



International
Labour
Organization

100
1919-2019

หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติ เพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรม และ

บทนิยามว่าด้วยคำธรรมเนียมในการจ้างงาน และค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง





**หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติ
เพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม
และ
บทนิยามว่าด้วยคำธรรมเนียม
ในการจัดหางานและคำใช้จ่ายต่างๆ
ที่เกี่ยวข้อง**

ลิขสิทธิ์ © องค์การแรงงานระหว่างประเทศ 2563
พิมพ์เผยแพร่ครั้งแรก 2563

สิ่งพิมพ์ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ สงวนลิขสิทธิ์ตามพิธีสารฉบับที่ 2 แห่งอนุสัญญาว่าด้วยลิขสิทธิ์สากล อย่างไรก็ตาม อาจนำเนื้อหาบางส่วน of สิ่งพิมพ์ไปใช้โดยไม่ต้องได้รับอนุญาต ภายใต้เงื่อนไขว่าต้องระบุแหล่งที่มาของเนื้อหา นั้น สำหรับการนำเข้า หรือการแปลนั้น สามารถยื่นเรื่องขอสิทธิได้ที่ ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland หรือทางอีเมล: rights@ilo.org สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศมีความยินดีต่อการยื่นขอสิทธิดังกล่าว

ห้องสมุด สถาบันต่างๆ และผู้ใช้อื่นๆ ซึ่งจดทะเบียนกับองค์กรต่างๆ ที่มีสิทธิในการนำเข้า สามารถถ่ายเอกสารสิ่งพิมพ์ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตที่ออกไว้ให้กับองค์กรเหล่านี้ ท่านสามารถค้นหารายชื่อองค์กรที่ขึ้นทะเบียนได้สิทธิการนำเข้าในประเทศของท่านได้ที่ www.ifrro.org

ISBN 978-92-2-133754-6 (print)
ISBN 978-92-2-133755-3 (web pdf)

เอกสารนี้ได้จัดทำในฉบับภาษาอังกฤษ: (ISBN 978-92-2-133354-8 (print); 978-92-2-133333-3 (web pdf)), เฉนีว้า, 2562; ภาษาฝรั่งเศส: (ISBN 978-92-2-133415-6 (print); 978-92-2-133416-3 (web pdf)), เฉนีว้า, 2562; ภาษาสเปน: (ISBN 978-92-2-133417-0 (print); 978-92-2-133418-7 (web pdf)), เฉนีว้า, 2562; ภาษาอาหรับ: (ISBN 978-92-2-133457-6; 978-92-2-133458-3 (web pdf)), เฉนีว้า, 2562 และภาษาเขมร: (ISBN 978-92-2-133905-2 (print); 978-92-2-133906-9 (web pdf)), กรุงพนมเปญ, 2562

รูปแบบการนำเสนอในสิ่งพิมพ์ของไอแอลโอเป็นไปตามแนวปฏิบัติของสหประชาชาติ และการนำเสนอข้อมูลต่างๆ มิได้เป็นการแสดงความคิดเห็นใดๆ ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของประเทศใด พื้นที่หรือเขตการปกครอง หรืออำนาจการปกครองใดๆ หรือเกี่ยวกับการกำหนดเขตชายแดนใดๆ

ผู้เขียนรับผิดชอบต่อความคิดเห็นที่แสดงในบทความ การศึกษา และข้อเขียนที่ตีพิมพ์อื่นๆ แต่เพียงผู้เดียว การจัดพิมพ์สิ่งพิมพ์นี้ มิได้แสดงถึงการรับรองของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต่อความเห็นต่างๆ ที่แสดงไว้ในสิ่งพิมพ์นี้

การอ้างถึงชื่อกิจการและผลิตภัณฑ์ทางการค้าและกระบวนการผลิตไม่ได้หมายถึงการรับรองของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และการไม่ได้อ้างถึงกิจการ ผลิตภัณฑ์ทางการค้า หรือกระบวนการผลิตใดก็ไม่ถือว่าสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศไม่ให้การรับรอง

ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งพิมพ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ผลิตภัณฑ์ดิจิทัล สามารถสืบค้นได้ที่ www.ilo.org/publns

ลิขสิทธิ์รูปภาพปก © องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

พิมพ์ในประเทศไทย

ถ่ายภาพโดย ดินา อัลวานี, เบรุต, ประเทศเลบานอน

เอกสารฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนการแปลเป็นฉบับภาษาไทยจากรัฐบาลออสเตรเลีย โดยโครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ (TRIANGLE in ASEAN) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

สรุป

ส่วนที่ 1 _____ 7

หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติ
เพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรม

ส่วนที่ 2 _____ 25

บทนิยามว่าด้วยคำธรรมเนียมในการจัดการงาน
และค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ภาคผนวก _____ 31

แหล่งข้อมูลหลัก สำหรับหลักการทั่วไปและ
แนวปฏิบัติเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรม





ส่วนที่ 1

หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติ เพื่อการจัดการที่เป็นธรรม





อักษรรย่อ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

(ก) อนุสัญญาและพิธีสาร

C29	อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 29)
C81	อนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน ค.ศ. 1947 (ฉบับที่ 81)
C87	อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 (ฉบับที่ 87)
C88	อนุสัญญาว่าด้วยบริการจัดหางาน ค.ศ. 1948 (ฉบับที่ 88)
C94	อนุสัญญาว่าด้วยเงื่อนไขสภาพการจ้าง (สัญญาภาคีรัฐ) ค.ศ. 1949 (ฉบับที่ 94)
C97	อนุสัญญาว่าด้วยการย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1949 (ฉบับที่ 97)
C98	อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949 (ฉบับที่ 98)
C100	อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1951 (ฉบับที่ 100)
C105	อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (ฉบับที่ 105)
C111	อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ(การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. 1958 (ฉบับที่ 111)
C129	อนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน (งานเกษตรกรรม) ค.ศ. 1969 (ฉบับที่ 129)
C138	อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน ค.ศ. 1973 (ฉบับที่ 138)
C143	อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ (บทบัญญัติเพิ่มเติม) ค.ศ. 1975 (ฉบับที่ 143)
C150	อนุสัญญาว่าด้วยการบริหารแรงงาน ค.ศ. 1978 (ฉบับที่ 150)
C181	อนุสัญญาว่าด้วยสำนักจัดหางานภาคเอกชน ค.ศ. 1997 (ฉบับที่ 181)
C182	อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบการใช้แรงงานเด็กที่เลวร้ายที่สุด ค.ศ. 1999 (ฉบับที่ 182)
C189	อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 (ฉบับที่ 189)
MLC	อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006
P29	พิธีสารส่วนเสริมอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 29)

(ข) ข้อแนะ

R83	ข้อแนะว่าด้วยบริการจัดหางาน ค.ศ. 1948 (ฉบับที่ 83)
R86	ข้อแนะว่าด้วยการย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1949 (ฉบับที่ 86)
R151	ข้อแนะว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ ค.ศ. 1975 (ฉบับที่ 151)
R157	ข้อแนะว่าด้วยบุคลากรทางการแพทย์ ค.ศ. 1977 (ฉบับที่ 157)
R169	ข้อแนะว่าด้วยนโยบายการจ้างงาน (บทบัญญัติเสริม) ค.ศ. 1984 (ฉบับที่ 169)
R188	ข้อแนะว่าด้วยสำนักจัดหางานภาคเอกชน ค.ศ. 1997 (ฉบับที่ 188)
R201	ข้อแนะว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011
R203	ข้อแนะว่าด้วยแรงงานบังคับ (มาตรการเสริม) ค.ศ. 2014 (ฉบับที่ 203)
R204	ข้อแนะว่าด้วยการเปลี่ยนผ่านจากเศรษฐกิจจนอกระบบมาเป็นในระบบ ค.ศ. 2015 (ฉบับที่ 204)

ปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

MNE Declaration	ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติ และนโยบายทางสังคม
-----------------	--

สนธิสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

ICERD	อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ ค.ศ. 1965
ICCPR	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ. 1966
ICESCR	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ค.ศ. 1966

เอกสารอื่นๆ

CIETT *	จรรยาบรรณของสมาพันธ์สำนักจัดหางานเอกชนระหว่างประเทศ ค.ศ. 2015
หลักการดักกา (Dhaka Principles)	หลักการดักกาเพื่อการย้ายถิ่นอย่างมีศักดิ์ศรี ค.ศ. 2012
จรรยาบรรณไอริส (IRIS Code)	องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน จรรยาบรรณของระบบ คุณธรรมในการจัดหางานระหว่างประเทศ
หลักการชี้แนะขององค์การสหประชาชาติ (UN Guiding Principles)	หลักการชี้แนะขององค์การสหประชาชาติเรื่องธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 2011
จรรยาบรรณเวอร์ริเต้ (Verité Code of Conduct)	ชุดเครื่องมือการจ้างงานที่เป็นธรรมของ Verité ตัวอย่างบทบัญญัติจรรยาบรรณ

* ณ วันที่ 21 กันยายน 2549 CIETT เปลี่ยนชื่อเป็นสมาพันธ์การจ้างงานโลก (The World Employment Confederation)



หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม¹

1. ขอบเขตของหลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติ

วัตถุประสงค์ของหลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม ซึ่งเป็นหลักการที่ไม่มีผลผูกพันทางกฎหมายของไอแอลโอ (จากนี้ไปจะเรียกว่า “หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติ”) เพื่อกำหนดเนื้อหาของงานในปัจจุบันและอนาคตของไอแอลโอและองค์กรต่างๆ ฝ่ายนิติบัญญัติ และภาคีทางสังคมในการส่งเสริมและดูแลให้มีการจัดหางานที่เป็นธรรม

หลักการและแนวปฏิบัติ พัฒนาโดยอ้างอิงจากเอกสารที่สำคัญหลายฉบับ กล่าวคือ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและตราสารที่เกี่ยวข้องของไอแอลโอ และเอกสารจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ รวมถึงแนวปฏิบัติที่ดีอีกด้วย สำหรับข้อมูลของเอกสารที่ใช้ปรากฏในภาคผนวกท้ายเอกสารนี้

หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติ เหล่านี้มุ่งหมายที่จะครอบคลุมการจัดหางานให้กับแรงงานทั้งหมด รวมถึงแรงงานข้ามชาติ ไม่ว่าจะโดยนายจ้างโดยตรงหรือผ่านคนกลางก็ตาม และครอบคลุมการจัดหางานภายในประเทศหรือระหว่างประเทศ ตลอดจนการจัดหางานผ่านสำนักงานจัดหางานที่จ้างแรงงานชั่วคราว และครอบคลุมทุกภาคเศรษฐกิจ การนำหลักการและแนวปฏิบัติไปดำเนินการในระดับประเทศควรเกิดขึ้นหลังจากมีการปรึกษาหารือกันระหว่างภาคีทางสังคมและรัฐบาลก่อน

