

สถาบันอิสรา

คู่มือการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม
ที่ขับเคลื่อนด้วยเสียงของแรงงาน

ตุลาคม 2565



การอ้างอิงแบบเต็ม

คู่มือการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมที่ขับเคลื่อนด้วยเสียงของแรงงาน
กรุงเทพและพาล์ อัดโต สถาบันอิสรา

© สถาบันอิสรา 2565

สงวนลิขสิทธิ์ หากต้องการพิมพ์ซ้ำ โปรดติดต่อ

สถาบันอิสรา

info@issarainstitute.org

www.issarainstitute.org

พิมพ์ในประเทศไทย

รูปถ่ายและรูปภาพทั้งหมดเป็นลิขสิทธิ์ของ © สถาบันอิสราเว้นแต่ใส่หมายเหตุไว้เป็นอย่างอื่น

การพัฒนาคู่มือการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมฉบับปรับปรุงนี้ รวมถึงการแปล การจัดพิมพ์ และการเผยแพร่คู่มือฉบับนี้เป็นภาษาต่างๆ ในเอเชีย ได้รับการสนับสนุนจากมูลนิธิทีเคทีและมูลนิธิวิล มาร์ท ขอขอบคุณผู้บริจาคเป็นอย่างยิ่งสำหรับการสนับสนุน มุมมองและแนวทางที่แสดงไว้ในคู่มือฉบับนี้เป็นของสถาบันอิสราและไม่ใช่ของผู้บริจาค



คู่มือการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม
ที่ขับเคลื่อนด้วยเสียงของแรงงาน

สถาบันอิสรา

ตุลาคม 2565

สารบัญ

บทนำ	1
มีอะไรใหม่ในการปรับปรุงคู่มือในครั้งนี้และเพื่อใคร	1
การสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมคืออะไร	2
การสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมเกี่ยวข้องกับต้นทุนการสรรหาจ้างแรงงานเท่านั้นใช่หรือไม่	4
การก้าวข้ามการปฏิบัติตามกฎและการแก้ไขปัญหาคือต้นเหตุ	5
<hr/>	
การนิยามหลักการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมของอิสรา	7
<hr/>	
การสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมที่ขับเคลื่อนด้วยเสียงของแรงงานทำงานอย่างไร	11
การสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมที่ ‘ขับเคลื่อนด้วยเสียงของแรงงาน’ หมายความว่าอย่างไร	11
การสร้างระบบและเครือข่ายที่จุดเริ่มต้น	12
การฝึกอบรมและการพัฒนาความสามารถ	13
โกลเด้น ดรีมส์ (Golden Dreams) และนวัตกรรมเทคโนโลยี - สร้างชุมชนความคิดเห็นของแรงงานข้ามชาติ	13
เป้าหมายหลักของการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมที่ขับเคลื่อนด้วยเสียงของแรงงานคืออะไร	16
เครื่องมือ 6 ชนิดและวิธีการใช้	17
<hr/>	
เครื่องมือ	19
เครื่องมือ 1. การเตรียมโฆษณารับสมัครงานที่มีเนื้อหาครบถ้วนสำหรับการสรรหาจ้างแรงงานข้ามชาติ	19
เครื่องมือ 2. เกณฑ์การคัดเลือกและกระบวนการตรวจสอบสำหรับบริษัทจัดหางาน - เครื่องมือสำหรับนายจ้าง (ผู้สรรหาจ้างแรงงาน)	26
เครื่องมือ 3. รายการตรวจสอบ สัญญาบริการการจัดการที่มีจริยธรรม (Ethical Management Services Agreement - MSA) ระหว่างนายจ้างและผู้สรรหาจ้างแรงงาน	32
เครื่องมือ 4. การวินิจฉัยการสรรหาจ้างแรงงานในปัจจุบัน	46
เครื่องมือ 5. รายการตรวจสอบ สัญญาการจ้างงานอย่างมีจริยธรรมและแนวทางปฏิบัติที่ดี	55
เครื่องมือ 6. เครือข่ายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม และแนวทางปฏิบัติ	58

บทนำ

มีอะไรใหม่ในการปรับปรุงคู่มือในครั้งนี้และเพื่อใคร

คู่มือการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมที่ขับเคลื่อนด้วยเสียงของแรงงานของสถาบันอิสราฮุดแรก จัดทำขึ้นในปี พ.ศ. 2560 เพื่อช่วยสนับสนุนนายจ้างไทยและบริษัทจัดหางานเมียนมาเป็นหลัก เพื่อปรับปรุงกระบวนการจ้างแรงงานให้มีความเป็นมืออาชีพ นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา มีการสร้างเครื่องมือเพิ่มเติมเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาด้านธุรกิจที่พบเจอได้ทั่วไปในพื้นที่ให้บริการทางภูมิศาสตร์ที่เพิ่มขึ้น โดยปัจจุบันมีดำเนินการในเอเชียใต้และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เพิ่มเติมจากการดำเนินงานในระบียงเศรษฐกิจไทย-เมียนมาเท่านั้น เหตุผลหลัก 5 ประการของการปรับปรุงคู่มือปี พ.ศ. 2564 คือ

- การปรับให้เหมาะกับมาตรการการรับมือกับการแพร่ระบาดของโควิด-19 และการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการและต้นทุนของการจ้างงานตามบันทึกข้อตกลง (MoU) หลังโควิด-19
- เพื่อรองรับการเปิดตัวของตลาดแรงงานในแอปพลิเคชัน โกลเด้น ครีมส์ของอิสราในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564

- เพื่อสะท้อนความคาดหวังและข้อกำหนดของกฎหมายกำแพงภาษีของสหรัฐ โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าธรรมเนียมการทำงาน
- เพื่ออ้างอิงการเชื่อมโยงกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญของกฎหมายยุโรปในช่วงสองปีที่ผ่านมา
- เพื่อบันทึกและจัดการความเสี่ยงและความท้าทายที่พบมากที่สุดในการบูรณาการจ้างแรงงานในเอเชียและไปยังเอเชีย รวมถึงสาเหตุที่แท้จริงและวิธีการจัดการ

เครื่องมือเหล่านี้สร้างขึ้นเพื่อสนับสนุน **นายจ้างและบริษัทจัดหางานในภูมิภาคเอเชีย** และคู่มือนี้จะจัดทำเป็นภาษาต่างๆ ในเอเชียเพิ่มเติมจากภาษาอังกฤษ ประการที่สอง คู่มือภาษาต่างๆ ในเอเชียน่าจะช่วยให้ **รัฐบาลและองค์กรภาคประชาสังคม** เข้าใจว่าเส้นทางการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมเป็นอย่างไรและมีประโยชน์อย่างไรสำหรับธุรกิจ สุดท้ายนี้เราหวังว่า **แบรนด์และร้านค้าปลีกระดับโลกรวมทั้งผู้บริจา**คจะได้ใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้เชิงปฏิบัติในคู่มือฉบับนี้ พร้อมส่งเสริมให้ซัพพลายเออร์และพันธมิตรทางธุรกิจสนับสนุนแนวทางการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมที่ขับเคลื่อนด้วยเสียงของแรงงานซึ่งมีประสิทธิภาพและครอบคลุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มากกว่า

การสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมคืออะไร

การสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมหรือการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบได้กลายเป็นเรื่องที่กำลังได้รับความสนใจและเกี่ยวข้องกับการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบและการค้าอย่างมีจริยธรรม มีแบรนด์และร้านค้าปลีกระดับโลกจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ ที่ต้องการส่งเสริมให้ซัพพลายเออร์ตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้ใช้ช่องทางการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมในการจ้างแรงงาน ด้วยวิธีนี้ บริษัทจะมั่นใจได้ว่าจะไม่มีความเสี่ยงในเรื่องการค้ำมนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ และการเอารัดเอาเปรียบในการสรรหาจ้างแรงงานในห่วงโซ่อุปทาน

เรื่องนี้สำคัญเป็นพิเศษสำหรับแบรนด์และร้านค้าปลีกที่นำสินค้าเข้าในประเทศที่มีกฎหมายห้ามการนำเข้าสินค้าที่ผลิตด้วยแรงงานบังคับ เช่น กฎหมายกำแพงภาษีของสหรัฐ เพราะค่าธรรมเนียมการสรรหาจ้างแรงงาน การมีแรงงานที่อยู่ในสถานการณ์ที่ต้องจ่ายเงินสำหรับงานและอาจทำให้เกิดหนี้เนื่องจากค่าธรรมเนียมเหล่านี้ ถือเป็นหลักฐานที่เพียงพอแล้วสำหรับการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายศุลกากร

การสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมยังมีความสำคัญที่เพิ่มขึ้นสำหรับบริษัทที่ต้องการส่งเสริมกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (เอชอาร์ดีดี) ซึ่งต้องอาศัยกลไกการร้องทุกข์ที่น่าเชื่อถือและดำเนินงานได้ รวมถึงการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องของแรงงานและชุมชน เพื่อให้แรงงานเป็นผู้กำหนดทิศทางการดำเนินงานที่มีผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทอย่างแท้จริง ไม่ใช่แค่เพียงเพื่อให้ผ่านการตรวจสอบหรือให้ได้ใบรับรองเท่านั้น

การสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม เป็นการสรรหาจ้างแรงงานที่ทั้งนายจ้างและบริษัทจัดหางานร่วมกันรับผิดชอบในเรื่อง

- เคารพกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
- รับรองเรื่องการปฏิบัติกับแรงงานและปฏิบัติต่อกันที่มีจริยธรรมและมีความเป็นมืออาชีพ
- รับรองว่าต้นทุนการสรรหาจ้างแรงงานเป็นของนายจ้างไม่ใช่แรงงาน
- ส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย การทำงาน และสภาพความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับแรงงาน และ
- รับรองว่าสามารถเข้าถึงการเยียวยาและกลไกการร้องทุกข์ที่น่าเชื่อถือที่ดำเนินการอยู่

ในโมเดลการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมที่แท้จริง ค่าธรรมเนียมและต้นทุนทั้งหมดของการสรรหาจ้างแรงงานเป็นของนายจ้าง โดยผู้หางานและแรงงานไม่ต้องรับผิดชอบต้นทุนใดๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาจ้างแรงงาน ต้นทุนดังกล่าวประกอบด้วยค่าใช้จ่ายทั้งหมดรวมถึงค่าธรรมเนียมที่บริษัทจัดหางานรวมถึงนายหน้าและนายหน้าช่วงเรียกเก็บ คำนิยามนี้เป็นไปตามหลักการนายจ้างเป็นผู้จ่าย (Employer Pays) ของกลุ่มผู้นำสำหรับการสรรหาจ้างแรงงานที่มีความรับผิดชอบ (Leadership Group for Responsible Recruitment) จรรยาบรรณสำหรับสมาพันธ์นายจ้างระดับโลก (Code of Conduct for the World Employer Confederation) และอนุสัญญาไอแอลโอ เลขที่ 181 ว่าด้วยอนุสัญญาของไอแอลโอว่าด้วยบริษัทจัดหางานภาคเอกชน (ILO Convention No. 181 on Private Employment Agencies)

ในปี 2565 ในทางปฏิบัติ การสรรหาจ้างแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ที่อยู่ในเอเชียยังห่างไกลจากคำว่า “การสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม” ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา แนวปฏิบัติทั่วไปของนายจ้างและบริษัทจัดหางานได้ผลักภาระค่าธรรมเนียมและต้นทุนการสรรหาจ้างแรงงานและการย้ายถิ่นจำนวนมาก (และบางครั้งทั้งหมด) ให้แรงงาน รวมถึงต้นทุนค่าธรรมเนียมของบริษัทจัดหางาน การเดินทาง และใบอนุญาตทำงาน ในขณะที่แบรนด์และร้านค้าปลีกระดับโลกจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ เพิ่มมาตรฐานการสรรหาจ้างแรงงานโดยไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากแรงงานในห่วงโซ่อุปทานของตน แต่กฎหมายระดับประเทศในเอเชียส่วนใหญ่ยังยอมให้เรียกเก็บค่าธรรมเนียม

ประเด็นนี้อาจทำให้เกิดความสับสนเกี่ยวกับมาตรฐานที่ถูกค้ำระดับโลกกำหนดให้ผู้สรรหาจ้างแรงงานของตนปฏิบัติตาม เนื่องจากทำให้มีค่าธรรมเนียมการสรรหาจ้างแรงงานที่แรงงานต้องจ่าย 2 ประเภท ได้แก่

1. ค่าธรรมเนียมที่ชัดเจนว่าทั้งผิดกฎหมายและผิดจริยธรรม ไม่ได้รับอนุญาต และ
2. ค่าธรรมเนียมที่อาจถูกกฎหมายภายใต้กฎหมายระดับประเทศ แต่ผิดจริยธรรม ไม่ได้รับอนุญาตตามจรรยาบรรณระหว่างประเทศ อาจรวมถึงข้อกำหนดของลูกจ้างของแบรนด์/ร้านค้าปลีก (นโยบายนายจ้างเป็นผู้จ่าย นโยบายไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากแรงงาน เป็นต้น)

ในโปรแกรมคู่ค้าเชิงกลยุทธ์ของอิสรา (Issara Strategic Partners Program) เน้นเรื่องการช่วยเหลือแบรนด์และร้านค้าปลีกระดับโลกและซัพพลายเออร์ให้เห็นภาพตรงกันในเรื่องมาตรฐานและความคาดหวัง กำหนดข้อมูลพื้นฐานที่เชื่อถือได้และใช้มาตรการอื่นๆ เพื่อทำความเข้าใจว่าซัพพลายเออร์ตอบสนองข้อกำหนดใหม่ขององค์กรได้ดีเพียงใด จากนั้นจึงดำเนินการตามนโยบายและเสริมสร้างระบบในส่วนที่จำเป็นให้เข้มแข็ง

การสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมเกี่ยวกับต้นทุนการสรรหาจ้างแรงงานเท่านั้นใช่หรือไม่

ไม่ใช่! ไม่ว่าแบรนด์/ร้านค้าปลีกและผู้สรรหาจ้างแรงงานจะจัดการเรื่องค่าธรรมเนียมการสรรหาจ้างแรงงานระหว่างกันอย่างไรก็ตาม ควรดำเนินการเรื่องการปรับปรุงเรื่องการปฏิบัติต่อแรงงานที่มีจริยธรรม สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่เหมาะสม การเข้าถึงการเยียวยาและกลไกการร้องทุกข์ และค้นหาพนักงานที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่และการทำงานที่เหมาะสมที่สรรหาให้ การสร้างความเป็นมืออาชีพให้กับการสรรหาจ้างแรงงานผ่านระบบการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมได้อย่างแท้จริงนั้นเป็นเรื่องที่มากกว่าแค่ต้นทุน แต่นำเสียดายที่บางโมเดลเน้นที่เรื่องต้นทุนเท่านั้น เช่น หลักการนายจ้างเป็นผู้จ่าย เป็นต้น

การยกระดับความเป็นมืออาชีพ - แม้แต่สำหรับธุรกิจที่กำลังมุ่งไปสู่แนวปฏิบัติที่นายจ้างเป็นผู้จ่าย แต่ยังไม่ได้เริ่มต้นดำเนินการนโยบายไม่คิดค่าใช้จ่ายกับแรงงาน - ก็ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืนและมีจริยธรรม มีหลายเรื่องที่นายจ้างและผู้สรรหาจ้างแรงงานสามารถทำให้สำเร็จได้ด้วยการใช้แนวปฏิบัติของอุตสาหกรรมนอกเหนือจากการจัดการเรื่องต้นทุนเท่านั้น ได้แก่ วิธีการปฏิบัติต่อผู้หางานแรงงานและแรงงาน

วิธีการจัดการธุรกิจ แบนด์ และสัญญา วิธีการใช้ข้อมูลและบริการในการปรับปรุงความสามารถในการแข่งขัน และกำจัดความเสี่ยง และวิธีเลือกกำลังแรงงานให้เหมาะกับกลยุทธ์ด้านเศรษฐกิจของประเทศและการเติบโตทางอุตสาหกรรม

เรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญเพราะแบนด์และร้านค้าปลีกระดับโลกจำนวนมากอยู่ในขั้นแรกของการกำหนดวิธีการในการส่งเสริมการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมในเชิงรุกทั่วทั้งห่วงโซ่อุปทานระดับโลกของตน รวมถึงวิธีการจัดการประเด็นเรื่องต้นทุนและใครเป็นผู้ที่จะจ่ายเพื่อให้ได้มาตรฐานที่ดีขึ้น แม้ว่าต้นทุนจะมีความสำคัญแต่ผู้ซื้อก็จำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้กับองค์ประกอบอื่นๆ และหลักการของการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมเพื่อให้เห็นถึงประโยชน์ที่เป็นรูปธรรมต่อผู้หางานและแรงงาน รวมถึงระบบการจัดการของซัพพลายเออร์และบริษัทจัดหาแรงงานในห่วงโซ่อุปทานของตน เนื่องจากการสรรหาทรัพยากรในการทำธุรกิจมีความเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา หลักการและแนวทางการดำเนินการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดที่จะช่วยจัดการผลกระทบของความผันผวนที่มีต่อแรงงานและธุรกิจ

การก้าวข้ามการปฏิบัติตามกฎและการจัดการต้นเหตุที่แท้จริง

แบนด์และร้านค้าปลีกระดับโลกจำนวนมากเพิ่มขึ้นกำลังต้องการตรวจสอบหรือสำรวจค่าธรรมเนียมการสรรหาจ้างแรงงาน เพื่อทำความเข้าใจความเสี่ยงและทราบว่าแรงงานในห่วงโซ่อุปทานของตนได้จ่ายเงินเพื่อให้ได้งานนั้นเป็นการฝ่าฝืนนโยบายด้านการสรรหาจ้างแรงงานหรือไม่ หากแรงงานได้จ่ายค่าธรรมเนียมการสรรหาจ้างแรงงานโดยส่วนมากแล้วผู้สรรหาจ้างแรงงานควรจ่ายเงินดังกล่าวคืนให้แรงงาน เนื่องจากถือเป็นประเด็นเรื่องการปฏิบัติตามกฎหรือการฝ่าฝืนเรื่องที่ไม่ยอมให้กระทำผิด อย่างไรก็ตามการเน้นเรื่องการปฏิบัติตามกฎมักไม่ได้จัดการเรื่องเสริมสร้างระบบพื้นฐานที่จำเป็นในการลดความเสี่ยงด้านระบบการสรรหาจ้างแรงงานอย่างแท้จริงทั้งต่อแรงงานและต่อธุรกิจ และป้องกันไม่ให้เกิดการสรรหาจ้างแรงงานแบบเออาร์ดีเอเปรีียบตั้งแต่ต้น

คู่มือฉบับนี้มีเป้าหมายเพื่อให้การก้าวข้ามการปฏิบัติตามกฎเป็นเรื่องที่สามารถบรรลุผลได้และมีนัยสำคัญทางธุรกิจที่มากขึ้น - ไม่ว่าจะเป็นแบนด์และร้านค้าปลีกระดับโลก ผู้สรรหาหรือบริษัทจัดหางาน - รวมถึงเพื่อระบุและจัดการความเสี่ยงด้านการสรรหาจ้างแรงงานเพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดประเด็นปัญหา อันตราย และความต้องการการเยียวยาที่เกิดขึ้นซ้ำๆ

คู่มือฉบับนี้ยังมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาคอมพิวเตอร์ที่ไม่สอดคล้องของข้อมูลและอำนาจ ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้ง่ายในสภาพแวดล้อมที่ไม่โปร่งใส การขาดความสามารถในการมองเห็นถึงสิ่งที่ดำเนินการไปแล้ว และใครเป็นผู้เรียกเก็บค่าธรรมเนียม เช่น ผู้สรรหาจ้างแรงงาน ตัวแทน และนายหน้าทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง

เราหวังว่าเครื่องมือเหล่านี้ - ซึ่งจะช่วยนำความสอดคล้องและความโปร่งใสมาสู่สัญญาบริการระหว่างซัพพลายเออร์และผู้สรรหาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างงานของแรงงาน เกณฑ์การตรวจสอบบริษัทจัดหางาน และแนวทางปฏิบัติอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกันในกระบวนการรับสมัครงาน - จะมีประโยชน์ต่อบริษัทของท่านในการดำเนินการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม

การนิยามหลักการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมี จริยธรรมของอิสรา

หลักการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม ของสถาบันอิสรา

1. การปฏิบัติตามกฎหมาย - เคารพกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
2. การปฏิบัติกับแรงงานและระหว่างกันอย่างมีจริยธรรมและเป็นมืออาชีพ
3. บริการฟรีสำหรับผู้หางานและแรงงาน
4. ข้อกำหนดการจ้างงานที่มีความโปร่งใสและมีจริยธรรม
5. ค่าจ้าง การหักค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ที่มีความโปร่งใส
6. สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีต่อสุขภาพ ปลอดภัย และไร้อารมณ์เครียด
7. การเข้าถึงการเยียวยาและกลไกการร้องทุกข์ที่ปฏิบัติได้และน่าเชื่อถือ

คำนิยามของความรับผิดชอบหลักแต่ละข้อภายใต้หลักการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมของอิสราของ
นายจ้าง บริษัทจัดหางานและรัฐบาลกำหนดไว้ตามด้านล่าง

1. การปฏิบัติตามกฎหมาย - เคารพกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

ประกอบด้วยกฎหมายและนโยบายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับกฎข้อบังคับด้านการสรรหาจ้างแรงงาน รวมถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ และกฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์ กฎหมายที่เกี่ยวข้องมาจากเขตอำนาจหลัก 3 เขต ได้แก่ กฎหมายของประเทศต้นทาง กฎหมายของประเทศปลายทาง และนโยบายและกลไกระหว่างรัฐบาลกับรัฐบาลแบบทวิภาคี โดยทั่วไปธุรกิจที่จริงจังกับการพัฒนาช่องทางการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมและใช้แนวทางตามมาตรฐานสากลจะปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ไม่ยาก เพราะมาตรฐานของการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบ โดยทั่วไปแล้วจะสูงกว่าข้อกำหนดของกฎหมายระดับประเทศส่วนใหญ่ในเอเชีย การติดตามค่าใช้จ่ายตั้งแต่ “จุดเริ่มต้น” ที่ผู้หางานมักต้องจ่ายให้นายหน้าและบริษัทจัดหางานเป็นเรื่องสำคัญเนื่องจากมักจ่ายเกินจำนวนที่กฎหมายอนุญาตและเป็นจุดเสี่ยงที่สำคัญ บริษัทจัดหางานฝั่งต้นทางและนายจ้างต้องจัดการตามแนวปฏิบัติการสรรหาจ้างแรงงานตั้งแต่จุดเริ่มต้น

