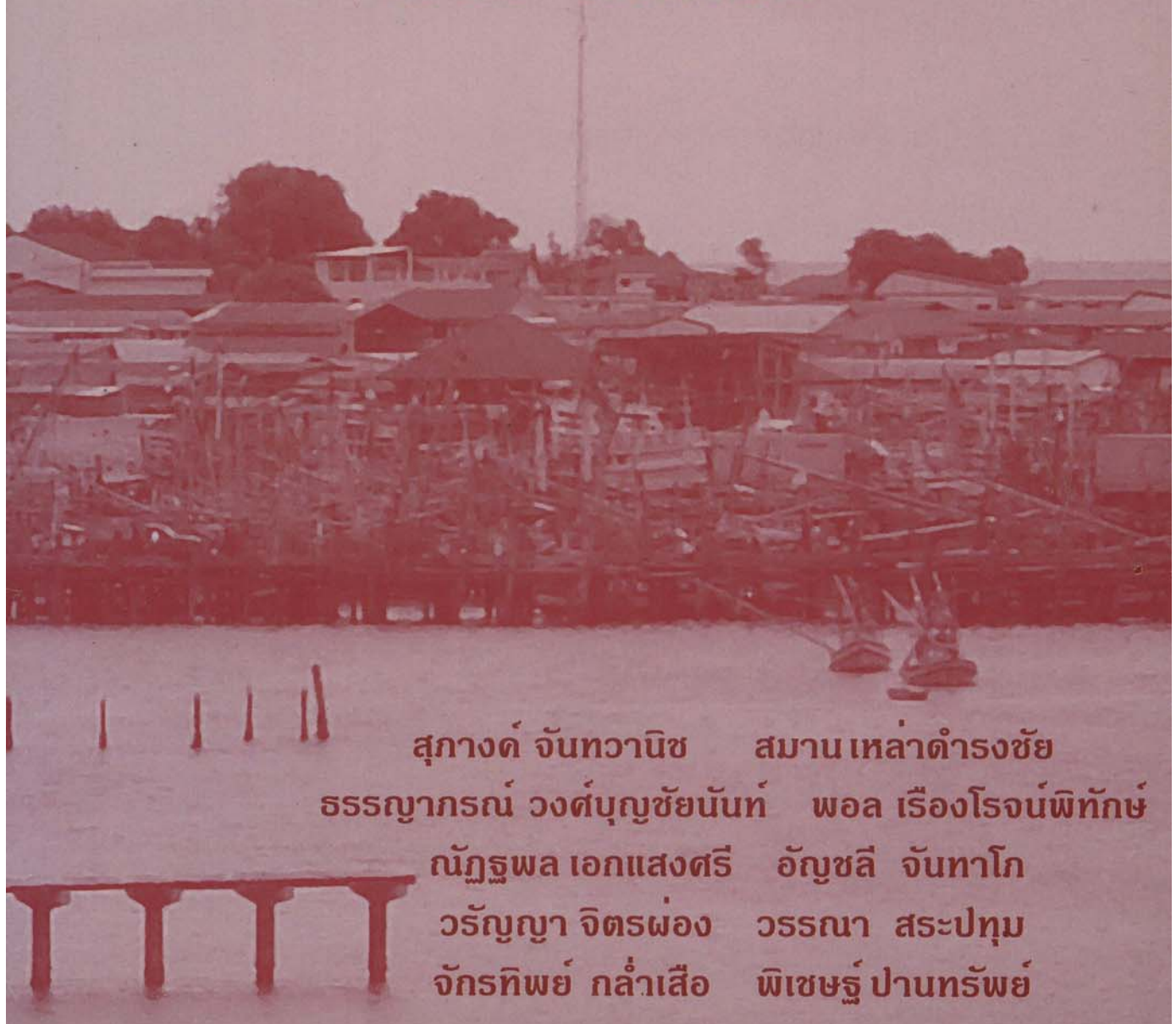




ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย

สถาบันเอเชียศึกษา

การพัฒนาสภาพการทำงาน ของแรงงานต่างด้าว ในประเทศไทย



สุภางต์ จันทวานิช สมาน เหล่าดำรงชัย

ธรรมากรณ์ วงศ์บุญชัยนันท์ พอล เรืองโรจน์พิทักษ์

ณัฐพล เอกแสงศรี อัญชลี จันทาโก

วรัญญา จิตรพ้อง วรรณา สระปทุม

จักรทิพย์ กล้าเสือ พิเชษฐ์ ปานทรัพย์

การพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวใน ประเทศไทย

คณะวิจัย

สุภาวงศ์
สมาน
ธรรมาภรณ์
พอล
ณัฐฐพล
อัญชลี
วรัญญา
วรรณา
จักรทิพย์
พิเชษฐ์

จันทวานิช
เหล่าดำรงชัย
วงศ์บุญชัยนันท์
เรืองโรจน์พิทักษ์
เอกแสงศรี
จันทาโก
จิตรผ่อง
สระปทุม
กล้าเสื่อ
ปานทรัพย์



ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย



The Rockefeller Foundation

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของสำนักหอสมุดแห่งชาติ

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย Mitigating Exploitative Situations of Migrant Workers in Thailand
คำสำคัญ	สภาพการทำงาน/ แรงงานต่างด้าว/ การพัฒนาสภาพการทำงาน/ การจ้างแรงงานต่างชาติ
ISBN	978-611-551-028-3
ผู้แต่ง	สุภาภรณ์ จันทวานิช, สมาน เหล่าดำรงชัย, วรรณภรณ์ วงศ์บุญชัยนันท์, พอล เรืองโรจน์พิทักษ์, ณัฐพล เอกแสงศรี, อัญชลี จันทาโก, วรรณญา จิตรผ่อง, วรรณ สาระปฐม, จักรทิพย์ กล้าเสือ, พิเชษฐ์ปานทรัพย์

พิมพ์ครั้งที่ 1 มิถุนายน 2552

จำนวนพิมพ์ 500 เล่ม

ออกแบบปก/ภาพถ่าย วรรณญา จิตรผ่อง

จัดพิมพ์โดย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย (ARCM) สถาบันเอเชียศึกษา
อาคารประชาธิปไตย-ราไพพรรณี ชั้น 7 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330
โทรศัพท์ 0-2218-7462 โทรสาร 0-2255-8854
www.arcml.ias.chula.ac.th

โรงพิมพ์ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ศรีบูรณคอมพิวเตอร์-การพิมพ์
338/3-4 จุฬาฯ 40 ถนนพระราม 4 แขวงวังใหม่
เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330
โทรศัพท์ 0-2215-4506 โทรสาร 0-2611-9043

คำนำ

โครงการ “การพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าว” มีจุดประสงค์เพื่อจะหาแนวทางกำจัดการสภาพการทำงานที่เอารัดเอาเปรียบ และไม่เหมาะสมต่อแรงงานต่างด้าว เช่น งานอันตราย สิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เงินค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำ การหักเงินค่าจ้างโดยนายจ้าง ฯลฯ นอกจากนี้ คณะวิจัยพยายามที่จะรวบรวมรูปแบบที่ดีของการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเพื่อนำมาสร้างโมเดลการจ้างงานที่ดี

ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย (ARCM) สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยขอขอบคุณสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งช่วยอำนวยความสะดวกและร่วมทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี มูลนิธิศุภนิมิตประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาระนอง คณะวิจัยขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือและคำแนะนำจากเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 (แม่สอด) เจ้าหน้าที่ภาครัฐและองค์กรพัฒนาภาคเอกชนดังรายนามต่อไป ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร ผู้ว่าราชการจังหวัดระนอง มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ (MAP Foundation) ประชาคมแม่สอด และขอขอบคุณภาคธุรกิจ อาทิเช่น สภาอุตสาหกรรมแม่สอด สมาคมประมงจังหวัดสมุทรสาคร สมาคมประมงจังหวัดระนอง สุดท้ายขอขอบคุณบุคคลทั้งหลายที่ให้ข้อมูลแก่คณะวิจัยและเสียสละเวลาอันมีค่าให้คณะวิจัยในการสัมภาษณ์

ขอขอบคุณมูลนิธิร็อกกี้เฟลเลอร์เป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่ง อดีตผู้อำนวยการมูลนิธิร็อกกี้เฟลเลอร์ประจำประเทศไทย Dr. Rosalia Scortino ซึ่งได้สนับสนุนทั้งทางด้านการเงินและกรอบแนวคิดในการจัดทำโครงการนี้ โครงการวิจัยนี้มิอาจทำได้หากขาดการสนับสนุนเหล่านี้

รายงานวิจัยภาคภาษาอังกฤษส่วนหนึ่งได้รับการแปลโดยคุณประภากร ติวยานนท์และคณะ คณะวิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้คงจะเป็นประโยชน์สำหรับการ

แก้ไขปัญหาแรงงานและส่งเสริมให้เกิดตัวอย่างการจ้างงานที่ดีเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงาน
ต่างด้าว

สุภาวศ์ จันทวานิช

หัวหน้าโครงการและ

ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย

สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พฤษภาคม 2552

โครงการวิจัย

“การพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย”

(Mitigating Exploitative Situations of Migrant Workers in Thailand)

โดย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทสรุปผู้บริหาร

โครงการวิจัยการพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อสำรวจหาสภาพการทำงานที่เลวร้ายของแรงงานต่างด้าวในกิจการประมง ต่อเนื่องประมง รับใช้ในบ้านและโรงงาน 2. เพื่อหาแนวทางให้แรงงานจากประเทศลุ่มแม่น้ำโขงได้รับการคุ้มครองในการเดินทางมาทำงานที่ประเทศไทย 3. เพื่อพัฒนาโมเดลสมมุติฐานเพื่อเป็นแนวทางในการลดภาระการทำงาน งานที่เป็นอันตรายให้น้อยลง และเพื่อพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้ดีขึ้น โดยพื้นที่ที่ใช้ทดลองโมเดลคือ จังหวัดสมุทรสาคร ระนอง อ.แม่สอด จ.ตาก และกรุงเทพฯ

โมเดลเพื่อการพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยทั้ง 7 โมเดล มีดังนี้ 1. โมเดลตัวอย่างที่ดีของได้ก่งเรือ 2. โมเดลการตรวจแรงงานต่างด้าวในกิจการประมง 3. การประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่น “สิ่งในฝัน/สถานประกอบกิจการในฝัน” 4. โมเดลวิทยุสองภาษาสำหรับแรงงานต่างด้าว 5. การเปิดช่องทางการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงาน 6. ร่างกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานรับใช้ในบ้าน 7. สอตไลน์สายด่วนสำหรับแรงงานรับใช้ในบ้าน โดยแต่ละโมเดลมีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

1. **โมเดลตัวอย่างที่ดีของได้ก่งเรือ** เป็นโมเดลที่ศึกษาความคิดเห็นจากนายจ้างหรือเจ้าของเรือประมง ลูกเรือคนไทย ลูกเรือคนต่างด้าวและได้ก่งเรือเกี่ยวกับลักษณะของได้ก่งที่ดี ซึ่งค้นพบว่าถ้าได้ก่งมีคุณสมบัติหลักๆดังต่อไปนี้คือมีความรู้ในเรื่องของทะเล สัตว์ทะเล ความสามารถในการจับปลาสดตัวน้ำให้ได้คราวละมากๆและทำรายได้

สูงจากสัตว์น้ำที่หามาได้ และมีลักษณะนิสัยที่ดีตามที่ลูกเรือได้ให้ความคิดเห็นไว้ คือ มีความสุภาพอ่อนโยน ใจเย็น เห็นอกเห็นใจและซื่อสัตย์ในการแบ่งปันรายได้จากปลาที่จับได้ให้กับลูกเรืออย่างยุติธรรม (ซึ่งคุณสมบัติข้อนี้แรงงานประมงจะเน้นมาก) ตัวโมเดลได้ชี้ให้เห็นว่าหากได้กั้งเรือมีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้น แรงงานบนเรือก็จะได้รับการคุ้มครองมากขึ้นเพราะมีได้กั้งที่มีความสามารถ ยุติธรรมและซื่อสัตย์

2. โมเดลการตรวจแรงงานต่างด้าวในกิจการประมง โมเดลนี้มุ่งประเด็นในกิจการประมง โดยเฉพาะการทำความเข้าใจที่จะจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในถูกต้องตามกฎหมาย และความพยายามที่จะศึกษาปัญหาและค้นหาแนวทางปฏิบัติในการนำแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมาทำให้ถูกต้องตามกฎหมาย ในการตรวจแรงงานต่างด้าวในกิจการประมง กองทัพเรือโดยกองเรือยุทธการได้รับมอบหมายจากกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการตรวจแรงงาน โดยโมเดลเสนอว่าเมื่อตรวจพบแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายบนเรือ ให้เจ้าหน้าที่ทำการจดทะเบียนอนุญาตแบบชั่วคราวบนเรือเลย

3. โมเดลการประกาศสถานประกอบการกิจการดีเด่น “ล้งในฝัน/สถานประกอบการในฝัน” เพื่อชักจูงให้นายจ้างเข้าร่วมพัฒนาสภาพของสถานประกอบการ ซึ่งเกณฑ์การตัดสินจะดูเรื่องการใช้อุปกรณ์การทำงาน น้ำหนักของสิ่งของที่แรงงานต้องยก มาตรฐานความปลอดภัยในที่ทำงาน การจัดหาน้ำดื่มที่สะอาดและมีห้องน้ำ ห้องสุขาที่เพียงพอและถูกสุขลักษณะ ระบบแสงไฟและการระบายอากาศในสถานที่ทำงาน การจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น อาหาร ที่พัก รถรับส่ง โดยสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลจะต้องนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานและหลักการยศาสตร์ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ใช้ตัดสิน มาปรับใช้กับสถานประกอบการของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. โมเดลวิทยุสองภาษาสำหรับแรงงานต่างด้าว ในแต่ละอสมการจ้างแรงงานต่างด้าวในโรงงานจำนวนมาก และพบว่ามีการร้องเรียนบ่อยครั้ง คณะวิจัยได้บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการรายการวิทยุสองภาษาสำหรับแรงงานต่างด้าวพบว่า ใน

รายการวิทยุสองภาษามีเนื้อหาเกี่ยวกับข่าวท้องถิ่น สปอตเพื่อการประชาสัมพันธ์เช่นเกี่ยวกับเรื่องการจดทะเบียน เรื่องเกี่ยวกับสาธารณสุขอันได้แก่ การรณรงค์เพื่อความสะดวกของชุมชน โรคระบาด ข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน และเพลงภาษาพม่า รายการวิทยุสองภาษายังเปิดโอกาสให้ผู้ฟังโทรเข้ามาขอเพลงที่ชอบหรือสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมอีกด้วยเสียงตอบรับจากแรงงานต่างด้าวต่อรายการวิทยุสองภาษานั้นดีมาก แรงงานอยากให้เพิ่มเวลาการจัดรายการสองภาษา โมเดลนี้ได้เสนอแนวทางการจัดรายการวิทยุสองภาษาในอนาคต คือ ให้เพิ่มเนื้อหาที่เกี่ยวกับสิทธิแรงงานต่างด้าว และเหตุผลในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเพื่อให้ความรู้แก่นายจ้างที่ได้รับฟังด้วย

5. การเปิดช่องทางการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงาน โมเดลนี้ได้พัฒนาในแม่สอดโดยการรวบรวมกลไกในการร้องเรียนของหน่วยงานกระทรวงแรงงาน และองค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งจะรับข้อร้องเรียนจากแรงงานต่างด้าวเรื่องนายจ้างหรือสภาพการทำงานต่อเจ้าหน้าที่ ในปัจจุบันมีช่องทางหลักในการร้องเรียนของแรงงานสองช่องทาง ช่องทางแรกคือ ผ่านสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ช่องทางที่สองคือผ่านการช่วยเหลือขององค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ที่เจ้าหน้าที่เป็นหน่วยช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวทางด้านกฎหมาย ทั้งสองกลุ่มให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานที่นายจ้างประพฤติดต่อแรงงานต่างด้าว และมีบทบาทในการเป็นล่ามแปลภาษาให้กับแรงงานต่างด้าวที่ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ ขณะเดียวกันก็ช่วยอำนวยความสะดวกหรือร่วมกับแรงงานในการร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงาน

6. ร่างกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานรับใช้ในบ้าน คณะวิจัยได้ร่วมมือกับ Foundation for the Promotion of Children (FPC) เพื่อร่วมกันร่างกฎกระทรวงอันมีเนื้อหาเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานรับใช้ในบ้านเพื่อให้กระทรวงแรงงานรับไว้พิจารณา ร่างกฎกระทรวงนี้จะคุ้มครองครอบคลุมทั้งแรงงานรับใช้ในบ้านไทยและต่างชาติ โดยจะเน้นไปที่สิทธิที่สำคัญ 3 ประการของแรงงานรับใช้ในบ้าน คือ 1.สิทธิในการได้รับค่าจ้างต่อเดือนตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคือ 5,730 บาทต่อเดือน 2.สิทธิเรื่องวันหยุดงานประจำสัปดาห์

และให้สามารถสะสมวันลาหยุดงานเพิ่มมากขึ้นไปในกรณีที่แรงงานไม่ได้ใช้สิทธิ์นั้นๆ ในแต่ละอาทิตย์ และ 3. แรงงานอายุต่ำกว่า 15 ปีห้ามทำงานรับใช้ในบ้าน อันจะหมายถึงแรงงานเด็กจะไม่สามารถทำงานในกิจการนี้ได้ โดยปัจจุบัน ร่างกฎกระทรวงที่คณะวิจัยได้ร่วมกันร่างขึ้นนั้นกำลังอยู่ระหว่างการพิจารณา ตรวจสอบ กลั่นกรองจากกองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยโมเดลนี้แสดงให้เห็นถึงความร่วมมือแบบไตรภาคีระหว่างองค์กรพัฒนาเอกชน ภาครัฐ และสถาบันการศึกษาเพื่อผลักดันนโยบายคุ้มครองแรงงานรับใช้ในบ้านทั้งไทยและต่างชาติให้บรรลุผล

7. ฮอตไลน์สายด่วนสำหรับแรงงานรับใช้ในบ้าน เนื่องจากกฎหมายแรงงานของไทยไม่ได้มีเนื้อหาครอบคลุมแรงงานรับใช้ในบ้านต่างดาวเพศหญิงซึ่งมีเป็นจำนวนมาก จึงส่งผลให้แรงงานเหล่านี้อยู่ในภาวะที่ล่อแหลมต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบสูง เมื่อเทียบกับแรงงานในกิจการอื่นๆ โมเดลนี้จึงเกี่ยวกับการวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพของการจัดตั้งบริการฮอตไลน์ สายด่วนที่เป็นบริการของภาครัฐ 2 หมายเลข และเป็นขององค์กรพัฒนาเอกชน 1 หมายเลข ดังนี้ 1. ฮอตไลน์หมายเลข 1506 ดำเนินการโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2. ฮอตไลน์หมายเลข 1300 ดำเนินการโดยกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และ 3. ฮอตไลน์เพื่อแรงงานหญิงรับใช้ในบ้านขององค์กรพัฒนาเอกชน MAP โมเดลนี้ค้นพบว่าฮอตไลน์เหล่านี้มีประโยชน์อย่างมาก โดยเฉพาะถ้าเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามข้อร้องเรียนที่ได้รับมาอย่างทัน่วงที

ข้อเสนอแนะรวม

ข้อเสนอแนะและข้อแนะนำนี้ได้ระบุไว้ในแต่ละบทอยู่แล้ว ดังนั้น ในส่วนนี้จะ เป็นข้อเสนอแนะรวม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.) กระทรวงแรงงานควรพิจารณาและจัดลำดับความสำคัญว่าโมเดลที่เสนอทั้ง 7 โมเดลนั้น โมเดลไหนน่าจะถูกนำมาปฏิบัติก่อน-หลัง ทั้งนี้ ในหลายๆโมเดลไม่อาจดำเนินการได้ด้วยกระทรวงแรงงานแต่เพียงฝ่ายเดียว ดังนั้น จึงควรเป็นการร่วมมือกัน

ดำเนินการระหว่างหลายฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานรัฐอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
สถาบันการศึกษา และองค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆ

2.) ในบางโมเดล เช่น โมเดลที่ 1, 3, 4, และ 5 นั้น ภาคเอกชน นายจ้าง เจ้าของ
สถานประกอบการถือเป็นตัวจักรสำคัญในการนำโมเดลไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่า
จะเป็นการเข้ามามีส่วนร่วม สนับสนุน ให้ความร่วมมือ ดังนั้น การเคลื่อนไหว มีส่วนร่วม
ของภาคเอกชนถือได้ว่าเป็นความสำคัญยิ่ง

3.) ควรมีการทำงานแบบบูรณาการร่วมกัน เพราะในแต่ละโมเดลไม่สามารถ
บรรลุผลได้ด้วยการจัดการของฝ่ายเดียว และแต่ละโมเดลจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้น
ขึ้นอยู่กับการติดตามงาน มาตรการที่จะดำเนินการต่อไป การตรวจสอบ ความร่วมมือของ
ผู้มีส่วนได้-เสียหลายฝ่าย ไม่ใช่เฉพาะจากกระทรวงแรงงานแต่ฝ่ายเดียว

4.) ในการนำแต่ละโมเดลไปปฏิบัติ ควรกระตุ้นให้สื่อและชุมชนเข้ามามีส่วน
ร่วมหรือรับรู้ด้วย และควรแพร่ขยายกระจายข่าวการนำโมเดลไปปฏิบัติอยู่เสมอๆเพื่อเป็น
การแจ้งให้สังคม ชุมชนได้รับทราบ อันจะทำให้เกิดความเข้าใจและอยากเข้ามามีส่วนร่วม
ทางหนึ่งด้วย

ข้อเสนอแนะย่อยของแต่ละโมเดล

โมเดลตัวอย่างที่ดีของไต้หวัน

1. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของรัฐควรเปิดการฝึกอบรมให้กับไต้ก๋งเรือ และเจ้าของ
เรือในเรื่องของสิทธิแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวกับการประมง
2. ลูกเรือประมงควรได้รับสิทธิ และค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล และควรได้จัด
ทะเบียนแรงงาน เพื่อเป็นหลักประกันให้ลูกเรือได้รับสิทธิต่างๆ เมื่อยามเรือเข้า
ฝั่ง
3. ในการกระทำต่างๆต่อลูกเรือของไต้ก๋งเรือบนเรือประมงขณะหาปลา เช่น การ
ทำทารุณกรรม หรือให้สวัสดิการที่ไม่ดีต่อลูกเรือ จนทำให้ลูกเรือได้รับความ
เจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ หรือถึงแก่ชีวิต เจ้าของเรือควรมีส่วนรับผิดชอบด้วยใน
เชิงกฎหมาย

โมเดลการตรวจแรงงานต่างด้าวในกิจการประมง

1. สมาคมประมงแต่ละจังหวัดควรมีจัดการอบรมให้เจ้าของเรือ ได้กั้ง และลูกเรือ เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้าง
2. พนักงานตรวจแรงงานของหน่วยงานอื่นควรที่จะตรวจสอบว่า ลูกเรือประมงที่กำลังจะออกเรือมีใบอนุญาตทำงานหรือไม่
3. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมควรพิจารณาเพื่งงบประมาณเพื่อให้การตรวจแรงงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด
4. ในการออกบัตรพนักงานตรวจแรงงานของทหารเรือควรให้บัตรนั้นสามารถใช้ได้ทุกพื้นที่ เพื่อความสะดวกในการดำเนินการ
5. การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการประมง กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม อาจมอบให้ทหารเรือหรือพนักงานตรวจแรงงาน ดำเนินการเองได้ เมื่อตรวจพบแรงงานผิดกฎหมาย โดยให้มีการปรับในเรือ แล้วจึงจดทะเบียนให้เป็นการชั่วคราว
6. ควรมีบทลงโทษนายหน้าที่นำเข้าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมายังประเทศไทย

โมเดลการประกวดสถานประกอบการกิจการดีเด่น “ล้งในฝัน/สถานประกอบการในฝัน”

1. ควรเน้นเรื่องการให้ความรู้ด้านกฎหมายการจ้างแรงงานเด็กให้มากขึ้น
2. ในความคิดของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร คิดว่ารัฐควรเพิ่มปริมาณเจ้าพนักงานตรวจแรงงานให้มากขึ้น ทางรัฐน่าจะเปิดสรรหาหรือว่าจ้างให้คนนอก (Outsource) เข้ามาทำหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตรวจแรงงานโดยตรวจตามข้อบังคับมาตรฐานแรงงานไทย และให้ทางสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานของแต่ละจังหวัดเป็นเพียงผู้ควบคุมดูแลการเข้าตรวจแรงงานของกลุ่มคนเหล่านั้นที่ได้ว่าจ้างมา

3. ส่งเสริมให้นายจ้างจัดหาโต๊ะทำงานแบบมีเก้าอี้เพื่อลดความเมื่อยล้า
4. รณรงค์ให้เห็นถึงความสำคัญของ “คุณภาพชีวิตแรงงาน”

โมเดลวิฤตสองภาษาสำหรับแรงงานต่างด้าว

1. จัดทำรายการวิฤตสองภาษาเพื่อให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว ทั้งนี้อาจพิจารณาเวลาในการจัดให้มีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ทั้งนี้ขึ้นกับความสะดวกของผู้จัดหรือเจ้าภาพ
2. ข้อเสนอแนะของแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับการจัดรายการวิฤตสองภาษา แรงงานเห็นว่ารายการที่มีอยู่นั้นมีระยะเวลาสั้นเกินไปและน้อยเกินไปควรขยายเวลาจัด นอกจากนี้ยังเห็นว่าการเปิดวิทยุระหว่างการทำงานยังทำให้การทำงานสนุก ดังนั้นการจัดรายการวิฤตสองภาษาควรมีเพลงภาษาพม่าแทรกด้วยและสลับกับการให้ความรู้

โมเดลการเปิดช่องทางการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงาน

1. ควรพิจารณาให้แรงงานต่างด้าวที่มีการร้องเรียนสามารถอยู่ในประเทศไทยต่อไป เพราะการร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงาน อาจมีกระบวนการที่ยาวนาน ในขณะที่แรงงานมีข้อจำกัดทางด้านสถานภาพทางกฎหมาย เมื่อนายจ้างเลิกจ้างงานและแรงงานต่างด้าวไม่มีนายจ้างอื่นมารับเข้าทำงาน แรงงานต่างด้าวจะถูกผลักดันกลับประเทศภายใน 15 วัน ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่สามารถอยู่ดำเนินการทางกฎหมายต่อนายจ้างต่อไปได้ เพราะในกรณีที่มีปัญหากันนายจ้าง นายจ้างมักจะเลิกจ้างแรงงานด้วย ในปัจจุบันยังไม่มีข้อกำหนดในการรองรับให้แรงงานสามารถอยู่ต่อได้ระหว่างที่ดำเนินคดี ควรมีมาตรการเพื่อช่วยเหลือแรงงานในการยืดเวลาเพื่อให้ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิของแรงงานที่มีตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องค่าแรงงาน ก่อนที่จะส่งกลับแรงงานต่างด้าวไปตามภูมิลำเนา

2. ส่งเสริมให้องค์กรหรือศูนย์อื่นๆให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานต่างด้าวที่มีปัญหาในด้านกฎหมายแรงงานกับนายจ้าง
3. หน่วยงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่ได้รับเงินจัดสรร บุคลากร เครื่องมือในการดูแลแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นเลย ในขณะที่แรงงานต่างด้าวมีจำนวนเพิ่มขึ้น จึงควรจัดสรรงบประมาณและจำนวนบุคลากรรวม ถึงเครื่องมือที่ใช้ดูแลในปริมาณที่เหมาะสม

ร่างกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานรับใช้ในบ้าน

กฎกระทรวงที่ร่วมกันจัดทำขึ้นนี้เป็นการคุ้มครองสิทธิแรงงานทำงานบ้าน โดยในเบื้องต้นจำเป็นต้องมี

1. การประชาสัมพันธ์รณรงค์ให้นายจ้าง ลูกจ้างและสังคมได้เข้าใจกฎกระทรวงนี้ และนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป
2. เสนอต่อรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานลงนาม
3. นำเสนอคณะรัฐมนตรีเห็นชอบเพื่อประกาศเป็นกฎกระทรวงตามขั้นตอน

ทั้งนี้อีกช่องทางหนึ่งอาจนำเสนอต่อกระทรวงแรงงานเพื่อพิจารณาและให้รัฐมนตรีลงนามเพื่อออกคุ้มครองบังคับใช้ในกิจการทำงานบ้านของแรงงานต่างด้าวต่อไปในรัฐบาลปัจจุบัน (2550)

ฮอตไลน์สายด่วนสำหรับแรงงานรับใช้ในบ้าน

1. หน่วยงานคุ้มครองของภาครัฐควรร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนในการให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวทำงานบ้านอย่างฉับไว
2. มีการประชาสัมพันธ์สายด่วนนี้ให้เป็นที่รู้จักแก่ประชาชนทั่วไป แรงงาน นายจ้าง และคนขับรถแท็กซี่ รวมทั้งพลเมืองดี ที่ประสบเหตุการณ์การล่วงละเมิดแรงงานต่างด้าว สามารถช่วยร้องเรียนได้ ทำให้แรงงานได้เข้าถึงการร้องเรียนและเข้าถึงหน่วยงานที่ให้การคุ้มครองได้ดีมากขึ้น

สารบัญ

บทที่

	คำนำ	ii
	บทสรุปผู้บริหาร	v
1	บทนำ	1
	1.1 วัตถุประสงค์	6
	1.2 ระเบียบวิธีวิจัย	6
2	โมเดลการพัฒนาสภาพการทำงานของ กิจการประมง	14
	2.1 หลักการและเหตุผล	14
	2.2 วัตถุประสงค์ของโมเดล	15
	2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
	2.4 สภาพปัญหา	30
	2.5 คำนิยามศัพท์เกี่ยวกับกิจการประมง	31
	2.6 รูปแบบโมเดล	32
	2.7 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับพนักงาน ตรวจแรงงานในกิจการประมง	49
	2.8 ผลการดำเนินการตามโมเดล	59
	เอกสารอ้างอิง	63
	ภาคผนวก 1.	67
	ภาคผนวก 2.	68
	ภาคผนวก 3.	78
	ภาคผนวก 4.	80

สารบัญ

3	โมเดลการพัฒนาสภาพการทำงาน ของกิจการต่อเนื่องประมง	81
3.1	หลักการและเหตุผล	81
3.2	วัตถุประสงค์	81
3.3	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	82
3.4	สภาพปัญหา	84
3.5	รูปแบบโมเดล	86
3.6	ผลการดำเนินการ	96
3.7	สรุป	100
3.8	ข้อเสนอแนะ	102
	เอกสารอ้างอิง	105
	ภาคผนวก	107
4	โมเดลการพัฒนาสภาพการทำงานของกิจการโรงงาน	111
4.1	หลักการและเหตุผล	111
4.2	วัตถุประสงค์	112
4.3	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	112
4.4	สภาพปัญหา	119
4.5	รูปแบบโมเดล	125
4.6	สรุป	153
4.7	ข้อเสนอแนะ	153
	เอกสารอ้างอิง	155
	ภาคผนวก	157

สารบัญ

5	โมเดลการพัฒนาสภาพการทำงานของ กิจการทำงานบ้าน	163
5.1	หลักการและเหตุผล	163
5.2	วัตถุประสงค์	165
5.3	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	165
5.4	สภาพปัญหา	167
5.5	รูปแบบโมเดล	180
5.5.1	โมเดลการจัดทำร่างกฎกระทรวงเพื่อ การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวทำงานบ้าน	180
5.5.2	โมเดลสายด่วนรับเรื่องร้องทุกข์แรงงาน ต่างด้าวทำงานบ้าน	188
	เอกสารอ้างอิง	197
6	สรุป ข้ออภิปราย และข้อเสนอแนะ	199
6.1	สรุป	199
6.2	บทอภิปราย: ความสำคัญของแต่ละโมเดล ต่อการพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงาน ต่างด้าวในประเทศไทย	207
6.3	ข้อเสนอแนะ	213

บทที่ 1

บทนำ

เศรษฐกิจของประเทศไทยเติบโตอย่างรวดเร็วตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 และอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจนี้ค่าแรงในประเทศไทยจึงเพิ่มสูงขึ้น แต่ในขณะเดียวกันค่าแรงงานในประเทศเพื่อนบ้านอันได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา ยังคงมีค่าแรงที่ต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ ในประเทศพม่าค่าแรงขั้นต่ำคือ 70 จ๊าด หรือประมาณ 10 บาท ในขณะที่ค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทยคือ 133 บาท ในปีพ.ศ. 2547 เท่ากับว่าค่าแรงขั้นต่ำในไทยสูงกว่าพม่าประมาณ 10 เท่า ด้วยเหตุดังกล่าวนำให้แรงงานอพยพชาวพม่าเข้ามาหางานทำในประเทศไทยเพื่อรายได้ที่ดีกว่า นอกจากนี้ยังมีปัจจัยทางการเมืองคือรัฐบาลทหารของพม่าในนโยบายบังคับทำงาน บังคับให้ย้ายที่อยู่ และใช้ระบบการเก็บภาษีแบบเผด็จการ เพื่อเป็นการกำจัดชนกลุ่มน้อยและสนับสนุนรัฐบาล ความกดดันจากทางการเมืองจึงนำมาสู่การอพยพของชนชาวพม่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งชนกลุ่มน้อยมาสู่ประเทศไทย

การพัฒนาในประเทศไทยก่อให้เกิดกระแสการย้ายงานของแรงงานไทยจากงานภาคเกษตรกรรมสู่งานภาคอุตสาหกรรมและงานบริการในช่วงต้นพุทธศตวรรษที่ 26 แรงงานเหล่านั้นหลักเลียงงานการทำงานในอุตสาหกรรมครัวเรือนหรือกิจการขนาดเล็ก เช่น งานประมงและต่อเนื่องประมง แรงงานพม่า ลาว และกัมพูชาจึงหลั่งไหลเข้ามาในไทยเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในงานเหล่านั้น

รัฐบาลไทยหาหนทางในการส่งเสริมให้มีการจดทะเบียนแรงงานเถื่อนจากพม่า ลาว และกัมพูชา ในปี 2545-2548 มีสถิติแรงงานย้ายถิ่นในกิจการต่างๆแยกตามสัญชาติได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1.1 สถิติการจดทะเบียนของแรงงานต่างด้าวปีพ.ศ. 2545-2548

กิจการที่แรงงานจดทะเบียน	พม่า	กัมพูชา	ลาว	ทุกสัญชาติ
ประมงและต่อเนื่องประมง				
2545	74,775	19,407	1,412	95,594
2546	46,442	8,659	761	55,862
2548	85,056	16,633	2,785	104,474
งานรับใช้ในบ้าน				
2545	50,043	3,255	12,063	65,361
2546	40,909	2,511	9,265	52,685
2548	67,759	9,242	27,305	104,306
กิจการโรงงาน				
2545	68,417	3,255	10,331	91,618
2546	46,634	3,663	4,897	52,755
2548	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล
รวมทุกกิจการ				
2545	340,029	5,989	32,492	409,339
2546	247,791	1,964	21,314	288,780
2548	539,416	75,804	90,073	705,293

ที่มา : ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย ปรับจากสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2547-2548

จากตารางที่ 1.1 จะเห็นว่าแรงงานย้ายถิ่นจากพม่ามีจำนวนที่แตกต่างกับลาว และกัมพูชาเป็นอย่างมาก แรงงานต่างด้าวทั้งสามชาติเป็นแรงงานส่วนใหญ่ในสี่กิจการที่ คณะวิจัยเลือกศึกษาคือ ประมง ต่อเนื่องประมง คนรับใช้ในบ้าน และกิจการโรงงาน ซึ่ง กิจการประมงและต่อเนื่องประมงมีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มากกว่า น้อยกว่า หรือเท่ากับ กับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนในงานรับใช้ในบ้าน และกิจการโรงงาน

อย่างไรก็ตาม สถิติเหล่านี้ก็ไม่ได้รวมผู้ติดตามแรงงานต่างด้าวอันได้แก่ คู่สมรส พ่อแม่ ญาติพี่น้อง รวมถึงลูกเล็กเด็กแดง ดังนั้น การประมาณตัวเลขประชากรของแรงงาน ต่างด้าวทั่วประเทศจึงมีจำนวนประมาณ 2 ล้านคน

แรงงานประมงมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่ทำงาน บนเรือ ก่อนที่เรือจะออกจากท่า แรงงานต้องลงน้ำแข็ง และในขณะที่เรือออกทะเลเป็นเวลา 20-60 วัน แรงงานทำเกือบทุกช่วงเวลา (สองชั่วโมงครึ่งเว้นหนึ่งชั่วโมงครึ่ง) เรือประมงทุก ลำเริ่มทิ้งอวนในเวลาากกลางคืนและช่วงเช้ามืด และทำเช่นนั้นซ้ำกัน 4 ครั้งในหนึ่งวัน เรือประมงจะมีอวนอย่างน้อยลึลละ 2-3 ชุด ชุดหนึ่งจะอยู่ใช้ลงน้ำตลอดเวลาในขณะที่อวน ชุดอื่นๆจะถูกซ่อมแซมอยู่บนฝั่ง ก้อนหินและแนวปะการังที่อยู่ทะเลอาจทำอวนชำรุดได้ ดังนั้นจะต้องมีการซ่อมแซมอวนก่อนที่จะใช้ในรอบต่อไป เมื่อลากอวนขึ้นจากทะเลแรงงาน จะต้องคัดเลือกปลา ทำความสะอาด และดองน้ำแข็ง กระบวนการนี้ใช้เวลา 4 ชั่วโมงนั้น หมายความว่าแรงงานมีเวลาพักประมาณ 2-3 ชั่วโมงในแต่ละ 4-6 ชั่วโมง

มีรายงานเกี่ยวกับการเอารัดเอาเปรียบจากผู้ประกอบกิจการ ไต้เรือ และแรงงาน ไทย ขั้ร้องเรียนหลักๆที่พบอยู่ที่ธรรมชาติของงานนั้นคือ งานสกปรก งานอันตราย งาน ยากลำบาก และการจ่ายค่าจ้างต่ำ เงินค่าจ้างเริ่มจาก 600 บาทต่อเดือนจนถึง 3,000-4,000 บาทต่อเดือนสำหรับแรงงานที่มีประสบการณ์ (Wille, 2001).

แรงงานจำนวนมากในกิจการต่อเนื่องประมง¹ เป็นผู้หญิง ส่วนหนึ่งเป็นภรรยาของแรงงานต่างด้าวผู้ชายที่ทำงานบนเรือประมง แรงงานในกิจการดังกล่าวเริ่มงานตั้งแต่ตี 3-4 และอาจทำงานจนถึงบ่าย 3 โมงหรือ 4 โมงเย็น (Martin, 2002) บางรายก็ไม่ได้รับค่าจ้างเต็มหรือถูกบังคับให้ทำงานจนกว่าวัตถุประสงค์จะหมดในแต่ละวันหรือในแต่ละสัปดาห์

จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้านตามที่ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2546) กล่าวว่างานรับใช้ในบ้านเป็นงานที่มีความต้องการแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างมากในประเทศไทย และปัจจุบันแรงงานหญิงชาวพม่า 100,000 คนก็ได้เข้ามาทำงานรับใช้ในบ้าน (พนา และคนอื่นๆ, 2547)

พนา และคนอื่นๆ (2547) กล่าวว่าแรงงานพม่าที่ทำงานรับใช้ในบ้านประสบความเสี่ยงที่จะตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์และถูกล่วงละเมิด ระหว่างการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย แรงงานต่างต้องเดินทางเข้ามาทำงานโดยอาศัยนายหน้าเพื่อลักลอบข้ามแดน นายหน้าเหล่านี้รับเงินก้อนใหญ่จากแรงงานก่อนที่จะช่วยเหลือแรงงานในการลักลอบข้ามแดน แรงงานมักจะถูกขูดรีดให้จ่ายเงินเบี้ยบำนาญทางเพิ่มเติมทั้งจากหน่วยราชการพม่าและไทยตลอดการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ภูมิประภา และคนอื่นๆ (2547) กล่าวว่าบางครั้งนายหน้าก็บังคับแรงงานหญิงในการทำงานเป็นโสเภณีหรือเป็นนายหน้าในการหาหญิงโสเภณีให้กับลูกเรือประมง

กิจการโรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงงานที่เกี่ยวข้องกับการตัดเย็บเสื้อผ้าเป็นอีกกิจการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากศาล สุรียพรและศิรินันท์ (2545) กล่าวว่าโรงงาน 113 โรงงานจาก 200 โรงงานในแม่สอดจ้างแรงงานพม่าโดยมีเหตุผลหลักคือค่าแรงงานที่จ่ายให้แรงงานต่างด้าวนั้นถูกกว่าค่าแรงงานที่ต้องจ่ายให้กับคนไทย ในขณะที่

¹ กิจการนี้รวมถึงการลอกหมึก แกะกึ่ง และตัดหัวกุ้ง

แรงงานไทยรับค่าจ้าง 133 บาทต่อวัน แต่แรงงานพม่ารับค่าจ้างวันละ 60-80 บาทต่อวัน สุริย์พรและศิรินันท์ (2545) ยังพบว่า แรงงานต่างด้าวชาวพม่าส่วนใหญ่ที่ทำงานโรงงานในแม่สอดเป็นแรงงานหญิงเพราะนายจ้างจะรู้สึกว่าการจ้างงานหญิงจะเชื่อฟังมากกว่าแรงงานชาย

งานวิจัยนี้ศึกษาสถานการณ์การรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน และการเอารัดเอาเปรียบซึ่งแรงงานต่างด้าวต้องทนยอม แรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการที่ประสบภาวะการทำงานยาวนาน ค่าจ้างต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ และไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายหรือได้รับการคุ้มครองเพียงน้อยนิดสำหรับความยากลำบากและความรุนแรงสำหรับแรงงานต่างด้าวซึ่งถูกแยกออกมาจากโลกภายนอก ในปัจจุบันกรณีการเอารัดเอาเปรียบและความรุนแรงต่อแรงงานต่างด้าว หลายกรณีถูกสื่อมวลชนของไทยนำไปตีแผ่นอกจากนี้สภาพการเป็นอยู่และสภาพการทำงานที่แร้นแค้นก่อก่อการขาดอาหารซึ่งจะเป็นภัยต่อสุขภาพของแรงงาน แรงงานยังถูกจำกัดการเข้าถึงการรักษาพยาบาลที่ดีด้วย (Martin, 2004)

จากข้อมูลข้างต้นแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศมีความโน้มเอียงต่อลักษณะของการละเมิดสิทธิและความรุนแรงต่อเพื่อนมนุษย์ ขณะที่แรงงานออกจากประเทศต้นทางผ่านด้วยกาลเวลาที่แรงงานได้รับการจ้างงานในกิจการหลักในประเทศไทย ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับประเทศในภูมิภาคไม่น้อยที่มีความเกี่ยวข้องกับความ ต้องการปรับปรุงนโยบาย และการจัดการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว การปรับปรุงการจัดการทักษะ เทคโนโลยี และการคุ้มครองแรงงานเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการส่งเสริมโอกาสในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในรูปแบบที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งเสริมความสามารถในการผลิต สภาพแวดล้อมการทำงาน และตัวกิจการเอง สถานการณ์การเอารัดเอาเปรียบอย่างสูงในกิจการประมง ต่อเนื่องประมง โรงงาน และคนรับใช้ในบ้าน เป็นเหตุผลที่งานวิจัยนี้มุ่งไปศึกษาการจ้างงานในกิจการดังกล่าว บางโมเดลหรือการปฏิบัติที่ดีเพื่อที่จะบรรเทา สถานการณ์การเอารัดเอาเปรียบได้รับการพัฒนาและพิสูจน์ การศึกษานี้เป็นส่วนผสม

ระหว่างการวิจัยสนามและการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งตั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับเรื่องดังกล่าวมาแสดงบทบาทของตนเอง

1.1 วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินสถานการณ์เออาร์ดีเอเปรียบเทียบแรงงานต่างด้าวในกิจการประมง ต่อเนื่อง ประมง คนรับใช้ในบ้าน และโรงงาน
2. เพื่อหาสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมากขึ้นสำหรับ แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
3. เพื่อพัฒนาโมเดลสำหรับการลดภาระงาน บรรเทาสภาพความอันตรายของงาน และ ปรับปรุงสภาพการทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าว และรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติที่ดีที่มีอยู่

1.2 ระเบียบวิธีวิจัย

1.2.1 วิธีวิจัยและเครื่องมือในการวิจัย

เพื่อที่จะได้มาซึ่งความรู้พื้นฐานและช่วยในการกำหนดจุดสำคัญของการวิจัย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชียเก็บข้อมูลจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนที่มีการพิมพ์ เผยแพร่และไม่ได้พิมพ์เผยแพร่ งานวิจัยเก่าๆที่เกี่ยวข้อง เช่นเดียวกับข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว การทำงานเริ่มจากการวิเคราะห์ความ ถูกต้องของแหล่งที่มาข้อมูลและวิธีการใช้ เงื่อนไข กระบวนวิธีการและการบันทึก ความ ถูกต้อง ระดับการวิเคราะห์และการสร้างสมมติฐาน

งานวิจัยเกี่ยวข้องกับการเก็บข้อมูลหลักๆทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้ให้สำ ภาษณ์สำหรับโครงการนี้ถูกเลือกจากผู้ประกอบกิจการและผู้จัดการในอุตสาหกรรม ต่อเนื่องประมงไทย ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่จากภาคอุตสาหกรรม องค์การระหว่าง

ประเทศ องค์การพัฒนาเอกชน (NGOs) และสถาบันการศึกษา การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ
แรงงานนั้นได้รับข้อมูลจากแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว กัมพูชา และพม่า

แรงงานต่างด้าว ประเด็นการสัมภาษณ์:

- สภาพการจ้างงาน: ค่าจ้าง เวลางาน วันหยุด การจ่ายค่าจ้าง ความอิสระใน
การไปไหนมาไหน เป็นต้น
- สภาพความเป็นอยู่: อาหาร การติดต่อกับโลกภายนอก ที่อยู่อาศัย ความแออัด
ในการอยู่ร่วมกัน เป็นต้น
- สถานการณ์การเอารัดเอาเปรียบ: งานหนัก มีความรุนแรง ล่วงละเมิดทาง
ร่างกายหรือวาจา การขู่บังคับ เป็นต้น

นายจ้าง/นายหน้า ประเด็นการสัมภาษณ์:

- ประเภทงาน ผลิตภัณฑ์หลัก หรือประเภทงานที่บริการ
- สถานที่ทำงานและความโปร่งใส
- กลไกสนับสนุนที่ใช้ในที่ทำงาน
- การให้ความสำคัญและทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อแรงงานต่างด้าว ฯลฯ

ขณะที่แนวทางการสัมภาษณ์ถูกปรับเพื่อสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว คณะวิจัยก็
เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องสัมภาษณ์นายจ้างและหัวหน้าคนงานเพื่อที่จะเก็บข้อมูลที่
หลากหลายเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานในธุรกิจของนายจ้าง วิธีการนี้จะประโยชน์ใน
ตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติการณ์ด้านการจัดการของนายจ้าง และช่วยพัฒนา
ความคิดของคณะวิจัยว่าสิ่งใดที่เป็นไปได้ในการช่วยลดสถานการณ์เอารัดเอาเปรียบ
ในทางปฏิบัติ

นอกจากนี้คณะวิจัยยังเลือกกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึก: กรณีศึกษา
แรงงานต่างด้าวในกิจการประมง กิจการต่อเนื่องประมง คนรับใช้ในบ้าน และกิจการ
โรงงาน เพื่อให้ทราบถึงสิ่งแวดล้อมที่ไม่ถูกสุขลักษณะ และความอันตราย

1.2.2 การเลือกพื้นที่ในการศึกษาวิจัย

จังหวัดที่ถูกเลือกในการศึกษาวิจัยคือ สมุทรสาคร ระนอง ตาก(อ.แม่สอด) และ กรุงเทพมหานคร ซึ่งจังหวัดดังกล่าวมีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสี่กิจการที่งานวิจัยนี้สนใจเป็นจำนวนมาก

- กิจการประมงและต่อเนื่องประมง

พื้นที่หลักในการวิจัยเป็นจังหวัดที่มีอุตสาหกรรมประมงเป็นจำนวนมาก ได้แก่

1. จังหวัดสมุทรสาคร
2. จังหวัดระนอง

- คนรับใช้ในบ้านและกิจการโรงงาน

พื้นที่หลักในการวิจัยเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานรับใช้ในบ้านและโรงงานจำนวนมาก ได้แก่

1. อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก
2. กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.2.3 การเก็บข้อมูลและพัฒนาโมเดล

การเก็บข้อมูลภาคสนามอาศัยการศึกษาแบบเชิงคุณภาพ ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่น แห่งเอเชียร่วมกับองค์กรพัฒนาภาคเอกชนทำงานที่ทำงานเกี่ยวกับชุมชนแรงงานต่างด้าว ซึ่งได้แก่ มูลนิธิศุภนิมิต มูลนิธิรักษ์ไทย มูลนิธิส่งเสริมพัฒนาเด็ก มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ (MAP) เครือข่ายปฏิบัติการเพื่อผู้อพยพ (ANM) และ เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การเก็บข้อมูลภาคสนาม

- 1) สังเกตอย่างมีส่วนร่วมในภาคสนาม: สถานที่ทำงาน สภาพการทำงาน สถานการณ์ความเป็นอยู่ และสภาพความเป็นอยู่

- 2) สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการ สมาคมประมง สมาคมธุรกิจต่อเนื่อง ประมง และหอการค้าจังหวัดตาก เพื่อนำข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติการมาหาวิธีลดสถานการณ์การเออาร์ดีเอเปียบ
- 3) สัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวเพื่อให้ได้ข้อมูลบุคคล สภาพการทำงาน สภาพความเป็นอยู่ ความเสี่ยง ความคาดหวังและความต้องการ
- 4) สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน กองทัพเรือ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และหน่วยราชการอื่นๆ
- 5) จัดประชุมกลุ่มย่อยกับผู้ประกอบการ ไต้เรือ และหัวหน้าคนงานในกิจการประมง

การพัฒนาโมเดล: จัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาโมเดล

คณะวิจัยได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการรวมทั้งสิ้น 11 ครั้งในพื้นที่วิจัยและกรุงเทพมหานคร เพื่อปรึกษาหารือและระดมสมองกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่ายในสี่กิจการ โมเดลสำหรับลดการเออาร์ดีเอเปียบได้นำเสนอในที่ประชุมและรับฟังความคิดเห็น แต่ละการประชุมมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชุมครั้งที่ 1 วันที่ 27 มกราคม 2549 จังหวัดสมุทรสาคร มีผู้ร่วมประชุม 20 คน จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร สมาคมประมงจังหวัดสมุทรสาคร โรงพยาบาลสมุทรสาคร สำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดสมุทรสาคร ตัวแทนจากสถานประกอบการต่อเนื่องประมงในจังหวัดสมุทรสาคร และเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานสมุทรสาคร (LPN)

ประชุมครั้งที่ 2 วันที่ 17-18 มีนาคม 2549 จังหวัดระนอง ประชุมกับผู้ว่าราชการจังหวัดระนอง ผู้ตรวจราชการจังหวัดระนอง ผู้กำกับสถานีตำรวจนครบาลระนอง

ผู้บัญชาการทหารในจังหวัดระนอง ตำรวจตระเวนชายแดน ตำรวจน้ำ ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จัดหางานจังหวัด สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ประมงจังหวัด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระนอง หอการค้าจังหวัดระนอง สภาอุตสาหกรรมจังหวัดระนอง สมาคมประมงจังหวัดระนอง สมาชิกสมาคมทางการค้า มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น 19 คน

ประชุมครั้งที่ 3 วันที่ 7 เมษายน 2549 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยนายอำเภอ สภาอุตสาหกรรมแม่สอด เจ้าหน้าที่จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตาก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก และตัวแทนนายจ้าง มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 35 คน

ประชุมครั้งที่ 4 วันที่ 26 มิถุนายน 2549 จัดขึ้นที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีผู้เข้าร่วมประชุม 23 คน การประชุมครั้งนี้มีความแตกต่างจากการประชุมที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น เป็นการประชุมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งคณะวิจัยได้นำผลการศึกษาและข้อมูลเบื้องต้นมานำเสนอต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในประเด็นนี้ นอกจากนี้การประชุมครั้งนี้ยังเป็นการระดมสมองจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอคำแนะนำสำหรับแนวทางที่เป็นไปได้ในการทำโมเดลเพื่อลดการเอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวในสี่กิจการ โดยเชิญตัวแทนจากองค์กรพัฒนาภาคเอกชนอันได้แก่ มูลนิธิศุภนิมิต มูลนิธิฟ้ามิตร มูลนิธิอารมณ พงศ์พັນ สภาทนายความ ผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นๆในสายงานวิชาการจากสถาบันวิจัยสังคมและประชากร มหาวิทยาลัยมหิดล เจ้าหน้าที่จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตัวแทนจากสมาคมประมงจังหวัดสมุทรสาคร และตัวแทนกลุ่มนายจ้าง

ประชุมครั้งที่ 5 วันที่ 25 กันยายน 2549 ที่อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เพื่อเรียนรู้การตรวจสอบเรือประมงโดยกองเรือภาคที่ 1 ของกองทัพเรือ คณะวิจัยจัดการประชุมที่ฐานทัพเรือสัตหีบ โดยกองเรือภาคที่ 1 ได้สาธิตกระบวนการตรวจแรงงานบนเรือประมง และได้รับฟังปัญหาและข้อจำกัดในการตรวจแรงงานบนเรือประมง

ประชุมครั้งที่ 6 วันที่ 12-17 ตุลาคม 2549 ที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก คณะวิจัยได้พบตัวแทนจากองค์กรพัฒนาภาคเอกชน สำนักงานสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน จังหวัดตาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดตากเขต 2 เพื่ออภิปรายเกี่ยวกับการปฏิบัติที่ดีและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในแม่สอด

ประชุมครั้งที่ 7 วันที่ 21 ธันวาคม 2549 ที่จังหวัดสมุทรสาคร หลังจากการพัฒนาและทดลองโมเดลในพื้นที่วิจัยแล้ว คณะวิจัยนำเสนอผลจากโมเดลโดยมีจังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดแรกที่คณะวิจัยนำเสนอผลจากการปฏิบัติตามโมเดลเพื่อลดการเอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวในกิจการต่อเนื่องประมง หรือโมเดลภายใต้ชื่อ “ล้งในฝัน” ซึ่งเป็นการประกวดแพปลาในจังหวัดสมุทรสาครสำหรับการจัดการที่ดีสำหรับลูกจ้างหรือสิ่งที่ลูกจ้างพึงพอใจ การจัดประชุมนี้เป็นพิธีการมอบรางวัลล้งในฝันโดยผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร มีตัวแทนเข้ารับรางวัลจากสถานประกอบกิจการทั้งสิ้น 24 แห่ง โดยแบ่งรางวัลออกเป็นสองประเภทคือ ล้งในฝัน ของสถานประกอบกิจการในแต่ละขนาด 3 อันดับแรก จะได้รับป้ายประกาศเกียรติคุณและเกียรติบัตรรวมทั้งสิ้น 9 แห่ง ส่วนสถานประกอบกิจการอีก 15 แห่งได้รับเกียรติบัตรเพียงอย่างเดียว ในพิธีมอบรางวัลดังกล่าว นอกจากนี้ คณะวิจัยโดยสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาครยังได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการของกระทรวงแรงงานในจังหวัดสมุทรสาครเข้าร่วม พิธีมอบรางวัล ประกอบด้วยแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร จัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร ประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร และพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งนี้เพื่อเป็นเกียรติแก่ผู้ได้รับรางวัลดังกล่าว

ประชุมครั้งที่ 8 วันที่ 3-4 มกราคม 2550 ที่แม่สอด คณะวิจัยได้พบกับผู้อำนวยการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยสาขาอำเภอแม่สอด เจ้าหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาตากเขต 2 เจ้าหน้าที่มูลนิธิ MAP ตัวแทนประชาคมแม่สอด และตัวแทนองค์กรพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่ เพื่อหารือเกี่ยวกับรายการวิทยุสองภาษาสำหรับแรงงานต่างด้าว และช่องทางในการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยเลือกตัวแทนผู้ให้ข้อมูลเข้าร่วมการประชุมดังกล่าว

ประชุมครั้งที่ 9 วันที่ 22 มกราคม 2550 ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นการประชุมลักษณะไตรภาคีระหว่าง คณะวิจัย มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก และเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อพิจารณาโมเดลเพื่อช่วยเหลือและคุ้มครองแรงงานรับใช้ในบ้าน

ประชุมครั้งที่ 10 วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2550 ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การประชุมครั้งนี้เป็นการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานรับใช้ในบ้าน โดยคณะวิจัยได้ร่วมมือกับมูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็กจัดการประชุมนี้ขึ้น โมเดลเพื่อลดการเอาเปรียบแรงงานรับใช้ในบ้านได้ถูกนำเสนอในการประชุมครั้งนี้และได้ข้อเสนอแนะจากที่ประชุม ผู้เข้าร่วมประชุมหลักที่คณะวิจัยเชิญคือตัวแทนจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้เข้าร่วมประชุมอื่นๆได้แก่ อัยการสูงสุดของศาลแรงงาน ทนายความจากสภาทนายความ ทนายความอิสระ และสำนักงานต่อต้านการค้าผู้หญิงและเด็ก รวมผู้เข้าร่วมการประชุมทั้งสิ้น 20 คน

ประชุมครั้งที่ 11 วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2550 เป็นการประชุมรวบยอดซึ่งคณะวิจัยได้นำเสนอโมเดลของทั้งสี่กิจการในการประชุมดังกล่าว ผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมประชุมนี้กว่า 30 คน เพื่อวิจารณ์โมเดลประกอบด้วย ตัวแทนหน่วยราชการได้แก่ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร หน่วยคุ้มครองแรงงานของกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน หน่วยวางแผนกระทรวงแรงงาน สำนักจัดบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว กองเรือภาคที่ 1 จากฐานทัพเรือสัตหีบ ตัวแทนจากองค์การพัฒนาภาคเอกชนได้แก่ ตัวแทนมูลนิธิศุภนิมิตฯ ระนอง ตัวแทนมูลนิธิ MAP แม่สอด เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน มูลนิธิอารมณีพงศ์พิบูล มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก และเครือข่ายปฏิบัติการเพื่อผู้อพยพ กลุ่มนายจ้างได้แก่ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสมาคมประมงสมุทรสาคร นักวิชาการได้แก่ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย (TDRI)

ชุดการประชุมทั้ง 11 ชุด สะท้อนให้เห็นถึงนวัตกรรมซึ่งเน้นแนวทางการวิจัยแบบมีส่วนร่วม โมเดลทุกชิ้นถูกสร้างขึ้นเพื่อลดการเอาัดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวจากประเทศลุ่มแม่น้ำโขงซึ่งถูกพัฒนา วิพากษ์วิจารณ์ และวางกรอบความคิดโดยคณะวิจัยหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง องค์การพัฒนาเอกชน และภาคเอกชนคือนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว ดังนั้น โมเดลดังกล่าวจึงถือกำเนิดขึ้นจากความคิดของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งผู้เกี่ยวข้องเหล่านั้นไม่ได้เรียกร้องกับฝ่ายนายจ้างที่จ้างงานแรงงานต่างด้าวมากเกินไป ซึ่งอาจทำให้นายจ้างเหล่านั้นคัดค้านโมเดลที่สร้างขึ้นได้ ในทางตรงกันโมเดลเหล่านั้นยังเป็นไปตามข้อกำหนดและการปฏิบัติที่ดีที่ทางหน่วยราชการและองค์การพัฒนาภาคเอกชนได้กระทำ ดังนั้นโมเดลเป็นผลจากการศึกษาตัวอย่างของกระบวนการนโยบายที่แต่ละฝ่ายเกี่ยวข้อง ซึ่งหน่วยงานเหล่านั้นมีความเข้มแข็งที่จะดำเนินการต่อและดำเนินการต่อไปในอนาคตอย่างยั่งยืน

บทที่ 2

โมเดลการพัฒนาสภาพการทำงานของกิจการประมง

2.1 หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยได้พัฒนาเศรษฐกิจโดยมีการพัฒนาอุตสาหกรรมหนักเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ประชากรในท้องถิ่นตัดสินใจเลิกงานภาคเกษตร ประมง ต่อเนื่องประมง และงานรับใช้ในบ้าน เพื่อเข้ามาทำงานในเขตอุตสาหกรรมในเมือง เกิดเป็นแรงงานย้ายถิ่นภายในประเทศ เป็นผลให้เกิดความขาดแคลนแรงงานในภาคธุรกิจดังกล่าว แรงงานสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาจึงถูกนำเข้ามามาเพื่อทดแทนและทำให้ธุรกิจเหล่านั้นประกอบต่อไปได้ รัฐบาลตระหนักถึงสภาพการณ์ดังกล่าวจึงได้ออกมาตรการในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อบริหารจัดการแรงงานหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นระบบ โดยมีแรงงานต่างชาติ 3 สัญชาติมาจดทะเบียนในปี 2547 มากกว่า 1.2 ล้านคน และคาดว่าน่าจะมีแรงงานที่ไม่มาจดทะเบียนอีกกว่าเท่าตัว ทั้งนี้ประมาณการว่ามีแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 สัญชาติ มากกว่า 2 ล้านคนอาศัยอยู่ในประเทศ (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2546)

กิจการประมง เป็นกิจการหนึ่งที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะเรือขนาดเล็กและขนาดกลาง สภาพการทำงานของแรงงานในกิจการประมงจะไม่เป็นเวลา จะทำงานเป็นบางช่วงเวลาคือปล่อยอวน กู้วน คัดปลา แขนปลาและพักทำงานจนกระทั่งขึ้นฝั่งแล้ว จึงจะทำงานอีกรอบหนึ่ง ฉะนั้นงานในกิจการประมงนับได้ว่าทำงานที่หนักและใช้ความอดทนสูง เนื่องจากทำงานในช่วงกลางคืน มีเวลาพักบางช่วงและต้องทำงานกลางทะเล สู้แดดสู้ฝน ดังนั้นนอกจากเป็นงานที่ยากลำบากแล้ว ยังเป็นงานที่เสี่ยงอันตราย ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองใดๆขณะทำงานอยู่กลางทะเล ขึ้นอยู่กับการควบคุมของกัปตันเรือหรือไม่

2.2 วัตถุประสงค์ของโมเดล

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์ความยากลำบากของแรงงานต่างชาติในกิจการประมง
2. เพื่อศึกษาแนวทางที่มีความเป็นไปได้ในการลดสภาพความยากลำบาก, อันตรายและการคุ้มครองสิทธิของแรงงานประมงจากบทบาทของกัปตันควบคุมเรือ(ได้แก่เรือ)
3. เพื่อศึกษาแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการตรวจแรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานประมงให้ถูกต้องตามกฎหมาย

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 มุมมองทางด้านเศรษฐกิจของพัฒนาการของการจ้างงานแรงงาน

ประเทศไทยเริ่มจ้างแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ในปี 2536 ก่อนมีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวครั้งแรกในปี 2539 การเริ่มจ้างเกิดขึ้น 3 ปีหลังจากการเกิดพายุเกย์ในปี 2533 ที่ทำให้แรงงานไทยจากอีสานหายไปเป็นจำนวนมาก ทำให้หาคนงานไทยทำงานในกิจการประมงไม่ได้ จึงเริ่มมีการนำแรงงานต่างด้าวมาใช้โดยให้ค่าจ้างไม่ต่างกับลูกเรือประมงไทย หลังจากใช้แรงงานต่างด้าวไประยะหนึ่ง นายจ้างได้พบว่ากำลังการผลิตหรือผลกำไรไม่ต่างกับการใช้แรงงานไทย นอกจากนี้ผู้ประกอบการบางรายเคยทดลองเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวทั้งหมดและเอาแรงงานไทยมาแทน แต่พบว่าแรงงานไทยทำงานได้ไม่นานก็หนีหายไปจากเรือไม่ยอมกลับมาทำงานเพราะเป็นงานที่ยากลำบาก ผู้ประกอบการในกิจการประมงจึงมักพูดตรงกันว่า “แรงงานไทยไม่ค่อยสู้งาน”(สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2544)

2.3.2 กำลังแรงงานต่างด้าว :

แรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือใช้แต่แรงงานเป็นส่วนใหญ่ หน้าที่ของแรงงานต่างด้าว คือเป็นคนปล่อยอวน กู้วน คัดปลาและยกปลาไปแช่ในห้องเย็นหรือน้ำแข็ง อัตราค่าจ้างของแรงงานต่างอพยพต่างชาติเริ่มแรกจะอยู่ประมาณ 3,000 บาทต่อเดือนและถ้าเป็นแรงงานต่างด้าวที่เป็นหัวหน้าจะได้เงินเดือน 6,000 บาทต่อเดือน ก่อนจะลงเรือครั้งแรกแรงงานต่างด้าวสามารถเบิกเงินก้อนได้ เพื่อไปให้ครอบครัวจึงทำให้มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากมาทำประมงเพราะเบิกเงินล่วงหน้าได้

ก่อนที่จะออกเรือ อีกสาเหตุหนึ่งที่แรงงานต่างด้าวเลือกทำประมงเพราะไม่ต้องเสียค่าที่พัก และค่าใช้จ่ายต่างๆเนื่องจากกินอยู่ในเรือหมด ค่าจ้างจะตัดบัญชีจ่ายทุก 15 วันแล้วแต่จะเบิกใช้แต่ไม่เกินค่าแรงสูงสุดที่ควรจะได้ (วรวิทย์ เจริญเลิศ, 2538)

2.3.3 ขั้นตอนการทำงานของเรือประมงในการหาปลา

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวที่ทำประมงขนาดกลางที่เรือมีความกว้าง 14-18 เมตรและจะกลับเข้าฝั่งไม่เกิน 14 วันในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าขั้นตอนการทำงานจะเป็นดังนี้คือปล่อยอวนทุก 4 ชั่วโมงและกู้ขึ้น ในขั้นตอนการปล่อยอวนจะใช้แรงงานต่างด้าวเพียง 4 คน เป็นขั้นตอนที่ไม่ค่อยหนักมาก ต่อมาจะกู้อวนซึ่งใช้คนประมาณ 10 คน ถึงแม้จะใช้กว่านช่วยกู้อวน แต่ก็ต้องใช้คนในการดึงจากผิวน้ำขึ้นมาเป็นขั้นตอนที่หนักที่สุดและแรงงานต่างด้าวจะบ่นว่าหนักมาก ต่อมาก็จะเป็นการกองอวนลงกับพื้นเรือและสะบัดปลาให้หลุดจากอวนแล้วช่วยกันปล่อยอวนลงทะเลอีกครั้งจากนั้นก็ช่วยกันคัดปลา แรงงานต่างด้าวที่มีความชำนาญเท่านั้นที่จะคัดได้ตรงกับขนาดและชนิด ความสามารถในการคัดปลามีผลต่อการคัดขนาดและชนิดของปลาด้วย ขั้นตอนการคัดปลานี้ค่อนข้างสกปรกเพราะต้องยืนแช่น้ำอยู่กับปลาเป็นเวลานานและต่อจากนั้นก็ต้อนนำปลาลงไปแช่ในห้องเย็นซึ่งปลามักหนักมากจึงเป็นอีกขั้นตอนที่ลำบาก ในห้องเย็นหากมีน้ำแข็งน้อยเกินไปปลาก็จะมีกลิ่นเหม็นและทำความรำคาญให้ อีกทั้งยังมีก๊าซชนิดหนึ่งเรียกว่าก๊าซปลาเน่าซึ่งหากสูดดมเข้าไปมากอาจทำให้หมดสติและบางรายที่แพ้มากก็จะเกิดอาการเม็ดเลือดแดงแตกทั่วร่างกายถึงแก่ชีวิตได้(สมาคมการประมงสมุทรสาคร, 2547, หน้า 38)

ในกรณีการทำประมงในเรืออวนดำ ซึ่งพบมากในการทำประมงในน่านน้ำไทย การออกเรืออวนดำแต่ละครั้งจะมีลูกเรืออยู่ประมาณ 20 คน มีไตเรือเป็นหัวหน้า และท้ายเรือเป็นผู้ช่วย ในเรือแต่ละลำมีลูกเรือประมงไทยอยู่ในเรือประมาณ 2-3 คน คิดเป็น 10 % จากลูกเรือทั้งหมด 20 คน นอกจากนั้นเป็นลูกเรือพม่า ในการกู้อวนใช้คนประมาณ 15 คน มีการกู้อวนเฉลี่ยวันละ 3 ครั้ง การกู้อวนแต่ละครั้งจะใช้เวลาประมาณ 1 – 2 ชั่วโมง มีการ

แยกขนาดปลาก่อนที่จะส่งปลาเข้าห้องเย็นซึ่งอยู่ใต้ห้องเรือใช้เวลารวมทั้งหมดประมาณ 4-5 ชั่วโมงต่อการปล่อยอวนหนึ่งครั้ง การทำงานในเรือจะมีการผลัดเปลี่ยนกันตลอด โดยมีหัวหน้าคนงานเป็นผู้แบ่งงาน ช่วงเวลาระหว่างรอกการกู้วนนั้น ลูกเรือสามารถไปนอนพักผ่อนหรือไปทำอาหารรับประทานได้ การออกเรืออวนดำจะออกตอนบ่ายแล้วกลับเข้ามาตอนเช้ามีด ปลาที่ได้จากเรืออวนดำเป็นปลาที่สดและได้ราคาดี

ในการออกเรืออวนลากแต่ละครั้งจะใช้เวลาประมาณ 15 -20 วัน มีลูกเรือทั้งหมดประมาณ 40 -50 คนขึ้นอยู่กับขนาดของเรือ เรืออวนลากต้องใช้เรือสองลำในการล้อมจับปลา ทำให้ค่าใช้จ่ายในการออกเรืออวนลากมีมากกว่าเรืออวนดำ แต่ในกรณีที่น้ำมันราคาถูการออกเรืออวนลากจะได้กำไรคุ้มกว่าการออกเรืออวนดำ เพราะได้ปลามากกว่า

วิธีการหาปลาของเรืออวนดำที่ชาวประมงทำนั้นจะหาปลาโดยใช้โซนาร์ยิงล้อมปลาและปั่นไฟเพื่อล้อมจับปลาที่เล่นไฟ วิธีการปั่นไฟจะใช้เรือเล็ก 3 ลำจอดกลางทะเลแล้วเปิดไฟ โดยเรือทั้ง 3 ลำจะจอดในตำแหน่งที่เครื่องชาวเดอร์เจอปลา เมื่อจับปลาได้แล้วชาวประมงก็จะเข่งอวน วิธีการเข่งอวนคือการยกอวนขึ้นมาเพื่อให้อวนมีขนาดเล็กลงและใช้สวิงตักปลาออกเพื่อให้ลูกเรือประมงคัดปลาเพื่อใส่ห้องเย็นต่อไป หลังจากนั้นลูกเรือประมงก็จะนำอวนสาวลงห่อซึ่งหมายถึงการเก็บอวน ความยาวของอวนในเรือประมงไทยจะมีความยาวประมาณ 1,000 – 2,000 เมตร แล้วแต่ความต้องการของเจ้าของเรือเพราะประเทศไทยไม่ได้มีกฎหมายกำหนดความยาวของอวน ราคาของอวนนั้นจะขึ้นอยู่กับขนาดและวัสดุที่ใช้ทำอวน ราคาของอวนที่มีความยาว 2 – 3 กิโลเมตรเล็ก 100 เมตรประมาณ 3,000,000 บาท (ขึ้นอยู่กับวัสดุที่ใช้ทำอวนด้วย)(ศูนย์ประมงน้ำจืดชายแดนทางทะเลไทย-พม่า, 2547)

ในการทำประมงจะมีการเตรียมอุปกรณ์ต่างๆให้ลูกเรือไว้ใช้ เช่น รองเท้าบูท ถุงมือ เพื่อป้องกันอันตราย การออกเรือแต่ละครั้ง ถ้าเสบียงอาหารบนเรือหมดก็就会有การส่งเรือเพื่อนำอาหารไปให้ หรือฝากไปกับเรือประมงลำอื่นๆที่รู้จักกัน

2.3.4 ลักษณะเรือประมงที่ใช้แรงงานต่างด้าว

เราสามารถแบ่งเรือประมงออกได้เป็นสามขนาดคือ ขนาดเล็กขนาดกลางและขนาดใหญ่โดยเรือขนาดใหญ่และขนาดกลางจะใช้แรงงานต่างด้าวในขณะที่เรือประมงขนาดเล็กใช้แรงงานไทย เรือขนาดใหญ่จะออกจากฝั่งไปไม่น้อยกว่า 6 เดือนและโดยปกติจะออกไปครั้งละ 1-3 ปี ส่วนใหญ่จะออกไปจับปลาในน่านน้ำต่างประเทศ โดยจะมีเรือบรรทุกอาหารและสิ่งของจำเป็นในการดำรงชีวิตไปให้และรับปลากลับเข้ามา เรือประมงขนาดใหญ่จะจ้างแรงงานต่างด้าวไม่น้อยกว่า 40 คนและมีคนไทยเพียงไม่กี่คนทำหน้าที่เป็นไต้ก๋งเรือ ช่างยนต์ ช่างเครื่องหรือนายท้าย

เรือประมงขนาดกลางและเล็กจะออกไปหาปลาตั้งแต่ 2-3 วันหรือออกไปมากที่สุดประมาณ 3 เดือนโดยจะจ้างแรงงานต่างด้าวล่าละ 10-20 คน แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ที่เป็นคนโสดจะอาศัยอยู่บนเรือและถ้ามีครอบครัว ครอบครัวของแรงงานประมงส่วนใหญ่จะทำงานในฝั่ง หรือกิจการต่อเนื่องประมงจะเช่าห้องอยู่ร่วมกับครอบครัวหรือเพื่อน (สมาคมการประมงจังหวัดสมุทรสาคร, 2547).

