



International
Labour
Office

ตัวชี้วัดของ องค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ ว่าด้วยแรงงานบังคับ

โครงการปฏิบัติการพิเศษจัดการใช้แรงงานบังคับ (Special Action Programme to Combat Forced Labour)

บทนำ

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

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

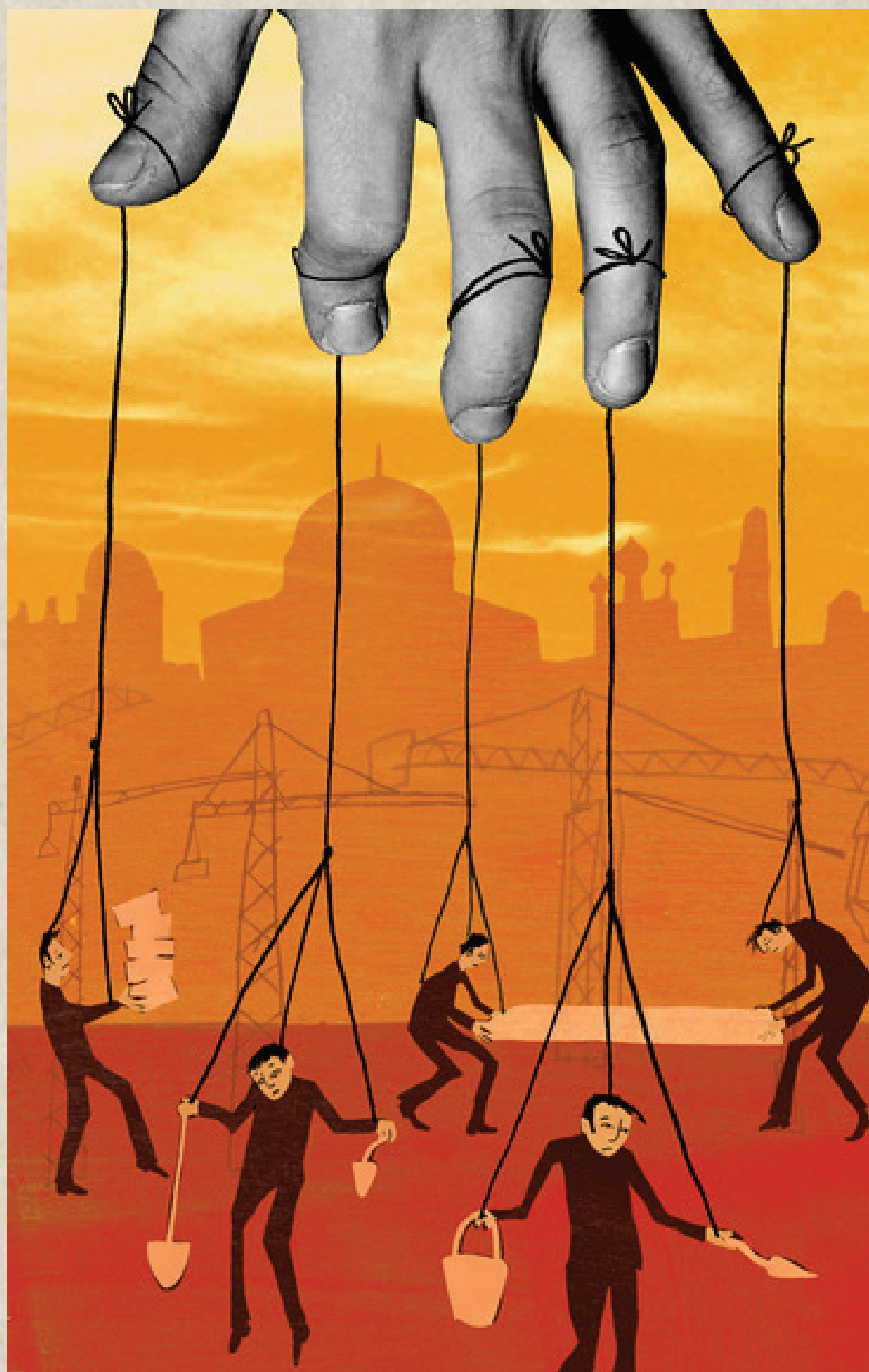
ทั้งนี้เอกสารฉบับนี้กำหนดตัวชี้วัดจำนวน 11 ข้อ โดยเป็นการให้ตัวอย่างที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อแสดงรายละเอียดในแต่ละข้อ พร้อมกับคำอธิบายโดยสังเขปเพื่อแสดงให้เห็นถึงลักษณะข้อเท็จจริงของตัวชี้วัดในทางปฏิบัติ ตัวชี้วัดเหล่านี้จะช่วยให้ท่านเข้าใจว่าภาวะการบังคับใช้แรงงานเกิดขึ้นได้อย่างไร และมีผลกระทบต่อผู้เสียหายอย่างไร

