International Labour Organization

EUROPEAN UNION

ข้อค้นพบจากงานวิจัยวัดผลความก้าวหน้าเกี่ยวกับแรงงานประมงและอาหารทะเลในประเทศไทย

ข้อค้นพบจากงานวิจัยวัดผลความก้าวหน้า เกี่ยวกับแรงงานประมงและอาหารทะเลในประเทศไทย

ลิขสิทธิ์ © องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ปี พ.ศ. 2563
พิมพ์เผยแพร่ครั้งแรก ปี พ.ศ. 2563

สิ่งพิมพ์เผยแพร่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้รับลิขสิทธิ์ภายใต้พิธีสารข้อบทที่ 2 ของอนุสัญญาลิขสิทธิ์ สากล อย่างไรก็ตาม การคัดลอกเนื้อหาเพียงบางส่วน สามารถทำได้โดยไม่ต้องมีการขออนุญาตบนเงื่อนไขว่าต้องมีการ ระบุแหล่งที่มา สำหรับสิทธิในการทำซ้ำหรือแปลเอกสารทั้งหมด สามารถยื่นขอได้ที่ ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland หรือทางอีเมล์: rights@ilo.org สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศยินดีรับคำขอดังกล่าว

ห้องสมุด สถาบันต่างๆ และผู้ใช้งานทั่วไป ที่ลงทะเบียนกับองค์กรจัดเก็บค่าลิขสิทธิ์เพื่อการททำซ้ำอาจทำสำเนาตามใบ อนุญาตที่ออกให้เพื่อการนี้ ดู www.ifrro.org เพื่อหาองค์กรจัดเก็บค่าลิขสิทธิ์สำหรับการทำซ้ำในประเทศของท่าน

ISBN: 9789220319765 (Print); 9789220319758 (Web PDF)

ตีพิมพ์ในภาษาอังกฤษ :
Endline research findings on fishers and seafood workers in Thailand
ISBN: 978-9220319741 (Print); 9789789220319734 (Web PDF)

คำเรียกต่างๆ ที่ใช้ในสิ่งพิมพ์ของไอแอลโอ (ซึ่งยึดตามแนวปฏิบัติของสหประชาชาติ) และการนำเสนอเนื้อหาในที่นี้ไม่ ถือเป็นการแสดงความคิดเห็นใดๆ ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของประเทศใด พื้นที่ใดหรือดินแดนใดหรือผู้มีอำนาจของพื้นที่นั้น หรือเกี่ยวกับการกำหนดเขตแดน

ความรับผิดชอบต่อความคิดเห็นที่แสดงในบทความ งานศึกษา และงานอื่นที่ลงชื่อผู้เขียนนั้นย่อมเป็นของผู้เขียนเท่านั้น และการเผยแพร่ไม่ได้เป็นการรับรองความคิดเห็นเหล่านั้นโดยสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

การอ้างอิงถึงชื่อบริษัทและผลิตภัณฑ์และกระบวนการทางการค้าไม่ได้หมายถึงการรับรองโดยสำนักงานแรงงานระหว่าง ประเทศ และการไม่ได้กล่าวถึงบริษัท ผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการทางการค้าใดก็ไม่ได้เป็นการแสดงถึงความไม่เห็นชอบ สิ่งพิมพ์และงานเผยแพร่ฉบับดิจิทัลของไอแอลโอสามารถหาได้จาก www.ilo.org/publns เยี่ยมชมเว็บไซต์ของเราได้ที่ www.shiptoshorerights.org

ลิขสิทธิ์ © องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

พิมพ์ในประเทศไทย

คำนำ: กระทรวงแรงงาน

ตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและส่งเสริมความเท่าเทียมกันในสังคม และแผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย รัฐบาลไทยมีเจตนารมณ์และความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าที่จะส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิแรงงาน และยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการประมงและอาหารทะเล ตามหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน รวมถึงส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่สถานประกอบการไทยบนเวทีการค้าระหว่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ในการสร้างงานที่มีคุณค่า เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ

จากความมุ่งมั่นดังกล่าว รัฐบาลไทยจึงให้สัตยาบันตราสารที่สำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ พิธีสาร ค.ศ. 2014 ส่วนเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 และอนุสัญญาฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง ค.ศ. 2007 เป็นประเทศแรกในภูมิภาคเอเชีย และผลักดันการพัฒนาและแก้ไขกฎหมายในประเทศให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลอย่างต่อเนื่อง เช่น พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. 2562 รวมถึงจัดทีมสหวิชาชีพในการตรวจแรงงานและบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด

เจตนารมณ์ของรัฐบาลไทยนี้ มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายของโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งมีสหภาพยุโรปเป็นผู้ให้ทุนสนับสนุนโครงการ การสนับสนุนทางวิชาการและความร่วมมือระหว่างภาคีต่างๆ ภายใต้โครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่ง เช่น การศึกษาวิจัย การพัฒนาหลักสูตรและคู่มือในการตรวจแรงงาน การส่งเสริมแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practice) และให้บริการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ เป็นกำลังสำคัญที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาการอย่างก้าวกระโดดในอุตสาหกรรมประมงและการแปรรูปอาหารทะเล

ผลของรายงานฉบับนี้ เป็นหลักฐานยืนยันถึงความสำเร็จในการบูรณาการร่วมกับระหว่างภาครัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง และภาคประชาสังคม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกันเพื่อป้องกันและขจัดการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และรูปแบบของการทำงานที่ไม่สามารถยอมรับได้ ให้หมดไปจากภาคประมงและอุตสาหกรรมอาหารทะเลของประเทศไทย ความก้าวหน้าของประเทศไทยปรากฏให้เห็นในรายงานฉบับนี้ หลายประเด็น อาทิ การเข้ามาทำงานผ่านช่องทางทางกฎหมาย ค่าใช้จ่ายในการหางาน และค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังคงมีความท้าทายที่ต้องร่วมกับทุกภาคีทั้งในประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน ดำเนินการเพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมอาหารทะเลที่เป็นธรรมและยั่งยืนในห่วงโซ่อุปทานของโลก

รัฐบาลไทยโดยกระทรวงแรงงานมีความยินดีที่จะร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง รวมถึงทุกภาคีที่เกี่ยวข้อง ในการมุ่งมั่นและพัฒนาเพื่อสร้างงานที่มีคุณค่าสำหรับแรงงานประมงและแปรรูปอาหารทะเล ตามแนวทางของแผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของประเทศไทยต่อไป

นายสุทธิ สุโกศล
ปลัดกระทรวงแรงงาน

คำนำ: คณะผู้แทนสหภาพยุโรปประจำประเทศไทย

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา สหภาพยุโรป รัฐบาลไทย และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) ได้ร่วมกันดำเนินโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่ง (โครงการต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเลไทย) เพื่อสนับสนุนให้อุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเลของไทยปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ไทยเป็นประเทศแรกในเอเชียที่ให้สัตยาบันพิธีสารว่าด้วยแรงงานบังคับ (P29) ในปี พ.ศ. 2561 และอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง (C188) ในปี พ.ศ. 2562 สหภาพยุโรปได้แสดงความชื่นชมต่อการทุ่มเทของรัฐบาลไทยในการปฏิรูปกฎหมายสำหรับการทำงานในภาคการประมงและอาหารทะเล

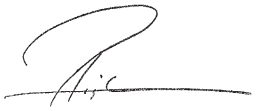
เวทีสนทนาแลกเปลี่ยนด้านแรงงานระหว่างสหภาพยุโรป-ประเทศไทยได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อต่อยอดจากความสำเร็จเหล่านี้ โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่าและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศผ่านความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี และการเรียนรู้จากกันและกันอย่างใกล้ชิดยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ได้มีการจัดประชุมระดับสูงด้านแรงงาน (High-Level Labour Dialogue) ที่กรุงเทพฯ เมื่อวันที่ 13 - 14 กุมภาพันธ์ 2563 ที่ผ่านมา

ในกรอบการทำงานของโครงการ “สิทธิจากเรือสู่ฝั่ง” ไอแอลโอได้ส่งเสริมการยึดมั่นในหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน และสนับสนุนการดำเนินงานตามวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน พ.ศ. 2573 โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ 8 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ

การสำรวจวัดผลความก้าวหน้านี้เป็นผลที่เป็นรูปธรรมอย่างหนึ่งของความร่วมมือร่วมกัน และให้ภาพรวมเกี่ยวกับสถานการณ์ในภาคการประมง โดยนำเสนอให้เห็นถึงความพยายามและผลลัพธ์ของโครงการ “สิทธิจากเรือสู่ฝั่ง” การสำรวจแสดงให้เห็นว่ามีแนวโน้มไปในทางบวกและมีความก้าวหน้าอย่างจับต้องได้ และชี้ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีความพยายามอย่างต่อเนื่องเพื่อจัดการกับความท้าทายที่เหลืออยู่โดยร่วมมือกัน

ด้วยความร่วมมือดังกล่าว เราได้พยายามต่อสู้กับรูปแบบของการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับ ส่งเสริมหลักการเพื่อการผลิตและบริโภคอย่างยั่งยืน และการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลัก อันเป็นการวางรากฐานที่มั่นคงเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของภาคการประมงและอาหารทะเลในประเทศ

เมื่อมองนอกเหนือจากประเทศไทยแล้ว ความร่วมมือที่เป็นผลสำเร็จระหว่างสหภาพยุโรปกับรัฐบาลไทยและไอแอลโอนี้สามารถกลายเป็นแบบอย่างที่น่าเชื่อถือให้กับทั้งภูมิภาคเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของแรงงานประมงทั่วทั้งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้ นี่เป็นโอกาสในการทำให้การรวมตัวของภูมิภาคมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น และสหภาพยุโรปหวังที่จะได้สนับสนุนความพยายามเหล่านี้ในอนาคตอันใกล้



ฯพณฯ นายเพิร์กก้า ทาปิโอลา
เอกอัครราชทูตสหภาพยุโรปประจำประเทศไทย

คำนำ: สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

เมื่อต้นปี พ.ศ. 2561 “ข้อค้นพบจากงานวิจัยข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแรงงานประมงและอาหารทะเลในประเทศไทย” ของโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่ง ซึ่งสนับสนุนโดยสหภาพยุโรป ได้นำเสนอข้อมูลตัวเลขของการแสวงประโยชน์ด้านแรงงานในอุตสาหกรรมประมงและแปรรูปอาหารทะเล ตัวเลขเหล่านี้ทำให้รัฐบาลไทยและกระทรวงแรงงาน สมาคมอุตสาหกรรม สหภาพแรงงาน และองค์กรภาคประชาสังคม มองเห็นภาพขนาด และรายละเอียดของสภาพการทำงานและการละเมิดในภาคอุตสาหกรรมทั้งสองประเภทนี้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น รายงานดังกล่าวยังชี้ให้เห็นถึงช่องโหว่ในระบบการบังคับใช้กฎหมายที่สร้างขึ้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 เพื่อคุ้มครองแรงงานประมงและแปรรูปอาหารทะเล และโดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติ

ในความพยายามที่จะตอบสนองต่อปัญหาจากข้อค้นพบเหล่านี้ ภาคีพันธมิตรของโครงการได้เร่งทำงานร่วมกับโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งเพื่อแก้ไขช่องว่างที่สำคัญ อันดับแรกคือการที่รัฐบาลไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง พ.ศ. 2550 (ฉบับที่ 188) และพิธีสารเสริมอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. 2557 (P029) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ นอกจากนี้ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 ยังมีความเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างเช่น การเพิ่มจำนวนพนักงานตรวจแรงงานใหม่ที่ผ่านการฝึกอบรมอีก 180 คนทั่วประเทศ การเปิดตัวแผนงานแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี (Good Labour Practices) โดยสมาคมอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลชั้นนำ และความพยายามที่มุ่งเน้นมากขึ้นเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับแรงงานและองค์กรของแรงงาน

รายงานการวิจัยวัดผลความก้าวหน้าฉบับนี้ ทำให้เราได้เห็นผลลัพธ์ของความพยายามเหล่านั้นในช่วงสองปีที่ผ่านมา ยกตัวอย่างเช่น จำนวนแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานผ่านช่องทางการย้ายถิ่นปกติมีมากขึ้น และได้รับค่าแรงสูงขึ้นถึงร้อยละ 28 ในกลุ่มแรงงานประมงและร้อยละ 15 ในแรงงานแปรรูปอาหารทะเลที่ทำการสำรวจในปี พ.ศ. 2562 สภาพที่พักอาศัยได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นในช่วงห้าปีที่ผ่านมา และมุมมองของแรงงานในอุตสาหกรรมทั้งสองประเภทเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลในรายงานนี้ก็ยังระบุว่ายังคงมีสิ่งที่ต้องดำเนินการอีกมากมาย แรงงานประมงสองในสามไม่สามารถควบคุมจัดการบัตรเอทีเอ็มของตนเองได้ ซึ่งหมายถึงพวกเขาไม่สามารถควบคุมค่าจ้างของตนเองได้ เกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 44) ของแรงงานที่ทำการสำรวจจำไม่ได้ว่าตนเคยลงนามในสัญญาจ้าง และมีการหักเงินค่าอาหารและที่พักอย่างผิดกฎหมายจากค่าจ้างของแรงงานประมงที่สำรวจร้อยละ 16 และแรงงานแปรรูปอาหารทะเลร้อยละ 18 รายงานฉบับนี้ทำการเมินสถานการณ์แรงงานบังคับ ซึ่งเป็นประเด็นที่ทำให้ทั่วโลกให้ความสนใจกับอุตสาหกรรมการประมงและแปรรูปอาหารทะเลของไทย โดยใช้ระเบียบวิธีใหม่ของไอแอลโอ ร้อยละเจ็ดของแรงงานแปรรูปอาหารทะเลที่ให้สัมภาษณ์เคยประสบกับทั้งการทำงานที่ไม่สมัครใจและการบังคับขู่เข็ญซึ่งเป็นองค์ประกอบของแรงงานบังคับ ตัวเลขนี้ในกลุ่มแรงงานประมงที่สำรวจอยู่ที่ร้อยละ 14

แม้ว่างานวิจัยนี้จะเป็นจุดสิ้นสุดของโครงการ แต่ไอแอลโอก็จะยังคงทำงานร่วมกับรัฐบาลไทย องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี และเพื่อให้เกิดความเคารพ ส่งเสริม และตระหนักถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเลของไทย

นางเบอาเต้ อันดรีส
หัวหน้าสาขาหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน
(FUNDAMENTALS)
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

นายแกรห์ม บัคลีย์
ผู้อำนวยการ
สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ
ประจำประเทศไทย กัมพูชา และ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สารบัญ

คำนำ: กระทรวงแรงงาน I
คำนำ: คณะผู้แทนสหภาพยุโรปประจำประเทศไทย II
คำนำ: สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ III
กิตติกรรมประกาศ VI
บทสรุปย่อ VII
คำย่อ XII
1. การสำรวจ 1
2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแรงงาน 2
3. ประสบการณ์ในการจัดหางานและสัญญาจ้าง 6
4. ค่าจ้างและการหักค่าจ้าง 13
5. สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ 19
6. แรงงานบังคับ 26
7. การแสวงหาความช่วยเหลือและบริการ 31
8. สรุปและข้อเสนอแนะ 37
อ้างอิง 40
ภาคผนวก 42

สารบัญตาราง

ตาราง

ตารางที่ 1 ความครอบคลุมของกลุ่มตัวอย่างและขนาดประชากร 1
ตารางที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงาน 3
ตารางที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับเรือประมง 4
ตารางที่ 4 ข้อมูลโรงงานแปรรูปอาหารทะเล 5
ตารางที่ 5 รายละเอียดสัญญาจ้างในกลุ่มแรงงานที่จำได้ว่าลงลายมือชื่อ ปี พ.ศ. 2560 และ 2562 12
ตารางที่ 6 ค่าจ้างรายเดือน แยกตามอุตสาหกรรม และสัญชาติ ระหว่างปี พ.ศ. 2560 และ 2562 13
ตารางที่ 7 สิทธิในการทำงานที่ได้รับ แยกตามเพศ อุตสาหกรรม และสัญชาติ 22
ตารางที่ 8 การเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก แยกตามเพศและอุตสาหกรรม 23

แผนภาพ

แผนภาพที่ 1 พื้นที่สำรวจ 2562 VIII
แผนภาพที่ 2 การเข้าถึงสมาร์ทโฟนและโซเชียลมีเดีย 4
แผนภาพที่ 3 วิธีการจัดหางานของแรงงานข้ามชาติ แยกตามภาคอุตสาหกรรม 7
แผนภาพที่ 4 ค่าบริการจัดหางานที่จ่ายก่อน แยกตามที่ที่จ่าย พ.ศ. 2560 กับ 2562 8
แผนภาพที่ 5 เอกสารประจำตัวที่มี แยกตามอุตสาหกรรม ปี พ.ศ. 2560 และ 2562 10
แผนภาพที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามที่จำได้ว่าลงลายมือชื่อในสัญญา แยกตามเพศ อุตสาหกรรมและภูมิภาค 11
แผนภาพที่ 7 การปฏิบัติตามกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ และเงินเดือนโดยเฉลี่ย ระหว่าง พ.ศ. 2560 และ 2562 14
แผนภาพที่ 8 ประเภทของค่าจ้าง แยกตามอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560 และ 2562 15
แผนภาพที่ 9 การครอบครองบัตรเอทีเอ็ม แยกตามอุตสาหกรรม 16
แผนภาพที่ 10 การหักค่าจ้าง/ประเภทของการหัก แยกตามอุตสาหกรรม 18
แผนภาพที่ 11 จำนวนวันและชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ย 20
แผนภาพที่ 12 ประเภทของการบาดเจ็บจากการทำงาน แยกตามเพศ อุตสาหกรรมและประเภทของการทำงาน 21
แผนภาพที่ 13 สภาพความเป็นอยู่และการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน แยกตามอุตสาหกรรม 24
แผนภาพที่ 14 การปรับปรุงสภาพการทำงานในสายตาแรงงาน 25
แผนภาพที่ 15 แนวคิดว่าด้วยแรงงานบังคับ25 26
แผนภาพที่ 16 สถานการณ์ของงานที่ไม่สมัครใจ 27
แผนภาพที่ 17 องค์ประกอบของการบังคับขู่เข็ญ 28
แผนภาพที่ 18 ประมาณการความแพร่หลายของแรงงานบังคับ 29
แผนภาพที่ 19 ความแพร่หลายของแรงงานบังคับ แยกตามอุตสาหกรรม เพศ และอายุ 29
แผนภาพที่ 20 การสมัครเข้าร่วมแผนสิทธิประโยชน์ แยกตามเพศ อุตสาหกรรม และสัญชาติ, พ.ศ. 2560 และ 2562 31
แผนภาพที่ 21 บริการสนับสนุน 32
แผนภาพที่ 22 สหภาพหรือสมาคม ตามปี 33
แผนภาพที่ 23 องค์กรที่แรงงานรู้จักและเคยติดต่อ 34

กล่อง

กล่องข้อความ 1 วิธีการเข้าประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย 8
กล่องข้อความ 2 แรงงานที่รับงานมาทำที่บ้าน 35

กิตติกรรมประกาศ

รายงานนี้จัดทำโดยเจสัน จัดด์ อัญมณี ทับทิมศรี และวสุ ธีระศักดิ์ จากโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งของไอแอลโอ (โครงการต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและแปรรูปอาหารทะเลของไทย) ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสหภาพยุโรป

รายงานนี้ได้รับการออกแบบการศึกษา ดำเนินการวิจัย และวิเคราะห์โดยแดเนียล ลินด์เกรน กาญมณี ธเนศวนกุล และฌอน เคลี่ย์ จากบริษัทแรพพิดเอเชีย

ภาคีหุ้นส่วนของโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งที่ประกอบด้วยรัฐบาลไทยและกระทรวงแรงงาน องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง องค์กรภาคประชาสังคม และสหภาพยุโรป มีส่วนร่วมในการวางแผนและพิจารณาการสำรวจศึกษานี้

ความเห็นทางวิชาการได้รับจากปาราตี ฟลุค มิเชล เดอ ค็อค และเฟเดอริโก้ บลังโก้ จากสาขาหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงานของไอแอลโอ (ILO Fundamental Principles and Rights at Work)

การศึกษานี้ได้รับความสนับสนุนจากสหภาพยุโรป ทั้งนี้ ความเห็นที่ปรากฏในรายงานนี้เป็นของผู้เขียนและผู้ให้สัมภาษณ์ และไม่จำเป็นต้องเป็นความเห็นของสหภาพยุโรป

บทสรุปย่อ

ความเป็นมาของโครงการ

การประมงเชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารทะเลในประเทศไทยเป็นผู้จ้างงานรายใหญ่และเป็นแหล่งรายได้จากการส่งออกมูลค่าหลายพันล้านเหรียญสหรัฐฯต่อปี ผลิตภัณฑ์อาหารทะเลของไทยถูกส่งออกไปขายทั่วโลก แต่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 เป็นต้นมา ภาคอุตสาหกรรมนี้ตกเป็นเป้าสายตาของสื่อจากทั่วโลก คู่ค้า ผู้ซื้อจากต่างประเทศ สหภาพแรงงานและองค์กรอื่นๆ เนื่องจากมีแรงงานบังคับและการละเมิดสิทธิแรงงานเกิดขึ้นทั่วไป เช่น สภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ที่แย่ ค่าแรงต่ำ ชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน และการคุ้มครองทางสังคมที่มีอย่างจำกัดสำหรับแรงงานในอุตสาหกรรมนี้

การตกเป็นเป้าสายตาของนานาประเทศ โดยเฉพาะจากสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกา ส่งผลให้รัฐบาลไทยดำเนินการปฏิรูปเพื่อปรับปรุงการจัดการการประมงและลดรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมนี้ซึ่งรวมถึงแรงงานบังคับด้วย การปฏิรูปเน้นที่เรือประมงเพื่อการพาณิชย์จำนวน 5,500 ลำที่มีขนาดใหญ่กว่า 30 ตันกรอสขึ้นไป และแรงงานประมงจำนวน 60,000 - 70,000 คนที่ทำงานในเรือประมงขนาดดังกล่าว ทั้งนี้ การปฏิรูปอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารทะเลเป็นงานที่ดำเนินการมาแล้วเป็นเวลานานกว่า และประมาณการณ์ว่าแรงงานประมาณ 300,000 คน โดยสองในสามเป็นแรงงานข้ามชาติและสองในสามเป็นแรงงานหญิง มีสภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ที่ได้รับการกำกับดูแลดีกว่าและมีความอันตรายน้อยกว่างานในภาคการประมง

โครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) เป็นหนึ่งในความพยายามดำเนินการป้องกันและลดรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงไทยในช่วงที่ผ่านมา โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสหภาพยุโรปและเริ่มดำเนินงานในปี พ.ศ. 2559 โครงการได้ทำงานในทุกมิติตลอดห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเลของไทย โดยร่วมกับรัฐบาลไทย องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง และองค์กรภาคประชาสังคม โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุวัตถุประสงค์สี่ข้อ ได้แก่ (1) เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกรอบกฎหมาย นโยบาย และการกำกับดูแล (2) พัฒนาปรับปรุงศักยภาพของพนักงานตรวจแรงงานในการจัดการกับการบังคับใช้แรงงานและการละเมิดสิทธิอื่นๆ (3) ปรับปรุงการปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานหลักของไอแอลโอและจัดตั้งกลไกร้องเรียนในห่วงโซ่อุปทาน และ (4) เพิ่มการเข้าถึงบริการความช่วยเหลือต่างๆ สำหรับแรงงาน โดยเฉพาะผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการละเมิดสิทธิแรงงาน

ภายใต้วัตถุประสงค์ทั้งสี่ข้อนี้ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกรอบกฎหมายมีความคืบหน้ามากที่สุด เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 รัฐบาลไทยได้ทำการเปลี่ยนแปลงแก้ไขกรอบกฎหมายเป็นจำนวนมากเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับกฎหมายและหน่วยงานที่กำกับดูแลภาคการประมงของประเทศ ทั้งนี้ รัฐบาลยังได้พัฒนากรอบกฎหมายเพื่อให้ครอบคลุมการจัดการการย้ายถิ่นของแรงงานด้วยการออกพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในปี พ.ศ. 2560 อีกด้วย

ในปี พ.ศ. 2561 และ 2562 ประเทศไทยให้สัตยาบันพิธีสารส่วนเสริมอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับของไอแอลโอ พ.ศ. 2557 (ฉบับที่ 29, พ.ศ. 2473) และอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง (ฉบับที่ 188, พ.ศ. 2550) ซึ่งทำให้ประเทศไทยเป็นประเทศแรกในเอเชียที่นำมาตรฐานระหว่างประเทศเหล่านี้มาใช้ และได้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในประเทศเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกรณีใหม่เหล่านี้ รวมถึงการแก้ไขพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (2551) และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. 2562 ซึ่งนำไปสู่กฎระเบียบต่างๆ สำหรับการทำงานในภาคประมง[1]

1 พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562

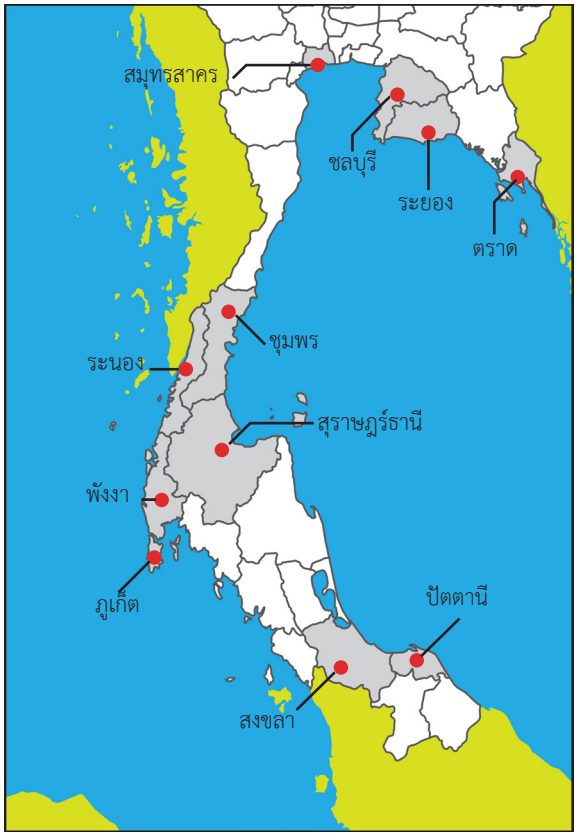
หลักการและระเบียบวิธีในการศึกษาวิจัย

เพื่อให้รัฐบาล นายจ้าง และแรงงานเห็นถึงสภาพปัญหาในอุตสาหกรรมนี้ ในปี พ.ศ. 2560 โครงการฯ ได้จัดทำการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Research) เกี่ยวกับสภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานประมงและแรงงานแปรรูปอาหารทะเล โดยสัมภาษณ์แรงงานจำนวน 434 คนใน 11 จังหวัด รายงานดังกล่าวเป็นหนึ่งในรายงานฉบับแรกๆ ที่มีการวัดระดับของการละเมิดแรงงานที่ปลายสุดของอุตสาหกรรมการผลิตอาหารทะเล คือ การประมงและการแปรรูปอาหารทะเล ทั้งนี้ เป้าหมายหลักของรายงานดังกล่าวคือเพื่อ:

ให้มีการขยับจากการทำงานแบบเชิงรับ ตามแก้ไขปัญหา และอาศัยคำบอกเล่า ไปสู่การเห็นภาพที่มีรายละเอียดมากขึ้นของการปฏิบัติในอุตสาหกรรมนี้ในปัจจุบัน ข้อมูลพื้นฐานยังช่วยให้เราสร้างการถกเถียงแบบมีตัวเลขยืนยัน มุ่งเน้นประเด็นที่ควรให้ความสำคัญก่อน และชี้ประเด็นและพลวัตรที่จำเป็นต้องได้รับการสำรวจศึกษามากขึ้น เนื่องจากการศึกษานี้มุ่งเน้นคำถามว่า “อะไร” และ “เท่าใด” มากกว่า “ทำไม”

