International Labour Organization

งานท้าทายที่ลุ่มแม่น้ำโขง

การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย:

งานหนัก จ่ายน้อย และไม่ได้รับการคุ้มครอง เล่ม 1

ส่วนหนึ่งของการศึกษาว่าด้วยการค้ามนุษย์และการย้ายถิ่นฐานแรงงานในอนุภาคลุ่มน้ำโขง

โครงการอนุภาคลุ่มน้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิง

งานท้าทายที่ลุ่มแม่น้ำโขง

การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย: งานหนัก จ่ายน้อย และไม่ได้รับการคุ้มครอง เล่ม หนึ่ง

โดย

อีเลน เพียร์สัน

โครงการอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิง

สุรีย์พร พันพึ่ง

อารี จำปากลาย

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต

อารีย์ พรหมโม้

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

โครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

สงวนลิขสิทธิ์ © องค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549
พิมพ์ครั้งแรก พ.ศ. 2549

สิ่งตีพิมพ์ของสำนักแรงงานระหว่างประเทศสงวนลิขสิทธิ์ตามสนธิสัญญาเบื้องต้นที่ 2 ของสนธิสัญญาลิขสิทธิ์สากล อย่างไรก็ดี อาจมีการนำเนื้อหาสั้น ๆ บางส่วนไปทำสำเนาได้โดยไม่ต้องขออนุญาต ภายใต้เงื่อนไขว่าต้องมีการระบุแหล่งที่มา ในการขออนุญาตทำสำเนาหรือจัดแปลเอกสารฉบับนี้ สามารถขอได้ที่ สำนักงานสิ่งพิมพ์องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Publications - Rights and Permissions), International Labour office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland หรือทาง email: pubdroit@ilo.org สำนักแรงงานระหว่างประเทศยินดีรับการยื่นขออนุญาตเหล่านั้น

สำหรับห้องสมุด สถาบันหรือผู้ใช้อื่นที่จดทะเบียนในประเทศสหราชอาณาจักรสามารถขออนุญาตได้กับ Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk] หรือในประเทศสหรัฐอเมริกา กับ Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com] หรือในประเทศอื่นที่มีองค์กร Reproduction Rights Organizations อาจถ่ายสำเนาได้ตามการอนุญาตการใช้สิทธิ์ที่ออกให้กับหน่วยงานเหล่านั้น

โครงการอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิง
การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย - งานหนัก จ่ายน้อย และไม่ได้รับการคุ้มครอง เล่ม หนึ่ง
สำนักแรงงานระหว่างประเทศ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2549

92-2-119394-2 และ 978-92-2-119394-4 ภาษาอังกฤษ (พิมพ์)
92-2-119395-0 และ 978-92-2-119395-1 ภาษาอังกฤษ (web pdf)
92-2-819394-8 และ 978-92-2-819394-7 ภาษาไทย (พิมพ์)
92-2-819395-6 และ 978-92-2-819395-4 ภาษาไทย (web pdf)

ชื่อและเครื่องหมายที่ใช้ในสิ่งตีพิมพ์ของสำนักแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นไปตามาแนวปฏิบัติของสหประชาชาติ และเอกสารที่นำเสนอในสิ่งพิมพ์นั้น มิได้มีนัยแสดงความคิดเห็นใด ๆ ทั้งสิ้นของสำนักแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับสถานภาพทางกฎหมายของประเทศใด ๆ ของพื้นที่หรืออาณาเขต หรืออำนาจการปกครองใด ๆ หรือเกี่ยวกับการกำหนดเขตชายแดนของประเทศใด ๆ

ผู้เขียนรับผิดชอบต่อความคิดเห็นทั้งหมดที่แสดงไว้ในบทความ ผลการศึกษา หรือข้อเขียนอื่นที่ลงชื่อว่าเป็นข้อเขียนของผู้เขียน และสิ่งตีพิมพ์ไม่ได้แสดงถึงความเห็นชอบของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต่อความคิดเห็นที่แสดงในสิ่งตีพิมพ์เหล่านั้น

การอ้างถึงชื่อของสถานประกอบการหรือผลิตภัณฑ์พาณิชย์ และกระบวนการผลิตใด ๆ ไม่ได้มีนัยแสดงความเห็นชอบของสำนักแรงงานระหว่างประเทศ และการที่มิได้เอ่ยถึงสถานประกอบการ ผลิตภัณฑ์พาณิชย์ และกระบวนการผลิตใด ๆ ไม่ได้เป็นสัญญาณของการไม่เห็นชอบ

สิ่งพิมพ์ของสำนักแรงงานระหว่างประเทศ มีจำหน่ายที่ร้านหนังสือใหญ่ ๆ หรือสำนักแรงงานระหว่างประเทศในประเทศต่าง ๆ หรือสั่งซื้อโดยตรงได้ที่ ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland รายชื่อหรือรายการสิ่งตีพิมพ์สามารถขอรับได้จากที่อยู่ข้างต้นหรือโดยทาง email: pubvente@ilo.org

ขอรับสิ่งพิมพ์ฉบับนี้ได้ที่
โครงการอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิง
ชั้น 10 อาคารสหประชาชาติ
ถนนราชดำเนินนอก ตู้ป.ณ. 2-349
กรุงเทพมหานคร 10200
เวปไซต์ของเราคือ www.childtrafficking.net

เอื้อเฟื้อรูปภาพประกอบโดย
ภาพปก: ILO/T. Falise
บทสรุปข้อค้นพบสำคัญ: ILO/T. Falise
บทที่ 1: ILO/P. Deloche
บทที่ 2: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม/สุรีย์พร พันพึ่ง
บทที่ 3: ILO/ธนียา รุญเจริญ
บทที่ 4: ILO/T. Falise
บทที่ 5: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม/สุรีย์พร พันพึ่ง
บทที่ 6: ILO/T. Falise
บทที่ 7: ILO/J. Fung
หมายเหตุ: บุคคลที่ปรากฏรูปในหนังสือเล่มนี้มิใช่เหยื่อของขบวนการค้ามนุษย์

พิมพ์ในประเทศไทย

* รายงานฉบับนี้มิได้จำเป็นต้องสะท้อนความคิดเห็นหรือนโยบายของรัฐบาลแห่งประเทศสหราชอาณาจักรและกระทรวงแรงงานของประเทศสหรัฐ ตลอดจนการเอ่ยถึงชื่อทางการค้า ผลิตภัณฑ์พาณิชย์ หรือองค์กรใดมิได้มีนัยแสดงถึงความเห็นชอบของรัฐบาลแห่งประเทศสหราชอาณาจักรและกระทรวงแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกาใด ๆ ทั้งสิ้น

คำนำ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล นับเป็นหนึ่งในสถาบันชั้นนำทางการวิจัยประชากรและสังคม โดยเฉพาะในประเด็นการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

การศึกษาเรื่อง 'ภาวะเสี่ยงภัยในการทำงาน : กรณีแรงงานข้ามชาติและปัจจัยในประเทศไทยที่ส่งผลกระทบต่อการแสวงประโยชน์จากแรงงาน' – ซึ่งเป็นความร่วมมือกับโครงการอนุภาคลุ่มน้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิง ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ – คือ อีกหนึ่งบทพิสูจน์ของการบรรลุพันธกิจของสถาบันฯ ในการศึกษาวิจัยด้านนี้ รายงานที่อยู่ในมือท่านฉบับนี้และข้อค้นพบของงานวิจัยนี้ ยืนยันความสำเร็จของการทำงานร่วมกันระหว่างองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ชี้ให้เห็นถึงความละเอียดอ่อนและความซับซ้อนของมิติภาวะเสี่ยงภัยและการถูกเอารัดเอาเปรียบของแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงส่งผลกระทบสำคัญหลาย ๆ ด้านทั้งต่อประเทศไทย และต่อประเทศอื่น ๆ อีก 5 ประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง การวิจัยในประเด็นนี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจต่อลักษณะพลวัตของกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ และผลที่ติดตามมาในทุกมิติ ข้อค้นพบในรายงานนี้ได้เน้นถึงตัวบ่งชี้สำคัญของการแสวงประโยชน์ คือ เงื่อนไขการทำงาน ข้อจำกัดของเสรีภาพในการเดินทางอย่างอิสระของแรงงาน การยึดใบสำคัญแสดงตนของแรงงาน (ในที่นี้ส่วนใหญ่คือบัตรอนุญาตทำงาน) การละเมิดสิทธิและการกระทำรุนแรงต่อแรงงานเด็ก และแรงงานอายุน้อยทั้งหญิงและชายใน 4 ภาคการจ้างงานคือ งานรับใช้ในบ้าน กิจการประมง โรงงานสิ่งทอ และภาคเกษตรกรรม

งานวิจัยนี้ไม่สามารถจะบรรลุผลสำเร็จอย่างดียิ่งได้เลย หากปราศจากความร่วมมือตอบแบบสอบถามของแรงงานข้ามชาติ นายจ้าง นายหน้า ผู้นำท้องถิ่น และองค์กรพัฒนาเอกชน เราตั้งความหวังไว้ว่าผู้เกี่ยวข้องและผู้ให้การสนับสนุนทุกคนจะสามารถค้นพบหนทางการแก้ปัญหานี้ในทุกระดับ เพื่อค่อย ๆ ขจัดปัญหาการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานเด็ก และแรงงานเยาว์วัยนี้ให้หมดสิ้นไปจากสังคมไทย

รองศาสตราจารย์ ดร.ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล

โครงการอนุภาคลุ่มน้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิง ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีพันธกิจที่จะสนับสนุนการวิจัยใหม่ ๆ ที่จะทำให้เกิดความเข้าใจสภาพความเปราะบางและเสี่ยงภัยของประชากรวัยเยาว์ โดยเฉพาะหญิงสาวและเด็กที่ต้องเผชิญเมื่อเดินทางข้ามพรมแดนระหว่างประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

เมื่อการทำงานระยะที่สองของโครงการต่อต้านการค้าเด็กและผู้หญิงในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงนี้เริ่มต้นขึ้น ใน พ.ศ. 2546 ความเชื่อมโยงระหว่างการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ในอนุภาคลุ่มน้ำโขงเริ่มเป็นที่เข้าใจและรับรู้ และตั้งแต่บัดนั้นมา ผู้กำหนดนโยบายระดับสูงของรัฐ นักวิชาการ เจ้าหน้าที่รัฐผู้บังคับใช้กฎหมาย องค์กรนายจ้างและลูกจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งในประเทศไทยและข้ามประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ได้พยายามสร้างความร่วมมือกันในการต่อต้านการค้ามนุษย์ ความร่วมมือทำงานของโครงการต่อต้านการค้าเด็กและผู้หญิงฯ กับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล นับเป็นประจักษ์พยานให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนแม่บทความคิดเรื่องนี้

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับมากขึ้นว่า การป้องกันการค้ามนุษย์ในถิ่นปลายทางนับเป็นระดับที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานด้านนี้ เพราะเป็นพื้นที่ที่แรงงานข้ามชาติสามารถทำงานกับนายจ้างและแรงงานท้องถิ่น เพื่อประกันการคุ้มครองแรงงานอย่างเท่าเทียมกัน การได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน และการทำงานที่ปลอดจากความรุนแรงและการคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งหมดนี้ต้องอยู่บนความรู้ที่ว่าแรงงานจะได้รับการปกป้องจากเงื่อนไขและสภาพการทำงานที่ไม่ยุติธรรมด้วย กล่าวอย่างสั้น ๆ ได้ว่า เราต้องลดความต้องการแรงงานที่ถูกนำไปใช้อย่างแสวงหาประโยชน์ โดยทำให้การเอารัดเอาเปรียบนี้ทำได้ยากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการต่อสู้เพื่อขจัดการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

นี่คือข้อท้าทายทั้งต่อรัฐไทยและต่อรัฐต่าง ๆ ในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ด้วยพันธกิจที่ถูกต้องยุติธรรมเช่นนี้ ข้อท้าทายเหล่านี้ย่อมจะบรรลุผลสัมฤทธิ์ในที่สุด

เธทิส มังกาฮาส
หัวหน้าฝ่ายที่ปรึกษาทางวิชาการ
โครงการต่อต้านการค้าเด็กและผู้หญิงในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ไม่อาจเกิดขึ้นได้ หากปราศจากการสนับสนุนของ โครงการอนุภาคลุ่มน้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิงของโครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO-IPEC) คณะนักวิจัยขอขอบคุณ อลัน ดาว์, แอนนา เอ็งบลอม, เธทิส มังกาฮาส และธณียา รุญเจริญ สำหรับข้อมูลและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในระหว่างการดำเนินงานวิจัย รวมถึงการให้ความเห็นที่มีค่ายิ่งต่อรายงานฉบับนี้ ซึ่งเรียบเรียงโดย อีเลน เพียร์สัน

คณะนักวิจัยต้องขอบคุณ รองศาสตราจารย์ดร.กฤตยา อาชวนิจกุล ที่ปรึกษาของโครงการจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม และรองศาสตราจารย์ดร.ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ เราขอขอบคุณทั้งองค์กรพัฒนาเอกชนต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่หน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่ช่วยให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงวิธีวิจัย และกระบวนการวิจัย รวมถึงคำแนะนำต่อการเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์ และข้อเสนอแนะ คณะนักวิจัยขอขอบคุณเป็นพิเศษสำหรับเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครจากเครือข่ายส่งเสริมสุขภาพชีวิตแรงงาน สำหรับความช่วยเหลือทุกประการในการลงพื้นที่เก็บข้อมูลในจังหวัดสมุทรสาคร รวมถึงเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหลายท่านในอำเภอสามพราน นครชัยศรี และอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐมที่ได้ช่วยติดต่อประสานงานเจ้าของฟาร์มต่าง ๆ ให้กับคณะนักวิจัยระหว่างการลงพื้นที่สำรวจข้อมูล สุดท้ายนี้ คณะนักวิจัยขอขอบคุณนายจ้าง นายหน้า และแรงงานข้ามชาติทุกคนที่ไม่อาจเอ่ยนามได้หมด ณ ที่นี้ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าตอบคำถามการวิจัยที่มีมากมายของเรา

คณะนักวิจัย
ตุลาคม 2549

สารบัญ

คำนำ iii

กิตติกรรมประกาศ iv

คณะนักวิจัย vi

คำอธิบายตัวย่อ vii

สารบัญตาราง viii

นิยามศัพท์ x

บทสรุปข้อค้นพบสำคัญ xv

สรุปข้อเสนอแนะสำคัญ xxviii

บทที่ 1: วัตถุประสงค์และความเป็นมาของการศึกษา 1

บทที่ 2: บริบทของปัจจัยในถิ่นปลายทางที่สัมพันธ์กับการแสวงประโยชน์ 5

บทที่ 3: ระเบียบวิธีวิจัย 13

บทที่ 4: บทวิเคราะห์จากข้อค้นพบใน 4 ภาคการจ้างงาน 25

บทที่ 5: ข้อค้นพบในประเด็นการหางาน 71

บทที่ 6: บทสรุปจากข้อค้นพบในแต่ละภาคการจ้างงาน 87

ภาคประมงในจังหวัดสมุทรสาคร 88

งานรับใช้ในบ้านในจังหวัดเชียงใหม่ แม่สอด กรุงเทพฯ และจังหวัดใกล้เคียง 94

โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าในกรุงเทพฯ และจังหวัดใกล้เคียง 100

ภาคเกษตรกรรม ในจังหวัดนครปฐม 105

บทที่ 7: ข้อเสนอแนะ 111

ภาคผนวก: ตัวอย่างแบบสอบถาม 121

ภาคผนวก 1 : แบบสอบถามต้นแบบสำหรับแรงงาน 122

ภาคผนวก 2 : แบบสอบถามต้นแบบสำหรับนายจ้าง 139

บรรณานุกรม 149

คณะนักวิจัย

หัวหน้าโครงการ

อีเลน เพียร์สัน, ที่ปรึกษา ILO-IPEC TICW

หัวหน้าโครงการร่วม

ดร. สุรีย์พร พันพึ่ง - รับผิดชอบในส่วนของงานรับใช้ในบ้าน

ดร. อารี จำปากลาย - รับผิดชอบในกิจการประมง

ดร. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต - รับผิดชอบในภาคโรงงาน

ดร. อารีย์ พรหมโม้ - รับผิดชอบในภาคเกษตรกรรม

นักวิจัย

เสาวภาค สุขสินชัย นักวิจัย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

มาลี สันภูวรรณ์ นักศึกษาปริญญาเอก สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

แคลร์ เฮนเดอร์สัน เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน ILO-IPEC TICW

ผู้ควบคุมงานสนาม

สมพงศ์ สระแก้ว

นิพนธ์ ดาราวุฒิมาประกรณ์

อมรรัตน์ ศรีคช

แววดาว นามบุตร

บรรณาธิการฝ่ายเทคนิค

อลัน ดาว์

บรรณาธิการแปลรายงานภาษาไทย

กฤตยา อาชวนิจกุล

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้แปลรายงานภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย

กุลภา วจนสาระ นักวิชาการอิสระ

คำอธิบายตัวย่อ

มพด.	–	มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก
อบต.	–	องค์การบริหารส่วนตำบล
อพช.	–	องค์กรพัฒนาเอกชน
FTUB	–	สหพันธ์แห่งสหภาพแรงงานพม่า
GDP	–	ผลผลิตมวลรวมในประเทศ
GMS	–	อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
ICFTU	–	สมาพันธ์สหภาพแรงงานเสรีระหว่างประเทศ
ILO	–	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
IOM	–	องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน
IPEC	–	โครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก
KWO	–	กลุ่มผู้หญิงกะเหรี่ยง
LPN	–	เครือข่ายส่งเสริมสุขภาพชีวิตแรงงาน
PATH	–	องค์กรพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสาธารณสุข
SIMPOC	–	สถิติข้อมูลและการกำกับติดตามโครงการแรงงานเด็ก
SWAN	–	เครือข่ายปฏิบัติงานสตรีไทใหญ่
TICW	–	โครงการอนุภาคลุ่มน้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิง องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
UN	–	องค์การสหประชาชาติ
UNIAP	–	โครงการความร่วมมือสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการค้ามนุษย์ในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

สารบัญตาราง

ตาราง 4.1: นายจ้างจำแนกตามคุณลักษณะทางประชากรและสังคม 27

ตาราง 4.2: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามชาติพันธุ์ 28

ตาราง 4.3: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามเพศ 28

ตาราง 4.4: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามอายุ 29

ตาราง 4.5: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามระดับการศึกษา 30

ตาราง 4.6: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามความสามารถในการพูดภาษาไทย 30

ตาราง 4.7: แรงงานข้ามชาติที่เข้าประเทศไทยเป็นครั้งแรกจำแนกตามภาคการจ้างงาน 31

ตาราง 4.8: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามสถานะการจดทะเบียนแรงงาน และภาคการจ้างงาน 32

ตาราง 4.9: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามเหตุผลที่ไม่ไปจดทะเบียน และภาคการจ้างงาน 33

ตาราง 4.10: ตัวบ่งชี้ของแรงงานบังคับ 35

ตาราง 4.11: แรงงานข้ามชาติที่ถูกบังคับทำงานจำแนกตามภาคการจ้างงาน 36

ตาราง 4.12: แรงงานข้ามชาติที่ถูกบังคับทำงานจำแนกตามอายุ 37

ตาราง 4.13: แรงงานข้ามชาติที่ถูกบังคับทำงานจำแนกตามสถานะการจดทะเบียน 37

ตาราง 4.14: แรงงานข้ามชาติที่เคยถูกบังคับทำงานจำแนกตามภาคการจ้างงาน 37

ตาราง 4.15: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามเหตุผลที่รู้สึกว่าทำให้ยังลาออกจากงานที่ทำปัจจุบันไม่ได้และภาคการจ้างงาน 39

ตาราง 4.16: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามเหตุผลที่รู้สึกว่าทำให้ยังลาออกจากงานที่ทำปัจจุบันไม่ได้ และอายุ 40

ตาราง 4.17: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามการถือบัตรแสดงตนฉบับจริง และภาคการจ้างงาน 41

ตาราง 4.18: แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนจำแนกตามการถือบัตรแสดงตนฉบับจริง และภาคการจ้างงาน 42

ตาราง 4.19: แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนและไม่ได้ถือบัตรไว้เองจำแนกตามการได้ถือบัตรแสดงตนฉบับจริง เมื่อต้องการ และภาคการจ้างงาน 42

ตาราง 4.20: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามที่พักอาศัย และภาคการจ้างงาน 43

ตาราง 4.21: แรงงานข้ามชาติที่ไม่สามารถปฏิเสธการพักในบริเวณเดียวกับที่ทำงานจำแนกตามภาคการจ้างงาน 44

ตาราง 4.22: แรงงานข้ามชาติที่ขาดเสรีภาพในการเดินทางออกนอกที่ทำงานจำแนกตามภาคการจ้างงาน 44

ตาราง 4.23: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามเหตุผลที่ไม่สามารถเดินทางออกนอกสถานที่ทำงาน และภาคการจ้างงาน 45

ตาราง 4.24: นายจ้างจำแนกตามความคิดเห็นต่อคำกล่าวที่ว่า ‘เราควรขังแรงงานไม่ให้ไปไหนตอนกลางคืน เพื่อป้องกันการหลบหนี’ และภาคการจ้างงาน 47

ตาราง 4.25: นายจ้างจำแนกตามความคิดเห็นต่อคำกล่าวที่ว่า “แรงงานควรจะ/ต้องมีสิทธิออกนอกสถานที่ทำงาน (นอกเวลางาน) โดยไม่ต้องขออนุญาต” และภาคการจ้างงาน 47
ตาราง 4.26: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามลักษณะการถูกละเมิดโดยนายจ้าง และภาคการจ้างงาน 49
ตาราง 4.27: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามการได้ทำงานในประเภทงานที่ต่างไปจากที่ได้รับข้อมูลและภาคการจ้างงาน 50
ตาราง 4.28: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามการประสบเงื่อนไขการทำงานต่างไปจากที่ได้รับข้อมูล และภาคการจ้างงาน 50
ตาราง 4.29: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามการประสบเงื่อนไขการทำงานที่ต่างไปจากที่ได้รับข้อมูล และอายุ 50
ตาราง 4.30: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามค่าจ้างรายเดือน และภาคการจ้างงาน 52
ตาราง 4.31: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามการประสบปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง และภาคการจ้างงาน 53
ตาราง 4.32: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน และภาคการจ้างงาน 54
ตาราง 4.33: แรงงานข้ามชาติที่มีเวลาพักหรือเวลานอนไม่เพียงพอจำแนกตามภาคการจ้างงาน 55
ตาราง 4.34: แรงงานข้ามชาติที่มีเวลาหยุดพักระหว่างทำงานไม่เพียงพอจำแนกตามภาคการจ้างงาน 55
ตาราง 4.35: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามการมีวันหยุดปกติต่อเดือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และภาคการจ้างงาน 55
ตาราง 4.36: แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีการทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรกับนายจ้าง จำแนกตามภาคการจ้างงาน 56
ตาราง 4.37: นายจ้างจำแนกตามทัศนคติต่อแรงงานข้ามชาติในประเด็นต่าง ๆ และภาคการจ้างงาน 58
ตาราง 4.38: นายจ้างจำแนกตามความพึงพอใจต่อชาติพันธุ์ของแรงงานต่างชาติ และภาคการจ้างงาน 58
ตาราง 4.39: นายจ้างจำแนกตามเหตุผลที่พึงพอใจต่อแรงงานต่างชาติอายุระหว่าง 18-25 ปี และภาคการจ้างงาน 59
ตาราง 4.40: นายจ้างจำแนกตามเหตุผลที่พึงพอใจต่อแรงงานต่างชาติที่อายุต่ำกว่า 18 ปี และภาคการจ้างงาน 60
ตาราง 4.41: นายจ้างที่เห็นด้วยว่าแรงงานต่างชาติควรมีสิทธิเท่าเทียมกับแรงงานไทย จำแนกตามภาคการจ้างงาน 61
ตาราง 4.42: นายจ้างจำแนกตามความคิดเห็นต่อการที่แรงงานควรมีสิทธิเข้าร่วมในสหภาพแรงงาน และภาคการจ้างงาน 61
ตาราง 4.43: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามบุคคลที่แรงงานปรึกษาเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับงาน และภาคการจ้างงาน 63
ตาราง 4.44: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามบุคคลที่ดูแลเมื่อแรงงานข้ามชาติป่วย และภาคการจ้างงาน 64
ตาราง 4.45: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามบุคคลที่แรงงานติดต่อสื่อสารด้วยในชุมชน และภาคการจ้างงาน 65
ตาราง 4.46: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามบุคคลที่ช่วยติดต่อครอบครัวที่บ้านให้กับแรงงาน และภาคการจ้างงาน 66
ตาราง 4.47: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามช่องทางที่แรงงานใช้ส่งเงินกลับบ้าน และภาคการจ้างงาน 66
ตาราง 4.48: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามการเป็นสมาชิกกลุ่มและประเภทของคนที่เข้าร่วมกลุ่ม และภาคการจ้างงาน 67
ตาราง 4.49: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามประเภทกิจกรรมที่เข้าร่วมกลุ่ม และภาคการจ้างงาน 67
ตาราง 4.50: แรงงานข้ามชาติจำแนกตามกิจกรรมกลุ่ม/ชมรมที่สนใจเข้าร่วม และภาคการจ้างงาน 68
ตาราง 4.51: แรงงานข้ามชาติที่สามารถเข้าเรียนในโรงเรียน จำแนกตามภาคการจ้างงาน 69
ตาราง 4.52: แรงงานข้ามชาติที่กำลังเรียนในสายสามัญหรือการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามภาคการจ้างงาน 69
ตาราง 5.1: แรงงานข้ามชาติที่ยังคงเป็นหนี้คนที่จัดหางานให้ 76

นิยามศัพท์

ภาคเกษตรกรรม: สวนผลไม้ สวนผัก สวนดอกไม้ หรือฟาร์มเลี้ยงสัตว์

แรงงานในภาคเกษตรกรรม: แรงงานข้ามชาติทั้งที่จดทะเบียนและไม่จดทะเบียนที่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรม รวมถึงแรงงานในฟาร์มด้วย โดยมีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 2 เดือน และแรงงานชายต้องมีอายุต่ำกว่า 21 ปี แรงงานหญิงต้องมีอายุต่ำกว่า 26 ปี

แรงงานพม่า หมายถึงแรงงานชาติพันธุ์พม่าที่เป็นชาติพันธุ์กลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศ โดยกลุ่มชาติพันธุ์ที่รองลงมาคือ ฉานหรือไทยใหญ่ กะเหรี่ยง มอญ คะฉิ่น กะเรนนี และชาติพันธุ์กลุ่มน้อยอื่น ๆ

แรงงานจากประเทศพม่า หมายถึงแรงงานทุกชาติพันธุ์ที่มาจากประเทศพม่า ไม่ว่าจะเป็นชนชาติพันธุ์พม่า มอญ กะเหรี่ยง และไทยใหญ่

เด็ก หมายถึงผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทั้งเพศชายและหญิง ตามนิยามของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กแห่งสหประชาชาติ

ความต้องการแรงงาน : "ความต้องการ**"** หมายถึง ความต้องการหรือความพึงพอใจของบุคคล (นายจ้าง ผู้บริโภค หรือบุคคลที่ 3) ในการได้มาซึ่งบุคคลหรือบริการบางประเภท ในที่นี้มุ่งสนใจค้นหาสาเหตุของการค้าแรงงานข้ามชาติ หรือความต้องการที่จะได้แรงงานที่สามารถบังคับให้ทำงานได้ตามใจชอบ

ปัจจัยในถิ่นปลายทาง: หมายถึงปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม สังคม รวมถึงปัจจัยทางกฎหมายและนโยบายที่ส่งผลต่อนายจ้างและผู้ที่เป็นนายหน้าหางาน ดูคำอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมในเรื่องปัจจัยในถิ่นปลายทางและความต้องการแรงงานได้จากรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เรื่อง Human Trafficking: Redefining Demand, Destination Factors in the Trafficking of Children and Young Women.[1]

งานรับใช้ในบ้าน: หมายถึงงานบ้านต่าง ๆ เช่น ทำความสะอาด ทำอาหาร ดูแลเด็กหรือผู้สูงอายุ และงานในบ้านที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ฯลฯ

ผู้รับใช้ในบ้าน: แรงงานหญิงข้ามชาติที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี (หรือชายอายุต่ำกว่า 21 ปี) ทั้งที่จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน ซึ่งปัจจุบันทำงาน (หรือเคยทำ) ในบ้านของนายจ้างอย่างน้อย 2 เดือน ในงานวิจัยชิ้นนี้ไม่พบผู้รับใช้ในบ้านที่เป็นเพศชาย

นายจ้าง: บุคคลที่ดำเนินการ ว่าจ้าง จ่ายค่าตอบแทนให้กับแรงงานข้ามชาติที่เป็นลูกจ้าง ซึ่งทำงานให้ภายใต้การควบคุมดูแล ในที่นี้รวมถึงผู้รับเหมาช่วงจัดหางานรายย่อยด้วย นายจ้างต้องทำการว่าจ้าง (หรือเคยว่าจ้าง) แรงงานข้ามชาติไม่น้อยกว่า 2 เดือน

---

[1] ดูรายละเอียดใน http://www.childtrafficking.net/

กิจการประมง: หมายรวมทั้งงานในเรือประมง และในธุรกิจประมงต่อเนื่อง ดูคำ “แรงงานในกิจการประมง” เพิ่มเติม

เรือประมง: หมายถึงธุรกิจประเภทหนึ่งในภาคกิจการประมง ที่เกี่ยวข้องกับงานของลูกเรือและชาวประมงในเรือประมงนอกชายฝั่งทะเล

แรงงานประมง: แรงงานข้ามชาติที่ทำงานเป็นลูกเรือประมงนอกชายฝั่ง หรือทำงานที่เกี่ยวข้องกับประมงต่อเนื่องบนฝั่ง โดยแรงงานชายต้องมีอายุต่ำกว่า 21 ปี แรงงานหญิงต้องมีอายุต่ำกว่า 26 ปี และมีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 2 เดือน (รวมแรงงานทั้งที่จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน)

ประมงต่อเนื่อง: หมายถึงธุรกิจประเภทหนึ่งในภาคกิจการประมงที่ทำงานบนฝั่ง เช่น การทำความสะอาด การปอกและคัดปลา รวมถึงงานที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์อาหารทะเล ซึ่งเป็นงานที่ทำในสถานที่ทำงาน ทั้งในและนอกระบบ

แรงงานบังคับ: ในที่นี้ใช้ความหมายตามมาตรา 2 ของอนุสัญญาว่าด้วยการบังคับใช้แรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ.1930 ฉบับที่ 29 ซึ่งหมายถึง งานและบริการใด ๆ ก็ตามที่ผู้ใช้แรงงานถูกขู่เข็ญบังคับให้ทำงาน ภายใต้สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดภาวะเสี่ยงภัย ซึ่งส่งผลร้ายต่อตัวแรงงาน โดยที่ตัวแรงงานไม่ได้สมัครใจ ภายใต้คำนิยามนี้ การที่แรงงานไม่ได้ยินยอมพร้อมใจทำงาน และสภาวการณ์เสี่ยงภัยที่ทำให้จำต้องตกอยู่ในสภาพการถูกบังคับ เป็นตัวบ่งชี้สำคัญของการบังคับใช้แรงงาน

โรงงาน: จำกัดเพียงกิจการสิ่งทอขนาดเล็กและขนาดกลาง (จ้างงานไม่เกิน 50 คน) ในส่วนของอุตสาหกรรมประมงนั้นจัดอยู่ในภาคกิจการประมงมากกว่าโรงงาน

แรงงานในโรงงาน: แรงงานข้ามชาติทั้งที่จดทะเบียนและไม่จดทะเบียนที่ทำงานอยู่ในโรงงานสิ่งทอขนาดกลางและเล็ก (มีการจ้างงานน้อยกว่า 50 คน) โดยมีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 2 เดือน และแรงงานชายต้องมีอายุต่ำกว่า 21 ปี แรงงานหญิงต้องมีอายุต่ำกว่า 26 ปี

มัธยฐาน: ค่ากลางของการกระจายตัวเลขทางสถิติ

แรงงานข้ามชาติ: ชาวต่างชาติที่ไม่มีสัญชาติไทย ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยไม่ต่ำกว่า 2 เดือน หมายรวมทั้งผู้ที่จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน โดยแรงงานชายต้องมีอายุต่ำกว่า 21 ปี แรงงานหญิงต้องมีอายุต่ำกว่า 26 ปี

นายหน้า: ผู้ที่จัดหางานให้กับแรงงานข้ามชาติ และหรือจัดหาแรงงานข้ามชาติให้นายจ้าง

แรงงานข้ามชาติจดทะเบียน: แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายไทย ในระยะเวลาที่กำหนดให้จดทะเบียนแรงงาน ซึ่งเป็นผู้ที่ได้สิทธิให้อยู่อาศัยและทำงานอย่างถูกกฎหมายในประเทศไทย ดูคำ “การจดทะเบียนแรงงาน” เพิ่มเติม

การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ: กระบวนการผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า กัมพูชา และลาวมีสถานะทางกฎหมายสามารถทำงานได้ชั่วคราวในประเทศไทย โดยการไปรายงานตัวจดทะเบียนกับหน่วยราชการในท้องถิ่น (ออกให้โดยกระทรวงมหาดไทย) ซึ่งเป็นการผ่อนผันให้กับแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองตามกฎหมายคนเข้าเมือง การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติครั้งสำคัญที่สุดเกิดขึ้นในเดือนกรกฎาคม 2547 แรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมายจะต้องไปขึ้นทะเบียนรับหมายเลขประจำตัว 13 หลัก ตามทะเบียนบ้านของนายจ้าง แล้วจึงไปตรวจสุขภาพ และขอใบอนุญาตทำงาน เนื่องจากมีแรงงานข้ามชาติมาจดทะเบียนกว่า 1.2 ล้านคน ในจำนวนนี้ มีแรงงาน 814,000 คนขอใบอนุญาตทำงาน และจากการจด

ทะเบียนล่าสุดในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2548 แรงงานที่เคยจดทะเบียนไว้แล้วเหล่านี้สามารถต่ออายุใบอนุญาตทำงานได้อีก 1 ปี มีแรงงานประมาณ 705,293 คนมาต่อทะเบียน ในเดือนมิถุนายน 2549 รัฐบาลไทยได้ผ่อนผันการจดทะเบียน ให้กับทั้งแรงงานที่เข้ามาจดทะเบียนใหม่และแรงงานที่ต่ออายุ

บุคคลที่ 3: ให้ดูคำว่า **"นายหน้า"**

การค้ามนุษย์: ตามคำจำกัดความ ในมาตราที่ 3 ของพิธีสารเพื่อป้องกัน ปราบปราม และลงโทษการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็ก ขององค์การสหประชาชาติ (ค.ศ.2000):[2]

(ก) **"การค้ามนุษย์"** หมายถึง การจัดหา การขนย้าย การส่งต่อ การจัดให้พักอาศัย หรือการรับไว้ซึ่งบุคคล ด้วยวิธีการข่มขู่ หรือด้วยการใช้กำลัง หรือด้วยการบีบบังคับในรูปแบบอื่นใด ด้วยการลักพาตัว ด้วยการฉ้อโกง ด้วยการหลอกลวง ด้วยการใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือด้วยการใช้สถานะที่เปราะบางของบุคคล หรือมีการให้หรือรับเงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่น เพื่อให้ได้ความยินยอมของบุคคลนั้น ๆ เพื่อให้อยู่ใต้อำนาจการควบคุมของบุคคลอื่น เพื่อเป้าประสงค์ในการแสวงหาประโยชน์ ซึ่งอย่างน้อยที่สุดให้รวมถึงการแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณีของบุคคลอื่น หรือการแสวงประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การเอาคนลงเป็นทาส หรือการกระทำอื่นที่เสมือนการเอาคนลงเป็นทาส การทำให้ตกอยู่ภายใต้บังคับ หรือการตัดอวัยวะออกจากร่างกาย

(ข) ให้ถือว่าไม่สามารถยกความยินยอมของผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ที่ให้กับการแสวงประโยชน์โดยเจตนาดังที่ระบุไว้ในวรรค (ก) ของข้อนี้ มาเป็นข้ออ้างในกรณีที่มีการใช้วิธีการใด ๆ ที่ระบุไว้ในวรรค (ก) ได้

(ค) การจัดหา การขนย้าย การส่งต่อ การจัดให้พักอาศัย หรือการรับไว้ซึ่งเด็ก เพื่อความมุ่งประสงค์ในการแสวงหาประโยชน์ ล้วนให้ถือว่าเป็นการค้ามนุษย์ แม้ว่าจะไม่มีการใช้วิธีใด ๆ ที่ระบุไว้ในวรรค (ก) ก็ตาม

(ง) **"เด็ก"** หมายถึง บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

คำนิยามข้างต้นนี้ มองว่าการค้ามนุษย์เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลตกอยู่ภายใต้เงื่อนไขแห่งการแสวงประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นการแสวงประโยชน์ทางเพศ การบังคับใช้แรงงาน โดยอาศัยการหลอกลวง หรือการบีบบังคับ การเอาคนลงเป็นทาส หรือการกระทำอื่นที่เสมือนการเอาคนลงเป็นทาส สำหรับกรณีของเด็กนั้น ไม่จำเป็นต้องพิสูจน์ให้เห็นว่ามีการหลอกลวงและการบีบบังคับ เพียงชัดเจนว่าอยู่ในกระบวนการแสวงประโยชน์ก็เพียงพอที่จะระบุว่าเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ได้แล้ว

หากไม่คำนึงถึงข้อเท็จจริงที่ว่า พิธีสารสหประชาชาติว่าด้วยการค้ามนุษย์เป็นส่วนประกอบอยู่ในอนุสัญญาว่าด้วยอาชญากรรมที่จัดตั้งในลักษณะองค์กรแล้ว การใช้คำนิยามข้างต้นโดยไม่ได้คำนึงถึงบริบทของอาชญากรรมที่จัดตั้งในลักษณะองค์กรอาจนำไปสู่การเข้าใจผิดได้ การค้ามนุษย์ในหลายกรณีไม่ถูกจัดอยู่ในประเภทอาชญากรรมที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร[3] เช่น กรณีของเด็กทำงานบ้าน ซึ่งถูกค้ามาโดยบุคคล 1-2 คน หรือโดยครอบครัวหรือคนในชุมชน มากกว่าจะถูกค้าโดยองค์กรจัดตั้ง[4]

---

[2] เป็นส่วนเพิ่มเติมอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร (ค.ศ.2000) ซึ่งต่อจากนี้จะใช้นิยามตามพิธีสารว่าด้วยการค้ามนุษย์ขององค์การสหประชาชาติ

[3] หมายถึง กลุ่มอาชญากรรมที่จัดตั้งในลักษณะองค์กรข้ามชาติที่ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สามคนขึ้นไป

[4] Dottridge, M. Kids as Commodities? Child trafficking and what to do about it, International Federation Terre des Hommes, Lausanne, May 2004.

คนรับส่งแรงงานข้ามชาติ: นายหน้าที่เกี่ยวข้องกับขบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง (ปกติแล้วเป็นการข้ามพรมแดน)

แรงงานข้ามชาติไม่จดทะเบียน: แรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้ไปจดทะเบียนกับรัฐบาลไทย ภายในระยะเวลาที่กำหนด จึงถือว่าเป็นแรงงานเข้าเมืองผิดกฎหมายในประเทศไทย ดูคำ "การจดทะเบียนแรงงาน" เพิ่มเติม

รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก: ใช้นิยามตามมาตรา 3 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (ค.ศ.1999) ซึ่งกำหนด "รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก" ไว้ดังนี้ คือ

(ก) การใช้แรงงานทาสทุกรูปแบบ เช่น การขายและการค้าเด็ก การบังคับให้เป็นทาสด้วยหนี้ และการบังคับใช้แรงงาน รวมทั้งการเกณฑ์ หรือบังคับเด็กเพื่อใช้ในการต่อสู้ด้วยอาวุธ

(ข) การใช้ การจัดหา หรือการเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามก หรือเพื่อการแสดงลามกอนาจาร

(ค) การใช้ การจัดหา หรือการเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะในเรื่องของการผลิตและขนส่งยาเสพติด ทุกประเภท ตามที่นิยามไว้ในสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

(ง) งานซึ่งมีลักษณะโดยธรรมชาติ หรือสภาพแวดล้อมของการทำงาน ที่มีแนวโน้มเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

ข้อเสนอแนะที่ 190 ของ ILO ได้ให้ความหมายโดยละเอียดของงานซึ่งนานาประเทศควรพิจารณาในการกำหนดนิยามงานอันตราย ซึ่งสามารถจัดอยู่ในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กในวรรค (ง) ได้[5]

[5] ย่อหน้าที่ 3 ของข้อเสนอแนะที่ 190 ระบุประเภทงานที่จัดอยู่ในมาตรา 3(ง) ของอนุสัญญาฉบับที่ 182 และในการระบุสถานที่เกิดประเด็นพิจารณาบริบทของงานอันตรายได้ดังนี้

(ก) งานที่ทำให้เด็กต้องเผชิญกับการล่วงละเมิดทางกาย ทางจิตใจ หรือทางเพศ

(ข) งานใต้ดิน ใต้น้ำ บนที่สูงน่ากลัว หรืองานในสภาพปิดขัง

(ค) งานที่ต้องทำกับเครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องมืออันตราย หรืองานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมด้วยมือ หรือการขนของหนัก

(ง) งานในสภาพแวดล้อมที่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ ซึ่งทำให้เด็กต้องเผชิญอันตราย เช่น สารเคมี อุณหภูมิร้อน-เย็นเกินไป ระดับเสียง ความสั่นสะเทือน

(จ) งานภายใต้สภาพที่ยากลำบากเป็นพิเศษ เช่น งานต่อเนื่องยาวนาน หรืองานที่ทำในเวลากลางคืน หรืองานที่เด็กถูกปิดขังอยู่ในอาคารสถานที่ของนายจ้างโดยไม่มีเหตุผล

บทสรุปข้อค้นพบสำคัญ

“หนูทำงานที่นี่ได้ 2 ปีแล้ว แต่ไม่เคยได้ค่าจ้างเลย หนูต้องทำงานทั้งวัน กว่าจะได้นอนก็ตี 2 แล้วก็ต้องตื่นอีกทีตอนตี 5 วัน ๆ นอนไม่ค่อยพอ นายจ้างเขาใจร้ายมาก ไม่ใช่แค่ไม่จ่ายค่าแรงนะ บางทีเขายังตบบ้างทุบบ้าง หยิกบ้างอีก เมียเขาก็ยืนหัวเราะเวลาเขาตี ไม่เคยช่วยหนูเลย ลูก ๆ เขา 3 คนก็ชอบตีหนูเหมือนกัน แล้วก็ชอบไปพูดโกหกกับพ่อแม่เขา หาเรื่องให้หนูเรื่อย” *(DO, แรงงานหญิงชาวกัมพูชา อายุ 17 ปี, ผู้รับใช้ในบ้าน)*

“ผมต้องทำงานอยู่บนเรือทั้งวันทั้งคืน เวลาทำงานก็จะไม่ได้พัก ไม่งั้นก็เสี่ยงที่จะโดนทำโทษ ก็ต้องขยันทำงานแบบไม่ได้หยุดพักเลย ถ้าไม่ไหวจริง ๆ ก็ต้องแอบไปนอนแบบไม่ให้ใครเห็น เพราะว่าแค่เหม่อมองทะเลสักวินาทีตอนทำงานก็ทำให้ถูกตะโกนด่าได้แล้ว แต่พวกที่ทำงานอยู่ด้วยกันนี่ไม่เคยมีใครถูกตีถูกทำร้ายอะไรนะ แค่ตะโกนด่า แต่ก็กลัวเหมือนกัน ผมเคยเห็นลูกเรือบางคนถูกจับโยนจากเรือ บางทีก็โดนตีด้วยตะขอเกี่ยวปลาบ้าง สมอเรือบ้าง น้ำหนักเกือบกิโล อันยาวเท่าแขนก็มี พวกลูกเรือที่โดนตีด้วยของหนัก ๆ แหลม ๆ แบบนี้ส่วนใหญ่ก็ถึงกับเลือดออกมากทีเดียว โดยเฉพาะเวลาโดนเหวี่ยงตะขอแหลม ๆ เกี่ยวหนังเอา ถ้าโดนตีแรง ๆ ก็คงกะโหลกแตกได้อยู่” *(FA, เด็กชายชาวมอญอายุ 14 ปี, ลูกเรือประมง, และ FB, เด็กชายชาวมอญอายุ 15 ปี, ลูกเรือประมง)*

บทสรุปข้อค้นพบสำคัญ

แรงงานอพยพจำนวนมากจากประเทศเพื่อนบ้านละทิ้งถิ่นฐานบ้านเกิดตัวเองมาเพื่อชีวิตที่ดีกว่าในเมืองไทย ซึ่งมักจะข้ามพรมแดนเข้ามาเพื่อแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ และขยายพรมแดนทางเศรษฐกิจให้กับชีวิต แต่จากการศึกษาพบว่า การเดินทางข้ามพรมแดนของแรงงานข้ามชาตินำพาไปสู่ความโชคร้ายที่ปลายทาง ในที่ซึ่งความหลอกลวงและการแสวงหาประโยชน์รอคอยอยู่ มากกว่าที่จะนำไปสู่อนาคตที่สดใส

รายงานชิ้นนี้ได้ศึกษาและพบข้อเท็จจริงทั้งในเรื่องการค้ามนุษย์และการแสวงประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย นับเป็นครั้งแรกของการตรวจสอบถึงการแสวงประโยชน์จากมิติที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงาน ใน 4 ภาคการจ้างงาน (เกษตรกรรม กิจการประมงและประมงต่อเนื่อง โรงงานสิ่งทอขนาดเล็กและขนาดกลาง และงานรับใช้ในบ้าน) เพื่อให้ได้แรงงานที่ “สามารถแสวงประโยชน์ได้” และหลายกรณีที่สามารถนิยามได้ว่า คือการเอารัดเอาเปรียบหากมองจากมุมของการบังคับใช้แรงงาน

ในความเป็นจริงแล้ว บรรดาประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงทั้งหมด ประเทศไทยถือเป็นประเทศปลายทางอันดับหนึ่งของการค้าเด็กและผู้หญิงข้ามพรมแดน เหยื่อของการค้ามนุษย์ส่วนใหญ่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน อย่างพม่า ลาว และกัมพูชา เช่นเดียวกับแรงงานอพยพข้ามพรมแดนอื่น ๆ แต่ไม่ว่าจะถูกค้ามนุษย์หรือไม่ก็ตาม แรงงานเหล่านี้ โดยเฉพาะเด็กและหญิงสาวต่างเป็นองค์ประกอบที่ไร้ตัวตนอยู่ในภาคเกษตรกรรม กิจการประมง[6] โรงงาน และที่ยังคงตรากตรำทำงานอยู่เบื้องหลังประตูที่ปิดทึบในบ้าน ทำงานบ้านต่าง ๆ ให้กับครอบครัวชั้นกลางไทยที่นับวันจะมีจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ

พวกเขาเหล่านั้นมักจะไม่ได้รับอนุญาตให้ออกนอกสถานที่ทำงาน ซึ่งกลายเป็นทาสที่ถูกกักขังและผูกมัดกับนายจ้าง

ควรกล่าวด้วยว่า แรงงานข้ามชาติจำนวนมากทำงานอยู่ในเมืองไทยโดยไม่ได้เผชิญกับปัญหาร้ายแรงใด ๆ อย่างไรก็ตาม แรงงานข้ามชาติในวัยหนุ่มสาวจำนวนไม่น้อยจากทั้ง 4 กิจการที่กล่าวข้างต้นเผชิญอยู่กับการแสวงประโยชน์ ซึ่งมีตั้งแต่การไม่ได้รับค่าแรงหรือการจ่ายค่าแรงต่ำกว่าที่ควรได้ การเรียกร้องให้ทำงานเกินเวลา ซึ่งบางครั้งต้องใช้เครื่องมืออุปกรณ์อันตราย ไปจนถึงการละเมิดที่รุนแรงจนเข้าข่ายการบังคับทำงานและการค้ามนุษย์ พวกเขาเหล่านั้นมักจะไม่ได้รับอนุญาตให้ออกนอกสถานที่ทำงาน ซึ่งกลายเป็นทาสที่ถูกกักขังและผูกมัดอยู่กับนายจ้าง

[6] คำว่า ‘กิจการประมง’ หมายรวม ทั้งงานในเรือประมงและงานในโรงงานประมงต่อเนื่อง, ดูรายละเอียดการวิเคราะห์เรื่องนี้เพิ่มเติม ในบทที่ 4 ที่ว่าด้วยกิจการประมง

การแสวงประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติดูเป็นสิ่งธรรมดาและพบเห็นได้ทั่วไป ดังข้อค้นพบต่อไปนี้:

- 20% ของแรงงานชายที่ทำงานในเรือประมง ระบุว่าเคยถูกบังคับให้ทำงาน[7] ส่วนใหญ่ของผู้ที่ถูกบังคับทำงานมีอายุระหว่าง 15-17 ปี
- 60% ของผู้รับใช้ในบ้าน (ซึ่งทั้งหมดอาศัยอยู่กับนายจ้าง) ระบุว่านายจ้างไม่ยินยอมให้ออกไปพบใครและไม่ให้ใครมาเยี่ยมที่บ้าน
- 82% ของผู้รับใช้ในบ้าน 45% ของแรงงานประมง และ 19% ของแรงงานในโรงงาน ทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน
- ประมาณครึ่งหนึ่งของนายจ้างจากทุกภาคการจ้างงาน เห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า “เราควรกักขังแรงงานไว้ตอนกลางคืน เพื่อป้องกันการหลบหนี”

คำถามก็คือ เหตุใดการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานวัยเยาว์เช่นนี้จึงเกิดขึ้น และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานในสถานที่ทำงานสามารถทำอะไรกับเรื่องนี้ได้บ้าง?

คำถามต่อมาก็คือ ด้วยเหตุผลทางกฎหมาย การเมือง สังคมวัฒนธรรม หรือทางเศรษฐกิจอย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายอย่างรวมกัน ที่ผลักดันให้นายจ้างและผู้บริโภคมีความต้องการสินค้าและบริการต่าง ๆ ที่ผลิตโดยแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานเด็กและผู้หญิง

การศึกษาวิจัยเรื่องการค้ามนุษย์และแรงงานอพยพส่วนใหญ่มุ่งความสนใจไปที่ภาวะต้องการทำงานของแรงงาน “โดยเฉพาะเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต้นทางที่ผลักดันให้ผู้หญิงและเด็กต้องทิ้งถิ่นฐาน แต่ประเด็นที่น่าสนใจคือ มีเงื่อนไขในถิ่นปลายทางอะไรบ้างที่ดึงดูดแรงงานเหล่านี้ สภาพการทำงานอันตรายอะไรบ้างที่ทำให้แรงงานต้องเสี่ยงภัย หรือเสียชีวิตในที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นงานในโรงงาน ในฟาร์ม เรือประมง และในครัวเรือน ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เองที่มีส่วนสนับสนุนให้เกิดการค้ามนุษย์” หรือจริง ๆ แล้วเงื่อนไขข้างต้นและความต้องการใช้แรงงานของนายจ้าง รวมแล้วมีความหมายเท่ากับการค้าแรงงานมนุษย์ ที่สำคัญคือเงื่อนไขเหล่านี้เกิดขึ้นได้อย่างไร และเมื่อแรงงานข้ามชาติถูกละเมิด เหตุใดทางการไทยจึงไม่ดำเนินการอะไรเลย

คำถามต่อมาก็คือ ด้วยเหตุผลทางกฎหมาย การเมือง สังคมวัฒนธรรม หรือทางเศรษฐกิจ อย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายอย่างรวมกัน ที่ผลักดันให้นายจ้างและผู้บริโภคมีความต้องการสินค้าและบริการต่าง ๆ ที่ผลิตโดยแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานเด็กและผู้หญิง สิ่งที่ตามมาก็คือ ปัจจัยในเชิง “ความต้องการ” เหล่านี้มีบทบาทสำคัญอย่างไร ทั้งในการสนับสนุน หรือยอมรับให้มีการเอารัดเอาเปรียบแรงงานไปโดยปริยาย

การวิจัยที่มีระยะเวลาในการศึกษาหนึ่งปีฉบับนี้ จึงเป็นความพยายามที่จะตอบคำถามข้างต้น โดยไม่ได้มุ่งความสนใจไปที่การเคลื่อนย้ายแรงงานวัยเยาว์และเหยื่อของการค้ามนุษย์เป็นหลัก แต่เน้นไปที่จุดการเอารัดเอาเปรียบที่มักเกิดขึ้นมากที่สุด นั่นคือในสถานที่ทำงาน

[7] ดูความหมายคำว่า ‘แรงงานบังคับ’ ใน นิยามศัพท์

วัตถุประสงค์ประการแรกของการวิจัยนี้ คือการตรวจสอบระดับของการแสวงประโยชน์จากแรงงาน ที่เกิดขึ้นใน 4 ภาคการจ้างงาน คือ เกษตรกรรม งานรับใช้ในบ้าน กิจการประมง และโรงงานสิ่งทอ เพื่อระบุขนาดของแรงงานที่ถูกบังคับและการค้ามนุษย์ที่เกิดขึ้นจริง ๆ เท่าที่จะสามารถทำได้ ประการที่สอง การศึกษาครั้งนี้เป็นการเริ่มสำรวจลักษณะพื้นฐานและทัศนคติของนายจ้างและนายหน้าที่ว่าจ้างแรงงาน[8] ให้ทำงานในกิจการเหล่านี้ ซึ่งนายจ้างและนายหน้าเหล่านั้นอาจเป็นได้ทั้งส่วนหนึ่งของการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน หรือให้ความร่วมมือในการป้องกันไม่ให้การเอารัดเอาเปรียบแรงงานเกิดขึ้น

วิธีการวิจัย :

วิธีการวิจัยในเบื้องต้น ใช้การสำรวจกลุ่มแรงงานเด็กและแรงงานวัยเยาว์ นายจ้าง และนายหน้าหางานในแต่ละกิจการ ในหลากหลายพื้นที่ ทั้งในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล เป็นพื้นที่ศึกษาภาคโรงงาน จังหวัดนครปฐมเป็นพื้นที่ศึกษาภาคเกษตรกรรม และสมุทรสาครเป็นพื้นที่ศึกษากิจการประมง โดยการสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถามจากประชากร 2 กลุ่มหลัก คือ (1) แรงงานข้ามชาติจำนวน 376 คนใน 3 ภาคการจ้างงาน (เกษตรกรรม ประมง และโรงงาน) ในส่วนของงานรับใช้ในบ้านนั้นอาศัยการเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากงานศึกษาของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลที่เคยทำการสำรวจแรงงานข้ามชาติที่เป็นผู้รับใช้ในบ้าน 320 คน ในจังหวัดเชียงใหม่และตาก และ (2) นายจ้างจาก 4 ภาคการจ้างงานในกรุงเทพฯและปริมณฑล รวม 316 คน นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์ระดับลึกแรงงานข้ามชาติ 97 คน นายจ้าง 44 คน และนายหน้า 10 คน ควบคู่ไปกับการศึกษาเชิงปริมาณข้างต้นด้วย ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างเดือนมิถุนายนถึงเดือนตุลาคม 2548

ข้อค้นพบในการศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดบางประการ ที่ควรกล่าวถึงคือ แรงงานข้ามชาติผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยไม่ได้เป็นกลุ่มที่ถูกเอารัดเอาเปรียบมากที่สุด หรืออยู่ในสภาพการทำงานที่ปิดลับซ่อนเร้น เนื่องจากสถานที่ทำงานเป็นที่เปิดเผยเพียงพอแก่การเข้าไปสัมภาษณ์ ทำให้ยากที่จะค้นหาเหยื่อที่ถูกค้ามนุษย์จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติที่กำลังทำงาน โดยเฉพาะเมื่อทำการสัมภาษณ์ในที่ทำงาน[9] แรงงานข้ามชาติมักจะอึดอัดใจที่จะเปิดเผยความจริงเกี่ยวกับสภาพการทำงาน เนื่องจากกลัวผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และ/หรือไม่ไว้ใจนักวิจัย นายจ้างและนายหน้าหางานที่ให้สัมภาษณ์ไม่ใช่ผู้ค้ามนุษย์อย่างชัดเจนนัก หากไม่คำนึงถึงข้อจำกัดข้างต้น ก็จะเห็นภาพที่ค่อนข้างชัดเจนของแรงงานข้ามชาติที่เผชิญสภาพความจริงของงานที่ทำ การถูกควบคุมไม่ให้เคลื่อนย้ายไปไหนมาไหน และเงื่อนไขของการทำงานที่เอารัดเอาเปรียบที่แรงงานเหล่านี้ต้องเผชิญอยู่ในประเทศไทย

[8] คำว่า 'แรงงานข้ามชาติ' ในที่นี้หมายถึงแรงงานชายที่อายุต่ำกว่า 21 ปี และแรงงานหญิงอายุต่ำกว่า 26 ปี ผู้ซึ่งไม่ได้มีสัญชาติไทย

[9] ส่วนใหญ่เป็นกรณีที่สัมภาษณ์ในภาคเกษตรกรรมและในกิจการโรงงาน การสัมภาษณ์งานรับใช้ในบ้านประมาณ 2 ใน 3 ขณะที่ไม่มีการสัมภาษณ์แรงงานในกิจการประมงในสถานที่ทำงานเลย

ข้อค้นพบสำคัญจากการวิจัย:

ภาพรวมของแรงงานข้ามชาติในการศึกษานี้ :

แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ที่สำรวจเป็นแรงงานจากประเทศพม่า มีแรงงานจากลาวและกัมพูชาเป็นจำนวนไม่มากนัก ซึ่งพบในการสำรวจในกิจการโรงงานและงานเกษตรกรรม สำหรับแรงงานจากประเทศพม่า ส่วนใหญ่เป็นชาติพันธุ์พม่า มอญ กะเหรี่ยง และไทยใหญ่ เมื่อมองในภาพรวมแล้ว 75% ของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ขณะที่พบว่างานรับใช้ในบ้านทั้งหมดใช้แรงงานผู้หญิง ขณะที่งานในเรือประมงทั้งหมดเป็นแรงงานผู้ชาย สำหรับในภาคเกษตรกรรม โรงงาน และกิจการประมงต่อเนื่องนั้น พบว่ามีแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชายเพียงเล็กน้อย แรงงานข้ามชาติ 5% มีอายุต่ำกว่า 15 ปี 20% มีอายุระหว่าง 15-17 ปี และ 75% มีอายุระหว่าง 18-25 ปี ส่วนใหญ่แรงงานที่ตกเป็นตัวอย่างเป็นแรงงานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย (คือ มีสถานะทางกฎหมายสามารถทำงานได้ในเมืองไทย)

ภาพรวมของนายจ้างในการศึกษานี้ :

นายจ้างทั้งหมดมีสัญชาติไทย ในที่นี้มีเชื้อชาติอื่นเพียงจำนวนน้อยเท่านั้น (อยู่ระหว่าง 3-7%) สัดส่วนของนายจ้างที่ให้สัมภาษณ์ พบว่างานรับใช้ในบ้านและโรงงานได้สัมภาษณ์นายจ้างที่เป็นผู้หญิงมากกว่านายจ้างชาย ขณะที่ภาคเกษตรกรรมและกิจการประมงสัมภาษณ์นายจ้างที่เป็นผู้ชายมากกว่านายจ้างที่เป็นผู้หญิง สำหรับภาคเกษตรกรรม โรงงาน และกิจการประมง นายจ้างที่ให้สัมภาษณ์ได้แก่ เจ้าของกิจการ ผู้จัดการ และผู้รับเหมาช่วงงาน

ภาพรวมของนายหน้าหางานในการศึกษานี้ :

นายหน้าหางานทั้ง 10 คนที่ให้สัมภาษณ์เป็นชายชาวพม่า ซึ่งส่วนใหญ่เคยเป็นแรงงานอพยพมาก่อน การระบุว่าเป็นนายหน้าหางานนั้นจะดูที่การช่วยจัดการให้แรงงานข้ามชาติได้งานทำ มากกว่าที่จะเป็น “ผู้ที่จัดการขนย้าย” ให้แรงงานข้ามพรมแดนเข้ามาในประเทศไทย

ประเด็นสำคัญของการหางาน :

การต่อต้านการค้ามนุษย์พยายามที่จะให้ความสนใจกับนายหน้าหางานในฐานะที่เป็น “ผู้ค้ามนุษย์” แต่มีเพียง 10% ของแรงงานข้ามชาติจากทุกภาคการจ้างงานเท่านั้นที่อาศัยนายหน้าจัดหางานให้ การหางานนี้เกิดขึ้นผ่านตัวแทนที่ไม่เป็นทางการมากกว่านายหน้าหางานที่เป็นทางการ ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์นายหน้าหางาน แม้มีจำนวนน้อยเพียง 10 คน แต่ก็ให้ข้อมูลเชิงลึกที่น่าสนใจมาก คนกลางเหล่านี้มักจะเป็นผู้ที่จัดหาบริการเพิ่มเติมให้กับแรงงานข้ามชาติด้วย เช่น การส่งเงินกลับ หรือการติดต่อกับครอบครัวที่หมู่บ้านเดิม บริการเช่นนี้หมายความว่านายหน้าหางานจะต้องมีความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องกับแรงงานหลังการหางานให้ และหมายถึงผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่จะได้ในการสร้างความมั่นใจว่าแรงงานจะไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ หรือตกอยู่ในสถานะแรงงานที่ถูกบังคับทำงาน เพราะยิ่งแรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบน้อย

เท่าไหร่ เงินที่จะได้ก็จะมากขึ้นเท่านั้น นั่นหมายความว่าแรงงานก็จะมีกำลังสามารถที่จะจ่ายให้กับค่าบริการต่าง ๆ ของนายหน้า เพื่อที่จะส่งเงินก้อนโตกลับบ้านหรือไปเยี่ยมเยียนครอบครัวของพวกเขาได้บ่อยครั้งขึ้นนั่นเอง

นายหน้าส่วนใหญ่ไม่มีความสนใจที่จะรับรู้ถึงสภาพในที่ทำงานที่ตัวเองจัดหาให้แรงงาน แต่ก็มีนายหน้าบางคนที่แสดงความรับผิดชอบทั้งต่อแรงงานที่เขาหางานให้และต่อนายจ้าง ดังปรากฏว่าในบางกรณีที่เกือบนับได้ว่าเป็นหน้าที่ในการปกป้องแรงงาน ดังกรณีที่นายหน้าบางคนย้ายแรงงานที่ตกอยู่ในสภาพการจ้างงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ โดยหางานอื่นใหม่ให้ หรือเจรจาต่อรองค่าจ้างให้ หรือช่วยเสนอเงื่อนไขการทำงานและ/หรือสภาพที่อยู่อาศัยให้กับแรงงานข้ามชาติ แต่โอกาสของนายหน้าที่ให้การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติเช่นนี้มีน้อยลงไป เนื่องจากความจริงที่ว่า มีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากที่ต้องการทำงาน แรงงานข้ามชาติเต็มใจที่จะทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำและในสภาพที่ไม่ค่อยดีนัก

แม้จะเป็นดังนั้น ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าการเน้นไปที่การจ้างงานและนายหน้าหางาน ว่าเป็นปัจจัยหลักของการเอารัดเอาเปรียบในขบวนการค้ามนุษย์นั้นเป็นความเข้าใจที่ผิด ขณะที่คนบางคนในกลุ่มต่อต้านการค้ามนุษย์เชื่อว่านายหน้าและตัวแทนจัดหางานให้นั้น ควรจะเป็นจุดที่ได้รับความสนใจของงานคุ้มครองป้องกันการค้ามนุษย์ จากการศึกษาครั้งนี้พบว่านายหน้าเป็นเพียงชิ้นส่วนเล็ก ๆ ชิ้นหนึ่งในภาพใหญ่ของการค้ามนุษย์เท่านั้น ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะว่า ควรจะหันไปสนใจปรับปรุงแนวปฏิบัติของการจ้างงานมากกว่าการไม่สนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติใช้บริการจากนายหน้าเลย

ตัวชี้วัดสำคัญของการแสวงประโยชน์

ในการศึกษานี้ได้ตรวจสอบปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขในการทำงาน เพื่อวัดระดับที่แรงงานถูกบังคับในที่ทำงาน พบว่ามีแรงงานวัยเยาว์ แม้จำนวนไม่มากนักแต่ก็ถือว่ามีนัยสำคัญพอที่จะชี้ว่ากำลังทำงานอยู่ในสภาพที่เรียกได้ว่าถูกบังคับใช้แรงงาน “การบังคับ” สามารถแปลความได้หลายความหมาย เพียงแค่การบังคับในทางเศรษฐกิจ “การบังคับ” ก็หมายถึงมีการขู่เข็ญ ความรุนแรง และการทำให้ตกเป็นทาส ภายใต้อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับนั้น

ประเด็นสำคัญของแรงงานบังคับอยู่ที่ “การไม่ยินยอมพร้อมใจ” และ “การข่มขู่ว่าจะลงโทษ” ประเด็นเหล่านี้พบได้ชัดเจนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจการประมงและงานรับใช้ในบ้าน ซึ่งพบความรุนแรงในระดับใดระดับหนึ่งของการบังคับไม่ให้ออกจากที่ทำงาน การกักขังหน่วงเหนี่ยวเสรีภาพไม่ให้ไปไหนมาไหน การที่นายจ้างเก็บบัตรอนุญาตทำงานตัวจริงไว้ การทำงานเกินเวลาและการไม่มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ลักษณะการถูกบังคับข้างต้นนี้ แม้พบไม่มากนักในโรงงานและในงานเกษตรกรรม แต่ถึงมีแรงงานจำนวนน้อยที่อาจจัดอยู่ในสภาพคล้ายถูกบังคับ แรงงานจำนวนมากในทุกกิจการถูกละเมิดสิทธิและอยู่ในสภาพลำบากจากเงื่อนไขการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน เช่น การจ่ายค่าจ้างราคาถูก (ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ) บังคับให้ทำงานล่วงเวลา การทำงานที่ยาวนานต่อเนื่อง และไม่มีวันหยุด เป็นต้น ดังข้อค้นพบต่อไปนี้

- **การบังคับทำงาน:** จากคำถามที่ว่า “เคยถูกบังคับให้ทำงานโดยคนอื่นที่ไม่ใช่คนในครอบครัวหรือไม่?” พบว่า 20% ของแรงงานข้ามชาติในเรือประมง และ 9% ของผู้ที่ทำงานธุรกิจประมงต่อเนื่อง ระบุว่า เคย “ถูกบังคับให้ทำงาน” เมื่อเทียบกับแรงงานในภาคเกษตรกรรมที่พบเพียง 2% และ 1% ในโรงงาน คำตอบนี้อาจจะไม่มีนัยสำคัญใด ๆ เนื่องจากความหมายที่ไม่ชัดเจนของคำว่า “บังคับ” แต่คำตอบจะมีนัยสำคัญมากขึ้นเมื่ออาศัยตัวชี้วัดของการเอารัดเอาเปรียบอื่น ๆ ประกอบ ได้แก่ รูปแบบของการล่วงละเมิด และการแสวง

ประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งพบว่าเกิดอย่างกว้างขวางกับแรงงานในกิจการเรือประมงและประมงต่อเนื่องมากกว่าแรงงานในภาคเกษตรและในโรงงาน

- **การบังคับแรงงานไม่ให้ออกจากงาน:** 5-7% ของแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตร กิจการประมง และโรงงาน ระบุว่าการบังคับไม่ให้ออกจากงานที่ทำปัจจุบันนั้นมีความสัมพันธ์กับการที่ถูกนายจ้างบีบบังคับในรูปแบบใดแบบหนึ่ง[10] ได้แก่ การที่นายจ้างเก็บบัตรอนุญาตทำงานไว้ (สำหรับแรงงานที่จดทะเบียน) การไม่มีเอกสารใด ๆ (สำหรับแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน) กลัวว่านายจ้างจะใช้ความรุนแรง กลัวว่านายจ้างจะแจ้งเจ้าหน้าที่รัฐมาจับ และเป็นหนี้นายจ้าง
- **เสรีภาพในการเดินทางไปไหนมาไหน:** 8% ของผู้รับใช้ในบ้าน กล่าวว่า เคยถูกนายจ้างเก็บตัว หรือ "ปิดขัง" ไว้ 60% ของหญิงรับใช้ในบ้าน ระบุว่านายจ้างไม่ยินยอมให้ออกนอกบ้านเพื่อไปพบปะเยี่ยมเยียนใคร รวมทั้งไม่อนุญาตให้ใครมาพบที่บ้าน

  นายจ้างมากกว่าครึ่งหนึ่งในภาคเกษตร งานรับใช้ในบ้าน และโรงงาน รู้สึกว่าแรงงานข้ามชาติไม่ควรออกไปนอกสถานที่ทำงานนอกเวลาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต นายจ้างประมาณครึ่งหนึ่งจากทุกกิจการเห็นด้วยกับข้อความที่ว่า "เราควรกักขังแรงงานข้ามชาติไว้ตอนกลางคืน เพื่อความมั่นใจว่าจะไม่หลบหนี" นายจ้างเหล่านั้นรู้สึกว่านโยบายการจดทะเบียนแรงงานของไทยให้อำนาจนายจ้างในการจำกัดเสรีภาพของแรงงานไม่ให้เดินทางไปไหนมาไหน เพื่อคุ้มครองการลงทุนที่ได้เสียไปกับตัวแรงงานแล้ว (การจ่ายค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนให้ล่วงหน้า) และเพื่อป้องกันแรงงานข้ามชาติเปลี่ยนนายจ้าง[11] แม้ว่าความกังวลของนายจ้างในบางครั้งอาจเป็นสิ่งชอบธรรมที่ต้องการจะปกป้องผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของตน แต่การกระทำดังกล่าวก็คือการละเมิดสิทธิเสรีภาพของแรงงานข้ามชาติ และเป็นการขยายปริมณฑลของการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน

  10% ของแรงงานในภาคเกษตร กิจการประมง และโรงงานไม่สามารถออกนอกพื้นที่ทำงานหรือที่พักนอกเวลาทำงานได้เมื่อต้องการ ด้วยเหตุผลสำคัญคือการกลัวเจ้าหน้าที่รัฐคุกคาม ดังนั้น ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง ความกลัวและความไม่ไว้ใจเจ้าหน้าที่รัฐ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติต้องอยู่ในเงื่อนไขการทำงานที่ถูกแสวงประโยชน์
- **การที่นายจ้างเก็บบัตรอนุญาตทำงานไว้:** มีเพียงแรงงานข้ามชาติ 35 -50% ในภาคเกษตร กิจการประมง และโรงงาน ที่ถือบัตรอนุญาตตัวจริงไว้เอง แรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียนก็จะไม่มีเอกสารใด ๆ ในการแสดงตนเมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มแรงงานที่จดทะเบียน แรงงานจำนวน 36-43% ใน 3 ภาคการจ้างงานข้างต้น ถูกนายจ้างยึดบัตรไว้ โดยตัวแรงงานมีเพียงสำเนาบัตรที่ถ่ายเอกสารไว้เท่านั้น ซึ่งไม่สามารถใช้แสดงตนกับเจ้าหน้าที่ได้ แรงงานบางคนและนายจ้างยืนยันว่า แรงงานเองเป็นฝ่ายต้องการให้นายจ้างเป็นผู้เก็บบัตรไว้

[10] คำถามข้อนี้ไม่ได้ถามแรงงานที่เป็นผู้รับใช้ในบ้าน เนื่องจากใช้ระเบียบวิธีวิจัยแตกต่างกัน

[11] นายจ้างส่วนใหญ่ต้องจ่าย 3,800 บาท ต่อแรงงานต่างชาติ 1 คน เป็นค่าธรรมเนียมในการจดทะเบียนแรงงาน และหักคืนเอาจากค่าจ้างที่จ่ายให้กับแรงงานในภายหลัง หากแรงงานหลบหนี นายจ้างก็จะเสียทั้งเงินค่าธรรมเนียมที่จ่ายไป และไม่สามารถจ้างแรงงานต่างชาติที่มีบัตรอนุญาตทำงานได้เพิ่ม เนื่องจากการจดทะเบียนแรงงานเปิดให้ปีละหนึ่งเดือนเท่านั้น

เพื่อป้องกันการสูญหาย แต่เมื่อสอบถามเรื่องนี้ต่อว่า แล้วแรงงานสามารถขอบัตรเมื่อต้องการได้หรือไม่ มากกว่า 75% ของแรงงานในกิจการประมงไม่สามารถขอบัตรของตัวเองได้เมื่อต้องการ หรือไม่รู้ว่าตัวเองสามารถเก็บบัตรไว้เองได้ (เพราะไม่เคยถามนายจ้าง)[12] เปรียบเทียบกับแรงงานในภาคเกษตรที่พบเพียง 21% เท่านั้น แรงงานข้ามชาติจดทะเบียนที่ทำงานในโรงงานประมงต่อเนื่องนั้นดูเหมือนจะถูกผูกมัดกับนายจ้างและที่ทำงาน มากกว่าแรงงานจดทะเบียนที่อยู่ในภาคเกษตรหรือในโรงงาน เนื่องจากไม่สามารถเก็บบัตรไว้เองได้เลย

- **ความรุนแรง:** พบว่าแรงงานถูกกระทำรุนแรงทางกายในระดับสูง โดยแรงงานประมาณ 7-9% ในกิจการประมง ในโรงงาน และงานรับใช้ในบ้านต่างเผชิญกับการถูกกระทำรุนแรงทางกายจากนายจ้าง แรงงานมากกว่าครึ่งหนึ่งในกิจการประมงและงานรับใช้ในบ้านเผชิญกับการถูกกระทำรุนแรงทางวาจาจากนายจ้าง
- **การละเมิดค่าแรง:** การจ่ายค่าจ้างนั้นยากในการคำนวณ เพราะแรงงานจำนวนมากในกิจการเหล่านี้ทำงานในลักษณะเหมาเป็นชิ้น ๆ อย่างไรก็ตาม ผู้รับใช้ในบ้าน 89% และแรงงานในภาคเกษตร 38% ได้รับค่าจ้างเพียง 3,000 บาทต่อเดือน หรือน้อยกว่า มีแรงงานรับใช้ในบ้านถึง 41% ที่ได้รับค่าจ้างเพียง 1,000 บาทต่อเดือน หรือน้อยกว่า แม้ว่านายจ้างจะให้ที่พักและอาหารกับแรงงานเหล่านี้บางส่วน แต่สวัสดิการเหล่านี้ไม่สามารถกำหนดมูลค่าเป็นเงินได้ และตามกฎหมายไทยแล้วควรถือว่าเป็นสวัสดิการเพิ่มเติมจากเงินค่าจ้างแต่ไม่ใช่สิ่งทดแทนกัน การให้ที่พักและอาหารไม่ถือว่าอยู่ภายใต้ข้อกฎหมายใดของไทย[13] แรงงานในกิจการประมงและในโรงงานนั้นได้รับค่าจ้างที่สูงกว่า แต่ก็ได้รับเพียงประมาณ 60% ของค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนด หากพิจารณาถึงจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน การทำงานล่วงเวลา และการไม่มีวันหยุด

  เกือบครึ่งหนึ่งของแรงงานทั้งหมดในกิจการประมงมีประสบการณ์ได้รับค่าจ้างล่าช้า และ 40% ของแรงงานประมงถูกหักค่าจ้างเนื่องจากทำ "ความผิด" เช่น การลาหยุด (แม้ว่าจะป่วยก็ตาม) ทำวัตถุดิบหรือเครื่องมือเสียหาย หรือเข้างานสาย แรงงานในโรงงานจำนวน 25% เคยได้รับค่าจ้างล่าช้า และ 15% ต้องจ่ายค่าเสียหายหากทำงานผิดพลาด จากการสัมภาษณ์ระดับลึกชี้ให้เห็นว่าการหักเงินจำนวนหนึ่งเป็นเรื่องที่ไม่สมเหตุสมผล:

"ถ้าเกิดทำผิดขึ้นมา นายจ้างเขาก็จะให้จ่ายค่ากางเกงตัวละ 180 บาท บางคนทำผิด 10 หนก็ต้องจ่าย 1,800 บาท ทั้งที่กางเกงบางตัวถูกมาก ขายแค่ 50 บาทเท่านั้นเอง"

(MB, แรงงานชายชาวกะเหรี่ยง อายุ 18 ปี, คนงานในโรงงาน)

[12] แยกได้เป็น 43% ไม่สามารถขอเก็บบัตรอนุญาตทำงานได้เมื่อต้องการ และ 33% ตอบว่าไม่รู้

[13] พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กล่าวถึงการจ่ายค่าจ้างด้วยการให้เป็นสิ่งของ ในปี 2545/2546 เจ้าหน้าที่หน่วยงานราชการไทยได้รายงานต่อ ILO ว่า การจ่ายค่าแรงในลักษณะที่ให้เป็นสิ่งของนั้น ไม่ถือว่าอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานฉบับใด (จากการพูดคุยกับ ผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สำนักงานในกรุงเทพฯ เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2548)

- **ชั่วโมงทำงาน:** การทำงานยาวนานเกินเวลาเป็นเรื่องที่พบได้ทั่วไปใน 3 กิจการ กล่าวคือ 82% ของแรงงานรับใช้ในบ้าน 45% ของแรงงานประมง และ 19% ของแรงงานในโรงงานทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน แรงงานในกิจการประมง 1 ใน 3 กล่าวว่าไม่มีแม้เวลาพักในแต่ละวัน แม้ว่าภายใต้ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานของไทยจะระบุว่าชั่วโมงมาตรฐานในการทำงานคือ 8 ชั่วโมงต่อวัน อย่างไรก็ตาม 43% ของแรงงานในภาคเกษตร 75% ของแรงงานในกิจการประมง (ซึ่งทั้งหมดทำงานในเรือประมง) 84% ของแรงงานในโรงงาน และ 98% ของผู้รับใช้ในบ้าน ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน
- **วันหยุด:** 79% ของแรงงานรับใช้ในบ้าน และ 67% ของแรงงานภาคเกษตรไม่มีวันหยุดประจำต่อเดือน (แม้ว่าในภาคเกษตรนั้น ไม่ได้รวมธรรมชาติของงานที่ทำตามฤดูกาล) 21% ของแรงงานในกิจการประมง และ 13% ของแรงงานในโรงงานไม่มีวันหยุดประจำต่อเดือนเช่นกัน ทั้งนี้ เนื่องจากไม่มีการจ่ายค่าแรงในวันหยุด หรือในบางกรณีมีการหัก “ค่าจ้าง” หากไม่มาทำงาน แรงงานส่วนใหญ่ในกิจการเหล่านี้จึงลังเลใจที่จะมีวันหยุด
- **การทำสัญญาจ้างงาน:** มากกว่า 90% ของแรงงาน ทั้งในภาคเกษตรกรรม ประมง และโรงงานไม่มีการทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรแต่อย่างใด

แนวโน้มด้านอายุ :

พบว่าแรงงานเด็ก (อายุต่ำกว่า 18 ปี) ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการประมงและงานรับใช้ในบ้านมากกว่าในภาคเกษตรและในโรงงาน แรงงานเด็กที่ทำงานในกิจการเหล่านี้ต้องทำงานเป็นระยะเวลายาวนานต่อเนื่อง ต้องเผชิญกับการบีบบังคับไม่ให้ออกจากงานมากกว่า และดูเหมือนจะเป็นแรงงานเด็กที่ไม่ได้จดทะเบียนมากกว่าแรงงานผู้ใหญ่ในแต่ละกิจการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กผู้ชายที่มีอายุระหว่าง 15-17 ปี ซึ่งทำงานในเรือประมงนั้น ถือว่าเป็นรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

แนวโน้มด้านเพศ :

ในภาคเกษตรกรรมและโรงงาน ไม่พบรูปแบบที่ถือว่าอยู่ในระดับของการเอารัดเอาเปรียบที่แตกต่างกันระหว่างแรงงานหญิงและแรงงานชาย ในส่วนของงานรับใช้ในบ้านนั้น ผู้ตอบคำถามทั้งหมดเป็นเพศหญิง ในกิจการประมงพบว่า แรงงานชายที่ทำงานในเรือประมงอยู่ในภาวะเสี่ยงภัยที่จะเป็นแรงงานถูกบังคับมากกว่าแรงงานในกิจการประมงต่อเนื่อง (ไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิง) แรงงานผู้หญิงในกิจการประมงต่อเนื่องนั้นโดยทั่วไปแล้วได้ค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานผู้ชายโดยเปรียบเทียบ ทั้งที่ต้องทำงานในระยะเวลาที่ยาวนานกว่า และสามารถปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาได้น้อยกว่า

แนวโน้มด้านสถานะการจดทะเบียนแรงงาน:

โดยทั่วไปแล้ว แรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน (ซึ่งไม่มีสิทธิทำงานและอาศัยอยู่ในประเทศไทย) นั้น ต้องเผชิญและทนอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เลวร้าย ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานต่อเนื่อง และขาดเสรีภาพที่จะเดินทางไปไหนมาไหน

เมื่อเทียบกับแรงงานที่จดทะเบียนถูกต้อง อย่างไรก็ตาม ความจริงที่ว่าแรงงานจดทะเบียนจำนวนมากมายไม่ได้ถือบัตรอนุญาตทำงานไว้เอง นั่นคือแรงงานถูกจำกัดเสรีภาพที่จะเดินทางไปไหนมาไหน และการถูกคุกคามโดยเจ้าหน้าที่รัฐ ชี้ให้เห็นว่าเป้าประสงค์ข้อหนึ่งของการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่จะทำให้ตัวแรงงานรู้สึกปลอดภัยขึ้นและได้รับการคุ้มครองในประเทศไทยนั้นไม่ประสบความสำเร็จแต่อย่างใด ยิ่งไปกว่านั้น นายจ้างก็มักจะเป็นผู้ทำให้ระบบการจดทะเบียนเพื่อคุ้มครองแรงงานล้มเหลว โดยการยึดบัตรอนุญาตทำงานของแรงงานไปเก็บไว้เอง

ปัจจัยทางกฎหมายและนโยบายทางการเมือง:

กฎหมายและนโยบายมีส่วนสำคัญต่อวิธีปฏิบัติของนายจ้างต่อตัวแรงงานข้ามชาติ การขาดกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการปกป้องสิทธิของแรงงานในบางกิจการ ย่อมเป็นที่มาของการแสวงประโยชน์อย่างแน่นอน เนื่องจากการคุ้มครองส่วนใหญ่ภายใต้พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น ไม่สามารถใช้ครอบคลุมถึงแรงงานในภาคเกษตร งานรับใช้ในบ้านและลูกเรือประมงได้ (ไม่ว่าจะเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานข้ามชาติ) นอกจากนี้การกระตุ้นนายจ้างในกิจการเหล่านี้ให้จ้างแรงงานตามมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำก็เกือบไม่มีเลย จึงเป็นความจำเป็นของรัฐไทยที่ควรนำเอามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมาใช้ และปรับปรุงการคุ้มครองแรงงานในสถานที่ทำงานที่อยู่นอกระบบ หรือการจ้างงานแบบแฝงให้อยู่ใต้การคุ้มครองของกฎหมาย เพื่อที่จะส่งสัญญาณให้กับนายจ้างว่า การแสวงประโยชน์จากแรงงานข้ามชาตินั้นเป็นสิ่งที่ยอมให้เกิดขึ้นไม่ได้

นโยบายการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ดูเหมือนจะสนับสนุนให้เกิดความเชื่อว่านายจ้างคือเจ้าของแรงงานข้ามชาติ ดังที่พบว่า 75% ของนายจ้างแรงงานรับใช้ในบ้าน 66% ของนายจ้างภาคเกษตร 56% ของนายจ้างในโรงงาน และ 24%[14] ของนายจ้างในกิจการประมง เชื่อว่าแรงงานข้ามชาติไม่มีสิทธิตามกฎหมายไทยที่จะออกไปนอกที่ทำงานนอกเหนือเวลางาน (โดยไม่ได้รับอนุญาต) จากการสัมภาษณ์ระดับลึกนายจ้างทุกกิจการชี้ว่า นายจ้างรู้สึกยุติธรรมดีต่อการจำกัดเสรีภาพในการเดินทางไปไหนมาไหนของแรงงาน และการยึดบัตรอนุญาตทำงานตัวจริงของแรงงานไว้ เพื่อป้องกันการสูญเงินที่ลงทุนไปกับการจดทะเบียนแรงงาน (เช่น นายจ้างที่จ่ายค่าจดทะเบียนล่วงหน้าให้กับแรงงาน)

นายจ้างขาดความเข้าใจที่ถูกต้องต่อความรับผิดชอบและภาระหน้าที่ที่ควรมีต่อแรงงานข้ามชาติภายใต้กฎหมายแรงงานของไทย และภายใต้นโยบายการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ซึ่งการขาดความตระหนักเช่นนี้ดูเหมือนจะกลายเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้นายจ้างบางคนเอารัดเอาเปรียบแรงงาน

ปัจจัยทางสังคมวัฒนธรรม:

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในตัวแรงงานของนายจ้างแล้ว พบว่านายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติในกิจการเหล่านี้จริง ๆ แล้วต้องการแรงงานข้ามชาติวัยเยาว์ และบางชาติพันธุ์ที่เต็มใจทำงานโดยยอมรับค่าจ้างต่ำ ภายใต้สภาพการทำงานที่เลวร้าย ในทางตรงข้ามแรงงานไทยมักจะไม่ค่อยอยากทำงานในกิจการเหล่านั้น ไม่เพียงเพราะเป็นงานที่ได้ค่าแรงต่ำ ลำบาก และอันตรายเท่านั้น แต่ยังเป็นเพราะส่วนใหญ่ไม่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายแรงงาน คนงานไทยมีเงื่อนไข

[14] ข้อมูลเพิ่มเติม คือ 33% ของนายจ้างในกิจการประมงตอบว่า ไม่รู้ว่าแรงงานต่างชาติมีสิทธิเสรีภาพที่จะออกนอกสถานที่ทำงานนอกเวลาทำงานได้หรือไม่

ที่ได้เปรียบกว่าตรงที่สามารถทำงานในกิจการอื่น ๆ ที่มาตรการค่าแรงขั้นต่ำมีผลบังคับใช้ ซึ่งทำให้มีโอกาสและทางเลือกมากกว่า แต่ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมก็มีบทบาทสำคัญ เนื่องจากนายจ้างระบุอย่างชัดเจนว่าชอบแรงงานราคาถูก เชื่อฟัง และแข็งแรง (เป็นแรงงานที่แข็งแรงหรือคล่องตัวกว่าผู้ใหญ่)

ความเห็นของนายจ้างทั่ว ๆ ไป สะท้อนว่าแรงงานข้ามชาติไม่สมควรที่จะได้รับสิทธิเท่าเทียมกับแรงงานไทย และจำเป็นต้องอยู่ในการควบคุม

ความเห็นของนายจ้างทั่ว ๆ ไป สะท้อนว่าแรงงานข้ามชาติไม่สมควรที่จะได้รับสิทธิเท่าเทียมกับแรงงานไทย และจำเป็นต้องอยู่ในการควบคุม การเลือกปฏิบัติดูเหมือนจะเป็นปัจจัยสำคัญของสาเหตุที่แรงงานข้ามชาติบางคนถูกเอารัดเอาเปรียบมากกว่าคนอื่น ๆ มีความเชื่อกันว่าแรงงานบางชาติพันธุ์นั้นควบคุมได้ง่ายกว่าและเชื่อฟังมากกว่าชาติพันธุ์อื่น ๆ ภาพเหมารวมในเชิงเชื้อชาติเช่นนี้มีบทบาทสำคัญในความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อแรงงานบางกลุ่มชาติพันธุ์ โดยเฉพาะในกรณีของงานรับใช้ในบ้านนั้น แรงงานที่เหมาะกับงานเข้าใจว่าต้อง “รักสะอาด” มากกว่าแรงงานกลุ่มอื่นไม่มากก็น้อย

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ:

การจ้างงานในทุกกิจการ ยกเว้นงานรับใช้ในบ้าน อาศัยแรงงานราคาถูกเป็นเงื่อนไขที่ได้เปรียบในการแข่งขัน นี่คือเหตุผลของความนิยมว่าจ้างแรงงานข้ามชาติ เพราะคนไทยไม่ยอมทำงานด้วยค่าจ้างต่ำเช่นนั้น ในการศึกษานี้ไม่สามารถคำนวณต้นทุนค่าแรงที่แน่นอนอย่างสัมพันธ์กับการทำกำไรของแต่ละกิจการได้ แต่เห็นได้ชัดเจนว่าแรงงานข้ามชาติในกิจการเหล่านี้ได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่ประกาศไว้ในแต่ละพื้นที่[15] ใน 2 กิจการ (ประมงต่อเนื่อง และโรงงาน) ซึ่งควรจะใช้ค่าแรงขั้นต่ำนั้น ได้รับค่าแรงที่สูงกว่าในภาคเกษตรกรรมและงานรับใช้ในบ้านนั้น นายจ้างประมาณ 2 ใน 3 เห็นว่าแรงงานข้ามชาติมีผลดีกับประเทศไทยตรงที่ค่าแรงถูก แต่นายจ้างในกิจการประมงและโรงงานเห็นด้วยไม่มากนัก ในขณะที่นายจ้างมักจะบ่นเรื่องค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาตินั้น จริง ๆ แล้วค่าใช้จ่ายเหล่านี้ตัวแรงงานเป็นคนแบกรับภาระในที่สุด เพราะนายจ้างมักจะหักหนี้คืนทีหลังเมื่อจ่ายค่าแรงให้

ในขณะที่นายจ้างมักจะบ่นเรื่องค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาตินั้น จริง ๆ แล้วค่าใช้จ่ายเหล่านี้ตัวแรงงานเป็นคนแบกรับภาระในที่สุด เพราะนายจ้างมักจะหักหนี้คืนทีหลังเมื่อจ่ายค่าแรงให้

การสนับสนุนในที่ทำงาน

แรงงานข้ามชาติในสถานที่ทำงานเหล่านี้ ยกเว้นงานรับใช้ในบ้าน ไม่ได้อยู่อย่างโดดเดี่ยวจากกลุ่มของตนอย่างที่ดูเหมือนจะเป็นเช่นนั้น การศึกษานี้ชี้ว่า แรงงานจากทุกภาคการจ้างงานอาศัยอยู่กับครอบครัวขนาดกลางหรือญาติพี่น้องของตนใน

[15] ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละจังหวัด และค่าแรงขั้นต่ำไม่ได้บังคับใช้ในบางกิจการ เช่น เกษตรกรรม งานรับใช้ในบ้าน และเรือประมง

สัดส่วนที่สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การอยู่กับครอบครัวหรือญาติหรือเพื่อนนี้ คือฐานที่ให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นเมื่อตัวแรงงานเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ หรือป่วยไข้ไม่สบาย

แต่เมื่อพิจารณาลักษณะที่ไม่เป็นทางการของการจ้างงาน คือการไม่มีสัญญาจ้างงานและไม่ได้อยู่ในการคุ้มครองแรงงานภายใต้กฎหมายไทย หมายความว่าแรงงานจำนวนมากในกิจการเหล่านี้ขาดโอกาสที่จะต่อรองเมื่อถูกเอารัดเอาเปรียบ และไม่สามารถขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่รัฐได้ การไม่มีสหภาพแรงงานของตนเอง ทำให้องค์กรพัฒนาเอกชน (อพช.) ที่ทำงานเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ และหน่วยราชการที่คุ้มครองแรงงานในท้องถิ่น ไม่สามารถเข้าถึงตัวแรงงานในกิจการเหล่านี้ในพื้นที่ได้ ตัวอย่างเช่น แรงงานที่ตกเป็นตัวอย่างในการศึกษานี้ไม่ได้กล่าวถึงอพช. หรือหน่วยงานของกรมแรงงาน ในฐานะที่เป็นหน่วยบริการให้ความช่วยเหลือเมื่อแรงงานเผชิญปัญหาเรื่องการจ้างงานแต่อย่างใด

แต่แม้จะมีองค์กรที่ทำงานต่อต้านการค้ามนุษย์ในประเทศไทยมากมายเพียงใด หากไม่กล่าวถึงอพช. ที่ช่วยประสานงานให้กับการวิจัยครั้งนี้ ก็ดูเหมือนว่าองค์กรอื่น ๆ เหล่านั้น ไม่สามารถตั้งเป้าหรือให้ความช่วยเหลือแรงงานในกิจการเหล่านั้นในพื้นที่ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพนัก

แต่แม้จะมีองค์กรที่ทำงานต่อต้านการค้ามนุษย์ในประเทศไทยมากมายเพียงใด หากไม่กล่าวถึงอพช.ที่ช่วยประสานงานให้กับการวิจัยครั้งนี้ ก็ดูเหมือนว่าองค์กรอื่น ๆ เหล่านั้น ไม่สามารถตั้งเป้าหรือให้ความช่วยเหลือแรงงานในกิจการเหล่านั้นในพื้นที่ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพนัก องค์กรแรงงานไม่มีการตอบสนองใด ๆ ต่อประเด็นแรงงานข้ามชาติเลยแม้แต่น้อย ที่จริงสหภาพแรงงานและอพช.ควรจะเข้ามามีบทบาทในส่วนนี้ผ่านการจัดบริการด้านการศึกษา บริการสุขภาพ และบริการด้านอื่น ๆ โดยเป็นตัวหลักในการเชื่อมประสานแรงงานข้ามชาติกับศูนย์แรงงานและหน่วยให้บริการของภาครัฐอื่น ๆ ที่มีความเข้าใจเรื่องนี้

แรงงานระบุว่าพระสงฆ์และบุคลากรทางศาสนาเป็นแหล่งสำคัญของกำลังใจและให้ความช่วยเหลือแรงงานเด็กและแรงงานหญิงนอกสถานที่ทำงาน (นอกเหนือจากครอบครัวและเพื่อน) แรงงานส่วนใหญ่แสดงความสนใจที่จะเข้าร่วมในกลุ่มระดับชุมชน ถึงแม้จะมีคนที่เป็นสมาชิกกลุ่ม/ชมรมต่าง ๆ ไม่มากนักก็ตาม แรงงานข้ามชาติยังสนใจเป็นพิเศษกับกลุ่มที่เน้นเรื่องการศึกษา เรื่องสุขภาพ และการเรียนรู้ภาษาไทย

ข้อเสนอแนะต่อการวิจัยในอนาคต

การวิจัยเชิงปฏิบัติการกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติในถิ่นปลายทางเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อจะเข้าถึงและสามารถให้บริการแก่ตัวแรงงาน รวมถึงสามารถที่จะระบุและเข้าถึงตัวแรงงานในสถานที่ทำงานที่ปิดลับและเอารัดเอาเปรียบได้มากขึ้น ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้อาจถูกนำมาค้าหรือเป็นแรงงานที่ถูกบังคับ

การวิจัยในประเทศต้นทางที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ นับเป็นหัวข้อที่ควรมีการลงทุนศึกษา เพื่อสนับสนุนเหตุผล (หรือท้าทาย) ของข้อค้นพบที่ประเทศปลายทาง

ควรมีการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจกลไกการจัดหางานและการจ้างงานแรงงานข้ามชาตินอกระบบ และหนทางที่กลไกเหล่านี้อาจเป็นกลไกที่สามารถคุ้มครองแรงงานข้ามชาติได้

ควรมีการวิจัยระหว่างประเทศ เปรียบเทียบกับประเทศต่าง ๆ เพื่อประเมินกฎข้อบังคับหรือมาตรการในกิจการทั้ง 4 ภาคส่วนเหล่านี้ เพื่อช่วยปรับปรุงการคุ้มครองแรงงาน และลดการค้ามนุษย์และลดจำนวนแรงงานที่ถูกบังคับ

สรุปข้อเสนอแนะสำคัญ

ก. การคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม

- รัฐบาลไทยควรทบทวนพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานทุกประเภทที่ปัจจุบันไม่อยู่ในการคุ้มครองของกฎหมาย ได้แก่ แรงงานในภาคเกษตรกรรม งานรับใช้ในบ้าน และในเรือประมง (ข้อเสนอแนะที่ 1)[16]
- กระทรวงแรงงานควรรับรองให้มีการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมแก่แรงงานในกิจการนอกระบบให้ครอบคลุมถึงอายุขั้นต่ำในการทำงาน สิทธิในการมีวันหยุด ค่าแรงขั้นต่ำ จำนวนเงินสูงสุดที่หักได้จากเงินเดือน ชั่วโมงทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลาโดยสมัครใจ การได้รับค่าแรงหากต้องทำงานวันหยุด วันลาป่วยและคลอดบุตร และมีสิทธิที่จะตั้งและเข้าร่วมในสหภาพแรงงาน กลุ่ม/ชมรมต่าง ๆ ได้ กระทรวงแรงงานควรร่างสัญญามาตรฐานให้ครอบคลุมประเด็นข้างต้นให้กับแต่ละกิจการ (ทั้งภาษาไทยและภาษาที่แรงงานข้ามชาติใช้) (ข้อเสนอแนะที่ 2)
- รัฐบาลไทย โดยเฉพาะกระทรวงแรงงานควรสนับสนุนให้องค์กรประชาสังคมและสมาคมลูกจ้างและนายจ้างมีบทบาทในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในทางปฏิบัติ (ข้อเสนอแนะที่ 3)

ข. การแสวงประโยชน์และเสรีภาพในการเดินทางเคลื่อนย้าย

- รัฐบาลไทยควรกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ว่าด้วยสิทธิของแรงงานข้ามชาติ และความรับผิดชอบของนายจ้าง โดยทำการประชาสัมพันธ์และบังคับใช้แนวทางดังกล่าว เพื่อรับรองเสรีภาพในการเดินทางของแรงงานข้ามชาติ (ข้อเสนอแนะที่ 5)
- รัฐบาลไทยควรกำหนดแนวทางปฏิบัติเรื่องความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่รัฐต่อแรงงานข้ามชาติ และสิทธิของแรงงานข้ามชาติ โดยทำการประชาสัมพันธ์และบังคับใช้แนวทางดังกล่าว ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้รักษากฎหมาย รวมทั้งตำรวจ และตรวจคนเข้าเมือง (ข้อเสนอแนะที่ 6)

ค. กลไกการร้องเรียน

- กระทรวงแรงงานควรสร้างกลไกการร้องเรียนที่สะดวกและมีประสิทธิภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติ เพื่อรายงานการถูกเอารัดเอาเปรียบในที่ทำงาน พร้อมทั้งมีเจ้าหน้าที่ที่สามารถสื่อสารด้วยภาษาของแรงงานข้ามชาติ หรือมีล่ามให้สำหรับแรงงานที่ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ (ข้อเสนอแนะที่ 10)
- กระทรวงแรงงานควรสร้างเสริมความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐที่รับผิดชอบเรื่องแรงงานข้ามชาติในทุกท้องที่ กับสหภาพแรงงาน และอพช. เพื่อเข้าให้ถึงทั้งนายจ้างและแรงงานข้ามชาติ (ข้อเสนอแนะที่ 11)

[16] ตัวเลขของข้อเสนอแนะในวงเล็บเป็นลำดับที่อยู่ในข้อเสนอแนะรวม

ง. การสร้างความเข้มแข็งให้กับแรงงานข้ามชาติ

- รัฐบาลไทย ร่วมกับอพช. หรือองค์กรระหว่างประเทศควรทำการสำรวจเครือข่ายที่ทำงานกับแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ที่มีการใช้แรงงานข้ามชาติเข้มข้น เพื่อระบุได้ว่าใคร หรือหน่วยงานใด ช่วยเหลือและให้บริการเฉพาะด้านต่าง ๆ ต่อแรงงาน และเผยแพร่ข้อมูลเหล่านี้ต่อแรงงานข้ามชาติในภาษาของแรงงานเอง (ข้อเสนอแนะที่ 12.ข.)
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมาพันธ์สหภาพแรงงานเสรีระหว่างประเทศ และสหภาพแรงงานระหว่างประเทศอื่น ๆ ควรเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานของไทย เพื่อสนับสนุนแรงงานข้ามชาติเข้าเป็นสมาชิก และสนับสนุนการคุ้มครองในกิจการการจ้างงานนอกระบบ (ข้อเสนอแนะที่ 13)
- ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานที่ทำงานเชิงรุก องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมาพันธ์สหภาพแรงงานเสรีระหว่างประเทศ และสหภาพแรงงานระหว่างประเทศอื่น ๆ ควรสนับสนุนและสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับกลุ่มลูกจ้างในกิจการนอกระบบของแรงงานข้ามชาติในไทย โดยการช่วยฝึกอบรมในด้านการจัดการ รวบรวมข้อมูล และเฝ้าระวังการละเมิดแรงงานและต่อสู้กับการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน (ข้อเสนอแนะที่ 14)

จ. การศึกษา

- กระทรวงศึกษาธิการควรจัดตั้งโรงเรียนหรือศูนย์การเรียนรู้ใกล้บริเวณที่ทำงานของแรงงานข้ามชาติ โดยมีตารางการให้บริการที่ยืดหยุ่น เพื่อให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าร่วมได้ โดยเฉพาะในวันหยุด (ข้อเสนอแนะที่ 16)
- กระทรวงศึกษาธิการควรมีการทำงานร่วมกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้มั่นใจว่าตำรวจจะดูแลสิทธิตามกฎหมายของแรงงานเด็กต่างชาติในการได้รับการศึกษา แม้ว่าจะเป็นแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมายก็ตาม (ข้อเสนอแนะที่ 19)

ฉ. การจ้างงาน

- สมาคมนายจ้างและลูกจ้าง องค์กรระหว่างประเทศ และอพช. ควรกระตุ้นให้ชุมชนแรงงานข้ามชาติ (และนายหน้าอย่างไม่เป็นทางการ) ให้รอบคอบมากขึ้นในการเจรจาต่อรองเงื่อนไขการทำงานเพื่อรักษาผลประโยชน์ของแรงงานข้ามชาติ การกระตุ้นนี้ควรรวมถึงการฝึกอบรม เพื่อให้ชุมชนแรงงานข้ามชาติสามารถกำหนดเงื่อนไขต่ำสุดในการทำงานที่พวกเขายินยอมได้ (ข้อเสนอแนะที่ 21)

ช. บทบาทของนายจ้าง

- กระทรวงแรงงานร่วมกับสมาคมนายจ้างและลูกจ้าง และอพช. ควรพัฒนาเครื่องมือการรณรงค์ให้ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้การศึกษาในเรื่องสิทธิเด็กและแรงงานข้ามชาติแก่นายจ้างในแต่ละกิจการ ตัวอย่างเช่น การสื่อผ่านภาพยนตร์/วิดีโอ หรือการจัดสัมมนาพูดคุยสัญจรให้แก่นายจ้างที่มีแรงงานข้ามชาติ (ข้อเสนอแนะที่ 22)

ซ. ทัศนคติต่อแรงงานข้ามชาติ

- สมาคมนายจ้างและลูกจ้างควรสร้างความตระหนักให้แก่สาธารณชน โดยเฉพาะสังคมไทย เกี่ยวกับภาวะขาดแคลนแรงงานและหนทางที่ชุมชนแรงงานข้ามชาติจะอาศัยอยู่ร่วมกับคนไทยได้อย่างปกติสุข ซึ่งเป็นประโยชน์กับทั้งแรงงานท้องถิ่นและแรงงานข้ามชาติ ด้วยช่องทางใหม่ ๆ เช่น การสื่อผ่านภาพยนตร์ รายการโทรทัศน์ การ์ตูน และระบบการศึกษา (ข้อเสนอแนะที่ 24)

ฌ. การสนับสนุนการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ปลอดภัยและถูกกฎหมาย

- กระทรวงแรงงาน ร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมาคมนายจ้างและลูกจ้าง และอพช. ควรสังเกตและประเมินผลกระทบของนโยบายและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเป็นประจำทุกปี (ข้อเสนอแนะที่ 29)

1

บทที่ 1: วัตถุประสงค์และความเป็นมาของการศึกษา

ความเป็นมา

สำนักงานข้าหลวงใหญ่แห่งสหประชาชาติ (OHCHR) หลักการและแนวทางที่พึงปฏิบัติว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและการค้ามนุษย์ (2545):

แนวทางที่ 7: การป้องกันการค้ามนุษย์

ยุทธศาสตร์การป้องกันการค้ามนุษย์ควรพิจารณาความต้องการแรงงานว่าเป็นรากเหง้าของปัญหาด้วย...

รัฐ บนความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศ และ องค์กรพัฒนาเอกชน และในพื้นที่ที่เหมาะสม ควรพิจารณาดำเนินนโยบายและโครงการพัฒนาความร่วมมือระหว่างกันในเรื่องนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยที่นำไปสู่ความต้องการบริการทางเพศในธุรกิจการค้าประเวณี และการแสวงประโยชน์จากผู้ค้าบริการทางเพศ รวมทั้งการบังคับใช้กฎหมาย นโยบาย และมาตรการอื่น ๆที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง เพื่อชี้ให้เห็นถึงประเด็นเหล่านี้

ในแวดวงของเรื่องการค้ามนุษย์ วิธีการเชิงนโยบายและข้อถกเถียงสาธารณะในมิติด้านความต้องการในการค้ามนุษย์นับเป็นมิติที่ถูกเน้นถึงความสำคัญเพื่อทำความเข้าใจ และได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา ถึงแม้จะไม่มีเสียงเรียกร้องเหล่านี้ และด้วยเหตุผลอีกมากมาย การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจมิติด้านความต้องการในการค้ามนุษย์ก็ยังคงล้าหลังอยู่มาก[17] ในเชิงแนวคิด มีเหตุผลที่เป็นข้อถกเถียงในประเด็นการขายบริการทางเพศและหญิงบริการที่ว่า หากเน้นความสำคัญไปที่ประเด็นทางด้าน “เพศ” ของการค้ามนุษย์แล้ว การขบปัญหาเรื่องความต้องการ ก็มักจะเน้นไปที่ “ความต้องการ” บริการทางเพศของลูกค้า ดังนั้นแล้ว ในบริบทของการค้ามนุษย์เพื่อแสวงหาประโยชน์จากตัวแรงงาน ความต้องการจะหมายถึงอะไร?

เพื่อหาคำอธิบายให้กับประเด็นปัญหาข้างต้น โครงการอนุภาคลุ่มน้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิง (TICW) โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้พัฒนากรอบแนวคิดในการศึกษา “ความต้องการ” ดังที่ได้กล่าวถึงไว้ในรายงานของ ILO เรื่อง Redefining Demand[18] ซึ่งเสนอว่าควรใช้วิธีการศึกษาในถิ่นปลายทางอย่างเป็นระบบ และเสนอว่าการวิจัยควรพิจารณาถึงปัจจัยที่อาจเป็นไปได้ของ “ด้านความต้องการ” หรือในถิ่นปลายทางร่วมด้วย

กรอบแนวคิดที่ริเริ่มโดย ILO ได้สำรวจลักษณะของความต้องการในด้านที่เป็นแรงผลักทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งสนับสนุนหรือยินยอมให้เกิดการค้ามนุษย์ขึ้นได้ นอกจากนี้ยังได้สำรวจตรวจสอบกรอบทางกฎหมายที่

[17] ยกเว้นงานชิ้นสำคัญของ Anderson, B. and O'Connell-Davidson, J., Trafficking a demand led problem? Save the Children Sweden, 2002.

[18] Pearson, E., Human Trafficking: Redefining Demand: Destination factors in the trafficking of children and young women in the Mekong sub-region (Abridged), ILO Mekong Sub-regional Project to Combat Trafficking in Children and Women, Bangkok, 2005.

ส่งผลกระทบต่อการค้ามนุษย์และการย้ายถิ่น รวมถึงภาพรวมของบุคคลและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมอีกด้วย

กรอบแนวคิดในการศึกษาชี้ว่าไม่มีความต้องการแรงงานที่ถูกบังคับในตัวของมันเอง แต่เป็นความต้องการแรงงานข้ามชาติในการจ้างงานมากกว่า ในบางกรณี ความต้องการแรงงานข้ามชาติที่เจาะจงอายุ ชาติพันธุ์ และความชำนาญหรือลักษณะเฉพาะอย่างเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน และความต้องการเหล่านี้เองที่ส่งผลให้มีการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน การวิจัยที่ศึกษาในด้านความต้องการแรงงานชิ้นนี้จึงมุ่งสนใจปัจจัยต้นเหตุในการจ้างงานกิจการที่แตกต่างกัน และดูว่าปัจจัยเหล่านั้นสามารถก่อให้เกิดแรงงานย้ายถิ่นจำนวนมากที่เปราะบางต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบได้อย่างไร

วัตถุประสงค์

ในการนำกรอบแนวคิดนี้มาใช้ โครงการอนุภาคลุ่มน้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิงในโครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก (ILO-IPEC) ร่วมกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้เริ่มทำวิจัยเพื่อสร้างความเข้าใจถึงภาวะเสี่ยงภัยต่อการค้ามนุษย์ และการแสวงประโยชน์จากแรงงานเด็กและผู้หญิงในถิ่นปลายทาง

ประเทศไทยมีฐานะเป็นประเทศปลายทางสำคัญของการค้าเด็กและผู้หญิงข้ามพรมแดนในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง จึงเป็นศูนย์รวมที่สำคัญที่สุดของการวิจัยในภูมิภาคนี้ การศึกษาครั้งนี้เป็นการประเมินปัจจัยเชิงนโยบาย ทั้งทางเศรษฐกิจ กฎหมาย และทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อทั้ง 4 ภาคการจ้างงาน คือภาคเกษตร งานรับใช้ในบ้าน กิจการประมง (ทั้งเรือประมงและประมงต่อเนื่อง) และโรงงานสิ่งทอขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งเป็นที่เชื่อกันว่ามีการค้ามนุษย์เกิดขึ้น การเลือก 4 กิจการนี้มาศึกษาเป็นผลมาจากการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องระดับชาติ ส่วนธุรกิจการค้าประเวณีไม่ได้ถูกเลือกขึ้นมาศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากมีการศึกษาวิจัยในประเด็นนี้เป็นจำนวนมากอยู่แล้ว

การวิจัยที่เน้นตัวแรงงานนี้เป็นการศึกษาเพื่อตรวจสอบลักษณะภาพรวมของนายจ้างที่ว่าจ้างเด็กและหญิงสาวใน 4 กิจการข้างต้น รวมทั้งบุคคลที่ 3 หรือนายหน้าหางาน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพาแรงงานไปส่งยังที่ต่าง ๆ โดยพิจารณาว่าปัจจัยที่แตกต่างกันทางสังคม-เศรษฐกิจ แรงงานที่พัฒนาแล้ว และประเด็นแรงงานย้ายถิ่น มีผลอย่างไรต่อการปรับเปลี่ยนสถานการณ์แวดล้อมของการแสวงประโยชน์ และภาพรวมของนโยบายรัฐ บริบททางกฎหมายและสังคมวัฒนธรรม ซึ่งยินยอมและสนับสนุนการใช้แรงงานที่ถูกบังคับเป็นเหยื่อและการเอารัดเอาเปรียบลักษณะอื่น ๆ

โครงสร้างของรายงาน

รายงานฉบับนี้นำเสนอผลการวิจัยจาก 4 ภาคการจ้างงาน คือ ภาคเกษตร กิจการประมง (ทั้งเรือประมงและประมงต่อเนื่อง) งานรับใช้ในบ้าน และโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า ซึ่งเป็นการวิจัยสำรวจในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ นายจ้าง และนายหน้าหางาน รายงานการวิจัยเล่มที่หนึ่ง ประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้:

บทที่ 1 - วัตถุประสงค์และความเป็นมาของการศึกษา

บทที่ 2 - บริบททั่วไปของประเด็นพื้นฐานของการวิจัย

บทที่ 3 - รายละเอียดของระเบียบวิธีวิจัยและข้อจำกัดในการศึกษา

บทที่ 4 - การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อค้นพบหลักในภาพรวมทั้ง 4 ภาคการจ้างงาน

บทที่ 5 - คำอธิบายข้อค้นพบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน

บทที่ 6 - สรุปข้อค้นพบของแต่ละภาคการจ้างงาน

บทที่ 7 - ข้อเสนอแนะจากข้อค้นพบในการวิจัย

ภาคผนวก - แบบสอบถามที่ใช้สำรวจในกลุ่มนายจ้างและแรงงานข้ามชาติ ซึ่งถูกปรับปรุงแก้ไขเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่พบในระหว่างการดำเนินงานวิจัย

รายละเอียดของข้อค้นพบจากการวิจัยใน 4 ภาคการจ้างงาน จะนำเสนอในรายงานวิจัย เล่มสอง

2

บทที่ 2: บริบทของปัจจัยในถิ่นปลายทางที่สัมพันธ์กับการแสวงประโยชน์

ในขณะที่แรงงานอพยพย้ายถิ่นจำนวนหนึ่งกำลังหลบหนีจากการกดขี่หรือปัญหาความยากจน แรงงานจำนวนอีกไม่น้อยที่ละทิ้งครอบครัวไว้เบื้องหลัง อยู่ในสภาพล้มละลายหรือกำลังต่อสู้ดิ้นรนกับสถานะการเงินที่เลวร้ายลงอย่างรวดเร็ว ราวกับว่าเกิดการตายหรือการเจ็บป่วยเรื้อรังขึ้นในครอบครัว ขณะที่แรงงานจำนวนมากเหล่านี้มีสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ข้างหลังในประเทศที่เป็นถิ่นฐานบ้านเกิด และต้องพึ่งพาอาศัยเงินที่แรงงานเหล่านี้ส่งกลับไปเพื่อการดำรงชีวิตรอด

ภายใต้ความกดดันที่ต้องช่วยปลดเปลื้องภาระทางการเงิน แรงงานจำนวนมากที่เข้ามาจึงเป็นแรงงานอายุน้อย มักจะเป็นผู้หญิงและอยู่ในภาวะที่เปราะบาง เสี่ยงต่อการถูกนำไปค้าและแสวงประโยชน์ โดยเฉพาะหลังการมาถึงถิ่นปลายทางในประเทศไทย การเอารัดเอาเปรียบนี้เกิดขึ้นได้โดยไม่มีข้อกำหนดทางอายุใด ๆ และจำนวนไม่น้อยที่ยังเป็นเด็ก ซึ่งบางคนเดินทางเข้ามาพร้อมกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัว ขณะที่บางคนเข้ามาเพียงลำพังหรือมากับเพื่อน ในความเป็นจริงแล้ว การวิจัยก่อนหน้าได้ชี้ให้เห็นว่าแรงงานวัยเยาว์เหล่านี้อยู่ในภาวะเสี่ยงมากที่สุดระหว่างลูกผีลูกคนในช่วงหางานทำ และขณะที่ชุดความคิดเก่ามักจะมองว่าเหยื่อของการค้ามนุษย์ส่วนใหญ่ลงเอยที่การขายบริการทางเพศ ซึ่งกลายเป็นข้อสงสัยจนถึงปัจจุบันว่า จริง ๆ แล้วแรงงานเด็กจำนวนมาก หรือถ้าไม่มากกว่าก็คงพอ ๆ กัน ที่ถูกชักนำให้ตกอยู่ในสถานการณ์ของการแสวงประโยชน์จากแรงงานในประเทศไทยและที่อื่น ๆ การวิจัยก่อนหน้ามักมุ่งสนใจปัจจัยที่เรียกว่า “สาเหตุรากเหง้า” ของการย้ายถิ่นและการค้ามนุษย์ แต่มักไม่เน้นถึงความ

และขณะที่ชุดความคิดเก่ามักจะมองว่าเหยื่อของการค้ามนุษย์ส่วนใหญ่ลงเอยที่การขายบริการทางเพศ ซึ่งกลายเป็นข้อสงสัยจนถึงปัจจุบันว่า จริง ๆ แล้วแรงงานเด็กจำนวนมาก หรือถ้าไม่มากกว่าก็คงพอ ๆ กัน ที่ถูกชักนำให้ตกอยู่ในสถานการณ์ของการแสวงประโยชน์จากแรงงานในประเทศไทยและที่อื่น ๆ

ต้องการแรงงานข้ามชาติ และปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการแสวงประโยชน์ในถิ่นปลายทาง

โครงการอนุภาคลุ่มน้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิงของ ILO ได้เสนอรายงานเรื่อง *Human Trafficking: Redefining Demand, Destination Factors in the Trafficking of Children and Young Women*[19] ซึ่งได้กล่าวถึงพื้นฐานเชิงบริบทในรายละเอียดและทบทวนวรรณกรรมที่มีการศึกษาอยู่ในปัจจุบัน มีการเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องมาวิจารณ์เพื่อให้ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อรายงานที่วิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ทางด้านสังคม เศรษฐกิจ กฎหมาย และทางวัฒนธรรมในประเทศไทย ที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในแต่ละภาคการจ้างงาน ในบทนี้จึงจะนำเสนอเพียงเนื้อหาสำคัญ ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ขณะที่อ่านข้อค้นพบเบื้องต้นในบทถัด ๆ ไป ดังนั้นรายละเอียดใน 2 ตอนต่อไปนี้จึงคัดมาจากบางส่วนของรายงานดังกล่าว โดยปรับปรุงเพิ่มเติมให้เป็นปัจจุบันเฉพาะเท่าที่จำเป็น

[19] ดูรายละเอียดเพิ่มเติมที่ http://www.childtrafficking.net/

ประเทศไทยและอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ 14 ฉบับ[20] ซึ่งเป็นอนุสัญญาหลักเพียง 5 ฉบับจาก 8 ฉบับ[21] หากกล่าวเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ประเทศไทยได้ลงนามรับรองอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 และ 105 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับและการยกเลิกแรงงานบังคับ

แม้ว่าประเทศไทยได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก แต่ก็ไม่ได้ยกร่างลักษณะของงานอันตราย และแม้มีการตั้งคณะกรรมการระดับชาติเพื่อติดตามการนำข้อกำหนดในอนุสัญญาฉบับที่ 182 ไปปฏิบัติ โดยมีการประชุมครั้งแรกในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2549 ในการให้สัตยาบันในอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138 นั้น ประเทศไทยได้กำหนดอายุการทำงานขั้นต่ำไว้ที่ 15 ปี และได้กำหนดอายุขั้นต่ำนี้ให้ใช้กับการทำงานเหมืองแร่และเหมืองหิน งานโรงงาน งานก่อสร้าง งานที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า แก๊ส และน้ำ งานบริการความสะอาด งานขนส่ง งานบริการสื่อสาร และงานที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรซึ่งเป็นการผลิตเพื่อการพาณิชย์ *ทั้งนี้ ยกเว้นให้กับกิจการครอบครัวและกิจการขนาดเล็กที่มีการผลิตเพื่อบริโภคภายในท้องถิ่น และไม่ได้มีการจ้างงานประจำ*[22]

ประเทศไทยไม่ได้ให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญา ILO หลัก 3 ฉบับจากที่มีอยู่ 8 ฉบับ อันได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน (ค.ศ.1948)[23] อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง (ค.ศ.1949) และอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (ค.ศ. 1958) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะไม่ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาทั้ง 3 ฉบับ ประเทศไทยในฐานะที่เป็นสมาชิกของ ILO ก็มีข้อผูกพันในการสนับสนุนอนุสัญญาหลักเหล่านี้ ทั้งสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน การร่วมเจรจาต่อรอง และการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ อันเป็นจารีตปฏิบัติ ของกฎหมายระหว่างประเทศ และมีอำนาจบังคับในทุกประเทศ[24] สิทธิทั้งหมดที่กำหนดถูกใช้อยู่ในอนุสัญญาหลักและบังคับใช้กับแรงงานข้ามชาติและพลเมืองในประเทศเอง

สิทธิในการก่อตั้งและเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานนั้นได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 8 ของกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (ซึ่งประเทศไทยลงนามรับรอง) มาตรา 30 ของรัฐธรรมนูญไทยก็ได้ให้ความคุ้มครองการถูกเลือกปฏิบัติและสิทธิในการรวมตัวเช่นกัน แต่ข้อกำหนดในรัฐธรรมนูญสามารถบังคับใช้กับบุคคลที่ไม่มีสัญชาติได้หรือไม่นั้นยังคงเป็นประเด็นท้าทาย[25]

ประเทศไทยไม่ได้ลงนามรับรองอนุสัญญา ILO ว่าด้วยการจ้างแรงงานข้ามชาติ (ฉบับแก้ไขปรับปรุง) ค.ศ.1949 (ฉบับที่ 97) อนุสัญญา ILO ว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ (ข้อกำหนดเพิ่ม

---

[20] http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-ratif8conv.cfm?Lang=EN

[21] อนุสัญญาหลักทั้ง 8 ฉบับ ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ.1930 (ฉบับที่ 29) อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ.1948 (ฉบับที่ 87) อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ.1949 (ฉบับที่ 98) อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน ค.ศ.1951 (ฉบับที่ 100) อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกการใช้แรงงานบังคับ ค.ศ.1957 (ฉบับที่ 105) อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (ฉบับที่ 111) อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ.1973 (ฉบับที่ 138) และอนุสัญญาว่าด้วยการห้ามและการปฏิบัติโดยฉับพลันเพื่อการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ.1999 (ฉบับที่ 182).

[22] http://www.ilo.org/ilolex/english/

[23] ซึ่งไม่มีทั้งพม่า ลาว และกัมพูชา

[24] Muntarbhorn, V. Employment and Protection of Migrant Workers in Thailand: National Laws/Practices versus International Labour Standards?, ILO, Bangkok, 2005, p.22.

[25] Muntarbhorn, V., p.29.

เติม) ค.ศ.1975 (ฉบับที่ 143) และอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและครอบครัว

ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญา ฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการจ้างงาน (ค.ศ.1964) ซึ่งถือเป็นอนุสัญญาสำคัญ 1 ใน 12 ฉบับของ ILO[26] ในมาตรา 3 ของอนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการจ้างงานนี้ (รวมถึงการจ้างแรงงานข้ามชาติ) ได้ระบุถึงการมีส่วนร่วมของทั้งสมาคมนายจ้างและองค์กรแรงงาน "โดยพิจารณาถึงประสบการณ์และทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดและให้การสนับสนุนนโยบายดังกล่าว"[27] อันเป็นหลักการสำคัญของ ILO กฎหมายไทยไม่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติรวมตัวก่อตั้งสมาคม หรือไม่มีโอกาสในทางปฏิบัติที่จะเข้าร่วมกับองค์กรแรงงานที่มีอยู่ เท่ากับว่าแรงงานข้ามชาติถูกกีดกันออกจากกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการจ้างงานข้างต้น ซึ่งขัดแย้งกับที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 122

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ของไทยได้กำหนดการคุ้มครองแรงงานขั้นพื้นฐานสำหรับแรงงาน ได้แก่ ทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน (มาตรา 23) การทำงานล่วงเวลาโดยลูกจ้างต้องยินยอม (มาตรา 24) ห้ามไม่ให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด (มาตรา 25) ให้ลูกจ้างมีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน (มาตรา 28) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ (มาตรา 30) สิทธิลาป่วย (มาตรา 32) ค่าล่วงเวลาและค่าจ้างในวันหยุด (มาตรา 61, 62, และ 63) ห้ามการใช้แรงงานหญิงในลักษณะงานอันตราย (มาตรา 38) สิทธิลาเพื่อคลอดบุตร (มาตรา 41) และห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ (มาตรา 43) ห้ามจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (มาตรา 90) ข้อบังคับในการร้องทุกข์นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกัน 10 คนขึ้นไป (มาตรา 109) และการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง (มาตรา 118)[28]

กฎหมายคุ้มครองแรงงานห้ามไม่ให้มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงาน[29] เด็กที่มีอายุระหว่าง 15-18 ปีห้ามไม่ให้ทำงานที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขคุ้มครอง (ตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138 และ 182)[30] เงื่อนไขเหล่านี้ได้แก่ เด็กจะต้องมีเวลาหยุดพักอย่างน้อย 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานต่อเนื่องกันเป็นเวลา 4 ชั่วโมง และไม่อนุญาตให้ทำงานระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. เว้นแต่นายจ้างจะได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงานเป็นกรณีพิเศษ ไม่อนุญาตให้เด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด และห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใดจากลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก และห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น[31]

เป็นเรื่องสำคัญที่พึงระลึกไว้ว่า แม้พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานจะให้การคุ้มครองที่ครอบคลุม แต่ทั้งแรงงานท้องถิ่นและแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม ในเรือประมง และงานรับใช้ในบ้านไม่ได้อยู่ในการคุ้มครองของกฎหมายอย่างสมบูรณ์ทั้งหมด แรงงานในภาคเกษตรและเรือประมงไม่ได้อยู่ในข้อกำหนดใด ๆ เลย ส่วนคนรับใช้ในบ้านได้รับการคุ้มครองเพียงเรื่องค่าแรง วันหยุดประจำปี และการคุกคามทางเพศ[32] ดังนั้น หากพิจารณาถึงกิจการที่ศึกษา พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานควรบังคับใช้กับแรงงานข้ามชาติใน

---

[26] อนุสัญญาสำคัญประกอบด้วยอนุสัญญาหลัก 8 ฉบับ และอนุสัญญาอื่น ๆ อีก 4 ฉบับ คือ อนุสัญญาฉบับที่ 81 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน (ค.ศ.1947) อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการจ้างงาน (ค.ศ.1964) อนุสัญญาฉบับที่ 129 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน (ในภาคเกษตรกรรม) (ค.ศ.1969) และอนุสัญญาฉบับที่ 144 ว่าด้วยคณะกรรมการไตรภาคี (มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ) (ค.ศ.1976).

[27] De Meyer, T., Briefing Note: Migration Law and Practice in Asia and the Pacific in the Context of International and ILO Instruments, Sub-regional Training Workshop on Labour Migration Policy and Management, Ayutthaya, 2-6 August 2004,p.5.

[28] FTUB and Robertson, Working Day and Night: The Plight of Migrant Child Workers in Mae Sot, ILO TICW, Bangkok, 2006, เอกสารไม่ตีพิมพ์, หน้า 24 อ้างถึงในสำนักกฎหมายระหว่างประเทศนที่, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (พ.ศ.2541).

[29] มาตรา 44 ในพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (พ.ศ.2541).

[30] มาตรา 45 ในพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (พ.ศ.2541).

[31] FTUB and Robertson, Working Day and Night: The Plight of Migrant Child Workers in Mae Sot, ILO TICW, Bangkok, 2006, เอกสารไม่ตีพิมพ์, หน้า 24.

[32] โปรดดูรายละเอียดใน Amparita, M., Study on the Legal Protection of Child Domestic Workers in the Asia-Pacific, ILO/Japan/Korea Asian Meeting on Action to Combat Child Domestic Labour, Chiang Mai, 2-4 October 2002, p.63.

โรงงานและกิจการประมงต่อเนื่องด้วย ซึ่งผลของการศึกษาพบว่า แม้จะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ในทางปฏิบัติแล้ว แรงงานข้ามชาติในกิจการทั้งสองก็ยังไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างครอบคลุมทั่วถึง ภายใต้พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แรงงานในภาคเกษตร งานรับใช้ในบ้าน และแรงงานในเรือประมงไม่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งสหภาพแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานท้องถิ่นหรือแรงงานข้ามชาติ ซึ่งขัดกับกฎหมายไทยที่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติรวมตัวตั้งสหภาพแรงงาน[33] ขณะที่แรงงานข้ามชาติได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ แต่ในทางปฏิบัติองค์กรแรงงานที่มีอยู่ไม่ได้แสดงความเต็มใจที่จะเป็นตัวแทนพิทักษ์ผลประโยชน์ให้กับแรงงานข้ามชาติ[34] และแรงงานข้ามชาติเองก็มองว่าได้รับผลประโยชน์ที่จับต้องได้เพียงน้อยนิดจากการเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานไทย

กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์

ประเทศไทยได้ลงนาม (แต่ยังไม่ได้ให้สัตยาบัน) ในพิธีสารสหประชาชาติว่าด้วยการค้ามนุษย์ และมีกฎหมายอาญาว่าด้วยการค้าหญิงและเด็กเพื่อแสวงประโยชน์ทางเพศและแรงงาน[35] และอยู่ในระหว่างกระบวนการร่างกฎหมายป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องกับพิธีสารดังกล่าว

แรงงานย้ายถิ่นในประเทศไทย และการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

ส่วนนี้เป็นการตรวจสอบนโยบายของรัฐบาลไทยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ความแตกต่างในการพัฒนาเศรษฐกิจและอัตราค่าจ้าง รวมทั้งความไม่มั่นคงทางการเมือง และโครงสร้างสนับสนุนทางสังคมที่อ่อนแอ ชักนำให้ชาวพม่า ลาว และกัมพูชาจำนวนมากเข้ามาทำงานในประเทศไทย[36] ในการจัดการกับแรงงานข้ามชาติจำนวนมากที่หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ดำเนินมากว่าทศวรรษ รัฐบาลไทยได้กำหนดมาตรการตามกฎหมายในการจ้างแรงงานข้ามชาติในกิจการภาคต่าง ๆ ได้แก่ เกษตรกรรม ประมง โรงงาน และงานรับใช้ในบ้าน

รัฐบาลไทยได้กำหนดมาตรการจดทะเบียนแรงงานที่เปลี่ยนไปเปลี่ยนมา สำหรับแรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา เพื่อจัดการกับแรงงานหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายในประเทศ (โดยอนุญาตให้ไปรายงานตัวและผ่อนผันให้อยู่ในประเทศไทยและทำงานได้ โดยเฉพาะในกิจการที่อนุญาตให้จ้างแรงงานข้ามชาติได้ ซึ่งมักเป็นกิจการที่มีความต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก เช่น เกษตรกรรม งานรับใช้ในบ้าน โรงงาน และประมง) นโยบายจดทะเบียนแรงงานเป็นหนึ่งในการควบคุมจำนวนแรงงานข้ามชาติ ควบคุมการเคลื่อนย้ายแรงงาน และควบคุมอันตรายใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานไทยและความมั่นคงของประเทศ หากไม่คำนึงถึงเป้าหมายที่คับแคบของนโยบาย การพัฒนาระบบการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาตินี้ได้ทำให้แรงงานอยู่ในกรอบของกฎหมายและกำหนดความคุ้มครองบางด้านที่เป็นผลดีต่อตัวแรงงาน[37] รัฐบาลไทยเริ่มเห็นความสำคัญกับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติใน พ.ศ. 2547 มีแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า กัมพูชา และลาวมาขึ้นทะเบียนราษฎร (ทร.38/1) กว่า 1.2 ล้านคน

ช่วงที่เปิดให้จดทะเบียนในปี 2547 มีการอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีนายจ้างและผู้ติดตามแรงงานสามารถจดทะเบียนได้ ซึ่งพบว่ามีผู้ติดตามที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี จำนวน 93,100 คนมาจดทะเบียน ซึ่งส่วนใหญ่เด็กจะไม่ได้เข้ารับการศึกษาและไม่มีประกันสุขภาพ[38] แรงงานที่มาขึ้น

---

[33] มาตรา 100 ของพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ (พ.ศ.2518).

[34] สัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานของ ILO, กรุงเทพฯ, 6 สิงหาคม 2547.

[35] พ.ร.บ.มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. 2540.

[36] Huguet, J., and Punpuing, S., International Migration in Thailand, International Organization for Migration, Regional Office Bangkok, Thailand, 2005, p.5.

[37] Vicary, A., Policy governing migrant workers in Thailand: An examination of policy and its critics, เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง "Reviewing Policies and Creating Mechanisms to Protect Migrant Workers", จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ, 21 กุมภาพันธ์ 2546.

[38] action_migrants@yahoo.com.

ทะเบียนทร. 38/1 นี้จะต้องไปตรวจสุขภาพ (600 บาท) และต้องซื้อบัตรประกันสุขภาพด้วย (โดยได้รับสิทธิใกล้เคียงกับบัตรทองของนโยบาย 30 บาทรักษาทุกโรค ราคา 1,300 บาท) เมื่อตรวจสุขภาพผ่านแล้ว จึงไปสู่ขั้นตอนขอใบอนุญาตทำงาน อย่างไรก็ตาม แรงงานข้ามชาติประมาณ 1.2 ล้านคน ที่จดทะเบียนกับกระทรวงมหาดไทยในเดือนกรกฎาคม 2547 นั้น มีเพียง 814,000 คนที่ไปขอใบอนุญาตทำงาน เมื่อพิจารณาจากพื้นที่แล้ว กรุงเทพฯ จังหวัดใกล้เคียงอย่างสมุทรสาคร และตากเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติมาจดทะเบียนมากที่สุด[39]

จากกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่ดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2545 รัฐบาลไทยได้พยายามวางระบบ "บริหารแรงงานข้ามชาติ" ระยะยาว เพราะรัฐบาลไทยได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างงานกับประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติที่ไหลบ่าเข้ามาจากประเทศเหล่านี้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย และให้สิทธิคุ้มครองแรงงานดังกล่าวตามที่สมควรจะได้ ในระยะเริ่มต้นนี้ MOU ระหว่างลาวและกัมพูชาอยู่ในระหว่างกระบวนการพิสูจน์สัญชาติจากประเทศต้นทางของแรงงาน และออกเอกสารการเดินทางให้ แรงงานจะได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยเป็นเวลา 2 ปี และสามารถต่ออายุได้อีก 2 ปี อย่างไรก็ตาม การดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจนี้กับประเทศลาวและกัมพูชาทำได้ช้า เนื่องจากความล่าช้าในการพิสูจน์สัญชาติ แรงงานกลุ่มแรกที่ได้รับการรับรองสถานภาพให้เข้าประเทศภายใต้ MOU จากประเทศทั้งสองดำเนินการในเดือนธันวาคม 2547[40] ขณะที่ข้อตกลงกับพม่ายังไม่สามารถดำเนินการใด ๆ ได้เลยจนถึงปัจจุบัน (ตุลาคม 2549)

ผลของความล่าช้าในการปฏิบัติตามข้อตกลงในบันทึกความเข้าใจ รัฐบาลจึงได้มีมติคณะรัฐมนตรีใน พ.ศ. 2548 และอีกครั้งในพ.ศ. 2549 อนุญาตให้แรงงานที่เคยจดทะเบียนมาต่อใบอนุญาตทำงาน ค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการจดทะเบียนแรงงานหนึ่งคนคือ 3,800 บาทต่อปี ซึ่งรวมทั้งค่าขอใบอนุญาตทำงานและค่าประกันสุขภาพ นายจ้างส่วนใหญ่จ่ายค่าธรรมเนียมในการจดทะเบียนล่วงหน้าให้กับแรงงานไปก่อนแล้วหักคืนจากค่าจ้างในภายหลัง แต่ถึงแม้นโยบายจดทะเบียนแรงงานจะเปิดช่องให้แรงงานได้รับการคุ้มครองก็ตาม แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนแล้วก็ยังคงมีความเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการขู่เข็ญและการละเมิดทางร่างกาย โดยเฉพาะจากนายจ้างและตำรวจท้องที่[41]

สมมุติฐานการวิจัย :

1. การค้าเด็กและผู้หญิงในภูมิภาคลุ่มน้ำโขงเกิดขึ้นท่ามกลางบริบทภาพรวมของแรงงานข้ามชาติ ในประเทศไทยมีเด็กและเด็กสาวจำนวนมากจากประเทศเพื่อนบ้านทั้ง 3 ประเทศ (พม่า ลาว และกัมพูชา) เข้ามาทำงานในภาคเกษตรกรรม งานรับใช้ในบ้าน กิจการประมง และโรงงาน ประเทศไทยถือเป็นประเทศปลายทางสำคัญสำหรับแรงงานในภูมิภาคแห่งนี้

2. การป้องกันการค้ามนุษย์เป็นเรื่องของการคุ้มครองไม่ให้มีการแสวงประโยชน์จากแรงงานมากกว่าการป้องกันการเคลื่อนย้ายของคน ดังนั้น การป้องกันการค้ามนุษย์จึงเป็นเรื่องของการคุ้มครองแรงงานที่ถูกบังคับ หรือในกรณีของเด็ก ก็เป็นการป้องกันรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กไม่ให้เกิดขึ้น

3. เคยมีข้อเรียกร้องในเรื่องการละเมิด และรายงานที่ว่าด้วยการค้ามนุษย์และกรณีแรงงานบังคับในแรงงานวัยเยาว์ที่เกิดขึ้นใน 4 ภาคการจ้างงานข้างต้นในประเทศไทย อย่างไรก็ตาม มีข้อจำกัดจากการวิจัยในการเข้าถึงตัวแรงงานเด็ก

---

[39] action_migrants@yahoo.com.

[40] Thai Department of Employment, Collaborative Action Against Human Trafficking: Promoting Safe Migration and Addressing Abusive Recruitment Practices, Presentation to 4th session of Sub-regional Advisory Committee (SURAC) of Mekong Project to Combat Trafficking in Women and Children (TICW), Cambodia, May 2006.

[41] Amnesty International, Thailand: The Plight of Burmese Migrant Workers, AI Index: ASA, June, 2005

และหญิงต่างชาติที่กำลังทำงานอยู่ในขณะนี้ เพื่อพิสูจน์ยืนยันความถูกต้องของข้อเรียกร้องดังกล่าว

4. นายจ้างมีความต้องการใช้แรงงานข้ามชาติราคาถูกใน 4 ภาคการจ้างงานนี้ เนื่องจากแรงงานไทยที่พร้อมจะทำงานด้วยค่าแรงที่ต่ำในกิจการเหล่านี้มีไม่เพียงพอ แรงงานชาวไทยไม่อยากทำงานในภาคเกษตรกรรม งานรับใช้ในบ้าน และเรือประมง เนื่องจากงานในกิจการเหล่านี้ไม่อยู่ในการคุ้มครองของพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

คำถามที่เกิดขึ้นจากสมมติฐานข้อสุดท้าย (4) คือ ความต้องการแรงงานข้ามชาติส่งผลต่อการเอารัดเอาเปรียบซึ่งคล้ายเป็นแรงงานบังคับได้อย่างไร? เพื่อที่จะตอบคำถามข้างต้น คณะนักวิจัยจึงจำเป็นต้องเริ่มต้นจากการค้นหาภาวะเสี่ยงภัยต่อการใช้แรงงานบังคับในแต่ละกิจการ กล่าวคือ มีการจำกัดเสรีภาพแรงงานในการเดินทางไปไหนมาไหนหรือไม่ ต้องทำงานยาวนานแต่ได้ค่าแรงต่ำหรือไม่ได้ค่าแรงเลยหรือไม่ มีระบบผูกพันอย่างทาสจากการเป็นหนี้หรือไม่ ยึดบัตรอนุญาตทำงานหรือใช้กำลังข่มขู่บังคับทางกาย/จิตใจหรือไม่ นักวิจัยยังต้องสัมภาษณ์นายจ้างและนายหน้าเพื่อทำความเข้าใจปัจจัยทางสังคมวัฒนธรรม กฎหมาย และ/หรือปัจจัยทางการเมืองที่มีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของนายจ้างเกี่ยวกับวิถีปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ ซึ่งสัมพันธ์อย่างยิ่งกับตัวชี้วัดที่พบในการจ้างงานที่มีการแสวงประโยชน์ได้ การขยายความเข้าใจในประเด็นเหล่านี้ จึงต้องมีการเข้าไปแทรกแซงที่เป้าหมายทั้งแรงงานข้ามชาติ นายจ้าง นายหน้า และรัฐบาลไทย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบ ซึ่งต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่านี้ และต้องยึดหลักความเป็นจริงของสถานการณ์การทำงานของแรงงานข้ามชาติ จากทัศนะของทั้งแรงงานข้ามชาติและนายจ้างในแต่ละกิจการทั้ง 4 ภาค การศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงการมีอิทธิพลซึ่งกันและกันของนโยบายรัฐ ทัศนคติของนายจ้าง และทัศนคติของสังคมไทยทั่ว ๆ ไป อันส่งผลในเชิงบริบทที่ทำให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติขึ้นในประเทศไทย

3

บทที่ 3: ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยในถิ่นปลายทางที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานเด็กและผู้หญิงต่างชาตินั้น ใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการออกแบบร่วมกันโดย ILO TICW และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

1. ประชากรเป้าหมาย

เนื่องจากวัตถุประสงค์หลักของการศึกษานี้เน้นที่การแสวงประโยชน์ในถิ่นปลายทาง จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากสถานที่ทำงานต่าง ๆ ในแต่ละภาคการจ้างงาน โดยกลุ่มประชากรเป้าหมายคือ แรงงานข้ามชาติผู้หญิงที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี และผู้ชายอายุไม่เกิน 20 ปี รวมถึงนายจ้างและนายหน้าหางานใน 4 ภาคการจ้างงาน พื้นที่ตัวอย่างเป็นภาคกลางของประเทศซึ่งเป็นถิ่นปลายทางหลักของแรงงานข้ามชาติ แม้ในระยะแรกกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ชายนั้นจะเป็นเด็ก แต่นักวิจัยรู้สึกว่าเด็กผู้ชายมักจะไม่บอกความจริงเกี่ยวกับอายุของตัวเอง เนื่องจากกลัวว่าจะถูกส่งตัวให้เจ้าหน้าที่ ประเด็นต่อมาก็คือ ในวัฒนธรรมพม่าเป็นเรื่องปกติทั่วไปที่จะระบุวันเกิดจากวันที่เริ่มตั้งครรภ์ ซึ่งจะบวกเพิ่มไปจากวันที่คลอด 1 ปี ผลก็คือ คณะนักวิจัยได้ตัดสินใจกำหนดเกณฑ์อายุขั้นต่ำสำหรับผู้ชายไว้ไม่เกิน 20 ปี

2. กรอบแนวคิดและการศึกษาเชิงทุติยภูมิ

รายงานของ ILO-IPEC/TICW เรื่อง "Human Trafficking: Refining Demand, Destination factors in the trafficking in children and young women in the Mekong sub-region" นับเป็นงานวิจัยชิ้นสำคัญที่ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านความต้องการในการค้ามนุษย์ ในรายงานฉบับสมบูรณ์ของงานวิจัยนี้ระบุถึงข้อมูลพื้นฐานของแต่ละภาคการจ้างงานในประเทศไทย ซึ่งคณะนักวิจัยได้นำมาใช้กำหนดลำดับความสำคัญสำหรับการวิจัยในระยะต้น นอกจากนั้น สถาบันวิจัยประชากรและสังคมได้ศึกษาวิเคราะห์รายงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องที่เป็นภาษาไทยเพิ่มเติม โดยมีการจัดประชุมขึ้นหลายครั้งระหว่าง ILO และสถาบันวิจัยประชากรและสังคมในปี 2547 และคณะนักวิจัยได้ประชุมตกลงกำหนดกรอบแนวคิดในเดือนธันวาคม 2547

3. วิธีวิจัยเชิงปริมาณ

ในการศึกษานี้คณะนักวิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามขึ้น 2 ชุด เพื่อใช้สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติและนายจ้าง ในการสำรวจนี้ตั้งใจให้กระบวนการสัมภาษณ์สั้นที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อให้แรงงานและนายจ้างยินดีเข้าร่วมมากขึ้น จึงกำหนดว่าแบบสอบถามจะใช้เวลาสัมภาษณ์ไม่เกิน 30 นาที การสัมภาษณ์ใช้วิธีสอบถามโดยตรงจากตัวแรงงานและนายจ้าง ยกเว้นเฉพาะนายจ้างบางคนเท่านั้นที่ใช้โทรศัพท์ในการสัมภาษณ์ เช่น นายจ้างของคนรับใช้ในบ้าน การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณดำเนินการในช่วงเดือนกรกฎาคมถึงตุลาคม 2548 มีจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ถูกสัมภาษณ์โดยแบบสอบถามที่พัฒนาสำหรับการศึกษานี้ทั้งหมด 376 คน จาก 3 ภาคการจ้างงานคือเกษตรกรรม กิจการประมง และโรงงานสิ่งทอขนาดเล็กและขนาดกลาง สำหรับข้อมูลการสัมภาษณ์แรงงานที่ทำงานรับใช้ในบ้าน ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการวิจัยก่อนหน้าของสถาบันวิจัยประชากรและสังคมที่สัมภาษณ์แรงงานรับใช้ในบ้านจำนวน 320 คนในจังหวัดเชียงใหม่และตาก เมื่อ พ.ศ. 2545-2546 แต่การสำรวจครั้งนั้นไม่ได้เน้นวัตถุประสงค์ในประเด็นเดียวกับงานวิจัยนี้ บทสรุปของการศึกษานี้ที่เกี่ยวกับแรงงานรับใช้ในบ้านจึงได้มาจากการสัมภาษณ์ระดับลึกกับแรงงานกลุ่มนี้

4. วิธิวิจัยเชิงคุณภาพ

ใช้การสัมภาษณ์ระดับลึกและการสังเกตสถานที่ทำงาน เพื่อเก็บข้อมูลจากตัวแรงงานข้ามชาติ นายจ้าง นายหน้า และผู้ให้ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ ที่จำเป็น การสัมภาษณ์ระดับลึกแต่ละครั้งใช้เวลา 1-2 ชั่วโมง ส่วนการสังเกตที่ทำงานได้แก่ การสังเกตบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแรงงานกับนายจ้าง ซึ่งเกิดขึ้นในเวลาเดียวกับการสำรวจและการสัมภาษณ์ ข้อมูลจากการสังเกตถูกจดไว้ในบันทึกภาคสนาม

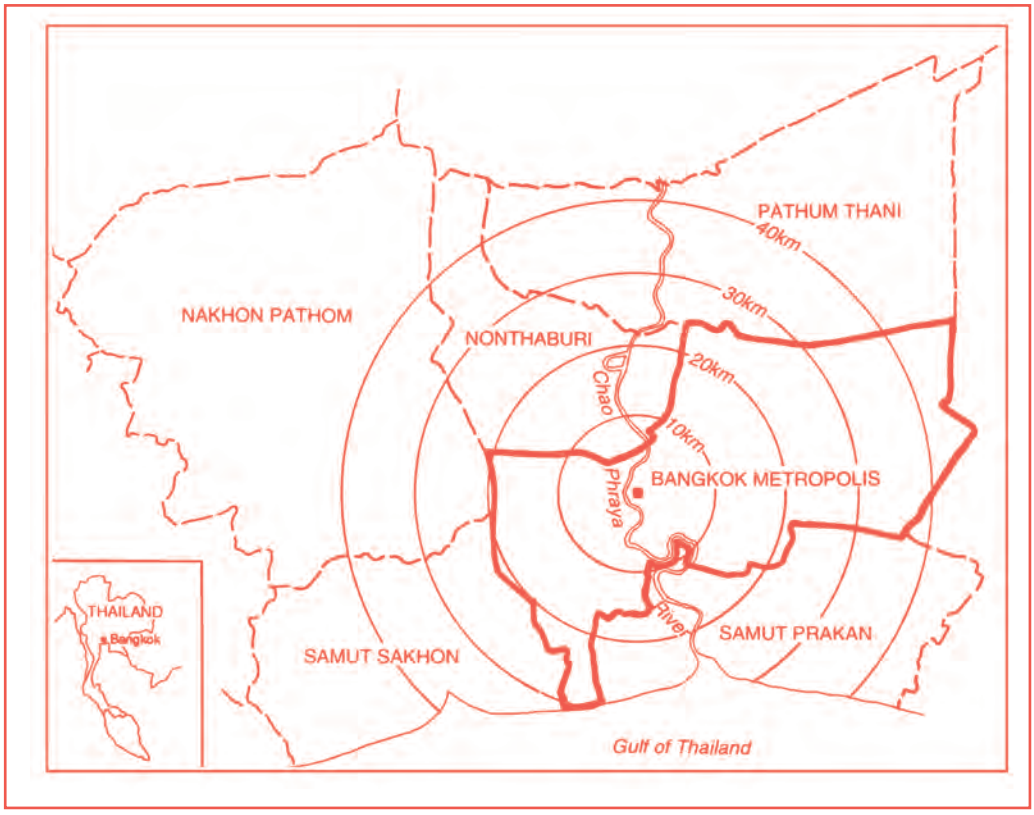
5. ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

ตารางแสดงประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

ภาค	นายจ้าง	นายหน้า	แรงงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจ	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจ
1. งานรับใช้ในบ้าน	นายจ้าง	ผู้ที่จัดหางานให้กับแรงงาน	แรงงานหญิงต่างชาติ อายุต่ำกว่า 26 ปี ทั้งที่จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน	นายจ้าง: 62 แรงงาน: 320	นายจ้าง: 15 แรงงาน: 65
2. โรงงานสิ่งทอขนาดเล็กและขนาดกลาง	เจ้าของและผู้จัดการดูแลในโรงงานสิ่งทอที่มีการจ้างงานน้อยกว่า 50 คน	ผู้ที่จัดหางานให้กับแรงงาน	แรงงานชายต่างชาติ อายุต่ำกว่า 21 ปี และแรงงานหญิง ต่างชาติอายุต่ำกว่า 26 ปี ทั้งที่จดทะเบียน และไม่จดทะเบียน	นายจ้าง: 80 แรงงาน: 130	นายจ้าง: 10 แรงงาน: 10
3. ภาคเกษตรกรรม	เจ้าของและผู้ดูแลจัดการที่ดิน สวนผลไม้ และฟาร์มเลี้ยงสัตว์	ผู้ที่จัดหางานให้กับแรงงาน	แรงงานชายต่างชาติ อายุต่ำกว่า 21 ปี และแรงงานหญิงต่างชาติ อายุต่ำกว่า 26 ปี ทั้งที่จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน	นายจ้าง: 92 แรงงาน: 129	นายจ้าง: 13 แรงงาน: 13
4. กิจการประมง	ไต้ก๋งและเจ้าของหรือผู้จัดการดูแลโรงงานประมงต่อเนื่อง	ผู้ที่จัดหางานให้กับแรงงาน	แรงงานชายต่างชาติ อายุต่ำกว่า 21 ปี และแรงงานหญิงต่างชาติ อายุต่ำกว่า 26 ปี ทั้งที่จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน	นายจ้าง: 82 แรงงาน: 117	นายจ้าง: 6 แรงงาน: 9
				รวมนายจ้าง: 316 **รวมแรงงาน: 696**	**รวมนายจ้าง: 44** **รวมแรงงาน: 97** **รวมนายหน้า: 10**

6. พื้นที่ในการศึกษา

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ได้เลือกกรุงเทพฯและจังหวัดปริมณฑลเป็นพื้นที่หลักในการเก็บข้อมูลวิจัย เนื่องจากดูเหมือนจะมีช่องว่างในการวิจัย เมื่อพิจารณาถึงเงื่อนไขของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในและนอกเขตเมือง/เทศบาล และรอบ ๆ เขตเมือง กรุงเทพมหานครนับเป็นถิ่นปลายทางที่ดึงดูดแรงงานข้ามชาติให้เข้ามาทำงานมากที่สุด รายงานที่ว่าด้วยการค้ามนุษย์และแรงงานถูกบังคับก่อนหน้านี้หลายฉบับที่ทำในเขตกรุงเทพฯและบริเวณใกล้เคียงปรากฏในสื่อสาธารณะทั่วไป เหตุผลของการเลือกศึกษาในแต่ละภาคการจ้างงานในแต่ละพื้นที่ มีดังต่อไปนี้



ก) งานรับใช้ในบ้าน:

ข้อมูลเชิงปริมาณจากการสำรวจแรงงานรับใช้ในบ้าน ที่ถูกนำมาใช้ประกอบในการศึกษานี้ มีพื้นที่ในการเก็บข้อมูลในจังหวัดเชียงใหม่และอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เมื่อ พ.ศ. 2545-2546 ส่วนการสำรวจนายจ้าง รวมทั้งการสัมภาษณ์ระดับลึกแรงงานข้ามชาติ นายจ้าง และนายหน้านั้นทำในกรุงเทพฯและปริมณฑล พร้อม ๆ กับการเก็บข้อมูลของอีก 3 ภาคการจ้างงาน ในช่วงเดือนกรกฎาคมถึงตุลาคม 2548 การพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพฯและจังหวัดใกล้เคียงนั้น ส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของครอบครัว จากครอบครัวขยายสู่การเป็นครอบครัวเดี่ยว และเมื่อระดับการศึกษาของประชากรสูงขึ้น ชนชั้นกลางที่กำลังสร้างครอบครัวใหม่ ซึ่งต่างต้องออกไปทำงานนอกบ้านนั้น ต้องพึ่งพาอาศัยคนรับใช้ในบ้านเพื่อที่จะดูแลงานบ้านและเด็ก ๆ ดังตัวเลขที่พบในการจดทะเบียนแรงงานเมื่อเร็ว ๆ นี้ว่ามีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากทำงานรับใช้ใน

บ้าน และเป็นที่รับรู้ว่ามีการเอารัดเอาเปรียบแรงงานรับใช้ในบ้านสูงมากในกรุงเทพฯ ซึ่งปรากฏอยู่ในเอกสารของอพช.หลายองค์กร เช่น มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก และมูลนิธิผู้หญิง

ข) โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดเล็กและขนาดกลาง:

ทำการศึกษาในกรุงเทพฯและจังหวัดใกล้เคียง ได้แก่ นนทบุรี นครปฐม สมุทรปราการ ปทุมธานี และสมุทรสาคร เมื่อดูจากตัวเลขการจดทะเบียนในเดือนกรกฎาคม 2547 จะเห็นว่าเขตอุตสาหกรรมใกล้กรุงเทพฯเหล่านี้ดึงดูดแรงงานข้ามชาติจดทะเบียนจำนวนมาก และมีบันทึกกรณีแรงงานเด็กต่างชาติในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าตกอยู่ในสภาพเป็นแรงงานบังคับในกรุงเทพฯ

ค) ภาคเกษตรกรรม:

ทำการศึกษาในจังหวัดนครปฐม ซึ่งตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของกรุงเทพฯ เศรษฐกิจสำคัญของจังหวัดขึ้นอยู่กับภาคเกษตรกรรม โดยเฉพาะสวนผัก สวนผลไม้ สวนดอกไม้ ฟาร์มเลี้ยงหมูและสัตว์ปีก ทั้งเป็ดและไก่ จากการพูดคุยเบื้องต้นระหว่างสถาบันวิจัยประชากรและสังคมและผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) ระบุว่า อาจมีการเอารัดเอาเปรียบแรงงานในภาคเกษตรเกิดขึ้นในพื้นที่นี้ นอกจากนั้นข้อมูลที่ว่าด้วยสภาพและความเป็นไปได้ของแรงงานบังคับและการเอารัดเอาเปรียบในภาคเกษตรในประเทศไทยยังเป็นที่เปิดเผยน้อยมาก

ง) กิจการประมง:

ทำการศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นจังหวัดชายฝั่งทะเลใกล้กับกรุงเทพฯ เศรษฐกิจหลักของจังหวัดได้แก่ อุตสาหกรรมประมง สมุทรสาครเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่บริเวณปากแม่น้ำท่าจีน ทางตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศไทย แพปลาและโรงงานประมงต่อเนื่องจำนวนมากในจังหวัดทำให้สมุทรสาครเป็นศูนย์กลางของตลาดอาหารทะเล โดยเฉพาะกุ้ง ขณะที่ 30% ของแรงงานทั้งหมดในสมุทรสาครเป็นแรงงานท้องถิ่น ที่เหลืออีก 70% เป็นแรงงานข้ามชาติ ซึ่งจำนวนไม่น้อยมาจากประเทศพม่า จากการพูดคุยในเบื้องต้นกับผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่ามีกรณีแรงงานเด็กและผู้หญิงซึ่งมีอายุต่ำกว่า 26 ปีเป็นแรงงานบังคับในจังหวัด

7. การออกแบบเครื่องมือวิจัย

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ว่าจ้างที่ปรึกษาให้ยกร่างแบบสอบถามที่ใช้สำรวจนายจ้างและแรงงานข้ามชาติในเบื้องต้นในเดือนมกราคม 2548 ซึ่งปรับปรุงโดยคณะนักวิจัยจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม และได้แปลเครื่องมือวิจัยเป็นภาษาไทย ILO และสถาบันวิจัยประชากรและสังคมได้จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมีนักวิจัย นักวิชาการ เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานราชการ และอพช.เข้าร่วม เพื่ออธิบายเป้าหมายของการวิจัยและนำเสนอเครื่องมือวิจัยเพื่อวิจารณ์ให้ความเห็นในเดือนกุมภาพันธ์ 2548 ความเห็นที่ได้จากผู้เข้าร่วมประชุมได้นำไปปรับปรุงแบบสอบถาม และแนวทางในการสัมภาษณ์ ซึ่งรวมถึงวิธีการที่ปลอดภัยในการกำหนดและเข้าถึงตัวแรงงานเด็กและผู้หญิง นายจ้าง และนายหน้าในกิจการที่ศึกษา โดยเฉพาะการเข้าถึงสถานที่ซึ่งแรงงานเด็กทำงานอยู่ โดยได้รับข้อมูลในส่วนของสถานที่ทำงานซึ่งสามารถเข้าไปทำวิจัยได้จากอพช.และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการ

1) การทดสอบเครื่องมือการเก็บข้อมูล :

สำหรับแต่ละกิจการ นักวิจัยและผู้ช่วยวิจัยจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคมได้ทำการทดสอบ ทั้งแบบสอบถามและแนวทางการสัมภาษณ์ระดับลึก ที่จะใช้กับนายจ้างและแรงงานข้ามชาติในกรุงเทพฯและจังหวัดนครปฐม ในเดือนมีนาคมและเมษายน 2548 แบบสอบถามและแนวทางการสัมภาษณ์ระดับลึกของแต่ละกิจการผ่านการทดสอบทั้งหมด 3 ครั้งด้วยกัน คณะนักวิจัยมีการประชุมหลังจากการทดสอบในแต่ละครั้ง โดยการให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดจาก ILO ได้ทำการปรับปรุงเครื่องมือโดยใช้การทดสอบและการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเป็นฐาน เมื่อผ่านการทดสอบเครื่องมือวิจัยก็จะถูกนำไปแปลไปเป็นภาษาพม่าเป็นขั้นตอนสุดท้าย

2) คณะเก็บข้อมูลภาคสนาม

การเก็บข้อมูลในแต่ละภาคการจ้างงาน ได้กำหนดให้มีคณะผู้ดูแลงานสนามขึ้น โดยแต่ละคณะประกอบด้วยนักวิจัย ผู้ควบคุมงานสนาม และพนักงานสัมภาษณ์ประมาณ 10 คน ซึ่งมีทั้งคนไทยและแรงงานข้ามชาติ (หรือสามารถพูดภาษาของแรงงานชาติพันธุ์อื่น ๆ ได้) การจ้างพนักงานสัมภาษณ์และผู้ควบคุมงานสนาม สถาบันวิจัยประชากรและสังคมได้ติดประกาศในมหาวิทยาลัยและใช้การติดต่อผ่านแรงงานข้ามชาติที่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้ช่วยวิจัยที่สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมาก่อน ผู้ควบคุมงานสนามทั้งหมดมีประสบการณ์ในการเก็บข้อมูลภาคสนามมาก่อน คณะนักวิจัยจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคมได้จัดหลักสูตรอบรมพนักงานสัมภาษณ์และผู้ควบคุมงานสนาม 5 ครั้งในเดือนมิถุนายน 2548 มีการจัดอบรมผู้ควบคุมงานสนาม/พนักงานสัมภาษณ์ชาวไทยเพื่อเตรียมความพร้อมในการสัมภาษณ์นายจ้างชาวไทย และพนักงานสัมภาษณ์ต่างชาติที่จะสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติด้วยภาษาของตัวแรงงานเองแยกต่างหากจากกัน

นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (การสัมภาษณ์ระดับลึก) เป็นการเฉพาะนอกเหนือจากการฝึกอบรมการสำรวจ เนื่องจากต้องการผู้ช่วยนักวิจัยที่มีประสบการณ์มากกว่า ซึ่งเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาเป็นอย่างดี ผู้ช่วยนักวิจัยทั้งที่พูดไทยได้และไม่ได้จะได้รับการอบรมระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเป็นเวลากว่า 2 วัน เพื่อการสัมภาษณ์ระดับลึก โดยครอบคลุมถึงการเข้าพบสัมภาษณ์ จริยธรรมนักวิจัย ความปลอดภัยของผู้ตอบคำถามและพนักงานสัมภาษณ์ การตระหนักถึงความแตกต่างทางเพศภาวะและอายุ (โดยเฉพาะเมื่อทำการสัมภาษณ์เด็ก) รวมทั้งการฝึกปฏิบัติเทคนิคการสัมภาษณ์ที่เหมาะสม และการลงบันทึกข้อมูล

3) วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ก) การสำรวจ:

ในกรอบกำหนดประชากรตัวอย่างเบื้องต้น ใช้รายชื่อแรงงานข้ามชาติและนายจ้างที่ไปจดทะเบียนกับกระทรวงมหาดไทยใน พ.ศ. 2547 เป็นกรอบหลัก ส่วนการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีทั้งยึดหลักความน่าจะเป็น หรือการสุ่มตัวอย่างเป็นระบบ (probability sampling or systematic random sampling) และความไม่น่าจะเป็นหรือการเลือกตัวอย่างอย่างง่าย (non-probability sampling or simple random sampling) โดยการเลือกตัวอย่างนายจ้างที่จดทะเบียนใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ และการเข้าถึงตัวแรงงานข้ามชาติและนายจ้างที่ไม่ได้จดทะเบียน ใช้การเลือกตัวอย่างอย่างง่ายโดยการค้นหาผู้ให้ข้อมูลหลักที่ต้องการขึ้นมาบางส่วนก่อน แล้วใช้บุคคลผู้นั้นช่วยหาผู้ให้ข้อมูลคนต่อไป จนได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ (snow ball or non-probability technique)

ข) การสัมภาษณ์ระดับลึก:

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ระดับลึกนั้น การศึกษานี้ตั้งใจเลือกจากแรงงานข้ามชาติบางส่วนที่ตอบแบบสอบถาม และผู้ที่คาดว่ามีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ เคยเป็นแรงงานถูกบังคับ หรือถูกเอารัดเอาเปรียบในลักษณะอื่น ๆ ในกรณีการระบุตัวนายหน้าจัดหางานนั้นใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างแบบง่ายแบบสโนว์บอลล์ และบางรายสืบหาจากข้อมูลที่ได้จากแรงงานต่างชาติและนายจ้าง รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักคนอื่น ๆ เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับท้องถิ่น ผู้ให้บริการสังคม อพช. และผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้อง

8. การรวบรวมข้อมูล

ในแต่ละภาคการจ้างงานใช้ระเบียบวิธีวิจัยแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยในการรวบรวมข้อมูล ยกเว้นเพียงงานรับใช้ในบ้านที่อาศัยข้อมูลเดิมจากที่สถาบันวิจัยประชากรและสังคมเคยสำรวจแรงงานรับใช้ในบ้านไว้ต่างหากในปี 2545-2546 โดยนักวิจัยแต่ละคนได้อธิบายถึงการใช้วิธีเก็บข้อมูลที่แตกต่างกันไว้ในรายงานของแต่ละภาคการจ้างงาน เพื่อแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคสำคัญหรือข้อบกพร่องในการเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้ร่วมวิจัยจาก ILO และสถาบันวิจัยประชากรและสังคมได้ทำการประเมินระหว่างการวิจัยในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อแยกแยะและลดปัญหาที่เกิดขึ้น

ความยินยอมของผู้ตอบ:

ผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกคนจะได้รับการแจ้งข้อมูลเรื่องวัตถุประสงค์ของการศึกษา กระบวนการสัมภาษณ์ การรักษาความลับของข้อมูล และสิทธิในการมีส่วนร่วมหรือปฏิเสธการตอบคำถาม หรือเข้าร่วมกระบวนการสัมภาษณ์ ผู้ตอบคำถามที่เข้าร่วมการสำรวจและสัมภาษณ์ระดับลึกได้ลงนามในแบบให้ความยินยอม (consent form)

นายจ้าง:

ในการเข้าถึงนายจ้าง สถาบันวิจัยประชากรและสังคมได้ส่งจดหมายเพื่ออธิบายถึงวัตถุประสงค์และผลที่คาดว่าจะได้รับของการวิจัยให้แก่นายจ้าง โรงงานขนาดกลางมักจะขอให้มีการติดต่ออย่างเป็นทางการก่อนการสัมภาษณ์ ขณะที่โรงงานขนาดเล็กจำนวนมากมีรั้วรอบขอบชิดและไม่อนุญาตให้คนภายนอกเข้า ผู้ควบคุมงานสนามจะนัดแรงงานข้ามชาติที่เข้าข่ายก่อนจะเข้าไปสัมภาษณ์ตัวต่อตัว นายจ้างหลายคนไม่ต้องการให้เข้าพบสัมภาษณ์ ซึ่งบางคนได้ให้สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์แทน การเก็บข้อมูลมีการขยายเวลาออกไปเนื่องจากอัตราการสัมภาษณ์จนได้แบบสอบถามสมบูรณ์มีต่ำ ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นเพราะปัญหาในการเข้าถึงตัวแรงงานข้ามชาติและนายจ้าง ช่วงเวลาเก็บข้อมูลจึงแตกต่างกันไปในแต่ละภาคการจ้างงาน ภาคเกษตรกรรมใช้เวลาประมาณ 1.5 เดือน ขณะที่โรงงาน งานรับใช้ในบ้านและกิจการประมงใช้เวลาเก็บข้อมูลทั้งสิ้นเกือบ 4 เดือน

แรงงานข้ามชาติ:

แรงงานข้ามชาติจะถูกสัมภาษณ์ด้วยภาษาของตัวเองมากเท่าที่จะเป็นไปได้ อย่างไรก็ตาม เอกสารการวิจัยไม่ได้แปลเป็นภาษาลาวและภาษาเขมร (พนักงานสัมภาษณ์ที่สามารถพูดได้ 2 ภาษาคือไทย-ลาว และไทย-เขมรจะเป็นผู้แปลแบบสอบถามเป็นภาษาลาวหรือเขมรเลย ขณะที่ทำการสัมภาษณ์) ในการสัมภาษณ์แรงงาน พนักงานสัมภาษณ์จะใช้ผู้ช่วยวิจัยที่สามารถพูดภาษาของแรงงานข้ามชาติได้ หรือใช้ภาษาไทยหากตัวแรงงานสามารถเข้าใจได้ แรงงานข้ามชาติจะถูกสัมภาษณ์ในที่ทำงานหรือที่พักเป็นส่วนใหญ่ สำหรับการเก็บข้อมูลในกิจการประมง การสัมภาษณ์ทั้งหมดเกิดขึ้นนอกพื้นที่ทำงาน ด้วยเหตุที่เครือข่ายส่งเสริมสุขภาพชีวิตแรงงาน ซึ่งเป็นอพช.ในท้องถิ่นเป็นผู้ประสานงานการวิจัยให้ สำหรับงานรับใช้ในบ้านนั้นทำการสัมภาษณ์ทั้งในและนอกพื้นที่ทำงาน (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในหัวข้อ ข้อท้าทายในการวิจัย)

นายหน้า:

การเข้าถึงตัวนายหน้าหางานในการศึกษาครั้งนี้ใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างแบบสโนว์บอลล์ โดยนักวิจัยได้เริ่มเข้าสัมภาษณ์นายจ้างและแรงงานเพื่อถามถึงรายละเอียดของการติดต่อนายหน้าหางาน ในระหว่างกระบวนการวิจัย คณะนักวิจัยได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นชาวต่างชาติ และได้ข้อมูลว่ารู้จักนายหน้าหางานบางคน ด้วยวิธีการดังนี้ จึงได้สัมภาษณ์ระดับลึกนายหน้าหางานจากทุกภาคการจ้างงานทั้งสิ้น 10 คน

9. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขนาดของแรงงานกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ประมาณ 100-150 คน ในแต่ละภาคกิจการ ซึ่งเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ตารางทางเดียวและตารางสองทาง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ (SPSS - Statistical Package for the Social Sciences) และใช้สถิติเชิงพรรณาสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาหลายรูปแบบประกอบกัน ได้แก่ การ

วิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อสร้างรูปแบบและปัจจัยพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นหลักของการจ้างงาน

10. ประเด็นท้าทายในการวิจัย

ก) การเข้าถึงสถานที่ทำงาน

สำหรับผู้ตอบคำถามที่เป็นนายจ้าง นักวิจัยต้องเผชิญปัญหาหลายประการ เมื่อต้องการใช้ข้อมูลจากการจดทะเบียนนายจ้างเป็นกรอบประชากรตัวอย่าง ข้อท้าทายที่พบในการวิจัยคือ ข้อมูลเก่ายังไม่ได้ปรับปรุงเป็นปัจจุบัน เช่น การเปลี่ยนแปลงที่อยู่ของนายจ้างบางคน บางคนไม่ได้จ้างแรงงานต่างชาติแล้ว และ/หรืออายุของแรงงานต่างชาติไม่เข้าเกณฑ์ประชากรเป้าหมายของการศึกษานี้ เมื่อลงเก็บข้อมูลภาคสนามจึงต้องการแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้น นายจ้างจำนวนมากที่ไม่เคยจดทะเบียนแรงงานก็จะไม่ถูกนับรวม ดังนั้น จึงต้องใช้เทคนิคการระบุผู้ให้ข้อมูลหลักก่อนด้วย (snowball) หรือวิเลือกตัวอย่างแบบง่ายไม่ยึดหลักความน่าจะเป็น (non-probability technique) ร่วมด้วย

จากความจริงที่นักวิจัยสามารถเข้าสัมภาษณ์นายจ้างและแรงงานต่างชาติ ชี้ให้เห็นว่าบุคคลเหล่านี้ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์หรือเป็นแรงงานบังคับ เนื่องจากยินยอมให้สัมภาษณ์ อย่างไรก็ตาม มีสถานประกอบการจำนวนมากปฏิเสธไม่ให้นักวิจัยเข้าสัมภาษณ์ ดังนั้นข้อค้นพบจากแรงงานที่ทำงานในนั้นจึงไม่รวมอยู่ด้วย การเข้าถึงนายจ้างคนรับใช้ในบ้านยิ่งยากเป็นพิเศษ เนื่องจากที่ทำงานแยกโดดเดี่ยวและไม่ปรากฏให้เห็น อีกทั้งนายจ้างเหล่านั้นไม่ถือว่าตัวเองเป็นนายจ้าง คณะผู้วิจัยในส่วนงานรับใช้ในบ้านจึงต้องใช้วิธีสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์

ข) การสัมภาษณ์แรงงานต่างชาติใน “สถานที่ทำงาน”

การสัมภาษณ์แรงงานต่างชาติในภาคเกษตรและโรงงานทั้งหมดเกิดขึ้นใน “สถานที่ทำงาน” เช่นเดียวกับที่สัมภาษณ์ผู้รับใช้ในบ้าน อย่างไรก็ตาม การสัมภาษณ์จะเริ่มขึ้นเมื่อมั่นใจว่านายจ้างไม่ได้อยู่ต่อหน้าขณะสัมภาษณ์ ตัวอย่างเช่น เพื่อเบี่ยงเบนความสนใจของนายจ้าง พนักงานสัมภาษณ์ชาวไทยจะสัมภาษณ์ตัวนายจ้าง พร้อมกับที่พนักงานสัมภาษณ์แรงงานกำลังสัมภาษณ์แรงงานต่างชาติ แรงงานที่ให้สัมภาษณ์ในที่ทำงานมักจะพูดถึงสภาพที่เป็นอยู่ ทั้งการทำงานและการใช้ชีวิตในทางลบน้อยมาก

ค) ปัญหาในการเข้าถึงผู้ตอบคำถามที่เป็น “เป้าหมาย” ในเวลาอันจำกัด

กลุ่มเป้าหมายที่วางไว้เกินกำลังที่จะทำได้ทันในกรอบเวลาอันจำกัด เนื่องจากความจริงที่ว่าส่วนใหญ่แล้ว นักวิจัยของทุกภาคกิจการไม่ได้อาศัยอยู่ในชุมชน การได้รับข้อมูลที่ละเอียดอ่อนอาจกลายเป็นปัญหามากกว่า โดยเฉพาะในกลุ่มต่อไปนี้ นับว่าเข้าถึงได้ยากเป็นพิเศษ :

นายหน้า:

ในเบื้องต้นนั้นเข้าใจว่าจะสัมภาษณ์นายหน้า 8-10 คนในแต่ละภาคกิจการ แต่กลับพบว่าไม่สามารถจะหานายหน้ามาสัมภาษณ์ได้เลย เนื่องจากนายหน้ามักทำงานฝ่าฝืนกฎหมายและไม่ต้องการให้ตัวเองเป็นที่สังเกต จึงไม่น่าแปลกใจที่ไม่มีนายจ้างและแรงงานคนใดเต็มใจเปิดเผยรายละเอียดของนายหน้า ดังนั้นคณะนักวิจัยจึงต้องลดจำนวนนายหน้าที่จะถูกสัมภาษณ์ลงเหลือ 10 คนจากทุกภาคการจ้างงาน เนื่องจากแต่ละคนเป็นผู้จัดหาแรงงานข้ามชาติให้กับหลายภาคการจ้างงาน หากกลุ่มตัวอย่างของนายหน้ามีขนาดใหญ่ขึ้น ข้อมูลก็อาจจะมีความหมายมากขึ้น แต่ปัญหานี้ก็ไม่ถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ของการศึกษานี้

แรงงานไม่ได้จดทะเบียน และนายจ้าง:

แม้ในเบื้องต้น คณะนักวิจัยพยายามกำหนดเป้าหมายที่เป็นแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายและนายจ้างมากกว่านี้ เป้าหมายคือ 50% ในแต่ละภาคการจ้างงาน เพื่อการเปรียบเทียบที่เห็นชัดของผลกระทบของสถานะทางกฎหมายที่มีต่อการแสวงประโยชน์และสภาพการทำงาน แต่ในความเป็นจริงแล้วไม่สามารถหากลุ่มเป้าหมายได้ตามที่วางไว้ เนื่องจากนายจ้างที่ไม่ได้จดทะเบียนปฏิเสธการให้สัมภาษณ์อย่างหนักแน่น แต่เต็มใจที่จะยอมให้สัมภาษณ์แรงงานต่าง

ชาติที่จดทะเบียนมากกว่าจะอนุญาตให้นักวิจัยสัมภาษณ์แรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน (ซึ่งทำงานในที่เดียวกัน)

แรงงานในเรือประมง:

ในเบื้องต้นได้วางแผนที่จะสัมภาษณ์แรงงานในเรือประมงไว้เป็นจำนวนมากกว่านี้ (คือให้ได้ 50% ของกลุ่มตัวอย่างในกิจการประมงทั้งหมด) แต่เป็นการยากที่จะสัมภาษณ์แรงงานในเรือประมงจำนวนมากกว่านี้ได้ เพราะส่วนใหญ่ออกทะเล และได้สัมภาษณ์เพียงคนที่กลับ "ขึ้นฝั่ง" เท่านั้น

แรงงานชาวลาวและกัมพูชา:

ระเบียบวิธีวิจัยในเบื้องต้นกำหนดเป้าหมายที่จะให้ภาพของแรงงานข้ามชาติที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่จดทะเบียนกับรัฐบาลไทยในเดือนกรกฎาคม 2547 (นั่นคือประมาณ 71% เป็นแรงงานสัญชาติพม่า 15% เป็นแรงงานสัญชาติลาว และ 14% เป็นแรงงานสัญชาติกัมพูชา) อย่างไรก็ตาม เนื่องจากปัญหาในการเข้าถึงแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาและลาว ผลสุดท้ายจึงดำเนินการสำรวจในกลุ่มแรงงานพม่าเป็นหลัก ส่วนแรงงานข้ามชาติจากอีก 2 ประเทศนั้นมีปัญหา เพราะเดิมคณะนักวิจัยเข้าใจว่าแรงงานข้ามชาติชาวลาวและกัมพูชาน่าจะพูดภาษาไทยได้ดีพอที่จะสื่อสารกับนักวิจัยได้ แต่ปรากฏว่าไม่มี และนอกจากนั้นคณะนักวิจัยเองก็มีพนักงานสัมภาษณ์ที่พูดภาษาชาติพันธุ์ต่าง ๆ จากพม่าได้มากกว่าภาษาไทยหรือลาว ทำให้ไม่สามารถสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติชาวลาวและกัมพูชาได้มากนัก นอกจากนั้นแล้ว ในบางพื้นที่ เช่น สมุทรสาคร พบว่ามีแรงงานชาวลาวและกัมพูชาทำงานอยู่ไม่มากนัก

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา:

- ต้องเพิ่มเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ร่วมกับคนในชุมชน เช่น อพช. และหน่วยงานที่ให้บริการแรงงานข้ามชาติ ให้เป็นพนักงานสัมภาษณ์เท่าที่จะเป็นไปได้เพื่อเข้าถึงสถานที่ทำงานที่ปิดลับ รวมถึงนายจ้างและแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้จดทะเบียน
- ผู้ร่วมทีมของคณะนักวิจัยอย่างน้อย 1 คนในแต่ละกิจการควรจะพูดภาษาเขมร พม่า ไทยใหญ่ มอญ และลาวได้

ง) การประกันความปลอดภัยให้กับผู้ถูกสัมภาษณ์

นักวิจัยจำเป็นที่จะต้องระมัดระวังในการเข้าสัมภาษณ์ เพื่อรับรองความปลอดภัยให้กับแรงงานต่างชาติได้ตลอดเวลา ตัวอย่างเช่น กรณีภาคเกษตรกรรม ซึ่งนักวิจัยได้เข้าไปสัมภาษณ์ในพื้นที่ด้วยรถตู้ของมหาวิทยาลัย วันต่อมาตำรวจก็เข้าไปที่ฟาร์มแห่งนั้น และถามคำถามกับนายจ้างและเพื่อนบ้านว่านักวิจัยเข้าไปทำอะไร แม้จะไม่รู้ว่าใครเป็นผู้ให้ข้อมูลกับตำรวจ แต่การใช้รถตู้เข้าไปทำวิจัยก็อาจทำให้เป็นจุดสนใจได้ เพราะเป็นเรื่องผิดปกติที่มีคนแปลกหน้าเข้าไปในพื้นที่นั้น ตำรวจต้องการที่จะรู้ว่านักวิจัยเข้าไปทำไม และถามคำถามอะไรกับนายจ้างและแรงงานบ้าง จากการสอบถามนายจ้างและแรงงานต่างชาติพบว่า อาจเป็นไปได้ที่ตำรวจจะกังวลว่าแรงงานจะให้ข้อมูลว่าตำรวจมีส่วนเกี่ยวข้องในการจ้างและการข่มขู่แรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน ซึ่งการสัมภาษณ์ตำรวจต่อประเด็นนี้ในภายหลังได้ให้การปฏิเสธ

ต่อปัญหานี้จึงมีข้อเสนอแนะว่า นักวิจัยควรใช้ความรอบคอบให้มากที่สุด และจะต้องระมัดระวังแม้จะคิดว่าไม่มีใครสังเกตเห็นก็ตาม

จ) ข้อจำกัดในเรื่องเวลาของแรงงาน

แม้การสำรวจจะกำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ให้ไม่เกิน 30 นาที แต่แรงงานบางส่วนจะรู้สึกว่าไม่มีเวลาพอที่จะตอบคำถาม แรงงานบางคนที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายชิ้นก็มักจะตอบคำถามแบบเร็ว ๆ เท่าที่จะเร็วได้ เพื่อจะได้ไม่ต้องเสียเวลา (และเงิน) มากนัก ดังนั้น พนักงานสัมภาษณ์จะต้องทำงานในระหว่างช่วงเวลาพักให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ข้อเสนอแนะต่อปัญหานี้ คือนักวิจัยต้องพยายามเข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลแรงงานต่างชาตินอกเวลาทำงานหรือวันหยุดให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ฉ) อายุของแรงงาน

ความแตกต่างระหว่างอายุสูงสุดของหญิงและชายเป็นสิ่งที่ลื่นไหลได้ ซึ่งทำให้วิเคราะห์ข้อค้นพบ และเปรียบเทียบสถานการณ์ระหว่างเพศชายและหญิงทำได้ยากขึ้น ข้อเสนอแนะคือ ควรใช้เกณฑ์อายุเดียวกันทั้งเพศชายและเพศหญิง เช่น ต่ำกว่า 26 ปี

ช) ภาษา

เอกสารสำหรับแรงงานข้ามชาติผ่านการแปล 2 ครั้ง (จากอังกฤษเป็นไทย แล้วแปลเป็นภาษาพม่า) และเอกสารสำหรับนายจ้างผ่านการแปลจากอังกฤษเป็นไทย ซึ่งต้องมีการแปลข้อมูลบางส่วน (สรุปสัมภาษณ์) ที่เป็นภาษาพม่ากลับมาเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และการแปลข้อมูลสถิติจากการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS กลับจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ ในระหว่างกระบวนการแปลนี้อาจมีข้อผิดพลาดและข้อมูลไม่สอดคล้องกัน ทำให้ต้องมีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้มากขึ้น

11. ข้อจำกัดและข้อพึงพิจารณาในการวิเคราะห์ข้อค้นพบจากการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีข้อแตกต่างตรงที่พยายามจะหาข้อมูลเรื่องการค้ามนุษย์ในที่ซึ่งเกิดการเอารัดเอาเปรียบโดยตรง และพยายามที่จะให้ได้ข้อเท็จจริงอย่างเป็นปรนัยมากที่สุด ด้วยการใช้กรอบการสุ่มตัวอย่างแบบต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ปัญหาในทางปฏิบัติของการติดต่อกับตัวแรงงานข้ามชาติที่เข้าเกณฑ์ ทำให้ไม่ได้กลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือกอย่างเป็นระบบได้จริงทั้งหมด จากข้อเท็จจริงที่พบว่า มีแรงงานข้ามชาติในท้องถิ่นสนับสนุนให้อพช.ทำวิจัยในกิจการประมง มากกว่านักวิจัยในภาคการจ้างงานอื่น ๆ นั้นอาจส่งผลกระทบต่อข้อค้นพบของการศึกษานี้ด้วย การวิจัยของ ILO ชิ้นก่อน ๆ[42] ดูเหมือนจะชี้ให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติที่มีงานทำอยู่นั้นไม่เต็มใจที่จะเปิดเผยเกี่ยวกับลักษณะงานที่เป็นการเอารัดเอาเปรียบมากนัก และมักจะพูดว่า "ทุกอย่างเรียบร้อยดี" แรงงานข้ามชาติมักไม่ค่อยยอมรับว่ามีปัญหากับนายจ้าง หากนายจ้างยอมให้มีส่วนร่วมในการวิจัย และเข้าใจการวิจัย ขณะที่ตัวแรงงานไม่รู้ว่าจะเอาข้อมูลไปใช้อย่างไร จึงมีแนวทางของคำถามแตกต่างกันเพื่อพิจารณาถึงการแสวงประโยชน์และสภาพการทำงาน เพื่อที่จะพยายามสร้างภาพความจริงของสถานการณ์จ้างงานให้ชัดขึ้น ตัวอย่างเช่น คำถามเรื่องการบังคับทำงาน การควบคุมไม่ให้ไปไหน และเสรีภาพในการเดินทาง (เพื่อชี้ให้เห็นว่าการใช้อำนาจข่มขู่บังคับของนายจ้างเป็นปัจจัยหนึ่งด้วยหรือไม่)

ในความเป็นจริงแล้ว แม้ว่าแรงงานบางคนยินดีที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยชิ้นนี้ แต่แรงงานอีกส่วนหนึ่งมีความหวาดกลัวและคิดว่าอาจจะถูกส่งตัวกลับพม่า อาจดูเหมือนไม่ใช่เหตุบังเอิญที่ว่าใน 2 ภาคการจ้างงาน ซึ่งมีการสัมภาษณ์นอกสถานที่ทำงานน้อยที่สุด (งานรับใช้ในบ้านและกิจการประมง) และโดยนายจ้างไม่รู้นั้น พบว่าแรงงานข้ามชาติตกอยู่ในเงื่อนไขของการแสวงประโยชน์มากกว่าแรงงานจึงจำเป็นต้องรู้สึกปลอดภัยเพื่อที่จะพูดถึงการเอารัดเอาเปรียบและเงื่อนไขการทำงานที่ไม่ดีนัก ซึ่งไม่ค่อยพบว่าแรงงานข้ามชาติที่ให้สัมภาษณ์ในที่ทำงานจะรู้สึกปลอดภัยเมื่อพูดถึงเรื่องดังกล่าวกับคนแปลกหน้านัก แม้นักวิจัยจะได้อธิบายถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้แก่นายจ้างและแรงงานข้ามชาติแล้วก็ตาม อาจเป็นไปได้ที่นายจ้างและแรงงานข้ามชาติบางคนให้ข้อมูลในสิ่งที่คิดว่านักวิจัยอยากจะได้ยิน

เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาดังกล่าว ผลที่ได้จากการสำรวจเชิงปริมาณจึงต้องนำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ระดับลึก ซึ่งเชื่อว่าผู้ตอบน่าจะสบายใจที่จะพูดอย่างเปิดอกกับนักวิจัยมากกว่า และในการสัมภาษณ์ระดับ

[42] ตัวอย่างเช่น ILO, Trafficking for forced labour and service from Romania: Rapid assessment, ILO SAP-FL, Geneva, 2003.

ลึกนั้น นักวิจัยมีประสบการณ์มากกว่าในการนำการสัมภาษณ์ให้ไปในทิศทางที่ต้องการและวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของคำตอบ นายจ้างบางคนอาจจะไม่กล้ายอมรับว่าจ้างแรงงานเด็ก เนื่องจากกลัวว่าอาจถูกตรวจสอบได้หากเปิดเผยความจริง

ในการศึกษาครั้งนี้ ในแต่ละภาคกิจการได้กำหนดพื้นที่ศึกษาเป็นการเฉพาะ และไม่ได้มีการเปรียบเทียบกับแนวทางปฏิบัติต่อแรงงานต่างชาติในภาคอื่น ๆ ในเขตพื้นที่อื่น ๆ ในประเทศไทย ตัวอย่างเช่น ขณะที่การศึกษาในภาคเกษตรกรรมในจังหวัดนครปฐมไม่พบว่ามีแรงงานบังคับ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าไม่มีเอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างชาติในภาคเกษตรในจังหวัดอื่น ๆ ของไทย

ข้อจำกัดเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่ควรตระหนักในการพิจารณาข้อค้นพบจากการวิจัย ซึ่งที่จริงเป็นการบอกถึงสถานการณ์ของแรงงานต่างชาติที่ทำงานอยู่ในกิจการเหล่านั้นว่าอาจเลวร้ายกว่าสิ่งที่กล่าวถึงไว้ในรายงานนี้มากนัก

4

บทที่ 4: บทวิเคราะห์จากข้อค้นพบใน 4 ภาคการจ้างงาน

ในบทนี้จะเปรียบเทียบข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในแต่ละภาคการจ้างงานคือ เกษตรกรรม งานรับใช้ในบ้าน กิจการประมง และโรงงานสิ่งทอขนาดเล็กและขนาดกลาง โดยจะนำเสนอการเปรียบเทียบสถานการณ์ในแต่ละภาคการจ้างงาน และพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอายุและเพศกับการจดทะเบียนแรงงานด้วย ทั้งนี้ การเสนอผลเชิงปริมาณจะเสนอเป็นเปอร์เซ็นต์จากจำนวนรวมของแรงงานในแต่ละภาคการจ้างงาน[43] สำหรับกิจการประมงนั้นได้รวมแรงงานที่ทำงานอยู่ในเรือประมง และธุรกิจต่อเนื่องกับการประมงเข้าด้วยกัน ในบทที่ 6 และในรายงานฉบับที่ 2 ในตอนที่เกี่ยวกับกิจการประมง จะวิเคราะห์สถานการณ์การจ้างงานในธุรกิจการประมง แยกเป็นธุรกิจเรือประมง และธุรกิจประมงต่อเนื่อง ผลการสัมภาษณ์นายหน้าจะยังไม่นำมาพิจารณาในบทนี้ แต่จะนำเสนอแยกต่างหากออกไปในบทที่เกี่ยวกับการจ้างงาน

1. การอภิปรายข้อค้นพบ

ก) ลักษณะทั่วไปของนายจ้างในการศึกษานี้[44] (ตารางที่ 4.1)

ส่วนใหญ่ของสถานประกอบการที่ตกเป็นตัวอย่างมีขนาดเล็กและขนาดกลาง นายจ้างทั้งหมดที่เป็นตัวอย่างจากทั้ง 4 ภาคการจ้างงานมีสัญชาติไทย โดยนายจ้างจำนวนหนึ่งจากกิจการประมง โรงงาน และงานรับใช้ในบ้านระบุว่ามีเชื้อชาติอื่น ส่วนใหญ่เป็นเชื้อชาติจีน (ประมาณ 3-7%) เพศของนายจ้างมีความแตกต่างกันไปในแต่ละภาคการจ้างงาน คือ งานรับใช้ในบ้านและโรงงาน นายจ้างที่ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และกลับกันในภาคเกษตรและกิจการประมง

นายจ้างในภาคเกษตร กิจการประมง และโรงงานส่วนใหญ่เป็นเจ้าของธุรกิจเอง ขณะที่นายจ้างในภาคโรงงานส่วนใหญ่นอกจากเป็นเจ้าของกิจการเองแล้ว ยังเป็นผู้รับเหมาช่วงงานด้วย การรับเหมาช่วงงานนี้ก็พบในกลุ่มนายจ้างกิจการประมงด้วย (39%) เมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนของของนายจ้างเฉพาะในกลุ่มที่จบระดับอุดมศึกษา พบว่ามากกว่าครึ่งหนึ่งนายจ้างของแรงงานรับใช้ในบ้านส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับนี้ (52.5%) รองลงมาคือนายจ้างในโรงงาน (34.6%) นายจ้างในภาคประมง (22.2%) และเกษตรมีระดับการศึกษาที่ต่ำที่สุด (15.2%)

[43] ตัวอย่างเช่น 46% ของแรงงานประมงรู้สึกว่ามีการควบคุมไม่ให้ออกจากงาน และ 20.5% ของแรงงานประมงระบุว่าเป็นเพราะกลัวการคุกคามจากเจ้าหน้าที่ทางการ ซึ่งอาจทำให้เข้าใจผิดได้หากเปรียบเทียบ 46% ของแรงงานประมง กับสัดส่วนที่ต่ำ อย่าง 13% ในภาคเกษตร

[44] สำหรับลักษณะทั่วไปของนายหน้า ดูในบทที่ 5

ตาราง 4.1 — นายจ้างจำแนกตามคุณลักษณะทางประชากรและสังคม (%)

คุณลักษณะนายจ้าง	เกษตรกรรม จำนวน = 92	ประมง จำนวน = 82	โรงงาน จำนวน = 80	งานรับใช้ในบ้าน จำนวน = 62	เฉลี่ย (%)
เพศ					
หญิง	46.7	32.9	62.5	64.5	50.6
ชาย	53.3	67.1	37.5	35.5	49.4
สถานะของนายจ้าง					
เจ้าของกิจการ	84.8	90.2	77.5	N/A	70.1
ผู้จัดการ	13.0	2.4	11.3	N/A	9.1
งานเหมาช่วง[45]	16.3	39.0[46]	73.8	N/A	41.7
การศึกษา					
% จบอุดมศึกษา	15.2	22.2	34.6	52.5	29.3

ข) ลักษณะทั่วไปของแรงงานข้ามชาติในการศึกษานี้

สัญชาติและชาติพันธุ์ (ตารางที่ 4.2)

กลุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติในการศึกษานี้มาจากประเทศพม่ามากที่สุด (คือชาวพม่า มอญ ไทยใหญ่ และกะเหรี่ยง) ส่วนน้อยที่เป็นชาวลาวและเขมรที่พบในโรงงานและภาคเกษตรกรรม และมีเพียงเฉพาะในภาคเกษตรกรรมเท่านั้นที่พบว่ามีแรงงานที่เป็นชนกลุ่มน้อยที่เกิดในประเทศไทย (9%) และแรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศอื่นที่ไม่ใช่ 3 ประเทศเพื่อนบ้าน (12%) สำหรับกลุ่มชาติพันธุ์ “อื่นๆ” นั้น ส่วนใหญ่เป็นแรงงานมาจากประเทศจีน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานลาวมีอยู่ 8% ของจำนวนแรงงานทั้งหมดในภาคเกษตร และ 4% ในโรงงาน ขณะที่พบแรงงานเขมร ซึ่งเป็นแรงงานกลุ่มเล็กที่สุดในการศึกษานี้ มีอยู่ประมาณ 5% ในภาคเกษตรกรรม

ในกิจการประมงและงานรับใช้ในบ้าน แรงงานข้ามชาติที่ตกเป็นตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาวพม่าทั้งหมด (ยกเว้นเพียง 1 คนในกิจการประมงที่เป็นแรงงานชาวลาว) จังหวัดสมุทรสาครได้ชื่อว่าเป็นจังหวัดที่มีแรงงานจากประเทศพม่ามาทำงานเป็นจำนวนมาก สำหรับงานรับใช้ในบ้านนั้น เนื่องจากการสำรวจแรงงานรับใช้ในบ้านที่นำมาเสนอนี้เป็นงานเดิมของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ที่ทำการสำรวจเฉพาะแรงงานที่มาจากประเทศพม่าเท่านั้น จึงไม่มีแรงงานรับใช้ในบ้านที่มาจากประเทศอื่น ๆ ยกเว้นแต่แรงงานรับใช้ในบ้านที่ถูกเลือกเพิ่มเติมเพื่อการสัมภาษณ์ระดับลึกเท่านั้น[47]

ในการเปรียบเทียบแรงงานข้ามชาติในกิจการต่าง ๆ พบแรงงานในกิจการประมงส่วนใหญ่เป็นชาวมอญ รองลงมาคือชาวพม่า ขณะที่แรงงานในโรงงานมีสัดส่วนของชาวพม่าพอ ๆ กับชาวมอญและชาวกะเหรี่ยง ส่วนภาคเกษตรกรรมนั้น สัดส่วนแรงงานที่เป็นชาวกะเหรี่ยงมีสูงสุด และชนกลุ่มน้อยที่เกิดในไทยและแรงงานที่เกิดในประเทศจีน แรงงานรับใช้ในบ้านนั้นพบว่าส่วนใหญ่เป็นชาวพม่าและไทยใหญ่

[45] นายจ้างที่เป็นเจ้าของกิจการเองบางคนเป็นผู้รับเหมาช่วงงานด้วย ทำให้จำนวนรวมมากกว่า 100%.

[46] หมายถึงเฉพาะกลุ่มนายจ้างในธุรกิจประมงต่อเนื่องเท่านั้น

[47] จำนวนแรงงานที่ถูกสัมภาษณ์ระดับลึกเป็นแรงงานลาว 5 คน และแรงงานเขมร 2 คน

ตาราง 4.2 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามชาติพันธุ์ (%)

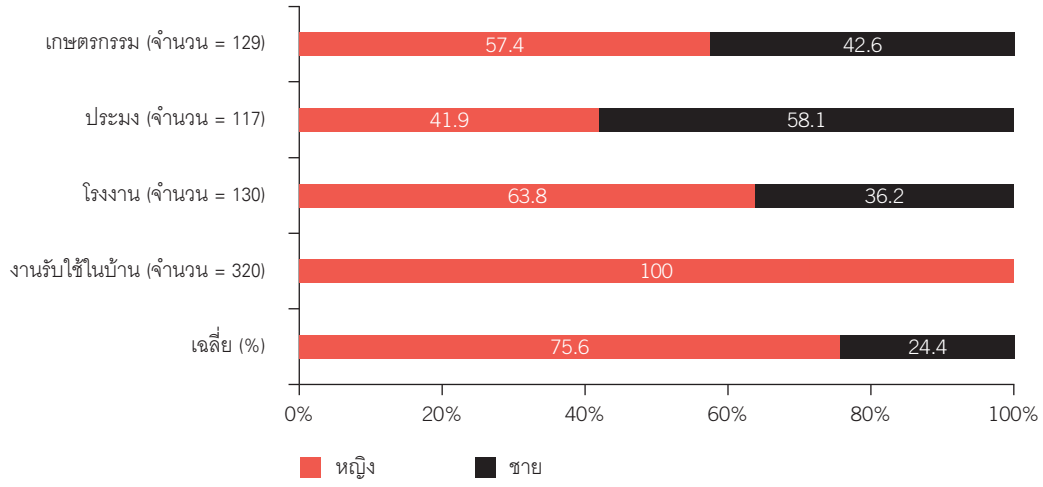
ชาติพันธุ์ของแรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	งานรับใช้ในบ้าน จำนวน = 320	เฉลี่ย (%)
พม่า	12.4	35.0	29.2	40.9	32.4
มอญ	24.0	53.0	25.4	5.6	20.7
ไทใหญ่	2.3	0.9	16.2	30.6	17.7
กะเหรี่ยง	24.8	9.4	25.4	6.6	14.0
อื่น ๆ[48]	23.3	0.9	0.0	16.3	12.0
ลาว	7.8	0.9	3.8	0.0	2.3
กัมพูชา	5.4	0.0	0.0	0.0	1.0

เพศ (ตารางที่ 4.3)

แรงงานข้ามชาติทั้งหมดที่สัมภาษณ์ในภาคงานรับใช้ในบ้านเป็นเพศหญิงทั้งหมด ในภาคเกษตรและโรงงานเป็นแรงงานหญิงมากแรงงานชายเล็กน้อย แต่ในกิจการประมงสัดส่วนของแรงงานชายสูงกว่าแรงงานหญิง โดยที่แรงงานที่ทำงานในเรือประมงทั้งหมดเป็นผู้ชาย

ตาราง 4.3 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามเพศ (%)

เพศของแรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	งานรับใช้ในบ้าน จำนวน = 320	เฉลี่ย (%)
หญิง	57.4	41.9	63.8	100.0	75.6
ชาย	42.6	58.1	36.2	36.2	24.4



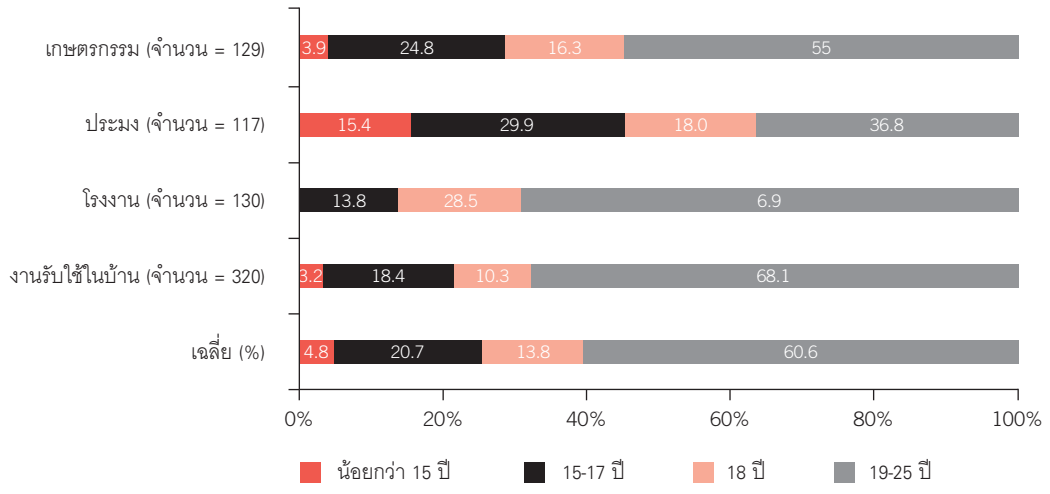
[48] ในภาคเกษตร แรงงานในกลุ่ม "อื่นๆ" ชาวเขาและแรงงานที่มาจากประเทศจีน สำหรับกลุ่มแรงงานรับใช้ในบ้าน กลุ่มชาติพันธุ์อื่น ๆ ที่มีสัดส่วนสูงสุดคือ ชาวพะโอจากประเทศพม่า (14.7%)

อายุ (ตารางที่ 4.4)

แรงงานข้ามชาติที่ยังเป็นเด็กคือมีอายุต่ำกว่า 18 ปี พบมากที่สุดในกิจการประมง คือเกือบครึ่งหนึ่งของแรงงานในกิจการประมงที่ตกเป็นตัวอย่าง ขณะที่สัดส่วนของแรงงานเด็กมีต่ำสุดในโรงงาน นี่อาจเป็นภาพสะท้อนว่าเป็นเรื่องธรรมดาที่จะเห็นเด็ก ๆ ทำงานร่วมกับพ่อแม่ในกิจการประมงและงานเกษตร เปรียบเทียบงานรับใช้ในบ้านและงานในโรงงานที่เด็กมักไม่ติดตามพ่อแม่มาทำงานด้วย สำหรับแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีพบมากที่สุดในกิจการประมงเช่นกัน คือ 15% เปรียบเทียบกับ 3-4% ที่พบในภาคเกษตรและงานรับใช้ในบ้าน และไม่พบแรงงานเด็กเลยในโรงงาน โดยรวมแล้วแรงงานที่ตกเป็นตัวอย่างในภาคเกษตร งานรับใช้ในบ้าน และโรงงาน ส่วนใหญ่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป (มากกว่า 70%)[49] ควรกล่าวด้วยว่าแรงงานเด็กที่มีอายุน้อยกว่า 15 ปี ขัดต่อกฎหมายไทยที่อนุญาตให้จ้างเด็กอายุ 15 ปีขึ้นไปทำงานได้ เป็นอายุขั้นต่ำในการจ้างงานที่ระบุไว้ในอนุสัญญาที่ 138 ของ ILO

ตาราง 4.4 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามอายุ (%)

อายุของแรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	งานรับใช้ในบ้าน จำนวน = 320	เฉลี่ย (%)
น้อยกว่า 15 ปี	3.9	15.4	0.0	3.2	4.8
15-17 ปี	24.8	29.9	13.8	18.4	20.7
18 ปี	16.3	18.0	16.9	10.3	13.8
19-25 ปี	55.0	36.8	69.3	68.1	60.6



[49] เป็นเรื่องสำคัญที่ควรบันทึกไว้ว่า การนับอายุตามวัฒนธรรมพม่านั้น จะนับอายุย่างนั่นคือมากกว่าอายุจริง 1 ปี เพราะอายุใหม่จะนับหลังจากวันเกิด เช่น เมื่อครบ 17 ปี พอถึงวันเกิดจะมีอายุเป็น 18 ปี ซึ่งหากนับตามกฎหมายไทยต้องยังอายุ 17 ปีอยู่เพราะนับอายุครบปี มิใช่อายุย่าง ซึ่งสอดคล้องกับการนับอายุของอนุสัญญาสิทธิเด็ก

การศึกษา (ตารางที่ 4.5)

ระดับการศึกษาของแรงงานเกือบทั้งหมดค่อนข้างต่ำทั้งใน 4 ภาคการจ้างงาน คือส่วนใหญ่เรียนหนังสือเพียง 1-6 ปี เท่านั้น (57.9%) แรงงานในภาคเกษตรมีการศึกษาต่ำสุด กล่าวคือ ผู้ที่ไม่เคยเข้าเรียนหนังสือเลยมีสัดส่วนสูงสุด (42%) ในกลุ่มแรงงานภาคเกษตร เปรียบเทียบกับ 7-14% ของแรงงานในภาคการจ้างงานอีก 3 ภาค และน้อยกว่า 10% ของแรงงานในภาคเกษตรที่มีการศึกษามากกว่า 6 ปี

ตาราง 4.5 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามระดับการศึกษา (%)
จากคำถาม : คุณจบการศึกษาสูงสุดชั้นอะไร (จำนวนปีที่ศึกษา)

จำนวนปีของการศึกษา	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	งานรับใช้ในบ้าน จำนวน = 320	เฉลี่ย (%)
0 ปี	41.9	11.1	7.1	14.1	15.5
1-6 ปี	48.8	65.0	63.0	55.6	57.9
7-9 ปี	8.5	18.0	19.7	23.8	20.0
10+ ปี	0.8	6.0	10.2	6.6	6.6

การพูดภาษาไทย (ตารางที่ 4.6)

การศึกษานี้ได้ถามถึงความสามารถในการพูดภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติทุกคนที่ตกเป็นตัวอย่างเพื่อประเมินศักยภาพในการสื่อสารกับนายจ้างและคนไทยอื่น ๆ ในชุมชนที่อาศัยอยู่ ซึ่งคนเหล่านี้อาจสามารถช่วยแรงงานได้หากเกิดปัญหาในที่ทำงานขึ้น ประมาณครึ่งหนึ่งของแรงงานทั้งหมดใน 4 ภาคการจ้างงานสามารถพูดภาษาไทยได้บางคำ โดยสัดส่วนที่ต่ำสุดพบในกลุ่มแรงงานในกิจการประมง (39%) น่าสนใจว่าประมาณหนึ่งในสี่ของแรงงานในกิจการประมงและงานรับใช้ในบ้านพูดภาษาไทยไม่ได้เลย ซึ่งแน่นอนว่าแรงงานในสองภาคการจ้างงานนี้ย่อมพบความยากลำบากยิ่งยวดที่จะสื่อสารกับคนไทย ยกเว้นแต่ว่าผู้ให้บริการจะสามารถพูดภาษาของแรงงานได้

ตาราง 4.6 — แรงงานข้ามชาตินำแนกตามความสามารถในการพูดภาษาไทย (%)
(จากคำถาม : คุณพูดภาษาไทยได้ดีแค่ไหน)

ความสามารถในการพูดภาษาไทย	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	งานรับใช้ในบ้าน จำนวน = 320	เฉลี่ย (%)
พูดไทยไม่ได้เลย	17.1	27.4	12.3	26.6	22.3
เพิ่งเริ่มหัดพูดไทย	7.0	24.8	12.3	0.0	7.8
พูดไทยได้บ้าง	43.4	39.3	46.9	56.5	49.4
พูดไทยได้ดีแต่ไม่เหมือนคนไทย	24.8	7.7	23.8	0.0	10.3
พูดไทยได้คล่องเหมือนคนไทย	7.8	0.9	4.6	16.9	10.2

การมาประเทศไทยครั้งแรก (ตารางที่ 4.7)

แรงงานข้ามชาติมากกว่า 80% จาก 3 ภาคการจ้างงาน (ไม่รวมงานรับใช้ในบ้านที่ไม่ได้ถามคำถามนี้) เข้ามาประเทศไทยเป็นครั้งแรก

ตาราง 4.7 — แรงงานข้ามชาติที่เข้าประเทศไทยเป็นครั้งแรก จำแนกตามภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : คุณมาเมืองไทยครั้งนี้เป็นครั้งแรกใช่หรือไม่)

การเข้าเมืองไทย	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	งานรับใช้ในบ้าน จำนวน = 320	เฉลี่ย (%)
มาเมืองไทยครั้งแรก	93.8	76.5	79.2	-	83.4

ค) สถานะทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติ (ตาราง 4.8 และ 4.9)

แรงงานข้ามชาติที่ตกเป็นตัวอย่างในการศึกษานี้ ส่วนใหญ่มีสถานะการอยู่อาศัยและทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย กลุ่มที่มีสถานะถูกกฎหมายนี้คิดเป็นเกือบ 80% ของแรงงานในโรงงานสิ่งทอ สองในสามของแรงงานในภาคเกษตรและกิจการประมง ขณะที่สัดส่วนของแรงงานรับใช้ในบ้านที่ไม่จดทะเบียนมีสูงถึง 45% การไม่ไปจดทะเบียนก็เท่ากับลักลอบทำงาน ซึ่งผิดตามพ.ร.บ. การทำงานคนต่างด้าว 2521 เหตุที่เป็นเช่นนี้น่าจะมาจากการสำรวจแรงงานรับใช้ในบ้านที่นำมาเสนอในรายงานนี้ เกิดขึ้นก่อนการประกาศให้จดทะเบียนอย่างกว้างขวางทั่วประเทศ เมื่อ พ.ศ. 2547[50]

อย่างไรก็ตาม น่าสังเกตว่าหากพิจารณากลุ่มแรงงานที่ทำงานในเรือประมงแยกออกจากธุรกิจประมงต่อเนื่อง พบว่าแรงงานในเรือประมง (ซึ่งเป็นชายทั้งหมด) ที่จดทะเบียนมีเพียง 39% เท่านั้น ส่วนในภาคเกษตรพบแรงงานซึ่งไม่เข้าข่ายที่จะจดทะเบียนได้จำนวนมาก คือ ชาวเขา และแรงงานที่มาจากประเทศอื่นนอกเหนือจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา

นับตั้งแต่มีการผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติมาจดทะเบียนนั้น รัฐบาลจะให้เวลาในการจดทะเบียนเพียงหนึ่งเดือนเท่านั้น ดังนั้นแรงงานในเรือประมงที่ต้องทำงานอยู่ในเรือมากกว่าอยู่บนฝั่ง ในช่วงที่ให้จดทะเบียน แรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จึงทำงานอยู่ในเรือทำให้พลาดโอกาสที่จะไปจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงาน

นอกจากนี้ยังพบว่ามีแนวโน้มการใช้แรงงานเด็กที่อายุน้อยกว่า 15 ปี เป็นสัดส่วนค่อนข้างสูงในกิจการประมง ซึ่งตามกฎหมายไทยแล้วไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานเด็กอายุน้อยกว่า 15 ปีได้ อายุจึงอาจเป็นสาเหตุสำคัญอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้แรงงานไม่สามารถไปจดทะเบียนได้ไม่ว่าจะทำงานในภาคการจ้างงานใดก็ตาม เมื่อพิจารณาตามอายุแล้วจึงพบว่าแรงงานในโรงงานที่มีสัดส่วนการจดทะเบียนสูงเกือบ 80% นั้น ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีอายุเกินวัยเด็กแล้ว (มากกว่า 18 ปี) อีกเหตุผลหนึ่งที่กิจการประมงและแรงงานรับใช้ในบ้านมีสัดส่วนที่แรงงานจดทะเบียนค่อนข้างต่ำ[51] น่าจะเป็นเพราะแรงงานในภาคการจ้างงานทั้งสองนี้ ไม่สามารถหาเวลาไปจดทะเบียนได้ (โดยเฉพาะในกรณีแรงงานในเรือประมงดังกล่าวมาแล้ว) หรืออาจเป็นเพราะไม่ได้ข้อมูลเรื่องการเปิดให้จดทะเบียนเลย

หากจะกล่าวถึงเหตุผลที่เด็กข้ามชาติถูกจ้างมากในงานรับใช้ในบ้านและงานประมง อาจมาจากสาเหตุที่แรงงานเด็กเหล่านี้ไม่เคยจดทะเบียนมาก่อน และลักษณะการจ้างงานก็มักไม่ค่อยถูกตรวจสอบมากเท่าไรนัก เมื่อเทียบกับความถี่ที่เจ้าหน้าที่รัฐไปตรวจสอบโรงงาน กล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่า แม้แรงงานเด็กในสองภาคการจ้างงานนี้จะเปราะบาง

[50] ใน พ.ศ. 2547 เป็นครั้งแรกที่มีแรงงานมารายงานตัวและจดทะเบียนขอใบอนุญาตทำงานมากที่สุด เพราะเงื่อนไขในการจดทะเบียนที่เปิดกว้างขึ้นมากกว่าปีก่อน ๆ (รายละเอียดโปรดดู กฤตยา อาชวนิจกุล และพันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร 2548)

[51] สอบทานข้อมูลของงานรับใช้ในบ้านจากการสัมภาษณ์ระดับลึก ข้อมูลไม่ได้มาจากการสำรวจ

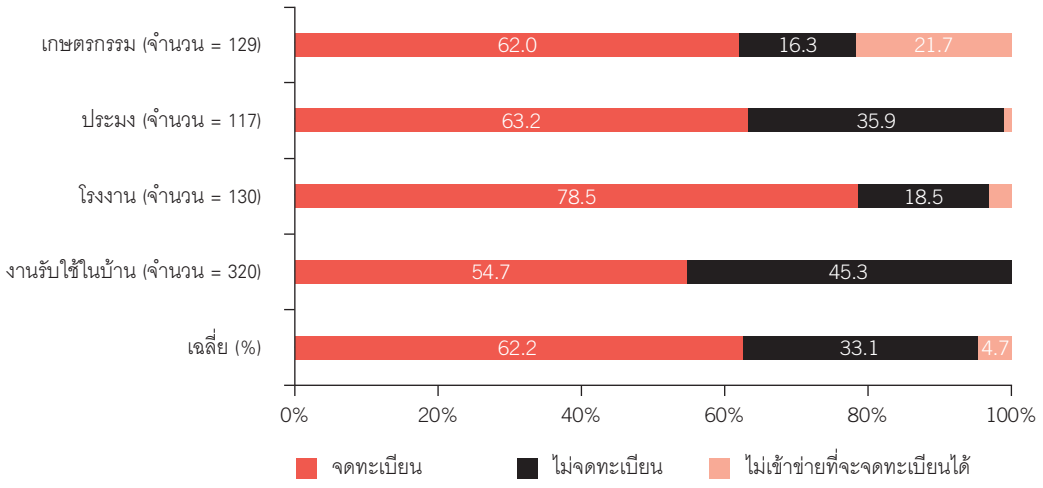
และเสี่ยงภัยต่อการถูกแสวงประโยชน์ เพราะเหตุที่มักไม่มีการติดตามตรวจตราจากเจ้าหน้าที่รัฐแล้ว แต่แรงงานเด็กกลุ่มนี้ก็ปลอดจากการถูกจับจากเจ้าหน้าที่ว่าทำงานผิดกฎหมายและต้องถูกส่งกลับประเทศ อีกเหตุผลหนึ่งคือตัวแรงงานเด็กหลายคนกล่าวว่านายจ้างไม่อนุญาตให้ไปจดทะเบียน

ควรกล่าวด้วยว่า แม้สัดส่วนของแรงงานที่จดทะเบียนจะสูงถึงสองในสาม แต่มีเพียงหนึ่งในสามเท่านั้นที่มีเอกสารครบทั้ง 3 ชิ้นคือ เอกสารพร้อมรูปและชื่อใน ทร. 38/1 ของแต่ละคน (residence paper) บัตรประกันสุขภาพ (health care card) และบัตรอนุญาตทำงาน (work permit card) ขั้นตอนในการจดทะเบียนก็คือแรงงานต้องรายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่ทะเบียนราษฎรในพื้นที่ที่ตนเองทำงานอยู่ เพื่อขอลงชื่อในทะเบียนราษฎร 38/1 โดยส่วนใหญ่จดทะเบียนที่อยู่ตามที่อยู่ของนายจ้าง แต่ได้เอกสาร ทร. 38/1 ที่ออกให้แก่แรงงานทุกคนพร้อมรูป ซึ่งเป็นเอกสารผ่อนผันให้อยู่ในประเทศไทยตราบใดที่ยังทำงานอยู่อย่างถูกกฎหมาย (หรือเป็นผู้ติดตามของแรงงานที่มีเอกสารครบทั้ง 3 ชิ้น) การจะได้บัตรทำงานแรงงานทุกคนต้องไปตรวจร่างกาย หากผลการตรวจร่างกายผ่านจึงจะสามารถขอใบอนุญาตทำงานได้

จากการสัมภาษณ์ระดับลึกพบว่า นายจ้างและตัวแรงงานหลายคนไม่เข้าใจขั้นตอนดังกล่าวชัดเจน บางคนไม่เข้าใจว่าจากการลงชื่อใน ทร. 38/1 แล้วจะนำไปสู่การได้บัตรอีก 2 บัตรได้อย่างไร แรงงานบางคนได้ย้ายงานหลังจากลงชื่อใน ทร. 38/1 แล้ว จึงไม่ได้บัตรประกันสุขภาพและบัตรอนุญาตทำงาน นอกจากนี้ ความซับซ้อนของการจดทะเบียน ค่าใช้จ่ายของการขอบัตรทั้งสอง และการเสียเวลาดำเนินการที่ใช้เวลาหลายวัน ทำให้นายจ้างบางคนลังเลใจที่จะช่วยให้แรงงานของตนได้บัตรเหล่านี้

ตาราง 4.8 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามสถานะการจดทะเบียนแรงงานและภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : คุณได้จดทะเบียนกับรัฐบาลไทยหรือไม่)

การจดทะเบียนของแรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	งานรับใช้ในบ้าน จำนวน = 320	เฉลี่ย (%)
จดทะเบียน	62.0	63.2	78.5	54.7	62.2
ไม่จดทะเบียน	16.3	35.9	18.5	45.3	33.1
ไม่เข้าข่ายที่จะจดทะเบียนได้[52]	21.7	0.9	3.0	0.0	4.7



[52] แรงงานที่เป็นชนกลุ่มน้อยในประเทศไทย หรือแรงงานที่มาจากประเทศอื่นนอกเหนือจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ไม่เข้าข่ายในการขอจดทะเบียนรายงานตัวใน ทร.38/1 เพื่อขอใบอนุญาตทำงาน

ตาราง 4.9 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามเหตุผลที่ไม่ไปจดทะเบียน และภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : เหตุผลที่ไม่ได้จดทะเบียน[53])

เหตุผลที่ไม่ไปจดทะเบียน	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	เฉลี่ย (%)
ไม่มีเวลาไปจดทะเบียน	34.7	30.2	60.7	42.3
ไม่รู้เรื่องการจดทะเบียน	20.4	16.3	32.1	23.2
มาไม่ทันช่วงเวลาที่เปิดให้จดทะเบียน	0.0	48.8	0.0	15.2
นายจ้างไม่อนุญาต	2.0	4.7	7.1	4.6
เหตุผลอื่น ๆ เช่น อายุไม่ถึง ค่าจดทะเบียนแพง และอยู่ในเรือ เป็นต้น	0.0	14.0	0.0	4.4
ต้องย้ายที่อยู่ไปเรื่อย ๆ	8.2	0.0	3.6	4.1

ง) ทัศนคติของแรงงานและนายจ้างต่อการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

โดยทั่วไป แรงงานมีความรู้สึกที่ดีกับการจดทะเบียน เพราะทำให้หางานได้ง่ายขึ้น รู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในเวลาที่ออกไปนอกสถานที่ทำงาน (75-95%) อย่างไรก็ตาม ประมาณ 13% ของแรงงานทั้งหมดที่สัมภาษณ์ได้รู้สึกว่าการจดทะเบียนทำให้ชีวิตมีความยุ่งยากมากขึ้น และจากข้อมูลการสัมภาษณ์ระดับลึกชี้ว่า แม้มีสถานะที่อยู่อาศัยและทำงานอย่างถูกกฎหมาย แรงงานจำนวนมากก็ยังคงถูกละเมิดโดยเจ้าหน้าที่รัฐ นอกจากนี้ แรงงานที่จดทะเบียนก็มักจะไม่ได้ถือเอกสารตัวจริงทั้ง 3 ชิ้นนี้ไว้เอง ทำให้เกิดปัญหาเวลาออกไปนอกที่ทำงาน

นายจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าควรมีกระบวนการอำนวยความสะดวกให้แรงงานสามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่กระบวนการจดทะเบียนที่เป็นอยู่ถูกมองว่าใช้เวลามากและเสียค่าใช้จ่ายสูง นายจ้างมากกว่า 76% เห็นว่ารัฐบาลควรอนุญาตให้แรงงานเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายมากกว่านี้ แต่นายจ้างประมาณหนึ่งในสามของภาคเกษตร โรงงาน กิจการประมง และเกือบครึ่งหนึ่งของนายจ้างในภาคงานรับใช้ในบ้าน มองว่าการจดทะเบียนมีขั้นตอนที่ยุ่งยากสมควรที่จะหลีกเลี่ยง อย่างไรก็ตาม นายจ้างถึงสองในสาม (69%) ก็ยอมรับว่าการจดทะเบียนทำให้การประกอบการของตนเองดีขึ้น นี่อาจเป็นกลุ่มเดียวกับที่เห็นด้วยกับการจดทะเบียนเพราะตนเองได้ประโยชน์จากนโยบายรัฐเรื่องนี้

จ) ตัวชี้วัดการแสวงประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติ

1) แรงงานบังคับ

"หนูทำงานที่นี่ได้ 2 ปีแล้ว แต่ไม่เคยได้ค่าจ้างเลย หนูต้องทำงานทั้งวัน กว่าจะได้นอนก็ดี 2 แล้วก็ต้องตื่นอีกทีตอนตี 5 วัน ๆ นอนไม่ค่อยพอ นายจ้างเขาใจร้ายมาก ไม่ใช่แค่ไม่จ่ายค่าแรงนะ บางทีเขายังตบบ้าง ทุบบ้าง หยิกบ้างอีก เมียเขาก็ยืนหัวเราะเวลาเขาตี ไม่เคยช่วยหนูเลย ลูก ๆ เขา 3 คนก็ชอบตีหนูเหมือนกัน แล้วก็ชอบไปพูดโกหกกับพ่อแม่เขา หาเรื่องให้หนูเรื่อย"

(DO, แรงงานหญิงชาวกัมพูชา อายุ 17 ปี, แรงงานรับใช้ในบ้าน)

[53] ตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อ ทำให้ยอดรวมของเปอร์เซ็นต์มากกว่า 100%

“ผมเย็บตะเข็บกางเกงยีนส์ครับ งานก็เริ่มประมาณ 6-7 โมงเช้า เที่ยงก็ไม่ได้หยุด ต้องทำงานเรื่อยไปจนถึง 5 โมงเย็นถึงจะได้พัก ก็จะกินข้าว 2 มื้อ ตอนเช้าก่อนทำงานหนึ่ง กับตอนเย็นทำงานเสร็จก่อน เดือนนึงผมได้ประมาณ 4,500 บาท แล้วแต่ว่าเย็บได้มากแค่ไหน อย่างถ้าเย็บข้างเดียวก็ได้ 25 ตังค์ (สตางค์)[54] แต่ถ้าเย็บ 2 ข้างก็ได้ 30 ตังค์ ที่นี่เขาก็ให้ที่อยู่ที่กิน แต่ว่าเขาจะหักไปเดือนนึง 250 บาทค่าห้อง ค่าน้ำค่าไฟ 130 บาท แล้วก็มีหักเป็นค่าประกันทำงานอะไรเนี่ยอีกเดือนละ 500 ต้องหักไปให้ครบ 10 เดือน ก็เท่ากับ 5,000 ที่จริงผมถูกหักไปครบ 5,000 แล้ว แต่ไม่ได้เงิน จนทำงานไปสัก 2-3 ปี อย่างถ้าผมไม่สบาย นายจ้างเขาก็จะพาไปหาหมอแถวนี้แหละ แต่ผมจ่ายค่ายาค่าหมอเอง ที่นี่ทำงานไป 2 อาทิตย์ก็จะได้หยุดวันหนึ่ง แต่วันไหนหยุดแล้วก็ไม่ได้เงิน ผมพูดไทยไม่ค่อยเก่ง ก็เลยหางานใหม่ไม่ค่อยได้ แล้วเขา (นายจ้าง) ก็ยังขู่ไว้อีก เขาว่าถ้าผมออก เขาจะให้ตำรวจมาจับ ถ้าจะหนีผมก็ต้องลองไปตอนกลางคืนดู”

(MB, แรงงานข้ามชาติชาวกะเหรี่ยง อายุ 18 ปี, คนงานในโรงงาน)

สมควรกล่าวในที่นี้ว่า นับเป็นเรื่องยากที่จะถามถึงการบังคับใช้แรงงานจากการสัมภาษณ์แรงงานที่กำลังทำงานอยู่ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่แรงงานถูกสัมภาษณ์ในที่ทำงาน[55] แรงงานมักลังเลที่จะพูดถึงความเลวร้ายของเงื่อนไขการทำงาน และอาจไม่ไว้วางใจว่าข้อมูลจะถูกนำไปใช้อย่างไร แม้นักวิจัยได้พยายามอย่างยิ่งยวดแล้วที่จะอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา และการรักษาความลับของข้อมูลที่ได้ งานวิจัยในลักษณะคล้ายคลึงกันของมูลนิธิศุภนิมิตรพบว่าแรงงานหากยังทำงานอยู่ในประเทศไทย มีแนวโน้มที่จะพูดถึงสภาพเลวร้ายของการทำงานน้อยเปรียบเทียบกับข้อมูลที่แรงงานเล่าเมื่อเดินทางกลับประเทศพม่าไปแล้ว[56]

อย่างไรก็ตาม ในการศึกษานี้แรงงานถูกถามปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับสภาพการทำงาน เพื่อพยายามเข้าถึงเงื่อนไขการทำงานที่มีลักษณะถูกบังคับ โดยนิยามความหมายของคำว่า “แรงงานบังคับ” ตามมาตรา 2 ของอนุสัญญาว่าด้วยการบังคับใช้แรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ.1930 ฉบับที่ 29 ซึ่งหมายถึง งานและบริการใด ๆ ก็ตามที่ผู้ใช้แรงงานถูกขู่เข็ญบังคับให้ทำงาน ภายใต้สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดภาวะเสี่ยงภัย ซึ่งส่งผลร้ายต่อตัวแรงงาน โดยที่ตัวแรงงานไม่ได้สมัครใจ ภายใต้คำนิยามนี้ การที่แรงงานไม่ได้ยินยอมพร้อมใจทำงาน และสภาวการณ์เสี่ยงภัยที่ทำให้จำต้องตกอยู่ในสภาพการถูกบังคับ เป็นตัวบ่งชี้สำคัญของการบังคับใช้แรงงาน ทั้งนี้ รายงานระดับโลกของ ILO เรื่อง “แรงงานบังคับ” (พันธมิตรสากลต่อต้านแรงงานบังคับ) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้ของ “แรงงานบังคับ”[57] ในทางปฏิบัติดังนี้

[54] 100 สตางค์เท่ากับ 1 บาท 25 สตางค์มีค่าเท่ากับ US 0.0065 เซนต์

[55] แรงงานที่ถูกสัมภาษณ์ในที่ทำงานคือ แรงงานในภาคเกษตร โรงงาน และประมาณสองในสามของแรงงานรับใช้ในบ้าน แม้ไม่ได้สัมภาษณ์แรงงานต่อหน้านายจ้างก็ตาม แต่ในบางรายนายจ้างอยู่ในบริเวณไม่ไกลนัก ทำให้แรงงานกังวลว่านายจ้างจะได้ยิน

[56] สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่โครงการของมูลนิธิศุภนิมิตร เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2549 ที่กรุงเทพฯ เปรียบเทียบกับข้อมูลการวิจัยของมูลนิธินี้ในอีกสองประเทศ

[57] ILO, A Global Alliance Against Forced Labour, International Labour Conference 93rd Session, Geneva, 2005, p.6 at http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_DocumentID=5059

ตาราง 4.10 — ตัวบ่งชี้ของแรงงานบังคับ

แรงงานไม่ยินยอมที่จะทำงาน	สภาพเสี่ยงภัยทำให้จำต้องตกอยู่ในสภาพการถูกบังคับ ซึ่งเป็นผลจากการถูกข่มขู่ว่าจะลงโทษในเรื่องต่อไปนี้
• ตกอยู่ในสภาพคล้ายทาส เพราะอยู่ในสถานะผูกมัดโดยหนี้สิน • ถูกหลอก หรือถูกลักพาตัว • ถูกขายต่อไปยังบุคคลอื่น • ถูกกักขังในที่ทำงาน หรือในคุก หรือในสถานกักกันของเอกชน • ถูกบังคับทางจิตใจ เช่น ถูกสั่งให้ทำงาน หากไม่ทำจะถูกลงโทษ • ถูกล่อลวงให้เป็นหนี้สิน (โดยถูกโกง ต้องซื้อของในราคาแพงเกินจริง หรือของที่ซื้อคุณภาพต่ำกว่าราคา ได้รับบริการด้อยกว่าค่าเงินที่จ่าย คิดดอกเบี้ยสูง ฯลฯ) • ถูกหลอกหรือให้สัญญาที่ไม่เป็นจริงในเรื่องลักษณะงานที่จะได้และเงื่อนไขการทำงาน • ยึดค่าแรงไว้ หรือไม่จ่ายค่าแรง • ยึดเอกสารการแสดงตัวตน หรือสิ่งของมีค่าอื่น ๆ	• แรงงาน หรือครอบครัว หรือคนใกล้ชิดถูกกระทำรุนแรงทางกาย • ถูกกระทำรุนแรงทางเพศ • ถูกข่มขู่ว่าจะลงโทษแก้แค้นทางไสยศาสตร์ • ถูกกักขังในคุก หรือในลักษณะการกักกันทางกายภาพรูปแบบอื่น ๆ • ไม่จ่ายค่าแรง หรือลดค่าแรง • ถูกจับส่งตำรวจ หรือ ตม. แล้วถูกส่งกลับประเทศ • เลิกจ้าง • ขู่ว่าจะไม่จ้างต่อในงานครั้งต่อไป • ถูกกีดกันออกจากชุมชนและชีวิตทางสังคม • ยกเลิกสิทธิที่จะได้ หรือสวัสดิการต่าง ๆ • ได้รับสิ่งจำเป็นต่อชีวิตที่คุณภาพต่ำ เช่น อาหารที่เลว หรือที่พักอาศัยสกปรก ไม่ถูกสุขอนามัย • ถูกย้ายไปทำงานในสภาพที่เลวร้ายกว่าเดิม • สูญเสียสถานภาพทางสังคม

แบบสอบถามของการศึกษานี้ถูกพัฒนาจนเสร็จก่อนที่ตัวบ่งชี้ข้างต้นจะถูกเผยแพร่ เราพบว่าตัวบ่งชี้บางข้อสอดคล้องกับปัจจัยที่เชื่อมโยงกับการบังคับใช้แรงงานของการวิจัยนี้ เช่น การไม่สามารถออกจากงานที่ทำอยู่ได้ ความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ การยึดเอกสารแสดงตน ชั่วโมงการทำงานยาวโดยช่วงหยุดพักมีระยะสั้น ค่าแรงต่ำ หรือการไม่จ่ายค่าแรง และการจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง ปัจจัยเหล่านี้มีการอภิปรายในรายละเอียด ต่อไปนี้

ไม่น่าแปลกใจที่เราพบว่า เมื่อถามด้วยคำถามกว้าง ๆ ว่า “คุณถูกบังคับให้มาทำงานนี้โดยคนภายนอกครอบครัวของคุณหรือไม่?” คำตอบน้อยมากที่บอกว่า “ถูกบังคับ” (ตารางที่ 2.10) อย่างไรก็ตาม สัดส่วนที่ตอบว่า “ถูกบังคับ” นับว่าค่อนข้างสูงในกลุ่มแรงงานในเรือประมง คือ ตอบว่าใช่สูงถึง 20% เปรียบเทียบกับ 9% ของกลุ่มแรงงานในธุรกิจประมงต่อเนื่อง (ข้อมูลที่วิเคราะห์แยกต่างหากไม่ได้แสดงในตาราง) อัตราส่วนของคำตอบว่าใช่ยิ่งน้อยลงไปในกลุ่มแรงงานภาคเกษตร (2%) และในโรงงาน (1%) ทั้งนี้ แรงงานในกิจการประมงถึง 14.5% ตอบว่าเคยถูกบังคับทำงานในงานที่เคยทำมาก่อนหน้านี้

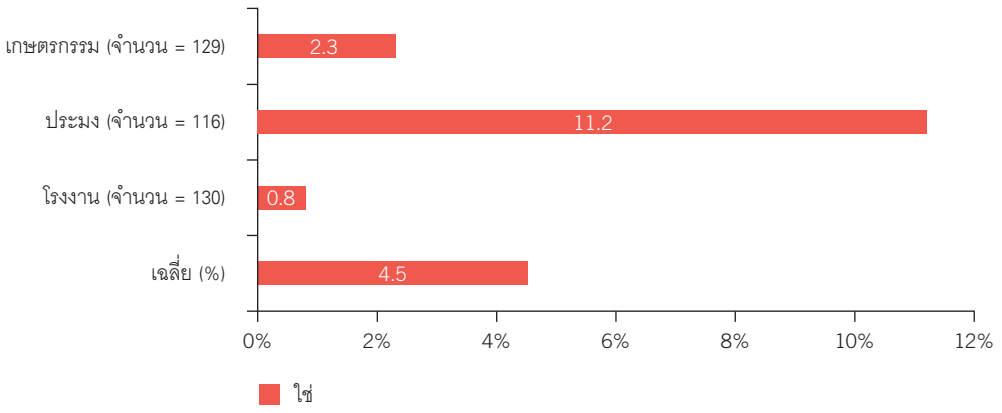
เมื่อพิจารณาถึงสถานะการจดทะเบียนแรงงาน (ตารางที่ 2.12) เกือบสองเท่าของแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน (7%) เปรียบเทียบกับแรงงานที่จดทะเบียน (3.5%) ตอบว่าถูกบังคับในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างแรงงานเด็กกับแรงงานผู้ใหญ่ (ตารางที่ 2.11) พบว่าแรงงานที่อายุน้อยถูกบังคับทำงานมากกว่าแรงงานที่มีอายุมากกว่า เรียงลำดับคือ แรงงานอายุต่ำกว่า 15 ปี ถูกบังคับใช้งาน (13%) อายุ 15-17 ปี (6%) และ อายุ 18-25 ปี (3%) ข้อค้นพบนี้อาจมาจากข้อเท็จจริงว่า แรงงานเด็กที่ไม่จดทะเบียนในเรือประมงส่วนใหญ่คือผู้รายงานว่าตนถูกบังคับทำงาน ตรงกันข้ามกับแรงงานในภาคเกษตรและในโรงงานที่อายุเฉลี่ยจะสูงกว่า พบว่าแรงงานหญิงและแรงงานผู้ใหญ่คือผู้รายงานว่าเคยมีประสบการณ์ถูกบังคับทำงานมาก่อน

ข้อค้นพบข้างต้นนี้ยังไม่เพียงพอที่จะชี้ชัดว่ามีการบังคับใช้แรงงาน เพราะองค์ประกอบของคำว่า “บังคับ” สามารถถูกตีความได้หลากหลาย ตั้งแต่การถูกบังคับทางเศรษฐกิจจนถึงการข่มขู่ การถูกกระทำรุนแรง และการไม่จ่ายค่าแรง อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาชุดคำถามต่อไปนี้ที่เกี่ยวกับการเอารัดเอาเปรียบ (เสรีภาพในการเดินทาง การถูกจำกัดอยู่แต่ในที่ทำงาน การถูกยึดบัตรอนุญาตทำงานตัวจริง การถูกกระทำรุนแรง และชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ฯลฯ) พบแบบแผนการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานที่น่าสนใจ กล่าวคือ แรงงานในเรือประมงตกอยู่ในสภาพการทำงานที่เลวร้ายและมีข้อจำกัดในการขอลาออกจากงาน มากกว่าแรงงานในภาคเกษตรและในโรงงาน ดังข้อค้นพบของกลุ่มแรงงานในเรือประมงต่อไปนี้ “67% ถูกยึดบัตรอนุญาตทำงาน 62% ต้องทำงานแต่ละวันยาวนานกว่า 12 ชั่วโมง หนึ่งในสามของแรงงานเรือประมง (7 คน) รู้สึกว่าตนเองลำบากใจที่จะขอลาออกจากงาน” ความลำบากใจนี้เกี่ยวพันกับลักษณะกึ่งบังคับโดยตรงของนายจ้าง เช่น การเป็นหนี้ การถูกขู่ว่าจะไม่จ่ายค่าแรง ทั้งหมดนี้ชี้ว่ามีสัดส่วนของแรงงานในเรือประมงค่อนข้างสูงที่ถูกบังคับทำงาน เปรียบเทียบกับแรงงานในภาคการจ้างงานอื่น ๆ

สำหรับแรงงานรับใช้ในบ้าน ไม่ได้มีคำถามตรง ๆ เรื่องการถูกบังคับทำงาน แต่ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ระดับลึกและคำถามที่เกี่ยวกับการถูกละเมิดชี้ชัดว่ามีการบังคับเกิดขึ้น ดังตัวอย่างที่ 8% ของแรงงานรับใช้ในบ้านรายงานว่าเคยถูกนายจ้าง “ขัง” ไว้ในบ้าน ขณะที่แรงงานในกิจการประมงต่อเนื่องก็ต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่เลวร้าย คือถูกกักขัง และมีข้อจำกัดเพราะตกอยู่ในสภาพกึ่งบังคับโดยนายจ้างมากกว่าแรงงานในภาคเกษตรและงานรับใช้ในบ้าน

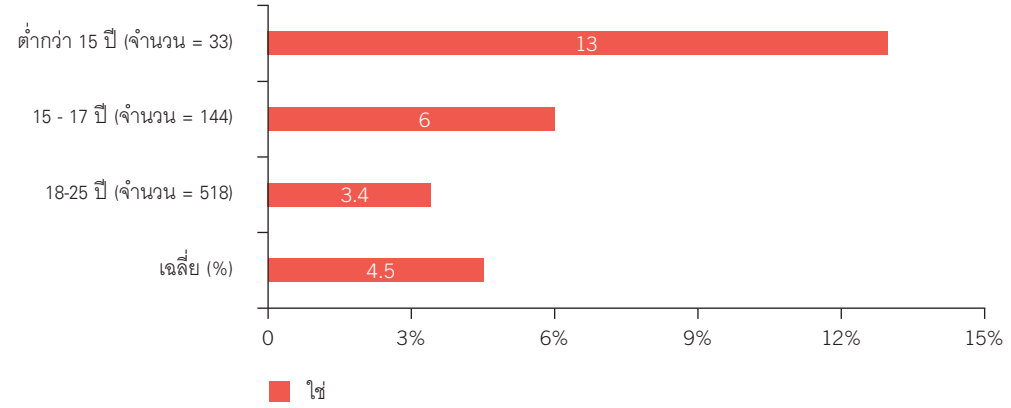
ตาราง 4.11 — แรงงานข้ามชาติที่ถูกบังคับทำงาน จำแนกตามภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : คุณถูกบังคับให้มาทำงานนี้โดยคนภายนอกครอบครัวของคุณหรือไม่)

แรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	เฉลี่ย (%)
ถูกบังคับโดยคนภายนอกครอบครัว	2.3	11.2	0.8	4.5



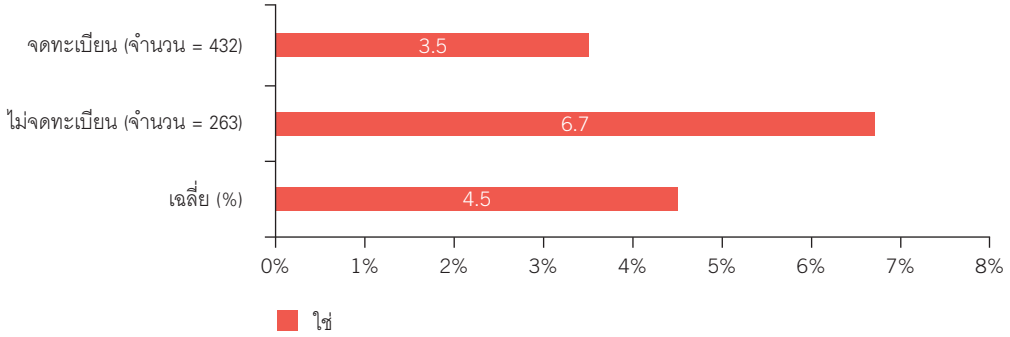
ตาราง 4.12 — แรงงานข้ามชาติที่ถูกบังคับทำงานจำแนกตามอายุ (%)

แรงงาน *(รวมงานคนรับใช้ในบ้าน)*	ต่ำกว่า 15 ปี จำนวน = 33	15 - 17 ปี จำนวน = 144	18 - 25 ปี จำนวน = 518	เฉลี่ย (%)
ถูกบังคับทำงานในงานที่ทำปัจจุบัน	13.0	6.0	3.4	4.5



ตาราง 4.13 — แรงงานข้ามชาติที่ถูกบังคับทำงานจำแนกตามสถานะการจดทะเบียน (%)

แรงงาน *(ไม่รวมงานคนรับใช้ในบ้าน)*	จดทะเบียน จำนวน = 432	ไม่จดทะเบียน จำนวน = 263	เฉลี่ย (%)
ถูกบังคับทำงานในงานที่ทำปัจจุบัน	3.5	6.7	4.5



ตาราง 4.14 — แรงงานข้ามชาติที่เคยถูกบังคับทำงาน จำแนกตามภาคการจ้างงาน (%)

(จากคำถาม : คุณเคยถูกบังคับให้ทำงานโดยคนภายนอกครอบครัวหรือไม่)

แรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	เฉลี่ย (%)
เคยถูกบังคับให้ทำงาน	1.6	14.5	2.3	5.9

ข้อจำกัดในการขอลาออกจากงานที่ทำอยู่ (ตาราง 4.15 - 4.16)

นอกเหนือจากคำถามเกี่ยวกับการถูกบังคับทำงานแล้ว ยังมีคำถามสำคัญเกี่ยวกับการลาออกจากงานว่าสามารถลาออกได้เลยหรือไม่ เพราะเหตุใด เหตุผลที่ลาออกไม่ได้ อาจเป็นเรื่องพื้น ๆ เช่น ยังหางานใหม่ไม่ได้ หรือเพราะแรงกดดันจากนายจ้าง หรือเพราะเหตุผลอื่น ๆ เกือบครึ่งหนึ่งของแรงงานในกิจการประมง หนึ่งในสามของแรงงานในโรงงาน และ 15% ของแรงงานภาคเกษตรรู้สึกว่ามีแรงกดดันบางประการที่ทำให้ไม่สามารถลาออกจากงานได้ ซึ่งเหตุผลส่วนใหญ่เป็นเพราะกลัวตำรวจจับ และหรือยังหางานใหม่ไม่ได้

ประมาณ 5-7% ของแรงงานทั้งหมดให้เหตุผลที่ยังลาออกจากงานไม่ได้เป็นเพราะลักษณะการกดดันไม่ให้ออกอย่างตรงไปตรงมาของนายจ้าง[58] นี่เป็นข้อบ่งชี้ที่ใกล้กับความหมายของการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ โดยเฉพาะแรงงานในกิจการประมงรู้สึกถึงแรงกดดันนี้มากที่สุด และจำนวนแรงงานในธุรกิจประมงต่อเนื่องที่รู้สึกเช่นนี้มีมากกว่าแรงงานในเรือประมง สัดส่วนของแรงงานที่ให้เหตุผลเป็นเพราะนายจ้างเก็บบัตรอนุญาตทำงานตัวจริงไว้คิดเป็น 11% ของแรงงานในโรงงาน, 7% ของแรงงานในกิจการประมง และ 3% ของแรงงานในภาคเกษตร เฉพาะในกลุ่มแรงงานประมงพบว่า 9% กลัวว่าหากลาออกจากงานนายจ้างจะแจ้งเจ้าหน้าที่รัฐ และ 7% รู้สึกลาออกไม่ได้เพราะเป็นหนี้นายจ้างอยู่ ที่น่าสนใจคือ 3% ของแรงงานประมงกลัวว่านายจ้างจะทำร้ายหากพยายามขอลาออกจากงาน

เมื่อพิจารณาในกลุ่มแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี พบว่าเกือบครึ่งหนึ่ง (44%) รู้สึกว่าถูกควบคุมเพื่อไม่ให้ออกจากงานที่ทำอยู่, 22% กลัวถูกตำรวจจับ, 17% คิดว่าการหางานใหม่เป็นเรื่องยากลำบาก, 9% กังวลว่านายจ้างอาจจะส่งตัวให้กับเจ้าหน้าที่ และ 4% กลัวว่าจะถูกทำร้าย ในกลุ่มแรงงานผู้ใหญ่นั้น เหตุผลสำคัญคือนายจ้างเก็บบัตรอนุญาตทำงานไว้ (8%) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ระดับลึกนายจ้างยืนยันเหตุผลดังกล่าวนี้ ดังต่อไปนี้

> *"คนเป็นนายจ้างส่วนใหญ่นะ ฉันก็ด้วยคนนึง ไม่ยอมให้บัตรคนงานไว้หรอก เพราะว่ามัน 2 อย่าง คนงานคนหนึ่ง ฉันจ่ายเงินไป 3 พันกว่าบาท เป็นค่าจดทะเบียนต่อปี ทีนี้ถ้าเขาเอาบัตรไว้ ก็ง่ายสิ จะไปทำโรงงานไหนก็ได้ เราเป็นนายจ้างก็ต้องกลัวว่าเกิดเขาออกไปทำที่อื่น ไอ้ที่จ่ายไปก็เสียเปล่า ฉันว่านะ ที่จริงมันก็ไม่ใช่หน้าที่ฉันที่จะเก็บบัตรของคนงานไว้หรอก แต่ว่าเราเก็บบัตรเขาไว้จะได้แน่ใจว่าเขาจะไม่ออกไปทำที่อื่น ส่วนใหญ่ฉันก็จะเก็บตัวจริงมาแล้วก็ถ่ายสำเนาไว้ให้เขาเก็บ แต่เวลามีใครมาขอ แบบอยากจะเก็บเอง ฉันก็ไม่ให้นะ กลัวเดี๋ยวคืนบัตรไปแล้วก็ออกไปเลย"*
>
> *(G, นายจ้างหญิงอายุ 24 ปี, ภาคเกษตรพืชผล)*

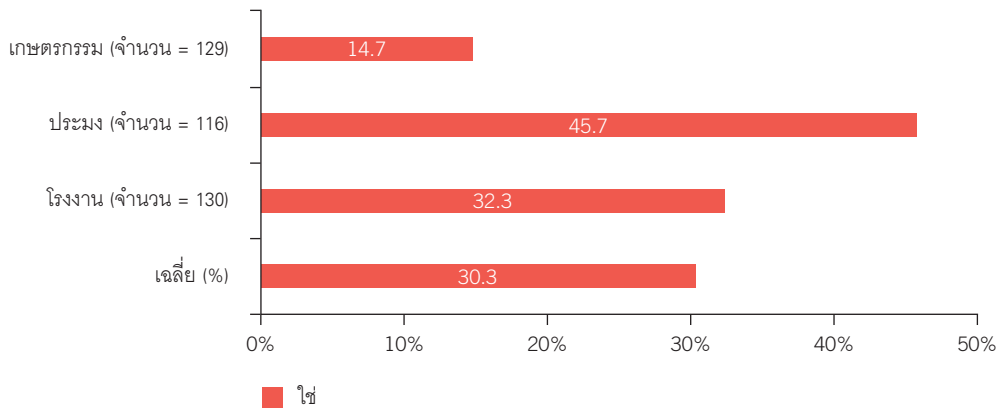
สถานะการอยู่อาศัยและทำงานอย่างถูกกฎหมายของแรงงานข้ามชาติ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความรู้สึกถูกกดดันของแรงงาน ต่อประเด็นนี้การศึกษานี้พบว่า การจดทะเบียนนั้นส่งผลบวกและลบต่อตัวแรงงานแตกต่างกันในแต่ละภาคการจ้างงาน ในภาคเกษตร แรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียนรู้สึกว่ามีแรงกดดันให้ต้องอยู่แต่ในที่ทำงานมากกว่ากลุ่มที่จดทะเบียน หลัก ๆ เป็นเพราะกลัวถูกจับและหากออกไปข้างนอกก็ไม่รู้จะไปไหน ตรงกันข้ามกับแรงงานในกิจการประมงที่พบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มจดทะเบียนรู้สึกว่าไม่สามารถลาออกจากงานได้ แต่กลุ่มไม่จดทะเบียนรู้สึกอย่างเดียวกันเพียง 37% ซึ่งอาจมาจากเหตุผลกลุ่มที่จดทะเบียนถูกนายจ้างยึดบัตรอนุญาตทำงาน ข้อเท็จจริงก็คือแรงงานประมงที่จดทะเบียนส่วนใหญ่บอกว่ารู้สึกกลัวถูกจับเพราะนายจ้างอาจแจ้งตำรวจหากทำให้นายจ้างไม่พอใจ สะท้อนชัดเจนว่าการจดทะเบียนเพียงอย่างเดียว ไม่ช่วยให้เกิดการคุ้มครองแรงงานในสถานที่ทำงานได้

[58] แรงงานสามารถตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อจำกัดของการลาออกจากงานไม่ได้

ตาราง 4.15 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามเหตุผลที่รู้สึกว่าทำให้ยังลาออกจากงานที่ทำปัจจุบันไม่ได้ และภาคการจ้างงาน[59] (%)

(จากคำถาม : ถ้าคุณต้องการออกจากงาน คุณสามารถลาออกได้เลยหรือไม่ เพราะเหตุใด)

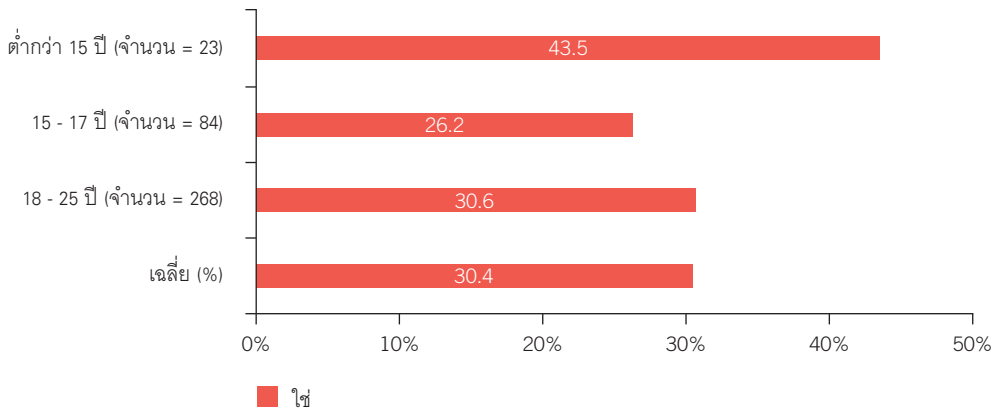
แรงงาน *(ไม่รวมแรงงานรับใช้ในบ้าน)*	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 116	โรงงาน จำนวน = 130	เฉลี่ย (%)
ออกจากงานได้เลย	**14.7**	**45.7**	**32.3**	**30.3**
	N = 19	N = 53	N = 42	
กลัวถูกตำรวจจับ	6.2 (8)	20.5 (24)	10.8 (14)	12.2
ยากที่จะหางานใหม่	3.1 (4)	12.8 (15)	10.8 (14)	8.8
นายจ้างเก็บเอกสารไว้	3.1 (4)	6.8 (8)	10.8 (14)	6.9
ไม่รู้ว่าจะไปที่ไหน	4.7 (6)	8.5 (10)	6.9 (9)	6.6
นายจ้างอาจจะแจ้งเจ้าหน้าที่ราชการ	0.8 (1)	8.5 (10)	9.2 (12)	6.1
กลัวว่าจะถูกส่งกลับบ้าน	3.1 (4)	1.7 (2)	7.7 (10)	4.3
เป็นหนี้นายจ้าง	1.6 (2)	6.8 (8)	0.0 (0)	2.7
การจดทะเบียนทำให้ต้องทำงานกับนายจ้างคนนี้	0.8 (1)	5.1 (6)	0.0 (0)	1.9
นายจ้างเป็นหนี้	0.0 (0)	1.7 (2)	2.3 (3)	1.3
อาจถูกนายจ้างทำร้าย	0.0 (0)	3.4 (4)	0.0 (0)	1.1
นายจ้างอาจจะทำร้ายผู้ที่ใกล้ชิด	0.0 (0)	2.6 (3)	0.0 (0)	0.8
เป็นหนี้นายหน้า	0.8 (1)	1.7 (2)	0.0 (0)	0.8
มีหนี้สินส่วนตัว	0.0 (0)	0.9 (1)	1.5 (2)	0.8
จะไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับงานที่ทำไปแล้ว	0.0 (0)	1.7 (2)	0.0 (0)	0.5
อื่น ๆ	4.7 (6)	3.4 (4)	13.1 (17)	0.5



[59] ตัวเลขในวงเล็บคือจำนวนแรงงานที่ตอบในแต่ละเหตุผล

ตาราง 4.16 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามเหตุผลที่รู้สึกว่าทำให้ยังลาออกจากงานที่ทำปัจจุบันไม่ได้ และอายุ (%)

แรงงาน *(ไม่รวมแรงงานรับใช้ในบ้าน)*	ต่ำกว่า 15 ปี จำนวน = 23	15 - 17 ปี จำนวน = 84	18 - 25 ปี จำนวน = 268	เฉลี่ย (%)
ออกจากงานได้เลย	**43.5**	**26.2**	**30.6**	**30.4**
	N = 10	**N = 22**	**N = 82**	
กลัวถูกตำรวจจับ	21.8 (5)	15.5 (13)	10.4 (28)	12.0
ยากที่จะหางานใหม่	17.4 (4)	10.7 (9)	7.5 (20)	8.6
นายจ้างเก็บเอกสารไว้	4.4 (1)	4.8 (4)	7.8 (20)	7.0
ไม่รู้ว่าจะไปที่ไหน	4.4 (1)	8.3 (7)	6.3 (17)	6.6
นายจ้างอาจจะแจ้งเจ้าหน้าที่ราชการ	8.7 (2)	3.6 (3)	6.7 (18)	6.2
กลัวว่าจะถูกส่งกลับบ้าน	4.4 (1)	3.6 (3)	4.5 (12)	4.3
เป็นหนี้นายจ้าง	0.0	3.6 (3)	2.6 (7)	2.7
การจดทะเบียนทำให้ต้องทำงานกับนายจ้างคนนี้	0.0	2.4 (2)	1.9 (5)	1.9
นายจ้างเป็นหนี้	4.4 (1)	0.0	1.5 (4)	1.3
อาจถูกนายจ้างทำร้าย	4.4 (1)	0.0	1.1 (3)	1.0
นายจ้างอาจจะทำร้ายผู้ที่ใกล้ชิด	0.0	0.0	1.1 (3)	0.8
เป็นหนี้นายหน้า	0.0	1.2 (1)	0.7 (2)	0.8
มีหนี้สินส่วนตัว	0.0	0.0	1.1 (3)	0.8
จะไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับงานที่ทำไปแล้ว	0.0	0.0	0.7 (2)	0.5



การยึดบัตรอนุญาตทำงานและเอกสารแสดงตน (ตาราง 4.17 - 4.19)

การที่แรงงานไม่สามารถถือเอกสารแสดงตน หลัก ๆ คือ บัตรอนุญาตทำงานที่ออกให้โดยกระทรวงแรงงาน ส่งผลกระทบทางลบต่อตัวแรงงานหลายด้าน นั่นคือในกลุ่มที่จดทะเบียนซึ่งมีสถานะการอยู่อาศัยและทำงานถูกกฎหมาย หากออกไปนอกที่ทำงานโดยไม่มีบัตรแสดงตนก็ยังคงกลัวถูกจับอยู่นั่นเอง และนี่คือสาเหตุหลักที่แรงงานส่วนมากจะอยู่ในที่ทำงาน ไม่ออกไปไหนมาไหน

ประมาณ 35-50% ของแรงงานในภาคเกษตร กิจการประมงและในโรงงาน ถือบัตรแสดงตนไว้เอง ตามพ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว 2521 มาตรา 18 กำหนดว่าแรงงานจดทะเบียนต้องถือบัตรอนุญาตทำงานติดตัวไว้ตลอด[60] ซึ่งประมาณสองในสามของแรงงานจดทะเบียนในการศึกษานี้ที่เก็บบัตรไว้กับตัว และหนึ่งในสามไม่ได้เก็บบัตรไว้เอง (36-43%) ซึ่งเกือบทุกรายที่ไม่ได้เก็บบัตรเองนายจ้างเป็นผู้เก็บไว้ โดยแรงงานในเรือประมงมีแนวโน้มที่ไม่สามารถขอบัตรจากนายจ้างหากต้องการมากกว่าแรงงานในธุรกิจประมงต่อเนื่อง นายจ้างที่ถูกสัมภาษณ์ยืนยันว่าจำต้องยึดบัตรไว้เพราะกลัวแรงงานจะย้ายงานหรือหนีออกจากงาน ดังคำกล่าวต่อไปนี้:

"เราเก็บบัตร (ตัวจริง) ไว้เองน่ะดีกว่า เกิดอยู่กับคนงาน เขาจะออกไปทำที่อื่นก็ได้สิ แล้วก็จะคิดว่าเหมือนคนไทย อยากจะออกไปไหนก็ไปได้ อะไรอย่างนี้" *(C, นายจ้างหญิง อายุ 30 ปี, กิจการประมงต่อเนื่อง)*

ในบางราย นายจ้างและแรงงานอธิบายว่าการที่นายจ้างเก็บบัตรไว้ คือการช่วยคุ้มครองตัวแรงงาน เพราะหากถูกคุกคามจากเจ้าหน้าที่รัฐที่ฉ้อฉล บัตรอาจถูกยึดหรือทำลายหรือถูกเรียกเงิน ในประเด็นการถือบัตรของนายจ้างเพื่อ "ความปลอดภัย" ของแรงงานนี้ แรงงานจะถูกถามต่อว่าหากต้องการบัตรจะขอจากนายจ้างได้หรือไม่ ปรากฏว่าแรงงานในกิจการประมงคือกลุ่มที่มีข้อจำกัดมากที่สุดในการขอบัตรจากนายจ้าง โดย 43% ระบุว่าไม่สามารถทำได้ และ 33% ไม่แน่ใจว่าจะทำได้หรือไม่ เพราะไม่เคยลองขอเลย กล่าวได้ว่าแรงงานจดทะเบียนในกิจการประมงเป็นกลุ่มที่ดูเหมือนจะถูกผูกมัดจากนายจ้างให้ต้องอยู่ในที่ทำงาน เพราะไม่สามารถขอบัตรจากนายจ้างได้มากที่สุด ส่วนแรงงานในภาคเกษตรและในโรงงานที่ดูจะอิสระกว่า ก็ยังคงมีสัดส่วนของแรงงานที่จดทะเบียนและไม่ได้ถือบัตรไว้เองและไม่สามารถเข้าถึงบัตรของตนเองได้สูงพอสมควรคือ 22% ในโรงงาน และ 14% ในภาคเกษตร

ตาราง 4.17 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามการถือบัตรแสดงตนฉบับจริง และภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : ปัจจุบันคุณถือบัตรแสดงตนฉบับจริงหรือไม่)

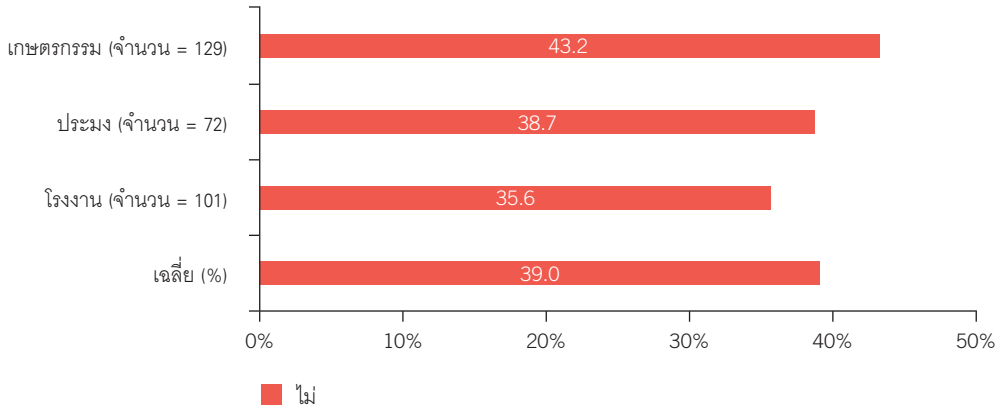
การถือบัตรแสดงตน ฉบับจริงของแรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	เฉลี่ย (%)
ไม่ได้ถือ	35.7	25.2	27.7	29.8
ถือ	35.7	40.0	50.0	42.1
ไม่มีบัตร	27.1	34.8	22.3	27.9

[60] ตามพ.ร.บ.นี้ การทำงานของคนต่างชาติครอบคลุมแรงงานข้ามชาติจาก 3 ประเทศเพื่อนบ้านด้วย ดังที่ถูกอ้างอิงใน Muntarbhorn, V., The Mekong Challenge: Employment and Protection of Migrant Workers in Thailand: National Laws/Practices versus International Labour Standards, International Labour Organzation, Bangkok, 2005.

ตาราง 4.18 — แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนจำแนกตามการถือบัตรแสดงตนฉบับจริง และภาคการจ้างงาน (%)

(จากคำถาม : ปัจจุบันคุณถือบัตรแสดงตนฉบับจริงหรือไม่)

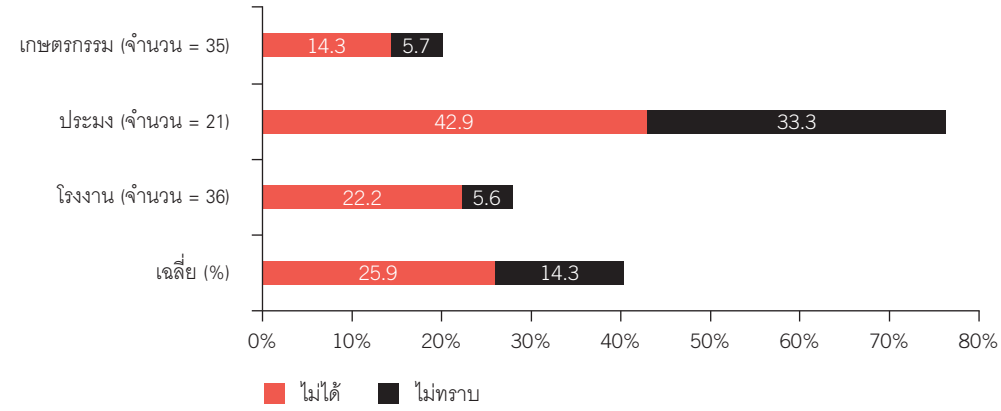
การถือบัตรแสดงตน ฉบับจริงของแรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 81	ประมง จำนวน = 72	โรงงาน จำนวน = 101	เฉลี่ย (%)
ไม่ได้ถือบัตร	42.3	38.7	35.6	39.0
ถือบัตร	56.8	61.3	64.4	61.0



ตาราง 4.19 — แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนและไม่ได้ถือบัตรไว้เอง จำแนกตามการได้ถือบัตรแสดงตนฉบับจริงเมื่อต้องการ และภาคการจ้างงาน (%)

(จากคำถาม : หากไม่ได้เก็บไว้เอง คุณสามารถที่จะใช้บัตรจริงเมื่อต้องการได้หรือไม่)

การถือบัตรแสดงตน ฉบับจริงเมื่อต้องการ	เกษตรกรรม จำนวน = 35	ประมง จำนวน = 21	โรงงาน จำนวน = 36	เฉลี่ย (%)
ได้	80.0	23.8	72.2	59.8
ไม่ได้	14.3	42.9	22.2	25.9
ไม่ทราบ	5.7	33.3	5.6	14.3



เสรีภาพในการเดินทางไปไหนมาไหน (ตาราง 4.20 - 4.23)

แรงงานข้ามชาติที่ตกเป็นตัวอย่างในการศึกษานี้ส่วนใหญ่พักอยู่ในที่นายจ้างจัดให้ มีเฉพาะแรงงานในเรือประมงเท่านั้นที่มากกว่าครึ่งหนึ่ง (57%) ต้องหาที่อยู่เอง การจัดที่พักให้แรงงานนี้ นายจ้างเกือบทั้งหมดจัดให้อยู่ในสถานที่ทำงาน และแรงงานที่พักอยู่ในที่จัดให้นี้ สองในสามรู้สึกว่ายากที่จะปฏิเสธว่าจะไม่พักในที่จัดให้ ซึ่งเป็นผลต่อเสรีภาพในการเดินทางไปไหนมาไหนของตัวแรงงานเอง และอิสระที่จะติดต่อกับคนนอกที่ทำงาน เช่น การเข้าถึงความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่สำคัญคือการอยู่ในที่พักเช่นนี้ ย่อมสามารถถูกเรียกไปใช้งานเมื่อไรก็ได้

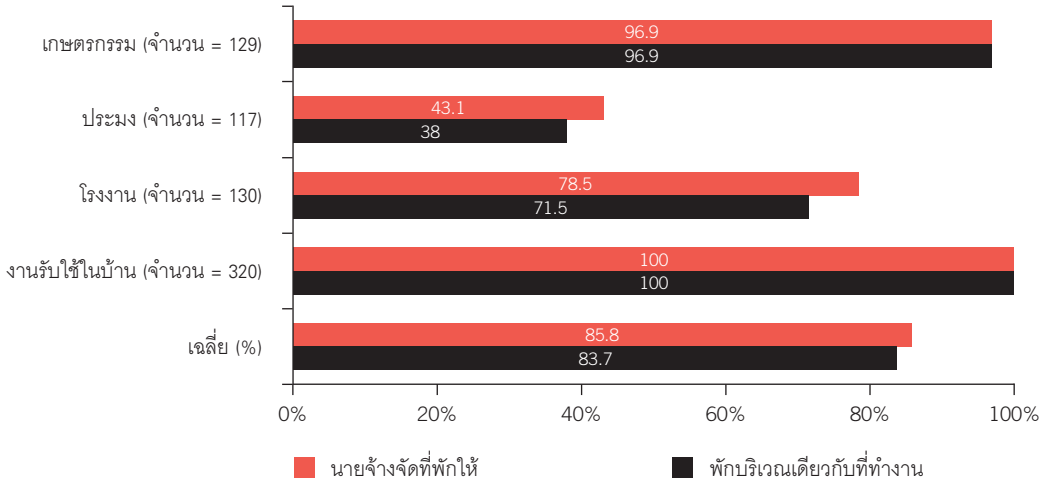
ข้อจำกัดในการเดินทางไปไหนมาไหนของตัวแรงงานที่เกิดจากการพักอยู่ในที่นายจ้างจัดให้นี้ เห็นชัดเจนในกรณีแรงงานรับใช้ในบ้านที่พบว่า ประมาณ 60% นายจ้างจะไม่ยอมให้แรงงานไปไหนมาไหนเอง หรืออนุญาตให้คนมาเยี่ยมได้

ข้อจำกัดในการเดินทางไปไหนมาไหนของตัวแรงงานที่เกิดจากการพักอยู่ในที่นายจ้างจัดให้นี้ เห็นชัดเจนในกรณีแรงงานรับใช้ในบ้านที่พบว่า ประมาณ 60% นายจ้างจะไม่ยอมให้แรงงานไปไหนมาไหนเอง หรืออนุญาตให้คนมาเยี่ยมได้

การที่มีคนมาเยี่ยมนับเป็นเรื่องสำคัญ หากแรงงานไม่สามารถออกจากที่พักได้ โดยเฉพาะแรงงานรับใช้ในบ้านที่มีสัดส่วนการพักอยู่ในบ้านนายจ้างสูงถึง 62% ซึ่งไม่เพียงถูกห้ามออกจากบ้านเท่านั้น แต่ยังถูกห้ามติดต่อกับคนอื่น ๆ ด้วย หนึ่งในสามของแรงงานรับใช้ในบ้านถูกห้ามไม่ให้รับหรือส่งจดหมายหาใคร ข้อมูลดังกล่าวถูกยืนยันจากผลการสัมภาษณ์ระดับลึกนายจ้างในภาคการจ้างงานนี้ว่า ไม่สนับสนุนให้แรงงานออกจากบ้าน หรือติดต่อกับใคร ๆ เพราะกลัวว่าจะเกิดปัญหาต่อตัวแรงงาน หรือต่อตัวนายจ้างเอง

ตาราง 4.20 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามที่พักอาศัย และภาคการจ้างงาน[61] (%)
(จากคำถาม : ปัจจุบันคุณพักอยู่ในบริเวณเดียวกับที่ทำงานหรือไม่)

ที่พักของแรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	งานรับใช้ในบ้าน จำนวน = 320	เฉลี่ย (%)
นายจ้างจัดที่พักให้	96.9 (125)	43.1 (50)	78.5 (102)	100.0	85.8
พักบริเวณเดียวกับที่ทำงาน	96.9 (125)	38.0 (41)	71.5 (93)	100.0	83.7

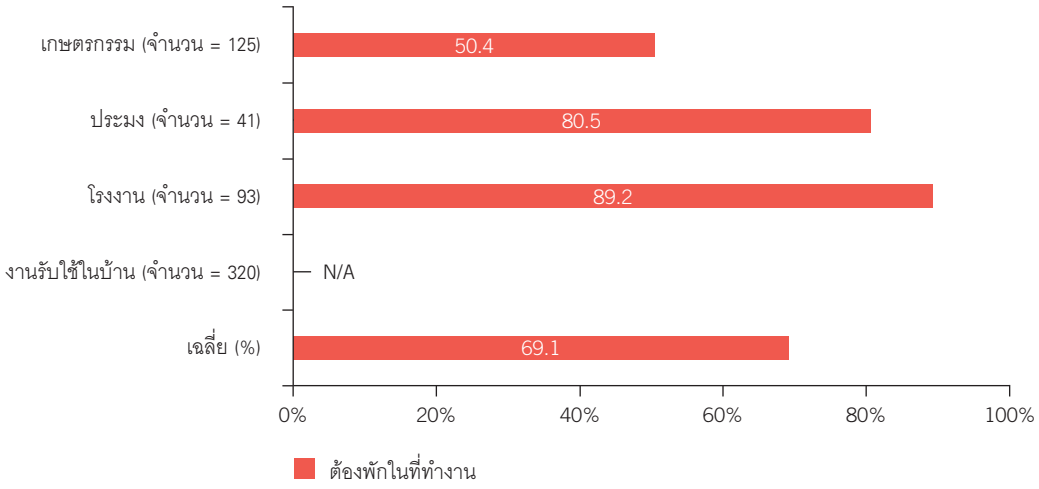


[61] ตัวเลขในวงเล็บคือจำนวนแรงงานที่ตอบคำถามว่าใช่

หากเปรียบเทียบ แรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรกรรม ประมง และโรงงาน พบว่าประมาณ 7-13% ไม่สามารถออกไปข้างนอกได้เมื่อต้องการ (แม้ในเวลาที่ไม่ได้ทำงาน) เหตุผลสำคัญคือกลัวถูกจับเนื่องจากไม่มีเอกสารแสดงตน ไม่ว่าจะเป็นเพราะนายจ้างยึดบัตรอนุญาตทำงานไว้ หรือตนเองไม่ได้จดทะเบียน และประมาณ 2-3% ของแรงงานในสามภาคการจ้างงานนี้กล่าวว่า นายจ้างไม่อนุญาตให้ออกจากที่พักไปข้างนอก โดยแรงงานในกิจการประมงและภาคเกษตร (2%) ระบุว่า ถ้าออกไปข้างนอกอาจเกิดปัญหายุ่งยากกับตัวแรงงาน

ตาราง 4.21 — แรงงานข้ามชาติที่ไม่สามารถปฏิเสธการพักในบริเวณเดียวกับที่ทำงาน จำแนกตามภาคการจ้างงาน[62] (%)
(จากคำถาม : ท่านสามารถปฏิเสธที่จะไม่พักอาศัยในสถานที่ทำงานได้หรือไม่)

การปฏิเสธการพักอาศัยในบริเวณที่ทำงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 125	ประมง จำนวน = 41	โรงงาน จำนวน = 93	งานรับใช้ในบ้าน จำนวน = 320	เฉลี่ย (%)
ต้องพักในที่ทำงาน	50.4 (63)	80.5 (33)	89.2 (83)	N/A	69.1



ตาราง 4.22 — แรงงานข้ามชาติที่ขาดเสรีภาพในการเดินทางออกนอกที่ทำงาน จำแนกตามภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : ถ้าคุณพักอยู่ในสถานที่ที่ทำงาน คุณสามารถออกไปข้างนอกได้ตามที่ต้องการหรือไม่)

การออกไปข้างนอกของแรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 115	โรงงาน จำนวน = 130	เฉลี่ย (%)
ไม่สามารถออกไปข้างนอกได้	10.9	6.8	13.1	10.4

[62] การกระจายร้อยละของผู้ที่ต้องพักบริเวณเดียวกับที่ทำงาน เช่น มี 80% ของแรงงาน 41 คน พักอยู่บริเวณเดียวกับที่ทำงาน

ตาราง 4.23 — แรงงานข้ามชาติที่จำแนกตามเหตุผลที่ไม่สามารถเดินทางออกนอกสถานที่ทำงานและภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : ถ้าคุณไม่สามารถออกไปข้างนอกได้ตามที่ต้องการ เพราะอะไร)

เหตุผลที่แรงงานไม่สามารถออกนอกที่ทำงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 115	โรงงาน จำนวน = 130	เฉลี่ย (%)
กลัวจะถูกคุกคามจากเจ้าหน้าที่เพราะว่าไม่มีบัตรประจำตัว	7.8 (10)	4.3 (5)	9.2 (12)	7.2
นายจ้างไม่อนุญาตให้ออกไปข้างนอก	3.1 (4)	2.6 (3)	1.5 (2)	2.4
นายจ้างบอกว่าถ้าออกไปข้างนอกอาจจะมีปัญหา	2.3 (3)	2.6 (3)	0.0	1.6
อื่น ๆ	0.0	1.7 (2)	2.3 (3)	1.3
กลัวจะถูกคุกคาม ถึงแม้มีบัตรทำงาน	0.0	0.0	1.5 (2)	0.5
คนอื่นบอกไม่ให้ออกไปข้างนอก	0.8 (1)	0.0	0.0	0.3
ไม่เคยถามนายจ้างว่าสามารถออกไปข้างนอกได้หรือไม่	0.0	0.0	0.0	0.0
นายจ้างจะไม่อนุญาตให้ออกไปข้างนอก เพราะว่ายังเป็นหนี้นายจ้างอยู่	0.0	0.0	0.0	0.0

ความเห็นของนายจ้างต่อเสรีภาพในการเดินทาง (ตาราง 4.24 - 4.25)

การศึกษานี้ได้สอบถามนายจ้างว่าควรให้แรงงานมีอิสระในการเดินทางนอกเวลาทำงานหรือไม่ และแรงงานมีสิทธิในเรื่องดังกล่าวหรือไม่ หากพิจารณาตามกฎหมายแรงงานของไทย[63] นายจ้างส่วนใหญ่กล่าวคือ 75% ของนายจ้างในภาคงานรับใช้ในบ้าน 66% ของนายจ้างในภาคเกษตร และ 56% ของนายจ้างในโรงงานตอบว่า แรงงานไม่ควรออกนอกที่พักโดยไม่ได้รับอนุญาต ในการตอบเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานเรื่องนี้ นายจ้างส่วนมากในโรงงานและงานรับใช้ในบ้านตอบว่า ตามกฎหมายไทย แรงงานไม่มีสิทธิออกนอกที่พักหลังชั่วโมงทำงาน หากนายจ้างไม่อนุญาต ขณะที่ประมาณหนึ่งในสามของนายในกิจการประมงตอบว่า ตนเองไม่แน่ใจว่าแรงงานมีสิทธิหรือไม่ หนึ่งในสี่ตอบว่าไม่มีสิทธิ เปรียบเทียบ 20% ของนายจ้างในภาคเกษตรที่ตอบว่าไม่สิทธิเหมือนกัน

"ผมไม่คิดว่าคนงานต่างชาตินี่จะมีสิทธิเหมือนคนงานไทยนะ ผมว่าไอ้ที่เราไม่ให้เขาออกไปไหนตอนกลางคืนเนี่ย จะได้แน่ใจว่าเขาไม่หนี อย่างที่นี่จะห้ามไว้เลยว่าไปไหนกลางคืนไม่ได้ แต่ถ้าเขามาบอก มาขอก่อนว่าจะไปไหนยังไง ผมก็ให้ไป"

(I, นายจ้างผู้ชายไม่ระบุอายุ, งานรับใช้ในบ้าน)

"พี่จะเก็บบัตรตัวจริงเขาไว้เอง เพราะเขาพูดไทยไม่ค่อยได้ เกิดมีใครถามอะไร เขาก็ไม่เข้าใจว่าเรื่องอะไรยังไง ตอบอะไรก็ไม่ได้อยู่ดี แล้วนะ ถ้าให้เขาเก็บตัวจริงไว้เองนะ พวกนี้เดี๋ยวก็มา เดี๋ยวก็ไป แต่ยังดีที่ไม่ค่อยเจอแบบนี้"

(D, นายจ้างผู้หญิงอายุ 46ปี, ภาคเกษตรพืชสวน)

[63] ประเด็นนี้เชื่อมโยงกับการที่ 84% ของจำนวนแรงงานทั้งหมด 696 คนที่พักอาศัยอยู่ในที่ทำงาน

นอกจากนี้ นายจ้างยังเห็นว่าตนเองควรจำกัดสิทธิในการเดินทางของแรงงาน ดังผลจากคำถามว่าเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้หรือไม่ “เราควรขังแรงงานไม่ให้ไปไหนตอนกลางคืน เพื่อป้องกันการหลบหนี” ประมาณครึ่งหนึ่งจนถึงสองในสามของนายจ้างเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว นายจ้างในภาคเกษตรและโรงงานเห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุด สะท้อนว่านายจ้างส่วนใหญ่มองว่าการกักแรงงานไว้ในที่พักไม่เพียงแต่ไม่เป็นปัญหาแล้ว แต่ยังไม่รู้ว่าตนเองกำลังละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานแรงงานในการห้ามไม่ให้แรงงานมีอิสระในการเดินทาง

นายจ้างจำนวนหนึ่งรู้สึกว่าตนเองมีภาระต้องรับผิดชอบแรงงานที่จดทะเบียนทำงานกับตนเอง เพราะหากแรงงานหลบหนีไป ตนเองอาจถูกลงโทษ แต่ในข้อเท็จจริงมิได้เป็นเช่นนั้น เพราะหากแรงงานหนีไปจริง ๆ สิ่งที่นายจ้างสูญเสียคือค่าธรรมเนียมการขอใบอนุญาตทำงานและค่าบัตรประกันสุขภาพที่นายจ้างได้ “ลงทุน” ไปก่อน โดยที่นายจ้างไม่ต้องรับโทษใด ๆ ทั้งสิ้น การที่นายจ้างตีความเองว่า เมื่อแรงงานจดทะเบียนทำงานกับตนเอง ตนย่อมมีสิทธิในการควบคุมแรงงานไว้ ในเชิงนโยบายแล้ว การตีความเช่นนี้เป็นเรื่องน่าเป็นห่วงมาก เพราะหากรัฐไทยบังคับให้มีการผูกมัดแรงงานกับนายจ้างด้วยเงินค่าธรรมเนียมในการจดทะเบียนจริงแล้ว นี่ย่อมเป็นเหตุผลที่มีน้ำหนักของนายจ้างในการกักแรงงานไว้ในที่พัก[64] นโยบายการจดทะเบียนแรงงานเช่นนี้ย่อมผลักให้นายจ้างตกอยู่ในภาวะอิหลักอิเหลื่อ เพราะคือการบังคับให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันทางการเงินระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างด้าว โดยหลักการทั่วไปแล้ว การที่นายจ้างจ่ายค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนให้แรงงานก่อน สำหรับแรงงานที่ไม่มีเงินจ่ายเองได้ แล้วไปหักคืนจากค่าแรงภายหลังนั้น ส่งผลทางบวกต่อนายจ้าง เพราะทำให้นายจ้างบางคนถือสิทธิที่จะกักกันแรงงานไว้เพราะกลัวสูญเงินที่ออกให้ไปก่อน น่าคิดว่า *“หากแรงงานถูกกักกันเอาไว้ในที่ทำงาน แต่แรงงานพอใจต่อค่าแรงและเงื่อนไขการทำงาน แล้วแรงงานจะหลบหนีไปทำไม?”* โดยทั่วไปแล้ว แรงงานจะหนีออกจากงานมักเกิดขึ้นในสภาวการณ์การทำงานที่เลวร้าย ถูกเอารัดเอาเปรียบ หรือมีคนอื่นเสนองานใหม่ที่ดีกว่างานปัจจุบันที่ทำอยู่ ดังที่นายจ้างหญิงคนหนึ่งกล่าวว่า

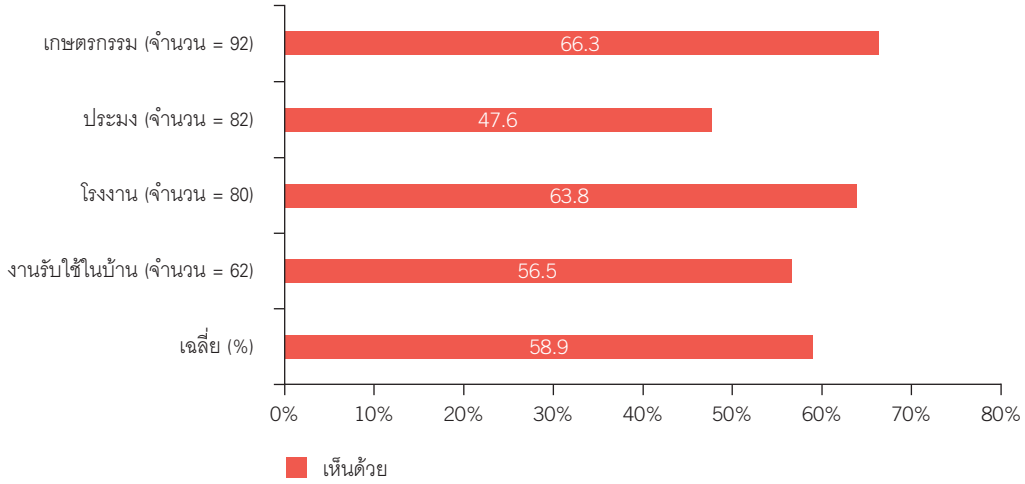
> *“ที่นี่ให้คนงานต่างชาติเก็บบัตรไว้กับตัวเอง คิดว่าดีแล้วนะ เพราะถ้าเราดีกับเขา เขาก็อยากจะอยู่ทำงานให้เรา ก็รู้เหมือนกันนะว่าเขาอาจจะออกไปตอนไหนก็ได้ แต่ถึงที่สุดแล้วก็ขึ้นอยู่กับเขา อย่างถ้าเวลาเขาคิดถึงพ่อคิดถึงแม่แล้วเกิดอยากจะกลับไปบ้าน เขาก็จำเป็นต้องใช้บัตรของเขา”*
>
> *(A, ผู้ประกอบการ หญิงไม่ทราบอายุ, กิจการโรงงาน)*

ดังนั้น การผูกมัดด้วยหนี้สินที่แรงงานมีต่อนายจ้าง อาจถูกมองได้ว่าคือความสัมพันธ์เชิงนายทาสกับทาสในอดีต ซึ่งเป็นผลมาจากนโยบายการจดทะเบียนแรงงานที่ผูกมัดแรงงานไว้กับนายจ้าง เพื่อแก้ไขสถานการณ์ดังกล่าวนี้ รัฐไทยต้องทำเรื่องนี้ให้ชัดเจนต่อนายจ้างว่า นายจ้างไม่มีสิทธิที่จะกักกันแรงงานต่างด้าวไว้

[64] ข้อเสนอนี้มาจากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2548 แต่หลังจากนั้นค่าประกันตนจำนวนหนึ่งหมื่น และห้าหมื่นบาทสำหรับแรงงานที่ไม่เคยรายงานตัวมาก่อนได้ถูกยกเลิกไปตามคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2549

ตาราง 4.24 — นายจ้างจำแนกตามความคิดเห็นต่อคำกล่าวที่ว่า ‘เราควรขังแรงงานไม่ให้ไปไหนตอนกลางคืน เพื่อป้องกันการหลบหนี’ และภาคการจ้างงาน (%)

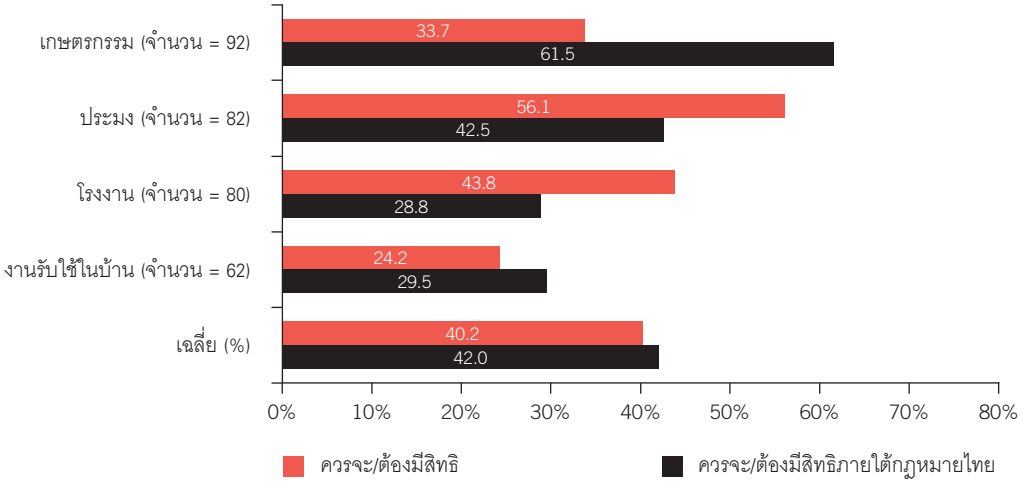
ความคิดเห็นของนายจ้าง	เกษตรกรรม จำนวน = 92	ประมง จำนวน = 82	โรงงาน จำนวน = 80	งานรับใช้ในบ้าน จำนวน = 62	เฉลี่ย (%)
เห็นด้วย	66.3	47.6	63.8	56.5	58.9
ไม่เห็นด้วย	31.5	47.6	35	43.5	38.9
ไม่ทราบ	2.2	4.9	1.3	0	2.2



ตาราง 4.25 — นายจ้างจำแนกตามความคิดเห็นต่อคำกล่าวที่ว่า ‘แรงงานควรจะ/ต้องมีสิทธิออกนอกสถานที่ทำงาน (นอกเวลางาน) โดยไม่ต้องขออนุญาต’ และภาคการจ้างงาน (%)

ความคิดเห็นของนายจ้าง	เกษตรกรรม จำนวน = 92	ประมง จำนวน = 82	โรงงาน จำนวน = 80	งานรับใช้ในบ้าน จำนวน = 62	เฉลี่ย (%)
ควรจะ/ต้องมีสิทธิ	33.7	56.1	43.8	24.2	40.2
ไม่ควรจะ/ไม่มีสิทธิ	66.3	41.5	56.2	75.8	59.2
ควรจะ/ต้องมีสิทธิภายใต้กฎหมายไทย	61.5	42.5	28.8	29.5	42.0
ไม่ควรจะ/ไม่มีสิทธิภายใต้กฎหมายไทย	19.8	23.8[65]	58.8	54.1	37.5
ไม่ทราบว่ามีสิทธิภายใต้กฎหมายไทยหรือไม่	18.7	33.8	12.5	16.4	20.5

[65] อีกประมาณ 33% ของนายจ้างกิจการประมงตอบว่าตนไม่รู้ว่าแรงงานมีสิทธิหรือไม่ที่จะออกนอกที่ทำงานหลังเวลางานโดยไม่ต้องขออนุญาต



ความรุนแรงในที่ทำงาน (ตาราง 4.26)

"ผมต้องทำงานอยู่บนเรือทั้งวันทั้งคืน เวลาทำงานก็จะไม่ได้พัก ไม่งั้นก็เสี่ยงที่จะโดนทำโทษ ก็ต้องขยันทำงานแบบไม่ได้หยุดพักเลย ถ้าไม่ไหวจริง ๆ ก็ต้องแอบไปนอนแบบไม่ให้ใครเห็น เพราะว่าแค่เหม่อมองทะเลสักวินาทีตอนทำงานก็ทำให้ถูกตะโกนด่าได้แล้ว แต่พวกที่ทำงานอยู่ด้วยกันนี่ไม่เคยมีใครถูกตีถูกทำร้ายอะไรนะ แค่ตะโกนด่า แต่ก็กลัวเหมือนกัน ผมเคยเห็นลูกเรือบางคนถูกจับโยนจากเรือ บางทีก็โดนตีด้วยตะขอเกี่ยวปลาบ้าง สมอเรือบ้าง น้ำหนักเกือบกิโล อันยาวเท่าแขนก็มี พวกลูกเรือที่โดนตีด้วยของหนัก ๆ แหลม ๆ แบบนี้ส่วนใหญ่ก็ถึงกับเลือดออกมากทีเดียว โดยเฉพาะเวลาโดนเงี่ยงตะขอแหลม ๆ เกี่ยวหนังเอา ถ้าโดนตีแรง ๆ ก็คงกะโหลกแตกได้อยู่"

(FA, เด็กชายชาวมอญอายุ 14 ปี, ลูกเรือประมง และ FB, เด็กชายชาวมอญอายุ 15 ปี, ลูกเรือประมง)

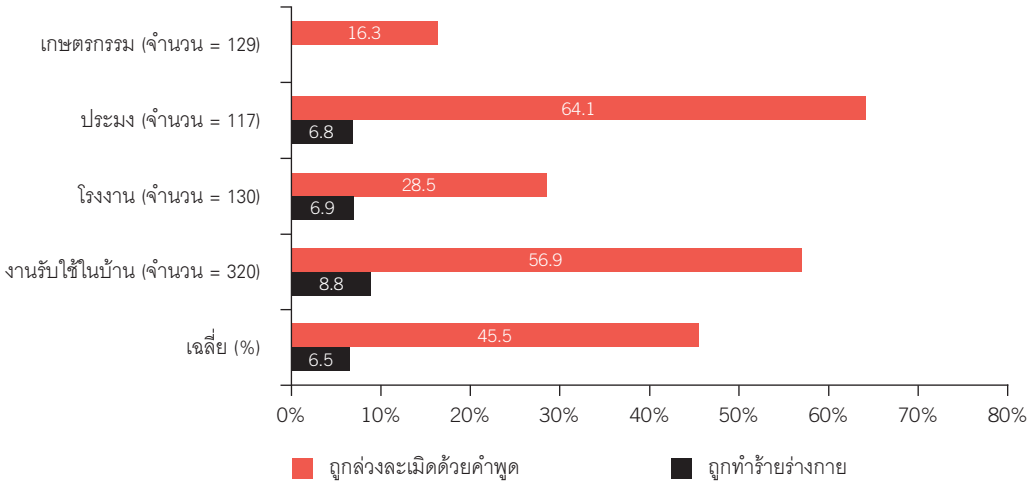
ความรุนแรงในที่ทำงานเป็นอีกหนึ่งตัวบ่งชี้ของแรงงานบังคับ เพราะแรงงานรู้สึกว่าตนเองถูกบังคับให้ทำงาน ดังนั้นไม่ว่านายจ้างจะทำร้ายแรงงานจริงหรือไม่ แต่หากแรงงานเพียงถูกข่มขู่คุกคาม หรือรู้เรื่องที่แรงงานคนอื่นเคยถูกทำร้าย ความรู้สึกหรือข้อมูลดังกล่าวก็ย่อมสร้างบรรยากาศของความหวาดกลัวในที่ทำงาน แรงงานในกิจการประมงและรับใช้ในบ้านมีแนวโน้มที่จะถูกกระทำรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ มากกว่าแรงงานในภาคการจ้างงานอื่น ๆ กล่าวคือ 14% ของแรงงานในเรือประมงเคยถูกทำร้ายทางกายโดยนายจ้าง ขณะที่ 7-9% ของแรงงานรับใช้ในบ้านและในโรงงานมีประสบการณ์ถูกทำร้ายทางกายเช่นกัน แต่ไม่มีแรงงานในภาคเกษตรที่รายงานถึงเรื่องความรุนแรงทางกายเลย

แต่หากพิจารณาเรื่องความรุนแรงทางวาจาพบว่า แรงงานในทุกภาคการจ้างงานเคยประสบเหมือน ๆ กัน เช่น การด่าหรือการตะโกนใส่ กล่าวคือมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานในกิจการประมง (64%) และแรงงานรับใช้ในบ้าน (57%) มีประสบการณ์การถูกกระทำรุนแรงด้วยคำพูด หนึ่งในสามของแรงงานรับใช้ในบ้านบ้านเคยถูกข่มขู่โดยนายจ้าง นอกจากนี้ ในกลุ่มแรงงานรับใช้ในบ้านยังมีประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศด้วย กล่าวคือ 17% เคยถูกแตะเนื้อต้องตัวโดยไม่ได้ยินยอมพร้อมใจ และ 8% เคยถูกแตะในลักษณะเจตนาในเรื่องเพศ

ตาราง 4.26 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามลักษณะการถูกละเมิดโดยนายจ้าง และภาคการจ้างงาน (%)

จากคำถามนำ : ข้อใดต่อไปนี้ที่คุณเคยประสบจากที่ทำงานของคุณ
(ก) ถูกนายจ้างหรือแรงงานรุ่นพี่ดุด่าหรือตะคอกใส่
(ข) ถูกนายจ้างหรือแรงงานรุ่นพี่ ตี/ตบ/ทุบตี หรือทำร้ายร่างกาย

การถูกละเมิดของแรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	งานรับใช้ในบ้าน จำนวน = 320	เฉลี่ย (%)
ถูกล่วงละเมิดด้วยคำพูด	16.3	64.1	28.5	56.9	45.5
ถูกทำร้ายร่างกาย	0	6.8	6.9	8.8	6.5



การได้รับข้อมูลไม่ถูกต้องในเรื่องประเภทของงานและเงื่อนไขการทำงาน (ตาราง 4.27 - 4.29)

แรงงานส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในเรื่องการได้รับข้อมูลไม่ถูกต้องในเรื่องประเภทของงานและเงื่อนไขการทำงาน ด้วยเหตุผลที่ว่าแรงงานจำนวนมากไม่เคยถามเกี่ยวกับเรื่องนี้มาก่อน เพราะตนเองต้องการงานแบบไหนก็ได้ (ข้อค้นพบนี้ยืนยันจากข้อมูลการสัมภาษณ์ระดับลึกนายหน้าหางาน) หากเพียงแต่ภายหลังแรงงานต้องการเปลี่ยนงาน เมื่อไม่พอใจกับสภาวะของการทำงานที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน แน่นอนว่า ถ้าแรงงานถูกขบวนการค้ามนุษย์นำมาค้า ก็ย่อมยากอย่างยิ่งที่จะหลุดพ้นมาจากสภาวการณ์ทำงานที่ตนเองไม่ชอบ

ข้อค้นพบชี้ว่า แรงงานควรได้รับข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ตนเองจะทำมากกว่านี้ก่อนที่จะเริ่มทำงาน ประเด็นนี้เป็นเรื่องสำคัญไม่เพียงที่จะสามารถป้องกันไม่ให้แรงงานถูกหลอกหรือถูกนำมาค้า แต่ยังช่วยปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับตัวแรงงานที่จะมีความคาดหวังตรงกันเกี่ยวกับเรื่องงาน และน่าจะช่วยให้แรงงานเปลี่ยนงานน้อยลง ซึ่งเป็นเรื่องที่นายจ้างบ่นมาก เพราะแรงงานมักค้นพบว่าตนเองสามารถได้งานที่ทั้งค่าแรงและสภาพการทำงานดีกว่าในที่อื่น ๆ แรงงานเด็กอายุน้อยกว่า 15 ปีมีแนวโน้มที่จะไม่ถามถึงเรื่องงานและสภาพการทำงาน อาจเป็นเพราะขึ้นอยู่กับพ่อแม่และเพราะมักไม่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน

อย่างไรก็ตาม ก็มีแรงงานบางคน ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในภาคประมงและโรงงานกล่าวว่า งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับที่นายหน้าหางานบอกไว้ และจากการสัมภาษณ์ระดับลึกแรงงานในสองภาคการจ้างงานนี้ แรงงานเล่าว่านายหน้าไม่บอกความจริงเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและค่าแรงที่จะได้รับจริง ๆ

ตาราง 4.27 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามการได้ทำงานในประเภทงานที่ต่างไปจากที่ได้รับข้อมูล และภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : ประเภทของงานที่คุณทำอยู่ในปัจจุบันแตกต่างจากที่คุณได้รับการบอกกล่าวก่อนมาทำงานนี้หรือไม่)

ประเภทงาน ที่ต่างไปจากที่ได้รับข้อมูล	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	เฉลี่ย (%)
แตกต่าง	1.0	12.8	17.7	11.2
ไม่ได้รับการบอกกล่าวมาก่อน	13.2	23.1	12.3	16.0

ตาราง 4.28 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามการประสบเงื่อนไขการทำงานต่างไปจากที่ได้รับข้อมูล และภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : เงื่อนไขในการทำงานแตกต่างจากที่คุณได้รับการบอกกล่าวก่อนมาทำงานนี้หรือไม่)

เงื่อนไขการทำงาน ต่างไปจากที่ได้รับข้อมูล	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	เฉลี่ย (%)
แตกต่าง	7.8	15.5	16.2	13.1
ไม่ได้รับการบอกกล่าวมาก่อน	10.9	24.1	6.2	13.3

ตาราง 4.29 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามการประสบเงื่อนไขการทำงานต่างไปจากที่ได้รับข้อมูล และอายุ*
(จากคำถาม : เงื่อนไขในการทำงานแตกต่างจากที่คุณได้รับการบอกกล่าวก่อนมาทำงานนี้หรือไม่)

เงื่อนไขการทำงาน ที่ต่างไปจากความรับรู้ของแรงงาน	ต่ำกว่า 15 ปี จำนวน = 23	15 - 17 ปี จำนวน = 84	18 - 25 ปี จำนวน = 267
แตกต่าง	0.8	2.5	9.9
ไม่ได้รับการบอกกล่าวมาก่อน	34.8	14.1	11.2

* ไม่รวมงานคนรับใช้ในบ้าน

การจ่ายค่าจ้าง (ตาราง 4.30)

แรงงานในภาคเกษตร ในโรงงาน และกิจการประมงต่างก็รายงานตรงกันว่า ตนเองได้รับค่าแรงจากนายจ้าง ดังนั้น การไม่ได้รับค่าแรงจึงไม่ได้เป็นปัญหา ยกเว้นในแรงงานรับใช้ในบ้านบางคน การเปรียบเทียบค่าแรงที่ได้รับระหว่างภาคการจ้างงานทำได้ค่อนข้างยุ่งยาก เพราะวิธีการจ่ายค่าจ้างแตกต่างกัน ดังเช่น การจ่ายเป็นรายชิ้นของลักษณะงานในโรงงานและในกิจการประมง หรือจ่ายเป็นรายวันหรือรายเดือน และนายจ้างบางคนก็ให้เป็นสิ่งของที่ไม่สามารถเทียบได้ว่าคิดเป็นเงินเท่าไร อย่างไรก็ตาม เป็นที่ชัดเจนว่าแรงงานในทุกภาคการจ้างงานได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำมาก

ในสี่ภาคการจ้างงานนี้ แรงงานรับใช้ในบ้านได้รับค่าแรงต่ำที่สุด นั่นคือ 89% ของแรงงานกลุ่มนี้ได้ค่าจ้างเดือนละ 3,000 บาทหรือน้อยกว่า และ 41% รับต่ำลงไปถึงเพียง 1,000 บาทหรือต่ำกว่าต่อเดือน ขณะที่แรงงานในภาคเกษตรได้รับค่าแรงเดือนละ 3,000-4,000 บาท และมากกว่าหนึ่งในสามได้ค่าจ้าง 3,000 บาทต่อเดือน เหตุที่แรงงานรับใช้ในบ้านและในภาคเกษตรได้รับค่าแรงน้อยกว่าอีกสองภาคการจ้างงาน เป็นเพราะไม่ต้องจ่ายค่าอาหารและค่าที่พัก แน่นอนว่าค่าตอบแทนที่เป็น “อาหารและที่พัก” นี้นายจ้างไม่เคยคำนวณบอกแรงงานว่าคิดเป็นเม็ดเงินจริง ๆ เท่าไร ใน พ.ศ. 2545-2546 รัฐไทยได้ชี้แจงต่อ ILO ว่า “ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน” นั้นไม่ได้ยอมรับในกฎหมายแรงงานของไทย ดังนั้น “สิ่งของและบริการ” ที่นายจ้างจัดให้จึงควรนับเป็นสวัสดิการมากกว่าที่จะคิดหักออกไปจากค่าแรงที่ควรได้รับจริง และไม่ควรใช้เป็นเหตุผลเพื่อที่จะจ่ายค่าแรงต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล[66]

ในตาราง 2.29 ชี้ว่า อัตราค่าจ้างแรงงานข้ามชาติสูงสุดคือในกิจการโรงงาน (ค่ามัธยฐานเท่ากับ 4,500 บาทต่อเดือน) รองลงมาคือค่าตอบแทนในกิจการประมง (ค่ามัธยฐานเท่ากับ 4,395 บาทต่อเดือน) แต่ถ้าคำนวณอัตราค่าจ้างกันจริง ๆ พบว่า ค่าจ้างแปรผันสูงมากในกิจการประมง เพราะคิดค่าตอบแทนต่อชิ้นงานที่ทำได้ อย่างไรก็ตามค่าจ้างที่จ่ายให้แรงงานข้ามชาติในโรงงานและในกิจการประมง ก็ยังคงต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำอยู่มาก โดยเฉพาะเมื่อคำนึงถึงสภาพการจ้างงานที่มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวและมีวันหยุดน้อย ดังนั้นหากคำนวณจากมาตรฐานการจ้างงานของไทย คือ คิดตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าตอบแทนของจำนวนชั่วโมงที่เกินเวลากำหนด ที่เรียกกันว่าค่าโอที (overtime payments) และจำนวนวันหยุดที่ควรมีแล้ว แรงงานในโรงงานควรได้รับค่าจ้างเดือนละ 8,025 บาท ซึ่งสูงกว่าตัวเลขค่ามัธยฐาน 4,500 บาทต่อเดือนมาก[67]

การจ่ายเป็นรายชิ้นของลักษณะงานในโรงงานและในกิจการประมง หรือจ่ายเป็นรายวัน หรือรายเดือน และนายจ้างบางคนก็ให้เป็นสิ่งของที่ไม่สามารถเทียบได้ว่าคิดเป็นเงินเท่าไร อย่างไรก็ตาม เป็นที่ชัดเจนว่าแรงงานในทุกภาคการจ้างงานได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำมาก

ควรกล่าวด้วยว่า แรงงานเด็กและแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน ยิ่งได้รับค่าตอบแทนน้อยลงไปอีก

ในทำนองเดียวกัน ค่าแรงในกิจการประมงเมื่อคำนวณจากมาตรฐานการจ้างงานขั้นต่ำก็ควรได้รับ 7,748 บาทต่อเดือน[68] เทียบกับที่รับจริงจากอัตราตัวเลขค่ามัธยฐานเท่ากับ 4,395 บาทต่อเดือน แรงงานในทั้งสองภาคการจ้างงานจึงได้ค่าตอบแทนเพียง 60% ของค่าจ้างขั้นต่ำที่ควรได้รับ และถึงแม้จะคิดค่าอาหารและที่พักรวมไปด้วยเป็นค่าจ้าง ค่าแรงที่ได้รับก็ยังคงเป็นเพียง 40% ของค่าจ้างต่อเดือน

[66] จากการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับเจ้าหน้าที่แรงงานของไทย เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2549

[67] ผู้สนใจวิธีการคำนวณ อย่างละเอียด โปรดดูบทที่ 6 ในตอนสรุปของภาคการจ้างงานในโรงงาน

[68] ผู้สนใจวิธีการคำนวณ อย่างละเอียด โปรดดูบทที่ 6 ในตอนสรุปของภาคการจ้างงานในกิจการประมง

ตาราง 4.30 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามค่าจ้างรายเดือน และภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : คุณได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยเท่าไรต่อเดือน)

ค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือน ที่แรงงานได้รับ	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 92	โรงงาน จำนวน = 129	งานรับใช้ในบ้าน จำนวน = 307
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3,000 บาท	38.0	15.2	15.7	88.9[69]
3,001 - 4,000 บาท	46.0	31.5	21.8	8.5
4,001 - 5,000 บาท	13.2	28.3	38.2	2.3
5,001 - 6,000 บาท	2.4	15.3	16.5	0.3
6,001 - 7,000 บาท	0.8	7.6	7.8	0.0
มากกว่า 7,000 บาท	0.0	2.2	0.8	0.0

ควรกล่าวด้วยว่า แรงงานเด็กและแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน ยิ่งได้รับค่าตอบแทนน้อยลงไปอีก แม้ในบางรายแรงงานเด็กจะทำงานไม่มากชั่วโมงต่อวัน แต่แรงงานเด็กที่เป็นคนรับใช้ในบ้านนั้น มักต้องทำงานวันละหลายชั่วโมงพอ ๆ กับหรือมีชั่วโมงการทำงานยาวนานกว่าแรงงานผู้ใหญ่ โดยได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าผู้ใหญ่มาก

การจ่ายค่าแรงช้าและการหักค่าแรงหากทำงานผิดพลาด

ค่าแรงที่ได้รับของแรงงานข้ามชาติ เป็นภาพซีกส่วนหนึ่งของสภาวการณ์ทำงานเท่านั้น เพราะแรงงานจำนวนมากต้องเผชิญกับปัญหาที่ทำให้ได้รับค่าแรงน้อยลงไปอีก ตัวอย่างชัดเจนคือหากทำงานพลาด เช่น ทำของเสียหาย หรือเครื่องมือเสีย หรือการลงโทษหักค่าแรงเพราะมาสาย หรือเพราะทำงานช้า หรือเพราะหยุดทำงาน (แม้จะหยุดเพราะเจ็บป่วยก็ตาม) การหักค่าแรงดังกล่าวนี้ส่วนใหญ่ไม่ยุติธรรมต่อแรงงาน เพราะขึ้นอยู่กับเหตุผลของนายจ้างเป็นหลักว่า หากทำงานพลาด บกพร่อง อย่างไร แบบใดจะถูกหักค่าแรง

นอกจากนี้ มากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานในกิจการประมงมีประสบการณ์ที่ได้รับค่าแรงช้า และจะถูกหักเงินหากทำของเสียหาย แรงงานในโรงงานเผชิญปัญหานี้น้อยกว่าแรงงานประมง กล่าวคือ กว่าหนึ่งในสี่เล็กน้อยที่เคยได้รับค่าแรงช้าและ 15% ถูกหักเงินเพราะทำของเสียหาย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ระดับลึกชี้ว่า การหักเงินดังกล่าวนี้ไม่เป็นเหตุเป็นผลเลย ดังที่แรงงานและนายจ้างพูดถึงเรื่องนี้ว่า

"เวลาผมไม่สบายผมก็ยังต้องทำงาน แล้วก็เลยไม่สบายกันหมด เพราะว่าเราต้องทำงานหลายชั่วโมงมาก มีอยู่ครั้งหนึ่ง เขาบังคับให้ผมทำเกินเวลาทุกวันเลย ทั้ง ๆ ที่ผมก็ไม่สบายอยู่นะ แล้วก็ไม่ได้หยุดเลย ที่นี้ผมก็เลยเป็นหนักจนต้องนอน ไม่ได้ทำงาน ซึ่งที่จริงผมก็ไม่อยากหรอกนะ เพราะว่าถ้าผมหยุด จะป่วยหรืออะไร เขาก็จะหักเงินวันละ 500 ที่หยุดเพราะป่วยไป"

(FY, แรงงานชายชาวมอญ อายุ 17 ปี, คนงานในกิจการประมงต่อเนื่อง)

"ถ้าเกิดทำผิดขึ้นมา นายจ้างเขาก็จะให้จ่ายค่ากางเกงตัวละ 180 บาท บางคนทำผิด 10 หนก็ต้องจ่าย 1,800 บาท ทั้งที่กางเกงบางตัวถูกมาก ขายแค่ 50 บาทเท่านั้นเอง"

(MB, แรงงานชายชาวกะเหรี่ยง อายุ 18 ปี, คนงานในโรงงาน)

[69] 41% ของคนรับใช้ในบ้านได้ค่าจ้างไม่ถึง 1,000 บาทต่อเดือน

"ปกติคนงานเนี่ยจ้างมาให้ทำงาน ไม่ใช่มาทำอย่างอื่น อย่างเช่น มัวแต่คุยกันแทนที่จะทำงานบ้าง เวลาทำงานก็ทำทีละนิดบ้าง มาสายบ้าง ถ้าจับได้ ครั้งแรกก็จะเตือนก่อน ถ้ายังเห็นว่าไม่ทำงานอีก ฉันก็จะหักค่าแรงครั้งละ 50-100 บาท[70] ถ้าไม่ทำแบบนี้ เขาก็จะตั้งหน้าตั้งตาฉวยโอกาสไปใหญ่เลยสิทีนี้"

(A, นายจ้างหญิง อายุ 30 ปี, ภาคเกษตรพืชสวน)

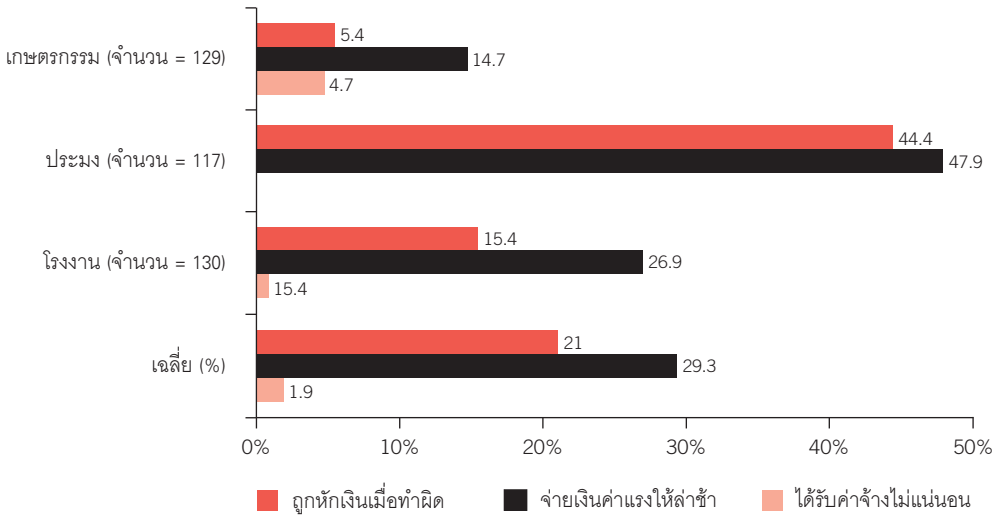
ปัญหาดังกล่าวข้างต้นนี้ แรงงานในภาคเกษตร โดยทั่วไปดูจะประสบค่อนข้างน้อย สำหรับงานรับใช้ในบ้าน แม้การจ่ายเงินช้าและการถูกหักเงินจะไม่ได้มีการสอบถามไว้ในการสำรวจเมื่อสองปีก่อน ข้อมูลเชิงคุณภาพชี้ว่า แรงงานรับใช้ในบ้านจำนวนมากเคยประสบปัญหาการจ่ายค่าแรงช้า การถูกลดเงินเดือน หรือการจ่ายเงินไม่แน่นอน ในกรณีของแรงงานรับใช้ DT ต่อไปนี้ แม้เธอได้รับเงินเดือนปกติเป็นประจำ มีบางครั้งที่นายจ้างจ่ายช้าบ้าง แต่การหักค่าแรงหากหยุดทำงาน (เมื่อนำตัวเลขเงินเดือนมาคำนวณแล้วเท่ากับได้ค่าแรงวันละ 90 บาท) สะท้อนว่าเป็นการลงโทษแรงงาน เพื่อขู่ว่าไม่ควรหยุดทำงานอีก

"ตอนนี้ทำงานรับใช้ในบ้านค่ะ ได้เงินเดือน 2,700 บาท ได้ทุกเดือนค่ะแต่บางทีก็ช้าบ้าง ถ้าวันไหนออกข้างนอกไม่ทำงาน เขาก็จะหักไปวันละ 150"

(DT, แรงงานหญิงชาวไทยใหญ่ อายุ 19 ปี, รับใช้ในบ้าน)

ตาราง 4.31 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามการประสบปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง และภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : คุณเคยประสบเรื่องถูกหักเงินเมื่อทำผิด จ่ายเงินค่าแรงล่าช้า และได้รับค่าจ้างไม่แน่นอนหรือไม่)

ประสบการณ์เรื่องค่าจ้างของแรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 129	เฉลี่ย (%)
ถูกหักเงินเมื่อทำผิด	5.4	44.4	15.4	21.0
จ่ายเงินค่าแรงให้ล่าช้า	14.7	47.9	26.9	29.3
ได้รับค่าจ้างไม่แน่นอน	4.7	0.0	0.8	1.9



[70] ค่าแรงขั้นต่ำในจังหวัดนครปฐม เมื่อปี 2548 คือ 177 บาทต่อวัน (แต่ไม่ถูกนำมาใช้กับแรงงานในภาคเกษตร)

ชั่วโมงทำงานและเวลาพัก (ตาราง 4.32 - 4.35)

ในประเด็นชั่วโมงการทำงานนี้ แรงงานรับใช้ในบ้านเป็นกลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานยาวนานมากที่สุด รองลงมาคือแรงงานประมง ตามด้วยแรงงานในโรงงาน และแรงงานในภาคเกษตรรั้งท้าย กล่าวคือ แรงงานในภาคเกษตรมากกว่าครึ่งหนึ่ง (57%) ทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน เปรียบเทียบกับเพียง 2% ของแรงงานรับใช้ที่ทำในจำนวนชั่วโมงเท่ากัน ในกลุ่มที่ต้องทำงานวันละมากกว่า 12 ชั่วโมง พบสูงสุดคือ 82% ของแรงงานรับใช้ ตามด้วย 45% ของแรงงานประมง ถัดมาคือ 19% ของแรงงานในโรงงาน และเพียง 2% ของแรงงานในภาคเกษตร แรงงานในกิจการประมงและงานรับใช้ในบ้านคือกลุ่มที่ต้องตื่นขึ้นมาทำงานแต่เช้าตรู่ บางครั้งก็ก่อน 6 โมงเช้า ซึ่งขัดต่อกฎหมายแรงงานไทยในเรื่องการใช้แรงงานเด็ก เพราะแรงงานเด็กในสองภาคการจ้างงานนี้ต้องทำงานยาวนานชั่วโมงมากต่อวัน ดังคำบอกเล่าของแรงงานข้างต่อไปนี้

“ในแต่ละวัน งานที่ต้องทำมีเยอะมาก ทำทั้งวัน ไม่ค่อยได้พักได้หยุดหรอกครับ [บนเรือ] พอเที่ยงคืนเราก็เริ่มงาน แล้วก็ทำงานไปจนถึง 11 โมงเช้า พักกินข้าวราวชั่วโมงได้ เริ่มงานอีกทีตอนเที่ยง ถ้าจับปลาได้ไม่ดีก็ทำไปจนถึงบ่ายโมงครึ่ง ถ้าวันไหนจับได้มากก็ทำไปจน 5 โมงเย็น แล้วก็พักกินข้าวอีกรอบ เริ่มทำต่อตอนหกโมงเย็นจนถึงสี่ทุ่มครึ่ง จะได้นอนก็หลังกะสุดท้ายนี่แหละ แต่ก็ได้นอนแค่สัก 2 ชั่วโมง พอเที่ยงคืนครึ่งก็เริ่มงานใหม่อีกแล้ว ไอ้ 2 ชั่วโมงที่ให้นอน จริง ๆ แล้วก็ไม่หลับหรอกครับ เพราะว่าเครื่องเรือมันเสียงดังมาก แล้วเดี๋ยวก็ต้องลุกทำงานอีกแล้ว วัน ๆ ก็ต้องทำอย่างที่เล่าเนี่ยแหละ เป็นอย่างนี้ทุกวัน”

(FA, เด็กชายชาวมอญอายุ 14 ปี, ลูกเรือประมง และ FB, เด็กชายชาวมอญอายุ 15 ปี, ลูกเรือประมง)

ตาราง 4.32 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน และภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : ปกติคุณทำงานวันละกี่ชั่วโมง)

จำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 129	งานรับใช้ในบ้าน จำนวน = 318	เฉลี่ย (%)
1 - 8 ชั่วโมง	57.4	24.8	16.3	1.6	18.6
9 - 12 ชั่วโมง	41.1	30.1	64.3	16.0	32.0
13 - 14 ชั่วโมง	1.6	14.2	11.6	17.0	12.7
15 - 16 ชั่วโมง	0.0	17.7	4.7	29.9	17.6
17 - 18 ชั่วโมง	0.0	6.2	2.3	32.7	16.5
19 ชั่วโมงขึ้นไป	0.0	7.1	0.8	2.8	2.6

ประมาณหนึ่งในสามของแรงงานประมงกล่าวว่า มีเวลาพักระหว่างการทำงานน้อยมาก เช่นเดียวกับการที่มีเวลานอนไม่เพียงพอหลังจากการทำงานแล้ว ซึ่งปัญหานี้พบบ้างในกลุ่มแรงงานในโรงงาน (16%) และไม่เป็นปัญหาเลยสำหรับแรงงานในภาคเกษตร

ตาราง 4.33 — แรงงานข้ามชาติที่มีเวลาพักหรือเวลานอนไม่เพียงพอ จำแนกตามภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : มีเวลาพักผ่อน/นอนอย่างเพียงพอหรือไม่)

เวลาพักผ่อนของแรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 116	โรงงาน จำนวน = 130	เฉลี่ย (%)
พักผ่อน/นอนไม่เพียงพอ	1.6	37.9	16.2	17.9

ตาราง 4.34 — แรงงานข้ามชาติที่มีเวลาหยุดพักระหว่างทำงานไม่เพียงพอ จำแนกตามภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : มีเวลาหยุดพักระหว่างชั่วโมงทำงานอย่างเพียงพอหรือไม่)

เวลาหยุดพักระหว่างชั่วโมงทำงานของแรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 115	โรงงาน จำนวน = 130	เฉลี่ย (%)
เวลาหยุดพักระหว่างชั่วโมงทำงานไม่เพียงพอ	0.8	35.7	11.5	15.2

ในประเด็นวันหยุดพบว่า 87% ของแรงงานในภาคเกษตร และ 79% ของแรงงานประมงมีวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันต่อสัปดาห์ ขณะที่ประมาณหนึ่งในห้าของแรงงานรับใช้ในบ้าน และหนึ่งในสามของแรงงานในภาคเกษตร มีวันหยุดเดือนละหนึ่งวัน โดยจะหยุดวันไหนต้องบอกนายจ้างล่วงหน้า ในภาคเกษตร แรงงานบางคนจะมีวันหยุดไม่แน่นอน เพราะต้องปรับไปตามฤดูการเกษตรที่ตนเองทำอยู่ คือบางช่วงจะมีงานไม่มาก โดยทั่วไปพบว่าแรงงานจะไม่ได้รับค่าแรงในวันหยุด เป็นผลให้แม้นายจ้างจะอนุญาตให้หยุดได้ แรงงานหลายคนไม่ต้องการวันหยุด เพราะรู้สึกว่าหากทำงานในวันหยุดก็จะได้ค่าแรงพิเศษ

มองจากมุมของนายจ้าง ผลของการสำรวจพบว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าแรงงานควรมีวันหยุด และตามกฎหมายแรงงานไทยแล้ว แรงงานมีสิทธิที่จะมีวันหยุดเป็นประจำทุกเดือน น่าสนใจว่า 65% ของนายจ้างงานรับใช้ในบ้านเห็นว่า แรงงานควรมีวันหยุดเป็นประจำ แต่ข้อมูลการสัมภาษณ์ระดับลึกจากนายจ้างเอง ชี้ให้เห็นภาพตรงกันข้ามคือ นายจ้างคิดว่าแรงงานข้ามชาติไม่ควรได้รับสิทธิเหมือนแรงงานไทย ดังนี้

> *"พูดถึงคนงานต่างชาตินี่ ไม่น่าจะมีสิทธิอะไรเหมือนคนงานไทยนะ เพราะเขาไม่ใช่คนไทย ถ้ามามีสิทธิเหมือนกัน ทีนี้ละก็เข้ามาอยู่กันเต็มไปหมด คนงานต่างชาติกับคนงานไทยไม่เหมือนกัน อย่างวันหยุดวันอะไร คนงานไทยน่ะมีสิทธิหยุดได้ แต่ต่างชาตินะไม่ได้หรอก"*
>
> *(G, นายจ้างผู้ชาย ไม่ทราบอายุ, งานรับใช้ในบ้าน)*

ตาราง 4.35 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามการมีวันหยุดปกติต่อเดือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : มีวันหยุดประจำทุกเดือนหรือไม่ (คือเป็นวันหยุดที่ไม่ได้รับค่าจ้าง))

วันหยุดประจำทุกเดือนของแรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 115	โรงงาน จำนวน = 130	งานรับใช้ในบ้าน จำนวน = 319	เฉลี่ย (%)
มี	32.6	78.6	86.9	20.7[71]	65.7
ไม่มี	67.4	21.4	13.1	79.3	34.3

[71] รวมแรงงานที่มีวันหยุดเป็นประจำทุกสัปดาห์ (6.9%) และทุกเดือน (13.8%)

สัญญาจ้าง (ตาราง 4.36)

"คนงานต่างชาติไม่จำเป็นต้องทำสัญญาอะไรหรอก เพราะเราจะได้เปลี่ยนคนงานได้ถ้ามีอะไรไม่พอใจ"

(G, นายจ้างผู้ชาย ไม่ทราบอายุ, งานรับใช้ในบ้าน)

การจ้างงานแรงงานข้ามชาติเกือบทั้งหมดไม่มีการทำสัญญาอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร กล่าวคือ มากกว่า 90% ของแรงงานในภาคเกษตร ในโรงงาน และในกิจการประมง และเช่นเดียวกับแรงงานรับใช้ในบ้าน ไม่เคยทำสัญญาจ้างที่ระบุข้อตกลงและเงื่อนไขการจ้างงานกับนายจ้าง

ส่วนนายจ้างเอง ส่วนมากมีความเห็นว่า ควรมีการทำสัญญาการจ้างงาน โดยสัดส่วนของนายจ้างในงานรับใช้ในบ้านเห็นด้วยต่ำสุด (53%) รองลงมาคือ นายจ้างในภาคเกษตร (62%) ไม่ว่าการทำสัญญาจ้างนี้ เป็นสิทธิของแรงงานตามกฎหมายแรงงานไทยหรือไม่ก็ตาม นายจ้างไม่ทุกคนที่คิดว่า นี่คือสิทธิแรงงาน ข้อเท็จจริงก็คือ ในกฎกระทรวงแรงงาน ข้อ 2 ที่ออกตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นายจ้างต้องทำสัญญาการจ้างงานแบบพื้นฐานที่สุด คือระบุค่าจ้างและจำนวนวันหยุด ซึ่งแรงงานต้องลงนามรับทราบด้วย นายจ้างจำนวนหนึ่งไม่มากนักในภาคโรงงาน แต่ก็มีจำนวนมากกว่านายจ้างในภาคการจ้างงานอื่น ๆ เห็นว่า ตามกฎหมายแรงงานแล้วแรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรได้

จากผลการสำรวจข้างต้นกล่าวได้ว่า นายจ้างไม่ได้คัดค้านการทำสัญญาจ้างงานและการระบุวันหยุดในสัญญา ซึ่งเป็นประเด็นการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย แต่ไม่ได้นำมาปฏิบัติจริงเท่านั้น

จากผลการสำรวจข้างต้นกล่าวได้ว่า นายจ้างไม่ได้คัดค้านการทำสัญญาจ้างงานและการระบุวันหยุดในสัญญา ซึ่งเป็นประเด็นการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย แต่ไม่ได้นำมาปฏิบัติจริงเท่านั้น ลึก ๆ แล้วนายจ้างอาจไม่ได้เชื่อดังเช่นที่ผลการสำรวจพบก็ได้ เพราะข้อมูลการสัมภาษณ์ระดับลึกกับนายจ้างชี้ว่า นายจ้างไม่เชื่อว่าแรงงานข้ามชาติควรมีสิทธิเท่าเทียมกับแรงงานไทย

"เขา [แรงงานต่างชาติ] ก็ควรจะมีสิทธินะ อย่างเรื่องสุขภาพนี่ก็น่าจะได้เท่าที่จดทะเบียนอยู่ในเมืองไทย แต่ก็ไม่ใช่ว่ามีมากเกินไป เพราะไม่งั้นเขาก็จะคิดว่าเขาเท่าเทียมกับคนงานไทย ปีกกล้าขาแข็งแล้วก็จะไม่กลัวใคร ไม่ฟังกฎฟังอะไรแล้ว ที่นี่จ้างคนรับใช้ในบ้านทั้งไทยทั้งต่างชาติเท่ากัน เดือนละ 3,000 แต่ว่าคนงานไทยจะมีสิทธิมีอะไรมากกว่าคนงานต่างชาติ"

(D, นายจ้างหญิง อายุ 46 ปี, งานรับใช้ในบ้าน)

ตาราง 4.36 — แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีการทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรกับนายจ้าง จำแนกตามภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : มีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษากับนายจ้างหรือไม่)

สัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรกับนายจ้างของแรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 114	โรงงาน จำนวน = 130	เฉลี่ย (%)
ไม่มีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร	92.2	93.0	95.4	93.6

ความพึงพอใจของนายจ้างต่อชาติพันธุ์และอายุของแรงงานข้ามชาติ (ตาราง 4.37)

เนื่องจากการศึกษานี้เน้นที่ปัจจัยในถิ่นปลายทาง จึงให้ความสำคัญกับมุมมองของนายจ้างต่อเรื่องแรงงานบังคับ สิทธิของแรงงาน และความพึงพอใจของนายจ้างต่อลักษณะของแรงงานข้ามชาติ ประเด็นความพึงพอใจนี้ได้อภิปรายมาก่อนหน้านี้แล้วบ้าง (เช่น มุมมองของนายจ้างต่อการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ต่อสิทธิของแรงงานในการเดินทาง และต่อการมีสัญญาจ้างงานและวันหยุด เป็นต้น) ในตอนนี้จะครอบคลุมในประเด็นทั่วไปมากกว่า เพื่อให้เข้าใจว่า หากมีความต้องการลักษณะของแรงงานในการจ้างงานรูปแบบใดเป็นการเฉพาะ ดังนั้นแล้ว คุณสมบัติแบบใดที่นายจ้างต้องการจากแรงงาน กล่าวแบบสั้น ๆ ได้ว่า แรงงานแบบไหนที่นายจ้างต้องการ

การศึกษาด้านความต้องการแรงงาน ดังเช่น งานของ IOM เรื่อง **"ฤๅการค้ามนุษย์เกิดจากความต้องการ? การศึกษาเปรียบเทียบเบื้องต้นในหลายประเทศ"** *(Is Trafficking in Human Beings Demand Driven? A Multi-Country Pilot Study)* และรายงานของโครงการภูมิภาคเพื่อต่อต้านการค้าและการแสวงประโยชน์ทางเพศจากเด็กและหญิง (TICSA - II) ที่ทำการศึกษาเรื่อง **"มิติความต้องการในการค้ามนุษย์ในเอเชีย : ข้อค้นพบเชิงประจักษ์"** *(Demand Side of Human Trafficking in Asia: Empirical Findings)* ระบุว่า ความต้องการแรงงานข้ามชาติในภาคการจ้างงานต่าง ๆ นั้น เชื่อมโยงกับอุปทานแรงงานอย่างสำคัญที่สุดเป็นลำดับแรก ๆ เลยทีเดียว นายจ้างในทุกภาคการจ้างงานยืนยันสอดคล้องกันว่า เหตุที่จ้างแรงงานชาติพันธุ์นั้น ๆ เพราะมีแรงงานชาติพันธุ์ดังกล่าวพร้อมที่จะทำงานและพร้อมที่จะรับค่าแรงตามที่เสนอให้ ซึ่งนำไปสู่ข้อสรุปที่ว่า แรงงานไทยไม่เต็มใจที่จะทำงานในภาคการจ้างงานที่มีลักษณะงานยากลำบาก อันตราย ได้ค่าแรงต่ำ โดยงานส่วนใหญ่จะปราศจากการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย

อย่างไรก็ตาม เมื่อนายจ้างถูกถามถึงความเห็นทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับลักษณะของแรงงานที่ตนเองพอใจ คำตอบมักจะเป็นความชอบแรงงานบางชาติพันธุ์และบางกลุ่มอายุเป็นการเฉพาะ นายจ้างในงานรับใช้ในบ้านรู้สึกว่าแรงงานข้ามชาติควบคุมได้ง่ายกว่าแรงงานไทยมาก (มากกว่า 74%) เช่นเดียวกับนายจ้างในภาคเกษตรและในโรงงาน ความพึงพอใจของนายจ้างต่อลูกจ้างจะชัดเจนมากในงานรับใช้ในบ้าน

นายจ้างในงานรับใช้ในบ้านรู้สึกว่าแรงงานข้ามชาติควบคุมได้ง่ายกว่าแรงงานไทยมาก (มากกว่า 74%) เช่นเดียวกับนายจ้างในภาคเกษตรและในโรงงาน

ประมาณสองในสามของนายจ้างในภาคเกษตรและงานรับใช้ในบ้าน เห็นว่าแรงงานข้ามชาติส่งผลดีต่อประเทศไทย เพราะเป็นแรงงานราคาถูก ความเห็นลักษณะนี้มีน้อยลงในกลุ่มนายจ้างกิจการประมง (22%) และในโรงงาน (26%) นี่เป็นเรื่องไม่น่าประหลาดใจเพราะแรงงานในสองภาคการจ้างงานนี้ได้ค่าแรงต่ำกว่า

น่าสนใจว่า นายจ้างในกิจการประมงแสดงความเห็นแตกต่างออกไป นั่นคือประมาณครึ่งหนึ่งของนายจ้างในกิจการนี้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของชาติ ซึ่งเป็นสัดส่วนสูงมากหากเปรียบเทียบกับนายจ้างในอีกสามภาคการจ้างงาน และต่ำกว่าครึ่งหนึ่งเล็กน้อยของนายจ้างในกิจการนี้เช่นกันที่เห็นว่าแรงงานข้ามชาติควบคุมง่าย หากเปรียบเทียบกับความเห็นส่วนใหญ่ของนายจ้างในอีกสามภาคการจ้างงาน ทำให้ต้องพิจารณาว่าเหตุใดนายจ้างในกิจการประมงจึงมีทัศนะแตกต่างออกไป นี่เป็นเพราะลักษณะของงานในกิจการนี้หรือ? ในการค้นหาคำตอบดังกล่าว นักวิจัยได้ค้นลึกลงไปถึงทัศนะส่วนตัวของนายจ้างที่ทำให้คิดต่างออกไปดังกล่าว

ตาราง 4.37 — นายจ้างจำแนกตามทัศนคติต่อแรงงานข้ามชาติในประเด็นต่าง ๆ และภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : คุณเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้หรือไม่ (แสดงเฉพาะกรณีที่เห็นด้วย))

ร้อยละของนายจ้างที่เห็นด้วยต่อข้อความต่อไปนี้	เกษตรกรรม จำนวน = 92	ประมง จำนวน = 82	โรงงาน จำนวน = 80	งานรับใช้ในบ้าน จำนวน = 62	เฉลี่ย (%)
คนงานต่างชาติควบคุมได้ง่ายกว่าคนงานไทย	63.0	45.1	57.5	74.2	59.2
คนงานต่างชาติทำงานหนักมากว่าคนงานไทย	46.7	54.9	42.5	53.2	49.1
คนงานต่างชาติดีสำหรับประเทศไทย เพราะค่าจ้างถูกกว่า	64.1	22.0	26.3	69.4	44.6
คนงานต่างชาติเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของชาติไทย	37.0	48.1	35.0	33.9	38.7

ความพึงพอใจต่อชาติพันธุ์ของแรงงาน (ตาราง 4.38)

ในการเข้าถึงความพึงพอใจของนายจ้างต่อกลุ่มชาติพันธุ์ของแรงงาน นายจ้างถูกถามว่าแรงงานจากประเทศไหนหรือชาติพันธุ์ใดที่นายจ้างพอใจที่จะจ้าง และเพราะเหตุไร โดยรวม ๆ แล้ว คำตอบที่ได้รับชี้ถึงเหตุที่จ้างแรงงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นการเฉพาะ เพราะมีแรงงานที่พร้อมจะทำงานและเป็นแรงงานที่ง่ายต่อการควบคุม สำหรับกลุ่มแรงงานรับใช้ในบ้าน ความพึงพอใจต่อบางกลุ่มชาติพันธุ์ ดูจะมีความสำคัญมากกว่าในภาคการจ้างงานอื่น ๆ นายจ้างส่วนใหญ่ชอบที่จะจ้างแรงงานกะเหรี่ยงหรือแรงงานลาว แรงงานทั้งสองกลุ่มนี้มีความคล้ายคนไทยมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในแง่ของวัฒนธรรมและภาษา สะท้อนจากคำตอบของนายจ้างที่ว่าทั้งสองชาติพันธุ์นี้ “ซื่อสัตย์” “สะอาด” และ “เหมือนคนไทย”

ตาราง 4.38 — นายจ้างจำแนกตามความพึงพอใจต่อชาติพันธุ์ของแรงงานต่างชาติ และภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : คนงานต่างชาติที่คุณจ้างอยู่เป็นชาติพันธุ์ใดมากที่สุด)

ความพึงพอใจของนายจ้างต่อชาติพันธุ์ของแรงงานต่างชาติ	เกษตรกรรม จำนวน = 92	ประมง จำนวน = 82	โรงงาน จำนวน = 80	งานรับใช้ในบ้าน จำนวน = 62	เฉลี่ย (%)
พม่า	9.8	41.5	33.8	16.1	25.3
มอญ	22.8	50.0	8.8	11.3	24.1
กะเหรี่ยง	25	7.3	11.3	32.3	18.4
ลาว	6.5	1.2	31.3	24.2	14.9
อื่น ๆ	23.9	0.0	0.0	0.0	7
กัมพูชา	5.4	0.0	11.3	3.2	5.1
ฉาน	3.3	0.0	3.8	11.3	4.1
ชาติพันธุ์อื่น ๆ จากประเทศพม่า	3.3	0.0	0.0	1.6	1.3

ความพึงพอใจในด้านอายุ (ตาราง 4.39 - 4.40)

นายจ้างส่วนมาก (80-90%) ชอบที่จะจ้างแรงงานข้ามชาติที่เป็นผู้ใหญ่แล้วคืออายุระหว่าง 18-25 ปี ด้วยเหตุผลที่ว่าแรงงานกลุ่มอายุนี้สามารถทำงานหนักและเชื่อฟังมากกว่า สำหรับนายจ้างที่ไม่ชอบแรงงานกลุ่มอายุนี้ เหตุผลสำคัญคือเรื่องค่าจ้าง โดยเฉพาะนายจ้างในกิจการประมงจะคำนึงถึงเรื่องนี้มากที่สุด

นายจ้างจำนวนไม่มากนักที่พอใจจะจ้างแรงงานเด็ก แต่นายจ้างงานรับใช้ในบ้านคิดต่างออกไป 19% ของนายจ้างงานรับใช้ในบ้าน (คิดเป็นจำนวนทั้งหมด 12 คน) ชอบจ้างแรงงานเด็กอายุ 18 ปีลงมา ด้วยเหตุผลหลัก ๆ คือ เด็กจะเชื่อฟังมากกว่า เปรียบเทียบกับความพอใจแรงงานเด็กของนายจ้างในโรงงาน (10%) นายจ้างในภาคเกษตร (9%) และนายจ้างในกิจการประมง (4%) นี่ออกเป็นเรื่องที่แปลก เพราะจำนวนแรงงานเด็กที่ถูกสัมภาษณ์ในการศึกษานี้ส่วนใหญ่มาจากการจ้างงานในกิจการประมง

โดยรวมแล้ว ในกลุ่มนายจ้างที่ชอบจ้างแรงงานเด็ก ต่างตอบเหมือนกันว่าเป็นเพราะเด็กเชื่อฟังมากกว่า น่าสนใจว่านายจ้างในกิจการประมงไม่มีใครให้เหตุผลดังกล่าวเลย เหตุผลที่ให้เป็นเรื่องเด็กเต็มใจที่จะทำงานหนักมากกว่า แม้จะมีนายจ้างจำนวนน้อยมากที่ตอบว่าชอบจ้างแรงงานเด็ก ก็ตาม แต่ผลจากการสัมภาษณ์ระดับลึกนายจ้างพบว่าความชอบแรงงานเด็กจะถูกกล่าวถึง โดยเฉพาะนายจ้างในกิจการประมงที่กล่าวว่า เป็นเรื่องธรรมดาที่เด็กจะทำงานร่วมกับพ่อแม่ ซึ่งไม่ใช่เป็นเรื่องของ “ความต้องการแรงงานเด็ก” อย่างตรงไปตรงมานัก แต่เป็นเพราะเด็กพร้อมที่จะทำงาน เนื่องจากเด็กก็ติดตามพ่อแม่มาที่สถานที่ทำงานอยู่แล้ว

นายจ้างจำนวนมากกว่าที่ไม่ชอบจ้างแรงงานเด็ก ให้เหตุผลหลากหลายว่า การจ้างเด็กทำงานเป็นเรื่องไม่ถูกกฎหมาย ยังเด็กเกินไป ไม่สามารถทำงานที่มีอยู่ได้ และเด็กจะไม่ทำงานนานนัก รวมถึงเด็กมีความรับผิดชอบน้อยกว่า และเชื่อฟังน้อยกว่าด้วย

ตาราง 4.39 — นายจ้างจำแนกตามเหตุผลที่พึงพอใจต่อแรงงานต่างชาติอายุระหว่าง 18-25 ปี และภาคการจ้างงาน[72] (%)
(จากคำถาม : คุณชอบจ้างแรงงานกลุ่มอายุ 18-25 ปี และเพราะเหตุใด)

เหตุผลที่นายจ้างพึงพอใจอายุของแรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 92	ประมง จำนวน = 81	โรงงาน จำนวน = 80	งานรับใช้ในบ้าน[73] จำนวน = 62	เฉลี่ย (%)
ชอบ จ้างแรงงานกลุ่มอายุระหว่าง 18 - 25 ปี	90.2 (83)	80.2 (65)	87.5 (70)	85.5 (53)	86.0
ทำงานหนักได้มากกว่า	62.7 (52)	82.3 (51)	47.1 (33)	9.6 (5)	52.8
เชื่อฟังมากกว่า	30.1 (25)	35.5 (22)	44.3 (31)	50.0 (26)	39.0
มีฝีมือ/ทักษะมากกว่า	10.8 (9)	32.3 (20)	48.6 (34)	7.7 (4)	25.1
มีประสบการณ์มากกว่า	12.0 (10)	6.5 (4)	25.7 (18)	19.2 (10)	15.7
ค่าจ้างถูกกว่า	4.8 (4)	6.5 (4)	4.3 (3)	3.8 (2)	4.9

[72] ตอบได้มากกว่า 1 เหตุผล และตัวเลขในวงเล็บคือจำนวนแรงงานที่ตอบในแต่ละเหตุผล

[73] เหตุผลสำคัญที่พึงพอใจอายุระหว่าง 18 - 25 ปี สำหรับงานรับใช้ในบ้าน คือ พวกเขาจะมีความรับผิดชอบ และมีเหตุผลมากกว่า (43.4%)

ตาราง 4.40 — นายจ้างจำแนกตามเหตุผลที่พึงพอใจต่อแรงงานต่างชาติที่อายุต่ำกว่า 18 ปี และภาคการจ้างงาน[74]
(จากคำถาม : คุณชอบจ้างงานกลุ่มอายุต่ำกว่า 18 ปีหรือไม่ และเพราะเหตุใด (เหตุผลดังเสนอตาราง))

เหตุผลที่นายจ้างพึงพอใจอายุของแรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 92	ประมง จำนวน = 81	โรงงาน จำนวน = 80	งานรับใช้ในบ้าน จำนวน = 62	เฉลี่ย (%)
ชอบ จ้างแรงงานกลุ่มอายุต่ำกว่า 18 ปี	8.7 (8)	3.7 (3)	10 (8)	19.4 (12)	9.8
เชื่อฟังมากกว่า	3.2 (3)	0.0	7.5 (6)	14.4 (9)	5.7
ทำงานหนักได้มากกว่า	0.0	2.5 (2)	2.5 (2)	1.6 (1)	1.6
ค่าจ้างถูกกว่า	0.0	0.0	1.25 (1)	1.6 (1)	0.6
มีฝีมือ/ทักษะมากกว่า	0.0	0.0	2.5 (2)	0.0	0.6
ไม่ชอบ จ้างแรงงานกลุ่มอายุต่ำกว่า 18 ปี	91.3 (84)	96.3 (78)	90.0 (72)	80.6 (50)	90.2
ทำงานประเภทนี้ไม่ได้	46.4 (39)	41.0 (32)	5.6 (4)	16.1 (8)	28.7
ผิดกฎหมาย	2.4 (2)	50.0 (39)	33.3 (24)	21.0 (10)	22.5
เด็กเกินไป ชอบเล่นสนุกสนาน	7.1 (6)	0.0	44.4 (32)	37.1 (19)	20.6
ทำงานไม่นาน เปลี่ยนงานบ่อย	7.1 (6)	15.0 (12)	0.0	3.2 (2)	6.0
ไม่มีความรับผิดชอบเพียงพอ	21.4 (18)	0.0	16.7 (12)	8.1 (4)	12
ไม่ค่อยเชื่อฟัง	10.7 (9)	0.0	4.2 (3)	1.6 (1)	4.2
ต้องไปโรงเรียน	0.0	0.0	4.2 (3)	1.6 (1)	1.4

สิทธิแรงงานที่เท่าเทียมและสิทธิในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมสหภาพแรงงาน (ตาราง 4.41 - 4.42)

ตามกฎหมายแรงงานไทย แรงงานข้ามชาติต้องได้รับการคุ้มครองในมาตรฐานเดียวกับแรงงานไทย โดยไม่เลือกปฏิบัติ แต่ในทางปฏิบัติจริงพบว่า แรงงานข้ามชาติน้อยคนมากที่สามารถจะรักษาสิทธิแรงงานของตนไว้ได้ โดยเฉพาะหากเป็นแรงงานไม่จดทะเบียน ประมาณครึ่งหนึ่งของนายจ้างเห็นใจและเข้าใจว่าแรงงานข้ามชาติควรได้รับสิทธิเหมือนแรงงานไทย แต่นั่นก็คืออีกประมาณครึ่งหนึ่งของนายจ้างไม่เห็นด้วยในเรื่องสิทธิเท่าเทียมของแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย

ตามกฎหมายแรงงานไทย แรงงานข้ามชาติต้องได้รับการคุ้มครองในมาตรฐานเดียวกับแรงงานไทย โดยไม่เลือกปฏิบัติ แต่ในทางปฏิบัติจริงพบว่า แรงงานข้ามชาติน้อยคนมากที่สามารถจะรักษาสิทธิแรงงานของตนไว้ได้ โดยเฉพาะหากเป็นแรงงานไม่จดทะเบียน

[74] ตอบได้มากกว่า 1 เหตุผล และตัวเลขในวงเล็บคือจำนวนแรงงานที่ตอบในแต่ละเหตุผล

“คนรับใช้ในบ้านทำงานหนักมากก็จริง แต่ก็ไม่น่าจะมีสิทธิเหมือนกับคนงานไทยนะ ไม่งั้นคนงานต่างชาติก็จะเข้ามาหางานในเมืองไทยกันหมด คนไทยก็ไม่มีงานทำสิที่นี้ เพราะทำงานหนักสู้คนงานต่างชาติไม่ได้ ค่าแรงก็ถูกกว่า”

(O, นายจ้างหญิง อายุ 39ปี, งานรับใช้ในบ้าน)

ดังกล่าวมาแล้วว่า แรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงาน แต่ไม่สามารถตั้งสหภาพเองและดำรงตำแหน่งในสหภาพใด ๆ ได้ ต่อประเด็นนี้ นายจ้างส่วนมากไม่คิดว่าแรงงานควรมีสิทธิดังกล่าว ทัศนะที่ว่านี้ชัดเจนในกลุ่มนายจ้างในกิจการประมงและในภาคโรงงาน (80 %) และนายจ้างงานรับใช้ในบ้าน (71%) เช่นเดียวกับ 64% ของนายจ้างในภาคเกษตรที่มีทัศนะเช่นเดียวกัน

“ไม่อยากให้คนงานต่างชาติตั้งสหภาพแรงงานอะไรกับเขาหรอก กลัวว่าเดี๋ยวจะไปสร้างปัญหา ไปอะไร”

(A, นายจ้างหญิง ไม่ทราบอายุ, งานรับใช้ในบ้าน)

ตาราง 4.41 — นายจ้างที่เห็นด้วยว่าแรงงานต่างชาติควรมีสิทธิเท่าเทียมกับแรงงานไทย จำแนกตามภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถามนำ : คุณเห็นด้วยหรือไม่กับข้อความต่อไปนี้ : ‘แรงงานต่างชาติควรมีสิทธิเท่าเทียมกับคนงานไทย’)

ความคิดเห็นของนายจ้าง	เกษตรกรรม จำนวน = 92	ประมง จำนวน = 82	โรงงาน จำนวน = 80	งานรับใช้ในบ้าน จำนวน = 62	เฉลี่ย (%)
เห็นด้วย	53.3	50	56.3	50.0	52.5

ตาราง 4.42 — นายจ้างจำแนกตามความคิดเห็นต่อการที่แรงงานควรมีสิทธิเข้าร่วมในสหภาพแรงงาน และภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถามนำ : คุณเห็นด้วยหรือไม่กับข้อความต่อไปนี้ : ‘แรงงานต่างชาติควรมีสิทธิในการเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน’)

ความคิดเห็นของนายจ้าง	เกษตรกรรม จำนวน = 92	ประมง จำนวน = 81	โรงงาน จำนวน = 80	งานรับใช้ในบ้าน จำนวน = 62	เฉลี่ย (%)
เห็นด้วย	35.9	21.0*	20.0	29.0	26.7

[75] ในประเด็นเกี่ยวข้องนี้พบว่า 14% ของนายจ้างในกิจการประมงระบุว่า ตนเอง ‘ไม่รู้’ เรื่องที่แรงงานข้ามชาติควรได้รับสิทธิต่าง ๆ แต่นายจ้างในภาคการจ้างงานอื่น ๆ เมื่อถูกถามในเรื่องสิทธิที่เท่าเทียมกันระหว่างแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย คำตอบว่า ‘ไม่รู้’ มีเพียง 1-5% ของนายจ้างทั้งหมดเท่านั้น

กลไกในการสนับสนุนช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ

กลไกสนับสนุนช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ นับเป็นเรื่องสำคัญสำหรับแรงงานในยามที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน ยามเจ็บป่วย และเมื่อต้องการติดต่อกับครอบครัวที่บ้าน รวมถึงการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น การถามถึงประเด็นเล่านี้เพื่อคาดการณ์ถึงความยากง่ายของแรงงานว่า มีกลไกอะไรบ้างที่ทำงานเรื่องนี้ ใครบ้างที่จะช่วยเหลือแรงงานได้ และเราสามารถจะจัดตั้งกลไกเหล่านี้ได้อย่างไรในอนาคต ข้อค้นพบที่ได้ปรากฏว่า แรงงานในทุกภาคการจ้างงาน ยกเว้นแรงงานรับใช้ในบ้าน มิได้โดดเดี่ยวยามเผชิญกับปัญหา แรงงานในภาคเกษตร ในโรงงาน และในกิจการประมงส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่กับญาติพี่น้อง แรงงานเหล่านี้เมื่อมีปัญหาจึงพึ่งพิงญาติพี่น้อง เพื่อน และเพื่อนร่วมงาน รวมถึงนายจ้าง เพื่อช่วยแก้ปัญหาต่างๆ

ตรงกันข้ามกับแรงงานรับใช้ในบ้านที่เกือบทั้งหมดอยู่แยกออกไปจากญาติพี่น้อง จึงขาดกลไกในการช่วยเหลือ และเพราะถูกจำกัดให้อยู่แต่ภายในบ้านนายจ้าง จะออกไปไหนโดยนายจ้างไม่อนุญาตไม่ได้ รวมถึงไม่ได้รับอนุญาตให้ติดต่อกับคนที่รู้จักทางโทรศัพท์ ทางไปรษณีย์ และให้คนรู้จักมาเยี่ยมเยือน ดังนั้นยามเกิดปัญหาจึงไม่รู้จะหันหน้าไปพึ่งใคร โดยเฉพาะปัญหาในการทำงาน กลไกใหม่ ๆ ที่พึ่งเกิดขึ้นและถูกใช้มากขึ้นคือ โทรศัพท์มือถือ ปัจจุบันแรงงานรับใช้ในบ้านจำนวนมากใช้ช่องทางนี้ในการติดต่อกับญาติและเพื่อน

> *"หนูทำงานที่นี่ได้ปีหนึ่งแล้ว ไม่ค่อยได้เจอเพื่อนคนอื่น ๆ เพราะว่าหยุดไม่แน่นอน แต่อย่างพวกวันหยุดเทศกาล บางทีก็จะไปเที่ยวสวนเบญจศิริ[76] ที่กรุงเทพฯ หนูก็โทรคุยกับเพื่อนหลายคน บางคนไม่เคยเจอหน้ากันเลย แต่ว่าได้เบอร์มาจากเพื่อนอีกคนหนึ่ง เขาก็ทำงานรับใช้ในบ้านเหมือนกัน บางคนก็ทำโรงงานอยู่แถว ๆ นี้ก็มี"*
>
> *(DB, แรงงานหญิงข้ามชาติชาวกะเหรี่ยง อายุ 18 ปี คนรับใช้ในบ้าน)*

การติดต่อกับคนอื่น ๆ นอกชุมชนที่แรงงานอาศัยอยู่มีอยู่จำกัดมากในแรงงานทุกภาคการจ้างงาน แรงงานเคยติดต่อกับสมาคมลูกจ้าง เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน เจ้าหน้าที่แรงงาน และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขน้อยมาก ทั้ง ๆ ที่มีองค์กรหลายแห่งที่ทำงานต่อต้านการค้ามนุษย์ในประเทศไทย องค์กรจำนวนน้อยมาก (ยกเว้นองค์กรที่ช่วยในการเก็บข้อมูลในการศึกษานี้) ที่มีเป้าหมายทำงานกับแรงงานในกรุงเทพฯและเขตปริมณฑล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ควรมีโครงการที่เข้าถึงแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ทั้งการให้ข้อมูลและสนับสนุนแรงงานในพื้นที่ดังกล่าว เพื่อสร้างหลักประกันว่าแรงงานจะมีความรู้และเข้าใจเรื่องสิทธิต่าง ๆ ของตน เพื่อที่สามารถจะปกป้องตนเอง หากถูกเอารัดเอาเปรียบ

ปัญหาเกี่ยวกับงาน (ตาราง 4.43)

เมื่อแรงงานข้ามชาติมีปัญหาเกี่ยวกับงาน ประมาณหนึ่งในสามหันไปปรึกษาญาติพี่น้อง และเพื่อนร่วมงาน แต่แรงงานที่เลือกปรึกษากับนายจ้างมีสัดส่วนรองลงมา โดยเฉพาะแรงงานในกิจการประมงและในภาคเกษตร เพื่อนของแรงงานเองนับเป็นคนที่แรงงานหันไปปรึกษาด้วยพอสมควร ส่วนนายหน้าเป็นที่พึ่งกับแรงงานน้อยมาก (ไม่ถึง 1%) ขณะที่เจ้าหน้าที่ของมูลนิธิและศูนย์บริการแรงงานไม่ได้รับการกล่าวถึงในฐานะกลไกสนับสนุนช่วยเหลือเลย

[76] เป็นชื่อสวนสาธารณะที่แรงงานข้ามชาติรู้จักกันดี โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานจากประเทศพม่า

ตาราง 4.43 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามบุคคลที่แรงงานปรึกษาเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับงานและภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : ถ้าคุณมีปัญหาเกี่ยวกับงาน คุณพูดคุยกับใครบ้าง (ตอบได้หลายคำตอบ))

บุคคลที่แรงงานปรึกษา	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	เฉลี่ย (%)
ญาติ	62.0	42.7	30.0	35.6
เพื่อนร่วมงาน	20.9	29.9	32.3	27.6
นายจ้าง	27.1	38.5	17.7	27.4
เพื่อน	11.6	25.6	12.3	16.2
อื่น ๆ	2.3	2.6	22.3[77]	8.5
นายหน้า	1.6	0.0	0.0	0.6
เจ้าหน้าที่แรงงาน	0.0	0.0	0.0	0.0
เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน	0.0	0.0	0.0	0.0

เมื่อเจ็บป่วย (ตาราง 4.44)

เมื่อแรงงานข้ามชาติเจ็บป่วย ประมาณ 61% ของแรงงานมีญาติพี่น้องเป็นคนดูแล รองลงมาคือเพื่อน (19%) และเพื่อนร่วมงาน (17%) ผู้ให้บริการทางสุขภาพในที่ทำงาน (ซึ่งอาจเป็นหมอหรือพยาบาลหรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุข) นับเป็นผู้ให้บริการสำคัญที่แรงงานเฉพาะในโรงงานระบุถึง (26%) ส่วนนายจ้างเป็นที่พึ่งสำคัญของแรงงานในภาคเกษตรยามเจ็บป่วย (28%) และพอเป็นที่พึ่งได้ของแรงงานในโรงงาน (15%) แต่แรงงานในกิจการประมงกลับพึ่งพาน้อย (3%) เช่นเดียวกับเรื่องปัญหาเกี่ยวกับงาน เมื่อเจ็บป่วยแรงงานไม่ได้กล่าวถึงบทบาทของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนในการช่วยเหลือเลย อย่างไรก็ตาม แรงงานอาจตีความคำถามนี้เป็นเรื่องของการเจ็บป่วยธรรมดา ไม่ได้คิดถึงเมื่อเจ็บป่วยร้ายแรง หรือเมื่อประสบอุบัติเหตุ

[77] แรงงานในโรงงานหลายคนหันไปพึ่งพาผู้นำทางศาสนา รวมถึงพระสงฆ์

ตาราง 4.44 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามบุคคลที่ดูแลเมื่อแรงงานข้ามชาติป่วย และภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : ถ้าคุณป่วย ใครดูแลคุณ (ตอบได้หลายคำตอบ))

บุคคลที่ดูแลแรงงานเมื่อเจ็บป่วย	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	เฉลี่ย (%)
ญาติ	68.2	73.5	40.0	60.9
เพื่อน	16.3	20.5	21.5	19.4
เพื่อนร่วมงาน	10.9	14.5	25.4	17.0
นายจ้าง	27.9	3.4	14.6	15.7
หมอ/เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในที่ทำงาน	0.0	0.0	25.5	8.8
คนอื่น ๆ	0.0	1.7	11.6	4.5
ไม่มีใครดูแล	3.9	2.6	5.4	4.0
เจ้าหน้าที่แรงงาน	0.8	0.0	5.4	2.1
นายหน้าอย่างไม่เป็นทางการ	1.6	0.0	1.5	1.1
นายหน้า	1.6	0.0	0.0	0.5
เจ้าหน้าที่มูลนิธิ/องค์กรพัฒนาเอกชน	0.0	0.0	0.0	0.0

การติดต่อกับบุคคลนอกที่ทำงานในชุมชน (ตาราง 4.45)

ในการทำความเข้าใจในเรื่องการติดต่อของแรงงานกับคนในชุมชนที่แรงงานอาศัยอยู่ และความบ่อยครั้งของการติดต่อกับบุคคลเหล่านั้นให้ชัดเจนขึ้น พบว่าแรงงานมีการติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ ในชุมชน นอกเหนือไปจากเพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่รัฐที่แรงงานกล่าวถึงว่าเคยติดต่อด้วยคือแพทย์และพยาบาล เจ้าหน้าที่แรงงาน และตำรวจ แต่หากพิจารณาความถี่ของการติดต่อด้วยแล้ว กลับพบว่าการพบปะกับแพทย์/พยาบาล และเจ้าหน้าที่แรงงานก็เพราะเป็นขั้นตอนหนึ่งของการจดทะเบียน แรงงานส่วนใหญ่พบบุคคลเหล่านี้เพียงครั้งเดียว และสูงสุดก็ไม่เกินสองครั้ง ซึ่งก็เป็นเหตุผลเดียวกับการพบตำรวจ อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลการสัมภาษณ์ระดับลึกชี้ว่า มีแรงงานหลายคนมีประสบการณ์การถูกคุกคามจากเจ้าหน้าที่ตำรวจในท้องที่ที่ตนอาศัยอยู่

นอกเหนือจากนี้ แรงงานยังมีแนวโน้มติดต่อกับพระภิกษุหรือผู้ที่ทำงานรับใช้ศาสนา (35-64% ในสามภาคการจ้างงาน) และครู (5-14%) สำหรับแรงงานที่เรียนหนังสือสม่ำเสมอ การพบปะกับครูสันนิษฐานได้ว่าจะพบกันมากกว่าหนึ่งครั้ง ส่วนการติดต่อกับพระภิกษุก็คงเป็นช่วงงานเทศกาลทางศาสนา หรือการไปทำบุญที่วัด การที่สัดส่วนของแรงงานติดต่อกับบุคคลในวัดค่อนข้างสูง (46%) แสดงให้เห็นช่องทางในการสนับสนุนข้อมูลหรือให้ความช่วยเหลือหากแรงงานต้องเผชิญต่อปัญหาการเอารัดเอาเปรียบจากการจ้างงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ขององค์กรพัฒนาเอกชนนั้นเป็นบุคคลที่แรงงานเกือบครึ่งหนึ่งในภาคประมงพบปะอยู่เสมอ (48%) น่าจะเป็นเพราะการสำรวจแรงงานในกิจการประมงที่สมุทรสาคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยเจ้าหน้าที่ของเครือข่ายส่งเสริมสุขภาพชีวิตแรงงานที่ทำงานในจังหวัดนั้น

ในกลุ่มแรงงานรับใช้ในบ้าน การที่ต้องใช้ชีวิตจำกัดอยู่เฉพาะในบ้านของนายจ้าง ยกเว้นแต่เวลาติดตามคนในบ้านไปไหนมาไหน ชี้ว่าแรงงานกลุ่มนี้มีโอกาสติดต่อกับบุคคลอื่นน้อยกว่าแรงงานในอีกสามภาคการจ้างงาน จากการสัมภาษณ์ระดับลึกพบว่า นายหน้าอย่างไม่เป็นทางการซึ่งส่วนใหญ่ก็คือญาติพี่น้องของตัวแรงงานเอง เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือแรงงาน เพราะเป็นคนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย และรู้จักถนนหนทางจนสามารถไปเยี่ยมแรงงานได้สม่ำเสมอ ส่วนใหญ่ที่ไปเยี่ยมอาจเป็นเพราะได้เปอร์เซ็นต์จากเงินที่แรงงานฝากส่งกลับบ้าน

ตาราง 4.45 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามบุคคลที่แรงงานติดต่อสื่อสารด้วยในชุมชนและภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : ตั้งแต่มาทำงานที่นี่ คุณเคยพบปะติดต่อกับบุคคลต่อไปนี้บ้างหรือไม่)

บุคคลที่แรงงานพบปะติดต่อ	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	เฉลี่ย (%)
หมอ/พยาบาล	67.4	59.8	67.4	65.1
พระ/คนทำงานด้านศาสนา	34.9	64.6	40.3	45.8
เจ้าหน้าที่แรงงาน	59.7	22.4	43.1	42.4
ตำรวจ	31.8	40.2	39.5	37.1
เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน	2.3	48.2	3.1	16.6
ครู	4.7	13.9	7.8	8.6
ทนายความ	0.0	6.9	2.3	2.9

การติดต่อกับครอบครัวที่บ้าน (ตาราง 4.46)

แรงงานข้ามชาติเกือบทั้งหมดมีช่องทางในการติดต่อกับครอบครัวในประเทศต้นทาง มีแรงงานเพียง 5% เท่านั้นที่ไม่เคยติดต่อกับครอบครัวที่บ้านเลย ซึ่งอาจเป็นไปได้ที่แรงงานเหล่านี้มาอยู่เมืองไทยไม่นานนัก (แรงงานทุกคนที่ให้สัมภาษณ์ต้องทำงานในเมืองไทยอย่างน้อย 2 เดือน) หรืออาจไม่มีคนในครอบครัวอยู่ที่บ้านแล้วก็ได้ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างภาคการจ้างงาน นายหน้าในกิจการประมงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยติดต่อกับครอบครัวของแรงงาน มากกว่าแรงงานในภาคการจ้างงานอื่น ๆ[78] ดังพบว่า 28% ของแรงงานในกิจการประมงใช้นายหน้าเป็นช่องทางติดต่อกลับบ้าน รองลงมาจากการติดต่อผ่านญาติพี่น้อง (43%) แรงงานที่ทำงานในโรงงานและภาคเกษตร ส่วนใหญ่ติดต่อกับคนในครอบครัวโดยตรงด้วยตนเอง รองลงมาคือติดต่อผ่านญาติ ทั้งสองภาคการจ้างงานนี้ การติดต่อครอบครัวผ่านนายหน้าไม่เป็นที่นิยมนัก มีเพียง 13% ของแรงงานในภาคเกษตร และ 5% ของแรงงานในโรงงานเท่านั้นที่ใช้นายหน้า สะท้อนว่าแรงงานในภาคเกษตรและในโรงงาน มีความสามารถในการพึ่งตนเองได้สูง และมีช่องทางในการติดต่อกับครอบครัวที่บ้านได้ด้วยตนเอง ขณะที่แรงงานในกิจการประมง ดูจะต้องพึ่งพาคนที่คุ้นเคยกันมากกว่า คือญาติและนายหน้า

[78] ในกรณีนี้ "นายหน้า" หมายรวมถึงทั้งนายหน้าหางาน และนายหน้าที่ให้บริการตามที่แรงงานต้องการด้วย คำศัพท์ที่ถูกต้องสำหรับกลุ่มหลังน่าจะเป็นคำว่า "ตัวแทน" (agents) มากกว่า อย่างไรก็ตามในการสำรวจครั้งนี้ แรงงานใช้คำว่า "นายหน้า" โดยไม่ระบุชัดเจนว่าคือนายหน้าหางานหรือนายหน้าอะไร แต่จากการสัมภาษณ์ระดับลึกพบว่า "นายหน้า" ที่ช่วยบริการส่งเงินกลับบ้าน และติดต่อครอบครัวให้ ก็มักช่วยเหลือเรื่องหางานให้ทำด้วย

ตาราง 4.46 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามบุคคลที่ช่วยติดต่อครอบครัวที่บ้านให้กับแรงงานและภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : ถ้าคุณต้องการติดต่อครอบครัวของคุณ ใครเป็นคนจัดการให้ (ตอบได้หลายคำตอบ))

บุคคลที่ช่วยติดต่อครอบครัวที่บ้าน	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	เฉลี่ย (%)
จัดการเอง	50.4	15.4	75.4	48.1
ญาติ	21.7	42.7	10.0	24.3
นายหน้า	13.2	27.4	5.4	14.9
คนอื่น ๆ	10.1	9.4	0.0	6.4
ไม่เคยติดต่อ	4.7	6.0	3.8	4.8
เพื่อน	4.7	5.1	0.8	3.5
เพื่อนร่วมงาน	0.0	2.6	4.6	2.4
นายจ้าง	3.1	0.0	3.1	2.1
เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน	0.0	0.0	0.0	0.0

การส่งเงินกลับบ้าน (ตาราง 4.47)

คนที่แรงงานใช้บริการเพื่อส่งเงินกลับบ้านมากที่สุดในทั้งสามภาคการจ้างงาน คือ “นายหน้า” (คำถามนี้ไม่ได้ถามกลุ่มแรงงานงานรับใช้ในบ้าน) รองลงมา คือ ญาติ นายจ้างก็เป็นบุคคลที่แรงงานในสองภาคการจ้างงานพึ่งพาในเรื่องนี้อยู่ไม่น้อย กล่าวคือ 8% ของแรงงานในโรงงาน และ 11% ของแรงงานในภาคเกษตร แต่แรงงานในกิจการประมงไม่พึ่งนายจ้างในเรื่องนี้เลย

ตาราง 4.47 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามช่องทางที่แรงงานใช้ส่งเงินกลับบ้าน และภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : คุณส่งเงินกลับบ้านอย่างไร (ตอบได้หลายคำตอบ))

ช่องทางในการส่งเงินกลับบ้านของแรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	เฉลี่ย (%)
ผ่านนายหน้า	40.3	68.4	60.0	55.9
ผ่านญาติ	18.6	23.1	14.6	18.6
อื่น ๆ	8.4[79]	11.1	6.9	8.7
ผ่านธนาคาร	9.3	1.7	13.1	8.2
ผ่านนายจ้าง	10.9	0.0	7.7	6.4
ไม่ทราบ	3.1	7.7	3.1	4.5
จัดการส่งด้วยตนเอง	10.8	0.0	0.0	3.7
ผ่านเพื่อน	4.8	0.9	0.8	2.1
ผ่านเพื่อนร่วมงาน	0.0	0.0	1.5	0.5
ผ่านมูลนิธิ/องค์กรพัฒนาเอกชน	0.8	0.0	0.0	0.3
ผ่านไปรษณีย์	0.0	0.0	0.8	0.3
ระบบบริการส่งเงินกลับอย่างเป็นทางการ	0.0	0.0	0.0	0.0

[79] สำหรับภาคเกษตรกรรม “อื่น ๆ” รวมถึง ไม่เคยส่งเงินกลับ และอาศัยอยู่กับครอบครัวที่นี่

เครือข่ายทางสังคม กลุ่ม และสมาคมต่าง ๆ (ตาราง 4.48 - 4.50)

เป็นเรื่องไม่น่าแปลกใจที่พบว่าแรงงานข้ามชาติจำนวนน้อยที่มีเครือข่ายทางสังคม หรือเข้ากลุ่ม/ชมรมต่าง ๆ เพราะแรงงานจำนวนมากมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถเดินทางไปไหนมาไหนอย่างอิสระ ประกอบกับชั่วโมงทำงานยาวนาน และไม่ค่อยมีวันหยุดนัก มีแรงงานเพียง 5% ในโรงงานที่เป็นสมาชิกกลุ่ม เปรียบเทียบกับ 13% ในกิจการประมง และ 23% ในภาคเกษตร เนื่องจากจำนวนแรงงานที่เข้ากลุ่มมีไม่มากนัก ตัวเลขที่นำเสนอในตารางจึงใช้จำนวนไม่ใช่ร้อยละ (ตาราง 4.49) ในแง่ของการมีส่วนร่วมในกลุ่ม พบว่ากลุ่มที่แรงงานเข้าร่วมส่วนมากเป็นกลุ่มของแรงงานข้ามชาติด้วยกันเอง หรือกลุ่มผู้อพยพที่เป็นชาติพันธุ์เดียวกัน น่าสนใจว่าแรงงานในภาคเกษตรจำนวนไม่น้อยเข้าร่วมกลุ่มที่พูดคุยถึงปัญหาในที่ทำงาน แต่ไม่มีข้อมูลว่ากลุ่มนี้จัดตั้งมาอย่างไร และเรื่องที่ปรึกษากันมีประเด็นการต่อรองเรื่องสิทธิแรงงานหรือไม่ ประเด็นนี้จึงควรทำการศึกษาติดตามต่อไปในอนาคต

ตาราง 4.48 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามประเภทกิจกรรมที่เข้าร่วมกลุ่ม และภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : คุณเป็นสมาชิกกลุ่ม/ชมรม ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการใดในประเทศไทยบ้างหรือไม่ ถ้าเป็น โปรดระบุประเภทของคนที่เข้าร่วมกลุ่ม (ตอบได้หลายคำตอบ))

กลุ่มและประเภทของกลุ่มของแรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	เฉลี่ย (%)
เป็นสมาชิกกลุ่ม/ชมรม	22.5	12.8	4.6	13.3
ประเภทของคนที่เข้าร่วมกลุ่ม				
เด็กและเยาวชนเท่านั้น	22.5	12.8	0.0	11.7
ผู้อพยพเชื้อชาติเดียวกันเท่านั้น	20.9	3.4	0.8	8.5
ผู้อพยพต่างด้าวเท่านั้น	0.0	7.7	0.8	2.7
อื่น ๆ	1.6	0.0	3.1	1.6
ผู้อพยพต่างด้าวและคนไทย	0.8	1.7	0.0	0.8
แรงงานในที่ทำงานเดียวกัน	0.8	0.9	0.0	0.5
แรงงานจากโรงงานอื่น ๆ	0.0	1.7	0.0	0.5

ตาราง 4.49 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามประเภทกิจกรรมที่เข้าร่วมกลุ่ม และภาคการจ้างงาน[80]
(จากคำถาม : โปรดอธิบายถึงประเภทกิจกรรมของกลุ่ม (ตอบได้หลายคำตอบ))

ประเภทกิจกรรมของกลุ่มของแรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 29	ประมง จำนวน = 15	โรงงาน จำนวน = 5
สนทนาเรื่องปัญหาในที่ทำงาน	25	1	1
สนทนาเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ	14	3	2
การเรียนการสอนภาษาไทย	7	1	1
สนทนาเรื่องปัญหาในประเทศไทย	6	0	0
มีการเรียนการสอนอ่านเขียนเป็นภาษาของแรงงาน	5	0	2
ฝึกทักษะอาชีพ	6	0	0
สนทนาเรื่องกฎหมาย	1	1	1

[80] ตัวเลขในตารางนี้ แสดงจำนวนของแรงงานต่างชาติที่เข้าร่วมกลุ่มแทนการแสดงผลในรูปร้อยละ แรงงานสามารถเลือกได้มากกว่า 1 คำตอบ

แรงงานข้ามชาติได้ถูกถามถึงความสนใจที่จะเข้าร่วมกลุ่มเพื่อพูดคุยปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตของตนเอง (เป็นการถามนำและให้ตอบได้หลายข้อ) ประมาณเกือบสองในสามระบุความสนใจ โดยเฉพาะในเรื่องการศึกษา สุขภาพ และการเรียนภาษาไทย นับเป็นเรื่องสำคัญ 3 ลำดับต้นที่แรงงานต้องการเข้าร่วมทำกิจกรรมด้วย ขณะเดียวกันก็มีแรงงานที่สนใจจะเข้ากลุ่มพูดคุยกันเรื่องปัญหาสังคม กระบวนการจดทะเบียน และการเรียนภาษาของตนเองเพื่อให้อ่านออกเขียนได้ (ตาราง 4.50)

ตาราง 4.50 — แรงงานข้ามชาติจำแนกตามกิจกรรมกลุ่ม/ชมรมที่สนใจเข้าร่วม และภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : คุณต้องการเข้าร่วมกลุ่มที่พูดคุยกัน (หรือมีกิจกรรม) ในเรื่องต่อไปนี้หรือไม่) (ตอบได้หลายคำตอบ)

กิจกรรมกลุ่ม/ชมรม ที่แรงงานสนใจ	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	เฉลี่ย (%)
การศึกษา	62.8	50.4	69.2	61.2
สุขภาพ	60.5	61.5	47.7	56.4
สอนภาษาไทย	60.5	10.3	63.8	46.0
ประเด็นทางสังคม	29.5	41.9	44.6	38.6
การจดทะเบียน	48.8	21.4	43.8	38.6
สอนการอ่าน/เขียนภาษาของแรงงาน	44.2	14.5	49.2	36.7
สอนทักษะในการทำงานให้กับแรงงาน	36.4	9.4	50.8	33.0
กฎหมายในประเทศไทย	36.4	6.8	36.2	27.1
ปัญหาในที่ทำงาน	37.2	9.4	20.0	22.6
ปัญหาในประเทศไทย	25.6	0.0	30.0	19.1
การแบ่งแยกเผ่าพันธุ์	13.2	0.9	21.5	12.2
อื่น ๆ	14.0	8.5	5.4	9.3

การเรียนหนังสือเมื่ออยู่ในประเทศไทย (ตาราง 4.51 - 4.52)

มีแรงงานข้ามชาติเพียงจำนวนน้อย (ประมาณ 9-18%) ที่กล่าวว่านายจ้างอนุญาตให้แรงงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปีไปโรงเรียน สัดส่วนนี้ค่อนข้างต่ำในภาคเกษตร (น้อยกว่า 10%) แม้หนึ่งในสี่ของแรงงานในภาคนี้ คือแรงงานเด็กที่อายุน้อยกว่า 18 ปี ส่วนในกิจการประมง แรงงานกว่า 45% มีอายุต่ำกว่า 18 ปี และมีเพียง 17% ของแรงงานทั้งหมดในภาคนี้ที่ตอบว่าแรงงานเด็กสามารถไปโรงเรียนได้ ในแง่ของการไปเข้าเรียนในชั้นจริง ๆ แรงงานประมาณ 1-9% ใน 3 ภาคการจ้างงานที่ไปโรงเรียน (ไม่ว่าจะเป็นภาคปกติหรือการศึกษานอกโรงเรียน) โดยสัดส่วนสูงสุดพบในภาคกิจการประมงและในโรงงาน สันนิษฐานว่าแรงงานในสองภาคการจ้างงานนี้ อาจมีวันหยุดเป็นประจำ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ระดับลึกชี้ว่า โรงเรียนที่แรงงานกล่าวถึงคือ ชั้นเรียนพิเศษที่องค์กรพัฒนาเอกชนจัดขึ้นในวันอาทิตย์ เช่น ชั้นเรียนที่สอนภาษาอังกฤษและภาษาไทยในกรุงเทพฯ และมีเพียงแรงงานข้ามชาติเพียงคนเดียวในภาคเกษตรที่ได้เรียนหนังสือ (ตาราง 4.52)

ตาราง 4.51 — แรงงานข้ามชาติที่สามารถเข้าเรียนในโรงเรียน จำแนกตามภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : จากรายการที่จะอ่านให้ฟังต่อไปนี้ โปรดบอกว่าคุณหรือคนในที่ทำงานของคุณที่อายุต่ำกว่า 18 ปี 'สามารถไปโรงเรียนได้หรือไม่')

ความสามารถในการเข้าโรงเรียนของแรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 120	ประมง จำนวน = 84	โรงงาน จำนวน = 105	เฉลี่ย (%)
ได้	9.2	16.7	18.1	14.2

ตาราง 4.52 — แรงงานข้ามชาติที่กำลังเรียนในสายสามัญหรือการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามภาคการจ้างงาน (%)
(จากคำถาม : ขณะนี้คุณกำลังเรียนหนังสือ ไม่ว่าจะเป็นในระบบหรือนอกระบบหรือไม่)

สถานะการศึกษาของแรงงาน	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 84	โรงงาน จำนวน = 105	เฉลี่ย (%)
กำลังเรียน	0.8	6.0	9.2	5.3

5

บทที่ 5: ข้อค้นพบในประเด็นการหางาน

ความเป็นมา

ด้วยกรอบแนวคิดเบื้องต้นของการศึกษานี้ที่สนใจปัจจัยในถิ่นปลายทาง ถือว่านายหน้าเป็นหนึ่งในสามปัจจัยที่สัมพันธ์กับ 'ความต้องการ' ของการค้ามนุษย์ นายหน้า (หรือบุคคลที่ 3) ถูกมองว่าเป็นผู้รู้เห็นและมีส่วนร่วมในขบวนการค้ามนุษย์ ขณะที่ปัจจัยด้านความต้องการอีกสองประการได้แก่นายจ้างและผู้บริโภค (ผู้ซื้อสินค้าหรือใช้บริการที่ผลิตโดยแรงงานข้ามชาติ ซึ่งผลักดันให้แรงงานข้ามชาติตกอยู่ในสถานการณ์ของการแสวงประโยชน์) การพิจารณานายหน้าในแง่ที่เป็นเงื่อนไขที่นำไปสู่การบังคับแรงงานเกิดขึ้นในบริบทที่ว ๆ ไปของการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ ดังนั้น การวิจัยชิ้นนี้จึงมุ่งค้นหาข้อมูลในรายละเอียดของวิถีปฏิบัติในการจ้างงานที่เกิดขึ้นใน 4 ภาคการจ้างงานที่ศึกษา

ภายใต้พิธีสารสหประชาชาติที่พูดถึงนิยามการค้ามนุษย์ 'นายหน้า' เป็นปัจจัยสำคัญอันดับต้น ๆ ซึ่งมีความหมายหลากหลาย ได้แก่ 'การหางาน การรับส่ง การขนย้าย การให้ที่พักพิงอาศัย หรือการรับไว้ซึ่งบุคคล'...การกล่าวถึงนายหน้าในอันดับต้น ๆ นี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงที่เกิดขึ้นในใจคนส่วนใหญ่ระหว่าง 'นักค้ามนุษย์' และ 'นายหน้า' โดยที่นักค้ามนุษย์นั้นเดิมเคยถูกมองว่าเป็นนายหน้า คือเป็นผู้ที่เข้ามาในหมู่บ้าน เสนอว่าจะจัดการเดินทางอย่างปลอดภัยและหางานดี ๆ ให้กับชาวบ้าน เพื่อล่อลวงให้ชาวบ้านเป็นหนี้ก้อนโตและหลอกให้ไปทำงาน ลงท้ายด้วยการถูกเอารัดเอาเปรียบที่ถิ่นปลายทาง

ทั้งนี้ ไม่ได้หมายความว่าคนทุกคนที่ช่วยหางานในต่างถิ่นให้ผู้อื่น ช่วยจัดการเรื่องการเดินทาง และการจ้างงานทั้งหมดเป็นนักค้ามนุษย์ ดังเช่นนายหน้า 10 คนที่ให้สัมภาษณ์ในการศึกษานี้ไม่ได้เป็นนักค้ามนุษย์ นอกจากนั้นการเมืองในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญต่อประเด็นเรื่องการค้ามนุษย์ก็กำลังจับตามองนายหน้าที่หางานให้กับแรงงานข้ามชาติในภาคการจ้างงานที่เสี่ยงต่อการค้ามนุษย์อย่างใกล้ชิด ดังนั้นจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งหากได้ทราบถึงลักษณะของบริการที่นายหน้าเป็นผู้จัดหา ความสัมพันธ์ของนายหน้ากับทั้งนายจ้างและแรงงานข้ามชาติ และ 'บริการ' ของนายหน้านั้นประกอบด้วยอะไรบ้าง งานวิจัยจึงมุ่งสนใจสัมภาษณ์นายหน้า ไม่ใช่เพราะอาจเป็นนักค้ามนุษย์ แต่เพื่อค้นหาขอบเขตและเหตุผลของการที่นายหน้าอาจร่วมเป็นส่วนหนึ่งของงานที่แสวงประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติ ณ ถิ่นปลายทาง หรืออีกนัยหนึ่งคือการค้นหาลักษณะของการหางานนอกระบบและไม่เป็นทางการ ซึ่งที่จริงแล้วอาจป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์การบังคับแรงงานและการค้ามนุษย์

นิยามของนายหน้าและระเบียบวิธีวิจัย

คำว่านายหน้า เดิมการศึกษานี้ได้นิยามไว้ในเบื้องต้นว่าหมายถึง:

> *'บุคคลที่ช่วยหางานให้กับแรงงานข้ามชาติใน 4 ภาคการจ้างงาน และรับค่าบริการเพื่อการนี้'*

แต่นักวิจัยพบว่าเป็นการยากยิ่งที่จะค้นหา 'นายหน้า' ที่เข้าเกณฑ์ตามคำนิยามข้างต้นมาสัมภาษณ์ ถึงแม้ว่าอาจสัมภาษณ์ตัวแทนที่จัดหางานอย่างเป็นทางการและสำนักจัดหางานที่ได้รับอนุญาตก็ได้ แต่แรงงานข้ามชาติวัยเยาว์เหล่านี้ไม่ค่อยใช้บริการของตัวแทนข้างต้นให้หางานให้ทำใน 4 ภาคการจ้างงาน การสัมภาษณ์นายหน้าหรือตัวแทนนอกระบบจึงสัมพันธ์กับประเด็นที่ศึกษามากกว่า แม้หลายคนจะไม่ค่อยเต็มใจให้สัมภาษณ์เนื่องจากกลัวว่าคนจะรู้

และอาจถูกจับ (เพราะบางคนไม่ได้ไปจดทะเบียน) และไม่เข้าใจเหตุผลของการวิจัย

สิ่งที่ชัดเจนขึ้นเมื่อค้นหานายหน้าในทางปฏิบัติก็คือความจริงที่ว่า นายหน้านอกระบบเหล่านี้มีจำนวนมากที่ไม่ได้เรียกร้องค่าใช้จ่ายในการช่วยหางานให้กับแรงงานข้ามชาติแต่อย่างใด แต่จะได้เงินบ้างในภายหลังเมื่อแรงงานต้องการส่งเงินหรือสิ่งของกลับบ้าน หรือเมื่อต้องการกลับไปเยี่ยมบ้าน หรือติดต่อครอบครัวที่หมู่บ้านเดิม นายหน้าทั้ง 10 คนที่ให้สัมภาษณ์ (เป็นผู้ที่ช่วยหางานให้กับแรงงานข้ามชาติ) มี 5 คนที่เห็นว่างานหลักของเขาคือการช่วยส่งเงินกลับบ้านให้กับแรงงานข้ามชาติ

นายหน้าส่วนใหญ่ไม่เรียกตัวเองว่าเป็น 'นายหน้า' แต่ถือว่าเป็น 'ตัวกลาง' หรือกล่าวว่าเพียงช่วยเพื่อนและญาติให้ได้งานโดยไม่ได้หวังค่าตอบแทน ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการหางานในเมืองไทย ความหมายของคำว่า 'นายหน้า' จึงขยายให้ครอบคลุมถึงกรณีที่ไม่ได้ค่าตอบแทนด้วย ดังนี้:

'นายหน้า คือบุคคลที่ช่วยหางานให้กับแรงงานข้ามชาติใน 4 ภาคการจ้างงาน'

ข้อค้นพบในบทนี้ได้จากการสัมภาษณ์ตัวอย่างไม่กี่ตัวอย่าง จึงไม่อาจใช้สรุปเป็นภาพตัวแทนของสถานการณ์การหางานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยได้ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ได้ให้ภาพประสบการณ์ของการหางานใน 4 ภาคการจ้างงานจากข้อสรุปที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ขณะที่เนื้อหาในบทนี้เป็นการนำเสนอประสบการณ์ของนายหน้าจากคำบอกเล่าด้วยตนเอง แต่ก็ควรตระหนักไว้ว่าอาจไม่ได้เป็นภาพสะท้อนตายตัวถึงสิ่งที่นายหน้าทำ ผลประโยชน์ส่วนตัวของนายหน้าในการทำธุรกิจฝ่าฝืนกฎหมายอาจมีส่วนให้นายหน้าแสดงตัวเอง และพูดถึงความสัมพันธ์ที่มีกับแรงงานข้ามชาติในด้านบวกเกินกว่าความเป็นจริง สิ่งเหล่านี้ควรระลึกไว้เสมอขณะตีความผลการศึกษานี้ อย่างไรก็ตาม เนื้อหาในบทนี้ได้นำเสนอการเปรียบเทียบทัศนคติในเรื่องเดียวกันนี้จากทั้งนายจ้างและแรงงานข้ามชาติด้วย

การใช้นายหน้าหางานให้ใน 4 ภาคการจ้างงาน

สิ่งแรกที่ต้องลืมหรือลบทิ้งไปคือ ความเข้าใจที่ว่าแรงงานข้ามชาติวัยเยาว์อาศัยนายหน้าซึ่งมีมากมายในประเทศต้นทาง นำพาและหางานให้ในถิ่นปลายทาง แต่จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติพบว่า มีเพียง 10% เท่านั้นที่ได้งานปัจจุบันผ่านนายหน้าที่พามาจากบ้าน หรือที่จริงแล้ว มีแรงงานเพียง 1 คนจาก 10 คนในภาคเกษตร กิจการประมง และโรงงานที่อาศัยตัวแทนหรือนายหน้าหางานให้ ที่เหลือส่วนใหญ่ 62% ได้งานจากความช่วยเหลือของเพื่อนหรือญาติพี่น้อง รองลงมา 15% ได้งานเพราะพ่อแม่พาไปทำ และมีเพียง 2% เท่านั้นที่หางานผ่านนายหน้าเมื่อเข้ามาเมืองไทย สำหรับแรงงานงานรับใช้ในบ้าน ส่วนใหญ่เข้ามาเมืองไทยโดยการให้นายหน้านอกระบบพามา ซึ่งเป็นญาติหรือคนรู้จัก

สิ่งแรกที่ต้องลืมหรือลบทิ้งไปคือ ความเข้าใจที่ว่าแรงงานข้ามชาติวัยเยาว์อาศัยนายหน้าซึ่งมีมากมายในประเทศต้นทาง นำพาและหางานให้ในถิ่นปลายทาง แต่จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติพบว่า มีเพียง 10% เท่านั้นที่ได้งานปัจจุบันผ่านนายหน้าที่พามาจากบ้าน

จริง ๆ แล้ว มากกว่าครึ่งหนึ่งเพียงเล็กน้อยของแรงงานเท่านั้น (57%) ที่เข้ามาเมืองไทยด้วยความช่วยเหลือของคนที่รับส่งแรงงาน[81] วิธีรองลงมาคือมากับเพื่อนหรือญาติ (22%) และพ่อแม่ (17%) มีเพียง 2% ที่มาเมืองไทยด้วยตัวเอง ข้อค้นพบนี้แตกต่างเพียงเล็กน้อยจากการศึกษาก่อน

[81] เพื่อความชัดเจน คำว่า "คนรับส่งแรงงาน" ใช้หมายถึงนายหน้าที่เกี่ยวข้องกับการรับ-ส่งแรงงานข้ามชาติจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง (มักเป็นการข้ามพรมแดน) "นายหน้า" ใช้หมายถึงตัวแทนหรือคนที่ช่วยหางานให้

หน้านี้ของมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย ที่สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติจากพม่ากว่า 1,100 คน (ทุกกลุ่มอายุ) ในเขตชายแดน 3 พื้นที่ในไทย พบว่าในกรณีของการข้ามพรมแดนแรงงานข้ามชาติ 84% เข้ามาเอง หรือมากับครอบครัวและเพื่อน และมีเพียง 7.5% ที่ใช้บริการของคนรับส่งแรงงาน[82]

การศึกษาเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า การขนแรงงานข้ามชาติข้ามพรมแดน และการช่วยหางานให้นั้นเกิดขึ้นนอกระบบเป็นจำนวนไม่น้อยทีเดียว 'นายหน้า' และ 'คนรับส่งแรงงาน' จำนวนมากจริง ๆ แล้วอาจเป็นเพื่อนหรือเป็นบุคคลที่รู้จักตัวแรงงาน สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ทำวิจัยในพื้นที่ดังกล่าว คือเจ้าหน้าที่ขององค์กรแพธ (PATH) ซึ่งทำวิจัยในกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา ลาว และพม่าในภาคเกษตร ประมง และโรงงาน ยืนยันว่า แรงงานเข้ามาสู่ที่ทำงานในเมืองไทยโดยผ่านความช่วยเหลือของเพื่อนมากกว่าผ่านนายหน้า[83] ในจุดที่มีชุมชนแรงงานข้ามชาติอยู่ ก็มักจะมีการช่วยเหลือหางานให้กับสมาชิกที่มาใหม่ แรงงานข้ามชาติจากพม่าใช้บริการของนายหน้ามากกว่าแรงงานจากลาวและกัมพูชา เนื่องจากความยากลำบากในการออกนอกประเทศ แต่พบว่ามีการใช้นายหน้าน้อยลงเรื่อย ๆ

เมื่อพิจารณาจากผู้ตอบที่เป็นนายจ้างใน 4 ภาคการจ้างงาน ก็จะเห็นว่านายหน้าไม่ได้เป็นช่องทางหลักในการหาแรงงานข้ามชาติ ซึ่งสัดส่วนของการให้นายหน้าพาแรงงานมามีเพียง 13% เท่านั้น เมื่อเปรียบเทียบกับช่องทางอื่น ๆ พบว่า ส่วนใหญ่หาแรงงานรายใหม่จากการให้คนงานต่างชาติที่ทำงานอยู่ก่อนแล้วเป็นคนพามา (58%) รองลงมาคือคนงานมาด้วยตัวเอง (54%) จากเพื่อนนายจ้างด้วยกัน (26%) และพ่อแม่หรือญาติของคนงานเป็นคนพามา (23%)[84]

ภาพรวมของนายหน้าที่ให้สัมภาษณ์

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้การสัมภาษณ์ระดับลึกนายหน้าทั้งสิ้น 10 คน ทั้งหมดเป็นผู้ชายสัญชาติพม่าซึ่งมีเชื้อชาติต่าง ๆ กัน คือ กะเหรี่ยง 7 คน พม่า 2 คน และมอญ 1 คน อายุระหว่าง 28 ถึง 39 ปี และมีประสบการณ์ในการเป็นนายหน้าประมาณ 7-8 ปี

ประวัติความเป็นมาของนายหน้า

นายหน้าที่ให้สัมภาษณ์เป็นแรงงานข้ามชาติที่เคยทำงานอยู่ในกิจการต่าง ๆ กัน เช่น โรงงาน ในเรือประมง และประมงต่อเนื่อง แผงลอยขายอาหาร และทำงานก่อสร้าง หลายคนเล่าถึงเหตุผลที่มาเป็นนายหน้าว่า ทำงานอยู่ในเมืองไทยนานจนรู้ความเป็นไปในท้องถิ่นดี (เช่น สถานที่ทำงานต่าง ๆ นายจ้าง นายหน้าคนอื่น ๆ รู้จักพื้นที่ และภาษาไทย) นายหน้าหลายคนเริ่มต้นจากการที่มีแรงงานข้ามชาติคนอื่นหรือญาติและเพื่อนถามหรือขอคำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ เช่น ช่องทางเข้ามาเมืองไทย หาที่ทำงาน หรือกรณีอยู่เมืองไทยแล้วก็ถามถึงช่องทางหลบหนีนายจ้างเป็นต้น หลังจากที่ช่วยให้แรงงานข้ามชาติได้งานทำ ก็จะเริ่มเข้าสู่การจัดหางานให้ตามขั้นตอนต่อไป (และบริการส่งเงินกลับบ้านในบางกรณี) มีนายหน้า 2 คน (นายหน้า 9 และ 11) ทำงานอย่างอื่นไปด้วยนอกเหนือจากบริการจัดหางานให้กับแรงงาน (คือทำโรงงาน และงานก่อสร้าง)

---

[82] World Vision Foundation of Thailand, *Research report on migration and deception of migrant workers in Thailand*, in collaboration with Asian Research Centre for Migration, Chulalongkorn University, 2004, p.90.

[83] สัมภาษณ์, เจ้าหน้าที่องค์กรแพธ (PATH) เมื่อกุมภาพันธ์2549 กรุงเทพฯ

[84] จำนวนรวมทั้งหมดเกิน 100% เนื่องจากนายจ้างที่ตอบคำถามสามารถเลือกได้มากกว่า 1 คำตอบ

ช่องทางในการหางาน

"ผมส่งคนงานข้ามชาติผ่านเพื่อนที่เป็นนายหน้าเหมือนกัน เขารับคนงานไปกรุงเทพฯ ถ้ามีอะไร อย่างถูกจับหรืออะไร เขาก็ดูแลให้ จริง ๆ แล้วผมก็ไม่จำเป็นต้องหางานให้เขาหรอก เพราะเพื่อนที่เป็นนายหน้าเขาก็ทำอยู่แล้ว"

(นายหน้า 4: ชาวกะเหรี่ยง อายุ 39 ปี, เป็นนายหน้าให้กับงานรับใช้ในบ้านและงานโรงงาน)

นายหน้าที่ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดทำงานในประเทศไทย แต่มีนายหน้าจำนวนไม่มากนักที่เดินทางจากพม่าเพื่อมาส่งแรงงานข้ามชาติ ส่วนใหญ่นายหน้ามีการทำงานเป็นเครือข่ายอยู่ระหว่าง 2 ฝั่งชายแดน มากกว่าจะเป็นผู้จัดบริการขนส่งตั้งแต่จุดเริ่มเข้าประเทศจนถึงปลายทางเสียเอง นายหน้าบางคนขนแรงงานข้ามชาติมาจากชายแดนและมาส่งที่ที่ทำงานปลายทาง (เช่น จากจังหวัดตากมากรุงเทพฯ) ตัวแรงงานข้ามชาติเองมักจะติดต่อนายหน้าโดยตรงและรู้จักผ่านเครือข่าย นายหน้าบางคนทิ้งข้อมูลสำหรับติดต่อ (เบอร์โทรศัพท์) ไว้บริเวณชายแดน ซึ่งเป็นที่รวมของแรงงานข้ามชาติที่ต้องการเข้าประเทศไทย แรงงานส่วนใหญ่ต้องการหางานทำในกรุงเทพฯ และจังหวัดใกล้เคียง โดยเฉพาะสมุทรสาคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ ซึ่งเป็นที่รู้กันว่าไปง่าย และโยกย้ายง่าย ติดต่อนายหน้าง่าย และจ่ายค่าจ้างดี นายหน้าบางคนบอกให้คนในหมู่บ้านให้รู้ถึงบริการของตัวเองเมื่อกลับไปพม่า ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติหรือพ่อแม่ของแรงงานจะติดต่อนายหน้าเองเมื่ออยากจะหาคนรับส่งและหางานทำในเมืองไทย

การจ่ายค่าบริการหางาน

ยังมีความไม่แน่นอนว่านายหน้ารับเงินค่าหางานทั้งจากแรงงานและนายจ้างหรือไม่ นายหน้าบางคนรับเงินจากนายจ้าง (เช่น 200-500 บาทต่อแรงงาน 1 คน) แต่บางคนก็ไม่ได้เงินจากนายจ้าง ค่าใช้จ่ายในส่วนของแรงงานข้ามชาติอยู่ระหว่าง 100-40,000 บาท แต่ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 5,750 บาท (รวมค่าเดินทางจากพม่า) นายหน้าคนหนึ่ง (นายหน้า 9) กล่าวว่า ไม่เคยขอให้แรงงานข้ามชาติจ่ายเงินค่าหางานให้ แต่บางครั้งนายจ้างจะให้เอง และยังกล่าวว่า ภูมิใจที่ได้ช่วยหางานดี ๆ ให้กับแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะเมื่อแรงงานไม่มีปัญหาเรื่องงานที่ทำ

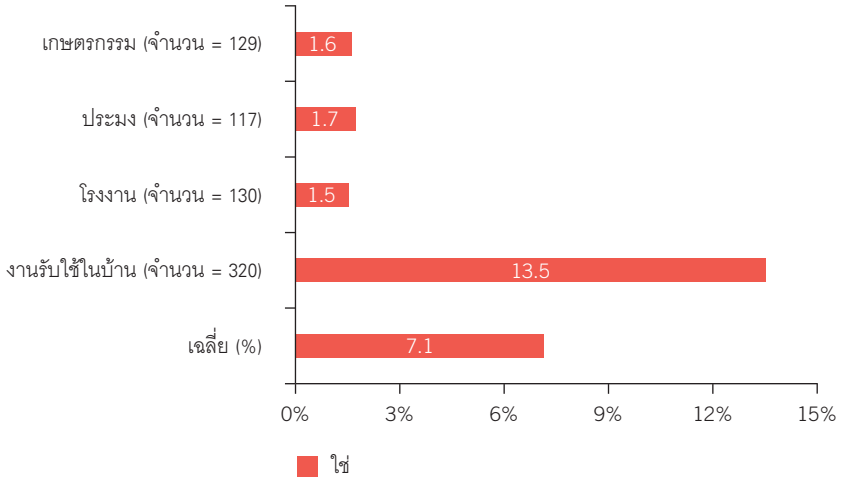
ผลการสัมภาษณ์ตัวแรงงานข้ามชาติ พบว่า 23% ของแรงงานในภาคเกษตร ประมง และโรงงานมีการจ่ายเงินให้กับผู้ที่ช่วยหางานให้ทำ มีเพียง 2% เท่านั้นที่ระบุว่ายังเป็นหนี้คนที่หางานให้ แต่ก็มีจำนวนมากทีเดียวที่ตอบว่าไม่รู้ว่าเป็นหนี้หรือไม่ เมื่อถามคนรับใช้ในบ้านว่ามาเมืองไทยเสียค่าใช้จ่ายอย่างไร พบว่า 17% ยังเป็นหนี้คนที่จัดหางานให้อยู่ ส่วนใน 3 ภาคการจ้างงาน 35% ของแรงงานยังมีการติดต่อกับคนที่หางานให้อยู่ และ 9% บอกว่าครอบครัวได้รับเงินล่วงหน้าเป็นค่าจ้างทำงาน

จากการสัมภาษณ์นายจ้างใน 4 ภาคการจ้างงาน 17% จ่ายเงินให้กับผู้ที่จัดหาแรงงานมาให้ ซึ่งจำนวนเงินที่จ่ายแตกต่างมากตั้งแต่ 100 บาทไปจนถึง 15,000 บาท (เข้าใจว่าขึ้นอยู่กับบริการว่ารวมอะไรบ้าง เช่น ค่าเดินทาง) แม้นายจ้าง 20% จะบอกว่าจ่ายค่าบริการให้นายหน้า 500 บาทต่อแรงงาน 1 คน นายจ้างมากกว่า 1 ใน 5 หรือ 22% ระบุว่ามีการติดต่อกับนายหน้าเป็นประจำ เมื่อถามถึงวิธีจัดหาจัดจ้างแรงงานต่างชาติ พบว่าส่วนใหญ่นายจ้างให้คนงานปัจจุบันเป็นคนพามา และคนงานมาด้วยตัวเอง[85] มีเพียง 9% ที่ใช้บริการของตัวแทนหางานเป็นทางการหรือสำนักจัดหางาน และ 21% ของนายจ้างให้บุคคลหรือนายหน้าที่ไม่เป็นทางการพามา

[85] คำถามนี้ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ พบว่า 55% ของนายจ้างขอให้ลูกจ้างปัจจุบันหาแรงงานใหม่มาให้ 50% คนงานมาด้วยตัวเอง 25% มีพ่อแม่หรือญาติขอแรงงานพามา และ 20% ขอให้เพื่อนของนายจ้างเป็นคนพามา

ตาราง 5.1 : แรงงานข้ามชาติที่ยังคงเป็นหนี้คนที่จัดหางานให้ (%)
(จากคำถาม: คุณยังเป็นหนี้คนที่จัดหางานให้คุณอยู่หรือไม่)

ยังคงเป็นหนี้ คนที่จัดหางานให้	เกษตรกรรม จำนวน = 129	ประมง จำนวน = 117	โรงงาน จำนวน = 130	งานคนรับใช้ในบ้าน จำนวน = 320	เฉลี่ย (%)
ใช่	1.6	1.7	1.7	13.5	7.1



ตำรวจกับการหางาน

หนึ่งในข้อค้นพบที่น่าสนใจจากการสำรวจคือ ความเกี่ยวพันของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกระบวนการจัดหาแรงงาน จากคำถาม “คุณจ่ายเงินให้คนอื่นเพื่อให้ได้ทำงานนี้หรือไม่” จำนวนหนึ่งของแรงงานข้ามชาติใน 3 ภาคการจ้างงาน (เกษตรกรรม กิจการประมง และโรงงาน) ตอบว่าจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยมีสัดส่วนสูงสุดในแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในภาคเกษตรและโรงงาน แรงงาน 18 คนในภาคเกษตรกรรมตอบว่าจ่ายเงินให้กับตำรวจ และหนึ่งคนยังเป็นหนี้ตำรวจอยู่ แรงงาน 16 คนในกิจการโรงงานจ่ายเงินให้กับตำรวจ และยังมีหนึ่งคนที่เป็นหนี้ตำรวจอยู่เช่นกัน ผลการสัมภาษณ์ระดับลึกแรงงานก็สนับสนุนข้อค้นพบดังกล่าว แรงงานจำนวนหนึ่งระบุว่าเดินทางเข้ากรุงเทพฯกับตำรวจ และต้องจ่ายเงินให้เป็นค่าเดินทางและ/หรือค่าหางานให้

แรงงาน 18 คนในภาคเกษตรกรรมตอบว่าจ่ายเงินให้กับตำรวจ และหนึ่งคนยังเป็นหนี้ตำรวจอยู่ แรงงาน 16 คนในกิจการโรงงานจ่ายเงินให้กับตำรวจ และยังมีหนึ่งคนที่เป็นหนี้ตำรวจอยู่เช่นกัน

"ผมบอกลุงว่าอยากมาทำงานที่กรุงเทพฯ แกก็บอกว่าจะไปก็ได้ แล้วก็ต้องจ่ายให้ค่าหางาน ค่าเดินทาง 6,000 บาท ผมก็เลยมาจากท่าสองยาง [ใกล้ชายแดนไทย-พม่า] เข้ากรุงเทพฯ มากับรถปิคอัพของตำรวจที่เขาเป็นนายหน้าด้วย วันนั้นเขาไม่ได้ใส่ชุดตำรวจ แต่เขาเป็นคนขับรถปิคอัพพามาส่งกรุงเทพฯ มีคนงานอีก 2 คนมาด้วยกัน อัดกันอยู่บนเบาะหลัง พอถึงจุดตรวจตำรวจเขาก็จะให้นอนทับ ๆ กัน แล้วก็เอาผ้าดำคลุมไว้ วันนั้นผ่านจุดตรวจตั้งหลายจุด ต้องหลบอย่างนี้หลายหน เข้ามาอย่างนี้ก็ลำบากหน่อย"

(ME, แรงงานข้ามชาติชาวกะเหรี่ยง อายุ 19 ปี, คนงานในโรงงาน)

ทัศนคติต่อแรงงานข้ามชาติ

"ผมไม่ใช่นายหน้า แค่ช่วยคนที่เขาเดือดร้อนเท่านั้นเอง แล้วผมก็ไม่เคยเรียกเงิน แล้วแต่ว่าเขาจะให้ บางคนก็ให้ บางคนก็ไม่ได้ให้อะไร เรื่องเงินเรื่องเล็ก ผมภูมิใจที่ได้ช่วยเพื่อน ๆ กันมากกว่า"

(นายหน้า 9: ชาวพม่าอายุ 36 ปี เป็นนายหน้าให้กับงานรับใช้ในบ้านและโรงงาน)

ดังกล่าวแล้วว่า ประเด็นสำคัญคือนายหน้าจำนวนมากไม่ได้คิดว่าตัวเองเป็นนายหน้า แต่ตัวแรงงานหรือครอบครัวมักจะรู้จักว่าเป็นนายหน้า ผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์ในหมู่แรงงานข้ามชาติที่มาจากหมู่บ้านเดียวกัน สำหรับคนที่มีอาชีพนายหน้านั้น ไม่ได้เพียงช่วยจัดการเรื่องการเดินทางเข้ามาเมืองไทยและการหางานเท่านั้น แต่ยังช่วยส่งเงินและสิ่งของอื่น ๆ กลับบ้านให้อีกด้วย แรงงานส่วนใหญ่มักจะใช้นายหน้าคนเดิมให้ส่งเงินกลับบ้าน ยิ่งนายหน้ามีลูกค้าซึ่งหมายถึงแรงงานมากเท่าไหร่ ก็จะยิ่งมีรายได้มากขึ้นเท่านั้น ดังนั้น นายหน้าจึงต้องสร้างความไว้วางใจให้กับแรงงานและครอบครัว เพื่อแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการให้บริการส่งของเท่าที่จะเป็นไปได้

"ผมมาทำงานอย่างนี้สักประมาณ 8 ปีได้แล้ว รายได้ผมก็เป็นเงินจากแรงงานข้ามชาติทั้งนั้นแหละ พาเขามาทำงานบ้าง ส่งเงินเขาให้ที่บ้านบ้าง ก็น่าจะไปได้ดีนะ ผมก็ขยายเครือข่ายไปเยอะ รู้จักคนเยอะ ก็ว่าจะทำไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะทำไม่ได้ งานอย่างนี้เราต้องทำให้ดี ยิ่งพ่อแม่เขาก็ต้องให้เขารู้ว่าผมนี่ไว้ใจได้ มีอะไรก็ช่วยเขาได้นะ เวลาคนงานเขามีปัญหาเดือดร้อนให้ช่วยอะไรก็จะโทรมาบอก ผมก็ได้ค่าอะไรนิดหน่อยอย่างค่าพาเขาไปทำงาน อะไรอย่างนี้"

(นายหน้า 10: ชาวกะเหรี่ยง, อายุ 28 ปี, เป็นนายหน้าให้กับโรงงาน งานรับใช้ในบ้าน และกิจการประมง)

ความรู้เกี่ยวกับที่ทำงานและสภาพการทำงาน

"ผมไม่เคยเข้าไปในโรงงานที่พาแรงงานข้ามชาติไปส่งเลย ไม่กล้าเข้า"

(นายหน้า 7: ชาวพม่าอายุ 31 ปี, เป็นนายหน้าให้กับกิจการประมง)

"นายจ้างบางคนไม่ยอมให้เข้าไปในบ้านเขาเลย แล้วบางทีก็เคยเจอแบบขอให้พาคนงานไปตรงนั้นตรงนี้ นัดเจอกันข้างนอก ผมก็ไม่รู้ว่าเขาอยู่ไหน"

(นายหน้า 5 ซึ่งเป็นคนส่งเงินด้วย: ชาวกะเหรี่ยง อายุ 34 ปี, เป็นนายหน้าให้กับโรงงานและงานรับใช้ในบ้าน)

โดยทั่วไปแล้ว นายหน้าจะไม่มีความรู้เรื่องสถานที่ทำงาน บางคนไม่รู้จักกับนายจ้างโดยตรงและทำหน้าที่แค่ส่งแรงงานข้ามชาติไปที่ทำงานเท่านั้น นายหน้าส่วนใหญ่รู้เพียงว่ามีงานอะไรว่าง ค่าจ้าง/เงินเดือนโดยประมาณ และมีที่พักให้กับแรงงานข้ามชาติหรือไม่ นอกนั้นมีนายหน้าน้อยคนที่จะรู้ข้อมูลละเอียดเกี่ยวกับสภาพการทำงานจริง นายหน้าที่ให้สัมภาษณ์ระบุว่า ไม่ใช่เพราะไม่สนใจชีวิตความเป็นอยู่

ของแรงงาน แต่เป็นเพราะตัวแรงงานข้ามชาติเองเต็มใจยอมรับสภาพการทำงานทุกอย่าง เพราะคิดว่าทำงานอะไรก็ได้ในเมืองไทยดีกว่ากลับบ้านไปแล้วไม่มีงานทำ

"อย่างบางคนที่เพิ่งมาเมืองไทย เขาก็อะไรก็ได้แล้วแต่ว่าจะให้อะไร เขาก็จะถามว่าเขาจะได้เท่าไหร่ แล้วก็ต้องทำอะไรบ้าง"

(นายหน้า 6: ชาวกะเหรี่ยงอายุ 35 ปี, เป็นนายหน้าให้กับงานรับใช้ในบ้าน)

"อย่างเราจะไปทำอะไรได้ เขาก็ต้องยอม แล้วแต่ว่านายจ้างจะให้อะไร เพราะหางานก็ไม่ใช่ง่ายนา พวกนี้ต้องอดทน นายจ้างบางคนเคยถามผมว่า เขาต้องจ่ายให้คนงานต่างชาติเท่าไหร่แบบไม่ต้องทำสัญญาอะไร ผมก็ไปถามแรงงานให้ว่าเอามั้ย? นายจ้างเขาว่าจะขึ้นค่าจ้างให้สัก 2-3 เดือน ถ้าเอาก็มาทำงาน ถ้าไม่เอาก็ไม่ต้องมา ว่างั้น"

(นายหน้า 5: ชาวกะเหรี่ยงอายุ 34 ปี, เป็นนายหน้าให้กับโรงงานและงานรับใช้ในบ้าน)

แต่นายหน้าบางคนเข้าไปช่วยประเมินสภาพการทำงานให้กับตัวแรงงานที่เป็นลูกค้าด้วย นายหน้าคนหนึ่งเข้าไปดูสถานที่ทำงาน และคุยกับนายจ้างถึงลักษณะของงานที่จะทำก่อนจะไปติดต่อและถามความสมัครใจจากแรงงานว่ายอมรับได้หรือไม่

"ผมก็ไปที่โรงงาน ดูว่ามีงานอะไรว่าง กี่คน ผู้หญิงหรือว่าผู้ชาย แล้วก็จะไปถามคนงานต่างชาติว่าอยากจะทำมั้ย เป็นงานปอกกุ้งนะ หรือเป็นงานก่อสร้างนะ แต่ส่วนใหญ่ก็เอาหมด เขาว่างานอะไรก็ทำได้ทั้งนั้น ก็จะพาเขาไปทำ"

(นายหน้า 7: ชาวพม่าอายุ 31 ปี, เป็นนายหน้าให้กับกิจการประมง)

นายหน้าบางคนให้สัมภาษณ์ว่าเข้าไปตรวจสอบสถานที่ก่อนจะส่งแรงงานเข้าไปทำงาน ตัวอย่างเช่น นายหน้าคนหนึ่งส่งแรงงานข้ามชาติให้เฉพาะกับนายจ้างที่รู้จัก หรือติดต่อกันโดยตรง หรือผ่านคนงานอื่น ๆ มา:

"ถ้าผมไม่รู้จักคนที่เป็นนายจ้าง ผมก็ไม่ส่งคนให้นะ ส่วนใหญ่เพื่อนผมทำโรงงาน พอเจ้านายเขาอยากได้คนเพิ่ม เขาก็จะโทรมาบอกให้หาคนไปให้หน่อย"

(นายหน้า 6: ชาวกะเหรี่ยงอายุ 35 ปี, เป็นนายหน้าให้กับงานรับใช้ในบ้าน)

นายหน้าบางคนก็จะมีบทบาทเชิงรุกในการบอกกล่าวกับทั้งแรงงานข้ามชาติและนายจ้าง ถึงเรื่องงาน ความคาดหวัง และเงื่อนไขของการทำงาน เช่น วันหยุด และชั่วโมงทำงาน

"ก่อนจะพาคนงานต่างชาติไปให้นายจ้าง ผมจะบอกนายจ้างก่อนว่าคนงานอายุเท่าไหร่ ผู้ชายผู้หญิง เชื้อชาติอะไร แต่งงานแล้วหรือว่ายังไม่แต่ง พูดไทยได้มั้ย เคยทำอะไรมาก่อน หน้าตาเป็นยังไง กับคนงานผมก็บอกว่านายจ้างเขาจะให้ทำอะไรบ้าง...แล้วก็บอกว่าจะได้เงินเท่าไหร่ จะอยู่ยังไง ได้พักตอนไหนบ้าง ทำงานกี่ชั่วโมง วันหยุดวันอะไรอย่างนี้ ถ้าไปเป็นคนใช้ ก็ต้องรู้ว่าเขาจะได้หยุดวันไหนบ้างหรือเปล่า เขาต้องขออนุญาตจากนายจ้าง เนี่ย ผมต้องบอกเขาหมดทุกอย่าง"

(นายหน้า 10: ชาวกะเหรี่ยงอายุ 28 ปี, เป็นนายหน้าให้กับโรงงาน งานรับใช้ในบ้าน และกิจการประมง)

การแสวงประโยชน์และการล่วงละเมิด: เปรียบเทียบระหว่างแรงงานที่ใช้และไม่ใช้บริการนายหน้า

ในความพยายามวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลที่พบจากแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตร กิจการประมง และโรงงาน ถึงระดับของการเอารัดเอาเปรียบและการสนับสนุนระหว่างแรงงานข้ามชาติที่ใช้บริการนายหน้าและแรงงานที่ไม่หางานผ่านนายหน้า แต่ควรย้ำไว้ในที่นี้ว่าในแต่ละภาคการจ้างงานนั้น มีเพียงประมาณ 10% หรือประมาณ 12 คนต่อภาคการจ้างงานเท่านั้นที่ระบุว่าให้นายหน้าหางานให้ทำ เปรียบเทียบกับแรงงานประมาณ 100 คนที่ใช้วิธีอื่น ๆ ตัวอย่างของการเปรียบเทียบจึงเล็กมากและอาจทำให้ผลการศึกษามีนัยสำคัญค่อนข้างน้อย และจริง ๆ แล้วการวิเคราะห์เองก็ไม่ได้ชี้ให้เห็นแนวโน้มหรือแบบแผนที่แตกต่างอย่างชัดเจนของทั้ง 2 กลุ่ม (ผู้ที่ใช้บริการนายหน้าและผู้ที่ไม่ได้ใช้)

ข้อค้นพบชี้ว่า มีความโน้มเอียงเพียงเล็กน้อยที่แรงงานที่ให้นายหน้าหางานให้รู้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพการทำงานที่จะทำน้อยกว่า และมีการบอกเล่าถึงการบังคับทำงาน และประสบการณ์การถูกละเมิดทางกายและการข่มขู่ด้วยวาจาในที่ทำงานสูงกว่าอย่างเห็นได้ชัด ขณะเดียวกันแรงงานที่นายหน้าพามาดูเหมือนจะได้รับความช่วยเหลือมากกว่าในแง่ของการส่งเงินกลับบ้าน (จึงไม่น่าแปลกใจที่นายหน้าจำนวนมากมักให้บริการส่งเงินกลับบ้านด้วย) แรงงานข้ามชาติที่ใช้นายหน้าดูเหมือนจะทำงานวันละน้อยชั่วโมงกว่า และเผชิญกับการจ่ายค่าจ้างล่าช้าน้อยกว่าแรงงานที่ไม่ได้ให้นายหน้าหางานให้ อย่างไรก็ตาม ความต่างตรงนี้มีไม่มากนักคือ เพียง 30% เมื่อเทียบกับ 11% และด้วยจำนวนตัวอย่างที่น้อยเช่นนี้ แนวโน้มเช่นนี้มักจะไม่มีนัยสำคัญและไม่รวมไว้ในผลการวิเคราะห์ แต่ที่นำเสนอในที่นี้ เพราะเห็นว่าเป็นประเด็นที่น่าสนใจสำหรับการวิจัยในอนาคต โดยใช้จำนวนตัวอย่างของแรงงานที่ใช้บริการของนายหน้าหางานที่มากขึ้น

ความสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติหลังการจัดหางานให้

หลังจากที่แรงงานข้ามชาติได้งานทำ นายหน้ามีความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องกับแรงงานหรือไม่นั้นยังมีความแตกต่างเป็นรายกรณี และขึ้นอยู่กับบริการอื่น ๆ ที่นายหน้าจัดหาหรือเสนอให้มากกว่า นายหน้าที่ให้บริการเพิ่มเติม เช่น การส่งเงินกลับบ้าน ให้ยืมเงิน หรือติดต่อกับที่หมู่บ้านเดิมนั้นจะพบปะกับแรงงานที่เป็นลูกค้าเป็นประจำ ขณะที่ไม่เจอคนอื่น ๆ อีกเลย

> *"ผมก็เจอพวกลูกค้าบ่อยนะ ยิ่งคนที่ให้ผมส่งเงินกลับบ้านยิ่งเจอกันประจำทุกเดือน ราว ๆ นั้น เพราะว่าต้องไปเก็บเงินจากเขา ผมก็เลยพอรู้เรื่องงานเรื่องอะไรในชีวิตเขาบ้างนิดหน่อย ก็เคยมีโอกาสเจอพวกนายจ้างอยู่บ้างนะ แต่ไม่ทุกคน อย่างโรงงานใหญ่ ๆ ผมก็แค่เคยเจอพวกหัวหน้าหรือโฟร์แมน แต่ไม่เคยเจอเจ้าของเขาหรอก"*
>
> *(นายหน้า 1: ชาวกะเหรี่ยงอายุ 32 ปี, เป็นนายหน้าให้กับโรงงานและงานรับใช้ในบ้าน)*

> *"มีโรงงานตั้งเยอะแยะที่ผมไม่เคยไป ไม่เคยเข้าไปเยี่ยมแรงงานที่พาไปส่งเลย"*
>
> *(นายหน้า 2: ชาวกะเหรี่ยงอายุ 33 ปี, เป็นนายหน้าให้กับโรงงาน งานรับใช้ในบ้าน และกิจการประมง)*

> *"ไม่เคยตามไปดูหรอก ไม่เคยเลย ช่วยไปเยอะแยะ จำไม่ได้หรอกว่าอยู่ไหนกันบ้าง"*
>
> *(นายหน้า 7: ชาวพม่าอายุ 31 ปี, เป็นนายหน้าให้กับกิจการประมง)*

ควรกล่าวไว้ ณ ที่นี้ด้วยว่า ในบางกรณี นายหน้าเองก็เข้าถึงตัวแรงงานข้ามชาติได้ยาก

“พอถึงเวลาไปเอาเงินกับแรงงาน นายจ้างบางคนก็ให้เข้า บางคนก็ไม่ยอม บางคนดีนะ ให้เข้าไปนั่งกินน้ำกินอะไร แต่บางคนทำหน้าเหมือนไม่อยากเห็นหน้าผม ผมก็ไม่เข้าไปหรอก”

(นายหน้า 5: ชาวกะเหรี่ยง, อายุ 34 ปี, เป็นนายหน้าให้กับโรงงานและงานรับใช้ในบ้าน)

ความถี่ของการติดตามนั้นเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับว่าแรงงานต้องการความช่วยเหลืออื่น ๆ จากนายหน้าหรือไม่ ในกรณีเช่นนี้ นายหน้าจึงกลายเป็นแหล่งช่วยเหลือเพียงแหล่งเดียวที่แรงงานมี

“ผมไป (ที่ทำงาน) ครั้งหนึ่งก็เดือนหนึ่งบ้าง สองเดือนบ้าง ไปดูว่าเป็นยังไง ทำงานได้มั้ย นายจ้างชอบเขาหรือเปล่า แต่บางคนผมก็ไม่เคยไปเยี่ยมก็มีเหมือนกัน เพราะบางทีเขามีญาติอยู่ด้วย ก็ไม่ค่อยมีปัญหาเท่าไหร่”

(นายหน้า 3: ชาวกะเหรี่ยงอายุ 35 ปี, เป็นนายหน้าให้กับโรงงาน งานรับใช้ในบ้าน และกิจการประมง)

ปัญหาของแรงงานข้ามชาติในการทำงาน

นายหน้าได้กล่าวถึงการจ่ายค่าแรงต่ำ จ่ายค่าแรงล่าช้า การยึดบัตรอนุญาต การติดต่อที่ลำบาก การเข้าไม่ถึงบริการด้านสุขภาพ และการข่มขู่ทางวาจา ว่าเป็นปัญหาที่พบได้บ่อย ๆ ในที่ทำงาน ปัญหาหลัก ๆ คือการเลือกปฏิบัติ นั่นคือ การที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่า และทำงานในสภาพที่เลวร้ายกว่าคนงานไทยโดยเปรียบเทียบ นายหน้าบางคนให้ความเห็นว่าคนงานไทย (ซึ่งรวมแรงงานเด็กด้วย) ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและจากสังคม แต่แรงงานข้ามชาติไม่มีอะไรคุ้มครอง แรงงานที่จดทะเบียนมีความเป็นอยู่ดีกว่าแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน ซึ่งมักจะถูกกระทำไม่ดีมากกว่า และแก้ไขสถานการณ์หรือหาความช่วยเหลือได้น้อยกว่า

“ที่เขาให้แรงงานต่างชาติไปจดทะเบียน แล้วก็ให้บัตรมาว่าทำงานได้น่ะ ช่วยเรื่องสภาพการทำงานของแรงงานได้เยอะเลย แต่ก่อนไม่มีจดทะเบียน เราก็จะได้ยินแต่เรื่องว่า งานมันมีแต่แบบเอาเปรียบเรา คนงานหลายคนก็แย่มาก ตอนนี้คนงานก็รู้สึกว่าปลอดภัยขึ้น ทำงานก็สบายใจนะ การจดทะเบียนนี่เป็นประโยชน์กับคนงานต่างชาติ ถือว่าเขาเป็นมนุษย์คนหนึ่ง ก่อนนั้น พวกคนงานอยู่กันแบบไม่มีอะไรแน่นอนเลย ทรมาน กลัวแต่จะถูกจับ แล้วก็ถูกขังอยู่แต่ที่ทำงานน่ะแหละ ผมว่าก็ต้องขอบคุณรัฐบาลไทยจริง ๆ ที่ทำแบบนี้”

(นายหน้า 9: ชาวพม่าอายุ 36 ปี เป็นนายหน้าให้กับงานรับใช้ในบ้านและโรงงาน)

นอกเหนือจากปัญหาทั่ว ๆ ไปแล้ว นายหน้าจำนวนหนึ่งกล่าวถึงการขาดเสรีภาพในการเดินทางไปไหนมาไหน แรงงานบังคับ และการคุกคามทางเพศ (โดยเฉพาะงานรับใช้ในบ้าน) การล่วงละเมิดทางกายและทางเพศในที่ทำงาน

“แรงงานต่างชาติเล่าปัญหาให้ผมฟังเยอะ ไม่จ่ายค่าแรงบ้าง ถูกด่าบ้าง ถูกบังคับให้ทำงานบ้าง ทำเกินเวลาก็ไม่ได้เงิน ถ้าไม่มีบัตรทำงานนี่เวลาเจ็บป่วยก็ไม่สนใจ ถูกบังคับไม่ให้ติดต่อกับครอบครัวหรือญาติพี่น้องก็มีเหมือนกัน บางคนไม่มีเวลาพักเลย ทำงานมากเกิน บางคนก็อยู่ในสภาพแย่ ๆ บางคนถูกนายจ้างข่มขืน ผมก็อยากเอาไปบอกตำรวจนะ บางทีนายจ้างแบบทำร้าย อย่างตบตีบ้าง เอาเปรียบต่าง ๆ นานา แต่ผมก็ไม่รู้จะทำไง ไปก็บอกไม่ได้ เพราะว่าเป็นพวกไม่ได้จดทะเบียนเสียเยอะ”

(นายหน้า 10: ชาวกะเหรี่ยง, อายุ 28 ปี, เป็นนายหน้าให้กับโรงงาน งานรับใช้ในบ้าน และกิจการประมง)

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่า ในที่ทำงานที่เข้าถึงยากบางแห่ง เช่น ในกิจการประมง งานรับใช้ในบ้าน และโรงงานนั้น นายหน้าไม่สามารถแม้แต่จะเข้าไปหาตัวแรงงานในที่ทำงาน หรือตัวแรงงานเองก็ไม่สามารถจะออกมาพบนายหน้าได้

การคุ้มครองแรงงานในที่ทำงาน

ในการสัมภาษณ์ นายหน้าได้กล่าวถึงการคุ้มครองแรงงานในที่ทำงานในลักษณะต่าง ๆ กัน บางคนกล่าวว่าไม่ได้ปกป้องดูแลอะไรเลย บางคนดูแลให้บริการขนส่งและหางานให้ แต่ความสัมพันธ์ก็จบลงแค่นั้น ในที่จริง นายหน้าบางคนแสดงอาการเสียใจที่ไม่สามารถช่วยคุ้มครองแรงงานจากการเอารัดเอาเปรียบได้ แต่ก็รู้สึกว่าแม้แรงงานจะมีทางเลือกไม่กี่ช่องทางนัก แต่การไปแจ้งเรื่องต่อเจ้าหน้าที่ไม่ใช่หนึ่งในทางเลือกเหล่านั้นแต่อย่างใด นายหน้าคนหนึ่งเล่าว่าเขาไม่ส่งแรงงานเด็กต่างชาติไปทำงานในกิจการประมงหรือก่อสร้าง เพราะงานยากและอันตรายเกินไป แต่นายหน้าเองไม่ได้มองว่างานรับใช้ในบ้านเองก็อาจยากหรืออันตรายด้วยเช่นกัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่นายหน้าและชุมชนแรงงานข้ามชาติจะต้องได้รับความรู้และข้อมูลในเรื่องนี้มากขึ้น โดยเฉพาะลักษณะการแสวงประโยชน์ที่เกิดขึ้นในงานรับใช้ในบ้าน ส่วนใหญ่แล้ววิธีที่นายหน้าปกป้องแรงงานจากสถานการณ์ทำงานที่เอารัดเอาเปรียบคือช่วยให้ย้ายออกจากงานเดิมและหางานใหม่ให้ทำ

"ผมก็อยากบอกตำรวจ แต่ทำไม่ได้ เพราะว่าบางคนไม่มีบัตร เดี๋ยวก็ถูกส่งกลับ ถ้าเจอนายจ้างเอาเปรียบ ผมก็ไปเอาออกมาแล้วก็ติดต่อครอบครัวญาติพี่น้องให้ถ้าเขาอยากกลับบ้านผมก็พาไปส่ง"

(นายหน้า 10: ชาวกะเหรี่ยงอายุ 28 ปี, เป็นนายหน้าให้กับโรงงาน งานรับใช้ในบ้าน และกิจการประมง)

"ผมก็ช่วยได้แค่หางานให้เขาใหม่ คนอยากเข้ามาทำงานเยอะไปหมด ถ้าใครไปก็มีคนเข้ามาแทนตลอดเวลา"

(นายหน้า 6: ชาวกะเหรี่ยงอายุ 35 ปี, เป็นนายหน้าให้กับงานรับใช้ในบ้าน)

"ผมเคยช่วยคนงานคนหนึ่งหางานให้ใหม่ หลังจากที่เพิ่งทำงานไปได้ 4-5 วันเอง นายจ้างเขาชอบด่า แล้วก็ไม่จ่ายค่าทำงานเกินเวลาให้เขา ก็เลยช่วยหาให้ใหม่ ผมไม่เคยไปพูดกับนายจ้างหรอกว่าต้องจ่ายค่าจ้างอะไรยังไง ไม่กล้า ผมคนพม่าไม่ใช่คนไทย ไม่กล้าพูดเรื่องอย่างนี้ ผมก็อยากช่วยนะแต่ผมก็กลัวน่ะ"

(นายหน้า 7: ชาวพม่า, อายุ 31 ปี, เป็นนายหน้าให้กับกิจการประมง)

หากสถานการณ์ในการทำงานไม่ได้มีลักษณะเป็นการแสวงประโยชน์มากนัก และตัวแรงงานไม่ได้ต้องการจะย้ายงาน นายหน้าบางคนก็จะขอปรับเงื่อนไขในการทำงานให้ดีกว่าเก่าหรือพยายามต่อรองกับนายจ้างให้ ซึ่งได้ผลบ้างในบางครั้ง:

"บางทีผมก็จะเตือนนายจ้างให้จ่ายคนงานให้ตรงเวลานะ แล้วก็ขอให้เขาขึ้นค่าแรงให้แรงงานที่ทำงานมานานแล้วบ้าง"

(นายหน้า 1: ชาวกะเหรี่ยงอายุ 32 ปี, เป็นนายหน้าให้กับโรงงานและงานรับใช้ในบ้าน)

"เวลาผมไปหาคนงานแล้วรู้ว่าเขาได้ค่าจ้างน้อยนิดเดียว ผมก็ช่วยไปพูดกับนายจ้างเขา ก็บอก โห..เขาอยู่กับพี่มาตั้งหลายเดือนแล้วนา น่าจะขึ้นค่าแรงให้เขามั่งถ้าพี่ให้ค่าแรงน้อยอย่างนี้นะ บางทีเขาก็ไม่อยากอยู่นะอะไรอย่างนี้ ผมไม่กลัวหรอกพูดได้ ว่าไปแล้วผมก็เหมือนผู้ช่วยคนงานนะ ถ้าใครมีปัญหาอะไรผมก็ช่วยได้ค่าจ้างน้อยเกินหรือข้าวไม่พอกิน ผมก็พูดกับนายจ้างให้ แต่ส่วนใหญ่ก็ไม่มีปัญหาอะไร"

(นายหน้า 5: ชาวกะเหรี่ยง, อายุ 34 ปี, เป็นนายหน้าให้กับโรงงานและงานรับใช้ในบ้าน)

"แรงงานคนหนึ่งทำงานอีก 2 วันก็จะครบเดือน พอออกนายจ้างก็ไม่จ่ายให้ ผมไปถามไปขอค่าจ้างให้ ก็ไม่ได้อะไร เขาไม่ให้"

(นายหน้า 5: ชาวกะเหรี่ยงอายุ 34 ปี, เป็นนายหน้าให้กับโรงงานและงานรับใช้ในบ้าน)

"ผมเคยช่วยพูดกับนายจ้างให้กับแรงงานเวลาที่ไม่ได้ค่าแรง แล้วก็เคยขอให้นายจ้างยอมให้คนงานกลับบ้านไปดูพ่อดูแม่ที่ป่วยอยู่พม่าด้วย"

(นายหน้า 3: ชาวกะเหรี่ยงอายุ 35 ปี, เป็นนายหน้าให้กับโรงงาน งานรับใช้ในบ้าน และกิจการประมง)

ตราบเท่าที่นายหน้าให้ความสนใจกับเรื่องดังกล่าว แรงงานก็ดูเหมือนจะพึงพอใจกับสภาพที่เป็นอยู่ และถือว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเล็กน้อยเท่านั้น นอกจากนั้นจากการสัมภาษณ์ตัวแรงงานข้ามชาติก็ดูเหมือนจะไม่ได้มองว่านายหน้าอาจให้ความช่วยเหลือในเรื่องความสัมพันธ์ในที่ทำงานได้ ดังที่เมื่อถามแรงงานข้ามชาติว่า *'ถ้าคุณมีปัญหาที่ทำงาน คุณพูดคุยกับใคร?'* ไม่มีแรงงานข้ามชาติในกิจการประมงหรือโรงงานที่บอกว่าจะติดต่อนายหน้าเลย มีเพียง 2% ของแรงงานในภาคเกษตรที่บอกว่าจะติดต่อนายหน้า กลายเป็นว่าแรงงานดูเหมือนจะชอบพูดคุยปัญหาในที่ทำงานกับญาติ (39%) มากที่สุด รองลงมาคือพูดกับนายจ้างโดยตรง (27%) เพื่อนร่วมงาน (28%) เพื่อน (16%) และไม่มีใครเคยติดต่อเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนหรือเจ้าหน้าที่แรงงานเมื่อมีปัญหาในที่ทำงานเลย

นายหน้าคนหนึ่งระบุว่าเคยช่วยแรงงานที่ไม่สบาย โดยการพาไปหาหมอที่โรงพยาบาล:

"กับแรงงานบางคน ผมก็ต้องพาเขาไปหาหมอ แล้วก็ต้องอธิบายอาการเขาให้หมอฟังด้วย"

(นายหน้า 11, ชาวมอญ อายุ 31 ปี, เป็นนายหน้าให้กับกิจการประมง)

อย่างไรก็ดี เมื่ออ้างอิงกับข้อมูลจากแรงงานมีเพียง 1% เท่านั้นที่ระบุว่านายหน้าให้การดูแลเอาใจใส่เมื่อป่วยไข้ไม่สบาย

สิ่งเหล่านี้ปรากฏเป็นความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างระดับของการคุ้มครองหรือช่วยเหลือของนายหน้ากับบริการอื่น ๆ ที่นายหน้าจัดให้ เช่น การส่งเงินกลับ หรือการให้ยืมเงิน ซึ่งสอดคล้องเป็นเหตุเป็นผลกันเนื่องจากไม่เพียงเป็นเพราะนายหน้าสร้างความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องกับแรงงาน และรู้ไปถึงการงานและสวัสดิการต่าง ๆ ของแรงงานอย่างดีเท่านั้น แต่ยังเป็นผลประโยชน์ของตัวนายหน้าเองด้วยที่แรงงานมีรายได้ดี หรืออย่างน้อยที่สุดก็ไม่ได้ต่ำกว่าที่ควรจะได้ ส่วนใหญ่แล้วนายหน้าพยายามที่จะต่อรองกับนายจ้างเพื่อเงื่อนไขการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วก็เป็นเพราะนายหน้าไปเยี่ยมแรงงานเป็นประจำ

ตัวอย่างเช่น นายหน้าคนหนึ่งที่ส่งเงินกลับบ้านแทนแรงงานระบุว่า เขาได้ขอให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้กับแรงงานที่ทำงานมานานแล้ว และช่วยต่อรองให้กับแรงงานข้ามชาติที่พูดภาษาไทยไม่ได้ นายหน้าเข้าไปเยี่ยมแรงงานและพยายามสร้างความไว้ใจและความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้แรงงานใช้ให้นายหน้าเป็นคนส่งเงินกลับบ้านให้ สิ่งนี้ชี้ให้เห็นว่า ในบางครั้งความสัมพันธ์ระหว่างนายหน้าและแรงงานเป็นไปในทางบวก คือช่วยคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่หางานให้ได้มากกว่าแรงงานที่หางานเอง

การส่งเงินกลับผ่านนายหน้าเป็นช่องทางที่แรงงานใช้มากที่สุด จากการสัมภาษณ์ใน 3 ภาคการจ้างงาน พบว่าแรงงานข้ามชาติ 56% ส่งเงินกลับบ้านผ่านนายหน้าที่พามาทำงาน รองลงมาส่งผ่านญาติพี่น้อง (18.6%) มีเพียง 8.2% เท่านั้นที่ส่งเงินกลับบ้านทางธนาคาร นอกจากนั้น บางครั้งนายหน้าก็มีบทบาทสำคัญในการจัดการติดต่อกับครอบครัวที่หมู่บ้านเดิม ดังข้อค้นพบที่ว่า 27% ของแรงงานในกิจการประมงระบุว่า นายหน้าช่วยติดต่อกับครอบครัวให้ อย่างไรก็ตาม ในภาคเกษตรพบวิธีส่งเงินเช่นนี้ 13% และในกิจการโรงงานเพียง 5% ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการไม่พึ่งพานายหน้ามากนักของแรงงานในโรงงานและภาคเกษตร เพราะมากกว่าครึ่งหนึ่งติดต่อครอบครัวเองโดยตรง

นอกจากการกล่าวถึงปัญหาเฉพาะหน้าที่แรงงานพบเจอในที่ทำงานแล้ว ดูเหมือนนายหน้าจะไม่เข้าไปมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาในระยะยาว แต่นายหน้าคนหนึ่งได้กล่าวถึงการหยิบยกปัญหาทั่วไปที่แรงงานมักพบ โดยการกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นระหว่างนายจ้างและแรงงานในเรื่องค่าจ้างและเสรีภาพในการออกจากงาน

"ผมก็มีกฎบางอันที่นายจ้างต้องทำตามเหมือนกัน อย่างถ้าคนงานจะออกก็ต้องให้เขาออก ต้องจ่ายค่าจ้างตามที่ตกลงกัน นอกเหนือจากนี้ก็แล้วแต่นายจ้างกับแรงงานจะตกลงกันเองแล้ว คนงานเองก็ต้องขอให้นายจ้างยอมให้ออกจากงาน ทำอย่างนี้จะได้ไม่ต้องมีปัญหาทีหลัง"

(นายหน้า 10: ชาวกะเหรี่ยง, อายุ 28 ปี, เป็นนายหน้าให้กับโรงงาน งานรับใช้ในบ้าน และกิจการประมง)

นายหน้าเป็นผู้ให้คำแนะนำเบื้องต้นแก่แรงงานในเรื่องการปกป้องตัวเอง หรือทำอย่างไรเมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และยังให้คำแนะนำในเรื่องการปฏิบัติตัวของแรงงานข้ามชาติ แต่คำแนะนำหลัก ๆ มักจำกัดอยู่แค่ว่า ขอให้ทำงานให้ดี ไม่บ่น และทำให้นายจ้างสบายใจ:

"ถ้าคนงานเพิ่งเข้ามาครั้งแรก เขาก็จะอยู่กับผมก่อน ก็สอนให้รีดผ้าเป็น ทำไงให้สะอาด ให้เรียบร้อย แล้วก็ต้องซื่อสัตย์ ไม่ขโมยของเขา แล้วก็ไม่โลภ อยากได้อยากเอา จะได้อยู่กับนายจ้างนาน ๆ ผมก็บอกไปว่าตอนแรก ๆ ก็ได้น้อยหน่อย แต่เดี๋ยวทำ ๆ ไปก็ได้ขึ้นเองล่ะ"

(นายหน้า 3: ชาวกะเหรี่ยง อายุ 35 ปี, เป็นนายหน้าให้กับโรงงาน งานรับใช้ในบ้าน และกิจการประมง)

"ผมก็บอกว่าต้องทำตัวดี ๆ นะกับนายจ้างน่ะ ต้องซื่อสัตย์ แล้วก็ไม่ลักของเขา ไม่งั้นผมก็เสียชื่อ เกิดนายจ้างเข้าใจผิดแล้วไปบอกตำรวจมาจับผม ก็แย่สิ ผมก็ต้องทำให้เขารู้ว่าผมไว้ใจได้ จะได้ติดต่อกันไว้เผื่ออยากได้คนงานเพิ่มอีกวันหน้า"

(นายหน้า 5: ชาวกะเหรี่ยง, อายุ 34 ปี, เป็นนายหน้าให้กับโรงงานและงานรับใช้ในบ้าน)

ทัศนคติของนายจ้าง: ความพึงพอใจในตัวแรงงาน

นายหน้าดูเหมือนจะมีความสนใจในเรื่องลักษณะของแรงงานที่นายจ้างชอบ และแต่ละภาคการจ้างงานชอบจะจ้างแรงงานที่เป็นผู้หญิงหรือเด็ก นายหน้าจำนวนมากระบุว่านายจ้างชอบแรงงานอายุน้อย เพราะว่าแข็งแรง ทำงานหนักได้มากกว่า และควบคุมได้ง่ายกว่า นายหน้า 3 คนระบุว่านายจ้างชอบแรงงานหญิงที่หน้าตาดี (ในกิจการประมง งานรับใช้ในบ้าน และโรงงาน) สำหรับแรงงานอายุน้อยนั้นดูจะมีความต้องการเป็นพิเศษในโรงงานสิ่งทอ งานรับใช้ในบ้าน ร้านขายของรายย่อย และงานในภาคเกษตร นายหน้าให้เหตุผลว่าส่วนหนึ่งสืบเนื่องจากความจริงที่ว่ากฎหมายไทยห้ามให้เด็กทำงานและสนับสนุนให้ไปโรงเรียนแทน พ่อแม่คนไทยเองก็สนับสนุนให้เด็กได้รับการศึกษา กิจการต่อเนื่องเหล่านี้จึงต้องจ้างแรงงานเด็กข้ามชาติบางส่วน เพราะค่าจ้างถูกกว่าและเชื่อฟังมากกว่า แรงงานเด็กมักจะไม่จดทะเบียนเนื่องจากกลัวว่าจะมีปัญหาเดือดร้อน นายจ้างมักจะขู่ว่าจะเรียกตำรวจถ้าพวกเขาสร้างปัญหา

"นายจ้างอย่างพวกโรงงานทำปลาจะชอบแรงงานที่เป็นผู้หญิง โรงงานทำกุ้งนี่จะชอบผู้ชายมากกว่า แต่ไม่มีโรงงานไหนชอบคนงานแก่ ๆ เลย อายุสัก 20-30 ปี นี่ชอบกันมาก พวกโรงงานใหญ่ ๆ จะไม่เอาเด็กไม่ถึง 15 เลย แต่ถ้าเป็นโรงงานเล็ก ๆ แรงงานเด็กก็ไม่เป็นไร เด็ก ๆ มันยกของหนักไม่ได้ แต่ปอกกุ้งได้"

(นายหน้า 7: ชาวพม่า, อายุ 31 ปี, เป็นนายหน้าให้กับกิจการประมง)

"นายจ้างเขาจะชอบจ้างแรงงานเด็ก ๆ เพราะว่ามันเชื่อฟังมากกว่า แล้วก็ทำงานหนักได้ พวกอายุมากแล้วก็คุมยากกว่า แล้วก็ชอบคนงานที่พูดไทยได้ อายุสักราว ๆ 17-18 เต็มที่ก็ 30 เพราะว่าทำโรงงานนี่ต้องเคยทำอะไรมาก่อนบ้าง"

(นายหน้า 10: ชาวกะเหรี่ยง, อายุ 28 ปี, เป็นนายหน้าให้กับโรงงาน งานรับใช้ในบ้าน และกิจการประมง)

"นายจ้างจะชอบคนงานต่างชาติที่หน้าตาดี หรือผิวสวย ไม่สนใจหรอกว่าทำงานหนักได้แค่ไหน เห็นชอบคนงานพวกที่อายุราว ๆ 16-17 ปี มีประสบการณ์เคยทำงานมาก่อนยิ่งดี ผมว่าเป็นเพราะเด็กมันถูกกว่าแล้วก็เขาคุมง่ายกว่า"

(นายหน้า 3: ชาวกะเหรี่ยง อายุ 35 ปี, เป็นนายหน้าให้กับโรงงาน งานรับใช้ในบ้าน และกิจการประมง)

สรุป

การสัมภาษณ์นายหน้าทั้ง 10 คนไม่อาจเป็นตัวแทนของรูปแบบการจ้างงานในประเทศไทยได้ จึงต้องอาศัยการวิจัยระดับลึกเพื่อเติมเต็มภาพของการจ้างงานทั้ง 4 ภาค และเพื่อขยายภาพของนายหน้าที่อาจเป็นส่วนหนึ่งในการแสวงประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติ แต่จากการสัมภาษณ์ข้างต้นและข้อมูลสนับสนุนที่ได้จากแรงงานข้ามชาติและนายจ้างได้แสดงให้เห็นสิ่งที่น่าสนใจดังนี้:

1. การจ้างงานในภาคเกษตรกรรม งานรับใช้ในบ้าน กิจการประมง และโรงงานในประเทศไทยจำนวนมากมีลักษณะนอกระบบ และมีพื้นฐานอยู่บนเครือข่ายของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งตัวแรงงาน ครอบครัว หรือชุมชนแรงงานข้ามชาติรู้จักกับนายหน้า
2. นายหน้ามักจะให้บริการอื่น ๆ แก่แรงงานด้วย เช่น การส่งเงินหรือสิ่งของกลับบ้าน หรือการติดต่อกับครอบครัวที่บ้าน บริการเหล่านี้หมายถึงนายหน้าต้องมีความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องกับแรงงานหลังการจัดหางานให้ และหมายถึงผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจในการรับรองไม่ให้แรงงานเผชิญกับการแสวงประโยชน์หรือตกอยู่ในสถานการณ์ของแรงงานบังคับ
3. นายหน้าบางคนรู้สึกรับผิดชอบกับทั้งแรงงานและนายจ้างในระดับที่ต่าง ๆ กัน ซึ่งอาจขยายกลายเป็นหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงานได้ ดังที่เห็นในกรณีของนายหน้าที่ย้ายแรงงานจากงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบและหางานอื่นให้ทำ การเจรจาต่อรองค่าจ้าง การปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานและ/หรือความเป็นอยู่ให้กับแรงงาน
4. นายหน้าคุ้มครองแรงงานได้ค่อนข้างน้อยลง ด้วยความจริงที่ว่ามีภาวะต้องการทำงานจำนวนมากของแรงงานที่เต็มใจทำงานเพื่อค่าจ้างราคาถูกและในเงื่อนไขที่ไม่ดีนัก

ข้อค้นพบเหล่านี้มีนัยสำคัญต่อการเข้าไปแทรกแซง (intervention) เพื่อป้องกันการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับในภาคการจ้างงานทั้งสี่ ลักษณะที่ไม่เป็นทางการของการจัดหางาน กล่าวคือ การที่นายหน้ามักเป็นที่รู้จักของแรงงานที่ถูกแสวงประโยชน์ และแรงงานมักถือว่านายหน้าเป็นเพื่อน หรือก็คือแรงงานข้ามชาติเหมือนกัน มากกว่าจะรู้จักในนาม 'นายหน้า' นั้น เป็นสิ่งสำคัญ เช่นเมื่อพิจารณาถึงกิจกรรมที่อาจช่วยยกระดับความตระหนักของเรื่องนี้ได้อย่างมีประสิทธิผล อันที่จริง การขัดขวางไม่ให้เด็กหรือหญิงสาวเดินทางมากับนายหน้าอาจส่งผลในทางลบ หากหมายถึงว่าเด็กและหญิงสาวเหล่านั้นเลือกที่จะเดินทางมาเองมากขึ้น ซึ่งยิ่งจะตกอยู่ในภาวะเปราะบางเสี่ยงภัยมากขึ้น และโดดเดี่ยวมากขึ้นในที่ทำงาน แต่ยังไม่มีโครงการใดที่ทำงานปกป้องคุ้มครองแรงงานที่จะมุ่งทำงานกับนายหน้าเพื่อประสานความช่วยเหลือกับแรงงานที่ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ หากยอมรับลักษณะนอกระบบหรือไม่เป็นทางการของการจัดหางานเช่นนี้ การทำงานจึงควรตั้งเป้าที่ชุมชนแรงงานข้ามชาติ และแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลายาวนาน

การบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์มีมาตรฐานที่มุ่งเน้นการลงโทษผู้ที่เป็นนายหน้ามากขึ้น โดยที่ไม่อาจแยกความแตกต่างระหว่างนักค้ามนุษย์กับผู้ที่เพียงให้บริการจัดหางานได้อย่างชัดเจน การทำความเข้าใจว่านายหน้าบางคนเพียงช่วยให้แรงงานข้ามชาติได้ทำงานหรือมีถิ่นพำนักระยะยาวในประเทศปลายทาง และไม่ใช่คน 'ชั่วร้าย' หมายถึงการคิดใหม่ ว่าจริง ๆ แล้วนายหน้าสามารถมีส่วนเกี่ยวข้องในการป้องกันผู้ที่เปราะบางเสี่ยงต่อการเป็นแรงงานบังคับเหล่านั้นได้อย่างไร โดยเฉพาะแรงงานวัยเยาว์ จะสามารถกระตุ้นให้นายหน้าที่ไม่เป็นทางการคุ้มครองแรงงานได้หรือไม่ แรงงานที่มีประสบการณ์หรือที่เคยอยู่ในชุมชนแรงงานข้ามชาติยาวนานนั้นจะ

รอบคอบมากขึ้นในการเห็นพ้องและยอมรับเพียงเงื่อนไขขั้นต่ำในการคุ้มครองผลประโยชน์ของเด็ก ๆ ได้หรือไม่? เราสามารถสร้างความเข้มแข็งให้นายหน้าเป็นส่วนหนึ่งของการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ (ทุกกลุ่มอายุ) ที่เปราะบางเสี่ยงภัย ณ ถิ่นปลายทางได้หรือไม่?

ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ แสดงให้เห็นว่าสิ่งเหล่านี้จริง ๆ แล้วเป็นไปได้ แม้จะมีข้อโต้แย้งว่าเป็นผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของนายหน้าที่จะทำให้แรงงานอายุน้อยเหล่านี้อยู่ในเงื่อนไขในการทำงานที่ปลอดภัย ด้วยเหตุนั้นจึงต้องคุ้มครองสิทธิของแรงงาน การปรับปรุงสภาพการทำงานนั้นอย่างน้อยที่สุดหมายถึงการที่แรงงานข้ามชาติมีเงินมากขึ้นในการส่งกลับบ้าน มีการติดต่อกับครอบครัวมากขึ้น และอาจสามารถกลับไปเยี่ยมบ้านได้ เนื่องจากผลประโยชน์ส่วนตัวและชีวิตเศรษฐกิจอยู่ในภาวะเสี่ยง ทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงการขยายขอบเขตของการรณรงค์เพื่อคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่ควรเกิดขึ้น

จุดเริ่มต้นคงเป็นการรณรงค์ในชุมชนแรงงานข้ามชาติ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจถึงภาวะเสี่ยงและปัญหาที่เด็กและคนหนุ่มสาวเผชิญอยู่ในที่ทำงาน สำหรับชุมชนเองแล้วก็เพื่อกำหนดสิ่งที่คิดว่าเป็นเงื่อนไขการทำงานที่ยอมรับไม่ได้สำหรับเด็ก สิ่งนี้อาจนำไปสู่การที่ชุมชนแรงงานสามารถพัฒนาข้อมูลในเรื่องการคุ้มครองเด็ก เช่น เด็กจะป้องกันตัวเองในที่ทำงานอย่างไร และสมาชิกคนอื่น ๆ ในชุมชนจะคุ้มครองเด็กเหล่านั้นได้อย่างไร เป็นต้น ซึ่งเห็นได้ชัดว่าภาวะความต้องการทำงานของแรงงานที่มีจำนวนมาก และการไม่มีทางเลือกของแรงงานที่ต้องยอมรับเงื่อนไขการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานจะยังคงเป็นข้อท้าทายต่อการปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ชุมชนแรงงานอันทำให้เกิดการตระหนักถึงปัญหา และสร้างพื้นที่ให้กับชุมชนได้จัดการและต่อสู้เพื่อสิทธิของตัวเองนั้น อาจเป็นวิธีที่ประสบผลมากขึ้นในการป้องกันแรงงานบังคับ ณ ถิ่นปลายทาง

6

บทที่ 6: บทสรุปข้อค้นพบในแต่ละภาคการจ้างงาน

1. ภาคประมงในจังหวัดสมุทรสาคร

- แรงงานในกิจการประมงถูกแสวงประโยชน์มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานในภาคการจ้างงานอื่นๆ สภาพการทำงานในเรือประมงก็เลวร้ายกว่าประมงต่อเนื่อง อีกทั้งพบว่าเป็นแรงงานบังคับมากกว่า
- โดยทั่วไปแล้ว แรงงานเด็กทำงานในสภาพที่เลวร้ายกว่าแรงงานผู้ใหญ่ เกือบหนึ่งในห้าของแรงงานในธุรกิจประมงต่อเนื่องเป็นแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี และกว่าหนึ่งในห้าอายุระหว่าง 15-17 ปี สองในสามของลูกเรือประมงอายุระหว่าง 15-17 ปี ซึ่งงานในเรือประมงนั้นอาจถือได้ว่าเป็นรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก
- แม้แรงงานในกิจการประมงจำนวนมากจดทะเบียนและมีบัตรอนุญาตทำงาน แต่ก็ไม่ได้เก็บและสามารถใช้บัตรอนุญาตทำงานตัวจริงเมื่อต้องการ นั่นคือแรงงานกลุ่มนี้ต้องผูกติดอยู่กับที่ทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องปกติธรรมดาสำหรับคนที่เป็นหนี้ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนกับนายจ้าง
- ลูกเรือประมง 14% เผชิญกับการละเมิดทางกายโดยนายจ้าง เปรียบเทียบกับแรงงานประมงต่อเนื่องที่มีประมาณ 5%
- การทำงานเกินเวลาเป็นเรื่องปกติ: ลูกเรือประมงทุกคนคือ 100% ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน (62% ทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน) แรงงานในธุรกิจประมงต่อเนื่อง 76% ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน (มี 39% ทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน)
- นายจ้างขาดความรู้เรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติตามกฎหมาย และ 3 % ของนายจ้างอาจไม่รู้หรือไม่คิดว่าแรงงานมีสิทธิที่จะออกนอกที่ทำงานได้โดยไม่ต้องขออนุญาตนอกเวลาทำงาน

ภาพรวมประชากรที่ศึกษา

ขอบเขตการศึกษา คือสถานการณ์การทำงานทั้งในเรือประมงและในธุรกิจประมงต่อเนื่อง (ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ) ในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งอยู่ระหว่างกรุงเทพฯ และอ่าวไทย จำนวนแรงงานที่ตกเป็นตัวอย่างในการสำรวจด้วยแบบสอบถามรวม 117 คน แยกได้เป็นลูกเรือประมง 21 คน และแรงงานประมงต่อเนื่อง 96 คน ในการสัมภาษณ์ระดับลึก ได้แรงงานรวม 11 คนเป็นแรงงานเด็ก 2 คนที่ทำงานในเรือประมง และแรงงานประมงต่อเนื่องอีก 9 คน สำหรับการสำรวจนายจ้างได้ตัวอย่างรวม 82 คน เป็นนายจ้างในเรือประมง 40 คน และประมงต่อเนื่อง 42 คน และได้สัมภาษณ์ระดับลึกนายจ้างในธุรกิจประมงต่อเนื่อง 5 คน และได้ก่งอีก 1 คน นอกจากนั้นยังได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักอีก 5 คน ทั้งหมดนี้มีเจ้าหน้าที่ขององค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานกับแรงงานข้ามชาติ ชื่อ ‘เครือข่ายส่งเสริมสุขภาพชีวิตแรงงาน’ เป็นผู้เก็บรวมข้อมูล

ภาพรวมของแรงงานข้ามชาติในการศึกษา

แรงงานที่เป็นลูกเรือประมงทั้งหมดเป็นผู้ชายรวม 21 คน อายุระหว่าง 15-19 ปี โดยสองในสามมีอายุ 15-17 ปี ส่วนแรงงานในธุรกิจประมงต่อเนื่องที่ตกเป็นตัวอย่างมีอายุระหว่าง 10-25 ปี ส่วนใหญ่อายุมากกว่าลูกเรือประมง

กล่าวคือ 19% ของแรงงานในธุรกิจประมงต่อเนื่องอายุต่ำกว่า 15 ปี 22% อายุ 15-17 ปี และ 59% มีอายุ 18-25 ปี แรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งหมดในธุรกิจประมงต่อเนื่องมาจากประเทศพม่า ยกเว้น 1 คนที่เป็นแรงงานชาวลาว ชาติพันธุ์ของแรงงานที่มากที่สุดในกิจการประมงคือ ชาวพม่า และมอญ

กลุ่มแรงงานที่จดทะเบียนมีใบอนุญาตทำงาน มีเพียงหนึ่งในสามของลูกเรือประมง ขณะที่ในธุรกิจประมงต่อเนื่องมีประมาณสองในสาม หากเปรียบเทียบระดับการศึกษาพบว่าลูกเรือประมงมีการศึกษาน้อยกว่าและพูดภาษาไทยได้น้อยกว่าแรงงานในธุรกิจประมงต่อเนื่อง กล่าวคือ 19% ของลูกเรือประมงไม่จบการศึกษาขั้นใด ๆ เปรียบเทียบกับแรงงานในธุรกิจประมงต่อเนื่องที่ไม่จบการศึกษาใด ๆ เป็นแรงงานหญิง 10% และแรงงานชาย 9% ในแง่ของความสามารถในการใช้ภาษาไทยแล้วพบว่า ลูกเรือประมง 43% ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้เลย ขณะที่ 32% ของแรงงานชาย และ 16% ของแรงงานหญิงในธุรกิจประมงต่อเนื่องที่พูดไม่ได้ แรงงานจดทะเบียนมีความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้ดีกว่า คือมีเพียง 12% ของแรงงานจดทะเบียนที่ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ ขณะที่ส่วนใหญ่ของแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียนไม่สามารถพูดภาษาไทยได้

ภาพรวมของนายจ้างในการศึกษา

ส่วนใหญ่นายจ้างที่ให้สัมภาษณ์เป็นคนไทย มีเพียง 4% ที่มีสัญชาติอื่น (จีน) ในกิจการเรือประมงผู้ตอบ 90% เป็นเจ้าของกิจการเอง และอีก 10% เป็นไต้ก๋ง นายจ้าง 93% เป็นผู้ชาย (สัมภาษณ์นายจ้างผู้หญิงเพียง 3 คน) ส่วนในกิจการประมงต่อเนื่อง 90% เป็นเจ้าของกิจการ 5% เป็นผู้จัดการ และอีก 5% เป็นเจ้าหน้าที่ ‘อื่น ๆ’ ที่มีหน้าที่ควบคุมงาน เกือบครึ่งหนึ่งของเจ้าของธุรกิจประมงต่อเนื่องเป็นผู้รับเหมาช่วงงานด้วย จำนวนที่สัมภาษณ์ได้เป็นผู้หญิง (57%) มากกว่าผู้ชาย (43%) นายจ้างเกือบครึ่งหนึ่ง (ทั้งในกิจการเรือประมงและประมงต่อเนื่อง) เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

กระบวนการจ้างงาน

มากกว่า 70% ของแรงงานข้ามชาติในกิจการประมงระบุว่าเข้ามาในเมืองไทยเป็นครั้งแรก ส่วนใหญ่เดินทางเข้ามาโดยใช้บริการของนายหน้าที่ไม่เป็นทางการ ในการหางานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน พบว่านายหน้าไม่ได้มีบทบาทสำคัญนัก เพราะมีแรงงานเพียงประมาณ 10% ที่หางานผ่านนายหน้า แต่ 14% ของแรงงานในเรือประมงให้นายหน้าหางานให้ซึ่งมากกว่าแรงงานในธุรกิจประมงต่อเนื่องที่ใช้บริการนายหน้าเพียง 9% นอกจากนี้พบว่า แรงงานในกิจการประมงถึงหนึ่งในห้าต้องจ่ายเงินให้แก่คนที่ช่วยหางานให้ ซึ่งมักจะเป็นนายหน้าหรือเพื่อน/ญาติพี่น้อง เกือบครึ่งหนึ่งของแรงงานที่ไม่ได้หางานเองหรือพ่อแม่ช่วยหาให้ ยังคงมีการติดต่อกับคนที่ช่วยหางานให้ นั่นคือ อาจกล่าวได้ว่าเป็นนายหน้าหรือที่ไม่เป็นทางการมากกว่านั้นคือเป็นเพื่อนหรือญาติพี่น้อง ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องระหว่างแรงงานกับนายหน้าที่ไม่เป็นทางการเหล่านี้

ตัวชี้วัดของการแสวงประโยชน์

แรงงานบังคับ

ประมาณ 20% ของแรงงานในเรือประมงระบุว่าถูกบังคับทำงาน เปรียบเทียบกับแรงงานในธุรกิจประมงต่อเนื่องที่ถูกบังคับ 11% เมื่อถามถึงงานก่อนหน้าที่เคยทำพบว่า 25% ของแรงงานในเรือประมงยอมรับว่าเคยถูกบังคับทำงานมาก่อน เปรียบเทียบกับแรงงานในธุรกิจประมงต่อเนื่องที่มี 15% อย่างไรก็ตามไม่สามารถอาศัยเพียงคำถามกว้าง ๆ นี้อย่างเดียวในการวัดภาวะแรงงานบังคับ จึงได้อาศัยตัวชี้วัดข้างล่างนี้คือ การควบคุมไม่ให้ออกจากงาน การเก็บบัตรอนุญาตตัวจริงไว้ เสรีภาพในการเดินทาง และความรุนแรงที่ได้รับในที่ทำงาน เพื่อยืนยันว่ามีจำนวนแรงงาน ทั้งในเรือประมงและประมงต่อเนื่องที่กำลังทำงานอยู่ในสถานการณ์ที่ถูกบังคับทำงานมากเท่าไร

การควบคุมไม่ให้ออกจากงาน

ในภาพรวมแล้ว ครึ่งหนึ่งของแรงงานประมงต่อเนื่องและหนึ่งในสามของลูกเรือประมงรู้สึกว่า ตนเองถูกควบคุมไม่ให้ออกจากงาน การควบคุมหลัก ๆ เป็นเรื่องทั่ว ๆ ไป เช่น เกิดจากความกลัวเพราะเป็นแรงงานข้ามชาติ (โดยเฉพาะที่ไม่ได้จดทะเบียน) ความยากลำบากในการหางานทำ และไม่รู้จะไปไหน แรงงาน 9% ของภาคประมงกังวลว่านายจ้างจะแจ้งเจ้าหน้าที่รัฐหากพยายามลาออกจากงาน แรงงาน 7% เป็นหนี้นายจ้าง (อาจหมายถึงการผูกมัดด้วยการเป็นหนี้) และ 7% รู้สึกว่าการที่นายจ้างยึดบัตรไว้เพื่อป้องกันไม่ให้ออกจากงาน

การเก็บบัตรอนุญาตทำงานตัวจริงไว้

แรงงานจดทะเบียนในกิจการประมงที่ไม่ได้ถือบัตรอนุญาตทำงานตัวจริงไว้มีอยู่ 39% หากจำแนกระหว่างลูกเรือประมงและแรงงานประมงต่อเนื่องแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันมาก คือ ลูกเรือประมง 71% และแรงงานชาย 33% และแรงงานหญิง 37% ในธุรกิจประมงต่อเนื่อง ไม่ได้ถือบัตรตัวจริงไว้เอง การสัมภาษณ์ระดับลึกได้ข้อมูลว่า นายจ้างยึดบัตรตัวจริงของแรงงานไว้เพื่อป้องกันการเปลี่ยนงาน ยิ่งเป็นแรงงานเด็กยิ่งไม่มีโอกาสถือบัตรตัวจริงมากขึ้น

เสรีภาพในการเดินทาง

แรงงานข้ามชาติในธุรกิจประมงต่อเนื่อง 46% อาศัยอยู่ในที่พักที่นายจ้างจัดหาให้ เทียบกับลูกเรือประมงซึ่งมีเพียง 29% เท่านั้น[86] ซึ่งส่วนใหญ่ที่พักอยู่ในบริเวณเดียวกับที่ทำงาน ประมาณ 20% ของแรงงานประมงต่อเนื่องและ 100% ของลูกเรือประมงที่อาศัยในที่พักที่นายจ้างจัดหาให้ระบุว่า ไม่สามารถปฏิเสธที่พัก 'ในที่ทำงาน' ได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ในกรณีของลูกเรือประมงเนื่องจากต้องทำงานในทะเล แต่สำหรับแรงงานประมงต่อเนื่อง การพักอาศัยในที่ทำงานอาจหมายถึงการยอมรับการจำกัดเสรีภาพในการเดินทางไปไหนมาไหน

กล่าวโดยสรุป 20% ของแรงงานข้ามชาติในธุรกิจประมงต่อเนื่องระบุว่า ไม่สามารถออกไปนอกสถานที่ทำงานได้ (นอกเวลาทำงาน) แม้จะต้องการ ด้วยเหตุผลจากความกลัวต่าง ๆ กัน เช่น กลัวเจ้าหน้าที่รัฐจับและข่มขู่ และกลัวจะมาทำงานสาย แรงงาน 3 คนบอกว่าเพราะนายจ้างไม่ยอมให้ออกไปไหน ขณะเดียวกัน นายจ้าง 40% ที่สำรวจรู้สึกว่าแรงงานข้ามชาติไม่ควรจะมีสิทธิออกนอกสถานที่ทำงานแม้ต้องการได้ ทั้งหมดนี้ชี้ว่า หากนายจ้างจำกัดเสรีภาพในการเดินทางและแรงงานไม่ยินยอมพร้อมใจ ก็อาจถือเป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจนของแรงงานบังคับได้

ความรุนแรง

พบว่ามีการละเมิดทางร่างกายในอัตราที่สูงมากในกลุ่มลูกเรือประมง คือมีลูกเรือ 14% ที่เผชิญกับการละเมิดทางกายจากนายจ้างของตัวเอง เมื่อเทียบกับในกิจการประมงต่อเนื่องที่พบประมาณ 5% การละเมิดทางวาจา ได้แก่ การด่าว่า สบถ และการข่มขู่ เป็นสิ่งที่พบได้ทั่วไป ดังตัวเลขกว่า 80% ของลูกเรือประมง และกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานประมงต่อเนื่องมีประสบการณ์เรื่องนี้ ความรุนแรง และการข่มขู่ว่าจะใช้ความรุนแรงอาจถือว่าเป็น 'การข่มขู่ว่าจะลงโทษ' ภายใต้คำนิยามเรื่องแรงงานบังคับ เนื่องจากทำให้แรงงานคนอื่น ๆ ค่อย ๆ ซึมซับความกลัวไปทีละน้อย

การได้รับข้อมูลในเรื่องประเภทและสภาพของงาน

ประมาณ 13% ของแรงงานข้ามชาติในกิจการประมงทั้ง 2 ส่วนได้รับข้อมูลเกี่ยวกับประเภทงานไม่ตรงกับที่ทำ และ

[86] สำหรับลูกเรือประมง ได้ตอบคำถาม "นางจ้างจัดที่พักในบริเวณเดียวกับที่ทำงานให้หรือไม่?" ด้วยความเข้าใจที่แตกต่างกัน เนื่องจากแรงงานที่เป็นลูกเรืออยู่ระหว่างออกทะเล และอยู่ 'บนฝั่ง' ขณะสัมภาษณ์ คนที่ตอบ 'ไม่' อาจเข้าใจว่าคำถามนี้หมายถึงที่พัก 'บนฝั่ง' มากกว่าบนเรือ ขณะที่คนที่ตอบ 'ใช่' อาจเข้าใจว่าหมายถึงในเรือ เพราะทุกคนที่ตอบ 'ใช่' ระบุว่า ไม่สามารถปฏิเสธที่ต้องพักในที่ทำงานได้ และ 83% ตอบว่าไม่สามารถออกไปไหนได้เมื่อต้องการ

16% ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานไม่ตรงกับความเป็นจริง ซึ่งในแรงงานผู้หญิงพบว่าได้ข้อมูลไม่ตรงมากกว่าแรงงานผู้ชาย อย่างไรก็ตาม ประมาณหนึ่งในสี่ของแรงงานกิจการประมงทั้งหมดไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่จะทำเลย และมากกว่าหนึ่งในสามของลูกเรือประมงไม่รู้ข้อมูลในเรื่องสภาพการทำงานเลย ซึ่งสะท้อนภาวะจนตรอกของแรงงานในการหางาน และจำเป็นต้องยอมรับสภาพทุกอย่าง

"ก่อนจะมาอยู่เรือ ไม่มีใครบอก เราก็ไม่รู้ แล้วก็ไม่ได้ถามว่าบนเรือเป็นยังไง ต้องทำอะไรบ้าง เราก็ตื่นเต้นกัน แล้วก็ลุ้นว่าจะเจอกับอะไรที่รออยู่ข้างหน้า"

(FA, แรงงานข้ามชาติชาวมอญ อายุ 14 ปี, ลูกเรือประมง และ FB แรงงานข้ามชาติชาวมอญ อายุ 15 ปี, ลูกเรือประมง)

ชั่วโมงทำงาน การทำงานล่วงเวลา และเวลาพัก

หากเอ่ยถึงชั่วโมงการทำงานที่ต่อเนื่องและสภาพสถานที่ทำงาน เห็นได้ชัดเจนว่าเหตุใดงานในเรือประมงจึงถือเป็นรูปแบบหนึ่งที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก เพราะลูกเรือประมงทุกคน (100%) ต้องทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน แยกได้เป็น 62% ทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน เทียบกับแรงงานประมงต่อเนื่องที่มีเพียง 39% และ 76% ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน แรงงานผู้หญิงในกิจการประมงต่อเนื่องมีแนวโน้มที่จะทำงานนานกว่าผู้ชายเล็กน้อย ผู้ตอบคำถามที่เป็นลูกเรือประมงเกือบ 20% ไม่สามารถบอกจำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่ทำงานได้ แสดงให้เห็นถึงการไม่มีเวลาประจำของงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับการจับปลา

การทำงานล่วงเวลาในกิจการประมงทั้ง 2 มีลักษณะเป็นคำสั่งไม่มากก็น้อย เพราะลูกเรือประมงทั้งหมดระบุว่าไม่สามารถปฏิเสธไม่ทำงานล่วงเวลาได้ เช่นเดียวกับแรงงานหญิงส่วนใหญ่ (93%) และสามในสี่ของแรงงานชายในธุรกิจประมงต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาถึงแรงงานเด็กก็ชัดเจนว่าเป็นการละเมิดสิทธิของเด็กตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน เนื่องจากเด็กไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลา จากคำตอบของแรงงานผู้หญิงที่บอกว่าต้องทำงานในชั่วโมงที่นานกว่าและสามารถปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาได้น้อยกว่า สะท้อนว่ามีงานที่นายจ้างเรียกร้องให้แรงงานหญิงทำมากมายตลอดเวลา นั่นคือการเอารัดเอาเปรียบต่อแรงงานหญิง นายจ้างน้อยกว่าครึ่งหนึ่งเชื่อว่า แรงงานควรจะมีสิทธิที่จะทำงานล่วงเวลาได้ตามความสมัครใจ

แรงงานในธุรกิจประมงต่อเนื่องเกือบครึ่งหนึ่งเริ่มทำงานในเวลาเช้ามืด คือประมาณตี 4 ถึง 6 โมงเช้า ซึ่งพบได้น้อยในกรณีลูกเรือประมง (14%) แต่ลูกเรือประมงต้องทำงานในชั่วโมงที่ยาวนานกว่าและมีเวลานอนน้อยมาก แรงงานในกิจการประมงทั้ง 2 ส่วนมีเวลาหยุดพักเพียงเล็กน้อย คือ ลูกเรือประมงมากกว่าครึ่งหนึ่งมีเวลาพักน้อยกว่า 1 ชั่วโมง เทียบกับหนึ่งในสามของแรงงานชาย และ 37% ของแรงงานหญิงในธุรกิจประมงต่อเนื่อง

ลูกเรือประมงกว่าครึ่งหนึ่งมีวันหยุดประจำเดือน (อาจเป็นได้ทั้งรายเดือน รายปักษ์ หรือรายสัปดาห์) เทียบกับ 3% ของแรงงานชาย และ 90% ของแรงงานหญิงในธุรกิจประมงต่อเนื่อง

การจ่ายค่าจ้าง

การคำนวณค่าจ้างทำได้ยาก เพราะแรงงานทั้งในเรือประมงและประมงต่อเนื่องมีลักษณะทำงานแบบเหมามากกว่าได้ค่าแรงรายวัน แต่เมื่อคำนวณรายได้โดยเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงานแล้วพบว่าแรงงานในกิจการประมงทั้ง 2 ส่วนได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่ควรได้ คือ ลูกเรือประมงได้รับค่าจ้างเฉลี่ยน้อยกว่า 4,000 บาท เทียบกับแรงงานประมงต่อเนื่องที่ได้ค่าจ้าง 4,500 บาท (ใช้ฐานตัวเลขจากค่ามัธยฐานของค่าจ้างรายเดือน) ส่วนใหญ่แล้วในธุรกิจประมงต่อเนื่อง แรงงานผู้ชายจะได้รับค่าจ้างต่อเดือนมากกว่าแรงงานผู้หญิงประมาณ 500 บาท ทั้งที่ผู้หญิงมีชั่วโมงทำงานที่ยาวนานกว่าเล็กน้อย

แรงงานประมงต่อเนื่องที่แม้จะมีรายได้มากกว่าลูกเรือประมง แต่ก็ยังถือว่าได้ค่าแรงน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ตัวอย่างเช่น แรงงานส่วนใหญ่ในธุรกิจประมงต่อเนื่องทำงาน 12 ชั่วโมงต่อวัน และมีวันหยุด 4 วันต่อเดือน หากใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดสมุทรสาครเป็นเกณฑ์คือ 170 บาท (ขณะที่ทำการวิจัย) แรงงานควรจะได้ค่าจ้างประมาณ 4,420 บาทต่อเดือน ด้วยชั่วโมงทำงานมาตรฐาน 8 ชั่วโมงต่อวัน และทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน (26 วัน x 170 บาท) ซึ่งยังไม่ได้รวมค่าจ้างล่วงเวลาที่แรงงานควรจะได้รับหากทำงานเกิน 8 ชั่วโมง ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน การทำงานล่วงเวลาสามารถคำนวณค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง (32 บาท)

แรงงานที่ตกเป็นตัวอย่างส่วนใหญ่ จึงควรได้ค่าแรงในการทำงานล่วงเวลาเพิ่มอีก 3,328 บาทต่อเดือน (คำนวณจากชั่วโมงทำงานเฉลี่ย 12 ชั่วโมงต่อวัน และทำงานเฉลี่ยเดือนละ 26 วัน คือ ทำงานล่วงเวลา 4 ชั่วโมง x 26 วัน x 32 บาท) เท่ากับรายได้เดือนละ 7,748 บาท (3,328 + 4,420) มากกว่ารายได้ที่คำนวณจากค่ามัธยฐานของค่าจ้างที่แรงงานในกิจการประมงต่อเนื่องเพียง 4,500 บาท ดังนั้นโดยเฉลี่ยแล้วแรงงานข้ามชาติในธุรกิจประมงต่อเนื่องจึงได้รับเพียงประมาณ 60% ของค่าแรงขั้นต่ำที่ควรได้เท่านั้น

แม้ว่าแรงงานจำนวนมากมีนายจ้างจัดหาที่พักอาศัยให้ แต่นายจ้างมักหักค่าเช่าจากค่าจ้าง เช่นเดียวกับค่าอาหาร (ในกรณีของประมงต่อเนื่อง แต่ในเรือประมงถือว่าอาหารและที่พักฟรี) การหักค่าที่พักนี้อยู่ระหว่าง 200-2,000 บาทต่อเดือน และค่าอาหารหักประมาณ 25-100 บาทต่อวัน การสัมภาษณ์ระดับลึกพบว่านายจ้างบางคนมีวิธีบังคับให้แรงงานซื้อหาอาหารจากร้านในบริเวณที่ทำงานซึ่งมีราคาสูง

“คนงานบางคนไปตลาดแล้วก็ถูกตำรวจจับ เพราะว่าไม่มีบัตร นายจ้างเขาเป็นคนเก็บไว้ ทีนี้เขาก็เลยเอารูปมาติดประกาศว่าห้ามคนนี้เข้ามาเลย เราก็เลยกลัว ไม่กล้าออกไปข้างนอก ไปตลาด ไปไหน ก็เลยต้องซื้อของจากร้านแถวนี้ แม้ว่าจะแพงกว่าก็ตาม”

(FY, แรงงานข้ามชาติชาวมอญ อายุ 17 ปี, เป็นแรงงานในกิจการประมงต่อเนื่อง)

แรงงานในกิจการประมงเกือบครึ่งหนึ่งถูกหักค่าแรงเวลาทำงานผิดพลาด และได้ค่าแรงล่าช้า การสัมภาษณ์ระดับลึกพบว่าการลงโทษเช่นนี้มักไม่ค่อยสมเหตุสมผล เช่น หัก 500 บาทต่อวัน หากไม่มาทำงานแม้ว่าจะป่วยก็ตาม ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่มากกว่าค่าแรงขั้นต่ำในสมุทรสาคร คือ 170 บาทต่อวันมากทีเดียว

กลไกสนับสนุน

ในประเด็นของที่พักอาศัยพบว่า 37% ของแรงงานอาศัยอยู่กับพ่อแม่ รองลงมา 36% อาศัยอยู่กับญาติพี่น้อง ตามด้วย 33% อาศัยอยู่กับเพื่อนร่วมงาน และ 18% พักอยู่กับเพื่อน มีเพียง 2% ที่ระบุว่าพักอยู่กับนายจ้าง แสดงให้เห็นว่านายจ้างมักไม่ค่อยให้พักอยู่ในบริเวณใกล้กับที่แรงงานอาศัยอยู่ คำตอบนี้อาจมีบางส่วนทับซ้อนกัน เช่น คนที่อาศัยอยู่กับพ่อแม่อาจจะพักอยู่กับเพื่อนร่วมงานด้วย

เมื่อมีปัญหาในที่ทำงาน ลูกเรือประมงส่วนใหญ่ใช้วิธีคุยกับเพื่อนร่วมงาน คือ หนึ่งในสามคุยกับเพื่อน รองลงมาคือญาติพี่น้อง และประมาณ 14% คุยกับนายจ้างโดยตรง สำหรับประมงต่อเนื่อง แหล่งสนับสนุนหลัก ๆ คือญาติพี่น้องและนายจ้าง ซึ่งคิดเป็นกว่า 40% เมื่อไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างเพศ เมื่อป่วยไข้ไม่สบาย ลูกเรือประมงเกือบครึ่งหนึ่งพึ่งพาเพื่อนร่วมงานดูแล ขณะที่เกือบหนึ่งในสามไปหาหมอ/เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในที่ทำงาน สัดส่วนนี้ใกล้เคียงกับกลุ่มที่มีญาติพี่น้องดูแล (อาจเป็นเพราะสภาพการทำงานที่ส่วนใหญ่อยู่บนเรือ) ส่วนในธุรกิจประมงต่อเนื่องนั้น แรงงานส่วนใหญ่พึ่งพาญาติพี่น้องดูแล ประมาณหนึ่งในห้าที่หาหมอ/เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในที่ทำงาน และไม่ถึง 10% อาศัยเพื่อนร่วมงานดูแลเมื่อยามป่วยไข้

การเข้าร่วมชมรม/กลุ่ม/สมาคมของแรงงานพบว่า ไม่มีลูกเรือประมงเป็นสมาชิกกลุ่มหรือชมรมใด ๆ เลย ขณะที่มี 24% ของแรงงานผู้ชายในประมงต่อเนื่อง และ 8% ของแรงงานหญิงพบว่าที่เข้าร่วมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ในกลุ่มที่เป็นสมาชิกกลุ่ม/ชมรมพบว่า 8% ระบุว่ากลุ่มมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติคนอื่น ๆ (อาจเป็นเพราะเป็นสมาชิกของ LPN) เมื่อถามถึงประเภทกิจกรรมของกลุ่มที่แรงงานต้องการเข้าร่วม พบว่าเรื่องสุขภาพเป็นที่นิยมมาก

ที่สุด คือ 62% รองลงมาคือ การศึกษา (50%) ทักษะทางสังคม (42%) และข้อมูลเกี่ยวกับการจดทะเบียน (21%) มีแรงงานเพียง 6% ที่เข้ารับการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งเหตุผลสำคัญที่ไปเรียนหนังสือไม่ได้คือมีงานต้องทำมาก

ปัจจัยทางสังคมวัฒนธรรม

นายจ้าง 48% เห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า 'เราไม่ควรอนุญาตให้คนงานต่างชาติออกข้างนอกในเวลากลางคืนเพื่อป้องกันการหลบหนี' นายจ้างมากกว่าครึ่งคิดว่าแรงงานข้ามชาติทำงานหนักได้มากกว่าคนไทย และเกือบครึ่งคิดว่าแรงงานข้ามชาติควบคุมได้ง่ายกว่าคนไทย นายจ้างสามในสี่รู้สึกว่ารัฐบาลไทยควรอนุญาตให้คนงานต่างชาติเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายให้มากขึ้น

สำหรับกิจการประมงนั้น นายจ้างชอบแรงงานเชื้อชาติมอญและพม่ามากที่สุด (สะท้อนว่าเป็นประชากรข้ามชาติหลักในสมุทรสาคร) ด้วยเหตุผลคล้ายกันซึ่งเป็นเรื่องของคุณสมบัติและภาวะขาดแคลนแรงงานชาวไทย นั่นคือทำงานหนักได้และควบคุมง่าย ในส่วนของอายุแรงงานนายจ้างส่วนใหญ่ชอบจ้างแรงงานอายุ 18-25 ปี เพราะทำงานหนักได้มากกว่าและเชื่อฟังมากกว่า และแม้ว่าภาคประมงจะเป็นกิจการจ้างงานที่พบว่ามีแรงงานเด็กทำงานอยู่มากกว่าภาคการจ้างงานอื่น ๆ แต่นายจ้างน้อยคนที่จะบอกว่าชอบจ้างแรงงานที่เป็นเด็ก

นายจ้างมักจะขอคำปรึกษาจากนายจ้างคนอื่น ๆ เมื่อมีปัญหาเรื่องแรงงาน แต่แรงกดดันในกลุ่มนายจ้างมีไม่มากนัก เพราะเกือบครึ่งหนึ่งของนายจ้างเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง หนึ่งในสามของนายจ้างตอบว่ายินดีที่จะเพิ่มเงินเดือนให้กับแรงงานหากว่านายจ้างคนอื่น ๆ ขึ้นด้วย และมีนายจ้างเพียงหนึ่งในสี่ที่พูดคุยเรื่องสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติกับนายจ้างคนอื่น ๆ

ประเด็นทางกฎหมาย

ลูกเรือประมงไม่ได้รับความคุ้มครองตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ไม่เหมือนกับแรงงานในธุรกิจประมงต่อเนื่อง ซึ่งมีสิทธิที่จะได้ค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย รวมถึงสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร ที่ระบุถึงเงื่อนไขและสภาพการทำงาน เช่น ชั่วโมงทำงานสูงสุด การทำงานล่วงเวลา นายจ้างไม่สามารถจ้างงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีให้ทำงานในเรือประมงได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากพ่อแม่จึงจะสามารถจ้างงานเด็กที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปได้ ในธุรกิจประมงต่อเนื่องประมง นายจ้างต้องได้รับอนุญาตจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก่อนจึงจะสามารถจ้างงานเด็กที่มีอายุระหว่าง 15-18 ปีได้[87] แต่ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าแรงงานจำนวนมากไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายอย่างที่ควรได้

ต่อประเด็นการบังคับใช้กฎหมายแรงงานกับแรงงานข้ามชาติ พบว่าไม่มีนายจ้างเห็นด้วยเลย กล่าวคือ นายจ้างครึ่งหนึ่งเห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า รัฐบาลควรให้สิทธิคนงานต่างชาติเท่าเทียมกับคนงานไทย แต่มีนายจ้างเพียงหนึ่งในห้าเท่านั้นที่เห็นว่าคนงานต่างชาติควรมีสิทธิในการเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน และเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติตามกฎหมายแรงงานไทย พบว่านายจ้างไม่มีความรู้เลย กล่าวคือ หนึ่งในสามไม่รู้ว่ากฎหมายอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติสามารถออกจากที่ทำงานนอกเวลางานได้โดยไม่ต้องขออนุญาต ซึ่งกว่าหนึ่งในสี่ของนายจ้างเห็นว่าแรงงานข้ามชาติไม่ควรได้รับสิทธิเหล่านี้ การไม่มีสหภาพแรงงานหรือองค์กรต่อสู้เรียกร้องเรื่องสิทธิแรงงานข้ามชาติ ย่อมหมายถึงการที่นายจ้างจำนวนมากสามารถฝ่าฝืนกฎหมายและไม่ถูกบังคับให้จัดหาสภาพการทำงานที่เหมาะสมให้กับแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

[87] Nitiruangjaras, K., Pruettikitti, B. and Tantiseranee, P., *Research on Child Labour in Fishing Industry, Pattani province, Thailand*, Planned Parenthood Association of Thailand, 1998, p.7.

ประเด็นเชิงนโยบาย

หากพิจารณาถึงนโยบายการจดทะเบียนแรงงาน แรงงานในภาคประมงทั้ง 2 กิจการส่วนใหญ่เห็นว่าการจดทะเบียนทำให้มั่นคง/ปลอดภัยในงานมากขึ้น ทำให้หางานได้ง่ายขึ้น และเมื่อต้องออกนอกสถานที่ทำงาน ก็ทำให้รู้สึกปลอดภัย แต่ 10% ของแรงงานข้ามชาติรู้สึกว่าการจดทะเบียนทำให้ชีวิตยุ่งยากมากขึ้น การคุกคามก็ยังคงเป็นปัญหาสำหรับแรงงานที่จดทะเบียน เนื่องจากเจ้าหน้าที่รัฐบังคับใช้กฎหมายในทางที่ผิด ขณะที่นายจ้างสองในสามเห็นว่าการจดทะเบียนแรงงานทำให้กิจการดีขึ้น ขณะที่นายจ้างที่เหลือเห็นว่าขั้นตอนการจดทะเบียนมีความยุ่งยาก ถ้าหลีกเลี่ยงการจดทะเบียนได้จะดีกว่า

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

การคำนวณสัดส่วนทางเศรษฐกิจของภาคประมงที่มีต่อเศรษฐกิจไทยโดยรวมนั้นทำได้ยาก เนื่องจากกิจการประมงต่อเนื่องถูกจัดให้อยู่ในส่วนของธุรกิจโรงงาน ขณะที่การจับปลาและการประมงอยู่ในส่วนของเกษตรกรรม ตัวเลขในปี 2548 ประมาณการว่าการประมง (เฉพาะเรือประมง) มีสัดส่วนประมาณ 4% ของ GDP ส่วนธุรกิจโรงงานทั้งหมดมีสัดส่วนเป็น 38% (ตัวเลขของเกษตรกรรมเป็น 10%) นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดบางอย่างสำหรับธุรกิจประมงต่อเนื่อง คือการบังคับใช้มาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากเป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการส่งออก จึงจำเป็นต้องทำตามมาตรฐานระหว่างประเทศและมาตรฐานจริยธรรม

ความเห็นของนายจ้างต่อคำกล่าวที่ว่า 'คนงานต่างชาติดีสำหรับประเทศไทยเพราะค่าจ้างถูกกว่า' มีนายจ้างเพียง 22% ที่เห็นด้วย สมาคมผู้ประกอบการอาหารทะเลในสมุทรสาครให้ข้อมูลว่า สมาชิกบางคนจ่ายค่าแรงให้มากกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำแล้วก็ยังมีกำไร แต่ก็ชัดเจนว่าแรงงานข้ามชาติจำนวนมากในสมุทรสาครไม่ได้ค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รวมทั้งค่าทำงานล่วงเวลา หากต้นทุนค่าแรงสะท้อนอัตราค่าแรงขั้นต่ำจริง ๆ แล้ว อุตสาหกรรมการประมงก็อาจจะเสียข้อได้เปรียบในการแข่งขันลง รายงานของศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นในเอเชีย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยระบุว่า นายจ้างยอมรับว่าไม่สามารถขึ้นค่าแรงให้มากกว่าที่เป็นอยู่ได้[88] นายจ้างในอุตสาหกรรมประมงไม่สามารถรักษากำไรเท่าเดิมได้ หากต้องจ่ายตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำให้กับแรงงานทุกคน เพราะหากขึ้นค่าแรง งานจำนวนมากในกิจการประมง เช่น การชั่งน้ำหนักและการขนส่ง ก็อาจเปลี่ยนไปใช้เครื่องจักรแทนคน แต่เพราะค่าแรงของแรงงานข้ามชาติที่ถูกมาก การไม่ใช้เครื่องจักรทดแทนกำลังคนจึงยังคุ้มค่ากว่า

2. งานรับใช้ในบ้านในจังหวัดเชียงใหม่ แม่สอด กรุงเทพฯ และจังหวัดใกล้เคียง

- โดยเฉลี่ยแล้ว แรงงานรับใช้ในบ้านมีชั่วโมงทำงานยาวนานที่สุดและได้ค่าจ้างต่ำสุด แรงงาน 98% ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน 82% ทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน ในประเด็นค่าแรงพบว่า 41% ของแรงงานรับใช้ในบ้านได้ค่าจ้างไม่ถึง 1,000 บาทต่อเดือน และ 89% ได้ค่าจ้างน้อยกว่า/เท่ากับ 3,000 บาทต่อเดือน
- คนรับใช้ในบ้าน 79% ไม่มีวันหยุดประจำต่อเดือน (แม้จะไม่ได้รับค่าจ้างก็ตาม)
- แรงงานรับใช้ในบ้านถูกจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง คือประมาณ 60% ของแรงงานรับใช้ในบ้านที่นายจ้างไม่อนุญาตให้ออกข้างนอกไปเจอใคร และไม่ยอมให้ใครมาเยี่ยม
- ค่านิยมและทัศนคติทางสังคมวัฒนธรรมของนายจ้างเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากในภาคการจ้างงานนี้ เนื่องจากลักษณะของความสัมพันธ์ในการทำงานที่เป็นส่วนตัวและนอกระบบ โดยเฉพาะใน

[88] Asian Research Centre for Migration, Institute of Asian Studies, Chulalongkorn University, *Case Study of Fisheries and Fish Processing Indusry in Samut Sakhon, Thailand:* Improving Migration Policy Management with Special focus on Irregular Labour Migration, ILO and IOM, Bangkok, undated, p.20. (ไม่มีปีที่พิมพ์), undated.

กรณีที่นายจ้างตัดสินใจควบคุมเสรีภาพในการเดินทางของแรงงาน นายจ้างส่วนใหญ่สะท้อนทัศนคติแบบพ่อผู้ปกป้อง แรงงานรับใช้ในบ้าน ได้แก่ การกันให้พ้นจากสิ่งไม่ดีด้วยการไม่ยอมให้ออกไปข้างนอกและติดต่อกับคนอื่น และ 'ดูแล' บัตรอนุญาตตัวจริงของคนงานให้ ด้วยการเก็บไว้เอง เพื่อกันการ 'สูญหาย'

- ด้วยความจริงที่ว่า งานรับใช้ในบ้านไม่ถือเป็น 'งาน' จริง ๆ ตามกฎหมายไทย ทำให้นายจ้างรู้สึกว่ามีเหตุผลสมควรที่ไม่ต้องทำตามสิทธิพื้นฐานแรงงาน เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงทำงานสูงสุด และการทำสัญญาจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร

ความเป็นมาในการศึกษา

ในส่วนของงานรับใช้ในบ้าน ได้ใช้วิธีวิจัยในการเก็บข้อมูลแตกต่างจากวิธีที่ใช้ในภาคการจ้างงานอื่น ๆ กล่าวคือ ตัวเลขของข้อมูลเชิงปริมาณมาจากการวิจัยก่อนหน้าของสถาบันวิจัยประชากรและสังคมที่สัมภาษณ์แรงงานรับใช้ในบ้านในจังหวัดเชียงใหม่ และอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เมื่อพ.ศ. 2545-2546 ซึ่งสำรวจเพียงแรงงานจากพม่า และไม่ได้สำรวจแรงงานจากลาวและกัมพูชา และเนื่องจากความแตกต่างของแบบสอบถามในการสำรวจ ข้อมูลและการวิเคราะห์แรงงานข้ามชาติในภาคการจ้างงานนี้จึงมีความแตกต่างออกไป สำหรับนายจ้างนั้น นักวิจัยจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคมได้ใช้การสำรวจแบบเดียวกับที่ดำเนินการในภาคการจ้างงานอื่น ๆ โดยดำเนินการในกรุงเทพฯเป็นหลัก รวมถึงจังหวัดใกล้เคียง เช่น นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร จึงควรกล่าวไว้ ณ ที่นี้ว่า เป็นข้อต่างจากการศึกษาภาคการจ้างงานอื่น ๆ และเนื่องจากลักษณะของสถานที่ทำงานรับใช้ในบ้าน นายจ้างและแรงงานไม่ได้ให้สัมภาษณ์จากที่แห่งเดียวกัน และไม่ได้อยู่ในพื้นที่เดียวกัน ดังนั้น จึงอาจทำให้มีความไม่สอดคล้องกันของคำตอบที่ได้จากนายจ้างและตัวแรงงาน

จำนวนแรงงานรับใช้ในบ้านที่ตกเป็นตัวอย่างรวม 320 คน และใช้ข้อมูลบางส่วนจากการสัมภาษณ์ระดับลึกที่ทำใน จ.ตาก รวมกับการสัมภาษณ์แรงงานรับใช้ในบ้าน 19 คนในกรุงเทพฯและจังหวัดใกล้เคียง เช่น แรงงาน 8 คนในบ้านเกร็ดตระการ ซึ่งเป็นที่พักพิงในกรุงเทพฯสำหรับแรงงานหญิงและเด็กข้ามชาติที่เป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์ระดับลึกแรงงานจากประเทศลาวและกัมพูชาบางส่วน มีการสำรวจนายจ้างของแรงงานรับใช้ในบ้าน 62 คน และสัมภาษณ์ระดับลึกอีก 15 คน รวมทั้งผู้ให้ข้อมูลหลัก 5 คน ซึ่งดำเนินการวิจัยในบริเวณกรุงเทพฯ โดยนักวิจัยและนักศึกษาระดับปริญญาเอกของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

ภาพรวมของแรงงานรับใช้ในบ้าน

แรงงานรับใช้ในบ้านทั้งหมดเป็นผู้หญิงและพักอยู่กับนายจ้าง มีอายุระหว่าง 13-25 ปี มีแรงงานเพียง 3% ที่มีอายุไม่ถึง 15 ปี แรงงาน 18% มีอายุระหว่าง 15-17 ปี และ 78% อายุระหว่าง 18-25 ปี ถึง ประมาณ 40% ของแรงงานรับใช้ในบ้านมาจากประเทศพม่า หนึ่งในสามเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ไทยใหญ่ ที่เหลือเป็นกลุ่มชาติพันธุ์อื่น ๆ จากประเทศพม่า

แรงงานรับใช้ในบ้านที่สำรวจกว่าครึ่งหนึ่งจดทะเบียนกับรัฐบาล และได้สิทธิในการอยู่อาศัยและทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกกฎหมาย ซึ่งพบว่าแรงงานที่อายุสูงกว่าไปจดทะเบียนมากกว่าแรงงานรุ่นเด็ก ส่วนคนที่ไม่ได้จดทะเบียนให้เหตุผลแตกต่างกัน เช่น อายุน้อยเกินไป เพิ่งมาถึงเมืองไทย ไม่ได้อยู่เมืองไทยตอนที่เปิดให้จดทะเบียน นายจ้างไม่พาไปจด เป็นต้น แรงงานรับใช้ในบ้านประมาณ 14% ไม่ได้รับการศึกษา และกว่าครึ่งหนึ่งจบการศึกษาเพียงระดับประถม และประมาณหนึ่งในสามไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ ซึ่งตัวเลขยิ่งสูงขึ้นเกือบถึงครึ่งหนึ่งในกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

ภาพรวมของนายจ้างในการศึกษา

ประมาณสองในสามของนายจ้างที่สัมภาษณ์ในภาคการจ้างงานนี้เป็นผู้หญิง โดยทุกคนไม่ว่าหญิงหรือชายเป็นคนไทยทั้งหมด เมื่อเปรียบเทียบกับภาคการจ้างงานอื่น ๆ ถือว่านายจ้างคนรับใช้ในบ้านมีการศึกษาสูงที่สุด คือจบการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่

กระบวนการหางาน

แรงงานส่วนใหญ่หางานจากเพื่อนหรือญาติพี่น้อง รองลงมาใช้บริการของนายหน้าหางานนอกระบบหรือไม่เป็นทางการ ที่จะหักค่าบริการจากเงินเดือนของแรงงาน ขณะที่เมื่อถามนายจ้าง ส่วนใหญ่หาแรงงานผ่านเพื่อน และมีประมาณ 15% ที่ใช้บริการของนายหน้า แต่ส่วนใหญ่ไม่ได้จ่ายเงินค่าบริการให้กับนายหน้า เพราะนายหน้ามักจะไปคิดเอาจากตัวแรงงานโดยตรง

ตัวชี้วัดของการแสวงประโยชน์

แรงงานบังคับ

ในที่นี้ไม่มีคำถามที่ใช้ถามแรงงานข้ามชาติถึงเรื่องแรงงานบังคับโดยตรง แต่อาศัยตัวชี้วัดและปัจจัยประกอบหลายประการ เช่น การจำกัดเสรีภาพในการเดินทางและการติดต่อกับคนอื่นนอกบ้าน ภาวะเป็นหนี้นายจ้างและนายหน้า การละเมิดทางร่างกาย และการไม่จ่ายค่าแรงหรือจ่ายค่าแรงต่ำ ซึ่งเห็นได้ว่าแรงงานรับใช้ในบ้านจำนวนมากตกอยู่ในภาวะที่ถือได้ว่าเป็นแรงงานบังคับ

การที่นายจ้างเก็บบัตรอนุญาตทำงานไว้

แรงงานรับใช้ในบ้านที่จดทะเบียนเกือบครึ่งถือบัตรอนุญาตตัวจริงไว้เอง ขณะที่อีกครึ่งหนึ่งถือสำเนาและนายจ้างเก็บบัตรตัวจริงไว้ การสัมภาษณ์ระดับลึกนายจ้างได้ข้อมูลเช่นเดียวกับภาคการจ้างงานอื่น ๆ ว่าต้องเก็บบัตรตัวจริงไว้เพราะกันไม่ให้แรงงานหลบหนีหรือเปลี่ยนงาน

เสรีภาพในการเดินทางและการควบคุมไม่ให้ออกจากงาน

แรงงานรับใช้ในบ้านทั้งหมดพักอยู่ในบ้านของนายจ้างตลอดเวลาที่ทำงาน ซึ่งหมายถึงการที่แรงงานเหล่านี้อยู่ในภาวะเปราะบางเสี่ยงต่อการถูกละเมิดมากขึ้น เพราะเป็นงานที่ถูกแยกโดดเดี่ยวและอยู่ไกลบ้านมากจนกระทั่งไม่มีพื้นที่ส่วนตัว หนึ่งในสามของแรงงานรับใช้ในบ้านไม่มีห้องนอนส่วนตัวและต้องพักร่วมกับคนอื่น ๆ ในบ้าน

สามในสี่ของนายจ้างคิดว่าแรงงานไม่สามารถออกไปนอกที่ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตนอกเวลางานได้ บางกรณีพบว่าแรงงานที่จดทะเบียนถูกควบคุมมากกว่าแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน เพราะนายจ้างไม่อยากให้หลบหนีหลังจากที่จ่ายค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนให้ไปล่วงหน้าแล้ว แรงงานรับใช้ในบ้าน 8% เคยถูกนายจ้างปิดขังไว้ 60% นายจ้างไม่อนุญาตให้ออกไปเจอใครข้างนอกและไม่ให้ใครมาเยี่ยม นายจ้างจำนวนมากถึง 80% ไม่ยอมให้คนรับใช้ในบ้านใช้โทรศัพท์[89] และนายจ้างครึ่งหนึ่งไม่ยอมให้คนงานรับโทรศัพท์ นายจ้างหนึ่งในสามไม่ยอมให้แรงงานส่งหรือรับจดหมายจากใคร ซึ่งข้อมูลเหล่านี้สอดคล้องกับที่ได้จากการสัมภาษณ์นายจ้างดังนี้:

> *"ปกติแล้วงานรับใช้ในบ้านจะไม่มีวันหยุด ถ้าเขาอยากออกไปไหนก็ต้องแล้วแต่นายจ้าง แต่ก็ไม่ใช่ว่าออกทุกอาทิตย์ มันควบคุมยาก แล้วก็เสี่ยงมากด้วย เพราะเราต้องรับผิดชอบ ต้องปกป้องคนงานของเรา ทำงานกับเรา เราก็ต้องดูแล"*
>
> *(G, นายจ้างเพศชาย ไม่ระบุอายุ).*

[89] ด้วยการเติบโตของตลาดมือถือ ปัญหานี้จึงลดน้อยลงไปมากกว่าเมื่อเก็บข้อมูลแรงงานกลุ่มนี้ในปี 2545-2546

การเป็นหนี้

แรงงานรับใช้ในบ้าน 17% เป็นหนี้นายหน้าหางาน หรือผู้ที่พาแรงงานเข้าประเทศ คนรับใช้ในบ้าน 3% (9 คน) เป็นหนี้นายจ้าง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่านายหน้ามีบทบาทโดยตรงในการแสวงประโยชน์จากแรงงานมากกว่าที่พบในภาคการจ้างงานอื่น ๆ

ความรุนแรง

คนรับใช้ในบ้าน 1 ใน 5 ถูกนายจ้างสัมผัสแตะต้องเนื้อตัว (ที่ไม่ต้องการ) 8% เคยถูกคุกคามทางเพศ (ด้วยการสัมผัสร่างกาย) และ 9% เคยถูกนายจ้างตบ/ตีหรือผลัก มากกว่าครึ่งหนึ่งมีประสบการณ์ถูกข่มขู่ด้วยวาจา รวมทั้งด่าว่าและสบถ มากกว่า 1 ใน 3 ถูกนายจ้างข่มขู่ โดยที่คนงานอายุน้อยกว่าเคยถูกข่มขู่ด้วยวาจามากกว่า โดยเฉพาะกลุ่มที่อายุไม่ถึง 15 ปี แต่คนงานผู้ใหญ่จะมีประสบการณ์นายจ้างคุมคามทางเพศและสัมผัสเนื้อตัวที่ไม่ต้องการมากกว่า คนรับใช้ในบ้าน 1 ใน 3 ต้องนวดให้นายจ้าง

การโกงและหลอกลวง

คนรับใช้ในบ้าน 14% ถูกนายจ้างหลอกลวง (โดยการพูดโกหก) และ 12% ถูกนายจ้างโกง ได้แก่การที่นายจ้างไม่ยอมคืนเงินที่เป็นของคนงานให้

ชั่วโมงทำงาน งานล่วงเวลา และเวลาหยุดพัก

คนรับใช้ในบ้าน 82% ทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน มากกว่าครึ่งหนึ่งทำงานมากกว่า 14 ชั่วโมงต่อวัน โดยต้องเริ่มทำงานตั้งแต่เช้าตรู่ (ก่อนคนอื่น ๆ ในบ้านจะตื่น) จนถึงดึก หลังจากที่คนอื่น ๆ เข้านอนแล้ว ประมาณหนึ่งในสามไม่เพียงต้องทำงานบ้าน เช่น ซักผ้า ดูแลเด็ก/ผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ยังต้องถูกเรียกให้ทำงานของนายจ้างด้วย

ช่วงเวลาหยุดพักนั้นไม่แน่นอนและขึ้นอยู่กับปริมาณงานที่ต้องทำให้เสร็จ บางคนยอมรับว่ามีเวลาหยุดพักหลังจากทำงานบ้านทั้งหมดเสร็จแล้ว แต่บ่นให้ฟังว่าเวลาที่ได้หยุดก็ไม่ได้ทำอะไรเพราะต้องอยู่ในบ้าน บางคนบอกว่าหลังจากทำงานมา 14-18 ชั่วโมงในแต่ละวันก็เหนื่อยเกินกว่าจะทำอะไรได้ นอกจากหลับหรือดูโทรทัศน์

คนรับใช้ในบ้านส่วนใหญ่ไม่มีวันหยุดประจำ ประมาณ 21% มีวันหยุดอย่างน้อย 1 วันต่อเดือน ขณะที่ 17% กล่าวว่ามีวันหยุดประจำปี อย่างวันหยุดตามประเพณี เช่น ปีใหม่

แรงงานรับใช้ในบ้านที่อายุน้อย (เช่นไม่เกิน 18 ปี) และที่ไม่ได้จดทะเบียนมักจะต้องทำงานในชั่วโมงที่ยาวนานกว่าและมีวันหยุดประจำน้อยกว่าแรงงานที่มีอายุมากกว่า และ/หรือแรงงานจดทะเบียน

การจ่ายค่าจ้าง

คนรับใช้ในบ้าน 41% ที่สำรวจได้รับค่าจ้างไม่ถึง 1,000 บาทต่อเดือน อีกหนึ่งในสามได้รับค่าจ้าง 1,000-2,000 บาทต่อเดือน ขณะที่มีเพียง 11% ได้รับค่าจ้างเกิน 3,000 บาทต่อเดือน แม้การสำรวจแรงงานกลุ่มนี้เก็บข้อมูลในจังหวัดตากและเชียงใหม่ ซึ่งเชื่อว่าค่าครองชีพบางอย่างถูกกว่าในกรุงเทพฯและปริมณฑล แต่แรงงานส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างต่ำ และบางคนไม่ได้ค่าจ้างเลย ซึ่งอาจชี้ให้เห็นการบังคับใช้แรงงาน หรือได้ค่าจ้างล่าช้า ได้ค่าจ้างไม่สม่ำเสมอ

> *"พอทำงานได้สักเดือนหนึ่ง ก็ไปถามเรื่องเงินเดือน เจ้าของร้านเขาก็บอกว่ามีเขาซื้อฉันมา ก็เลยไม่ได้ค่าจ้างอะไรเลย ถ้าฉันไปร้องเรียนที่ไหน เขาว่าเขาจะส่งตัวให้ตำรวจ ก็เลยเสียใจมาก"*
>
> *(AT, แรงงานหญิงข้ามชาติชาวพม่า อายุ 24 ปี, คนรับใช้ในบ้าน)*

นายจ้างกล่าวว่า ได้จัดหาที่พักและอาหารให้แทนแก่แรงงานชดเชยกับค่าจ้างราคาต่ำ ซึ่งไม่สามารถคำนวณมูลค่าเป็นเงินได้และคนงานเองก็ไม่มีทางเลือกที่จะขอให้จ่ายเป็นเงินสดแทนอาหารและที่พักเหล่านั้น นายจ้างบางคนยอมรับว่า ต้องเก็บเงินเดือนคนงานไว้เพื่อ 'ความปลอดภัย'

โดยจะจ่ายให้เพียง ‘เงินติดกระเป๋า’ หรือให้เงินเมื่อขอ ซึ่งแสดงให้เห็นข้อเสียของความสัมพันธ์ในการทำงานที่ไม่เป็นระบบ แม้จะเป็นการกระทำที่เจตนาดีแต่ก็เป็นการจำกัดทางเลือกแก่คนงานและกลายเป็นการควบคุมไม่ให้คนงานออกจากงาน

“คนงานเขาให้ฉันเก็บเงินเดือนไว้ให้เขา ถ้าครอบครัวเดือดร้อนหรือว่าจะใช้เงิน ก็จะมีคนมาบอก แล้วคนงานเขาก็จะมาขอเงินไป ก็แล้วแต่เขา”

(N, นายจ้างหญิงอายุ 36 ปี, งานรับใช้ในบ้าน)

กลไกสนับสนุน

คนรับใช้ในบ้านมีกลไกสนับสนุนน้อยกว่าแรงงานในภาคการจ้างงานอื่น ๆ เนื่องจากถูกแยกโดดเดี่ยวอยู่ในบ้านของนายจ้างและมีโอกาสน้อยมากที่จะพบปะคนอื่น จากการสัมภาษณ์ระดับลึกพบว่าคนรับใช้ในบ้านส่วนใหญ่พึ่งพาอาศัยสมาชิกในบ้าน นายหน้าที่พามา หรือติดต่อกับแรงงานคนอื่น ๆ หรือครอบครัวที่บ้านทางโทรศัพท์ นายหน้าจะมีบทบาทในการช่วยเหลือและสนับสนุนเรื่องต่าง ๆ เพราะนายหน้าบางคนไปเยี่ยมแรงงานเพื่อช่วยส่งเงินกลับบ้าน (ซึ่งคิดค่าบริการ)

โทรศัพท์มือถือทำให้เกิดผลกระทบอย่างใหญ่หลวงต่อชีวิตของแรงงาน เพราะเป็นช่องทางติดต่อสื่อสารกับคนอื่น ๆ ในกรณีที่แรงงานป่วยและต้องการยานายจ้างส่วนใหญ่ก็จะจัดหายามาให้ คนรับใช้ในบ้านที่แสดงความสนใจว่าจะเรียนไปด้วยขณะทำงาน นายจ้างมักไม่เต็มใจอนุญาตให้คนงานออกไปเรียนหนังสือหรือไปเข้าร่วมกลุ่มหรือชมรมใด

ปัจจัยทางสังคมวัฒนธรรม

นายจ้างมากกว่าครึ่ง (57%) เห็นด้วยว่า ‘เราควรกักขังแรงงานข้ามชาติไว้ตอนกลางคืน เพื่อความมั่นใจว่าจะไม่หลบหนี’ นายจ้างสามในสี่ มีความเห็นว่าแรงงานข้ามชาติควบคุมง่ายกว่าคนงานไทย ขณะที่นายจ้างมากกว่าครึ่งหนึ่งเชื่อว่าแรงงานข้ามชาติทำงานหนักได้มากกว่าคนไทย และมีเพียงหนึ่งในสามที่มองว่าแรงงานข้ามชาติเป็นภัยคุกคามความมั่นคงของชาติ

ชาติพันธุ์หลัก ๆ ของแรงงานข้ามชาติที่มาเป็นคนรับใช้ในบ้านคือ กะเหรี่ยง ลาว และพม่า ซึ่งดูเหมือนว่าคุณสมบัติของกลุ่มชาติพันธุ์เหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญของการจ้างงาน เหตุผลที่จ้างงานอื่น ๆ ที่นายจ้างกล่าวถึงมีอีกหลายประการ ได้แก่ สื่อสารกันง่าย ควบคุมง่าย (ในกรณีของคนงานลาวที่ใช้ภาษาคล้ายกับไทย) ส่วนคนกะเหรี่ยงจะถูกมองว่า ‘เรียบร้อย’ ‘ซื่อสัตย์’ และ ‘สะอาด’ ภาพเหมารวมทางเชื้อชาติเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการเลือกแรงงานทำงาน ซึ่งยิ่งไม่น่าแปลกใจที่หากพิจารณาถึงลักษณะงานที่ต้องทำงานอยู่ในบ้านนายจ้างตลอดเวลา

นายจ้างคนรับใช้ในบ้านเองก็เหมือนกับภาคการจ้างงานอื่น ๆ ที่ชอบจ้างแรงงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี เหตุผลสำคัญคือ แรงงานหญิงในช่วงอายุนี้เชื่อฟังมากกว่า ทำงานหนักได้มากกว่า และรับผิดชอบมากกว่า

เกือบหนึ่งในห้าของนายจ้างคนรับใช้ในบ้านชอบจ้างแรงงานเด็ก (อายุไม่ถึง 18 ปี) คือประมาณ 19% (หรือนายจ้าง 12 คนจาก 62 คน) ซึ่งถือเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าที่พบในภาคการจ้างงานอื่น ๆ นายจ้างทั้ง 12 คนให้เหตุผลว่าเป็นเพราะเด็กเชื่อฟังมากกว่า อย่างไรก็ตาม ส่วนใหญ่ยังคงไม่ชอบจ้างแรงงานเด็กด้วยเหตุผลว่าเด็กเกินไปและผิดกฎหมาย (แม้จะมีการพูดคุยกันในวงกว้างว่าแรงงานข้ามชาติที่อายุเกิน 15 ปีสามารถทำงานรับใช้ในบ้านได้)

แต่จุดที่ต่างจากภาคการจ้างงานอื่น ๆ คือ นายจ้างมักไม่มองว่าตัวเองเป็น ‘นายจ้าง’ โดยมองว่าความสัมพันธ์ในการทำงานมีลักษณะไม่เป็นทางการ และในวัฒนธรรมแบบไทย ๆ นั้น แรงงานรับใช้ในบ้านมักจะถือว่าเป็น ‘ส่วนหนึ่งของครอบครัว’ มากกว่าจะเป็นลูกจ้างทำงานในบ้าน ซึ่งในบางขณะจะเป็นผลดีกับแรงงานถ้านายจ้างในดีและเอาใจใส่ ในหลายกรณีความยืดหยุ่นของการเป็น ‘ส่วนหนึ่งของครอบครัว’ เป็นการให้ความหมายจากด้านของนายจ้างคือแรงงานควรปรับตัวให้ตอบสนองความต้องการของครอบครัวและพร้อม ‘เรียกใช้งาน’ ได้ตลอดเวลา แต่ผลเสีย

ของทัศนะดังกล่าวก็คือคนรับใช้ในบ้านไม่ค่อยถูกมองว่า 'เป็นผู้มีสิทธิ' และอยู่ในฐานะที่ด้อยกว่า (ต้องมีคนบอกให้ทำอะไร ๆ แม้เป็นเรื่องชีวิตส่วนตัว) ดังนั้น แม้นายจ้างจะมีเจตนาดีในการคุ้มครองคนรับใช้ในบ้านโดยการห้ามออกนอกบ้านตอนกลางคืน แต่ก็ส่งผลต่อเสรีภาพในการเดินทางของคนรับใช้ในบ้าน และไม่ได้สะท้อนความต้องการที่เหมาะสมของความสัมพันธ์ในการทำงาน

"มันก็เสี่ยงอยู่นะ เพราะเราต้องรับผิดชอบดูแลคนงาน เขาก็ไม่ควรออกข้างนอกทุกอาทิตย์หรอก ถ้าจะไปก็ต้องแล้วแต่นายจ้าง"

(H, นายจ้างเพศชาย อายุ 74 ปี, งานรับใช้ในบ้าน)

ปัจจัยทางกฎหมาย

ตามกฎหมายแรงงานไทย คนรับใช้ในบ้านได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพียงขั้นพื้นฐานเล็กน้อยเท่านั้น อันได้แก่ สิทธิที่จะได้ค่าจ้างประจำ วันหยุดประจำ (ไม่น้อยกว่า 6 วันต่อปี) และสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่ค้างเมื่อเลิกจ้าง แต่ไม่ได้รับสิทธิอื่น ๆ ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน เช่น สิทธิที่จะได้ค่าจ้างตามอัตราขั้นต่ำ จำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุด การทำงานล่วงเวลาโดยสมัครใจ ฯลฯ ซึ่งหมายรวมถึงคนรับใช้ในบ้านที่เป็นเด็กที่ไม่ได้รับความคุ้มครองจากข้อกำหนดที่ว่าด้วยการห้ามทำงานเสี่ยงภัยในพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานเช่นกัน

นายจ้างจำนวนมากรู้สึกว่า แรงงานข้ามชาติควรจะมีวันหยุดประจำ แต่น่าสนใจตรงที่ในทางปฏิบัติแล้วนายจ้างน้อยมากที่จะให้คนรับใช้ในบ้านมีวันหยุดต่อเดือน คือ กว่า 80% ที่ไม่ได้ให้คนรับใช้ในบ้านซึ่งตกเป็นตัวอย่างมีวันหยุดประจำต่อเดือน มีนายจ้างเพียงครึ่งหนึ่งที่เชื่อว่าคนงานข้ามชาติควรมีสิทธิเท่าเทียมกับคนงานไทย และน้อยกว่าหนึ่งในสามที่รู้สึกว่าคนงานข้ามชาติควรมีสิทธิในการเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน นายจ้างบางคนเห็นว่าแรงงานข้ามชาติควรได้สิทธิขั้นพื้นฐาน (เช่น บริการสุขภาพ) แต่ไม่รวมถึงสิทธิอื่น ๆ เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ หรือสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน

ปัจจัยทางนโยบาย

ในปี 2548 มีกรณีการทำร้ายคนงานรับใช้ในบ้านที่ตกเป็นข่าวหน้าหนึ่งในประเทศไทย[90] ซึ่งเป็นกรณีพิเศษมากกว่าจะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นปกติ เพราะงานรับใช้ในบ้านไม่ถือว่าเป็น "งาน" ในเมืองไทย และเป็นภาคการจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิงข้ามชาติซึ่งมีจำนวนเพิ่มขึ้นแต่มี "น้ำหนัก" เป็นประเด็นในทางการเมืองน้อยมาก เมื่อพิจารณาถึงนโยบายแรงงานข้ามชาติในภาพรวมแล้ว นายจ้าง 81% เห็นว่ารัฐบาลควรอนุญาตให้คนงานต่างชาติเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายให้มากขึ้น ขณะที่นายจ้างเกือบครึ่งหนึ่ง (46%) เห็นว่า ขั้นตอนการจดทะเบียนมีความยุ่งยาก ถ้าหลีกเลี่ยงการจดทะเบียนได้จะดีกว่า ซึ่งเป็นทัศนะที่พบว่าสูงกว่าในภาคการจ้างงานอื่น ๆ อาจเป็นเพราะความจริงที่ว่าทั้งรัฐบาลและนายจ้างไม่คิดว่างานรับใช้ในบ้านเป็นการจ้างงานรูปแบบหนึ่ง นายจ้างจึงไม่ค่อยอยากพาคนรับใช้ในบ้านไปจดทะเบียน

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

สองในสามของนายจ้างเห็นว่าคนงานต่างชาติดีสำหรับประเทศไทยเพราะค่าจ้างถูกกว่า ในภาครับใช้ในบ้านนั้นได้ถามนายจ้างถึงข้อมูลเกี่ยวกับรายได้ครัวเรือนด้วย ซึ่งพบว่าเกือบครึ่งหนึ่งมีรายได้ครัวเรือนมากกว่า 60,000 บาทต่อเดือน 43% มีรายได้ครัวเรือนน้อยกว่า 40,000 บาทต่อเดือน ซึ่งแสดงถึงความแตกต่างค่อนข้างมากในทางเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง ไม่ใช่เพียงครอบครัวที่มีฐานะเท่านั้นที่จ้างคนรับใช้ในบ้าน งานรับใช้ในบ้านแตกต่างจากภาคการจ้างงานอื่น ๆ ตรงที่ตัวแรงงานไม่ได้สัมพันธ์กับตัวเลข GDP โดยตรง แต่มีผลกระทบทางอ้อมด้วยการเพิ่มบุคคลในวัยแรงงานของไทยให้ทำงานได้อย่างเต็มที่

[90] ILO, *ILO Calls For Better Protecion of Foreign Domestic Workers in Thailand After 'Shocking' Attack: Abusive Employers Need to Know They will Face Consequences*, Press Release, ILO Sub-regional Office for East Asia, 4 May 2005.

3. โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าในกรุงเทพฯ และจังหวัดใกล้เคียง

- มีไม่กี่รายจากทั้งหมดที่ระบุถึงแรงงานบังคับ แต่คนงานในโรงงาน 10% รู้สึกว่าการที่นายจ้างเก็บบัตรอนุญาตทำงานไว้เป็นการบังคับไม่ให้ออกจากงาน และ 9% รู้สึกว่าการที่นายจ้างข่มขู่ว่าจะส่งตัวให้เจ้าหน้าที่รัฐเป็นการบังคับควบคุมแบบหนึ่ง
- 7% ของแรงงานเผชิญกับการถูกกระทำรุนแรงทางกายจากนายจ้างของตัวเอง
- แรงงานข้ามชาติ 84% ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน
- โดยเฉลี่ย แรงงานในภาคนี้ได้รับค่าแรงเพียงประมาณสองในสามของค่าจ้างที่ควรได้ตามกฎหมายแรงงานของไทย (ค่าจ้างขั้นต่ำ) เมื่อคิดจากชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวันและวันทำงานต่อเดือน
- มีแรงงานเด็กน้อยกว่าเมื่อเทียบกับภาคการจ้างงานอื่น ๆ
- นายจ้าง 2 ใน 3 เห็นด้วยกับ 'ไม่ควรอนุญาตให้คนงานต่างชาติออกข้างนอกในเวลากลางคืนเพื่อป้องกันการหลบหนี' และมากกว่าครึ่งหนึ่งรู้สึกว่าแรงงานทั้งไม่ควรและไม่ได้สิทธิตามกฎหมายที่จะออกจากที่ทำงานนอกเวลางานโดยไม่ต้องขออนุญาต

ภาพรวมของการวิจัย

การวิจัยในภาคโรงงานสิ่งทอขนาดเล็กดำเนินการในเขตรอบ ๆ กรุงเทพฯ คือ จังหวัดนนทบุรี นครปฐม สมุทรปราการ ปทุมธานี และสมุทรสาคร โดยเน้นศึกษาเฉพาะโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าและสิ่งทอขนาดเล็กที่มีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน จำนวนแรงงานที่ตกเป็นตัวอย่างรวม 130 คนและสัมภาษณ์ระดับลึกอีก 10 คน สำรวจนายจ้าง 80 คน และสัมภาษณ์ระดับลึกอีก 10 คน เช่นกัน ร่วมกับผู้ให้ข้อมูลหลักอีก 5 คน ซึ่งดำเนินการวิจัยโดยทีมนักวิจัยจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ภาพรวมของแรงงานข้ามชาติในการศึกษา

แรงงานในโรงงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง (64%) ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี แรงงาน 14% มีอายุระหว่าง 15-17 ปี และไม่มีแรงงานที่อายุไม่ถึง 15 ปีในกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มาจากประเทศพม่า เชื้อชาติหลัก ๆ เป็นพม่า กะเหรี่ยง และมอญ (นอกเหนือจากนี้เป็นแรงงานเชื้อชาติไทใหญ่) ที่เป็นแรงงานจากลาวมีเพียงจำนวนน้อย (4%) และไม่มีแรงงานเขมรเลย

ระดับของการจดทะเบียนแรงงานในโรงงานมีสูงมาก คือ กว่า 78% จดทะเบียนได้สิทธิในการอาศัยและทำงานในเมืองไทย สถานะการจดทะเบียนของแรงงานมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ คือ แรงงานเชื้อชาติมอญมีอัตราการจดทะเบียนที่สูงกว่าแรงงานเชื้อชาติกะเหรี่ยง เหตุผลสำคัญของแรงงานที่ไม่ได้ไปจดทะเบียนก็คือ ไม่มีเวลา และไม่รู้เรื่องการจดทะเบียน

ระดับการศึกษาของแรงงานข้ามชาติค่อนข้างต่ำ คือกว่าสองในสามได้รับการศึกษาน้อยกว่า 7 ปีในโรงเรียน และ 12% พูดไทยไม่ได้เลย แต่ส่วนใหญ่สามารถพูดไทยได้บ้างจนถึงพูดได้ดี

ภาพรวมของนายจ้างในการศึกษา

นายจ้างที่สำรวจในกิจการโรงงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง (63%) ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ (78%) และสามในสี่เป็นผู้รับเหมาช่วงด้วย ระดับการศึกษาของนายจ้างเจ้าของกิจการโรงงานเหล่านี้ค่อนข้างสูง คือ มากกว่าหนึ่งในสามจบระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า

กระบวนการหางาน

เกือบ 80% ของแรงงานเข้ามาประเทศไทยเป็นครั้งแรก เช่นเดียวกับที่พบในภาคการจ้างงานอื่น ๆ ครึ่งหนึ่งเข้ามาตั้งแต่อายุยังไม่ถึง 18 ปี เมื่อถามว่าตอนเดินทางมาเมืองไทยมากับใครบ้าง สองในสามมากับคนที่รับส่งแรงงาน และหนึ่งในสามมากับพ่อแม่ ญาติ และเพื่อน

สำหรับการหางาน สามในสี่ของแรงงานให้ญาติหรือเพื่อนหางานให้ 14% ให้นายหน้าหางานให้ ซึ่งสูงกว่าภาคการจ้างงานอื่น ๆ เล็กน้อย โดยในกลุ่มแรงงานที่ใช้บริการนายหน้าไม่ได้มีความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ และอื่น ๆ ชัดเจนนัก ทั้งนี้ 26% ระบุว่ามีการจ่ายเงินให้กับคนที่หางานให้ สิ่งที่น่าสนใจก็คือ ส่วนใหญ่แล้วเป็นการจ่ายค่าบริการหางานให้กับตำรวจ (67% ที่จ่ายเงิน เป็นการจ่ายเงินให้ตำรวจ)

ช่องทางหาแรงงานที่ได้รับความนิยมมากที่สุดของนายจ้าง คือ ให้คนงานปัจจุบันเป็นคนพามา (64%) รองลงมาคือจากเพื่อนนายจ้างด้วยกันพามา (25%) และญาติของคนงานปัจจุบันพามา (16%) ผู้ประกอบการบางคนใช้ช่องทางอื่น ๆ ให้การหาแรงงานด้วย คือ 14% ใช้สำนักงานจัดหางานหรือนายหน้าจัดหางานอย่างเป็นทางการ และ 8% ใช้นายหน้าหางาน ซึ่งนายจ้างระบุว่าต้องจ่ายให้กับนายหน้าประมาณ 5,000-12,000 บาทต่อคนงาน 1 คน

ตัวชี้วัดของการแสวงประโยชน์

แรงงานบังคับ

มีเพียงแรงงานหนึ่งคน (1%) จากตัวอย่างทั้งหมด 130 คนที่บอกว่าถูกบังคับให้ทำงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน อีก 2% (3 คน) บอกว่าเคยถูกบังคับให้ทำงานมาก่อน คนงานทั้ง 4 คนนี้เป็นผู้หญิงอายุระหว่าง 15-17 ปี แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ร่วมด้วยแล้วเห็นได้ว่า มีตัวชี้วัดที่อาจเป็นไปได้ของแรงงานบังคับอื่น ๆ เช่น คนงานไม่ได้เก็บบัตรอนุญาตทำงานไว้เอง และแรงงานรู้สึกว่าถูกบังคับห้ามออกจากงานหรือรู้สึกเหมือนถูกจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง รวมทั้งได้ค่าจ้างต่ำ เป็นต้น

การบังคับแรงงานไม่ให้ออกจากงาน

หนึ่งในสามของแรงงานรู้สึกว่า ถูกบังคับไม่ให้ออกจากงานปัจจุบัน ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าในคนงานผู้ชายและเป็นคนงานเก่า เหตุผลสำคัญคือนายจ้างยึดบัตรอนุญาตตัวจริงไว้ (11%) กลัวว่าจะถูกจับ (11%) ยากที่จะหางานใหม่ และนายจ้างอาจแจ้งเจ้าหน้าที่ราชการถ้าพยายามจะออกจากงาน (9%).

การยึดเอกสาร

กว่าหนึ่งในสามของแรงงานจดทะเบียนไม่ได้เก็บบัตรตัวจริงไว้เอง โดยนายจ้างเป็นผู้เก็บบัตรตัวจริง แล้วให้แรงงานเก็บเพียงสำเนาบัตรไว้เท่านั้น ในจำนวนแรงงานเหล่านั้น มี 22% ที่ไม่สามารถใช้บัตรจริงเมื่อต้องการได้ ขณะที่ 6% ไม่รู้ว่าสามารถใช้บัตรจริงเมื่อต้องการได้หรือไม่ ซึ่งเข้าใจว่าเป็นเพราะไม่เคยถามนายจ้าง

เสรีภาพในการเดินทาง

ประเด็นนี้พบว่า แรงงานส่วนมาก (79%) บอกว่านายจ้างจัดที่พักให้ และ 72% พักในบริเวณเดียวกับที่ทำงาน ในจำนวนเหล่านี้ มี 64% ที่เห็นว่าการอยู่อาศัยในที่พักที่จัดไว้ให้เป็นคำสั่ง และไม่สามารถปฏิเสธไม่พักได้ นายจ้างเกือบสองในสามเห็นว่า ไม่ควรอนุญาตให้คนงานต่างชาติออกข้างนอกในเวลากลางคืน เพื่อป้องกันการหลบหนี

แรงงานข้ามชาติ 13% ระบุว่าไม่สามารถออกข้างนอกได้แม้ไม่ได้เป็นเวลาทำงาน เหตุผลสำคัญได้แก่ กลัวถูกคุมคามจากเจ้าหน้าที่ (เพราะแรงงานข้ามชาติไม่มีเอกสารอะไรเลย (หรืออย่างน้อยที่สุดก็ไม่ได้ถือบัตรอนุญาตตัวจริง) แรงงานข้ามชาติ 2 รายระบุว่าเป็นเพราะนายจ้างไม่อนุญาตให้ออกข้างนอก และอีก 2 รายระบุว่ากลัวถูกเจ้าหน้าที่คุกคามแม้จะถือบัตรอนุญาตตัวจริงก็ตาม ซึ่งน่าแปลกใจที่ตัวเลขไม่สูงเลย ผู้ประกอบการโรงงานมากกว่าครึ่งหนึ่งคิดว่าแรงงานไม่ควรได้รับสิทธิ (ตามกฎหมายไทย) ให้ออกนอกที่ทำงาน (นอกเวลางาน) และไม่ควรออกข้างนอกโดยไม่ได้รับอนุญาต

ความรุนแรง

เมื่อพิจารณาถึงการละเมิดทางร่างกาย พบว่า แรงงานข้ามชาติในโรงงาน 7% มีประสบการณ์ถูกละเมิดทางร่างกายจากนายจ้างหรือจากรุ่นพี่ และ 2% มีประสบการณ์เคยถูกทำร้ายร่างกายจากคนนอกที่ทำงาน การข่มขู่ด้วยวาจาเป็นสิ่งที่พบได้เสมอ คือเกือบหนึ่งในสามถูกคุกคามข่มขู่ด้วยคำพูดในที่ทำงาน และ 8% นอกที่ทำงาน

ข้อมูลเรื่องประเภทและเงื่อนไขของงานที่แตกต่างไปจากที่ได้รับการบอกกล่าว

เกือบหนึ่งในห้าระบุว่า งานที่ทำปัจจุบันแตกต่างจากที่ได้รับการบอกกล่าวก่อนมาทำงาน และ 16% รู้สึกว่าเงื่อนไขในการทำงานแตกต่างจากที่ได้รับการบอกกล่าวเช่นกัน ซึ่งพบมากในกลุ่มแรงงานวัยผู้ใหญ่

ชั่วโมงทำงาน การทำงานล่วงเวลา และวันหยุด

แรงงานส่วนใหญ่ทำงานมากกว่าชั่วโมงทำงานมาตรฐาน คือ 8 ชั่วโมงต่อวัน (มีเพียง 16% ที่ทำงานไม่ถึง 9 ชั่วโมงต่อวัน) ส่วนใหญ่ชั่วโมงทำงานอยู่ระหว่าง 9-12 ชั่วโมงต่อวัน และเกือบหนึ่งในห้าที่ทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน สถานะการจดทะเบียนมีผลอย่างสำคัญต่อชั่วโมงการทำงาน เพราะแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน 96% ต้องทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน จากการสัมภาษณ์ระดับลึกพบว่าผู้ประกอบการเองก็คาดหวังให้แรงงานข้ามชาติทำงาน 12-14 ชั่วโมงต่อวัน คนงานในโรงงาน 16% ระบุว่าไม่มีเวลาหยุดพัก/หลับพักผ่อนที่เพียงพอ และ 11% เห็นว่าไม่มีเวลาหยุดพักระหว่างชั่วโมงทำงานอย่างเพียงพอ

> *"ส่วนใหญ่ผมต้องเริ่มทำงานตอน 6 หรือ 7 โมงเช้า แล้วก็ไม่ได้หยุดพักเที่ยง ต้องทำงานจนถึง 5 โมงเย็น ถึงจะได้หยุดตอนนั้น วันหยุดก็ 2 อาทิตย์หยุดได้วันหนึ่ง แต่เขาไม่จ่ายค่าแรงให้นะ ผมพูดไทยไม่ค่อย ได้ก็เลยหางานใหม่ไม่ได้ แล้วนายจ้างเขาก็ขู่ไว้ด้วยว่า ถ้าออกเขาจะเอาตำรวจมาจับ ถ้าจะออกก็ต้องลองหนีไปตอนกลางคืน"*
>
> *(MB, แรงงานข้ามชาติชาวกะเหรี่ยงเพศชาย อายุ 18 ปี, คนงานในโรงงาน)*

แรงงานที่ทำงานโรงงานมีวันหยุดดีกว่าภาคการจ้างงานอื่น ๆ แรงงานข้ามชาติ 2 ใน 3 มีวันหยุด 1 วันต่อสัปดาห์ (65%) แรงงานที่ได้หยุด 1 วันในสองสัปดาห์มี 30% แต่ส่วนใหญ่ (78%) ไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุด และมีเพียง 1 ใน 4 ที่ได้รับค่าจ้างเมื่อลาป่วย

การจ่ายค่าจ้าง

แรงงานในโรงงานมากกว่าครึ่งหนึ่ง (59%) มีรายได้ประมาณ 3,000-5,000 บาทต่อเดือน โดยแรงงานที่จดทะเบียนมีแนวโน้มที่จะได้ค่าจ้างสูงกว่า แต่ก็ยังต่ำกว่าที่ควรได้ตามสิทธิที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดอยู่มาก กล่าวคือ แรงงานส่วนใหญ่ทำงานประมาณ 9-12 ชั่วโมงต่อวันและมีวันหยุดเพียง 2 วันต่อเดือน หากใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพฯและปริมณฑล (184 บาทต่อวัน) คนงานในโรงงานควรจะได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 4,784 บาทต่อเดือน เมื่อคิดจากการทำงานมาตรฐาน 8 ชั่วโมงต่อวัน และทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ (26 วัน x 184 บาท) ซึ่งยังไม่รวมค่าล่วงเวลา 1.5 เท่าต่อ 1 ชั่วโมงทำงาน (35 บาท) ที่คนงานควรได้ เมื่อทำงานเกิน 8 ชั่วโมง และไม่รวมค่าทำงานล่วงเวลาอีก 2 เท่า เมื่อทำงานในวันอาทิตย์

ดังนั้น หากคำนวณจากชั่วโมงทำงานต่อวันและจำนวนวันที่ทำต่อเดือนของแรงงานข้ามชาติที่เป็นตัวอย่างข้างต้น ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดนั้นรวมแล้วต้องได้เป็นเงินเพิ่มอีก 3,241 บาทต่อเดือน (คิดจากชั่วโมงทำงานเฉลี่ย 10.5 ชั่วโมงต่อวัน ทำงานเฉลี่ย 28 วันต่อเดือน ซึ่งมี 2 วันเป็นวันอาทิตย์ และคำนวณค่าทำงานล่วงเวลา 2.5 ชั่วโมงต่อวัน x 26 วัน x 35 บาท = 2,275 บาท ส่วนวันอาทิตย์คิดจาก 10.5 ชั่วโมงทำงาน x 2 วัน x 46 บาท = 966 บาท) เมื่อรวมกันแล้วคนงานต้องได้ค่าจ้างรายเดือนเท่ากับ

8,025 บาท ซึ่งมากกว่ารายได้เฉลี่ยที่แรงงานกลุ่มตัวอย่างได้รับคือ 4,500 บาท กล่าวอีกนัยหนึ่ง แรงงานในโรงงานโดยเฉลี่ยได้รับค่าจ้างน้อยว่าถึง 56% ของอัตราที่ควรได้รับตามกฎหมายแรงงานของไทย

ผู้ประกอบการมักจะให้เหตุผลของการจ่ายค่าแรงต่ำว่าเป็นเพราะได้จัดหาที่พักและอาหารให้แก่คนงานด้วย แต่แรงงานข้ามชาติกล่าวว่านายจ้างหักเงินเป็นค่าที่พักในแต่ละเดือน แรงงานจำนวนมากเริ่มทำงานด้วยอัตราค่าจ้าง 'ทดลองงาน' (1,200-3,000 บาทต่อเดือน) และต้องใช้เวลาถึง 3 ปีกว่าที่จะได้รับค่าจ้าง 'เต็มอัตรา'

จากการสัมภาษณ์ระดับลึกพบว่า แรงงานในโรงงาน 15% เคยถูกหักเงินเดือนเมื่อทำความผิด ซึ่งมักจะทำให้เหลือเงินเพียงน้อยนิดในตอนสิ้นเดือน

กลไกสนับสนุนในที่ทำงาน

แรงงานในโรงงานส่วนใหญ่พักอยู่กับญาติพี่น้อง (25%) รองลงมาคือเพื่อน (22%) นายจ้าง (20%) และเพื่อนร่วมงาน (18%) ซึ่งอาจมีความซ้ำซ้อนกันของคำตอบ เช่น คนที่พักอยู่กับเพื่อน อาจอยู่ในบริเวณโรงงานเดียวกันกับผู้ประกอบการก็ได้

เมื่อมีปัญหาในที่ทำงาน แรงงานมักจะพึ่งพาอาศัยเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับแรก (32%) ตามมาด้วยญาติพี่น้อง (30%) และเพื่อน (12%) มีแรงงาน 18% จะไปพูดคุยกับนายจ้าง เท่ากับสัดส่วนในกณีที่แรงงานเจ็บป่วย ไม่มีแรงงานคนใดกล่าวว่าจะหันไปปรึกษาพูดคุยกับเจ้าหน้าที่แรงงาน อพช. หรือนายหน้า เมื่อมีปัญหาในที่ทำงานหรือปัญหาสุขภาพเลย และที่จริงตัวแรงงานมีการติดต่อกับบุคคลดังกล่าวน้อยมาก แรงงานมากกว่า 60% บอกว่าได้รับบริการด้านสุขภาพจากนายจ้าง หลัก ๆ คือช่วยพาไปหาหมอ

มีแรงงานจำนวนน้อยเป็นสมาชิกของกลุ่ม/ชมรม (5%) โดยเป็นกลุ่มที่พูดคุยหรือมีกิจกรรมในเรื่องสุขภาพ และการเรียน/อ่าน/เขียนในภาษาของแรงงานเองเท่า ๆ กัน (2%) เมื่อพิจารณาถึงสมาชิกของกลุ่ม ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ประกอบด้วยแรงงานเชื้อชาติเดียวกัน และแรงงานส่วนใหญ่มีความสนใจที่จะเข้าร่วมกลุ่มที่ทำกิจกรรมในด้านการสอนภาษาไทย ฝึกทักษะในการทำงาน สอน/อ่าน/เขียนภาษาของตัวเอง และเรื่องสุขภาพ

แรงงานในโรงงานที่กำลังเรียนหนังสือทั้งในระบบและนอกระบบเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าแรงงานในภาคการจ้างงานอื่น ๆ เล็กน้อย คือ 9% ซึ่งอาจสะท้อนถึงการมีวันหยุดประจำที่มากกว่าทำให้สามารถเข้าเรียนได้ แรงงานที่ไม่ได้เรียนให้เหตุผลแตกต่างกัน ได้แก่ มีงานต้องทำมาก ไม่อยากเรียน ไม่มีโรงเรียนอยู่ใกล้ ๆ และพูดภาษาไทยไม่ได้ นอกจากนี้ 18% ของแรงงานระบุว่าสามารถไปเรียนได้หากต้องการเรียนหนังสือ

ปัจจัยทางสังคมวัฒนธรรม

นายจ้างเกือบ 2 ใน 3 (64%) เชื่อว่า 'ไม่ควรอนุญาตให้แรงงานออกข้างนอกตอนกลางคืน เพื่อป้องกันการหลบหนี' และมองว่าแรงงานข้ามชาติควบคุมง่ายกว่าคนไทยถึง 58% ทำงานหนักกว่า 43% เช่นเดียวกับที่พบในภาคการจ้างงานอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาถึงเชื้อชาติหรือกลุ่มชาติพันธุ์ของแรงงาน ผู้ประกอบการในโรงงานจำนวนมากจ้างแรงงานชาวลาว (34%) เหตุผลสำคัญเป็นเพราะความคล้ายคลึงกับวัฒนธรรมและแรงงานชาวลาวถูกมองว่าเชื่อฟัง ซื่อสัตย์ เรียบร้อย และ 'สะอาดสะอ้าน' สัดส่วนรองลงมาคือจ้างแรงงานชาวพม่า (31%) ด้วยเหตุผลที่ว่าเรียกได้ตลอดเวลาและทำงานหนักได้

หากพิจารณาในแง่ของอายุของแรงงาน ผู้ประกอบการในโรงงานส่วนมาก (88%) ชอบจ้างแรงงานอายุ 18-25 ปี เนื่องจากมีฝีมือ/ทักษะมากกว่าและเชื่อฟังมากกว่า มีเพียง 10% ที่ตอบว่าชอบจ้างแรงงานเด็ก ซึ่งเหตุผลที่นายจ้างไม่ชอบจ้างแรงงานเด็กเป็นเพราะรู้สึกว่าเด็กเกินไป (44%) และผิดกฎหมาย (33%)

แม้กิจการโรงงานนั้นจะดูเหมือนเป็นภาคการจ้างงานที่เป็นระบบ/ทางการมากกว่า แต่กลุ่มตัวอย่างของโรงงานส่วนใหญ่เป็นกิจการครอบครัวขนาดเล็ก นายจ้างไม่ได้มีการจัดการเป็นระบบ และพบว่าผู้ประกอบการไม่ถึงครึ่งใช้วิธีปรึกษากับนายจ้างคนอื่น ๆ เมื่อมีปัญหากับแรงงาน แต่พูดคุยกันในประเด็นการคุ้มครองแรงงานและการจ่ายค่าจ้างไม่มากนัก

ปัจจัยทางกฎหมาย

แม้จะเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก แรงงานในโรงงานก็ได้รับความคุ้มครองตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานและพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ การทำงานล่วงเวลาโดยสมัครใจ และมีวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง แต่เนื่องจากโรงงานเหล่านี้มีขนาดเล็ก (มีการจ้างงานน้อยกว่า 50 คน) จึงมักไม่ค่อยถูกตรวจสอบโดยเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ในทัศนะเรื่องสิทธิแรงงาน ผู้ประกอบการกว่าครึ่งเห็นด้วยว่า แรงงานควรมีสิทธิเท่าเทียมกับคนไทย แต่มีเพียงหนึ่งในห้าเท่านั้นที่เห็นว่าคนงานต่างชาติควรมีสิทธิในการเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน แต่มีนายจ้างเพียงหนึ่งในสามที่เข้าใจว่าจริง ๆ แล้วแรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิเหล่านี้ตามกฎหมายไทย ซึ่งแสดงให้เห็นชัดเจนถึงการขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติตามกฎหมายไทย เพราะคนงานต่างชาติในภาคการจ้างงานนี้สามารถเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน และมีสิทธิเท่าเทียมกับคนงานไทย

ปัจจัยทางนโยบาย

สองในสามของนายจ้างรู้สึกว่าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติช่วยทำให้กิจการดีขึ้น ขณะที่เหลือเห็นว่า ขั้นตอนการจดทะเบียนมีความยุ่งยากถ้าหลีกเลี่ยงได้ก็จะดีกว่า ซึ่งเป็นทัศนคติที่คล้ายกับนายจ้างในกิจการประมง 83% ของผู้ประกอบการ เห็นว่ารัฐบาลควรอนุญาตให้คนงานต่างชาติเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายให้มากขึ้น

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

ภาคอุตสาหกรรมโรงงานนั้นถือเป็นส่วนประกอบที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย ในปี 2548 กิจการโรงงาน (ซึ่งรวมกิจการอื่น ๆ ที่นอกเหนืออุตสาหกรรมสิ่งทอด้วย) มีมูลค่าคิดเป็น 38% ของผลผลิตมวลรวมภายในประเทศ (GDP) กล่าวเฉพาะการส่งออกเสื้อผ้าและสิ่งทอนั้น ตัวเลขในปี 2547 จากกรมศุลกากร มีมูลค่าถึง 6.4 พันล้านเหรียญสหรัฐ คิดเป็น 4% ของตัวเลข GDP[91] ซึ่งเป็นเพราะสิ่งทอและเสื้อผ้ามีความต้องการส่งออกสูงขึ้น โรงงานอุตสาหกรรมโดยเฉพาะสิ่งทอและตัดเย็บเสื้อผ้าจึงเป็นภาคการจ้างงานที่สำคัญมากสำหรับรัฐบาลไทยในแง่ของมูลค่ารายได้ จากผลประกอบการที่สูงของภาคโรงงานเช่นนี้ รัฐบาลไทยจึงควรใช้อำนาจในการกดดันผู้ประกอบการให้มากขึ้น เพื่อรับประกันเงื่อนไขการทำงานขั้นต่ำที่สุดตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานให้กับคนงานทุกคน แม้ว่าจะมีนายจ้างเพียงหนึ่งในสี่ที่เห็นด้วยว่า แรงงานข้ามชาติดีสำหรับประเทศไทยเพราะค่าจ้างถูกกว่า

[91] Thailand Investment Review, Focus on Thai Textiles and Garments. "The Textile and Garment Industry Add Value and Increases Quality to Improve Global Competitiveness at BOI:http://boi.go.th

4. ภาคเกษตรกรรมในจังหวัดนครปฐม

- สภาพการทำงานเกษตรกรรมในจังหวัดนครปฐมไม่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะที่แพร่หลายของแรงงานบังคับ หรือการแสวงประโยชน์แรงงานที่รุนแรงแต่อย่างใด
- มีการควบคุมไม่ให้แรงงานออกจากงานและเสรีภาพในการเดินทางไม่มากนัก ซึ่งค่อนข้างเป็นผลสืบเนื่องจากกลัวถูกคุกคามจากเจ้าหน้าที่ราชการมากกว่าเป็นการใช้กำลังบังคับของนายจ้างโดยตรง
- การได้ค่าจ้างต่ำ การไม่มีวันทำงานประจำ และวันหยุดประจำต่อเดือนเป็นปัญหาใหญ่ของแรงงานในภาคเกษตร ซึ่งสะท้อนว่าไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานและ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์) และเป็นเพราะลักษณะของงานที่เป็นฤดูกาล
- มากกว่าหนึ่งในสามของแรงงานข้ามชาติได้รับเงินค่าจ้างน้อยกว่า 3,000 บาทต่อเดือน
- แรงงานในภาคเกษตรกรรมมีกลไกช่วยเหลือสนับสนุนมาก เพราะส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่กับครอบครัว ซึ่งถือเป็นหน่วยหนึ่งในการคุ้มครอง
- สองในสามของนายจ้างเชื่อว่าแรงงานไม่มีสิทธิออกนอกที่ทำงานนอกเวลาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต

ภาพรวมของการวิจัย

การวิจัยในภาคเกษตรดำเนินการใน 2 กิจการคือ ฟาร์มเลี้ยงสัตว์ปีกอย่างเป็ดไก่ และพืชไร่พืชสวนในจังหวัดนครปฐม ภาคกลางของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพฯไปทางทิศตะวันตก 56 กิโลเมตร การสำรวจครั้งนี้ได้กลุ่มตัวอย่างรวม 129 คน แบ่งเป็นทำงานในสวนเกษตร 83 คน และทำงานในฟาร์มเลี้ยงสัตว์ปีก 46 คน และสัมภาษณ์ระดับลึกแรงงานข้ามชาติ 13 คน นอกจากนี้ยังสำรวจนายจ้าง 92 คน ซึ่งเป็นนายจ้างในสวนเกษตร 64 คน จากฟาร์มเลี้ยงสัตว์ปีกอีก 28 คน โดยสัมภาษณ์ระดับลึกนายจ้างทั้งหมด 13 คน ทีมวิจัยในภาคเกษตรประกอบด้วยผู้ควบคุมภาคสนาม 1 คนและพนักงานสัมภาษณ์ 9 คน ซึ่งใช้ภาษาของแรงงานข้ามชาติได้อย่างดี ประกอบด้วย พม่า 2 คน มอญ 1 คน (สามารถพูดภาษาเขมรได้ด้วย) กะเหรี่ยง 1 คนและลาว 1 คน

ภาพรวมของแรงงานข้ามชาติในการศึกษา

มากกว่าครึ่งเล็กน้อย (57%) ของแรงงานในสวนเกษตรเป็นแรงงานผู้หญิง โดยพบว่าแรงงานผู้ชายมีอายุระหว่าง 11-20 ปี และแรงงานผู้หญิงมีอายุระหว่าง 13-25 ปี มีแรงงานเพียง 4% ที่อายุไม่ถึง 15 ปี แรงงาน 25% มีอายุระหว่าง 15-17 ปี และ 71% มีอายุระหว่าง 18-25 ปี เกือบ 2 ใน 3 ของแรงงานข้ามชาติที่ตกเป็นตัวอย่างเกิดในประเทศพม่า โดยมีเชื้อชาติเป็นกะเหรี่ยง (25%) มอญ (25%) และหนึ่งในสี่เป็นชนกลุ่มน้อยและคนไร้รัฐที่เกิดในประเทศไทย ซึ่งถือเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าอีกสามภาคการจ้างงาน ด้านการศึกษาพบว่า 42% ของแรงงาน ไม่ได้รับการศึกษา และเกือบหนึ่งในสี่ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้เลย

เกือบสองในสามของแรงงานข้ามชาติมีสถานะทางกฎหมายที่สามารถอาศัยอยู่และทำงานในประเทศไทยได้ ในกลุ่มแรงงานจดทะเบียนพบว่าผู้ชายจดทะเบียนมากกว่าผู้หญิง และทำงานในสวนเพาะปลูก สำหรับแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน เหตุผลหลักเป็นเพราะไม่มีเวลา (35%) และไม่รู้เรื่องการจดทะเบียน (20%)

ภาพรวมของนายจ้างในการศึกษา

นายจ้างที่สัมภาษณ์ทั้งหมดเป็นคนไทย เป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิงเพียงเล็กน้อย โดยที่สัดส่วนของเจ้าของฟาร์มเลี้ยงสัตว์เป็นผู้ชายสูงกว่าผู้หญิงค่อนข้างมาก (78%) ขณะที่เจ้าของสวนกว่าครึ่งเป็นผู้หญิง และส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการเอง (85%) และ 16% เป็นผู้รับเหมาช่วง โดยภาพ

รวมแล้วระดับการศึกษาของนายจ้างในภาคเกษตรถือว่าต่ำ เพราะกว่าสองในสามจบการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยม แต่ระดับการศึกษาในส่วนของเจ้าของฟาร์มเลี้ยงสัตว์ถือว่าสูงกว่า คือ 21% จบการศึกษาปริญญาตรี

กระบวนการหางาน

เกือบทั้งหมดของแรงงานในภาคเกษตรส่วนใหญ่ (94%) เข้ามาประเทศไทยเป็นครั้งแรก โดยมากกว่าครึ่งหนึ่งเดินทางเข้ามากับญาติหรือเพื่อน และ 45% ใช้บริการของคนรับส่งแรงงาน สำหรับการหางานทำในฟาร์มนั้น ส่วนใหญ่อาศัยญาติและเพื่อนช่วยหางานให้ มีเพียง 10% เท่านั้นที่ให้นายหน้าหางานให้ โดยพบว่าแรงงานผู้ชายใช้บริการของนายหน้ามากกว่า ขณะที่แรงงานผู้หญิงมักจะได้งานเพราะพ่อแม่หางานให้มากกว่า ที่น่าสนใจก็คือแรงงานที่ระบุว่าหางานด้วยตัวเองคิดเป็น 14% มีเพียง 22% ที่บอกว่าจ่ายเงินให้กับคนที่หางานให้ โดยเฉพาะนายหน้าที่หางานให้ ขณะที่แรงงาน 16% จ่ายเงินให้กับญาติหรือเพื่อนที่หางานให้

นายจ้างส่วนใหญ่ (75%) จ้างแรงงานโดยการแนะนำของคนงานปัจจุบัน จากญาติพี่น้องของคนงานปัจจุบัน (30%) และจากเพื่อนนายจ้างด้วยกัน (29%) สอดคล้องกับคำตอบของแรงงานที่ใช้นายหน้าหางานไม่มากนัก จากการสัมภาษณ์ระดับลึกนายจ้างบางคนบอกว่าไม่ชอบให้นายหน้าหาแรงงานมาให้ เพราะกลายเป็นการต้องยอมรับแรงงานที่นายหน้าพามาให้

ตัวชี้วัดสำคัญของการแสวงประโยชน์

แรงงานบังคับ

สัดส่วนของแรงงานบังคับนับว่าต่ำ กล่าวคือมีคนงานในฟาร์มเพียง 2% เท่านั้นที่ระบุว่าถูกบังคับให้ทำงานในงานที่ทำปัจจุบันโดยคนอื่นนอกครอบครัว ซึ่งเป็นจำนวนที่เท่ากันกับแรงงานที่ระบุว่าเคยถูกบังคับให้ทำงานมาก่อนที่จะมาทำงานในฟาร์ม

การบังคับแรงงานไม่ให้ออกจากงาน

แรงงานในภาคเกษตร 15% รู้สึกว่าไม่สามารถออกจากงานที่ทำได้ ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนที่น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับที่พบในโรงงานและกิจการประมง ในกลุ่มแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียนนั้นพบว่า ไม่สามารถลาออกจากงานได้เป็นสัดส่วนที่สูงกว่าแรงงานจดทะเบียน (20% ต่อ 11%) โดยเหตุผลหลักเป็นเพราะกลัวถูกตำรวจจับ ไม่รู้ว่าจะไปที่ไหนและกลัวว่าจะถูกส่งกลับบ้าน แรงงานจำนวน 3% รู้สึกว่าถูกบังคับไม่ให้ออกจากงานเพราะนายจ้างเก็บเอกสารตัวจริงไว้ และมีแรงงาน 2% ที่ระบุว่ายังเป็นหนี้นายจ้างอยู่ สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์แรงงานจดทะเบียน ขณะที่นายจ้างบางรายให้สัมภาษณ์ว่าบางครั้งการจ้างแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียนก็มีข้อดีตรงที่ไม่ค่อยหลบหนีนายจ้างหรือออกจากงาน

> *"การจดทะเบียนทำให้แรงงานต่างชาติจะไปไหนก็ได้ พอจดแล้วก็ไม่กลัวถูกจับ แรงงานที่ไม่จดจะกลัวไม่ออกไปไหน เพราะงั้นแรงงานที่ไม่มีบัตรก็จะทำงานให้ได้นานกว่าพวกที่จด"*
>
> *(G, นายจ้างผู้หญิง อายุ 24 ปี, เกษตรพืชสวน)*

การที่นายจ้างเก็บบัตรอนุญาตทำงานไว้

แรงงานในภาคเกษตรส่วนใหญ่ไม่ได้เก็บบัตรอนุญาตตัวจริงแต่นายจ้างเป็นคนถือไว้เองมากกว่า แนวโน้มเช่นนี้พบมากในกลุ่มแรงงานที่อายุไม่ถึง 18 ปี เมื่อถามแรงงานที่ไม่ได้เก็บบัตรตัวจริงไว้ว่าสามารถใช้บัตรจริงเมื่อต้องการได้หรือไม่นั้น แรงงานที่ไม่สามารถใช้ได้คิดเป็น 14% และ 6% ตอบว่าไม่ทราบ แสดงให้เห็นว่าไม่เคยถามนายจ้าง อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบเรื่องนี้กับแรงงานในภาคการจ้างงานอื่น ๆ ส่วนใหญ่คนงานในฟาร์มรู้สึกดีกว่า

นายจ้างบางรายยืนยันว่า เป็นความรับผิดชอบตามกฎหมายของตัวนายจ้างที่จะต้องเก็บบัตรตัวจริงของแรงงานไว้ โดยที่บางคนให้แรงงานถือสำเนาบัตรเหล่านั้นไว้

แทน เหตุผลสำคัญของนายจ้างที่เก็บบัตรแรงงานตัวจริงไว้เองก็คือ ป้องกันแรงงานทำเอกสารสูญหาย จำเป็นต้องใช้ในการต่อทะเบียนแรงงาน และกลัวว่าแรงงานจะหลบหนี ซึ่งคล้ายคลึงกับที่พบในภาคการจ้างงานอื่น ๆ

เสรีภาพในการเดินทาง

เกือบทั้งหมดของแรงงานในฟาร์ม (97%) บอกว่านายจ้างจัดที่พักให้ และในจำนวนนั้นเกือบครึ่งหนึ่งที่ระบุว่าไม่สามารถปฏิเสธที่จะไม่พักอาศัยในที่พักที่นายจ้างจัดหาให้ได้ แม้จะต้องการพักที่อื่นก็ตาม แต่ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะธรรมชาติของงานเกษตรที่ไม่เหมือนภาคการจ้างงานอื่น ๆ เนื่องจากแรงงานในภาคเกษตรไม่สะดวกที่จะจัดหาที่พักเอง เพราะต้องเสียทั้งเวลาและเงินในการเดินทางไป/กลับที่ทำงานกับที่พัก นอกจากนี้แรงงานยังกล่าวว่าภาษาเป็นอุปสรรคในการสื่อสารทำให้หาที่พักเองยาก พักในฟาร์มดีกว่า แรงงานข้ามชาติ 11% ระบุว่าไม่สามารถออกไปข้างนอกได้ตามที่ต้องการ (นอกเวลางาน) ซึ่งเหตุผลสำคัญเป็นเพราะกลัวถูกคุกคามจากเจ้าหน้าที่ (10%) และเพียงหนึ่งในสามของนายจ้างเท่านั้นที่เห็นว่า แรงงานควรจะมีสิทธิที่จะออกจากที่ทำงานนอกเวลางานได้โดยไม่ต้องขออนุญาต

ความรุนแรง

แรงงานในภาคเกษตรไม่กล่าวถึงการทำร้ายร่างกาย ไม่ว่าจะโดยนายจ้างหรือโดยคนอื่น ๆ นอกที่ทำงานเลย ซึ่งตรงข้ามกับที่พบในอีก 3 ภาคการจ้างงาน แต่อย่างไรก็ตามพบว่ามีกรณีของการข่มขู่ด้วยวาจา คือ 16% ของแรงงานกล่าวว่าเคยถูกคุกคามข่มขู่จากทั้งนายจ้างและคนงานรุ่นพี่ โดยพบในกลุ่มผู้หญิงและแรงงานที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีมากกว่ากลุ่มอื่น อย่างไรก็ตามระดับของการข่มขู่ด้วยวาจายังถือว่าต่ำกว่าที่พบในแรงงานในภาคการจ้างงานอื่น ๆ

ข้อมูลเรื่องประเภทและเงื่อนไขของงานที่ไม่ตรงกับการบอกเล่า

แรงงานได้รับข้อมูลผิดในเรื่องประเภทของงานและเงื่อนไขในการทำงานน้อยกว่าการไม่ได้รับข้อมูลใด ๆ เลย คือ มีเพียง 3% ของแรงงานระบุว่าประเภทของงานแตกต่างจากที่ได้รับการบอกเล่ามาก่อน ขณะที่อีก 13% ไม่ได้รับการบอกกล่าวเกี่ยวกับเรื่องงานมาก่อนเลย เมื่อถามถึงเงื่อนไขในการทำงานปัจจุบันว่าแตกต่างจากที่ได้รับการบอกเล่ามาหรือไม่ พบว่า 8% ของแรงงานตอบว่าแตกต่างและ 11% บอกว่าไม่ได้รับการบอกเล่าเรื่องเงื่อนไขในการทำงานมาก่อน

ชั่วโมงทำงาน การทำงานล่วงเวลา และวันหยุด

เมื่อพิจารณาถึงชั่วโมงการทำงานและเวลาหยุดพัก เห็นได้ว่างานในภาคเกษตรมีลักษณะผันแปรไปตามฤดูกาล แต่กลับไม่ได้นำไปสู่การเอารัดเอาเปรียบแรงงานอย่างที่คาดไว้ เพราะพบว่ามีชั่วโมงทำงานน้อยกว่าที่พบในภาคการจ้างงานอื่น ๆ คือ 41% ของแรงงานทำงาน 9-12 ชั่วโมงต่อวัน และมีเพียง 2% เท่านั้นที่ทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งพบในสัดส่วนที่สูงกว่าในกลุ่มแรงงานผู้ชาย แรงงานที่มีอายุมากกว่า 18 ปี และแรงงานที่ทำงานในสวน และแรงงานกลุ่มที่ทำงานในชั่วโมงที่มากกว่าเหล่านี้ไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับการทำงานล่วงเวลาแต่อย่างใด แต่การทำงานกลางแจ้งในภาคเกษตรต้องอาศัยชั่วโมงการทำงานกลางวัน ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้ชั่วโมงทำงานในภาคเกษตรแตกต่างจากของภาคการจ้างงานอื่น ๆ โดยเปรียบเทียบก็เป็นได้

สองในสามของแรงงานตอบว่าไม่มีวันหยุดประจำ สำหรับแรงงานที่มีวันหยุดส่วนใหญ่ได้หยุดประมาณ 1-2 วันต่อเดือน โดยประมาณหนึ่งในสามของแรงงานในฟาร์มเลี้ยงสัตว์ปีกมีวันหยุดประจำน้อยกว่า สำหรับประเด็นการไม่ได้

รับค่าจ้างในวันหยุดนั้นพบว่ามีอยู่สามในสี่ของแรงงานในภาคเกษตรทั้งหมด โดยเฉพาะเกือบทั้งหมดของแรงงานในฟาร์มเลี้ยงสัตว์ปีก (90%) ไม่ได้ค่าจ้างวันหยุด

แรงงานที่ทำงานในสวนเพาะปลูกบางครั้งต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เป็นงานอันตราย เช่น การฉีดสารเคมีโดยไม่ได้ใส่อุปกรณ์ป้องกัน

การจ่ายค่าแรง

โดยทั่วไป แรงงานที่จดทะเบียนก็จะได้ค่าจ้างสูงกว่าแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน ซึ่งค่าจ้างในภาคเกษตรก็ต่ำเช่นเดียวกับภาคการจ้างงานอื่น ๆ คือมากกว่าหนึ่งในสามได้รับค่าจ้างไม่ถึง 3,000 บาทต่อเดือน แรงงานเกือบครึ่งหนึ่ง (46%) ได้รับค่าจ้างประมาณ 3,000-4,000 บาทต่อเดือน โดยเฉลี่ยคือ 3,549 บาทต่อเดือน งานที่มีลักษณะตามฤดูกาลส่งผลต่อรายได้ของแรงงานไม่น้อย หลายคนบอกว่าไม่ได้รับค่าจ้างหากหยุดงานในช่วงที่สภาพอากาศแปรปรวน สิ่งที่น่าสนใจก็คือแรงงานผู้ชายได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานผู้หญิง และแรงงานที่อายุไม่ถึง 18 ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเช่นกัน แรงงานที่ทำงานในสวนมักจะได้ค่าจ้างดีกว่า มีแรงงานเพียง 5% เท่านั้นที่บอกว่าได้รับค่าจ้างไม่สม่ำเสมอ แรงงาน 5% เคยถูกลงโทษด้วยการหักเงินเมื่อทำผิด และแรงงานถึง 14% เคยได้รับค่าจ้างล่าช้า

อาจเป็นประเด็นโต้แย้งได้ว่าแรงงานในภาคเกษตรได้รับการจัดหาที่พักให้ รวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ เช่น อาหารจากนายจ้างซึ่งเป็นการจ่ายค่าแรงในลักษณะที่ให้เป็นสิ่งของ โดยเกือบทั้งหมดของของแรงงาน (97%) ที่นายจ้างจัดหาที่พักให้ มีเพียง 5% เท่านั้นที่ต้องจ่ายค่าที่พักด้วยการถูกหักเงินเดือน ซึ่งอยู่ระหว่าง 130-800 บาทต่อเดือน ส่วนเรื่องการจัดอาหารให้พบว่า หนึ่งในสี่ของแรงงานกล่าวว่าได้รับอาหารจากนายจ้าง และไม่ได้ถูกหักค่าอาหารจากเงินเดือนแต่อย่างใด แต่จากการสัมภาษณ์ระดับลึก แรงงานจำนวนไม่น้อยสะท้อนว่านายจ้างเพียงจัดหาอาหารหลักๆ ให้เท่านั้น เช่น ข้าวสาร ซึ่งต้องซื้อกับข้าวเองทั้งหมด ดังได้กล่าวไว้ตอนต้นแล้วว่า การให้เป็นสิ่งของเช่นนี้ถือเป็นสวัสดิการเพิ่มเติมไม่ใช่สิ่งทดแทนค่าจ้างที่จ่ายเป็นเงินสด สองในสามของนายจ้างจ่ายค่าจดทะเบียนให้ก่อน ในจำนวนนี้แรงงานบางคนต้องจ่ายเงินคืนให้กับนายจ้าง ซึ่งจำนวนเงินที่จ่ายคืนนั้นต่างกันมากตั้งแต่ 500-6,000 บาท แสดงว่านายจ้างบางรายคิดเงินกับแรงงานเกินจากที่ใช้ในการจดทะเบียนจริง (3,800 บาท) ขณะที่นายจ้างบางคนก็ออกค่าจดทะเบียนให้เลย โดยไม่คิดเงินกับแรงงาน

กลไกสนับสนุน

แรงงานในฟาร์มส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับญาติพี่น้อง (36%) รองลงมาอาศัยอยู่กับนายจ้าง (27%) คู่สมรส (26%) และพ่อแม่ (23%) และพักอาศัยอยู่กับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนค่อนข้างน้อย ทั้งนี้อาจมีบางคนตอบซ้ำซ้อนกัน เช่น คนที่อยู่กับญาติหรือคู่สมรสเองก็อาจพักอยู่กับนายจ้างได้ พบว่าแรงงานข้ามชาติอายุไม่ถึง 18 ปีและแรงงานผู้ชายมักจะพักกับญาติมากกว่า ขณะที่แรงงานผู้หญิงนั้นมักจะพักอยู่กับคู่สมรสมากกว่า และแรงงานที่พักอยู่คนเดียวมีเพียง 4% เท่านั้น

เมื่อมีปัญหาในที่ทำงาน แรงงานในฟาร์มส่วนใหญ่จะหันไปปรึกษาญาติพี่น้อง (45%) รองลงมาคือปรึกษานายจ้าง (27%) เพื่อนร่วมงาน (21%) และเพื่อน (12%) เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนและหน่วยบริการของรัฐไม่มีบทบาทในฐานะเป็นกลไกช่วยเหลือสนับสนุนในด้านนี้เลย มีแรงงานจำนวนน้อยมากที่ติดต่อกับเจ้าหน้าที่อพช. (2%) ซึ่งอาจแสดงว่าอพช.ไม่ได้ทำงานเชิงรุกเข้าถึงตัวแรงงานในฟาร์มในจังหวัดนครปฐม แรงงานในภาคเกษตรส่วนใหญ่ได้รับกลไกสนับสนุนจากคนที่พักอาศัยอยู่ด้วย โดยในยามเจ็บป่วย แรงงานพึ่งพาญาติพี่น้อง (47%) รองลงมาคือนายจ้าง (28%) เพื่อน (16%) และเพื่อนร่วมงาน (11%) แรงงานในภาคเกษตรกล่าวว่ามีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและเจ้าหน้าที่แรงงานอยู่บ้าง ซึ่งเป็นเพราะกระบวนการในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ เช่นเดียวกับในภาคการจ้างงานอื่น ๆ

แรงงานข้ามชาติในฟาร์ม 22% เป็นสมาชิกของกลุ่ม/ชมรมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งถือเป็นอัตราส่วนที่สูงกว่าแรงงานในภาคการจ้างงานอื่น ๆ กลุ่มเหล่านี้เกือบ

จะเป็นกลุ่มเฉพาะแรงงานที่มีชาติพันธุ์เดียวกัน ซึ่งมีความสนใจในประเด็นต่าง ๆ กัน เช่น ปัญหาในที่ทำงาน สุขภาพ และภาษาไทย จากข้อเท็จจริงที่ว่าคนงานในฟาร์มสามารถเข้าร่วมกิจกรรมและพบปะพูดคุยกับกลุ่ม อาจแสดงว่าเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มที่ดีในการพบปะพูดคุยถึงปัญหาและเจรจาต่อรองสิทธิของตัวเองได้ จึงน่าที่จะมีการวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นนี้ นอกจากนี้ยังพบว่าคนงานต่างชาติที่ทำงานในฟาร์มแสดงความสนใจอย่างยิ่งในการเข้าร่วมกลุ่มในอนาคต ได้แก่ กลุ่มที่พูดคุยหรือทำกิจกรรมด้านการศึกษา (63%) สุขภาพ (61%) ภาษาไทย (61%) และการจดทะเบียนแรงงาน (48%)

คนงานในฟาร์มสัดส่วนน้อยมากที่ไปโรงเรียน (9%) สะท้อนให้เห็นอุปสรรคของการเข้าเรียนเมื่ออยู่ในเขตชนบท ซึ่งแรงงานให้เหตุผลที่ไม่ได้เรียนหลายประการ ได้แก่ มีงานต้องทำมาก (72%) ไม่มีโรงเรียนอยู่ใกล้ ๆ (12%) ไม่อยากเรียน (10%) ค่าใช้จ่ายสูง (9%)

ปัจจัยทางสังคมวัฒนธรรม

ประเด็นเกี่ยวกับการออกข้างนอกในเวลากลางคืนของแรงงาน พบว่าสองในสามของนายจ้างเห็นว่าไม่ควรอนุญาตให้แรงงานออกไปได้เพื่อป้องกันการ 'หลบหนี' และเห็นว่าคนงานต่างชาติควบคุมได้ง่ายกว่าคนงานไทย นายจ้างหลายคนกล่าวว่าข้อดีของการจ้างแรงงานโดยเฉพาะแรงงานจากประเทศพม่า ก็คือไม่กลับบ้านบ่อยเหมือนแรงงานไทย มีนายจ้าง 40% ที่คิดว่าคนงานต่างชาติเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของชาติ นายจ้างจำนวนเกือบครึ่งหนึ่งเห็นว่าแรงงานข้ามชาติทำงานหนักกว่าคนไทย โดยเจ้าของสวนเห็นด้วยในกรณีนี้มากกว่าเจ้าของฟาร์มเลี้ยงสัตว์ถึงสองเท่า

เมื่อพิจารณาในประเด็นความชอบในชาติพันธุ์ของแรงงาน นายจ้างส่วนใหญ่ระบุว่าไม่มีทางเลือกและจ้างแรงงานเชื้อชาติเหล่านั้นที่สามารถทำงานให้ได้เท่านั้น โดยชอบจ้างแรงงานเชื้อชาติมอญ กะเหรี่ยง และอื่น ๆ (ได้แก่ ชาวเขากลุ่มน้อยของไทย) เท่า ๆ กัน ด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน กล่าวคือ นายจ้างชอบแรงงานชาวมอญส่วนใหญ่เป็นเพราะสามารถเรียกได้ตลอดเวลา และถูกมองว่าเป็นคนทำงานหนัก และมีความรับผิดชอบ ขณะที่ชอบแรงงานเชื้อชาติกะเหรี่ยงเพราะทำงานหนักได้และเชื่อฟังมากกว่า จากการสัมภาษณ์ระดับลึก นายจ้างจำนวนมากกล่าวว่าต้องการจ้างแรงงานไทยแต่คนไทยไม่สนใจทำงานประเภทนี้แต่อย่างใด

หากพิจารณาอายุของแรงงานแล้ว นายจ้างในภาคเกษตรถึง 90% ชอบจ้างแรงงานอายุ 18-25 ปี โดยให้เหตุผลว่าทำงานหนักได้มากกว่าและเชื่อฟังมากกว่า มีเพียงนายจ้าง 8 คนจาก 92 คนที่ชอบจ้างแรงงานเด็กด้วยเหตุผลที่คิดว่าจะเชื่อฟังมากกว่า นายจ้างที่ไม่ชอบจ้างแรงงานเด็กให้เหตุผลต่าง ๆ กัน แต่เหตุผลสำคัญคือเห็นว่าแรงงานเด็กไม่สามารถทำงานประเภทนั้น ๆ ได้ (46%) เหตุผลอื่น ๆ ได้แก่ ไม่มีความรับผิดชอบมากพอ (21%) และเชื่อฟังน้อยกว่า (11%) สิ่งที่น่าสนใจก็คือข้อนี้เป็นเหตุผลสำคัญของการที่นายจ้างชอบจ้างแรงงานเด็กด้วยโดยเฉพาะในภาคการจ้างงานอื่น ๆ

นายจ้าง 84% จะปรึกษากับนายจ้างคนอื่น ๆ เมื่อมีปัญหาในที่ทำงาน และสองในสามของนายจ้างมีการพูดคุยกันเกี่ยวกับสวัสดิการที่ให้แก่คนงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงเครือข่ายไม่เป็นทางการที่แน่นแฟ้นของนายจ้าง เมื่อพิจารณาถึงการจ่ายค่าจ้างพบว่า นายจ้าง 40% เห็นว่าถ้านายจ้างคนใดเพิ่มค่าจ้างให้คนงานของตัวเอง นายจ้างคนอื่นก็จะเพิ่มค่าจ้างตาม กรณีนี้ชี้ให้เห็นว่าการจัดการให้นายจ้างคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาตินั้นสำหรับภาคเกษตรอาจจะง่ายกว่าภาคการจ้างงานอื่น ๆ

ปัจจัยทางกฎหมาย

คนงานในภาคเกษตรกรรมนั้นไม่ได้อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายแรงงานไทย ซึ่งเป็นเหตุผลหลักของการที่คนไทยไม่ต้องการทำงานในภาคเกษตร เนื่องจากค่าจ้างที่ได้ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาก มีเพียงนายจ้างกว่าครึ่งที่เห็นว่าคนงานต่างชาติควรมีสิทธิเท่าเทียมกับคนงานไทย คล้ายกับที่พบในภาคการจ้างงานอื่น ๆ กล่าวคือ มากกว่าหนึ่งในสามของนายจ้างเห็นว่าคนงานต่างชาติควรมีสิทธิในการ

เข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน ซึ่งถือว่าสูงกว่าภาคการจ้างงานอื่น ๆ แต่มีเพียง 14% เท่านั้นที่เห็นว่าแรงงานควรทำงานล่วงเวลาได้ตามความสมัครใจ

ปัจจัยทางนโยบาย

แรงงานที่ทำงานในฟาร์มเกือบทั้งหมด (96%) เห็นว่าการจดทะเบียนทำให้รู้สึกปลอดภัยเมื่อต้องออกนอกสถานที่ทำงาน และช่วยทำให้หางานง่ายขึ้น (98%) ขณะที่สามในสี่ของนายจ้างรู้สึกว่าการจดทะเบียนช่วยทำให้กิจการดีขึ้น ซึ่งพบว่าสูงกว่าในกลุ่มเจ้าของสวน และมีนายจ้างกว่าหนึ่งในสามเห็นว่าขั้นตอนการจดทะเบียนมีความยุ่งยาก ถ้าหลีกเลี่ยงได้จะดีกว่า นายจ้างเหล่านี้จึงมักพยายามที่จะไม่จดทะเบียนให้แรงงานต่างชาติ และจำนวนหนึ่งหันไปจ้างแรงงานชนกลุ่มน้อย (ที่ไม่อยู่ในข่ายจดทะเบียนได้) แทน จากการสัมภาษณ์ระดับลึกนายจ้างพบว่า เหตุผลสำคัญที่นายจ้างพอใจกับการจดทะเบียนแรงงานเป็นเพราะทำให้ไม่ต้องจ่ายสินบนให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ขณะเดียวกันนายจ้างก็รู้สึกว่า 'เป็นเจ้าของ' แรงงานในระหว่างเวลาที่จดทะเบียนอนุญาตทำงาน ดังนั้นจึงเห็นว่าแรงงานที่จดทะเบียนสามารถออกจากงานได้ก็ต่อเมื่อหมดสัญญาหนึ่งปีตามอายุของการจดทะเบียน

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

สองในสามของนายจ้างเห็นด้วยว่า แรงงานข้ามชาติดีสำหรับประเทศไทยเพราะค่าจ้างถูกกว่าแรงงานไทย แม้ภาคเกษตรจะมีความสำคัญต่อสังคมไทย แต่ก็ไม่ได้เป็นภาคการผลิตที่สำคัญต่อเศรษฐกิจไทยอย่างที่เคยเป็น ดังตัวอย่างของตัวเลข GDP ในปี 2543 ซึ่งสัดส่วนของภาคเกษตรกรรมใน GDP ของประเทศไทยอยู่ที่ประมาณ 11% ขณะที่ในปี 2548 ตัวเลขตกลงไปที่ 7% ส่วนหนึ่งคงเป็นเพราะภาวะหดตัวของผลผลิตทางการเกษตรอันเป็นผลจากความแห้งแล้งที่ต่อเนื่องมา[92] และการเติบโตทางเศรษฐกิจที่รวดเร็วในภาคการผลิตอื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรมการผลิต ดังนั้นจึงเป็นเรื่องยากที่รัฐบาลจะกดดันให้ผู้ประกอบการในภาคเกษตร จ่ายค่าจ้างให้แก่คนงานมากขึ้น ขณะที่กำไรจากการเกษตรกำลังลดลงมากกว่าจะเพิ่มขึ้น

[92] GDP: Q4/2005, Office of the National Economic and Social Development Board, Bangkok, 2006. Note: the GDP figure for agriculture includes agriculture, hunting, forestry and fishing.

7

บทที่ 7: ข้อเสนอแนะ[93]

ก. การคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม

ในการศึกษานี้พบกรณีตัวอย่างที่น่าสนใจของการแสวงประโยชน์จากแรงงานในทั้ง 4 ภาคการจ้างงาน แต่กรณีที่เป็นการละเมิดอย่างรุนแรงนั้นพบในงานรับใช้ในบ้านและในกิจการประมง (ทั้งในธุรกิจเรือประมงและธุรกิจประมงต่อเนื่อง) รูปแบบของการแสวงประโยชน์ ได้แก่ ชั่วโมงทำงานที่ยาวนานและไม่ประจำ บังคับให้ทำงานล่วงเวลา ไม่มีวันหยุดประจำ จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่ควรได้ (ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ) จำกัดเสรีภาพในการเดินทาง และนายจ้างยึดบัตรอนุญาตทำงานตัวจริงไว้

แต่โชคร้ายที่แม้กระทั่งแรงงานชาวไทยในภาคการจ้างงานเหล่านี้เอง ก็ขาดการคุ้มครองในสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานตามกฎหมาย เนื่องจากข้อกำหนดจำนวนมากตามพ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้ครอบคลุมถึงแรงงานในภาคเกษตร งานรับใช้ในบ้าน และกิจการประมง ซึ่งการไม่คุ้มครองเหล่านี้ก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้แรงงานไทยไม่ต้องการทำงานในภาคการจ้างงานที่ศึกษา และเนื่องจากพบว่ามีเด็กจำนวนมากทำงานในกิจการประมงและงานรับใช้ในบ้าน จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่จะให้มีการตรวจสอบแรงงานที่มีประสิทธิภาพในที่ทำงานเหล่านี้ เพื่อเป็นหลักประกันให้กับเด็กที่อายุเกิน 15 ปีขึ้นไปสามารถทำงานโดยได้รับความคุ้มครอง จึงมีข้อเสนอดังนี้:

1. **รัฐบาลไทยควรทบทวนพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานทุกประเภทที่ปัจจุบันไม่อยู่ในการคุ้มครองของกฎหมาย ได้แก่ แรงงานในภาคเกษตรกรรม งานรับใช้ในบ้าน และในเรือประมง**
2. **กระทรวงแรงงานควรรับรองให้มีการคุ้มครองแรงงานอย่างเหมาะสม ต่อแรงงานในกิจการนอกระบบ ให้ครอบคลุมถึงอายุขั้นต่ำในการทำงาน สิทธิในการมีวันหยุด ค่าแรงขั้นต่ำ จำนวนเงินสูงสุดที่หักได้จากเงินเดือน ชั่วโมงทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลาโดยสมัครใจ การได้รับค่าแรงหากต้องทำงานวันหยุด วันลาป่วยและคลอดบุตร และมีสิทธิที่จะตั้งและเข้าร่วมในสหภาพแรงงานหรือกลุ่ม/ชมรมต่าง ๆ ได้ กระทรวงแรงงานควรร่างสัญญามาตรฐานให้ครอบคลุมประเด็นข้างต้นให้กับแต่ละกิจการ (ทั้งภาษาไทยและภาษาที่แรงงานข้ามชาติใช้)**
3. **รัฐบาลไทย โดยเฉพาะกระทรวงแรงงานควรสนับสนุนให้องค์กรประชาสังคมและสมาคมลูกจ้างและนายจ้างมีบทบาทในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในทางปฏิบัติ** ตัวอย่างของการมีส่วนร่วมดูได้จากข้อเสนอแนะในตอนถัดไป
4. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ควรบังคับใช้กฎหมาย เช่น การใช้พ.ร.บ.คุ้มครองเด็กให้ครอบคลุมถึงแรงงานเด็กข้ามชาติในทางปฏิบัติด้วย โดยเฉพาะการสนับสนุนกลไกระดับท้องถิ่นให้คุ้มครองเด็ก เช่น การขยายอำนาจของคณะกรรมการคุ้มครองเด็กให้ครอบคลุมแรงงานเด็กข้ามชาติด้วย

[93] ข้อเสนอแนะที่เป็นตัวเน้นคือข้อเสนอแนะสำคัญ ซึ่งอยู่ในสรุปข้อเสนอแนะสำคัญด้วย

ข. การแสวงประโยชน์และเสรีภาพในการเดินทางเคลื่อนย้าย

การเก็บเอกสารตัวจริงของแรงงานไว้กับนายจ้าง คือ วิธีการหลักของการควบคุมป้องกันไม่ให้แรงงานหลบหนีไปจากเงื่อนไขการทำงานที่เอารัดเอาเปรียบ และจากสถานการณ์บังคับใช้แรงงานในบางครั้ง นอกจากนี้ยังเป็นการคุกคามแรงงานโดยเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย ด้วยการทำให้ไม่สามารถใช้บัตรได้ และเป็นช่องทางในการติดสินบน ซึ่งเป็นปัญหาเกี่ยวพันต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อความสามารถของแรงงานในการหลบหนีไปจากสถานการณ์ที่เอารัดเอาเปรียบและมองหาความช่วยเหลือ

เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว รัฐบาลไทยจึงจำเป็นต้องเริ่มรับประกันว่านายจ้างต้องไม่ควบคุมแรงงานโดยไม่จำเป็น และส่งสัญญาณให้นายจ้างรู้ว่าการจดทะเบียนแรงงานไม่ได้เป็นการให้สิทธินายจ้างจำกัดเสรีภาพในการเดินทางของลูกจ้างแต่อย่างใด ซึ่งสามารถทำได้โดยการพัฒนาแนวทางปฏิบัติที่ว่าด้วยการเดินทางเคลื่อนย้ายแรงงานสำหรับนายจ้าง รวมถึงจำนวนเงินสูงสุดที่นายจ้างจะสามารถหักจากเงินค่าจ้างได้[94] และควรบังคับใช้แนวทางข้างต้นกับแรงงานในภาคการจ้างงานเหล่านี้อย่างเร่งด่วน เพื่อกำหนดกรอบเรื่องการหักกลบลบหนี้เป็นแนวปฏิบัติให้กับนายจ้าง (รวมทั้งสิ่งที่นายจ้างต้องไม่ทำ โดยเฉพาะต้องไม่กักขังลูกจ้างไว้ในที่ทำงาน และการเก็บบัตรตัวจริงของแรงงานไว้)

5. **รัฐบาลไทยควรกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ว่าด้วยสิทธิของแรงงานข้ามชาติ และความรับผิดชอบของนายจ้าง โดยทำการประชาสัมพันธ์และบังคับใช้แนวทางดังกล่าว เพื่อรับรองเสรีภาพในการเดินทางของแรงงาน** โดยต้องระบุอย่างชัดเจนว่านายจ้างต้องไม่จำกัดเสรีภาพของลูกจ้างนอกเวลาทำงานและไม่ควรเก็บเอกสารตัวจริงโดยที่ลูกจ้างไม่ยินยอม รวมทั้งต้องมีบทลงโทษที่เหมาะสมหากมีการฝ่าฝืน (เช่น โทษปรับ และห้ามมิให้นายจ้างที่ฝ่าฝืนจ้างแรงงานข้ามชาติได้อีกในอนาคต)

6. **รัฐบาลไทยควรกำหนดแนวทางปฏิบัติเรื่องความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่รัฐต่อแรงงานข้ามชาติ และสิทธิของแรงงานข้ามชาติ โดยทำการประชาสัมพันธ์และบังคับใช้แนวทางดังกล่าวในกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้รักษากฎหมาย รวมทั้งตำรวจและตรวจคนเข้าเมือง** ทั้งยังควรระบุให้ชัดเจนถึงบทลงโทษเจ้าหน้าที่ผู้ไม่ปฏิบัติตาม และผู้ที่คุกคามแรงงานข้ามชาติ ด้วยการสร้างกลไกในการรายงานทั้งทางเอกสารและการร้องเรียนด้วยตัวเอง เมื่อมีเจ้าหน้าที่ผู้รักษากฎหมายละเมิดสิทธิดังกล่าว

7. รัฐบาลไทยควรแก้ไขกฎหมายกำหนดให้การยึดเอกสารแสดงตนของบุคคลอื่น เพื่อการค้ามนุษย์และ/หรือบังคับแรงงานเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย โดยอาศัยแนวทางจากกฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์ของประเทศสหรัฐอเมริกา ตามมาตรา 1592 ที่กำหนดว่า “บุคคลใดก็ตามที่เจตนาทำลาย ปิดบัง โยกย้าย ยึดเอา หรือครอบครองเอกสารการเดินทาง หรือเอกสารเข้าเมืองอื่น ๆ หรือเอกสารแสดงตนที่ออกให้โดยราชการของบุคคลอีกคนหนึ่ง อันเป็นการส่งเสริมให้เกิดการกระทำที่มีลักษณะเป็นทาส เพื่อป้องกัน (หรือพยายามที่จะ) จำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายหรือเดินทางของผู้ที่เป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ เพื่อรักษาไว้ซึ่งแรงงานหรือบริการของเขาเหล่านั้น จำต้องได้รับโทษปรับ หรือจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ”

8. กระทรวงแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนตามกฎหมาย และองค์กรระหว่างประเทศควรติดตามและรายงานการบังคับใช้กฎหมายอาญาและกฎหมายแรงงานกับนายจ้างที่เอารัดเอาเปรียบ ต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และสาธารณชนเป็นระยะปีละ 2 ครั้ง

9. กระทรวงยุติธรรมร่วมกับหน่วยงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ควรติดตามและรายงานกรณีแรงงานข้ามชาติที่ถูกเรียกสินบน แสวงประโยชน์ คุกคาม และ

[94] รัฐบาลไทยได้ดำเนินการเรื่องนี้ในภาคการจ้างงานที่เป็นทางการ โดยมาตรา 76 ของ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด และสามารถหักได้ไม่เกิน 20% เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง แต่รัฐบาลไทยควรกำหนดแนวทางปฏิบัติดังกล่าวนี้ให้ครอบคลุมถึงแรงงานในภาคเกษตร งานรับใช้ในบ้าน และลูกเรือประมงด้วย

ละเมิดโดยเจ้าหน้าที่รัฐและตำรวจ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าผู้ฝ่าฝืนเหล่านี้ได้รับโทษตามสมควร และควรรายงานต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติและสาธารณชนเป็นระยะปีละ 2 ครั้ง

ค. กลไกการร้องเรียน

แรงงานข้ามชาติที่เผชิญกับการถูกเอารัดเอาเปรียบนั้นไม่รู้ว่าจะไปร้องเรียนที่ไหนและอย่างไร โดยทั่วไปแล้ว แรงงานในกรุงเทพฯและจังหวัดใกล้เคียงไม่เห็นว่าเจ้าหน้าที่รัฐ หรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรพัฒนาเอกชนเป็นจุดให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการทำงาน จึงจำเป็นต้องเปิดช่องทางให้แรงงานเหล่านี้เข้าถึงได้มากขึ้น

10. กระทรวงแรงงานควรสร้างกลไกการร้องเรียนที่สะดวกและมีประสิทธิภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติเพื่อรายงานการถูกเอารัดเอาเปรียบในที่ทำงาน พร้อมทั้งมีเจ้าหน้าที่ที่สามารถสื่อสารด้วยภาษาของแรงงาน หรือมีล่ามให้สำหรับแรงงานที่ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้

กลไกการร้องเรียนเรื่องการถูกเอารัดเอาเปรียบสำหรับแรงงานข้ามชาติควรเป็นดังนี้:

ก. บริหารจัดการโดยเจ้าหน้าที่แรงงานในระดับท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย เพื่อรับข้อร้องเรียนเรื่องแรงงานจากแรงงานและองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หมายถึงว่าศูนย์แรงงานควรจะต้องมีทรัพยากรและความสามารถในการรับข้อร้องเรียนดังกล่าวด้วยภาษาที่หลากหลาย

ข. จัดให้มีเจ้าหน้าที่สายด่วน ซึ่งใช้ภาษาของแรงงานข้ามชาติได้อย่างชำนาญ เพื่อให้แรงงานสามารถร้องเรียน และขอคำแนะนำในการรับมือกับการแสวงประโยชน์ได้โดยตรง

ค. ให้คำแนะนำแก่แรงงานในเรื่องความช่วยเหลือทางสังคมที่จำเป็น เช่น ทนายความ บริการสุขภาพ ล่าม ที่พักพิงฉุกเฉิน ฯลฯ

ง. ควรจัดสรรเงินบางส่วนจากค่าธรรมเนียมในการจดทะเบียนแรงงานมาเป็นทุนในการดำเนินงานเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ

จ. ให้ความสำคัญกับข้อร้องเรียนจากสถานประกอบการนอกระบบ ซึ่งอาจมีแรงงานเด็กข้ามชาติทำงาน

ฉ. ควรทำให้กลไกการร้องเรียนเป็นที่รู้จักทั่วไปของแรงงานต่างชาติ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ควรให้คำแนะนำว่าจะร้องเรียนเรื่องการแสวงประโยชน์ได้ที่ไหนและอย่างไร ได้แก่ ผ่านสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ ทั้งในประเทศต้นทางและปลายทางด้วยภาษาของแรงงานข้ามชาติเอง และต้องให้ความมั่นใจกับแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้จดทะเบียนว่าจะไม่ถูกส่งกลับหรือถูกจับเมื่อรายงานเรื่องการละเมิดแรงงาน

ช. จัดตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียนให้เป็นระบบ ให้สามารถติดตามข้อร้องเรียนในระดับท้องถิ่นได้ และกำกับติดตามโดยองค์กรอิสระ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่แรงงานข้ามชาติรู้สึกว่าถูกคุกคามจากเจ้าหน้าที่ที่ทุจริต กลไกในการติดตามนี้ควรพิจารณาข้อเรียกร้องอย่างไม่คำนึงถึงสถานะทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติ โดยอาจให้อยู่ในความดูแลของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ หรือองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น

11. กระทรวงแรงงานควรสร้างเสริมความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐที่รับผิดชอบเรื่องแรงงานข้ามชาติในทุกท้องที่ กับสหภาพแรงงาน และองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อเข้าให้ถึงทั้งนายจ้างและแรงงานข้ามชาติ

    ก. สมาคมลูกจ้างที่ได้รับอนุญาต และองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงานข้ามชาติและสิทธิเด็กควรให้ข้อมูลต่อกระทรวงแรงงาน เรื่องสถานที่ทำงานซึ่งแรงงานข้ามชาติอยู่ในภาวะเปราะบางเสี่ยงต่อการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ

    ข. ผู้ตรวจแรงงานควรทำงานร่วมกับสมาคมลูกจ้างและองค์กรพัฒนาเอกชนที่เข้าใจได้ทั้งสองภาษาในการตรวจสอบและติดตามสถานที่ทำงานต่าง ๆ

ง. การสร้างความเข้มแข็งให้กับแรงงานข้ามชาติ

แม้จะมีการคุ้มครองแรงงานที่เป็นทางการและกลไกการร้องเรียนที่เหมาะสม แต่ก็ยังมีช่องว่างทางความรู้ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการจดทะเบียนของแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งเรื่องกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติ และการเข้าถึงบริการต่าง ๆ แรงงานจำนวนมากขาดความรู้ในเรื่องเงื่อนไขการจ้างงานที่เอารัดเอาเปรียบหรือผิดกฎหมาย และมักยินยอมทำงานในเงื่อนไขเหล่านั้นเพื่อให้ได้ผล รัฐบาลของทั้งประเทศต้นทางและปลายทาง รวมถึงองค์กรพัฒนาเอกชนและสหภาพแรงงาน จึงควรริเริ่มให้ความรู้ในเรื่องสิทธิของตัวเองแก่แรงงานข้ามชาติ ตัวอย่างเช่น สถานกงสุลฟิลิปปินส์ในฮ่องกงได้จัดสัมมนาสัญจรเรื่อง ‘รู้จักสิทธิตัวเอง’ ในชุมชนแรงงานข้ามชาติในวันหยุด สัมมนาเหล่านี้เป็นความร่วมมือของเจ้าหน้าที่กรมแรงงานฮ่องกง สหภาพแรงงาน และองค์กรพัฒนาเอกชน นอกจากนี้ยังมีช่วงถาม-ตอบในรายการวิทยุ ซึ่งเน้นกลุ่มผู้ฟังที่เป็นแรงงานข้ามชาติรับใช้ในบ้านอีกด้วย ขณะเดียวกัน เจ้าหน้าที่กรมแรงงานในท้องถิ่น สมาคมลูกจ้าง และองค์กรพัฒนาเอกชนควรจะต้องเข้าถึงตัวแรงงานข้ามชาติและนายจ้างได้มากกว่าเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางและองค์กรระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะในระดับบริหารจัดการหรือระดับปฏิบัติก็ตาม

สหภาพแรงงานและสมาคมลูกจ้างที่ไม่เป็นทางการในประเทศไทย ยังไม่ได้ช่วยกดดันให้เกิดการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติอย่างเหมาะสม ปัจจุบันไม่มีสมาคมแรงงานใด ๆ ในประเทศไทยที่ทำงานให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ ที่จริงแล้วยังไม่มีสหภาพแรงงานไทยใด ๆ เลยใน 4 ภาคการจ้างงานที่ทำการศึกษาด้วยซ้ำไป สมาคมแรงงานควรให้ความสนใจในการทำงานด้านนี้ ดังตัวอย่างของสมาคมแรงงานมาเลเซียที่ให้ข้อมูลพื้นฐานแก่แรงงานต่างชาติ เช่น แนะนำข้อมูลของสมาคมต่าง ๆ ในท้องถิ่น จารีตประเพณีทางศาสนา ข้อห้าม จริยธรรมในการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังให้ข้อมูลในเรื่องโอกาสเพิ่มทักษะเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และฝึกอบรมให้แรงงานข้ามชาติมีทักษะความชำนาญมากขึ้นเมื่อกลับบ้าน สมาคมดังกล่าวยังระบุรายชื่อนายจ้างที่กดขี่แรงงานและสร้างปัญหา และกระตุ้นให้ทางราชการใช้มาตรการลงโทษนายจ้างเหล่านี้เท่าที่จะเป็นไปได้อีกด้วย

12. รัฐบาลของประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง ควรสร้างความเข้มแข็งให้กับแรงงานข้ามชาติ ดังนี้:

    ก. รัฐบาลของประเทศต้นทางควรให้ข้อมูลที่เพียงพอในเรื่องการทำงานและทักษะการใช้ชีวิตในประเทศไทยแก่ผู้หญิงและเด็กที่อายุเกิน 15 ปี เพื่อให้สามารถรับมือกับการล่วงละเมิดและการแสวงประโยชน์ได้ การริเริ่มข้อนี้ควรมุ่งเป้าเป็นพิเศษไปยังกลุ่มที่ไม่ได้เดินทางผ่านช่องทางข้ามแดนปกติ เนื่องจากมีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากที่ผ่านช่องทางไม่ปกติ ซึ่งเป็นกลุ่มที่เปราะบางเสี่ยงต่อการค้ามนุษย์และการแสวงประโยชน์มากกว่า โดยเฉพาะเป็นกลุ่มที่เข้าไม่ถึงข้อมูลที่ช่วยให้พ้นจากสถานการณ์ดังกล่าว

    ข. รัฐบาลไทย ร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนหรือองค์กรระหว่างประเทศควรทำการสำรวจเครือข่ายที่ทำงานกับแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ที่มีการใช้แรงงานข้ามชาติเข้มข้น เพื่อระบุได้ว่าใคร หรือหน่วยงานใด ช่วยเหลือและให้บริการเฉพาะด้านต่าง ๆ ต่อแรงงาน และเผยแพร่ข้อมูลเหล่านี้ต่อแรงงานข้ามชาติในภาษาของแรงงานเอง

ค. กระทรวงแรงงานร่วมกับสถานทูตของประเทศต้นทาง องค์กรพัฒนาเอกชนและสมาคมลูกจ้างควรส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติตระหนักและไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เป็นการแสวงประโยชน์ในประเทศไทย ซึ่งอาจทำในลักษณะให้การศึกษาโดยเจ้าหน้าที่แรงงานท้องถิ่น สมาคมลูกจ้างและ/หรือองค์กรพัฒนาเอกชน

ง. กระทรวงแรงงานควรระบุไว้อย่างชัดเจนว่าใบอนุญาตทำงานและเอกสารแสดงตนอื่น ๆ เป็นทรัพย์สินของแรงงานต่างชาติ ซึ่งต้องถือไว้กับตัวตลอดเวลา

13. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมาพันธ์สหภาพแรงงานเสรีระหว่างประเทศ และสหภาพแรงงานระหว่างประเทศอื่น ๆ ควรเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานของไทย เพื่อสนับสนุนแรงงานข้ามชาติเข้าเป็นสมาชิก และสนับสนุนการคุ้มครองในกิจการการจ้างงานนอกระบบ

14. ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานที่ทำงานเชิงรุก องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมาพันธ์สหภาพแรงงานเสรีระหว่างประเทศ และสหภาพแรงงานระหว่างประเทศอื่น ๆ ควรสนับสนุนและสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับกลุ่มลูกจ้างในกิจการนอกระบบของแรงงานข้ามชาติในไทย โดยการช่วยฝึกอบรมในด้านการจัดการ รวบรวมข้อมูล และเฝ้าระวังการละเมิดแรงงานและต่อสู้กับการเอารัดเอาเปรียบ

15. สมาคมลูกจ้าง และองค์กรพัฒนาเอกชน ร่วมกับองค์การระหว่างประเทศควร:

ก. รณรงค์ในชุมชนแรงงานข้ามชาติ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการแสวงประโยชน์และปัญหาที่เด็กและแรงงานวัยเยาว์เผชิญในที่ทำงานเหล่านี้ และเพื่อให้ชุมชนสามารถกำหนดเงื่อนไขในการทำงานที่ยอมรับไม่ได้สำหรับเด็ก

ข. สมาคมลูกจ้างและองค์กรพัฒนาเอกชนควรทำงานร่วมกับชุมชนแรงงานข้ามชาติ ในการพัฒนาข้อมูลข่าวสารเรื่องการคุ้มครองตัวเองในที่ทำงานแก่เด็กและผู้หญิง และสมาชิกคนอื่น ๆ ในชุมชนจะสามารถคุ้มครองเด็กและผู้หญิงได้อย่างไร และควรเผยแพร่ข้อมูลเป็นภาษาของแรงงานข้ามชาติเอง ผ่านสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ และในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการยกระดับความเข้าใจในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ทั้งองค์กรพัฒนาเอกชน นายจ้าง และสมาคมลูกจ้างควรรวบรวมและใช้สถานการณ์ของการแสวงประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติในชีวิตจริงเป็นภาพตัวอย่างให้เห็นถึงวิธีการแก้ไขปัญหาในสถานที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จ. การศึกษา

มีแรงงานเด็กข้ามชาติเพียงจำนวนน้อยเท่านั้นที่ได้รับการศึกษาในโรงเรียน โดยอุปสรรคสำคัญคือภาระงานและไม่มีโรงเรียนใกล้บ้าน หรือไม่รู้ข้อมูลเรื่องระบบการเรียนการสอน ศูนย์ช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติจึงควรมีบทบาทในการให้ข้อมูลข่าวสารด้านการเอารัดเอาเปรียบ

16. กระทรวงศึกษาธิการควรจัดตั้งโรงเรียนหรือศูนย์การเรียนรู้ใกล้บริเวณที่ทำงานของแรงงานข้ามชาติ โดยมีตารางการให้บริการที่ยืดหยุ่น เพื่อให้แรงงานสามารถเข้าร่วมได้ โดยเฉพาะในวันหยุด

17. กระทรวงศึกษาธิการควรร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนจัดโครงการเชื่อมความร่วมมือให้แก่แรงงานข้ามชาติทั้งเด็กและเยาวชนที่ไม่ได้รับการศึกษา หรือขาดทักษะด้านภาษาไทย ให้เข้าเรียนในโรงเรียนไทยได้

18. รัฐบาลไทยควรร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนและองค์การระหว่างประเทศ จัดโครงการสอนภาษาไทยให้แก่แรงงานข้ามชาติ โดยเน้นถึงภาษาสื่อสารในการใช้ชีวิตและทำงานในเมืองไทย

19. **กระทรวงศึกษาธิการควรทำงานร่วมกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้มั่นใจว่าตำรวจจะดูแลสิทธิตามกฎหมายของแรงงานเด็กต่างชาติในการได้รับการศึกษา แม้ว่าจะเป็นแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมายก็ตาม**

20. **องค์กรพัฒนาเอกชนและรัฐบาลไทย ด้วยการสนับสนุนจากองค์กรระหว่างประเทศควรตั้งกลุ่ม/ชมรมด้านการศึกษาและสุขภาพที่ไม่เป็นทางการในพื้นที่เหล่านี้**

ฉ. การจ้างงาน

ลักษณะการจ้างงานแรงงานเด็กและผู้หญิงนอกระบบในภาคการจ้างงานเหล่านี้ หมายถึงการที่ชุมชนแรงงานข้ามชาติและโดยเฉพาะแรงงานที่เข้ามาทำงานระยะยาว (อาจเป็นนายหน้า) ต้องมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ

21. **สมาคมนายจ้างและลูกจ้าง องค์กรระหว่างประเทศและองค์กรพัฒนาเอกชน ควรกระตุ้นให้ชุมชนแรงงานข้ามชาติ (และนายหน้าอย่างไม่เป็นทางการ) ให้รอบคอบมากขึ้นในการเจรจาต่อรองเงื่อนไขการทำงานเพื่อรักษาผลประโยชน์ของแรงงานข้ามชาติ การกระตุ้นนี้ควรรวมถึงการฝึกอบรม เพื่อให้ชุมชนแรงงานข้ามชาติสามารถกำหนดเงื่อนไขต่ำสุดในการทำงานที่พวกเขายินยอมได้**

ช. บทบาทของนายจ้าง

นายจ้างบางคนมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน ซึ่งอาจไม่ได้เป็นเพราะความโหดร้ายของนายจ้างเสมอไป แต่อาจเป็นเพราะขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งบริบททางสังคมวัฒนธรรมที่ทำให้การปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติเป็นไปในทางแสวงประโยชน์ได้ จากการสัมภาษณ์นายจ้าง และผู้ให้ข้อมูลหลักและข้อมูลที่สำรวจพบว่า สังคมไทยมีความเข้าใจในเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติและการแสวงประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติน้อยมาก แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงทางกฎหมาย แต่การเอารัดเอาเปรียบจะยังคงมีต่อเนื่อง หากนายจ้างไม่ตระหนักว่าแรงงานข้ามชาติมีสิทธิเท่าเทียมกับพลเมืองไทย การรณรงค์ให้ข้อมูลที่มุ่งเป้าโดยตรงไปยังกลุ่มนายจ้างเป็นการเฉพาะได้ผลดีในถิ่นปลายทางบางประเทศ ดังตัวอย่างประเทศสิงคโปร์ นายจ้างที่จ้างแรงงานรับใช้ในบ้านเป็นคนต่างชาติครั้งแรกต้องเข้าโปรแกรมสำหรับนายจ้างครึ่งวัน เพื่อให้ความรู้แก่นายจ้างในเรื่องบทบาทความรับผิดชอบ และเอาใจใส่แรงงานรับใช้ในบ้าน อันเป็นการปรับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้าง

22. ***กระทรวงแรงงานร่วมกับสมาคมนายจ้างและลูกจ้าง และองค์กรพัฒนาเอกชน ควรพัฒนาเครื่องมือการรณรงค์ให้ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้การศึกษาในเรื่องสิทธิเด็กและแรงงานข้ามชาติแก่นายจ้างในแต่ละกิจการ ตัวอย่างเช่น การสื่อผ่านภาพยนตร์/วิดีโอ หรือการจัดสัมมนาพูดคุยสัญจรให้แก่นายจ้างที่มีแรงงานข้ามชาติ***

การให้ความรู้แก่นายจ้างเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา ขณะเดียวกันผู้ที่ฝ่าฝืนกฎหมายและแสวงประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติต้องได้รับโทษ และส่งเสริมสนับสนุนนายจ้างที่คุ้มครองสิทธิของแรงงาน

23. สมาคมนายจ้างควรเห็นคุณค่าของนายจ้างที่มีจริยธรรม ที่ให้การคุ้มครองแรงงาน และปฏิบัติต่อแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติอย่างเท่าเทียมกัน เช่น ให้รางวัล หรือส่งเสริมในลักษณะอื่น ๆ แก่นายจ้างเหล่านั้น

ซ. ทัศนคติต่อแรงงานข้ามชาติ

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติไม่เพียงเรียกร้องให้เกิดในกลุ่มนายจ้างที่จ้างแรงงานข้ามชาติใน 4 ภาคการจ้างงานนี้เท่านั้น แต่ยังเรียกร้องให้เกิดขึ้นในวงกว้าง ซึ่งเป็นการเปลี่ยนความเข้าใจทางสังคมวัฒนธรรมของสังคมไทยที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้คนในสังคมมีความรับผิดชอบต่อสิทธิของเด็กมากขึ้น จึงควรเริ่มต้นด้วยการเน้นถึงความจริงที่ว่าความต้องการของแรงงานเด็กข้ามชาติเองก็เป็นเช่นเดียวกับเด็กทุกคน และเป็นสิทธิที่เด็กทุกคนควรได้รับไม่ว่าอยู่ที่ใดก็ตาม

24. สมาคมนายจ้างและลูกจ้างควรสร้างความตระหนักให้แก่สาธารณชน โดยเฉพาะสังคมไทยเกี่ยวกับภาวะขาดแคลนแรงงานและหนทางที่ชุมชนแรงงานข้ามชาติจะอาศัยอยู่ร่วมกับคนไทยได้อย่างปกติสุข ซึ่งเป็นประโยชน์กับทั้งแรงงานท้องถิ่นและแรงงานข้ามชาติ ด้วยช่องทางใหม่ ๆ เช่น การสื่อผ่านภาพยนตร์ รายการโทรทัศน์ การ์ตูน และระบบการศึกษา

25. นายจ้างและสมาคมลูกจ้างควรส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนข้ามวัฒนธรรม ซึ่งรวมทั้งคนในชุมชนและแรงงานข้ามชาติ และสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน

26. รัฐบาลไทยร่วมกับสมาคมลูกจ้างและองค์กรพัฒนาเอกชนควรร่วมรณรงค์ในกลุ่มเป้าหมายทั้งชุมชนคนไทยและแรงงานข้ามชาติ ให้กำหนดสิทธิของแรงงานเด็กข้ามชาติด้านต่าง ๆ เช่น การรณรงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิเด็กในชุมชนแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะด้านการทำงาน

ฌ. การสนับสนุนการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ปลอดภัยและถูกกฎหมาย

จากทัศนะของแรงงานข้ามชาตินั้น แม้ว่าจะมีสถานะทางกฎหมายแต่ก็ไม่ได้เป็นการคุ้มครองจากเงื่อนไขที่เอารัดเอาเปรียบแต่อย่างใด ทั้งยังกลายเป็นอุปสรรคของการเปลี่ยนนายจ้างในอนาคต โดยเฉพาะแรงงานที่ไม่มีชื่ออยู่ใน ทร.38/1 และมีใบอนุญาตทำงาน หนึ่งในสามของแรงงานข้ามชาติที่ให้สัมภาษณ์ไม่ได้จดทะเบียน ซึ่งเท่ากับว่าทำงานอยู่ในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย แม้ว่าทั้งนายจ้างและแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่ในการศึกษาครั้งนี้จะมีทัศนะเชิงบวกต่อการจดทะเบียนแรงงาน แต่บางคนก็รู้สึกว่าขั้นตอนของการจดทะเบียนยุ่งยากซับซ้อน ใช้เวลารวมทั้งมีค่าใช้จ่าย ซึ่งจูงใจให้จดทะเบียนน้อยมาก ดังนั้นจึงควรเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการจดทะเบียนให้ง่ายขึ้นและยุ่งยากน้อยลงกว่านี้ เพื่อกระตุ้นอัตราการจดทะเบียนของแรงงาน

ความพยายามร่วมมือที่จะลงโทษนายจ้างที่จำกัดเสรีภาพในการเดินทางของแรงงานข้ามชาติโดยไม่มีเหตุจำเป็น จะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย เช่น การบริหารจัดการการเงินที่ไม่เท่าเทียมที่ถูกกำหนดโดยค่าจดทะเบียนแรงงาน และการลดขั้นตอนในการขอเปลี่ยนงานและเปลี่ยนนายจ้างให้ง่ายขึ้น รัฐบาลไทยจะต้องพิจารณาวิธีการทางเลือกสำหรับแรงงานข้ามชาติในการจ่ายค่าจดทะเบียนแรงงาน เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานต้องขึ้นอยู่กับนายจ้าง แนวทางปฏิบัติปัจจุบันคือการปล่อยให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงจัดการจ่ายค่าธรรมเนียมกันเอง ซึ่งนำไปสู่การผูกมัดให้เป็นหนี้ และส่งผลต่อเสรีภาพในการเดินทางไปไหนมาไหนของแรงงานข้ามชาติ อันเป็นสถานการณ์ที่ไม่สามารถต่อต้านหรือไม่ยอมได้

27. กระทรวงมหาดไทยและกระทรวงแรงงานควรเร่งรัดการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างงานที่รัฐบาลไทยลงนามร่วมกับประเทศลาว กัมพูชา และพม่า โดยเฉพาะแรงงานในภาคการจ้างงานที่ไม่อยู่ในระบบ ทั้งนี้เพื่อสร้างกลไกต่อเนื่องที่มีประสิทธิภาพในการบริหารแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองมาตลอดปี

28. แม้ว่าเป้าหมายในระยะยาวคือระบบบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประเมินโดยอุปสงค์และอุปทานของแรงงานข้ามชาติ แต่ในระยะสั้น การเปิดให้จดทะเบียนในช่วงที่กำหนดยังต้องดำเนินต่อไปสำหรับแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า[95] ดังนั้น ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงแรงงานข้างล่างนี้ เพื่อให้กระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยมีประสิทธิภาพมากขึ้นดังนี้ :

    ก. ควรขยายเวลาการจดทะเบียนเป็น 3 เดือน (เพื่อให้แรงงานข้ามชาติรู้และมาจดทะเบียนมากขึ้น)

    ข. ควรขยายเวลาให้กับแรงงานข้ามชาติในการจดทะเบียนแต่ละครั้งให้อยู่ในเมืองไทยได้ 2 ปี

    ค. ควรลดค่าธรรมเนียมในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติใน 4 ภาคการจ้างงานเหล่านี้ ให้เท่ากับค่าจ้างหนึ่งเดือน (เป็นอัตราที่แรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้ถูกแสวงประโยชน์ใน 4 ภาคการจ้างงานนี้ได้รับ)

    ง. จากค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนที่สูง รัฐบาลควรจัดตั้งกองทุนสำหรับให้แรงงานข้ามชาติขอยืมทดลองจ่ายค่าจดทะเบียนแรงงานก่อน แทนที่จะให้นายจ้างจ่ายล่วงหน้า

    จ. สำหรับแรงงานที่ร้องเรียนเรื่องการถูกเอารัดเอาเปรียบและหรือถูกกระทำรุนแรง ควรลดขั้นตอนในการขอเปลี่ยนนายจ้าง คือตัดเงื่อนไขที่ต้องให้นายจ้างคนเก่ายอมให้เปลี่ยนงานได้ ในกรณีดังกล่าวหากมีค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนงานควรไม่คิดเงิน ทั้งนี้ต้องแยกให้ออกระหว่างลูกจ้างที่ออกจากงานเนื่องจากเงื่อนไขการทำงานที่เอารัดเอาเปรียบ กับลูกจ้างที่เปลี่ยนงานบ่อยเพราะอยากเปลี่ยนงานหรือนายจ้าง

    ฉ. ลดขั้นตอนสำหรับนายจ้าง เพื่อให้สามารถจ้างแรงงานข้ามชาติรายใหม่นอกระยะเวลาจดทะเบียนได้ง่ายขึ้น

    ช. ฝึกอบรมความสามารถให้กับเจ้าหน้าที่รับจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

    ซ. จัดหาล่ามให้ในระหว่างกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

    ฌ. สร้างฐานข้อมูลที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการจดทะเบียนแรงงาน (เพื่อให้นายจ้างสามารถระบุวันเวลาที่แน่นอนในการจดทะเบียนแรงงาน)

    ญ. ทำงานร่วมกับองค์กรส่วนท้องถิ่น เช่น อบต. เทศบาล และองค์กรพัฒนาเอกชน ให้มีบทบาทร่วมกันในกระบวนการจดทะเบียนแรงงาน เพื่ออำนวยความสะดวกและทำให้ขั้นตอนการจดทะเบียนทำได้เร็วขึ้น

    ฎ. จัดเตรียมและเผยแพร่ข้อมูลการจดทะเบียนที่ชัดเจนให้กับทั้งนายจ้างและแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้จึงควรมีทั้งภาษาไทยและภาษาของแรงงานข้ามชาติ และเผยแพร่ผ่านช่องทางที่หลากหลาย รวมทั้งเครือข่ายในชุมชน การเผยแพร่ข้อมูลควรทำล่วงหน้าก่อนการเปิดรับจดทะเบียน

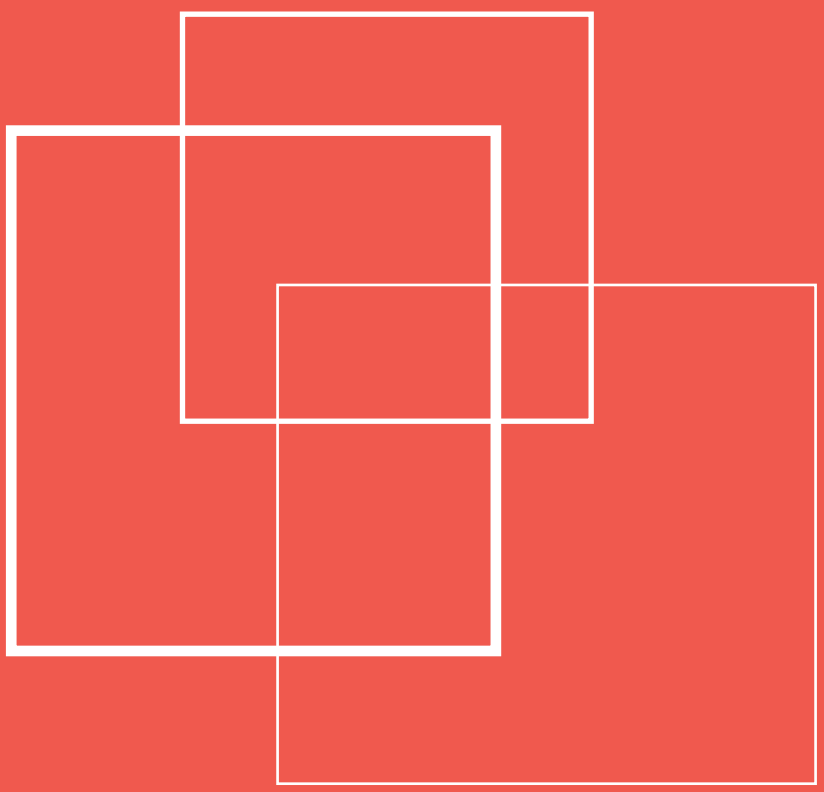
[95] แม้จะมีบันทึกข้อตกลงในเรื่องความร่วมมือในการจ้างงานระหว่างรัฐบาลไทยกับพม่า แต่ยังไม่มีการดำเนินการใด ๆ

ฏ. ประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการจดทะเบียนให้กับคนอื่น ๆ ในชุมชน เช่น ตำรวจ และเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง เพื่อลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างแรงงานข้ามชาติและผู้รักษากฎหมาย และทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถเดินทางภายในจังหวัดมาจดทะเบียนได้

ฐ. กำหนดข้อปฏิบัติให้กับตรวจคนเข้าเมืองและตำรวจ เพื่อรับรองว่าแรงงานต่างชาติที่อยู่ระหว่างกระบวนการจดทะเบียน ซึ่งยังไม่ได้ใบอนุญาตทำงานสามารถที่จะเดินทางเคลื่อนย้ายได้อย่างไม่ผิดกฎหมายและปลอดภัย โดยไม่ต้องเสี่ยงต่อการถูกจับและส่งตัวกลับ และควรกำหนดบทลงโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐ หากพบว่าข่มขู่หรือคุกคามแรงงานข้ามชาติในระหว่างขั้นตอนการจดทะเบียน

29. **กระทรวงแรงงาน ร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมาคมนายจ้างและลูกจ้าง และองค์กรพัฒนาเอกชน ควรสังเกตและประเมินผลกระทบของนโยบายและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเป็นประจำทุกปี**

ภาคผนวก



ภาคผนวก 1

แบบสอบถามต้นแบบสำหรับแรงงาน

หมายเหตุ: เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจเดิมนั้น ได้มีการปรับและเสนอแนะให้มีการแก้ไข เพื่อให้นักวิจัยที่ต้องการศึกษาในประเด็นการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาตินำไปพิจารณา ซึ่งการปรับเปลี่ยนเหล่านี้สังเกตได้จากตัวอักษรที่มีสี ส่วน**อักษรตัวหนา**คือข้อเสนอแนะหรือการปรับแก้ข้อความ ในขณะที่*ตัวอักษรเอียง*คือคำถามเดิมที่เพิ่มเติมข้อเสนอแนะและอธิบายเหตุผลในการปรับเปลี่ยน

เลขที่แบบสอบถาม ☐☐☐☐

แบบสอบถามสำหรับแรงงาน

เกณฑ์สำหรับการสัมภาษณ์แรงงาน: (ฉบับปรับเปลี่ยน)

1) **แรงงานผู้ชายอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี**
2) แรงงานผู้หญิงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี
3) ทำงานในอาชีพนี้อย่างน้อย 2 เดือน
4) ถ้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ต้องเป็นโรงงานที่มีจำนวนแรงงานทั้งหมดไม่เกิน 50 คน
5) ไม่ใช่คนไทย
6) ไม่มีบัตรประจำตัวประชาชน *(รวมถึงบัตรสีต่างๆ)*

เกณฑ์สำหรับการสัมภาษณ์แรงงาน: (ฉบับเดิม)

1. ***แรงงานผู้ชายอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี***
2. *แรงงานผู้หญิงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี*
3. *ทำงานในอาชีพนี้อย่างน้อย 2 เดือน*
4. *ถ้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ต้องเป็นโรงงานที่มีจำนวนแรงงานทั้งหมดไม่เกิน 50 คน*
5. *ไม่ใช่คนไทย*
6. *ไม่มีบัตรประจำตัวประชาชน (รวมถึงบัตรสีต่างๆ)*

ข้อเสนอแนะ: *ในคำถามเดิมได้แยกเป็นแรงงานผู้ชายอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี และ แรงงานผู้หญิงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี เนื่องจากโครงการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) ต้องการศึกษาแรงงานเด็กและผู้หญิง (อายุน้อยกว่า 25 ปี) อย่างไรก็ตาม นักวิจัยเกรงว่าแรงงานผู้ชายจำนวนมากจะไม่ตอบว่าตนเองอายุต่ำกว่า 18 ปี แม้ว่าผลการวิเคราะห์พบว่าอายุของแรงงานทั้งชายหญิงนั้นเหมือนกัน จึงเป็นการยากที่จะตัดสินใจเรื่องความแตกต่างทางเพศของแรงงาน ระหว่างภาคการทำงานที่มีความแตกต่างเรื่องอายุของแรงงาน*

กิจการ

- ☐ เกษตรกรรม *(ระบุ ชนิดของการเกษตร สวนผลไม้ สวนผัก ดอกไม้ หรือเลี้ยงสัตว์)* .....
- ☐ ประมง *(ระบุ เรือประมง หรือประมงต่อเนื่อง)* .....
- ☐ โรงงานทอผ้า หรือตัดเย็บเสื้อผ้า ขนาดเล็ก
- ☐ งานรับใช้ในบ้าน

ที่ตั้งของสถานประกอบการ

ตำบล ..... อำเภอ ..... จังหวัด .....

การสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ ครั้งที่ 1	**การสัมภาษณ์ ครั้งที่ 2**	**การสัมภาษณ์ ครั้งที่ 3**
วัน เดือน ปี	วัน เดือน ปี	วัน เดือน ปี .....
เวลาเริ่มสัมภาษณ์	เวลาเริ่มสัมภาษณ์	เวลาเริ่มสัมภาษณ์ .....
เวลาสิ้นสุดสัมภาษณ์	เวลาสิ้นสุดสัมภาษณ์	เวลาสิ้นสุดสัมภาษณ์ .....
รวมเวลาสัมภาษณ์	รวมเวลาสัมภาษณ์	รวมเวลาสัมภาษณ์ .....

พนักงานสัมภาษณ์ ..... ลายเซ็นต์ ..... วัน/เดือน/ปี .....
ผู้ควบคุมงานสนาม ..... ลายเซ็นต์ ..... วัน/เดือน/ปี .....

ใบแสดงความยินยอมให้สัมภาษณ์

สวัสดีค่ะ/ครับ ดิฉัน/ผม ชื่อ ..... เป็นพนักงานสัมภาษณ์ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ขณะนี้สถาบันฯ ได้ร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการจ้างงานแรงงานต่างด้าว โดยจะนำผลของการศึกษาวิจัยนี้ไปรณรงค์และพัฒนาแผนโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงานต่างด้าวในการปรับปรุงเงื่อนไขในการจ้างงานให้ดีขึ้น ในฐานะที่คุณเองเป็นแรงงานต่างด้าวก็จะได้รับประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ด้วยเช่นกัน

ดิฉัน/ผม ขออนุญาตถามคำถามซึ่งจะใช้เวลาประมาณครึ่งชั่วโมง โดยจะจดคำตอบของคุณลงในแบบสอบถาม ในการสัมภาษณ์นี้ คุณไม่ต้องบอกชื่อ หรือรายละเอียดใด ๆ ที่เกี่ยวพันถึงตัวคุณ ข้อมูลทุกอย่างที่ได้จะถูกเก็บรักษาไว้เป็น **ความลับที่สุด** และจะใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้คุณมีสิทธิ์จะให้สัมภาษณ์หรือไม่ก็ได้ การสัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับความสมัครใจโดยคุณไม่ต้องตอบคำถามข้อที่ไม่อยากตอบ และมีสิทธิ์ที่จะหยุดให้สัมภาษณ์เมื่อไรก็ได้ อย่างไรก็ตาม เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคุณจะมีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้และให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนทุกข้อ ความคิดเห็นของคุณสำคัญมากสำหรับการศึกษาครั้งนี้ หากมีข้อสงสัยใด ๆ เกี่ยวกับการศึกษาครั้งนี้กรุณาถามได้

คำถามคัดกรอง:

คำถาม: ขออนุญาตเริ่มการสัมภาษณ์ได้ไหมคะ/ครับ?

1	ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาต	**เริ่มการสัมภาษณ์**
2	ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่อนุญาต	**จบการสัมภาษณ์**

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

1.1 เพศของผู้ให้สัมภาษณ์

(1) ชาย

(2) หญิง

1.2 คุณอายุเท่าไร ..... *(เต็มปี)*

1.3 คุณเกิดที่ไหน

(1) ไทย

(2) พม่า

(3) ลาว

(4) กัมพูชา

(5) อื่น ๆ *(ระบุ)* .....

1.4 คุณมีเชื้อชาติอะไร

(1) พม่า → 1.1) พม่า

1.2) ไทใหญ่ (ฉาน)

1.3) มอญ

1.4) กะเหรี่ยง

(2) ลาว

(3) กัมพูชา

(4) อื่น ๆ *(ระบุ)* .....

จบการสัมภาษณ์ถ้ามีเชื้อชาติไทย

1.5 คุณมาเมืองไทยครั้งนี้เป็นครั้งแรกใช่หรือไม่

(1) ใช่

(2) ไม่ใช่ → คุณมาเมืองไทยกี่ครั้งแล้ว _____ ครั้ง *(นับรวมครั้งปัจจุบัน แต่ไม่นับรวมการกลับไปเยี่ยมบ้าน)*

1.6 คุณมาเมืองไทยครั้งแรกเมื่อคุณอายุ _____ ปี

1.7 นายจ้างจัดที่พักให้สำหรับแรงงานหรือไม่

(1) จัดให้

(2) ไม่จัดให้

คำถามเดิม: *คุณได้รับประโยชน์อะไรบ้างจากนายจ้าง*

ข้อเสนอแนะ: *คำถามนี้ในชุดคำถามเดิมได้รวมอยู่ในส่วนที่ 4 แต่ผลปรากฏว่าไม่มีความเชื่อมโยงกับคำถามข้อที่ 1.8 และ 1.9 ทำให้เกิดความไม่สอดคล้องกัน*

1.8 นายจ้างจัดที่พักในบริเวณเดียวกับที่ทำงานให้หรือไม่

(1) จัดให้

(2) ไม่จัดให้ → *ข้ามไปข้อ 1.11*

1.9 คุณสามารถปฏิเสธที่จะไม่พักอาศัยในสถานที่ที่ทำงานได้หรือไม่ (นายจ้างไม่ได้จัดที่พักที่อื่นให้) และคุณยังคงทำงานอยู่ที่นี่

(1) ได้, สามารถหาที่อยู่ด้วยตนเอง

(2) ไม่ได้ เพราะต้องพักอาศัยในสถานที่ที่ทำงาน

(3) ไม่เข้าข่าย

คำถามเดิม: *คุณสามารถปฏิเสธที่จะไม่พักอาศัยในสถานที่ที่ทำงานได้หรือไม่*

(1) ไม่ได้ (ระบุ) .....

(2) ได้, สามารถหาที่อยู่ด้วยตนเอง

(3) ไม่เข้าข่าย

ข้อเสนอแนะ: *คำถามทำให้เกิดความสับสน เนื่องจากเป็นประโยคปฏิเสธซ้อนปฏิเสธ ดังนั้นเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการจัดการข้อมูล และมีการบันทึกข้อมูลอย่างถูกต้อง คำตอบที่เป็นไปได้ควรเรียงลำดับ ดังนี้ คือ (1) ใช่ (2) ไม่ใช่ (3) ไม่เข้าข่าย และจะถูกนำไปปรับใช้ในการดำเนินการต่อไป*

1.10 ถ้าคุณพักอยู่ในสถานที่ที่ทำงาน คุณสามารถออกไปข้างนอกได้ตามที่ต้องการหรือไม่

(1) ได้ (2) ไม่ได้ (3) ไม่ทราบ (4) ไม่เข้าข่าย

↓ ↓

(1.10.1) ถ้าตอบว่า ไม่ได้ หรือ ไม่ทราบ ให้ถามเหตุผล *(เลือกได้หลายข้อ-**ไม่ต้องอ่านให้ฟัง**)*

↓

รหัสสำหรับคำถามข้อ 1.10

1) นายจ้างไม่อนุญาตให้ออกไปข้างนอก
2) นายจ้างจะไม่อนุญาตให้ออกไปข้างนอกเพราะว่ายังเป็นหนี้เขาอยู่
3) นายจ้างบอกว่าถ้าออกไปข้างนอก อาจจะมีปัญหา
4) นอกจากนายจ้างแล้วยังมีคนอื่นบอกไม่ให้ออกไปข้างนอก
5) กลัวจะถูกคุกคามจากเจ้าหน้าที่เพราะว่าไม่มีบัตรประจำตัว
6) มีบัตรประจำตัว, แต่ยังกลัวจะถูกคุกคามจากเจ้าหน้าที่
7) ไม่เคยถามนายจ้างว่าสามารถออกไปข้างนอกได้หรือไม่
8) อื่น ๆ *(ระบุ)* _____

1.11 คุณจ่ายค่าที่พักหรือไม่

(1) จ่าย, จำนวน _____ บาท

(2) ไม่จ่าย

1.12 ปัจจุบันคุณพักอยู่กับใคร *(ตอบได้หลายคำตอบ)*

(1) พ่อ-แม่ (2) คู่สมรส

(3) เพื่อน (4) นายจ้าง

(5) อยู่คนเดียว (6) เพื่อนร่วมงาน

(7) ญาติอื่น ๆ

1.13 คุณพูดภาษาไทยได้ดีแค่ไหน

(1) พูดไทยไม่ได้เลย

(2) พูดไทยได้บ้าง

(3) พูดไทยได้ดีแต่ไม่เหมือนคนไทย

(4) พูดไทยได้ดีเหมือนกับคนไทย

1.14 คุณจบการศึกษาสูงสุด ชั้นอะไร (การศึกษาจากประเทศใดก็ได้)

(1) ไม่เคยเรียนหนังสือ

(2) ชั้นสูงสุดที่จบคือ _____ จำนวนปีที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียน _____ ปี

1.15 คุณเข้าเรียนหนังสือครั้งแรกเมื่ออายุ: _____ ปี เมื่อปี ☐ พ.ศ. _____ ☐ ค.ศ. _____

1.16 ขณะนี้คุณกำลังเรียนหนังสือ ไม่ว่าจะเป็นในระบบหรือนอกระบบ หรือไม่

(1) กำลังเรียน

(2) ไม่ได้เรียน เพราะ *(เลือกได้หลายคำตอบ-**ไม่ต้องอ่านให้ฟัง**)*

↓

2.1) พูดภาษาไทยไม่ได้

2.2) ไม่มีโรงเรียนใกล้ ๆ

2.3) รัฐบาลไม่อนุญาตให้เรียนหนังสือที่นี่

2.4) ค่าใช้จ่ายสูง

2.5) ไม่อยากเรียน

2.6) ไม่จำเป็นต้องเรียน

2.7) มีงานต้องทำมาก

2.8) นายจ้างไม่อนุญาต

2.9) ไม่มีบัตร

2.10) อื่นๆ (ระบุ) _____

1.17 คุณได้จดทะเบียนกับรัฐบาลไทยหรือไม่

(1) จดทะเบียน

ถ้า จดทะเบียน โปรดระบุ ความคิดเห็นของคุณเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้

ข้อความ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่ทราบ
การจดทะเบียนทำให้หางานได้ง่ายขึ้น			
การจดทะเบียนทำให้มั่นคง/ปลอดภัยในงานมากขึ้น			
การจดทะเบียน ทำให้รู้สึกปลอดภัย เมื่อต้องออกนอกสถานที่ทำงาน			
การจดทะเบียนทำให้ชีวิตมีความยุ่งยากมากขึ้น			

(2) ไม่ได้จดทะเบียน → เพราะ *(เลือกได้หลายคำตอบ - ไม่ต้องอ่านให้ฟัง)*

2.1) ไม่รู้เรื่องการจดทะเบียน

2.2) ต้องย้ายที่อยู่ไปเรื่อย ๆ

2.3) นายจ้างไม่อนุญาต

2.4) ไม่มีเวลาไปจดทะเบียน

2.5) ไม่คิดว่าการจดทะเบียนจะทำให้สถานภาพดีขึ้น

2.6) อาจถูกส่งกลับบ้านถ้าจดทะเบียน

1.18 ปัจจุบันคุณมีบัตรอะไรบ้าง *(ระบุ)*
(บัตรที่ออกให้โดยรัฐบาลไทย เช่น บัตรที่อยู่อาศัย บัตรอนุญาตทำงาน บัตรสุขภาพ)

(1) _____

(2) _____

(3) _____

(4) _____

1.19 คุณเก็บบัตร ฉบับจริง ไว้เองหรือไม่

(1) เก็บไว้เอง

(2) ไม่ได้เก็บไว้เอง → ใครเป็นคนเก็บ

1) นายจ้าง

2) นายหน้า

3) อื่น ๆ *(ระบุ)* _____

→ คุณสามารถที่จะใช้บัตรจริงเมื่อต้องการได้หรือไม่

1) ได้

2) ไม่ได้

3) ไม่ทราบ

(3) ไม่มีบัตรอะไรเลย

1.20 คุณทำงานอะไรบ้าง (ทำเป็นรายการของแต่ละภาคการทำงาน) ตัวอย่าง เช่น ภาคคนรับใช้ในบ้านจะมีรายการดังนี้

(1) ทำความสะอาด

(2) ซักรีดเสื้อผ้า

(3) ทำอาหาร

(4) ทำสวน

(5) ดูแลเด็ก

(6) ดูแลผู้สูงอายุ

(7) ช่วยงานธุรกิจของนายจ้าง

(8) ช่วยซื้อของ

(9) อื่น ๆ

คำถามเดิม: 1.20 *คุณทำงานอะไรบ้าง (ทำเป็นรายการของแต่ละภาคการทำงาน)*

(1) _____

(2) _____

(3) _____

(4) _____

ข้อเสนอแนะ: *สำหรับแต่ละภาคการทำงาน ขอเสนอแนะว่าในระหว่างการทดสอบแบบสอบถาม รายการที่โดดเด่นโดยทั่วไปของงานที่ทำควรถูกนำมาประกอบการตัดสินใจเพื่อทำเป็นรายการ ทั้งนี้เพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์ข้อมูล*

2. ประวัติการการย้ายถิ่น

2.1 ก่อนที่คุณจะทำงานนี้ คุณเคยทำงานในประเทศไทยมาก่อนหรือไม่

1) เคย *(ระบุ)* _____

2) ไม่เคย → ข้ามไป ข้อ 2.4

2.2 กรุณาเรียงลำดับประเภทของงาน *(รวมทั้งงานปัจจุบัน)* ที่คุณชอบจากมากไปหาน้อย (1) ถึง (X) กรุณาตอบเฉพาะงานในภาคการทำงานที่คุณทำ ถ้าทำทั้ง 3 ภาคการทำงาน กรุณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 1 (ชอบมากที่สุด) ถึง 3 (ชอบน้อยที่สุด) เลือกได้หลายรายการตามที่บอก-ไม่ต้องอ่านให้ฟัง

ประเภทงานที่ทำ	**เรียงลำดับงานที่คุณชอบมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด (1=ชอบมากที่สุด) ถึงชอบน้อยที่สุด**
1) เกษตรกรรม	
2) ประมง	
3) ประมงต่อเนื่อง	
4) อุตสาหกรรม	
5) ทำงานรับใช้ในบ้าน	
6) ก่อสร้าง	
7) งานบริการ ใน สวนอาหาร หรือ ภัตตาคาร	
8) ลูกจ้างในร้านขายของชำ ร้านสะดวกซื้อ (เช่น เซเว่นอีเลฟเว่น) ปั๊มน้ำมัน	
9) กิจการส่วนตัว (เช่น ขายของในตลาด/หาบเร่แผงลอย)	
10) งานในสถานบันเทิง (นักเต้น, บาร์, คาราโอเกะ)	
11) ขายบริการทางเพศ	
12) งานสำนักงาน	
13) ขอทาน	
14) อื่น ๆ *(ระบุ)* _____	

2.3 คุณเคยทำงานในประเทศอื่นๆ มาก่อนหรือไม่

(1) เคย (ระบุ) ประเทศใดบ้าง _____

(2) ไม่เคย

2.4 คุณเคยถูกบังคับให้ทำงานหรือไม่

(1) เคย

(2) ไม่เคย

คำถามเพิ่มเติม

ใครเป็นคนบังคับให้คุณทำงาน (ไม่ต้องอ่านให้ฟัง)

(1) นายจ้าง

(2) นายหน้า

(3) พ่อ-แม่

(4) คู่สมรส

(5) พี่น้อง

(6) ญาติ

(7) อื่น ๆ *(ระบุ)* _____

คำถามเพิ่มเติม

คุณเคยถูกบังคับให้ทำงานในประเทศใด

(1) ไทย

(2) ประเทศบ้านเกิด

(3) ประเทศอื่น *(ระบุ)* _____

คำถามเดิม 2.4: *คุณเคยถูกบังคับให้ทำงานโดยคนภายนอกครอบครัวของคุณหรือไม่*

(1) เคย

(2) ไม่เคย

ข้อเสนอแนะ: *คำถามนี้แรงงานเข้าใจค่อนข้างยากและเราไม่สามารถรู้ได้ว่าใครเป็นผู้บังคับให้ทำงาน และแรงงานไม่สามารถบอกเราได้ถ้าถูกบังคับให้ทำงานในประเทศต้นทางหรือที่อื่น ๆ*

2.5 คุณมาประเทศไทยได้อย่างไร (ไม่รวมการกลับไปเยี่ยมบ้าน)

(1) มาเอง

(2) มากับพ่อ-แม่

(3) มากับญาติ/เพื่อน

(4) **มากับคนที่รับส่งแรงงาน *(จัดให้เฉพาะการเดินทาง)***

(5) **มากับนายหน้า *(จัดให้ทั้งการเดินทางและการทำงาน)***

(6) อื่น ๆ *(ระบุ)* .....

คำถามเดิม: *รวมสำนักงานจัดหางาน*

ข้อเสนอแนะ: *สำนักงานจัดหางานถูกเปลี่ยน เพื่อให้ทราบว่าเป็นนายหน้า หรือ ใครบางคนที่มีส่วนในการช่วยหางานหรือขนส่ง/เคลื่อนย้ายแรงงาน*

2.6 คุณมาทำงานนี้ ได้อย่างไร?

(1) มาสมัครด้วยตนเอง (ข้ามไปข้อ 2.10)
(2) พ่อแม่หางานให้ (ข้ามไปข้อ 2.10)
(3) ญาติ/เพื่อนหางานให้
(4) นายหน้าพามาทำงาน
(5) เข้ามาเมืองไทยแล้วบริษัทจัดหางานหางานให้
(6) เข้ามาเมืองไทยแล้วนายหน้าหางานให้
(7) อื่น ๆ (ระบุ) _____

2.7 คุณจ่ายเงินให้คนอื่นเพื่อให้ได้ทำงานนี้หรือไม่?

(1) จ่าย → เป็นจำนวนเงิน _____ บาท
(2) ไม่ได้จ่าย
(3) ไม่ทราบ
(4) ไม่เข้าข่าย

2.8 คุณยังเป็นหนี้คนที่จัดหางานให้คุณอยู่หรือไม่

(1) ยังเป็นหนี้อยู่ เป็นจำนวนเงิน _____ บาท
(2) ไม่ได้เป็นหนี้
(3) ไม่ทราบ
(4) ไม่เข้าข่าย

2.9 คุณยังติดต่อกับคนที่พาคุณมาทำงานอยู่หรือไม่

(1) ยังติดต่อกันอยู่
(2) ไม่ได้ติดต่อ
(3) ไม่เข้าข่าย (มากับครอบครัว)

2.10 ครอบครัวของคุณได้รับเงินล่วงหน้าเป็นค่าจ้างทำงานของคุณครั้งนี้หรือไม่

(1) ได้รับ
(2) ไม่ได้รับ
(3) ไม่ทราบ

3. ทางเลือกในการทำงาน

3.1 ประเภทของงานที่คุณทำอยู่ในปัจจุบันแตกต่างจากที่คุณได้รับการบอกกล่าวก่อนมาทำงานนี้หรือไม่

(1) แตกต่าง
(2) ไม่แตกต่าง
(3) ไม่ได้รับการบอกกล่าวมาก่อน

คำถามเพิ่มเติม:

ประเภทของงานที่คุณทำอยู่ในปัจจุบันแย่กว่าที่คุณได้รับการบอกกล่าวมาก่อนหรือไม่

(1) แย่กว่าที่บอกไว้
(2) ไม่ได้แย่กว่าที่บอกไว้

ข้อเสนอแนะ: *คำถามนี้ถูกเพิ่มเข้ามาเพราะมีความไม่ชัดเจน เนื่องจากในความเป็นจริงแล้วงานที่ทำนั้นอาจ ดีกว่า ย่ำแย่กว่า หรือว่าแตกต่างจากที่บอกไว้ และทำให้นักวิจัยต้องใช้คำตอบจากการสัมภาษณ์ระดับลึกที่มีอยู่อย่างจำกัด*

3.2 เงื่อนไขในการทำงานแตกต่างจากที่คุณได้รับการบอกกล่าวก่อนมาทำงานนี้หรือไม่

(1) แตกต่าง

(2) ไม่แตกต่าง

(3) ไม่ได้รับการบอกกล่าวมาก่อน

คำถามเพิ่มเติม:

เงื่อนไขในการทำงานที่คุณทำอยู่ในปัจจุบันแย่กว่าที่คุณได้รับการบอกกล่าวมาก่อนหรือไม่

(1) แย่กว่าที่บอกไว้

(2) ไม่ได้แย่กว่าที่บอกไว้

ข้อเสนอแนะ: *คำถามนี้ถูกเพิ่มเข้ามาเพราะมีความไม่ชัดเจน เนื่องจากในความเป็นจริงแล้วเงื่อนไขในการทำงานของงานที่ทำนั้น อาจดีกว่า ย่ำแย่กว่า หรือว่าแตกต่าง จากที่บอกไว้ และนักวิจัยต้องใช้คำตอบจากการสัมภาษณ์ระดับลึกที่มีอยู่อย่างจำกัด*

3.3 คุณถูกบังคับให้มาทำงานนี้หรือไม่

(1) ใช่

(2) ไม่ใช่

คำถามเพิ่มเติม:

ใครบังคับให้คุณมาทำงาน (ไม่ต้องอ่านให้ฟัง)

(1) นายจ้าง

(2) นายหน้า

(3) พ่อ-แม่

(4) คู่สมรส

(5) พี่น้อง

(6) ญาติ

(7) อื่น ๆ (ระบุ) _____

คำถามเติม 3.3:

คุณถูกบังคับให้มาทำงานนี้โดยคนภายนอกครอบครัวของคุณหรือไม่

ข้อเสนอแนะ: *คำถามนี้แรงงานเข้าใจค่อนข้างยากและเราไม่สามารถรู้ได้ว่าใครเป็นผู้บังคับให้ทำงาน*

4. เงื่อนไขในการทำงาน

4.1 ปกติคุณทำงานวันละกี่ชั่วโมง _____ ชั่วโมง เริ่มทำงานเวลา _____ เลิกทำงานเวลา _____
ปกติคุณมีเวลาพักในระหว่างชั่วโมงการทำงานกี่นาทีหรือกี่ชั่วโมง _____ ชั่วโมง หรือ _____ นาที

4.2 คุณได้รับค่าจ้างเป็นเงินสดหรือไม่

(1) ได้รับ *(ข้ามไป ข้อ 4.4)*

(2) ไม่ได้รับ

4.3 ถ้า ไม่ได้รับ เพราะเหตุใด

(1) ได้รับอาหาร เสื้อผ้า และที่อยู่แทน

(2) ต้องใช้หนี้ให้นายจ้างก่อน

(3) ต้องใช้หนี้ให้คนที่หางานให้ทำก่อน

(4) ค่าจ้างถูกส่งไปให้ครอบครัว

(5) นายจ้างจะเก็บเงินค่าจ้างไว้ และจะให้เมื่อต้องการใช้เงิน

(6) อื่น ๆ *(ระบุ)*

4.4 คุณได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ย _____ บาท/เดือน

4.5 โดยเฉลี่ยแล้ว คุณได้รับค่าจ้างอย่างไร *(เลือกได้เพียง 1 คำตอบ)*

(1) รายวัน

(2) รายสัปดาห์

(3) เดือนละสองครั้ง

(4) รายเดือน

(5) ไม่แน่นอน

(6) ไม่ทราบ

4.6. คุณได้รับประโยชน์จากนายจ้างหรือไม่

ประโยชน์ที่ได้รับจากนายจ้าง	ได้รับ		ไม่ได้รับ	ไม่เข้าข่าย
	หักเงิน	ไม่หักเงิน		
1) เสื้อผ้า/ชุดทำงาน				
2) อาหาร				
3) การดูแลเมื่อเจ็บป่วย *(ระบุ)* _____				
4) ช่วยจัดการส่งเงินกลับบ้าน				
5) ค่าจดทะเบียน				
6) ให้กู้เงิน *(ระบุอัตราดอกเบี้ย)* _____				
7) การพักผ่อน/บันเทิง *(เช่น มี T.V. ให้ดู, สถานที่พักผ่อน)* ระบุ _____				
8) อื่น ๆ *(ระบุ)* _____				

4.7 คุณมีวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างในแต่ละเดือนหรือไม่

(1) มี จำนวน _____ วัน/เดือน

(2) ไม่มี

4.8 คุณมีวันหยุดโดยไม่ได้รับค่าจ้างในแต่ละเดือนหรือไม่

(1) มี จำนวน _____ วัน/เดือน

(2) ไม่มี

4.9 มีอะไรบางอย่างที่ทำให้คุณไม่สามารถออกจากงานได้หรือไม่ ถ้าคุณต้องการออกจากงาน

(1) มี, เพราะเหตุใด (2) ไม่มี

↓

รหัสสำหรับข้อ 4.9 ถ้าตอบว่ามี *(ตอบได้หลายคำตอบ)*

2.1) เป็นหนี้นายจ้าง
2.2) เป็นหนี้นายหน้า
2.3) มีหนี้สินส่วนตัว
2.4) นายจ้างอาจจะแจ้งเจ้าหน้าที่ราชการ
2.5) ถ้าออก จะไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับงานที่ทำไปแล้ว
2.6) อาจถูกนายจ้างทำร้าย
2.7) นายจ้างอาจจะทำร้ายผู้ที่ใกล้ชิด
2.8) การจดทะเบียน หมายถึงจะต้องทำงานกับนายจ้างคนนี้
2.9) นายจ้างเก็บเอกสารไว้
2.10) ยากที่จะหางานใหม่
2.11) กลัวว่าจะถูกส่งกลับบ้าน
2.12) กลัวว่าจะถูกตำรวจจับ
2.13) ไม่รู้ว่าจะไปที่ไหน
2.14) นายจ้างเป็นหนี้คุณ
2.15) อื่น ๆ *(ระบุ)* _____

4.10 จากรายการที่จะอ่านให้ฟังต่อไปนี้ โปรดบอกว่าคุณได้รับสิ่งต่อไปนี้จากที่ทำงานของคุณหรือไม่

เงื่อนไข	ได้	ไม่ได้	ได้ เป็นบางครั้ง	ไม่ทราบ	ไม่เข้าข่าย
1) ลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง					
2) ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง (ถ้าป่วย คุณสามารถลาหยุดโดยยังได้รับค่าจ้าง)					
3) ได้รับบริการเรื่องสุขภาพเมื่อต้องการ (เมื่อป่วยมีคนช่วยพาไปหาหมอ)					
4) ทำงานล่วงเวลา (เมื่อต้องการทำเท่านั้น)					
5) มีอาหารเพียงพอสำหรับกิน					
6) มีเวลาพักผ่อน/นอนอย่างเพียงพอ					
7) มีเวลาหยุดพักระหว่างชั่วโมงทำงานอย่างเพียงพอ					
8) มีเอกสารสัญญาการทำงานกับนายจ้าง เป็นลายลักษณ์อักษร					
9) มีวันหยุดประจำทุกสัปดาห์					
10) มีวันหยุดประจำทุกเดือน					
11) มีวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง (เช่น ปีใหม่ หยุดไปแต่ยังคงได้รับค่าจ้าง)					
12) มีวันหยุดประจำปีโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (และยังคงกลับมาทำงานเดิมต่อได้อีก)					
13) สามารถไปโรงเรียนได้ (หรือสำหรับคนอื่น ๆ ในที่ทำงานของคุณ ที่อายุต่ำกว่า 18 ปี)					

คำถามเดิม 4.10 ได้รับสิ่งอื่นเหล่านี้หรือไม่

เงื่อนไข	ได้	ไม่ได้	ได้ เป็นบางครั้ง	ไม่ทราบ	ไม่เข้าข่าย
14) มีบัตรอนุญาตทำงาน ***ข้อเสนอแนะ:*** *ตัดออก เพราะถามคำถามนี้มาแล้วตั้งแต่ต้น*					
15) ทำงานตามชั่วโมงการทำงานปกติในแต่ละสัปดาห์ ***ข้อเสนอแนะ:*** *ตัดออก เพราะถามคำถามนี้ไม่สามารถบ่งบอกว่าชั่วโมงการทำงานมากหรือน้อย*					
16) ได้ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ***ข้อเสนอแนะ:*** *ตัดออก เพราะจะไม่สามารถคำนวณการทำงานล่วงเวลาได้*					

4.12 ประสบการณ์เลวร้ายอะไรบ้าง ที่คุณเคยประสบจากที่ทำงานของคุณ *(ตอบได้หลายคำตอบ)*

(1) ถูกนายจ้างหรือแรงงานรุ่นพี่ดุด่าหรือตะคอกใส่
(2) **ถูกนายจ้างหรือแรงงานรุ่นพี่พูดด้วยคำหยาบ**
(3) ถูกนายจ้างหรือแรงงานรุ่นพี่ ตี/ตบ/ทุบตี หรือทำร้ายร่างกาย
(4) **ถูกนายจ้างหรือแรงงานรุ่นพี่ ผลัก**
(5) **ถูกคุกคามทางเพศด้วยคำพูด (พุดคุย ในทางที่ไม่ต้องการ)**
(6) **ถูกคุกคามทางเพศด้วยการสัมผัส แตะเนื้อต้องตัว (ที่ไม่ต้องการ)**
(7) **ถูกข่มขืน**
(8) ถูกคุกคามข่มขู่ด้วยคำพูดจากคนนอกที่ทำงาน
(9) ถูก ตี/ตบ/ทุบตี หรือทำร้ายร่างกายโดยคนนอกที่ทำงาน
(10) ถูกหักเงินเมื่อทำผิด
(11) จ่ายเงินค่าแรงให้ล่าช้า

คำถามเดิม 4.12 *ประสบการณ์เลวร้ายอะไรบ้าง ที่คุณเคยประสบจากที่ทำงานของคุณ (ตอบได้หลายคำตอบ)*

(1) ถูกนายจ้างหรือแรงงานรุ่นพี่ทำร้ายด้วยคำพูด
(2) ถูกนายจ้างหรือแรงงานรุ่นพี่ ตี/ตบ/ทุบตี ทำร้ายร่างกาย
(3) ถูกคุกคามข่มขู่ด้วยคำพูดจากคนนอกที่ทำงาน
(4) ถูก ตี/ตบ/ทุบตี หรือทำร้ายร่างกายโดยคนนอกที่ทำงาน
(5) ถูกหักเงินเมื่อทำผิด
(6) จ่ายเงินค่าแรงให้ล่าช้า
(7) ต้องทำงานเกินชั่วโมงทำงานที่กำหนด
(8) ไม่ประสบกับเหตุการณ์ดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ: *"ต้องทำงานเกินชั่วโมงทำงานที่กำหนด" ไม่มีความชัดเจน ว่าอะไรคือการต้องทำงานเกินชั่วโมงทำงานที่กำหนด เพราะได้ถามคำถามเรื่องชั่วโมงการทำงานไปแล้ว ข้อบ่งชี้ในเรื่องการทำร้ายร่างกาย และการทำร้ายด้วยวาจา ได้แสดงให้เห็นขอบเขตของการทำร้ายได้อย่างชัดเจน คำถามเรื่องการถูกคุกคามทางเพศได้ถูกละเลยไป ดังนั้น ควรใส่รายละเอียดเรื่องนี้ลงไป เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล*

5. กลไกการสนับสนุนสถานภาพในการทำงาน

5.1 ถ้าคุณมีปัญหาที่ทำงาน คุณพูดคุยกับใคร *(ตอบได้หลายคำตอบ)*

(1) ไม่มีใคร
(2) นายจ้าง
(3) นายหน้า
(4) เจ้าหน้าที่แรงงาน
(5) เจ้าหน้าที่มูลนิธิ/องค์กรพัฒนาเอกชน
(6) เพื่อน
(7) ญาติ
(8) เพื่อนร่วมงาน
(9) อื่น ๆ *(ระบุ)* .....

5.2 ถ้าคุณป่วย ใครดูแลคุณ *(ตอบได้หลายคำตอบ)*

(1) ไม่มีใคร
(2) นายจ้าง
(3) นายหน้า
(4) เจ้าหน้าที่แรงงาน
(5) เจ้าหน้าที่มูลนิธิ/องค์กรพัฒนาเอกชน
(6) เพื่อน
(7) ญาติ
(8) เพื่อนร่วมงาน
(9) หมอ/เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในชุมชน
(10) หมอ/เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในที่ทำงาน
(11) อื่น ๆ *(ระบุ)* .....

5.3 ถ้าคุณต้องการติดต่อครอบครัวของคุณใครเป็นคนจัดการให้? (ตอบได้หลายคำตอบ)

(1) ไม่รู้ เพราะไม่เคยติดต่อ
(2) จัดการเอง
(3) นายจ้าง
(4) นายหน้าที่พามาทำงานนี้
(5) เจ้าหน้าที่มูลนิธิ/องค์กรพัฒนาเอกชน
(6) เพื่อน
(7) ญาติ
(8) เพื่อนร่วมงาน
(9) คนในชุมชนที่คอยจัดการเรื่องนี้ให้คนอื่น ๆ
(10) อื่น ๆ (ระบุ) .....

คำถามเดิม 5.3 *ถ้าคุณต้องการติดต่อครอบครัวของคุณใครเป็นคนจัดการให้ (ตอบได้หลายคำตอบ)*

(1) ไม่รู้ เพราะไม่เคยติดต่อ
(2) จัดการเอง
(3) นายจ้าง
(4) นายหน้า
(5) เจ้าหน้าที่มูลนิธิ/องค์กรพัฒนาเอกชน
(6) เพื่อน
(7) ญาติ
(8) เพื่อนร่วมงาน
(9) คนในชุมชนที่คอยจัดการเรื่องนี้ให้คนอื่น ๆ
(10) อื่น ๆ (ระบุ) .....

ข้อเสนอแนะ: *"นายหน้า" ต้องการให้เฉพาะเจาะจงลงไปเพื่อให้แน่ใจว่าเป็นนายหน้าที่จัดการเรื่องการหางานให้กับแรงงาน เช่นเดียวกับข้อ 5.4*

5.4 คุณส่งเงินกลับบ้าน อย่างไร (ตอบได้หลายคำตอบ)

(1) ไม่ทราบ
(2) ผ่านนายจ้าง
(3) ผ่านนายหน้าที่พามาทำงานนี้
(4) ผ่านมูลนิธิ//องค์กรพัฒนาเอกชน
(5) ผ่านเพื่อน
(6) ผ่านญาติ
(7) ผ่านเพื่อนร่วมงาน
(8) ผ่านธนาคาร
(9) ผ่านไปรษณีย์
(10) ผ่านคนในชุมชนที่คอยจัดการเรื่องนี้ให้คนอื่น ๆ
(11) ผ่านระบบบริการส่งเงินกลับ
(12) อื่น ๆ (ระบุ) _____

5.5 ตั้งแต่มาทำงานที่นี่ คุณเคยพบปะติดต่อกับบุคคลต่อไปนี้บ้างหรือไม่
ถ้าเคย โปรดระบุจำนวนครั้งที่พบบุคคลเหล่านั้น

บุคคลที่พบ	เคยพบ ระบุจำนวนครั้ง	ไม่เคยพบ	ไม่ทราบ
ตำรวจ			
เจ้าหน้าที่แรงงาน/ผู้ตรวจ			
ผู้ที่ทำงานกับองค์กรพัฒนาเอกชนหรือเจ้าหน้าที่สวัสดิการสังคม			
หมอ/พยาบาล			
ทนายความ			
ครู			
พระ/คนทำงานด้านศาสนา			

5.6 คุณเป็นสมาชิกกลุ่ม/ชมรม ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการใดในประเทศไทยบ้างหรือไม่

(1) เป็น

(2) ไม่ได้เป็น

5.6.1) → ถ้าเป็น โปรดระบุประเภทของคนที่เข้าร่วมกลุ่ม *(ตอบได้หลายคำตอบ)*

1) ผู้อพยพต่างด้าวเท่านั้น
2) ผู้อพยพต่างด้าวเชื้อชาติเดียวกันเท่านั้น
3) ผู้อพยพต่างด้าวและคนไทย
4) เด็กและเยาวชนเท่านั้น
5) แรงงานในที่ทำงานเดียวกัน
6) แรงงานจากโรงงานอื่น ๆ
7) อื่น ๆ *(ระบุ)* _____

5.6.2) → ถ้าเป็น โปรดอธิบายถึงประเภทกิจกรรมของกลุ่ม *(ตอบได้หลายคำตอบ)*

1) มีการเรียนการสอนเรื่องกฎหมายในชั้นเรียน
2) สนทนาเรื่องกฎหมาย
3) สนทนาเรื่องปัญหาในที่ทำงาน
4) สนทนาเรื่องปัญหาในประเทศไทย
5) สนทนาเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ
6) มีการเรียน/อ่าน/เขียนเป็นภาษาของคุณ
7) มีการเรียนการสอนภาษาไทย
8) ฝึกทักษะอาชีพ
9) จัดการเรื่องการเงิน
10) อื่น ๆ *(ระบุ)* _____

5.7 คุณต้องการเข้าร่วมกลุ่มที่พูดคุยกัน (หรือมีกิจกรรม)ในเรื่องต่อไปนี้หรือไม่ *(ตอบได้หลายคำตอบ)*

(1) สุขภาพ
(2) การศึกษา/ชั้นเรียน
(3) ประเด็นทางสังคม
(4) การแบ่งแยกเผ่าพันธุ์
(5) กฎหมายในประเทศไทย
(6) การจดทะเบียน
(7) ปัญหาในที่ทำงาน
(8) ปัญหาในประเทศไทย
(9) สอนภาษาไทยให้คุณ
(10) สอนทักษะในการทำงานให้คุณ
(11) สอนการอ่าน/เขียนภาษาของคุณ
(12) อื่น ๆ *(ระบุ)* _____

6. การใช้เวลาว่าง / คำถามปิดการสัมภาษณ์

6.1 คุณชอบทำอะไร ในเวลาว่าง *(ตอบได้หลายคำตอบ - ไม่ต้องอ่านให้ฟัง)*

(1) ไม่มีเวลาว่าง
(2) นอน
(3) อยู่ในห้อง/ส่วนที่จัดให้ส่วนตัว
(4) เล่นกับเด็กอื่น ๆ
(5) คุยกับคนอื่น
(6) ไปเยี่ยมเพื่อน/ญาติ
(7) ดูโทรทัศน์
(8) ฟังเพลง
(9) เรียน
(10) เล่นกีฬา
(11) ไปวัด
(12) ไปตลาด
(13) ไปเที่ยวตามสถานที่ให้ความบันเทิง
(14) ออกไปข้างนอก *(นอกที่อยู่/ที่ทำงาน)*
(15) อื่น ๆ *(ระบุ)* _____

ขอบคุณมากที่กรุณาสละเวลาให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

ภาคผนวก 2

แบบสอบถามต้นแบบสำหรับนายจ้าง

หมายเหตุ: เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจเดิมนั้น ได้มีการปรับและเสนอแนะให้มีการแก้ไข เพื่อให้นักวิจัยที่ต้องการศึกษาในประเด็นการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาตินำไปพิจารณา ซึ่งการปรับเปลี่ยนเหล่านี้สังเกตได้จากตัวอักษรที่มีสี *ส่วน***อักษรตัวหนา** คือข้อเสนอแนะหรือการปรับแก้ข้อความ ในขณะที่ *ตัวอักษรเอียง* คือคำถามเดิมที่เพิ่มเติมข้อเสนอแนะและอธิบายเหตุผลในการปรับเปลี่ยน

เลขที่แบบสอบถาม ☐☐☐☐

แบบสอบถามสำหรับนายจ้าง

นายจ้าง ที่อยู่ในข่ายการสัมภาษณ์: (ฉบับปรับเปลี่ยน)

1) เป็นนายจ้างที่จ้างคนงานต่างชาติติดต่อกันไม่น้อยกว่า 2 เดือน
2) **เป็นนายจ้างที่จ้างคนงานต่างชาติที่เป็นเพศชายอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี และ/หรือ**
3) เป็นนายจ้างที่จ้างคนงานต่างชาติที่เป็นเพศหญิงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี
4) สำหรับโรงงานต้องมีจำนวนคนงาน ทั้งหมดไม่เกิน 50 คน

นายจ้าง ที่อยู่ในข่ายการสัมภาษณ์: (ฉบับเดิม)

1) เป็นนายจ้างที่จ้างคนงานต่างชาติติดต่อกันไม่น้อยกว่า 2 เดือน
2) เป็นนายจ้างที่จ้างคนงานต่างชาติที่เป็นเพศชายอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี และ/หรือ
3) เป็นนายจ้างที่จ้างคนงานต่างชาติที่เป็นเพศหญิงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี
4) สำหรับโรงงานต้องมีจำนวนคนงาน ทั้งหมดไม่เกิน 50 คน

ข้อคิดเห็น : *ในคำถามเดิมได้แยกเป็นแรงงานผู้ชายอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี และ แรงงานผู้หญิงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี เนื่องจากโครงการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) ต้องการศึกษาแรงงานเด็กและผู้หญิง (อายุน้อยกว่า 25 ปี) อย่างไรก็ตาม นักวิจัยเกรงว่าแรงงานผู้ชายจำนวนมากจะไม่ตอบว่าตนเองอายุต่ำกว่า 18 ปี แม้ว่าผลการวิเคราะห์พบว่าอายุของแรงงานทั้งชายหญิงนั้นเหมือนกัน จึงเป็นการยากที่จะตัดสินใจเรื่องความแตกต่างทางเพศของแรงงาน ระหว่างภาคการทำงานที่มีความแตกต่างเรื่องอายุของแรงงาน*

กิจการ

☐ เกษตร *(ระบุ ชนิดของการเกษตร สวนผลไม้ สวนผัก ดอกไม้ หรือเลี้ยงสัตว์)* .....
☐ ประมง *(ระบุ เรือประมง หรือประมงต่อเนื่อง)* .....
☐ โรงงานทอผ้า หรือตัดเย็บเสื้อผ้า ขนาดเล็ก
☐ งานรับใช้ในบ้าน

ที่ตั้งของสถานประกอบการ

ตำบล ..... อำเภอ ..... จังหวัด .....

การสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ ครั้งที่ 1	**การสัมภาษณ์ ครั้งที่ 2**	**การสัมภาษณ์ ครั้งที่ 3**
วัน เดือน ปี	วัน เดือน ปี	วัน เดือน ปี .....
เวลาเริ่มสัมภาษณ์	เวลาเริ่มสัมภาษณ์	เวลาเริ่มสัมภาษณ์ .....
เวลาสิ้นสุดสัมภาษณ์	เวลาสิ้นสุดสัมภาษณ์	เวลาสิ้นสุดสัมภาษณ์ .....
รวมเวลาสัมภาษณ์	รวมเวลาสัมภาษณ์	รวมเวลาสัมภาษณ์ .....

พนักงานสัมภาษณ์ ..... วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....
ผู้ควบคุมงานสนาม ..... วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....
ผู้ตรวจแบบสอบถาม ..... วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

ใบแสดงความยินยอมให้สัมภาษณ์

สวัสดีค่ะ/ครับ ดิฉัน/ผม ชื่อ ..... เป็นพนักงานสัมภาษณ์ของโครงการวิจัยเรื่องการจ้างงานคนงานต่างชาติ โครงการนี้เป็นความร่วมมือ ระหว่างสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยจะนำผลของการศึกษาวิจัยนี้ไปผลักดันนโยบายและแผนของรัฐบาลในการพัฒนาปรับปรุงโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อนายจ้างที่มีลูกจ้างต่างชาติ การศึกษาครั้งนี้น่าจะเป็นประโยชน์ต่อคุณด้วยเช่นกัน ในฐานะที่คุณเป็นนายจ้างของแรงงานต่างชาติ

ดิฉัน/ผม ขออนุญาตถามคำถามคุณซึ่งจะใช้เวลาประมาณครึ่งชั่วโมง โดยจะจดคำตอบของคุณลงในแบบสอบถาม ในการสัมภาษณ์นี้คุณไม่ต้องบอกชื่อ หรือรายละเอียดใด ๆ ที่จะเกี่ยวพันถึงตัวคุณ ข้อมูลทุกอย่างที่ได้จากคุณจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับที่สุด และจะใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้คุณมีสิทธิ์จะให้สัมภาษณ์หรือไม่ก็ได้ การสัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับความสมัครใจ โดยคุณไม่ต้องตอบคำถามข้อที่คุณไม่อยากตอบ และคุณมีสิทธิ์ที่จะหยุดให้สัมภาษณ์เมื่อไรก็ได้ อย่างไรก็ตาม ดิฉัน/ผม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคุณจะมีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้และให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนทุกข้อ **ความคิดเห็นของคุณสำคัญมากสำหรับการศึกษาครั้งนี้** หากคุณมีข้อสงสัยใด ๆ เกี่ยวกับการศึกษาครั้งนี้กรุณาถามได้ค่ะ/ครับ

คำถามคัดกรอง:

คำถาม: ขออนุญาตเริ่มการสัมภาษณ์ได้ไหมคะ/ครับ?

1 ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาต ***เริ่มการสัมภาษณ์***
2 ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่อนุญาต ***จบการสัมภาษณ์***

1. ข้อมูลพื้นฐาน

1.1 เพศ (1) ชาย
(2) หญิง

1.2 กิจการของคุณเป็นการรับเหมาช่วงงาน (sub-contractor) หรือไม่ (1) ใช่
(2) ไม่ใช่
(3) ทั้งสองอย่าง
(4) ไม่เข้าข่าย (ภาคคนรับใช้ในบ้าน)

1.3 ตำแหน่งงานของคุณคือ (1) ผู้จัดการ
(2) เจ้าของกิจการ
(3) อื่น ๆ (ระบุ) _____

คำถามข้อ 1.4 สำหรับภาคคนรับใช้ในบ้านเท่านั้น

1.4 จำนวนคนในครัวเรือนของคุณทั้งหมด _____ คน

1.5 คุณถือสัญชาติอะไร (1) ไทย
(2) ไม่ใช่คนไทย 2.1 พม่า
2.2 ลาว
2.3 เขมร
2.4 อื่น ๆ (ระบุ) _____

1.6 คุณมีเชื้อชาติอะไร (1) ไทย
(2) ไม่ใช่คนไทย 2.1 พม่า
2.2 ไทใหญ่ (ฉาน)
2.3 มอญ
2.4 กะเหรี่ยง
2.5 ลาว
2.6 เขมร
2.7 อื่น ๆ (ระบุ) _____

1.7 คุณพูดภาษาอะไรได้บ้าง (ตอบได้หลายคำตอบ)
(1) ไทย
(2) พม่า
(3) ลาว
(4) เขมร
(5) ไทใหญ่ (ฉาน)
(6) มอญ
(7) กะเหรี่ยง
(8) อื่น ๆ (ระบุ) _____

1.8 คุณจบการศึกษาสูงสุด ชั้นอะไร

(1) ไม่เคยเรียนหนังสือ

(2) จำนวนปีที่เรียนหนังสือ ..... ◯ ประถม ◯ มัธยม

(3) ระดับอาชีวะ

(4) ระดับมหาวิทยาลัย

1.9 คุณเป็นสมาชิกของสมาคม/ชมรม นายจ้างที่เป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการใด ๆ หรือไม่?

(1) เป็น กรุณา ระบุชื่อองค์กรทุกองค์กรที่เป็นสมาชิก _____

(2) ไม่ได้เป็น

(3) ไม่เข้าข่าย

1.10 คุณเป็นสมาชิกขององค์กรชุมชนต่างๆ อีกหรือไม่?

(1) เป็น กรุณา ระบุชื่อองค์กรทุกองค์กรที่เป็นสมาชิก _____

(2) ไม่ได้เป็น

คำถามข้อ 1.11 สำหรับภาคคนรับใช้ในบ้านเท่านั้น

1.11 โปรดระบุรายได้ครัวเรือนของคุณ

☐ น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน

☐ 20,000 - 40,000 บาท/เดือน

☐ 40,001 - 60,000 บาท/เดือน

☐ มากกว่า 60,000 บาท/เดือน

กรุณา อธิบายให้นายจ้างทราบว่าคำถามต่อไปนี้เกี่ยวกับคนงานต่างชาติที่อายุ 25 ปี หรือต่ำกว่า

2 การจัดหา จัดจ้างคนงานต่างชาติ และลักษณะคนงานต่างชาติที่ต้องการ

2.1 มีงานอะไรบ้างที่คุณให้คนงานต่างชาติทำ? (กรุณาบรรยายรายละเอียดของงาน)

ตัวอย่างเช่น งานรับใช้ในบ้าน รวมถึง

(1) ทำความสะอาด

(2) ซักรีดเสื้อผ้า

(3) ทำอาหาร

(4) ทำสวน

(5) ดูแลเด็ก

(6) ดูแลผู้สูงอายุ

(7) ช่วยงานธุรกิจของนายจ้าง

(8) ช่วยซื้อของ

(9) อื่น ๆ .....

คำถามต้นฉบับ 2.1 มีงานอะไรบ้างที่คุณให้คนงานต่างชาติทำ? (กรุณาบรรยายรายละเอียดของงาน)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

ข้อคิดเห็น *ในแต่ละกิจการ ควรมีการให้รายละเอียดของงานไว้ก่อน ซึ่งจะได้จากการทดสอบแบบสอบถาม เพื่อจะได้ง่ายสำหรับการตอบคำถาม และรวมกับงานหลักๆ ในแต่ละกิจการ ซึ่งงานเหล่านี้ควรจะสอดคล้องกับสิ่งที่จะได้รับคำตอบจากลูกจ้างด้วย*

2.2 คุณมีวิธีจัดหาจัดจ้างคนงานต่างชาติอย่างไรบ้าง? (เลือกทุกวิธีที่ใช้ในการจัดหาจัดจ้างคนงานต่างชาติ และเรียงลำดับจากวิธีที่ใช้มากที่สุดไปหาน้อย ระบุเลข 1 สำหรับวิธีที่ใช้มากที่สุด โดยไม่ถามนำ)

(1) สำนักงานจัดหางานหรือนายหน้าจัดหางานอย่างเป็นทางการ (.....)
(2) **บุคคลหรือนายหน้า (ไม่เป็นทางการ)** (.....)
(3) คนงานปัจจุบันของคุณเป็นคนพามาให้ (.....)
(4) เพื่อนของคุณเป็นคนพามาให้ (.....)
(5) คนงานมาด้วยตนเอง (.....)
(6) พ่อ/แม่หรือญาติของคนงานเป็นคนพามา (.....)
(7) อื่นๆ (กรุณาระบุ) _____ (.....)

คำถามต้นฉบับ ข้อ 2.2 ใช้คำว่า "ตัวแทนจัดหางาน" แทนที่ บุคคลหรือนายหน้า

ข้อคิดเห็น คำว่า "ตัวแทนจัดหางาน" ถูกเปลี่ยนเป็นคำว่า นายหน้า เพื่อให้เป็นการเฉพาะเจาะจงมากขึ้น คือหมายถึงบุคคลที่ช่วยหางานให้แรงงาน

2.3 คุณจ่ายค่าบริการในการจัดหาจัดจ้างคนงานต่างชาติหรือไม่?

(1) จ่าย (ระบุจำนวน) จำนวน _____ บาท/คน
(2) ไม่จ่าย

2.4 คุณใช้บริการของคนที่จัดหาคนงานต่างชาติให้คุณ เป็นประจำหรือไม่?

(1) ใช่
(2) ไม่ใช่

2.5 นายจ้างส่วนใหญ่ที่ทำธุรกิจประเภทเดียวกับคุณมีวิธีการจัดหาคนงานต่างชาติอย่างไร?
(ทำเครื่องหมาย วิธีที่ใช้มากที่สุด 3 วิธี)

(1) สำนักงานจัดหางานหรือตัวแทนจัดหางานอย่างเป็นทางการ
(2) บุคคลหรือนายหน้า (ไม่เป็นทางการ)
(3) คนงานปัจจุบันของคุณเป็นคนพามาให้
(4) เพื่อนของคุณเป็นคนพามาให้
(5) คนงานมาด้วยตนเอง
(6) พ่อ/แม่หรือญาติของคนงานเป็นคนพามา
(7) อื่น ๆ (ระบุ) .....
(8) ไม่ทราบ

3 การจ่ายค่าจ้าง และสวัสดิการ

3.1 ปัจจุบันคนงานของคุณได้รับค่าจ้างเท่าไร ? *(โดยเฉลี่ย)*
ค่าจ้างเฉลี่ย (เมื่อเริ่มทำงาน) _____ บาท *(ต่อ ชิ้น/ ชั่วโมง/ วัน/ สัปดาห์/ เดือน)*
ถ้าคำตอบเป็นต่อชิ้น ให้ถามว่าประมาณเท่าไรต่อวัน _____ บาท/วัน

3.2 นอกจากค่าจ้างแล้ว คุณมีบริการอะไรต่อไปนี้ให้แก่คนงานต่างชาติของคุณบ้าง? *(ถามที่ละข้อ)*

ประเภทของกิจการ	ก) มีบริการหรือไม่ 1. มี 2. ไม่มี	ข) หักค่าใช้จ่ายหรือไม่ 1. หัก *(ระบุจำนวน)* 2. ไม่หัก
3.2.1 ที่พักอาศัย		
3.2.2 อาหาร		
3.2.3 การดูแลเมื่อเจ็บป่วย (ระบุ) _____		
3.2.4 จ่ายเงินล่วงหน้าให้ครอบครัวคนงาน		
3.2.5 การจดทะเบียนแรงงาน		
3.2.6 ให้กู้เงิน (ระบุอัตราดอกเบี้ย) _____		
3.2.7 การพักผ่อน/บันเทิง (เช่น มี T.V. ให้ หรือสถานที่พักผ่อน) (ระบุ) _____		
3.2.8 ค่าเดินทางมาสมัครงาน / ค่านายหน้า		
3.2.9 การส่งเงินกลับบ้าน		
3.2.10 อื่นๆ (ระบุ) _____		

3.3 หากคนงานต่างชาติของคุณปฏิเสธที่พักอาศัยในที่ทำงานที่คุณได้จัดหาให้ พวกเขาทำอย่างไร
1 หาที่พักด้วยตนเอง
2 นายจ้างช่วยหาที่พักที่อื่นให้
3 คนงานต้องพักอาศัยในที่ทำงานที่จัดหาให้

3.4 กรุณาระบุว่า คุณเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย กับข้อความต่อไปนี้ *(ถามความคิดเห็นของคุณ)*

ประเภทของกิจการ	1. เห็นด้วย	2. ไม่เห็นด้วย	3. ไม่ทราบ
3.4.1 คนงานต่างชาติทำงานหนักมากกว่าคนงานไทย			
3.4.2 คนงานต่างชาติควรมีสิทธิเท่าเทียมกับคนงานไทย			
3.4.3 ขั้นตอนการจดทะเบียนมีความยุ่งยาก ถ้าหลีกเลี่ยงการจดทะเบียนได้จะดีกว่า (ไม่จดทะเบียนให้แรงงาน)			
3.4.4 การจดทะเบียนแรงงานต่างชาติทำให้กิจการของคุณดีขึ้น			

4 ข้อมูลทางวัฒนธรรม และสังคมที่เกี่ยวกับคนงานต่างชาติ

4.1 คนงานต่างชาติที่คุณจ้างอยู่ในปัจจุบันเป็นคนเชื้อชาติใดบ้าง *(ตอบได้หลายคำตอบ)*

1 พม่า 2 ไทใหญ่ (ฉาน)
3 มอญ 4 กะเหรี่ยง
5 ลาว 6 เขมร
7 อื่น ๆ (ระบุ) _____

4.2 คนงานต่างชาติที่คุณจ้างอยู่ในปัจจุบัน (ในข้อ 4.1) เป็นคนเชื้อชาติใดมากที่สุด *(ตอบได้คำตอบเดียว)*

1 พม่า 2 ไทใหญ่ (ฉาน)
3 มอญ 4 กะเหรี่ยง
5 ลาว 6 เขมร
7 อื่น ๆ (ระบุ) _____

4.2.1 อะไรเป็นเหตุผลสำคัญ 3 เหตุผล ที่คุณจ้างคนเชื้อชาติดังกล่าว มากที่สุด (ไม่ถามนำ)

◯ **ทำงานหนัก**	◯ **ผิวดำ**	◯ **เชื่อฟัง**
◯ **ดึงดูดความสนใจ**	◯ **ถูก**	◯ **มีทักษะสูง**
◯ **เป็นมิตร**	◯ **วัยรุ่น**	◯ **สะอาด**
◯ **มีการศึกษา**	◯ **มีอิสระ**	◯ **มีความเป็นผู้ใหญ่**
◯ **แต่งตัวดี**	◯ **ไม่มีการศึกษา**	◯ **ผิวขาว**
◯ **มีความเป็นผู้หญิง**	◯ **ฉลาด**	◯ **ไม่เข้าใจภาษาไทย**
◯ **เข้ากันได้ง่าย**	◯ **ขยันและเรียกได้ตลอดเวลา**	
◯ **มีความเป็นมืออาชีพ**	◯ **อื่น ๆ ระบุ**	

คำถามต้นฉบับ 4.2.1 อะไรเป็นเหตุผลสำคัญ 3 เหตุผล ที่คุณจ้างคนเชื้อชาติดังกล่าว มากที่สุด

1 _____
2 _____
3 _____

4.3.1 **อายุต่ำกว่า 18 ปี**	**4.3.2** **อายุ 18 - 25 ปี**	**4.3.3** **อายุ 26 - 40 ปี**	**4.3.4** **อายุมากกว่า 40 ปี**
เหตุผล	**เหตุผล**	**เหตุผล**	**เหตุผล** .....
1. ทำงานหนักได้มากกว่า 2. ค่าจ้างถูกกว่า 3. เชื่อฟังมากกว่า 4. อื่น ๆ *(ระบุ)*	1. ทำงานหนักได้มากกว่า 2. ค่าจ้างถูกกว่า 3. เชื่อฟังมากกว่า 4. มีฝีมือ/ทักษะมากกว่า 5. มีประสบการณ์มากกว่า 6. อื่น ๆ *(ระบุ)*	1. ทำงานหนักได้มากกว่า 2. ค่าจ้างถูกกว่า 3. เชื่อฟังมากกว่า 4. มีฝีมือ/ทักษะมากกว่า 5. มีประสบการณ์มากกว่า 6. อื่น ๆ *(ระบุ)*	1. ทำงานหนักได้มากกว่า 2. ค่าจ้างถูกกว่า 3. เชื่อฟังมากกว่า 4. มีฝีมือ/ทักษะมากกว่า 5. มีประสบการณ์มากกว่า 6. อื่น ๆ *(ระบุ)* ....

คำถามต้นฉบับ *คุณชอบจ้างคนงานกลุ่มอายุเท่าใด*

4.3.1 ***อายุ 18 ปี***	***4.3.2*** ***อายุ 18 - 25 ปี***	***4.3.3*** ***อายุ 26 - 40 ปี***	***4.3.4*** ***อายุมากกว่า 40 ปี***
เหตุผล	***เหตุผล***	***เหตุผล***	***เหตุผล*** .....
1. ทำงานหนักได้มากกว่า	*1. ทำงานหนักได้มากกว่า*	*1. ทำงานหนักได้มากกว่า*	*1. ทำงานหนักได้มากกว่า*
2. ค่าจ้างถูกกว่า	*2. ค่าจ้างถูกกว่า*	*2. ค่าจ้างถูกกว่า*	*2. ค่าจ้างถูกกว่า*
3. เชื่อฟังมากกว่า	*3. เชื่อฟังมากกว่า*	*3. เชื่อฟังมากกว่า*	*3. เชื่อฟังมากกว่า*
4. มีฝีมือ/ทักษะมากกว่า	*4. มีฝีมือ/ทักษะมากกว่า*	*4. มีฝีมือ/ทักษะมากกว่า*	*4. มีฝีมือ/ทักษะมากกว่า*
5. มีประสบการณ์มากกว่า	*5. มีประสบการณ์มากกว่า*	*5. มีประสบการณ์มากกว่า*	*5. มีประสบการณ์มากกว่า*
6. อื่น ๆ (ระบุ)	*6. อื่น ๆ (ระบุ)*	*6. อื่น ๆ (ระบุ)*	*6. อื่น ๆ (ระบุ)* .....
.....	.....	.....	.....

4.4 ถ้าไม่เลือกตอบข้อ 4.3.1 ทำไมคุณถึงไม่ชอบจ้างคนงานกลุ่มอายุต่ำกว่า 18 ปี (ไม่ถามนำ)

(1) ผิดกฎหมาย
(2) ทำงานประเภทนี้ไม่ได้
(3) ต้องไปโรงเรียน
(4) อื่น ๆ (ระบุ) _____
(5) ไม่เข้าข่าย (เลือกตอบข้อ 4.3.1)

4.5 ถ้าไม่เลือกตอบข้อ 4.3.2 ทำไมคุณถึงไม่ชอบจ้างคนงานกลุ่มอายุ 18-25 ปี (ไม่ถามนำ)

(1) ขี้เกียจ
(2) สร้างปัญหาให้
(3) ค่าจ้างแพง
(4) อื่น ๆ (ระบุ) _____
(5) ไม่เข้าข่าย (เลือกตอบข้อ 4.3.2)

4.6.1 คุณชอบจ้างคนงานผู้ชาย หรือ ผู้หญิง

1. ผู้ชาย (ถามต่อ ข้อ 4.6.2)
2. ผู้หญิง (ถามต่อ ข้อ 4.6.3)

4.6.2 ถ้า เลือก " 1 " ทำไมคุณชอบจ้างแรงงานผู้ชาย (ไม่ถามนำ)
(ทำเครื่องหมายเฉพาะ สามเหตุผลที่สำคัญที่สุด)

(1) แข็งแรงกว่า *(2) ทำงานเร็วกว่า*
(3) ค่าแรงถูกกว่า *(4) พูดน้อยกว่า*
(5) น่าสนใจมากกว่า *(6) น่าพอใจ ดีมากกว่า*
(7) เชื่อฟังมากกว่า *(8) สะอาดกว่า*
(9) มีฝีมือมากกว่า *(10) มีความเป็นผู้ใหญ่มากกว่า*
(11) มีการศึกษาดีกว่า *(12) มีแรงงานผู้ชายให้จ้างมากกว่าผู้หญิง*
(13) อื่น ๆ ระบุ .....

4.6.3 ถ้า เลือก " 2 " ทำไมคุณชอบจ้างแรงงานผู้หญิง (ไม่ถามนำ)
(ทำเครื่องหมายเฉพาะ สามเหตุผลที่สำคัญที่สุด)

(1) แข็งแรงกว่า *(2) ทำงานเร็วกว่า*
(3) ค่าแรงถูกกว่า *(4) พูดน้อยกว่า*
(5) น่าสนใจมากกว่า *(6) น่าพอใจ ดีมากกว่า*
(7) เชื่อฟังมากกว่า *(8) สะอาดกว่า*
(9) มีฝีมือมากกว่า *(10) มีความเป็นผู้ใหญ่มากกว่า*
(11) มีการศึกษาดีกว่า *(12) มีแรงงานผู้หญิงให้จ้างมากกว่าผู้ชาย*
(13) อื่น ๆ ระบุ .....

4.7 คุณเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้หรือไม่ (อ่านให้ฟังทีละข้อความ)

ข้อความ	1. เห็นด้วย	2. ไม่เห็นด้วย	3. ไม่ทราบ
4.7.1 คนงานต่างชาติเป็นภัยคุกคามต่อความมั่งคงของชาติไทย			
4.7.2 เราไม่ควรอนุญาตให้คนงานต่างชาติออกข้างนอกในเวลากลางคืนเพื่อป้องกันการหลบหนี			
4.7.3 คนงานต่างชาติดีสำหรับประเทศไทย เพราะค่าจ้างถูกกว่า			
4.7.4 คนงานต่างชาติดีสำหรับประเทศไทย เพราะคนงานเชื่อฟังนายจ้างมากกว่า			
4.7.5 คนงานต่างชาติควรมีสิทธิในการเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน			
4.7.6 รัฐบาลควรอนุญาตให้คนงานต่างชาติเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายให้มากขึ้น			
4.7.7 คนงานต่างชาติควบคุมได้ง่ายกว่าคนงานไทย			

5 ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์

5.1 คุณคิดว่าสิทธิข้อใดดังต่อไปนี้ที่คนงานต่างชาติในกิจการของคุณ ควรได้รับ และข้อใดบ้างที่คนงานต่างชาติมีสิทธิภายใต้กฎหมายไทย

สิทธิประโยชน์	ควรได้รับ			มีอยู่ภายใต้กฎหมายไทย		
	1. ใช่	2. ไม่ใช่	3. ไม่ทราบ	1. มี	2. ไม่มี	3. ไม่ทราบ
5.1.1 มีการทำสัญญาการทำงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรกับนายจ้าง						
5.1.2 มีวันหยุดปกติ						
5.1.3 ทำงานล่วงเวลาได้ตามความสมัครใจ						
5.1.4 สามารถออกจากที่ทำงานนอกเวลางานโดยไม่ต้องขออนุญาต						

5.2 ในปีที่ผ่านมา คุณติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานในพื้นที่ของคุณบ่อยครั้งแค่ไหน (เช่น ทางโทรศัพท์ หรือพบตัว)

(1) ไม่เคย *(ไปถามข้อ 5.3)*

(2) เคย ( ) 1 ครั้ง
( ) 2 ครั้ง
( ) 3 ครั้ง
( ) มากกว่า 3 ครั้ง

5.2.1 ถ้าเคย คุณติดต่อกับเจ้าหน้าที่แรงงานในพื้นที่เรื่องอะไร (ตอบได้หลายคำตอบ)

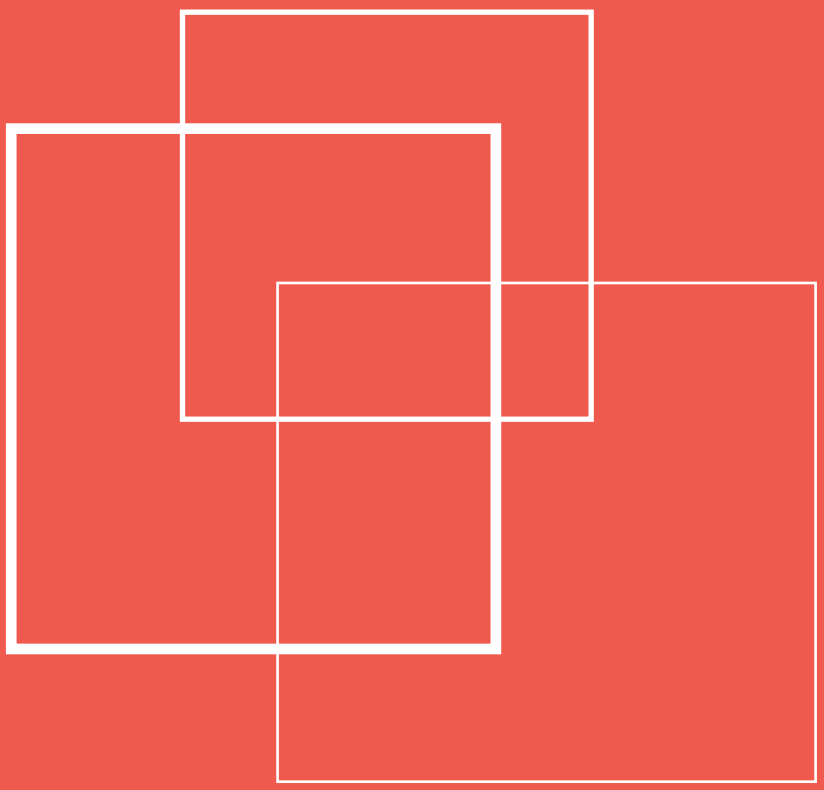
(1) การจดทะเบียนแรงงาน
(2) มีปัญหากับคนงาน
(3) การตรวจและสำรวจแรงงานตามปกติ
(4) อื่น ๆ *(ระบุ)* _____

5.3 คุณเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย กับข้อความต่อไปนี้ *(อ่านให้ฟังทีละข้อความ)*

ข้อความ	1. เห็นด้วย	2. ไม่เห็นด้วย	3. ไม่ทราบ
5.3.1 ถ้าคุณมีปัญหาในที่ทำงาน คุณจะปรึกษากับนายจ้างคนอื่น ๆ			
5.3.2 นายจ้างแถวๆ นี้ ปฏิบัติต่อคนงานของเขาเหมือนกันหมด			
5.3.3 ถ้านายจ้างคนใดคนหนึ่งเพิ่มค่าจ้าง นายจ้างคนอื่น ๆ มักจะทำตาม			
5.3.4 นายจ้างแถว ๆ นี้ มีการพูดคุยกันเกี่ยวกับสวัสดิการที่ให้แก่คนงาน			

ขอขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ที่กรุณาสละเวลาให้ข้อมูลในครั้งนี้

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

กฤตยา อาชวนิจกุล และพันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร. 2548. *คำถามและข้อท้าท้ายต่อนโยบายรัฐไทยในการจัดการปัญหามิติสุขภาวะและสิทธิของแรงงานข้ามชาติ.* นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

Asian Research Centre for Migration, Institute of Asian Studies, Chulalongkorn University, *Case Study of Fisheries and Fish Processing Industry in Samut Sakhon*, Thailand: Improving Migration Policy Management with Special focus on Irregular Labour Migration, ILO and IOM, Bangkok, undated.

Amnesty International, *Thailand: The Plight of Burmese Migrant Workers*, AI Index: ASA, London, 2005.

Amparita, M., *Study on the Legal Protection of Child Domestic Workers in the Asia-Pacific*, ILO/Japan/Korea Asian Meeting on Action to Combat Child Domestic Labour, Chiang Mai, 2-4 October 2002.

Anderson, B. and O'Connell-Davidson, J. *Is Trafficking in Human Beings Demand Driven?* A Multi-Country Pilot Study, Migration Research Series, International Organization for Migration, Geneva, 2003.

Anderson, B. and O'Connell-Davidson, J., *Trafficking a demand led problem?*, Save the Children Sweden, Stockholm, 2002.

De Meyer, T., Briefing Note: *Migration Law and Practice in Asia and the Pacific in the Context of International and ILO Instruments*, Sub-regional Training Workshop on Labour Migration Policy and Management, Ayutthaya, 2-6 August 2004.

Dottridge, M. *Kids as Commodities? Child trafficking and what to do about it*, International Federation Terre des Hommes, Lausanne, May 2004.

FTUB and Robertson, P., *Working Day and Night: The Plight of Migrant Child Workers in Mae Sot*, ILO Mekong Subregional Project to Combat Trafficking in Children and Women, Bangkok, 2006, unpublished draft.

Huguet, J., and Punpuing, S., *International Migration in Thailand*, International Organization for Migration, Regional Office Bangkok, Thailand, 2005.

ILO, *A Global Alliance Against Forced Labour*, International Labour Conference 93rd Session, Geneva, 2005.

ILO, *Demand Side of Human Trafficking in Asia: Empirical Findings*, ILO Regional Project on Combating Child Trafficking for Labour and Sexual Exploitation (TICSA), Bangkok, 2006.

ILO, ILO *Calls For Better Protection of Foreign Domestic Workers in Thailand After "Shocking" Attack: Abusive Employers Need to Know They Will Face Consequences*, Press Release, ILO Sub-regional Office for East Asia, 4 May 2005.

ILO, *Trafficking for forced labour and service from Romania: Rapid assessment*, ILO Special Action Programme Against Forced Labour, Geneva, 2003.

Muntarbhorn, V., *Employment and Protection of Migrant Workers in Thailand: National Laws/Practices versus International Labour Standards*, ILO Mekong Subregional Project to Combat Trafficking in Children and Women, Bangkok, 2005. (can be found at http://www.childtrafficking.net/)

Nitiruangjaras, K., Pruettikitti, B. and Tantiseranee, P., *Research on Child Labour in Fishing Industry, Pattani province, Thailand*, Planned Parenthood Association of Thailand, 1998.

Pearson, E., *Human Trafficking: Redefining Demand: Destination factors in the trafficking of children and young women in the Mekong sub-region (Abridged)*, ILO Mekong Subregional Project to Combat Trafficking in Children and Women, Bangkok, 2005. (can be found at http://www.childtrafficking.net/)

Thai Department of Employment, *Colloborative Action Against Human Trafficking: Promoting Safe Migration and Addressing Abusive Recruitment Practices*, Presentation to 4th session of Sub-regional Advisory Committee (SURAC) of Mekong Sub-regional Project to Combat Trafficking in Women and Children (TICW), Cambodia, May 2006.

Thailand Investment Review, *Focus on Thai Textiles and Garments. "The Textile and Garment Industry Add Value and Increases Quality to Improve Global Competitiveness"* at BOI:http://boi.go.th

Vicary, A., *Policy governing migrant workers in Thailand: An examination of policy and its critics*. Proceedings of a seminar on "Reviewing Policies and Creating Mechanisms to Protect Migrant Workers," Chulalongkorn University, Bangkok, 21 February 2003.

World Vision Foundation of Thailand, *Research report on migration and deception of migrant workers in Thailand*, in collaboration with Asian Research Centre for Migration, Chulalongkorn University, 2004.

ติดต่อ

โครงการอนุภาคลุ่มน้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิง
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

อาคารสหประชาชาติ
ตู้ไปรษณีย์ 2-349
ถนนราชดำเนินนอก
กรุงเทพฯ 10200 ประเทศไทย
โทร: 662 288 2218 โทรสาร: 662 288 3063
E-mail: prevention@childtrafficking.net

www.childtrafficking.net

ISBN: 92-2-819394-8
978-92-2-819394-7