2. การปฏิบัติกับแรงงานและระหว่างกันอย่างมีจริยธรรมและเป็นมืออาชีพ

ประกอบด้วยข้อตกลงทางธุรกิจทั้งหมดที่ทำโดยบริษัทจัดหางาน (รวมถึงพนักงานบริษัทจัดหางานและตัวแทนในเครือทั้งหมด) และโดยนายจ้าง (รวมถึงพนักงานฝ่ายบุคคลและตัวแทนในเครือทั้งหมด) ผู้เข้าร่วมควรดำเนินงานอย่างเป็นธรรมและมีจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ของตนและทำงานร่วมกับผู้หางาน แรงงาน และลูกค้าทางธุรกิจอย่างเป็นมืออาชีพ และปฏิบัติต่อทุกฝ่ายด้วยความเคารพ

3. บริการฟรีสำหรับผู้หางานและแรงงาน

บริการนี้รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมดของการสรรหาจ้างแรงงานและการย้ายถิ่น รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงค่าธรรมเนียมของบริษัทจัดหางาน การตรวจสอบสุขภาพ ใบอนุญาตทำงาน วีซ่า ค่าใช้จ่ายการเดินทาง และค่าใช้จ่ายใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับนายหน้าและนายหน้าช่วง ซึ่งบริษัทจัดหางานมีหน้าที่ต้องรับทราบและจัดการ ถ้ามีค่าใช้จ่ายเหล่านี้ไม่ควรเรียกเก็บจากแรงงานไม่ว่ากรณีใดและค่าใช้จ่ายเหล่านี้ไม่ควรมีการเรียกคืนจากแรงงานด้วยเช่นกัน ไม่ว่าจะผ่านใบแจ้งหนี้การหักค่าจ้าง หรือ “เงินกู้” สำหรับแรงงานที่ต้องจ่ายคืน แรงงานไม่ควรต้องจ่ายค่าธรรมเนียมเหล่านี้ไปก่อนแล้วค่อยมาเบิกกับบริษัทจัดหางานหรือนายจ้าง อย่างไรก็ตามไม่จำเป็นต้องรวมค่าใช้จ่ายในการทำหนังสือเดินทางของแรงงาน (เว้นแต่เป็นนโยบายของบริษัท) แรงงานควรจ่าย ควบคุม และเก็บหนังสือเดินทางไว้กับตนตลอดเวลา

4. ข้อกำหนดการจ้างงานที่มีความโปร่งใสและมีจริยธรรม

ทุกฝ่าย ประกอบด้วยนายจ้าง บริษัทจัดหางาน และตัวแทนในเครือของบริษัทจัดหางาน ควรดำเนินงานในแบบที่มีความโปร่งใส มีจริยธรรมและเป็นธรรมต่อกันและกัน และต่อผู้หางาน เรื่องนี้ครอบคลุมถึงข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาการให้บริการระหว่างนายจ้างกับบริษัทจัดหางานรวมถึงข้อกำหนดและเงื่อนไขของงานและสัญญาที่เสนอให้ผู้หางาน ข้อกำหนดการจ้างงานที่มีความโปร่งใสและมีจริยธรรมต้องมี (ก) การเปิดเผยข้อมูลที่ครบถ้วนเกี่ยวกับคำอธิบายลักษณะงานและเกณฑ์การจ้างงานที่นายจ้างสื่อสารให้ผู้สรรหาจ้างแรงงาน และจากผู้สรรหาจ้างแรงงานถึงผู้หางานในเวลาที่เหมาะสม และ (ข) มีการหารือและตกลงกันเรื่องกระบวนการตรวจสอบ ค่าใช้จ่าย และข้อกำหนดและเงื่อนไขการชำระเงินฝั่งต้นทางระหว่างบริษัทจัดหางานและนายจ้าง ควรให้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนแก่ผู้หางานก่อนการลงนามในสัญญา และแรงงานควรได้รับเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรและเอกสารดิจิทัลเกี่ยวกับสิทธิและกระบวนการที่รับรองเรื่องความโปร่งใส

5. ค่าจ้าง การหักค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ที่มีความโปร่งใส

แรงงานทุกคนควรได้รับข้อมูลที่ครบถ้วน โปร่งใส เกี่ยวกับข้อกำหนดการจ่ายค่าจ้างก่อนการลงนามในสัญญา โดยมีการยืนยันเมื่อมาถึงสถานที่ทำงาน นายจ้างและบริษัทจัดหางานควรทำงานร่วมกันเพื่อรับรองว่าแรงงานได้รับสัญญาที่ให้ข้อมูลที่มีความโปร่งใสในเรื่องค่าจ้าง การหักค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ รวมถึงการปฐมนิเทศในภาษาของแรงงาน การอธิบายระบบโบนัสและค่าตอบแทนจูงใจ การตั้งเป้าหมาย และการทำงานล่วงเวลาหรือข้อปฏิบัติอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานที่นายจ้างระบุต้องเท่ากับหรือดีกว่าข้อกำหนดขั้นต่ำที่กำหนดโดยข้อตกลงบันทึกความเข้าใจใดๆ ที่อาจมีอยู่ แรงงานควรได้รับบันทึกการทำงานประจำวันและสลิปเงินเดือนที่มีหลายภาษา โดยระบุรายละเอียดการหักค่าจ้างทั้งหมด และว่าแรงงานได้รับเงินทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อรับรองความโปร่งใส

6. สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีต่อสุขภาพ ปลอดภัย และไร้การเอาัดเอาเปรียบ

นายจ้างควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่มีอันตรายและความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน เสรีภาพในการเดินทางของแรงงานควรได้รับการคุ้มครอง ซึ่งหมายความว่าแรงงานควรถือเอกสารแสดงตัวตนและเอกสารการทำงานไว้เองตลอดเวลา และควรสามารถเข้าและออกที่อยู่ของตนได้อย่างอิสระ

แรงงานควรได้ที่พักอาศัยที่ถูกต้องลักษณะ ปลอดภัย และเหมาะสม โดยมีความเป็นส่วนตัวที่เพียงพอ และให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร ก่อนจะรับแรงงานเข้าทำงานบริษัทจัดหางานควรตรวจทานให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามมาตรฐานที่กล่าวมาแล้ว และนายจ้างควรยอมให้บริษัทจัดหางานเดินทางเข้าถึงสถานที่ของบริษัทได้เต็มที่ หากนายจ้างใช้บริษัทจัดหางานฝั่งปลายทางเป็นตัวแทนธุรกิจและจัดการเรื่องข้อกำหนดกับบริษัทจัดหางานฝั่งต้นทางก็ยังคงต้องเป็นไปตามหลักการเหล่านี้ เพราะบริษัทจัดหางานฝั่งต้นทางเป็นหนึ่งในผู้ลงนามในสัญญาอย่างเป็นทางการของข้อตกลงสัญญาจ้าง (เอ็มโอยู) ความสามารถของบริษัทจัดหางานฝั่งต้นทางในการติดต่อโดยตรงกับนายจ้าง (โดยไม่ผ่านการคัดกรองของบริษัทจัดหางานฝั่งปลายทางก่อน) เป็นเรื่องสำคัญต่อความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ แรงงานควรได้รับความคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติด้วยเช่นกัน

7. การเข้าถึงการเยียวยาและกลไกการร้องทุกข์ที่น่าเชื่อถือที่ดำเนินการอยู่

แรงงานทั้งหมดควรสามารถเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์ที่เป็นอิสระและน่าเชื่อถือตลอดกระบวนการสรรหาจ้างแรงงานและในช่วงระยะเวลาการจ้างงานในประเทศปลายทาง บริษัทจัดหางานและนายจ้างมีความรับผิดชอบเท่าเทียมกันในการรับประกันสวัสดิภาพของแรงงานและควรทำงานร่วมกันเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานได้รับข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับลักษณะของกลไกการร้องทุกข์สำหรับแรงงาน และวิธีการเข้าถึงกลไกดังกล่าวในช่วงการฝึกอบรมก่อนออกเดินทางและเมื่อไปถึงสถานที่ทำงาน ควรมีระเบียบการที่ชัดเจนสำหรับการจัดการข้อร้องเรียนแบบมีอาชีพรักษาสำหรับกลไกการร้องทุกข์ทั้งภายใน (นำโดยบริษัทจัดหางานและ/หรือผู้สรรหา) และภายนอก (นำโดยเอ็นจีโอ) ซึ่งทำให้แรงงานสามารถขอความช่วยเหลือและรายงานปัญหาได้ โดยไม่มีการเปิดเผยชื่อ โดยใช้ภาษาของตนและทำได้ตลอดเวลา โดยไม่ต้องกลัวว่าจะมีการตอบโต้จากนายจ้าง

การสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม ที่ขับเคลื่อนด้วยเสียงของแรงงาน ทำงานอย่างไร

การสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมที่ ‘ขับเคลื่อนด้วย เสียงของแรงงาน’ หมายความว่าอย่างไร

กล่าวโดยย่อ ‘ขับเคลื่อนด้วยเสียงของแรงงาน’ หมายถึงหลักการและข้อกำหนดการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมที่มีอยู่ซึ่งมีการยืนยันความถูกต้องเหมาะสมโดยแรงงาน ไม่ใช่รายงานของผู้สรรหาหรือผู้ตรวจสอบเอง การยืนยันความถูกต้องเหมาะสมโดยแรงงานนี้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยใช้ช่องทางเสียงของแรงงาน ซึ่งเป็นช่องทางสื่อสารแบบอิสระที่หลากหลายสำหรับผู้หางานและแรงงาน ในการแบ่งปันประสบการณ์ (ทั้งดีและไม่ดี) รายงานปัญหา ตรวจสอบความถูกต้องของการกระทำของผู้สรรหาจ้างแรงงานและนายจ้าง และการขอความช่วยเหลือ รวมถึงการติดตามตรวจสอบสภาพการจ้างและการทำงานที่ต่อเนื่องและทันทั่วถึง ซึ่งรวมถึงข้อเสนอแนะจากแรงงาน ควบคู่ไปกับข้อเสนอแนะจากผู้สรรหาจ้างแรงงานและนายจ้าง เรียกว่าการเฝ้าสังเกตการณ์แรงงานอย่างครอบคลุม (**Inclusive Labour Monitoring—ILM**)

โมเดลคู่มือการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมที่ขับเคลื่อนด้วยเสียงของแรงงานของอิสราเน้นที่ **แนวทางแบบข้ามแดนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย** ในโมเดลนี้ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดที่เกี่ยวข้องในการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม ได้แก่ ผู้สรรหาจ้างแรงงาน นายจ้าง แบรินด์และร้านค้าปลีกระดับโลก รัฐบาลและภาคประชาสังคม ล้วนเชื่อมโยงกับความคิดเห็นของผู้มีสิทธิได้แก่ผู้หางานและแรงงานในเรื่องวิธีการสรรหาจ้างแรงงานในการปฏิบัติงานจริง เป้าหมายของวิธีนี้คือการเปลี่ยนแปลงระบบบวงจรการสรรหาจ้างแรงงานในระยะยาวที่ยั่งยืน โดยร่วมมือในเรื่องที่มีความสำคัญกับธุรกิจต่างๆ (ผู้ซื้อระดับโลก นายจ้าง บริษัทจัดหางาน) เพื่อปรับปรุงแนวปฏิบัติและระบบธุรกิจร่วมกับรัฐบาลเพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบ และกับภาคประชาสังคมเพื่อเสริมสร้างการติดตามตรวจสอบ การพัฒนาความสามารถ และการสนับสนุนการบริการ เพื่อมุ่งไปสู่ระบบที่สร้างประโยชน์ที่จับต้องได้สำหรับธุรกิจและการกำกับดูแลที่ดี ตามข้อมูลที่ได้รับจากเสียงและประสบการณ์ของแรงงาน

การสร้างระบบและการสร้างเครือข่ายที่จุดเริ่มต้น

ข้อแตกต่างหลักของโมเดลของอิสราคือการสอบถามเสียงของแรงงานและความคิดเห็นของแรงงาน ‘ตั้งแต่จุดเริ่มต้น’ หมายความว่าได้เข้าถึงผู้หางานในระดับหมู่บ้านและชุมชน ก่อนที่ผู้หางานจะตัดสินใจย้ายถิ่น และก่อนการจ่ายค่าธรรมเนียมที่ผิดกฎหมายหรือไม่ได้รับอนุญาตให้กับนายหน้าอกระบบ สิ่งนี้เกิดขึ้นได้จากความร่วมมือระหว่างสถาบันอิสรา บริษัทจัดหางานที่ต้องการการเปลี่ยนแปลง สมาคมบริษัทจัดหางาน และองค์กรภาคประชาสังคมที่ดำเนินงานด้วยกันเป็นเครือข่ายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม โครงสร้างและวัตถุประสงค์ที่อธิบายเพิ่มเติมในเครื่องมือ 6

การเข้าถึงจุดเริ่มต้นเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพราะจุดเริ่มต้นคือจุดที่อาจเกิดค่าธรรมเนียมที่ผิดกฎหมายและไม่ได้รับอนุญาต และการหลอกลวงต่างๆ มากมาย การสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมที่เริ่ม เมื่อมีการลงนามสัญญาจ้างหรือการฝึกอบรมก่อนออกเดินทางนั้นยังไม่เพียงพอ การร่วมมือกันตั้งแต่จุดเริ่มต้นจึงเป็นเรื่องสำคัญ การร่วมมือกันของเครือข่ายพันธมิตรระหว่างธุรกิจและเอ็นจีโอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศต้นทาง ได้พิสูจน์แล้วว่าสามารถจัดการความเสี่ยง เพิ่มความสามารถในการสร้างความเชื่อใจกับผู้หางาน ระบุการฉ้อโกง และการเป็นนายหน้าแบบไม่เป็นทางการ ได้อย่างมีนัยสำคัญ

รัฐบาล โดยเฉพาะกระทรวงหรือกรมแรงงาน มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการลดช่องว่างระหว่างมาตรฐานระดับประเทศและระดับนานาชาติ โดยการกำหนดและบังคับใช้ นโยบายแรงงานที่ห้ามการเก็บค่าธรรมเนียม

การสรรหาจ้างแรงงานจากแรงงาน แม้แต่นโยบายที่มีเพดานและข้อจำกัดที่ชัดเจนเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมที่สามารถเรียกเก็บจากแรงงาน ก็สามารถถือเป็นการก้าวไปในทิศทางที่ถูกต้อง โดยเป็นพื้นฐานทางกฎหมายที่จะจัดการกับผู้สรรหาจ้างแรงงานที่มุ่งแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงาน และช่วยให้ภาคการสรรหาจ้างแรงงานของประเทศมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต้นทางอื่นๆ ได้มากขึ้น

การฝึกอบรมและการพัฒนาความสามารถ

การพัฒนาความสามารถและการสนับสนุนระบบที่อิสราจัดให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ เป็นการผสมผสานการฝึกอบรมและให้คำปรึกษาในชั้นเรียนและชุมชน/กลุ่มออนไลน์ การฝึกอบรมกลุ่มแบบกำหนดเองที่หน้างาน และการโค้ชแบบต่อเนื่องเป็นทีมขนาดเล็กที่มีความเป็นเฉพาะบุคคลมากกว่า การแก้ปัญหา และการสนับสนุนทางเทคนิค อีกทั้งยังใช้ประโยชน์จากประสบการณ์และความเข้าใจเชิงลึกอย่างต่อเนื่องที่ได้มาจากแรงงาน โดยตรงผ่านการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม โดยคำนึงถึงเสียงของแรงงาน การผสมผสานนี้มีเป้าหมายช่วยให้องค์ประกอบและประโยชน์ของการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมกลายเป็นกระแสหลักและรู้จักในวงกว้าง สร้างเครือข่ายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับและช่วยบุคคลที่เกี่ยวข้องในการสร้างความชัดเจนและเสริมสร้างบทบาทของคนในวงจรการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม ผู้มีส่วนได้เสียหรือพันธมิตรใดๆ ที่สนใจข้อมูลเพิ่มเติมเรื่องการฝึกอบรม โปรดอีเมลสถาบันอิสราที่ academy@issarainstitute.org



โกลเด้น ดรีมส์ (GOLDEN DREAMS) และ
นวัตกรรมเทคโนโลยี: สร้างชุมชนความ
คิดเห็นของแรงงานข้ามชาติ

อิสราเปิดตัวโกลเด้น ดรีมส์ 1.0 แอปพลิเคชันสำหรับสมาร์ตโฟนภาษาพม่าในปี 2560 แอปพลิเคชันที่เหมือน Yelp) นี้ เปิดให้แรงงานชาวพม่าให้คะแนนและรีวิวนายจ้าง ผู้สรรหาจ้างแรงงาน และผู้ให้บริการ ช่องทางเสียงของแรงงานอื่นๆ ของอิสรา นอกเหนือจากแอปพลิเคชันโกลเด้น ดรีมส์ ประกอบด้วย สายด่วนในหลากหลายภาษา

โดยเฉลี่ยแล้วอิสราได้รับสายประมาณ 8,000 – 14,000 สาย/เดือน ผ่านช่องทางเสียงของแรงงานเหล่านี้ แสดงให้เห็นถึงความเชื่อใจในระดับสูงที่มีอยู่ระหว่างอิสราและแรงงาน (อิสราไม่ได้จ่ายเงินให้แรงงานโทรหา และแชร์ข้อมูลเหมือนกับเทคโนโลยีด้านความคิดเห็นของแรงงานบางเจ้าทำ) อิสราได้รับและจัดการเรื่องต่างๆ ให้กับผู้ที่ติดต่อผ่านช่องทางเสียงของแรงงานมากกว่าที่ผู้ติดต่อสายด่วนการต่อต้านการค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักรรวมกัน เป็นข้อพิสูจน์ที่ชัดเจนว่าแรงงานจากเอเชียใต้และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในภูมิภาคอาเซียนมีความสนใจและความสามารถระดับสูงในการใช้สมาร์ทโฟน เพื่อเข้าถึง แบ่งปันข้อมูล และขอความช่วยเหลือ นับเป็นหลักแสนราย

กลไกสำหรับการพัฒนาช่องทางและจัดการกับเสียงของแรงงาน ความคิดเห็น และความต้องการการเยียวยาของแรงงานเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับการขับเคลื่อนให้เกิดการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม เนื่องจากมีหลายวิธีการที่นายหน้า ผู้สรรหาจ้างแรงงาน บริษัทจัดหางาน และนายจ้าง มีเอกสารทั้งหมดที่จำเป็นเพื่อให้ผ่านการตรวจสอบทางสังคม แต่ยังคงมีความเสี่ยงในประเด็นสำคัญด้านการสรรหาจ้างแรงงาน เช่น องค์ประกอบของการหลอกลวง และการบีบบังคับที่เป็นพื้นฐานของคำนิยามของแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ กล่าวคือ สัญญาอย่างหนึ่งแต่เสนอสิ่งที่แตกต่างเมื่อแรงงานไปถึงที่ทำงาน หลีกเลี่ยงผู้ตรวจสอบและเจ้าหน้าที่ตรวจสอบเป็นประจำ ขณะเดียวกัน ผู้สอบตรวจสอบก็พบว่าเป็นเรื่องยากหรือเป็นไปได้ยากที่จะระบุว่ามีการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด การตอบโต้ การคุกคามด้วยบทลงโทษ และความไม่สมัครใจเกิดขึ้น และแม้กระทั่งเป็นอันตรายหากมีการระบุและแจ้งธุรกิจในเรื่องดังกล่าวเมื่อไม่มีกลไกการคุ้มครอง ซึ่งมักเป็นเช่นนี้เมื่อมีการตรวจสอบเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายการตรวจสอบของบริษัทแต่ไม่ใช่การเยียวยาที่แท้จริง อย่างไรก็ตามมีการรายงานความเสี่ยงและการข่มเหงเหล่านี้มายังช่องทางเสียงของแรงงานของอิสราเป็นประจำ เนื่องจากได้มีการสร้างความไว้วางใจและมีมาตรการคุ้มครองแรงงานจากการตอบโต้ของนายจ้าง

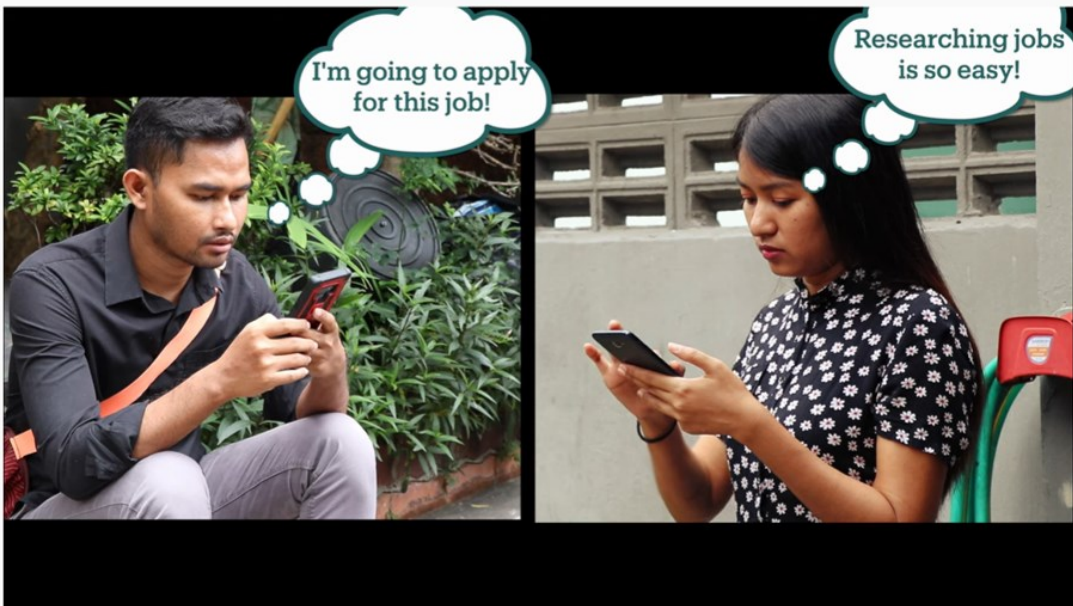
แพลตฟอร์มรับสมัครงานที่มีความโปร่งใสสำหรับงานทักษะต่ำ - โกลเด้น ดรีมส์ มาร์เก็ตเพลส เปิดตัวในช่วงปลายปี 2564 โดยมีทีเจอาร์อินเทอร์เน็ตเฟสบนเดสก์ท็อปที่ปลอดภัยสำหรับนายจ้าง และ/หรือบริษัทจัดหางานที่ลงทะเบียนแล้วเพื่อลงประกาศรับสมัครงานที่ได้รับการอนุมัติให้กับผู้หางานได้พิจารณา และสมัครงานผ่าน โกลเด้น ดรีมส์ แอปพลิเคชันสำหรับสมาร์ทโฟน แพลตฟอร์มดิจิทัลมาร์เก็ตเพลสใหม่สำหรับงานทักษะต่ำนี้ ได้สร้างความเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการอำนวยความสะดวกและเพิ่มความโปร่งใสของการสรรหาจ้างแรงงานระหว่างประเทศ ทั้งยังช่วยให้บริษัทจัดหางานสามารถเข้าถึงผู้หางานจำนวนมากกว่าเดิม และจัดการกับใบสมัครจำนวนมาก ในรูปแบบดิจิทัล และมีความปลอดภัยที่เพิ่มมากขึ้นด้วย

