

“เสียงของแรงงาน” คืออะไร ในบริบทของห่วงโซ่อุปทานทั่วโลก?

คำถามสำคัญ 5 ข้อที่ต้องถาม + 5 แนวทางสำหรับเทคโนโลยีและโปรแกรมเสียงของแรงงานอย่างมีจริยธรรมจากมุมมองของความสมบูรณ์ถูกต้องของข้อมูลและการเสริมสร้างศักยภาพแก่แรงงาน

บทสรุปนี้ ซึ่งเดิมเผยแพร่ในเดือนพฤศจิกายน 2560 และได้รับการอัปเดต 5 ปีต่อมาในเดือนพฤศจิกายน 2565 ให้การอ้างอิงสำหรับการร้องเรียนของแรงงานและเครื่องมือการเสริมสร้างศักยภาพของแรงงานจากบริบทของ ‘เสียงของแรงงาน’ ซึ่งเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นพร้อมกับการกำเนิดของขบวนการแรงงานที่จัดตั้งขึ้นในช่วงการปฏิวัติอุตสาหกรรม

มุมมองพื้นฐานของ ‘เสียงของแรงงาน’ มีดังนี้:

- (1) การรวบรวมเสียง ประสบการณ์ และความต้องการของแรงงาน และ
- (2) การถ่ายทอดเสียงดังกล่าวให้เป็นกลไกที่ชัดเจนในการแก้ไขเยียวยาแรงงานเหล่านั้น

มีการนำเสนอคำถามสำคัญ 5 ข้อเพื่อช่วยชี้แนะนักออกแบบ ผู้ให้ทุน และผู้ใช้เครื่องมือในการร้องเรียนของแรงงาน เพื่อสำรวจโอกาสและความเสี่ยงในการรับความคิดเห็นของแรงงานและข้อมูลของแรงงาน โดยเฉพาะข้อมูลดิจิทัล

สิ่งเหล่านี้เป็นไปตามแนวทางที่ได้รับการวิจัย 5 ประการสำหรับเทคโนโลยีและโปรแกรมเสียงของแรงงานอย่างมีจริยธรรม¹

แนวคิดและความสำคัญของ ‘เสียงของแรงงาน’ มีมากกว่าสองศตวรรษ ซึ่งเกิดขึ้นในบันทึกทางประวัติศาสตร์ในช่วงเริ่มต้นของการปฏิวัติอุตสาหกรรม และกลายเป็นประเด็นสำคัญของการขบวนการแรงงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ในช่วงปลายทศวรรษปี ค.ศ. 1800 เมื่อสหภาพแรงงานเริ่มก่อตัวมากขึ้นในอังกฤษ และสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่นั้นมาจนถึงตอนนี้ เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วมกัน และการเป็นตัวแทนของแรงงาน ซึ่งเป็นแง่มุมพื้นฐานของสหภาพแรงงาน ถือเป็นช่องทางหลักในการส่งเสียงของแรงงานให้กับนายจ้างและผู้กำกับดูแล อย่างไรก็ตาม ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา กฎหมายใหม่กำลังกำหนดให้บริษัทต่างๆ ต้องเพิ่มความรับผิดชอบต่อคำถามที่ยั่งยืนในห่วงโซ่อุปทานทั้งหมดของตน ซึ่งอาจถึงลงไปถึงหลายระดับสำหรับแต่ละผลิตภัณฑ์ และครอบคลุมประเทศและภูมิภาคต่างๆ ของโลก ขณะนี้ผู้ซื้อทั่วโลกต้องการการมองเห็นสภาพการทำงานและความเสี่ยงของแรงงานในสถานที่ที่อาจไม่มีหรือมีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานเพียงเล็กน้อยหรือไม่มีเลย และพวกเขาจำเป็นต้องเข้าถึงอีกมุมหนึ่งของโลกเช่นกัน

นอกเหนือจากความพยายามในระยะยาวที่จะทำให้เสรีภาพในการสมาคมเข้มแข็งขึ้นและการเจรจาต่อรองร่วมกันในโลกที่กำลังพัฒนา งานที่กำลังดำเนินอยู่อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อให้การร้องเรียนของแรงงานขยายอย่างมั่นคงในช่วงเจ็ดปีที่ผ่านมา เพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่แรงงานร้องเรียน ส่วนใหญ่เป็นโทรศัพท์มือถือ ในบางกรณี ข้อมูลจะได้รับการวิเคราะห์สำหรับผู้ซื้อทั่วโลกเพื่อวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบสถานะ ในกรณีอื่นๆ ข้อมูลจะถูกแลกเปลี่ยนบนแพลตฟอร์มเพื่อให้ข้อมูลแก่แรงงานเกี่ยวกับสถานที่ทำงานและผู้จัดหางานได้ดีขึ้น เครื่องมือบางอย่างทำงานเพื่อจุดประสงค์ทั้งสองนี้ โดยมีการตรวจสอบ

