



คู่มือการจัดทำ แผนผังขั้นตอน การโยกย้ายถิ่นฐาน ของแรงงาน

การทำความเข้าใจและประเมินความเสี่ยง
ด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของ
แรงงานข้ามชาติในระหว่างการจัดหางาน
การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิลำเนา

ความคิดเห็นที่แสดงในคู่มือฉบับนี้เป็นเพียงความคิดเห็นของผู้เขียน มิได้เป็นการแสดงความคิดเห็นในนามขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน: ไอโอเอ็ม (International Organization for Migration: IOM) การกำหนดรายละเอียดของข้อมูลที่ใช้และการนำเสนอเนื้อหาตลอดคู่มือฉบับนี้ ไม่ถือเป็นการแสดงความคิดเห็นใด ๆ ของไอโอเอ็ม เกี่ยวกับสถานะทางกฎหมาย, หน่วยงานของรัฐ, หรือพรมแดนหรือเขตแดนของประเทศ, ดินแดน, เมือง, หรือพื้นที่ใด ๆ

ไอโอเอ็มยึดถือหลักการที่ว่า การโยกย้ายถิ่นฐานที่มีมนุษยธรรมและเป็นระเบียบจะเป็นประโยชน์ต่อผู้โยกย้ายถิ่นฐานและสังคม ในฐานะที่เป็นองค์กรระหว่างประเทศ ไอโอเอ็มปฏิบัติงานร่วมกับพันธมิตรในประเทศต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือให้พันธมิตรเหล่านั้นสามารถรับมือกับความท้าทายของการปฏิบัติงานด้านการโยกย้ายถิ่นฐาน ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจที่ดียิ่งขึ้นเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ในการโยกย้ายถิ่นฐาน สนับสนุนให้มีพัฒนาการทางสังคมและเศรษฐกิจผ่านการโยกย้ายถิ่นฐาน และให้ความสำคัญกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสวัสดิภาพของผู้โยกย้ายถิ่นฐาน

คู่มือฉบับนี้จัดทำโดยบริษัท อิมแพค จำกัด (Impactt Limited) ภายใต้การริเริ่มโครงการเสริมสร้างศักยภาพของภาคธุรกิจในการจัดการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานในห่วงโซ่อุปทาน (Corporate Responsibility in Eliminating Slavery and Trafficking: CREST) ของไอโอเอ็ม CREST ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศแห่งสวีเดน (Swedish International Development Cooperation Agency: Sida) ความคิดเห็นที่แสดงในคู่มือฉบับนี้มิได้เป็นการพัฒนาอย่างเป็นทางการของไอโอเอ็ม และ Sida

นอกจากนี้การจัดทำคู่มือฉบับนี้ยังได้รับประโยชน์จากการการสนับสนุนอย่างดีจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญของไอโอเอ็ม จากภาคเอกชน องค์กรผู้เชี่ยวชาญ และภาคประชาสังคม ไอโอเอ็ม ขอแสดงความขอบคุณเป็นอย่างสูงต่อผู้ที่ได้ให้ข้อมูลเพื่อการจัดทำคู่มือฉบับนี้ ซึ่งได้แก่ สถาบันมาตรฐานอังกฤษ (British Standards Institution) , ศูนย์ธุรกิจกับทรัพยากรสิทธิมนุษยชน (Business and Human Rights Resource Centre), Center for Migration and International Relations, IKEA Supply AG, องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organisation), KnowTheChain, Mars, Incorporated, Migrant Forum in Asia, National Network for Safe Migration, Sembcorp Marine, เทสโก้, ไทยยูเนี่ยน, ยูนิลีเวอร์, หน่วยงานสหประชาชาติเพื่อความเท่าเทียมทางเพศและการเสริมอำนาจของสตรี: องค์กรเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women: UN women) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ อีกหลายรายที่มีได้กล่าวถึงในที่นี้

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

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

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยที่ไอโอเอ็มมิได้เป็นผู้ตรวจแก้ไขอย่างเป็นทางการ

หน้าปก: แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประเทศไทย @ IOM 2021 /ฮาเวียร์ วิตัล (Javier VIDAL)

การอ้างอิงข้อมูล: องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (ไอโอเอ็ม) 2023. คู่มือการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน: การทำความเข้าใจและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติในระหว่างการจัดการหางาน การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิลำเนา. ไอโอเอ็ม เจนีวา.

ISBN 978-92-9268-780-9 (PDF)

© IOM 2023



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

กรุณาอ่านข้อกำหนดเพิ่มเติมที่ [ลิขสิทธิ์และข้อตกลงในการใช้](#)

ห้ามมิให้นำรายงานฉบับนี้ไปใช้ ตีพิมพ์ หรือแจกจ่ายเพื่อวัตถุประสงค์หลักที่มุ่งหวังผลประโยชน์ทางการค้าหรือผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เว้นแต่เป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ด้านการศึกษา เช่น เพื่อเป็นเนื้อหาประกอบในหนังสือเรียน

การขออนุญาต: โปรดส่งคำขอใช้เอกสารในเชิงพาณิชย์หรือขออนุญาตใช้สิทธิ์ในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมที่ publications@iom.int.

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

PUB 2023/150/R

คู่มือการจัดทำ แผนผังขั้นตอน การโยกย้ายถิ่นฐาน ของแรงงาน

การทำความเข้าใจและประเมินความเสี่ยง
ด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของ
แรงงานข้ามชาติในระหว่างการจัดหางาน
การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิลำเนา

☰ สารบัญ

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

อภิธานศัพท์

พันธมิตรทางธุรกิจ (Business partners)	หน่วยงานที่องค์กรธุรกิจมีรูปแบบการมีส่วนร่วมด้วยโดยตรงและเป็นทางการ ¹
ประเทศปลายทาง (Country of destination)	ในบริบทการโยกย้ายถิ่นฐาน คือประเทศที่เป็นประเทศปลายทางของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ไม่ว่าจะโยกย้ายถิ่นแบบปกติหรือไม่ปกติก็ตาม ²
ประเทศต้นทาง (Country of origin)	ในบริบทของการโยกย้ายถิ่นฐาน คือประเทศของสัญชาติหรือถิ่นที่อยู่เดิมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่โยกย้ายถิ่นฐานไปอยู่ต่างประเทศ ไม่ว่าจะพวกเขาจะย้ายถิ่นแบบปกติหรือไม่ก็ตาม
การประมวลผลข้อมูล (Data processing)	หมายถึงวิธีการรวบรวม ลงทะเบียน จัดเก็บ จัดเก็บเข้าแฟ้ม เรียกใช้ ใช้ เผยแพร่ สื่อสาร ถ่ายโอน และทำลายข้อมูลส่วนบุคคล ³
การปกป้องข้อมูล (Data protection)	การใช้งานอย่างเป็นระบบของชุดการป้องกันเชิงสถาบัน ทางเทคนิค และทางกายภาพที่ สงวนสิทธิในความเป็นส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวม การจัดเก็บ การใช้และการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล
เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล (Data subject)	[บุคคล] ที่สามารถระบุได้โดยตรงหรือโดยอ้อมโดยอ้างอิงถึงปัจจัยเฉพาะหรือปัจจัยอื่น ๆ ⁴
แรงงานขังหนี้ (Debt bondage)	สถานะหรือสภาพอันเกิดจากลูกหนี้ให้บริการเพื่อชำระหนี้ หรือบุคคลภายใต้การควบคุมของตนให้บริการเพื่อเป็นหลักประกันหนี้ โดยที่มูลค่าตามการประเมินอย่างสมเหตุสมผลของบริการเหล่านั้นไม่เพียงพอที่จะชำระหนี้ได้ หรือระยะเวลาและลักษณะของบริการเหล่านั้นไม่จำกัดและไม่ได้กำหนดไว้
การเลือกปฏิบัติ (Discrimination)	การแบ่งแยก การกีดกัน การจำกัดหรือความชอบใจ ๆ ที่มีพื้นฐานมาจากเหตุใด ๆ เช่น เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความเห็นอื่น ๆ เชื้อชาติ หรือสังคม ทรัพย์สิน ชาตินิกายหรือสถานะอื่น ๆ (รวมถึงเพศสภาพ) และที่มีวัตถุประสงค์หรือผลของการทำให้เป็นโมฆะ หรือบั่นทอนการรับรู้ ความเพลิดเพลิน หรือการใช้สิทธิและเสรีภาพทั้งหมดของทุกคนโดยเท่าเทียมกัน ⁵

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

2 IOM, *Glossary on Migration* (Geneva, 2019). เว้นเสียแต่จะมีการบันทึกไว้เป็นอย่างอื่น คำนิยามที่อยู่ในเอกสารฉบับนี้นำมาจากอภิธานศัพท์

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

4 อ้างแล้ว

5 ดูคำนิยามของ ILO เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติใน *Discrimination (Employment and Occupation) Convention*, 1958 (No. 111).

**การตรวจสอบแบบรอบด้าน
(Due diligence)**

กระบวนการบริหารความเสี่ยงที่ต่อเนื่องซึ่งองค์กรธุรกิจที่มีเหตุผลและรอบคอบจำเป็นต้องปฏิบัติตามเพื่อระบุ ป้องกัน บรรเทา และอธิบายวิธีการจัดการกับผลกระทบในแง่ลบด้านสิทธิมนุษยชน การตรวจสอบแบบรอบด้านประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ: การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้น การบูรณาการและดำเนินการตามข้อค้นพบ การติดตามวิธีการตอบสนอง และการสื่อสารเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับผลกระทบ⁶

**นายจ้าง
(Employer)**

บุคคลหรือนิติบุคคลที่จ้างพนักงานหรือแรงงานไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม⁷

**หลักการนายจ้างเป็นผู้จ่าย
ค่าใช้จ่ายในการสรรหา
แรงงานทั้งหมด
(Employer Pays Principle)**

สะท้อนถึงหลักการที่ 1 ของหลักการดักกาเพื่อการย้ายถิ่นอย่างมีศักดิ์ศรี (Dhaka Principles for Migration with Dignity) หลักการนายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานทั้งหมดเป็นการให้คำมั่นเพื่อรับรองว่าไม่มีแรงงานใดควรจ่ายเงินเพื่อการทำงาน⁸

**บริษัทจัดหางาน
(Employment agent,
employment agency)**

บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลใด ๆ ที่ให้บริการอันประกอบด้วยการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติหรือให้แรงงานเหล่านี้รับงานที่มอบหมายจากบุคคลภายนอกและกำกับดูแลให้แรงงานปฏิบัติงานเหล่านี้⁹

**การแสวงประโยชน์
(Exploitation)**

การกระทำที่เป็นการเอารัดเอาเปรียบจากบางสิ่งหรือบางคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการหาประโยชน์จากผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของตนเองอย่างไม่เป็นธรรม

**แรงงานบังคับ
(Forced/compulsory
labour)**

งานหรือบริการที่เรียกร้องจากบุคคลใด ๆ ด้วยการข่มขู่ว่าจะลงโทษด้วยวิธีใดก็ตาม และบุคคลดังกล่าวไม่ได้เสนอตัวทำงานนั้นด้วยความสมัครใจ

**เสรีภาพในการเดินทาง
(สิทธิในการ)
(Freedom of movement
(right to))**

ในกฎหมายสิทธิมนุษยชน สิทธิมนุษยชนประกอบด้วยสามองค์ประกอบพื้นฐาน: สิทธิในเสรีภาพในการเดินทางภายในอาณาเขตของประเทศนั้นและเสรีภาพในการเลือกถิ่นที่อยู่ของตน สิทธิที่จะออกจากประเทศใด ๆ และสิทธิที่เดินทางเข้าประเทศของตนเอง

**ความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศ
สภาพและการล่วงละเมิด
(Gender-based violence
and harassment)**

ความรุนแรงและการล่วงละเมิดที่มุ่งเป้าไปที่บุคคลอื่นเนื่องมาจากเพศหรือเพศสภาพของพวกเขา หรือมีผลกระทบต่อบุคคลในเพศหรือเพศสภาพหนึ่งโดยเฉพาะอย่างไม่ได้สัดส่วนและรวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศ¹⁰

**ความเท่าเทียมทางเพศ
(Gender equality)**

สิทธิ ความรับผิดชอบ และโอกาสที่เท่าเทียมกันของบุคคลทุกคนโดยไม่คำนึงถึงอัตลักษณ์ทางเพศ

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

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

8 IHRB, The Employer Pays Principle, เว็บไซต์

9 IOM, IRIS Standard, เว็บไซต์

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

การคำนึงถึงมิติเพศภาวะ (Gender responsive)	การให้ความใส่ใจอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอต่อความแตกต่างทางเพศสภาพระหว่างบุคคลในสังคม เพื่อที่จะจัดการกับสภาพที่เป็นอยู่และข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่มีต่อความเท่าเทียมทางเพศ ¹¹
ความอ่อนไหวทางเพศสภาพ (Gender sensitive)	การคำนึงถึงลักษณะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของทั้งผู้หญิงและผู้ชาย โดยมีเป้าหมายเพื่อจัดความไม่เท่าเทียมกันและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ รวมถึงการกระจายทรัพยากรอย่างเท่าเทียมกัน ¹²
การร้องทุกข์ (Grievance)	การรับรู้ถึงความอยุติธรรมที่กระตุ้นให้บุคคลหรือกลุ่มคนตระหนักถึงสิทธิของตน ซึ่งอาจเป็นไปตามกฎหมาย เอกสารสัญญา คำสัญญาโดยชัดแจ้งหรือโดยนัย แนวปฏิบัติตามจารีตประเพณี หรือแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความเป็นธรรมของชุมชนที่ได้รับความเดือดร้อน ¹³
กลไกการร้องทุกข์ (Grievance mechanism)	กระบวนการใด ๆ ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจวัตร เป็นกระบวนการของรัฐหรือหน่วยงานที่ไม่ใช่รัฐ กระบวนการทางศาลหรือที่มีศาล ที่สามารถใช้ร้องทุกข์เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและขอรับการเยียวยาได้ ¹⁴
การโยกย้ายถิ่นฐานของ แรงงาน (Labour migration)	การเคลื่อนย้ายของบุคคลจากรัฐหนึ่งไปยังอีกรัฐหนึ่งหรือภายในประเทศถิ่นที่อยู่ของตนเพื่อหางานทำ
นายหน้าจัดหางาน (Labour recruiter)	หมายถึงทั้งบริการจัดหางานของรัฐและบริษัทจัดหางานเอกชนและตัวกลางหรือตัวแทนช่วงอื่น ๆ ทั้งหมดที่ให้บริการสรรหาแรงงานและบรรจุเข้าทำงาน นายหน้าจัดหางานมีได้หลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นเพื่อผลกำไรหรือไม่แสวงหาผลกำไร หรือดำเนินการภายในหรือภายนอกกรอบกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ¹⁵
ระบบบริหารจัดการ (Management system)	หมายถึงวิธีที่องค์กรจัดการส่วนต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันของธุรกิจเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น เป็นกรอบการทำงานสำหรับการประเมินความเสี่ยงทางธุรกิจและการจัดการทรัพยากรเพื่อวางแผน ดำเนินการตามแผน ตรวจสอบและปรับปรุงการดำเนินธุรกิจอย่างเหมาะสม ¹⁶
แรงงานข้ามชาติ (Migrant worker)	บุคคลที่จะมีหรือมีส่วนร่วมหรือเคยมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทนซึ่งเกิดขึ้นในรัฐที่บุคคลนั้นไม่ใช่คนชาติ ¹⁷
หลักความจำเป็นในการรู้ข้อมูล (Need-to-know basis)	หมายถึงการยินยอม หรือปฏิเสธ หรือให้สิทธิในการเข้าถึงหมวดหมู่ของข้อมูลส่วนบุคคลเป็นกรณี ๆ ไป หลังจากการไตร่ตรองอย่างรอบคอบแล้ว ¹⁸

11 อ้างแล้ว

12 อ้างแล้ว

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

14 อ้างแล้ว

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

16 IOM, IRIS Standard, ระเบียบ

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

18 คำนิยามนี้อยู่ในแบบฟอร์มของไอโอเอ็มว่าด้วย ข้อตกลงในการถ่ายโอนข้อมูล ระหว่างไอโอเอ็มและผู้รับข้อมูล

**ข้อมูลส่วนบุคคล
(Personal data)**

หมายถึงข้อมูลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและสามารถทำให้ระบุตัวบุคคลนั้นได้

**โปรแกรมปฐมนิเทศก่อนออก
เดินทาง
(Pre-departure orientation
programmes)**

หลักสูตรที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้ผู้โยกย้ายถิ่นฐาน รวมถึงผู้อพยพได้รับความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกให้คนเหล่านี้ปรับตัวเข้ากับสังคมในประเทศปลายทางได้ หลักสูตรเหล่านี้ยังจัดการกับความคาดหวังและจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการตอบคำถามและข้อกังวลของแรงงานข้ามชาติ

**การสรรหาแรงงาน
(Recruitment)**

หมายรวมถึงการโฆษณา การเผยแพร่ข้อมูล การคัดเลือก การขนส่ง การบรรจุเข้าทำงาน และสำหรับแรงงานข้ามชาติจะรวมถึงการกลับสู่ภูมิลำเนาที่ประเทศต้นทางในกรณีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนิยามนี้ใช้ได้กับทั้งผู้หางานและผู้ที่มีงานทำ¹⁹

**ค่าธรรมเนียมการจัดหางาน
และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง
(Recruitment fees and
related costs)**

ค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการสรรหาแรงงาน เพื่อให้แรงงานได้รับการจ้างงานหรือบรรจุงาน โดยไม่คำนึงถึงลักษณะ เวลา หรือสถานที่ของการกำหนดหรือเรียกเก็บค่าธรรมเนียม²⁰

**การเยียวยา
(Remedy)**

กระบวนการทางกฎหมาย ที่มุ่งที่การชดใช้เยียวยาการละเมิดสิทธิ ตลอดจนผลลัพธ์ที่สำคัญของกระบวนการดังกล่าว

**การแก้ไขเยียวยา
(Remediation)**

รวมถึงการขอโทษ การชดใช้ การฟื้นฟูสมรรถภาพ การให้เงินชดเชยหรือชดใช้ด้วยวิธีอื่น และการลงโทษ ตลอดจนการป้องกันอันตรายด้วยการสั่งห้ามหรือรับประกันว่าจะไม่กระทำผิดซ้ำ²¹

**การกลับ
(Return)**

โดยทั่วไปหมายถึงการกระทำหรือกระบวนการในกลับหรือถูกส่งกลับไปยังจุดที่เดินทางออกมา ซึ่งอาจอยู่ภายในอาณาเขตของประเทศ เช่น ในกรณีของผู้พลัดถิ่นภายในประเทศ (IDP) และทหารที่ปลดประจำการ หรือระหว่างประเทศปลายทางหรือประเทศทางผ่านกับประเทศต้นทาง เช่น ในกรณีของแรงงานข้ามชาติ ผู้อพยพ หรือผู้ขอลี้ภัย

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

20 อ้างแล้ว ดูรายละเอียดแจกแจงของค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่าย

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

การใช้สิทธิมนุษยชนเป็นฐาน (Rights-based)

แนวทางการใช้สิทธิมนุษยชนเป็นฐาน (RBA) เป็นกรอบแนวคิดและเครื่องมือระเบียบวิธีสำหรับการพัฒนาโปรแกรม นโยบาย และแนวปฏิบัติที่บูรณาการสิทธิ บรรทัดฐาน และมาตรฐานที่ได้มาจากกฎหมายระหว่างประเทศ... RBA เป็นการบูรณาการสิทธิมนุษยชน และหลักการเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนอย่างมีจิตสำนึกและเป็นระบบในทุกขั้นตอนของ [การจัดทำแผนผัง ฯ]... ประเด็นเรื่องความเสี่ยงเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในโครงการเฉพาะ [เช่น การจัดทำแผนผัง ฯ] ต้องได้รับการระบุและพิจารณาตลอดแต่ละระยะของโครงการ... สิทธิมนุษยชนไม่ถือเป็นส่วนหนึ่งของผลลัพธ์ของโครงการเท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนที่สำคัญของขั้นตอนของโครงการ ซึ่งทำได้โดยนำหลักการเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนมาปรับใช้เป็นแนวทางในทุกระยะของวัฏจักรโครงการ หลักการทั้ง 6 ประการ ได้แก่ ความเป็นสากลและไม่สามารถโอนให้กันได้ การแบ่งแยกไม่ได้ การพึ่งพากันและความเกี่ยวข้องกัน ความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ การมีส่วนร่วมและการเป็นส่วนหนึ่งของสิทธินั้น ตรวจสอบได้ และหลักนิติธรรม²²

ตัวแทนช่วง (Subagent)

ตัวแทนนอกระบบและไม่มีใบอนุญาต ซึ่งมักจะทำงานร่วมกับนายหน้าจัดหาแรงงานอย่างไม่เป็นทางการ มักจะเป็นช่องทางติดต่อช่องทางแรกสำหรับผู้ที่กำลังหางานทำในต่างประเทศ ตัวแทนช่วงเรียกเก็บค่าบริการ ซึ่งแตกต่างจากบุคคลอื่นภายใน “เครือข่ายสังคม” ที่อำนวยความสะดวกให้แรงงานย้ายถิ่นโดยไม่คิดค่าธรรมเนียม²³

ผู้รับจ้างงานช่วง (Subcontractor)

บุคคลหรือธุรกิจ (ดำเนินการเป็นนิติบุคคลที่จดทะเบียน) ซึ่งมีสัญญา (ในฐานะ “ผู้รับจ้างอิสระและไม่ใช่ลูกจ้าง”) กับผู้รับจ้าง (นายหน้าจัดหาแรงงาน) เพื่อจัดหางานหรือบริการบางส่วนในโครงการที่ผู้รับจ้างตกลงดำเนินการ ผู้รับจ้างงานช่วงได้รับชำระเงินจากผู้รับจ้างเป็นค่าบริการของตน²⁴