โกลเด้น ดรีมส์ จ๊อบ มาร์เก็ตเพลส และเทคโนโลยีที่ขับเคลื่อนด้วยเสียงของแรงงานของอิสราไม่เพียงช่วยจัดการเกี่ยวกับความเสี่ยง และเพิ่มความโปร่งใสในกระบวนการสรรหาจ้างแรงงาน แต่ยังเพิ่มความทันสมัยและความเป็นมืออาชีพในช่องทางการสรรหาจ้างแรงงานที่เข้าร่วม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการขยายไปสู่ระดับภูมิภาคและระดับโลก

การใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงกระบวนการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมนั้น ช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับตลาดและช่องทางอื่นๆ ที่อาจใช้เทคโนโลยีที่คล้ายคลึงกัน และช่วยในการย้ายถิ่นฐานของแรงงานซึ่งเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการขจัดความยากจนและแบ่งปันความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจได้ เครื่องมือและการฝึกอบรมที่เหมาะสมจะเป็นประโยชน์ให้ผู้สรรหาจ้างแรงงานและนายจ้างสามารถประยุกต์ใช้ ปรับปรุง และทำ



Search



Golden Dreams Recruitment Marketplace - Overview

สามารถรับชมวิดีโอแนะนำการใช้งานโกลเด้น ดรีมส์ มาร์เก็ตเพลส ได้จากช่องยูทูปของสถาบันอิสราได้ที่ <https://www.youtube.com/watch?v=yrROikJ191w>

เป้าหมายหลักของการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมโดยคำนึงถึงเสียงของแรงงานคืออะไร

ความคืบหน้าที่สังเกตและวัดได้ในการสร้างช่องทางการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมนั้น ทำได้โดยการเพิ่มความโปร่งใส ลดค่าใช้จ่ายและขั้นตอนในกระบวนการ และเพิ่มขีดความสามารถของพันธมิตรทางธุรกิจในการทำหน้าที่ สรรหา คัดกรอง ดำเนินการ เคลื่อนย้าย และจัดการแรงงานข้ามชาติ ระบบที่มีสมรรถภาพและประสิทธิภาพที่สูงขึ้นนั้นจะแตกต่างจากการดำเนินการสรรหาจ้างแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ดังนี้

- **บริษัทจัดหางานที่มีจริยธรรม** จะจัดการทุกขั้นตอนของกระบวนการสรรหาจ้างแรงงานในประเทศต้นทางจนถึงการส่งกลับประเทศเมื่อสัญญาสิ้นสุดลงอย่างครบถ้วนและเป็นมืออาชีพ บริษัทจัดหางานที่มีจริยธรรมเป็นส่วนสำคัญของกลไกการร้องทุกข์ในขณะที่แรงงานอยู่ในประเทศปลายทาง และทำงานด้วยกันเป็นเครือข่าย รวมถึงการร่วมมือกับภาคประชาสังคมเพื่อลดความเสี่ยงของทั้งอุตสาหกรรม
- **นายจ้างที่มีจริยธรรม** จะจัดการหรือดูแลและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในเรื่องขั้นตอนและค่าใช้จ่ายของการสรรหาจ้างแรงงาน การดำเนินการ และกระบวนการการจัดการในสถานที่ทำงานอย่างครบถ้วนและเป็นมืออาชีพ ไม่ว่าจะมีการจ้างบริษัทจัดหางานมาช่วยจัดการในบางส่วนหรือไม่ก็ตาม
- **แบรนด์และร้านค้าปลีกที่มีจริยธรรม** จะพัฒนาวิธีการดำเนินการและสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องในการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมทั่วทั้งห่วงโซ่อุปทานในแบบที่สามารถวัดและอธิบายได้ ซึ่งรวมถึงด้านการเงินด้วย แบรนด์และร้านค้าปลีกที่มีจริยธรรมจะมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง ในฐานะส่วนหนึ่งของการตรวจทานด้านสิทธิมนุษยชน โดยใช้ความเห็นของแรงงานและชุมชนเป็นวิธีหลักในการติดตามผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของห่วงโซ่อุปทานของตน
- **ให้อ่านกับผู้หางานและแรงงานข้ามชาติ** ซึ่งสามารถที่จะเข้าถึงข้อมูลจำนวนมากเกี่ยวกับตลาดแรงงาน มีความสามารถในการค้นหาและประเมินตัวเลือกของงานได้ด้วยตนเอง แทนที่จะถูกควบคุมหรือจัดการโดยนายหน้าและ/หรือการได้รับข้อมูลที่ไมเท่าเทียมกันมาควบคุมหรือจัดการ ผู้หางานที่มีอำนาจยังสามารถเข้าถึงแพลตฟอร์มที่มีความโปร่งใสและไม่มีค่าใช้จ่ายในการสมัครงานโดยตรง โดยที่ข้อกำหนดและเงื่อนไขของงานตามที่โฆษณาตรงกับงานจริง

การสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ **นายจ้าง** และ **บริษัทจัดหางาน** ดำเนินการอย่างเป็นมืออาชีพ มีความโปร่งใส และความรับผิดชอบร่วมกันที่มากกว่าเดิม ลูกค้าของ **แบรนด์/ร้านค้าปลีกระดับโลก** สร้างแรงจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบดังกล่าว เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายนี้จะต้องมี **เสียงของแรงงาน** ในทุกขั้นตอนของกระบวนการ ตั้งแต่การสรรหาจ้างแรงงานจนถึงการส่งกลับประเทศ ธุรกิจจะได้ประโยชน์จากการใช้ความเข้าใจเชิงลึกที่เป็นเอกลักษณ์และมีคุณค่าจากแรงงานในการปรับปรุงระบบ ซึ่งจะลดความเสี่ยงและค่าใช้จ่ายในการสรรหาจ้างแรงงานที่มีนัยสำคัญ ด้วยการจำกัดจุดเสี่ยงที่มักมีการเก็บค่าธรรมเนียมของระบบและลดจุดอ่อนโดยรวมที่เกี่ยวข้องกับการขาดความโปร่งใส

ผู้สรรหาจ้างแรงงานและซัพพลายเออร์ที่มีจริยธรรมจะมีโอกาสแสดงบทบาทความเป็นผู้นำในการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมในภูมิภาคเอเชียและทั่วโลก โดยเป็นหนึ่งในธุรกิจแรกๆ ที่ให้คำมั่นในการใช้ระบบปฏิบัติการที่รับรองได้ว่าการใช้การสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมตั้งแต่จุดเริ่มต้น แรงงานได้รับผลตอบแทนทั้งหมดและไม่มีหนี้สิน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม



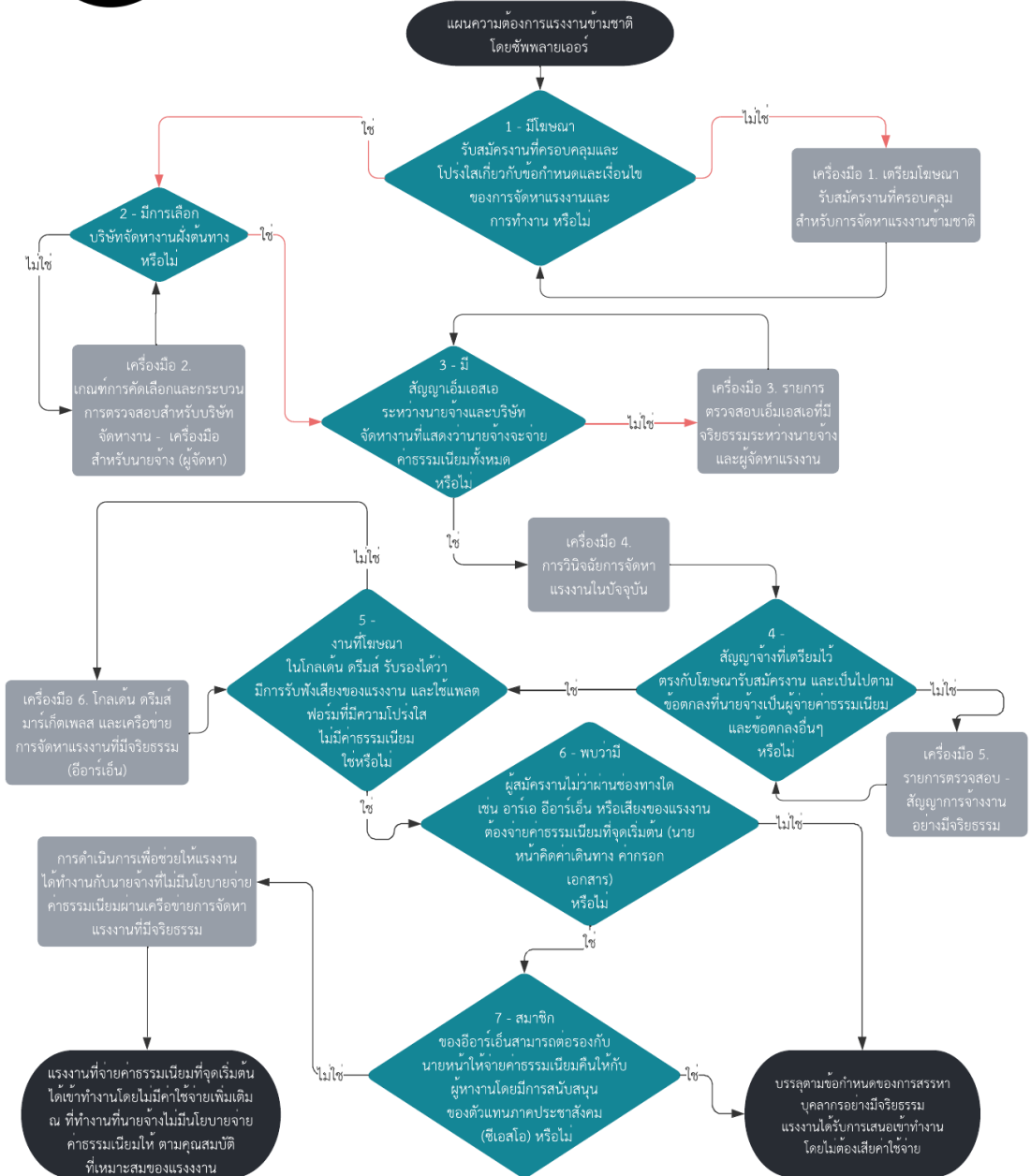
เครื่องมือ 6 ชนิด และวิธีการใช้

เครื่องมือ 6 ชนิดที่จะถูกนำเสนอในหัวข้อถัดไปของคู่มือฉบับนี้ ในหน้าถัดไปจะเป็นการนำเสนอ 7 ขั้นตอนการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งจะแสดงถึงกระบวนการและวิธีที่ธุรกิจสามารถที่จะตรวจสอบระบบการสรรหาจ้างแรงงานภายในองค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำการประเมินขั้นพื้นฐาน และปรับปรุงให้เป็นไปตามหลักปฏิบัติด้านการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมให้มากขึ้น เริ่มจากด้านบนลงล่าง ธุรกิจสามารถตอบคำถามและทำตามขั้นตอนในกล่องรูปเพชรสีน้ำเงินอมเขียว และเครื่องมือสำหรับการสนับสนุนแต่ละขั้นตอนดูได้จากกล่องสีเทา



เครือข่ายการจัดการแรงงานอย่างมีจริยธรรมของสถาบันอิสรา

7 ขั้นตอนการจัดการแรงงานอย่างจริยธรรม



เครื่องมือ 1. การเตรียมโฆษณารับสมัครงาน ที่มีเนื้อหาครบถ้วนสำหรับการสรรหาจ้าง แรงงานข้ามชาติ

วัตถุประสงค์

การวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับช่องทางการสรรหาจ้างแรงงานในอาเซียนได้ชี้ให้เห็นว่าหากไม่มีแพลตฟอร์มสำหรับการหาและจับคู่ผู้หางานทักษะต่ำกับงานที่มีอยู่จริง จะเกิดช่องว่างขนาดใหญ่ทำให้มีนายหน้าอกระบบและนายหน้าที่จ้องจะเอาไรด์เอาเปรียบแรงงานเกิดขึ้น เพื่อตอบสนองของอิสราที่ทำกับบริษัทจัดหางาน สมาคมผู้สรรหาจ้างแรงงาน รัฐบาล ของประเทศพม่าและกัมพูชา และนายจ้างในประเทศมาเลเซียและไทย สถาบันอิสราจึงได้พัฒนา โกลเด็น คริมส์ มาร์เก็ตเพลส ขึ้นในปี พ.ศ. 2564

แบบฟอร์มการประกาศรับสมัครงานและข้อมูลที่ต้องกรอกใน โกลเด็น คริมส์ มาร์เก็ตเพลส จะช่วยชี้แนะนายจ้างและบริษัทจัดหางานในการประกาศตำแหน่งงานว่างสำหรับงานทักษะต่ำ เพื่อให้มั่นใจว่าโฆษณารับสมัครงานนั้นเป็นไปตามหรือดีกว่ามาตรฐานที่กฎหมายแรงงานและช่องทางที่ภาครัฐเป็นผู้ดูแลในภูมิภาคกำหนดไว้ และให้ข้อมูลที่เพียงพอสำหรับผู้สรรหาจ้างแรงงานและนายจ้าง (และที่สำคัญคือแรงงาน) ในการรับสมัครแรงงานในหรือจากภูมิภาคเอเชีย ไม่ว่าจะผ่านทางช่องทางใดก็ตาม

เอกสารชุดนี้มีจุดประสงค์เพื่อเป็นแนวทางสำหรับนายจ้างและบริษัทจัดหางานในการเตรียมข้อมูลสำหรับ โฆษณาหางานทักษะต่ำ โดยมีหลักว่า ข้อมูลเหล่านี้จะไปถึงผู้หางานโดยตรงในขั้นตอนแรกของกระบวนการสรรหาจ้างแรงงาน เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ใช้แรงงานมีความเข้าใจที่ละเอียดและชัดเจนเกี่ยวกับงานตามที่นายจ้างระบุหรืออนุมัติโดยตรง ไม่ใช่ผ่านนายหน้าที่ไม่เป็นทางการ ข้อมูลเดียวกันนี้ควรระบุไว้ในสัญญาจ้างงานหรือภาคผนวกของสัญญาจ้างงาน เพื่อให้แน่ใจว่าข้อกำหนดและเงื่อนไขที่สัญญาไว้ระหว่างการสรรหาจ้างแรงงานเป็นสิ่งที่ผู้แรงงานจะได้ประสบพบเจอในสถานที่ทำงานจริง

หากมีการใช้แพลตฟอร์มของโกลเด้น ตรีมส์ มาร์เก็ตเพลสในการลงโฆษณารับสมัครงาน (โดยไม่มีค่าใช้จ่ายสำหรับนายจ้างหรือผู้สรรหาจ้างแรงงาน) ข้อมูลในแบบฟอร์มต่อไปนี้ต้องตรงกับข้อมูลที่อยู่ในฟอร์มประกาศรับสมัครงานของมาร์เก็ตเพลส ข้อมูลนี้ควรเตรียมโดยนายจ้างและ (ก) นายจ้างลงโฆษณาโดยตรง สำหรับแรงงานที่เข้ามาสมัครเอง หรือ (ข) แชร์ให้กับบริษัทจัดหางานฝั่งต้นทางที่ได้รับมอบอำนาจตามกฎหมายในเอ็มโอยุเรื่องการสรรหาจ้างแรงงานให้นายจ้าง ตามการมอบอำนาจและการจัดการเอกสารสัญญาที่จำเป็น โฆษณารับสมัครงานจะปรากฏในภาษาของผู้หางาน ไม่ว่าจะใช้ภาษาใดในการลงโฆษณารับสมัครงาน ธุรกิจได้รับการส่งเสริมให้จัดการข้อมูลในรายละเอียดเกี่ยวกับงานด้วยความระมัดระวังและมีจริยธรรมและจะแชร์ข้อมูลเฉพาะกับผู้รับผิดชอบของกระบวนการสรรหาจ้างแรงงาน

ก. ข้อมูลนายจ้าง

1. ชื่อโรงงาน / สถานที่ทำงาน*

2. ที่อยู่ของสถานที่ทำงาน*

3. ขนาดโรงงาน (จำนวนแรงงาน)*

4. อุตสาหกรรม*

5. สัญชาติของแรงงานในปัจจุบัน*

6. มีนโยบายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม มี ไม่มี
หรือไม่* มี ไม่มี
7. ได้ดำเนินการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม มี ไม่มี
หรือไม่* มี ไม่มี

ถ้า 'ใช่' โปรดใส่เครื่องหมายถูกที่ประเภทของนโยบายนายจ้างเป็นผู้จ่าย
ที่บริษัทให้ออก

- นายจ้างจ่ายค่าธรรมเนียมทั้งหมดล่วงหน้า แรงงานไม่ต้องจ่ายใน
ขั้นตอนใดเลย
- แรงงานจ่ายค่าธรรมเนียมบางอย่างไปก่อนแล้วมาเลิกภายหลัง

ข. ข้อมูลงาน

1. ชื่องาน _____
2. รายละเอียดงาน (แนบเอกสารรายละเอียดงานฉบับเต็ม ถ้ามี) _____
3. คุณสมบัติของผู้สมัคร _____
4. งานประจำหรือชั่วคราว _____
5. วันที่โฆษณารับสมัครงานหมดอายุ _____
6. ระยะเวลาของสัญญาจ้าง ระบุเป็นเดือน _____
7. มีช่วงทดลองงานหรือไม่ ถ้ามี ระบุระยะเวลา _____
8. จำนวนแรงงานที่ต้องการ
(แยกตามเพศ ไม่จำเป็นต้องระบุ) _____

รวม:

- เพศชาย:
- เพศหญิง:

ค. รายละเอียดเงินเดือนและชั่วโมงทำงาน

โปรดระบุสกุลเงินในส่วนที่เกี่ยวข้อง

1. อัตราค่าจ้าง (รายวันหรือรายเดือน) _____
2. ความถี่ของการจ่ายค่าจ้าง _____
3. อัตราค่าจ้างปกติ _____
4. อัตราค่าล่วงเวลา (ต่อชั่วโมง) _____
5. อัตราค่าจ้างในวันหยุด (ต่อชั่วโมง) _____
6. อัตราค่าล่วงเวลาในวันหยุด (ต่อชั่วโมง) _____
7. ชั่วโมงทำงานขั้นต่ำต่อสัปดาห์ _____
8. การทำงานล่วงเวลาที่คาดหวัง
 ประจำ เป็นครั้งคราว
 นานๆ ครั้ง ไม่มี
9. กะการทำงาน
 กลางวัน ควบกะ กลางคืน
 หมุนเวียน เปลี่ยนแปลงได้
10. วันหยุดต่อสัปดาห์ (ระบุทั้งหมด)
 จันทร์ อังคาร พุธ
 พฤหัส ศุกร์ เสาร์
 อาทิตย์

ง. รายละเอียดเกี่ยวกับการลางาน (จำนวนวันต่อปี การจ่ายค่าจ้าง)

1. ลาป่วย

2. ลาพักร้อน (วันหยุดพักผ่อนที่ได้รับค่าจ้าง)

3. ลากิจ

4. วันหยุดราชการ

5. การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

จ. รายละเอียดสิทธิประโยชน์

โปรดใส่เครื่องหมายถูกทุกรายการที่นายจ้างจัดให้ และระบุจำนวนเงินที่แรงงานจะต้องจ่าย (จำนวนเงินและสกุลเงิน)

ประกันสังคม

การรักษาพยาบาลและการผ่าตัด

ประกันสุขภาพ

ประกันชีวิต

ประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล

โบนัสประจำเดือนหรือประจำปี

เบี้ยขยัน

ค่าอาหาร

ค่าเดินทางไป/กลับสถานที่ทำงาน

การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล/งาน

การท่องเที่ยวประจำปี

ค่าที่พัก

มีที่พักในทำงานใช่หรือไม่

ใช่

ไม่ใช่

สมาชิกครอบครัวอาศัยอยู่ด้วยได้ใช่หรือไม่

ใช่

ไม่ใช่

หักค่าเช่า/ค่าสาธารณูปโภคจากค่าจ้างโดยอัตโนมัติใช่หรือไม่

ใช่

ไม่ใช่

สิทธิประโยชน์อื่นๆ

จ. รายละเอียดข้อกำหนดการฝึกอบรมทักษะ

1. งานนี้ต้องการฝึกอบรมทักษะใช่หรือไม่ ใช่ ไม่ใช่

2. การฝึกอบรมใช้เวลากี่วัน

3. แรงงานต้องจ่ายค่าฝึกอบรมใช่หรือไม่ ใช่ ไม่ใช่

ถ้า 'ใช่' โปรดใส่เครื่องหมายถูกที่ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่แรงงานต้องจ่าย และระบุยอดค่าใช้จ่ายและสกุลเงิน

ค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม

ค่าที่พักระหว่างการฝึกอบรม

ค่ามื้ออาหารระหว่างการฝึกอบรม

ค่าเดินทางไปฝึกอบรม

อื่นๆ โปรดอธิบาย

ข. รายละเอียดข้อกำหนดการฝึกอบรมก่อนออกเดินทาง

1. งานนี้ต้องการฝึกอบรมทักษะใช่หรือไม่ ใช่ ไม่ใช่

2. การฝึกอบรมใช้เวลากี่วัน

3. แรงงานต้องจ่ายค่าฝึกอบรมใช่หรือไม่ ใช่ ไม่ใช่

ถ้า 'ใช่' โปรดใส่เครื่องหมายถูกที่ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่แรงงานต้องจ่าย และระบุยอดค่าใช้จ่ายและสกุลเงิน