มีความแตกต่างระหว่างหลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติ กล่าวคือ หลักการทั่วไปมุ่งหมายที่จะกำกับทิศทางการดำเนินการในทุกระดับ ส่วนแนวปฏิบัติ กล่าวถึงหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายในกระบวนการจัดหางานและรวมถึงการกระทำการแทรกแซงที่อาจทำได้และเครื่องมือทางนโยบายต่างๆ

2. นิยามและคำศัพท์

เพื่อวัตถุประสงค์ของหลักการและแนวปฏิบัตินี้

- **การตรวจสอบ** หมายถึงกระบวนการที่ธุรกิจหนึ่งดำเนินการเพื่อที่จะระบุ ป้องกัน บรรเทา และแสดงความรับผิดชอบต่อผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนเชิงลบที่เกิดจากกิจกรรมของตนหรือที่อาจเชื่อมโยงโดยตรงกับการดำเนินกิจการ การผลิต หรือบริการของตนจากความสัมพันธ์ทางธุรกิจอย่างไร กระบวนการดังกล่าวควรมีการประเมินผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้น รวบรวมและดำเนินการจัดการกับข้อค้นพบ ติดตามผลที่เกิดขึ้น และสื่อสารว่ามีการจัดการกับผลกระทบต่างๆ อย่างไร

¹ คณะกรรมการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในการประชุมครั้งที่ 328 (เจนีวา 26 ตุลาคม – 9 พฤศจิกายน 2559) มีมติให้ผู้อำนวยการใหญ่จัดพิมพ์เผยแพร่หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมที่ผ่านความเห็นชอบของที่ประชุมผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดหางานที่เป็นธรรม (เจนีวา 5-7 กันยายน 2559)

- **นายจ้าง** หมายถึงบุคคลหรือองค์กรที่จ้างลูกจ้างหรือแรงงานไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม
- **ธุรกิจ** หมายถึง นายจ้าง ผู้จัดหาแรงงานที่ไม่ใช่บริการจัดหางานของรัฐ และผู้ให้บริการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดหางาน
- **ผู้จัดหางาน** หมายถึง บริการจัดหางานของรัฐและสำนักงานจัดหางานเอกชน ตลอดจนคนกลางหรือนายหน้าระดับย่อยอื่นๆ ทั้งหมดที่ให้บริการจัดหางานและบรรจุตำแหน่งงาน ผู้จัดหางานอาจมีหลายประเภท ทั้งที่แสวงหากำไรหรือไม่แสวงหากำไร หรือดำเนินการอยู่ภายในหรือภายนอกกรอบกฎหมายและการกำกับดูแล
- **แรงงานข้ามชาติ** หมายถึงบุคคลที่ย้ายถิ่นหรือได้ย้ายถิ่นไปยังประเทศที่ตนไม่ได้เป็นคนชาตินั้นด้วยความมุ่งหวังที่จะได้งานทำ โดยไม่นับรวมถึงการทำงานที่เป็นกิจการของตนเอง
- **การจัดหางาน** หมายความว่ารวมถึงการโฆษณา การเผยแพร่ข้อมูล การคัดเลือก การขนส่ง การบรรจุตำแหน่งงาน และ (สำหรับแรงงานข้ามชาติ) การกลับไปประเทศต้นทาง ในกรณีที่อาจจะทำได้ คำนี้ หมายรวมถึงคนหางานและแรงงานที่ได้รับการจ้างงานแล้ว
- **ค่าธรรมเนียมในการจัดหางาน หรือค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง** หมายความว่าค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายอื่นใดที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดหางานเพื่อให้มีการรับแรงงานเข้าทำงานหรือมีการบรรจุตำแหน่งงาน โดยไม่คำนึงถึงลักษณะวิธีการ ระยะเวลาหรือสถานที่ในการเรียกเก็บ

3. หลักการทั่วไป

1. การจัดหางานควรดำเนินไปในลักษณะที่เคารพ คำนึงถึง และสอดคล้องกับสิทธิมนุษยชนที่นานาชาติให้การยอมรับตามที่ได้มีการระบุไว้ในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศต่างๆ และโดยเฉพาะสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง และการป้องกันและขจัดการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและอาชีพ
2. การจัดหางานควรตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และไม่เป็นช่องทางเพื่อก่อให้เกิดการโยกย้ายหรือบั่นทอนกำลังแรงงานที่มีอยู่ เพื่อลดมาตรฐานแรงงาน ค่าจ้างหรือสภาพการทำงานให้ด้อยลง หรือการบ่อนทำลายการทำงานที่มีคุณค่า
3. กฎหมายและนโยบายที่เหมาะสมเกี่ยวกับการจ้างงานและจัดหางานควรครอบคลุมทุกฝ่าย ได้แก่ แรงงาน ผู้จัดหางานและนายจ้างอย่างถ้วนหน้ากัน
4. การจัดหางานควรคำนึงถึงนโยบายและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมความมีประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และการคุ้มครองแรงงานในกระบวนการจัดหางาน เช่น การรับรองทักษะแรงงานร่วมกัน
5. การกำกับดูแลการจ้างงานและการจัดหางานควรมีความชัดเจนและโปร่งใสและมีการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรให้ความสำคัญกับบทบาทของพนักงานแรงงานและการใช้ระบบการจดทะเบียนการออกใบอนุญาตหรือใบรับรองที่เป็นมาตรฐาน เจ้าหน้าที่ควรดำเนินการมาตรการปราบปรามการจัดหางานที่เอาเปรียบและหลอกลวง รวมถึงวิธีการที่อาจทำให้เกิดแรงงานบังคับหรือการค้ามนุษย์
6. การจัดหางานระหว่างประเทศควรเคารพกฎหมาย กฎระเบียบ สัญญาจ้างงาน และข้อตกลงร่วมกันของประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่านและประเทศปลายทาง และสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ ซึ่งรวมถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง กฎหมายและมาตรฐานเหล่านี้ควรมีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ



7. ไม่ควรมีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องจากแรงงานหรือคนหางาน หรือพลักให้พวกเขาได้รับผิดชอบในทางหนึ่งทางใด
8. ควรมีการระบุข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานที่เหมาะสม ตรวจสอบได้และเข้าใจได้ง่ายและควรเป็นสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรตามกฎหมาย กฎระเบียบ สัญญาจ้างงานและข้อตกลงร่วมที่เกี่ยวข้อง ข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานควรมีความชัดเจนและโปร่งใส และควรให้ข้อมูลกับแรงงานเกี่ยวกับสถานที่ เงื่อนไข ข้อบังคับ และงานที่กำลังจะได้รับ ในกรณีของแรงงานข้ามชาติ ควรมีการจัดทำสัญญาในภาษาที่แรงงานสามารถเข้าใจได้ และแรงงานควรได้รับสัญญาล่วงหน้าก่อนออกเดินทางจากประเทศต้นทาง สัญญาควรอยู่ภายใต้มาตรการป้องกันการสับเปลี่ยนสัญญา และควรบังคับใช้ได้จริง
9. การตกลงยอมรับข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจัดหางานและการจ้างงานของแรงงานควรเป็นไปโดยสมัครใจและปลอดจากการถูกล่อลวงหรือขู่บังคับ
10. แรงงานควรมีช่องทางเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการ รอบด้าน และไม่เสียค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสิทธิและเงื่อนไขของการจัดหางานและการจ้างงานของตน
11. เสรีภาพของแรงงานที่จะเดินทางเคลื่อนย้ายภายในประเทศหรือออกจากประเทศควรได้รับความเคารพ ไม่ควรมีการยึด ทำลาย หรือเก็บเอกสารประจำตัวและสัญญาของแรงงานไว้
12. แรงงานควรมีเสรีภาพที่จะบอกเลิกการจ้างงานของตนและ (ในกรณีของแรงงานข้ามชาติ) กลับประเทศของตน แรงงานข้ามชาติไม่ควรต้องได้รับอนุญาตจากนายจ้างหรือผู้จัดหางานเพื่อที่จะเปลี่ยนนายจ้างได้
13. แรงงาน ไม่ว่าจะอยู่หรือมีสถานะทางกฎหมายเช่นไรในรัฐหนึ่ง ควรมีช่องทางเข้าถึงกลไกการร้องเรียนและแก้ไขข้อพิพาทที่ไม่เสียค่าใช้จ่ายหรือมีค่าใช้จ่ายตามสมควรในกรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิของตนในกระบวนการจัดหางาน และควรมีการเยียวยาที่เหมาะสมในกรณีที่มีการละเมิดเกิดขึ้น

4. แนวปฏิบัติ

แนวปฏิบัติเหล่านี้ได้มีการจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของภาครัฐ ธุรกิจ และสำนักงานจัดหางานของรัฐ

ก. หน้าที่รับผิดชอบของภาครัฐ

เนื้อหาส่วนนี้สำหรับรัฐในการทำหน้าที่กำกับดูแล

รัฐมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมการจัดหางานที่เป็นธรรม ทั้งในกรณีที่รัฐมีฐานะเป็นนายจ้างและในกรณีที่กำกับดูแลการจัดหางานและให้บริการจัดหางานและบรรจุนงานผ่านบริการจ้างงานสาธารณะ เพื่อลดการกระทำละเมิดต่อแรงงานทั้งที่เป็นคนชาติและแรงงานข้ามชาติในระหว่างการจัดหางาน ก็ควรทำการปิดช่องว่างในกฎหมายและกฎระเบียบ และดูแลให้มีการบังคับใช้อย่างเต็มที่

1. รัฐมีหน้าที่ต้องเคารพคุ้มครองและรับรองให้สิทธิมนุษยชนเป็นที่ยอมรับในระดับสากลซึ่งรวมถึงหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เป็นรูปธรรมในกระบวนการจัดหางาน พันธกรณีนี้รวมถึงการเคารพและให้ความคุ้มครองสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม การป้องกันและการขจัดการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและอาชีพ
 - 1.1 เป็นหน้าที่ของรัฐมีต่อแรงงานทุกคนที่เข้ารับบริการจัดหางานไม่ว่าจะมาจากภายในหรือนอกประเทศ หรือจากอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ
 - 1.2 รัฐควรพิจารณาให้สัตยาบันและดำเนินการตามตราสารระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
 - 1.3 รัฐควรเคารพสิทธิของแรงงานและของนายจ้างในการรวมตัวและเจรจาต่อรองซึ่งรวมถึงเรื่องการจัดหางาน รัฐควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการขยายการคุ้มครองสิทธิในการเจรจาต่อรองในทุกภาคการผลิต และให้แรงงานรวมถึงแรงงานข้ามชาติได้รวมตัวจัดตั้งองค์กรลูกจ้างเพื่อคุ้มครองตนเองจากการแสวงหาประโยชน์ในระหว่างหรือที่เกิดจากกระบวนการจัดหางาน
2. รัฐควรให้ความคุ้มครองแรงงานจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยนายจ้างในกระบวนการจัดหางานผู้จัดหาแรงงานและกิจการอื่นๆ
 - 2.1 รัฐควรให้ความคุ้มครองแรงงานจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนในกระบวนการจัดหางานในเขตแดนและ/หรือเขตอำนาจของตน ที่กระทำโดยบุคคลที่สามซึ่งรวมถึงผู้จัดหางานทุกประเภทและกิจการอื่นๆ รวมถึงนายจ้าง สำนักงานจัดหางานเอกชนที่ให้บริการจ้างแรงงานเพื่อที่จะมีแรงงานไว้ส่งต่อไปให้กับบุคคลที่สาม (สำนักงานจัดหางานที่จ้างแรงงานชั่วคราว) และการทำสัญญาข้อตกลงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กับบุคคลหลายฝ่าย ในการนี้จำเป็นต้องมีการดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อป้องกัน สืบสวน ลงโทษและชดเชยสำหรับการละเมิด โดยอาศัยนโยบายกฎหมาย กฎระเบียบและการดำเนินคดีที่มีประสิทธิภาพ และกำหนดให้ต้องมีการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าจะได้ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน

3. รัฐควรกำหนด ทบทวน และสร้างความเข้มแข็งให้กับกฎหมายและกฎระเบียบของประเทศ (ในกรณีที่เป็น) และควรพิจารณาจัดให้มี ทบทวนและประเมินการปฏิบัติตามพันธกรณีและนโยบายเกี่ยวกับการจัดหางานที่เป็นธรรมของประเทศอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการมีส่วนร่วมขององค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง
 - 3.1 เรื่องนี้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะกับกฎหมายแรงงาน กฎหมายการย้ายถิ่น กฎหมายอาญา และมาตรการกำกับดูแลอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการจัดหางาน โดยเป็นไปตามมาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อจัดการดูแล การปฏิบัติในการจัดหางานทั้งหมด รวมถึงการหลอกลวงและการละเมิดที่อาจนำไปสู่การค้ำมนุษย์และการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบอื่น รัฐควรพิจารณากำหนดนโยบายที่ชัดเจนที่แสดงความคาดหวังว่า การบริหารจัดการทั้งระบบของธุรกิจที่ตั้งหรือดำเนินการอยู่ในเขตแดนหรือเขตอำนาจของตน เคารพ สิทธิมนุษยชน รวมถึงสิทธิแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานตลอดสายการผลิต รัฐควรให้องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างมีส่วนร่วมในการกำหนดและทบทวนกฎหมาย กฎระเบียบ และนโยบายที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นประจำ
4. รัฐควรดูแลให้กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกแง่มุมของกระบวนการจัดหางาน และใช้ได้กับแรงงานทุกคน โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในสถานการณ์เปราะบาง
 - 4.1 รัฐบาลควรทำให้กฎหมายและกฎระเบียบครอบคลุมทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดหางานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในด้านการโฆษณา การเผยแพร่ข้อมูล การคัดเลือก การขนส่ง การบรรจุงาน และการกลับประเทศต้นทาง (สำหรับแรงงานข้ามชาติ) ในกรณีที่เป็น
 - 4.2 ในการปรึกษาหารือกับองค์กรลูกจ้างและนายจ้าง และกับผู้จัดหาแรงงานในกรณีที่เหมาะสม รัฐควรดำเนินการมาตรการดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องตลอดทั่วทั้งอุตสาหกรรม การจัดหางาน มาตรการดังกล่าวควรประกอบด้วย การจดทะเบียนกับรัฐ การออกใบอนุญาตหรือระบบกำกับดูแลอื่น ระบบเหล่านี้ควรมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและควรให้แรงงานและบุคคลอื่นที่สนใจสามารถตรวจสอบความถูกต้องชอบธรรมของสำนักงานจัดหางานและการบรรจุงานที่เสนอได้
 - 4.3 กฎหมายควรใช้กับการกระทำที่เป็นการจัดหางานและไม่ใช้ใช้กับผู้จัดหาแรงงานบางประเภทเท่านั้น แต่รวมถึงผู้จัดหาแรงงานทั้งหมดที่ดำเนินงานอยู่นอกกรอบการกำกับดูแลใดๆ กฎหมายและกฎระเบียบว่าด้วยการจัดหางานไม่ควรใช้แต่กับเศรษฐกิจในระบบเท่านั้น แต่ควรครอบคลุมการจัดหางานสำหรับงานทุกประเภท
 - 4.4 รัฐควรพิจารณาการนำข้อตกลงยอมรับร่วม เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับ การรับรองคุณสมบัติกับต่างประเทศเพื่อจัดการกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานและการทำงานไม่ตรงกับทักษะที่มี
5. รัฐควรบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ และกำหนดให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดในกระบวนการจัดหางานปฏิบัติตามกฎหมาย
 - 5.1 รัฐควรจัดการดูแลให้มีพนักงานตรวจแรงงานทำการตรวจแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีทรัพยากรในการดำเนินงานเพียงพอ และได้รับการส่งเสริมศักยภาพและฝึกอบรมเรื่องการสอบสวนและการเข้าดำเนินการในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดหางานสำหรับแรงงานและธุรกิจทั้งหมด ติดตามและตรวจสอบประเมินการดำเนินการของผู้จัดหาแรงงานทั้งหมด
 - 5.2 รัฐควรส่งเสริมแผนโครงการที่มุ่งหมายที่จะดูแลให้นายจ้างและผู้จัดหาแรงงานต้องรับผิดชอบทั้งรายบุคคลหรือร่วมกัน ที่จะต้องเคารพสิทธิของแรงงานในกระบวนการจัดหางาน แผนโครงการดังกล่าวอาจจะประกอบด้วยโครงการด้านความรับผิดชอบร่วมกัน และโครงการต่างๆ ในการส่งเสริมการจัดหางานที่เป็นธรรม

6. รัฐควรดำเนินมาตรการต่างๆ เพื่อจัดการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องจากแรงงานและคนหางาน
- 6.1 มาตรการเหล่านี้ควรมีจุดมุ่งหมายโดยเฉพาะไปที่การป้องกันการปฏิบัติที่หลอกลวงของผู้จัดหางาน การละเมิดแรงงาน งานขัดหนี้ และการบังคับใช้กฎหมายทางเศรษฐกิจในรูปแบบอื่น รัฐควรดำเนินมาตรการป้องกันและ/หรือปรามการเรียกเก็บเงินอย่างผิดกฎหมายจากแรงงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับสัญญาจ้างงาน
- 6.2 ผู้ที่จะเป็นนายจ้างทั้งภาครัฐหรือเอกชน หรือตัวกลาง ไม่ใช่แรงงาน ควรรับการค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน ข้อมูลด้านมูลค่าและรายการค่าใช้จ่ายต่างๆ ในรายละเอียด เช่น ค่าใช้จ่ายที่นายจ้างจ่ายให้กับผู้จัดหางาน ควรได้รับการชี้แจงอย่างโปร่งใสแก่ผู้ที่เป็นผู้จ่าย
7. รัฐควรดำเนินการดูแลให้สัญญาจ้างงานมีความชัดเจนและโปร่งใสและดำเนินการตามที่ระบุไว้ในสัญญา
- 7.1 รัฐควรดำเนินขั้นตอนต่างๆ เพื่อดูแลให้แรงงานได้รับสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรที่ระบุงานที่จะต้องทำ และข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานที่รวมถึงข้อกำหนดและเงื่อนไขจากข้อตกลงร่วม สัญญา (หรือสำเนาที่ได้รับการรับรอง) ควรเขียนในภาษาของแรงงานหรือภาษาที่แรงงานสามารถเข้าใจได้ และควรระบุข้อมูลจำเป็นอย่างได้ใจความชัดเจนและรอบด้านเพื่อให้แรงงานสามารถให้ความยินยอมได้อย่างมีข้อมูลและโดยอิสระ ส่วนแรงงานข้ามชาติควรได้รับสัญญาดังกล่าวล่วงหน้าเป็นเวลาพอสมควรก่อนเดินทางออกจากประเทศต้นทาง สัญญาดังกล่าวไม่ควรถูกเปลี่ยนแปลงและควรมีผลใช้บังคับในประเทศปลายทาง รัฐอาจพิจารณาที่จะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กล่าวมาโดยองค์การสหประชาชาติและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- 7.2 ในกรณีที่ไม่มีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร รัฐมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลให้สิทธิทั้งปวงของแรงงานที่ได้รับการจัดหางานได้รับความเคารพตามกฎหมายและกฎระเบียบที่มีอยู่
8. รัฐควรดำเนินการขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้แรงงานมีช่องทางเข้าถึงกลไกการร้องเรียนและการแก้ไขข้อพิพาท เพื่อจัดการกับการละเมิดและการหลอกลวงในการจัดหางานตามที่มีการกล่าวหาโดยไม่ต้องเกรงกลัวกับมาตรการเอาคืน อย่างเช่น การขึ้นบัญชีดำ การคุมขังหรือการถูกส่งกลับ ไม่ว่าแรงงานจะอยู่หรือมีสถานะทางกฎหมายของแรงงานในรัฐนั้นอย่างไร และเพื่อเข้าถึงการเยียวยาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในกรณีที่เกิดการละเมิดขึ้นแล้ว
- 8.1 รัฐควรดำเนินการขั้นตอนต่างๆ เพื่อดูแลให้มีและมีการดำเนินการกลไกการร้องเรียนและแก้ไขข้อพิพาทที่สามารถเข้าถึงได้ในทางปฏิบัติด้วยความรวดเร็วและมีค่าใช้จ่ายไม่สูง รัฐควรดำเนินการดูแลให้เมื่อมีการละเมิดเกี่ยวกับการจัดหางานเกิดขึ้นในเขตแดนและ/หรือเขตอำนาจของตนผู้เสียหายจะต้องมีช่องทางผ่านช่องทางศาล การบริหาร นิติบัญญัติ หรืออื่นๆ ในการเข้าถึงการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพซึ่งอาจรวมถึงค่าชดเชย เป็นต้น ในระหว่างการสอบสวนหรือการแก้ไขข้อร้องเรียนหรือข้อพิพาท ผู้แจ้งเหตุหรือผู้ร้องเรียนควรได้รับความคุ้มครอง และแรงงานข้ามชาติควรมีช่องทางเข้าถึงกระบวนการอย่างเหมาะสม แก่เวลาและมีประสิทธิภาพ รัฐควรดำเนินการดูแลให้มีกลไกระหว่างประเทศที่แรงงานสามารถเข้าถึงได้ภายหลังกลับคืนสู่ประเทศต้นทางแล้ว
- 8.2 เพื่อการนี้ รัฐควรส่งเสริมนโยบายที่มุ่งหมายที่จะระบุและจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการเข้าถึงกลไกการร้องเรียนและแก้ไขข้อพิพาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ ขั้นตอนทางราชการที่ซับซ้อนค่าใช้จ่ายที่ไม่สมเหตุสมผล ความกลัวต่อการถูกเลือกปฏิบัติหรือการเอาคืนและถูกไล่ออกจากงาน และในกรณีของแรงงานข้ามชาติ ความกลัวที่จะถูกคุมขังหรือถูกส่งกลับประเทศ

9. รัฐควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง องค์กรลูกจ้างและนายจ้าง และตัวแทนผู้จัดหางาน

9.1 รัฐควรทำงานเพื่อให้กระทรวงทบวงกรม หน่วยงานและสถาบันต่างๆ ของรัฐที่กำกับดูแลการจัดหางาน และการดำเนินธุรกิจทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดตามที่เหมาะสม และตระหนักและปฏิบัติตามพันธกรณีด้านสิทธิมนุษยชนในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละส่วน

10. รัฐควรดูแลให้การ จัดหางานตอบสนองต่อความต้องการที่แน่นอนชัดเจนของตลาดแรงงาน

10.1 รัฐควรพยายามประเมินความต้องการของตลาดแรงงานและดูแลความสอดคล้องระหว่างนโยบาย การจัดหาแรงงาน การย้ายถิ่น การจ้างงาน และนโยบายอื่นๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดต่อสังคมและเศรษฐกิจในระดับกว้างของการจัดหาแรงงานและการย้ายถิ่น และเพื่อส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

11. รัฐควรสร้างความตระหนักในเรื่องความจำเป็นของการจัดหางานที่เป็นธรรมในทั้งภาครัฐและเอกชน และดูแลให้แรงงานสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิของตนและเงื่อนไขการจัดหางานและการจ้างงานของ ที่ถูกต้อง รอบด้าน โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

11.1 การสร้างความตระหนัก รัฐควรทำโดยวิธีการให้การศึกษาและอบรมที่มุ่งเข้าไปที่นายจ้าง แรงงานและผู้จัดหางาน ว่าด้วยความจำเป็นที่จะต้องมีการตรวจสอบ และแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน เพื่อจะได้ตระหนักถึง ป้องกัน และขจัดการจัดหางานที่ละเมิดและหลอกลวง มาตรการสร้างความตระหนักที่อาจทำได้ เช่น

- (ก) จัดทำและดูแลเว็บไซต์ของรัฐที่มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย กฎหมาย กฎระเบียบ และกระบวนการเกี่ยวกับการจัดหางานที่เป็นธรรม
- (ข) จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการจัดหางานที่เป็นธรรม และแจกจ่าย และ/หรือเผยแพร่ทางออนไลน์
- (ค) ประกาศข่าวสารบริการของรัฐทางวิทยุและ/หรือโทรทัศน์
- (ง) การสัมมนาทางเว็บ (เว็บินาร์) หรือกิจกรรมเผยแพร่อื่นๆ
- (จ) สนับสนุนกิจกรรมเผยแพร่ข้อมูลแก่แรงงานโดยนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง ผู้จัดหางานที่ปฏิบัติตามกฎหมาย และองค์กรภาคประชาสังคม
- (ฉ) ร่วมงานกับไอแอลโอและองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างที่เป็นตัวแทนในการให้การศึกษาและอบรม และ/หรือทำการรณรงค์สร้างความตระหนัก
- (ช) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานต่อสาธารณะเพื่อประกอบการตัดสินใจของแรงงาน นายจ้างและผู้จัดหางาน และ
- (ซ) การแนะนำก่อนเดินทางออกจากประเทศและหลังจากมาถึงประเทศปลายทาง

ในกรณีของการจัดหางานให้กับแรงงานข้ามชาติ ประเทศต่างๆ ควรพิจารณาจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับสิทธิแรงงานและการจัดหางานที่เป็นธรรมสำหรับผู้ที่สนใจไปทำงานต่างประเทศ

11.2 มาตรการเหล่านี้อาจช่วยรับรองให้แรงงานมีช่องทางเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เข้าใจได้รอบด้าน และไม่มีค่าใช้จ่าย เช่น เงื่อนไขการรับเข้าทำงาน สภาพความเป็นอยู่และการจ้างงานสิทธิและกฎหมายแรงงาน

12. รัฐควรเคารพสิทธิมนุษยชนและส่งเสริมการจัดหางานที่เป็นธรรมในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งและวิกฤต

12.1 รัฐควรดำเนินขั้นตอนต่างๆ เพื่อดูแลให้กิจการ หน่วยงาน และโครงการช่วยเหลือระหว่างประเทศที่ดำเนินการในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งและวิกฤตจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดในการจัดหางานและสิทธิมนุษยชน

13. รัฐควรดูแลให้ข้อตกลงทวิภาคีและ/หรือพหุภาคีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานมีกลไกสำหรับการกำกับดูแลการจัดหางานแรงงานข้ามชาติ มีความสอดคล้องกับสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการรับรองในระดับสากลทั้งหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นที่ยอมรับตกลงกันระหว่างประเทศต้นทาง ทางผ่านและปลายทาง (ตามที่เกี่ยวข้อง) และได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

13.1 ข้อตกลงทวิภาคีและ/หรือพหุภาคีควรตั้งอยู่บนมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและสิทธิมนุษยชนต่างๆ ที่ได้รับการรับรองในระดับสากล รวมถึงหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และควรมีกลไกเฉพาะสำหรับการประสานงานและความร่วมมือระหว่างประเทศ รวมถึงเรื่องการให้ความคุ้มครองทางกงสุล และเปิดช่องว่างด้านการกำกับดูแลและการบังคับใช้กฎหมายในการจัดหางานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่มีข้อตกลงร่วมกันในการย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน ข้อตกลงเหล่านี้ควรมีการร่าง รับ ทบทวน และนำไปปฏิบัติด้วยการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังของภาคีทางสังคมและควรมีการจัดตั้งกลไกกำกับดูแล เช่น คณะกรรมการไตรภาคีภายใต้ข้อตกลงทวิภาคีและพหุภาคีข้อตกลงเหล่านี้ควรเปิดเผยต่อสาธารณะและแรงงานข้ามชาติควรได้รับรู้เกี่ยวกับเนื้อหาในข้อตกลง

13.2 ข้อตกลงเหล่านี้ควรจัดทำบนฐานของข้อมูลที่เชื่อถือได้ที่รวบรวมมาจากการติดตามและประเมินการปฏิบัติในการจัดหางานและการส่งผลต่อตลาดแรงงานและสังคม ซึ่งรวมถึงในประเทศต้นทางด้วย

14. รัฐควรดำเนินขั้นตอนต่างๆ ในการให้ความคุ้มครองแรงงานจากการละเมิดในการจัดหางาน ทั้งในกลุ่มที่เป็นลูกจ้างของรัฐโดยตรง และที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานการผลิตที่รับจ้างจากรัฐ และในกิจการที่รัฐเป็นเจ้าของ หรือควบคุม หรือที่ได้รับการสนับสนุนและสัญญาจากหน่วยงานรัฐ

14.1 รัฐควรส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักการและแนวปฏิบัติ ในฐานะนายจ้างและในการประกอบธุรกิจกับธุรกิจต่างๆ รัฐควรดำเนินการควบคุมดูแลเวลาจัดหาแรงงานหรือทำสัญญากับกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานให้ได้อย่างเพียงพอ รัฐควรแสดงให้เห็นการจัดหางานที่เป็นธรรมและส่งเสริมความตระหนักรู้และเคารพ ในหลักการการจัดหางานที่เป็นธรรมของกิจการต่างๆ ในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างของตน

ข. หน้าที่ได้รับผิดชอบของธุรกิจ และบริการจัดหางานของรัฐ

เนื้อหาส่วนนี้ไม่ใช้กับหน่วยงานรัฐในฐานะผู้กำกับดูแลและบังคับใช้กฎหมาย

ธุรกิจและบริการจัดหางานของรัฐมีหน้าที่รับผิดชอบพิเศษในการป้องกันการจ้างงานที่ละเมิดหรือไม่เป็นธรรม

15. ธุรกิจและบริการจัดหางานของรัฐควรเคารพสิทธิมนุษยชนในกระบวนการจ้างงาน โดยอาศัยการประเมินเพื่อตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับกระบวนการจ้างงาน และควรจัดการกับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้อง

15.1 ธุรกิจและบริการจัดหางานของรัฐควรเคารพสิทธิมนุษยชนในกระบวนการจ้างงานในทุกที่ ที่ดำเนินการ โดยไม่ว่าความสามารถและ/หรือความมุ่งมั่นของรัฐที่จะปฏิบัติตามพันธกรณีด้านสิทธิมนุษยชนเป็นเช่นไร

15.2 ธุรกิจและบริการจัดหางานของรัฐควรดำเนินการตรวจสอบเกี่ยวกับการจ้างงานของตน

15.3 ในกรณีที่ไม่ได้ทำการจ้างงานโดยตรง ธุรกิจต่างๆ ควรรับรายงานจากผู้จัดหางานที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นั้น ทั้งบริการจัดหางานของรัฐและเอกชน หากไม่สามารถตรวจสอบยืนยันการดำเนินการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการจ้างงานได้โดยตรง อย่างน้อยที่สุดก็ควรกำหนดเงื่อนไขในสัญญาที่กำหนดให้ผู้จัดหางานต้องทำงานกับบุคคลที่สามที่ดำเนินการตามกฎหมายและหลักการและแนวปฏิบัติเหล่านี้ โดยในแต่ละธุรกิจควรมีกระบวนการประเมินฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการจ้างงาน



