**ResponsibleRecruitmentToolkit.org** จัดทำเอกสารนี้เพื่อเป็นข้อมูลเท่านั้น  
 ไม่ควรนำไปใช้เป็นหรือใช้แทนคำแนะนำทางกฎหมายไม่ว่าโดยประการใด   
ท่านควรทบทวนและปรับเปลี่ยนเครื่องมือนี้ให้ตรงกับแนวทางของ  
ระบบบริหารจัดการเพื่อการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบของธุรกิจท่านก่อนนำไปใช้

# แม่แบบข้อตกลงเรื่องมาตรฐานการให้บริการ ระหว่างผู้สรรหาแรงงานกับลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงาน

**ภาพรวมของเอกสารนี้**

แม่แบบข้อตกลงเรื่องมาตรฐานการให้บริการระหว่างผู้สรรหาแรงงานกับลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานของ *the Responsible Toolkit* เป็นเอกสารที่

* ช่วยให้ทั้งผู้สรรหาแรงงานและลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานเข้าใจภาระหน้าที่ของตนในระหว่างการสรรหา (recruitment) การกระจายแรงงาน (deployment) และการจ้างงาน (employment)
* สรุปบริการ กระบวนการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการสรรหาแรงงานเพื่อกระจายและให้เกิดการจ้างงานกับลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงาน
* ทำหน้าที่เป็นกรอบการทำงานแบบพันธมิตรของทั้งสองฝ่ายเพื่อร่วมกันสร้างมาตรฐานและปรับปรุงคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง
* จะช่วยให้มั่นใจได้ว่า แรงงานที่สรรหามาได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีจรรยาบรรณ และถูกกฎหมายตลอดกระบวนการจัดหา กระจาย และการจ้างแรงงาน

เอกสารนี้แยกต่างหากและไม่เป็นส่วนหนึ่งของสัญญาทางการค้าที่เป็นลายลักษณ์อักษรและลงนามโดยคู่สัญญา

**คำจำกัดความ**

|  |  |
| --- | --- |
| ผู้จัดหาแรงงาน  (Labour Provider) | ธุรกิจที่ทำหน้าที่สรรหาและส่งแรงงานให้แก่ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานเป็นครั้งคราว |
| ผู้สรรหาแรงงาน  (Labour Recruiter) | ธุรกิจที่ทำหน้าที่สรรหาแรงงานให้ธุรกิจอื่นว่าจ้าง/รับเข้าทำงานโดยตรง |
| ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงาน (Labour User Client) | ธุรกิจที่ว่าจ้างหรือใช้แรงงานที่ผู้สรรหาแรงงาน/ผู้จัดหาแรงงานจัดหาให้ |
| คู่ค้าสรรหาแรงงาน (Recruitment Business Partner) | ธุรกิจใด ๆ ที่ให้บริการที่อยูในกระบวนการสรรหาแรงงาน รวมถึงคนกลางสรรหาแรงงาน และผู้จัดหาแรงงานรับเหมาช่วง |
| คนกลางสรรหาแรงงาน(Recruitment Intermediary) | ให้บริการสรรหาแรงงานแก่ผู้สรรหาแรงงาน/ผู้จัดหาแรงงาน ในหนึ่งห่วงโซ่อุปทานอาจมีคนกลางสรรหาแรงงานได้หลายราย |
| ผู้จัดหาแรงงานรับเหมาช่วง (Sub-contractor Labour Providers) | ผู้จัดหาแรงงานที่รับงานต่อจากผู้จัดหาแรงงานอีกรายที่ได้งานจัดหาแรงงานให้ลูกค้าโดยตรงแต่ไม่สามารถจัดหาได้ครบ หรืออีกเหตุผลหนึ่ง การจ้างเหมาช่วงอาจเป็นเพราะรูปแบบธุรกิจกำหนดให้ต้องหาผู้หางาน/แรงงานผ่านผู้จัดหาแรงงานรับเหมาช่วงเท่านั้น |

# ข้อตกลงเรื่องมาตรฐานการให้บริการระหว่าง [ผู้สรรหาแรงงาน] กับ [ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงาน]

1. **เกริ่นนำ**

ข้อตกลงเรื่องมาตรฐานการให้บริการนี้ได้สรุปบริการ กระบวนการ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานที่ [ชื่อธุรกิจของผู้สรรหาแรงงาน] [“ผู้สรรหาแรงงาน”] ทำให้แก่ [ชื่อธุรกิจของลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงาน] [“ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงาน”]

สำหรับบัญชีนี้ ผู้จัดการฝ่ายดูแลลูกค้าของผู้สรรหาแรงงานคือ [ใส่ชื่อ] และผู้จัดการฝ่ายดูแลลูกค้าของลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานคือ [ใส่ชื่อ] คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีหน้าที่หลักในการปฏิบัติตามข้อตกลงนี้

คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างแสดงเจตนาที่จะทำงานร่วมกันแบบพันธมิตรเพื่อปรับปรุงคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจได้ว่า แรงงานที่สรรหามาได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีจรรยาบรรณ และถูกกฎหมายตลอดกระบวนการจัดหางาน การกระจายแรงงาน และการจ้างงาน

ข้อตกลงนี้แยกต่างหากและไม่เป็นส่วนหนึ่งของสัญญาทางการค้า [“สัญญา”] ที่เป็นลายลักษณ์อักษรและลงนามโดยคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย

1. **การสรรหาและการกระจายแรงงาน (Recruitment and deployment)**
   1. ตำแหน่งงานที่ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานต้องการให้ผู้สรรหาแรงงานจัดหาแรงงานให้ ได้แก่

|  |  |
| --- | --- |
| ตำแหน่งงาน | ทักษะ ประสบการณ์ การฝึกอบรม คุณสมบัติ และข้อกำหนดอื่น ๆ [รวมทั้งความสามารถด้านภาษาของประเทศปลายทาง] |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

* 1. ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานได้ยืนยันว่าปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้ในประเทศที่ตนดำเนินธุรกิจและ
     + **มีใบอนุญาตและ/หรือหนังสือรับรองให้ดำเนินการเป็นธุรกิจ**
     + **ไม่ถูกดำเนินการทางกฎหมายหรือทางอื่น ๆ เกี่ยวกับการละเมิดแรงงานและ/หรือสิทธิมนุษยชนทั้งในอดีตและปัจจุบัน**
     + **ไม่ได้ละเมิดมาตรฐานการจ้างงาน หรือไม่ได้อยู่ระหว่างการได้รับการพิทักษ์ทรัพย์ตามกฎหมายล้มละลาย**
  2. ผู้สรรหาแรงงานได้ยืนยันว่าปฏิบัติตามมาตรฐานการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบและกฎหมายอื่น ๆ ที่บังคับใช้ในประเทศที่ตนดำเนินกิจการ รวมทั้งยืนยันว่า
     + **มีใบอนุญาตหรือมีอำนาจอย่างถูกต้องในการให้บริการสรรหาแรงงานในทุกประเทศที่ดำเนินกิจการ และอยู่ในสถานะที่ดีภายใต้กฎหมายของประเทศเหล่านั้น**
     + **มีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เคารพมาตรฐานการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ ตลอดจนกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในประเทศที่ดำเนินกิจการ และมีนโยบายห้ามการบังคับใช้แรงงาน**
     + **ไม่เคยถูกศาลตัดสินเกี่ยวกับความผิดในการสรรหาแรงงานอย่างผิดจรรยาบรรณ**
  3. ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานและผู้สรรหาแรงงานเห็นชอบร่วมกันเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ ในกระบวนการสรรหาและขึ้นทะเบียนแรงงาน ตามที่ได้แสดงไว้ข้างล่างหรือแนบท้ายดังนี้
     + รายการค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องที่ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานเป็นผู้ชำระ ซึ่งครอบคลุมค่าใช้จ่ายในการสรรหาทั้งหมดของผู้สรรหาแรงงานและคู่ค้าสรรหาแรงงาน ตลอดจนค่าโสหุ้ยและต้นทุนส่วนเพิ่ม [แนบท้าย] และกระบวนการในการแจ้งแรงงานให้ทราบตลอดทุกขั้นตอนของการสรรหาแรงงานว่า แรงงานไม่ควรจ่ายค่าธรรมเนียมการสรรหางานหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องใด ๆ
     + **วิธีหาผู้สมัครงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ**
     + **วิธีการที่จะทำให้มั่นใจได้ว่า ว่าแรงงานได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันตลอดกระบวนการสรรหา และไม่ถูกเลือกปฏิบัติ**
     + **กระบวนการที่ผู้สรรหาแรงงานจะตรวจสอบและบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับทักษะ ประสบการณ์ การฝึกอบรม คุณสมบัติ สุขภาพ ความสามารถทางภาษา และการทดสอบอื่นใดที่จำเป็น และเกณฑ์ผ่าน/ไม่ผ่านสำหรับงานงานแต่ละตำแหน่ง**
     + **ขั้นตอนการตรวจสอบอายุแรงงานแต่ละบุคคล**
     + **กระบวนการที่จะให้ความมั่นใจได้ว่า การเก็บหนังสือเดินทาง เอกสารแสดงตน หรือเอกสารส่วนตัวอื่น ๆ ของแรงงานไว้นั้นเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ในการดำเนินการสรรหาแรงงานเท่านั้น**
     + ขั้นตอนการเตรียมตัวให้มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับการเข้าทำงานใน [ประเทศ งานแต่ละตำแหน่ง ฯลฯ]
     + **กระบวนการที่จะให้ความมั่นใจได้ว่า แรงงานได้ให้ความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรในการรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคล**

**กรณีที่แรงงานได้รับการสรรหามาจากภูมิภาคอื่นนอกเหนือจากภูมิภาคที่เป็นที่ตั้งของสถานที่ปฏิบัติงาน**

* + - **สถานการณ์ที่ผู้สรรหาแรงงานได้รับอนุญาตให้สรรหาแรงงานจากภูมิภาคอื่นนอกเหนือจากภูมิภาคที่เป็นที่ตั้งของสถานที่ปฏิบัติงานได้ ได้แก่ [แทรกสถานการณ์**]
    - **กระบวนการและความรับผิดชอบในการจัดฝึกอบรมก่อนออกเดินทาง ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมและให้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานออกจากประเทศหนึ่งมายังอีกประเทศ ข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาจ้างงาน ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ในภาคอุตสาหกรรมที่แรงงานจะไปทำงาน และกลไกการร้องเรียน/ร้องทุกข์**
    - **กระบวนการในการมอบสัญญาจ้างงานแก่แรงงานก่อนที่จะกระจายแรงงานไปทำงานโดยให้เวลาแก่แรงงานอย่างเพียงพอในการทำความเข้าใจสัญญาทั้งหมดก่อนลงลายมือชื่อ**
    - **กระบวนการรับ-ส่งแรงงานไปและกลับจากสถานที่ปฏิบัติงาน**
  1. ผู้สรรหาแรงงานจะเก็บบันทึกข้อมูลของผู้สมัครงานและแรงงานทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วยชื่อ วันเกิด ที่อยู่ สำเนาสัญญาที่ออกให้ และเอกสารแสดงการมีสิทธิตามกฎหมายที่จะทำงานใน [ประเทศ ตำแหน่งงาน ฯลฯ] ไว้ในที่ปลอดภัย
  2. ผู้สรรหาแรงงานให้คำมั่นว่า จะไม่ให้สัญญาหลอกลวงใด ๆ แก่ผู้หางานระหว่างกระบวนการสรรหาแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับ
     + อัตราค่าจ้างและโอกาสในการสร้างรายได้ที่ไม่เป็นจริง
     + ชั่วโมงการทำงานและความสม่ำเสมอของงานที่ไม่สามารถรับประกันได้
     + ลักษณะงานที่เสนอให้ทำ
  3. ก่อนการกระจายแรงงานไปทำงาน ผู้สรรหาแรงงานจะจัดทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาที่แรงงานเข้าใจ ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน รวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะลักษณะงานที่จะทำ สถานที่ที่จะปฏิบัติงาน วันเริ่มและวันที่คาดว่าจะสิ้นสุดการทำงาน อัตราค่าจ้างและการจัดการจ่ายค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดพักผ่อนและวันลาอื่น ๆ ความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยและขั้นตอนการลดความเสี่ยงดังกล่าว การหักเงินค่าจ้างตามกฎหมาย และสิทธิประโยชน์จากการจ้างงานตามกฎหมายในประเทศ
  4. ผู้สรรหาแรงงานให้คำมั่นว่าจะไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมใด ๆ เกี่ยวกับบริการสรรหางาน ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม ทั้งหมดหรือบางส่วน และให้ความมั่นใจได้ว่า
     + พนักงานของผู้สรรหาแรงงานได้รับการฝึกอบรมและตระหนักดีถึงหน้าที่รับผิดชอบของผู้สรรหาแรงงานที่จะต้องไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
     + ในเว็บไซต์ สื่อโฆษณาทั่วไป และช่องทางใด ๆ ที่ผู้สรรหาแรงงานใช้เผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่องทางที่มีเป้าหมายเป็นผู้หางาน ต้องระบุอย่างชัดเจนว่า ไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจากผู้หางาน
     + มีการกำหนดนโยบายในลักษณะบังคับให้ต้องปฏิบัติตามในข้อตกลงการบริการทั้งหมดระหว่างผู้สรรหาแรงงานและคู่ค้าสรรหาแรงงาน รวมทั้งตัวแทน ตัวแทนย่อย หรือผู้รับเหมาช่วง
     + ผู้สรรหาแรงงานจะทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านกับคู่ค้าสรรหาแรงงานทั้งหมดที่ใช้ เพื่อยืนยันการยึดมั่นในหลักการ
     + สัญญาการค้าที่ทำกับคู่ค้าสรรหาแรงงาน มีบทลงโทษในกรณีที่คู่ค้าทางธุรกิจละเมิดนโยบาย
     + สัญญา ข้อเสนอเป็นลายลักษณ์อักษร หรือการสื่อสารประเภทอื่นกับแรงงาน ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า จะไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสรรหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องจากแรงงาน
     + ผู้สรรหาแรงงานจะแจ้งให้ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานทราบในกรณีที่มีการละเมิดหลักการนี้ และจะร่วมมือกับลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานดำเนินการสอบสวนอย่างละเอียดตามที่ตกลงกันไว้
     + จะรายงานกรณีการแสวงประโยชน์ที่เป็นความผิดทางอาญาไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกกรณี
     + ผู้สรรหาแรงงานจะมีขั้นตอนการชำระเงินคืนให้แก่แรงงานปัจจุบันและแรงงานเก่าที่ออกจากงานไปแล้วที่ถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายในการสรรหางาน
     + ผู้สรรหาแรงงานจะเก็บบันทึกข้อมูลเพื่อแสดงว่าลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานได้ชำระค่าธรรมเนียมการสรรหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งหมดแล้ว
     + นโยบาย ขั้นตอน และกระบวนการแก้ไขเยียวยาเป็นไปตามแนวทางที่มีอยู่ในเว็บไซต์ the [Responsible Recruitment Toolkit website](https://responsiblerecruitmenttoolkit.org/)
  5. ผู้สรรหาแรงงานให้คำมั่นว่า จะไม่กำหนดให้แรงงานต้องจ้างหรือซื้อสินค้าหรือบริการจากผู้สรรหาแรงงานหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นเงื่อนไขในการหาหรือมอบงานให้แรงงาน
  6. ผู้สรรหาแรงงานให้คำมั่นว่า จะไม่ถือหนังสือเดินทาง เอกสารแสดงตนอื่น ๆ ใบอนุญาตทำงาน หรือเอกสารอื่น ๆ ของแรงงานโดยไม่ได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากแรงงาน และจะถือเพียงเพื่อวัตถุประสงค์ในการดำเนินการทางเอกสารของแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องระหว่างกระบวนการสรรหาแรงงานตามที่กฎหมายบังคับเท่านั้น ผู้สรรหาแรงงานจะไม่ขอหรือเก็บสมุดบัญชีธนาคาร บัตรเอทีเอ็ม โฉนดที่ดินหรือทรัพย์สินส่วนบุคคลในขั้นตอนใดใดตลอดกระบวนการสรรหา
  7. ผู้สรรหาแรงงานให้คำมั่นว่า แรงงานจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันตลอดกระบวนการสรรหาแรงงาน และจะไม่เลือกปฏิบัติกับผู้หางานหรือแรงงาน [และลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานให้คำมั่นว่า จะไม่ออกคำสั่งให้ผู้สรรหาแรงงานเลือกปฏิบัติ] บนพื้นฐานของเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ เพศสรีระ (sex) เพศสภาพ (gender) และอัตลักษณ์ทางเพศ (gender identity) ถิ่นกำเนิดทางด้านเชื้อชาติหรือสังคม สัญชาติ วรรณะ อายุ ความเกี่ยวข้องทางการเมือง ศาสนา รสนิยมทางเพศ (sexual orientation) การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ความสามารถทางกายภาพ สุขภาพ การตั้งครรภ์ สถานภาพทางการสมรสหรือครอบครัวหรือสถานะอื่นใดตามกฎหมายที่ใช้บังคับ ผู้สรรหาแรงงานรับรองว่า
     + พนักงานของผู้สรรหาแรงงานได้รับการฝึกอบรมและตระหนักในหลักการการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ
     + หากตัวแทนของลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานออกคำสั่งที่เป็นการเลือกปฏิบัติแก่ผู้สรรหาแรงงานในขั้นตอนใด ๆ ให้ผู้สรรหาจะอ้างถึงคำมั่นข้างต้น หากตัวแทนของลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานยังคงยืนยันเช่นเดิม ให้รายงานเรื่องไปยัง [ใส่ชื่อ] แรงงานที่ผู้จัดหาแรงงานจะสรรหาและส่งไปทำงานได้จะต้องมีอายุขั้นต่ำ XX ปี
  8. แรงงานข้ามชาติที่ผู้สรรหาแรงงานจะสรรหาได้ต้องมีอายุขั้นต่ำ 18 ปี [หรือมากกว่านั้นหากกฎหมายกำหนดอายุที่สูงขึ้น] ในกรณีที่พบว่า มีการสรรหาแรงงานข้ามชาติที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีเข้าทำงาน ผู้สรรหาแรงงานจะ [ใส่รายละเอียดของขั้นตอนการแก้ไข หรือแนบท้ายขั้นตอนที่เกี่ยวข้องไว้ตามความเหมาะสม]
  9. ผู้สรรหาแรงงานและลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานร่วมกันทำงานในกลไกการร้องเรียน/ร้องทุกข์ระดับปฏิบัติการ ซึ่งแรงงานได้รับแจ้งว่ามีกลไกนี้ และสามารถเข้าถึงได้ ดังต่อไปนี้
     + จัดทำรายนามผู้สรรหาแรงงาน ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงาน อุตสาหกรรม และแจ้งกลไกการร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่มีให้แก่แรงงาน
  10. [เพิ่มข้อกำหนดเพิ่มเติมตามกฎหมายท้องถิ่นหรือข้อกำหนดในสัญญาเกี่ยวกับการสรรหาและการกระจายแรงงาน]

1. ***สวัสดิการแรงงาน***
   1. *ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานเห็นชอบให้แรงงานมีอิสระที่จะก่อตั้งหรือเข้าร่วมสมาคม/สหภาพแรงงานตามความสมัครใจโดยไม่ถูกลงโทษ*
   2. คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายให้คำมั่นว่า จะไม่มีแรงงานคนใดถูกทารุณทางร่างกายหรือจิตใจ หรือถูกผูกมัดหรือบังคับให้ทำงานโดยไม่เต็มใจ
   3. คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายให้คำมั่นว่า ห้ามมิให้พนักงานรับเงิน ความช่วยเหลือ หรือของขวัญจากผู้สมัครงานหรือจากแรงงานเพื่อเป็นการตอบแทน หรือเพื่อคาดหวังว่าจะได้รับการปฏิบัติเป็นพิเศษ
   4. ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานให้คำมั่น และข้อกำหนดในสัญญาก็สนับสนุนเช่นกันว่า แรงงานมีอิสระที่จะเลิกให้บริการแก่ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานได้หลังจากแจ้งให้ทราบตามสัญญา โดยไม่สูญเสียค่าจ้างหรือประโยชน์ที่พึงได้รับตามสิทธิ และไม่ถูกลงโทษใดๆ
   5. คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายเห็นชอบว่า แรงงานจะไม่ถูกบังคับหรือขู่เข็ญให้ทำงานล่วงเวลา และมีอิสระที่จะออกจากสถานที่ทำงาน [โดยในบางกรณีมีรถรับ-ส่ง] หลังจากเลิกกะ
   6. คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายให้คำมั่นว่า จะไม่ให้เงินกู้ยืมแก่แรงงาน / จะให้กู้ยืมแก่แรงงานในกรณีต่อไปนี้เท่านั้น [แทรกสถานการณ์] การให้สินเชื่อจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรเสมอ และจะไม่พยายามให้ได้เงินคืนมามากกว่าจำนวนที่ให้กู้ยืมไป
   7. ขั้นตอนปฏิบัติของผู้สรรหาแรงงานและลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานในการจัดการกับกรณีต่าง ๆ ข้างล่างนี้ได้แนบท้ายข้อตกลงนี้ โดยทุกขั้นตอนเป็นไปตามกฎหมาย มีความชัดเจน มีการสื่อสารให้แรงงานทราบ และมีบันทึกการดำเนินการ
      * การร้องเรียนและร้องทุกข์ของแรงงาน และการเข้าถึงการแก้ไขเยียวยา
      * กรณีที่เป็นความผิดทางวินัย
      * ข้อร้องเรียนเรื่องการเลือกปฏิบัติ กลั่นแกล้ง การล่วงละเมิด และการตกเป็นเหยื่อ [รวมถึงข้อร้องเรียนต่อการกระทำของพนักงานของลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงาน] – รวมถึงการทำงานของกลไกการร้องเรียนที่เป็นความลับ หากเป็นไปได้
      * ขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติหากแรงงานฝ่าฝืนมาตรฐานความประพฤติหรือความสามารถของลูกค้าผู้ใช้แรงงาน หรืออีกกรณีคือเมื่อพิสูจน์ได้ว่า แรงงานทำงานได้ไม่เป็นที่น่าพอใจของลูกค้าผู้ใช้แรงงาน
   8. ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานรับรองว่า ไม่มีการใช้มาตรการลงโทษทางวินัยโดยหักค่าปรับจากค่าจ้างของแรงงาน
   9. ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานและผู้สรรหาแรงงานตกลงร่วมกันว่า จะไม่มีการบังคับให้แรงงานต้องทำงานเกินเวลา ต่อไปนี้คือเวลาพักที่จัดให้ตามที่ได้เห็นชอบร่วมกันแล้ว และข้อกำหนดเรื่องเวลาพักขั้นต่ำ

|  |  |
| --- | --- |
| ประเภท | เวลาพักที่จัดให้ / ข้อกำหนดเรื่องเวลาพักขั้นต่ำ |
| เวลาพักขณะอยู่ในกะ |  |
| เวลาพักขั้นต่ำระหว่างกะในแต่ละวัน |  |
| จำนวนชั่วโมงสูงสุดต่อสัปดาห์ |  |
| เวลาพักต่อสัปดาห์ |  |

* 1. [เพิ่มข้อกำหนดเพิ่มเติมตามกฎหมายท้องถิ่นหรือข้อกำหนดในสัญญาเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน]

1. *การแก้ไขปัญหาการแอบแฝงแสวงประโยชน์จากแรงงาน*
   1. ผู้สรรหาแรงงานยืนยันว่าได้พัฒนาและดำเนินนโยบาย HR ด้าน “การแก้ไขปัญหาการแอบแฝงแสวงประโยชน์จากแรงงาน” ซึ่งพร้อมให้ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานเรียกดูได้
   2. ผู้จัดการสรรหาแรงงาน (labour recruiter manager) ที่รับผิดชอบนโยบาย HR ด้าน “การแก้ไขปัญหาการแอบแฝงแสวงประโยชน์จากแรงงาน” ทั้งหมดคือ [ใส่ชื่อหรือตำแหน่งงาน]
   3. ผู้สรรหาแรงงานได้ทำการประเมินความเสี่ยงเพื่อระบุโอกาสเสี่ยงที่จะมีการใช้แรงงานทาสสมัยใหม่ในห่วงโซ่อุปทานของตน แล้วใช้ข้อมูลนี้ในการดำเนินการลดความเสี่ยงที่จะเกิดทาสสมัยใหม่ พร้อมทั้งได้มอบข้อมูลนี้ให้ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานใช้ในการประเมินความเสี่ยงของลูกค้าเอง และลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานก็สนับสนุนให้ผู้สรรหาแรงงานจัดการปัญหาเหล่านี้
   4. ผู้สรรหาแรงงานยืนยันว่า ได้สรุปการทำงานแก้ไขปัญหาการแอบแฝงแสวงประโยชน์จากแรงงานให้ผู้จัดการ หัวหน้างาน และพนักงานของบริษัทนำเข้าแรงงาน ทราบเรียบร้อยแล้ว
   5. [เพิ่มข้อกำหนดเพิ่มเติมตามกฎหมายท้องถิ่นหรือข้อกำหนดในสัญญาเกี่ยวกับ***การแก้ไขปัญหาการแอบแฝงแสวงประโยชน์จากแรงงาน***]
2. **สุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน**
   1. ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานยืนยันว่า มีการทำประกันที่เหมาะสม ให้ความคุ้มครองครอบคลุมกรณีแรงงานได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย โดยมีสำเนาหนังสือรับรองการทำประกันภัยอยู่ท้ายข้อตกลงนี้
   2. บุคคลที่รับผิดชอบการบริหารด้านสุขภาพและความปลอดภัยให้แก่แรงงานที่สรรหามาในฝ่ายลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงาน คือ [ใส่ชื่อหรือตำแหน่งงาน] และในฝ่ายผู้สรรหาแรงงานคือ [ใส่ชื่อหรือตำแหน่งงาน]
   3. สามารถตรวจสอบผลการประเมินความเสี่ยงของแรงงานที่สรรหามาในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ที่ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานเป็นผู้ประเมินได้ที่ [ใส่สถานที่ – อาจเป็นทางออนไลน์ก็ได้]
   4. ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานยืนยันว่าจะรับผิดชอบจัดการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัย การฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยเฉพาะงาน และการฝึกอบรม "ในการทำงานจริง" แก่แรงงาน โดยวิธีการที่จะระบุความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัย จัดฝึกอบรมให้ตามที่ระบุ และบันทึกผลการฝึกอบรม มีดังนี้ [แทรกวิธีการ]
   5. การเฝ้าระวังด้านสุขภาพ (health surveillance) ใด ๆ ที่ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานจัดให้แก่พนักงานของตน ก็จะมีการจัดการเฝ้าระวังเช่นนั้นแก่แรงงานที่ได้รับการสรรหาจากผู้สรรหาแรงงานเช่นกัน
   6. ขั้นตอนในการที่ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานจะแจ้งให้ผู้สรรหาแรงงานทราบในกรณีที่เกิดความเสี่ยงหรือมีการควบคุมด้านสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งอาจเกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา มีดังนี้ ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจได้ว่า แรงงานจะได้รับคำแนะนำอย่างเหมาะสมและได้ข้อมูลจนเป็นที่เข้าใจก่อนเริ่มงาน[แทรกขั้นตอน]
   7. คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายเห็นพ้องกันว่า ต่างฝ่ายต่างมีความรับผิดชอบในการร่วมมือและประสานงานกันทำงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงานอย่างต่อเนื่อง กระบวนการที่ทั้งสองฝ่ายใช้เพื่อรับรองว่า สภาพการทำงานของแรงงานเป็นไปตามกฎหมายด้านสุขภาพและความปลอดภัยอยู่เสมอมีดังนี้ [แทรกกระบวนการ]
   8. [เพิ่มข้อกำหนดเพิ่มเติมตามกฎหมายท้องถิ่นหรือข้อกำหนดในสัญญาเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน]
3. **การติดตามหลังจากการกระจายแรงงาน (Post-deployment monitoring)**
   1. การติดตามของลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงาน
      * ผู้สรรหาแรงงานกำหนดให้ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานตรวจประเมินผลการดำเนินงานของตนเองตามข้อกำหนดมาตรฐานของการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ ข้อกำหนดทางกฎหมาย และข้อตกลงเรื่องมาตรฐานการให้บริการ (SLA) ฉบับนี้อย่างสม่ำเสมออย่างน้อย [ใส่ระยะเวลา] เพื่อให้มั่นใจว่ารักษามาตรฐานได้สอดคล้องกับเนื้อหาและเจตนารมณ์ของข้อตกลงนี้
      * ผู้สรรหาแรงงานจะตรวจประเมินผลการดำเนินงานของลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานตามข้อกำหนดมาตรฐานของการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ ข้อกำหนดทางกฎหมาย และข้อตกลงเรื่องมาตรฐานการให้บริการ (SLA) ฉบับนี้อย่างน้อย [ใส่ความถี่ของระยะเวลา]
   2. การติดตามผู้สรรหาแรงงานและคู่ค้า
      * ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานกำหนดให้ผู้สรรหาแรงงานตรวจประเมินผลการดำเนินงานของตนเองตามข้อกำหนดมาตรฐานของการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ ข้อกำหนดทางกฎหมาย และข้อตกลงเรื่องมาตรฐานการให้บริการ (SLA) ฉบับนี้อย่างสม่ำเสมออย่างน้อย [ใส่ระยะเวลา] เพื่อให้มั่นใจว่ารักษามาตรฐานได้สอดคล้องกับเนื้อหาและเจตนารมณ์ของข้อตกลงนี้
      * ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานจะตรวจประเมินประเมินผลการดำเนินงานาของผู้สรรหาแรงงานตามข้อกำหนดมาตรฐานของการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ ข้อกำหนดทางกฎหมาย และข้อตกลงเรื่องมาตรฐานการให้บริการ (SLA) ฉบับนี้อย่างน้อย [ใส่ความถี่ของระยะเวลา]
      * ลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานกำหนดให้ผู้สรรหาแรงงานตรวจประเมินผลการดำเนินงานของคู่ค้าของตนตามข้อกำหนดมาตรฐานของการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ ข้อกำหนดทางกฎหมาย และข้อกำหนดในข้อตกลงเรื่องมาตรฐานการให้บริการ (SLA) ฉบับต่าง ๆ ของตนที่ทำไว้กับคู่ค้าเหล่านั้นอย่างน้อย [ใส่ความถี่ของระยะเวลา
   3. การติดตามแรงงานที่ได้รับการสรรหา
      * ผู้สรรหาแรงงานจะยังคงติดต่อกับแรงงานที่ได้รับการสรรหาจนตลอดอายุสัญญา เพื่อติดตามความเป็นอยู่ของแรงงาน และเพื่อมั่นใจได้ว่า ไม่มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ไปจากข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน
   4. [เพิ่มข้อกำหนดเพิ่มเติมตามกฎหมายท้องถิ่นหรือข้อกำหนดในสัญญาเกี่ยวกับการติดตามหลังจากการกระจายแรงงาน]
4. **คู่ค้าสรรหาแรงงาน**
   1. ผู้สรรหาแรงงานจะไม่จ้างเหมาช่วงให้ผู้สรรหาแรงงานรายอื่นสรรหาแรงงานโดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดแจ้งจากลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงาน
   2. ผู้สรรหาแรงงานรับรองได้**ว่า ใช้เฉพาะคู่ค้าสรรหาแรงงานที่เป็นบุคคลที่สามที่ปฏิบัติตามมาตรฐานการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบและกฎหมายที่บังคับใช้ทั้งหมดในประเทศที่ดำเนินกิจการ อีกทั้งคู่ค้าสรรหาแรงงานเหล่านั้นจะต้อง**
      * **มีใบอนุญาตทำการค้าอย่างถูกต้อง**
      * **มีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เคารพมาตรฐานการสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบและกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในประเทศที่ดำเนินกิจการ รวมทั้งมีการห้ามบังคับใช้แรงงาน**
      * **ไม่ถูกดำเนินการทางกฎหมายหรือทางอื่น ๆ เกี่ยวกับการละเมิดแรงงานและ/หรือสิทธิมนุษยชนทั้งในอดีตและปัจจุบัน**
      * **ไม่ได้ละเมิดมาตรฐานการจ้างงาน หรือไม่ได้อยู่ระหว่างการได้รับการพิทักษ์ทรัพย์ตามกฎหมายล้มละลาย**
   3. ในกรณีที่มีการใช้คู่ค้าสรรหาแรงงาน ได้แนบสำเนาสัญญาและข้อตกลงเรื่องมาตรฐานการให้บริการ (SLA) [ที่ทำตามรูปแบบของเอกสารนี้] ระหว่างผู้สรรหาแรงงานและคู่ค้าสรรหาแรงงานทั้งหมดไว้ท้ายข้อตกลงฉบับนี้
   4. คู่ค้าสรรหาแรงงานทั้งหมดต้องได้รับการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านก่อนได้รับการว่าจ้าง และหลังจากนั้นต้องมีการตรวจสอบอีกอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อให้แน่ใจว่าปฏิบัติได้ตามสัญญาและข้อตกลงเรื่องมาตรฐานการให้บริการ
5. **ทำงานร่วมกันแบบพันธมิตร**
   1. ทั้งผู้สรรหาแรงงานและลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานจะพยายามปฏิบัติตามเนื้อหาและเจตนารมณ์ของข้อตกลงฉบับนี้
   2. ประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามข้อตกลงเรื่องมาตรฐานการให้บริการ SLA จะวัดจากดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ต่อไปนี้

|  |  |
| --- | --- |
| รายละเอียดดัชนี KPI | มาตรฐานที่คาดหวัง |
| แบบแสดงความต้องการแรงงานที่ได้รับก่อนตัดยอด(Orders received by cut-off) |  |
| การตอบสนองความต้องการของลูกค้า (Fulfilment) |  |
| คุณภาพแรงงาน |  |
| การสรรหาแรงงานด้วยความรับผิดชอบ |  |
| การให้บริการลูกค้า |  |
| อื่น ๆ [โปรดระบุ] |  |

* 1. จะมีการประชุมเพื่อทบทวนสัญญา (Contract Review Meeting) ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ความสม่ำเสมอ | ผู้เข้าร่วมประชุม | วาระการประชุม |
| ทุกสัปดาห์ |  |  |
| ทุกเดือน |  |  |
| ทุกไตรมาส |  |  |
| ทุกปี |  |  |

* 1. กระบวนการยกระดับ: หากเรื่องที่เป็นปัญหาไม่สามารถหาทางออกระหว่างผู้จัดการฝ่ายดูแลลูกค้าของลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงานและผู้จัดการฝ่ายดูแลลูกค้าของผู้สรรหาแรงงานจนเป็นที่พอใจของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ก็สามารถนำเรื่องออกจากกระบวนการตรวจสอบตามที่ได้ตกลงกันไว้ แล้วนำเสนอต่อ [ใส่ชื่อ] และ [ใส่ชื่อ] ซึ่งให้คำมั่นว่าจะนำเรื่องดังกล่าวไปหารือกันภายใน [ใส่ตัวเลข] วันทำการ

หากเป็นเรื่องร้ายแรง อาจเสนอต่อ [ใส่ชื่อ] ที่ [ใส่หมายเลขโทรศัพท์สำหรับติดต่อกรณีฉุกเฉิน] ทันที

|  |  |
| --- | --- |
| ในนามลูกค้าผู้มีความต้องการแรงงาน | **ในนามผู้สรรหาแรงงาน** |
| ลงลายมือชื่อ | ลายมือชื่อ |
| ชื่อ | ชื่อ |
| ตำแหน่ง | ตำแหน่ง |
| วันที่ | วันที่ |