2.3.4 จำนวนเรือประมงที่ใช้ทำการประมงในประเทศไทย

ในรอบปีที่ผ่านมา (1 กรกฎาคม 2542-30 มิถุนายน 2543) มีเรือที่ใช้ทำประมงจำนวนทั้งสิ้น 58,001 ลำจากการสำมะโนประมงทะเลและการสำรวจปี 2543 ในจำนวนนี้เป็นเรือมีเครื่องยนต์นอกเรือ(เรือหางยาว)มากที่สุด ร้อยละ 74.5 รองลงมาเป็นเรือมีเครื่องยนต์ในเรือ ร้อยละ 21.6 และเรือไม่มีเครื่องยนต์ ร้อยละ 3.9 จังหวัดสงขลามีเรือประมงมากที่สุด จำนวน 5,636 ลำ รองลงมาคือ นครศรีธรรมราช จำนวน 5,059 ลำ และพังงา จำนวน 4,971 ลำ

เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลสำมะโนประมงทะเล พ.ศ. 2538 พบว่า จำนวนเรือประมงทั่วประเทศเพิ่มขึ้น 3,463 ลำ หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.3 โดยเป็นการเพิ่มขึ้นของเรือมีเครื่องยนต์นอกเรืออย่างเดียรร้อยละ 18.7 ส่วนเรือไม่มีเครื่องยนต์และเรือมีเครื่องยนต์ในเรือมีจำนวนลดลงทั้งสิ้น (ดูรายละเอียดในตารางที่ 2.1)

ตารางที่ 2.1 จำนวนเรือประมง จำแนกตามประเภทเรือ พ.ศ. 2538 และ 2543

ประเภทเรือ	สำมะโน 2538		สำรวจ 2543		ร้อยละของการเปลี่ยนแปลง
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
จำนวนเรือทั้งสิ้น	54,538	100.0	58,001	100.0	6.3
เรือไม่มีเครื่องยนต์	2,826	5.2	2,256	3.9	-20.2
เรือมีเครื่องยนต์นอกเรือ(เรือหางยาว)	36,430	66.8	43,240	74.5	18.7
เรือมีเครื่องยนต์ในเรือ	15,282	28.0	12,505	21.6	-18.2

ที่มา : รายงานผลสำมะโนประมงทะเล พ.ศ. 2538 และรายงานผลเบื้องต้นการสำรวจการเปลี่ยนแปลงทางประมงทะเล พ.ศ.2543, สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี

2.3.5 ครั้วเรือนประมงทะเลหรือเพาะเลี้ยงชายฝั่ง และครั้วเรือนลูกจ้างประมงทะเลหรือเพาะเลี้ยงชายฝั่ง

ทั่วประเทศมีหมู่บ้านประมงทะเลทั้งสิ้น 3,797 หมู่บ้าน/ชุมชนในปี 2543 มีจำนวนครั้วเรือนประมงทะเลหรือเพาะเลี้ยงชายฝั่งทั้งสิ้น 93,904 ครั้วเรือน ในจำนวนนี้เป็นครั้วเรือนทำประมงทะเลทั้งสิ้น ร้อยละ 60.6 และครั้วเรือนเพาะเลี้ยงชายฝั่ง ร้อยละ 39.4 นอกจากนี้มีครั้วเรือนลูกจ้างประมงทะเลหรือเพาะเลี้ยงชายฝั่ง จำนวน 29,183 ครั้วเรือน

เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลสำมะโนประมงทะเล พ.ศ. 2538 พบว่า ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ครั้วเรือนประมงทะเลหรือเพาะเลี้ยงชายฝั่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 16.4 หรือเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 3.1 ต่อปี โดยเป็นการเพิ่มขึ้นของครั้วเรือนเพาะเลี้ยงชายฝั่งร้อยละ 29.6 และครั้วเรือนทำประมงทะเลเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.1 ส่วนครั้วเรือนลูกจ้างประมงทะเลหรือเพาะเลี้ยงชายฝั่งลดลงร้อยละ 0.4 (ดูจากตารางที่ 2.2)

ตารางที่ 2.2 จำนวนครัวเรือนประมงทะเล/เพาะเลี้ยงชายฝั่ง และจำนวนครัวเรือน
ลูกจ้าง ประมงทะเล/ เพาะเลี้ยงชายฝั่ง พ.ศ. 2538 และ 2543

รายการ	สำมะโน 2538	สำรวจ 2543	ร้อยละของการ เปลี่ยนแปลง
จำนวนครัวเรือนประมงทะเล/เพาะเลี้ยงชายฝั่ง	80,704	93,904	16.4
จำนวนครัวเรือนทำประมงทะเล	52,116	56,859	9.1
จำนวนครัวเรือนเพาะเลี้ยงชายฝั่ง	28,588	37,045	29.6
จำนวนครัวเรือนลูกจ้างประมงทะเล/เพาะเลี้ยงชายฝั่ง	29,302	29,183	-0.4

ที่มา : รายงานผลสำมะโนประมงทะเล พ.ศ. 2538 และรายงานผลเบื้องต้นการสำรวจการ
เปลี่ยนแปลงทางประมงทะเล พ.ศ. 2543 สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี

2.3.6 เครื่องมือทำประมง

อวนลาก

อวนลากมี 3 แบบดังรายละเอียดต่อไปนี้

อวนลากคู่ (Pair trawls)

หมายถึง อวนลากชนิดที่เรือยนต์สองลำ ทำหน้าที่ลากอวนและถ่วงปากอวน ส่วน
ใหญ่ใช้จับปลาหน้าดิน ปลาผิวน้ำ และหมึก
เรือประมงมีขนาดประมาณ 18 - 25 เมตร ลำที่มี
หน้าที่กู้อวน คัดเลือก และเก็บรักษาสัตว์น้ำ
เรียกว่า เรือปลา ส่วนอีกลำหนึ่งช่วยลาก เรียกว่า
เรือหู ส่วนใหญ่ติดตั้ง เรดาร์ เอกโคโซนเดอร์และ
วิทยุสื่อสาร เครื่องมืออวนความยาวปลายปีกอวน



อวนลากคู่

ถึงกันถึง 48 - 55 เมตร ส่วนใหญ่ทำการประมงในเวลากลางวัน ตั้งแต่เช้ามีดถึง
พระอาทิตย์ตกดิน



อวนลากแผ่นตะเฒ่

อวนลากแผ่นตะเฒ่ (Otter board trawls)

หมายถึง อวนลากที่ใช้แผ่นตะเฒ่ช่วยถ่วงปากอวน ใช้เรือลำเดียวโดยมีอุปกรณ์ช่วยถ่วงปากอวน เรียกว่า แผ่นตะเฒ่ (Otter board trawls) จำนวน 1 คู่ ติดตั้งอยู่หน้าปากอวน เรือส่วนใหญ่จะมีขนาด 10 - 18 เมตร (เครื่องมือจำแนกได้ 4 ชนิด คือ อวนลากกึ่ง อวนลากเคย อวนลากแมงกะพรุนและอวนลากปลา)

มีขนาดความยาวตัวอวนจากปลายปากถึงกันถูง 40 - 50 เมตร ส่วนใหญ่ทำการประมงในเวลากลางวันตั้งแต่เช้ามีดถึงอาทิตย์ตกดิน

อวนลากคานถ่วง (Beam trawls)

หมายถึง อวนลากที่ใช้คานช่วยถ่วงปากอวน ในประเทศไทย มี 2 ชนิด คือ ลากกึ่ง และลากแมงกะพรุน เรือประมงมีขนาด 6 - 20 เมตร ติดตั้งคานที่ใช้สำหรับถ่วงปากอวนเป็นท่อโลหะ หรือเหล็กตัน ยาว 1.30 - 4.5 เมตร อวนลากกึ่ง (ขึ้นอยู่กับขนาดเรือ) ความยาวปลายปากถึงกันถูง 3.50 - 8.00 เมตร ทำการประมงได้ทั้งกลางวันและกลางคืน



อวนลากคานถ่วง



อวนรุน

อวนรุน

หมายถึงเครื่องมือประมงที่ใช้อวน ลักษณะคล้ายถุง ปากอวนประกบกับคันรุนติดตั้งบริเวณหัวเรือ จับสัตว์น้ำโดยวิธีผลักด้วยแรงคน หรือเครื่องยนต์ เรือมีขนาด 4 - 20 เมตร อวนรุนที่ใช้เรือกลมี 2 แบบ คือ แบบรุนกึ่ง และแบบรุนเคย คันรุนทำด้วยไม้ไผ่ ปัจจุบันเรือขนาดเกินกว่า 10

เมตร เปลี่ยนมาใช้ท่อเหล็กตัวอวนส่วนที่เป็นกันถุงจะมีเชือกตึง ปากกันถุงอยู่ห่างจากปลายสุดกันถุงประมาณ 3 - 6 เมตร ส่วนใหญ่ทำการประมงเวลากลางคืน ใช้จับกุ้งและปู

อวนล้อมจับ

อวนล้อมจับปลากะตัก (ขนาดตาอวนเล็กกว่า 10 มิลลิเมตร) อวนล้อมจับปลากะตัก (อวนล้อมจับมีสายมาน (Purse seine)) อวนเป็นไนล่อนชนิดไม่มีปม มีสีเขียว หรือสีเหลืองขึ้นอยู่กับขนาดปลากะตัก มีลักษณะคล้ายสี่เหลี่ยมผืนผ้า ยาว 250 - 450 เมตร ลึก 10 - 22 เมตร อุปกรณ์ช่วยทำการประมง ได้แก่ เอคโคชาวเดอร์ สำหรับช่วยค้นหาฝูงปลา เครื่องหาที่เรือด้วยดาวเทียม การทำการประมงแบ่งออกเป็นแบบไม่ใช้แสงไฟล่อ (เวลากลางวันตั้งแต่เช้าตรู่ถึงเย็น) และแบบใช้ไฟล่อ (เริ่มตั้งแต่พระอาทิตย์ตกดิน



อวนล้อมจับ

โดยมีเรือปั่นไฟอีก 1 - 2 ลำ จอดทอดสมอใช้แสงไฟล่อ) วิธีการใช้เครื่องมือจับสัตว์น้ำจะปล่อยผืนอวนล้อมรอบสัตว์น้ำ แล้วทำการปิดด้านล่างของผืนอวน (ป. วัฒน, 2548)

นอกจากนี้ เครื่องมือประมงยังมีอีกหลายประเภทดังนี้

- **โป๊ะ (Stake trap)** เครื่องมือประจำที่ขนาดใหญ่ใช้จับสัตว์น้ำบริเวณชายฝั่ง
- **อวนลากแกระ (Otter trawl with booms)** อวนลากแผ่นตะเภาชนิดที่มีคันถ่าง 1 คู่ติดอยู่กลางลำเรือ เพื่อให้แผ่นตะเภากางมากขึ้น ใช้จับกุ้ง ปลาหน้าดิน บริเวณชายฝั่ง
- **อวนลอยสามชั้น (Trammel net)** อวนลอยหน้าดินประกอบด้วยอวน 3 ผืนซ้อนกัน โดยมีตาอวนด้านนอกใหญ่กว่าด้านในใช้จับกุ้งและหมึกกระดอง
- **อวนทับตลิ่ง (Beach Seine)** ใช้จับสัตว์น้ำตามชายฝั่ง เช่น ปลากระตัก เคย ฯลฯ โดยลากอวนขึ้นฝั่ง
- **เขงเลง (Bamboo crab trap)** ใช้ดักจับปูทะเล โดยมีเหยื่อล่อ
- **เบ็ดตกหมึก หรือ โยกะทา (Squid jig)** ใช้ตกหมึกกล้วยหรือหมึกหอม โดยใช้เหยื่อหรือไม้ไขเหยื่อล่อ
- **แหยักซ์ (Stick – held falling net)** ดัดแปลงจากอวนยก เป็นแหครอบมีसानมานใช้ครอบจับหมึก
- **อวนลอยกลางน้ำ (Drift gill net)** อวนติดตาที่ใช้จับปลาผิวน้ำชนิดต่างๆ เช่น ปลาคินทรี ปลาโอ ปลาจะละเม็ด ฯลฯ
- **เสี้ยหยอยกระพง (Horse mussel scoop net)** ใช้ดักหอยกระพงที่อาศัยอยู่โคลนตมบริเวณน้ำกร่อยใกล้ปากแม่น้ำ
- **ระวะหรือขีปไล่กุ้ง (Push net)** ใช้จับกุ้งหรือเคยตามชายฝั่งน้ำตื้น
- **อวนล้อมสมัยใหม่ (Modern purse seine)** อวนล้อมจับที่ใช้เรือลำเดียว มีเครื่องอวนกว่าอวน ระบบไฮดรอลิกใช้จับปลาผิวน้ำต่างๆ เช่น ปลาทู ฯลฯ

- **เบ็ดราวหน้าดิน** (Bottom longline) ใช้จับปลาหน้าดิน เช่น ปลากะเบน ปลากะพงแดง ปลาฉีกิว ฯลฯ
- **วิทยุมุดดำ** ระบบ CB ใช้ติดต่อสื่อสารกับชาวประมง ที่มีเรือขนาดเล็ก ทำการประมงใกล้ฝั่ง ระยะห่างไม่เกิน 50 กม. หรือไม่เกิน 25 ไมล์ทะเล
- **เครื่องหยั่งน้ำ** (echo sounder) ที่เรียกในภาษาไทยว่า เครื่องหยั่งความลึกด้วยเสียง หรือ เครื่องวัดความลึกด้วยเสียง เป็นอุปกรณ์สำหรับหาความลึกของน้ำ โดยการจับเวลาที่คลื่นเสียงส่งออกไปเดินทางไปถึงพื้นท้องทะเลแล้วสะท้อนกลับมายังเรือ อุปกรณ์นี้มีชื่อเรียกอีกว่า Fathometer depth sounder หรือ depth finder ส่วนเครื่องวัดความลึกแบบเก่าที่ชาวเรือใช้ คือ sounding machine ปัจจุบันกลายเป็นระบบที่ล้ำสมัยแล้ว ประกอบด้วย ตุ่มน้ำหนัก ลวดยาว และรอก สำหรับใช้วัดระดับความลึกของน้ำในทะเลลึก มีชื่อเรียกว่าดิ่งน้ำลึก (deep-sea (dipsy) lead)
- **เครื่องโซนาร์** (Sonar) เป็นคำย่อของ "sound navigation and ranging" คือ อุปกรณ์ทำงานโดยใช้คลื่นเสียงใต้น้ำที่เรือใช้ในการเดินเรือและใช้หาฝูงปลา เป็นเครื่องมือประมงที่ช่วยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจับสัตว์น้ำ
- **เรดาร์เดินเรือ** radar เป็น คำย่อของ "radio detection and ranging" คือ เครื่องมือตรวจจับวัตถุกำหนดระยะห่างแปร่งและมุมสูงโดยใช้เสียงสะท้อนคลื่นวิทยุ (สมาคมประมงแห่งประเทศไทย. 2545)

ในการวิจัยครั้งนี้ ชาวประมงส่วนใหญ่ใช้เครื่องมือทำประมงประเภทอวนดำ อวนลากและอวนล้อม

2.3.7 การดำเนินการเกี่ยวกับเรือประมงที่จะไปประกอบการประมงนอก ราชอาณาจักร

กรมเจ้าท่าได้มอบอำนาจตาม มาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย (ฉบับที่13) พ.ศ.2525 ให้แก่กรมประมง ตามคำสั่งกรมเจ้าท่าที่ 497/2530 ลง

วันที่ 31 กรกฎาคม 2530 และคำสั่งกรมเจ้าท่าที่ 250/2531 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2531 และจะต้องมีการแจ้งเพื่อออกใบอนุญาตเรือออกจากท่า เจ้าของเรือประมงที่มีความประสงค์จะไปประกอบประมงในต่างประเทศ จะต้องนำหลักฐานใบสำคัญตามที่กำหนดในกฎข้อบังคับ สำหรับการตรวจเรือ ตาม ม. 163 มาแสดง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ (กรมประมงหรือประมงจังหวัดแล้วแต่กรณีตามที่ได้รับมอบหมายอำนาจจากกรมเจ้าท่า) ตรวจสอบเพื่อพิจารณาดำเนินการออกใบอนุญาตเรือออกจากท่า ให้แก่เจ้าของเรือ ต่อจากนั้นให้กรมประมงหรือประมงจังหวัดผู้ออกใบอนุญาตดังกล่าว ส่งสำเนาใบอนุญาตฯ ให้แก่สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค ภายในเขตท้องที่ที่รับผิดชอบนั้นๆ แบบฟอร์มใบอนุญาตเรือออกจากท่า กรมเจ้าท่าจะใช้แบบฟอร์มที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน คือแบบ ท. 23 (กรมการขนส่งและพาณิชย์ นว. 2548)

ในการประมงนอกน่านน้ำไทย เข้าไปจับปลาในน่านน้ำประเทศเพื่อนบ้าน ต้องได้รับสัมปทานจากประเทศเพื่อนบ้านด้วย ตัวอย่างเช่น การเข้าไปจับปลาในน่านน้ำพม่า จะมีสัมปทานเกี่ยวกับการจับปลาในพม่า ซึ่งมีบริษัทสยามโจนาธานจำกัดเป็นบริษัทที่ได้รับสิทธิในการทำประมงในน่านน้ำพม่า บริษัทสยามโจนาธานตั้งอยู่ที่ 27-28 ถนนสะพานปลา ตำบลบางริ้น อำเภอเมือง จังหวัดระนอง จดทะเบียนเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2545 มีทุนจดทะเบียน 1,000,000 บาท

ข้อกำหนดหลักการและเงื่อนไขสำคัญในการเข้าร่วมโครงการของบริษัท ตามที่ได้ระบุไว้ในแผนพับข้อมูลของบริษัท ดังนี้

1. ได้รับอนุมัติ เรือประมงอวนลาก 450 ลำ และเรือประมงอวนล้อม 50 ลำ
หมายเหตุ ถ้าหากในอนาคตทางการพม่าต้องการลดจำนวนเรือ บริษัทจะให้สิทธิแก่เรือที่เข้าร่วมโครงการก่อน
2. ค่าใบอนุญาตจับปลาเป็นแบบเหมาจ่ายรายเดือน (30วัน)
3. เรือประมงทุกลำสามารถนำจับปลาที่จับได้เข้ามาขายที่ระนองได้โดยตรง โดยผ่านการตรวจเช็คที่เกาะสอง

4. เรือประมงที่จับปลาด้วยมือสามารถจับ(ประทับตรา)ได้ที่ต้นด้วย และฝากปลา กลับกระบอกโดยเรือทัวร์
5. ห้ามมิให้มีการถ่ายปลาทางทะเล แต่อนุญาตให้จับ(ประทับตรา)กลางอากาศได้ (ต่อใบอนุญาตต่อเนื่อง)
6. การต่อใบอนุญาตต่อเนื่องของเจ้าของเรือจะต้องชำระค่าตัวล่วงหน้าอย่างช้า 12 วัน ก่อนที่ตัวจะหมดอายุ และเจ้าของเรือจะต้องรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการจัดส่ง ใบอนุญาตของเดือนถัดไปให้แก่เรือเพื่อให้ทันวันที่ตัวจะหมดอายุ
7. เรือประมงทุกลำสามารถเลือกเขตทำการประมงได้หนึ่งเขตจาก 3 เขตที่กำหนดให้ ดังนี้

เขตที่ 1 Tanintharyi Fishing Grounds (มะริด) หรือโซนใต้

เขตที่ 2 Ayeyawaddy Fishing Grounds (ย่างกุ้ง) หรือโซนกลาง

เขตที่ 3 Rakhine Fishing Grounds (ตันด้วย) หรือโซนเหนือ

หมายเหตุ เรือประมงลำใดประสงค์จะเปลี่ยนเขตจับปลา สามารถทำได้ แต่ต้องแจ้ง ให้บริษัททราบล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วันก่อนวันที่ตัวจะหมดอายุ และจะเริ่มต้นจับ ปลาในเขตใหม่ได้ในเที่ยวต่อไป

8. เรือประมงทุกลำจะต้องทำการประมงนอกเส้นฐาน (base line) 12 ไมล์ ซึ่งก็คือนอก เส้นแบ่งเขต (territorial line)
9. ห้ามเรือประมงทุกลำใช้อุปกรณ์ทำประมงที่ผิดประเภทจากที่ได้รับอนุญาต เช่น อวน ลากคู่ สารเคมี การชอร์ตปลาด้วยไฟฟ้า วัตถุระเบิดและสารพิษต่างๆ นอกจากนี้ยัง ห้ามก่อความเสียหายต่อเรือประมงพื้นบ้าน
10. ห้ามมีอาวุธและยาเสพติดรวมถึงสิ่งผิดกฎหมายใดๆไว้ในครอบครอง
11. ในกรณีที่เรือประมงละเมิดระเบียบข้อบังคับ จะต้องได้รับการลงโทษตามมูลเหตุแห่ง ความผิดนั้นๆ ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของทางการพม่า หากเป็นความผิดขั้นรุนแรง อาจจะต้องออกจากโครงการ แต่ถ้าเป็นความผิดที่ไม่รุนแรงหรือปานกลาง อาจจะถูก

ปรับและคาดโทษไว้แยกตามระดับของความผิดนั้นๆ และทุกกรณีของความผิด
เจ้าของเรือจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายต่างๆที่เกิดขึ้น

12. ในกรณีที่ได้ก่มีเจตนาหรือมีพฤติกรรมอันนำไปสู่การกระทำผิดและยังความ
เสียหายต่อส่วนรวม เช่น ทำร้ายร่างกายลูกน้อง การแจ้งข่าวใดๆทางเครื่องมือสื่อสาร
ให้กับเรือที่ไม่ได้อยู่ในโครงการทราบ ทางกรมพม่าขอใช้มาตรการขั้นรุนแรง โดยให้
ได้ก่มีคนดังกล่าวออกจากโครงการทันที
13. ทางกรมพม่ากำหนดให้เรือที่เข้าร่วมโครงการทุกลำจะต้องลงน้ำมันที่เกาะสองหรือ
ตันด้วยเท่านั้น ห้ามลงน้ำมันกลางทะเล ทั้งนี้ด้วยเหตุผลของความมั่นคง และจะต้อง
ลงน้ำมันจากผู้จำหน่ายน้ำมันที่เข้าร่วมโครงการเท่านั้น จะเป็นผู้พิจารณา
14. ขอให้เรือทุกลำปฏิบัติตามข้อตกลงของ United Nation Convention on the Law of
the sea วันที่ 12 ธันวาคม 1982 ว่าด้วยการรักษาสภาพแวดล้อม

ขั้นตอนการเข้าร่วมโครงการของบริษัท สยามโจนาธาน จำกัด

1. แจ้งความจำนงขอเข้าร่วมโครงการโดยทำสัญญากับทางบริษัท และชำระเงิน 100,000
บาท
2. สมัครเป็นสมาชิกประมงนอกน่านน้ำ (ค่าใช้จ่ายประมาณ 2,000 บาท)
3. ขออาชญาบัตรนอกน่านน้ำ (ค่าใช้จ่ายประมาณ 2,000 บาท)
4. หนังสืออนุญาตจากกรมประมงไทย
5. วัดขนาดเรือที่เกาะสอง
6. ชำระเงินค่าตัว
7. จ๊อบออกเพื่อทำการประมง

2.3.8 การเตรียมเรือของเรือประมงที่ต้องการเข้าร่วมโครงการฯ

1. กราบอ้อนและตัวเรือ ทาสีเขียวแก่ SEA KING (SK 640)หรือเทียบเท่า
2. เขียนชื่อเรือตามจริงเป็นภาษาอังกฤษทั้งสองข้างตามด้วย F.R.____

3. ทำยเรือเขียนชื่อบริษัท “SIAM JONATHAN”
 4. เก่งเรือทาสีขาวและเขียนชื่อบริษัทตามด้วย F.R.____ ตรงบริเวณชายน้ำ
 5. ทั้งหมดนี้เขียนด้วยตัวหนังสือสีขาว ขนาดตัวหนังสือหนา 1.5 นิ้ว สูง 8 นิ้ว
- นอกจากนี้ยังมีค่าใช้จ่ายต่างๆ ดังนี้

ขนาดเรือ (ตันกรอส)	ค่าตัว (USD) / เดือน
ต่ำกว่า 80	8,000
80-90	8,500
91-100	9,000
101-110	9,500
111-120	10,000
121-150	11,000
151-170	12,000

เรือที่มีขนาดมากกว่า 170 ตันกรอสทางการพม่าจะพิจารณาเป็นกรณีไป และเรือประมงที่มีห้องเย็นทางการพม่าจะพิจารณาเป็นกรณีไปเช่นกัน (เรือขนาด 91-110 ตันกรอสถือว่าเป็นเรือขนาดกลางและ 111 ตันขึ้นไปถือว่าเป็นเรือขนาดใหญ่)

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ 50,000 บาทต่อเดือน

ค่าแรกเข้าร่วมโครงการ 100,000 บาท (จ่ายครั้งเดียว)

ค่าใช้จ่ายอื่นๆ เช่น ค่าวัดขนาดของเรือ ค่าทำซีเมนบุ๊ก(seamen book) ค่าทำบัตรลูกเรือพม่า เจ้าของเรือจะต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเอง แต่บริษัทจะเป็นผู้ดำเนินการให้

การชำระค่าตัวและค่าบริการรายเดือนของบริษัทจะต้องชำระก่อน 8 วันก่อนตัวจะหมดอายุหากไม่มาชำระตามกำหนดและไม่แจ้งให้ทราบถือว่าได้ออกจากโครงการโดยอัตโนมัติ

การแจ้งซ่อมเรืออนุมัติให้ไม่เกิน 30 วัน หากเกินกว่านี้ถือว่าได้ออกจากโครงการโดยอัตโนมัติ

การเข้าร่วมโครงการของสมาชิกเก่าถือเป็นการเข้าโครงการใหม่ และจะต้องปฏิบัติเหมือนการเริ่มต้นใหม่

ด้านจรรยาบรรณในการทำประมงนั้น กรมประมงได้มีการกำหนดเป็นกฎเกณฑ์ของมาตรฐานของพฤติกรรม และความประพฤติ ในการทำประมงด้วยความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันระหว่างประเทศ สามารถเป็นเอกสารอ้างอิงเบื้องต้น สำหรับองค์กรหรือบุคคลทั่วไปที่มีประโยชน์เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างมาตรฐานพฤติกรรมและกรอบทางกฎหมาย และขนบธรรมเนียม เพื่อการทำประมงอย่างมีความรับผิดชอบ เช่นการใช้ประโยชน์และการผลิตสัตว์น้ำ อย่างมีความรับผิดชอบ นอกจากนี้ จรรยาบรรณยังช่วยสนับสนุนความร่วมมือทางวิชาการ และการเงินเพื่อให้การจัดการ อนุรักษ์ คุ่มครอง และการพัฒนาการประมงบรรลุผล ช่วยสนับสนุนการช่วยเหลือด้านการประมง ที่มีต่อความมั่นคงทางอาหารและการทำมาหากิน ประกันการรักษามาตรฐานที่ต้องการ ทางด้านสาธารณสุขและคุณภาพอาหาร โดยเน้นถึงความต้องการอาหารและโภชนาการ ของชุมชนท้องถิ่น สนับสนุนความร่วมมือระหว่างประเทศในการวิจัยด้านประมงและการถ่ายทอดทางเทคโนโลยี แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นไม่ได้มีกฎหมายหรือระเบียบใดๆที่ออกมาเพื่อบังคับผู้ประกอบการประมงให้ปฏิบัติตาม แต่เป็นเพียงข้อกำหนดที่ให้ผู้ประกอบการสมัครใจปฏิบัติตาม (บริษัท สยามจินาธาน จำกัด. 2547)

2.3.9 หน้าที่ของเจ้าของเรือหรือได้ก่งในการทำการประมงในประเทศ สหภาพพม่า

เจ้าของเรือประมงอาจเป็นผู้ประกอบการเองหรือไม่ก็ได้ แต่ต้องปฏิบัติตามและกำกับดูแลได้ก่งและลูกเรือ ให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ทั้งก่อนและหลังที่ออกไปทำการประมงในประเทศ สหภาพพม่า ดังนี้

1. เจ้าของเรือหรือได้กัเรือต้องดำเนินการเพื่อให้มีทะเบียนเรือ ใบอนุญาตใช้เรือ อาชญาบัตรทำการประมงนอกน่านน้ำ ใบผ่านน่านน้ำจากพม่าหรือใบอนุญาตทำการประมงในพม่า เพื่อเสนอต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมประมง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องก่อนออกเดินทางไปทำการประมง โดยสามารถดำเนินการผ่านผู้ประกอบการที่เรือนั้นเข้าร่วมโครงการอยู่
2. เจ้าของเรือหรือได้กัเรือ ต้องทำความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อตกลง ระเบียบ กฎเกณฑ์ว่าด้วยการเข้าไปทำการประมงในประเทศพม่า และชี้แจงรายละเอียดให้กับลูกเรือประมงทราบ
3. เจ้าของเรือหรือได้กัเรือต้องนำเรือประมงไปแจ้งเข้าออกไปทำการประมงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมประมงในภูมิลำเนาที่เรือเทียบท่า เพื่อขอรับ "ใบผ่านตรวจประมง" เป็นภาษาอังกฤษเพื่อไว้ประจำเรือ
4. เจ้าของเรือและได้กัเรือต้องรับผิดชอบร่วมกับผู้ประกอบการประมง เพื่อให้ความช่วยเหลือลูกเรือ ในกรณีถูกจับหรือประสบเคราะห์กรรม ตามหลักมนุษยธรรม (สมาคมการประมงจังหวัดสมุทรสาคร. 2547)

2.4 สภาพปัญหา

กิจการประมงเป็นกิจการที่ขาดแคลนแรงงานเป็นจำนวนมาก การใช้แรงงานต่างด้าวจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของผู้ประกอบการที่จะช่วยให้กิจการดำเนินต่อไปได้ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงเกิดจากค่านิยมของคนไทยที่ว่า “งานประมงเป็นงานหนักและสกปรก” ประกอบกับปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การที่แรงงานประมงต้องดำเนินชีวิตอยู่บนเรือมากกว่าอยู่บนบก ทำให้มีเวลาอยู่กับครอบครัวน้อยกว่าที่ควรจะเป็น

จากการศึกษาพบว่า ในอาชีพประมงนั้นมีปัญหาสำคัญ 2 ข้อ คือ

1. การถูกละเมิดสิทธิ์จากได้ก่งเรือกับลูกเรือประมงที่เป็นแรงงานต่างด้าว ในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ลูกเรือพึงได้
2. ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เนื่องมาจากการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ที่เลื้ออำนวนย เช่น ชายแดนจังหวัดระนอง และ อ.แม่สอด จังหวัดตาก

2.5 คำนิยามศัพท์เกี่ยวกับกิจการประมง²

มีคำศัพท์ที่จำเป็นต้องรู้เกี่ยวกับการทำประมงดังนี้

เจ้าของ หมายถึง ผู้มีกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินที่เกี่ยวกับหรือผู้มีสิทธิครอบครองใช้สอยเก็บผลประโยชน์และจำหน่ายทรัพย์สิน ดังนั้นเจ้าของเรือ จึงอาจหมายถึง ผู้มีกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินที่เกี่ยวกับหรือผู้มีสิทธิครอบครองใช้สอยเก็บผลประโยชน์และจำหน่ายทรัพย์สินที่เกี่ยวกับเรือที่ตนเองเป็นเจ้าของ

ได้ก่ง หมายถึง นายท้ายเรือสำเภา หรือเรือจับปลา บางที่เรียกสั้นๆว่า ไต้เรือ

ลูกเรือ หมายถึง กะลาสี, คนประจำอยู่ในเรือโดยสารหรือเรือประมง เป็นต้น ยกเว้นชั้นหัวหน้า เช่น กัปตันหรือนายท้าย

เจ้าท่า หมายถึง เจ้าพนักงานผู้มีอำนาจหน้าที่ควบคุมและตรวจตราการเดินเรือ การใช้เรือ การจอดเรือ ร่องน้ำ ทางเดินเรือและกิจการท่าเรือ

น่านน้ำไทย หมายถึง บรรดาน่านน้ำที่อยู่ภายใต้อำนาจอธิปไตยของราชอาณาจักรไทยและในกรณีตามมาตรา ๑๗ มาตรา ๑๑๙ มาตรา ๑๑๙ ทวิ มาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๓๓ มาตรา ๒๐๔ และมาตรา ๒๒๐ แห่งพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พระพุทธศักราช ๒๔๕๖ ให้หมายความรวมถึงน่านน้ำที่อยู่เขตต่อเนื่องของราชอาณาจักรไทยด้วย”³

² พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.

³ พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ. 2456.

2.6 รูปแบบโมเดล

(1) ในเรือประมงขนาดเล็ก เป็นเรือประมงที่มีเจ้าของเป็นได้ทั้งเรือเองส่วนใหญ่ มีลูกเรือประมาณ 10-15 คน เป็นเรือที่ใช้เวลาในการออกทะเลหาปลาเพียง 1 วันคือช่วงเวลาที่เรือออกเป็นเวลาช่วงบ่าย และจะกลับเข้าฝั่งช่วงเช้ามีดของอีกวันหนึ่ง ด้านการพัฒนาเครื่องจักรในการทุ่นแรงแรงงาน พบว่า เรือประเภทนี้เป็นเรือขนาดเล็ก มีการใช้รอกถักและกว้านมาช่วยผ่อนแรงของลูกเรืออยู่แล้ว

(2) ในเรือประมงขนาดกลาง เป็นเรือที่มีขนาดประมาณ 20 เมตรขึ้นไป มีลูกเรือประมาณ 20-40 คน เป็นเรือที่ใช้เวลาในการออกทะเลหาปลาประมาณ 15-30 วัน ส่วนด้านการพัฒนาเครื่องจักรในการทุ่นแรงแรงงานในการยกปลาจากห้องแช่แข็ง พบว่าเรือประมงขนาดกลาง ได้มีการพัฒนาเครื่องทุ่นแรงแล้ว โดยใช้รอกและกว้านในการยกถักปลาจากห้องแช่แข็ง เป็นปลาที่คัดเมื่อเรือจับได้ขณะอยู่กลางทะเล

(3) ประเด็นเกี่ยวกับส้วม เรือประมงขนาดเล็กและขนาดกลางไม่มีห้องส้วมแรงงานบนเรือประมงทั้งสองขนาด เมื่อเวลาต้องถ่ายอุจจาระ จะนั่งที่ท้ายเรือถ่ายลงกลางทะเล ซึ่งไม่ถูกสุขลักษณะมากนัก นักวิจัยได้พยายามสำรวจความคิดเห็นของนายจ้างและลูกเรือในการสร้างห้องส้วม แต่ปรากฏว่าทั้งนายจ้างและลูกเรือมีความเห็นที่ไม่จำเป็นเนื่องจากความเคยชิน และไม่มีเนื้อที่บนเรือเพียงพอที่จะสร้างห้องส้วม

(4) การปรับขนาดห้องนอนสำหรับลูกเรือ เรือขนาดเล็กเป็นเรือที่ห้องพักมีหลังคาเตี้ยมาก ลูกเรือจะต้องคลานเข้าไปนอน นักวิจัยได้ถามความต้องการในการปรับสภาพห้องนอนให้ลูกเรือสามารถนั่งได้ แต่ปรากฏว่าจากการพูดคุยกับเจ้าของเรือและได้ทั้งเรือแล้ว ทั้งสองไม่เห็นด้วยเนื่องจากพื้นที่ในห้องเรือมีจำกัด และการพักผ่อนแบบนี้ เป็นการพักผ่อนชั่วคราวระหว่างรอการลงอวนครั้งต่อไป อีกทั้งยังเป็นการสลับสับเปลี่ยนกันนอนระหว่างลูกเรือ จึงทำให้ยากต่อการพัฒนาห้องนอนในเรือ อนึ่งหากหลังจากห้องนอนสูงขึ้นจะทำให้ตัวเรือสูงขึ้นและโคลงเคลงมาก เมื่อเรือโดนลม

นักวิจัยจึงคิดว่าน่าจะปรับเปลี่ยนโมเดลจากการปรับสภาพเรือ มาเป็นการตรวจแรงงานและค้นหา Best Practice ของบทบาทหน้าที่ของได้กั้งเรือในการดูแลกำกับการทำงานและการเอาใจใส่ในด้านต่างๆของลูกเรือประมง จะช่วยแก้ปัญหาในเรื่องสภาพการทำงานได้ดีกว่า จึงได้พัฒนาโมเดลขึ้นสองโมเดล ได้แก่ โมเดลตัวอย่างที่ดีของได้กั้งเรือและโมเดลการตรวจแรงงานในเรือประมง

จากผลงานวิจัยที่ผ่านมา และการสำรวจของคณะวิจัยเองได้พบว่าปัญหาที่ทำให้งานประมงเป็นงานยากลำบากมากกว่างานอื่นๆดังนี้

1. เป็นงานหนักและมีการใช้เครื่องทุ่นแรงน้อยหรือไม่มีเลย ถ้าได้มีเครื่องทุ่นแรงมากขึ้น สภาพการทำงานน่าจะดีขึ้น
2. เป็นงานที่ต้องใช้ชีวิตอย่างยากลำบาก อดนอนตอนกลางคืน ที่นอนคับแคบและหลังคาห้องนอนเตี้ย ต้องคลานเข้าไปนอน และไม่มีส้วม คนเรือต้องถ่ายลงทะเล
3. อย่างไรก็ตาม เมื่อได้เก็บข้อมูลและถามความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆได้พบว่า สภาพความเป็นอยู่ในเรืออาจปรับปรุงได้ไม่มากนัก และคนเรือก็ไม่เห็นว่าเป็นปัญหา ในเรื่องของการใช้เครื่องจักรทุ่นแรงก็มีการใช้อยู่บ้างแล้ว

2.6.1 โมเดลตัวอย่างที่ดี (Best Practice) ของได้กั้งเรือ

คือ ตัวอย่างที่ดี (Best Practice) ของบทบาทหน้าที่ได้กั้งเรือในการดูแลกำกับการทำงานและการเอาใจใส่ในด้านต่างๆของลูกเรือประมง

ในการทำงานบนเรือในกิจการประมง กับต้นเรือหรือที่เราเรียกกันทั่วไปว่า “ได้กั้ง” ซึ่งเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุมและดูแลทุกสิ่งทุกอย่างบนเรือทั้งหมด แม้กระทั่งในเรื่องของค่าจ้างและค่าตอบแทนต่างๆที่ได้รับผลประโยชน์จากการหาปลามาได้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าได้กั้งเรือเป็นผู้ที่มีอำนาจจัดการเรื่องบนเรือเด็ดขาดเพียงคนเดียวเมื่อเรือลำนั้นๆ ดำเนินการประมงอยู่กลางทะเล ดังนั้นทุกชีวิตที่อยู่บนเรือจึงขึ้นอยู่กับได้กั้งเรือเพียงคนเดียว หากได้กั้งเรือคนใดขาดคุณธรรม และความซื่อสัตย์แล้ว ก็จะมีส่งผลกระทบต่อลูกเรือทั้งหมด

ได้ จากข่าวสารตามสื่อต่างๆที่เคยเสนอในประเด็นเรื่องได้กังเรือเออาร์ดีเออาเปรียบลูกน้อง หรือการทำร้ายลูกเรือของตนในขณะที่ทำงานอยู่กลางทะเล มีอยู่บ่อยครั้งที่เราจะพบข่าวไม่ว่าจะเป็นได้กังกตขี่ข่มเหงลูกเรือ หรือลูกเรือจับได้กังเรือมดไว้ ชาวเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการเอาเปรียบหรือการกดขี่ข่มเหงลูกเรือยังคงมีอยู่ ดังนั้นการศึกษาวิจัยในด้านบทบาทที่ดีของได้กังเรือในการดูแลกำกับการทำงานและการเอาใจใส่ในด้านต่างๆของลูกเรือประมงจึงเป็นสิ่งสำคัญ และจะนำไปสู่การลดสภาพการทำงานที่เลวร้ายของลูกเรือได้

วิธีดำเนินการ

เริ่มต้นโมเดลการปรับสภาพกิจการประมงโดยได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งแรกขึ้น ณ จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเสนอโมเดลและศึกษาข้อคิดเห็นต่อเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและเจ้าของกิจการเรือประมง หลังจากนั้นได้ศึกษาและเก็บข้อมูลจากกรมเจ้าท่าหรือกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี ซึ่งได้รับทราบข้อมูลด้านการตรวจเรือ และการออกเอกสารบัตรต่างๆที่เกี่ยวกับเรือทุกประเภท และผู้ควบคุมเรือ นอกจากนั้นได้เดินทางไปเก็บข้อมูลเอกสารจากกรมการประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในเรื่องเกี่ยวกับการประมงเครื่องมือในการประมง และประเภทของเรือประมงด้วย

ในระหว่างวันที่ 17-19 มีนาคม 2549 ได้เดินทางไปจังหวัดระนอง จัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับสมาคมประมงจังหวัดระนองและกลุ่มนายจ้างกิจการประมง จำนวน 10 คน หลังจากนั้นไปเยี่ยมชมเรือประมงที่จอดเทียบท่าที่ท่าเรือจังหวัดระนอง คณะวิจัยได้ลงเรือสำรวจห้องเครื่อง ห้องบังคับเรือ (ห้องได้กังเรือ) ห้องนอนของลูกเรือ และพื้นที่ท้ายเรือ เพื่อศึกษาการสร้างโมเดลลดความยากลำบากของลูกเรือประมง วันต่อมาได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดระนองเป็นประธาน มีเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องด้านกิจการประมงเข้าร่วมประชุมด้วย คือ ประมงจังหวัด สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด นายกสมาคมประมงจังหวัด และประชาคมจังหวัดระนอง จากการประชุมพบว่า เรือประมงภายในจังหวัดระนองส่วนหนึ่งจะ

ออกเรือไปจับปลาในน่านน้ำต่างประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ พม่า โดยจ่ายสัมปทานให้กับ บริษัทสยามโจนาธาน ต่อมาคณะวิจัยได้เดินทางไปบริษัทสยามโจนาธาน ซึ่งตั้งอยู่ใน อำเภอเมือง และได้สัมภาษณ์ผู้จัดการบริษัท และเก็บรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำ สัมปทานในประเทศเพื่อนบ้าน

เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2549 เดินทางไปสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ประมงจังหวัด สมุทรสาครเกี่ยวกับเรื่องเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการประมง พบว่า เจ้าหน้าที่ประมงมีหน้าที่ในการตรวจตราเรื่องของเครื่องมือทำประมงเช่น อวนที่ใช้ในการจับปลา

เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2549 เดินทางไปเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์เจ้าของคู่อต่อเรือที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการต่อเรือ และความเป็นไปได้ในการเพิ่มเติมสิ่งต่างๆในสมมติฐานของโมเดล เช่น การสร้างห้องส้วมและเครื่องทუნแรง และขยายห้องนอนให้สูงขึ้น จากการสัมภาษณ์พบว่า ทำได้ยาก เนื่องจากตัวเรือจะรับน้ำหนักในสิ่งที่เพิ่มไม่ไหว และสิ่งที่จะเพิ่มเติมเป็นสิ่งที่เจ้าของเรือคิดว่าไม่จำเป็นสำหรับเรือหาปลา และเป็นความเคยชินของเจ้าของเรือ ได้กั๊ง และลูกเรือด้วย

เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2549 คณะวิจัยได้ลงเรือประมง ณ ท่าเรือในตำบลบางหญ้าแพรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อดูสภาพการใช้เครื่องทุนแรงต่างๆในเรือประมง รวมทั้งดูห้องนอน และพื้นที่ท้ายเรือ เรือประมงที่ลงไปดูเป็นเรืออวนดำ ซึ่งในเรือมีเครื่องทุนแรงประเภทรอกและกว้านสำหรับช่วยดึงและยกถังที่แช่ปลาออกมาจากใต้ท้องเรือ

วันที่ 27-28 กรกฎาคม 2549 สัมภาษณ์เจ้าของเรือและลูกเรือประมงจังหวัดสมุทรสาครครั้งที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของเจ้าของเรือและลูกเรือประมงในเรื่องของการปรับปรุงสภาพของเรือ ในเรื่องของห้องส้วมและห้องนอนของลูกเรือ เพื่อลดความยากลำบากในการทำงานบนเรือ แต่ผลปรากฏว่า เจ้าของเรือและลูกเรือส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย เนื่องจากความเคยชิน และเป็นสิ่งไม่จำเป็นมาก หลังจากนั้นคณะวิจัยจึงเปลี่ยนโมเดลเป็นเรื่องการตรวจแรงงาน และตัวอย่างของได้กั๊งที่ตี

วันที่ 25-26 ตุลาคม 2549 สัมภาษณ์เจ้าของเรือและลูกเรือประมงจังหวัดสมุทรสาครครั้งที่ 2 เพื่อความคิดเห็นของเจ้าของเรือและลูกเรือประมงเกี่ยวกับตัวอย่างที่ดีของได้กลุ่มตัวอย่างที่สัมภาษณ์ได้แก่ เจ้าของเรือ 10 คน ลูกเรือคนไทย 10 คน ลูกเรือคนต่างชาติ 20 คน หลังจากนั้นนักวิจัยได้กลับมาวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดีของได้กึ่งจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง และได้ผลลัพธ์ของตัวอย่างที่ดีของได้กึ่ง เมื่อวันที่ 17, 21 และ 24 พฤศจิกายน 2549 ได้นำผลลัพธ์ตัวอย่างที่ดีของได้กึ่งนำไปสัมภาษณ์พุดคุยในเชิงลึกกับได้กึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างได้กึ่ง 5 คน เพื่อให้ได้กึ่งเรือได้รับทราบ และยืนยันบทบาทหน้าที่และอื่นๆที่ควรจะเป็น ตามความคิดเห็นของเจ้าของเรือและลูกเรือ พบว่าได้กึ่งบางส่วนยอมรับได้ ได้แก่ บทบาทหน้าที่บนเรือ และมีบางส่วนที่ยอมรับไม่ได้ ได้แก่ ลักษณะนิสัยใจคอ และความยุติธรรม ที่เกี่ยก เนื่องจากเป็นนิสัยส่วนบุคคล

วันที่ 22 ธันวาคม 2549, 18 มกราคม 2550 และ 8, 21 กุมภาพันธ์ 2550 ได้สัมภาษณ์เจ้าของเรือ ลูกเรือและได้กึ่งเพิ่มเติม และเสนอข้อคิดเห็นของแต่ละฝ่ายให้ได้กึ่งเรือรับทราบ และให้แต่ละกลุ่มตัวอย่างเสนอข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการแก้ไขบทบาทของได้กึ่งเรือ

ผลการดำเนินงานโมเดล

ก). ได้ที่ตีในความคาดหวังของเจ้าของเรือ

ในความคิดของเจ้าของเรือส่วนใหญ่คิดว่าคนที่จะมาทำหน้าที่ได้กึ่งเรือได้จะต้องมีลักษณะดังนี้

1. ไม่จำเป็นต้องมีการศึกษาสูงก็ได้
2. จะต้องมีความรอบรู้เรื่องทะเล การหาปลา และเรื่องต่างๆของเรือ เช่น เครื่องยนต์ เครื่องมือหาปลา และวิธีการดูทิศทางลม และกระแสน้ำ

3. จะต้องมีความใฝ่รู้ คือจะต้องเรียนรู้การเป็นได้กังเรือมาก่อน เพราะส่วนใหญ่คนที่จะมาเป็นได้กังเรือจะผ่านงานระดับล่างมาแล้วทั้งสิ้น ตั้งแต่จากเป็นลูกเรือ แล้วเลื่อนมาเป็นนายท้าย จากนั้นจึงมาเป็นได้กังเรือ

4. สามารถดูแลและควบคุมการทำงานบนเรือได้เป็นอย่างดี รู้จักวิธีการบริหารคน

ส่วนใหญ่เจ้าของเรือที่ให้สัมภาษณ์จะเคยเป็นได้กังเรือมาก่อนทั้งสิ้น เนื่องจากพัฒนาตนเองจากการเป็นได้กังเรือของญาติบ้าง หรือคนรู้จัก จากนั้นก็ซื้อเรือของตนเอง และพัฒนาซื้อเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนปัจจุบันผันตนเองมาเป็นเจ้าของกิจการประมง และเจ้าของเรือบางคนก็ยังทำหน้าที่เป็นได้กังเรือด้วย

ได้กังเรือจะมีความรู้ด้านกฎหมายทางทะเลบางอย่างเท่านั้น แต่ไม่รู้ทุกเรื่อง เช่น กรณีกฎหมายห้ามจับปลา 3 ไมล์ทะเลจากชายฝั่ง เป็นต้น โดยกฎหมายข้อนี้ ได้กังเรือไม่ได้รับการอบรมมาก่อน แต่ได้รับฟังต่อกันมาจากได้กังเรือก่อนๆ และบางครั้งก็ได้จากการบอกกล่าวจากเจ้าของเรือ เมื่อถามว่า ได้กังเรือเคยละเมิดกฎหมายเหล่านี้หรือไม่ ในความเป็นจริงได้กังเรือทุกคนจะรู้ แต่ที่ละเมิดนั้น มีเหตุจงใจจะทำ เช่น เข้ามาจับปลาในเขต 3 ไมล์ทะเลจากชายฝั่ง ซึ่งเขารู้ แต่เข้ามาเพราะปลามาก ปลาจะเข้ามาวางไข่ เป็นต้น

ส่วนใหญ่ได้กังเรือในจังหวัดสมุทรสาครจะเป็นคนไทย มีได้กังเรือที่เป็นชาวพม่าไม่กี่ราย การที่ไม่นิยมนับชาวพม่าเข้ามาทำหน้าที่ได้กังเรือ เนื่องจากอันดับแรกคือความไม่ไว้วางใจ เพราะกลัวเรือหาย และการควบคุมดูแลบริหารเรื่องต่างๆบนเรือจะต้องมีความเข้าใจ และสามารถสื่อสารกับเจ้าของเรือได้เป็นอย่างดี จากคำบอกเล่าของเจ้าของเรือ ได้กังเรือที่เป็นชาวพม่านั้นส่วนใหญ่ทำงานมานานมาก และสนใจในเรื่องการทำงานของได้กังเรือ และพูดภาษาไทยได้คล่องแคล่ว การที่จะมาเป็นได้กังเรือได้ พัฒนาจากลูกเรือ จนถึงเป็นได้กังเรือ อาจใช้เวลาร่วม 10 ปีขึ้นไป เพราะต้องสะสมความรู้ในเรื่องของการเป็นได้กังเรือ

ได้กังเรือจะมีความเชี่ยวชาญในชนิดของเรือแต่ละประเภทไป ไม่สามารถกระโดดข้ามมาทำงานในเรือประเภทอื่นได้ ตัวอย่างเช่น ได้กังเรือประมงอวนดำ จะลาออกมา

ทำงานเป็นได้ทั้งเรือลากคู่ไม่ได้ เนื่องจากวิธีการหาปลา เขตการหาปลา และการทำงานบนเรือจะแตกต่างกันมาก จะต้องมาเรียนรู้ใหม่หมด การเรียนรู้ต้องใช้เวลามาก ส่วนใหญ่ได้ทั้งเรือจะไม่ทำงานข้ามประเภทเรือกัน เพราะเสียเวลา เนื่องจากมีความชำนาญในประเภทเรือเฉพาะทาง

จากการศึกษาในความคิดของเจ้าของเรือในกรณีได้ทั้งเรือที่ดีควรเป็นอย่างไร อาจสรุปประเด็นได้ดังนี้

1. จะต้องหาปลาเก่ง เพราะสร้างรายได้ให้กับเจ้าของเรือ และกับคนอื่นๆบนเรือ ได้ทั้งเรือคนไหนหาปลาเก่ง เจ้าของเรือไหนๆก็อยากได้ตัว บางคนอาจจะเสนอค่าตอบแทนสูง
2. จะต้องบริหาร ดูแล และจัดการ รวมทั้งตัดสินใจเรื่องต่างๆบนเรือได้อย่างดี
3. มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความพร้อมในการทำงาน ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

ข้อสังเกต : ได้ทั้งเรือส่วนใหญ่จะเป็นญาติของเจ้าของเรือ หรือไม่ในเรือจะต้องมีญาติเจ้าของเรืออยู่ด้วย เนื่องจากต้องดูแลผลประโยชน์บนเรือให้กับเจ้าของเรือ เพราะหากไม่ทำเช่นนั้น อาจมีได้ทั้งที่ไม่ซื่อสัตย์ นำปลาเข้าฝั่งไปขายปลาที่ไหนก็ได้ โดยเจ้าของเรือจะไม่รู้

ข). ได้ทั้งเรือในความคาดหวังของลูกเรือคนไทย

จากการสัมภาษณ์ลูกเรือคนไทยจำนวน 10 คน ณ แพเรือท่าบลงบางหญ้าแพรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ลูกเรือประมงไทยส่วนใหญ่ทำงานมาประมาณ 5-20 ปี และทำงานมากับเรือหลายลำ และได้ทั้งเรือหลายคน

ส่วนใหญ่คิดว่าได้ทั้งเรือมีหน้าที่คุมเรือ คุมคน ดูแลลูกน้อง หาปลา ดูแลเครื่องยนต์บนเรือส่วนด้านนิสัยใจคอของได้ทั้ง พบว่าลูกเรือบางคนมีประสบการณ์การทำงานกับได้ทั้งเรือหลายคน ได้ทั้งเรือบางคนใจร้อน บางคนใจเย็น ลูกเรือบางคนบอกว่าเคยถูกได้ทั้งเรือด่า เมื่อทำงานไม่ได้ตั้งใจได้ทั้งเรือ

ในกรณีดูแลลูกเรือในเรือ และบนบก พบว่า ลูกเรือบางคนบอกว่าได้กั๊งบางคนดูแลลูกเรือเป็นอย่างดีทั้งบนเรือและบนบก แต่บางคนบอกว่าเฉพาะดูแลบนเรือเท่านั้น จะไม่สนใจในเรื่องของบนบกเลย และมีอีกบางรายที่บอกว่าบนเรือกับบนบกแยกกัน ได้กั๊งเรือบางคนเห็นแก่ตัว เก็บของดี ๆ ไว้กินเอง

ในกรณีได้กั๊งเรือเป็นคนชาติอื่นได้หรือไม่ พบว่า ไม่ได้ เพราะคนชาติอื่นจะเกรงใจและไม่มีความเจ็บขาด อย่างไรก็ตามที่ระนองมีได้กั๊งเรือที่เป็นชาวพม่ามากขึ้นแล้ว นอกจากนั้นลูกเรือคนไทยส่วนใหญ่ต้องการได้กั๊งเรือที่ใจดี ไม่โกงลูกน้อง ไม่ทำร้ายร่างกาย ไม่ดุด่าด้วยถ้อยคำรุนแรง ดูแลลูกน้อง เข้าใจลูกน้อง และให้ความเป็นกันเอง

ค). ได้กั๊งเรือในความคาดหวังของลูกเรือคนต่างชาติ

จากการสัมภาษณ์ลูกเรือต่างชาติ 20 คน แบ่งเป็นชาวพม่า 7 คน, มอญ 9 คน และกัมพูชา 4 คน พบว่าลูกเรือเหล่านี้ส่วนใหญ่ทำงานมาแล้วประมาณ 5-20 ปี และทำงานมากับเรือหลายลำ และได้กั๊งเรือหลายคน

การคาดหวังในด้านได้กั๊งเรือที่ดีพบว่า ลูกเรือต่างชาติส่วนใหญ่คิดว่าได้กั๊งเรือมีหน้าที่หาปลา ดูแลลูกน้อง ลูกเรือส่วนใหญ่ตอบว่าเคยถูกได้กั๊งดุด่า เมื่อทำงานไม่ได้ตั้งใจได้กั๊ง แต่สำหรับคนต่างชาติจะมีหัวหน้างานที่เป็นชาวต่างชาติมาคุมอีกทอดหนึ่ง

ในกรณีดูแลลูกเรือในเรือ และบนบก พบว่า ลูกเรือบางคนบอกว่าได้กั๊งบางคนดูแลลูกเรือเป็นอย่างดีทั้งบนเรือ แต่บนบกจะไม่เข้ามายุ่งเกี่ยว บางคนบอกว่าเมื่อถึงบกจะนอนบนเรือเท่านั้น จะไม่ได้ขึ้นบนฝั่งเลย และมีอีกบางรายที่บอกว่าในเรื่องของอาหารการกิน ชาวต่างชาติจะมีจุมไฟ(ชื่อเรียกผู้ทำอาหารบนเรือ)เฉพาะของชาติตนเอง ได้กั๊งและคนไทยจะไม่มากินด้วย

ส่วนในกรณีที่ได้กั๊งเรือในปัจจุบันเป็นคนชาติอื่นนอกจากคนไทย จากความคิดเห็นของลูกเรือพบว่า เป็นได้กั๊งเรือไม่ได้ เพราะเจ้าของเรือไม่ไว้ใจ กลัวเรือถูกขโมย และ

ความคิดเรื่องได้กั๋งที่ดี พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการได้กั๋งที่ไม่โกงลูกน้อง ไม่ทำร้ายร่างกาย ไม่ดูต่ำด้วยถ้อยคำรุนแรง ดูแลลูกน้อง เข้าใจลูกน้อง และให้เป็นกันเอง

ส่วนเรื่องการย้ายงาน พบว่าลูกเรือทั้งหมดตอบว่าพร้อมที่ไป หากที่ไหนให้เงินค่าตอบแทนที่สูงกว่า ก็จะย้ายงาน ได้กั๋งที่ดีอาจไม่สามารถเก็บลูกน้องให้อยู่กับเรือได้ ถ้าหาปลาได้น้อยกว่าเรืออื่น อายุการทำงานของลูกเรือจึงผันแปรกับค่าตอบแทนของแต่ละเรือด้วย ในอนาคต ลูกเรือบางรายอยากเป็นได้กั๋งเรือ แต่ก็ไปไม่ได้ เพราะเจ้าของเรือคงไม่ให้เงิน บางรายเคยเป็นได้กั๋งมาก่อน แต่เนื่องจากเคยมีเรื่องกันบนเรือ จึงถูกให้ออกและต้องกลับมาเป็นลูกเรือของเรือลำอื่น

ง). ได้ที่ดีในความคิดเห็นของได้กั๋งเรือ

จากการสัมภาษณ์ได้กั๋งเรือ และสังเคราะห์จากการสัมภาษณ์เจ้าของเรือและลูกเรือพบว่า ในการประมงที่ใช้เรือประมงในน่านน้ำไทยส่วนใหญ่จะมีได้กั๋งเรือเป็นผู้ควบคุมเรือทั้งหมด นอกจากเรือหาปลาชายฝั่ง หรือเรือพื้นบ้านเท่านั้นที่ไม่มีได้กั๋ง เพราะเป็นอุตสาหกรรมในครอบครัว ในความเป็นจริงแล้วได้กั๋งเรือที่ได้สัมภาษณ์มาส่วนหนึ่งจะเป็นลูกจ้างที่ผันตัวเองจากลูกเรือ ได้เค้าจนกระทั่งได้รับความไว้วางใจจากเจ้าของเรือให้ทำหน้าที่ได้กั๋งเรือ ส่วนหนึ่งเป็นญาติพี่น้องของเจ้าของเรือ และอีกส่วนหนึ่งเป็นเจ้าของเรือเองด้วยที่ทำหน้าที่นี้

ได้กั๋งเรือมีอำนาจในเรือแบบเบ็ดเสร็จเมื่อเรือออกนอกชายฝั่งและทำการประมงกลางทะเล ดังนั้นการทำงานทุกขั้นตอนจะผ่านการสั่งงานจากได้กั๋งคนเดียว การทำหน้าที่ได้กั๋งเรือได้จะต้องผ่านการฝึกฝนมานานพอสมควร โดยฝึกจากได้กั๋งเรือคนเดิมหรือเจ้าของเรือที่เคยเป็นได้กั๋งมาก่อน จะต้องรู้ทุกอย่างเกี่ยวกับเรือ และการหาปลา ไม่ว่าเรื่องของทิศทางลม กระแสน้ำ การดูแลเครื่องยนต์ ขั้นตอนการทำงานทุกอย่างบนเรือ ไม่ว่าจะเป็นการปล่อยอวน ลากอวน ดึงอวนขึ้นเรือ คัดปลา การดองปลา ปริมาณและชนิดของ

ปลาที่ต้องการ และกฎหมายทางทะเลที่สำคัญๆ เช่น การห้ามจับปลาจากชายฝั่ง 3 ไมล์ทะเล เป็นต้น

จากการศึกษาพบว่า ได้ส่วนใหญ่จบการศึกษาไม่สูงมาก แต่การเรียนรู้ทุกขั้นตอนบนเรือได้รับจากการฝึกฝนและความจำทั้งสิ้น ส่วนนี้ตรงกับที่ได้มีการบรรยายไว้ในนวนิยายเกี่ยวกับเรื่องประมง ดังที่ประชาคม ลุนาชัย(2546) เขียนไว้ว่า

“ได้...เรียนจบ ป.4 ไม่ได้มีความรู้ทางด้านอื่น
มากมาย แต่แค่เข้าใจธรรมชาติของทะเล คลื่น
ลม อยู่คู่มหาสมุทรเช่นเดียวกับสายฝนและ
แสงแดด...”⁴

นอกจากนั้นได้ังเรือยังต้องเป็นคนที่มีความรู้ และมีความซื่อสัตย์ และให้ความ
เท่าเทียมกันกับลูกน้อง แต่จากการสัมภาษณ์ลูกเรือและเจ้าของเรือพบว่า ได้ังเรือที่ตน
ยอมรับได้ต้องซื่อสัตย์ในเรื่องของการทำประมง และการนำเรือขึ้นฝั่งเพื่อขายปลา การไว้
เนื้อเชื่อใจของนายจ้างกับได้ังเรือ ก็มีสำคัญในการดำเนินกิจการประมง แม้ว่า
บางส่วนจะมาจากความเป็นญาติพี่น้อง ในกรณีของได้ังเรือกับลูกน้อง การปฏิบัติในเรื่อง
ของความเท่าเทียมกันเป็นไปด้วยความลำบาก เนื่องจากมีตำแหน่งต่างๆบนเรือ ฉะนั้นเงิน
ค่าตอบแทนและกิลดหล่นไปตามตำแหน่งงานด้วย จากการสัมภาษณ์เจ้าของกิจการ
ประมงพบว่า อัตราค่าจ้างและการแบ่งเปอร์เซ็นต์หลังจากขายปลาแล้วไม่เท่ากัน การ
กำหนดเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบบนเรือประมงด้วย เช่น ได้ังเรือจะ
ได้รับค่าจ้างต่อเดือนอยู่ระหว่าง 18,000 - 25,000 บาท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการ
จับปลาด้วย ถ้าได้ังเรือจะได้รับเงินค่าจ้างต่อเดือนจากนายจ้างค่อนข้างสูง ดังนั้นได้ังที่หา

⁴ ประชาคม ลุนาชัย. 2546. กลางทะเลลึก. สำนักพิมพ์มติชน. หน้า 51.

ปลาเก่งๆจะเป็นที่ต้องการของนายจ้างกิจการประมง และไต้ที่เก่งๆเหล่านี้ก็จะเรียกร้องค่าจ้างและเปอร์เซ็นต์ที่สูงขึ้นด้วย ตำแหน่งที่ได้รับเงินค่าจ้างมากรองลงมาจากไต้คือนายท้ายเรือ ซึ่งจะได้รับเงินเดือนประมาณ 9,000 - 12,000 บาท แต่เปอร์เซ็นต์จากปลาที่หาได้จะเท่ากับช่างเครื่อง คนครัวและหัวหน้าคนงาน และตำแหน่งที่ได้รับเงินน้อยที่สุดคือตำแหน่งคนงาน ได้รับเงินเดือนเพียงเดือนละ 4,000 - 5,000 บาท และได้รับการแบ่งเปอร์เซ็นต์เพียง 1 % (ดูรายละเอียดของรายได้ในตารางที่ 1 ภาคผนวกท้ายบท)

การปกครองหรือการดูแลกำกับในการทำงานบนเรือจึงขึ้นอยู่กับไต้กับหัวหน้าคนงาน ในที่นี้เป็นคนต่างชาติที่ได้กั๋งเรือไว้ใจและมอบหมายให้ทำหน้าที่นี้ ส่วนใหญ่หัวหน้าเหล่านี้จะรู้จักและคุ้นเคยกับลูกเรือทั้งหมด แต่อย่างไรก็ตามในเรื่องของความเครียดในการทำงานกลางทะเลก็มีส่วนที่ก่อให้เกิดความกดดันและอารมณ์ที่ทำให้เกิดความขัดแย้งกันได้ จากการสัมภาษณ์ไต้กั๋งเรือและลูกเรือนั้น พบว่าเกือบร้อยละแปดเห็นด้วยว่าเมื่อทำงานบนเรือในกลางทะเล เกิดความเครียด และง่ายต่อการก่อให้เกิดบรรยากาศของความขัดแย้ง และหากความขัดแย้งถึงขั้นรุนแรง การเอาตัวรอดจากสภาพแวดล้อมบนเรือค่อนข้างลำบาก

ส่วนด้านความเป็นอยู่และอาหารการกินบนเรือ พบว่าบนเรือจะมีห้องครัวไว้สำหรับทำอาหาร อาหารที่จะนำไปกินระหว่างหาปลานั้น ไต้กั๋งจะเป็นผู้กำหนดจำนวนอาหารทั้งหมด และจะเตรียมพร้อมก่อนเรือจะออก ด้านการทำอาหารสำหรับคนบนเรือนั้นพบว่า จะมีการแบ่งการทำอาหารระหว่างคนไทย และคนต่างชาติ โดยจะมีจุดไฟซึ่งจะแยกทำอาหารให้กับลูกเรือต่างชาติต่างหาก และจากการศึกษาพบว่า การแบ่งปันอาหารจะมีความแตกต่างกันด้วย โดยเฉพาะอาหารของไต้กั๋งเรือจะมีอย่างอุดมสมบูรณ์กว่าคนอื่นๆในเรือ จากการสัมภาษณ์ลูกเรือ พบว่า ลูกเรือจะตัดพ้อว่าอาหารที่ได้รับแต่ละวันจะเหมือนๆซ้ำๆกัน แต่บางครั้งเห็นคนไทยได้กินอาหารที่ดีกว่า ซึ่งตรงกับงานเขียนของประชาคม ลุนาชัย(2546) ที่เล่าว่า

“เป็นครั้งแรกที่เข้าห้องได้งั่ง... เขาฆ่าเลื่องดู
เลปียงซึ่งอาจเหลืออยู่ นี่คือที่พึ่งสุดท้าย ห้อง
ได้งั่งเรือเป็นสถานที่อุดมสมบูรณ์เพียงแห่งเดียว
ในเรือ สิ่งที่เขาเชื่อมั่นเสมอมาเป็นจริง ห้องนี้
คือศูนย์รวมทุกสิ่งทุกอย่าง....”

