



# ไวรัสโควิด-19: แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทจัดหางานเพื่อส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในช่วงวิกฤติด้านสุขภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

ฉบับที่ 1.0 – 24 เมษายน พ.ศ. 2563

ในช่วงวิกฤติด้านสุขภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทั่วโลก บริษัทจัดหางานมีบทบาทสำคัญยิ่งในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติและตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการยกระดับการดูแลโดยมีเจ้าหน้าที่คอยให้บริการที่จำเป็นแก่แรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ บริษัทจัดหางานยังมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติกลับถึงบ้านและสนับสนุนแรงงานข้ามชาติที่กลับถึงบ้านแล้วให้เข้าถึงการช่วยเหลือทางสังคม แสวงหาทางเลือกที่เป็นโอกาสในการดำรงชีวิต และรับมือกับปัญหาความท้าทายต่างๆ ที่เกิดขึ้นเมื่อมีการกลับคืนสู่สังคม (reintegration) ในช่วงที่มีคำสั่งให้กักตัวและการรักษาระยะห่างทางสังคม (social distancing) เอกสารฉบับนี้จะให้แนวปฏิบัติ (guidance) แก่บริษัทจัดหางานเกี่ยวกับวิธีการรักษามาตรฐานระดับสูงในการสรรหาแรงงานที่เป็นธรรมแม้เกิดปัญหาความท้าทายขึ้นจากไวรัสโควิด-19 เราหวังว่าเอกสารฉบับนี้จะสร้างแรงบันดาลใจและให้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการประยุกต์ใช้มาตรการต่างๆ ในทางปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการยกระดับการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ

ลอร่า ทอมสัน รองผู้อำนวยการใหญ่  
องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (ไอโอเอ็ม)

ข้อจำกัดความรับผิดชอบ: ความคิดเห็นที่แสดงในเอกสารฉบับนี้เป็นของผู้เขียนและไม่จำเป็นต้องสะท้อนมุมมองขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (ไอโอเอ็ม) หรือรัฐสมาชิกของไอโอเอ็ม ชื่อหรือตำแหน่งทางการที่ใช้และข้อมูลที่นำเสนอในรายงานฉบับนี้ไม่ได้สื่อถึงความคิดเห็นของไอโอเอ็มเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของประเทศ ดินแดน เมือง หรือพื้นที่ใดๆ หรือของหน่วยงานที่มีอำนาจ หรือที่เกี่ยวข้องกับพรมแดนหรือพื้นที่ใดๆ

เอกสารฉบับนี้นำเสนอแนวปฏิบัติเบื้องต้นสำหรับบริษัทจัดหางานในการยกระดับการรับมือกับไวรัสโควิด-19 และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อให้คำแนะนำในการสร้างประสิทธิภาพการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่เชื่อมโยงกับการทำงาน เอกสารฉบับนี้เป็นเอกสารที่เป็นพลวัต ซึ่งจะมีการปรับปรุงข้อมูลอยู่เสมอในช่วงที่เกิดการแพร่ระบาด

## 1. ข้อพิจารณาทั่วไปเพื่อส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ

- ก. สุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดี รวมทั้งความปลอดภัยของผู้หางานและแรงงานข้ามชาติ จะต้องเป็นสิ่งสำคัญอันดับต้นๆ ของบริษัทจัดหางานในช่วงที่เกิดวิกฤตสุขภาพจากไวรัสโควิด-19 นี้ บริษัทจัดหางานจะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้การดูแลเพื่อเคารพหลักสิทธิมนุษยชนและตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานผู้หญิงและกลุ่มคนด้อยโอกาส
- ข. บริษัทจัดหางานควรเก็บบันทึกข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับสถานะของแรงงานข้ามชาติที่นำเข้ามา ซึ่งอาจรวมถึง ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนแรงงานที่ได้รับผลกระทบ ลักษณะของผลกระทบ สถานะของสัญญาการจ้างงาน สถานะทางกฎหมาย (เช่น วีซ่า ใบอนุญาตทำงาน) รวมถึงข้อมูลความจำเป็นเร่งด่วนหรือความจำเป็นในระยะยาว
- ค. บริษัทจัดหางานควรเก็บบันทึกข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและปฏิบัติตามภาระผูกพันทางกฎหมายทั้งหมดเกี่ยวกับการเดินทางที่เผยแพร่โดยหน่วยงานที่มีอำนาจระดับประเทศ ในประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน (ที่เกี่ยวข้อง) และประเทศปลายทาง เพื่อตรวจสอบให้แน่ใจว่าการว่าจ้าง การเดินทาง และ/หรือการกลับประเทศของแรงงานข้ามชาติ มีการดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ และมาตรการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ง. บริษัทจัดหางานควรประสานงานและขอการสนับสนุนจากสมาคมการค้า สมาคมอุตสาหกรรม หรือสมาคมธุรกิจต่างๆ ในทั้งประเทศต้นทางและปลายทาง เพื่อร่วมกันแบ่งปันข้อมูล การเรียนรู้ และเสนอแนะขั้นตอนในการจัดการกับวิกฤติโดยอาศัยการทำงานร่วมกัน

