



COVID-19: แนวปฏิบัติสำหรับผู้ว่าจ้างและธุรกิจเพื่อส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในช่วงวิกฤติด้านสุขภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

ฉบับที่ 2.0 – 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563

ผู้ว่าจ้างและธุรกิจมีบทบาทสำคัญต่อการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติและชุมชนในช่วงที่เกิดโรคระบาดโควิด-19 (COVID-19) หลายธุรกิจได้ให้การดูแล จัดสรรสินค้าและบริการต่างๆ ที่จำเป็นในพื้นที่ซึ่งอาศัยแรงงานข้ามชาติในการดำเนินการดังกล่าว รวมไปถึงพยาบาล แพทย์ และผู้ปฏิบัติงานทางการแพทย์อื่นๆ เช่นเดียวกับแรงงานด้านการเกษตร การขนส่ง และการค้ารายย่อย ซึ่งช่วยให้บ้านเมืองเรายังคงมีอาหารและสิ่งของที่จำเป็นพอใช้อยู่ เอกสารฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้ว่าจ้างสามารถจัดการผลกระทบของโควิด-19 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในการประกอบธุรกิจและห่วงโซ่อุปทาน ดังนั้น จึงหวังว่าแนวปฏิบัติที่ให้ไว้จะเป็นประโยชน์สำหรับท่าน

อันโตนิโอ วิตอรีโน ผู้อำนวยการใหญ่
องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (ไอโอเอ็ม)

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

เอกสารฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวปฏิบัติขั้นต้นสำหรับผู้ว่าจ้างในการรับมือวิกฤติด้านสุขภาพในปัจจุบันที่เกิดจากไวรัสโควิด-19 และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อให้คำแนะนำในการสร้างความคุ้มครองที่มีประสิทธิภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติในสถานประกอบการและห่วงโซ่อุปทานของผู้ว่าจ้าง ในขณะที่เอกสารนี้จัดทำขึ้นสำหรับผู้ว่าจ้างโดยเฉพาะ แต่ข้อมูลต่างๆ ยังแนะนำบริษัทข้ามชาติในการรับมือกับความท้าทายอันสืบเนื่องมาจากไวรัสโควิด-19 ภายในห่วงโซ่อุปทาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่เป็นพลวัต ซึ่งจะมีการปรับปรุงข้อมูลอยู่เสมอในช่วงที่เกิดการแพร่ระบาด

1. ข้อพิจารณาทั่วไปเพื่อเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ

แรงงานทุกคนควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม อย่างมีศักดิ์ศรีและความเคารพ โดยไม่คำนึงถึงเพศสภาพและสถานะการย้ายถิ่นฐานของแรงงาน สุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดี และความปลอดภัยของแรงงานทุกคน รวมทั้งแรงงานข้ามชาติ ควรได้รับความสำคัญลำดับต้นๆ เสมอ สำหรับผู้ว่าจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่เกิดวิกฤติสุขภาพจากไวรัสโควิด-19 นี้ ธุรกิจจะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้การดูแลเพื่อเคารพหลักการสิทธิมนุษยชนและตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ

- ก. ผู้ว่าจ้างจะต้องติดตามและปฏิบัติตามข้อกำหนดทั้งหมดของหน่วยงานที่มีอำนาจในระดับชาติและระดับท้องถิ่นเกี่ยวกับมาตรการทางสาธารณสุข และตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้สื่อสารข้อมูลที่สำคัญต่อพนักงานของตน
- ข. ส่งเสริมให้พนักงานสามารถประสานงานและขอความช่วยเหลือจากสมาคมการค้า สมาคมนายจ้าง และสมาคมธุรกิจต่างๆ เพื่อร่วมกันแบ่งปันข้อมูล การเรียนรู้ และแนะนำขั้นตอนในการจัดการกับวิกฤติครั้งนี้
- ค. ดำเนินการประเมินอย่างรวดเร็วต่อมาตรการด้านสุขภาพ ความปลอดภัย แรงงานและมาตรการคุ้มครองทางสังคมที่มีอยู่ในสถานที่ทำงาน และที่พักของแรงงาน (หากจำเป็น) และระบุความจำเป็นเร่งด่วนที่สุดของพนักงาน โดยเน้นมาตรการที่คำนึงถึงความละเอียดอ่อนในเรื่องเพศสภาพ และปรับวิธีแก้ปัญหาของท่านให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มแรงงานที่อาจมีความเปราะบางบางประการ รวมทั้งกลุ่มแรงงานข้ามชาติ

2. เสริมสร้างความปลอดภัยและสุขภาพในสถานที่ทำงาน

- ก. วินิจฉัย ป้องกัน และบรรเทาความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคระหว่างแรงงาน รวมทั้งการสัมผัสกับพื้นผิวหรือวัตถุที่ติดเชื้อ การทำความสะอาดพื้นผิว (เช่น โต๊ะทำงาน) และวัตถุต่างๆ (เช่น ลูกบิดประตู โทรศัพท์ และคีย์บอร์ด) ด้วยน้ำยาฆ่าเชื้อโรคเป็นประจำ ปฏิบัติตาม**แนวปฏิบัติ** ที่เกี่ยวข้องตามท้องที่การอนามัยโลก (WHO) ระบุไว้
- ข. เลือกใช้มาตรการด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการประกอบอาชีพฉบับใหม่หรือปรับใช้มาตรการที่มีอยู่แล้ว และดำเนินการตามแนวปฏิบัติจากหน่วยงานสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด เพื่อลดความเสี่ยงต่อการติดเชื้อ ซึ่งอาจรวมถึงกำหนดระเบียบการทำความสะอาดใหม่ มีจุดล้างมือ และ/หรือ มีมาตรการด้านสุขอนามัยอื่นๆ เช่น การจัดสรรน้ำยาล้างมือ
- ค. จุดล้างมือ หรือจุดจ่ายน้ำยาล้างมือ ควรตั้งอยู่ใกล้กับห้องน้ำทุกแห่ง สถานพยาบาล ทางเข้าอาคาร บริเวณพบปะและโรงอาหาร นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้พนักงานและผู้รับเหมาทุกคนปฏิบัติตามวิธีการล้างมือให้สะอาดเป็นประจำ มาตรการอื่นๆ อาจรวมถึงการแจกหน้ากากอนามัย หรืออุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (Personal Protective

