



International
Labour
Office

ILO INDICATORS OF FORCED LABOUR

Special Action Programme to Combat Forced Labour



International
Labour
Office

ตัวชี้วัดของ องค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ ว่าด้วยแรงงานบังคับ

โครงการปฏิบัติการพิเศษจัดการใช้แรงงานบังคับ (Special Action Programme to Combat Forced Labour)

Introducing the indicators

This booklet presents an introduction to the ILO Indicators of Forced Labour. These indicators are intended to help “front-line” criminal law enforcement officials, labour inspectors, trade union officers, NGO workers and others to identify persons who are possibly trapped in a forced labour situation, and who may require urgent assistance. The indicators represent the most common signs or “clues” that point to the possible existence of a forced labour case.

The indicators are derived from theoretical and practical experience of the ILO’s Special Action Programme to Combat Forced Labour (SAP-FL). They are based upon the definition of forced labour specified in the ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) as: “all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily”.

The booklet presents the eleven indicators in turn, providing real-life examples to illustrate each one, accompanied by a brief explanation of what the indicator means in practice. The indicators will help you to understand how forced labour arises and how it affects its victims.

บทนำ

เอกสารฉบับนี้นำเสนอความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับตัวชี้วัดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานบังคับ ตัวชี้วัดเหล่านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายอาญาในระดับปฏิบัติ พนักงานตรวจแรงงาน นักสหภาพแรงงาน เจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชน และบุคลากรอื่นๆ นำไปใช้เพื่อคัดแยกบุคคลที่อาจจะตกอยู่ในสถานการณ์แรงงานบังคับจากซึ่งอาจจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือเร่งด่วน ตัวชี้วัดเหล่านี้แสดงถึงสัญญาณ หรือ “เบาะแส” ที่แสดงถึงความเป็นไปได้ของสภาวะของการบังคับใช้แรงงาน

ตัวชี้วัดเหล่านี้พัฒนาจากทฤษฎีและประสบการณ์การดำเนินงานของโครงการปฏิบัติการพิเศษขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อจัดการใช้แรงงาน บังคับ (ILO's Special Action Programme to Combat Forced Labour: SAP-FL) โดยที่การพัฒนาตัวชี้วัดเหล่านี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของบทนิยามว่าด้วยแรงงานบังคับตามที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 29) ซึ่งบัญญัติว่าหมายถึง “งานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งเกณฑ์เอาจากบุคคลใดๆ โดยการขู่ข่มว่าจะลงโทษและซึ่งบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง”

ทั้งนี้เอกสารฉบับนี้กำหนดตัวชี้วัดจำนวน 11 ข้อ โดยเป็นการให้ตัวอย่างที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อแสดงรายละเอียดในแต่ละข้อ พร้อมกับคำอธิบายโดยสังเขปเพื่อแสดงให้เห็นถึงลักษณะข้อเท็จจริงของตัวชี้วัดในทางปฏิบัติ ตัวชี้วัดเหล่านี้จะช่วยให้ท่านเข้าใจว่าภาวะการบังคับใช้แรงงานเกิดขึ้นได้อย่างไร และมีผลกระทบต่อผู้เสียหายอย่างไร

The indicators are:

- Abuse of vulnerability
- Deception
- Restriction of movement
- Isolation
- Physical and sexual violence
- Intimidation and threats
- Retention of identity documents
- Withholding of wages
- Debt bondage
- Abusive working and living conditions
- Excessive overtime

The presence of a single indicator in a given situation may in some cases imply the existence of forced labour. However, in other cases you may need to look for several indicators which, taken together, point to a forced labour case. Overall, the set of eleven indicators covers the main possible elements of a forced labour situation, and hence provides the basis to assess whether or not an individual worker is a victim of this crime.

Further guidance on how to use the indicators in practice is provided in the ILO e-learning tool on identifying and investigating cases of forced labour.

ตัวชี้วัดภาวะแรงงานบังคับ มีดังต่อไปนี้:

- การละเมิดอันเนื่องมาจากความเปราะบางของแรงงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยง
- การหลอกลวง
- การจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง
- การถูกโดดเดี่ยวจากสังคม
- ความรุนแรงต่อร่างกายและความรุนแรงทางเพศ
- การขู่เข็ญและการข่มขู่
- การยึดเอกสารประจำตัว
- การไม่จ่ายค่าจ้าง
- แรงงานขัดหนี้
- สภาพการทำงานและสภาพการดำรงชีพที่เลวร้าย
- ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่ยาวนาน

ในบางกรณีแม้มีลักษณะที่เข้าข่ายตัวชี้วัดใดเพียงประการเดียวก็อาจถือว่าเป็นสถานการณ์การใช้แรงงานบังคับ แต่ในหลายกรณีอาจจะต้องพิจารณาหลายตัวชี้วัดประกอบกัน เพื่อที่จะตัดสินได้ว่าการใช้แรงงานบังคับเกิดขึ้น โดยภาพรวมตัวชี้วัดภาวะแรงงานบังคับทั้ง 11 ตัวชี้วัดข้างต้น มีเนื้อหาครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของสถานการณ์การใช้แรงงานบังคับ ดังนั้นตัวชี้วัดข้างต้นสามารถนำมาใช้เป็นหลักพื้นฐานในการประเมินว่าแรงงานคนใดตกเป็นเหยื่อของการใช้แรงงานบังคับหรือไม่

นอกจากนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้พัฒนาเครื่องมือในรูปแบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อใช้ในการสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมในการคัดแยกและสอบสวนในกรณีของการบังคับใช้แรงงาน



Abuse of vulnerability

“A Chinese maid who worked 365 days a year did not speak a word of French except “good morning” and “good evening”. She was kept in a situation of dependence because of the language, continuous work and isolation. That maid was a veritable slave.”

