



บทสรุปประเด็นสำคัญ  
โครงการศึกษาวิจัยและพัฒนา เรื่อง

"การสำรวจลักษณะการจ้างงานแรงงานย้ายถิ่น  
ในกิจการต่อเนื่องประมงทะเล  
(ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปภาคประมงทะเล-ปลาทูน่า) ของประเทศไทย"



โดย  
ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
เสนอต่อ  
สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป  
พฤศจิกายน 2556







บทสรุปประเด็นสำคัญ  
โครงการศึกษาวิจัยและพัฒนา เรื่อง

“การสำรวจลักษณะการจ้างงานแรงงานย้ายถิ่น  
ในกิจการต่อเนื่องประมงทะเล  
(ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปภาคประมงทะเล-ปลาทูน่า) ของประเทศไทย”

โดย  
ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เสนอต่อ  
สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป  
พฤศจิกายน 2556

4 การสำรวจลักษณะการจ้างงานแรงงานย้ายถิ่นในกิจการต่อเนื่องประมงทะเล (ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปภาคประมงทะเล-ปลาทูน่า) ของประเทศไทย

## กิตติกรรมประกาศ

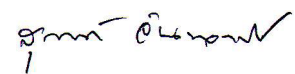
จากรายงานของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา ในเรื่องเกี่ยวกับปัญหาการค้ามนุษย์ (TIPS Report) และรายงานของผู้เสนอรายงานพิเศษว่าด้วยเรื่องการค้ามนุษย์โดยเฉพาะสตรีและเด็ก และจากรายงาน FINNWATCH ได้ก่อให้เกิดการตื่นตัวเป็นวงกว้างในทุกภาคส่วน และหมายรวมถึงภาคเอกชนผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการส่งออกไปยังประเทศคู่ค้า

โครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาเรื่อง “การสำรวจลักษณะการจ้างงานแรงงานย้ายถิ่นในกิจการต่อเนื่องประมงทะเล (ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปภาคประมงทะเล-ปลาทูน่า)” เป็นส่วนหนึ่งของการแสดงออกถึงการตระหนักและให้ความสำคัญต่อสภาพปัญหาที่ปรากฏ เพื่อเป็นการศึกษาต่อปรากฏการณ์จริงที่เกิดขึ้นในการบริหารงานของผู้ประกอบการที่ร่วมเป็นสมาชิกของสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป (Thai Food Processors' Association)

ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในฐานะหน่วยงานวิชาการที่มองเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และตระหนักว่าการค้นพบและการนำเสนอข้อเท็จจริง ควรต้องได้รับการหยิบยกและนำเสนอให้สังคมทั้งในประเทศและนอกประเทศได้พิจารณา โดยผ่านการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีกระบวนการศึกษาอย่างเป็นระบบตามหลักวิชาการโดยใช้กรอบกฎหมายของไทยเป็นเครื่องมือศึกษาที่สำคัญ

ข้อค้นพบอาจกล่าวได้ว่าภาคผู้ประกอบการต่างมีการปฏิบัติตามกฎหมายเป็นอย่างดี แม้จะมีบางส่วนที่ยังควรได้รับการแก้ไข เช่น การหักค่าจ้างเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายที่นายจ้างสำรองจ่ายในกระบวนการหางานและเดินทาง เข้ามาทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม ความคลาดเคลื่อนจากข้อกำหนดของกฎหมายดังกล่าว เกิดขึ้นจากการขาดความเข้าใจต่อระเบียบข้อบังคับของกฎหมายที่ระบุไว้ และมีบางสิ่งที่คุณประกอบการได้มีความพยายามที่จะปฏิบัติตามต่อแรงงาน ย้ายถิ่นเป็นอย่างดีนอกเหนือกว่าที่กฎหมายไทยกำหนดไว้ เช่น การจัดให้มีการทำสัญญาจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งกฎหมายของประเทศไทยไม่บังคับให้ต้องจัดทำ ดังรายละเอียดที่ปรากฏในรายงานวิจัยฉบับนี้

คณะวิจัยขอขอบคุณหน่วยงานราชการและภาคเอกชนตลอดจนท่านผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเป็นอย่างดี



ศ.ดร.สุภางศ์ จันทวานิช

ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย  
สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6 การสำรวจลักษณะการจ้างงานแรงงานย้ายถิ่นในกิจการต่อเนื่องประมงทะเล (ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปภาคประมงทะเล-ปลาทูน่า) ของประเทศไทย

## คำนำ

จากการที่ประเทศไทยถูกจัดอยู่กลุ่มบัญชี Tier 2 (watch list) ในรายงานการค้ามนุษย์ (Trafficking in Persons Report : TIPs Report) ประจำปี 2556 โดยกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นปีที่ 4 ติดต่อกัน โดยภาคประมงและอุตสาหกรรมต่อเนื่องยังถูกกล่าวหาเรื่องการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อแรงงานข้ามชาติไม่ว่าเรื่องการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของสินค้าประมง และอุตสาหกรรมประมงต่อเนื่องเป็นอย่างมาก

สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูปได้พิจารณาเห็นความสำคัญและตระหนักดีว่า แรงงานเป็นผู้ที่สร้างประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ การประกาศนโยบายด้านแรงงานของสมาคมฯ เพื่อให้สมาชิกได้ให้ความสำคัญ และร่วมมือกันให้มีการจ้างงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานทำงานอย่างมีคุณค่า และมีความสุข อันจะส่งผลดีทางธุรกิจแก่ผู้ประกอบการ สร้างคุณค่าของงาน ยกกระดับคุณภาพชีวิต และศักดิ์ศรีของลูกจ้าง ส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่ประเทศไทย

ในการให้ความสำคัญกับเรื่องนี้สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป โดยกลุ่มผู้ผลิตปลาทูน่า จึงได้ขอให้ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เข้ามาดำเนินโครงการศึกษาวิจัยเรื่อง“การสำรวจลักษณะการจ้างงานแรงงานย้ายถิ่นในกิจการต่อเนื่องประมงทะเล (ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปภาคประมงทะเล-ปลาทูน่า) ของประเทศไทย” โดยประสงค์ให้ งานวิจัยด้านแรงงานจะสะท้อนภาพข้อมูลที่ชัดเจน ถูกต้อง และแท้จริงของแรงงานที่ทำงานในโรงงานผลิตปลาทูน่า และเชื่อว่าผลของรายงานนี้ ซึ่งปรากฏชัดเจนว่า ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และ การค้ามนุษย์ใดๆ จะส่งผลให้บรรดานานาประเทศ ได้ทราบถึงข้อเท็จจริงของแรงงานข้ามชาติที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงงานผลิตปลาทูน่าต่างๆ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

ทำนนี้ สมาคมฯ ใคร่ขอขอบคุณศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย อย่างเที่ยงตรง เยี่ยมมืออาชีพ ตลอดจนบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่าหน่วยงานภาครัฐต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่ได้ให้ความร่วมมือในการศึกษาวิจัยทำให้รายงานฉบับนี้ได้บรรลุผลสำเร็จ

สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป

26 พฤศจิกายน 2556

8 การสำรวจลักษณะการจ้างงานแรงงานย้ายถิ่นในกิจการต่อเนื่องประมงทะเล (ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปภาคประมงทะเล-ปลาทูน่า) ของประเทศไทย



## บทสรุปประเด็นสำคัญ

### ตอนที่หนึ่ง

#### ความเป็นมาของโครงการศึกษาวิจัยและพัฒนา

ประเทศไทยได้ถูกพาดพิงถึงประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ด้านแรงงานเด็กผิดกฎหมายและการบังคับใช้แรงงานด้านประมงและต่อเนื่องประมงทะเลตั้งแต่ปี 2549 เป็นต้นมา ดังที่เห็นจากการนำเสนอของรายงานระหว่างประเทศฉบับต่าง ๆ อาทิเช่น รายงานของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา ในเรื่องเกี่ยวกับปัญหาการค้ามนุษย์ (TIPS Report) รายงานของผู้เสนอรายงานพิเศษว่าด้วยเรื่องการค้ามนุษย์โดยเฉพาะสตรีและเด็ก และจากรายงาน FINNWATCH เป็นต้น โดยข้อกล่าวหาเหล่านี้ อาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประเทศไทยถูกจับตามองในเรื่องของแรงงานประมงและผลผลิตที่ได้จากการประมง ทำให้เกิดผลกระทบในด้านการดำเนินธุรกิจการค้าที่เกี่ยวกับการประมงทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ

ประเด็นเรื่องการค้าคน แรงงานด้านประมงและประเด็นการปฏิบัติต่อแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานย้ายถิ่นในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทยนั้นนับว่าเป็นประเด็นที่สำคัญและถูกจับตามองอย่างต่อเนื่องจากประชาคมโลก โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการจ้างงาน โดยครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนการจัดหางาน



การเก็บรักษาเอกสารประจำตัวของแรงงาน การดำเนินการที่ไม่สอดคล้องกับสัญญาจ้าง การรับค่าจ้าง การปฏิบัติต่อแรงงาน สภาพการทำงาน โดยรวมถึงเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งสิทธิของแรงงานและการร้องเรียน โดยครอบคลุมถึงการปฏิบัติบางประการที่อาจถูกมองว่าเป็นการเข้าข่ายแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ในสายตารองานนานาชาติ

ที่สำคัญ ในปัจจุบันขณะที่ตลาดโลกมีการแข่งขันสูง ประเด็นเรื่องการปฏิบัติต่อแรงงานย้ายถิ่นในภาคธุรกิจประมง อาจถูกนำมาพิจารณาเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทยทั้งที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูปและอุตสาหกรรมอาหารแช่เยือกแข็งไทย และอาจนำไปสู่ความเชื่อมโยงกับประเด็นการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งนอกจากจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศและภาพลักษณ์ของสินค้าไทยแล้ว ยังจะกระทบต่อการส่งออกสินค้าอาหารทะเลของประเทศไทยไปยังตลาดสำคัญๆของโลกอีกด้วย

การแข่งขันในเวทีตลาดโลกยุคปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตมาก กฎระเบียบด้านการค้าต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงจากการมุ่งเน้นภาษี มาเป็นการสร้างมาตรฐานอาหารปลอดภัยและการให้ความหวังใยด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงตัวแรงงาน ซึ่งหลายฝ่ายมองว่าอาจเป็นรูปแบบของการกีดกันทางการค้ารูปแบบหนึ่ง แต่เมื่อพิจารณาในอีกมุมมองด้านหนึ่ง ก็สามารถสังเกตเห็นได้ว่าเป็นการกระตุ้นให้เกิดมีการพัฒนาศักยภาพการผลิตของผู้ประกอบการเช่นกัน ดังนั้นหากกล่าวถึงการพัฒนาอย่างยั่งยืนสำหรับอุตสาหกรรมอาหาร ก็คงต้องควรพิจารณาไปในทิศทางที่สอดคล้องต่อมาตรฐานแรงงานและมาตรการทางการค้าต่างๆ ที่มีอยู่หรือที่กำลังจะออกมาในอนาคต

ในด้านเทคโนโลยีการผลิตและแรงงาน ผู้ประกอบการไทยกำลังเผชิญวิกฤติการณ์ปัญหาทางด้านการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้น ซึ่งมีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต ดังนั้นการที่มีต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้น ก็ควรเกิดขึ้นควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้วย จึงสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตที่สูงขึ้นกว่าในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งสามารถช่วยตอบสนองความต้องการทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้อย่างเหมาะสม

ด้านแรงงานพื้นฐานหรือแรงงานไร้ฝีมือ ในปัจจุบันมีการขาดแคลนสำหรับภาคอุตสาหกรรมอาหาร ภาครัฐได้มีการผ่อนผันและอนุญาตให้มีการใช้แรงงานย้ายถิ่นมากขึ้นกว่าในอดีต และได้มีการออกมาตรการควบคุมที่ชัดเจนมากขึ้น ซึ่งนับว่าช่วยลดปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการลงได้ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม มาตรการการควบคุมบางอย่างยังมีช่องว่างและเป็นอุปสรรคในทางปฏิบัติ และควรที่ต้องมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการในอุตสาหกรรมอาหารมากขึ้น ภายใต้ความพึงพอใจของทุกฝ่าย (ทำเนียบสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป, 2554-2556, 8-10)

จากข้อมูลของกลุ่มเครือข่ายสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN: Migrant Worker Rights Network) และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) (22 พฤษภาคม 2556) ระบุว่า ประเทศไทยมีแรงงานย้ายถิ่นจากประเทศเพื่อนบ้านของไทย ได้แก่ พม่า กัมพูชา และลาว คิดเป็นร้อยละ 10 ของกำลังแรงงานทั้งหมดในประเทศไทย โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมส่งออกที่ใช้แรงงานเข้มข้น เช่น แปรรูปอาหารทะเล เกษตรกรรม เครื่องนุ่งห่ม ก่อสร้างและการดูแลรับใช้ในบ้าน แรงงานบางรายถูกเอารัดเอาเปรียบในการจ้างงาน ประสบสภาพการทำงานที่เลวร้าย รวมทั้งการจ่ายค่าจ้างที่ต่ำกว่าที่ตกลงและไม่ชำระเงินค่าจ้าง มีการละเมิดกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ มีการให้ทำงานล่วงเวลาเป็นเวลานาน การทำงานที่เป็นอันตรายและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ทั้งยังการปฏิเสธเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ที่เลวร้ายกว่านั้นก็มีบางรายถูกบังคับให้ทำงานเพื่อปลดหนี้ การบังคับใช้แรงงานและการใช้แรงงานเด็กในอุตสาหกรรมเหล่านี้

