



กระทรวงแรงงาน

MINISTRY OF LABOUR

คู่มือ

SOP

Standard Operating Procedure

“มาตรฐานการปฏิบัติงาน”

การตรวจคัดกรองเบื้องต้น

เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่า
อาจเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน
แรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์
พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 6/1

CONTACT

CCPL MOL
0 2232 1075 / 1099

EMAIL:
ccpl.mol@gmail.com

คู่มือ

SOP

(Standard Operating Procedure)

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

การตรวจคัดกรองเบื้องต้น

เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่า

อาจเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน

แรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 6/1



คำนำ

ด้วยมีการตราพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานร่วมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ มีผลให้กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ โดยกำหนดลักษณะการกระทำที่เป็นความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการเพิ่มเติม และให้นิยามที่ชัดเจนว่าหมายถึง การข่มขืนใจให้ผู้อื่นทำงานหรือให้บริการโดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเอง หรือของผู้อื่น หรือขู่เข็ญด้วยประการใดๆ หรือใช้กำลังประทุษร้าย หรือยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้ หรือนำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ หรือทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขจัดขึ้นได้ นอกจากนี้ได้กำหนดบทลงโทษของการกระทำความผิดดังกล่าวไว้เป็นการเฉพาะ เพื่อป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการในแรงงานกลุ่มเปราะบาง ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว อันเกิดจากการกระทำของนายจ้าง สถานประกอบการ หรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ที่มีการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน และเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทย

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจสอบดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำ คู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedures: SOP) การตรวจคัดกรองเบื้องต้น เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน แรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 6/1 เพื่อใช้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกันสำหรับเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน สุตท้ายนี้ สำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน พนักงานตรวจ/แรงงานพนักงานเจ้าหน้าที่ต่อไป

กระทรวงแรงงาน
สำนักงานเลขาธิการ
ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
เมษายน ๒๕๖๕



กิตติกรรมประกาศ

จากรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทย ประจำปี 2564 กระทรวงการต่างประเทศ สหรัฐอเมริกาได้ระบุในรายงานเกี่ยวกับความพยายามการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย โดยประเทศไทยได้ถูกปรับลดระดับลงเป็น Tier 2 Watch List หรือกลุ่มประเทศที่ต้องเฝ้าจับตามองเป็นพิเศษ โดยมีข้อเสนอที่สำคัญคือการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายเพื่อดำเนินคดีและพิพากษาลงโทษนักค้ามนุษย์ด้านแรงงานในเชิงรุก และระบุผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน รวมถึงขอให้มีการพัฒนาขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานสำหรับผู้ตรวจแรงงานเพื่อส่งต่อคดีที่อาจเกิดขึ้นไปยังหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย โดยให้จัดทำแนวปฏิบัติตามมาตรา 6/1 ของพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงาน เจ้าพนักงาน และเจ้าหน้าที่ ใช้เป็นมาตรฐานการคัดกรองเบื้องต้น การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้มีการตรวจคัดกรองจากข้อบ่งชี้ และพฤติการณ์เบื้องต้น ก่อนส่งต่อไปยังทีมสหวิชาชีพ

จากเหตุผลดังกล่าว กระทรวงแรงงานจึงได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure: SOP) การคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและจัดทำเป็น คู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจคัดกรองเบื้องต้นเพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน แรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงานตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 6/1 สำหรับเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสถานประกอบการและตรวจแรงงานในสถานประกอบการ ประกอบด้วย พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อตรวจคัดกรองการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเบื้องต้น

มาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ฉบับนี้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ได้มอบหมายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อระดมสมอง (Brainstorm) แลกเปลี่ยนข้อมูล (Information Sharing) ทั้งข้อสังเกต (Observations) ประสบการณ์ในการทำงาน (Experiences) ประกอบด้วย หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ดังต่อไปนี้ กระทรวงมหาดไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน มูลนิธิไอเจเอ็ม (International Justice Mission: IJM) สำนักงานกฎหมายเอส อาร์ (SR Law) ในโอกาสนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เข้าร่วมให้ข้อเสนอและข้อมูลอันเป็นประโยชน์จนจนได้นำเนื้อหาประมวลเป็นคู่มือฉบับนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน สามารถหาข้อบ่งชี้และพฤติการณ์ จากการบังคับใช้แรงงานในเบื้องต้นและส่งต่อข้อมูลทีมสหวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
สำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน



รายชื่อหน่วยงาน ร่วมจัดทำ

คู่มือ SOP

(Standard Operating Procedure)

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

การตรวจคัดกรองเบื้องต้น

เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่า

อาจเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน

แรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 6/1

1. กระทรวงมหาดไทย
2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
5. กรมการจัดหางาน
6. สำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
7. มูลนิธิไอเจเอ็ม (International Justice Mission: IJM)
8. สำนักงานกฎหมายเอส อาร์ (SR Law)



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	2
กิตติกรรมประกาศคณะทำงาน	3
รายชื่อหน่วยงาน	4
1. ความแตกต่างระหว่าง “การใช้แรงงาน” และ “การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ”	6
2. การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ	7
2.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	7
2.2 นิยาม	7
2.3 ตัวชี้วัด ข้อบ่งชี้/พฤติการณ์	8
3. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การตรวจคัดกรองเบื้องต้น เพื่อหาข้อบ่งชี้/พฤติการณ์ ที่อาจเป็นผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	12
4. ตารางมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure: SOP) การตรวจคัดกรองเบื้องต้นเพื่อหาข้อบ่งชี้/พฤติการณ์ ที่อาจเป็นผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	13
ภาคผนวก	25
แบบ รบ.1	26
คำอธิบายแบบ รบ.1	31
การพิจารณาความแตกต่างระหว่างคดีแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์	33
การรวบรวมพยาน/หลักฐานที่เกี่ยวข้อง	37
ข้อสังเกต	38



1. ความแตกต่างระหว่าง “การใช้แรงงาน” และ “การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ”¹

การใช้แรงงาน	การบังคับใช้แรงงาน
<ul style="list-style-type: none"> ☞ ลูกจ้างมีเสรีภาพ ตัดสินใจด้วยตนเองที่จะเลือกงาน โดยปราศจากการล่อลวง ชูเชื้อ หรือบังคับ 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ ลูกจ้างไม่มีเสรีภาพที่จะเลือกงาน หรืออาจจะถูกหลอกลวง หรือปกปิดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการทำงานหรืออยู่ในสภาพบังคับที่ต้องทำงานโดยไม่สมัครใจ
<ul style="list-style-type: none"> ☞ นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้าง โดยมีขอบเขตและระยะเวลาจำกัดเพียงเท่าที่ลูกจ้างอยู่ในช่วงระยะเวลาทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ ลูกจ้างถูกบังคับให้ทำงานด้วยวิธีการและความรุนแรง ทุกรีดลอนสิทธิและเสรีภาพ โดยปราศจากเหตุอันสมควร ไม่สามารถที่จะเลือกกำหนดการดำเนินชีวิตของตนเองได้ และต้องดำรงอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้อื่น
<ul style="list-style-type: none"> ☞ กฎระเบียบในการทำงานต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ กฎระเบียบขัดต่อกฎหมาย อาจมีตั้งแต่การยึดหนังสือเดินทาง ยึดค่าจ้าง กักขัง หน่วงเหนี่ยว ห้ามติดต่อกับบุคคลภายนอก ให้ทำงานเป็นเวลาหลายชั่วโมงหรือทำงานโดยไม่มีวันหยุด ไม่จ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทน หรือจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม หรือจ่ายเพียงเล็กน้อย
<ul style="list-style-type: none"> ☞ การลงโทษมีขั้นตอนและระดับการลงโทษที่เป็นธรรม และไม่เป็นการลงโทษต่อชีวิต ร่างกาย และเสรีภาพการลงโทษไม่ฝ่าฝืนต่อสัญญาจ้างและไม่ขัดต่อกฎหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ การลงโทษขัดต่อกฎหมาย มีการควบคุมและลงโทษด้วยการข่มขู่ ประทุษร้ายต่อร่างกาย และจิตใจ หรือถูกควบคุมจำกัดเสรีภาพ
<ul style="list-style-type: none"> ☞ ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลือกยุติการทำงานได้อย่างเสรี 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ การยุติการทำงานขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้าง แต่เพียงฝ่ายเดียว

¹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน: ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการใช้แรงงานกับการบังคับใช้แรงงาน

2. การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

2.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา 6/1 ผู้ใดข่มขืนผู้อื่นให้ทำงานหรือให้บริการโดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น
- (2) ชูเชี่ยวด้วยประการใด ๆ
- (3) ใช้กำลังประทุษร้าย
- (4) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้
- (5) นำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของบุคคลอื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ
- (6) ทำด้วยประการอื่นใดอันมีลักษณะคล้ายคลึงกับการกระทำความผิดกล่าวข้างต้น

ถ้าได้กระทำให้ผู้อื่นนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขจัดขึ้นได้ ผู้นั้นกระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

มาตรา 6/2 บทบัญญัติในมาตรา 6/14 ไม่ใช่บังคับกับ

- (1) งานหรือบริการซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารสำหรับงานในหน้าที่ราชการโดยเฉพาะ
- (2) งานหรือบริการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่พลเมืองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐตามรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมาย
- (3) งานหรือบริการอันเป็นผลมาจากคำพิพากษาของศาลหรือที่ต้องทำในระหว่างการต้องโทษตามคำพิพากษาของศาล
- (4) งานหรือบริการเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะหรือในกรณีที่มีการประกาศสถานการณ์

ฉุกเฉิน หรือในขณะที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือการรบ

2.2 นิยาม

การใช้แรงงานบังคับ (Forced Labour) หรือการเกณฑ์แรงงาน (Compulsory Labour) หมายถึง งานหรือบริการทุกชนิดที่บุคคลกระทำไปเนื่องจากถูกบีบบังคับโดยการใช้ขู่ทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวไม่ได้สมัครใจที่จะทำงานนั้นหรือให้บริการนั้น²

“งานหรือบริการ” ภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 29 ไม่ได้หมายรวมถึงการทำงานหรือการให้บริการตามหลักสูตรการศึกษาแห่งชาติหรือการฝึกฝีมือของสถาบันการศึกษา ดังนั้น การที่บุคคลต้องทำงานหรือให้บริการที่ตนไม่เต็มใจ ทั้งยังมีขู่ทลงโทษกรณีไม่ทำงานหรือไม่ให้บริการตามหลักสูตรการศึกษาหรือการฝึกฝีมือของสถาบันการศึกษา จึงไม่ใช่ “การใช้แรงงานบังคับ” ตามอนุสัญญานี้ อย่างไรก็ตามการทำงานหรือการให้บริการตามหลักสูตรการศึกษาแห่งชาติหรือการฝึกฝีมือของสถาบันศึกษานั้นต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาและพัฒนาทักษะฝีมือตามหลักสูตรอย่างแท้จริง มิใช่เพื่อการแอบอ้างหรือการมุ่งหวังเอาผลจากการทำงานหรือผลจากการให้บริการนั้นในเชิงธุรกิจ

“การบีบบังคับโดยใช้ขู่ทลงโทษ” ภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้ ไม่ได้หมายถึงการลงโทษทางอาญา ทางแพ่ง หรือทางวินัยเท่านั้น หากหมายรวมถึง การทำให้คนทำงานต้องสูญเสียสิทธิทางสังคม สิทธิประโยชน์ หรือผลประโยชน์ต่างๆ

²ลักษณะการใช้แรงงานบังคับภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930



ที่เคยมีอีกด้วย เช่น การบังคับให้ทำงานหรือให้บริการ มิฉะนั้น จะถูกตัดสวัสดิการที่เคยได้รับ ถูกหักเงินเดือน หรือถูกลดตำแหน่ง เป็นต้น

“ความสมัครใจ” ภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้ ไม่ได้หมายถึง การที่บุคคลอาสาทำงานหรือให้บริการเนื่องจากเกรงกลัวการลงโทษหรือการสูญเสียสิทธิและผลประโยชน์ใด ๆ ที่เคยมี

การบังคับใช้แรงงาน หมายถึง การข่มขืนใจให้ทำงานหรือบริการโดยผู้อื่นนั้นอยู่ในภาวะไม่สามารถขัดขืนได้ โดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด³

แรงงานบังคับ หมายถึง งานหรือบริการที่ได้จากบุคคล ซึ่งทำไปโดยถูกข่มขู่หรือถูกกระทำด้วยวิธีอื่น ให้ตกอยู่ในภาวะจำยอมทำงานนั้นโดยไม่สมัคร⁴

การใช้แรงงาน หมายถึง การให้บุคคลทำงานในเชิงเศรษฐกิจทั้งได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ได้รับค่าตอบแทนก็ตาม⁵

การบริการ หมายถึง การปฏิบัติรับใช้ การให้ความสะดวกต่างๆ หรือการปฏิบัติอื่น ๆ ที่ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเกิดความพึงพอใจ⁶

งานอันตราย หมายถึง งานซึ่งโดยลักษณะของงานหรือโดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยหรือศีลธรรมของเด็ก

2.3 ตัวชี้วัด ข้อบ่งชี้/พฤติกรรม (ในการจัดทำแนวปฏิบัติการตรวจคัดกรองการบังคับใช้แรงงาน)⁵

ตัวชี้วัดสำคัญ “จากแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานอาเซียน 2018” ของการค้ามนุษย์เพื่อแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน: ควรมีการรวบรวมหลักฐานเชิงพิสูจน์ที่รวมตัวชี้วัดหลายอย่างซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะตัวชี้วัดหลักของแรงงานบังคับและการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ 6 ข้อต่อไปนี้ เมื่อสามารถทำได้

- ➔ การใช้หรือข่มขู่ที่จะใช้การล่วงละเมิดทางกายภาพ ทางจิตวิทยา และ/หรือทางเพศ
- ➔ การจำกัดการเคลื่อนที่
- ➔ การมีเงื่อนไขการขังขัง
- ➔ การหักหรือไม่ยอมจ่ายค่าจ้าง
- ➔ การเก็บหนังสือเดินทางและเอกสารประจำตัว
- ➔ การข่มขู่ที่จะแจ้งให้ทางการทราบถึงสภาพผิดกฎหมาย

ตัวชี้วัดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO : ว่าด้วยแรงงานบังคับ ตัวชี้วัดเหล่านี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของบทนิยามว่าด้วยแรงงานบังคับตามที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 29) ซึ่งบัญญัติว่า หมายถึง “งานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งเกณฑ์เอาจากบุคคลใด ๆ โดยการขู่ข่มขู่ว่าจะลงโทษและซึ่งบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง” ตัวชี้วัดทั้ง 11 ข้อ จะทำให้เข้าใจว่าภาวะการบังคับใช้แรงงานเกิดขึ้นได้อย่างไร และมีผลกระทบต่อผู้เสียหายอย่างไร (ตารางตัวชี้วัด 11 ข้อ)

³ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

^{4,5,6} คู่มือการดำเนินคดี คณะทำงานนำโดย ดร.มาร์ค เจริญวงศ์



ตัวชี้วัด	ภาวะการบังคับใช้แรงงานที่เกิดขึ้น
1. ความ เปราะบาง	<p>➡ กลุ่มเปราะบางที่อาจตกเป็นเหยื่อการใช้แรงงานบังคับ จากการสื่อสารภาษาไม่ได้ ไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ หรือมีข้อจำกัดในการดำรงชีวิต เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ พิกัด หรือมีลักษณะที่แตกต่างจากผู้คนส่วนใหญ่ในสังคม จะมีความเปราะบางต่อการถูกละเมิดและมักตกเป็นเหยื่อการถูกบังคับใช้แรงงานมากกว่ากลุ่มอื่น การที่แรงงานอยู่ในสถานการณ์ที่มีความเปราะบาง เช่น มีข้อจำกัดในการดำรงชีพ ไม่จำเป็นที่แรงงานนั้นจะต้องกลายเป็นแรงงานบังคับเสมอไป แต่เกิดขึ้นเมื่อนายจ้างแสวงหาประโยชน์จากความเปราะบางนั้น เช่น ให้แรงงานทำงานเป็นเวลายาวนานเกินสมควร หรือการไม่จ่ายค่าจ้าง กรณีนี้มีแนวโน้มต่อการเกิดการใช้แรงงานบังคับ ภาวะการบังคับใช้แรงงานมีโอกาสเกิดได้มากขึ้นในกรณีที่แรงงานต้องพึ่งพิงนายจ้างหลายประการ เช่น เมื่อแรงงานต้องพึ่งพิงนายจ้างไม่เพียงแต่เรื่องการทำงานเท่านั้น แต่รวมถึงการพึ่งพิงด้านที่พัก อาหาร หรืองานสำหรับญาติของแรงงานด้วย</p>
2. การ หลอกลวง	<p>➡ การหลอกลวงเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามสัญญาการจ้างงาน ไม่ว่าจะโดยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร แรงงานบังคับมักเข้าทำงานโดยถูกหลอกกว่าเป็นงานสบายมีค่าตอบแทนที่ดี แต่เมื่อเริ่มทำงานแล้วสภาพการทำงานไม่เป็นไปตามที่บอก และแรงงานพบว่าตนตกอยู่ในสภาพการทำงานที่เลวร้ายโดยที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ในกรณีเหล่านี้ถือว่าแรงงานให้ความยินยอมโดยปราศจากเสรีภาพและการได้รับข้อมูลอย่างครบถ้วน การรับคนเข้าทำงานที่เป็นการหลอกลวงนั้นอาจรวมถึงการให้สัญญาที่ไม่เป็นจริงเกี่ยวกับสภาพการทำงานและค่าจ้าง ยังอาจรวมถึงประเภทของงาน ที่พัก และสภาพความเป็นอยู่ การขอมีสถานะทางกฎหมายของแรงงาน สถานที่ทำงาน ข้อมูลนายจ้าง นอกจากนี้ อาจมีการรับเด็กเข้าทำงานโดยให้สัญญาที่ไม่เป็นจริงต่อเด็ก หรือผู้ปกครองเกี่ยวกับการเข้าเรียนในโรงเรียนหรือการให้ผู้ปกครองสามารถมาเยี่ยมได้</p>
3. การจำกัด เสรีภาพใน การเดินทาง	<p>➡ แรงงานบังคับอาจถูกคุมขังและถูกเฝ้าเพื่อป้องกันไม่ให้หลบหนีในระหว่างการทำงานหรือในระหว่างเดินทาง ไม่มีเสรีในการเข้า-ออกที่ทำงาน อาจมีข้อจำกัดบางประการที่ไม่สมเหตุผล ถือเป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจนว่ามีภาวะแรงงานบังคับ ส่วนข้อจำกัดที่ชอบด้วยกฎหมายนั้นอาจรวมถึงข้อจำกัดเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัยของแรงงานในสถานที่ทำงานที่เสี่ยงอันตราย หรือการที่ต้องขออนุญาตหัวหน้างานเพื่อพบแพทย์ตามที่นัดหมาย ทั้งนี้ แรงงานบังคับอาจถูกควบคุมเสรีภาพในการเดินทางภายในที่ทำงาน โดยการใช้กุญแจวงจรปิดคอยติดตาม หรือโดยเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และการควบคุมนอกที่ทำงานโดยมีตัวแทนของนายจ้างติดตามแรงงานไปเมื่อออกนอกที่ทำงาน</p>
4. การถูก โดดเดี่ยว จากสังคม	<p>➡ การให้อยู่อย่างโดดเดี่ยวในพื้นที่ห่างไกลไม่สามารถติดต่อกับโลกภายนอกได้ แรงงานอาจไม่รู้ว่าตนอยู่ที่ใด ที่ทำงานอาจอยู่ไกลชุมชนและอาจไม่มีวิธีการเดินทาง การถูกโดดเดี่ยวจากสังคมอาจเกิดขึ้นแม้แรงงานอยู่ในเขตชุมชน แต่ถูกควบคุมไว้ที่ใดที่หนึ่งไม่สามารถเดินทางไปไหน หรือโดนยึดโทรศัพท์มือถือหรือเครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานติดต่อกับครอบครัวหรือขอความช่วยเหลือ การถูกโดดเดี่ยวอาจเพราะเป็นสถานประกอบการนอกระบบและไม่ได้ขึ้นทะเบียน จึงทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสบกับความยากลำบากในการระบุสถานที่ตั้งและติดตามตรวจสอบว่าเกิดเหตุใดกับแรงงานบ้าง</p>



ตัวชี้วัด	ภาวะการบังคับใช้แรงงานที่เกิดขึ้น
5. ความรุนแรงต่อร่างกาย และความรุนแรงทางเพศ	<p>➡ แรงงานบังคับ สมาชิกในครอบครัว และผู้ใกล้ชิดอาจเป็นเหยื่อความรุนแรงต่อร่างกายและความรุนแรงทางเพศ ความรุนแรงนี้อาจรวมถึงการบังคับให้แรงงานใช้ยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์ เพื่อที่จะควบคุมแรงงานได้มากขึ้น ทั้งอาจมีการใช้ความรุนแรงเพื่อบังคับแรงงานให้ทำงานที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงตั้งแต่ต้น เช่น ต้องมีเพศสัมพันธ์กับนายจ้าง หรือสมาชิกในครอบครัว หรืออาจเป็นวิธีการที่เบากว่า เช่น ต้องทำงานบ้านนอกเหนือจากภารกิจ “ปกติ” ของตน การล่อลวงหรือการลักพาตัวเป็นรูปแบบความรุนแรงแบบสุดขั้วรูปแบบหนึ่ง ซึ่งอาจมีการใช้เพื่อจับบุคคลนำไปบังคับให้ทำงานเนื่องจากความรุนแรงไม่ใช่สิ่งที่สามารถยอมรับได้ไม่ว่าจะใช้มาตรฐานใด ดังนั้นความรุนแรงจึงเป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจนว่ามีภาวะบังคับใช้แรงงาน</p>
6. การขู่ขู่ขู่และข่มขู่	<p>➡ เหยื่อแรงงานบังคับอาจถูกคุกคามและข่มขู่เมื่อร้องเรียนเกี่ยวกับสภาพของตนหรือเมื่อประสงค์จะออกจากงาน นอกเหนือจากการใช้ความรุนแรงต่อร่างกายแล้ว การข่มขู่ลักษณะอื่น ๆ ต่อแรงงานที่ปรากฏทั่วไปนั้น การขู่ว่าจะแจ้งเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง การไม่จ่ายค่าจ้าง การไม่ให้ใช้ที่พักหรือที่ดิน การไล่สมาชิกในครอบครัว การให้ทำงานในสภาพที่เลวร้ายกว่าเดิม หรือการถอนสิทธิพิเศษบางประการ เช่น สิทธิที่จะออกนอกที่ทำงาน การเหยียดหยาม และทำลายศักดิ์ศรีของแรงงานอย่างสม่ำเสมอถือเป็นการทรมานด้านจิตใจทำให้แรงงานรู้สึกแยะต่อตนเอง และทำให้ไม่มีความเปราะบางมากขึ้น ผลกระทบและความเป็นไปได้ของการข่มขู่จะต้องประเมินจากความรู้สึกของแรงงาน ทั้งนี้ จะต้องพิจารณาถึงความเชื่อ อายุ วัฒนธรรม และสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจของบุคคลนั้น ๆ</p>
7. การยึดเอกสารประจำตัว	<p>➡ การที่นายจ้างยึดเอกสารประจำตัวหรือทรัพย์สินมีค่าอื่น ๆ ของแรงงานเป็นองค์ประกอบของภาวะแรงงานบังคับประการหนึ่ง หากแรงงานไม่สามารถเข้าถึงเอกสารหรือทรัพย์สินตามที่แรงงานต้องการ และหากแรงงานรู้สึกว่าจะไม่อาจออกจากงานได้ เว้นแต่อาจต้องเสี่ยงว่าจะต้องสูญเสียเอกสารหรือทรัพย์สินนั้นๆ ในหลายๆ กรณีหากไม่มีเอกสารประจำตัว แรงงานจะไม่สามารถเข้าทำงานอื่นๆ หรือรับบริการต่างๆ ที่จำเป็น และอาจกลัวที่จะขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่หรือองค์กรพัฒนาเอกชน</p>
8. การไม่จ่ายค่าจ้าง	<p>➡ แรงงานอาจจะต้องอยู่กับนายจ้างที่ปฏิบัติต่อตนโดยมิชอบในขณะที่รอรับค่าจ้างที่นายจ้างค้างจ่ายตน การที่มีการจ่ายค่าจ้างไม่สม่ำเสมอหรือจ่ายล่าช้าไม่ได้สื่อว่ามีสถานการณ์แรงงานบังคับโดยอัตโนมัติ แต่เมื่อมีการไม่จ่ายค่าจ้างอย่างเป็นระบบและโดยเจตนาเพื่อเป็นวิธีบังคับให้แรงงานอยู่ต่อและทำให้แรงงานไม่มีโอกาสเปลี่ยนนายจ้าง กรณีเช่นนี้ชี้ถึงภาวะแรงงานบังคับ</p>
9. แรงงานขัดหนี้	<p>➡ แรงงานบังคับมักจะทำงานเพื่อชำระหนี้หรือแม้กระทั่งหนี้ที่ตกทอดมาถึงตน ทั้งนี้ หนี้ อาจเกิดจากเงินค่าจ้างล่วงหน้า หรือเงินกู้เพื่อเป็นค่าจัดหางาน หรือค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าใช้จ่ายจากการใช้ชีวิตประจำวัน หรือค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพ เช่น ค่ารักษาพยาบาล โดยวิธีการทางบัญชี หนี้ของแรงงานอาจถูกคิดดอกเบี้ยทบต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่แรงงานเป็นผู้ไม่รู้หนังสือ ภาวะแรงงานขัดหนี้ อาจเกิดขึ้นในกรณีมีการรับเด็กเข้าทำงานเพื่อเป็นการใช้หนี้ที่บิดามารดาหรือญาติของเด็กก่อขึ้น ทั้งนี้ นายจ้างหรือนายหน้าจัดหางานจะสร้างเงื่อนไขให้แรงงานไม่สามารถขุดหนี้ได้ โดยให้ค่าจ้างต่ำกว่าความเป็นจริง</p>



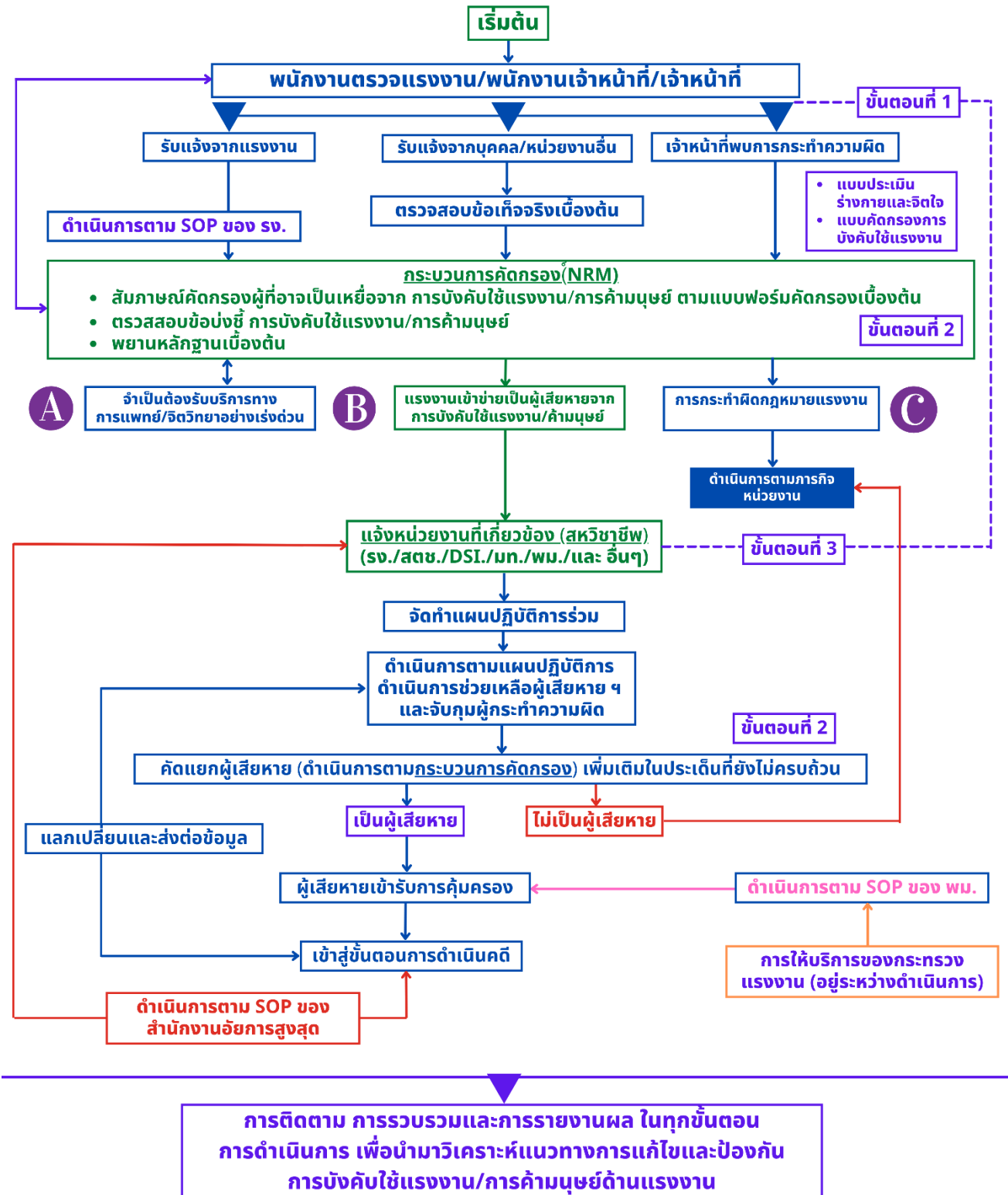
ตัวชี้วัด	ภาวะการบังคับใช้แรงงานที่เกิดขึ้น
	<p>การเพิ่มอัตราดอกเบี้ย หรือคิดค่าอาหารและที่พักแรงงานขัดหนี้ หรือการบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้ สะท้อนถึงความไม่เท่าเทียมในอำนาจการต่อรองระหว่างแรงงานซึ่งตกเป็นลูกหนี้และนายจ้างที่เป็นเจ้าหนี้ซึ่งหนี้ดังกล่าวมีผลผูกมัดแรงงานให้ทำงานกับนายจ้างโดยไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจเป็นระยะเวลาหนึ่งฤดูกาล เป็นปี หรือแม้กระทั่งชั่วชีวิตคนหลายรุ่นติดต่อกันไป หนี้ดังกล่าวไม่เหมือนการกู้ยืมเงิน “ตามปกติ” จากธนาคารหรือจากผู้ปล่อยเงินกู้ในระบบที่ชำระหนี้ตามเงื่อนไขที่ตกลงกันเองของทั้งสองฝ่าย</p>
<p>10. สภาพการทำงานและสภาพการดำรงชีพที่เลวร้าย</p>	<p>➡ เหยื่อแรงงานบังคับมักจะต้องอดทนต่อสภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานที่ไม่พึงประสงค์ อาจต้องทำงานในสภาพที่มีลักษณะเสื่อมเสีย (น่าอึดสู หรือ สกปรก)หรือมีความเสี่ยง (ยากลำบากหรืออันตราย โดยไม่มีอุปกรณ์ป้องกันอย่างเหมาะสม) และเป็นการละเมิดต่อกฎหมายแรงงานอย่างร้ายแรง บุคคลที่เป็นแรงงานบังคับอาจต้องดำรงชีพในสภาพที่ต่ำกว่ามาตรฐาน อาศัยร่วมกันอย่างแออัดและไม่ดีต่อสุขภาพโดยไม่มีความเป็นส่วนตัว ใดๆ เพียงแค่สภาพการทำงานและการเป็นอยู่ที่เลวร้ายอย่างเดียวนั้นยังไม่อาจพิสูจน์ได้ว่ามีสถานะของการบังคับใช้แรงงาน บางครั้งแรงงานบางคนอาจสมัครใจยอมรับสภาพที่เลวร้ายเนื่องจากไม่มีทางเลือกอื่นๆ อย่างไรก็ตาม สภาพการทำงานหรือสภาพความเป็นอยู่ที่เลวร้ายนั้นควรถือว่าเป็นการเตือนให้ระวังว่าอาจมีการบังคับขู่เข็ญที่ทำให้แรงงานที่ถูกละเมิดนั้นไม่อาจออกจากงานนั้นได้</p>
<p>11. ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่ยาวนาน</p>	<p>➡ แรงงานบังคับอาจต้องทำงานเป็นเวลายาวนานหลายชั่วโมงหรือหลายวันติดต่อกันเกินกว่าระยะเวลาที่กฎหมายในประเทศกำหนด หรือเกินกว่าข้อตกลงร่วม แรงงานอาจถูกปฏิเสธไม่ให้หยุดพักในระหว่างเวลาที่ทำงาน หรือไม่ได้รับวันหยุด ต้องทำงานเกินกะเวลาหรือชั่วโมงทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน หรืออาจต้องถูกเรียกทำงาน 24 ชั่วโมงตลอดวัน 7 วันต่อสัปดาห์ การกำหนดว่าการทำงานล่วงเวลาในกรณีใดเข้าข่ายฐานความผิดเรื่องแรงงานบังคับหรือไม่นั้น อาจมีความซับซ้อนอยู่มาก ทั้งนี้อาจระบุเป็นแนวทางพื้นฐานทั่วไปได้ว่าหากลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลาเกินระยะเวลาที่กฎหมายของประเทศนั้น ๆ กำหนด โดยที่มีการบังคับขู่เข็ญในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง (เช่น การให้ออกจากงาน) หรือให้ทำงานล่วงเวลาเพื่อให้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ ภาวะดังกล่าวเข้าข่ายการใช้แรงงานบังคับ</p>