## 2. การสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติ

ในช่วงวิกฤต การมีส่วนร่วมในเชิงรุกและช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างกับแรงงานข้ามชาติทุกคนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำความเข้าใจความต้องการของแรงงานข้ามชาติและตรวจสอบให้แน่ใจว่ากลุ่มคนเหล่านี้สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงและยกระดับการเข้าถึงบริการสนับสนุนและการคุ้มครอง

- ก. บริษัทจัดหางานควรมีส่วนร่วมในการสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติที่ได้รับการว่าจ้างทุกคนโดยตรงอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการติดตามผลผ่านการสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจาเกี่ยวกับสถานการณ์ในปัจจุบันเกี่ยวกับสุขภาพ สังคม กฎหมาย และเศรษฐกิจ
- ข. ในกรณีที่บริษัทจัดหางานมีแรงงานข้ามชาติกลุ่มใหญ่ที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานกับผู้ว่าจ้างหรือสถานที่ทำงานเดียวกัน ควรระบุตัวผู้ประสานงาน (focal point) ที่เชื่อถือได้ เช่น หัวหน้าทีม ตัวแทนแรงงาน หรือบุคคลภายนอกที่เชื่อถือได้ (เช่น องค์กรภาคประชาสังคม) เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้นและตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการเปิดเผยคำถามให้เป็นที่รับรู้ พร้อมสื่อสารและตอบคำถามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ค. เพื่อรับมือกับการเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับไวรัสโควิด-19 บริษัทจัดหางานควรดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) แบ่งปันข้อมูลหรือแจ้งวิธีเข้าถึงข้อมูลจากแหล่งที่เชื่อถือได้ให้แก่แรงงานข้ามชาติ และ 2) สนับสนุนแรงงานข้ามชาติในการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และมาตรการของรัฐบาลในประเทศต้นทางและประเทศปลายทางที่เกี่ยวข้องอย่างทันทั่วทั้ง ส่วนนี้อาจรวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับการปิดชายแดน การยกเว้นวีซ่า การต่อใบอนุญาตทำงาน และการเข้าถึงประกันสังคมหรือสวัสดิการอื่นๆ

### 3. การสื่อสารกับผู้ว่าจ้าง หุ่นส่วนธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

ในช่วงวิกฤต การมีส่วนร่วมในเชิงรุกและช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างกับผู้ว่าจ้าง หุ่นส่วนธุรกิจ (รวมถึงบริษัทจัดหางานต่างๆ) รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสียรายอื่นๆ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้แรงงานข้ามชาติได้รับการสนับสนุนที่จำเป็นจากประเทศปลายทาง ทั้งการเข้าถึงบริการสุขภาพ และการคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐาน

- ก. บริษัทจัดหางานควรสื่อสารกับผู้ว่าจ้างและหุ่นส่วนธุรกิจโดยตรงอย่างสม่ำเสมอ ผ่านการสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจา เพื่อจะได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ในปัจจุบันเกี่ยวกับสุขภาพ สังคม กฎหมาย และเศรษฐกิจ ของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับการว่าจ้าง และเพื่อให้สามารถสนับสนุนการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและบริการที่จำเป็นอื่นๆ
- ข. บริษัทจัดหางานควรให้การสนับสนุนช่วยเหลือข้ามประเทศ (หากจำเป็น) เพื่อถ่ายทอดข้อมูลระหว่างผู้ว่าจ้างกับแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งยื่นเรื่อง และ (อาจ) ช่วยแก้ไขปัญหาหรือข้อร้องทุกข์ใดๆ จากกลุ่มแรงงานข้ามชาติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิกฤตนี้ โดยเฉพาะในกรณีที่ได้รับทราบว่า มีอุปสรรคด้านภาษาหรืออุปสรรคอื่นๆ (ดูข้อมูลด้านบนเกี่ยวกับการสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติ)
- ค. บริษัทจัดหางานควรมีส่วนร่วมกับผู้ว่าจ้างในการตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีมาตรการด้านความปลอดภัยที่จำเป็นทั้งหมดที่ช่วยลดโอกาสในการติดเชื้อของแรงงานข้ามชาติ ในสถานที่ทำงาน ที่พักอาศัย และบริการขนส่งสาธารณะ (ที่ผู้ว่าจ้างจัดหาให้) ตามข้อกำหนดและระเบียบของประเทศเกี่ยวกับวิกฤตด้านสุขภาพ
- ง. หากจำเป็น บริษัทจัดหางานควรเจรจากับผู้ว่าจ้างในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงาน ที่พักอาศัย ทางเลือกในการกลับประเทศ หรือการเปลี่ยนผู้ว่าจ้างในประเทศ (หากมีและกฎหมายอนุญาต) ในกรณีที่เชื่อว่าแรงงานข้ามชาติอยู่ในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพอย่างรุนแรง บริษัทจัดหางานควรปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายและข้อผูกพันตามสัญญาที่มี รวมทั้งควรดำเนินการอย่างเหมาะสม ซึ่งอาจรวมถึงการติดต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่จากสถานทูตหรือกงสุล ทูตแรงงาน และหุ่นส่วนธุรกิจในประเทศปลายทาง
- จ. เพื่อบรรเทาความรู้สึกกดดันและความกังวลในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ บริษัทจัดหางานควรสนับสนุนให้ผู้ว่าจ้างตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติได้เข้าถึงบริการอินเทอร์เน็ต เช่นในหอพัก เพื่อยังคงรักษาความสม่ำเสมอในการติดต่อกับสมาชิกครอบครัวและเพื่อนๆ ในประเทศต้นทาง กลุ่มชนพลัดถิ่น และกงสุล/ฝ่ายแรงงานประจำสถานทูต
- ฉ. บริษัทจัดหางานควรติดต่อกับสถานทูตและผู้ช่วยทูตฝ่ายแรงงานของตนในประเทศปลายทาง (หากมี) เพื่อขอคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการสนับสนุนที่ดีที่สุดในการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในช่วงวิกฤต

