

# เครือข่าย ปฏิบัติการ การประเมินแรงงาน แบบองค์รวม

ความร่วมมือระหว่างธุรกิจและภาคประชา  
สังคมจัดการแก้ปัญหาประเด็นแรงงานบังคับ  
และการค้ามนุษย์ด้วยเสียงของแรงงาน  
ความร่วมมือ และนวัตกรรม



## กรอบความร่วมมือ



การอ้างอิงแบบเต็ม

สถาบันอิสรา (2024). *เครือข่ายปฏิบัติการการประเมินแรงงานแบบองค์กรรวม*. กรุงเทพฯ: สถาบันอิสรา.

© สถาบันอิสรา 2567

สงวนลิขสิทธิ์ หากต้องการพิมพ์ซ้ำกรุณาติดต่อ:

สถาบันอิสรา

[info@issarainstitute.org](mailto:info@issarainstitute.org)

[www.issarainstitute.org](http://www.issarainstitute.org)

พิมพ์ในประเทศไทย

ภาพถ่ายและภาพทั้งหมด © สถาบันอิสรา เว้นแต่จะระบุไว้เป็นอย่างอื่น

การพัฒนากรอบความร่วมมือนี้และเครือข่ายปฏิบัติการการประเมินแรงงานแบบองค์กรรวมได้รับการสนับสนุนจาก Target Foundation และ Walmart Foundation รวมถึงการแปลเป็นภาษาไทยที่เกี่ยวข้อง การพิมพ์ และการเผยแพร่ ขอขอบคุณผู้สนับสนุนเงินทุนสำหรับการพัฒนา ความเห็นและแนวทางที่แสดงในเอกสารนี้เป็นของสถาบันอิสรา ไม่ใช่ผู้สนับสนุนเงินทุน



# เครือข่ายปฏิบัติการการประเมิน แรงงานแบบองค์รวม

กรอบความร่วมมือ

มกราคม 2567

# สารบัญ

สารบัญ	1
ภาพรวม	2
ความเป็นมา: โปรแกรมพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ของอิสรา	2
วัตถุประสงค์: การเปลี่ยนแปลงห่วงโซ่อุปทานและระบบนิเวศทางธุรกิจในวงกว้าง	3
ความสำคัญของนวัตกรรม ความร่วมมือ และการประเมินผล	4
การเปลี่ยนแปลงระบบนิเวศทางธุรกิจ: เราทุกฝ่ายล้วนมีส่วนร่วมในเรื่องนี้	5
การประเมินแรงงานแบบองค์รวม: ระบบและเครือข่ายปฏิบัติการ	6
การประเมินแรงงานแบบองค์รวม (ILM) คืออะไร?	6
เครือข่ายปฏิบัติการการประเมินแรงงานแบบองค์รวมประกอบด้วยใครบ้าง?	7
ความร่วมมือนี้มีรายละเอียดการดำเนินงานอย่างไร	8
การวางแผนงาน: ห่วงโซ่อุปทานและการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านตั้งแต่เริ่มต้น	11
ส่วนงาน	11
กิจกรรมและดัชนีชี้วัดความคืบหน้า	11
นโยบายและขั้นตอนปฏิบัติการ: การสร้างความมั่นใจว่ามีรากฐานที่แข็งแกร่ง	12
การส่งเสริมระบบให้มีความเข้มแข็งและการสื่อสาร:	
ขับเคลื่อนและยืนยันความคืบหน้าด้วยเสียงของแรงงานและผลลัพธ์เชิงบวก	12
วัตถุประสงค์การธุรกิจที่มีจริยธรรมกันอย่างไร?	13
คะแนนการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม	15
ดัชนีชี้วัดความคืบหน้า การเข้าถึงและผลกระทบ	15
แผนปฏิบัติการ ส่วนที่ 1: เสียงของแรงงาน	17
แผนปฏิบัติการ ส่วนที่ 2: การสรรหาจ้างแรงงาน	19
แผนปฏิบัติการ ส่วนที่ 3: สภาพการทำงานและความเป็นอยู่	22
เอกสารแนบท้าย ก. หลักการชี้แนะและมาตรฐานด้านการดำเนินงานสำหรับพันธมิตรเครือข่ายการประเมินแรงงานแบบองค์รวม (ILM)	25

## ภาพรวม

### ความเป็นมา: โปรแกรมพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ของอิสรา

สถาบันอิสราได้ร่วมมือกับแบรนดท์ผลิตภัณฑ์ บริษัทค้าปลีก และบริษัทนำเข้าสินค้าระดับโลก รวมทั้งความร่วมมือเพื่อการปรับปรุงสภาพการทำงานของแรงงานภายในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทดังกล่าว มาตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2557 ซึ่งเป็นตอนที่มีการเปิดตัวโครงการนำร่องกลุ่มพันธมิตรทางอาหารทะเลของสถาบันอิสรา กล่าวคือมีบริษัทผู้นำเข้าอาหารทะเล 10 ราย (แบรนดท์ผลิตภัณฑ์ บริษัทค้าปลีกและบริษัทนำเข้าสินค้า) จากสหรัฐอเมริกา ยุโรปและสหราชอาณาจักร เข้าร่วมเป็นพันธมิตร ซึ่งเรียกขานกันในขณะนั้นว่า “โครงการอิสรา” (Project Issara) ภายใต้โครงการนำร่อง เพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาการละเมิดแรงงานทั้งที่ทำงานบนบกและในทะเล ภายในห่วงโซ่อุปทานส่วนขยายของบริษัทดังกล่าว แต่ตอนนี้ทัศนวิสัยของห่วงโซ่อุปทานที่ต้นน้ำกลับดูมืดมัว เพราะการตรวจสอบ (Audit) ยังไม่ครอบคลุมถึงปัญหาการละเมิดแรงงานอย่างหนัก จำเป็นต้องมีแนวทางใหม่ๆ เพื่อจัดการกับความจำเป็นเร่งด่วนดังกล่าว สถาบันอิสราจึงได้สร้าง **โมเดลการประเมินแรงงานแบบองค์รวม (Inclusive Labor Monitoring หรือ ILM)** ซึ่งเป็นโมเดลแบบใหม่ที่รวมเอาการรับฟังเสียงของแรงงานอย่างต่อเนื่อง ข้อมูล และความร่วมมือระหว่าง พันธมิตรทางเทคนิค NGO อิสระภาคสนาม (สถาบันอิสรา) และภาคธุรกิจที่ต้องการยกระดับแนวปฏิบัติด้านการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบของตนเข้าด้วยกัน และ **โปรแกรมพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ของอิสรา** ก็มีพัฒนาการมาจากโครงการพันธมิตรนำร่องช่วงปลายปี 2558

โมเดล ILM ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรับฟังเสียงของแรงงาน และการมีเป้าหมายเพื่อการเสริมประสิทธิภาพแก่การเยียวยาของบริษัทนายจ้าง (ผู้ผลิต) และการเปลี่ยนแปลงระบบ ได้พิสูจน์ให้เห็นแล้วว่าประสบความสำเร็จ ในการระบุความเสี่ยงและการละเมิดแรงงาน รวมถึงการสนับสนุนการเยียวยาแก่แรงงานและการปรับปรุงระบบธุรกิจให้ดีขึ้น เมื่อมีบริษัทระดับโลกเข้าร่วมมากขึ้น จากเดิมที่มีจุดโฟกัสคืออุตสาหกรรมอาหารทะเลเพียงอย่างเดียว บัดนี้ได้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วและครอบคลุมสินค้าเกษตร เครื่องประดับและรองเท้า สินค้าอิเล็กทรอนิกส์ ของใช้ในครัวเรือน และอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งนับว่ามีเหตุผลสมควร เพราะปัญหาด้านการสรรหาจ้างแรงงานที่อุตสาหกรรมภาคต่างๆ ประสบ และปัญหาแรงงานที่แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญ รวมถึงความท้าทายที่บริษัทนายจ้าง (ผู้ผลิต) พบเจอ นั้น มีความคล้ายคลึงกันอยู่หลายประการ

นับแต่การเปิดตัวโมเดล ILM เป็นต้นมา มีแรงงานได้รับความช่วยเหลือเป็นเรือนแสน รวมถึงแรงงานที่ตกอยู่ในสถานะของแรงงานบังคับอีกนับหมื่นราย บริษัทนายจ้าง (ผู้ผลิต) และบริษัทสรรหาจ้างแรงงานหลายร้อยราย ได้ให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคอย่างกว้างขวาง เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งแก่ระบบของตน จัดการกับความเสี่ยงและสาเหตุที่ต้นตอ เชื่อมต่อกับเสียงของแรงงานโดยตรง และจัดการกับความท้าทายของเส้นทางการสรรหาจ้างแรงงานข้ามชาติ ที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา <sup>1</sup>

นอกจากนี้ ยังมีการนำองค์ภาคประชาสังคมสิบกว่าราย (ได้แก่ NGO และสหภาพการค้าในท้องถิ่น) เข้าร่วมในระบบนิเวศทางธุรกิจของ ILM อีกด้วย เป็นการใช้ประโยชน์จากการเป็นองค์กรที่อยู่ในภาคสนามของตน และสร้างความสัมพันธ์ของความไว้วางใจซึ่งกันและกันกับแรงงานและชุมชน เพื่อให้ความช่วยเหลือในการให้ความรู้และเสริมสร้างศักยภาพแก่แรงงานเกี่ยวกับสิทธิของพวกเขา ช่วยเหลือผู้หางานในการสมัครงานกับบริษัทนายจ้าง (ผู้ผลิต) และบริษัทจัดหางานที่เป็นพันธมิตร พร้อมทั้งการป้องกันการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมที่ผิดกฎหมายและไม่ได้รับอนุญาต

<sup>1</sup> Issara Institute (2020). *Assessing 5 Years of Impact and Trends in Worker Voice and Responsible Sourcing: 2014-2019*. Bangkok: Issara Institute.

สนับสนุนรัฐบาลท้องถิ่นในการส่งเสริมความร่วมมือเพื่อจัดการกับบริษัทจัดหางานที่ผิดกฎหมาย และการปกป้องผู้หางานและแรงงานข้ามชาติที่ร้องขอความช่วยเหลือและการสนับสนุน

จากข้อมูลถึงปี 2566 พบว่า**เครือข่ายปฏิบัติการการประเมินแรงงานแบบองค์รวม (ILM)** ครอบคลุมประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้รวมห้าประเทศ (กัมพูชา มาเลเซีย เมียนมา เนปาล และไทย) และกำลังขยายเครือข่ายในบังกลาเทศ อินเดีย อินโดนีเซีย ญี่ปุ่น และเวียดนามในฐานะประเทศผู้ผลิตสินค้า ประเทศต้นทางของแรงงานต่างชาติ อื่นๆ ในญี่ปุ่น และมาเลเซีย กลุ่มประเทศอ่าวอาหรับ ยุโรป และอื่นๆ เครือข่ายปฏิบัติการ ILM ประกอบด้วยกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อยู่ในระบบนิเวศทางธุรกิจทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสรรหาจ้างแรงงาน และการตรวจสอบเพื่อความมั่นใจเรื่องสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นธรรมแก่แรงงาน ได้แก่ แปรนตีผลผลิตภัณฑ์ บริษัทค้าปลีก บริษัทนำเข้าสินค้า บริษัทจัดหางาน องค์กรภาคประชาสังคม รวมถึงแรงงานและชุมชนของพวกเขาด้วย ตัวแสดงทั้งหมดในระบบนิเวศทางธุรกิจนี้ ต่างร่วมมือกันเพื่อปรับปรุงเงื่อนไขการสรรหาจ้างแรงงานและสภาพการทำงาน ทั่วทุกภาคอุตสาหกรรมและห่วงโซ่อุปทาน ด้วยมีความเชื่อร่วมกันในการสร้าง **การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (human rights due diligence หรือ HDDD) ตั้งแต่เริ่มต้น** ผ่านการเชื่อมต่อกับแรงงานอย่างต่อเนื่อง การตอบสนองต่อความคิดเห็นของแรงงานอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงและการสร้างนวัตกรรมตามกาลเวลา และการเปลี่ยนจุดโฟกัสจากการลดความเสี่ยงต่อธุรกิจ สู่อุปทานความเสี่ยงต่อแรงงานเช่นกัน

**เครือข่ายปฏิบัติการการประเมินแรงงานแบบองค์รวม**

ความร่วมมือระหว่างธุรกิจและภาคประชาสังคมจัดการแก้ปัญหาประเด็นแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้วยเสียงของแรงงาน ความร่วมมือ และนวัตกรรม

การประเมินแรงงานแบบองค์รวมคืออะไร

การประเมินแรงงานแบบองค์รวม คือระบบที่เชื่อมโยงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของแรงงานเป็นศูนย์กลางและเป็นกลไกที่มีการทำงานร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย ประกอบด้วย แปรนตีผลผลิตภัณฑ์ บริษัทจัดหางาน และรัฐบาลระดับท้องถิ่นต่างๆ เพื่อจัดการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทั้งหมด และมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงระบบนิเวศทางธุรกิจ

ทางด้านเทคโนโลยี ILM คือระบบการจัดการแบบคลาวด์ที่เชื่อมโยงในการติดตามการใช้การตรวจสอบย้อนกลับจากแรงงานแบบเรียลไทม์เกี่ยวกับกระบวนการจ้างงานและสภาพการทำงาน ครอบคลุมถึงใบประวัติสุขภาพและประวัติทางการแพทย์ ILM รวมถึงลดการพึ่งพากระดาษ ส่งเสริมแรงงาน บริษัทจัดหางาน วัตถุประสงค์ แปรนตีและร้านค้าปลีก แรงงาน หรือแม้แต่สาธารณะชนวิธีที่เชื่อมโยงและเปิดระบบในการทำงานเพื่อตรวจสอบต่อกัน ในภาวะฉุกเฉินและลดความเสี่ยงจากการค้ามนุษย์ของแรงงานในห่วงโซ่อุปทานทั่วโลก

การประเมินแรงงานแบบองค์รวม ครอบคลุมทั้งข้อมูลที่เป็นจริงและคิดค้น รวมถึงผู้ทรงอิทธิพล และมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความร่วมมือกันอย่างแท้จริง