แรงงานจ้างเหมาช่วง (Subcontracted worker)

แรงงานซึ่งรวมถึงแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้ว่าจ้างโดยตรงจากองค์กรธุรกิจ แต่จ้างโดยผู้รับเหมาช่วงหรือตัวแทนจัดหางาน เรียกอีกอย่างว่าแรงงานทางอ้อม²⁵

การค้ามนุษย์ (Trafficking in persons)

การจัดการ การขนส่ง การส่งต่อ การจัดให้อยู่อาศัยหรือการรับไว้ซึ่งบุคคลด้วยวิธีการข่มขู่หรือวิธีการใช้กำลัง หรือด้วยการบีบบังคับในรูปแบบอื่นใด ด้วยการลักพาตัว ด้วยการฉ้อโกง ด้วยการหลอกลวง ด้วยการใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือด้วยการใช้สถานะความเสี่ยงภัยจากการค้ามนุษย์โดยมิชอบ หรือมีการให้หรือรับเงินหรือผลประโยชน์ เพื่อให้ได้มาซึ่งความยินยอมของบุคคลผู้มีอำนาจควบคุมบุคคลอื่น เพื่อความมุ่งประสงค์ในการแสวงประโยชน์ การแสวงประโยชน์จะรวมถึง การแสวงประโยชน์จากการค้าประเวณีของบุคคลอื่น หรือรูปแบบอื่นของการแสวงประโยชน์ทางเพศ แรงงานบังคับหรือบริการ การเอาคนลงเป็นทาส หรือการกระทำอื่นเสมือนการเอาคนลงเป็นทาส การทำให้อยู่ภายใต้บังคับ หรือการตัดอวัยวะออกจากร่างกาย

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

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

24 อ้างแล้ว

25 คำจำกัดความโดยผู้เขียนคู่มือนี้

บทนำ

คู่มือฉบับนี้จะให้คำแนะนำในแต่ละขั้นเกี่ยวกับวิธีการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน (แผนผัง ฯ) ซึ่งเป็นการดำเนินการที่จะช่วยให้องค์กรธุรกิจเห็นภาพย้อนกลับของขั้นตอนที่แรงงานข้ามชาติใช้ในการโยกย้ายถิ่นฐานจากชุมชนต้นทางของพวกเขาไปยังที่ทำงานในประเทศปลายทาง การดำเนินการนี้ยังเป็นมากกว่าการตรวจสอบทางสังคมแบบดั้งเดิม เนื่องจากช่วยให้องค์กรธุรกิจมีความเข้าใจในรายละเอียดเกี่ยวกับประสบการณ์ของแรงงานข้ามชาติในระหว่างขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นของแรงงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรธุรกิจสามารถระบุและแก้ไขปัญหาที่ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติมีความเสี่ยงต่อการถูกแสวงประโยชน์ภายใต้การดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่อุปทานของตนอย่างเป็นระบบมากขึ้น ข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากการจัดทำแผนผัง ฯ จะทำให้องค์กรธุรกิจมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งรวมถึงกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้าน (Human rights due diligence) กลไกการร้องทุกข์ และแนวทางการแก้ไขเยียวยา

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการริเริ่มโครงการเสริมสร้างศักยภาพของภาคธุรกิจในการจัดการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานในห่วงโซ่อุปทาน (CREST) ในเอเชียขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (ไอโอเอ็ม) โดยมีความสอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนและแรงงานสากล และกรอบการทำงานด้านการโยกย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศ นอกจากนี้การจัดทำคู่มือฉบับนี้ยังอาศัยข้อมูลจากประสบการณ์ที่ครอบคลุมของไอโอเอ็มในการทำงานกับรัฐบาล ภาคประชาสังคม หน่วยงานข้ามชาติ และภาคเอกชน ตลอดจนการรวบรวมแนวปฏิบัติที่ดีจากนายจ้าง นายหน้าจัดหางาน และวิสาหกิจข้ามชาติที่สำคัญคู่มือฉบับนี้มีพื้นฐานมาจากประสบการณ์ตรงของไอโอเอ็มในการทำงานกับองค์กรธุรกิจเพื่อจัดทำแผนผังเส้นทางการเดินทางและประสบการณ์ของแรงงานข้ามชาติในห่วงโซ่อุปทานระหว่างประเทศ ด้วยเหตุดังกล่าว จึงได้มีการรวบรวมความคิดเห็นและมุมมองของแรงงานข้ามชาติและตัวแทนของแรงงาน หน่วยงานกำกับดูแลของรัฐบาล นายจ้าง นายหน้าจัดหางานและ ผู้ให้บริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจากหลากหลายอุตสาหกรรมและภาคส่วนจาก 15 ประเทศไว้ในคู่มือฉบับนี้

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

คู่มือฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยเฉพาะสำหรับองค์กรธุรกิจซึ่งมีแรงงานข้ามชาติอยู่ในห่วงโซ่อุปทานระหว่างประเทศที่มีความซับซ้อน ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะผู้ซื้อ นายจ้าง พันธมิตรทางธุรกิจที่ให้บริการ เช่น การรักษาความปลอดภัย การทำความสะอาด คลังสินค้า ลอจิสติกส์ ฯลฯ และนายหน้าจัดหางาน การจัดทำแผนผัง ฯ สามารถช่วยองค์กรธุรกิจสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นและทำงานร่วมกันกับพันธมิตรได้ดียิ่งขึ้น เพิ่มความโปร่งใสโดยรวมของห่วงโซ่อุปทาน และปรับปรุงการเข้าถึงงานที่เหมาะสมสำหรับแรงงานข้ามชาติ พันธมิตรเหล่านี้รวมถึง – แต่ไม่จำกัดเพียง – องค์กรภาคประชาสังคม สหภาพแรงงาน ผู้ตรวจสอบบัญชี องค์กรระหว่างประเทศ สถานทูต ผู้แทนของกระทรวงแรงงาน กลุ่มและสมาคมอุตสาหกรรม ตลอดจนพันธมิตรทางธุรกิจ

คู่มือฉบับนี้ยังสามารถนำไปใช้โดยรัฐบาลเพื่อเสริมสร้างกรอบนโยบายสาธารณะและแนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง ตลอดจนใช้โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือสนับสนุนการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิภาคของแรงงานข้ามชาติ คู่มือฉบับนี้จะได้รับการปรับปรุงตามความจำเป็นโดยการประสานงานกับพันธมิตรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของไอโอเอ็ม

ภาพรวมของคู่มือการจัดทำแผนผังขั้นตอน การโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน



อภิธานศัพท์ แสดงคำจำกัดความสำหรับคำสำคัญที่ใช้ในเอกสารฉบับนี้ และคำที่ใช้ทั่วไปซึ่งเกี่ยวข้องกับขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน



การเดินทางของแรงงานข้ามชาติ เป็นการแสดงถึงภาพรวมของขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน และความเสียหายที่แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญ



โครงการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน เป็นการแสดงถึงภาพรวมของวิธีการจัดทำแผนผังฯ และการดำเนินการในระยะต่าง ๆ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักที่เกี่ยวข้อง และหลักการการจัดทำแผนผังฯ ทั้ง 6 ประการ



คำแนะนำในการดำเนินการ เป็นการแสดงคำแนะนำในแต่ละขั้นตอนของการจัดทำแผนผังฯ



เครื่องมือสนับสนุน แสดงข้อมูลสรุปและลิงก์ที่เชื่อมโยงไปยังเครื่องมือสำหรับการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ และฝ่ายบริหาร ตลอดจนคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการประเมินแบบทางไกล



เกษตรกรเก็บลูกพลับในมณฑลไต้หวันของสาธารณรัฐประชาชนจีน © yulin_c1002/Pixabay



การเดินทางของ แรงงานข้ามชาติ

คนงานในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าในประเทศไทย © IOM 2021 / Javier VIDAL

จากรายงานฉบับล่าสุด มีประมาณการว่าราว 1 ใน 7 ของผู้คนทั่วโลกเป็นผู้โยกย้ายถิ่นฐาน โดยส่วนใหญ่โยกย้ายถิ่นฐานภายในประเทศบ้านเกิดของตน ประมาณ 1 ใน 4 ของผู้โยกย้ายถิ่นฐานทั้งหมด (จำนวน 280.6 ล้านคน) เป็นการโยกย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศเพื่อหางาน การศึกษา และโอกาสในการดำรงชีพที่ดีขึ้นรวมถึงสภาพแวดล้อมที่มั่นคงและสงบสุขมากขึ้น เกือบ 2 ใน 3 ของผู้โยกย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศทั้งหมด (169 ล้านคน) ย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน โดยมีอัตราส่วนของแรงงานข้ามชาติที่เป็นผู้ชายสูงกว่าผู้หญิงเล็กน้อย²⁶

แรงงานข้ามชาติเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อสังคม พวกเขามีส่วนร่วมสนับสนุนในการพัฒนาประเทศของตนโดยการส่งเงินกลับประเทศ ก่อให้เกิดการถ่ายทอดทักษะ การสร้างธุรกิจและเครือข่ายการค้าในประเทศปลายทาง แรงงานข้ามชาติช่วยแก้ปัญหาวิกฤตการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของประเทศที่มีประชากรสูงอายุและมีการเปลี่ยนแปลงแนวโน้มตลาดแรงงานและสถิติประชากร แรงงานข้ามชาติยังมีส่วนร่วมสนับสนุนในช่วงเวลาฉุกเฉินและวิกฤต เช่น การเป็นด่านหน้าในการให้บริการด้านสุขภาพและการบริการที่จำเป็น รวมถึงการจัดหาอาหารและเครื่องมือทางการแพทย์ในช่วงที่มีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19²⁷

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

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

ขั้นตอนที่แรงงานข้ามชาติมักใช้เพื่อเดินทางออกจากชุมชนของตนในประเทศต้นทาง ผ่านประเทศทางผ่าน หรือตรงไปยังสถานที่ทำงานในประเทศปลายทาง สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ขั้นตอนดังนี้



การสรรหาแรงงานและ
การเตรียมความพร้อม



การจ้างงาน



การกลับสู่ภูมิลำเนา หรือ
การโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่

การสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อม

- ในหลายกรณี จะมีการสรรหาแรงงานข้ามชาติเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยนายหน้าจัดหางานตั้งแต่หนึ่งรายขึ้นไปในชุมชนประเทศต้นทางของแรงงาน โดยทั่วไปแล้ว แรงงานข้ามชาติจะต้องผ่านกระบวนการคัดกรองและการคัดเลือกก่อนที่จะได้รับสัญญาจ้างงาน พวกเขาต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอน รวมทั้งผ่านการตรวจสอบสุขภาพ การขอเอกสารเดินทาง และการปฐมนิเทศก่อนออกเดินทางไปยังประเทศปลายทาง เมื่อถึงประเทศปลายทางแล้ว แรงงานข้ามชาติจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนอื่น ๆ จนเสร็จสิ้น รวมถึงการผ่านการตรวจสอบสุขภาพเพิ่มเติม การตรวจสอบประวัติอาชญากรรม และการขอใบอนุญาตทำงาน การโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานในขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมากทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง นายหน้าจัดหางานและ/หรือตัวแทนช่วง บริษัทจัดหางาน ผู้ให้บริการทางการแพทย์ บริการฝึกอบรม การขนส่งและที่อยู่อาศัย หน่วยงานราชการ และนายจ้าง

การจ้างงาน

- ขั้นตอนนี้คือช่วงเวลาที่แรงงานข้ามชาติเริ่มทำงานในสถานที่ทำงานในประเทศปลายทาง แรงงานข้ามชาติอาจเป็นลูกจ้างโดยตรงขององค์กรธุรกิจ หรือจ้างผ่านบริษัทจัดหางานภายนอก (กรณีที่พบบ่อย เช่น งานในตำแหน่งพนักงานทำความสะอาด และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย) องค์กรธุรกิจมีความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิของแรงงานข้ามชาติไม่ว่าสถานะการจ้างงานของพวกเขาจะเป็นเช่นไร

การกลับสู่ภูมิลำเนา หรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่

- โดยทั่วไป เมื่อเสร็จสิ้นการจ้างงานชั่วคราวในประเทศปลายทาง แรงงานข้ามชาติมักจะกลับไปยังชุมชนของตนในประเทศต้นทาง²⁸ นายจ้างมีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการส่งแรงงานข้ามชาติกลับภูมิลำเนาอย่างปลอดภัย โดยประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น นายหน้าจัดหางานและตัวแทนท่องเที่ยว แรงงานข้ามชาติควรกลับสู่ภูมิลำเนาในประเทศต้นทางและเตรียมความพร้อมในการกลับคืนสู่สังคมในชุมชนและตลาดแรงงานท้องถิ่น²⁹

โปรดทราบว่าคำอธิบายข้างต้นหมายถึงการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานผ่านช่องทางปกติ แรงงานข้ามชาติที่ทำงานผ่านช่องทางที่ไม่ปกติอาจมีขั้นตอนและเผชิญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนน้อยกว่า อย่างไรก็ตามพวกเขามักจะมีความเปราะบางต่อการถูกล่วงละเมิดมากกว่า เนื่องจากสถานะการโยกย้ายถิ่นฐานที่มีความล่อแหลม

แม้ว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การโยกย้ายถิ่นฐานและการจ้างงานในเชิงบวก แต่แรงงานข้ามชาติอาจเสี่ยงต่อการถูกแสวงประโยชน์มากขึ้นเนื่องมาจากการสรรหาแรงงานและแนวทางปฏิบัติในการจ้างงานที่แย่มาก การประมาณการล่าสุดเกี่ยวกับการค้าทาสยุคใหม่ทั่วโลกระบุว่า 1 ใน 4 ของผู้เสียหายที่เป็นแรงงานบังคับจำนวน 25 ล้านคนทั่วโลกเป็นแรงงานข้ามชาติ³⁰ ผู้เสียหายที่ถูกบังคับใช้แรงงานส่วนใหญ่ได้รับความทุกข์ทรมานจากการบีบบังคับของนายจ้างหรือนายหน้าจัดหางานในหลายรูปแบบ ซึ่งพยายามทำให้พวกเขาไม่สามารถหลุดพ้นจากสถานการณ์ที่ถูกแสวงประโยชน์ได้ ผลการศึกษาของ ILO เปิดเผยว่าเกือบร้อยละ 24 ของผู้เสียหายไม่ได้รับค่าจ้าง หรือไม่สามารถออกจากงานได้เนื่องจากถูกข่มขู่ว่าจะไม่จ่ายค่าจ้าง

28 สิ่งสำคัญที่ควรทราบคือเส้นทางและแนวปฏิบัติในการโยกย้ายถิ่นฐานอาจเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และอาจแตกต่างกันไปตามประเทศที่เกี่ยวข้องและบริบทการโยกย้ายถิ่นฐาน

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

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

รองลงมาคือร้อยละ 17 ที่เผชิญกับการถูกข่มขู่ว่าจะใช้ความรุนแรง ร้อยละ 16 ต้องเผชิญกับความรุนแรงทางร่างกาย และ ร้อยละ 12 ต้องเผชิญกับการคุกคามต่อครอบครัว นอกจากนี้มีรายงานว่า ร้อยละ 7 ของผู้เสียหายที่เป็นผู้หญิง ต้องเผชิญกับความรุนแรงทางเพศ³¹ ผู้เสียหายทั้งหมดที่ถูกแสวงประโยชน์จากแรงงานบังคับจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นแรงงานซัฟฟิง ซึ่ง นายจ้างหรือนายหน้าจัดหางานเป็นผู้จัดการเกี่ยวกับหนี้³²

แรงงานข้ามชาติยังต้องเผชิญกับการถูกล่วงละเมิดที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในวงกว้างอีกด้วย แม้ว่าการล่วงละเมิดเหล่านี้อาจไม่เป็นการใช้แรงงานบังคับ แต่ก็ส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญและส่งผลเสียต่อสุขภาพที่ดีและความสามารถในการหารายได้ของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งรวมถึงการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและค่าจ้าง สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ไม่ดี การเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดและความรุนแรง (รวมถึงความรุนแรงบนฐานของเพศสภาพ) การจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง การจำกัดเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง การขาดการเข้าถึงความคุ้มครองทางสังคมและอุปสรรคด้านภาษาและวัฒนธรรม³³ ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเหล่านี้ อาจส่งผลให้มีอัตราการบาดเจ็บจากการทำงานและโรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในกลุ่มแรงงานข้ามชาติมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่ไม่ใช่แรงงานข้ามชาติ³⁴ ทั้ง ๆ ที่แรงงานข้ามชาติจะต้องเผชิญกับความเสี่ยงในระดับที่สูงขึ้น แต่การเข้าถึงการเยียวยาเมื่อเกิดอันตรายสำหรับแรงงานข้ามชาติมักจะเป็นไปด้วยความยากลำบาก

สถานการณ์การโควิด-19 เพิ่มความเสี่ยงต่อแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่รุนแรงจากการติดเชื้อไวรัสในหลายประเทศเนื่องจากสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของพวกเขา พวกเขาหมกมุ่นอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แออัดหรือต่ำกว่ามาตรฐาน และต้องเผชิญกับการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัด และต้องเผชิญกับอุปสรรคทางวัฒนธรรมและภาษาในการเข้าถึงข้อมูล³⁵ ในขณะที่องค์กรธุรกิจมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการดำเนินงานใหม่และเตรียมพร้อมสำหรับการสรรหาแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจ องค์กรธุรกิจควรตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรมและมีความรับผิดชอบ ด้วยข้อจำกัดด้านการเดินทางที่มีอย่างต่อเนื่อง องค์กรธุรกิจจะต้องพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ รวมถึงเทคนิคการมีส่วนร่วมแบบทางไกลเพื่อดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานแบบรอบด้าน (Human and labour rights due diligence) ในห่วงโซ่อุปทานของตน คู่่มือและเครื่องมือสนับสนุนนี้สามารถดัดแปลงให้สอดคล้องกับข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของโรคโควิด-19 ได้³⁶

ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความท้าทายและความเสี่ยงที่แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญ สามารถดูได้ที่ **ภาคผนวก B**



คนงานตากผ้าหลากสีหลายพันเมตรในกรุงธากา บังคลาเทศ @ Maruf Rahman 2021/Pixabay

31 อ่างแล้ว

32 อ่างแล้ว

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

34 อ่างแล้ว

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

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



โครงการจัดทำแผนผัง ขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐาน ของแรงงาน

แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยรับแผนผังเกี่ยวกับการอพยพอย่างปลอดภัย © IOM 2017 / Benjamin SUOMELA

การจัดทำแผนผัง ๆ นี้จะให้แนวทางที่องค์กรธุรกิจสามารถนำไปปฏิบัติได้ในการระบุ บรรเทา และจัดการกับความเสียด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานที่แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญในห่วงโซ่อุปทานระหว่างประเทศ นอกเหนือจากการตรวจสอบทางสังคมแบบดั้งเดิม คู่มือฉบับนี้ยังช่วยให้องค์กรธุรกิจสามารถระบุความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการโยกย้ายถิ่นฐานในทุกขั้นตอนและทำความเข้าใจเกี่ยวกับสาเหตุที่แท้จริง พัฒนาแผนที่มีประสิทธิภาพในการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ไม่พึงประสงค์ ออกแบบนโยบายที่เข้มแข็งขึ้น และปรับปรุงระบบบริหารจัดการอย่างยั่งยืนในการจัดการกับความเสี่ยงที่มีอยู่และที่อาจเกิดขึ้น

แรงงานข้ามชาติประสบกับความท้าทายและการถูกล่วงละเมิดที่หลากหลายในระหว่างการสรรหาแรงงาน การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิลำเนา ซึ่งมีตั้งแต่ข้อพิพาทที่เล็กน้อย เช่น ความเข้าใจผิดทางวัฒนธรรมระหว่างแรงงานข้ามชาติและหัวหน้างานไปจนถึงการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการละเมิดแรงงาน รวมถึงการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ แม้ว่าคู่มือฉบับนี้จะเน้นไปที่การระบุและจัดการกับแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานบังคับเป็นหลัก แต่การจัดทำแผนผัง ๆ ยังอาจทำให้องค์กรธุรกิจทราบถึงเหตุการณ์การค้ามนุษย์หรือการละเมิดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน หากเกิดเหตุการณ์เหล่านี้ขึ้น องค์กรธุรกิจควรขอคำแนะนำเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับกฎหมายในประเทศที่บังคับใช้และมาตรฐานสากลเกี่ยวกับวิธีจัดการกับปัญหาเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ อีกทั้งควรให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพของแรงงานข้ามชาติ คู่มือไอโอเอ็มว่าด้วยความช่วยเหลือโดยตรงแก่ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ (The IOM Handbook on Direct Assistance for Victims of Trafficking)³⁷ ให้แนวทางและคำแนะนำที่จำเป็นในการช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ที่มีประสิทธิภาพอย่างเต็มรูปแบบ ตั้งแต่การติดต่อครั้งแรก การคัดกรอง จนถึงการกลับคืนสู่สังคมของบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

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

การจัดทำแผนผังฯ เกี่ยวข้องกับการดำเนินการหลักทั้งหมด 8 ระยะซึ่งสรุปได้ดังรูปด้านล่างและสามารถดูคำอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมจาก คำแนะนำในการดำเนินการ ในคู่มือฉบับนี้มีการเชื่อมโยงถึงเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้งานได้จริง เพื่อสนับสนุนขั้นตอนในการดำเนินการ

ทางการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน เป็นแนวทางที่

- **คำนึงถึงแรงงานเป็นศูนย์กลาง** ให้สวัสดิภาพของแรงงานข้ามชาติเป็นศูนย์กลางของแนวทาง
- **มีขอบเขตที่กว้าง** ประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานในวงกว้าง ซึ่งรวมถึงผู้สื่อข่าวจ้าง นายหน้าจัดหางาน และผู้ให้บริการด้านต่าง ๆ
- **ต้องดำเนินการร่วมกัน** มีส่วนร่วมในการเจรจาที่มีความหมายกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดเพื่อให้มีส่วนร่วมในขั้นตอนการจัดทำแผนผังฯ แบ่งปันความรับผิดชอบ และส่งมอบผลลัพธ์ที่ดีที่สุดให้แก่แรงงานข้ามชาติ
- **มีความเป็นกลาง** รวบรวมมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวงกว้าง ซึ่งรวมถึงแรงงานข้ามชาติและการประเมินองค์กรธุรกิจในระดับต่าง ๆ (โดยไม่จำกัดเฉพาะหน่วยงานขององค์กรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเพื่อสังคม)
- **คำนึงถึงมิติเพศสภาพ และการปฏิบัติต่อทุกเพศด้วยความเคารพและความเท่าเทียมกัน** ระบุจุดอ่อนเฉพาะเพศสภาพและบรรเทาผลกระทบเชิงลบที่เกิดขึ้นต่อแรงงานที่มีเพศสภาพต่างกันตลอดขั้นตอน
- **ขับเคลื่อนสู่ความยั่งยืน** มุ่งเน้นการดำเนินการกับสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา ซึ่งนำไปสู่แนวทางแก้ไขในระยะยาว
- **ยืดหยุ่น** ปรับขั้นตอนและเครื่องมือให้เข้ากับบริบททางวัฒนธรรมและศาสนาที่หลากหลาย ระเบียบการอพยพ และภาคเศรษฐกิจ และหารือกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกในหัวข้อต่าง ๆ ที่มีความครอบคลุมมากขึ้น
- **อัตลักษณ์ทับซ้อน** พิจารณาถึงการทับซ้อนของปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศสภาพ เชื้อชาติ ชนชั้น วรณะ เชื้อชาติ เพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ความทุพพลภาพ สัญชาติ สถานะการโยกย้ายถิ่นฐาน ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ และศาสนา ที่ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติมีความเปราะบางและความต้องการเฉพาะด้านซึ่งเป็นสิ่งที่จะต้องนำมาพิจารณา³⁸

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ

คู่มือฉบับนี้กล่าวถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายรายที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนผังฯ ซึ่งประกอบไปด้วย

แรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติคือบุคคลที่จะมีหรือมีส่วนร่วม หรือเคยมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทนในรัฐที่บุคคลนั้นไม่ใช่คนในชาติ³⁹ มุมมองและข้อมูลของแรงงานข้ามชาติควรเป็นศูนย์กลางของการจัดทำแผนผังฯ พวกเขามีบทบาทสำคัญในการระบุความเสี่ยงที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานต้องเผชิญตลอดขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐาน แรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรควรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนเพื่อส่งเสริมความครอบคลุม ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง เพศ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ ศาสนา สัญชาติ ชาติพันธุ์ อายุ และความทุพพลภาพ

ผู้ประเมิน

ผู้ประเมินคือ องค์กรธุรกิจหรือหน่วยงานของรัฐที่จัดทำแผนผังฯ ในห่วงโซ่อุปทาน โปรดทราบว่าหน่วยงานนอกภาครัฐสามารถดำเนินการประเมินได้เมื่อได้รับว่าจ้างให้ประเมินโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่อุปทาน

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

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



องค์กรธุรกิจที่รับการประเมิน

กิจกรรมการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐาน จะประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวงกว้าง โดยทั่วไปประกอบด้วย

- **นายจ้าง** (ยกตัวอย่างเช่น คู่ค้า) องค์กรธุรกิจใดที่จ้างแรงงานข้ามชาติไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เช่น ผ่านบริการของบริษัทจัดหางานในกรณีของแรงงานสัญญาจ้าง หรือแรงงานที่ได้รับการว่าจ้างโดยบริษัทจัดหางานและส่งไปทำงานยังที่ต่าง ๆ
- **นายหน้าจัดหางาน** ซึ่งรวมถึงนายหน้าจัดหางานทั้งภาครัฐและเอกชนที่ให้บริการจัดหางานหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่การโฆษณา การคัดกรอง และการสัมภาษณ์ผู้สมัคร ไปจนถึงการเตรียมเอกสารของแรงงานข้ามชาติ การตรวจสอบสุขภาพ การเตรียมตัวก่อนการเดินทางและการเดินทางไปยังประเทศปลายทาง สำหรับคู่มือฉบับนี้ คำว่า นายหน้าจัดหางาน ยังหมายถึงบริษัทจัดหางาน ซึ่งทำหน้าที่เช่นเดียวกับนายหน้าจัดหางาน และยังเป็นนายจ้างอย่างเป็นทางการในเอกสารอีกด้วย นายหน้าจัดหางานและบริษัทจัดหางานสามารถอยู่ในประเทศต้นทางหรือประเทศปลายทางก็ได้
- **ตัวแทนช่วง** ตัวแทนนอกระบบและไม่มีใบอนุญาต ซึ่งโดยทั่วไปจะทำงานร่วมกับนายหน้าจัดหางานอย่างไม่เป็นทางการ และเป็นช่องทางติดต่อช่องทางแรกสำหรับผู้ที่กำลังหางานทำในต่างประเทศ ตัวแทนช่วงมีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการให้บริการ ซึ่งทำให้แตกต่างจากบุคคลอื่นภายใน “เครือข่ายสังคม” ที่อำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานข้ามชาติโดยไม่คิดค่าธรรมเนียม คำว่าตัวแทนช่วง อาจหมายถึงคนกลางทั้งที่อยู่ในระบบและนอกระบบ ที่อาจมีส่วนร่วมในการสรรหาแรงงานข้ามชาติจากประเทศต้นทาง⁴⁰ การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องมักเกิดขึ้นที่ระดับตัวแทนช่วงซึ่งมีความโปร่งใสเพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับเงินที่เรียกเก็บในหลายกรณี องค์กรธุรกิจที่จัดทำแผนผังฯ (และบางครั้งนายหน้าจัดหางานเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมดังกล่าวเอง) เนื่องจากอาจไม่ทราบว่ามีความเกี่ยวข้องกับตัวแทนช่วงที่เกี่ยวข้องอยู่ด้วยในช่วงเริ่มต้นของขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน
- **ผู้ให้บริการ** องค์กรธุรกิจทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทางที่สนับสนุนขั้นตอนสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงาน การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิลำเนาของแรงงานข้ามชาติ บริการดังกล่าวอาจรวมถึงการขนส่ง ที่พัก การออกเอกสารหรือดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร การตรวจสอบสุขภาพ การทำความสะอาด การจัดหาอาหาร การรักษาความปลอดภัยและอื่น ๆ ผู้ให้บริการคือ ผู้ให้บริการภายนอกที่อาจจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับนายจ้างหรือนายหน้าจัดหางาน



หน่วยงานของรัฐบาล

หน่วยงานของรัฐบาลท้องถิ่นมักทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการ ซึ่งสนับสนุนขั้นตอนสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงาน การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิลำเนา หน่วยงานของรัฐบาลมีบทบาทสำคัญในการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ บริการที่มีอาจรวมถึงการออกเอกสารหรือดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารหรือใบอนุญาต การตรวจสอบสุขภาพ และการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่ต้องเผชิญกับการถูกล่วงละเมิดหรือจำเป็นต้องส่งกลับประเทศต้นทาง รัฐบาลบางประเทศจัดให้มีศูนย์บริการแบบครบวงจรซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อลดความซับซ้อนของขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานโดยให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการโยกย้ายถิ่นฐานทั้งหมดในทีเดียว สถานทูตยังมีบทบาทสำคัญในการออกใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานข้ามชาติและให้ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น



ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งรวมถึงองค์กรภาคประชาสังคม สหภาพแรงงาน และตัวแทนแรงงาน⁴¹ และองค์กรระหว่างประเทศ

40 IOM, IRIS Standard.

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

หลักการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

หลักการต่อไปนี้ควรนำไปปรับใช้กับกิจกรรมทั้งหมดในการจัดทำแผนผังฯ หลักการดังกล่าวสนับสนุนหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs)⁴² และแนวทางระหว่างประเทศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง



การมีส่วนร่วมอย่างมีความหมาย ของแรงงานข้ามชาติ และการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ

หารือและให้แรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งหมดของการจัดทำแผนผังฯ หากเป็นไปได้ ควรให้แรงงานข้ามชาติเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ และดำเนินการใด ๆ ตามความจำเป็นเพื่อปกป้องแรงงานข้ามชาติ ครอบครัว และตัวแทนของแรงงานจากอันตรายและการตอบโต้



การเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์และการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ

ตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่ากลไกการร้องทุกข์ของธุรกิจสอดคล้องกับเกณฑ์ประสิทธิภาพของหลักการ UNGP และจัดตั้งขึ้นเพื่อรับและจัดการกับข้อร้องเรียนจากแรงงานข้ามชาติ ตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรทั้งหมดได้รับอนุญาตให้เข้าถึงกลไกทางธุรกิจ เช่นเดียวกับกลไกที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการและบริการสนับสนุนอื่น ๆ รวมถึงการดำเนินการโดยองค์กรภาคประชาสังคมได้ เมื่อเกิดอันตรายให้ดำเนินการร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การเยียวยาที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพแก่แรงงานข้ามชาติ การเยียวยาจะต้องเหมาะสมและเป็นสัดส่วนที่สอดคล้องกับระดับความรุนแรงของการละเมิด และมีการปรับให้เข้ากับสถานการณ์ของแต่ละกรณี นอกจากนี้ ควรมีการจัดตั้งกลไกการร้องทุกข์และการเสนอความคิดเห็นที่เป็นความลับพร้อมช่องทางในการรายงานที่ชัดเจน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ถูกแสวงประโยชน์และถูกล่วงละเมิดทางเพศจากแรงงานคนอื่น ๆ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานที่มีกลไกการร้องทุกข์ที่ไม่เพียงพอหรือไม่เคยมีกลไกดังกล่าว



การรักษาความลับและการปกป้องข้อมูล

ดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่าการรักษาความลับและการปกป้องข้อมูลทั้งหมดรวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลเป็นไปตามหลักการปกป้องข้อมูลของไอโอเอ็มและกฎหมายระดับภูมิภาคหรือระดับประเทศที่บังคับใช้ ตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติให้ความยินยอมที่ได้รับการบอกกล่าวและโดยสมัครใจก่อนที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของพวกเขา หากจำเป็นต้องมีการแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลที่สามหรือผู้รับที่ตั้งใจ จำเป็นต้องขอความยินยอมจากแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ควรตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลส่วนบุคคลจะถูกเก็บไว้อย่างปลอดภัยและจะมีการทำลายอย่างเหมาะสมภายหลัง ตามระยะเวลาที่ตกลงกันไว้และเมื่อไม่ได้มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์อีกต่อไป⁴³



การไม่เลือกปฏิบัติ

ควรดำเนินการจัดทำแผนผังฯ ในลักษณะที่ครอบคลุมและละเอียดอ่อนกับแรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรรวมถึงผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศหรือการแสดงออกที่หลากหลาย ฝึกอบรมพนักงานให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ โดยเน้นที่วิธีการมีส่วนร่วมและสนับสนุนแรงงานข้ามชาติที่อาจมีความเสี่ยงสูงที่จะเป็นเหยื่อหรือกลายเป็นคนขายขอบอันเนื่องมาจากเพศ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ ศาสนา สัญชาติ ชาติพันธุ์ อายุ ความทุพพลภาพ และอื่น ๆ

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

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



ความโปร่งใสและคุณธรรม

ดำเนินกิจกรรมทั้งหมดด้วยความโปร่งใสและมีคุณธรรม เปิดเผยข้อมูลที่สำคัญสำหรับการดำเนินกิจกรรมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องรวมถึงแรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรอย่างตรงไปตรงมา ใช้ข้อมูลที่รวบรวมมาเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการปรับปรุงขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานสำหรับแรงงานข้ามชาติทุกราย และเพื่อป้องกันการร้องทุกข์และอันตรายที่อาจเกิดขึ้น



การรับมือกับข้อบกพร่อง

กำหนดและสื่อสารเกี่ยวกับการรับมือกับข้อบกพร่องและหน้าที่รับมือข้อบกพร่องของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ชัดเจน กำหนดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดแสดงคำมั่นเป็นลายลักษณ์อักษรว่าจะไม่ทำอันตรายใด ๆ (รวมถึงการไม่ตอบโต้และการไม่แก้แค้น) สอบสวนข้อกล่าวหาเรื่องอันตราย ตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรให้ความยินยอมโดยได้รับการบอกกล่าวและโดยสมัครใจในการเข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด และให้การเยียวยาอย่างทันที่และเหมาะสมโดยสอดคล้องกับความต้องการของแรงงานข้ามชาติในกรณีที่สงสัยว่ามีอาชญากรรมเกิดขึ้น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องร่วมมือกันและให้ความสำคัญกับการปกป้องแรงงานข้ามชาติทุกกลุ่มประชากรก่อน รายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรับรองว่าจะไม่กระทำการใด ๆ ที่ขัดขวางกระบวนการยุติธรรมทางอาญา



ช่างซ่อมรถยนต์หญิง @ Chevanon Photography/Pexels

คำแนะนำในการดำเนินการ

คนงานตัดเย็บเสื้อผ้าชาวอินเดียในสลัมดาราวิ @ Paul Prescott 2015/Bigstock

ในส่วนนี้จะเป็นการให้คำแนะนำในแต่ละขั้นตอนเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการทั้ง 8 ระยะของการจัดทำแผนผัง ๑ แต่ละขั้นจะประกอบไปด้วยสิ่งที่ควรปฏิบัติ (key actions) ตลอดจนเคล็ดลับในการปฏิบัติ ตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดีและเครื่องมือสนับสนุน ข้อมูลที่ให้ไว้ในคู่มือฉบับนี้และเครื่องมือสนับสนุนอาจต้องมีการปรับให้เหมาะสมกับองค์กรธุรกิจที่เข้ารับการประเมิน ตัวอย่างเช่น อาจต้องมีการปรับแบบสอบถามและวิธีการที่สามารถนำไปใช้ได้ง่ายขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับธุรกิจแบบนอกระบบของตัวแทนช่วงหรือองค์กรธุรกิจขนาดเล็ก

การจัดทำแผนผัง ๑ ในระยะต่าง ๆ

1. จัดสรรทรัพยากรและระบุขอบเขตในการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

2. การจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

3. การเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน

4. การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ



8. การสื่อสารภายนอกและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

7. การติดตามความก้าวหน้าและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

6. การจัดทำแผนปฏิบัติการ

5. การจัดทำรายงานและการประชุมปิดการประเมิน

ระยะที่ 1 จัดสรรทรัพยากรและระบุขอบเขตในการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

วัตถุประสงค์ของระยะนี้คือการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการจัดทำแผนผังฯ และเพื่อระบุขอบเขตเบื้องต้นของกิจกรรมตามความเสี่ยงที่เข้าใจ

ขั้นที่ 1

มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

1 มอบหมายให้ผู้รับผิดชอบหรือคณะที่รับผิดชอบเป็นผู้นำในการจัดทำแผนผังฯ ทั้งหมด

- หากเป็นไปได้ ให้จัดสรรความรับผิดชอบให้แก่คณะทำงานที่กำลังจัดทำข้อกำหนดในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้าน (ทางกฎหมาย) อยู่แล้ว เนื่องจากพนักงานเหล่านี้อาจมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องและมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานในระยะต่าง ๆ อยู่แล้ว ตัวอย่างเช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือแผนกที่รับผิดชอบในการสรรหาและการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ

2 จัดทำและกำหนดงบประมาณเพื่อสนับสนุนการจัดทำแผนผังฯ

เคล็ดลับ! สำหรับองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ ถือเป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่จะจัดตั้งคณะทำงานซึ่งประกอบด้วยพนักงานจากทุกแผนกที่มีส่วนร่วมในประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติเพื่อให้แน่ใจว่ามีการใช้แนวทางดังกล่าวทั่วทั้งองค์กร เชิญสหภาพแรงงานหรือตัวแทนแรงงานข้ามชาติเข้าร่วมในคณะทำงานตรวจสอบให้แน่ชัดว่ามีตัวแทนของกลุ่มประชากรทั้งหมดอยู่ในคณะทำงาน และตัวแทนมีความรู้เพียงพอเกี่ยวกับความอ่อนไหวที่เกี่ยวข้องและรู้วิธีการจัดการอย่างเหมาะสม

ขั้นที่ 2

ระบุขอบเขต

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

1 กำหนดขอบเขตของการจัดทำแผนผังฯ กำหนดขอบเขตในการดำเนินงานของทุกฝ่ายในองค์กร พันธมิตรทางธุรกิจ ผู้ให้บริการ ห่วงโซ่อุปทานทุกระดับ และช่องทางในการสรรหาแรงงานทั้งหมด โดยอิงจากความเข้าใจที่มีอยู่เกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ โดยระบุสิ่งที่ต่อไปนี้ได้แก่

- ประเทศและคู่ค้าใดที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และคุ้นเคยกับขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานมากที่สุด
- ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานที่อาจเกิดขึ้นในประเทศและห่วงโซ่อุปทาน
- ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ หรือห่วงโซ่อุปทาน และใคร (แบ่งตามเพศสภาพและกลุ่มอายุ) ที่มีโอกาสเผชิญความเสี่ยงมากที่สุด
- ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานที่ต้องมีการตรวจสอบเพิ่มเติม
- ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนของการจัดทำแผนผังฯ และใคร (แบ่งตามเพศสภาพและกลุ่มอายุ) ที่มีแนวโน้มที่จะเผชิญกับความเสี่ยงต่าง ๆ มากที่สุด ระบบและโครงสร้างที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงเหล่านี้
- จำนวนของสถานที่ทำงานในแต่ละประเทศหรือภาคส่วนที่ต้องได้รับการประเมินเพื่อให้เข้าใจปัญหาอย่างเหมาะสมและเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะตอบสนองความต้องการของผู้โยกย้ายถิ่นฐานจากทุกกลุ่มประชากรในพื้นที่

ระยะที่ 2 การจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

ระยะนี้จะมุ่งเน้นไปที่การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงาน การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิภาคของแรงงานข้ามชาติในห่วงโซ่อุปทานขององค์กรธุรกิจ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมของตัวแปร สำหรับการจัดทำแผนผังฯ โปรดทราบว่า แม้ว่าคำแนะนำเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติที่มีสถานะไม่ปกติจะไม่รวมอยู่ในคู่มือฉบับนี้ แต่องค์กรธุรกิจควรเพิ่มคำถามที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติที่มีสถานะไม่ปกติเข้าไปด้วย เนื่องจากอาจเกี่ยวข้องกับช่องทางการสรรหาแรงงานเฉพาะที่กำลังประเมิน

ขั้นที่ 1

จัดทำแผนผังห่วงโซ่อุปทานของการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด บทบาทและความรับผิดชอบ และสภาพทางภูมิศาสตร์ที่ดำเนินงาน รวมถึงประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทางของแรงงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจรวมถึง
 - องค์กรธุรกิจเอง (ซึ่งรวมถึงหน่วยงานธุรกิจต่าง ๆ และประเทศที่มีการดำเนินธุรกิจ หากมี)
 - คู่ค้าที่จ้างงานแรงงานข้ามชาติ
 - พันธมิตรทางธุรกิจที่ให้บริการ เช่น ผู้ให้บริการด้านความปลอดภัย การขนส่ง คลังสินค้า ลอจิสติกส์ การทำความสะอาด
 - นายหน้าจัดหางานและบริษัทจัดหางานในประเทศที่มีการดำเนินธุรกิจและประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งรวมถึง
 - นายหน้าจัดหางานใด ๆ ที่ธุรกิจใช้ในการสรรหาแรงงานข้ามชาติ
 - ตัวแทนช่วง สำนักงานสาขา หรือตัวแทนในพื้นที่ซึ่งใช้โดยนายหน้าจัดหางานเหล่านี้ ในกรณีที่ผู้จัดทำแผนผังยังไม่รู้จักบุคคลเหล่านี้ จำเป็นต้องมีกระบวนการระบุบุคคลดังกล่าวในระหว่างการประเมิน
 - ผู้ให้บริการใด ๆ ที่นายหน้าจัดหางานใช้ (เช่น โรงพยาบาลหรือศูนย์การแพทย์ ศูนย์ฝึกรบหรือทดสอบทักษะ และตัวแทนท่องเที่ยว)
 - หน่วยงานของรัฐในประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทางที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงาน การจ้างงาน หรือกลับสู่ภูมิภาคของแรงงานข้ามชาติ
 - หน่วยงาน/ธุรกิจที่มีรายชื่อข้างต้นที่จ้างหรือสรรหาแรงงานข้ามชาติ โดยแยกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ เช่น สัญชาติ อายุ และเพศสภาพ หากเป็นไปได้

เคล็ดลับ! ในห่วงโซ่อุปทาน ให้สังเกตขั้นตอนที่ไม่ชัดเจน และพยายามปรับปรุงขั้นตอนดังกล่าวตลอดการจัดทำแผนผังฯ การจัดทำแผนผังห่วงโซ่อุปทานของการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานสามารถทำได้ง่ายในบางกรณี (เช่น เมื่อมีนายหน้าจัดหางานเพียงไม่กี่คนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง) และอาจมีความซับซ้อนอย่างยิ่งในกรณีอื่น ๆ (เช่น เมื่อมีนายหน้าจัดหางานจำนวนมากในหลายประเทศมาเกี่ยวข้อง หรือใช้เครือข่ายตัวแทนช่วงอย่างกว้างขวาง) ในกรณีที่ห่วงโซ่อุปทานยาวและมีหลายชั้น ขั้นตอนการจัดทำแผนผังจะซับซ้อนมากขึ้น ใช้เวลานาน และอาจมีค่าใช้จ่ายสูง