- ข. ควรสื่อสารและร่วมมือกับสหภาพแรงงาน สมาคมแรงงานข้ามชาติ องค์กรภาคประชาสังคม และกลุ่มชนพลัดถิ่น ที่ดำเนินการในประเด็นด้านสุขภาพ การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี และสิทธิของแรงงานข้ามชาติ เพื่อส่งเสริมความช่วยเหลือในประเทศปลายทางให้ดีขึ้น
- ข. นอกจากนี้ บริษัทจัดหางานสามารถทำงานร่วมกับไอโอเอ็ม องค์กรสหประชาชาติ และหน่วยงานระหว่างประเทศ อื่นๆ (เท่าที่เป็นไปได้) ในการใช้มาตรการช่วยเหลือและคุ้มครองที่มีอยู่ รวมทั้งที่เกี่ยวข้องกับการส่งแรงงานกลับประเทศ

#### 4. การรักษาสิทธิของแรงงานข้ามชาติในช่วงวิกฤต

บริษัทจัดหางานต้องยังคงให้ความเคารพและรักษาสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติตลอดช่วงวิกฤตที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน บริษัทจัดหางานควรมุ่งมองของแรงงานข้ามชาติมาพิจารณาในการจัดทำและดำเนินมาตรการบรรเทาผลกระทบจากความเสียหายในการแพร่เชื้อไวรัส

- ก. ในกรณีที่แรงงานข้ามชาติจำนวนมากเผชิญความเสี่ยงต่อการว่างงานหรือการทำงานที่ไม่ตรงตามทักษะความสามารถได้อย่างเต็มที่ (underemployment) เนื่องจากการระบาดของโรค บริษัทจัดหางานควรแจ้งให้แรงงานข้ามชาติทราบเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองทางสังคมที่มีอยู่ รวมถึงวิธีเข้าถึงการคุ้มครองดังกล่าว ไม่ว่าจะสถานะการย้ายถิ่นฐานจะเป็นอย่างไร
- ข. บริษัทจัดหางานต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีกลไกการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพให้แรงงานข้ามชาติในช่วงวิกฤต โดยการประสานงานกับผู้ว่าจ้างและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ เพื่อให้มีการยื่นและจัดการกับเรื่องร้องทุกข์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับความกังวลด้านสุขภาพ
- ค. ในกรณีที่บริษัทจัดหางานทราบหรือคาดการณ์ว่าผู้ว่าจ้างจะมีคำสั่งผลิตที่มากขึ้นจากวิกฤตนี้ บริษัทจัดหางานควรดำเนินการทุกวิถีทางให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัย ไม่ให้สภาพการทำงานแย่ง และแรงงานข้ามชาติไม่ถูกบังคับให้ทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ในแง่ของจำนวนชั่วโมงการทำงาน ในทำนองเดียวกัน ควรปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับวันหยุด (เช่น พักอย่างน้อยหนึ่งวันต่อการทำงานเจ็ดวัน หรือพักอย่างน้อยสองวันต่อการทำงานสิบสี่วัน) ตลอดช่วงวิกฤต
- ง. บริษัทจัดหางานควรติดต่อกับผู้ว่าจ้างและแรงงานข้ามชาติเพื่อรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการดำเนินงานของสถานที่ทำงานในปัจจุบัน พร้อมแจ้งให้ผู้ว่าจ้างและแรงงานข้ามชาติทราบว่าการทำงานล่วงเวลาต้องเป็นไปตามความสมัครใจ ต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าอัตราปกติตามสัญญาการจ้างงาน และต้องบันทึกข้อมูลอย่างถูกต้องในสลิปเงินเดือนและใบบันทึกเวลา
- จ. ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การทำงานของแรงงานข้ามชาติหรือมีการย้ายไปยังสถานที่ทำงานอื่นภายใต้ผู้ว่าจ้างหรือบริษัทเดียวกัน บริษัทจัดหางานควรตรวจสอบให้แน่ใจว่า 1) การดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับระเบียบว่าด้วยใบอนุญาตทำงานและวีซ่า 2) แรงงานข้ามชาติได้รับแจ้งข้อมูลอย่างถูกต้องและให้ความยินยอมก่อนมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ และ 3) ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานมีรายละเอียดคงเดิมหรือดีกว่าเดิม (เช่น ควรเสนอปรับปรุงข้อกำหนดให้ดีขึ้น หากแรงงานข้ามชาติได้รับมอบหมายและยอมรับบทบาทการทำงานที่มากขึ้น)