A labour inspector in France

Anyone can be a victim of forced labour. However, people who lack knowledge of the local language or laws, have few livelihood options, belong to a minority religious or ethnic group, have a disability or have other characteristics that set them apart from the majority population are especially vulnerable to abuse and more often found in forced labour.

The mere fact of being in a vulnerable position, for example, lacking alternative livelihood options, does not necessarily lead a person into forced labour. It is when an employer takes advantage of a worker's vulnerable position, for example, to impose excessive working hours or to withhold wages, that a forced labour situation may arise. Forced labour is also more likely in cases of multiple dependency on the employer, such as when the worker depends on the employer not only for his or her job but also for housing, food and for work for his or her relatives.

การละเมิดอันเนื่องมาจากความเปราะบาง ของแรงงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยง

“หญิงแม่บ้านชาวจีนที่ทำงาน 365 วันต่อปี พูดภาษาฝรั่งเศสไม่ได้เลย ยกเว้น ‘อรุณสวัสดิ์’ และ ‘ราตรีสวัสดิ์’ เนื่องจากปัญหาด้านการสื่อสาร การทำงาน โดยไม่มีวันหยุดและโดดเดี่ยว ทำให้แม่บ้านคนนี้เป็นอิสระและมีความเป็นอยู่เยี่ยงทาส”

พนักงานตรวจแรงงานในประเทศฝรั่งเศส

ไม่ว่าใครก็อาจตกเป็นเหยื่อของการใช้แรงงานบังคับ แต่คนที่ไม่สามารถสื่อสารในภาษาท้องถิ่นได้ ไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบหรือมีข้อจำกัดในการดำรงชีวิต เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ พิกการ หรือมีลักษณะอื่นใดซึ่งทำให้แตกต่างจากผู้คนส่วนใหญ่ในสังคม จะมีความเปราะบางต่อการถูกละเมิดและมักตกเป็นเหยื่อของการถูกบังคับใช้แรงงานมากกว่ากลุ่มอื่น

การใช้แรงงานอยู่ในสถานการณ์ที่มีความเปราะบาง เช่น มีข้อจำกัดในการดำรงชีพ ไม่จำเป็นที่แรงงานนั้นจะต้องกลายเป็นแรงงานบังคับเสมอไป แต่เกิดขึ้นเมื่อนายจ้างแสวงหาประโยชน์จากความเปราะบางนั้น เช่น ให้แรงงานทำงานเป็นเวลานานเกินสมควร หรือการไม่จ่ายค่าจ้าง กรณีนี้มีแนวโน้มต่อการเกิดการใช้แรงงานบังคับ ภาวะการบังคับใช้แรงงานมีโอกาสเกิดขึ้นในกรณีที่แรงงานต้องพึ่งพินายจ้างหลายประการ เช่น เมื่อแรงงานต้องพึ่งพินายจ้างไม่เพียงแต่เรื่องการทำงานเท่านั้น แต่รวมถึงการพึ่งพิงด้านที่พัก อาหาร หรืองานสำหรับญาติของแรงงานด้วย



Deception

“My mum told me her sister was planning to come and get me so that I could start living with her. It was my auntie who promised to pay for my school expenses but did not fulfil her promises. Instead she turned me into a maid.”

A young Zambian woman

Deception relates to the failure to deliver what has been promised to the worker, either verbally or in writing. Victims of forced labour are often recruited with promises of decent, well-paid jobs. But once they begin working, the promised conditions of work do not materialize, and workers find themselves trapped in abusive conditions without the ability to escape. In these cases, workers have not given free and informed consent. Had they known the reality, they would never have accepted the job offer.

Deceptive recruitment practices can include false promises regarding working conditions and wages, but also regarding the type of work, housing and living conditions, acquisition of regular migration status, job location or the identity of the employer. Children may also be recruited through false promises, made to them or their parents, concerning school attendance or the frequency of visits by or to their parents.