ในการนี้ รัฐบาลไทย และภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการประมง มิได้มีนอสนใจในข้อกล่าวหาต่างๆ ที่ถูกพาดพิง



จากหลายแหล่งข้อมูล ได้มีการประชุมปรึกษาหารือ รวมถึงการระดมสมองในการสร้างกลไกต่าง ๆ เพื่อตอบรับและป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานด้านประมงและต่อเนื่องประมง ที่อาจเกี่ยวข้องกับเรื่องปัญหาการค้ามนุษย์ในกิจการประมง แรงงานเด็กผิดกฎหมาย และแรงงานบังคับ รัฐบาลไทยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ได้รับรณรงค์มาตรการดำเนินการ และแนวทางการบริหารจัดการที่ดี ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับการป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้านแรงงานและการต่อต้านการค้ามนุษย์ในกิจการประมง ตลอดจนเห็นถึงความสำคัญในการป้องกันปัญหาในระยะยาว เพื่อมิให้แรงงานที่อาจจะถูกขูดรีดกลายเป็นผู้เสียหายถูกเคลื่อนย้ายโดยเสรีโดยมีนายหน้าเป็นผู้นำพา และเพื่อมิให้ประเทศไทยและผู้ประกอบการต้องเผชิญกับการตกเป็นผู้ถูกกล่าวหาในเรื่องของแรงงานที่ไม่ได้มาตรฐานและการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน

สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป โดยกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจอาหารสำเร็จรูปปลาทูน่า ของประเทศไทย ได้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาวิจัยและพัฒนา เรื่อง “การสำรวจลักษณะการจ้างงานแรงงานย้ายถิ่นในกิจการต่อเนื่องประมงทะเล (ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปภาคประมงทะเล-ปลาทูน่า) ของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย มุ่งเน้นไปที่ การสำรวจลักษณะการจ้างงาน โดยเน้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นในประเทศไทย และการศึกษาหาแนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานย้ายถิ่นที่ดี การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จะสามารถช่วยเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงและสร้างความเข้าใจต่อประชาคมโลก ในเรื่องของการคุ้มครองแรงงาน แนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานย้ายถิ่นที่ดี รวมถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานสากลในการให้ความคุ้มครองและการจ้างแรงงานย้ายถิ่น รวมทั้ง ผลของการศึกษาวิจัยยังสามารถปรับภาพลักษณ์ของไทยในการปฏิบัติต่อแรงงานในอุตสาหกรรมดังกล่าว ในขณะเดียวกัน ยังเป็นการส่งเสริมและพัฒนาการแก้ไขปัญหาโดยสนับสนุนแนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานย้ายถิ่นที่ดีในกลุ่มบริษัท/โรงงาน/สถานประกอบการ/สมาคม ภายใต้อุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปที่มีการดำเนินการที่ได้มาตรฐานอยู่แล้วและส่งเสริมให้บริษัท/โรงงานอื่นๆ ตระหนักถึงความสำคัญตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และสามารถดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติที่ดีเหล่านี้ด้วย

### ประชากรแรงงานย้ายถิ่น (ต่างด้าว) ในประเทศไทย

จำนวนแรงงานย้ายถิ่น (ต่างด้าว) ที่เป็นตัวเลขอย่างเป็นทางการ ณ เดือน มิถุนายน 2556 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,143,781 คน โดยเพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อน จำนวน 167,797 คน คิดเป็นร้อยละ 17.19 ในส่วนคนย้ายถิ่น (ต่างด้าว) ในประเทศไทย มีการจำแนกเป็น 2 กลุ่มได้แก่

#### คนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย

มีจำนวน 1,122,343 คน คิดเป็นร้อยละ 98.13 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนและเดือนก่อนหน้าเพิ่มขึ้น จำนวน 217,302 คน และ 47,986 คน คิดเป็นร้อยละ 24.01 และร้อยละ 4.47 ตามลำดับ โดยเป็นคนต่างด้าวประเภทตลอดชีพ 983 คน ทั่วไป 82,515 คน MOU\* 1,008,141 คน (พิสุจน์สัญชาติ 876,099 คน และนำเข้า 132,042 คน) และส่งเสริมการลงทุน 30,704 คน

#### คนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย

มีจำนวน 21,438 คน คิดเป็นร้อยละ 1.87 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนและเดือนก่อนหน้าลดลง จำนวน 49,505 คน และ 628 คน คิดเป็นร้อยละ 69.78 และร้อยละ 2.93 ตามลำดับ โดยคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายเป็นชนกลุ่มน้อยทั้งหมด

(ข้อมูล: "การทำงานของคนต่างด้าว" วารสารสถานการณืตลาดแรงงาน กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน. ปีที่ 21 ฉบับที่ 7 ประจำเดือนกรกฎาคม 2556. หน้า 5).

#### หมายเหตุ\*

\*คนต่างด้าวประเภทตลอดชีพ ณ เดือนมกราคม 2554 มีจำนวน 983 คน ผลจากการสำรวจเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2553

\* คนต่างด้าวมาตรา 9 MOU (บันทึกข้อตกลงว่าด้วย การจ้างแรงงานต่างด้าวกับประเทศคู่ภาคี: Memorandum of Understanding) เฉพาะ 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา อนุญาตให้ทำงาน 2 ตำแหน่ง คือ คนรับใช้ในบ้านและกรรมกร

### ➤ วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยฯ

1. เพื่อศึกษาและสำรวจลักษณะการจ้างงานแรงงานย้ายถิ่นในกิจการต่อเนื่องประมงทะเล (ปลาทูน่า) โดยเน้นเรื่องการคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาหาแนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานย้ายถิ่นที่ดี ในกิจการต่อเนื่องประมงทะเล (ปลาทูน่า) ของประเทศไทย

### ระเบียบวิธีการวิจัย (Research Methodology)

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณร่วมกัน เป็นการสำรวจลักษณะการจ้างงานแรงงานย้ายถิ่นในกิจการต่อเนื่องประมงทะเล (ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปภาคประมงทะเล-ปลาทูน่า) โดยในการเก็บข้อมูลจากแรงงานย้ายถิ่นจำนวน 527 คน โดยเป็นแรงงานย้ายถิ่นชาวพม่า จำนวน 393 คน และชาวกัมพูชา จำนวน 134 คน ระหว่างการเก็บข้อมูลจากแรงงานย้ายถิ่น มีการใช้ล่ามที่ได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์ของงานวิจัย รวมทั้งรายละเอียดของแบบสอบถามจากคณະนักวิจัยฯและดำเนินการสัมภาษณ์ร่วมกับนักวิจัย โดยเป็นล่ามที่มาจากการคัดเลือกของคณະวิจัยฯและทำงานอยู่ในองค์กรเอกชน (NGO) ที่คุ้นเคยกับการทำงานร่วมกับแรงงานย้ายถิ่น การศึกษานี้เน้นโดยเฉพาะในส่วนการคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นในประเทศไทย ซึ่งครอบคลุมถึงประเด็นข้อมูลทั่วไปของแรงงาน โดยแบ่งเป็นเพศ อายุ กลุ่มชาติพันธุ์ ทักษะในการสื่อสาร ตำแหน่งและทักษะในการทำงาน การมีและครอบครองเอกสารประจำตัว ประเภทที่อยู่อาศัย เหตุผลของการทำงาน ลักษณะขั้นตอนการจัดหางาน สภาพการทำงาน รวมถึงเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมถึงเรื่องค่าจ้าง ค่าล่วง

เวลา ชั่วโมงในการทำงานปกติและการทำงานล่วงเวลา วันหยุด สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ การปฏิบัติต่อแรงงาน ผู้เยาว์และแรงงานหญิงมีครรภ์ สุขภาพและความพอใจในการทำงาน รวมทั้งประเด็นสิทธิแรงงานและการร้องเรียน การศึกษา มุ่งเน้นไปที่การทำความเข้าใจว่าประเทศไทย โดยบริษัท / โรงงาน / สถานประกอบการ ที่เป็นสมาชิก สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป ที่ดำเนินธุรกิจอาหารสำเร็จรูปภาคประมงทะเล-ปลาทูน่าได้มีการปฏิบัติต่อแรงงาน ย้ายถิ่นเช่นไรและสามารถเปิดเผยข้อเท็จจริงที่ได้ค้นพบให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยรวมถึงแนวทางปฏิบัติการใช้แรงงาน ย้ายถิ่นที่ดี เพื่อแบ่งปันให้บริษัท / โรงงาน / สถานประกอบการอื่น ๆ ใช้เป็นแนวปฏิบัติต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้มีการใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานในการสำรวจข้อมูล โดยแบบสอบถามได้ พัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อบังคับของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และข้อกำหนดของกฎ การคุ้มครองแรงงานต่าง ๆ ทั้งระดับประเทศและนานาชาติ ได้มีการพัฒนาแนวคำถามร่วมกันระหว่างที่ปรึกษา ศึกษานิเทศศาสตร์และผู้แทนจากทางสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป

นอกเหนือจากการสำรวจโดยการให้แบบสอบถามต่อแรงงานย้ายถิ่นแล้ว (ระหว่างการสอบถาม ไม่มีเจ้าหน้าที่



ของบริษัท / โรงงาน / สถานประกอบการ) ยังมีการสัมภาษณ์เชิงลึกและ สนทนากลุ่มย่อยต่อหัวหน้าแรงงาน ผู้บริหารบริษัท/โรงงาน/ สถานประกอบการ รวมถึงเจ้าหน้าที่รัฐบาลในส่วนของ กระทรวงแรงงาน โดยที่มนักวิจัย ผู้มี ประสบการณ์ด้านประเด็นการย้ายถิ่น ฐานและการคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่น เป็นผู้สัมภาษณ์ ในส่วนการดำเนินการ เก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิง ปริมาณและคุณภาพได้ดำเนินการโดย ที่มนักวิจัยและที่ปรึกษาของศูนย์วิจัยการ ย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ➤ ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลเป็นแรงงานย้ายถิ่นที่ทำงานในบริษัท/โรงงาน/ สถานประกอบการ ที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ผลิต อาหารสำเร็จรูป (กิจการต่อเนื่องประมงทะเล-ปลาทูน่า) ใน 5 จังหวัด จำนวน 527 คน (เป็นแรงงานพม่า จำนวน 393 คน และแรงงานกัมพูชา จำนวน 134 คน) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 1: ตารางสรุปจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และพื้นที่เป้าหมาย

ลำดับที่	ที่ตั้งของบริษัท / โรงงาน / สถานประกอบการ (จังหวัด)	จำนวนแรงงานย้ายถิ่นทั้งสิ้น		
		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		จำนวนแรงงานย้ายถิ่นทั้งหมด (ประชากร)
		พม่า	กัมพูชา	รวม
		รวมทั้งสิ้น (คน)		
		393	134	527
1	สมุทรปราการ	9	56	65
2	สมุทรสาคร	243	15	258
3	สงขลา	40	27	67
4	ระยอง	36	36	72
5	นครปฐม	65	0	65

การสุ่มเลือกตัวอย่างแรงงาน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้น (Multistage Random Sampling) จากจำนวนแรงงานย้ายถิ่นทั้งหมดในแต่ละโรงงานเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากรแรงงานย้ายถิ่น

➤ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- ผู้เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน
  - 1) ผู้เกี่ยวข้องภาครัฐ จำนวน 14 คน
  - 2) ผู้เกี่ยวข้องภาคเอกชน จำนวน 29 คน

ตารางที่ 2: ตารางสรุปผู้ให้ข้อมูลสำคัญและพื้นที่เป้าหมาย

ลำดับที่	ที่ตั้งของบริษัท / โรงงาน (จังหวัด)	(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) หน่วยงานรัฐ			(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) หน่วยงานภาคเอกชน	
		สำนักงานแรงงานจังหวัด	สำนักงานจัดหางาน	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		
		รวมทั้งสิ้น (คน)				รวมทั้งสิ้น (คน)
		5	3	6		29
1	สมุทรปราการ	1	1	1	3	
2	สมุทรสาคร	1	1	1	10	
3	สงขลา	1	0	2	10	
4	ระยอง	1	1	1	2	
5	นครปฐม	1	0	1	4	