## วัตถุประสงค์: การเปลี่ยนแปลงห่วงโซ่อุปทานและระบบนิเวศทางธุรกิจในวงกว้าง

กฎหมายของประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หลายประเทศ ห้ามการก่อตั้งสมาคมของแรงงานข้ามชาติโดยเสรี ซึ่งจะช่วยสร้างความเข้าใจสภาพการสรรหาจ้างแรงงานและความยากลำบากในการทำงานอย่างแท้จริงให้ภาคธุรกิจได้รับทราบ แม้ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาจะมีการต่อต้านการค้ามนุษย์ การจัดโปรแกรมเกี่ยวกับสิทธิของแรงงาน และการรายงานข่าวเชิงตรวจสอบของสื่อมวลชน จะมีเอกสารหลักฐานการละเมิดสิทธิมนุษยชนและแรงงานที่เกิดขึ้นภายในห่วงโซ่อุปทานโลกในเอเชียอยู่มากมาย แต่การตรวจสอบและการริเริ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแบบหลายส่วน (multi-stakeholders initiative หรือ MSI) ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา กลับไม่สามารถตรวจพบความเสี่ยงของแรงงานหลายอย่างเห็นได้ชัดว่าระบบธุรกิจจำเป็นต้องดำเนินการให้ดีกว่านี้ และอันที่จริงแล้วในช่วงปีหลังๆ ชุมชนความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร มีการรับรู้ถึงหลักฐานที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการตรวจสอบไม่ได้จัดการกับปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานอย่างเพียงพอและเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น และเหตุใดหนทางเดียวที่จะเข้าใจความเป็นจริงของการทำงานได้ ก็คือการรับฟังเสียงของแรงงานด้วยวิธีที่ได้รับการคุ้มครองและอย่างต่อเนื่องเท่านั้น

ด้วยประการฉะนี้ โมเดลการประเมินแรงงานแบบองค์รวม (ILM) และทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (theory of change) จึงมีเป้าหมายที่จะดึงภาคธุรกิจ ภาคประชาสังคม และแรงงานเข้ามาร่วมกันเพื่อ:

- **เสริมสร้างศักยภาพแก่ผู้ทำงานและแรงงาน:** ด้วยการให้การศึกษา การสร้างเสริมเพิ่มอำนาจ และเทคโนโลยีเพื่อสร้างความรู้เกี่ยวกับโอกาสที่ปลอดภัยและไม่ปลอดภัย และเพื่อเชื่อมต่อกับผู้ทำงานกับงานที่มีคุณค่า ผ่านช่องทางที่โปร่งใสและถูกกฎหมาย
- **เปลี่ยนแปลงห่วงโซ่อุปทาน:** ให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคแก่ บริษัทนายจ้าง (ผู้ผลิต) บริษัทจัดหางาน และองค์กรภาคอุตสาหกรรม เกี่ยวกับการเยียวยาและการเพิ่มประสิทธิภาพแก่ระบบ ที่ขับเคลื่อนโดยเสียงของแรงงานและการยืนยันโดยแรงงาน ในด้านคุณภาพของการเยียวยาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามกาลเวลา
- **เปลี่ยนแปลงระบบนิเวศทางธุรกิจ:** แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวการปฏิบัติที่ดี และบทเรียนที่เรียนรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานของการสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (solidarity) บนหลักการของสิ่งที่ใช้ได้ผลและจำเป็นต่อการสร้างห่วงโซ่อุปทานที่มีจริยธรรมมากขึ้น

## ความสำคัญของนวัตกรรม ความร่วมมือ และการประเมินผล

เครือข่ายปฏิบัติการการประเมินแรงงานอย่างต่อเนื่อง ถือกำเนิดขึ้นในเอเชีย ซึ่งเป็นทวีปที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์สำหรับแบรนด์ผลิตภัณฑ์และบริษัทค้าปลีกระดับโลกหลายราย ในแง่ของการจัดหา (ซัพพลายเชน) ผลิตภัณฑ์สารพัดอย่าง และเป็นที่น่าสนใจว่าภูมิภาคนี้มีการโยกย้ายกันผ่านระบบดิจิทัลอย่างสูงอีกด้วย แม้แต่ในพื้นที่ชนบทและชุมชนที่มีวิถีการดำรงชีวิตที่เรียบง่ายก็ตาม ผู้ทำงานและแรงงานส่วนใหญ่มีสมาร์ทโฟนหรือโทรศัพท์มือถือใช้กัน และสมาร์ทโฟนเป็นสิ่งพบเห็นเป็นปกติอย่างมาก จนกระทั่งนายจ้างเองไม่สามารถยึดหรือควบคุมการใช้โทรศัพท์ของแรงงาน ยกเว้นในสถานประกอบการขนาดเล็กที่สุด ยกตัวอย่างเช่นที่ๆ ใช้แรงงานทำงานบ้าน (domestic worker) ซึ่งหมายความว่าทั่วทุกเรื่องสน ไร่นา โรงงานและเรือประมงในเอเชียจำนวนมาก ผู้ทำงานและแรงงานต่างก็มีโทรศัพท์กันถ้วนหน้า และในบางครั้งสามารถ ติดต่อสื่อสารและเข้าถึงได้เพื่อแจ้งข่าวสารและให้ความรู้ เพื่อการช่วยเหลือและการเสริมสร้างศักยภาพ

นวัตกรรม ความร่วมมือและการประเมินผล คือค่านิยมหลักสามประการของการทำงานของอิสรา ในการขับเคลื่อนความร่วมมือเพื่อนำแนวคิดเรื่องห่วงโซ่อุปทานที่มีจริยธรรมไปปฏิบัติ ค่านิยมทั้ง 3 คือสิ่งสำคัญต่อการทำให้ความพยายามด้านการสรรหาจ้างแรงงาน และการปรับปรุงสถานที่ทำงานเกิดประโยชน์สูงสุด:

- **นวัตกรรม** นวัตกรรมคือสิ่งจำเป็นต่อการสร้างความก้าวหน้าในทุกภาคส่วน แน่หนอนว่ารวมถึงสิทธิมนุษยชนด้วย แม้แต่นวัตกรรมทางเทคโนโลยีจะเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจมากที่สุด แต่นวัตกรรมในการสร้างความเป็นพันธมิตรและความพยายามแบบมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย ก็ถูกวางโครงสร้างเพื่อจัดการกับการใช้อำนาจที่แตกต่างกันเพื่อกดขี่อีกฝ่ายหนึ่ง (power differentials) และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ การเรียนรู้ และผลลัพธ์ร่วมอย่างสูงสุด
- **ความร่วมมือ** ความร่วมมือคือปัจจัยสำคัญของการเพิ่มขนาดผลลัพธ์ ความร่วมมือที่ประกอบด้วย ผู้มีหน้าที่คุ้มครองสิทธิ (รัฐบาลและธุรกิจ) สามารถสร้างผลกระทบแบบทวีคูณ ทำให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์จาก ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อจัดการกับปัญหาเรื้อรังภายในห่วงโซ่อุปทานและอุตสาหกรรมทั่วไปที่ทับซ้อนกันอยู่ ได้แก่ อำนาจในการซื้อสินค้าเพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลงอย่างมีความหมายให้เกิดขึ้นจริง ซึ่งได้แก่ การปฏิรูปกฎหมายโดยรัฐบาลและการปฏิรูปอุตสาหกรรมแห่งชาติ และการเรียนรู้ร่วมกันและโปร่งใสเพื่อส่องแสงให้เห็นถึงความเสี่ยงที่ธุรกิจทั้งหลายต้องประสบ
- **การประเมินผล** การประเมินผลต้องอาศัยแหล่งข้อมูลที่มีความต่อเนื่องเชื่อถือได้ และวิธีการทางเทคนิคเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวัตถุวิสัย ให้เกิดความเข้าใจว่าสิ่งใดได้ผล สิ่งใดไม่ได้ผล และเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น

หากการประเมินผลตั้งอยู่บนพื้นฐานของการประเมินทางวิชาชีพที่เชื่อถือได้ ควบคู่กับการรับฟังความคิดเห็น และเสียงของแรงงานเช่นนั้นแล้ว ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อระบบนิเวศทางธุรกิจ และชุมชนทั้งหมด ไม่ใช่แค่บริษัทหรือ NGO ใดๆ เพียงรายเดียว

## การเปลี่ยนแปลงระบบนิเวศทางธุรกิจ: เราทุกฝ่ายล้วนมีส่วนร่วมในเรื่องนี้

พันธมิตรเครือข่ายปฏิบัติการ ILM มีขนาดใหญ่บ้างเล็กบ้าง โดยผู้ร่วมมืออาจเป็นแบรนด์ผลิตภัณฑ์ บริษัทค้าปลีก บริษัทผู้นำเข้าสินค้า บริษัทผู้ผลิตระดับส่งออก หรือ บริษัทนายจ้าง (ผู้ผลิต) ระดับต้นน้ำ พันธมิตรอาจอยู่ตรงจุดเริ่มต้น แตกต่างกันไปตามนโยบายและความคืบหน้าในส่วนที่มีความสำคัญของพันธมิตรดังกล่าว เช่น การสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม และในส่วนของความเข้าใจเรื่องการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) แม้ว่าธุรกิจแต่ละรายมีการจัดลำดับความสำคัญและความจำเป็นของตนแตกต่างกัน แต่การตระหนักถึงความสำคัญของการมีระบบค่านิยม แนวทางดำเนินการ การเรียนรู้ร่วมกัน และการบอกต่อด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ และการให้คำมั่นแล้วปฏิบัติตาม เพื่อนำแนวคิดเรื่องห่วงโซ่อุปทานมาปฏิบัติจนเกิดผลจริงและมีความโปร่งใส

ความพยายามขององค์กรธุรกิจ เริ่มตั้งแต่การดำเนินการจนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง เมื่อธุรกิจที่เป็นพันธมิตรเชิงค่านิยม ใช้อำนาจในการซื้อสินค้าของตน และการส่งเสริมร่วมกันเพื่อให้ห่วงโซ่อุปทานที่มีจริยธรรม กลายเป็นความจริงที่เป็นกระแสหลักและมีความยั่งยืน กิจกรรมทั่วไปและดัชนีชี้วัดความคืบหน้า ที่กล่าวถึงในส่วนถัดไป คือการนำเสนอวิธีการที่ปฏิบัติได้จริงสำหรับธุรกิจและพันธมิตรเชิงเทคนิค ในการประยุกต์เรื่องนวัตกรรม ความร่วมมือ และการประเมินผล เพื่อนำแนวคิดเรื่องห่วงโซ่อุปทานที่มีจริยธรรมไปปฏิบัติ ทั้งหมดนี้ต่างเคลื่อนไหวไปในทิศทางเดียวกัน และด้วยความมุ่งมั่นปรารถนาที่เป็นรูปธรรมเหมือนกัน ในแบบที่สามารถวัดผลและมีกรอบเวลาชัดเจน

**เราเชื่อว่าเราสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตของแรงงานหลายล้านคน**

**ที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานทั่วโลกได้ ด้วยเสียงของแรงงาน**

**การเป็นพันธมิตรและนวัตกรรม**



# การประเมินแรงงานแบบองค์รวม: ระบบและเครือข่ายปฏิบัติการ

## การประเมินแรงงานแบบองค์รวม (ILM) คืออะไร?

การประเมินแรงงานแบบองค์รวม (Inclusive Labor Monitoring หรือ ILM) คือระบบเทคโนโลยีที่ให้ความสำคัญต่อเสียงของแรงงาน และเป็นแพลตฟอร์มความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย ซึ่งประกอบด้วยแบรนด์ผลิตภัณฑ์และบริษัทค้าปลีก บริษัทนายจ้าง (ผู้ผลิต) บริษัทจัดหางาน และรัฐบาล พร้อมเครื่องมือเพื่อการขับเคลื่อนห่วงโซ่อุปทานอย่างมีจริยธรรม การเชื่อมต่อกับแรงงานและภาคประชาสังคมอย่างมีความหมายมากขึ้น

เมื่อพิจารณาในเชิงของเทคโนโลยี ILM ถือว่าเป็นระบบการจัดการรายกรณีปัญหาบนฐานคลาวด์ที่มีความมั่นคงปลอดภัย สำหรับการประเมินสภาพการสรรหาจ้างแรงงานและสภาพการทำงานที่ยั่งยืนโดยแรงงานแบบเรียลไทม์ ครอบคลุมทั้งประเทศต้นทางและประเทศปลายทางของแรงงาน โดยมี คู่มือแนะนำระบบ ILM (ILM Systems Guide) ให้รายละเอียดเกี่ยวกับมิติทางเทคนิคของซอฟต์แวร์มากขึ้น

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ จะเห็นว่า ILM ดึงเอา NGO สหภาพการค้า บริษัทจัดหางาน บริษัทนายจ้าง (ผู้ผลิต) แบรนด์ผลิตภัณฑ์และบริษัทค้าปลีก แรงงานและแม้แต่ภาครัฐ ในลักษณะที่เป็นวิธีการใหม่ๆ และอย่างเป็นระบบ เพื่อร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันของการระบุและลดการค้ำมนุษย์และแรงงานบังคับในห่วงโซ่อุปทานโลก สำหรับคู่มือแนะนำโปรแกรม (Program Guide) นี้ เป็นการอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมและความร่วมมือภายในเครือข่ายมากขึ้น

การประเมินแรงงานแบบองค์รวม คือโมเดลแบบองค์รวมอย่างแท้จริง ทั้งในแง่ของการติดตามข้อมูลและผู้ทรงสิทธิ์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่โมเดลนี้ทำการเชื่อมต่อและดึงเข้ามาหากัน



## เครือข่ายปฏิบัติการการประเมินแรงงานแบบองค์รวมประกอบด้วยใครบ้าง?

เครือข่ายปฏิบัติการการประเมินแรงงานแบบองค์รวม ประกอบด้วย เสียง ความคิดเห็น ปฏิบัติการ และการยืนยันของ:

- **แรงงานที่ได้รับการคุ้มครอง** แรงงานข้ามชาติและแรงงานเป้าหมาย สามารถโทรฯ ติดต่อ และส่งข้อความผ่านช่องทางเสียงของแรงงานแบบหลายภาษาของเครือข่ายปฏิบัติการ ILM ที่ครอบคลุมทั่วเอเชีย เพื่อรายงานประเด็นปัญหาด้านแรงงานหรือร้องขอข้อมูลหรือความช่วยเหลือ โดยสามารถยกประเด็นที่เป็นข้อกังวลของตนได้ตลอดเวลา การโทรฯ ติดต่อและส่งข้อความของแรงงาน จะถูกบันทึกไว้ในระบบ ILM โดย NGO และสหภาพการค้าที่ได้รับการติดต่อ
- **องค์กรภาคประชาสังคม (CSO)** ผู้ให้บริการส่วนหน้าที่เชื่อถือได้ เป็นผู้นำความพยายามในการติดต่อสื่อสารและการเสริมสร้างศักยภาพในชุมชนต้นทางและปลายทางของแรงงาน และจัดการช่องทางเสียงของแรงงาน ล็อกอินเพื่อเข้าดูกรณีปัญหาใน ILM และให้การคุ้มครองแรงงาน หาก/เมื่อจำเป็น CSO ที่เข้าร่วมมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะส่งเสริมเพิ่มอำนาจแก่แนวทาง เพื่อการสนับสนุนแรงงานข้ามชาติและแรงงานทั่วไป และประสานงานกับภาคธุรกิจเพื่อปรับปรุงการสรรหาจ้างแรงงานและสภาพการทำงาน โดยไม่มีการระบุชื่อและทำให้อับอาย
- **บริษัทผู้ผลิต/นายจ้าง** ILM จะติดตามประเด็นปัญหาที่รายงานโดยแรงงานของบริษัทนายจ้าง ในสถานที่ทำงานและห่วงโซ่อุปทานต้นน้ำของบริษัทดังกล่าว และดูว่ามีการเยียวยาประเด็นปัญหาอย่างดี/รวดเร็วเพียงใด บริษัทผู้ผลิตและพันธมิตรภาคอุตสาหกรรม สามารถเข้าสู่ระบบของ ILM และ/หรือประสานกับพันธมิตร CSO ในเครือข่ายปฏิบัติการ ILM เพื่อทำความเข้าใจและตอบสนองต่อประเด็นปัญหาที่รายงานโดยแรงงาน นอกจากนี้เมื่อเข้ามาอยู่ในระบบ ILM พวกเขายังสามารถวางแผน และติดตามดูความคืบหน้าของกรณีที่ยังไม่ยุติ เปิดดูนโยบาย และกิจกรรมส่งเสริมระบบให้มีความเข้มแข็ง กระบวนการสรรหาจ้างแรงงานใน โกลเด้น ตรีมส์ และมาตรวัดผลการดำเนินงาน
- **บริษัทจัดหางาน** ธุรกิจที่จดทะเบียนถูกต้องเหล่านี้ดำเนินงานอยู่ในทั้งประเทศต้นทางและปลายทางของแรงงาน รับผิดชอบเรื่องการสรรหาจ้างแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งโดยปกติ (แม้จะไม่เสมอไป) จะปฏิบัติตามข้อกำหนด เงื่อนไข และความต้องการที่กำหนดโดยนายจ้าง โดยมีเป้าหมายเพื่อการสรรหาแรงงาน บริษัทจัดหางานในเครือข่ายจะประสานงานกับองค์กรภาคประชาสังคมในเครือข่ายด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้ความรู้และเสริมสร้างศักยภาพแก่ผู้หางาน คอยตรวจตราและขัดขวางบริษัทจัดหางานเถื่อน ที่ทำให้แรงงานข้ามชาติและกระบวนการสรรหาจ้างแรงงานมีความเสี่ยง และจับคู่กับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและเหมาะสมที่สุด ทั้งบริษัทจัดหางานและบริษัทนายจ้าง (ผู้ผลิต) สามารถ ประกาศรับสมัครตำแหน่งงานที่ว่าง เพื่อสรรหาแรงงานในประเทศหรือต่างประเทศ บนตลาดแรงงานในแอปพลิเคชันโกลเด้นตรีมส์ ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มที่มีความโปร่งใสแบบหลายภาษาและไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียม สำหรับลงประกาศรับสมัครตำแหน่งงานที่ว่างโดยเฉพาะแรงงานทักษะต่ำในห่วงโซ่อุปทานทั่วโลก
- **แบรนด์ผลิตภัณฑ์ บริษัทค้าปลีก บริษัทนำเข้าสินค้า และบริษัทผู้ซื้อสินค้าระดับโลก** พันธมิตรเชิงกลยุทธ์ของอิสราเหล่านี้ จะมีเดสก์บอร์ดสำหรับประเมินหรือติดตามดูประเด็นปัญหาที่รายงานโดยแรงงาน ภายในห่วงโซ่อุปทานของตน และดูว่าบริษัทนายจ้างตอบสนองต่อประเด็นดังกล่าวอย่างไร นี่คือจุดเริ่มต้นที่ดีสำหรับการเชื่อมต่อกับเสียงของแรงงานอย่างต่อเนื่อง และการประเมินบริษัทนายจ้าง (ผู้ผลิต) ในส่วนของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) ประเด็นปัญหาที่รายงานโดยแรงงานที่ต้องได้รับความสนใจอย่างใกล้ชิด จะถูกส่งต่อไปให้แบรนด์ผลิตภัณฑ์/บริษัทค้าปลีก และมีโอกาสที่จะได้มีส่วนร่วมกับความพยายามเพื่อการเยียวยาเป็นรายกรณีและแบบร่วมกันภายใต้การบริหารจัดการของอิสรา

## ความร่วมมือนี้มีรายละเอียดการดำเนินงานอย่างไร

กิจกรรมของพันธมิตรที่มีส่วนร่วมในเครือข่ายปฏิบัติการ ILM จะให้ความสำคัญต่อ **แผนปฏิบัติการของประเทศ (country action plan หรือ CAP)** และ **แผนปฏิบัติการของธุรกิจ (business action plan หรือ BAP)** ซึ่งจัดทำขึ้นตามกิจกรรมที่ระบุไว้ในส่วนด้านล่าง กิจกรรมเหล่านี้คือวิธีการในทางปฏิบัติสำหรับการนำแนวคิดเรื่องห่วงโซ่อุปทานที่มีจริยธรรมมาปฏิบัติที่ละขั้นตอน และสามารถปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการในระดับกลางน้ำ ตามลำดับความสำคัญของบริษัท/องค์กรที่เปลี่ยนไป นโยบายใหม่ การวิเคราะห์ความคิดเห็นของแรงงาน ฯลฯ กรอบความร่วมมือนี้ทำให้พันธมิตรทุกรายรู้สึกมั่นใจว่ามีความเป็นปึกแผ่นยิ่งขึ้น ทุกฝ่ายส่วนทำงานด้วยมาตรฐานเดียวกัน และใช้วิธีการที่ผ่านการทดสอบภาคสนามมาแล้ว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สูงกว่าเช่นเดียวกัน

ตัวอย่างแผนปฏิบัติการของประเทศ (CAP) ในเครือข่ายปฏิบัติการ ILM: ประเทศต้นทางของแรงงาน X ปี 2567			
กิจกรรม	คำอธิบาย	องค์กร	หมายเหตุ
เสียงของแรงงาน 1.2	ช่องทางเสียงของแรงงานอิสระ ภาษา ก	พันธมิตร NGO รายที่ 1	สายด่วน + Whatsapp ที่เปิดกว้างสำหรับทุกคน
เสียงของแรงงาน 1.2	ช่องทางเสียงของแรงงานอิสระ ภาษา ข	พันธมิตร NGO รายที่ 2	สายด่วน + Whatsapp ที่เปิดกว้างสำหรับทุกคน
เสียงของแรงงาน 1.5	การฝึกอบรมเรื่องกลไกการร้องทุกข์อย่างมีจริยธรรมสำหรับบริษัทจัดหางาน	สหพันธ์บริษัทจัดหางาน + พันธมิตร NGO รายที่ 3	จัดทำกรฝึกอบรมรุ่นต่างๆ ฟรีแก่สมาชิกทุกราย
เสียงของแรงงาน 1.6	การติดต่อสื่อสารและการเสริมสร้างศักยภาพแก่แรงงานข้ามชาติสตรีที่เป็นเป้าหมาย	พันธมิตร NGO รายที่ 1 ในจังหวัด ก, ข, ค	การยกระดับการรับรู้พื้นฐานของชุมชน + การพัฒนาผู้ประสานงานชุมชน (mobilizer)
ER 2.10	ไกลด์ไลน์ ตรีมส์ - การฝึกอบรมและการนำไปใช้งาน	สหพันธ์บริษัทจัดหางาน + พันธมิตร NGO รายที่ 1 และรายที่ 3	จัดทำกรฝึกอบรมรุ่นต่างๆ ฟรีแก่สมาชิกทุกราย

**การเปิดโครงการเสียงของแรงงาน** ช่วยเพิ่มความเข้มแข็งแก่ **กลไกการร้องทุกข์ (grievance mechanism) ของทั้งบริษัทนายจ้าง (ผู้ผลิต) และบริษัทจัดหางาน** และสามารถใช้ในการปรับแก้ไขการจัดลำดับความสำคัญของการส่งเสริมระบบให้มีความเข้มแข็งตามกาลเวลา บริษัทนายจ้าง(ผู้ผลิต) และบริษัทจัดหางาน สามารถติดตามลำดับความสำคัญในแผนงานของบริษัทตน และจะติดตามดูเกณฑ์วัดสำคัญในแดชบอร์ดการประเมินแรงงานแบบองค์รวม (ILM) ที่มีความปลอดภัย และเป็นแหล่งรวมข้อมูลเกี่ยวกับ **นโยบาย ระบบ และกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ** ที่เกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทาน รวมถึง **การเยียวยา** พันธมิตร CSO ก็สามารถติดตามดูความคืบหน้าของแผนงานของตนในระบบ ILM ได้เช่นกัน

ทั้งนี้ไม่มีการคาดหวังให้บริษัทที่มีส่วนร่วม จัดการและสามารถปฏิบัติกิจกรรมทางเลือกตามแผนงานได้ทั้งหมดในคราวเดียว และด้วยวิธีการเหมือนกันหมด แต่คาดหวังให้เลือกการจัดลำดับความสำคัญที่สอดคล้องกันกับความจำเป็นในระดับภูมิภาคและระดับโลกที่ไม่เหมือนกันของแต่ละบริษัท นี่คือการตัดสินใจที่ต้องชี้ให้เห็นเพราะ ในความเป็นจริงแล้วไชต์งานแต่ละแห่ง และบริษัทนายจ้าง (ผู้ผลิต) แต่ละประเภทต่างต้องการการเชื่อมต่อหรือการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน

กันไป ยกตัวอย่างเช่น ในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ ฟาร์มสัตว์ปีก ฟาร์มเพาะปลูกปาล์ม น้ำมัน ต่างต้องการทัศนคติ จุดเริ่มต้น โอกาสและความท้าทายแตกต่างกันไป

ด้วยความแตกต่างและหลากหลายภายในชุมชน ILM เช่นนี้ **การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย**เป็นประจำ ในการประชุมระดับชาติและระดับโลก จึงช่วยผลักดันให้เกิดการปรับปรุงแบบวนซ้ำ ที่ระดับระบบนิเวศทางธุรกิจ เสริมความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว และ เป็นจุดสำหรับการบอกต่อ รัฐบาล และแบรนด์ผลิตภัณฑ์และบริษัทค้าปลีกระดับโลก และเป็นข้อมูลที่เป็นความจริง ของการอภิปรายเรื่องนโยบายที่เกิดขึ้นในระดับโลก

ตัวอย่างแผนปฏิบัติการของธุรกิจ (BAP) ในเครือข่ายปฏิบัติการ ILM: บริษัทนายจ้าง X ปี 2567			
กิจกรรม	คำอธิบาย	องค์กร	หมายเหตุ
เสียงของแรงงาน 1.3	วัสดุสื่อสารและการฝึกอบรมเกี่ยวกับกลไกการร้องทุกข์	พันธมิตร NGO รายที่ 1	สื่อสารในทุกภาษาที่ใช้แรงงาน
เสียงของแรงงาน 1.5	การฝึกอบรมเรื่องกลไกการร้องทุกข์สำหรับหัวหน้างานสายเอชอาร์ และหัวหน้าสายงาน (ภาษาที่ 1) และล่าม (ภาษาที่ 2)	พันธมิตร NGO รายที่ 1 และรายที่ 2	ตั้งเป้าหมายดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในไตรมาสที่ 2
ER 2.2	ปรับปรุงสัญญาบริการการจัดการแรงงานที่ใช้กับบริษัทจัดหางาน	พันธมิตร NGO รายที่ 2	ปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างใหม่ ๆ
ER 2.6-7	แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการสรรหาจ้างแรงงานและการชำระเงินคืน (ถ้าจำเป็น)	พันธมิตร NGO รายที่ 2	ตั้งเป้าหมายดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในไตรมาสที่ 3
สภาพการทำงาน 3.2	การเยียวยา/การตอบสนองต่อเสียงของแรงงานอย่างต่อเนื่อง	ประสานงานกับ CSO ในเครือข่ายปฏิบัติการ ILM รายใดก็ได้	
สภาพการทำงาน 3.5	แบบสำรวจความพึงพอใจของแรงงาน	พันธมิตร NGO รายที่ 1	ตั้งเป้าหมายดำเนินการให้แล้วเสร็จทุก ๆ ไตรมาสที่สี่ของปี

โดยสรุปแล้ว นี่คือการแสดงให้เห็นว่า **การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน** และการเชื่อมต่อกับชุมชนและแรงงานในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องถูกสร้างขึ้นตั้งแต่เริ่มต้นอย่างไร กล่าวคือพันธมิตรผู้มีส่วนร่วมจะได้รับการกระตุ้นให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ว่า บุคลากรและผู้บริหารของบริษัทแต่ละคน น่าจะต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งหลายเหล่านี้ อย่างไร และพันธมิตรในเครือข่ายรายใดที่บริษัทน่าจะต้องการประสานงานด้วยตลอดทั้งปี ยกตัวอย่างเช่น บริษัทนายจ้าง(ผู้ผลิต) อาจต้องการปรึกษากับ CAP ของประเทศที่ตนจะจัดหาแรงงาน เพื่อหาทางประสานงานความร่วมมือกับ เครือข่ายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม (ERN) เป็นบริษัทจัดหางานที่มีประสบการณ์ ในการสรรหาจ้างแรงงานแบบไม่เสียค่าธรรมเนียม (ดูเพิ่มเติมใน ERN ทางด้านล่าง) หรือบริษัทสามารถปรึกษากับ CAP ในประเทศผู้ผลิตสินค้าของตน เพื่อเสาะหาพันธมิตร NGO ที่มีความชำนาญด้านการฝึกอบรมล่ามและหัวหน้าสายงาน บริษัท

จัดหางานในประเทศต้นทางของแรงงาน อาจต้องการที่จะเสาะหาความร่วมมือกับองค์กรบนฐานของชุมชน ERN ในประเทศต้นทางของแรงงานเดียวกัน ซึ่งมีความชำนาญด้านการฝึกอบรมก่อนการเดินทางที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพแก่แรงงาน ซึ่งมีตัวเลือกอยู่มากมาย! การจัดวงจรโปรแกรมเป็นรายปี นับเป็นเวลาที่ดีเหมาะสำหรับการกำหนดเป้าหมายและการเริ่มต้นโปรแกรมการเป็นพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ ที่อิสราสามารถให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการแนะนำ และการประสานงานความร่วมมือ นอกจากนี้การประชุมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย ก็เป็นที่ๆ เหมาะสำหรับการพบปะและสร้างเครือข่าย

## เครือข่ายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมคืออะไร?

เครือข่ายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม (ERN) คือ ความร่วมมือระหว่างบริษัทจัดหางาน องค์กรภาคประชาสังคม และรัฐบาลท้องถิ่น ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในประเทศต้นทางของแรงงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างกลไกการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมที่สมบูรณ์ตั้งแต่เริ่มต้น นี่เป็นส่วนสำคัญของเครือข่ายปฏิบัติการการประเมินแรงงานแบบองค์รวม (ILM) ซึ่งครอบคลุมทั้งประเทศต้นทางและปลายทางของแรงงาน ERN มีประเด็นที่อยู่ในความสนใจ 3 ประการดังนี้:

### การให้ความรู้และเสริมสร้างศักยภาพ

ให้ความรู้และเสริมสร้างศักยภาพแก่แรงงานข้ามชาติเป้าหมาย เชื่อมต่อกับพวกเขาโดยตรง ในฐานะที่เป็นช่วงของโอกาสการทำงานที่มีการประกาศรับสมัครอย่างครอบคลุม และมีความโปร่งใสเป็นจริง ที่กว้างมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ในลักษณะที่ไม่เป็นการเอารัดเอาเปรียบ

การศึกษา

การเสริมสร้างศักยภาพ

การเชื่อมต่อกันโดยตรง

งานที่หลากหลาย

ไม่มีการเอารัดเอาเปรียบ

### ตรวจหาและขัดขวาง

เพื่อตรวจหาการเก็บค่าธรรมเนียบการสรรหาจ้างแรงงานที่ผิดกฎหมายและไม่ได้รับอนุญาต จากบริษัทจัดหางานเถื่อนในหมู่บ้านและชุมชน และคืนเงินดังกล่าวแก่ผู้หางานเท่าที่จะทำได้ และรายงานเกี่ยวกับผู้ละเมิดกฎหมายไปยังกลไกการรายงานที่มีประสิทธิภาพ

เสียงของแรงงาน

เครือข่ายชุมชน

ตัดตอนนายหน้าจัดหางาน

กลไกการรายงาน

### การจับคู่ที่เหมาะสมที่สุด

เพื่อความมั่นใจในการสรรหาจ้างแรงงานแบบไม่เสียค่าธรรมเนียบ ตั้งแต่เริ่มต้น สำหรับนายจ้างที่มิชอบ EPP ซึ่งได้แก่การจัดผู้หางานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมซึ่งได้รับการยืนยันว่าไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียบ ลงในตำแหน่งงาน EPP จัดตัวผู้หางานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงค่าธรรมเนียบตามกฎหมายตั้งแต่เริ่มต้น ลงในตำแหน่งงานที่ต้องเสียค่าธรรมเนียบตามกฎหมาย

แนวทางตลาดแรงงานที่มี  
ความเป็นธรรม

นโยบายแรงงานไม่เสียค่า  
ธรรมเนียบ

## การวางแผนงาน:

# ห่วงโซ่อุปทานและการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านตั้งแต่เริ่มต้น

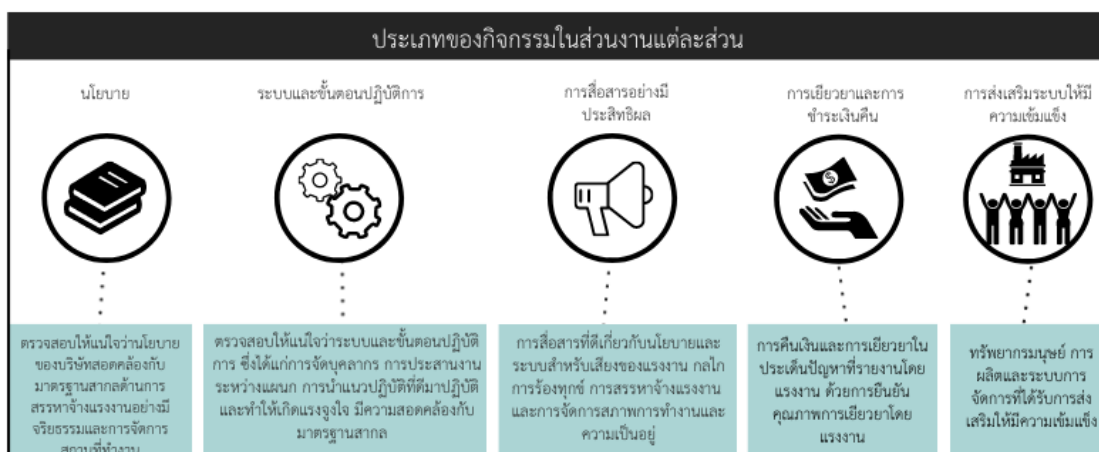
### ส่วนงาน

ทีมของอิสราจะทำงานร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจแต่ละราย เพื่อประเมินความคืบหน้า ลำดับความสำคัญ และความจำเป็นของบริษัทพันธมิตร ในส่วนงาน 3 ส่วนดังต่อไปนี้ เสียงของแรงงาน การสรรหาจ้างแรงงาน และ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับบริษัทนายจ้างหรือผู้ผลิต) สภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ โดยโฟกัสที่บริษัทจัดการกับหมวดหมู่ของประเด็นปัญหา และความเสี่ยงด้านแรงงานในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทนั้นๆ อย่างไรก็ตาม การประชุมเพื่อวางแผนงานประจำปี จะมีการสอดแทรกการประเมินผลงานกลางปี เพื่อจัดทำแผนที่แสดงและหารือเรื่องความคืบหน้าของบริษัท โดยเปรียบเทียบกับลำดับความสำคัญเหล่านั้น และทำการปรับแก้ไขได้ตามต้องการ บริษัทพันธมิตรสามารถติดตามดูความคืบหน้าและกิจกรรมของตนในแดชบอร์ดของ ILM รวมทั้งประเด็นปัญหาที่รายงานโดยแรงงาน ทั้งที่ยังไม่ยุติและยุติแล้ว ในขณะเดียวกัน พันธมิตรองค์กรภาคประชาสังคม จะประสานความร่วมมือในระดับประเทศ เพื่อพัฒนา CAP สำหรับธุรกิจที่เป็นพันธมิตรและพันธมิตรในประเทศอื่นๆ ใช้อ้างอิงได้



### กิจกรรมและดัชนีชี้วัดความคืบหน้า

เมื่อระบุลำดับความสำคัญและความจำเป็นที่เสถียรของพันธมิตรแต่ละรายเรียบร้อยแล้ว สามารถวางแผนและกำหนดเวลาของกิจกรรม โดยติดตามดูความคืบหน้าของเป้าหมายที่เลือกเองของบริษัทได้ในแดชบอร์ดของ ILM ซึ่งมีการปรับปรุงความคืบหน้าแบบเรียลไทม์ บริษัทต่างๆ สามารถเข้ามาตรวจสอบได้ตลอดเวลา สำหรับกิจกรรมที่อยู่ในส่วนงานแต่ละส่วนนั้นมีอยู่ 5 ประเภทด้วยกัน





## นโยบายและขั้นตอนปฏิบัติการ: การสร้างความมั่นใจว่ามีรากฐานที่แข็งแกร่ง

ที่มีอิสราเอลรับพันธมิตรทางธุรกิจอย่างที่เราเป็น คอยช่วยเหลือเพื่อสร้างห่วงโซ่อุปทานที่แข็งแกร่งและสะอาด ยิ่งขึ้นตามกาลเวลาที่ผ่านไป และได้รับการยืนยันโดยแรงงาน การจะทำเช่นนี้ได้ต้องอาศัยการประเมินที่เสถียร ในส่วนของนโยบาย ระบบและขั้นตอนปฏิบัติการ และสิ่งที่ได้สื่อสารกับแรงงานตลอดจนบริษัทจัดหางานตามสัญญาและลูกค้า ทั้งนี้สามารถพัฒนาแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลและสอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด ภายหลังจากที่บริษัทพันธมิตรได้แบ่งปันแง่มุมเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และมาตรฐานการจัดการ (ข้อสินค้า) นโยบาย และการปฏิบัติการของตนเท่าที่มีอยู่ดังต่อไปนี้เป็นการเบื้องต้นแล้ว:

- ข้อมูลของห่วงโซ่อุปทานที่ปรับปรุงล่าสุด หากเกี่ยวกับช่องโหว่ที่ระดับต้นน้ำ
- แรงงานของบริษัทที่เกี่ยวข้อง – นโยบายที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน นโยบายด้านแรงงานข้ามชาติ นโยบายด้านความต้องการ และมาตรฐานสำหรับบริษัทนายจ้าง (ผู้ผลิต)
- ศูนย์กลางหลัก สำหรับจัดการประเด็นปัญหาด้านแรงงานที่รายงานโดยแรงงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาจ้างแรงงาน (ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์) และเพื่อการยกระดับประเด็นที่มีความรุนแรงมากขึ้น (ได้แก่ กรรมการผู้จัดการ)
- คำอธิบายกระบวนการทำงานของกลไกการร้องทุกข์ของบริษัทที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน
- โปรแกรมหรือความคิดริเริ่มอื่นๆ ของบริษัท ที่การทำงานของอิสราเอลจะสนับสนุนหรือช่วยยืนยันได้

### การส่งเสริมระบบให้มีความเข้มแข็งและการสื่อสาร:

#### ขับเคลื่อนและยืนยันความคืบหน้าโดยเสียงของแรงงานและผลลัพธ์เชิงบวก

**กิจกรรมส่งเสริมระบบให้มีความเข้มแข็ง** ช่วยทำให้ความไว้วางใจและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่เป็นธุรกิจและไม่ใช่ธุรกิจของเครือข่ายปฏิบัติการ ILM มีความลึกลับยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้าง HRDD ตั้งแต่เริ่มต้น พันธมิตรธุรกิจจะเห็นว่าการฝึกอบรมและการสร้างศักยภาพ ที่อิสราเอลและพันธมิตรภาคประชาสังคมทำเพื่อพวกเขาไม่ได้เป็นแบบ “อยู่ในห้องเรียน” (แม้ว่าการฝึกอบรมจะทำให้ห้องเรียนเป็นหลัก) แต่เป็นการให้คำแนะนำและการร่วมมือทางเทคนิคอย่างต่อเนื่องมากกว่า ยกตัวอย่างเช่น หลังจากสังเกตการณ์การฝึกอบรมก่อนออกเดินทางสำหรับแรงงานแล้ว จะเป็นวาระของการปฐมนิเทศแรงงานใหม่ หรือวิธีการสื่อสารของธุรกิจกับแรงงานเป็นการส่วนตัว ผ่านทางกระดานข่าวและไปป์ลิว และเฟซบุ๊ก **การสำรวจความคิดเห็นของแรงงาน** (ส่วนใหญ่เป็นแบบสำรวจความพึงพอใจของแรงงานและการสรรหาจ้างแรงงาน) เป็นการให้ความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับแนวโน้มภายในสถานที่ทำงานและกระบวนการสรรหาจ้างแรงงาน

ในส่วนของความคืบหน้านั้น จะถูกขับเคลื่อนโดยงานภาคปฏิบัติภายในแผนงานประจำปีเหล่านี้ เกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้รับการจัดลำดับความสำคัญโดยแต่ละบริษัท งานดังกล่าวนี้บางส่วนจะดำเนินการภายใต้การร่วมมือกับทีม อิสราเอลบางส่วนอาจดำเนินการร่วมกับพันธมิตรเครือข่ายปฏิบัติการ ILM รายอื่นๆ บางส่วนทำโดยบริษัทนายจ้างหรือบริษัทจัดหางานและมีที่ทำการร่วมมือกับพันธมิตรการพัฒนาอื่นๆ

ประเด็นสำคัญคือไม่ว่าใครจะเป็นผู้ดำเนินการกิจกรรมใดก็ตาม จะต้องมีการร่วมมืออย่างต่อเนื่องกับอิสราเอลและเครือข่ายปฏิบัติการ ILM อยู่ด้วย เพื่อความมั่นใจว่ามีการคุ้มครองแรงงาน และเพื่อยืนยันถึงประสิทธิผลของการแทรกแซงขัดขวางผ่านช่องทางเสียงของแรงงานอยู่เสมอ เพียงเพื่อบอกให้เราทราบว่ามิอะไรเกิดขึ้นบ้างและเกิดขึ้นเมื่อไร

การรายงานและการสนับสนุนทางเทคนิคจากสถาบันอิสรา และเครือข่ายปฏิบัติการ ILM ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ และการสร้างความมั่นใจแก่ธุรกิจว่า มีการส่งเสริมมาตรฐานและการคุ้มครองอย่างเป็นเอกภาพและอย่างเป็นระบบ แต่ก็ยินดีต้อนรับความช่วยเหลือของพันธมิตรทางเทคนิค ในพื้นที่สิทธิมนุษยชนเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพันธมิตรที่เป็นองค์กรไม่แสวงหากำไร ที่สนับสนุนมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน และมีความเข้าใจบริบทในท้องถิ่นอยู่แล้ว เครือข่ายปฏิบัติการ ILM สามารถใช้ความคิดเห็นและการยืนยันของแรงงาน รวมถึงความสัมพันธ์ต่อเนื้อหาของเครือข่ายกับบุคลากรของบริษัทนายจ้างและบริษัทสรรหาจ้างแรงงานระดับผู้นำและปฏิบัติการ เพื่อทำความเข้าใจว่าการฝึกอบรมและกิจกรรมเหล่านั้น ถูกแปลงเป็นการสรรหาจ้างแรงงานหรือการจัดการที่ดีขึ้นอย่างไรหรือไม่

ไม่ว่าพันธมิตรผู้ดำเนินการจะเป็นใคร สิ่งสำคัญที่พึงระลึกไว้เสมอคือ ในส่วนของข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาจ้างแรงงาน และสภาพการทำงานในห่วงโซ่อุปทานที่แรงงานประสบที่สมบูรณ์และเป็นความจริงนั้น ผู้ที่เปิดเผยได้มีแต่แรงงานเท่านั้น หลังจากที่พวกเขาได้รับการคุ้มครองจากการถูกตอบโต้ รู้สึกไว้วางใจผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และเข้าใจว่าสิทธิของตนคืออะไร

### วัตถุประสงค์การธุรกิจที่มีจริยธรรมกันอย่างไร?

**พฤติกรรมที่มีจริยธรรมคือสิ่งที่ดี** การปรับปรุงสปีดของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านอย่างต่อเนื่องคือสิ่งที่ดี แล้วเหตุใดการพูดคุยเกี่ยวกับการจัดหา (ซื่อสัตย์) อย่างมีจริยธรรม และการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมจึงสนใจแต่สิ่งที่ไม่ดี?