การคุ้มครองสิทธิแรงงานประมงในเรือทำได้ยาก และบุคคลที่จะสามารถทำ
หน้าที่คุ้มครองสิทธิคือ ได้กั่งเรือนั่นเอง เนื่องจากมีบทบาทที่สำคัญที่สุดบนเรือประมงเมื่อ
อยู่กลางทะเล เมื่อมีการให้ความรู้กับได้กั่งเรือในเรื่องสิทธิแรงงาน และความรู้เรื่องของ
กฎหมายที่เรือสามารถที่จะดำเนินการได้ จากการสัมภาษณ์ได้กั่งเรือ พบว่าจะไม่ได้รับการ
อบรมเรื่องสิทธิแรงงานเลย เพราะส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในทะเล เจ้าของเรือจะส่งผู้จัดการ
หรือเจ้าหน้าที่คนอื่นมาเข้าอบรมแทนได้กั่ง แต่ได้กั่งเรือบางคนก็อ้างว่าการให้ความเท่า
เทียมกันบนเรือก็เท่ากับให้สิทธิกับลูกเรือแล้ว โดยเฉพาะการให้เงิน การแบ่งเงินและให้
ความสะดวกสบายบนเรือไม่ว่าเรื่องอาหารการกินที่ไม่มีขาด และการทำงานตามหน้าที่
รับผิดชอบที่มอบหมาย

เมื่อสัมภาษณ์ความเห็นของได้กั่งเรือในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ นิสัย
ส่วนตัวและพฤติกรรมตามที่นายจ้างและลูกเรือให้ความคิดเห็น(ดูได้จากตารางที่ 1) พบว่า
ได้กั่งส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าทำได้ยากเนื่องจากลักษณะนิสัยเป็นเรื่องส่วนบุคคล ไม่ว่าใน
เรื่องของความใจเย็น หรือการไม่ถูกลูกเรือครหา เนื่องจากต้องดูแลลูกน้องทั้งหมดบนเรือ
และลูกเรือก็ไม่ได้เป็นคนของตนเองทั้งหมด เพราะลูกเรือบางกลุ่มว่าจ้างมาทั้งกลุ่ม มี
หัวหน้าของเขาเอง ส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าว จะสั่งให้หัวหน้าของลูกเรือเหล่านี้ไป
สั่งงานลูกเรืออีกทอดหนึ่ง แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าลูกเรือจะไม่ขึ้นอยู่ภายใต้ ทั้งหมดขึ้นอยู่กับ
กับได้กั่งเรือไม่ว่าเรื่องเวลาการทำงาน(การลงอวนขึ้นอวน)และเวลาพักผ่อน แต่การทำงาน
บนเรือมีการแยกหน้าที่อย่างชัดเจน

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความคิดเห็นเรื่องไต้ก๋งที่ตีระหว่างเจ้าของเรือ, ลูกเรือไทย/ต่างชาติ และไต้ก๋งเรือ

ความคิดเห็น	เจ้าของเรือ	ลูกเรือคนไทย	ลูกเรือต่างชาติ	ไต้ก๋งเรือ
คุณสมบัติของไต้ก๋ง	1. ไม่จำเป็นต้องมีการศึกษาสูง 2. ต้องมีความรอบรู้เรื่องทะเล การหาปลา และเรื่องต่างๆของเรือ เช่น เครื่องยนต์ เครื่องมือหาปลา และวิธีการดูทิศทางลม และกระแสน้ำ 3. สามารถดูแลและควบคุมการทำงานบนเรือได้เป็นอย่างดี รู้จักวิธีการบริหารคน	เอาใจใส่ลูกน้อง ใจเย็น ไม่ดุตำลูกน้อง	ดูแลลูกน้อง ไม่ตำว่าลูกน้อง ไม่โกงเงินลูกน้อง	เอาใจใส่ลูกน้องเท่าเทียมกันทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การกิน การทำงาน และการใช้ชีวิตบนเรือ (แต่บางคนบอกว่าแล้วแต่ตำแหน่งด้วย เช่น การจ่ายเงินตอบแทนจะไม่เท่ากัน)
หน้าที่ของไต้ก๋ง	ควบคุมดูแลบริหารเรื่องต่างๆบนเรือ ดูแลลูกเรือหาปลาได้ตามความต้องการของเจ้าของเรือ	คุมเรือ คุมคน ดูแลลูกน้อง หาปลา ดูแลเครื่องยนต์บนเรือ	ดูแลลูกน้อง หาปลา คุมเรือ	ดูแลทุกอย่างบนเรือ แต่ไม่ได้ทำทุกอย่าง ทำหน้าที่เพียงหาแหล่งปลา ได้ปริมาณปลาที่ต้องการ และดูแลการทำงานของลูกเรือ

ความคิดเห็น	เจ้าของเรือ	ลูกเรือคนไทย	ลูกเรือต่างชาติ	ไต้ก๋งเรือ
				ไม่ให้มีการเอาเปรียบกัน ดูแลเรื่องเสบียงบนเรือและจำนวนเชื้อเพลิงที่เรือจะอยู่กลางทะเลหาปลาได้จนกลับฝั่ง
ไต้ก๋งเป็นชาวต่างชาติได้หรือไม่	เป็นชาวต่างชาติได้แต่ต้องอยู่นานๆ	เป็นชาวต่างชาติได้ถ้าเจ้าของเรือไว้ใจ	เป็นชาวต่างชาติไม่ได้ ถ้าเจ้าของเรือไม่ไว้ใจ	ได้ ขึ้นอยู่กับเจ้าของเรือว่าไว้ใจเพียงใด แต่อาชีพไต้ก๋งควรสงวนให้คนไทยทำ
มีคุณธรรมความซื่อสัตย์	จำเป็นต้องมี	ต้องมี	ต้องมี	ต้องมีคุณธรรมความซื่อสัตย์และความใจเย็นเพราะทำงานกับคนจำนวนมากต้องให้ความเท่าเทียมกันทุกคน

การทำงานบนเรือเมื่ออยู่กลางทะเล ไต้ก๋งเรือส่วนใหญ่ยอมรับว่า เกิดความเครียดขึ้นได้ง่าย ดังนั้นบางครั้งจึงมีอาการที่ไม่สามารถบังคับได้ชั่วคราว แต่ก็ไม่ได้ทำเรื่องร้ายแรงมาก เพียงว่ากล่าวตักเตือนลูกเรือที่ไม่ทำงาน หรือเอาเปรียบลูกเรือคนอื่นๆ ส่วนเรื่องของการคุ้มครองสิทธิของลูกเรือเมื่ออยู่กลางทะเลและการรักษาความเป็นธรรมนั้น ไต้ก๋งเรือส่วนใหญ่บอกว่า เป็นไปได้ยาก เพราะไม่รู้จะคุ้มครองอย่างไร ในความเป็น

จริง ลูกเรือเหล่านี้ได้รับการดูแลอย่างดีแล้วเมื่ออยู่บนเรือ หรือแม้แต่เมื่อเรือขึ้นฝั่ง เช่น เมื่อเรือขึ้นฝั่ง ได้กั๋งเรือบางคนซื้อเครื่องดื่มชูกำลังให้ลูกเรือ เป็นต้น

สรุป

เจ้าของเรือ ลูกเรือคนไทยและคนต่างชาติต่างมีความคาดหวังในตัวของตัวเองที่ได้กั๋งเรือที่แตกต่างและเหมือนกัน ในด้านที่เหมือนกัน ถือเป็นเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบของได้กั๋งเรือบนเรือ ซึ่งต้องทำหน้าที่ควบคุม ดูแลเรื่องต่างๆบนเรือเกือบทุกเรื่อง แต่ในความแตกต่างแล้ว นายจ้างมีความคาดหวังเรื่องรายได้ นายจ้างคาดหวังที่อยากได้ได้กั๋งเรือที่หาปลาได้มากๆ มีความรอบรู้ในเรื่องแหล่งที่หาปลาได้มากๆ และให้ผลประโยชน์กับนายจ้างมากๆ อีกทั้งต้องมีความซื่อสัตย์ ส่วนลูกเรือทั้งคนไทยและต่างชาติต่างมีความคาดหวังที่อยากได้ได้กั๋งเรือที่มีความเห็นใจ เข้าใจและไม่คดโกง

แต่ถ้าหากมองเรื่องความรู้ด้านสิทธิแรงงาน และกฎหมายทางทะเลแล้ว ได้กั๋งเรือเหล่านี้ไม่ได้รับการอบรมใดๆในเรื่องสิทธิแรงงาน และกฎหมายต่างๆในด้านการประกอบการประมง จะรู้จักเพียงบางกฎหมายเท่านั้น ที่เพียงพอไม่ใหตนเองถูกจับ หรือไม่ให้เรือถูกยึดจากเจ้าหน้าที่เมื่อกระทำผิด ซึ่งความรู้เหล่านี้ได้มาจากการสั่งสมและความจำจากการทำงานตั้งแต่ยังเป็นลูกเรืออยู่ จนโตได้ขึ้นมาเป็นได้กั๋งเรือ ดังนั้นความรู้ด้านสิทธิแรงงานและกฎหมายการประมงของได้กั๋งเรือจึงเป็นเรื่องที่มีข้อจำกัดมาก และไม่อาจมองข้ามได้ โครงการให้ความรู้เรื่องความตระหนักเกี่ยวกับสิทธิแรงงานก็ไม่ถึงตัวได้กั๋ง ทำให้ได้กั๋งทำงานโดยขาดความรู้ด้านสิทธิแรงงานซึ่งเป็นเรื่องจำเป็น แต่ตัวได้กั๋งเองก็ไม่มี ความตระหนัก ผู้วิจัยคิดว่าสาเหตุของความขัดแย้งบนเรือ หรือสาเหตุของการเอาเปรียบลูกเรือก็ตาม เกิดจากการขาดความตระหนักนี้ ได้กั๋งเรือทุกคนจึงควรได้รับการเอาใจใส่จากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเป็นพิเศษ และเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความสำคัญลำดับต้น เพื่อลดสภาพความขัดแย้ง การทำงานที่ยากลำบาก การเอาเปรียบ และการลดสภาพการทำงานที่เสี่ยงอันตราย ซึ่งอาจเกิดจากการกระทำของตัวได้กั๋งเอง ในปัจจุบันแรงงานไทย

หรือแม้แต่แรงงานต่างชาติเองก็ตระหนักดีว่างานประมงเป็นงานที่เสี่ยงอันตราย เป็นงานที่ยากลำบาก และไม่มีการคุ้มครองด้านสิทธิแรงงานอย่างเพียงพอ ทำให้แรงงานประมงบางส่วนเหล่านี้เมื่อมีโอกาสได้งานใหม่ที่ดีกว่า ก็จะไม่กลับมาทำงานประมงอีก

ข้อเสนอแนะ

1. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของรัฐควรเปิดการฝึกอบรมให้กับได้กั้งเรือ และเจ้าของเรือในเรื่องของสิทธิแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประมง
2. ลูกเรือประมงควรได้รับสิทธิ และค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล และควรได้จดทะเบียนแรงงาน เพื่อเป็นหลักประกันให้ลูกเรือได้รับสิทธิต่างๆ เมื่อเรือเข้าฝั่ง
3. ในการกระทำต่างๆต่อลูกเรือของได้กั้งเรือบนเรือประมงขณะหาปลา เช่น การทำทารุณกรรม หรือให้สวัสดิการที่ไม่ดีต่อลูกเรือ จนทำให้ลูกเรือได้รับความเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ หรือถึงแก่ชีวิต เจ้าของเรือควรมีส่วนรับผิดชอบด้วยในเชิงกฎหมาย

2.6.2 โมเดลการตรวจแรงงานในกิจการประมง

โมเดลของพนักงานตรวจแรงงานในกิจการประมง เป็นโมเดลที่ช่วยให้นายจ้างและลูกจ้างได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายการคุ้มครองแรงงาน โดยมีพนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้ตรวจสอบตรวจสอบให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งในกรณีการจ้างงาน การปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย และการจดทะเบียนแรงงาน เพื่อให้การควบคุมดูแลคนงานต่างด้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรเทาปัญหาขาดแคลนแรงงานและการย้ายงานของแรงงาน รวมถึงลดปัญหาโรคติดต่อและอาชญากรรมต่างๆที่เกิดจากคนต่างด้าว

วิธีดำเนินการ

การศึกษาโมเดลการตรวจแรงงานในกิจการประมง ในช่วงแรกคณะวิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยต่างเพื่อรวบรวมข้อมูลและหาข้อมูลเกี่ยวกับการทำประมงที่จังหวัดระนอง และเริ่มลงพื้นที่ที่จังหวัดระนองในเดือนมีนาคม 2549 เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการทำประมง และรวบรวมปัญหาต่างๆที่พบในกิจการประมง จากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในกิจการประมงในจังหวัดระนองส่วนใหญ่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน และเข้าเมืองมาผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก เนื่องจากภูมิประเทศของจังหวัดระนองเชื่อมอ่าวต๋องต่อการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว ปัญหาการเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวเป็นสาเหตุใหญ่ของปัญหาต่างๆที่มีผลโดยตรงต่อความมั่นคงของประเทศ เช่น ปัญหาอาชญากรรม โรคติดต่อ ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ฯลฯ ข้อมูลเหล่านี้ได้จากการสอบถามและสัมภาษณ์สมาคมประมงจังหวัดระนองและจากการจัดสัมภาษณ์ผู้ประกอบการประมงในจังหวัดระนอง ซึ่งทางคณะวิจัยเป็นผู้จัดขึ้นเพื่อระดมความเห็นจากหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งจากภาครัฐและเอกชน

การเข้ามาทำงานในจังหวัดระนองของแรงงานต่างด้าวถือเป็นการเข้ามาเพื่อหาหนทางเพื่อไปทำงานในจังหวัดอื่นๆต่อไป จุดหมายของแรงงานเหล่านี้คือจังหวัดที่มีความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดหนึ่งที่เป็นเป้าหมายของแรงงานต่างด้าวจำนวนมากที่ต้องการเข้ามาทำงาน ในเดือนพฤษภาคม – กันยายน 2549 คณะวิจัยจึงเดินทางไปยังจังหวัดสมุทรสาครเพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการทำประมง และปัญหาต่างๆที่พบในกิจการประมงเช่นเดียวกับในจังหวัดระนอง การศึกษาเบื้องต้นพบว่า ในจังหวัดสมุทรสาครพบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมง แรงงานต่างด้าวมีการย้ายงานสูง และแรงงานต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตทำงาน

เมื่อคณะวิจัยพบปัญหาหลักเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงแล้ว จึงติดต่อขอสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับหน้าที่และคุณสมบัติของพนักงานตรวจแรงงานในกิจการประมง รวมถึง

ขอบเขตอำนาจหน้าที่ในการตรวจจับแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย จากนั้นทางสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาครแนะนำให้คณะวิจัยไปขอสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ใน กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงานที่กระทรวงแรงงาน ซึ่งรับผิดชอบเรื่องการตรวจแรงงาน ประมงโดยตรง เพื่อซักถามข้อมูลการตรวจแรงงานในกิจการประมง ซึ่งต่อมาได้แนะนำให้ ติดต่อประสานกับกองเรือภาคที่ 1 (Nac 1 Fleet) กองเรือยุทธการ (Royal Thai Fleet) ฐานทัพเรือสัตหีบ (Sattahip Naval Base) จังหวัดชลบุรี เพื่อขอข้อมูลและติดตามการ ตรวจแรงงานโดยกองเรือยุทธการ ทางกองเรือภาคที่ 1 ยินดีที่จะสาธิตขั้นตอนการตรวจ แรงงานของพนักงานตรวจแรงงานที่เป็นทหารเรือ เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2549 และใน เดือนธันวาคม 2549 คณะวิจัยได้มีโอกาสสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่จากศูนย์ประสานงานประมง ชายแดนทางทะเลไทย-พม่า (ศปชล.ทพ.) (Thai-Myanmar Border Fishery Coordination Center) จังหวัดระนอง เพื่อสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการจับกุมและการ ส่งแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายกลับประเทศอีกครั้ง

หลังจากที่ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจนเป็นที่เรียบร้อย ทางคณะวิจัยจึงได้เชิญผู้มี คุณวุฒิที่เชี่ยวชาญเรื่องการตรวจแรงงานในกิจการประมงมาวิจารณ์งานวิจัยเพื่อปรับแก้ ให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.7 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับพนักงานตรวจแรงงานในกิจการประมง

2.7.1 ความหมายของพนักงานตรวจแรงงาน

พนักงานตรวจแรงงาน หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่เข้าไปในสถานประกอบ กิจการเพื่อตรวจตรา สอบถามข้อเท็จจริง และมีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง รวมทั้งส่งหลักฐานหรือเอกสารต่างๆเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการ คุ้มครองแรงงาน โดยที่พนักงานตรวจแรงงานจะได้รับคำสั่งแต่งตั้งจากกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม (รายละเอียดเพิ่มเติมอยู่ในภาคผนวก) ทั้งนี้จำนวนของพนักงานตรวจ

แรงงานในแต่ละจังหวัดจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับจำนวนสถานประกอบการของแต่ละจังหวัด

2.7.2 การตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานในกิจการประมง

การตรวจแรงงานโดยทั่วไปแล้วเป็นหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางานและหน่วยงานอื่นๆ ตามคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ 217/2547 เรื่องแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน ข้อที่ 2 แต่งตั้งให้บุคคลดังต่อไปนี้เป็นพนักงานตรวจแรงงาน ณ วันที่ 24 พฤศจิกายน 2547 โดย นางอุไรวรรณ เทียนทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (ข้อมูลเพิ่มเติมอยู่ในภาคผนวก)

ในกรณีของกิจการประมง เนื่องจากทหารเรือมีภารกิจในการป้องกันประเทศ โดยการออกตรวจน่านน้ำอยู่เป็นประจำ บทบาทหน้าที่ของทหารเรือจึงมีมากกว่าพนักงานตรวจแรงงานจากหน่วยงานอื่น เนื่องจากทหารเรือมีความชำนาญในการปฏิบัติงานอยู่ในน่านน้ำ ในส่วนของงบประมาณในการกิจนีทางกองทัพเรือจะได้รับงบประมาณซึ่งมีชื่อว่างบแรงงานต่างด้าว(ประมาณปีละ 2 ล้าน – 3 ล้านบาท) จากกระทรวงแรงงาน เป็นงบประมาณสนับสนุนในการทำงาน

การตรวจแรงงานในกิจการประมงตามพระราชบัญญัติให้อำนาจทหารเรือปราบปรามการกระทำผิดบางอย่างทางทะเล พ.ศ.2490 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2534 ให้บุคคลที่มีอำนาจ ได้แก่ “เจ้าหน้าที่ทหารเรือ” ซึ่งตามมาตรา 3 ของ พ.ร.บ.หมายความถึง

นายทหารเรือประจำการชั้นสัญญาบัตร ซึ่งดำรงตำแหน่ง ผบ.เรือ, ผบ.หมู่เรือ, ผบ.หมวดเรือ, ผบ.กองเรือ

นายทหารเรือประจำการชั้นสัญญาบัตรซึ่งดำรงตำแหน่งอื่นที่ผบ.ทร.ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้เทียบเท่ากับตำแหน่งดังกล่าวซึ่งได้แก่ผบ.กพร.กร.,ผบ.นย.,ผบ.สอ./รฟ.,ผบ.รร.นร.,ผบ.รร.ชุมพลทหารเรือ, นักบิน ทร.ที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร, ต้นเรือ, ต้นหน, สรั่งเรือ เป็นต้น (ที่มา: <http://www.navy.mi.th/>)

ก) ขอบเขตของอำนาจหน้าที่

เมื่อปรากฏว่ามีการกระทำ หรือมีเหตุอันสมควรสงสัยว่ามีการกระทำเกี่ยวกับการนำเข้า หรือสินค้าอื่น หรือยาเสพติดออกนอก หรือเข้ามาในราชอาณาจักร หรือการที่คนต่างด้าวเข้ามาหรือ นำคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักร ทั้งนี้โดยทางทะเล ทางลำน้ำที่ซึ่งติดต่อกับต่างประเทศ หรือทางลำน้ำ ซึ่งออกไปสู่ทะเลได้ หรือทำการประมงทางทะเลอันเป็นความผิดต่อกฎหมายดังต่อไปนี้

ข) ความผิดที่สำคัญตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 เป็นกฎหมายที่ควบคุมคนต่างด้าวที่จะเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร ไม่ว่าจะเป็นการชั่วคราว หรือเข้ามามีถิ่นที่อยู่โดยมีคณะกรรมการคณะหนึ่งประกอบด้วย ปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานทำหน้าที่อนุญาต หรือเพิกถอนการอนุญาตให้บุคคลต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักร ตลอดจนกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของคนต่างด้าวที่ขอเข้ามาในราชอาณาจักร และการขอมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรให้คำปรึกษา คำแนะนำ และความเห็นแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในการวางระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่าน หรือพนักงานอื่นเพื่อรักษาความมั่นคงของชาติ หรือในการออกกฎกระทรวงตามพระราชบัญญัติ

ในส่วนของผู้เจ้าหน้าที่ทหารเรือนั้น พระราชบัญญัติให้อำนาจทหารเรือปราบปรามการกระทำความผิดบางอย่างทางทะเล พ.ศ.2490 ได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทหารเรือมีอำนาจในการปราบปรามคนต่างด้าวที่เข้ามา หรือการนำคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรโดยเฉพาะทางทะเล หรือทางลำน้ำ ซึ่งติดต่อกับต่างประเทศ หรือทางลำน้ำซึ่งออกทะเลได้เท่านั้น

ความผิดเกี่ยวกับการลักลอบเข้าเมือง ซึ่งเจ้าหน้าที่ทหารเรือมีอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองนั้นต้องเป็นกรณีที่พบบุคคลไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือคนต่างด้าว หรือยานพาหนะใดๆ กำลังเข้าสู่ราชอาณาจักรไทย โดยไม่เข้าตามช่องทางตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดที่ตั้งด่านตรวจคนเข้าเมืองแต่ละช่องทางให้บุคคลเข้ามา หรือออกไปนอกราชอาณาจักร และกำหนดให้บุคคล หรือพาหนะที่จะเข้ามา หรือออกไปนอก

ราชอาณาจักรผ่านการตรวจของพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในท้องที่จังหวัดต่าง ๆ เท่านั้น ซึ่งหมายความว่าในการเข้ามา หรือออกไปนอกราชอาณาจักรนั้น หากบุคคลหรือยานพาหนะผ่านเข้าออกตามช่องทางที่กำหนดดังกล่าวจะเป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ซึ่งแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ที่จะเป็นผู้พิจารณาอนุญาตหรือมีคำสั่งใด ๆ แต่หากเป็นเรื่องการเข้า หรือออกนอกราชอาณาจักรเป็นความผิดต่อพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 นอกช่องทางที่กำหนดแล้วโดยทางทะเล หรือทางลำน้ำที่ติดต่อต่างประเทศ หรือทางลำน้ำซึ่งออกสู่ทะเลได้ เจ้าหน้าที่ทหารเรือจึงจะใช้อำนาจในการยึด ตรวจค้น หรือจับกุม ตามที่พระราชบัญญัติให้อำนาจทหารเรือปราบปรามการกระทำความผิดบางอย่างทางทะเล พ.ศ.2490 กำหนดไว้

มาตรา 11 บุคคลซึ่งเดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักรจะต้องเดินทางเข้ามา หรือออกไปตามช่องทางด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่า สถานี หรือท้องที่ และตามกำหนดเวลา ทั้งนี้ตามที่รัฐมนตรีจะได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 23 เจ้าของพาหนะ หรือผู้ควบคุมพาหนะ จะต้องนำพาหนะเข้ามาในหรือออกไปนอก ราชอาณาจักรตามช่องทาง ด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่า สถานีหรือท้องที่ตามกำหนดเวลา ทั้งนี้ตามที่รัฐมนตรีจะได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 57 เพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ ผู้ใดอ้างว่าเป็นคนมีสัญชาติไทย ถ้าไม่ปรากฏหลักฐานอันเพียงพอที่พนักงานเจ้าหน้าที่จะเชื่อถือได้ว่าเป็นคนมีสัญชาติไทยให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้นั้นเป็นคนต่างด้าวจนกว่าผู้นั้นจะพิสูจน์ได้ว่าตนมีสัญชาติไทย

การพิสูจน์ตามวรรคหนึ่งให้ยื่นคำขอต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามแบบ และเสียค่าธรรมเนียมตามที่กำหนดในกฎกระทรวง หากผู้นั้นไม่พอใจคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่จะร้องขอต่อศาลให้พิจารณาก็ได้

ในกรณีที่มีการร้องขอต่อศาลเมื่อได้รับคำร้องขอแล้วให้ศาลแจ้งต่อพนักงานอัยการพนักงานอัยการมีสิทธิที่จะได้แย้งคัดค้านได้

มาตรา 58 คนต่างด้าวผู้ใดไม่มีหลักฐานการเข้ามาในราชอาณาจักรโดยถูกต้องตามมาตรา 12

(1) หรือไม่มีใบสำคัญถิ่นที่อยู่ตามพระราชบัญญัตินี้ และทั้งไม่มีใบสำคัญประจำตัวตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคนต่างด้าวผู้นั้นเข้ามาในราชอาณาจักรโดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 63 ผู้ใดนำหรือพาคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักร หรือกระทำการด้วยประการใด ๆ อันเป็นการอุปการะหรือช่วยเหลือ หรือให้ความสะดวกแก่คนต่างด้าวให้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบปี และปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

เจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา และภายในพาหนะนั้นมีคนต่างด้าว ซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรโดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าเจ้าของพาหนะหรือผู้ควบคุมพาหนะนั้นได้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนไม่สามารถรู้ได้ว่าภายในพาหนะนั้นมีคนต่างด้าวดังกล่าวอยู่ แม้ว่าได้ใช้ความระมัดระวังตามสมควรแล้ว

มาตรา 70 พาหนะใดมีคนโดยสาร ซึ่งเป็นคนต่างด้าวซึ่งมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 12 (1) เข้ามาในราชอาณาจักรเจ้าของพาหนะ หรือผู้ควบคุมพาหนะนั้นต้องระวางโทษปรับเรียงรายตัวคนต่างด้าวนั้นไม่เกินสองหมื่นบาท

การตรวจแรงงานประมงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ตามคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ 217/2547 ลงวันที่ 24 พ.ย. 2547 มาตรา 6 และกฎกระทรวงฉบับที่ 10 ลงวันที่ 14 กันยายน 2541 มาตราที่ 22 มีคำสั่งให้ข้าราชการสังกัดกองทัพอากาศซึ่งมียศตั้งแต่นายเรือตรีหรือเทียบเท่านายเรือตรีขึ้นไปเป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของตนทางทะเล

2.7.3 กระบวนการตรวจแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงของทหารเรือที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานตรวจแรงงาน

กองเรือยุทธการจัดส่งเรือออกปฏิบัติราชการ ในกองเรือภาคที่ 1 กองเรือภาคที่ 2 และกองเรือภาคที่ 3 ตามแผนการใช้เรือโดยมีการปฏิบัติการลาดตระเวนคุ้มครองเรือประมง การป้องกันการกระทำผิดกฎหมายโดยกองเรือทั้ง 3 ภาค แต่ละกองเรือจะมีเรือลาดตระเวนประมาณ 15-20 ลำ เครื่องบินและเฮลิคอปเตอร์ประมาณ 2-4 เครื่อง ซึ่งแต่ละกองเรือมีพื้นที่รับผิดชอบดังนี้

1. กองบัญชาการกองเรือ ภาคที่ 1 มีพื้นที่รับผิดชอบอ่าวไทยตอนบน ซึ่งรวมถึงอ่าวรูปตัว ก. ลงมาจนถึงเส้นแนวรอยต่อระหว่างจังหวัดชุมพร และจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีกองบังคับการ อยู่ที่ อำเภอ สัตหีบ จังหวัดชลบุรี
2. กองบัญชาการกองเรือภาคที่ 2 มีพื้นที่รับผิดชอบอ่าวไทยตอนล่าง ตั้งแต่เส้นแนวรอยต่อระหว่างจังหวัดชุมพร และจังหวัดสุราษฎร์ธานี ลงมา จนถึงชายแดนทางทะเลติดต่อกับประเทศมาเลเซีย มีกองบังคับการ อยู่ที่ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา
3. กองบัญชาการ กองเรือภาคที่ 3 มีพื้นที่รับผิดชอบด้านทะเลอันดามันทั้งหมด โดยมีกองบังคับการ ตั้งอยู่ที่ จังหวัด ภูเก็ต (ดูแผนที่ 1 ประกอบ)



แผนที่ 1 พื้นที่รับผิดชอบของกองเรือทั้งสามภาค

(ปรับจากแผนที่ใน<http://www.navy.mi.th/>)

เมื่อเรือลาดตระเวนพบเรือประมงต้องสงสัยที่มีลักษณะผิดปกติซึ่งจะตัดสินจาก วิจารณ์ญาณของนายทหารเรือผู้ที่มีหน้าที่จะรายงานต่อผู้บังคับการเรือเพื่อขออนุญาต ตรวจเรือต้องสงสัย หลังจากที่ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบ ทหารเรือจะขอให้เรือที่ต้องเทียบเรือ หยุดเครื่องลอยลำ เพื่อตรวจเรือ และทหารเรือจะขออนุญาตขึ้นเรือ โดยทหารเรือจะแบ่ง การทำงานออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 จะไปขอตรวจเอกสาร ทหารเรือผู้ที่มีหน้าที่ตรวจแรงงานจะให้ได้ทั้งเรือ (ใต้เรือ) นำทะเบียนแรงงานมาแสดงต่อเจ้าหน้าที่(ทหารเรือที่เป็นพนักงานตรวจแรงงาน) และพิจารณาดูว่าจำนวนลูกเรือทั้งหมดกับจำนวนแรงงานมีความสอดคล้องกันหรือไม่ ใน การตรวจเอกสารของเรือประมงเจ้าหน้าที่จะขอตรวจเอกสารต่างๆเช่น ใบอนุญาตการ เดินเรือ การต่ออายุใบอนุญาต การทำงานในท้องที่ที่ระบุไว้กับเจ้าหน้าที่ ทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียนนายจ้าง เป็นต้น โดยข้อมูลการตรวจแรงงานในทะเลนั้นจะมีรายละเอียดอยู่ใน คู่มือตรวจแรงงานของแรงงานในทะเล กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ส่วนที่ 2 ทหารเรือจะควบคุมลูกเรือให้อยู่ในความสงบ โดยทหารเรือจำนวน 2 นายจะให้ลูกเรือทั้งหมดมารวมกันที่ท้ายเรือ โดยที่ลูกเรือแต่ละคนจะนั่งยองๆเอามือไว้ข้าง หลัง และทหารเรือจะทำการตรวจค้นลูกเรือแต่ละคนจนครบทุกคน และถ้าลูกเรือคนใดมี พฤติกรรมที่ผิดปกติหรือน่าสงสัย ทหารเรือก็จะให้แยกตัวออกมาเพื่อสอบถามเป็นกรณี พิเศษ

การตรวจจับสามารถแบ่งได้เป็น 2 กรณี คือ 1. กรณีที่มีการตรวจจับแรงงานผิด กฎหมาย ทหารเรือจะนำแรงงานผิดกฎหมายส่งให้กับตำรวจในพื้นที่ได้กักได้เมื่อเรือ ลาดตระเวนเข้าฝั่ง และ 2. ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวมีบัตรถูกต้องตามกฎหมาย แต่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง ทางทหารเรือจะดำเนินการส่งให้ตำรวจในพื้นที่ที่ทหารเรือ ได้รับอนุญาตให้เป็นพนักงานตรวจแรงงาน ทหารเรือจะมีอำนาจจับเรือประมงที่ผิด กฎหมายได้ในกรณีการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานเยี่ยงทาสเท่านั้น และจะต้องมีการร้อง

ขอจากเจ้าทุกซ์ถึงสามารถที่จะดำเนินคดีต่อไปได้ (ในกรณีที่เป็น แรงงานที่จดทะเบียน
ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น)

**ก) ขั้นตอนการตรวจแรงงานประมงของทหารเรือที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งเป็น
พนักงานตรวจแรงงาน**

เมื่อได้รับแจ้งจากทางสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่ามีแรงงานผิดกฎหมาย
หรือว่าพบเรือที่ต้องสงสัยจากการสังเกตการณ์ของเจ้าพนักงาน ผู้บัญชาการ ผู้บังคับการ
เรือจะออกคำสั่งให้เรือลำดังกล่าวหยุดเครื่องลอยลำเพื่อให้เรือของทหารเรือที่ปฏิบัติการ
ตรวจน่านน้ำอยู่นั้น เข้าจอดตรวจค้นเรือ



**ภาพที่1 และ 2 เมื่อพบเรือต้องสงสัยทางเจ้าหน้าที่จะเตรียมการรองรับคำสั่ง
จากผู้บังคับการเรือเพื่อเตรียมพร้อมในการตรวจเรือต้องสงสัย**



**ภาพที่3 และ 4 ผู้บังคับการเรือจะสั่งให้ลูกเรือแต่ละคนเตรียมพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่
ได้รับมอบหมาย**

ผู้บังคับการเรือออกคำสั่งให้ไตเรือมารายงานตัวและแสดงหลักฐาน(บัตรประชาชนหรือใบอนุญาตทำงานในกรณีที่เป็นคนต่างชาตินที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย) ของลูกเรือว่ามีจำนวนกี่คนและให้ลูกเรือทั้งหมดออกมาที่ท้ายของเรือและตรวจสอบอาวุธและยาเสพติดตามภาพด้านล่าง



ภาพที่ 5 และ 6 ภาพการตรวจค้นลูกเรือของพนักงานตรวจแรงงาน



ภาพที่ 7 และ 8 การตรวจเอกสารต่างๆเกี่ยวกับเรือและแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในเรือ



ภาพที่ 9 และ 10 ทหารเรือบางส่วนทำการคุ้มกันความปลอดภัยให้กับเจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่

เมื่อมีการตรวจจับแรงงานที่ผิดกฎหมายบนเรือประมงได้ ทางผู้บังคับการเรือจะนำส่งให้สถานีตำรวจที่ได้นำเรือเทียบฝั่งดำเนินการต่อไป

ข) ผลการป้องกัน สกัดกั้น การลักลอบเข้ามาในราชอาณาจักรของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2548 – 31 สิงหาคม 2549 กองเรือภาคที่ 1
(ข้อมูลจากการเยี่ยมชมการตรวจแรงงานของฐานทัพเรือสัตหีบ เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2549)

จากการจัดเรือ กก.1 กร. ทำการลาดตระเวนและจัดตั้งจุดตรวจ/จุดสกัดต้นในทะเล จำนวน 31 เทียว คิดเป็นจำนวนวันได้ 152 วัน เรือใน มขต./1 ทำการลาดตระเวนและจัดตั้งจุดตรวจ/จุดสกัดกั้นในทะเลจำนวน 335 วัน และบ./ช.ทร. ทำการลาดตระเวนทางอากาศยาน จำนวน 147 เทียวบิน คิดเป็นจำนวนชั่วโมงได้ 369.9 ชั่วโมง

ผลการปฏิบัติงานจากการตรวจเยี่ยมและตรวจค้นเรือประมง จำนวน 135 ลำ มีการจับกุม 10 ครั้ง มีผู้กระทำความผิด 108 คน เป็นสัญชาติพม่า 12 คน กัมพูชา 89 คนและผู้ควบคุมเรือ 7 คน ส่วนใหญ่ของผู้ถูกจับ กุมักไม่มีใบอนุญาตทำงานและเข้ามาใน

อาณัติกรโดยไม่ได้รับอนุญาต ส่วนผู้คุมเรือทำผิดในข้อหานำหรือพาหรือให้ที่พักรับคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

กรณีการจับกุมอื่นๆ ได้แก่ การค้ามนุษย์ การขายบริการทางเพศ การใช้แรงงานเยี่ยงทาส เรือที่มีการดัดแปลง การค้ามนุษย์เถื่อน เป็นต้น

2.8 ผลการดำเนินการตามโมเดล

ผลการศึกษาสามารถแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ กระบวนการที่ทำให้แรงงานต่างด้าวในกิจการเป็นแรงงานผิดกฎหมาย และ ส่วนของพนักงานตรวจแรงงานที่เป็นทหารเรือ

ส่วนที่ 1 กระบวนการที่ทำให้แรงงานต่างด้าวในกิจการประมงเป็นแรงงานผิดกฎหมายสามารถแยกออกได้เป็น 3 เงื่อนไข ดังนี้

1. การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มาจากการชักจูงของนายหน้าซึ่งเป็นคนชาติเดียวกับแรงงานต่างด้าว เมื่อนายหน้าพาไปทำงานที่ไหนก็ไปที่นั่น โดยที่หน้าที่ในการขอใบอนุญาตตกอยู่กับเจ้าของเรือ เมื่อเจ้าของเรือ(นายจ้าง)พาลูกจ้างต่างด้าวไปจดทะเบียนแล้ว แต่นายหน้าที่พาได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าจากผู้ประกอบการอื่น จึงมาชักชวนให้ลูกจ้างไปทำงานที่อื่น บางครั้งลูกจ้างเหล่านี้ก็จะไปกันเป็นกลุ่ม จะเห็นได้ว่าในกรณีนี้เจ้าของเรือรายแรกเสียผลประโยชน์จากการที่ต้องเสียเงินขอใบอนุญาตให้กับลูกจ้างเหล่านี้เปล่าๆ แต่ลูกจ้างได้หนีไปกับนายหน้าเพื่อไปทำงานที่อื่น นายหน้าได้รับความไว้วางใจจากแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างมากเนื่องจากแรงงานต่างด้าวเชื่อว่ามาจากประเทศเดียวกันไม่ไกลกัน ซึ่งการกระทำของนายหน้าเหล่านี้ทำให้ลูกจ้างไม่มีใบอนุญาตทำงาน
2. สำหรับเรือบางลำเมื่อถึงเวลาออกเรือถ้ามีแรงงานต่างด้าวมาหางานทำอยู่บนแพเรือถ้ามีความสมัครใจที่จะทำงานเจ้าของเรือจะจ่ายค่าตอบแทนบางส่วนให้เพื่อไปซื้อของใช้จำเป็นและขึ้นเรือออกหาปลาเลย ในกรณีนี้จะพบ ว่าแรงงานต่างด้าวไม่ได้มี

ใบอนุญาตทำงาน เนื่องจากเข้ามาทำงานใหม่และทางเจ้าของเรือต้องนำเรือออกทะเล
เลย

3. ช่วงเวลาการทำงานของแรงงานในกิจกรรมแตกต่างจากการทำงานของกิจการอื่น
เรือประมงจะออกทะเลในระยะเวลาที่แตกต่างกัน มีตั้งแต่ไป เย็นกลับเช้า ไป-กลับ 7-
10 วัน ไป 3 เดือน 6 เดือน บางครั้งไปเป็นปี ทำให้การขอใบอนุญาตทำงานและการต่อ
อายุของใบอนุญาตทำงานของแรงงานประมงเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
จากกระบวนการข้างต้นสามารถสรุปปัญหาได้ดังนี้

1. ระยะเวลาในการขอใบอนุญาตทำงานและต่ออายุใบอนุญาตทำงานของแรงงาน
ต่างด้าวในกิจการประมงไม่สอดคล้องกับช่วงเวลาทำงาน ทำให้ไม่สามารถจดทะเบียนหรือ
ต่อทะเบียนได้ตามกำหนด

2. ผู้ประกอบการและลูกจ้างยังไม่เข้าใจถึงความสำคัญของกฎหมายคุ้มครอง
แรงงาน ทำให้ไม่เห็นความสำคัญของการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 2 พนักงานตรวจแรงงานที่เป็นทหารเรือ ภารกิจในการตรวจแรงงานเป็นอีกความ
รับผิดชอบหนึ่งของทหารเรือ ซึ่งได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน
สามารถสรุปได้ดังนี้

1. งบประมาณที่มีจำกัดไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ปีละ 2-3 ล้านบาท) ในการ
ตรวจจับ-ส่งแรงงานผิดกฎหมายมีค่าใช้จ่ายสูงเนื่องจากน้ำมันมีราคาสูงขึ้นและการ
ออกเรือแต่ละครั้งต้องใช้น้ำมันเป็นจำนวนมาก ทำให้ทหารเรือทำการลาดตระเวนได้
น้อยลง
2. บัตรพนักงานตรวจแรงงานสามารถใช้ได้เฉพาะพื้นที่ที่ออกบัตรให้เท่านั้น ซึ่งหมายถึง
พนักงานตรวจแรงงานที่เป็นทหารเรือจะสามารถดำเนินคดีในจังหวัดที่ออกบัตรให้
เพียงจังหวัดเดียว ซึ่งทำให้การทำงานของทหารเรือไม่สะดวกเท่าที่ควร

3. ทหารเรือที่เป็นพนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจในการตรวจปรับ – จับ หรือ ออกใบสั่งให้กับผู้กระทำผิด ทหารเรือต้องประสานงานกับตำรวจเพื่อดำเนินคดีตามกฎหมายต่อไป
4. ทหารเรือบางส่วนมีการโยกย้ายทุก 6 เดือน และ 12 เดือน ทำให้การตรวจแรงงานไม่ต่อเนื่องเนื่องจากบางครั้งทหารเรือได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานตรวจแรงงานแล้ว แต่ต้องโยกย้ายไปก่อน
5. ผู้กระทำผิดส่วนมากที่พบในการตรวจเรือประมง คือ แรงงานประมงส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย แต่ทางทหารเรือไม่สามารถที่จะนำแรงงานเหล่านั้นกลับมาได้ทั้งหมดในทันที เพราะเรือลาดตระเวนมีพื้นที่และเสบียงอาหารที่จำกัด ไม่สามารถรองรับแรงงานที่มีจำนวนมากได้ จึงต้องปล่อยแรงงานผิดกฎหมายเหล่านั้นไป

สรุป

โมเดลพนักงานตรวจแรงงานในกิจการประมงจะเกิดประสิทธิภาพ เมื่อได้รับความร่วมมือจากกองทัพเรือและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการตรวจแรงงาน และกรมจัดหางานในการจดทะเบียนแรงงาน โมเดลจะสามารถเพิ่มจำนวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และยังช่วยลดการถูกเอารัดเอาเปรียบในการทำงานของแรงงานต่างด้าว รวมถึงการลดปัญหาโรคติดต่อและอาชญากรรมต่างๆที่เกิดจากคนต่างด้าว ซึ่งมีผลต่อความมั่นคงของประเทศ

ข้อเสนอแนะ

1. สมาคมประมงแต่ละจังหวัดควรมีจัดการอบรมให้เจ้าของเรือ ได้กัก และลูกเรือเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้าง
2. พนักงานตรวจแรงงานของหน่วยงานอื่นควรที่จะตรวจสอบว่า ลูกเรือประมงที่กำลังจะออกเรือมีใบอนุญาตทำงานหรือไม่ เพื่อลดปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เนื่องจากทหารเรือไม่สามารถตรวจเรือประมงทุกลำอย่างละเอียดได้
3. งบประมาณที่ได้รับในการดำเนินการมีอยู่จำกัด ทำให้การออกเรือลาดตระเวนน้อยลง ซึ่งเป็นผลมาจากราคาน้ำมันที่สูงขึ้น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมควรพิจารณาเพิ่มงบประมาณเพื่อให้การตรวจแรงงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด
4. ในการออกบัตรพนักงานตรวจแรงงานของทหารเรือควรให้บัตรนั้นสามารถใช้ได้ทุกพื้นที่ เพื่อความสะดวกในการดำเนินการ เนื่องจากในปัจจุบันบัตรพนักงานตรวจแรงงานสามารถใช้ได้ในพื้นที่ที่ออกบัตรให้เท่านั้น การออกบัตรโดยระบุเป็นตำแหน่งแทนตัวบุคคลจะช่วยให้การทำงานสะดวกมากขึ้น เนื่องจากทหารเรือบางส่วนมีการโยกย้ายทุก 6 เดือน และ 12 เดือน ทำให้การตรวจแรงงานไม่ต่อเนื่อง และควรให้ผู้บัญชาการเรือออกบัตรพนักงานตรวจแรงงานเองได้
5. การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการประมง กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม อาจมอบให้ทหารเรือหรือพนักงานตรวจแรงงานดำเนินการเองได้ เมื่อตรวจพบแรงงานผิดกฎหมาย โดยให้มีการปรับในเรือแล้วจึงจดทะเบียนให้เป็นการชั่วคราว
6. ควรมีบทลงโทษนายหน้าหรือนายหน้าซึ่งนำแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมายังประเทศไทย เพื่อลดจำนวนแรงงานต่างด้าวและลดปัญหาการย้ายงานของแรงงานที่มักจะย้ายงานตามคำชักจูงของนายหน้า

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน. 2540. *การบริการจัดการแรงงานต่างชาติ*.
- กรมประมง, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. 2495. *สถิติเรือประมงไทย*.
- กรมประมง, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. 2513. *สถิติเรือประมงไทย*.
- กรมประมง, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. 2527. *สถิติเรือประมงไทย*.
- กรมประมง, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. 2540. *สถิติเรือประมงไทย*.
- กรมประมง, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. 2541. *สถิติการประมงไทยแห่งประเทศไทย*
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. 2547. *คู่มือการดำเนินงานตาม
มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย* มรท.8001-
2546.
- กรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี. 2548. *เอกสารการตรวจเรือ และการออกเอกสาร
ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับเรือ.(เอกสารโรเนียว)*
- กฤตยา อาชวนิจกุล, สุพร ชุนทวุฒนิยานนท์, อัญชลี วรางค์รัตน์ และคณะ. 2540. *รายงาน
การวิจัยเรื่องบทสังเคราะห์สถานการณ์คนข้ามชาติและทางเลือกนโยบายการ
นำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและ
สังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2544. *คู่มือการตรวจแรงงาน
สำหรับเจ้าหน้าที่*
- ฐานทัพเรือสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. 2549. *เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง
พนักงานตรวจแรงงาน วันที่ 25 กันยายน 2549*.

ญาดา ประภาพันธุ์ และคณะ (มปพ.) การพัฒนาระบบการตรวจแรงงานไทย รายงานวิจัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหงเสนอต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวง
แรงงาน.

บริษัท สยามโจนาธาน จำกัด. 2547. เอกสารหลักการและเงื่อนไขการทำประมงในน่านน้ำ
พม่า. (เอกสารโรเนียว)

ป.วิมล. 2548. *สาระความรู้กฎหมายเกี่ยวกับสัตว์น้ำและการทำประมง*. Pholsiam
Publishing (Thailand) Limited Partnership.

ประชาคม ลุนาชัย. 2546. *กลางทะเลลึก*. สำนักพิมพ์มติชน.

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 .

วรวิทย์ เจริญเลิศ. (2538). *แรงงานข้ามชาติ: มิติทางด้านเศรษฐกิจ* เอกสารประกอบการ
สัมมนาวิชาการเรื่อง “คนข้ามชาติ” ของประเทศไทย: นโยบายแบบแผนและ
ผลกระทบ วันที่ 10 มกราคม 2538. ณ โรงแรมรอยัลซิดดี: กรุงเทพมหานคร.

ศูนย์ประสานงานประมงชายแดนทางทะเลไทย-พม่า. 2547. *ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือ
ทำประมง*.

สมาคมประมงแห่งประเทศไทย. 2545. *วารสารการประมงในประเทศไทย*

สมาคมการประมงจังหวัดสมุทรสาคร. 2547. *วารสารการประมงจังหวัดสมุทรสาคร*.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ, สำนักงานয়รัฐมนตรี. 2543. *รายงานผลเบื้องต้นการสำรวจการ
เปลี่ยนแปลงทางประมงทะเล*.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ, สำนักงานয়รัฐมนตรี. 2538. *รายงานผลสำมะโนประมงทะเล*.

สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. 2547.
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. 2548.
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

สุภางค์ จันทวานิช, สมาน เหล่าดำรงชัย และนพรัตน์ ศุกระกาญจน์. 2544. *การติดตามผล
การจัดทะเบียนแรงงานต่างด้าวปี 2544 :กระบวนการและปัญหา*. ศูนย์วิจัยการ
ย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุภางค์ จันทวานิช, สุชาติดา บวรกิตติวงศ์, ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, สุรีย์พร
พันธ์, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เปรมใจ วังศิริไพศาล, สมาน เหล่าดำรงชัยและ
อื่นๆ. 2546. *การศึกษาความต้องการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทย
ในช่วงปี 2546-2548*. สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สถาบัน
มูลนิธิเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล.

เว็บไซต์

<http://www.fisheries.go.th/>

<http://www.fisheries.go.th/law>

<http://www.fisheries.go.th/fpo-samutsa>

<http://www.md.go.th>

<http://www.navy.mi.th/>

<http://www.wing21.rtaf.mi.th/wboard/question.asp?GID=7802>

สัมภาษณ์

เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน วันที่ 12 กันยายน 2549

กองเรือภาคที่ 1 กองเรือยุทธการ(สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ทหารเรือ ณ ฐานทัพเรือสัตหีบ จ.
ชลบุรีเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2549)

คุณ วรธนา สระปทุม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร วันที่ 18 และ 22
สิงหาคม 2549, 15 กันยายน 2549, 11 และ 24 ตุลาคม 2549, 7 และ 17
พฤศจิกายน 2549, 20-21 ธันวาคม 2549

ร.อ.จักรทิพย์ กล้าเชื้อ พนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 จังหวัดสมุทรสาคร วันที่ 18 และ 22 สิงหาคม 2549, 15 กันยายน 2549, 11 และ
 24 ตุลาคม 2549, 7 พฤศจิกายน 2549, 21 ธันวาคม 2549
 นาวาเอกประสพพร สาทิสวัสดิ์ กองเรือภาคที่ 1 กองเรือยุทธการ วันที่ 5 กุมภาพันธ์
 2550

ศูนย์ประสานงานประมงชายแดนทางทะเลไทย-พม่า (ศปชล.ทพ.) จังหวัดระนอง วันที่ 15
 ธันวาคม 2549

สมาคมประมงจังหวัดสมุทรสาคร(สัมภาษณ์นายกสมาคมประมง เจ้าของกิจการประมง
 และลูกเรือ เมื่อวันที่ 27-28 กรกฎาคม 2549, 25-26 ตุลาคม 2549, 17, 21 และ
 24 พฤศจิกายน 2549, 22 ธันวาคม 2549, 18 มกราคม 2550 และ 8, 21
 กุมภาพันธ์ 2550)

สมาคมประมงจังหวัดระนอง(สัมภาษณ์นายกสมาคมประมง เจ้าของกิจการประมงและ
 ลูกเรือ เมื่อวันที่ 17-19 มีนาคม 2549 และ 11 – 17 มีนาคม 2550

ภาคผนวก 1.

ตารางแสดงรายได้โดยประมาณของคณงานตำแหน่งต่างๆบนเรือ

ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (บาท)	เปอร์เซ็นต์จากกำไรที่ได้รับ
ไต้	18,000 - 25,000	10
นายท้าย	9,000 - 12,000	2
ช่างเครื่อง	8,000 - 10,000	2
ผู้ช่วยนายท้ายและช่างเครื่อง	5,000 - 7,000	1.5
คนครัว	4,500 - 6,000	2
หัวหน้า	7,000 - 8,000	2
ผู้ช่วยหัวหน้า	5,000 - 6,000	1.5
คนงาน	4,000 - 5,000	1
รวม		22

ที่มา : จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการประมง

*หมายเหตุ : เงินเดือนได้รับก่อนเรือออกและเปอร์เซ็นต์จากกำไรหลังจากหักค่าใช้จ่ายแล้วจะได้รับหลังจากกลับเข้าฝั่งแล้ว

ภาคผนวก 2.

พนักงานตรวจแรงงาน

พนักงานตรวจแรงงาน หมายถึง ผู้ซึ่งรับมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแต่งตั้งตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 ทั้งนี้เพื่อบริหาร ส่งเสริม หรือบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยให้พนักงานดังกล่าว มีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการเพื่อตรวจตรา สอบถามข้อเท็จจริง และมีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง รวมทั้งส่งหลักฐานหรือเอกสารต่างๆเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว (คู่มือการตรวจแรงงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,2544)

การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน ตามคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ 217/2547 เรื่องแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน ข้อที่ 2 แต่งตั้งให้บุคคลดังต่อไปนี้เป็นพนักงานตรวจแรงงาน ณ วันที่ 24 พฤศจิกายน 2547 โดย นางอุไรวรรณ เทียนทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

1. ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นพนักงานตรวจแรงงานทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร
2. ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. ผู้อำนวยการเขตและผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตกรุงเทพมหานคร เป็นพนักงานตรวจแรงงานในพื้นที่ของตน
4. ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด นายอำเภอ และปลัดอำเภอ เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด หรืออำเภอ หรือกิ่งอำเภอท้องที่ของตน

5. ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดของตน
6. ข้าราชการตำรวจ ซึ่งมียศตั้งแต่ชั้นนายร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่านายเรือตรีขึ้นไป เป็นพนักงานตรวจแรงงานในพื้นที่ของตน
7. ข้าราชการทหารสังกัดกองทัพอากาศ ซึ่งมียศตั้งแต่นายเรือตรีหรือเทียบเท่านายเรือตรีขึ้นไป เป็นพนักงานตรวจแรงงาน ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของตนทางทะเล
8. ผู้อำนวยการสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม นายแพทย์ นักวิชาการสิ่งแวดล้อม และนักวิทยาศาสตร์ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นพนักงานตรวจแรงงานในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรเพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
9. อาจารย์ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งสังกัดภาคอาชีวอนามัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นพนักงานตรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร เพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
10. ปลัดกรุงเทพมหานคร รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักงานโยธาและผู้อำนวยการสำนักอนามัย เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
11. ข้าราชการกรุงเทพมหานครระดับ 3 ขึ้นไป กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ของตน เพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

12. ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ของตน เพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
13. ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เป็นพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
14. เจ้าพนักงานท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ของตนเพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ปี2541

หมวด14

มาตรา 139 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์ เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง มาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 140 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139

(1) ให้พนักงานตรวจแรงงานแสดงบัตรประจำตัวต่อนายจ้างหรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 141 ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3) ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้าง หรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป

มาตรา 142 ในการตรวจสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง หรือสถานที่ทำงานของลูกจ้าง อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปสถานที่ดังกล่าวเพื่อให้ความคิดเห็น หรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามวรรคหนึ่ง

หลักเกณฑ์การตรวจเรือประมงของพนักงานตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม

มาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล ประกาศ ณ วันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2541 โดยนายไตรรงค์ สุวรรณคีรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ เพื่อให้เป็นไปตามข้อ 9 แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า เรือเดินทะเล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า เรือเดินทะเล”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในประกาศนี้

“ความปลอดภัยในการทำงาน” หมายความว่า สภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย โรค การเจ็บป่วย หรือความเดือดร้อนรำคาญเนื่องจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

“สินค้าอันตราย” หมายความว่า สิ่งของ หรือวัตถุที่มีคุณสมบัติทางเคมีหรือทางกายภาพ หรือเมื่อสัมผัสกับสารอื่น เช่น อากาศ น้ำ แล้วเป็นอันตรายต่อคน ทรัพย์สิน หรือสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ ประเภทและชนิดของสินค้าอันตรายให้เป็นไปตามข้อบังคับขององค์การทางทะเลระหว่างประเทศ (International Maritime Dangerous Goods Code หรือ IMDG CODE)

“พื้นที่อันตราย” หมายความว่า ห้องเก็บสินค้าที่ไม่มีอากาศถ่ายเท หรือบริเวณอื่นใดที่มีลักษณะคล้ายกัน อันอาจเป็นอันตรายต่อลูกจ้างที่ทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

หมวด 1 ข้อกำหนดทั่วไป

ข้อ 4 ให้นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์สำหรับลูกจ้างใช้ในการทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายที่เหมาะสมไม่ชำรุดเสียหายอันอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อลูกจ้างได้

ข้อ 5 ให้นายจ้างจัดให้มีการชี้แจงให้ลูกจ้างมีความเข้าใจถึงขั้นตอนในการทำงานบนเรือรวมถึงการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์เครื่องช่วยในการทำงานก่อนเริ่มลงมือปฏิบัติงาน

ข้อ 6 ให้นายจ้างควบคุมดูแลมิให้ลูกจ้างสูบบุหรี่ในสถานที่หวงห้าม หรือสถานที่ใกล้เคียงกับที่เก็บเชื้อเพลิง หรือสถานที่ซึ่งมีสภาพเสี่ยงต่อการเกิดอัคคีภัย

ข้อ 7 ให้นายจ้างควบคุมดูแลให้ลูกจ้างเดินทางกราบเรือที่ไม่ได้ทำกรยกขนสินค้าขึ้นลง

ข้อ 8 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างสวมรองเท้าหุ้มส้นพื้นยางในระหว่างการทำงาน

ข้อ 9 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างสวมหมวกนิรภัยตลอดเวลาที่มีการทำงาน

ข้อ 10 ให้นายจ้างควบคุมดูแลมิให้ลูกจ้างทำงานในบริเวณที่มีการเคาะสนิมเรือ ทาสีเรือ หรือเชื่อมโลหะในการซ่อมแซมเรือ

ข้อ 11 ให้นายจ้างควบคุมดูแลมิให้ลูกจ้างทำงานในขณะที่เชือกหรือสลิงผูกเรือหย่อนหรือห่างจากหน้าท่าอันอาจทำให้เกิดอันตรายต่อลูกจ้างได้

ข้อ 12 ให้นายจ้างดำเนินการเพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อการทำงานของลูกจ้างในกรณีที่พื้นที่ในการปฏิบัติงานมีคราบน้ำมันอันอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อลูกจ้างได้

ข้อ 13 ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานบนที่สูงเกินสี่เมตรขึ้นไปในขณะที่มีพายุลมแรง ฝนตกหรือฟ้าคะนอง

หมวด 2 ความปลอดภัยในการทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าทั่วไป

ข้อ 14 ให้นายจ้างควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของคนคุมเครื่องกว้าน (WINCH MAN) ในการยกสินค้าขึ้นลง (การเหเบท-เหเรีย) โดยขณะยกสินค้าขึ้นลงต้องไม่กระตุกหรือกระชากอันอาจทำให้ลวดกว้านขาดเป็นอันตรายต่อลูกจ้าง และมีให้ทำการแขวนพักสินค้าในขณะยกสินค้าขึ้นลง

ข้อ 15 ให้นายจ้างควบคุมดูแลการใช้ลวดสลิงในการยกขนสินค้า มิให้ไปถูกรูดกับขอบระวาง

ข้อ 16 ให้นายจ้างควบคุมดูแลมิให้ลูกจ้างที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องเข้าไปในบริเวณการทำงานในขณะทำงานยกขนสินค้าหนัก

ข้อ 17 ให้นายจ้างควบคุมดูแลการให้สัญญาณปากระวางของลูกจ้างที่ทำหน้าที่ให้สัญญาณปากระวาง (SIGNAL MAN) โดยให้ยืนอยู่ในตำแหน่งที่คนคุมเครื่องกว้าน (WINCH MAN) สามารถมองเห็นได้ชัดเจนโดยใช้สัญญาณมือทั้งสองข้างและให้สัญญาณตามจังหวะของการทำงานไม่ให้เกิดความสับสนอันอาจก่อให้เกิดอันตรายได้

ข้อ 18 ให้นายจ้างควบคุมดูแลมิให้ลูกจ้างขึ้นไปเกาะบนตู้สินค้าหรืออุปกรณ์ในการเกี่ยวตู้สินค้า (SPREADER) หรือห้อยโหนลวดสลิงในขณะทำการยกขนตู้สินค้า

ข้อ 19 ให้นายจ้างจัดให้มีแสงสว่างเพียงพอต่อการมองเห็นสินค้าในระวางได้อย่างชัดเจนในระหว่างการทำงาน

หมวด 3 ความปลอดภัยในการทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าอันตราย

ข้อ 20 ให้นายจ้างจัดให้มีการชักธงสัญญาณสากลอักษร B (BRAVO) ในการบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าอันตรายในเวลากลางวัน และจัดให้มีไฟสัญญาณแดงหนึ่งดวงในเวลากลางคืน

ข้อ 21 ให้นายจ้างจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่นำมาใช้ในการบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าอันตรายให้อยู่ในสภาพที่เรียบร้อย มีประสิทธิภาพ มั่นคง แข็งแรง สามารถใช้งานได้

ดีและต่อเนื่อง และห้ามใช้ตะกาวหรือเครื่องมือที่มีปลายแหลมคมเกี่ยวหีบห่อ ถุง หรือ ภาชนะที่ห่อหุ้มสินค้าอันตราย

ข้อ 22 ให้นายจ้างควบคุมดูแลให้มีการบรรจุหรือขนถ่ายสินค้าอันตรายเป็นการเฉพาะโดยไม่ให้มีการบรรจุหรือขนถ่ายสินค้าอย่างอื่นในระวางเดียวกัน ห้ามนายจ้างทำการบรรจุสินค้าอันตรายปะปนกับสินค้าธรรมดา หรือสินค้าอันตรายที่มีไฮโดรเจนเปอร์ออกไซด์

ข้อ 23 ให้นายจ้างควบคุมดูแลให้มีการโยนหรือกระแทกสินค้าในการบรรจุหรือขนถ่ายสินค้าอันตราย

ข้อ 24 การขนย้ายสินค้าซึ่งเป็นสารเคมีที่เป็นพิษต่อร่างกาย ได้แก่ แก๊สพิษและสารเป็นพิษที่มีคุณสมบัติติดไฟด้วย (IMO CLASS 2.3 และ 6.1) ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างสวมใส่เสื้อผ้าที่มีดัดชิดส่วนหน้ากากป้องกันสารพิษถุงมือยางและรองเท้ายางเพื่อป้องกันมิให้เกิดอันตรายต่อระบบทางเดินหายใจและผิวหนัง

ข้อ 25 ให้นายจ้างควบคุมดูแลมิให้ลูกจ้างใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือหรือสื่ออื่นใดที่อาจทำให้เกิดความร้อนสูง หรือเกิดประกายไฟในระวางที่ทำการบรรจุหรือขนถ่ายสินค้าอันตราย และให้ลูกจ้างงดสูบบุหรี่ในระวางโดยเด็ดขาด

ข้อ 26 การยกขึ้นลงซึ่งสินค้าอันตรายที่บรรจุด้วยถัง ภาชนะหรือหีบห่อเป็นพิเศษ เช่น ถังบรรจุสารเคมี ถังบรรจุน้ำมัน ให้นายจ้างควบคุมดูแลให้ลูกจ้างปฏิบัติด้วยความระมัดระวังและใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ที่ปลอดภัย

ข้อ 27 ให้นายจ้างควบคุมดูแลให้ลูกจ้างใช้ความระมัดระวังในการเคลื่อนย้ายสินค้าอันตรายประเภทของแข็งและของเหลวที่มีไอระเหยไวไฟ และให้แยกเก็บไว้ในที่เย็นหรือ ห่างจากความร้อนหรือเปลวไฟ และสินค้าอันตรายประเภทอื่น ๆ สินค้าอันตรายบางประเภทที่ลูกจ้างไม่ได้เมื่อมีฝนตกให้นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานทันที

หมวด 4 ความปลอดภัยในการทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าในพื้นที่อันตราย

ข้อ 28 ให้นายจ้างจัดอุปกรณ์ไฟฟ้าและอุปกรณ์ประกอบที่ใช้ทำงานในพื้นที่อันตรายเป็นชนิดที่ปลอดภัย ป้องกันความร้อน ฝุ่น การระเบิด การลุกไหม้ และไฟฟ้าลัดวงจร อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 29 ให้นายจ้างจัดอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่จำเป็นแก่การปฐมพยาบาลลูกจ้างที่ได้รับอันตรายจากการทำงานตามความเหมาะสม

ข้อ 30 ให้นายจ้างจัดให้มีผู้ควบคุมงานที่มีความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) วางแผนการปฏิบัติงานและการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และปิดประกาศหรือแจ้งให้ลูกจ้างทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

(2) ชี้แจงและซักซ้อมหน้าที่ความรับผิดชอบ วิธีการปฏิบัติงานและวิธีการป้องกันอันตรายให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

(3) ควบคุมดูแลให้ลูกจ้างใช้และตรวจตราเครื่องป้องกัน และอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่ใช้ให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งาน

ข้อ 31 ให้นายจ้างห้ามลูกจ้างสูบบุหรี่หรือพกพาอุปกรณ์สำหรับจุดไฟหรือติดไฟเข้าไปในพื้นที่อันตราย

ข้อ 32 ให้นายจ้างห้ามลูกจ้างที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องเข้าไปในพื้นที่อันตราย

หมวด 5 มาตรฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

ข้อ 33 ลูกจ้างต้องใช้หรือสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ให้นายจ้างสั่งหยุดการทำงานของลูกจ้างได้ทันทีและไม่ยินยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานจนกว่าจะใช้หรือสวมใส่อุปกรณ์

ข้อ 34 อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับสภาพของงาน ซึ่งนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างนั้น ต้องได้มาตรฐานดังต่อไปนี้

(1) หมวกนิรภัยให้เป็นไปตามมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

(2) รองเท้าหุ้มส้นพื้นยาง ทำด้วยหนังหรือผ้าหุ้มตลอด และมีพื้นรองเท้าเป็นยาง สามารถป้องกันการลื่นได้

(3) รองเท้านิรภัยหุ้มแข็ง ต้องทำด้วยยาง หรือยางผสมวัสดุอื่น เมื่อสวมแล้วมีความสูงไม่น้อยกว่าครึ่งแข้ง ไม่ฉีกขาดง่าย สามารถกันน้ำและสามารถเคมีได้

(4) ถุงมือต้องมีความเหนียว ไม่ฉีกขาดง่าย มีความหุ้มถึงข้อมือ และใช้สวมนิ้วมือได้ทุกนิ้ว เมื่อสวมแล้วสามารถเคลื่อนไหวนิ้วมือได้สะดวก ถ้าเป็นถุงมือยางต้องสามารถกันน้ำและกรดได้ด้วย

ข้อ 35 ข้อกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยตามประกาศนี้ เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ต้องปฏิบัติเท่านั้น

ข้อ 36 งานใดที่มีลักษณะไม่เหมาะสมแก่การที่จะให้ลูกจ้างใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลดังที่ระบุไว้ในในประกาศนี้ นายจ้างอาจผ่อนผันให้ลูกจ้างระงับการใช้อุปกรณ์นั้นเฉพาะการปฏิบัติงานในลักษณะเช่นว่านั้นเป็นการชั่วคราว

ภาคผนวก 3.

ตัวอย่าง กฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ

กฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ

(ฉบับที่ ๓๑) พ.ศ. ๒๕๔๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๖๓ แห่งพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พุทธศักราช ๒๔๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๒๖ เจ้าทำโดยอนุมติรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม ออกกฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือที่สำคัญไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎข้อบังคับนี้เรียกว่า “กฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ (ฉบับที่ ๓๑) พ.ศ. ๒๕๔๙”

ข้อ ๔ ให้แก้ไขเพิ่มเติมกฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ (ฉบับที่ ๑๕) พ.ศ. ๒๕๒๘ ดังต่อไปนี้

(๑) เพิ่มเติมนิยาม ในหมวด ก. ข้อบังคับทั่วไป ข้อ ๑

“เรือใบ” หมายความว่า เรือที่เดินด้วยใบ และไม่ใช่เครื่องจักรกล

“เรือใบกล” หมายความว่า เรือที่เดินด้วยใบเป็นหลัก และใช้

เครื่องจักรกลเป็นเครื่องช่วยในการขับเคลื่อน โดยมีอัตราส่วนระหว่างพื้นที่ของใบต่อระวางขับน้ำเกินกว่า ๙

(๒) ยกเลิก ข้อ ๙.๑ ของหมวด ข. การแบ่งประเภทเรือ ข้อ ๙ และให้ใช้ข้อความ ดังต่อไปนี้แทน

“๙.๑ ถ้าเป็นเรือใบหรือเรือใบกล ต้องมีเครื่องมือเดินเรือสำหรับตรวจหาที่เรือ โดยวิชาเดินเรื่อนำร่องชายฝั่ง”

(๓) ยกเลิก ข้อ ๙.๔ ของหมวด ข. ว่าด้วยคนประจำเรือ ข้อ ๑ และให้ใช้ข้อความ ดังต่อไปนี้แทน

“๘.๔ เรือใบหรือเรือใบกลที่มีขนาดความยาวตลอดลำเกินกว่า ๑๖

เมตร

นายเรือ ต้องมีประกาศนียบัตรผู้ควบคุมเรือที่มีใบเรือกล ”

ข้อ ๕ ให้อธิบดีกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีเป็นผู้รักษาการตาม

กฎข้อบังคับ

ภาคผนวก 4.