Equipment: PPE) ตามความเหมาะสม ซึ่งอาจแจกร่วมกับคำแนะนำในการใช้งานและการกำจัดที่ถูกต้อง สิ่งสำคัญคือต้องระลึกว่าอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) เป็นมาตรการป้องกันเพิ่มเติมและไม่ควรนำมาแทนที่ความสำคัญของการล้างมือ ส่งเสริม [สุขอนามัยที่ดีด้านการหายใจ](#) ด้วยการติดโปสเตอร์ร่วมกับมาตรการสื่อสารและแนวปฏิบัติอื่นๆ ในสถานที่ทำงาน มีการทบทวน [แนวปฏิบัติ](#) ของ WHO เกี่ยวกับการใช้และทิ้งหน้ากากอนามัยอย่างถูกต้อง

- ง. ตรวจสอบให้แน่ใจว่าท่านมีน้ำยาล้างมือ หน้ากากอนามัย ถุงมือ และอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) อื่นๆ อย่างเพียงพอในสถานที่ทำงาน และที่พักอาศัยของพนักงาน (หากจำเป็น) ถ้าการจัดสรรอุปกรณ์เหล่านี้มีจำกัดหรือล่าช้า ให้ระบุแหล่งทางเลือก และติดต่อกับหน่วยงานและสมาคมอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อขอการสนับสนุน
- จ. พิจารณาการคัดกรองด้วยการวัดอุณหภูมิพนักงานตรงทางเข้าสถานที่ทำงานทุกแห่ง ผู้ที่มีไข้ควรถูกแยกตัวออกไป และปฏิบัติตามวิธีดำเนินการทางสาธารณสุขเกี่ยวกับการวินิจฉัยโรค รวมทั้งวิธีการและสถานที่เข้ารับการรักษา
- ฉ. เผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับไวรัสโควิด-19 และคำสั่งของบริษัทที่เกี่ยวข้องแก่หน่วยงานและบุคคลทั้งหมดที่รับผิดชอบในการประสานงานเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน
- ช. ตรวจสอบให้แน่ใจว่าพยาบาลในที่ทำงานและผู้มีหน้าที่ดูแลสุขภาพของพนักงานมีอุปกรณ์พร้อมที่จะตอบสนองต่อไวรัสโควิด-19 และโรคติดเชื้ออื่นๆ และตระหนักถึงมาตรการทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นที่รับมาใช้ เพื่อจำกัดการแพร่กระจายของเชื้อไวรัส ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการพัฒนาและดำเนินการตามข้อกำหนดด้านสาธารณสุขและระบบส่งต่อความช่วยเหลือ โดยประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุขในท้องถิ่น ตรวจสอบให้แน่ใจว่าเจ้าหน้าที่เหล่านั้นไม่เพียงแต่ให้ความช่วยเหลือด้านสุขภาพร่างกายของพนักงานเท่านั้น แต่ต้องรวมถึงสุขภาพจิตใจด้วย เพื่อที่จะบรรเทาความรู้สึกกดดันและความกังวล (โปรดดูด้านล่าง)
- ซ. ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีมาตรการด้านสุขภาพและความปลอดภัยเป็นพิเศษสำหรับลูกจ้างระดับปฏิบัติการ รวมถึงผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางการแพทย์ และผู้ที่ทำงานในกลุ่มเศรษฐกิจด้านการดูแลสุขภาพ (care economy) ให้กลุ่มผู้เกษียณอายุ หรือผู้สูงอายุ เนื่องจากลักษณะงานของกลุ่มคนเหล่านี้มีความสำคัญต่อชีวิตของผู้คน จำเป็นต้องมีการพัฒนาและดำเนินการจัดทำแนวปฏิบัติเฉพาะสำหรับเจ้าหน้าที่กลุ่มดังกล่าว
- ด. ตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลสุขภาพที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่เก็บรวบรวมตลอดการระบาดถูกเก็บไว้เป็นความลับอย่างเคร่งครัด และไม่ได้ถูกนำไปเผยแพร่แก่บุคคลที่สามโดยไม่ได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากคนงาน เว้นแต่จะมีกฎหมายกำหนด

3. การบรรเทาความกดดันและความกังวลเกี่ยวกับไวรัสโควิด-19

แรงงานข้ามชาติอาจเผชิญกับความกดดันและความกังวลที่เพิ่มขึ้นจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 การถูกแยกตัวและการอยู่ห่างจากบ้าน ครอบครัว และเครือข่ายที่ให้การสนับสนุน นอกจากนี้ ยังอาจกลัวว่าจะถูกส่งตัวกลับประเทศถ้าต้องสูญเสียงานและใบอนุญาตทำงาน หรือถ้าติดเชื้อไวรัส ดังนั้น ผู้ว่าจ้างควรพิจารณาถึงประเด็นที่เป็นเรื่องอ่อนไหวในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ และจัดการกับความกดดันและความกังวลต่างๆ

- ก. การจัดให้มีกิจกรรมสนับสนุนด้านจิตสังคม (psycho-social) ในที่ทำงาน บริการให้คำปรึกษาและสายด่วนให้คำปรึกษาต่างๆ

- ข. ผู้ว่าจ้างยังอาจอำนวยความสะดวกในประสานงานเพื่อขอรับบริการจากกงสุล องค์กรภาคประชาสังคม และกลุ่มชนพลัดถิ่น
- ค. การบรรเทาความกดดัน อาจรวมถึงการหลีกเลี่ยงข่าวลือและการเผยแพร่ข้อมูลผิดๆ หรือข้อมูลอันเป็นเท็จที่ทำให้เกิดความกังวลมากขึ้น หากเป็นไปได้ ให้สร้างความมั่นใจว่าจะมีการให้ข้อมูลและข่าวสารที่ผ่านการตรวจสอบแล้วเท่านั้นแก่พนักงานผ่านป้ายประกาศ อินทราเน็ต หรือวิธีการสื่อสารอื่นๆ นอกจากนี้ ยังอาจพิจารณาการสรุปข่าวแก่พนักงานเป็นประจำ (รายวันหรือรายสัปดาห์)
- ง. ผู้ว่าจ้างควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงบริการอินเทอร์เน็ตได้ในห้องพัก เพื่อติดต่อกับคนในครอบครัวได้เป็นประจำ
- จ. ทบทวน [แนวปฏิบัติ](#) ทั่วไปในการจัดการกับความกดดันจากไวรัสโควิด-19 ของ WHO

4. การส่งเสริมการเข้าถึงการรักษาและการประกันสุขภาพถ้วนหน้า

แรงงานข้ามชาติทั่วไป และโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่อยู่ในสถานะเข้าเมืองผ่านช่องทางที่ไม่ปรกติ มีแนวโน้มที่จะเผชิญกับ [อุปสรรคในการเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมและการดูแลสุขภาพ](#) ในช่วงวิกฤตินี้ แรงงานอาจไม่มีประกันสุขภาพ จึงถึงเวลาที่ขอเข้ารับการรักษาอันเนื่องมาจากค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีการรักษาในโรงพยาบาลที่มีราคาสูง ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ความกลัวที่จะถูกส่งตัวกลับประเทศอาจทำให้แรงงานไม่กล้าขอรับการรักษาพยาบาล เพราะกลัวถูกตีตราหรือเลือกปฏิบัติหากตรวจพบว่าติดเชื้อ