ตัวชี้วัดภาวะแรงงานบังคับ มีดังต่อไปนี้:

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

ในบางกรณีแม้มีลักษณะที่เข้าข่ายตัวชี้วัดใดเพียงประการเดียวก็อาจถือว่าเป็นสถานการณ์การใช้แรงงานบังคับ แต่ในหลายกรณีอาจจะต้องพิจารณาหลายตัวชี้วัดประกอบกัน เพื่อที่จะตัดสินได้ว่าการใช้แรงงานบังคับเกิดขึ้น โดยภาพรวมตัวชี้วัดภาวะแรงงานบังคับทั้ง 11 ตัวชี้วัดข้างต้น มีเนื้อหาครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของสถานการณ์การใช้แรงงานบังคับ ดังนั้นตัวชี้วัดข้างต้นสามารถนำมาใช้เป็นหลักพื้นฐานในการประเมินว่าแรงงานคนใดตกเป็นเหยื่อของการใช้แรงงานบังคับหรือไม่

นอกจากนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้พัฒนาเครื่องมือในรูปแบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อใช้ในการสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมในการคัดแยกและสอบสวนในกรณีของการบังคับใช้แรงงาน



การละเมิดอันเนื่องมาจากความเปราะบาง ของแรงงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยง

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

พนักงานตรวจแรงงานในประเทศฝรั่งเศส

ไม่ว่าใครก็อาจตกเป็นเหยื่อของการใช้แรงงานบังคับ แต่คนที่ไม่สามารถสื่อสารในภาษาท้องถิ่นได้ ไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบหรือมีข้อจำกัดในการดำรงชีวิต เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ พิกار หรือมีลักษณะอื่นใดซึ่งทำให้แตกต่างจากผู้คนส่วนใหญ่ในสังคม จะมีความเปราะบางต่อการถูกละเมิดและมักตกเป็นเหยื่อของการถูกบังคับใช้แรงงานมากกว่ากลุ่มอื่น

การที่แรงงานอยู่ในสถานการณ์ที่มีความเปราะบาง เช่น มีข้อจำกัดในการดำรงชีพ ไม่จำเป็นที่แรงงานนั้นจะต้องกลายเป็นแรงงานบังคับเสมอไป แต่เกิดขึ้นเมื่อนายจ้างแสวงหาประโยชน์จากความเปราะบางนั้น เช่น ให้แรงงานทำงานเป็นเวลานานเกินสมควร หรือการไม่จ่ายค่าจ้าง กรณีนี้มีแนวโน้มต่อการเกิดการใช้แรงงานบังคับ ภาวะการบังคับใช้แรงงานมีโอกาสเกิดได้มากขึ้นในกรณีที่แรงงานต้องพึ่งพินายจ้างหลายประการ เช่น เมื่อแรงงานต้องพึ่งพินายจ้างไม่เพียงแต่เรื่องการทำงานเท่านั้น แต่รวมถึงการพึ่งพิงด้านที่พัก อาหาร หรืองานสำหรับญาติของแรงงานด้วย



การหลอกลวง

“แม่บอกฉันว่าป้าจะมารับฉันไปอยู่ด้วย ป้าสัญญาว่าจะส่งเสียให้เรียนหนังสือ แต่กลับเอาฉันมาเป็นคนรับใช้”