พระราชกฤษฎีกา

บังคับการจดทะเบียนและออกใบอนุญาตสำหรับเรือ

ในเขตจังหวัดต่าง ๆ ที่วราชอาณาจักร พุทธศักราช ๒๔๗๘

โดยที่เห็นว่า ตามความในมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำสยาม แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช ๒๔๗๗ บัญญัติว่าเมื่อจะใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับให้มีการจดทะเบียนและออกใบอนุญาตสำหรับเรือในท้องที่ใดเมื่อใดให้ประกาศพระราชกฤษฎีกาให้ทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่าสามเดือน และโดยที่เห็นสมควรให้ใช้พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำสยาม พ.ศ. ๒๔๕๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๔๗๗ บังคับให้มีการจดทะเบียนและออกใบอนุญาตสำหรับเรือ ตามนัยแห่งบทบัญญัติที่กล่าวแล้วในท้องที่จังหวัดต่างๆ ที่วราชอาณาจักรเว้นแต่เรือที่ใช้เดินในแม่น้ำโขง โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

มาตรา ๓ ให้นำพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำสยาม พุทธศักราช ๒๔๕๖ และพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำสยามแก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช ๒๔๗๗ (ฉบับที่ ๑) ในส่วนที่เกี่ยวกับการจดทะเบียนและออกใบอนุญาตสำหรับเรือมาใช้บังคับในท้องที่จังหวัดต่างๆ ที่วราชอาณาจักรเว้นแต่เรือที่ใช้เดินในแม่น้ำโขง

บทที่ 3

โมเดลการพัฒนาสภาพการทำงานของกิจการต่อเนื่องประมง

3.1 หลักการและเหตุผล

สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการต่อเนื่องประมงยังคงมีปัญหาด้านการเข้าสู่ระบบการทำงานและสภาพการทำงานที่หนัก นอกจากนี้ลักษณะงานที่ทำก็ยังมี ความยากลำบากและเป็นอันตราย ไม่ถูกสุขลักษณะเท่าที่ควร มีชั่วโมงการทำงานที่นาน และแรงงานต่างด้าวยังไม่ได้รับการปกป้องคุ้มครองเพื่อให้ได้สิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการศึกษาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าว เพื่อแสวงหา แนวทางที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้ดีขึ้นทั้ง ในเชิงกฎหมายและสังคม โดยการสร้างโมเดลเพื่อการจัดการระงับของแรงงานต่างด้าวให้ มีความเหมาะสม สภาพงานไม่เป็นอันตรายและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น หรือหาแนวทางการแก้ปัญหาอื่นๆ คณะวิจัยได้คิดหาหนทางพัฒนาสภาพการทำงาน สำหรับกิจการต่อเนื่องประมง นั่นคือ **การจัดประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่น (“ล้ง ในฝันหรือสถานที่ทำงานในฝัน”) จังหวัดสมุทรสาครและระนอง** โดยใช้เกณฑ์การ ตัดสิน 2 หมวดดังนี้คือ 1.หมวดกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และ 2.หมวดการพัฒนาสภาพการทำงาน เป็นหลักเกณฑ์ในการประกวด แต่เป็นการประกวด เพื่อเป็นการจูงใจให้นายจ้างและเจ้าของสถานประกอบกิจการพัฒนาสภาพการทำงาน และสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงานในสถานประกอบกิจการของตนให้ถูก สุขลักษณะ เหมาะสมต่อการทำงาน ไม่ก่อให้เกิดอันตรายหรือสร้างความปลอดภัย บั่นทอนต่อสภาพ ร่างกายและจิตใจของแรงงานต่างด้าว รวมถึงแรงงานไทยเอง

3.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อคุ้มครองสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวและสร้างแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้ เกิดการพัฒนาสภาพการทำงานให้ดีขึ้น เหมาะสม อยู่ในกรอบของกฎหมายอย่างเท่าเทียม

2. เพื่อเป็นการจูงใจให้นายจ้าง เจ้าของสถานประกอบกิจการเกิดความตระหนักในการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยให้มีมาตรฐานการจ้างงานที่ดี และพัฒนามาตรฐานสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในสถานประกอบกิจการให้เหมาะสมต่อการทำงาน
3. เพื่อเป็นตัวกลางในการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน เจ้าของสถานประกอบกิจการในการรณรงค์พัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้ดียิ่งๆขึ้นไปในอนาคต

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.1 ลักษณะสภาพการทำงานด้านต่อเนื่องประมงและข้อมูลทั่วไป

ในขั้นต้น คณะวิจัยได้ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานของกิจการด้านต่อเนื่องประมงจากการจัดประชุมผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับทางด้านต่อเนื่องประมงและจากงานวิจัยด้านการใช้แรงงานเด็กในจังหวัดสมุทรสาคร และงานของ Richard E. Walton ที่เสนอแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

งานต่อเนื่องประมงคืองานในลักษณะที่สานต่อมาจากงานประมงที่ออกไปจับสัตว์น้ำมาจากทะเล ลักษณะงานต่อเนื่องประมงจะเป็นงานคัดแยกขนาดของสัตว์น้ำ แกะเปลือกกุ้ง ลอกหนัง แล่นื้อ แล่ปลา ลอกหมึก ตกแต่งผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำให้เรียบร้อย ตัวอย่างงานด้านต่อเนื่องประมงที่สำคัญงานหนึ่งคืองานแกะเปลือกกุ้ง สภาพการจ้างงานมักจ้างแบบรายเหมาตามน้ำหนักที่ทำได้ในลักษณะทำมากได้มาก งานแกะเปลือกกุ้งมิได้หมายความว่าถึงการแกะเปลือกอย่างเดียวแต่หากมีความต้องการจากโรงงานหรือผู้ผลิตรายใหญ่ก็อาจรวมถึงการผ่าหลัง ดึงเส้นหลัง การจัดเรียงและการขนส่ง นอกจากนั้นแรงงานทุกคนยังต้องช่วยกันล้างทำความสะอาดสถานประกอบกิจการหลังเลิกงานด้วย แรงงานชอบที่จะแกะกุ้งใหญ่เนื่องจากจะแกะเปลือกง่ายและเสร็จได้เร็วกว่ากุ้งตัวเล็ก ทำให้ทางนายจ้างต้องให้ค่าแรงในการแกะกุ้งเล็กมากกว่าเพื่อจูงใจ (เช่น ถ้ากุ้งตัวใหญ่จะได้กิโลกรัมละ 3-5 บาท แต่ถ้ากุ้งตัวเล็กจะได้กิโลกรัมละ 6-8 บาท เป็นต้น) การแกะแต่ละคนจะใส่ปลอกนิ้วเพื่อความเร็วในการกรีดเปลือกกุ้ง และใส่ถุงมือยางหรือผ้าตามความสะดวก

อุปกรณ์การทำงานเหล่านี้ต้องซื้อเอง บางแห่งทางนายจ้างเพียงจัดหามาให้เท่านั้น แต่ถ้าเป็นอุปกรณ์พวกหมวก ผ้ากันเปื้อนหรือรองเท้าบู๊ต สถานประกอบการบางแห่งโดยเฉพาะขนาดกลางและใหญ่จะแจกให้โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายในครั้งแรกหรือแจกให้เป็นรายปีในลักษณะสวัสดิการ

เวลาเริ่มงานจะไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับว่าผลิตภัณฑ์ (กุ้ง ปลา หมึก) จะมาถึงที่ทำงานเมื่อไหร่ อาจเป็นช่วงดึก หรือเช้ามืด แต่โดยส่วนใหญ่ก็จะมาตอนช่วงเช้า เช่น เริ่มงานช่วงเช้าหรือสาย ทำไปจนถึงเย็น แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับปริมาณวัตถุดิบเป็นหลัก วัตถุดิบที่แรงงานต้องยกถ้าเป็นแรงงานชายหญิงทั่วไป ส่วนใหญ่จะมีน้ำหนักไม่เกินที่กฎหมายกำหนดเพราะตะกร้าที่ใช้บรรจุจะใส่ของได้ในปริมาณน้ำหนักสูงสุดไม่เกิน 25 กิโลกรัมตามที่กฎหมายกำหนดอยู่แล้ว แต่ก็ยังมีบ้างที่ต้องยกเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดโดยเฉพาะแรงงานเด็ก งานแบกของหนักเป็นหนึ่งในข้อค้นพบเรื่องสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมของแรงงานเด็กในจังหวัดสมุทรสาครอีกด้วย ส่วนงานประเภทอื่นๆ เช่น แล่นื้อปลา หรือ ตัด ลอกหมึกก็จะมีลักษณะที่คล้ายๆ กัน คิดรวมมาเป็นกิโลกรัมเช่นเดียวกัน โดยจะคิดเฉพาะเนื้อหลังจากที่แลแล้วเท่านั้น

ในเรื่องเวลาการทำงาน ในบางวันแรงงานจะทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง และแรงงานเด็กบางส่วนจะต้องทำงานต่อเนื่องเกิน 4 ชั่วโมงโดยไม่ได้พัก ทั้งนี้บางครั้งเป็นความต้องการของตัวแรงงานเองที่จะทำเพราะทำมากได้มาก แรงงานสามารถหยุดทำงานวันไหนก็ได้ถ้าไม่พร้อมที่จะทำงานในวันนั้นๆ แต่จะไม่ได้ค่าแรง การหยุดของแรงงานส่วนมากจะผลักดันหยุดกระจายกันไป ในด้านการเก็บออม และการใช้จ่ายของแรงงานในปัจจุบันพบว่าติดนิสัยบริโภคนิยมมากขึ้นทำให้การจัดส่งรายได้กลับบ้านน้อยลง การจัดส่งจะทำโดยผ่านนายหน้าและต้องเสียค่าดำเนินการ ส่วนเรื่องการหักค่าแรงจะมีไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะเป็นการหักเพื่อเป็นค่าดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างชาติ(สุภาวงศ์ จันทวานิชและคณะ 2549: 0-3)

การแข่งขันกันแย่งคนงานของแต่ละโรงงานมีอยู่บ้าง แต่ไม่ได้แข่งขันกันในเรื่องอัตราค่าจ้างเพราะนายจ้างแต่ละคนก็ต้องการคงอัตราค่าจ้างไว้ให้เหมือนกัน แต่จะหันไป

แข่งขันกันด้านปริมาณวัตถุดิบที่หาเข้ามาได้ ที่พัก สวัสดิการ หรือภาพลักษณ์ของนายจ้าง ที่พักหากนายจ้างจัดให้แรงงานก็เสียเฉพาะค่าน้ำและค่าไฟหรือบางแห่งนายจ้างจ่ายค่าน้ำให้ ทำให้เกิดความสะดวกในการจัดการ ควบคุมได้ง่ายและเป็นการจูงใจลูกจ้างไปในตัว ส่วนในที่ทำงานสถานประกอบการบริการส่วนใหญ่จะมีน้ำดื่มให้โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย(สุภาวงศ์ จันทวานิชและคณะ 2549:0-3)

สภาพการทำงานโดยทั่วไปไม่ได้พบกับความยากลำบากอย่างมากในการทำงาน แต่อย่างใด เพราะนายจ้างโดยเฉพาะรายใหญ่หรือที่ส่งออกต่างประเทศจะมีมาตรฐานและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานค่อนข้างดีอยู่แล้ว ข้อร้องเรียนจึงมักเป็นเรื่อง วัตถุดิบที่ไม่พอป้อนความต้องการทำงาน และความต้องการความต่อเนื่องในการจ้างงาน เพื่อเป็นหลักประกันการจ้างงาน

งานต่อเนื่องประมงในสถานประกอบการขนาดใหญ่กับขนาดเล็กจะต่างกัน การผลิตในสถานประกอบการขนาดเล็กเป็นการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นหลักเนื่องจาก แรงงานไทยไม่สนใจ เพราะปริมาณงานไม่แน่นอน ได้ค่าแรงน้อยกว่า มีการดูแลและ ควบคุมที่ดีน้อยกว่า ส่วนในโรงงานใหญ่จะมีแรงงานไทยมากกว่าเพราะมีค่าจ้างและ สวัสดิการตามมาตรฐานที่ทางการกำหนด ทั้งนี้เพราะผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับการ ป้องกันการกล่าวหาและการปฏิเสธผลผลิตจากผู้รับซื้อในต่างประเทศที่เน้นเรื่องของ สิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชน

ลักษณะงานของงานด้านต่อเนื่องประมงในปัจจุบันที่ได้กล่าวมานี้ เป็นงานที่เข้า ข่ายสกปรก(Dirty) และยากลำบาก (Difficult) แรงงานไทยไม่ต้องการทำ ทำให้เกิดความ ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการรณรงค์ให้นายจ้างตระหนักถึงการให้ ความสำคัญของการจัดมาตรฐานการทำงานในการจ้างแรงงานต่างด้าวจึงเป็นสิ่งที่ควรเร่ง กระทำ เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้มีมาตรฐาน (ข้อมูลบางส่วนสรุปจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ, 27 มกราคม 2549)

และจากงานของ Richard E. Walton (ผจญ เฉลิมสาร 2550) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือชื่อ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

จากแนวคิดดังกล่าวนี้ คณะวิจัยเห็นว่ามีความสอดคล้องและสามารถนำมาปรับใช้กับงานในกิจการต่อเนื่องประมง และการวางรูปแบบโมเดลประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นได้เป็นอย่างดี

3.4 สภาพปัญหา

สภาพการทำงานที่เป็นปัญหาลหลักของแรงงานต่อเนื่องประมงคือ การต้องยืนทำงานเป็นระยะเวลานาน โดยเฉลี่ยแล้วจากการวิจัยของคณะวิจัยพบว่า แรงงานต้องยืนทำงานไม่น้อยกว่าวันละหกชั่วโมง (ในกรณีที่มีวัตถุประสงค์มาก) โดยถึงแม้จะไม่ได้เป็นการยืนทำงานแบบรวดเดียวก็ตาม แต่ก็ยังจะสร้างความเมื่อยล้าหรือบั่นทอนสภาพร่างกายได้ นอกจากนี้จะเป็นเรื่องของรายได้หรือสวัสดิการอื่นๆที่นายจ้างบางรายอาจจะจัดให้หรือไม่ได้จัด เช่น ด้านอาหาร ที่พักอาศัย หรือการดูแลสุขภาพของสถานที่ทำงานให้อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม สะอาด ถูกสุขลักษณะ

การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของทั้งนายจ้างและตัวแรงงานเองก็เป็นปัญหาที่ยังเกิดขึ้นอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการจ้างแรงงานเด็ก และเรื่องน้ำหนักสิ่งของที่แรงงาน

ต่างด้าวโดยเฉพาะเด็กจะยกแบกหามได้ หรือเรื่องของการติดป้ายประกาศเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

3.5 รูปแบบโมเดล **โมเดลการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่น (“สิ่งในฝันหรือสถานที่ทำงานในฝัน”) ด้านการพัฒนาสภาพการทำงาน จังหวัดสมุทรสาคร และระนอง**

3.5.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สมุทรสาคร: ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับจังหวัดสมุทรสาครโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

ระนอง: ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับจังหวัดระนองโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระนอง และมูลนิธิสุกานิมิตแห่งประเทศไทย

3.5.2 หลักเกณฑ์ในการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่น

คณะวิจัยได้พิจารณาสร้างเกณฑ์การตัดสินโดยอิงจาก 2 หมวดคือ 1.หมวดกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และ 2.หมวดการพัฒนาสภาพการทำงานตามหลักการยศาสตร์ (Ergonomics)⁵ และ WISE techniques⁶ เป็นหลักในการ

⁵ กองตรวจความปลอดภัย สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน ได้ออกที่มาของคำว่า “การยศาสตร์” ว่ามาจากคำว่า Ergonomics ในภาษาอังกฤษซึ่งมาจากการนำภาษากรีก 2 คำมารวมกัน คือ คำว่า ergon (งาน) และคำว่า nomos (กฎธรรมชาติ) สมาคมการยศาสตร์นานาชาติ (International Ergonomics Association) ได้ให้นิยามของวิชานี้ไว้สรุปได้ว่าเป็นวิชาที่เกี่ยวกับการศึกษากายวิภาค สรีรศาสตร์ และจิตศาสตร์ของคนในสภาพแวดล้อมการทำงาน วิชานี้จึงเกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพ สุขภาพความปลอดภัย และความสะดวกสบาย มีผลดีที่สุดแก่คนในสถานที่ทำงาน ที่บ้าน และสนามกีฬา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น การศึกษาเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันของคน เครื่องจักร และสภาพแวดล้อมจึง

กำหนดหลักเกณฑ์ และด้วยความแตกต่างกันทางสภาพชีวิตความเป็นอยู่ กำลังการผลิต อัตราการแข่งขัน ฯลฯ ของทั้งสองจังหวัด ทำให้การเรียกชื่อโครงการและกฎเกณฑ์การประกวดของแต่ละจังหวัดจำเป็นต้องแตกต่างกัน เช่น การประกวดของจังหวัดสมุทรสาคร จะใช้ชื่อโครงการประกวดว่า “ลิ่งในฝัน” แต่ในจังหวัดระนองจะใช้ชื่อว่า “สถานที่ทำงานในฝัน” เพราะคำว่า “ลิ่ง” จะใช้เฉพาะในจังหวัดสมุทรสาครเท่านั้น⁷ นอกจากนี้ คณะนั้นในแต่ละชื่อก็จะแตกต่างกันด้วยเพื่อความสะดวกต่อการเข้าใจของพื้นที่ เป็นต้น โดยรายละเอียดปลีกย่อยของเกณฑ์การประกวดแต่ละจังหวัดมีดังนี้

เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะนำไปสู่การออกแบบระบบการทำงานที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน สำหรับชื่อภาษาไทยของคำ Ergonomics นั้น พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ชื่อภาษาไทยคือ “การยศาสตร์” (ยุทธชัย บรรเทจิตร 2536:1) อ้างอิงจาก สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, [http://www.oshthai.org/ergonomic_detail.aspx?cid=269], 23 สิงหาคม 2549.

⁶ WISE Techniques นั้น WISE มาจากคำว่า Work Improvement in Small Enterprises หรือ การปรับปรุงสภาพการทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก WISE Techniques เป็นวิธีการปรับปรุงสภาพการทำงานที่พัฒนาขึ้นโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ อ้างอิงจาก กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, แนวทางการปรับปรุงสภาพการทำงานในสถานประกอบการ (กรุงเทพฯ: บริษัท ร้าไทย เพรส จำกัด, 2545), 4-5.

⁷ “ลิ่ง” หมายถึง ผู้ดำเนินการแปรรูปสัตว์น้ำในขั้นต้นและส่งขายให้กับโรงงานแปรรูปสัตว์น้ำ โดยมีได้แปรรูปและส่งออกโดยตรง เช่น แกะกึ่ง ลอกหนังหมึก แกะปู ต้ม/แกะหอย ตัดหัว-ควักไส้ปลา แล่ปลา อ้างอิงจาก รุ่งนภา ว่องไวไพโรจน์, [<http://www.fisheries.go.th/form/tb2.doc>], 22 มีนาคม 2550.

3.5.3 หลักเกณฑ์ในการประกวด

- สถานประกอบกิจการที่มีสิทธิ์เข้าร่วมประกวดต้องเป็นสถานประกอบกิจการด้าน **ต่อเนื่องประมง**
- การประกวดจะแบ่งเป็น 3 ขนาดคือใหญ่ กลาง เล็ก สำหรับจังหวัดสมุทรสาคร ส่วน จังหวัดระนองจะไม่แยกขนาด
- คณะกรรมการตัดสินประกอบด้วย
 - คณะวิจัยจากศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 - สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด; สมุทรสาครและระนอง
 - มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (เฉพาะจังหวัดระนอง)
- เกณฑ์การตัดสินมีทั้งหมด 10 ข้อ ดังนี้
 - แรงงานต่างด้าวมีและใช้อุปกรณ์ในการทำงานขณะทำงาน
 - แรงงานต่างด้าว ยก แบก หาม หาบ พูน ลาก เข็นของไม่เกินน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - มีโปสเตอร์ บ้ายประกาศเตือนเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน
 - สถานที่ทำงานเหมาะสม ลดความตึงเครียด เมื่อยล้าของแรงงานต่างด้าวขณะทำงาน
 - มีห้องน้ำ-ห้องสุขาที่ถูกต้องลักษณะ
 - มีน้ำดื่มบริการในสถานที่ทำงาน
 - มีสวัสดิการด้านที่พัก อาหาร ารรับส่ง
 - แรงงานต่างด้าวมีเวลาพักตามที่กฎหมายกำหนด
 - แสงสว่างเพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน ไม่มีมืดหรือจ้าจนเกินไป
 - มีระบบระบายอากาศถ่ายเท ใช้การได้ดี

3.5.4 จุดประสงค์ของหลักเกณฑ์การประกวด

เกณฑ์การตัดสินการประกวดที่ทางคณะวิจัยได้กำหนดขึ้นนั้น มีจุดประสงค์หลักอยู่ที่การให้เกิดการพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสม โดยสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมถ้าต้องการได้คะแนนดี ก็จำเป็นต้องพัฒนาสภาพการทำงาน สภาพทางกายภาพของสถานประกอบกิจการให้ถูกต้อง โดยเกณฑ์แต่ละข้อนั้นมีจุดประสงค์และเหตุผลดังนี้

1. แรงงานต่างด้าวมิและใช้อุปกรณ์ในการทำงานขณะทำงาน

แรงงานมีความจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ในการทำงานไม่ว่าจะเป็นถุงมือ รองเท้าบูต มีด ฯลฯ เพื่อป้องกันการเกิดอันตรายระหว่างการทำงาน แต่ทั้งนี้การใช้อุปกรณ์ทำงานมักเป็นข้อบังคับของบริษัทส่วนใหญ่อยู่แล้ว ซึ่งนายจ้างอาจช่วยเหลือในการจัดหามาให้โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายหรือนำมาจำหน่ายในราคาถูก

2. แรงงานต่างด้าวยก แบก หาม หาบ ทุ่น ลาก เช็นของไม่เกินน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ตามกฎกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ.2547 กำหนดไว้ว่าให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทุ่น ลาก หรือเช็นของหนักไม่เกินอัตราน้ำหนักโดยเฉลี่ยต่อลูกจ้างหนึ่งคน ดังต่อไปนี้

⇒ ผู้ชาย: 55 กิโลกรัมสำหรับแรงงานชายปกติ และ 25 กิโลกรัมสำหรับเด็กชายที่อายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไปแต่ยังไม่ถึงสิบแปดปี

⇒ ผู้หญิง: 25 กิโลกรัมสำหรับแรงงานหญิงปกติ และ 20 กิโลกรัมสำหรับเด็กหญิงที่อายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไปแต่ยังไม่ถึงสิบแปดปี

โดยในกรณีที่ของหนักเกินอัตราที่กำหนดตามข้างต้น นายจ้างจำเป็นต้องจัดให้มีและให้ลูกจ้างใช้เครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสม และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

นายจ้างหรือแม้แต่ตัวแรงงานเองควรเห็นความสำคัญของการจำกัดน้ำหนักของสิ่งของ ถึงแม้ว่าตัวของแรงงานเองจะสามารถเคลื่อนย้ายได้ไหวมากกว่าอัตราน้ำหนักที่กำหนดไว้ก็ตาม เพราะการให้แรงงานเคลื่อนย้ายสิ่งของที่หนักเกินอัตราที่กำหนดไว้จะ

เป็นการช่วยป้องกันความเมื่อยล้า ความเจ็บป่วยทางกายภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งกล้ามเนื้อ และที่สำคัญถ้าเป็นแรงงานเด็ก การเคลื่อนย้ายสิ่งของที่ของหนักมากเกินไปที่ร่างกายจะรับไหวจะเป็นการบั่นทอนการเจริญเติบโตและหล่อหลอมต่อพัฒนาการอันดีของเด็ก อีกทั้งจะเป็นการทารุณกรรมเด็กทางอ้อมอีกด้วย ดังนั้น เพื่อเป็นการไม่เอาผิดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าว จึงควรให้ความสำคัญกับเรื่องน้ำหนักสิ่งของที่ต้องเคลื่อนย้ายด้วย เพราะแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยเฉพาะด้านต่อเนื่องประมงส่วนใหญ่จะต้องเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายสิ่งของที่มีน้ำหนักมากอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้อยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นน้ำแข็ง ถังใส่กุ้ง ใส่ปลา เป็นต้น ดังนั้นจึงควรรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการรักษาสภาพร่างกายมากกว่าการเร่งทำงานเพื่อเงิน โดยถ้าของที่มีน้ำหนักมากก็อาจให้แบ่งครึ่งหรือค่อยๆทยอยยก

3. มิโปลสเตอร์ ป้ายประกาศเตือนเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

ตามกฎหมายกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานพ.ศ.2549 หมวด 1 ข้อ 3 ระบุว่า ให้นายจ้างจัดให้มีข้อบังคับและคู่มือว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานไว้ในสถานประกอบกิจการ

ตามกฎหมายกระทรวงที่กล่าวมาข้างต้นกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีข้อบังคับและคู่มือว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ ถึงแม้ว่าสถานประกอบกิจการด้านต่อเนื่องประมงหลายๆแห่งอาจเป็นขนาดเล็ก หรือแบบไม่เป็นทางการมากนัก หรืออาจไม่เข้าข่ายสถานประกอบกิจการที่ต้องปฏิบัติตาม แต่ทว่าการติดป้ายประกาศหรือมีคู่มือความปลอดภัยจะช่วยให้แรงงานได้ทราบถึงวิธีการทำงาน หลักปฏิบัติ กฎระเบียบในสถานที่ทำงาน ข้อกฎหมายและสิทธิต่างๆที่แรงงานพึงได้ ฯลฯ โดยถ้าสามารถติดประกาศเป็นภาษาที่แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าใจได้ก็จะเป็นการช่วยให้แรงงานได้รับทราบถึงข้อควรทำ ไม่ควรทำและกฎระเบียบต่างๆได้เป็นอย่างดี และเป็นการแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจที่นายจ้างมีต่อแรงงานอีกด้วย ในสถานที่ทำงานควรมีโปสเตอร์ ป้ายประกาศเตือนด้านความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การใช้มีด การใช้เครื่องมือ เครื่องจักรกลทั้งหลาย และ

ป้ายประชาสัมพันธ์กฎหมาย สิทธิต่างๆของแรงงานในบริเวณที่ทำงานหรือหน้าทางเข้าพื้นที่ทำงาน ชุมนั่งพักผ่อนนั่งรอวัตถุดิบเพราะเป็นที่ที่แรงงานจะมารวมตัวกันเมื่อไม่มีงานหรือเวลาพัก โดยติดในบริเวณที่เห็นได้เด่นชัด ไม่ถูกฝนสาดและนายจ้างควรหมั่นดูแลสรรหาป้ายประกาศต่างๆ ซึ่งสามารถขอรับได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายจากหน่วยราชการต่างๆ และควรกระตุ้นให้แรงงานสนใจต่อป้ายประกาศต่างๆที่มีอยู่ด้วย

4. สถานที่ทำงานเหมาะสม ลดความตึงเครียด เมื่อยล้าของแรงงานต่างด้าวขณะทำงาน

การจัดสถานที่ทำงาน เช่น การจัดหาโต๊ะ เก้าอี้ที่แรงงานต้องใช้ทำงาน ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมต่อการทำงานและเหมาะสมกับลักษณะ รูปร่าง ความสูงจะช่วยให้แรงงานมีความสะดวกสบาย มีสุขภาพดี ลดปัญหาการเจ็บป่วยโดยเฉพาะทางด้านกล้ามเนื้อและกระดูก ลดความเครียดจากการทำงานได้ เช่น การให้แรงงานได้นั่งแทนการยืนทำงาน หรือถ้ายืนทำงานก็ควรมีพนักพิงให้ด้านหลังหรือมีที่วางพักเท้าเพื่อเปลี่ยนอิริยาบถ หรือมีการเปิดเพลง ดนตรีเป็นภาษาท้องถิ่นของแรงงานเองเพื่อลดความเครียดที่มีต่องาน สิ่งเหล่านี้นายจ้างน่าจะหันมาพิจารณานำไปปรับใช้กับสถานประกอบการของตนเพื่อไม่ให้แรงงานต้องรู้สึกอึดอัด ตึงเครียดกับการทำงานมากเกินไปนัก

ทั้งนี้ จากการวิจัยได้พบว่า มีสถานประกอบการบางแห่งสามารถจัดหาเก้าอี้ให้แรงงานนั่งขณะนั่งทำงานได้ (เพราะส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดจะไม่มีที่นั่งโดยให้เหตุผลว่าการนั่งแคะจะทำให้เคลื่อนไหวร่างกายไม่สะดวกเท่ากับการยืน และจะทำให้แคะกุ่มได้ช้าลง) แต่จากการสอบถามทั้งนายจ้างและตัวแรงงานเองพบว่าการนั่งทำงานไม่ได้ทำให้การทำงานช้าลงแต่อย่างไร และแรงงานยังเกิดความสบายไม่เมื่อยขาในขณะที่ทำงานอีกด้วย

5. มีห้องน้ำ-ห้องสุขาที่ถูกสุขลักษณะ

ตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ พ.ศ.2548 ได้ระบุไว้ว่าในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน และให้

แยกสำหรับลูกจ้างชาย-หญิง และในกรณีที่มิใช่ลูกจ้างเป็นคนพิการ ให้นายจ้างจัดให้มี
ห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ

ห้องน้ำและห้องส้วมมักจะเป็นสิ่งที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการ
ส่วนใหญ่ โดยเฉพาะในรายที่ไม่ได้ผลิตเพื่อส่งออกต่างประเทศ ละเลยไม่ให้ความสำคัญ
ปัญหาที่เจอมากที่สุดคือความสกปรกและเรื่องกลิ่นอันไม่พึงประสงค์ของห้องน้ำเพราะมี
การทำความสะอาดน้อยครั้งบวกกับความไม่มีสุขลักษณะที่ดีเพียงพอของแรงงานที่เข้าใช้
จึงทำให้ห้องน้ำกลายเป็นแหล่งเพาะเชื้อโรคและก่อให้เกิดกลิ่นอันน่าไม่พึงประสงค์
ก่อให้เกิดความไม่ถูกสุขลักษณะโดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อสถานประกอบกิจการด้านต่อเนื่อง
ประมงที่ต้องเกี่ยวข้องกับอาหาร นอกจากนี้ยังพบปัญหาเรื่องการมีปริมาณห้องน้ำไม่
เพียงพอต่อจำนวนคนงาน ทำให้อาจต้องรีบและแย่งกันใช้อันจะนำมาซึ่งความสกปรกได้
การไม่แยกชาย-หญิง ซึ่งลักษณะนิสัยพื้นฐานการใช้ห้องน้ำ-ห้องส้วมของเพศชายและ
หญิงนั้นต่างกัน ดังนั้นถ้าไม่แยกชายหญิงหรือไม่มีโถปัสสาวะสำหรับเพศชายโดยเฉพาะก็
อาจก่อให้เกิดความกังวลใจ ไม่สบายใจในการใช้ห้องน้ำต่อเพศหญิงได้

6. มีน้ำดื่มบริการในสถานที่ทำงาน

ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2548 ได้
ระบุไว้ว่าในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่า
หนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และเพิ่มขึ้นอัตราส่วนหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างทุกๆ สิบคน
โดยเศษของสี่สิบคนถ้าเกินยี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน

การจัดน้ำดื่มให้แรงงานถือว่าเป็นข้อกฎหมายบังคับที่นายจ้างต้องทำ น้ำดื่มที่
จัดให้ควรเป็นน้ำที่สะอาด ปลอดภัยต่อร่างกาย หรือถ้าเป็นน้ำเย็นใส น้ำแข็งหรือน้ำหวาน
บ้างบางครั้งก็จะเป็นการช่วยผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจากการทำงานได้เป็น
อย่างดี และควรรณรงค์ให้แรงงานมีแก้วส่วนตัวของตัวเองและดื่มน้ำบรรจุนั้นในกระติกก็ควรมี
แก้วกลางไว้เพื่อตักน้ำจากกระติกมาใส่แก้วส่วนตัว แต่ถ้าเป็นแก้วรวมก็ควรมีถังใส่น้ำไว้
ล้างแก้วหลังแรงงานแต่ละคนดื่มเสร็จเพื่อสุขลักษณะที่ถูกต้อง

7. มีสวัสดิการด้านที่พัก อาหาร รถรับส่ง

จากงานวิจัยเรื่องการใช้แรงงานเด็กภาคประมง ต่อเนื่องประมง เกษตรกรรมและคนรับใช้ในบ้าน จังหวัดสมุทรสาคร ผู้เขียนพบว่าการจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้ที่พักอยู่ฟรีหรือเก็บค่าเช่าราคาถูก มีอาหารให้ทานหรืออาจจะมีให้เฉพาะข้าวอย่างเดียว หรือมีรถรับส่งระหว่างที่พักมาที่ทำงาน จะเป็นการดึงดูดให้แรงงานสนใจอยากจะทำเข้ามาทำงานกับสถานประกอบการที่จัดให้ออกเหนือจากค่าจ้างปกติ

8. แรงงานต่างด้าวมีเวลาพักตามที่กฎหมายกำหนด

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงการทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง และให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน ทั้งนี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักรื้อหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

สำหรับแรงงานเด็ก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก กำหนดให้เด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปีต้องพักไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมงติดต่อกัน และห้ามมิให้จ้างทำงานในระหว่าง 22.00 – 06.00 น. เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

การให้แรงงานได้พักจะเป็นการช่วยผ่อนคลายความเครียด ความเมื่อยล้าอันเนื่องมาจากการทำงาน เป็นการลดความไม่เหมาะสมของการทำงานลงได้ ทั้งนี้ จากการวิจัยได้พบว่า แรงงานต่างด้าวในกิจการต่อเนื่องประมงส่วนใหญ่จะได้รับค่าจ้างเป็นรายเหมาตามกิโล ทำมากก็จะได้เงินมาก ทำให้แรงงานอยากที่จะทำงานติดต่อกันโดยไม่พัก เพราะต้องการทำงานให้ได้มากที่สุด อย่างไรก็ตาม นายจ้างก็ควรจะสอดส่องดูแลแรงงานของตนว่ามีอาการเจ็บป่วยหรือไม่

9. แสงสว่างเพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน ไม่มีมืดหรือจ้าจนเกินไป

การทำให้สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอจะช่วยให้แรงงานลดความเมื่อยล้าทางด้านสายตา ทั้งนี้อาจเป็นการเพิ่มแสงในที่ทำงานโดยการติดตั้งกระเบื้องโปรงแสงเป็นบางจุดเพื่อรับแสงธรรมชาติ และเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายเรื่องไฟฟ้าไปในตัว อย่างไรก็ตาม การติดตั้งระบบไฟในสถานที่ทำงานอาจส่งผลกระทบต่องานที่ทำโดยเฉพาะอย่างยิ่งวัตถุดิบ เช่น กุ้ง ปลา ดังนั้น จึงต้องพิจารณาศึกษาให้ดีก่อนการติดตั้ง

10. มีระบบระบายอากาศถ่ายเท ใช้การได้ดี

การติดตั้งระบบระบายอากาศให้ถ่ายเท จะเป็นการลดความเครียดจากการทำงานได้ เช่น สถานประกอบการกิจการประเภทแลเนื้อปลาจะมีกลิ่นที่ค่อนข้างรุนแรง ถ้าสามารถจัดระบบระบายอากาศให้อากาศถ่ายเท ไหลเวียนได้อยู่ตลอดเวลา ก็จะเป็นการบรรเทาสภาพความยากลำบากในที่ทำงานได้ โดยควรหมั่นทำความสะอาดพัดลมระบายอากาศอยู่เสมอๆ

3.5.5 วิธีดำเนินการ

จังหวัดสมุทรสาคร ขึ้นตอนการดำเนินการจัดการประกวดเริ่มจาก ในขั้นต้น คณะวิจัยจากศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชียได้ติดต่อไปยังสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรสาครเพื่อเชิญมาเป็นคณะวิจัยร่วม ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีเพราะถือเป็นกิจกรรมที่น่าสนใจและยังไม่มีแพร่หลายมากนัก นอกจากนี้ การที่จะเข้าถึงสถานประกอบการหรือแม้แต่การเชิญชวนให้แต่ละสถานประกอบการมาเข้าร่วมการประกวดนั้น ถ้าเป็นการดำเนินงานโดยคณะวิจัยจากศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชียเพียงฝ่ายเดียวนั้นอาจทำได้ยากเพราะอาจเกิดความไม่ไว้วางใจ ไม่ให้ความร่วมมือ อีกทั้งการประกวดครั้งนี้มีจุดประสงค์ที่จะรณรงค์สร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือในการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในทุกๆด้าน และเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) ภาคเอกชน (สถานประกอบการต่างๆ) และสถาบันการศึกษา (ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) ทั้งนี้ รวมถึงองค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆด้วย

หลังจากนั้น จึงได้ร่วมกันร่างข้อกฎหมายที่จะใช้ในการประกวดขึ้น และได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์เชิญชวนและเปิดรับสมัครผู้ที่สนใจเข้าร่วมโครงการฯ โดยในช่วงแรกของการเข้าตรวจประเมินนั้น คณะวิจัยได้พบความยากลำบากในการเข้าถึงสถานประกอบการบางแห่งบ้าง เนื่องจากเจ้าของสถานประกอบการยังไม่ไว้วางใจมากนัก เพราะการประกวดในลักษณะนี้ถือว่าเป็นเรื่องใหม่ ทำให้ยังไม่คุ้นเคย ไม่รู้สึกละบากมีส่วนร่วม หรือเห็นถึงการให้ความสำคัญต่อการดูแลแรงงานต่างด้าว แต่ด้วยการช่วยเหลือจากสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาครและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดความสะดวกในการเข้าตรวจเยี่ยมในแต่ละสถานประกอบการได้ เพราะได้อาศัยการให้ความรู้และความช่วยเหลือเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น ข้อกฎหมายเรื่องน้าหนัก หรือเรื่องห้องน้าห้องสุขา ทำให้เจ้าของสถานประกอบการเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจหน่วย งานราชการมากขึ้นด้วย

จังหวัดระนอง ทางคณะวิจัยใช้วิธีการเดียวกันกับของทางจังหวัดสมุทรสาครคือ ติดต่อกับไปยังสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระนอง และได้ขอความร่วมมือไปยังองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่คือ “มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย” ให้เข้าร่วมเป็นคณะวิจัยด้วย เนื่องจาก จังหวัดระนองตั้งอยู่ค่อนข้างไกลอีกทั้งทางคณะวิจัยยังไม่มีเครือข่ายที่จะติดต่อกับสถานประกอบการที่ดีเพียงพอ และอาจเกิดอุปสรรคต่อการติดตามผลของทางคณะวิจัย จึงเห็นว่าการขอความช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชนด้วยน่าจะเป็นทางออกที่ดีที่จะทำให้การประกวดครั้งนี้ดำเนินไปได้ด้วยดี ซึ่งก็ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี จากทั้งสองฝ่าย

ลักษณะของสถานประกอบการในจังหวัดระนองจะต่างกับจังหวัดสมุทรสาคร โดยของจังหวัดระนองจะเป็นลักษณะกิจการในครอบครัว มีความเป็นทางการ ธุรการ แข่งขัน ปริมาณการผลิตน้อยกว่าสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรสาคร อีกทั้ง ระดับความสัมพันธ์ของภาครัฐและเอกชนในจังหวัดนี้ยังไม่เข้มข้นเท่าที่จังหวัดสมุทรสาคร เพราะปริมาณงาน ปริมาณแรงงาน หรือแม้แต่ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จนถึงข้อร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ภาครัฐยังมีไม่บ่อยครั้งเท่ากับของจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งใน

ช่วงแรกของการเปิดรับสมัคร จะไม่ค่อยได้รับความสนใจจากสถานประกอบการหลายๆ แห่งเพราะการประกวดประเภทนี้ถือเป็นเรื่องใหม่และนายจ้างต่างไม่คุ้นเคย ซึ่งทาง คณะวิจัยโดยเจ้าหน้าที่จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระนองได้อาศัยการเข้าไปเชื้อเชิญถึงที่ เพื่อให้นายจ้างเกิดความมั่นใจว่าไม่ได้เป็นการหลอกลวงหรือ การเข้ามาตรวจจับแรงงานต่างด้าว ซึ่งโดยรวมกล่าวได้ว่าการจัดประกวดในจังหวัดระนอง นั้น ทำได้ยากกว่าการจัดในจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนหนึ่งเป็นเพราะระยะทางที่ไกลและมี ระยะเวลาที่จำกัด

ขั้นตอนการดำเนินงานสรุปได้ดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ประชาสัมพันธ์ข้อกำหนด หลักเกณฑ์ในการพิจารณา/ประกาศรับสมัครเพื่อเข้า โครงการ
3. เจ้าหน้าที่ออกตรวจล้งที่เข้าร่วมเพื่อให้คะแนน
4. ประเมินผลและประกาศผล
5. มอบรางวัล/เกียรติบัตร

3.6 ผลการดำเนินการ

ก.) “ล้งในฝัน” จังหวัดสมุทรสาคร

การประกวดได้แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ 1.ล้งขนาดเล็ก (ขนาดลูกจ้างรวมทั้ง ไทยและต่างด้าวตั้งแต่ 1 – 49 คน) 2.ล้งขนาดกลาง (50 – 99 คน) และ 3.ล้งขนาดใหญ่ (100 คน ขึ้นไป) โดยเกณฑ์คะแนนรวมขั้นต่ำที่จะถือว่าผ่านสำหรับล้งขนาดเล็กคือ 60 คะแนน ล้งขนาดกลาง 70 คะแนน และล้งขนาดใหญ่ 80 คะแนน

โดยมีสถานประกอบการที่สนใจเข้าร่วมโครงการเป็นจำนวนทั้งสิ้น 24 แห่ง แบ่งเป็นขนาดเล็ก 7 แห่ง ขนาดกลาง 8 แห่ง และขนาดใหญ่ 9 แห่ง ดังรายละเอียดใน ภาคผนวกท้ายบท

ผลการประกวด

มีสถานประกอบกิจการผ่านเกณฑ์การประกวดทั้งสิ้น 22 แห่งจากทั้งหมด 24 แห่ง โดยสถานประกอบกิจการที่ได้คะแนนสูงสุดสามอันดับแรกของแต่ละประเภทมีดังนี้

1. ขนาดเล็ก: เกณฑ์คะแนนผ่านขั้นต่ำคือ 60 คะแนน

1. ซิลิต
2. สมฤดี
3. นวลจันทร์

2. ขนาดกลาง: เกณฑ์คะแนนผ่านขั้นต่ำคือ 70 คะแนน

1. บริษัท พี.เอ็น.มารีน ฟู้ดส์ โปรดักส์ จำกัด
2. เนตรนัชชา
3. บริษัท ไพลินสมุทร จำกัด

3. ขนาดใหญ่: เกณฑ์คะแนนผ่านขั้นต่ำคือ 80 คะแนน

1. บริษัท พีแอนด์ที ฟู้ดส์ จำกัด
2. เสี้ยเล้ง
3. สมศรีมารีนฟู้ดส์

ทั้งนี้ ได้มีการทำแบบทดสอบนายจ้างก่อนและหลังการประกวดด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวได้ผลดังรายละเอียดตามภาคผนวกท้ายบท

ข้อค้นพบในจังหวัดสมุทรสาคร

ก่อนการประกวดนายจ้างจะมีความเข้าใจเรื่องสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานต่างด้าวและความจำเป็นของการใช้อุปกรณ์ในการทำงานเป็นอย่างดีอยู่แล้ว นอกนั้น นายจ้างส่วนใหญ่ก็จะตระหนักต่อการให้ความดูแล ช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวอย่างเท่าเทียมแรงงานไทย ยกเว้นเรื่องน้ำหนักของสิ่งของที่แรงงานสามารถยกได้นั้น นายจ้างร้อยละ 68.2 ตอบว่าแรงงานสามารถยกสิ่งของที่หนักเท่าไรก็ได้ตามความสามารถ ซึ่งในความเป็นจริงแล้วนายจ้างควรช่วยบรรเทาให้แรงงานยกของที่น้ำหนักไม่เกินที่กฎหมายกำหนดเพื่อความปลอดภัยต่อร่างกายของแรงงานเอง

ทั้งนี้ หลังการประกวดได้เสร็จสิ้นลง ได้มีการทำแบบทดสอบนายจ้างอีกครั้งเพื่อดูว่าการประกวดจะช่วยให้นายจ้างเกิดความตระหนักขึ้นในการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือไม่ ซึ่งจากตารางผลด้านบนจะเห็นได้ว่านายจ้างมีความเข้าใจและตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ และกฎหมายที่พึงปฏิบัติต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวดีขึ้นมาก โดยเฉพาะเรื่องน้ำหนักของสิ่งของที่กฎหมายกำหนดให้ยก แบก ลากได้ เรื่องการติดป้ายโปสเตอร์เตือนด้านความปลอดภัย ค่าจ้างขั้นต่ำ และข้อกำหนดเรื่องการตรวจสุขภาพ เพราะก่อนการประกวดนายจ้างส่วนใหญ่ยังไม่รู้ถึงกฎหมายเหล่านี้ แต่หลังจากประกวดซึ่งทางคณะวิจัยได้เข้าไปให้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแล้ว นายจ้างก็เข้าใจโดยดูได้จากผลที่ได้หลังการประกวด

ข้อค้นพบอื่นๆ

- สถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับปลา มักมีกลิ่นที่รุนแรงและความมากกว่าสถานประกอบการที่ทำเกี่ยวกับกุ้งหรือหมีก ทำให้สถานที่ทำงานมีกลิ่นอันไม่พึงประสงค์ตลอดเวลา ดังนั้น สถานประกอบการประเภทปลาจึงควรให้ความสนใจกับการระบายอากาศและการรักษาความสะอาดเป็นอย่างยิ่ง
- จากสถิติพบว่าแรงงานไทยมักจะทำอยู่ในล้งทำปลา มากกว่าล้งกุ้งหรือหมีก
- สถานประกอบการประเภทล้งแกะกุ้งหลายๆแห่ง นายจ้างส่วนใหญ่จะคิดว่าไม่สามารถจัดหาเก้าอี้ให้แรงงานนั่งแกะได้เพราะจะไม่สะดวกและแรงงานไม่ชอบ แต่จากผลการประกวดพบว่ามีสถานประกอบการบางแห่งสามารถจัดหาโต๊ะแบบมีเก้าอี้ให้แรงงานนั่งทำงานได้ และจากการสัมภาษณ์พบว่าแรงงานชอบเพราะไม่ก่อให้เกิดความเมื่อยล้า อีกทั้งยังทำงานได้อย่างสะดวกเหมือนยืนทำอีกด้วย และแรงงานมักจะแย่งมานั่งทำงานที่โต๊ะที่มีเก้าอี้จัดไว้ให้
- นายจ้างมีความต้องการที่จะจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าวถ้าเป็นไปได้

ข.) “สถานที่ทำงานในฝัน” จังหวัดระนอง

ตามเกณฑ์การประกวดในจังหวัดระนอง ในตอนแรกคณะวิจัยได้ตั้งเกณฑ์ไว้ว่า ต้องประกอบกิจการด้านต่อเนื่องประมงและมีลูกจ้างไม่เกิน 50 คน ที่มีสิทธิ์ร่วมประกวด แต่ด้วยข้อจำกัดและอุปสรรคบางประการ ทำให้คณะวิจัยจึงต้องเปลี่ยนเกณฑ์ลูกจ้างขั้นต่ำจาก 50 คนเป็น 100 คนแทน มีสถานประกอบการที่สนใจเข้าร่วมโครงการเป็นจำนวนทั้งสิ้น 14 แห่ง ดังรายละเอียดตามภาคผนวกท้ายบท

ผลการประกวด

สถานประกอบการผ่านเกณฑ์การประกวดทั้งหมด 14 แห่ง โดยสถานประกอบการที่ได้คะแนนสูงสุดสามอันดับแรกมีดังนี้

1. บริษัท สามเฒ่า ฟิชเชอร์ จำกัด
2. บริษัท ซีฮอर्स จำกัด
3. บริษัท ทรัพย์สำเภา จำกัด

และจากการทดสอบนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวได้ผลดังรายละเอียดตามภาคผนวกท้ายบท

ข้อค้นพบในจังหวัดระนอง

กลุ่มตัวอย่างนายจ้างในจังหวัดระนองมีความเข้าใจอันดีเกี่ยวกับการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เรื่องสุขภาพ แต่ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีจำนวนลูกจ้างไม่เยอะนัก อีกทั้งรูปแบบการบริหารงานของกิจการต่อเนื่องประมงในจังหวัดระนองจะมีลักษณะแบบครอบครัว ไม่มีความเป็นทางการมากนัก ทำให้นายจ้างและลูกจ้างมีความสนิทสนมและเข้าถึงกันเป็นอย่างดี แต่ทั้งนี้ จากแบบทดสอบก่อนการประกวดพบว่าปัญหาสำคัญคือนายจ้างบางรายยังคงมีอคติต่อการจ่ายค่าจ้าง โดยจ่ายให้น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ และไม่เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องจ่ายตามเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำแต่อย่างใด และการไม่เข้าใจเรื่องกฎหมายการจ้างแรงงานเด็กที่ดีเพียงพอ แต่ทั้งนี้เรื่องการจ้างแรงงานเด็กนั้น ในบางครั้ง ต้องเข้าใจตัวแรงงานเองด้วยว่าอยากจะทำ เพราะต้องการรายได้ช่วยเหลือพ่อแม่ ซึ่งนายจ้างที่รู้

กฎหมายการจ้างแรงงานเด็กเป็นอย่างดีบางรายให้ข้อมูลว่าถึงจะห้ามก็ห้ามไม่ได้เพราะตัวเด็กอยากทำหรือพ่อแม่สั่งให้ทำ ซึ่งที่นายจ้างทำได้ก็แค่คอยควบคุมหรือขึ้นำข้อควรปฏิบัติเท่านั้น นอกจากนี้เรื่องการสร้างห้องน้ำแยกชาย-หญิงหรือให้มีปริมาณที่เพียงพอ ก็เป็นประเด็นที่สำคัญ

หลังจากการประกวด จะเห็นได้ว่าทัศนคติเรื่องค่าจ้างนั้นพัฒนาขึ้น แต่ก็ยังไม่ถึงขั้นที่สุดเนื่องจากนายจ้างบางรายยังคงเห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่ต้องจ่ายค่าแรงให้แรงงานต่างด้าวเท่ากับเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะเห็นว่าแรงงานเหล่านี้ได้ค่าจ้างเท่านี้ก็เพียงพอแล้วอีกทั้งยังมากกว่าการทำงานในประเทศต้นทางของแรงงานเองอีกด้วย ส่วนเรื่องการจ้างแรงงานเด็กและการพัฒนาห้องน้ำห้องสุขานั้น นายจ้างก็มีความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น

ข้อค้นพบอื่นๆ

- ในจังหวัดระนองไม่ใช้คำว่า “ล้ง” ในการเรียกสถานประกอบการด้านต่อเนื่องประมง ซึ่งต่างจากจังหวัดสมุทรสาคร
- แรงงานด้านต่อเนื่องประมงหลายรายได้ค่าจ้างต่อวันน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งต่างจากจังหวัดสมุทรสาคร แต่ทั้งนี้ จากการสอบถามพบว่าแรงงานเองก็ต้องการอยากได้มากขึ้น แต่ก็ไม่รู้ควรทำอย่างไร เพราะยังไม่รู้ถึงกฎหมายมากนัก

3.7 สรุป

การเข้าตรวจเยี่ยมในแต่ละสถานประกอบการนั้น คณะวิจัยจะแบ่งเป็นกลุ่ม และเมื่อเข้าไปถึงก็จะแยกย้ายกันดู ชักถามทั้งเจ้าของสถานประกอบการและตัวลูกจ้างเอง พร้อมทั้งสังเกตสภาพของสถานประกอบการ หลังจากนั้นจึงมาแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ได้อาจจะช่วยให้คะแนน ทำให้ได้ข้อมูลหลากหลายด้าน แต่การเข้าถึงสถานประกอบการในจังหวัดระนองนั้น ทำได้ยากและพบอุปสรรคมากกว่าในจังหวัดสมุทรสาคร อาจเป็นเพราะจังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่เกี่ยวกับด้านต่อเนื่องประมงและส่งออกต่างประเทศมาก ทำให้สถานประกอบการส่วนใหญ่คุ้นเคยกับการมีคนภายนอกเข้ามาเยี่ยมชมกิจการ ส่วนจังหวัดระนองนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะกิจการในครอบครัวหรือโรงงาน

เล็กๆ อีกทั้งหน่วยงานราชการหรือองค์กรพัฒนาเอกชนที่จะเข้าถึงเพื่อให้ความรู้หรือสร้างสัมพันธอันดีระหว่างกันยังมีน้อยกว่าทางจังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดระนองเป็นเสมือนด่านแรกของแรงงานต่างด้าวในการฝึกฝีมือการทำงาน และเมื่อคล่องแล้วก็จะอพยพโยกย้ายเข้าสู่จังหวัดสมุทรสาครที่มีความเป็นทางการมากกว่าและมีค่าจ้างที่ดีกว่า นายจ้างที่ระนองจึงไม่คุ้นเคยกับการเยี่ยมชม

จากแบบสอบถามนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการของทั้งสองจังหวัดนั้น ถ้านำผลที่ได้มาเปรียบเทียบจะพบได้ว่า ในภาพรวมนั้น กลุ่มตัวอย่างนายจ้างทั้งสองจังหวัดมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างดี โดยเฉพาะด้านความรู้ถึงสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานต่างด้าวว่าไม่ได้ด้อยไปกว่าแรงงานไทย หรือด้านการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันในขณะทำงาน แต่ทั้งนี้ ยังมีบางเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างนายจ้างยังมีความเข้าใจที่ผิดหรือยังไม่ทราบว่าเป็นข้อกฎหมาย เช่น เรื่องการที่แรงงานต่างด้าวต้องได้ค่าแรงตามเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำเทียบเท่าแรงงานไทยโดยไม่มีอคติ เรื่องการสร้างห้องน้ำและห้องสุขาแยกชาย-หญิง โดยจากแบบสอบถามก่อนการประกวดพบว่า ร้อยละ 22.7 ของกลุ่มตัวอย่างจังหวัดสมุทรสาคร และร้อยละ 25.0 ของกลุ่มตัวอย่างจังหวัดระนอง ยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการสร้างห้องน้ำและห้องสุขาแยกชาย-หญิงมากนัก เพราะคิดว่าเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็นและสิ้นเปลืองพื้นที่และงบประมาณ

อีกหนึ่งประเด็นคือเรื่องการจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเข้าทำงาน เพราะจากแบบสอบถามก่อนการประกวดพบว่า ร้อยละ 28.6 ของกลุ่มตัวอย่างจังหวัดสมุทรสาคร และร้อยละ 25.0 ของกลุ่มตัวอย่างจังหวัดระนอง ยังไม่ทราบถึงข้อบังคับของการจ้างแรงงานเด็กอย่างดีเพียงพอ

ขณะตรวจเยี่ยม กลุ่มคณะวิจัยก็ได้ให้ข้อมูลแก่นายจ้าง เช่น ความสำคัญของการสร้างห้องน้ำ-ห้องสุขาแยกชาย-หญิง การจ่ายค่าจ้างตามเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อกฎหมายการจ้างแรงงานเด็ก กฎหมายเรื่องน้ำหนักรถ เมื่อทดสอบนายจ้างอีกครั้งหลังการประกวดก็ได้ผลที่น่าพอใจมากขึ้นเพราะนายจ้างเกิดความตระหนักมากขึ้นกว่าเดิม โดยจากผลทดสอบหลังการประกวดของจังหวัดสมุทรสาครพบว่านายจ้างมีความเข้าใจ

เกี่ยวกับการจ้างแรงงานเด็กเพิ่มมากขึ้นจากร้อยละ 71.4 ในตอนก่อนประกวด เพิ่มเป็น 86.7 แต่ทั้งนี้คณะวิจัยคิดว่ายังคงต้องให้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจ้างแรงงานเด็กให้มากขึ้น ส่วนเรื่องน้ำหนักของสิ่งของ ผลที่ได้คือนายจ้างมีความเข้าใจข้อกำหนดเรื่องน้ำหนักอย่างดีขึ้นมาก ส่วนของจังหวัดระนอง ผลทดสอบส่วนใหญ่จะคงที่หรือเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ในหลายๆข้อของจังหวัดระนองนั้น นายจ้างมีความเข้าใจดีอยู่แล้ว ซึ่งกล่าวได้ว่าโมเดลการประกวดสถานประกอบการดีเด่นสามารถกระตุ้นให้นายจ้างเกิดความตระหนักและเข้าใจในกฎหมายการจ้างแรงงานต่างด้าวได้มากขึ้นกว่าเดิม

การจัดประกวด “ล้งในฝัน/สถานที่ทำงานในฝัน” นั้น ทางคณะวิจัยประเมินว่าเป็นกิจกรรมที่กระตุ้นให้นายจ้างกระตือรือร้นปรับปรุงสภาพการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น และเป็นกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์และลดช่องว่างระหว่างนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ (โดยเฉพาะขนาดเล็กหรือแบบครอบครัว) กับหน่วยงานราชการได้เป็นอย่างดี ก่อให้เกิดความเข้าใจและเข้าถึงกันระหว่างทั้งสองฝ่าย โดยนายจ้างและตัวแรงงานเองก็จะได้รับความรู้เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน สิทธิ กฎหมายต่างๆที่พึงมีพึงปฏิบัติ ส่วนฝ่ายราชการก็จะได้รับทราบถึงสภาพปัญหาซึ่งบางครั้งคาดไม่ถึงและเกิดความสนทนาระหว่างหน่วยงานรัฐและสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษากับหน่วยงานราชการ สถานประกอบการ และองค์กรพัฒนาเอกชนเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลและข้อคิดเห็น ข้อค้นพบต่างๆได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

3.8 ข้อเสนอแนะ

การเข้าตรวจสถานประกอบการส่วนมากจะพบปัญหาในสถานประกอบการขนาดเล็กๆ ในการทำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองสิทธิแรงงาน เนื่องจากเข้าถึงได้ยาก แต่ในโรงงานขนาดใหญ่ไม่มีปัญหามาก ดังนั้น คณะวิจัยเสนอว่า

1. ควรเน้นเรื่องการให้ความรู้ด้านกฎหมายการจ้างแรงงานเด็กให้มากขึ้น
2. ในความคิดของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร คิดว่ารัฐควรเพิ่มปริมาณเจ้าพนักงานตรวจแรงงานให้มากขึ้น โดยเฉพาะ ในจังหวัดที่มี

แรงงานต่างด้าวทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น สมุทรสาคร ระนอง ตาก ทางรัฐน่าจะเปิด สรรหาหรือว่าจ้างให้คนนอก (Outsource) เข้ามาทำหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตรวจแรงงาน โดยตรวจตามข้อบังคับมาตรฐานแรงงานไทย และให้ทางสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ของแต่ละจังหวัดเป็นผู้ควบคุมดูแลการเข้าตรวจแรงงานของกลุ่มคนเหล่านั้นที่ได้ ว่าจ้างมา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการควบคุมและการเข้าถึงเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจ แก่นายจ้างเรื่องการจ้างแรงงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้ได้อย่างทั่วถึง และเพื่อประโยชน์ของแรงงานไทยเองด้วยเช่นกัน

3. ส่งเสริมให้นายจ้างจัดหาโต๊ะทำงานแบบมีเก้าอี้เพื่อลดความเมื่อยล้า เพราะ จากการประกวดได้พบว่าสถานประกอบกิจการบางแห่งสามารถจัดหาโต๊ะทำงานแบบมี เก้าอี้นั่งให้แรงงานได้ ซึ่งก่อนหน้าการประกวดครั้งนี้ ทางคณะวิจัยได้ทราบข้อมูลมาว่า แรงงานส่วนใหญ่จะไม่ชอบนั่งทำงานเพราะจะทำให้เคลื่อนไหวร่างกายได้ไม่สะดวกและ จะทำให้ทำงานได้น้อย แต่จากการประกวดและได้พบสถานประกอบกิจการบางแห่งจัดหา โต๊ะทำงาน(แกะกึ่ง แล่ปลา) แบบมีเก้าอี้ให้นั่งพบว่าแรงงานส่วนใหญ่จะแย่งกันมานั่งโต๊ะที่มีเก้าอี้ และมีได้ก่อให้เกิดความล่าช้าต่อการทำงานหรือเป็นอุปสรรคต่อการเคลื่อนไหว ร่างกายในการทำงานแต่อย่างใด

4. รณรงค์ให้เห็นถึงความสำคัญของ “คุณภาพชีวิตแรงงาน” จากเรื่องคุณภาพ ชีวิตแรงงานที่ Walton ได้ระบุไว้ คณะวิจัยมีความเห็นว่าลักษณะที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับการพัฒนาสภาพการทำงานของกิจการงานต่อเนื่องประมง คือ

- *คำตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง* การจ่ายค่าจ้างให้เป็นธรรมต่อแรงที่ได้ทาลง ไป จะเป็นการช่วยพัฒนาจิตใจของแรงงานให้มีกำลังใจในการทำงาน และไม่ยก ย้ายงาน โดยจากงานสอบถามแรงงานต่างด้าวที่ได้ทำงานในโรงงานหรือบริษัท ต่อเนื่องประมงส่งออกต่างประเทศขนาดใหญ่ ที่ได้รายได้ต่อเนื่องตั้งแต่ประมาณ แปดพันบาทขึ้นไปพบว่าแรงงานเหล่านี้มีความสุข มีกำลังใจกับการทำงานเพราะมี ความรู้สึกที่กำลังกายที่ได้ลงไปนั้นได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า และไม่ยากเปลี่ยน งานบ่อย

- **สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** สถานประกอบกิจการด้านต่อเนื่องประมง มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรักษาสภาพแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะเนื่องจาก ลักษณะงาน วัตถุประสงค์มีความเสี่ยงต่อการเน่าเสีย กลิ่นเหม็นและเชื้อโรคสูง จึงต้อง ให้ความใส่ใจกับการพัฒนาสุขลักษณะของพื้นที่ทำงาน เพื่อให้แรงงานเกิดความ สบายใจในการทำงาน ลดความเครียดจากการทำงาน
- **ลักษณะงานตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม** การจ้างแรงงาน ต่างด้าวในทุกๆกิจการ นายจ้างควรปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานการจ้างงานให้ดีขึ้น อีกทั้งยังส่งผลต่อภาพลักษณ์ต่อ สายตาอารยประเทศทั้งหลายด้วย เพราะเราไม่สามารถปฏิเสธได้ว่ากิจการเหล่านี้ ไม่ได้เกี่ยวข้องกับต่างชาติ เพราะประเทศเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นตลาดส่งออกที่สำคัญ ยิ่งและค่อนข้างเคร่งครัดเรื่องสิทธิมนุษยชน การจ้างแรงงาน ความยุติธรรม (สุธาสินีและกฤตวี 2549)
- **ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม** การช่วยเหลือด้วยวิธีการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการแนะนำถึงเวลาที่เหมาะสมต่อการทำงาน ให้พักเมื่อถึงเวลาอันควร ฯลฯ เพื่อไม่ให้แรงงานเกิดความกดดันจากการทำงาน ไม่ให้โหมงานมากเกินไปจน ทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อนหรือใช้ชีวิตส่วนตัว จะช่วยทำให้แรงงานไม่เกิดความเครียด ต่อการทำงาน เกิดความรู้สึกสนุก อยากจะทำงานไม่เบื่อหน่าย

เอกสารอ้างอิง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2545. แนวทางการปรับปรุงสภาพการทำงานในสถานประกอบการ. กรุงเทพฯ: บริษัท ไรไทย เพรส จำกัด.
- ผจญ เฉลิมสาร. *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. [http://www.demingnet.com/article/ftpi_magazine/product/qwl.htm] ข้อมูลเมื่อ 22 มีนาคม 2550.
- รุ่งนภา ว่องไวไพโรจน์. 2546. *เอกสารชี้แจงคำขอขึ้นทะเบียน ตามแบบกปม/ทบ2 (ผู้ประกอบการประเภทอื่นๆ)*. [http://www.fisheries.go.th/form/tb2.doc] ข้อมูลเมื่อ 22 มีนาคม 2550.
- สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. *ความรู้เกี่ยวกับ Ergonomics*. [http://www.oshthai.org/ergonomic_detail.aspx?cid=269] ข้อมูลเมื่อ 23 สิงหาคม 2549.
- สรุปการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การบรรเทาความยากลำบากของงานในกิจการต่อเนื่อง ประมง: *สภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในจังหวัดสมุทรสาคร*. จัดโดย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2549 ณ โรงแรมเซ็นทรัลเพลส จังหวัดสมุทรสาคร.
- สุธาสินี วาจนกิจ และกฤตวี เสรีวัฒนารัตน์. 2549. “บทวิพากษ์โมเดลการพัฒนาสภาพการทำงานของกิจการต่อเนื่องประมง”. รายงานนำเสนอในวิชา 2016542 การเคลื่อนย้ายประชากรและแรงงานข้ามชาติ วิชาการระดับมหาบัณฑิต หลักสูตรสหสาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาควิชาศึกษาด้าน ปีการศึกษา 2549 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิช, สมาน เหล่าดำรงชัย, สมพงศ์ สระแก้ว, เปรมใจ วังศิริไพศาล, พิเชษฐ ปานทรัพย์, ณัฐพล เอกแสงศรี และพอล เรืองโรจน์พิทักษ์. 2549. *การใช้*

แรงงานได้ภาคประมง ต่อเนื่องประมง เกษตรกรรม และคนรับใช้ในบ้าน
จังหวัดสมุทรสาคร. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชีย
ศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาคผนวก

ตารางที่ 1 รายชื่อล้งขนาดเล็กที่เข้าร่วมประกวด “ล้งในฝัน” จังหวัดสมุทรสาคร

ลำดับ ที่	ชื่อสถานประกอบ กิจการ	ประเภท กิจการ	จำนวนลูกจ้าง (โดยประมาณ)		
			รวม	ไทย	ต่างด้าว
1.	ชลิต	ปลา	47	-	47
2.	เพ็ญจันทร์	ปลา	46	8	38
3.	สมฤดี	กุ้ง	34	4	30
4.	นวลจันทร์	หมีก	24	-	24
5.	มนตรี	ปลา	40	3	37
6.	ระจิตต์	หมีก	23	10	13
7.	สมโภชน์	ปลา	26	-	26

ตารางที่ 2 รายชื่อล้งขนาดกลางที่เข้าร่วมประกวด “ล้งในฝัน” จังหวัดสมุทรสาคร

ลำดับ บที่	ชื่อสถานประกอบกิจการ	ประเภทกิจการ	จำนวนลูกจ้าง (โดยประมาณ)		
			รวม	ไทย	ต่างด้าว
1.	พี.เอ็น.มารีน ฟู้ดส์ โปรดักส์	ปลา	80	30	50
2.	เนตรนัชา	กุ้ง	60	-	60
3.	ไพลินสมุทร	กุ้ง	50	39	11
4.	มดแดง	กุ้ง	50	-	50
5.	เอ็มโปรดักส์	กุ้ง	90	40	50
6.	ศิวา	ปลา	70	20	50
7.	ปลื้ม	กุ้ง	60	-	60
8.	กมลพร	กุ้ง	50	30	20

ตารางที่ 3 รายชื่อล้งขนาดใหญ่ที่เข้าร่วมประกวด “ล้งในฝัน” จังหวัดสมุทรสาคร

ลำดับ ที่	ชื่อสถานประกอบกิจการ	ประเภทกิจการ	จำนวนลูกจ้าง (โดยประมาณ)		
			รวม	ไทย	ต่างด้าว
1.	พีแอนด์ที ฟู้ดส์	ปลา	330	70	260
2.	เฮียเล้ง	กุ้ง	120	-	120
3.	สมศรีมารีนฟู้ดส์	กุ้ง	380	5	375
4.	แต้ม	กุ้ง	140	-	140
5.	กิตธวี โปรดักส์	กุ้ง	140	20	120
6.	อนันต์	กุ้ง	150	5	145
7.	ต้องอนันต์	กุ้ง,หมึก	400	50	350
8.	บุ่ม-จุ	ปลา	100	30	70
9.	สิงคาร	กุ้ง	450	-	450

ตารางที่ 4 รายชื่อผู้เข้าร่วมประกวด “สถานที่ทำงานในฝัน” จังหวัดระนอง

ลำดับ ที่	ชื่อสถานประกอบกิจการ	ประเภทกิจการ	จำนวนลูกจ้าง (โดยประมาณ)		
			รวม	ไทย	ต่างด้าว
1.	บริษัท ซีฮอร์ส จำกัด	หมึก	47	45	2
2.	แพรรีญวน	หมึก	27	5	22
3.	บริษัท สามเอพิชเชอร์ จำกัด	หมึก	65	5	60
4.	แพแมนระนอง	กุ้ง,ปู,ปลา	60	10	50
5.	บริษัท มาทะเล จำกัด	ปลา	100	40	60
6.	บริษัท ชินต้า จำกัด	ปลา	17	7	10
7.	บริษัท ทรัพย์สำเนา จำกัด	ปู,ปลา	60	20	40
8.	หจก. ระนองซีมาสเตอร์	ปลา	40	10	30
9.	หจก. อรุณกิจ พิชเชอร์รี่	ปลา	25	12	13
10.	หจก. เอ็กสวด	กุ้ง,หมึก,ปู,ปลา	59	20	39
11.	บริษัท กรุงเทพมหกิจ จำกัด	ปลา	26	10	26
12.	แพอัจฉรา	ปลา	20	-	20
13.	แพโกชวน	ปลา	60	-	60
14.	บริษัท น้องแบงก์ขนส่ง จำกัด	ปลา	70	20	50

ตารางที่ 5 แบบเฉลยแบบทดสอบนายจ้างก่อนและหลังการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่น

ข้อ	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1.	แรงงานต่างด้าวมีสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกับแรงงานไทย	✓	
2.	แรงงานต่างด้าวสามารถยก แบก ลากสิ่งของที่หนักเท่าใดก็ได้ตามความสามารถของลูกจ้าง		✓
3.	แรงงานจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ในการทำงาน เช่น ถุงมือ รองเท้าบู๊ต เปาะนิ้ว ขณะทำงานทุกครั้ง	✓	
4.	นายจ้างสามารถให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้นานเท่าใดก็ได้ในแต่ละวันตามความพอใจ		✓
5.	นายจ้างไม่จำเป็นต้องจัดหาที่พักที่สะอาดให้แก่แรงงานต่างด้าวในสถานที่ทำงาน		✓
6.	แรงงานต่างด้าวเด็ก(อายุต่ำกว่า 18 ปี) ทำงานต่อเนื่องได้ไม่เกิน 4 ชั่วโมงแล้วต้องพัก	✓	
7.	การติดป้ายประกาศ ไปสเตอร์เตือนภัยขณะทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็น	✓	
8.	ห้องน้ำและห้องสุขาสำหรับแรงงานต่างด้าวไม่จำเป็นต้องสร้างแยกชาย-หญิง		✓
9.	การจัดที่นั่ง มุมพักผ่อนให้แรงงานต่างด้าวจะเป็นการทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความเครียดวันในการทำงาน		✓
10.	แรงงานต่างด้าวไม่จำเป็นต้องได้รับความรู้ด้านสุขภาพเพราะอยู่เมืองไทยไม่นาน		✓
11.	แรงงานต่างด้าวต้องได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดเหมือนกับแรงงานไทย	✓	
12.	สวัสดิการด้านที่พัก อาหารหรือรถรับส่ง เป็นสิ่งที่นายจ้างจะจัดหาให้แก่แรงงานต่างด้าวถ้าสามารถถึงแม้ว่ากฎหมายจะไม่ได้กำหนดไว้ก็ตาม	✓	

ตารางที่ 6 ผลทดสอบนายจ้างก่อนและหลังการประกวดสถานประกอบกิจการ
ดีเด่น คิดเป็นร้อยละ (เฉพาะข้อที่ถูก)

ข้อ	สมุทรสาคร		ระนอง	
	ก่อนประกวด (ร้อยละ)	หลังประกวด (ร้อยละ)	ก่อนการประกวด (ร้อยละ)	หลังการประกวด (ร้อยละ)
1.	100.0	100.0	100.0	100.0
2.	31.8	100.0	100.0	100.0
3.	100.0	100.0	100.0	100.0
4.	81.8	95.5	100.0	100.0
5.	100.0	100.0	91.7	91.7
6.	71.4	86.4	75.0	91.7
7.	95.5	100.0	100.0	100.0
8.	77.3	90.9	75.0	91.7
9.	90.9	95.5	100.0	100.0
10.	95.5	100.0	100.0	100.0
11.	90.9	100.0	83.3	91.7
12.	95.5	95.5	91.7	91.7

