรเทาความเสี่ยงที่จะเกิดผลร้ายต่อแรงงานข้ามชาติ เช่น ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมที่เรียกเก็บจากผู้หางานเพิ่มเติม  
ดูเพิ่มเติมที่ [บันทึกข้อเสนอแนะ: ค่าธรรมเนียมในการสรรหาและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง](#)

## การจัดการกระบวนการ โยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

ขั้นตอน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย ➤

**การสรรหาแรงงานและ  
การเตรียมความพร้อม** ➤

การจ้างงาน ➤

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้าย  
ถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ ➤

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

### 1.5 | สัญญาจ้างงาน



แรงงานข้ามชาติสมัครใจลงนามในสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาที่แรงงานเข้าใจก่อนออกเดินทาง

#### การดำเนินการที่สำคัญ

1. จัดทำสัญญาจ้างงานกับแรงงานข้ามชาติ โดยระบุข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ชัดเจน ถูกต้อง เข้าใจง่าย สอดคล้องกับกฎหมายที่บังคับใช้ และใช้ภาษาที่แรงงานข้ามชาติเข้าใจ  
ดูเพิ่มเติม [รายการตรวจสอบ: สัญญาจ้างงาน](#)
2. กำหนดขั้นตอนที่ชัดเจนสำหรับผู้สมัครงานที่ได้รับคัดเลือกเพื่อยอมรับข้อเสนอในการจ้างงาน และลงนามในสัญญาจ้างงานล่วงหน้าก่อนออกเดินทาง แรงงานข้ามชาติมีอิสระที่จะถอนตัวจากกระบวนการจัดหางานได้ทุกเมื่อ
3. ตรวจสอบให้มั่นใจว่าจะไม่มีการเปลี่ยนสัญญาจ้างงานฉบับที่ลงนามโดยแรงงานข้ามชาติก่อนออกเดินทางด้วยสัญญาฉบับอื่นในภายหลัง ซึ่งอาจมีเงื่อนไขที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานข้ามชาติ

การจัดการกระบวนการ  
โยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

ขั้นตอน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย ➤

**การสรรหาแรงงานและ  
การเตรียมความพร้อม** ➤

การจ้างงาน ➤

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้าย  
ถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ ➤

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

## 1.6 | ก่อนออกเดินทางและการเดินทาง



แรงงานข้ามชาติเดินทางจากชุมชนต้นทางไปยังที่ทำงานอย่างปลอดภัย

### การดำเนินการที่สำคัญ

1. ในการประสานงานกับตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงาน ควรตรวจสอบให้มั่นใจว่าแรงงานข้ามชาติได้รับการปฐมนิเทศก่อนออกเดินทางอย่างเป็นทางการในประเทศต้นทาง การปฐมนิเทศเหล่านี้เป็นข้อกำหนดตามกฎหมายและข้อบังคับ และจัดทำโดยภาครัฐหรือองค์กรที่ได้รับการรับรองและ/หรือผู้ให้บริการ
2. ในการประสานงานกับตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงาน องค์กรภาคประชาสังคม และสหภาพแรงงาน ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติมแก่แรงงานข้ามชาติก่อนออกเดินทาง ซึ่งรวมถึงการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิแรงงานและภาวะผูกพัน การเดินทาง สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ และวิธีการเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการฝึกอบรมเพิ่มเติมเมื่อมาถึงที่ทำงานและที่พัก ดูเพิ่มเติม [ความโปร่งใสและการเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้อง](#)
3. ในการประสานงานกับตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงาน ให้ตรวจสอบผู้ให้บริการทางการแพทย์ในประเทศต้นทาง (และในประเทศปลายทางในภายหลัง หากมี) เพื่อให้มั่นใจว่ามีการตรวจร่างกายที่จำเป็นตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ไม่ควรมีการตรวจการตั้งครรภ์หรือตรวจหาเชื้อไวรัสที่ก่อให้เกิดภูมิคุ้มกันบกพร่อง (HIV) เว้นแต่กฎหมายจะกำหนด
4. ในการประสานงานกับตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงาน ควรจัดการให้แรงงานข้ามชาติได้รับประวัติวิชา ใบอนุญาตเข้า-ออกเมือง ที่ถูกต้องก่อนออกเดินทาง
5. ตรวจสอบให้มั่นใจว่าตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงานส่งคืนเอกสารประจำตัวของแรงงานข้ามชาติโดยทันทีเมื่อเสร็จสิ้นขั้นตอนด้านเอกสารที่จำเป็น (เช่น การดำเนินการด้านวีซ่าและใบอนุญาต) ตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงานควรเก็บบันทึกการดูแลจัดการเอกสารส่วนบุคคลของแรงงานข้ามชาติที่เป็นลายลักษณ์อักษร
6. ในการประสานงานกับตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงาน ให้จัดเตรียมสิ่งจำเป็นทั้งหมดสำหรับการเดินทางที่ปลอดภัยและที่พึงสำหรับแรงงานข้ามชาติจากชุมชนในประเทศต้นทางไปยังที่พักในประเทศปลายทาง
7. พิจารณาว่าตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงานปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในการสรรหาแรงงานหรือไม่ โดยการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติเมื่อเดินทางมาถึง ในกรณีที่พักบกรละเมิด ให้ดำเนินการติดตามผลโดยทันที (เช่น การชดเชยค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน การดำเนินการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงาน)  
ดูเพิ่มเติมที่ [บันทึกข้อแนะนำ: ค่าธรรมเนียมในการสรรหาแรงงานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง](#)
8. จัดการให้แรงงานข้ามชาติทุกคนเดินทางกลับคืนถิ่นอย่างปลอดภัย หากแรงงานไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดในการเข้าและทำงานในประเทศปลายทาง หรือหากแรงงานต้องการกลับคืนถิ่นในช่วงแรกของการจ้างงาน



## การจัดการกระบวนการ โยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย ▶

การสรรหาแรงงานและ  
การเตรียมความพร้อม ▶

**การจ้างงาน** ▶

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้าย  
ถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ ▶

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

2.6

2.7

2.8

### ขั้นตอนที่ 2

## การจ้างงาน

นี่คือขั้นตอนที่แรงงานข้ามชาติเริ่มทำงานในสถานที่ทำงานในประเทศปลายทาง แรงงานข้ามชาติอาจเป็นลูกจ้างโดยตรงของผู้ประกอบการ หรือจ้างผ่านตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงานภายนอก (เช่น พนักงานทำความสะอาด และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย) นายจ้างของแรงงานข้ามชาติมีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลสภาพการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของแรงงานข้ามชาติในต่างประเทศเพิ่มเติม ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับบริบท ซึ่งอาจรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการให้การสนับสนุนทั่วไปในการเข้ารับบริการที่ชุมชนประเทศปลายทาง การช่วยจัดการอุปสรรคด้านภาษา และการจัดหาที่พักและการเดินทางไปที่ทำงานอย่างเพียงพอ

เริ่ม

การจัดการกระบวนการ  
โยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย ▶

การสรรหาแรงงานและ  
การเตรียมความพร้อม ▶

การจ้างงาน ▶

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้าย  
ถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ ▶

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

2.6

2.7

2.8

## 2.1 | สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เหมาะสม และให้เกียรติ



แรงงานข้ามชาติพอใจกับการจ้างงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เหมาะสม และให้เกียรติ