การหลอกลวง

“แม่บอกฉันว่าป้าจะมารับฉันไปอยู่ด้วย ป้าสัญญาว่าจะส่งเสียให้เรียนหนังสือ แต่กลับเอาฉันมาเป็นคนรับใช้”

หญิงสาวชาวแซมเบีย

การหลอกลวงนั้นเกี่ยวข้องกับ การที่ไม่ปฏิบัติตามสัญญาแก่แรงงานไม่ว่าจะโดยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร เหยื่อแรงงานบังคับมักเข้าทำงานโดยถูกหลอกว่าเป็นงานสบายและมีค่าตอบแทนที่ดี แต่เมื่อเริ่มทำงานแล้วสภาพการทำงานกลับไม่เป็นไปตามที่บอก และแรงงานพบว่าตนตกอยู่ในสภาพการทำงานที่เลวร้ายโดยที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ในกรณีเหล่านี้ถือว่าแรงงานให้ความยินยอมโดยปราศจากเสรีภาพและการได้รับข้อมูลอย่างครบถ้วน หากแรงงานได้รู้ถึงความเป็นจริงก็คงจะหาได้ตกลงทำงานนั้นๆ ไม่

การรับบุคคลเข้าทำงานที่เป็นการหลอกลวงนั้นอาจรวมถึงการให้สัญญาที่ไม่เป็นจริงเกี่ยวกับสภาพการทำงานและค่าจ้าง ยังอาจรวมถึงประเภทของงาน ที่พัก และสภาพความเป็นอยู่ การขโมยสถานะทางกฎหมายของแรงงาน สถานที่ทำงาน หรือรายละเอียดเกี่ยวกับนายจ้าง นอกจากนี้อาจมีการรับเด็กเข้าทำงานโดยให้สัญญาที่ไม่เป็นจริงต่อเด็ก หรือผู้ปกครองเกี่ยวกับการเข้าเรียนในโรงเรียนหรือการให้ผู้ปกครองสามารถมาเยี่ยมได้



Restriction of movement

“ There were bars on the windows and an iron door, like a prison. It was impossible to escape, not even worth contemplating. It lasted two months, they took me to clients and brought me back. Always under guard. ”

A 16-year-old girl from Kazakhstan trafficked for prostitution in Russia

Forced labourers may be locked up and guarded to prevent them from escaping, at work or while being transported.

If workers are not free to enter and exit the work premises, subject to certain restrictions which are considered reasonable, this represents a strong indicator of forced labour. Legitimate restrictions might include those relating to protection of the safety and security of workers in hazardous work sites, or the need to request prior permission of the supervisor to attend a medical appointment.

Forced labourers may have their movements controlled inside the workplace, through the use of surveillance cameras or guards, and outside the workplace by agents of their employer who accompany them when they leave the site.

การจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง

“มีลูกทรงที่หน้าตาต่างและมีประตูเหล็กเหมือนเรือนจำ ทำให้เป็นไปไม่ได้ที่จะหลบหนี แม้แต่จะคิดก็สุดที่จะคิด ฉันอยู่ในนั่นสองเดือน เขาก็พาฉันไปให้ลูกค้า แล้วก็พากลับมา โดยมีคนคุมอยู่ตลอด”

เด็กหญิงวัย 16 ปี จากค่ายกักตมซึ่งเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ เพื่อแสวงหาประโยชน์ทางเพศในประเทศรัสเซีย

แรงงานบังคับอาจถูกคุมขังและถูกเฝ้าเพื่อป้องกันไม่ให้หลบหนีในระหว่างการทำงานหรือในระหว่างเดินทาง

หากแรงงานไม่สามารถเข้าหรือออกที่ทำงานได้โดยเสรี เพราะมีข้อจำกัดบางประการที่ไม่สมเหตุสมผล ถือเป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจนว่ามีภาวะแรงงานบังคับ ส่วนข้อจำกัดที่ชอบด้วยกฎหมายนั้นอาจรวมถึงข้อจำกัดเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัยของแรงงานในสถานที่ทำงานที่เสี่ยงอันตราย หรือการที่ต้องขออนุญาตหัวหน้างานเพื่อพบแพทย์ตามที่นัดหมาย

ทั้งนี้แรงงานบังคับอาจถูกควบคุมเสรีภาพในการเดินทางภายในที่ทำงานโดยการใช้อุปกรณ์ปิดคอยติดตาม หรือโดยเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และการควบคุมนอกที่ทำงานโดยมีตัวแทนของนายจ้างติดตามแรงงานไปเมื่อออกนอกที่ทำงาน



Isolation

“The camp was in an area that was very difficult to reach. To travel to an urban centre, you had to plan the journey several days in advance. Transport was only possible by small plane or by riverboat, which could take up to 22 days.”

An escaped indigenous worker in Peru

Victims of forced labour are often isolated in remote locations, denied contact with the outside world.

Workers may not know where they are, the worksite may be far from habitation and there may be no means of transportation available. But equally, workers may be isolated even within populated areas, by being kept behind closed doors or having their mobile phones or other means of communication confiscated, to prevent them from having contact with their families and seeking help.

Isolation can also be linked to the fact that the business premises are informal and not registered, making it very difficult for law enforcement or other agencies to locate the business and monitor what is happening to the workers.