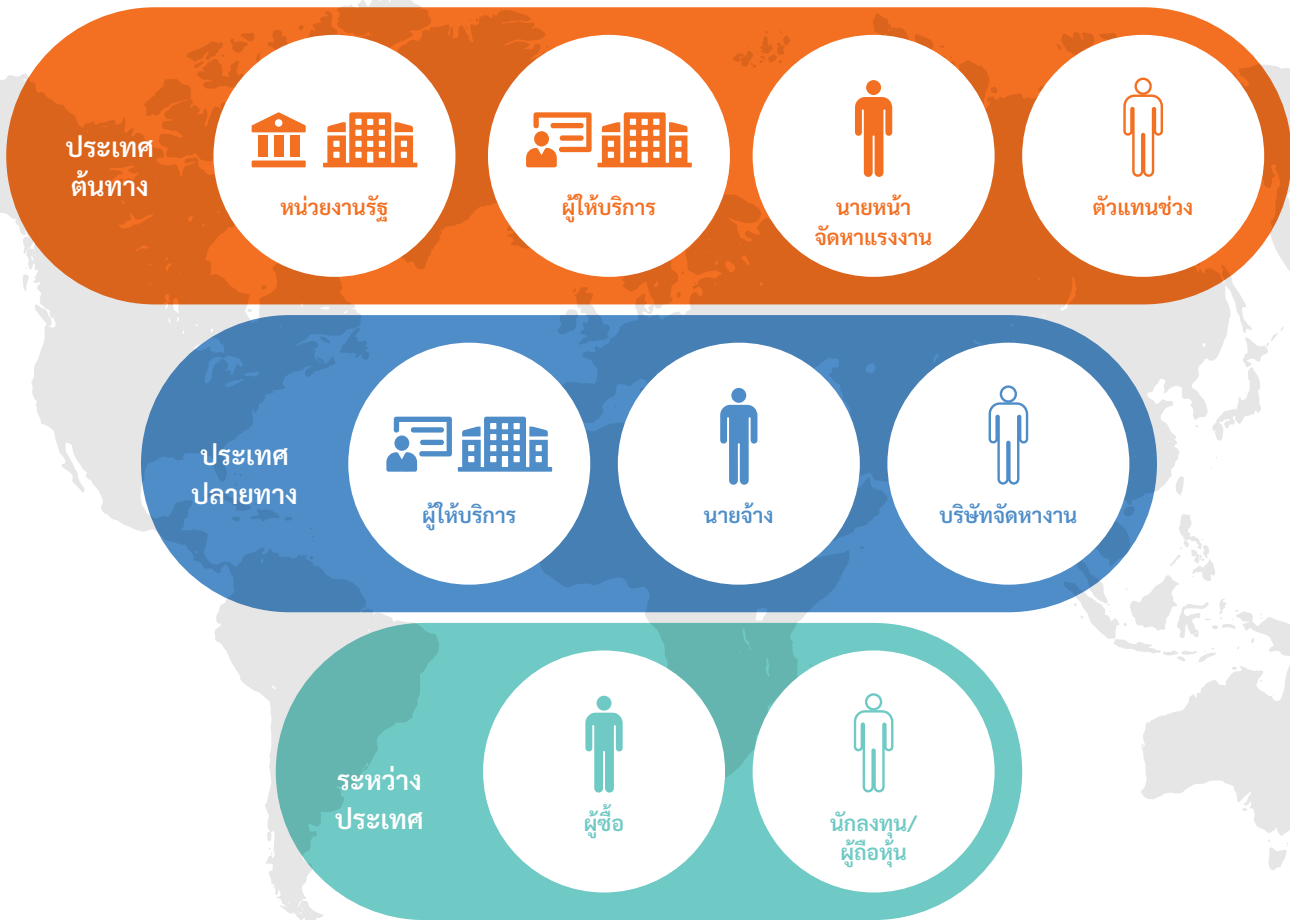
2 ระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานที่สำคัญ

- ดำเนินการทบทวนวรรณกรรมเบื้องต้น รวมถึงรายงานและบทความในสื่อที่เน้นเกี่ยวกับเรื่องความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานที่สำคัญเฉพาะในบางประเทศและภาคส่วน
- ดำเนินการวิเคราะห์เพศสภาพเพื่อทำความเข้าใจความต้องการและความเสี่ยงของแรงงานข้ามชาติในเพศสภาพต่างๆ ทั่วทั้งฐานคู่ค้า
- จัดทำสรุปความเสี่ยงที่สำคัญที่มีต่อสิทธิของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มประชากรต่าง ๆ ในประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน (ถ้ามี) และประเทศปลายทาง อ้างถึง ภาคผนวก B สำหรับภาพรวมของความเสี่ยงและความท้าทายทั่วไปที่แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญ

เคล็ดลับ! ให้แรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรและตัวแทนของแรงงานมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนผังเพื่อทำความเข้าใจมุมมองเกี่ยวกับความเสี่ยงที่สำคัญตลอดขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

ภาพรวมของผู้มีบทบาทในห่วงโซ่อุปทานที่สำคัญในขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

ผู้มีบทบาทในห่วงโซ่อุปทานที่สำคัญ



ขั้นที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของการจัดทำแผนผัง ฯ

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 1 กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นและระยะยาวตามแผนผังห่วงโซ่อุปทานของการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานที่จัดทำขึ้นและตามความเสี่ยงระดับสูงที่ได้ระบุไว้ในขั้นก่อนหน้า ตัวอย่าง เช่น
 - วัตถุประสงค์ระยะสั้น: เพื่อรู้จักนายหน้าจัดหาแรงงานทุกรายที่ดำเนินการในห่วงโซ่อุปทานโดยละเอียด และทราบว่ามีรายใดมีการดำเนินการอย่างยุติธรรมและมีจริยธรรม
 - วัตถุประสงค์ระยะยาว: เพื่อประเมินนายจ้างและนายหน้าจัดหาแรงงานทุกรายในห่วงโซ่อุปทานเป็นประจำ โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้านเพื่อให้มั่นใจว่ามีการดำเนินการแก้ไขที่จำเป็น

เคล็ดลับ! ธุรกิจทั้งหมดควรมีวัตถุประสงค์ระยะยาวในการจัดทำแผนผัง ฯ ตลอดห่วงโซ่อุปทาน

2 ปรับปรุงขอบเขตของการจัดทำแผนผัง ฯ

- ใช้ความเสี่ยงที่ค้นพบจากการจัดทำแผนผัง ฯ เพื่อทบทวนและปรับปรุงขอบเขตที่ระบุไว้ในระยะที่ 1
- ระบุเกณฑ์การคัดเลือกองค์กรธุรกิจเพื่อการประเมิน ควรมีการปรับเกณฑ์การคัดเลือกให้สอดคล้องกับองค์กรธุรกิจที่มีความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง หากมีเหตุผลที่เชื่อได้ว่าแรงงานข้ามชาติอาจต้องเผชิญกับความเสียด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน เกณฑ์การคัดเลือกอาจรวมถึงองค์กรธุรกิจที่
 - สรรหาหรือว่าจ้างแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก
 - ใช้บริการของนายหน้าจัดหางานหน้าหรือตัวแทนช่วงจำนวนมาก
 - ดำเนินธุรกิจในประเทศที่มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานสูง
 - ขาดความสามารถในการมองเห็นห่วงโซ่อุปทานของตนนอกเหนือจากคู่ค้าโดยตรง

3 เลือกองค์กรธุรกิจเพื่อทำการประเมิน

- ติดต่อกับองค์กรธุรกิจที่คัดเลือกไว้เพื่อขอให้มีส่วนร่วมในการประเมิน

4 พิจารณาว่าควรไปประเมินด้วยตนเอง หรือแบบทางไกล สำหรับการประเมินแบบทางไกล

5 พิจารณาว่าการประเมินจะดำเนินการโดยผู้ประเมินภายในองค์กร หรือร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เช่น องค์กรภาคประชาสังคมหรือองค์กรระหว่างประเทศที่มีประสบการณ์ในการมีส่วนร่วมและสนับสนุนแรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากร

- โปรดทราบว่าเมื่อมีการจัดทำแผนผัง ฯ ภายในองค์กรโดยพนักงานในองค์กรธุรกิจหรือในกรณีที่ดำเนินการแบบทางไกล ข้อค้นพบอาจจำกัดหรือมีความลำเอียงในระดับหนึ่ง ดังนั้นหากเป็นไปได้จึงขอแนะนำให้มีการทำงานร่วมกับบุคคลที่สามและจัดทำแผนผังด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของขั้นตอนโดยรวม

6 จัดสรรทรัพยากรบุคคลและการเงินให้เพียงพอตามขอบเขตของการจัดทำแผนผัง ฯ ตามที่ได้ระบุไว้โดยพิจารณาถึงสิ่งต่อไปนี้

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

ระยะที่ 3 การเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน

ระยะนี้เน้นที่การเตรียมคณะผู้ประเมินสำหรับการประเมินการจัดทำแผนผัง ฯ ที่มีประสิทธิภาพและใช้แนวทางตามสิทธิ ซึ่งรวมถึงการทำวิจัยเกี่ยวกับภูมิหลัง การพัฒนากระบวนการเพื่อเป็นแนวทางในการประเมิน การจัดทำแผนการประเมิน การฝึกอบรมคณะผู้ประเมิน และการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องในการประเมินที่จะเกิดขึ้น


ขั้นที่ 1

การทำวิจัยจากเอกสาร

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

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

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- ระบุช่องว่างทางกฎหมายที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อแรงงานข้ามชาติในกลุ่มประชากรต่าง ๆ ตรวจสอบว่าองค์กรธุรกิจได้พัฒนานโยบายเพื่อแก้ไขช่องว่างเหล่านี้ในระหว่างการประชุมหรือไม่ ตัวอย่างเช่น ช่องว่างทางกฎหมายทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง ในหลายประเทศมีกฎหมายที่อนุญาตให้สามารถเก็บค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ องค์กรธุรกิจควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น และวิธีการนำนโยบายนี้ไปใช้
 - ค้นหาข้อมูลขององค์กรธุรกิจที่เปิดเผยต่อสาธารณะที่อาจมีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน ตัวอย่างเช่น จากบทความข่าว โซเชียลมีเดีย ข้อมูลที่จัดเตรียมโดยผู้แทนกระทรวงแรงงานและอื่น ๆ
 -  อ้างถึงเครื่องมือสัมภาษณ์ผู้บริหารของนายจ้างและเครื่องมือสัมภาษณ์ผู้บริหารของนายหน้าจัดหางาน
- 2 จัดทำรายการบริการสนับสนุนและข้อมูลสำหรับแรงงานข้ามชาติ ระบุและดำเนินการตรวจสอบแบบรอบด้านขององค์กรในระดับท้องถิ่นและระดับนานาชาติที่อาจมีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติในระหว่างการประชุม แรงงานข้ามชาติอาจต้องการบริการสนับสนุนเพิ่มเติม เช่น การรักษาพยาบาลฉุกเฉิน การสนับสนุนเกี่ยวกับกงสุล หรือความช่วยเหลือทางกฎหมายในรูปแบบอื่น ๆ สายด่วน และกลไกการส่งต่อในประเทศ ซึ่งอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับข้อมูลประชากรของแรงงานข้ามชาติ

เคล็ดลับ! ขอให้แรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรและตัวแทนของแรงงานระบุแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ทั้งในประเทศต้นทางและในประเทศปลายทาง และรวบรวมข้อมูลนั้นไว้ในรายชื่ออ้างอิงเมื่อเสร็จสิ้นการตรวจสอบแบบรอบด้าน

ขั้นที่ 2

พัฒนากระบวนการในการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 1 พัฒนาระบวนการภายในสำหรับการจัดทำแผนผังฯ กระบวนการเหล่านี้ควรสอดคล้องกับหลักการจัดทำแผนผังฯ ดังที่ได้อธิบายไว้ข้างต้น และควรจัดการกับประเด็นข้อกังวลดังต่อไปนี้
- **การเข้าถึง** ดำเนินการใด ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ประเมินทุกคนสามารถเข้าถึงที่พักและสถานที่ทำงานทั้งหมด สามารถพูดคุยกับแรงงานที่พวกเขาเลือกเพื่อสัมภาษณ์ได้ และได้รับเอกสารที่ร้องขอเพื่อทำการตรวจสอบ
 - **การรักษาความลับและการไม่ตอบโต้** ดำเนินการใด ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้รับรวบรวมระหว่างการสัมภาษณ์จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ กำหนดกระบวนการในการปกป้องแรงงานข้ามชาติจากการถูกตอบโต้ (ไม่ว่าจากนายจ้าง นายหน้าจัดหางาน หรือผู้มีบทบาทอื่น ๆ) และกระบวนการในการตรวจสอบและจัดการรายงานการตอบโต้ร่วมกับธุรกิจเมื่อมีการตอบโต้เกิดขึ้น ตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าผู้เข้าร่วมการสัมภาษณ์ทุกคนได้รับข้อมูลสรุปเกี่ยวกับนโยบายการไม่ตอบโต้และวิธีรายงานหากเกิดเหตุการณ์ตอบโต้
 - โปรดทราบว่าในประเทศต้นทางบางประเทศ สัญญาระหว่างแรงงานข้ามชาติและนายหน้าจัดหางานจะยังไม่สิ้นสุด จนกว่าแรงงานข้ามชาติจะเดินทางกลับมายังประเทศต้นทางแล้ว ซึ่งหมายความว่านายหน้าจัดหางานยังคงมีอำนาจในการข่มขู่และบีบบังคับแรงงานข้ามชาติอยู่
 - **การคำนึงถึงมิติเพศสภาพ** ตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่ามีการจัดการการประชุมโดยคำนึงถึงมิติเพศสภาพ (เช่น คณะผู้ประเมินมีความสมดุลทางเพศสภาพและสร้างสภาพแวดล้อมการสัมภาษณ์ที่ปลอดภัยสำหรับคนทุกเพศสภาพ) ซึ่งต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการเฉพาะทางเพศสภาพและความเสี่ยงของแรงงานข้ามชาติ (เช่น ความเปราะบางต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศ การเลือกปฏิบัติด้านค่าจ้างและโอกาส และการคุ้มครองทางกฎหมายที่อ่อนแอสำหรับแรงงานตั้งครร์) และสาเหตุที่แท้จริง (การทำความเข้าใจอุปสรรคเชิงโครงสร้างที่มีต่อความเท่าเทียมกันทางเพศในตลาดแรงงาน เช่น แนวปฏิบัติทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ข้อกำหนดทางกฎหมาย และช่องว่างด้านกฎระเบียบ)

สิ่งที่
ควร
ปฏิบัติ

- **กลไกการรับเรื่องร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพ** ตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่ากลไกการร้องทุกข์ของธุรกิจสอดคล้องกับเกณฑ์ประสิทธิภาพของหลักการ UNGP และจัดตั้งขึ้นเพื่อรับและจัดการกับข้อร้องเรียนจากแรงงานข้ามชาติ ตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่ามีกลไกการร้องทุกข์ในภาษาที่แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าใจได้ โดยใช้โซลูชันเทคโนโลยีเพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติจำนวนมากสามารถเข้าถึงได้ ดำเนินการใด ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติได้รับอนุญาตให้เข้าถึงกลไกทางธุรกิจ เช่นเดียวกับกลไกที่รัฐเป็นผู้จัดตั้ง และบริการสนับสนุนอื่น ๆ รวมถึงกลไกที่ดำเนินการโดยองค์กรภาคประชาสังคม (โปรดดู **ภาคผนวก A** สำหรับกรณีศึกษาและข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพ)
- **การจัดการประเด็นที่มีความอ่อนไหวอย่างมีประสิทธิภาพ** จัดทำกระบวนการที่ชัดเจนสำหรับคณะผู้ประเมินในการตอบสนองต่อประเด็นที่มีความอ่อนไหว รวมถึงการแสวงประโยชน์และการล่วงละเมิดทางเพศและความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศสภาพที่เปิดเผยในระหว่างการประเมิน ซึ่งรวมถึงวิธีประเมินความเสี่ยงฉุกเฉิน ที่มีผลต่อความปลอดภัยของแรงงานข้ามชาติและเมื่อใดควรส่งต่อเรื่องดังกล่าวไปยังผู้ประเมินหลักหรือกลไกภายนอกและบริการสนับสนุนอื่น ๆ องค์กรภาคประชาสังคมและกลไกที่รัฐเป็นผู้จัดตั้ง สำหรับกรณีที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศสภาพ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องควรทำงานร่วมกันเพื่อจัดตั้งกลไกเฉพาะสำหรับการรายงาน การสอบสวนและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เสียหายในลักษณะที่เหมาะสม
- **การจัดการประเด็นวิกฤติและกิจกรรมที่สงสัยว่าเป็นอาชญากรรมอย่างมีประสิทธิภาพ** ประเด็นวิกฤติ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง การคุกคามฉับพลัน ต่อชีวิตหรือแขนขาของแรงงานข้ามชาติ การค้ามนุษย์ แรงงานเด็ก การจำกัดเสรีภาพในการเดินทางอย่างรุนแรง การแสวงประโยชน์ทางร่างกายหรือทางเพศ และการล่วงละเมิด เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายในประเทศและมาตรฐานสากลที่บังคับใช้ ให้พัฒนากระบวนการชัดเจน สำหรับวิธีที่ธุรกิจควรตอบสนองต่อข้อกล่าวหาเกี่ยวกับอาชญากรรม เช่น การค้ามนุษย์ การบังคับใช้แรงงาน และการไม่จ่ายค่าจ้าง หรือจ่ายแค่เพียงบางส่วน ผลประโยชน์ และสวัสดิภาพของแรงงานข้ามชาติในทุกกลุ่มประชากร ต้องเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเหล่านี้ ซึ่งสามารถระบุได้ผ่านการหารือกับแรงงานข้ามชาติ
- **การให้การแก้ไขเยียวยา** พัฒนาระบบการซึ่งสรุปถึงวิธีการที่องค์กรธุรกิจจะจัดให้มีหรือเข้าร่วมกิจกรรมการแก้ไขเยียวยาอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดอันตรายขึ้นกับแรงงานข้ามชาติ การเยียวยาจะต้องเหมาะสม และได้สัดส่วนกับความรุนแรงของการละเมิด และปรับให้เข้ากับสถานการณ์ของแต่ละกรณี ตัวอย่างเช่น ธุรกิจจะต้องให้คำมั่นในการคืนหนังสือเดินทางแก่แรงงานข้ามชาติ ปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ หรือชดเชยค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าสิ่งเหล่านี้เป็นขั้นตอนในเชิงบวก แต่สิ่งสำคัญคือ ต้องสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติขอคำแนะนำและรับการเยียวยาผ่านกลไกภายนอกอื่น ๆ รวมถึงกลไกของภาคประชาสังคม กลไกสหภาพแรงงาน กลไกองค์กรแรงงาน และกลไกที่รัฐเป็นผู้จัดตั้ง ซึ่งเป็นการเพิ่มช่องทางการเข้าถึงการเยียวยาที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สิ่งที่
ควร
ปฏิบัติ

2 พัฒนาระบบการเพื่อให้แรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนผัง ฯ ทุกขั้นตอน โดยพิจารณาถึงสิ่งต่อไปนี้

- ให้แรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรและตัวแทนของแรงงานมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนผัง ฯ ซึ่งรวมถึงการประชุมเบื้องต้น การสัมภาษณ์แรงงาน และการอภิปรายเกี่ยวกับข้อค้นพบเบื้องต้นและขั้นตอนต่อไป ตามความเหมาะสม
- ขอความคิดเห็นจากแรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรและตัวแทนของแรงงานเกี่ยวกับการพัฒนา นโยบายหรือกระบวนการใหม่ ความพยายามในการตรวจสอบสถานะธุรกิจ หรือการปรับปรุงกลไก การร้องทุกข์ของธุรกิจและทางเลือกในการเยียวยา มีส่วนร่วมกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีความหลากหลาย และครอบคลุม (เช่น เพศสภาพ อายุ สัญชาติ บทบาท และอื่น ๆ ที่คล้ายกัน)
- แจ้งผลการประเมินขั้นสุดท้ายกับแรงงานข้ามชาติและตัวแทนของแรงงานในรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบท (เช่น รูปแบบที่มีความสมดุลระหว่างความต้องการของแรงงานข้ามชาติกับสิ่งที่ต้องพิจารณาในทางการค้า) และต้องเป็นรูปแบบที่แรงงานข้ามชาติจากทุกกลุ่มประชากรสามารถเข้าถึงได้
- หารือกับสหภาพแรงงาน ตัวแทนแรงงาน หรือองค์กรชุมชนเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการ โดยมีสหภาพแรงงานหรือตัวแทนแรงงานอยู่ในองค์กรธุรกิจ
- ดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างศักยภาพทั่วทั้งองค์กรธุรกิจเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีความหมาย ซึ่งควร รวมถึงการส่งเสริมสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการชุมนุมโดยสงบในหมู่แรงงานข้ามชาติ
- ทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เพื่อขจัดอุปสรรคในการมีส่วนร่วม ตัวอย่างเช่น การรับรองว่าจะไม่มีการหักค่าจ้างของแรงงานข้ามชาติสำหรับเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ การรับรองว่ามีความสมดุลทาง ประชากรศาสตร์ของผู้ที่ให้สัมภาษณ์ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับแรงงาน

สิ่งที่
ควร
ปฏิบัติ

3 บรรยายสรุปแก่ผู้บริหารระดับสูงเกี่ยวกับความเสี่ยงที่ค้นพบในขั้นตอนการวิจัยจากเอกสาร เพื่อให้ผู้บริหาร ยอมรับและลงนามในการประเมินและกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้โยกย้ายถิ่นฐาน เมื่อบรรยายสรุปเกี่ยวกับ ความเสี่ยงด้านการแสวงประโยชน์และการล่วงละเมิดทางเพศ ควรเน้นย้ำถึงความสำคัญของการรับประกัน ว่าความลับของผู้เสียหายจะได้รับการปกป้อง

เคล็ดลับ! ให้ลองพิจารณาว่ากระบวนการในการค้นหาและเยียวยาการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน เป็นเอกสารที่ “มีชีวิต” จึงควรมีการทบทวนและปรับกระบวนการตามหลักฐานที่ได้รับจากการประเมินมากขึ้น

ขั้นที่ 3

จัดประชุมเบื้องต้นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องในการประเมิน

สิ่งที่
ควร
ปฏิบัติ

1 ระบุผู้เข้าร่วมการประชุมเบื้องต้น

- เชิญองค์กรธุรกิจ (นายจ้างและลูกค้า นายหน้าจัดหางาน บริษัทจัดหางาน และอื่น ๆ ที่คล้ายกัน) ที่จะมี ส่วนร่วมในการประเมิน
- เชิญผู้มีอำนาจตัดสินใจ (เช่น ผู้บริหารระดับสูง นายจ้างหรือกรรมการผู้จัดการของนายหน้าจัดหางาน) พนักงานที่รับผิดชอบในการจัดการแรงงานข้ามชาติ (เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือพนักงานที่รับผิดชอบในการสรรหาแรงงาน) ผู้จัดการฝ่ายความยั่งยืน หรือผู้จัดการฝ่ายกำกับดูแล (รวมถึง ผู้จัดการที่รับผิดชอบดูแล การตอบสนองต่อเพศภาวะและความเท่าเทียมทางเพศ) และพนักงานที่รับผิดชอบในการประสานงานการ ประเมิน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจยอมรับ และสนับสนุนตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นของกระบวนการ

สิ่งที่ควรปฏิบัติ


- เชิญสหภาพแรงงานและตัวแทนแรงงานข้ามชาติ หากในบางกรณีที่ไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ควรเชิญกลุ่มแรงงานข้ามชาตินอกระบบหรือตัวแทนแรงงานข้ามชาติเพื่อขอคำปรึกษา หากเป็นไปได้
- เชิญตัวแทนช่วง หากเป็นไปได้และมีความเหมาะสมกับบริบทของความสัมพันธ์ทางธุรกิจ ตัวอย่างเช่น เมื่อนายหน้าจัดหางานมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่ใกล้ชิดกับตัวแทนช่วง
- อธิบายวัตถุประสงค์ ขอบเขต และหลักการของการจัดทำแผนผัง ฯ
- ให้กล่าวว่า การประเมินเป็นโอกาสสำหรับองค์กรธุรกิจในการดำเนินธุรกิจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ
- แสดงภาพรวมของการจัดทำแผนผัง ฯ (การประเมิน การรายงาน การวางแผนปฏิบัติการ และการติดตามความก้าวหน้า)
- อธิบายถึงสิ่งที่คาดหวังและต้องการจากองค์กรธุรกิจหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละราย
- อภิปรายเกี่ยวกับระยะเวลา ในการจัดทำแผนผัง ฯ การประเมิน และการติดต่อประสานงาน ระยะเวลาจะขึ้นอยู่กับขนาดและที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ขององค์กรธุรกิจที่รับการประเมิน ตัวอย่างเช่น การประเมินในพื้นที่เพาะปลูกที่จ้างแรงงานข้ามชาติ 20,000 คนใน 10 แห่ง จะใช้เวลานานกว่าการประเมินในโรงงานเดียวที่มีแรงงาน 100 คนที่ทำงานอยู่ในที่เดียวกัน ทุกฝ่ายควรหารือและตกลงเกี่ยวกับระยะเวลาที่เหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด ในทางปฏิบัติ
- อธิบายขั้นตอนสำคัญของการประเมิน (การประชุมเปิด และการเยี่ยมชมสถานที่ทำงานของธุรกิจ การสัมภาษณ์ผู้บริหาร การตรวจสอบเอกสาร การสัมภาษณ์แรงงาน การประชุมปิดการประเมิน)
- ยืนยันว่าแรงงานข้ามชาติได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือองค์กรแรงงานที่ไม่เป็นทางการและกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองหรือไม่ ตรวจสอบว่าองค์กรธุรกิจมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับการร่วมเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงาน หรือตัวแทนแรงงานในรูปแบบอื่น ๆ (เช่น คณะกรรมการแรงงาน) หรือไม่

เคล็ดลับ! ให้เน้นย้ำว่าเป้าหมายคือการทำงานร่วมกันเพื่อระบุปัญหาที่เป็นระบบและพัฒนาแนวทางแก้ไขที่สามารถปฏิบัติได้จริงและเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 2 จัดทำพันธสัญญาขององค์กรธุรกิจในการเข้าร่วมการประเมินอย่างเป็นทางการ โดยจัดทำบันทึกความเข้าใจร่วม การแก้ไขสัญญาหรือหนังสือแสดงความจำนงที่มีอยู่

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 1 ขอให้องค์กรธุรกิจและพันธมิตรทางธุรกิจใด ๆ ที่รวมอยู่ในขอบเขตของการประเมิน ทำแบบสำรวจก่อนการประเมิน และส่งเอกสารเหล่านั้นกลับมาล่วงหน้า
 - แบบสำรวจก่อนการประเมิน รวบรวมข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ รวมถึงผลิตภัณฑ์และบริการที่มี ฤดูกาลและรูปแบบการทำงาน ค่าจ้าง การใช้ผู้รับจ้างช่วงและนายหน้าจัดหางาน และการจัดหาที่พักสำหรับแรงงานข้ามชาติ ขอรายละเอียดแรงงานโดยจำแนกตามสถานะการโยกย้ายถิ่นฐาน สัญชาติ เพศสภาพ อายุ วันที่สรรหา ผู้ดำเนินการจัดหางาน สถานที่ทำงานและที่พัก (รวมถึงลูกจ้างโดยตรงและโดยอ้อม (เช่น ลูกจ้างรับเหมาช่วง))
 - รายการเอกสารที่ขอ ขอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างธุรกิจ สิทธิมนุษยชน การสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม, ความเท่าเทียมทางเพศและความหลากหลาย และนโยบายคุ้มครองแรงงานอื่นๆ สัญญาการบริการกับนายหน้าจัดหางาน ตัวแทนช่วงหรือผู้ให้บริการอื่น ๆ และการเปิดเผยค่าธรรมเนียมการจัดหางาน และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการที่พักเพื่อปกป้องสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงานข้ามชาติ และสัญญาที่มีกับผู้ให้บริการที่พักหรือผู้ให้บริการขนส่งภายนอก
 -  อ้างถึงเครื่องมือสัมภาษณ์ผู้บริหารของนายจ้างและเครื่องมือสัมภาษณ์ผู้บริหารของนายหน้าจัดหางาน

เคล็ดลับ! ให้ขอเฉพาะนโยบายและกระบวนการที่สำคัญสำหรับการตรวจสอบเบื้องต้นในขั้นนี้ เนื่องจากองค์กรธุรกิจอาจไม่สามารถให้เอกสารทั้งหมดได้ด้วยเหตุผลทางการค้าหรือข้อกำหนดในการปกป้องข้อมูล

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 2 ตรวจสอบคำตอบที่ได้รับจากแบบสำรวจและเอกสาร และเตรียมเครื่องมือและแบบการประเมิน
 - วิเคราะห์ข้อมูลและจดบันทึกเกี่ยวกับตัวชี้วัดใด ๆ ที่แสดงถึงความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานที่มีอยู่หรือที่อาจเกิดขึ้น และช่องว่างในแบบสำรวจ โดยคำนึงมุมมองที่มีความอ่อนไหวทางเพศสภาพ
 - อ้างถึงเครื่องมือและเตรียมแบบสอบถามที่ใช้ในการประเมิน เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารและแรงงานข้ามชาติ
 - ปรับแบบสอบถามตามความเสี่ยงที่ระบุได้จากการตรวจแบบสำรวจ และเริ่มใส่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องลงในเครื่องมือ
 - ตรวจสอบให้แน่ใจว่าแบบสอบถามใช้ภาษาที่ครอบคลุมเกี่ยวกับเพศสภาพ ศาสนา และสัญชาติ และไม่ได้ใช้คำถามที่มีลักษณะชี้นำ ตัวอย่างเช่น เมื่อขอให้แรงงานเปิดเผยเพศสภาพของพวกเขาแบบสอบถามควรให้ทางเลือกที่ครอบคลุม เช่น “ผู้หญิง ชาย อื่น ๆ หรือไม่ต้องการเปิดเผย”
 - เตรียมแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารในลักษณะการสนทนาที่เป็นแบบเปิด ซึ่งออกแบบมาเพื่อทำความเข้าใจระบบบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานและการจ้างงาน ตลอดจนความท้าทายในการดำเนินงานที่สำคัญและความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติในทุกกลุ่มประชากร
 - ปรับแบบสอบถามให้เหมาะสมกับรูปแบบการสัมภาษณ์ที่แตกต่างกัน (กลุ่มหรือรายบุคคล) ผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์และข้อกำหนดของตารางสัมภาษณ์ ตัวอย่างเช่น อาจต้องลดจำนวนคำถามในการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม เนื่องจากต้องใช้เวลามากขึ้นในการรวบรวมคำตอบจากแรงงานข้ามชาติที่มีจำนวนมากขึ้น

การสัมภาษณ์แบบรายบุคคลและแบบกลุ่ม

- แนวปฏิบัติที่ดีคือดำเนินการสัมภาษณ์ทั้งแบบกลุ่มและแบบรายบุคคล การสัมภาษณ์แต่ละประเภทต่างมีประโยชน์และข้อจำกัด
- การสัมภาษณ์แบบรายบุคคลจะดีกว่าสำหรับการรวบรวมรายละเอียดเฉพาะและอภิปรายหัวข้อที่มีความอ่อนไหว (เช่น อัตราค่าจ้าง รูปแบบการจัดการ การเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิด)
- การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (กล่าวคือ การสัมภาษณ์แรงงานจำนวนมากพร้อมกัน) จะดีกว่าสำหรับการรวบรวมข้อมูลในปริมาณที่มากขึ้นและเจาะลึกเกี่ยวกับหัวข้อหนึ่ง ๆ ได้มากขึ้น แรงงานบางคนอาจรู้สึกสบายใจมากกว่า ที่จะพูดคุยอย่างอิสระในกลุ่ม
- โปรดทราบว่า ควรให้ความสำคัญกับการสัมภาษณ์แบบรายบุคคลให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในบริบทของการจัดทำแผนผัง ฯ เนื่องจากแบบสอบถามถูกออกแบบมาเพื่อระบุตัวชี้วัดแรงงานบังคับ และข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่มีความอ่อนไหวโดยธรรมชาติ
- ๑ อ้างถึงเครื่องมือสัมภาษณ์ผู้บริหารและเครื่องมือสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ

3 จัดทำรายการเอกสารที่จะขอในระหว่างการประเมินเพื่อปิดช่องว่างใด ๆ ที่พบในระหว่างการวิจัยจากเอกสารตัวอย่าง เช่น

- นโยบายและกระบวนการทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงาน การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิภาคนำของแรงงานข้ามชาติ
- นโยบายและกระบวนการทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับกลไกการร้องทุกข์ของธุรกิจ
- ตัวอย่างเอกสารส่วนบุคคลของแรงงานข้ามชาติที่รวมอยู่ในตัวอย่างการสัมภาษณ์ เช่น สัญญาจ้าง สลิปเงินเดือน ใบบันทึกเวลา บันทึกทางวินัย และเอกสารอื่น ๆ ที่แรงงานอาจลงนาม พิจารณาตรวจสอบเอกสาร (และเมื่อมีเวลาอาจทบทวนการสัมภาษณ์) เกี่ยวกับผู้ที่ไม่ใช่แรงงานข้ามชาติซึ่งทำงานในตำแหน่งเดียวกันกับแรงงานข้ามชาติ เพื่อระบุการเลือกปฏิบัติที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติ
- ขอเอกสารให้ครอบคลุมช่วงเวลา เช่น 3 เดือนหรือ 6 เดือน เพื่อให้ได้ข้อมูลตลอดช่วงเวลาที่มีการผลิตสูงสุดและต่ำ ตลอดจนช่วงเวลาเฉพาะใด ๆ เช่น เดือนรอมฎอน ในประเทศที่กฎหมายจำกัดชั่วโมงทำงานในช่วงเดือนที่ถือศีลอด เป็นต้น

4 สร้างกลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ

- เตรียมตัวกลุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติที่จะสัมภาษณ์ในแต่ละสถานที่ที่จะประเมิน โดยอ้างอิงจากคำตอบจากแบบสำรวจก่อนการประเมิน และควรสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่ดีของการตรวจสอบการค้าอย่างมีจริยธรรมสำหรับสมาชิกกลุ่มซีเดกซ์ (SEDEX Members Ethical Trade Audit (SMETA) best practice guidance)
- สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรแรงงานข้ามชาติ และหากเป็นไปได้ควรใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่กว่าขนาดที่ SMETA แนะนำสำหรับการสอบถามเชิงลึกในประเด็นเฉพาะ (รวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศ หรือค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง) การใช้กลุ่มตัวอย่างแรงงานที่มีขนาดใหญ่สามารถช่วยให้ข้อค้นพบนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติมากขึ้น

สิ่งที่ ควร ปฏิบัติ

- กำหนดเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างนี้เป็นตัวแทนที่ดีของแรงงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขอบเขตของการประเมิน โดยกลุ่มตัวอย่างควรจะ
 - มาจากทุกเชื้อชาติและชาติพันธุ์
 - มีการผสมผสานของเพศสภาพ อายุ และความสามารถ (รวมถึงแรงงานที่มีความทุพพลภาพในสถานที่เหล่านี้)
 - ทำงานในแผนกและมีบทบาทงานที่แตกต่างกัน
 - มีประเภทสัญญาแตกต่างกัน (เช่น แรงงานจ้างงานโดยตรง แรงงานจ้างเหมาช่วง แรงงานที่ได้รับการว่าจ้างโดยบริษัทจัดหางาน แรงงานข้ามชาติที่ทำงานแบบพาร์ทไทม์ และอื่น ๆ)
 - แรงงานที่สรรหาโดยผ่านนายหน้าจัดหางานต่าง ๆ ในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง
 - วันที่สรรหา
 - ระยะเวลาทำงาน
 - ที่ตั้งของสถานที่ทำงานทั้งหมด (เช่น กรณีบริษัทอาจมีการดำเนินงานในโรงงาน โรงสี ไร่ หรืออื่นๆ หลายแห่ง)
 - สภาพแรงงานหรือตัวแทนแรงงาน
 - แรงงานที่ตั้งครรภ์
 - หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มจำนวนเล็กน้อยตามความเหมาะสม (ควรสัมภาษณ์แยกจากการสัมภาษณ์แรงงานเพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงในการข่มขู่)
 - เกณฑ์อื่น ๆ ที่อาจเกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่างเฉพาะ

สำหรับการประเมินนายหน้าจัดหางาน ณ สถานที่ทำงาน

- การเตรียมกลุ่มตัวอย่างแรงงานสำหรับการประเมินนายหน้าจัดหางานอาจทำได้ยากกว่าการประเมินนายจ้าง เนื่องจากแรงงานข้ามชาติที่จะให้สัมภาษณ์มักจะอยู่คนละที่ ผู้ให้สัมภาษณ์อาจประกอบไปด้วย
 - พนักงาน แรงงานข้ามชาติที่สรรหาโดยนายหน้าจัดหางานและปัจจุบันได้รับการว่าจ้างให้ทำงานในองค์กรธุรกิจในประเทศปลายทาง
 - อดีตพนักงาน แรงงานข้ามชาติที่สรรหาโดยนายหน้าจัดหางาน ได้ทำงานในต่างประเทศและเดินทางกลับประเทศต้นทาง หรือตอนนี้กำลังทำงานอยู่ในประเทศอื่น
- การประเมินไม่ควรรวมการสัมภาษณ์ผู้สมัครงาน (กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติที่ยังอยู่ในกระบวนการสรรหาหางาน) เนื่องจากแรงงานเหล่านี้อาจเผชิญกับการตอบโต้ (เช่น สูญเสียโอกาสในการทำงาน)

ขั้นที่ 5

เตรียมแผนการประเมิน

สิ่งที่ ควร ปฏิบัติ

- 1 ประสานงานกับองค์กรธุรกิจเพื่อวางแผนการประเมิน ลดการหยุดชะงักในการทำงานและตารางการผลิต
 - กำหนดตารางการสัมภาษณ์ทั้งหมดในช่วงเวลาทำงานที่ไม่ใช่ช่วงเวลาที่พักของแรงงานข้ามชาติ ขอข้อมูลจากองค์กรธุรกิจเกี่ยวกับ:
 - เวลาทำงาน เวลาพัก และวันหยุดของแรงงานข้ามชาติ
 - เวลาที่มีการผลิตสูงสุดซึ่งเป็นเวลาที่ควรหลีกเลี่ยง
 - ตรวจสอบความพร้อมของผู้บริหารหลักและเจ้าหน้าที่ธุรการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหาและจัดการจ้างงาน

สิ่งที่ ควร ปฏิบัติ

- สัมภาษณ์ในสถานที่ที่แรงงานข้ามชาติต้องการ
- ยืนยันการจัดเตรียมการเดินทาง (หากจำเป็น) สำหรับแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในพื้นที่ห่างไกล (เช่น ไร่ นา หรือการประมง) โดยนายจ้างควรเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการเตรียมการดังกล่าวทั้งหมด ตรวจสอบให้แน่ใจว่ารูปแบบการขนส่งมีความปลอดภัย เพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงสำหรับแรงงานบางกลุ่ม เช่น แรงงานสตรี
- ตรวจสอบข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการเยี่ยมชมสถานที่ทำงานและที่พักของแรงงานข้ามชาติ

สำหรับการประเมินนายหน้าจัดหางาน ณ สถานที่ทำงาน

- ตรวจสอบให้แน่ใจว่านายจ้างได้สนับสนุนนายหน้าจัดหางานและตัวแทนช่วงตามความเหมาะสม โดยการอำนวยความสะดวกในการให้ข้อมูลทั่วไปและทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์และขอบเขตของการประเมิน
 - ทำความเข้าใจว่าการสัมภาษณ์อดีตพนักงานสามารถเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินได้หรือไม่ และหากทำได้ จะต้องปฏิบัติอย่างไร
 - หลีกเลี่ยงช่วงเวลาการหยุดทำงาน
- 2 จัดทำวาระในการประเมิน เมื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดแล้วให้สรุปวาระในการประเมิน รวมถึงรายละเอียดของเวลาและสถานที่ของกิจกรรมทั้งหมดในแต่ละสถานที่ทำงาน

ขั้นที่ 6

คัดเลือก อบรม และเตรียมคณะผู้ประเมิน

สิ่งที่ ควร ปฏิบัติ

1 คัดเลือกคณะผู้ประเมิน

- สมาชิกในคณะผู้ประเมินควรเป็นตัวแทนจากฝ่ายบริหารและแรงงาน เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นไปตามแนวทางที่ครอบคลุม (เช่น สมาชิกในคณะมีเพศสภาพ ชาติพันธุ์ ความทุพพลภาพ วรณะ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้อง) ตรวจสอบให้แน่ใจว่าสมาชิกในคณะไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน (เช่น อาจเป็นอดีตนายหน้าจัดหางานหรืออดีตเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เป็นต้น)
- ผู้ประเมินหลักและผู้สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติควรมีภูมิหลังและทักษะดังต่อไปนี้
 - มีประสบการณ์การทำงานกับแรงงานข้ามชาติ
 - มีประสบการณ์ด้านทรัพยากรบุคคล หรือมีพื้นฐานด้านจิตวิทยาและสังคมศาสตร์
 - มีประสบการณ์ในการระบุและจัดการกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมทางเพศ ความรุนแรงบนฐานของเพศสภาพ และการล่วงละเมิดทางเพศ
 - มีทักษะในการจัดระบบและการบริหารเวลาที่ดี
 - มีทักษะในการสื่อสารที่ดีเยี่ยม รวมถึงความชำนาญในการใช้ภาษาที่ผู้ให้สัมภาษณ์เข้าใจ

เคล็ดลับ! หากเป็นไปได้ ให้ร่วมมือกับสหภาพแรงงาน องค์กรภาคประชาสังคม หรือองค์กรชุมชนที่น่าเชื่อถือในการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ หรืออีกวิธีหนึ่ง อดีตแรงงานข้ามชาติมักเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมอย่างมากในการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ (หากมีการอบรมให้สามารถปฏิบัติตามเกณฑ์ข้างต้นได้) ดำเนินการตรวจสอบแบบรอบด้านหากมีบุคคลที่สามเข้ามาเกี่ยวข้อง