- ฉ. หากแรงงานข้ามชาติต้องการต่อใบอนุญาตทำงาน และ/หรือใบอนุญาตพำนักที่มีอยู่ บริษัทจัดหางานควรมีส่วนร่วมกับผู้ว่าจ้าง หุ่นส่วนธุรกิจ และหน่วยงานที่มีอำนาจของรัฐตามความเหมาะสม เพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติมีเอกสารที่ถูกต้องและได้รับใบอนุญาต และแรงงานข้ามชาติไม่ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมเกี่ยวกับเอกสารดังกล่าว
- ช. สำหรับแรงงานข้ามชาติที่ยังคงทำงานตลอดช่วงวิกฤต บริษัทจัดหางานควรตรวจสอบว่าสถานที่ทำงานและที่พักอาศัยของแรงงาน (ที่ผู้ว่าจ้างจัดหาให้) เป็นไปตามมาตรฐานที่มีการยกระดับด้านสุขอนามัยและการรักษาระยะห่างทางสังคมที่จำเป็นต่อการบรรเทาความเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัสโควิด-19
- ซ. สำหรับแรงงานข้ามชาติที่ถูกพักงานหรือเลิกจ้างอันเนื่องมาจากวิกฤตนี้ บริษัทจัดหางานควรตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามสัญญาการจ้างทุกข้อที่เกี่ยวข้อง ในกรณีเลิกจ้าง ควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายก่อนออกจากประเทศปลายทาง (ดูแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการการกลับประเทศของแรงงานข้ามชาติ ด้านล่างนี้)
- ด. นอกจากนี้ ในกรณีที่มีการยกเลิกสัญญาจ้างแรงงานข้ามชาติ บริษัทจัดหางานควรให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับข้อจำกัดด้านการเดินทางในขณะนี้ ที่พักอาศัย รวมถึงเอกสารที่จำเป็นในการออกนอกประเทศ (หากเป็นไปได้) หรือการพำนักอยู่ในประเทศ (หากจำเป็น เนื่องจากการปิดชายแดน)

## 5. การสรรหาแรงงานที่เป็นธรรมในช่วงวิกฤต

บริษัทจัดหางานที่ยังคงให้บริการสรรหาแรงงานในช่วงวิกฤตนี้ควรปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมาย มาตรการของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ และมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานข้ามชาติในทุกๆ ข้อ ซึ่งรวมถึงการรักษามาตรฐานทางจริยธรรม และการตรวจสอบให้แน่ใจว่าหุ่นส่วนธุรกิจได้รักษามาตรฐานทางจริยธรรมผ่านนโยบายและแนวปฏิบัติต่างๆ และมีการปรับปรุงหรือปรับการดำเนินงานตามความจำเป็น เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองในช่วงการระบาดของไวรัสนี้ให้ดีขึ้น

- ก. หากบริษัทจัดหางานได้รับการติดต่อจากผู้ว่าจ้างให้สนับสนุนเรื่องการสรรหาแรงงานในช่วงการระบาดของไวรัส บริษัทจัดหางานควรประเมินความเสี่ยงและตรวจสอบสถานะอย่างเข้มงวดเพื่อดูความเป็นไปได้ในการสรรหาแรงงาน การว่าจ้าง และการจ้างงานในบริบทปัจจุบัน (เช่น ให้แน่ใจว่ามีสภาพการเดินทาง ลักษณะงาน และที่พักอาศัยที่ปลอดภัย) หากไม่สามารถรับประกันความปลอดภัยของแรงงาน บริษัทจัดหางานไม่ควรดำเนินการสรรหาแรงงานแม้ได้รับการร้องขอ
- ข. ในบริบทของการจำกัดการเดินทางในขณะนี้ บริษัทจัดหางานต้องกำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อปฏิบัติตามกฎของรัฐบาลและต้องไม่ทำให้ผู้หางานและแรงงานข้ามชาติมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อมากขึ้น บริษัทจัดหางานควรตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติอย่างถูกต้องกับสถานทูตหรือสถานกงสุลในประเทศปลายทาง และได้รับข้อมูลเกี่ยวกับวิธีติดต่อสถานทูตหรือสถานกงสุล ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวมักจะรับผิดชอบในการจัดการอพยพหรือการส่งกลับประเทศหากจำเป็น
- ค. ในการนำเข้าและว่าจ้างแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานก่อนหรือในช่วงวิกฤตซึ่งยังไม่ได้เริ่มทำงาน บริษัทจัดหางานควรตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีมาตรการในการเฝ้าสังเกตการรักษาระยะห่างทางสังคม สุขอนามัย และข้อกำหนดอื่นๆ