หญิงสาวชาวแซมเบีย

การหลอกลวงนั้นเกี่ยวข้องกับการที่ไม่ปฏิบัติตามสัญญาแก่แรงงานไม่ว่าจะโดยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร เหลือแรงงานบังคับมักเข้าทำงานโดยถูกหลอกว่าเป็นงานสบายและมีค่าตอบแทนที่ดี แต่เมื่อเริ่มทำงานแล้วสภาพการทำงานกลับไม่เป็นไปตามที่บอก และแรงงานพบว่าตนตกอยู่ในสภาพการทำงานที่เลวร้ายโดยที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ในกรณีเหล่านี้ถือว่าแรงงานได้รับความยินยอมโดยปราศจากเสรีภาพและการได้รับข้อมูลอย่างครบถ้วน หากแรงงานได้รู้ถึงความเป็นจริงก็คงจะหาได้ตกลงทำงานนั้นๆ ไม่

การรับบุคคลเข้าทำงานที่เป็นการหลอกลวงนั้นอาจรวมถึงการให้สัญญาที่ไม่เป็นจริงเกี่ยวกับสภาพการทำงานและค่าจ้าง ยังอาจรวมถึงประเภทของงาน ที่พัก และสภาพความเป็นอยู่ การขโมยสถานะทางกฎหมายของแรงงาน สถานที่ทำงาน หรือรายละเอียดเกี่ยวกับนายจ้าง นอกจากนี้อาจมีการรับเด็กเข้าทำงานโดยให้สัญญาที่ไม่เป็นจริงต่อเด็ก หรือผู้ปกครองเกี่ยวกับการเข้าเรียนในโรงเรียนหรือการให้ผู้ปกครองสามารถมาเยี่ยมได้



การจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง

“มีลูกกรงที่หน้าต่างและมีประตูเหล็กเหมือนเรือนจำ ทำให้เป็นไปไม่ได้ที่จะหลบหนี แม้แต่จะคิดก็สุดที่จะคิด ฉันอยู่ในนั่นสองเดือน เขาก็พาฉันไปให้ลูกค้า แล้วก็พากลับมา โดยมีคนคุมอยู่ตลอด”

เด็กหญิงวัย 16 ปี จากคาสต์สถานซึ่งเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์
เพื่อแสวงหาประโยชน์ทางเพศในประเทศรัสเซีย

แรงงานบังคับอาจถูกคุมขังและถูกเฝ้าเพื่อป้องกันไม่ให้หลบหนีในระหว่างการ
ทำงานหรือในระหว่างเดินทาง

หากแรงงานไม่สามารถเข้าหรือออกที่ทำงานได้โดยเสรี เพราะมีข้อจำกัดบาง
ประการที่ไม่สมเหตุสมผล ถือเป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจนว่ามีภาวะแรงงานบังคับ ส่วนข้อจำกัด
ที่ชอบด้วยกฎหมายนั้นอาจรวมถึงข้อจำกัดเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัยของ
แรงงานในสถานที่ทำงานที่เสี่ยงอันตราย หรือการที่ต้องขออนุญาตหัวหน้างานเพื่อพบ
แพทย์ตามที่นัดหมาย

ทั้งนี้แรงงานบังคับอาจถูกควบคุมเสรีภาพในการเดินทางภายในที่ทำงานโดย
การใช้กล้องวงจรปิดคอยติดตาม หรือโดยเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และการควบคุม
นอกที่ทำงานโดยมีตัวแทนของนายจ้างติดตามแรงงานไปเมื่อออกนอกที่ทำงาน



การถูกโดดเดี่ยวจากสังคม

“แคมป์คนงานอยู่ในพื้นที่ซึ่งเข้าถึงยาก หากจะเดินทางเข้าตัวเมืองจะต้องวางแผนเดินทางล่วงหน้าหลายวัน การเดินทางต้องใช้เครื่องบินเล็กหรือใช้เรือล่องแม่น้ำเท่านั้น ซึ่งอาจใช้เวลาถึง 22 วัน”

แรงงานพื้นเมืองในประเทศเปรูที่หลบหนีออกมา

เหยื่อที่ถูกบังคับใช้แรงงานมักต้องอยู่อย่างโดดเดี่ยวในพื้นที่ห่างไกลไม่สามารถติดต่อกับโลกภายนอกได้

แรงงานอาจไม่รู้ว่าตนอยู่ที่ใด ที่ทำงานอาจอยู่ไกลชุมชนและอาจไม่มีวิธีที่จะเดินทางได้ อย่างไรก็ตามก็ตีกรณีแรงงานถูกโดดเดี่ยวจากสังคมอาจเกิดขึ้นแม้แรงงานอยู่ในเขตชุมชน แต่ถูกควบคุมไว้ที่ใดที่หนึ่งไม่สามารถเดินทางไปไหน หรือโดนยึดโทรศัพท์มือถือ หรือเครื่องมือสื่อสารต่างๆ เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานติดต่อกับครอบครัวหรือขอความช่วยเหลือ