สิ่งที่
ควร
ปฏิบัติ

2 อบรมคณะผู้ประเมิน ควรมีการอบรมสมาชิกของคณะผู้ประเมินทั้งหมด ในหัวข้อต่อไปนี้

- มาตรฐานการสรรหาแรงงานและการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม ตัวอย่างเช่น แนวทางของไอโอเอ็มว่าด้วยการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติสำหรับนายจ้าง (IOM, Migrant Worker Guidelines for Employers) และมาตรฐาน IRIS ว่าด้วยการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม (Iris standard on Ethical recruitment)
- ตัวชี้วัดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานบังคับ (The ILO Indicators of Forced Labour) และวิธีการระบุภาวะแรงงานบังคับ
- หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติ เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม และบทนิยามว่าด้วยค่าธรรมเนียมในการจัดหางาน และค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (ILO, General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs)
- คู่มือเชิงปฏิบัติสำหรับธุรกิจในการเยียวยาการร้องทุกข์ของแรงงานข้ามชาติ (IOM Operational guidelines for businesses on remediation of migrant-worker grievances)
- คู่มือว่าด้วยการคุ้มครองและช่วยเหลือผู้โยกย้ายถิ่นฐานที่อยู่ในสถานะที่เปราะบางต่อการใช้ความรุนแรง การแสวงประโยชน์ และการล่วงละเมิด (IOM Handbook on Protection and Assistance to Migrants Vulnerable to Violence, Exploitation and Abuse)
- การใช้แนวทางสิทธิมนุษยชนเป็นฐานในโครงการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM Rights-based approach to programming)
- ความเท่าเทียมทางเพศ การวิเคราะห์ทางเพศ ความรุนแรงบนฐานเพศและการแสวงประโยชน์และการล่วงละเมิดทางเพศ
- หลักการจัดทำแผนผัง ฯ (ดู โครงร่างการจัดทำแผนผัง ฯ ด้านบน)
- ๘ เครื่องมือสัมภาษณ์ผู้บริหารและเครื่องมือสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ ตลอดจนคำแนะนำ รวมถึงระเบียบการยกระดับการสัมภาษณ์

สิ่งที่
ควร
ปฏิบัติ

3 การดำเนินการสัมภาษณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

- การมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ แจ้งผู้ให้สัมภาษณ์ว่า พวกเขาสามารถหยุดการสัมภาษณ์ได้หากรู้สึกไม่สบายใจ
- การรักษาความลับ ทำการสัมภาษณ์ในที่ส่วนตัวและปลอดภัย โดยไม่เป็นที่สังเกตหรือได้ยิน ขอความยินยอมโดยสมัครใจจากแรงงานข้ามชาติเป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจาก่อนที่จะมีการตรวจสอบเอกสารประวัติพนักงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน ผู้สัมภาษณ์ควรใช้แบบให้ความยินยอมเพื่อขอความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษร และบันทึกหรือตรวจสอบว่ามี การให้ความยินยอมด้วยวาจาในเอกสารให้ความยินยอมหรือไม่ ควรมีการปกป้องข้อมูลที่เหมาะสมเพื่อรับประกันว่าข้อมูลส่วนบุคคลใด ๆ จะถูกจัดเก็บไว้อย่างปลอดภัยและเข้าถึงได้ตามความจำเป็น แรงงานข้ามชาติต้องได้รับแจ้งอย่างเหมาะสมในกรณีที่มีการแบ่งปันข้อมูลส่วนบุคคลกับบุคคลที่สาม และต้องได้รับความยินยอมล่วงหน้า
- จัดบันทึกรายละเอียด เก็บบันทึกทั้งหมดไว้เป็นความลับและเข้าถึงได้เฉพาะคณะผู้ประเมินเท่านั้น ห้ามบันทึกชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ในทีเดียวกับที่มีการบันทึกคำตอบ เพื่อให้แน่ใจว่าจะไม่มีการเปิดเผยตัวตนของผู้ให้สัมภาษณ์ในกรณีที่อาจมีการละเมิดข้อมูล หลีกเลี่ยงการบันทึกเสียงการสัมภาษณ์เนื่องจากอาจทำลายความไว้วางใจและไม่ตรีจิตของผู้ให้สัมภาษณ์

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- การเข้าถึง สัมภาษณ์ในลักษณะการสนทนาและเป็นกลาง ตามหลักการแล้วผู้สัมภาษณ์ควรพูดภาษาเดียวกับผู้ให้สัมภาษณ์ ใช้ภาษาที่ชัดเจน และหลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือศัพท์เฉพาะ หากมีการใช้คำในการสัมภาษณ์ คำจะต้องเป็นอิสระจากองค์กรธุรกิจ ตัวอย่างเช่น คำต้องมีใช้แรงงานขององค์กรธุรกิจนั้น
- ความปลอดภัย สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติจากกลุ่มประชากรทั้งหมดในจำนวนที่เพียงพอ โดยใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์เท่า ๆ กัน ในพื้นที่ปลอดภัย เพื่อให้แน่ใจว่าไม่สามารถระบุตัวตนของแรงงานข้ามชาติที่อาจมีปัญหาเดียวกันได้ง่าย ให้หมายเลขติดต่อในการติดตามผลแก่แรงงานข้ามชาติตามกระบวนการการประเมิน
- รายงานการติดตามผล ให้หมายเลขติดต่อในการติดตามผลแก่ผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อรายงานคณะผู้ประเมินโดยตรงหากเกิดปัญหาเพิ่มเติมหรือมีการกระทำที่เป็นการตอบโต้ ๑ อ่างถึงเครื่องมือสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติและเครื่องมือสัมภาษณ์ผู้บริหาร
- จัดทำกระบวนการในการรับและจัดการรายงานติดตามผลกับคณะผู้ประเมิน
- กำหนดหมายเลขโทรศัพท์ที่ผู้สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติสามารถให้กับผู้ให้สัมภาษณ์ได้ เพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการการจัดการข้อมูลที่เหมาะสมของการประเมิน แรงงานข้ามชาติควรจะสามารถติดต่อไปยังหมายเลขนี้ได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
- ผู้สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติควรขอหมายเลขโทรศัพท์ของแรงงานข้ามชาติเช่นกัน เพื่อให้สามารถติดตามผลหลังการสัมภาษณ์กับแรงงานข้ามชาติที่เลือกไว้จำนวนหนึ่ง รวมถึงตรวจสอบว่ามี การตอบโต้เกิดขึ้นหรือไม่
- สรุปรายชื่อข้อมูลให้คณะผู้ประเมินในบริบทเฉพาะสำหรับแต่ละองค์กรธุรกิจ

เคล็ดลับ! สำหรับคณะผู้ประเมิน: ตรวจสอบให้แน่ใจว่าท่านคุ้นเคยกับบริบทและภูมิหลังที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจที่จะได้รับการประเมินและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สำหรับผู้สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ: ขอให้ผู้สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติส่งข้อมูลที่สัมภาษณ์เมื่อประเมินเสร็จสิ้นในแต่ละวัน เพื่อรักษาความถูกต้องของข้อมูล และให้หัวหน้าผู้ประเมินทำความเข้าใจข้อค้นพบที่ได้จากการสัมภาษณ์

ขั้นที่ 7

แจ้งแรงงานข้ามชาติและตัวแทนของแรงงานเกี่ยวกับการประเมิน

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 1 แจ้งข้อมูลแก่แรงงานข้ามชาติและตัวแทนของแรงงาน เกี่ยวกับขอบเขต วัตถุประสงค์ พื้นที่ปลอดภัย การรักษาความลับของการสัมภาษณ์รวมถึงการประสานงานก่อนวันสัมภาษณ์ หากไม่สามารถทำได้ ให้แสดงหนังสือมาตรฐานที่ลงนามโดยหัวหน้าผู้ประเมิน หรือองค์กรธุรกิจที่มอบหมายให้ทำการประเมิน (เช่น ผู้ซื้อ) เมื่อเริ่มต้นการสัมภาษณ์ สำหรับแรงงานข้ามชาติที่ไม่สามารถอ่านหนังสือได้ให้สื่อสารด้วยวาจาเมื่อเริ่มต้นการสัมภาษณ์

ระยะที่ 4 การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ

ในระยะนี้จะเน้นที่วิธีการประเมิน รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้บริหารและแรงงานข้ามชาติ การทบทวนเอกสารและการประเมินสภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงาน นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงวิธีการนำเสนอข้อค้นพบเบื้องต้นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

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

ขั้นที่ 1 จัดการประชุมเปิดการประเมินกับองค์กรธุรกิจและเยี่ยมชมสถานที่

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- อธิบายเกี่ยวกับการประเมินให้เจ้าหน้าที่หลักขององค์กรธุรกิจทุกคนทราบ ในการประชุมเปิดการประเมิน**
 - ให้สมาชิกในคณะผู้ประเมินและเจ้าหน้าที่หลักขององค์กรธุรกิจแนะนำตัว และกล่าวถึงบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบ
 - สรุปรอบเขต วัตถุประสงค์ หลักการ การติดต่อประสานงาน และระยะเวลา
 - ทบทวนระเบียบวาระในการประเมินและสิ่งที่องค์กรธุรกิจสามารถคาดหวังได้ระหว่างการประเมิน
 - ขอข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมขององค์กรธุรกิจ และแผนผังทั่วไปของพื้นที่ทำงานและที่พักอาศัยตลอดจนการเตรียมการด้านการขนส่ง หากมี (หากไม่ได้ระบุไว้ก่อนหน้านี้)
 - แจงข้อมูลเกี่ยวกับข้อกำหนดในการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ ซึ่งรวมถึงความปลอดภัยของแรงงานข้ามชาติ การไม่เปิดเผยชื่อและการรักษาความลับ และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่มีความเสี่ยงสูง ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง การล่วงละเมิดทางร่างกายและการข่มขู่ และการเลือกปฏิบัติใด ๆ รวมถึงการเลือกปฏิบัติบนฐานของสัญชาติ ศาสนา ความทุพพลภาพ หรือเพศสภาพ (เช่น ความรุนแรงบนฐานของเพศสภาพ รวมถึงการแสวงประโยชน์และการล่วงละเมิดทางเพศ) นอกจากนี้ ควรยืนยันว่าสามารถทำการสัมภาษณ์ได้ในช่วงเวลาทำงานเท่านั้น และแรงงานข้ามชาติไม่ควรต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ในการให้สัมภาษณ์
 - ให้เวลาสำหรับคำถามและคำอธิบาย
- ตรวจสอบและยืนยันกับเจ้าหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับสถานที่ทั้งหมดที่ต้องทำการประเมินโดยหรือเกี่ยวกับ**
 - บุคคลหลักที่ต้องติดต่อเกี่ยวกับการประเมิน (ชื่อ ตำแหน่งงาน สถานที่ หมายเลขโทรศัพท์ อีเมล)
 - ผู้ประสานงานสำหรับแรงงานข้ามชาติที่จะเป็นผู้พาแรงงานไปและกลับจากการสัมภาษณ์ หากเป็นไปได้ ควรเป็นสหภาพแรงงานหรือตัวแทนแรงงานที่ไม่เป็นทางการ
 - ช่วงเวลา ห้องประชุม การสวมตัวอย่างแรงงานข้ามชาติ สถานที่ปลอดภัยสำหรับการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ การประสานงานเพื่อเยี่ยมชมสถานที่ทำงานและที่พัก

เคล็ดลับ! เตรียมประเด็นสำคัญในการพูดคุยและเอกสารประกอบ เช่น สำเนาของวาระการประชุม เอกสารที่นำเสนอในการประชุม และรายการเอกสารที่ต้องขอ เพื่อช่วยให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาเข้าใจประเด็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง ปรับรูปแบบการประชุมเปิดการประชุมและเวลาที่เหมาะสมกับประเภทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างความไว้วางใจและไม่ตรีจิต รวมถึงให้สมาชิกของกลุ่มประชากรทั้งหมดสามารถเข้าร่วมได้ เช่น ตอนเช้าตรู่หรือตอนเย็นอาจไม่เหมาะกับผู้ที่ทำหน้าที่ดูแลเด็ก

3 ขอให้องค์กรธุรกิจจัดให้มีการเยี่ยมชมสถานที่ทำงานและที่พักของแรงงานข้ามชาติโดยสังเขป จดบันทึกประเด็นที่ต้องติดตามในระหว่างการประเมินสถานที่ทำงานและที่พัก

ขั้นที่ 2

การสัมภาษณ์ผู้บริหาร

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 1 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เหมาะสม และติดตามผลตามความจำเป็น
 - สำหรับการประเมินนายจ้าง
 - ผู้จัดการทรัพยากรบุคคล ผู้จัดการฝ่ายสรรหาแรงงาน ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อและพนักงานใด ๆ ที่รับผิดชอบในการจัดการแรงงานข้ามชาติ
 - ผู้จัดการที่พักและเจ้าหน้าที่ธุรการ
 - สำหรับการประเมินนายหน้าจัดหาแรงงานและผู้ให้บริการ
 - ผู้อำนวยการ และผู้จัดการที่พัก
 - ผู้จัดการฝึกอบรมก่อนออกเดินทางและเจ้าหน้าที่ธุรการ
- ๘ อ้างถึงเครื่องมือสัมภาษณ์ผู้บริหารของนายจ้างและเครื่องมือสัมภาษณ์ผู้บริหารของนายหน้าจัดหาแรงงาน

สำหรับตัวอย่างของตัวชี้วัดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานที่อาจระบุได้ในระหว่างการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โปรดดู ภาคผนวก C

ขั้นที่ 3

ดำเนินการตรวจสอบเอกสาร

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 1 ขอรายการเอกสารสำหรับการตรวจสอบในสถานที่
 - แสดงรายการที่จัดทำในระยะที่ 3 กับเจ้าหน้าที่องค์กรธุรกิจในระหว่างการประชุมเปิดการประชุมและขอเอกสารดังกล่าว โปรดทราบว่า สำหรับธุรกิจที่มีกำลังผลิตจำกัด (เช่น บริษัทขนาดเล็กที่ไม่มีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการประเมิน) อาจมีความท้าทายในการรวบรวมเอกสารที่ระบุทั้งหมดให้ได้ในวันประเมิน ควรเสนอระยะเวลาที่เหมาะสมให้กับองค์กรธุรกิจในการจัดหาเอกสารที่ร้องขอตามบริบทของการประเมินหรือแจ้งรายการคำขอเอกสารล่วงหน้าสองสามวัน หากพิจารณาว่าจำเป็น
 - ตลอดการประเมินให้ตอบสนองต่อข้อค้นพบที่ทราบและขอเอกสารเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างเช่นในระหว่างการสัมภาษณ์ พนักงานอาจอ้างถึงกระบวนการเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานข้ามชาติซึ่งผู้ประเมินอาจไม่ทราบมาก่อน
 - กำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมที่จะต้องได้รับเอกสาร

สิ่งที่
ควร
ปฏิบัติ

2 ขอให้พนักงานองค์กรธุรกิจที่เกี่ยวข้องอธิบายเอกสารสำคัญ

- ขอให้พนักงานอธิบายโครงสร้างสลิปเงินเดือน เช่น ประเภทค่าจ้างต่าง ๆ และประเภทของการหักเงิน ขอให้มีการแจกแจงรายละเอียดค่าธรรมเนียมการรับสมัครและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง
- ขอให้พนักงานอธิบายเกี่ยวกับเอกสารที่สืบสน รวมถึงข้อมูลที่แรงงานข้ามชาติระบุว่าสืบสน

เคล็ดลับ! หากสงสัยว่าองค์กรธุรกิจทำการปิดบังข้อมูลหรือให้เอกสารที่เป็นเท็จ ให้จดบันทึกปัญหาเหล่านี้ พร้อมเหตุผลที่เป็นไปได้และระบุเหตุการณ์ดังกล่าวเป็นข้อค้นพบและเป็นข้อจำกัดในรายงาน

ขั้นที่ 4

สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติและตัวแทนของแรงงาน

สิ่งที่
ควร
ปฏิบัติ

1 คัดเลือกแรงงานข้ามชาติเพื่อสัมภาษณ์ตามขนาดของตัวแทนกลุ่มตัวอย่างที่จัดทำในระยะที่ 3 สำหรับการประเมินในสถานที่ของนายจ้าง:

- ในวันสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ ให้ขอรายชื่อแรงงานข้ามชาติทั้งหมดที่เข้าร่วม (ทั้งกะกลางวันและกะกลางคืน) ตรวจสอบให้แน่ใจว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานที่เลือกมาเป็นตัวแทนที่ดีของกลุ่มประชากรทั้งหมดในสัดส่วนที่เท่าเทียมกัน
- ผู้ประเมินหลักหรือผู้สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติควรคัดเลือกชื่อแรงงานข้ามชาติที่สัมภาษณ์จากรายการนี้ นอกเหนือจากชื่อที่ได้จากการสุ่มเลือกในระหว่างการเยี่ยมชมสถานที่ทำงาน องค์กรธุรกิจไม่ควรมีส่วนรวมในกระบวนการคัดเลือก
- ควรขอกกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่กว่าที่กำหนดเล็กน้อย เพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรธุรกิจจะไม่เลือกผู้ที่ทำงานแทนแรงงานข้ามชาติมาสัมภาษณ์ แรงงานข้ามชาติบางรายที่ได้รับเลือกให้สัมภาษณ์อาจไม่สามารถเข้าร่วมได้เนื่องจากข้อจำกัดด้านการผลิต การเจ็บป่วย หรือเหตุผลอื่น ๆ

สิ่งที่
ควร
ปฏิบัติ

2 จัดทำกำหนดการสัมภาษณ์เมื่อได้รับการยืนยันเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างแล้ว สิ่งที่ต้องระบุในกำหนดการสัมภาษณ์มีดังนี้

- ชื่อแรงงานข้ามชาติ สัญชาติ วันที่สัมภาษณ์และช่วงเวลา (เวลาที่ท้องถิ่น) สถานที่สัมภาษณ์ (รวมถึงสถานที่ตั้งและหมายเลขห้อง หากมี) จำนวนแรงงานข้ามชาติที่สัมภาษณ์ต่อช่วงเวลา (นั่นคือ เป็นการสัมภาษณ์แบบรายบุคคลหรือแบบกลุ่ม) ตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อมูลเชิงคุณภาพแยกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงสัญชาติ เพศสภาพ ศาสนา สัญชาติ ชาติพันธุ์ อายุ และความทุกข์พลภาพ
- นำเสนอกำหนดการตามลำดับเวลา โดยระบุกะกลางวันและกะกลางคืนตามความเหมาะสม ควรมีการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติในกะกลางคืนด้วย เนื่องจากองค์กรธุรกิจจำนวนมากมีระบบที่ไม่ดีในการควบคุมดูแลแรงงานกะกลางคืน

เคล็ดลับ! การสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติอาจใช้เวลาประมาณ 30 ถึง 90 นาทีในแต่ละครั้ง ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินและจำนวนหัวข้อที่ต้องการประเมิน แม้ว่าโดยทั่วไปการสัมภาษณ์ควรจะเสร็จสิ้นภายใน 60 นาที แต่ในบางกรณีอาจต้องใช้เวลามากขึ้นเพื่อสร้างความไว้วางใจกับแรงงานข้ามชาติ ก่อนที่จะพูดถึงปัญหาและความเสี่ยง ควรมีการกำหนดเวลาพักสำหรับผู้สัมภาษณ์ประมาณ 5-10 นาทีระหว่างการสัมภาษณ์เพื่อให้สรุปบันทึกและจัดการเวลา

3 สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ

- โปรดทราบว่าแรงงานข้ามชาติมักรู้สึกไม่สบายใจที่จะพูดอย่างเปิดเผยเนื่องจากกลัวว่าจะถูกตอบโต้ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องรับรองว่าสภาพแวดล้อมในการสัมภาษณ์มีความปลอดภัย เป็นความลับ และสะดวกสบาย และหลีกเลี่ยงการถามคำถามซ้ำนำ [@ โปรดดูเครื่องมือสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ](#) เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาพรวมโดยละเอียดของเทคนิคและระเบียบการสัมภาษณ์

4 อภิปรายข้อค้นพบและทบทวนแผนการประเมินในระหว่างการประชุมสรุปผลกับคณะผู้ประเมินในแต่ละวัน

- ทบทวนและสรุปข้อค้นพบที่สำคัญเป็นระยะ ๆ ตลอดการประเมิน
- ติดตามจำนวนแรงงานข้ามชาติที่รายงานประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน และระบุแนวโน้ม ข้อค้นพบ และสาเหตุที่แท้จริงที่เป็นไปได้
- ระบุข้อมูลที่ต้องการเพิ่มเติม รวมถึงคำถามเพื่อติดตามผลซึ่งสามารถถามได้ในระหว่างการสัมภาษณ์
- ปรับเปลี่ยนแผนการประเมินตามความจำเป็นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการประเมิน เช่น การปรับเปลี่ยนกรอบเวลา

ขั้นที่ 5

ประเมินพื้นที่ทำงานและที่พักอาศัยในสถานที่ตั้งแต่ละแห่ง

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 1 ดำเนินการประเมินสถานที่ตั้งเชิงลึกครอบคลุมพื้นที่ทำงานและที่พักอาศัยที่สำคัญทั้งหมด ในระหว่างการประเมินให้บันทึกข้อสังเกตใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ระบุไว้ด้านล่าง
- 2 หากเป็นไปได้และปลอดภัย ให้พูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับแรงงานข้ามชาติและหัวหน้างานในพื้นที่ทำงานเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาแรงงานและแนวปฏิบัติการทำงาน เมื่อทำเช่นนั้นให้คำนึงถึงข้อกำหนดทางกฎหมายที่ใช้บังคับ กรอบการกำกับดูแล และบริบทการดำเนินงาน โดยให้ความสนใจกับ
 - เด็กหรือแรงงานข้ามชาติที่อายุน้อย
 - ตัวอย่างของความรุนแรงบนฐานของเพศสภาพ รวมถึงการแสวงประโยชน์และการล่วงละเมิดทางเพศ
 - ชั่วโมงการทำงานและรูปแบบการทำงาน
 - แนวปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้าง
 - การจำกัดเสรีภาพในการเดินทางของแรงงานข้ามชาติ (เช่น ประตูที่ถูกใส่กุญแจ การใช้ “บัตรออก” หรือเงื่อนไขใด ๆ ที่กำหนดขึ้นในการออกจากสถานที่ทำงาน)
 - การแสดงข้อความเกี่ยวกับนโยบาย ข้อบังคับ และคำแนะนำในสถานที่ทำงาน ในภาษาที่เกี่ยวข้อง
 - สิทธิในการลาและการใช้สิทธิ
 - สภาวะและความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ตั้งครรภ์
 - เงื่อนไขการเลือกปฏิบัติสำหรับแรงงานข้ามชาติที่มีสัญชาติ เพศสภาพ ชาติพันธุ์ ศาสนา ความทุพพลภาพ และอื่น ๆ ในทำนองเดียวกัน