ค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม

ค่าที่พักระหว่างการฝึกอบรม

ค่ามื้ออาหารระหว่างการฝึกอบรม

ค่าเดินทางไปฝึกอบรม

อื่นๆ โปรดอธิบาย

ข. ค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาจ้างแรงงาน - ประเทศต้นทาง

- ค่าบริการสำหรับบริษัทจัดหางาน _____
- ค่าที่พักระหว่างการสัมภาษณ์งาน _____
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพื่อไปสัมภาษณ์งาน _____
- ค่าที่พักในช่วงลงนามในสัญญา _____
- ค่าอาหารในช่วงลงนามในสัญญา _____
- ค่าตรวจสุขภาพ _____
- ค่าธรรมเนียมหนังสือเดินทาง _____
- บัตรประจำตัวแรงงานข้ามชาติ _____
- ใบอนุญาตแรงงาน _____
- ค่าธรรมเนียมกองทุนสวัสดิการการจ้างแรงงานข้ามชาติ _____
- ค่าเดินทางทางอากาศหรือทางบกไปที่ชายแดน _____

ณ. ค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาจ้างแรงงาน - ประเทศปลายทาง

- ค่าบริการสำหรับบริษัทจัดหางาน _____
- ค่าเดินทางจากด่านตรวจคนเข้าเมืองไปสถานที่ทำงาน _____
- ค่าวีซ่า _____
- ค่าใบอนุญาตทำงาน _____
- ค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานข้ามชาติ _____
- ค่าตรวจสุขภาพ _____
- ค่าประกันสุขภาพ _____
- ค่าประกันสังคม _____
- ค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม/การปฐมนิเทศ _____
- การรับรองเอกสารตามความจำเป็นของแรงงาน _____

* โปรดใส่เครื่องหมายถูกทุกรายการที่จะขอให้แรงงานจ่าย และระบุจำนวนเงินที่แรงงานจะต้องจ่าย (จำนวนเงินและสกุลเงิน)
หากไม่มีโปรดใส่ '0' หากไม่เกี่ยวข้องโปรดใส่ 'ไม่เกี่ยวข้อง'

ญ. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับโควิด-19

โปรดใส่เครื่องหมายถูกทุกรายการที่จะขอให้แรงงานจ่าย และระบุจำนวนเงินที่แรงงานจะต้องจ่าย (จำนวนเงินและสกุลเงิน) หากไม่มีโปรดใส่ '0' หากไม่เกี่ยวข้องโปรดใส่ 'ไม่เกี่ยวข้อง'

ค่าตรวจพีซีอาร์ภาคบังคับในประเทศต้นทาง _____

ค่าตรวจพีซีอาร์ภาคบังคับในประเทศต้นทาง _____

ค่าตรวจพีซีอาร์ภาคบังคับในประเทศปลายทาง _____

ค่าวัคซีน โควิด-19 _____

ฎ. ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งตัวกลับประเทศ

โปรดอธิบายวิธีการที่บริษัทจัดหางานและนายจ้างจะจัดการเรื่องการส่งแรงงานข้ามชาติกลับประเทศหลังจากครบกำหนดสัญญา หากแรงงานมีปัญหาในการทำงาน หรือหากแรงงานต้องการกลับประเทศต้นทางด้วยเหตุผลส่วนตัว

1. แรงงานข้ามชาติครบกำหนดสัญญาจ้าง _____

2. แรงงานข้ามชาติมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน _____

3. แรงงานข้ามชาติมีความต้องการกลับประเทศด้วยเหตุผลส่วนตัว _____

ฎ. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ

โปรดใส่ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายอื่นๆ นอกเหนือจากที่ระบุด้านบน

เครื่องมือ 2. เกณฑ์การคัดเลือกและ

กระบวนการตรวจสอบสำหรับ

บริษัทจัดหางาน - เครื่องมือสำหรับนายจ้าง (ผู้สรรหา)

วัตถุประสงค์

โปรแกรมการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมของสถาบันอิสราช่วยให้ธุรกิจที่เข้าร่วม (แบรนด์และร้านค้าปลีกระดับโลก ผู้สรรหา/นายจ้าง และบริษัทจัดหางาน) เสริมสร้างระบบธุรกิจและสนับสนุนการสรรหาจ้างแรงงานที่ปลอดภัย โปร่งใส และมีจริยธรรมมากขึ้น หนึ่งในความท้าทายที่ใหญ่ที่สุดของนายจ้างคือการลดความเสี่ยงและเพิ่มความสามารถในการมองเห็นการดำเนินงานด้านการสรรหาจ้างแรงงานในประเทศต้นทาง ซึ่งสามารถบรรเทาได้โดยการเลือกบริษัทจัดหางานที่ทำธุรกิจที่มีจริยธรรม เครื่องมือนี้มีเป้าหมายในการช่วยนายจ้างเลือกบริษัทจัดหางานที่ดีที่สุดสำหรับความต้องการในการสรรหาจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นมากกว่าแค่เรื่องค่าใช้จ่าย

นายจ้างที่สรรหาจ้างแรงงานจากต่างประเทศมักต้องใช้บริการบริษัทจัดหางานของฝั่งต้นทางตามที่กฎหมายและนโยบายทวิภาคี (เช่น เอ็มโอยูการจ้างงานแบบทวิภาคี) กำหนด เพื่อระบุตัวผู้สมัครงานที่เหมาะสมจากประเทศต้นทาง และตรวจสอบให้แน่ใจว่าการดำเนินการด้านสัญญาและเอกสารเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การออกเดินทางจากประเทศต้นทางไปปลายทางอาจได้รับการจัดการโดยบริษัทจัดหางานฝั่งต้นทาง นายจ้าง หรือบริษัท

ปลายทางที่รับเหมาช่วงจากผู้ว่าจ้าง กฎหมายและนโยบายทวิภาคีส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดให้ต้องมีบริษัทจัดหางาน
ฝั่งปลายทางในการสรรหาจ้างแรงงานข้ามชาติ แต่นายจ้างอาจจ้างเหมาบริษัทดังกล่าวให้รับผิดชอบเรื่องเกี่ยวกับการ
การสรรหาจ้างแรงงานในฝั่งปลายทาง

ไม่ว่านายจ้างจะใช้บริการบริษัทจัดหางานฝั่งต้นทาง ฝั่งปลายทางหรือทั้งคู่ เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่มีจริยธรรมใน
การตรวจสอบและรักษาความสัมพันธ์โดยตรงกับบริษัทจัดหางานผ่านเอ็มเอสเอที่ออกโดยธุรกิจของนายจ้าง
เพื่อให้มั่นใจได้ว่าสัญญาเป็นไปตามนโยบายทั้งหมดของบริษัทและของลูกค้าของบริษัท นายจ้างไม่ควรพึ่งพา
บริษัทจัดหางานฝั่งปลายทางในการทำสัญญาและบริหารความสัมพันธ์กับบริษัทจัดหางานฝั่งต้นทาง เพราะอาจทำ
ให้เกิดความเสี่ยงขั้นร้ายแรงเกี่ยวกับการขาดความโปร่งใสในเรื่องค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจากแรงงาน เป็นต้น

ส่วนที่ 1. รายการตรวจสอบเพื่อคัดกรองเบื้องต้น - สถานะทางกฎหมาย

ข้อมูลสำหรับรายการเหล่านี้มักเป็นข้อมูลสาธารณะที่อยู่ในแอปพลิเคชัน โกลเด้น คริมส์ หรือ เว็บไซต์และเพจเฟซบุ๊กของกระทรวงแรงงาน

- การยืนยันเรื่องนิติบุคคล** การจดทะเบียนที่ถูกต้องสมบูรณ์ ปีที่จดทะเบียน ที่อยู่ และข้อมูลติดต่อ
- การยืนยันเรื่องใบอนุญาต** ใบอนุญาตประกอบการ และ (สำหรับบริษัทจัดหางานฝั่งต้นทาง) ใบอนุญาตในการส่งแรงงานไปยังประเทศปลายทางที่ต้องการ
- การขึ้นบัญชีดำ** ตรวจสอบว่าบริษัทจัดหางานอยู่ในหรือเคยอยู่ในบัญชีดำหรือไม่
- การระงับการดำเนินการ** ตรวจสอบว่าบริษัทจัดหางานถูกหรือเคยถูกระงับการดำเนินการหรือไม่
- การเป็นสมาชิกและจรรยาบรรณ** ยืนยันว่าบริษัทจัดหางานนั้นเป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรม และ/หรือเคยลงนามในจรรยาบรรณวิชาชีพการสรรหาจ้างแรงงานหรือไม่ หากมีเครือข่ายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมในประเทศ โปรดตรวจสอบว่าบริษัทจัดหางานนั้นเป็นสมาชิกหรือไม่

ส่วนที่ 2. คำถามสัมภาษณ์เพื่อคัดกรอง - โปริไฟล์ธุรกิจและประสบการณ์

1. บริษัทจัดหางานเริ่มทำธุรกิจในปีใด
2. ท่านได้ส่งแรงงานไป [ประเทศ] มานานเท่าไร
3. นายจ้างใน [ประเทศ] ที่คุณได้ทำสัญญาด้วยใน 1-2 ปี ที่ผ่านมา มีจำนวนเท่าไร
4. ปีที่แล้วท่านส่งแรงงานไปที่ [ประเทศ] จำนวนเท่าไร
5. ท่านส่งแรงงานเข้าไปใน [ประเทศ] เพื่อทำงานในอุตสาหกรรมอะไร
6. นอกจาก [ประเทศ] ท่านส่งแรงงานไปประเทศอะไรบ้าง ส่งไปเป็นจำนวนกี่บริษัท และแรงงานที่ส่งไปมีจำนวนเท่าไร
7. ท่านส่งแรงงานไปประเทศอื่นๆ เพื่อทำงานในอุตสาหกรรมอะไร มีอุตสาหกรรมเฉพาะทางที่ท่านส่งแรงงานไปทำงานหรือไม่ เพราะเหตุใด
8. ธุรกิจอื่นๆ ที่ท่านมีความเชื่อมโยงโดยตรงหรือโดยอ้อมที่เกี่ยวกับการสรรหาจ้างแรงงานคืออะไร เช่น ตัวแทนท่องเที่ยว แลกเปลี่ยนเงินตรา การสรรหาจ้างแรงงานภายใน อาชีวศึกษา การสอนภาษา
9. บริษัทของท่านเคยถูกระงับการดำเนินการหรือไม่ ถ้าเคย โปรดอธิบาย

ส่วนที่ 2. คำถามสัมภาษณ์เพื่อคัดกรอง - ความสามารถของระบบของบริษัทจัดหางาน

1. ท่านมีจำนวนพนักงานทั้งหมดเท่าไร และประจำอยู่ที่ใด
2. โปรดอธิบายโครงสร้างพนักงานของท่าน ใครทำอะไรที่ใด
3. คุณมีบริษัทตัวแทนหรือไม่? ถ้ามี มีจำนวนเท่าไร ในพื้นที่ใดบ้าง และสามารถแสดงหลักฐานการจดทะเบียนของพวกเขาได้หรือไม่
4. ท่านมีตัวแทนช่วงหรือไม่ ถ้ามี จำนวนเท่าไร ประจำอยู่ที่ใด และสามารถแสดงหลักฐานการจดทะเบียนของตัวแทนนั้นได้หรือไม่
5. มีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานหรือไม่ รวมถึงพนักงานที่ประจำอยู่ในประเทศปลายทาง (ถ้ามี)
6. ท่านมีสถานที่สำหรับการฝึกอบรมและสัมภาษณ์ของตัวเองใช่หรือไม่ ถ้าไม่มี ท่านจัดการฝึกอบรมทักษะการฝึกอบรมก่อนออกเดินทาง การสัมภาษณ์ ที่ใด
7. ท่านรักษาและเก็บข้อมูลของผู้สมัครและแรงงานที่ท่านสรรหามาอย่างไร ข้อมูลอะไรที่เก็บเป็นเอกสารและอะไรที่เก็บแบบอิเล็กทรอนิกส์
8. บริษัทจัดหางานของท่านมีกลไกและระเบียบวิธีการร้องทุกข์สำหรับแรงงานในประเทศปลายทางหรือไม่ ถ้ามี โปรดอธิบาย

ส่วนที่ 3. คำถามสัมภาษณ์เพื่อคัดกรอง - กระบวนการสรรหาจ้างแรงงาน

1. บริษัทจัดหางานของท่านสรรหาจ้างแรงงานอย่างไร ช่องทางการสรรหาจ้างแรงงานและการโฆษณาของท่านคือช่องทางใด (เช่น ด้วยตนเอง ส่งมาจากซีเอสโอ เฟสบุ๊ก วิทยุ จดหมายข่าว) ท่านสามารถยกตัวอย่างได้หรือไม่
2. โดยปกติท่านให้ข้อมูลอะไรเกี่ยวกับงานที่เปิดรับสมัครแก่ผู้หางาน (ตัวอย่างที่เป็นลายลักษณ์อักษร) ใครเป็นผู้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับงานที่เปิดรับสมัคร และการโฆษณารับสมัครงานแก่ท่าน
3. [บริษัทจัดหางานต้นทาง] ท่านมีประสบการณ์การทำงานโดยตรงกับนายจ้างหรือไม่ หรือท่านทำงานกับบริษัทจัดหางานของประเทศปลายทางซึ่งมีสัญญากับนายจ้าง
4. [บริษัทจัดหางานปลายทาง] ท่านมีประสบการณ์กับนายจ้างที่ทำงาน โดยตรงกับทั้งบริษัทของท่านและบริษัทจัดหางานฝั่งต้นทางหรือไม่ หรือบริษัทของท่านทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการทำงานกับบริษัทจัดหางานฝั่งต้น
5. ท่านเคยเผชิญสถานการณ์ที่นายจ้างหรือบริษัทจัดหางานให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังหาแรงงานน้อยมาก ๆ หรือไม่ และท่านมีวิธีจัดการอย่างไร
6. ท่านสามารถอธิบายกระบวนการสรรหาจ้างแรงงานและระยะเวลาสำหรับกลุ่มแรงงานที่ท่านจะได้จัดส่งไปทำงาน ได้หรือไม่ (กล่าวคือ ข้อมูลที่ให้กับผู้หางาน การรับและคัดแยกใบสมัคร การตรวจสอบเพื่อคัดกรอง/ก่อนสัมภาษณ์จริง การสัมภาษณ์ การฝึกอบรมก่อนออกเดินทาง)
7. ขั้นตอนอะไรที่ท่านต้องปฏิบัติเพื่อหลีกเลี่ยงการใช้นายหน้าผิดกฎหมาย และผู้หางานต้องจ่ายค่าธรรมเนียมที่ผิดกฎหมายหรือไม่ได้รับอนุญาตในกระบวนการสรรหาจ้างแรงงาน โดยเฉพาะในระดับหมู่บ้าน

ส่วนที่ 4. คำถามสัมภาษณ์เพื่อคัดกรอง - การสัมภาษณ์ผู้สมัคร การฝึกอบรมก่อนออกเดินทาง และการฝึกอบรมทักษะ

1. โดยปกติการสัมภาษณ์ผู้หางานจัดขึ้นที่ไหนและอย่างไร
2. ท่านเก็บบันทึกการสัมภาษณ์ และแจ้งผลการสัมภาษณ์ให้ผู้สมัครทราบได้อย่างไร
3. มีการปฐมนิเทศก่อนออกเดินทางหรือไม่ ถ้ามี โปรดให้รายละเอียด
4. ท่านจัดการฝึกอบรมทักษะและ/หรือการฝึกอบรมก่อนออกเดินทางหรือไม่ ถ้ามี ใครเป็นผู้จัดการฝึกอบรมเหล่านี้ ใช้ระยะเวลาเท่าไร เนื้อหาคืออะไร ท่านได้ไปห้องค์กรอื่นเข้าร่วมในการจัดฝึกอบรมด้วยหรือไม่ ถ้ามี องค์กรใด
5. ข้อมูล/การดำเนินการใดที่ท่านคิดว่าส่งผลให้กระบวนการสัมภาษณ์ และ/หรือการฝึกอบรมก่อนออกเดินทางประสบความสำเร็จ

ส่วนที่ 5. คำถามสัมภาษณ์เพื่อคัดกรอง - บริการที่มีในประเทศปลายทาง

1. มีบริการประเภทใดที่บริษัทจัดหางานของท่านสามารถจัดให้กับนายจ้างในประเทศปลายทางได้ (เช่น การดำเนินการตามกระบวนการของแรงงานที่เคยทำงานกับนายจ้างแล้ว (MOU U-turn) การจัดการเรื่องการเดินทางจากประเทศต้นทางไปโรงงาน การให้ความช่วยเหลือด้านการแปล ปฏิสัมพันธ์กับแรงงานเมื่อมาถึง การติดตามหลังเดินทางถึงที่หมาย การจัดการข้อร้องทุกข์ และการส่งกลับ)
2. ท่านเคยต้องช่วยแรงงานในประเทศปลายทางในเรื่องที่เป็นปัญหาร้ายแรงหรือไม่ ถ้ามี โปรดให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าเรื่องราวเป็นอย่างไร โดยไม่ต้องระบุชื่อ ได้หรือไม่

ส่วนที่ 6. คำถามสัมภาษณ์เพื่อคัดกรอง - ค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียม

1. รายละเอียดค่าใช้จ่ายสำหรับแรงงานที่รับใหม่และแรงงาน MOU U-turn เป็นอย่างไร โปรดรวมค่าใช้จ่ายทั้งฝั่งต้นทางและฝั่งปลายทาง
2. แรงงานและนายจ้างต้องจ่ายค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมเหล่านี้เมื่อใด อย่างไร และใครเป็นคนจ่าย ถ้าแรงงานเป็นคนจ่าย โปรดระบุ
3. มีการสื่อสารข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย (ประกอบด้วยยอดที่ต้องจ่าย กำหนดเวลา และประเภทการจ่ายเงิน) ให้ผู้หางานทราบอย่างไรและเมื่อใด
4. ท่านทำอะไรเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานของท่าน ผู้สรรหาช่วง และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาจ้างแรงงานให้ ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน และไม่ได้เก็บค่าธรรมเนียมที่ผิดกฎหมายหรือไม่ได้รับอนุญาต
5. ท่านมีนโยบายบริษัทเรื่องค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมสำหรับพนักงานของท่านหรือไม่
6. จะเกิดอะไรขึ้นหากพบว่าแรงงานได้จ่ายเงินมากกว่าที่ตกลงกัน ตัวอย่างเช่นค่าธรรมเนียมเพิ่มเติมหรือผิดกฎหมายที่นายหน้าเรียกเก็บ
7. ท่านเคยมีประสบการณ์ในการจัดการกับสถานการณ์ประเภทนี้ในอดีตหรือไม่

ส่วนที่ 7. คำถามสัมภาษณ์เพื่อคัดกรอง - การสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม

1. ท่านคุ้นเคยกับการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมหรือไม่ ค่านิยมของการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมของบริษัทคืออะไร ท่านมีนโยบายบริษัทเรื่องสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมหรือไม่
2. ท่านเคยเป็นส่วนหนึ่งของการสรรหาจ้างแรงงานแบบนายจ้างเป็นผู้จ่าย ซึ่งไม่ให้เก็บค่าธรรมเนียมจากผู้หางานและแรงงาน และให้นายจ้างจ่ายค่าใช้จ่ายการสรรหาจ้างแรงงานและการจัดการเอกสารทั้งหมดหรือไม่ ถ้าใช่ ประเทศใดและอุตสาหกรรมใด
3. ท่านได้เกี่ยวข้องหรือเข้าร่วมในงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมหรือไม่ ถ้าใช่ เหตุการณ์/งานอะไรขององค์กรใด และเมื่อใด งานดังกล่าวกำหนดว่า ‘การสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม’ หมายถึงการไม่เก็บค่าธรรมเนียมจากผู้หางานตลอดทั้งกระบวนการสรรหาจ้างแรงงานตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน หรือเริ่มเมื่อลงนามในสัญญาแล้ว
4. ท่านเคยทำงานกับองค์กรภาคประชาสังคม/เอ็นจีโอใดๆ หรือไม่ โปรดให้ข้อมูลประเภทกิจกรรมและการมีส่วนร่วมของท่าน และมีการดำเนินการอย่างไร

เครื่องมือ 3. รายการตรวจสอบ

สัญญาบริการการจัดการที่มีจริยธรรม (Ethical Management Service Agreement - MSA) ระหว่างนายจ้างและผู้สรรหาจ้างแรงงาน

วัตถุประสงค์

สัญญาบริการการจัดการ (เอ็มเอสเอ) เป็นสัญญาทางกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ทางการค้าและกรอบความร่วมมือระหว่างนายจ้างและบริษัทจัดหางานที่เกี่ยวข้องในการสรรหาจ้างแรงงานข้ามชาติ สัญญาดังกล่าวระบุรายละเอียดเรื่องบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของการสรรหาจ้างแรงงานที่มีความรับผิดชอบ และคุ้มครองผู้หางานและแรงงานจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ ในสัญญาเอ็มเอสเอที่มีจริยธรรม คู่สัญญาทั้งหมดพยายามที่จะบรรเทาความเสี่ยง และทำให้เกิดความโปร่งใส เพิ่มประสิทธิภาพและความเป็นมืออาชีพในกระบวนการสรรหาจ้างแรงงาน

นายจ้างที่มีจริยธรรมควรมีสัญญาเอ็มเอสเอระหว่างบริษัทกับบริษัทจัดหางานแต่ละรายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาจ้างแรงงานทั้งฝั่งต้นทางและฝั่งปลายทาง การมีสัญญาเอ็มเอสเอกับบริษัทจัดหางานในประเทศปลายทางเท่านั้นจึงไม่เพียงพอ นายจ้างต้องสามารถมองเห็นและควบคุมการส่งต่อข้อมูล ค่าใช้จ่าย และกระบวนการทั้งหมดของการจัดการแรงงาน