สถานะทางธุรกิจไปพร้อมๆ กับการเสริมศักยภาพและให้ความรู้แก่แรงงานข้ามชาติ ในทุกกรณี เสียงของแรงงานที่ใช้เทคโนโลยียุคใหม่ทำให้แรงงานต้องเผชิญกับความเสี่ยงและโอกาส ซึ่งจำเป็นต้องเข้าใจอย่างชัดเจนและบรรเทาจากมุมมองด้านความสมบูรณ์ถูกต้องของข้อมูลและจริยธรรม

คำถามสำคัญ 5 ข้อจากมุมมองของความครบถ้วนของข้อมูล และความปลอดภัยของแรงงานและการเสริมสร้างศักยภาพ รวมถึงมีการนำเสนอแนวทาง 5 ประการสำหรับเทคโนโลยีและโปรแกรมเสียงของแรงงานที่มีจริยธรรม เรายึดถือจุดยืนเช่นเดียวกับขบวนการแรงงาน ความท้าทายที่สำคัญไม่ใช่เพียงแค่การได้รับข้อมูลที่เชื่อถือได้จากแรงงาน แต่ยังเกี่ยวกับการมีกลไกที่ชัดเจนและปลอดภัยในการทำงานกับนายจ้าง หน่วยงานกำกับดูแล และ/หรือระบบความยุติธรรมที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและเสนอแนวทางแก้ไขแก่แรงงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือได้รับอันตราย หากไม่มีอย่างหลัง นักพัฒนาผลิตภัณฑ์เทคโนโลยี ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ และผู้บริจาคจะต้องตรวจสอบเป็นพิเศษเกี่ยวกับผลเสียด้านลบที่ไม่ได้ตั้งใจต่อประชากรแรงงานที่มีช่องโหว่จากการถามคำถามที่ละเอียดอ่อนโดยไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการแก้ปัญหา

คำถามสำคัญ 5 ข้อ

คำถามที่ 1: จะต้องทำอย่างไรในการรวบรวมข้อมูลหลักที่น่าเชื่อถือจากแรงงานโดยไม่ก่อให้เกิดอันตรายใดๆ