ในทุกชั้นของการคัดเลือก การเดินทาง และการผ่านแดน ซึ่งรวมถึงข้อกำหนดและข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ป้องกันอย่างถูกต้องเหมาะสม

- ง. เมื่อแรงงานมาถึงประเทศปลายทาง บริษัทจัดหางานควรประสานงานกับผู้ว่าจ้างเพื่อให้แน่ใจว่าได้มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการกักตัวหรือการแยกตัวจากสังคม รวมทั้งมีการจัดที่พักอาศัย อาหารและบริการสนับสนุนช่วยเหลือที่จำเป็นอื่นๆ แก่แรงงานข้ามชาติ ตลอดระยะเวลาที่มีการบังคับใช้
- จ. ในสถานการณ์ที่มีการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติ แต่แรงงานไม่สามารถเริ่มงานได้เนื่องจากข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในขณะนี้ ผู้ที่จะกลับประเทศบ้านเกิดจะไม่ต้องรับภาระค่าธรรมเนียมการจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ฉ. บริษัทจัดหางานต้องแน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติจะต้องรับภาระค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมใดๆ เกี่ยวกับการจัดหางานและการว่าจ้าง เช่น การตรวจสุขภาพเพิ่มเติมหรือการจัดทำเอกสารราชการ ผู้ว่าจ้างต้องดูแลค่าใช้จ่ายส่วนนี้และควรได้รับแจ้งเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยเร็วที่สุด
- ช. บริษัทจัดหางานควรให้คำอธิบายและแจ้งให้ผู้ว่าจ้างทราบเกี่ยวกับระยะเวลาที่อาจเพิ่มขึ้นในกระบวนการจัดหางานเนื่องจากผลกระทบของไวรัสและมาตรการทางสาธารณสุขที่ออกมาใหม่
- ซ. สำหรับการสรรหาผู้สมัคร การสัมภาษณ์ และการคัดเลือกผู้สมัคร ที่เกิดขึ้นในช่วงการระบาดของไวรัส บริษัทจัดหางานควรใช้เทคโนโลยีการสัมภาษณ์ทางไกล วิธีออนไลน์ และทางวิดีโอ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อลดการเดินทางและการพบปะแบบตัวต่อตัวโดยไม่จำเป็น หากเป็นที่ยอมรับอาจรวมถึงการสนับสนุนให้มีการส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องผ่านทางระบบออนไลน์
- ด. บริษัทจัดหางานต้องสร้างความมั่นใจว่า กระบวนการจัดหางานที่เริ่มดำเนินการก่อนเกิดวิกฤติ และขณะนี้อยู่ในช่วงระงับชั่วคราวด้วยเหตุผลต่างๆ ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมของบริษัทจัดหางาน ไม่มีผลผูกมัดผู้หางานไว้กับบริษัทจัดหางานอย่างไม่มีกำหนดระยะเวลา ซึ่งอาจเป็นการจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง ในกรณีดังกล่าว บริษัทจัดหางานต้องส่งเอกสารส่วนตัวที่เป็นเอกสารต้นฉบับทั้งหมดคืนให้แรงงานข้ามชาติ แม้ว่าการว่าจ้างจะยังดำเนินการต่อไปได้ แรงงานมีสิทธิที่จะยุติกระบวนการจัดหางานตามดุลยพินิจของตนเนื่องจากความกังวลด้านสุขภาพหรือความกังวลอื่นๆ

## 6. เสริมสร้างความปลอดภัยและสุขอนามัยในสำนักงานของบริษัทจัดหางาน

หากบริษัทจัดหางานยังคงดำเนินการในช่วงการระบาดของไวรัส ควรพิจารณาใช้รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและใช้มาตรการกำหนดระดับความจำเป็นในการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานในกลุ่มพนักงาน ในกรณีที่แรงงานข้ามชาติหรือผู้หางานอยู่ในอาคารสถานที่ของบริษัทจัดหางาน จะต้องคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงานในมาตรการการปรับตัวและการจัดรูปแบบใหม่ของสำนักงาน

- ก. ในกรณีที่สามารถทำงานนอกสถานที่ได้ บริษัทจัดหางานควรพิจารณารูปแบบที่อนุญาตให้พนักงานทำงานจากบ้าน (เช่น การทำงานผ่านเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร) หรืออนุญาตให้ปรับเวลาทำงานได้ รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นอาจรวมถึงการปรับชั่วโมงการทำงาน เพื่อให้แน่ใจว่ามีพนักงานเพียงไม่กี่คนที่อยู่ในสถานที่ทำงานในเวลาเดียวกัน