บทที่ 4

โมเดลการพัฒนาสภาพการทำงานของกิจการโรงงาน

4.1 หลักการและเหตุผล

แรงงานต่างด้าวเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความสำคัญสำหรับภาคอุตสาหกรรมและไม่สามารถลดจำนวนลงได้ การดูแลแรงงานต่างด้าวในโรงงานของนายจ้างและรัฐซึ่งเป็นผู้ควบคุมระหว่างแรงงานกับนายจ้างจึงเป็นภารกิจที่มาจากความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าว การดูแลของนายจ้างนั้นอาจดูแลโดยเห็นว่าแรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานและมนุษย์คนหนึ่งโดยไม่แตกต่างจากคนไทย ในขณะที่ภาครัฐเป็นเพียงตัวกลางในการอำนวยความสะดวกให้นายจ้างสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้ ภาครัฐจึงมีส่วนสำคัญในการดูแลการใช้แรงงานของนายจ้างมิให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบหรือละเมิดสิทธิแก่แรงงานเหล่านั้นด้วย อนึ่ง ความสำคัญของการดูแลและคุ้มครองแรงงานทั้งของนายจ้างและภาครัฐยังเป็นไปตามกระแสการคุ้มครองสิทธิทั้งหลาย ซึ่งถือเป็นเรื่องที่กำลังเป็นประเด็นในเวทีโลกและไม่ได้มีเพียงตัวแสดงที่เป็นรัฐเท่านั้นที่เป็นส่วนสำคัญ หากแต่เป็นภาคสังคมและประชาชนอันรวมถึงผู้บริโภคด้วย ผู้บริโภคมีส่วนในการตัดสินใจของผู้ประกอบการในแง่ที่จะเลือกบริโภคสินค้า ในขณะที่กระแสการเรียกร้องสิทธิมีมากขึ้นขององค์กรที่ทำงานเกี่ยวกับการเรียกร้องให้เกิดการคุ้มครองสิทธิต่างๆก็ตามมา องค์กรเหล่านั้นก็คือองค์กรพัฒนาเอกชนหรือที่รู้จักในนาม NGOs นั่นเอง องค์กรพัฒนาเอกชนเหล่านั้นนับวันจะมีบทบาทมากขึ้นเนื่องจากกระแสการลดขนาดของภาครัฐ ภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนทำงานที่คล้ายกันในเรื่อง บางกรณีอาจทำหน้าที่ส่งเสริมกัน ในบางกรณีอาจทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของกันและกัน ในกรณีการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวก็เป็นอย่างนี้ทั้งสองแบบซึ่งจะเห็นชัดเจนขึ้นในเนื้อหาของบทนี้

4.2 วัตถุประสงค์

1. ให้แรงงานต่างด้าวทราบข้อกำหนดกฎหมายและหน้าที่ของตนเองเพื่อปฏิบัติตามและมีสิทธิแรงงานตามกฎหมายแรงงาน และได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม
2. ส่งเสริมให้แรงงานเข้าถึงกลไกทางด้านกฎหมาย เพื่อเป็นการส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัฐบาลไทย(สมัย พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร) ให้เงินทุนอุดหนุนรัฐบาลพม่าในการทำถนนต่อจากสะพานมิตรภาพเป็นระยะทาง 18 กิโลเมตร เพื่อใช้เป็นเส้นทางคมนาคมขนส่งสินค้าระหว่างไทย-พม่า ซึ่งจะช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างสองประเทศดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ รัฐบาลยังมีนโยบายพัฒนาอำเภอแม่สอดให้เป็นเขตเศรษฐกิจชายแดน ซึ่งจะมีการผลักดันให้ จัดตั้งศูนย์ราชการชายแดน เพื่อให้มีหน่วยราชการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการประกอบกิจการธุรกิจด้านการค้า ทางเอกชนสามารถติดต่อหน่วยราชการได้โดยง่าย และจัดทำเขตปลอดอากรสำหรับเขตอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม คล้ายการตั้งนิคมอุตสาหกรรมโดยให้ผู้ผลิตในเขตนั้นได้รับสิทธิพิเศษเช่น การยกเว้นภาษีนำเข้าเครื่องจักรกล เป็นต้น นโยบายดังกล่าวจะทำให้เศรษฐกิจในพื้นที่ดีขึ้น แต่ในขณะเดียวกันประเทศไทยก็ต้องมีภาระในด้านการเตรียมความพร้อม กับหลายๆ เรื่อง เช่น การเปิดโอกาสให้กับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ในบางครั้งอาจมีปัญหาสังคม โดยเฉพาะเมื่อมีลูกหลานของแรงงานต่างด้าวโตขึ้น และเมื่ออ้างถึงหลักสิทธิมนุษยชน ก็จำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนให้กับลูกของแรงงาน แต่ทั้งนี้การใช้แรงงานต่างด้าวยังมีความจำเป็น เพราะเจ้าของกิจการต้องลดต้นทุนเพื่อให้แข่งขันกับต่างประเทศได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศจีน (สรุปการประชุมเชิงปฏิบัติการ, 7 เมษายน 2549)

ข้อมูลทางสถิติของกระทรวงอุตสาหกรรมรายงานการจดทะเบียนโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2548 ตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 ว่ามีในประเทศไทยมีโรงงานอุตสาหกรรมอยู่จำนวน 122,312 โรงงาน จังหวัดตากมีจำนวน 510 โรงงาน และสมุทรสาคร 4,258 โรงงาน (สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2548, 2-4)

การออกไปอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวในแม่สอดปี 2547-2548 ที่จัดทำทะเบียนคนไม่มีสัญชาติรวมแล้วประมาณ 120,000 ขึ้นทะเบียนประมาณ 110,000 ขึ้นทะเบียนแรงงาน 50,000 กว่าคน ประกันสุขภาพมี 40,000 กว่าคน ในปี 2548 ลดลง 10,000 กว่าคน ปี 2549 ขอโควตามา 10,000 กว่าคน ในช่วงต้นปีพ.ศ. 2549 รัฐบาลในขณะนั้นมีนโยบายที่จะให้แรงงานต่างด้าวประกันตน ซึ่งมาตรการดังกล่าวก็ได้ระงับไปแล้วเหลือแต่รายงานตัวเมื่อได้โควตาที่จะรายงานตัวต่อตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ประชากรในพื้นที่แม่สอดที่รวมแรงงานต่างด้าวด้วยแล้วมีจำนวนมาก ซึ่งอาจมีอัตราส่วนระหว่างคนไทยกับคนพม่า 1 ต่อ 1 แต่งบประมาณบริหารจัดการนั้นจะอิงเฉพาะจำนวนคนไทยเท่านั้น ทำให้การจัดการต่างๆทำได้ไม่ดีพอ ปัจจุบันประชากรในอำเภอแม่สอดมีประมาณ 300,000 คน พม่า 200,000 คน ทั้งนี้จำนวนได้น้อยลงจากเดิมเพราะมีการย้ายออกนอกพื้นที่ทั้งแรงงานไทยหรือคนในพื้นที่เองออกไปหางานที่อื่น และแรงงานต่างด้าวที่พยายามเคลื่อนย้ายเข้าสู่พื้นที่ขึ้นในแบบที่ถูกกฎหมายและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้ที่ต้องตามกฎหมายมีประมาณ 4,000 กว่าคน (สรุปจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ, 7 เมษายน 2549) โดยค่าแรงงานขั้นต่ำตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 ของอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก คือ วันละ 147 บาท และของจังหวัดสมุทรสาคร คือ วันละ 191 บาท (กระทรวงแรงงาน, 20 มกราคม 2550)

ปัญหาที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การบริหารจัดการจำนวนประชากร การบริหารและควบคุมการเคลื่อนไหวของแรงงานต่างด้าว สภาพปัญหาหลังจากทางรัฐบาลหอการค้า และสภาอุตสาหกรรมจะจัดตั้งเขตเศรษฐกิจแนวชายแดน จัดพื้นที่และจัดการ

กับแรงงานที่เข้ามาใหม่ คือต้องแก้ปัญหาแรงงานหลบหนีเข้าเมืองในสามระดับ คือ พื้นที่ชั้นในสุดส่วนหนึ่ง พื้นที่ที่ไม่ติดชายแดน และพื้นที่ชายแดน หากศึกษาจากนโยบายแรงงานต่างด้าวที่มีมา จะพบว่านโยบายปี 2544 สนองต่อองค์การพัฒนาภาคเอกชนมาก โดยการให้โควตาในการจ้างแรงงานต่างด้าวทุกพื้นที่ และจากตัวเลขการจดทะเบียนจะเห็นว่าสถานประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ชั้นในมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก หลังจากเปิดให้โควตาทั่วประเทศก็ทำให้ภาครัฐไม่สามารถควบคุมจำนวนแรงงานและเช่นเดียวกับการควบคุมประเภทงานก็ไม่สามารถกระทำได้ (สรุปจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ, 7 เมษายน 2549)

จากการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ประกอบกิจการกล่าวว่า โรงงานในแม่สอดเป็นเหมือนโรงเรียนฝึกหัดอาชีพก่อนที่แรงงานจะย้ายเข้ามาทำงานในพื้นที่ชั้นใน (สรุปจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ, 7 เมษายน 2549) ดังนั้นเจ้าของกิจการโรงงานในแม่สอดจะมีภาระในการฝึกหัดงานให้กับแรงงานที่ไม่มีฝีมือเลยจนเริ่มทำได้ ซึ่งหากเป็นงานตัดเย็บเสื้อผ้าแรงงานบางคนต้องฝึกฝีมือเป็นเดือนกว่าจะทำงานเป็น ในขณะที่ผู้ประกอบกิจการในพื้นที่ชั้นในอย่างสมุทรสาครนั้นจะรับแรงงานที่ได้รับการฝึกฝนมาบ้างแล้ว ไม่ต้องฝึกงานให้ใหม่หรือฝึกงานเพิ่มอีกไม่มากนักก็สามารถทำงานได้ แรงงานต่างด้าวในแม่สอดที่มาจากฝั่งพม่าใหม่ๆมักจะทำงานอยู่กับโรงงานไม่นานมาก เนื่องจากรายได้ที่มากกว่าของพื้นที่ชั้นในเป็นสิ่งจูงใจให้เคลื่อนย้ายไปงานใหม่

แนวโน้มความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในช่วงปี พ.ศ. 2547-2549 พบว่าประมาณ 1 ใน 4 ของนายจ้างในกิจการโรงงานมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวและจำนวนที่ต้องการระหว่างปี พ.ศ. 2547-2549 นั้น ไม่ค่อยแตกต่างกันมากนักคือในปี พ.ศ. 2547 ต้องการแรงงานต่างด้าวเฉลี่ย 199 คน ใน พ.ศ. 2548 ต้องการแรงงานต่างด้าวเฉลี่ย 202 คน และในปี พ.ศ. 2549 ต้องการแรงงานต่างด้าวเฉลี่ย 212 คน (สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2546)

ความต้องการแรงงานต่างด้าวในกิจการโรงงานนั้น โรงงานประเภทเสื้อผ้าสำเร็จรูปมีความต้องการสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ประเภทผลิตอาหารและเครื่องดื่ม โรงเลื่อย เครื่องเรือน เส้นด้าย สิ่งทอ ผลิตสารเคมี รวมทั้งอาหารสัตว์ และประเภทพลาสติก รองเท้า แปรรูป โลหะ เครื่องประดับ ของที่ระลึก และบรรจุภัณฑ์ สำหรับลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวนั้น พบว่า 2 ใน 3 ของการจ้างแรงงานในกิจการโรงงานเป็นการจ้างทั้งปี และ 1 ใน 3 เป็นการจ้างตามฤดูกาล (สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2546)

ในขั้นต้นผู้เขียนได้นำข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโรงงาน และพื้นที่ในการทำวิจัยมากล่าวโดยสรุป ซึ่งจะเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความเป็นนโยบายสาธารณะที่สำคัญอย่างหนึ่ง แม้ว่าผู้ที่จะได้รับผลกระทบโดยตรงจะมีเพียงผู้ประกอบการและตัวแรงงานต่างด้าวเอง แต่การจ้างแรงงานต่างด้าวยังมีผลกระทบต่อสังคมโดยรวมของไทย อีกทั้งระบบเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม ซึ่งผลกระทบดังกล่าวก็มีทั้งสองด้าน ผลกระทบที่ดีคือแรงงานต่างด้าวช่วยสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทยให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ส่วนผลกระทบที่เป็นผลเสียนั้นก็ดูเหมือนว่าจะมีไม่น้อยเช่นกัน โดยเฉพาะภาระของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งในด้านการบริหารจัดการประชากรของภาครัฐ การจัดการด้านสาธารณสุข การคุ้มครองแรงงาน การศึกษา การบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะ ฯลฯ อย่างไรก็ตาม เมื่อการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในปัจจุบัน เพราะเป็นกระแสของระบบตลาด ทุกฝ่ายซึ่งเป็นตัวแสดงในสังคมต้องเข้ามามีบทบาทในการจัดการกับปัญหาเหล่านั้น ทั้งภาครัฐ นายจ้าง ตัวแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคสังคมหรือภาคประชาชน ในส่วนที่ตนเองเกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานการต้องบริหารจัดการดูแลจำนวนแรงงานต่างด้าว และในขณะที่มีการละเมิดสิทธิแรงงานเกิดขึ้นก็ต้องเป็นผู้สร้างความยุติธรรมในสังคม นายจ้างก็ต้องทำความเข้าใจถึงผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างด้าว และดูแลแรงงานต่างด้าวในฐานะมนุษย์เมื่อได้จ้างเขาเหล่านั้น ตัวแรงงานก็จะต้องปฏิบัติ

ตนตามกฎหมาย พยายามเรียนรู้วัฒนธรรม และธรรมเนียมประเพณีในท้องถิ่นที่ตนเองไปอยู่ เพื่อมิให้แปลกแยกกับสังคมท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชนก็จะเป็นผู้ช่วยภาครัฐ สอดส่องดูแลเรื่องการพิทักษ์สิทธิของแรงงาน ในขณะที่ภาคประชาชนหรือประชาสังคมจะเป็นหน่วยเฝ้าระวังผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในสังคม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย ภาคประชาชนนั้นถือเป็นตัวแสดงที่สำคัญที่สุดของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจใดๆของรัฐหรือเรื่องนโยบายสาธารณะต่างๆ

ในอำเภอแม่สอดมีการกระจายเสียงวิทยุเป็นสองภาษาในบางช่วงเวลา เนื่องจากเขตพื้นที่การศึกษาเขตสองได้มีโครงการกระจายเสียงวิทยุในเรื่องการศึกษา กับสถานีวิทยุแห่งประเทศไทย โดยคณะวิจัยก็มีความสนใจเกี่ยวกับการจัดรายการวิทยุในรูปแบบนี้ เนื่องจากเป็นเรื่องที่พูดกันมานานแล้วเกี่ยวกับการกระจายข่าวให้เพื่อนบ้านในแถบบริเวณชายแดนได้รับรู้ข่าวสารในประเทศไทย ทั้งนี้ประโยชน์ส่วนหนึ่งก็คือผู้คนที่อาศัยอยู่ในชายแดนเพื่อนบ้านและพี่น้องจากประเทศเพื่อนบ้านที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย จะได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีย่อยที่ประชาชนคนไทยในแถบชายแดนมีอยู่ หรือมีความรู้เกี่ยวกับวิถีชีวิตของคนไทยในแถบชายแดนนอกจากการสัมผัสด้วยตนเอง หลังจากทราบว่ามีการจัดรายการวิทยุสองภาษาในอำเภอแม่สอด คณะวิจัยได้จัดกลุ่มลงสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องวิทยุโดยการติดต่อกับรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาในตอนแรกเพื่อหาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดรายการวิทยุสองภาษา (เขตพื้นที่การศึกษา เขต 2)

จากข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับรายการวิทยุ Blue F.M. จะเห็นว่าเป็นสถานีวิทยุที่ทำงานโดยมีบทบาทเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวไม่น้อย อย่างไรก็ตาม รายการวิทยุสองภาษาของ Blue F.M. ก็ยังไม่ได้มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับสิทธิแรงงานโดยตรง อย่างไรก็ตาม การจัดรายการในลักษณะดังกล่าวอาจต้องระวังคำพูดต่างๆเป็นพิเศษเพราะอาจทำให้เกิดผลกระทบกระเทือนต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งจะทำให้เกิดความเดือดร้อนตามมา การจัดรายการวิทยุในเรื่องสิทธิแรงงานหากไม่ได้เป็นลักษณะรายการที่

สำเร็จรูปหรือเป็นการให้ข้อมูลเพียงอย่างเดียว หากรายการต้องมีการพูดคุยหรือตอบคำถาม ก็คงต้องใช้ผู้มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานดีในระดับหนึ่งเช่น การจัดรายการวิทยุ โดยหน่วยงานราชการ เป็นต้น เพราะหากมีความผิดพลาดในการจัดรายการทางสถานีก็คงจะได้รับผลกระทบไปด้วยเนื่องจากเป็นสถานีวิทยุเอกชน และสิ่งที่สำคัญในการจัดรายการวิทยุกับสถานีวิทยุเอกชนคือมีค่าใช้จ่ายในการจัดรายการ การจัดรายการที่เน้นเรื่องสิทธิแรงงานอาจจะต้องหาเจ้าภาพหลักในการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของรายการ ในปัจจุบันทางสถานี Blue F.M. ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆเช่น สำนักข่าว BBC ในการจัดรายการเกี่ยวกับสุขภาพ เป็นต้น

โดยปกติแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ก็ตระหนักในเรื่องสิทธิแรงงานของตน เช่น ในเรื่องค่าแรงงาน หากแรงงานไม่ได้รับตามค่าแรงงานขั้นต่ำก็มักจะไปร้องเรียนที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือที่ผู้เข้าร่วมประชุมกล่าวว่า หากโรงงานใดติดป้ายว่าให้ค่าแรงงานเป็นจำนวนระบุชัดเจน และมากกว่างานที่แรงงานกำลังทำอยู่ขณะนั้นก็จะแพ้ไปสมัครงานกับโรงงานเหล่านั้น เป็นต้น ในปัจจุบันแรงงานต่างด้าวที่ถูกละเมิดสิทธิต่างๆ ตั้งแต่สิทธิมนุษยชน รวมถึงนายจ้างบางรายที่ได้ปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวโดยการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือสิทธิแรงงานด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ดังนั้น ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจึงสมควรที่จะได้รับทราบสิทธิของแรงงานหรือสิทธิของตนเอง เพื่อให้ นายจ้างไม่ปฏิบัติต่อแรงงานโดยไม่คำนึงถึงประเด็นสิทธิแรงงาน หรือตัวแรงงานเองก็ทราบถึงสิทธิที่ตนเองมีอยู่ ทำให้สามารถเรียกร้องสิทธิพื้นฐานกับนายจ้าง หลีกเลี่ยงการทำงานกับนายจ้างที่ละเมิดสิทธิแรงงาน หรือสามารถหาทางหนีทีไล่ต่างๆได้

องค์กรที่มีบทบาทในการคุ้มครองแรงงานองค์กรหนึ่ง คือ มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ (MAP) MAP เป็นองค์กรที่มีบทบาทในการพิทักษ์สิทธิแรงงานต่างด้าวในแม่สอดหลายรูปแบบ และมีเครือข่ายในการคุ้มครองสิทธิแรงงานอื่นๆ อย่างเช่น กลุ่ม Yaung Chi Oo การจัดตั้ง Safe House เป็นต้น มูลนิธิMAPได้เริ่มพัฒนาจากกลุ่มของแรงงานที่สามารถเป็นล่ามแปล ภาษาในโรงพยาบาลได้ และได้จัดการอบรม

เรียนรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพสภาพ และการศึกษาให้กับแรงงาน ในพื้นที่โดยจะจัดในพื้นที่การก่อสร้างเป็นหลัก เมื่อMAPกลายเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนแรงงาน ประเด็น และปัญหาที่แรงงานต้องประสบก็ได้ถูกเปิดเผย และกิจกรรมของMAP ก็ได้ขยายขึ้นเพื่อที่จะรับมือตอบสนองและ แก้ไขในประเด็นเหล่านั้น ในปี 2002 MAPได้จดทะเบียนเป็นมูลนิธิโดยใช้ชื่อมูลนิธิเป็นภาษาไทยว่า “มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์” แต่ก็ยังคงใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “MAP” ไว้เพราะเป็นชื่อที่แรงงานคุ้นเคย

รูปแบบของกิจกรรมที่ MAP จัดเน้นไปที่วิทยุเกี่ยวกับสุขภาพและการศึกษา, อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในที่ทำงาน, ศูนย์ข้อมูลสำหรับชุมชน, การช่วยเหลือในยามวิกฤตหรือฉุกเฉิน, การศึกษาและสถานภาพของเยาวชนและเด็ก, การลงพื้นที่สู่ชุมชนแรงงาน, ทำงานร่วมกับแรงงานที่ทำงานในบ้าน-แม่บ้าน, เสริมกำลังและสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้หญิงชาติพันธุ์โดยการประชุมผู้หญิงแลกเปลี่ยน, อำนวยความสะดวกและให้การช่วยเหลือด้านกระบวนการด้านกฎหมาย, เสริมสร้างพลังให้กับชุมชนแรงงานผ่านศูนย์แรงงาน ชุมชน, และส่งเสริมเรื่องสิทธิแรงงาน (มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงาน, ข้อมูลเมื่อ 10 มกราคม 2550)

นอกจากองค์การพัฒนาเอกชนต่างๆที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวอย่างเช่น MAP ประชาคมแม่สอด นับเป็นการรวมกลุ่มทางสังคมของภาคประชาชนหรือที่เรียกว่าเป็นกลุ่มประชาสังคม โดยการปฏิบัติกรของประชาคมแม่สอดนั้นมีใช่เป็นลักษณะองค์กรที่เป็นทางการอย่างองค์กรพัฒนาเอกชน ประชาคมแม่สอดสนใจต่อสิ่งที่จะกระทบในสังคมของแม่สอด ซึ่งในอดีตประชาคมแม่สอดมีบทบาทในการผลักดันให้รัฐบาลมีการขึ้นทะเบียนการใช้แรงงานต่างด้าวหลังจากที่รัฐบาลได้ประกาศไม่ให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวทั่วประเทศ เนื่องจากพื้นที่แม่สอดมีการจ้างแรงงานต่างด้าวมายาวนาน ตั้งแต่ก่อนการแบ่งเขตแดนรัฐสมัยใหม่ ประกาศของรัฐที่ไม่ให้จ้างแรงงานต่างด้าวจึงนับว่าเรื่องที่ผิดปกติของพื้นที่แม่สอด ดังนั้นประชาคมแม่สอดจึงได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องแรงงานต่างด้าวและแนะนำให้รัฐยอมรับการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยการจดทะเบียน

แรงงานต่างด้าวซึ่งต่อมาได้เกิดนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวครั้งแรกในปีพ.ศ. 2544 ในปัจจุบันประชาคมแม่สอดก็มีได้ละทิ้งบทบาทในที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว โดยในขณะนี้กำลังผลักดันให้รัฐบาลรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบชั่วคราวหรือมิใช่แบบรายปี ซึ่งในส่วนนี้ก็ได้เสนอไว้ตั้งแต่ผลักดันให้เกิดการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวปี พ.ศ. 2544 แล้วแต่ยังไม่เป็นผล ซึ่งประชาคมเห็นว่า การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในการใช้แรงงานต่างด้าวระยะสั้นจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ประกอบการเองเนื่องจากกิจการบางประเภทเช่น เกษตรกรรม มีลักษณะงานที่เป็นไปตามฤดูกาล นายจ้างและลูกจ้างจึงไม่มีความจำเป็นต้องจดทะเบียนรายปีเนื่องจากไม่ได้ทำงานทั้งปีแต่ทำงานเป็นช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น

4.4 สภาพปัญหา

การละเมิดสิทธิแรงงานต่อแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นในพื้นที่วิจัยได้แก่ การจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าค่าแรงงานขั้นต่ำ ไม่จ่ายค่าล่วงเวลาตามที่กฎหมายกำหนด เวลาพักวันหยุด สวัสดิการขั้นพื้นฐานที่สถานประกอบการต้องจัดให้ตามกฎหมาย และสภาพแวดล้อมไม่เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเรื่องชีวอนามัย เป็นต้น

ปัญหาของค่าแรง ทั้งค่าแรงต่อวันที่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนดและค่าทำงานล่วงเวลาที่ไม่เป็นไปตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ แรงงานในแม่สอดที่ได้รับค่าจ้างประมาณวันละ 80, 90, 100 บาท แม้ว่าในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการจะกล่าวว่าค่าแรงของแรงงานต่างด้าวได้เท่าคนไทย อย่างไรก็ตาม ค่าแรงงานเหล่านั้นในอัตราดังกล่าวไม่ถึงค่าแรงงานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด

การจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด อันได้แก่ หียงน้ำ น้ำดื่ม ปานนม สมวงค์ กล่าวว่าสถานประกอบการหลายแห่งในแม่สอดยังไม่ได้จัดสวัสดิการพื้นฐานให้แรงงานตามกฎหมาย ทั้งนี้รวมถึงการจัดสวัสดิการที่ไม่ครบตามที่

กฎหมายกำหนดด้วย เช่น มีจำนวนห้องน้ำไม่พอ ห้องน้ำชำรุดไม่สามารถใช้การได้ น้ำดื่มไม่สะอาด เป็นต้น

สภาพแวดล้อมซึ่งรวมทั้งสถานประกอบกิจการ ที่พักคนงานระหว่างการทำงาน และที่พักอาศัยที่นายจ้างจัดให้แก่แรงงาน นายจ้างควรดูแลทั้งสถานประกอบกิจการ และที่พักของแรงงานให้มีสภาพที่ดีคือสามารถอยู่ได้ อุปกรณ์การทำงานต้องอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ อุปกรณ์ป้องกันภัยจากการทำงานต้องสามารถใช้การได้ ผู้อาศัยไม่แออัด อากาศถ่ายเทได้ดี ไม่อับชื้น หรือมีกลิ่นเหม็นมาจากสิ่งแวดล้อมของที่ตั้งที่พักอาศัยห้องน้ำและน้ำดื่มเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด คณะวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมภายในโรงงานหลายแห่ง ยังไม่ถูกสุขลักษณะหรือไม่เหมาะสมในการทำงาน เช่น สกปรก มีหยากรไย แสงไฟสลัว ซึ่งรวมถึงที่พักของแรงงานที่นายจ้างจัดให้ เรื่องเหล่านี้อาจแก้ไขโดยการจัดทำโครงการ 5 ส. อันจะเป็นผลดีต่อสุขภาพด้านทางเดินหายใจ ในส่วนนี้เจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงานเห็นว่า น่าจะเป็นหนทางที่เป็นไปได้ เนื่องจากนายจ้างไม่ได้ลงทุนมาก และเป็นไปตามกฎหมายเรื่องความปลอดภัย

แรงงานต่างด้าวที่เช่าที่พักอาศัยเองมักจะอยู่ร่วมกันหลายคนทั้งชายและหญิง เพื่อลดภาระด้านค่าเช่าต่อหัวลง ที่พักในโรงงานขนาดใหญ่มีแนวโน้มว่าจะมีสุขลักษณะที่ดี คือ ไม่แออัด อากาศสามารถถ่ายเทได้สะดวก เป็นต้น ส่วนโรงงานขนาดเล็กก็มีแนวโน้มว่าจะจัดที่พักอาศัยให้แรงงานแบบไม่ถูกสุขลักษณะเช่น แออัด อับชื้น ไม่มีหน้าต่าง อยู่ในบริเวณที่มีกลิ่นเหม็น เป็นต้น ซึ่งเป็นไปตามกำลังทุนของโรงงาน แต่ขนาดของโรงงานก็ไม่ได้เป็นตัวบ่งบอกถึงลักษณะที่พักอาศัยของคนงานเสมอไป เพราะยังมีปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ คติของผู้ประกอบกิจการแต่ละราย ลูกค้าของบริษัทมีข้อกำหนดหรือมีการควบคุมคุณธรรมในการใช้แรงงาน โรงงานที่ผู้ประกอบกิจการไม่ได้เป็นเจ้าของหรือเป็นโรงงานที่เช่าเพื่อประกอบกิจการ เป็นต้น

ลักษณะการทำงานที่ยากลำบาก นายจ้างอาจหาวิธีในการบรรเทาความยากลำบากของงานบางประเภท เช่น พัฒนาอุปกรณ์การผลิต ลักษณะการยืนเป็น

เวลานานในการทำงาน และอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากงาน เช่น ผ้ากันฝุ่นสำหรับงานที่มีฝุ่น เป็นต้น ส่วนนี้มีความสัมพันธ์กับหลักการยศาสตร์

ปัญหาจำนวนข้าราชการไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน การปฏิรูประบบราชการ หน่วยงานราชการหลายหน่วยได้รับผลกระทบด้านจำนวนบุคลากรที่ลดลง ในขณะที่หลายหน่วยงานมีภาระงานเพิ่มขึ้น ในประเด็นเรื่องการคุ้มครองแรงงาน หน่วยปฏิบัติการอย่างสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสาขาอำเภอแม่สอดมีบุคลากรปฏิบัติราชการจำนวนทั้งสิ้น 5 คน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาครมีบุคลากรที่มีหน้าที่ด้านการตรวจแรงงานจำนวน 15 คน เป็นต้น

ปัญหาการขาดความรู้ด้านสิทธิแรงงานถือเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่ง เนื่องจากความไม่รู้เกี่ยวกับสิทธิที่ตนเองมีอยู่ก็สามารถทำให้แรงงานไม่มีโอกาสได้รับสิทธิต่างๆเหล่านั้น ปัญหานี้จะบั่นทอนความยุติธรรมที่แรงงานพึงได้รับจากนายจ้าง

ปัญหาของแรงงานเกี่ยวกับการจัดการคดีความของสถานีตำรวจภูธร พบว่าหากในคดีผู้เสียหายแรงงานต่างด้าว จะร้องทุกข์ในลักษณะการลงบันทึกประจำวันเท่านั้น ไม่ได้ทำคดีหรือสอบสวนเหมือนผู้เสียหายที่เป็นคนไทย หากผู้ตายเป็นแรงงานต่างด้าวก็จะลงบันทึกและให้เผาศพเลย การร้องทุกข์ของแรงงานต่างด้าวมีทุกวัน โดยส่วนมากจะเป็นทะเลาะกันระหว่างแรงงานต่างด้าวด้วยกันเอง ทำร้ายร่างกาย สถิติคดีแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะถูกลงโทษด้านการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและยาเสพติด เรื่องทำร้ายร่างกายเป็นปานกลาง

โรงพยาบาลแม่สอดให้ข้อมูลว่าแรงงานต่างด้าวที่ประสบปัญหาด้านสุขภาพส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ทำงานในโรงงานขนาดเล็ก ทั้งนี้ขึ้นกับประเภทของโรงงานและลักษณะงานด้วย เช่น โรงงานทอผ้าฝ้ายจะเยอะ โรคที่ตรวจพบก่อนการทำงานของแรงงานต่างด้าว คือ โรคระบบทางเดินหายใจเช่นวัณโรค ซิฟิลิส และเท้าช้าง (สรุปจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ, 7 เมษายน 2549)

การสร้างที่พักอาศัยภายในโรงงานก็เพราะไม่ต้องการให้คนนอกเข้าไป และมีให้แรงงานออกมาแก้ปัญหาหรือสร้างผลกระทบต่อ การท่องเที่ยว วิถีชีวิตคนไทย เช่น เรื่อง การบ้านน้ำท่วม โรงเรียนต้องรับเด็กต่างด้าวเข้าเรียน ครูงานหนักมากเนื่องจากต้องสอนต่างด้าวที่พูดภาษาไม่ได้ ผู้ประกอบการบางรายใช้วิธีจำกัดพื้นที่ให้อยู่ภายในเขตโรงงานเท่านั้น มีอาหารให้กิน มีของขาย (สรุปจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ, 7 เมษายน 2549) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเสนอแนะรายละเอียดค่าใช้จ่าย ที่แรงงานต่างด้าวต้องรับผิดชอบให้นายจ้างดังตารางที่ 4.2 ซึ่งก่อให้เกิดการหักเงินค่าจ้างของแรงงาน อย่างไรก็ตาม นายจ้างก็ไม่มีอำนาจในการหักค่าจ้างเพื่อไปเป็นค่าใช้จ่ายดังกล่าว ต้องเรียกเก็บคืน นอกจากนี้การควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวของนายจ้างที่ให้ลูกจ้างอยู่แต่ภายในโรงงานนั้นอาจเข้าข่ายการกักขังแรงงานอีกด้วย

ตารางที่ 4.2 ค่าใช้จ่ายที่แรงงานต่างด้าวต้องรับผิดชอบให้กับนายจ้าง

ลำดับ	รายการ	จำนวน ค่าใช้จ่ายต่อวัน (บาท)		หมายเหตุ
		สูงสุด	ต่ำสุด	
1.	ค่าข้าว	30	30	- ข้าวกินจนอิ่ม มื้อละ 10 บาท วันละ 3 มื้อ (เช้า, กลางวัน, เย็น)
2.	ค่าอาหาร(กับข้าว) (ถ้ามี)	15 (ถ้ามี)	(ไม่มี)	- ถ้ามี (มื้อละ 5 บาท วันละ 3 มื้อ)
3.	ค่าน้ำและค่าไฟฟ้า	10	10	
4.	ค่าที่พัก	30	30	- ค่าที่พักขึ้นอยู่กับสถานประกอบกิจการ หากมีสภาพดีสุดไม่เกิน 30 บาท/วัน - หากมีสภาพรองลงมาไม่เกิน 20 บาท/วัน
รวมทั้งสิ้น		85	60	- ค่าใช้จ่ายที่แรงงานต่างด้าวต้องรับผิดชอบต่อวันขึ้นอยู่กับสภาพการจ้างของแต่ละสถานประกอบกิจการ แต่นายจ้างคิดค่าใช้จ่ายสูงสุดไม่เกินวันละ 85 บาท ต่ำสุด 60 บาท/วัน หรืออาจต่ำกว่า แล้วแต่สถานประกอบกิจการ

หมายเหตุ:

- ค่าใช้จ่ายดังกล่าวไม่รวมค่าทำใบอนุญาตทำงานที่นายจ้างต้องจ่ายให้แรงงานต่างด้าวก่อน 3,800 บาท
- ค่าใช้จ่ายดังกล่าวเป็นค่าใช้จ่ายที่นายจ้างต้องเรียกเก็บจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเพราะเป็นภาระที่นายจ้างต้องรับผิดชอบให้กับลูกจ้าง
- โดยแรงงานต่างด้าวต้องคืนค่าใช้จ่ายให้นายจ้างตอนที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้าง

ที่มา : สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2549

ในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการกล่าวถึงปัญหาแรงงานทั่วไปของแม่สอดในปัจจุบันว่า สภาพปัญหาในปัจจุบันดีขึ้นกว่าก่อนเริ่มจดทะเบียนแรงงาน เนื่องจากหลังการจดทะเบียนแรงงาน องค์การทั้งภาครัฐและองค์กรพัฒนาภาคเอกชนเข้ามาดูแลมากขึ้น จากสภาพ

ปัญหาข้างต้นเป็นปัญหาที่แรงงานต่างด้าวประสบในทุกพื้นที่ ทั้งนี้ขึ้นกับสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งด้วย ในบางแห่งได้ปฏิบัติตามแรงงานตามสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานแล้ว แต่ในที่นี้กล่าวถึงสภาพปัญหาของโรงงานที่ยังจัดการเกี่ยวกับเรื่องสิทธิแรงงานไม่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลือกที่จะไม่จัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541 ต่อแรงงานต่างด้าว ในการแก้ปัญหาเรื่องสิทธิแรงงานนั้นจะต้องอาศัยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานปฏิบัติตามหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ภาครัฐเป็นผู้คุ้มครองแรงงานดูแลความยุติธรรมให้แก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างโดยใช้กฎหมายที่มีอยู่เป็นแนวทางในการปฏิบัติ นายต้องมีความเข้าใจในเรื่องพื้นฐานความเป็นมนุษย์ของแรงงานต่างด้าว และปฏิบัติตามกฎหมาย องค์การพัฒนาเอกชนแสดงบทบาทในการพิทักษ์สิทธิแรงงานช่วยเหลือแรงงานให้ได้รับความยุติธรรมและการคุ้มครองด้านสิทธิจากภาครัฐ ภาคประชาคมหรือประชาสังคมนั้นมีหน้าที่ดูแลสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ในที่นี้เมื่อแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในสังคมใดแล้ว ก็ย่อมมีผลกระทบต่อสังคมด้วย เมื่อทุกฝ่ายในสังคมได้แสดงบทบาทของตนอย่างเต็มที่ในการคุ้มครองแรงงานก็จะทำให้สภาวะการทำงานของแรงงานต่างด้าวสามารถพัฒนาไปทั้งระบบ

จากการทบทวนวรรณกรรมและเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาต่างๆที่แรงงานต่างด้าวในกิจการโรงงานประสบ ซึ่งมีหัวข้อดังต่อไปนี้

- ค่าแรงงานที่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนด ซึ่งนายจ้างอ้างว่าหักกับค่าที่พักและค่าอาหารที่จัดให้
- ขาดสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ห้องน้ำ น้ำดื่ม เป็นต้น
- สภาพแวดล้อมของสถานประกอบกิจการบางแห่งสกปรก ไม่ได้รับการทำความสะอาด
- จำนวนข้าราชการที่มีหน้าที่คุ้มครองแรงงานมีจำนวนน้อยกว่างานที่มี
- แรงงานต่างด้าวเองขาดความรู้เรื่องสิทธิแรงงาน
- การปรับตัวต่อสภาพสังคมไทยของแรงงานต่างด้าว

ในการสร้างแบบจำลองโดยทั่วไปที่ทำกันในปัจจุบันอาจมีอยู่สองแบบ แบบแรกคือ แบบจำลองที่เป็นตัวอย่างริเริ่มก่อนที่จะนำไปปฏิบัติ หรือการสร้างสรรคโมเดลใหม่ๆ ก่อนที่จะนำไปใช้ โมเดลอีกอย่างคือการนำสิ่งที่ได้รับการปฏิบัติอยู่แล้วในปัจจุบันมาสร้างเป็นโมเดล ซึ่งโมเดลเหล่านี้จะได้เป็นตัวอย่างสำหรับนำไปใช้ปฏิบัติในกรณีเดียวกันในพื้นที่อื่นๆ สรุปว่าการสร้างแบบจำลองทั้งสองแบบคือ การสร้างแบบจำลองเพื่อนำไปใช้ปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีความก่อนหรือจะสร้างขึ้นใหม่ก็ตาม และการสร้างแบบจำลองสิ่งที่ปฏิบัติเพื่ออาจทำเพื่อเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติแก่ที่อื่นๆ ในการศึกษาวิจัยขึ้นนี้คณะวิจัยก็เป็นลักษณะพยายามหาสิ่งที่คืออยู่แล้วในเรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้เพื่อจะนำไปสร้างแบบจำลองโดยอาจจะรวบรวมสิ่งที่มีอยู่แล้วและเพิ่มเติมให้โมเดลนั้นสมบูรณ์ขึ้นเป็นส่วนใหญ่ คณะวิจัยไม่ได้สร้างโมเดลขึ้นเองใหม่เสียทีเดียว แต่เป็นการนำข้อดีหลายๆ อย่างมารวบรวมและหาหนทางที่เป็นไปได้ในการบูรณาการสิ่งที่เป็ประโยชน์สำหรับการพัฒนาสภาวะการทำงานนั่นเอง จากปัญหาข้างต้นที่คณะวิจัยค้นพบจากการทบทวนวรรณกรรมเก็บข้อมูลในพื้นที่ และเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ คณะวิจัยได้ทำการกลั่นกรองออกมาเป็นโมเดลการพัฒนาสภาวะการทำงานของแรงงานต่างด้าวในกิจการโรงงานจำนวน 2 โมเดล คือ การจัดรายการวิทยุสองภาษา (Bilingual Radio) และโมเดลเปิดช่องทางทางการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงาน

4.5 รูปแบบโมเดล

โมเดลเพื่อพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในกิจการโรงงาน ประกอบด้วยการศึกษาติดตามการดำเนินงาน 2 ด้าน ได้แก่ โมเดลการจัดรายการวิทยุสองภาษาเพื่อให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว และโมเดลเปิดช่องทางทางการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.5.1 โมเดลการจัดรายการวิทยุสองภาษาเพื่อให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว (Bilingual Radio)

ก) อธิบายโมเดล

โมเดลการจัดรายการวิทยุสองภาษาเพื่อให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว เป็นโมเดลที่ช่วยให้ลูกจ้างได้รับรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และจากการรู้กฎหมายแรงงานก็จะทำให้แรงงานสามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้ และการรู้กฎหมายก็ยังทำให้แรงงานรู้ถึงสิทธิของตนเองมีอยู่และพึงได้รับตามกฎหมาย ความรู้เหล่านี้สามารถก่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงานได้ เพราะหากแรงงานรู้ว่านายจ้างละเมิดสิทธิของตนเองหรือไม่ปฏิบัติต่อตนเองตามที่กฎหมายคุ้มครอง แรงงานก็จะสามารถเข้าร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงานได้นอกจากความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและสิทธิแรงงานแล้ว แรงงานยังได้รับรู้ข่าวสารและสาระต่างๆผ่านทางรายการวิทยุสองภาษา ซึ่งถือเป็นการกลมเกลียวทางสังคมรูปแบบหนึ่งอันเป็นผลในการปรับตัวเพื่อดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับคนไทยในสังคมได้โดยไม่แปลกแยก

การสร้างโมเดลการจัดรายการวิทยุสองภาษาเพื่อให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว คณะวิจัยได้นำความคิดหลักมาจากการจัดรายการวิทยุสองภาษา จากทางสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยสาขาอำเภอแม่สอดซึ่งได้เผยแพร่ข่าวสาร แบบภาษาไทยและแปลกลับภาษาพม่าซึ่งได้จัดทำตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2549 จนถึงปีงบประมาณ 2549 และลักษณะการจัดรายการวิทยุของ Blue F.M. ที่ได้จัดรายการวิทยุสองภาษาในสองช่วงเวลาโดยแทรกเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องสุขภาพ รายการวิทยุสองภาษาเป็นหาทางหนึ่งที่สามารถสื่อสารให้แรงงานต่างด้าวรับทราบข่าวสารภายในประเทศไทยที่เขาเหล่านั้นอาศัยอยู่ เนื่องจากแรงงานสามารถฟังได้รู้เรื่อง

จากตัวอย่างการจัดรายการวิทยุสองภาษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตสอง อาจกล่าวได้ว่าบทบาทของกระทรวงศึกษาที่มีต่อแรงงานต่างด้าวคือ การให้โอกาสทางการศึกษาแก่แรงงานต่างด้าว และบุคคลไร้สัญชาติ ตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ และให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีไทย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อแรงงานต่างด้าวไม่น้อย หาก

หน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดูแลแรงงานต่างด้าว เช่น กระทรวงแรงงาน หากได้มีโอกาสจัดรายการวิทยุโดยเน้นเนื้อหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงาน และการคุ้มครองแรงงาน งานด้านคุ้มครองแรงงานของกระทรวงแรงงานอาจจะสามารถทำได้โดยมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข) วิธีดำเนินการ

คณะวิจัยได้ลงพื้นที่ เพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสถานะการทำงานของแรงงานต่างด้าวผ่านรายการวิทยุ ที่สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยสาขาอำเภอแม่สอด โดยสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยนั้นเป็นหน่วยงานสังกัดกรมประชาสัมพันธ์ สำนักนายกรัฐมนตรี กระจายเสียงในแม่สอดที่คลื่นความถี่ 103.75 จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยทราบว่า ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2549 ถึง กันยายน 2549 ทางสถานีได้งบประมาณดำเนินการจากกระทรวงการต่างประเทศในการเผยแพร่ข่าวสารเป็นภาษาไทยและแปลเป็นภาษาพม่าสลับในการนำเสนอรายการ ทางผู้อำนวยการกล่าวว่าโครงการดังกล่าวเป็นของกระทรวงการต่างประเทศ โดยกระทรวงการต่างประเทศให้งบประมาณอุดหนุนสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยตลอดแนวตะเข็บชายแดน ในการกระจายเสียงเป็นภาษาไทยสลับกับภาษาเพื่อนบ้านเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อาศัยอยู่ในเขตชายแดนทั้งสองฝั่ง ผู้อำนวยการสถานีให้ข้อมูลว่า งบประมาณดังกล่าวได้หมดไปตามปีงบประมาณ 2549 แล้ว ซึ่งตั้งแต่เดือนตุลาคม 2549 ก็ไม่ได้ออกรายการเป็นภาษาพม่าแล้ว เนื่องจากหมดปีงบประมาณไปแล้ว หากได้รับงบประมาณสนับสนุนของปี 2550 อีกครั้งก็อาจจะเริ่มทำรายการในเดือนกุมภาพันธ์ 2550 และหลังจากมีการประกาศกฎอัยการศึกของคณะปฏิรูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตยโดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขนั้น ได้มีปัญหเกี่ยวกับวิทยุชุมชน ในภาคเหนือแม่ทัพภาคที่สามจึงได้มีการระงับการกระจายเสียงวิทยุชุมชน และได้ออกประกาศห้ามออกอากาศเป็นภาษาอื่นนอกจากภาษาไทยด้วย (ข้อมูลเมื่อตุลาคม 2549)

จากการสำรวจพบว่าการจัดรายการวิทยุของสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยสาขา
อำเภอแม่สอด มีการรวมจัดรายการวิทยุกับหน่วยงานราชการในพื้นที่ หน่วยราชการที่
คณะวิจัยได้ไปสังเกตการณ์การจัดรายการวิทยุ คือ เขตพื้นที่การศึกษาเขต 2

ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ได้สาคิการจัดรายการวิทยุสองภาษา
ให้แก่คณะวิจัยดู โดยเจ้าหน้าที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 เห็นว่าคงจะไม่เป็น
ปัญหากับคำสั่งแม่ทัพภาคเนื่องจากการกระจายเสียงนั้นเป็นข้อมูลที่หน่วยงานราชการ
ให้แก่ประชาชนและผู้ฟัง และการออกอากาศเป็นภาษาพม่า นั้น ก็เป็นการแปลจากคำพูดที่
ผู้ดำเนินรายการกล่าวเป็นภาษาไทย นอกจากนี้ผู้แปลภาษาก็ยังเป็นคนไทยอีกด้วย ดังนั้น
จึงไม่น่าจะเป็นปัญหาต่อคำสั่งดังกล่าว

รูปแบบของรายการวิทยุสองภาษาที่สำนักงานเขตการศึกษาเขตสองจัดเป็นการ
ดำเนินรายการสดและเปิดสายให้โทรศัพท์เข้ามาสอบถามได้ เนื้อหาของรายการมีส่วนที่
เกี่ยวกับสิทธิแรงงานน้อย ส่วนที่เกี่ยวข้องคือการให้ข้อมูลประชาสัมพันธ์แก่บุคคลที่ไม่ได้มี
สัญชาติไทยเกี่ยวกับการเข้าศึกษาในโรงเรียนไทย หรือสิทธิทางด้านการเรียนนั่นเอง
เนื้อหาอื่นๆของรายการมักเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาใน
พื้นที่ ให้ความรู้กับผู้ฟังเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกระทรวงฯ การจัดรายการแบบเล่าสู่
กันฟังอาจนำไปสู่เรื่องยาเสพติดของเด็กวัยเรียนด้วย แนะนำพ่อ-แม่เด็กในเรื่องการป้องกัน
เด็กไม่ให้ติดยาเสพติด ไม่หนีชั้นเรียน ให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมไทย ซึ่งอาจทำให้
แรงงานต่างด้าวมีข้อมูลใช้สำหรับปรับตัวเมื่อเข้ามาอยู่ในประเทศไทย ที่ผ่านมามีเคย
นำเสนองานวิจัยเกี่ยวกับยาเสพติดของสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด โดย
อาจเชิญหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของรายการมาร่วมจัดในแต่ละครั้ง

ค) ตัวอย่างการจัดรายการวิทยุสองภาษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2

ในตอนเปิดรายการวิทยุ ผู้ดำเนินรายการหลักกล่าวสวัสดีผู้ฟังและแนะนำผู้
แปลภาษาหรือล่าม และให้ล่ามกล่าวสวัสดีผู้ฟังเป็นภาษาพม่า ในการดำเนินเนื้อหา
รายการ ผู้ดำเนินรายการหลักเป็นผู้พูดตามปกติ แต่จะตัดช่วงของการพูดให้สั้นลงโดยมี

เนื้อความกระชับได้ใจความ เพื่อเป็นการเว้นจังหวะแก้ล่ามในการแปล การดำเนินรายการนั้นไม่ได้เป็นลักษณะการดำเนินรายการคู่หรือแบบที่ผู้ดำเนินการคุยกันหรือถาม-ตอบกันเอง แต่เป็นรายการที่มุ่งให้ข้อมูลแก่ผู้ฟังแบบปกติเพียงแต่มีล่ามแปลภาษาควบคู่ไปในแต่ละช่วงเนื้อหา และดำเนินรายการเช่นนั้นตลอดจนจบรายการ

ในการจัดรายการวิทยุสองภาษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 นั้น ผู้ดำเนินรายการจะเตรียมเนื้อหาไว้ล่วงหน้า ซึ่งก็เป็นการเตรียมการโดยปกติอยู่แล้วแม้จะจัดรายการภาษาไทยภาษาเดียว แต่เมื่อจัดเป็นรายการสองภาษาก็ต้องเตรียมการมากขึ้นเล็กน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งล่ามแปลภาษา จะต้องรู้ว่าเนื้อหาอะไรและลำดับเนื้อหาที่ผู้ดำเนินรายการหลักจะนำเสนอในครั้งนั้น เพื่อสามารถแปลได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ ผู้จัดรายการทั้งสองต้องจัดลำดับในการออกอากาศเป็นอย่างไรดี ในขณะที่ผู้ดำเนินรายการภาคภาษาไทยพูดผู้แปลอาจต้องจดเนื้อหาอยู่ตามไปด้วย เนื้อความจะได้ไม่ตกหล่น เนื่องจากรายการวิทยุสองภาษาไม่ได้เป็นการแปลและออกอากาศไปพร้อมกันแบบการแปลในที่ประชุมระหว่างประเทศ

นอกจากสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยสาขาอำเภอแม่สอด ที่เป็นวิทยุของทางหน่วยราชการในอำเภอแม่สอดแล้ว ก็ยังมีสถานีวิทยุเอกชนอื่นๆอีก โดยวิทยุเอกชนที่เห็นว่าจะได้รับความนิยมมากในแม่สอดก็คือ สถานีวิทยุท้องถิ่นแม่สอด เพื่อมิตรภาพและสิ่งแวดล้อม Blue F.M. นอกจากวิทยุ Blue F.M. จะได้รับความนิยมจากคนไทยในแม่สอดแล้ว ยังพบว่า Blue F.M. ได้กระจายเสียงเป็นภาษาพม่าด้วยในบางเวลา คณะวิจัยจึงได้ไปเก็บข้อมูลที่สถานีวิทยุ Blue F.M. ผู้ประกอบกิจการวิทยุให้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับทางสถานีแก่คณะวิจัยว่า Blue F.M. เป็นสถานีวิทยุท้องถิ่นซึ่งดำเนินการโดยองค์กรพัฒนาภาคเอกชน กระจายเสียงในคลื่นความถี่ 98.75 เมegahertz ดำเนินรายการวิทยุคือ 05.00-24.00 น. ผู้ประกอบกิจการให้สัมภาษณ์ว่า Blue F.M. ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างคนที่อยู่ในพื้นที่แม่สอด ทั้งที่เป็นคนไทยและคนต่างด้าว โดยให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีของไทยแก่คนพม่าในภาษาพม่า เรื่องที่

เป็นประโยชน์แก่คนทั่วไปทั้งคนไทยและต่างด้าว ได้แก่ เรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ เช่น ให้ความรู้เกี่ยวกับโรคไข้เลือดออก มาลาเรีย ไข้ซาง ฯลฯ เกี่ยวกับวัฒนธรรม เช่น ไม้บ้วนน้ำหมาก ไม้ถูพื้นน้ำลาย เป็นต้น ทั้งนี้มีทั้งภาษาไทยและภาษาพม่า รูปแบบของสื่อมีหลากหลายตั้งแต่เป็นละคร เป็นสเปคตัมสั้นๆ คั่นรายการ(คล้ายโฆษณา) ซึ่งในส่วนสเปคตัมนี้มีทั้งภาษาไทยและภาษาพม่า ก่อนที่จะมีคำสั่งของแม่ทัพภาคที่ 3 ให้ระงับการออกรายการเป็นภาษาอื่นนอกจากภาษาไทย ทางสถานี Blue F.M. จัดรายการที่มีสองภาษา ออกอากาศในช่วง 12.00-13.00 น. และ 16.00-17.00 น. ซึ่งเป็นรายการสด จะมี DJ ของทางสถานีพูดสลับกับคนแปลมีการเปิดสายโทรศัพท์ให้โทรเข้ามาคุย ให้คำปรึกษา ในที่นี้ผู้ประกอบกิจการกล่าวว่า ในบางครั้งมีแรงงานพม่าโทรเข้ามาระบายความในใจซึ่งส่วนใหญ่ก็อยากได้สวัสดิการที่ดีขึ้น บทบาทของเจ้าหน้าที่สถานีคือให้คำปรึกษาแบบกลางๆ หรือไกล่เกลี่ยพยายามทำให้แรงงานเข้าใจนายจ้าง ไม่ได้มีการแนะนำให้เรียกร้องสิทธิแรงงานผ่านทางหน่วยราชการแต่อย่างใด เนื่องจากทางสถานีวิทยุเป็นสถานีเอกชนจึงต้องระวังเรื่องบทบาทเป็นของสถานีเป็นอย่างมาก ในการจัดรายการของ Blue FM มีตารางการจัดรายการวิทยุดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผังจัดรายการ Blue F.M. 98.75 MHz (ทุกวัน)

เวลา	เนื้อหารายการ	สไตล์เพลง
05.00-06.00 น.	เสนอข่าวทันเหตุการณ์ + ข่าวท้องถิ่น	รายการข่าว- มดตะนอยสอยข่าว
06.00-07.00 น.	ทักทายคุณผู้ฟังยามเช้า พร้อมสารถะนำรู้ทั่วไป	เพลงไทยลูกทุ่ง Good Morning Maesot
07.00-07.30 น.	ข่าวกรมประชาสัมพันธ์	ข่าวกรมประชาสัมพันธ์
07.30-08.00 น.	ข่าวกองทัพบก	ข่าวกองทัพบก
08.00-09.00 น.	เรื่องเทคโนโลยีทั่วไป	เพลงเพื่อชีวิต
09.00-10.00 น.	เรื่องแปลกๆจากต่างประเทศ	เพลงไทยฟังสบาย
10.00-11.00 น.	เคล็ดลับคุณแม่บ้าน	เพลงไทยฟังสบาย

เวลา	เนื้อหารายการ	สไตล์เพลง
11.00-12.00 น.	สาระประโยชน์กับคนท้องถิ่น	เพลงไทยลูกกรุง
12.00-13.00 น.	สาระเพื่อสุขภาพ สำหรับชาวไทยและชาวพม่า	เพลงนานาชาติ (ไทย-พม่า) Music Harmony
13.00-15.00 น.	ความรู้เกี่ยวกับวิถีชาวบ้าน	เพลงไทยลูกทุ่ง
15.00-16.00 น.	ความเคลื่อนไหวทางด้านบันเทิง/ เทคโนโลยี/ทั่วไป	เพลงไทยฟังสบาย
16.00-17.00 น.	เรียนรู้ภาษาพม่าและภาษาไทยวันละคำ	เพลงนานาชาติ (ไทย-พม่า)
17.00-18.00 น.	เสนอข่าวทันเหตุการณ์ + ข่าวท้องถิ่น	รายการข่าว- มดตะนอยสอยข่าว ข่าวทันเหตุการณ์/ท้องถิ่น
18.00-19.00 น.	สาระน่ารู้เกี่ยวกับสุขภาพ	เพลงสตริงย้อนอดีต
19.00-20.00 น.	ข่าวกองทัพบก	ข่าวกองทัพบก
20.00-21.00 น.	สาระน่ารู้เกี่ยวกับวัยรุ่น	เพลงไทยยอดนิยม วัย Teen + Member Club
21.00-22.00 น.	สาระน่ารู้เกี่ยวกับวัยรุ่น	เพลงสตริงยอดนิยม
22.00-23.00 น.	คุยเฟื่องเรื่องวงการบันเทิงลูกทุ่ง	เพลงไทยลูกทุ่ง
23.00-24.00 น.	สัพเพเหระกับเพื่อนคนนอนดึก	2 คู่หู ดูโอ แช๊ด-บู (เพลงไทยสากล)

***หมายเหตุ

- ทุกต้นชั่วโมงถ่ายทอดข่าวจากสถานีวิทยุกองทัพบก
- หลังข่าวทุกต้นชั่วโมง นำเสนอพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ที่มา : สถานีวิทยุท้องถิ่นแม่สอด เพื่อมิตรภาพและสิ่งแวดล้อม Blue F.M., 2549

หากวิเคราะห์เนื้อหารายการของสถานีวิทยุ Blue F.M. จะพบว่ามีส่วนที่เป็นรายการของสถานีเอง การขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานราชการในการประชาสัมพันธ์ และการกระจายเสียงตามการสนับสนุนของหน่วยงานอื่นๆ ในส่วนของ

รายการที่เป็นรายการของทางสถานีเอง ได้แก่ การเปิดเพลง การนำเสนอข่าวท้องถิ่นและการวิเคราะห์ข่าว อย่างเช่น รายการมดตะนอยสอยข่าว สปอต 2 ภาษาในการรณรงค์เรื่องต่างๆ เช่น ความสะอาด เป็นต้น จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการที่ทราบว่าย่านหน่วยงานราชการ เช่น หน่วยงานราชการแรงงานของจังหวัด เคยขอความอนุเคราะห์ให้ทางสถานีช่วยประชาสัมพันธ์ให้แรงงานต่างด้าวไปจดทะเบียน หรือต่ออายุใบอนุญาตทำงาน เป็นต้น ในส่วนของหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนและขอออกรายการอย่างเช่น สำนักข่าว BBC ที่ให้การสนับสนุนการจัดรายการเกี่ยวกับสุขภาพ และบุคลากรจากหน่วยงานก็จะมาร่วมออกรายการกับทางสถานีทุกสัปดาห์ เป็นต้น

จากผังจัดรายการข้างต้นจะเห็นว่าการจัดรายการของสถานีวิทยุเอกชนนั้น จะมีความบันเทิงมากกว่าสถานีวิทยุที่เป็นหน่วยงานราชการ เกือบทุกรายการจะมีเพลงแทรกโดยตลอด เหตุผลที่รายการวิทยุเป็นเช่นนี้เพราะสถานีวิทยุเอกชนต้องพยายามทำให้มีผู้ฟังประจำให้มากที่สุด เพื่อผู้ประกอบการค้าขายอื่นๆจะได้มาลงโฆษณากับทางสถานี ซึ่งรายได้ในส่วนนี้เป็นรายได้ที่สำคัญที่สุดของสถานีวิทยุเอกชนทั่วไป ในขณะที่รายการวิทยุของทางสถานีวิทยุแห่งประเทศไทยนั้นจะมีรายการที่มีเนื้อหาสาระที่มากกว่าและแน่นกว่าดังจะกล่าวต่อไปในรายละเอียดของการจัดรายการวิทยุของหน่วยราชการ การจัดรายการทั้งสองรูปแบบของทั้งสองสถานีต่างก็มีข้อดีและข้อเสียต่างกันไป ข้อดีของการจัดรายการแบบเอกชนคือ กลุ่มผู้ฟังจะมีจำนวนมากกว่าเนื่องจากทุกกลุ่มคนสามารถฟังได้ ข้อเสียก็คือ ความเข้มข้นของเนื้อหาสาระจะน้อยลง ซึ่งก็จะส่งผลดีให้ผู้ฟังกลุ่มที่ต้องการความบันเทิงเท่านั้นได้รับรู้ข่าวสารเป็นผลพลอยได้ ในขณะที่การจัดรายการแบบราชการก็จะได้สาระที่มากกว่า แต่กลุ่มของผู้ฟังก็น่าจะเป็นผู้เฒ่าและปัญญาชนมากกว่าที่จะเป็นกลุ่มแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มแรงงานต่างด้าว การจัดรายการวิทยุไม่ว่าจะเป็นแบบใดจึงมีข้อดีและข้อเสียทั้งนั้น

นอกจากการจัดรายการวิทยุสองภาษาแล้ว Blue F.M. ยังจัดกิจกรรมอื่นๆที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างคนในพื้นที่ ได้แก่ การจัดคอนเสิร์ต จัดกิจกรรมประกวดต่างๆ งานวัน

เด็ก เป็นต้น โดยกิจกรรมเหล่านี้นั้นเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ทั้งคนไทยและคนต่างด้าว
ร่วมได้ เช่น งานวันเด็กก็เปิดโอกาสให้เด็กได้วาดรูประบายสีแข่งกันไม่ว่าจะเป็นเด็กไทย
หรือต่างด้าวก็ตาม โดยไม่มีการแบ่งแยก การจัดกิจกรรมเพื่อบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม
เช่น การเปิดรับบริจาคเสื้อผ้าใช้แล้วจากผู้ฟังเพื่อนำไปบริจาคสำหรับผู้ยากไร้โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งบุคคลไร้สัญชาติ นอกจากนี้ ทางสถานียังได้ร่วมมือกับภาครัฐหน่วยงานอื่นๆ ได้แก่
แรงงานจังหวัดยังเคยขอให้ช่วยประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนแรงงานของ
แรงงานต่างด้าวเป็นภาษาพม่าอีกด้วย หรือร่วมกับทางเทศบาลแม่สอดในการจัดทำป้าย
ไม่บ้วนน้ำลาย น้ำมาก กับทางเทศบาล เป็นต้น

รูปแบบการกระจายเสียงรายการวิทยุสองภาษาที่คณะวิจัยคิดว่าเป็นไปได้คือ
การจัดรายการวิทยุสองภาษาแบบเป็นรายการยาวประมาณ 20-60 นาที และอาจเปิด
โอกาสให้ผู้ฟังสามารถโทรศัพท์เข้ามาสอบถามในกรณีสิทธิแรงงาน การจัดรายการวิทยุใน
ลักษณะนี้ต้องอาศัยผู้ดำเนินรายการที่เชี่ยวชาญในเรื่องสิทธิแรงงานจึงสามารถจะขยาย
ความเนื้อหา ยกตัวอย่าง และเปิดโอกาสให้ผู้ฟังสามารถโทรศัพท์เข้ามาถามได้ ในลักษณะ
เดียวกันกับรายการวิทยุที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 จัดตามที่ผู้เขียนได้กล่าวไว้
ข้างต้น แนวทางการจัดรายการวิทยุสองภาษาเรื่องสิทธิแรงงานความยาวประมาณ 5-15
นาที รายการที่มีความยาวปานกลางเช่นนี้อาจเป็นรายการให้ข่าวสารหรือความรู้แก่ผู้ฟัง
เพียงอย่างเดียว หากเป็นการจัดรายการวิทยุเอกชน อาจนำรายการเหล่านี้แทรกในช่วง
รายการเพลงเป็นช่วงๆได้ นอกจากการให้ข่าวสารธรรมดาในส่วนนี้อาจทำคล้ายกับบท
ละครทางวิทยุ แต่เป็นบทละครสั้นๆหรือเป็นลักษณะการสนทนาของตัวละครก็ได้
(Dialogue) และรูปแบบสุดท้ายที่คณะวิจัยเห็นว่าเป็นไปได้ในการจัดรายการวิทยุ
สองภาษา คือ สปอตสั้นๆเหมือนการโฆษณาทางรายการวิทยุ การทำสปอตเรื่องสิทธิ
แรงงานจะสามารถกระจายเสียงได้ดีกว่าด้วยข้อความที่กระชับกว่าการจัดรายการแบบ
อื่นๆ

รูปแบบการจัดรายการวิทยุสองภาษานั้น อาจดำเนินการได้หลายรูปแบบ นอกเหนือจากที่คณะวิจัยได้นำเสนอไว้ในข้างต้นแต่รูปแบบที่น่าสนใจ คือ การให้ความรู้ เป็นสปอตโฆษณาซึ่งมีลักษณะสั้นๆ และจัดเป็นช่วงรายการที่ใช้เวลาตั้งแต่ 5-15 นาที ซึ่งจะมีผู้ดำเนินรายการวิทยุอาจไม่ต้องมีความรู้มากเท่ากับการดำเนินรายการแบบยาว ที่มีผู้ดำเนินการให้ความรู้และอาจมีการตอบปัญหาหรือไขข้อคำถาม หรือในการจัดรายการ ขนาดกลางอาจจัดในรูปแบบละครวิทยุเพื่อให้ผู้ฟังสนใจก็ได้ ในการจัดรายการที่คณะวิจัย เสนออาจทำเป็นชุดความรู้เพื่อนำเสนออย่างเดียว สามารถอัดเป็นเทปรายการเพื่อ สามารถนำไปใช้กระจายเสียงตามสถานีวิทยุในพื้นที่ต่างๆ ได้ ถือได้ว่าการจัดรายการวิทยุสอง ภาษาดังกล่าวเป็นโมเดลในการพัฒนาสภาวะการทำงานของแรงงานต่างด้าวรูปแบบหนึ่ง

ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นว่ารายการวิทยุสองภาษา มีประโยชน์ต่อแรงงานต่างด้าว ในด้านข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อมวลชน ทำให้แรงงานต่างด้าวได้รับรู้เรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้น ความเป็นไปในสังคมไทย ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ทางตรงหรือประโยชน์ทางอ้อมแก่แรงงาน เอง เช่น การซึมซับลักษณะนิสัยของคนไทยและวัฒนธรรมไทย ข้อมูลเหล่านี้ทำให้แรงงาน ต่างด้าวสามารถทำความเข้าใจและปรับตัวให้เข้ากับสภาพทางสังคมและวัฒนธรรมได้เร็ว ขึ้น นอกจากข่าวสารและความรู้หลายประการที่แรงงานต่างด้าวได้รับจากรายการวิทยุสอง ภาษา คณะวิจัยเสนอว่ารายการวิทยุสองภาษาน่าจะเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และหน้าที่ของแรงงานต่างด้าวที่จะต้องทำเพื่อให้ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐาน โดยผู้ ดำเนินรายการวิทยุอาจนำประเด็นต่างๆ ไปจัดในรายการเป็นช่วงรายการโดยอาจแทรกใน รายการที่จัดเป็นสองภาษาอยู่แล้วประมาณ 5-10 นาที ซึ่งผู้ดำเนินรายการสามารถขยาย ความตามความรู้และความเชี่ยวชาญของตัวผู้ดำเนินรายการ ตามหัวข้อที่คณะวิจัยได้แยก ไว้ดังต่อไปนี้

**ง) เนื้อหาที่คณะวิจัยเสนอให้เพิ่มเติมในรายการวิทยุสองภาษา
(รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก)**

1. สิทธิมนุษยชนกับแรงงานต่างด้าว (จัดรายการประมาณ 10 นาที)
2. สิทธิแรงงาน (จัดรายการประมาณ 10 นาที)
3. สถานภาพทางกฎหมายและใบอนุญาตทำงานของแรงงาน (จัดรายการ 5 นาที)
4. การเข้าถึงบริการสังคมขั้นพื้นฐาน (จัดรายการ 5 นาที)
5. การละเมิดสิทธิแรงงาน (จัดรายการ 5 นาที)
6. หน้าที่ของแรงงานต่างด้าวในการพิทักษ์สิทธิตนเอง (จัดรายการ 10 นาที)

จ) ผลการดำเนินการตามโมเดล

ผู้อำนวยการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยแสดงความเห็นต่อสถานีวิทยุ Blue F.M. ว่าการออกรายการวิทยุในรูปแบบดังกล่าวที่มีโฆษณาสลับเป็นภาษาพม่าด้วย มองในแง่หนึ่งก็คือการทำธุรกิจหรือหาเงินคนพม่า เพราะการออกสลับโฆษณาดังกล่าวได้รับค่าโฆษณาจากร้านค้าในแม่สอดที่มีลูกค้าเป็นชาวพม่า อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่าการกระจายเสียงเพื่อการหาทุนของสถานีวิทยุเอกชนไม่ใช่เรื่องแปลก เนื่องจากการดำเนินกิจการต่างๆย่อมมีต้นทุนในการดำเนินงาน ทางสถานีต้องหาเงินด้วยวิธีการต่างๆเพื่อให้สถานีอยู่รอด ซึ่งวิธีการรับออกโฆษณาก็เป็นวิธีหนึ่งในการหาทุน แต่สิ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับสถานีวิทยุ Blue F.M. คือ การกระจายเสียงทั้งสองภาษาในหลายรูปแบบ ดังจะกล่าวต่อไปในส่วนรูปแบบการกระจายเสียงสองภาษา

ผลการดำเนินงานของสถานีวิทยุแห่งประเทศไทยสาขาอำเภอแม่สอด เรื่องการจัดรายการวิทยุสองภาษานั้น คณะวิจัยได้สัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานีเกี่ยวกับผลการดำเนินการรายการดังกล่าว โดยผู้อำนวยการสถานีกล่าวว่ารายละเอียดของรายการวิทยุที่เคยออกอากาศเป็นภาษาพม่าได้ทำเป็นรายงานส่งให้กับต้นสังกัดของสถานีที่จังหวัดพิษณุโลกทั้งหมด จึงไม่สามารถให้คำตอบกับคณะวิจัยรวมถึงผังรายการหรือรายละเอียดอื่นๆที่คณะวิจัยขอได้ และไม่ได้กล่าวถึงผลการดำเนินรายการแต่อย่างใด

ส่วนการดำเนินรายการวิทยุสองภาษาของสถานีวิทยุท้องถิ่น Blue F.M. ผู้ประกอบกิจการเห็นว่าประสบผลสำเร็จดี เนื่องจากผู้ประกอบกิจการได้สอบถามกับบุคคลทั่วไปในตลาด เห็นว่าปัญหาเรื่องขยะในตัวแม่สอดลดน้อยลง การบ้วนน้ำมากหรือดื่มน้ำลายของแรงงานต่างด้าวก็น้อยลงด้วย ทั้งนี้คำตอบดังกล่าวเป็นความคิดเห็นของผู้ประกอบกิจการเอง คณะวิจัยก็ได้ทำการประเมินว่าสถานการณ์เกี่ยวกับขยะ การบ้วนน้ำมาก ดื่มน้ำลายในที่สาธารณะมีน้อยลงหรือไม่ แต่หากปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวลดลง ก็อาจจะมีผลส่วนหนึ่งมาจากการรณรงค์ผ่านทางวิทยุด้วยก็เป็นไปได้ นอกจากนี้ ผู้ประกอบกิจการสถานีวิทยุ Blue F.M. ยังกล่าวว่า โรงงานหลายโรงก็เปิดวิทยุ Blue F.M. ให้แรงงานฟัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเวลาพักกลางวัน แม้ว่าข้อมูลเกี่ยวกับผู้ฟังจะมาจากคำกล่าวของผู้ประกอบกิจการเอง ในส่วนนี้ก็อาจจะพอเชื่อถือได้เนื่องจากทางสถานีก็ได้จัดรายการวิทยุสองภาษาในช่วงเวลากลางวัน แสดงให้เห็นว่ามีกลุ่มเป้าหมายฟังอยู่ นอกจากนี้โฆษณาที่เป็นภาษาพม่าก็มีเป็นจำนวนมาก ทั้งผู้ประกอบกิจการวิทยุและเจ้าของร้านค้าในแม่สอดคงจะมีข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายหรือผู้ฟังโฆษณาของตนในบางส่วน จึงได้ตัดสินใจลงโฆษณากับทางสถานีวิทยุ นอกจากนี้คำกล่าวของผู้อำนวยการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยที่ว่า การจัดรายการวิทยุของ Blue F.M. นั้นหนึ่งก็อาจเป็นการหากินกับร้านค้าที่ขายของให้กับแรงงานพม่า นอกจากนี้การให้สัมภาษณ์ของผู้ประกอบกิจการวิทยุที่กล่าวว่าในการจัดรายการวิทยุสองภาษาก็ได้มีการเปิดสายโทรศัพท์สำหรับผู้ฟังนั้น ก็มีแรงงานพม่าโทรเข้ามาขอคำปรึกษาหรือระบายความในใจ จากข้อมูลสนับสนุนดังกล่าวที่ผู้เขียนได้รวบรวมมาก็พอจะมีความเป็นไปได้ที่การรณรงค์ต่างๆของสถานีวิทยุ Blue F.M. ได้ผลเนื่องจากมีกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้รับสารหรือฟังข้อมูล และพอที่จะอุปมาอุปไมยได้ว่าหากทางสถานีกระจายเสียงเรื่องสิทธิแรงงานตามที่คณะวิจัยได้นำเสนอนั้นแรงงานจะมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิเบื้องต้นของตน หากคณะวิจัยได้มีโอกาสจัดรายการอาจมีวิธีการประเมินอื่นๆเช่น ถาม-ตอบ ปัญหาชิงรางวัล เป็นต้น ทั้งนี้