### ➤ ประเด็นด้านจริยธรรม

ในการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม นักวิจัยจะขอความยินยอมจากแรงงานย้ายถิ่นในการสอบถามข้อมูล พร้อมอธิบายวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยฯ และแจ้งแก่แรงงานว่า ข้อมูลที่แรงงานได้ตอบตามข้อซักถาม ทางคณะวิจัยฯจะถือเป็นความลับ และไม่มีภาระระบุชื่อจริงของแรงงาน ตลอดจนแจ้งแก่แรงงานว่า แรงงานสามารถปฏิเสธในการตอบข้อคำถามได้ในกรณีที่รู้สึกไม่สบายใจในการตอบข้อซักถาม ส่วนข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มย่อยที่ได้จากผู้แทนของบริษัท/โรงงาน/ สถานประกอบการ จะไม่มีการระบุชื่อจริงของบริษัท / โรงงาน/ สถานประกอบการ

### ➤ พื้นที่เป้าหมาย

จังหวัดที่ตั้งของบริษัท/โรงงาน/ สถานประกอบการ ที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป และเป็นผู้ประกอบการในกิจการต่อเนื่องประมงทะเล (ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปภาคประมงทะเล-ปลาทูน่า) โดยมีจังหวัดที่ลงเก็บข้อมูล ได้แก่ สมุทรปราการ สมุทรสาคร สงขลา ระยอง และนครปฐม โดยมีบริษัท/โรงงาน/ สถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 13 บริษัท/โรงงาน เจ้าหน้าที่ภาคีรัฐ จำนวน 14 คน และ ภาคเอกชน จำนวน 29 คน

### ➤ การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูล (Quantitative research methodology)

#### กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยโดยการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sampling) โดยเริ่มจากการกำหนดประชากรแบบจำกัด (Finite population) หมายถึง การเลือกกลุ่มแรงงานย้ายถิ่นที่ทำงานอยู่ในภาคกิจการต่อเนื่องประมงทะเล- ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปภาคประมงทะเล (ปลาทูน่า) ซึ่งบริษัท/โรงงาน/ สถานประกอบการ ที่แรงงานย้ายถิ่นเหล่านั้นทำงานอยู่ เป็นสมาชิกสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป (Thai Food Processors' Association: TFPA) ในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ สมุทรสาคร สงขลา ระยอง และนครปฐม โดยคิดจากประชากรแรงงานย้ายถิ่นทั้งหมด ที่ทำงานในบริษัท/โรงงาน/ สถานประกอบการที่เป็นสมาชิก และอยู่ภายใต้ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปภาคประมงทะเล (ปลาทูน่า) โดยใช้ข้อมูล ณ กุมภาพันธ์ 2556 (ผ่านการประสานงานของสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป) การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้คำนวณตามสูตร Yamane เพื่อพิจารณาค่าความคาดเคลื่อนทางสถิติ ( $\pm 5$ ) และความเป็นตัวแทนของประชากร ซึ่งได้ผลลัพธ์ คือ จำนวน 514 คน มีการกระจายกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนแรงงานย้ายถิ่นในแต่ละสถานกิจการอีกชั้นหนึ่ง โดยการกระจายกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละพื้นที่ทำด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นระบบ (Systematic random sampling)

ในเวลาเก็บข้อมูลจริง ได้มีการเก็บข้อมูลเพื่อความคลาดเคลื่อนของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามด้วย ดังนั้นจำนวนที่เก็บข้อมูลทั้งหมด จึงเป็นจำนวนทั้งสิ้น 527 คน โดยได้ทำการกระจายกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนความหนาแน่นของจำนวนประชากรแต่ละพื้นที่ (average by proportion) และกระจายกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนแรงงานข้ามชาติในแต่ละสถานกิจการอีกชั้นหนึ่ง

ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ (Data collection and Research Instrument) การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามได้เก็บตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง สำหรับเครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งข้อคำถามเหล่านี้ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

(Literature review) มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเพื่อได้ข้อคำถามที่นำมาซึ่งผลการศึกษาที่ตอบวัตถุประสงค์ การวิจัยและกรอบแนวคิดการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่ม ตัวอย่างที่ทำการศึกษา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ความถี่ และมีการนำเสนอข้อมูลในรูปของการแจกแจงแบบตาราง ไชวี่ (Crosstabs) เพื่อพิจารณาตัวแปร 2 ตัวแปร ควบคู่กัน และเพื่อการพิจารณาในรายละเอียดเชิงลึก มีการพิจารณา เลือกจากตัวแปรที่คณะนักวิจัยฯ พิจารณาเห็นว่ามีความสำคัญ (ตามข้อค้นพบเบื้องต้นจากการทบทวนวรรณกรรม และจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์)

### ➤ การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพและการวิเคราะห์ข้อมูล (Qualitative research methodology)

สำหรับวิธีวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้ในการศึกษาวิจัยฯ ในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยส่วนของการวิจัยเชิงเอกสาร เป็นขั้นตอน การศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary source) ในขอบเขตที่เกี่ยวข้องสำหรับการศึกษาวิจัยฯ เช่น เอกสารข้อมูล ที่เกี่ยวข้องจากภาครัฐ ภาคเอกชน หนังสือ กฎหมายและข้อตกลงทั้งในและระหว่างประเทศ รวมถึงรายงานการวิจัย ที่เกี่ยวข้องทั้งระดับประเทศและนานาชาติ เป็นต้น

ส่วนที่สอง คือ การวิจัยภาคสนาม ซึ่งได้กระทำควบคู่ไปกับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยอาศัยวิธีการ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) การสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) 2 ครั้งกับเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล และหัวหน้าแรงงานของสถานประกอบการ และ 1 ครั้งกับเจ้าหน้าที่รัฐ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภาครัฐส่วนที่กำกับดูแลสิทธิแรงงาน การจ้างแรงงานย้ายถิ่น (ผู้แทนจากกระทรวงแรงงาน เช่น จาก สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานและสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น) และภาค เอกชน เช่น เจ้าหน้าที่ระดับการกำหนดนโยบายและเจ้าหน้าที่ระดับควบคุมสั่งการการปฏิบัติงานของแรงงานย้าย ถิ่น ภายในสถานกิจการแห่งนั้นๆ ที่คณะนักวิจัยฯ ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ตลอดจนใช้การสังเกตการณ์ แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อค้นพบในลักษณะเชิงลึก ครอบคลุมรอบด้าน และมีการตรวจสอบข้อมูล (triangulation) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องตามข้อเท็จจริง

## ตอนที่สอง

การศึกษาวิจัยและพัฒนา เรื่อง “การสำรวจลักษณะการทำงานแรงงานย้ายถิ่นในกิจการต่อเนื่องประมง ทะเล (ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปภาคประมงทะเล - ปลาทูน่า) ของประเทศไทย ได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน สรุป เนื้อหาได้ ดังนี้

### บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

บทนี้เป็นการนำเสนอประเด็นสำคัญของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงการสรุปประเด็นข้อค้นพบที่สำคัญ แนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานย้ายถิ่นที่ดี และข้อเสนอแนะ

### บทที่หนึ่ง: บทนำ

บทนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ



ส่วน 1.1 กล่าวถึงความเป็นมา วัตถุประสงค์ ระเบียบวิธีการศึกษาและวิจัย รวมถึงข้อมูลลักษณะของแรงงานย้ายถิ่นและผู้เกี่ยวข้องที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยใครบ้าง กรอบการสุ่มตัวอย่าง ประเด็นด้านจริยธรรม พื้นที่เป้าหมาย

ส่วน 1.2 กล่าวถึงการทบทวนกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานย้ายถิ่นทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายไทยและระหว่างประเทศ รวมถึงมาตรฐานการปฏิบัติต่อแรงงานภายใต้อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการจ้างงาน โดยครอบคลุมประเด็นหลัก 8 ประเด็น กล่าวคือ

- 1) การย้ายถิ่นเพื่อทำงานไร้ฝีมือ
- 2) การจัดหางานให้กับแรงงานย้ายถิ่น (ต่างด้าว)
- 3) การจ้างแรงงานย้ายถิ่น (ต่างด้าว)
- 4) สุขภาพ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- 5) การคุ้มครองด้านกฎหมาย
- 6) การรวมตัวเจรจาต่อรอง
- 7) การส่งกลับแรงงานผิดกฎหมาย
- 8) การค้ามนุษย์และการบังคับใช้แรงงาน

#### **บทที่สอง: ผลการศึกษาวิจัยฯ**

บทนี้แสดงถึงการวิเคราะห์ข้อมูล ที่สะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดขึ้นของการจ้างงานแรงงานย้ายถิ่นในกิจการต่อเนื่องประมงทะเล (ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปภาคประมงทะเล-ปลาทูน่า) ของประเทศไทย โดยข้อมูลเหล่านี้ประกอบด้วยข้อมูลเชิงปริมาณ ที่มีการแสดงตารางและแผนภาพประกอบ และข้อมูลเชิงคุณภาพโดยแบ่งเป็น 5 ส่วนที่สำคัญ กล่าวคือ

ส่วนที่ 2.1: เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของแรงงานย้ายถิ่นในกิจการต่อเนื่องประมงทะเล

ส่วนที่ 2.2: ลักษณะและขั้นตอนการจัดหางาน

ส่วนที่ 2.3: สภาพการทำงาน มีประเด็นประกอบการพิจารณา โดยมุ่งเน้นที่ประเด็นเฉพาะ กล่าวคือ

- ส่วนที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับ สัญญาจ้างงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด
- ส่วนที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน
- ส่วนที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานผู้เยาว์และ/หรือ สตรีมีครรภ์ (ในการสุ่มสำรวจฯ ไม่มีการพบแรงงานผู้เยาว์)
- ส่วนที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 2.4: สิทธิแรงงานและการร้องเรียน

ส่วนที่ 2.5: ข้อคิดเห็นอื่น ๆ จากแรงงานย้ายถิ่น

#### **บทที่สาม: แนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานย้ายถิ่นที่ดีของ นายจ้าง/ ผู้ประกอบการ/ สมาคมผู้ประกอบการ และข้อเสนอแนะ**

บทนี้นำเสนอผลการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยฯและวิเคราะห์ข้อมูล (จากบทที่หนึ่ง และบทที่สอง) โดยพิจารณาถึงแนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานย้ายถิ่นที่ดี ของบริษัท/ โรงงาน/ สถานประกอบการ โดยมีการนำ

เสนอข้อเสนอนี้ต่าง ๆ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสเรียนรู้แนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานย้ายถิ่นที่ดีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการจ้างงานในกิจการต่อเนื่องประมงทะเล (ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปภาคประมงทะเล-ปลาทูน่า) ของผู้ประกอบการที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป โดยแยกประเด็นตามหลักมาตรฐานสากลที่สำคัญ กล่าวโดยสรุปคือ

### 3.1 แนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานย้ายถิ่นที่ดี

#### ● ประเด็นการใช้แรงงานเด็ก (Child Labour)

##### ไม่มี การใช้แรงงานเด็ก

ข้อค้นพบของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จากการสุ่มตัวอย่างแรงงานย้ายถิ่นจำนวน 527 คน จากบริษัทและโรงงานที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป (อุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปภาคประมงทะเล-ปลาทูน่า) ใน 5 จังหวัดของประเทศไทย จำนวน 13 โรงงาน/สถานประกอบการ พบว่า ไม่มีการจ้างแรงงานเด็กและแรงงานผู้เยาว์ในสถานประกอบการที่ทำการศึกษาฯ

#### ● ประเด็นการใช้แรงงานบังคับ (Forced Labour)

##### ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานและการจ้างงาน

##### ไม่มี แรงงานย้ายถิ่นถูกหลอกให้มาทำงาน

##### ไม่มี การใช้ความรุนแรง หรือ การข่มขู่ คุกคามลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างทำงาน

##### ไม่มี การข่มขู่และ/หรือ การใช้ความรุนแรง (การทุบตี การล้วงละเมิดทางเพศ)

##### ไม่มี การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายของแรงงาน กล่าวคือ ไม่มีการกักขัง หน่วงเหนี่ยวแรงงานไว้ในสถานที่ทำงาน หรือการห้ามออกจากที่พัก

##### ไม่มี การข่มขู่แรงงานว่าจะแจ้งตำรวจหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

ไม่มี การข่มขู่และ/หรือ การสมรู้ร่วมคิดว่าจะส่งตัวกลับประเทศ (หมายเหตุ: จากการสุ่มประชากรแรงงานย้ายถิ่นจำนวน 527 คน แรงงานทุกคนเป็นแรงงานเข้าเมืองถูกกฎหมาย)

##### ไม่มี การกีดกันแรงงานจากชีวิตในชุมชนและสังคม

ไม่มี การริดรอนสิทธิและผลประโยชน์อื่นใด และการปฏิเสธในการให้ที่พักพิงชั่วคราว อาหารและสิ่งจำเป็นอื่น ๆ

มีการเก็บเอกสารประจำตัวของลูกจ้าง กล่าวคือ ร้อยละ 4.2 (22 คน) ขอให้นายจ้างเก็บเอกสารประจำตัวไว้ให้ ร้อยละ 0.6 (3 คน) แจ้งว่า นายจ้างต้องการเก็บเอกสารประจำตัวของลูกจ้างไว้ (หมายเหตุ: ข้อค้นพบ พบว่า แรงงานส่วนใหญ่เก็บเอกสารประจำตัวไว้กับตนเอง ร้อยละ 94.1 (496 คน) และร้อยละ 1.1 (6 คน) สถานประกอบการจัดเตรียมที่เก็บเอกสารไว้ให้