เมื่อใกล้จะสิ้นสุดการดำเนินงานของโครงการฯที่มีระยะเวลาสี่ปีในปี พ.ศ. 2563 ไอแอลโอจึงได้ดำเนินการทำการสำรวจ 'ข้อมูลวัดผลความก้าวหน้า (Endline Research)' โดยใช้วิธีการวิจัยและเครื่องมือในการเก็บข้อมูลที่คล้ายกับการสำรวจปี พ.ศ. 2560 และมีเป้าหมายเพื่อติดตามสถานะและการเปลี่ยนแปลงของสภาพการทำงานหลังจากการสำรวจในปี พ.ศ. 2560 และเพื่อช่วยระบุความต้องการและประเด็นท้าทายต่างๆ เพื่อนำไปดำเนินการในระยะต่อไป รายงานนี้แตกต่างจากรายงานการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน เนื่องจากมีความพยายามที่จะตอบคำถาม ‘ทำไม’ ในประเด็นที่ข้อค้นพบใหม่ที่ชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงหรือการไม่เปลี่ยนแปลงในสภาพการทำงานด้วย

แผนภาพที่ 1 พื้นที่สำรวจ, พ.ศ. 2562



เช่นเดียวกับการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน การสำรวจวัดผลนี้ใช้ระเบียบวิธีที่เป็นการผสมผสานระหว่างวิธีการสำรวจวิจัยในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ หลังจากที่ได้ศึกษาเอกสารการสำรวจวิจัยที่ผ่านมาและมีการหารือรับฟังความคิดเห็นจากภาคีหุ้นส่วนของโครงการฯ เกี่ยวกับเครื่องมือการสำรวจแล้ว ในเดือนกรกฎาคม 2562 คณะวิจัยเริ่มทำการสำรวจแบบตัวต่อตัวโดยใช้ภาษาไทย พม่า และเขมร กับแรงงานประมงจำนวน 219 คนและแรงงานแปรรูปอาหารทะเลจำนวน 251 คน ใน 11 จังหวัด ดังปรากฏในแผนภาพที่ 1

การสำรวจนี้มุ่งเน้นแรงงานที่ทำงานบนเรือประมงขนาดใหญ่และในโรงงานแปรรูปอาหารทะเลขนาดใหญ่เป็นหลักเนื่องจากเป็นตัวแทนของแรงงานส่วนใหญ่ในห่วงโซ่อุปทานและเป็นเป้าหมายหลักของการปฏิรูปในอุตสาหกรรมนี้ นอกจากนี้ นักวิจัยยังได้สำรวจแรงงานที่รับงานมาทำที่บ้านจำนวน 42 คนเพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานในห่วงข้อต่ออันหนึ่งที่อยู่นอกระบบและแทบไม่ได้รับการศึกษามาก่อนในห่วงโซ่อุปทานนี้ สุดท้าย ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2562 นักวิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคคลสำคัญผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการฯจำนวน 10 คนจากหน่วยงานรัฐ องค์กรลูกจ้าง องค์กรนายจ้าง และองค์กรภาคประชาสังคม เพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆในอุตสาหกรรมนี้ที่มีหลักฐานชัดเจนและแนวโน้มต่างๆ ด้านแรงงาน[2]

2 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ระดับสูงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานของกระทรวงแรงงาน ศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย (ศปมผ.) สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย (TFFA) สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย (TTIA) เครือข่ายสิทธิแรงงานประมง (FRN/ITF) สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.) เครือข่ายสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN) มูลนิธิรักษ์ไทย และสเตลลามาริส

เนื่องจากเป็นไปได้ยากที่จะสร้างกรอบการสุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของแรงงานข้ามชาติโดยสมบูรณ์ จึงมีการเลือกผู้ให้ข้อมูลตามสัดส่วนของกำลังแรงงาน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างทั้งแบบการดักพบเจอโดยบังเอิญ (intercept) และการแนะนำต่อกันไปแบบลูกโซ่ (snowball) ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผลสุดท้ายจึงไม่สามารถถือได้ว่าเป็นตัวแทนอุตสาหกรรมการประมงและแปรรูปอาหารทั้งหมดในประเทศไทย แต่จากข้อมูลประชากรของแรงงานที่สัมภาษณ์พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคล้ายคลึงกับในการสำรวจปี พ.ศ. 2560 มากและเป็นพื้นฐานที่ดีสำหรับการเปรียบเทียบผลลัพธ์ได้

ข้อค้นพบ

รายงานการสำรวจข้อมูลพื้นฐานปี พ.ศ. 2560 ระบุว่ารัฐบาลไทยได้พัฒนาปรับปรุงกรอบกฎหมายสำหรับการทำงานในภาคการประมงและการแปรรูปอาหารทะเล และได้ปรับปรุงการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างด้วยการออกกฎระเบียบต่างๆ ข้อมูลดังกล่าวยังแสดงให้เห็นว่ามีการละเมิดสิทธิแรงงานแบบร้ายแรงอยู่ในอุตสาหกรรมนี้ ข้อเสนอแนะหลักของรายงานการสำรวจจึงสะท้อนถึงความจำเป็นที่ต้องมีการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิผลและมีความพร้อมรับการตรวจสอบและความรับผิดชอบมากขึ้น ดังนี้

ปรับทิศทางของการตรวจแรงงานให้เป็นการสืบสวน ระบุชี้ และลงโทษการฝ่าฝืนกฎหมายที่เกิดขึ้นประจำเกี่ยวกับการจัดหางาน ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน มาตรฐานความปลอดภัย และสิ่งบ่งชี้แรงงานบังคับ รวมทั้งการยึดเอกสารและยึดหน่วงการจ่ายค่าจ้าง

กำหนดมาตรฐานอุตสาหกรรมที่สูงขึ้นกว่าเกณฑ์เพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงที่ตรวจวัดได้ในการปฏิบัติด้านแรงงาน โดยเฉพาะระหว่างขั้นตอนการผลิตที่ 2 กับเรือประมง และ

ริเริ่มการรณรงค์ให้การศึกษาแก่แรงงานครั้งใหญ่โดยสหภาพแรงงาน องค์กรภาคประชาสังคม และรัฐบาล จากการที่มีแรงงานจำนวนน้อยที่แสวงหาความช่วยเหลือและการที่แรงงานขาดความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานของไทย

ด้วยการสนับสนุนจากโครงการฯ ภาคีหุ้นส่วนของโครงการฯ เห็นด้วยกับข้อเสนอแนะเหล่านี้ และตอนนี้โครงการฯก็สามารถเปรียบเทียบข้อค้นพบใหม่กับข้อมูลพื้นฐานได้ ด้วยข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานในปี พ.ศ. 2562 เราเห็นการเปลี่ยนแปลงดังต่อไปนี้

การจัดหางานและสัญญาจ้าง เกือบสามในสี่ของแรงงานที่ได้รับการสำรวจในปี พ.ศ. 2562 ทั้งในงานประมงและงานแปรรูปอาหารทะเลระบุว่าตนได้งานหรือได้รับการจ้างงานผ่านครอบครัวและเพื่อนๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ต่างจากเมื่อครั้งปี พ.ศ. 2560 ที่เป็นการอาศัยนายหน้าที่ได้รับอนุญาตและนายจ้างจัดหางานเป็นส่วนมาก ดังนั้น การที่แรงงานหางานผ่านครอบครัวและเพื่อน ๆ ดูเหมือนว่าจะทำให้ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการจัดหางานลงไปได้ แต่แรงงานประมงก็ยังคงระบุว่าตนเป็นหนี้นายจ้างสำหรับค่าใช้จ่ายในการย้ายถิ่นโดยมีรายงานเกี่ยวกับการยึดหน่วงค่าจ้าง การหลอกลวง และการบังคับขู่เข็ญอยู่

แรงงานจากการสำรวจที่สามารถจำได้ว่าตนเคยลงลายมือชื่อในสัญญาจ้างมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2560 เล็กน้อย แต่ยังคงอยู่ในระดับต่ำโดยอยู่ที่ร้อยละ 51 และ 61 ในงานประมงและแปรรูปอาหารทะเลตามลำดับ ในกลุ่มแรงงานที่จำได้ว่าได้ลงนามในสัญญาจ้าง ร้อยละ 79 ในแรงงานประมง และร้อยละ 97 ในแรงงานอาหารทะเล ได้รับสำเนาสัญญาจ้างมาเก็บไว้

ค่าจ้าง แรงงานจากการสำรวจปี พ.ศ. 2562 ได้รับค่าจ้างต่อเดือนสูงขึ้น โดยค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ที่ 12,730 บาทสำหรับแรงงานประมงและ 10,640 บาทสำหรับแรงงานแปรรูปอาหารทะเล โดยขยับขึ้นร้อยละ 28 และ 15 จากตัวเลขในปี พ.ศ. 2560 ตามลำดับ ในข้อมูลการสำรวจใหม่นี้เห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาห้าปีที่ผ่านมา จากเดิมในงานประมงเป็นการจ่ายค่าจ้างตาม 'ส่วนแบ่งของปริมาณปลาที่จับได้' เท่านั้นและในงานแปรรูปอาหารทะเลที่การจ่ายเป็นค่าจ้างตามจำนวนชิ้นงาน (เพื่อจูงใจในการทำงาน) โดยในการสำรวจใหม่นี้ ร้อยละ 85 ในแรงงานประมง และร้อยละ 26 ในแรงงานอาหารทะเล ได้รับ (หรือมีการสัญญาว่าจะได้รับ) ค่าจ้างรายเดือนที่แน่นอน การเปลี่ยนแปลงในการจ่ายค่าจ้างเช่นนี้เป็นมาตรวัดคร่าวๆ ที่แสดงถึงการจัดการที่เป็นระบบมากขึ้นโดยเฉพาะในภาคการประมงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 เป็นต้นมา

ความพยายามของรัฐบาลในการขจัดการฉ้อโกงและการยึดหน่วงค่าจ้างของแรงงานประมงโดยนายจ้างได้รับการบันทึกไว้ในรายงานการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของโครงการฯ การกำหนดให้เปลี่ยนวิธีการจ่ายค่าจ้างจากการจ่ายเป็นเงินสดเป็นการจ่ายทางอิเล็กทรอนิกส์ให้แก่แรงงานประมงสามารถดำเนินการคืบหน้าไปได้ แม้จะมีความพยายามที่จะต่อต้านจากบรรดาเจ้าของเรือก็ตาม สองในสามของแรงงานประมงที่สำรวจในรายงานนี้ยังคงได้รับค่าแรงเป็นเงินสดและไม่สามารถถือหรือจัดการบัตรเอทีเอ็มของตนเองได้ ทั้งนี้ ในบรรดาแรงงานแปรรูปอาหารทะเลแทบจะไม่มีการละเมิดเรื่องการจ่ายค่าจ้างหรือการควบคุมการเบิกจ่ายค่าจ้างจากนายจ้างเลย โดยร้อยละ 89 ได้รับค่าจ้างผ่านบัญชีธนาคารและสามารถจัดการบริหารบัตรเอทีเอ็มของตนได้เอง

ข้อค้นพบจากรายงานนี้เกี่ยวกับเรื่องการจัดหางาน สัญญา ค่าจ้าง ทั้งในด้านทิศทางของการปฏิรูปและข้อมูล ได้รับการยืนยันโดยรายงานปี พ.ศ. 2562 สองฉบับจาก Humanity United และ Freedom Fund ซึ่งมีข้อค้นพบที่คล้ายกัน (Lindgren, Zaratti and Thanesvorakul, 2019; Boles, 2019)

แรงงานบังคับ ข้อค้นพบเกี่ยวกับแรงงานบังคับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเลนั้นมีลักษณะเฉพาะตัว การวิเคราะห์นี้ใช้ระเบียบวิธีการวัดเรื่องแรงงานบังคับแบบใหม่ของไอแอลโอเพื่อวัดสถานการณ์แรงงานบังคับในบรรดาแรงงานที่ทำการสำรวจในปี พ.ศ. 2562 และพบว่าร้อยละ 14 ของแรงงานประมงและร้อยละ 7 ของแรงงานแปรรูปอาหารทะเลประสบแรงงานบังคับ ตัวเลขดังกล่าวเป็นตัวแทนของแรงงานจำนวนหลายหมื่นคนในภาคการประมงและอาหารทะเลของไทยที่อาจอยู่ในสภาพนี้ โดยแทบทั้งหมดเป็นแรงงานข้ามชาติเพศชายในงานประมง และส่วนมากเป็นแรงงานประมงชาวกัมพูชาที่ทำงานตามแนวชายฝั่งทะเลตะวันออกของประเทศไทย

ข้อมูลดังกล่าวบ่งชี้ว่าแทบไม่มีการเปลี่ยนแปลงจากการสำรวจของไอแอลโอปี พ.ศ. 2556 (ILO's Emplyment Pratices and Working Conditions in Thailand's Fishing Sector) ที่พบลักษณะแรงงานบังคับในงานประมงซึ่งรวมถึงการประมงนอกน่านน้ำอยู่ที่ร้อยละ 17 การพิจารณาเปรียบเทียบตัวเลขจากการศึกษาทั้งสองครั้งมีความซับซ้อนเนื่องจากมีการเปลี่ยนวิธีวิทยาและการสุ่มตัวอย่างศึกษา แต่ตัวเลขของแรงงานบังคับในปี พ.ศ. 2562 ชี้ให้เห็นว่าแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในด้านการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเพิ่มขึ้น ก็ยังมีเจ้าของเรือจำนวนหนึ่ง (และโรงงานแปรรูปอาหารทะเล แต่ในจำนวนที่น้อยกว่า) ที่ยังคงทำการละเมิดสิทธิอย่างร้ายแรงอยู่ ข้อค้นพบนี้ เป็นข้อท้าทายสำหรับสมาคมเจ้าของเรือประมง รัฐบาลไทย และผู้ซื้ออาหารทะเลในประเทศไทยและต่างประเทศ ที่ต้องใช้อำนาจหน้าที่ของตนเพื่อแก้ไขปัญหารูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับ

สุดท้ายนี้ ตัวเลขเหล่านี้ยังชี้ให้เห็นถึงปัญหาการไม่มีสหภาพแรงงานในหมู่แรงงานประมงส่วนใหญ่ รัฐบาลไทยห้ามไม่ให้แรงงานข้ามชาติจัดตั้งหรือเป็นผู้นำสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นการละเมิดมาตรฐานแรงงานหลักของไอแอลโอและเป็นเรื่องที่มีการร้องเรียนต่อไอแอลโอและมีการตักเตือนจากคณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมของไอแอลโออย่างต่อเนื่อง[3]

การขอความช่วยเหลือ แม้จะมีข้อห้ามทางกฎหมายและการต่อต้านโดยทั่วไปเรื่องการจัดตั้งสหภาพแรงงานจากนายจ้างส่วนใหญ่ แต่ร้อยละ 47 ของแรงงานจากการสำรวจระบุว่าสนใจเข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือองค์กรช่วยเหลือแรงงานอื่นๆ ในส่วนองค์กรภาคประชาสังคมอื่นๆ ในบรรดาแรงงานมีอัตราการรับรู้เกี่ยวกับองค์กรภาคประชาสังคมในระดับต่ำ และจากแรงงานที่สำรวจ ร้อยละ 3 รู้ว่ามีบริการให้ความช่วยเหลือทางโทรศัพท์ซึ่งแทนความช่วยเหลือแบบต้องเข้าพบตัวต่อตัว แล้วจากการสำรวจพบว่าแรงงานที่ใช้บริการเหล่านี้มีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับตัวเลขในปี พ.ศ. 2560 แรงงานที่สำรวจในปี พ.ศ. 2562 แสดงความต้องการที่จะร้องเรียนกับนายจ้างของตนเองมากขึ้น ทั้งนี้ แรงงานประมงเกือบทั้งหมดจะได้พบกับเจ้าหน้าที่รัฐทั้งโดยทางตรงหรือทางอ้อม แต่แทบไม่มีใครรู้สึกอยากที่จะร้องเรียนเรื่องการละเมิดในสถานที่ทำงานโดยตรงต่อเจ้าหน้าที่เลย

ดีขึ้น เหมือนเดิม หรือแย่ลง การสำรวจวัดผลนี้ยังพยายามที่จะวัดการเปลี่ยนแปลงในระยะยาวด้วยการตั้งคำถามเรื่อง 'ทิศทางความเปลี่ยนแปลง' กับแรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมไทยมาเป็นเวลามากกว่าห้าปีขึ้นไป พวกเขาถูกถามว่า ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัย และอื่น ๆ ดีขึ้น แย่ลง หรือไม่เปลี่ยนแปลงจากปี พ.ศ. 2558 ที่มีการปฏิรูปครั้งใหญ่ครั้งแรก

3 ดูตัวอย่างเช่น กรณีร้องเรียนเกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคมของไอแอลโอที่เกี่ยวกับประเทศไทยได้ที่เว็บไซต์ของไอแอลโอ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:20060:0::NO::P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102843,1495811 [24 Feb. 2020]

ทั้งแรงงานประมงและแปรรูปอาหารทะเลมองว่าที่พักอาศัยมีสภาพดีขึ้น แต่ในเรื่องอื่นๆคำตอบของแรงงานประมงและแปรรูปอาหารทะเลจะแตกต่างกันไป โดยรวมแรงงานแปรรูปอาหารทะเลระบุว่ามีการปรับปรุงดีขึ้นมากกว่าแรงงานประมง ซึ่งสะท้อนข้อมูลสภาพการทำงานจริงตามภาคอุตสาหกรรม และสำหรับแรงงานประมงแล้ว การปรับปรุงโดยรวมถูกบดบังความสำคัญไปด้วยประเด็นปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข[4]

รายละเอียดข้อค้นพบเหล่านี้ปรากฏในบทต่อไป พร้อมกับบทวิเคราะห์สาเหตุปัญหาจากไอแอลโอและภาคีหุ้นส่วนของโครงการ รายงานยังมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำงานในอนาคตในประเด็นเหล่านี้สำหรับรัฐบาล องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง และองค์กรภาคประชาสังคม เพื่อที่จะดำเนินการเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานเพื่อให้เกิดงานที่มีคุณค่า (decent work) ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทยให้ดีขึ้นต่อไป

ข้อจำกัดงานวิจัย

ข้อจำกัดของการวิจัยประการแรก คือ ผลลัพธ์ของการศึกษานี้ไม่สามารถนำไปใช้คาดการณ์ครอบคลุมภาคอุตสาหกรรมประมงและแปรรูปอาหารทะเลในประเทศไทยทั้งหมดได้ เนื่องจากการเลือกผู้ตอบแบบสอบถามไม่เป็นไปตามหลักการสุ่มตัวอย่างตามความน่าจะเป็นทางวิชาการ

ประการที่สอง ลักษณะการทำงานของแรงงานประมงทำให้ต้องทำงานภายใต้สภาพอากาศที่แตกต่างจากแรงงานทั่วไป และในช่วงเวลาที่ทำงานจะถูกกำหนดโดยประเภทของเรือที่พวกเขาทำงาน นักวิจัยไม่สามารถกำหนดเวลาการเก็บข้อมูลล่วงหน้าได้และต้องอาศัยสัมภาษณ์บุคคลเท่าที่มีอยู่ในขณะที่ทำการสำรวจเท่านั้น อย่างไรก็ตามมีความพยายามที่จะดักพบแรงงานในสถานที่ต่าง ๆ (เช่น ตลาด ชุมชน ร้านอาหาร บ้าน และท่าเรือ) ในช่วงเวลาหลายสัปดาห์เพื่อให้แน่ใจว่าได้กระจายสัมภาษณ์แรงงานประมงอย่างทั่วถึงให้ได้มากที่สุด

ประการที่สาม แผนการสุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาครั้งนี้ถูกกำหนดให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนแรงงานให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และมีการกำหนดโควต้าเพื่อให้แรงงานประมงร้อยละ 80 มาจากเรือขนาดใหญ่และแรงงานแปรรูปอาหารทะเลร้อยละ 80 ทำงานในโรงงานขนาดใหญ่ การสำรวจความก้าวหน้าปี พ.ศ. 2562 ยังมีคำถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบาดเจ็บในที่ทำงานรวมถึงตัวชี้วัดแรงงานบังคับ การเปรียบเทียบข้อค้นพบจากการสำรวจปี พ.ศ. 2560 และ 2562 จึงต้องแยกแยะระหว่างงานประมงและงานแปรรูปอาหารทะเล และทำการเปรียบเทียบเฉพาะเมื่อคำถามในการสำรวจเหมือนหรือคล้ายกันเท่านั้น[5]

สุดท้ายนี้ แรงงานประมงต้องพบกับการตรวจแรงงานโดยเจ้าหน้าที่รัฐซ้ำแล้วซ้ำเล่าตามขั้นตอนโดยไม่ได้เจาะลึก ซึ่งส่งผลให้พวกเขาตอบคำถามเกี่ยวกับค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และอื่นๆ เป็นแบบแผนซึ่งไม่ใช่ข้อมูลจริง เช่น ในจังหวัดสมุทรสาคร จากการสัมภาษณ์แรงงานประมงพบว่านายจ้างบางรายกำหนดตัวแรงงานที่จะให้สัมภาษณ์กับเจ้าหน้าที่รัฐล่วงหน้าและจ่ายเงินพิเศษเดือนละ 1,000 บาทให้กับแรงงานประมงดังกล่าว ทั้งนี้ ไม่อาจทราบได้ว่านายจ้างใช้การหลบเลี่ยงเช่นนี้อย่างแพร่หลายมากน้อยเพียงใดในภาคประมง

ผู้วิจัยสัมภาษณ์และนำผลการวิจัยวัดผลเหล่านี้ไปหารือกับเจ้าหน้าที่รัฐระดับสูง องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง เพื่อสอบถามและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลสำคัญๆ ก่อนการตีพิมพ์ แม้จะมีความสนใจและมุมมองที่แตกต่างกันไป แต่พวกเขาถือว่าข้อมูลโดยรวมสะท้อนสิ่งที่ปรากฏอยู่ในอุตสาหกรรมนี้จริง ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารจากองค์ไตรภาคี (องค์กรภาครัฐ องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง) แล้วรวบรวมคำอธิบายและเหตุผลของข้อค้นพบที่สำคัญๆ รวมถึงความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความรุนแรงของปัญหา หรือที่มาของของปัญหาด้านแรงงานก็จะรวมอยู่ในรายงานนี้ด้วย จากการตรวจสอบข้อมูลกับแหล่งข้อมูลอื่นๆทำให้เห็นว่าไม่มีข้อมูลใดขัดแย้งกันโดยชัดเจน

4 มีเพียงสองประเด็นเท่านั้นที่ได้รับคะแนน 'แย่ลง' คือ ประมาณหนึ่งในสิบของคนงานแปรรูปอาหารทะเลที่สำรวจระบุเรื่องชั่วโมงการทำงาน/การทำงานล่วงเวลาและการหักค่าจ้าง ทั้งสองประเด็นมาจากคนงานแปรรูปอาหารทะเลเป็นหลักและอาจเป็นเรื่องของการลดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและรายได้ที่เกี่ยวข้อง มากกว่าที่จะเป็นเรื่องสภาพการทำงานที่แย่ลง

5 การเปลี่ยนแปลงแบบสอบถามมีความจำเป็นเพื่อให้เกิดความถูกต้องของข้อมูล ปรับปรุงคุณภาพการสำรวจ และเพื่อครอบคลุมหัวข้อใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมนี้ในปัจจุบัน

คำย่อ

ATM เอทีเอ็ม	automated teller machine เครื่องถอนเงินอัตโนมัติ
CI	certificate of identity หนังสือสำคัญประจำตัว
DLPW กสร.	Department of Labour Protection and Welfare กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
FAO	Food and Agriculture Organization of the United Nations องค์การอาหารและเกษตรกรรม สหประชาชาติ
GT	gross tonnes (vessel size measure) ตันกรอส (หน่วยวัดขนาดเรือ)
ILO ไอแอลโอ	International Labour Organization องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
MOU	memorandum of understanding บันทึกความเข้าใจ
PIPO	port-in/port-out ศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง
RTG	Royal Thai Government รัฐบาลไทย
SEAFDEC	Southeast Asian Fisheries Development Center ศูนย์พัฒนาการประมงแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences ชุดสถิติเพื่อสังคมศาสตร์
THB	Thai baht ไทยบาท

1. การสำรวจ

การสำรวจข้อมูลวัดผลความก้าวหน้าครอบคลุมกลุ่มใดบ้าง

มีการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวกับแรงงานจำนวน 470 คนใน 11 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี ชุมพร ปัตตานี พังงา ภูเก็ต ระนอง ระยอง สมุทรสาคร สงขลา สุราษฎร์ธานี และตราด ซึ่งอยู่ในเขตชายฝั่งทั้งห้าพื้นที่ของประเทศไทยที่มีการทำประมงและการแปรรูปอาหารทะเลกระจุกตัวอยู่ จังหวัดเหล่านี้เป็นแหล่งที่จอดเรือประมงขนาดใหญ่ร้อยละ 43 และเป็นที่ตั้งของโรงงานอาหารทะเลร้อยละ 59 ของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างกระจายตามสัดส่วนของจำนวนเรือประมงขนาดใหญ่และโรงงานอาหารทะเลตามภูมิภาคโดยใช้ข้อมูลจากกรมประมง ปี พ.ศ. 2560 และมีการกำหนดโควต้าร้อยละ 80 ไว้สำหรับเรือประมงขนาด 30 ตันกรอสขึ้นไปและโรงงานแปรรูปอาหารทะเลขนาดใหญ่ (ที่มีลูกจ้างจำนวน 100 คนขึ้นไป)

นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านจำนวน 42 คนในสามจังหวัด โดยเป็นแรงงานที่รับทำความสะอาดปลาและแกะเปลือกกุ้งที่บ้าน และยังมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลักต่างๆ จากหน่วยงานรัฐ องค์กรนายจ้าง องค์การลูกจ้าง และองค์กรภาคประชาสังคมอีกด้วย

ประเทศต้นทางของกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจนี้ ได้แก่ แรงงานจากประเทศเมียนมา กัมพูชา และไทย มีการสำรวจแรงงานข้ามชาติทั้งที่เดินทางเข้ามาแบบถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย และสำรวจเฉพาะผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรมประเภทนี้มาแล้วอย่างน้อยหกเดือนเท่านั้น ทั้งนี้ การเลือกสัมภาษณ์จะดำเนินการโดยเน้นสัดส่วนของแรงงานไทย เมียนมา และกัมพูชา เพื่อให้สะท้อนให้เห็นถึงสัดส่วนโดยประมาณของกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมการประมงและการแปรรูปอาหารทะเลในประเทศไทย

การสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาตินั้นทำผ่านล่ามที่พูดภาษาของแรงงานได้ และใช้บัตรแสดงคำถามในภาษาของแรงงานจากประเทศนั้นๆ มีการรวบรวมข้อมูลการสำรวจโดยใช้คอมพิวเตอร์แท็บเล็ตและอัพโหลดไปยังเซิร์ฟเวอร์ที่ปลอดภัย ไฟล์ข้อมูลสุดท้ายได้รับการกำหนดค่าเพื่อให้สอดคล้องกับการกระจายตัวที่แท้จริงของเรือประมงและโรงงานตามภูมิภาคก่อนทำการวิเคราะห์โดยใช้ซอฟแวร์วิเคราะห์สถิติ SPSS[6] นอกจากนี้มีการป้อนข้อมูลและจัดจำแนกอย่างเป็นระบบเพื่อให้สามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงระหว่างการสำรวจข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลวัดผล จากนั้นมีการตรวจสอบข้อมูลเพื่อยืนยันความถูกต้องของผลลัพธ์อีกครั้ง

ตารางที่ 1 ความครอบคลุมของกลุ่มตัวอย่างและขนาดประชากร, พ.ศ. 2562

พื้นที่	กลุ่มตัวอย่างแรงงานประมง (n)	กลุ่มตัวอย่างแรงงานประมงหลังจากกำหนดค่าน้ำหนัก (n)	%	กลุ่มตัวอย่างแรงงานแปรรูปอาหารทะเล (n)	กลุ่มตัวอย่างแรงงานแปรรูปอาหารทะเลหลังจากกำหนดค่าน้ำหนัก (n)	%
ตราด	25	28	13	–	–	–
ระยอง	34	33	15	30	23	9
ชลบุรี	20	19	9	–	–	–
สมุทรสาคร	–	–	–	157	159	64
ชุมพร	30	32	14	–	–	–
สุราษฎ์ธานี	–	–	–	22	13	5
สงขลา	–	–	–	22	36	14
ปัตตานี	42	42	19	–	–	–
พังงา	21	15	7	–	–	–
ภูเก็ต	25	23	11	–	–	–
ระนอง	22	27	12	20	20	8
ทั้งหมด	**219**	**219**	**100**	**251**	**251**	**100**

หมายเหตุ: ตัวเลขที่แสดงในรายงานนี้มีการปัดเศษเพื่อให้ได้ตัวเลขจำนวนเต็มที่ใกล้เคียงที่สุด