- 15.4 ธุรกิจและบริการจัดหางานของรัฐควรเคารพสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับระดับสากล รวมถึงที่ระบุในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองและการป้องกันและขจัดการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและอาชีพในกระบวนการจัดหางาน
- 15.5 ธุรกิจและบริการจัดหางานของรัฐไม่ควรตอบโต้ โดยการเอาคืนหรือขึ้นบัญชีดำแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่แจ้งเรื่องการละเมิดหรือการหลอกลวงในการจัดหางานตลอดห่วงโซ่การจัดหางาน และควรให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษกับผู้แจ้งเหตุในระหว่างการสอบสวนหรือแก้ไขข้อร้องเรียนหรือข้อพิพาท
16. ธุรกิจและบริการจัดหางานของรัฐควรดำเนินการจัดหางานเพื่อสนองความต้องการตลาดแรงงานที่ทราบชัดเจน และไม่ใช้ไปเพื่อเป็นการโยกย้าย หรือบั่นทอนกำลังแรงงานที่มี ลดค่าจ้างหรือทำสภาพการทำงานให้ด้อยลง หรือบ่อนทำลายการทำงานที่มีคุณค่า
17. ไม่ควรมีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องจากแรงงานที่ได้รับการจัดหางานและคนหางาน หรือให้แรงงานต้องรับภาระเพิ่มในทางหนึ่งทางใด
- 17.1 แรงงานและคนหางานไม่ควรถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องในการจัดหางานจากธุรกิจหุ้นส่วนทางธุรกิจหรือบริการจัดหางานของรัฐสำหรับการจัดหางานหรือบรรจุนอกทั้งแรงงานไม่ควรต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน
- 17.2 ธุรกิจและบริการจัดหางานของรัฐควรสื่อสารนโยบายนี้ให้ภายนอกได้รับทราบถึงการกำหนดแนวทางและวิธีการอื่นๆ รวมถึงสัญญากับหุ้นส่วนทางธุรกิจทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้องธุรกิจต่างๆ ควรพิจารณาว่าสำนักงานจัดหางานเอกชนและผู้จัดหางานอื่นๆเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจากแรงงานหรือไม่และไม่ควรรับแรงงานจากสำนักงานและผู้จัดหางานอื่นที่ป็นที่รู้กันว่าเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องจากแรงงาน
18. ธุรกิจและบริการจัดหางานของรัฐไม่ควรเก็บหนังสือเดินทาง สัญญา หรือเอกสารประจำตัวอื่นใดของแรงงานไว้
- 18.1 ธุรกิจและบริการจัดหางานของรัฐจะต้องไม่ขัดขวางสิทธิและเสรีภาพของแรงงานในการเข้าถึงหนังสือเดินทาง เอกสารประจำตัวและเอกสารที่พำนักอาศัย รวมถึงสัญญาจ้างงาน โดยตระหนักถึงสถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติ
19. ธุรกิจและบริการจัดหางานของรัฐควรเคารพหลักการการรักษาความลับของแรงงานและให้การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงาน
- 19.1 ธุรกิจไม่ควรบันทึกข้อมูลส่วนตัวที่ไม่จำเป็น ไม่ว่าในแฟ้มข้อมูลประวัติหรือการลงทะเบียนเพื่อพิจารณาความถนัดของแรงงานรวมถึงแรงงานข้ามชาติ สำหรับงานที่แรงงานกำลังได้รับการพิจารณาหรืออาจได้รับการพิจารณาบรรจุนาน หรือข้อมูลที่ไม่จำเป็นสำหรับการพิจารณาบรรจุนานไว้ในแฟ้มข้อมูลหรือทะเบียน ข้อมูลนี้ไม่ควรมีการเปิดเผยต่อบุคคลที่สามใดๆ โดยไม่ได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากแรงงานเสียก่อน
20. ธุรกิจอาจพัฒนาแผนในการสร้างมาตรฐานการจัดหางานแบบมืออาชีพ
- 20.1 แผนโครงการเหล่านี้ควรอยู่ภายใต้การติดตามและประเมินอย่างสม่ำเสมอ โครงการต่างๆที่ริเริ่มโดยภาคอุตสาหกรรมควรเสริมและสอดคล้องกับการบังคับใช้และกำกับดูแลของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดหางาน

1. ผู้จัดการงาน

ในแนวปฏิบัติ นี้มีการแบ่งประเภทความแตกต่างระหว่างผู้จัดการงานที่ทำหน้าที่เป็นคนกลาง หรือนายหน้า ในการจัดหางานเพื่อการจ้างงาน ซึ่งรวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับต่างของกระบวนการจัดหางาน กับ สำนักงานจัดหางานที่จัดหาและบรรจุแรงงานตามความต้องการของธุรกิจผู้ใช้บริการจัดหางาน

21. ผู้จัดการงานควรเคารพกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน

21.1 ผู้จัดการงานควรมีนโยบายและกระบวนการต่างๆ รวมถึงการตรวจสอบ เพื่อเป็นการรับรองว่าการจัดหางาน ของตนดำเนินการโดยเคารพศักดิ์ศรีของแรงงาน ปราศจากการคุกคามหรือบังคับขู่เข็ญหรือการปฏิบัติ ที่ลดทอนหรือย่ำยีความเป็นมนุษย์ ผู้จัดการงานไม่ควรจำกัดความเคลื่อนไหว หรือละเมิดหรือยอมให้เกิด การละเมิดต่อแรงงานที่อยู่ภายใต้ความคุ้มครองของตน

22. ผู้จัดการงานจัดหาแรงงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศควรเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงหลักการและ สิทธิพื้นฐานในการทำงานโดยสอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายในประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทาง ตลอดจนมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

22.1 การจัดหางานระหว่างประเทศควรเคารพกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องของประเทศ สัญญาจ้างและ ข้อตกลงร่วมที่เกี่ยวข้องของประเทศต้นทาง ทางผ่าน และปลายทาง และสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการรับรอง ในระดับสากล รวมถึงหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ที่เกี่ยวข้อง กฎหมายและมาตรฐานเหล่านี้ควรได้รับการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

23. ผู้จัดการงานระหว่างประเทศควรเคารพข้อตกลงทวิภาคีหรือพหุภาคีด้านการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องที่ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน รวมถึงสิทธิแรงงาน

23.1 ผู้จัดการงานควรเคารพสิทธิของแรงงานตามข้อตกลงทวิภาคีหรือพหุภาคีที่ครอบคลุมการจัดหางานนั้น โดยเฉพาะในกรณีที่กฎหมายไม่ได้ให้ความคุ้มครองอย่างเหมาะสมในเขตอำนาจอันหนึ่งอันใด

24. ผู้จัดการงานควรดำเนินการดูแลให้สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานที่จ้างแรงงาน นั้นเป็นไปตามที่ได้ตกลงไว้ในสัญญา

24.1 ผู้จัดการงานควรดูแลให้แรงงานไม่ถูกหลอกลวงเกี่ยวกับสภาพการทำงานและความเป็นอยู่

24.2 ผู้จัดการงานควรดูแลให้แรงงานข้ามชาติมีความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่สอดคล้องกับกฎหมายกับนายจ้าง ที่ระบุตัวตนได้และสอดคล้องกฎหมายในประเทศที่จะมีการทำงานนั้น

25. สำนักงานจัดหางานที่มีการจ้างงานชั่วคราวและธุรกิจที่ใช้บริการจัดหางานนั้น ควรตกลงกันเรื่อง การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานกับของธุรกิจกันอย่างชัดเจน เพื่อเป็นหลักประกัน สำหรับความคุ้มครองที่เหมาะสมต่อแรงงานที่เกี่ยวข้อง

25.1 ธุรกิจที่ใช้บริการจัดหางานและสำนักจัดหางานที่มีการจ้างงานชั่วคราวควรกำหนดความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ในการจ้างงานของแต่ละฝ่ายให้สอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด และดูแลให้แรงงาน ที่เกี่ยวข้องทราบถึงความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย ในทุกกรณี จะต้องมิใช่ธุรกิจที่ใช้บริการจัดหางานหรือไม่ ก็สำนักจัดหางานที่มีการจ้างงานชั่วคราวเป็นผู้รับผิดชอบ

2. นายจ้าง

มีนายจ้างหลายประเภทที่เกี่ยวกับการจัดหางาน ซึ่งนายจ้างแต่ละประเภทควรรับผิดชอบตามสถานการณ์ต่างๆ

26. นายจ้างควรดูแลให้มีการทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร และสัญญามีความโปร่งใสและแรงงานเข้าใจได้
 - 26.1 ควรมีการระบุข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานของแรงงานอย่างเหมาะสม ตรวจสอบได้และเข้าใจได้ง่าย และควรเป็นสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่สอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบ สัญญาจ้างและข้อตกลงร่วมที่เกี่ยวข้อง ควรมีความชัดเจนและโปร่งใส และควรแจ้งให้แรงงานทราบถึงสถานที่ ข้อกำหนดและหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ตนได้รับมอบหมาย ในกรณีของแรงงานข้ามชาติ สัญญาควรเขียนในภาษาที่แรงงานสามารถเข้าใจได้ และแรงงานได้รับสัญญา ในเวลาสมควรก่อนการเดินทางออกจากประเทศต้นทาง ควรมีมาตรการป้องกันการสับเปลี่ยนสัญญา และตรวจสอบว่างานที่ทำตรงกับสัญญา
 - 26.2 แรงงานควรได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสัญญาก่อนให้ความยินยอม โดยปราศจากการหลอกลวงและบังคับขู่เข็ญ
27. นายจ้างควรจัดให้มีหรืออำนวยความสะดวกเข้าถึงกลไกร้องเรียนและแก้ปัญหาข้อพิพาทในกรณีการละเมิดในกระบวนการจัดหางาน และการเยียวยาที่เหมาะสม
 - 27.1 ควรมีช่องทางเข้าถึงกลไกการร้องเรียนและแก้ไขข้อพิพาทสำหรับแรงงานที่อาจถูกละเมิดในกระบวนการจัดหางาน และในกรณีที่พบว่ามีกรณีละเมิดเกิดขึ้น นายจ้างควรจัดให้มีหรืออำนวยความสะดวกเข้าถึงการเยียวยาที่เหมาะสม นายจ้างไม่ควรขัดขวางความพยายามของแรงงานที่จะแสวงหาการเยียวยาที่เหมาะสมไม่ว่าจะในทางกระบวนการยุติธรรมหรือทางอื่น
28. นายจ้างควรให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทุกคนไม่ว่าจะมีสถานะการจ้างงานต่างกันตามที่กำหนดในกฎหมายแรงงานและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน
 - 28.1 แรงงานอาจได้รับการจัดหาและจ้างงานภายใต้ความสัมพันธ์แบบต่างๆ กับนายจ้าง แต่นายจ้างก็ควรดูแลให้หลักการและแนวปฏิบัตินี้ใช้กับแรงงานทุกคนที่ได้รับการจัดหางานในทุกสถานการณ์
29. นายจ้างควรดูแลและเคารพสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองของแรงงานในกระบวนการจัดหางาน
 - 29.1 นายจ้างควรดูแลให้กระบวนการจัดหางานของตนไม่ได้เป็นเหตุให้คนหางานและ/หรือแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติ ต้องละสิทธิในการเข้าร่วมและจัดตั้งองค์กรลูกจ้างและเจรจาต่อรอง
30. นายจ้างไม่ควรใช้บริการผู้จัดหางานหรือสำนักงานจัดหางานที่จ้างแรงงานชั่วคราวเพื่อหาแรงงานมาแทนแรงงานที่กำลังทำการประท้วงหยุดงาน
 - 30.1 การใช้แรงงานจากภายนอกมาแทนแรงงานที่หยุดงานประท้วงเป็นการเสี่ยงต่อการลดทอนสิทธิในการหยุดงานประท้วง ซึ่งเป็นการละเมิดเสรีภาพในการสมาคมอย่างรุนแรง
31. นายจ้างควรเคารพเสรีภาพของแรงงานข้ามชาติที่จะออกจากงานหรือเปลี่ยนนายจ้าง หรือกลับคืนสู่ประเทศต้นทาง
 - 31.1 แรงงานข้ามชาติไม่จำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากนายจ้างที่จะบอกเลิกหรือเปลี่ยนการจ้างงานหรือออกจากประเทศหากเป็นความต้องการของแรงงาน โดยพิจารณาจากหน้าที่ และเงื่อนไขตามสัญญาที่อาจนำมาบังคับใช้







ส่วนที่ 2

บทนิยามว่าด้วยคำธรรมเนียมในการจัดหางาน
และค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง



บทนิยามว่าด้วยค่าธรรมเนียมในการจัดหางาน และค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง



1. ขอบเขต

1. บทนิยามค่าธรรมเนียมในการจัดหางานและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาจากมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และเสนอให้พิจารณาประกอบกับ หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม ซึ่งเอกสารดังกล่าวตระหนักถึงหลักการที่แรงงานไม่ควรถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการจัดหางานและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม และไม่ว่าทั้งหมดหรือแต่บางส่วน
2. บทนิยามพัฒนาขึ้นจากข้อค้นพบจากการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเทศโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศทำการวิเคราะห์กฎหมายและนโยบายของประเทศสมาชิก รวมตลอดถึงหลักจรรยาบรรณระหว่างประเทศ และ แนวปฏิบัติว่าด้วยค่าธรรมเนียมในการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้โดยพิจารณาจากแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงและเงื่อนไขในบริบทเฉพาะ ซึ่งแรงงาน ผู้จัดหางาน ธุรกิจ และนายจ้างประสบ
3. บทนิยามกำหนดว่า ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในแนวปฏิบัติว่าด้วยการจัดหางานพัฒนาขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการพัฒนา การติดตามและการบังคับใช้กฎหมาย นโยบาย และมาตรการต่างๆ ที่มุ่งคุ้มครองสิทธิแรงงาน รวมถึงกรณีที่แรงงานไม่ควรถูกเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายเพื่อการจ้างงาน การกำหนดบทนิยามยังมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการได้มาซึ่งระเบียบว่าด้วยแนวปฏิบัติในการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีสำนักงานจัดหางานของรัฐและเอกชนเพื่อแก้ไขปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย² เพื่อจัดให้แนวปฏิบัติด้านการจัดหางานมีความโปร่งใส และส่งเสริมบทบาทของตลาดแรงงาน
4. เพื่อเป็นการตระหนักว่าค่าใช้จ่ายสำหรับแรงงานที่มีการจัดหางานระหว่างประเทศมีจำนวนที่ค่อนข้างสูงกว่าค่าใช้จ่ายในการจัดหางานสำหรับแรงงานในประเทศอยู่มาก เนื่องจากปัจจัยหลายประการ รวมถึงการขาดความต่อเนื่องและความโปร่งใสเกี่ยวกับรายการที่เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดหางานในประเทศต่างๆ นอกจากนี้ แรงงานที่มีการจัดหางานมาจากต่างประเทศอาจพบว่าตนเองตกอยู่ในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่อการถูกแสวงหาประโยชน์
5. สำหรับวัตถุประสงค์ของบทนิยามว่าด้วย ค่าธรรมเนียมในการจัดหางานและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้นำบทนิยามในหลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมมาใช้ และในกรณีนี้แรงงานให้หมายรวมถึงคนหางานด้วย³

² อ้างอิง: ข้อ A.6.1 ของหลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม

³ กรณีนี้เป็นไปตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสำนักงานจัดหางานเอกชน ค.ศ. 1997 (ฉบับที่ 181) ข้อบทที่ 1 และหลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม ซึ่งกำหนดความหมายของ “การจัดหางาน” ให้ใช้กับทั้งกรณีของคนหางานและแรงงานที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างงาน



2. บทนิยามว่าด้วย ค่าธรรมเนียมในการจัดหางาน และค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

6. ความหมายของ ค่าธรรมเนียมในการจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้หมายถึงค่าธรรมเนียมใดๆ หรือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากกระบวนการในการจัดหางาน เพื่อให้แรงงานมีการจ้างงานหรือบรรจุนงาน โดยไม่คำนึงถึงวิธีการ ระยะเวลา หรือสถานที่ในการเรียกเก็บ
7. ค่าธรรมเนียมในการจัดหางาน หรือค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ควรเรียกเก็บจากแรงงานโดย นายจ้าง หรือ สาขาของนายจ้าง หรือบุคคลที่สามที่มีการให้บริการที่เกี่ยวข้อง ค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จะต้องไม่เรียกเก็บจากการหักค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นของแรงงานไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม
8. ค่าธรรมเนียมในการจัดหางานและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องภายใต้ขอบเขตของบทนิยามนี้จะต้องไม่ส่งผลต่อการเลือกปฏิบัติทั้งในทางตรงและทางอ้อมระหว่างแรงงานที่มีเสรีภาพในการเดินทาง เพื่อวัตถุประสงค์ในการจ้างงาน ภายใต้ประเทศที่มีการรวมตัวทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค



ก. ค่าธรรมเนียมในการจัดหางาน

9. ค่าธรรมเนียมในการจัดหางาน หมายถึง:
 - (ก) ค่าตอบแทนสำหรับการให้บริการจัดหางานที่ดำเนินการโดยผู้จัดหางาน ไม่ว่าจะป็นรัฐหรือเอกชนในการจับคู่แรงงาน และการดำเนินการเพื่อการจ้างงาน
 - (ข) ค่าตอบแทนที่จ่ายในกรณีการจัดหางานแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจ้างงานแรงงานเพื่อปฏิบัติงานให้กับบุคคลที่สาม
 - (ค) ค่าตอบแทนที่จ่ายในกรณีนายจ้างจ้างงานโดยตรง หรือ
 - (ง) ค่าตอบแทนที่เรียกเก็บเป็นค่าธรรมเนียมการจัดหางานที่เก็บจากแรงงาน
10. ค่าธรรมเนียมดังกล่าวนี้ อาจจะเรียกเก็บเพียงครั้งเดียวหรือหลายคราวและครอบคลุมบริการการจัดหางาน การส่งต่อ หรือ การบรรจุนงาน ที่อาจหมายรวมถึง การโฆษณา การเผยแพร่ข้อมูล การจัดการสัมภาษณ์ การส่งมอบเอกสารเพื่อได้รับการตรวจสอบและรับรองโดยรัฐบาลการยืนยันข้อมูลส่วนบุคคล การจัดการด้านการเดินทางและขนส่ง และการบรรจุเพื่อการจ้างงาน



ข. ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

11. ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหมายถึง ค่าใช้จ่ายที่มีความสำคัญต่อการจัดหางานและการบรรจุนงานในหรือระหว่างประเทศ โดยพิจารณาจากรายการค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่เกิดจากการจัดหางานระหว่างประเทศ โดยมีการจัดทำรายการค่าใช้จ่ายดังที่กล่าวต่อไปนี้ ซึ่งอาจนำมาใช้ทั้งในกรณีการจัดหางานในประเทศและระหว่างประเทศ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดหางานและบริบทประเภทค่าใช้จ่ายต่างๆ อาจมีการพิจารณาเพิ่มเติมโดยรัฐบาล องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างในระดับประเทศ ทั้งนี้โดยตระหนักว่า หน่วยงานที่มีอำนาจอาจกำหนดข้อยกเว้นในการบังคับใช้บทนิยามนี้ โดยให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ผ่านการกำหนดในกฎหมายภายในประเทศ และภายหลังจากการหารือกับตัวแทนฝ่ายองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง ข้อยกเว้นต่างๆ อาจต้องพิจารณาภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้เป็นอย่างต่ำ:

- (1) ต้องเป็นประโยชน์ต่อแรงงานที่เกี่ยวข้อง และ
- (2) ต้องจำกัดประเภทของแรงงานที่ชัดเจน และ ประเภทของการให้บริการเป็นการเฉพาะ และ
- (3) ต้องเปิดเผยค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องให้แรงงานทราบก่อนที่จะมีการตอบสนองการทำงาน

12. ค่าใช้จ่ายดังต่อไปนี้ถือเป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดหางาน ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แสดงความจำนงจ้างงาน ผู้จัดการงานหรือตัวแทนที่ดำเนินการในนามของคู่สัญญาดังกล่าว ดำเนินการใดๆ เพื่อให้เกิดการจ้างงานหรือการบรรจุงาน หรือดำเนินการใดระหว่างกระบวนการจัดหางาน

- (1) ค่าใช้จ่ายต่างๆ ด้านสุขภาพ: ค่าใช้จ่ายเพื่อการตรวจสุขภาพ หรือ การให้วัคซีน
- (2) ค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการประกันภัย: ค่าใช้จ่ายเพื่อการประกันชีวิต ประกันสุขภาพ และความปลอดภัยของแรงงาน รวมถึง การขึ้นทะเบียนกองทุนสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ
- (3) ค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการทดสอบทักษะฝีมือแรงงานและคุณสมบัติต่างๆ: ค่าใช้จ่ายเพื่อวัดระดับความสามารถทางภาษาของแรงงาน และระดับของทักษะฝีมือแรงงานและคุณสมบัติต่างๆ รวมตลอดถึง การรับรองบุคคลที่มีการกำหนดโดยประเทศใดประเทศหนึ่งเป็นการเฉพาะ การรับรองและการให้ใบอนุญาต
- (4) ค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการฝึกอบรมและปฐมนิเทศ: ค่าใช้จ่ายกรณีที่มีการอบรมแรงงานตามข้อกำหนด รวมถึง การปฐมนิเทศการทำงานในที่ทำงาน และการฝึกอบรมก่อนและหลังการเดินทางมาทำงานสำหรับแรงงานที่ใหม่
- (5) ค่าอุปกรณ์ต่างๆ ค่าเครื่องมือ ค่าชุดทำงาน อุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคล และอุปกรณ์อื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ
- (6) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าที่พัก: ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าที่พัก และค่าใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีวิต ภายในและระหว่างประเทศในระหว่างกระบวนการจัดหางาน รวมถึงการฝึกอบรม การสัมภาษณ์ การดำเนินการด้านกงสุล การโยกย้ายถิ่นฐานและการเดินทางกลับ หรือการส่งกลับ
- (7) ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารจัดการ: ค่าธรรมเนียมในการบริการต่างๆ ที่กำหนดเพื่อวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้กระบวนการจัดหางานเสร็จสิ้นสมบูรณ์ ค่าใช้จ่ายเหล่านี้รวมถึง ค่าธรรมเนียมเพื่อการดำเนินการแทน หรือ บริการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมการการได้มาหรือการรับรองความถูกต้องทางกฎหมายของสัญญาจ้างงานของแรงงาน เอกสารประจำตัว หนังสือเดินทาง ภาตรวจลงตรา หรือวีซ่า การตรวจสอบประวัติ การรับรองประวัติอาชญากรรมและการรับรองเพื่อการเดินทางไปทำงาน การให้บริการด้านการธนาคาร และใบอนุญาตทำงานและการให้สิทธิพักอาศัย

13. การแจกแจงรายละเอียดเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องในบทนิยามนี้ถือเป็นการทั่วไปและเป็นตัวอย่างที่ไม่จำกัดเฉพาะ ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกรณีอื่นที่กำหนดไว้เป็นเงื่อนไขในการจัดหางานอาจถือเป็นกรณีต้องห้ามได้เช่นกัน

14. ค่าใช้จ่ายเหล่านี้ควรกำหนดและบังคับใช้ตามกฎหมายภายใต้หลักการความเท่าเทียมในการปฏิบัติสำหรับแรงงานที่เป็นคนชาติและแรงงานข้ามชาติ