จากการพิจารณามาตรฐานและหลักเกณฑ์ของการรับรอง และการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบส่วนใหญ่ พบว่ามีการให้ความสำคัญต่อการระบุความเสี่ยงของธุรกิจอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งไม่เหมือนกับการระบุพฤติกรรมที่มีจริยธรรมหรือการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยในส่วนของงานให้การรับรองและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนั้น คุณจะพบว่ามีการใช้ภาษาอย่างเช่น “แรงงานบังคับ/ชั่วโมงการทำงานเกินกว่า XX ชั่วโมงต่อสัปดาห์/ ไม่นุญาตให้มีการเลือกปฏิบัติ” และ “แรงงานไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าธรรมเนียมหรือค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อการจ้างงานของตน แก่ นายหน้าหรือผู้รับเหมาช่วงการสรรหาจ้างแรงงานของนายจ้าง” โดยทั่วไปแล้ว เป็นเงื่อนไขที่แบรนต์ผลิตภัณฑ์ บริษัทค้าปลีกและสมาคมอุตสาหกรรม ต้องการระบุให้เห็นและกำจัดออกจากห่วงโซ่อุปทานของตน

บริษัทตรวจสอบ ซึ่งเป็นการตรวจสอบข้อมูล ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง ที่ได้รับมอบหมายจากธุรกิจต่าง ๆ ได้รับการว่าจ้างให้ระบุความเสี่ยง และมีการก่อตั้งธุรกิจย่อยทั้งหมดขึ้นมา เพื่อให้บริการแก่บริษัทนายจ้างและบริษัทจัดหางานเพื่อจัดเตรียมนโยบายและเอกสารต่างๆ เพื่อช่วยให้แน่ใจว่าธุรกิจของตนจะสามารถผ่านการตรวจสอบ ทั้งนี้มีแรงกดดันที่ถูกส่งต่อลงมาจากรัฐบาลผู้ซื้อสินค้าระดับโลก ถึงผู้นำของบริษัทนายจ้าง ผู้บริหารของบริษัทนายจ้าง ไต่ถามถึงบุคลากรระดับปฏิบัติการ นำไปสู่การที่หัวหน้าสายงานกดดันให้ฝึกสอนแรงงานว่าจะต้องปฏิบัติตนและตอบคำถามระหว่างการตรวจสอบภายในอย่างไร และในส่วนของความพยายามและต้นทุนที่บริษัทนายจ้างและบริษัทจัดหางาน จะใช้ไปกับการเตรียมพร้อมสำหรับการตรวจสอบภายใน หรือการพิสูจน์ว่าความเสี่ยงที่ตรงตามที่ถูกระบุไว้ นั้นถูกกำจัดจนหมดสิ้น ไม่จำเป็นต้องนำไปสู่การที่แรงงานได้รับการเยียวยา หรือต้องมีการปรับปรุงเงื่อนไขด้านสิทธิมนุษยชนในระยะยาวแต่อย่างใด

ในสภาพแวดล้อมอย่างเช่น ที่เป็นอยู่ในประเทศผู้ผลิตสินค้าของเอเชียส่วนใหญ่ ที่ซึ่งไม่มีกฎหมายการสรรหาจ้างแรงงานแบบไม่เสียค่าธรรมเนียม ที่ซึ่งบริษัทนายหน้าหรือบริษัทจัดหางานผิดกฎหมาย หลบเลี่ยงการบังคับใช้กฎหมายมานานปี ที่ซึ่งโรคหวาดกลัวชาวต่างชาติ และการเหยียดเชื้อชาติเกิดจากสงครามและความเป็นศัตรูในประวัติศาสตร์มีอยู่มานานนับศตวรรษ และที่ซึ่งชนชั้นวรรณะและวัฒนธรรมประเพณีบางอย่าง ยังคงเป็นสิ่งท้าทายต่อสิทธิและการเพิ่ม



อำนาจแก่เด็กหญิงและสตรี ต้องใช้ความพยายามและการลงทุนอย่างต่อเนื่องค่อนข้างมาก เพื่อการทำงานให้บรรลุและนำมาซึ่งพฤติกรรมองค์กรที่มีจริยธรรมตามมาตรฐานสากล

แนวทางของเราคือ (ก) โฟกัสที่การรับรู้ ติดตามและเรียนรู้ว่าสิ่งที่สามารถเอาชนะความท้าทายที่ฝังรากลึก เหล่านี้ ในส่วนของบริษัทนายจ้างและบริษัทจัดหางานที่ดำเนินธุรกิจอยู่ในสภาพแวดล้อมดังกล่าวคืออะไร และ (ข) ตรวจสอบจนแน่ใจว่ามีการยืนยันเรื่องการเยียวยาและการปรับปรุงให้ดีขึ้นโดยแรงงานตลอดเวลา ปัญหาแรงงานบังคับที่เล็ดรอดหูตาการตรวจสอบภายในและการรับรอง เกิดขึ้นทุกที่ทั่วโลก รวมถึงใน สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และประเทศอื่นๆ ในซีกโลกเหนือ ดังนั้นบทเรียนเหล่านี้และโมเดลที่เกิดขึ้นใหม่จึงควรเป็นสิ่งที่สามารถถ่ายทอดและมีความน่าสนใจในระดับโลก

### คะแนนการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม

เครือข่ายปฏิบัติการ ILM มีจุดมุ่งหมายที่จะแสดงการรับรู้สิ่งที่ดี และการวัดและทำความเข้าใจว่าการบรรลุผลการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การมีห่วงโซ่อุปทานที่มีจริยธรรมมากขึ้นอย่างแท้จริง ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักการเบื้องหลังการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) มากกว่า การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ที่โฟกัสการวัดและการบรรเทาความเสี่ยงเป็นสำคัญ หนึ่งในวิธีการหลักๆ ที่เราใช้วัดสิ่งดีและติดตามดูการเปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง (ด้วยความหวังว่าจะมีการปรับปรุง) เมื่อเวลาผ่านไป ก็คือ **คะแนนการดำเนินงานอย่างมี**

#### จริยธรรม

#### คะแนนการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมและจริยธรรมที่ส่งผลกระทบเป็นทอด ๆ

วิธีวัดพฤติกรรมองค์กรที่มีจริยธรรมที่ดีที่สุดคืออะไร?  
แหล่งข้อมูลที่ดีที่สุดเท่าที่มีอยู่คืออะไร  
แหล่งข้อมูลที่อาจจะยังไม่มีในตอนนี้อยู่ แต่เราควรพัฒนาเชิงรุกคืออะไรและในชุมชนของเราสามารถทำอะไรกับข้อมูลดังกล่าว รวมถึงเทคนิค AI ล่าสุด เพื่อช่วยให้เกิดการรับรู้และจุดประกายให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่มีจริยธรรมมากขึ้น?

ถ้าคุณชอบวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและคณิตศาสตร์ และสนใจกับรายการคำถามทำนองนี้ ในพื้นที่สร้างสรรค์ร่วมกับคนที่มีความคิดคล้ายกัน ขอให้ลองพิจารณาเข้าร่วม Cascading Ethics Working Group!

หลังจากอิสราเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจหนึ่ง ในประเด็นปัญหาที่รายงานโดยแรงงานแล้ว จึงได้มีการริเริ่มกระบวนการเยียวยา การตอบสนองของบริษัทต่อการร้องทุกข์ที่รายงานโดยแรงงาน ต่อแรงงานและต่อพันธมิตร CSO นั้นมีความหลากหลายแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับนโยบาย ทัศนคติ ชีตความสามารถและลักษณะของปัญหาที่พิจารณา และมาตรการเยียวยานั้น มีเรื่องของการชดเชยค่าเสียหายเป็นตัวเงินหรือไม่

ทั้งนี้มีการประเมินผลการดำเนินงานและการปรับปรุงของธุรกิจเมื่อเวลาผ่านไป กันอย่างต่อเนื่องโดยใช้เกณฑ์ Likert scale (1-5) ที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว เทียบกับเกณฑ์ทั้ง 3 (งานทั้ง 3 ส่วน) โดยที่ 1 = การดำเนินงานไม่ดี และ 5 = การดำเนินงานดีเยี่ยม คะแนนของเกณฑ์ทั้ง 3 ถูกคำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละเกณฑ์ ดังรายละเอียดในตารางถัดไป – โดยตัดคะแนน n/a (ไม่มีอยู่, ไม่ปรากฏ) ออกจากการคำนวณหา

ค่าเฉลี่ย (เพราะดัชนีชี้วัดทั้งหลายเหล่านี้ไม่มีความเกี่ยวข้องในทุกกรณี) ฟังสังเกตค่าความเป็นศูนย์กลาง (centrality) ของการยืนยันของแรงงานและความสามารถในการติดตามการปรับปรุงของบริษัทอย่างต่อเนื่อง

## คะแนนการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมขององค์กร

### (1) คุณภาพของการตอบสนองต่อประเด็นปัญหาที่รายงานโดยแรงงาน

- ระดับความพึงพอใจของแรงงาน ต่อการตอบสนองของบริษัทต่อปัญหาของตน (แรงงาน)
- ระดับความพึงพอใจของแรงงานต่อการสรรหาจ้างแรงงานและการจัดการสถานที่ทำงาน
- การประเมินทางเทคนิคของอิสราต่อคุณภาพการตอบสนอง: ฝ่าย HR/สังคม
- การประเมินทางเทคนิคของอิสราต่อคุณภาพการตอบสนอง: การผลิต/การค้า
- การประเมินทางเทคนิคของอิสราต่อคุณภาพการตอบสนอง: ฝ่ายบริหารระดับอาวุโส

### (2) การตอบสนองต่อประเด็นปัญหาที่รายงานโดยแรงงานอย่างทันเวลา

- ระยะเวลาที่ใช้ในการตอบสนอง
- ระยะเวลาที่ใช้เพื่อการตอบสนองต่อแผนปฏิบัติการ
- ระยะเวลาที่ใช้เพื่อการแก้ไขการร้องทุกข์ของแรงงาน

### (3) ความเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง

- ระดับของความร่วมมือกับเสียงของแรงงาน การทำกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ การสำรวจความคิดเห็น ฯลฯ
- ทิศนคติของธุรกิจต่อการอภิปรายเรื่องประเด็นปัญหาและการเยียวยาที่แนะนำ
- ทิศนคติของธุรกิจต่อการพัฒนาศักยภาพและระบบที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาและความเสี่ยงที่ระบุไว้
- ทิศนคติของธุรกิจต่อการส่งเสริมเสียงของแรงงานในอุตสาหกรรมและห่วงโซ่อุปทานต้นน้ำของตน
- ทิศนคติของธุรกิจต่อการปฏิบัติต่อแรงงาน
- ทิศนคติของธุรกิจต่อการปฏิบัติต่ออิสราและสมาชิกเครือข่ายปฏิบัติการ ILM

## ความคืบหน้า การเข้าถึง และดัชนีชี้วัดผลกระทบ

ในการทบทวนกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ และตัวเลือกในส่วนถัดไป พบว่ามีระดับของการวัดที่แตกต่างกันอยู่ 3 ระดับดังนี้:

- **ดัชนีชี้วัดความคืบหน้าของธุรกิจ** คือการแสดงผลความพยายามของบริษัท ต่อการปรับปรุงนโยบาย กระบวนการ การสื่อสารและการเยียวยาของตนอย่างต่อเนื่อง และความพยายามของบริษัทต่อผลกระทบที่มีต่อสิทธิมนุษยชน ในความเป็นจริงก็คือการติดตามดูกิจกรรมและระดับความพยายาม และความพยายามนี้อาจจะแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงในความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ได้แสดงดัชนีชี้วัดความคืบหน้าของกิจกรรมทั้ง 3 ส่วนกิจกรรม ไว้ในแต่ละส่วนแล้ว (เสียงของแรงงาน การสรรหาจ้างแรงงาน และสภาพการทำงานและความเป็นอยู่)
- **ดัชนีชี้วัดผลกระทบ** มีเป้าหมายเพื่อแสดงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจริงในชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงาน ที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมขององค์กรธุรกิจ ความพยายามอย่างต่อเนื่องในส่วนของกิจกรรมทั้ง 3 ส่วน คือเสียงของแรงงาน การสรรหาจ้างแรงงาน และสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ ทั้งหมดนี้จะแปลงเป็น

ผลกระทบที่วัดผลได้ตามที่ได้รับการยืนยันโดยแรงงาน สำหรับบางบริษัท การทำกิจกรรมเพียงเล็กน้อยก็สร้างผลกระทบอย่างสูงได้ ในขณะที่บริษัทอื่นอาจต้องใช้ความพยายามในระดับสูงกว่า เกณฑ์ของดัชนีชี้วัดผลกระทบของพันธมิตรที่เป็นแบรนด์ผลิตภัณฑ์และบริษัทค้าปลีก คือผลรวมของดัชนีชี้วัดผลกระทบของบริษัทนายจ้างและบริษัทจัดหางานภายในห่วงโซ่อุปทานของตน

- **ดัชนีชี้วัดการเข้าถึง** วัดการเข้าถึงของเครือข่ายปฏิบัติการ ILM ร่วมกัน

ดัชนีชี้วัดผลกระทบสำหรับพันธมิตรธุรกิจเครือข่ายปฏิบัติการ ILM	
1	คะแนนการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมเฉลี่ย (1-5 ระดับ) สำหรับคุณภาพของการเยียวยา การเยียวยาอย่างทันท่วงที และความเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง
2	% ของประเด็นปัญหาที่รายงานโดยแรงงานภายในห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับการเยียวยาภายในเวลาไม่ถึง 60 วัน
3	% ของความพยายามในการเยียวยาประเด็นปัญหาเฉพาะที่ได้รับการแก้ไขในระดับ ปานกลาง ดี และ ดีมาก (ระดับคะแนน คือ ไม่ดี ปานกลาง ดี ดีมาก)
4	# และ % ของแรงงานที่มีสิทธิได้รับการคืนเงินค่าธรรมเนียมการสรรหาจ้างแรงงานที่ตนได้จ่ายไป
5	ยอดเงินที่เป็นหนี้เปรียบเทียบกับยอดเงินที่คืนแก่แรงงาน สำหรับค่าธรรมเนียมการสรรหาจ้างแรงงานที่ตนได้จ่ายไป



ดัชนีชี้วัดการเข้าถึงสำหรับเครือข่ายปฏิบัติการ ILM	
1	# ของผู้ทำงานและแรงงานในช่องทางการสรรหาจ้างแรงงาน/ สถานที่ทำงาน/ ห่วงโซ่อุปทานที่เข้าถึงช่องทางเสี่ยงของแรงงานอิสระ (แยกตามเพศและสัญชาติ)
2	# ของผู้ทำงานและแรงงานที่ได้รับการเยียวยาจากประเด็นปัญหาที่รายงานโดยแรงงานของตน
3	# ของผู้ทำงานที่ได้รับการเสนองาน และเป็นผู้ที่ได้รับการติดต่อตั้งแต่เริ่มต้นเส้นทางการสรรหาจ้างแรงงานของตน ผ่านการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม
4	# ของตำแหน่งงานที่ว่างที่มีการประกาศรับสมัครอย่างโปร่งใส ครอบคลุม และไม่มีการคิดค่าใช้จ่ายกับแรงงานในแอปพลิเคชัน โกลเด้น ดรีมส์
5	# ของงานที่แรงงานได้รับโดยไม่มีค่าใช้จ่าย ตามที่ได้รับการยืนยันโดยแรงงาน

ดูการติดตามและการแชร์ข้อมูลสาธารณะการเข้าถึงและผลกระทบโดยรวมของเครือข่ายปฏิบัติการ ILM แบบเรียลไทม์ที่ [www.workervoices.org](http://www.workervoices.org) ลองเข้าไปดูเลย!