### การดำเนินการที่สำคัญ

1. จัดให้มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างครอบคลุมแก่แรงงานข้ามชาติในภาษาที่แรงงานเข้าใจ ดูแลให้มีการแปลคำแนะนำที่เกี่ยวข้องทั้งหมดให้เข้าใจได้ง่าย และแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงอุปกรณ์นิรภัยเพื่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานได้อย่างเพียงพอ
2. ตรวจสอบให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานปฏิบัติตามคำแนะนำล่าสุดจากหน่วยงานสาธารณสุขท้องถิ่นเกี่ยวกับการลดความเสี่ยงในการแพร่เชื้อโรคติดต่อในสถานที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงโควิด-19
3. ผู้บริหารระดับสูงจะต้องให้คำมั่นเพื่อแสดงออกถึงการไม่ทนต่อการใช้ความรุนแรงและการล่วงละเมิดในรูปแบบต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน ต่อพนักงานทุกคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ และผู้จัดการ หัวหน้างาน และหุ้นส่วนทางธุรกิจ  
ดูเพิ่มเติมที่ [ข้อผูกพันเชิงนโยบาย](#) และ [การปฏิบัติและโอกาสที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกัน](#)
4. กำหนดคำนิยามของพฤติกรรมทุกประเภทที่ถือว่าเป็นความรุนแรงและการล่วงละเมิด ควบคู่ไปกับการกำหนดกฎระเบียบและขั้นตอนทางวินัยที่เป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึงกลไกสำหรับการติดตามและการแก้ไขเยียวยาโดยทันที กฎระเบียบดังกล่าวควรครอบคลุมถึงความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสภาพและการล่วงละเมิดทางเพศ ที่นำมาใช้กับสถานการณ์ที่เชื่อมโยงกับการทำงาน รวมถึงในสถานที่ทำงาน ที่พักผ่อน/ที่ทานอาหาร ห้องน้ำ ระหว่าง

- การเดินทาง/การฝึกอบรม ผ่านการสื่อสารเกี่ยวกับการทำงาน (รวมถึงโซเชียลมีเดีย) ในที่พักที่นายจ้างจัดหาให้และเมื่อเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน ดูเพิ่มเติม [การแก้ไขเยียวยา](#)
5. จัดให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอแก่หัวหน้างาน ผู้จัดการ และหุ้นส่วนทางธุรกิจเกี่ยวกับหลักการของสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม
  6. จัดตั้งคณะกรรมการสตรีและพื้นที่ปลอดภัยสำหรับสตรี ซึ่งรวมถึงแรงงานหญิงข้ามชาติ และจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญที่ผ่านการฝึกอบรม จัดทำรายงานและสอบสวนกรณีที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสภาพและการล่วงละเมิดทางเพศ
  7. สนับสนุนการเข้าสู่สังคมของแรงงานข้ามชาติในที่ทำงานและชุมชนท้องถิ่น (เช่น ผ่านการฝึกอบรมภาษาฟรี การแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างกลุ่มพนักงานทั้งหมด และการแต่งตั้งผู้ประสานงานในสถานที่ทำงานที่ได้รับการฝึกอบรมที่พูดได้ทั้งภาษาของแรงงานข้ามชาติและของนายจ้าง)
  8. เคารพในเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและศาสนาของแรงงานข้ามชาติ และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสำหรับการประกอบพิธีทางศาสนา เปิดให้เข้าถึงสถานที่สักการะและอาหาร ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดทางศาสนาและวัฒนธรรม

การจัดการกระบวนการ  
โยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย ▶

การสรรหาแรงงานและ  
การเตรียมความพร้อม ▶

**การจ้างงาน** ▶

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้าย  
ถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ ▶

2.1

**2.2**

2.3

2.4

2.5

2.6

2.7

2.8

## 2.2 | เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง



แรงงานข้ามชาติมีเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง

### การดำเนินการที่สำคัญ

1. แจ้งให้แรงงานข้ามชาติทราบถึงสิทธิในการเข้าร่วมหรือจัดตั้งสมาคมที่ตนเลือก และสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมายที่กำหนด ตรวจสอบให้มั่นใจว่าแรงงานข้ามชาติไม่ถูกลงโทษ เลิกจ้าง บีบบังคับ ช่มชู้ หรือคุกคามจากการเข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน
2. ยินยอมให้สหภาพแรงงานติดต่อกับแรงงานข้ามชาติโดยตรง ทั้งในระหว่างการจัดหางาน (หากเป็นไปได้) เมื่อเดินทางมาถึง และระหว่างการจ้างงาน โดยไม่มีผู้บริหารอยู่ร่วมระหว่างการพูดคุย
3. ในกรณีที่กฎหมายจำกัดสิทธิเสรีภาพในการสมาคมของแรงงานข้ามชาติ ให้จัดเตรียมวิธีอื่นในการเจรจาร่วมกับแรงงานข้ามชาติที่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานในการแสดงออกถึงความกังวลได้ตามกฎหมาย ทางเลือกดังกล่าวอาจรวมถึงการแต่งตั้งตัวแทนแรงงานข้ามชาติซึ่งเป็นตัวแทนที่ดูแลผลประโยชน์ของแรงงานข้ามชาติอย่างแท้จริง ให้ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่นที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและอุตสาหกรรมสัมพันธ์

การจัดการกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย ➔

การสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อม ➔

**การจ้างงาน** ➔

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ ➔

2.1

2.2

**2.3**

2.4

2.5

2.6

2.7

2.8

## 2.3 | การจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ



แรงงานข้ามชาติได้รับและยังคงการรับค่าจ้างและสวัสดิการที่เท่าเทียมและสม่ำเสมอ

### การดำเนินการที่สำคัญ

- จ่ายค่าจ้างแรงงานข้ามชาติและแรงงานในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเพศ อายุ สัญชาติ สถานะการโยกย้ายถิ่นฐาน หรือลักษณะอื่น ๆ การจ่ายค่าจ้างต้องเป็นไปตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานที่กฎหมายหรืออุตสาหกรรมกำหนด และสะท้อนถึงเงื่อนไขที่เขียนและตกลงไว้ในสัญญาจ้าง  
ดูเพิ่มเติม [การปฏิบัติและโอกาสที่เท่าเทียมกัน](#)
- คำนวณและสื่อสารข้อมูลค่าจ้างอย่างยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อให้แรงงานข้ามชาติเข้าใจวิธีการคำนวณค่าจ้าง
- จ่ายเงินให้แรงงานข้ามชาติอย่างสม่ำเสมอ ตรงเวลา และจ่ายตรงไปยังบัญชีธนาคารตัวแทนของแรงงาน บัญชีธนาคารนี้ควรเป็นชื่อของแรงงานข้ามชาติและตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงานหรือนายจ้างไม่สามารถเข้าถึงได้
- อนุญาตให้นายจ้างหักค่าจ้างและรายได้ที่มีใช้เงินตามที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายและได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากแรงงานข้ามชาติ รายได้ที่มีใช้เงิน (เช่น ค่าที่พัก ค่าเดินทาง ค่าอาหาร) ให้คิดเป็นเพียงบางส่วนของค่าจ้างโดยรวมเท่านั้น ควรมีมูลค่าตามราคาตลาดที่สมเหตุสมผล และเหมาะสมกับการใช้จ่ายส่วนบุคคลและประโยชน์ของแรงงานข้ามชาติ  
ดูเพิ่มเติม [เสรีภาพในการเคลื่อนย้าย](#) และ [สภาพความเป็นอยู่และที่พัก](#)
- ห้ามใช้วิธีการหักค่าจ้างหรือค่าปรับที่เป็นตัวเงินเป็นมาตรการการลงโทษทางวินัย หรือใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการชดเชยค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน หรือการคงไว้ซึ่งการจ้างงาน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม  
ดูเพิ่มเติมที่ [บันทึกข้อเสนอแนะ: ค่าธรรมเนียมในการสรรหาและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง](#)
- จัดทำแผนเงินทดรองจ่ายค่าจ้าง เงินกู้ และการออม หากกฎหมายอนุญาตและได้รับการร้องขอจากแรงงานข้ามชาติ
- ตรวจสอบให้มั่นใจว่าสัญญาทั้งหมดกับคู่ค้าทางธุรกิจ รวมทั้งบริษัทสรรหา (recruitment) และผู้รับเหมาช่วง ได้รวมข้อกำหนดในการจ่ายเงินให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ ทันเวลา และยุติธรรม (เป็นไปตามมาตรฐานทางกฎหมายขั้นต่ำ) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรในการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ

6. ILO, Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100); Convention No. 111



การจัดการกระบวนการ  
โยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย ▶

การสรรหาแรงงานและ  
การเตรียมความพร้อม ▶

**การจ้างงาน** ▶

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้าย  
ถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ ▶

2.1

2.2

2.3

**2.4**

2.5

2.6

2.7

2.8

## 2.4 | ชั่วโมงการทำงาน



แรงงานข้ามชาติทำงานด้วยความสมัครใจตามข้อจำกัดของกฎหมายว่าด้วยชั่วโมงการทำงานและมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ

### การดำเนินการที่สำคัญ

1. ตรวจสอบให้มั่นใจว่าแรงงานข้ามชาติทำงานบนพื้นฐานของความสมัครใจ ภายใต้ขอบเขตทางกฎหมาย และสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับชั่วโมงการทำงาน ห้ามมิให้แรงงานข้ามชาติทำงานล่วงเวลา โดยข่มขู่ว่าจะลงโทษ เลิกจ้าง หรือรายงานต่อเจ้าหน้าที่ ไม่สามารถกำหนดให้การทำงานล่วงเวลาเป็นมาตรการบังคับ หรือใช้เป็นมาตรการทางวินัย หรือทำงานหากไม่ถึงโควตาการผลิต หรือเป็นเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ
2. จัดหาเวลาพักผ่อนให้แรงงานข้ามชาติอย่างเพียงพอตามกฎหมายที่กำหนดและมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง ใช้มาตรการป้องกันพิเศษในช่วงฤดูการขายหรือช่วงวิกฤต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคส่วนที่สำคัญทางเศรษฐกิจ
3. เคารพหลักปฏิบัติทางศาสนาและวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติ และวางแผนสำหรับรูปแบบการทำงานที่ปรับเปลี่ยนในช่วงวันหยุดทางศาสนาอย่างเหมาะสมทุกครั้งที่ทำได้
4. ให้สิทธิการลาแก่แรงงานข้ามชาติ (ลาประจำปี วันหยุดนักขัตฤกษ์ การลาป่วย การลาคลอด และวันลาประเภทอื่น ๆ) เท่าเทียมกับแรงงานในประเทศ

การจัดการกระบวนการ  
โยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย ▶

การสรรหาแรงงานและ  
การเตรียมความพร้อม ▶

**การจ้างงาน** ▶

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้าย  
ถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ ▶

2.1

2.2

2.3

2.4

**2.5**

2.6

2.7

2.8

## 2.5 | การเข้าถึงเอกสารส่วนบุคคล



แรงงานข้ามชาติเป็นผู้ครอบครองและดูแลเอกสารส่วนบุคคลของตน

### การดำเนินการที่สำคัญ

1. ตรวจสอบให้มั่นใจว่าแรงงานข้ามชาติทุกคนเป็นผู้ถือเอกสารส่วนบุคคลของตนเอง แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงเอกสารส่วนบุคคลของตนได้โดยตรงและทันทีโดยไม่มีข้อจำกัดใดๆ
2. ในที่พักที่นายจ้างจัดหาให้ (เช่น หอพัก) ให้จัดเตรียมสถานที่ในการจัดเก็บเอกสารส่วนบุคคลและสิ่งของมีค่าที่ปลอดภัยสำหรับแรงงานข้ามชาติ
3. ขอและถือครอบครองเอกสารประจำตัวที่เป็นต้นฉบับของแรงงานข้ามชาติเฉพาะที่กฎหมายกำหนดเพื่อวัตถุประสงค์ในทางราชการเท่านั้น เช่น การขอใบอนุญาตมีถิ่นที่อยู่ และคืนเอกสารแก่แรงงานข้ามชาติทันทีเมื่อเสร็จสิ้นการใช้งาน
4. ขอรับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากแรงงานข้ามชาติเมื่อต้องขอเอกสารส่วนบุคคลของแรงงาน และออกใบรับเอกสารให้แก่แรงงานข้ามชาติ เก็บบันทึกที่เป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งระบุวัตถุประสงค์และวันที่ที่เอกสารประจำตัวส่วนบุคคลถูกนำออกและส่งคืนให้กับแรงงานข้ามชาติอย่างชัดเจน
5. ตรวจสอบให้มั่นใจว่าคุณค่าทางธุรกิจ (ตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงาน ผู้ให้บริการที่พัก และอื่น ๆ) ดำเนินงานตามแนวปฏิบัติเดียวกัน

การจัดการกระบวนการ  
โยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย ➔

การสรรหาแรงงานและ  
การเตรียมความพร้อม ➔

**การจ้างงาน** ➔

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้าย  
ถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ ➔

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

**2.6**

2.7

2.8

## 2.6 | เสรีภาพในการเคลื่อนย้าย



แรงงานข้ามชาติมีอิสระในการเดินทางออกจากที่ทำงานและที่พัก

### การดำเนินการที่สำคัญ

1. อธิบายและติดประกาศกฎระเบียบการเข้าออกสถานที่ทำงานและที่พักที่นายจ้างจัดให้ในภาษาที่แรงงานข้ามชาติเข้าใจ
2. ตรวจสอบให้มั่นใจว่าแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าและออกจากที่พักได้อย่างอิสระตลอดเวลาทั้งกลางวันและกลางคืน เสรีภาพของแรงงานไม่ควรถูกจำกัดด้วยการกำหนดเคอร์ฟิว เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย หรือการล็อกประตู แม้จะรับทราบว่าเป็นการกระทำเพื่อความปลอดภัยก็ตาม
3. ตรวจสอบให้แน่ใจว่าไม่ได้ล็อกประตูทางเข้า-ออกของสถานที่ทำงาน และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยและกล้องวงจรปิดไม่ได้จำกัดการเดินทางของแรงงานข้ามชาติ ข้อยกเว้นเพียงอย่างเดียวคือเหตุผลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
4. อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติเลือกวิธีการเดินทางของตนเอง ระหว่างสถานที่ทำงานและที่พัก และภายในชุมชน ยกเว้นกรณีที่มีเหตุผลด้านความปลอดภัยที่จำเป็น ในกรณีที่แรงงานข้ามชาติอาศัยหรือทำงานในพื้นที่ห่างไกล ให้จัดบริการรถรับ-ส่งประจำ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเพื่อช่วยเหลือเรื่องการเดินทางไป-กลับสถานที่ทำงาน รวมถึงการช่วยเหลือโดยทันทีในกรณีฉุกเฉิน
5. ในพื้นที่ห่างไกล ควรจัดให้มีบริการรถรับ - ส่งประจำไปยังร้านค้า ตลาด และสถานที่ให้บริการที่นายจ้างหรือคู่ค้าทางธุรกิจไม่ได้ดำเนินการแก่แรงงานข้ามชาติ
6. ตรวจสอบให้มั่นใจว่าการขายสินค้าหรือการให้บริการใดๆ โดยร้านค้าที่ดำเนินการโดยนายจ้าง มีราคาที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการคิดค่าใช้จ่ายเกินราคาจากแรงงานเพื่อชดเชยค่าจ้าง สินค้าควรมีคุณภาพดี และเป็นไปตามความต้องการของแรงงานข้ามชาติ (เช่น อาหารที่ชื่นชอบ)
7. ตรวจสอบให้มั่นใจว่าแรงงานข้ามชาติมีอิสระที่จะเดินทางกลับประเทศต้นทางในช่วงวันหยุดประจำปีหรือวันลากิจ หรือหากแรงงานเลือกที่จะขอยุติการจ้างงานก่อนกำหนด

