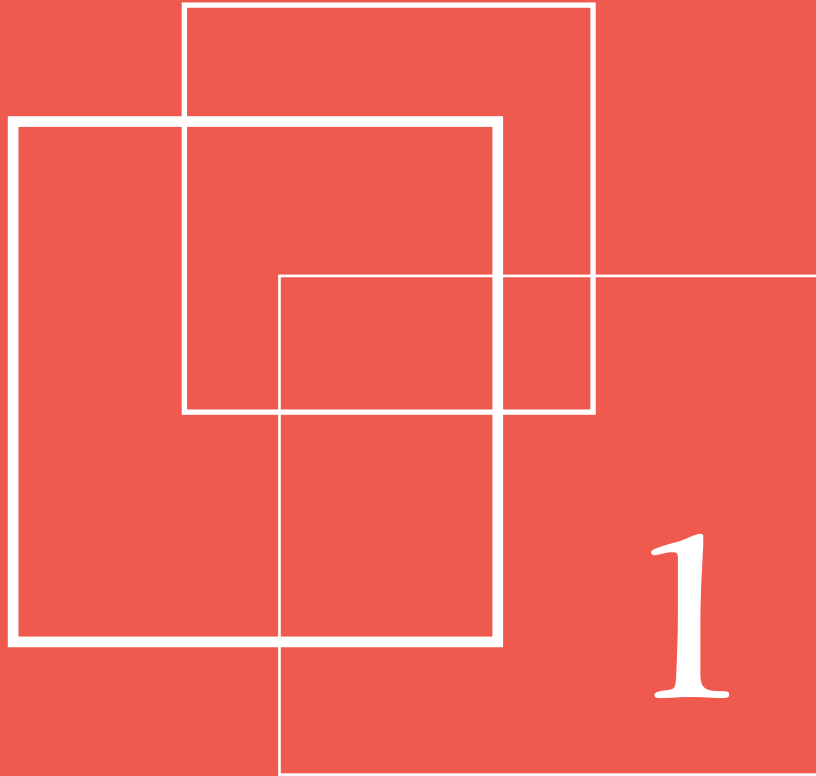


ภาคเกษตรกรรม



บทที่ 1

ภาคเกษตรกรรม

สารบัญ

1. บทนำ	7
1.1) ความเป็นมา	7
1.2) พื้นที่ในการศึกษาวิจัย	8
2. ระเบียบวิธีวิจัย	9
2.1) กลุ่มตัวอย่าง	9
2.2) การรวบรวมข้อมูล	10
3. ข้อค้นพบและบทอภิปราย	10
3.1) ลักษณะทั่วไปของนายจ้าง	10
3.2) ลักษณะทั่วไปของแรงงานข้ามชาติ	11
3.3) สถานะทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติ	15
ก) สถานะการจดทะเบียน	15
ข) ประเภทของเอกสารแสดงตน	17
ค) เหตุผลของการไม่ไปจดทะเบียน	18
ง) ทศนคติของนายจ้างและแรงงานข้ามชาติต่อการจดทะเบียน	19
3.4) ตัวชี้วัดของการแสวงประโยชน์	21
ก) แรงงานบังคับ	21
ข) การจำกัดไม่ให้ออกจากงานที่ทำ	22
ค) การเก็บและถือเอกสารแสดงตน	23
ง) เสรีภาพในการเดินทาง	25
จ) ความรุนแรงในที่ทำงาน	28
ฉ) ข้อมูลเรื่องประเภทและเงื่อนไขการทำงานที่ต่างไปจากการบอกกล่าว	29
ช) ค่าแรงและมาตรการในการจ่ายเงิน	30
ซ) จ่ายค่าแรงล่าช้าและการหักเงินเมื่อทำงานผิดพลาด	32
ฌ) การหักเงินและสิทธิประโยชน์	32
ญ) ชั่วโมงทำงานและวันหยุด	34
ฎ) สัญญาจ้างงาน	36
3.5) การหางานผ่านนายหน้า	37
ก) วิธีจัดหาจัดจ้างแรงงาน: มุมมองของนายจ้าง	37
ข) วิธีจัดหาจัดจ้างแรงงาน: มุมมองของแรงงานข้ามชาติ	39
ค) ค่าใช้จ่ายในการหางาน	40

3.6) ประวัติการย้ายถิ่นและการทำงาน	41
3.7) ทักษะ/ความพึงพอใจในตัวแรงงานของนายจ้าง	43
ก) ทักษะต่อการจ้างงานและแรงงานข้ามชาติ	43
ข) ทักษะ/ความพึงพอใจในชาติพันธุ์ของแรงงาน	44
ค) ทักษะในเรื่องอายุแรงงาน	46
ง) ทักษะต่อสิทธิของแรงงาน	47
3.8) กลไกสนับสนุนการทำงาน	47
ก) บุคคลที่แรงงานพักอาศัยอยู่ด้วย	47
ข) ปัญหาในการทำงาน	48
ค) สุขภาพ	49
ง) การติดต่อในชุมชน (นอกที่ทำงาน)	50
จ) การติดต่อกับครอบครัวที่บ้านเดิม	51
ฉ) การส่งเงินกลับบ้าน	52
ช) เครือข่ายทางสังคม กลุ่ม และสมาคม	52
ซ) การศึกษา	54
4. บทสรุป	54
4.1) ตัวชี้วัดของการแสวงประโยชน์	54
4.2) สถานะทางกฎหมายและการจดทะเบียน	54
4.3) เงื่อนไขในการทำงาน	54
4.4) ทักษะของนายจ้าง	55
4.5) กลไกสนับสนุน	55
4.6) แรงงานเด็ก	55
5. ข้อเสนอแนะ	55
5.1) การคุ้มครองแรงงาน	55
5.2) เงื่อนไขการทำงานและความเป็นอยู่	56
5.3) กลไกสนับสนุน	56
เอกสารอ้างอิง	57

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	จำนวนกิจการภาคเกษตรที่จดทะเบียนในจังหวัดนครปฐม ปีพ.ศ. 2548	9
ตารางที่ 2	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากรและสังคม	11
ตารางที่ 3	ร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกคุณลักษณะทางประชากรและสังคม	12
ตารางที่ 4	ร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามการศึกษา ความสามารถในการ พูดภาษาไทย เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	13
ตารางที่ 5	ร้อยละของแรงงานในภาคการเลี้ยงสัตว์ จำแนกตามงานที่มอบหมายให้ทำ เพศ และ อายุ	14
ตารางที่ 6	ร้อยละของแรงงานในภาคการเพาะปลูก จำแนกตามงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ เพศ และ อายุ	15
ตารางที่ 7	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากรและสังคม และสถานะการจดทะเบียน	16
ตารางที่ 8	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการหักเงินค่าจดทะเบียนและประเภทการเกษตร	17
ตารางที่ 9	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามจำนวนเงินที่หักค่าจดทะเบียนและประเภทการเกษตร	17
ตารางที่ 10	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามประเภทบัตร เพศ อายุ และประเภทการเกษตร	18
ตารางที่ 11	ร้อยละของแรงงานที่ไม่จดทะเบียน จำแนกตามเหตุผล เพศ อายุ และประเภท การเกษตร	19
ตารางที่ 12	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามทัศนคติต่อการจดทะเบียน เพศ อายุ และประเภทการเกษตร	19
ตารางที่ 13	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติต่อการจดทะเบียนประเภทการเกษตร (เฉพาะผู้ที่เห็นด้วยกับการจดทะเบียน)	20
ตารางที่ 14	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามประสบการณ์การถูกบังคับใช้แรงงาน เพศ อายุ และ สถานะการจดทะเบียน	21
ตารางที่ 15	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามความสามารถในการลาออกจากงานที่ทำปัจจุบัน เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	22
ตารางที่ 16	ร้อยละแรงงาน จำแนกตามเหตุผลที่ไม่สามารถลาออกจากงานที่ทำปัจจุบัน เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	23
ตารางที่ 17	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการถือบัตรแสดงตนฉบับจริง เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	24
ตารางที่ 18	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการปฏิเสธการพักในบริเวณเดียวกับที่ทำงาน เพศ อายุ ประเภทเกษตรกรรม และสถานะการจดทะเบียน	26
ตารางที่ 19	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการพักอาศัยในบริเวณเดียวกับที่ทำงาน และสามารถเดินทาง ออกนอกสถานที่ทำงานได้ตามต้องการ เพศ อายุ ประเภทเกษตรกรรม และสถานะการจดทะเบียน	26
ตารางที่ 20	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามเหตุผลที่ไม่สามารถออกนอกสถานที่ทำงานตามต้องการ เพศ อายุ และประเภทเกษตรกรรม	27
ตารางที่ 21	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติต่อเสรีภาพในการเดินทางเคลื่อนย้ายของแรงงาน นอกที่ทำงาน และประเภทเกษตรกรรม	28
ตารางที่ 22	ร้อยละนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติต่อสิทธิของแรงงาน	28

ตารางที่ 23	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามประสบการณ์ความรุนแรงในที่ทำงาน เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	29
ตารางที่ 24	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามข้อมูลเกี่ยวกับงานและสภาพการทำงานที่ต่างไปจากการบอกกล่าว เพศ อายุ และประเภทเกษตรกรรม	29
ตารางที่ 25	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามค่าจ้างรายเดือน เพศ อายุ ประเภทเกษตรกรรม และสถานะการจดทะเบียน	30
ตารางที่ 26	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการรับค่าจ้าง เพศ อายุ ประเภทเกษตรกรรม และสถานะการจดทะเบียน	31
ตารางที่ 27	ค่าจ้างเฉลี่ยและการจ่ายค่าจ้างของนายจ้าง	32
ตารางที่ 28	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการประสบปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	32
ตารางที่ 29	ร้อยละของแรงงานที่นายจ้างหักเงินจากการจัดสิทธิประโยชน์ให้	33
ตารางที่ 30	ร้อยละของนายจ้างที่จัดสิทธิประโยชน์ให้แก่แรงงาน จำแนกตามประเภทเกษตรกรรม	34
ตารางที่ 31	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามชั่วโมงการทำงาน เพศ อายุ ประเภทเกษตรกรรม และสถานะการจดทะเบียน	34
ตารางที่ 32	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามวันหยุดปกติต่อเดือน เพศ อายุ ประเภทเกษตรกรรม และสถานะการจดทะเบียน	35
ตารางที่ 33	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามวันหยุดปกติต่อเดือน (โดยได้รับค่าจ้าง) เพศ อายุ ประเภทเกษตรกรรม และสถานะการจดทะเบียน	36
ตารางที่ 34	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรกับนายจ้าง เพศ อายุ ประเภทเกษตรกรรม และสถานะการจดทะเบียน	37
ตารางที่ 35	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติและความรู้เกี่ยวกับสิทธิของแรงงาน	37
ตารางที่ 36	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามวิธีจัดหาจัดจ้างแรงงาน และประเภทเกษตรกรรม	38
ตารางที่ 37	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามวิธีจัดหาจัดจ้างแรงงานของผู้ประกอบการรายอื่น และประเภทเกษตรกรรม	39
ตารางที่ 38	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามวิธีการหางานปัจจุบัน เพศ อายุ ประเภทเกษตรกรรม และสถานะการจดทะเบียน	40
ตารางที่ 39	ร้อยละของแรงงานที่จ่ายค่าหางาน จำแนกตามวิธีการหางาน และจำนวนเงินที่จ่าย	40
ตารางที่ 40	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามประวัติการเดินทางเข้าประเทศไทย เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	41
ตารางที่ 41	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามวิธีการเดินทางมาประเทศไทย เพศ อายุ ประเภทเกษตรกรรม และสถานะการจดทะเบียน	42
ตารางที่ 42	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติต่อการทำงานของแรงงานและประเภทเกษตรกรรม	43
ตารางที่ 43	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติและการปฏิบัติต่อการทำงาน และประเภทเกษตรกรรม	44
ตารางที่ 44	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามชาติพันธุ์ของแรงงานที่จ้างและประเภทเกษตรกรรม	45
ตารางที่ 45	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามเหตุผลของการจ้างแรงงานเฉพาะกลุ่มชาติพันธุ์	46
ตารางที่ 46	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามเหตุผลความความพึงพอใจต่อการจ้างแรงงานอายุ 18-25 ปี	47

ตารางที่ 47	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติต่อการมีสิทธิเท่าเทียมกันของแรงงาน และการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน	47
ตารางที่ 48	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการอยู่อาศัย เพศ อายุ ประเภทเกษตรกรรม และสถานะการจดทะเบียน	48
ตารางที่ 49	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามชนิดของความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในที่ทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ และประเภทเกษตรกรรม	49
ตารางที่ 50	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามผู้ดูแลเมื่อเจ็บป่วย เพศ อายุ และประเภทเกษตรกรรม	50
ตารางที่ 51	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการติดต่อกับบุคคลในชุมชน เพศ อายุ และประเภทเกษตรกรรม	51
ตารางที่ 52	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามวิธีการติดต่อกับครอบครัว เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	51
ตารางที่ 53	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามวิธีการส่งเงินกลับบ้าน เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	52
ตารางที่ 54	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการเป็นสมาชิกกลุ่ม/ชมรม เพศ อายุ และสถานะ การจดทะเบียน	53
ตารางที่ 55	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามความพึงพอใจในกิจกรรมกลุ่ม เพศ อายุ และประเภทเกษตรกรรม	53

1. ภาคเกษตรกรรม

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมา

เกษตรกรรมไม่ได้เป็นภาคสำคัญต่อเศรษฐกิจไทยเหมือนเมื่อในอดีตอีกต่อไป ดังตัวเลขในปี 2543 ที่ภาคเกษตรมีสัดส่วนประมาณ 11% ของตัวเลข GDP ของไทย และลดลงเหลือ 7% ในปี 2548 อันเป็นผลจากการลดลงของผลผลิตที่ถูกกระทบจากสภาพภูมิอากาศที่แห้งแล้ง¹¹

อย่างไรก็ตาม สัดส่วนของกำลังแรงงานของไทยในภาคเกษตรยังคงมีสูง ดังตัวเลขในปี 2546 ที่ประเมินได้ว่ามีอัตรากำลังแรงงานในภาคเกษตรอย่างน้อยที่สุด 46% (World Bank อ้างใน Bryant and Gray, 2005) แต่ในช่วงไม่กี่ปีนี้ พบว่าจำนวนแรงงานย้ายถิ่น (ที่เป็นคนไทย) ซึ่งต้องการทำงานใช้แรงงานหรืองานใช้ฝีมือขั้นต่ำในประเทศลดลง และออกไปหางานทำต่างประเทศมากขึ้น ทำให้ประเทศไทยต้องพึ่งพิงแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านมากขึ้น (สถาบันวิจัยและพัฒนาประเทศไทย 2546, Martin 2004)

จากตัวเลขของกระทรวงแรงงานในปี 2547 นายจ้างในภาคเกษตร 45,000 คน มีความต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติถึง

380,500 คน ซึ่งสะท้อนว่าเป็นสัดส่วนถึงหนึ่งในห้าของบรรดาธุรกิจที่ต้องการจ้างงานแรงงานข้ามชาติทั้งหมดในปีเดียวกันนั้น มีการอนุมัติใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรถึง 179,000 ใบ ทำให้ภาคเกษตรกรรมเป็นภาคการจ้างงานที่มีแรงงานจดทะเบียนมากที่สุด¹² ในจำนวนนี้เป็นแรงงานข้ามชาติจากลาว 16,800 คน กัมพูชา 18,800 คน และพม่า 143,800 คน¹³ แรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรมีอายุระหว่าง 14 ถึง 45 ปี และมีสัดส่วนระหว่างผู้หญิงและชายเท่า ๆ กัน¹⁴

แม้เป็นที่รู้กันทั่วไปว่ามีเด็กต่างชาติจำนวนมากทำงานอยู่ในภาคเกษตรของไทย แต่กลับไม่มีตัวเลขทางสถิติที่ระบุจำนวนแรงงานเด็กทั้งไทยและต่างชาติที่ทำงานในภาคเกษตรได้เลย มีงานศึกษาระดับพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชาซึ่งพบว่ามีเด็กประมาณ 500-700 คนที่ข้ามพรมแดนจากกัมพูชาเข้ามาทำงานในภาคเกษตร และได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยวันละประมาณ 50-70 บาท¹⁵ แต่ก็ไม่ได้แสดงให้เห็นสถานการณ์ของแรงงานเด็กต่างชาติที่อาศัยและทำงานอยู่ในภาคเกษตรของไทยได้อย่างแท้จริง

¹¹ GDP: Q4/2005, Office of the National Economic and Social Development Board, Bangkok, 2006

หมายเหตุ: ตัวเลข GDP ในภาคเกษตรกรรมได้แก่ เกษตร เลี้ยงสัตว์ ป่าไม้ และประมง

¹² Chantavanich et al, 2006.

¹³ Hugué and Punpuing, 2005.

¹⁴ Chalamwong et al, 2002.

¹⁵ Angsuthanasombat et al, 2003.

คนงานในภาคเกษตรปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานข้ามชาติหรือคนไทยต่างก็ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยอย่างเต็มที่นัก โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาถึงเงื่อนไขในการทำงาน นโยบายหลักในการดูแลแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรเป็นเรื่องของการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ซึ่งให้สถานะที่ถูกกฎหมายชั่วคราวแก่ตัวแรงงาน ให้สามารถอยู่และทำงานได้ในประเทศไทย อันเป็นการคุ้มครองแรงงานอย่างหนึ่ง แต่ก่อนปี 2547 นั้นมีเพียงกิจการฟาร์มขนาดใหญ่เท่านั้นที่สามารถจ่ายค่าจดทะเบียนแรงงานได้ สำหรับกิจการขนาดเล็ก (เช่น สวนผัก) ซึ่งมีกำไรน้อยไม่สามารถจ่ายค่าจดทะเบียนให้แก่แรงงานได้¹⁶ การที่ผู้ประกอบการจำนวนมากไม่สามารถรับภาระต้นทุนในการจดทะเบียนแรงงานได้หมายถึงแรงงานข้ามชาติจำนวนมากไม่ได้จดทะเบียนที่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรม นับแต่ปี 2547 เป็นต้นมา กระทรวงแรงงานเห็นปัญหาของการจดทะเบียนแรงงานดังกล่าว และลดค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนลง รวมทั้งให้ตัวแรงงานสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้¹⁷ นอกจากนี้ การจดทะเบียนในปัจจุบันกำหนดให้แรงงานต้องประกันสุขภาพและมีช่วงเวลาพักผ่อนสำหรับงานตามฤดูกาลอีกด้วย

1.2 พื้นที่ในการศึกษาวิจัย

การศึกษานี้ดำเนินการในจังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ในภาคกลาง ห่างจากกรุงเทพฯ 56 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 2,168,327 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่

เป็นดินตะกอนจากแม่น้ำท่าจีน มีจำนวนประชากรทั้งหมด 815,000 คน แบ่งเขตการปกครองเป็น 7 อำเภอ ผลผลิตในภาคเกษตรมีประมาณ 34% ได้แก่ นาข้าว สวนผัก สวนผลไม้ และฟาร์มเลี้ยงสัตว์ ภาคเกษตรกรรมนี้ยังคงเป็นเศรษฐกิจหลักของจังหวัดนครปฐม ทั้งที่เป็นสวนผลไม้ เช่น ส้มโอ ฝรั่ง ส้ม กล้วย มะพร้าว และฟาร์มเลี้ยงสัตว์ เช่น หมู ไก่ และเป็ด

แรงงานสำคัญในภาคเกษตรของจังหวัดนครปฐมเดิมเป็นแรงงานย้ายถิ่นจากภาคอีสาน เช่นเดียวกับในจังหวัดภาคกลางอื่น ๆ แต่มีการเปลี่ยนแปลงในช่วงทศวรรษที่ 2540 ซึ่งอาศัยแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาแทนที่ โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศพม่า¹⁸ จำนวนนายจ้างที่ต้องการแรงงานข้ามชาติและการออกไปอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานในนครปฐมมีจำนวนสูงมาก ในปี 2547 มีการจดทะเบียนกิจการในภาคเกษตร 1,860 ราย ขอบอนุญาตทำงาน 10,430 ราย และออกไปทั้งสิ้น 10,323 ราย (ดูตารางที่ 1) ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นความจริงที่ว่างานในภาคเกษตรจำนวนมากยังต้องการแรงงานเข้มข้นและมีการแข่งขันสูง ทำให้ต้องอาศัยแรงงานราคาถูกจากประเทศเพื่อนบ้าน

จากการพูดคุยในเบื้องต้นของสถาบันวิจัยประชากรและสังคมกับผู้ให้ข้อมูลหลัก ทำให้เห็นว่าอาจมีการแสวงประโยชน์จากแรงงานเกิดขึ้นในภาคเกษตรกรรมในจังหวัดนครปฐม จึงได้เลือกพื้นที่นี้เป็นกรณีศึกษาวิจัย

¹⁶ Martin, Philip, 2003

¹⁷ Pearson, E, 2005

¹⁸ Martin, P, 2004

ตารางที่ 1: จำนวนกิจการภาคเกษตรที่จดทะเบียนในจังหวัดนครปฐม พ.ศ. 2548

อำเภอ	พืชไร่	ผลไม้	ผัก	ข้าว	กล้วย ไม้	อื่นๆ	เพาะ เลี้ยง สัตว์	ปศุสัตว์	เลี้ยง เปิด ไก่	อื่นๆ	รวม
กระทุ่มแบน	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
กำแพงแสน	44	13	48	0	0	2	97	52	10	2	268
ดอนตูม	0	6	17	1	0	0	41	17	14	0	96
นครชัยศรี	2	60	132	2	1	3	40	19	1	0	260
บางเลน	3	24	82	3	1	2	127	12	37	0	290
พุทธมณฑล	0	2	31	1	0	0	0	0	0	0	34
เมือง	17	26	63	0	0	5	95	219	17	2	444
สามพราน	1	174	187	0	2	8	13	74	3	2	464
รวม	67	305	561	7	4	20	413	393	82	6	1,857

แหล่งข้อมูล: กระทรวงแรงงาน, 2548

2. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาในภาคเกษตรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเช่นเดียวกับที่ศึกษาในภาคโรงงานและกิจการประมง รายละเอียดของระเบียบวิธีวิจัยสามารถดูได้ในรายงานฉบับสมบูรณ์ เล่มหนึ่ง ในส่วนนี้จะกล่าวถึงเฉพาะรายละเอียดของการสุ่มตัวอย่าง และการเก็บรวบรวมข้อมูลของภาคเกษตรที่แตกต่างจากภาคการจ้างงานอื่น ๆ

2.1 กลุ่มตัวอย่าง

ก) การสำรวจนายจ้างและแรงงานข้ามชาติ

การศึกษาทำการสำรวจผู้ประกอบการภาคเกษตร 92 คนในนครปฐม โดยใช้รายชื่อที่จดทะเบียนกับกระทรวงแรงงานเป็นกรอบกำหนดตัวอย่าง (เช่นเดียวกับภาคการจ้างงานอื่น ๆ) และใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่หนึ่ง สุ่มเลือกอำเภอในจังหวัดนครปฐม โดยในกรอบเวลาที่จำกัดทำให้เลือกได้ 3 อำเภอจากทั้งหมด 7

อำเภอ ได้แก่ อ.นครชัยศรี อ.สามพราน และอ.เมือง ขั้นตอนที่สองเป็นการเลือกตำบล ซึ่งเลือกมา 6-7 ตำบลจากแต่ละอำเภอ และสุ่มเลือกนายจ้าง/ผู้ประกอบการจากรายชื่อที่จดทะเบียนอยู่ในแต่ละตำบลที่เลือกไว้ นั้น โดยอิงกับจำนวนกิจการเลี้ยงสัตว์และเพาะปลูกที่ได้จดทะเบียนไว้ จำนวนกิจการที่เลือกเป็นไปตามสัดส่วนของแต่ละกิจการย่อย¹⁹ และเมื่อคำนึงถึงการจดทะเบียนต่ำกว่าความเป็นจริง นักวิจัยจึงต้องเลือกตัวอย่างให้เกินจำนวนที่ต้องการ ไปประมาณ 50% ดังเช่น การสำรวจตั้งเป้าให้ได้นายจ้าง/ผู้ประกอบการ 80 คน จำนวนจริง ๆ ที่เลือกจากรายชื่อต้องมีอย่างน้อย 120 คน จากผู้ประกอบการแต่ละคน ได้เลือกแรงงานข้ามชาติ 1-2 คนในการสำรวจ ซึ่งทั้งหมดนี้ ได้แก่ผู้ประกอบการ/นายจ้าง 92 คน และแรงงานข้ามชาติ 129 คนด้วยกัน

ข) การสัมภาษณ์ระดับลึก

การศึกษาคั้งนี้ได้เลือกนายจ้าง 13 คนและแรงงาน 13 คนมาสัมภาษณ์ระดับลึก โดยพิจารณาจากแบบสอบถามที่ใช้สำรวจแรงงานข้ามชาติ ที่สะท้อนประสบการณ์ที่อาจ

¹⁹ ปศุสัตว์และการเพาะปลูกเป็นสองกิจการย่อยที่ใช้ศึกษาในรายงานนี้ ปศุสัตว์นั้นได้แก่ ฟาร์มเลี้ยงหมู ไก่ เป็ด วัวควาย และกึ่ง ส่วนเพาะปลูกได้แก่ สวนผลไม้ สวนผัก สวนดอกไม้ และพืชไร่ เช่น มะม่วง ชมพู่ ฝรั่ง ส้มโอ ขนุน มะนาว กล้วยไม้ กระเทียม กระหล่ำปลี หน่อไม้ฝรั่ง ข้าว และดอกบัว เป็นต้น

เข้าข่ายการเป็นแรงงานบังคับหรือการแสวงประโยชน์ โดยเฉพาะในแรงงานเด็ก นักวิจัยได้เลือกสัมภาษณ์แรงงานจากชาติพันธุ์ที่หลากหลาย ทั้งที่จดทะเบียนและไม่ได้จดทะเบียน เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของประสบการณ์ที่แรงงานได้รับ หลังจากนั้นก็ได้สัมภาษณ์นายจ้างที่ว่าจ้างแรงงานที่เลือกสัมภาษณ์ด้วย

2.2 การรวบรวมข้อมูล

คณะผู้รวบรวมข้อมูลประกอบด้วยผู้คุมที่มัสลาม 1 คนและพนักงานสัมภาษณ์ 9 คน ที่สามารถพูดภาษาลาว มอญ กะเหรี่ยง พม่า และไทยได้ นักวิจัยได้ลงพื้นที่ในตำบลที่เลือกไว้เพื่อให้ข้อมูลในเรื่องการวิจัยแก่ผู้นำชุมชน ปรับปรุงรายชื่อ นายจ้าง และค้นหาผู้ประกอบการที่ไม่ได้จดทะเบียนในพื้นที่ แล้วจึงเลือกนายจ้างเหล่านั้นมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเจ้าหน้าที่อบต.ช่วยแนะนำพนักงานสัมภาษณ์ให้แก่ นายจ้าง เมื่อกำหนดฟาร์มและนายจ้างได้แล้ว ผู้คุมที่มัสลามร่วมกับเจ้าหน้าที่อบต.ก็จะเข้าไปอธิบายถึงจุดประสงค์ของการศึกษาให้แก่ นายจ้าง ก่อนที่จะขออนุญาตทำการสัมภาษณ์ต่อไป

3. ข้อค้นพบและบทอภิปราย

3.1 ลักษณะทั่วไปของนายจ้าง

ตารางที่ 2 แสดงการสำรวจนายจ้างทั้งหมด 92 คน ซึ่งเป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชายเล็กน้อย ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการเอง (85%) นายจ้างเกือบ 40% จบการศึกษาระดับมัธยม และ 14% จบการศึกษาสูงกว่านั้น ซึ่งปรากฏว่าระดับการศึกษาที่ต่ำกว่านายจ้างในภาคการจ้างงานอื่น ๆ มาก

มีความแตกต่างที่เห็นได้อย่างชัดเจนระหว่างนายจ้างในกิจการปศุสัตว์และการเพาะปลูก นั่นคือ นายจ้างในกิจการปศุสัตว์เป็นผู้ชายมากกว่า (78%) นายจ้างในกิจการเพาะปลูกเป็นเจ้าของกิจการเองมากกว่า (92%) ระดับการศึกษาของนายจ้างในกิจการปศุสัตว์ก็สูงกว่า คือ กว่า 80% จบการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษา ขณะที่ นายจ้างในกิจการเพาะปลูกส่วนใหญ่จบเพียงระดับประถมศึกษาเท่านั้น (58%)

ตารางที่ 2: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากรและสังคม

คุณลักษณะนายจ้าง	ร้อยละ	จำนวน
เพศ		
ชาย	53.3	49
หญิง	46.7	43
งานเหมาะสม		
เหมาะสม	16.3	15
ไม่เหมาะสม	79.3	73
ทั้งเหมาะสมและไม่เหมาะสม	4.3	4
ตำแหน่ง		
ผู้จัดการ	13.0	12
เจ้าของ	84.8	78
อื่นๆ	2.2	2
การศึกษา		
ประถมศึกษา	45.7	42
มัธยมศึกษาตอนต้น	20.7	19
มัธยมศึกษาตอนปลาย	18.5	17
อุดมศึกษา	15.2	14
ประเภทการเกษตร		
เลี้ยงสัตว์	30.4	28
เพาะปลูก	69.6	64
รวม		92

3.2 ลักษณะทั่วไปของแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติที่สำรวจทั้งสิ้น 129 คน เป็นแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชายเล็กน้อย (57% เทียบกับ 43%) ช่วงอายุของแรงงานชายอยู่ระหว่าง 11-20 ปี ขณะที่แรงงานหญิงอยู่ระหว่าง 13-25 ปี มีเพียงแรงงาน 5 คนเท่านั้นที่อายุไม่ถึง 15 ปี (คิดเป็น 4%) และกลุ่มตัวอย่างหนึ่งในสี่มีอายุระหว่าง 15-17 ปี โดยแรงงานในกิจการเพาะปลูกมีจำนวนสองในสาม และหนึ่งในสามทำงานในฟาร์มปศุสัตว์ (ดูตาราง 3)

เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติระหว่าง 2 กิจการย่อย พบว่าสองในสามของแรงงานหญิงทำงานในกิจการเพาะปลูก ขณะที่แรงงานชายส่วนใหญ่ทำงานในฟาร์มเลี้ยงสัตว์ และเด็กก็มักจะทำงานในสวนเพาะปลูกมากกว่าเช่นเดียวกัน ซึ่งคนงานในกิจการเพาะปลูกส่วนใหญ่ประมาณสามในสี่เป็นแรงงานจดทะเบียน ขณะที่คนงานในฟาร์มปศุสัตว์ที่จดทะเบียนมีเพียงครึ่งหนึ่งเท่านั้น

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะทางชาติพันธุ์ของแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากประเทศพม่า (เกือบสองในสาม) โดย

กะเหรี่ยงเป็นชาติพันธุ์กลุ่มใหญ่ที่สุด (25%) รองลงมาคือ มอญ (24%) ตามมาด้วยชนกลุ่มน้อยในประเทศ คือชาวเขา หรือคนไร้รัฐที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยและถือบัตรสี* มีจำนวนหนึ่งในสี่ นอกจากนี้เป็นแรงงานชาติพันธุ์พม่า

(10%) ลาว (8%) และกัมพูชา (5%) และพบว่าแรงงานที่เป็นชาวเขากลุ่มน้อย เขมร และไทยใหญ่มักจะทำงานในกิจการเพาะปลูก ขณะที่ในฟาร์มเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่เป็นแรงงานพม่าและกะเหรี่ยง

ตารางที่ 3: ร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกคุณลักษณะทางประชากรและสังคม

คุณลักษณะ แรงงาน	เลี้ยงสัตว์		เพาะปลูก		รวม	
	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน
เพศ						
ชาย	52.2	24	37.3	31	42.6	55
หญิง	47.8	22	62.7	52	57.4	74
อายุ						
น้อยกว่า 15 ปี	0.0	0	6.0	5	3.9	5
15-17 ปี	17.4	8	28.9	24	24.8	32
18 ปีขึ้นไป	82.6	38	65.0	54	71.3	92
สถานะการจดทะเบียน						
จดทะเบียน	54.2	35	76.1	45	62.0	80
ไม่จดทะเบียน	45.8	11	23.9	38	38.0	49
ชาติพันธุ์						
กะเหรี่ยง	39.1	18	16.9	14	24.8	32
มอญ	28.3	13	21.7	18	24.0	31
บัตรสี	2.2	1	34.9	29	23.3	30
พม่า	21.7	10	7.2	6	12.4	16
ลาว	8.7	4	7.2	6	7.8	10
กัมพูชา	0.0	0	8.4	7	5.4	7
ฉานหรือไทยใหญ่	0.0	0	3.6	3	2.3	3
รวม	100.0	46	100.0	83	100	129

* ได้แก่ กลุ่มคนที่อพยพย้ายถิ่นจากประเทศพม่า จีนตอนใต้ และธิเบต มาตั้งรกรากอยู่ในบริเวณเทือกเขาในจังหวัดชายแดนประเทศไทยหลายชั่วอายุคน คาดประมาณว่ามีจำนวนเกือบ 1 ล้านคน และรวมผู้อพยพย้ายถิ่นที่หลังไหลเข้ามาประเทศไทย เนื่องจากเหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมืองในประเทศพม่าช่วงต้นทศวรรษ 2530 และความลำบากยากแค้นทางเศรษฐกิจในเวลาต่อมา ซึ่งคาดประมาณว่าในขณะนี้จะมีจำนวนเกือบ 1.2 ล้านคน (Huguet and Punpuing, 2005) รัฐบาลไทยได้จดทะเบียนคนกลุ่มนี้และออกบัตรสีให้ตามปีที่เข้าประเทศ ภูมิลำเนา และเชื้อชาติ ได้รับอนุญาตให้อยู่อาศัยในพื้นที่เฉพาะใน 20 จังหวัดของภาคเหนือและภาคกลาง ที่เป็นเขตติดต่อกับพม่า คนเหล่านี้หากต้องการออกนอกอำเภอก็ต้องขออนุญาตจากเจ้าหน้าที่เสียก่อน

ระดับการศึกษาของแรงงานข้ามชาติมีความแตกต่างกันมาก คือส่วนใหญ่ประมาณ 42% ไม่ได้รับการศึกษาในระบบ จำนวนไม่ถึงครึ่งหนึ่งได้รับการศึกษา 1-6 ปี และไม่ถึง 10% ที่เข้าเรียนมากกว่า 7 ปีขึ้นไป พบว่าผู้ชายมีการศึกษาน้อยกว่าผู้หญิง สิ่งที่น่าสนใจก็คือแรงงานเด็กมีการศึกษามากกว่าผู้ใหญ่โดยเปรียบเทียบ และไม่มีความแตกต่างที่ชัดเจนในเรื่องของการศึกษาระหว่างแรงงานที่ทำงานในฟาร์มปศุสัตว์กับแรงงานในกิจการเพาะปลูก

ทักษะที่สำคัญสำหรับการทำงานในประเทศไทยก็คือความสามารถในการพูดภาษาไทย ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการป้องกันตัวเองจากการถูกละเมิดและการแสวงประโยชน์ แรงงานเกือบหนึ่งในสี่ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้หรือ

เพียงพูดได้บ้างเท่านั้น มีแรงงานไม่ถึงหนึ่งในสามที่สามารถพูดภาษาไทยได้อย่างคล่องแคล่ว โดยพบว่าแรงงานเด็กสามารถพูดภาษาไทยได้คล่องกว่าผู้ใหญ่ และคนงานที่ทำงานในกิจการเพาะปลูกนั้นสามารถพูดภาษาไทยได้ดีกว่าคนงานในฟาร์มปศุสัตว์

ในจำนวนแรงงานภาคเกษตรทั้งหมด เป็นแรงงานจดทะเบียนทั้งสิ้น 62% โดยพบว่าแรงงานที่จดทะเบียนนั้นเป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง แรงงานวัยผู้ใหญ่มีอัตราการจดทะเบียนที่สูงกว่าเพียงเล็กน้อย และคนงานในกิจการเพาะปลูก (76%) เป็นแรงงานจดทะเบียนมากกว่าคนงานในฟาร์มปศุสัตว์ (54%)

ตารางที่ 4: ร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามการศึกษา ความสามารถในการพูดภาษาไทย เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

คุณลักษณะของแรงงาน	เพศ			อายุ		สถานะ		รวม
	หญิง	ชาย	น้อยกว่า 15 ปี	15-17 ปี	18-25 ปี	จดทะเบียน	ไม่จดทะเบียน	
การศึกษา (จำนวนปีที่ศึกษา)								
0 ปี	39.2	45.5	40.0	34.4	44.6	42.5	40.8	41.9
1-6 ปี	54.1	41.8	60.0	56.3	45.7	48.8	49.0	48.8
7-9 ปี	6.8	10.9	0.0	9.4	8.7	8.8	8.2	8.5
10 ปีขึ้นไป	0.0	1.8	0.0	0.0	1.1	0.0	2.0	0.8
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
ความสามารถในการพูดภาษาไทย								
พูดคล่องเหมือนคนไทย	5.4	10.9	20.0	18.8	3.3	10.0	4.1	7.8
พูดได้ดีแต่ไม่เหมือนคนไทย	27.0	21.8	20.0	18.8	27.2	22.5	28.6	24.8
พูดได้บ้าง	45.9	40.0	60.0	31.3	46.7	53.8	26.5	43.4
เพิ่งหัดพูด	5.4	9.1	0.0	9.4	6.5	8.8	4.1	7.0
พูดไม่ได้เลย	16.2	18.2	0.0	21.9	16.3	5.0	36.7	17.1
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	(74)	(55)	(5)	(32)	(92)	(80)	(49)	(129)

งานของแรงงานที่ทำงานในฟาร์มเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่ได้แก่ การให้อาหารสัตว์ ทำความสะอาดสัตว์เลี้ยง และการทำความสะอาดคอกสัตว์ มีแรงงานประมาณหนึ่งในสี่ที่ทำงานเชือดและชำแหละสัตว์ (ดูตาราง 5) และพบว่ามีความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่างลักษณะงานของคนงานเด็กและผู้ใหญ่ นั่นคือ แรงงานวัยเด็กมักจะทำงานให้อาหารสัตว์ ทำความสะอาด และเชือดและชำแหละสัตว์ ขณะที่แรงงานผู้ใหญ่มักจะทำงานเป็นผู้ช่วยสัตวแพทย์ เลี้ยงสัตว์ ผสมอาหารสัตว์ และขนย้ายสัตว์มากกว่า

ส่วนคนงานในกิจการเพาะปลูกนั้น งานรับผิดชอบเบื้องต้นได้แก่ การเก็บเกี่ยวพืชผล ดายหญ้า รดน้ำ และฉีดพ่นสารเคมี (ดูในตาราง 6) ซึ่งนักวิจัยพบว่าเข้าข่ายงานลักษณะอันตรายในช่วงที่ลงพื้นที่ภาคสนาม เนื่องจากคนงานที่ผสมน้ำยาเคมีมักไม่มีอุปกรณ์ป้องกัน เช่น ถุงมือ หรือหน้ากาก ซึ่งยิ่งเพิ่มสัมผัสกับสารเคมีมากขึ้น โดยส่วนใหญ่ผู้ที่ฉีดพ่นสารเคมีมักเป็นแรงงานวัยผู้ใหญ่เพศชายมากกว่า

ตารางที่ 5: ร้อยละของแรงงานในภาคการเลี้ยงสัตว์ จำแนกตามงานที่มอบหมายให้ทำ เพศ และ อายุ*

งานที่มอบหมายให้ทำ	เพศ		อายุ		รวม
	หญิง	ชาย	11-17 ปี	18-25 ปี	
ให้อาหารสัตว์	77.3	66.7	75.0	71.1	71.7
ทำความสะอาดสัตว์เลี้ยง	63.6	45.8	62.5	52.6	54.3
ทำความสะอาดคอกสัตว์	40.9	37.5	37.5	39.5	39.1
เชือดและชำแหละสัตว์ หรือผู้ช่วย	36.4	16.7	37.5	23.7	26.1
ผู้ช่วยสัตวแพทย์	27.3	20.8	12.5	26.3	23.9
เลี้ยงสัตว์	22.7	16.7	12.5	21.1	19.6
ผสมอาหารสัตว์	4.5	29.2	0.0	21.1	17.4
ขนย้ายสัตว์	9.1	12.5	0.0	13.2	10.9
จับปลา/ไก่	4.5	16.7	0.0	13.2	10.9
อื่นๆ**	13.6	16.7	12.5	15.8	15.2
จำนวน	22	24	8	38	46

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

** อื่น ๆ รวมดายนหญ้า งานบ้าน และขนส่งผลิตภัณฑ์

ตารางที่ 6: ร้อยละของแรงงานในภาคการเพาะปลูก จำแนกตามงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ เพศ และ อายุ

งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ	เพศ		อายุ		รวม
	หญิง	ชาย	11-17 ปี	18-25 ปี	
เก็บเกี่ยวพืชผล	71.2	67.7	62.1	74.1	69.9
ดายหญ้า	55.8	48.4	62.1	48.1	53.0
รดน้ำ	42.3	58.1	37.9	53.7	48.2
ฉีดพ่นสารเคมี	23.1	64.5	24.1	46.3	38.6
ห่อผลไม้	34.6	25.8	51.7	20.4	31.3
เพาะปลูก	30.8	25.8	31.0	27.8	28.9
เพาะต้นไม้	15.4	25.8	13.8	22.2	19.3
ตัดแต่งกิ่ง	15.4	22.6	17.2	18.5	18.1
ทำความสะอาด	17.3	12.9	13.8	16.7	15.7
อื่นๆ	5.8	6.5	0.0	9.3	6.0
จำนวน	52	31	29	54	83

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

** อื่น ๆ รวม การเตรียมดิน คัดแยก ห่อ ผักผลไม้ งานบ้านและการขายผลิตผล

3.3 สถานะทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติ

ก) สถานะการจดทะเบียน

จากการศึกษาพบว่าแรงงานข้ามชาติจำนวนสองในสามเป็นแรงงานจดทะเบียน ซึ่งเป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง เป็นแรงงานวัยผู้ใหญ่มากกว่าวัยเด็ก และทำงานในกิจการเพาะปลูกมากกว่าในฟาร์มเลี้ยงสัตว์ (ดูตาราง 7) เมื่อพิจารณาสถานะการจดทะเบียนจากชาติพันธุ์ของแรงงานแล้วพบว่า แรงงานกะเหรี่ยง ลาว และชาวเขาจดทะเบียนน้อยกว่าเมื่อเทียบกับแรงงานชาติพันธุ์กลุ่มอื่น โดยแรงงานชาวมอญจดทะเบียนสูงสุด (74%) รองลงมาคือแรงงานเขมร (71%) และพม่า (69%) คนงานจำนวนมากเห็นว่าการจดทะเบียนมีประโยชน์ เช่น ช่วยให้เข้าถึงการประกันสุขภาพ ทำให้รู้สึกปลอดภัยมากขึ้น ได้รับการคุ้มครองในการทำงานมากขึ้น และช่วยให้หางานทำง่ายขึ้น

“เคยได้ยินนายจ้างเขาว่า แรงงานที่จดทะเบียนเนี่ยหางานง่าย งานก็มั่นคงกว่า แล้วจะออกไปข้างนอกก็ปลอดภัยกว่า ของหนูนี่ นายจ้างเขาก็ให้โทรหาเขา ถ้าออกข้างนอกแล้วไปมีปัญหอะไรที่ไหน ก็คงไม่มีใครอยากจ้างคนงานที่ไม่มีบัตร แต่คนงานที่นี้ไม่มีบัตรกันเยอะแยะ”

(AG, แรงงานหญิงชาวกะเหรี่ยง อายุ 17 ปี, กิจการเพาะปลูก)

“จดทะเบียนเรียบร้อยค่ะ หนูว่าจดแล้วก็รู้สึกปลอดภัยกว่า...ไม่ได้เสียเงินเปล่า ๆ อย่างของหนูนี่ นายจ้างเขาออกให้”

(AM, แรงงานหญิงชาวพม่า อายุ 17 ปี, ฟาร์มเลี้ยงหมู)

“การจดทะเบียนน่าเบื่อมาก แต่ก็มีความจำเป็นกับแรงงานนะ โดยเฉพาะเรื่องสุขภาพ ให้ยา หายหมอนะ”

(AL, แรงงานหญิงชาวมอญ อายุ 20 ปี, ฟาร์มเลี้ยงสัตว์)

ตารางที่ 7: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากรและสังคม และสถานะการจดทะเบียน

คุณลักษณะทางประชากร และสังคม	สถานะการจดทะเบียน		รวม	จำนวน
	จดทะเบียน	ไม่จดทะเบียน		
เพศ				
ชาย	65.5	34.5	100.0	55
หญิง	59.5	40.5	100.0	74
อายุ				
น้อยกว่า 15 ปี	0.0	100.0	100.0	5
15-17 ปี	65.6	34.4	100.0	32
18 ปีขึ้นไป	64.1	35.9	100.0	92
ชาติพันธุ์				
พม่า	68.8	31.3	100.0	16
กะเหรี่ยง	53.1	46.9	100.0	32
มอญ	74.2	25.8	100.0	31
ไทใหญ่	66.7	33.3	100.0	3
กัมพูชา	71.4	28.6	100.0	7
ลาว	50.0	50.0	100.0	10
อื่น ๆ (บัตรสี)	56.7	43.3	100.0	30
การศึกษา				
ไม่ได้เรียนหนังสือ	63.0	37.0	100.0	54
ประถมศึกษา	61.9	38.1	100.0	63
มัธยมศึกษา	63.6	36.4	100.0	11
อุดมศึกษา	0.0	100.0	100.0	1
รวม	62.0	38.0	100.0	129
(จำนวน)	(80)	(49)		

แรงงานส่วนใหญ่ (66%) กล่าวว่านายจ้างออกค่าจดทะเบียนให้ก่อน (ดูในตาราง 8) ในจำนวนนายจ้างที่จ่ายค่าจดทะเบียนนั้น (54 ราย) มีประมาณครึ่งหนึ่งที่ระบุว่าหักเงิน 3,800 บาท หรือเท่ากับค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนทั้งหมด (ตาราง 9)

ตารางที่ 8: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการหักเงินค่าจดทะเบียนและประเภทการเกษตร

การหักเงินค่าจดทะเบียน	ประเภทการเกษตร		รวม
	เพาะปลูก	เลี้ยงสัตว์	
หักเงินค่าจดทะเบียน	59.4	57.1	58.7
ไม่หักเงินค่าจดทะเบียน	26.6	32.1	28.3
ไม่เข้าข่าย	14.1	10.7	13.0
รวม	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(64)	(28)	(92)

ตารางที่ 9: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามจำนวนเงินที่หักค่าจดทะเบียนและประเภทการเกษตร

จำนวนเงิน ที่หักค่าจดทะเบียน (บาท)	ประเภทการเกษตร		รวม
	เพาะปลูก	เลี้ยงสัตว์	
500	2.6	12.5	5.6
1,000	2.6	0.0	1.8
1,300	2.6	0.0	1.8
1,900	34.2	18.8	29.6
2,000	10.5	6.3	9.3
3,800	44.7	56.3	48.1
3,900	2.6	0.0	1.8
3,950	0.0	6.3	1.8
รวม	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(38)	(16)	(54)
ค่ามัธยฐาน (บาท)	2,000	3,800	

“หมู่จดทะเบียนแล้ว นายจ้างเขาดีจ่ายให้หมดเลย คนงาน 7 คนในฟาร์ม แล้วก็ได้หักเงินทีหลัง”

(AM, แรงงานหญิงชาวพม่า อายุ 17 ปี, ฟาร์มเลี้ยงหมู)

“ปีที่แล้วนายจ้างเขาไม่ได้จ่ายค่าจดให้ แต่ปีนี้เขาจ่ายให้ครึ่งหนึ่ง ก็ไม่ได้หักค่าจ้างอะไร”

(AG, แรงงานหญิงชาวกะเหรี่ยง อายุ 17 ปี, สวนฝรั่ง)

ข) ประเภทของเอกสารแสดงตน

แรงงานข้ามชาติกว่าสองในสามกล่าวว่าถือบัตรแสดงตนอย่างน้อย 1 บัตร (ตาราง 10) แรงงานวัยเด็กและคนงานในกิจการเพาะปลูกไม่มีบัตรใด ๆ เป็นสัดส่วนที่มากกว่าแรงงานวัยผู้ใหญ่และคนงานในฟาร์มเลี้ยงสัตว์ เด็กอายุไม่ถึง 15 ปีทุกคนไม่มีบัตรใด ๆ เลย และแรงงานไม่ถึง 30% ที่มีบัตรครบทั้ง 3 ประเภท คือ บัตรที่พกอาศัย (ทร. 38/1) ใบอนุญาตทำงาน และบัตรประกันสุขภาพ

นายจ้างบางคนพยายามลดขั้นตอนการจดทะเบียน เนื่องจากอนุญาตให้จดได้เฉพาะแรงงานจากพม่า ลาว และ กัมพูชาเท่านั้น ในพื้นที่ที่ขาดแคลนแรงงาน นายจ้างมักจะว่าจ้างคนงานที่ถือบัตรสีด้วย ซึ่งส่วนใหญ่อพยพมาจาก

จังหวัดชายแดน เช่น เชียงราย และกาญจนบุรี ชาวเขา บางคนเกิดในประเทศจีน บางคนก็ไม่มีถิ่นกำเนิดตัวเอง นายจ้างคนหนึ่งกล่าวว่าพาแรงงานชาวเขาไปจดทะเบียน โดยบันทึกว่าเป็นแรงงานชาวพม่า

ตารางที่ 10: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามประเภทบัตร เพศ อายุ และประเภทการเกษตร

ประเภทของบัตร	เพศ			อายุ		ประเภทการเกษตร		รวม
	หญิง	ชาย	น้อยกว่า 15 ปี	15-17 ปี	18-25 ปี	เลี้ยงสัตว์	เพาะปลูก	
ไม่มีบัตร	37.8	36.4	100.0	37.5	33.7	26.1	43.4	37.2
บัตรที่พักอาศัย (ทร. 38/1)	32.4	36.4	0.0	40.6	33.7	41.3	30.1	34.1
บัตรอนุญาตทำงาน	59.5	60.0	0.0	62.5	62.0	71.7	53.0	59.7
บัตรสุขภาพ	51.4	52.7	0.0	53.1	54.3	60.9	47.0	51.9
บัตรที่พักอาศัย บัตรอนุญาตทำงาน และบัตรสุขภาพ	27.0	30.9	0.0	37.5	27.2	37.0	24.1	28.7
รวม	44	36	5	16	59	35	45	80

ค) เหตุผลของการไม่ไปจดทะเบียน

สำหรับแรงงานไม่จดทะเบียนนั้น เหตุผลส่วนใหญ่ได้แก่ การไม่มีเวลาไปจดทะเบียน (35%) ไม่ทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียน (20%) ต้องย้ายที่อยู่ไปเรื่อย ๆ (8%) และ นายจ้างไม่อนุญาตให้ไป (2%) แต่ไม่มีแรงงานคนใดตอบว่า ‘การจดทะเบียนจะทำให้สถานภาพดีขึ้น’ หรือ ‘อาจถูกส่งกลับบ้านถ้าจดทะเบียน’ เลย (ดูตาราง 11)

แรงงานวัยเด็กเกือบสองเท่าที่ไม่เข้าใจกระบวนการจดทะเบียนแรงงาน เช่นเดียวกับแรงงานชายและคนงานในฟาร์มเลี้ยงสัตว์ที่เข้าใจขั้นตอนการจดทะเบียนน้อยกว่า แรงงานหญิงและคนงานในกิจการเพาะปลูก คนงานในฟาร์มเลี้ยงสัตว์จำนวนมากกล่าวว่า ไม่มีเวลาไปจดทะเบียน (46%) การสัมภาษณ์ระดับลึกยืนยันเหตุผลของการไม่จดทะเบียน ด้วยคำพูดของตัวแรงงานที่บอกว่าเด็กเกินไป เพิ่งเข้ามาเมืองไทย และ ‘ไม่รู้เรื่อง’

“ผมไม่ได้จดทะเบียน ไม่รู้เหมือนกันว่าทำไมไม่จด ก็ นายจ้างเขาไม่เคยพูดอะไรเรื่องจดทะเบียน เขาไม่ได้พาไปจดทะเบียน ผมก็เลยต้องทำงานอย่างนี้”

(AI, แรงงานชายชาวกะเหรี่ยง อายุ 16 ปี, สอนกล้วยไม้)

“ผมไม่ได้จดทะเบียน เพราะว่าเพิ่งมาเมืองไทยได้ 4 เดือน แล้วก็เด็กเกินไป เห็นเขาว่าถ้าไปจด นายจ้างเขาต้องจ่ายค่าจดทะเบียนครั้งหนึ่ง พอเป็นแรงงานไม่ได้จดทะเบียน เขาไม่ให้ออกไปข้างนอก เพราะว่าถ้าเกิดอะไรขึ้น นายจ้างเขาไม่รับผิดชอบ ไม่ช่วยเหลืออะไร แต่เขาก็ให้ผมออกไปแถว ๆ นี้ได้บ้าง สักกิโลหนึ่ง ...”

(AH, แรงงานชายชาวพม่า อายุ 16 ปี, สอนผลไม้)

ตารางที่ 11: ร้อยละของแรงงานที่ไม่จดทะเบียน จำแนกตามเหตุผล เพศ อายุ และประเภทการเกษตร

เหตุผล*	เพศ			อายุ		ประเภทการเกษตร		
	หญิง	ชาย	น้อยกว่า 15 ปี	15-17 ปี	18-25 ปี	เลี้ยงสัตว์	เพาะปลูก	รวม
ไม่ทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียน	13.3	31.6	20.0	36.4	15.2	36.4	15.8	20.4
ต้องย้ายที่อยู่ไปเรื่อย ๆ	10.0	5.3	0.0	0.0	12.1	9.1	7.9	8.2
นายจ้างไม่อนุญาต	3.3	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	2.6	2.0
ไม่มีเวลาไปจดทะเบียน	33.3	36.8	0.0	54.5	33.3	45.5	31.6	34.7
ไม่คิดว่าการจดทะเบียนจะทำให้สถานภาพดีขึ้น	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
อาจถูกส่งกลับบ้านถ้าจดทะเบียน	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
จำนวน	30	19	5	11	33	11	38	49

* สามารถตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

ง) ทศนคติของนายจ้างและแรงงานข้ามชาติต่อการจดทะเบียน

แรงงานจดทะเบียนเกือบทั้งหมดเห็นด้วยว่า การจดทะเบียนทำให้หางานได้ง่ายขึ้น (96%) ทำให้มั่นคง/ปลอดภัยในงานมากขึ้น (98%) และทำให้รู้สึกปลอดภัย เมื่อต้องออกนอก

สถานที่ทำงาน ในทางตรงข้าม มีแรงงานเพียง 1 คนจาก 7 คนที่รู้สึกว่าการจดทะเบียนทำให้ชีวิตมีความยุ่งยากมากขึ้น และจะเห็นว่าไม่มีความแตกต่างของทัศนคติที่เห็นได้ชัดเจนในแง่ของเพศ อายุ และประเภทการเกษตร (ตาราง 12)

ตารางที่ 12: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามทัศนคติต่อการจดทะเบียน เพศ อายุ และประเภทการเกษตร*

ทัศนคติต่อการจดทะเบียน	เพศ			อายุ		ประเภทการเกษตร		
	หญิง	ชาย	น้อยกว่า 15 ปี	15-17 ปี	18-25 ปี	เลี้ยงสัตว์	เพาะปลูก	รวม
ทำให้มั่นคง/ปลอดภัยในงานมากขึ้น	100.0	94.4	NA	95.2	98.3	94.3	100.0	97.5
ทำให้รู้สึกปลอดภัย เมื่อต้องออกนอกสถานที่ทำงาน	95.5	97.2	NA	90.5	98.3	97.1	95.6	96.2
ทำให้ชีวิตมีความยุ่งยากมากขึ้น	13.6	16.6	NA	4.8	18.6	14.3	15.6	15.0
จำนวน	44	36	0	21	59	35	45	80

* เฉพาะแรงงานที่ตอบว่าเห็นด้วยกับการจดทะเบียน

NA หมายถึง ไม่เข้าข่าย (มีจำนวนแรงงาน 5 คน ที่อายุน้อยกว่า 15 ปี และไม่ได้จดทะเบียน)

ขณะที่การจดทะเบียนทำให้แรงงานข้ามชาติรู้สึกปลอดภัยขึ้นนั้น แรงงานจดทะเบียนบางคนยังต้องเผชิญกับสถานการณ์เลวร้ายจากเจ้าหน้าที่

นายจ้างเองก็ถูกถามว่าเห็นด้วยหรือไม่กับการจดทะเบียน (ดูผลในตารางที่ 13) ซึ่งมีทัศนคติตรงข้ามกับแรงงานข้ามชาติ นั่นคือนายจ้างมากกว่าหนึ่งในสามระบุว่า ขั้นตอนการจดทะเบียนมีความยุ่งยาก ถ้าหลีกเลี่ยงการจดทะเบียนได้จะดีกว่า ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ระดับลึก นายจ้างจำนวนมากเห็นว่าขั้นตอนการจดทะเบียนนั้นยุ่งยากและเสียเวลา

“...การจดทะเบียนเสียเวลามากเลย แล้วก็ยุ่งยาก ช่วงที่จด นายจ้างต้องทำตามขั้นตอนของเขา ผมต้องไปจัดหางานหลายหนมาก แล้วก็ยังต้องไปโรงพยาบาลกับอำเภออีก พวกแรงงานก็ไปเสียเวลาอยู่กับที่ต่อเขา ชื่อเข้าทะเบียนบ้าน ไปตรวจร่างกาย ถ้าพวกนี้หน้ ผมก็ต้องไปแจ้งจัดหางาน แล้วก็ต้องจดทะเบียนใหม่อีก เสียเวลามากจริง ๆ”

(B: นายจ้างชายอายุ 41 ปี, กิจการเพาะปลูก)

นายจ้างกว่าสามในสี่เห็นด้วยว่าการจดทะเบียนช่วยให้ธุรกิจดีขึ้น ซึ่งนายจ้างในกิจการเพาะปลูกเห็นด้วยกับประเด็นนี้มากกว่านายจ้างในฟาร์มเลี้ยงสัตว์ นอกจากนี้ นายจ้างยังกล่าวถึงเหตุผลสำคัญของการจดทะเบียนที่

ช่วยให้ธุรกิจดีขึ้นว่าเป็นเพราะไม่ต้องติดสินบนเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งทำให้ไม่ต้องเสียเงินจากที่เคยต้องจ่าย

“ก่อนหน้าที่เราจะให้จดทะเบียนแรงงาน เราต้องจ่ายให้ตำรวจทุกเดือน ตอนนี้ดี เพราะว่าไม่ต้องจ่าย แต่พวกที่จ้างแรงงานไม่จดทะเบียนก็ต้องจ่ายให้อยู่”

(A: นายจ้างหญิง อายุ 30 ปี, กิจการเพาะปลูก)

“ฉันจ้างคนงานกะเหรียญ 2 คน มันทนมาจากกรุงเทพฯ ทำงานอยู่ได้สัก 4 เดือนแล้วมั้ง จดทะเบียนที่กรุงเทพฯ ทั้งคู่แหละ แต่ว่านายจ้างคนเก่าเขาเก็บบัตรไว้หมด ฉันก็เข้าไปจัดหางานจะไปจดทะเบียนให้ แต่จัดหางานว่าทำไม่ได้ ก็เลยต้องจ่ายให้ตำรวจทุกเดือน”

(D: นายจ้างหญิง อายุ 46 ปี, กิจการเพาะปลูก)

นายจ้างบางรายเห็นว่าไม่ควรอนุญาตให้แรงงานที่จดทะเบียนออกไปทำงานที่อื่น จนกว่าจะครบกำหนด 1 ปี ที่ได้ใบอนุญาตทำงานกับนายจ้างคนนั้น

“...ที่จริงเวลาจดทะเบียนที่เปิดให้ว่าได้ปีหนึ่งนะดีแล้ว แล้วก็จำเป็นต้องกำหนดไปเลยด้วยว่า คนงานต้องทำงานกับนายจ้างคนเดิมไปให้ครบปีหนึ่ง พุดง่าย ๆ ก็คือต้องไม่ให้คนงานออกจากงานจนกว่าเขาจะทำครบปีหนึ่งก่อนนะ”

(C: นายจ้างหญิง อายุ 30 ปี, กิจการเพาะปลูก)

ตารางที่ 13: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติต่อการจดทะเบียนประเภทการเกษตร (เฉพาะผู้ที่เห็นด้วยกับการจดทะเบียน)

ทัศนคติของนายจ้างต่อการจดทะเบียน	% เห็นด้วยกับการจดทะเบียน *			จำนวน
	เพาะปลูก	เลี้ยงสัตว์	รวม	
ขั้นตอนการจดทะเบียนมีความยุ่งยาก ถ้าหลีกเลี่ยงได้จะดีกว่า	27.0	35.7	29.7	91
การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติทำให้กิจการที่ทำอยู่ดีขึ้น	80.3	69.2	77.0	87

* ไม่รวม ไม่ทราบและไม่ตอบ

3.4 ตัวชี้วัดของการแสวงประโยชน์

ก) แรงงานบังคับ

ข้อบ่งชี้ของแรงงานบังคับนั้นได้จากการพิจารณาถึงเงื่อนไขต่าง ๆ ในการทำงาน และการที่แรงงานต้องติดอยู่ใน

ที่ทำงาน เนื่องจากการข่มขู่บังคับทางกายหรือทางจิตใจ หรือได้รับความทุกข์ทรมานจากนายจ้างหรือบุคคลที่ 3 อื่นใดหรือไม่ จากคำตอบของคำถามเรื่องแรงงานบังคับพบว่า มีเพียง 2% (3 คน) เท่านั้นที่บอกว่าถูกบังคับให้ทำงานนี้โดยคนภายนอกครอบครัว (ตาราง 14) และมีแรงงานเพียง 2 คนที่มีประสบการณ์ถูกบังคับทำงานมาก่อน (2%)

ตารางที่ 14: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามประสบการณ์การถูกบังคับใช้แรงงาน เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

ประสบการณ์การถูกบังคับใช้แรงงาน	เพศ			อายุ		สถานะ		รวม	จำนวน
	หญิง	ชาย	น้อยกว่า 15 ปี	15-17 ปี	18-25 ปี	จดทะเบียน	ไม่จดทะเบียน		
				จดทะเบียน	ไม่จดทะเบียน				
ถูกบังคับให้มาทำงานนี้โดยคนภายนอกครอบครัว	2.7	1.8	0.0	0.0	3.3	3.8	0.0	2.3	3
จำนวน	2	1	0	0	3	3	0		
เคยถูกบังคับให้ทำงานโดยคนภายนอกครอบครัว	2.7	0.0	0.0	0.0	2.2	1.3	2.0	1.6	
จำนวน	2	0	0	2	1	1	1		2

ขอบเขตของการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับแรงงานวัยเยาว์ในภาคเกษตรที่เกิดขึ้นประเทศไทยนั้นยังมีข้อมูลน้อยมาก การศึกษาของสมาพันธ์แรงงานแห่งพม่า (2004) ไม่พบว่ามีการข่มขู่เรื่องการค้ามนุษย์ในแรงงานเด็กพม่า 14 คนที่ทำงานอยู่ในแม่สอด สอดคล้องกับงานศึกษาขององค์การนิรโทษกรรมสากล (2005) ที่สัมภาษณ์แรงงานพม่า 115 คน ไม่พบว่าถูกค้ามนุษย์มาสักคนเดียวเช่นกัน นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานเหล่านี้บางส่วนลักลอบเข้าประเทศ ซึ่งเต็มใจจ่ายเงินก้อนโตให้แก่คนรับส่งแรงงานที่พาผ่านแดนเข้ามา ซึ่งต้องให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

จากการสำรวจของ ILO/IOM แรงงานจดทะเบียนในภาคเกษตรกรรมในแม่สอดและกาญจนบุรีมีการหมุนเวียนสูงจึงทำให้นายจ้างบางคนป้องกันไม่ให้แรงงานออกโดยการหักค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนจากค่าจ้าง²⁰ สิ่งนี้แสดงให้เห็น

เห็นว่ากรจดทะเบียนแรงงานสามารถถูกนายจ้างนำมาใช้เป็นตัวควบคุมแรงงานข้ามชาติ อันเป็นการนำไปสู่การแสวงประโยชน์ได้

ประสบการณ์ของแรงงานข้ามชาติข้างล่างนี้ได้จากการสัมภาษณ์ระดับลึก ซึ่งมีทั้งการเป็นแรงงานบังคับ เช่น การทำโทษทางกาย การจ่ายค่าจ้างล่าช้า ชั่วโมงทำงานยาวนาน และห้ามไม่ให้ออกจากที่ทำงาน เป็นต้น

“...ตอนที่ทำงานก่อสร้างในกรุงเทพฯ นายจ้างเขาชอบตะคอกใส่ ชอบพูดหยาบ ๆ แล้วก็ชอบตีหัว เวลาจ่ายเงินก็ช้าทุกที ตอนนั้นทำงานไปสัก 2 เดือนแล้วก็ยังไม่ได้เงิน ก็เลยออกมาพร้อมกับคนอื่นอีก 6 คน รวมคนไทยคนหนึ่งด้วย ก็ไม่รู้จะไปขอใครช่วยหรือคนงานไทยเขาก็ไปร้องจัดหางาน แต่ก็ไม่รู้ว่าเป็นไง ไม่ได้ข่าวเขา...พอมาท่านที่สนามกอล์ฟ ผมถูกคนไทย

²⁰ Chalamwong et al, 2002

พูดจาไม่ดีใส่บ่อยๆ ชอบพูดว่าภาษาไทยผมห่วยจะไปบอกตำรวจให้มาจับผม”

(AL, แรงงานชายชาวมอญ อายุ 20 ปี, ทำงานในฟาร์มเลี้ยงกุ้ง)

“...สัก 2-3 ปีก่อน นายจ้างจากกรุงเทพฯไปที่ด้านเจดีย์สามองค์ ไปปรับคนงานผู้หญิงมา รวบรวม 100 คนได้ นะทั้งหมด แล้วก็พาไปทำงานในสวนกล้วยไม้ ไม่รู้ที่อยู่ตรงไหนแต่แถว ๆ กรุงเทพมหานครนั้นแหละ คนงานได้ค่าจ้างวันละ 80 แต่ว่าเขาไม่ให้ออกไปไหนเลย ไม่ให้ติดต่อใครข้างนอกสวนด้วย พอทำงานไปสัก 3 ปี 5 ปี เขาก็ให้กลับบ้านได้สักครั้งหนึ่ง ปกติก็ทำงานตั้งแต่เช้ามีดีประมาณตีห้า แล้วก็ทำไปจนถึงสี่ทุ่ม ทำอย่างนี้ทุกวัน ญาติพี่น้องก็ทำที่นั่นเหมือนกัน”

(AD, แรงงานหญิงชาวไทยใหญ่ อายุ 22 ปี, กิจการเพาะปลูก)

ข) การจำกัดไม่ให้ออกจากงานที่ทำ

ต่อคำถามคนงานที่ว่า มีอะไรบางอย่างที่ทำให้คุณไม่สามารถออกจากงานได้หรือไม่ ถ้าต้องการออกจากงาน? แรงงานส่วนใหญ่ (85%) ตอบว่าไม่มีกรห้ามไม่ให้ออกจากงาน (ตาราง 15) แรงงานที่รู้สึกว่าจะไม่สามารถออกจากงานได้ (15%) ให้เหตุผลว่าเป็นเพราะกลัวถูกตำรวจจับ (8 คน) ไม่รู้ว่าจะไปที่ไหน (6 คน) นายจ้างเก็บเอกสารไว้ (4 คน) กลัวว่าจะถูกส่งกลับบ้าน (4 คน) เป็นหนี้นายจ้าง (2 คน) และเป็นหนี้นายหน้าหางาน (1 คน)

ตารางที่ 15: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามความสามารถในการลาออกจากงานที่ทำปัจจุบัน เพศ อายุ และ สถานะการจดทะเบียน

สามารถลาออก จากงานที่ทำ ปัจจุบัน	เพศ			อายุ		สถานะการจด ทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย	น้อยกว่า 15 ปี	15-17 ปี	18+ปี	จด	ไม่จด	
				ทะเบียน	ทะเบียน			
ลาออกได้เลย	85.1	85.5	100.0	84.4	84.8	88.8	79.6	85.3
ลาออกไม่ได้	14.9	14.5	0.0	15.6	15.2	11.3	20.4	14.7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(74)	(55)	(5)	(32)	(92)	(80)	(49)	(129)

เหตุผลส่วนใหญ่ของการไม่สามารถออกจากงานที่ทำปัจจุบันได้คือ แรงงานกลัวว่าจะถูกตำรวจจับ (6.2%) คนงาน 4 คนกล่าวว่านายจ้างเก็บเอกสารไว้ (ตาราง 16) เหตุผลอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ได้แก่ ยากที่จะหางานใหม่

ไม่รู้ว่าจะไปที่ไหน และกลัวว่าจะถูกส่งกลับบ้าน สำหรับแรงงานไม่ได้จดทะเบียนนั้น แม้ว่าจะมีจำนวนน้อย แต่ก็ออกจากงานได้ลำบากเนื่องจากกลัวเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ตารางที่ 16: ร้อยละแรงงาน จำแนกตามเหตุผลที่ไม่สามารถลาออกจากงานที่ทำปัจจุบัน เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

เหตุผลที่ไม่สามารถลาออกจากงาน	เพศ		น้อยกว่า 15 ปี	อายุ		สถานะ		รวม
	หญิง	ชาย		15-17 ปี	18-25 ปี	การจดทะเบียน		
						จดทะเบียน	ไม่จดทะเบียน	
นายจ้างเก็บเอกสารไว้	2.7	3.6	0.0	6.3	2.2	5.0	0.0	3.1 (4)
กลัวว่าจะถูกตำรวจจับ	5.4	7.3	0.0	9.4	5.4	1.3	14.3	6.2 (8)
ยากที่จะหางานใหม่	2.7	3.6	0.0	6.3	2.2	1.3	6.1	3.1 (4)
นายจ้างอาจจะแจ้งเจ้าหน้าที่ราชการ	0.0	1.8	0.0	0.0	1.1	0.0	2.0	0.8 (1)
ไม่รู้ว่าจะไปที่ไหน	4.1	5.5	0.0	6.3	4.3	1.3	10.2	4.7 (6)
กลัวว่าจะถูกส่งกลับบ้าน	4.1	1.8	0.0	3.1	3.3	0.0	8.2	3.1 (4)
อื่น ๆ*	5.4	3.6	0.0	3.1	5.4	3.8	6.1	4.7 (6)
จำนวน	11	8	0	5	14	9	10	19

* นายจ้างไม่อนุญาตให้ออก และ นายจ้างขาดแคลนแรงงาน

จริง ๆ แล้วการจดทะเบียนไม่ได้ทำให้แรงงานข้ามชาติมีเสรีภาพในการออกจากงานได้มากขึ้น แต่แรงงานไม่ได้จดทะเบียนนั้นต้องเผชิญกับข้อจำกัดที่มากกว่าในการออกจากงาน โดยเฉพาะการจับกุมตามอำเภอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

“ผมนะ แม้จะไม่ชอบที่นี่เลย แล้วก็อยากหางานใหม่ อยากทำโรงงาน แต่ก็ยังออกไม่ได้ เพราะว่าผมไม่ได้จดทะเบียน เขาว่าอายุไม่ถึง โรงงานก็ไม่เอาคนที่ไม่จดทะเบียน พ่อผมว่า ถ้าจดทะเบียนแล้วจะไปทำงานนี้ ไหนก็ได้ แต่ตอนนี้ไม่มีบัตรอะไร ก็กลัวว่าจะถูกจับส่งกลับบ้าน ผมเลยไม่อยากทำให้ใครเดือดร้อน ก็เลยทำงานกับพ่อที่นี่ไปก่อน”

(AH, แรงงานชายชาวพม่า อายุ 16 ปี, สอนผลไม้)

นายจ้างบางรายเอาเปรียบแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน และจำกัดทั้งเสรีภาพในการเดินทางไปไหนมาไหน และห้ามไม่ให้ออกจากงาน

“จดทะเบียนแรงงานนี้ทำให้พวกคนงานจะไปไหนมาไหนก็ได้ พอจดแล้วก็ไม่กลัวถูกจับแล้ว แต่พวกไม่จดทะเบียน ไม่กล้าออกข้างนอก พวกที่ไม่มีบัตรจะทำงานอยู่กับเรานานกว่าคนงานที่จดทะเบียนแล้ว”

(G: นายจ้างหญิง อายุ 24 ปี, กิจการเพาะปลูก)

ค) การเก็บและถือเอกสารแสดงตน

ในจำนวนแรงงานข้ามชาติที่บอกว่าตนเองถือเอกสารแสดงตนอย่างน้อย 1 บัตรนั้น พบว่า 43% ไม่ได้ถือเอกสารฉบับจริง แต่นายจ้างเป็นคนเก็บไว้ แรงงานเด็ก (อายุไม่ถึง 18 ปี) ยิ่งมีอัตราการถือบัตรฉบับจริงน้อยลงไปอีก (40%) เมื่อเทียบกับช่วงอายุ 18 ปีขึ้นไป (60%) และแรงงานงานหญิงถือบัตรฉบับจริงไว้มากกว่าแรงงานชายไม่มากนัก (ตาราง 17)

ตารางที่ 17: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการถือบัตรแสดงตนฉบับจริง เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

สถานะการจดทะเบียน	เพศ		อายุ*		สถานะการจดทะเบียน		
	หญิง	ชาย	15-17 ปี	18-25 ปี	จดทะเบียน	ไม่จดทะเบียน	รวม
ถือบัตรเอง	60.9	51.4	60.0	55.7	55.7	100.0	56.8
ถือบัตรโดยคนอื่น	39.1	48.6	40.0	44.3	44.3	0.0	43.2
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(46)	(35)	(20)	(61)	(79)	(2)	(81)

* ไม่มีแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี ที่ถือบัตรแสดงตน

สำหรับทัศนคติของตัวแรงงานต่อการที่นายจ้างถือบัตรไว้ นั้น บางคนไม่พอใจและพยายามอย่างยิ่งที่จะขอคืน ขณะที่บางคนต้องยินยอมโดยปริยาย

“...นายจ้างเขาเก็บบัตรไว้ ที่มีอยู่เป็นแบบถ่ายเอกสาร มาอีกที่ ไม่ใช่ตัวจริง หนูก็อยากจะทำเอง มันรู้สึกปลอดภัยกว่า...อ้อ..ก็เคยถามนายจ้างเหมือนกัน แต่ก็เลี่ยงไปเลี่ยงมา น้องสาวก็เคยถามหนหนึ่ง แต่เขาวางยังไม่ถึงเวลา”

(AG, แรงงานหญิงชาวกะเหรี่ยง อายุ 17 ปี, กิจการเพาะปลูก)

“จดแล้วก็ไม่เห็นมีประโยชน์กับเราตรงไหนเลย เพราะว่านายจ้างเขาเก็บบัตรตัวจริงไว้หมด ผมบอกจริง ๆ นะ ผมไม่ชอบเลยที่เขาเก็บบัตรไว้แบบนี้ เพราะเวลาจะออกข้างนอกก็ต้องไปขอเขาที่หนึ่ง”

(A, แรงงานชายชาวมอญ อายุ 20 ปี, ทำงานในฟาร์มเลี้ยงกุ้ง)

“ไม่อยากเอาบัตรตัวจริงไว้เองหรอก เพราะว่ากลัวทำหาย มีอันที่ถ่ายเอกสารไว้ก็พอแล้ว”

(AB, แรงงานหญิงชาวลาว อายุ 23 ปี, ฟาร์มเลี้ยงสัตว์)

นายจ้างบางคนยืนยันว่าเป็นความรับผิดชอบของตัวเองที่ต้องเก็บบัตรตัวจริงของคนงานไว้ และให้ถือสำเนาถ่ายเอกสารไว้ก็เพียงพอแล้ว เหตุผลหลัก ๆ ของนายจ้างในการเก็บบัตรตัวจริงไว้ก็คือกันคนงานทำเอกสารสูญหาย ต้องใช้เอกสารดังกล่าวในการต่อทะเบียนปีหน้า และกันไม่ให้แรงงานหลบหนี

“ให้คนงานเก็บบัตรเองนะเหรอ? ปัญหาก็คือคนงานออกไปแบบไม่บอก อยู่ดี ๆ ก็ไปเลย เราต้องเสียเวลาสอนคนใหม่อีก แต่ก่อนคนงานขอเบิกล่วงหน้าแล้วก็ออก นายจ้างก็ต้องเก็บบัตรไว้ กันไม่ให้หนีไปไหน”

(E: นายจ้างชาย อายุ 41 ปี, ฟาร์มเลี้ยงสัตว์)

“ถ้าให้คนงานเก็บบัตรตัวจริงไว้เอง ก็คงไม่ค่อยดีกับนายจ้างเท่าไร เพราะเขาจะไปไหนก็ได้แล้วที่นี้ มีบัตรแล้ว แล้วก็ไปหางานใหม่ก็ง่ายแล้วด้วย ช่วงที่ต้องไปจดทะเบียนนี่น่าเบื่อมาก เสียเวลาหลายเลย ลองคิดดูว่าถ้าคนงานไม่อยู่กับนายจ้างคนเดิมตลอดปีอย่างที่รัฐบาลบอก มันจะเสียเวลาขนาดไหน ยังไม่พอนะ พอคนงานออกไปก่อนครบปี นายจ้างต้องไปแจ้งจัดหางาน ยิ่งเสียเวลามากเข้าไปอีก”

(A: นายจ้างหญิง อายุ 30 ปี, กิจการเพาะปลูก)

“บัตรอะไร ๆ ที่เป็นของคนงาน เขาก็ควรจะเก็บไว้เอง ผมให้คนงานผมเก็บบัตรอนุญาตทำงานกับบัตรประกันสุขภาพตัวจริงไว้เอง ยกเว้นใบทร.38/1 เพราะว่าเขาถือไว้ก็ไม่มีประโยชน์อะไร”

(B: นายจ้างชาย อายุ 41 ปี, ส่วนกระเทียม)

“ที่จริงนายจ้างไม่มีสิทธิไปยึดบัตรคนงานไว้นะ เพราะมันก็เขียนอยู่บนบัตรว่าไม่ให้นายจ้างเก็บบัตรไว้ คนงานผมถือบัตรอนุญาตทำงานกับบัตรประกันสุขภาพผมเก็บไว้แต่ใบทร.38/1 เพราะต้องใช้ต่อทะเบียนกับจัดหางาน ถ้าคนงานถูกจับแล้วไม่มีบัตรตัวจริง เขาก็ต้องถูกปรับเยอะ คนงานผมที่เพิ่งให้สัมภาษณ์ไปคนหนึ่งถูกจับที่สมุทรปราการ ตอนแรกตำรวจเรียกตั้ง 5,000 ผมก็ต่อจนเหลือ 4,000 สงสารเด็กมัน พ่อแม่มันทำงานกับผมมาหลายปี จ่ายให้ตำรวจไปแล้วก็ไม่ได้อะไรเลย ตำรวจได้ไปง่าย ๆ อย่างว่าแหละ รายได้พิเศษของเขา”

(I: นายจ้างชาย อายุ 67 ปี, กิจการเพาะปลูก)

จากคำถามแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้ถือเอกสารฉบับจริงที่ว่า คุณสามารถใช้บัตรจริงเมื่อต้องการได้หรือไม่นั้น แรงงาน 14% ระบุว่าไม่สามารถ และ 6% ตอบว่าไม่ทราบ เพราะไม่เคยถาม

ง) เสรีภาพในการเดินทาง

แรงงานข้ามชาติเกือบทั้งหมดที่สำรวจ (98%) ระบุว่านายจ้างจัดที่พักอาศัยให้ พอ ๆ กับที่บอกว่าพักอาศัยอยู่ในบริเวณเดียวกับที่ทำงาน (97%) ซึ่งส่วนใหญ่แล้วไม่ต้องเสียค่าที่พัก แรงงานจำนวนมากมองว่าที่พักเป็นเงื่อนไขสำคัญของการทำงานและนายจ้างต้องเป็นผู้จัดหาให้ เพราะการหาที่พักเองเป็นเรื่องยากสำหรับคนงาน เนื่องจากเหตุผลหลายประการ เช่น ปัญหาในการสื่อสาร พื้นที่กว้างใหญ่ของฟาร์ม เป็นต้น

“...หนูเคยทำงานในฟาร์มเลี้ยงหมูที่ราชบุรี นายจ้างคนเก่าเขาเป็นลูกพี่ลูกน้องกับคนใหม่เนี่ย ก่อนจะทำงานนี้ก็ถามนายจ้างคนเดิมเขาก่อนมาว่า ที่นี่เขามียี่สิบอยู่ไหม”

(AK, แรงงานหญิงชาวมอญ อายุ 18 ปี, ทำงานในฟาร์มเลี้ยงหมู)

“...เข้ามาเมืองไทยกับพ่อแม่ทางด้านเจดีย์สามองค์คะ หนูพูดไทยได้ พม่าก็ได้ เพราะว่าเข้าโรงเรียนประถมที่สังขละฯ ก่อนจะมาทำงานนี้ เคยทำมาหลายที่แล้ว โรงงานก็เคย ขายของหน้าร้านก็เคย เป็นคนใช้ก็เคยแล้ว พ่อกับแม่เขาเคยทำงานที่เมืองไทยก่อน แล้วก็ไปรับหมูดัดด้วย แกก็ช่วยหางานนี้ให้ ที่จริงในสวนนี้ไม่มีบ้านหรอก แต่นายจ้างเขาให้สร้างเอาเองในที่เขา”

(AD, แรงงานหญิงชาวไทยใหญ่ อายุ 22 ปี, กิจการเพาะปลูก)

นายจ้างที่สัมภาษณ์ระดับลึกจำนวนไม่น้อยยืนยันว่า ตามกฎหมายแล้วแรงงานข้ามชาติไม่ได้รับอนุญาตให้อยู่นอกบริเวณที่ทำงาน

“...คนงานที่ออกไปหาที่พักนอกที่ทำงานเนี่ย พวกนี้ผิดกฎหมาย เพราะกฎหมายแรงงานเขาห้ามไม่ให้ทำอย่างนั้น ที่จริงแล้ว มันก็เหมือนจะบอกให้นายจ้างต้องจัดหาที่พักให้คนงานนะ แต่อาจไม่จำเป็นต้องอยู่ในที่ทำงานก็ได้ แต่เท่าที่ผมรู้มา นายจ้างแถวนี้ทุกคนจัดที่พักให้คนงานในที่ทำงานทั้งนั้นแหละ”

(I: นายจ้างชาย อายุ 67 ปี, กิจการเพาะปลูก)

ตาราง 18 แสดงคำตอบของแรงงานต่อคำถามที่ว่า “คุณสามารถปฏิเสธไม่พักอาศัยในสถานที่ทำงานได้หรือไม่?” ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ในแรงงานที่นายจ้างจัดที่พักให้ในที่ทำงานนั้น เกือบครึ่งหนึ่งไม่สามารถปฏิเสธได้ และพบว่า เป็นแรงงานวัยผู้ใหญ่และคนงานในฟาร์มเลี้ยงสัตว์มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

ตารางที่ 18: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการปฏิเสธการพักในบริเวณเดียวกับที่ทำงาน เพศ อายุ ประเภท
 เกษตรกรรม และสถานะการจดทะเบียน

สามารถปฏิเสธ การพักใน บริเวณเดียวกับที่ทำงาน	เพศ		น้อยกว่า 15 ปี	อายุ		ประเภท		สถานะการจด		รวม
	หญิง	ชาย		15-17 ปี	18-25 ปี	เกษตรกรรม เลี้ยง สัตว์	เพาะ ปลูก	ทะเบียน จด	ไม่จด ทะเบียน	
	ปฏิเสธไม่ได้	50.0	47.3	60.0	40.6	50.0	45.7	49.4	46.3	
ปฏิเสธได้	47.3	49.1	20.0	59.4	46.7	52.2	47.0	52.5	42.9	48.1
ไม่เข้าข่าย	2.7	3.6	20.0	0.0	3.3	2.2	3.6	1.3	6.1	3.1
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(72)	(53)	(4)	(32)	(89)	(45)	(80)	(79)	(46)	(125)

ต่อคำถามที่ว่า คุณสามารถออกไปข้างนอกได้ตามที่
 ต้องการหรือไม่นั้น แรงงาน 11% ระบุว่าไม่สามารถออกไป
 ข้างนอกได้เมื่อต้องการ (นอกเวลาทำงาน) แรงงานไม่ได้
 จดทะเบียนระบุถึงเสรีภาพในการเดินทางที่ถูกจำกัดเช่นนี้
 สูงกว่าแรงงานที่จดทะเบียนถึง 8 เท่า (ดูตาราง 19) เหตุผล

สำคัญคือกลัวจะถูกคุกคามจากเจ้าหน้าที่เพราะว่าไม่มีบัตร
 ประจำตัว (8%) นายจ้างไม่อนุญาตให้ออกไปข้างนอก (4%)
 และนายจ้างบอกว่าถ้าออกไปข้างนอกอาจจะมีปัญหา
 (2%) (ดูตาราง 20)

ตารางที่ 19: ร้อยละของแรงงานจำแนกตามการพักอาศัยในบริเวณเดียวกับที่ทำงาน และสามารถเดินออกนอก
 สถานที่ทำงานได้ตามต้องการ เพศ อายุ ประเภทเกษตรกรรม และสถานะการจดทะเบียน

สามารถเดิน ออกนอกสถานที่ ทำงานได้ตาม ต้องการ	เพศ		น้อยกว่า 15 ปี	อายุ		ประเภท		สถานะการจด		รวม
	หญิง	ชาย		15-17 ปี	18-25 ปี	เกษตรกรรม เลี้ยง สัตว์	เพาะ ปลูก	ทะเบียน จด	ไม่จด ทะเบียน	
	ได้ตามต้องการ	90.5	80.0	80.0	81.3	88.0	87.0	85.5	96.3	
ไม่ได้	6.8	16.4	0.0	18.8	8.7	10.9	10.8	2.5	24.5	10.9
ไม่เข้าข่าย	2.7	3.6	20.0	0.0	3.3	2.2	3.6	1.3	6.1	3.1
รวม	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
(จำนวน)	(72)	(53)	(4)	(32)	(89)	(45)	(80)	(79)	(46)	(125)

ตารางที่ 20: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามเหตุผลที่ไม่สามารถออกนอกสถานที่ทำงานตามต้องการ เพศ อายุ และประเภทเกษตรกรรม

เหตุผลที่ไม่สามารถ ออกนอกสถานที่ทำงาน	เพศ		น้อยกว่า 15 ปี	อายุ		ประเภทเกษตรกรรม		รวม
	หญิง	ชาย		15-17 ปี	18-25 ปี	เลี้ยงสัตว์	เพาะปลูก	
นายจ้างไม่อนุญาตให้ออกไปข้างนอก	2.7	5.5	0.0	3.1	3.3	4.3	2.4	3.9 (4)
กลัวจะถูกคุกคามจากเจ้าหน้าที่ เพราะว่าไม่มีบัตรประจำตัว	5.4	10.9	0.0	9.4	7.6	8.7	7.2	7.8 (10)
นายจ้างบอกว่าถ้าออกไปข้างนอก อาจจะมึปัญหา	0.0	5.5	0.0	6.3	1.1	4.3	1.2	2.3 (3)
มีคนอื่นบอกไม่ให้ออกไปข้างนอก	0.0	1.8	0.0	0.0	1.1	2.2	0.0	0.8 (1)
จำนวน	72	53	4	32	89	45	80	125

นายจ้างสองในสามเห็นด้วยกับข้อความที่ว่า ควรจ้างแรงงานไม่ให้ไปไหนตอนกลางวัน เพื่อป้องกันการหลบหนี (ตาราง 21) โดยเฉพาะนายจ้างในฟาร์มเลี้ยงสัตว์ที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

นอกจากนั้น นายจ้าง 66% ยังเห็นว่า แรงงานไม่มีสิทธิออกนอกสถานที่ทำงาน (นอกเวลางาน) โดยไม่ขออนุญาต ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบแล้ว นายจ้างในฟาร์มเลี้ยงสัตว์ที่ตอบเช่นนี้มีสัดส่วนสูงเป็นสองเท่ากับนายจ้างในกิจการเพาะปลูก แม้ว่านายจ้างจำนวนเกือบสองในสามจะรู้ว่าแรงงาน

มีสิทธิที่ออกไปข้างนอกได้โดยไม่ต้องขออนุญาต แต่มีเพียงครึ่งหนึ่งเท่านั้นที่คิดว่าแรงงานควรมีสิทธิที่จะทำเช่นนั้น (ตาราง 22)

ตรงข้ามกับการทำงานล่วงเวลาได้ตามความสมัครใจ ที่นายจ้าง 66% เห็นว่ามีอยู่ภายใต้กฎหมายไทย แต่นายจ้างสูงถึง 85% เห็นว่าควรมี และจากการสังเกตของนักวิจัย นายจ้างกล่าวว่างานพิเศษ โดยเฉพาะฟาร์มหมูนั้นเสี่ยงต่อโรคติดเชื้อ คนงานจึงควรทำตามกฎที่ห้ามออกข้างนอก โดยไม่ได้รับอนุญาต

ตารางที่ 21: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติต่อเสรีภาพในการเดินทางเคลื่อนย้ายของแรงงาน นอกที่ทำงาน และประเภทเกษตรกรรม

ทัศนคติของนายจ้าง	ประเภทเกษตรกรรม		รวม
	ปลูกพืช	เลี้ยงสัตว์	
ควรขังแรงงานไม่ให้ไปไหนตอนกลางคืนเพื่อป้องกันการหลบหนี			
เห็นด้วย	64.1	71.4	66.3
ไม่เห็นด้วย	32.8	28.6	31.5
ไม่ทราบ	3.1	0.0	2.2
รวม	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(64)	(28)	(92)
แรงงานควรจะต้องมีสิทธิออกนอกสถานที่ทำงาน (นอกเวลางาน) โดยไม่ต้องขออนุญาต			
เห็นด้วย	42.2	14.3	33.7
ไม่เห็นด้วย	57.8	85.7	66.3
รวม	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(64)	(28)	(92)

ตารางที่ 22: ร้อยละนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติต่อสิทธิของแรงงาน

สิทธิของแรงงาน	ควรมี				มีอยู่ภายใต้กฎหมายไทย			
	ควรมี	ไม่ควรมี	ไม่ทราบ	รวม	มี	ไม่มี	ไม่ทราบ	รวม
ทำงานล่วงเวลาได้ตามความสมัครใจ	84.8	9.8	5.4	100.0	65.9	11.0	23.1	100.0
สามารถออกจากที่ทำงานนอกเวลางานโดยไม่ต้องขออนุญาต	33.7	66.3	0.0	100.0	61.5	19.8	18.7	100.0

จ) ความรุนแรงในที่ทำงาน

ต่อประเด็นประสบการณ์ความรุนแรงในที่ทำงานของแรงงานข้ามชาติ พบว่าไม่มีแรงงานคนใดที่เคยมีประสบการณ์ถูกนายจ้างหรือคนอื่นนอกที่ทำงานทำร้ายร่างกายเลย แต่ลักษณะความรุนแรงที่พบทั่วไปคือความรุนแรงทางวาจาโดยนายจ้างหรือคนงานรุ่นพี่ (16%) และการถูกคุกคามข่มขู่ด้วยคำพูดจากคนนอกที่ทำงาน ซึ่งมี

เพียง 5.4% เมื่อจำแนกตามเพศพบว่าคนงานหญิง 18% บอกว่าถูกนายจ้างหรือแรงงานรุ่นพี่ดูด่าหรือตะคอกใส่มากกว่าคนงานชายไม่มากนัก (12%) แรงงานเด็ก (อายุต่ำกว่า 15 ปี) มีแนวโน้มจะถูกกระทำรุนแรงในที่ทำงานมากกว่าแรงงานที่สูงวัยกว่า และแรงงานจดทะเบียนมีประสบการณ์ถูกข่มขู่คุกคามด้วยคำพูดนอกที่ทำงานสูงกว่าแรงงานไม่จดทะเบียนถึงสามเท่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการติดต่อกับผู้คนนอกที่ทำงานมากกว่านั่นเอง (ตาราง 23)

ตารางที่ 23: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามประสบการณ์ความรุนแรงในที่ทำงาน เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

ประสบการณ์ความรุนแรง ในที่ทำงาน	เพศ			อายุ		สถานะการจดทะเบียน		
	หญิง	ชาย	น้อยกว่า 15 ปี	15-17 ปี	18-25 ปี	จด ทะเบียน	ไม่จด ทะเบียน	รวม (จำนวน)
ถูกนายจ้างหรือแรงงานรุ่นพี่ดูดาหรือตะคอกใส่	18.9	12.7	20.0	12.5	17.4	16.3	16.3	16.3 (21)
ถูกคุกคามข่มขู่ด้วยคำพูดจากคนนอกที่ทำงาน	1.4	10.9	20.0	6.3	4.3	7.5	2.0	5.4 (7)
ถูกนายจ้างหรือแรงงานรุ่นพี่ทำร้ายร่างกาย	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0 (0)
ถูกทำร้ายร่างกายโดยคนนอกที่ทำงาน	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0 (0)

จ) ข้อมูลเรื่องประเภทและเงื่อนไขการทำงานที่ต่างไปจากการบอกกล่าว

จากคำถามว่าแรงงานรับรู้เรื่องประเภทของงานและเงื่อนไขในการทำงานหรือไม่ พบว่าแรงงานมากกว่า 13% ไม่ได้รับการบอกกล่าวในเรื่องประเภทของงานมาก่อน และเกือบ 11% ไม่ได้รับการบอกกล่าวในเรื่องเงื่อนไขของการทำงาน

ในส่วนของแรงงานที่ได้รับการบอกกล่าวมาก่อนนั้น 3% ตอบว่าประเภทของงานต่างไปจากที่บอก และ 8% ตอบว่าเงื่อนไขการทำงานต่างไปจากที่ได้รับการบอกกล่าว (ตาราง 24) เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศ อายุ และกิจการย่อยในภาคเกษตรแล้วพบว่า คนงานที่ไม่ได้รับการบอกกล่าวเรื่องงานและเงื่อนไขการทำงานมาก่อนนั้นเป็นแรงงานหญิงและแรงงานในกิจการเพาะปลูกมากกว่ากลุ่มอื่น

ตารางที่ 24: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามข้อมูลเกี่ยวกับงานและสภาพการทำงานที่ต่างไปจากการบอกกล่าว เพศ อายุ และประเภทเกษตรกรรม

ข้อมูลเกี่ยวกับงาน และสภาพการทำงาน	เพศ			อายุ		ประเภทเกษตรกรรม		
	หญิง	ชาย	น้อยกว่า 15 ปี	15-17 ปี	18-25 ปี	เลี้ยง สัตว์	เพาะปลูก	รวม
ตรงกับที่คุณได้รับการบอกกล่าวก่อนมาทำงาน								
ตรง	83.8	83.6	80.0	81.3	84.8	89.1	80.7	83.7
ไม่ตรง	0.0	7.3	0.0	6.3	2.2	4.3	2.4	3.1
ไม่ได้รับการบอกกล่าวมาก่อน	16.2	9.1	20.0	12.5	13.0	6.5	16.9	13.2
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(74)	(55)	(5)	(32)	(92)	(46)	(83)	(129)
เงื่อนไขในการทำงานตรงกับที่ได้รับการบอกกล่าว								
ตรง	83.8	78.2	60.0	87.5	80.4	82.6	80.7	81.4
ไม่ตรง	4.1	12.7	0.0	9.4	7.6	10.9	6.0	7.8
ไม่ได้รับการบอกกล่าวมาก่อน	12.2	9.1	40.0	3.1	12.0	6.5	13.3	10.9
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

ข) ค่าแรงและมาตรการในการจ่ายเงิน

ค่าแรงของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในภาคเกษตรนั้นมักจะถูกกว่าคนงานไทยถึง 20% แต่ไม่ได้รวมค่าใช้จ่ายจำพวก ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าบริการสุขภาพ และการฝึกสอนให้แก่แรงงาน งานศึกษาหลายชิ้นพบว่าแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้จดทะเบียนได้รับค่าแรงต่ำกว่าแรงงานที่จดทะเบียน ทั้งนี้ เขตพื้นที่ทำงานก็มีผลต่ออัตราค่าแรงเช่นกัน คืออัตราค่าจ้างในพื้นที่ชายแดนอยู่ระหว่าง 1,500-3,000 บาท ขณะที่ค่าแรงในเขตจังหวัดภาคกลางอยู่ที่ประมาณ 3,000-4,000 บาทต่อเดือน²¹

เมื่อพิจารณาผลของการสำรวจ อัตราค่าจ้างแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรอยู่ระหว่าง 2,000-7,000 บาทต่อเดือน

แรงงานกว่าหนึ่งในสามได้รับค่าจ้างไม่ถึง 3,000 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่แล้วแรงงานได้รับค่าจ้างอยู่ระหว่าง 3,001-4,000 บาทต่อเดือน และอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยคือ 3,549 บาท ซึ่งต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดนครปฐม²²

แรงงานชายได้รับค่าจ้างที่สำรวจขั้นต่ำที่สุดต่ำกว่าแรงงานหญิง คือ 49% ของแรงงานชายได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 3,001 บาทต่อเดือน (ตาราง 25) แรงงานอายุน้อยก็ได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าตามอายุเช่นกัน คนงานในกิจการเพาะปลูกดูเหมือนจะได้ค่าแรงดีกว่าคนงานในฟาร์มเลี้ยงสัตว์ แรงงานจดทะเบียนนั้นได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานไม่จดทะเบียนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น และแรงงานทุกคนได้รับค่าแรงเป็นเงินสด

ตารางที่ 25: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามค่าจ้างรายเดือน เพศ อายุ ประเภทเกษตรกรรม และสถานะการจดทะเบียน

ค่าจ้างรายเดือน (บาท)	เพศ		อายุ น้อยกว่า 15 ปี	อายุ		ประเภท		สถานะ		รวม
	หญิง	ชาย		15-17 ปี	18-25 ปี	เกษตรกรรม เลี้ยงสัตว์	ปลูกพืช	การจดทะเบียน จดทะเบียน	ไม่จดทะเบียน	
< 3001	29.7	49.1	80.0	28.1	39.1	58.7	26.5	35.1	42.9	38.0
3,001-4,000	51.4	38.2	20.0	56.2	43.5	28.3	55.4	49.1	40.8	45.7
4,001-5,000	14.9	10.9	0.0	12.5	14.1	6.5	16.9	12.6	14.3	13.2
5,001+	4.1	1.8	0.0	3.1	3.3	6.5	1.2	3.9	2.0	3.1
รวม (จำนวน)	100.0 (74)	100.0 (55)	100.0 (5)	100.0 (32)	100.0 (92)	100.0 (46)	100.0 (83)	100.0 (80)	100.0 (49)	100.0 (129)
ค่ามัธยฐาน	3,600	3,200	2,500	3,600	3,500	3,000	3,600	3,400	3,500	3,500
ค่าเฉลี่ย	3,602	3,476	2,632	3,534	3,554	3,397	3,633	3,579	3,499	3,549
ต่ำสุด	2,000	2,000	2,080	2,080	2,000	2,000	2,000	2,000	2,080	2,000
สูงสุด	6,000	7,000	3,500	6,000	7,000	7,000	6,000	7,000	6,000	7,000

โดยทั่วไปแล้วการคำนวณค่าแรงคิดจากอัตรารายวัน แม้ว่าแรงงานส่วนใหญ่ (67%) จะได้รับค่าแรงเป็นรายเดือนก็ตาม มีแรงงาน 5% ที่บอกว่าได้รับค่าแรงไม่แน่นอน แรงงานที่ไม่ได้

จดทะเบียนได้รับค่าจ้างรายวันสูงกว่าแรงงานจดทะเบียนถึง 10 เท่า (ตาราง 26) ซึ่งสะท้อนถึงลักษณะการทำงานที่ไม่แน่นอนมากกว่าของแรงงานไม่จดทะเบียน

²¹ Chantavanich et al, 2006.

²² ในปี 2548 อัตราค่าแรงขั้นต่ำในนครปฐมคือ 177 บาทต่อวัน หรือ 4,602 บาทต่อเดือน เมื่อคิดจาก 26 วันทำงานต่อเดือน (โดยไม่จ่ายเงินในวันหยุด 1 วันต่อสัปดาห์)

นอกเหนือจากค่าจ้างประจำแล้ว คนงานบางส่วนในนาทุ่งสวนกล้วยไม้ และฟาร์มหมุยยังได้รับเงินพิเศษเวลาที่จับกล้วยไม้ และขนหมุยอีกด้วย

“ผมทำงานที่นี้สัก 3 เดือนได้แล้ว เขาให้เดือนละ 3,000 เจ้าของเขาบอกว่าจะให้พิเศษเวลาจับกล้วย ราว 3 เดือน 10 วันก็จับที่นี้ จับได้เท่าไร เขาก็จะให้เพิ่มกิโลละบาท”

(AL, แรงงานชายชาวมอญ อายุ 20 ปี, ฟาร์มเลี้ยงสัตว์)

“เขาให้ค่าแรงวันละ 150 ที่จริงก็อยากทำมันทุกวันนะแหละ แต่ว่างานมันไม่เยอะ อย่างตอนนี้เดือนๆ หนึ่งทำประมาณ 20 วันเท่านั้นเอง”

(AD, แรงงานหญิงชาวไทยใหญ่ อายุ 22 ปี, กิจการเพาะปลูก)

ตารางที่ 26: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการรับค่าจ้าง เพศ อายุ ประเภทเกษตรกรรม และสถานะการจดทะเบียน

การรับค่าจ้าง	เพศ		น้อยกว่า 15 ปี	อายุ		ประเภท		สถานะ		รวม
	หญิง	ชาย		15-17 ปี	18-25 ปี	เลี้ยงสัตว์	ปลูกพืช	จดทะเบียน	ไม่จดทะเบียน	
รายวัน	6.8	1.8	0.0	6.3	4.3	8.7	2.4	1.3	10.2	4.7
รายสัปดาห์	5.4	1.8	0.0	6.3	3.3	0.0	6.0	2.5	6.1	3.9
เดือนละ 2 ครั้ง	17.6	12.7	0.0	25.0	13.0	17.4	14.5	17.5	12.2	15.5
รายเดือน	63.5	72.7	100.0	59.4	68.5	69.6	66.3	68.8	65.3	67.4
ไม่แน่นอน	4.1	5.5	0.0	2.7	5.4	2.2	6.0	5.5	4.1	4.7
อื่นๆ	2.7	5.5	0.0	0.0	5.4	2.2	4.8	5.5	2.0	3.9
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(74)	(55)	(5)	(32)	(92)	(46)	(83)	(80)	(49)	(129)

ขณะที่นายจ้างนั้นให้ข้อมูลในเรื่องค่าจ้างรายเดือนสูงกว่าที่ตัวแรงงานบอกไม่มากนัก นายจ้างที่จ่ายค่าแรงคนงานทั้งเป็นรายวันและเป็นรายเดือนมีจำนวนมากพอ ๆ กัน นายจ้างที่จ่ายให้เป็นรายชั่วโมงนั้น ค่าจ้างต่ำสุดต่อชั่วโมงคือ 15 บาท สูงสุดคือ 20 บาทต่อชั่วโมง ส่วนค่าแรงรายวันอยู่ระหว่าง 100-200 บาท โดยมีค่ามัธยฐานอยู่ที่ 130 บาทต่อวัน นายจ้างครึ่งหนึ่งจ่ายค่าแรงให้แรงงานต่ำกว่า 130 บาทต่อวัน เหตุผลของการให้ข้อมูลเรื่องค่าจ้างที่ไม่ตรงกัน

ระหว่างนายจ้างกับตัวแรงงานเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้อเท็จจริงที่ว่าเมื่ออัตราการหมุนเวียนของแรงงานสูงในภาคเกษตร แรงงานส่วนใหญ่จึงได้รับค่าจ้างอัตราเริ่มต้นซึ่งปกติต่ำอยู่แล้ว จากการสังเกตของนักวิจัยพบว่า แรงงานที่ทำงานนานกว่าจะได้ค่าจ้างสูงกว่า เช่น นายจ้างต้องจ่ายอยู่ระหว่าง 2,500 และ 7,800 บาทต่อเดือนนั้น ค่ามัธยฐานเท่ากับ 3,500 บาทต่อเดือน ดังนั้น แรงงานครึ่งหนึ่งจึงได้ค่าแรงไม่ถึง 3,500 บาทต่อเดือน (ตาราง 27)

ตารางที่ 27: ค่าจ้างเฉลี่ยและการจ่ายค่าจ้างของนายจ้าง

การจ่ายค่าจ้าง	ต่ำสุด (บาท)	มัธยฐาน (บาท)	สูงสุด (บาท)	ร้อยละ	จำนวน
ต่อชั่วโมง	15	15	20	6.2	8
ต่อวัน	100	130	200	52.7	68
ต่อเดือน	2,500	3,500	7,800	41.1	53
รวม				100.0	129

ข) จ่ายค่าแรงล่าช้าและการหักเงินเมื่อทำงานผิด

ข้อเท็จจริงในส่วนนี้มาจากคำถามที่ว่า “ประสบการณ์เลวร้ายอะไรบ้างที่คุณเคยประสบจากที่ทำงาน : จ่ายเงินค่าแรงล่าช้า ถูกหักเงินเมื่อทำผิด ได้ค่าแรงไม่แน่นอน?” ตาราง 28

แสดงให้เห็นถึงปัญหาในเรื่องการจ่ายค่าจ้างของแรงงาน มีแรงงานประมาณ 15% เคยได้รับค่าจ้างล่าช้า แต่ไม่มีรูปแบบแตกต่างที่ชัดเจนเมื่อพิจารณาระหว่างเพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน และมีแรงงานจำนวนไม่มาก (5%) ที่เคยถูกทำโทษด้วยการหักเงินเมื่อทำงานผิดพลาด

ตารางที่ 28: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการประสบปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง เพศ อายุ และ สถานะการจดทะเบียน

ปัญหาเกี่ยวกับ การจ่ายค่าจ้าง	เพศ			อายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม (จำนวน)
	หญิง	ชาย	น้อยกว่า 15 ปี	15-17 ปี	18-25 ปี	จด ทะเบียน	ไม่จด ทะเบียน	
จ่ายเงินค่าแรงให้ล่าช้า	14.9	14.5	20.0	6.3	17.4	16.3	12.2	14.7 (19)
ถูกหักเงินเมื่อทำผิด	4.1	7.3	0.0	3.1	6.5	6.3	4.1	5.4 (7)

ฅ) การหักเงินและสิทธิประโยชน์

เนื่องจากการจ่ายค่าจ้างส่วนใหญ่มีต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แรงงานจึงถูกถามว่าเคยถูกหักเงินค่าจ้างหรือไม่ด้วย

ซึ่งพบว่ามีแรงงานประมาณ 5% ที่ต้องจ่ายค่าที่พักโดยนายจ้างหักเงินไปทุกเดือน โดยมีค่าใช้จ่ายในเรื่องที่พักอยู่ในช่วงระหว่าง 130 ถึง 800 บาท (ตาราง 29)

ตารางที่ 29: ร้อยละของแรงงานที่นายจ้างหักเงินจากการจัดสิทธิประโยชน์ให้

สิทธิประโยชน์ ที่นายจ้างหักเงิน	ได้รับ (%)	หักเงิน (%)	จำนวนเงินที่หัก (มีธรรมา)	ต่ำสุด (บาท)	สูงสุด (บาท)
ที่พักอาศัย	98.4	4.7	375	130	800
การดูแลเมื่อเจ็บป่วย	69.2	3.6	100	30	150
ค่าขอมือใบอนุญาตทำงาน	66.1	77.5	3,800	500	6,000
อาหาร	25.6	0.0	NA	NA	NA
การพักผ่อน/บันเทิง	24.0	3.2	300	300	300
ช่วยจัดการส่งเงินกลับบ้าน	20.2	4.2	500	500	500
เสื้อผ้า/ชุดทำงาน	15.5	0.0	NA	NA	NA
อื่น ๆ	3.1	25.0	300	300	300

NA หมายถึง ไม่เข้าข่าย

นายจ้างเกือบทุกคนให้ข้อมูลว่าจัดที่พักอาศัย ค่าน้ำค่าไฟ ค่าจดทะเบียนแรงงาน และค่าบริการสุขภาพให้กับคนงาน (ตาราง 30) นายจ้างมากกว่าหนึ่งในห้าเล็กน้อยจัดหาอาหารให้แก่แรงงาน และดูเหมือนว่านายจ้างในกิจการฟาร์มเลี้ยงสัตว์จะจัดสิทธิประโยชน์ครอบคลุมเกือบทุกประเภทแก่แรงงานมากกว่านายจ้างในกิจการเพาะปลูก

ที่จริงแล้ว รูปแบบของ ‘สิทธิประโยชน์’ ที่นายจ้างจัดให้แก่แรงงานข้ามชาตินั้น ส่วนใหญ่ไม่ได้หักเงินจากตัวแรงงาน ยกเว้นค่าจดทะเบียนแรงงาน (ดูตาราง 29)

“แหม..จ้างเขาถูกอยู่แล้ว ก็ควรจะหาที่พักที่นอนให้ ไม่ต้องไปคิดหรอก ถ้าต้องจ่ายค่าเช่าบ้านอีก เงินก็ไม่

เหลือเลย แต่ก็แล้วแต่เขานะ อยากจะไปหาเช่าเองก็ได้ แต่ก็ไม่เคยเห็นใครอยากจะออกไปเช่าบ้านอยู่เองนะ ส่วนใหญ่คนงานจะถามเรื่องบ้านก่อนว่ามีให้มั๊ย”

(A: นายจ้างหญิง อายุ 30 ปี, กิจการเพาะปลูก)

“ควรจะให้ที่พัก ออกค่าน้ำค่าไฟให้เขาด้วย คนงานจะได้รู้สึกสะดวกสบายหน่อย งานก็จะได้ดี คิดว่าคนงานเขาก็สะดวกดีเหมือนกันนะที่จัดที่พักอะไรให้เขา เขาอยู่ใกล้ก็จะรู้ว่าที่นี้ทำงานกันยังไง บางทีผมไม่อยู่ฟาร์ม 2-3 วัน ก็ได้เขาช่วยเฝ้าให้”

(E: นายจ้างชาย อายุ 41 ปี, ฟาร์มเลี้ยงสัตว์)

ตารางที่ 30: ร้อยละของนายจ้างที่จัดสิทธิประโยชน์ให้แก่แรงงาน จำแนกตามประเภทเกษตรกรรม

สิทธิประโยชน์ ที่จัดให้แก่แรงงาน	ประเภทเกษตรกรรม		รวม
	เพาะปลูก	เลี้ยงสัตว์	
ที่พักอาศัย	96.9	100.0	97.8
ค่าน้ำ-ค่าไฟ	85.9	100.0	90.2
ค่าขอมิใบอนุญาตทำงาน	85.9	89.3	87.0
การดูแลเมื่อเจ็บป่วย	73.4	96.4	80.4
อาหาร	15.6	53.6	27.2
การพักผ่อน/บันเทิง	17.2	35.7	22.8
จ่ายเงินล่วงหน้าให้ครอบครัวคนงาน	15.6	17.9	16.3
ช่วยจัดการส่งเงินกลับบ้าน	10.9	7.1	9.8
ค่าเดินทางมาสมัครงาน / ค่าสมัครงาน	3.1	0.0	2.2
ให้กู้เงิน	0.0	3.6	1.1
อื่น ๆ	1.6	10.7	4.3
จำนวน	64	28	92

ญ) ชั่วโมงทำงานและวันหยุด

ตาราง 31 แสดงจำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวันของแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่ (41%) ทำงาน 9-12 ชั่วโมงต่อวัน มีแรงงานเพียง 2% เท่านั้นที่ทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน โดยเปรียบเทียบแล้วพบว่าคนงานชาย (45%) มีชั่วโมงทำงานที่มากกว่าคนงานหญิง (38%) คนงานในกิจการ

เพาะปลูกมีชั่วโมงทำงานที่ยาวนานกว่าคนงานในฟาร์มเลี้ยงสัตว์ (48% เทียบกับ 28%) แรงงานที่ทำงาน 9-12 ชั่วโมงต่อวัน เป็นแรงงานอายุมากกว่า 18 ปีถึง 44% ขณะที่แรงงานอ่อนวัยกว่าคือ 15-17 ปีมีจำนวน 34% และอายุต่ำกว่า 15 ปีมีจำนวน 20% ซึ่งแสดงว่าแรงงานวัยเด็กมีชั่วโมงทำงานที่สั้นกว่าแรงงานวัยผู้ใหญ่

ตารางที่ 31: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามชั่วโมงการทำงาน เพศ อายุ ประเภทเกษตรกรรม และสถานะการจดทะเบียน

ชั่วโมง การทำงาน	เพศ			อายุ		ประเภท		สถานะ		รวม
	หญิง	ชาย	น้อยกว่า 15 ปี	15-17 ปี	18-25 ปี	เลี้ยง สัตว์	เพาะ ปลูก	การจดทะเบียน จดทะเบียน	ไม่ จดทะเบียน	
< 9	60.9	52.8	80.0	65.6	53.2	69.5	50.6	57.5	57.1	57.4
9-12	37.8	45.4	20.0	34.4	44.6	28.3	48.2	40.0	42.9	41.0
13-14	1.3	1.8	0.0	0.0	2.2	2.2	1.2	2.5	0.0	1.6
15+	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(74)	(55)	(5)	(32)	(92)	(46)	(83)	(80)	(49)	(129)

จากการถามตัวแรงงานว่ามีวันหยุดประจำทุกเดือนหรือไม่ นั้น แรงงานเกือบสองในสามตอบว่าไม่มีวันหยุดประจำต่อเดือน (ตาราง 32) ในกลุ่มที่ตอบว่ามีวันหยุดประจำนั้น ส่วนใหญ่ (12.4%) มีวันหยุดหนึ่งวันต่อเดือน และ 13.2% ตอบว่ามีวันหยุดสองวันต่อเดือน แรงงานผู้หญิงและแรงงานที่สูงวัยกว่ามีวันหยุดประจำน้อยกว่า คนงานในกิจการเลี้ยงสัตว์มีวันหยุดประจำน้อยกว่าคนงานในกิจการเพาะปลูก 30%

ข้อมูลจากการสำรวจเจ้านายจ้างพบว่า นายจ้าง 60% คิดว่าแรงงานควรมีวันหยุดประจำ ขณะที่นายจ้างจำนวน

มากกว่า (70%) รู้ว่าแรงงานมีสิทธิตามกฎหมายไทยที่จะมีวันหยุดประจำ (ตาราง 35) ข้อแตกต่างนี้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะการเก็บข้อมูลในการศึกษาใช้การสัมภาษณ์นายจ้างเป็นรายบุคคล ซึ่งทำให้นายจ้างรู้สึกไม่สบายใจที่จะตอบในแง่ลบ แต่หากคำตอบสะท้อนความเป็นจริงแล้ว ก็แสดงให้เห็นว่านายจ้างในพื้นที่ศึกษาจำนวนไม่น้อยทีเดียวที่ฝ่าฝืนกฎหมายแรงงาน ผู้ตรวจแรงงานในระดับท้องถิ่นนั้นไม่ค่อยมีบทบาทอย่างที่ได้สัมภาษณ์หัวหน้าสำนักจัดหางาน ซึ่งแสดงว่าการบังคับใช้กฎหมายแรงงานนั้นมีประสิทธิภาพต่ำมาก

ตารางที่ 32: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามวันหยุดปกติต่อเดือน เพศ อายุ ประเภทเกษตรกรรม และสถานะการจดทะเบียน

วันหยุดปกติต่อเดือน	เพศ			อายุ		ประเภท		สถานะ		รวม
	หญิง	ชาย	น้อยกว่า 15 ปี	15-17 ปี	18-25 ปี	เลี้ยงสัตว์	เพาะปลูก	จดทะเบียน	ไม่จดทะเบียน	
ไม่มี	70.3	63.6	0.0	62.5	72.8	87.0	56.6	70.0	63.3	67.4
1 วัน	13.5	10.9	40.0	15.6	9.8	8.7	14.5	11.3	14.3	12.4
2 วัน	13.5	12.7	40.0	18.8	9.8	0.0	20.5	11.3	16.4	13.2
3 วัน	0.0	1.8	0.0	0.0	1.1	0.0	1.2	1.3	0.0	0.8
4 วัน	2.7	10.9	20.0	3.1	6.5	4.3	7.2	6.3	6.1	6.2
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(74)	(55)	(5)	(32)	(92)	(46)	(83)	(80)	(49)	(129)

จากคำถามตัวแรงงานที่ว่ามีวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างกี่วันต่อเดือนนั้น แรงงานกว่าสามในสี่ไม่มีวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง ในส่วนผู้ที่ตอบว่ามี ส่วนใหญ่แล้วมี 1-2 วันต่อเดือน

แรงงานในฟาร์มเลี้ยงสัตว์กว่า 90% ไม่มีวันหยุดปกติที่ได้รับค่าจ้าง ขณะที่แรงงานในกิจการเพาะปลูกมีจำนวน 80% (ตาราง 33)

ตารางที่ 33: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามวันหยุดปกติต่อเดือน (โดยได้รับค่าจ้าง) เพศ อายุ ประเภทเกษตรกรรม และสถานะการจดทะเบียน

วันหยุดปกติ ต่อเดือน	เพศ		น้อยกว่า 15 ปี	อายุ		ประเภท		สถานะ		รวม
	หญิง	ชาย		15-17 ปี	18-25 ปี	เกษตรกรรม	เพาะ เลี้ยง สัตว์	ปลุก	จดทะเบียน	
								จดทะเบียน	ทะเบียน	
ไม่มี	86.5	81.8	40.0	87.5	85.9	91.3	80.7	86.3	81.7	84.5
1 วัน	4.1	7.3	20.0	6.3	4.3	6.5	4.8	6.3	4.1	5.4
2 วัน	8.1	9.1	20.0	6.3	8.7	0.0	13.3	6.3	12.2	8.5
3 วัน	1.4	1.8	20.0	0.0	1.1	2.2	1.2	1.3	2.0	1.6
4 วัน	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
รวม	(74)	(55)	(5)	(32)	(92)	(46)	(83)	(80)	(49)	(129)

จากการสัมภาษณ์ระดับลึกแรงงาน 13 คน พบว่า 12 คนมีวันหยุดประจำแต่ไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุด คนงานในสวนผลไม้ สวนผัก และสวนดอกไม้ นั่น หากวันไหนฝนตกทำงานไม่ได้ ก็ไม่ได้รับค่าจ้างในวันนั้นเช่นกัน

“ผมทำงานที่นี่ได้ 3 เดือนแล้ว ไม่เคยหยุดเลย ไม่รู้เหมือนกันว่าทำไม ก็ไม่เห็นมีใครบอกให้หยุดได้นี่”

(AA, แรงงานชายชาวไทยใหญ่ อายุ 18 ปี, กิจการเพาะปลูก)

แม้นายจ้างกว่าครึ่งจะยอมรับว่าแรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะมีวันหยุด แต่มีนายจ้างเพียงหนึ่งคนจากเจ็ดคนเท่านั้นที่เห็นว่าคนงานควรทำงานล่วงเวลาโดยสมัครใจ

ฎ) สัญญาจ้างงาน

แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ (90%) ไม่ได้ทำสัญญาจ้างงาน เป็นลายลักษณ์อักษรกับนายจ้าง (ตาราง 34) คนงานหญิงเพียง 2.7% เท่านั้นที่มีสัญญาจ้างงานเมื่อเทียบกับคนงานชายซึ่งมีถึง 14% ไม่มีแรงงานเด็กอายุไม่ถึง 15 ปีคนใดทำสัญญาจ้างงานกับนายจ้าง ขณะที่แรงงานอายุ 15-17 ปีทำสัญญาจ้างงานถึง 16% และไม่มีแรงงานที่ไม่จดทะเบียนคนใดทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรกับนายจ้างดังที่คาดไว้

ตารางที่ 34: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรกับนายจ้าง เพศ อายุ ประเภทเกษตรกรรม และสถานะการจดทะเบียน

การทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร	เพศ		อายุ	สถานะการจดทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย		จดทะเบียน	ไม่จดทะเบียน	
มี	2.7	14.5	น้อยกว่า 15 ปี	15.6	5.4	7.9
ไม่มี	95.9	83.6	15-17 ปี	81.3	94.6	90.7
ไม่ทราบ	1.4	1.8	18-25 ปี	3.1	0.0	1.6
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(74)	(55)	(5)	(32)	(92)	(129)

เมื่อเปรียบเทียบกับผลสำรวจของนายจ้างแล้ว พบว่า นายจ้างเห็นควรอย่างยิ่งให้แรงงานทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร ดังที่ปรากฏในตาราง 35 ซึ่งมีนายจ้าง

ตอบว่าเห็นควรถึง 76% ข้อต่างเช่นนี้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะปัญหาประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่แรงงาน

ตารางที่ 35: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติและความรู้เกี่ยวกับสิทธิของแรงงาน

สิทธิของแรงงาน	ควรมีกฎหมาย				มีอยู่ภายใต้กฎหมายไทย			
	ควรมี	ไม่ควรมี	ไม่ทราบ	รวม	มี	ไม่มี	ไม่ทราบ	รวม
มีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรกับนายจ้าง	76.1	22.8	1.1	100.0	66.3	14.1	19.6	100.0
มีวันหยุดปกติ	59.8	33.7	6.5	100.0	69.6	14.1	16.3	100.0

3.5 การหางานผ่านนายหน้า

จากการศึกษาของ ILO/IOM²³ พบว่าแรงงานข้ามชาติมีช่องทางในการหางานในประเทศหลายวิธีด้วยกัน ได้แก่ ผ่านนายหน้า เครือข่ายแรงงานข้ามชาติ และเข้าถึงตัวนายจ้างโดยตรง แรงงานข้ามชาติที่ไม่เคยเดินทางเข้ามาประเทศไทย หรือมีประสบการณ์ทำงาน มักจะอาศัยคนกลางจัดการให้ ซึ่งเกิดปัญหาตามมาในบางกรณี กิจการเกษตรขนาดเล็กนั้นมักจะว่าจ้างแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน และนายจ้างจัดหาคนงานเองจากจุดรวมแรงงานที่รู้จักตามชายแดนในแม่สอด ตัวแรงงานต้องจ่ายเงินให้แก่นายหน้า เพื่อน หรือญาติที่ช่วยจัดการเดินทางและหางานให้เป็นจำนวนพอ ๆ กัน คืออยู่ที่ประมาณ 4,000-6,000 บาท

ก) วิธีจัดหาจัดจ้างแรงงาน: มุมมองของนายจ้าง

ตาราง 36 แสดงช่องทางลักษณะต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดหาแรงงานข้ามชาติ ที่นิยมสูงสุดได้แก่ คนงานปัจจุบันเป็นคนแนะนำมา (75%) รองลงมาคือคนงานมาด้วยตนเอง (67%) ช่องทางที่สำคัญเท่า ๆ กันคือ พ่อ/แม่หรือญาติของคนงานเป็นคนพามา และเพื่อนนายจ้างเป็นคนพามาให้ มีนายจ้างจำนวนน้อยมากที่ใช้บริการของสำนักงานจัดหางานหรือนายหน้าจัดหางาน ในกิจการฟาร์มเลี้ยงสัตว์นั้น นายจ้างอาศัยเพื่อนนายจ้างด้วยกันหาคนงานมาและใช้บริการของตัวแทนจัดหางานในสัดส่วนที่สูงกว่า

²³ Chalamwong et al, 2002.

ตารางที่ 36: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามวิธีจัดหาจัดจ้างแรงงาน และประเภทเกษตรกรรม

วิธีจัดหาจัดจ้างแรงงาน	ประเภทเกษตรกรรม		รวม	จำนวน
	เพาะปลูก	เลี้ยงสัตว์		
คนงานปัจจุบันเป็นคนพามาให้	73.4	78.6	75.0	69
คนงานมาด้วยตนเอง	73.4	53.6	67.4	62
พ่อ/แม่หรือญาติของคนงานเป็นคนพามา	29.7	32.1	30.4	28
เพื่อนเป็นคนพามาให้	23.4	42.9	29.3	27
สำนักงานจัดหางานหรือนายหน้าจัดหางานอย่างเป็นทางการ	3.1	21.4	8.7	8
ตัวแทนจัดหางานส่วนบุคคลหรือนายหน้า (ไม่เป็นทางการ)	9.4	0.0	6.5	6
อื่นๆ	10.9	10.7	10.9	10
จำนวน	64	28	92	

นายจ้างหญิงคนหนึ่งซึ่งอาศัยนายหน้าหาคนงานมาให้นายจ้างคนงาน 3 คนให้ทำงานในสวนผลไม้ 10 ไร่ เล่าให้ฟังว่าเมื่อคนงานจีนออกไป 2 คน ก็โทรศัพท์ติดต่อนายหน้าทันที หลังจากนั้นไม่กี่สัปดาห์นายหน้าก็นำคนงานลาวมาให้เป็นผู้ชายทั้ง 2 คน พร้อมทั้งบอกว่าข้อเสียของการให้นายหน้าหาคนงานให้ก็คือ นายจ้างต้องรับคนที่นายหน้าพามาให้ไม่ว่าจะเป็นใครก็ตาม แต่นายจ้างคนนี้มีมักจะระบุนว่าต้องการแรงงานผู้ชายอายุไม่เกิน 20 ปี

นายจ้างที่ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า มักจะถามคนงานปัจจุบันหากขาดคนงานหรือต้องการคนงานเพิ่ม ซึ่งมักจะใช้นายหน้าด้วย

“ปกติแล้วก็หาคนงานใหม่จากคนงานที่ทำอยู่เนี่ยแหละ ถ้าจะเอาเพิ่มก็จะถามเขาว่ามีมั๊ย แล้วเขาก็จะไปถามเพื่อนแถว ๆ นี้ พอมมีคนว่าง ก็ให้ค่ารถไปรับมา”

(E: นายจ้าง อายุ 41 ปี, ฟาร์มเลี้ยงสัตว์)

“ถ้าคนงานออก ก็จะติดต่อนายหน้าให้หาคนมาให้ใหม่ สงสัยนายหน้าก็คงเป็นแรงงานด้วยแหละ ไม่น่าใจนะ ที่นี้ได้เบอร์นายหน้ามาจากญาติ ๆ กันอีกที เขาทำสวน

ผลไม้อยู่ จ้างคนงานต่างชาติหลายคนเหมือนกัน แต่พวกคนงานเขาก็มีเบอร์นายหน้ากันนะ คงติดต่อกันตลอด ก็ไม่รู้เหมือนกันว่านายหน้านี้เป็นคนไทยหรือว่าต่างชาติ แต่อาจเป็นต่างชาติเหมือนคนงานก็ได้ เขาจะพาคนงานนั่งแท็กซี่มา ทางนี้ก็ต้องจ่ายค่าคนงานให้นายหน้าคนละ 4,000 แล้วก็ค่อยไปหักคืนเอาจากค่าแรงคนงาน”

(C: นายจ้างหญิง อายุ 30 ปี, กิจการเพาะปลูก)

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ระดับลึกระบุว่า นายจ้างจำนวนไม่น้อยบ่นเรื่องแรงงานหมุนเวียนสูง หากคนงานรู้ว่าที่ไหนให้ค่าแรงดีก็มักจะออกไปทำงานที่นั่น จะติดต่อกับเพื่อนที่ทำงานที่นั่นผ่านเครือข่ายของตัวเอง

“...หลัก ๆ แล้วเราส่งออกกล้วยไม้ ทำมา 13 ปีแล้วตอนนี้จ้างคนงานกะเหยิง 16 คน ว่าไปแล้วคนงานที่ี่หมุนเวียนสูงนะ สงสัยเป็นเพราะว่างานหนัก คนมาใหม่พูดไทยไม่ได้ พอรู้เรื่อง ทำงานมีประสบการณ์แล้วก็หางานใหม่แล้วละ พวกนี้อยากได้เงินเยอะ ๆ ที่ไหนจ่ายดีก็ไป”

(A: นายจ้างหญิง อายุ 30 ปี, กิจการเพาะปลูก)

ตาราง 37 แสดงวิธีจัดหาจัดจ้างแรงงานของผู้ประกอบการรายอื่น ซึ่งคล้ายกับวิธีที่นายจ้างจัดหาแรงงานปัจจุบัน คือผ่านเครือข่ายของคนงานปัจจุบัน และคนงานมาด้วยตนเอง

ส่วนนายจ้างในภาคเกษตรรายอื่นที่ใช้บริการของนายหน้าจัดหางานไม่เป็นทางการ และสำนักจัดหางานนั้นมีเพียงหนึ่งในสี่เท่านั้น

ตารางที่ 37: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามวิธีจัดหาจัดจ้างแรงงานของผู้ประกอบการรายอื่น และประเภทเกษตรกรรม

วิธีจัดหาจัดจ้างแรงงานของผู้ประกอบการรายอื่น	ประเภทเกษตรกรรม		รวม	จำนวน
	เพาะปลูก	เลี้ยงสัตว์		
คนงานปัจจุบันเป็นคนพามาให้	78.1	85.7	80.4	74
คนงานมาด้วยตนเอง	73.4	71.4	72.8	67
พ่อ/แม่หรือญาติของคนงานเป็นคนพามา	34.4	35.7	34.8	32
เพื่อนเป็นคนพามาให้	25.0	39.3	29.3	27
ตัวแทนจัดหางานส่วนบุคคลหรือนายหน้า (ไม่เป็นทางการ)	18.8	3.6	14.1	13
สำนักงานจัดหางานหรือนายหน้าจัดหางานอย่างเป็นทางการ	4.7	25.0	10.9	10
อื่นๆ	4.7	3.6	4.3	4
จำนวน	64	28	92	

จากนายจ้าง 92 คนที่สำรวจ มีเพียง 9 คนที่จ่ายเงินให้นายหน้าจัดหาแรงงาน (ไม่ได้แสดงตารางในรายงาน) นายจ้างจำนวน 5 คนจ่าย 100-300 บาท และมีนายจ้างคนหนึ่งระบุว่าจ่ายเงินทั้งหมด 10,000 บาท

เมื่อคนงานพอใจกับสภาพที่ทำงานอยู่ ก็มักจะเอาคนในครอบครัวมาทำงานด้วย แต่คนงานส่วนใหญ่ที่เข้ามาสมัครด้วยตัวเองมักจะใช้เวลาและทำความเข้าใจกับพื้นที่ให้ดีกว่าคนมากกว่า

ข) วิธีจัดหาจัดจ้างแรงงาน: มุมมองของแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ (53%) อาศัยญาติหรือเพื่อนในการหางานปัจจุบันให้ ขณะที่เพียงหนึ่งในสี่ที่ใช้บริการของนายหน้า (ตาราง 38) คนที่แรงงานอาศัยให้หางานให้สูงเป็นลำดับสองคือพ่อแม่ (20%) ตามมาด้วยการมาสมัครด้วยตัวเอง (14%) แรงงานเด็ก (อย่างน้อย 43%) อาศัยพ่อแม่ช่วยหางานให้มากกว่า ขณะที่แรงงานวัยผู้ใหญ่กว่าครึ่งหางานปัจจุบันผ่านญาติหรือเพื่อนคนงานด้วยกัน

“ผมทำงานอื่นมา 2-3 แห่งก่อนจะมาอยู่ที่นี่ เคยไปอยู่ร้านขายของอยู่ห่างจากนี้ไปสัก 2 กิโลเมตร ทำอยู่ 2 ปีได้งานก็ดีนะแต่ว่าเบื้อขายของ ขนของ ก็เลยออกแล้วก็ถามคนแถวนี้มาเรื่อยๆ เพราะว่าผมก็พูดไทยได้ชัดดี แล้วก็มาเจอคนหนึ่งเขาบอกว่าที่นี่รับคนงาน รุ่งขึ้นก็เลยมาสมัครกับเจ้าของเขาเลย”

(AI, แรงงานชายชาวกะเหรี่ยง อายุ 16 ปี, สอนกล้วยไม้)

ตารางที่ 38: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามวิธีการหางานปัจจุบัน เพศ อายุ ประเภทเกษตรกรรม และสถานะการจดทะเบียน

วิธีการหางาน ปัจจุบัน	เพศ		น้อยกว่า 15 ปี	อายุ		ประเภท		สถานะ		รวม
	หญิง	ชาย		15-17 ปี	18-25 ปี	เกษตรกรรม เลี้ยง สัตว์	เพาะ ปลูก	จดทะเบียน จด ทะเบียน	ไม่จด ทะเบียน	
	นายหน้าพามาทำงาน	5.4	16.4	0.0	6.3	10.9	10.9	9.6	8.8	
ญาติ/เพื่อนหางานให้	52.7	54.5	0.0	43.8	59.8	65.2	47.0	51.3	57.1	53.5
พ่อแม่หางานให้	21.6	18.2	80.0	37.5	10.9	8.7	26.5	20.0	20.4	20.2
มาสมัครด้วยตนเอง	16.2	10.9	20.0	6.3	16.3	15.2	13.3	17.5	8.2	14.0
อื่นๆ	4.1	0.0	0.0	2.7	2.2	0.0	3.6	2.5	2.0	2.3
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(74)	(55)	(5)	(32)	(92)	(46)	(83)	(80)	(49)	(129)

ค) ค่าใช้จ่ายในการหางาน

เมื่อถามตัวแรงงานว่าจ่ายเงินให้คนที่หางานให้หรือไม่นั้น มีแรงงานเพียง 28 คนที่ระบุว่าจ่ายเงินให้กับคนที่หางานให้ คนงานที่ใช้บริการนายหน้าทุกคนต้องจ่ายเงินให้เมื่อเทียบกับคนงานคนหนึ่งจากจำนวน 6 คนที่มีญาติหรือเพื่อน

ช่วยหางานให้ (ไม่ได้แสดงตารางในรายงาน) จำนวนเงินที่จ่ายให้นั้นอยู่ระหว่าง 500-40,000 บาท โดยมีค่ามัธยฐานอยู่ที่ 3,750 บาท และค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 7,612.50 บาท แรงงานที่ต้องจ่ายเงินมากกว่า 10,000 บาทเป็นค่าหางานนั้นมีประมาณ 32% (ตาราง 39)

ตารางที่ 39: ร้อยละของแรงงานที่จ่ายค่าหางาน จำแนกตามวิธีการหางานและจำนวนเงินที่จ่าย

วิธีการหางาน	จำนวนเงินที่จ่าย (บาท) *				รวม	จำนวน
	<1,000	1,000 - 4,999	5,000 - 9,999	10,000+		
ผ่านนายหน้า	16.7	27.8	16.7	38.9	100.0	18
ผ่านเพื่อน	40.0	40.0	20.0	0.0	100.0	5
ผ่านญาติ	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	1
อื่นๆ	50.0	0.0	0.0	50.0	100.0	2
รวม	21.4	32.1	14.3	32.1	100.0	28

*ค่าเฉลี่ยของการจ่ายเงิน=7,612.50 บาท, มัธยฐาน=3,750 บาท, ค่าต่ำสุด=500 บาท, และ ค่าสูงสุด=40,000 บาท.

3.6 ประวัติการย้ายถิ่นและการทำงาน

จากคำถามที่ว่า “คุณมาเมืองไทยครั้งนี้เป็นครั้งแรกใช่หรือไม่?” พบว่าคนงานเกือบทั้งหมด (94%) มาประเทศไทยเป็นครั้งแรก ซึ่งไม่มีความแตกต่างมากนักเมื่อพิจารณาตามเพศ

อายุ และสถานะการจดทะเบียน แรงงานกว่าหนึ่งในสาม เคยมาเมืองไทยตั้งแต่อายุยังไม่ถึง 15 ปี และโดยเปรียบเทียบแล้ว คนงานชายเข้ามาทำงานครั้งแรกในช่วงอายุที่สูงกว่าคนงานหญิงเพียงเล็กน้อย (ตาราง 40)

ตารางที่ 40: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามประวัติการเดินทางเข้าประเทศไทย เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

ประวัติการเดินทาง เข้าประเทศไทย	เพศ		น้อยกว่า 15 ปี	อายุ		สถานะ		รวม
	หญิง	ชาย		15-17 ปี	18-25 ปี	การจดทะเบียน		
						จด ทะเบียน	ไม่จด ทะเบียน	
การมาประเทศไทย								
มาครั้งแรก	90.5	98.2	100.0	96.9	92.4	91.3	98.0	93.8
ไม่ได้มาครั้งแรก	9.5	1.8	0.0	3.1	7.6	8.8	2.0	6.2
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(74)	(55)	(5)	(32)	(92)	(80)	(49)	(129)
อายุเมื่อมาประเทศไทยครั้งแรก								
น้อยกว่า15 ปี	25.5	31.1	100.0	59.4	14.1	26.3	32.7	28.7
15-17 ปี	43.6	20.3	0.0	40.6	28.3	35.0	22.4	30.2
18 - 25 ปี	30.9	48.6	0.0	0.0	57.6	38.8	44.9	41.1
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(74)	(55)	(5)	(32)	(92)	(80)	(49)	(129)

เมื่อพิจารณาถึงวิธีการที่แรงงานข้ามชาติใช้เดินทางเข้าประเทศ ส่วนใหญ่ (45%) เข้าเมืองไทยโดยการมากับนายหน้า รองลงมาคือมากับญาติหรือเพื่อน (25%) และมากับพ่อแม่ (23%) พบว่าคนงานชายเข้ามากับนายหน้ามากกว่าคนงานหญิง ขณะที่คนงานหญิงนั้นเข้ามากับพ่อแม่มากกว่าคนงานชาย และยิ่งอ่อนวัยกว่าก็จะเข้ามากับพ่อแม่มากกว่า ขณะที่แรงงานอายุมากกว่ามักจะเข้ามากับนาย

หน้า (ตาราง 41) นอกจากนี้ยังพบว่ามีลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างคนงานในฟาร์มเลี้ยงสัตว์กับคนงานในกิจการเพาะปลูก คือคนงานในฟาร์มเลี้ยงสัตว์เข้ามากับนายหน้ามากกว่า (คิดเป็นจำนวนถึงหนึ่งในสาม) ตรงข้ามกับคนงานในสวนที่เข้ามากับนายหน้าเพียง 34% มากับพ่อแม่ 32.5% และมากับญาติหรือเพื่อน 24%

ตารางที่ 41: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามวิธีการเดินทางมาประเทศไทย เพศ อายุ ประเภทเกษตรกรรม และสถานะการจดทะเบียน

วิธีการ เดินทางเข้า ประเทศไทย	เพศ		น้อยกว่า 15 ปี	อายุ		ประเภท		สถานะ		รวม
	หญิง	ชาย		11-17 ปี	18-25 ปี	เกษตรกรรม เลี้ยง สัตว์	เพาะ ปลูก	จดทะเบียน จดทะเบียน	ไม่จดทะเบียน	
มากับนายหน้า	41.9	49.1	0.0	37.5	50.0	65.2	33.7	48.8	38.8	45.0
มากับญาติ/ เพื่อน	23.0	27.3	20.0	15.6	28.3	26.1	24.1	22.5	28.6	24.8
มากับพ่อแม่	27.0	18.2	60.0	46.9	13.0	6.5	32.5	22.5	24.5	23.3
มาด้วยตนเอง	2.7	3.6	0.0	0.0	4.3	0.0	4.8	2.5	4.1	3.1
อื่น ๆ	5.4	1.8	20.0	0.0	4.3	2.2	4.8	3.8	4.1	3.9
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(74)	(55)	(5)	(32)	(92)	(46)	(83)	(80)	(49)	(129)

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ระดับลึกชี้ให้เห็นว่า แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญกับความยากลำบากแสนสาหัสในการเดินทางเข้ามาทำงานในเมืองไทย บางคนต้องทรมานจากการเดินทางที่แสนไกลและอันตราย

“...พี่ชายเขาทำงานที่กรุงเทพฯ แล้วเขาก็จัดการให้ผมเข้ามาที่นายหน้า มาจากชายแดนพม่าติดกับเชียงใหม่ นู่น ผมกับเพื่อนก็ข้ามเข้ามาหาคนที่เขารับส่ง ต้องเดินทะเลป่ามา แล้วก็ถูกตำรวจจับอีก โดนขังคุกอยู่ 2 วัน แล้วก็ถูกส่งไปขังที่เชียงใหม่อีก 7 วัน เขายอมปล่อยมา เพราะว่าคนรับส่งเขาไปจ่ายเงินให้ตำรวจ แล้วก็พาขึ้นรถทัวร์มากรุงเทพฯ”

(AI, แรงงานชายชาวกะเหรี่ยง อายุ 16 ปี, กิจการเพาะปลูก)

“...ผมเดินเข้าป่ามาทางด้านเจดีย์สามองค์ ไม่ได้กินอะไรเลย 2 วัน เกือบตาย แล้วก็ไปเข้าป่าอีก เขาส่งไปโรงพยาบาลที่นครปฐม นอนอยู่ 7 วันถึงออกมา ตอนเข้ามาที่ทั้งเดิน ทั้งขึ้นรถบัสคอป นึกไม่ออกเลยว่าทำไปได้ยังไง”

(AL, แรงงานชายชาวมอญ อายุ 20 ปี, ฟาร์มเลี้ยงสัตว์)

แรงงานบางคนเห็นว่าคุ้มค่าไม่ว่าจะต้องจ่ายเงินให้นายหน้าจัดการเดินทางเข้ามาเมืองไทยเท่าไรก็ตาม แม้จะรู้ว่าอาจถูกจับระหว่างทาง หรือถูกส่งตัวกลับก็ตาม

“...ฉันต้องจ่าย 6,000 เป็นค่าเดินทางจากชายแดนแถวอุบลฯเข้ามาโคราช แล้วก็ขึ้นรถตู้มาที่คนงานลาวคนอื่น ๆ อีก เข้ามาแบบนี้มันก็เสี่ยง เพราะว่าตำรวจเขาจับ แต่จ่ายเงินมันดีกว่า หากถูกจับ คนรับส่งเขาก็จะพากลับ แค่นั้น”

(G, แรงงานหญิงชาวลาว อายุ 23 ปี, ทำงานในฟาร์มเลี้ยงหมู)

“...ผมมาเมืองไทยสองครั้งแล้ว...ครั้งแรกต้องจ่ายให้คนรับส่ง 7,500 บาทแล้วก็ครั้งที่สองนี้เขาคิด 9,200 ตอนนั้นผมยังติดเขาอยู่เลย 15,000 ตอนเข้ามาครั้งแรกไปทำโรงงานปุ๋ยที่นครปฐมอยู่ 7 เดือน พอถูกตำรวจจับเขาก็ส่งกลับไปชายแดน”

(AL, แรงงานชายชาวมอญ อายุ 20 ปี, ฟาร์มเลี้ยงสัตว์)

3.7 ทศนคติ/ความพึงพอใจในตัวแรงงานของ นายจ้าง

ก) ทศนคติต่อการจ้างงานและแรงงานข้ามชาติ

งานศึกษาชิ้นก่อน ๆ ระบุว่าทศนคติของนายจ้างบางราย สะท้อนภาพตายตัวทางเชื้อชาติของตัวแรงงานข้ามชาติ เช่น มองว่าแรงงานข้ามชาติเป็นภัยคุกคามความมั่นคงของชาติ การจดทะเบียนแรงงานทำให้อาชญากรรมเพิ่มขึ้น และเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ประเทศไทย²⁴

จากการสำรวจนายจ้างว่าเห็นด้วยหรือไม่กับข้อความที่เกี่ยวข้องกับทศนคติต่อการทำงานของแรงงานข้ามชาติ (ดูตาราง 42) พบว่าสัดส่วนของคำตอบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยไม่แตกต่างกันมากคือมีจำนวนเท่า ๆ กัน

นายจ้างจำนวนไม่ถึงครึ่งหนึ่งเล็กน้อยเห็นว่าแรงงานข้ามชาติทำงานหนักมากกว่าแรงงานไทย โดยที่ป็นนายจ้างในกิจการเพาะปลูกมากกว่ากิจการเลี้ยงสัตว์ถึงสองเท่า มีนายจ้างกว่าครึ่งที่เห็นว่าแรงงานข้ามชาติควรมีสติเหมือนคนงานไทย และนายจ้างประมาณ 40% เห็นว่าแรงงานข้ามชาติเป็นภัยคุกคามความมั่นคงของชาติ

สิ่งที่น่าสนใจก็คือ นายจ้างกว่าสองในสามเห็นว่าไม่ควรอนุญาตให้คนงานต่างชาติออกข้างนอกในเวลากลางวัน เพื่อป้องกันการหลบหนี ซึ่งเป็นสัดส่วนพอ ๆ กันกับที่เห็นว่าแรงงานข้ามชาติดีสำหรับประเทศไทยเพราะค่าจ้างถูกกว่า นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าแรงงานข้ามชาติควบคุมได้ง่ายกว่าแรงงานไทย และนายจ้างจำนวนมากเห็นว่ารัฐบาลควรอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายให้มากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามคาด นอกจากนี้ไม่มีความแตกต่างมากนักเมื่อเปรียบเทียบระหว่างประเภทเกษตรกรรม

ตารางที่ 42: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทศนคติต่อการทำงานของแรงงานและประเภทเกษตรกรรม

ทศนคติของนายจ้าง	% เห็นด้วย*			จำนวน
	เพาะปลูก	เลี้ยงสัตว์	รวม	
แรงงานข้ามชาติทำงานหนักมากกว่าแรงงานไทย	55.6	28.6	47.3	43
แรงงานข้ามชาติเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของชาติไทย	39.7	39.3	39.5	34
แรงงานข้ามชาติดีสำหรับประเทศไทยเพราะค่าจ้างถูกกว่า	76.2	42.3	66.3	59
รัฐบาลควรอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายให้มากขึ้น	71.4	60.7	68.1	62
แรงงานข้ามชาติควบคุมได้ง่ายกว่าแรงงานไทย	62.9	70.4	65.2	58
จำนวน	64	28	92	

*ไม่รวม ไม่ทราบ ไม่ตอบ

โดยทั่วไปแล้ว การจ้างแรงงานข้ามชาติดูเหมือนจะเป็นประเด็นพูดคุยกันอย่างเปิดเผยในหมู่นายจ้างด้วยกัน ดังตาราง 43 ที่นายจ้างเกือบสองในสามจะปรึกษาขอคำแนะนำจากนายจ้างคนอื่น ๆ หากมีปัญหาในที่ทำงาน

และมีสัดส่วนเท่า ๆ กันในการพูดคุยเกี่ยวกับสวัสดิการที่ให้แก่แรงงาน ตรงข้ามกับกรณีเรื่องขึ้นค่าจ้าง นำสังเกตว่าถ้านายจ้างคนใดคนหนึ่งเพิ่มค่าจ้าง นายจ้างคนอื่น ๆ มักไม่ค่อยทำตาม

²⁴ Chalamwong et al, 2002.

ตารางที่ 43: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติและการปฏิบัติต่อการจ้างงาน และประเภทเกษตรกรรม

ทัศนคติและการปฏิบัติต่อการจ้างงาน	% เห็นด้วย*			จำนวน
	เพาะปลูก	เลี้ยงสัตว์	รวม	
ถ้ามีปัญหาในที่ทำงาน จะปรึกษากับนายจ้างคนอื่นๆ	88.7	73.1	84.1	74
นายจ้างแถวๆ นี้ ปฏิบัติต่อแรงงานเหมือนกันหมด	78.3	58.3	72.6	61
ถ้านายจ้างคนใดคนหนึ่งเพิ่มค่าจ้าง นายจ้างคนอื่นๆ มักจะทำตาม	45.3	25.9	39.6	36
นายจ้างแถวๆ นี้ มีการพูดคุยกันเกี่ยวกับสวัสดิการที่ให้แก่แรงงาน	65.6	74.1	68.2	60
จำนวน	64	28	92	

ข) ทัศนคติ/ความพึงพอใจในชาติพันธุ์ของแรงงาน

นายจ้างมีการว่าจ้างตัวแรงงานที่มีชาติกำเนิดหลากหลาย ชาติพันธุ์ด้วยกัน ในภาพรวมแล้ว แรงงานส่วนใหญ่มาจากประเทศพม่า จากการสำรวจทัศนคติของนายจ้างพบว่า ชาติพันธุ์ที่มีการจ้างงานมากที่สุดคือกะเหรี่ยง (27%) รองลงมาคือมอญ (25%) ชาวเขาและอื่น ๆ (25%) ชาติพันธุ์พม่า (13%) และชาวลาว (11%) ผู้ประกอบการฟาร์มเลี้ยงสัตว์มักจะจ้างแรงงานเชื้อชาติกะเหรี่ยง มอญ และลาวตามลำดับ (ดังตาราง 44)

เมื่อพิจารณาถึงเหตุผลของการจ้างคนงานบางชาติพันธุ์ นายจ้างส่วนใหญ่ยืนยันว่าไม่ได้เลือกและจ้างแรงงานชาติพันธุ์ใดก็ได้ที่มีในพื้นที่ (ดูตาราง 45) และนายจ้างจำนวนมากต้องการจ้างแรงงานไทย แต่คนงานไทยส่วนใหญ่ไม่ต้องการทำงานฟาร์มอีกแล้ว

“คนไทยไม่ชอบทำงานฟาร์มแล้ว เพราะว่างานมันหนัก ที่นี้ปลูกมะม่วง ซึ่งต้องรดน้ำต้องฉีดประจำ งานแบบนี้คนไทยไม่ทำหรอก ต่างตัวน่าจะง่ายกว่า บอกให้ทำอะไรก็ทำ แล้วก็ทำงานหนักกว่าด้วย”

(C: นายจ้างหญิง อายุ 30 ปี, กิจการเพาะปลูก)

“ฟาร์มผมกับฟาร์มอื่นแถวนี้เคยจ้างคนอีสานทำงาน แต่ก่อนเวลาอยากได้คนงาน ก็ติดต่อกับคนกลางที่ขอนแก่น สัก 2-3 อาทิตย์เขาก็พาใส่รถตู้มาให้ มันมีรถตู้

วิ่งประจำระหว่างที่นี้กับขอนแก่น แต่ตอนนี้ไม่มีแล้ว เพราะโรงงานมันเยอะ โดยส่วนตัวผมอยากได้คนไทยอยู่แล้ว แต่มันหายากแล้วตอนนี้ ฟาร์มมันก็ต้องทำต่อไป งานก็มาก อยากได้คนงาน ก็มีแต่ต่างดาวเท่านั้นแหละ”

(E: นายจ้างชาย อายุ 41 ปี, ฟาร์มเลี้ยงสัตว์)

สำหรับเหตุผลทั่วไปของนายจ้างที่จ้างแรงงานข้ามชาติ ที่สำคัญก็คือ สามารถหาได้ (66%) ทำงานหนัก (36%) และเชื่อฟังมากกว่า (19%) มีนายจ้าง 15% ที่บอกว่าแรงงานข้ามชาติค่าแรงถูกกว่า นอกจากนี้การสื่อสารก็ยังเป็นอีกหนึ่งเหตุผลที่นายจ้างใช้เป็นเกณฑ์ในการจ้างแรงงานข้ามชาติ (ดูตาราง 45)

นอกเหนือจากการหาแรงงานข้ามชาติได้ในพื้นที่แล้ว เหตุผลของการจ้างแรงงานเฉพาะบางชาตินั้นได้แก่

- ชอบแรงงานเชื้อชาติมอญเพราะทำงานหนัก (26%) รับผิดชอบมากกว่า (22%) และค่าแรงถูก (13%)
- ชอบแรงงานกะเหรี่ยงเพราะทำงานหนัก (56%) เชื่อฟังมากกว่า (36%) และค่าแรงถูก (16%)
- ชอบแรงงานพม่าเพราะทำงานหนัก (33%) และค่าแรงถูก (17%)
- ชอบแรงงานชาวลาวเพราะสื่อสารกันง่าย (50%) และเชื่อฟังมากกว่า (30%)

- ส่วนผู้ที่ชอบแรงงานเขมรนั้นเป็นเพราะเชื่อฟังมากกว่า (40%) รับผิดชอบมากกว่า (20%) และทำงานหนัก (20%)
- และเหตุผลที่ชอบจ้างชาวเขาเพราะค่าแรงถูก (26%) ซื่อสัตย์ (17%) และทำงานหนัก (17%)

“ผมมีคณงานพม่า 4 คน คนไทย 8 คน ที่จ้างพม่าเพราะว่าค่าแรงมันถูก ให้อวันละ 120 แต่คนไทยนี่วันละ 170 ก็ไม่เห็นว่าคุณงานพม่าจะทำงานหนักกว่าคณงานไทยหรืออะไรนะ เหมือน ๆ กันนะ แต่ว่าพวกพม่าเนี่ยจะเริ่มจะเลิกทำงานเป็นเวลา”

(I: นายจ้างชาย อายุ 67 ปี, กิจการเพาะปลูก)

“ฉันชอบคณงานพม่ามากกว่าพวกอีสานนะ เขาไม่ค่อยกลับบ้านกัน 2-3 ปีกลับบ้านทีนึง อะไรอย่างนี้ ไม่เหมือนคนอีสาน กลับปี ๆ หนึ่งไม่ต่ำกว่าสองหน รวดเดือนกรกฎา-สิงหาไปดำนานหนึ่ง แล้วก็อีกหนตอนเดือนธันวาไปเกี่ยวข้าว ไปทีไปเป็นเดือน แต่ว่าปลูกฝรั่งนี้ทำทั้งปี มันรอไม่ได้ ช่วงที่งานมากก็จะให้เพิ่มนิดหน่อย พวกพม่าก็จะชอบ แต่คนอีสานไม่เอาเลย”

(G: นายจ้างหญิง อายุ 24 ปี, กิจการเพาะปลูก)

นายจ้างบางรายแสดงเจตนาที่จะไม่จ้างแรงงานพม่าอย่างชัดเจนเพราะกลัวถูกทำร้าย เนื่องจากมีกรณีที่เกิดแรงงานพม่าฆาตกรรมนายจ้างเกิดขึ้น

ตารางที่ 44: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามชาติพันธุ์ของแรงงานที่จ้างและประเภทเกษตรกรรม

ชาติพันธุ์ของแรงงาน	ร้อยละ			จำนวน
	เพาะปลูก	เลี้ยงสัตว์	รวม	
พม่า	10.9	17.9	13.0	12
ไทใหญ่	4.7	0.0	3.3	3
มอญ	21.9	32.1	25.0	23
กะเหรี่ยง	20.3	42.9	27.2	25
ชาติพันธุ์อื่น ๆ จากพม่า	4.7	3.6	4.3	4
ลาว	4.7	25.0	10.9	10
กัมพูชา	7.8	0.0	5.4	5
ชาวเขาและอื่น ๆ	35.9	0.0	25.0	23
จำนวน	64	28	92	92

* สามารถตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

ตารางที่ 45: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามเหตุผลของการจ้างแรงงานเฉพาะกลุ่มชาติพันธุ์

เหตุผลของการจ้าง*	พม่า	ฉาน	มอญ	กระเหรี่ยง	ชาติพันธุ์ อื่นๆ จาก พม่า	ลาว	กัมพูชา	ชาวเขา	รวม
ไม่มีทางเลือก	50.0	0.0	60.9	60.0	75.0	30.0	60.0	65.2	65.7
ทำงานหนัก	33.3	100.0	26.1	56.0	0.0	0.0	20.0	17.4	36.2
เชื่อฟังมากกว่า	0.0	0.0	8.7	36.0	0.0	30.0	40.0	13.0	19.0
ราคาถูก	16.7	33.3	13.0	16.0	0.0	0.0	0.0	26.1	15.2
มีความรับผิดชอบ	0.0	0.0	21.7	8.0	25.0	0.0	20.0	8.7	10.5
สื่อสารกันง่าย	0.0	0.0	0.0	8.0	25.0	50.0	0.0	0.0	7.6
คนงานปัจจุบันพามา	0.0	33.3	8.7	4.0	0.0	10.0	20.0	8.7	7.6
เป็นพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติ	8.3	0.0	8.7	0.0	25.0	0.0	20.0	8.7	6.7
ชื่อเสียง	0.0	0.0	8.7	4.0	0.0	0.0	0.0	17.4	6.7
ไม่ค่อยลังงาน	8.3	0.0	8.7	8.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.7
มีประสบการณ์	0.0	0.0	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3	1.9
มากับพ่อแม่	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3	1.9
จำนวน	12	3	23	25	4	10	5	23	92

* สามารถตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

ค) ทักษะคติในเรื่องอายุแรงงาน

มีเพียงนายจ้าง 8 คนจากจำนวนทั้งหมด 92 คนที่บอกว่าชอบจ้างแรงงานที่อายุไม่ถึง 18 ปี เหตุผลสำคัญคือแรงงานเด็กเหล่านี้เชื่อฟังมากกว่า (ไม่ได้แสดงตารางในรายงาน) ส่วนนายจ้างที่ไม่ชอบจ้างงานเด็กกลุ่มอายุดังกล่าวให้เหตุผลว่าผิดกฎหมาย (2%) เด็กเกินไป (46%) ไม่รับผิดชอบ (21%) ควบคุมยาก (11%) และซี้เกียจ (13%) ในการสัมภาษณ์ระดับลึกนายจ้าง 2 คนจาก 13 คนที่บอกว่าชอบจ้างเด็ก กล่าวว่า

“ชอบจ้างเด็กอายุสัก 15-16 หรือ 17 ปี ยิ่งงี้ก็ให้ต่ำกว่า 20 เพราะว่าเด็กมันควบคุมง่ายกว่า เรียนรู้อะไรเร็วดี คนอายุเยอะรู้อะไรก็จริง แต่จะไปเปลี่ยนอะไร ๆ ที่เขาเคยทำยาก”

(D: นายจ้างหญิง อายุ 46 ปี, กิจการเพาะปลูก)

“ชอบคนงานผู้ชายอายุสัก 15-16 หรือไม่ถึง 20 ไม่ค่อยอยากจ้างที่เป็นแฟนกัน หรือพวกที่มีครอบครัวมา เพราะว่าจะยุ่งแต่เรื่องในบ้านในครอบครัว ไม่ค่อยทำงาน ไม่ค่อยชอบจ้างคนงานผู้หญิงด้วย เพราะชอบมีปัญหาหึงหวงอะไรกัน”

(A: นายจ้างหญิง อายุ 30 ปี, กิจการเพาะปลูก)

นายจ้างส่วนใหญ่ (83 ราย) ระบุว่าชอบจ้างแรงงานอายุระหว่าง 18-25 ปี เหตุผลสำคัญก็คือทำงานหนักได้มากกว่า เชื่อฟังมากกว่า มีประสบการณ์มากกว่า และมีฝีมือ/ทักษะสูงกว่า (ดูตาราง 46)

ตารางที่ 46: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามเหตุผลความความพึงพอใจต่อการจ้างแรงงานอายุ 18-25 ปี

เหตุผล	ประเภทเกษตรกรรม		รวม	จำนวน
	เพาะปลูก	เลี้ยงสัตว์		
ทำงานหนักได้มากกว่า	62.7	62.5	62.7	52
ค่าจ้างถูกกว่า	6.8	0.0	4.8	4
เชื้อเพลิงมากกว่า	33.9	20.8	30.1	25
มีฝีมือ/ทักษะมากกว่า	5.1	25.0	10.8	9
มีประสบการณ์มากกว่า	13.6	8.3	12.0	10
อื่นๆ	49.2	37.5	45.8	38
จำนวน	59	24	83	

ง) ทศนคติต่อสิทธิของแรงงาน

นายจ้างที่สำรวจมากกว่าครึ่งหนึ่งเล็กน้อยเห็นว่าแรงงานข้ามชาติควรมีสิทธิเท่าเทียมกับคนไทย โดยเฉพาะนายจ้างในฟาร์มเลี้ยงสัตว์ซึ่งมีจำนวนผู้เห็นด้วยมากกว่ากิจการ

เพาะปลูก นอกจากนี้นายจ้างหนึ่งในสามเห็นว่าแรงงานข้ามชาติควรมีสิทธิในการเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน (ตาราง 47)

ตารางที่ 47: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติต่อการมีสิทธิเท่าเทียมกันของแรงงาน และการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน

ทัศนคติของนายจ้าง	(% เห็นด้วย		รวม	จำนวน
	เพาะปลูก	เลี้ยงสัตว์		
แรงงานข้ามชาติควรมีสิทธิเท่าเทียมกับแรงงานไทย	48.4	67.9	54.4	49
แรงงานข้ามชาติควรมีสิทธิในการเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน	36.7	40.7	37.9	33
จำนวน	64	28	129	

*ไม่รวม ไม่ทราบ ไม่ตอบ

3.8 กลไกสนับสนุนการทำงาน

ก) บุคคลที่แรงงานพักอาศัยอยู่ด้วย

ในการพักอาศัยของแรงงานพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ (36%) อาศัยอยู่กับญาติ นอกจากนี้ก็อาศัยอยู่กับคู่สมรส นายจ้าง และพ่อแม่เป็นสัดส่วนพอ ๆ กัน มีน้อยมากที่อยู่คนเดียวหรืออยู่กับเพื่อน โดยเปรียบเทียบแล้วคนงานหญิงมักจะอาศัยอยู่กับคู่สมรสหรือพ่อแม่มากกว่าคนงานชาย เช่นเดียวกับแรงงานอ่อนวัยกว่ามักจะอาศัยอยู่กับญาติหรือพ่อ

แม่มากกว่าคนงานที่อายุมากกว่า ไม่พบว่ามีความแตกต่างมากนักระหว่างประเภทกิจการ ยกเว้นกรณีของคนงานอายุน้อยกว่าในกิจการเพาะปลูกที่อาศัยอยู่กับพ่อแม่มากกว่าคนงานในฟาร์มเลี้ยงสัตว์ถึง 5 เท่า (ตาราง 48) เหตุผลของการที่คนงานวัยเด็กอาศัยอยู่กับพ่อแม่หรือญาติของตนเองนั้นเป็นเรื่องความปลอดภัยและความช่วยเหลือซึ่งแรงงานเด็กที่อาศัยกับพ่อแม่หรือเพื่อนในที่ทำงานอาจช่วยคุ้มครองพวกเขาจากการเอาเปรียบในที่ทำงานได้ในบางกรณี

“...หนูอยู่กับพี่สาว จริง ๆ แล้วอยากทำงานร้านอาหาร หรือศูนย์อาหารในกรุงเทพฯ แต่แม่บอกให้มาทำอยู่กับพี่ที่นี่...พอทำแล้วก็ไม่อยากออก อยู่ที่นี่ก็ไม่มีปัญหาอะไร เหมือนเป็นบ้านไปแล้ว แล้วก็ไม่ต้องจ่ายค่าเช่า ค่าน้ำ ค่าไฟ เจ้านายเขาใจดี แล้วเราก็กินดีด้วย เป็นผู้หญิง ด้วย จะออกไปอยู่เองก็ไม่ค่อยดี...”

(AM, แรงงานหญิงชาวพม่า อายุ 17 ปี, ฟาร์มเลี้ยงสัตว์)

“ผมอยู่กับพ่อ พุดไทยไม่ได้ พ่อเขาบอกให้ทำอะไรทำ ไม่ชอบหรืองานสวนเนี่ย มันร้อนมาก อยากเป็นช่างมากกว่า แต่อยู่ที่นี่ดี ไม่ถึงกับดีมาก แต่ก็ไม่เหมือนที่บ้าน เขาให้สร้างบ้านอยู่เอง ก็เป็นกระท่อมเล็ก ๆ ผมกับพ่อเก็บเงินได้เดือนละ 5,000 ที่จริงถ้าจดทะเบียนได้ ก็คงดีกว่าเยอะเลย แต่เขารู้ว่าผมอายุไม่ถึง เขาไม่ให้จดทะเบียนไปก่อน”

(AH, แรงงานชายชาวพม่า อายุ 16 ปี, สวนผลไม้)

ตารางที่ 48: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการอยู่อาศัย เพศ อายุ ประเภทเกษตรกรรม และสถานะการจดทะเบียน

การอยู่อาศัย*	เพศ		น้อยกว่า 15 ปี	อายุ		ประเภท		สถานะ		รวม
	หญิง	ชาย		15-17 ปี	18-25 ปี	เลี้ยงสัตว์	เพาะปลูก	จดทะเบียน	ไม่จดทะเบียน	
อยู่คนเดียว	0.0	9.1	0.0	3.1	4.3	8.7	1.2	5.0	2.0	3.9
อยู่กับญาติ	32.4	40.0	60.0	50.0	29.3	37.0	34.9	32.5	40.8	35.7
อยู่กับคู่สมรส	45.9	1.8	0.0	3.1	37.0	30.4	25.3	32.5	18.4	27.1
อยู่กับนายจ้าง	23.0	32.7	40.0	12.5	31.5	26.1	27.7	22.5	34.7	27.1
อยู่กับพ่อ/แม่	27.0	18.2	80.0	40.6	14.1	6.5	32.5	20.0	28.6	23.3
อยู่กับเพื่อนร่วมงาน	5.4	14.5	40.0	12.5	6.5	6.5	10.8	7.5	12.2	9.3
อยู่กับเพื่อน	0.0	9.1	0.0	0.0	5.4	4.3	3.6	2.5	6.1	3.9
อื่นๆ	0.0	1.8	0.0	0.0	1.1	2.2	0.0	0.0	2.0	0.8
จำนวน	74	55	5	32	92	46	83	80	49	129

* สามารถตอบได้มากกว่า 1 คำถาม

ข) ปัญหาในการทำงาน

ตาราง 45 แสดงคำตอบของตัวแรงงานต่อคำถามที่ว่า “ถ้าคุณมีปัญหาในที่ทำงาน คุณพุดคุยกับใคร? (ตอบได้หลายคำตอบ)” ซึ่งพบว่าคำตอบส่วนใหญ่คือพุดคุยกับญาติ (45%) รองลงมาคือคนนายจ้าง (27%) เพื่อนร่วมงาน (21%)

และเพื่อน (12%) ไม่มีแรงงานคนใดพุดคุยปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่รัฐและเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชน (อพช.) เลย พบว่าคนงานผู้ชายจะพุดคุยปัญหาในที่ทำงานกับเพื่อนสูงกว่าคนงานหญิงประมาณ 3 เท่า นอกจากนี้พบว่าไม่ค่อยมีความแตกต่างระหว่างอายุ และประเภทกิจการนัก

ตารางที่ 49: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามชนิดของความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในที่ทำงาน เพศ อายุ และประเภทเกษตรกรรม

ชนิดของความช่วยเหลือ	เพศ			อายุ		ประเภทเกษตรกรรม		รวม
	หญิง	ชาย	น้อยกว่า 15 ปี	15-17 ปี	18-25 ปี	เลี้ยงสัตว์	เพาะปลูก	
ไม่มีใครช่วย	1.4	3.6	0.0	0.0	3.3	2.2	2.4	2.3
ญาติ	71.6	49.1	80.0	71.9	57.6	54.3	66.3	62.0
นายจ้าง	27.0	27.3	20.0	25.0	28.3	26.1	27.7	27.1
เพื่อนร่วมงาน	14.9	29.1	20.0	18.8	21.7	19.6	21.7	20.9
เพื่อน	6.8	18.2	0.0	18.8	9.8	10.9	12.0	11.6
นายหน้า	0.0	3.6	0.0	0.0	2.2	4.3	0.0	1.6
เจ้าหน้าที่แรงงาน	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
เจ้าหน้าที่มูลนิธิ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
จำนวน	74	55	5	32	92	46	83	129

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ.

ค) สุขภาพ

สำหรับคนงานในฟาร์มเลี้ยงสัตว์แล้ว เมื่อเจ็บไข้ได้ป่วยจะมีญาติเป็นผู้ดูแลสูงถึง 68% (ดูตาราง 50) รองลงมาคือนายจ้าง (28%) เพื่อน (16%) และเพื่อนร่วมงาน (11%) โดยไม่มีแรงงานคนใดพึ่งพิงบุคลากรสาธารณสุขหรือเจ้าหน้าที่อพช.เลย

ลักษณะทั่วไปของการดูแลเรื่องสุขภาพได้แก่ การพาแรงงานไปโรงพยาบาลเมื่อป่วยหนัก และให้ยากินเอง หากเป็นไม่มาก ในจำนวนแรงงานข้ามชาติที่มีนายจ้างดูแลนั้น ส่วนใหญ่ตัวแรงงานต้องจ่ายเงินเองทั้งหมด ในบางครั้งต้องจ่ายค่ารถให้ด้วยซ้ำ แต่มีแรงงานจำนวนไม่มากนักที่ถูกหักเงินค่าจ้างประมาณ 30-150 บาท

“เวลาไม่ค่อยสบาย ก็จะเดินไปคลินิกแถวนี้ เคยไปอยู่ 2-3 ครั้งได้ มันก็สะดวกดี อ้อ..ต้องจ่ายอะไรเองหมด”

(AM, แรงงานหญิงชาวพม่า อายุ 17 ปี, ฟาร์มเลี้ยงสัตว์)

“...ทำงานที่นี้ไม่ได้หนักอะไร แต่ว่าต้องนั่งแต่งดิน ตัดกิ่ง แล้วก็คัดกระเทียม ทำอย่างนี้มา 5 ปีแล้ว เป็นโรคปวดหลังปวดเอว...ถ้าปวดไม่มากเท่าให้นายจ้างก็ให้กินยา แต่ถ้าปวดมากทนไม่ไหว เขาก็จะพาไปโรงพยาบาล แต่เขาไม่ได้จ่ายค่ายาค่าหมออะไรให้หรอกนะ จ่ายเองหมด”

(AC, แรงงานหญิงชาวมอญ อายุ 18 ปี, ฟาร์มเลี้ยงสัตว์)

การดูแลเมื่อเจ็บป่วยระหว่างผู้ชายและผู้หญิงนั้นแตกต่างกัน คือคนงานหญิงพึ่งพิงญาติและนายจ้าง ขณะที่คนงานชายพึ่งพิงทั้งสองกลุ่มเช่นกัน แต่รวมถึงเพื่อนและเพื่อนร่วมงานด้วย และแรงงานอ่อนวัยกว่าจะอาศัยญาติดูแลเมื่อเจ็บป่วยเป็นลำดับแรกมากกว่าแรงงานที่อายุมากกว่า

ตารางที่ 50: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามผู้ดูแลเมื่อเจ็บป่วย เพศ อายุ และประเภทเกษตรกรรม

ผู้ดูแล เมื่อเจ็บป่วย*	เพศ			อายุ		ประเภทเกษตรกรรม		รวม
	หญิง	ชาย	น้อยกว่า 15 ปี	15-17 ปี	18-25 ปี	เลี้ยง สัตว์	เพาะ ปลูก	
ไม่มีใครดูแล	2.7	5.5	20.0	0.0	4.3	4.3	3.6	3.9
ญาติ	78.4	54.5	100.0	68.8	66.3	58.7	73.5	68.2
นายจ้าง	25.7	30.9	20.0	25.0	29.3	30.4	26.5	27.9
เพื่อน	9.5	25.5	0	18.8	16.3	23.9	12.0	16.3
เพื่อนร่วมงาน	2.7	21.8	20.0	12.5	9.8	13.0	9.6	10.9
นายหน้า	2.7	0.0	0.0	6.3	0.0	2.2	1.2	1.6
เจ้าหน้าที่แรงงาน	0.0	1.8	0.0	0.0	1.1	2.2	0.0	0.8
หมอ/เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในที่ทำงาน	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
หมอ/เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในชุมชน	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
เจ้าหน้าที่องค์กรเอกชน	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
จำนวน	74	55	5	32	92	46	83	129

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ.

ง) การติดต่อในชุมชน (นอกที่ทำงาน)

จากคำตอบต่อคำถามที่ว่า “ตั้งแต่มาทำงานที่นี่ คุณเคยพบปะติดต่อกับบุคคลต่อไปนี้บ้างหรือไม่?” พบว่าหมอ/พยาบาล และเจ้าหน้าที่แรงงานเป็นคำตอบที่สูงที่สุด (ดูตาราง 51) ซึ่งไม่น่าแปลกใจเนื่องจากเป็นคนที่มีความสัมพันธ์

กับตัวแรงงานในช่วงจดทะเบียน แรงงานข้ามชาติกว่าหนึ่งในสามเคยติดต่อกับพระสงฆ์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าอิทธิพลทางศาสนายังมีส่วนในการสนับสนุนอยู่สูงในแรงงาน นอกจากนี้แรงงานเกือบหนึ่งในสามเคยติดต่อกับตำรวจ และแรงงานจำนวนน้อยมากเคยติดต่อกับเจ้าหน้าที่อพท.

ตารางที่ 51: ร้อยละของแรงงานที่ติดต่อกับบุคคลในชุมชน จำแนกตาม เพศ อายุ และประเภทเกษตรกรรม

การติดต่อกับบุคคล ในชุมชน*	เพศ		น้อยกว่า 15 ปี	อายุ		ประเภทเกษตรกรรม		รวม
	หญิง	ชาย		15-17 ปี	18-25 ปี	เลี้ยง สัตว์	เพาะ ปลูก	
หมอ/พยาบาล	73.0	60.0	40.0	68.8	68.5	73.9	63.9	67.4
เจ้าหน้าที่แรงงาน/ผู้ตรวจ	60.8	58.2	0.0	53.1	65.2	69.6	54.2	59.7
พระ/คนทำงานด้านศาสนา	39.2	29.1	80.0	43.8	29.3	23.9	41.0	34.9
ตำรวจ	27.0	38.2	40.0	25.0	33.7	47.8	22.9	31.8
ครู	5.4	3.6	40.0	12.5	0.0	2.2	6.0	4.7
ผู้ทำงานกับองค์กรเอกชน หรือเจ้าหน้าที่สวัสดิการสังคม	4.1	0.0	0.0	0.0	3.3	2.2	2.4	2.3
ทนายความ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
จำนวน	74	55	5	32	92	46	83	129

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ.

จ) การติดต่อกับครอบครัวที่บ้านเดิม

ในการติดต่อกับครอบครัวที่บ้านเดิมนั้น แรงงานข้ามชาติ ของนายหน้าให้จัดการติดต่อให้จำนวนไม่น้อยเช่นกัน ประมาณครึ่งหนึ่งจัดการติดต่อเอง (ตาราง 52) วิธีการ (13%) ซึ่งไม่มีความแตกต่างที่เห็นได้ชัดระหว่างคนงานชาย ติดต่อรองลงมาคือญาติจัดการให้ (22%) มีการใช้บริการ และคนงานหญิงในกรณีนี้

ตารางที่ 52: ร้อยละของวิธีการติดต่อกับครอบครัวของแรงงาน จำแนกตาม เพศ อายุ และสถานะ การจดทะเบียน

วิธีการติดต่อ กับครอบครัว*	เพศ		น้อยกว่า 15 ปี	อายุ		สถานะ		รวม
	หญิง	ชาย		15-17 ปี	18-25 ปี	จดทะเบียน	ไม่จด ทะเบียน	
ไม่เคยติดต่อ	4.1	5.5	40.0	0.0	4.3	2.5	8.2	4.7
จัดการเอง	52.7	47.3	20.0	43.8	54.3	60.0	34.7	50.4
นายจ้างจัดการให้	0.0	7.3	0.0	3.1	3.1	2.5	4.1	3.1
นายหน้าจัดการให้	12.2	14.5	0.0	18.8	12.0	12.5	14.3	13.2
เพื่อนจัดการให้	2.7	7.3	0.0	0.0	6.5	3.8	6.1	4.7
ญาติจัดการให้	23.0	20.0	20.0	34.4	17.4	17.5	28.6	21.7
คนในชุมชนที่คอยจัดการ เรื่องนี้	10.8	9.1	20.0	9.4	9.8	7.5	14.3	10.0
จำนวน	74	55	5	32	92	46	83	129

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ.

จ) การส่งเงินกลับบ้าน

จากการสำรวจ มีแรงงานจำนวน 3% ที่ไม่เคยส่งเงินกลับบ้านให้ครอบครัว วิธีที่แรงงานข้ามชาตินิยมใช้มากที่สุดคือ ส่งเงินผ่านนายหน้า (40%) สิ่งที่น่าสนใจก็คือ มีแรงงาน

หนึ่งในสิบคนส่งเงินผ่านนายจ้าง นอกจากนี้ยังมีการส่งเงินผ่านทางธนาคารอีกด้วย (ตาราง 53)

ตารางที่ 53: ร้อยละของวิธีการส่งเงินกลับบ้านของแรงงาน จำแนกตาม เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

วิธีการส่งเงินกลับบ้าน*	เพศ			อายุ		สถานะ		รวม
	หญิง	ชาย	น้อยกว่า 15 ปี	15-17 ปี	18-25 ปี	จดทะเบียน	ไม่จดทะเบียน	
						จดทะเบียน	ไม่จดทะเบียน	
ไม่ทราบ	1.4	5.5	0.0	0.0	4.3	2.5	4.1	3.1
ผ่านนายจ้าง	12.2	9.1	0.0	6.3	13.0	10.0	12.2	10.9
ผ่านนายหน้า	37.8	43.6	0.0	43.8	41.3	42.5	36.7	40.3
ผ่านเพื่อน	2.7	7.3	0.0	0.0	6.5	2.5	8.2	4.7
ผ่านญาติ	23.0	12.7	40.0	21.9	16.3	17.5	20.4	18.6
ผ่านองค์กรเอกชน	1.4	0.0	0.0	0.0	1.1	0.0	2.0	0.8
ผ่านธนาคาร	6.8	12.7	0.0	0.0	13.0	10.0	8.2	9.3
อื่น (ผ่านหลายวิธี)	27.0	20.0	60.0	28.1	20.7	22.5	26.5	24.0
จำนวน	74	55	5	32	92	80	49	129

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

ข) เครือข่ายทางสังคม กลุ่ม และสมาคม

โดยทั่วไปแล้ว มีแรงงานข้ามชาติเพียงหนึ่งในสี่เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในชุมชนคนงานหญิง (25%) เป็นสมาชิกของกลุ่ม/ชมรมมากกว่าคนงานชายเพียงเล็กน้อย (18%) นอกจากนี้ แรงงานจดทะเบียนเป็นสมาชิกกลุ่ม/ชมรมมากกว่าแรงงานที่ไม่ได้

จดทะเบียนประมาณ 10% (ดูตาราง 54) ส่วนใหญ่กลุ่มดังกล่าวประกอบด้วยสมาชิกที่มีเชื้อชาติเดียวกัน มีคนงานเพียงคนเดียวที่เข้าร่วมกลุ่มที่มีสมาชิกทั้งคนงานไทยและต่างชาติ และส่วนใหญ่แล้วเป็นกลุ่มที่พูดคุยในเรื่องปัญหาในที่ทำงาน สุขภาพ และเกี่ยวกับการเรียนภาษาไทย

ตารางที่ 54: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการเป็นสมาชิกกลุ่ม/ชมรม เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

เป็นสมาชิก กลุ่มชมรม*	เพศ		อายุ			สถานะ		รวม
	หญิง	ชาย	น้อยกว่า 15 ปี	15-17 ปี	18-25 ปี	การจดทะเบียน จด ทะเบียน	ไม่จด ทะเบียน	
เป็น	25.7	18.2	40.0	18.8	22.8	26.3	16.3	20.5
ไม่เป็น	74.3	81.8	60.0	81.2	72.2	73.8	83.7	77.5
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(74)	(55)	(5)	(32)	(92)	(80)	(49)	(129)

ตาราง 55 แสดงร้อยละของแรงงานที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม ภาษาไทย และสนใจทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพเป็น
ของกลุ่มต่าง ๆ แรงงานประมาณ 63% ต้องการเข้า จำนวนเท่า ๆ กัน
ร่วมกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา 61% ต้องการเรียน

ตารางที่ 55: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามความพึงพอใจในกิจกรรมกลุ่ม เพศ อายุ และประเภท
กิจกรรม

กิจกรรมกลุ่มที่พึงพอใจ*	เพศ		อายุ		ประเภทกิจกรรม		รวม
	หญิง	ชาย	11-17 ปี	18-25 ปี	เลี้ยงสัตว์	เพาะปลูก	
เกี่ยวกับการศึกษา	58.1	69.1	81.1	55.4	63.0	62.7	62.8
เกี่ยวกับสุขภาพ	63.5	56.4	64.9	58.7	65.2	57.8	60.5
เกี่ยวกับการเรียนการสอนภาษาไทย	58.1	63.6	62.2	59.8	54.3	63.9	60.5
เกี่ยวกับการจดทะเบียน	52.7	43.6	59.5	44.6	47.8	49.4	48.8
เกี่ยวกับการเรียนการสอนอ่าน/เขียน เป็นภาษาแม่	40.5	49.1	51.4	41.3	52.2	39.8	44.2
เกี่ยวกับปัญหาในที่ทำงาน	40.5	32.7	37.8	37.0	30.4	41.0	37.2
เกี่ยวกับกฎหมายไทย	35.1	38.2	35.1	37.0	32.6	38.6	36.4
เกี่ยวกับการฝึกทักษะอาชีพ	37.8	34.5	40.5	34.8	47.8	30.1	36.4
เกี่ยวกับประเด็นทางสังคม	29.7	29.1	32.4	28.3	32.6	27.7	29.5
เกี่ยวกับปัญหาในประเทศไทย	27.0	23.6	27.0	25.0	23.9	26.5	25.6
เกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรม	13.5	12.7	21.6	9.8	10.9	14.5	13.2
อื่นๆ	14.9	12.7	10.8	15.2	19.6	10.8	14.0
จำนวน	74	55	37	92	46	83	129

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

ซ) การศึกษา

จากคำถามเรื่องการเรียนหนังสือ มีแรงงานเพียง 9% ที่บอกว่าสามารถเรียนได้ จำนวนถึง 61% ตอบว่าไม่ได้เรียน และอีก 30% ตอบว่าไม่รู้ว่าจะเรียนได้หรือไม่ (ไม่ได้แสดงตารางในรายงาน) โดยแรงงานให้เหตุผลหลายประการ เช่น มีงานต้องทำมาก (72%) ไม่มีโรงเรียนใกล้ ๆ (12%) ไม่ต้องการเรียน (10%) และแพงเกินไป (9%)

“...ตอนเรียนหนูเรียนเก่งนะ ที่จริงก็อยากเรียนต่อ แต่จบ ป.4 ก็ต้องออก เพราะยายอยากให้มาช่วยทำงาน หนูก็เสียใจมากเลย เพราะว่าอยากเป็นหมอ ไม่ก็วิศวกร ถ้ามีโอกาสหนูก็อยากเรียนต่อ อยากจะเรียนภาษาอังกฤษด้วย แต่ว่าตอนนี้หนูไม่มีเวลาไปเรียนเลย เพราะต้องทำงาน คิดอยู่ตลอดว่าอยากไปโรงเรียน แต่คิดแล้วก็เสียใจเปล่าเพราะมันเป็นไปไม่ได้ เวลาเห็นเด็ก ๆ เขาไปโรงเรียนเราก็อยากไปกับเขาบ้าง...ที่นี่มีเด็กพม่าคนหนึ่งแม่เขาอยากให้ไปเรียนภาษาไทย เขาก็มาขอให้หนูไปช่วยคุยกับนายจ้างให้หน่อย แต่ก็ไม่รู้จะช่วยยังไง...หนูก็ไม่คิดว่าเด็กต่างชาติจะไปโรงเรียนได้นะ เพราะเราก็ไม่มีใบเกิดใบอะไรกับเขา แล้วก็รู้ว่าถ้าอยากเรียนจะไปเรียนที่ไหนได้”

(AM, แรงงานหญิงชาวพม่า อายุ 17 ปี,
ทำงานในฟาร์มเลี้ยงสัตว์)

4. บทสรุป

4.1 ตัวชี้วัดของการแสวงประโยชน์

แม้ว่าจะไม่เห็นภาวะแรงงานบังคับในภาคเกษตรกรรมในจังหวัดนครปฐม แต่แรงงานข้ามชาติก็เผชิญกับการเอารัดเอาเปรียบในหลายลักษณะด้วยกัน โดยเฉพาะการจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง การมีวันหยุดประจำน้อยมาก การยึดเอกสารแสดงตนตัวจริง และการไม่จ่ายค่าแรงในวันหยุด

4.2 สถานะทางกฎหมายและการจดทะเบียน

แม้การจดทะเบียนแรงงานจะให้การคุ้มครองตามกฎหมายและจำกัดการแสวงประโยชน์แรงงานให้มีน้อยที่สุดแล้วก็ตาม คนงานในภาคเกษตรกรรมมากกว่าหนึ่งในสามยังคงไม่ไปจดทะเบียน ขณะที่แรงงานจดทะเบียนประมาณสองในสามซึ่งนายจ้างจ่ายค่าจดทะเบียนให้ นั่นมีพันธะผูกมัดในการใช้แรงงานและต้องจ่ายเงินคืนนายจ้างด้วยการหักเงินค่าจ้างรายเดือน แต่ถึงกระนั้น คนงานส่วนใหญ่ก็ยังคงมีทัศนคติที่ดีต่อการจดทะเบียน โดยเฉพาะในแง่ของความมั่นคงในการทำงาน ความปลอดภัย และการประกันสุขภาพ ส่วนเหตุผลสำคัญของการที่แรงงานไม่ไปจดทะเบียนได้แก่การไม่มีเวลา และขาดข้อมูลเกี่ยวกับการจดทะเบียน

4.3 เงื่อนไขในการทำงาน

เงื่อนไขการทำงานสำคัญ ๆ คือ ค่าแรงถูกมาก การห้ามไม่ให้ไปไหนมาไหน ชั่วโมงทำงานที่ยาวนานโดยไม่มีค่าล่วงเวลา และไม่ได้ถือเอกสารแสดงตนฉบับจริง อัตราค่าจ้างเฉลี่ยของคนงานในภาคเกษตรนั้นอยู่ระหว่าง 100-150 บาทต่อวันซึ่งต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าแรงที่ต่ำเช่นนี้เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้แรงงานข้ามชาติเปลี่ยนงานเพื่อรายได้ที่สูงกว่า และนายจ้างเองก็ทราบดีว่ามีภาระหมุนเวียนแรงงานที่สูงในพื้นที่ ซึ่งหากจ่ายให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตัวแรงงานก็อาจจะไม่ออกจากงานเร็ววันก็เป็นได้

แรงงานเกือบทั้งหมดพักอยู่ในที่ทำงาน ซึ่งแยกโดดเดี่ยวจากชุมชนในท้องถิ่นและไม่ค่อยนับว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ไม่มีนายจ้างคนใดสามารถพูดภาษาของแรงงานได้เลย และขณะเดียวกันคนงานส่วนใหญ่ก็รู้ภาษาไทยน้อยมาก แต่อาจเป็นลักษณะของการทำงานในภาคเกษตรที่ไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้น้อย ยกเว้นในบางกรณีที่แรงงานต้องให้บริการต่อผู้เดินทางมาเยี่ยมชมฟาร์ม

4.4 ทศนคติของนายจ้าง

นายจ้างบางคนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อแรงงานข้ามชาติ กว่าสองในสามที่รู้สึกว่าจะไม่ควรอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติออกข้างนอกในเวลาว่างคืนเพื่อป้องกันการหลบหนี โดยเฉพาะที่สะท้อนจากคนงานในฟาร์มเลี้ยงสัตว์

4.5 กลไกสนับสนุน

เครือข่ายทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนแรงงานในภาคเกษตรซึ่งส่วนใหญ่เป็นครอบครัวและเพื่อนแรงงานมากกว่าสองในสามที่พึ่งพิงญาติเมื่อมีปัญหาหรือต้องการไปหาหมอ สะท้อนว่าแรงงานเด็กต่างชาติส่วนใหญ่พักอยู่กับญาติหรือพ่อแม่ของตัวเอง ไม่มีแรงงานคนใดขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ อพช. โอกาสเดียวของแรงงานข้ามชาติที่จะติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานคือในช่วงที่จดทะเบียนเท่านั้น พระสงฆ์หรือผู้นำทางศาสนาและนายจ้างเองก็มีความสำคัญต่อแรงงานเช่นกัน จากข้อเท็จจริงที่ว่าแรงงานเด็กต้องพึ่งพิงเครือข่ายทางสังคมของตัวเองนั้นเป็นเพราะการอาศัยอยู่กับครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน ในบางครั้งช่วยป้องกันการเอารัดเอาเปรียบได้

4.6 แรงงานเด็ก

ตามกฎหมายไทยห้ามมิให้เด็กอายุไม่ถึง 15 ปีทำงาน ซึ่งถึงแม้ว่าจะล้มเหลวเล็กน้อย แต่พบว่าภาคเกษตรในจังหวัดนครปฐมจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุเกิน 15 ปีขึ้นไปมากกว่า โดยนายจ้างดูเหมือนจะมองว่าแรงงานเด็กเชื่อฟังมากกว่า แรงงานเด็กทุกคนที่อายุไม่ถึง 15 ปีไม่ได้จดทะเบียนและได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่ควรได้เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอายุอื่น ซึ่งควรจับตามองการฝ่าฝืนกฎหมายและการแสวงประโยชน์จากแรงงานเด็กนี้อย่างใกล้ชิดต่อไป

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 การคุ้มครองแรงงาน

ประเด็น:

แม้ว่าจะมีกระบวนการจดทะเบียนซึ่งเป็นประโยชน์กับทั้งนายจ้างและตัวแรงงาน แต่แรงงานหนึ่งในสามก็ยังคงไม่จดทะเบียน แรงงานจำนวนมากกลายเป็นหนี้และต้องจ่ายค่าจดทะเบียนคืนนายจ้าง แรงงานไม่ได้จดทะเบียนนั้นอยู่ในภาวะเปราะบางเสี่ยงต่อการเอารัดเอาเปรียบ โดยเฉพาะการข่มขู่และคุกคามจากเจ้าหน้าที่และนายจ้าง แม้คนงานทั้งหมดจะไม่เห็นว่าการลงทะเบียนจะเกี่ยวข้องกับการถูกจับ แต่นายจ้างก็เห็นว่าแรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนนั้นมีข้อผูกพันทางกฎหมาย หลายคนหยิบยกปัญหาเชิงปฏิบัติในขั้นตอนการจดทะเบียน เช่น เสียเวลา ขั้นตอนยุ่งยากจนไม่อยากพาแรงงานไปจดทะเบียน ขณะเดียวกันความรู้ความเข้าใจเรื่องการจดทะเบียนของตัวแรงงานเองนั้นมีน้อยมาก นายจ้างเองก็ไม่มี ความเข้าใจในขั้นตอนกระบวนการอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงาน:

- เร่งทบทวนพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานในภาคเกษตรกรรม
- จัดเตรียมข้อมูลเรื่องการจดทะเบียนเป็นภาษาของแรงงานข้ามชาติ และเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวล่วงหน้าก่อนวันจดทะเบียน ผ่านสื่อต่าง ๆ ที่เข้าถึงตัวแรงงาน รวมทั้งตัวนายจ้างเองด้วย

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน และกระทรวงสาธารณสุข:

- ควรที่จะเปิดช่วงเวลาจดทะเบียนให้มากพอสำหรับทั้งนายจ้างและตัวแรงงานในการทำให้เสร็จสิ้นกระบวนการทั้งหมด ควรสร้างระบบจดทะเบียนช่องทางพิเศษ เช่น แนะนำนายจ้างให้นัดหมายเวลา ก่อนจะพาแรงงานมาจดทะเบียน

- บังคับใช้มาตรการของการจดทะเบียนเพื่อคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ และกำหนดคบทองโฆที่เข้มงวด นายจ้างที่ยึดเอกสารตัวจริงของแรงงานไว้
- ประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการจดทะเบียนให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมทั้งบทบาทของเจ้าหน้าที่ต่อแรงงานข้ามชาติ (ทั้งที่เป็นข้อควรปฏิบัติและข้อห้าม)
- ทำงานร่วมกับองค์กรส่วนท้องถิ่นและองค์กรพัฒนาเอกชน ให้มีบทบาทร่วมกันในกระบวนการจดทะเบียนแรงงาน

5.2 เจ็อนไขการทำงานและความเป็นอยู่

ประเด็น:

แรงงานจำนวนมากมีช่วงเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นไม่แน่นอน แต่คนงานในภาคเกษตรเกือบครึ่งหนึ่งทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ที่สำคัญคือส่วนใหญ่ไม่มีวันหยุดประจำ

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงาน:

- สนับสนุนให้นายจ้าง (ผ่านเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง อบต. และสมาคมผู้ประกอบการ) บอกข้อมูลในเรื่องสภาพการทำงานแก่แรงงาน ทั้งทางวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร
- ให้เจ้าหน้าที่แรงงานในระดับท้องถิ่นสร้างกลไกรับข้อร้องเรียนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงาน ปัญหาในที่ทำงาน และสุขภาพในการทำงาน
- สร้างความร่วมมือที่ชัดเจนระหว่างอพข.และผู้ตรวจการของกระทรวงแรงงานในการเข้าถึงแรงงานข้ามชาติ

ข้อเสนอแนะต่ออพข.ท้องถิ่น:

- ร่วมเจรจากับนายหน้าที่ไม่เป็นทางการและเครือข่ายแรงงานข้ามชาติในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการทำงาน

5.3 กลไกสนับสนุน

ประเด็น:

ธรรมชาติของการทำงานในฟาร์มและอุปสรรคทางภาษาระหว่างแรงงานข้ามชาติกับชาวบ้านในชุมชนทำให้แรงงานจำนวนหนึ่งแยกโดดเดี่ยวออกจากชุมชน แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จึงหันไปพึ่งพิงเพื่อนและญาติพี่น้องเมื่อมีปัญหาในที่ทำงาน แทนที่จะเข้าหาเจ้าหน้าที่หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ความกลัวเจ้าหน้าที่และการไม่รู้จักแหล่งให้ความช่วยเหลือยิ่งทำให้เข้าถึงบริการดังกล่าวได้น้อย และกลับพึ่งพานายจ้างมากขึ้นในการช่วยให้เข้าถึงบริการต่าง ๆ เนื่องจากกรขาดข้อมูล และขาดคนพาไปหรือรับส่ง และการที่เจ้าหน้าที่ในระดับท้องถิ่น ทั้งโรงพยาบาลและสำนักจัดหางานจังหวัดไม่สามารถพูดภาษาของแรงงานข้ามชาติได้นั้น ยิ่งตกเป็นภาระของนายจ้างมากขึ้นไปอีก

ข้อเสนอแนะต่อหน่วยราชการระดับท้องถิ่น องค์กรประชาสังคม และอพข.:

- สนับสนุนเครือข่ายชุมชนในท้องถิ่นและองค์กรพัฒนาเอกชน โรงเรียน วัด ให้จัดกิจกรรมพบปะแรงงานข้ามชาติ เช่น จัดสอนภาษาไทยแก่แรงงานข้ามชาติ
- เผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรให้ความช่วยเหลือแรงงานในพื้นที่ให้เข้าถึงคนงานในฟาร์ม

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงานและอพข.:

- จัดให้มีการพูดคุยระหว่างสมาคมผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาการสื่อสารระหว่างแรงงานข้ามชาติและนายจ้าง ทั้งหน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชนที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ เช่น สำนักจัดหางาน และโรงพยาบาลควรรจ้างล่ามไว้บริการ
- จัดการเรียนการสอนภาษาไทยให้แก่แรงงานข้ามชาติโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย โดยเน้นการนำไปใช้ได้จริง (ผ่านอพข.หรืออาสาสมัครต่าง ๆ)

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. 2546. รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการแรงงานอพยพต่างชาตินในประเทศไทย ในช่วงปี 2546-2548. รายงานเสนอต่อคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน.

ภาษาอังกฤษ

Amnesty International. *Thailand: The Plight of Burmese Migrant Workers*. AI Index: ASA 30/01/2005.

Angsuthanasombat, Kannika, et al. *Rapid Assessment on Child Labour Employment in the Border Area between Thailand and Cambodia: Srakaew, Chantaburi and Trad Provinces*, Institute of Asian Studies and United Nations Children's Fund, Bangkok. 2003

Bryant, John and Rossarin Gray, *Rural population ageing and farm structure in Thailand*. Population and Development Service Sustainable Development Department, Food and Agriculture Organization of the United Nations. 2005.

Chalamwong, Yongyuth, Kampanat Vijitsrikamol, Kwanchewa Khamprapai, and Makawan Suwanruang. *Case Study on Agriculture Sector*. A paper prepared for IOM/ILO project "Thailand: Improving Migration Policy Management with Special Focus on Irregular Labour Migration." Unpublished paper. 2002

Chantavanich, Supang, Premjai Vangsiriphisal and Samarn Laodumrongchai, *Labour Migration in the Greater Mekong Subregion: Thailand Policies towards migrant workers from Myanmar*. Report submitted to the World Bank, Thailand. 2006

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

Martin, Philip. *Thailand: Improving the Management of Foreign Workers*, International Labour Office and International Organization of Migration, Bangkok, 2003.

Martin, Philip in collaboration with the Asian Research for Migration (ARCM) of Chulalongkorn University, the Institute for Population and Social Research (IPSR) of Mahidol University and Thailand Development Research Institute (TDRI). *Thailand: Improving the Management of Foreign Workers*, International Labour Office and International Organization of Migration. 2004.

Pearson, Elaine. *Vulnerable Workerplaces: A conceptual framework to understand the destination factors concerning trafficking of children and young women in the Mekong*. Unpublished paper for ILO/IPEC Mekong Sub-regional Project to Combat Trafficking in Children and Women. December 2004.

Pearson, Elaine. *The Mekong Challenge. Human Trafficking: Redefining Demand*. The Mekong Sub-regional Project to Combat Trafficking in Children and Women. International Labour Office, Bangkok, 2005.

Vicary, Alison. 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*”, the seminar held at Chulalongkorn University on the 21 February 2003.