# แผนปฏิบัติการ ส่วนที่ 1: เสียงของแรงงาน

ดัชนีชี้วัดความคืบหน้าของธุรกิจสำหรับ ส่วนที่ 1- เสียงของแรงงาน	
ยังไม่ได้ริเริ่ม   <b>คืบหน้าบางส่วน</b>   <b>เสร็จสมบูรณ์/ทำต่อเนื่อง</b>	
<b>ดัชนีชี้วัด WV 1</b>	การเปิดตัวโครงการ เสียงของแรงงาน และการเชื่อมต่ออย่างต่อเนื่อง
<b>ดัชนีชี้วัด WV 2</b>	การทบทวนนโยบายและขั้นตอนปฏิบัติ: กลไกการร้องทุกข์อย่างมีจริยธรรม
<b>ดัชนีชี้วัด WV 3</b>	การพัฒนาศักยภาพของสถาบัน: กลไกการร้องทุกข์อย่างมีจริยธรรม

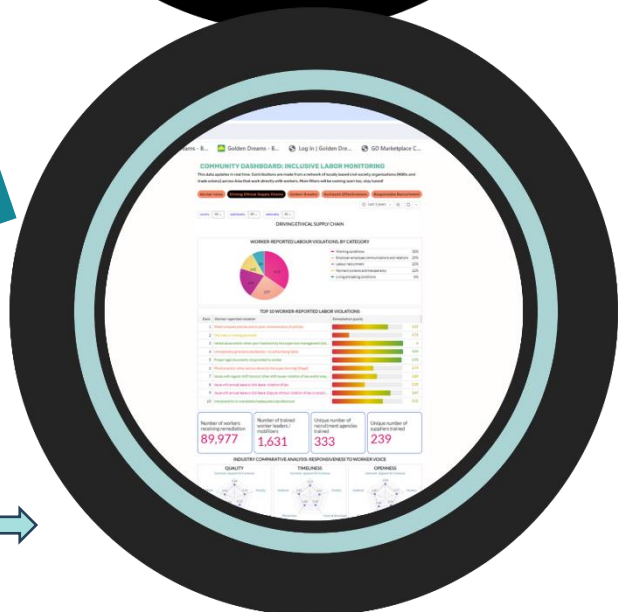
กิจกรรมสำหรับ ส่วนที่ 1 - เสียงของแรงงาน		
 <p>POLICY</p>	1.1	เสียงของแรงงาน/นโยบายเกี่ยวกับกลไกการร้องทุกข์อย่างมีจริยธรรม กำหนด ทบทวน และ/หรือส่งเสริมนโยบาย ความต้องการ และกลไกการร้องทุกข์อย่างมีจริยธรรม รวมถึงการไม่ยอมทนต่อการตอบโต้แรงงาน สำหรับแบรนด์ผลิตภัณฑ์ บริษัทค้าปลีก กิจกรรมนี้อาจเป็นแผนนำทาง (roadmap plan) สำหรับการเปิดตัวระบบเสียงของแรงงานทั่วทั้งห่วงโซ่อุปทาน
 <p>OPERATIONAL SYSTEMS &amp; PROCEDURES</p>	1.2	ระบบและขั้นตอนปฏิบัติการสำหรับเสียงของแรงงานและกลไกการร้องทุกข์อย่างมีจริยธรรม การเริ่มเปิดตัวและการเชื่อมต่ออย่างต่อเนื่อง กับช่องทางเสียงของแรงงานอิสระ ควบคู่กับกลไกการร้องทุกข์ของบริษัท การพัฒนาขั้นตอนปฏิบัติในการเยียวยาและยกระดับการร้องทุกข์จากช่องทางสื่อสารใดๆ รวมถึงเกณฑ์วิธีการจัดการรายกรณีที่ได้รับการคุ้มครอง
 <p>EFFECTIVE COMMUNICATIONS</p>	1.3	การสื่อสารเกี่ยวกับช่องทางเสียงของแรงงาน กลไกการร้องทุกข์ และการสำรวจความคิดเห็นของแรงงาน การสื่อสารด้วยภาษาที่เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพกับแรงงาน เกี่ยวกับช่องทางการเยียวยาอย่างมีจริยธรรม และการเข้าถึงช่องทางดังกล่าว การสื่อสารกับแรงงาน เกี่ยวกับการสำรวจความพึงพอใจของแรงงาน รวมถึงวัตถุประสงค์ การคุ้มครอง และสื่อสารว่าผลลัพธ์การสำรวจจะผลักดันการปรับปรุงของธุรกิจอย่างต่อเนื่องได้อย่างไร
 <p>EFFECTIVE COMMUNICATIONS</p>	1.4	การสื่อสารระหว่างบริษัทผู้ซื้อสินค้าและบริษัทนายจ้าง (ผู้ผลิต) ระดับโลก การสื่อสารเกี่ยวกับความต้องการ ของเสียงของแรงงาน รวมถึงความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบและความโปร่งใส การสื่อสารเกี่ยวกับสิ่งจูงใจและสิ่งไม่จูงใจ ทั้งนี้จะประเมินความมีประสิทธิภาพผลด้วยความคิดเห็นจากบริษัทนายจ้าง เกี่ยวกับความชัดเจนของการสื่อสารเรื่องคุณค่าและความต้องการเสียงของแรงงาน และความชัดเจนและความเป็นธรรมของสิ่งจูงใจและสิ่งไม่จูงใจ

 <p>SYSTEMS STRENGTHENING</p>	1.5	<p><b>การพัฒนาศักยภาพ: กลไกการร้องทุกข์อย่างมีจริยธรรม</b> โครงการ Issara Academy จัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับกลไกการร้องทุกข์ทั้งแบบออนไลน์และแบบเข้าร่วมด้วยตนเอง โดยมีองค์กรประกอบสำคัญของกลไกการร้องทุกข์อยู่ 8 ประการด้วยกัน</p>
 <p>SYSTEMS STRENGTHENING</p>	1.6	<p><b>การติดต่อสื่อสารและการเสริมสร้างศักยภาพแก่ผู้หางานและแรงงาน</b> เพื่อเพิ่มความรู้เกี่ยวกับสิทธิ ช่องทางการเข้าถึงสิทธิและความยุติธรรม ข้อมูลเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการย้ายถิ่นของแรงงาน และค่าใช้จ่าย และความสามารถในการย้ายถิ่นและการเสริมสร้างศักยภาพแก่ผู้อื่น</p>

พันธมิตรธุรกิจสามารถติดตามดู สภาพการสรุ  
หาจ้างแรงงานและการทำงานที่รายงานโดย  
แรงงานอย่างต่อเนื่อง ตามที่รายงานผ่านช่องทาง  
เสียงของแรงงาน บนแพลตฟอร์มการประเมิน  
แรงงานแบบองค์กรที่มีความปลอดภัย





ข้อมูลเสียงของแรงงานและความคิดเห็นที่ CSO ได้รับใน  
เครือข่ายปฏิบัติการ ILM ก็ได้รับการรวบรวมและแบ่งปันอย่าง  
โปร่งใสในแบบเกือบเรียลไทม์ เพื่อการเรียนรู้สาธารณะที่  
[www.workervoices.org](http://www.workervoices.org)





## แผนปฏิบัติการ ส่วนที่ 2: การสรรหาจ้างแรงงาน

ดัชนีชี้วัดความคืบหน้าของธุรกิจสำหรับ ส่วนที่ 2 - การสรรหาจ้างแรงงาน	
ยังไม่ได้ริเริ่ม   คืบหน้าบางส่วน   เสร็จสมบูรณ์/ทำต่อเนื่อง	
ดัชนีชี้วัด ER 1	การทบทวนนโยบายและขั้นตอนปฏิบัติการ: กฎหมายและนโยบายการสรรหาจ้างแรงงาน/การสรรหาจ้างแรงงานข้ามชาติ
ดัชนีชี้วัด ER 2	การทบทวนนโยบายและขั้นตอนปฏิบัติการ: การวิเคราะห์ประเมินการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม
ดัชนีชี้วัด ER 3	การทบทวนนโยบายและขั้นตอนปฏิบัติการ: การทบทวนสัญญาบริการการจัดการแรงงาน (MSA) ระหว่างบริษัทนายจ้างกับบริษัทจัดหางาน
ดัชนีชี้วัด ER 4	การสื่อสาร: การเปิดเผยบริษัทจัดหางานที่เลือกใช้
ดัชนีชี้วัด ER 5	ความร่วมมือในเครือข่ายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม(ERN) ตั้งแต่เริ่มต้น
ดัชนีชี้วัด ER 6	การสำรวจความคิดเห็นเรื่องค่าธรรมเนียมนการสรรหาจ้างแรงงาน
ดัชนีชี้วัด ER 7	การพัฒนาศักยภาพของสถาบัน: การฝึกอบรมเรื่องการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม

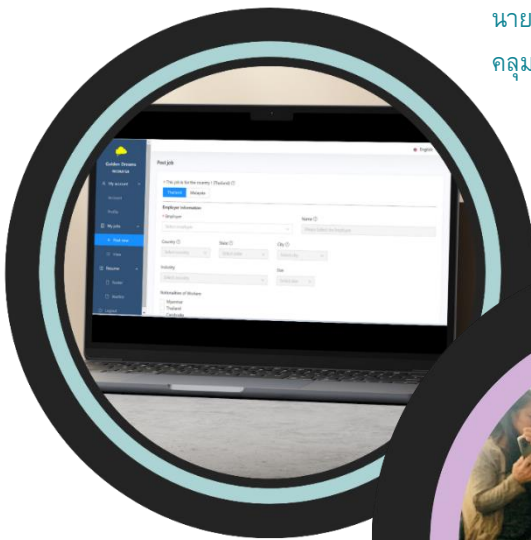
กิจกรรมสำหรับ ส่วนที่ 2 - การสรรหาจ้างแรงงาน		
 <p>POLICY</p>	2.1	<p><b>นโยบายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม/มีความรับผิดชอบ</b></p> <p>กำหนด ทบทวน ประเมิน และ/หรือส่งเสริมสนับสนุนกฎหมายและนโยบายระดับประเทศและระดับภูมิภาค (รัฐบาล) / นโยบายของบริษัทพันธมิตร (ธุรกิจ) เพื่อการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมมากขึ้น</p>
 <p>OPERATIONAL SYSTEMS &amp; PROCEDURES</p>	2.2	<p><b>ระบบและขั้นตอนปฏิบัติการเพื่อการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม</b></p> <p>การพัฒนา ทบทวน และ/หรือส่งเสริมสนับสนุนขั้นตอนปฏิบัติการและสัญญาที่เป็นพื้นฐานของการสรรหาจ้างแรงงาน เพื่อความมั่นใจว่าเป็นไปตามนโยบายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม รวมถึงหลักเกณฑ์การจ้างงานและการโฆษณารับสมัครงาน เกณฑ์การตรวจสอบบริษัทจัดหางานที่มีความชัดเจน สัญญาบริการการจัดการแรงงานอย่างมีจริยธรรม (MSA) และสัญญาการจ้างงานกับแรงงานอย่างมีจริยธรรม</p>

	2.3	<p><b>การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทจัดหางานและนโยบายการสรรหาจ้างแรงงานแก่ลูกค้า</b> การที่บริษัทนายจ้าง (ผู้ผลิต) เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทจัดหางาน และสัญญาบริการการจัดการแรงงานอย่างมีจริยธรรม (MSA) ระหว่างนายจ้าง-บริษัทจัดหางานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันแก่ลูกค้าซึ่งเป็นบริษัทผู้ซื้อสินค้าระดับโลกลนั้น ช่วยให้มั่นใจได้ว่าข้อกำหนดและเงื่อนไขของการสรรหาจ้างแรงงาน มีความสอดคล้องกับนโยบายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม</p>
	2.4	<p><b>การสื่อสารเรื่องนโยบายและข้อบังคับเกี่ยวกับการสรรหาจ้างแรงงาน</b> การสื่อสารโดยตรงระหว่างบริษัทผู้ซื้อสินค้าและบริษัทผู้ผลิต/นายจ้างระดับโลกเกี่ยวกับข้อบังคับด้านการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม และระหว่างนายจ้างและบริษัทจัดหางานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เกี่ยวกับนโยบายและข้อบังคับด้านการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม รวมถึงวันที่และกำหนดเวลาที่สำคัญ ข้อกำหนดและเงื่อนไขของการชำระเงิน และข้อบังคับเกี่ยวกับการรับฟังเสียงของแรงงานตลอดทั้งกระบวนการ</p>
	2.5	<p><b>การสื่อสารเรื่องนโยบายการสรรหาจ้างงานกับผู้สมัครงานและแรงงาน</b> การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้ภาษาที่เหมาะสม กับผู้สมัครงานและแรงงานเกี่ยวกับนโยบายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมของบริษัท และสิ่งที่ผู้สมัครงานและแรงงานควรคาดหวังในเชิงของกรอบเวลา ค่าใช้จ่าย ข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงาน และช่องทางสำหรับคำถามและข้อกังวล</p>
	2.6	<p><b>การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาจ้างแรงงาน</b> การสำรวจความคิดเห็นเรื่องดังกล่าวที่สถานประกอบการของบริษัทนายจ้าง เพื่อตรวจสอบค่าธรรมเนียมเพื่อการนี้ในรูปแบบต่างๆ ที่แรงงานต้องจ่าย และระบุจุดอ่อนและคำแนะนำเพื่อส่งเสริมระบบให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น</p>
	2.7	<p><b>การคืนเงินค่าธรรมเนียมการสรรหาจ้างแรงงาน</b> การชำระเงินค่าธรรมเนียมการสรรหาจ้างแรงงานอย่างทันกาล แก่แรงงานผู้มีสิทธิได้รับเงินคืน รวมถึงแรงงานปัจจุบันและอดีตแรงงาน ธุรกิจที่มีความรับผิดชอบควรร่วมรับผิดชอบเพื่อความมั่นใจว่าแรงงานได้รับการชำระเงินที่ตนสมควรได้ ตามการยืนยัน โดยแรงงาน</p>
	2.8	<p><b>การพัฒนาศักยภาพ: การฝึกอบรมเรื่องการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม</b> การฝึกอบรมภายใต้โครงการ Issara Academy สำหรับผู้จัดการและบุคลากรระดับปฏิบัติการ เกี่ยวกับการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม มีทั้งแบบออนไลน์และแบบเข้าร่วมด้วยตนเอง เน้นกรณีศึกษาจริงล่าสุด และเครื่องมือธุรกิจที่ใช้ได้จริง</p>



 <p>SYSTEMS STRENGTHENING</p>	2.9	<p><b>ความร่วมมือของเครือข่ายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม (ERN)</b>          ความเป็นพันธมิตรและความร่วมมือระหว่างนายจ้าง บริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง และ CSO เพื่อการเข้าถึงและเสริมสร้างศักยภาพแก่ผู้หางานตั้งแต่เริ่มต้น (ระดับชุมชน) เป็นการเชื่อมต่อแรงงานกับตำแหน่งงานจริงโดยตรง และเป็นวิธีสมัครงานในตำแหน่งดังกล่าว อย่างปลอดภัยมีความโปร่งใสและไม่มีค่าธรรมเนียม ตูรายละเอียดเพิ่มเติมในรูปภาพ ERN (หน้า 11)</p>
 <p>SYSTEMS STRENGTHENING</p>	2.10	<p><b>โกลเด้น ตรีมส์</b> จัดการกระบวนการสรรหาจ้างแรงงานให้มีความโปร่งใสปลอดภัยผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ด้วยแอปพลิเคชัน รวมถึงการลงทะเบียนรับสมัครงาน การตรวจสอบและการจัดลำดับผู้สมัคร และการสื่อสารกับผู้สมัครงาน รวมถึงการเสนอตำแหน่งงาน</p>

นายจ้างและ/หรือบริษัทจัดหางานสามารถจัดทำโฆษณารับสมัครงานแบบครอบคลุมครบถ้วนสำหรับแอปพลิเคชันโกลเด้น ตรีมส์ เป็นภาษาท้องถิ่นของตน...