การถูกโดดเดี่ยวจากสังคม

“แคมป์คนงานอยู่ในพื้นที่ซึ่งเข้าถึงยาก หากจะเดินทางเข้าตัวเมืองจะต้องวางแผนเดินทางล่วงหน้าหลายวัน การเดินทางต้องใช้เครื่องบินเล็กหรือใช้เรือล่องแม่น้ำเท่านั้น ซึ่งอาจใช้เวลาถึง 22 วัน”

แรงงานพื้นเมืองในประเทศเปรูที่หลบหนีออกมา

เหยื่อที่ถูกบังคับใช้แรงงานมักต้องอยู่อย่างโดดเดี่ยวในพื้นที่ห่างไกลไม่สามารถติดต่อกับโลกภายนอกได้

แรงงานอาจไม่รู้ว่าตนอยู่ที่ใด ที่ทำงานอาจอยู่ไกลชุมชนและอาจไม่มีวิธีที่จะเดินทางได้ อย่างไรก็ตามก็ตีกรณีแรงงานถูกโดดเดี่ยวจากสังคมอาจเกิดขึ้นแม้แรงงานอยู่ในเขตชุมชน แต่ถูกควบคุมไว้ที่ใดที่หนึ่งไม่สามารถเดินทางไปไหน หรือโดนยึดโทรศัพท์มือถือ หรือเครื่องมือสื่อสารต่างๆ เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานติดต่อกับครอบครัวหรือขอความช่วยเหลือ

การถูกโดดเดี่ยวอาจสืบเนื่องมาจากการที่สถานประกอบการนั้นเป็นสถานประกอบการนอกระบบและไม่ได้ขึ้นทะเบียน จึงทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสบกับความยากลำบากในการระบุสถานที่ตั้งและติดตามตรวจสอบสถานประกอบการนั้นว่าเกิดเหตุใดกับแรงงานบ้าง



Physical and sexual violence

“The abuse started almost immediately after I arrived and became more frequent and violent. I was regularly slapped, whipped and punched.”

A 22-year-old Cambodian domestic worker in Malaysia

Forced labourers, their family members and close associates may be subjected to actual physical or sexual violence. Violence can include forcing workers to take drugs or alcohol so as to have greater control over them. Violence can also be used to force a worker to undertake tasks that were not part of the initial agreement, such as to have sex with the employer or a family member or, less extreme, to undertake obligatory domestic work in addition to their “normal” tasks. Physical abduction or kidnapping is an extreme form of violence which can be used to take a person captive and then force them to work.

As violence is not acceptable as a disciplinary measure under any circumstances, it is a very strong indicator of forced labour.

ความรุนแรงต่อร่างกายและความรุนแรงทางเพศ

“ฉันถูกละเมิดเกือบจะทันทีที่มาถึง ฉันถูกระทำเช่นนี้บ่อยครั้งขึ้นและรุนแรงขึ้น ฉันถูกตบ ถูกเขียน และถูกชกอยู่เสมอ”

แรงงานทำงานบ้านชาวกัมพูชา วัย 22 ปี ในประเทศมาเลเซีย

แรงงานบังคับ สมาชิกในครอบครัว และผู้ใกล้ชิดอาจเป็นเหยื่อความรุนแรงต่อร่างกายและความรุนแรงทางเพศ ความรุนแรงนั้นอาจรวมถึงการบังคับให้แรงงานใช้ยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์ เพื่อที่จะควบคุมแรงงานได้มากขึ้น ทั้งอาจมีการใช้ความรุนแรงเพื่อบังคับแรงงานให้ทำงานที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงตั้งแต่ต้น เช่น ต้องมีเพศสัมพันธ์กับนายจ้าง หรือสมาชิกในครอบครัว หรืออาจเป็นวิธีการที่เบากว่า เช่น ต้องทำงานบ้านนอกเหนือจากภารกิจ “ปกติ” ของตน การล่อลวงหรือการลักพาตัวเป็นรูปแบบความรุนแรงแบบสุดขั้วรูปแบบหนึ่ง ซึ่งอาจมีการใช้เพื่อจับบุคคลนำไปบังคับให้ทำงาน

เนื่องจากความรุนแรงไม่ใช่สิ่งที่สามารถยอมรับได้ไม่ว่าจะใช้มาตรฐานใด ดังนั้นความรุนแรงจึงเป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจนว่ามีภาวะบังคับใช้แรงงาน



Intimidation and threats

“ When I told the woman I was working for that I wanted to leave, she threatened me and said that unless I paid \$600, she would go to the police and tell them I had no papers. There was nothing I could do because I don’t have papers, and I know the police will not help me. ”

A 31-year-old Ethiopian migrant worker in Lebanon

Victims of forced labour may suffer intimidation and threats when they complain about their conditions or wish to quit their jobs.

In addition to threats of physical violence, other common threats used against workers include denunciation to the immigration authorities, loss of wages or access to housing or land, sacking of family members, further worsening of working conditions or withdrawal of “privileges” such as the right to leave the workplace. Constantly insulting and undermining workers also constitutes a form of psychological coercion, designed to increase their sense of vulnerability.

The credibility and impact of the threats must be evaluated from the worker’s perspective, taking into account his or her individual beliefs, age, cultural background and social and economic status.