– = ไม่มีจำนวนหรือไม่มีข้อมูล

ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2562

6 SPSS: Statistical Package for the Social Sciences (ชุดสถิติสำหรับสังคมศาสตร์)

ในการสำรวจข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลความก้าวหน้านั้น ผู้วิจัยได้ขอให้แรงงานเล่าประสบการณ์เกี่ยวกับสภาพการทำงานของตน คือ เรื่องการจัดหางาน ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน ความปลอดภัยและสุขภาพ บริการสนับสนุนแรงงาน กลไกการร้องเรียน และสภาพความเป็นอยู่ การสำรวจทั้งสองครั้งยังถามแรงงานเกี่ยวกับประสบการณ์ที่พวกเขามีกับเจ้าหน้าที่รัฐ แต่การสำรวจวัดผลปี พ.ศ. 2562 มีคำถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบาดเจ็บในที่ทำงานรวมถึงตัวชี้วัดแรงงานบังคับด้วยทั้งนี้ การเปรียบเทียบข้อค้นพบในการสำรวจในปี พ.ศ. 2560 และปี พ.ศ. 2562 มีการแยกแยะระหว่างงานประมงและการแปรรูปอาหารทะเล และจะเปรียบเทียบเฉพาะเมื่อคำถามในการสำรวจเหมือนหรือคล้ายกันเท่านั้น[8]

เช่นเดียวกับสัญชาติ/ประเทศต้นทาง การสำรวจใช้มาตรการเฉพาะตลอดทั้งกระบวนการเพื่อให้แน่ใจว่ามีแนวทางที่คำนึงถึงประเด็นเพศสภาพ ซึ่งรวมถึงการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของผู้หญิงและผู้ชายในภาคการแปรรูปอาหารทะเลและการจำแนกข้อมูลเพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์เชิงเพศสภาพของผลลัพธ์ที่เลือกอีกด้วย

2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแรงงาน

สัญชาติและเพศสภาพของแรงงาน

แรงงานที่ให้สัมภาษณ์มีจำนวน 470 คน แบ่งเป็นแรงงานที่ทำงานประมง ร้อยละ 47 และแรงงานที่ทำงานในโรงงานแปรรูปอาหารทะเล ร้อยละ 53 สัดส่วนของแรงงานที่สำรวจ แยกตามอุตสาหกรรม เพศสภาพ และประเทศต้นทาง สะท้อนอย่างคร่าวๆ ถึงสัดส่วนของแรงงานประมงและแปรรูปอาหารทะเลในประเทศไทย (ตารางที่ 2)

โดยรวมแล้ว ร้อยละ 28 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นผู้หญิง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามในภาคการประมงเป็นผู้ชายทั้งหมดเนื่องจากมีการจ้างเฉพาะผู้ชายทำงานบนเรือ ในงานแปรรูปอาหารทะเล แรงงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงจากประเทศไทยและเมียนมา ดังนั้น แรงงานชาวกัมพูชาที่สำรวจส่วนใหญ่หรือร้อยละ 75 เป็นแรงงานประมง และเป็นผู้ชายเกือบทั้งหมด

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มาจากประเทศเมียนมา (ร้อยละ 64) ส่วนที่เหลือมาจากประเทศกัมพูชา (ร้อยละ 19) และประเทศไทย (ร้อยละ 18) การสัมภาษณ์เฉพาะเจาะจงกับแรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมนี้มาอย่างน้อยหกเดือนก่อนการลงพื้นที่สำรวจ โดยเฉลี่ยแล้วแรงงานส่วนใหญ่ หรือร้อยละ 62 ในงานประมงและร้อยละ 81 ในงานแปรรูปอาหารทะเล ทำงานในประเทศไทยมาไม่ถึงห้าปี

มีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นแรงงานข้ามชาติที่มีสถานะทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานปี พ.ศ. 2560 แรงงานข้ามชาติที่สำรวจเกือบสองในสาม (ร้อยละ 65) มี 'บัตรสีชมพู' ซึ่งหมายความว่าพวกเขาย้ายถิ่นมาประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย แต่มาเปลี่ยนสถานะให้ถูกกฎหมายในภายหลัง (UN-ACT, 2562) เนื่องจากรัฐบาลไทยยกเลิกการออกบัตรสีชมพูแล้วและส่งเสริมการย้ายถิ่นอย่างถูกต้องตามกระบวนการบันทึกความเข้าใจ (MOU) จำนวนแรงงานแปรรูปอาหารทะเลที่สำรวจที่เข้ามาในประเทศไทยอย่างถูกต้องผ่านกระบวนการ MOU จึงมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 19 ในปี พ.ศ. 2560 เป็นร้อยละ 83 ในปี พ.ศ. 2562 ส่วนในงานประมง ตัวเลขดังกล่าวเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 2 ในปี พ.ศ. 2560 เป็นร้อยละ 39 ในปี พ.ศ. 2562

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากจำนวนเรือประมงและโรงงานแปรรูปในแต่ละพื้นที่ ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าหนึ่งในสามทำงานอยู่ในจังหวัดสมุทรสาครซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานแปรรูปอาหารทะเลจากประเทศเมียนมาและไทย ในจังหวัดภาคตะวันออก เช่น จังหวัดตราด ระยอง และชลบุรี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากประเทศกัมพูชาและไทย ในขณะที่จังหวัดอื่นๆ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากประเทศเมียนมาและไทย ซึ่งสะท้อนการกระจายตัวทางภูมิศาสตร์ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเป็นอย่างดี (กรมการจัดหางาน 2561)

ข้อมูลโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างการสำรวจข้อมูลพื้นฐานในปี พ.ศ. 2560 (n = 434) อย่างไรก็ตาม สำหรับการศึกษาครั้งนี้ มีแรงงานไทยเพิ่มขึ้นเพื่อให้มีฐานกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ขึ้นสำหรับการวิเคราะห์ตามประเทศต้นทาง ในขณะที่สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามจากประเทศเมียนมายังคงมีเกือบเท่ากันในการสำรวจทั้งสองครั้ง (ร้อยละ 66 ในการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน) มีการเปลี่ยนแปลงในสัดส่วนของแรงงานจากประเทศกัมพูชา (ร้อยละ 29 ในการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน) และแรงงานไทย (ร้อยละ 5 ในการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน)

ทั้งนี้ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในสัดส่วนของแรงงานข้ามชาติจากแต่ละประเทศที่ทำงานในภาคการประมงและแปรรูปอาหารทะเล แม้ว่าสัดส่วนของแรงงานเมียนมาในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลจะลดลงจากร้อยละ 80 ในการสำรวจข้อมูลพื้นฐานเป็นร้อยละ 71 ในการสำรวจความก้าวหน้าครั้งนี้ ในขณะที่สัดส่วนของแรงงานไทยในงานแปรรูปอาหารทะเลเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 7 ในการสำรวจข้อมูลพื้นฐานเป็นร้อยละ 22 ในการสำรวจครั้งนี้

ตารางที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงาน, พ.ศ. 2562

ลักษณะประชากร ฐาน: ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด	ทั้งหมด n=470 (%)	ประมง n=219 (%)	อาหารทะเล n=251 (%)	เมียนมา n=299 (%)	กัมพูชา n=87 (%)	ไทย n=84 (%)
เพศ						
ชาย	72	100	47	73	92	49
หญิง	28	–	53	27	8	51
ภาคอุตสาหกรรม						
ประมง	47	100	–	41	78	35
อาหารทะเล	53	–	100	59	22	65
ประเทศต้นทาง						
เมียนมา	64	56	71	100	–	–
กัมพูชา	19	31	8	–	100	–
ไทย	18	13	22	–	–	100
จำนวนปีที่ทำงานในอุตสาหกรรมนี้						
จำนวนปีโดยเฉลี่ย	5	6	4	4	4	11

หมายเหตุ: ตัวเลขที่แสดงในรายงานนี้มีการปัดเศษเพื่อให้ได้ตัวเลขจำนวนเต็มที่ใกล้เคียงที่สุด
– = ไม่มีจำนวนหรือไม่มีข้อมูล
ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2562

คุณอายุเท่าไหร่ เคยเรียนหนังสือจนอยู่กี่ปี มีบุตรที่อยู่ในความดูแลหรือไม่

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายอยู่ในกลุ่มอายุต่างๆอย่างเท่าเทียมกันพอสมควร ประมาณหนึ่งในสามของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแรงงานข้ามชาติอายุ 35 ปีขึ้นไปซึ่งเท่ากับการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นแรงงานไทยในการสำรวจทั้งสองครั้งส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีอายุมากกว่าแรงงานชาติอื่น

ผู้ตอบแบบสอบถามหนึ่งในสามได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 1 - 5 ปี (ร้อยละ 37) และมีส่วนน้อยที่ไม่เคยเข้าโรงเรียนเลย (ร้อยละ 9) ทั้งนี้ พบว่าแรงงานไทยมีระดับการศึกษาสูงกว่าแรงงานข้ามชาติ โดยเฉลี่ยแล้วผู้ตอบแบบสอบถามจากประเทศเมียนมามีแนวโน้มที่จะมีอายุน้อยกว่าแรงงานจากประเทศอื่น และแรงงานจากประเทศกัมพูชามีการศึกษาน้อยกว่าแรงงานจากประเทศอื่น มีแรงงานจำนวนมากที่มีลูกในวัยเรียนที่ไม่ได้เข้าโรงเรียน (ร้อยละ 23) โดยในหมู่ผู้ตอบคำถามนี้ชาวเมียนมามีตัวเลขที่สูงกว่ากลุ่มอื่น (ร้อยละ 32)

คุณมีโทรศัพท์สมาร์ทโฟนหรือเข้าถึงสื่อโซเชียลมีเดียหรือไม่

การใช้โซเชียลมีเดียในบรรดาแรงงานข้ามชาติสามารถส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกงานในตลาดแรงงาน การย้ายงาน และมีผลต่อสภาพการทำงานด้วย ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบคำถามเกี่ยวกับการเข้าถึงโทรศัพท์และสื่อโซเชียลมีเดีย โดยสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามที่เข้าถึงโทรศัพท์สมาร์ทโฟนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 73 ในการสำรวจข้อมูลพื้นฐานเป็นร้อยละ 79 ในปี พ.ศ. 2562 เฟซบุ๊คเป็นโซเชียลมีเดียที่ใช้กันอย่างแพร่หลายมากที่สุด คือมีผู้ใช้ถึงร้อยละ 70 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามด้วยไลน์ (ร้อยละ 56) ส่วนอินสตาแกรมและไวเบอร์มีการใช้งานเพียงในกลุ่มแรงงานไทยและเมียนมาแต่จำนวนน้อยมาก

แผนภาพที่ 2 การเข้าถึงสมาร์ทโฟนและโซเชียลมีเดีย, พ.ศ. 2560 และ 2562

ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2560 และ 2562

ข้อมูลเกี่ยวกับเรือประมงและโรงงานแปรรูปอาหารทะเล

การสำรวจครั้งนี้มุ่งสอบถามกลุ่มตัวอย่างแรงงานที่ทำงานบนเรือขนาดใหญ่ (30 ตันกรอสขึ้นไป) ถึงร้อยละ 80 เนื่องจากประมงเชิงพาณิชย์และการปฏิรูปมีการกระจุกตัวในบรรดาเรือขนาดใหญ่มากกว่าเรือขนาดเล็ก (10 - 29 ตันกรอส) เรือเกือบทุกลำ (ร้อยละ 99) ผ่านการตรวจที่ศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง (Port-In/Port-Out หรือ PIPO) แต่มากกว่าหนึ่งในสามของผู้ที่ตอบแบบสอบถามตอบว่า “แทบไม่เคย” หรือ “ไม่เคย” พบพนักงานตรวจแรงงานในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา และเกือบครึ่ง (ร้อยละ 47) จำไม่ได้ว่าเคยถูกเจ้าหน้าที่ไทยสัมภาษณ์

ตารางที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับเรือประมง, พ.ศ. 2562

ข้อมูลเรือประมง **ฐาน: แรงงานประมง**	ประมง n=219 (%)	10-29 ตันกรอส n=44 (%)	30 ตันกรอสขึ้นไป n=175 (%)
การตรวจที่ศูนย์ PIPO			
ตรวจเป็นครั้งคราว	99	100	98
ได้พบพนักงานตรวจแรงงานในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา			
เป็นประจำ	66	73	64
แทบไม่เคย	29	25	30
ไม่เคยเลย	6	2	6
เคยถูกสัมภาษณ์โดยเจ้าหน้าที่			
เคย	53	59	51
ประเทศต้นทาง			
เมียนมา	56	55	56
กัมพูชา	31	27	32
ไทย	13	18	12
จำนวนลูกเรือโดยเฉลี่ย			
จำนวนคนงานบนเรือ (ไม่ใช่ %)	24	14	27

หมายเหตุ: ตัวเลขที่แสดงในรายงานนี้มีการปัดเศษเพื่อให้ได้ตัวเลขจำนวนเต็มที่ใกล้เคียงที่สุด
ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2562

โรงงานแปรรูปอาหารทะเลส่วนใหญ่จะแปรรูปปลาผสม (ร้อยละ 50) หรือกุ้ง (ร้อยละ 46) โดยมีเพียงร้อยละ 3 ที่แปรรูปปลาทูน่าหรือปลาแมคเคอเรล และงานหลักคือการปอกเปลือกหรือทำความสะอาดปลา (ร้อยละ 79) ลักษณะข้อมูลไม่แตกต่างกันมากนักในโรงงานขนาดใหญ่ (ที่ลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป) และโรงงานขนาดเล็กและขนาดกลาง (ที่มีลูกจ้าง 20 - 99 คน)

ตารางที่ 4 ข้อมูลโรงงานแปรรูปอาหารทะเล, พ.ศ. 2562

ข้อมูลโรงงานแปรรูปอาหารทะเล **ฐาน: คนงานแปรรูปอาหารทะเล**	อาหารทะเล n=251 (%)	ขนาดเล็ก และขนาดกลาง (ลูกจ้าง 20-99 คน) n=53 (%)	ขนาดใหญ่ (ลูกจ้าง 100 คน ขึ้นไป) n=198 (%)
ประเภทอาหารทะเลแปรรูปหลัก			
ปลาผสม	50	51	50
กุ้ง	46	47	46
ทูน่าหรือแมคเคอเรล	3	2	4
งานหลัก			
แกะกุ้งหรือทำความสะอาดปลา	79	77	79
บรรจุหีบห่อเพื่อการขนส่ง	21	23	21
ประเทศต้นทางคนงาน			
เมียนมา	71	62	73
กัมพูชา	8	30	2
ไทย	22	8	26

หมายเหตุ: ตัวเลขที่แสดงในรายงานนี้มีการปัดเศษเพื่อให้ได้ตัวเลขจำนวนเต็มที่ใกล้เคียงที่สุด
ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2562

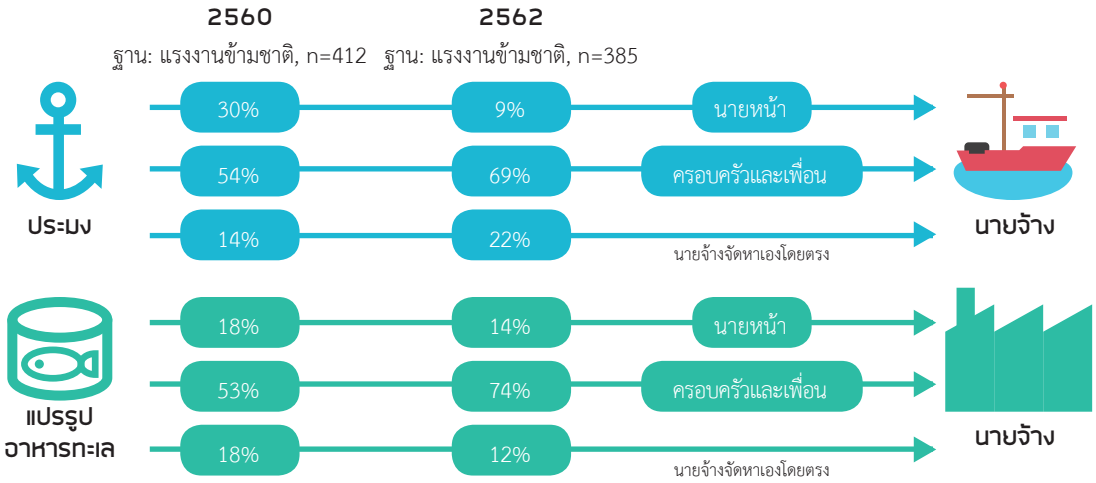
3. ประสบการณ์ในการจัดหางานและสัญญาจ้าง

คุณได้งานที่ทำอยู่ปัจจุบันนี้อย่างไร

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในกฎระเบียบของประเทศไทยเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพยายามของรัฐบาลไทยในการส่งเสริมการย้ายถิ่นอย่างถูกต้องตามกระบวนการบันทึกความเข้าใจ (MOU) ที่ทำกับประเทศเพื่อนบ้าน ดูจะส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในช่องทางการย้ายถิ่นของทั้งแรงงานประมงและแปรรูปอาหารทะเลมากขึ้น รวมถึงวิธีการได้งาน และค่าใช้จ่ายในการย้ายถิ่น (ดูกล่องข้อมูล 1) การมีช่องทางการย้ายถิ่นมากขึ้นสำหรับการทำงานในภาคการประมง ทำให้เป้าหมายของรัฐบาลที่ตั้งไว้ที่จะเพิ่มความคุ้มครองให้กับแรงงานประมงข้ามชาติทำได้ยากขึ้น ซึ่งตรงกันข้ามกับการย้ายถิ่นในการทำงานในภาคแปรรูปอาหารทะเลที่พบว่ามาในไม่กี่ช่องทาง

ในการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน แรงงานข้ามชาติราวร้อยละ 30 ในงานประมงได้ใช้บริการการจัดหางาน[7] ตัวเลขนี้ลดลงอย่างมากเป็นแค่ร้อยละ 9 ในปี พ.ศ. 2562 การเปลี่ยนแปลงนี้น้อยกว่าในการแปรรูปอาหารทะเล คือจากร้อยละ 18 ในการสำรวจข้อมูลพื้นฐานเป็นร้อยละ 14 ในปี พ.ศ. 2562 สัดส่วนของแรงงานที่บอกว่าได้งานปัจจุบันผ่านครอบครัวและเพื่อนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 54 เป็นร้อยละ 69 ในแรงงานประมง และจากร้อยละ 53 เป็นร้อยละ 74 ในแรงงานแปรรูปอาหารทะเล ส่วนผู้ที่ได้งานผ่านนายจ้างโดยตรงเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 14 ในปี พ.ศ. 2560 เป็นร้อยละ 22 ในกลุ่มแรงงานประมงและลดลงจากร้อยละ 18 ในปี พ.ศ. 2560 เป็นร้อยละ 12 ในแรงงานแปรรูปอาหารทะเล ทั้งนี้ ความแตกต่างระหว่างนายหน้านอกระบบ ญาติ และเพื่อนนั้นบางครั้งค่อนข้างแยกสำบาก ดังนั้น ในการสำรวจนี้หากมีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมก็จะถือว่าผู้จัดหางานนั้นเป็นนายหน้าทั้งนี้ ไม่ปรากฏความแตกต่างในเชิงสถิติเรื่องช่องทางการจัดหางานที่ใช้ระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม หรือเพศ

แผนภาพที่ 3 วิธีการจัดหางานของแรงงานข้ามชาติ แยกตามภาคอุตสาหกรรม, พ.ศ. 2560 และ 2562



ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2560 และ 2562

โครงการและภาคีหุ้นส่วนตั้งข้อสังเกตว่าการเปลี่ยนแปลงในวิธีปฏิบัติการจัดหางานในภาคการประมงดังที่เห็นในตัวเลขข้างต้น (การจัดหางานผ่านเพื่อนและครอบครัวแทนการใช้นายหน้า) มีแรงผลักดันส่วนหนึ่งมาจากการที่อุตสาหกรรมไม่สามารถหาแรงงานประมงใหม่ได้ รายงาน 'ลดเท่ากับเพิ่ม: ความเปลี่ยนแปลงทางนโยบายและเทคโนโลยีมีผลกระทบอย่างไรต่อตลาดแรงงานไทยสำหรับงานประมง' (ธันวาคม 2562) ของโครงการฯอธิบายว่าการที่ภาคประมงไทยให้ค่าแรงต่ำ ใช้เทคโนโลยีเรือที่ล้าสมัย และมีสภาพการทำงานที่แย่ทำให้ไม่มีแรงงานมากพอในภาคการประมงไทย กล่าวคือ มีอุปสงค์มากกว่าอุปทานอยู่ตลอดเวลา

7 หน่วยบริการจัดหางานหมายความทั่วไปถึง นายหน้าจัดหางานที่ได้รับอนุญาต หน่วยงานจัดหางานของรัฐ และนายหน้านอกระบบ

ตลาดแรงงานนี้ยิ่งมีปัญหามากขึ้นไปอีกเมื่อมีการใช้มาตรการใหม่ในการควบคุมการย้ายถิ่นและมีความลังเลของรัฐบาลกัมพูชาและเมียนมาที่จะอนุญาตให้มีการจัดหาแรงงานป้อนภาคการประมงของไทย[8] ข้อค้นพบเหล่านี้ยังได้รับการยืนยันจากการพูดคุยกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องส่วนหนึ่งที่เห็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพึ่งพาครอบครัวและเพื่อนฝูงมากยิ่งขึ้น ตัวแทนภาคประชาสังคมคนหนึ่งให้ความคิดเห็นว่ามีแรงงานข้ามชาติจำนวนน้อยที่เข้าประเทศไทยผ่านตัวแทนจัดหางาน ส่วนใหญ่ได้งานผ่านเพื่อนและครอบครัวที่ทำงานในประเทศไทยอยู่แล้ว แต่พอมาถึงนายจ้างก็อาจขอให้นายหน้าจัดการเรื่องเอกสารให้ ตัวแทนองค์กรภาคประชาสังคมอีกคนหนึ่งแจ้งว่า

> **ในภาคการประมง แรงงานไม่สามารถอาศัยนายหน้าหรือตัวแทนจัดหางานได้ แรงงานประมงหายากเพราะงานหนัก รัฐบาลเมียนมาก็ยังไม่ได้ลงนามใน MOU กับประเทศไทยสำหรับภาคการประมง นายจ้างมักจะขอให้แรงงานที่มีอยู่แล้วไปหาแรงงานจากหมู่บ้านของตัวเอง นี่เป็นเรื่องที่ทำกันทั่วไป**

ตัวแทนสมาคมอุตสาหกรรมคนหนึ่งเห็นว่าแรงงานมีความรู้มากขึ้นเกี่ยวกับการจัดหางาน โดยแจ้งว่าแรงงานข้ามชาติมีความรู้มากขึ้นกว่าแต่ก่อนซึ่งส่วนใหญ่จะรู้แค่ว่านายหน้าคนไหนดี หรือไม่ดี ตอนนี้แรงงานเข้าถึงข้อมูลได้มากขึ้น และมีแรงงานจำนวนมากที่มีประสบการณ์การทำงานในประเทศไทยมาเป็นสิบปี หลายคนกลับบ้านไปบอกเล่าเรื่องประสบการณ์ให้ครอบครัวและเพื่อนฟัง ทั้งนี้ ตัวแทนองค์กรภาคประชาสังคมคนหนึ่งพูดถึงนายหน้าว่า

> **อันที่จริง นายหน้ามีหลายรูปแบบ นายหน้าไม่จำเป็นต้องเป็นตัวแทนที่ถูกต้องเป็นเรื่องเป็นราว อาจเป็นคนในหมู่บ้านก็ได้ ดังนั้น จึงไม่น่าแปลกใจที่เมื่อคุณถามพวกเขา (แรงงานประมง) ว่าได้งานที่ทำอยู่มาได้อย่างไร พวกเขาจะบอกว่าผ่านเพื่อนหรือคนในครอบครัว เราได้ยินมาว่ามีแรงงานบางคนที่เคยทำงานประมงในประเทศไทยถูกส่งกลับไปหาแรงงานให้นายจ้างเพิ่มด้วย**

เพื่อลดช่องว่างอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน เจ้าของเรืออาศัยหัวหน้าแรงงานชาวกัมพูชาและเมียนมา (หรือชิ้ว) ในการหาแรงงานเพิ่มด้วยการส่งพวกเขากลับไปหาแรงงานตามละแวกหมู่บ้านของตัวเอง การหาแรงงานเช่นนี้ไม่มีการควบคุมและประกอบกับการที่นายจ้างและกรมประมงใช้การจัดหาแบบ “ฉุกเฉิน” ตามมาตรา 83 ของพระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558 ทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่รัฐบาลได้กำหนดไว้ในการย้ายถิ่นตามช่องทาง MOU สำหรับการทำงานในภาคการประมง

ผู้วิจัยสอบถามกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องความเปลี่ยนแปลงจากการใช้นายหน้าในการหางาน เมื่อถูกขอให้อธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้ตอบคำถามจากสหภาพแรงงานและองค์กรภาคประชาสังคมบางท่านเล่าว่าอาจเป็นเพราะมีนายจ้างจำนวนมากขึ้นที่พึ่งพาชิ้วในการหาแรงงานโดยตรง ผู้ตอบคำถามจากภาคเอกชนคนหนึ่งกล่าวว่า “มีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากขึ้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลการหางาน และแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในประเทศไทยมานานก็สามารถกลับบ้านเพื่อเล่าให้คนอื่นฟังถึงประสบการณ์ของตนเองและหาคนมาทำงานเพิ่ม” เจ้าหน้าที่รัฐคนหนึ่งที่ให้สัมภาษณ์บอกว่าแรงงานข้ามชาติใช้โซเชียลมีเดียมากขึ้น ซึ่งทำให้พวกเขาสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกันเองและหากมีงานก็สามารถบอกต่อๆ กันผ่านช่องทางดังกล่าว

ผู้ให้สัมภาษณ์หลายท่านยังเห็นพ้องกันว่ากระบวนการ MOU ที่เป็นช่องทางถูกกฎหมายส่งผลให้แรงงานข้ามชาติสมัครงานกับนายจ้างโดยตรงมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ผู้ให้สัมภาษณ์จากสหภาพแรงงานและองค์กรภาคประชาสังคมบางคนอธิบายว่าทั้งแรงงานข้ามชาติและนายจ้างยังคงใช้นายหน้าในการจัดการเอกสารต่างๆ ที่จำเป็นภายใต้กระบวนการบันทึกความเข้าใจ MOU

คุณจ่ายค่าบริการการจัดหางานหรือไม่

ส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติทั้งในงานประมงและแปรรูปอาหารทะเลได้งานมาตั้งแต่ในประเทศตนเอง มีเพียงร้อยละ 13 ของแรงงานประมงและร้อยละ 8 ของแรงงานแปรรูปอาหารทะเลที่ได้งานเมื่อมาถึงประเทศไทยแล้ว

8 รายงานดังกล่าวมีการวิเคราะห์โดยละเอียดเกี่ยวกับตลาดแรงงาน และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการปรับปรุงเรือด้วยต้นทุนต่ำต่อค่าแรงและสภาพการทำงานในภาคการประมงของไทย การวิจัยและข้อเสนอแนะสามารถดูได้ที่ shiptoshorerights.org

ในงานประมง ไม่มีความแตกต่างกันมากนักในแง่ของสัดส่วนและจำนวนเงินค่าบริการจัดหางานที่จ่ายไปในประเทศต้นทางเมื่อเทียบกับที่จ่ายไปในประเทศไทย (เงินที่จ่ายให้นายหน้าและ/หรือนายจ้างเพื่อให้ได้งาน) แรงงานข้ามชาติที่ได้รับการจัดหางานในประเทศไทยมีเพียงร้อยละ 3 ที่บอกว่าได้จ่ายค่าบริการจัดหางานไปก่อนล่วงหน้าก่อนทำงานโดยเฉลี่ยเป็นเงินจำนวน 13,800 บาท ในขณะที่แรงงานข้ามชาติที่ได้รับการจัดหางานในประเทศตนเองมีเพียงร้อยละ 5 ที่บอกว่าได้จ่ายค่าบริการล่วงหน้าก่อนทำงานโดยเฉลี่ยเป็นเงินจำนวน 12,400 บาท ในงานแปรรูปอาหารทะเล แรงงานที่ได้รับการจัดหางานในประเทศไทยมีเพียงร้อยละ 4 ที่จ่ายค่าบริการล่วงหน้าก่อนทำงานโดยเฉลี่ยเป็นเงินจำนวน 7,900 บาท และแรงงานที่ได้รับการจัดหางานในประเทศตนเองมีร้อยละ 7 ที่จ่ายค่าบริการล่วงหน้าก่อนทำงานโดยเฉลี่ยเป็นเงินจำนวน 19,700 บาท