ดูเพิ่มเติมที่ [การเปลี่ยนนายจ้าง](#)

การจัดการกระบวนการ  
โยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย ➤

การสรรหาแรงงานและ  
การเตรียมความพร้อม ➤

**การจ้างงาน** ➤

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้าย  
ถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ ➤

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

2.6

2.7

2.8

## 2.7 | สภาพความเป็นอยู่



แรงงานข้ามชาติมีสภาพความเป็นอยู่ที่เพียงพอ เหมาะสม และสอดคล้องกับเพศสภาพ

### การดำเนินการที่สำคัญ

1. ช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่สมัครใจหาที่พักของตนเองผ่านหน่วยงานอิสระของเอกชน โครงการบ้านเอื้ออาทร หรือสหกรณ์ ไม่ควรบังคับให้แรงงานข้ามชาติอยู่ในที่พักที่นายจ้างจัดให้ เว้นแต่กฎหมายจะกำหนด และยกเว้นกรณีที่มีเหตุผลด้านความปลอดภัยที่จำเป็น
2. ตรวจสอบให้มั่นใจว่าที่พักของแรงงานข้ามชาติมีความปลอดภัย ถูกสุขอนามัย เหมาะสม และสะดวกสบาย และเป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมายทั้งหมด รวมถึงเรื่องความปลอดภัยจากอัคคีภัย  
ดูเพิ่มเติมที่ [รายการตรวจสอบ: ที่พักของแรงงานข้ามชาติ](#)
3. จัดหาที่พักและสิ่งอำนวยความสะดวกแบบแยกชายหญิง และดูแลให้มีพื้นที่ส่วนตัวและความเป็นส่วนตัวอย่างเพียงพอ (เช่น ไม่มีกล้องวงจรปิดในห้องพักหรือห้องน้ำ)
4. จัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักอย่างสม่ำเสมอ และมีการตรวจสอบที่พักซึ่งจัดหาโดยนายจ้างและบุคคลภายนอกอื่น ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าที่พักนั้นสะอาด น่าอยู่อาศัย เหมาะสม และได้รับการบำรุงรักษาซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพดี ผลการตรวจสอบควรได้รับการบันทึกและมีไว้พร้อมสำหรับการตรวจสอบ
5. รับฟังข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่องจากแรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับคุณภาพของที่พักและวิธีการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ ติดตามปัญหาหรือข้อร้องเรียนที่รายงานโดยแรงงานข้ามชาติโดยทันที โดยให้ความสนใจกับความแตกต่างตามเพศสภาพ อายุ ความทุพพลภาพ หรือลักษณะอื่น ๆ
6. ดำเนินมาตรการป้องกันการแพร่กระจายของอาการป่วยหรือเชื้อโรคในที่พัก รวมถึงการจัดหาพื้นที่ใช้สอย การระบายอากาศ และการปรุงอาหารที่เพียงพอ รวมถึงการกำจัดของเสีย และสิ่งอำนวยความสะดวก น้ำบริโภคและห้องน้ำ โดยแยกตามเพศสภาพที่เหมาะสม ซึ่งรวมถึงการจัดหาสถานที่สำหรับแรงงานที่มีอาการป่วยและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยอย่างเพียงพอ

## การจัดการกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย >

การสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อม >

การจ้างงาน >

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ >

7. โดยทั่วไป ผู้หญิงไม่ควรทำงานที่เป็นอันตรายและงานหนักที่อาจส่งผลต่อความสามารถในการคลอดบุตรและการเลี้ยงลูกด้วยนมมารดา สตรีควรได้รับค่าจ้างสำหรับการลาพักเพื่อให้นมบุตร

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

2.6

2.7

2.8

## 2.8 | การดูแลสุขภาพและการคุ้มครองทางสังคม



แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการคุ้มครองทางสังคมได้อย่างเต็มที่

### การดำเนินการที่สำคัญ

1. จัดหาบริการด้านสุขภาพเชิงป้องกัน และบริการแบบฉุกเฉินให้แก่แรงงานข้ามชาติและแรงงานในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกัน ตลอดจนจนการเข้าถึงและการจัดหาการประกันสุขภาพ
2. ให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ ซึ่งรวมถึงบริการด้านสุขภาพจิตและจิตสังคม ตลอดจนจนโครงการและผลประโยชน์ประกันสังคมที่เกี่ยวข้อง
3. ชำระค่าใช้จ่ายการตรวจสุขภาพทั้งก่อนออกเดินทาง ภายหลังจากเดินทาง และการตรวจร่างกายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด
4. ให้สิทธิการลาป่วยแบบได้รับค่าจ้าง และการคุ้มครองด้านอาชีพแก่แรงงานข้ามชาติและแรงงานในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกัน ในกรณีเจ็บป่วย ตั้งครรภ์ หรือสำหรับการดูแลผู้ที่อยู่ในอุปการะ โดยไม่ถูกลดโทษหรือถูกไล่ออก แรงงานข้ามชาติไม่ควรถูกให้ออกจากงานเนื่องจากอาการเจ็บป่วยชั่วคราว
5. ตรวจสอบให้มั่นใจว่าแรงงานข้ามชาติได้รับการรักษาฉุกเฉินโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งครอบคลุมค่าชดเชยในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุหรือการบาดเจ็บจากการทำงานตามความเหมาะสม
6. ปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติหญิงที่ตั้งครรภ์โดยเคารพในศักดิ์ศรีและความเป็นธรรม และจัดให้มีการเข้าถึงบริการอนามัยเจริญพันธุ์อย่างเพียงพอ หากงานดังกล่าวมีความเสี่ยงต่อสุขภาพของมารดาหรือลูกในครรภ์อย่างมีนัยสำคัญ ให้ดำเนินมาตรการเพื่อขจัดความเสี่ยงหรือปรับสภาพการทำงาน หากไม่สามารถทำได้ ให้ย้ายไปทำงานที่เบากว่าโดยไม่ลดค่าตอบแทน หรืออนุญาตให้ลาโดยได้รับค่าจ้าง สตรีมีครรภ์ไม่ควรถูกให้ออกจากงานหรือบังคับให้เดินทางกลับประเทศต้นทาง เว้นแต่กฎหมายกำหนดไว้
7. ในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้แรงงานข้ามชาติหญิงที่ตั้งครรภ์กลับไปยังประเทศต้นทาง ผู้ประกอบการควรกำหนดนโยบายและขั้นตอนที่รับรองการเข้าถึงบริการอนามัยเจริญพันธุ์อย่างเพียงพอ ค่าจ้างและสวัสดิการที่ค้างชำระทั้งหมด และให้กลับคืนถิ่นอย่างปลอดภัยและมีศักดิ์ศรี
8. จัดให้มีการส่งตัวเพื่อรับการช่วยเหลือ และเข้ารับคำปรึกษาด้านจิตสังคมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาวะของแรงงานข้ามชาติที่อาจประสบปัญหาทางจิตและความวิตกกังวลจากการแยกบ้าน ครอบครัว และเครือข่ายสนับสนุนพึ่งพา ช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในการสื่อสารอย่างใกล้ชิดกับครอบครัวและเครือข่ายสนับสนุนพึ่งพาทั้งในประเทศต้นทางและปลายทาง