##### ส่วนที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้าง

ไม่มี การเรียกเก็บเงินจากลูกจ้าง เพื่อการจัดหาแรงงานหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน

ในส่วนของแรงงานย้ายถิ่นที่มีการเซ็นสัญญาจ้าง ในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 527 คน มีผู้ที่ได้รับการเซ็นสัญญา

จ้างงาน ร้อยละ 82.5 (435 คน) พบว่า

- มี** การเขียนสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรและจัดทำในภาษาของแรงงานต่างด้าว
- มี** การอธิบายสัญญาจ้างในภาษาของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างมีข้อจำกัดด้านภาษาไทยในการอ่านและเขียน
- มี** การระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้างและชั่วโมงการทำงานอย่างชัดเจน
- มี** สัญญาจ้างที่ระบุค่าจ้าง ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับและสิทธิของลูกจ้างชัดเจน

ในส่วนของแรงงานย้ายถิ่นที่ไม่มีการเซ็นสัญญาจ้าง

**ไม่มี** การเซ็นสัญญาจ้างงานระหว่างแรงงานย้ายถิ่นและบริษัท ผลจากการศึกษาพบว่า ในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 527 คน มีผู้ที่ไม่ได้เซ็นสัญญาจ้างงาน ร้อยละ 15.4 (81 คน) (อยู่ในบริษัท 6 แห่ง ประกอบด้วย A, B, H, I, K, M) และอีกร้อยละ 2.1 (11 คน) ไม่ทราบว่าตนเองได้เซ็นสัญญาจ้างงานหรือไม่ (อยู่ในบริษัท 3 แห่ง ประกอบด้วย A, L, M)

ในเรื่องการเซ็นสัญญาจ้างงาน เมื่อพิจารณาจากความหมายใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ปีพ.ศ. 2541 มาตรา 5 ได้ให้ความหมายของ สัญญาจ้าง ว่าหมายถึง “สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจนหรือที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” จะเห็นได้ว่าในแง่มุมของกฎหมายไทย ไม่ได้มีการระบุหรือบังคับให้นายจ้างจะต้องมีการจัดทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร ดังนั้น การที่ไม่มีเอกสารสัญญาจ้างงานระหว่างกันจึงไม่ถือว่าเป็นการกระทำผิดกฎหมาย อีกทั้งในแง่มุมของการคุ้มครองแรงงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นต้น ต่างให้การคุ้มครองดูแลแรงงานทุกกลุ่มที่ได้รับความเดือดร้อนอย่างเท่าเทียม และอยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกันทั้งในกลุ่มแรงงานที่มีสัญญาจ้างงานและไม่มีสัญญาจ้างงาน

● **ประเด็นการสรรหาแรงงานผ่านบริษัทจัดหางานหรือนายหน้า**

- มี** แรงงานที่อาศัยนายหน้า (ในประเทศต้นทางและในไทย)

จากข้อค้นพบ พบว่าร้อยละ 14.2 (75 คน) สำหรับตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน ได้ทำงานในประเทศไทยด้วยการจัดหางานผ่านระบบนายหน้า โดยเป็นนายหน้าในประเทศต้นทางร้อยละ 96 และนายหน้าในประเทศไทยร้อยละ 4 (ใน 75 คนนี้ เป็นแรงงานสัญชาติพม่า 26 คน ชาติพันธุ์มอญ 12 คน ทวาย 10 คน ยะไข่ 2 คน ไทยใหญ่ 1 คน และกัมพูชา 24 คน โดยทั้ง 75 คนที่เดินทางมาทำงานโดยการผ่านนายหน้า ได้ทราบถึงข้อมูลในการเสียค่านายหน้าและการหักค่านายหน้ามาก่อน)

- มี** กรณีที่แรงงานเข้าทำงานโดยผ่านกระบวนการนายหน้า

แรงงานได้จ่ายค่านายหน้าก่อนเข้าทำงานซึ่งมีอยู่ร้อยละ 68 (51 คนจากทั้งหมด 75 คน) อีกส่วนตกลงว่าจะหักจากค่าจ้างในแต่ละสัปดาห์/เดือนจนกว่าจะใช้ครบตามจำนวนร้อยละ 29.3 มีจำนวนทั้งสิ้น 22 คน (โดยถูกหักจากค่าจ้างในแต่ละเดือนจำนวน 19 คน และรายสัปดาห์จำนวน 3 คน แต่ทั้งนี้ไม่ได้มีหลักฐานว่ามีการหักโดยตรงจากเงินค่าจ้าง ค่าแรงได้แก่แรงงานย้ายถิ่นที่ทำงานในบริษัท A 4 คน, บริษัท F 1 คน, บริษัท G 10 คน, บริษัท H 3 คน, บริษัท I 3 คน และบริษัท J 1 คน) และมีบ้างที่นายจ้างออกค่านายหน้าให้ทั้งหมดโดยไม่หักจากค่าจ้างร้อยละ

## 2.7 (บริษัท A จำนวน 2 คน)

จากข้อค้นพบเบื้องต้น ไม่ได้มีการระบุอย่างชัดเจนว่า การหักค่านายหน้านี้ ได้ถูกหักออกจากการจ่ายเงินค่าจ้าง หรือค่าแรง โดยตรงหรือไม่ ทราบแต่ว่า แรงงานได้มีการจ่ายค่านายหน้าโดยการหักจากเงินค่าจ้าง เมื่อทำการตรวจสอบข้อมูลในส่วนที่สอบถามแรงงานว่าถูกหักค่าจ้างจากนายจ้างหรือไม่ แรงงานย้ายถิ่นที่ตอบว่าถูกหักค่าจ้างจากการเป็นหนี้ที่จ่ายไปล่วงหน้าสำหรับการมาทำงานในประเทศไทยภายใต้ MOU มีร้อยละ 0.4 (2 คน) จากบริษัท H ทั้งนี้ ได้มีการตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่บริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท H มีการระบุว่า บริษัทจะทำการสำรองค่าใช้จ่ายสำหรับแรงงานชาวพม่าที่มาทำงานภายใต้ระบบ MOU เช่น ค่าการทำ Passport และ Work Permit เป็นต้น เมื่อแรงงานย้ายถิ่นเริ่มทำงาน และมีรายได้แล้ว ถึงเริ่มหักค่าใช้จ่ายที่สำรองจ่ายจากบัญชีค่าจ้าง (หมายเหตุ: กรณีการเข้ามาทำงานในประเทศไทยภายใต้ความร่วมมือ MOU ระหว่างไทย - พม่า ในบันทึกข้อตกลงระบุว่าสามารถหักค่าบริการได้ไม่เกิน 10,000.-บาท ทั้งนี้ลูกจ้างต้องจ่ายให้ผู้ให้บริการหรือผู้ที่จ่ายล่วงหน้าให้ผู้บริการ ซึ่งตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 ระบุว่า นายจ้างไม่สามารถหักจากค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ยกเว้นเป็นการหักเพื่อค่าใช้จ่ายตามที่ระบุไว้ในมาตรานี้ กล่าวโดยสรุปคือ นายจ้างไม่สามารถหักค่าบริการโดยตรงจากค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดได้ แต่สามารถจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้ลูกจ้างทั้งหมด และลูกจ้างค่อยนำเงินมาจ่ายค่าบริการต่าง ๆ)

### ● ประเด็นสภาพการทำงาน

- ไม่มี** การจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างล่าช้า ระวังการจ่ายค่าจ้าง หรือจ่ายค่าจ้างไม่สม่ำเสมอ
- ไม่มี** การลงทะเบียนทางการเงิน เช่น การเกิดหนี้ผูกพันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือมีการจ่ายค่าจ้างล่าช้าเพื่อเป็นข้อผูกมัดให้ลูกจ้างทำงาน
- มี** การจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างโดยตรง (ในที่นี้ จ่ายโดยตรงโดยผ่านระบบธนาคาร)
- มี** นายจ้างจัดหาอาหารหรือที่พักให้ลูกจ้าง โดยมีการคิดค่าใช้จ่ายกับลูกจ้าง โดยมีการกำหนดราคาอาหารและค่าที่พักอย่างเหมาะสม ไม่ก่อภาระหนี้ให้กับลูกจ้าง (สำหรับบางโรงงานที่มีการจัดที่พักให้กับลูกจ้าง) อย่างไรก็ตาม จากการศึกษา ได้ข้อค้นพบว่า มีแรงงานที่ถูกหักค่าจ้างในเรื่องของที่พัก (รายละเอียดเพิ่มเติม กล่าวในประเด็นเรื่องค่าจ้าง)
- มี** ชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (จากข้อค้นพบของการศึกษา พบว่า ในเรื่องของชั่วโมงการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.4 (371 คน) มีชั่วโมงการทำงาน 9 ชั่วโมง รองลงมา มีชั่วโมงการทำงาน 8 ชั่วโมง ร้อยละ 25.6 (135 คน) มีชั่วโมงการทำงาน 8 ชั่วโมง 30 นาที ร้อยละ 3.4 (18 คน) และลำดับสุดท้ายคือมีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันไม่แน่นอน แต่ไม่เกิน 9 ชั่วโมง ร้อยละ 0.6 (3 คน) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้มีการระบุในเรื่องของจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานไว้ในหนึ่งวันต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือ 9 ชั่วโมง เมื่อนำเวลาที่ทำงานไม่ถึง 8 ชั่วโมงในต่อวันมานับรวม แต่อย่างไรก็ตามในหนึ่งสัปดาห์ต้องมีชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมง จากผลการศึกษาที่ได้มีการนำเสนอตอนต้น สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 527 คน (ร้อยละ 100.0) มีชั่วโมงการทำงานเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
- มี** การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ และให้ลูกจ้างทำงานเท่าที่จำเป็นตามความเหมาะสมและได้รับการยินยอมจากลูกจ้าง

ในเรื่องของชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา เป็นเรื่องที่แรงงานเป็นผู้เลือกที่จะทำเอง โดยไม่ได้มีการบังคับจาก นายจ้างหรือบริษัท ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะทำงานล่วงเวลาทุกวัน วันละ 2 ชั่วโมง ร้อยละ 45.5 (239 คน)

- มี** การจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ค่าทำงานในวันหยุดและค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด
- มี** การจัดทำหลักฐานการจ่ายเงินเป็นลายลักษณ์อักษร และมีข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่นๆ
- มี** การจัดวันหยุดให้กับลูกจ้างอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์

• **ประเด็นการไม่เลือกปฏิบัติ : การมีสภาพการทำงานที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างทุกคน**

**ไม่มี** การได้รับค่าจ้างต่างกันระหว่างลูกจ้างชายหญิง สำหรับการทำงานที่เหมือนกันและประสบการณ์เท่ากัน

- ไม่มี** นโยบายและข้อปฏิบัติที่เป็นการห้าม บังคับ หรือลงโทษลูกจ้างหญิง อันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์
- ไม่มี** การเลิกจ้างลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ หรือบังคับลูกจ้างเหล่านี้ให้ลาออกจากงาน
- มี** การให้ลูกจ้างมีสิทธิในการลาคลอดและได้ค่าจ้างตามกฎหมาย
- มี** นโยบายว่า หลังจากการลาคลอดลูกจ้างสามารถกลับมาทำงานในตำแหน่งเดิมและได้รับค่าจ้างในอัตราเท่าเดิม

จากข้อค้นพบของการศึกษา พบว่ามีแรงงานหญิงตั้งครรภ์ทั้งหมด 6 คน โดยส่วนหนึ่งทราบว่าตนจะได้รับการดูแลแตกต่างจากแรงงานผู้อื่น และอีกส่วนหนึ่งทราบว่าตนเองจะไม่ต้องทำงานหนัก ทั้ง 6 คนนี้ไม่มีใครเลยที่ต้องทำงานระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. หรือทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด หรืองานเสี่ยงอันตราย หรืองานที่ต้องทำงานยก/แบก/หาม/ทูน/ลาก หรือเข็นของ แรงงานหญิงตั้งครรภ์ทุกคนได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในการทำงานจากนายจ้างโดยตรง (โดยผ่านธนาคาร) และมีการลงเวลาทำงาน

• **ประเด็นการมีเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และการร่วมเจรจาต่อรอง**