ปัจจัยด้านกลุ่มเป้าหมายในการฟังอาจจะขึ้นอยู่กับความนิยมของคนในสังคมด้วย ซึ่งในแม่สอด Blue F.M. ก็เป็นที่รู้จักทั่วไปจากการสอบถามบุคคลทั่วไปและการสังเกตการณ์

คณะวิจัยได้สัมภาษณ์แรงงานจำนวนหนึ่งซึ่งเป็นตัวแทนของแรงงานคนอื่นๆในโรงงานเกี่ยวกับความคิดเห็นในการจัดรายการวิทยุสองภาษา จากการสัมภาษณ์พบว่า แรงงานฟังรายการวิทยุสองภาษาของสถานีวิทยุ Blue FM เกือบทุกวันทั้งในเวลา 12.00-13.00 น. และ 16.00-17.00 น. ซึ่งแรงงานกล่าวว่า

“ฟังทุกวันครบตอนกลางวัน กับตอนเย็นที่เป็นภาษาพม่า”

“ชอบมากครับพี่ รายการภาษาพม่าผมฟังรู้เรื่อง อยากให้มีเยอะๆ บางคนนี่ เขาฟังภาษาไทยไม่รู้เรื่อง ก็ไม่รู้เรื่องอะไรเลย มีภาษาพม่าดีครับพี่ เขาฟังรู้เรื่อง รู้ว่ามีอะไรบ้างในแม่สอด”

“ชอบเพลงพม่า แต่เวลาน้อย บางทีขอเพลงแล้วไม่ได้ฟัง คือ คนขอเพลงเยอะยังไม่ถึงของผมหมดเวลาก่อน”

“ชอบมากเลยค่ะ เมื่อก่อนนี่ฟังเรื่องสุขภาพที่เป็นละคร เดี่ยวนี้ไม่มีแล้ว อยากให้มีอีก”

ส่วนความคิดเห็นของแรงงานเกี่ยวกับการเติมเนื้อหาเกี่ยวกับข่าวสารและสิทธิแรงงาน เช่น ความรู้เกี่ยวกับค่าจ้าง แรงงานก็ให้ความสนใจและเห็นว่าดีเพราะแรงงานส่วนใหญ่ก็ไม่รู้เกี่ยวกับเรื่องเหล่านั้น แรงงานได้ยกตัวอย่างเรื่องการต่ออายุบัตรพร. 38/1 ว่า นายจ้างของตนใส่ใจในการต่ออายุบัตรตนเองจึงไม่ต้องสนใจมาก แต่แรงงานต่างด้าวหลายคนที่ไม่เข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการทำบัตร ว่าต้องติดต่อใคร ทำอย่างไรบ้างนั้น หรือช่วงเวลาในการต่อบัตร แรงงานก็รู้หากถ้าแก่ละเลย และในบางครั้งก็เลยช่วงเวลาที่ทางราชการกำหนดทำให้หมดสิทธิในการอยู่ทำงานต่อ เป็นต้น

แรงงานกล่าวว่าการเผยแพร่ข่าวสารเป็นภาษาพม่าทำให้แรงงานต่างด้าวได้รับความรู้
ความเป็นไปในบ้านเมือง มิเช่นนั้นแรงงานก็จะก้มหน้าก้มตาทำงานอย่างเดียวโดยไม่ได้อ
รับข่าวสารอะไรเลย และหากไม่จัดเป็นรายการวิทยุสองภาษาแล้วแรงงานส่วนใหญ่ก็จะ
ไม่มีโอกาสได้รับข่าวสาร เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ฟังภาษาไทยไม่รู้เรื่อง ซึ่งแรงงานบาง
รายนั้นได้รับฟังรายการวิทยุเพราะว่าเค้าแก่เปิดให้ฟังในเวลากลางวันด้วย

ในข้างต้นผู้เขียนได้นำเสนอในส่วนกระบวนการจัดวิทยุสองภาษาในเรื่องที่
เกี่ยวกับสิทธิแรงงานไว้แล้ว ในส่วนต่อไปผู้เขียนจะนำเสนอในส่วนที่จะทำให้วิทยุสอง
ภาษาดังกล่าวเกี่ยวกับการนำโมเดลนี้ไปใช้ปฏิบัติ การนำโมเดลไปปฏิบัติในรูปแบบแรก
อาจนำรูปแบบการจัดรายการวิทยุของทางราชการมาใช้ เช่นเดียวกับการจัดรายการวิทยุ
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการคุ้มครอง
แรงงาน หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในพื้นที่ อาจขอความ
อนุเคราะห์จากสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในการจัดทำรายการดังกล่าว การ
เลือกเวลาจัดรายการอาจเลือกเวลาที่กลุ่มเป้าหมายมีโอกาสรับฟังมากที่สุดซึ่งต้องศึกษา
ต่อไปว่าเป็นช่วงเวลาใด การจัดรายการในวิทยุอาจใช้ชื่อว่า วิทยุแรงงาน คลินิกแรงงาน
 เป็นต้น ความถี่ในการจัดรายการอาจเป็นสัปดาห์ละหนึ่งหน หากกระทรวงแรงงานเห็นว่า
ควรมีการจัดรายการวิทยุสองภาษาขึ้น คณะวิจัยขอแนะนำให้ทางกระทรวงทำการศึกษา
เกี่ยวกับเรื่องบุคลากรในการจัดรายการวิทยุ อาจจัดหาคนจัดรายการจากส่วนกลาง หรือ
ส่วนภูมิภาคทั้งนี้ควรจะพิจารณาภาระงานโดยรวมของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานในแต่ละแห่งเพื่อมิให้มีการปฏิบัติราชการอื่นๆกระทบกระเทือน สำหรับการจ
จัดรายการวิทยุในพื้นที่ขึ้นในอาจประสบกับปัญหาเรื่องล่าม เนื่องจากกฎหมายยังไม่รองรับ
การจ้างล่ามที่เป็นแรงงานลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ส่วนในพื้นที่ชายแดนอย่าง
อำเภอแม่สอดจะมีความได้เปรียบในการหาล่ามภาษาพม่าซึ่งเป็นคนไทย เพราะใน
ปัจจุบันทางสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ศูนย์ราชการแรงงานแบบเบ็ดเสร็จก็
ได้ว่าจ้างล่ามแปลภาษาพม่าที่เป็นคนไทย หากไม่สามารถหาบุคลากรสำหรับการจัด

รายการวิทยุแบบยาวได้ ก็อาจจะจัดรายการแบบสั้นหรือทำเป็นสปอตโฆษณาเพื่อทางสถานีวิทยุจะได้เปิดให้ผู้ฟังสามารถฟังได้โดยไม่ต้องมีผู้ดำเนินรายการ สำหรับการจ้ดรายการวิทยุสองภาษาเกี่ยวกับเรื่องสิทธิแรงงานในสถานีวิทยุเอกชนอย่างเช่น Blue F.M. ก็อาจต้องหาเจ้าภาพจัดรายการวิทยุไม่ว่าจะเป็นในส่วนผู้จัดรายการและเงินทุนเพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดวิทยุของทางสถานี การจัดรายการวิทยุแบบความยาวปานกลางหรือสปอตโฆษณาจะลดอุปสรรคในการหาผู้ดำเนินรายการ อย่างไรก็ตามก็ยังมีค่าใช้จ่ายอื่นๆในการจัดวิทยุอยู่ดี ในการจัดวิทยุสองภาษาเรื่องสิทธิแรงงานอาจใช้เนื้อหาอื่นๆจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 มาจัดทำเนื้อหาเพิ่มเติม เพื่อให้การจัดรายการมีเนื้อหาไม่ซ้ำซ้อน ทั้งนี้อาจยกตัวอย่างหรือกรณีศึกษาเพื่อให้ลักษณะของประเด็นที่เกี่ยวกับสิทธิแรงงานในหลายรูปแบบ ในรายงานวิจัยฉบับนี้อาจเป็นข้อเสนอในการจัดรายการวิทยุสองภาษาที่เน้นภาษาไทย-พม่า เนื่องจากมีอำเภอแม่สอดและจังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่ในการศึกษาหลักของงานวิจัยนี้ หากจะนำโมเดลการจัดรายการวิทยุสองภาษาไปใช้ในพื้นที่อื่นๆจะต้องศึกษาว่ากลุ่มเป้าหมาย(แรงงานต่างด้าว) เป็นคนชาติใด

ประโยชน์ของการจัดรายการวิทยุสองภาษานั้นจะมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ทางตรงกับแรงงาน โดยถือว่า “ผู้รู้กฎหมายย่อมได้เปรียบกว่าผู้ไม่รู้” ถ้าแรงงานรู้ถึงสิทธิแรงงานและสิทธิประโยชน์ต่างๆที่พึงได้รับจากนายจ้างตามกฎหมาย แรงงานย่อมสามารถร้องเรียนกับทางสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดได้ นอกจากนี้ รายการดังกล่าวอาจเป็นประโยชน์ทางอ้อมแก่นายจ้างที่ได้รับฟังอีกด้วย เพราะนายจ้างบางคนเคยพูดกับคณะวิจัยในทำนองว่านายจ้างไม่รู้กฎหมาย การรู้กฎหมายจะทำให้นายจ้างสามารถปฏิบัติต่อลูกจ้างในทางที่ดีขึ้นสำหรับนายจ้างบางคนที่ไม่ตั้งใจละเมิดสิทธิแรงงาน ภาครัฐเองก็ได้รับประโยชน์ เพราะหากมีการละเมิดสิทธิแรงงานน้อยลง ภาระของภาครัฐในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานหรือการพิทักษ์สิทธิแรงงานก็ย่อมน้อยลงไปด้วย ดังนั้น การจัดรายการวิทยุสองภาษาเพื่อให้อำเภอ

ด้านสิทธิแรงงานจึงถือว่ามีส่วนสำคัญในการลดปัญหาในส่วนต้นๆ ซึ่งจะทำให้ลดปัญหาอื่นๆลงได้

ฉ) สรุป

แรงงานชอบฟังรายการวิทยุสองภาษา การจัดทำโมเดลรายการวิทยุสองภาษา เพื่อให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวถือเป็นช่องทางการให้ข้อมูล ที่จะส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานที่แรงงานนั้นอยู่มีตามกฎหมาย ข่าวสาร สาระความรู้ ต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของสังคมไทย และเป็นส่วนส่งเสริมให้แรงงานสามารถเข้าสู่กระบวนการร้องเรียนในเรื่องสิทธิแรงงานต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงานต่อไป หากกระบวนการทางกฎหมายดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพก็น่าจะส่งผลให้การเอาผิดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวของนายจ้างลดน้อยลงไปด้วย

ช) ข้อเสนอแนะ

1. จัดทำรายการวิทยุสองภาษาเพื่อให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว ทั้งนี้อาจพิจารณาเวลาในการจัดให้มีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป รูปแบบในการจัดนั้นอาจทำได้ทั้งในรูปแบบรายการยาว รายการแบบสั้น หรือเป็นเพียงสปอตให้ความรู้ ทั้งนี้ขึ้นกับความสะดวกของผู้จัดหรือเจ้าภาพ จากการประชุมเพื่อนำเสนอโมเดลทางมูลนิธิ MAP แนะนำว่าทางมูลนิธิได้จัดวิทยุชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีลักษณะซึ่งในวันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ จะจัดรายการสองภาษาคือภาษาไทยสลับกับภาษาไทยใหญ่ โดยเนื้อหาของรายการได้แก่ สิทธิแรงงาน แรงงานรับใช้ในบ้าน สุขภาพอนามัย ชีวิตอนามัยและความปลอดภัยในสถานประกอบการ นอกจากนี้ทางผู้ดำเนินรายการก็ยังนำเสนอข่าวในเรื่องที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว การจัดรายการนั้นจัดครั้งละ 2 ชั่วโมง โดยรูปแบบเป็นแบบเปิดเพลงสลับกับการพูดของผู้ดำเนินรายการ นอกจากนี้ทางรายการยังเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวโทรเข้ามาได้ ซึ่งในระยะแรกของการจัดรายการวิทยุส่วนใหญ่จะเป็นการโทรเข้ามาขอเพลงที่เป็นภาษาของแรงงานเอง แต่ในระยะหลังเมื่อแรงงานเริ่มคุ้นเคยกับ

ทางรายการก็จะโทรมาเล่าสู่กัน ซึ่งทางมูลนิธิMAPเห็นว่าเป็นช่องทางการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวที่ได้ผล

2. ข้อเสนอแนะของแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับการจัดรายการวิทยุสองภาษา แรงงานเห็นว่ารายการของ Blue FM ที่มีอยู่นั้นมีระยะเวลาสั้นเกินไปและน้อยเกินไปควรขยายเวลาจัด นอกจากนี้ยังเห็นว่าการเปิดวิทยุระหว่างการทำงานยังทำให้การทำงานสนุก ดังนั้นการจัดรายการวิทยุสองภาษาควรจะมีเพลงภาษาพม่าแทรกด้วย และสลับกับการให้ความรู้ และแรงงานเห็นว่าปัจจุบันทางสถานีฯ มีโฆษณาเยอะเกินไปการจัดรายการวิทยุสองภาษาควรเพิ่มข้อมูลที่มีเนื้อหาสาระเป็นประโยชน์ต่อแรงงานต่างด้าวตามที่คณะวิจัยได้แนะนำไว้ในส่วนวิธีดำเนินการ

ซ) ข้อสังเกตและพึงระวัง

ในการจัดรายการวิทยุสองภาษานั้นอาจพบปัญหาจากความขัดแย้งทางด้านแนวคิดระหว่างภาครัฐและองค์กรพัฒนาภาคเอกชน ในขณะที่ภาครัฐให้ความสำคัญกับความมั่นคงแห่งชาติมากกว่าการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว แต่ในทัศนะของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรพัฒนาภาคเอกชนเห็นว่าการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวจะไม่สามารถทำได้ดี หากนำเรื่องความมั่นคงแห่งชาติมาเป็นที่ตั้ง ข้ออภิปรายดังกล่าวอาจทำให้ผู้นำโมเดลนี้ไปใช้ก็ต้องจะต้องหาดุลยภาพระหว่างเรื่องความมั่นคงแห่งชาติและการพิทักษ์สิทธิแรงงานต่างด้าวให้ดี เนื่องจากว่าการกระทำใดๆ ภายในรัฐ ก็ควรคำนึงถึงข้อจำกัดทางด้านกฎหมายและอุดมการณ์ในการปกครองในระบบที่มีรัฐโดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงแห่งชาติ เนื่องจากความมั่นคงแห่งชาตินั้นเป็นเหตุผลหนึ่งในการเกิดรัฐหรือความจำเป็นที่ต้องมีรัฐ จึงไม่ใช่เรื่องแปลกภาครัฐจึงมองว่าสิ่งนี้เป็นสิ่งสำคัญและไม่สามารถละทิ้งไปได้จากการกระทำต่างๆ ในนามของรัฐ แต่การนำประเด็นเรื่องความมั่นคงแห่งชาติมาใช้นั้นก็ต้องมีขอบเขตในเรื่องความมั่นคงแห่งชาติโดยแท้จริง ในส่วนนี้อาจเป็นข้อโต้แย้งขององค์กรพัฒนาภาคเอกชนว่า ภาครัฐใช้ความมั่นคงแห่งชาติเป็นข้ออ้างในการปิดปัญหาเรื่องการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ดังนั้นการดำเนินการขององค์กรภาคเอกชนจึงดำเนินการไป

ในทิศทางตรงกันข้ามกับการดำเนินการของภาครัฐ คือเน้นการพิทักษ์หรือคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวเป็นหลัก อย่างไรก็ตามทั้งภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนต้องจุดดุลยภาพของความมั่นคงแห่งชาติและการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในการจัดรายการวิทยุสองภาษา ดังที่ผู้เขียนได้กล่าวไว้ข้างต้นว่า การจัดรายการวิทยุสองภาษานั้นต้องเป็นรายการที่แปลจากภาษาไทยเป็นภาษาต่างประเทศเท่านั้นจึงจะไม่นับภัยต่อความมั่นคงแห่งชาติ ซึ่งทางองค์กรพัฒนาเอกชนก็แย้งว่าหากกระทำเช่นนั้น ก็เท่ากับว่าวิทยุดังกล่าวไม่ได้เป็นกระบอกเสียงให้แก่แรงงานต่างด้าวในการเรียกร้องสิทธิแรงงานแต่อย่างใด ซึ่งอาจมองว่าวิทยุเป็นสื่อของรัฐมาสู่ประชาชนเท่านั้นโดยเนื้อหาอาจจะครอบคลุมความคิดเห็นของผู้ฟังได้ อย่างไรก็ตาม คณะวิจัยหวังผลในระดับหนึ่งว่าการจัดรายการวิทยุสองภาษาแบบการสื่อสารจากภาครัฐสู่แรงงานต่างด้าวในรูปแบบที่เสนอไว้ ก็สามารถให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวในเรื่องสิทธิแรงงานได้ ส่วนการจัดรายการวิทยุสองภาษาในรูปแบบที่ให้แรงงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นนั้น อาจเป็นการจัดรายการวิทยุสองภาษาในขั้นถัดไปจากการให้ความรู้เพียงอย่างเดียว ซึ่งในส่วนนี้คณะวิจัยยังไม่ได้ศึกษาถึงขอบเขตที่องค์กรภาคเอกชนจะสามารถทำได้โดยไม่ก่อให้เกิดความระคายแก่ความมั่นคงแห่งชาติ

จากการอภิปรายในที่ประชุมเพื่อนำเสนอโมเดลนั้น ผู้วิจัยให้ความสำคัญในเรื่องการเข้าถึงในการร้องเรียนต่อภาครัฐของแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดสำหรับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน เพราะหากแรงงานต่างด้าวมีความรู้เรื่องสิทธิแรงงานแต่ไม่สามารถเข้าร้องเรียนต่อเจ้าพนักงานได้ ก็เท่ากับว่าการมีความรู้เหล่านั้นสูญเปล่าหรือไม่มีค่าอันใด โดยส่วนนี้จะมี ความเกี่ยวข้องกับโมเดลเปิดช่องทางการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงานดังจะกล่าวต่อไป

4.5.2 โมเดลเปิดช่องทางการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวต่อเจ้าหน้าที่ คุ้มครองแรงงาน

ก) อธิบายโมเดล

โมเดลเปิดช่องทางการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงาน เป็นโมเดลที่แสดงให้เห็นช่องทางการเข้าถึงกระบวนการร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงานของแรงงานต่างด้าว โดยโมเดลนี้มีกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นตัวแสดงหลักในการคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ และขั้นตอนการดำเนินงานของกรมฯ ถือเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของกระบวนการร้องเรียนแรงงานเพื่อให้ความยุติธรรมเกี่ยวกับแรงงาน เนื่องจากภาครัฐเป็นผู้ถือกฎหมายและมีอำนาจอยู่ในมือ ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้ขาดหรือตัดสินในกรณีต่างๆ ของแรงงาน โดยการเข้าถึงกระบวนการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวยังมีอุปสรรคอีกมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการร้องเรียนด้วยตนเองของแรงงานต่างด้าวที่ไม่สามารถพูดภาษาไทย โมเดลนี้จึงพัฒนาขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างสามารถเข้าสู่กระบวนการคุ้มครองแรงงานได้ง่ายขึ้น ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้แรงงานได้รับความยุติธรรมตามกฎหมาย โดยอาศัยช่องทางต่างๆ ที่ทั้งที่เป็นเครือข่ายของชาวพม่าเอง องค์กรพัฒนาภาคเอกชน และการเข้าสู่การร้องเรียนต่อภาครัฐโดยตรง ข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมแสดงให้เห็นว่ามีหลายหน่วยงาน หลายภาค เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ในการสร้างโมเดลเปิดช่องทางการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงานนี้ ผู้เขียนจะนำเสนอตัวแสดงหลักที่ทำหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงานที่อาจแบ่งเป็นภาคีได้ดังต่อไปนี้

หน่วยงานราชการในทุกพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่เกือบทุกหน่วย มีภาระงานที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว แต่หน่วยงานราชการที่มีหน้าที่โดยตรงในการคุ้มครองแรงงานก็ควรจะหนีไม่พ้นกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และหน่วยราชการของกรมในส่วนภูมิภาคที่มีหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่แม่สอด ตัวแทนของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้ข้อมูลว่าทางกรมโดยสำนักงานสวัสดิการ

และคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ให้ความสำคัญคุ้มครองกับแรงงานทุกสัญชาติอย่างเท่าเทียมกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นในอำเภอแม่สอดมีคนข้ามมาก เจ้าหน้าที่ก็พยายามทำให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายมากที่สุด อย่างไรก็ตามก็ไม่สามารถใช้ข้อกำหนดทางกฎหมายอย่างเข้มข้นได้ เพราะทำให้เกิดปัญหาอื่นๆตามมา เช่น หากบังคับนายจ้างมากเกินไปแล้วปิดกิจการไป ก็จะเป็นผลกระทบด้านเศรษฐกิจและภาวะของการมีงานทำเอง ทางกรมสวัสดิการจึงพยายามชี้ให้เห็นตัวกฎหมายให้เห็นถึงความสำคัญและแนะนำ เมื่อเทียบกับช่วงก่อนที่จะมีการจดทะเบียน ปัจจุบันถือว่าสภาพของแรงงานต่างด้าวดีขึ้นมาก ค่าแรงได้เท่ากับแรงงานไทย แต่ก็ยังมีนายจ้างและลูกจ้างส่วนหนึ่ง เป็นกลุ่มนายจ้างที่รับงานเฉพาะฤดูกาล และกลุ่มลูกจ้างที่ไม่ถูกโรงงานที่มีมาตรฐานคัดไปทำงานหรือแรงงานจร แรกเริ่มก็อยากทำงาน มีงานอะไรทำก็ทำได้ เมื่อทะเลาะกันหรือเลิกจ้างก็เรียกร้องตามสิทธิค่าแรง เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ เป็นต้น (สรุปจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ, 7 เมษายน 2549)

การคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวนั้น หากแรงงานต้องการฟ้องร้องก็ให้ยื่นคำร้องต่อเจ้าหน้าที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ทุกแห่ง โดยที่แม่สอดสามารถร้องเรียนได้ที่ศูนย์ราชการแรงงานแบบเบ็ดเสร็จ พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการมีหน้าที่รับเรื่องและออกคำสั่ง และลูกจ้างนำคำสั่งไปศาล และบังคับคดีเช่นให้จ่ายค่าจ้าง ในส่วนนี้ไม่ได้ผ่านตำรวจเพราะไม่ได้เป็นคดีอาญา ถ้าทางนายจ้างไม่อุทธรณ์หรือไม่ปฏิบัติตามก็ต้องให้เจ้าพนักงานบังคับคดีจัดการต่อ ลักษณะนี้คือคดีแรงงาน ในที่ประชุมได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องพยานในคดีแรงงานจะได้คุ้มครองทางกฎหมายหรือไม่ เพราะนายจ้างจะไม่เลิกจ้างต่อ ปัจจุบันยังไม่มีกรณีผ่อนผันให้แรงงานได้อยู่ต่อเพื่อจะสู้คดี ทั้งนี้เป็นไปตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยซึ่งในปัจจุบันคือ หากลูกจ้างเลิกจ้างคือหมดเงื่อนไขในการอยู่ในประเทศไทยต่อไป ต้องส่งกลับ (สรุปจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ, 7 เมษายน 2549)

ก่อนที่จะแรงงานต่างด้าวจะได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงานจากหน่วยงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนั้น แรงงานต่างด้าวจะต้องเข้าไปร้องเรียนต่อเจ้าพนักงาน และก่อนที่จะแรงงานจะสามารถเข้าร้องเรียนได้แรงงานจะต้องรู้ว่าตนเองจะร้องเรียนเรื่องอะไร นายจ้างกระทำต่อตนเองไม่ถูกต้องอย่างไร หรือละเมิดสิทธิแรงงานอะไรของแรงงานต่างด้าว จากการประชุมผู้เชี่ยวชาญในวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2550 ผู้วิจารณ์งานวิจัยกล่าวว่า แม้แรงงานต่างด้าวจะรับรู้สิทธิแรงงานของตนเอง แต่ก็ประสบปัญหาในการเข้าถึงกลไกของรัฐในด้านการคุ้มครองแรงงาน ในส่วนนี้กรณีหนึ่งอาจเป็นเพราะแรงงานบางส่วนไม่กล้าที่จะร้องเรียนโดยตรงต่อหน่วยงานของรัฐหรือไม่ทราบช่องทางในการร้องเรียนซึ่งถือว่าเป็นปัญหาของแรงงานเอง อีกกรณีหนึ่งคือ ปัญหากลไกภาครัฐไม่เอื้อ

ปัญหาของแรงงานในส่วนที่ไม่รู้เรื่องเกี่ยวกับช่องทางการร้องเรียนอาจแก้ไขได้ด้วยกลไกทางสังคม นั่นคือองค์กรอื่นๆนอกภาครัฐนั่นเอง ดังที่ผู้เขียนได้กล่าวถึงตัวอย่างไว้ข้างต้นเกี่ยวกับองค์กรพัฒนาภาคเอกชนอย่างเช่น MAP หรือ กลุ่ม YuangChioo และประชาคมแม่สอด องค์กรต่างๆเหล่านี้จะเป็นตัวส่งเสริมให้การคุ้มครองแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากทำให้แรงงานสามารถเข้าถึงกลไกในการคุ้มครองแรงงานของภาครัฐได้ นอกจากนี้องค์กรนอกภาครัฐอาจเป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้การทำงานของภาครัฐดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในประเด็นนี้ถือเป็นการสร้างสมดุลระหว่างอำนาจรัฐและภาคสังคม ซึ่งอาจเป็นการคานอำนาจของรัฐในรูปแบบกระบวนการทางสังคม อันจะก่อให้เกิดการดำเนินการของภาครัฐโปร่งใสมากขึ้นและสามารถตรวจสอบได้ตามแบบอุดมคติของหลักการปกครองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good Governance)

ข) วิธีดำเนินการ

วิธีการดำเนินการใช้โมเดลอาจแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดคือกระบวนการทางกฎหมายและการดำเนินการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามกฎหมายของภาครัฐ ในส่วนที่สองคือกระบวนการให้ความช่วยเหลือเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานในขั้นต้นที่

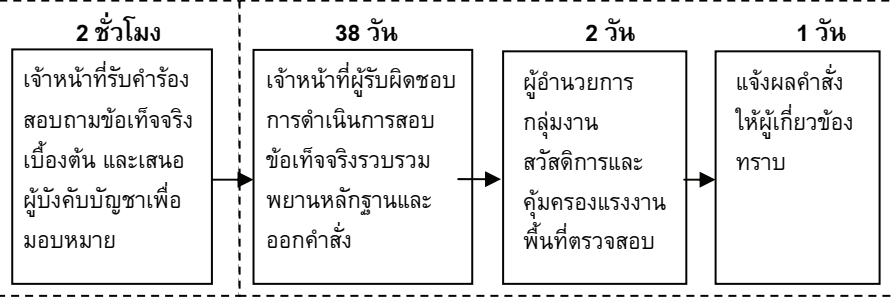
ยังไม่เกี่ยวกับกระบวนการภาครัฐ ซึ่งอาจจะดำเนินการในลักษณะของคลินิกกฎหมาย หรือ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของแรงงาน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) กระบวนการคุ้มครองทางกฎหมายและดำเนินการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามกฎหมายของภาครัฐ

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและหน่วยงานในภูมิภาคของกรม เป็นหน่วยรับร้องเรียนหรือร้องทุกข์เรื่องเกี่ยวกับแรงงาน ซึ่งความในกฎหมายดังกล่าวคุ้มครองแรงงานทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน จึงถือเป็นตัวหลักในการให้ความเป็นธรรมและคุ้มครองเรื่องสิทธิแรงงานตามกฎหมาย

งานราชการของทางสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหลายอย่าง ในการคุ้มครองแรงงานนั้นที่สำคัญเห็นจะเป็นเรื่องการรับร้องเรียนจากแรงงาน และการตรวจแรงงาน ในการร้องเรียนต่อเจ้าพนักงานตรวจแรงงานนั้นปกติแล้วใช้วิธีการตามมาตราที่ 85 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งวิธีการดังกล่าวใช้ได้สำหรับหน่วยสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทุกแห่งโดยมีขั้นตอนการร้องเรียนหลังจากปรับปรุงกระบวนการทำงานใหม่ดังต่อไปนี้

แผนภาพที่ 4.1 กระบวนการร้องเรียนของแรงงานต่อเจ้าพนักงานและระยะเวลาดำเนินการ



ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

นอกจากการร้องเรียนต่อเจ้าพนักงาน กระทรวงแรงงานได้จัดบริการสายด่วน แรงงานที่มีลักษณะฮอตไลน์ โทร. 1506 โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรับผิดชอบ ในส่วนของการร้องเรียนในเรื่องการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างๆ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัด มีอีกหน้าที่ที่สำคัญในคุ้มครองแรงงานนั้นคือการออกตรวจสถานประกอบกิจการ ทั้งในรูปแบบตรวจจับและตรวจเยี่ยม ในหน้าที่นี้ของกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เหมือนเป็นการสอดส่องดูแลแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงาน ซึ่งการตรวจนั้นจะตรวจใน หลายๆเรื่องตั้งแต่สภาพทางกายภาพของโรงงาน การจ้างงาน สภาพการทำงานต่างๆอย่าง ละเอียด และสุดท้ายคือการให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องสิทธิแรงงานแก่แรงงาน ซึ่งในปัจจุบัน ทางกรมก็ได้ทำเอกสารแผ่นพับสำหรับแจกเรื่องเกี่ยวกับสิทธิแรงงานเป็น ภาษาต่างประเทศ 3 ภาษาคือ ภาษาพม่า ภาษาลาว และภาษาเขมร ในส่วนนี้ถือเป็นส่วน หนึ่งในการสนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน

ในส่วนของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก สาขาอำเภอ แม่สอดนั้นมีล่ามประจำสำนักงาน 2 คน ซึ่งล่ามมีความสามารถในการแปลภาษาทั้งพม่า และกะเหรี่ยงซึ่งเป็นภาษาที่แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ใช้เป็นจำนวนมาก ดังนั้นการเจรจา แบบไตรภาคีที่มีทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ราชการ จึงสามารถกระทำได้โดยสะดวก ส่วนขั้นตอนการร้องเรียนของลูกจ้างต่อเจ้าพนักงานนั้น ลูกจ้างสามารถร้องเรียนต่อ เจ้าหน้าที่ที่ศูนย์ได้เหมือนกับการร้องเรียนกับสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกประการ เมื่อ ร้องเรียนในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่จะเชิญนายจ้างมาเจรจาร่วมกันแบบไตรภาคี หากเจรจา ไม่ได้ก็จะแยกโต๊ะกันเจรจา หากไม่สามารถไกล่เกลี่ยได้ก็จะดำเนินการเป็นคดีต่อไป

เนื่องจากคนไทยส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ทางด้านภาษาพม่า รวมถึงเจ้าหน้าที่ คุ้มครองแรงงานส่วนใหญ่ทั่วประเทศ การจ้างล่ามแปลภาษาในสำนักงานสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานจึงถือว่าเป็นประโยชน์ในการเข้าสู่กลไกการร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครอง แรงงานของแรงงานต่างด้าว นั่นคือการสื่อสารที่รู้เรื่องระหว่างเจ้าหน้าที่และแรงงานต่าง

ตำรวจ อีกทั้งแรงงานต่างด้าวอาจสบายใจในการคุยกับเจ้าหน้าที่ของทางราชการรู้เรื่อง ดังนั้นล้ามถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของโมเดลเปิดช่องทางการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงานทั้งนี้เพราะแม่สอดมีความได้เปรียบที่จะจ้างคนไทยที่สามารถพูดภาษาเพื่อนบ้านได้

(2) การร้องเรียนผ่านกระบวนการช่วยเหลือคุ้มครองสิทธิแรงงานในขั้นต้นโดยองค์กรพัฒนาภาคเอกชน (การดำเนินการก่อนกระบวนการภาครัฐ)

ก่อนที่จะแรงงานต่างด้าวจะเข้าร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงาน แรงงานจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องสิทธิแรงงานบ้าง ทางออกของแรงงานก่อนที่จะเข้าร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีราชการเกี่ยวข้องคือปรึกษากับองค์กรพัฒนาภาคเอกชน หรือเครือข่ายของแรงงานต่างด้าวอย่างเช่น กลุ่ม YuangChiao ซึ่งมีหน้าที่เหมือนกับคลินิกทางกฎหมาย

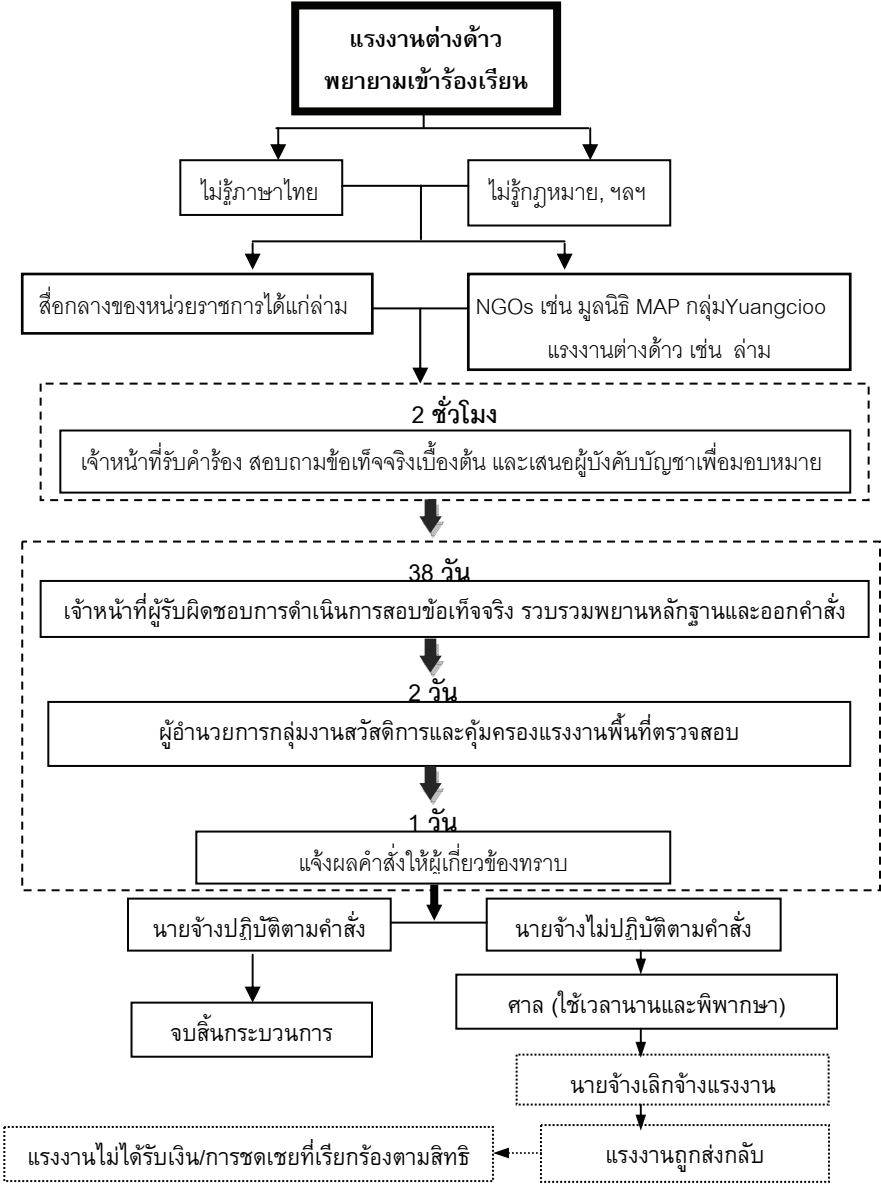
วิธีการที่MAPให้การคุ้มครองแรงงาน ในขั้นแรกคือ เมื่อแรงงานต่างด้าวมียุทธากับนายจ้าง ก็จะเข้ามาพบเจ้าหน้าที่ของ MAP หรือโทรศัพท์เข้ามาถาม และส่วนใหญ่จะเข้ามาในศูนย์ของ MAP ที่แม่สอดเพื่อขอคำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาทางด้านแรงงานของตน ในช่วงเดือนตุลาคม 2549 มูลนิธิ MAP ได้จัดตั้งบ้านสี่เหลี่ยมในอำเภอแม่สอดซึ่งเป็นศูนย์ Drop in โดยปัจจุบันได้ยุบไปแล้ว (มกราคม 2550) ทางบ้านสี่เหลี่ยมจะให้คำแนะนำแก่แรงงานเพื่อให้ดำเนินการร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงานด้วยตนเอง พม่าเรื่องการดำเนินการต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยจะให้ความรู้เกี่ยวกับโอกาสและความเสี่ยงในการดำเนินการ ก่อนหน้านั้นทางมูลนิธิเคยจัด workshop เกี่ยวกับเรื่องสิทธิแรงงาน โดยเชิญหัวหน้าคนงานเข้ามาร่วม แนะนำการช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย ปัญหาของลูกจ้างที่พบคือ ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าจ้างได้น้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำ นายจ้างยึดบัตรนายหน้าหักเงิน ไม่มีรถรับ-ส่ง นอกจากนี้พบว่าโรงงานไม่จัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานให้กับคนงาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ เป็นต้น การร้องเรียนของแรงงานทางมูลนิธิจะไม่ได้ดำเนินการให้ เพียงให้คำแนะนำและให้แรงงานไปดำเนินการที่สำนักงานสวัสดิการคุ้มครองแรงงานเอง ในช่วงแรกที่มูลนิธิเข้ามาทำงานสำนักงานสวัสดิการฯในพื้นที่ไม่ค่อยสนใจรับร้องเรียน

โดยอ้างว่าต้องรอคำสั่ง ภายหลังมูลนิธิจึงประสานงานระดับกรมให้ทางกรมสั่งการ ในปัจจุบันก็มีแนวโน้มในการคุ้มครองแรงงานที่ดีขึ้น

เห็นได้ว่าองค์กรพัฒนาภาคเอกชนมีส่วนสำคัญในกระบวนการร้องเรียนต่อเจ้าพนักงาน เพราะแรงงานที่ยังขาดความมั่นใจในตนเองในการเข้าร้องเรียนที่ศูนย์ราชการแรงงานแบบเบ็ดเสร็จ จะเข้าหาองค์กรพัฒนาเอกชนก่อนเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับข้อกฎหมาย และตรวจสอบว่า สิ่งที่คุณได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างนั้นสามารถร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ได้หรือไม่ เปรียบเสมือนการปรึกษากับทนายความก่อนเข้าร้องเรียนนั่นเอง ดังนั้นองค์กรพัฒนาภาคเอกชนจึงเป็นช่องทางหนึ่งของแรงงานต่างด้าวในการเข้าถึงผู้ถืออำนาจของรัฐ นอกเหนือไปจากการให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมายจากภาครัฐ บางครั้งแรงงานอาจไม่สามารถเข้าไปสู่กระบวนการร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง ด้วยข้อจำกัดด้านภาษา ความรู้ด้านสิทธิแรงงาน แต่ด้วยช่องทางการปรึกษาสหิทธิตามกฎหมายและการเข้าหาองค์กรพัฒนาภาคเอกชนหรือเครือข่ายของชาวพม่าที่ให้ความช่วยเหลือด้านการคุ้มครองสิทธิแรงงานด้วย นอกจากภาคนอกราชการแล้วหน่วยงานที่ทำหน้าที่คุ้มครองแรงงานที่มีล่ามสามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวได้ก็สามารถช่วยให้แรงงานเข้าไปถึงกระบวนการดังกล่าวได้เช่นกันดังแผนภาพที่ 4.2

เมื่อแรงงานต่างด้าวได้เข้าสู่กระบวนการร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงานก็อาจจะไม่ได้รับสิทธิที่เรียกร้องโดยทันที จากแผนภาพข้างต้นแสดงให้เห็นเหตุการณ์ที่แรงงานได้เข้าสู่กระบวนการร้องเรียนแล้วอาจมีผลทำให้ได้รับสิทธิหรือการคุ้มครองโดยทันทีหากนายจ้างปฏิบัติตาม แต่นายจ้างไม่ยินยอมแล้วเข้าสู่กระบวนการศาลซึ่งอาจมีระยะเวลายาวนาน ก็อาจทำให้แรงงานที่ได้รับความเสียหายถูกส่งกลับประเทศตนไป แล้วหากไม่มีนายจ้างมารับไปทำงาน ซึ่งถ้าเป็นไปตามกรณีหลัง เมื่อคดีถึงที่สุดทางราชการก็จะบังคับคดีให้นายจ้างได้ชดเชยเงินแก่ลูกจ้าง แต่ทว่าแรงงานต่างด้าวผู้ที่ได้รับความเสียหายก็ไม่อยู่เสียแล้วทำให้แรงงานไม่ได้รับค่าจ้างในส่วนที่ตนควรจะได้รับ และเงินนั้นก็ไม่สามารถนำไปใช้การอื่นๆของทางราชการได้เนื่องจากเป็นเงินของแรงงาน

แผนภาพที่ 4.2 ขั้นตอนในการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงาน



ผลการดำเนินงาน

จากการดำเนินการของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 2 จังหวัดตาก ปี 2548 พบว่าตัวเลขรับเรื่องร้องเรียนของแรงงานในกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 2 ของจังหวัดตาก ตั้งแต่เดือนมกราคม 2548 ถึงธันวาคม 2548 มีจำนวน 82 ครั้ง จำนวนแรงงานที่ร้องเรียนใน 82 เลขรับมีจำนวน 371 คนทั้งนี้ทางสำนักงานไม่ได้รวบรวมไว้ว่าเป็นแรงงานต่างด้าวจำนวนเท่าไร เนื่องจากแบบฟอร์มในการร้องเรียนไม่ได้แบ่งแยกเชื้อชาติ จากการสอบถามที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก สาขาอำเภอแม่สอด กล่าวว่า ในจำนวนแรงงานที่ร้องเรียนในเขต 2 ของจังหวัดตากที่เป็นพื้นที่อยู่ทางด้านตะวันตกของตากเป็นแรงงานต่างด้าวร้องเรียนจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของผู้ร้องเรียนทั้งหมด ทั้งนี้ได้เรียกร้องสิทธิประโยชน์ของตัวแรงงานเป็นจำนวนทั้งสิ้น 7,610,609 บาทโดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.3 ซึ่งในจำนวนนี้เป็นส่วนที่นายจ้างและลูกจ้างไม่สามารถตกลงกันได้ ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันได้โดยเจ้าหน้าที่ได้ไกล่เกลี่ยให้กับทั้งสองฝ่ายในลักษณะใดภาคีก็จะไม่ได้ลงบันทึกการร้องเรียน

ตารางที่ 4.3 จำนวนลูกจ้างที่ร้องทุกข์ต่อกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 2 จังหวัดตากปีพ.ศ. 2548

เรื่องที่ลูกจ้างร้องเรียน	ค่าจ้าง	ค่าล่วงเวลา วันทำงาน	ค่าทำงาน ในวันหยุด	ค่าชดเชย	อื่น ๆ	รวม
จำนวนเงิน(บาท)	2,860,868	2,177,048	1,830,454	748,946	128,393	7,745,709

ที่มา : สำนักงานสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก, 2549

ความขาดแคลนเจ้าหน้าที่ก็ทำให้ไม่สามารถทำการป้องปรามได้ ซึ่งอาจแก้ไขโดยอาศัยเครือข่าย ในปัจจุบันมีสหภาพนายความเป็นเครือข่ายที่เข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว แต่การแก้ไขนั้นจะเป็นการแก้ที่ปลายเหตุ ที่สำคัญคือเครือข่ายเหล่านั้นไม่มีอำนาจหน้าที่ในการทำงาน ทางกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหน้าที่เป็นหลัก

หน่วยงานอื่นๆก็มีหน้าที่หลักของตนอยู่แล้ว ส่วนใหญ่จะรับร้องเรียนและส่งต่อมาทางกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานในโรงงานที่สมุทรสาคร อาจกล่าวได้ว่าเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ (จป.) เป็นเครือข่ายของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด นอกจากนี้ ทางสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ยังได้จัดอบรมแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้แรงงานเหล่านั้นเป็นอาสาสมัครในการคุ้มครอง อย่างไม่เป็นทางการอีกด้วย

ผลการดำเนินการคุ้มครองแรงงานของMAPนั้น พบว่า ผลการดำเนินการดีทางกฎหมายเรื่องค่าจ้างค้างจ่าย ค่าชดเชยจากการทำงานและค่าชดเชยในอุบัติเหตุจากรถจักรยานยนต์ความสะดวกลดโดย ทีมให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมาย มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์มีดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการดำเนินงานของมูลนิธิMAPในการช่วยเหลือคุ้มครองแรงงาน

ปี	อาชีพ	จำนวน		จำนวนเงินที่ได้
		ชาย	หญิง	
2547	ลูกจ้างในโรงงาน	51	82	2,323,100
	ก่อสร้าง	71	-	215,000
	ทำงานในบ้าน	-	2	23,445
	รวม	122	84	2,561,545
2548	ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม	368	614	2,334,695.15
	เกษตรกรรม	5	2	44,500
	ก่อสร้าง	44	-	138,000
	ทำงานในบ้าน	3	8	11,000
	รวม	486	686	2,528,195.15

ปี	อาชีพ	จำนวน		จำนวนเงินที่ได้
		ชาย	หญิง	
2549 (ข้อมูลถึงเดือน สิงหาคม 2549)	ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม	92	144	740,538
	ก่อสร้าง	16	-	58,900
	รวม	108	144	799,438
จำนวนทั้งสิ้น	1,624 คน	716	914	5,889,178.15

ที่มา: <http://www.mapfoundationcm.org/Thai/wkmap.htm>, 2549

4.6 สรุป

โมเดลเปิดช่องทางการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงาน สรุปได้ว่าเมื่อแรงงานสามารถเข้าสู่กระบวนการร้องเรียนต่อพนักงานก็ช่วยให้แรงงานได้รับสิทธิตามกฎหมายเช่น รับค่าจ้างตามข้อกำหนดด้านค่าแรงงานขั้นต่ำ โดยโมเดลนี้มีส่วนสำคัญที่ทำให้เห็นว่าแรงงานมีช่องทางใดบ้างในการเข้าสู่กระบวนการร้องเรียน ทั้งนี้แรงงานอาจประสบปัญหาหลังจากได้เข้าสู่กระบวนการร้องเรียน เช่น ข้อจำกัดทางด้านเวลาซึ่งแรงงานอาจจะไม่อยู่ในประเทศไทยแล้วในขณะที่กระบวนการสิ้นสุด อย่างไรก็ตาม ช่องทางที่โมเดลนี้นำเสนอก็จะช่วยให้แรงงานสามารถเข้าถึงภาครัฐได้มากขึ้น ซึ่งจะยังผลให้กระบวนการทางกฎหมายดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ อาจช่วยลดการเอารัดเอาเปรียบของนายจ้างต่อแรงงานต่างด้าวด้วยการลงโทษตามกฎหมายซึ่งทำให้นายจ้างเข็ดหลาบ

4.7 ข้อเสนอแนะ

1. ควรพิจารณาให้แรงงานต่างด้าวที่มีการร้องเรียนสามารถอยู่ในประเทศไทยต่อไปได้ เพราะการร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงาน อาจมีกระบวนการที่ยาวนาน ในขณะที่แรงงานมีข้อจำกัดทางด้านสถานภาพทางกฎหมาย เมื่อนายจ้างเลิกจ้างงานและแรงงานต่างด้าวไม่มีนายจ้างอื่นมารับเข้าทำงาน แรงงานต่างด้าวจะถูกผลักดันกลับ

ประเทศภายใน 15 วัน ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่สามารถอยู่ดำเนินการทางกฎหมายต่อ นายจ้างต่อไปได้ เพราะในกรณีที่มีปัญหากันนายจ้าง นายจ้างมักจะเลิกจ้างแรงงาน ด้วย ในปัจจุบันยังไม่มีข้อกำหนดในการรองรับให้แรงงานสามารถอยู่ต่อไประหว่างที่ ดำเนินคดี ควรมีมาตรการเพื่อช่วยเหลือแรงงานในการยืดเวลาเพื่อให้ได้รับการ ค้ำครองตามสิทธิของแรงงานที่มีตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องค่าแรงงาน ก่อนที่จะส่งกลับแรงงานต่างด้าวไปตามภูมิลำเนา

2. ส่งเสริมให้องค์กรหรือศูนย์อื่นๆให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานต่างด้าวที่มีปัญหาในด้าน กฎหมายแรงงานกับนายจ้าง
3. หน่วยงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่ได้รับเงินจัดสรร บุคลากร เครื่องมือในการ ดูแลแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นเลย ในขณะที่แรงงานต่างด้าวมียาจำนวนเพิ่มขึ้น จึงควร จัดสรรงบประมาณและจำนวนบุคลากร รวมถึงเครื่องมือที่ใช้ดูแลในปริมาณที่ เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2550. *ตารางแสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๐*. [http://www.mol.go.th/statistic_01.html] ข้อมูลเมื่อ 20 มกราคม 2550.
- ดาเรศ สิริยะเสถียร ชูศรี และเปรมใจ วังศิริไพศาล. 2549. “บทที่ 4 สิทธิและหน้าที่แรงงานต่างด้าว”. ใน *การสร้างความตระหนักในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว*. กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศ.
- มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ (MAP Foundation) [<http://www.mapfoundationcm.org/Eng/contact.html>], ข้อมูลเมื่อ 20 มกราคม 2550.
- สถานีวิทยุท้องถิ่นเพื่อมิตรภาพและสิ่งแวดล้อม Blue F.M.. 2549. *ผังจัดรายการ Blue F.M. 98.75 MHz(ทุกวัน)*. ข้อมูลเมื่อ 12 ตุลาคม 2549.
- สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. 2546. *การศึกษาความต้องการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทยในช่วงปี 2546-2548*. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2549. *ค่าใช้จ่ายที่แรงงานต่างด้าวต้องรับผิดชอบให้กับนายจ้าง*. ข้อมูลเมื่อ 17 เมษายน 2549.
- สรุปการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในกิจการโรงงาน. จัดประชุมเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2549 ที่โรงแรมเซ็นทรัลแมสฮอดฮิลล์ อำเภอแมสฮอดจังหวัดตาก.

สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวง
อุตสาหกรรม. 2549. สถิติโรงงานอุตสาหกรรม (สถิติสะสมจำนวนโรงงานที่ได้รับ
อนุญาตให้ประกอบกิจการ) 2548. กรุงเทพฯ: กรมโรงงานอุตสาหกรรม.

สิทธิมนุษยชนกับแรงงานต่างด้าว (จัดรายการประมาณ 10 นาที)

*สิทธิมนุษยชน หมายถึง “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือตามกฎหมายไทยหรือตามสนธิสัญญาที่ประเทศไทยมีพันธกรณี ที่จะต้องปฏิบัติตาม”

*พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2545 มาตรา 3

ตัวอย่างของการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อแรงงานต่างด้าว ได้แก่ การเลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว การกักขังหน่วงเหนี่ยวหรือทำให้สูญเสียอิสรภาพ การใช้แรงงานเยี่ยงทาส กระทำต่อแรงงานเสมือนเป็นสิ่งของไม่ใช่คน ดังเช่นกรณีต่อไปนี้

- ให้ลูกจ้างทำงานเยี่ยงทาสไม่มีเวลาพักผ่อน หรือพักไม่เพียงพอ ให้อาหารรับประทานวันละ 1 มื้อ ทำงานโดยไม่มียวันหยุด ไม่เคยได้รับค่าแรงตามที่กฎหมายกำหนด หรือไม่ได้รับค่าล่วงเวลาในกรณีทำงานล่วงเวลา
- การจัดที่พักให้แรงงานไทยและต่างด้าวมีสภาพห้องพักและสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน หรือแบ่งแยกให้ลูกจ้างนอนในที่ที่ไม่เหมาะสม เช่น ห้องสุขา ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมสร้างความแตกต่าง แยกแยะ เป็นความไม่เท่าเทียมกันที่เกิดจากความแตกต่างทางเชื้อชาติ ถือเป็นการลดคุณค่าความเป็นมนุษย์ แรงงานต่างด้าารู้สึกว่าตนเป็นพลเมืองชั้นสองของสังคมและทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนกลายเป็นคนไม่มีคุณค่า
- ปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวด้วยการกระทำที่เหยียดหยาม ลดทอน หรือปฏิบัติต่อลูกจ้างเสมือนไม่ใช่มนุษย์ หรือลดฐานะมนุษย์เป็นเพียงวัตถุสิ่งของ “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” นั้นเสมอเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเชื้อชาติ ศาสนา เพศ หรือความเชื่อใดๆที่แตกต่างกัน

- การกักบริเวณ เช่น แรงงานทำงานในโรงงานโดยไม่ให้ออกไปนอกโรงงาน หรือไม่ให้ติดต่อกับผู้อื่น หรือเมื่อลูกจ้างประสงค์ลาออกเพื่อกลับบ้านแต่นายจ้างไม่อนุญาตและกักขังให้ทำงานต่อไป ไม่ให้กลับบ้าน กรณีนี้ถือว่าเป็นการทรมานเหนียวกักขังทำให้สูญเสียอิสรภาพ (ดาเรศ สิริยะเสถียร ชูศรี และเปรมใจ วังศิริไพศาล, 2549, 73-4)

สิทธิแรงงาน (จัดรายการประมาณ 10 นาที)

สิทธิแรงงานคือสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานต่างด้าวจะต้องได้รับเมื่อทำงาน กล่าวคือทำงานที่ปลอดภัย มีชีวิตอยู่ในที่ที่ปลอดภัย สะอาด ไม่แออัด มีอาหารและน้ำดื่มที่สะอาด มีคุณภาพ ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันทั้งหญิงชาย ไม่ถูกบังคับใช้แรงงาน ไม่ถูกทรมาน ไม่ถูกทำร้าย ไม่ถูกหน่วงเหนี่ยวกักขัง แรงงานเด็กต้องได้รับการคุ้มครอง ได้รับข้อมูลข่าวสารและเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและได้รับการคุ้มครองทางสังคม โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของความเป็นมนุษย์

แรงงานต่างด้าวล้วนเป็นมนุษย์และมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน การเข้ามาทำงานที่ไม่มีเกียรติในประเทศไทยหรืองานที่คนไทยไม่ทำ ทำให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานถูกมองในเชิงลบและถูกเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ไม่มีบัตรอนุญาตทำงานเพราะเป็นแรงงานผิดกฎหมาย อย่างไรก็ตาม แรงงานต่างด้าวก็มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมสภาพทางเศรษฐกิจไทย เพราะงานหลายประเภทจำเป็นต้องอาศัยการขับเคลื่อนงานจากแรงงานต่างด้าว ในที่นี้แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวก็มีความสำคัญ อย่าคิดว่าตนเองเป็นคนไม่มีคุณค่าหรือท้อแท้

แรงงานต่างด้าวเป็นมนุษย์และต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ความปลอดภัยในชีวิต ร่างกายและทรัพย์สิน ดังนั้น แรงงานต่างด้าวควรได้รับสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ที่จะมีชีวิตอยู่ในที่ที่ปลอดภัย สะอาด ไม่แออัด มีอาหารที่สะอาด มีคุณภาพ เมื่อเจ็บป่วยก็สามารถเข้าถึงบริการการรักษาในขั้นพื้นฐานได้ นอกจากนี้ยังต้องได้รับการคุ้มครองดูแล

โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่แรงงานต่างด้าวมีเช่นเดียวกับคนไทย ซึ่งภาคราชการของไทยก็คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เรื่องที่สำคัญที่แรงงานควรทราบว่ากฎหมายแรงงานไทยคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวในเรื่องค่าแรงงานขั้นต่ำ การทำงานล่วงเวลาและค่าทำงานล่วงเวลา เป็นต้น (ดาเรศ สิริยะเสถียร ชูศรี และเปรมใจ วังศิริไพศาล, 2549, 77-9)

สถานภาพทางกฎหมายและใบอนุญาตทำงานของแรงงาน (จัดรายการ 5 นาที)

- แรงงานที่ไม่มีบัตรห้อง (ทร 38/1) ถือว่าเป็นผู้ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย หากทำงานโดยไม่ มี บัตรทำงาน (ใบอนุญาตทำงาน) ถือเป็นการลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมาย ย่อมต้องถูกจับกุม เพื่อรอตัวส่งกลับประเทศของตน ปัจจุบันเหล่านี้ทำให้แรงงานผิดกฎหมายมีชีวิตอยู่ด้วยความหวาดกลัว ต้องซ่อนตัวอยู่ในที่จำกัด ขาดอิสระ ไม่กล้าออกไปไหน เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิทางกฎหมายในประเทศไทย **ดังนั้น แรงงานต้องทำให้ตนเองมีสถานภาพทางกฎหมายเสียก่อน** การติดสินบนเจ้าหน้าที่เพื่อให้ได้อยู่ต่อไปโดยไม่มีสถานภาพทางกฎหมายเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายของแรงงานและเจ้าหน้าที่ที่รับสินบน
- กรณีที่นายจ้างเป็นผู้ที่เก็บรักษาใบอนุญาตทำงานไว้ ทำให้แรงงานไม่มีเอกสารแสดงตนที่ถูกต้องตามกฎหมาย เสี่ยงต่อการถูกจับกุม และนายจ้างมีความผิดตามกฎหมาย
- การตรวจสุขภาพเพื่อขอใบอนุญาตทำงานหรือขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน แรงงานไม่ได้รับการอธิบายชี้แจงให้ข้อมูลว่าจะตรวจอะไรบ้าง การส่งผลการตรวจร่างกายให้กับนายจ้าง ถือเป็นการเปิดเผยความลับและละเมิดสิทธิของแรงงาน (ดาเรศ สิริยะเสถียร ชูศรี และเปรมใจ วังศิริไพศาล, 2549, 85)

การเข้าถึงบริการสังคมขั้นพื้นฐาน (จัดรายการ 5 นาที)

การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนควรได้รับ เช่น ข้อมูลด้านการป้องกันโรค โรคติดต่อ และการเข้าถึงบริการสาธารณสุข ซึ่งแรงงานจะสามารถดูแลสุขภาพให้แข็งแรง สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ไม่เจ็บป่วยด้วยโรคที่ป้องกันได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวอย่างการละเมิดสิทธิการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ

- จำกัดไม่ให้แรงงานเข้าถึงข้อมูลด้านสุขภาพอนามัย เช่น การป้องกันวัณโรค การป้องกันเอดส์ อนามัยเจริญพันธุ์ การคุมกำเนิด มีผลต่อตัวแรงงานไม่ได้รับรู้ข้อมูลที่ถูกต้อง จะเกิดความเสี่ยงที่จะเป็นโรค หรือขาดการวางแผนป้องกันตนเองที่ดี

ทั้งนี้ แรงงานที่ได้รับฟังรายการวิทยุที่ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องสุขภาพ ก็ถือว่าไม่ได้ถูกละเมิดสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลเรื่องสุขภาพ หากแรงงานเริ่มป่วยในระยะแรกๆ แรงงานควรปรึกษานายจ้างเพื่อจะพบแพทย์เพื่อขอคำปรึกษาและรักษาให้หาย ซึ่งแรงงานจะได้รับประโยชน์เองคือ ไม่เจ็บป่วยนานหรือหนักกว่าที่ควร ไม่ต้องขาดงาน ทำให้ไม่ขาดรายได้ตามปกติแล้วแรงงานต่างด้าวที่ขอใบอนุญาตทำงานจะมีประกันสุขภาพ ซึ่งแรงงานสามารถเข้ารับการรักษาโดยเสียเงินค่ารักษาครั้งละ 30 บาท ดังนั้น ถ้าแรงงานป่วยควรไปพบแพทย์ เพื่อสุขภาพของแรงงานเอง (ดาเรศ สิริยะเสถียร ชูศรี และเปรมใจ วังศิริไพศาล, 2549, 87-8)

การละเมิดสิทธิแรงงาน (จัดรายการ 5 นาที)

การละเมิดสิทธิที่ประเทศต้นทาง

- ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ เช่น หลอกว่าจะได้ไปทำงานที่ดีได้รับค่าตอบแทนสูง แต่ต้องไปค้าประเวณีเพราะถูกบังคับ หรือทารุณ เป็นต้น
- ต้องจ่ายเงินจำนวนมาก เพื่อเป็นค่านายหน้า ถูกข่มขู่ เรียกเก็บเงินเป็นค่าผ่านทาง
- ถูกจับกุม ถูกกักขัง หรือเรียกค่าคุ้มครอง เพื่อแลกกับการผ่านด่าน หรือไม่ถูกจับกุม

การละเมิดสิทธิระหว่างทำงานในประเทศไทย

- การหลอกลวง/ผิดสัญญา เช่น จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่สัญญาไว้ การจัดทำเอกสารปลอม
- การได้รับค่าจ้างต่ำเกินไปหรือการไม่จ่ายค่าแรง ตามกฎหมายกำหนด
- ทำงานเกินเวลาที่กฎหมายกำหนด หรือทำงานเกินเวลาโดยไม่มีค่าล่วงเวลา ไม่มีเวลาพักระหว่างการทำงานหรือวันหยุด ตามที่กฎหมายกำหนด
- กักขังหน่วงเหนี่ยว ทารุณ เช่น ทำร้ายร่างกาย จิตใจ หรือล่วงละเมิดทางเพศการข่มขู่ และการใช้ความรุนแรง เช่น การบังคับ การทรมาน เสียดสี
- สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และเสี่ยงอันตราย
- สภาพที่อยู่อาศัยที่นายจ้างจัดให้ แออัด ไม่ถูกสุขลักษณะ เช่น ห้องพักไม่มีหน้าต่าง (ดาเรศ สิริยะเสถียร ชุตีศรี และเปรมใจ วังศิริไพศาล, 2549, 85-7)

หน้าที่ของแรงงานต่างด้าวในการพิทักษ์สิทธิตนเอง (จัดรายการ 10 นาที)

1. เรียนรู้ และปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาทำงานในประเทศไทย
 - ต่ออายุบัตรห้อง (ทร.38/1) และบัตรทำงาน (ใบอนุญาตทำงาน) เมื่อหมดอายุ
 - ไม่เปลี่ยนนายจ้าง ไม่เปลี่ยนงานในระยะเวลาที่ใบอนุญาตทำงานกำหนดไว้คือ 1 ปี
 - เก็บใบอนุญาตทำงานไว้กับตัวเพื่อแสดงตัวต่อเจ้าหน้าที่
 - หากออกจากงาน ต้องส่งคืนใบอนุญาตทำงานแก่เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ออกจากงาน
2. ไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ชาติดีเดียวกันหรือกับต่างด้าว หรือกับนายจ้าง
3. รับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ และซื่อสัตย์
4. ดูแลสุขภาพของตนเองให้แข็งแรง

5. เมื่อถูกละเมิดสิทธิต้องพิทักษ์สิทธิของตนเอง โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ได้แก่

- สำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง กรมการจัดหางาน
- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด หรือเขตพื้นที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- สำนักงานจัดงานจังหวัด ทัวราชอาณาจักร
- สถานีตำรวจทุกท้องที่ ทัวราชอาณาจักร
- สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- โทรศัพท์ไปที่หมายเลข 191, 1506

(ดาเรศ สิริยะเสถียร ชูศรี และเปรมใจ วังศิริไพศาล, 2549, 85)

บทที่ 5

โมเดลการพัฒนาสภาพการทำงานของกิจการทำงานบ้าน

5.1 หลักการและเหตุผล

การทำงานรับใช้ในบ้านเป็นงานที่มีมาช้านานแล้ว จากเดิมเป็นการทำงานในแบบกึ่งอุปถัมภ์ คือมีลูกหลาน หรือ ญาติมาช่วยงาน โดยพักอาศัยอยู่ในบ้าน ได้รับอาหาร เสื้อผ้า การอุปถัมภ์จากนายจ้าง ต่อมาเมื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมมีมากขึ้น แต่ละครอบครัวต้องออกไปทำงานนอกบ้าน ไม่มีคนทำงานบ้าน ความต้องการจ้างลูกจ้างทำงานบ้านมีมากขึ้น ระยะแรกเป็นการจ้างแรงงานไทยในภาคชนบทเข้ามาทำงานในบ้านของชนชั้นกลางและสูงในสังคมเมือง เป็นการจ้างงานในลักษณะกึ่งอุปถัมภ์ พักอาศัยอยู่ในบ้านนายจ้าง การให้เงินเดือนแล้วแต่นายจ้างหรือตามแต่จะตกลงกัน ต่อมาแรงงานไทยที่ต้องการทำงานบ้านน้อยลงมาก เพราะงานบ้านเป็นงานที่เรียกว่าจุกจิก เป็นภาระมากกว่าการทำงานอาชีพอื่น การทำงานในบ้านเป็นงานที่ทำตลอดเวลา มีงานทำหลายอย่าง เวลาทำงานยาวนานตั้งแต่เช้าจนถึงค่ำ ไม่มีวันและเวลาหยุดแน่นอน ลักษณะงานไม่แน่นอน เป็นทั้งงานที่เกี่ยวกับงานบ้านและงานที่ครอบคลุมงานอื่นๆ แล้วแต่นายจ้างจะให้ทำ อาทิ ช่วยทำงานในกิจการที่นายจ้างประกอบอาชีพด้วย เช่นขายของ ทำงานอยู่ในบ้านนายจ้าง ไม่มีเพื่อน ไม่มีสังคม เงินเดือนและอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับนายจ้าง ทำให้แรงงานไทยหันไปทำงานโรงงานมากขึ้น ในขณะที่ความต้องการแรงงานทำงานบ้านมีมากขึ้น ในปัจจุบันมีการจ้างแรงงานต่างด้าวจากพม่า ลาว กัมพูชา ทำงานบ้านมากขึ้นเรื่อย ๆ ดังจะเห็นได้จากข้อมูลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในปี 2548 พบว่ามีแรงงานต่างด้าวในกิจการทำงานบ้านที่นายจ้างนำมาจดทะเบียนสูงเป็นอันดับ 2 รองจากกิจการเกษตร คือมีจำนวนแรงงานต่างด้าวในกิจการรับใช้ในบ้าน เป็นจำนวน 104,306 คน จากจำนวนแรงงานที่จดทะเบียนทั้งหมด 705,293 คน คิดเป็น 14.79% ของแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนทั้งหมด ในจำนวนนี้เป็นแรงงานพม่าสูงสุด รองลงมาเป็นลาว และกัมพูชา จำนวน 67,759 27,305 9,242 คน ตามลำดับ โดยมีนายจ้างจำนวน 83,932 คน และ

เมื่อพิจารณาจำนวนของแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนตั้งแต่ปี 2544 - 2548 พบว่ามีจำนวนมากและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามความต้องการของนายจ้าง ดังรายละเอียดในตาราง 5.1

ตาราง 5.1 จำนวนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ พม่า ลาว และ กัมพูชา ที่จดทะเบียนในประเภทกิจการรับใช้ในบ้าน ปี 2544 -2548

ปี 2544	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548
81,045	65,361	52,685	128,514	104,306

ที่มา: สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย กระทรวงแรงงาน

การทำงานรับใช้ในบ้าน ลักษณะการจ้างงาน การให้เงินเดือนค่าตอบแทนและวันหยุด ขึ้นอยู่กับนายจ้าง บางรายได้รับการปฏิบัติและการดูแลที่ดีจากนายจ้าง ในลักษณะกึ่งญาติ กึ่งอุปถัมภ์ ผู้ที่ได้รับการดูแลในลักษณะนี้ไม่ค่อยเป็นปัญหา ไม่เป็นการเอารัดเอาเปรียบ ลูกจ้างก็จะทำงานได้นาน ในขณะที่ลูกจ้างทำงานบ้านอีกส่วนหนึ่ง โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่ปัจจุบันนี้มีจำนวนมากดังกล่าวข้างต้น ส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมดเป็นแรงงานหญิงและส่วนหนึ่งเป็นแรงงานเด็ก ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง มีจำนวนไม่น้อยที่ได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างไม่ดี มีการละเมิดสิทธิทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ตั้งแต่เรื่องที่ไม่รุนแรง เช่น การดูต่ำ จนกระทั่งถึงเรื่องรุนแรงทำร้ายร่างกาย กักขัง หน่วงเหนี่ยว จนถึงการล่วงละเมิดทางเพศ อีกทั้งการคุ้มครองด้านกฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 4 ไม่ครอบคลุมแรงงานรับใช้ในบ้าน ทำให้เกิดโอกาสเอารัดเอาเปรียบ ละเมิดสิทธิแรงงานทำงานในบ้านอย่างต่อเนื่องและมีมากขึ้นเรื่อย ๆ ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงได้จัดทำโครงการการพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวรับใช้ในบ้านนี้ขึ้น เพื่อศึกษาสภาพการทำงานของ

แรงงานต่างด้าวในกิจการรับใช้ในบ้าน รวมทั้งเสนอรูปแบบการพัฒนาสภาพการทำงาน
ของแรงงานต่างด้าว ในกิจการดังกล่าว

5.2 วัตถุประสงค์

1. ศึกษาสภาพปัญหาการทำงานของแรงงานต่างด้าวทำงานบ้าน
2. ส่งเสริมให้มีกลไกคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวทำงานบ้าน
3. ส่งเสริมให้มีช่องทางรับเรื่องร้องทุกข์สำหรับแรงงานต่างด้าวทำงานบ้าน