การถูกโดดเดี่ยวอาจสืบเนื่องมาจากการที่สถานประกอบการนั้นเป็นสถานประกอบการนอกระบบและไม่ได้ขึ้นทะเบียน จึงทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสบกับความยากลำบากในการระบุสถานที่ตั้งและติดตามตรวจสอบสถานประกอบการนั้นว่าเกิดเหตุใดกับแรงงานบ้าง



ความรุนแรงต่อร่างกายและความรุนแรงทางเพศ

“ฉันถูกละเมิดเกือบจะทันทีที่มาถึง ฉันถูกกระทำเช่นนี้บ่อยครั้งขึ้นและรุนแรงขึ้น
ฉันถูกตบ ถูกเย็บ และถูกชกอยู่เสมอ”

แรงงานทำงานบ้านชาวกัมพูชา วัย 22 ปี ในประเทศมาเลเซีย

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

เนื่องจากความรุนแรงไม่ใช่สิ่งที่สามารถยอมรับได้ไม่ว่าจะใช้มาตรฐานใด ดังนั้นความรุนแรงจึงเป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจนว่ามีภาวะบังคับใช้แรงงาน



การขู่เชิญและการข่มขู่

“เมื่อฉันบอกนายจ้างว่าฉันอยากจะออกจากงาน เขาก็ขู่ฉันแล้วพูดว่าถ้าฉันไม่จ่ายเงิน 600 เหรียญสหรัฐ เขาก็จะไปแจ้งตำรวจว่าฉันไม่มีเอกสาร ฉันทำอะไรไม่ได้เพราะฉันไม่มีเอกสาร และฉันก็รู้ว่าตำรวจจะไม่ช่วยฉัน”

แรงงานข้ามชาติชาวเอธิโอเปียวัย 31 ปี ในเลบานอน

เหยื่อแรงงานบังคับอาจถูกคุกคามและข่มขู่เมื่อร้องเรียนเกี่ยวกับสภาพของตน หรือเมื่อประสงค์จะออกจากงาน

นอกเหนือจากการใช้ความรุนแรงต่อร่างกายแล้วการข่มขู่ลักษณะอื่นๆ ต่อแรงงานที่ปรากฏทั่วไประหว่างการขู่ว่าจะแจ้งเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง การไม่จ่ายค่าจ้าง การไม่ให้ใช้ที่พักหรือที่ดิน การไล่สมาชิกในครอบครัว การให้ทำงานในสภาพที่เลวร้ายกว่าเดิม หรือการถอนสิทธิพิเศษบางประการ เช่น สิทธิที่จะออกนอกที่ทำงาน การเหยียดหยามและทำลายศักดิ์ศรีของแรงงานอย่างสม่ำเสมอ ยังถือเป็นการทรมานด้านจิตใจ ที่ทำให้แรงงานมีความรู้สึกแยะต่อตนเองและทำให้ให้มีความเปราะบางมากขึ้น

ผลกระทบและความเป็นไปได้ของการข่มขู่จะต้องประเมินจากความรู้สึกของแรงงาน ทั้งนี้จะต้องพิจารณาถึงความเชื่อ อายุ วัฒนธรรม และสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจของบุคคลนั้นๆ



การยึดเอกสารประจำตัว

“เมื่อผมผ่านจุดตรวจคนเข้าเมืองแล้ว คนขับก็เอาหนังสือเดินทางของผมไป
ผมออกจากงานไม่ได้ เพราะหนังสือเดินทางของผมอยู่กับนายจ้าง และผมก็
ไปไหนมาไหนไม่ได้ถ้าไม่มีหนังสือเดินทาง”

ชายชาวเนปาลที่ทำงานเป็นคนทำความสะอาดในประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