วิกฤติปัจจุบันเน้นย้ำถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการจัดสรรหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (Universal Health Coverage: UHC) โดยส่งเสริมระบบสุขภาพที่แข็งแกร่งและมีความยืดหยุ่น สามารถเข้าถึงผู้ที่มีความเสี่ยง และส่งเสริมการเตรียมความพร้อมและการป้องกันการแพร่ระบาด

- ก. การตรวจและการรักษาโรคโควิด-19 จะต้องครอบคลุมถึงผู้ย้ายถิ่นโดยไม่แบ่งแยกสถานะการย้ายถิ่น ผู้ว่าจ้างควรให้การดูแลโดยเคารพสิทธิมนุษยชนและตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานด้านการคุ้มครองทางสังคมแก่พนักงานทุกคน
- ข. อุปสรรคดังที่กล่าวมานี้จะทำให้การแพร่กระจายของไวรัสโควิด-19 รุนแรงยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชุมชนผู้ย้ายถิ่นฐาน ส่งผลให้เกิดความเสี่ยงมากขึ้นในด้านสาธารณสุขทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งควรได้รับการจัดการให้ตรงจุด
- ค. เพื่อบรรเทาอุปสรรคด้านภาษา ผู้ว่าจ้างควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงล่ามที่สามารถให้ข้อมูลปัจจุบันและช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติขณะเข้ารับบริการสุขภาพ ซึ่งจะอยู่กับแรงงานเมื่อไปพบแพทย์หรือไปโรงพยาบาล ในพื้นที่ที่หน่วยงานด้านสาธารณสุขแนะนำให้โทรศัพท์ปรึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย โปรดตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกับผู้ประกอบวิชาชีพทางการแพทย์ได้

5. การปรับรูปแบบการทำงาน

- ก. หากธุรกิจของท่านยังคงดำเนินการอยู่ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรค ให้พิจารณาถึงรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น

ใช้มาตรการกำหนดระดับความจำเป็นในการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานในกลุ่มพนักงาน ในกรณีที่สามารถทำงานนอกสถานที่ได้ ควรอนุญาตให้พนักงานทำงานจากบ้าน (เช่น การทำงานผ่านเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร) หรืออนุญาตให้ปรับเวลาทำงานได้ โดยวิธีหลังนั้นจะมีความสำคัญสำหรับพนักงานทุกคน รวมทั้งแรงงานข้ามชาติ ซึ่งหากมีการปิดโรงเรียนและสถานรับเลี้ยงเด็ก พนักงานจะต้องดูแลบุตรด้วยตนเอง ชั่วโมงทำงานที่ยืดหยุ่นนี้จะช่วยให้พนักงานสามารถดูแลสมาชิกในครอบครัวคนอื่น เช่น ปู่ย่าตายาย พ่อแม่หรือพี่น้องที่สูงวัย ที่อาจมีอุปสรรคด้านรายได้และความสามารถในการดูแลตนเองจากมาตรการต่างๆ ที่จำกัดการเคลื่อนไหว รวมทั้งการกักตัว

- ข. สำหรับพนักงานที่ยังคงทำงานในที่ทำงาน รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นอาจรวมถึงปริมาณงานที่ลดลง การแบ่งงาน และการปรับชั่วโมงการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตารางงานชั่วคราว นอกจากนี้ การใช้สิทธิในการลาหยุดโดยได้รับค่าจ้าง (เช่น ลาป่วย ลากิจหรือลาฉุกเฉิน) อาจถือว่าเป็นการแก้ปัญหาระยะสั้น ถึงแม้ว่าสำหรับแรงงานข้ามชาติหลายคน โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในกลุ่มทักษะระดับต้นแล้ว สิทธิเหล่านี้อาจมีอยู่จำกัด
- ค. ใช้มาตรการในที่ทำงานเพื่อเสริมสร้างการรักษาระยะห่างทางสังคม (social distancing) เพื่อจำกัดการติดเชืาระหว่างบุคคล ซึ่งอาจรวมถึงการจัดที่ทำงานใหม่เพื่อให้มีที่ว่างเพียงพอระหว่างพนักงาน และห้ามมิให้มีการพบปะตัวต่อตัว นอกจากนี้ ผู้ว่าจ้างยังอาจพิจารณาว่าจะสามารถปรับรูปแบบการทำงานเพื่อให้มีพนักงานน้อยลงในสถานที่ทำงานในเวลาเดียวกัน (เช่น การทำงานเป็นกะหรือวิธีการจัดการอื่นๆ)
- ง. นอกจากนี้ หากพนักงานเดินทางไป-กลับที่ทำงานโดยบริการขนส่งสาธารณะ ผู้ว่าจ้างควรอธิบายให้ชัดเจนถึงกฎเกณฑ์ที่รัฐบาลแนะนำเกี่ยวกับการใช้บริการขนส่งสาธารณะในช่วงวิกฤตินี้ โดยพิจารณา (หากเป็นไปได้) เวลาที่ยืดหยุ่นในการมาถึงและออกจากที่ทำงานเพื่อลดการเดินทางในช่วงที่มีคนแออัด และ/หรือ จัดให้มีทางเลือกอื่นๆ ในการเดินทาง (เช่น รถโดยสารเอกชน) ที่จำกัดการพบปะกับผู้อื่นในการเดินทางแต่ละวัน ทั้งนี้ หากมีการจัดหาพาหนะส่วนตัวให้พนักงาน ให้ดำเนินการตามข้อกำหนดและวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องด้านสุขภาพต่างๆ

6. การปรับสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติ

- ก. สำหรับแรงงาน รวมทั้งแรงงานข้ามชาติ ที่อาศัยอยู่ในสถานที่ปฏิบัติงาน ที่พักของผู้ว่าจ้าง หรือที่พักซึ่งดำเนินการโดยผู้ว่าจ้าง ผู้ว่าจ้างควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าที่พัก นั้นปลอดภัย ถูกสุขอนามัย และเป็นไปตามข้อกำหนดปัจจุบันเกี่ยวกับการรักษาระยะห่างทางสังคม
- ข. อาจรวมถึงการจัดการสภาพความเป็นอยู่ใหม่เพื่อลดจำนวนพนักงานที่อยู่ร่วมห้องเดียวกัน และ/หรือ ปรับตารางการรับประทานอาหารหรือสลับการใช้ครัวของหอพักหรือร้านอาหาร (ซึ่งอาจต้องใช้วิธีอื่นๆเพิ่มเติมในการประกอบอาหาร) ในทำนองเดียวกัน อาจมีข้อกำหนดที่คล้ายกันเพื่อควบคุมการใช้ห้องอาบน้ำหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสุขอนามัยส่วนบุคคลอื่นๆ ที่มีจำนวนจำกัด
- ค. ในกรณีที่ไม้อาจปรับเปลี่ยนการอยู่อาศัยในหอพักได้สะดวก ผู้ว่าจ้างอาจพิจารณาเช่าที่พักชั่วคราว (เช่น โรงแรม เกสต์เฮาส์ หรือโฮสเทล) เพื่อให้เป็นไปตามวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาระยะห่างทางสังคม
- ง. แรงงานที่อยู่อาศัยในที่พักของผู้ว่าจ้างหรือที่ดำเนินการโดยผู้ว่าจ้าง ต้องสามารถเข้าถึงน้ำดื่ม อาหาร และสิ่งจำเป็นอื่นๆ ในช่วงที่ถูกกักตัว แยกตัว หรือถูกจำกัดการเดินทาง ในทำนองเดียวกัน ผู้ว่าจ้างควรรับประกันว่าแรงงานเหล่านี้

จะสามารถเข้าถึงบริการฉุกเฉินและบริการทางการแพทย์ นอกจากนี้ พนักงานทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการหอพัก รวมทั้งพนักงานรักษาความปลอดภัย ควรจะตระหนักถึงข้อกำหนดดังกล่าวมากขึ้น

- จ. ในกรณีที่เจ้าหน้าที่รัฐที่ได้จำกัดการเดินทางและสร้างข้อกำหนดเกี่ยวกับการรวมตัวในที่สาธารณะและที่ส่วนตัว ผู้ว่าจ้างอาจต้องจำกัดการอนุญาตให้บุคคลภายนอกเข้าไปยังที่พักของพนักงาน
- ฉ. ควรนำสมุดบันทึกมาใช้เพื่อจดบันทึกการดำเนินการต่างๆ เช่น วันที่และเวลาที่มีการฉีดน้ำยาฆ่าเชื้อ หรือพื้นที่ที่ทำความสะอาด และผู้ทำความสะอาด ซึ่งจะช่วยให้ฝ่ายบริหารมีวิธีที่ตรงไปตรงมาในการสร้างความมั่นใจต่อมาตรการการติดตามและดำเนินการ นอกจากนี้ อาจจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ทำความสะอาดและน้ำยาฆ่าเชื้อเพิ่มเติม (เช่น คลอรีน) และพนักงานทำความสะอาดอาจต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรการใหม่และการใช้น้ำยาฆ่าเชื้ออย่างถูกต้อง
- ช. นอกจากนี้ ผู้ว่าจ้างควรจัดการแยกตัวพนักงานที่มีอาการของโรคโควิด-19 จากผู้อื่นในที่พักคนงาน (รวมทั้งการจัดห้องและห้องน้ำแยกออกไป) และกำหนดมาตรการเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานเหล่านี้จะได้รับความช่วยเหลือทางการแพทย์
- ซ. ผู้ว่าจ้างควรใช้มาตรการเพิ่มเติมในกรณีที่สถานที่ทำงานและการปฏิบัติงานอยู่ไกลหรือห่างจากผู้คน และการเข้าถึงสถานพยาบาลและโครงสร้างพื้นฐานที่มีอยู่จำกัด อันรวมถึงเหมืองแร่อุตสาหกรรมและเหมืองแร่ขนาดเล็ก ไร่ นา และสถานที่เพาะปลูกทางการเกษตร เรือประมงและแรงงานขนส่ง สำหรับมาตรการเกี่ยวกับลูกจ้างทำงานบ้าน โปรดดูด้านล่าง
- ด. นอกจากนี้ ผู้ว่าจ้างยังต้องรับผิดชอบต่อแรงงานข้ามชาติที่อาศัยอยู่ในบ้านหรือที่พักอาศัยของบุคคลอื่น ซึ่งอาจต้องการความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ต้องเผชิญกับค่าเช่าให้ออกจากที่พักเพราะไม่สามารถจ่ายค่าเช่า อันเป็นเหตุจากการชะลอตัวของการผลิตหรือการปิดสถานที่ทำงาน ซึ่งทำให้แรงงานสูญเสียรายได้ หากเป็นไปได้ ผู้ว่าจ้างควรให้เจ้าของหอพัก ผู้ดูแล หรือบริษัทจัดการทรัพย์สินซึ่งเป็นบุคคลภายนอกได้ใช้มาตรการบรรเทาเพื่อมิให้มีการขับไล่แรงงานออกจากที่พักอาศัย
- ด. ในกรณีที่แรงงานถูกลดเงินเดือนอันเป็นผลมาจากการปิดหรือชะลอตัวของกิจการ ผู้ว่าจ้างอาจพิจารณามาตรการพิเศษ อันรวมถึงการชำระค่าที่อยู่ให้ชั่วคราว และการจัดหาอาหารให้โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายในที่ทำงานหรือร้านอาหารของหอพัก

7. การรักษาสิทธิของแรงงานข้ามชาติในช่วงวิกฤติ

ผู้ว่าจ้างต้องเคารพและปกป้องสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติตลอดวิกฤตการณ์ปัจจุบัน ผู้ว่าจ้างจำเป็นต้องสังเกตและปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมทั้งกฎระเบียบและข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการจ้างงานและสภาพการทำงาน

- ก. รวมถึงมาตรการเกี่ยวกับชั่วโมงทำงานที่กำหนดเงื่อนไขเฉพาะ (ข้อจำกัด) ในการทำงานงานล่วงเวลาในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริการที่สำคัญ อาจจำเป็นต้องติดตามชั่วโมงการทำงานมากกว่าปกติเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานไม่ต้องทำงานล่วงเวลามากเกินไป และจะต้องมีเวลาพักในแต่ละวันและแต่ละสัปดาห์ตามความจำเป็น
- ข. ผู้ว่าจ้างพึงระลึกไว้ว่า ห้ามพนักงานทำงานล่วงเวลาโดยไม่เต็มใจหรือถูกบังคับโดยเด็ดขาด ช่องว่างหรือการขาดแคลน