**มี** การค้นพบว่า ลูกจ้างที่เป็นแรงงานย้ายถิ่น มีอิสระในการพบปะพูดคุยและรวมตัว โดยไม่ถูกแทรกแซงและขัดขวาง

**มี** การค้นพบว่า ลูกจ้างที่เป็นแรงงานย้ายถิ่น มีช่องทางในการร้องเรียน / ร้องทุกข์ต่อนายจ้าง

**มี** การค้นพบว่า จากจำนวนแรงงานย้ายถิ่น 527 คน มีจำนวนร้อยละ 80.8 (426 คน) ไม่ทราบว่าโรงงานที่ทำงานอยู่มีคณะกรรมการสวัสดิการ มีจำนวนร้อยละ 19.2 (101 คน) ที่ทราบว่าโรงงานที่ทำงานอยู่มีคณะกรรมการสวัสดิการ ถึงแม้ว่าบางโรงงาน (K) ผู้บริหารจะแจ้งว่ามีคณะกรรมการสวัสดิการ ที่มีแรงงานย้ายถิ่นเข้าร่วมลงสมัครเพื่อเข้ารับเลือกเป็นตัวแทนพนักงาน แต่เมื่อสุ่มสอบถามแรงงานย้ายถิ่น แรงงานไม่ทราบว่ามีการเลือกตั้งเกิดขึ้น

• **ประเด็น เรื่องค่าชดเชย ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงาน**

**ค่าชดเชยและค่าจ้าง**

- มี** การค้นพบว่า นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด
- มี** การค้นพบว่า นายจ้างทำหลักฐานการจ่ายเงินให้กับลูกจ้าง และมีการแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงรายละเอียด

เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการหักค่าใช้จ่ายต่างๆ ตามที่แสดงในหลักรฐานการจ่ายเงิน

- มี** การค้นพบว่าลูกจ้าง (จากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด) มีวันหยุดตามประเพณี
- มี** การค้นพบว่าลูกจ้างสามารถใช้เงินค่าจ้างที่ได้รับได้ตามอิสระ
- ไม่มี** การจ่ายค่าจ้าง / ค่าล่วงเวลาที่ไม่เป็นตัวเงิน
- ไม่มี** การจ่ายค่าจ้างที่ไม่สม่ำเสมอ หรือไม่ตรงตามเวลาที่ตกลงกับแรงงาน
- ไม่มี** การที่นายจ้างไม่ได้จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างโดยตรง (ในที่นี้นายจ้างจ่ายผ่านธนาคาร)
- ไม่มี** การที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างในช่วงเวลาทำงานปกติ

**มี** การค้นพบว่า มีแรงงานที่ถูกหักค่าจ้างในเรื่องของที่พัก จำนวน 65 คน จากพนักงานของบริษัท 6 แห่ง ประกอบด้วย บริษัท G มีผู้ถูกหักค่าจ้างในเรื่องที่พักร้อยละ 80 (16 คน จากทั้งหมด 20 คน) บริษัท H มีผู้ถูกหักค่าจ้างในเรื่องที่พักร้อยละ 17.4 (4 คน จากทั้งหมด 23 คน) บริษัท I มีผู้ถูกหักค่าจ้างในเรื่องที่พักร้อยละ 66.7 (10 คน จากทั้งหมด 15 คน) บริษัท J มีผู้ถูกหักค่าจ้างในเรื่องที่พักร้อยละ 33.3 (3 คน จากทั้งหมด 9 คน) บริษัท K มีผู้ถูกหักค่าจ้างในเรื่องที่พักร้อยละ 40.3 (29 คน จากทั้งหมด 72 คน) บริษัท M มีผู้ถูกหักค่าจ้างในเรื่องที่พักร้อยละ 15 (3 คน จากทั้งหมด 20 คน) ค่ารถรับส่ง จำนวน 6 คน (บริษัท C) ทั้งนี้ ลูกจ้างทั้งหมดยินยอมและทราบว่าตนเองถูกหักเงินสำหรับค่าใช้จ่ายในหมวดอะไรบ้าง

**มี** การค้นพบว่า มีการจ่ายค่าล่วงเวลาซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่ลูกจ้างจะต้องได้รับ อันเกิดจากการทำงานนอกเหนือหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน จากการศึกษาพบว่า จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 527 คน มีจำนวน 437 คนที่ทำงานล่วงเวลา โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 98.2 (429 คน) ได้รับค่าล่วงเวลาต่อชั่วโมงเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ขณะที่ผู้ที่ได้รับค่าล่วงเวลาที่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดมีร้อยละ 1.9 (8 คน) โดยมี 6 คนที่ได้รับเงินค่าล่วงเวลา 50 บาทต่อชั่วโมง และ 2 คนที่ได้รับเงินค่าล่วงเวลา 54 บาทต่อชั่วโมง

**หมายเหตุ:** ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ปี พ.ศ. 2541 มีการระบุถึงอัตราการจ่ายค่าล่วงเวลาแก่ลูกจ้าง โดยระบุว่า “มาตรา ๖๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย” จะพบว่า จากข้อมูลในเรื่องของการได้รับค่าจ้าง กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 527 คน ต่างได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่า 300 บาท ทุกคน ดังนั้น เมื่อนำมาคำนวณค่าล่วงเวลา อัตราค่าจ้างที่แรงงานจะต้องได้รับ คือ ประมาณชั่วโมงละ 56.25 บาท

#### ชั่วโมงการทำงาน (รวมเวลาพัก แต่ไม่รวมเวลาการทำงานล่วงเวลา)

- ไม่มี** การค้นพบว่า แรงงานทำงานเกิน 9 ชั่วโมง ต่อวัน หรือ เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้มีการระบุในเรื่องของจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานไว้ในหนึ่งวันต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือ 9 ชั่วโมง เมื่อนำเวลาที่ทำงานไม่ถึง 8 ชั่วโมงในวันมาบวกรวม แต่อย่างไรก็ตามในหนึ่งสัปดาห์ต้องมีชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมง จากผลการศึกษา สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 527 คน (ร้อยละ 100.0) มีชั่วโมงการทำงานเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ในเรื่องของชั่วโมงการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.4 (371 คน) มีชั่วโมงการทำงาน 9 ชั่วโมง (รวมเวลาพัก 1 ชั่วโมง) รองลงมาคือชั่วโมงการทำงาน 8 ชั่วโมง ร้อยละ 25.6 (135 คน) มีชั่วโมงการทำงาน 8

ชั่วโมง 30 นาที (รวมเวลาพัก 1 ชั่วโมง) ร้อยละ 3.4 (18 คน) และลำดับสุดท้ายคือมีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันไม่แน่นอน แต่ไม่เกิน 9 ชั่วโมง ร้อยละ 0.6 (3 คน)

**ไม่มี** การบังคับให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเกินกว่า 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (รวมเวลาการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด)

จากข้อค้นพบฯ ในส่วนของการทำงานล่วงเวลา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง 527 คน มีแรงงานที่ได้ทำงานล่วงเวลาร้อยละ 82.9 (437 คน) โดยส่วนใหญ่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาอยู่ที่ 2 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 73.7 (322 คน) มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา 4 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 10.5 (46 คน) มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลา 3 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 8.5 (37 คน) มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา 1 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 6.4 (28 คน) มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา 1 ชั่วโมง 30 นาทีต่อวัน ร้อยละ 0.7 (3 คน) และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือผู้ที่ทำงานล่วงเวลา 2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

**ไม่มี** การบังคับให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ลูกจ้างยินยอมในการทำงานนี้

จากข้อค้นพบฯ ในเรื่องของการชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา เป็นเรื่องที่แรงงานเป็นผู้เลือกที่จะทำเอง โดยไม่ได้มีการบังคับจากนายจ้างหรือบริษัท ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ต้องการที่จะทำงานล่วงเวลาทุกวัน วันละ 2 ชั่วโมง ร้อยละ 45.5 ( 239 คน) ขณะที่ผู้ที่ต้องการทำงานล่วงเวลาทุกวัน วันละ 5 ชั่วโมง ร้อยละ 0.4 (2 คน)

**มีการจัดวันหยุดให้กับลูกจ้างอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์**

● **ประเด็นเรื่องอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ**

**มี** การค้นพบว่า บริษัท/ โรงงาน/ สถานประกอบการ มีนโยบาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการที่เป็นลายลักษณ์อักษร

**มี** การค้นพบว่า ลูกจ้างทราบว่า มีกล่องปฐมพยาบาลเบื้องต้นหรือห้องพยาบาลที่ทาง บริษัท / โรงงาน/ สถานประกอบการ จัดไว้ให้

**มี** การแจกอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในเวลาทำงาน จากข้อค้นพบฯ พบว่าในกลุ่มแรงงานที่มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย พบว่า มีทั้งที่ได้มาด้วยการซื้อเอง ร้อยละ 19.4 (102 คน) ได้รับแจก ร้อยละ 80.6 (423 คน) ในกรณีที่ได้รับแจกอุปกรณ์ จากข้อมูลที่ได้พบว่า มีความแตกต่างกันในเรื่องของช่วงเวลาที่ได้รับแจก กล่าวคือ ได้รับแจกเมื่อแรกเข้า มีจำนวน 199 คน ได้รับแจกเมื่อแรกเข้าและทุก 6 เดือน จำนวน 6 คน ได้รับแจกเมื่อแรกเข้าและทุก 1 ปี จำนวน 88 คน ได้รับแจกปีละครั้ง จำนวน 208 คน ได้รับแจกปีละ 2 ครั้ง จำนวน 2 คน

**มี** แสงสว่างเพียงพอในสถานที่ทำงาน

**มี** อากาศถ่ายเทได้สะดวกในสถานที่ทำงาน

จากข้อค้นพบฯ พบว่าแรงงานส่วนใหญ่รู้สึกโปร่ง โล่ง สบาย ร้อยละ 89.6 (472 คน)

**มี** อุณหภูมิภายในสถานประกอบการอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

ถึงแม้ว่าแรงงานส่วนใหญ่จะมีความพอใจต่ออุณหภูมิภายในสถานประกอบการ แต่จากข้อค้นพบฯ ยังพบว่า แรงงานรู้สึกร้อน ร้อยละ 7.4 (39 คน ประกอบด้วย 9 คน (บริษัท C), 6 คน (บริษัท B), 6 คน (บริษัท M), 6 คน (บริษัท K), 4 คน (บริษัท H), 3 คน (บริษัท L), 2 คน (บริษัท D), 2 คน (บริษัท J), และ 1 คน (บริษัท G) และรู้สึกหนาว ร้อยละ 2.7 (14 คน ประกอบด้วย 9 คน (บริษัท F), 3 คน (บริษัท K), 1 คน (บริษัท D), และ 1 คน (บริษัท G)

แต่ทั้งนี้เนื่องจากข้อจำกัดของรูปแบบการผลิต ที่ในบางส่วนของการผลิตจำเป็นต้องมีการกำหนดอุณหภูมิที่มีความเหมาะสมกับขั้นตอนการผลิต เช่น ห้องเก็บวัตถุดิบที่ต้องรักษาอุณหภูมิให้ต่ำ (ทั้งนี้ทางผู้ประกอบการได้

จัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความเย็นไว้สำหรับพนักงานที่ทำงานในส่วนนี้) เพื่อต้องรักษาคุณภาพของวัตถุดิบ หรือ ขั้นตอนการฆ่าเชื้อโรคซึ่งต้องอาศัยความร้อน เป็นต้น ดังนั้น การรับรู้และรู้สึกต่อการถ่ายเทของอากาศในสภาพแวดล้อมการทำงานของแรงงานจึงนับว่าเป็นข้อจำกัดของรูปแบบการผลิตที่ได้กล่าวถึงในเบื้องต้น

☑ **มี** การจัดบริการเตรียมน้ำดื่มที่สะอาดและเป็นบริการฟรีให้แก่พนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่โรงงานที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปต้องนำไปปฏิบัติ เนื่องจากมีภาระบัญญัติเป็นข้อกำหนดให้ต้องกระทำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ปีพ.ศ. 2541 แต่จากการศึกษา พบว่า มีแรงงานร้อยละ 1.7 (9 คน) ประกอบด้วย 7 คนจากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 72 คน (บริษัท K), 1 คนจากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 85 คน (บริษัท F), และ 1 คนจากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 20 คน (บริษัท M) ตอบว่าทางโรงงานไม่มีการจัดเตรียมน้ำดื่มที่สะอาดและให้บริการฟรีไว้ ทั้งนี้จากการสังเกตในการลงพื้นที่และการสอบถามจากลูกจ้างท่านอื่น พบว่า โรงงานทุกโรงงานมีการจัดเตรียมน้ำดื่มที่สะอาดและฟรีให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้นข้อค้นพบที่กล่าวในเบื้องต้นอาจเกี่ยวเนื่องกับความพึงพอใจเฉพาะบุคคลในการดื่มน้ำ

☑ **มี** ห้องสุขาที่เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน แรงงานร้อยละ 97.3 (513 คน) ให้คำตอบว่ามีเพียงพอกับความต้องการ และมีเพียงแรงงานร้อยละ 2.7 (14 คน) ประกอบด้วย 4 คนจากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 72 คน (บริษัท K), 3 คนจากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 65 คน (บริษัท A), 3 คนจากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 20 คน (บริษัท M), 2 คนจากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 60 คน (บริษัท B), 1 คนจากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 70 คน (บริษัท C), และ 1 คนจากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 85 คน (บริษัท F) ที่ตอบว่ามีห้องสุขาไม่เพียงพอ ทั้งนี้ในข้อเท็จจริงทุกโรงงานต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของ GMP ที่กำหนดว่า ให้ทุกโรงงานต้องมีสุขาอย่างเพียงพอ และยังสามารถได้จากจำนวนแรงงานที่สอบถามทั้งหมดของแต่ละโรงงานว่าส่วนใหญ่ตอบว่าเพียงพอ ดังนั้นอาจเป็นไปได้ว่าการที่แรงงานตอบว่าไม่เพียงพออาจตอบตามความรู้สึกของตนเอง