การที่นายจ้างยึดเอกสารประจำตัวหรือทรัพย์สินมีค่าอื่นๆ ของแรงงานเป็น
องค์ประกอบของภาวะแรงงานบังคับประการหนึ่ง หากแรงงานไม่สามารถเข้าถึงเอกสาร
หรือทรัพย์สินตามที่แรงงานต้องการ และหากแรงงานรู้สึกว่าจะตนไม่อาจออกจากงานได้
เว้นแต่อาจต้องเสี่ยงว่าจะต้องสูญเสียเอกสารหรือทรัพย์สินนั้นๆ ในหลายๆ กรณีหากไม่มี
เอกสารประจำตัว แรงงานจะไม่สามารถเข้าทำงานอื่นๆ หรือรับบริการต่างๆ ที่จำเป็น และ
อาจกลัวที่จะขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่หรือองค์กรพัฒนาเอกชน

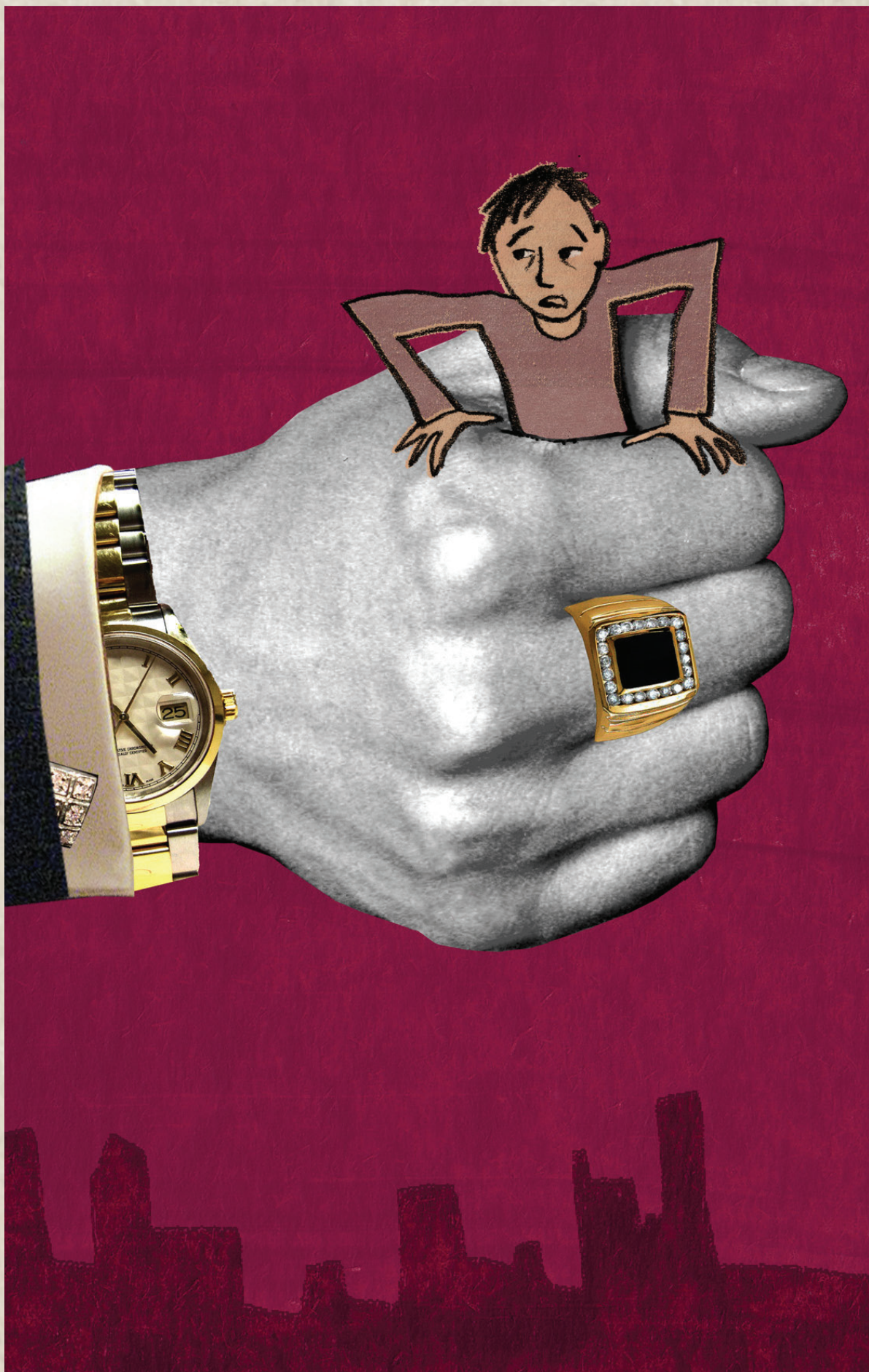


การไม่จ่ายค่าจ้าง

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

เด็กชายวัย 16 ปี ในประเทศไนเจอร์

แรงงานอาจจะต้องอยู่กับนายจ้างที่ปฏิบัติต่อตนโดยมิชอบในขณะที่รอรับค่าจ้างที่นายจ้างค้างจ่ายตน การที่มีการจ่ายค่าจ้างไม่สม่ำเสมอหรือจ่ายล่าช้าไม่ได้สื่อว่ามีสถานการณ์แรงงานบังคับโดยอัตโนมัติ แต่เมื่อมีการไม่จ่ายค่าจ้างอย่างเป็นระบบและโดยเจตนาเพื่อเป็นวิธีบังคับให้แรงงานอยู่ต่อและทำให้แรงงานไม่มีโอกาสเปลี่ยนนายจ้าง กรณีเช่นนี้ชี้ถึงภาวะแรงงานบังคับ



แรงงานขัดหนี้

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

หัวหน้าคนงานเมืองในประเทศปากีสถาน

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



สภาพการทำงานและสภาพการดำรงชีพที่ เลวร้าย

“แรงงานถูกจัดให้พักในเพิงที่ทำจากพลาสติก ดื่มน้ำที่ไม่สะอาด และถูกนำไป
ซ่อนในรูล้างฟุ่มไม่จนกระทั่งแรงงานหนีออกมาได้”

พนักงานตรวจแรงงานบรรยายสภาพในโรงงานขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในประเทศบราซิล

เหยื่อแรงงานบังคับมักจะต้องอดทนต่อสภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานที่ไม่พึงประสงค์ อาจต้องทำงานในสภาพที่มีลักษณะเสื่อมเสีย (น่าอดสู หรือ สกปรก) หรือมีความเสี่ยง (ยากลำบากหรืออันตราย โดยไม่มีอุปกรณ์ป้องกันอย่างเหมาะสม) และเป็นการละเมิดต่อกฎหมายแรงงานอย่างร้ายแรง บุคคลที่เป็นแรงงานบังคับอาจต้องดำรงชีพในสภาพที่ต่ำกว่ามาตรฐาน อาศัยร่วมกันอย่างแออัดและไม่ดีต่อสุขภาพ โดยไม่มีความเป็นส่วนตัวใดๆ ถ้าฟังแต่สภาพการทำงานและการเป็นอยู่ที่เลวร้ายแต่ประการเดียวนั้นยังไม่อาจพิสูจน์ได้ว่ามีสภาวะของการบังคับใช้แรงงาน บางครั้งแรงงานบางคนอาจสมัครใจยอมรับ

สภาพที่เลวร้ายเนื่องจากไม่มีทางเลือกอื่นๆ อย่างไรก็ตามสภาพการทำงานหรือสภาพความเป็นอยู่ที่เลวร้ายนั้นควรถือว่าเป็นการเตือนให้ระวังว่าอาจมีการบังคับขู่เข็ญที่ทำให้แรงงานที่ถูกละเมิดนั้นไม่อาจออกจากงานนั้นได้



ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่ยาวนาน

“ผมต้องทำงานวันละ 19 ชั่วโมง โดยไม่มีเวลาพักหรือได้รับค่าจ้างล่วงเวลา หรือวันหยุดพักผ่อนใดๆ นายจ้างทำกับผมเหมือนผมเป็นสัตว์”

แรงงานย้ายถิ่นชาวเนปาล

แรงงานบังคับอาจต้องทำงานเป็นเวลายาวนานหลายชั่วโมงหรือหลายวันติดต่อกันเกินกว่าระยะเวลาที่กฎหมายในประเทศกำหนด หรือเกินกว่าข้อตกลงร่วม แรงงานอาจถูกปฏิเสธไม่ให้หยุดพักในระหว่างเวลาที่ทำงาน หรือไม่ได้รับวันหยุด ต้องทำงานเกินกะเวลาหรือชั่วโมงทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน หรืออาจต้องถูกเรียกทำงาน 24 ชั่วโมงตลอดวัน 7 วันต่อสัปดาห์

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



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