แรงงานที่มีอยู่ รวมทั้งข้อจำกัดชั่วคราวเกี่ยวกับการรับสมัครพนักงานใหม่ หรือมาตรการอื่นๆ ที่ทำให้ผู้ว่าจ้างมีอาจจ้างพนักงานใหม่ได้นั้น ไม่สามารถนำมาเป็นเหตุผลในการบังคับให้พนักงานทำงานล่วงเวลาได้ รวมถึงแรงงานข้ามชาติ ซึ่งอาจมีความเปราะบางต่อการชู้ญให้ทำงานนานขึ้นและไม่กล้าที่จะปฏิเสธ

- ค. ตลอดช่วงการระบาด ผู้ว่าจ้างจะต้องรักษาและเสริมสร้างกลไกการร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ประเด็นการร้องเรียน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับความกังวลด้านสุขภาพ) ได้รับการหยิบยกและแก้ไข ผู้ว่าจ้างควรตระหนักถึงและพยายามลดอุปสรรคต่าง ๆ ที่แรงงานข้ามชาติอาจเผชิญในการใช้กลไกการร้องเรียนดังกล่าวด้วย
- ง. ในกรณีของจำนวนแรงงานที่เกินความจำเป็นของธุรกิจและการเลิกจ้าง ผู้ว่าจ้างจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับภายใต้กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อกำหนดทางกฎหมายเกี่ยวกับระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าและค่าตอบแทน อาจรวมถึงหน้าที่ของผู้ว่าจ้างในการให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในการเดินทางกลับประเทศต้นทาง
- จ. การจำกัดเสรีภาพในการเดินทางของแรงงานข้ามชาติจะกระทำได้ในกรณีที่จำเป็นเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อไวรัสเท่านั้น โดยจะต้องสื่อสารเรื่องนี้กับแรงงานข้ามชาติให้ชัดเจน และต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงเอกสารแสดงตนและเอกสารการเดินทางด้วยตนเองได้ตลอดเวลา

8. การจ่ายค่าแรงและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานข้ามชาติ

บ่อยครั้งที่แรงงานข้ามชาติมักจะสร้างหนี้เพื่อจ่ายค่าสมัครงาน ดังนั้นจึงต้องอาศัยรายได้ประจำและตรงเวลาในระหว่างที่ทำงานอยู่ต่างประเทศ การไม่จ่ายค่าแรงอันเนื่องมาจากการผลิตหยุดชะงักหรือการเลิกจ้างอาจส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของผู้ย้ายถิ่นฐานและครอบครัวได้ แรงงานข้ามชาติที่ไม่ทำงานหรือทำงานน้อยลงอันเนื่องมาจากความต้องการทางตลาดที่ลดลง อาจแสวงหาโอกาสทางเลือกอื่นๆ เพื่อสร้างรายได้

- ก. พยายามทุกวิถีทางเพื่อสนับสนุนด้านการเงินแก่แรงงานข้ามชาติ โดยผ่านการจ่ายค่าแรงในช่วงที่มีการระบาดของโควิด-19 เมื่อเกิดสถานการณ์ยากลำบากทางการเงินขึ้นกับธุรกิจ ให้ปรึกษากระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการหามาตรการที่สามารถช่วยให้ผู้ว่าจ้างหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างงาน พิจารณาจัดทำ “แผนการคุ้มครองการจ้างงาน” เพื่อประเมินตัวเลือกที่มีอยู่ทั้งหมดและให้การเลิกจ้างเป็นทางเลือกสุดท้าย
- ข. ใช้มาตรการที่จะเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่พนักงานทุกคน ซึ่งอาจรวมถึงการอนุญาตให้พนักงานลาพักงานโดยถือเป็นมาตรการในการรักษาสุขภาพพนักงานและบรรเทาวิกฤติ และหากเป็นไปได้ ให้จัดลำดับความสำคัญต่อการคงจ้างพนักงานที่จำเป็นไว้ รวมทั้งแรงงานข้ามชาติที่ไม่สามารถกลับบ้านได้หรืออยู่ในสถานการณ์ทางการเงินหรือทางสังคมที่ยากลำบาก
- ค. หากพบว่าแรงงานข้ามชาติได้จ่ายค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการสมัครงาน ผู้ว่าจ้างมีหน้าที่สร้างความมั่นใจว่าจะต้องจ่ายเงินเหล่านี้คืน ไม่ว่าแรงงานที่เกี่ยวข้องจะถูกเลิกจ้าง ถูกพักงาน หรือยังคงปฏิบัติงานอยู่ก็ตาม

9. การเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคม รวมทั้งการประกันสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติ

- ก. กำหนดวิธีการสนับสนุนมาตรการคุ้มครองทางสังคมของรัฐบาล (ถ้ามี) รวมถึงเงินอุดหนุนสำหรับแรงงานเพื่อให้

เข้าถึงประกันสุขภาพและประกันการว่างงาน

- ข. ผู้ว่าจ้างควรพิจารณาเงื่อนไขเฉพาะสำหรับแรงงานที่ทำงานชั่วคราวและแรงงานนอกระบบ
- ค. แรงงานนอกระบบหรือแรงงานที่ทำงานชั่วคราวควรเข้าถึงกลไกการคุ้มครองทางสังคมที่มีอยู่หรือที่กำหนดขึ้นใหม่ รวมถึงการแจกจ่ายอาหารและโครงการให้เงินสนับสนุนของหน่วยงานรัฐต่างๆ ทั้งนี้ควรครอบคลุมถึงแรงงานข้ามชาติที่อาจมีสถานะเข้าเมืองแบบไม่ปกติ ควรดำเนินการในกรณีที่สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนให้แรงงานเหล่านี้เปลี่ยนสถานะ ถึงแม้ว่าบริการเกี่ยวกับวีซ่าอาจถูกจำกัดหรือตัดไปชั่วคราวอันเนื่องมาจากวิกฤติ
- ง. ในกรณีที่แรงงานหรือครอบครัวเจ็บป่วยจากไวรัสโควิด-19 ให้พิจารณาถึงการรับรอง (และขยาย) ช่วงเวลาลาป่วย โดยได้รับค่าจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานหญิงที่มักจะเป็นผู้ดูแลสมาชิกในครอบครัว เพื่อสร้างความมั่นคงของรายได้ ไม่เพียงแต่สำหรับผู้ป่วยเท่านั้น แต่รวมถึงผู้ที่ให้การดูแลบุตร ผู้สูงอายุ หรือสมาชิกอื่นๆ ในครอบครัวด้วย

10. มาตรการเพื่อรับมือกับประเด็นอ่อนไหวของกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านโดยเฉพาะ