- ✓ **ใช้เทคโนโลยีที่แรงงานส่วนใหญ่ใช้ในชีวิตประจำวัน** สิ่งนี้กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายๆส่วนของโลก ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับผู้ใช้อย่างเหมาะสม
- ✓ **มุ่งมั่นในการไม่แบ่งแยก** หรือที่เรียกว่า**เสียงของแรงงานที่เป็นประชาธิปไตย** โดยสามารถเข้าถึงช่องทางเสียงของแรงงานได้อย่างเท่าเทียมกันจากความหลากหลายของแรงงาน สัญชาติ ชาติพันธุ์ ภาษา เพศ และอายุ ล้วนมีความสำคัญตราบเท่าที่กลุ่มย่อยเหล่านี้ทำหน้าที่ต่างกัน และต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติที่แตกต่างกัน และมีความรู้ด้านดิจิทัลในระดับที่แตกต่างกัน
- ✓ **ทำความเข้าใจโครงสร้างอำนาจที่มีอยู่และทัศนคติที่เลือกปฏิบัติ**ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและ/หรือผู้จัดการงานและแรงงาน รวมถึงแรงงานเองด้วย เพื่อทำความเข้าใจอุปสรรคในการเข้าถึงเสียงของแรงงานที่อาจสร้างอคติของข้อมูล เช่นเดียวกับอุปสรรคต่อการเยียวยาและความยุติธรรม
- ✓ **ต้องใช้เทคโนโลยีหรือไม่? ทางเลือกอื่นที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพกว่าคืออะไร?** ในระบบนิเวศบางแห่ง การวิจัย โมเดลการเป็นตัวแทนของแรงงาน หรือตัวแทนการเปลี่ยนแปลงในท้องถิ่นอาจมีประสิทธิภาพสูงในการเชื่อมโยงกับประชากรแรงงานในวงกว้าง แยกแยะลำดับความสำคัญและความต้องการของพวกเขาได้อย่างชัดเจน และรับประกันความเชื่อมโยงที่ถูกต้องและปลอดภัยในการเยียวยา อย่างไรก็ตาม ในบริบทของห่วงโซ่อุปทาน โมเดลเหล่านี้มักจะไม่ใช่ในสายตาของผู้ที่ต้องการขยายขนาดข้อมูลการเรียนรู้ของแรงงาน เนื่องจากทางเลือกที่ไม่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีทั้งสามนี้มักมีรากฐานมาจากท้องถิ่นหรือทางภูมิศาสตร์ และคุณภาพและความสมบูรณ์ของข้อมูลมีแนวโน้มลดลงเมื่อขนาดเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในห่วงโซ่อุปทานหลายชั้น พิจารณาถึงการแลกเปลี่ยนด้านคุณภาพ (ข้อมูลและการตอบสนองต่อความต้องการของแรงงาน) และปริมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อคำนึงถึงข้อเท็จจริงที่ว่าทุกคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลและมุมมองของแรงงานจะนำความเสี่ยงมาสู่แรงงานจากมุมมองข้อมูลและความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัย
- ✓ **ถามตัวเอง: คุณอยู่ในสถานะที่ดีในการติดตามและตอบสนองต่อความเสี่ยงเหล่านี้หรือไม่? ข้อใดคือข้อแลกเปลี่ยนที่ต้องการระหว่างคุณภาพและปริมาณของข้อมูล** เป็นเรื่องที่ยุติธรรมในการพิจารณาและจัดลำดับความสำคัญตามขนาด แต่แรงบันดาลใจในการขยายขนาดจะต้องมีความสมดุลกับการทำลายอย่างมีประสิทธิภาพในสิ่งที่เกิดขึ้นจริงบนภาคพื้นในการตอบสนองและปกป้องแรงงานที่มีช่องโหว่ซึ่งเป็นผลมาจากการดำเนินการของข้อมูลแรงงาน

คำถามที่ 2: อะไรคือความเสี่ยงเมื่อข้อมูลที่รวบรวมจากแรงงานไม่มีความน่าเชื่อถือ?

ความเสี่ยงต่อแรงงานอาจมาจากทั้งการจัดการข้อมูลที่ไม่ดี (การจัดเก็บข้อมูล การป้องกัน การแชร์ข้อมูล การดำเนินการ และความซื่อสัตย์) รวมถึงความถูกต้องและคุณภาพของข้อมูลที่ไม่ดีพอ นั่นคือข้อมูลที่ไม่ได้แสดงถึงความเป็นจริงของแรงงาน 1,2 ให้ระวัง:

- ✓ **ความเสี่ยงด้านแรงงาน/การจัดหาแรงงานที่แท้จริงและการเยียวยาไม่จำเป็นต้องได้รับการระบุและการจัดการ**เนื่องจากการรวบรวมและแชร์ข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องกับบริษัทที่รับผิดชอบ
- ✓ **ซึ่งอาจส่งผลให้ความมั่นใจลดลงและเพิ่มความเหนื่อยล้า**จากความพยายามในการส่งเสียงของแรงงาน
- ✓ **ซัพพลายเออร์ นายจ้างได้รับผลกระทบในทางลบอย่างไม่ยุติธรรมจากแบรนด์และผู้ค้าปลีกที่ลดหรือระงับธุรกิจ**เนื่องจากข้อมูลที่ไม่ดี ไม่สมบูรณ์ หรือไม่ถูกต้องซึ่งคาดว่าจะรวบรวมจากแรงงาน
- ✓ **สิ่งนี้สามารถนำไปสู่การที่แรงงานได้รับการตอบโต้ การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และการตอบโต้ในรูปแบบอื่น ๆ**

คำถามที่ 3: อะไรบ้างคือคุณสมบัติของกลไกที่ชัดเจนและปลอดภัยในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง การเยียวยา และ/หรือความยุติธรรม

ทางเลือกในการเยียวยา—ไม่ว่าจะมาจากรัฐหรือนายจ้าง—อาจมีความซับซ้อนในบริบทของห่วงโซ่อุปทานที่ซับซ้อนมากขึ้น เช่นเดียวกับการจัดหาแรงงานระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตาม ยังเปิดโอกาสใหม่ในการขับเคลื่อนการเยียวยา เนื่องจากมีผู้ค้าปลีกในวงกว้างและมีการยอมรับแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบร่วมกันในการเยียวยาสำหรับแรงงานในห่วงโซ่อุปทานทั่วโลกในวงกว้างมากขึ้น ตัวอย่างเช่น:

- ✓ **ความสัมพันธ์กับผู้ส่งออกและตัวแทนจัดหางาน**สามารถช่วยสนับสนุนการเยียวยาจากนายจ้างต้นทาง โดยผู้ซื้อทั่วโลกยังสามารถสนับสนุนการดำเนินการในส่วนของผู้ส่งออกผ่านการใช้ประโยชน์จากห่วงโซ่อุปทาน หากจำเป็น
- ✓ **ความสัมพันธ์กับ 'ผู้นำ' ที่มีประสิทธิภาพในรัฐบาลท้องถิ่น**สามารถช่วยขับเคลื่อนการดำเนินการและการเยียวยาผ่านกลไกการเยียวยาทั้งที่อิงตามรัฐและผ่านอิทธิพลเหนือนายจ้าง

ตัวอย่างและแนวทางอื่นๆ มีการกล่าวถึงโดยละเอียดในหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (หลักการ Ruggie) ผู้ให้บริการและผู้พัฒนาโปรแกรมที่ใช้เสียงของแรงงานและเครื่องมือเทคโนโลยีการรายงานของแรงงานอาจอยู่ในพื้นที่หรือจากระยะไกลโดยสัมพันธ์กับสถานที่ที่แรงงานแชร์ความคิดเห็น ไม่ว่าจะด้วยวิธีใด แนะนำให้ใช้กลไกเพื่อให้บรรลุผลดังต่อไปนี้:

- ✓ **ความสามารถในการเชื่อมต่อและทำซ้ำ** เชื่อมต่อกับแรงงานเพื่อติดตามความคืบหน้าและความเสี่ยงหลังจากข้อมูลแรงงานถูกแชร์และดำเนินการข้อมูลของแรงงาน ถ้าเป็นไปได้ การให้ข้อเสนอแนะซ้ำๆ และคำแนะนำแก่นายจ้างจะเป็นประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อแรงงานไม่สามารถให้ข้อเสนอแนะโดยตรงได้เนื่องจากอุปสรรคด้านภาษา ทรัพยากรบุคคลมีไม่เพียงพอ การขู่ว่าจะตอบโต้ หรือเหตุผลอื่นๆ
- ✓ **ความสามารถทางเทคนิคในการขับเคลื่อนและแนวทางการเยียวยา** ตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้ตอบสนองในพื้นที่ของแรงงานมีความสามารถทางเทคนิคในการจัดการข้อมูลและความเสี่ยงด้านความปลอดภัยส่วนบุคคลของแรงงาน เช่นเดียวกับความสามารถทางเทคนิคในการขับเคลื่อนการตอบสนองการเยียวยาสำหรับแรงงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือถูกทารุณกรรม
- ✓ **การตอบสนอง** การตอบสนองเป็นสิ่งสำคัญสำหรับ (ก) การลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อแรงงาน หรือผลกระทบเชิงลบที่ไม่ยุติธรรมต่อนายจ้าง; และ (ข) การรักษาความไว้วางใจและความมั่นใจของแรงงานและ/หรือนายจ้างของพวกเขา หากแรงงานแชร์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในตอนแรก และพวกเขาไม่ได้ยินอะไรอีกเกี่ยวกับการดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อกังวลของพวกเขา พวกเขามีแนวโน้มที่จะสูญเสียความไว้วางใจและความสนใจในเครื่องมือนี้ ซึ่งหวังว่าจะไม่ส่งผลให้แรงงานเหนื่อยล้าในการร้องเรียน

คำถามที่ 4: อะไรคือความเสี่ยงเมื่อมีการรวบรวมข้อมูลจากแรงงาน แต่ไม่มีกลไกที่ชัดเจนและปลอดภัยในการขับเคลื่อนการเยียวยา