สำหรับแรงงานที่บอกว่าได้จ่ายค่าจัดหางาน มักจะครอบคลุมเงินที่จ่ายให้นายจ้างเพื่อให้ได้งานและรวมถึงค่าใช้จ่ายในการทำหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงาน ค่าตรวจสุขภาพ และค่าเดินทาง ทั้งนี้ มีตัวแทนสหภาพแรงงานและองค์กรภาคประชาสังคมให้สัมภาษณ์ว่า ตอนนี้มีแรงงานข้ามชาติจำนวนไม่มากนักที่ยังแจ้งว่าต้องจ่ายค่าบริการจัดหางานหรือค่าเดินทางก่อน เนื่องจากส่วนใหญ่นายจ้างจะจ่ายค่าบริการเหล่านี้ให้ก่อนล่วงหน้า โดยบางครั้งจ่ายผ่านนายหน้าหรือชิ้วที่เชื่อใจ

ตัวแทนองค์กรภาคประชาสังคมคนหนึ่งให้ความเห็นว่า “สำหรับค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับเอกสารพบว่านายจ้างใช้นายหน้าจัดการเรื่องเอกสารให้แรงงาน จากการทำสรุปค่าใช้จ่ายสำหรับกระบวนการ MOU แล้ว ค่าใช้จ่ายอยู่ที่ประมาณ 8,000 บาทสำหรับเอกสารทั้งหมด แต่แรงงานจะจ่ายเงินจำนวน 12,000 บาท ซึ่งค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมานี้เป็นค่าบริการในการจัดการ” ตัวแทนองค์กรภาคประชาสังคมอีกคนหนึ่งแจ้งว่า “นายจ้างบางรายออกค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเอกสารทั้งหมด แต่บางรายก็ไม่ออกให้ ทั้งนี้ นายจ้างมักจะออกค่าใช้จ่ายให้ก่อนเพราะพวกเขาต้องการแรงงานเมื่อก่อน[แรงงานประมง]จะต้องเก็บเงินให้ได้ก่อนที่จะย้ายถิ่น แต่ตอนนี้นายจ้างออกให้ก่อน ดังนั้น พวกเขาอาจไม่ได้รับรู้ถึงรายละเอียดของค่าใช้จ่ายในส่วนนี้”

เมื่อก่อน ค่าใช้จ่ายในการจัดหางานและการย้ายถิ่นจะถูกส่งต่อไปยังแรงงานในรูปแบบของการหักค่าจ้าง ข้อค้นพบจากสำรวจข้อมูลพื้นฐานแสดงให้เห็นว่านี่เป็นแนวปฏิบัติทั่วไปในกลุ่มเจ้าของเรือ ระบบการจ่ายค่าจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์และการตรวจสอบการจัดหางานที่ดีขึ้นทำให้เรื่องนี้ซับซ้อนขึ้น นายจ้างจึงเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติโดยการ “เอาต้นทุนคืน” ตอนสิ้นสุดสัญญาการทำงาน ในกรณีเช่นนี้ แรงงานมักจะไม่ทราบว่าตนมีหนี้อยู่ตั้งแต่เริ่มทำงาน ในบางกรณี สหภาพแรงงานและองค์กรภาคประชาสังคมรายงานว่านายจ้างใช้หนี้เหล่านี้ในการกดดันให้แรงงานต้องอยู่ทำงานนานขึ้น ตัวแทนองค์กรภาคประชาสังคมอีกสองคนให้ความเห็นว่า

> **“หาก[แรงงานประมง]ยังคงทำงานกับนายจ้างคนเดิม พวกเขาจะไม่รู้ว่าตนมีหนี้สินกับนายจ้างอยู่ แต่เมื่อพวกเขาจะออกจากงาน เมื่อนั้นล่ะที่นายจ้างจะแจ้งว่าพวกเขาเป็นหนี้เท่าไร หากพวกเขาไม่จ่าย นายจ้างก็จะไม่ให้เอกสารหรือไม่ยอมแจ้งกรมการจัดหางานให้ ดังนั้นแรงงานจึงไม่สามารถลาออกได้”**
>
> **“บางทีแรงงานก็ไม่รู้จริงๆ ว่ามีหักอะไรไปบ้างในแต่ละเดือน หรือจะไม่รู้จนกว่าจะมีการเคลียร์บัญชีกันหลังจากผ่านไปหลายเดือน”**

แผนภาพที่ 4 ค่าบริการจัดหางานที่จ่ายก่อน แยกตามประเทศที่จ่าย พ.ศ. 2560 กับ 2562

หมายเหตุ: มีหนึ่งคนที่บอกว่าจ่ายค่าบริการทั้งในประเทศต้นทางและปลายทาง

ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2560 และ 2562

กล่องข้อความ 1
วิธีการเข้าประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย

บันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding หรือ MOU) เป็นช่องทางที่ถูกกฎหมายสำหรับแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน คือ ประเทศกัมพูชา ลาว และเมียนมา ในการเข้าถึงโอกาสในการทำงานในประเทศไทยโดยใช้หนังสือเดินทาง รัฐบาลไทยลงนามในบันทึกความเข้าใจทวิภาคีกับรัฐบาลกัมพูชา (พฤษภาคม 2546) ลาว (ตุลาคม 2545) และเมียนมา (มิถุนายน 2546) ทั้งนี้ การเข้าประเทศผ่าน MOU ไม่ได้มีความยืดหยุ่นในการจ้างงาน การจัดการ หรือการเลือกนายจ้างมากนัก แรงงานจะเปลี่ยนงานได้เฉพาะกรณีที่นายจ้างทำผิดกฎหมายเท่านั้น หรือเดินทางกลับบ้าน (Verité, 2019)[9] นอกจากนี้การจ้างงานตามกระบวนการ MOU ยังจำกัดระยะเวลาการทำงานในประเทศไทยไว้ที่แค่สี่ปี หลังจากนั้นแรงงานต้องกลับไปที่ประเทศต้นทางเป็นเวลา 30 วันก่อนที่จะสามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อีกครั้ง โดยผ่านกระบวนการ MOU หรือกระบวนการอื่น

กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ (Nationality Verification หรือ NV) เป็นมาตรการชั่วคราวที่เริ่มต้นใช้ในปี พ.ศ. 2547 เพื่อขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่มีสถานะผิดกฎหมายจากประเทศกัมพูชา ลาว และเมียนมา ที่อาศัยและทำงานอยู่ในประเทศไทยอยู่แล้ว โดยไม่ต้องเดินทางกลับประเทศต้นทาง กระบวนการพิสูจน์สัญชาติอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติจากประเทศกัมพูชา ลาว และเมียนมา ที่เข้ามาในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมายสามารถอยู่ในประเทศไทยได้เป็นการชั่วคราว (จนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2563) และทำงานเป็นแรงงานหรือแรงงานทำงานบ้าน

แรงงานข้ามชาติที่ประสงค์จะมีสถานะที่ถูกกฎหมายผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติจะต้องมีเอกสารรับรองจากประเทศต้นทาง เช่น **หนังสือเดินทางชั่วคราว หรือใบรับรองตัวตน** (Certificate of Identity หรือ CI) ให้สถานะทางกฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติชั่วคราว และอนุญาตให้เดินทางอย่างอิสระในประเทศไทยเพื่อให้ได้เอกสารที่จำเป็นในการขอใบอนุญาตทำงาน[10] อย่างไรก็ตามในปี พ.ศ. 2563 กระบวนการจดทะเบียนทั้งหมดเพื่อทำ CI ตลอดจนการต่ออายุหนังสือเดินทางชั่วคราว (หนังสือเดินทางชั่วคราวสีม่วง) จะต้องดำเนินการผ่านระบบ MOU เพื่อขออนุญาตเข้าและทำงานในประเทศไทย

หลังจากเดือนกันยายน 2559 แรงงานข้ามชาติที่ต้องการทำงานในภาคประมงสามารถขอทำ**หนังสือคนประจำเรือ** (Seabook) ซึ่งอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่มีหนังสือเดินทาง หนังสือเดินทางชั่วคราว เอกสารประจำตน หรือเอกสารถิ่นพำนัก ยังคงอยู่ในประเทศไทยเพื่อทำงานในภาคการประมงได้หนึ่งปี “มาตรการฉุกเฉิน”นี้ออกมาในพระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558 และอนุญาตให้กรมประมงสามารถเลี่ยงไม่ต้องทำตามมาตรการป้องกันเรื่องการจัดหางานของกระทรวงแรงงานได้

บัตรผ่านแดน (มาตรา 64) เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่แรงงานข้ามชาติส่วนหนึ่งจะสามารถมีสถานะถูกกฎหมายในประเทศไทยได้ โดยอนุญาตให้นายจ้างสามารถจ้างแรงงานข้ามชาติโดยใช้บัตรผ่านแดนเป็นเอกสารแทนหนังสือเดินทางเพื่อขออนุญาตทำงานตามมาตรา 64 กับสองประเทศ คือประเทศกัมพูชา และเมียนมา บัตรผ่านแดนเป็นเอกสารระยะสั้นสำหรับแรงงานข้ามชาติตามฤดูกาลในพื้นที่ชายแดนบางพื้นที่ บัตรผ่านแดนอนุญาตให้เข้าประเทศได้หลายครั้งและมีอายุ 1-2 ปีขึ้นอยู่กับประเทศต้นทาง แรงงานข้ามชาติสามารถยื่นขอบัตรผ่านแดนได้ที่สำนักงานบริหารส่วนจังหวัดหรือที่ว่าการอำเภอในเขตชายแดน ทั้งนี้ แรงงานต้องมีภูมิลำเนาอยู่ที่ชายแดน

ที่มา: ข้อมูลจากไอแอลโอ และกระทรวงแรงงาน

9 ภายใต้บันทึกความเข้าใจ แรงงานได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนนายจ้างได้ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้: การเสียชีวิตของนายจ้าง การปิดกิจการ การละเมิดโดยนายจ้าง การละเมิดกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยนายจ้าง และหากแรงงานได้ชำระคืนหนี้ (หรือหากมีค่าเสียหาย ก็ชำระค่าเสียหาย) ให้นายจ้างรายเดิมหมดแล้ว

10 CI ใช้แทน 'บัตรสีชมพู' (หรือทร. 38/1) เพื่อให้แรงงานข้ามชาติที่มีสถานะผิดกฎหมายสามารถอยู่ในประเทศไทยได้อย่างถูกกฎหมายและมีสิทธิได้รับใบอนุญาตทำงาน

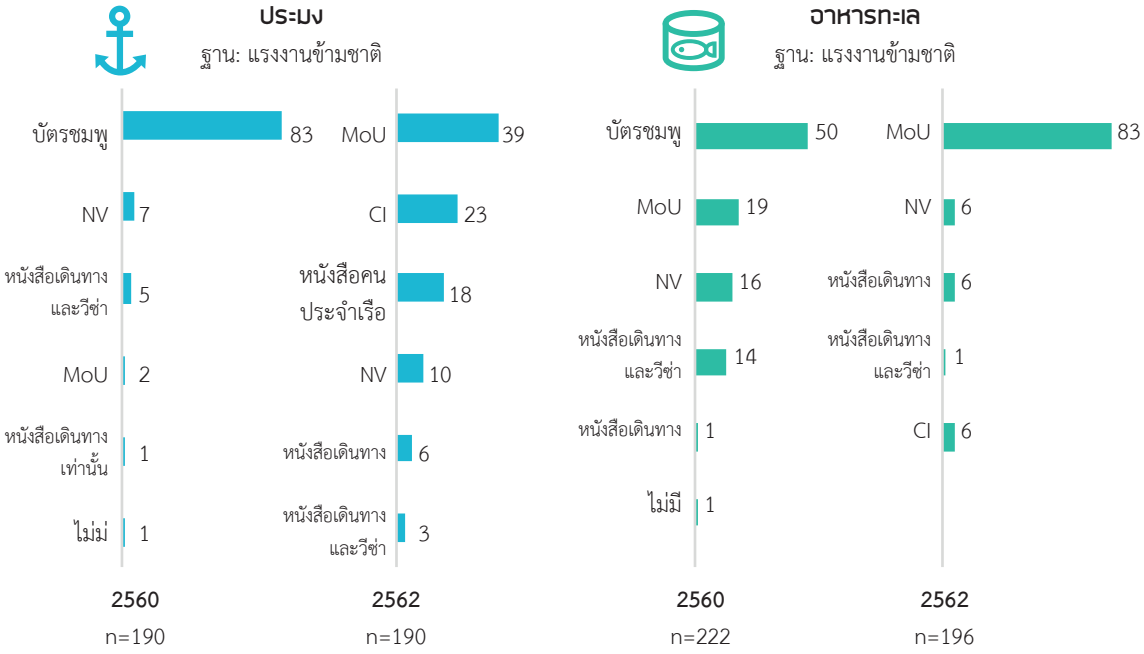
คุณมีเอกสารประจำตัวอะไรอยู่ในความครอบครองของคุณ

ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมดที่เป็นแรงงานข้ามชาติมีเอกสารประจำตัวซึ่งหมายถึงสถานะการย้ายถิ่นที่ถูกกฎหมาย ซึ่งแสดงว่ามีการเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 67 จากแรงงานในการสำรวจข้อมูลพื้นฐานที่ถือ "บัตรสีชมพู" เป็นส่วนใหญ่หรือไม่มีเอกสารเลย เอกสารประจำตัวที่ใช้ในปี พ.ศ. 2562 นั้นมีแตกต่างกันออกไปเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 และช่องทางการแก้ไขปัญหาที่มีอยู่สำหรับเจ้าของเรือ[11] เมื่อพิจารณาเทียบกันแล้ว สถานะการย้ายถิ่นของแรงงานประมงมีลักษณะที่แตกต่างและมีหลากหลายมากขึ้น ในขณะที่ภาคการแปรรูปอาหารอาหารทะเลมีความสม่ำเสมอและนิ่งขึ้นมากภายใต้ MOU (แผนภาพที่ 5)

จำนวนแรงงานแปรรูปอาหารทะเลที่เข้ามาในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกระบวนการ MOU เพิ่มมากขึ้นจากร้อยละ 19 ในปี พ.ศ. 2560 เป็นร้อยละ 83 ในปี พ.ศ. 2562 ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่ามีการพัฒนาปรับปรุงในด้านต่างๆ ในภาคการแปรรูปอาหารทะเลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 เป็นต้นมา ทำให้แรงงานมีตัวเลือกเรื่องเอกสารและช่องทางการย้ายถิ่นเพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยน้อยลง แรงงานแปรรูปอาหารทะเลส่วนใหญ่ (และแรงงานประมงในสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ) จึงเข้าประเทศไทยผ่าน MOU

ในภาคการประมง ตัวเลข MOU เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 2 ในปี พ.ศ. 2560 เป็นร้อยละ 39 ในปี พ.ศ. 2562 แต่แรงงานประมงยังคงมีทางเลือกในการเข้าประเทศมากกว่าแรงงานแปรรูปอาหารทะเล เช่นการเข้าประเทศ โดยใช้หนังสือรับรองประจำตัว (CI) หนังสือคนประจำเรือ และกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ (NV)

แผนภาพที่ 5 เอกสารประจำตัวที่มี แยกตามอุตสาหกรรม ปี พ.ศ. 2560 และ 2562



ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2560 และ 2562

คุณจำได้ไหมว่าได้ลงลายมือชื่อในสัญญาจ้างสำหรับงานปัจจุบันนี้หรือไม่

สัดส่วนของแรงงานที่จำได้ว่าได้ลงลายมือชื่อในสัญญาจ้างมีเพิ่มขึ้นทั้งในส่วนของแรงงานประมงและแปรรูปอาหารทะเล จากร้อยละ 36 ของแรงงานทั้งหมด (n = 434) ในปี พ.ศ. 2560 เป็นร้อยละ 56 (n = 470) ในปี พ.ศ. 2562 (แผนภาพที่ 6)

11 พระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558 มาตรา 83 ระบุว่า “เพื่อประโยชน์ในการกำนวยความสะดวกให้อธิบดีมีอำนาจเช่นเดียวกับเจ้าท่าตามกฎหมายว่าด้วยการเดินเรือในน่านน้ำไทย ในการออกหนังสือคนประจำเรือ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติในการอนุญาตให้คนต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานในเรือประมงอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวได้ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และมีอำนาจเช่นเดียวกับนายทะเบียนตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวในการอนุญาตให้คนต่างด้าวนั้นทำงานในเรือประมงที่จะออกไปทำการประมงในทะเล” http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/tha159730.pdf

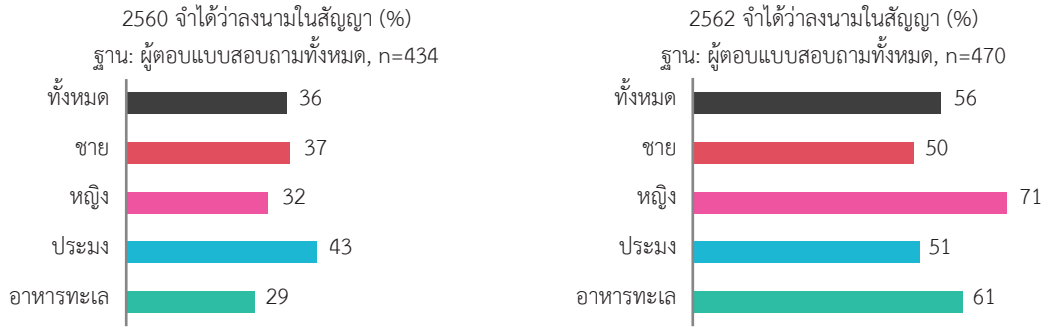
ในงานประมง มีแรงงานที่จำได้ว่าได้ลงลายมือชื่อในสัญญาจ้างเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากร้อยละ 43 เป็นร้อยละ 51 ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการเน้นความสำคัญในการตรวจเอกสารที่ศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง (PIPO) และการแสดงสัญญาจ้าง (แต่ไม่ได้ตรวจว่าปฏิบัติตามสัญญาหรือไม่) เรื่องนี้สามารถสาวย้อนไปถึงการรณรงค์โดยองค์กรลูกจ้างและองค์กรภาคประชาสังคมที่เรียกร้องให้บังคับใช้ข้อกำหนดนี้ตามกฎหมายไทยอย่างจริงจัง

การที่มีแรงงานจำได้ว่าได้ลงลายมือชื่อในสัญญาจ้างเพิ่มไม่มากนัก ทำให้เกิดคำถามว่าเหตุใดสัดส่วนของแรงงานประมงจึงไม่สูงกว่านี้ ในเมื่อกฎหมายบังคับว่าต้องมีสัญญา แต่ก็ยังมีแรงงานที่จำไม่ได้ว่าลงลายมือชื่อในสัญญา จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อุปสรรคทางภาษาอาจเป็นปัญหาหนึ่งเนื่องจากสัญญามักไม่ได้ร่างขึ้นในภาษาของแรงงาน หรือในการจัดทำเอกสารนายจ้างหรือนายหน้าอาจจะรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่นเอกสารการย้ายถิ่น และการจ้างงานไว้ด้วยกัน และให้แรงงานข้ามชาติก็ลงนามไปในคราวเดียวกัน เจ้าหน้าที่จากองค์กรภาคประชาสังคมคนหนึ่งให้ข้อมูลว่า“บางทีแรงงานข้ามชาติอาจจำได้ว่าเคยเซ็นอะไรบางอย่าง แต่ไม่รู้ว่าเป็นสัญญาจ้าง” ในขณะที่ตัวแทนองค์กรภาคประชาสังคมอีกคนหนึ่งแจ้งว่า“เมื่อต้นปี พ.ศ. 2561 แบบฟอร์มสัญญาจ้างของกรมการจัดหางานเคยมีเป็นภาษาไทย พม่า และเขมร แต่ต่อมาก็เห็นว่ามีแต่ภาษาไทยเท่านั้นในตอนนี้ ทำให้เขาไม่ทราบว่าได้ลงลายมือชื่อในสัญญาจ้างแล้ว”

สิ่งที่ต้องเน้นย้ำคือการลงนามในสัญญาแบบพอเป็นพิธีมีความสัมพันธ์กับการบังคับใช้ตามเงื่อนไขในสัญญาที่ไม่จริงจัง ข้อมูลจากภูมิภาคต่างๆแสดงให้เห็นว่าภาคที่มีอัตราการลงนามในสัญญาสูงที่สุดซึ่งคือภาคตะวันออกซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีปัญหาแรงงานบังคับรุนแรงมากที่สุดด้วย

การเพิ่มขึ้นของการลงนามในสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรในบรรดาแรงงานแปรรูปอาหารทะเลที่สำรวจ (และจึงย่อมหมายถึงในบรรดาแรงงานหญิงทั้งหมดที่สำรวจ) มีสูงกว่าในบรรดาแรงงานประมง จากร้อยละ 29 ในปี พ.ศ. 2560 เป็นร้อยละ 61 ในปี พ.ศ. 2562 และเป็นผู้หญิงร้อยละ 71 ส่วนในแรงงานประมงเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 43 ในปี พ.ศ. 2560 เป็นร้อยละ 51 และเป็นผู้ชายร้อยละ 50 ทั้งนี้ มีสาเหตุหลักมาจากสัดส่วนของแรงงานในโรงงานขนาดใหญ่ที่สูงขึ้น

แผนภาพที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามที่จำได้ว่าลงลายมือชื่อในสัญญา แยกตามเพศ อุตสาหกรรมและภูมิภาค, พ.ศ. 2560 และ 2562



ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2560 และ 2562

คุณสามารถเข้าถึงเอกสารของตัวเองได้หรือไม่ถ้าต้องการ

การควบคุมหรือการไม่จำกัดการเข้าถึงเอกสารประจำตัวเป็นมาตรวัดสำคัญในเรื่องสิทธิของแรงงานและการคุ้มครองจากแรงงานบังคับ สัดส่วนของแรงงานข้ามชาติที่ระบุว่าเก็บรักษาเอกสารเองในบรรดาแรงงานแปรรูปอาหารทะเล (ร้อยละ 97) มีสูงกว่ามากเมื่อเทียบกับแรงงานประมง (ร้อยละ 32) ดังนั้น ตัวเลขดังกล่าวจึงสูงกว่าสำหรับแรงงานหญิง (ร้อยละ 98) เมื่อเทียบกับแรงงานชาย (ร้อยละ 54) และสำหรับแรงงานในภาคกลาง (ร้อยละ 90) และอันดามัน (ร้อยละ 71) ซึ่งถือว่าสูงมากเช่นกัน

ในบรรดาแรงงานข้ามชาติที่ระบุว่านายจ้างเก็บเอกสารประจำตัวของตนไว้ เกือบทั้งหมดบอกว่าสามารถเข้าถึงได้หากพวกเขาต้องการ (ร้อยละ 97)

ตัวเลข “การเข้าถึง” เหล่านี้สูงกว่าข้อค้นพบในปี พ.ศ. 2560 เป็นอย่างมาก ซึ่งใน พ.ศ. 2560 แรงงานประมงที่สำรวจร้อยละ 30 และแรงงานแปรรูปอาหารทะเลร้อยละ 7 ระบุว่าตนไม่สามารถครอบครองหรือเข้าถึงเอกสารประจำตัวของตัวเองได้เลย

คุณเข้าใจรายละเอียดสัญญาจ้างของคุณหรือไม่

ในจำนวนแรงงานประมงที่สำรวจแล้วจำได้ว่าได้ลงนามในสัญญาจ้าง (ร้อยละ 51) มีสัดส่วนของผู้ที่บอกว่าได้รับสำเนาสัญญาจ้าง (รวมถึงผู้ที่ได้รับสัญญาเพื่อการตรวจที่ศูนย์ PIPO) มีเพิ่มขึ้นอย่างมากจากร้อยละ 14 ในปี พ.ศ. 2560 เป็นร้อยละ 79 ในปี พ.ศ. 2562 แรงงานแปรรูปอาหารทะเลเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 97) ที่จำได้ว่ามีการลงนามในสัญญาจ้างบอกว่าได้รับสำเนาสัญญาเก็บไว้ด้วย

การเข้าใจเนื้อหาในสัญญายังเป็นข้อกังวลหนึ่งสำหรับภาคีหุ้นส่วนของโครงการฯ แรงงานที่สำรวจในปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนมากที่บอกว่าสัญญาระบุเงินเดือนของตนเอง (ประมาณร้อยละ 70) และระบุว่าตนสามารถลาออกจากงานได้ (ประมาณร้อยละ 80) แต่ประมาณครึ่งหนึ่งของแรงงานประมงที่จำได้ว่าลงนามในสัญญา จำได้ว่าสัญญาเป็นภาษาของตนเองน้อยลง จากร้อยละ 66 ในปี พ.ศ. 2560 เป็นร้อยละ 51 ในปี พ.ศ. 2562 ในส่วนของแรงงานแปรรูปอาหารทะเลก็ลดลงจากร้อยละ 77 เป็นร้อยละ 55 เช่นกัน เรื่องนี้มีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการใช้สัญญาจ้างฉบับแก้ไขที่รัฐบาลจัดทำขึ้นในปี พ.ศ. 2561 ซึ่งมีแต่ภาษาไทยเท่านั้น และการขาดข้อกำหนดทางกฎหมายให้ต้องจัดทำสัญญาสำหรับแรงงานในภาษาของพวกเขา ทั้งนี้ ในปี พ.ศ. 2560 แบบฟอร์มดังกล่าวมีทั้งในภาษาพม่า เขมร และอังกฤษ[12]

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจากสหภาพแรงงาน องค์กรภาคประชาสังคม รัฐบาล และภาคเอกชน เชื่อว่าแม้ว่าการฝึกอบรมและการรณรงค์จะเพิ่มความเข้าใจของแรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับความสำคัญของสัญญาจ้างและเข้าใจว่ากฎหมายบังคับให้ต้องมีสัญญา แต่ก็ยังคงมีแรงงานบางส่วนที่ไม่รู้เรื่องเกี่ยวกับสัญญาและบางส่วนก็ยังไม่มีสำเนาสัญญาเพื่อเก็บไว้เองเนื่องจากนายจ้างไม่ยอมให้

จำนวนแรงงานไม่ถึงครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 47) ทราบว่ากฎหมายบังคับให้ต้องมีสัญญา แรงงานราวร้อยละ 60 บอกว่าตนต้องการมีสัญญา และแรงงานที่ตอบว่าไม่ต้องการสัญญาเชื่อว่าการมีสัญญาจะเป็นการผูกมัดหรือจำกัดไม่ให้พวกเขาเปลี่ยนนายจ้าง ออกจากอุตสาหกรรม หรือกลับบ้านเมื่อพวกเขาต้องการได้ จากการสัมภาษณ์ ตัวแทนองค์กรลูกจ้างคนหนึ่งมีความเห็นว่า“แรงงานอาจรู้สึกว่าพวกเขาไม่มีอิสระที่จะลาออกเพราะพวกเขาไม่เข้าใจว่าสัญญาผูกพันทางกฎหมายอย่างไร” ตัวแทนสมาคมเจ้าของเรือคนหนึ่งแจ้งว่า“สัญญาส่วนใหญ่เป็นสัญญาระยะยาว ซึ่ง[แรงงานประมง]ไม่ต้องการเซ็นเพราะอาจจะอยากเปลี่ยนไปทำงานกับนายจ้างคนอื่น” ตัวแทนองค์กรภาคประชาสังคมอีกคนหนึ่งอธิบายว่า “แรงงานอาจไม่มั่นใจว่าสามารถหางานใหม่ได้หากยังอยู่ในสัญญา แต่สัญญาเป็นเรื่องของการคุ้มครองสิทธิแรงงานมากกว่า แต่อย่างไรก็ตาม แรงงานส่วนใหญ่ไม่เข้าใจในประเด็นนี้ [แรงงาน]คิดว่าถ้าพวกเขาเซ็นสัญญาแล้ว พวกเขาก็จะต้องรักษาสัญญา ไม่สามารถลาออกจากนายจ้างได้ และไม่สามารถกลับบ้านก่อนที่สัญญาจะสิ้นสุดได้”

ตารางที่ 5 รายละเอียดสัญญาจ้างในกลุ่มแรงงานที่จำได้ว่าลงลายมือชื่อ ปี พ.ศ. 2560 และ 2562