- ก. ผู้ว่าจ้างที่เป็นบุคคลควรพิจารณาอย่างจริงจังถึงประเด็นที่อ่อนไหวที่แรงงานข้ามชาติทำงานบ้านต้องเผชิญ แรงงานกลุ่มนี้อาจต้องอยู่อย่างโดดเดี่ยวมากกว่าแรงงานคนอื่นๆ และไม่สามารถเข้าถึงบริการและความคุ้มครองต่างๆ ได้ เนื่องจากทำงานอยู่ในที่พักอาศัยส่วนบุคคล
- ข. ในช่วงที่เกิดวิกฤติสุขภาพ ลูกจ้างทำงานบ้านอาจต้องพบกับแรงกดดันมากขึ้นจากมาตรการที่หน่วยงานภาครัฐกำหนดเพื่อจำกัดการเดินทาง นอกจากนี้ แรงงานในบ้านอาจเสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้างและตกงานเมื่อผู้คนต้องอยู่บ้านเป็นเวลานานตามนโยบายกักตัว แต่คนที่ยังมีงานทำอยู่อาจมีชั่วโมงทำงานยาวนานขึ้น มีหน้าที่ดูแลสมาชิกในครอบครัวของผู้ว่าจ้างเพิ่มขึ้น รวมทั้งถูกระงับสิทธิในการพักหรือลาหยุดที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย
- ค. ผู้ว่าจ้างของลูกจ้างทำงานบ้าน ควรนำมาตรการด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยแบบใหม่มาใช้ในบ้าน ซึ่งรวมถึงการสื่อสารเกี่ยวกับมาตรการป้องกัน มาตรการด้านสุขอนามัย และสุขาภิบาลซึ่งสอดคล้องกับคำแนะนำของ WHO และจัดสรรหน้ากากอนามัยและถุงมือ สบู่ น้ำ และน้ำยาล้างมือที่มีส่วนผสมของแอลกอฮอล์ นอกจากนี้ ยังควรหารือถึงมาตรการด้านการรักษาระยะห่างทางสังคมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น เมื่อต้องออกไปซื้อสินค้าอุปโภคบริโภค
- ง. ถ้ามีคนป่วยในบ้าน จงตรวจสอบให้แน่ใจว่าสมาชิกทุกคนในบ้าน รวมทั้งลูกจ้างทำงานบ้าน จะต้องได้รับรู้ และดำเนินการตามขั้นตอนโดยทันที เพื่อคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยของสมาชิกในบ้าน
- จ. ถ้าแรงงานข้ามชาติในบ้าน ไม่ได้พักอาศัยในบ้านของผู้ว่าจ้าง ให้ปรึกษากันถึงเรื่องการเดินทางมาทำงาน แนะนำให้ลูกจ้างหลีกเลี่ยงสถานที่และวิธีการเดินทางที่มีคนแออัด อาจเสนอคาร์ดแท็กซีให้ แต่หากลูกจ้างถูกจำกัดการเดินทางอันเนื่องมาจากมาตรการของหน่วยงานรัฐบาล ควรเสนอทางเลือกให้ลูกจ้าง “พักอาศัยอยู่ที่บ้านของผู้ว่าจ้าง” เพื่อให้การดูแลและบริการแก่สมาชิกในครอบครัวของผู้ว่าจ้างต่อไป
- ฉ. จำเป็นอย่างยิ่งที่ลูกจ้างทำงานบ้านจะยังคงได้รับสิทธิในวันหยุดประจำปี วันลาประจำปี และวันลาป่วยต่อไป โดยสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สื่อสารเรื่องนี้ให้ลูกจ้างทำงานบ้านทราบ ในกรณีที่เกิดการเจ็บป่วย ควรให้ลูกจ้างอยู่บ้านและขอรับความช่วยเหลือทางการแพทย์ ไม่ควรหักเงินเดือนจากการหยุดงานด้วยเหตุด้านสุขภาพ

- ข. นอกจากนี้ ผู้ว่าจ้างควรตรวจสอบให้แน่ใจว่า แรงงานข้ามชาติทำงานบ้านมีประกันสุขภาพที่ครอบคลุมกรณีที่จำเป็นต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลหรือพักรักษาตัวที่โรงพยาบาล โดยส่งเสริมให้ลูกจ้างสมัครเข้าระบบประกันสังคมในกรณีที่กฎหมายบัญญัติให้กระทำได้ หรือในกรณีอื่น ผู้ว่าจ้างอาจสนับสนุนด้านการเงินให้แรงงานสามารถเข้าถึงประกันสุขภาพเอกชนส่วนบุคคล
- ข. ผู้ว่าจ้างควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติทำงานบ้านมีวีซ่าที่ยังไม่หมดอายุ รวมทั้งใบอนุญาตพำนักและทำงานในประเทศไทย และเอกสารแสดงตนอื่นๆ ในกรณีที่เอกสารเหล่านี้หมดอายุในช่วงวิกฤติ ผู้ว่าจ้างควรเริ่มกระบวนการต่ออายุโดยเร็ว เนื่องจากกระบวนการต่ออายุเอกสารอาจใช้เวลานานกว่าปกติ
- ฉ. แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในบ้านควรมีหนังสือเดินทางและเอกสารแสดงตนอื่นๆ อยู่กับตนเองเสมอ ในทำนองเดียวกัน ผู้ว่าจ้างไม่ควรยึดหรือจำกัดการเข้าถึงโทรศัพท์มือถือ หรือการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตแบบไร้สาย เพื่อให้แรงงานข้ามชาติสามารถติดต่อกับครอบครัวตนเองที่บ้านได้

11. การขจัดความเกลียดกลัวชาวต่างชาติและการกีดกันทางสังคมในช่วงวิกฤติ

- ก. ดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อป้องกันและจัดการกับการเลือกปฏิบัติ ความเกลียดกลัวชาวต่างชาติ และ/หรือการกีดกันที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติและโรคโควิด-19 ซึ่งอาจรวมถึงการจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมและเพิ่มความตระหนักรู้สำหรับแรงงาน เพื่อลดการตีตราเกี่ยวกับไวรัส
- ข. สร้างกลไกซึ่งแรงงานสามารถชี้รายงานถึงเหตุการณ์ล่วงละเมิด การเลือกปฏิบัติ หรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอื่นๆ ต่อหัวหน้างาน ตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือผู้บริหาร และสร้างความมั่นใจว่ารายงานเหล่านี้จะได้รับการเก็บรักษาให้เป็นความลับ ดำเนินการตามที่ได้รับรายงานและเยียวยาในกรณีที่พิสูจน์ให้ทราบแล้ว