การขู่เข็ญและการข่มขู่

“เมื่อฉันบอกนายจ้างว่าฉันอยากจะออกจากงาน เขาก็ขู่ฉันแล้วพูดว่าถ้าฉันไม่จ่ายเงิน 600 เหรียญสหรัฐฯ เขาก็จะไปแจ้งตำรวจว่าฉันไม่มีเอกสาร ฉันทำอะไรไม่ได้เพราะฉันไม่มีเอกสาร และฉันก็รู้ว่าตำรวจจะไม่ช่วยฉัน”

แรงงานข้ามชาติชาวเอธิโอเปียวัย 31 ปี ในเลบานอน

เหยื่อแรงงานบังคับอาจถูกคุกคามและข่มขู่เมื่อร้องเรียนเกี่ยวกับสภาพของตน หรือเมื่อประสงค์จะออกจากงาน

นอกเหนือจากการใช้ความรุนแรงต่อร่างกายแล้วการข่มขู่ลักษณะอื่นๆ ต่อแรงงานที่ปรากฏทั่วไประหว่าง รวมถึงการขู่ว่าจะแจ้งเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง การไม่จ่ายค่าจ้าง การไม่ให้ใช้ที่พักหรือที่ดิน การไล่สมาชิกในครอบครัว การให้ทำงานในสภาพที่เลวร้ายกว่าเดิม หรือการถอนสิทธิพิเศษบางประการ เช่น สิทธิที่จะออกนอกที่ทำงาน การเหยียดหยามและทำลายศักดิ์ศรีของแรงงานอย่างสม่ำเสมอ ยังถือเป็นการทรมานด้านจิตใจ ที่ทำให้แรงงานมีความรู้สึกแยะต่อตนเองและทำให้มีความเปราะบางมากขึ้น

ผลกระทบและความเป็นไปได้ของการข่มขู่จะต้องประเมินจากความรู้สึกของแรงงาน ทั้งนี้จะต้องพิจารณาถึงความเชื่อ อายุ วัฒนธรรม และสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจของบุคคลนั้นๆ



Retention of identity documents

“As I passed through immigration, the driver grabbed my passport. I cannot leave because my passport is with the employer, and I cannot move around without it.”

A Nepali man working as a cleaner
in the United Arab Emirates

The retention by the employer of identity documents or other valuable personal possessions is an element of forced labour if workers are unable to access these items on demand and if they feel that they cannot leave the job without risking their loss. In many cases, without identity documents, the worker will not be able to obtain other jobs or access essential services, and may be afraid to ask for help from authorities or NGOs.

การขู่เข็ญและการข่มขู่

“เมื่อฉันบอกนายจ้างว่าฉันอยากจะออกจากงาน เขาก็ขู่ฉันแล้วพูดว่าถ้าฉันไม่จ่ายเงิน 600 เหรียญสหรัฐฯ เขาก็จะไปแจ้งตำรวจว่าฉันไม่มีเอกสาร ฉันทำอะไรไม่ได้เพราะฉันไม่มีเอกสาร และฉันก็รู้ว่าตำรวจจะไม่ช่วยฉัน”

แรงงานข้ามชาติชาวเอธิโอเปียวัย 31 ปี ในเลบานอน

เหยื่อแรงงานบังคับอาจถูกคุกคามและข่มขู่เมื่อร้องเรียนเกี่ยวกับสภาพของตน หรือเมื่อประสงค์จะออกจากงาน

นอกเหนือจากการใช้ความรุนแรงต่อร่างกายแล้วการข่มขู่ลักษณะอื่นๆ ต่อแรงงานที่ปรากฏทั่วไประหว่าง รวมถึงการขู่ว่าจะแจ้งเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง การไม่จ่ายค่าจ้าง การไม่ให้ใช้ที่พักหรือที่ดิน การไล่สมาชิกในครอบครัว การให้ทำงานในสภาพที่เลวร้ายกว่าเดิม หรือการถอนสิทธิพิเศษบางประการ เช่น สิทธิที่จะออกนอกที่ทำงาน การเหยียดหยามและทำลายศักดิ์ศรีของแรงงานอย่างสม่ำเสมอ ยังถือเป็นการทรมานด้านจิตใจ ที่ทำให้แรงงานมีความรู้สึกแยะต่อตนเองและทำให้ให้มีความเปราะบางมากขึ้น

ผลกระทบและความเป็นไปได้ของการข่มขู่นั้นจะต้องประเมินจากความรู้สึกของแรงงาน ทั้งนี้จะต้องพิจารณาถึงความเชื่อ อายุ วัฒนธรรม และสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจของบุคคลนั้นๆ



Withholding of wages

“At the beginning, he promised me a salary and I started to work. He gave me food and sometimes bought me some clothes. But I was still waiting for my salary. When I asked him about my salary, he would say: ‘After selling these products’. I would continue working with him nevertheless. One night, I told him I wanted what he owed me because I wanted to leave. He jumped at me and started beating me and shouting at me ‘You can leave if you want but I won’t give you anything.’ I left crying. I had stayed 16 months at his place, but got nothing.”