- ✓ **แรงงานอาจเสียเวลา** และอาจได้รับความหวังเพียงเล็กน้อยหรือไม่ได้รับอะไรเลย ซึ่งก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านจริยธรรม^{1,2}
- ✓ **การตกเป็นเหยื่อของ 'เทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ของเทคโนโลยี'** เทคโนโลยีจะคุ้มค่าก็ต่อเมื่อมีผลประโยชน์มากกว่าความเสี่ยง คุณภาพและความน่าเชื่อถือของข้อมูลก็มีแนวโน้มที่จะลดลงเมื่อเวลาผ่านไป หากแรงงานไม่เห็นผลลัพธ์จากการแชร์ข้อมูลและมุมมองของแรงงานเอง
- ✓ **สร้างความเหนื่อยล้าและความสงสัยในหมู่แรงงาน** ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อความเต็มใจที่จะเข้าร่วมในการแทรกแซงในอนาคต ซึ่งจริงๆ แล้วอาจเป็นสถานะที่ดีกว่าในการช่วยเหลือพวกเขา
- ✓ **ถามตัวเอง:** คุณกำลังขัดขวางตลาดหรือชุมชนในลักษณะที่อาจจะไม่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานในท้ายที่สุดหรือไม่? เพื่อแรงจูงใจที่ไม่เน้นสวัสดิการแรงงานเป็นศูนย์กลางหรือไม่?

คำถามที่ 5: จะต้องทำอะไรบ้างเพื่อให้ "ข้อมูลเสียงของแรงงาน" สร้างความแตกต่างที่แท้จริงในชีวิตของแรงงานที่ร้องเรียน และในชีวิตของแรงงานทั่วไป

- ✓ **อย่าตื่นตระหนกกับข้อมูลจำนวนมากที่อาจรวบรวมได้** จัดจำข้อมูลคุณภาพ จริยธรรมของข้อมูล ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของแรงงาน และ 'แล้วยังไงต่อ' - อะไรคือเส้นทางโดยตรงที่การรวบรวมการรายงานของแรงงานดังกล่าวจะช่วยปรับปรุงชีวิตของแรงงาน



เทคโนโลยีเสียงของแรงงานในเมียนมา ตั้งแต่ในระดับหมู่บ้าน นำความโปร่งใสและความรับผิดชอบมาสู่เส้นทางการย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมา-ไทย และเมียนมา-มาเลเซีย ในระดับชุมชน (ซ้าย) และในการฝึกอบรมก่อนออกเดินทาง (ขวา)

¹ Rende Taylor, Lisa and Elena Shih (2019). Worker feedback technologies and combatting modern slavery in global supply chains: examining the effectiveness of remediation-oriented and due diligence-oriented technologies in identifying and addressing forced labour and human trafficking. *J. British Academy* 7(s1), 131-165. Downloaded at: <https://www.thebritishacademy.ac.uk/publishing/journal-british-academy/7s1/worker-feedback-technologies-and-combatting-modern-slavery-in-global-supply-chains/>

² Rende Taylor, Lisa and Mark Latonero (2018). *Updated Guide to Ethics and Human Rights in Anti-Human Trafficking*. Bangkok: Issara Institute. Downloaded at: https://www.issarainstitute.org/_files/ugd/5bf36e_4499578770c143a6b7bfe2d34071ff4b.pdf

1. ตรวจสอบให้แน่ใจว่าเครื่องมือและโปรแกรมเทคโนโลยีเสียงของแรงงานกำลังทำให้ชีวิตของแรงงานดีขึ้น

ต้องมีความมุ่งมั่นในการปกป้องแรงงานและเพื่อแก้ไขความเสี่ยงด้านแรงงานและการละเมิดที่พบผ่านเทคโนโลยีการให้ข้อมูลของแรงงาน โดยที่อย่างน้อยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะรับผิดชอบต่อผลกระทบใดๆ และทั้งหมดของเครื่องมือหรือโปรแกรมเทคโนโลยีที่มีต่อแรงงาน

การขอข้อมูลที่ละเอียดอ่อนจากประชากรที่มีความเปราะบาง โดยเฉพาะข้อมูลดิจิทัล ก่อให้เกิดความเสี่ยงและภาระทางจริยธรรม สิ่งเหล่านี้สามารถชดเชยได้ด้วยความมุ่งมั่นจากผู้มีบทบาทต่อข้อมูลที่ละเอียดอ่อนเหล่านี้เพื่อตอบสนองต่อแรงงานและให้แน่ใจว่าพวกเขาได้รับการคุ้มครอง

3. ออกแบบเทคโนโลยี/โปรแกรมและระบบนิเวศที่ใช้โดยมีความมุ่งมั่นในการระบุและจัดการกับความเสี่ยงและการละเมิดแรงงานที่ร้ายแรงอย่างแม่นยำ

หากมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาเครื่องมือที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยลดแรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ และ/หรือทาสยุคใหม่ อย่าหลีกเลี่ยงการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงและการละเมิดด้านแรงงานที่ร้ายแรงที่สุด