สิ่งที่
ควร
ปฏิบัติ

- ความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างร้ายแรงต่อแรงงานข้ามชาติ (เช่น ความปลอดภัยเกี่ยวกับโครงสร้างของอาคาร และอันตรายจากไฟไหม้ สารเคมี อุณหภูมิสูงจัดชื้น เสียงรบกวน)
- กลไกการป้องกันอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยจากการทำงาน
- สภาพห้องน้ำ สุขอนามัยในห้องน้ำและการเข้าถึงห้องน้ำ การจัดให้มีน้ำดื่มและคุณภาพของน้ำดื่ม
- โรงอาหารเพียงพอและถูกสุขอนามัย
- พื้นที่พักผ่อน

3 ประเมินพื้นที่ที่พักอาศัยและการขนส่งตามข้อกำหนดทางกฎหมายที่ใช้บังคับ กรอบการกำกับดูแลและบริบทการดำเนินงาน ตามที่ระบุใน ข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยที่พักอาศัยของแรงงาน พ.ศ. 2504 (ฉบับที่ 115) (ILO Workers' Housing Recommendation, 1961 (No. 115) โดยให้ความสนใจกับ

- ความปลอดภัยของที่พัก สุขอนามัย การสุขาภิบาล และการรักษาความปลอดภัย (เช่น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสำหรับแรงงานข้ามชาติหญิง การป้องกันการโจรกรรม การทำร้าย คลังสินค้า เป็นต้น)
- ทำเลที่ตั้ง (เช่น ที่พักอยู่ห่างจากที่ทำงานในระยะทางที่สมเหตุสมผล รวมถึงอยู่ในอาคารที่แยกจากฝ่ายผลิตหรือไม่)
- พื้นที่และความเป็นส่วนตัวของห้อง (ขนาดและจำนวนผู้อยู่อาศัย)
- สิ่งอำนวยความสะดวก (สิ่งอำนวยความสะดวกในการปรุงอาหารที่เพียงพอและถูกสุขอนามัย ที่ซักกรีดห้องน้ำที่สะอาดและเข้าถึงได้ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์)
- แยกตามเพศสภาพ (เว้นแต่จะมีที่พักสำหรับคู่สามีภรรยา)
- การจัดให้มีพื้นที่สันทนาการสำหรับแรงงานข้ามชาติ (เช่น พื้นที่ภายนอก โรงยิม ห้องพักในเวลาพักงาน)
- โครงสร้างพื้นฐานด้านการสื่อสาร (การเข้าถึงโทรศัพท์ที่มีการเชื่อมต่อระหว่างประเทศ (ความเร็วของอินเทอร์เน็ต รวมถึงเงื่อนไขในการเข้าถึง เช่น ค่าธรรมเนียม)
- การเข้าถึงธนาคารหรือผู้ให้บริการการเงินอื่น ๆ
- การห้ามออกนอกที่พักอาศัยหรือข้อจำกัดอื่น ๆ เกี่ยวกับเสรีภาพในการเดินทางของแรงงานข้ามชาติ (เช่น ประตูใหญ่ที่ถูกใส่กุญแจ)
- การขนส่งที่ให้บริการโดยองค์กรธุรกิจ (เช่น ประเมินความสามารถในการเข้าถึง ความพร้อมใช้งาน และความปลอดภัยในการขนส่ง)

สิ่งที่
ควร
ปฏิบัติ

4 ทำตามขั้นตอนเดียวกันสำหรับการประเมินนายหน้าจัดหางาน

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 1 เตรียมข้อมูลภาพรวมของข้อค้นพบหลักในรูปแบบที่เหมาะสมและเข้าถึงได้ (เช่น ในรูปแบบของพาวเวอร์พอยท์) จากการประชุมสรุปผลกับคณะผู้ประเมิน
 - สรุปข้อค้นพบเบื้องต้นและข้อเสนอแนะซึ่งขัดต่อข้อกำหนดทางกฎหมายที่ใช้บังคับ กรอบการกำกับดูแลและบริบทการดำเนินงานอย่างชัดเจน
 - ในกรณีที่มีการประเมินค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง ให้แสดงช่วงของค่าธรรมเนียมเบื้องต้นและการคำนวณค่าเฉลี่ยหรือค่ามัธยฐานของค่าธรรมเนียมที่จ่ายไป
- 2 เชิญตัวแทนแรงงานข้ามชาติและสหภาพแรงงานจากกลุ่มประชากรทั้งหมดเข้าร่วมการประชุมเพื่อหารือเกี่ยวกับข้อค้นพบและข้อเสนอแนะเบื้องต้น
 - รวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อค้นพบเบื้องต้นและคำแนะนำในสภาพแวดล้อมที่เป็นความลับ โดยไม่มีฝ่ายบริหารอยู่ในสถานที่แห่งนั้น
 - ส่งเสริมให้ผู้ให้สัมภาษณ์ร่วมแบ่งปันข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมหรือแนะนำทางเลือกอื่นเพิ่มเติมจากคำแนะนำที่ให้ไว้
- 3 รวบรวมความคิดเห็นนี้ไว้ในการนำเสนอสำหรับการประชุมในสถานที่ที่ทำการประเมินกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด
- 4 เชิญผู้มีอำนาจตัดสินใจที่เกี่ยวข้อง (คือ ผู้บริหารระดับสูง) และตัวแทนแรงงานข้ามชาติและสหภาพแรงงานของกลุ่มประชากรทั้งหมดเข้าร่วมการประชุมในสถานที่ที่ทำการประเมิน
 - ขอขอบคุณองค์กรธุรกิจที่สละเวลาและนำเสนอแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดที่ได้รับรู้ไว้
 - นำเสนอข้อค้นพบเบื้องต้นและข้อเสนอแนะ
 - เน้นข้อค้นพบที่สำคัญที่ต้องดำเนินการทันที
 - รวบรวมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับคำแนะนำ เน้นและจัดทำเอกสารเกี่ยวกับข้อตกลงและการอภิปราย
 - ตรวจสอบให้แน่ใจว่าการนำเสนอและการอภิปรายเกี่ยวกับสิ่งที่ค้นพบนั้นขึ้นอยู่กับข้อมูลที่แยกตามกลุ่มประชากร
 - กำหนดความคาดหวังเกี่ยวกับลักษณะการทำงานร่วมกันเพื่อตอบสนองต่อข้อค้นพบ โดยเป็นการทำงานร่วมกันในลักษณะ
 - ความพยายามร่วมกันระหว่างหลายฝ่าย ความรับผิดชอบสำหรับแต่ละฝ่ายจะตกลงกัน เมื่อเริ่มกระบวนการการเยียวยา
 - การลงทุน ซึ่งหมายถึงองค์กรธุรกิจจะต้องอุทิศเวลาและทรัพยากร เพื่อให้แน่ใจว่าการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ
 - เป็นการผสมผสานของความพยายามในระยะสั้นและระยะยาว
 - ทำการตกลงเกี่ยวกับการดำเนินงานในขั้นถัดไปและระยะเวลา
 - ระยะเวลาสำหรับจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์และผู้ที่จะได้รับรายงาน
 - ระบุวันที่สำหรับการประชุมปิดการประเมิน
 - หน้าที่ติดตามผลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละราย

เคล็ดลับ! ให้ตัวอย่างของแนวปฏิบัติที่ดีว่าองค์กรธุรกิจอื่น ๆ ได้นำคำแนะนำที่คล้ายคลึงกันไปปฏิบัติอย่างไร โปรดดู ภาคผนวก A

ระยะที่ 5 การจัดทำรายงานและการประชุมปิดการประชุม

ระยะนี้เน้นที่วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลการประชุม และนำเสนอข้อค้นพบและข้อเสนอแนะแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 1

สรุปข้อค้นพบที่สำคัญจากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติและผู้บริหาร ทบพทวนเอกสาร ประเมินพื้นที่ทำงาน และที่พักอาศัย และวิเคราะห์ข้อมูล

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 1 วิเคราะห์ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ทบพทวนเอกสาร และการประเมินพื้นที่การทำงานและที่พักอาศัย โดยให้ความสนใจกับ:
 - ระบบบริหารจัดการขององค์กรธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานและการจ้างแรงงานข้ามชาติ
 - กฎหมายที่บังคับใช้และกรอบการกำกับดูแลในประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทาง
 - ข้อค้นพบที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารจัดการและช่องว่างทางกฎหมายและระเบียบข้อบังคับใด ๆ
 - ข้อค้นพบที่สำคัญจากการประเมินพื้นที่ทำงานและที่พักอาศัย
- 2 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ
 - ตรวจสอบข้อมูลเชิงปริมาณ ระบุถึงแนวโน้มที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากรที่ผิดจริยธรรม และการใช้แรงงานบังคับซึ่งบังคับโดยตัวชี้วัดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานบังคับ
 - ทบทวนบันทึกการสัมภาษณ์เพื่อทำความเข้าใจโดยละเอียดเกี่ยวกับประเด็นที่รายงาน
 - ทำการเปรียบเทียบข้อมูลที่มีความครอบคลุมจากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ การสัมภาษณ์ผู้บริหาร และการตรวจสอบเอกสาร
 - ทบทวนบทวิเคราะห์และข้อค้นพบกับคณะผู้ประเมินเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
- 3 ระบุถึงกรณีที่ต้องให้การเยียวยาและรูปแบบต่าง ๆ ของการเยียวยาที่สามารถทำได้ ตัวอย่าง เช่น
 - ค่าตอบแทนทางการเงินแก่แรงงานข้ามชาติ:
 - แรงงานข้ามชาติชำระค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบประเภทของค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่มีรายงานว่าแรงงานข้ามชาติเป็นผู้จ่าย และเปรียบเทียบกับ **หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ** เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมและบทยามว่าด้วยค่าธรรมเนียมในการจัดหางาน และค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง คำนวณจำนวนเงินที่เหมาะสมที่จะชำระคืนสำหรับแรงงานข้ามชาติที่มีเชื้อชาติ เพศสภาพ ปีที่สรรหางาน ระเบียบการอพยพ นายหน้าจัดหางานที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยบริบทที่สำคัญอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน อ้างถึง **ภาคผนวก A** สำหรับคำแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับการคำนวณและการเยียวยาค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง
 - ค่าจ้างที่ค้างจ่าย ผลประโยชน์และพันธบัตร ย้อนหลังไปถึงวันที่เริ่มการจ้างงานและค่าธรรมเนียมการฝากเงินใด ๆ
 - ค่าตอบแทนทางการเงินในรูปแบบอื่นๆ ตัวอย่างเช่น ค่าชดเชยสำหรับความเสียหายทางจิตใจหรือร่างกายที่แรงงานข้ามชาติได้รับจากการจ้างงานหรือการสรรหาแรงงาน จะต้องมีการคำนวณเป็นรายการกรณี

สิ่งที่ ควร ปฏิบัติ

- การส่งแรงงานข้ามชาติกลับสู่ชุมชนของตนในประเทศต้นทาง
- การเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินธุรกิจ เช่น
 - การรับรองว่าแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงหนังสือเดินทางของพวกเขาได้ตลอดเวลา
 - การปรับปรุงกระบวนการจัดการการทำงานล่วงเวลา
 - การปรับปรุงที่พักและสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติ
 - ความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับนายหน้าจัดหางาน รวมถึง การปรับปรุงข้อตกลงการบริการให้เป็นปัจจุบัน
 - จัดทำโครงการปฐมนิเทศแรงงานข้ามชาติที่ได้มาตรฐาน ทั้งก่อนการจ้างงาน ก่อนออกเดินทางและหลังเดินทางมาถึงประเทศปลายทาง และก่อนกลับไปยังประเทศต้นทาง
- รูปแบบการเยียวยาอื่น ๆ เช่น การให้แรงงานข้ามชาติกลับเข้ามาทำงานในตำแหน่งเดิมในกรณีที่ถูกไล่ออกอย่างไม่เป็นธรรม

สิ่งที่ ควร ปฏิบัติ

4 เขียนรายงาน และนำเสนออย่างชัดเจน

- คำอธิบายประสบการณ์ของแรงงานข้ามชาติตลอดขั้นตอนโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน ความเปราะบางเฉพาะเพศสภาพ และสาเหตุที่แท้จริง
- ผู้มีบทบาททั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงาน การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิลำเนาของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงผู้ที่เป็นคนกลางทั้งหมดในประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทาง
- การวิเคราะห์กรอบการกำกับดูแลในเขตอำนาจศาลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดซึ่งควบคุมการสรรหาแรงงาน การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิลำเนาของแรงงานข้ามชาติ
- การปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมายที่บังคับใช้ แนวทางการสรรหาแรงงานที่ผิดจริยธรรม และการที่มีตัวชี้วัดแรงงานบังคับตลอดจนการค้ำมนุษย์ และตัวชี้วัดการแสวงประโยชน์จากแรงงาน
- จำนวนแรงงานข้ามชาติที่รายงานแต่ละประเด็น ซึ่งเป็นตัวบ่งบอกว่าประเด็นเหล่านี้เป็นปัญหาเฉพาะบุคคลหรือปัญหาเชิงระบบ หากไม่สามารถสรุปลักษณะของปัญหาได้ (เช่น อาจเป็นประเด็นที่ไม่สามารถวิเคราะห์และเปรียบเทียบได้) ให้ระบุข้อจำกัดและคำแนะนำในติดตามผลการประเมิน ซึ่งเน้นที่การทำความเข้าใจรายละเอียดของปัญหาที่ระบุมามากขึ้น
- การวิเคราะห์ค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง คำอธิบายถึงสาเหตุและวิธีการการเยียวยาแก่แรงงานข้ามชาติที่ได้รับผลกระทบ ซึ่งรวมถึงวิธีการคำนวณค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องหรือค่าตอบแทนทางการเงินในรูปแบบอื่นๆ
- ให้คำแนะนำตามหลักฐานเชิงประจักษ์ที่
 - ระบุสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาเพื่อให้มั่นใจว่ามีแนวทางแก้ไขที่ยั่งยืน
 - จัดให้มีการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นประเด็นที่ต้องมีการเยียวยาโดยทันที ตลอดจนการเยียวยาระยะกลางและระยะยาว ซึ่งรวมถึงการส่งต่อแรงงานข้ามชาติไปยังองค์กรภาคประชาสังคมและกลไกอื่นๆ รวมทั้งกลไกที่รัฐเป็นผู้จัดตั้ง

คำแนะนำตามหลักฐานเชิงประจักษ์

คำแนะนำที่มีประสิทธิภาพต้องแก้ปัญหาที่สาเหตุที่แท้จริง เริ่มต้นด้วยการระบุผลลัพธ์ที่ตั้งเป้าไว้ และแนะนำการดำเนินการที่สามารถบรรลุเป้าหมายนี้ได้ ตัวอย่าง เช่น

ข้อค้นพบ แม้ว่าแรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะลาออกหรือออกจากที่ทำงาน แต่ฝ่ายบริหารมักต้องการจ้างงานพวกเขาอยู่เนื่องจากความยากลำบากและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานใหม่ ดังนั้นพวกเขาจึงเก็บหนังสือเดินทางของแรงงานข้ามชาติไว้เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานข้ามชาติลาออกหรือออกจากที่ทำงาน

คำแนะนำ ผลลัพธ์ที่ตั้งเป้าไว้คือฝ่ายบริหารมุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพการทำงานที่ดี เช่น ให้แรงงานข้ามชาติเป็นผู้เก็บเอกสารของตนเอง มีทางเลือกในการจัดเก็บเอกสารหรือทรัพย์สินส่วนตัวที่ปลอดภัย รู้สึกปลอดภัยในที่พักของตน และไม่ต้องการหลบหนี คำแนะนำที่ครอบคลุม ควรกำหนดให้ (1) คืนหนังสือเดินทางแก่แรงงานข้ามชาติและมีการบรรยายสรุปเกี่ยวกับการจัดการหนังสือเดินทางอย่างปลอดภัยแก่แรงงานข้ามชาติ (2) จัดให้มีอุปกรณ์ในการจัดเก็บที่ปลอดภัยในที่พัก (3) มีการตรวจสอบเพื่อระบุว่าสามารถทำให้ที่พักนั้นมีความปลอดภัยยิ่งขึ้นได้อย่างไร (รวมถึงการไปสถานที่ใหม่หากจำเป็น) และ (4) ทศนคติของผู้บริหารที่มีต่อแรงงานข้ามชาติดีขึ้น รวมถึงมีการปรับปรุงสภาพการทำงานที่แสวงประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติซึ่งอาจทำให้พวกเขาต้องการหลบหนี ให้ดีขึ้น

5 เสนอรายงานการประเมินกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทั้งหมด และใช้เวลาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการให้ความคิดเห็น

ขั้นที่ 2

จัดการประชุมปิดการประเมินอย่างเป็นทางการเพื่อนำเสนอรายงานการประเมินฉบับสมบูรณ์

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 1** เชิญพนักงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมทั้งผู้บริหารระดับสูง สหภาพแรงงาน และตัวแทนแรงงาน
 - นำเสนอภาพรวมของการค้นพบที่สำคัญในรายงานฉบับสมบูรณ์
 - รวบรวมความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อค้นพบและคำแนะนำ
 - ระบุขั้นตอนต่อไป โดยเฉพาะ
 - การดำเนินการเร่งด่วนใด ๆ สำหรับองค์กรธุรกิจ รวมถึงการให้และมีส่วนร่วมในการเยียวยาอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพแก่แรงงานข้ามชาติที่ได้รับผลกระทบ
 - มีการจัดทำและลงนามในแผนปฏิบัติการที่ครอบคลุม ซึ่งรวมถึงการดำเนินการระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อจัดการกับข้อค้นพบจากการประเมินทั้งหมด

ระยะที่ 6 การจัดทำแผนปฏิบัติการ

ระยะนี้จะเน้นที่วิธีการจัดการกับข้อค้นพบและนำคำแนะนำจากการประเมินไปปฏิบัติ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการจัดหาหรือมีส่วนร่วมในการเยียวยาอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดอันตรายต่อแรงงานข้ามชาติ เสริมสร้างการดำเนินธุรกิจเพื่อป้องกันและบรรเทาความเสี่ยง รวมถึงจัดทำแผนปฏิบัติการร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 1

ระบุการดำเนินการเยียวยา

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

1 ระบุกรณีสำคัญที่ต้องดำเนินการและแก้ไขโดยทันที (เช่น การบังคับใช้แรงงาน)

- ให้หรือมีส่วนร่วมในการเยียวยาอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพแก่แรงงานข้ามชาติที่ได้รับผลกระทบ ซึ่งรวมถึง
 - ดำเนินการทันทีเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติที่ได้รับผลกระทบปลอดภัยและพ้นจากอันตราย ซึ่งอาจรวมถึงการส่งแรงงานข้ามชาติกลับไปยังชุมชนของตนในประเทศต้นทาง
 - การส่งต่อแรงงานข้ามชาติไปยังองค์กรภาคประชาสังคมที่น่าเชื่อถือซึ่งสามารถให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายและบริการสนับสนุนได้ ซึ่งรวมถึงการส่งต่อแรงงานข้ามชาติไปยังกลไกการเยียวยาอื่น ๆ รวมถึงกลไกที่รัฐเป็นผู้จัดตั้ง
- พิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องมีการสืบสวนเพิ่มเติมเพื่อรวบรวมข้อมูลมากขึ้นหรือไม่

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

2 กำหนดการดำเนินการสำหรับการเยียวยาในระยะกลางถึงระยะยาว

- ระบุการดำเนินการที่สามารถทำได้หลังจากตอบสนองความต้องการเร่งด่วนของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับผลกระทบแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องมีการเยียวยาเพิ่มเติมเพื่อชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นและป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำอีกในอนาคต ตัวอย่าง เช่น
 - **ความช่วยเหลือทางกฎหมายอย่างต่อเนื่อง** เมื่อเกิดอันตรายขึ้นควรมีการแจ้งแรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับทางเลือกทางกฎหมายของพวกเขา และให้การสนับสนุนทางกฎหมายในระหว่างกระบวนการทางแพ่งหรือทางอาญา
 - **การสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและจิตสังคมอย่างต่อเนื่อง** เมื่อพิจารณาถึงผลกระทบทางสุขภาพจิตและร่างกายที่เกี่ยวข้องกับการแสวงประโยชน์และการละเมิด ควรส่งเสริมและทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงการสนับสนุนระยะยาวอย่างต่อเนื่องได้ หลังจากตอบสนองต่อความต้องการเร่งด่วนของพวกเขาแล้ว
 - **ค่าตอบแทนทางการเงิน** ในกรณีที่ข้อค้นพบจากการประเมินระบุว่าแรงงานข้ามชาติได้จ่ายค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องหรือไม่ได้รับค่าจ้าง ควรมีการตกลงกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและแรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับแผนการจ่ายเงินคืนและดำเนินการตามแผนนั้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องอาจมีการจ่ายค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากการจ่ายคืนค่าจ้างหรือค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องแล้ว