5 องค์ประกอบหลักของสัญญาเอ็มเอสเอที่มีจริยธรรม

สัญญาเอ็มเอสเอซึ่งเป็นสัญญาทางกฎหมายควรประกอบด้วยข้อกำหนดและเงื่อนไขมาตรฐานที่มีเนื้อหาครบถ้วน เรื่องการรักษาความลับ การชดเชย ระยะเวลา การแก้ไข การเลิกสัญญา และเขตอำนาจศาลที่เป็นไปตามกฎหมายของประเทศที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ควรมี 5 องค์ประกอบต่อไปนี้ เพื่อให้รายละเอียดที่มากขึ้นว่าสัญญาตกลงสวมบทบาทอย่างไรในการทำให้กระบวนการการสรรหาจ้างแรงงานเป็นการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมมากขึ้น

1. การเปิดเผยข้อมูลของคู่สัญญาทุกฝ่าย ผู้รับเหมาช่วง และผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องในกระบวนการการสรรหาจ้างแรงงาน

การกำหนดเรื่องการเปิดเผยข้อมูลของธุรกิจ ผู้รับเหมาช่วง (ได้แก่ นายหน้าและตัวแทนช่วง) และบุคลากรหลักที่เกี่ยวข้องในกระบวนการการสรรหาจ้างแรงงานทั้งหมดในประเทศต้นทางและปลายทาง เป็นหนึ่งในวิธีที่สำคัญและเป็นพื้นฐานที่นายจ้างสามารถเพิ่มการควบคุมและความสามารถในการมองเห็นกระบวนการการสรรหาจ้างแรงงานและความเสี่ยงได้ นายจ้างจะไม่สามารถปฏิบัติตาม ติดตามตรวจสอบ ประเมินความเสี่ยงหรือพิสูจน์การสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมได้ หากทราบเฉพาะในส่วนบริษัทจัดหางานฝั่งปลายทาง นายจ้างจำเป็นต้องทราบในส่วนบริษัทจัดหางานฝั่งต้นทาง รวมถึงข้อกำหนดและเงื่อนไขการบริการของบริษัทจัดหางานช่วงฝั่งต้นทางด้วย นำมาซึ่งข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

- นายจ้างควรมีสัญญาเอ็มเอสเอ ความสัมพันธ์ทางการค้าโดยตรงและความสามารถในการมองเห็นการกระทำของบริษัทจัดหางานฝั่งต้นทางที่จดทะเบียนซึ่งได้รับอนุญาตภายใต้กฎหมายของประเทศต้นทางในการสรรหาจ้างแรงงานสำหรับบริษัท สิ่งนี้เป็นเรื่องสำคัญไม่ว่าจะใช้บริการของบริษัทจัดหางานฝั่งปลายทางหรือไม่
- หากจ้างบริษัทจัดหางานฝั่งปลายทางได้รับการว่าจ้าง ควรทำสัญญาเอ็มเอสเอด้วยเช่นกัน
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการทำสัญญาการค้าระหว่างนายจ้างและบริษัทจัดหางานแต่ละแห่งโดยระบุข้อกำหนด เงื่อนไข และความคาดหวังเรื่องบริการ โปรดทราบว่าสัญญาดังกล่าวนี้ควรเป็นสัญญาการค้าไม่ใช่สัญญาจ้าง
- สัญญาเอ็มเอสเอทั้งหมดควรเปิดเผยข้อมูลต่อไปนี้
 - ชื่อ ที่อยู่ และประวัติบริษัท
 - หมายเลขใบอนุญาตและหมายเลขทะเบียนที่ถูกต้อง
 - เอกสารทางกฎหมาย (หนังสือมอบอำนาจ ใบรับรอง หนังสืออนุมัติ และอื่นๆ)
 - ชื่อ ตำแหน่ง รายละเอียดติดต่อ และบทบาทของบุคคลที่เกี่ยวข้องในกระบวนการการสรรหาจ้างแรงงานทั้งหมด

- นายจ้างควรเป็นฝ่ายที่ออกสัญญาเอ็มเอสเอให้ผู้รับเหมา นายจ้างจึงจะสามารถมั่นใจได้ว่ามาตรฐานและข้อกำหนดของบริษัทและลูกค้าทั้งหมดมีอยู่ในข้อกำหนดและเงื่อนไขทั้งหมดของสัญญาเอ็มเอสเอ เรื่องสำคัญที่ควรจำคือ นายจ้าง (ผู้สรรหา) ฐาน โขบายและข้อกำหนดของลูกค้า ส่วนบริษัทจัดหางานไม่จำเป็นต้องรู้ข้อมูลเนื่องจากบริษัทจัดหางานไม่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแบรนด์/ร้านค้าปลีกระดับโลก และในหลายกรณีบริษัทจัดหางานไม่รู้เลยว่าลูกค้าแบรนด์/ร้านค้าปลีกระดับโลกนั้นคือใคร

2. ภาคผนวกเรื่องนโยบายและ/หรือหลักการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมที่ส่งสัญญาณว่ามีการปฏิบัติตามนโยบายผู้ซื้อระดับโลกและมาตรฐานสากล

การใส่ นโยบายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมหรือหลักการปฏิบัติเป็นเอกสารแนบของสัญญาเอ็มเอสเอ เป็นการส่ง ‘กฎการจ้างงาน’ ที่ชัดเจนให้ผู้สัญญา ซึ่งเพิ่มความน่าจะเป็นในการปฏิบัติตามและการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมที่ประสบความสำเร็จ และยังส่งสัญญาณไปยังผู้ตรวจสอบและบุคคลอื่นๆ (เช่น แบรนด์และร้านค้าปลีกที่ขอให้ทบทวนสัญญาเอ็มเอสเอเรื่องการสรรหาจ้างแรงงาน) ที่ข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาเป็นเรื่องสำคัญในการปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐานการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม แนะนำให้นายจ้างดำเนินการดังนี้

- แนบภาคผนวกนโยบายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมของบริษัทของนายจ้างเพื่อให้เกิดความชัดเจนเรื่องข้อกำหนดการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม
- หากบริษัทยังไม่มีนโยบายเรื่องการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม ให้แนบ 7 หลักชี้้นำการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมเป็นภาคผนวก ตัวอย่างอยู่ในหน้า 40 - 42 โปรดทราบว่าข้อมูลนี้สอดคล้องกับหลักนายจ้างเป็นผู้จ่าย (Employer Pays) ของกลุ่มผู้นำสำหรับการสรรหาจ้างแรงงานที่มีความรับผิดชอบ (Leadership Group for Responsible Recruitment) จรรยาบรรณสำหรับสมาพันธ์นายจ้างระดับโลก (Code of Conduct for the World Employer Confederation) และอนุสัญญาไอแอลโอเลขที่ 181 ว่าด้วยอนุสัญญาของไอแอลโอว่าด้วยบริษัทจัดหางานภาคเอกชน (ILO Convention No. 181 on Private Employment Agencies) – ซึ่งเป็นเอกสารอ้างอิงหลักทั้งหมดสำหรับนโยบายองค์กร (แบรนด์/ร้านค้าปลีกระดับโลก) จำนวนมากเช่นกัน
- แนบเวอร์ชันภาษาอังกฤษและตรวจสอบให้แน่ใจว่าการแปลทั้งหมดถูกต้อง

3. ภาคผนวกเรื่องเกณฑ์การจ้างงานและคำอธิบายลักษณะงานที่มีเนื้อหาคกรบถ้วน เพื่อจัดการกับความเสี่ยงเรื่องการหลอกลวงและการมีข้อมูลไม่เท่าเทียมกัน

สัญญาเอ็มเอสเอสจำนวนมากระบุชื่องาน อัตราค่าจ้างรายวัน และระยะเวลาของสัญญา แต่ขาดรายละเอียดอื่นบางอย่างเกี่ยวกับข้อกำหนด เงื่อนไข และสิทธิประโยชน์ของการจ้างงาน หรือแม้แต่เกี่ยวกับลักษณะของงานและที่พัก การใส่เรื่องเกณฑ์การจ้างที่ชัดเจนและคำอธิบายลักษณะงานที่มีเนื้อหาคกรบถ้วนในภาคผนวกของสัญญาเอ็มเอสเอสช่วยให้ นายจ้างควบคุมการสรรหาจ้างแรงงานที่สื่อ โกงหรือหลอกลวงที่ต้นทาง กล่าวคือ นายหน้าและผู้สรรหาจ้างแรงงานที่ให้สัญญาเรื่องงานซึ่งมีข้อกำหนดและเงื่อนไขไม่ตรงกับความเป็นจริง จึงแนะนำให้ดำเนินการดังนี้

- แนบภาคผนวกเรื่องเกณฑ์การจ้างงานเพื่อให้แน่ใจว่าบริษัทจัดหางานเข้าใจอย่างชัดเจนเรื่องคุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการ และสามารถโฆษณาได้เร็วที่สุดเท่าที่ทำได้เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาเรื่องผู้หางานที่ไม่มีคุณสมบัติเพียงพอ ซึ่งจะต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายมากมายไปกับการสมัครงานของแรงงานที่ขาดคุณสมบัติ
- แนบภาคผนวกเรื่องคำอธิบายลักษณะงานที่มีเนื้อหาคกรบถ้วนในภาษาของนายจ้างและภาษาของแรงงานที่รับเข้าทำงาน ตัวอย่างอยู่ในเครื่องมือ 1 ซึ่งเน้นที่การโฆษณารับสมัครงานที่มีเนื้อหาคกรบถ้วน
- ใส่ข้อสัญญาที่ระบุว่าผู้รับเหมา (บริษัทจัดหางาน) จะโฆษณารับสมัครงานในอิสรา โกลเด้น คริมส์ มาร์เก็ตเพลส ที่มีรูปแบบ โฆษณารับสมัครงานที่รับรองว่าสื่อสารรายละเอียดคำอธิบายลักษณะงานทั้งหมดของนายจ้างให้ผู้หางานทราบ
- แนบเวอร์ชันภาษาอังกฤษและตรวจสอบให้แน่ใจว่าการแปลทั้งหมดถูกต้อง

4. ข้อสัญญาที่มีเนื้อหาคกรบถ้วนเรื่องบทบาทและความรับผิดชอบของผู้สรรหาบุคลากรและนายจ้าง

โดยปกติ สัญญาเอ็มเอสเอสจะมีข้อสัญญาเรื่องความรับผิดชอบของผู้รับเหมา (บริษัทจัดหางาน) และความรับผิดชอบของนายจ้าง แต่บ่อยครั้งไม่ได้ระบุขั้นตอนหลักของกระบวนการสรรหาจ้างแรงงาน ทำให้เกิดความกังวลว่าใครรับผิดชอบเรื่องที่สำคัญเหล่านี้ ดังนั้นขอแนะนำให้บทวนบทสรุปเรื่องบทบาทและความรับผิดชอบในกระบวนการการสรรหาจ้างแรงงานดังต่อไปนี้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนว่าใครรับผิดชอบเรื่องอะไร และตรวจสอบให้แน่ใจว่าสัญญาเอ็มเอสเอสระบุความรับผิดชอบและค่าใช้จ่ายหลักทั้งหมด

ขอแนะนำให้แนบฉบับภาษาอังกฤษและตรวจสอบการแปลทั้งหมดโดยละเอียด

บทบาทและความรับผิดชอบของผู้ดำเนินงานหลักในกระบวนการสรรหาจ้างแรงงาน

ผู้ดำเนินงาน	บทบาทและความรับผิดชอบหลัก
นายจ้าง	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="337 272 1247 363">❑ กำหนดในสัญญาให้ดำเนินการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมตั้งแต่จุดเริ่มต้น ไม่ใช่แค่ตอนการลงนามในสัญญา <li data-bbox="337 373 1247 510">❑ ชำระค่าใช้จ่ายการสรรหาจ้างแรงงานตามเวลาที่กำหนดตลอดกระบวนการสรรหาจ้างแรงงานเพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายที่ผิดกฎหมายหรือไม่ได้รับอนุญาตจากแรงงาน <li data-bbox="337 519 1247 611">❑ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานเดินทางจากด่านตรวจคนเข้าเมืองในประเทศของนายจ้างไปยังสถานที่ทำงานอย่างปลอดภัย <li data-bbox="337 620 1247 763">❑ จัดการฝึกอบรมและให้ข้อมูลที่มีเนื้อหาครบถ้วนให้แรงงานโดยใช้ภาษาแม่ของแรงงาน (ด้วยวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร) เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และกระบวนการของบริษัท ซึ่งรวมถึงกลไกการร้องทุกข์ด้วย <li data-bbox="337 773 1247 864">❑ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานได้เปิดและควบคุมบัญชีธนาคารที่สามารถรับโอนเงินแบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ <li data-bbox="337 873 1247 1016">❑ ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีสภาพการทำงาน (และบางครั้งรวมถึงสภาพความเป็นอยู่) ที่เหมาะสมและปลอดภัย และการจัดการข้อร้องทุกข์ของแรงงานซึ่งเป็นไปตามกฎหมายของประเทศ ข้อตกลงทวิภาคีและจรรยาบรรณของลูกจ้างอย่างเคร่งครัด <li data-bbox="337 1026 1247 1216">❑ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าการดูแลเรื่องสถานะทางกฎหมายของแรงงานในประเทศปลายทางอยู่เสมอ ได้แก่ วีซ่า ใบอนุญาตทำงานการต่ออายุ/การขยายอายุสัญญา และการรายงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง โดยจัดการค่าใช้จ่ายตามนโยบายบริษัทและข้อกำหนดของลูกจ้าง <li data-bbox="337 1226 1247 1388">❑ การแจ้งเตือนไปยังบริษัทจัดหางานฝั่งต้นทางอย่างทันทั่วทั้งที่เกี่ยวกับพนักงานที่ออกจากบริษัท และไม่สามารถรับเงินสนับสนุนการส่งกลับประเทศ แรงงานที่มีปัญหาเรื่องสวัสดิการหรือสุขภาพที่ร้ายแรง การเสียชีวิต หรือการส่งกลับประเทศที่กำลังจะมาถึง <li data-bbox="337 1397 1247 1477">❑ การส่งกลับพนักงานไปยังประเทศต้นทางอย่างปลอดภัยเมื่อสัญญาสิ้นสุด โดยครอบคลุมค่าใช้จ่ายตามที่กำหนดไว้ในนโยบายของบริษัทและความต้องการของลูกจ้าง

<p>บริษัทจัดหางาน ฝั่งต้นทาง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ปฏิบัติตามกระบวนการสรรหาจ้างแรงงานในประเทศต้นทางของแรงงานเพื่อสรรหาจ้างแรงงานที่มีคุณสมบัติตามข้อกำหนดและมาตรฐานของนายจ้าง โดยมีมาตรการเฉพาะสำหรับการระบุตัวแรงงานและช่วยแรงงานเรื่องการจ่ายค่าธรรมเนียมนอกระบบให้นายหน้า <input type="checkbox"/> จัดการเรื่องการโฆษณาและการสรรหาผู้หางานในเมืองต้น <input type="checkbox"/> จัดการเรื่องการตรวจสอบและคัดเลือกผู้สมัครซึ่งอาจประกอบด้วยการสัมภาษณ์และการประเมินทักษะ เพื่อตรวจสอบให้แน่ใจว่า ผู้สมัครมีคุณสมบัติตามเกณฑ์การจ้างงานที่อาจรวมถึงข้อกำหนดการสรรหาจ้างแรงงานที่ไม่คิดค่าธรรมเนียม <input type="checkbox"/> จัดการเรื่องการลงนามในสัญญาและการจัดการเอกสาร (หนังสือเดินทาง บัตรประชาชน เป็นต้น) ผ่านกระบวนการจัดการเอกสารอย่างเป็นทางการและมีจริยธรรม <input type="checkbox"/> จัดปฐมนิเทศและการฝึกอบรมก่อนออกเดินทางรวมถึงการฝึกอบรมตามที่นายจ้างและ/หรือรัฐบาลกำหนด <input type="checkbox"/> ตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้สื่อสารเรื่องกระบวนการสรรหาจ้างแรงงานและความถี่ให้นายจ้างทราบในเวลาที่เหมาะสม <input type="checkbox"/> จัดการเรื่องการเดินทางที่ปลอดภัยไปยังประเทศปลายทาง
<p>บริษัทจัดหางาน ฝั่งปลายทาง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ถ้าจำเป็น อาจจ้างบริษัทจัดหางานมาจัดการเรื่องที่นายจ้างต้องรับผิดชอบในฝั่งปลายทางตามที่ระบุด้านบนแทนนายจ้าง โดยควรดำเนินการตามข้อกำหนดและมาตรฐานของนายจ้าง <input type="checkbox"/> ความรับผิดชอบที่สามารถจ้างบริษัทจัดหางานมาจัดการแทนนายจ้างได้ ประกอบด้วยการจัดการเรื่องการเดินทางของแรงงานใหม่จากด่านตรวจคนเข้าเมืองไปยังสถานที่ทำงาน การจัดการการเดินทางส่งแรงงานกลับประเทศบ้านเกิด หรือการให้ความช่วยเหลือเรื่องเอกสารและการต่ออายุในประเทศปลายทาง <input type="checkbox"/> บริษัทจัดหางานฝั่งปลายทางไม่ควรจัดการความสัมพันธ์ทางสัญญาระหว่างนายจ้างและบริษัทจัดหางานฝั่งต้นทาง

5. สัญญาที่มีส่วนกล่าวถึงโดยตรงหรือเจาะจงเฉพาะเกี่ยวกับความเสี่ยงหลักที่อาจเกิดขึ้นกับการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม

แม้จะมีนโยบายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมเป็นเอกสารแนบไปด้วยแล้ว แต่ยังคงควรใส่ข้อความ ข้อสัญญา หรือภาคผนวกในสัญญาเอ็มเอสเอที่ระบุความเสี่ยงหลักที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมทั้ง 5 ข้อ และเพื่อช่วยลดความเสี่ยงเหล่านี้ อิศราจึงได้แปลข้อเสนอแนะหรือเอกสารภาคผนวกของเอ็มเอสเอจากภาษาอังกฤษมาให้แล้ว ดังนี้

- 1. กำหนดเรื่องค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมให้ชัดเจน** - ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีความชัดเจนในเรื่องยอดค่าใช้จ่ายในแต่ละขั้นตอนและใครเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายนั้น
 - การเปิดเผยรายละเอียดค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวกับการสรรหาจ้างแรงงานและเกี่ยวกับเอกสารทั้งหมดจากทั้งฝั่งต้นทางและปลายทาง ระบุว่าฝ่ายใดควรจ่ายค่าใช้จ่าย/ค่าธรรมเนียมแต่ละรายการ บริษัทจัดหางาน นายจ้าง หรือแรงงานที่รับเข้าทำงาน ควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้อย่างมาก เพราะธุรกิจส่วนใหญ่ที่เน้นเรื่องการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมต้องรับประกันว่าแรงงานไม่ต้องชำระค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมการสรรหาจ้างแรงงาน
- 2. กำหนดเวลาการชำระเงิน ข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ไม่บังคับให้ผู้สรรหาจ้างแรงงานเรียกเก็บค่าธรรมเนียมหรือเงินล่วงหน้าจากผู้หางาน** - หลีกเลี่ยงการจ่ายเงินที่ล่าช้าในส่วนของนายจ้าง หรือกำหนดเวลาการชำระเงินและเงื่อนไขโดยทั่วไปที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจบังคับให้บริษัทจัดหางานต้องเรียกเก็บเงินจากแรงงาน
 - เงื่อนไขการชำระเงินที่เป็นธรรมระหว่างผู้สรรหาและผู้รับเหมา (บริษัทจัดหางาน) ต้องรับรองว่าบริษัทจัดหางานไม่อยู่ในสถานะกระแสเงินสดที่ผู้รับเหมาต้องชำระค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมของกระบวนการสรรหาจ้างแรงงาน โดยไม่ได้รับเงินล่วงหน้าจากนายจ้างเพื่อชำระค่าใช้จ่ายดังกล่าว สัญญาเอ็มเอสเอที่ไม่มีการจ่ายเงินเบื้องต้นให้ผู้รับเหมานำไปสู่สถานการณ์ที่อาจขอให้แรงงานชำระค่าใช้จ่ายไปก่อนและนำมาเบิกภายหลัง
 - เงื่อนไขการชำระเงินควรระบุการชำระเงินแบบหลายครั้งจากนายจ้างให้ผู้รับเหมา (บริษัทจัดหางาน) ไม่ใช่การชำระเงินเพียงครั้งเดียวเมื่อสิ้นสุดสัญญาหลังจากให้บริการแล้วเสร็จ โดยทั่วไปแล้ว ควรชำระเงินครั้งแรกเมื่อมีการลงนามในสัญญาหรือหลังจากนั้นไม่นานเพื่อชำระค่าใช้จ่ายเบื้องต้นในกระบวนการสรรหาจ้างแรงงาน ไม่ควรชำระเงิน 100% เมื่อส่งแรงงานถึงสถานที่ทำงาน
 - กำหนดเวลาการชำระเงินควรสอดคล้องกับกำหนดเวลาที่เกิดค่าใช้จ่ายของการสรรหาจ้างแรงงาน เพื่อให้ผู้รับเหมาไม่ต้องชำระค่าใช้จ่ายของการสรรหาจ้างแรงงานตามจริง (หรือเรียกเก็บจากแรงงาน)
 - เงื่อนไขการชำระเงินควรระบุเป็นภายใน 30 วัน (Net 30) หรือภายใน 60 วัน (Net 60) (จ่ายให้บริษัทจัดหางานภายใน 30 หรือ 60 วันหลังวางบิล) เพื่อให้แน่ใจว่าบริษัทจัดหางานได้รับเงินจากนายจ้าง ณ เวลาที่คาดการณ์ได้

- เงื่อนไขการชำระเงินและบริการควรระบุรายละเอียดสำหรับกรณีที่แรงงานออกจากงานก่อนครบกำหนดสัญญา รวมถึงสถานการณ์ที่แรงงานลาออกรวมถึงการบอกเลิกสัญญา

3. **ห้ามการให้สินบนและเงินใต้โต๊ะ** - สินบนและเงินใต้โต๊ะ ประกอบด้วยบริษัทจัดหางาน พนักงานของบริษัท นายจ้าง คนกลาง บริษัทจัดหางาน หรือนายหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งและอำนาจของ ‘คนกลาง’ ในการรีดไถสินบนหรือเงินใต้โต๊ะ จากแรงงานหรือบริษัทจัดหางาน (มักเกิดจากบริษัทจัดหางานฝั่งต้นทาง)