ข้อมูลตัวชี้วัดจาก

- แนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานอาเซียน 2018
- ตัวชี้วัดของ ILO



3. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การตรวจคัดกรองเบื้องต้น เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน แรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน





4. ตารางมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure: SOP)

การตรวจคัดกรองเบื้องต้นเพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน แรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ขั้นตอนการดำเนินการ	มาตรฐานการดำเนินงาน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>1. การรับแจ้ง</p> <p>โดย</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานตรวจแรงงาน - พนักงานเจ้าหน้าที่ - เจ้าหน้าที่รับแจ้งจาก - แรงงาน - บุคคล/หน่วยงานอื่น - เจ้าหน้าที่ (ตรวจปกติ/บูรณาการ) 	<p>การรับแจ้ง</p> <p>1.1 จากแรงงาน (ผู้ที่เป็นผู้เสียหาย)</p> <p>1.1.1 กรณีมีการแจ้ง ร้องเรียน/ร้องทุกข์ ผ่านช่องทาง</p> <ul style="list-style-type: none"> - สายด่วน 1506 กระทรวงแรงงาน - Email / Facebook / - มาพบเจ้าหน้าที่ด้วยตนเอง <p>1.1.2 ให้พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่รับเรื่องพิจารณาสอบสวนเบื้องต้น โดยดำเนินการ ดังนี้</p> <p>1) สัมภาษณ์ผู้แจ้ง ตามรายละเอียดในแบบ รบ.1 (ภาคผนวก) ซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้</p> <p>ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้รับการตรวจแรงงานบังคับหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (เป็นการสัมภาษณ์เพื่อทราบข้อมูลความเปราะบาง)</p> <p>ส่วนที่ 2 การคัดกรองพฤติกรรม/ข้อบ่งชี้ เบื้องต้น</p> <p>ส่วนที่ 3 การคัดกรองพฤติกรรม/ข้อบ่งชี้ การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ประกอบด้วยข้อบ่งชี้/พฤติกรรม 6 วิธีการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ① การทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ หรือทรัพย์สินของแรงงานหรือผู้ใกล้ชิดแรงงาน ② การขู่เชิญด้วยประการใด ๆ ③ การใช้กำลังประทุษร้าย ④ การยึดเอกสารสำคัญประจำตัว ⑤ การนำภาระหนี้สินของบุคคล/บุคคลอื่นมาเป็นสิ่งผูกมัด <p>โดยมิชอบ</p> <p>⑥ การกระทำที่คล้ายคลึงกัน</p> <p>ส่วนที่ 4 พบการกระทำผิดตามกฎหมายอื่น</p> <p>ส่วนที่ 5 ความเห็นพนักงานเจ้าหน้าที่/การดำเนินการของเจ้าหน้าที่</p>	<p>รง.</p> <p>กสร.</p> <p>(สสค.จ.)</p> <p>กกจ.</p> <p>(กจจ.จ.)</p> <p>สป.รง.</p> <p>(สรจ.)</p> <p>พม. กรณีส่งต่อ</p> <p>(สหวิชาชีพ)</p> <p>- พม.</p> <p>- ตร.</p> <p>- มท.</p> <p>- DSI</p> <p>- อัยการจังหวัด</p> <p>- รง.</p> <p>- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่</p>



ขั้นตอนการดำเนินการ	มาตรฐานการดำเนินงาน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	<p>1.1.3 สรุปผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณา ร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ประกอบด้วย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน และสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน ในพื้นที่ เพื่อพิจารณาส่งต่อให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สหวิชาชีพ)</p> <p>1.1.4 ส่งข้อบ่งชี้/พฤติการณ์เบื้องต้น ตามแบบ รบ.1 และหลักฐานเบื้องต้น ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สหวิชาชีพ) ประกอบด้วย พม. ตร. มท. DSI อัยการ และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ กับการเข้าร่วมคัดแยกกับทีมสหวิชาชีพ เพื่อทำการคัดแยกผู้เสียหายที่อาจเข้าข่ายการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน</p> <p>1.2 จากบุคคล/หน่วยงานอื่น</p> <p>1.2.1 กรณีมีบุคคล/หน่วยงานอื่น แจ้งเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ผ่านช่องทาง</p> <ul style="list-style-type: none"> - สายด่วน 1506 กระทรวงแรงงาน - email / Facebook / อื่นๆ..... - มาพบเจ้าหน้าที่ด้วยตนเอง <p>1.2.2 ให้พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่รับเรื่องประสาน สอบถาม สัมภาษณ์เบื้องต้น กับผู้แจ้ง (บุคคล/หน่วยงานอื่น) ให้จัดส่งข้อมูล เอกสาร หลักฐาน ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดกับ ข้อบ่งชี้ /พฤติการณ์ วัน เวลา สถานที่ ข้อมูลผู้เสียหาย และข้อมูลผู้กระทำความผิด ที่อาจจะเข้าข่ายการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และจัดทำบันทึกเป็นหลักฐาน</p> <p>1.2.3 หากผู้เสียหายมาพบด้วยตนเอง ให้เจ้าหน้าที่ที่รับแจ้ง แจ้งให้พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ ดำเนินการตรวจคัดกรองเบื้องต้น ตามแบบ รบ.1 หรือ หากผู้เสียหายประสงค์ที่ติดต่อขอให้ข้อมูลกับ พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ ในช่องทางอื่น เช่น สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ แอปพลิเคชันไลน์ เป็นต้น ให้ พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ ดำเนินการตรวจคัดกรองเบื้องต้น ตามแบบ รบ.1 และกำหนดช่องทางให้ผู้เสียหาย จัดส่งข้อมูลส่วนตัว เอกสาร หลักฐาน สำหรับการประกอบการพิจารณาประเมิน ว่าอาจเข้าข่ายการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อส่งต่อให้กับทีมสหวิชาชีพคัดแยกต่อไป</p> <p>1.3 เจ้าหน้าที่ (การตรวจปกติ/ตรวจบูรณาการ/เร่งด่วน)</p> <p>1.3.1 กรณีที่พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ จากหน่วยงานในสังกัด ประกอบด้วย กสร (สสค.) /กจ. (กจจ.) /สป. (สรจ.) เมื่อมีการ</p>	




ขั้นตอนการดำเนินการ	มาตรฐานการดำเนินงาน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	<p>ปฏิบัติการกิจกรรมการออกตรวจสถานประกอบการ การตรวจแรงงานในสถานประกอบการ แบบการตรวจปกติ/แบบบูรณาการ ในเบื้องต้นให้ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>1) ให้พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่นำแบบ รบ.1 มาคัดกรองเบื้องต้นโดยการสัมภาษณ์ แรงงาน/บุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูล ข้อบ่งชี้/พฤติการณ์ ที่อาจเข้าข่ายการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน</p> <p>2) ให้พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ จัดเก็บรวบรวม หลักฐานในเบื้องต้น ที่สามารถรวบรวมได้ เช่น ภาพถ่าย สำเนาที่นายจ้างให้ลูกจ้างในลักษณะที่ผิดสัญญาจ้าง (กระดาษแจ้งเงินเดือน) เป็นต้น</p> <p>3) ให้พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติเช่นเดียวกับข้อ 1.1 และข้อ 1.2 ทั้งนี้ หากพบความผิดปกติซึ่งหน้า และเป็นเหตุเร่งด่วน ขอให้แจ้งทีมสหวิชาชีพ พร้อมกัน ณ จุดตรวจเพื่อให้มีการคัดส่งต่อการคัดกรองเบื้องต้น การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พร้อมด้วยพยาน หลักฐาน ณ จุดตรวจ เพื่อให้ทีมสหวิชาชีพจะทำการคัดแยกได้รวดเร็ว ทั้งนี้ หากพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ พบฐานความผิดอื่น ให้ประสานพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ เพื่อดำเนินการพิจารณาความอาญาอื่น</p>	
<p>2. กระบวนการคัดกรองเบื้องต้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์ - ตรวจสอบข้อบ่งชี้ - พยานหลักฐานเบื้องต้น 	<p>2.1 การสัมภาษณ์คัดกรองเบื้องต้นผู้ที่อาจเป็นผู้เสียหายจาก การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ตามแบบ รบ.1</p> <p>2.1.1 ให้พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ อ่านและทำความเข้าใจตัวชี้วัด ข้อบ่งชี้/พฤติการณ์ตามข้อ 2.3 (หน้า 8-11) เพื่อทำความเข้าใจว่าภาวะการบังคับใช้แรงงานเกิดขึ้นได้อย่างไร และมีผลกระทบต่อผู้เสียหายอย่างไร</p> <p>2.1.2 ทำความเข้าใจ แบบคัดกรองเบื้องต้น รบ.1 ทั้งนี้ หากมีความสงสัยในข้อบ่งชี้ใด พฤติการณ์ใด ที่เป็นความประมาทให้เปิดดูจากภาคผนวก</p> <p>2.1.3 ให้พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ นำแบบ รบ. 1 มาทำการสัมภาษณ์</p> <p>ซึ่ง *เจ้าหน้าที่ต้องแจ้งผู้ถูกสัมภาษณ์ : ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะถูกส่งต่อเพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายต่อไป</p>	



ขั้นตอนการดำเนินการ	มาตรฐานการดำเนินงาน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	<p><u>ข้อมูลการสัมภาษณ์ในแบบ รบ.1 จะประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้</u></p> <p>ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้รับการตรวจแรงงานบังคับหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (เป็นการสัมภาษณ์เพื่อทราบข้อมูลที่เป็นความเปราะบาง)</p> <p>ส่วนที่ 2 การคัดกรองพฤติกรรม/ข้อบ่งชี้ เบื้องต้น</p> <p>ส่วนที่ 3 การคัดกรองพฤติกรรม/ข้อบ่งชี้ การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ประกอบด้วยข้อบ่งชี้/พฤติกรรม 6 วิธีการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ① การทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ หรือทรัพย์สินของแรงงานหรือผู้ใกล้ชิดแรงงาน ② การขู่เชิญด้วยประการใด ๆ ③ การใช้กำลังประทุษร้าย ④ การยึดเอกสารสำคัญประจำตัว ⑤ การนำภาระหนี้สินของบุคคล/บุคคลอื่นมาเป็นสิ่งผูกมัด <p>โดยมิชอบ</p> <ol style="list-style-type: none"> ⑥ การกระทำที่คล้ายคลึงกัน <p>ส่วนที่ 4 พบการกระทำความผิดตามกฎหมายอื่น</p> <p>ส่วนที่ 5 ความเห็นพนักงานเจ้าหน้าที่/การดำเนินการของเจ้าหน้าที่</p> <p>** ทั้งนี้ หากพบความผิดปกติจากการสัมภาษณ์ คือ แรงงานไม่พร้อมให้ข้อมูล ซึ่งอาจเกิดจากความหวาดกลัว ความกังวล อาจจำเป็นต้องประสานขอให้เจ้าหน้าที่ พม. มาร่วมสัมภาษณ์ หรือจะกำหนดให้แรงงานพร้อมก่อน ตามการประเมิน ของเจ้าหน้าที่สังคมสงเคราะห์ หรือนักจิตวิทยา</p> <p>2.2 การตรวจสอบข้อบ่งชี้ พฤติกรรม การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ</p> <p>2.2.1 จากข้อ 2.1 ให้พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ นำแบบ รบ. 1 มาทำการสัมภาษณ์ ซึ่งข้อมูลการสัมภาษณ์ในแบบ รบ.1 จะประกอบด้วยการตรวจสอบข้อบ่งชี้ พฤติกรรม การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ 5 ส่วน โดยขอให้ระมัดระวังการสัมภาษณ์และสังเกต</p> <p>2.2.2 แนวทางการสัมภาษณ์แรงงานที่อาจเป็นผู้เสียหาย โดยใช้หลักการยึดผู้เสียหายเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้เสียหายเกิดความไว้วางใจเจ้าหน้าที่ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์ผู้เสียหายควรใช้คำพูดที่เป็นกันเอง เพื่อลดความเครียดของผู้เสียหาย พยายามทำบรรยากาศให้ราบรื่น ถ้ามตามเหตุการณ์ ค่อยๆ ไล่เรื่องตั้งแต่ต้นจนจบ 	