รายละเอียดสัญญา ฐาน: คนที่จำได้ว่าได้ลงลายมือชื่อในสัญญา	2560 ประมง n=85 (%)	2562 ประมง n=112 (%)	2560 อาหารทะเล n=69 (%)	2562 อาหารทะเล n=153 (%)
ภาษาของแรงงาน	66	51	77	55
ได้รับสำเนาให้เก็บไว้	7	79	23	97
สัญญาระบุค้าง	–	70	–	72
สัญญาระบุว่า “สามารถลาออกได้”	–	83	–	80

ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2560 และ 2562

12 ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับแบบฟอร์มสัญญาจ้างสำหรับแรงงานประมงปี พ.ศ. 2557 โดยกรมการจัดหางานสังกัดกระทรวงแรงงาน ออกแบบฟอร์มปม. 1 เป็นแบบสัญญาจ้างแรงงานประมงทะเล (ILO, 2017)

4. ค่าจ้างและการหักค่าจ้าง

เช่นเดียวกับการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน การสำรวจวัดผลนี้มีคำถามต่างๆ เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง เช่น ความถี่ โครงสร้างการจ่ายค่าจ้าง จำนวนเงิน การทำงานล่วงเวลา การหักเงิน และการออม การสำรวจอย่างละเอียดนี้จำเป็นเพื่อให้ได้ภาพที่ชัดเจนของวิธีปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้าง โดยเฉพาะการจ่ายค่าจ้างในงานประมง เพราะมีวิธีการจ่ายค่าจ้างหลายรูปแบบ เช่น การจ่ายเป็นเงินสด การโอนเงินผ่านทางธนาคาร การหักเงินการเบิกล่วงหน้า การยึดหน่วงค่าจ้าง และการใช้หนี้คืนนายจ้าง ซึ่งทำให้ยากต่อการติดตามและตรวจสอบ

ตามปกติคุณได้รับค่าจ้างเท่าใด

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานประมงได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (รวมถึงการทำงานล่วงเวลา โบนัส และการจ่ายตามจำนวนชิ้นงานหรือส่วนแบ่งของปลาที่จับได้) สูงกว่าแรงงานแปรรูปอาหารทะเล แรงงานที่สำรวจในปี พ.ศ. 2562 ในอุตสาหกรรมทั้งสองประเภทระบุค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าแรงงานที่สำรวจในปี พ.ศ. 2560 คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานประมงที่สำรวจมีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 28 จาก 9,980 บาท เป็น 12,730 บาท ส่วนแรงงานแปรรูปอาหารทะเลมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 จาก 9,270 บาทเป็น 10,640 บาท[13] (ตารางที่ 6)

ข้อค้นพบเกี่ยวกับค่าจ้างที่สูงขึ้นสำหรับแรงงานประมงยังมีสะท้อนอยู่ในรายงานสองฉบับในปี พ.ศ. 2562 ของ Humanity United และ Freedom Fund โดยมีปัจจัยสำคัญสองประการที่ช่วยอธิบายความแตกต่างของค่าแรงระหว่างการสำรวจในรายงานทั้งสองฉบับ ประการแรก ตลาดแรงงานที่ขาดแคลนแรงงานประมงดังที่กล่าวถึงข้างต้น (และในรายงาน ‘ลดเท่ากับเพิ่ม’ ปี พ.ศ. 2562 ของโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่ง) ได้บังคับให้นายจ้างต้องเสนอค่าจ้างสูงขึ้นเพื่อดึงดูดและรักษาแรงงานประมงไว้ ประการที่สอง ข้อบังคับของกระทรวงแรงงานในปี พ.ศ. 2561 ที่กำหนดให้ต้องจ่ายค่าจ้างแรงงานประมงทางอิเล็กทรอนิกส์ผ่านบัญชีธนาคารได้ทำให้เกิดการบันทึกการจ่ายค่าจ้างที่สามารถติดตามตรวจสอบได้และมีการให้ความสำคัญมากขึ้นกับการละเมิดค่าจ้างในอุตสาหกรรมที่มีการจ่ายค่าจ้างแบบไม่โปร่งใสชัดเจน ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างการสำรวจในปี พ.ศ. 2562 นั้นมุ่งเน้นไปที่เรือประมงและโรงงานแปรรูปอาหารทะเลขนาดใหญ่ซึ่งมีค่าตอบแทนสูงกว่า จึงอาจส่งผลให้ในการสำรวจนี้ค่าแรงสูงขึ้นกว่าตอนการสำรวจปี พ.ศ. 2560

ตารางที่ 6 ค่าจ้างรายเดือน แยกตามอุตสาหกรรม และสัญชาติ ระหว่างปี พ.ศ. 2560 และ 2562

อุตสาหกรรม ฐาน: ผู้ตอบทุกคน	2560 ค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ย n=196/200 (บาท)	2562 ค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ย n=219/251 (บาท)	เพิ่มขึ้น (บาท)	เพิ่มขึ้น (%)
ประมง โดยรวม	**9,980**	**12,730**	**2,750**	**28**
ประมง – พม่า	9,830	11,500	1,670	17
ประมง – เขมร	10,090	13,020	2,930	29
ประมง - ไทย	ฐานเล็กเกินไป	17,320	–	–
อาหารทะเล โดยรวม	**9,270**	**10,640**	**1,370**	**15**
อาหารทะเล – พม่า	9,520	10,500	980	10
อาหารทะเล – เขมร	7,560	9,550	1,990	26
อาหารทเล - ไทย	ฐานเล็กเกินไป	11,460	–	–

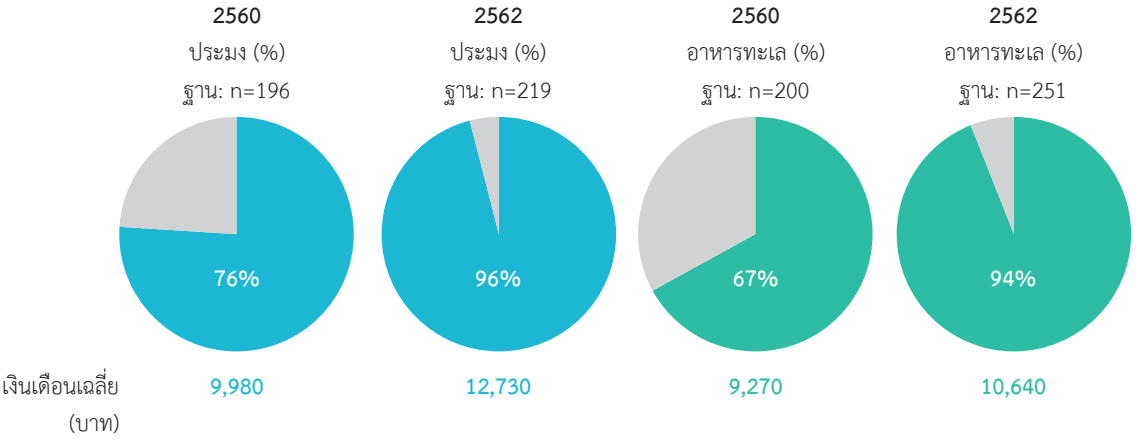
– = ไม่มีจำนวนหรือไม่มีข้อมูล
ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2560 และ 2562

13 ตัวเลขยังไม่ได้ปรับตามอัตราเงินเฟ้อที่อยู่ในระดับไม่ถึงร้อยละหนึ่งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560

โดยรวมแล้ว คนไทยได้รับค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าคนเมียนมาและกัมพูชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการประมงที่คนไทยได้ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน 17,320 บาท ในขณะที่แรงงานประมงกัมพูชาได้ค่าจ้าง 13,020 บาท มากกว่าแรงงานประมงเมียนมาที่ได้ 11,500 บาท ในงานแปรรูปอาหารทะเล คนไทยยังได้รับค่าจ้างสูงที่สุดคือ 11,460 บาท โดยแรงงานเมียนมาได้ 11,500 บาท มากกว่าแรงงานกัมพูชาที่ได้แค่ 9,550 บาท อย่างไรก็ตามค่าจ้างระหว่างชายและหญิงที่สำรวจในงานแปรรูปอาหารทะเลมีความเท่าเทียมกัน

ค่าจ้างรายเดือนที่เพิ่มขึ้นในอุตสาหกรรมทั้งสองประเภทมีอัตราการเติบโตสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย ดังนั้นการปฏิบัติตามกฎหมายด้านค่าแรงจึงถือว่าดีขึ้น[14] การปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านค่าแรงขั้นต่ำ เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 74 เป็นร้อยละ 96 ในงานประมงและจากร้อยละ 67 เป็นร้อยละ 94 ในงานแปรรูปอาหารทะเล[15] การเปลี่ยนแปลงนี้สะท้อนอยู่ในการให้สัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งกล่าวว่า “สำหรับค่าแรงขั้นต่ำ จากการสัมภาษณ์ของผู้ตรวจแรงงาน เราพบเพียงไม่กี่กรณีที่ยังไม่ได้รับค่าแรงขั้นต่ำ”

แผนภาพที่ 7 การปฏิบัติตามกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ และเงินเดือนโดยเฉลี่ย ระหว่าง พ.ศ. 2560 และ 2562



ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2560 และ 2562

ค่าจ้างของคุณมีการกำหนดอย่างไร

โครงสร้างของค่าจ้างในงานประมงมีความแตกต่างกันของการสำรวจทั้งสองครั้ง ในปี พ.ศ. 2560 แรงงานประมงที่สำรวจจำนวนหนึ่ง (ร้อยละ 22) ได้รับค่าจ้างเป็นเพียง 'ส่วนแบ่งปลาที่จับได้' นั่นคือไม่มีค่าจ้างตายตัว ร้อยละ 15 บอกว่าได้รับค่าจ้างตายตัวบวกกับส่วนแบ่งปลาที่จับได้ และร้อยละ 39 ได้รับค่าจ้างรายเดือนตายตัวเพียงอย่างเดียว แต่ในปี พ.ศ. 2562 แรงงานประมงส่วนใหญ่แจ้งว่าได้รับค่าจ้างรายเดือนตายตัว (ร้อยละ 85) หรือได้รับค่าจ้างรายเดือนบวกส่วนแบ่งปลาที่จับได้

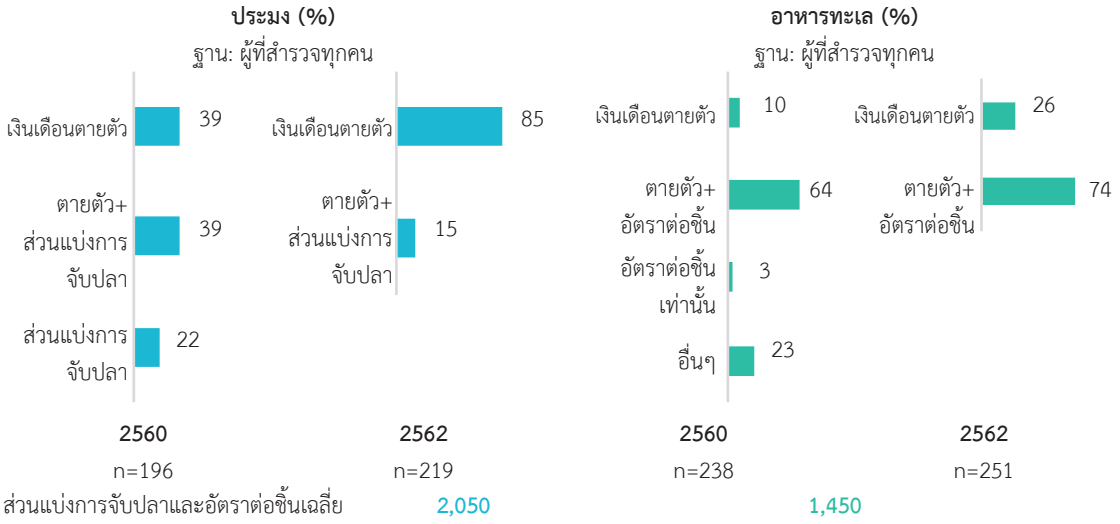
สัดส่วนของแรงงานแปรรูปอาหารทะเลที่ได้รับเงินเดือนตายตัวมีเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากร้อยละ 10 ในปี พ.ศ. 2560 เป็นร้อยละ 26 ในปี พ.ศ. 2562 ในปี พ.ศ. 2562 แรงงานแปรรูปอาหารทะเลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 74) บอกว่าตนได้รับเงินเดือนตายตัวบวกกับค่าตอบแทนรายชิ้น การปฏิบัติเช่นนี้เป็นเรื่องที่พบได้มากในบรรดาแรงงานแปรรูปอาหารทะเลไทยมากกว่าแรงงานข้ามชาติ

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในอุตสาหกรรมทั้งสองประเภท โครงสร้างของค่าจ้างสำหรับแรงงานประมงและแปรรูปอาหารทะเลมีความเป็นระบบและคล้ายกันมากขึ้น คือ ค่าจ้างขั้นต่ำ (หรือค่าจ้างที่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ) เป็นฐานบวกกับค่าจ้างรายชิ้นหรือส่วนแบ่งปลาที่มีจำนวนไม่สูงนัก ในส่วนของแรงงานประมงที่สำรวจที่ได้รับส่วนแบ่งการจับ ค่าจ้างที่ได้รับเพิ่มเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 2,000 บาท ค่าตอบแทนรายชิ้นโดยเฉลี่ยสำหรับแรงงานแปรรูปอาหารทะเลจะต่ำกว่าเล็กน้อยคือ 1,450 บาท ควรทราบว่า 'ค่าจ้างจูงใจ' นี้รวมอยู่ในเงินเดือนที่กล่าวถึงก่อนหน้านี้แล้ว

14 ค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัดที่อยู่ในการสำรวจนี้จากสูงสุดไปต่ำสุดมีดังนี้ ชลบุรี (330 บาท) ภูเก็ต (330 บาท) ระยอง (330 บาท) สมุทรสาคร (325 บาท) พังงา (320 บาท) สงขลา (320 บาท) สุราษฎร์ธานี (320 บาท) ตราด (320 บาท) ชุมพร (310 บาท) ระนอง (310 บาท) ปัตตานี (308 บาท)

15 สำหรับคนงานแปรรูปอาหารทะเลคำนวณจากจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์เพื่อหารายได้ต่อวันคูณด้วยจำนวนวันที่พวกเขาทำงาน สำหรับคนงานประมงที่กฎหมายกำหนดว่าต้องได้รับค่าจ้างรายเดือน จึงใช้ตัวเลขค่าจ้างรายเดือนเทียบเท่า ผลลัพธ์ในปี พ.ศ. 2560 ยังได้รับการปรับเพื่อหลีกเลี่ยงการเสนอข้อมูลผู้ที่ได้รับค่าแรงขั้นต่ำน้อยกว่าความจริง ส่งผลให้มีการปฏิบัติตามค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนงานแปรรูปอาหารทะเลเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 57 เป็นร้อยละ 67

แผนภาพที่ 8 ประเภทของค่าจ้าง แยกตามอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560 และ 2562



ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2560 และ 2562

การเปลี่ยนแปลงนี้ดูจะเป็นผลจากข้อกำหนดทางกฎหมายเรื่องการจ่ายค่าแรงขั้นต่ำ (ในปี พ.ศ. 2558) การจ่ายค่าจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์ (ในปี พ.ศ. 2561) และตลาดแรงงานที่ขาดแคลนสำหรับงานภาคประมง (ดูรายงาน ‘ลดเท่ากับเพิ่ม’ ของไอแอลโอ, 2562) และแรงกดดันอย่างต่อเนื่องจากองค์กรภาคแรงงานและประชาสังคม โดยเฉพาะสหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศและเครือข่ายสิทธิแรงงานประมง (International Transport Workers’ Federation/Fishers’ Rights Network)

ตามปกติคุณได้รับค่าจ้างอย่างไร

หลังจากมีการรายงานในปี พ.ศ. 2560 โดยโครงการฯ และรายงานจากองค์กรอื่นๆ เกี่ยวกับการละเมิดค่าจ้าง รวมถึงการยึดหน่วงค่าจ้างและการจ่ายเงินก้อนล่าช้า รัฐบาลไทยได้ดำเนินการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการบังคับใช้กฎระเบียบค่าจ้าง โดยมีการทบทวนแก้ไขแบบสัญญาจ้างที่ออกโดยกระทรวงแรงงานสำหรับงานประมงและการออกกฎกระทรวงแรงงานที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานประมงทางอิเล็กทรอนิกส์ผ่านบัญชีธนาคารภายในเดือนเมษายน พ.ศ. 2561 โดยมีข้อที่น่าสนใจดังนี้:

(ก) ในขณะที่ค่าจ้างจะคำนวณเป็นรายเดือน รายวัน หรือรายชั่วโมง หรือตามช่วงเวลาอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน ให้จ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละครั้ง เว้นแต่จะตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง (ค่าทำงานในวันหยุดจะต้องมีการจ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละครั้งเช่นกัน)

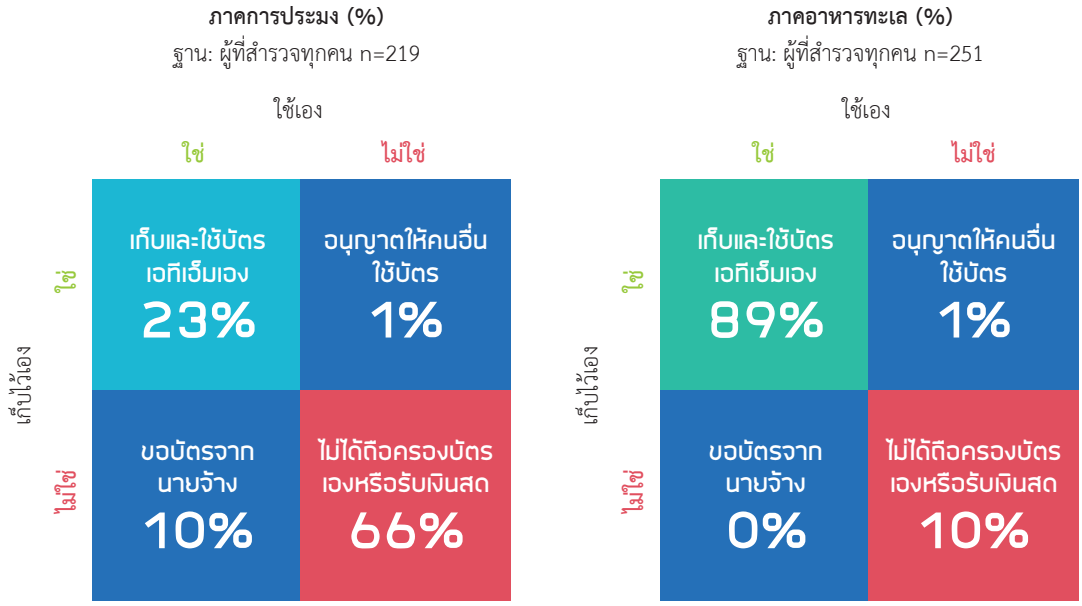
(ข) ในกรณีที่เป็นเงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าสัตว์น้ำที่จับได้ ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน แต่ต้องไม่เกินสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง

การเปลี่ยนแปลงนโยบายนี้ทำให้แรงงานประมงได้รับการปฏิบัติแบบเดียวกับแรงงานข้ามชาติหลายหมื่นคนในโรงงานแปรรูปอาหารทะเลของประเทศไทยที่คุ้นเคยกับการรับค่าจ้างเป็นประจำผ่านระบบการจ่ายค่าจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์และการใช้บัตรเอทีเอ็ม

ใครเป็นคนเก็บบัตรเอทีเอ็ม/บัญชีธนาคารของคุณไว้

ประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาการละเมิดค่าจ้างโดยการจ่ายค่าจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการที่แรงงานข้ามชาติสามารถบริหารจัดการบัตรเอทีเอ็มของตนเองได้ ซึ่งจะทำให้สามารถบริหารบัญชีธนาคารและค่าจ้างของตัวเองได้ด้วย ในภาคการแปรรูปอาหารทะเล ร้อยละ 89 ของแรงงานสามารถบริหารจัดการบัตรของตนได้อย่างเต็มที่ ในขณะที่งานประมงมีเพียงร้อยละ 23 ในแง่หนึ่ง แสดงถึงการเติบโตอย่างมากของการใช้บัญชีธนาคารและบัตรเอทีเอ็มในช่วงเวลาประมาณ 12 เดือนที่ผ่านมา แต่ในอีกแง่หนึ่ง สองในสามของแรงงานประมงที่สำรวจแจ้งว่าตนยังไม่สามารถครอบครองบัตรของตัวเองได้หรือว่ายังคงได้รับค่าจ้างเป็นเงินสดอยู่ ทั้งนี้มีแรงงานบางส่วนแจ้งว่าเขายินยอมให้นายจ้างเก็บบัตรเอทีเอ็มของตนโดยสมัครใจ

แผนภาพที่ 9 การครอบครองบัตรเอทีเอ็ม แยกตามอุตสาหกรรม, พ.ศ. 2562



ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี 2562

การที่แรงงานประมงไม่สามารถบริหารบัญชีของตนได้เช่นนี้ทำให้พวกเขาเสี่ยงต่อการถูก หักเงินคืน คือ นายจ้างหรือตัวแทนถอนเงินออกจากบัญชีของแรงงานประมงโดยใช้บัตรเอทีเอ็มของแรงงานและจ่ายแรงงานเพียงส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่พวกเขาควรจะได้ต่อเดือน

รายงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์โดย Human United/Freedom Fund ในปี พ.ศ. 2562 ที่กล่าวถึงข้างต้น ยืนยันว่าเจ้าของเรือบางรายเก็บบัตรเอทีเอ็มไว้เพื่อจัดการหักค่าจ้างแรงงานและ/หรือระงับการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานประมงบางส่วนเป็นเวลาหลายเดือน เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานออกจากเรือของนายจ้าง (Lindgren, Zaratti and Thanesvorakul, 2019)

สหภาพแรงงานและองค์กรภาคประชาสังคมที่ให้สัมภาษณ์ในการศึกษานี้ยังยืนยันด้วยว่า การหักเงินคืน ยังคงดำเนินต่อไปและแรงงานข้ามชาติบางส่วนยังคงได้รับค่าจ้างเป็นเงินสด ไม่ได้รับผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ตามที่รายงานต่อเจ้าหน้าที่ที่ศูนย์ PIPO และดังในรายงานข้างต้น ผู้ให้ข้อมูลระบุว่าแรงงานข้ามชาติบางคนอาจถูกสอนให้ท่องตามบทโดยนายจ้างของตนเพื่อให้ตอบเจ้าหน้าที่และนักวิจัยว่าตนใช้ตู้เอทีเอ็มในการรับค่าจ้าง ซึ่งไม่เป็นความจริง

ตัวเลขข้างต้นที่แสดงถึงการปฏิบัติตามข้อกำหนดค่าแรงขั้นต่ำในงานประมง (ที่ปรากฏในแผนภาพที่ 7) ยังคงไม่ได้พูดถึงการหักเงินคืน และการคิดหนี้ที่คลุมเครือที่ปฏิบัติกันอยู่ตามท่าเรือต่างๆ ทั้งนี้ โครงการฯและภาคีหุ้นส่วนได้ระบุสาเหตุที่อาจจะเป็นไปได้สามประการดังนี้ ประการแรก แรงงานประมงบางส่วนรู้จากประสบการณ์ของตนว่าค่าจ้างที่ยังไม่ได้รับจะมีการจ่ายให้เมื่อสิ้นสุดสัญญา ประการที่สอง การตอบคำถามเกี่ยวกับค่าจ้างของแรงงานประมงในการสำรวจครั้งนี้อาจสะท้อนถึงผลกระทบที่เกิดจากการต้องถูกตรวจสอบที่ศูนย์ PIPO อยู่เป็นประจำ และเน้นการตรวจเอกสารเป็นหลัก จึงอาจทำให้แรงงานประมงระบุค่าจ้างขั้นต่ำรายเดือนทุกครั้งที่มีการตรวจสอบ ประการที่สาม แรงงานประมงที่สำรวจมีถึงร้อยละ 25 ที่ถูกขอให้ลงนามในแบบฟอร์มหรือข้อความที่ระบุว่าตนได้รับเงินมากกว่าที่ได้รับจริง (โดยรับทราบ หรือไม่ก็ตาม)

ทั้งนี้ มีความเป็นไปได้ที่หนึ่งในสี่ของแรงงานประมงรู้สึกถูกกดดันจากนายจ้างให้ข้อมูลเท็จต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือว่าไม่แน่ใจเรื่องความเที่ยงตรงของเอกสารของนายจ้างที่ตนถูกบอกให้ลงชื่อ ซึ่งนี้จะเป็นปัญหาสำหรับเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายและนักวิจัยในการหาข้อมูลต่อไป

แรงงานที่ให้สัมภาษณ์ในการศึกษานี้ที่บริหารจัดการบัตรของตัวเองส่วนใหญ่ระบุว่าตนถอนเงินค่าจ้างรายเดือนออกมาในวันจ่ายเงินเดือนและใช้จ่ายทุกอย่างเป็นเงินสด อุปสรรคที่ยกขึ้นมาอ้างโดยเจ้าของเรือในการต่อต้านการจ่ายค่าจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์ดูจะไม่มีน้ำหนัก คือ แรงงานประมงจำนวนมากในรายงานการประเมินเร่งด่วน (Rapid Assessement) ของไอแอลโอในปี พ.ศ. 2562 ระบุว่าแรงงานประมงต้องการมีบัญชีธนาคารและให้มีการจ่ายค่าจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ อุปสรรคที่ยังเหลืออยู่อย่างหนึ่งในท่าเรือบางแห่งคือการขาดบริการธนาคาร และตู้เอทีเอ็มในภาษาพม่าและเขมร

คุณได้รับใบเสร็จที่ระบุเงินเดือนและการหักเงินของคุณหรือไม่

การสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามเพียงไม่กี่คนที่ได้รับใบเสร็จหรือบันทึกค่าแรงจากนายจ้างที่แสดงให้เห็นถึงรายได้ จำนวนชั่วโมง และการหักเงิน[16] จำนวนแรงงานประมงที่ไม่ได้รับใบเสร็จหรือบันทึกค่าแรงมีมากกว่าจำนวนแรงงานแปรรูปอาหารทะเลซึ่งนายจ้างมีแนวโน้มที่จะใช้ระบบการจ่ายค่าจ้างที่ทันสมัยมากกว่า

จากการสำรวจในปี พ.ศ. 2562 พบว่าแรงงานแปรรูปอาหารทะเลร้อยละ 77 แจ้งว่าได้รับบันทึกค่าแรงในบางรูปแบบที่แสดงรายได้ แต่มีเพียงร้อยละ 19 เท่านั้นที่แสดงการหักเงิน ร้อยละ 21 ของแรงงานแปรรูปอาหารทะเลไม่ได้รับบันทึกการจ่ายค่าแรง

ในส่วนของแรงงานประมง ตอนนี้เกือบครึ่งหนึ่งระบุว่าได้รับใบเสร็จหรือบันทึกการจ่ายค่าแรง ซึ่งอาจเป็นใบเสร็จรับเงินจากการถอนเงินสดจากตู้เอทีเอ็ม แต่มีเพียงร้อยละ 3 เท่านั้นที่ระบุว่าได้รับบันทึกแสดงการจ่ายและการหักเงินตามที่กฎหมายกำหนด และมีถึงร้อยละ 48 ที่ไม่ได้รับบันทึก

มีการหักเงินค่าอะไรบ้างจากเงินเดือนของคุณ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยกำหนดว่าการหักเงินจากค่าจ้างจะทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้ คือ หกภาษีเงินได้ ค่าธรรมเนียมของสหภาพแรงงาน หนี้ที่มีกับสหกรณ์ออมทรัพย์ การปรับโทษแรงงานและค่าเสียหายต่อสถานที่ทำงาน เงินสมทบประกันสังคมและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การเบิกเงินล่วงหน้า และค่าเอกสารบางอย่างเช่น หนังสือเดินทาง การหักเงินอื่นๆ นอกจากนั้นทั้งหมด เช่น ค่าที่พัก อาหาร น้ำ เสื้อผ้า และอุปกรณ์ เป็นการหกเงินที่ผิดกฎหมายและเป็นค่าใช้จ่ายที่นายจ้างต้องรับผิดชอบ[17]

ในการสำรวจในปี พ.ศ. 2560 ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 53 ระบุว่ามีการหักเงินจากค่าจ้างของพวกเขา ซึ่งบางอย่างถูกกฎหมายและบางอย่างผิดกฎหมาย ที่พบมากที่สุดคือการหักค่าธรรมเนียมสำหรับบัตรสีชมพู (ร้อยละ 13) และการหักคืนเงินที่เบิกล่วงหน้าหรือหักหนี้ (ร้อยละ 15)

อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจในปี พ.ศ. 2562 พบว่าร้อยละ 94 ของแรงงานแปรรูปอาหารทะเลระบุว่ามีการหักค่าแรงบางอย่าง คือ การหักเงินสมทบประกันสังคมมีรายงานร้อยละ 79 ของแรงงานประมง มีการรายงานถึงการหักค่าที่พัก (ร้อยละ 16) และอาหาร (ร้อยละ 15) แม้จะไม่ใช่สิ่งที่กฎหมายอนุญาต ทั้งนี้ การหักเฉลี่ยต่อเดือนเป็นเงินจำนวน 870 บาท ซึ่งการหกที่เพิ่มขึ้นนี้สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงกลุ่มตัวอย่างจากโรงงานขนาดกลาง-เล็กเป็นโรงงานขนาดใหญ่

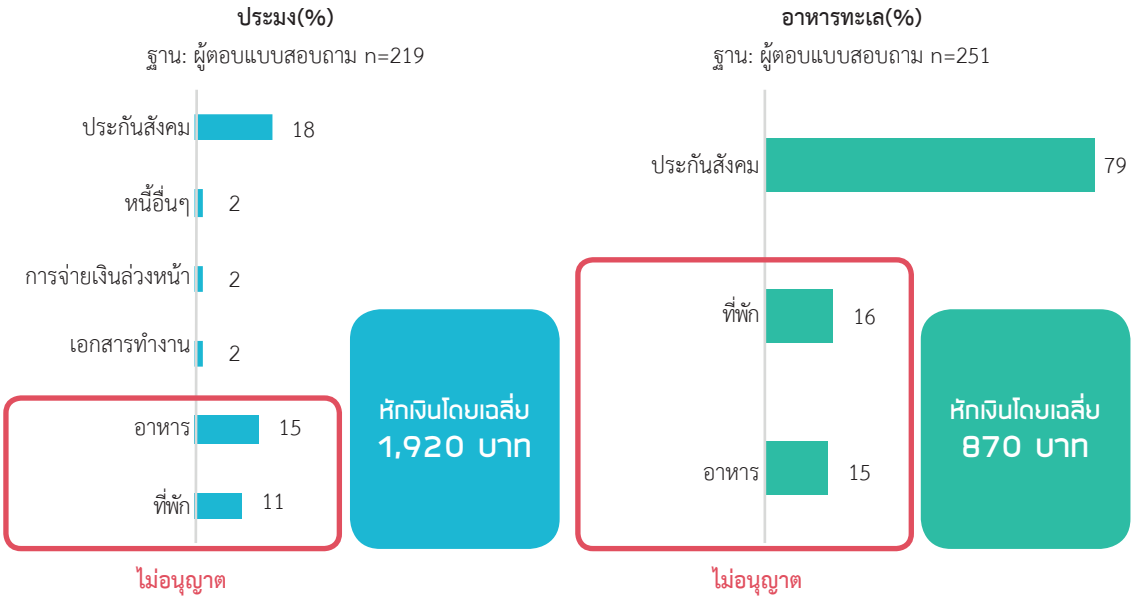
ในส่วนของแรงงานประมง มีผู้ระบุว่าถูกหักค่าจ้างในสัดส่วนที่น้อยกว่า (ร้อยละ 39) แต่การหักเฉลี่ยรายเดือนสูงกว่าสองเท่าของแรงงานแปรรูปอาหารทะเล คือ 1,920 บาทต่อเดือน การหักเงินที่พบมากที่สุดในกลุ่มแรงงานประมง คือ หกค่าประกันสังคม (ร้อยละ 18) ค่าอาหาร (ร้อยละ 15) และค่าที่พัก (ร้อยละ 11) การหักเงินสมทบทุนประกันสังคมในแรงงานไทยพบว่ามีสูงกว่าแรงงานข้ามชาติ คือ ร้อยละ 75 เทียบกับร้อยละ 52 สำหรับแรงงานเมียนมา และร้อยละ 24 สำหรับแรงงานกัมพูชา

16 สิ่งเหล่านี้มักจะไม่ใช่สลิปเงินเดือนอย่างเป็นทางการ แต่เป็นใบเสร็จจากเครื่องเอทีเอ็มหรือบันทึกที่เขียนด้วยมือ

17 ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ นายจ้างจะเรียกหรือรับเงินจากคนต่างด้าวไม่ได้ เว้นแต่เป็นค่าใช้จ่ายที่อยู่ในความรับผิดชอบของคนต่างด้าวที่นายจ้างได้ออกให้ไปก่อน ได้แก่ ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าใบอนุญาตทำงาน หรือค่าใช้จ่ายอื่นทำนองเดียวกัน

เมื่อเทียบกับการสำรวจปี พ.ศ. 2560 ที่ระบุว่าร้อยละ 48 ของแรงงานประมงทั้งหมดโดนหักเงินและโดนหกในจำนวนเงินเฉลี่ยที่สูงกว่ามาก คือ 4,640 บาทต่อเดือน การหักที่น้อยลงนี้น่าจะสะท้อนถึงการที่นายจ้างตระหนักเกี่ยวกับข้อกำหนดทางกฎหมายและการเปลี่ยนวิธีการหกเงินไปหักจากการจ่ายเงินก้อนเมื่อแรงงานประมงสิ้นสุดสัญญา

แผนภาพที่ 10 การหักค่าจ้าง/ประเภทของการหัก แยกตามอุตสาหกรรม, พ.ศ. 2562



ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2562

คุณส่งเงินกลับบ้านหรือไม่

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมทั้งสองประเภทส่งเงินกลับบ้าน คือ แรงงานประมงร้อยละ 80 และแรงงานแปรรูปอาหารทะเลร้อยละ 75 ถึงแม้ในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลจะมีการจ่ายค่าจ้างทางอิเล็คทรอนิคส์อยู่และในอุตสาหกรรมประมงก็เริ่มมีการใช้บัญชีธนาคารมากขึ้นแล้วก็ตามแต่สัดส่วนของแรงงานข้ามชาติที่ใช้ธนาคารเพื่อการส่งเงินกลับบ้านนั้นไม่เปลี่ยนแปลงจากการสำรวจปี พ.ศ. 2560 คืออยู่ที่ร้อยละ 18 การขาดกฎระเบียบและความสัมพันธ์ที่จำเป็นสำหรับเครือข่ายการโอนเงินทางมือถือในประเทศกัมพูชา (วิง หรือ Wing) และเมียนมา (เวฟ มันนี่ หรือ Wave Money) ที่ได้รับความนิยมอย่างสูงและมีค่าใช้จ่ายต่ำมาดำเนินธุรกิจในประเทศไทย ซึ่งระบบการโอนเงินกลับบ้านที่แรงงานข้ามชาติใช้มีความทันสมัยมาก

5. สภาพการทำงานและความเป็นอยู่

แรงงานในอุตสาหกรรมทั้งสองประเภทถูกถามเกี่ยวกับสภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ เช่น จำนวนวันที่พวกเขาทำงานตามปกติ เวลาพักในแต่ละวัน เวลาหยุด ความปลอดภัยในการทำงาน การรักษาพยาบาล และคุณภาพของที่พัก

ปกติคุณทำงานกี่วันและกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

แรงงานประมงระบุว่าตนทำงาน 6.4 วันต่อสัปดาห์ และแรงงานแปรรูปอาหารทะเลทำงาน 6.0 วัน เต็มที่ตามที่กฎหมายกำหนดสำหรับการทำงานในหนึ่งสัปดาห์ ตัวเลขดังกล่าวแทบไม่เปลี่ยนแปลงจากการสำรวจในปี พ.ศ. 2560

แรงงานทั้งในภาคการประมงและการแปรรูปอาหารทะเลระบุว่าตนทำงานโดยเฉลี่ย 9 ชั่วโมงต่อวัน สำหรับแรงงานแปรรูปอาหารทะเล ตัวเลขนี้ไม่เปลี่ยนแปลงจากการสำรวจในปี พ.ศ. 2560 แต่สำหรับแรงงานประมง ชั่วโมงการทำงานลดลงจากเฉลี่ย 11 ชั่วโมงต่อวันในปี พ.ศ. 2560

ทั้งนี้ ประเทศไทย ไม่ได้มีการจำกัดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาอย่างเป็นทางการ กล่าวคือ สามารถทำงานได้ 14 ชั่วโมงต่อวัน หกวันต่อสัปดาห์ ทั้งในงานแปรรูปอาหารทะเลและงานประมง ผู้ซื้ออาหารทะเลไทยบางรายได้กำหนดเพดานที่ต่ำลงมาให้กับผู้ส่งสินค้าให้กับตน และให้มีการทำงานแค่เก้าถึงสิบชั่วโมงต่อวัน (54 ถึง 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ซึ่งเป็นเวลาการทำงานปกติสำหรับแรงงานแปรรูปอาหารทะเลร้อยละ 73 ที่สำรวจ[18]

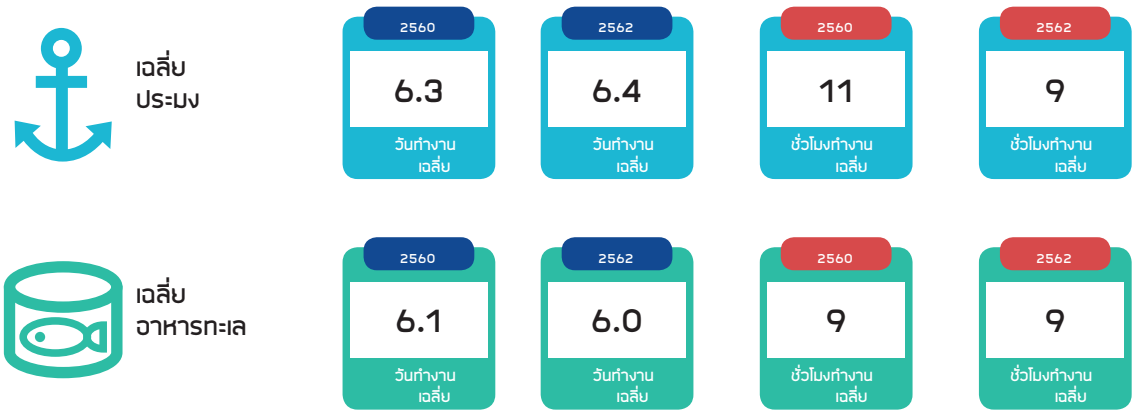
แม้ว่าโครงการและภาคีหุ้นส่วนจะได้รับรายงานล่าสุดเกี่ยวกับการทำงานวันละ 14 ชั่วโมงขึ้นไปบนเรือประมง แต่ชั่วโมงการทำงานต่อวันโดยเฉลี่ยที่แรงงานประมงแจ้งไว้ที่ 9 ชั่วโมงต่อวันได้รับการยืนยันในการสำรวจของ Praxis Labs เกี่ยวกับสภาพการทำงาน ในปี พ.ศ. 2562 ด้วย

อย่างไรก็ตาม นักวิจัยที่ศึกษาประเด็นเหล่านี้ระบุว่าการคำนวณชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ยในงานประมงนั้นเป็นเรื่องยาก ความเข้าใจเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานอาจไม่รวมเวลาออกจากท่าเรือ การคัดและการจัดเก็บปลา หรือเวลาที่ใช้ในการซ่อมอุปกรณ์และทำความสะอาดเรือ แม้ว่ากฎหมายไทยจะสะท้อนมาตรฐานระดับโลกเรื่องเวลาการพักผ่อนของแรงงานประมงตามที่กำหนดในอนุสัญญาว่าด้วยงานในภาคประมง พ.ศ. 2550 (ฉบับที่ 188) คือพักสิบชั่วโมงทุก 24 ชั่วโมง แต่กฎหมายไทยก็ยังไม่ได้กำหนดวิธีการวัดการทำงานและเวลาพักผ่อนสำหรับการทำงานบนเรือประมง ด้วยเหตุนี้จึงไม่มีความเห็นพ้องต้องกันระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐ นายจ้าง และแรงงาน ว่าการทำงานบนเรือจะถือว่าเริ่มต้นและสิ้นสุดลงเมื่อใด

มีอีกสามปัจจัยที่อาจจะมีผลต่อการระบุชั่วโมงการทำงานในการสำรวจครั้งนี้ ปัจจัยแรก ดังที่กล่าวถึงข้างต้นเกี่ยวกับค่าจ้าง การระบุจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานประมงอาจเป็นผลจากการถูกนายจ้างฝึกให้พูด (และอาจมีการจ้างให้แจ้งข้อมูลเท็จ) ตลอดจนการที่ต้องตอบคำถามพนักงานตรวจแรงงานบ่อยๆ ทำให้ตอบเหมือนเดิมและตอบตามที่กฎหมายกำหนด ปัจจัยที่สอง ภาคีหุ้นส่วนของโครงการรวมถึงเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานได้รับรายงานและพบเห็นการแจ้งข้อมูลเท็จของนายจ้างในบันทึกชั่วโมงการทำงาน (และค่าจ้าง) กรณีที่พบมากเป็นแบบฉบับคือ บันทึกชั่วโมงการทำงานมีการกรอกข้อมูลเสร็จเรียบร้อยและลงนามโดยแรงงานประมงที่ท่าเรือก่อนที่เรือจะออกจากท่าด้วยซ้ำ ปัจจัยสุดท้าย ลักษณะของงานประมงที่มีระยะเวลาที่ต้องทำงานอย่างต่อเนื่องสลับกับช่วงที่ไม่ต้องทำอะไร ทำให้การบันทึกและหาค่าเฉลี่ยของชั่วโมงการทำงานเป็นเรื่องที่ยากลำบาก

18 จรรยาบรรณสำหรับผู้ป้อนสินค้าของเทสโก้ (อังกฤษ)/Ethical Trading Policy คือ “การทำงานล่วงเวลาทั้งหมดจะต้องเป็นไปตามความสมัครใจ การทำงานล่วงเวลาจะต้องถูกนำไปใช้อย่างมีความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ทั้งหมด คือ ระดับ ขอบเขต ความถี่ และชั่วโมงการทำงานของคนงานแต่ละคนและกำลังแรงงานโดยรวม การทำงานล่วงเวลาจะต้องไม่ถูกใช้เพื่อแทนที่การจ้างงานปกติ ... จำนวนชั่วโมงทำงานในช่วง 7 วันใดๆ จะต้องไม่เกิน 60 ชั่วโมง [รวมถึงการทำงานล่วงเวลา]” https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code. Costco (US): “Employees’ combined regular and overtime working hours shall not exceed legal limits or 60 hours per week, whichever is more strict.” (คอสต์โค (สหรัฐฯ): “ชั่วโมงการทำงานปกติและการทำงานล่วงเวลาของคนงานรวมกันจะต้องไม่เกินขีดจำกัดทางกฎหมายหรือ 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์แล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า)” https://www.costco.com/wcsstore/CostcoUSBCCatalogAssetStore/Attachment/16w0604-sustainability-conduct.pdf.

แผนภาพที่ 11 จำนวนวันและชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ย พ.ศ. 2560 และ 2562



ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2560 และ 2562

คุณได้รับค่าจ้างสำหรับการทำงานล่วงเวลาหรือไม่

โดยทั่วไปแล้วการทำงานล่วงเวลาไม่ได้รับอนุญาตในงานประมง และไม่ได้รับการชดเชยด้วยการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ได้กำหนดจะต้องให้แรงงานประมงมีเวลาพักชดเชยแทนทันทีหลังจากทำงานเกิน 14 ชั่วโมง

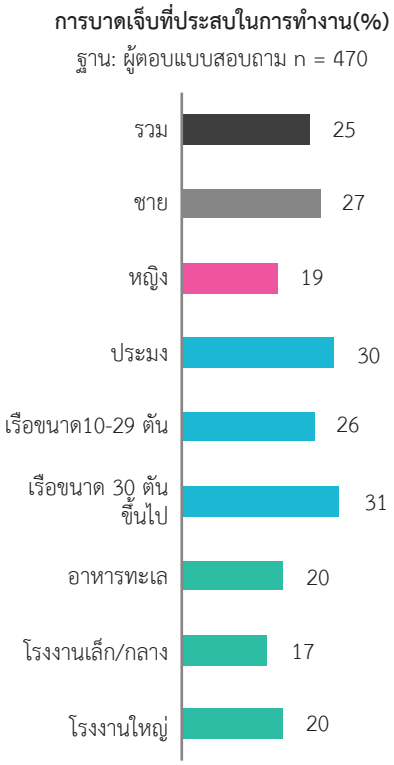
ในโรงงาน แรงงานแปรรูปอาหารทะเลระบุว่าร้อยละ 84 (ผู้ชายและผู้หญิงเท่าๆ กัน) ได้รับค่าทำงานล่วงเวลา ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นจากกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจข้อมูลพื้นฐานซึ่งสำรวจโรงงานขนาดเล็กกว่าซึ่งมีเพียงร้อยละ 56 ที่ระบุว่าได้รับค่าทำงานล่วงเวลา

คุณเคยได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างรุนแรงจากการทำงานหรือไม่

จากแรงงานประมงและแปรรูปอาหารทะเลจำนวน 470 คนที่สำรวจ ร้อยละ 25 หรือหนึ่งในสี่ (116 คน) ระบุว่าเคยได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานที่ทำให้ต้องหยุดงาน ตัวเลขเหล่านี้ยืนยันถึงความเสี่ยงที่เป็นเรื่องสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพของแรงงานในทั้งสองภาคอุตสาหกรรม แต่ความอันตรายของงานประมงจะเด่นชัดกว่า คือ การบาดเจ็บและการเจ็บป่วยมีสูงกว่าในงานประมง (ร้อยละ 30) เทียบกับงานแปรรูปอาหารทะเล (ร้อยละ 20) (คำถามที่เกี่ยวข้องในการสำรวจปี พ.ศ. 2560 ถามเกี่ยวกับการบาดเจ็บหรือความเจ็บป่วยที่ 'ต้องได้รับการรักษาพยาบาล' คำตอบที่ได้คือ มีร้อยละ 27 ในแรงงานประมงและร้อยละ 13 ในแรงงานแปรรูปอาหารทะเลที่ตอบเข้าข่ายนี้)

การบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยที่พบบ่อยที่สุดคือ การลื่น สะดุด หกล้ม (ร้อยละ 38) ตามด้วยการถูกบาด มีบาดแผล (โดยรวมร้อยละ 34) ความเจ็บป่วยแบบนี้พบในบรรดาแรงงานประมง (ร้อยละ 47) มากกว่าในแรงงานแปรรูปอาหารทะเล (ร้อยละ 16) ความเจ็บป่วยที่พบมากที่สุดในบรรดาแรงงานแปรรูปอาหารทะเล (ร้อยละ 49) คืออาการที่เป็นผลจากความร้อนจัดหรือความเย็นจัดในโรงงาน เทียบกับร้อยละ 18 ของแรงงานประมง การบาดเจ็บอื่นๆ เช่น การชน การกระแทก กล้ามเนื้อล้า ผื่นผิวหนังและการติดเชื้อ ความเจ็บป่วยที่เกิดจากไอพิษหรือน้ำ/อาหารที่ไม่สะอาดแทบไม่พบในบรรดาแรงงานประมงและไม่เป็นปัญหาสำหรับแรงงานแปรรูปอาหารทะเล

แผนภาพที่ 12 ประเภทของการบาดเจ็บจากการทำงาน แยกตามเพศ อุตสาหกรรมและประเภทของการทำงาน, พ.ศ. 2562



ประเภทการบาดเจ็บ ฐาน: จากผู้ที่ได้รับบาดเจ็บ	รวม n=116 (%)	ประมง n=65 (%)	อาหารทะเล n=52 (%)
ลื่น สะดุด หกล้ม	38	38	38
กล้ามเนื้อล้า	8	8	8
ชน กระแทก	10	9	10
ถูกบาด มีบาดแผล	34	47	16
สูดดมไอพิษ	1	2	–
ต้องฟังเสียงดัง	1	2	–
ผื่นผิวหนังและการติดเชื้อ	3	5	2
อาการที่เป็นผลจากความร้อนจัดหรือความเย็นจัด	31	18	49
ความเจ็บป่วยจากน้ำ/อาหารที่ไม่สะอาด	2	3	–
อื่นๆ	3	6	–

– = ไม่มีจำนวนหรือไม่มีข้อมูล
ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2562

คุณได้รับการฝึกอบรมอะไรบ้างในสถานที่ทำงาน

แน่นอนว่าความปลอดภัยและสุขภาพของแรงงานเกี่ยวข้องกับชั่วโมงการทำงาน และยังเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมความปลอดภัยสำหรับแรงงานอย่างมากด้วย[19] ในการสำรวจในปี พ.ศ. 2562 ระบุว่ามีแรงงานจำนวนน้อยมากที่ได้รับการฝึกอบรมในการทำงาน คือ ร้อยละ 3 ในแรงงานประมงและร้อยละ 18 ในแรงงานแปรรูปอาหารทะเล ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง

งานประมงซึ่งเป็นหนึ่งในอาชีพที่อันตรายที่สุดในโลก มีเพียงแรงงานสองคนจาก 219 คนที่ระบุว่าตนได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเครื่องมือประมงหรือการปฏิบัติด้านความปลอดภัย ทั้งนี้ แรงงานแปรรูปอาหารทะเลเพียงร้อยละ 12 เท่านั้นที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 4 เกี่ยวกับทักษะการทำงาน และร้อยละ 1 เกี่ยวกับอุปกรณ์ทำงานโดยนายจ้าง

คุณได้รับสิทธิในการทำงานอะไรบ้างในงานที่ทำอยู่

ประเด็นสุขภาพและความปลอดภัยยังเกี่ยวข้องกับการลางานทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ลาป่วย หยุดพักผ่อนประจำปี และการลาคลอดในงานแปรรูปอาหารทะเล แรงงานจำนวนมากไม่ทราบว่าสิทธิของตนเองมีอะไรบ้าง (ตารางที่ 7) ในขณะที่แรงงานแปรรูปอาหารทะเลทั้งหมดระบุว่าตนได้รับสิทธิอย่างน้อยหนึ่งอย่าง แต่แรงงานประมงร้อยละ 43 ระบุว่าตนไม่ได้รับสิทธิใดๆ ที่ว่านั้นเลยในงานปัจจุบัน

19 ดูอนุสัญญาของไอแอลโอที่เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน (https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--en/index.htm) และสุขภาพและความปลอดภัยของคนงาน(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C155:NO).

ในบรรดาแรงงานประมงที่สำรวจ มีเพียงหนึ่งในสาม (ร้อยละ 35) ที่ระบุว่าได้รับค่าจ้างในวันที่ลาป่วย และในสัดส่วนที่เท่ากันระบุว่าได้รับวันหยุดเต็มวันหนึ่งวันต่อสัปดาห์ ตัวเลขเหล่านี้ส่วนใหญ่ไม่เปลี่ยนแปลงจากการสำรวจปี พ.ศ. 2560 แรงงานแปรรูปอาหารทะเลเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 98) ระบุว่ามีวันหยุดหนึ่งวันต่อสัปดาห์ และประมาณสองในสาม (ร้อยละ 64) ได้รับค่าจ้างในวันที่ลาป่วย ราวร้อยละ 42 ของแรงงานหญิงในงานแปรรูปอาหารทะเลระบุว่าตนสามารถลาคลอดได้

เมื่อถูกขอให้อธิบายว่าทำไมสิทธิในการทำงานโดยทั่วไปจึงดีขึ้นในภาคการแปรรูปอาหารทะเล แต่แย่ลงในภาคการประมงโดยเฉพาะเรื่องการลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างและวันหยุดที่ได้รับค่าจ้าง สหภาพแรงงาน องค์กรภาคประชาสังคม และภาคเอกชน กล่าวว่าเป็นเรื่องยากสำหรับแรงงานประมงที่จะลาป่วยเวลาที่อยู่บนเรือเพราะเรือบางลำมีแรงงานจำนวนน้อย การลาป่วยอาจทำให้เกิดปัญหากับแรงงานประมงคนอื่นๆ ถ้าพวกเขาหยุดพักระหว่างการออกเรือ การลาป่วยจึงมักถูกปฏิเสธหรือไม่สนับสนุนให้หยุดงานเพราะไม่สบาย “ฉันไม่เคยได้ยินว่าแรงงานประมงได้รับสิทธิเหล่านี้ เคยได้ยินแต่กรณีที่แรงงานประมงลาป่วยจึงถูกหักเงินค่าจ้าง” ผู้ให้ข้อมูลจากองค์กรภาคประชาสังคมคนหนึ่งกล่าว

ในอุตสาหกรรมทั้งสองประเภท ผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าแทบไม่มีแรงงานได้หยุดโดยได้รับค่าจ้างในวันหยุดนักขัตฤกษ์เลย (ร้อยละ 4) ทั้งนี้คาดว่าแรงงานแปรรูปอาหารทะเลส่วนใหญ่ที่ตอบแบบนี้เนื่องจากอาจจะไม่ทราบว่าได้รับเงินค่าจ้างในวันหยุดนักขัตฤกษ์ และวันหยุดประจำปีด้วยตามที่กฎหมายกำหมด อย่างไรก็ตามในงานประมง วันหยุดต่างๆและวันหยุดประจำปีนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดและมักจะถูกรวมกันให้หยุดในคราวเดียว เช่น วันลาที่ได้รับค่าจ้างในช่วงสงกรานต์ในเดือนเมษายน

โดยรวมแล้ว แรงงานแปรรูปอาหารทะเลได้รับสิทธิในการทำงานเฉลี่ย 1.9 อย่าง (ไม่รวมถึงค่าทำงานล่วงเวลา) เทียบกับเฉลี่ยไม่ถึงหนึ่งอย่าง (0.7) ที่มีให้กับแรงงานประมง ทั้งนี้ แรงงานไทยระบุว่าได้รับสิทธิในการทำงานโดยเฉลี่ยมากที่สุด (1.9 อย่าง) ในขณะที่แรงงานเมียนมาได้ 1.4 อย่าง และแรงงานกัมพูชา ได้รับ 0.9 อย่าง ซึ่งโดยเฉลี่ยน้อยมาก

ตารางที่ 7 สิทธิในการทำงานที่ได้รับ แยกตามเพศ อุตสาหกรรม และสัญชาติ, พ.ศ. 2562

สิทธิ ฐาน: ผู้ตอบแบบสำรวจทุกคน	รวม n=470 (%)	ชาย n=337 (%)	หญิง n=132 (%)	ประมง n=219 (%)	อาหารทะเล n=251 (%)	เมียนมา n=299 (%)	กัมพูชา n=87 (%)	ไทย n=84 (%)
วันหยุดโดยได้รับค่าแรง	4	3	7	4	4	1	5	16
ลาป่วยโดยได้รับค่าแรง	51	44	69	35	64	48	40	73
วันหยุดหนึ่งวันต่อสัปดาห์	68	56	99	35	98	73	40	81
ลาคลอดโดยได้รับค่าแรง	12	–	42	–	22	13	1	19
ไม่ได้เลย	20	29	–	44	–	20	37	5
เฉลี่ยสิทธิที่ได้รับ	**1.4**	**1.0**	**2.2**	**0.7**	**1.9**	**1.4**	**0.9**	**1.9**

ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2562

คุณเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกอะไรบ้าง

ทั้งการสำรวจข้อมูลพื้นฐานและการสำรวจข้อมูลวัดผลมีคำถามเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ บริการพื้นฐาน (น้ำ ไฟฟ้า) และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (โทรทัศน์ วิทยุ เตียง) เป็นมาตรวัดที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตของแรงงาน (ตารางที่ 8)

โดยรวมพบว่าแรงงานแปรรูปอาหารทะเลสามารถเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกมากกว่าแรงงานประมง ส่วนหนึ่งเป็นเพราะทำงานบนบก ในขณะที่แรงงานประมงอาศัยอยู่บนเรือขณะทำการประมงและมักจะพักในที่อยู่อาศัยชั่วคราวหากไม่ได้ออกเรือ ทั้งนี้แรงงานไทยมีการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกได้ดีกว่าแรงงานกัมพูชาและเมียนมา

แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในที่พักรวม มีแรงงานกัมพูชาเพียงร้อยละ 13 และแรงงานเมียนมาร้อยละ 23 ของที่สำรวจที่มีห้องของตัวเอง เทียบกับร้อยละ 74 ของแรงงานไทยที่มีห้องของตัวเอง ซึ่งโดยรวมแล้วคิดเป็นร้อยละ 30 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดและเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 6 ของผู้ตอบแบบสอบถามในปี พ.ศ. 2560 ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากสัดส่วนที่สูงขึ้นของแรงงานในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานไทยและแรงงานที่ทำงานในโรงงานขนาดใหญ่ ในส่วนของแรงงานประมง สัดส่วนของแรงงานที่มีห้องอาบน้ำและมีห้องสุขาใช้เพิ่มมากขึ้นจากปี พ.ศ. 2560 คือ จากร้อยละ 67 เป็นร้อยละ 83 สำหรับการเข้าถึงห้องสุขา และจากร้อยละ 69 เป็น 83 สำหรับห้องอาบน้ำ