12. รับรองการสรรหาแรงงานที่เป็นธรรมในช่วงวิกฤติ

สำหรับธุรกิจที่ยังคงดำเนินกิจการต่อไปในช่วงวิกฤตินี้ จะต้องมีการสร้าง ความมั่นใจเกี่ยวกับการจัดหาแรงงานข้ามชาติที่เป็นธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการจำกัดการเดินทางในขณะนี้ ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้สรรหาแรงงานที่ไม่มีจรรยาบรรณพยายามหลีกเลี่ยงมาตรการเหล่านั้น ทำให้ผู้หางานและแรงงานข้ามชาติมีความเสี่ยงมากขึ้น

- ก. สำหรับการรับสมัครงานที่เกิดขึ้นในช่วงการระบาดของไวรัสควรใช้เทคโนโลยีในการสัมภาษณ์ทางไกล วิดีโอออนไลน์ หรือวิดีโอ เพื่อลดการเดินทางและการพบปะตัวต่อตัว
- ข. สร้างความมั่นใจว่าแรงงานข้ามชาติจะต้องไม่รับภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพ การจัดทำเอกสารราชการและการตรวจสอบสถานะ
- ค. ในการนำเข้าและว่าจ้างแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในช่วงวิกฤติ ควรมีมาตรการรักษาระยะห่างทางสังคมและคุ้มครองสุขภาพของแรงงานข้ามชาติในทุกๆ ระยะของการเดินทาง รวมทั้งมีการจัดสรรและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หน้ากากอนามัย ถุงมือ และอุปกรณ์ป้องกัน PPE อื่นๆ อย่างถูกต้อง เมื่อมาถึงประเทศปลายทาง ต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบท้องถิ่นเกี่ยวกับการกักตัว และมีการจัดที่พักและบริการอื่นๆ ที่เหมาะสม
- ง. ผู้ว่าจ้างควรสร้างความมั่นใจว่า การสรรหางานใดๆ ที่เริ่มดำเนินการก่อนเกิดวิกฤติ และขณะนี้อยู่ในช่วง

“ระงับชั่วคราว” ไม่ได้ส่งผลให้ผู้ทำงานจะต้องติดอยู่กับบริษัทจัดหางานอย่างไม่มีกำหนดระยะเวลา

๑. สำหรับธุรกิจที่ปิดกิจการหรือลดการดำเนินการ อาจพิจารณาพัฒนาแผนปฏิบัติงานในขณะนี้ เพื่อรับประกันว่าจะมีการสรรหาแรงงานที่เป็นธรรมภายหลังวิกฤติเมื่อธุรกิจได้กลับมาดำเนินการและให้บริการอย่างสมบูรณ์ ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญยิ่งท่ามกลางแรงกดดันในการกลับเข้าสู่ “การดำเนินธุรกิจตามปกติ” ให้ได้โดยเร็วที่สุด ทั้งนี้ ธุรกิจอาจคาดการณ์ถึงความต้องการจ้างงาน ตามผลกระทบจากโควิด-19 และสภาพตลาดแรงงานท้องถิ่นที่อาจเกิดขึ้นภายหลังวิกฤติ

13. การกลับประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติในช่วงที่เกิดโรคระบาด

- ก. ในกรณีจัดส่งแรงงานข้ามชาติกลับประเทศ ให้จัดการและจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในการเดินทางกลับสู่ประเทศต้นทาง
 - ประสานงานกับบริษัทจัดหางานภายใต้สัญญาที่มีอยู่ และขอความสนับสนุนจากองค์กรภาคประชาสังคมตามความเหมาะสม
 - อธิบายกฎเกณฑ์ด้านความปลอดภัยระหว่างและภายหลังการเดินทาง (เช่น การบังคับให้กักตัวเมื่อไปถึง) และแจ้งแรงงานข้ามชาติว่าการเลือกกลับบ้านไม่ถือเป็นความผิด
 - จัดสรรชุดอุปกรณ์ที่ใช้ในการเดินทางที่ถูกสุขอนามัยสำหรับแรงงานข้ามชาติ
- ข. ในกรณีผู้ที่ได้รับเลือกเข้าทำงานไม่สามารถเดินทางได้เพราะโรคระบาด ให้ประสานงานกับบริษัทจัดหางานให้จัดการและจ่ายค่าเดินทางแก่คนกลุ่มนี้ในการกลับสู่ชุมชนต้นทาง
- ค. ในกรณีที่ไม่มีทางเลือกอื่น ให้ปรึกษากับรัฐบาล บริษัทจัดหางาน และสถาบันที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ถึงความเป็นไปได้ที่จะปลดล็อคและใช้ประโยชน์จากหลักประกันที่วางไว้เพื่อการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ ปรึกษาสถานทูตและบริษัทจัดหางานเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการใช้กองทุนสวัสดิการของแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ หากมีกองทุนเหล่านี้อยู่

14. การสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติ

ในช่วงวิกฤติ ช่องทางแบบเปิดในการสื่อสารและการเจรจานั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความมั่นใจว่าแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่มีความเปราะบางมากที่สุด จะได้รับความคุ้มครองการจ้างงานและความคุ้มครองทางสังคม ผู้ว่าจ้าง (และผู้ซื้อ) ควรสร้างและรักษาวิธีการใหม่ๆ ในการสื่อสารกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมทั้งแรงงานและบริษัทจัดหางาน

- ก. ควรใช้ช่องทางการสื่อสารใหม่ๆ ถ่ายทอดข้อมูลเกี่ยวกับโควิด-19 ที่สำคัญไปยังแรงงาน รวมทั้งแรงงานข้ามชาติ ผู้ว่าจ้างควรรวบรวมความคิดเห็นจากแรงงานข้ามชาติเป็นประจำ รวมทั้งแรงงานชายและหญิงทุกสัญชาติ เพื่อทำความเข้าใจถึงความต้องการและความกังวลของแรงงานเหล่านั้น เพื่อนำมาจัดทำแผนรับมือวิกฤติ
- ข. พนักงานและลูกจ้างของผู้รับเหมาบุคคลภายนอกซึ่งอยู่ในสถานที่ทำงาน ควรได้รับแจ้งว่า ใครก็ตามที่แสดง [อาการของโรคโควิด-19](#) รวมทั้งอาการไข้ ไอแห้ง และ/หรือ หายใจลำบาก ควรจะแยกตัวอยู่ที่บ้าน และหาทางเข้ารับการรักษาตามความเหมาะสม ผู้ว่าจ้างควรดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อสร้างความมั่นใจว่าแรงงานข้ามชาติจะได้รับและเข้าใจข้อมูลนี้ (ถ้าให้ตีควรรสื่อสารในภาษาของแรงงานเอง) สำหรับแรงงานที่ทำงานในพื้นที่แต่เป็นลูกจ้างของ