A 16-year-old boy in Niger

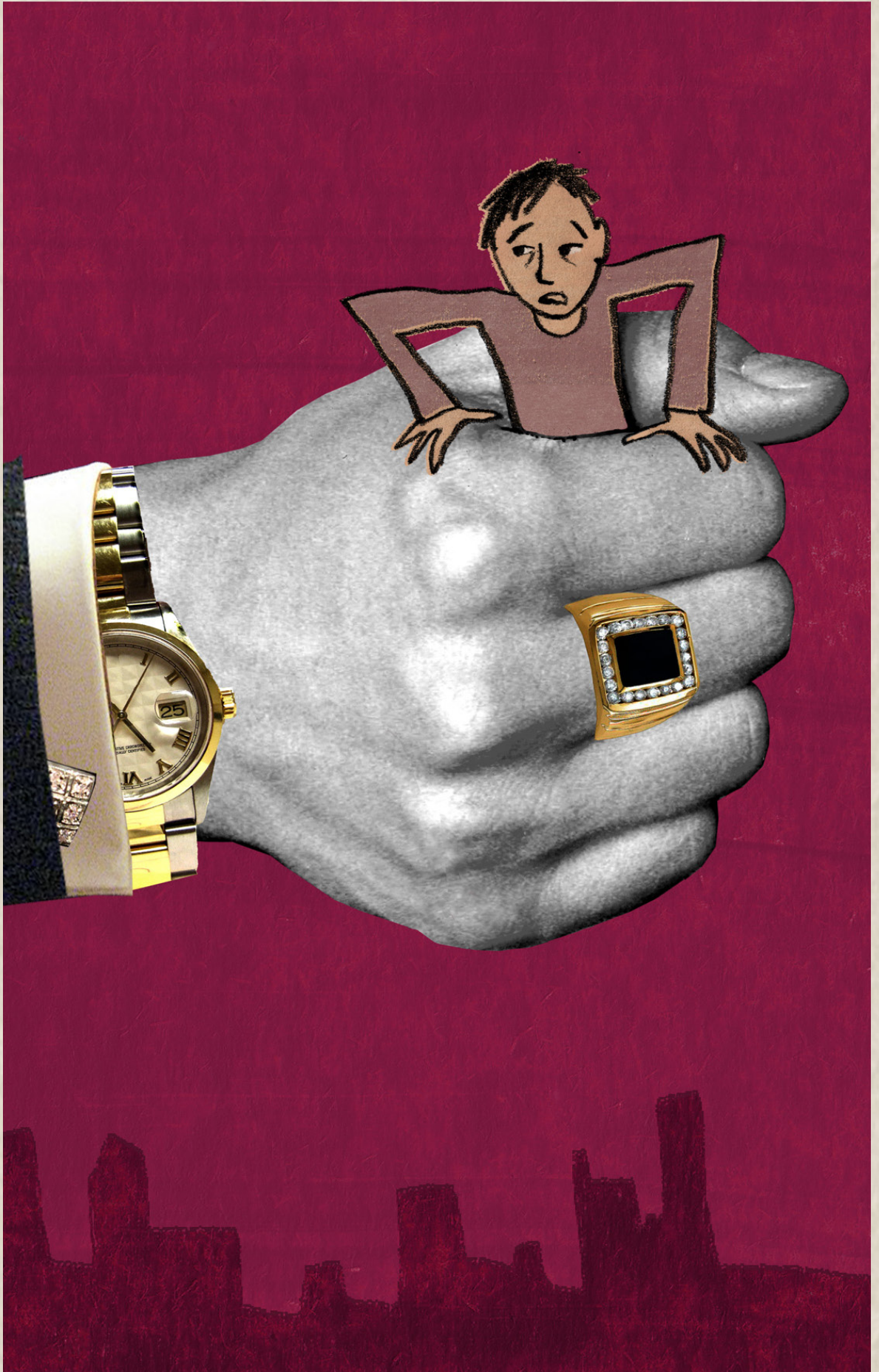
Workers may be obliged to remain with an abusive employer while waiting for the wages that are owed to them. The fact of irregular or delayed payment of wages does not automatically imply a forced labour situation. But when wages are systematically and deliberately withheld as a means to compel the worker to remain, and deny him or her of the opportunity to change employer, this points to forced labour.

การไม่จ่ายค่าจ้าง

“ตอนแรกนายจ้างสัญญากับผมว่าจะให้เงินเดือน แล้วผมก็เริ่มทำงาน นายจ้างให้อาหาร บางครั้งก็ซื้อเสื้อผ้ามาให้ผมบ้าง แต่ผมก็ยังรอเงินเดือน เมื่อผมถามถึงเงินเดือน เขาก็จะบอกว่าจะให้ ‘หลังจากขายของนี้ได้แล้ว’ ผมก็ยังคงทำงานกับนายจ้าง ค่ะหนึ่งผมบอกนายจ้างว่าผมอยากได้เงินค่าจ้างที่นายจ้างติดค้างผมไว้ เพราะผมต้องการออกจากงาน นายจ้างก็กระโจนใส่ผม แล้วก็เริ่มตีผม ตะโกนใส่ผมว่า ‘ถ้าเธออยากไปเธอก็ไปได้ แต่ฉันจะไม่ให้อะไรเธอทั้งนั้น’ ผมก็ออกมาแล้วร้องไห้ ผมอยู่กับนายจ้าง 16 เดือน แต่ไม่ได้อะไรเลย”