5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับการ
ทำงานบ้านของแรงงานต่างด้าวหญิงและเด็กรวมทั้งแรงงานไทย ตลอดจนสัมภาษณ์ผู้ที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก (2544) ได้ศึกษาลักษณะงานและสภาพปัญหาการ
ทำงานบ้านในส่วนของแรงงานเด็ก พบว่าความต้องการแรงงานเด็กทำงานบ้านมีสูง แต่
เด็กไทยไม่นิยมทำและมักเปลี่ยนงานบ่อย ทำให้แรงงานเด็กต่างชาติเข้ามาแทนที่เด็กไทย
เพราะหาง่ายกว่า ค่าจ้างถูกกว่า ทำงานอยู่ได้นาน และอดทนในการทำงาน แม้ใน
ระยะแรกจะมีปัญหาเรื่องของการขาดภาษาในการติดต่อสื่อสาร และเรื่องของการใช้จ่ายในการจกด
ทะเบียนก็ตาม การเข้าสู่งานบ้านของแรงงานเด็กต่างด้าว เข้ามาด้วยการจัดหางานโดย
ผ่านนายหน้า แรงงานไม่มีทางเลือกในการหางาน ไม่มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจ้างงาน
ในงานประเภทต่างๆ จึงถูกเอาเปรียบในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น ค่าจ้าง ทำงานหนักโดย
ไม่มีวันหยุดพักผ่อน นายจ้างที่จ้างแรงงานเด็กทำงานบ้านเป็นผู้ที่มีฐานะปานกลางถึงดี
ประกอบอาชีพที่หลากหลาย ส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัว เช่น ค้าขาย กิจการโรงงาน
กิจการบริการ สาเหตุที่เลือกจ้างแรงงานเด็ก เพราะสามารถแบ่งเบาภาระ ไม่หนักกรายจ่าย
พูดง่ายไม่กล้าทิ้งบ้าน ไม่เปลี่ยนงานบ่อย ลักษณะถูกจ้างที่นายจ้างต้องการ ซื่อสัตย์ รู้งาน
สื่อสารได้ ในส่วนของปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง ถูกนายจ้างเอาเปรียบ เช่น เรื่องของการค่าจ้าง

ไม่เป็นอย่างที่ตกลง นายจ้างไม่ดูแลเรื่องของสวัสดิการอาหารและที่พักอย่างดีเพียงพอ เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำของลักษณะงานระหว่างคนทำงานบ้านด้วยกันเอง ลูกนายจ้าง ลวนลาม ขาดความเป็นส่วนตัว งานบ้านเป็นงานที่มีลักษณะการจ้างงานที่มีแรงงานเข้าพักอาศัยอยู่ประจำภายในบ้านของนายจ้าง ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้นแตกต่างจากงานประเภทอื่น และยากที่จะแยกความเป็นส่วนตัวกับงาน โดยเฉพาะในกรณีที่นายจ้างมีกิจการส่วนตัว แรงงานทำงานบ้านที่อาศัยอยู่ด้วยมีลักษณะเป็นคนรับใช้ ถูกคาดหวังที่จะต้องทำงานทุกอย่างและต้องพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลาตามคำสั่งของนาย อีกทั้งการจ้างงานประเภทนี้เข้าไปตรวจสอบได้ยาก และไม่สามารถวัดปริมาณงานได้ การทำงานแล้วแต่นายจ้างจะใช้ ตื่นนอนตั้งแต่ตี 5 หรือ 6 โมงเช้า เสร็จงานประมาณ 1-3 ทุ่ม ระหว่างเวลามีพักกินข้าวเช้า กลางวัน เย็น และได้พักผ่อนบ้าง งานที่ทำได้แก่ หุงข้าว ทำอาหาร จ่ายตลาด กวาดดูบ้าน ล้างห้องน้ำ ห้องส้วม ล้างถ้วยชาม รดน้ำต้นไม้ เอาข้าวให้สุนัข บางคนต้องเลี้ยงเด็กเล็กด้วย และบางรายอาจต้องช่วยนายจ้างขายของในร้านเช้า ชั่วโมงการทำงาน ต้องตื่นตั้งแต่เช้า เลิกงานค่ำ ไม่เป็นเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่ประสบปัญหาการทำงานยาวนาน จะอยู่ในกลุ่มที่นายจ้างมีกิจการอื่นๆ และให้เด็กทำงานอื่นด้วย แม้ว่าจะไม่ได้ทำงานติดต่อกันยาวนาน ปัญหาที่เกิดขึ้นกับเด็กทำงานบ้าน มีทั้งด้านสุขภาพกาย บางคนถูกทำร้ายร่างกาย ทุบตี กักขังหน่วงเหนี่ยว บางคนเจ็บป่วยจากการทำงาน เช่น ถูกน้ำยาล้างห้องน้ำกัดมือและเท้าเปื่อย หัวเข่าแตก เนื่องจากต้องคุกเข่าเช็ดพื้น เมื่อต้องไปหาหมอก็จะจ่ายค่ารักษา ค่ายาเอง บางรายนายจ้างก็หย่าให้กิน และไม่ให้นอนพัก ด้านจิตใจ บางรายรู้สึกเหงา คิดถึงบ้าน เนื่องจากส่วนใหญ่มาจากชนบท พูดภาษาถิ่น มีวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่แตกต่าง มีปัญหาในเรื่องของการสื่อสาร ไม่สามารถออกไปพบปะญาติหรือเพื่อนได้ บางรายเป็นที่รองรับอารมณ์ของนายจ้าง ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของการปรับตัว ขาดความมั่นใจในตนเอง ด้านสังคมและสติปัญญา เวลาพักและวันหยุดไม่แน่นอน และต้องมีความพร้อมอยู่เสมอ การที่ถูกห้ามไม่ให้พบปะบุคคลอื่นทำให้เด็กขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากขาดโอกาส

รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ แม้จะมีโอกาสได้ดูโทรทัศน์ ฟังวิทยุบ้าง แต่ก็ขาดโอกาสในการทำความเข้าใจและเรียนรู้สิ่งต่างๆ ประกอบกับบริการและสวัสดิการจากภาครัฐเข้าไม่ถึง ชั่วโมงการทำงานยาวนาน ไม่ได้รับค่าจ้างเพราะถูกนายหน้าหรือนายจ้างหักเงินเดือน ถูกดุด่า ถูกกลั่นแกล้ง / ข่มขู่ ในส่วนของปัญหาที่เกิดขึ้นกับนายจ้างนั้นพบว่า คนทำงานบ้านออกบ่อยและหายาก มีการชักนำคนภายนอกเข้าบ้าน ไม่มีทักษะในการทำงานบ้าน เผอเรอ ไม่รักษาความปลอดภัย และไม่ช่วยนายจ้างประหยัด บางรายขโมยของมีค่า นอกจากนั้นมูลนิธิเพื่อพัฒนาเด็กยังได้ศึกษาความต้องการของเด็กทำงานบ้านพบว่า ลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่มีทัศนคติด้านลบต่องานของตน ไม่อยากให้เรียกว่าคนใช้ แต่บางรายก็มีทัศนคติที่ดีต่องานทั้งนี้เนื่องจากนายจ้างเป็นปัจจัยที่สำคัญ ต้องการให้ได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น รวมทั้งได้รับโบนัส ต้องการมีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน เพื่อพักผ่อน พบเพื่อนฝูง เรียน กศน. เมื่อเจ็บป่วยอยากให้นายจ้างดูแลและออกค่ารักษาให้ มีเวลาพักระหว่างวันเป็นช่วงๆ และทำงานไม่เกิน 3 ชม. และนายจ้างที่คนทำงานบ้านต้องการคือ ไม่จู้จี้จุกจิก ไม่บ่น ไม่ด่า เป็นกันเอง พูดคุยด้วยได้ มีปัญหาสามารถบอกได้ อยู่กันอย่างเข้าใจ

นอกจากนี้มพด. ได้ดำเนินการร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนระดับชาติ ให้การรณรงค์ช่วยเหลือแรงงานทำงานบ้านให้ได้รับความคุ้มครองด้านกฎหมายโดยได้มีการประชุมแลกเปลี่ยนในเรื่องการช่วยเหลือดูแลแรงงานหญิงและเด็ก ทั้งนี้การรณรงค์เชิงนโยบายและการวิเคราะห์กฎหมายที่คุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กรับใช้ในบ้าน พบว่าประเทศบังคลาเทศ ประเทศกัมพูชา ประเทศอินเดีย ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประเทศมาเลเซีย ประเทศปากีสถาน ไม่มีกฎหมายในเรื่องของแรงงานรับใช้ในบ้าน ประเทศที่มีการคุ้มครองแรงงานเด็กรับใช้ในบ้าน อาทิ ประเทศเนปาลมีพรบ.สิทธิเด็ก ค.ศ. 1992 ได้กล่าวถึงแรงงานเด็กรับใช้ในบ้านไว้โดยอ้อม คือ ควรมีการลงทะเบียนคนงานโดยกรมการสวัสดิการเด็กระดับเขต ไม่ควรมีการแบ่งแยกในเรื่องของรายได้ ชั่วโมงการทำงานต้องไม่มากกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 36

ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ต้องไม่ทำงานก่อน 6 โมงเช้า และหลัง 6 โมงเย็น และต้องมีวันหยุดให้ สัปดาห์ละ 1 วัน และเด็กต้องไม่ถูกจ้างในสภาพที่อันตราย พรบ.นี้ยังมีบทลงโทษแก่นายจ้างที่ถูกจับได้ว่าฝ่าฝืนกฎและระเบียบเหล่านี้ คือ ปรับเป็นเงิน 3,000 รูปี หรือจำคุก 1 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ ในกรณีที่โหดร้ายหรือไร้ซึ่งความเป็นมนุษย์ ปรับ 5,000 รูปี จำคุก 1 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่กฎหมายดังกล่าวใช้ได้กับแรงงานเด็กทำงานบ้านที่จดทะเบียน ถูกต้องเท่านั้น

ประเทศฟิลิปปินส์ กฎหมายที่มีอยู่อาจจะนำไปใช้คุ้มครองแรงงานเด็กทำงานบ้านได้ โดยกำหนดอายุขั้นต่ำไว้ที่ 15 ปี ซึ่งมีเงื่อนไขการทำงานต้องเหมาะสมกับการเติบโตและพัฒนาของเด็ก ทั้งกฎหมายแรงงานและกฎหมายแพ่งอาจมีการปรับให้คุ้มครองแรงงานเด็กทำงานบ้าน โดยผ่านมาตรการด้านค่าแรงขั้นต่ำ ค่าตอบแทน และสวัสดิการของผู้ช่วยงานในบ้าน ชั่วโมงการทำงานและวันหยุด การเลิกจ้างและสิทธิการปฏิบัติที่เท่าเทียม และเลี้ยงมนุษย์ สิทธิต่อต้านการเป็นทาสโดยไม่เต็มใจหรือการทำงานขัดหนี้ เช่นเดียวกับสิทธิการเคลื่อนย้ายและในการเรียกเกณฑ์ นายจ้างต้องลงทะเบียนเด็กทุกคนที่ตนว่าจ้าง โดยแจ้งให้รัฐบาลทราบว่ามีพ่อแม่ของเด็กให้ความยินยอม มีใบรับรองการศึกษาและสุขภาพ เช่นเดียวกับใบอนุญาตพิเศษสำหรับการจ้างงานเด็ก

ประเทศศรีลังกา มีพรบ.ว่าด้วยการจ้างงานสตรี ผู้เยาว์และเด็ก แห่งปี ค.ศ.1956 ได้บอกว่า เด็กคือบุคคลที่อายุต่ำกว่า 14 ปี ขณะที่ผู้เยาว์ คือ ผู้ที่มีอายุครบ 14 ปี แต่ต่ำกว่า 18 ปี กำหนดว่า “มิให้มีการจ้างเด็กทำงานไม่ว่าในอาชีพใด” แต่ผู้เยาว์สามารถทำงานรับจ้างอย่างถูกกฎหมายได้ โดยผู้เยาว์ที่ทำงานรับจ้างทำงานบ้านนั้น ต้องได้พักเป็นเวลาสามชั่วโมงระหว่างหกโมงเช้าถึงสองทุ่ม และต้องได้หยุดพักผ่อนเป็นเวลาอย่างน้อย 7 วันทุก ๆ 4 เดือน

ประเทศเวียดนาม มีกฎหมายแรงงานที่มีมาตราเฉพาะสำหรับการคุ้มครองบุคคลที่ทำงานรับจ้างภายในเคหสถาน คนงานเหล่านี้ทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจาก็ได้ แต่ค่าตอบแทน เวลาการทำงาน เวลาพัก เงินติดตัว ต้องมีการตกลงกัน

นายจ้างต้องเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของลูกจ้างทำงานบ้าน และต้องรับผิดชอบดูแลพวกเธอและเขาเมื่อยามเจ็บไข้ได้ป่วยและประสบอุบัติเหตุ นายจ้างต้องจ่ายค่าเดินทางกลับบ้านเมื่อลูกจ้างหมดสัญญา ยกเว้นในกรณีที่ลูกจ้างสมัครใจลาออกก่อนสัญญาหมด

ในการรณรงค์เชิงนโยบายในการคุ้มครองแรงงานทำงานนั้นมพบ.มีข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. บังคับใช้กฎหมายเฉพาะสำหรับแรงงานเด็กทำงานบ้าน ซึ่งมีนิยามตามกฎหมายสำหรับการรับจ้างทำงานบ้าน ลูกจ้างทำงานบ้าน และแรงงานเด็กทำงานบ้าน โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 เงื่อนไขการจ้างงาน เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาสำหรับพักนอน การจัดหาอาหารและที่พักอาศัย และสวัสดิการสังคม

1.2 เงื่อนไขการเลิกจ้าง

1.3 กลไกการร้องเรียนและการบรรเทาทุกข์

1.4 กระบวนการติดตามกำกับดูแลและการตรวจสอบ

1.5 บทลงโทษสำหรับการละเมิด

2. การลงทะเบียนแรงงานเด็กทำงานบ้าน

ต้องมีการบังคับให้ลงทะเบียนในการคุ้มครองประโยชน์สูงสุดของเด็ก การลงทะเบียนทำให้ติดตามสภาพความเป็นอยู่ได้อย่างสม่ำเสมอ และรัฐควรจะทราบว่ามีเด็กกระจายอยู่ที่ไหนบ้าง อาจมีการพัฒนาวิธีการตรวจเยี่ยมเด็กๆ บ่อยๆ หากเจ้าหน้าที่แรงงานได้รับอนุญาตให้เข้าไปในบ้านส่วนตัวได้

3. มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความเข้มแข็งในกลไกระดับประเทศ ให้ทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการติดตามกำกับดูแลและช่วยเหลือแรงงานเด็กทำงานบ้านออกมาจากสถานการณ์ที่ประสบอยู่

4. มีการเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายในกรอบของกฎหมายที่มีอยู่แล้ว เพื่อการคุ้มครองแรงงานเด็กทำงานบ้าน

5. การรณรงค์สร้างความตระหนัก เพื่อให้การทำงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นที่รับรู้ทั่วไปในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่ควรได้รับสิทธิและบริการเหล่านี้
6. การเสริมสร้างศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

Srawooth (2002) ได้สัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวจดทะเบียน ทำงานรับใช้ในบ้าน จำนวน 11 ราย คนไทยที่ทำงานบ้าน 5 ราย นายจ้างที่จดทะเบียนรับแรงงานต่างด้าวทำงาน 8 ราย รวมทั้งเจ้าหน้าที่ พบว่านายจ้างชอบคนรับใช้ต่างด้าวมากกว่าคนรับใช้ไทย เนื่องจากหาคนไทยที่ทำงานดีได้ยาก นายจ้างมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อคนรับใช้ไทย สภาพการทำงานของคนรับใช้ต่างด้าวในกรุงเทพฯ มีความเป็นอยู่ดีพอควร ไม่มีใครพูดถึงการเอารัดเอาเปรียบหรือฉวยโอกาสหรือการฉ้อฉลทางเพศ

มะลิวัลย์ เครือมณี (2546) ได้สำรวจสภาพชีวิต ตลอดจนวิถีชีวิต ของแรงงานต่างด้าวที่มีอาชีพเป็นผู้ช่วยแม่บ้าน และศึกษาบริการทางสังคมที่ได้รับ ทั้งที่จัดสรรโดยรัฐและไม่ใชรัฐ ผู้ให้ข้อมูลคือชนกลุ่มน้อยสัญชาติพม่า บางรายเป็นแรงงานลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย โดยใช้โบสถ์เป็นสถานที่ในการสัมภาษณ์ เนื่องจากคนงานเหล่านี้มีการรวมตัวกันอย่างสม่ำเสมอทุกวันอาทิตย์ วิธีการสัมภาษณ์ใช้การสัมภาษณ์แนวลึกแบบยืดหยุ่น คือพูดคุยกันตามโอกาสที่อำนวย และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปะติดปะต่อเรื่องราว ผลการศึกษาพบว่าเมื่อเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯ แรงงานต้องมีการปรับตัวอย่างมาก ทั้งเรื่องวัฒนธรรม อาหาร การทำอาหารให้นายจ้าง การทำความรู้จักกับเครื่องใช้ในครัวเรือน และที่สำคัญคือเรื่องของภาษา ถ้าแรงงานไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ ก็ทำให้ไม่สามารถเข้าใจคำสั่งงานว่านายจ้างต้องการอะไร การสื่อสารไม่เข้าใจทำให้นายจ้างหงุดหงิดที่จะต้องพูดหลายครั้ง ภาษาจึงเป็นส่วนสำคัญมากและเป็นอุปสรรคต้นๆ ของการเข้ามาทำงาน แรงงานทั้งหมดไม่มีสัญญาว่าจ้าง ทุกรายได้รับค่าจ้างตามที่ได้ตกลงกันในอาทิตย์สุดท้ายของแต่ละเดือน สำหรับอัตราค่าจ้าง ถ้าสามารถพูดภาษาไทยได้และเป็นคนมีทักษะที่นายจ้างต้องการ เช่น สามารถพูดภาษาอังกฤษได้ดี จะได้รับค่าจ้างระหว่าง

5,000 – 10,000 บาท ส่วนคนที่เพิ่งเข้ามาใหม่ไม่สามารถเข้าใจภาษาไทยมักได้รับค่าตอบแทนระหว่าง 1,500 - 4,000 บาท สวัสดิการเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับนายจ้างแต่ละคนว่ามีความเห็นใจลูกจ้างมากน้อยแค่ไหน แรงงาน 3 ใน 11 ราย นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทางด้านสุขภาพทั้งหมด มี 1 ราย นายจ้างจ่ายให้เล็กน้อย แต่ถ้าเป็นเงินจำนวนมากนายจ้างจะรับผิดชอบเพียงครึ่งหนึ่ง ทั้งนี้เมื่อเจ็บป่วยแรงงานส่วนมากยังคงต้องทำงานปกติ บางคนจะได้พักผ่อนก็ต่อเมื่อทำงานในส่วนที่รับผิดชอบเสร็จ การให้ลูกจ้างมีวันหยุดและสามารถเข้ากลุ่ม เช่น การพบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงที่โบสถ์ จะทำให้ลูกจ้างรู้สึกผ่อนคลาย การเข้าร่วมกิจกรรมที่โบสถ์ก็ส่งผลต่อสภาพจิตใจของลูกจ้างด้วย และโบสถ์ยังเป็นสถานที่ติดต่อเพื่อทราบข่าวคราวของญาติที่พม่า มีการบริการฝากเงินกลับบ้าน ความช่วยเหลือในการพาไปหาหมอในยามที่มีปัญหาด้านสุขภาพ การช่วยเหลือติดต่อที่ทำงานใหม่หากต้องการที่จะเปลี่ยนนายจ้าง การให้คำแนะนำด้านต่างๆ แก่กัน นอกจากนี้ยังมีการสอนภาษาไทยให้โดยไม่คิดมูลค่าเป็นประจำทุกอาทิตย์สำหรับแรงงานต่างด้าวที่สนใจ ส่วนสวัสดิการจากภาครัฐยังไม่มีความชัดเจน นอกจากการขึ้นทะเบียน ซึ่งมีแรงงานเพียง 4 ใน 11 รายเท่านั้นที่มีบัตรอนุญาตทำงาน โดยแรงงานต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนเองทั้งหมด

สุรียพร พันพั้ง และคณะ (2548) ได้ดำเนินงานวิจัยเรื่องคนรับใช้ในบ้าน : แรงงานอพยพจากพม่ามาไทย งานวิจัยนี้ประเมินว่าปัจจุบันมีแรงงานเด็กหญิงและผู้หญิงจากพมามากกว่าหนึ่งแสนคน ทำงานเป็นคนรับใช้ในบ้านอยู่ในประเทศไทย ทำการวิจัยโดยการสัมภาษณ์คนทำงานบ้านที่มาจากพม่าจำนวน 528 คน ในจำนวนนี้ 1 ใน 4 เป็นผู้ที่ไม่มีเอกสารแสดงตนที่ถูกต้องตามกฎหมาย และกว่า 1 ใน 3 ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ทำให้ต้องเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบอย่างมาก ผู้ที่เข้ามาทำงานต้องการอพยพจากภัยสงครามในพม่า การเกณฑ์แรงงาน การบังคับให้โยกย้ายถิ่นฐาน จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้หญิงและเด็กหลาย ๆ คนต้องต่อสู้เพื่อเอาชีวิตรอด ย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยที่มีโอกาสได้ที่พักพิงและการทำงานที่ดีกว่า แรงงานเหล่านี้ต้องใช้เงินจำนวนมากเพื่อจ่าย

เป็นค่าเดินทางล่วงหน้า ส่วนหนึ่งเข้ามาทำงานรับใช้ในบ้าน ซึ่งมีทั้งที่พูดภาษาไทยได้บ้าง จนถึงพูดภาษาไทยไม่ได้เลย สภาพการจ้างงานส่วนใหญ่มาทำงานโดยไม่เข้าใจสภาพการทำงานของตนว่าเป็นอย่างไร จนกว่าจะถึงบ้านนายจ้าง การทำงานไม่มีสัญญาจ้าง หรือคำชี้แจงเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานหน้าที่ความรับผิดชอบ นายจ้างเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขการทำงานทั้งเรื่องเงินเดือน ที่พักอาศัย การติดต่อกับสังคมภายนอก วันหยุด การลาป่วย การพักอาศัยส่วนใหญ่พักอยู่กับนายจ้าง ซึ่งเพียง 1 ใน 3 เท่านั้นที่มีห้องพักส่วนตัว บางส่วนต้องนอนในที่โล่งไม่มีการกั้นเป็นสัดส่วน ในด้านการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างหลายรายถูกนายจ้างผิดผ่อนรวมถึงการไม่จ่ายค่าจ้าง นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ครบ บางรายถูกหักค่าจ้างตามอำเภอใจของนายจ้าง นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่พบคล้าย ๆ กันเช่น การไม่อนุญาตให้ออกนอกบ้าน การไม่เข้าใจภาษา ประมาณ 1 ใน 4 พูดภาษาไทยไม่ได้เลยทำให้ต้องประสบความยากลำบากในการหางานดี ๆ และในการต่อรองเจรจาหรือดำเนินการที่ได้รับผิดชอบ การทำงานอยู่ในบ้านนายจ้างจึงอยู่ในสภาพที่ถูกกักขัง มีชีวิตที่โดดเดี่ยวในบ้านนายจ้าง ปิดกั้นคนทำงานบ้านจากการคุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชนโดยชุมชนองค์กรพัฒนาเอกชนและหน่วยงานรัฐ

สุรียพร และคณะเสนอว่าต้องกระตุ้นให้สาธารณชนตระหนักและเริ่มตรวจสอบในครัวเรือนต่าง ๆ ที่มีคนทำงานบ้านจำนวนมาก และเพื่อให้มีการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานบ้าน ต้องมีการดำเนินงานระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ รัฐบาลควรยอมรับว่าการทำงานรับใช้ในบ้านคืองานชนิดหนึ่งที่ต้องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไทยและสนับสนุนให้มีการคุ้มครองสิทธิ เพื่อป้องกันมิให้หญิงและเด็กต่างด้าวที่ทำงานบ้านตกอยู่ในภาวะเสี่ยง ไม่สามารถหันหน้าไปพึ่งใครได้ ซึ่งรวมถึงสิทธิที่จะมีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร มีการกำหนดลักษณะหน้าที่ของงานอย่างชัดเจน มีหลักประกันค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ระบุชั่วโมงทำงานและการทำงานล่วงเวลาที่ลูกจ้างมีสิทธิเลือกได้ กำหนดเรื่องวันหยุดการดูแลสุขภาพ และผลประโยชน์ต่าง ๆ ในการดำเนินการ ให้มีการเคารพคุ้มครองสิทธิ ควรให้การศึกษาแก่

นายจ้างเกี่ยวกับสิทธิคนทำงานบ้าน และให้ความคุ้มครองผู้แจ้งความเรื่องการปฏิบัติมิชอบ การจัดหาล้ามเพื่อช่วยเหลือการร้องทุกข์ของแรงงานย้ายถิ่น จัดสร้างกลไกการส่งต่อผู้ร้องเรียนเพื่อรับความช่วยเหลือและการคุ้มครองทางกฎหมายต่อไป นอกจากนี้องค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรในชุมชนต่าง ๆ มีบทบาทที่สำคัญ เป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับผู้ย้ายถิ่น และสามารถสื่อสารความต้องการของแรงงานได้ ควรทำงานร่วมมือกับเครือข่ายชุมชนในท้องถิ่นให้ผู้คนรับรู้ต่อสภาพความจริง รวมทั้งให้ผู้ย้ายถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

นอกจากนี้ อีเลน เพียร์สัน และคณะ (2549) ได้ศึกษาการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย: งานหนัก จ่ายน้อย และไม่ได้รับการคุ้มครอง วัตถุประสงค์ในการศึกษาคือการตรวจสอบระดับการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติในกิจการเกษตรกรรม รับใช้ในบ้าน ประมงและโรงงานสิ่งทอขนาดกลางและขนาดเล็ก ในส่วนของรับใช้ในบ้าน ศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดตาก อำเภอแม่สอด จำนวน 320 คนพบว่า 8% เคยถูกนายจ้างเก็บตัวหรือปิดขังไว้ 60% ของแรงงานรับใช้ในบ้านอาศัยอยู่กับนายจ้าง ระบุว่านายจ้างไม่ยินยอมให้ออกไปพบใครและไม่ให้ใครมาเยี่ยมที่บ้าน 82% ทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน ทั้งนี้ นายจ้างมากกว่าครึ่งหนึ่งรู้สึกว่าการจ้างงานข้ามชาติ ไม่ควรออกนอกสถานที่ทำงานนอกเวลาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต 7-9% ต้องเผชิญกับการถูกกระทำรุนแรงจากนายจ้าง และมากกว่าครึ่งหนึ่งถูกกระทำรุนแรงทางวาจาจากนายจ้าง 89% ได้รับค่าจ้างเพียง 3,000 บาทต่อเดือนหรือน้อยกว่า ซึ่งในจำนวนนี้มีถึง 41% ที่ได้รับเพียง 1,000 บาทต่อเดือนหรือน้อยกว่า 79% ไม่มีวันหยุดประจำเดือน ทั้งนี้แรงงานต่างด้าวรับใช้ในบ้าน ส่วนหนึ่งเป็นแรงงานเด็ก (อายุต่ำกว่า 18 ปี) งานวิจัยนี้ได้ให้ข้อเสนอที่สำคัญในด้านการคุ้มครองและกลไกการร้องเรียน ดังนี้ รัฐบาลไทยควรใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานทุกประเภทที่ปัจจุบันไม่อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมาย ซึ่งรวมถึงแรงงานรับใช้ในบ้าน กระทรวงแรงงานควรรับรองให้มีการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมในกิจการนอกระบบให้ครอบคลุมถึงอายุขั้นต่ำในการทำงาน สิทธิใน

การมีวันหยุด ค่าแรงขั้นต่ำ จำนวนเงินสูงสุดที่หักได้จากเงินเดือน ชั่วโมงทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลาโดยสมัครใจ การได้รับค่าแรงหากต้องทำงานในวันหยุด วันลาป่วยและคลอดบุตร และมีสิทธิที่จะตั้งและเข้าร่วมในสหภาพแรงงาน กลุ่ม/ชมรมต่างๆได้ กระทรวงแรงงานควรร่างสัญญามาตรฐานให้ครอบคลุมประเด็นข้างต้นในแต่ละกิจการ (ทั้งภาษาไทยและภาษาที่แรงงานข้ามชาติใช้) รัฐบาลไทยโดยเฉพาะกระทรวงแรงงานควรสนับสนุนให้องค์กรประชาสังคมและสมาคมลูกจ้างและนายจ้างมีบทบาทในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในทางปฏิบัติ สำหรับด้านการคุ้มครอง กระทรวงแรงงานควรสร้างกลไกการร้องเรียนที่สะดวกและมีประสิทธิภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติ เพื่อยุติการถูกเอารัดเอาเปรียบในที่ทำงาน พร้อมทั้งมีเจ้าหน้าที่ที่สามารถสื่อสารด้วยภาษาของแรงงานข้ามชาติ หรือมีล่ามให้สำหรับแรงงานที่ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ กระทรวงแรงงานควรเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐที่รับผิดชอบเรื่องแรงงานข้ามชาติในทุกท้องที่กับสหภาพแรงงานและองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อให้เข้าถึงทั้งนายจ้างและแรงงานข้ามชาติ

ในส่วนของแรงงานเด็กต่างด้าวทำงานบ้าน สฎางค์ จันทวานิชและคณะ (2549) ได้ศึกษาการใช้แรงงานเด็กกิจการรับใช้ในบ้านในรูปแบบที่ไม่เหมาะสม ในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 100 คน พบว่าลักษณะการจ้างแรงงานรับใช้ในบ้านเป็นงานระยะสั้น มีการทำหน้าที่หลายอย่างทั้งงานขายของหน้าร้าน ทำความสะอาดบ้าน ซักรีดเสื้อผ้า ทำอาหาร ดูแลเด็ก คนชราหรือคนพิการ รวมทั้งการเลี้ยงสัตว์ในบ้าน การจ้างงานเป็นการจ้างรายวันมากที่สุด ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างเป็นเงินสด ในเรื่องการจ่ายค่าจ้างมีตั้งแต่จ่ายไม่ตรงเวลา จ่ายล่าช้าเป็นครั้งคราว จนถึงจ่ายล่าช้าเป็นประจำ รายได้ที่ได้รับมีตั้งแต่ต่ำกว่าเดือนละ 1,000 บาทจนถึงมากกว่าเดือนละ 5,000 บาทซึ่งมีเป็นส่วนน้อย การพักอาศัยส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่กับนายจ้าง ช่วงเวลาการทำงานส่วนใหญ่ไม่เกิน 8 ชม. มีที่ต้องทำงานตอนกลางคืนและเข้ามิด 5.83% ทั้งนี้ 32.5% ทำงานโดยไม่มีวันหยุด ความยากลำบากในการทำงาน พบว่า 0.83% ทำงานผิดกฎหมายหรือศีลธรรมทางสังคมถูกทำร้ายทุบตี และการล่วงละเมิดแบบอื่น ๆ เช่นการทะเลาะวิวาท จับเนื้อต้องตัวล่วงละเมิดทางเพศ

10% ถูกราบจ้างดูว่ารายงานวิจัยนี้ได้ให้ข้อเสนอ 3 ส่วน คือการป้องกันไม่ให้แรงงานเด็กเข้าสู่การทำงานในรูปแบบที่ไม่เหมาะสม การคุ้มครองแรงงานเด็กในรูปแบบที่ไม่เหมาะสมและการคุ้มครองแรงงานเด็กปกติ ในส่วนของการคุ้มครองได้เสนอให้มีโครงการให้ความช่วยเหลือแก่เด็กต่างชาติและเด็กไร้สัญชาติเป็นกลุ่มเป้าหมายพิเศษและมีกิจกรรมสำหรับเด็กกลุ่มนี้โดยเฉพาะ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสถานตำรวจภูธรควรร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรชุมชนในการตรวจแรงงานเด็ก โดยเน้นเด็กต่างชาติและเด็กไร้สัญชาติ กำหนดให้ฝ่ายอื่นๆ มีบทบาทหน้าที่ตรวจแรงงานเด็กได้เหมือนเจ้าหน้าที่รัฐ จัด Hotline ให้แรงงานเด็กในรูปแบบที่ไม่เหมาะสมและมีล้ามประจำ การตรวจแรงงานเด็กควรเน้นเรื่องการแบกของหนัก การมีอุปกรณ์ป้องกันในการทำงานและชั่วโมงการทำงาน รณรงค์ให้ครอบครัวเด็กและผู้ประกอบการเข้าใจในเรื่องการคุ้มครองเด็ก

ฉันทนา เจริญศักดิ์ (2549) ได้ศึกษา แนวทางให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิงทำงานบ้าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบและลักษณะความสัมพันธ์ในการจ้างงานและครอบครัวกับลูกจ้างหญิงทำงานบ้าน สภาพการทำงาน และปัญหาในการทำงาน การได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคม และการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าว ตลอดจนแนวทางที่ควรจะได้ผลักดันให้ลูกจ้างหญิงทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองการทำงานและการสร้างหลักประกันทางสังคมที่เหมาะสมในอนาคต โดยมีข้อเสนอแนะให้รัฐควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติเพื่อการคุ้มครองลูกจ้างหญิง การขยายหน้าที่และความรับผิดชอบและการพัฒนาบทบาทของพนักงานตรวจแรงงานในการตรวจตรา ดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ การรณรงค์ให้สังคมปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อลูกจ้างทำงานบ้าน การจัดระบบและการเข้าถึงข้อมูลของลูกจ้างหญิงทำงานบ้าน การสนับสนุนบทบาทการมีส่วนร่วมขององค์กรเอกชน มูลนิธิและเครือข่ายทางสังคมอื่น ๆ ในการเฝ้าระวังการให้การช่วยเหลือและการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างหญิงทำงานบ้าน ในส่วนของมาตรการทางกฎหมายควรแก้ไข

กฎหมายเพื่อเพิ่มความคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างหญิงทำงานบ้านให้มีความเท่าเทียมกับลูกจ้างในกิจการทั่วไปในบางเรื่อง เช่นวันหยุดตามประเพณี วันลาป่วย การกำหนดอายุขั้นต่ำ การเพิ่มบทลงโทษในความผิดฐานล่วงเกินทางเพศ และจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างทำงานบ้าน โดยกองทุนมีที่มาจากเงินสนับสนุนจากรัฐบาล ค่าปรับที่ได้จากการกระทำความผิดของนายจ้าง เงินบริจาคและดอกผลของกองทุน

5.4 สภาพปัญหา

จากการศึกษาเอกสารและรวบรวมข้อมูลดังกล่าวข้างต้น พบว่าสภาพการทำงาน ลักษณะงานและปัญหาที่เกิดจากการทำงานบ้านของแรงงานต่างด้าวหญิงและเด็ก เป็นดังนี้

1) ลักษณะงานและสภาพการทำงาน

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะไม่ทราบมาก่อนว่าต้องทำงานอะไร มีรายได้เท่าไร ความเป็นอยู่อย่างไร จนกว่าจะได้พบกับนายจ้าง การทำงานไม่มีสัญญาจ้างงาน ไม่ทราบลักษณะงานรวมทั้งรายได้ที่ชัดเจน ไม่ทราบสวัสดิการการลาป่วย การลาหยุด หรือการทำงานใด ๆ นายจ้างเป็นผู้ชี้ขาดเรื่องรายได้ ทั้งนี้ยังไม่มีหน่วยงานที่ดูแลช่วยเหลือเมื่อแรงงานต่างด้าวถูกแสวงหาผลประโยชน์หรือถูกเอารัดเอาเปรียบ

โดยทั่วไปงานทำงานบ้านเป็นลักษณะการรับจ้างทำงานระยะสั้น งานที่ทำเป็นงานบ้านที่ส่วนใหญ่มีงานทำตลอดเวลา แม้ในเวลากลางคืนก็ถูกเรียกทำงาน แรงงานคนหนึ่งต้องทำงานหลายอย่าง ตั้งแต่งานทำความสะอาดบ้าน ซักผ้า รีดผ้า ทำอาหาร ล้างจาน ส่วนหนึ่งต้องงานเลี้ยงเด็กด้วย บางส่วนต้องดูแลผู้สูงอายุ บางรายต้องดูแลสัตว์เลี้ยง รวมทั้งทำงานอื่น ๆ ตามที่นายจ้างต้องการ เช่น ให้นวด ในกรณีที่นายจ้างประกอบกิจการขายของชำ แรงงานหญิงเหล่านี้รวมทั้งแรงงานเด็กต้องทำงานขายของหน้าร้านด้วย

2) ค่าจ้างและการได้รับเงินค่าจ้าง

รายได้

แรงงานต่างด้าวเด็กที่ทำงานในบ้านส่วนใหญ่จะได้รับเงินค่าจ้างเป็นเงินสด มีทั้งที่รับเป็นรายเดือน รายวันและไม่ได้รับเงิน เนื่องจากเป็นแรงงานเด็กทำงานกับครอบครัว หรือช่วยพ่อ-แม่ทำงาน ค่าจ้างที่แรงงานหญิงและเด็กทำงานบ้านได้รับมีตั้งแต่ต่ำกว่า 1,000 บาท ต่อเดือน ในกรณีที่ได้รับเป็นรายวันไม่ถึงวันละ 100 บาท แรงงานเด็กบางรายไม่ได้รับเงินแต่จะได้เป็นค่าขนมแทนในรายที่นายจ้างเป็นเจ้าของร้านค้า จนถึงบางรายได้รับค่าจ้างมากกว่า 5,000 บาท

อย่างไรก็ตามแรงงานส่วนหนึ่งพึงพอใจแม้ว่าจะมีรายได้น้อย แต่ก็อยู่ที่อยู่อาศัย มีอาหาร และสามารถใช้น้ำที่ที่เกิดจากค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานได้และยังสามารถส่งเงินกลับบ้านที่พม่าได้

การได้รับค่าจ้าง

แรงงานส่วนหนึ่งมักประสบปัญหาการได้รับเงินค่าจ้างไม่ตรงเวลา มีทั้งจ่ายล่าช้า เป็นประจำและจ่ายล่าช้าเป็นครั้งคราว ส่วนหนึ่งได้รับเงินค่าจ้างน้อยกว่าจำนวนที่นายจ้างบอกว่าจะได้ก่อนการทำงาน ส่วนหนึ่งจะไม่ได้รับเงินค่าจ้างในแต่ละเดือน นายจ้างจะจ่ายให้ครั้งเดียวเมื่อจะกลับบ้านและจ่ายไม่ครบตามจำนวนที่ได้ทำงาน บางรายนายจ้างจะหักเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่นเมื่อนายจ้างซื้อเครื่องใช้ในบ้านใหม่ อาทิ หม้อหุงข้าว โทรศัพท์ โดยที่อ้างว่าสิ่งเหล่านี้แรงงานได้ใช้ด้วย ในกรณีที่นายจ้างเป็นเจ้าของกิจการขายของชำ ก็จะหักค่าของใช้ ค่าขนม ที่ต้องซื้อจากร้าน บางส่วนถูกหักค่าแรงหรือรายได้ในการดำเนินการ ค่าทำบัตร ทร.38/1 บัตรขออนุญาตทำงาน บัตรประกันสุขภาพ และค่านายหน้า

3) เวลาทำงาน การพักระหว่างวัน และวันหยุด เวลาทำงาน

แรงงานเด็กทำงานบ้านส่วนใหญ่ทำงานกลางวัน รวมทั้งทำงานในช่วงเย็น-ค่ำ (17.00-22.00 น.) ส่วนแรงงานเด็กที่กำลังเรียนที่โรงเรียนจะทำงานนอกเวลาเรียนในช่วง

เย็น กลางคืน หรือเข้ามิด รวมทั้งทำงานกลางวันในวันเสาร์อาทิตย์ ระยะเวลาในการทำงานมีทั้งที่ไม่เกิน 8 ชม. จนถึงระยะเวลาทำงานไม่แน่นอน ในขณะที่แรงงานหญิงทำงานวันละ 9-12 ชั่วโมง บางแห่งมีระยะเวลาในการทำงานแต่ละวันนานถึง 15-16 ชั่วโมง

การพักระหว่างวันและวันหยุด

แรงงานเด็กส่วนหนึ่งไม่มีเวลาพักระหว่างทำงาน ในขณะที่แรงงานส่วนหนึ่งสามารถพักระหว่างวันได้ โดยที่พักเมื่อไรก็ได้ที่ว่างจากงาน สำหรับวันหยุดนั้น ส่วนใหญ่มีวันหยุดไม่แน่นอน ส่วนหนึ่งทำงานโดยไม่มีวันหยุด มีส่วนหนึ่งที่มีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน มีบางรายที่มาทำงาน 2 ปี ได้หยุดเพียง 2 วัน

4)สวัสดิการ

ที่พักอาศัย

ส่วนใหญ่พักกับนายจ้าง มีบางส่วนที่เช่าบ้านอยู่อาศัยแต่ไม่ไกลจากบ้านนายจ้าง ห่างกันไม่เกิน 1 กิโลเมตร

อาหาร

แรงงานส่วนใหญ่ ทำงานโดยที่นายจ้างมีอาหารให้ โดยที่ส่วนหนึ่งจะได้รับเสื้อผ้า สิ่งของใช้ส่วนตัวด้วย มีส่วนน้อยที่ไม่ได้รับอะไรจากนายจ้างเลย ในรายที่ได้รับอาหาร มีตั้งแต่ที่ได้รับอนุญาตให้รับประทานได้ทุกอย่าง ให้รับอาหารได้เฉพาะที่นายจ้างรับประทานเหลือ จนถึงให้เฉพาะข้าว ส่วนกับข้าวแรงงานต้องจัดหาเอง บางรายนายจ้างและครอบครัวรับประทานอาหารนอกบ้านโดยไม่สนใจว่าแรงงานจะมีอาหารอะไรรับประทาน

การรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย

แรงงานต่างด้าวทำงานบ้านส่วนใหญ่นายจ้างไม่มีการรักษาพยาบาลให้เมื่อเจ็บป่วย บางรายแม้เจ็บป่วยเช่นปวดศีรษะ ก็ต้องทำงานต่อไป โดยไม่กล้าบอกนายจ้าง

การออกนอกบ้าน/นันทนาการ / โทรศัพท์ / อินเทอร์เน็ต

มีทั้งที่นายจ้างไม่ให้ออกไปไหน และที่แรงงานเองไม่มีโอกาสออกไปไหนเพราะงานที่ต้องทำมีมาก ในกรณีที่ได้รับอนุญาตให้ออกไปได้ มีที่ออกไปรับส่งจดหมาย พบญาติ หรืออนุญาตให้ญาติมาพบที่บ้านได้ บางรายถูกนายจ้างกักขังให้ทำงานอยู่ในบ้านที่ปิดประตูตลอดเวลาและติดตั้งปลั๊กโทรศัพท์ออก ในส่วนของการใช้โทรศัพท์ส่วนใหญ่ไม่ได้รับอนุญาตให้ใช้

5) ความยากลำบากและ การถูกเอารัดเอาเปรียบ

ความยากลำบากจากความไม่เข้าใจในภาษา และการสื่อสาร

แรงงานต่างด้าวทำงานบ้านมีทั้งที่พูดไทยได้บ้าง สามารถสื่อสารเข้าใจและพูดไม่ได้เลย เพราะเพิ่งเข้ามาทำงานเป็นครั้งแรกแต่มีเป็นส่วนน้อย เกือบทั้งหมดไม่สามารถอ่านเขียนภาษาไทยได้ เป็นที่ชัดเจนว่าแรงงานที่พูดภาษาไทยได้จะได้รับเงินเดือนดีกว่า รายที่พูดภาษาไทยไม่ได้ การที่พูดภาษาไทยไม่ได้ ฟังไม่เข้าใจ เป็นความยากลำบากในการทำงาน เพราะถูกนายจ้างดุด่าเมื่อทำงานผิดพลาด

การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานบ้านบ้าง ในกรณีแรงงานเด็กถูกมีดบาด เจ็บป่วยแบบปวดหัว เป็นไข้ตัวร้อน มีที่ทำงานผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรมทางสังคม เป็นงานที่บังคับขาย บริการทางเพศ ลักษณะเลวร้ายที่พบเห็นคือ ถูกนายจ้างดุด่า ข่มขู่ ขว้างปาสิ่งของใส่ รวมทั้งการคุกคามต่าง ๆ นานา ถูกบังคับให้ทำงานเกินเวลา ถูกทำร้ายทุบตี ถูกล่อลวงละเมิดหลายอย่างอาทิ การลวนลาม การจับเนื้อต้องตัว การล่อลวงละเมิดทางเพศ จนถึงการใช้ข่มขืน และถูกคุมขัง

6) ไม่มีกลไกคุ้มครองทางกฎหมายอย่างเพียงพอ

จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวรับใช้ในบ้านทั้งภาครัฐและเอกชน พบว่า แรงงานต่างด้าวทำงานบ้านได้รับการช่วยเหลือเป็นจำนวนน้อยมาก เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานบ้าน

และลักษณะการละเมิดหรือการถูกแสวงหาประโยชน์ และเมื่อพิจารณาการคุ้มครองทางด้านกฎหมาย พบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 ไม่ได้ครอบคลุมผู้ที่ทำงานบ้าน ทำให้แรงงานต่างด้าวทำงานบ้านไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิพื้นฐานบางประการ เช่น ค่าจ้าง วันหยุดประจำสัปดาห์ สวัสดิการบางประการ

5.5 รูปแบบโมเดล

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวทำงานบ้านดังกล่าว สรุปได้ว่าแรงงานต่างด้าวทำงานบ้านประสบปัญหาสำคัญ 2 ประการคือ การไม่ได้รับการคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายอย่างเพียงพอ และช่องทางการร้องเรียนเมื่อประสบปัญหามีน้อย คณะวิจัยจึงได้เสนอโมเดลการพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวทำงานบ้าน 2 โมเดล ดังต่อไปนี้

5.5.1 โมเดลการจัดทำร่างกฎกระทรวงเพื่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวทำงานบ้าน

1) อธิบายโมเดล

ลักษณะโมเดล เป็นความร่วมมือของ 3 ฝ่ายประกอบด้วยภาควิชาการ คือ คณะวิจัยโครงการพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวทำงานบ้าน ภาครัฐ คือ กองนิติการ สำนักคุ้มครองและสวัสดิการแรงงาน และองค์กรพัฒนาเอกชน คือ มูลนิธิเพื่อพัฒนาเด็ก ได้ร่วมจัดทำและเสนอให้มีกฎกระทรวงให้แรงงานต่างด้าวทำงานในบ้านได้รับการคุ้มครองในสิทธิพื้นฐานแรงงานและเรื่องที่พบว่ามีกรละเมิดการทำงานของแรงงานทำงานบ้าน เนื่องจากสภาพปัจจุบันนี้มีแรงงานต่างด้าวทำงานบ้านเป็นจำนวนมาก ประเมินการกว่าแสนคน และจากสภาพปัญหาการทำงานที่ผ่านมา พบว่าแรงงานต่างด้าวต้องประสบปัญหาการถูกละเมิดทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ตั้งแต่ขั้นไม่รุนแรงจนกระทั่งถึงรุนแรง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านตามกฎหมายพบว่า จากกฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ออกความตามในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้ให้ความคุ้มครองแรงงานทำงานบ้าน กฎหมายคุ้มครองเฉพาะในบางเรื่อง

เท่านั้น เฉพาะในมาตรา 30 ซึ่งไม่ครอบคลุมในเรื่องชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา วันหยุดวันพักผ่อนประจำปี วันหยุดพักผ่อนประจำปี รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ นอกจากนั้นในส่วนของการพนักงานตรวจแรงงานก็ไม่ครอบคลุมการตรวจในกรณีพบปัญหาของแรงงานทำงานบ้าน ดังนั้นเพื่อเป็นการคุ้มครองและให้แรงงานต่างด้าวทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน เช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป จึงเห็นสมควรเสนอให้มีกฎกระทรวงเพื่อการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านซึ่งครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าว แรงงานเด็กและแรงงานไทยที่ทำงานบ้าน กฎกระทรวงเพื่อการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านนี้ประกอบด้วยนิยามกำหนดลักษณะการทำงานบ้าน การคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุดประจำปี การทำทะเบียนลูกจ้างทำงานบ้าน การกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กทำงานบ้าน

2) วิธีดำเนินการ

เป็นการพัฒนาโมเดลร่างกฎกระทรวงที่มีเนื้อหาสนองตอบสภาพปัญหา โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

(1) ศึกษาวิเคราะห์ความคุ้มครองทางกฎหมายที่แรงงานต่างด้าวทำงานบ้านได้รับ พบว่ามีหน่วยงานภาครัฐที่ให้การช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานตามบทบาทหน้าที่ คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน และมีหน่วยงานที่ให้การช่วยเหลือคุ้มครองหญิงที่เป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ คือสำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และเด็ก (สปป.) สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านเกร็ดตระการ (บ้านเกร็ดตระการ) กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ ซึ่งหญิงและเด็กที่ได้รับการช่วยเหลือส่วนหนึ่งเป็นแรงงานที่ทำงานบ้าน นอกจากภาครัฐแล้วมีองค์กรพัฒนาเอกชนที่ให้การดูแลช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวทำงานบ้าน อาทิ มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน คณะวิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

กองนิติการ สำนักสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน สปป. บ้านเกร็ด
ตระการและมูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก ผลการศึกษาสรุป ได้ดังนี้

(1.1) การช่วยเหลือแรงงานที่ประสบปัญหาจากภาครัฐ

ในส่วนภาครัฐ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นองค์กรหลักในการกำหนด
และพัฒนามาตรฐานแรงงาน เสริมสร้างความมั่นคงด้านสภาพการจ้างและสภาพการ
ทำงานให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีพันธกิจดังนี้ 1) พัฒนามาตรฐานแรงงานให้
สอดคล้องกับมาตรฐานสากล 2) คุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน 3)
ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน และ 4) ส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงาน
สัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การ
คุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การ
แรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการ
พัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริมสนับสนุนและแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่ม
โอกาสในการแข่งขันทางการค้า และพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีหน้าที่ในการกำกับดูแล
ให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้ง
ในด้านการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ
แรงงาน ซึ่งในภายหลังกรมได้ขยายการคุ้มครองแรงงานไปสู่แรงงานในงานที่รับไปทำที่
บ้าน และงานเกษตรกรรม ซึ่งการกำกับดูแลอาจจะไปไม่ถึงทั่วถึง ทำให้เกิดปัญหาด้าน
แรงงาน ทางกรมจึงได้หามาตรการต่างๆ โดยการประสานหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและ
เอกชน เพื่อร่วมกันทำงานด้านการคุ้มครองแรงงาน จัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย
คุ้มครองแรงงานและความรู้ด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นเครือข่ายด้านการคุ้มครองแรงงาน
ให้กับกรมฯ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาด้านแรงงานได้ ส่งผลให้เกิดความมั่นคงของประเทศชาติ
ในการดำเนินงานของกรมสวัสดิการฯ มีเครือข่ายในการทำงานดังนี้ เครือข่ายด้านแรงงาน

สัมพันธ์ เครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน เครือข่ายความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง และเครือข่ายที่ปรึกษาแรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการ ทั้งนี้เครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานคือ เครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน เป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในด้านการคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้างปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนด บทบาทของเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน คือ 1) ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงานและบุคคลทั่วไป 2) สอดส่องดูแลแจ้งเบาะแสการใช้แรงงานที่ไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรม และ 3) ประสานงานกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้ความช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่ได้รับความเดือดร้อน การทำงานของเครือข่ายแรงงานนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้ 1) ลดปัญหาด้านแรงงาน 2) ลูกจ้างได้รับความช่วยเหลือทันที 3) ลดปัญหาข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ 4) นายจ้าง ลูกจ้างปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด 5) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบปัญหาและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานได้อย่างรวดเร็ว ในส่วนของช่องทางการร้องเรียนนั้น ในปัจจุบันลูกจ้างที่มีปัญหาสามารถร้องเรียนได้ ทั้งในส่วนกลางคือ ที่กรมสวัสดิการฯ ทั้งทางโทรศัพท์และมาร้องเรียนได้ด้วยตนเอง หรือร้องเรียนผ่านพนักงานตรวจแรงงานทั้งในส่วนกลาง และ 11 พื้นที่ นอกจากนี้ยังมีสายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506 ซึ่งเป็นเบอร์เดียวที่รับร้องเรียนหลายเรื่อง มีประกันสังคม บริการจัดหางานและแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับความเป็นธรรม การพัฒนาฝีมือแรงงาน ล่าถักปลัดกระทรวงแรงงาน แต่การติดต่อนั้นเข้าถึงยากไม่มีพนักงานรับสายโดยตรง เป็นโทรศัพท์อัตโนมัติ เมื่อกดสายติดต่อไปเรื่องไม่ได้รับความเป็นธรรม ไม่มีผู้รับสาย ข้อมูลการร้องเรียนผ่านช่องทางเหล่านี้ของกรมสวัสดิการฯ ไม่พบกรณีแรงงานทำงานบ้าน

(1.2) กลไกการให้ความคุ้มครองตามกฎหมาย

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในประเทศไทยที่สำคัญได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 และจากการศึกษาวิเคราะห์พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541 พบว่าลูกจ้างทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวง พ.ศ. 2541 ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เฉพาะในบางเรื่องเท่านั้น เนื้อหาของกฎกระทรวงในข้อ 2 ระบุว่าไม่ให้ใช้บทบัญญัตินี้บังคับแก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย รวมถึงการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในหมวด 3 และการใช้แรงงานเด็กในหมวด 4 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างทำงานบ้านหญิงและเด็กโดยตรง ทำให้ลูกจ้างหญิงและเด็กทำงานบ้านไม่ได้รับการคุ้มครองจากการบังคับใช้กฎหมาย เป็นเหตุให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ทั้งนี้บทบัญญัติที่สามารถนำมาใช้บังคับแก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างทำงานบ้านที่ไม่มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยได้ เช่น การคุ้มครองในเรื่องดอกเบี้ยและเงินเพิ่มกรณีไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนด (มาตรา 9) การคุ้มครองในเรื่องการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือประกันความเสียหายในการทำงาน (มาตรา 10) การคุ้มครองในเรื่องห้ามล่วงเกินทางเพศแก่ลูกจ้างหญิงหรือเด็ก (มาตรา 16) การคุ้มครองในเรื่องการบอกเลิกสัญญาจ้าง การคุ้มครองในเรื่องการเปลี่ยนตัวนายจ้างเนื่องจากการโอนมรดกหรือด้วยประการอื่นใด (มาตรา 13) การคุ้มครองในเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี (มาตรา 30) การคุ้มครองในเรื่องการยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ (มาตรา 123 และ 125) การคุ้มครองในเรื่องการจ่ายค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงินไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกัน ปริมาณเท่ากัน ต้องจ่ายเท่าเทียมกันไม่ว่าหญิงและชายและต้องจ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง (มาตรา 63 ถึง 66 และ 77) จากข้อบังคับของกฎหมายดังกล่าวแรงงานรับใช้ในบ้านไม่ได้รับการคุ้มครองในเรื่องสิทธิพื้นฐานบางประการ อาทิ การได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดเวลาทำงานในแต่ละวัน วันหยุดพักผ่อนประจำปี สวัสดิการพื้นฐาน การทำสัญญาจ้างงาน รวมทั้งการถูกล่วงละเมิดในด้านต่างๆ และเมื่อกฎหมายนี้ไม่ได้ครอบคลุมแรงงานทำงานบ้าน ทำให้แรงงานรับใช้ในบ้านไม่ได้รับประโยชน์จากเครือข่ายแรงงาน

รวมทั้งการเข้าถึงข้อมูลและช่องทางการร้องเรียนเมื่อถูกนายจ้างละเมิด ตลอดจนการดูแลจากพนักงานตรวจแรงงาน

(2) ศึกษาวิเคราะห์ความคุ้มครองทางกฎหมายที่แรงงานต่างด้าวทำงานบ้านได้รับในปัจจุบัน โดยได้วิเคราะห์ร่างกฎหมายเพื่อส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาลูกจ้างทำงานบ้าน ของโครงการแรงงานเด็ก มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก (มพด.) ที่ทำไว้ในปี 2546

(3) ปรัชษาหารือและทำความเข้าใจกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำร่างกฎกระทรวง โดยเข้าพบและหารือกับอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงาน และนักวิชาการแรงงาน กองตรวจความปลอดภัย เจ้าหน้าที่จากกองนิติกร ในความร่วมมือแก้ปัญหาและพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวทำงานบ้าน ในประเด็นสายด่วนรับเรื่องร้องทุกข์และการเสนอกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานต่างด้าวทำงานบ้าน และมูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก

(3.1) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำข้อเสนอร่างกฎกระทรวง เสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวทำงานบ้าน คณะวิจัยและมพด. ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหารือร่วมกับกองนิติการ นักกฎหมายและนักวิชาการด้านแรงงานของสถาบันต่าง ๆ ในการจัดทำข้อเสนอกฎกระทรวง

(3.2) ปรับปรุงร่างกฎกระทรวงตามข้อเสนอจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยที่ประชุมมีความเห็นร่วมกันเกี่ยวกับสาระเบื้องต้นในกฎกระทรวงที่จะประกอบด้วย การนิยามกำหนดลักษณะงานบ้านให้ชัดเจน การกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ การกำหนดให้แรงงานทำงานบ้านมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 2 วัน การกำหนดระยะเวลาการจ่ายเงินค่าจ้าง การกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กทำงานบ้าน

(3.3) ร่วมผลักดันให้มีการนำข้อเสนอจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดทำเป็นกฎกระทรวงเสนอต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พิจารณาเสนอรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบ เพื่อนำมาใช้ในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวซึ่งจะดำเนินการต่อไป

(3.4) ประชาสัมพันธ์ให้นายจ้าง ลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองตามกฎหมายกระทรวง รวมทั้งบทลงโทษในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

3) ผลการดำเนินการ

แนวทางการช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานต่างด้าวทำงานบ้าน

- ก) ในเรื่องของการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานต่างด้าวทำงานนั้น ไม่สามารถทำได้โดยตรง แต่ถ้ามีกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านก็จะครอบคลุมการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวด้วย การออกกฎหมายเป็นพระราชบัญญัตินั้นต้องมีขั้นตอนและใช้เวลานานกว่าการออกเป็นกฎกระทรวง ซึ่งทำได้รวดเร็วกว่า และขณะนี้กองนิติการ กรมสวัสดิการฯ อยู่ในระหว่างการดำเนินการปรับปรุงกฎหมายให้คุ้มครองแรงงานทำงานบ้านใน 3 ประเด็น คือ อายุขั้นต่ำของลูกจ้างทำงานบ้าน วันหยุดประจำสัปดาห์ การทำทะเบียนลูกจ้าง
- ข) สร้างแนวทางประชาสัมพันธ์ให้ลูกจ้างเข้าถึงข้อมูลความคุ้มครองที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถขอความช่วยเหลือได้เมื่อประสบปัญหา
- ค) ต้องมีการสร้างจิตสำนึกให้คนในสังคม ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ความถูกต้องที่ตัวนายจ้างพึงกระทำต่อลูกจ้าง

รูปแบบโมเดลการพัฒนากฎกระทรวงเพื่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวทำงานบ้าน

มีความร่วมมือเกิดขึ้นระหว่าง 3 หน่วยงานหลัก คือภาควิชาการ โครงการวิจัย พัฒนาสภาพการทำงานแรงงานต่างด้าว ภาครัฐ กองนิติการ สำนักงานสวัสดิการฯ และองค์กรพัฒนาเอกชน มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก ในการร่วมพัฒนากฎกระทรวงเพื่อการคุ้มครองแรงงานรับใช้ในบ้าน มีคณะทำงานร่วมกันจากหลายฝ่ายทั้งโครงการวิจัย มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ค้าหญิงและเด็ก นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการด้านแรงงาน และนักกฎหมายจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งร่วมผลักดันกฎกระทรวงเพื่อการคุ้มครองแรงงานรับใช้ในบ้านให้มี

ผลในทางปฏิบัติ กฎกระทรวงนี้กำหนดให้ออกตามความในมาตรา 4 คือให้ใช้หรือมิให้ใช้ บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก่แรงงานรับใช้ในบ้าน รวมทั้งออก ตามความในมาตรา 22 กำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านในเรื่องแตกต่างจาก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้การร่วมกันจัดทำร่างกฎกระทรวงนี้ ครอบคลุมสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานหญิงและเด็กรวมทั้งแรงงานต่างด้าวทำงานบ้าน ประเด็นในการคุ้มครองครอบคลุมสิทธิแรงงานพื้นฐานจากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น สาระสำคัญในกฎกระทรวงประกอบด้วย

ก) นิยามลักษณะงานทำงานบ้าน

ข) กำหนดให้แรงงานทำงานบ้านได้รับค่าตอบแทนขั้นต่ำตามประกาศกระทรวงแรงงาน ค่าตอบแทนขั้นต่ำ และมีการจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดเช่น เดือนละครึ่ง

ค) กำหนดให้ลูกจ้างทำงานบ้านมีวันหยุดประจำปี สัปดาห์ละ 1 วัน

ง) กำหนดให้มีการทำทะเบียนลูกจ้างทำงานบ้าน

จ) ให้นายจ้างจัดหาอุปกรณ์ป้องกันในกรณีที่งานบ้านนั้นอาจเกิดอันตรายแก่ลูกจ้าง

ฉ) ห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานบ้าน

ทั้งนี้คณะทำงานโดยโครงการวิจัย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย และมูลนิธิ เพื่อการพัฒนาเด็ก จะได้ติดต่อประสานงานกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต่อไป ในการร่วมมือจัดทำกฎกระทรวงให้เกิดการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านซึ่งครอบคลุมการทำงาน แรงงานต่างด้าวให้เป็นรูปธรรมต่อไป

4) ข้อเสนอแนะ

กฎกระทรวงที่ร่วมกันจัดทำขึ้นนี้เป็นการคุ้มครองสิทธิแรงงานทำงานบ้าน โดย ในเบื้องต้นจำเป็นต้องมี

ก) การประชาสัมพันธ์รณรงค์ ให้นายจ้าง ลูกจ้างและสังคมได้เข้าใจกฎกระทรวงนี้และ นำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

ข) เสนอต่อรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานลงนาม และ

ค) นำเสนอคณะรัฐมนตรีเห็นชอบ เพื่อประกาศเป็นกฎกระทรวงตามขั้นตอน

ทั้งนี้อีกช่องทางหนึ่งอาจนำเสนอต่อกระทรวงแรงงานเพื่อพิจารณาและให้รัฐมนตรีลงนามเพื่อการคุ้มครองบังคับใช้ในกิจการทำงานบ้านของแรงงานต่างด้าวต่อไป ในรัฐบาลปัจจุบัน (2550)

5.5.2 โมเดลสายด่วนรับเรื่องร้องทุกข์แรงงานต่างด้าวทำงานบ้าน

1) อธิบายโมเดล

ลักษณะโมเดล โมเดลนี้เป็นการพัฒนาสภาพการให้แรงงานต่างด้าวทำงานบ้านให้มีช่องทางในการร้องทุกข์ ทั้งนี้จากการศึกษาสภาพปัญหาการทำงานบ้านของแรงงานต่างด้าว พบว่าปัญหาสำคัญประการหนึ่ง คือแรงงานต่างด้าวมีความยากลำบากในการสื่อสาร และพบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งถูกละเมิดจากนายจ้างด้านร่างกายและจิตใจ มีตั้งแต่การละเมิดที่ไม่รุนแรง เช่นการดู ด่า ใช้ถ้อยคำไม่ดี จนถึงขั้นรุนแรงการทำร้ายร่างกายและการล่วงละเมิดทางเพศ เมื่อแรงงานต่างด้าวถูกละเมิด ทำร้ายร่างกายแล้ว ไม่มีช่องทางที่จะร้องทุกข์ เนื่องจากทำงานอยู่ในบ้านนายจ้าง มีอุปสรรคในเรื่องการสื่อสาร เปรียบเสมือนแรงงานซ่อนเร้นที่ภายนอกมองไม่เห็น ทำให้แรงงานทำงานบ้านที่ถูกละเมิดไม่มีช่องทางที่จะร้องเรียน จึงเห็นสมควรให้มีสายด่วนรับเรื่องร้องเรียนจากแรงงานต่างด้าวทำงานบ้าน นำเสนอต่อหน่วยงานที่ดูแลคุ้มครองแรงงานต่างด้าว คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2) วิธีดำเนินการ

ก) สัมภาษณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ช่วยเหลือ ให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวทำงานบ้าน ทั้งภาครัฐคือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน สำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และเด็ก กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และเอกชน คือมูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก เกี่ยวกับการให้การช่วยเหลือดูแลแรงงานต่างด้าวทำงานบ้านที่ประสบปัญหา รวมทั้งช่องทางการรับเรื่องร้องทุกข์ หรือการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวทำงานบ้าน

- ข) วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและจัดทำข้อเสนอรูปแบบการพัฒนาการทำงานรับในบ้านของแรงงานต่างด้าว สายด่วนรับเรื่องร้องทุกข์ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ค) ปกป้องสิทธิและทำความเข้าใจกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ (MAP Foundation) และอื่น ๆ ในการจัดทำสายด่วนร้องทุกข์แรงงานรับใช้ในบ้าน
- ง) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการนำเสนอรูปแบบสายด่วนร้องทุกข์แรงงานรับใช้ในบ้าน ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- จ) ปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ฉ) ร่วมผลักดันให้มีการนำรูปแบบ สายด่วนรับเรื่องร้องทุกข์แรงงานต่างด้าวรับใช้ในบ้านไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม
- ช) ประชาสัมพันธ์ให้นายจ้าง ลูกจ้างและบุคคลทั่วไปเข้าใจเกี่ยวกับสายด่วนรับเรื่องร้องทุกข์แรงงานต่างด้าวรับใช้ในบ้าน

3) ผลการศึกษา

โมเดลสายด่วนรับเรื่องร้องทุกข์

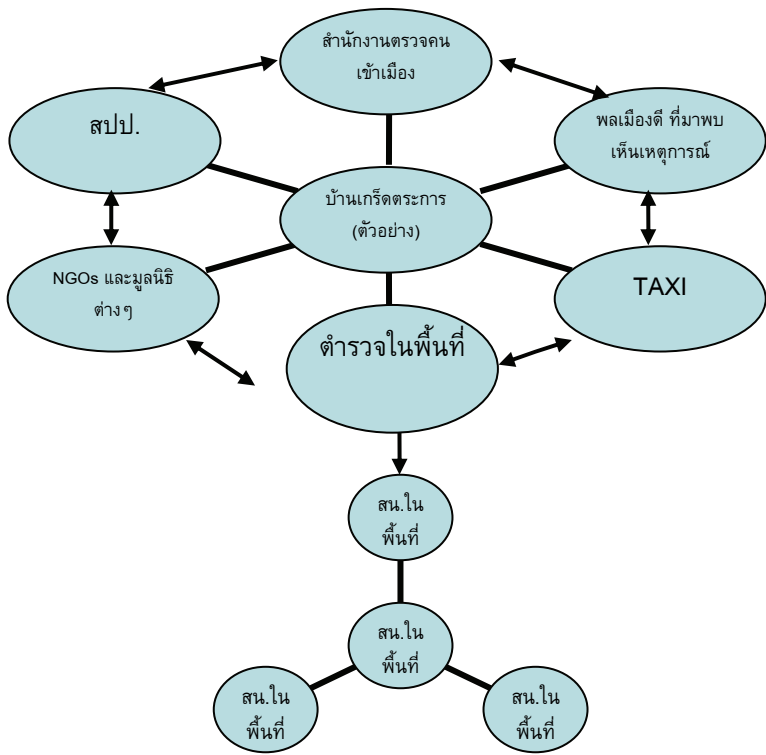
- ก) การช่วยเหลือและการรับเรื่องร้องทุกข์ของหน่วยงานภาครัฐ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีสายด่วนการร้องเรียนสำหรับแรงงานต่างด้าวทำงานบ้าน โดยกระทรวงแรงงานมีนโยบายให้มีเบอร์เดียว คือ สายด่วน 1506 เพื่อง่ายต่อการจำ แต่อาจจะเพิ่มคู่สายให้สามารถติดต่อกันง่ายขึ้น โดยอาจเพิ่มภาษาที่มีแรงงานต่างด้าวใช้มาก เช่น พม่า ลาว รวมทั้งเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่ยอมรับให้กว้างขวางขึ้น เช่น การจัดทำแผ่นพับ 4 ภาษา เพื่อใช้แจกเวลาว่างประชุม อบรม และเมื่อจดทะเบียนแรงงาน

สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านเกร็ดตระการ (บ้านเกร็ดตระการ) และ
 สำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก (สปป) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
 กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีหน่วยงานในการช่วยเหลือหรือสถาน
 สงเคราะห์ในสังกัด แบ่งเป็นสถานแรกรับ 99 แห่ง บ้านพักฉุกเฉิน 27 แห่ง บ้าน
 หลักที่เป็นสถานสงเคราะห์ที่ให้การช่วยเหลือ 7 แห่ง ซึ่งแห่งหนึ่งในส่วนกลาง คือกรุงเทพฯ
 คือ สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านเกร็ดตระการ (บ้านเกร็ดตระการ) บ้านเกร็ด
 ตระการทำหน้าที่เป็นศูนย์สงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพสตรี ช่วยเหลือหญิงที่ประสบ
 ปัญหาสังคมทุกประเภท เช่นถูกละเมิดทางเพศ ประสบปัญหาครอบครัวหรือสังคมอื่น ๆ
 คุ้มครองหญิงและเด็กที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ ตามพระราชบัญญัติมาตรการป้องกัน
 และปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. 2540 และบันทึกข้อตกลงเรื่องแนวทางปฏิบัติ
 ร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการกรณีการค้าหญิงและเด็กที่ตกเป็น
 เหยื่อการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2542 โดยขยายการคุ้มครองครอบคลุมผู้ที่ประสบปัญหาอื่น ๆ
 เช่น ประสบปัญหาการถูกหลอกล่อบังคับใช้แรงงาน ถูกบังคับหรือแสวงหาประโยชน์ใน
 ธุรกิจบริการทางเพศ หรือเป็นขอทาน ทั้งที่เป็นชาวไทยและต่างชาติโดยบ้านเกร็ดตระการ
 ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลหญิงและเด็กต่างชาติ
 นอกจากนี้มีการทำความร่วมมือ กับหน่วยงานภาครัฐ และ องค์กรพัฒนาเอกชนหน่วยงาน
 ต่าง ๆ ในประเทศ ในลักษณะการทำงานเป็นเครือข่าย โดยเริ่มในปี 2542 และความ
 ร่วมมือระหว่างประเทศลาว และ กัมพูชา และได้ลงนามความร่วมมือกับ 6 ประเทศใน
 อนุภาคลุ่มแม่น้ำโขง ทั้งนี้ สปป. รับเรื่องร้องเรียนจากหลายช่องทาง มีสายด่วน 1300 ศูนย์
 ประชาบดี และจากความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการแจ้งเรื่องเข้ามา อาทิ องค์กร
 พัฒนาเอกชน ตำรวจ รวมทั้งพลเมืองดี แท็กซี่ ในการส่งหญิงและเด็กเข้ารับการดูแล
 ช่วยเหลือ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีการดำเนินงาน สายด่วน
1300 ศูนย์ประชาบดี เปิดรับสายตลอด 24 ชั่วโมง โดยเจ้าหน้าที่ของกระทรวงการพัฒนา

สังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นศูนย์กลางในการรับเรื่องต่างๆ แล้วจึงกระจายไปยังหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนั้นๆ แต่ถ้าเรื่องใดที่สามารถให้คำตอบได้ก็จะให้คำปรึกษาทันที โดยการรับเรื่องนั้นจะมีแบบฟอร์มรับเรื่อง ซึ่งจะเป็นเอกสารที่ทางเจ้าหน้าที่ สายด่วน 1300 จะนำไปให้ยังหน่วยงานที่จะเข้าไปดูแลต่อ ซึ่งระยะเวลาในการส่งต่อเรื่องดำเนินการอย่างรวดเร็ว เช่น รับเรื่องตอนกลางคืน เช้าวันรุ่งขึ้นก็จะส่งเรื่องไปยังหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลทันที นอกจากนี้ ศูนย์ประชาชนดี มีรถพร้อมตลอด 24 ชั่วโมงสามารถออกไปช่วยเหลือได้ในกรณีเร่งด่วน การดำเนินงานของสปป. ทำงานในลักษณะเครือข่าย ดังภาพ



ตารางที่ 5.2 การช่วยเหลือแรงงานหญิงต่างด้าวที่มาจากงานทำงานบ้านโดยสปป.