- ข้อสัญญาหรือภาคผนวกที่ชัดเจนเรื่องการต่อต้านการให้สินบนห้ามผู้รับเหมาและบุคคลใดที่ดำเนินการในนามของผู้รับเหมาให้ เสนอว่าจะให้ หรืออนุญาตการให้เงินเพื่อโน้มน้าวให้เกิดการตัดสินใจทางธุรกิจอย่างไม่เหมาะสมหรือได้ผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม ซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมตามสัญญาเอ็มเอสเอ และกำหนดให้รายงานเรื่องดังกล่าว ข้อสัญญาหรือภาคผนวกนี้จะจัดการปัญหาต่างๆ เช่น

- คนกลาง รวมถึงและโดยเฉพาะอย่างยิ่งนายหน้าอกระบบใช้อำนาจในทางที่ผิดและรีดไถสินบนจากแรงงานเพื่อเข้าถึงงานต่างๆ
- บริษัทจัดหางานฝั่งปลายทางใช้อำนาจและตำแหน่งที่อยู่ระหว่างนายจ้างและผู้สรรหาจ้างแรงงานฝั่งต้นทางในทางที่ผิดเพื่อรีดไถเงินใต้โต๊ะหรือสินบนจากบริษัทจัดหางานฝั่งต้นทาง ที่พบได้บ่อยคือ การจ่ายสินบนเพื่อให้ได้งานและสงครามการเสนอราคา โดยที่บริษัทจัดหางานฝั่งปลายทางให้งานของนายจ้างกับผู้ที่ยจ่ายสินบนสูงสุด
- พนักงานของบริษัทนายจ้างรีดไถสินบนหรือเงินใต้โต๊ะจากบริษัทจัดหางานหรือแรงงาน หรือรับผลประโยชน์ทางการเงินจากการรีดไถหรือสินบนที่เก็บจากบริษัทจัดหางานหรือแรงงาน

4. **ห้ามหลอกลวงเรื่องข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน** - นายหน้าและบริษัทจัดหางานช่วงหลอกลวงเรื่องข้อกำหนดและเงื่อนไขการสรรหาจ้างแรงงานและการจ้างงานจากที่นายจ้างกำหนด

- คำอธิบายลักษณะงานที่มีเนื้อหาครบถ้วนที่เป็นเอกสารแนบช่วยให้ผู้สรรหามั่นใจได้ว่าบริษัทจัดหางานมีรายละเอียดเกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานที่เพียงพอในการอธิบายผู้สมัครงานในแบบที่มีความโปร่งใส
- นโยบายต่อต้านการหลอกลวงของบริษัทจัดหางาน ตัวแทนช่วง หรือนายหน้าโดยการปิดบังหรือหลอกลวงในทางใดๆ เกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานที่นายจ้างสื่อสาร

5. ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีกลไกที่น่าเชื่อถือสำหรับการยืนยันความถูกต้องเหมาะสมของการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมโดยแรงงาน - กลไกการจัดการความเห็นของแรงงานควรมีความยุติธรรม ใ้วางใจได้ มีการโฆษณาที่ดี และไม่มีการโต้ตอบ

- เพื่อให้วางใจได้ กลไกสำหรับการตรวจสอบโดยพนักงานควรเป็นกลางและเป็นตัวแทนพนักงานเท่าที่เป็นไปได้ และไม่มีการฝักหรือการข่มขู่ เพื่อให้แรงงานไม่ลังเลที่จะให้ข้อมูลตามความจริงเกี่ยวกับประสบการณ์การสรรหาจ้างแรงงานของตน
- เพื่อให้เป็นที่น่าเชื่อถือ กลไกสำหรับการตรวจสอบโดยพนักงานควรได้รับความเชื่อถือจากแรงงาน และควรตอบสนองข้อร้องทุกข์จากแรงงานทันทีและอย่างเป็นมืออาชีพ
- เพื่อความปลอดภัย ต้องมีการมาตรการคุ้มครองเพื่อคุ้มครองแรงงานจากการตอบโต้หรือการเอาคืน

ภาคผนวกของเอ็มเอสเอ: หลักชี้้นำการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม

7 หลักชี้้นำการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมต่อไปนี้เป็นไปตามหลักนายจ้างเป็นผู้จ่าย (Employer Pays) ของกลุ่มผู้นำสำหรับการสรรหาจ้างแรงงานที่มีความรับผิดชอบ (Leadership Group for Responsible Recruitment) จรรยาบรรณสำหรับสมาพันธ์นายจ้างระดับโลก (Code of Conduct for the World Employer Confederation) และอนุสัญญาไอแอลโอเลขที่ 181 ว่าด้วยอนุสัญญาของไอแอลโอว่าด้วยบริษัทจัดหางานภาคเอกชน (ILO Convention No. 181 on Private Employment Agencies)

1. การปฏิบัติตามกฎหมาย - การพกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ประกอบด้วยกฎหมายและนโยบายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับกฎข้อบังคับของการสรรหาจ้างแรงงาน รวมถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ และกฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์ กฎหมายที่เกี่ยวข้องมาจากเขตอำนาจศาลหลักสามเขต ได้แก่ กฎหมายของประเทศต้นทาง กฎหมายของประเทศปลายทาง และนโยบายและกลไกระหว่างรัฐบาลกับรัฐบาลแบบทวิภาคี ธุรกิจที่พัฒนาช่องทางการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมควรปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องทั้งหมดได้ไม่ยากเพราะมาตรฐานของการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมโดยทั่วไปแล้วสูงกว่าข้อกำหนดของกฎหมายระดับประเทศของประเทศส่วนใหญ่ในเอเชีย การติดตามค่าใช้จ่ายตั้งแต่ “จุดเริ่มต้น” ที่ผู้หางานมักต้องจ่ายให้นายหน้าและบริษัทจัดหางานที่ระดับหมู่บ้านและชุมชนเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากมักจ่ายเกินจำนวนที่กฎหมายอนุญาต และบริษัทจัดหางานและนายจ้างต้องจัดการ
2. การปฏิบัติกับแรงงานและระหว่างกันอย่างมีจริยธรรมและเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วยรวมถึงข้อตกลงทางธุรกิจทั้งหมดที่ทำโดยบริษัทจัดหางาน (รวมถึงพนักงานบริษัทจัดหางานและตัวแทนในเครือทั้งหมด) และ

โดยนายจ้าง (รวมถึงพนักงานด้านการสรรหาจ้างแรงงานและการบุคคลและตัวแทนในเครื่องทั้งหมด) สัญญาควรดำเนินงานอย่างเป็นธรรมและมีจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ของตนและทำงานร่วมกับผู้ทำงาน แรงงาน และพันธมิตรทางธุรกิจอย่างเป็นมืออาชีพ และปฏิบัติต่อทุกฝ่ายด้วยความเคารพ

- 3. บริการฟรีสำหรับผู้ทำงานและแรงงาน** บริการนี้รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมดของการสรรหาจ้างแรงงานและการย้ายถิ่น รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงค่าธรรมเนียมบริษัทจัดหางาน การตรวจสอบคุณภาพ ใบอนุญาตทำงาน วีซ่า ค่าใช้จ่ายการเดินทาง และค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายใดๆ และทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับนายหน้าและนายหน้าช่วง ซึ่งบริษัทจัดหางานมีหน้าที่ต้องรับทราบและจัดการถ้ามี ค่าใช้จ่ายเหล่านี้ไม่ควรเรียกเก็บจากแรงงานไม่ว่าเมื่อใด และค่าใช้จ่ายเหล่านี้ไม่ควรเรียกคืนจากแรงงานไม่ว่าเมื่อใด ไม่ว่าผ่านใบแจ้งหนี้ การให้จ่ายล่วงหน้าไปก่อนแล้วมาเบิกทีหลัง การหักค่าจ้าง หรือ “เงินกู้” สำหรับแรงงานที่ต้องจ่ายคืน อย่างไรก็ตาม ไม่จำเป็นต้องรวมถึงค่าใช้จ่ายการทำหนังสือเดินทางของแรงงาน (เว้นแต่เป็นนโยบายของบริษัท) แรงงานควรจ่ายและควบคุมหนังสือเดินทางของตนและเก็บไว้ภายใต้การควบคุมของตนตลอดเวลา
- 4. ข้อกำหนดการจ้างงานที่มีความโปร่งใสและมีจริยธรรม** ทุกฝ่าย ประกอบด้วยนายจ้าง บริษัทจัดหางาน และตัวแทนในเครื่องของบริษัทจัดหางาน ควรดำเนินงานในแบบที่มีความโปร่งใส มีจริยธรรม และเป็นธรรมต่อกันและกันและต่อผู้ทำงาน เรื่องนี้ครอบคลุมถึงข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาการให้บริการระหว่างนายจ้างกับบริษัทจัดหางานรวมถึงข้อกำหนดและเงื่อนไขของงานและสัญญาที่เสนอให้ผู้ทำงาน ข้อกำหนดการจ้างงานที่มีความโปร่งใสและมีจริยธรรมต้องมี (ก) การเปิดเผยข้อมูลที่ครบถ้วนเกี่ยวกับคำอธิบายลักษณะงานและเกณฑ์การจ้างงานที่นายจ้างสื่อสารให้ผู้สรรหาจ้างแรงงาน และจากผู้สรรหาจ้างแรงงานถึงผู้ทำงานในเวลาที่เหมาะสม และ (ข) มีการหารือและตกลงกันเรื่องกระบวนการตรวจสอบ ค่าใช้จ่าย และข้อกำหนดและเงื่อนไขการชำระเงินฝั่งต้นทางระหว่างบริษัทจัดหางานและนายจ้าง ควรให้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนแก่ผู้ทำงานก่อนการลงนามในสัญญาและแรงงานควรได้รับเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรและเอกสารดิจิทัลเกี่ยวกับสิทธิและกระบวนการที่รับรองเรื่องความโปร่งใส
- 5. ค่าจ้าง การหักค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ที่มีความโปร่งใส** แรงงานทุกคนควรได้รับข้อมูลที่ครบถ้วน โปร่งใส เกี่ยวกับข้อกำหนดการจ่ายค่าจ้างก่อนการลงนามในสัญญา และเมื่อไปถึงสถานที่ทำงานของพวกเขา นายจ้างและบริษัทจัดหางานควรทำงานร่วมกันเพื่อรับรองว่าแรงงานได้รับสัญญาที่ให้ข้อมูลที่มีความโปร่งใสในเรื่องค่าจ้าง การหักค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ รวมถึงการปฐมนิเทศในภาษาของแรงงาน การอธิบายระบบโบนัสและค่าตอบแทนจูงใจ แนวปฏิบัติที่ตั้งเป้าหมาย และการจัดสรรการทำงานล่วงเวลาหรือแนวปฏิบัติอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ในกรณีมีข้อตกลงเอ็มโอยูแบบทวิภาคี

6. **สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีต่อสุขภาพ ปลอดภัย และไร้การเอารัดเอาเปรียบ** นายจ้างควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่มีอันตรายและความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน เสรีภาพในการเดินทางของแรงงานควรได้รับการคุ้มครอง ซึ่งหมายความว่าแรงงานควรถือเอกสารแสดงตัวตนและเอกสารการทำงานไว้เองตลอดเวลา และควรสามารถเข้าและออกที่อยู่ของตนได้อย่างอิสระ แรงงานควรได้ที่พักอาศัยที่ถูกต้องลักษณะ ปลอดภัย และเหมาะสม โดยมีความเป็นส่วนตัวที่เพียงพอ และให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร ก่อนจะรับแรงงานเข้าทำงาน ในสถานที่ทำงาน บริษัทจัดหางานควรตรวจทานให้แน่ใจว่ามี การปฏิบัติตามมาตรฐานที่กล่าวด้านบน และนายจ้างควรยอมให้บริษัทจัดหางานเดินทางเข้าถึงสถานที่ของบริษัทได้เต็มที่ หากนายจ้างใช้บริษัทจัดหางานส่งปลายทางเป็นตัวแทนธุรกิจและจัดการเรื่องข้อกำหนดกับบริษัทจัดหางานส่งต้นทาง ยังคงต้องเป็นไปตามหลักการเหล่านี้ ตามข้อเท็จจริงว่าบริษัทจัดหางานส่งต้นทางเป็นหนึ่งในผู้ลงนามในสัญญาอย่างเป็นทางการของสัญญาจ้างเอมโอยู ความสามารถของ บริษัทจัดหางานส่งต้นทางในการทำข้อตกลงโดยตรงกับนายจ้าง (และบริษัทจัดหางานส่งปลายทางไม่คัดกรองการสื่อสารทั้งหมด) เป็นเรื่องสำคัญสำหรับความโปร่งใสและความรับผิดชอบ แรงงานควรได้รับความคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติเสมอ

7. **การเข้าถึงการเยียวยาและกลไกการร้องทุกข์ที่น่าเชื่อถือที่ดำเนินการอยู่** แรงงานทั้งหมดควรสามารถเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์ที่เป็นอิสระและน่าเชื่อถือตลอดกระบวนการสรรหาจ้างแรงงาน และในช่วงระยะเวลาการจ้างงานในประเทศปลายทาง บริษัทจัดหางานและนายจ้างมีความรับผิดชอบเท่าเทียมกันในการรับประกันสวัสดิภาพของแรงงานและควรทำงานร่วมกันเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานได้รับข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับลักษณะของกลไกการร้องทุกข์สำหรับพวกเขาและวิธีการเข้าถึงในช่วงการฝึกอบรมก่อนออกเดินทางและเมื่อไปถึงสถานที่ทำงาน ควรมีระเบียบการที่ชัดเจนสำหรับการจัดการข้อร้องเรียนในรูปแบบมืออาชีพสำหรับกลไกการร้องทุกข์ทั้งภายใน (นำโดยบริษัทจัดหางานและ/หรือผู้สรรหา) และภายนอก (นำโดยเอ็นจีโอ) ซึ่งทำให้แรงงานสามารถขอความช่วยเหลือและรายงานปัญหาโดยไม่เปิดเผยชื่อโดยใช้ภาษาแม่ของตนถ้าทำได้และตลอดเวลาโดยไม่ต้องกลัวว่าจะมีการตอบโต้

เอกสารเพื่อการทบทวนเรื่องเอ็มเอสเอที่มีจริยธรรม

1. การเปิดเผยข้อมูลของคู่สัญญาทุกฝ่าย ผู้รับเหมาช่วง และผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องในกระบวนการการสรรหาจ้างแรงงาน

1.1	สัญญาเอ็มเอสเอกับทุกฝ่าย นายจ้างมีสัญญาเอ็มเอสเอ ระหว่างบริษัทของนายจ้างและบริษัทจัดหางานฝั่งต้นทางที่มีใบอนุญาต และกับบริษัทจัดหางานฝั่งปลายทางแต่ละแห่งด้วยหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่
1.2	การเปิดเผยเรื่องการรับเหมาช่วง สัญญาเอ็มเอสเอกำหนดให้มีการเปิดเผยเรื่องการรับเหมาช่วงในส่วนของบริษัทจัดหางานใช่หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่
1.3	การทำสัญญาอย่างเหมาะสม สัญญาเอ็มเอสเอเป็นสัญญาการค้าไม่ใช่สัญญาจ้างใช่หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่
1.4	การเปิดเผยข้อมูลที่ครบถ้วน มีการเปิดเผยข้อมูลที่ครบถ้วนเกี่ยวกับทุกฝ่าย ใบอนุญาต และระยะเวลาที่มีผล และรายละเอียดบุคลากรหลักที่มีการแต่งตั้งใช่หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่
1.5	การปฏิบัติตามข้อกำหนดของลูกค้า นายจ้างได้ออกสัญญาด้วยตนเอง หรือตรวจสอบให้แน่ใจว่าทีมกฎหมายของตนตรวจสอบสัญญาเอ็มเอสเอที่ผู้รับเหมาจ้างโดยละเอียด เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดของลูกค้าเรื่องการสรรหาจ้างแรงงานที่มีความรับผิดชอบ/มีจริยธรรม	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่

2. ภาคผนวกเรื่องนโยบายและ/หรือหลักการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมที่ส่งสัญญาว่ามีการปฏิบัติตามนโยบายผู้ซื้อระดับโลกและมาตรฐานสากล

2.1	นโยบายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมหรือหลักชี้นำเป็นเอกสารแนบของสัญญาเอ็มเอสเอ บริษัทนายจ้างมีนโยบายเรื่องการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมหรือไม่ ใส่ไว้ในภาคผนวกใช่หรือไม่ หากไม่ใช่ มีภาคผนวกอื่นไว้อ้างอิงหรือไม่ เช่น หลักชี้นำอื่น หรือสรุปรรยาบรรณตามความต้องการของลูกค้า	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่
-----	--	---

3. ภาคผนวกเรื่องเกณฑ์การจ้างงานและคำอธิบายลักษณะงานที่มีเนื้อหาครบถ้วน เพื่อจัดการกับความเลียงเรื่องการหลอกลวงและข้อมูลไม่เท่าเทียมกัน

3.1	ใส่เกณฑ์การจ้างงานเป็นภาคผนวกในสัญญาเอ็มเอสเอ มีการใส่เกณฑ์การจ้างงานเป็นภาคผนวกที่มีความชัดเจนอย่างมากเรื่องความต้องการของพนักงานใช่หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่
3.2	มีคำอธิบายลักษณะงานที่มีเนื้อหาครบถ้วนเป็นเอกสารแนบของสัญญาเอ็มเอสเอ คำอธิบายลักษณะงานในภาษาของนายจ้างและลูกจ้างรวมอยู่ด้วย และครอบคลุมคำอธิบายลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาจ้างงานหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่
3.3	ข้อกำหนดเรื่องการโฆษณารับสมัครงานบนโกลเด้น คริมส์ มาร์เก็ตเพลส (ถ้าเป็นไปได้) หากเป็นไปได้ ควรมีโฆษณาบนโกลเด้น คริมส์ มาร์เก็ตเพลสใช่หรือไม่ ซึ่งโกลเด้น คริมส์ มาร์เก็ตเพลส มีรูปแบบที่ทำให้แน่ใจว่ามีการสื่อสารลักษณะงานให้ผู้หางานอย่างครบถ้วน	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่

4. ข้อสัญญาที่มีเนื้อหาครบถ้วนเรื่องบทบาทและความรับผิดชอบของผู้สรรหาจ้างแรงงานและนายจ้าง

4.1	ความรับผิดชอบของผู้รับเหมา (บริษัทจัดหางาน) มีการระบุความรับผิดชอบทั้งหมดของผู้รับเหมาทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทางอย่างชัดเจน รวมถึงลักษณะและกำหนดเวลาของความรับผิดชอบดังกล่าวหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่
4.2	ความรับผิดชอบของนายจ้าง มีการระบุความรับผิดชอบทั้งหมดของนายจ้างทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทางอย่างชัดเจน รวมถึงลักษณะและกำหนดเวลาของความรับผิดชอบ	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่
4.3	ความรับผิดชอบในประเทศต้นทาง มีการระบุความรับผิดชอบทั้งหมดในประเทศต้นทางโดยผู้หรือบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องมีอำนาจในการดำเนินการภารกิจดังกล่าวในประเทศนั้นใช่หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่
4.4	ความรับผิดชอบในประเทศปลายทาง มีการระบุความรับผิดชอบทั้งหมดในประเทศปลายทางโดยผู้หรือบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องมีอำนาจในการดำเนินการภารกิจดังกล่าวในประเทศนั้นใช่หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่

5. สัญญาที่มีส่วนกล่าวถึงโดยตรงหรือเจาะจงเฉพาะเกี่ยวกับความเสี่ยงหลักที่อาจเกิดขึ้นกับการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม

5.1	กำหนดค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมให้ชัดเจน สัญญาเอ็มเอสเอมีความชัดเจนเรื่องยอดชำระในแต่ละขั้นตอนและผู้ชำระเงินใช่หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่
5.2	การชำระเงินตรงเวลาในส่วนของนายจ้าง มีระบุเงื่อนไขการชำระเงินว่าเป็น Net 30 / Net 60 อย่างชัดเจนใช่หรือไม่ มีการจ่ายเงินมากกว่าหนึ่งครั้ง รวมครั้งที่/ใกล้ตอนเริ่มทำสัญญาใช่หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่
5.3	การห้ามให้สินบนหรือเงินใต้โต๊ะ สัญญาเอ็มเอสเอห้ามคนกลาง นายหน้า บริษัทจัดหางาน หรือพนักงานบริษัท ใช้อำนาจในทางที่ผิดริดไถเงินใต้โต๊ะหรือสินบพจาก แรงงานหรือบริษัทจัดหางานอย่างชัดเจนใช่หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่
5.4	การห้ามการหลอกลวงเกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน สัญญาเอ็มเอสเอห้ามนายหน้าหรือบริษัทจัดหางานหลอกลวงหรือดำเนินการไม่โปร่งใสในเรื่องข้อกำหนดและเงื่อนไขที่แท้จริงของนายจ้าง	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่
5.5	การตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีกลไกการยืนยันความถูกต้องเหมาะสมของการสรรหาจ้างแรงงาน โดยแรงงาน สัญญาเอ็มเอสเอกำหนดให้มีกลไกการยืนยันความถูกต้องเหมาะสมของการสรรหาจ้างแรงงานที่มีประสิทธิภาพโดยแรงงานที่มีการโฆษณาชัดเจน วางใจได้ น่าเชื่อถือ และปลอดภัยใช่หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่

คะแนน (วงกลมจำนวนทั้งหมดที่ตอบว่า 'ใช่')

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
หากท่านต้องการความช่วยเหลือเกี่ยวกับสัญญาเอ็มเอสเอ โปรดติดต่อสถาบันอิสรา ท่านจะได้รับการสนับสนุนโดยไม่มีค่าใช้จ่าย						พอใช้			ดี			ดีมาก			ยอดเยี่ยม!		