เด็กชายวัย 16 ปี ในประเทศไนเจอร์

แรงงานอาจจะต้องอยู่กับนายจ้างที่ปฏิบัติต่อตนโดยมิชอบในขณะที่รอรับค่าจ้างที่นายจ้างค้างจ่ายตน การที่มีการจ่ายค่าจ้างไม่สม่ำเสมอหรือจ่ายล่าช้าไม่ได้สื่อว่ามีสถานการณ์แรงงานบังคับโดยอัตโนมัติ แต่เมื่อมีการไม่จ่ายค่าจ้างอย่างเป็นระบบและโดยเจตนาเพื่อเป็นวิธีบังคับให้แรงงานอยู่ต่อและทำให้แรงงานไม่มีโอกาสเปลี่ยนนายจ้าง กรณีเช่นนี้ชี้ถึงภาวะแรงงานบังคับ



Debt bondage

“A worker borrowed Rs. 20,000 from a middleman. When he had paid back all but Rs. 4000, the middleman falsely claimed that the worker owed him Rs. 40,000. He was made to work in the mine, while the middleman’s son kept watch outside.”

A labour leader in a mine in Pakistan

Forced labourers are often working in an attempt to pay off an incurred or sometimes even inherited debt. The debt can arise from wage advances or loans to cover recruitment or transport costs or from daily living or emergency expenses, such as medical costs. Debts can be compounded as a result of manipulation of accounts, especially when workers are illiterate. Debt bondage may also arise when children are recruited in exchange for a loan given to their parents or relatives. Employers or recruiters make it difficult for workers to escape from the debt, by undervaluing the work performed or inflating interest rates or charges for food and housing.

Debt bondage – or bonded labour – reflects an imbalance in power between the worker-debtor and the employer-creditor. It has the effect of binding the worker to the employer for an unspecified period of time, anything from a single season, to years, or even successive generations. It bears no resemblance to taking a “normal” loan from a bank or other independent lender, for repayment on mutually agreed and acceptable terms.

แรงงานขัดหนี้

“คนงานยืมเงินจำนวน 20,000 รูปีจากนายหน้า เมื่อจ่ายหนี้หมดเหลือแค่ 4,000 รูปี นายหน้าก็หลอกโดยอ้างว่าคนงานติดหนี้กว่า 40,000 รูปี คนงานต้องไปทำงานในเมือง โดยมีลูกชายของนายหน้าคอยเฝ้าระหว่างการทำงาน”

หัวหน้าคนงานในเมืองในประเทศปากีสถาน

แรงงานบังคับมักจะทำงานเพื่อชำระหนี้หรือแม้กระทั่งหนี้ที่ตกทอดมาถึงตน ทั้งนี้หนี้ อาจเกิดจากเงินค่าจ้างล่วงหน้า หรือเงินกู้เพื่อเป็นค่าจัดหางาน หรือค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าใช้จ่ายจากการใช้ชีวิตประจำวัน หรือค่าใช้จ่ายในกรณีฉุกเฉิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล โดยวิธีการทางบัญชี หนี้ของคนงานอาจถูกคิดดอกเบี้ยทบต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่แรงงานเป็นผู้ไม่รู้หนังสือ ภาวะแรงงานขัดหนี้อาจเกิดขึ้นในกรณีมีการรับเด็กเข้าทำงานเพื่อเป็นการใช้หนี้ที่บิดามารดาหรือญาติของเด็กก่อขึ้น ทั้งนี้ นายจ้างหรือนายหน้าจัดหางานจะสร้างเงื่อนไขให้แรงงานไม่สามารถขุดหนี้นี้ได้ โดยให้ค่าจ้างต่ำกว่าความเป็นจริง การเพิ่มอัตราดอกเบี้ย หรือคิดค่าอาหารและที่พัก

แรงงานขัดหนี้ หรือการบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้ สะท้อนถึงความไม่เท่าเทียมในอำนาจการต่อรองระหว่างแรงงานซึ่งตกเป็นลูกหนี้และนายจ้างที่เป็นเจ้าหนี้ ซึ่งหนี้ดังกล่าวมีผลผูกมัดแรงงานให้ทำงานกับนายจ้างโดยไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจเป็นระยะเวลาหนึ่งฤดูกาล เป็นปี หรือแม้กระทั่งชั่วชีวิตคนหลายรุ่นติดต่อกันไป หนี้ดังกล่าวนี้ไม่มีลักษณะเหมือนกับการกู้ยืมเงิน “ตามปกติ” จากธนาคารหรือจากผู้ปล่อยเงินกู้ในระบบเพราะการชำระหนี้จะเป็นไปตามเงื่อนไขที่ตกลงกันเองของทั้งสองฝ่าย



Abusive working and living conditions

“The workers were housed in plastic shacks, drinking contaminated water, and they were kept in holes behind bushes in order to hide them until we left.”

A labour inspector describing the conditions in a Brazilian fazenda

Forced labour victims are likely to endure living and working conditions that workers would never freely accept. Work may be performed under conditions that are degrading (humiliating or dirty) or hazardous (difficult or dangerous without adequate protective gear), and in severe breach of labour law. Forced labourers may also be subjected to substandard living conditions, made to live in overcrowded and unhealthy conditions without any privacy.