☑ **มี** การซ่อมแผนเตรียมรับกรณีฉุกเฉิน แรงงานร้อยละ 98.7 (520 คน) ตอบว่ามีซ่อมแผนเตรียมรับกรณีฉุกเฉิน มีเพียงร้อยละ 1.3 (7 คน) ประกอบด้วย 5 คนจากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 72 คน (บริษัท K), และ 2 คนจากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 20 คน (บริษัท G) ที่กล่าวว่าไม่เคยได้รับการซ่อมแผนเตรียมรับกรณีฉุกเฉิน

☑ **มี** ป้ายระบบเตือนภัย / ป้ายสัญลักษณ์ในโรงงาน แรงงานร้อยละ 98.5 (519 คน) ตอบว่าเคยพบเห็นป้ายระบบเตือนภัย / ป้ายสัญลักษณ์ในโรงงาน มีเพียงร้อยละ 1.5 (8 คน) ประกอบด้วย 7 คนจากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 72 คน (บริษัท K), และ 1 คนจากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 60 คน (บริษัท B) ซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานในตำแหน่งคนงานทั้งหมดและกล่าวว่าไม่เคยเห็นป้ายระบบเตือนภัย และ ป้ายสัญลักษณ์ในโรงงาน

☑ **มี** อุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงาน มีเพียงแรงงานร้อยละ 0.4 (2 คนจากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 70 คนของบริษัท C) ซึ่งทั้ง 2 คนเป็นผู้มีสัญชาติพม่าและอยู่ในตำแหน่งคนงานของบริษัท C ที่กล่าวว่าไม่มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงาน

☑ **มี** ประเด็นปัญหาของการกำหนดระยะเวลาการเข้าห้องสุขา หรือทำธุระส่วนตัว พบว่า มีแรงงานร้อยละ 47.2 (249 คน) ให้ข้อมูลว่าทางโรงงานไม่มีการกำหนดระยะเวลาในการเข้าห้องสุขาหรือทำธุระส่วนตัว ขณะที่แรงงานอีกร้อยละ 52.8 (278 คน) ให้ข้อมูลว่าทางโรงงานมีการกำหนดระยะเวลา ซึ่งโดยเฉลี่ยระยะเวลาที่ทางโรงงานอนุญาตจะไม่เกิน 15 นาที

จากการกำหนดระยะเวลาในการเข้าห้องสุขาหรือทำธุระส่วนตัวดังกล่าว พบว่า จากแรงงานจำนวน 278 คนที่ตอบว่ามีกำหนดระยะเวลา ร้อยละ 92 (255 คน) กล่าวว่าไม่ก่อให้เกิดปัญหา มีเพียง 23 คนที่ตอบว่าประสบปัญหาจากการกำหนดระยะเวลาแต่ไม่ได้ระบุว่าปัญหาอะไร ประกอบด้วย 8 คนจากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น



72 คน (บริษัท K), 7 คนจากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 34 คน (บริษัท D), 3 คนจากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 70 คน (บริษัท C), 3 คนจากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 20 คน (บริษัท G), และ 2 คนจากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 85 คน (บริษัท F)

**มี** การค้นพบว่า เมื่อเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน ของแรงงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีทั้งหมด 527 คน พบว่าแรงงานร้อยละ 3.8 (20 คน) เคยประสบอุบัติเหตุระหว่างที่ทำงานอยู่และต้องไปรับการรักษาที่โรงพยาบาลหรือคลินิก และพบว่า อุบัติเหตุที่เคยได้รับ มีทั้งถูกมีดบาด รถเข็นทับเท้า เป็นลมเพราะอากาศร้อน ถึงใส่ปลากะแทกคิ้วแตก แขนโดนสายพานเครื่องจักร นิ้วมือเข้าเครื่องจักร บาดเจ็บเพราะล้างเครื่องจักร ลื่นล้มชนพลิก นิ้วขาด เป็นต้น และจากการได้รับบาดเจ็บเนื่องจากการทำงานดังกล่าวข้างต้น ร้อยละ 90 (18 คน) ได้รับอนุญาตให้หยุดงานและได้รับค่าชดเชย และมี 1 คน ที่เป็นพนักงานบริษัท K ได้รับอนุญาตให้หยุดงานแต่ไม่ได้ค่าชดเชย โดยได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยนิ้วมือเข้าเครื่องจักรและโดนเย็บ 2 เข็ม ทำงานในตำแหน่งคนงาน มีอายุงาน 72 เดือน

นอกเหนือจากประเด็นตามหลักมาตรฐานสากลที่สำคัญที่ได้กล่าวมาในเบื้องต้นจากการศึกษาวิจัย ในครั้งนี้ ได้มีการถามถึงประเด็นความสุขและความพึงพอใจในการทำงานรวมถึงเรื่องสิทธิแรงงานและการร้องเรียน

● **ประเด็นความสุขในการทำงาน** (การสอบถามถึงระดับความสุขของแรงงานว่ามีความสุขต่องานที่ทำในปัจจุบันอย่างไร อะไรคือสาเหตุแห่งความสุขและการไม่มีความสุข และรวมถึงความพึงพอใจในการทำงานในประเทศไทย เปรียบเทียบกับการทำงานในประเทศต้นทาง)

**มี** การค้นพบ จากจำนวนแรงงานที่เก็บข้อมูลทั้งหมด 527 คน พบว่า แรงงานร้อยละ 76.7 (404 คน) มีความสุขต่อการทำงานในปัจจุบันที่ตนทำอยู่นี้มากที่สุด เมื่อจำแนกตามสัญชาติพบว่าเป็นแรงงานพม่า จำนวน 297 คน และแรงงานกัมพูชา จำนวน 107 คน ส่วนแรงงานอีก 116 คน ตอบว่า รู้สึกเฉย ๆ

ในส่วนของเหตุผลที่ทำให้มีความสุขพบว่า ในจำนวนแรงงานที่ตอบว่ามีความสุข ตอบว่าเป็นเพราะได้รับค่าจ้างดี ส่วนที่ทำให้มีความสุขรองลงมาได้แก่ การมีหัวหน้าดีและมีเพื่อนเยอะ งานดีและสบาย สภาพการทำงานดี และค่าจ้างดี ทำงานที่เดียวกับญาติ สวัสดิการดีและมีอิสระไปไหนก็ได้

**มี** การค้นพบจากจำนวนแรงงานที่เก็บข้อมูลทั้งหมด 527 คน แรงงานร้อยละ 87.1 (459 คน) มีความพึงพอใจในการทำงานในประเทศไทยมากกว่าการทำงานในประเทศของตนเอง และร้อยละ 11.8 (62 คน) มีความพึงพอใจเท่าเดิม

**มี** การค้นพบ เหตุผลที่ทำให้แรงงานไม่มีความสุข  
ข้อค้นพบระบุว่า แรงงานไม่มีความสุขมีจำนวน 5 คน จากแรงงานที่สุ่มเก็บข้อมูลทั้งหมด 527 คน โดยกล่าวว่าสาเหตุที่ทำให้ไม่มีความสุขคือการทำงานหนัก มีจำนวน 4 คน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของทั้ง 4 คน พบว่าทั้งหมดทำงานอยู่ในตำแหน่งคนงาน มีช่วงอายุที่กระจายตั้งแต่ 19 ปี จนถึง 31 ปี มีระยะเวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบัน ตั้งแต่ 4 ปี จำนวน 1 คน ทำงานมานาน 9 ปี จำนวน 1 คน และทำมา 10 ปี จำนวน 2 คน (บริษัท C จากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 70 คน, บริษัท K จากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 72 คน) ส่วนอีก 1 คนที่ตอบว่าไม่มีความสุขไม่ได้รวมเหตุผลชัดเจนของการไม่มีความสุข.

**มี** การค้นพบ ปัญหาจากการทำงานที่ประสบอยู่ในปัจจุบัน (หมายเหตุ แรงงาน 1 คนสามารถระบุปัญหาได้มากกว่า 1 ปัญหา)

จากการศึกษา ค้นพบว่าแรงงานย้ายถิ่นประสบปัญหาจากการทำงานในปัจจุบันน้อย ในส่วนที่ตอบว่าประสบ

ปัญหา และปัญหาเหล่านั้นก็ไม่ต้องถูกละเลย ได้แก่

การที่แรงงานรู้สึกว่าการทำเป็นงานหนัก จำนวนทั้งสิ้น 6 คน (โดยส่วนหนึ่งทำงานในบริษัท C จากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 70 คน, บริษัท D จากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 34 คน, บริษัท F จากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 85 คน, และจากบริษัท H จากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 23 คน)

นายจ้างห้ามใส่ถุงมือเวลาขูดปลา จำนวน 6 คน (บริษัท C จากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 70 คน)

การที่ไม่ได้รับเงินโบนัส/ เงินพิเศษ เช่น ค่าจับมีด จำนวนทั้งสิ้น 5 คน (บริษัท B จากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 60 คน, C จากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 70 คน, H จากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 23 คน)

มีปัญหาเรื่องภาษา สื่อสารกับหัวหน้าไม่ได้ หัวหน้าดูจำนวน 3 คน (บริษัท F จากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 85 คน)

ไม่ทราบยอดเงินพิเศษที่จะได้รับ จำนวน 2 คน (บริษัท F จากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 85 คน)

ไม่มีงานล่องเวลาให้ทำ จำนวน 2 คน (บริษัท K จากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 72 คน)

มีเวลาพักไม่เพียงพอ จำนวน 1 คน (บริษัท C จากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 70 คน), และน้ำที่ห้องพักไม่ค่อยมีให้อาบ จำนวน 1 คน (บริษัท K จากแรงงานที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 72 คน)

อย่างไรก็ตาม จะเห็นว่าข้อมูลที่ได้รับจากแรงงานย้ายถิ่นในประเด็นความสุขและความพึงพอใจต่อการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันและในประเทศไทยนั้น พบว่า ทั้งสองประเด็นที่แรงงานย้ายถิ่นตอบนั้นมีระดับที่สูง ซึ่งแสดงถึงการปฏิบัติที่ดีของสถานประกอบการที่สามารถจูงใจให้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

#### ● ประเด็นความรู้เรื่องสิทธิแรงงานและการร้องเรียน

**มี** การค้นพบว่า แรงงานร้อยละ 56.9 (300 คน) มีความรู้ด้านสิทธิแรงงาน และร้อยละ 43.1 (227 คน) ที่ไม่รู้ว่สิทธิแรงงานคืออะไร

**มี** การค้นพบว่า แรงงานที่ยังต้องการทราบความรู้เรื่องสิทธิแรงงาน อยากได้รับความรู้เรื่องการได้รับค่าตอบแทนการทำงานอย่างเป็นธรรมเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาได้แก่ เรื่องสภาพการจ้างงานที่ดี, ความปลอดภัยในการทำงาน, การมีสวัสดิการที่ดี, การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีตามลำดับ

**มี** การค้นพบว่า มีแรงงานเพียงจำนวน 1 คน ที่เคยร้องทุกข์/ร้องเรียน และแรงงานผู้นั้นเป็นแรงงานที่มีทักษะที่สามารถพูดและเข้าใจภาษาไทยได้ เมื่อจำแนกตามสัญชาติพบว่า เป็นแรงงานสัญชาติพม่า ส่วนเรื่องที่ร้องเรียนคือเรื่องการทำงานในสถานที่สกปรก และแรงงานร้องเรียนกับนายจ้าง/ ผู้จัดการ และเรื่องที่ร้องเรียนนั้นได้รับการแก้ไขปัญหาแล้ว ส่วนแรงงานที่ไม่เคยร้องทุกข์/ ร้องเรียนเลยมีจำนวน 526 คน

กรณีเหตุผลที่แรงงานต่างชาติไม่เคยร้องทุกข์/ร้องเรียนพบว่า แรงงานจำนวน 517 คน ไม่เคยถูกละเมิดสิทธิแรงงาน ส่วนเหตุผลรองลงมาได้แก่ ไม่ต้องการสร้างปัญหาและไม่รู้ว่าจะไปร้องทุกข์กับใคร ซึ่งมีจำนวน 5 คน เท่ากันทั้งสองประเด็น

#### สรุป

ข้อมูลและข้อค้นพบที่ได้นำเสนอในเบื้องต้น นับเป็นประเด็นและแนวทางสำคัญที่ใช้พิจารณาแนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานย้ายถิ่นที่ดีในกิจการต่อเนื่องประมงทะเล (ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปภาคประมงทะเล-ปลาทูน่า) และเห็น