เครื่องมือ 4. การวินิจฉัยการสรรหาจ้าง แรงงานในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์

เครื่องมือการประเมินแบบวินิจฉัยนี้ให้กรอบการทำงานที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างและประสิทธิผลของสัญญาการสรรหาจ้างแรงงานในปัจจุบัน จากการวิเคราะห์นี้ อิสราได้ช่วยให้ธุรกิจระบุเรื่องที่ต้องปรับปรุงและวิธีที่ดีที่สุดในการปรับปรุง และเข้าใจว่าจะวัดและสังเกตความคืบหน้าให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้อย่างไร เครื่องมือวินิจฉัยนี้ประกอบด้วยรายการเรื่องพิจารณาและตัวชี้วัดหลักที่สำคัญต่อการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม โดยแบ่งเป็น 7 ข้อตามหลักการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม 7 ข้อของอิสราที่ระดับานบน

การวินิจฉัยการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมเป็นการสื่อสาร “สามฝ่าย” ของบริษัทจัดหางานและนายจ้าง โดยมี อิสราทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ ตามสัญญาบริการการจัดการ (เอ็มเอสเอ) ที่มีอยู่ อย่างไรก็ตาม ธุรกิจใดๆ ไม่ว่าจะบริษัทจัดหางานหรือนายจ้าง ก็สามารถใช่เครื่องมือนี้เป็นข้อมูลอ้างอิงเพื่อชี้แนะการทำการประเมิน และส่งเสริมระบบการสรรหาจ้างแรงงานได้

การให้คะแนน

การให้คะแนนแต่ละข้อของการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม 7 ข้อจะให้เป็นเปอร์เซ็นต์ตามค่าเฉลี่ยคะแนน จากแต่ละคำถามของข้อนั้น คะแนนเปอร์เซ็นต์สุดท้ายคือค่าเฉลี่ยของคะแนนทั้ง 7 ข้อ คะแนนของแต่ละคำถามทำให้ทราบเรื่องที่ได้คะแนนต่ำเพื่อปรับปรุงต่อไป และเรื่องที่ได้คะแนนสูงเพื่อบันทึกและทำซ้ำตามแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ อย่างไรก็ตามประเด็นหลักไม่ใช่คะแนนสุดท้าย แต่เป็นการระบุเรื่องและลำดับความสำคัญที่ฝ่ายต่างๆ ต้องการส่งเสริมและเพิ่มเติม และสร้างการสื่อสารที่มีความโปร่งใสระหว่างนายจ้างและผู้สรรหาจ้างแรงงานเกี่ยวกับวิธีการที่จะนำไปสู่การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายและการวัดผลความคืบหน้า

ใครควรเข้าร่วมในการประชุมปรึกษาหารือสามฝ่าย

ในประเทศส่วนใหญ่ในเอเชีย นายจ้างชาวต่างชาติห้ามรับแรงงานจากประเทศต้นทางโดยตรง รัฐบาลของประเทศต้นทางเหล่านี้มักกำหนดให้นายจ้างชาวต่างชาติจ้างบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตในประเทศของตนเพื่อให้แน่ใจว่าการสรรหาจ้างแรงงานและการทำสัญญากับพลเมืองของประเทศเหล่านี้เป็นไปตามกฎหมายท้องถิ่นที่นายจ้างชาวต่างชาติและบริษัทจัดหางานต่างชาติอาจไม่ทราบ บริษัทดังกล่าวคือ “บริษัทจัดหางานฝั่งต้นทาง” นายจ้างของแรงงานข้ามชาติอาจเลือกใช้บริการหรือจ้างเหมาช่วงบริการของบริษัทจัดหางานในประเทศของตนเพื่อสนับสนุนการดำเนินการด้านเอกสารหรืองานด้านการบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานข้ามชาติและตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ บริษัทดังกล่าวคือ “บริษัทจัดหางานฝั่งปลายทาง”

ข้อกำหนดขั้นพื้นฐานเพื่อเข้าประชุมปรึกษาหารือสามฝ่ายคือจะต้องมีสถาบันอิสราและฝ่ายต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ตัวอย่างเช่น การสรรหาจ้างแรงงานจากเนปาลไปมาเลเซีย จะมีนายจ้างชาวมาเลเซียและบริษัทจัดหางานของเนปาลและมาเลเซีย การสรรหาจ้างแรงงานจากเมียนมาไปประเทศไทย จะมีนายจ้างชาวไทยและบริษัทจัดหางานเมียนมา แต่ไม่จำเป็นต้องมีบริษัทจัดหางานไทยที่นายจ้างจ้างเหมาช่วง อย่างไรก็ตาม นายจ้างชาวไทยอาจเห็นว่าเป็นประโยชน์ที่จะให้บริษัทจัดหางานไทยที่ตนจ้างเหมาช่วงเข้าร่วมด้วย เพื่อให้แน่ใจว่าสามารถเห็นการปฏิบัติและความเสี่ยงทั้งหมดในกระบวนการการสรรหาจ้างแรงงานของตน การที่ทุกฝ่ายเตรียมตัวให้พร้อมเข้าร่วมการประชุมปรึกษาหารือสามฝ่ายจะเป็นประโยชน์อย่างมาก พนักงานของสถาบันอิสรายินดีจัดประชุมเตรียมการกับผู้เข้าร่วมแต่ละรายก่อนการประชุมปรึกษาหารือสามฝ่าย

ส่วนที่ 1 การปฏิบัติตามกฎหมาย		
คำถาม		คะแนน (1-10)
1.1	กฎหมายแรงงานและอาญาของประเทศต้นทางและปลายทาง การปฏิบัติตามกฎหมายอาญาที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมถึงที่เกี่ยวข้องกับแรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ การค้ามนุษย์ และการเป็นทาส และตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมถึงที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง การทำงานล่วงเวลา การหักค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และการคุ้มครองสตรีและเด็ก	
1.2	นโยบายการสรรหาจ้างแรงงานแบบทวีภาคี การปฏิบัติตามนโยบายและกฎหมายแบบทวีภาคีที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่บังคับใช้กับการสรรหาจ้างแรงงานข้ามชาติ	
1.3	สัญญาบริการการจัดการ (เอ็มเอสเอ) สัญญาเอ็มเอสเอที่ดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมดสรุปข้อกำหนดและเงื่อนไขของบริการการสรรหาจ้างแรงงานและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและบริษัทจัดหางาน	
คะแนนส่วนที่ 1		/30

ส่วนที่ 2 การดำเนินการอย่างมีจริยธรรมและเป็นมืออาชีพ		
คำถาม		คะแนน (1-10)
2.1	การดำเนินการของบริษัทจัดหางาน บริษัทจัดหางาน รวมถึงพนักงานของบริษัทจัดหางานและตัวแทนในเครือทั้งหมด ดำเนินการอย่างมีจริยธรรมและเป็นมืออาชีพตามมาตรฐานธุรกิจ อุตสาหกรรม และจรรยาบรรณองค์กร ประกอบด้วยการจัดการของผู้สรรหาจ้างแรงงานและผู้สรรหาจ้างแรงงานช่วง การคัดกรองและการตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัครที่มีศักยภาพ และการตรวจสอบบุคคลอ้างอิงและการตรวจพิสูจน์เอกสารสำหรับผู้สมัครทุกราย	
2.2	การดำเนินการของนายจ้าง นายจ้าง รวมถึงพนักงานด้านการสรรหาจ้างแรงงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และตัวแทนในเครือทั้งหมด ดำเนินการอย่างมีจริยธรรมและเป็นมืออาชีพตามมาตรฐานธุรกิจ อุตสาหกรรม และจรรยาบรรณองค์กร (ข้อกำหนดของลูกค้า)	
2.3	ความสามารถของบริษัทจัดหางาน/นายจ้าง พนักงานของบริษัทจัดหางานและนายจ้าง และตัวแทนในเครือที่ได้รับการแต่งตั้งให้รับผิดชอบการสรรหาจ้างแรงงานระหว่างประเทศมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และทำงานร่วมกับผู้หางาน แรงงาน และนายจ้างอย่างเป็นมืออาชีพ	

2.4	<p>ความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ บริษัทจัดหางานและนายจ้างแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างเปิดเผยและร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับแรงงาน แต่ละฝ่ายแจ้งอีกฝ่าย อย่างชัดเจนในเวลาที่เหมาะสม มีการให้ระยะเวลาแต่ละฝ่ายอย่างเพียงพอในการจัดการกระบวนการต่างๆ รวมถึงการต่อเอกสารแรงงานและการส่งกลับประเทศ บริษัทจัดหางานสามารถเข้าถึงแผนกบุคคลของนายจ้าง ได้โดยตรง</p>	
คะแนนส่วนที่ 2		/40

ส่วนที่ 3 บริการฟรีสำหรับผู้หางานและแรงงาน		
คำถาม		คะแนน (1-10)
3.1	<p>การเปิดเผยค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่ายทั้งหมด และผู้จ่ายอย่างไร่งใส สัญญาบริการการจัดการระบุข้อกำหนด ความรับผิดชอบและกำหนดเวลาชำระเงินที่ชัดเจนเกี่ยวกับฝ่ายต่างๆ ค่าใช้จ่าย และกระบวนการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องในการสรรหาจ้างแรงงานของผู้หางาน ประกอบด้วยค่าธรรมเนียมการสรรหาจ้างแรงงานและการดำเนินการ หนังสือเดินทาง ค่าใช้จ่ายการเดินทาง การตรวจสอบสุขภาพ การดำเนินการด้านเอกสาร และการต่ออายุเอกสารที่ส่งปลายทาง</p>	
3.2	<p>การระบุและกำจัดความเสี่ยงตั้งแต่จุดเริ่มต้นอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทจัดหางานและนายจ้างมีระบบและความร่วมมือกันในการระบุความเสี่ยงตั้งแต่จุดเริ่มต้นอย่างมีประสิทธิภาพ และแก้ไขความเสี่ยงที่จุดเริ่มต้นถ้าระบุได้</p>	
3.3	<p>คำมั่นสัญญาที่จะจ่ายคืน คืนเงินค่าใช้จ่าย และค่าธรรมเนียมส่วนเกินที่ไม่ได้รับอนุญาต ให้ผู้หางานและแรงงาน บริษัทจัดหางานและนายจ้างมีนโยบายและระบบในการระบุการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมที่ไม่เหมาะสมจากผู้หางานและแรงงานและ/หรือการรีดไถ และจ่ายคืนให้ผู้หางานและแรงงานในเวลาที่เหมาะสม</p>	
3.4	<p>การบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการรีดไถเงินได้โดยบริษัทจัดหางานส่งปลายทาง นายจ้างมีนโยบายและระบบในการระบุการรีดไถผู้หางาน แรงงานและบริษัทจัดหางานที่อาจเกิดขึ้นกับบริษัทจัดหางานส่งปลายทางและพนักงานฝ่ายบุคคล รวมถึงสงครามการเสนอราคาที่ทำให้เกิดการแข่งขันของบริษัทจัดหางานส่งปลายทางเพื่อชนะการประมูลและสัญญา ฝ่ายผู้เสียหายได้เงินคืนในเวลาที่เหมาะสมและสัญญาที่ทำกับบริษัทจัดหางานที่ไม่มีจริยธรรมจะสิ้นสุดลงทันที</p>	
คะแนนส่วนที่ 3		/40

ส่วนที่ 4 ข้อกำหนดการจ้างงานที่มีความโปร่งใสและมีจริยธรรม

คำถาม		คะแนน (1-10)
4.1	<p>คำอธิบายลักษณะงานและเกณฑ์การจ้างงานที่ครบถ้วนในเวลาที่เหมาะสม นายจ้างให้ข้อมูลเหล่านี้แก่บริษัทจัดหางาน (ก) ข้อมูลที่มีเนื้อหาครบถ้วนเกี่ยวกับคำอธิบายลักษณะงาน รวมถึงรายละเอียดข้อกำหนดและเงื่อนไขการทำงานและการชำระเงิน และ (ข) รายการตรวจสอบที่เป็นลายลักษณ์อักษรของเกณฑ์การจ้างงาน เพื่อประเมินความเหมาะสมของแรงงานสำหรับบทบาทงานในช่วงการคัดกรองและการสัมภาษณ์</p>	
4.2	<p>การเปิดเผยกระบวนการสรรหาจ้างแรงงานและข้อมูลงานให้แรงงานทราบอย่างโปร่งใส ผู้สมัครได้รับทราบข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับเอกสาร ข้อกำหนดของงาน กระบวนการตรวจสอบสุขภาพและประมาณการกำหนดเวลาสำหรับแต่ละขั้นตอนของกระบวนการสรรหาจ้างแรงงานเมื่อรับเข้าทำงานครั้งแรกด้วยวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร นายจ้างและบริษัทจัดหางานทำให้แน่ใจว่าผู้หางานมีความเข้าใจครบถ้วนเรื่องงานที่ตนสมัคร ในเรื่องแผน กะ กลางวันหรือกลางคืน สภาพการทำงานที่หน้างาน สภาพความเป็นอยู่ และจำนวนการทำงานล่วงเวลา (โอที) ที่คาดหวังก่อนการสัมภาษณ์ ไม่ว่าจะรายละเอียดดังกล่าวจะมีการระบุไว้ในสัญญาหรือไม่</p>	
4.3	<p>การจัดการในภาพรวมเรื่องการตรวจสอบผู้หางาน การดำเนินการ และการฝึกอบรมผู้จ้างงานที่มีประสิทธิภาพและความโปร่งใส บริษัทจัดหางานประสานงานและดำเนินการการตรวจสอบ และการสัมภาษณ์ผู้สมัครและการทดสอบทักษะด้วยความชำนาญ รวมถึงการจัดการเรื่องการเดินทางและที่พักอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมืออาชีพ ผู้สมัครได้รับทราบผลการสัมภาษณ์ การทดสอบ และการตรวจสอบสุขภาพแบบเป็นมืออาชีพ และได้รับสัญญา ผลการตรวจสอบสุขภาพ และการฝึกอบรมก่อนออกเดินทาง และการให้อำนาจกับแรงงานในการตัดสินใจ</p>	
4.4	<p>การจัดการสัญญาก่อนออกเดินทางอย่างมีจริยธรรม แรงงานได้รับสำเนาสัญญาจ้าง ที่ยังไม่ได้ลงนามเพื่อตรวจสอบและมีโอกาสได้ถามคำถามเมื่อใดก็ตามก่อนการลงนามในสัญญา เมื่อลงนามในสัญญาในประเทศบ้านเกิดของผู้หางานได้รับสัญญาจ้างต้นฉบับที่มีการลงนามและฉบับลงนามกำกับ ที่ลงนามโดยนายจ้าง รวมถึงข้อมูลที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน คำอธิบายลักษณะงาน และข้อมูลติดต่อ</p>	

4.5	<p>ข้อมูลที่เป็นลายลักษณ์อักษรและในรูปแบบดิจิทัลที่มีเนื้อหาครบถ้วนเกี่ยวกับสิทธิของแรงงาน ผู้หางานได้รับเอกสารและข้อมูลที่เป็นลายลักษณ์อักษรและในรูปแบบดิจิทัลที่อธิบายสิทธิของพวกเขาในประเทศปลายทาง (เช่น อนุสารสิทธิของแรงงานของอิสรา) รวมทั้งข้อมูลที่มีประโยชน์อื่นๆ ในการใช้ชีวิตและการทำงานในประเทศปลายทาง มีการให้ข้อมูลสำหรับติดต่อบุคคลและองค์กรที่สามารถให้ความช่วยเหลือแรงงานในประเทศปลายทางได้</p>	
4.6	<p>การเดินทางไปยังสถานที่ทำงานที่ปลายทาง บริษัทจัดหางานฝั่งต้นทางจัดการเรื่องการเดินทางให้แรงงานไปที่ ชายแดนหรือจุดผ่านแดน (เช่น สนามบิน) นายจ้างประสานงานกับบริษัทจัดหางาน เกี่ยวกับการเดินทางของแรงงานจากด่านตรวจคนเข้าเมืองของประเทศปลายทางไปยังสถานที่ทำงาน</p>	
คะแนนส่วนที่ 4		/60

ส่วนที่ 5 ค่าจ้าง การหักค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ที่มีความโปร่งใส		
คำถาม		คะแนน (1-10)
5.1	<p>สัญญาให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับค่าจ้าง การหักค่าจ้าง และสภาพการทำงาน มีการระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง การหักค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์อย่างชัดเจนในสัญญา และก่อนลงนามในสัญญามีการสื่อสารรายละเอียดเรื่อง โบนัสและค่าตอบแทนลูงใจที่สถานที่ทำงาน แนวปฏิบัติการตั้งเป้าหมาย และการทำงานล่วงเวลาที่คาดหวังหากไม่ได้ระบุไว้ในสัญญาอย่างชัดเจนด้วยวิธีการอื่นก่อนการลงนามในสัญญา</p>	
5.2	<p>ระบบการจ่ายค่าจ้างและการจัดการเอกสารที่เหมาะสม แรงงานได้รับความช่วยเหลือในเรื่องการเปิดบัญชีธนาคารในประเทศปลายทางที่อยู่ในอำนาจการควบคุมของตัวเอง และการจ่ายค่าจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์เข้าบัญชีธนาคารในทุกรอบการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างบันทึกการทำงานและสลิปเงินเดือนในภาษาของแรงงาน พร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับค่าจ้าง อัตราค่าล่วงเวลา การหักค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์อย่างชัดเจน</p>	
คะแนนส่วนที่ 5		/20

ส่วนที่ 6 สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีต่อสุขภาพ ปลอดภัย และไร้การเอาเปรียบ		
คำถาม		คะแนน (1-10)
6.1	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย นายจ้างทำให้แน่ใจว่ามีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายและความเสี่ยงต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของแรงงาน	
6.2	เสรีภาพในการเดินทางและการควบคุมเอกสารของแรงงาน แรงงานถือและควบคุมเอกสารระบุตัวตนและการทำงานของตน หากนายจ้างจัดการเรื่องที่เกี่ยวข้องที่ปลอดภัย หรือการดำเนินการเกี่ยวกับหนังสือเดินทางและเอกสารให้ แรงงานจะต้องสามารถเข้าถึงเอกสารได้ตลอดเวลา แรงงานมีเสรีภาพในการเดินทางโดยไม่จำกัดเมื่อใดก็ตามที่ออกกะ	
6.3	ที่พักแรงงาน หากนายจ้างจัดที่พักให้ จะต้องถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย และเหมาะสม โดยสามารถเดินทางไปสถานที่ทำงานได้อย่างปลอดภัยและง่ายดาย มีการจัดของใช้พื้นฐาน เช่น ที่นอน หมอน ผ้าห่ม แสงสว่าง และให้แน่ใจว่าแรงงานมีความเป็นส่วนตัวเพียงพอ ได้สัมผัสอากาศสดชื่นและแสงธรรมชาติ มีที่จัดเก็บของส่วนตัวที่ปลอดภัย มีห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัยจากเพลิงไหม้ มีข้อมูลที่พักและการเดินทางเป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึงข้อมูลค่าใช้จ่ายของที่พักและวิธีการชำระเงิน	
6.4	การแก้ไขปัญหาในที่ทำงานที่แรงงานร้องเรียน นายจ้างจะรับเรื่องและแก้ไขปัญหาในที่ทำงานที่แรงงานร้องเรียนอย่างเป็นมืออาชีพ เช่น สภาพการทำงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และปัญหาเกี่ยวกับการล่วงละเมิด การเลือกปฏิบัติ การคุกคาม หรือการใช้อำนาจในทางที่ผิด หากบริษัทจัดหางานได้รับแจ้งปัญหาภายในที่ทำงาน นายจ้างจะยินยอมให้เข้าถึงสถานที่และแรงงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อทำการสืบสวนและพูดคุยกับแรงงานเป็นการส่วนตัว	
คะแนนส่วนที่ 6		/40

ส่วนที่ 7 การเข้าถึงการเยียวยาและกลไกการร้องทุกข์ที่น่าเชื่อถือที่ดำเนินการอยู่		
คำถาม		คะแนน (1-10)
7.1	การสนับสนุนเรื่องเสียงของแรงงานและการใช้กลไกการร้องทุกข์ บริษัทจัดหางานและนายจ้างทำให้แน่ใจว่าพนักงานของตนหรือเอ็นจีโอที่ร่วมงานด้วย ให้ข้อมูลที่ชัดเจนและครบถ้วนในเรื่องกลไกการร้องทุกข์แก่ผู้หางานและแรงงานและส่งเสริมให้ผู้หางานและแรงงานใช้กลไกดังกล่าว มีการสอบสวนรายงานที่ได้รับเรื่องการข่มขู่แรงงานทันที โดยมีบทลงโทษอย่างเหมาะสม รวมถึงการพักงานและการบอกเลิกสัญญาหากพบพฤติกรรมการข่มขู่ยังคงอยู่	

7.2	<p>กลไกการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิผลพร้อมกับระบบที่มีประสิทธิภาพสำหรับการคุ้มครองและการเยียวยา กลไกการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิผลไม่ว่าภายในองค์กร แบบอิสระ หรือทั้งสองแบบ โดยมีระเบียบวิธีที่ชัดเจนในการจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นมืออาชีพ แรงงานสามารถรายงานปัญหาโดยไม่ระงับ และมิระบบในการบันทึกและสอบสวนข้อร้องเรียน การสอบสวนดำเนินการโดยบุคคลหรือทีมในองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมและไม่มีผลประโยชน์ขัดแย้ง มีการฝึกอบรมพนักงานฝ่ายบุคคลและพนักงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องการปฏิบัติตามระเบียบวิธีที่เกี่ยวกับกลไกการร้องทุกข์</p>	
คะแนนส่วนที่ 7		/20

ส่วนที่ 8 คะแนนรวม			
หลักการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม		คะแนนรายข้อ	%
1	การปฏิบัติตามกฎหมาย	/ 30	%
2	การดำเนินการอย่างมีจริยธรรมและเป็นมืออาชีพ	/ 40	%
3	บริการฟรีสำหรับผู้หางานและแรงงาน	/ 40	%
4	กำหนดการจ้างงานที่มีความโปร่งใสและมีจริยธรรม	/ 60	%
5	ค่าจ้าง การหักค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ที่มีความโปร่งใส	/ 20	%
6	สภาพการทำงานที่ดีต่อสุขภาพ ปลอดภัย และไร้การเอาเปรียบ	/ 40	%
7	การเข้าถึงการเยียวยาและกลไกการร้องทุกข์	/ 20	%
คะแนนเฉลี่ยรวม		/ 250	%

ส่วนที่ 9 การจัดลำดับความสำคัญของการวางแผนและการเสริมสร้างระบบ

#	รายการที่ได้คะแนนต่ำสุด	แผนการปรับปรุง
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		

เครื่องมือ 5. รายการตรวจสอบ สัญญาจ้างงานอย่างมีจริยธรรม และแนวทางปฏิบัติที่ดี

วัตถุประสงค์

สัญญาจ้างเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดลักษณะงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน กฎหมายการจ้างงานของประเทศส่วนใหญ่มีข้อกำหนดที่ชัดเจนที่จะรวมอยู่ในสัญญาจ้างงาน และหลายฉบับให้สิทธิแก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างไม่ว่าจะมีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม (แต่เพื่อการปฏิบัติที่ดี เห็นได้ชัดว่าควรมีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร) นอกจากนี้ ผู้ซื้อทั่วโลกอาจมีข้อกำหนดหรือคำแนะนำสำหรับซัพพลายเออร์ของคุณเพื่อช่วยให้มั่นใจในความโปร่งใส การปฏิบัติตามกฎหมาย จริยธรรม และหลักปฏิบัติที่เป็นธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในห่วงโซ่อุปทานของคุณ