- ข. บริษัทจัดหางานควรปรับมาตรการด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในการประกอบอาชีพในสถานที่ทำงาน และดำเนินการตามแนวปฏิบัติจากหน่วยงานสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด เพื่อลดความเสี่ยงในการติดเชื้อระหว่างแรงงานด้วยกันเองจากการปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ทำงานด้วยกัน (ในกรณีที่สำนักงานยังคงเปิดให้บุคคลภายนอกเข้า)
- ค. ควรฉีดล้างมือหรือจุดจ่ายน้ำยาล้างมือที่หาง่ายในตำแหน่งที่เหมาะสมภายในสำนักงาน นอกจากนี้ พนักงานผู้รับเหมา และบุคคลภายนอกทุกคน (เช่น ผู้ทำงาน) ต้องล้างมือให้สะอาดเป็นประจำ อาจต้องแจกหน้ากากอนามัย ถุงมือ หรืออุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (personal protective equipment: PPE) (และตามคำแนะนำจากรัฐบาล) และควรแจกร่วมกับคำแนะนำในการใช้งานและการกำจัดที่ถูกต้อง
- ง. สำหรับผู้ทำงานหรือผู้สมัครที่เข้าร่วมการฝึกอบรมทักษะหรืออบรมภาษา ที่ต้องอยู่ในอาคารสถานที่ของบริษัทจัดหางานหรือหุ้นส่วนธุรกิจ ควรพิจารณาใช้รูปแบบการอบรมแบบใหม่ที่มีความยืดหยุ่น (ตัวอย่างเช่น อนุญาตให้อบรมที่บ้านหากเป็นไปได้)
- จ. ในกรณีที่ไม่สามารถจัดรูปแบบที่มีความยืดหยุ่นให้ผู้ทำงานได้ (รวมถึงผู้ที่อาศัยอยู่ในอาคารสถานที่ของบริษัทจัดหางานหรือหุ้นส่วนธุรกิจเป็นการชั่วคราว) บริษัทจัดหางานจะต้องมีมาตรการคุ้มครองเพื่อเป็นประโยชน์ทั้งกับพนักงานและผู้ทำงาน ส่วนนี้อาจรวมถึงการจัดการสภาพความเป็นอยู่ใหม่เพื่อลดจำนวนผู้ทำงานที่อยู่ร่วมห้องเดียวกัน และ/หรือปรับตารางการรับประทานอาหาร เพื่อจำกัดหรือสลับการใช้ครัวในหอพักหรือโรงอาหาร (ซึ่งอาจต้องใช้วิธีอื่นๆเพิ่มเติมในการจัดหาอาหาร) ในทำนองเดียวกัน อาจมีข้อกำหนดที่คล้ายกันเพื่อควบคุมการใช้ห้องน้ำหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสุขอนามัยส่วนบุคคลอื่นๆ ที่มีจำนวนจำกัด

## 7. มาตรการเฉพาะเพื่อรับมือประเด็นอ่อนไหวของกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านที่เป็นแรงงานข้ามชาติ

กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านที่เป็นแรงงานข้ามชาติประสบประเด็นอ่อนไหวที่มีลักษณะเฉพาะในช่วงวิกฤตด้านสุขภาพในปัจจุบัน เช่น 1) อาจเผชิญกับความโดดเดี่ยวมากขึ้นเนื่องจากทำงานอยู่ในที่พักอาศัยส่วนบุคคล 2) ประสบกับการจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง และ 3) เข้าไม่ถึงบริการสาธารณสุขหรือมาตรการคุ้มครองทางสังคมที่มากพอ ด้วยเหตุนี้ บริษัทจัดหางานจึงควรพิจารณาการดูแลแรงงานกลุ่มดังกล่าวเพิ่มเติม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มแรงงานผู้หญิง ปรับปรุงและบังคับใช้มาตรการคุ้มครองที่ดีขึ้นเพื่อรับประกันเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของคนกลุ่มนี้

- ก. ในกรณีที่เป็นไปได้ บริษัทจัดหางานควรติดต่อกับแรงงานข้ามชาติทำงานในที่พักอาศัยส่วนบุคคลอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอเพื่อให้แน่ใจว่ามีการคุ้มครองสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานตลอดช่วงการแพร่ระบาดของโรค
- ข. บริษัทจัดหางานควรติดต่อเพื่อสอบถามปัญหาและแจ้งเตือนผู้ว่าจ้างอย่างสม่ำเสมอว่าลูกจ้างทำงานบ้านมีสิทธิและควรหยุดพักก่อนทุกสัปดาห์ รวมถึงสิทธิการลาหยุดประจำปีตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องของประเทศ บริษัทจัดหางานควรแบ่งปันข้อมูลกับผู้ว่าจ้างเกี่ยวกับมาตรการที่เกี่ยวข้องด้านสุขภาพ และตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้ว่าจ้างดำเนินมาตรการที่จำเป็นเพื่อปกป้องครัวเรือนจากการติดเชื้อไวรัสโควิด-19
- ค. บริษัทจัดหางานควรรับมืออย่างทันท่วงทีต่อความเสี่ยงด้านความรุนแรงในครัวเรือนที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากความรู้สึกกดดันและความตึงเครียดที่สูงขึ้นในที่พักอาศัยส่วนบุคคลในช่วงวิกฤต บริษัทจัดหางานควรใช้ระเบียบและขั้นตอนต่างๆ ในการรับมือกับกรณีดังกล่าวเมื่อจำเป็น