ได้ว่าข้อค้นพบของการศึกษาวิจัยฯ ในครั้งนี้ จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวปฏิบัติการใช้แรงงานย้ายถิ่นที่ดีในกิจการนี้ได้ มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่ยังคงต้องทำความเข้าใจกับผู้ประกอบการเพื่อให้เกิดการพัฒนาและนำข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัยฯ นี้ไปประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการปฏิบัติการใช้แรงงานย้ายถิ่นที่ดีอย่างยั่งยืนในกลุ่มสมาชิกของสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป (ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปภาคประมงทะเล-ปลาทูน่า) ต่อไป

### 3.2 ข้อเสนอแนะ: สำหรับนายจ้าง / ผู้ประกอบการ / สมาคมผู้ประกอบการ

#### ● ประเด็นแรงงานบังคับ

- 1) นายจ้างควรสร้างความเข้าใจให้แก่แรงงานย้ายถิ่นอย่างต่อเนื่องและตรวจสอบความเข้าใจของแรงงานฯ ในเรื่องสิทธิแรงงาน ในส่วนสาระสำคัญของสิทธิแรงงานย้ายถิ่น และแรงงานฯ มีสิทธิอย่างไร รวมถึงหน้าที่ของแรงงานฯ และลักษณะงานโดยละเอียดในภาษาที่ลูกจ้างเข้าใจ
- 2) นายจ้างควรสร้างความเข้าใจให้แก่ลูกจ้าง ในการให้ลูกจ้างมีเสรีภาพในการเลือกทำงาน แต่ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับลักษณะของการทำงานที่ระบุในสัญญาจ้าง
- 3) นายจ้างไม่ควรยึด หรือ เก็บเอกสารประจำตัวแรงงานข้ามชาติไว้
- 4) ควรมีการทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งภาษาไทยและภาษาของลูกจ้าง พร้อมลายเซ็นนายจ้างและลูกจ้าง และมีเก็บไว้คนละชุดระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- 5) กรณีสิ้นสุดการจ้างงาน นายจ้างจัดทำเอกสารขอลงการเปลี่ยนนายจ้างให้ลูกจ้างทันทีที่สิ้นสุดการจ้างงาน
- 6) มีการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย มีความโปร่งใส ในเรื่องของการจ้างงาน สภาพการทำงาน การจ่ายค่าจ้าง และผลประโยชน์อื่นๆ ที่ลูกจ้างควรได้รับ เป็นต้น
- 7) กรณี ผู้ประกอบการใช้บริษัทนายหน้าในการจัดหาแรงงาน ต้องทำความเข้าใจกับบริษัทนายหน้าในเรื่องการแบ่งปันข้อมูลที่บริษัทนายหน้าทำสัญญาไว้กับลูกจ้าง เพื่อให้แน่ใจว่าลูกจ้างจะได้รับผลประโยชน์และเงื่อนไขที่ตกลงไว้ในเบื้องต้นในระหว่างการทำงาน
- 8) ผู้ประกอบการ ใช้วิธีการในการจัดหาแรงงานย้ายถิ่นที่ปลอดภัย โดยการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง
- 9) ไม่ควรมีการหักค่าการใช้บริการบริษัทนายหน้าจากเงินเดือน/ เงินค่าจ้าง / เงินค่าแรง ของลูกจ้าง
- 10) ไม่หักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด สำหรับค่าที่พัก หรือค่าใช้จ่ายอื่นๆ ยกเว้นแต่เป็นการหักเพื่อค่าใช้จ่าย ตามระบุไว้ใน มาตรา 76 ของ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- 11) มีส่วนในการป้องกันการเกิดปัญหาภาวะหนี้ผูกพันของลูกจ้าง
- 12) มีส่วนในการกำหนดมาตรการการควบคุมค่าธรรมเนียมในการจัดหาแรงงานข้ามชาติและค่าบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 13) สร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งและยั่งยืนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ร่วมกันเฝ้าระวัง หรือ แจ้งเบาะแส ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการล่อลวงแรงงาน การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้านแรงงาน และแรงงานบังคับ เป็นต้น

#### ● ประเด็นการไม่เลือกปฏิบัติ

- 1) มีการชี้แจงอย่างชัดเจนทั้งเอกสารและคำพูด (ในภาษาของลูกจ้าง) ในเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงาน

- 2) เสริมสร้างความมั่นใจต่อแรงงานย้ายถิ่นในการที่ได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกับแรงงานไทย
- 3) ส่งเสริมความสามัคคีและความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่างในหมู่แรงงานต่างชาติ ต่างภาษา
- 4) ส่งเสริมความเท่าเทียมในมิติทางเพศที่แตกต่าง

● **ประเด็นการมีเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน การร่วมเจรจาต่อรอง และการร้องเรียน**

หมายเหตุ: แรงงานย้ายถิ่น (ต่างด้าว) ไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ภายใต้กฎหมายของประเทศไทย แต่สามารถรวมตัวกันเพื่อการร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้

- 1) เผยแพร่ความเข้าใจและความสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการ (ถ้ามี)
- 2) นายจ้างต้องไม่สร้างความหวาดกลัวให้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับสถานะการจ้างงานของลูกจ้างในอนาคต ในกรณีที่ลูกจ้างต้องการเรียกร้อง/สอบถามถึง สิทธิที่ลูกจ้างควรจะได้ หรือการร้องเรียน /ร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- 3) ส่งเสริมลูกจ้างที่เป็นแรงงานย้ายถิ่นเลือกตัวแทน เพื่อเป็นตัวแทนในการเจรจากับนายจ้าง หรือเป็นสมาชิกของคณะกรรมการสวัสดิการ (ถ้ามี)
- 4) ส่งเสริมลูกจ้างที่เป็นแรงงานย้ายถิ่นให้ไปใช้สิทธิในการเลือกผู้แทนลูกจ้างเข้ามาเป็นสมาชิกของคณะกรรมการสวัสดิการ (ถ้ามี)
- 5) เผยแพร่ข้อมูลให้แรงงานย้ายถิ่นทราบ ถึงขั้นตอนการร้องเรียน/ร้องทุกข์ ของสถานประกอบการรวมถึงข้อปฏิบัติตามข้อบังคับตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (หมวด 12 การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง) สำหรับการร้องทุกข์และร้องเรียนของลูกจ้าง)
- 6) ควรให้การสนับสนุนอย่างเป็นทางการให้ความรู้แก่แรงงานในเรื่องสิทธิแรงงานและการร้องเรียน
- 7) ควรเปิดโอกาสให้แรงงานทุกคน มีโอกาสเข้าร่วมการอบรม หรือ กิจกรรม เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงาน

● **ประเด็นเรื่องค่าชดเชย ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงาน**

- 1) ควรมีหลักฐานการจ่ายเงินในภาษาที่ลูกจ้างเข้าใจ โดยประกอบด้วยรายละเอียดที่ชัดเจนของค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยขยัน ค่าจ้างมีด ค่าตำแหน่ง เงินพิเศษ ค่าล่วงเวลาวันหยุด ค่าชดเชย เป็นต้น
- 2) มีความชัดเจนและตรวจสอบได้ ในเรื่องของค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชยจากอุบัติเหตุที่ได้รับจากการทำงาน ค่าตอบแทนในวันหยุดตามประเพณี วันลาพักร้อน เป็นต้น
- 3) ไม่ควรมีการหักค่าที่พัก ค่ารถรับส่ง ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าการขาดงาน ค่าการมาสาย ค่าการลาหยุด ค่าการกระทำความผิด หรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ จากค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ยกเว้นแต่เป็นการหักเพื่อค่าใช้จ่าย ตามระบุไว้ในมาตรา 76 ของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- 4) มีการประกาศแจ้งว่ามีการทำงานล่วงเวลาและควรได้รับการยินยอมอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรจากลูกจ้าง สำหรับการทำงานล่วงเวลา

● **ประเด็นเรื่องอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ**

- 1) มีการอบรมและฝึกซ้อมด้านความปลอดภัยและการตอบรับต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน ตลอดจนการแนะนำป้ายระบบเตือนภัย / ป้ายสัญลักษณ์ในโรงงาน ที่เป็นมาตรฐานและเป็นประจำ ในภาษาที่ลูกจ้างเข้าใจ
- 2) มีการแจ้งให้ลูกจ้างที่เข้าใหม่ทราบถึงสถานที่จัดเก็บชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้น และสอนวิธีการใช้
- 3) ควรมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานแจกให้ลูกจ้างโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เมื่อลูกจ้างเริ่มงาน เช่น ควรกำหนดให้ลูกจ้างที่ใช้มีดชุดปลา ต้องใส่ถุงมือ หรืออุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงาน
- 4) สร้างความเข้าใจและแนะนำการใช้อุปกรณ์และชุดพิเศษให้แก่ลูกจ้างในภาษาที่เข้าใจ ในกรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานในพื้นที่ที่มีอากาศร้อนหรือเย็นกว่าอุณหภูมิปกติ
- 5) พิจารณาข้อกำหนดในการใช้ห้องสุขาหรือกระส่วนตัวในช่วงระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งอธิบายในภาษาที่ลูกจ้างเข้าใจ
- 6) ให้ความสำคัญและรับผิดชอบต่อแรงงานที่ได้รับอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน ในเรื่องค่ารักษาพยาบาล วันหยุด และค่าชดเชย
- 7) สนับสนุนและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ และ/หรือ ภาคเอกชน ในการส่งเสริมประเด็นด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานต่อลูกจ้าง

.....

30 การสำรวจลักษณะการจ้างงานแรงงานย้ายถิ่นในกิจการต่อเนื่องประมงทะเล (ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปภาคประมงทะเล-ปลาทูน่า) ของประเทศไทย

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กฤตยา อาชวนิจกุล และกฤตภา วจนสาร. 2552. การจ้างแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพสำหรับคนต่างชาติ. กรุงเทพมหานคร: องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน.
- การจัดหางาน, กรม. 2556. การทำงานของคนต่างด้าว. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ปีที่ 21 ฉบับที่ 4 ประจำ เดือนเมษายน 2556: 5.
- การต่างประเทศสหรัฐอเมริกา, กระทรวง. ประเทศไทย (กลุ่มที่ 2 บัญชีรายชื่อประเทศที่ต้องจับตามอง) รายงานการค้ำมนุษย์ประจำปี พ.ศ. 2555 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://thai.bangkok.usembassy.gov/tipthaireport12-t.html> [22 มีนาคม 2556]
- คณะกรรมการกฤษฎีกา. 2518. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 92 ตอนที่ 47. 26 กุมภาพันธ์ 2518, หน้า 1-37.
- คณะกรรมการกฤษฎีกา. 2522. คณะกรรมการกฤษฎีกา. พระราชบัญญัติ คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 96 ตอนที่ 28 ฉบับพิเศษ, 1 มีนาคม 2522, หน้า 45-73.
- คณะกรรมการกฤษฎีกา. 2528. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 102 ตอนที่ 116 ฉบับพิเศษ. 1 กันยายน 2528, หน้า 1-33.
- คณะกรรมการกฤษฎีกา. 2533. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 107 ตอนที่ 161. 1 กันยายน 2533.
- คณะกรรมการกฤษฎีกา. 2537. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 111 ตอนที่ 28 ก. 30 มิถุนายน 2537, หน้า 3-30.
- คณะกรรมการกฤษฎีกา. 2541. กฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 115 ตอนที่ 49 ก, 19 สิงหาคม 2541, หน้า 14-15.
- คณะกรรมการกฤษฎีกา. 2545. พระราชบัญญัติ หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http://www.moph.go.th/ops/minister\\_06/Office2/30%20baht%20law.pdf](http://www.moph.go.th/ops/minister_06/Office2/30%20baht%20law.pdf)
- คณะกรรมการกฤษฎีกา. 2550. พระราชบัญญัติ สุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 16 ก., 19 มีนาคม 2550, หน้า 1-17.
- คณะกรรมการกฤษฎีกา. 2551. พระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 37 ก., 17 มกราคม 2554, หน้า 24-41.
- คณะกรรมการกฤษฎีกา. 2551. พระราชบัญญัติ การแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2551. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 44 ก., 6 มีนาคม 2551, หน้า 1-17.
- คณะกรรมการกฤษฎีกา. 2554. พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 4 ก. 17 มกราคม 2554, หน้า 5-25.
- คณะกรรมการกำลังคนด้านสุขภาพแห่งชาติและองค์กรพันธมิตร. 2555. เครือข่ายช่องว่างทางสังคม. ในสรุปย่อการประชุมวิชาการ สุขภาพแรงงานข้ามชาติ: ทางออกที่เหมาะสม เพื่อสร้างความเป็นธรรมในระบบสุขภาพ. 15 ตุลาคม 2555 ณ โรงแรมที่เค พาเลซ.
- คุ้มครองแรงงาน, สำนัก. ข้อเสนอแนะการใช้แรงงานเด็ก. กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (แผ่นพับ)
- โครงการอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิง. 2549. งานทำทนายที่ลุ่มแม่น้ำโขง การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย: งานหนัก จ่ายน้อย และไม่ได้รับการคุ้มครอง เล่ม 1. กรุงเทพมหานคร: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