ค. ค่าใช้จ่ายที่ต้องห้ามตามกฎหมาย ปราศจากเหตุผลอันควร และไม่มีการเปิดเผย

15. ค่าใช้จ่ายที่เป็นการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ตกลง ที่ไม่เปิดเผย และที่เพิ่มเติมภายหลัง หรือ ที่ต้องห้ามโดยกฎหมาย ไม่ถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่ถูกต้องตามกฎหมายต้องมีการดำเนินการตามระเบียบว่าด้วยการต่อต้านการติดสินบน หรือ การต่อต้านการฉ้อราษฎร์บังหลวงตลอดระยะเวลาและทุกขั้นตอนในกระบวนการจัดหางาน ค่าใช้จ่ายที่ต้องห้ามตามกฎหมาย รวมถึง การติดสินบน ส่วย การกรรโชก หรือ เงินใต้โต๊ะ ค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายที่ผิดกฎหมาย และค่าใช้จ่ายที่มีลักษณะเดียวกันที่กำหนดโดยผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่การจัดหางาน



ภาคผนวก

แหล่งข้อมูลหลัก สำหรับหลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรม

1. ในปัจจุบันยังไม่มีแนวทางหลักว่าด้วยการจัดหางานที่เป็นธรรม ถึงแม้จะมีแนวทางหลายชุดที่มุ่งหมายสำหรับแรงงานบางส่วน สำหรับธุรกิจที่ดำเนินการอยู่ในบางพื้นที่ หรือสำหรับวัตถุประสงค์อื่น แนวทางที่กำหนดภายใต้มาตรฐานที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย โดยเฉพาะอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ที่กำหนดภายใต้มาตรฐานที่ไม่มีผลผูกพันทางกฎหมาย เช่น ข้อแนะและปฏิญญาของไอแอลโอ และปรากฏในข้อค้นพบของคณะกำกับดูแลสนธิสัญญาระหว่างประเทศหรือแนวทางที่มีออกมาในรูปแบบต่างๆ บางส่วนก็เป็นแนวทางที่รับโดยองค์กรพัฒนาเอกชน
2. ในหลายกรณี พบว่าข้อกำหนดหรือแนวปฏิบัติที่มีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ทั่วไป ยกตัวอย่างเช่น อนุสัญญาว่าด้วยสำนักงานจัดหางานเอกชน ค.ศ. 1997 (ฉบับที่ 181) หรือตราสารของไอแอลโอว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ (อนุสัญญาฉบับที่ 97 และ 143 และข้อแนะฉบับที่ 86 และ 151) ข้อกำหนดว่าด้วยการจัดหางานที่เป็นธรรมที่เป็นประโยชน์มากในการเป็นแนวทางที่ครอบคลุมกว้างขวาง และเอกสารอื่นๆ อันจะได้อ้างต่อไปนี้
3. โดยทั่วไป วิธีการที่นำเสนอในแนวปฏิบัตินี้อาจไม่ปรากฏเป็นถ้อยคำเช่นเดียวกับที่ปรากฏในเอกสารต้นทาง หรือเป็นถ้อยคำของหลักการที่ถูกเสนอ แต่มาจากถ้อยคำต่างๆ ที่ปรากฏในแหล่งที่มาต่างๆ และถ้อยคำเหล่านั้น ได้ถูกสร้างขึ้นใหม่เพื่อวัตถุประสงค์ของแนวปฏิบัติ
4. ตารางต่อไปนี้จะระบุแหล่งข้อมูลสำคัญของหลักการหรือแนวปฏิบัติแต่ละข้อ อาจมีแหล่งข้อมูลอื่นๆ ที่อาจเกี่ยวข้องด้วย เพื่อความสะดวกในการอ้างอิง C97 หมายถึงอนุสัญญาไอแอลโอฉบับที่ 97 และ R203 หมายถึงข้อแนะของไอแอลโอฉบับที่ 203 และการอ้างอิงอื่นๆ ก็เป็นไปในลักษณะเดียวกัน การอ้างอิงเต็มรูปแบบปรากฏอยู่ในรายการอักษรย่อด้านล่างรายการแหล่งข้อมูล
5. รายการแหล่งข้อมูลข้างล่างนี้ไม่ได้ให้ข้อมูลที่ครบถ้วนโดยสิ้นเชิง

(หมายเหตุ หัวข้อดังกล่าวไม่ได้มีความหมายเชิงบรรทัดฐานใดๆ แต่เพียงช่วยในการกล่าวอ้างถึงหลักการและแนวทางที่เสนอมาเท่านั้น)

หลักการทั่วไป	แหล่งข้อมูลหลัก
1. การพลีสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	ปฏิญญาไอแอลโอว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ; C29, P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182 และ C181; MLC, 2006 (ข้อ III); ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน; ตราสารด้านสิทธิมนุษยชนหลักของสหประชาชาติ; หลักการชี้แนะขององค์การสหประชาชาติ หลักการพื้นฐาน A1; หลักการดักกา เสาหลักที่ 1; CIETT หลักการที่ 6; จรรยาบรรณไอริส หลักการ A; จรรยาบรรณเวอร์ริได้ เครื่องมือ 1
2. ความต้องการของตลาดแรงงานและการทำงานที่มีคุณค่า	ปฏิญญาไอแอลโอว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน; R204 (วสศ 15(e))
3. กฎหมายและนโยบายที่ครอบคลุมทุกแง่มุมของกระบวนการจัดหางาน	C88, C181, P29 (ข้อ 2(c)(i)); หลักการดักกา 3; ความริเริ่มด้านการจัดหางานที่เป็นธรรมของไอแอลโอ (ILO Fair Recruitment Initiative)
4. ส่งเสริมความมีประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความคุ้มครองสำหรับแรงงานในกระบวนการจัดหางาน เช่น การรับรองทักษะร่วม	C88, C181, R157 (วสศ 62), R169, C143 (ข้อ 14(b))
5. การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	C81, C129, C150, C181; P29 and R203; C97 (ข้อ 3) และ C143 (ข้อ 2-6); CIETT หลักการ 1
6. การจัดหางานระหว่างประเทศโดยเคารพสิทธิมนุษยชน	C88 (ข้อ 6(b)(ii)), C97, C143 และ C181 (ข้อ 8); หลักการดักกา A; หลักการ CIETT 1

หลักการทั่วไป	แหล่งข้อมูลหลัก
7. ห้ามเรียกเก็บค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายจากแรงงาน	เป็นต้นว่า, C97 (ข้อ 7(2) และข้อ 4 ของภาคผนวก I และภาคผนวก II); MLC, 2006 (กฎระเบียบ 1.4(1) และมาตรฐาน A1.4(5)); C181 (ข้อ 7); C88 (ข้อ 1); R203; หลักจรรยาบรรณไอริส หลักการ 1; CIETT หลักการ 3; จรรยาบรรณเวอร์ริเดี เครื่องมือ 1
8. สัญญาที่ชัดเจนและโปร่งใส	C97 (ภาคผนวก I, ข้อ 5 และภาคผนวก II, ข้อ 6), C189 (ข้อ 8(1)); R86 (ภาคผนวก, วรรค 22); R188 (วรรค 5); R203 (วรรค 4(e)); หลักการดักกา 2 และ 4; CIETT หลักการ 4; จรรยาบรรณไอริส หลักการ 3; จรรยาบรรณเวอร์ริเดี เครื่องมือ 1
9. แรงงานข้ามชาติตกลงยินยอมข้อกำหนดและเงื่อนไขการทำงานอย่างเสรีโดยปราศจากการบังคับขู่เข็ญ	R188 (วรรค 5); หลักการดักกา หลักการ 2; CIETT หลักการ 4; จรรยาบรรณไอริส หลักการ 3; จรรยาบรรณเวอร์ริเดี เครื่องมือ 1
10. ข้อมูลที่ถูกต้อง รอบด้าน และไม่เสียค่าใช้จ่าย	C88, C97 (ข้อ 2 และ 3), C181, C189 (ข้อ 7), R201, R86 (วรรค 5), R151 (วรรค 7(1) และ 24) และ R203 (วรรค 4(e))
11. เอกสารประจำตัว เสรีภาพในการเดินทาง	C143 (อารัมภบท, ข้อ 1 และ 14(a)); C189 (ข้อ 9(c)); หลักการดักกา 4; จรรยาบรรณไอริส หลักการ 2; จรรยาบรรณเวอร์ริเดี เครื่องมือ 1
12. การบอกเลิกสัญญาจ้างงานและการอนุญาตเปลี่ยนนายจ้าง	C189 (ข้อ 7 และ 8) และ R188 (วรรค 15)
13. การเข้าถึงกลไกการร้องเรียนและแก้ปัญหาข้อพิพาท	C97 (ภาคผนวก I, ข้อ 8 และภาคผนวก II, ข้อ 13); C143 (ข้อ 5, 6 และ 9(2)); R151 (วรรค 32–34); C181 (ข้อ 10 และ 14); C189 (ข้อ 16); P29 (ข้อ 4); MLC, 2006 (มาตรฐาน A1.4(7)); R203 (วรรค 8(c)); หลักการดักกา เสาคหลัก III, หลักการ 9; CIETT หลักการ 10; จรรยาบรรณไอริส หลักการ 5; จรรยาบรรณเวอร์ริเดี เครื่องมือ 1

แนวปฏิบัติ	แหล่งข้อมูลหลัก
ก. หน้าที่รับผิดชอบของรัฐบาล	
1. พันธกรณีที่ต่อเคารพ คู่ครองและนำสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศไปปฏิบัติ	ปฏิญาโอแอลโอว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน; C29, P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138 และ C182; C181; ปฏิญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน; ICCPR และ ICESCR; หลักการชี้แนะขององค์การสหประชาชาติ A2; หลักการดักกา เสาคหลัก I, หลักการ 6
2. คู่ครองจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยบุคคลที่สาม	ปฏิญาโอแอลโอว่าด้วยสถานประกอบกิจการข้ามชาติ และนโยบายทางสังคม; หลักการชี้แนะขององค์การสหประชาชาติ
3. กำหนด ทบทวน และสร้างความเข้มแข็งให้กับกฎหมายและกฎระเบียบ และนโยบายการจัดหางานที่เป็นธรรมของประเทศ	P29 (ข้อ 1(2)); C181 (Art. 13), R203; R204 (วรรค 1(a), 4(h), 9); หลักการชี้แนะขององค์การสหประชาชาติ หลักการพื้นฐาน 2 และหลักการปฏิบัติ 3(a); หลักการดักกา เสาคหลักที่ 1
4. ดูแลให้กฎหมายและกฎระเบียบทั้งหมดที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกแง่มุมของกระบวนการจัดหางาน และใช้กับแรงงานในสถานการณ์เปราะบาง	P29 (ข้อ 2(c)(ii)); หลักการดักกา 3; ตัวอย่างเช่น C97, C111, C143, C169, C181 (ข้อ 8), C189; R204; CEDAW, ICERD และอื่นๆ
5. บังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบ และดูแลให้ผู้จัดหางานดำเนินการตามกฎหมาย	C81, C88, C97 (ข้อ 3 ของภาคผนวก I และ II), C129, C150 และ C181 (ข้อ 3 และ 14); P29 และ R203; CIETT หลักการ 1; หลักการชี้แนะ หลักแนวทางสหประชาชาติ หลักการพื้นฐาน 3(a)
6. ห้ามเรียกเก็บค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายจากแรงงาน	ตัวอย่างเช่น C97; MLC, 2006 (กฎระเบียบ 1.4(1) และมาตรฐาน A1.4(5)); C181 (ข้อ 7); C88 (ข้อ 1); R203; หลักจรรยาบรรณไอริส หลักการ 1; CIETT หลักการ 3; หลักจรรยาบรรณเวอร์ริเดี เครื่องมือ 1
7. ดูแลให้มีการทำและเคารพสัญญาจ้าง และสัญญาจ้างมีความชัดเจนและโปร่งใส	C97 (ภาคผนวก I, ข้อ 5 และภาคผนวก II, ข้อ 6), C189 (ข้อ 8(1)); R86 (ภาคผนวก, วรรค 22); R188 (วรรค 5); หลักการดักกา หลักการ 2 และ 4; CIETT หลักการ 4; หลักจรรยาบรรณไอริส หลักการ 3; หลักจรรยาบรรณเวอร์ริเดี เครื่องมือ 1
8. มีกลไกการร้องเรียนและการแก้ไขข้อพิพาท	C97 (ภาคผนวก I, ข้อ 8 และภาคผนวก II, ข้อ 13); C143 (ข้อ 5, 6 และ 9(2)); R151 (วรรค 32–34); C181 (ข้อ 10 และ 14), C189 (ข้อ 16); MLC, 2006 (มาตรฐาน A1.4(7)); R203 (วรรค 8(c)); หลักการดักกา เสาคหลัก III, หลักการ 9; CIETT หลักการ 10; จรรยาบรรณไอริส หลักการ 5; หลักจรรยาบรรณเวอร์ริเดี เครื่องมือ 1
9. ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐ องค์กรลูกจ้างและนายจ้างและตัวแทนผู้จัดหางาน	C181 (ข้อ 13) และ R188 (ส่วน III); R203 (วรรค 13(a)); หลักการชี้แนะขององค์การสหประชาชาติ หลักพื้นฐาน 8

แนวปฏิบัติ	แหล่งข้อมูลหลัก
10. ความต้องการของตลาดแรงงานและงานที่มีคุณค่า	ปฏิญญาโอเอแอลโอว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน; R204 (วสสค 15(e))
11. สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นของการจัดหางานที่เป็นธรรม ตลอดจนข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง รอบด้าน และไม่เสียค่าใช้จ่าย	C97 (ข้อ 2 และ 3); R203 (วสสค 4)
12. เคารพสิทธิมนุษยชนในสถานการณ์วิกฤต	C97 (ภาคผนวก II, ข้อ 7); R86 (ภาคผนวก); ที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศ ครั้งที่ 105, ค.ศ. 2016, รายงานของคณะกรรมการว่าด้วยการจ้างงานและงานที่มีคุณค่าสำหรับการเปลี่ยนผ่านสู่สันติภาพ; และหลักแนวทางสหประชาชาติ หลักการพื้นฐาน 7
13. จัดทำและปฏิบัติตามข้อตกลงทวิภาคีและ/หรือพหุภาคีที่สอดคล้องกับสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่รับรองในระดับสากลและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	ปฏิญญาโอเอแอลโอว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน; C88 (ข้อ 6(b)(ii) และ (iii)); C97 (ข้อ 3(2), 7(1) และ 10); C143 (ข้อ 4 และ 15); C181 (ข้อ 8(2))
14. การคุ้มครองจากการละเมิดในการจัดหางานสำหรับกำลังแรงงานของรัฐ และลูกจ้างที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานการผลิต	C94, ที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศ ครั้งที่ 105, ค.ศ. 2016, รายงาน IV, งานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานสินค้าระดับโลก

ข. หน้าทีรับพิดชอบของภาคธุรกิจและบริการจัดหางานของรัฐ

15. เคารพสิทธิมนุษยชน	ปฏิญญาโอเอแอลโอว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน, C181 (ข้อ 3, 4, 11 และ 12); C29 และ P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182; ปฏิญญาโทรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบรรษัทข้ามชาติ และนโยบายทางสังคม (วสสค 8); หลักแนวทางและหลักการพื้นฐานสหประชาชาติ A2; หลักการดักกา เสาหลัก II
16. ความต้องการของตลาดแรงงานและการทำงานที่มีคุณค่า	ปฏิญญาโอเอแอลโอว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน; R204 (วสสค 15(e))
17. ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องจากแรงงานหรือคนหางาน	ตัวอย่างเช่น C97 (ข้อ 7; ข้อ 4 ของภาคผนวก I และ II); MLC, 2006 (กฎระเบียบ 1.4(1) และมาตรฐาน A1.4(5)); C181 (ข้อ 7) และ C88 (ข้อ 1); R203; หลักจรรยาบรรณ IRIS 1; CIETT หลักการ 3; หลักจรรยาบรรณ Verité เครื่องมือ 1
18. ไม่ควรเก็บหนังสือเดินทาง เอกสารประจำตัว สัญญา	C189 (ข้อ 9(c)); หลักการดักกา 4; หลักจรรยาบรรณไอริส หลักการ 2; หลักจรรยาบรรณเวอร์ริเต้ เครื่องมือ 1
19. เคารพการรักษาความลับของแรงงานและดูแลให้มีการคุ้มครองข้อมูล	C181 (ข้อ 6); R188 (วสสค 12(1)); หลักจรรยาบรรณไอริส หลักการ 4
20. สร้างแผนโครงการที่ผลักดันมาตรฐานการจ้างงานอาชีพ	C181, หลักการ CIETT

1. ผู้จัดการงาน

21. ผู้จัดการงานควรเคารพกฎหมายที่เกี่ยวข้องและหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน	ปฏิญญาโอเอแอลโอว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน; C181 (ข้อ 3, 4, 11 และ 12); C29 และ P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182; CIETT หลักการ 2, หลักการดักกา หลักการหลัก B
22. ผู้จัดการงานควรปฏิบัติตามกฎหมายในประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทาง	C181 (ข้อ 3 และ 8); ปฏิญญาโอเอแอลโอว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน; MLC, 2006 (ข้อ III); CIETT หลักการ 1 และ 6; หลักจรรยาบรรณไอริส หลักการหลัก A; หลักจรรยาบรรณเวอร์ริเต้ เครื่องมือ 1; หลักการดักกา หลักการหลัก B
23. ผู้จัดการงานที่ดำเนินการจัดหางานระหว่างประเทศควรเคารพข้อตกลงการย้ายถิ่น ทวิภาคีหรือพหุภาคี	C88, R83, C181 (ข้อ 8(2)); C189 (ข้อ 15(1))
24. ผู้จัดการงานควรดูแลให้สภาพการทำงานและความเป็นอยู่เป็นไปตามที่ตกลงกันไว้กับแรงงานที่ได้รับการจัดหางาน	C189 (ข้อ 7 และ 8); R188 (วสสค 5); หลักจรรยาบรรณ หลักการ 3
25. ตัวแทนจัดหางานที่จ้างงานชั่วคราวควรดูแลให้หน้าทีรับพิดชอบของสำนักงานกับของธุรกิจ ซึ่งเป็นผู้ใช้บริการมีการแบ่งแยกอย่างชัดเจนด้วยวัตถุประสงค์เพื่อประกันความคุ้มครองที่เหมาะสมสำหรับแรงงานที่เกี่ยวข้อง	C181 (ข้อ 11(g) และ 12); C97 และ C143 และอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ; R188 (วสสค 8(a)); หลักการดักกา หลักการหลัก B

2. นายจ้าง

- | | |
|--|---|
| 26. นายจ้างควรดูแลให้มีการทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร และสัญญาจ้างมีความโปร่งใส และแรงงานเข้าใจ | C97 (ภาคผนวก I, ข้อ 5 และภาคผนวก II, ข้อ 6); C189 (ข้อ 8(1)); R86 (ภาคผนวก, ข้อ 22); R188 (วรสค 5); หลักการดักกา 2 และ 4 และภาคผนวก 2; CIETT หลักการ 4; หลักจรรยาบรรณไอริส หลักการ 3; หลักจรรยาบรรณเวอร์ริเดี เครื่องมือ 1 |
| 27. ช่องทางที่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงกลไกการร้องเรียนและการแก้ไขข้อพิพาท และการเยียวยา | C181 (ข้อ 10, 13 และ 14); C189 (ข้อ 16); P29 (ข้อ 4); MLC, 2006 (มาตรฐาน A1.4(7)); R203 (วรสค 8(c)); หลักการดักกา เสาหลัก III, หลักการ 9; CIETT หลักการ 10; หลักจรรยาบรรณไอริส หลักการ 5; หลักจรรยาบรรณเวอร์ริเดี เครื่องมือ1 |
| 28. นายจ้างควรให้ความคุ้มครองกับแรงงานทุกคนตามที่กำหนดในกฎหมายแรงงานและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะมีสถานะการจ้างงานอย่างไร | ปฏิญญาโอแอลโอว่าด้วยหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน; หลักจรรยาบรรณไอริส, หลักการหลัก A; R198 |
| 29. นายจ้างควรดูแลให้สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมของแรงงานได้รับความเคารพ | C87, C98 และ C181 (ข้อ 4, 11 และ 12); หลักการดักกา 6 |
| 30. นายจ้างไม่ควรหันไปพึ่งผู้จัดหาแรงงานหรือสำนักงานจัดหางานที่จ้างแรงงานชั่วคราวเพื่อหาแรงงานมาแทนที่หยุดงานประท้วง | C87 และ C98 และ ปฏิญญาโอแอลโอว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน; C181 (ข้อ 4); R188 (วรสค 6); บทย้อยคำตัดสินและหลักการเรื่องเสรีภาพในการสมาคมร่วมตัวของคณะกรรมการ, ฉบับที่ห้า (ปรับปรุง), ค.ศ. 2006, วรสค 632 และ 633; CIETT หลักการ 7; หลักการดักกา 6 |
| 31. นายจ้างควรเคารพเสรีภาพของแรงงานข้ามชาติในการเปลี่ยนการจ้างงานหรือกลับคืนสู่ประเทศต้นทาง | C29; C189 (ข้อ 8(4)); R188 (วรสค 15); หลักการดักกา 10 |





©Arthur Ancion

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ)

แผนกหลักการพื้นฐานและ
สิทธิในการทำงาน
(FUNDAMENTALS)

fundamentals@ilo.org

www.ilo.org/fundamentals

แผนกแรงงานข้ามชาติ
(MIGRANT)

migrant@ilo.org

www.ilo.org/migration

www.ilo.org/fairrecruitment

ISBN 978-92-2-133754-6 (print)
ISBN 978-92-2-133755-3 (web pdf)