จำนวนแรงงานที่มีห้องของตนเองเพิ่มมากขึ้น แต่สัดส่วนของแรงงาน (ในห้องรวม) ที่บอกว่าตนมีเตียงของตัวเองลดน้อยลงจากร้อยละ 55 ในปี พ.ศ. 2560 เป็นร้อยละ 31 ในปี พ.ศ. 2562 นอกจากนี้ จำนวนแรงงานทั้งหมดที่มีตู้เก็บของของตัวเองลดลงจากเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 48) ในปี พ.ศ. 2560 เหลือน้อยกว่าหนึ่งในสาม (ร้อยละ 30) ในปี พ.ศ. 2562 ซึ่งอาจจะสัมพันธ์กับการเปลี่ยนไปสู่การที่แรงงานมีห้องส่วนตัวมากขึ้น

ตารางที่ 8 การเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก แยกอุตสาหกรรม และสัญชาติ, พ.ศ. 2562

สิ่งอำนวยความสะดวก ฐาน: ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคน	รวม n=470 (%)	ประมง n=219 (%)	อาหารทะเล n=251 (%)	เมียนมา n=299 (%)	กัมพูชา n=87 (%)	ไทย n=84 (%)
ห้องน้ำสะอาด	83	69	96	78	86	100
ห้องอาบน้ำสะอาด	83	68	95	77	87	98
น้ำไหล	89	81	96	89	85	94
ไฟฟ้า	93	88	98	91	94	100
พัดลม	92	85	98	90	92	96
ทางเดินไปห้องน้ำ/ห้องอาบน้ำที่มีแสงไฟ	47	36	56	41	53	58
ห้องของตัวเอง	30	17	41	23	13	74
เตียงของตัวเอง	31	17	43	24	13	76
ตู้ใส่ของ	30	16	41	25	9	68
โทรทัศน์	55	44	65	48	43	93
วิทยุ	12	18	6	9	18	12
โทรศัพท์มือถือปกติ	17	29	7	17	17	18
สมาร์ทโฟน	79	66	91	78	81	82
ไม่มีเลย	1	1	–	1	–	–
เฉลี่ยจำนวนของสิ่งอำนวยความสะดวก	**7.4**	**6.3**	**8.3**	**6.9**	**6.9**	**9.7**

ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2562

สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของคุณเป็นอย่างไร

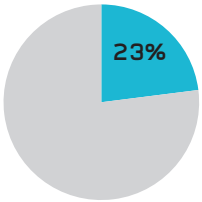
เพื่อให้ทั้งแรงงานจากการสำรวจและผู้อ่านรายงานนี้เข้าใจบริบทของสภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานมากขึ้นเ จึงมีการให้แรงงานดูรูปภาพที่แสดงสภาพความเป็นอยู่และการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานและขอให้แรงงานผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าสภาพที่เห็นในภาพนั้นแย่กว่า พอๆกัน หรือดีกว่า (นั่นคือสะอาดกว่า กว้างขวางกว่า ปลอดภัยกว่า) สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของตน ตัวอย่างภาพถ่ายที่ใช้ในส่วนของการสำรวจนี้มีแสดงในตารางด้านล่าง

มีแรงงานประมงที่ระบุสภาพความเป็นอยู่ต่ำกว่ามาตรฐานมากกว่าแรงงานแปรรูปอาหารทะเลมาก (ร้อยละ 23 ในแรงงานประมง และร้อยละ 3 ในแรงงานแปรรูปอาหารทะเล) การตอบสนองต่อรูปถ่ายที่แสดงสภาพการทำงานก็ให้ผลลัพธ์ในทำนองเดียวกัน คือ ร้อยละ 17 ของแรงงานประมงระบุว่าสภาพการทำงานของตัวเองพอๆ กันหรือแย่กว่าภาพที่เห็น และส่วนในแรงงานแปรรูปอาหารทะเลมีแค่ร้อยละ 3

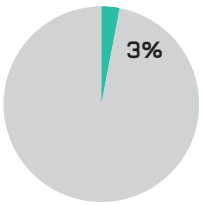
แผนภาพที่ 13 สภาพความเป็นอยู่และการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน แยกตามอุตสาหกรรม, พ.ศ. 2562

สภาพที่อยู่อาศัย ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน

แรงงานประมง มีสภาพความเป็นอยู่ ต่ำกว่ามาตรฐาน
ฐาน: ผู้ที่สำรวจทุกคน n=219

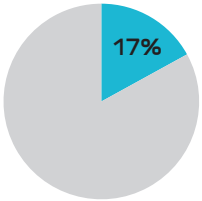


แรงงานแปรรูปอาหารทะเล มีสภาพความเป็นอยู่ ต่ำกว่ามาตรฐาน
ฐาน: ผู้ที่สำรวจทุกคน n=251

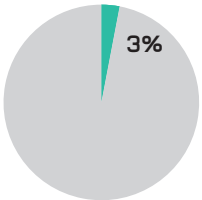


สภาพการทำงาน ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน

แรงงานประมง มีสภาพการทำงาน ต่ำกว่ามาตรฐาน
ฐาน: ผู้ที่สำรวจทุกคน n=219



แรงงานแปรรูปอาหารทะเล มีสภาพการทำงาน ต่ำกว่ามาตรฐาน
ฐาน: ผู้ที่สำรวจทุกคน n=251



ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2562

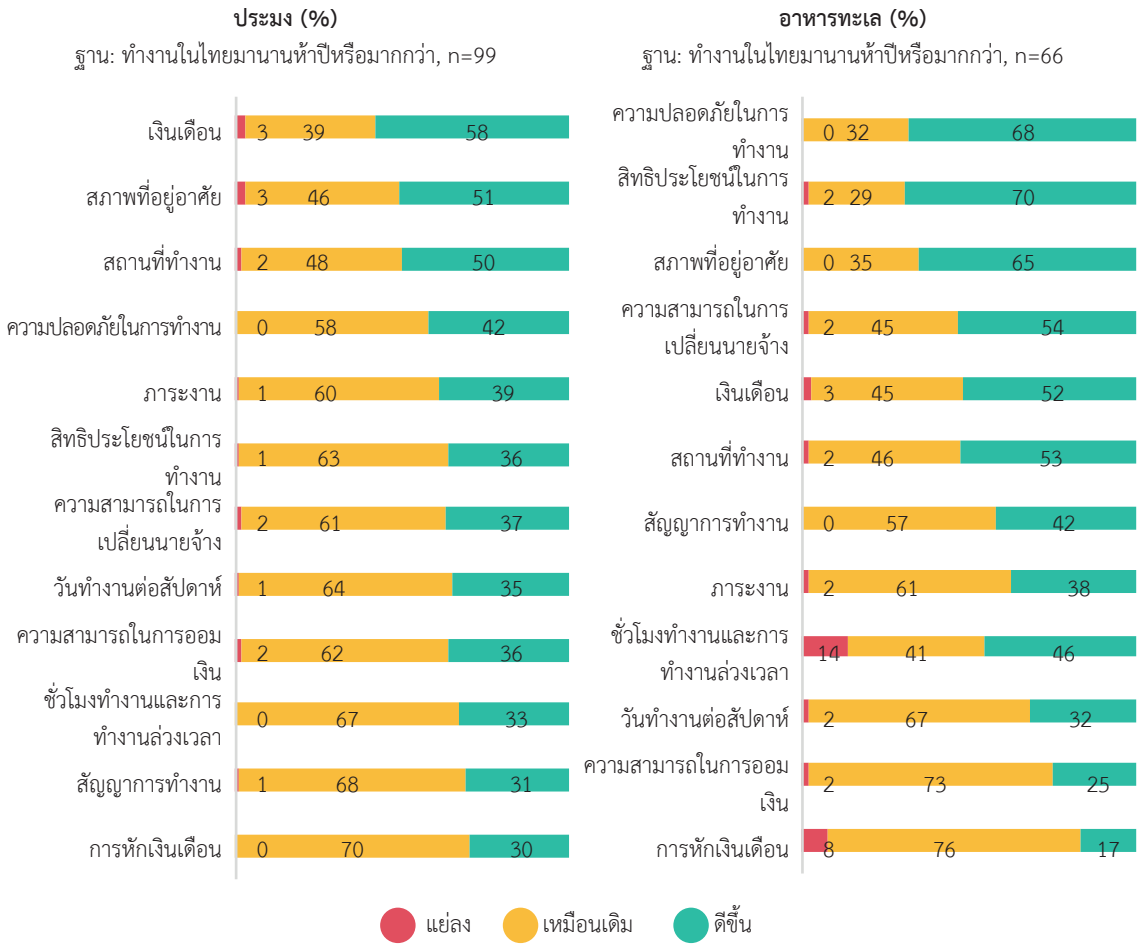
การพัฒนาสภาพการทำงานให้ดีขึ้นในสายตาแรงงาน

เพื่อให้โครงการฯและภาคีหุ้นส่วนเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมนี้ในช่วงเวลาที่มากขึ้น นักวิจัยจึงมีคำถามเพิ่มเติมสำหรับแรงงานที่ทำงานมาเป็นเวลาห้าปีหรือนานกว่านั้น ซึ่งนับจากปี พ.ศ. 2558 ที่มีการเริ่มปฏิรูปอุตสาหกรรมนี้อย่างจริงจัง แรงงานที่ว่านี้มีจำนวน 165 คน ซึ่งหนึ่งในสามเป็นแรงงานไทย และอีกสองในสามเป็นแรงงานกัมพูชาหรือเมียนมา การสอบถามจะประเมินประเด็นการทำงานต่างๆ ที่กล่าวถึงข้างต้นว่า 'ดีขึ้น' 'เหมือนเดิม' หรือ 'แย่ลง' จากเมื่อห้าปีก่อน (แผนภาพที่ 14)

สภาพที่พักอาศัยถือว่าได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นสำหรับแรงงานทั้งในการประมงและการแปรรูปอาหารทะเล แต่คำตอบของแรงงานประมงและแปรรูปอาหารทะเลแตกต่างกันในเรื่องอื่นๆ เช่น โดยรวมแล้วแรงงานแปรรูปอาหารทะเลระบุว่าสภาพที่พักอาศัยมีการปรับปรุงขึ้นมากกว่าแรงงานประมง และสำหรับแรงงานประมงการปรับปรุงโดยรวมนั้นถูกบดบังความสำคัญไปด้วยสิ่งที่ที่ไม่มีความเปลี่ยนแปลง (มีเพียงสองประเด็นเท่านั้นที่ได้รับคะแนน 'แย่ลง' คือ ประมาณหนึ่งในสิบของแรงงานแปรรูปอาหารทะเลที่สำรวจระบุเรื่องชั่วโมงการทำงาน/การทำงานล่วงเวลาและการหักค่าจ้าง ข้อร้องเรียนทั้งสองมาจากแรงงานแปรรูปอาหารทะเลเป็นส่วนใหญ่และอาจเกี่ยวข้องกับการลดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาซึ่งส่งผลให้รายได้ลดลง มากกว่าที่จะเป็นสภาพการทำงานที่แย่ลง)

สำหรับแรงงานแปรรูปอาหารทะเล สิ่งที่พัฒนาดีขึ้นสามอันดับแรกคือ สิทธิประโยชน์ในการทำงาน (ร้อยละ 70) ความปลอดภัยในการทำงาน (ร้อยละ 68) และสภาพที่พักอาศัย (ร้อยละ 65) สำหรับแรงงานประมง สิ่งที่ปรับปรุงดีขึ้นคือ เงินเดือน (ร้อยละ 58) สภาพที่อยู่อาศัย (ร้อยละ 51) และสถานที่ทำงาน (ร้อยละ 50)

แผนภาพที่ 14 การปรับปรุงสภาพการทำงานในสายตาแรงงาน แยกอุตสาหกรรม, พ.ศ. 2562



ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2562

6. แรงงานบังคับ

แรงงานบังคับเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่นำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงในภาคการประมงและแปรรูปอาหารทะเลของไทยในช่วงห้าปีที่ผ่านมา (เช่นเดียวกันกับการทำประมงที่ผิดกฎหมายและไร้การควบคุม) การวัดความแพร่หลายของแรงงานบังคับในบรรดาแรงงานที่สำรวจโดยใช้ระเบียบวิธีของไอแอลโอที่มีการปรับปรุงใหม่ในปี พ.ศ. 2561 เป็นหนึ่งในเป้าหมายของโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งในการทำการสำรวจนี้ (ILO, 2018b)

กรอบของไอแอลโอสำหรับการบ่งชี้แรงงานบังคับ หรือ 'forced labor' นั้นมีนิยามอยู่ในอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับของไอแอลโอ พ.ศ. 2473 (ฉบับที่ 29) ที่ประเทศไทยให้สัตยาบันในปี พ.ศ. 2512 ว่า "งานหรือบริการทุกชนิดซึ่งเกณฑ์เอาจากบุคคลใดๆ โดยขู่เข็ญลงโทษ และซึ่งบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง" องค์ประกอบของแรงงานบังคับถูกจำแนกออกเป็นสถานการณ์ของ 'งานที่ไม่สมัครใจ (involuntary work)' และ 'การบีบบังคับ (coercion)' กรณีที่เป็นแรงงานบังคับจะต้องประกอบด้วยเงื่อนไขทั้งสองนี้พร้อมกันโดยมีผู้จัดหาแรงงานหรือนายจ้างคนเดียวกัน

แผนภาพที่ 15 แนวคิดว่าด้วยแรงงานบังคับ

การศึกษาสภาพการทำงานในงานประมงของไทยที่เผยแพร่ในปี พ.ศ. 2556 โดยโครงการ TRIANGLE ของไอแอลโอประมาณการว่าร้อยละ 17 ของแรงงานประมงทำงานในสภาพที่เป็นแรงงานบังคับและพบมากกว่าในบรรดาแรงงานประมงที่ทำงานบนเรือที่ออกทำประมงเป็นระยะเวลานาน หรือทำการประมงนอกน่านน้ำของไทย (ILO, 2013)[20] รัฐบาลไทยจึงได้ออกกฎหมายกำกับควบคุมเรือที่ออกน่านน้ำไกล

แม้ว่าการสำรวจข้อมูลพื้นฐานในปี พ.ศ. 2560 ของโครงการฯจะมีการใช้ตัวชี้วัดแรงงานบังคับหลักๆ แต่ก็ไม่ได้วัดความแพร่หลายในบรรดาแรงงานที่สำรวจ (ILO, 2018a, pp. 34-35) ระเบียบวิธีของไอแอลโอสำหรับการวัดแรงงานบังคับถูกนำมาใช้ในการสำรวจครั้งนี้เพื่อดูความแพร่หลายของแรงงานบังคับในบรรดาแรงงานที่สำรวจ

20 Employment practices and working conditions in Thailand's fishing sector (แนวปฏิบัติการจ้างงานและสภาพการทำงานในภาคการประมงของไทย), 2013. งานศึกษาสำรวจแรงงานประมงระยะสั้น 490 คน (ใช้เวลาออกเรือน้อยกว่า 30 วัน) และแรงงานประมงระยะยาว 106 คน: สภาพแรงงานบังคับมีอยู่ในเรือประมงระยะยาวมากกว่าเมื่อเทียบกับเรือประมงระยะสั้น โดยคนงานประมงระยะยาวที่สำรวจเกือบร้อยละ 25 ถูกหลอกลวงหรือบังคับให้ทำงาน คนงานประมงระยะยาวเหล่านี้ที่ติดอยู่ในสถานการณ์แรงงานบังคับมีแนวโน้มจะถูกจ้างงานผ่านทางการจัดหางานที่เป็นการหลอกลวง ส่วนคนงานประมงระยะสั้นมีแนวโน้มจะถูกบังคับให้ทำงานโดยการขู่ว่าจะเกิดผลลัพธ์ทางการเงิน https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/184/Fishing.pdf.

องค์ประกอบของงานที่ไม่สมัครใจ

กรอบปี พ.ศ. 2561 ของไอแอลโอระบุว่า งานที่ไม่สมัครใจหมายถึงงานที่ทำโดยปราศจากความยินยอมโดยอิสระและรับรู้ข้อมูลของคนทำงาน สถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดงานที่ไม่สมัครใจ มีดังนี้:

- การจัดหาที่ไม่เป็นอิสระตั้งแต่แรกเกิดหรือด้วยวิธีการอย่างเช่น การเอาคนเป็นทาสหรือแรงงานขัดหนี้
- สถานการณ์ที่แรงงานต้องทำงานที่แตกต่างจากที่ระบุไว้ในระหว่างการจัดหางานโดยไม่ได้รับความยินยอมจากแรงงาน
- ข้อกำหนดที่เป็นการละเมิดในการทำงานล่วงเวลา หรือในการทำงานเมื่อผู้จ้างเรียกให้ทำได้ตลอดเวลา (on-call work) โดยที่ไม่ได้มีการตกลงกับนายจ้างมาก่อน
- ทำงานในสภาพที่อันตรายที่แรงงานไม่ยินยอม โดยมีหรือไม่มีอุปกรณ์ป้องกันใดๆ
- ทำงานโดยได้รับค่าจ้างต่ำกว่ามาตรฐานหรือไม่มีค่าจ้าง ทำงานภายใต้สภาพความเป็นอยู่ที่เสื่อมโทรมแต่เกี่ยวกับงาน
- ทำงานให้นายจ้างคนอื่นที่ไม่ได้ตกลงกันไว้ ทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเนื้องานที่ไม่ใช่ตามที่ตกลงกันไว้ ทำงานเป็นระยะเวลานานกว่าที่ตกลงกัน
- ทำงานโดยไม่มีหรือมีเสรีภาพจำกัดในการยกเลิกสัญญาจ้าง

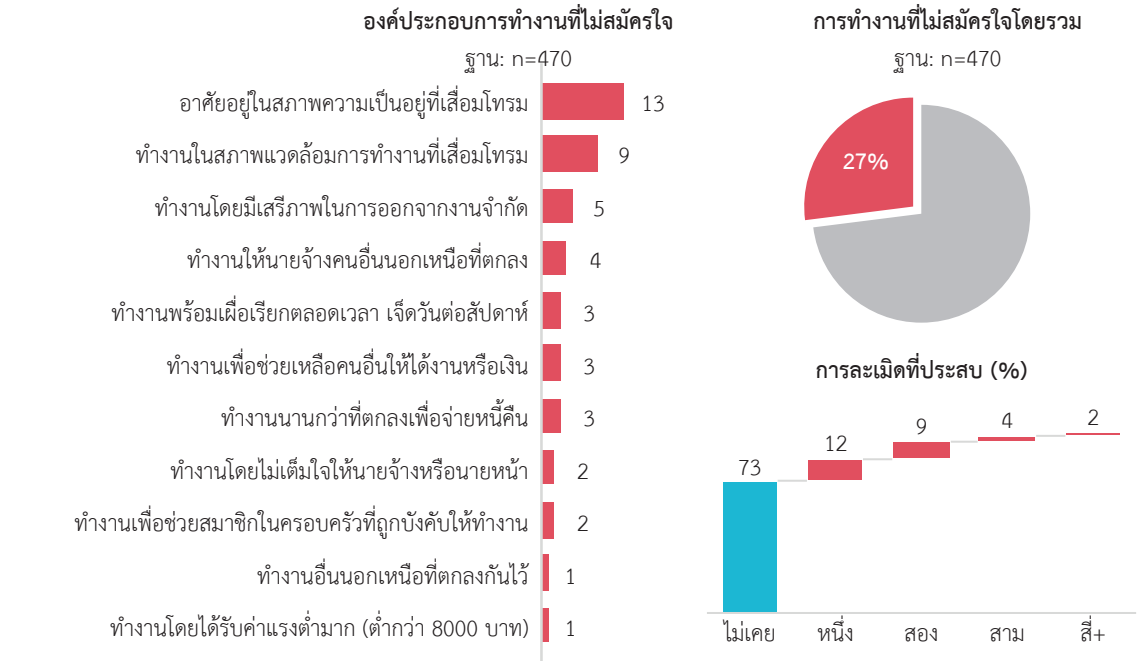
ตามระเบียบวิธีนี้ ร้อยละ 27 ของแรงงาน 470 คนที่สำรวจในงานประมงและแปรรูปอาหารทะเลระบุว่าตนมีประสบการณ์การทำงานที่ไม่สมัครใจบางรูปแบบในช่วง 12 เดือนก่อนการสำรวจ

ข้อบ่งชี้ของแรงงานบังคับที่ระบุกันมากที่สุดคือ การใช้ชีวิตในสภาพความเป็นอยู่ที่เสื่อมโทรม (ร้อยละ 13) และการทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เสื่อมโทรม (ร้อยละ 9) ร้อยละ5 ระบุว่าตนทำงานโดยมีเสรีภาพจำกัดเรื่องการออกจากงาน และร้อยละ 4 ทำงานให้กับนายจ้างคนอื่นที่ไม่ใช่ตามที่ตกลงกันไว้

ข้อบ่งชี้อื่นๆ ที่มีการระบุคือ การทำงานเป็นเวลานานกว่าที่ตกลงกันเพื่อชำระหนี้ (ร้อยละ 3) การถูกบังคับให้ทำงานเพื่อช่วยให้บุคคลอื่นได้งานหรือเงิน (ร้อยละ 3) การทำงานที่ต้องมีความพร้อมเผื่อเรียกได้ตลอดเวลา 7 วันต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 3) การทำงานเพื่อช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวที่ถูกบังคับให้ทำงาน (ร้อยละ 2) และการทำงานอย่างไม่เต็มใจให้กับนายจ้างหรือนายหน้าจัดหางาน (ร้อยละ 2)

ร้อยละ 15 ของแรงงานที่สำรวจระบุข้อบ่งชี้มากกว่าหนึ่ง นั่นคือพวกเขาประสบกับสถานการณ์เหล่านี้มากถึงสอง สาม หรือสี่สถานการณ์ในงานเดียวกัน

แผนภาพที่ 16 สถานการณ์ของงานที่ไม่สมัครใจ, พ.ศ. 2562



ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2562

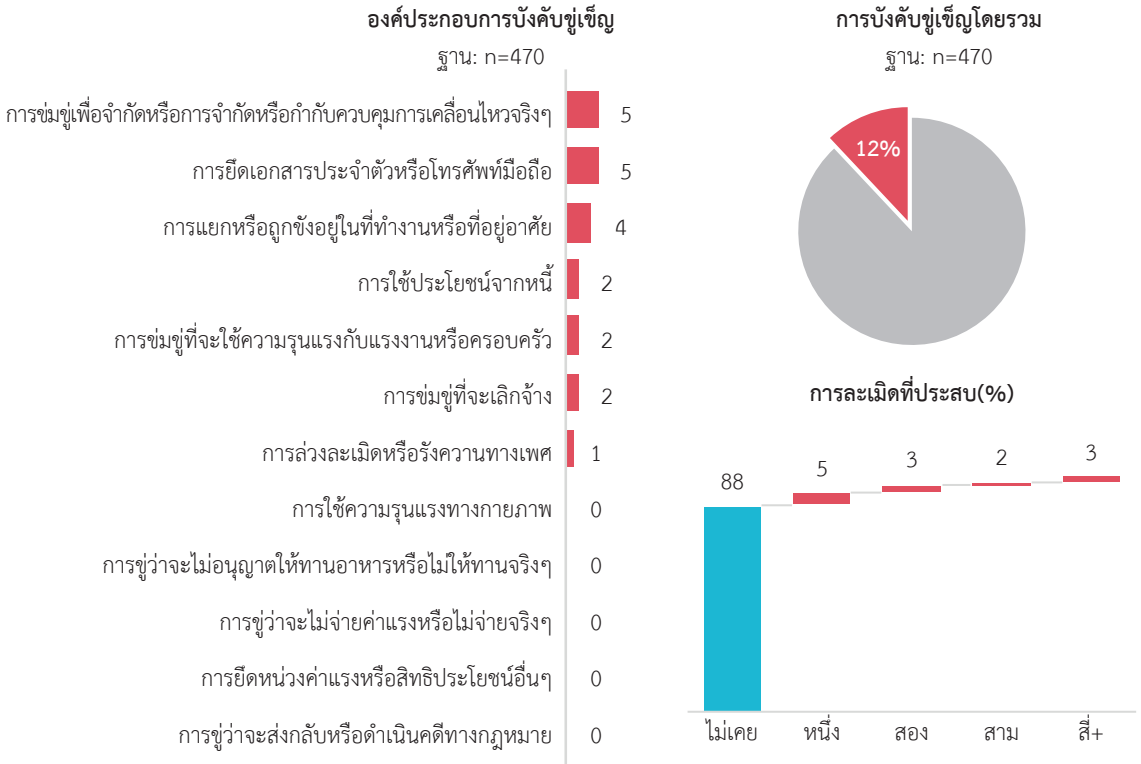
แรงงานประมง (ร้อยละ 42) เล่าถึงการทำงานที่ไม่สมัครใจมากกว่าแรงงานแปรรูปอาหารทะเลมาก (ร้อยละ 14) และมีผู้ชายมากกว่า (ร้อยละ 32) เทียบกับผู้หญิง (ร้อยละ 14) เมื่อแยกตามสัญชาติ แรงงานชาวกัมพูชาเกือบครึ่ง (ร้อยละ 49) ระบุว่ามีการทำงานที่ไม่สมัครใจ เทียบกับร้อยละ 23 ของแรงงานพม่าและร้อยละ 17 ของแรงงานไทย

กรอบของไอแอลโอระบุว่า การข่มขู่และการคุกคามที่จะลงโทษใดๆ เป็นวิธีการบังคับขู่เข็ญที่ใช้เพื่อให้แรงงานทำงานโดยขัดกับความต้องการของเขาหรือเธอ องค์ประกอบของการบังคับขู่เข็ญอาจมีดังนี้

- การคุกคามหรือการใช้ความรุนแรงต่อแรงงานหรือญาติพี่น้องของแรงงาน การจำกัดการเคลื่อนไหวของแรงงาน
- แรงงานขัดหนี้หรือมีการบังคับจากภาวะการเป็นหนี้ การยึดหน่วงค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่สัญญาไว้
- การยึดเอกสารสำคัญ (เช่น เอกสารประจำตัวหรือใบอนุญาตพำนัก)
- การฉวยประโยชน์จากภาวะเปราะบางของแรงงานโดยการปฏิเสธสิทธิหรือสิทธิพิเศษ การข่มขู่ที่จะเลิกจ้างหรือส่งกลับประเทศ

มีแรงงานร้อยละ 12 ที่รายงานว่าประสบกับองค์ประกอบของการบังคับขู่เข็ญ รูปแบบที่พบบ่อยที่สุดของการบังคับขู่เข็ญคือ การข่มขู่ว่าจะจำกัด หรือมีการจำกัดหรือกำกับควบคุมการเคลื่อนไหวจริงๆ (ร้อยละ 5) การยึดเอกสารประจำตัวหรือโทรศัพท์มือถือ (ร้อยละ 5) และการแยกหรือถูกขังอยู่ในที่ทำงานหรือที่อยู่อาศัย (ร้อยละ 4) การข่มขู่ที่จะใช้ความรุนแรงกับแรงงานหรือครอบครัว (ร้อยละ 2) การข่มขู่ที่จะเลิกจ้าง (ร้อยละ 2) การบังคับจากภาวะเป็นหนี้ (ร้อยละ 2) และการล่วงละเมิดหรือรังควานทางเพศ (ร้อยละ 1) ร้อยละแปดของแรงงานโดยรวมระบุว่ามีองค์ประกอบของการบังคับขู่เข็ญเหล่านี้สองอย่างขึ้นไป

แผนภาพที่ 17 องค์ประกอบของการบังคับขู่เข็ญ , พ.ศ. 2562



ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2562

สถานการณ์ของการบังคับขู่เข็ญพบได้มากกว่าในภาคการประมง (ร้อยละ 14 ของผู้ให้ข้อมูล) เมื่อเทียบกับงานแปรรูปอาหารทะเล (ร้อยละ 7) ในหมู่ผู้ชาย (ร้อยละ 15) มากกว่าผู้หญิง (ร้อยละ 5) และในบรรดาแรงงานกัมพูชา (ร้อยละ 40) มากกว่าแรงงานไทย (ร้อยละ 11) และแรงงานเมียนมา (ร้อยละ 4) การรายงานถึงการบังคับขู่เข็ญมีในภาคตะวันออก (ร้อยละ 54) สูงกว่าอ่าวไทยตอนบน (ร้อยละ 21) ส่วนพื้นที่อื่นๆ ทั้งหมดมีต่ำกว่าร้อยละ 5