สัญชาติ ช่วงเวลา	กัมพูชา	พม่า	ลาว	เวียดนาม	จีน	รวม
ม.ค.47 – ต.ค. 48	2	11	52	-	-	65
ต.ค.48 – ต.ค.49	7	13	60	1	1	82

ที่มา: สำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และเด็ก (สปป) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2549

ตารางที่ 5.3 การช่วยเหลือหญิงต่างด้าวที่ถูกละเมิดที่ผ่านบ้านเกร็ดตระการ
(จำนวนข้อมูลนี้ไม่ได้จำแนกว่ามาจากอาชีพใด) ปี 2547 – 2549

สัญชาติ	2547	2548	2549
พม่า	17	21	76
ลาว	110	109	136
กัมพูชา	18	7	17
เวียดนาม	1	-	3
รวม	146	137	232

ที่มา: สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านเกร็ดตระการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์

ลักษณะการละเมิดที่พบบ่อยคือ เด็กได้รับค่าจ้างน้อยกว่าที่ได้ตกลงกันไว้ หรือ บางรายไม่ได้รับค่าจ้างเลย ถูกทุบตี ทำร้าย ปัญหาที่พบในการให้ความช่วยเหลือคือล้ามที่มีความสามารถแปลได้ตรงความหมายที่เราต้องการจริงๆ นั้นหายากและยังมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกันของคำว่า “การค้ำมนุษย์”

ข) การช่วยเหลือแรงงานทำงานบ้านของภาคเอกชน

มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก (มพด.) ดำเนินการช่วยเหลือ ดูแล รณรงค์สร้างความเข้าใจและให้มีทัศนคติที่ดีต่อแรงงานทำงานบ้าน นอกจากนั้น มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็กได้จัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ในการสร้างความตระหนักถึงสิทธิเด็กทำงานบ้าน จัดละครเด็กเคลื่อนที่แสดงเรื่องชีวิตแรงงานเด็กทำงานบ้าน ตั้งแต่ก่อนเริ่มทำงาน ความเป็นมาของครอบครัว เหตุผลที่ต้องหางานทำ ปัญหาระหว่างที่ทำงานและการแก้ปัญหา รวมถึงการจัดประชุมกับเด็ก ๆ ในโรงเรียนที่มีคนรับใช้ในบ้านให้เข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและปัญหาของเด็กทำงานรับใช้ในบ้าน รวมทั้งเป็นเครือข่ายการทำงานร่วมกับสปป. โดยทางมพด.ได้ให้การช่วยเหลือแรงงานหญิงและเด็กทำงานบ้าน ระหว่างปี 2544 – 2548 ดังนี้

ตารางที่ 5.4 การช่วยเหลือแรงงานหญิงและเด็กทำงานบ้านของมพด.

พ.ศ.	สัญชาติ			จำนวนรวม
	พม่า	ลาว	ไทย	
2544	5	3	5	13
2545	4	8	2	14
2546	14	10	5	29
2547	2	19	-	21
2548	2	12	3	17
รวม	27	52	15	94

ที่มา : มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก, 2549

นอกจากนี้มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ (MAP Foundation) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ได้ดำเนินงานในเรื่องของการตอบข้อสงสัย รวมถึงการขอความช่วยเหลือของแรงงานต่างด้าว โดยการให้บริการทางโทรศัพท์ ใช้ชื่อว่า “Migrant line” ที่เบอร์ 053 - 811202 และมือถือ 087-3047421 โดยให้เจ้าหน้าที่มูลนิธิเป็นผู้ตอบข้อสงสัยแก่แรงงานต่างด้าวโดยตรง ซึ่งเจ้าหน้าที่จะได้รับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เช่น เรื่องของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ขั้นตอนการจดทะเบียน หรือเรื่องที่แรงงานต่างด้าวถามบ่อยๆ เช่น การเปลี่ยนนายจ้าง ค่าแรง เป็นต้น โดยเปิดบริการในช่วงที่มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ในเวลาวันจันทร์-วันศุกร์ เวลา 9.00 – 20.00 น. และ วันเสาร์ - วันอาทิตย์ 9.00 – 17.00 น ภาษาที่ใช้สื่อสารจะเป็นภาษาของแรงงานต่างด้าว เช่น พม่า ไทยใหญ่ นอกจากนั้นยังมีการประชาสัมพันธ์โดยใช้แผ่นพับเผยแพร่ข้อมูลต่างๆ เช่น สิทธิลูกจ้าง นายจ้าง โดยด้านล่างจะมีเบอร์โทรศัพท์ของ Migrant Line ให้สามารถติดต่อสื่อสารเพิ่มเติมได้ การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้โดยการใช้แผ่นพับนี้จะเข้าทางแรงงานต่างด้าวโดยตรงไม่ผ่านนายจ้าง รวมทั้งยังประชาสัมพันธ์ผ่านรายการวิทยุที่ทางมูลนิธิเป็นผู้จัดในคลื่นความถี่ FM.99 ในจังหวัดเชียงใหม่ วิทยุชุมชนนาเตย ที่จังหวัดพังงา ผลการดำเนินงาน ได้รับการความสนใจจากแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ต่าง ๆ เป็นอย่างดีทั้งที่จังหวัดเชียงใหม่ กรุงเทพฯ แม่ฮ่องสอน ราชบุรี พังงา ชลบุรี นครปฐม พัทธยา จำนวนผู้ใช้บริการ เป็นดังนี้

ตารางที่ 5.5 จำนวนผู้ให้บริการผ่านทาง Migrant line” ในปี 2549-2550

เดือน - ปี	ชาย	หญิง	รวม
กุมภาพันธ์ 2549	16	14	30
มีนาคม 2549	23	27	50
เม.ย.-พค 2549	11	7	18
มิถุนายน 2549	11	13	24
มกราคม 2550	28	5	33
กุมภาพันธ์ 2550	6	13	19

ที่มา: มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ (MAP Foundation), 2549

เรื่องที่แรงงานต่างด้าวสอบถามทางสายด่วน ส่วนใหญ่ได้แก่สอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับบัตรสีต่างๆ ข้อมูลเรื่องการย้ายนายจ้าง นายจ้างไม่ยอมจ่ายเงินประกันตัวให้ ต้องการให้MAPจัดประชุมแนะนำเกี่ยวกับสิทธิต่างๆที่จังหวัดพังงาปัญหาจากการดำเนินงาน ได้แก่ การจัดเก็บข้อมูลสถิติของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาใช้บริการยังไม่สมบูรณ์ เนื่องจากมีหลายช่องทางในการเข้ามาใช้บริการ (โทรศัพท์ของมูลนิธิฯ, โทรศัพท์มือถือของเจ้าหน้าที่, ผู้ขอข้อมูลเดินเข้ามาที่มูลนิธิฯ (walk in)) จึงทำให้การจัดเก็บอาจจะตกหล่นไม่ครบถ้วน ข้อมูลที่เจ้าหน้าที่ของมูลนิธิฯให้แก่แรงงานต่างด้าว เมื่อนำไปติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐแล้วได้รับการปฏิเสธ เช่น สิทธิในการเปลี่ยนนายจ้าง ซึ่งที่จริงสามารถทำได้ถ้าเข้าข่ายตามที่ระเบียบกำหนด แต่เจ้าหน้าที่ก็จะบอกว่าไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ เป็นต้น ถ้าเกิดปัญหาเช่นนี้มูลนิธิฯก็จะส่งเจ้าหน้าที่ของมูลนิธิไปติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐร่วมกับแรงงานต่างด้าว หรือมอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบของกระทรวงแรงงาน ให้แรงงานต่างด้าวนำไปยื่นเมื่อไปติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือให้ใช้แสดงเมื่อเกิดปัญหา ในเรื่องนี้ทางมูลนิธิให้ความสำคัญมากเนื่องจากเกี่ยวข้องกับความไว้วางใจที่ตัวแรงงานต่างด้าวจะมีต่อมูลนิธิฯ

4) สรุป

ก) จัดให้มีสายด่วนรับเรื่องร้องทุกข์แรงงานต่างด้าวทำงานบ้านโดยเฉพาะ มีบุคลากรที่สามารถรับเรื่องร้องเรียนและให้คำแนะนำได้ตลอด 24 ชั่วโมง

ข) การส่งต่อเรื่องราวร้องทุกข์ เมื่อสายด่วนรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์จากแรงงานแล้ว ส่งต่อไปกับบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการฯ เพื่อให้การช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวต่อไป รวมทั้งควรขยายขอบเขตความรับผิดชอบของพนักงานตรวจแรงงาน (ตามมาตรา 42 ในพรบ. 2541) ให้สามารถเข้าตรวจบ้านนายจ้างที่จดทะเบียนจ้างแรงงานต่างด้าวรับใช้ในบ้านที่ได้รับการร้องเรียน

ค) มีการทำบันทึกข้อตกลงการดำเนินงานระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐและองค์กรเอกชน ในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือเช่นเดียวกับการดำเนินงานของศูนย์ประชาธิปไตย คือมีความร่วมมือกับภาครัฐ เช่น ตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และภาคเอกชน เช่น องค์กรเอกชนที่ทำงานด้านแรงงานต่างด้าวทำงานบ้าน กรณีการละเมิดแรงงานรับใช้ในบ้าน เพื่อให้สามารถประสานความร่วมมือช่วยเหลือแรงงานได้อย่างรวดเร็ว

5) ข้อเสนอแนะ

ก) หน่วยงานคุ้มครองของภาครัฐควรร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนในการให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวทำงานบ้านอย่างฉับไว

ข) มีการประชาสัมพันธ์สายด่วนนี้ให้เป็นที่รู้จักแก่ประชาชนทั่วไป แรงงาน นายจ้าง และคนขับรถแท็กซี่ รวมทั้งพลเมืองดี ที่ประสบเหตุการณ์การล่วงละเมิดแรงงานต่างด้าวสามารถช่วยร้องเรียนได้ ทำให้แรงงานได้เข้าถึงการร้องเรียนและเข้าถึงหน่วยงานที่ให้การคุ้มครองได้ดีมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2547. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

กระทรวงแรงงาน. กรุงเทพฯ : หจก.บางกอกบลิ๊ก.

เข็มพร วิรุณราพันธ์, ยุพาวดี ปะทะโน, ทัดติยา สิริดวงษ์, กาญจนา บุญรักษา, รัตใจ อัจจุต

โกคิน, ชลรัตน์ แสงสุวรรณ และมาลี ประกรแก้ว. 2544. ชีวิตของแรงงานเด็ก

ทำงานบ้าน. มุลินิเพื่อการพัฒนาเด็ก. กรุงเทพฯ.

ฉันทนา เจริญศักดิ์. 2549. แนวทางการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหญิงทำงานบ้าน. สาร

นิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาชน. คณะสังคม

สงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. 2548. เหลียวหลังแลหน้า วิกฤตการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้าม

ชาติ. โครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ.

มะลิวัลย์ เครือมณี. 2546. แรงงานต่างด้าว : ศึกษากรณีผู้ช่วยแม่บ้าน ในเขต

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล : รายงานวิจัยย่อยฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ :

ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาฯ.

สุภางค์ จันทวานิช, สมาน เหล่าดำรงชัย, สมพงศ์ สระแก้ว, เปรมใจ วังศิริไพศาล, พิเชษฐ

ปานทรัพย์, ณัฐพล เอกแสงศรี และพอล เรืองโรจน์พิทักษ์. 2549. การใช้

แรงงานเด็กภาคประมง ต่อเนื่องประมง เกษตรกรรม และคนรับใช้ในบ้าน

จังหวัดสมุทรสาคร. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชีย

ศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุริย์พร พันพี้ง, ทริส โคเอทท์, อาวัลยา ปานา และไค มะ จอ ซอ. 2548. คนรับใช้ในบ้าน :

แรงงานอพยพจากพม่ามาไทย. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม

มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม.

อีเลน เพียร์สัน, สุรีย์พร พันพื้ง, อารี จำปากลาย, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และอารีย์ พรหมไม้.
2549. งานทำทนายที่ลุ่มแม่น้ำโขง การจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศ : งาน
หนัก จ่ายน้อย และไม่ได้รับการคุ้มครอง เล่มหนึ่ง. โครงการระหว่างประเทศ
ว่าด้วยการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
(ILO). กรุงเทพฯ.

จดหมายข่าว CWA. 2004. เครือข่ายแรงงานเด็กในเอเชีย. ฉบับที่ 20 หมายเลข 1/2
ประจำเดือนมกราคม-เมษายน. กรุงเทพฯ.

สุพัทธ์ จิตรเชื้อ. 2549. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี
หญิงและเด็กทำงานบ้าน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญานิติศาสตร
มหาบัณฑิต. คณะนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภาษาอังกฤษ

A Baseline Study. 1991. *Foreign Domestic Workers in hong Kong*. Asian Migrant
Workers Centre. No.4 Jordan Road, Hong Kong.

Yeoh, S.A. Brenda with Huang Shirlena and Gonzalez Joaquin. *Migrant Female
Domestic Workers: Debating the Economic, Social and Political
Impacts in Singapore*. International Migration Review, Vol.33 Spring
1999. Center for Migrations Studies. NY, USA. P. 114-135.

Paitoonpong Srawooth with Plywej Jajin and Weerawan Sorokul. 2002. *Migrant
Housemaids in Thailand: A Case Study*. TDRI Vol.17 No.4.Thailand
Development Research Institute. Bangkok,Thailand. P. 21-27.

สัมภาษณ์

ปรานม สมวงศ์. 2550. บทสัมภาษณ์การให้การช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว. มูลนิธิเพื่อ
สุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์. เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2550.

บทที่ 6

สรุป ข้ออภิปราย และข้อเสนอแนะ

6.1 สรุป

โมเดลเพื่อการพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยทั้ง 7 โมเดล มีดังนี้

- ก. โมเดลตัวอย่างที่ดีของไต้ก๋งเรือ
- ข. โมเดลการตรวจแรงงานต่างด้าวในกิจการประมง
- ค. การประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่น “ลิ่งในฝัน/สถานประกอบกิจการในฝัน”
- ง. โมเดลวิทยุสองภาษาสำหรับแรงงานต่างด้าว
- จ. การเปิดช่องทางการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงาน
- ฉ. ร่างกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานรับใช้ในบ้าน
- ช. ฮอตไลน์สายด่วนสำหรับแรงงานรับใช้ในบ้าน

โดยแต่ละโมเดลมีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

ก. โมเดลตัวอย่างที่ดีของไต้ก๋งเรือ

โมเดลนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นจากนายจ้างหรือเจ้าของเรือประมง ลูกเรือคนไทยและต่างด้าวและไต้ก๋งเรือเกี่ยวกับลักษณะของไต้ก๋งที่ดี โดยพบว่าลักษณะตัวอย่างที่ดีของไต้ก๋งมี 3 ข้อหลักๆคือ (1) ความรู้ในเรื่องของทะเลและสัตว์ทะเล (2) ความสามารถในการจับสัตว์น้ำให้ได้คราวละมากๆและทำรายได้สูงจากสัตว์น้ำที่หามาได้ และ (3) มีลักษณะนิสัยที่ดีตามที่ลูกเรือได้ให้ความคิดเห็นไว้ คือ มีความสุภาพอ่อนโยน ใจเย็น เห็นอกเห็นใจและซื่อสัตย์ในการแบ่งปันรายได้จากปลาที่จับได้ให้กับลูกเรืออย่างยุติธรรม (ซึ่ง

คุณสมบัติข้อนี้แรงงานประมงจะเน้นมาก) โมเดลได้ชี้ให้เห็นว่าหากได้กังเรือมีคุณสมบัติทั้งสามประการแล้ว ลูกเรือก็จะได้รับการคุ้มครองมากขึ้นเพราะลูกเรือประมงจะได้ทำงานกับไต้ก๋งที่มีความสามารถ ยุติธรรมซื่อสัตย์ ไม่บังคับให้ลูกเรือต้องทำงานหนักและแบ่งเงินรายได้ให้กับลูกเรืออย่างยุติธรรม

ข. โมเดลการตรวจแรงงานต่างด้าวในกิจการประมง

โมเดลนี้มุ่งประเด็นในกิจการประมง โดยเฉพาะการทำอะไรที่จะจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย และความพยายามที่จะศึกษาปัญหาและค้นหาแนวทางปฏิบัติในการนำแรงงานต่างด้าวมิดกฎหมายมาทำให้ถูกต้องตามกฎหมาย เพราะเป็นที่ทราบกันดีว่ากิจการประมงเป็นกิจการที่ขาดแคลนแรงงาน แต่จำนวนแรงงานประมงที่มาขอจดทะเบียนอนุญาตทำงานกลับมีจำนวนลดลง ซึ่งมาจากความไม่สอดคล้องกันของระบบการจดทะเบียนกับลักษณะของงานประมงที่แรงงานจะต้องออกทะเลเป็นระยะเวลานาน นอกจากนั้นอัตราการย้ายสังกัดเรือของแรงงานต่างด้าวจากลำหนึ่งสู่อีกลำหนึ่งมีสูง ทำให้นายจ้างไม่สนใจที่จะนำแรงงานต่างด้าวมารจดทะเบียน ดังนั้น จากการที่กองทัพเรือ โดยกองเรือยุทธการ ได้รับมอบหมายจากกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการตรวจแรงงานประมงนั้น คณะวิจัยจึงได้เข้าไปสังเกตการณ์การปฏิบัติงานของกองบัญชาการกองเรือภาคที่ 1 ในการตรวจเรือและแรงงานบริเวณอ่าวไทย

โมเดลเสนอว่าในการตรวจเรือและแรงงานของกองบัญชาการกองเรือ ภาคที่ 1 ภาคที่ 2 และภาคที่ 3 นั้น เมื่อตรวจพบแรงงานต่างด้าวมิดกฎหมาย เจ้าหน้าที่ควรมีสิทธิ์ในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวบनเรือเลย กล่าวคือ เมื่อตรวจพบแรงงานต่างด้าวมิดกฎหมายบนเรือ เจ้าหน้าที่น่าจะสามารถจดทะเบียนอนุญาตแบบชั่วคราวบนเรือนั้นๆเลย และปรับเจ้าของเรือและลูกเรือประมงตามสมควร และควรตรวจสอบด้วยว่ามีลูกเรือที่ถูกไต้ก๋งทำร้ายร่างกายหรือถูกบังคับให้ทำงานหนักหรือไม่ ซึ่งโดยปกติแล้วลูกเรือที่มีปัญหาส่วนใหญ่มักจะแสดงความผิดสังเกตให้เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานรับทราบอยู่แล้ว ซึ่งทำให้

เกิดความสะดกในการแยกลูกเรือคนนั้นออกจากลูกเรือคนอื่นๆ และสัมภาษณ์ สอบถาม ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นการส่วนตัว นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ที่ควรตรวจสอบด้วยว่าบนเรือมีการค้ามนุษย์หรือไม่ โดยพื้นที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานของแต่ละภาคน่าจะครอบคลุมน่านน้ำไทยทั้งสามพื้นที่ ไม่ควรจำกัดเฉพาะพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใด เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้กองเรือยุทธการควรจะได้รับงบประมาณเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานนี้ด้วย นอกจากนี้ สมาคมประมงและสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดควรจัดสัมมนาหรืออบรมเพื่อรณรงค์ เผยแพร่ข้อมูลเรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ให้กับเจ้าของเรือประมง ได้ก่งและลูกเรือได้รับทราบ และควรหันกระจายเผยแพร่ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการทำงานในกิจการประมงให้กว้างขวางครอบคลุม

ค. การประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่น “ล้งในฝัน/สถานประกอบกิจการในฝัน”

การทำงานในกิจการต่อเนื่องประมง แรงงานอาจต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ชั่วโมงการทำงานยาวนาน การทำงานโดยปราศจากเครื่องมือและอุปกรณ์ป้องกัน สภาพของสถานที่ทำงานไม่เหมาะสม เช่น พื้นเปียก มีน้ำเน่าขังตลอดเวลา ดังนั้น โมเดลจึงถูกจัดทำขึ้นเพื่อชักจูงให้นายจ้างพัฒนาสภาพของสถานประกอบกิจการของตน เช่น สภาพการทำงาน โดยการเข้าร่วมประกวดกิจกรรมสถานประกอบกิจการดีเด่น “ล้งในฝัน,สถานที่ทำงานในฝัน” โดยเกณฑ์การตัดสินการประกวดจะดูในเรื่องการมีและใช้อุปกรณ์ทำงาน น้ำหนักของสิ่งของที่แรงงานต้องยก มาตรฐานความปลอดภัยในที่ทำงาน การจัดหาผ้าดื่มที่สะอาดและมีห้องน้ำ ห้องสุขาที่เพียงพอและถูกสุขลักษณะ ระบบแสงไฟและการระบายอากาศในสถานที่ทำงาน การจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น อาหาร ที่พัก รถรับส่ง

กิจกรรมการประกวดในครั้งนี้ คณะวิจัยได้ร่วมมือกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาครและระนอง และมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทยจัดการประกวด โดยสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลจะต้องนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานและ

หลักการยศาสตร์ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ใช้ตัดสิน มาปรับใช้กับสถานประกอบกิจการของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลชนะเลิศทั้งสิ้นดังนี้ ในจังหวัดสมุทรสาคร 9 ราย จังหวัดระนอง 3 ราย และสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมประกวดทั้งหมดต่างก็ตระหนักถึงการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสภาพการทำงานในกิจการของตนเป็นอย่างดี นอกจากนี้ จากการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการประกวดในด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายการจ้างแรงงานต่างด้าวและหลักการยศาสตร์ในการทำงาน พบว่านายจ้างมีความตระหนักเพิ่มมากขึ้นอันจะนำมาซึ่งการพัฒนาสภาพการทำงานของงานในกิจการประมงให้มีความเหมาะสมต่อไป

ง. โมเดลวิทยุสองภาษาสำหรับแรงงานต่างด้าว

กิจการโรงงานถูกจัดอยู่ในงานประเภทอื่นๆของการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยกิจการอื่นๆนี้มีตัวเลขในการจดทะเบียนมากที่สุด ปัญหาที่แรงงานต่างด้าวประสบในกิจการโรงงาน คือ ได้รับค่าแรงน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำ และขาดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด (วันหยุด สุขภาวะในการทำงาน การจ่ายค่าล่วงเวลา และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน) สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นจากการขาดความตระหนักและความเอาใจใส่ของนายจ้าง การคุ้มครองแรงงานโดยกระทรวงแรงงานยังไม่ได้ทั่วถึง และตัวแรงงานต่างด้าวเองก็ขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิของตน ในแม่สอดมีการจ้างแรงงานต่างด้าวในโรงงานจำนวนมาก และพบว่ามีกรร้องเรียนบ่อยครั้ง คณะวิจัยได้บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการรายการวิทยุสองภาษาสำหรับแรงงานต่างด้าว สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย สาขาอำเภอแม่สอด (โดยการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงการต่างประเทศให้จัดรายการวิทยุสองภาษา) การจัดรายการวิทยุของเขตพื้นที่การศึกษาตากเขตสอง และสถานีวิทยุเอกชน Blue F.M. ที่กระจายเสียงรายการวิทยุสองภาษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระจายเสียงของสถานีวิทยุ Blue F.M. กระจายเสียงรายการวิทยุสองภาษาในแม่สอดวันละ 2 รอบ รอบละ 1 ชั่วโมง รายการวิทยุสองภาษาระบายเสียงเป็นภาษาไทยสลับภาษา

พม่าโดยมีเป้าหมายคือแรงงานต่างด้าวในแม่สอดและนายจ้าง ในรายการวิทยุสองภาษามีเนื้อหาเกี่ยวกับข่าวท้องถิ่น สปอตเพื่อการประชาสัมพันธ์เช่น เกี่ยวกับเรื่องการจัดทะเบียนเรื่องเกี่ยวกับสาธารณสุขอันได้แก่ การรณรงค์เพื่อความสะดวกของชุมชน โรคระบาด ข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน และเพลงภาษาพม่า รายการวิทยุสองภาษายังเปิดโอกาสให้ผู้ฟังโทรเข้ามาขอเพลงที่ชอบหรือสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมอีกด้วย เสียงตอบรับจากแรงงานต่างด้าวต่อรายการวิทยุสองภาษานั้นดีมาก แรงงานอยากให้เพิ่มเวลาการจัดรายการสองภาษา โมเดลนี้ได้เสนอแนวทางการจัดรายการวิทยุสองภาษาในอนาคต คือ ให้เพิ่มเนื้อหาที่เกี่ยวกับสิทธิแรงงานต่างด้าว และเหตุผลในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเพื่อให้ความรู้แก่นายจ้างที่ได้รับฟังด้วย ควรเพิ่มเวลาจัดรายการวิทยุสองภาษาเป็น 2 ชั่วโมง โดยเปิดโอกาสให้แรงงานโทรเข้ามาได้เหมือนเดิม องค์การพัฒนาภาคเอกชนในแม่สอดเองก็เห็นว่าการจัดรายการวิทยุสองภาษาเป็นช่องทางในการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ รายการวิทยุสามารถสร้างความตระหนักในด้านสิทธิแรงงานเพิ่มขึ้นทั้งกับแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง

จ. การเปิดช่องทางการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงาน

โมเดลนี้ได้พัฒนาในแม่สอดโดยการรวบรวมกลไกในร้องเรียนของหน่วยงานกระทรวงแรงงาน และองค์การพัฒนาภาคเอกชน ซึ่งจะรับข้อร้องเรียนจากแรงงานต่างด้าวเรื่องนายจ้างหรือสภาพการทำงานต่อเจ้าหน้าที่ ในปัจจุบันมีช่องทางหลักในการร้องเรียนของแรงงานสองช่องทาง ช่องทางแรกคือ ผ่านสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ซึ่งจะใช้เวลาสำหรับกระบวนการร้องเรียนทั้งหมด 41 วันกับ 2 ชั่วโมง ก่อนที่จะมีคำสั่งของเจ้าพนักงาน และหากนายจ้างไม่ปฏิบัติก็จะเข้าสู่กระบวนการศาลรายละเอียดดังบทที่ 4

เจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมักจะใกล้เคียงให้กับนายจ้างและลูกจ้างก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการร้องเรียน ซึ่งหากใกล้เคียง

เกลี้ยได้ก็จะต้องรอจนถึงการออกคำสั่งของเจ้าหน้าที่ และหากมีคำสั่งของเจ้าหน้าที่แล้ว ยังไม่ปฏิบัติตามก็ต้องฟ้องร้องต่อศาลต่อไป ในชั้นศาลจะมีกระบวนการขั้นตอนมาก และส่วนใหญ่เมื่อเกิดการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าว นายจ้างมักจะให้ออกจากการทำงาน ดังนั้นการรอกการตัดสินของศาลจึงอาจทำให้แรงงานต้องมีค่าใช้จ่ายสูงโดยไม่มีงานทำหรือถูกผลักดันกลับประเทศ แรงงานต่างด้าวจึงไม่ค่อยเริ่มการร้องเรียนจากช่องทางนี้ และแรงงานต้องเดินทางต่อไปเพื่อผลักดันให้การร้องเรียนของตนบรรลุตามเป้าหมาย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวบางคนเป็นแรงงานผิดกฎหมายหรือเป็นแรงงานเถื่อนช่องทางนี้ จึงถือเป็นช่องทางที่เปราะบาง

ช่องทางที่สองคือผ่านการช่วยเหลือขององค์กรพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่ มูลนิธิ MAP และกลุ่ม Yaung Chi Oo เป็นองค์กรพัฒนาภาคเอกชนที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวทางด้านกฎหมาย ทั้งสองกลุ่มให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย แรงงานที่นายจ้างประทุพติผิดต่อแรงงานต่างด้าว และมีบทบาทในการเป็นล่ามแปลภาษา ให้กับแรงงานต่างด้าวที่ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ ขณะเดียวกันก็ช่วยอำนวยความสะดวกหรือร่วมกับแรงงานในการร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงาน ตัวเลขของทางสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่เขตสองมีการร้องเรียน 82 ครั้งในปี 2548 ซึ่งมีแรงงานต่างด้าวทั้ง 371 คนในจำนวนการร้องเรียนดังกล่าว ในส่วนนี้เป็นการบันทึกเฉพาะกรณีที่มีการตัดสินโดยเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงานเท่านั้นโดยไม่รวมการไกล่เกลี่ยที่ลุล่วงไปแล้วแต่แรก ในขณะที่มูลนิธิ MAP รายงานในฐานะข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ว่าในปี 2548 ได้ช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวรวม 1,172 คน (ทั้งชายและหญิง) ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานในแม่สอด ซึ่งการช่วยเหลือดังกล่าวเป็นการช่วยเหลือให้แรงงานได้เข้าไปสู่กระบวนการร้องเรียนผ่านเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงานและศาลจนกว่าแรงงานจะได้รับการชดเชย กลุ่ม Yaung Chi Oo เป็นองค์กรพัฒนาภาคเอกชนที่เป็นคนพม่าและทำงานร่วมกับ MAP อย่างใกล้ชิด ในการให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว เหล่านี้ทำให้ช่องทางการร้องเรียนผ่านองค์กรพัฒนาภาคเอกชนเป็นจุดเริ่มต้นในการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวมากกว่าผ่าน

เจ้าหน้าที่ของรัฐโดยตรง อย่างไรก็ตาม ทั้งสองช่องทางก็ถือเป็นกลไกที่ดีในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ช่วยยับยั้งนายจ้างในการเอารัดเอาเปรียบ และช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำแก่แรงงานต่างด้าว

ฉ.ร่างกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานรับใช้ในบ้าน

ในปี 2548 แรงงานในกิจการรับใช้ในบ้านเป็นกิจการที่มีการจดทะเบียนขออนุญาตทำงานมากที่สุดเป็นอันดับสองโดยมีจำนวนถึง 104,306 คน และเนื่องจากกฎหมายแรงงานของไทยไม่ได้มีเนื้อหาครอบคลุมแรงงานรับใช้ในบ้านต่างด้าวเพศหญิงซึ่งมีเป็นจำนวนมาก จึงส่งผลให้แรงงานเหล่านี้อยู่ในภาวะที่ล่อแหลมต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบสูงเมื่อเทียบกับแรงงานในกิจการอื่นๆ

จากความพยายามของ Foundation for the Promotion of Children (FPC) ที่จะร่างกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงานรับใช้ในบ้าน แต่ยังไม่บรรลุผล ทำให้คณะวิจัยได้ร่วมมือกับ FPC เพื่อร่วมกันร่างกฎกระทรวงอันมีเนื้อหาเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานรับใช้ในบ้านเพื่อให้กระทรวงแรงงานรับไว้พิจารณา ร่างกฎกระทรวงนี้จะคุ้มครองครอบคลุมทั้งแรงงานรับใช้ในบ้านไทยและต่างชาติ โดยร่างนี้จะเน้นไปที่สิทธิที่สำคัญ 3 ประการของแรงงานรับใช้ในบ้าน คือ 1.สิทธิในการได้รับค่าจ้างต่อเดือนตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคือ 5,730 บาทต่อเดือน (เขตพื้นที่กรุงเทพ) 2.สิทธิเรื่องวันหยุดงานประจำสัปดาห์และให้สามารถสะสมวันลาหยุดงานเพิ่มทบขึ้นไปในกรณีที่แรงงานไม่ได้ใช้สิทธินั้นๆในแต่ ละอาทิตย์ และ 3.แรงงานอายุต่ำกว่า 15 ปีห้ามทำงานรับใช้ในบ้าน อันจะหมายถึงแรงงานเด็กจะไม่สามารถทำงานในกิจการนี้ได้ โดยปัจจุบัน ร่างกฎกระทรวงที่คณะวิจัยได้ร่วมกันร่างขึ้นนั้นกำลังอยู่ระหว่างการพิจารณา ตรวจสอบ กลั่นกรองจากกองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยโมเดลนี้แสดงให้เห็นถึงความร่วมมือแบบไตรภาคีระหว่างองค์กรพัฒนาเอกชน ภาครัฐ และสถาบันการศึกษาเพื่อผลักดันนโยบายคุ้มครองแรงงานรับใช้ในบ้านทั้งไทยและต่างชาติให้บรรลุผล

ช.ฮอตไลน์สายด่วนสำหรับแรงงานรับใช้ในบ้าน

โมเดลนี้จะเกี่ยวกับการวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพของการจัดตั้งบริการฮอตไลน์สายด่วนที่เป็นบริการของภาครัฐ 2 หมายเลข และเป็นขององค์กรพัฒนาเอกชน 1 หมายเลข ดังนี้ 1.ฮอตไลน์หมายเลข 1506 ดำเนินการโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นหมายเลขเดียวที่กระทรวงแรงงานมีบริการอยู่ ณ ตอนนี้อยู่ โดยจะมีบริการให้ข้อมูลและแรงงานต่างด้าวในทั้งหมดสามารถโทรเข้ามาได้ ไม่จำกัดเฉพาะแรงงานรับใช้ในบ้าน อย่างไรก็ตาม ยังมีปัญหาอยู่ที่การบริการนั้นเจ้าหน้าที่ไม่สามารถให้บริการแรงงานที่พูดภาษาไทยไม่ได้ และจากการวิจัยพบว่ายังไม่เคยมีแรงงานรับใช้ในบ้านหญิงโทรเข้ามาใช้บริการหมายเลขนี้ 2.ฮอตไลน์หมายเลข 1300 ดำเนินการโดยกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และด้วยที่หมายเลขนี้เป็นการดำเนินการโดยสำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาค้าหญิงและเด็ก ทำให้การบริการของ 1300 จะเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และแรงงานต่างด้าวเป็นส่วนใหญ่ แต่ในบางครั้งถ้าการค้ามนุษย์นั้นเกี่ยวข้องกับแรงงานไทยเอง แรงงานไทยก็สามารถใช้บริการได้ โดยในช่วงระหว่างปี 2547-2549 การให้บริการหมายเลข 1300 นี้สามารถช่วยเหลือแรงงานจากนายจ้างหรือสายนายหน้าได้เป็นจำนวนถึง 147 ราย และ 3.ฮอตไลน์เพื่อแรงงานหญิงรับใช้ในบ้านขององค์กรพัฒนาเอกชน MAP เป็นการบริการสำหรับแรงงานรับใช้ในบ้านเพศหญิง แรงงานสามารถติดต่อโดยตรงหรือโทรเข้าไปยังสำนักงานหรือโทรศัพท์มือถือของเจ้าหน้าที่ของ MAP เพื่อขอความช่วยเหลือได้ โดยจะมีการช่วยเหลือยื่นข้อร้องเรียนนายจ้างในกรณีที่ไม่สามารถติดต่อกับกระทรวงแรงงานได้โดยตรงและบางครั้งก็จะเป็นการช่วยเหลือด้านกฎหมายต่างๆ

โมเดลนี้ค้นพบว่าฮอตไลน์เหล่านี้มีประโยชน์อย่างมาก โดยเฉพาะถ้าเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการตามข้อร้องเรียนที่ได้รับมาอย่างทันท่วงที ดังนั้นการให้บริการเหล่านี้ควรดำเนินการต่อไปและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นเพื่อช่วยเหลือแรงงานได้อย่างเร่งด่วนและหมายเลขเหล่านี้ควรมีให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง

6.2 บทอภิปราย: ความสำคัญของแต่ละโมเดลต่อการพัฒนาสภาพการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

โมเดลเพื่อการพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยทั้ง 7 โมเดลนั้นได้รับการปรับปรุง พัฒนา ทดลองใช้ และติดตามผลจนกล่าวได้ว่าโมเดลทั้ง 7 นี้มีประสิทธิภาพในการปกป้องคุ้มครองแรงงานได้เป็นอย่างดีและสามารถแก้ปัญหาและลดการเอารัดเอาเปรียบต่อตัวแรงงานต่างด้าวได้ โดยตารางที่ 6.1 เป็นตารางที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของ ตัวแสดง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้สนับสนุนหลักและประสิทธิภาพในการบรรเทาภาวะความยากลำบากของแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 6.1 แสดงการเปรียบเทียบโมเดล

โมเดล	ลักษณะของ ปัญหาหรือความ ยากลำบากที่ ได้รับการแก้ไข บรรเทา	ตัวแสดงหลัก	ผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง และ สนับสนุน	ประสิทธิภาพ ในการบรรเทา ภาวะความ ยากลำบาก
1. ตัวอย่างที่ดี ของได้ก่งเรือ	ภาวะการถูกเอารัด เอาเปรียบและการ ล่วงละเมิดสิทธิ ของแรงงาน ประมงลดลง	เจ้าของเรือและ ได้ก่งเรือ	กรม สวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน, สมาคม ประมง, สื่อ	สูง และจะดีมาก ขึ้นถ้าโมเดล ได้รับการนำ ปฏิบัติอย่าง ต่อเนื่อง และ รัฐบาลเห็น ความสำคัญของ ปัญหาเป็น ลำดับต้นๆ
2. การตรวจ แรงงานต่าง ด้าวในกิจการ	แรงงานต่างด้าว ผิดกฎหมายได้รับ การจดทะเบียนให้	กองทัพอเรือ, กรมการจัดหา งาน, กรม	สำนัก ป้องกันและ แก้ไขปัญหา	สูง และจะดีมาก ขึ้นถ้าโมเดล ได้รับการนำ

โมเดล	ลักษณะของ ปัญหาหรือความ ยากลำบากที่ ได้รับการแก้ไข บรรเทา	ตัวแสดงหลัก	ผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง และ สนับสนุน	ประสิทธิภาพ ในการบรรเทา ภาวะความ ยากลำบาก
ประมง	ถูกต้อง, ลดการ เอารัดเอาเปรียบ และการค้ามนุษย์	สวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	การค้าหญิง และเด็ก	ปฏิบัติอย่าง ต่อเนื่อง และ รัฐบาลเห็น ความสำคัญของ ปัญหาเป็น ลำดับต้นๆ
3. ล้างในฝัน/ สถาน ประกอบ กิจการในฝัน	สภาพการทำงานที่ ดีมากขึ้น, เจ้าของ สถานประกอบ กิจการเกิดความ ตระหนักในการ พัฒนาสถาน ประกอบกิจการ ของตนให้ดีขึ้น	เจ้าของสถาน ประกอบกิจการ, กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน, ผู้ว่า ราชการจังหวัด, นักวิชาการ	องค์กร พัฒนา เอกชนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	สูงมาก
4. วิทฺยสอง ภาษาสำหรับ แรงงานต่าง ด้าว	ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ แรงงานได้รับการ เผยแพร่มากขึ้น, เกิดความตระหนัก เพิ่มมากขึ้น, อุปสรรคทางด้าน ภาษาการสื่อสาร ลดลง	สถานี วิทยุกระจายเสียง แห่งประเทศไทย, สำนักบริหารงาน การศึกษานอก โรงเรียน, องค์กร พัฒนาเอกชน (MAP)	กระทรวงการ ต่างประเทศ, ชุมชน	สูง และต้อง ได้รับการปฏิบัติ อย่างต่อเนื่อง
5. การเปิด ช่องทาง	สามารถเข้าถึง กลไกการคุ้มครอง	กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง	องค์กร พัฒนา	สูง High, with

โมเดล	ลักษณะของ ปัญหาหรือความ ยากลำบากที่ ได้รับการแก้ไข บรรเทา	ตัวแสดงหลัก	ผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง และ สนับสนุน	ประสิทธิภาพ ในการบรรเทา ภาวะความ ยากลำบาก
ร้องเรียนของ แรงงานต่าง ด้าวต่อ เจ้าหน้าที่ คุ้มครอง แรงงาน	ของภาครัฐ, แรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะที่ยังไม่รู้ ถึงสิทธิตาม กฎหมายของตนก็ ได้รับข้อมูลที่ถูก กฎหมาย	แรงงาน	เอกชน เช่น MAP, LPN, Yaung Chi Oo	condition to provide efficient follow- up & protection procedures and compensation
6. ร่าง กฎกระทรวง เพื่อคุ้มครอง แรงงานรับใช้ ในบ้าน	มีกฎกระทรวงเพื่อ คุ้มครองแรงงาน รับใช้ในบ้านขึ้น	กองนิติการ กรม สวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน, มูลนิธิเพื่อการ พัฒนาเด็ก	กระทรวง แรงงาน	สูง เมื่อร่าง กฎกระทรวง ฉบับนี้ได้รับการ ประกาศใช้
7. ฮอตไลน์สาย ด่วนสำหรับ แรงงานรับใช้ ในบ้าน	มีช่องทางสำหรับ แรงงานต่างด้าว เพื่อร้องเรียน ปัญหาการถูกเอา รัดเอาเปรียบ	กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน, สำนัก ป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้า หญิงและเด็ก, องค์กรพัฒนา เอกชน	ชุมชน	สูงHigh, if follow-up actions are prompt and efficient

โมเดล ก. ตัวอย่างที่ดีของได้ก่งเรือ โมเดลนี้สามารถลดภาวะยากลำบากของลูกเรือบนเรือได้ หากได้ก่งมีความเห็นอกเห็นใจ ใจเย็นและซื่อสัตย์ในการแบ่งผลประโยชน์จากปลาที่หาได้ให้กับลูกเรือ อีกทั้งยังสามารถลดการละเมิดสิทธิแรงงานได้ โดยเฉพาะเรื่องทำงานหนักในทะเล โดยตัวแสดงหลักของโมเดลนี้ได้แก่ ได้ก่งและเจ้าของเรือที่ว่าจ้างได้ก่ง นอกจากนี้ โมเดลนี้ควรได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สมาคมประมง เจ้าของเรือประมงและสื่อมวลชน ซึ่งถ้าโมเดลนี้ได้รับการศึกษาวิจัยและถูกนำไปใช้อย่างต่อเนื่อง และผู้กำหนดนโยบายพิจารณาว่าเป็นปัญหาสำคัญลำดับต้นๆที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนแล้ว ก็จะสามารถลดอัตราการถูกเอารัดเอาเปรียบของแรงงานประมงได้เป็นอย่างมาก

โมเดล ข. การตรวจแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายบนเรือประมงโดยกองเรือยุทธการร่วมมือกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและกรมการจัดหางาน โมเดลนี้อธิบายเกี่ยวกับแรงงานผิดกฎหมายในกิจการประมงและการจดทะเบียนแรงงานเหล่านี้แบบชั่วคราวบนเรือประมงเมื่อเข้าตรวจเพราะจากการวิจัยพบว่าลูกเรือสามารถต่อรองกับได้ก่งได้หากลูกเรือเหล่านั้นมีสถานภาพถูกกฎหมาย การตรวจแรงงานและเรือประมงสามารถลดภาวะความยากลำบากของลูกเรือขณะทำงานอยู่บนเรือได้และได้ก่งเรือก็จะปฏิบัติตามกฎหมาย เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานควรตรวจสอบสภาพของเรือด้วยเพื่อให้แน่ใจว่าลูกเรือปลอดภัยขณะทำงานอยู่บนเรือ รวมถึงเรื่องการคุ้มครองบนเรือด้วย โดยการปฏิบัติงานของกองเรือยุทธการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและกรมการจัดหางาน จะช่วยให้โมเดลนี้บรรลุผลได้ ส่วนเรื่องการคุ้มครองนั้น สำนักรับประกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และเด็ก กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรเข้ามามีส่วนร่วมด้วย ทั้งนี้ ถ้าโมเดลนี้ได้รับการศึกษาวิจัยและถูกนำไปใช้อย่างต่อเนื่อง และผู้กำหนดนโยบายพิจารณาว่าเป็นปัญหาสำคัญลำดับต้นๆที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

โมเดล ค. การประกวดสถานประกอบการกิจการดีเด่น “ล้งในฝัน/สถานประกอบการกิจการในฝัน” โมเดลนี้มุ่งประเด็นในการจัดปัญหาของงานในกิจการต่อเนื่องประมงที่แรงงานอาจต้องเผชิญกับงานที่สกปรกและสภาพการทำงานที่ไม่ดี และจากการมอบรางวัลโดยผู้ว่าราชการจังหวัด พบว่าผู้ประกอบการเกิดความรู้สึกภูมิใจ และเกิดความรู้สึกอยากพัฒนาและรักษามาตรฐานสภาพสถานที่ทำงานและสภาพการทำงานในสถานประกอบการของตนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป และการประกวดในครั้งนี้ยังเป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิแรงงานและกระตุ้นความตระหนักของนายจ้างต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวด้วย โดยตัวแสดงหลักคือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สถาบันการศึกษา เจ้าของสถานประกอบการ และผู้ว่าราชการจังหวัด โดยถ้าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรพัฒนาเอกชนด้วยแล้วก็จะสามารถทำให้โมเดลนี้บรรลุผลได้เป็นอย่างดี เพราะจากการนำโมเดลไปใช้พบว่าโมเดลนี้สามารถพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในกิจการต่อเนื่องประมงได้เป็นอย่างดี

โมเดล ง. วิทูลสองภาษาสำหรับแรงงานต่างด้าว รายการวิทูลสองภาษาที่จัดในพื้นที่แม่สอดซึ่งเป็นเขตชายแดนไทย-พม่า เกิดขึ้นเนื่องจากความยากลำบากในการสื่อสารกับแรงงานพม่าผ่านสื่อมวลชน รายการวิทูลประกอบด้วยข่าว เพลง และข้อมูลการรณรงค์ต่างๆ ทั้งในภาษาไทยและภาษาพม่าเพื่อให้เข้าถึงผู้ฟังที่เป็นต่างด้าว แรงงานต่างด้าวจะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่ในการเป็นบุคคลที่ดำรงอยู่ในประเทศไทย และสิทธิของแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงานไทย นอกจากนี้ การจัดทำรายการวิทูลสองภาษาช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวในการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมไทยอีกด้วย รายการดังกล่าวยังสร้างความตระหนักของนายจ้างในเรื่องสิทธิของแรงงานต่างด้าว วิทูลสองภาษาเป็นนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับเมืองที่มีลักษณะคล้ายกับแม่สอดคือมีแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก โมเดลนี้อาจนำไปปรับใช้กับจังหวัดสมุทรสาครหรือระนองด้วยก็ได้ สิ่งที่ไม่เดลต้องการคือผู้จัดรายการวิทูลสองภาษา ในที่นี้เขตพื้นที่การศึกษาตากเขต 2 สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยสาขาอำเภอแม่สอด และสถานีวิทยุ Blue F.M. เป็นกลุ่มแรกๆที่มีการ

เคลื่อนไหวในด้านการจัดรายการวิทยุสองภาษา องค์กรพัฒนาภาคเอกชนอย่าง เช่น องค์กรพัฒนาเอกชน MAP ก็มีการจัดรายการวิทยุสองภาษาเช่นกัน รายการเช่นนี้สามารถทำให้หยั่งยืนได้ถ้าผู้จัดทำในกลุ่มแรกๆยังกระจายเสียงต่อไป ทั้งนี้ต้องอาศัยเสียงตอบรับในทางที่ดีจากชุมชนจึงจะสร้างความยั่งยืนต่อไปได้ โมเดลนี้สามารถลดการเอาวัดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวได้เป็นอย่างดี

โมเดล จ. การเปิดช่องทางการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงาน กลไกการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวและคำแนะนำด้านกฎหมายที่จัดให้กับแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งไม่เป็นที่พึงพอใจของแรงงานต่างด้าว โมเดลนี้จึงช่วยส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวเข้าถึงกลไกในการคุ้มครองสิทธิของภาครัฐ โดยจะช่วยแรงงานต่างด้าวที่ต้องการคำแนะนำด้านกฎหมายและการใช้ภาษาไทยสื่อสารในการร้องเรียน ทั้งหน่วยงานราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและองค์กรพัฒนาภาคเอกชน (มูลนิธิ MAP เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน กลุ่ม Yaung Chi Oo) จัดบริการเหล่านี้แก่แรงงานต่างด้าวด้วยความยากลำบาก ความยั่งยืนของบริการนี้ขึ้นอยู่กับความมีประสิทธิภาพของความร่วมมือ และผลของการร้องเรียนที่ได้รับกลับมาจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขณะที่องค์กรพัฒนาภาคเอกชนสามารถแสดงบทบาทเป็นเพียงผู้ประสานงานหรือเป็นตัวกลางเท่านั้น อย่างไรก็ตาม บทบาทขององค์กรพัฒนาภาคเอกชนยังคงเป็นบทบาทที่สำคัญและแรงงานต่างด้าวชื่นชอบ ด้วยเงื่อนไขนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถตอบรับได้อย่างรวดเร็วต่อการร้องเรียนซึ่งนำไปสู่การคุ้มครองสิทธิและการชดเชยค่าตอบแทนต่อแรงงานต่างด้าว ซึ่งโมเดลนี้ถือว่าช่วยลดการเอาวัดเอาเปรียบต่อแรงงานต่างได้เป็นอย่างมาก

โมเดล ฉ. ร่างกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานรับใช้ในบ้าน . โมเดลนี้เกิดจากความพยายามร่วมกันขององค์กรพัฒนาเอกชน สถาบันการศึกษาและหน่วยงานภาครัฐในการร่างกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานรับใช้ในบ้านเพศหญิง เนื่องจากแรงงานในกิจการรับใช้ในบ้านไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยร่างที่คิดขึ้นจะครอบคลุม 3 เรื่องคือ

เรื่องค่าแรงขั้นต่ำ เรื่องการหยุดการลา และเรื่องการห้ามใช้แรงงานเด็กในกิจการรับใช้ในบ้าน ร่างกฎกระทรวงฉบับนี้ กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานถือได้ว่าเป็นตัวแสดงหลักที่จะทำให้ร่างฉบับนี้เป็นจริงขึ้นมาได้อันจะนำมาสู่การปกป้องคุ้มครองแรงงานรับใช้ในบ้านทั้งไทยและต่างด้าวต่อไปในภายภาคหน้า

โมเดล ข. สหกรณ์สายด่วนสำหรับแรงงานรับใช้ในบ้าน ดำเนินการโดยกระทรวงแรงงาน สำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาคาราคาเข่งและเด็ก องค์การพัฒนาเอกชน ซึ่งอาจมีองค์การพัฒนาเอกชนอื่นๆช่วยเหลือทางด้านนี้อยู่อีกจำนวนมาก โดยการให้บริการสหกรณ์แม้ว่าจากประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมา บางครั้งจะไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับแรงงานรับใช้ในบ้าน แต่ก็สามารถแสดงให้เห็นได้ว่าการให้บริการสหกรณ์สามารถช่วยเหลือแรงงานจากภาวะการณ์ที่คับขันได้ โดยถ้าเจ้าหน้าที่สามารถพูดภาษาของแรงงานต่างด้าว เช่น พม่า หรือกัมพูชาได้ก็จะเป็นประโยชน์อย่างมาก โดยโมเดลนี้สามารถลดการถูกเอารัดเอาเปรียบได้มากถ้าการให้บริการมีเจ้าหน้าที่รับสายอย่างต่อเนื่องและดำเนินการต่อข้อเรียกร้องได้อย่างทัน่วงที

โมเดลทั้ง 7 ที่ถูกพัฒนาขึ้นมานั้นชี้ให้เห็นว่าการดำเนินการจากภาครัฐโดยเฉพาะอย่างยิ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานถือเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้แต่ละโมเดลประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้้องค์กรพัฒนาเอกชน สื่อต่างๆ และชุมชนก็ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้แต่ละโมเดลประสบความสำเร็จด้วย โดยโมเดลทั้งหมดนี้ทางคณะวิจัยจะนำเสนอต่อกระทรวงแรงงานเพื่อมารับพิจารณาต่อไปด้วยหวังว่าจะเป็นการพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยให้ดียิ่งๆ ขึ้นต่อไป

6.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะและข้อแนะนำนั้นได้ระบุไว้ในแต่ละบทอยู่แล้ว ดังนั้น ในส่วนนี้จะเป็นข้อเสนอแนะรวม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.) กระทรวงแรงงานควรพิจารณาและจัดลำดับความสำคัญของโมเดลที่เสนอทั้ง 7 โมเดลนั้น โมเดลไหนน่าจะถูกนำมาปฏิบัติก่อน-หลัง ทั้งนี้ ในหลายๆโมเดลไม่อาจดำเนินการได้ด้วยกระทรวงแรงงานแต่เพียงฝ่ายเดียว ดังนั้น จึงควรเป็นการร่วมมือกันดำเนินการระหว่างหลายๆฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานรัฐอื่นๆที่เกี่ยวข้อง สถาบันการศึกษา และองค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆ

2.) ในบางโมเดล เช่น โมเดลที่ 1, 3, 4, และ 5 นั้น ภาคเอกชน นายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการถือเป็นตัวจักรสำคัญในการนำโมเดลไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการเข้ามามีส่วนร่วม สนับสนุน ให้ความร่วมมือ ดังนั้น การเคลื่อนไหว มีส่วนร่วมของภาคเอกชนถือได้ว่ามีความสำคัญยิ่ง

3.) ควรมีการทำงานแบบบูรณาการร่วมกัน เพราะในแต่ละโมเดลไม่สามารถบรรลุผลได้ด้วยการจัดการของฝ่ายเดียว และแต่ละโมเดลจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับ การติดตามงาน มาตรการที่จะดำเนินการต่อไป การตรวจสอบ ความร่วมมือของผู้มีส่วนได้-เสียหลายๆฝ่าย ไม่ใช่เฉพาะจากกระทรวงแรงงานแต่ฝ่ายเดียว

4.) ในการนำแต่ละโมเดลไปปฏิบัติ ควรกระตุ้นให้สื่อและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือรับรู้ด้วย และควรแพร่ขยายกระจายข่าวการนำโมเดลไปปฏิบัติอยู่เสมอๆเพื่อเป็นการแจ้งให้สังคม ชุมชนได้รับทราบ อันจะทำให้เกิดความเข้าใจและอยากเข้ามามีส่วนร่วมทางหนึ่งด้วย

ในส่วนของคุณข้อเสนอแนะย่อยของแต่ละโมเดลมีดังนี้

โมเดลตัวอย่างที่ดีของได้ก่งเรือ

ข้อเสนอแนะ

1. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของรัฐควรเปิดการฝึกอบรมให้กับได้ก่งเรือ และเจ้าของเรือในเรื่องของสิทธิแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวกับการประมง

2. ลูกเรือประมงควรได้รับสิทธิ และค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล และควรได้จดทะเบียนแรงงาน เพื่อเป็นหลักประกันให้ลูกเรือได้รับสิทธิต่างๆ เมื่อยามเรือเข้าฝั่ง
3. ในการกระทำต่างๆต่อลูกเรือของไต้ก๋งเรือนเรือประมงขณะหาปลา เช่น การทำทารุณกรรม หรือให้สวัสดิการที่ไม่ดีต่อลูกเรือ จนทำให้ลูกเรือได้รับความเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ หรือถึงแก่ชีวิต เจ้าของเรือควรมีส่วนรับผิดชอบด้วยในเชิงกฎหมาย

โมเดลการตรวจแรงงานต่างด้าวในกิจการประมง

ข้อเสนอแนะ

1. สมาคมประมงแต่ละจังหวัดควรมีจัดการอบรมให้เจ้าของเรือ ไต้ก๋ง และลูกเรือเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อประโยชน์ของนายจ้าง และลูกจ้าง
2. พนักงานตรวจแรงงานของหน่วยงานอื่นควรที่จะตรวจสอบว่า ลูกเรือประมงที่กำลังจะออกเรือมีใบอนุญาตทำงานหรือไม่ เพื่อลดปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เนื่องจากทหารเรือไม่สามารถตรวจเรือประมงทุกลำอย่างละเอียดได้
3. งบประมาณที่ได้รับในการดำเนินการมีอยู่จำกัด ทำให้การออกเรือลาดตระเวนน้อยลง ซึ่งเป็นผลมาจากราคาน้ำมันที่สูงขึ้น กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมควรพิจารณาเพิ่งบประมาณเพื่อให้การตรวจแรงงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด
4. ในการออกบัตรพนักงานตรวจแรงงานของทหารเรือควรให้บัตรนั้นสามารถใช้ได้ทุกพื้นที่ เพื่อความสะดวกในการดำเนินการ เนื่องจากในปัจจุบันบัตรพนักงานตรวจแรงงานสามารถใช้ได้ในพื้นที่ที่ออกบัตรให้เท่านั้น การออกบัตรโดยระบุเป็นตำแหน่งแทนตัวบุคคลจะช่วยให้การทำงานสะดวกมากขึ้น

เนื่องจากทหารเรือบางส่วนมีการโยกย้ายทุก 6 เดือน และ 12 เดือน ทำให้การตรวจแรงงานไม่ต่อเนื่อง และควรให้ผู้บัญชาการเรือออกบัตรพนักงานตรวจแรงงานเองได้

5. การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการประมง กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม อาจมอบให้ทหารเรือหรือพนักงานตรวจแรงงานดำเนินการเองได้ เมื่อตรวจพบแรงงานผิดกฎหมาย โดยให้มีการปรับในเรือแล้วจึงจดทะเบียนให้เป็นการชั่วคราว
6. ควรมอบทงโทษนายหน้าที่นำเข้าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมายังประเทศไทย เพื่อลดจำนวนแรงงานต่างด้าวและลดปัญหาการย้ายงานของแรงงานที่มักจะย้ายงานตามคำชักจูงของนายหน้า

โมเดลการประกวดสถานประกอบการกิจการดีเด่น

ข้อเสนอแนะ

การเข้าตรวจสถานประกอบการกิจการส่วนมากจะพบปัญหาในสถานประกอบการขนาดเล็กๆ ในการทำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองสิทธิแรงงาน เนื่องจากเข้าถึงได้ยาก แต่ในโรงงานขนาดใหญ่ไม่มีปัญหามาก ดังนั้น คณะวิจัยเสนอว่า

1. ควรเน้นเรื่องการให้ความรู้ด้านกฎหมายการจ้างแรงงานเด็กให้มากขึ้น
2. ในความคิดของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร คิดว่ารัฐควรเพิ่มปริมาณเจ้าพนักงานตรวจแรงงานให้มากขึ้น โดยเฉพาะในจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น สมุทรสาคร ระนอง ตาก ทางรัฐน่าจะเปิดสรรหาหรือว่าจ้างให้คนนอก (Outsource) เข้ามาทำหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตรวจแรงงานโดยตรวจตามข้อบังคับมาตรฐานแรงงานไทย และให้ทางสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานของแต่ละจังหวัดเป็นเพียงผู้ควบคุมดูแลการเข้าตรวจแรงงานของกลุ่มคนเหล่านั้นที่ได้ว่าจ้างมา

เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการควบคุมและการเข้าถึงเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจแก่นายจ้างเรื่องการจ้างแรงงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้ได้อย่างทั่วถึง และเพื่อประโยชน์ของแรงงานไทยเองด้วยเช่นกัน

3. ส่งเสริมให้นายจ้างจัดหาโต๊ะทำงานแบบมีเก้าอี้เพื่อลดความเมื่อยล้า เพราะจากการประกวดได้พบว่าสถานประกอบกิจการบางแห่งสามารถจัดหาโต๊ะทำงานแบบมีเก้าอี้นั่งให้แรงงานได้ ซึ่งก่อนหน้าการประกวดครั้งนี้ ทางคณะวิจัยได้ทราบข้อมูลมาว่าแรงงานส่วนใหญ่จะไม่ชอบนั่งทำงานเพราะจะทำให้เคลื่อนไหวร่างกายได้ไม่สะดวกและจะทำให้ทำงานได้น้อย แต่จากการประกวดและได้พบสถานประกอบกิจการบางแห่งจัดหาโต๊ะทำงาน(แก๊งค์ แล่ปลา) แบบมีเก้าอี้ให้นั่งพบว่าแรงงานส่วนใหญ่จะแย่งกันมานั่งโต๊ะที่มีเก้าอี้ และมีได้ก่อให้เกิดความล่าช้าต่อการทำงานหรือเป็นอุปสรรคต่อการเคลื่อนไหวร่างกายในการทำงานแต่อย่างใด
4. รณรงค์ให้เห็นถึงความสำคัญของ “คุณภาพชีวิตแรงงาน” จากเรื่องคุณภาพชีวิตแรงงานที่ Walton ได้ระบุไว้ คณะวิจัยมีความเห็นว่าลักษณะที่สำคัญที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาสภาพการทำงานของกิจการงานต่อเนื่อง ประมุง คือ

- *ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง* การจ่ายค่าจ้างให้เป็นธรรมต่อแรงที่ได้ทำลงไป จะเป็นการช่วยพัฒนาจิตใจของแรงงานให้มีกำลังใจในการทำงาน และไม่มียากย่ำงาน โดยจากงานสอบถามแรงงานต่างด้าวที่ได้ทำงานในโรงงานหรือบริษัทต่อเนื่องประมุงส่งออกต่างประเทศขนาดใหญ่ ที่ได้รายได้ต่อเนื่องตั้งแต่ประมาณแปดพันบาทขึ้นไปพบว่าแรงงานเหล่านั้นมีความสุข มีกำลังใจกับการทำงานเพราะมีความรู้สึดีกว่ากำลังกายที่ได้ลงไปนั้นได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า และไม่ยากเปลี่ยนงานบ่อย

- **สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** สถานประกอบกิจการด้านต่อเนื่องประมามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรักษาสภาพแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะเนื่องจากลักษณะงาน วัตถุประสงค์มีความเสี่ยงต่อการนำเสีย กลิ่นเหม็นและเชื้อโรคสูง จึงต้องให้ความใส่ใจกับการพัฒนาสุขลักษณะของพื้นที่ทำงาน เพื่อให้แรงงานเกิดความสบายใจในการทำงาน ลดความเครียดจากการทำงาน

- **ลักษณะงานตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม** การจ้างแรงงานต่างด้าวในทุกๆกิจการ นายจ้างควรปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานการจ้างงานให้ดียิ่งขึ้นส่งผลต่อภาพลักษณ์ต่อสายตารายประเทศทั้งหลายด้วย เพราะเราไม่สามารถปฏิเสธได้ว่ากิจการเหล่านี้ไม่ได้เกี่ยวข้องกับต่างชาติ เพราะประเทศเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นตลาดส่งออกที่สำคัญยิ่งและค่อนข้างเคร่งครัดเรื่องสิทธิมนุษยชน การจ้างแรงงาน ความยุติธรรม (สุธาสิณี และกฤตวี 2549)

- **ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม** การช่วยเหลือด้วยวิธีการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการแนะนำถึงเวลาที่เหมาะสมต่อการทำงาน ให้พักเมื่อถึงเวลาอันควร ฯลฯ เพื่อให้ไม่ให้เกิดความกดดันจากการทำงาน ไม่ให้โหมงานมากเกินไปจนทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อนหรือใช้ชีวิตส่วนตัว จะช่วยทำให้แรงงานไม่เกิดความเครียดต่อการทำงาน เกิดความรู้สึกสนุก อยากจะทำงานไม่เบื่อหน่าย

โมเดลวิทยุสองภาษาสำหรับแรงงานต่างด้าว

ข้อเสนอแนะ

1. จัดทำรายการวิทยุสองภาษาเพื่อให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว ทั้งนี้อาจพิจารณาเวลาในการจัดให้มีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป รูปแบบในการจัดนั้นอาจทำได้ทั้งในรูปแบบรายการยาว รายการแบบสั้น หรือเป็นเพียงสปรอตให้ความรู้ ทั้งนี้ขึ้นกับความสะดวกของผู้จัดหรือเจ้าภาพ จากการประชุมเพื่อนำเสนอโมเดลทางมูลนิธิ MAP แนะนำว่าทางมูลนิธิได้จัดวิทยุชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีลักษณะซึ่งในวันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ จะจัดรายการสองภาษาคือภาษาไทยสลับกับภาษาไทยใหญ่ โดยเนื้อหาของรายการได้แก่ สิทธิแรงงาน แรงงานรับใช้ในบ้าน สุขภาพอนามัย ชีวอนามัย และความปลอดภัยในสถานประกอบการ นอกจากนี้ทางผู้ดำเนินรายการก็นำเสนอข่าวในเรื่องที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว การจัดรายการนั้นจัดครั้งละ 2 ชั่วโมง โดยรูปแบบเป็นแบบเปิดเพลงสลับกับการพูดของผู้ดำเนินรายการ นอกจากนี้ทางรายการยังเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวโทรเข้ามาได้ ซึ่งในระยะแรกของการจัดรายการวิทยุส่วนใหญ่จะเป็นการโทรเข้ามาขอเพลงที่เป็นภาษาของแรงงานเอง แต่ในระยะหลังเมื่อแรงงานเริ่มคุ้นเคยกับทางรายการก็จะโทรมาเล่าสู่กัน ซึ่งทางมูลนิธิMAPเห็นว่าเป็นช่องทางการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวที่ได้ผล
2. ข้อเสนอแนะของแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับการจัดรายการวิทยุสองภาษา แรงงานเห็นว่ารายการของ Blue FM ที่มีอยู่นั้นมีระยะเวลาสั้นเกินไปและน้อยเกินไปควรขยายเวลาจัด นอกจากนี้ยังเห็นว่าการเปิดวิทยุระหว่างการทำงานยังทำให้การทำงานสนุก ดังนั้นการจัดรายการวิทยุสองภาษาควรมีเพลงภาษาพม่าแทรกด้วย และสลับกับการให้ความรู้ และแรงงานเห็นว่าปัจจุบันทางสถานีฯมีโฆษณาเยอะเกินไปการจัดรายการวิทยุสองภาษาควร

เพิ่มข้อมูลที่มีเนื้อหาสาระเป็นประโยชน์ต่อแรงงานต่างด้าวที่คณะวิจัยได้
แนะนำไว้ในส่วนวิธีดำเนินการ

โมเดลการเปิดช่องทางการร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครอง แรงงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรพิจารณาให้แรงงานต่างด้าวที่มีการร้องเรียนสามารถอยู่ในประเทศไทย
ต่อไปได้ เพราะการร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองแรงงาน อาจมีกระบวนการที่
ยาวนาน ในขณะที่แรงงานมีข้อจำกัดทางด้านสถานภาพทางกฎหมาย เมื่อ
นายจ้างเลิกจ้างงานและแรงงานต่างด้าวไม่มีนายจ้างอื่นมารับเข้าทำงาน
แรงงานต่างด้าวจะถูกผลักดันกลับประเทศภายใน 15 วัน ทำให้แรงงานต่าง
ด้าวไม่สามารถอยู่ดำเนินการทางกฎหมายต่อนายจ้างต่อไปได้ เพราะในกรณี
ที่มีปัญหากันนายจ้าง นายจ้างมักจะเลิกจ้างแรงงานด้วย ในปัจจุบันยังไม่มี
ข้อกำหนดในการรองรับให้แรงงานสามารถอยู่ต่อไประหว่างที่ดำเนินคดี ควร
มีมาตรการเพื่อช่วยเหลือแรงงานในการยืดเวลาเพื่อให้ได้รับการคุ้มครองตาม
สิทธิของแรงงานที่มีตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องค่าแรงงาน ก่อนที่
จะส่งกลับแรงงานต่างด้าวไปตามภูมิลำเนา
2. ส่งเสริมให้องค์กรหรือศูนย์อื่นๆให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานต่างด้าวที่มี
ปัญหาในด้านกฎหมายแรงงานกับนายจ้าง
3. หน่วยงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่ได้รับเงินจัดสรร บุคลากร
เครื่องมือในการดูแลแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นเลย ในขณะที่แรงงานต่างด้าวมี
จำนวนเพิ่มขึ้น จึงควรจัดสรรงบประมาณและจำนวนบุคลากร รวมถึง
เครื่องมือที่ใช้ดูแลในปริมาณที่เหมาะสม

โมเดลร่างกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานรับใช้ในบ้าน

ข้อเสนอแนะ

กฎกระทรวงที่ร่วมกันจัดทำขึ้นนี้เป็นการคุ้มครองสิทธิแรงงานทำงานบ้าน โดยในเบื้องต้นจำเป็นต้องมี

1. การประชาสัมพันธ์รณรงค์ ให้นายจ้าง ลูกจ้างและสังคมได้เข้าใจกฎกระทรวงนี้และนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป
 2. เสนอต่อรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานลงนาม
 3. นำเสนอคณะรัฐมนตรีเห็นชอบ เพื่อประกาศเป็นกฎกระทรวงตามขั้นตอน
- ทั้งนี้อีกช่องทางหนึ่งอาจนำเสนอต่อกระทรวงแรงงานเพื่อพิจารณาและให้รัฐมนตรีลงนามเพื่อการคุ้มครองบังคับใช้ในกิจการทำงานบ้านของแรงงานต่างด้าวต่อไป ในรัฐบาลปัจจุบัน (2550)

ฮอตไลน์สายด่วนสำหรับแรงงานรับใช้ในบ้าน

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานคุ้มครองของภาครัฐควรร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนในการให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวทำงานบ้านอย่างฉับไว
2. มีการประชาสัมพันธ์สายด่วนนี้ให้เป็นที่รู้จักแก่ประชาชนทั่วไป แรงงาน นายจ้าง และคนขับรถแท็กซี่ รวมทั้งพลเมืองดี ที่ประสบเหตุการณ์การล่วงละเมิดแรงงานต่างด้าว สามารถช่วยร้องเรียนได้ ทำให้แรงงานได้เข้าถึงการร้องเรียนและเข้าถึงหน่วยงานที่ให้การคุ้มครองได้ดีมากขึ้น