จุดประสงค์ของเครื่องมือนี้ไม่ใช่เพื่อทำรายการสำหรับการรวมไว้ในสัญญา แต่เพื่อช่วยให้ซัพพลายเออร์ ระบุแนวปฏิบัติที่ดีและหลีกเลี่ยงหลุมพราง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสัญญาจ้างงานสำหรับแรงงานข้ามชาติทักษะต่ำ หัวข้อต่างๆ ที่ระบุไว้ด้านล่างได้รับการเน้นย้ำเนื่องจากมักเป็นประเด็นความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและแรงงานในหลายประเทศในเอเชีย และส่วนใหญ่สามารถแก้ไขหรืออย่างน้อยก็บรรเทาลงได้ผ่านการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างงาน

รายการตรวจสอบการปฏิบัติที่ดี

- **ให้เวลาแก่แรงงานในการตรวจสอบสัญญาในภาษาของตน** จัดทำสัญญาจ้างงานแก่แรงงานล่วงหน้าก่อนการลงนามในสัญญาจริง พร้อมการแปลที่ถูกต้องและเหมาะสมที่เป็นภาษาแม่ของแรงงาน เป้าหมายคือทำให้เวลาที่เพียงพอสำหรับแรงงานที่จะอ่านและทำความเข้าใจข้อกำหนดและเงื่อนไขอย่างครบถ้วนก่อนลงนามในสัญญา สัญญาการจ้างงานที่เป็นภาษาอังกฤษเพียงอย่างเดียวมักไม่เพียงพอ และต้องได้รับการตรวจสอบและยืนยันคุณภาพและความถูกต้องของงานแปล
- **ตรวจสอบสัญญาโดยตรงกับบริษัทจัดหางานฝั่งต้นทาง** ทบทวนเงื่อนไขสัญญาจ้างงานกับบริษัทจัดหางาน ในกรณีที่ผู้ทำงานมีคำถามที่บริษัทจัดหางานอาจต้องอธิบายเพิ่มเติม นอกจากนี้ยังเป็นโอกาสสำหรับนายจ้างที่จะเข้าใจได้ดีขึ้นว่าบริษัทจัดหางานตั้งใจที่จะโฆษณาและรับสมัครพนักงานอย่างไร และการช่วยให้บริษัทจัดหางานทำงานได้ดีขึ้น และช่วยให้พนักงานทราบข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขของโอกาสในการทำงาน
- **ตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้จัดเตรียมสัญญาที่ครบถ้วนและสมบูรณ์ให้กับแรงงาน รวมถึงภาคผนวกที่มีการอ้างอิงเป็นลายลักษณ์อักษรถึงค่าใช้จ่ายในการสรรหาจ้างแรงงานที่จ่ายโดยแรงงาน** ตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานได้รับสำเนาสัญญาจ้างงานที่ลงนามแล้ว (ก่อนออกเดินทางสำหรับแรงงานต่างชาติ) รวมถึงภาคผนวกทั้งหมด เช่น โฆษณางานและรายละเอียดงาน (เครื่องมือ 1.) โฆษณารับสมัครงาน จะชี้แจงผลประโยชน์และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหาจ้างแรงงานที่คาดว่าแรงงานจะต้องรับผิดชอบ ซึ่งไม่จำเป็นต้องปรากฏในสัญญาจ้างงาน
- **อย่าคลุมเครือเกินไปเกี่ยวกับเงื่อนไขและความคาดหวังในการทำงาน** การให้รายละเอียดของงานตามเครื่องมือที่ 1. จะชี้แจงถึงคำถามทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะงาน เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการจับคู่งานที่ไม่ดีและการลาออกที่มีอัตราสูง สิ่งสำคัญคือต้องเจาะจงเกี่ยวกับข้อกำหนดของงาน และเพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ เช่น แรงงานได้รับการว่าจ้างอย่างคลุมเครือในตำแหน่ง 'คนงาน/แรงงานทั่วไป' ซึ่งคาดหวังว่าจะได้ทำงานในสายการผลิต แต่อาจได้รับมอบหมายงานที่แตกต่างกันมาก เช่น ต้องทำงานเป็นแม่บ้านหรือคนทำความสะอาด นอกจากนี้ นายจ้างควรมีความชัดเจนเกี่ยวกับขั้นตอนการมอบหมายงาน เช่น หากแรงงานถูกขอให้ทำงานในตำแหน่งใดในช่วงแรกของการทำงาน แต่ในที่สุดก็ได้รับการมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งตามผลการงาน
- **ห้ามเปลี่ยนแปลงข้อตกลงและเงื่อนไขของสัญญาภายหลังการมาถึงโดยไม่ได้รับความยินยอมจากแรงงาน** ห้ามออกและลงนามในสัญญาหนึ่งฉบับในประเทศต้นทางและอีกฉบับหนึ่งในประเทศปลายทาง หากจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงต้องปรึกษาแรงงานและได้รับความยินยอมก่อน

โดยไม่มีการบังคับหรือขู่ขู่ใดๆ ห้ามมิให้แรงงานลงนามในเอกสารใดๆ ในภาษาที่พวกเขาไม่เข้าใจ และต้องไม่ถูกขอให้ลงนามในเอกสารใดๆ ภายใต้การบังคับขู่ขู่ ไม่ว่าจะใช้ภาษาใดก็ตาม

- **ตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ไม่ใช่แค่กฎหมายของประเทศ** จะต้องทำความเข้าใจกฎหมายในประเทศที่เกี่ยวข้องของประเทศต้นทางของแรงงาน (สำหรับแรงงานข้ามชาติ) และตรวจสอบให้แน่ใจว่าเงื่อนไขของสัญญาจ้างงานไม่ขัดต่อกฎหมายของประเทศต้นทางหรือปลายทาง หรือข้อตกลง MOU ทวิภาคี เป็นที่น่ายินดีที่ MOU การจ้างงานทวิภาคีมักมีข้อกำหนดด้านนโยบายที่สูงกว่าที่กำหนดโดยกฎหมายภายในประเทศของประเทศปลายทาง ตัวอย่างเช่น กฎหมายภายในประเทศของไทยอนุญาตให้นายจ้างเคลื่อนย้ายแรงงานไปมาระหว่างโรงงานใดก็ได้ที่เป็นเจ้าของเดียวกัน แต่นโยบายการจ้างงานทวิภาคีพม่า-ไทยห้ามมิให้นายจ้างย้ายแรงงานเมียนมาจากไซต์ที่มีชื่ออยู่ในสัญญา
- **ระบุสถานที่ที่จะปฏิบัติงานให้ชัดเจน** ตามที่กล่าวไว้ในประเด็นข้างต้น ห้ามส่งแรงงานไปยังสถานที่ทำงานนอกเหนือจากที่ระบุและตกลงไว้ในสัญญาจ้าง ในบางกรณีนายจ้างอาจมีหลายโรงงานในสถานที่ต่างๆ และจงใจไม่ระบุสถานที่ทำงาน เนื่องจากตั้งใจที่จะย้ายแรงงานไปตามความต้องการในการผลิต อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติต่อแรงงานที่สัญญาไว้ในระหว่างกระบวนการจัดจ้างว่าจะทำงานในสถานที่ที่กำหนดในต่างประเทศ แล้วมีการโยกย้ายไปมาภายในประเทศปลายทางหลังจากที่เดินทางมาถึง เป็นสิ่งที่ไม่ดีจรรยาบรรณและมักถูกห้าม
- **สิทธิประโยชน์ - 'อะไร' ควรระบุไว้ในสัญญา ในขณะที่ 'อย่างไร' ควรมีรายละเอียดในคู่มือพนักงานในภาษาของแรงงาน** ตัวอย่างเช่น ควรระบุจำนวนวันหยุดและวันลาที่ได้รับค่าจ้าง และจำนวนวันลาสะสมควรมีอยู่ในสัญญา คู่มือพนักงานควรอธิบายขั้นตอนและลำดับเวลาที่แรงงานสามารถยื่นขอลาได้ สิ่งที่ต้องทำหาก/เมื่อการลาไม่ได้รับการอนุมัติจากหัวหน้างาน จะเกิดอะไรขึ้นหากถูกขอให้ทำงานในวันหยุด ฯลฯ นอกจากนี้ยังสามารถให้รายละเอียดเกี่ยวกับสวัสดิการและการจัดการอื่นๆ ที่นายจ้างให้ทำ เช่น ประกันสังคมและประกันภัย การเดินทางไป/กลับจากที่ทำงาน ที่พัก เครื่องแบบและอุปกรณ์ การฝึกอบรมการพัฒนาส่วนบุคคล ฯลฯ กล่าวโดยย่อ คู่มือพนักงานที่แปลเป็นภาษาของแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ (โปรดติดต่ออิสราหากต้องการความช่วยเหลือในการตรวจสอบการแปล) เป็นเครื่องมือที่สำคัญมากในการรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ราบรื่น มีประสิทธิผล และความเข้าใจซึ่งกันและกัน
- **ระบุกลไกการร้องทุกข์และกระบวนการทางวินัยอย่างชัดเจน มีการชี้แจงในสัญญาการจ้างงานว่ามีกลไกการร้องทุกข์ที่ปลอดภัยและเป็นความลับ โดยมีการระบุชื่อบุคคลที่สามารถเข้าถึงได้หากมีการร้องทุกข์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน สัญญาจ้างงานควรระบุข้อกำหนดและเงื่อนไขสำหรับมาตรการทางวินัยและกระบวนการเลิกจ้างอย่างชัดเจน รวมถึงเงื่อนไขการเลิกจ้างทันที เป็นเรื่องปกติมากที่พนักงานจะเข้าใจถึงนโยบายหรือเงื่อนไขของบริษัทและการกระทำที่จะนำไปสู่การลงโทษทางวินัยและการเลิกจ้างในทันที**

เครื่องมือ 6. เครือข่ายการสรรหาจ้างแรงงาน อย่างมีจริยธรรม และแนวทางการปฏิบัติ สำหรับบริษัทจัดหางานและตัวแทนภาค ประชาสังคม (ซีเอสโอ)

การสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมตั้งแต่จุดเริ่มต้นที่แรงงานได้ยืนยันความถูกต้องเหมาะสมนั้น สามารถทำได้ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างบริษัทจัดหางานและสมาคมบริษัทจัดหางานที่ต้องการการเปลี่ยนแปลง ร่วมกับองค์กรภาคประชาสังคมดำเนินงานร่วมกัน ในฐานะเครือข่ายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมโดยเฉพาะในประเทศที่ส่งแรงงานออก

เครือข่ายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมมี 3 เป้าหมายหลัก ดังนี้

1. **ให้ความรู้และให้อำนาจ** ให้ความรู้และให้อำนาจผู้ย้ายถิ่นเป้าหมาย โดยเปิดให้พวกเขาได้รับข้อมูลโดยตรงมากที่สุดเท่าที่ได้ในเรื่องโอกาสงานที่มีอยู่จริงซึ่งมีการโฆษณาอย่างครบถ้วนและโปร่งใส ในแบบที่ไม่ได้เป็นการเอารัดเอาเปรียบ
2. **ตรวจจับและแทรกแซง** ตรวจจับค่าธรรมเนียมการสรรหาจ้างแรงงานที่ผิดกฎหมายและไม่ได้รับอนุญาต ที่นายหน้านอกระบบเรียกเก็บในระดับหมู่บ้านและชุมชน และจ่ายค่าธรรมเนียมเหล่านี้คืนให้ผู้หางานเมื่อใดก็ตามที่ทำได้ และ
3. **การจับคู่ที่เหมาะสมที่สุด** ตรวจสอบให้แน่ใจว่าการสรรหาจ้างแรงงานของซัพพลายเออร์/นายจ้างที่มีนโยบายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมแบบไม่เก็บค่าธรรมเนียมและเข้าถึงจุดเริ่มต้น โดยการสรรหาจ้างแรงงานให้กับผู้หางานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมซึ่งได้รับการยืนยันว่าไม่ได้จ่ายค่าธรรมเนียมใดเพื่อให้ได้งานนั้น และสรรหางานให้กับผู้หางานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงค่าธรรมเนียมขั้นแรกตามกฎหมายได้ในงานที่

แนวทาง - จัดระเบียบวงจรการสรรหาจ้างแรงงานและกำจัด ความไม่ชอบด้วยกฎหมาย

เป้าหมาย ที่สำคัญของเครือข่ายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมไม่ใช่เพียงเพื่อให้แน่ใจว่ามีการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมโดยไม่คิดค่าธรรมเนียมสำหรับนายจ้างส่วนน้อยที่ได้นำแนวทางการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมไปปฏิบัติ เป้าหมายคือการกำจัดความไม่ชอบด้วยกฎหมายภายในระบบการสรรหาจ้างแรงงานของประเทศได้อย่างแท้จริง และทำให้เกิดความเป็นระเบียบและความโปร่งใสในการสรรหาจ้างแรงงานข้ามชาติของสามกลุ่มต่อไปนี้ โดยมีสองกลุ่มที่ได้รับอนุญาต และอีกกลุ่มไม่ได้รับอนุญาต ดังนี้

1. **การสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม** แบบนายจ้างเป็นผู้จ่าย โดยไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากแรงงาน
2. **การสรรหาจ้างแรงงานที่ถูกกฎหมาย** โดยเรียกเก็บค่าธรรมเนียมทางกฎหมายที่ได้รับอนุญาตจากแรงงาน และ
3. **การสรรหาจ้างแรงงานที่ผิดกฎหมาย** โดยเรียกเก็บค่าธรรมเนียมที่ผิดกฎหมายจากแรงงาน

แนวทางการจัดการวงจร คือแนวทางที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงของวงจรการสรรหาจ้างแรงงาน ทั้งในแง่ของพฤติกรรมที่ถูกกฎหมาย รวมถึงการสนับสนุนการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมที่ได้รับการยืนยันความถูกต้องเหมาะสมโดยแรงงาน แนวทางนี้เหมาะกับวงจรการสรรหาจ้างแรงงานส่วนใหญ่ (เช่น ระเบียบการสรรหาจ้างแรงงานในเอเชีย) ซึ่งความต้องการสรรหาจ้างแรงงานแบบนายจ้างเป็นผู้จ่าย เป็นเพียงส่วนน้อยของความต้องการด้านแรงงานทั้งหมดในประเทศ ทำให้บริษัทจัดหางานที่มีจริยธรรมได้รับรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่มีจริยธรรม โดยไม่เสียโอกาสทางธุรกิจ เพื่อต่อสู้กับกลุ่มนายจ้างส่วนน้อยที่ยินดีจ่ายค่าใช้จ่ายในการรับสมัครงานให้กับแรงงาน

เป้าหมายหลัก 3 ประการของเครือข่ายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม ตามที่สรุปไว้ในหน้าก่อนและลงรายละเอียดในอินโฟกราฟิกด้านล่าง มีความสำคัญในการเน้นย้ำเรื่องเป้าหมายร่วมกันที่เป็นหนึ่งเดียวของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ที่แตกต่างจากเดิมแต่มีประสิทธิผลสูง ซึ่งประกอบด้วยการสร้าง ความเชื่อใจและความร่วมมือระหว่างบริษัทจัดหางานและองค์กรภาคประชาสังคม (ซีเอสไอ) ที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงและอาจรวมถึงสมาคมบริษัทจัดหางานและรัฐบาลด้วย

แนวทางที่ส่งเสริมความแข็งแกร่ง เครือข่ายการสรรหาจ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรมที่ใช้แนวทางที่ส่งเสริมความแข็งแกร่ง ใช้ประโยชน์จากความแข็งแกร่งของซีเอสโอประจำชุมชนที่ได้รับความเชื่อใจในการเข้าถึงและสนับสนุนกลุ่มผู้อพยพเป้าหมายในระดับหมู่บ้าน โดยส่วนใหญ่มีสำนักงานใหญ่ในเมืองหลวงที่สามารถประสานงานกับบริษัทจัดหางาน รัฐบาล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ นอกจากนี้ยังใช้ประโยชน์จากความสามารถของบริษัทจัดหางานที่มีแนวคิดก้าวหน้าในการเสนอตำแหน่งงานที่ดี มีการตรวจสอบ และเป็นจริงสำหรับผู้หางานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ซึ่งซีเอสโอเข้าใจว่าเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากบ่อยครั้งที่ชุมชนชนบทที่ยากจนมักแสดงให้เห็นว่าสิ่งที่ต้องการไม่ใช่ความรู้ การฝึกอบรม หรืออื่นๆ แต่สิ่งที่ต้องการคืองานที่จ่ายค่าตอบแทน รัฐบาลและสมาคมบริษัทจัดหางานยังสามารถมีบทบาทอันมีค่าในการใช้พลังและความสามารถของคนเพื่อปรับระดับสนามแข่งขันภายในอุตสาหกรรมและระดับประเทศ แนวทางต่อไปนี้จะให้รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายหลัก 3 ข้อนี้

หากท่านสนใจข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับเครือข่ายการสรรหาจ้างแรงงานที่มีจริยธรรม กรุณาติดต่อสถาบันอิสราได้ที่ อีเมลล์ info@issarainstitute.org

ให้ความรู้และ ส่งเสริมศักยภาพ

ให้ความรู้และส่งเสริมศักยภาพให้
แรงงาน เชื่อมโยงแรงงานโดยตรง
กับ โอกาสงานที่แท้จริงที่ลง
โฆษณาแบบมีเนื้อหาครบถ้วนและมี
ความโปร่งใส โดยไม่มีการเอารัดเอา
เปรียบ

ตรวจสอบและ แทรกแซง

ตรวจสอบการเรียกเก็บค่าธรรมเนียม
การสรรหาจ้างแรงงานที่ผิดกฎหมาย
และไม่ได้รับอนุญาตโดยนายหน้า
นอกระบบในระดับหมู่บ้านและชุมชน
และจ่ายค่าธรรมเนียมดังกล่าวคืนแก่
ผู้หางานเมื่อใดก็ตามที่ทำได้

การจับคู่ที่เหมาะสม

ทำให้แน่ใจว่าการสรรหาจ้างแรงงาน
ของนายจ้างที่มีนโยบายการสรรหา
จ้างแรงงานอย่างมีจริยธรรม ไม่มี
การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมใดๆ โดย
การเลือกผู้หางานที่มีคุณสมบัติ
เหมาะสมที่ได้ยืนยันว่าไม่ได้จ่ายค่า
ธรรมเนียมให้กับงานของนายจ้างดัง
กล่าว และเลือกผู้หางานที่ไม่
สามารถหลีกเลี่ยงค่าธรรมเนียมตาม
กฎหมายที่จุดเริ่มต้นให้กับนายจ้างที่
ยอมให้มีค่าธรรมเนียมดังกล่าว

ให้ความรู้

ส่งเสริมศักยภาพ

การเชื่อมโยง โดยตรง

งานที่หลากหลาย

ไม่มีการเอารัดเอา เปรียบ

เครือข่ายชุมชน

เสียงของแรงงาน

การขจัดนายหน้า

แนวทางตลาด แรงงานที่เป็นธรรม

การบอกต่อโดย ไม่มีเงินสนับสนุน

กลไกการรายงาน

แชร์ข้อมูลที่น่าไปใช้ได้จริงและทันสมัย เพื่อ
ประกอบการตัดสินใจและการเดินทางของ
แรงงานข้ามชาติ ไม่ใช่แค่ข้อมูลทั่วไป

ส่งเสริมศักยภาพ ไม่ใช้การตัดสินใจแทน มอง
เห็นศักยภาพในตัวแรงงานข้ามชาติ ยอมรับ
อำนาจการตัดสินใจ และสนับสนุนในการทำให้
สำเร็จ

ใช้เทคโนโลยีและการเชื่อมต่อโดยตรงระหว่างผู้
หางาน บริษัทจัดหางาน และนายจ้าง ซึ่งจะช่วย
ลดค่าใช้จ่ายและความไม่มีประสิทธิภาพของ
คนกลาง

ตัวเลือกงานที่มีมากขึ้นทำให้มีโอกาสที่ดีขึ้นใน
การจับคู่ที่ลงตัวระหว่างทักษะและความสนใจ
ของแรงงานกับความต้องการของนายจ้าง

เพิ่มความโปร่งใส ลดการไม่เท่าเทียมกันของ
ข้อมูลและอำนาจ

ความร่วมมือกับเครือข่ายชุมชนทำให้สามารถ
เข้าถึงผู้หางานได้โดยตรงและเข้าแทรกแซง
อย่างปลอดภัยตั้งแต่จุดเริ่มต้น

ช่องทางเสียงของแรงงานที่เป็นความลับและ
ไม่มีการระบุตัวตน - เพื่อที่จะสามารถให้ข้อมูล
และสนับสนุนผู้หางานได้มากขึ้น

พยายามอย่างเต็มที่ในการทำให้หน้าจ่ายค่า
ธรรมเนียมคืนให้กับแรงงาน - ผ่านการวิธีการ
แทรกแซงโดยตรงหรือให้ความช่วยเหลือในการ
ฟ้องร้อง

การจับคู่ผู้สมัครที่ตรวจสอบแล้วว่าไม่ได้จ่าย
ค่าธรรมเนียมใดๆ กับนายจ้างที่ยึดหลักนายจ้าง
เป็นผู้จ่ายในแบบที่เป็นธรรมและในเวลาที่เหมาะสม
ขณะที่จับคู่ผู้สมัครที่ได้จ่ายค่าธรรมเนียม
ตามกฎหมาย กับนายจ้างที่ยอมให้มีค่า
ธรรมเนียมดังกล่าว

การแนะนำงานภายในเครือข่ายโดยไม่มีค่าใช้จ่าย
(ทำได้อย่างผ่านแพลตฟอร์มโกลเด้น ดรีมส์
มาร์เก็ตเพลส) และได้รับการยอมรับด้วยระบบ
'เครดิต' ของเครือข่าย

กรณีที่ไม่มีปฏิบัติตามข้อกำหนด (ค่าธรรมเนียมที่
ผิดกฎหมาย) จะถูกแจ้งไปตามช่องทางการ
รายงานที่ตกลงกันไว้ และเหยื่อจะได้รับความ
ช่วยเหลือในการทำงานที่ดีที่สุดตามคุณสมบัติ

ISSARA MEANS FREEDOM

www.issarainstitute.org