ขั้นตอนการดำเนินการ	มาตรฐานการดำเนินงาน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	<p>- การประเมินภาษากาย สิ่งแวดล้อม การแยกซักถามคนที่อ่อนแอที่สุด พยายามกันผู้ที่รับทวน แทรงแซง กัดตั้น ขึ้นนำออกไป เพื่อให้ได้ข้อมูลจากผู้ที่อาจเป็นผู้เสียหายมากที่สุด</p> <p>พฤติกรรม ตามแบบ รบ.1 โดยมีรายละเอียด ดังนี้</p> <p><u>การกรอกข้อมูลส่วนแรกในแบบ รบ.1</u></p> <div style="text-align: center;">  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>แบบ รบ.1</p> <p>ภาพถ่ายผู้ให้สัมภาษณ์</p> </div> </div> <p>*เจ้าหน้าที่ต้องแจ้งผู้ถูกสัมภาษณ์ : ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะถูกส่งต่อเพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายต่อไป</p> <p>แบบตรวจคัดกรองเบื้องต้น การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน (ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม)</p> <p>สถานที่สัมภาษณ์.....</p> <p>วันที่.....เดือน.....พ.ศ.เวลาที่สัมภาษณ์.....</p> <p>แบบสัมภาษณ์นี้ทำขึ้นสำหรับ เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อใช้สัมภาษณ์บุคคลเพื่อพิจารณาการเป็นผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน</p> <p>ผู้สัมภาษณ์.....หน่วยงาน <input type="checkbox"/> กสร. <input type="checkbox"/> กกจ. <input type="checkbox"/> สป. จังหวัด.....</p> <p>แบบสัมภาษณ์นี้ทำขึ้นสำหรับ เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อใช้สัมภาษณ์บุคคลเพื่อพิจารณาการเป็นผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน</p> <p>*ก่อนการสัมภาษณ์ทุกครั้งเจ้าหน้าที่ต้องแจ้งผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ทราบว่า ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะถูกส่งต่อเพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้รับสิทธิประโยชน์ตาม</p> <p>2.2.3 การสัมภาษณ์ในแบบ รบ. 1 ส่วนที่ 1 ถึง ส่วนที่ 5 หากข้อบ่งชี้ หรือพฤติกรรมใดเกิดความสงสัยให้ดูตัวชี้วัดข้อ 2.3 และภาคผนวก <u>ให้สัมภาษณ์และการกรอกข้อมูล</u> มีดังนี้</p>	



ขั้นตอนการดำเนินการ	มาตรฐานการดำเนินงาน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง				
	<p>ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้รับการตรวจแรงงานบังคับหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้าน</p> <p>ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้รับการตรวจแรงงานบังคับหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน</p> <p>1.1 ชื่อนายจ้าง/สถานประกอบการ..... ประเภทกิจการ.....</p> <p>ที่อยู่.....</p> <p>1.2 จำนวนลูกจ้างทั้งหมด.....คน แบ่งเป็น</p> <p>สัญชาติไทย จำนวน.....คน (ชาย.....คน หญิง.....คน)</p> <p>สัญชาติเมียนมา จำนวน.....คน (ชาย.....คน หญิง.....คน)</p> <p>สัญชาติกัมพูชา จำนวน.....คน (ชาย.....คน หญิง.....คน)</p> <p>สัญชาติลาว จำนวน.....คน (ชาย.....คน หญิง.....คน)</p> <p>สัญชาติอื่นๆ จำนวน.....คน (ชาย.....คน หญิง.....คน)</p> <p>1.3 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์</p> <p>ผู้ถูกสัมภาษณ์ ชื่อ:.....อายุ.....สัญชาติ.....</p> <p>ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร:.....</p> <p>หมายเลขประจำตัวประชาชน/หนังสือเดินทาง:</p> <p>เอกสารประจำตัวอื่น ๆ</p> <p>ที่อยู่ตามทะเบียนบ้าน</p> <p>ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ในปัจจุบัน</p> <p>เบอร์โทรศัพท์ผู้ให้สัมภาษณ์..... เบอร์โทรศัพท์ผู้ติดต่อได้</p> <p>กรณีแรงงานต่างด้าว</p> <p>สถานะการทำงานของลูกจ้าง</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นแรงงานถูกต้องตามกฎหมาย <input type="checkbox"/> เป็นแรงงานไม่ถูกต้องตามกฎหมาย</p> <p>กรณีแรงงานเด็ก</p> <p>ชื่อ-สกุล () ต.ญ. () ต.ช. () นางสาว () นาย.....ชื่อเล่น/ชื่ออื่นๆ.....</p> <p>หมายเลขประจำตัวประชาชน/หนังสือเดินทาง:</p> <p>ระบุตำแหน่ง ระบุพรหม หรือลักษณะพิเศษ (ถ้ามี) คือ</p> <p>วัน/เดือน/ปีเกิด..... อายุ..... ปี สัญชาติ..... เชื้อชาติ..... สถานที่เกิด.....</p> <p>ชื่อ-สกุลบิดา..... ชื่อ-สกุลมารดา.....</p> <p>ชื่อ-สกุลผู้ปกครอง.....</p> <p>ที่อยู่.....</p> <p>เบอร์โทรศัพท์.....</p> <p>ส่วนที่ 2 การคัดกรองพฤติกรรม/ข้อบ่งชี้ เบื้องต้น</p> <p>2.1 การเดินทางเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรไทย (กรณีเป็นแรงงานต่างด้าว)</p> <table border="1" data-bbox="430 1245 1271 1415"> <tr> <td> <p>เข้ามาตามด่านตรวจคนเข้าเมือง</p> <p><input type="checkbox"/> เข้ามาประเทศไทยด้วยตัวเอง</p> <p><input type="checkbox"/> เข้ามาจับคู่กับคนอื่น</p> </td> <td> <p>เข้ามาตามช่องทางธรรมชาติ</p> <p><input type="checkbox"/> นายหน้าพาเข้ามา</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เสียค่าใช้จ่ายให้กับนายหน้า</p> <p><input type="checkbox"/> เสียค่าใช้จ่ายให้กับนายหน้า เป็นเงิน.....</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ</p> </td> </tr> </table> <p>2.2 ความสมัครใจในการทำงาน</p> <table border="1" data-bbox="430 1451 1278 1724"> <tr> <td> <p>(1) เริ่มเข้าทำงาน</p> <p><input type="checkbox"/> สมัครใจ/ยินยอม ทำงาน เหตุผล:</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สมัครใจ/ยินยอม เนื่องจาก</p> <p>○ ถูกหลอกลวง ○ ถูกข่มขู่ หรือ ข่มขืนใจให้ทำงาน ○ อื่นๆ ระบุ</p> </td> <td> <p>(2) การทำงานในปัจจุบัน</p> <p><input type="checkbox"/> สมัครใจ/ยินยอม ทำงาน เหตุผล:</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สมัครใจ/ไม่ยินยอม เนื่องจาก</p> <p>○ ถูกหลอกลวง ○ ถูกข่มขู่/หรือข่มขืนใจให้ทำงาน ○ อื่นๆ ระบุ</p> </td> </tr> </table>	<p>เข้ามาตามด่านตรวจคนเข้าเมือง</p> <p><input type="checkbox"/> เข้ามาประเทศไทยด้วยตัวเอง</p> <p><input type="checkbox"/> เข้ามาจับคู่กับคนอื่น</p>	<p>เข้ามาตามช่องทางธรรมชาติ</p> <p><input type="checkbox"/> นายหน้าพาเข้ามา</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เสียค่าใช้จ่ายให้กับนายหน้า</p> <p><input type="checkbox"/> เสียค่าใช้จ่ายให้กับนายหน้า เป็นเงิน.....</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ</p>	<p>(1) เริ่มเข้าทำงาน</p> <p><input type="checkbox"/> สมัครใจ/ยินยอม ทำงาน เหตุผล:</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สมัครใจ/ยินยอม เนื่องจาก</p> <p>○ ถูกหลอกลวง ○ ถูกข่มขู่ หรือ ข่มขืนใจให้ทำงาน ○ อื่นๆ ระบุ</p>	<p>(2) การทำงานในปัจจุบัน</p> <p><input type="checkbox"/> สมัครใจ/ยินยอม ทำงาน เหตุผล:</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สมัครใจ/ไม่ยินยอม เนื่องจาก</p> <p>○ ถูกหลอกลวง ○ ถูกข่มขู่/หรือข่มขืนใจให้ทำงาน ○ อื่นๆ ระบุ</p>	
<p>เข้ามาตามด่านตรวจคนเข้าเมือง</p> <p><input type="checkbox"/> เข้ามาประเทศไทยด้วยตัวเอง</p> <p><input type="checkbox"/> เข้ามาจับคู่กับคนอื่น</p>	<p>เข้ามาตามช่องทางธรรมชาติ</p> <p><input type="checkbox"/> นายหน้าพาเข้ามา</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เสียค่าใช้จ่ายให้กับนายหน้า</p> <p><input type="checkbox"/> เสียค่าใช้จ่ายให้กับนายหน้า เป็นเงิน.....</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ</p>					
<p>(1) เริ่มเข้าทำงาน</p> <p><input type="checkbox"/> สมัครใจ/ยินยอม ทำงาน เหตุผล:</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สมัครใจ/ยินยอม เนื่องจาก</p> <p>○ ถูกหลอกลวง ○ ถูกข่มขู่ หรือ ข่มขืนใจให้ทำงาน ○ อื่นๆ ระบุ</p>	<p>(2) การทำงานในปัจจุบัน</p> <p><input type="checkbox"/> สมัครใจ/ยินยอม ทำงาน เหตุผล:</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สมัครใจ/ไม่ยินยอม เนื่องจาก</p> <p>○ ถูกหลอกลวง ○ ถูกข่มขู่/หรือข่มขืนใจให้ทำงาน ○ อื่นๆ ระบุ</p>					



ขั้นตอนการดำเนินการ	มาตรฐานการดำเนินงาน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	<p>2.3 สภาพการจ้าง</p> <p>(1) สัญญาจ้าง นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือโดยมอบให้ลูกจ้างเก็บไว้หนึ่งฉบับ <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ภาษาในสัญญาจ้าง <input type="radio"/> ภาษาไทย <input type="radio"/> ภาษาเมียนมา <input type="radio"/> ภาษาลาว <input type="radio"/> ภาษากัมพูชา <input type="radio"/> ภาษาอื่นๆ ระบุ.....</p> <p>(2) การจ่ายค่าจ้าง <input type="checkbox"/> จ่ายตามกฎหมายกำหนด <input type="checkbox"/> ไม่จ่ายตามกฎหมายกำหนด หรือไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง <input type="checkbox"/> จ่ายไม่ครบ <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ.....</p> <p>(3) วิธีการจ่ายค่าจ้าง <input type="checkbox"/> เงินสด ณ สถานที่ทำงาน <input type="checkbox"/> ผ่านบัญชีธนาคาร <input type="checkbox"/> วิธีอื่น ระบุ</p> <p>(4) ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง <input type="checkbox"/> จ่ายทุกวัน <input type="checkbox"/> จ่ายทุกสัปดาห์ <input type="checkbox"/> จ่ายทุก 2 สัปดาห์ <input type="checkbox"/> จ่ายทุกเดือน <input type="checkbox"/> อื่น ระบุ</p> <p>2.4 ข้อบ่งชี้ทางสภาพร่างกายและจิตใจของแรงงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่พบความผิดปกติ <input type="checkbox"/> หน้าตาเศร้าหมอง หรือหวาดกลัว / หวาดระแวง <input type="checkbox"/> ไม่ยอมพูดกับบุคคลแปลกหน้า ปลีกตัว ไม่ตอบคำถาม มีความกดดัน <input type="checkbox"/> มีร่องรอย/บาดแผล จากการถูกทำร้าย/มีการประทุษร้าย ระบุ..... <input type="checkbox"/> มีร่องรอย/อาการ จากการใช้สารเสพติด ระบุ..... <input type="checkbox"/> พบความผิดปกติอื่น ระบุ</p> <p>ส่วนที่ 3 การคัดกรองพฤติกรรม/ข้อบ่งชี้ การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ประกอบด้วยข้อบ่งชี้/พฤติกรรม 6 วิธีการ ดังนี้</p> <p>① การทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ หรือทรัพย์สินของแรงงานหรือผู้ใกล้ชิดแรงงาน</p> <p>3.1 การทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียงหรือทรัพย์สินของแรงงานหรือผู้ใกล้ชิดแรงงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี <input type="checkbox"/> มีการกระทำ ดังนี้</p> <p><input type="radio"/> ใช้อาวุธหรือสิ่งคล้ายอาวุธทำให้แรงงานเกิดความกลัว เช่น การยิงปืนขึ้นฟ้า/การพกพาอาวุธ (ของนายจ้างหรือหัวหน้างาน)</p> <p><input type="radio"/> การตั้งกฎเกณฑ์ที่ทำให้แรงงานรู้สึกกลัว เช่น หากทำงานไม่ได้ตามเป้าหมาย จะไม่ได้รับค่าจ้าง/จะทำร้ายร่างกาย/ จะไม่ได้รับสวัสดิการ/จะจำกัดสิทธิประโยชน์/จะไม่ให้เวลาพัก</p> <p><input type="radio"/> ทำให้แรงงานเข้าใจว่านายจ้าง/หัวหน้างานเป็นผู้มีอิทธิพล หรือสามารถใช้อำนาจอื่นได้ เช่น การบอกเล่าของนายจ้าง/ผู้อื่น ว่าสามารถดำเนินคดีฐานเข้าเมืองผิดกฎหมายกับแรงงานได้ (เพื่อให้รู้สึกกลัวว่าจะถูกส่งให้ตำรวจ)</p> <p><input type="radio"/> ความกลัวที่เกิดจากประสบการณ์ที่ได้พบเห็น ได้ยิน ว่ามีแรงงานหรือผู้ใกล้ชิดแรงงานรายอื่นถูกทำร้ายร่างกาย และทำลายทรัพย์สิน เช่น การบอกเล่าของหัวหน้างานว่ามีแรงงานที่ไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย ถูกทุบตี ถูกขังจนได้รับบาดเจ็บสาหัส เสียชีวิต หรือไม่ได้รับค่าจ้างเงินแรงงานไม่สามารถดำรงชีพได้</p> <p><input type="radio"/> การนำความเชื่อส่วนบุคคลของแรงงาน ที่เป็นความเปราะบางทางจิตใจและเป็นเหตุให้แรงงานเกิดความกลัว จึงต้องจ่ายยอมทำงาน เช่น ความเชื่อ คุณไสย การสาบาน และเวทมนต์</p> <p><input type="radio"/> การชูงูจะนำความลับไปเปิดเผยเพื่อให้เสียชื่อเสียง</p> <p><input type="radio"/> อื่น ๆ ระบุ</p>	



ขั้นตอนการดำเนินการ	มาตรฐานการดำเนินงาน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		
	<p>② การขู่ขู่ด้วยประการใด ๆ</p> <p>3.2 การขู่ขู่ด้วยประการใด ๆ</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี <input type="checkbox"/> มีการกระทำ ดังนี้</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> นายจ้างข่มขู่แรงงานด้วยวิธีการใดๆ ซึ่งหากแรงงานไม่ปฏิบัติตามจะถูกทำร้ายร่างกาย ทำลายทรัพย์สิน ถอนสิทธิประโยชน์ หรือถูกสั่งให้ทำงานที่อันตราย <input type="radio"/> นายจ้างข่มขู่จะใช้อำนาจอื่นกับแรงงานและบุคคลใกล้ชิด เช่น <ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างข่มขู่จะไม่อนุญาตให้บุตรร่วมพักอาศัยในสถานที่พักซึ่งนายจ้างจัดไว้ให้แรงงาน - นายจ้างข่มขู่จะแจ้งตำรวจตรวจคนเข้าเมืองให้ดำเนินคดีกับแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย <input type="radio"/> แรงงานถูกนายจ้างหรือผู้อื่นล่อลวงลอบลักพาตัว โดยนำมาเป็นเงื่อนไขว่าจะเปิดเผย หรือทำให้อับอาย (Blackmail) เพื่อบังคับให้ทำงาน <input type="radio"/> นายจ้างข่มขู่จะเปลี่ยนภาระงานที่ยากขึ้น/สถานที่ห่างไกล ทำให้การดำรงชีวิตมีความยากลำบากมากขึ้น <input type="radio"/> อื่น ๆ ระบุ </div> <p>③ การใช้กำลังประทุษร้าย</p> <p>3.3 การใช้กำลังประทุษร้าย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี <input type="checkbox"/> มีการกระทำ ดังนี้</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>ทำการประทุษร้ายแก่อัตว์ร่างกาย/ชื่อเสียง/ทรัพย์สิน/เสรีภาพ ของลูกจ้าง หรือบุคคลใกล้ชิด ซึ่งเป็นการทำร้ายร่างกายหรือจิตใจ โดยใช้กำลัง เพื่อให้ทำงาน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> ทำร้ายร่างกายแรงงานหรือบุคคลใกล้ชิดด้วยวิธีการต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อร่างกาย เพื่อให้แรงงานทำงานตามคำสั่ง <input type="radio"/> การให้แรงงานใช้สารเสพติดหรือสารอันตรายที่ทำให้แรงงานอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถควบคุมตนเองหรือขัดขืนคำสั่งของนายจ้างได้ <input type="radio"/> แรงงานถูกใช้กำลังกักขังหน่วงเหนี่ยวทางโดยนายจ้าง เพื่อบังคับให้ทำงาน เช่น แรงงานถูกกักขังในสถานที่ทำงาน โดยไม่สามารถ เข้า-ออก ได้อย่างเสรี <input type="radio"/> อื่น ๆ ระบุ </div> <p>④ การยึดเอกสารสำคัญประจำตัว</p> <p>3.4 เอกสารสำคัญประจำตัว</p> <p>เอกสารประจำตัว เช่น บัตรประจำตัวประชาชน หนังสือเดินทาง (Passport) หรือใบอนุญาตทำงาน</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> แรงงานเป็นผู้เก็บรักษาเอกสารประจำตัว </td> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> แรงงานไม่ได้เป็นผู้เก็บรักษาเอกสารประจำตัว <u>ความยินยอมของแรงงาน</u> <input type="radio"/> ยินยอม <input type="radio"/> ไม่ยินยอม <u>การเข้าถึงเอกสาร</u> <input type="radio"/> ขอได้ตลอดเวลา <input type="radio"/> ขอได้บางครั้ง* <input type="radio"/> ไม่สามารถขอได้* </td> </tr> </table> <p>⑤ การนำภาระหนี้สินของบุคคล/บุคคลอื่นมาเป็นสิ่งผูกมัด โดยมีขอบ</p> <p>3.5 การนำภาระหนี้สินของบุคคล/บุคคลอื่นมาเป็นสิ่งผูกมัด โดยมีขอบ</p> <p>การนำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมีขอบ เพื่อให้ทำงานชำระหนี้แทน (Debt bondage)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี <input type="checkbox"/> มีการกระทำ ดังนี้</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>(1) สภาพการเป็นหนี้ (เพื่อหาข้อบังคับเรื่องหนี้)</p> <p><input type="checkbox"/> มีภาระหนี้กับ ...</p> <p><input type="radio"/> นายจ้าง <input type="radio"/> บุคคลอื่นเกี่ยวข้องกับนายจ้าง <input type="radio"/> บุคคลอื่นไม่เกี่ยวข้องกับนายจ้าง ระบุ:</p> <p>(2) จำนวนหนี้ทั้งหมด..... บาท <input type="checkbox"/> มีหนี้ แต่ลูกจ้างไม่ทราบจำนวน <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ.....</p> <p>(3) อัตราดอกเบี้ย ร้อยละ ต่อปี</p> <p><input type="checkbox"/> ตามกฎหมายกำหนด <input type="checkbox"/> เกินกว่ากฎหมายกำหนด</p> <p><input type="checkbox"/> ลูกจ้างไม่ทราบ <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ</p> <p>(4) การจ่ายหนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ชำระหนี้ด้วยเงินสด <input type="checkbox"/> โอนผ่านบัญชีธนาคาร <input type="checkbox"/> ถูกหักเงินเดือนเพื่อชำระหนี้ <input type="checkbox"/> ทำงานเพื่อชำระหนี้</p> </div>	<input type="checkbox"/> แรงงานเป็นผู้เก็บรักษาเอกสารประจำตัว	<input type="checkbox"/> แรงงานไม่ได้เป็นผู้เก็บรักษาเอกสารประจำตัว <u>ความยินยอมของแรงงาน</u> <input type="radio"/> ยินยอม <input type="radio"/> ไม่ยินยอม <u>การเข้าถึงเอกสาร</u> <input type="radio"/> ขอได้ตลอดเวลา <input type="radio"/> ขอได้บางครั้ง* <input type="radio"/> ไม่สามารถขอได้*	
<input type="checkbox"/> แรงงานเป็นผู้เก็บรักษาเอกสารประจำตัว	<input type="checkbox"/> แรงงานไม่ได้เป็นผู้เก็บรักษาเอกสารประจำตัว <u>ความยินยอมของแรงงาน</u> <input type="radio"/> ยินยอม <input type="radio"/> ไม่ยินยอม <u>การเข้าถึงเอกสาร</u> <input type="radio"/> ขอได้ตลอดเวลา <input type="radio"/> ขอได้บางครั้ง* <input type="radio"/> ไม่สามารถขอได้*			



ขั้นตอนการดำเนินการ	มาตรฐานการดำเนินงาน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	<p>(5) การหักค่าจ้าง</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> มี <input type="radio"/> หักเดือนละ บาท คิดเป็นร้อยละ..... ของค่าจ้างทั้งหมด</p> <p><input type="radio"/> เป็นการหักตามกฎหมายกำหนด <input type="radio"/> เป็นการหักเกินกว่ากฎหมายกำหนด <input type="radio"/> เป็นการหักในลักษณะเพื่อชำระหนี้ที่เป็นค่าใช้จ่ายหรือตรงจ่ายอื่นเนื่องมาจากการนำลูกจ้างมาทำงานไม่ว่าหนั้นจะมีอยู่หรือไม่ก็ตาม <input type="radio"/> อื่นๆ</p> <p>.....</p> <p>(6) สาเหตุของการเป็นหนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นหนี้ที่เกิดจากตัวลูกจ้าง</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นหนี้ที่เกิดจากบุคคลอื่น เช่น พ่อแม่ ญาติ ฯ ระบุ</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นหนี้ที่เกิดจากค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่านายหน้า ค่าหนังสือเดินทาง ค่าเดินทาง ค่าใบอนุญาตทำงาน หรือจดทะเบียนแรงงาน ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล</p> <p>๖ การกระทำที่คล้ายคลึงกัน</p> <p>3.6 การกระทำที่คล้ายคลึงกัน</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี <input type="checkbox"/> มีการกระทำ ดังนี้</p> <p>(1) มีการค้างจ่ายค่าจ้างหรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> มี ค้างจ่าย จำนวน บาท เป็นระยะเวลา ปี เดือน วัน</p> <p>สาเหตุของการค้างจ่าย (มีเหตุเพื่อบังคับให้ทำงานกับนายจ้างจนเป็นหนี้ และเป็นข้ออ้างในการไม่จ่าย เพราะเป็นหนี้นายจ้าง)</p> <p><input type="checkbox"/> นายจ้างไม่มีความสามารถในการจ่าย <input type="checkbox"/> อื่น ระบุ</p> <p>(2) ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน</p> <p>(2.1) ชั่วโมงการทำงานปกติ วันละ ชั่วโมง ตั้งแต่ ถึง</p> <p><input type="checkbox"/> ทำงานตามเวลาที่กฎหมายกำหนด <input type="checkbox"/> ทำงานเกินเวลาที่กฎหมายกำหนด</p> <p><input type="radio"/> ยินยอมทำงานเกินเวลา <input type="radio"/> ไม่ยินยอมทำงานเกินเวลา</p> <p>(2.2) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา วันละ ชั่วโมง ตั้งแต่ ถึง</p> <p><input type="checkbox"/> ทำงานล่วงเวลาตามเวลาที่กฎหมายกำหนด <input type="checkbox"/> ทำงานล่วงเวลาเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด</p> <p><input type="radio"/> ยินยอมทำงานเกินเวลา <input type="radio"/> ไม่ยินยอมทำงานเกินเวลา</p> <p>(3) การกระทำอื่นๆ</p> <p><input type="checkbox"/> แรงงานถูกบังคับให้ทำงานในสภาพที่เลวร้าย</p> <p><input type="checkbox"/> แรงงานถูกกีดกันไม่ให้เข้าถึงปัจจัยในการดำรงชีวิตเหตุจากการทำงานที่ไม่ถูกใจนายจ้าง เช่น ไม่ให้ไปทานมอ ให้อุดอาหาร เป็นต้น</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ</p>	
	<p>ส่วนที่ 4 พบการกระทำความผิดตามกฎหมายอื่น</p> <p>ส่วนที่ 4 พบการกระทำความผิดตามกฎหมายอื่น</p> <p><input type="checkbox"/> พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ความผิด.....</p> <p><input type="checkbox"/> พ.ร.ก.การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ความผิด.....</p> <p><input type="checkbox"/> กฎหมายอื่น ระบุ</p> <p>.....</p>	
	<p>ส่วนที่ 5 ความเห็นพนักงานเจ้าหน้าที่/การดำเนินการของเจ้าหน้าที่</p> <p>ส่วนที่ 5 ความเห็นพนักงานเจ้าหน้าที่/การดำเนินการของเจ้าหน้าที่</p> <p><input type="checkbox"/> A. กรณีมีความเห็นว่ามีผู้ให้สัมภาษณ์ยังไม่พร้อมที่จะให้ข้อมูล/พูดคุย</p> <p>เห็นควรแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเยียวยาสภาพร่างกาย/จิตใจ ส่งต่อหน่วย.....</p> <p><input type="checkbox"/> B. กรณีมีความเห็นว่ามีพฤติการณ์สงสัยอาจเข้าข่ายเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์/หรือถูกบังคับใช้แรงงานหรือบริการ</p> <p>เห็นควรแจ้ง <input type="radio"/> เจ้าหน้าที่ตำรวจ <input type="radio"/> DSI <input type="radio"/> ทีมสหวิชาชีพ <input type="radio"/> เพื่อคัดแยกผู้เสียหาย</p> <p><input type="checkbox"/> C. กรณีมีความเห็นว่ามีพฤติการณ์สงสัยเข้าข่ายอาจเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์/หรือถูกบังคับใช้แรงงานหรือบริการ</p> <p><input type="radio"/> มีการกระทำความผิดตามกฎหมายอื่น (ระบุในส่วนที่ 4)</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีการกระทำความผิดตามกฎหมายอื่น</p>	



ขั้นตอนการดำเนินการ	มาตรฐานการดำเนินงาน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	<p>2.4 ประเมินจากแบบตรวจคัดกรองเบื้องต้น رب.1</p> <p>เมื่อพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ นำแบบ رب. 1 ไปตรวจคัดกรอง เบื้องต้นแล้ว และได้ทำการประเมินสำหรับการส่งต่อ</p> <p>ในขั้นตอนต่อไปว่าพบผลการประเมินเบื้องต้นเป็นข้อใด A B C</p> <p><input type="checkbox"/> A กรณีมีความเห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ยังไม่พร้อมที่จะให้ข้อมูล/พูดคุย และเห็นควรแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเยียวยาสภาพร่างกาย/จิตใจ</p> <p><input type="checkbox"/> B กรณีมีความเห็นว่า มีพฤติการณ์สงสัยอาจเข้าข่ายเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์/หรือถูกบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และเห็นควรแจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อเพื่อคัดแยกผู้เสียหายต่อไป</p> <p><input type="checkbox"/> C กรณีมีความเห็นว่าไม่มีพฤติการณ์สงสัยเข้าข่ายอาจเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์/หรือถูกบังคับใช้แรงงานหรือบริการ จะแบ่งเป็น 2 กรณี คือ มีการกระทำความผิดตามกฎหมายอื่น ให้ระบุในส่วนที่ 4 และกรณีไม่มีการกระทำความผิดตามกฎหมายอื่น</p> <p>2.4.1 ประเมินการคัดกรองเบื้องต้นเป็นข้อ A จำเป็นต้องรับบริการทางการแพทย์ /จิตวิทยาอย่างเร่งด่วน ถ้าพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ ได้ประเมินตามแบบ رب. 1 เห็นว่า ควรให้ แรงงาน/ลูกจ้าง ควรเข้าสู่กระบวนการส่งต่อ จากการสังเกตเห็นข้อบ่งชี้ในเบื้องต้นจากความเปราะบาง เช่น มีอาการเศร้าซึม/มีท่าทีระแวง หวาดกลัว/ ไม่ไว้วางใจผู้สัมภาษณ์</p> <p>1) ให้พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ ประสานเจ้าหน้าที่ พม. เพื่อส่งนักสังคมสงเคราะห์/นักจิตวิทยา /โรงพยาบาล/คลินิก/องค์กรพัฒนาเอกชน</p> <p>2) ให้พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ ติดตามประเมินสภาพร่างกาย และจิตใจของผู้ที่อาจจะเป็นผู้เสียหาย เป็นระยะเพื่อตรวจความพร้อมบุคคลในการให้ข้อมูลเบื้องต้น และเข้าสู่การคัดกรองเบื้องต้น ต่อไป</p> <p>2.4.2 ประเมินการคัดกรองเบื้องต้นเป็นข้อ B แรงงานเข้าข่ายเป็นผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ถ้าพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ ได้ประเมินตามแบบ رب. 1 เห็นว่า แรงงาน/ลูกจ้าง มีข้อบ่งชี้ /พฤติการณ์ ที่ประเมินแล้ว อาจเข้าข่ายเป็นการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ดำเนินการ ดังนี้</p>	



ขั้นตอนการดำเนินการ	มาตรฐานการดำเนินงาน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	<p>1) ให้นักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ดำเนินการส่งแบบคัดกรองเบื้องต้น รบ.1 + พยานหลักฐาน ประสานงานและส่งต่อ</p> <p>2) ประสานหน่วยงานส่งต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทีมสหวิชาชีพหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ (ตร./มท/พม./รง. DSI/หน่วยงานภาครัฐอื่น/องค์กรภาคประชาสังคม) - หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายเพื่อดำเนินการสืบสวนต่อไป <p>3) เข้าสู่กระบวนการตามกลไกการส่งต่อการให้ความช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ระดับชาติ (National Referral Mechanism: NRM) หากทีมสหวิชาชีพพบว่ามีพฤติการณ์ตามข้อบ่งชี้</p> <p>2.4.3 ประเมินการคัดกรองเบื้องต้นเป็นข้อ C กรณีมีความเห็นว่าไม่มีพฤติการณ์สงสัยเข้าข่ายอาจจะเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์/หรือถูกบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ถ้าพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ได้ประเมินตามแบบ รบ. 1 เห็นว่าน่าจะเป็นการละเมิดกฎหมายแรงงาน แต่ไม่ใช้การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ให้พาแรงงาน/ลูกจ้าง ที่อาจเข้าข่ายเป็นผู้เสียหาย ไปร้องเรียน และส่งแบบคัดกรองเบื้องต้นพร้อมด้วยพยานหลักฐาน ส่งต่อให้กับหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายแรงงาน คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (คู่มือ กสร.) ตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน - กรมการจัดหางาน (คู่มือ กกจ.) กม.การจ้างงาน ... <p>เมื่อ กสร และ กกจ ดำเนินการตามภารกิจ กม.ของหน่วยงานแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินการกลับไปยัง สำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน</p>	



ภาคผนวก



1. แบบ รบ.1

แบบ รบ.1

ภาพถ่ายผู้ให้
สัมภาษณ์



*เจ้าหน้าที่ต้องแจ้งผู้ถูกสัมภาษณ์ : ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะถูกส่งต่อเพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายต่อไป
แบบตรวจคัดกรองเบื้องต้น การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน
(ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม)

สถานที่สัมภาษณ์.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.เวลาที่สัมภาษณ์.....

แบบสัมภาษณ์นี้ทำขึ้นสำหรับ เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่จากกรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อใช้สัมภาษณ์บุคคลเพื่อพิจารณาการเป็นผู้เสียหายจากการ
บังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ผู้สัมภาษณ์.....หน่วยงาน กสร. กกจ. สป. จังหวัด.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้รับการตรวจแรงงานบังคับหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

1.1 ชื่อนายจ้าง/สถานประกอบการ.....ประเภทกิจการ.....

ที่อยู่.....

1.2 จำนวนแรงงานทั้งหมด.....คน แบ่งเป็น

สัญชาติไทย จำนวน.....คน (ชาย.....คน หญิง.....คน)

สัญชาติเมียนมา จำนวน.....คน (ชาย.....คน หญิง.....คน)

สัญชาติกัมพูชา จำนวน.....คน (ชาย.....คน หญิง.....คน)

สัญชาติลาว จำนวน.....คน (ชาย.....คน หญิง.....คน)

สัญชาติอื่นๆ จำนวน.....คน (ชาย.....คน หญิง.....คน)

1.3 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ถูกสัมภาษณ์ ชื่อ:.....อายุ.....สัญชาติ.....

ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร:.....

หมายเลขประจำตัวประชาชน/หนังสือเดินทาง:

เอกสารประจำตัวอื่น ๆ

ที่อยู่ตามทะเบียนบ้าน

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ในปัจจุบัน

เบอร์โทรศัพท์ผู้ให้สัมภาษณ์ เบอร์โทรศัพท์ผู้ที่ติดต่อได้

กรณีแรงงานต่างด้าว

สถานะการทำงานของแรงงาน

เป็นแรงงานถูกต้องตามกฎหมาย เป็นแรงงานไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

กรณีแรงงานเด็ก

ชื่อ-สกุล () ต.ญ. () ต.ช. () นางสาว () นายชื่อเล่น/ชื่ออื่นๆ

หมายเลขประจำตัวประชาชน/หนังสือเดินทาง:

ระบุตำแหน่ง ระบุพรรณ หรือลักษณะพิเศษ (ถ้ามี) คือ

วัน/เดือน/ปีเกิด..... อายุ ปี สัญชาติ เชื้อชาติ สถานที่เกิด

ชื่อ-สกุลบิดา ชื่อ-สกุลมารดา

ชื่อ-สกุลผู้ปกครอง

ที่อยู่.....

เบอร์โทรศัพท์



ส่วนที่ 2 การคัดกรองพฤติกรรม/ข้อบ่งชี้ เบื้องต้น

2.1 การเดินทางเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรไทย (กรณีเป็นแรงงานต่างด้าว)

<p>เข้ามาตามด่านตรวจคนเข้าเมือง</p> <p><input type="checkbox"/> เข้ามาประเทศไทยด้วยตัวเอง</p> <p><input type="checkbox"/> เข้ามาที่บุคคลอื่น</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>เข้ามาตามช่องทางธรรมชาติ</p> <p><input type="checkbox"/> นายหน้าพาเข้ามา</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เสียค่าใช้จ่ายให้กับนายหน้า</p> <p><input type="checkbox"/> เสียค่าใช้จ่ายให้กับนายหน้า เป็นเงิน.....</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ</p>
--	--

2.2 ความสมัครใจในการทำงาน

(1) เริ่มเข้าทำงาน

สมัครใจ/ยินยอม ทำงาน เหตุผล:

ไม่สมัครใจ/ยินยอม เนื่องจาก

ถูกหลอกลวง ถูกข่มขู่ หรือ ข่มขืนใจให้ทำงาน อื่นๆ ระบุ

(2) การทำงานในปัจจุบัน

สมัครใจ/ยินยอม ทำงาน เหตุผล:

ไม่สมัครใจ/ไม่ยินยอม เนื่องจาก

ถูกหลอกลวง ถูกข่มขู่/หรือข่มขืนใจให้ทำงาน อื่นๆ ระบุ

2.3 สภาพการจ้าง

(1) สัญญาจ้าง

แรงงาน มี ไม่มี สัญญาจ้างซึ่งกำหนดให้นายจ้างจัดทำในภาษาที่แรงงานเข้าใจ

ภาษาในสัญญาจ้าง ภาษาไทย ภาษาเมียนมา ภาษาลาว ภาษากัมพูชา ภาษาอื่นๆ ระบุ.....

(2) การจ่ายค่าจ้าง

จ่ายตามกฎหมายกำหนด ไม่จ่ายตามกฎหมายกำหนด หรือไม่เป็นไปตามสัญญาจ้าง จ่ายไม่ครบ

อื่นๆ ระบุ.....

(3) วิธีการจ่ายค่าจ้าง

เงินสด ณ สถานที่ทำงาน ผ่านบัญชีธนาคาร วิธีอื่น ระบุ

(4) ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง

จ่ายทุกวัน จ่ายทุกสัปดาห์ จ่ายทุก 2 สัปดาห์ จ่ายทุกเดือน อื่น ระบุ

2.4 ข้อบ่งชี้ทางสภาพร่างกายและจิตใจของแรงงาน

ไม่พบความผิดปกติ

หน้าตาเศร้าหมอง หรือหวาดกลัว / หวาดระแวง

ไม่ยอมพูดกับบุคคลแปลกหน้า ปลีกตัว ไม่ตอบคำถาม มีความกดดัน

มีร่องรอย/บาดแผล จากการถูกทำร้าย/มีการประทุษร้าย ระบุ.....

มีร่องรอย/อาการ จากการใช้สารเสพติด ระบุ.....

พบความผิดปกติอื่น ระบุ

ส่วนที่ 3 การคัดกรองพฤติกรรม/ข้อบ่งชี้ การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

3.1 การทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียงหรือทรัพย์สินของแรงงานหรือผู้ใกล้ชิดแรงงาน

ไม่มี มีการกระทำ ดังนี้

ใช้อาวุธหรือสิ่งคล้ายอาวุธทำให้แรงงานเกิดความกลัว เช่น การยิงปืนขึ้นฟ้า/การพกพาอาวุธ (ของนายจ้างหรือหัวหน้างาน)

การตั้งกฎเกณฑ์ที่ทำให้แรงงานรู้สึกกลัว เช่น หากทำงานไม่ได้ตามเป้าหมาย จะไม่ได้รับค่าจ้าง/จะทำร้ายร่างกาย/ จะไม่ได้รับสวัสดิการ/จะจำกัดสิทธิประโยชน์/จะไม่ให้เวลาพัก

ทำให้แรงงานเข้าใจว่านายจ้าง/หัวหน้างานเป็นผู้มีอิทธิพล หรือสามารถใช้อำนาจอื่นได้ เช่น การบอกเล่าของนายจ้าง/ผู้อื่น ว่าสามารถดำเนินคดีฐานเข้าเมืองผิดกฎหมายกับแรงงานได้ (เพื่อให้รู้สึกกลัวว่าจะถูกส่งให้ตำรวจ)



- 3 -

ความกลัวที่เกิดจากประสบการณ์ที่ได้พบเห็น ได้ยิน ว่ามีแรงงานหรือผู้ใกล้ชิดแรงงานรายอื่นถูกทำร้ายร่างกาย และทำลายทรัพย์สิน เช่น การบอกเล่าของหัวหน้างานว่ามีแรงงานที่ไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย ถูกทุบตี ถูกขังจนได้รับบาดเจ็บสาหัส เสียชีวิต หรือไม่ได้รับค่าจ้างจนแรงงานไม่สามารถดำรงชีพได้

การนำความเชื่อส่วนบุคคลของแรงงาน ที่เป็นความเปราะบางทางจิตใจและเป็นเหตุให้แรงงานเกิดความกลัว จึงต้องจำยอมทำงาน เช่น ความเชื่อ คุณไสย การสาบาน และเวทมนต์

การขู่จะนำความลับไปเปิดเผยเพื่อให้เสียชื่อเสียง

อื่น ๆ ระบุ

3.2 การขู่ข่มขู่ด้วยประการใด ๆ

ไม่มี มีการกระทำ ดังนี้

นายจ้างข่มขู่แรงงานด้วยวิธีการใด ๆ ซึ่งหากแรงงานไม่ปฏิบัติตามจะถูกทำร้ายร่างกาย ทำลายทรัพย์สิน ถอนสิทธิประโยชน์ หรือถูกสั่งให้ทำงานที่อันตราย

นายจ้างข่มขู่ว่าจะใช้อำนาจอื่นกับแรงงานและบุคคลใกล้ชิด เช่น

- นายจ้างข่มขู่ว่าจะไม่อนุญาตให้บุตรร่วมพักอาศัยในสถานที่พักซึ่งนายจ้างจัดไว้ให้แรงงาน
- นายจ้างข่มขู่ว่าจะแจ้งตำรวจตรวจคนเข้าเมืองให้ดำเนินคดีกับแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย

แรงงานถูกนายจ้างหรือผู้อื่นลวงละเมิดทางเพศ โดยนำมาเป็นเงื่อนไขว่าจะเปิดเผย หรือทำให้อับอาย (Blackmail) เพื่อบังคับให้ทำงาน

นายจ้างข่มขู่จะเปลี่ยนภาระงานที่ยากขึ้น/สถานที่ห่างไกล ทำให้การดำรงชีวิตมีความยากลำบากมากขึ้น

อื่น ๆ ระบุ

3.3 การใช้กำลังประทุษร้าย

ไม่มี มีการกระทำ ดังนี้

ทำการประทุษร้ายแก่เนื้อตัวร่างกาย/ชื่อเสียง/ทรัพย์สิน/เสรีภาพ ของลูกจ้าง หรือบุคคลใกล้ชิด ซึ่งเป็นการทำร้ายร่างกายหรือจิตใจ โดยใช้กำลัง เพื่อให้ทำงาน เช่น

ทำร้ายร่างกายแรงงานหรือบุคคลใกล้ชิดด้วยวิธีการต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อร่างกาย เพื่อให้แรงงานทำงานตามที่สั่ง

การให้แรงงานใช้สารเสพติดหรือสารอื่นใดที่ทำให้แรงงานอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถควบคุมตนเองหรือซัดขื่นคำสั่งของนายจ้างได้

แรงงานถูกใช้กำลังกักขังหน่วงเหนี่ยวทางโดยนายจ้าง เพื่อบังคับให้ทำงาน เช่น แรงงานถูกกักขังในสถานที่ทำงาน โดยไม่สามารถ เข้า-ออก ได้อย่างเสรี

อื่น ๆ ระบุ

3.4 เอกสารสำคัญประจำตัว

เอกสารประจำตัว เช่น บัตรประจำตัวประชาชน หนังสือเดินทาง (Passport) หรือใบอนุญาตทำงาน

<p><input type="checkbox"/> แรงงานเป็นผู้เก็บรักษาเอกสารประจำตัว</p>	<p><input type="checkbox"/> แรงงานไม่ได้เป็นผู้เก็บรักษาเอกสารประจำตัว</p> <p><u>ความยินยอมของแรงงาน</u></p> <p><input type="radio"/> ยินยอม <input type="radio"/> ไม่ยินยอม</p> <p><u>การเข้าถึงเอกสาร</u></p> <p><input type="radio"/> ขอได้ตลอดเวลา <input type="radio"/> ขอได้บางครั้ง* <input type="radio"/> ไม่สามารถขอได้*</p>
--	---



- 4 -

3.5 การนำภาระหนี้สินของบุคคล/บุคคลอื่นมาเป็นสิ่งผูกมัด โดยมีขอบ

การนำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ เพื่อให้ทำงานชำระหนี้แทน (Debt bondage)

ไม่มี มีการกระทำ ดังนี้

(1) สภาพการเป็นหนี้ (เพื่อหาข้อบ่งชี้เรื่องหนี้)

มีภาระหนี้กับ ...

นายจ้าง บุคคลอื่นเกี่ยวข้องกับนายจ้าง บุคคลอื่นไม่เกี่ยวข้องกับนายจ้าง ระบุ:

(2) จำนวนหนี้ทั้งหมด..... บาท มีหนี้ แต่ลูกจ้างไม่ทราบจำนวน

อื่น ๆ ระบุ.....

(3) อัตราดอกเบี้ย ร้อยละ ต่อปี

ตามกฎหมายกำหนด

เกินกว่ากฎหมายกำหนด

ลูกจ้างไม่ทราบ อื่น ๆ ระบุ

(4) การจ่ายหนี้

ชำระหนี้ด้วยเงินสด โอนผ่านบัญชีธนาคาร ถูกหักเงินเดือนเพื่อชำระหนี้ ทำงานเพื่อชำระหนี้

(5) การหักค่าจ้าง

ไม่มี

มี หักเดือนละ บาท คิดเป็นร้อยละ.....ของค่าจ้างทั้งหมด

เป็นการหักตามกฎหมายกำหนด เป็นการหักเกินกว่ากฎหมายกำหนด เป็นการหักในลักษณะเพื่อชำระหนี้ที่เป็นค่าใช้จ่ายหรือตรงจ่ายอื่นเนื่องมาจากกรนำลูกจ้างมาทำงานไม่ว่าหนึ้นจะมีอยู่หรือไม่ก็ตาม อื่นๆ

(6) สาเหตุของการเป็นหนี้

เป็นหนี้ที่เกิดจากตัวลูกจ้าง

เป็นหนี้ที่เกิดจากบุคคลอื่น เช่น พ่อแม่ ญาติ ๆ ระบุ

เป็นหนี้ที่เกิดจากค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่านายหน้า ค่าหนังสือเดินทาง ค่าเดินทาง ค่าใบอนุญาตทำงาน หรือจดทะเบียนแรงงาน ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล

3.6 การกระทำที่คล้ายคลึงกัน

ไม่มี มีการกระทำ ดังนี้

(1) มีการค้างจ่ายค่าจ้างหรือไม่

ไม่มี

มี ค้างจ่าย จำนวน บาท เป็นระยะเวลา ปี เดือน วัน

สาเหตุของการค้างจ่าย (มีเหตุเพื่อบังคับให้ทำงานกับนายจ้างจนเป็นหนี้ และเป็นข้ออ้างในการไม่จ่าย เพราะเป็นหนี้นายจ้าง)

นายจ้างไม่มีความสามารถในการจ่าย อื่น ระบุ

(2) ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน

(2.1) ชั่วโมงการทำงานปกติ วันละ ชั่วโมง ตั้งแต่ ถึง

ทำงานตามเวลาที่กฎหมายกำหนด ทำงานเกินเวลาที่กฎหมายกำหนด

ยินยอมทำงานเกินเวลา ไม่ยินยอมทำงานเกินเวลา

(2.2) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา วันละ ชั่วโมง ตั้งแต่ ถึง

ทำงานล่วงเวลาตามเวลาที่กฎหมายกำหนด ทำงานล่วงเวลาเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

ยินยอมทำงานเกินเวลา ไม่ยินยอมทำงานเกินเวลา

(3) การกระทำอื่นๆ

แรงงานถูกบังคับให้ทำงานในสภาพที่เลวร้าย

แรงงานถูกกีดกันไม่ให้เข้าถึงปัจจัยในการดำรงชีวิตเหตุจากการทำงานที่ไม่ถูกใจนายจ้าง เช่น ไม่ให้ไปหาหมอ ให้ออดอาหาร เป็นต้น

อื่นๆ ระบุ



2. คำอธิบายแบบ รบ.1

คำ/ข้อความ	อธิบาย
ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน ตามมาตรา 6	พิจารณาจากการที่บุคคลทั่วไปถูกปฏิบัติครบตามองค์ประกอบ 3 ข้อ คือ 1. มีการกระทำ 2. ด้วยวิธีการ 3. มีเจตนาเพื่อแสวงประโยชน์โดยมิชอบ ทั้งนี้ หากกระทำต่อเด็กผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี มีองค์ประกอบเพียง 2 ข้อ คือ 1. มีการกระทำ และ 3. มีเจตนาเพื่อแสวงประโยชน์โดยมิชอบ
ถูกกระทำจากการ (ลักษณะ ของการกระทำอย่างหนึ่ง อย่างใด หรือหลายอย่าง)	<p>จัดหา - ไปเฟ้นหามา จัดให้ได้คนมาไม่ว่าการกระทำด้วยวิธีใดๆ</p> <p>ซื้อ - เอาเงินตราไปแลกกับคน ไม่ให้หมายความถึงสัญญาซื้อขาย</p> <p>ขาย - เอาคนไปแลกกับเงินตรา เอาเงินเข้ามาโดยยอมตนเข้ารับใช้การงานของเจ้าของเงินที่เรียกว่าขายตัวลงเป็นทาส</p> <p>จำหน่าย - ขาย จ่าย แจก แลกเปลี่ยน โอน เอาออก ซึ่งผลมาจากจ่าย</p> <p>พามาจาก - นำไปหรือนำมาโดยมีต้นทาง และแสดงอาการต่อเนื่องเรื่อยมาถึงปัจจุบัน พามาจากที่ใดก็ได้ ในหรือนอกราชอาณาจักรก็ได้</p> <p>ส่งไปยังที่ใด - ทำให้เคลื่อนพันจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง เพื่อให้ถึงผู้รับหรือเป้าหมาย ด้วยอาการต่างๆ เช่น ส่งข้าม ส่งผ่าน ส่งต่อ เคลื่อนออกจากที่ ใช้ตรงกันข้ามกับมา โดยส่งไปยังที่ใดก็ได้ในหรือนอกราชอาณาจักรก็ได้</p> <p>หน่วงเหนี่ยว - รั้งตัวไว้ ดึงถ่วงเวลา กักไว้ ในสถานที่ใดสถานที่หนึ่ง</p> <p>กักขัง - บังคับให้อยู่ในสถานที่อันจำกัด เก็บตัวไว้ในสถานที่อันจำกัด</p> <p>จัดให้อยู่อาศัย - จัดให้ที่พักพิง ที่พักอาศัย</p> <p>รับไว้ - รับหรือพาคนไปสู่ที่พัก เพื่อเก็บเข้าที่ หรือเอาเข้าที่</p>
โดยวิธีการ (ด้วยวิธีการอย่าง หนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง)	<p>ข่มขู่ - ทำให้กลัว ทำให้เสียขวัญ ทำให้ผู้อื่นต้องกลัวว่าจะเกิดความเสียหายเป็นภัยแก่ตนเอง แก่สกุลแห่งตน หรือแก่ทรัพย์สินของตน เป็นภัยอันใกล้จะถึงและอย่างน้อยร้ายแรงถึงขนาดที่จะพึงกลัว เช่น ทำร้ายผู้อื่น ต่อหน้าท่าน หรือข่มขู่ว่าจะแจ้งความหรือส่งตำรวจข้อหาเข้าเมืองผิดกฎหมายหรือข้อหาอื่นๆ</p> <p>ใช้กำลังบังคับ - ใช้แรงบังคับให้ทำ หรือใช้อำนาจสั่งให้ทำ หรือให้ปฏิบัติ หรือให้จำต้องทำ หรือให้เป็นไปตามความประสงค์แก่กายหรือจิตใจ ด้วยแรงกายภาพหรือวิธีอื่นใด เป็นเหตุให้บุคคลอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้</p> <p>ลักพาตัว - แอบหรือลอบนำคนไปหรือนำคนมา โดยบุคคลนั้นไม่ยินยอม</p> <p>ฉ้อฉล - ใช้อุบายหลอกลวงโดยเอาความเท็จมากล่าวเพื่อให้เขาหลงผิด</p> <p>หลอกลวง - ใช้อุบายทุจริตลวงให้เข้าใจผิด แสดงข้อความอันเป็นเท็จ หรือปกปิดข้อความจริงที่ควรบอก เพื่อให้บุคคลอื่นเข้าใจผิด</p> <p>ใช้อำนาจโดยมิชอบ - ใช้อิทธิพลที่จะบังคับให้ผู้อื่นต้องยอมทำตาม ไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจหรือไม่ก็ตาม สามารถบันดาลให้เป็นไปตามความประสงค์ การปฏิบัติ การกระทำ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นโดยมิชอบด้วยกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น โดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแล เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล</p>
ถูกแสวงประโยชน์โดยมิชอบ	ในรูปแบบการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ตามมาตรา 6/1



คำ/ข้อความ	อธิบาย
ผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการตาม มาตรา 6/1	พิจารณาจากการที่บุคคลถูกข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการ โดยอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ด้วยวิธีการอย่างหนึ่ง อย่างใดใน (1) – (6) ตามมาตรา 6/1
ถูกข่มขืนใจให้ทำงานหรือบริการ	บังคับให้กระทำหรืองดเว้นกระทำโดยไม่สมัครใจ แต่จำต้องฝืนใจปฏิบัติตาม เพราะไม่สามารถหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนได้ โดยผู้กระทำการข่มขืนใจอาจเป็นนายจ้างหรือเป็นผู้แทนนายจ้างก็ได้
อยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้	สภาวะที่ต้องจำยอมอันมิใช่โดยสมัครใจ โดยผู้กระทำเป็นฝ่ายทำให้เกิดภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ด้วยวิธีการใดๆ เช่น ทำให้กลัว ขู่เข็ญ ใช้กำลังประทุษร้าย ยึดเอกสารสำคัญ นำภาระหนี้ผูกมัด จำกัดเสรีภาพ เป็นต้น หรืออาจเป็นภาวะที่มีอยู่ก่อนกระทำ เช่น เจ็บป่วย เป็นโรค มีร่างกายอ่อนแออยู่แล้ว เยาะวิ้ย เป็นต้น
ด้วยวิธีการ	<p>ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อตนเองหรือผู้อื่น - กระทำโดยวิธีใดก็ได้ไม่ว่าจะเป็นกิริยาท่าทาง คำพูด เขียน หรือพิมพ์หนังสือ โดยมีเจตนาให้เกิดความเกรงกลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น เช่น บุตร ภริยา บิดา มารดา หรือญาติของผู้เสียหายก็ได้</p> <p>ขู่เข็ญ - แสดงกิริยาหรือวาจาให้ผู้อื่นต้องกลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของผู้นั้น หรือของบุคคลที่สาม</p> <p>ใช้กำลังประทุษร้าย - ทำให้บาดเจ็บแก่ร่างกายหรือจิตใจของบุคคล ไม่ว่าจะทำด้วยแรงกายหรือด้วยวิธีอื่นใด และให้หมายความรวมถึงการกระทำใดๆ ซึ่งเป็นเหตุให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ไม่ว่าจะโดยยาทำให้มึนเมา สกดจิต หรือใช้วิธีอื่นใดอันคล้ายกัน</p> <p>ยึดเอกสารสำคัญ - ทำการยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของลูกจ้างไว้ เช่น หนังสือเดินทาง บัตรประจำตัวประชาชน ใบอนุญาตขับขี่ เป็นต้น โดยที่ลูกจ้างไม่สามารถเรียกคืนหรือเข้าถึงเอกสารดังกล่าวได้ โดยมีเจตนาเพื่อการกักกันแรงงานให้อยู่ใต้อาณัติควบคุมของนายจ้าง</p> <p>นำภาระหนี้ผูกมัด - นำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบด้วยกฎหมาย โดยมีเจตนาให้ลูกจ้างเป็นหนี้จนไม่สามารถหลุดพ้นได้</p> <p>อื่นๆ ที่คล้ายคลึง - ทำด้วยประการอื่นใดอันมีลักษณะคล้ายคลึงกับการกระทำดังกล่าวข้างต้น เช่น ค้างจ่ายค่าจ้าง หักค่าจ้างโดยมิชอบ เป็นต้น</p>
กฎหมายแรงงาน หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ประมวลกฎหมายอาญา กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก เป็นต้น
ทีมสหวิชาชีพ	มีพนักงานสอบสวนเป็นหัวหน้าชุด และเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมสัมมนา เช่น ปคม. ตร. พม. สป.รง. กสร. กกจ. สปส. DSI ปค.ทบ. ทร. แล้วแต่กรณี
การคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์	โดยใช้แบบคัดกรองเบื้องต้นเพื่อคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ (ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม)



3. การพิจารณาความแตกต่างระหว่างคดีแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์

3.1 การพิจารณาการกระทำที่เป็นความผิดฐานแรงงานเด็ก

แรงงานเด็ก หมายความว่า การให้เด็กหรือรับเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสวัสดิภาพของเด็ก และเป็นการขัดขวางโอกาสทางการศึกษาหรือพัฒนาการของเด็ก รวมถึงการดำรงชีพของเด็กในอนาคต รูปแบบของการกระทำที่เป็นความผิดในคดีแรงงานเด็ก คือ งานที่โดยธรรมชาติของงานและ/วิธีการทำงานจะเป็นอันตรายต่อเด็ก หรือเป็นการแสวงหาประโยชน์เด็กโดยมิชอบ หรือทำให้เด็กไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษา ซึ่งปัจจุบันการกระทำที่เป็นความผิดเกี่ยวกับแรงงานเด็กมีหลายรูปแบบ อาทิ คดีแรงงานเด็กทั่วไป คดีให้เด็กทำงานอันตราย คดีให้เด็กทำงานที่ผิดกฎหมาย คดีแรงงานเด็กโดยการแสวงหาประโยชน์ทางเพศเด็กออนไลน์ คดีแรงงานเด็กผ่านสื่อออนไลน์คดีการใช้แรงงานเด็กขงทอน คดีการใช้แรงงานเด็กขงกมวย และคดีการใช้แรงงานเด็กขงขายพวงมาลัย เป็นต้น รายละเอียดและองค์ประกอบของการกระทำผิดในแต่ละรูปแบบมีความแตกต่างกันไป

ในทางปฏิบัติ มีหลายกรณีที่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าการใช้แรงงานเด็ก มีสภาพเป็นแรงงานบังคับ หรือการเป็นการค้ามนุษย์ได้แล้วแต่กรณี ซึ่งถือเป็นการกระทำความผิดหลายบท หรือเป็นการกระทำความผิดต่างกรรมต่างวาระ ซึ่งรับโทษแยกตามกระทงความผิดได้ ด้วยเหตุนี้ผู้ปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องแยกความแตกต่างระหว่างการกระทำที่เป็นการกระทำความผิดในเรื่องแรงงานเด็ก ค้ามนุษย์ และแรงงานบังคับให้ได้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่และการดำเนินคดี เนื่องจากแต่ละการกระทำมีองค์ประกอบความผิดที่แตกต่างกัน ซึ่งแน่นอนว่าย่อมส่งผลต่อเรื่องพยานหลักฐานที่ใช้ในการพิสูจน์การกระทำความผิดในความผิดที่แตกต่างกันด้วย

3.2 การพิจารณาการกระทำที่เป็นความผิดฐานค้ามนุษย์

(1) องค์ประกอบสำคัญของการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

(1.1) การกระทำ (Action)

โดยทั่วไปการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์จะประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก คือ

- ขั้นตอนการจัดหาคน (recruitment) รวมถึงการซื้อ ขาย จำหน่ายบุคคลที่เป็นเหยื่อ
- ขั้นตอนการขนส่ง ไม่ว่าจะเป็นการพามาจาก หรือส่งไปยังที่ใดที่หนึ่งซึ่งเป็นจุดหมายปลายทาง
- ขั้นตอนการรับเอาตัวไว้ หน่วงเหนี่ยวกักขัง และจัดที่อยู่อาศัยให้

(1.2) วิธีการ (Means)

โดยการใช้กำลังบังคับ ข่มขู่ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบโดยใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใดโดยมิชอบขู่เข็ญว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมกับผู้กระทำความผิด

(1.3) วัตถุประสงค์ (Purpose)

เพื่อเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ซึ่งอาจเป็นการกระทำหนึ่งลักษณะใดดังต่อไปนี้

- การกระทำใด ๆ ต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อที่จะได้ประโยชน์จากการทำงานหรือน้ำพักน้ำแรงของบุคคลนั้น
- การอาศัยหรือการใช้สถานการณ์ หรือโอกาสเพื่อตักตวงผลประโยชน์อย่างไม่เป็นธรรมให้แก่ตนเอง
- การใช้บุคคลหนึ่งบุคคลใดอย่างไม่เป็นธรรมเพื่อประโยชน์ของตนเอง



(2) องค์ประกอบความผิดฐานค้ามนุษย์

ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดความผิดฐานค้ามนุษย์ไว้ในมาตรา 6 มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1) องค์ประกอบภายนอก ประกอบด้วยกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ เป็นธุระจัดหา ซื้อขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยว กักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด

โดยการกระทำความดังกล่าวได้กระทำได้การใช้วิธีการต่าง ๆ อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในสถานะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใด โดยมิชอบ ชูเชิญว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ โดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิด

2) องค์ประกอบภายใน ประกอบไปด้วย

- มีเจตนาในการกระทำผิดและ
- มีเจตนาพิเศษเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากผู้เสียหาย

(3) เจตนาแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

ในมาตรา 6 วรรค 3 ได้กำหนดความหมายของ “การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” ว่าให้หมายความรวมถึง

- 1) การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี
- 2) การผลิตหรือเผยแพร่วัสดุลามกหรือสื่อลามก เช่น นำตัวมาเพื่อแสดงภาพยนตร์ลามก เป็นต้น
- 3) การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น เช่น บังคับให้เต้นระบำเปลื้องผ้า เป็นต้น
- 4) การเอาคนมาเป็นทาสหรือให้มีฐานะคล้ายทาส
- 5) การนำคนมาขอตาน
- 6) การตัดอวัยวะเพื่อการค้า
- 7) การบังคับใช้แรงงานหรือบริการตามมาตรา 6/1
- 8) การอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล เช่น ให้คนต่างด้าว (ไม่ได้ถูกบังคับ แต่เดินทางเข้าประเทศโดยผิดกฎหมาย) นำโรต้ออกไปเร่ตั้งแต่เช้าจนพลบค่ำ แต่ให้ค่าจ้างเป็นข้าว 1 ห่อ และเงินเพียง 20 บาท เป็นต้น

(4) องค์ประกอบความผิดฐานค้ามนุษย์ในกรณีของผู้เสียหายมีอายุต่ำกว่า 18 ปี

ข้อพิจารณากรณีเด็กเป็นผู้เสียหายตามมาตรา 6 (2) “เด็ก” หมายถึงบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี การพิจารณาว่าเด็ก (บุคคลอายุไม่เกินสิบแปดปีเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์หรือไม่ กฎหมายกำหนดว่าหากมีเพียงแค่ 2 องค์ประกอบ คือ มีการกระทำ (องค์ประกอบที่ 1) และการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ(องค์ประกอบที่ 3) ตามที่กล่าวมาข้างต้น โดยไม่จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่ 2 (วิธีการ) ก็ถือว่าเป็นการประกอบความผิดฐานค้ามนุษย์แล้ว ซึ่งแตกต่างจากกรณีของผู้เสียหายเป็นบุคคลที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป โดยกฎหมายบัญญัติว่าการกระทำที่จะถือเป็นความผิดฐานค้ามนุษย์ได้นั้นต้องมีองค์ประกอบครบทั้ง 3 ประการ ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า หากผู้เสียหายเป็นเด็ก (บุคคลอายุไม่เกิน 18 ปี) หากข้อเท็จจริงที่ปรากฏมีเพียงองค์ประกอบที่ 1 (การกระทำ) และองค์ประกอบที่ 3 (การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ) หรือจะมีครบทั้ง 3 องค์ประกอบ ก็ถือว่าเป็นการกระทำผิดฐานค้ามนุษย์ได้



ตารางที่1 องค์ประกอบความผิดฐาน “ค้ามนุษย์”

การกระทำ	วิธีการ	วัตถุประสงค์
<ul style="list-style-type: none"> - เป็นธุระจัดหา - ซื่อขาย จำหน่าย - พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด - หน่วงเหนี่ยว กักขัง - จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด 	<ul style="list-style-type: none"> - ข่มขู่ - ใช้กำลังบังคับ - ลักพาตัว - ฉ้อฉล หลอกลวง - ใช้อำนาจโดยมิชอบ - ใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในสภาวะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจการศึกษา หรือทางอื่นใด โดยมีชอบ - ขู่เข็ญว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ - โดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิด 	<ul style="list-style-type: none"> - มีเจตนาในการกระทำผิดและ - มีเจตนาพิเศษเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากผู้เสียหาย <ol style="list-style-type: none"> 1.การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี 2.การผลิตหรือเผยแพร่วัสดุลามกหรือสื่อลามก 3.การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น 4.การเอาคนมาเป็นทาสหรือให้มีฐานะคล้ายทาส 5.การนำคนมาขอตาน 6.การตัดอวัยวะเพื่อการค้า 7.การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ 8.การอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล

3.3 การกระทำที่เป็นความผิดฐานบังคับใช้แรงงานตามมาตรา 6/1

มาตรา 6/1 ผู้ใดข่มขืนใจผู้อื่นให้ทำงานหรือให้บริการโดยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น

(2) ขู่เข็ญด้วยประการใด ๆ

(3) ใช้กำลังประทุษร้าย

(4) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้

(5) นำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ

(6) ทำด้วยประการอื่นใดอันมีลักษณะคล้ายคลึงกับการกระทำดังกล่าวข้างต้น

ถ้าได้กระทำให้ผู้อื่นนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ผู้นั้นกระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

ข้อสังเกต

ผู้ปฏิบัติโดยส่วนใหญ่อาจเกิดความสับสนว่าเมื่อพบบัญญัติตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดความผิดฐานค้ามนุษย์ไว้ในมาตรา 6 โดยให้รวมถึงการบังคับใช้แรงงานหรือบริการตามมาตรา 6/1 ไว้แล้ว ทำไมกฎหมายจึงต้องกำหนดความผิดฐานการบังคับใช้แรงงานหรือบริการแยกเป็นความผิดต่างหากไว้อีก ซึ่งการกระทำที่จะเป็นการบังคับใช้แรงงานหรือบริการจะเป็นความผิดตามบทบัญญัติในมาตรา 6 ที่ถือว่าเป็นความผิด



ฐานค้ามนุษย์ได้นั้น ต้องเป็นการกระทำที่มีองค์ประกอบครบทั้ง 3 ประการ คือ มีการกระทำ วิธีการ และวัตถุประสงค์ ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น แต่หากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการนั้น ขาดองค์ประกอบหนึ่งองค์ประกอบใดใน 3 องค์ประกอบความผิดนี้ ก็ยังมีโอกาสที่จะเป็นการกระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานและบริการตามมาตรา 6/1 นี้ได้อยู่ แต่อย่างไรก็ตาม การกระทำที่จะเป็นความผิดตามมาตรา 6/1 ได้นั้น ต้องมีองค์ประกอบที่ 2 ในส่วนของวิธีการเสมอ คือต้องปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้กระทำได้ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น ชูเชี่ยวด้วยประการใด ๆ ใช้กำลังประทุษร้าย ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้

น้าภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ หรือทำด้วยประการอื่นใดอันมีลักษณะคล้ายคลึงกับการกระทำความผิดกล่าวข้างต้น ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 6/1 หรือสรุปได้ว่าการกระทำที่เป็นความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการตามมาตรา 6/1 นั้น อาจมีองค์ประกอบความผิดประเภทที่ 2 อย่างเดียว คือวิธีการ หรือมีองค์ประกอบที่ 1 และ 2 หรือ มีองค์ประกอบที่ 2 และ 3 ร่วมกันได้ แต่หากขาดองค์ประกอบที่ 2 จะไม่เป็นความผิดตามมาตรา 6/1

และ

หากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการนั้นมีครบทั้ง 3 องค์ประกอบ ก็จะต้องเป็นการดำเนินคดีฐานค้ามนุษย์ตามมาตรา 6 ไม่ใช่ดำเนินคดีตามมาตรา 6/1 แต่อย่างใด

ฐานความผิด ⁶	องค์ประกอบฐานความผิดค้ามนุษย์			ไม่ใช่องค์ประกอบของการค้ามนุษย์
	การกระทำ	วิธีการ	วัตถุประสงค์	
การค้ามนุษย์ กรณีบุคคลอายุเกิน 18 ปี	✓	✓	✓	-
การค้ามนุษย์ กรณีบุคคลอายุต่ำกว่า 18 ปี	✓	-	✓	-
การค้ามนุษย์ กรณีบังคับใช้แรงงานบุคคลอายุต่ำกว่า 18 ปี	✓	✓	✓	-
กรณีแรงงานบังคับ* ที่ไม่เป็นการค้ามนุษย์	-	✓	-	-
	✓	✓	-	-
	-	✓	✓	-
การใช้แรงงานเด็ก* ซึ่งไม่เป็นการค้ามนุษย์	-	-	-	✓
	✓	-	-	-
	-	-	✓	-

⁶ สำนักงานอัยการสูงสุด

4. การรวบรวมพยาน/หลักฐานที่เกี่ยวข้อง⁷

แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับบุคคลซึ่งอาจเป็นนายจ้าง ลูกจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานประกอบการประกอบด้วยที่ตั้งประเภทหรือลักษณะกระบวนการเริ่มต้น พนักงานตรวจแรงงานอาจรวบรวมพยานหลักฐานจากแหล่งข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลการตรวจแรงงาน สํารวจทะเบียนสถานประกอบการจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหรือข้อมูลจากการสำรวจ
2. นายจ้าง ลูกจ้าง ตัวแทนลูกจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจเป็นบุคคลในเขตบริเวณของที่ตั้งสถานประกอบการตลอดจนกลุ่มเครือข่ายองค์กรภาคประชาสังคม (NGOs)
3. หน่วยงานราชการต่างๆ ที่เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องหรือมีหน้าที่ออกใบอนุญาตหรือจดทะเบียนให้แก่สถานประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นสำนักงานบริการข้อมูลธุรกิจ (ส่วนกลาง) และสำนักงานบริการธุรกิจ (ส่วนภูมิภาค) กรมพัฒนาธุรกิจการค้า สำนักงานทะเบียนราษฎร กรมสรรพากร กรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม กรมเจ้าท่า กรมประมง กรมโรงงานอุตสาหกรรม ฯลฯ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินคดี
4. หน่วยงานภาคเอกชน เช่น สถาบันการเงิน ธนาคาร
5. แหล่งข้อมูลสาธารณะ เช่น สื่อต่างๆ
6. เอกสารเกี่ยวกับสถานประกอบการที่เกิดเหตุ ได้แก่ ใบอนุญาตประกอบการ ใบอนุญาตขายบุหรี่หรือสุรา เอกสารแสดงกรรมสิทธิ์หรือการครอบครองอาคารที่เกิดเหตุ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการขยายผลให้ทราบว่าผู้ประกอบการแท้จริงคือใคร
7. เอกสารเกี่ยวกับการจ้างงาน ได้แก่ สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปต้องมี) ทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียนการลงเวลาทำงานหรือบัตรตอก เอกสารการจ่ายค่าจ้าง เป็นต้น
8. หลักฐานเกี่ยวกับบัตรประจำตัวประชาชน หนังสือเดินทางของผู้เสียหายหรือผู้ต้องสงสัยที่อยู่ในสถานที่เกิดเหตุ
9. หลักฐานทางการเงิน เช่น สมุดบัญชีธนาคาร บัตรเอทีเอ็ม หลักฐานการส่งเงิน สมุดจดบันทึกของแรงงาน สมุดบัญชีรายรับรายจ่ายของนายจ้าง หลักฐานการเสียภาษีเงินได้บุคคล หลักฐานการส่งเงินประกันสังคม ตู้เซฟ เป็นต้น
10. หลักฐานแสดงว่ามีการมีพันนาการ เช่น กุญแจประตู กุญแจมือ โซ่ตรวน เป็นต้น
11. หลักฐานทางการสื่อสาร เช่น ข้อมูลบันทึกส่วนตัว บันทึกการทำงาน ภาพถ่าย ภาพวิดีโอ ข้อมูลในเฟซบุ๊ก ทวิตเตอร์ ไลน์หรือข้อมูลในแอปพลิเคชันต่างๆ บนโทรศัพท์มือถือ
12. หากเป็นคนต่างด้าวให้ตรวจสอบหลักฐานการเดินทางและหลักฐานการเข้าเมือง ใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบหานายจ้างและผู้เกี่ยวข้อง
13. รถยนต์หรือจักรยานยนต์ที่จอดใกล้เคียงสถานที่เกิดเหตุ เนื่องจากอาจมีพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องอยู่ภายในรถดังกล่าว รวมทั้งอาจทราบเบาะแสเชื่อมโยงกับผู้กระทำความผิด
14. ในบางกรณีอาจมีการเรียกค่าไถ่จากญาติผู้เสียหาย และอาจมีการโอนเงินเข้าบัญชีผู้ต้องสงสัย ให้ตรวจหาหลักฐานการเปิดบัญชีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง
15. เสื้อผ้าเครื่องใช้ของแรงงานหรือผู้เสียหาย เพื่อแสดงให้เห็นว่าแรงงานหรือผู้เสียหายพักอาศัยอยู่ในที่เกิดเหตุ
16. หลักฐานจากกล้องวงจรปิดใกล้ที่เกิดเหตุรวมถึงกล้องวงจรปิดจากตู้เอทีเอ็มบริเวณใกล้เคียง อาจทำให้เห็นการเคลื่อนไหวของผู้เสียหายหรือนายจ้างหรือผู้ต้องสงสัย

⁷ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

5. ข้อสังเกต

(1) กรณีที่จำเป็นต้องใช้ล่ามในการแปลภาษาควรเป็นล่ามที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้ว และกรณีผู้เสียหายมีสัญชาติเมียนมา ควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าสามารถสื่อสารภาษากลางของประเทศเมียนมาได้ เนื่องจากผู้เสียหายบางคนไม่สามารถสื่อสารภาษาเมียนมาได้แต่ใช้ภาษาท้องถิ่นในการสื่อสาร

(2) ในกระบวนการสอบสวนผู้เสียหายซึ่งเป็นเด็กควรสร้างความเป็นมิตรและบริหารจัดการความกลัวของเด็ก เพื่อให้มีความสะดวกใจในการพูดคุยมากยิ่งขึ้น

(3) ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้กระทำความผิดโดยให้ปรากฏรายละเอียด วันเวลาสถานที่เกิดเหตุ ซึ่งในบางครั้งผู้เสียหายไม่สามารถระบุตัวตนของผู้กระทำผิดได้อาจเนื่องจากปัญหาในการจดจำลักษณะ หรือไม่ทราบสถานที่ตั้งของสถานประกอบการ ซึ่งควรแสวงหาข้อเท็จจริงให้มากที่สุด เช่น ชื่อเล่น ลักษณะท่าทาง ตำหนิ บริเวณสถานที่ซึ่งเป็นจุดสังเกต เป็นต้น