การจัดการกระบวนการ  
โยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย ▶

การสรรหาแรงงานและ  
การเตรียมความพร้อม ▶

การจ้างงาน ▶

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้าย  
ถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ ▶

การเปลี่ยนนายจ้าง

การเดินทางกลับประเทศต้นทาง

การช่วยเหลือในการกลับคืนสู่สังคม

ขั้นตอนที่ 3

## การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่

โดยทั่วไป เมื่อเสร็จสิ้นการจ้างงานชั่วคราวในประเทศปลายทาง แรงงานข้ามชาติจะกลับไปยังชุมชนของตนในประเทศต้นทาง นายจ้างมีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการส่งแรงงานข้ามชาติในการกลับคืนถิ่นอย่างปลอดภัย โดยประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงานและตัวแทนท่องเที่ยว ในอีกทางหนึ่ง แรงงานข้ามชาติบางรายอาจเลือกที่จะขยายระยะเวลาจ้างงานในประเทศปลายทางโดยเปลี่ยนนายจ้าง หรือโยกย้ายไปยังประเทศอื่น นายจ้างอาจต้องการที่จะจ้างแรงงานข้ามชาติกลับมาทำงานในภายหลังหรือแนะนำแรงงานให้ไปทำงานกับบริษัทในเครือที่อยู่ในประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติ

เริ่ม

การจัดการกระบวนการ  
โยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย >

การสรรหาแรงงานและ  
การเตรียมความพร้อม >

การจ้างงาน >

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้าย  
ถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ >

การเปลี่ยนนายจ้าง

การเดินทางกลับประเทศต้นทาง

การช่วยเหลือในการกลับคืนสู่สังคม

### 3.1 | การเปลี่ยนนายจ้าง



แรงงานข้ามชาติมีอิสระในการเปลี่ยนนายจ้างได้

#### การดำเนินการที่สำคัญ

1. เคารพสิทธิของแรงงานข้ามชาติในการหางาน และเปลี่ยนนายจ้างในประเทศปลายทาง หรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ โดยให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ และไม่มีข้อจำกัดใดที่นอกเหนือไปจากบทบัญญัติตามกฎหมาย
2. ตรวจสอบให้แน่ใจว่าสัญญาจ้างงานและการปฐมนิเทศที่เกี่ยวข้อง (ในระหว่างการสรรหาแรงงานและการจ้างงาน) ประกอบด้วยข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติในการเปลี่ยนนายจ้างที่ประเทศปลายทางตามกฎหมายที่กำหนด เช่น หลังจากเสร็จสิ้นสัญญา และ/หรือภายในจำนวนปีที่กำหนด

การจัดการกระบวนการ  
โยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย >

การสรรหาแรงงานและ  
การเตรียมความพร้อม >

การจ้างงาน >

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้าย  
ถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ >

การเปลี่ยนนายจ้าง

การเดินทางกลับประเทศต้นทาง

การช่วยเหลือในการกลับคืนสู่สังคม

### 3.2 | การเดินทางกลับประเทศต้นทาง



แรงงานข้ามชาติเดินทางกลับประเทศต้นทางอย่างปลอดภัยหรือย้ายไปประเทศอื่น

#### การดำเนินการที่สำคัญ

1. ก่อนที่แรงงานข้ามชาติจะเดินทางกลับประเทศต้นทาง ให้จ่ายค่าจ้างที่ค้างชำระ สวัสดิการ และอื่น ๆ ที่ค้างชำระให้กับแรงงานข้ามชาติ
2. ในการประสานงานกับตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงาน ให้อำนวยความสะดวกในการเดินทางกลับของแรงงานข้ามชาติไปยังชุมชนของตนในประเทศต้นทางอย่างปลอดภัย และเป็นระเบียบเรียบร้อยตามข้อกำหนดของรัฐบาลในการออกนอกประเทศ หรือกลับเข้าประเทศ โดยแรงงานข้ามชาติไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ

ดูเพิ่มเติมที่ [การเตรียมความพร้อมและการจัดการในภาวะวิกฤต](#)

การจัดการกระบวนการ  
โยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

หลักการที่ครอบคลุมประกอบด้วย ▶

การสรรหาแรงงานและ  
การเตรียมความพร้อม ▶

การจ้างงาน ▶

การกลับคืนถิ่นหรือการโยกย้าย  
ถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่ ▶

การเปลี่ยนนายจ้าง

การเดินทางกลับประเทศต้นทาง

การช่วยเหลือในการกลับคืนสู่สังคม

### 3.3 | การช่วยเหลือในการกลับคืนสู่สังคม



แรงงานข้ามชาติกลับสู่ประเทศต้นทางโดยเตรียมพร้อมเป็นอย่างดีสำหรับการกลับคืนสู่สังคมและตลาดแรงงานในท้องถิ่น

#### การดำเนินการที่สำคัญ

1. ขอรับความคิดเห็นจากแรงงานข้ามชาติถึงความสนใจและความพร้อมที่จะถูกจ้างงานอีกครั้ง ในอนาคต (ตามผลการประเมินงาน)
2. ประสานงานกับกงสุลที่เกี่ยวข้องของประเทศต้นทาง เพื่อให้ข้อมูลแก่แรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับการส่งตัวกลับคืนถิ่น และบริการช่วยเหลือการกลับคืนสู่สังคมตามเพศสภาพ
3. ร่วมมือกับองค์กรภาคประชาสังคม สหภาพแรงงาน และ/หรือ ตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงานเพื่อจัดฝึกอบรม (ความรู้ทางการเงิน การพัฒนาทักษะ ข้อมูลตลาดแรงงาน ทางเลือกในการโยกย้ายถิ่นฐาน บริการให้คำปรึกษา) แก่แรงงานข้ามชาติในขณะที่พวกเขายังอยู่ในที่ทำงานเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการกลับคืนถิ่นและการกลับคืนสู่สังคม หรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่
4. ออกเอกสารรับรองทักษะและความสามารถในการทำงานให้กับแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นทักษะที่พัฒนาขึ้นระหว่างการจ้างงาน



## ส่วนที่ 4

# เครื่องมือสนับสนุนการทำงาน

เริ่ม





## เครื่องมือสนับสนุนการทำงาน

ส่วนนี้ ประกอบด้วยเครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงรายการตรวจสอบ บันทึกแนวทางปฏิบัติ และเอกสารอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์เพื่อช่วยให้นายจ้างพัฒนาและนำระบบหลักการและแนวปฏิบัติไปใช้ในการบริหารจัดการกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติ



Each tool will open in an external PDF

**สรุป:**  
ความท้าทายและความเสี่ยงที่แรงงานข้ามชาติมักพบเจอในการโยกย้ายถิ่นฐานทุกขั้นตอน

ภาพรวมนี้เป็นไปตามกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติดังที่ระบุไว้ในเอกสารฉบับนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับขั้นตอนที่ระบุไว้ในองค์ประกอบของการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ภาพรวมนี้ถูกออกแบบมาเพื่อรองรับกระบวนการประเมินและการระบุความเสี่ยงของนายจ้าง ในส่วนที่ 3 ของคำแนะนำการบริหารจัดการกระบวนการโยกย้ายถิ่นของแรงงานจะช่วยให้นายจ้างกำหนดขั้นตอนปฏิบัติเพื่อจัดการกับความท้าทายและความเสี่ยงทั่วไปที่แรงงานข้ามชาติเผชิญ ([Click here for English](#))