หากระบบนิเวศที่เกิดขึ้นในปัจจุบันขาดความสามารถหรือความตั้งใจในการจัดการกรณีปัญหาด้านแรงงานที่ร้ายแรงและความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ก็จำเป็นที่จะต้องสร้างระบบนิเวศเพื่อให้เกี่ยวข้องกับพันธมิตรในวงกว้างขึ้น ซึ่งรวมถึงพันธมิตรบางรายที่อยู่ในตำแหน่งที่ดีในการจัดการกรณีปัญหาด้านแรงงานที่ร้ายแรงและความเสี่ยงด้านความปลอดภัย

5. ประกันว่าการแทรกแซงทางเทคโนโลยีและโปรแกรมจะไม่แทนที่รูปแบบอื่นของการจัดระเบียบแรงงาน

การแทรกแซงทางเทคโนโลยีและโปรแกรมไม่ควรแทนที่รูปแบบการจัดแรงงานที่มีอยู่

การให้ทุนสำหรับโครงการที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีไม่ควรเบี่ยงเบนเงินทุนและความสนใจไปจากบริการโดยตรงและการคุ้มครองชุมชนแรงงานและองค์กรที่สนับสนุนแรงงาน

2. มุ่งมั่นและขยายขนาดเทคโนโลยีและโปรแกรมที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางธุรกิจสำหรับการตรวจสอบสถานะและการเยียวยา (และห่วงโซ่อุปทานที่มีจริยธรรมมากขึ้นโดยทั่วไป) ไปพร้อมๆ กัน

ด้วยความมุ่งมั่นขององค์กรในการฟื้นฟูและสภาพการทำงานที่เหมาะสม ปัญหาของ 'ภาวะสูญญากาศทางด้านเทคโนโลยี' จึงสามารถหลีกเลี่ยงได้ โดยพื้นฐานแล้วคือข้อสันนิษฐานที่เป็นปัญหาที่ว่าเทคโนโลยีสามารถช่วยเหลือประชากรกลุ่มเปราะบางได้โดยการจัดหาช่องทางทางการสื่อสารเพื่อเรียกร้องสิทธิของพวกเขา ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้ว ช่องทางดังกล่าวได้รับการพิสูจน์แล้วว่าบรรลุผลเพียงเล็กน้อยโดยไม่มีข้อผูกมัดที่จะตอบสนองต่อคำกล่าวอ้างของแรงงาน

เมื่อองค์กรที่มอบอำนาจแก่แรงงานได้รับการสนับสนุนเพื่อสร้างช่องทางใหม่สำหรับการตรวจสอบสถานะและการเยียวยา ธุรกิจต่างๆ จะต้องปรับปรุงพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชน และพัฒนาการเข้าถึงภาพรวมความเสี่ยงด้านแรงงานในห่วงโซ่อุปทานที่สมบูรณ์และเชื่อถือได้มากขึ้น

4. ออกแบบเทคโนโลยีหรือโปรแกรม และระบบนิเวศที่ใช้เพื่อให้แรงงานเป็นผู้นำและกำหนดรูปแบบการสนทนา เพื่อระบุข้อมูลและความไม่สมดุลของอำนาจที่เอื้อต่อการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ ตลอดจนปรับปรุงคุณภาพและปริมาณ ของข้อมูลที่เก็บรวบรวม

ความเสี่ยงและการละเมิดด้านแรงงานที่เร่งด่วนที่สุดและสาเหตุเบื้องหลังมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นมากที่สุดเมื่อเทคโนโลยีและโปรแกรม:

- ถูกออกแบบมาสำหรับประชากรผู้ใช้เฉพาะ (พิจารณา สัญชาติ เพศ ฯลฯ) และ
- ถูกออกแบบมาในลักษณะที่ช่วยให้แรงงานยกประเด็นในสิ่งที่พวกเขาเห็นว่าสำคัญที่สุดได้อย่างปลอดภัยและอิสระ แทนที่จะถูกขอให้ตอบคำถามมากมายที่ธุรกิจต้องการคำตอบ

รับรู้ระดับที่เครื่องมือหรือโปรแกรมเทคโนโลยีสะท้อนถึงลำดับความสำคัญและข้อกังวลที่แท้จริงของแรงงานจะกำหนดระดับความไว้วางใจของแรงงานต่อเครื่องมือดังกล่าวอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลต่อประโยชน์ใช้สอยและประสิทธิภาพของเครื่องมือในการตรวจสอบสถานะและการเยียวยา