## 8. การกลับประเทศของแรงงานข้ามชาติในช่วงที่เกิดโรคระบาด

ในกรณีที่ไม่มีตัวเลือกอื่น และแรงงานข้ามชาติที่ตัดสินใจเลิกทำงานหรือให้ผู้ว่าจ้างยกเลิกสัญญาการจ้างงาน ต้องเดินทางกลับประเทศต้นทาง กรณีนี้ต้องมีการบริหารจัดการและประสานงานอย่างดีกับทุกฝ่าย (เช่น ผู้ว่าจ้าง เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจเกี่ยวข้อง และตัวแรงงานข้ามชาติเอง) เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและสุขภาพของแรงงานข้ามชาติตลอดเวลา

### ก. ซึ่งควรรวมถึง:

- ประสานงานกับผู้ว่าจ้างภายใต้ข้อผูกพันในสัญญาและการสนับสนุนที่เป็นไปได้จากองค์กรภาคประชาสังคมตามความเหมาะสม
  - ตรวจสอบให้มั่นใจว่าแรงงานข้ามชาติได้รับข้อมูลเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ด้านความปลอดภัยที่ใช้ระหว่างและภายหลังการเดินทาง (เช่น การบังคับให้กักตัวเมื่อไปถึง) และแจ้งแรงงานข้ามชาติว่าการเลือกกลับบ้านไม่ถือเป็นความผิด
  - จัดหาชุดอุปกรณ์ที่ใช้ในการเดินทางที่ถูกสุขอนามัยแก่แรงงานข้ามชาติ
  - ประสานงานกับรัฐบาล และ/หรือองค์กรระหว่างประเทศที่ให้บริการส่งตัวกลับประเทศในช่วงวิกฤต
- ข. บริษัทจัดหางานควรสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติรับหนังสือรับรองทักษะที่จำเป็นทุกใบ รวมถึงหลักฐานการจ้างงานและเอกสารอื่นใดที่จำเป็น เพื่อรับรองการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ก่อนหน้านี้อย่างเป็นทางการ ซึ่งจะมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติให้ได้งานใหม่ในอนาคต
- ค. ในกรณีของผู้หางานที่ไม่สามารถเดินทางได้เนื่องจากการระบาดของโรค (แต่กำลังรอการว่าจ้างให้ทำงานในสถานที่ซึ่งอยู่นอกชุมชนที่บ้านของตนตั้งอยู่) บริษัทจัดหางานควรประสานกับผู้ว่าจ้างให้จัดหาและจ่ายเงินเป็นค่าที่พักอาศัยชั่วคราว รวมถึงค่าเดินทางกรณีผู้หางานเดินทางกลับสู่ชุมชนต้นทาง แรงงานข้ามชาติจะไม่ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเหล่านี้
- ง. ในกรณีที่ไม่มีทางเลือกอื่น ให้ปรึกษากับรัฐบาล บริษัทจัดหางานรายอื่น และสถาบันที่เกี่ยวข้อง ถึงความเป็นไปได้ที่จะผ่อนปรนกฎเกณฑ์และใช้ประโยชน์จากหลักประกันและ/หรือเงินประกันที่วางไว้เพื่อการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ ปรึกษาหน่วยงานที่มีอำนาจรับผิดชอบเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการใช้กองทุนสวัสดิการของแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ ในกรณีที่มีกองทุนเหล่านี้อยู่
- จ. บริษัทจัดหางานควรอย่างยิ่งที่จะแบ่งปันข้อมูลให้แรงงานข้ามชาติที่จะกลับประเทศ เกี่ยวกับการคุ้มครองทางสังคมและมาตรการสนับสนุนขั้นพื้นฐาน (ที่เกี่ยวข้อง) ที่พวกเขาอาจมีสิทธิได้รับ เช่น สวัสดิการและประกันการว่างงาน อาจรวมถึงการแจ้งให้แรงงานข้ามชาติทราบเกี่ยวกับวิธีติดต่อหน่วยงานจัดหางานของภาครัฐ บริการให้คำปรึกษา และ/หรือศูนย์ให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่ดำเนินการโดยรัฐบาลหรือภาคประชาสังคม ที่อาจให้บริการเกี่ยวกับการหางานใหม่ในประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติ

## 9. การสรรหาแรงงานที่เป็นธรรมหลังช่วงวิกฤต

ช่วงหลังวิกฤตินั้น บริษัทจัดหางานต้องเตรียมพร้อมให้บริการจัดหางานเพื่อตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นของผู้ว่าจ้างที่ต้องการกลับเข้าสู่ "การดำเนินธุรกิจตามปกติ" ให้ได้โดยเร็วที่สุด อย่างไรก็ตาม ผู้จัดการจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าตนได้



ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และคงไว้ซึ่งมาตรการที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เช่น มาตรฐานไอริส (IRIS) ยิ่งบริษัทจัดหางานเตรียมความพร้อมสำหรับสถานการณ์หลังวิกฤติได้เร็วเท่าใด ก็ยิ่งตั้งรับความต้องการดังกล่าวได้ดีมากขึ้น เมื่อเข้าสู่ภาวะ 'ความปกติรูปแบบใหม่' (new normal)

- ก. บริษัทจัดหางานควรใช้มาตรการที่รับประกันการสรรหาแรงงานที่เป็นธรรมตามมาตรฐานไอริสทันทีเมื่อได้กลับมาดำเนินการผลิตและให้บริการอย่างสมบูรณ์ภายหลังวิกฤติ ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญยิ่งท่ามกลางแรงกดดันในการกลับเข้าสู่ “การดำเนินธุรกิจตามปกติ” ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น หรือแม้แต่การผลิตที่เพิ่มขึ้น ซึ่งอาจทำให้ต้องมีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติจำนวนมากอย่างเร่งด่วน
- ข. หากเป็นไปได้ ในการประสานงานกับผู้ว่าจ้างและแรงงานข้ามชาติ บริษัทจัดหางานควรสนับสนุนให้มีการจ้างพนักงานที่เคยทำงานมาก่อนหน้านี้ด้วยเงื่อนไขการทำงานเดียวกัน (หรือดีขึ้นกว่าเดิม) เมื่อการผลิตกลับสู่ภาวะปกติ ซึ่งจะช่วยให้ “การดำเนินธุรกิจตามปกติ” พื้นตัวเร็วขึ้น โดยลดความจำเป็นในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ โดยอาจทำให้รัฐบาลอนุมัติกระบวนการนำเข้าได้เร็วขึ้น
- ค. บริษัทจัดหางานควรพิจารณาดำเนินการประเมินความต้องการจ้างหลังวิกฤติ เพื่อคาดการณ์ความต้องการสรรหาแรงงานที่อาจเกิดขึ้น โดยพิจารณาจากผลกระทบของไวรัสโควิด-19 สภาพตลาดแรงงาน รวมถึงข้อกำหนดจากรัฐบาล ควรดำเนินการประเมิน คาดการณ์ และเตรียมการเบื้องต้นล่วงหน้าเพื่อประโยชน์ของแรงงาน ผู้ว่าจ้าง และบริษัทจัดหางานเอง

#### 10. การบรรเทาความเสี่ยงในกลุ่มแรงงานข้ามชาติผ่านระบบการบริหารจัดการและการตรวจสอบสถานะ

สุดท้ายนี้ บริษัทจัดหางานมีบทบาทสำคัญในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติตลอดกระบวนการย้ายถิ่น และความรับผิดชอบของบริษัทจัดหางานได้ขยายขอบเขตนอกเหนือจากการดำเนินงานของบริษัทโดยตรงตลอดแนวห่วงโซ่อุปทานแรงงานจากบนสู่ล่าง

- ก. ดังนั้น บริษัทจัดหางานยังคงต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานข้ามชาติ และการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติตลอดกระบวนการสรรหาแรงงานและการว่าจ้าง/กระบวนการจ้างงาน รวมทั้งการดำเนินการของผู้ว่าจ้าง ผู้รับเหมาช่วง และหุ้นส่วนธุรกิจอื่นๆ บริษัทจัดหางานควรอย่างยิ่งที่จะตรวจสอบสถานะกิจการ และติดตามตรวจสอบกิจกรรมและมาตรการบรรเทาผลกระทบต่างๆ ในช่วงไวรัสระบาดอย่างต่อเนื่อง
- ข. ส่วนนี้รวมถึงการตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้ว่าจ้าง-ลูกจ้าง ผู้รับเหมาช่วง และหุ้นส่วนธุรกิจอื่นๆ ทุกฝ่ายปฏิบัติตามกฎหมายในประเทศ ระเบียบและมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง ในประเทศที่ดำเนินกิจการ



International Organization for Migration

17 route des Morillons, P.O. Box 17, 1211 Geneva 19, Switzerland

Tel.: +41 22 717 9111 • Fax: +41 22 798 6150

Email: [hq@iom.int](mailto:hq@iom.int) • Website: [www.iom.int](http://www.iom.int)

องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน

เลขที่ 3 อาคารรัตนาคาร ชั้น 18 ถนนสาทรใต้ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 ประเทศไทย

โทร: +66 02 343 9300 โทรสาร +66 02 343 9399

อีเมล: [iomthailand@iom.int](mailto:iomthailand@iom.int) เว็บไซต์: [www.iom.int](http://www.iom.int)



The translation was funded by the PROMISE project supported by the Swiss Agency for Development and Cooperation;  
and by the CREST Fashion project supported by Laudes Foundation.