...ส่วนผู้หางานซึ่งอยู่ในชุมชนบ้านเกิดของตน สามารถดูและสมัครงานบนแอปพลิเคชันโกลเด้น ตรีมส์ เป็นภาษาท้องถิ่นของตน โดยได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในชุมชนท้องถิ่นที่ไว้ใจได้




ผู้สมัครที่ถูกเลือกจะได้รับการปฐมนิเทศก่อนออกเดินทาง และการฝึกอบรมเพื่อเป็นการเสริมสร้างศักยภาพ โดยบริษัทจัดหางานภายในเครือข่าย ด้วยการสนับสนุนจากพันธมิตรภาคประชาสังคมในเครือข่ายนี้

แรงงานจะถูกเชื่อมต่อช่องทางเสียงของแรงงาน ตลอดเส้นทางของการย้ายถิ่นฐาน ประสบการณ์การทำงานและอื่นๆ



## แผนปฏิบัติการ ส่วนที่ 3: สภาพการทำงานและความเป็นอยู่

ดัชนีชี้วัดความคืบหน้าของธุรกิจสำหรับ ส่วนที่ 3 – สภาพความเป็นอยู่	
ยังไม่ได้ริเริ่ม   คืบหน้าบางส่วน   เสร็จสมบูรณ์/ทำต่อเนื่อง	
ดัชนีชี้วัด ที่ 1	การสำรวจความพึงพอใจของแรงงาน
ดัชนีชี้วัด ที่ 2	การพัฒนาศักยภาพของสถาบัน: การฝึกอบรมบุคลากรระดับปฏิบัติการ/ฝ่ายเทคนิค
ดัชนีชี้วัด ที่ 3	การพัฒนาศักยภาพของสถาบัน: การฝึกอบรมแก่ฝ่ายบริหาร/ผู้นำ

กิจกรรมสำหรับ ส่วนที่ 3 - สภาพการทำงาน		
 <p>POLICY</p>	3.1	<p><b>นโยบายการจัดการ (ข้อสัญญา) อย่างมีจริยธรรม / แผนนำทาง</b> กำหนดนโยบายของบริษัทว่าด้วยสภาพการทำงานที่มีจริยธรรม ในบริษัทและสถานที่ทำงานของบริษัทนายจ้าง (ผู้ผลิต) รวมถึง รายการของประเด็นปัญหาที่ไม่มีการยอมรับโดยเด็ดขาด วันที่และกำหนดเวลาสำหรับการเยียวยา และการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ สอดคล้องกับมาตรฐานและนิยามความหมายสากล และข้อบังคับเกี่ยวกับเสียงของแรงงานที่เชื่อถือได้ในทุกๆ ถ้าทำได้ รวมถึงในทุกๆ ที่ที่เครือข่ายปฏิบัติการ ILM เข้าไปปฏิบัติการ</p>
 <p>REMEDIATION &amp; REPAYMENT</p>	3.2	<p><b>การเยียวยาที่ขับเคลื่อนโดยเสียงของแรงงานอย่างต่อเนื่อง</b> การเยียวยาแก้ไขปัญหาสภาพการทำงานที่รายงานโดยแรงงานอย่างต่อเนื่อง ตามที่มีการรายงานต่อช่องทางเสียงของแรงงาน และในการสำรวจความพึงพอใจของแรงงาน</p>
 <p>EFFECTIVE COMMUNICATIONS</p>	3.3	<p><b>การสื่อสารระหว่างบริษัทผู้ซื้อสินค้าและบริษัทนายจ้าง (ผู้ผลิต) ระดับโลก</b> การสื่อสารจากบริษัทผู้ซื้อสินค้าถึงบริษัทนายจ้าง (ผู้ผลิต) เกี่ยวกับข้อบังคับเรื่องสภาพการทำงานที่มีจริยธรรมของฝ่ายแรก รวมถึงความคาดหวังให้บริษัทนายจ้าง (ผู้ผลิต) ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและมีความโปร่งใส และการสื่อสารเกี่ยวกับสิ่งจูงใจและสิ่งไม่จูงใจ ทั้งนี้จะประเมินความมีประสิทธิภาพด้วยความคิดเห็นจากบริษัทนายจ้าง (ผู้ผลิต) เกี่ยวกับความชัดเจนของการสื่อสารเรื่องนโยบาย และ รายการของประเด็นปัญหาที่ไม่มีการยอมรับโดยเด็ดขาด และความชัดเจนและความเป็นธรรมว่ามีการจูงใจให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างไร (และการไม่จูงใจให้ปฏิบัติตาม)</p>

 <p>EFFECTIVE COMMUNICATIONS</p>	3.4	<p><b>การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมความสัมพันธ์เพื่อการตอบสนองต่อเสียงของแรงงาน</b> การสื่อสารกับแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยภาษาที่เหมาะสม เกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความคิดเห็นของแรงงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และขวัญกำลังใจ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง</p>
 <p>OPERATIONAL SYSTEMS &amp; PROCEDURES</p>	3.5	<p><b>การสำรวจความพึงพอใจของแรงงาน</b> จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของแรงงานที่เป็นอิสระเป็นระยะๆ ทั้งนี้อาจทำการสำรวจความพึงพอใจของแรงงานเป็นการภายใน ด้วยวิธีที่แรงงานได้รับการคุ้มครอง ทำการวิเคราะห์ผลลัพธ์จากการสำรวจแบบอิสระ vs. แบบภายใน</p>
 <p>SYSTEMS STRENGTHENING</p>	3.6	<p><b>การพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับสิทธิของธุรกิจและสิทธิมนุษยชน / HRDD</b> การฝึกอบรมภายใต้โครงการ Issara Academy สำหรับผู้จัดการและบุคลากรระดับปฏิบัติการขององค์กรธุรกิจ รัฐบาล และองค์กรภาคประชาสังคม ในหัวข้อเกี่ยวกับสิทธิของธุรกิจและสิทธิมนุษยชน และ HRDD (ขั้นต้นและขั้นสูง) นั้นสามารถทำได้ทั้งแบบออนไลน์และแบบเข้าร่วมด้วยตนเอง เน้นที่กรณีศึกษาจริงที่ได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัย และเครื่องมือที่ใช้งานได้จริง</p>
 <p>SYSTEMS STRENGTHENING</p>	3.7	<p><b>การพัฒนาศักยภาพ: สลัมและหัวหน้าสายงาน</b> การฝึกอบรมภายใต้โครงการ Issara Academy สำหรับสลัมและหัวหน้าสายงาน เกี่ยวกับบทบาทของพวกเขาในกลไกการร้องทุกข์และการเยียวยาอย่างมีจริยธรรม รวมถึงการฝึกสอนและการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง สามารถทำได้ทั้งแบบออนไลน์และแบบเข้าร่วมด้วยตนเอง ด้วยภาษาถิ่นของผู้เข้าฝึกอบรม</p>
 <p>SYSTEMS STRENGTHENING</p>	3.8	<p><b>การพัฒนาศักยภาพ: ผู้บริหารและผู้นำ</b> การฝึกอบรมภายใต้โครงการ Issara Academy สำหรับผู้บริหารและผู้นำ เกี่ยวกับบทบาทของตนในกลไกการร้องทุกข์และการเยียวยาอย่างมีจริยธรรม รวมถึงการฝึกสอนและการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง สามารถทำได้ทั้งแบบออนไลน์และแบบเข้าร่วมด้วยตนเองด้วยภาษาถิ่นของหัวหน้าสายงาน</p>
 <p>SYSTEMS STRENGTHENING</p>	3.9	<p><b>การส่งเสริมระบบการตอบสนองอย่างมีเป้าหมายให้มีความเข้มแข็ง</b> การวิเคราะห์ซ้ำ และการปรับปรุงระบบเกี่ยวกับการจัดการสภาพความเป็นอยู่การทำงานอย่างมีเป้าหมาย รวมถึงกระบวนการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ กลไกการร้องทุกข์ ระบบการให้โบนัสและสิ่งจูงใจภายในการผลิต สภาพหอพักและโรงอาหาร</p>

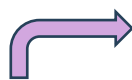
การเชื่อมต่อกับแรงงานในโรงอาหาร...



...และในบริเวณที่อยู่อาศัย



ข้อมูลเข้าจากเสียงของ  
แรงงานทั้งหมด ความคิดเห็น  
และรายงานประเด็นปัญหาที่  
รายงานโดยแรงงานทั้งหมด  
จะถูกรวบรวมไว้ในการแสดง  
ภาพข้อมูล (data  
visualizations) สำหรับ  
พันธมิตรเชิงกลยุทธ์ ที่แสดง  
รูปแบบและแนวโน้มอย่าง  
ต่อเนื่อง ภายในห้องโซลูปทาน  
ที่สมบูรณ์ของพันธมิตร



## เอกสารแนบท้าย ก

# หลักการชี้แนะและมาตรฐานด้านการดำเนินงานสำหรับ

## พันธมิตรเครือข่ายการประเมินแรงงานแบบองค์รวม (ILM)

สถาบันอิสรา เป็นองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ซึ่งมีหลักการพื้นฐานในการทำงานของเราคือสิทธิมนุษยชนที่มีความชัดเจน หลักการชี้แนะและมาตรฐานการปฏิบัติงานเหล่านี้ คือเอกสารสาธารณะที่เป็นแนวทาง สำหรับพันธมิตรและการทำกิจกรรมในเครือข่ายปฏิบัติการการประเมินแรงงานแบบองค์รวม (Inclusive Labor Monitoring หรือ ILM) ตัวอย่างของพันธมิตรได้แก่ บริษัทผู้ซื้อสินค้า แปรนต์ผลิตภัณฑ์ บริษัทค้าปลีก บริษัทนำเข้าสินค้า บริษัทตัวแทน บริษัทนายจ้าง (ผู้ผลิต) บริษัทจัดหางาน สถาบันการเงิน สหภาพการค้า NGO สถาบันการศึกษา รัฐบาล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ในห่วงโซ่อุปทานที่มีจริยธรรม

ระบบการประเมินแรงงานแบบองค์รวมของอิสรา คือศูนย์กลางของเครือข่ายปฏิบัติการการประเมินแรงงานแบบองค์รวม ที่ซึ่งการยืนยันสภาพการสรรหาจ้างแรงงานและสภาพการทำงานโดยแรงงาน คือสิ่งที่ให้ข้อมูล และขับเคลื่อนการเยียวยา และการส่งเสริมระบบแบบเน้นย้ำให้มีความเข้มแข็ง ในส่วนของพันธมิตรในเครือข่ายเครือข่ายปฏิบัติการ ILM มีเป้าหมายที่จะจัดทำกรอบเวลาสำหรับ การประสานความร่วมมือเพื่อจัดการเอาต์เอาเปรียบแรงงานทั่วห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ ที่รับฟังเสียงของแรงงานที่มีอำนาจ ในฐานะที่เป็นส่วนสำคัญของการแก้ปัญหา

หลักการชี้แนะประกอบด้วย ตัวกำหนดลักษณะพื้นฐานของแนวทางที่ให้ความสำคัญต่อเสียงของแรงงานของอิสรา ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกของจริยธรรม และมาตรฐานแรงงานสากลที่รองรับการทำงานทั้งหมด โดยในส่วนของมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้น จะเน้นย้ำความคาดหวังของพันธมิตรและสมาชิกทั้งหมดของเครือข่ายปฏิบัติการการประเมินแรงงานแบบองค์รวม

### หลักการชี้แนะห้าประการ

#### เสียงของแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพ

ข้อมูลสำหรับการพิสูจน์ยืนยันสภาพการทำงาน ต้องประกอบด้วยเสียงของแรงงานที่มีอำนาจ ซึ่งเชื่อมโยงความคิดเห็นของแรงงานที่ได้รับการคุ้มครอง ต่อการตอบสนองของผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงระบบ และการเยียวยา โดยที่การเยียวยาและการปรับปรุงนั้นๆ จะต้องได้รับการพิสูจน์ยืนยันโดยแรงงาน การยับยั้งทำลายความสามารถในการบอกกล่าวถึงข้อกังวลของแรงงาน ตลอดจนการสรรหาจ้างแรงงานและการจ้างงาน ผ่านทางช่องทางใดก็ตามที่ตนไว้วางใจ ถือว่าเป็นการละเมิดต่อความมุ่งมั่นของการประเมินแรงงานแบบองค์รวม (ILM) อย่างรุนแรง

### ความรับผิดชอบร่วมกัน

การตอบสนองของผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงระบบ และการเยียวยาถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกันตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน บริษัทผู้ซื้อสินค้าระดับต้นน้ำได้ประโยชน์จากเรื่องนี้ และดังนั้นในฐานะบริษัทผู้ซื้อสินค้าที่มีจริยธรรม จึงควรส่งเสริมและจูงใจในเชิงรุก เพื่อให้เกิดเสียงของแรงงานและการปรับปรุงตามมา

### สิทธิที่จะได้รับการเยียวยา

แรงงานที่ถูกละเมิดสิทธิ มีสิทธิที่จะเข้าถึงการเยียวยาและความยุติธรรม แต่กลไกทางธุรกิจเพื่อจัดการกับการละเมิดและการเพิ่มความรับผิดชอบต่อสิทธิมนุษยชนที่มีอยู่ อาจไม่สามารถตอบสนองได้อย่างเพียงพอ ภายในกรอบเวลาที่สมเหตุสมผล เพื่อหยุดยั้งการทำร้าย และแรงงานมีสิทธิที่จะเข้าถึงช่องทางการเยียวยาที่เป็นทางเลือก ทั้งแบบร่วมกันหรือแยกเป็นรายบุคคล แรงงานต้องไม่ถูกขัดขวางการเข้าถึงช่องทางทางเลือก เพื่อรับการเยียวยาจากภาคีของ ILM ใดๆ ทั้งสิ้น

### สิทธิที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง

แรงงานที่ถูกละเมิดสิทธิ มีสิทธิที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง ในขณะที่ NGO สหภาพการค้า และบุคคลอาจตกเป็นผู้ที่ได้รับการตอบโต้ได้ ดังนั้นจึงอาจจำเป็นต้องได้รับการปกป้องคุ้มครองเช่นกัน ภาคีของ ILM ทุกฝ่าย ถูกคาดหวังว่าจะต้องให้การคุ้มครองแรงงานและปกป้องสิทธิมนุษยชนตามความจำเป็น