- งานคณะกรรมการกฤษฎีกา, สำนัก. **บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่อง บัตรผ่านแดนเป็นเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือไม่** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://app-thca.krisdika.go.th/Naturesig/CheckSig?whichLaw=cmd&year> [ 24 เมษายน 2556]
- จอย ใจซี เอชซีไอ. 2556. เปิดรายงานการค้ามนุษย์ในไทยต่อ UN. **ประชากรกรรม** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http://www.prachatham.com/detail.htm?code=n3\\_24082011\\_03](http://www.prachatham.com/detail.htm?code=n3_24082011_03) [24 ส.ค. 2554]
- ตรวจคนเข้าเมือง, สำนักงาน. 2545. **คำสั่งสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองที่ 21/2545 เรื่องระเบียบและมาตรการปฏิบัติในการรับตัวควบคุมผู้ต้องหาหรือผู้ต้องกักต่างด้าว.** (เอกสารไม่ตีพิมพ์)
- ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชลบุรี. 2556. **ประเภทหนังสือเดินทาง** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.immchonburi.go.th/page-law9-th.php> [12 เมษายน 2556]
- ธนิกันต์ เข็มมอ่อง. 2553. **มาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานตามอนุสัญญาฉบับที่ 155 ค.ศ. 1981 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.** วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นักสื่อสารแรงงาน. 2556. **ILRF มอบรางวัลสิทธิแรงงานระหว่างประเทศปี 56-เครือข่ายแรงงานข้ามชาติ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://voicelabour.org/> [19 มีนาคม 2556]
- นายกรัฐมนตรี, สำนัก. 2551. **ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีเรื่องกำหนดประเภทงานที่ให้คนต่างด้าวตามมาตรา13 แห่งพรบ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ลงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2555.** (เอกสารไม่ตีพิมพ์) **แนวหน้า.** (20 มีนาคม 2556). เล็งปรับประกันสังคมตัด'ว่างงาน-ชราภาพ'แรงงานต่างด้าวในไทยไม่ได้รับสิทธิประโยชน์. **แนวหน้า:** 1. **บริหารแรงงานต่างด้าว, สำนัก.** 2556. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.immchonburi.go.th/page-law9-th.php>. [12 เมษายน 2556]
- โบห์นิง, ดับบลิว อาร์. 2552. **การจ้างแรงงานต่างชาติ: คู่มือเชิงนโยบายสำหรับประเทศกำลังพัฒนา.** แปลโดย เกตุชพรรณ คำพุม. ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ศรีบูรณคอมพิวเตอร์-การพิมพ์.
- ประกันสังคม, สำนักงาน. 2544. **คำสั่งสำนักงานประกันสังคมที่ รส. 0711/ ว. 751. 25 ตุลาคม 2544** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://dllibrary.spu.ac.th:8080/dspace/bitstream/1211/11appen.pdf> [19 เมษายน 2556]
- ประกันสังคม, สำนักงาน. 2549. **ประกาศสำนักงานประกันสังคมเรื่องการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองลาวและกัมพูชาที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://fwf.cfo.in.th/Portals.pdf> [19 มีนาคม 2556]
- ประชาไท. 2551. **หนุ่ม โหมแสวงรังศาลปกครอง ชม. ถอนคำสั่งประกันสังคมไม่จ่ายเงินทดแทน อ่างเข้าเมืองผิดกม.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://prachatai.com/journal/2008/04/16399> [14 เมษายน 2551]
- ปลัดกระทรวงสาธารณสุข, สำนักงาน. 2556. **เรื่องการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2556. 8 กุมภาพันธ์ 2556** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http://fwf.cfo.in.th/Portals/0/DownloadDoc/article\\_20130208150730.pdf](http://fwf.cfo.in.th/Portals/0/DownloadDoc/article_20130208150730.pdf) [19 มีนาคม 2556]
- เปรมใจ วังศิริไพศาล, สมาน เหล่าดำรงชัย, ณีรัฐพล เอกแสงศรี, ไพรินทร์ มากเจริญ และวรัญญา จิตรผ่อง. 2553. **การนำเข้าแรงงานจากกัมพูชาและลาว.** ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ศรีบูรณคอมพิวเตอร์-การพิมพ์.
- พฤษ์ เกาถวิล และสุธีร์ สาดราคม. 2554. **MOU การจ้างงานข้ามชาติ: เสรีนิยมใหม่ การคุ้มครองแรงงานและการปรับยุทธศาสตร์การกำกับควบคุมของรัฐ. วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2554.**
- พฤษ์ เกาถวิล. 2553. **นโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติของไทย: จากความเกลียดกลัวคนต่างชาติถึง(เหนือกว่า) สิทธิมนุษยชน. วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กันยายน- ธันวาคม 2553: 24.**
- พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร. 2556. **กลุ่มประชากรต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทยกลุ่มใดบ้างที่ ทรงสิทธิในหลักประกันสุขภาพภายใต้นโยบายที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบสำหรับ พ.ศ.2556** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.gotoknow.org/posts/530534> [20 มีนาคม 2556]



- ไพรินทร์ มากเจริญ. 2553. การจ้างเหมาในกิจการต่อเนื่องประมงและผลกระทบต่อแรงงานเด็ก กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาดไทย, กระทรวง. 2554. กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติ คุ่มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.kodmhai.com/Kkat/NKkat/Nkkat-2/Newkkat-2-1/N2113.html> [5 เมษายน 2556]
- มหาดไทย, กระทรวง. 2554. การจัดทำทะเบียนและบัตรประจำตัวสำหรับคนต่างด้าวซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์. หนังสือเลขที่ มท 0309.1/ว 31 ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2554. (เอกสารไม่ตีพิมพ์)
- มหาดไทย, กระทรวง. 2554. ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกอยู่ในราชอาณาจักร เป็นกรณีพิเศษ สำหรับผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http://www.phichit.go.th/pragard\\_news/2554/540317.pdf](http://www.phichit.go.th/pragard_news/2554/540317.pdf) [19 เมษายน 2556]
- แรงงาน, กระทรวง. ข้อมูลอนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://ils.labour.go.th> [1 มิถุนายน 2556]
- แรงงานระหว่างประเทศ, สำนักงาน. 2546. งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ. กรุงเทพมหานคร: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- เลขาธิการนายกรัฐมนตรี, สำนัก. สำนักนายกรัฐมนตรี. 2554. การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและได้รับอนุญาตทำงาน. สรุปข่าวการประชุมคณะรัฐมนตรี 14 มิถุนายน 2554.
- วรุณ พนธารา. 2554. บทวิจารณ์ พรบ.การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.gotoknow.org/posts/456714> [7 เมษายน 2556]
- วิจัยประชากรและสังคม, สถาบัน. มหาวิทยาลัยมหิดล. 2555. การจำแนกประเภทแรงงานข้ามชาติ. จดหมายข่าวประชากรและการพัฒนา ปีที่ 33 ฉบับที่ 1 เดือนตุลาคม-พฤศจิกายน 2555.
- ษมาภรณ์ กิตติจิรส. 2544. การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายในประเทศไทย: กรณีศึกษามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายไทย. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมโภช อีรวัดนเศรษฐี. 2550. ปัญหาสิทธิในการทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม. แนวปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพสถานประกอบการกิจการตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2553 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.labour.go.th/th%20webimage/images/load/file/tls17.pdf>
- สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม; กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO). 2556. แนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี สำหรับสถานประกอบการแปรรูปเบื้องต้น ในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งและอาหารทะเลในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร.
- สาธารณสุข, กระทรวง. ประกาศกระทรวงสาธารณสุขเรื่องการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (สัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา) [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://fwf.cfo.in.th/Portals/0/news/prakad010752.pdf> [19 มีนาคม 2556]
- สาโรจน์ คมคาย. 2553. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อาหารแช่เยือกแข็งไทย, สมาคม. 2555. รัฐและเอกชนไทยจับมือแก้ไขปัญหาแรงงานหลังส่อวิกฤตอุตสาหกรรมเนื้อสัตว์แช่เยือกแข็งไทย. Labor Article [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http://www.thai-frozen.or.th/labor\\_info02.php](http://www.thai-frozen.or.th/labor_info02.php) [7 เมษายน 2556]

34 การสำรวจลักษณะการจ้างงานแรงงานย้ายถิ่นในกิจการต่อเนื่องประมงทะเล (ธุรกิจอาหารสำเร็จรูปภาคประมงทะเล-ปลาทูน่า) ของประเทศไทย

## ภาษาอังกฤษ

- International Labour Organization. 1925. Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925 (No.19) [Online]. Available from: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312164:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312164:NO)
- International Labour Organization. 1948. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) [Online]. Available from: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232)
- International Labour Organization. 1949. Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No.97) [Online]. Available from: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:CON,en,C097,/Document](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C097,/Document)
- International Labour Organization. 1951. Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, 1951 [Online]. Available from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms\\_114185.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_114185.pdf)
- International Labour Organization. 1952. Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952 (No. 101) [Online]. Available from: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312246:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312246:NO)
- International Labour Organization. 1957. Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105) [Online]. Available from: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:CON,en,C105,%2FDocument](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C105,%2FDocument)
- International Organization for Migration. 2007. ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers [Online]. Available from: [http://www.iom.int/pbamp/PDF/Declaration\\_Protection\\_Promotion\\_Migrants\\_Rights\\_2007.pdf](http://www.iom.int/pbamp/PDF/Declaration_Protection_Promotion_Migrants_Rights_2007.pdf)

## สัมภาษณ์

### (หน่วยงานราชการ)

- จรัญ ไต่หะลิ๊ะ. รักษาการแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ. สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2556.
- ชญาดา เจริญพร. ผู้ช่วยสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ. สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2556.
- ชิน ไต่หะทรัพย์. นิติกรชำนาญการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสงขลา. สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2556
- โชคชัย ดำนวิริยะกุล. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร. สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2556.
- ธีรพล ขุนเมือง. แรงงานจังหวัดนครปฐม. สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2556.
- ปภาพร นิลพัฒน์. นิติกรชำนาญการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดนครปฐม. สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2556.
- รัตนา พลชะชัย. แรงงานจังหวัดระยอง. สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2556.
- วันชัย สาครมนีรัตน์. เจ้าหน้าที่ชำนาญการ สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร. สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2556.
- วิจิตรา ตุ่มวิจิตร. หัวหน้าส่วนแรงงานต่างด้าว สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ. สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2556.
- ศักดิ์สกุล จินดาสวัสดิ์. แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร. สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2556.
- ศิริลักษณ์ คงสำรวย. นักวิชาการแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดระยอง. สัมภาษณ์, 21 มีนาคม 2556.
- สมปอง กาลุญชนะ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสงขลา. สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2556
- อรเทพ อินทรสกุล. จัดหางานจังหวัดระยอง. สัมภาษณ์, 21 มีนาคม 2556.
- อำพล ธรรมปาโล. แรงงานจังหวัดสงขลา. สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2556.

### (บริษัท)

- บริษัท ไซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด. สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2556.
- บริษัท เซ้าท์อีสต์เอเชียแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิง. สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2556.
- บริษัท ทรอปปิคอลแคนนิง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2556.
- บริษัท ไทยยูเนียนโพรเซสโปรดักส์ จำกัด(มหาชน). สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2556.
- บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม. สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2556.
- บริษัท พี.บี. ฟิชเชอร์รี่ โปรดักส์ จำกัด. สัมภาษณ์, 20-21 มีนาคม 2556.
- บริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน). สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2556.
- บริษัท สงขลาแคนนิง จำกัด (มหาชน). สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2556.
- บริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด. สัมภาษณ์, 5 มีนาคม 2556.
- บริษัท อาร์.เอส.แคนเนอร์รี่ จำกัด. สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2556.
- บริษัท เอ็ม เอ็ม พี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2556.
- บริษัท เอส.พี.เอ. อินเตอร์เนชั่นแนล ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด. สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2556.
- บริษัท ไอ.เอส.เอ. แวลู จำกัด. สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2556..

### รายชื่อนักวิจัย และที่ปรึกษา

ศ.ดร. สุภาวงศ์ จันทวานิช	ที่ปรึกษาโครงการ
ดร. รัชดา ไชยคุปต์	หัวหน้าโครงการ / นักวิจัยอาวุโส
นายสมาน เหล่าดำรงชัย	นักวิจัยอาวุโส
นางสาววรัญญา จิตรผ่อง	นักวิจัย
นางสาวศจินทร์ ประชาสันต์	นักวิจัย
นายพศกร โยธินีรนาท	ผู้ช่วยนักวิจัย
นางสาวผจงรักษ์ ศรีไชยวงศ์	ผู้ช่วยนักวิจัย
นางสาวธรรญาภรณ์ วงศ์บุญชัยนันท์	ผู้ช่วยนักวิจัย