แนวปฏิบัติที่ดีในการเยียวยา

- ให้แรงงานข้ามชาติและตัวแทนของแรงงานมีส่วนร่วมในการเยียวยา เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินการเยียวยาใด ๆ นั้นนำโดยแรงงานข้ามชาติ กล่าวคือสอดคล้องกับความปรารถนา ความสนใจ และการมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติ
- ให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงการสนับสนุนทางกฎหมายและแหล่งข้อมูล คำแนะนำ และความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน
- ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมีส่วนร่วมและส่งเสริมแนวทางความรับผิดชอบร่วมกันในการให้การเยียวยา
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงกลไกรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอกและบริการสนับสนุน ซึ่งรวมถึงกลไกที่รัฐเป็นผู้นำและบริการขององค์กรภาคประชาสังคม องค์กรธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องรับรองว่ามีกระบวนการและแก้ไขอุปสรรคใด ๆ ในการเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์ของแรงงานข้ามชาติ
- การเยียวยาจะต้องเหมาะสมและได้สัดส่วนกับความรุนแรงของการละเมิดและปรับให้เข้ากับสถานการณ์ของแต่ละกรณี

สำหรับคำแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการเยียวยาในทางปฏิบัติ โปรดดู คู่มือเชิงปฏิบัติ สำหรับธุรกิจในการแก้ไขเยียวยาการร้องทุกข์ของแรงงานข้ามชาติของไอโอเอ็ม สำหรับคำแนะนำเพิ่มเติม โปรดดู แนวทางปฏิบัติสำหรับธุรกิจของ IOM สำหรับการเยียวยาแรงงานข้ามชาติ และภาคผนวก A

ขั้นที่ 2

กำหนดการดำเนินการปรับปรุงและป้องกันความเสี่ยง

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- 1 ระบุการดำเนินการระยะสั้นเพื่อจัดการข้อค้นพบและป้องกันความเสี่ยงในอนาคต พิจารณาการดำเนินการระยะสั้น เช่น
 - การป้องกันการบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรของแรงงานข้ามชาติผ่านการฝึกอบรมเพิ่มเติม การปรับปรุงเครื่องจักร หรือการเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติด้านความปลอดภัย
 - การปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านที่พักอาศัยด้วยมาตรการชั่วคราว (เช่น การจัดหาพัดลมหรือที่นอน) ในขณะที่กำลังหาที่พักอื่นหรือกำลังปรับปรุงใหม่
- 2 ระบุการดำเนินการปรับปรุงระยะกลางถึงระยะยาวเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน เปลี่ยนแปลงนโยบายธุรกิจ ระบบบริหารจัดการและโครงสร้างที่ต้องใช้เวลาในการดำเนินการ เช่น
 - การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในที่ทำงานผ่านการฝึกอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสำหรับหัวหน้างาน เพื่อจัดการกับการล่วงละเมิดหรือการข่มขู่
 - จัดทำกระบวนการประเมินความเสี่ยงที่ครอบคลุมสำหรับการคัดเลือกนายหน้าจัดหางานและทำงานอย่างใกล้ชิดกับพวกเขาเพื่อให้แน่ใจว่ามีการรักษามาตรฐานของการสรรหาแรงงาน

ขั้นที่ 3

จัดทำแผนปฏิบัติการตามคำแนะนำในรายงานการประเมิน

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

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

เคล็ดลับ! การออกแบบการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ แผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะดังนี้:

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

3 มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก รวมถึงแรงงานข้ามชาติหรือตัวแทนของแรงงาน ลงนาม และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ

- โดยทั่วไปผู้บริหารระดับสูงขององค์กรธุรกิจที่ได้รับการประเมินจะต้องลงนามในแผนปฏิบัติการ ในกรณีที่แผนปฏิบัติการได้รับการจัดทำร่วมกันควรลงนามโดยเจ้าหน้าที่อาวุโสของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วมทั้งหมด

เคล็ดลับ! จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการเจรจาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง แรงงานข้ามชาติและตัวแทน นายจ้าง และนายหน้าจัดหางาน เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการความร่วมมือที่ยุติธรรมและรับทราบถึงบทบาทและความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละฝ่าย

ระยะที่ 7 การติดตามความก้าวหน้าและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ระยะนี้มุ่งเน้นที่การกำหนดกรอบการดูแลตรวจสอบ เพื่อวัดความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่ตกลงกันไว้ ในการปรับปรุงขั้นตอนภายในและการสนับสนุนพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อปกป้องสิทธิของแรงงานข้ามชาติให้ดียิ่งขึ้น

ขั้นที่ 1	กำหนดกรอบการดูแลตรวจสอบและแผนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
สิ่งที่ควรปฏิบัติ	<ol style="list-style-type: none">จัดทำและดำเนินการตามแผนการดูแลตรวจสอบความก้าวหน้าและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง<ul style="list-style-type: none">จัดตั้ง (หากจำเป็น) และมีส่วนร่วมในกลไกการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรับและจัดการข้อร้องเรียนจากแรงงานข้ามชาติ เพื่อเป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่ดีควรร่วมมือกับสหภาพแรงงานหรือองค์กรภาคประชาสังคมที่เชื่อถือได้อย่างน้อยหนึ่งองค์กรในการพัฒนาและนำกลไกการร้องทุกข์ของธุรกิจมาใช้ภายในสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติอย่างสม่ำเสมอเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินการที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบการสรรหาแรงงาน ให้สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติที่เพิ่งได้รับการคัดเลือกใหม่ภายในเดือนแรกที่เดินทางมาถึง และในระยะเวลา 3 ถึง 6 เดือนหลังจากเดินทางมาถึงดำเนินการประเมินติดตามผลและตรวจสอบตามปกติ 6 ถึง 12 เดือนหลังจากการประเมินครั้งแรก เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับแผนปฏิบัติการ ในการประเมินติดตามผลควรมีการตรวจสอบว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนหรือไม่ ระบุช่องว่างในการดำเนินการ และปรับปรุงแผนปฏิบัติการตามข้อค้นพบมอบหมายบุคคลภายนอกเป็นผู้ยืนยันเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุง: โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมค่าตอบแทนทางการเงิน (เช่น การเยียวยาค่าธรรมเนียมการจัดหางาน)มอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดูแลตรวจสอบกิจกรรม<ul style="list-style-type: none">ระบุบุคคลหรือองค์กรที่รับผิดชอบในการดูแลตรวจสอบกิจกรรมที่ระบุไว้ข้างต้นจัดตั้งคณะทำงานรวมถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องจากองค์กรธุรกิจตลอดจนสหภาพแรงงาน หรือผู้แทนแรงงานหรือบุคคลภายนอก เช่น องค์กรภาคประชาสังคม
ขั้นที่ 2	ปรับปรุงกระบวนการและเอกสารธุรกิจหลักตามบทเรียนที่ได้รับ
สิ่งที่ควรปฏิบัติ	<ol style="list-style-type: none">ทบทวนและนำบทเรียนที่ได้จากกิจกรรมการทำแผนผังรวมเข้าไปในกระบวนการ นโยบาย สัญญา และระบบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แน่ใจว่าจะไม่เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานซ้ำในห่วงโซ่อุปทาน
ขั้นที่ 3	ให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่องแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่อุปทาน
สิ่งที่ควรปฏิบัติ	<ol style="list-style-type: none">สนับสนุนพันธมิตรทางธุรกิจ (เช่น คู่ค้า นายหน้าจัดหางาน และบริษัทจัดหางาน) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและเสริมสร้างแนวปฏิบัติทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการปกป้องสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

ระยะที่ 8 การสื่อสารภายนอกและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ระยะนี้มุ่งเน้นไปที่ความจำเป็นที่จะต้องมีความโปร่งใส และเปิดเผยข้อค้นพบจากการประเมินกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวงกว้าง การเปิดเผยข้อมูลสามารถช่วยองค์กรธุรกิจอื่น ๆ ที่ประสบปัญหาคล้ายคลึงกัน และสามารถช่วยขับเคลื่อนการปรับปรุงการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติทั่วทั้งอุตสาหกรรม สุดท้ายนี้ด้วยการแบ่งปันผลของการประเมินนี้ องค์กรธุรกิจสามารถสนับสนุนฐานหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติในห่วงโซ่อุปทานระหว่างประเทศ อีกทั้งยังเป็นการให้ข้อมูลและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการกำหนดนโยบายระดับรัฐ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนหน้าที่ของรัฐในการปกป้องสิทธิมนุษยชน ดังที่ระบุไว้ในเสาหลักที่ 1 ของ หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน

ขั้นที่ 1

มีส่วนร่วมในการเจรจากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักเกี่ยวกับบทเรียนที่ได้รับจากขั้นตอนการจัดทำแผนผังการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติเพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงและความโปร่งใสทั่วทั้งอุตสาหกรรม

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

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

เครื่องมือสนับสนุน

* หากต้องการเข้าถึงเครื่องมือ โปรดดูที่แถบด้านข้างเอกสารแนบของคู่มือหลักนี้ หรือคลิกลิงก์ด้านล่างเพื่อดาวน์โหลดจากเว็บไซต์ของไอโอเอ็ม

🕒 เครื่องมือสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ

เครื่องมือนี้สรุปหลักการสำคัญและคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติที่ครอบคลุมทุกขั้นตอนของการเดินทางของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งรวมถึงเอกสารแนะนำเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน และแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นให้เหมาะสมกับการประเมิน

🕒 เครื่องมือสัมภาษณ์ผู้บริหารของนายจ้าง

เครื่องมือนี้สรุปหลักการสำคัญและคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการสัมภาษณ์องค์กรธุรกิจที่เป็นส่วนหนึ่งของแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน ซึ่งรวมถึงรายการเอกสารสำหรับการประเมิน และแบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารที่ระบุประเด็นหลักที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิลำเนาของแรงงานข้ามชาติ

🕒 เครื่องมือสัมภาษณ์ผู้บริหารของนายหน้าจัดหางาน

เครื่องมือนี้สรุปหลักการสำคัญและคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการสัมภาษณ์นายหน้าจัดหางานเป็นส่วนหนึ่งของแผนผังขั้นตอนการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน ซึ่งรวมถึงรายการเอกสารสำหรับการขอประเมิน และแบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารของนายหน้าจัดหางานที่ระบุประเด็นหลักที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน การจ้างงาน และการกลับสู่ภูมิลำเนาของแรงงานข้ามชาติ



แรงงานข้ามชาติชาวอินโดนีเซียในประเทศไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้าง © IOM 2007

ภาคผนวก A. แหล่งข้อมูลเพิ่มเติม

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

ข้อผูกพันเชิงนโยบาย

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

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

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

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

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

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

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

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

การมีส่วนร่วมกับแรงงานข้ามชาติ

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

เพศสภาพ

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

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

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

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

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

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

โควิด-19

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

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

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

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

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

กลไกการร้องทุกข์

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

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

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

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

การช่วยเหลือแรงงานที่เปราะบางและผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

The IOM Handbook on [Direct Assistance for Victims of Trafficking](#)

IOM Handbook on [Protection and Assistance to Migrants Vulnerable to Violence, Exploitation and Abuse](#)

กรณีศึกษา

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

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

ภาคผนวก B. ความท้าทายและความเสี่ยง ทั่วไปที่แรงงานข้ามชาติเผชิญอยู่

การสรรหาแรงงานและการเตรียมความพร้อมในการทำงาน	การจ้างงาน	การกลับสู่ภูมิลำเนาหรือการโยกย้ายไปสู่จุดหมายใหม่
ประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทาง	ประเทศปลายทาง	ประเทศต้นทาง
การสรรหาแรงงานที่ดำเนินการโดยตัวแทนช่วง หรือ นายหน้าจัดหางานที่ไม่มีใบอนุญาต หรือไม่ได้รับอนุญาต	มีข้อมูลสิทธิในสถานทำงานที่จำกัดและการขาดความรู้ทางวัฒนธรรมของประเทศปลายทาง	การไล่ออกหรือเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม
ค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องที่แรงงานจ่าย เป็นเหตุให้เกิดการกักเงินที่มีอัตราดอกเบี้ยสูงและอาจส่งผลให้เป็นแรงงานขัดหนี้	การเลือกปฏิบัติ (รวมถึงความเกลียดกลัวชาวต่างชาติ) การล่วงละเมิดหรือความรุนแรงในสถานที่ทำงาน (รวมถึงความรุนแรงบนฐานเพศสภาพและล่วงละเมิดทางเพศ)	ไม่มีเสรีภาพในการยุติการจ้างงานหรือเปลี่ยนนายจ้าง
ขาดความโปร่งใสหรือมีเงื่อนไขและข้อกำหนดการจ้างงานที่ไม่ถูกต้อง	ไม่มีหรือถูกจำกัดเสรีภาพในการสมาคมหรือการเจรจาต่อรองร่วมกัน	การให้กลับภูมิลำเนาโดยไม่สมัครใจ ในกรณีที่กฎหมายที่บังคับใช้กำหนดให้ส่งแรงงานข้ามชาติหญิงที่ตั้งครรภ์กลับประเทศ
ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการหักเงินที่ไม่ถูกต้อง	ค่าจ้างไม่เท่าเทียมหรือไม่ถูกต้อง การถูกบังคับให้ทำงานล่วงเวลา และเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ	การไม่จ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์ค้างจ่ายระหว่างกลับภูมิลำเนา (โดยเฉพาะในสถานการณ์วิกฤต)
การเลือกปฏิบัติในระหว่างกระบวนการคัดกรองหรือสัมภาษณ์	การหักค่าจ้างที่มิชอบด้วยกฎหมายและแผนหักเงินออมโดยไม่สมัครใจ	หน้าที่การกักเงินหรือเงินที่แรงงานโยกย้ายถิ่นฐานสำเร็จหรือไม่สำเร็จ
หนังสือเดินทางหรือเอกสารส่วนบุคคลอื่น ๆ ถูกยึดตั้งแต่เริ่มต้นการสรรหาแรงงาน ซึ่งมีโอกาสนำไปสู่การสรรหาแรงงานแบบบีบบังคับ	การบังคับขู่เข็ญให้ทำงานโดยการระงับค่าจ้างหรือยึดเอกสารส่วนบุคคล หรือผ่านหน้าที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงาน	ไม่ได้รับความช่วยเหลือให้เดินทางกลับภูมิลำเนาอย่างปลอดภัยและเป็นระเบียบ
ไม่มีสัญญาจ้างงานหรือมีรายละเอียดที่ไม่ครอบคลุม	ไม่ได้รับการฝึกอบรมมาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบริษัท	ไม่มีการเข้าถึงหรือมีการเข้าถึงที่จำกัดเกี่ยวกับข้อมูลและบริการช่วยเหลือในการกลับสู่ภูมิลำเนา และการกลับคืนสู่สังคม หรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่
การเปลี่ยนข้อความในสัญญา โดยที่สัญญาจ้างเดิมของพวกเขาจะถูกแทนที่ด้วยสัญญาที่มีข้อกำหนดและเงื่อนไขที่มีประโยชน์น้อยกว่า	การปฏิบัติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ไม่ดีพอหรือประมาทเลินเล่อ	การตีตราแรงงานข้ามชาติที่เดินทางกลับภูมิลำเนาหลังการโยกย้ายถิ่นฐาน
ไม่มีวีซ่าหรือวีซ่าผิดประเภทในการทำงานที่ประเทศปลายทาง	การเก็บรักษาเอกสารส่วนบุคคล (รวมถึงหนังสือเดินทาง)	ความยากลำบากในการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานท้องถิ่นเนื่องจากมีทักษะที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาด
สภาพการเดินทางหรือที่พักระหว่างการโยกย้ายถิ่นฐาน/การเตรียมความพร้อมที่ไม่ปลอดภัย	ไม่มีเสรีภาพในการเดินทางออกนอกสถานที่ทำงานและที่พักที่พัที่ไม่ปลอดภัย ไม่ถูกสุขลักษณะ และแออัด	
การละเมิดความเป็นส่วนตัวรวมถึงการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยมิได้รับความยินยอม	ขาดการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพหรือการคุ้มครองทางสังคม	
การเรียกรังสีนินบ	สำหรับการจ้างงานผ่านบริษัทจัดหางาน มีข้อผูกพันหรือกฎเกณฑ์สองชุดขึ้นไปบังคับใช้กับแรงงานคนเดียวกัน เนื่องจากแรงงานอาจมีการศึกษาต่ำ	
	การทดสอบการตั้งครรภ์	
	การคุ้มครองแรงงานที่ไม่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคส่วนต่างๆ พนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถหรือไม่เต็มใจที่จะบังคับใช้มาตรฐานขั้นต่ำ	
	วิธีการสื่อสารที่จำกัด	
	อาหารหรือน้ำดื่มไม่เพียงพอ	

ในทุกขั้นตอนของการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน:

ภาวะโดดเดี่ยวทางสังคม ความเครียด หรือภาวะซึมเศร้าอันเนื่องมาจากอุปสรรคทางภาษา การเลือกปฏิบัติ การแยกจากเครือข่ายสนับสนุนและที่กักอยู่ห่างไกล ขาดการป้องกันความปลอดภัย สุขภาพ แรงงาน และการคุ้มครองทางสังคมในช่วงสถานการณ์วิกฤต (เช่น ช่วงโรคระบาดโควิด-19)

ความเสี่ยงจากการแสวงประโยชน์และการละเมิดที่เพิ่มขึ้น

ไม่มีหรือจำกัดการเข้าถึงการเยียวยาเมื่อมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานในระหว่างการจัดหางาน การเตรียมความพร้อม การจ้างงานและการส่งกลับภูมิลำเนา การละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานอย่างร้ายแรง ซึ่งรวมถึงการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้เมื่อมีปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น

ภาคผนวก C. ตัวอย่างความเสี่ยงด้านสิทธิแรงงาน

รายการด้านล่าง แสดงตัวอย่างตัวชี้วัดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานซึ่งอาจจะพบได้ระหว่างการสัมภาษณ์ผู้บริหาร รายการนี้ยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์และสามารถเพิ่มเติมตามสิ่งที่เรียนรู้จากขั้นตอนการจัดทำแผนผังการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติได้ในอนาคต สำหรับรายการรายละเอียดของตัวอย่างการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด **คู่มือแนะนำการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของการตรวจสอบการค้าอย่างมีจริยธรรมสำหรับสมาชิกกลุ่มซีเดกซ์ (Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) Non-Compliance Guidance)**

ความเสี่ยง	คำอธิบาย
การขาดความเข้าใจของนายจ้างหรือนายหน้าจัดหางานเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านสิทธิแรงงาน	นายจ้างขาดความเข้าใจในความเสี่ยงที่แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญในระหว่างการสรรหาแรงงาน และการเตรียมความพร้อม การจ้างงานและการกลับสู่ภูมิลำเนาหรือการโยกย้ายถิ่นฐานไปสู่จุดหมายใหม่
การขาดเสรีภาพในการเดินทาง	นายจ้างหรือนายหน้าจัดหางานยึดหนังสือเดินทางของแรงงานข้ามชาติและเอกสารส่วนบุคคลอื่น ๆ เช่น ทะเบียนสมรสและใบรับรองการศึกษา นายจ้างไม่ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการเลิกสัญญาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงานของแรงงานข้ามชาติ นายจ้างหรือนายหน้าจัดหางานทำการป้องกันแรงงานข้ามชาติมิให้เข้าหรือออกจากที่พัก (เช่น ใส่กุญแจประตูหอพักของแรงงานข้ามชาติ)
การขาดนโยบายเฉพาะที่เกี่ยวกับเพศสภาพหรือกลไกการร้องทุกข์	นายจ้างไม่มีนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลในการจัดการกับความเท่าเทียมทางเพศ ไม่มีกลไกสำหรับแรงงานในการรายงานปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงบนฐานของเพศสภาพ รวมถึงการแสวงประโยชน์ทางเพศและการล่วงละเมิดทางเพศ
การไม่มีสัญญาหรือข้อตกลงการบริการระหว่างนายจ้าง นายหน้าจัดหางาน และตัวแทนช่วง	นายจ้างไม่มีสัญญาอย่างเป็นทางการกับนายหน้าจัดหางานที่เป็นพันธมิตร นายหน้าจัดหางานไม่มีสัญญาที่เป็นทางการกับตัวแทนช่วง
การหักค่าจ้างโดยไม่มีเหตุผล	นายจ้างหักค่าจ้างแรงงานข้ามชาติโดยมิชอบด้วยกฎหมายเมื่อพวกเขาไม่สามารถบรรลุเป้าหมายการผลิตได้ นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างไม่จ่ายเงินสมทบประกันสังคมหรือประกัน
การขาดความเข้าใจในข้อกำหนดทางกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน	นายจ้างไม่จัดให้มีเวลาพักหรือทำงานล่วงเวลาตามข้อกำหนดทางกฎหมายที่บังคับใช้ นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางกฎหมายของประเทศในเรื่องค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน
การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ	นายจ้างไม่รับรองหรือไม่ทราบถึงแนวคิดเรื่อง “ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน” นายจ้างไม่ให้การเลื่อนตำแหน่งแก่แรงงานข้ามชาติในเพศใดเพศหนึ่งโดยเฉพาะ นายจ้างกำหนดให้แรงงานข้ามชาติหญิงต้องทำความสะอาดเพิ่มเติมหลังเลิกงาน แต่ไม่ได้กำหนดให้แรงงานข้ามชาติชายให้ทำแบบเดียวกัน นายหน้าจัดหางานคัดเลือกแรงงานข้ามชาติเฉพาะเพศใดเพศหนึ่งสำหรับงาน ประเทศปลายทาง และอุตสาหกรรมประเทศใดประเทศหนึ่งโดยเฉพาะ
ขาดกลไกการร้องทุกข์	นายจ้างหรือนายหน้าจัดหางานไม่มีหรือไม่มีส่วนร่วมในกลไกการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติ
การขาดความโปร่งใสเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง	นายหน้าจัดหางานไม่มีรายละเอียดแจกแจงของค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องที่เรียกเก็บจากแรงงานข้ามชาติ
การขาดเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาแรงงาน	แรงงานข้ามชาติไม่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งและไม่มีกลไกในการเจรจาระหว่างแรงงานข้ามชาติกับฝ่ายบริหาร