### จริยธรรมและสิทธิมนุษยชนที่ด้านหน้า

กิจกรรมทั้งหมดจะดำเนินการอย่างมีอาชีพ มีจริยธรรม และการสนับสนุนต่อ สิทธิมนุษยชนสากลและหลักการว่าด้วยสิทธิแรงงาน จะต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรมพื้นฐานว่าด้วย การไม่ทำร้าย (Do No Harm) และจัดลำดับความสำคัญในทุกกรณีและทุกสถานการณ์ โดยไม่มีการยกเว้น

## มาตรฐานการปฏิบัติงาน

### ส่วนที่ 1. เสียงของแรงงาน การคุ้มครอง และการยืนยัน

**เสียงของแรงงาน** เสียงของแรงงานคือสิ่งสำคัญต่อพันธกิจ แนวทาง และกิจกรรมตามโปรแกรมของอิสรา เสียงของแรงงานซึ่งถูกเชื่อมต่อการเยียวยา และการคุ้มครองอย่างชัดเจน ต้องได้รับการสนับสนุนจากพันธมิตร หากไม่มีการสนับสนุนเสียงของแรงงาน ก็จะเกิดความเสียงต่ออิสรา แรงงาน พันธมิตรภาคประชาสังคมในเครือข่าย และพันธมิตรมากขึ้น ดังนั้นพันธมิตรจึงต้องสนับสนุนช่องทางเสียงของแรงงานที่เป็นอิสระของเครือข่ายปฏิบัติการ ILM และการเชื่อมต่อของอิสรากับแรงงานที่สถานประกอบการของพันธมิตร

**การคุ้มครองแรงงาน** อาจจำเป็นต้องมีการคุ้มครองเพื่อปกป้องแรงงานที่สื่อสารเรื่องการร้องทุกข์ จากการถูกตอบโต้ การใช้ความแตกต่างกันของอำนาจเพื่อกดขี่อีกฝ่ายหนึ่ง และการข่มขู่จากหัวหน้างาน ล่าม และอื่นๆ พันธมิตรต้องสนับสนุนการคุ้มครองแรงงาน และการปกป้อง (และไม่ใช้การยับยั้งทำลาย) เสียงของแรงงาน เพื่อที่แรงงานจะสามารถทำการร้องทุกข์โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกตอบโต้ อิสราถือว่าความปลอดภัยของแรงงานอยู่สิ่งสำคัญอันดับแรก และปรัชญา “การไม่ทำร้าย” ต้องได้รับการจัดลำดับความสำคัญ(สูงสุด) ภายในโปรแกรมพันธมิตร (Partner Programs)



**การยืนยันโดยแรงงาน** การพิสูจน์ยืนยันการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลง ที่พันธมิตรดำเนินการ ต้องได้รับการยืนยันกับแรงงานและผู้ทางานตามความเหมาะสม อิสราจะยังไม่เปิดกรณีปัญหาแรงงานที่ได้รับรายงาน จนกว่าแรงงานจะได้ยืนยันลักษณะและคุณภาพของการดำเนินการ ที่ธุรกิจอ้างว่าตนได้ทำไปแล้ว การยืนยันโดยแรงงาน ไม่เพียงแต่จะสร้างความมั่นใจ ในการจัดการกับประเด็นปัญหาแรงงานของภาคธุรกิจมากขึ้นเท่านั้น แต่ยังช่วยให้มั่นใจว่าการกระทำเหล่านั้นมีประสิทธิผลอย่างแท้จริง

**การบูรณาการเสียงของแรงงาน** การริเริ่มที่ขับเคลื่อนด้วยเสียงของแรงงานอย่างแท้จริง เช่น การประเมินแรงงานแบบองค์รวม มีความแตกต่างจากแนวทางการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบเดิม ๆ ของบริษัทตรวจสอบภายในหรือ เครื่องมือรับฟังความคิดเห็นที่จัดทำโดยธุรกิจอื่นทั้งหลาย และอาจเป็นเรื่องใหม่สำหรับพันธมิตร ดังนั้นธุรกิจที่มีส่วนร่วมในเครือข่ายปฏิบัติการ ILM จึงต้องเปิดกว้างต่อการอภิปรายร่วมกับอิสราว่า จะบูรณาการข้อค้นพบและข้อมูลจากเสียงของแรงงาน และยกระดับสภาพการทำงาน แนวปฏิบัติด้านการสรรหาจ้างแรงงาน กลไกการร้องทุกข์ และการส่งเสริมระบบให้แข็งแกร่งขององค์กรธุรกิจได้อย่างไร

## ส่วนที่ 2 การตอบสนอง ความรับผิดชอบ และการเยียวยา

**ความคืบหน้าและโปรแกรมพันธมิตรอิสราเพื่อการแก้ปัญหา** ได้รับการออกแบบมาสำหรับองค์กรธุรกิจ ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการแสวงหาความโปร่งใสและความรับผิดชอบเกี่ยวกับประเด็นปัญหาด้านแรงงาน ในการปฏิบัติการและห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจดังกล่าวเท่านั้น แต่ยังแสวงหาและทำงานอย่างแข็งขันเพื่อบรรลุซึ่งการปรับปรุงสภาพต่าง ๆ ให้ดีขึ้นและการแก้ปัญหา อย่างต่อเนื่อง ด้วยการจัดการกับสาเหตุต้นตอ และการส่งเสริมระบบให้มีความเข้มแข็งอีกด้วย พันธมิตรอาจมองว่า อิสรา เป็นพันธมิตรเชิงเทคนิคที่มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอิสระ ซึ่งมีพันธกิจที่ให้ความสำคัญ ต่อการปรับปรุงสภาพการทำงานของแรงงานให้ดีขึ้น และช่วยขับเคลื่อนแนวปฏิบัติทางธุรกิจที่ดีขึ้นโดยทั่วไป และถึงแม้ว่าอิสราจะพัฒนาเครื่องมือ การวิจัย ข้อมูล และเทคโนโลยีเพื่อช่วยขับเคลื่อนโซลูชัน แต่ผู้มีส่วนที่คุ้มครองสิทธิ์ (ซึ่งก็คือ บริษัทผู้ซื้อสินค้า บริษัทนายจ้าง บริษัทจัดหางาน และรัฐบาล) ต่างหากที่ต้องรับผิดชอบต่อการมีสภาพการทำงานที่ดี การสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมมากขึ้น และห่วงโซ่อุปทานที่สะอาด พันธมิตรสัญญาว่าจะทำงานอย่างต่อเนื่องและสามารถวัดผลได้ เพื่อการบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลาในส่วนของการทำงานทั้งสามอย่างทั่วถึง ซึ่งได้แก่ เสียงของแรงงาน การสรรหาจ้างแรงงาน และสภาพการทำงานและความเป็นอยู่

**การยอมรับยกย่องธุรกิจที่มีส่วนเกี่ยวข้อง** ธุรกิจที่เปิดรับและมีการตอบสนองต่อเสียงของแรงงานมากกว่า จะมีความโปร่งใสมากกว่า และสามารถมองเห็นความเสี่ยงได้มากกว่าผู้ที่ไม่ทำเช่นนั้น ซึ่งก็เข้าใจได้ว่า ประเด็นปัญหาอาจถูกบดบังจนบริษัทตรวจสอบหรือแนวทางอื่น ๆ ไม่เคยระบุมาก่อน เรื่องนี้เป็นสิ่งที่พันธมิตรควรยอมรับและทำความเข้าใจ บริษัทผู้ซื้อสินค้าระดับโลกควรพิจารณาเรื่องการจัด “พื้นที่ปลอดภัย” สำหรับธุรกิจในห่วงโซ่อุปทานของตน เพื่อจัดการกับประเด็นปัญหาที่ถูกหยิบยกขึ้นมาโดยเสียงของแรงงาน และให้โอกาสแก่บริษัทนายจ้างได้แสดงความเปิดกว้างของตน ต่อการปฏิรูปและคุณภาพและ กำหนดเวลาของการตอบสนอง

**การตอบสนองของห่วงโซ่อุปทาน** แนวทางปฏิบัติโดยทั่วไปของอิสราคือ ต้องไม่ “ระบุชื่อและทำให้อับอาย” หรือการรณรงค์ต่อต้านองค์กรธุรกิจ แต่เป็นการช่วยเหลือธุรกิจในการใช้เสียงของแรงงาน ข้อมูล และการสนับสนุนทางเทคนิคอย่างมีความรับผิดชอบ เพื่อปรับปรุงสภาพในสถานที่ทำงาน และมีส่วนช่วยเหลือในการเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรม พันธมิตรจะทำงานภายในธุรกิจและอุตสาหกรรมของตน เพื่อ ปลูกฝังความรู้สึกเห็นคุณค่าเสียงของแรงงานมากขึ้น ในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ เพื่อช่วยปรับปรุงระบบธุรกิจและแนวปฏิบัติของอุตสาหกรรมระดับประเทศให้ดีขึ้น

**การกำกับดูแล** การจะเป็นเครือข่ายที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาได้นั้น ยังต้องประกอบด้วย การกระตุ้นและการสนับสนุน กลไกการร้องทุกข์ที่ทำงานได้ดี และการเยียวยาแก่แรงงานในห่วงโซ่อุปทานอย่างทั่วถึง พันธมิตรซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่คุ้มครองสิทธิ ถูกคาดหวังว่าจะต้องส่งเสริมจริยธรรมการดำเนินธุรกิจ นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และนโยบายด้านแรงงานข้ามชาติของตนตลอดเวลา สำหรับธุรกิจที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ จะต้องได้รับผลตามมา ซึ่งได้มีการสื่อสาร และทำความเข้าใจอย่างชัดเจนก่อนที่จะเกิดประเด็นปัญหาแล้ว

**การเยียวยาและกำหนดเวลา** หากพบว่ามีกรณีละเมิดแรงงาน ต้องทำการเยียวยาภายในกรอบเวลาที่เหมาะสม แรงงานต้องได้รับความมั่นใจว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติ การปกป้องจากการถูกตอบโต้ มีสภาพการทำงานที่ดี และเข้าถึงความยุติธรรม ทั้งนี้แรงงานอาจใช้ช่องทางอื่น เพื่อความมั่นใจว่าสิทธิของตนได้รับส่งเสริมและต้องไม่ถูกขัดขวางจากการใช้สิทธิ์ดังกล่าวด้วย

### ส่วนที่ 3 การเปลี่ยนแปลงระบบนิเวศทางธุรกิจ

**การมีส่วนร่วมและความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย** ความพยายามอย่างมีความรับผิดชอบของธุรกิจ เริ่มตั้งแต่การติดต่อจนถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง เมื่อธุรกิจที่มีค่านิยมร่วมกัน ใช้อำนาจในการซื้อสินค้า และส่งเสียงของตนร่วมกัน เพื่อให้ห่วงโซ่อุปทานที่มีความรับผิดชอบเกิดขึ้นได้จริงและมีความยั่งยืน พันธมิตรเครือข่ายทุกรายจะได้รับการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมและร่วมมือ ในการสนทนาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่ายอย่างแข็งขัน เพื่อช่วยสร้างค่านิยม ความมุ่งมั่น และวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเปลี่ยนแปลงสู่ระบบนิเวศของห่วงโซ่อุปทานที่มีจริยธรรม อีสรา มีความมุ่งหมายที่จะทำให้การมีส่วนร่วม เป็นสิ่งที่ทำได้ง่ายและเข้าถึงได้มากขึ้น ด้วยการขยายกิจกรรมและทรัพยากรเพื่อความร่วมมือทางออนไลน์และ ไม่จำเป็นต้องทำในเวลาเดียวกัน โดยไม่มีค่าใช้จ่าย และจัดขึ้นหลายช่วงเวลา เพื่อความสะดวกของสมาชิกในเขตเวลาแตกต่างกัน

**สนับสนุนการเรียนรู้และการบอกต่อด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์** โปรแกรมพันธมิตรเครือข่ายปฏิบัติการ ILM ตั้งอยู่บนหลักการของการจัดโปรแกรมและการวิจัยบนฐานเสียงของแรงงานของอีสรา ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้และได้ข้อมูลอย่างมาก พันธมิตรควรใช้โอกาสทั้งหมด เพื่อเปิดรับและส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนผู้นำทางความคิด และแนวปฏิบัติทางธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบทั่วโลกมากขึ้น

**ความโปร่งใส** ในฐานะองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร การให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาแรงงานบังคับ และปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นของอีสรา ยังหมายถึงการแบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในภาคสนาม และสร้างบริการสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แม้ว่าจะไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับห่วงโซ่อุปทานของพันธมิตรแบบจำเพาะเจาะจง โดยไม่ได้รับความยินยอม แต่ข้อมูลและแนวโน้มของ ILM ก็จะไม่มีการระบุชื่อ และถูกรวบรวมไว้เพื่อส่งเสริมการแบ่งปันข้อมูล เรื่องราวความสำเร็จ ความท้าทายและบทเรียนที่ได้แก่สาธารณะ โดยดูได้ที่ [www.workervoices.org](http://www.workervoices.org) เพื่อการบรรลุเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมและระบบนิเวศทางธุรกิจในวงกว้าง รวมถึงการยอมรับและการบูรณาการเสียงของแรงงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (human rights due diligence หรือ HRDD) และห่วงโซ่อุปทานที่มีจริยธรรม

**การเสริมสร้างศักยภาพและการตั้งภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วม** อีสราและเครือข่ายปฏิบัติการ ILM ดำเนินงานในระดับนานาชาติผ่านห่วงโซ่อุปทาน และในระดับรากหญ้าและชุมชนร่วมกับผู้หางาน แรงงาน ผู้นำชุมชน และพันธมิตรภาคประชาสังคม การสนับสนุนของพันธมิตรธุรกิจของอีสรา มีคุณูปการต่อช่องทางเสียงของแรงงานของเครือข่ายปฏิบัติการ ILM อย่างกว้างขวาง ต่อการให้ความรู้และการเสริมสร้างศักยภาพแก่แรงงานข้ามชาติและชุมชน

ของพวกเขายังต่อเนื่อง ต่อความสามารถในการสนับสนุนการป้องกันการทำร้าย การคุ้มครอง และการเยียวยา และต่อการเปลี่ยนแปลงระบบนิเวศของห่วงโซ่อุปทานที่มีจริยธรรม ให้เป็นระบบที่ครอบคลุม มีความเท่าเทียมและเป็นธรรมมากขึ้น พันมิตรธุรกิจได้รับการกระตุ้นให้เปิดรับพันธมิตรภาคประชาสังคมที่มีค่านิยมร่วมกัน ในเครือข่ายปฏิบัติการ ILM และความหลากหลายของพันธมิตรของเครือข่ายโดยทั่วไปมากขึ้น



**ISSARA MEANS FREEDOM**  
**WWW.ISSARAINSTITUTE.ORG**