บุคคลภายนอก ให้จัดทำและรักษาช่องทางการสื่อสารกับหุ้นส่วนธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อการประสานงานที่ดี

- ค. การให้แนวปฏิบัติและจัดการอบรมแก่แรงงานเกี่ยวกับมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และโควิด-19 ผู้ว่าจ้างควรพิจารณาการใช้ใบปลิวเพื่อการสื่อสาร โปสเตอร์ และสื่อที่มีภาพประกอบอื่นๆ รวมทั้งตรวจสอบว่าข้อความเหล่านั้นแปลเป็นภาษาที่แรงงานทุกคนเข้าใจ นอกจากนี้ ควรให้แนวปฏิบัติที่ชัดเจนแก่แรงงานว่าพวกเขาจะสามารถขอรับความช่วยเหลือทางการแพทย์ได้เมื่อใด ที่ไหน และอย่างไร เมื่อจำเป็น รวมทั้งที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์ของโรงพยาบาลและคลินิกในท้องถิ่น หน่วยงานด้านสุขภาพ และสายด่วนฉุกเฉิน พร้อมให้ความช่วยเหลือในการเดินทางอย่างปลอดภัยไปยังสถานพยาบาลหากเป็นไปได้
- ง. นอกจากนี้ การสื่อสารของผู้ว่าจ้างควรจะ 1) ให้คำแนะนำด้านกฎหมายและกระบวนการขั้นตอนที่เป็นปัจจุบันแก่แรงงานข้ามชาติ ให้ความช่วยเหลือและข้อมูลในกรณีทำงานของพวกเขาได้รับผลกระทบ 2) ช่วยแรงงานข้ามชาติตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของพวกเขา และ 3) ดำเนินการด้านเอกสารที่จำเป็นถ้าแรงงานต้องออกจากที่ทำงาน
- จ. นอกจากนี้ ผู้ว่าจ้างควรตรวจสอบให้แน่ใจว่า ได้มีการสื่อสารถึงข้อกำหนดด้านสุขอนามัยฉบับใหม่ทั้งหมดแก่แรงงานที่อาศัยอยู่ในที่พักของผู้ว่าจ้าง ทั้งโดยวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร (ผ่านการแนะนำ การประชุม ใบปลิว ป้ายประกาศ) และได้มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดเหล่านั้นอย่างครบถ้วน รวมถึงพนักงานที่ทำงานในที่พักของแรงงาน เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานทำอาหาร ฯลฯ

15. เสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติโดยการติดตามการปฏิบัติตามกฎระเบียบและการตรวจสอบสถานะห่วงโซ่อุปทาน

- ก. แปรนต์และผู้ซื้อระดับโลกอาจต้องการใช้มาตรการเชิงนโยบายชั่วคราวเพื่อจำกัดผลกระทบของโควิด-19 ที่มีต่อการดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่อุปทานต่างๆ พร้อมส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานในห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งรวมถึงแรงงานข้ามชาติ มาตรการเหล่านี้ อาจรวมถึงข้อตกลงใหม่ๆ ในหลายประเด็นที่กล่าวถึงข้างต้น เช่น การเสริมสร้างความปลอดภัยและสุขอนามัยในการประกอบอาชีพ การเข้าถึงการดูแลสุขภาพ การรับประกันค่าแรงและความเป็นอยู่ การคุ้มครองทางสังคม และมาตรการพิเศษอื่นๆ เกี่ยวกับรูปแบบการทำงาน ชั่วโมงทำงาน และสภาพความเป็นอยู่ต่างๆ
- ข. เมื่อรับมาตรการเหล่านี้มาใช้ ผู้ซื้อควรส่งเสริมความมุ่งมั่นต่อนโยบายใหม่ด้วยการติดตามและวิเคราะห์สถานะเพิ่มเติม เพื่อให้มั่นใจว่าผู้จัดหาสินค้าและบริการได้ยึดมั่นและปฏิบัติตามนโยบายเหล่านั้น อย่างไรก็ตาม เนื่องจากขณะนี้ข้อจำกัดในการเดินทาง การตรวจสอบและวิเคราะห์สถานะในรูปแบบเดิม เช่น การตรวจสอบทางสังคมในสถานที่ปฏิบัติงาน (on-site social audits) อาจไม่สามารถทำได้หรือไม่แนะนำให้ทำ ในกรณีเช่นนี้ ผู้ว่าจ้างควรใช้กลไกในการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะแบบใหม่ และพิจารณาถึงการใช้มาตรการที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมการคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งการใช้สายด่วน (hotlines) เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร รวมทั้งสื่อสังคมออนไลน์ ทั้งผู้ซื้อและผู้ว่าจ้างควรให้ความสำคัญกับกลไกการร้องทุกข์ในสถานที่ทำงานหรือในบริษัทที่ให้แรงงานข้ามชาติสามารถส่งเรื่องร้องเรียน และทำให้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและประเด็นอื่นๆ ได้รับการแก้ไข นอกจากนี้ ยังควรสนับสนุนให้มีการเสริมสร้างความตระหนักรู้ของแรงงานข้ามชาติ แม้กระทั่งในระยะไกล รวมทั้งแนะนำแรงงานเหล่านี้ให้รับทราบบริการท้องถิ่นและการให้ความช่วยเหลือฉุกเฉินผ่านช่องทางออนไลน์

16. แหล่งข้อมูลเพิ่มเติม

- ILO, UNICEF and UN Women, [Family-friendly policies and other good workplace practices in the context of COVID-19: Key steps employers can take](#), March 27th, 2020.
- IOE and HR Policy Association, [IOE guidance on surviving COVID-19 and coming out strong](#), April 2020.
- IOM, [Information about COVID-19 and how to protect yourself in multiple languages](#), n.d.
- IOM CREST, [COVID-19 place migrant workers in highly vulnerable situations](#).
- IOM CREST COVID-19 response website, <https://crest.iom.int/covid-19-response>.
- IOM PROMISE, [Tips for employers of domestic workers during the COVID-19 pandemic](#).
- IOM PROMISE, [Tips for migrant workers whose job is affected by the COVID-19 pandemic](#).



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

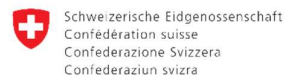
Email: hq@iom.int • Website: www.iom.int

องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน

เลขที่ 3 อาคารรัตนการ ชั้น 18 ถนนสาทรใต้ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 ประเทศไทย

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

อีเมล: iomthailand@iom.int เว็บไซต์ : www.iom.int



Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

The translation was funded by the PROMISE project,
supported by the Swiss Agency for Development and Cooperation.