**รายการตรวจสอบ:**  
ข้อตกลงการให้บริการของบริษัทสรรหาแรงงาน

รายการตรวจสอบโดยย่อนี้ระบุข้อกำหนดสำคัญที่นายจ้างสามารถนำมาใช้ในข้อตกลงการให้บริการกับบริษัทสรรหาแรงงาน ([Click here for English](#))

**บันทึกข้อแนะนำ:**  
ค่าธรรมเนียมในการสรรหางานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

บันทึกแนวทางปฏิบัติฉบับนี้ช่วยให้นายจ้างของแรงงานข้ามชาติเข้าใจถึงคำจำกัดความของ ILO เกี่ยวกับค่าธรรมเนียมในการสรรหางานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การระบุค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้นระหว่างกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน และกำหนดราคาที่เป็นธรรมและยั่งยืนในการสรรหาให้กับตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงาน ([Click here for English](#))

**รายการตรวจสอบ:**  
สัญญาจ้างงาน

รายการตรวจสอบโดยย่อนี้ กำหนดแนวทางปฏิบัติแก่นายจ้างในการจัดเตรียม การลงนาม และการจัดการสัญญาจ้างงานกับแรงงานข้ามชาติและข้อกำหนดในสัญญาจ้าง ([Click here for English](#))

**รายการตรวจสอบ:**  
ที่พักของแรงงานข้ามชาติ

รายการตรวจสอบนี้เป็นการสรุปข้อกำหนดสำคัญให้นายจ้างจัดหาที่พักตามสภาพความเป็นอยู่ที่เพียงพอเหมาะสม และเป็นไปตามเพศสภาพแก่แรงงานข้ามชาติ ในที่พักที่นายจ้างเป็นเจ้าของหรือดำเนินการและขนาดมาตรฐานในการสร้างที่พัก ([Click here for English](#))

# แหล่งข้อมูลเพิ่มเติม

---

เปิดดูเนื้อหา



◀ [หน้าที่แล้ว](#)

[หน้าถัดไป](#) ▶

คำแนะนำระหว่างประเทศเกี่ยวกับการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และปกติ

- [International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families](#)
- [Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration](#)
- [ILO Migration for Employment Convention, \(No.97\), 1949](#)
- [ILO Migrant Workers \(Supplementary Provisions\) Convention, \(No.143\), 1975](#)
- [ILO Multilateral Framework on Labour Migration \(2006\)](#)

ภาพรวมด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่สำคัญ

- [UN Universal Declaration of Human Rights](#)
- [OHCHR Core International Human Rights Instruments](#)
- [ILO International Labour Standards](#)

คำแนะนำระหว่างประเทศเกี่ยวกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

- [UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#)
- [ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy](#)
- [OECD Guidelines for Multinational Enterprises](#)

การสรรหาบุคลากรอย่างมีจริยธรรม ยุติธรรม และมีความรับผิดชอบ

- [ILO Private Employment Agencies Convention \(No. 181\), 1997](#)
- [ILO General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Costs](#)
- [IOM Montreal Recommendations on Recruitment](#)
- [IOM IRIS Standard on Ethical Recruitment](#)

## คำแนะนำพิเศษ สำหรับผู้ประกอบการ

◀ [หน้าที่แล้ว](#)

[หน้าถัดไป](#) ▶

### ข้อผูกพันเชิงนโยบาย

[UN Global Compact Guide on How to Develop a Human Rights Policy](#)

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

[HP Supply Chain Foreign Migrant Worker Standard](#)

[adidas Employment Guidelines \(revised 2020\)](#)

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

[IFC Environmental and Social Management System Toolkit](#)

### การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

[OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct](#)

[Forthcoming] [IOM Ethical Recruitment Toolkit \(2023\)](#)

[Verité Fair Hiring Toolkit](#)

[Danish Institute for Human Rights Human rights impact assessment guidance and toolbox](#)

[Sedex Guidance on Operational Practice & Indicators of Forced Labour](#)

[UN Guiding Principles Reporting Framework](#)

### การเยียวยา

[IOM Operational Guidelines for Businesses on Remediation of Migrant Workers Grievance](#)

[IOM Remediation Guidelines for Victims of Exploitation in Extended Mineral Supply Chains](#)

[Shift Remediation, Grievance Mechanisms and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights](#)

[ETI Access to Remedy - Practical Guidance for Companies](#)

[Impactt Principles and Guidelines for the Repayment of Migrant Worker Recruitment Fees and Related Costs](#)

## คำแนะนำพิเศษ สำหรับผู้ประกอบการ

◀ [หน้าที่แล้ว](#)

[หน้าถัดไป](#) ▶

### การมีส่วนร่วมกับแรงงานข้ามชาติ

[IOM Human Resource Guidebook on Employer Obligations and Cultural Sensitivity](#)

### มาตรฐานด้านแรงงาน

[ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards](#)

[IFC Measure and Improve your Labour Standards Performance](#)

### การสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อม

[IHRB Six Steps to Responsible Recruitment](#)

[IHRB Remediating Worker-Paid Recruitment Fees](#)

[Interfaith Center for Corporate Responsibility: Best Practice Guidance on Ethical Recruitment of Migrant Workers](#)

### เพศสภาพ

[UN Women Gender-responsive Guidance on Employment Contracts](#)

[Empowering Women Migrant Workers from South Asia: Toolkit for Gender-Responsive Employment and Recruitment](#)

[IOM Addressing Women Migrant Workers' Vulnerabilities in International Supply Chains](#)

### คำแนะนำเฉพาะภาคส่วน

[ILO and IHRB Promoting Fair Recruitment and Employment: Guidance Note for Hotels in Qatar](#)

[Verité Toolkit for Palm Oil Producers on Labor Rights](#)



คำแนะนำพิเศษ  
สำหรับผู้ประกอบการ

◀ [หน้าที่แล้ว](#)

[หน้าถัดไป](#) ▶

**เครื่องมือสำหรับตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงาน**

[IOM Guidelines for Labour Recruiters on Ethical Recruitment, Decent Work and Access to Remedy for Migrant Domestic Workers](#)

[UN Women Gender-responsive Self-Assessment Tool for Recruitment Agencies](#)

**โควิด-19**

[ILO COVID-19 and the World of Work](#)

[COVID-19: Guidance for employers and business to enhance migrant worker protection during the current health crisis \(Version 2\)](#)

[COVID-19: Guidance for labour recruiters to enhance migrant worker protection during the current health crisis \(Version 1\)](#)

[Verité COVID-19 and Vulnerability to Human Trafficking for Forced Labor](#)