Extremely bad working and living conditions alone do not prove the existence of forced labour; unfortunately, people may sometimes “voluntarily” accept bad conditions because of the lack of any alternative jobs. However, abusive conditions should represent an “alert” to the possible existence of coercion that is preventing the exploited workers from leaving the job.

สภาพการทำงานและสภาพการดำรงชีพที่ เลวร้าย

“แรงงานถูกจัดให้พักในเพิงที่ทำจากพลาสติก ดื่มน้ำที่ไม่สะอาด และถูกนำไป
ซ่อนในรถหลังพุ่มไม้จนกระทั่งแรงงานหนีออกมาได้”

พนักงานตรวจแรงงานบรรยายสภาพในไร่ขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในประเทศบราซิล

เหยื่อแรงงานบังคับมักจะต้องอดทนต่อสภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงาน
ที่ไม่พึงประสงค์ อาจต้องทำงานในสภาพที่มีลักษณะเสื่อมเสีย (น่าอดสู หรือ สกปรก)
หรือมีความเสี่ยง (ยากลำบากหรืออันตราย โดยไม่มีอุปกรณ์ป้องกันอย่างเหมาะสม) และ
เป็นการละเมิดต่อกฎหมายแรงงานอย่างร้ายแรง บุคคลที่เป็นแรงงานบังคับอาจต้อง
ดำรงชีพในสภาพที่ต่ำกว่ามาตรฐาน อาจมีส่วนร่วมอย่างแออัดและไม่ดีต่อสุขภาพ
โดยไม่มีความเป็นส่วนตัวใดๆ ถ้าฟังแต่สภาพการทำงานและการเป็นอยู่ที่เลวร้ายแต่
ประการเดียวนั้นยังไม่อาจพิสูจน์ได้ว่ามีสภาพะของการบังคับใช้แรงงาน บางครั้งแรงงาน
บางคนอาจสมัครใจยอมรับ

สภาพที่เลวร้ายเนื่องจากไม่มีทางเลือกอื่นๆ อย่างไรก็ตามสภาพการทำงานหรือ
สภาพความเป็นอยู่ที่เลวร้ายนั้นควรถือว่าเป็นการเตือนให้ระวังว่าอาจมีการบังคับขู่เข็ญที่
ทำให้แรงงานที่ถูกละเมิดนั้นไม่อาจออกจากงานนั้นได้



Excessive overtime

“I had to work 19 hours a day without any rest and overtime payment or holiday. They treated me like an animal.”

A Nepali migrant worker

Forced labourers may be obliged to work excessive hours or days beyond the limits prescribed by national law or collective agreement. They can be denied breaks and days off, having to take over the shifts and working hours of colleagues who are absent, or by being on call 24 hours a day, 7 days a week.

The determination of whether or not overtime constitutes a forced labour offence can be quite complex. As a rule of thumb, if employees have to work more overtime than is allowed under national law, under some form of threat (e.g. of dismissal) or in order to earn at least the minimum wage, this amounts to forced labour.

ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่ยาวนาน

“ผมต้องทำงานวันละ 19 ชั่วโมง โดยไม่มีเวลาพักหรือได้รับค่าจ้างล่วงเวลา หรือวันหยุดพักผ่อนใดๆ นายจ้างทำกับผมเหมือนผมเป็นสัตว์”

แรงงานย้ายถิ่นชาวเนปาล

แรงงานบังคับอาจต้องทำงานเป็นเวลายาวนานหลายชั่วโมงหรือหลายวันติดต่อกันเกินกว่าระยะเวลาที่กฎหมายในประเทศกำหนด หรือเกินกว่าข้อตกลงร่วม แรงงานอาจถูกปฏิเสธไม่ให้หยุดพักในระหว่างเวลาที่ทำงาน หรือไม่ได้รับวันหยุด ต้องทำงานเกินกะเวลาหรือชั่วโมงทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน หรืออาจต้องถูกเรียกทำงาน 24 ชั่วโมงตลอดวัน 7 วันต่อสัปดาห์

การกำหนดว่าการทำงานล่วงเวลาในกรณีใดเข้าข่ายฐานความผิดเรื่องแรงงานบังคับหรือไม่นั้น อาจมีความซับซ้อนอยู่มาก ทั้งนี้อาจจะระบุเป็นแนวทางพื้นฐานทั่วไปได้ว่า หากลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลาเกินระยะเวลาที่กฎหมายของประเทศนั้นๆ กำหนด โดยที่มีการบังคับขู่เข็ญในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง (เช่น การให้ออกจากงาน) หรือให้ทำงานล่วงเวลาเพื่อให้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ ภาวะดังกล่าวเข้าข่ายการใช้แรงงานบังคับ



Special Action Programme to combat Forced Labour (SAP-FL)

International Labour Office

Route des Morillons 4

CH-1211 Geneva 22

forcedlabour@ilo.org

www.ilo.org/forcedlabour



โครงการปฏิบัติการพิเศษเพื่อขจัดการใช้แรงงานบังคับ
(Special Action Programme to Combat Forced Labour – SAP- FL)

International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour