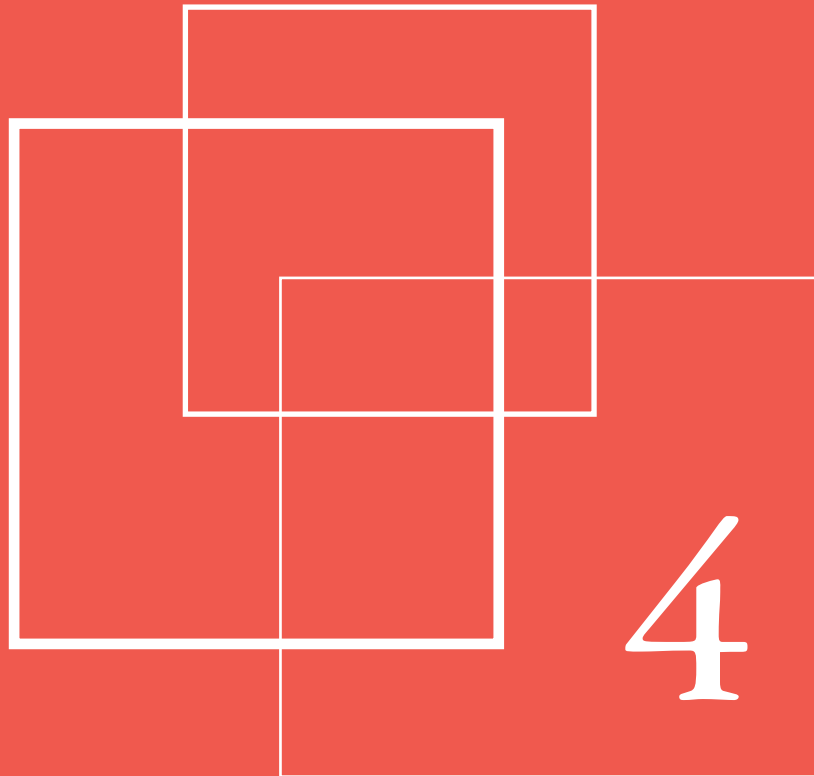


ภาคโรงงาน (ตัดเย็บเสื้อผ้า)



บทที่ 4

ภาคโรงงาน (ตัดเย็บเสื้อผ้า)

สารบัญ

1. บทนำ	177
1.1) ความเป็นมา	177
ก) ชั่วโมงทำงาน	177
ข) เวลาพัก	178
ค) วันหยุด	178
ง) วันลา	178
จ) ค่าจ้าง	178
1.2) พื้นที่ในการศึกษาวิจัย	178
2. ระเบียบวิธีวิจัย	178
3. ข้อค้นพบและบทอภิปราย	179
3.1) ลักษณะทั่วไปของนายจ้าง	179
3.2) ลักษณะทั่วไปของแรงงานข้ามชาติ	180
3.3) สถานะทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติ	182
ก) สถานะการจดทะเบียน	182
ข) เหตุผลของการไม่ไปจดทะเบียน	182
ค) ทศนคติของนายจ้างและแรงงานข้ามชาติต่อการจดทะเบียน	183
3.4) ตัวชี้วัดของการแสวงประโยชน์	185
ก) แรงงานบังคับ	185
ข) การจำกัดไม่ให้ออกจากงานที่ทำ	185
ค) การเก็บและถือเอกสารแสดงตน	187
ง) เสรีภาพในการเดินทาง	188
จ) ความรุนแรงในที่ทำงาน	190
ฉ) ข้อมูลเรื่องประเภทและเงื่อนไขการทำงานที่ต่างไปจากการบอกกล่าว	191
ช) การจ่ายค่าแรง	191
ซ) การจ่ายค่าแรงล่าช้าและการหักเงินเมื่อทำงานผิดพลาด	194
ฌ) การหักค่าแรงและสิทธิประโยชน์	194
ฎ) ชั่วโมงทำงานและวันหยุด	196
i) ชั่วโมงทำงาน	196
ii) วันหยุด	197
ฏ) สัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร	199

3.5) การจัดหา/จัดจ้างแรงงานข้ามชาติ	199
ก) วิธีจัดหา/จัดจ้างแรงงานและการจ่ายเงิน: มุมมองของผู้ประกอบการ	199
ข) วิธีจัดหา/จัดจ้างแรงงานและการจ่ายเงิน: มุมมองของแรงงานข้ามชาติ	200
3.6) ประวัติการย้ายถิ่นและการทำงาน	202
3.7) ทักษะ/ความพึงพอใจในตัวแรงงานของนายจ้าง	204
ก) ทักษะในเรื่องการจ้างงานและตัวแรงงาน	204
ข) ทักษะต่อชาติพันธุ์ของแรงงานข้ามชาติ	205
ค) ทักษะในเรื่องอายุ	206
ง) ทักษะในเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติ	207
3.8) กลไกสนับสนุนการทำงาน	207
ก) บุคคลที่แรงงานอาศัยอยู่ด้วย	207
ข) ปัญหาในที่ทำงาน	208
ค) สุขภาพ	209
ง) การติดต่อกับชุมชน (นอกที่ทำงาน)	209
จ) การติดต่อกับครอบครัวที่บ้าน	210
ฉ) การส่งเงินกลับบ้าน	210
ช) เครือข่ายทางสังคม กลุ่ม และสมาคม	211
ซ) การศึกษา	212
4. บทสรุป	213
4.1 ข้อบ่งชี้ของการแสวงประโยชน์	213
4.2 เงื่อนไขในการทำงาน	213
4.3 สถานะทางกฎหมาย/การจดทะเบียน	214
4.4 กลไกสนับสนุน	214
5. ข้อเสนอแนะ	214
5.1 เงื่อนไขในการทำงาน	214
5.2 สถานะทางกฎหมาย/การจดทะเบียน	214
5.3 กลไกสนับสนุน	215
เอกสารอ้างอิง	216

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามลักษณะเฉพาะที่คัดเลือก	179
ตารางที่ 2	ร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามลักษณะเฉพาะที่คัดเลือก	180
ตารางที่ 3	ร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามลักษณะเฉพาะที่คัดเลือก เพศ และกลุ่มอายุ	181
ตารางที่ 4	ร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามลักษณะเฉพาะที่คัดเลือก สถานะการจดทะเบียน เชื้อชาติ เพศ กลุ่มอายุ และการศึกษา	182
ตารางที่ 5	ร้อยละของแรงงานไม่จดทะเบียน จำแนกตามเหตุผลที่ไม่จดทะเบียน เพศ และอายุ	183
ตารางที่ 6	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามทัศนคติต่อการจดทะเบียน เพศและอายุ (เฉพาะที่เห็นด้วย)	183
ตารางที่ 7	ร้อยละของนายจ้างในเรื่องทัศนคติต่อการจดทะเบียน (เฉพาะที่เห็นด้วย)	184
ตารางที่ 8	ร้อยละของนายจ้าง ตามการหักเงินค่าจดทะเบียนจากแรงงานที่ไปจดทะเบียน	184
ตารางที่ 9	ร้อยละของนายจ้าง ตามจำนวนเงินที่มีการหักเงินค่าจดทะเบียนจากแรงงาน	185
ตารางที่ 10	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามความสามารถในการลาออกจากงาน เพศและอายุ	185
ตารางที่ 11	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามความสามารถในการลาออกจากงาน และสถานะการจดทะเบียน	186
ตารางที่ 12	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามเหตุผลที่ไม่สามารถลาออกจากงานที่ทำ เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	186
ตารางที่ 13	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามประเภทบัตรที่มี เพศและอายุ	187
ตารางที่ 14	ร้อยละของแรงงานกับการถือบัตร จำแนกตามเพศและอายุ	188
ตารางที่ 15	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามความสามารถในการปฏิเสธการพักอาศัยในที่ซึ่งนายจ้างจัดให้ เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	188
ตารางที่ 16	ร้อยละของแรงงานที่อาศัยในที่ทำงาน จำแนกตามสิทธิในการออกนอกที่ทำงาน เพศ อายุ และ สถานะการจดทะเบียน (เฉพาะที่เห็นด้วย)	189
ตารางที่ 17	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติต่อเสรีภาพในการออกนอกสถานประกอบการของแรงงานข้ามชาติ	190
ตารางที่ 18	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติในเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติ	190
ตารางที่ 19	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามลักษณะการถูกระทำรุนแรงในสถานประกอบการ เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	190
ตารางที่ 20	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับงาน เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	191
ตารางที่ 21	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามค่าจ้างรายเดือน เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	192
ตารางที่ 22	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามวิธีการจ่ายค่าจ้าง เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	193

ตารางที่ 23	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามประสบการณ์การถูกเอาเปรียบค่าจ้างแรงงาน เพศ อายุ และ สถานะการจดทะเบียน	194
ตารางที่ 24	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามประเภทของสวัสดิการที่ให้แก่แรงงาน	195
ตารางที่ 25	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามประเภทของสวัสดิการที่ถูกหักเงินจากนายจ้าง	195
ตารางที่ 26	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามจำนวนชั่วโมงการทำงาน เพศ อายุ และ สถานะการจดทะเบียน	196
ตารางที่ 27	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามจำนวนวันหยุดประจำต่อเดือน เพศ อายุ และ สถานะการจดทะเบียน	197
ตารางที่ 28	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติและความรู้เกี่ยวกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติ	197
ตารางที่ 29	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามวันหยุดประจำต่อเดือน เพศ อายุ และ สถานะการจดทะเบียน	198
ตารางที่ 30	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามเงื่อนไขของการทำงาน เพศ และอายุ	198
ตารางที่ 31	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามสิทธิในการทำสัญญาของแรงงานข้ามชาติกับนายจ้าง	199
ตารางที่ 32	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามวิธีการจัดหาจัดจ้างแรงงานข้ามชาติ	199
ตารางที่ 33	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามวิธีการจัดหาจัดจ้างแรงงานข้ามชาติของนายจ้างอื่นในธุรกิจเดียวกัน	200
ตารางที่ 34	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามการจ่ายค่านายหน้า	200
ตารางที่ 35	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามวิธีการได้งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เพศ อายุ และ สถานะการจดทะเบียน	201
ตารางที่ 36	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการจ่ายค่านายหน้า เพศ อายุ และสถานะ การจดทะเบียน	201
ตารางที่ 37	ร้อยละของแรงงานข้ามชาติที่จ่ายค่านายหน้า จำแนกตามจำนวนเงินที่จ่าย	201
ตารางที่ 38	ร้อยละของแรงงานที่จ่ายค่านายหน้า จำแนกตามบุคคลที่แรงงานข้ามชาติระบุว่าได้จ่ายให้	202
ตารางที่ 39	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามประวัติการย้ายถิ่นมาประเทศไทย เพศ อายุ และ สถานะการจดทะเบียน	203
ตารางที่ 40	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามวิธีการเข้าประเทศไทย เพศ อายุ และ สถานะการจดทะเบียน	203
ตารางที่ 41	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ (เฉพาะที่เห็นด้วย)	204
ตารางที่ 42	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติและการปฏิบัติในการจ้างแรงงานข้ามชาติ (เฉพาะที่เห็นด้วย)	204
ตารางที่ 43	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามชาติพันธุ์แรงงานข้ามชาติที่จ้าง (เฉพาะที่เห็นด้วย)	205
ตารางที่ 44	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามเหตุผลที่ชอบจ้างแรงงานข้ามชาติ และชาติพันธุ์	205
ตารางที่ 45	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามเหตุผลที่ชอบจ้างแรงงานข้ามชาติ และกลุ่มอายุของแรงงาน ข้ามชาติ	206
ตารางที่ 46	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามเหตุผลที่ไม่ชอบจ้างแรงงานข้ามชาติอายุต่ำกว่า 18 ปี	207
ตารางที่ 47	ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติในเรื่องสิทธิของแรงงานและสภาพแรงงาน (เฉพาะที่เห็นด้วย)	207
ตารางที่ 48	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการพักอาศัย เพศ อายุ และ สถานะการจดทะเบียน	208
ตารางที่ 49	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามบุคคลที่คอยให้ความช่วยเหลือ/เป็นกำลังใจ เพศ อายุ และ สถานะการจดทะเบียน	208

ตารางที่ 50	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือดูแลด้านสุขภาพ เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	209
ตารางที่ 51	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามบุคคลที่ติดต่อในชุมชน เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	210
ตารางที่ 52	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามบุคคลที่ช่วยติดต่อครอบครัว เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	210
ตารางที่ 53	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามวิธีการส่งเงินกลับให้ครอบครัว เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	211
ตารางที่ 54	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการมีส่วนร่วมในการเข้ากลุ่ม เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	211
ตารางที่ 55	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามความต้องการมีส่วนร่วมในการเข้ากลุ่ม เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	212
ตารางที่ 56	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการเข้าเรียนปัจจุบันในโรงเรียนนอกระบบ เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	212
ตารางที่ 57	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการเรียนภาษา เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน	213

1. ภาคโรงงาน (ตัดเย็บเสื้อผ้า)

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมา

ในการศึกษาครั้งนี้จำกัดเพียงกิจการโรงงานสิ่งทอ (ตัดเย็บเสื้อผ้า) ขนาดเล็กและขนาดกลาง ที่มีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน ไม่รวมโรงงานที่ผลิตสินค้าอื่น ๆ เช่น ชิ้นส่วนรถยนต์หรือผลิตภัณฑ์อาหาร สาเหตุที่จำกัดเพียงกิจการสิ่งทอเป็นเพราะพบว่าแรงงานข้ามชาติจำนวนไม่น้อยถูกเอารัดเอาเปรียบอยู่ในโรงงานประเภทนี้ โดยเฉพาะในประเทศไทย

งานวิจัยก่อนหน้านี้ มุ่งศึกษาโรงงานขนาดใหญ่ (เช่น ในจังหวัดตาก ที่ศึกษาโดยองค์กรนิรโทษกรรมสากล)⁴¹ พบว่าแรงงานข้ามชาติถูกบังคับทำงานยาวนานหลายชั่วโมง และไม่ค่อยได้รับค่าทำงานล่วงเวลา สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี ไม่มีการระบายอากาศที่ทั่วถึง และไม่มีบริการน้ำดื่มในโรงงาน ขณะที่สภาพความเป็นอยู่ก็แออัดมาก ไม่ว่าจะเป็นที่พักที่ผู้ประกอบการจัดหาให้หรือไม่ก็ตาม

เป็นเวลากว่าสามทศวรรษมาแล้ว ที่นโยบายเศรษฐกิจไทยสนับสนุนการเติบโตของภาคโรงงานอุตสาหกรรม โดยเฉพาะการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมต่าง ๆ ประกอบกับการลดอัตราภาษีเพิ่มประชากร ทำให้สัดส่วนการขยายตัวของกำลังแรงงานมีน้อยกว่าความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นช่องว่างสำหรับแรงงานข้ามชาติให้เข้ามาทำงานโรงงานในเมืองไทย (Silap-acha, N., 2003) โดยในขณะนี้ภาคโรงงานอุตสาหกรรมก็กลายเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของเศรษฐกิจไทย ใน พ.ศ.2548 โรงงานมีสัดส่วนถึง 38% ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP)

สำหรับในไตรมาสแรกของปี 2549 ภาคโรงงานยังคงมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องในอัตรา 7.6%⁴² โดยเฉพาะการส่งออกสิ่งทอและเสื้อผ้าสำเร็จรูป ตัวเลขจากกรมศุลกากรมีมูลค่าถึง 256 พันล้านบาทใน พ.ศ.2547 หรือประมาณ 4% ของตัวเลข GDP⁴³ องค์ประกอบสำคัญของการเติบโตนี้เป็นเพราะปริมาณส่งออกสิ่งทอและเสื้อผ้าสำเร็จรูปสูงขึ้น โรงงานอุตสาหกรรม สิ่งทอจึงเป็นภาคผลิตที่สำคัญอย่างยิ่งต่อรัฐบาลไทย ในฐานะที่ก่อให้เกิดรายได้มูลค่ามหาศาล

แรงงานข้ามชาตินั้นถูกจ้างงานเพิ่มขึ้นในภาคโรงงานเนื่องจากการเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย ทั้งก่อนและหลังวิกฤตเศรษฐกิจใน พ.ศ. 2540 ผู้ประกอบการชาวไทยเองก็เห็นว่าแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า นั้นทำงานหนัก เชื่อฟัง และอดทน⁴⁴

แรงงานข้ามชาติในกิจการโรงงานนั้นได้รับการคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สารสำคัญมีดังต่อไปนี้

ก) ชั่วโมงทำงาน

ชั่วโมงทำงาน (มาตรา 23) วันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง

⁴¹ Amnesty International, 2002.

⁴² GDP: Q1/2006, Office of the National Economic and Social Development Board, Bangkok, 2006

⁴³ Thailand Investment Review: Focus on Thai Textiles and Garments. "The Textile and Garment Industry Add Value and Increases Quality to Improve Global Competitiveness" BOI: <http://boi.go.th>

⁴⁴ Martin, 2004.

ข) เวลาพัก

ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน หลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ชั่วโมงติดต่อกัน ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 20 นาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา (มาตรา 27, 24, และ 25)

ค) วันหยุด

ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน รวมทั้งให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน (มาตรา 29) โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด (มาตรา 28)

ง) วันลา

มาตรา 32 ถึง 34 ของพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานกำหนดการลา ลักษณะต่าง ๆ เช่น การลาป่วย ความในมาตรา 32 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา 33 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ และมาตรา 34 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้

จ) ค่าจ้าง

มาตรา 53 ถึง 55 และมาตรา 61 ถึง 63 ของพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานเป็นเรื่องของค่าจ้าง กำหนดให้จ่ายเงินตราไทยใน

อัตราไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้บังคับใช้กับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ไม่ว่าจะมิใช่สัญชาติใด ศาสนาใด หรือเพศใดก็ตาม “เว้นแต่ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายฉบับนี้” มาตรา 61 กำหนดการจ่ายค่าล่วงเวลา ในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย มาตรา 62 เป็นเรื่องการจ่ายเงินในวันหยุด สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้ และมาตรา 63 ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้

1.2 พื้นที่ในการศึกษา

ทำการศึกษานอกโรงเรียนและปริณิตพล ได้แก่ นนทบุรี นครปฐม สมุทรปราการ ปทุมธานี และสมุทรสาคร

2. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ได้ทำการสำรวจแรงงานข้ามชาติรวม 130 คน และสัมภาษณ์ระดับลึกอีก 10 คน ขณะที่สำรวจนายจ้างทั้งสิ้น 80 คนและสัมภาษณ์ระดับลึกอีก 10 คนเช่นกัน นอกจากนี้ยังได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักอีก 5 คน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามดำเนินการวิจัย โดยคณะนักวิจัยจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เช่นเดียวกับภาคเกษตรกรรม

3. ข้อค้นพบและบทอภิปราย

3.1 ลักษณะทั่วไปของผู้ประกอบการ/นายจ้าง

ในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง (62%) ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ (77%) และเป็นผู้

รับهماช่วงในอัตราส่วนใกล้เคียงกัน นายจ้างมีระดับการศึกษาที่ค่อนข้างสูง กล่าวคือนายจ้างจำนวนหนึ่งในสาม (35%) จบการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย และจบการศึกษาในระดับมัธยมต้น มัธยมปลาย และประถมศึกษาเป็นจำนวนพอ ๆ กันคือเกือบหนึ่งในสี่ แต่มีผู้ประกอบการเพียงเล็กน้อย (5%) ที่เข้าไปมีส่วนร่วมในสมาคม

ตารางที่ 1: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามลักษณะเฉพาะที่คัดเลือก

ลักษณะเฉพาะที่คัดเลือก	ร้อยละ	จำนวน
เพศ		
ชาย	37.5	30
หญิง	62.5	50
รวม	100.0	80
รับทำแบบเหมาช่วง		
รับ	73.8	59
ไม่รับ	18.8	15
รับทำทั้งสองแบบ	7.5	6
รวม	100.0	80
ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้จัดการ	11.3	9
เจ้าของ/ผู้ประกอบการ	77.5	62
อื่น ๆ	11.2	9
รวม	100.0	80
ระดับการศึกษา		
ไม่ได้เล่าเรียน	2.5	2
ประถมศึกษา	21.2	17
มัธยมต้น	21.2	17
มัธยมปลาย	21.3	17
อุดมศึกษา	33.8	27
รวม	100.0	80
การมีส่วนร่วมในองค์กรนายจ้าง		
มี	5.0	4
ไม่มี	93.8	75
ไม่เข้าข่าย	1.3	1
รวม	100.0	80

3.2 ลักษณะทั่วไปของแรงงานข้ามชาติ

แรงงานส่วนใหญ่ในภาคโรงงานเป็นผู้หญิง (64%) ซึ่งมีอายุระหว่าง 15-24 ปี ส่วนใหญ่ (86%) อายุ 18 ปีขึ้นไป ขณะที่อีก 14% เป็นแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี เมื่อพิจารณาในแง่ของชาติพันธุ์แล้ว แรงงานส่วนใหญ่มาจากประเทศพม่า (81%) คือเป็นชาวพม่า 29% รองลงมาคือกะเหรี่ยงและมอญ ซึ่งมีสัดส่วนเท่า ๆ กัน (25%) และไทใหญ่ (16%)

เมื่อพิจารณาปัจจัยทางด้านเพศแล้ว ไม่พบว่ามี ความแตกต่างระหว่างหญิง-ชายมากนัก เว้นแต่แรงงานชาวไทใหญ่ที่พบว่าเป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย แต่พบว่ามี ความแตกต่างมากกว่าในกรณีของแรงงานชาวมอญ ซึ่งส่วนใหญ่อายุน้อยคือระหว่าง 15-17 ปี ที่เหลือเป็นแรงงานจากประเทศลาว 4% และไม่พบว่ามีแรงงานจากประเทศกัมพูชาแต่อย่างใด

ตารางที่ 2: ร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามลักษณะเฉพาะที่คัดเลือก

ลักษณะเฉพาะที่คัดเลือก	ร้อยละ	จำนวน
เพศ		
ชาย	36.2	47
หญิง	63.8	83
รวม	100.0	130
เชื้อชาติ		
พม่า	29.2	38
มอญ	25.4	33
กะเหรี่ยง	25.4	33
ไทใหญ่	16.2	21
ลาว	3.8	5
รวม	100.0	130
เกิดที่ประเทศ		
ไทย	3.1	4
พม่า	80.8	105
ลาว	13.1	17
กัมพูชา	3.1	4
รวม	100.0	130
กลุ่มอายุ		
15 - 17 ปี	13.8	18
18 - 25 ปี	86.2	112
รวม	100.0	130
อายุเฉลี่ย (S.D.)	20.0 (2.4)	130

สำหรับภูมิภาคหลังทางการศึกษา พบว่าแรงงานข้ามชาติในภาคโรงงานส่วนใหญ่ (63%) เรียนหนังสือไม่ถึง 7 ปีในโรงเรียน ซึ่งไม่พบความแตกต่างมากนักเมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างเพศ

เมื่อพิจารณาถึงความสามารถในการพูดภาษาไทย พบว่าแรงงานเกือบครึ่งหนึ่งพูดได้บ้าง และมีเพียง 12% ที่พูดภาษาไทยไม่ได้เลย แสดงว่าส่วนใหญ่แล้วคนงานข้ามชาติในโรงงานสามารถติดต่อสื่อสารกับนายจ้างได้ค่อนข้างดี

ตารางที่ 3: ร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามลักษณะเฉพาะที่คัดเลือก เพศ และกลุ่มอายุ

ลักษณะเฉพาะที่คัดเลือก	หญิง	ชาย	15-17 ปี	18-25 ปี	รวม %
ชาติพันธุ์					
พม่า	30.1	27.7	27.8	29.5	29.2
กะเหรี่ยง	24.1	27.7	11.1	27.7	25.4
มอญ	21.7	31.9	50.0	21.4	25.4
ไทใหญ่	22.9	4.3	11.1	17.0	16.2
ลาว	1.2	8.5	0.0	4.5	3.8
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(130)
การศึกษา (จำนวนปีที่เรียนหนังสือในโรงเรียน)					
ไม่ได้เล่าเรียน	8.5	4.4	5.6	7.3	7.1
1-6 ปี	61.0	66.7	77.8	60.6	63.0
7-9 ปี	19.5	20.0	16.7	20.2	19.7
10 +	11.0	8.9	0.0	11.9	10.2
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(130)
ความสามารถในการพูดภาษาไทย					
ดีมาก	4.8	4.3	0.0	5.4	4.6
ดี	28.9	14.9	22.2	24.1	23.8
ปานกลาง	49.4	42.6	44.4	47.3	46.9
เล็กน้อย	7.2	21.3	16.7	11.6	12.3
พูดไม่ได้เลย	9.6	17.0	16.7	11.6	12.3
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(130)
สถานะการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ					
จด	84.3	68.1	72.2	79.5	78.5
ไม่ได้จด	15.7	31.9	27.8	20.5	21.5
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(130)

3.3 สถานะทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติ

ก) สถานะการจดทะเบียนและคุณลักษณะอื่น ๆ

แรงงานข้ามชาติในโรงงานที่เป็นตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นแรงงานจดทะเบียน (79%) ซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าแรงงานในภาคประมง งานรับใช้ในบ้าน และภาค

เกษตรกรรม และพบว่าแรงงานหญิงมีสัดส่วนการจดทะเบียนสูงกว่าแรงงานชาย (84% เทียบกับ 68%) ขณะที่การจดทะเบียนมีความแตกต่างในแต่ละกลุ่มอายุ คือแรงงานผู้ใหญ่จดทะเบียนมากกว่าแรงงานเด็ก เมื่อมองในแง่ของชาติพันธุ์แล้วพบว่าแรงงานชาวมอญส่วนใหญ่ (88%) จดทะเบียน ขณะที่แรงงานชาวกะเหรี่ยงส่วนใหญ่ (46%) ไม่จดทะเบียน

ตารางที่ 4: ร้อยละของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามลักษณะเฉพาะที่คัดเลือก สถานะการจดทะเบียน เชื้อชาติ เพศ กลุ่มอายุ และการศึกษา

ลักษณะเฉพาะที่คัดเลือก	จดทะเบียน	ไม่จดทะเบียน	รวม	จำนวน
เชื้อชาติ				
พม่า	76.3	23.7	100.0	38
กะเหรี่ยง	54.5	45.5	100.0	33
มอญ	87.9	12.1	100.0	33
ไทใหญ่	100.0	0.0	100.0	21
ลาว	100.0	0.0	100.0	5
รวม	78.5	21.5	100.0	130
เพศ				
ชาย	68.1	31.9	100.0	47
หญิง	84.3	15.7	100.0	83
รวม	78.5	21.5	100.0	130
กลุ่มอายุ				
15-17 ปี	72.2	27.8	100.0	18
18-25 ปี	79.5	20.5	100.0	112
รวม	78.5	21.5	100.0	130
ระดับการศึกษา				
ไม่ได้เล่าเรียน	66.7	33.3	100.0	9
ประถมศึกษา	76.2	23.8	100.0	80
มัธยมศึกษา	88.0	12.0	100.0	25
สูงกว่ามัธยมศึกษา	76.9	23.1	100.0	13
รวม	78.0	22.0	100.0	130

ข) เหตุผลของการไม่จดทะเบียน

สำหรับแรงงานจำนวน 21% ที่ไม่ได้จดทะเบียนนั้น ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าไม่มีเวลาไปจดทะเบียน หรือไม่รู้เรื่องการจดทะเบียน แรงงานหญิง 15% ตอบว่านายจ้างไม่อนุญาต

ให้ไปจดทะเบียน ขณะที่ไม่พบเหตุผลข้อนี้ในแรงงานชายเลย แต่มีแรงงานชายจำนวนหนึ่งที่ตอบว่าต้องย้ายที่อยู่ไปเรื่อย ๆ ทำให้ไม่ได้จดทะเบียน ขณะที่ไม่พบเหตุผลข้อนี้ในแรงงานหญิง

ตารางที่ 5: ร้อยละของแรงงานไม่จดทะเบียน จำแนกตามเหตุผลที่ไม่จดทะเบียน เพศ และอายุ

เหตุผลที่ไม่จดทะเบียน	หญิง	ชาย	11-17 ปี	18-25 ปี	รวม
ไม่รู้เรื่องการจดทะเบียน	38.5	26.7	20.0	34.8	32.1
ต้องย้ายที่อยู่ไปเรื่อย ๆ	0.0	6.7	0.0	4.3	3.6
นายจ้างไม่อนุญาต	15.4	0.0	20.0	4.3	7.1
ไม่มีเวลาไปจดทะเบียน	61.5	60.0	40.0	65.2	60.7
ไม่คิดว่าการจดทะเบียนจะทำให้สถานภาพดีขึ้น	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
อาจถูกส่งกลับบ้านถ้าจดทะเบียน	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
จำนวน	13	15	5	23	28

ค) ทศนคติของผู้ประกอบการและแรงงานข้ามชาติต่อการจดทะเบียน

ปลอดภัยในงานมากขึ้นนั้นมีสัดส่วนมากกว่าแรงงานผู้ชายเพียงเล็กน้อย

แรงงานจดทะเบียนส่วนใหญ่เห็นว่าการจดทะเบียนทำให้รู้สึกมั่นคง/ปลอดภัยในงานมากขึ้น ช่วยให้หางานได้ง่ายขึ้น และทำให้รู้สึกปลอดภัย เมื่อต้องออกนอกที่ทำงาน และพบว่าแรงงานหญิงที่รู้สึกว่าการจดทะเบียนทำให้รู้สึกมั่นคง/

“ตั้งแต่ได้บัตร ก็ไม่ต้องกลัวตำรวจอีกแล้ว”

(MI, แรงงานหญิงชาวพม่า อายุ 21 ปี, คนงานในโรงงาน)

ตารางที่ 6: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามทัศนคติต่อการจดทะเบียน เพศ และอายุ (เฉพาะที่เห็นด้วย)

ทัศนคติเกี่ยวกับเหตุผลที่จดทะเบียน	เพศ		กลุ่มอายุ	
	หญิง	ชาย	15-17	18-25
การจดทะเบียนทำให้หางานได้ง่ายขึ้น	73.5	63.8	66.7	70.5
การจดทะเบียนทำให้รู้สึกมั่นคง/ปลอดภัยในงานมากขึ้น	81.9	66.0	72.2	76.8
การจดทะเบียนทำให้รู้สึกปลอดภัยเมื่อต้องออกนอกที่ทำงาน	74.7	66.0	72.2	71.4
การจดทะเบียนทำให้ชีวิตมีความยุ่งยากมากขึ้น	12.0	6.4	11.1	9.8
จำนวน	83	47	18	112

แต่ยังมีแรงงานจดทะเบียนมากกว่าหนึ่งในสี่ที่ไม่เห็นว่าการจดทะเบียนช่วยให้รู้สึกปลอดภัยมากขึ้นเมื่อต้องออกไปนอกที่ทำงาน การสัมภาษณ์ระดับลึกช่วยให้เห็นข้อเท็จจริงที่ว่าแรงงานจดทะเบียนจำนวนมากยังคงเผชิญหน้ากับการคุกคามข่มขู่จากตำรวจเมื่อออกไปนอกที่ทำงาน แม้ว่า มีบัตรอนุญาต และอยู่ในบริเวณพื้นที่ที่อนุญาตก็ตาม

“อยากให้ทางรัฐบาลช่วยหน่อย เพราะเวลาออกไปข้างนอกทุกครั้ง เจอตำรวจข่มขู่อยู่เรื่อย แม้เราจะมีบัตรแล้ว ก็เหอะ”

(MD, แรงงานหญิงชาวลาว อายุ 19 ปี, คนงานในโรงงาน)

ซึ่งเป็นปัญหาที่นายจ้างเองก็เจอเช่นเดียวกัน ดังคำสัมภาษณ์

“ตำรวจเคยเรียกผม 7,000-8,000 บาทต่อคนงานต่างชาติคนหนึ่ง เวลามีปัญหาอะไร บางคน (นายจ้างคนอื่น ๆ) โดนเรียกคนหนึ่งไม่ต่ำกว่า 10,000 บาทสักคน”

(F, นายจ้างผู้ชาย)

ผู้ประกอบการจำนวนมาก (83%) เห็นว่ารัฐบาลไทยควรอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยถูกกฎหมายมากขึ้น มุมมองส่วนใหญ่ของผู้ประกอบการมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบายการจดทะเบียน สองในสามของนายจ้างเห็นว่าการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติช่วยให้ธุรกิจดีขึ้น ขณะที่นายจ้างไม่ถึงหนึ่งในสามไม่พอใจกระบวนการจดทะเบียน และรู้สึกว่าการหลีกเลี่ยงไม่จดทะเบียนได้จะดีกว่า

จากการสัมภาษณ์ระดับลึก นายจ้างยอมรับว่าการจดทะเบียนนั้นมีประโยชน์ต่อทั้งตัวนายจ้างเองและแรงงานข้ามชาติ นายจ้างบางรายไม่เห็นด้วยกับมาตรการใหม่ที่อนุญาตให้แรงงานสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ เนื่องจากเห็นว่าแรงงานจดทะเบียนอาจจะออกจากงานก่อนที่จะหักเงินค่าจดทะเบียนที่นายจ้างออกให้ล่วงหน้าได้ครบจำนวน ทั้งยังกังวลว่าจะไม่สามารถหาแรงงานมาทดแทนแรงงานที่ออกไปได้โดยถูกกฎหมาย ซึ่งสะท้อนช่องว่างของการจดทะเบียนทั้งในแง่ ‘ข้อมูลข่าวสาร การศึกษา และการสื่อสาร’ ระหว่างนายจ้างและตัวนโยบาย เพราะนโยบายปัจจุบันกำหนดให้นายจ้างสามารถหาแรงงานรายใหม่มาทดแทนได้หากแรงงานหนีไป แต่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจดทะเบียนซ้ำใหม่

ตารางที่ 7: ร้อยละของนายจ้างในเรื่องทัศนคติต่อการจดทะเบียน (เฉพาะที่เห็นด้วย)*

ทัศนคติต่อการจดทะเบียน	ร้อยละ	จำนวน*
การจดทะเบียนมีขั้นตอนยุ่งยาก ถ้าหลีกเลี่ยงไม่จดทะเบียนได้จะดีกว่า	28.8	23
การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติทำให้กิจการหรือธุรกิจที่ทํายู่ดีขึ้น	66.3	53
รัฐบาลไทยควรอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยถูกกฎหมายมากขึ้น	82.5	66
จำนวน		80

* ไม่รวมผู้ที่ไม่ทราบและไม่ตอบ

นายจ้างประมาณ 73% หักเงินค่าจดทะเบียนคืนจากค่าจ้างของแรงงาน (ตาราง 8) ซึ่งมีค่าใช้จ่ายจริง 3,800 บาทต่อแรงงานหนึ่งคน โดยนายจ้างส่วนใหญ่ใช้วิธีหักค่าใช้จ่ายทั้งหมดนี้จากเงินเดือนของตัวแรงงาน และแม้ว่าจำนวนที่

หักนั้นจะแตกต่างกันไป แต่ส่วนใหญ่แล้วจะหักเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปล่วงหน้า มีนายจ้างเพียง 10% เท่านั้นที่ออกค่าจดทะเบียนให้แรงงานบางส่วน

ตารางที่ 8: ร้อยละของนายจ้าง ตามการหักเงินค่าจดทะเบียนจากแรงงานที่ไปจดทะเบียน

การหักเงินค่าจดทะเบียนแรงงาน	ร้อยละ	จำนวน
หัก	72.5	58
ไม่หัก	18.8	15
ไม่เข้าข่าย	8.7	7
จำนวน	100.0	80

ตารางที่ 9: ร้อยละของนายจ้าง ตามจำนวนเงินที่มีการหักเงินค่าจดทะเบียนจากแรงงาน

จำนวนเงิน (บาท)	ร้อยละ	จำนวน
1,900	8.7	5
2,800	1.7	1
3,800	87.9	51
4,200	1.7	1
จำนวน	100.0	58
ค่าเฉลี่ย (บาท)	3,800	

3.4 ตัวชี้วัดของการแสวงประโยชน์

ก) แรงงานบังคับ

ในการศึกษานี้พบว่าแรงงานข้ามชาติ 2% หรือจำนวน 3 คนที่ทำงานในโรงงานกล่าวว่าเคยถูกบังคับทำงานมาก่อน (โดยคนนอกครอบครัว) เปรียบเทียบกับแรงงานข้ามชาติเพียงคนเดียว (จากทั้งหมด 130 คน) ที่ถูกบังคับทำงานในงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน จึงอาจเรียกได้ว่าการเปิดเผยถึง ‘แรงงานบังคับ’ นั้นยังมีไม่มากนัก แรงงานทั้ง 4 คนเป็นผู้หญิง มีอายุระหว่าง 15-17 ปี ส่วนแรงงานที่กล่าวว่าถูกบังคับทำงานในงานที่ทำอยู่ปัจจุบันนั้นเป็นแรงงานจดทะเบียนการพิจารณาว่าแรงงานตกอยู่ในสถานการณ์ที่

เรียกได้ว่าเป็นแรงงานบังคับหรือไม่นั้น ไม่อาจพูดโดยเปิดเผยได้ว่าถูก “บังคับ” แต่ต้องพิจารณาเงื่อนไขอื่น ๆ ประกอบด้วย

ข) ข้อจำกัดไม่ให้ออกจากงาน

แรงงานข้ามชาติหนึ่งในสามกล่าวว่ารู้สึกถูกห้ามไม่ให้ออกจากงานที่ทำอยู่ โดยแรงงานชายที่รู้สึกที่ไม่สามารถออกจากงานได้ (40%) มีสัดส่วนมากกว่าผู้หญิงเล็กน้อย แรงงานที่อายุระหว่าง 18-25 ปีก็มีข้อห้ามไม่ให้ออกจากงานมากกว่าแรงงานที่อ่อนวัยกว่า (35% เทียบกับ 17%) ที่น่าแปลกใจก็คือไม่มีความแตกต่างที่ชัดเจนเมื่อพิจารณาปัจจัยในเรื่องสถานะการจดทะเบียน

ตารางที่ 10: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามความสามารถในการลาออกจากงาน เพศ และอายุ

ความสามารถในการลาออก	เพศ		กลุ่มอายุ		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	
สามารถลาออกได้ตามต้องการ	72.3	59.6	83.3	65.2	67.7
ไม่สามารถลาออกได้แม้ต้องการ	27.7	40.4	16.7	34.8	32.3
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(130)

ตารางที่ 11: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามความสามารถในการลาออกจากงาน และสถานะการจดทะเบียน

ความสามารถในการลาออก	จดทะเบียน	ไม่จดทะเบียน	รวม
สามารถลาออกได้ตามต้องการ	67.6	67.9	67.7
ไม่สามารถลาออกได้แม้ต้องการ	32.4	32.1	32.3
รวม	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(102)	(28)	(130)

เหตุผลสำคัญที่ทำให้แรงงานรู้สึกว่าจะไม่สามารถออกจากงานที่ทำอยู่ได้แก่ นายจ้างยึดบัตรตัวจริงไว้ หางานที่อื่นทำยาก และกลัวถูกตำรวจจับ นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานไม่จดทะเบียนกับแรงงานจดทะเบียนนั้นให้เหตุผลต่อการไม่สามารถออกจากงานที่ทำแตกต่างกันมาก

ตารางที่ 12: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามเหตุผลที่ไม่สามารถลาออกจากงานที่ทำ เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

เหตุผล	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม (จำนวน)
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	จด	ไม่จด	
นายจ้างยึดบัตรตัวจริงไว้	9.6	12.8	5.6	11.6	42.4	0.0	10.8
กลัวถูกตำรวจจับ	7.2	17.0	11.1	10.7	21.2	77.8	10.8
หางานที่อื่นทำยาก	7.2	17.0	5.6	11.6	24.2	66.7	10.8
นายจ้างอาจไปแจ้งความ	6.0	14.9	5.6	9.8	33.3	11.1	9.2
ไม่รู้จักโรงงานอื่น	3.6	12.8	5.6	7.1	9.1	66.7	6.9
กลัวถูกส่งกลับประเทศ	2.4	17.0	5.6	8.0	9.1	77.8	7.7
นายจ้างติดค้ำค่าแรง	2.4	2.1	0.0	2.7	6.1	11.1	2.3
มีหนี้สินส่วนตัว	0.0	4.3	0.0	1.8	6.1	0.0	1.5
จำนวน	23	19	3	39	102	28	42

ค) การเก็บและยึดเอกสารแสดงตนไว้

ตามหลักการแล้ว แรงงานจดทะเบียนไม่ควรจะถูกตำรวจจับหรือส่งกลับประเทศ แต่กลับพบว่าแรงงานข้ามชาติไม่มีบัตรอนุญาตฉบับจริงติดตัวและยังเสี่ยงต่อการถูกจับเพราะในทางปฏิบัติแล้ว นายจ้างเก็บบัตรตัวจริงของแรงงานไว้และให้แรงงานถือเพียงสำเนาเอกสารของบัตรเท่านั้น

แรงงานข้ามชาติในกิจการโรงงานที่สำรวจเพียงหนึ่งในสามมีบัตรครบทั้ง 3 ใบ (บัตรอนุญาตทำงาน บัตรประจำตัวให้อาศัยในประเทศได้ และบัตรประกันสุขภาพ) แรงงานส่วนใหญ่ (22%) ไม่มีบัตรใด ๆ เลย ขณะที่จำนวนมากมีบัตรเพียงหนึ่งประเภท คือ 69% มีบัตรอนุญาตทำงาน 57% มีบัตรประกันสุขภาพ และ 45% มีบัตรประจำตัวให้อาศัยในประเทศได้ แรงงานผู้หญิงและแรงงานที่อายุมากกว่ามีบัตรในสัดส่วนที่มากกว่าแรงงานผู้ชายและแรงงานที่อายุน้อยกว่า แรงงานจดทะเบียนจำนวนมากร้องเรียนว่านายจ้างยึดบัตรไว้ เป็นเหตุให้ตำรวจข่มขู่คุกคามได้โดยง่าย ทั้งที่จ่ายค่าจดทะเบียนและมีสิทธิอาศัยและทำงานอยู่ในเมืองไทยตามกฎหมาย

ในภาพรวมแล้ว แรงงานจดทะเบียนจำนวน 22% ไม่ได้ถือบัตรอนุญาตตัวจริงไว้ และพบว่าแรงงานผู้ชาย (25%) และเด็ก (28%) มีสัดส่วนการครอบครองบัตรน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ

“หนูมีบัตรประกันสุขภาพติดตัว แต่บัตรอนุญาตทำงานนะอยู่ที่นายจ้าง”

(MD, แรงงานหญิงชาวลาว อายุ 19 ปี, คนงานในโรงงาน)

“หัวหน้าเขาเก็บบัตรไป ให้มาแต่ที่ถ่ายเอกสาร เขาพูดว่าถ้าผมหนี เขาจะเผาบัตรทิ้ง”

(MB, แรงงานชายชาวพม่า อายุ 22 ปี, คนงานในโรงงาน)

จากการสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการก็เปิดเผยว่าเก็บบัตรของแรงงานไว้ และให้ถือฉบับสำเนา เพื่อกันไม่ให้แรงงานถูกตำรวจจับ

“ไม่ได้ให้บัตรตัวจริงหรอก ให้แต่สำเนา เวลาไปไหนเจอตำรวจจะได้ให้ดูได้ว่าจดทะเบียนแล้ว”

(B, นายจ้างผู้หญิง)

แต่ก็มีแรงงานบางรายที่กล่าวว่า นายจ้างให้ถือบัตรตัวจริงไว้เอง

“บัตรทุกใบอยู่กับหนูหมด”

(MC, แรงงานหญิงชาวเขมร อายุ 20 ปี, คนงานในโรงงาน)

ตารางที่ 13: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามประเภทบัตรที่มี เพศ และอายุ

ประเภทบัตรที่มี	เพศ		กลุ่มอายุ		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	
ไม่มีบัตรทุกชนิด	48.3	51.7	17.2	82.8	22.3
บัตรประจำตัวให้อาศัยในประเทศได้	67.8	32.2	35.1	33.7	45.4
บัตรอนุญาตทำงาน	67.4	32.6	66.7	68.8	68.5
บัตรประกันสุขภาพ	64.9	35.1	16.2	83.8	56.9
มีบัตรทั้ง 3 ประเภท	68.3	31.7	12.2	87.8	31.5
จำนวน	83	47	21	59	130

ตารางที่ 14: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการถือบัตร เพศ และอายุ

การถือบัตร	เพศ		กลุ่มอายุ		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	
เก็บบัตรตัวจริงไว้กับตัวเอง	83.1	68.1	72.2	79.5	77.7
บัตรตัวจริงอยู่กับคนอื่น	16.9	24.6	27.8	20.5	22.3
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(130)

ง) เสรีภาพในการเดินทาง

คนงาน 79% กล่าวว่านายจ้างจัดที่พักให้ และมีแรงงาน 72% พักอยู่ในที่พักซึ่งนายจ้างจัดให้ในที่ทำงาน

เมื่อถามแรงงานข้ามชาติว่า สามารถปฏิเสธไม่พักในที่พักซึ่งนายจ้างจัดให้ได้หรือไม่นั้น พบว่าในจำนวนแรงงาน 76% ที่ตอบคำถามนั้น แรงงาน 64% สามารถปฏิเสธไม่พักได้ และพบว่าแรงงานผู้ชาย แรงงานที่สูงวัยกว่า และแรงงานไม่จดทะเบียนสามารถปฏิเสธไม่พักได้ในสัดส่วนที่น้อยกว่ากลุ่มอื่น

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ระดับลึกทั้งตัวแรงงานและผู้ประกอบการ พบว่าแรงงานข้ามชาติพอใจที่จะอยู่ในที่ทำงาน ซึ่งนายจ้างจัดที่พัก รวมทั้งอาหาร การพักผ่อนหย่อนใจ และบริการสุขภาพไว้ให้ เช่น การพาไปหาหมอ

“ผมนอนในโรงงานนั่นแหละ ไม่เสียเงิน เขามีข้าวให้กินด้วย”

(MA, แรงงานชายชาวพม่า อายุ 17 ปี, คนงานในโรงงาน)

“นายจ้างเขาให้ที่พักกับอาหารฟรี ไม่ต้องเสียเงิน เขาใจดี ให้โทรศัพท์ไว้ดูด้วย ถ้าไม่สบาย เขาก็พาไปหาหมอ เขาออกค่ายอะไรให้เหมือนกัน”

(MC, แรงงานหญิงชาวเขมร อายุ 20 ปี, คนงานในโรงงาน)

“หัวหน้าหนูเขาเคยพาไปเที่ยวบางแสน”

(MD, แรงงานหญิงชาวลาว อายุ 19 ปี, คนงานในโรงงาน)

“เราจัดที่พักให้คนงาน เขาไม่ต้องจ่ายอะไรเลย เวลาไม่สบายก็พาไปหาหมอ บางทีก็พาไปซื้อของ เวลาเขาจะออกไปไหนเขาก็ไม่เคยมาบอกหรอก”

(A, นายจ้าง ผู้หญิง)

ตารางที่ 15: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามความสามารถในการปฏิเสธการพักอาศัยในที่ซึ่งนายจ้างจัดให้ เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

ความสามารถในการปฏิเสธ	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	จด	ไม่จด	
ไม่สามารถ	10.8	14.9	11.1	12.5	11.8	14.3	12.3
สามารถ	65.1	61.7	83.3	60.7	62.7	67.9	63.8
ไม่เข้าข่าย	24.1	23.4	5.6	26.8	25.5	17.9	23.8
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(102)	(28)	(130)

เมื่อถามแรงงานข้ามชาติในประเด็นเสรีภาพในการเดินทางออกนอกที่ทำงาน เพื่อให้เข้าใจถึงระดับของการบังคับแรงงานในกิจการโรงงาน ตามหลักการแล้ว แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนสามารถเดินทางไปไหนมาไหนในจังหวัดที่จดทะเบียนได้อย่างได้เสรี แต่ในความเป็นจริง ผู้ประกอบการจำนวนมากเก็บบัตรอนุญาตฉบับจริงไว้เอง ทำให้แรงงาน

ไม่กล้าออกข้างนอก และเรียกได้ว่าตกอยู่ในสถานการณ์ของแรงงานบังคับ แรงงานในโรงงานประมาณ 11% รู้สึกว่าไม่สามารถออกนอกที่ทำงานได้ เนื่องจากกลัวถูกเจ้าหน้าที่คุกคาม แรงงาน 9% ไม่สามารถขอบัตรอนุญาตของตัวเองได้ และอีก 2% ไม่กล้าถามนายจ้างว่าออกข้างนอกได้หรือไม่

ตารางที่ 16: ร้อยละของแรงงานที่อาศัยในที่ทำงาน จำแนกตามสิทธิในการออกนอกที่ทำงาน เพศ อายุ และ สถานะการจดทะเบียน (เฉพาะที่เห็นด้วย)

สิทธิในการออกนอก สถานประกอบการ	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะ		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	การจดทะเบียน จด	ไม่จด	
ไม่เคยถามนายจ้างว่าออกไปได้หรือไม่	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
ค้ำหนึ่นายจ้าง	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
นายจ้างบอกว่าออกไปแล้วจะเดีอดร้อน	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
คนอื่น ๆ บอกว่าออกไปแล้วจะเดีอดร้อน	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
กลัวเจ้าหน้าที่คุกคามเพราะไม่มีบัตร	63.6	71.4	75.0	64.3	0.0	100.0	9.2
กลัวเจ้าหน้าที่คุกคามแม้ว่ามีบัตร	9.1	14.3	0.0	14.3	16.7	0.0	1.5
นายจ้างไม่อนุญาตให้ออกนอกสถานที่	9.1	14.3	0.0	14.3	33.3	0.0	1.5
จำนวน	83	47	21	59	102	28	130

เมื่อมองในมุมมองของผู้ประกอบการแล้วพบว่า นายจ้างจำนวน 64% เห็นว่าควรกักแรงงานไว้ตอนกลางคืน เพื่อป้องกันการหลบหนี และส่วนใหญ่ (56%) เชื่อว่าแรงงานไม่ควรมีสิทธิออกนอกที่ทำงานนอกเวลางาน โดยไม่ขออนุญาต และจำนวนมาก (59%) ยังเห็นว่าแรงงานไม่มีสิทธิตามกฎหมายที่จะออกนอกที่ทำงานนอกเวลางานโดยไม่ได้รับอนุญาต ทั้งหมดนี้ชี้ให้เห็นว่านายจ้างจำกัดเสรีภาพในการเดินทางของแรงงานข้ามชาติ ด้วยคิดว่าเป็นหน้าที่ตามกฎหมาย

ในการสัมภาษณ์ นายจ้างยังระบุอีกด้วยว่าไม่ชอบพฤติกรรมของแรงงานหญิงที่ออกข้างนอกในวันหยุด เพราะกังวลในประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างหญิง-ชาย ประเด็นนี้อาจเป็นความหวงกังวลต่อสวัสดิภาพของแรงงาน แต่จะต้องไม่นำไปสู่การห้ามหรือการหน่วงเหนี่ยวแรงงานหญิงไม่ให้ออกนอกที่ทำงาน

ตารางที่ 17: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติต่อเสรีภาพในการออกนอกสถานประกอบการของแรงงานข้ามชาติ

ทัศนคติของนายจ้าง	ร้อยละ	จำนวน
นายจ้างควรกักขังแรงงานไว้ตอนกลางคืนเพื่อป้องกันการหลบหนี	63.8	51*
จำนวน	80	

* ไม่รวมไม่ทราบและไม่ตอบ

ตารางที่ 18: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติในเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

ทัศนคติของนายจ้าง	ควรมีการคุ้มครอง				คุ้มครองภายใต้กฎหมายไทย			
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ	รวม (N=80)	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ	รวม (N=80)
แรงงานสามารถออกจากที่ทำงานนอกเวลาโดยไม่ต้องขออนุญาต	43.8	56.3	0.0	100.0	28.8	58.8	12.5	100.0

จ) ความรุนแรงในที่ทำงาน

พบว่ามีระดับของการละเมิดในที่ทำงานค่อนข้างสูง กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติเกือบหนึ่งในสามมีประสบการณ์ถูก

ละเมิดด้วยคำพูดจากนายจ้าง แรงงาน 7% ถูกละเมิดทางร่างกายในรูปของการลงโทษจากนายจ้างหรือรุ่นพี่ในที่ทำงาน รวมทั้งการข่มขู่ด้วยคำพูดจากคนนอกที่ทำงานอีกด้วย

ตารางที่ 19: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามลักษณะการถูกระทำรุนแรงในสถานประกอบการ เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

ลักษณะการถูกระทำรุนแรง	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะ		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	การจดทะเบียน		
					จด	ไม่จด	
ถูกนายจ้างหรือแรงงานรุ่นพี่ดูดาหรือตะคอกใส่	36.2	24.1	27.8	28.6	28.4	28.6	28.5
ถูกคุกคามข่มขู่ด้วยคำพูดจากคนนอก	7.2	8.5	0.0	8.9	9.8	0.0	7.7
ถูกทำร้ายร่างกายโดยนายจ้างหรือแรงงานรุ่นพี่	7.2	6.4	5.6	7.1	7.8	3.6	6.9
ถูกทำร้ายร่างกายโดยคนนอกที่ทำงาน	2.4	0.0	0.0	1.8	2.0	0.0	1.5
จำนวน	83	47	21	59	102	28	130

ขณะที่นายจ้างจำนวนมากแสดงความกังวลต่อการหลบหนี และการออกจากงานของแรงงานข้ามชาติ นายจ้างบางราย

กลับปฏิบัติต่อแรงงานด้วยท่าทีที่ข่มขู่คุกคาม ซึ่งที่จริงแล้ว อาจเป็นเหตุผลให้แรงงานหลบหนีก็เป็นได้

จ) ข้อมูลเรื่องประเภทและเงื่อนไขการทำงานที่ต่างไปจากการบอกกล่าว

แรงงานข้ามชาติที่สำรวจเกือบหนึ่งในห้าระบุว่า งานที่ทำอยู่และเงื่อนไขในการทำงานนั้นแตกต่างไปจากที่ได้รับการ

บอกกล่าวก่อนทำงาน ในภาพรวมแล้วแรงงานผู้หญิงและแรงงานที่อายุมากกว่า (18-25 ปี) สะท้อนให้เห็นว่าข้อมูลเรื่องนี้ที่ได้รับการบอกกล่าวกับที่เป็นจริงนั้นแตกต่างกันอย่างมาก

ตารางที่ 20: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับงาน เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

ข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับงาน	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะ		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	การจดทะเบียน	ไม่จดทะเบียน	
ประเภทของงาน							
เหมือนเช่นที่บอก	69.9	70.2	77.8	68.8	67.6	78.6	70.0
แตกต่างจากที่บอก	19.3	14.9	5.6	19.6	17.6	17.9	17.7
ไม่ได้มีการบอกใด ๆ	10.8	14.9	16.7	11.6	14.8	3.5	12.3
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(102)	(28)	(130)
เงื่อนไขของงาน							
เหมือนเช่นที่บอก	83.0	74.7	88.9	75.9	76.5	82.1	77.7
แตกต่างจากที่บอก	14.9	16.9	5.6	17.9	15.7	17.9	16.2
ไม่ได้มีการบอกใด ๆ	2.1	8.4	5.6	6.3	7.8	0.0	6.2
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(102)	(28)	(130)

“เขาบอกว่าผมได้งานในร้านซ่อมรถ แต่พอมาจริง ๆ ได้ทำโรงงานตัดเสื้อ ผมไม่ชอบงานนี้เลย ค่าจ้างก็ไม่ได้ แต่ไม่รู้จะทำอย่างไร”

(MH, แรงงานชายชาวกะเหรี่ยง อายุ 18 ปี, คนงานในโรงงาน)

130 บาทต่อวัน ขณะที่อัตราค่าแรงในการทำงานล่วงเวลาอยู่ที่ 30 บาทต่อชั่วโมง แรงงานพม่าได้รับเพียง 5-10 บาทต่อชั่วโมงเท่านั้น นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติมักไม่ได้รับเงินชดเชยเมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และไม่ได้รับค่าแรงเมื่อลาป่วย⁴⁵

ช) การจ่ายค่าแรง

ตั้งแต่วิกฤตเศรษฐกิจใน พ.ศ. 2540 ผู้ประกอบการได้ฉวยประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติมากขึ้น โดยการไม่ให้ค่าแรงหรือให้ค่าแรงต่ำกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำ เช่น การศึกษาในจังหวัดตาก เมื่อปี 2549 พบว่าคนงานพม่าในโรงงานได้รับค่าแรง 50-80 บาทต่อวัน ต่ำกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำซึ่งอยู่ที่

ขณะที่การศึกษาในกรุงเทพฯพบว่า คนงานข้ามชาติที่ทำงานโรงงานได้รับค่าแรง 100-120 บาทต่อวัน ซึ่งต่ำกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำซึ่งอยู่ที่ 180 บาทต่อวัน นอกจากนี้ยังพบว่าคนงานหญิงมักจะได้รับค่าแรงในอัตราที่ต่ำกว่าคนงานชายโดยเปรียบเทียบ คนงานต้องทำงานมากกว่าชั่วโมงทำงานมาตรฐานที่กำหนดไว้ 8 ชั่วโมงต่อวัน โดยเฉลี่ยแล้วแรงงานข้ามชาติต้องทำงานถึง 10-14 ชั่วโมงต่อวัน⁴⁶

⁴⁵ Punpuing and Kittisuksathit, 2003.

⁴⁶ Kerdmongkol, 2003.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ยืนยันถึงการได้รับค่าแรงต่ำกว่าที่ควรได้ของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานโรงงานในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล และต่ำกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำเมื่อคำนึงถึงชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน การทำงานล่วงเวลา และการไม่มีวันหยุดอัตราค่าแรงที่โรงงานได้รับนั้นมีจำนวนแตกต่างกัน กล่าวคือ คนงาน 15% ได้ค่าแรงไม่ถึง 3,000 บาทต่อเดือน โดยที่คนงานในโรงงานส่วนใหญ่ (59%) ได้รับค่าแรงระหว่าง 3,001-5,000 บาทต่อเดือน (ประมาณ 100-167 บาทต่อวัน) แรงงานที่จดทะเบียนส่วนใหญ่ (40%) ได้ค่าแรงสูงกว่าเล็กน้อย คือระหว่าง 4,001-5,000 บาทต่อเดือน เมื่อเทียบกับแรงงานไม่ได้จดทะเบียนที่ส่วนใหญ่ได้ไม่ถึง 4,000 บาทต่อเดือน แต่ก็ยังต่ำกว่าอัตราที่แรงงานควรจะได้รับ หากได้รับการคุ้มครองตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน

ตัวอย่างเช่น คนงานในโรงงานที่ตกเป็นตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานประมาณ 9-12 ชั่วโมงต่อวัน และมีวันหยุด 2 วันต่อเดือน หากใช้อัตราค่าแรงขั้นต่ำของกรุงเทพฯและจังหวัดใกล้เคียงแล้ว (184 บาทต่อวัน) คนงานควรจะได้อย่างน้อย 4,784 บาทต่อเดือน เมื่อคิดจากชั่วโมงทำงาน 8 ชั่วโมง

ต่อวัน ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ (26 วัน x 184 บาท เมื่อคิดว่าเป็นหนึ่งเดือนมี 30 วัน) ซึ่งยังไม่รวมจำนวนหนึ่งเท่าครึ่ง (35 บาท) ต่อชั่วโมง ที่แรงงานควรได้รับจากการทำงานเกิน 8 ชั่วโมง และยังไม่รวมค่าล่วงเวลาเป็นอัตราสองเท่าที่แรงงานต้องทำงานในวันอาทิตย์อีกด้วย

เมื่อคำนวณจากข้อเท็จจริงในการทำงานข้างต้น การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดของแรงงานข้ามชาติควรจะได้รับค่าแรงเพิ่มขึ้นอีก 3,241 บาทต่อเดือน (คำนวณจากการทำงานเฉลี่ยวันละ 10.5 ชั่วโมง และมีวันทำงาน 28 วัน โดย 2 วันเป็นวันอาทิตย์) (ค่าล่วงเวลาคำนวณจากการทำงานล่วงเวลา 2.5 ชั่วโมงต่อวัน x 26 วัน x 35 บาทได้เป็น 2,275 บาท และทำงานวันอาทิตย์ 10.5 ชั่วโมง x 2 วัน x 46 บาท เท่ากับ 966 บาท) รวมกันทั้งหมดได้เป็นจำนวน 8,025 บาทต่อเดือน ซึ่งมากกว่าค่ามาตรฐานของเงินเดือนที่แรงงานกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ได้รับ หรือเท่ากับ 4,500 บาท อาจกล่าวได้ว่าโดยเฉลี่ยแล้ว แรงงานข้ามชาติในโรงงานที่ศึกษาได้รับเพียงประมาณครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ควรได้รับตามกฎหมายแรงงานเท่านั้นเอง

ตารางที่ 21: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามค่าจ้างรายเดือน เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

ค่าจ้าง (บาท)	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	จด	ไม่จด	
< 3,001	14.5	17.0	33.3	12.5	10.8	32.1	15.4
3,001-4,000	24.1	17.0	11.1	23.2	19.6	28.6	21.5
4,001-5,000	34.9	42.6	44.4	36.6	40.2	28.6	37.7
5,001+	26.5	23.4	11.1	27.7	29.4	10.7	25.4
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(102)	(28)	(130)
มัธยฐาน	4,628	4,500	4,350	4,500	4,706	4,000	4,500
ค่าเฉลี่ย	4,514	4,665	4,066	4,699	4,803	3,918	4,611
ต่ำสุด	1,000	2,000	1,000	2,000	2,000	1,000	1,000
สูงสุด	7,000	10,000	6,000	10,000	10,000	6,000	10,000

การสัมภาษณ์ระดับลึกเองก็ชี้ให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

“ตอนเริ่มทำงานที่นี่ ผมได้วันละ 160 บาท ตอนนี่เขาขึ้นให้ 165 บาทต่อวัน”

(MJ, แรงงานชายชาวกะเหรี่ยง อายุ 20 ปี,
คนงานในโรงงาน)

“หนูทำรายวัน ได้วันละ 160 บาท”

(MI, แรงงานหญิงชาวพม่า อายุ 21 ปี,
คนงานในโรงงาน)

ซึ่งสอดคล้องกับนายจ้างที่ให้สัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้:

“ตอนที่เขา [คนงานข้ามชาติ] ทำก่อสร้าง เขาได้วันละ 140 แต่ที่นี่ให้มากกว่า ให้วันละ 160 บาท ก็น่าจะพอค่ารถค่ากับข้าว”

(G, นายจ้าง ผู้หญิง)

แรงงานข้ามชาติที่มีประสบการณ์น้อยจะได้ค่าแรงเมื่อเริ่มทำงานต่ำมากก่อนจะค่อย ๆ เพิ่มจำนวนขึ้นตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่ต่ำกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำ แต่นายจ้างให้เหตุผลว่าเป็นเพราะคนงานดังกล่าวเป็นแรงงานไร้ฝีมือ แม้ว่าที่จริงแล้วแรงงานกำลังอยู่ในกระบวนการฝึกทักษะ แต่ไม่มีเหตุผลที่ชัดเจนในการจ่ายค่าแรง ซึ่งกล่าวได้ว่าแทบจะเป็น ‘แรงงานทาส’ และอาจถือได้ว่าเป็นข้อบ่งชี้ของภาวะแรงงานบังคับ

“ก็ดูนะ ตอนเข้ามาแรก ๆ ทำอะไรไม่เป็นเลย ก็ให้เดือนละ 1,200 บาท ทำไป ๆ มีประสบการณ์มากขึ้น เก่งขึ้น ก็ให้เดือนละ 1,500 นี่ทำมา 3 ปีแล้ว ก็ให้เท่าอัตราค่าแรงที่กระทรวงแรงงานเขากำหนดนะ”

(B, นายจ้าง ผู้หญิง)

คนงานส่วนใหญ่ (58%) ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน และทุก 15 วัน (36%) โดยการคำนวณค่าจ้างมีทั้งในอัตรารายขึ้นและอัตรารายวัน แรงงานบางรายได้รับค่าจ้างเพิ่มจากการทำงานล่วงเวลา

“ได้วันละ 130 บาท แล้วก็มีส่วนเวลาอีกชั่วโมงละ 15 บาท”

(MI, แรงงานหญิงชาวพม่า อายุ 21 ปี,
คนงานในโรงงาน)

“เดือนหนึ่งได้ประมาณ 5,000 ถึง 6,000 บาท บางเดือนถ้าทำงานมากก็ได้มาก”

(MA, แรงงานชายชาวพม่า อายุ 17 ปี,
คนงานในโรงงาน)

“หนูเริ่มงานตอน 8 โมงเช้า ทำถึงเที่ยง พักกินข้าว ชั่วโมงหนึ่ง แล้วก็เริ่มงานอีกที่ตอนบ่ายโมง เสร็จงาน 5 โมงเย็น (8 ชั่วโมง) ถ้าทำล่วงเวลาก็เริ่มตอน 6 โมงเย็น ไปจนถึงสี่ทุ่ม (4 ชั่วโมง) ก็จะได้วันละ 130 บาท แล้วก็มีส่วนเวลาอีกชั่วโมงละ 15 บาท”

(MI, แรงงานหญิงชาวพม่า อายุ 21 ปี,
คนงานในโรงงาน)

ตารางที่ 22: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามวิธีการจ่ายค่าจ้าง เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

วิธีการจ่ายค่าจ้าง	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	จด	ไม่จด	
รายเดือน	61.0	53.2	55.6	58.6	51.5	82.1	58.1
ทุก 15 วัน	31.7	44.7	44.4	35.1	42.6	14.3	36.4
รายสัปดาห์	4.9	2.1	0.0	4.5	5.0	0.0	3.9
รายวัน	1.2	0.0	0.0	0.9	0.0	3.6	0.8
ไม่แน่นอน	1.2	0.0	0.0	0.9	1.0	0.0	0.8
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(102)	(28)	(130)

ข) การจ่ายค่าแรงล่าช้า และการหักเงินเมื่อทำงานผิดพลาด

แรงงาน 27% เคยได้รับค่าจ้างล่าช้า และ 15% เคยถูกหักเงินเดือนเมื่อทำงานผิดพลาด พบว่าคนงานผู้ชายมีประสบการณ์ถูกหักเงินค่าแรงเมื่อทำผิดพลาดในสัดส่วนที่มากกว่าคนงานผู้หญิง ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ระดับลึกชี้ให้เห็นว่าการหักเงินสำหรับข้อผิดพลาดต่าง ๆ เช่น ทำสินค้าเสียหาย มาสาย หรือลาป่วย ซึ่งสะท้อนถึงการลงโทษคนงานโดยไม่สมเหตุสมผล

“เวลาทำอะไรผิด นายจ้างเขาจะบังคับให้เราจ่ายค่าเสียหาย อย่างกางเกงก็หักตัวละ 180 บาท บางคนทำผิด 10 หนักเป็นเงิน 1,800 แล้ว ทั้งที่กางเกงราคาไม่เท่าไรหรือขายกันแค่ตัวละ 50 บาทเท่านั้นเอง”

(MH, แรงงานชายชาวกะเหรี่ยง อายุ 18 ปี, คนงานในโรงงาน)

ตารางที่ 23: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามประสบการณ์การถูกเอาเปรียบค่าจ้างแรงงาน เพศ อายุ และ สถานะการจดทะเบียน

การถูกเอาเปรียบ ค่าจ้างแรงงาน	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	จด	ไม่จด	
จ่ายค่าจ้างล่าช้า	27.7	25.5	16.7	28.6	30.4	14.3	26.9
หักเงินเมื่อทำงานผิดพลาด	10.8	23.4	5.6	17.0	16.7	10.7	15.4
จำนวน	83	47	21	59	102	28	130

ฅ) การหักค่าแรงและสิทธิประโยชน์

นายจ้างบางรายให้เหตุผลต่อการจ่ายค่าแรงให้แรงงานต่ำกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำ บนพื้นฐานที่ว่าได้จัดสวัสดิการบางอย่างให้แก่แรงงานแล้ว ผู้ประกอบการโรงงานขนาดเล็กมักจะจัดสิทธิประโยชน์ที่ตามสมควรให้แก่คนงาน โดยส่วนใหญ่ (กว่า 70%) กล่าวว่าได้จัดที่พัก น้ำ-ไฟ อาหาร และ บริการสุขภาพให้แก่คนงาน ขณะเดียวกันนายจ้างยังคงกล่าวอีกว่าชอบให้แรงงานพักอยู่ในที่พักซึ่งจัดให้ นายจ้างส่วนใหญ่ให้สัมภาษณ์ว่าจัดที่พักและอาหารให้แก่แรงงาน

ข้ามชาติ บางรายกล่าวว่าปฏิบัติต่อคนงานเสมือนหนึ่งสมาชิกในครอบครัว หรือ ‘เหมือนญาติ’ เนื่องจากต้องการให้แรงงานทำงานต่อไปนาน ๆ

นายจ้างจำนวนไม่น้อย (76%) กล่าวว่าได้จัดให้แรงงานข้ามชาติมีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจเช่นกัน คนงานบางคนพักอยู่กับนายจ้าง สามารถเข้าไปดูโทรทัศน์ในห้องนั่งเล่นในบ้านนายจ้างได้ การใช้เวลาร่วมกันเช่นนี้ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ตารางที่ 24: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามประเภทสวัสดิการที่ให้แก่แรงงาน

ประเภทของสวัสดิการ	ร้อยละ	รวม
จดทะเบียนให้	92.5	74
จ่ายค่าน้ำค่าไฟให้	90.0	72
ให้ที่พัก	88.7	71
สันตนาการ	76.3	61
อาหาร	73.8	59
บริการสุขภาพอนามัย	73.8	59
จ่ายค่าจ้างล่วงหน้า	35.0	28
ช่วยส่งเงินกลับให้ครอบครัว	30.0	24
ให้ค่าเดินทางและค่านายหน้า	6.3	5
ให้เงินกู้ยืม	7.5	6
จำนวน		80

เมื่อพิจารณาถึงสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พัก จากแรงงานจำนวน 77% ที่นายจ้างจัดที่พักให้นั้นมีแรงงานจำนวน 42% ที่ถูกหักเงินเดือนเป็นค่าใช้จ่ายในส่วนนั้น ค่ามาตรฐานของเงินที่ถูกหักเป็นค่าที่พักคือ 200 บาทต่อเดือน

และแรงงานข้ามชาติเกือบทั้งหมดที่นายจ้างช่วยจัดการจดทะเบียนนั้นต้องจ่ายเงินคืนนายจ้าง (ค่าใช้จ่ายอยู่ที่ 3,800 บาท) นอกจากนี้ คนงานบางรายยังถูกหักเงินเป็นค่าเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบอีกด้วย

ตารางที่ 25: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามประเภทของสวัสดิการที่ถูกหักเงินจากนายจ้าง

ประเภทของสวัสดิการที่ถูกหักเงิน	สวัสดิการที่ได้รับ (%)	ถูกหักเงิน (%)	จำนวนเงินที่ถูกหัก (มาตรฐาน)	ขั้นต่ำ (บาท)	ขั้นสูง (บาท)
ที่พักอาศัย	76.6	42.3	200	40	500
บริการสุขภาพอนามัย	62.0	1.4	200	200	200
ค่าจดทะเบียนแรงงาน	68.9	93.9	3,800	1,900	5,500
อาหาร	66.2	3.5	200	100	200
สันตนาการ	30.8	0	NA	NA	NA
การส่งเงินกลับ	13.8	6.3	3,800	3,800	3,800
เสื้อผ้า/ เครื่องแบบ	17.1	27.3	160	80	290
อื่น ๆ	3.9	40.0	52.5	5	300

หมายเหตุ: NA หมายถึง ไม่เข้าข่าย.

ญ) ชั่วโมงทำงานและเวลาพัก

i) ชั่วโมงทำงาน

“เริ่มงานตอน 8 โมงเช้า เลิกงาน 5 โมงเย็น (9 ชั่วโมง) แล้วก็เริ่มงานอีกที่ตอน 6 โมงเย็นทำจนถึงสี่ทุ่ม (4 ชั่วโมง) ได้ค่าแรงวันละ 130 บาท บวกกับโอทีอีก 60 บาท วันหนึ่งรวมแล้ว 190 บาท”

(MI, แรงงานหญิงชาวพม่า อายุ 21 ปี, คนงานในโรงงาน)

“ตอนเริ่มทำแรก ๆ ทำงานวันละ 15 ชั่วโมงทุกวัน แต่ได้เงินเดือนแค่ 2,500 บาท ตอนนี้อย่างวันละ 11 ชั่วโมง แต่เงินเดือนขึ้นให้เป็น 4,500 บาทแล้ว”

(MH, แรงงานชายชาวกระเหรี่ยง อายุ 18 ปี, คนงานในโรงงาน)

แรงงานข้ามชาติ 84% ทำงานมากกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ 8 ชั่วโมงต่อวัน ส่วนใหญ่ (64%) ทำงาน 9-12 ชั่วโมงต่อวัน แรงงานหนึ่งในห้า (19%) ทำงาน 13-19 ชั่วโมงต่อวัน โดยปัจจัยด้านเพศไม่มีผลต่อชั่วโมงทำงาน แรงงานเด็กจำนวนสองในสามทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งถือเป็นเรื่องที่ไม่สมควรให้เด็กทำงานยาวนานเช่นนั้น แม้เด็กจะยินยอมก็ตาม พบว่าสถานะการจดทะเบียนมีผลต่อชั่วโมงทำงาน กล่าวคือแรงงานไม่จดทะเบียนถึง 96% ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานจดทะเบียนที่มีจำนวน 80%

การสัมภาษณ์นายจ้างก็ได้ข้อมูลว่าแรงงานข้ามชาติในโรงงานทำงานยาวนานหลายชั่วโมง

“ปกติเขาเริ่มทำงานตอน 8 โมงเช้า เสร็จงานราว ๆ สองทุ่มหรือสี่ทุ่ม แล้วแต่ฤดู”

(A, นายจ้าง ผู้หญิง)

ตารางที่ 26: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามจำนวนชั่วโมงการทำงาน เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

ชั่วโมงทำงาน	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	จด	ไม่จด	
< 9	14.6	19.1	33.3	13.5	19.8	3.6	16.3
9-12	63.4	66.0	44.4	67.6	62.4	71.4	64.3
13-14	13.4	8.5	16.7	10.8	9.9	17.9	11.6
15-16	4.9	4.3	5.6	4.5	4.0	7.1	4.7
17-18	3.7	0.0	0.0	2.7	3.0	0.0	2.3
19+	0.0	2.1	0.0	0.9	1.0	0.0	0.8
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(102)	(28)	(130)

คนงานบางคนให้สัมภาษณ์ถึงชั่วโมงทำงานที่ยาวนานและสภาพการทำงานที่เอารัดเอาเปรียบ ดังนี้

“ผมเริ่มงาน 8 โมงเช้า เสร็จอีกที่ตอนตีหนึ่ง ตีสอง ต้องขนเสื้อผ้าหนัก ๆ ได้ค่าแรงเดือนละ 2,600 บาท วันหนึ่งนายจ้างเขาให้ยกจักร มันทันก์ ผมยกคนเดียวไม่ไหวเพื่อนก็เข้ามาช่วย แต่นายจ้างเขาถีบแล้วก็ดำ ไม่ยอม

ให้ช่วย ผมก็บอกเขาว่าผมยกไม่ไหว มันทันก์ ยกคนเดียวไม่ได้ เขาก็ว่า ‘ถ้ามันทำไม่ได้ ก็ออกไปเลย’ ผมเลยเก็บของ แล้วก็ให้เขาดูสมุดจดค่าแรงที่ยังไม่ได้จ่าย ผมพอเขาดูเสร็จ เขาก็โยนทิ้ง ไม่จ่ายสักบาท”

(MB, แรงงานชายชาวพม่า อายุ 22 ปี, คนงานในโรงงาน)

“ผมทำงานหนัก แต่ได้ค่าแรงนิดเดียว ไม่อยากทำที่นี่เลย แต่ที่ผมไม่ได้จดทะเบียน ก็เลยไม่กล้าออกไปไหน เพราะเดี๋ยวโดนตำรวจจับ ใ้อีที่แย่ที่สุดก็คือผมพูดภาษาไทยไม่ได้ ไปหาเพื่อนก็ไม่ได้ หางานใหม่ก็ไม่ได้”

(MH, แรงงานชายชาวกะเหรี่ยง อายุ 18 ปี, คนงานในโรงงาน)

ii) วันหยุด

แรงงานในโรงงานทุกคนระบุว่ามียุทธุดประจำอย่างน้อยที่สุดหนึ่งวันต่อเดือน ส่วนใหญ่ (65%) มียุทธุดประจำ 4 วันต่อเดือน หรือหนึ่งวันต่อสัปดาห์ แรงงานวัยผู้ใหญ่มี

วันหยุดในแต่ละสัปดาห์มากกว่าแรงงานที่อ่อนวัยกว่า เช่นเดียวกับแรงงานจดทะเบียนที่มีวันหยุดมากกว่าแรงงานไม่ได้จดทะเบียน

ในขณะที่นายจ้าง 84% เห็นว่าแรงงานข้ามชาติควรจะมีวันหยุดประจำนั้น ที่จริงแล้วมีนายจ้างไม่ถึงครึ่งที่คิดว่าเป็นสิทธิของแรงงานตามกฎหมายไทย ขณะที่นายจ้างหนึ่งในสามไม่เห็นด้วย และนายจ้างอีก 20% ตอบว่าไม่รู้ ทั้งหมดนี้ชี้ให้เห็นว่าจำเป็นต้องให้ความรู้ในเรื่องบทบัญญัติตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติแก่ผู้ประกอบการมากกว่านี้

ตารางที่ 27: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามจำนวนวันหยุดประจำต่อเดือน เพศ อายุ และ สถานะการจดทะเบียน

จำนวน (วัน)	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	จด	ไม่จด	
1	7.1	0.0	0.0	5.1	5.3	0.0	4.4
2	22.9	41.9	42.9	28.3	27.4	44.4	30.1
3	1.4	0.0	0.0	1.0	1.1	0.0	0.9
4	68.6	58.1	57.1	65.7	66.3	55.6	64.6
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(102)	(28)	(130)

ตารางที่ 28: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติและความรู้เกี่ยวกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

สิทธิของแรงงานข้ามชาติ	ควรมีการคุ้มครอง				คุ้มครองภายใต้กฎหมายไทย			
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ	รวม (N=80)	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ	รวม (N=80)
วันหยุดประจำ	83.8	16.3	0.0	100.0	43.8	36.3	20.0	100.0
ทำงานล่วงเวลา	84.8	9.8	5.4	100.0	65.9	11.0	23.1	100.0

ในขณะที่แรงงานมีวันหยุดประจำในแต่ละเดือน คนงานในโรงงานมากกว่าสามในสี่ไม่ได้รับเงินค่าแรงในวันหยุดต่อเดือน ในส่วนคนงานหนึ่งในสี่ที่ได้ค่าแรงในวันหยุดนั้น

มีวันลาหยุดได้เดือนละ 1-4 วัน และมีแรงงานหญิงเพียง 2% เท่านั้นที่ได้ค่าแรงเมื่อลาคลอด (ไม่ได้แสดงผลในตาราง)

ตารางที่ 29: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามวันหยุดประจำต่อเดือน เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

จำนวน (วัน)	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	จด	ไม่จด	
ไม่มี	80.0	73.8	71.4	78.6	78.7	72.2	77.7
1	2.9	2.4	0.0	3.1	2.1	5.6	2.7
2	4.3	7.1	7.1	5.1	5.3	5.6	5.4
3	1.4	2.4	0.0	2.0	1.1	5.6	1.8
4	8.6	11.9	14.3	9.2	9.6	11.1	9.8
8	2.9	2.4	7.1	2.0	3.2	0.0	2.7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(102)	(28)	(130)

แรงงานข้ามชาติจำนวนไม่น้อย (มากกว่า 72%) กล่าวว่ามีความเหนื่อยล้าที่เพียงพอ มีเวลาหยุดระหว่างทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ และมีวันหยุดประจำเดือน คนงานประมาณสองในสามไม่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง ไม่ถึงหนึ่งในสี่สามารถลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง

มีแรงงานครึ่งหนึ่งที่ทำงานล่วงเวลาโดยสมัครใจหรือเมื่อต้องการทำ แต่นายจ้างจำนวนถึง 85% เห็นว่าแรงงานข้ามชาติควรจะมีสิทธิตามเงื่อนไขข้างต้นนี้ และที่จริงมีนายจ้างสองในสามที่คิดว่าเป็นสิทธิของแรงงานตามกฎหมายอยู่แล้ว

ตารางที่ 30: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามเงื่อนไขของการทำงาน เพศ และอายุ

เงื่อนไขของการทำงาน	เพศ		กลุ่มอายุ		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	
มีเวลาหยุดพักระหว่างชั่วโมงทำงาน	84.3	95.7	100.0	86.6	88.5
มีเวลาหยุดพักอย่างเพียงพอ	80.7	89.4	94.4	82.1	83.8
มีวันหยุดประจำสัปดาห์	67.5	80.9	66.7	73.2	72.3
มีวันหยุดประจำทุกเดือน	66.3	83.0	72.2	72.3	72.3
มีการทำงานล่วงเวลา	54.2	48.9	55.6	51.8	52.3
หยุดพักผ่อนประจำปีโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	43.4	34.0	44.4	39.3	40.0
จ่ายตามค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ	43.4	31.9	11.1	43.8	39.2
มีชั่วโมงการทำงานตามปกติ	41.0	31.9	50.0	35.7	37.7
หยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง	32.5	31.9	16.7	34.8	32.3
ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง	25.3	21.3	33.3	22.3	23.8
มีการทำสัญญา	6.0	2.1	0.0	5.4	4.6
ลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง	2.4	0.0	0.0	1.8	1.5
จำนวน	83	47	21	59	130

ความไม่สอดคล้องกันระหว่างสิทธิที่ควรปฏิบัติ (ดังที่ปรากฏจากทัศนคติของแรงงาน) กับสิทธิที่นายจ้างมีพันธะปฏิบัติตามกฎหมายนั้น ซึ่งให้เห็นว่าผู้ประกอบการไม่คุ้นเคยกับการนำกฎหมายไปใช้ปฏิบัติจริงกับตัวแรงงาน นายจ้างประมาณหนึ่งในห้ากล่าวอย่างเปิดอกว่า “ไม่รู้ว่าคนงานมีสิทธิข้างต้นตามกฎหมายไทยหรือไม่” กรณีนี้ทำให้เห็นว่านายจ้างขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิของแรงงาน อันจะเป็นช่องว่างที่ควรต้องแก้ไขในอนาคต

ฎ) สัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร

แรงงานข้ามชาติ 94% ไม่มีการทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่มีแรงงานเด็กคนใดทำสัญญาจ้างงานเลย และนายจ้าง 74% เห็นว่าแรงงานควรทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร แต่มีนายจ้างเพียงหนึ่งในสามเท่านั้นที่คิดว่าการทำสัญญาจ้างงานเป็นสิทธิของแรงงานตามกฎหมายไทย

ตารางที่ 31: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามสิทธิในการทำสัญญาของแรงงานข้ามชาติกับนายจ้าง

สิทธิของแรงงานข้ามชาติ	ควรมีการคุ้มครอง				คุ้มครองภายใต้กฎหมายไทย			
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ	รวม (N=80)	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ	รวม (N=80)
ทำสัญญากับนายจ้าง	73.8	25.0	1.3	100.0	33.8	47.5	18.8	100.0

3.5 การจัดหา/จัดจ้างแรงงานข้ามชาติ

ก) วิธีการจัดหา/จัดจ้างแรงงานและการจ่ายเงิน: มุมมองของผู้ประกอบการ

จากการสำรวจ นายจ้างได้ให้ข้อมูลในเรื่องวิธีการจัดหาแรงงานข้ามชาติมาทำงาน โดยวิธีที่นิยมใช้มากที่สุดคือ

การติดต่อด้วยตัวเอง ได้แก่ การอาศัยคนงานปัจจุบันแนะนำมา (64%) คนงานมาสมัครด้วยตนเอง (50%) ผู้ประกอบการคนอื่นเป็นคนพามา (25%) และญาติของแรงงานเองเป็นคนพามา (16%) มีนายจ้างไม่มากนักที่ใช้วิธีจัดหาแรงงานจากภายนอก คือมีนายจ้างเพียง 14% เท่านั้นที่ใช้บริการของบริษัทจัดหางาน และอีก 8% ใช้บริการของนายหน้า

ตารางที่ 32: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามวิธีการจัดหาจัดจ้างแรงงานข้ามชาติ

วิธีการจัดหาจัดจ้างแรงงานข้ามชาติ	ร้อยละ	รวม
แรงงานปัจจุบันแนะนำมา	63.8	51
แรงงานมาด้วยตนเอง	50.0	40
ผู้ประกอบการคนอื่นเป็นคนพามาให้	25.0	20
ญาติของแรงงานเอง	16.3	13
บริษัทจัดหางาน	13.8	11
นายหน้า	7.5	6
อื่น ๆ	6.3	5
จำนวน		80

ตารางที่ 33: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามวิธีการจัดหาจัดจ้างแรงงานข้ามชาติของนายจ้างอื่นในธุรกิจเดียวกัน

วิธีการจัดหาจัดจ้างแรงงานข้ามชาติ	ร้อยละ	รวม
แรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่และนำเพื่อนมา	50.0	40
แรงงานข้ามชาติมาด้วยตนเอง	40.0	32
พ่อแม่หรือญาติของแรงงาน	11.3	9
เพื่อน ๆ ของนายจ้าง	7.5	6
ตัวแทนจัดหางานส่วนบุคคลหรือนายหน้า (ไม่เป็นทางการ)	22.5	18
สำนักงานจัดหางานหรือตัวแทนจัดหางานอย่างเป็นทางการ	5.0	4
อื่น ๆ	3.8	3
ไม่ทราบว่าเป็นบุคคลใดแน่ที่พามา	30.0	24
จำนวน		80

ผู้ประกอบการประมาณหนึ่งในสี่จ่ายเงินให้กับผู้ที่ช่วยเหลือหาแรงงานข้ามชาติมาให้ (ตาราง 34) โดยจำนวนเงินที่จ่ายอยู่ระหว่าง 100-15,000 บาท ในจำนวนนายจ้าง 13 คนที่จ่ายเงินนั้น ประมาณครึ่งหนึ่งจ่ายประมาณ 500 บาทหรือ

น้อยกว่า ต่อแรงงานหนึ่งคน ส่วนที่เหลือนั้น แบ่งเป็นอย่างละครึ่ง ที่จ่ายระหว่าง 600-2,000 บาท และ ระหว่าง 2,001-15,000 บาท

ตารางที่ 34: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามการจ่ายค่านายหน้า

การจ่ายค่านายหน้า	ร้อยละ	รวม
จ่าย	16.3	13
ไม่ได้จ่าย	89.7	67
จำนวน	100.0	80
จำนวนเงินที่จ่าย (บาท)		
<=500	53.8	7
600-2,000	23.1	3
2,001-15,000	23.1	3
จำนวน	100.0	13

ข) วิธีการจัดหา/จัดจ้างแรงงานและการจ่ายเงิน: มุมมองของแรงงานข้ามชาติ

จากการศึกษา มีแรงงานข้ามชาติในโรงงานเพียง 14% เท่านั้นที่หางานผ่านผู้ที่เป็มนายหน้า แรงงานกว่า 76% ได้งานที่ทำอยู่จากญาติหรือเพื่อนเป็นคนแนะนำให้ โดยพบ

ว่าคนงานหญิงนั้นหางานด้วยตัวเองมากกว่า และใช้บริการของนายหน้ามากกว่าคนงานชายเพียงเล็กน้อย ขณะที่คนงานชายอาศัยญาติหรือเพื่อนแนะนำงานให้มากกว่า ส่วนแรงงานไม่ได้จดทะเบียนอาศัยความสัมพันธ์ในการหางานมากกว่า ขณะที่แรงงานจดทะเบียนใช้วิธีหางานด้วยตัวเองมากกว่า

ตารางที่ 35: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามวิธีการได้งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

วิธีการได้งาน ที่ทำในปัจจุบัน	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	จด	ไม่จด	
ญาติ/เพื่อนแนะนำ	71.1	85.1	83.3	75.0	73.5	85.7	76.2
นายหน้า	14.5	12.8	11.1	14.3	13.7	14.3	13.8
หาด้วยตนเอง	8.4	2.1	5.6	6.3	7.8	0.0	6.2
อื่น ๆ	4.8	0.0	0.0	3.6	3.9	0.0	3.1
พ่อแม่	1.2	0.0	0.0	0.9	1.0	0.0	0.8
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(102)	(28)	(130)

แรงงาน 13.8% ให้ข้อมูลว่าต้องจ่ายเงินเป็นค่าหางาน ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงและแรงงานวัยผู้ใหญ่ แรงงานไม่จดทะเบียนก็ต้องจ่ายค่านายหน้าหางานด้วย เช่นกัน โดยส่วนใหญ่ (40%) จำนวนที่จ่ายอยู่ระหว่าง 500-5,000 บาท และมีแรงงานอีก 34% ที่บอกว่าต้องจ่าย ค่านายหน้าหางานเป็นเงินก้อนโต คือ 10,000-20,000 บาท

จากการสัมภาษณ์ระดับลึกก็ได้ข้อมูลว่าแรงงานข้ามชาติ ต้องจ่ายเงินจำนวนมากเป็นค่าหางาน เนื่องจากรวม ค่าเดินทางด้วย

“ผมจ่ายไป 6,000 ให้นายหน้าที่เขาพามาทำงานที่นี่”

(MG, แรงงานชายชาวมอญ อายุ 18 ปี,
คนงานในโรงงาน)

ตารางที่ 36: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการจ่ายค่านายหน้า เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

การจ่ายค่านายหน้า	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	จด	ไม่จด	
จ่าย	30.1	19.1	11.1	28.6	24.8	32.1	13.8
ไม่ได้จ่าย	65.1	74.5	83.3	66.1	70.2	64.3	6.2
ไม่ตอบ	4.8	6.4	5.6	5.3	5.0	3.6	3.1
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(102)	(28)	(130)

ตารางที่ 37: ร้อยละของแรงงานข้ามชาติที่จ่ายค่านายหน้า จำแนกตามจำนวนเงินที่จ่าย

จำนวนเงินที่จ่าย (บาท)	ร้อยละ	รวม
500 - 5,000	40.0	14
5,001 - 9,999	25.7	9
10,000 - 20,000	34.3	12
จำนวน	100.0	35

ที่น่าประหลาดใจก็คือ แรงงานข้ามชาติเกือบครึ่งหนึ่งจ่ายเงินให้กับตำรวจตามด่านระหว่างทางเป็นค่าหางานให้ (ตาราง 38)

ตารางที่ 38: ร้อยละของแรงงานที่จ่ายค่านายหน้า จำแนกตามบุคคลที่แรงงานข้ามชาติระบุว่าได้จ่ายให้

บุคคลที่แรงงานระบุว่าจ่ายค่านายหน้าให้	ร้อยละ	รวม
ตำรวจ	45.7	16
นายหน้า	2.9	1
ไม่ระบุว่าใคร	51.4	18
จำนวน	100.0	35

“ผมบอกลุงว่าอยากลองเข้าไปทำงานที่กรุงเทพฯ แกก็บอกจะไปก็ได้ แล้วก็จ่ายค่าหางานกับค่าเดินทางให้ 6,000 บาท ผมก็เลยมาจากท่าสองยาง [ติดชายแดนพม่า] เข้ามากรุงเทพฯ กับรถปิคอัพของตำรวจ เขาเป็นตำรวจแล้วก็ป็นนายหน้าด้วย แต่วันนั้นเขาไม่ได้แต่งเครื่องแบบนะ เขาช่วยขับรถเข้ากรุงเทพฯ ผมมากับคนงานอีก 2 คน นั่งอัดกันอยู่เบาะหลัง เวลาผ่านด่านตำรวจที่ เขาก็ให้เราอนทืบ ๆ กันแล้วก็เอาผ้าดำคลุมไว้ คั้นนั้นผ่านหลายด่านมากเลย ต้องซ่อนกันแบบนี้หลายหน เดินทางแต่ละทีแสนจะลำบาก”

(MB, แรงงานชายชาวกะเหรี่ยง อายุ 22 ปี, คนงานในโรงงาน)

จากการสัมภาษณ์ระดับลึกได้ข้อมูลว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ที่ให้คนรับส่งแรงงานพาเข้ามาเป็นกลุ่มก็บรถตู้นั้น ต้องจ่ายประมาณ 2,000-15,000 บาทเป็นค่าเดินทาง และหลายคนต้องจ่ายให้ตำรวจที่ด่านตรวจอีก 500 บาท

3.6 ประวัติการย้ายถิ่นและการทำงาน

แรงงานจำนวนมากถึง 80% กล่าวว่าเข้ามาประเทศไทยเป็นครั้งแรก ซึ่งไม่น่าแปลกใจเพราะพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ (94%) มีอายุ 15-17 ปี และกว่าครึ่งมีอายุไม่ถึง 18 ปีขณะที่มาเมืองไทย

ตารางที่ 39: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามประวัติการย้ายถิ่นมาประเทศไทย เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

ประวัติการย้ายถิ่น มาประเทศไทย	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	จด	ไม่จด	
เข้าประเทศไทยเป็นครั้งแรก							
ใช่	78.3	80.9	94.4	76.8	75.5	92.9	79.2
ไม่ใช่	21.7	19.1	5.6	23.2	24.5	7.1	20.8
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(102)	(28)	(130)
อายุที่ย้ายถิ่นเข้าประเทศไทย ครั้งแรก*							
2 - 17 ปี	56.1	53.2	100.0	47.7	59.4	39.3	55.0
18 - 25 ปี	43.9	46.8	0.0	52.3	40.6	60.7	45.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(102)	(28)	(130)

* ขาด 1 ราย.

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพยังสนับสนุนข้อเท็จจริงที่ว่า แรงงานส่วนใหญ่เข้ามาประเทศไทยครั้งแรกเมื่ออายุ 12-17 ปี โดยส่วนใหญ่แรงงานผู้หญิงจะทำงานรับใช้ในบ้านเป็นงานแรก ขณะที่ผู้ชายจะเริ่มจากทำงานในโรงงานทำประมง หรือขายเครื่องดื่ม

เมื่อถามแรงงานถึงวิธีที่ใช้ในการเดินทางเข้าประเทศ พบว่าที่นิยมที่สุดคือให้คนรับส่งแรงงานจัดการให้ (67%)

แรงงานเกือบ 30% อาศัยเครือข่ายของตัวเอง ซึ่งอาจเป็นครอบครัว หรือเพื่อนให้ช่วยพาเข้ามาเมืองไทย ปัจจัยทางด้านเพศมีความแตกต่างเพียงเล็กน้อย คือ ผู้ชายใช้บริการของคนรับส่งแรงงานมากกว่า ขณะที่ผู้หญิงอาศัยความสัมพันธ์ทางเครือญาติมากกว่า แต่ปัจจัยทางอายุนั้นไม่มีผลต่อการเลือกวิธีเดินทางเข้าประเทศ

ตารางที่ 40: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามวิธีการเข้าประเทศไทย เพศ อายุ และ สถานะการจดทะเบียน

วิธีการเข้าประเทศไทย	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	จด	ไม่จด	
บริษัทจัดหางานมาทำงานให้	63.9	72.3	66.7	67.0	59.8	92.9	66.9
ญาติ/เพื่อนหางานให้	20.5	19.1	16.7	20.5	23.5	7.1	20.0
พ่อแม่หางานให้	10.8	4.3	16.7	7.1	10.8	0.0	8.5
มาสมัครด้วยตนเอง	0.0	4.3	0.0	1.8	2.0	0.0	1.5
อื่น ๆ	4.8	0.0	0.0	3.6	3.9	0.0	3.1
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(102)	(28)	(130)

3.7 ทักษะ/ความพึงพอใจของนายจ้างต่อ แรงงานข้ามชาติ

ก) ทักษะในเรื่องการจ้างงานและตัวแรงงาน

ผู้ประกอบการโรงงานมีมุมมองต่อแรงงานข้ามชาติค่อนข้างแตกต่างกัน บางรายแสดงทัศนคติที่เหมารวมว่า แรงงานข้ามชาติควบคุมง่ายกว่าคนไทย (58%) หรือทำงานหนักได้มากกว่า (43%) นายจ้างหนึ่งในสี่เห็นว่าแรงงานข้ามชาติดีสำหรับประเทศไทยเพราะค่าแรงถูก แต่ดูเหมือนนายจ้างจะไม่ได้มองว่าแรงงานข้ามชาติถูกกว่า

เนื่องจากต้องจ่ายค่าจดทะเบียนให้ล่วงหน้า และมีนายจ้างเพียงหนึ่งในสามที่เห็นว่าแรงงานข้ามชาตินั้นเป็นภัยคุกคามความมั่นคงของชาติ

“คิดว่าคนงานต่างชาติทำงานหนักกว่าคนไทยนะ
อย่างทำงานเหมือนกัน เราต้องจ่ายให้คนไทยมากกว่า
ต่างชาติ คนไทยทำงานต้องให้วันละ 170 แต่ต่างชาติ
ให้แค่วันละ 160 บาท”

(10, นายจ้าง ผู้หญิง)

ตารางที่ 41: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ (เฉพาะที่เห็นด้วย)

ทัศนคติที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ	ร้อยละ	รวม
แรงงานข้ามชาติทำงานหนักมากกว่าแรงงานไทย	42.5	34
สามารถควบคุมแรงงานข้ามชาติได้ง่ายกว่าแรงงานไทย	57.5	46
แรงงานข้ามชาติเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของชาติไทย	35.0	28
แรงงานข้ามชาติมีประโยชน์สำหรับประเทศไทยเพราะค่าจ้างถูกกว่าแรงงานไทย	26.3	21
จำนวน		80

การสำรวจครั้งนี้ได้ถามนายจ้างในประเด็นที่ว่าได้พูดคุยกับนายจ้างคนอื่น ๆ ในเรื่องการจ้างงานบ้างหรือไม่ โดยในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาพบว่าเครือข่ายระหว่างผู้ประกอบการในกิจการโรงงานนั้นไม่เข้มข้น มีนายจ้างเพียงไม่ถึงครึ่ง (46%) ที่จะหันไปปรึกษานายจ้างคนอื่น ๆ เพื่อขอคำแนะนำเวลามีปัญหาในที่ทำงาน นายจ้างหนึ่งในสามดูเหมือนจะ

รู้ว่านายจ้างคนอื่น ๆ ในโรงงานปฏิบัติและจ่ายค่าแรงคนงานอย่างไร นายจ้างไม่ถึงหนึ่งในสี่จะทำตามแนวโน้มของอัตราค่าแรงที่จ่ายในโรงงาน ทั้งหมดนี้แสดงว่าสมาคมผู้ประกอบการยังไม่เข้มแข็งมากพอที่จะผลักดันประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงานในกิจการโรงงานได้

ตารางที่ 42: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติและการปฏิบัติในการจ้างแรงงานข้ามชาติ (เฉพาะที่เห็นด้วย)

ทัศนคติและการปฏิบัติในการจ้างแรงงานข้ามชาติ	ร้อยละ	รวม
เมื่อมีปัญหาในสถานประกอบการ นายจ้างจะปรึกษากับนายจ้างคนอื่น ๆ	46.3	37
นายจ้างแถว ๆ นี้ ปฏิบัติต่อแรงงานของเขาเหมือนกันหมด	35.0	28
ถ้านายจ้างคนใดคนหนึ่งเพิ่มค่าจ้าง นายจ้างคนอื่น ๆ มักจะทำตาม	22.5	18
นายจ้างแถว ๆ นี้ มีการพูดคุยกันเกี่ยวกับสวัสดิการที่ให้แก่แรงงาน	30.0	24
จำนวน		80

ข) ทศนคติต่อชาติพันธุ์ของแรงงานข้ามชาติ

ส่วนใหญ่คือแรงงานชาวลาว (46%) รองลงมาคือชาวพม่า (36%) และกะเหรี่ยง (18%)

เมื่อถามนายจ้างถึงชาติพันธุ์แรงงานที่ชอบจ้างมากที่สุด

ตารางที่ 43: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามชาติพันธุ์แรงงานข้ามชาติที่จ้าง (เฉพาะที่เห็นด้วย)

ชาติพันธุ์แรงงานข้ามชาติที่จ้าง	ร้อยละ	รวม
ลาว	46.3	37
พม่า	36.3	29
กะเหรี่ยง	18.8	15
กัมพูชา	12.5	10
มอญ	12.5	10
ไทใหญ่	6.3	5
พม่าเชื้อชาติอื่น ๆ	1.3	1
จำนวน		80

นายจ้างที่ชอบจ้างแรงงานชาวพม่าส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าหาได้ง่าย (58%) ชอบแรงงานชาวไทใหญ่เพราะมีความรับผิดชอบ (18%) สาเหตุที่ชอบจ้างแรงงานชาวมอญและลาว

นั้นเป็นเพราะว่ามีวัฒนธรรมคล้ายคลึงกับไทย (20% และ 80% ตามลำดับ) และสาเหตุที่จ้างแรงงานชาวกะเหรี่ยงและเขมรนั้นเป็นเพราะไม่มีทางเลือก (24% และ 16% ตามลำดับ)

ตารางที่ 44: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามเหตุผลที่ชอบจ้างแรงงานข้ามชาติ และชาติพันธุ์

เหตุผลที่ชอบจ้าง แรงงานข้ามชาติ*	ชาติพันธุ์					
	พม่า	ไทใหญ่	มอญ	กะเหรี่ยง	ลาว	กัมพูชา
ทำงานหนักและอดทน	35.7	3.6	14.3	7.1	32.1	7.1
เชื่อฟัง	15.0	0.0	5.0	5.0	70.0	5.0
ไม่มีทางเลือก	28.0	0.0	8.0	24.0	24.0	16.0
มีความรับผิดชอบ	50.0	16.7	0.0	0.0	33.3	0.0
หาได้ง่าย	57.7	3.8	7.7	11.5	11.5	7.7
ซื่อสัตย์และสะอาด	15.4	0.0	7.7	15.4	61.5	0.0
เหมือนคนไทย	0.0	0.0	20.0	0.0	80.0	0.0
เป็นแรงงานถูก	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	25.0

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ.

นายจ้างบางรายให้สัมภาษณ์สาเหตุที่ชอบจ้างแรงงาน บางชาติพันธุ์มากกว่าชาติพันธุ์อื่น ๆ ดังนี้

“ถ้าเทียบกับเขมร พม่าแล้ว อยากได้คนลาว เพราะว่ คุยกันรู้เรื่อง แต่ว่าคนงานพม่าจะทำงานหนักกว่าคนลาว คนเขมรนะ แล้วก็สะอาดกว่า แต่ออกจะโหด ๆ กว่า”
(A, นายจ้าง ผู้หญิง)

ผู้ประกอบการรู้สึกที่สามารถสื่อสารกับแรงงานชาวลาว ง่ายขึ้น นายจ้างบางรายกล่าวว่าต้องการจ้างแรงงานชาว อีสาน เพราะทำงานหนัก แต่แรงงานอีสานจำนวนมาก ไม่อยากทำงานในโรงงานขนาดเล็ก เพราะสวัสดิการไม่ดี

ค) ทิศนคติในเรื่องอายุ

นายจ้างส่วนใหญ่ (88%) ชอบจ้างแรงงานข้ามชาติที่มีอายุ ระหว่าง 18-25 ปี เพราะรู้สึกทำงานหนัก เชื่อฟังมากกว่า มีทักษะและประสบการณ์มากกว่าแรงงานในกลุ่มอายุอื่น ๆ และพบว่านายจ้างไม่ชอบจ้างแรงงานเด็ก มีนายจ้างเพียง 8 คน (หรือ 10%) เท่านั้นที่ชอบ ด้วยเหตุผลหลายประการ ที่สำคัญคือเด็กเชื่อฟังมากกว่า

ตารางที่ 45: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามเหตุผลที่ชอบจ้างแรงงานข้ามชาติ และกลุ่มอายุของ แรงงานข้ามชาติ

เหตุผลที่ชอบจ้างแรงงานข้ามชาติ	อายุแรงงานข้ามชาติที่นายจ้างชอบจ้าง			
	<18	18-25	26-40	40+
ความชอบในการจ้าง	10.0	87.5	26.3	0.0
เหตุผลที่ชอบจ้าง				
ทำงานหนักและอดทน	2.5	41.3	8.8	0.0
ค่าจ้างถูก	1.3	3.8	26.3	0.0
เชื่อฟัง	7.5	38.8	7.5	0.0
มีทักษะมากกว่า	2.5	42.5	12.5	0.0
มีประสบการณ์มากกว่า	0.0	22.5	10.0	0.0
อื่น ๆ	5.0	36.3	15.0	0.0

ส่วนนายจ้างที่ไม่ชอบจ้างแรงงานเด็กนั้น เหตุผลสำคัญคือ อายุน้อยเกินไปที่จะทำงาน (44%) และผิดกฎหมาย (33%)

สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ระดับลึก

ตารางที่ 46: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามเหตุผลที่ไม่ชอบจ้างแรงงานข้ามชาติอายุต่ำกว่า 18 ปี

เหตุผลที่ไม่ชอบจ้างแรงงานข้ามชาติอายุต่ำกว่า 18 ปี	ร้อยละ	จำนวน (n = 72)
ผิดกฎหมาย	33.3	24
ไม่สามารถทำงานเหล่านี้ได้	5.6	4
ต้องไปโรงเรียน	4.2	3
อายุน้อยเกินไปที่จะทำงาน	44.4	32
มีความรับผิดชอบน้อย	16.7	12
ไม่ค่อยปฏิบัติตามคำสั่ง	4.2	3
ไม่มีทางเลือก	4.2	3
มีปัญหามาก	2.8	2

ง) ทศนคติในเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

เท่าเทียมกับคนงานไทย แต่มีนายจ้างเพียงหนึ่งในห้าที่เห็นว่าแรงงานข้ามชาติควรมีสิทธิเข้าร่วมในสหภาพแรงงาน

นายจ้างส่วนใหญ่ (56%) เห็นว่าแรงงานข้ามชาติควรมีสิทธิ

ตารางที่ 47: ร้อยละของนายจ้าง จำแนกตามทัศนคติในเรื่องสิทธิของแรงงานและสหภาพแรงงาน (เฉพาะที่เห็นด้วย)

ทัศนคติในเรื่องสิทธิของแรงงานและสหภาพแรงงาน	ร้อยละ	รวม
แรงงานข้ามชาติต้องได้รับสิทธิเท่าเทียมแรงงานไทย	56.3	45
แรงงานข้ามชาติต้องมีสิทธิในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	20.0	16
จำนวน		80

3.8 กลไกสนับสนุนการทำงาน

ก) บุคคลที่แรงงานอาศัยอยู่ด้วย

แรงงานจำนวนมากพักอาศัยอยู่กับญาติ เพื่อน และ/หรือนายจ้าง และเพื่อนร่วมงาน มีจำนวนไม่มากนักพักอยู่กับพ่อแม่ (4%) และจำนวนน้อยอยู่คนเดียว (2.3%) ซึ่งอาจ

กล่าวได้ว่าแรงงานข้ามชาติมีเครือข่ายการสนับสนุนที่ดีที่บ้าน เมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียนแล้วพบว่า แรงงานหญิงพักอยู่กับนายจ้างมากกว่าคนงานชาย ขณะที่คนงานชายพักอยู่กับเพื่อนและเพื่อนร่วมงานมากกว่า ส่วนแรงงานเด็กนั้นมักจะพักอยู่กับญาติ ที่น่าสนใจคือแรงงานจดทะเบียนพักอยู่กับนายจ้างมากกว่าแรงงานไม่จดทะเบียน

ตารางที่ 48: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการพักอาศัย เพศ อายุ และ สถานะการจดทะเบียน

การพักอาศัย	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	จด	ไม่จด	
อยู่กับนายจ้าง	25.3	10.6	16.7	20.5	24.5	3.6	20.0
อยู่กับญาติ	21.7	29.8	38.9	22.3	32.5	40.8	24.6
อยู่กับคู่สมรส	19.3	8.5	0.0	17.9	18.6	3.6	15.4
อยู่กับเพื่อน	16.9	29.8	27.8	20.5	20.6	25.0	21.5
อยู่กับเพื่อนร่วมงาน	13.3	25.5	11.1	18.8	11.8	39.3	17.7
อยู่กับพ่อแม่	6.0	0.0	5.6	3.6	4.9	0.0	3.8
อยู่ตามลำพัง	3.6	0.0	0.0	2.7	2.9	0.0	2.3
อื่น ๆ	0.0	2.1	0.0	0.9	1.0	0.0	0.8
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(102)	(28)	(130)

* สามารถตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ.

ข) ปัญหาในที่ทำงาน

เมื่อมีปัญหาในที่ทำงาน แรงงานข้ามชาติมักพึ่งพาอาศัยเพื่อนร่วมงาน (32%) ญาติ (30%) นายจ้าง (17%) และเพื่อน (12%) แต่ไม่มีแรงงานคนใดหันไปขอความช่วยเหลือจากนายหน้า เจ้าหน้าที่แรงงาน หรือองค์กรพัฒนาเอกชนเลย

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางด้านเพศแล้วพบว่าผู้หญิง (21%) หันไปขอความช่วยเหลือจากนายจ้างมากกว่าผู้ชาย ขณะที่ผู้ชาย (36%) หันไปหาญาติมากกว่าผู้หญิง ส่วนเด็กนั้นหันไปหาครอบครัวและเพื่อนมากกว่า และหันไปพึ่งนายจ้างน้อยกว่า

ตารางที่ 49: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามบุคคลที่คอยให้ความช่วยเหลือ/เป็นกำลังใจ เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียนแรงงาน

บุคคลที่คอยให้ความช่วยเหลือ*	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	จด	ไม่จด	
เพื่อนร่วมงาน	31.3	34.0	44.4	30.4	27.5	50.0	32.3
ญาติ	26.5	36.2	38.9	28.6	25.0	10.7	30.0
นายจ้าง	20.5	12.8	11.1	18.8	21.6	3.6	17.7
เพื่อนอื่น ๆ	12.0	12.8	16.7	11.6	10.8	17.9	12.3
ไม่มีใคร	7.2	2.1	0.0	6.3	6.9	0.0	5.4
นายหน้า	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
เจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงาน	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
องค์กรเอกชน	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
อื่น ๆ	20.5	25.5	11.1	24.1	25.0	10.7	22.3
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(102)	(28)	(130)

* สามารถตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ.

ค) สุขภาพ

ในยามเจ็บไข้ได้ป่วย แหล่งที่พึ่งและการช่วยเหลือดูแลสำคัญสำหรับแรงงานข้ามชาติคือ ญาติ (40%) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงาน (25%) และเพื่อน (22%) มีแรงงานไม่มากนัก (15%) หันไปขอความช่วยเหลือจากนายจ้าง ขณะที่แรงงานมากกว่าครึ่งหนึ่ง (60%) ระบุว่าได้รับบริการสุขภาพบางอย่างจากนายจ้าง ส่วนแหล่งที่พึ่งอื่น ๆ ของแรงงาน ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขในชุมชน เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล และเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งในความเป็นจริงไม่ค่อยมีบทบาทในการช่วยเหลือมากนัก

แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนดูเหมือนว่าจะได้รับการดูแลสุขภาพที่ดีกว่าแรงงานไม่ได้จดทะเบียน โดยสัดส่วนของ

แรงงานจดทะเบียนที่ได้รับการดูแลสุขภาพจากนายจ้างมีจำนวน 17% ขณะที่แรงงานไม่จดทะเบียนนั้นไม่ได้รับบริการด้านนี้จากนายจ้างแต่อย่างใด

นายจ้างเองก็ระบุว่าดูแลสุขภาพของแรงงานเมื่อเจ็บป่วยโดยการพาไปโรงพยาบาลหรือคลินิก นายจ้างคนหนึ่งพอใจกับระบบประกันสังคม เนื่องจากแรงงานจดทะเบียนคนหนึ่งสามารถเข้าไปรักษาในคลินิกทันตกรรมได้

มีแรงงาน 2 คน (จากทั้งหมด 129 คน) ได้รับการดูแลสุขภาพจากนายหน้า

ตารางที่ 50: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือดูแลด้านสุขภาพ เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

บุคคลที่ให้ความช่วยเหลือดูแลด้านสุขภาพ	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	จด	ไม่จด	
ญาติ	37.3	44.7	44.4	39.3	40.2	39.3	40.0
เพื่อนร่วมงาน	22.9	29.8	27.8	25.0	21.6	39.3	25.4
นายจ้าง	21.7	2.1	11.1	15.2	18.6	0.0	14.6
เพื่อนอื่น ๆ	19.3	25.5	38.9	18.8	20.6	25.0	21.5
ไม่มีใคร	7.2	2.1	0.0	6.3	6.9	0.0	5.4
เจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงาน	3.6	8.5	0.0	6.3	4.9	0.0	5.4
นายหน้า	2.4	0.0	0.0	1.8	2.0	0.0	1.5
บุคลากรสาธารณสุข	1.2	0.0	0.0	0.9	1.0	0.0	0.8
เจ้าหน้าที่อนามัยชุมชน	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
อื่น ๆ	15.9	4.3	5.6	12.6	13.9	3.6	11.6
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(102)	(28)	(130)

ง) การติดต่อกับชุมชน (นอกที่ทำงาน)

เมื่อถามแรงงานถึงบุคคลที่ปฏิสัมพันธ์ด้วยขณะที่ทำงานในประเทศไทย แรงงานสองในสามมีการติดต่อกับบุคลากร

สาธารณสุข นอกจากนี้ได้แก่เจ้าหน้าที่แรงงาน พระ และตำรวจ ส่วนผู้ที่ไม่ค่อยมีการติดต่อกับแรงงานได้แก่ ครู (8%) เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน (3%) และทนายความ (2%)

ตารางที่ 51: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามบุคคลที่ติดต่อในชุมชน เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

บุคคลที่ติดต่อในชุมชน	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	จด	ไม่จด	
แพทย์	68.3	66.0	72.2	66.7	83.3	7.4	67.4
เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน	44.6	40.4	27.8	45.5	52.9	7.1	43.4
พระ/นักบวช/ผู้นำทางศาสนา	46.3	29.8	22.2	43.2	0.0	0.0	40.3
ตำรวจ	37.8	42.6	50.0	37.8	48.5	7.1	39.5
ครู	4.9	12.8	5.6	8.1	0.0	0.0	7.8
เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน	4.8	0.0	0.0	3.6	3.9	0.0	3.1
ทนายความ	3.7	0.0	0.0	2.7	3.0	0.0	2.3
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(102)	(28)	(130)

จ) การติดต่อกับครอบครัวที่บ้าน

พบว่าแรงงานข้ามชาติประมาณ 75% ติดต่อกับครอบครัวที่บ้านเดิมด้วยตัวเอง รองลงมาคือติดต่อผ่านญาติ (10%)

แรงงานบางรายใช้บริการของนายหน้า (5%) และให้เพื่อนร่วมงานช่วยติดต่อให้ (5%) คนงานหญิงนั้นดูเหมือนจะติดต่อกับครอบครัวด้วยตัวเองมากกว่าผู้ชาย ขณะที่ผู้ชายนิยมใช้บริการของนายหน้ามากกว่าผู้หญิง

ตารางที่ 52: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามบุคคลที่ช่วยติดต่อครอบครัว เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

บุคคลที่ช่วยติดต่อครอบครัว*	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	จด	ไม่จด	
ไม่เคยติดต่อกับครอบครัว	4.8	2.1	5.6	3.6	3.9	3.6	3.8
ติดต่อด้วยตนเอง	80.7	66.0	50.0	79.5	79.4	60.7	75.4
นายจ้างจัดให้	4.8	0.0	0.0	3.6	3.9	0.0	3.1
นายหน้าจัดให้	2.4	10.6	11.1	4.5	5.9	3.6	5.4
เพื่อน	1.2	0.0	0.0	0.9	1.0	0.0	0.8
ญาติ	6.0	17.0	33.3	6.3	6.9	21.4	10.0
เพื่อนร่วมงาน	2.4	8.5	5.6	4.5	2.0	14.3	4.6
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(102)	(28)	(130)

* สามารถตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ.

ฉ) การส่งเงินกลับบ้าน

ในจำนวนแรงงานที่สำรวจ พบว่าแรงงาน 3% ไม่เคยส่งเงินกลับบ้านให้ครอบครัวเลย ส่วนใหญ่แรงงานใช้วิธีส่งเงินผ่านนายหน้า (60%) ที่น่าสนใจก็คือ คนงานประมาณหนึ่งในสิบส่งเงินผ่านนายจ้างของตัวเองนอกจากนี้ยังใช้วิธีอื่น ๆ

เช่น ผ่านญาติ ผ่านธนาคาร เป็นต้น

จากมุมมองของนายจ้างพบว่า ประมาณหนึ่งในสามช่วยจัดการเรื่องเงินให้กับแรงงานในรูปของการให้ค่าจ้างล่วงหน้า และช่วยส่งเงินกลับบ้าน

ตารางที่ 53: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามวิธีการส่งเงินกลับให้ครอบครัว เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

วิธีการส่งเงินกลับ*	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	จด	ไม่จด	
ไม่ทราบวิธี	0.0	8.5	11.1	1.8	1.0	10.7	3.1
ผ่านนายจ้าง	12.0	0.0	11.1	7.1	9.8	0.0	7.7
ผ่านนายหน้า	56.6	66.0	61.1	59.8	54.9	78.6	60.0
ผ่านเพื่อน	1.2	0.0	0.0	0.9	1.0	0.0	0.8
ผ่านญาติ	14.5	14.9	11.1	15.2	16.7	7.1	14.6
ผ่านเพื่อนร่วมงาน	2.4	0.0	0.0	1.8	2.0	0.0	1.5
ผ่านธนาคาร	12.0	14.9	11.1	13.4	12.7	14.3	13.1
ผ่านทางไปรษณีย์	1.2	0.0	0.0	0.9	1.0	0.0	0.8
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(102)	(28)	(130)

* สามารถตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ.

ข) เครือข่ายทางสังคม กลุ่ม และสมาคม

พบว่ามีแรงงานข้ามชาติเพียงจำนวนไม่มากนัก (5%) ที่เป็นสมาชิกของกลุ่มทางสังคมต่าง ๆ คนงานในโรงงานนั้น

พยายามที่จะจัดตั้งสมาคมที่ไม่เป็นทางการในพื้นที่อื่น ๆ เช่น แม่สอด แต่กลับถูกลงทะเบียนด้วยกรให้ออกจากงาน หรือถูกจับและส่งตัวกลับประเทศ

ตารางที่ 54: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการมีส่วนร่วมในการเข้ากลุ่ม เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

การมีส่วนร่วมในการเข้ากลุ่ม	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	จด	ไม่จด	
มี	4.8	4.3	0.0	5.4	5.9	0.0	4.6
ไม่มี	95.2	95.7	100.0	94.6	94.1	100.0	95.4
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(102)	(28)	(130)

ส่วนประเด็นที่แรงงานในกิจการโรงงานสนใจเข้ากลุ่มนั้น ได้แก่ กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (70%) ภาษาไทย (64%) ทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน (51%) และการเรียน

ภาษาของตนเอง (49%) นอกจากนี้ยังสนใจในกลุ่มที่ทำกิจกรรมทางด้านสุขภาพอนามัย และการจดทะเบียนแรงงานอีกด้วย

ตารางที่ 55: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามความต้องการมีส่วนร่วมในการเข้ากลุ่ม เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

ความต้องการมีส่วนร่วมในการเข้ากลุ่ม	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	จดทะเบียน	ไม่จดทะเบียน	
					จด	ไม่จด	
การศึกษา	63.9	78.7	77.8	67.9	68.6	71.4	69.2
สุขภาพอนามัย	43.4	55.3	61.1	45.5	47.1	50.0	47.7
การเรียนการสอนภาษาไทย	57.8	74.5	77.8	61.6	61.8	71.4	63.8
ประเด็นด้านสังคม	39.8	53.2	50.0	43.8	41.2	57.1	36.2
การเรียนรู้ภาษาของตนเอง	39.8	66.0	66.7	46.4	44.1	67.7	49.2
ทักษะในการทำงาน	37.3	74.5	66.1	49.1	52.0	46.4	50.8
การจดทะเบียนแรงงาน	31.3	66.0	50.0	42.9	44.1	42.9	43.8
กฎหมายไทย	26.5	53.2	44.4	34.8	35.3	39.3	36.2
ปัญหาของประเทศไทย	22.9	42.6	22.2	31.3	29.4	32.1	30.0
ปัญหาการทำงาน	16.9	25.5	11.1	21.4	22.5	10.7	20.0
ประเด็นเชื้อชาติ	18.1	27.7	16.7	22.3	22.5	17.9	21.5
อื่น ๆ	6.0	4.3	0.0	6.3	5.9	3.6	5.4
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(102)	(28)	(130)

ซ) การศึกษา

สัดส่วนของแรงงานข้ามชาติในกิจการโรงงานที่ได้รับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียนนั้นสูงกว่าแรงงานในภาคการจ้างงานอื่น ๆ ไม่มากนัก (10%) อาจเป็นเพราะคนงานโรงงานมีวันหยุดประจำ 1 วันต่อสัปดาห์เพื่อมาเรียนและการเดินทางในกรุงเทพฯ สะดวกกว่า ดังที่คนงานใน

ฟาร์มหรือลูกเรือประมงกล่าวถึง ส่วนแรงงานข้ามชาติอื่น ๆ (ที่ไม่ได้เรียนหนังสือ) ได้ให้เหตุผลไว้หลายประการ เช่น มีงานต้องทำมาก (67%) ไม่อยากเรียน (13%) ไม่มีโรงเรียนอยู่ใกล้ ๆ (10%) และพูดภาษาไทยไม่ได้ (9%) นายจ้างบางรายกล่าวว่าสนับสนุนให้แรงงานไปเรียนหนังสือ โดยเฉพาะภาษาไทย

ตารางที่ 56: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการเข้าเรียนปัจจุบันในโรงเรียนนอกระบบ เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียนแรงงาน

ปัจจุบันเข้าเรียนในโรงเรียนนอกระบบ	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	จด	ไม่จด	
เข้าเรียน	8.4	10.6	5.6	9.8	11.8	0.0	9.2
ไม่เข้าเรียน	91.6	89.4	94.4	90.2	98.2	10.0	90.8
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(83)	(47)	(18)	(112)	(102)	(28)	(130)

ตารางที่ 57: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามการเรียนรู้ภาษา เพศ อายุ และสถานะการจดทะเบียน

การเรียนรู้ภาษา	เพศ		กลุ่มอายุ		สถานะการจดทะเบียน		รวม
	หญิง	ชาย	15-17	18-25	จด	ไม่จด	
เรียนภาษาไทย	85.7	80.0	100.0	81.8	83.3	0.0	83.3
เรียนภาษาอังกฤษ	14.3	20.0	0.0	18.2	16.7	0.0	16.7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(7)	(5)	(1)	(11)	(12)	(0)	(12)

กล่าวได้ว่า การศึกษาและความรู้เพื่ออ่านออกเขียนได้ที่เรียนเพิ่มเติมนั้นเป็นความจำเป็นสำหรับการดำรงอยู่ของเด็กรุ่นใหม่ในท่ามกลางตลาดที่มีการแข่งขันสูงขึ้น เด็ก ๆ ที่ขาดทักษะพื้นฐานเหล่านี้มีโอกาสที่จะตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์และการแสวงประโยชน์ แต่โชคร้ายที่แรงงานข้ามชาติจำนวนมากจากประเทศต่าง ๆ ไม่ได้เรียนหนังสือทั้งในหรือนอกระบบ ยิ่งกว่านั้นแรงงานจำนวนมากยังไม่สามารถสื่อสารกับนายจ้างและคนอื่น ๆ ที่อยู่แวดล้อมได้ ดังจะเห็นได้จากทักษะการใช้ภาษาไทย (ดูหัวข้อลักษณะทั่วไปของแรงงานข้ามชาติ) การขาดความเข้าใจในเรื่องนี้สร้างปัญหาให้กับแรงงานข้ามชาติ ไม่เพียงทั้งในเรื่องการสื่อสาร แต่ยังเป็นเรื่องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิในการทำงานอีกด้วย

4. บทสรุป

4.1 ข้อบ่งชี้ของการแสวงประโยชน์

แม้ในการศึกษาจะไม่พบว่ามีความบังคับโดยเปิดเผย แต่คนงานในโรงงาน 10% รู้สึกว่าการที่นายจ้างเก็บบัตรไวนั้นเป็นอุปสรรคที่ห้ามไม่ให้ออกจากงาน และคนงาน 9% รู้สึกว่านายจ้างข่มขู่ว่าจะรายงานตำรวจ ซึ่งเป็นอุปสรรคที่ห้ามไม่ให้ออกจากงานเช่นเดียวกัน*

4.2 เจื่อนไขในการทำงาน

ลักษณะการละเมิดที่แรงงานข้ามชาติพบมากที่สุดคือ ชั่วโมงทำงานที่ยาวนานมาก แรงงาน 7% เผชิญกับการละเมิดทางร่างกายจากนายจ้าง ค่าจ้างเฉลี่ยที่คนงานได้รับเพียงประมาณครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ควรได้เมื่อคิดจากอัตราค่าแรงขั้นต่ำ และมาตรฐานการคิดค่าแรงตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานเท่านั้น แรงงานมักจะรู้สึกที่ไม่อยู่ในฐานะที่ต่อรองกับนายจ้างได้ หรือไม่รู้ว่าจะไปติดต่อใครหากมีข้อสงสัยในเรื่องสิทธิในการทำงาน เนื่องจากพูดภาษาไทยไม่ได้

สมาคมผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ ควรหยิบยกปัญหาเรื่องภาษาของแรงงานข้ามชาติขึ้นมาเป็นประเด็น นายจ้างจำนวนมากไม่รับผิดชอบแรงงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน เนื่องจากไม่มีการทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร ข้อควรคำนึงและข้อท้าทายสำคัญของขบวนการเคลื่อนไหวที่ทำงานกับแรงงานข้ามชาติคือความจริงที่ว่าแรงงานเหล่านี้ไม่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งสหภาพแรงงานและเป็นเรื่องยากที่จะเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานของไทย หรือเห็นคุณค่าของการเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานไทย ซึ่งไม่ได้พิทักษ์ผลประโยชน์ให้กับแรงงานข้ามชาติ

* Pearson, Punpuing, Aree Jampaklay, Kittisuksathit and Prommo.: Volume One, ILO and IPSR, Bangkok, 2006.

4.3 สถานะทางกฎหมาย/การจดทะเบียน

นายจ้างได้กล่าวถึงปัญหาในการจดทะเบียนแรงงานหลายประการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่แรงงานผู้รับผิดชอบไม่พร้อมและมีจำนวนไม่เพียงพอ ระยะเวลาการจดทะเบียนที่ให้หนึ่งปีนั้นสั้นเกินไป การประชาสัมพันธ์ข้อมูลเรื่องการจดทะเบียนของกระทรวงแรงงานไม่ทั่วถึง นายจ้างและแรงงานต้องเสียเวลามากกว่ากระบวนการจดทะเบียนจะเสร็จสิ้น แรงงานข้ามชาติจำนวนมากยังคงกลัวถูกตำรวจคุกคาม แม้ว่าจะมีใบอนุญาตทำงานแล้วก็ตาม และนายจ้างต้องติดสินบนเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งบางรายต้องจ่ายถึง 10,000 บาท เพื่อไม่ให้ดำเนินคดีกับแรงงานตามกฎหมาย

4.4 กลไกสนับสนุน

แรงงานข้ามชาติจำนวนมากเข้าถึงบริการสุขภาพของรัฐได้น้อยกว่าคนไทย เนื่องจากการแยกตัวโดดเดี่ยว ปัญหาการสื่อสาร และการขาดข้อมูลข่าวสาร

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 เจ็อนไขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงาน

- บังคับใช้พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ และรายงานการฝ่าฝืนข้อบังคับดังกล่าวต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ สหภาพแรงงาน สมาคมผู้ประกอบการ และองค์กรระหว่างประเทศ
- ให้ข้อมูลแก่ผู้ประกอบการว่าตามกฎหมายไทย นายจ้างไม่มีสิทธิจำกัดเสรีภาพในการเดินทางของแรงงาน
- รัฐบาลควรร่างสัญญาจ้างที่กำหนดเงื่อนไขขั้นต่ำในการทำงาน เป็นมาตรฐานสำหรับการจ้างแรงงานข้ามชาติในกิจการโรงงาน

ข้อเสนอแนะต่อสหภาพแรงงานและองค์กรพัฒนาเอกชน

- เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการบังคับใช้ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน และพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ให้ถึงตัวแรงงานข้ามชาติ

5.2 สถานะทางกฎหมาย/การจดทะเบียน

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงาน

- ปรับปรุงระบบการจดทะเบียน โดยการเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่แรงงาน ทั้งส่วนกลางและระดับจังหวัด
- ขยายเวลาอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานข้ามชาติเป็น 3 ปี
- เผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและสร้างความเข้าใจในเรื่องการจดทะเบียนให้แก่แรงงานล่วงหน้าก่อนเปิดรับจดทะเบียน และควรจัดทำทั้งภาษาไทยและภาษาของแรงงานข้ามชาติ
- ทำงานร่วมกับกระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงแรงงานของประเทศต้นทางเพื่อให้แรงงานข้ามชาติสามารถจดทะเบียนขอใบอนุญาตทำงานผ่านสถานทูตของประเทศนั้น ๆ ได้
- ในกรณีที่เป็นการแสวงประโยชน์ ต้องมีกระบวนการให้แรงงานสามารถเปลี่ยนแปลงนายจ้างได้ โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้าง
- ส่งเสริมให้ข้อมูลความรู้ การศึกษา และการสื่อสารในเรื่องสิทธิของนายจ้างและแรงงานข้ามชาติแก่เจ้าหน้าที่หน่วยงานต่าง ๆ เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงสาธารณสุข
- เร่งรัดการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยกระบวนการและความร่วมมือในการจ้างงานที่รัฐบาลไทยลงนามร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะแรงงานในภาคการจ้างงานที่ไม่อยู่ในระบบ

5.3 กลไกสนับสนุน

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงาน และกระทรวง สาธารณสุข

- ร่วมกันทำงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพของบริการ
สาธารณสุขในแรงงานข้ามชาติ

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงศึกษาธิการ

- จัดหลักสูตรสอนภาษาไทยให้แก่แรงงานข้ามชาติ
ในชุมชนที่มีแรงงานอาศัยอยู่ ในเวลาและวันที่ไม่ได้
ทำงาน เพื่อพัฒนาทักษะการพูด อ่าน และเขียน
ภาษาไทย

เอกสารอ้างอิง

Amnesty International, 2005 “*Thailand: The Plight of Burmese Migrant Workers*”

International Organisation for Migration. 2002. Statement by Mrs. Ndiaro Ndiaye, Deputy Director General on the Occasion of the Special Session of the General Assembly on Children. New York. May 10.

International Labour Organisation, 1998. Labour Protection Act – Thailand. *Royal Thai Government Gazette (English Translation)*. Vol. 52, No. 3, 43p.

Kerdmongkol, Adisorn. 2003. The Protection of Migrant Workers in Thailand. A paper presented at the Seminar on “*Reviewing the Policies and Creating Mechanisms to Protect Migrant Workers*” held at Chulalongkorn University, 21 February.

Pearson, Elaine; Punpuing, Sureeporn; Jampaklay, Kittisuksathit and Prommo, *The Mekong Challenge. Underpaid, Overworked and Overlooked: Volume One*, International Labour Organisation, Mekong Sub-regional Project to Combat Trafficking in Children and Women and Institute for Population and Social Research, Bangkok, 2006.

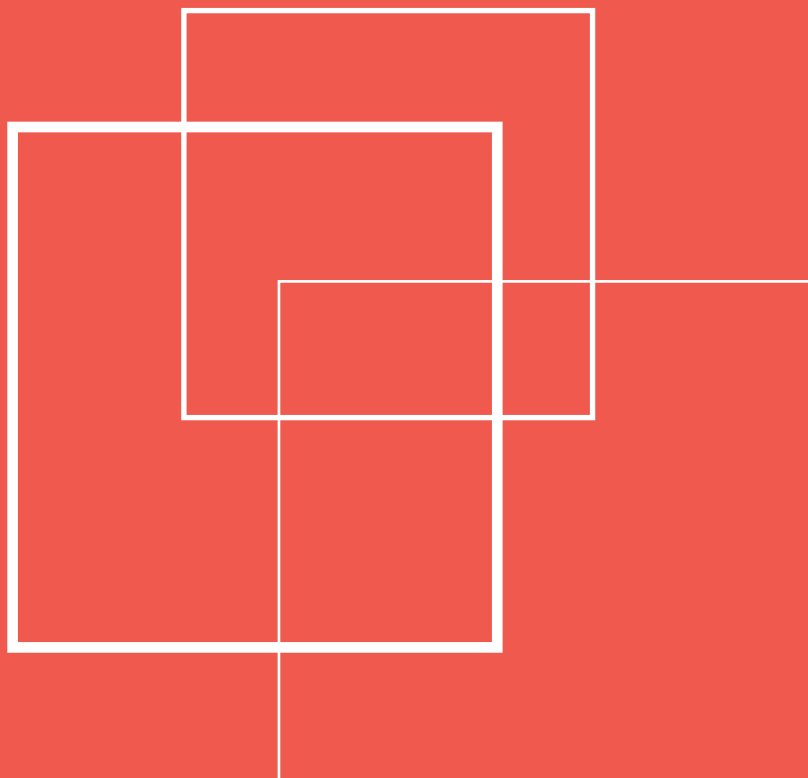
Pearson, Elaine. *The Mekong Challenge. Human Trafficking: Redefining Demand*. International Labour Organisation, Mekong Sub-regional Project to Combat Trafficking in Children and Women, Bangkok, 2005.

Martin, Philip with Asian Research Center for Migration (ARCM), Institute for Population and Social Research (IPSR) and Thailand Development Research Institute (TDRI), 2004. “*Thailand: Improving Migration policy Management with Special Focus on Irregular Labour Migration.*” International Labour Office and International Organisation for Migration.

Punpuing, Sureeporn and Sirinan Kittisuksathit, 2002. “Improving Migration Policy Management in Thailand: Case Study on Textile and Garment Sector in Mae Sot, Tak Province, Thailand”. A paper prepared for the ILO/IOM Project on “*Thailand: Improving Migration Policy Management with Special Focus on Irregular Labour Migration.*” Nakorn Prathom: Institute for Population and Social Research, Mahidol University, April.

Silap-acha, Nakorn. 2003. Migrant Workers in Thailand: Problems ,Policies and Protection”. “*Reviewing the Policies and Creating Mechanisms to Protect Migrant Workers*” held at Chulalongkorn University, 21 February.

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ILO, *Trafficking for Forced Labour and Service from Romania: Rapid Assessment*, ILO Special Action Programme Against Forced Labour, Geneva, 2003.

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

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

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

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

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

Vicary, A., *Policy Governing Migrant Workers in Thailand: An Examination of Policy and its Critics*. Proceedings of a seminar on “Reviewing Policies and Creating Mechanisms to Protect Migrant Workers,” Chulalongkorn University, Bangkok, 21 February 2003.

World Vision Foundation of Thailand, *Research Report on Migration and Deception of Migrant Workers in Thailand*, in collaboration with Asian Research Centre for Migration, Chulalongkorn University, 2004.