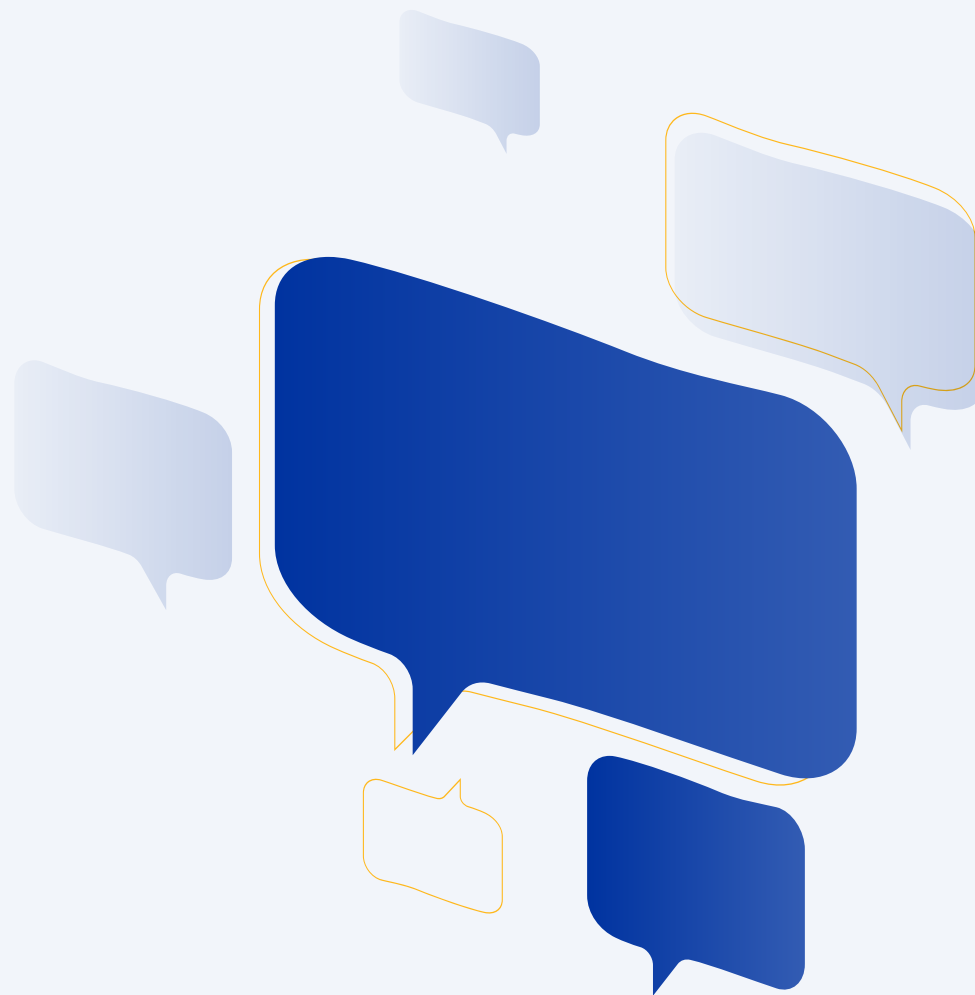
**เครื่องมือเปรียบเทียบและรายงาน**

[KnowTheChain](#)

[Corporate Human Rights Benchmark](#)

# คำศัพท์<sup>8</sup>

เปิดดูเนื้อหา



8. IOM, [Glossary on Migration](#) (Geneva, 2019). คำจำกัดความที่ใช้ในส่วนนี้จะดึงมาจากอภิธานศัพท์นี้ เว้นแต่จะระบุไว้เป็นอย่างอื่น

**คู่ค้าทางธุรกิจ (Business Partners):** องค์กรที่ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมบางอย่างโดยตรงและเป็นทางการ

**ประเทศปลายทาง (Country of Destination):** จุดหมายปลายทางของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ไม่ว่าจะโยกย้ายถิ่นฐานแบบปกติหรือไม่ก็ตาม

**ประเทศต้นทาง (Country of Origin):** ประเทศเจ้าของสัญชาติหรือถิ่นที่อยู่เดิมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่โยกย้ายถิ่นฐานไปอยู่ต่างประเทศ ไม่ว่าจะพวกเขาจะย้ายถิ่นแบบปกติหรือไม่ก็ตาม

**แรงงานชดหนี้ (Debt Bondage):** สถานะหรือสภาพอันเกิดจากลูกหนี้ให้บริการเพื่อชำระหนี้ หรือบุคคลภายใต้การควบคุมของตนให้บริการเพื่อเป็นหลักประกันหนี้ในกรณีที่มีมูลค่าตามการประเมินอย่างสมเหตุสมผลของบริการเหล่านั้นไม่เพียงพอที่จะชำระหนี้ได้ หรือไม่มีการจำกัดและกำหนดระยะเวลา และลักษณะของบริการเหล่านั้นไว้

**การเลือกปฏิบัติ (Discrimination):** การแบ่งแยก การกีดกัน การจำกัดหรือความชอบใด ๆ ที่มีพื้นฐานมาจากสาเหตุใดก็ตาม เช่น เชื้อชาติ สีผิว เพศ เพศสภาพ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง หรือความเห็นอื่น ๆ เชื้อชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน ชาติดำเนิน หรือสถานะอื่น ๆ และมีวัตถุประสงค์ที่จะไม่ให้ค่า หรือบั่นทอนการรับรู้ ความเพลิดเพลิน หรือการใช้สิทธิและเสรีภาพทั้งหมดของทุกคนโดยเท่าเทียมกัน

**การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Due Diligence):** กระบวนการบริหารความเสี่ยงที่ต่อเนื่อง ซึ่งผู้ประกอบการที่มีเหตุผลและรอบคอบจำเป็นต้องปฏิบัติตามเพื่อระบุ ป้องกัน บรรเทา และอธิบายวิธีการจัดการหากได้รับผลกระทบในเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชน การตรวจสอบฯ ประกอบด้วยสี่ขั้นตอนสำคัญ: การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้น การบูรณาการและการดำเนินการตามข้อค้นพบ การติดตามวิธีการรับมือ และการสื่อสารถึงวิธีการจัดการกับผลกระทบ<sup>9</sup>

**การแสวงหาผลประโยชน์ (Exploitation):** การเอารัดเอาเปรียบจากบางสิ่งหรือบางคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ประโยชน์จากผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของตนเองอย่างไม่เป็นธรรม

**บริษัทสรรหางาน (Employment Agency):** บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลใด ๆ ที่ให้บริการอันประกอบด้วยการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติ หรือให้แรงงานเหล่านี้รับงานที่มอบหมายจากบุคคลภายนอก และกำกับดูแลให้แรงงานปฏิบัติงานเหล่านี้<sup>11</sup>

**นายจ้าง (Employer):** บุคคลหรือนิติบุคคลที่ว่าจ้างแรงงานหรือลูกจ้างไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม<sup>12</sup>

**แรงงานบังคับ (Forced labour):** งานหรือบริการที่เรียกร้องจากบุคคลใด ๆ ด้วยการข่มขู่ว่าจะลงโทษด้วยวิธีใดก็ตาม และบุคคลดังกล่าวไม่ได้เสนอตัวทำงานนั้นด้วยความสมัครใจ<sup>13</sup>

**การร้องทุกข์ (Grievance):** การรับรู้ถึงความอยุติธรรมที่กระตุ้นให้บุคคลหรือกลุ่มคนรู้สิทธิของตน ซึ่งอาจเป็นไปตามกฎหมาย สัญญา คำสัญญาโดยชัดแจ้งหรือโดยนัย แนวปฏิบัติตามจารีตประเพณี หรือแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความเป็นธรรมของชุมชนที่ได้รับความเดือดร้อน<sup>14</sup>

**กลไกการร้องทุกข์ (Grievance Mechanism):** กระบวนการใด ๆ ที่เป็นกิจวัตร เป็นกระบวนการของรัฐหรืออื่น ๆ กระบวนการทางตุลาการหรืออื่น ๆ ที่ให้คนร้องทุกข์เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและขอการแก้ไขเยียวยาได้<sup>15</sup>

**การโยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ (Irregular Migration):** การเคลื่อนย้ายของบุคคลที่เกิดขึ้นโดยผิดกฎหมาย ข้อบังคับ หรือข้อตกลงระหว่างประเทศที่ควบคุมการเข้าหรือออกจากรัฐต้นทาง ปลายทาง หรือปลายทาง

**การโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน (Labour Migration):** การเคลื่อนย้ายของบุคคลจากรัฐหนึ่งไปยังอีกรัฐหนึ่ง หรือภายในประเทศที่พำนักของตน เพื่อหางานทำ

**ตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงาน (Labour Recruiter):** บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลใด ๆ ที่ทำหน้าที่สรรหาแรงงานโดยได้รับใบอนุญาต รวมทั้งบริษัทจัดหาหางานและบริษัทจัดหาหางาน<sup>16</sup>

**ระบบการจัดการ (Management System):** ระบบการจัดการคือวิธีที่องค์กรจัดการส่วนต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกันของธุรกิจให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สำหรับวัตถุประสงค์ของเอกสารฉบับนี้ กรอบการดำเนินงานแบบเรียบง่ายของระบบการจัดการนี้มี 5 องค์ประกอบ (1) นโยบาย ขั้นตอน และกระบวนการ (2) การจัดการการสื่อสารและสารสนเทศ (3) ทักษะและการฝึกอบรม (4) การติดตามหรือการวัดผล และ (5) ธรรมาภิบาล (ต้องให้ผู้บริหารระดับอาวุโสเห็นด้วย) สิ่งจูงใจและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

**แรงงานข้ามชาติ (Migrant Worker):** บุคคลที่จะมีส่วนร่วม กำลังมีส่วนร่วม หรือเคยมีส่วนร่วม ในกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทน ซึ่งเกิดขึ้นในรัฐที่บุคคลนั้นไม่ใช่คนในชาติ

9. IOM Glossary on Migration; Adapted from the [United Nations Supplementary Convention on the Abolition of Slavery](#), the Slave Trade and Abolition of Practices Similar to Slavery (266 UNTS 3, adopted 30 April 1956, entered into force 30 April 1957), art. 1(a).

10. United Nations Guiding Principles Reporting Framework, [summarizing the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights](#).

11. [IRIS Standard](#).

12. ILO, [General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs](#) (Geneva, 2019).

13. 4 ILO, [CO29 – Forced Labour Convention](#) (39 UNTS 55, 1930), art. 2(1).

14. United Nations, [Guiding Principles on Business and Human Rights](#) (2011).

15. Ibid.

16. [IRIS Standard](#).

**การโยกย้ายถิ่นฐาน (Migration):** การเคลื่อนย้ายของบุคคลออกจากถิ่นที่อยู่ตามปกติ ไม่ว่าจะข้ามพรมแดนระหว่างประเทศหรือภายในรัฐ<sup>17</sup>

**โครงการปฐมนิเทศก่อนออกเดินทาง (Pre-Departure Orientation Programme):** หลักสูตรที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้ผู้โยกย้ายถิ่นฐานได้รับความรู้ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกให้คนเหล่านี้ปรับตัวเข้ากับสังคมในประเทศปลายทางได้ หลักสูตรเหล่านี้ยังจัดการกับความคาดหวังและจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการตอบคำถาม และข้อกังวลของแรงงานข้ามชาติ

**การสรรหาแรงงาน (Recruitment):** หมายรวมถึงการโฆษณา การเผยแพร่ข้อมูล การคัดเลือก การขนส่ง การบรรจุงานสำหรับแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งการกลับไปยังประเทศต้นทางในกรณีที่ทำได้ กรณีนี้ใช้ได้กับทั้งผู้หางานและผู้ที่มีงานทำ<sup>18</sup>

**ค่าธรรมเนียมในการสรรหาและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Recruitment Fees and Related Costs):** ค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการสรรหาแรงงาน เพื่อให้แรงงานได้รับการจ้างงานหรือบรรจุงาน โดยไม่คำนึงถึงลักษณะ เวลา หรือสถานที่ของการจัดเก็บหรือเรียกเก็บค่าธรรมเนียม<sup>19</sup>

**การกลับคืนสู่สังคม (Reintegration):** กระบวนการที่ช่วยให้บุคคลสามารถสร้างความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตสังคมที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ความเป็นอยู่และศักดิ์ศรี และการมีส่วนร่วมในชีวิตพลเมือง

**กระบวนการเยียวยา (Remedy):** กระบวนการ (ทางกฎหมาย) ที่มุ่งจัดการแก้ไขการละเมิดสิทธิ ตลอดจนผลลัพธ์ที่สำคัญของกระบวนการดังกล่าว

**การแก้ไขเยียวยา (Remediation):** หมายรวมถึงการขอโทษ การชดเชย การฟื้นฟูสมรรถภาพ การให้เงินชดเชยหรือชดเชยด้วยวิธีอื่น และการลงโทษ ตลอดจนการป้องกันอันตรายด้วยการสั่งห้ามหรือรับประกันว่าจะไม่กระทำผิดซ้ำ<sup>20</sup>

**ตัวแทนช่วง (Subagent):** ตัวแทนนอกระบบที่ไม่มีใบอนุญาตซึ่งมักจะทำงานร่วมกับตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงานอย่างไม่เป็นทางการมักจะเป็นช่องทางติดต่อช่องทางแรกสำหรับผู้ที่กำลังหางานทำในต่างประเทศ ตัวแทนช่วงจะเรียกเก็บค่าบริการ ซึ่งแตกต่างจากบุคคลอื่นภายใน "เครือข่ายสังคม" ที่อำนวยความสะดวกให้แรงงานย้ายถิ่นโดยไม่คิดค่าธรรมเนียม<sup>21</sup>

**ผู้รับจ้างช่วง (Subcontractor):** บุคคลหรือธุรกิจ (ดำเนินการเป็นนิติบุคคลที่จดทะเบียน) ซึ่งมีสัญญา (ในฐานะ "ผู้รับจ้างอิสระและไม่ใช้ลูกจ้าง") กับผู้รับจ้าง (ตัวแทน/บริษัทสรรหาแรงงาน) เพื่อจัดหางานหรือบริการบางส่วนในโครงการ ที่ผู้รับจ้างตกลงดำเนินการ โดยผู้รับจ้างช่วงจะได้รับชำระเงินจากผู้รับจ้างเป็นค่าบริการของตน<sup>22</sup>

**ความรุนแรงและการล่วงละเมิด (Violence and Harassment):** พฤติกรรมและการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ยอมรับไม่ได้ หรือการคุกคาม ไม่ว่าจะเกิดขึ้นครั้งเดียวหรือซ้ำ ๆ ซึ่งมีจุดมุ่งหมาย ส่งผลให้เกิด หรือมีแนวโน้มที่จะส่งผลให้เกิดอันตรายต่อร่างกาย จิตใจ เพศ หรือเศรษฐกิจ และรวมถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิดด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ อันหมายถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิดที่มุ่งเป้าไปที่บุคคลเนื่องจากเพศหรือเพศสภาพของคนเหล่านั้นหรือส่งผลกระทบต่อบุคคลเพศใดเพศหนึ่งหรือเพศสภาพใดเพศสภาพหนึ่งอย่างไม่เหมาะสม รวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศด้วย<sup>23</sup>

17. United Nations, [International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families](#) (2220 UNTS 3, adopted 18 December 1990, entered into force 1 July 2003), art. 2(1)

18. ILO, [General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs](#) (Geneva, 2019)

19. Ibid.

20. United Nations, [Guiding Principles on Business and Human Rights](#) (2011).

21. IRIS Standard.

22. Ibid.

23. ILO, [CO 190 Violence and Harassment Convention](#) (2019); art.1.

## คู่มือการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติสำหรับนายจ้าง

---

เพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติผ่านการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม การเตรียมความพร้อมแรงงาน การจ้างงานอย่างมีความรับผิดชอบ และการกลับคืนถิ่นอย่างปลอดภัย