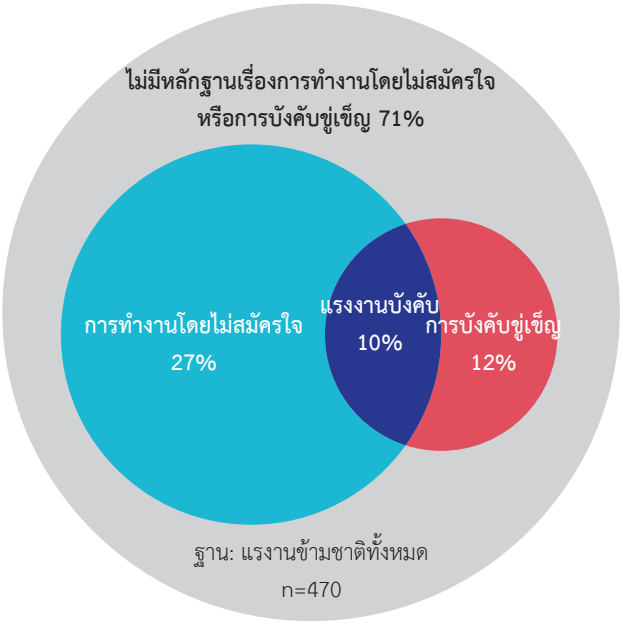
ประมาณการความแพร่หลายของแรงงานบังคับ

ความแพร่หลายโดยรวมของแรงงานบังคับในบรรดาแรงงานประมงและแปรรูปอาหารทะเลที่สำรวจพบว่ามีอยู่ที่ร้อยละ 10

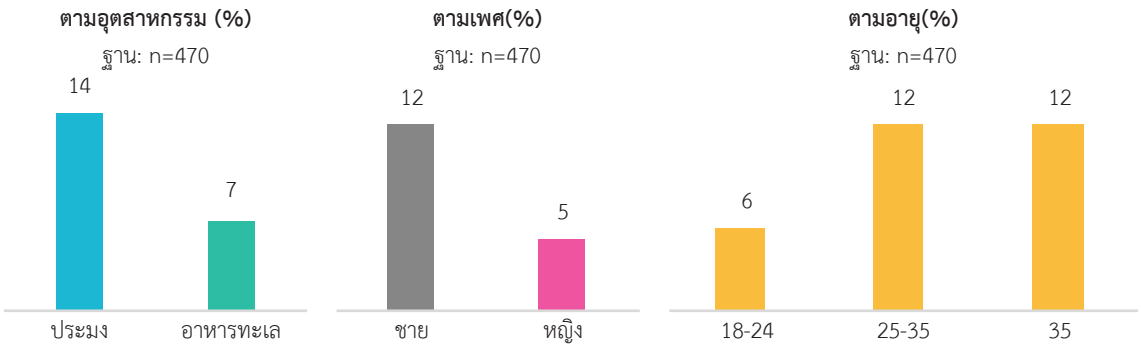
สอดคล้องกับข้อค้นพบข้างต้นที่เกี่ยวข้องกับงานที่ไม่สมัครใจและการบังคับขู่เข็ญ พบว่าแรงงานบังคับมีแพร่หลายในกลุ่มแรงงานประมง (ร้อยละ 14) มากกว่ากลุ่มแรงงานแปรรูปอาหารทะเล (ร้อยละ 7) และในหมู่ผู้ชาย (ร้อยละ 12) มากกว่าผู้หญิง (ร้อยละ 5)

การจำแนกข้อค้นพบเหล่านี้ตามสัญชาติและพื้นที่จะได้จำนวนที่ค่อนข้างน้อย ดังนั้นจึงไม่มีลักษณะเป็นตัวแทนเหมือนการจำแนกตามเพศ สภาพและภาคอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานมากกว่า อย่างไรก็ตาม ภาพที่ได้ก็มีลักษณะคล้ายกับในการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่สำรวจในปี พ.ศ. 2560 ระบุถึงการยึดหน่วงค่าจ้าง สภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม และการหลอกลวงในระดับที่สูงกว่าแรงงานข้ามชาติจากเมียนมามาก ความแตกต่างกันอย่างมากระหว่างพื้นที่นี้น่าจะสะท้อนถึงการมีแรงงานประมงชาวกัมพูชาเป็นหลักตามท่าเรือในพื้นที่ฝั่งตะวันออก เช่น ระยอง ซึ่งมีการปฏิบัติที่เลวร้ายที่สุดตามการที่พบในการสำรวจครั้งนี้ และการขาดเครือข่ายแรงงานข้ามชาติที่จะสามารถช่วยเหลือกันในบรรดาแรงงานชาวกัมพูชา

แผนภาพที่ 18 ประมาณการความแพร่หลายของแรงงานบังคับ, พ.ศ. 2562



แผนภาพที่ 19 ความแพร่หลายของแรงงานบังคับ แยกตามอุตสาหกรรม เพศ และอายุ, พ.ศ. 2562



ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2562

ผู้ให้ข้อมูลบางท่านอธิบายว่าการที่แรงงานบังคับลดลงอย่างที่เห็นในสัดส่วนของแรงงานประมงนั้นเป็นผลมาจากการจดทะเบียนแรงงานประมงที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดขึ้น และการลงโทษผู้ฝ่าฝืนที่รุนแรงขึ้น จากการสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่รัฐคนหนึ่งกล่าวว่า “แรงงานบังคับลดลงเพราะตอนนี้แรงงานบังคับเป็นส่วนหนึ่งของการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ที่กำหนดบทลงโทษที่รุนแรงเช่นเดียวกับผู้ที่ถูกตัดสินว่ากระทำความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์” ทั้งนี้ ตัวแทนองค์กรภาคประชาสังคมคนหนึ่งอธิบายว่า “ในปี พ.ศ. 2557 มีการแก้ไขกฎหมาย จึงมีการจัดทำเอกสารและการขึ้นทะเบียนแรงงานที่ดีขึ้น ดังนั้นแรงงานบังคับก็ควรลดลง” ตัวแทนองค์กรภาคประชาสังคมอีกคนหนึ่ง “นายจ้างมีความระมัดระวังมากขึ้นในขณะนี้เพราะกฎหมายเข้มงวดขึ้น”

7. การแสวงหาความช่วยเหลือและบริการ

เนื้อหาส่วนนี้อธิบายว่าแรงงานในอุตสาหกรรมนี้ใช้บริการที่จัดโดยแรงงานหรือจัดสำหรับแรงงานได้ที่ใดบ้างและใช้บริการอะไร และพวกเขาขอความช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้อย่างไร เมื่อใด และที่ใด

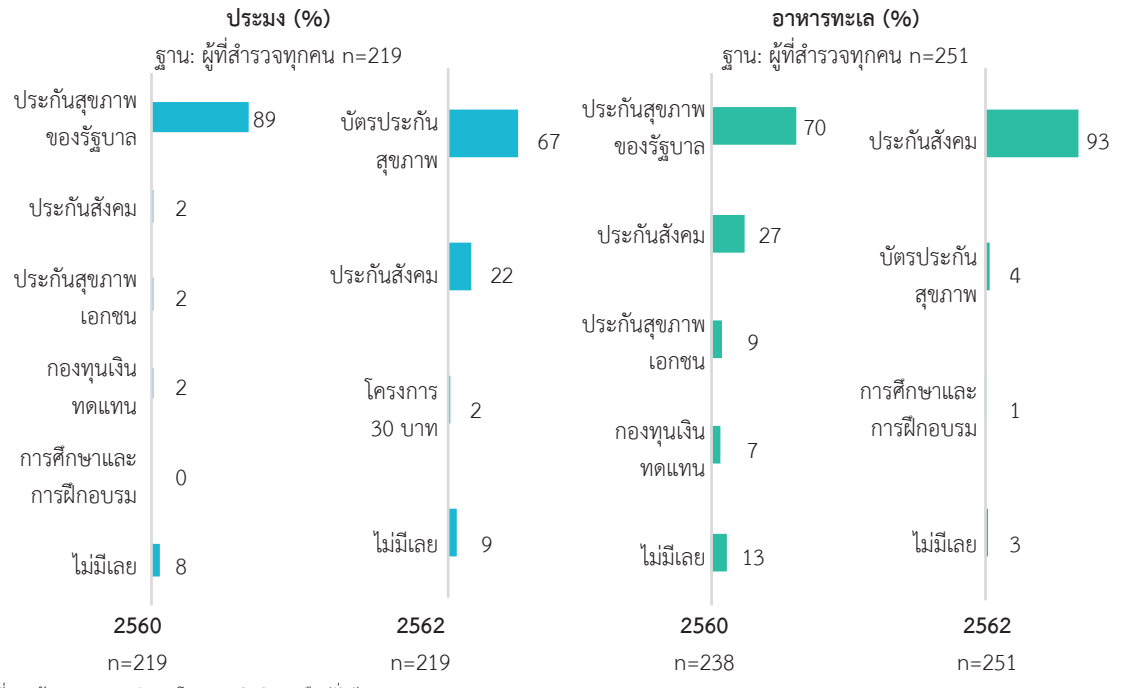
คุณได้รับบริการและสิทธิประโยชน์อะไรบ้าง

แรงงานถูกถามว่าพวกเขาได้สมัครเข้าร่วมในแผนสิทธิประโยชน์ของรัฐบาลหรือเอกชนหรือไม่ แรงงานประมงที่เข้าร่วมโครงการหลักประกันสุขภาพของรัฐบาลในปี พ.ศ. 2562 ลดลงเหลือร้อยละ 67 จากร้อยละ 89 ในปี พ.ศ. 2560 อย่างไรก็ตาม ร้อยละ 22 ระบุว่ามีประกันสังคมซึ่งชดเชยกับการลดลงดังกล่าว ทั้งนี้ ทางรัฐบาลไทยกำลังจะมีข้อกำหนดเรื่องสิทธิประโยชน์ประกันสังคมแบบใหม่สำหรับแรงงานประมงทั้งหมด ซึ่งเป็นกฎหมายที่ออกมาสืบเนื่องจากการที่ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยงานในภาคประมงของไอแอลโอ

สำหรับแรงงานแปรรูปอาหารทะเลที่สำรวจ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานในโรงงานขนาดใหญ่ มีสัดส่วนการได้รับความคุ้มครองโดยรวมเพิ่มมากขึ้นจากร้อยละ 87 ในปี พ.ศ. 2560 เป็นร้อยละ 97 ในปี พ.ศ. 2562 และแรงงานแปรรูปอาหารทะเลเกือบทั้งหมดมีประกันสังคม

สัดส่วนการเข้าประกันสังคมระหว่างชายและหญิงภาคอุตสาหกรรมทั้งสอง คือแรงงานหญิงเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 95) เข้าร่วมการประกันสังคม เทียบกับแรงงานชายที่มีไม่ถึงครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 46) นอกจากนั้นยังสะท้อนถึงการมีแรงงานเมียนมาจำนวนมากในงานแปรรูปอาหารทะเล ซึ่งแรงงานเมียนมาที่สำรวจมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมในระบบประกันสังคม (ร้อยละ 62) มากกว่าแรงงานจากกัมพูชา (ร้อยละ 25) ส่วนแรงงานไทยมีการเข้าร่วมถึงร้อยละ 87

แผนภาพที่ 20 การสมัครเข้าร่วมแผนสิทธิประโยชน์ แยกตามอุตสาหกรรม, พ.ศ. 2560 และ 2562



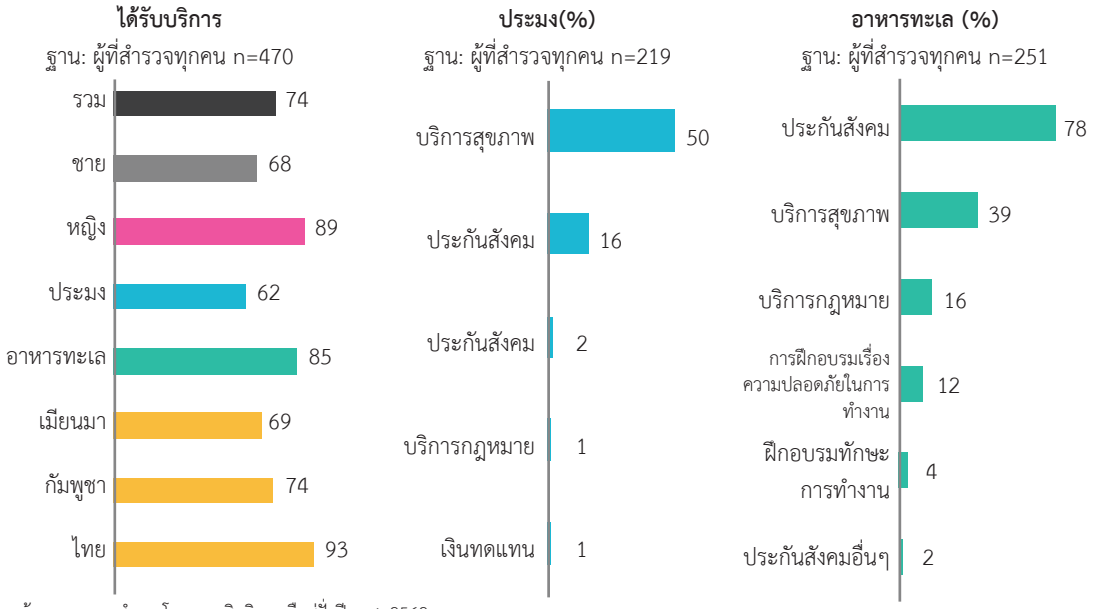
ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2560 และ 2562

ตัวเลขการเข้าร่วมและความคุ้มครองข้างต้นไม่จำเป็นต้องแสดงว่าแรงงานใช้บริการใดมากที่สุด (หรือว่ามีบริการอะไรให้ใช้ได้จริง) แรงงานยังถูกถามด้วยว่าพวกเขาเคยได้รับบริการอะไรบ้าง แรงงานประมงระบุว่าได้รับบริการ (หรือใช้ประโยชน์) น้อยกว่าแรงงานแปรรูปอาหารทะเลมาก คือ ร้อยละ 62 เทียบกับร้อยละ 89 ของแรงงานแปรรูปอาหารทะเล แรงงานไทยเกือบทั้งหมดที่สำรวจ (ร้อยละ 93) เข้าถึง (หรือได้ใช้) บริการเหล่านี้ แรงงานแปรรูปอาหารทะเลมีแนวโน้มที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ประกันสังคม (ร้อยละ 78) มากกว่าแรงงานประมง (ร้อยละ 16)

ตัวเลขที่ค่อนข้างต่ำเกี่ยวกับการใช้บริการของแรงงานประมงมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากช่องโหว่ของกรอบกฎหมาย เช่น การไม่มีประกันสังคมให้กับแรงงานประมงข้ามชาติก่อนปี พ.ศ. 2563 และยังเกี่ยวข้องกับตัวงานเอง คือ สถานที่ทำงานและตัวแรงงานมักอยู่ไกลจากบริการต่างๆ

การใช้บริการด้านการรักษาพยาบาลของรัฐโดยแรงงานประมงเป็นค่าที่ผิดปกติ คือ ครึ่งหนึ่งของแรงงานประมงทั้งหมดระบุว่าได้รับบริการด้านสุขภาพเมื่อเทียบกับร้อยละ 39 ของแรงงานแปรรูปอาหารทะเล ซึ่งอาจมาจากอัตราการบาดเจ็บและเจ็บป่วยที่สูงกว่าและข้อกำหนดที่มีมาค่อนข้างนานแล้วที่ให้แรงงานประมงสมัครเข้าร่วมในโครงการประกันสุขภาพได้

แผนภาพที่ 21 บริการสนับสนุน, พ.ศ. 2562



ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2562

คุณเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่ หรืออยากเป็นหรือไม่

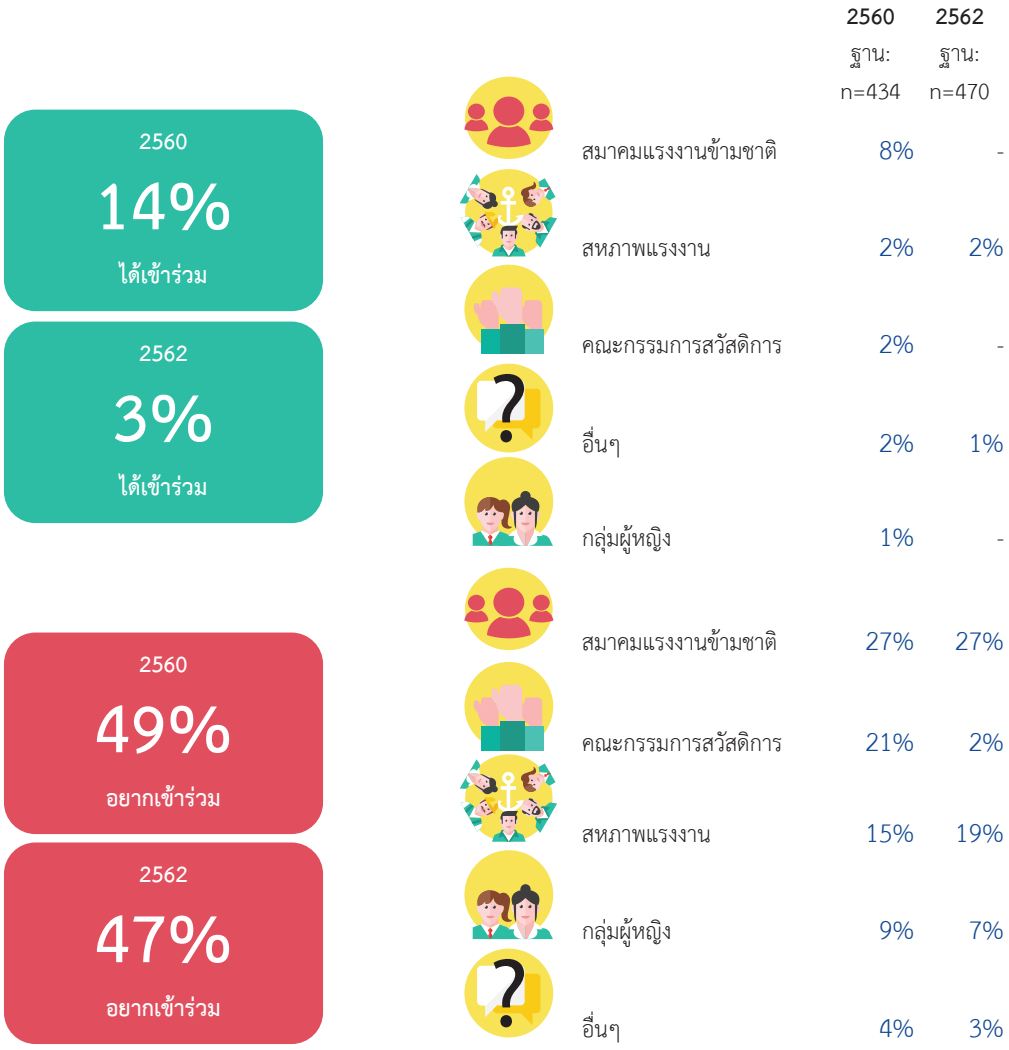
แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไทยได้ แต่ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (1975) ห้ามไม่ให้แรงงานข้ามชาติจัดตั้งและเป็นผู้นำสหภาพแรงงาน ข้อห้ามนี้เป็นการละเมิดมาตรฐานแรงงานหลักของไอแอลโอที่คุ้มครองสิทธิการจัดตั้งและการต่อรองร่วม[21] แม้จะมีข้อห้ามและการต่อต้านจากนายจ้างทั่วไปในประเทศไทยต่อองค์กรลูกจ้าง แต่ประมาณครึ่งหนึ่งของแรงงานทั้งหมดที่สำรวจในปี พ.ศ. 2562 บอกว่าพวกเขาต้องการเข้าร่วมสหภาพหรือองค์กรอื่นๆ ที่มุ่งเน้นด้านแรงงาน

ในบรรดาแรงงานที่บอกว่าต้องการเข้าร่วมองค์กร ส่วนใหญ่ระบุว่าต้องการเข้าร่วมสมาคมแรงงานข้ามชาติ (ร้อยละ 27) หรือสหภาพ (ร้อยละ 19) สัดส่วนของแรงงานที่บอกว่าต้องการเข้าร่วมคณะกรรมการสวัสดิการลดลงจากร้อยละ 21 ในปี พ.ศ. 2560 เป็นร้อยละ 2 ในปี พ.ศ. 2562

สัดส่วนของแรงงานที่สำรวจที่ได้เข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือสมาคมใดๆ มีอยู่ร้อยละ 3 ในปี พ.ศ. 2562 ซึ่งตัวเลขนี้ต่ำลงจากร้อยละ 17 ในการสำรวจในปี พ.ศ. 2560 เนื่องจากในบรรดาแรงงานที่สำรวจในปี พ.ศ. 2562 มีแรงงานที่เป็นสมาชิกสมาคมแรงงานข้ามชาติน้อยลง ความเปลี่ยนแปลงนี้ยังได้รับการสังเกตโดยโครงการฯและภาคีหุ้นส่วนที่เห็นความถดถอยของการจัดตั้งโดยสมาคมแรงงานข้ามชาติ (เมื่อเทียบกับสหภาพแรงงานและองค์กรลูกจ้าง) และการเพิ่มขึ้นของการให้ทุนสนับสนุนการบริการสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ไม่รวมการจัดตั้งหรือการเป็นสมาชิกอย่างเป็นทางการ

21 คณะกรรมการไอแอลโอว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมรวมตัว กรณี 3164 (ประเทศไทย): “คณะกรรมการยังเห็นถึงคำกล่าวหาของผู้ร้องที่ว่า การจำกัดสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานบนฐานเรื่องสัญชาติ เป็นการขัดขวางการจัดตั้งสหภาพในอุตสาหกรรมที่มีแรงงานข้ามชาติอยู่ เช่น กุ้งและประมงพาณิชย์ คณะกรรมการพิจารณาว่า การจำกัดเช่นนั้นป้องกันไม่ให้แรงงานข้ามชาติได้มีบทบาทแข็งขันในการปกป้องผลประโยชน์ของตน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่พวกเขาเป็นแหล่งแรงงานหลัก และรำลึกว่ามาตรา 2 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 นั้นออกแบบมาเพื่อแสดงออกถึงหลักการเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติในเรื่องที่เกี่ยวกับสหภาพแรงงาน และคำว่า “โดยไม่มีการแบ่งแยกใดๆ” ที่ใช้ในมาตรานี้ หมายถึงว่าเสรีภาพในการสมาคมรวมตัวควรจะได้รับการประกันไว้โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติประเภทใดๆ บนฐานของอาชีพ เพศ สีผิว เชื้อชาติ ความเชื่อ สัญชาติ ความคิดเห็นทางการเมือง ฯลฯ...” เข้าถึงได้ที่ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3302068

แผนภาพที่ 22 สหภาพหรือสมาคม ตามปี, พ.ศ. 2560 และ 2562



ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2560 และ 2562

องค์กรใดที่คุณเคยได้ยินและติดต่อ

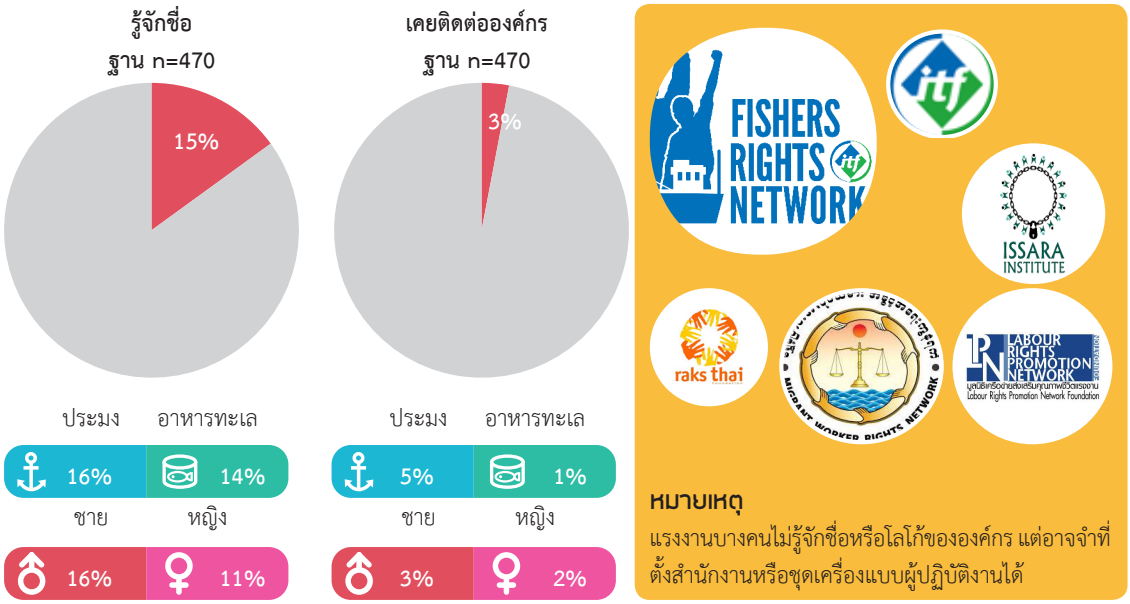
การสำรวจนี้ยังต้องการทราบว่าองค์กรใดในประเทศไทยที่แรงงานเคยได้ยินและเคยติดต่อ ด้วยการระบุชื่อและแสดงโลโก้ขององค์กรลูกจ้างและองค์กรภาคประชาสังคมต่างๆ ให้แรงงานเลือก แรงงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 85) ไม่เคยได้ยินชื่อขององค์กรใดๆ ที่ถามถึง (ด้านล่าง) และมีเพียงร้อยละ 3 ที่เคยติดต่อองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

ในบรรดาองค์กรที่แรงงานเคยได้ยินชื่อ และเป็นที่รู้จักกันมากที่สุด คือ เครือข่ายสิทธิแรงงานประมง (FRN) ที่มีสมาชิกอยู่ในท่าเรือประมงสามแห่ง โดยมีแรงงานประมงร้อยละ 8 ที่บอกว่ารู้จัก

ผู้ให้ข้อมูลในสัดส่วนที่น้อยลงเคยได้ยินชื่อ Issara Institute/Golden Dreams ซึ่งเป็นแอปโทรศัพท์และโครงการแก้ปัญหาจากผู้ซื้อเอกชน โดยมีผู้รู้จักร้อยละ 3 ในบรรดาแรงงานทั้งหมดและร้อยละ 2 ในบรรดาแรงงานประมง ส่วนองค์กรอื่น ๆ ที่อยู่ในรายการ ได้แก่ เครือข่ายสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN) มีร้อยละ 2 ในบรรดาแรงงานทั้งหมด และร้อยละ 3 ในบรรดาแรงงานแปรรูปอาหารทะเลซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) มีร้อยละ 2 และมูลนิธิรักษ์ไทย (ร้อยละ 1) มีข้อสังเกตว่าแรงงานบางคนไม่รู้จักองค์กรจากชื่อหรือโลโก้ แต่อาจรู้จักด้วยสัญลักษณ์อื่นๆ เช่น ที่ตั้งสำนักงานหรือชุดเครื่องแบบผู้ปฏิบัติงาน

แรงงานชาย (ร้อยละ 16) มีแนวโน้มที่จะเคยได้ยินเกี่ยวกับองค์กรไดองค์กรหนึ่งมากกว่าแรงงานหญิง (ร้อยละ 11) เพียงร้อยละ 5 ของแรงงานประมงทั้งหมดและร้อยละ 1 ของแรงงานแปรรูปอาหารทะเลเคยติดต่อองค์กรเหล่านี้ ความแตกต่างระหว่างเพศและภาคอุตสาหกรรมนี้สะท้อนถึงการที่องค์กรลูกจ้างและองค์กรภาคประชาสังคมลงทุนมากในงานประมงและแรงงานชาย แต่ทั้งนี้ ตัวเลขสำหรับภาคอุตสาหกรรมทั้งสองก็ยังค่อนข้างต่ำ

แผนภาพที่ 23 องค์กรที่แรงงานรู้จักและเคยติดต่อ, พ.ศ. 2562



ที่มา: ข้อมูลจากการสำรวจโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งปี พ.ศ. 2562

คุณได้ไปหาใครเพื่อขอให้ช่วยแก้ปัญหา

การสำรวจนี้ยังถามแรงงานในกลุ่มย่อยของแรงงานที่มีการละเมิดด้านแรงงานอีกด้วยว่าพวกเขาหาความช่วยเหลือได้อย่างไร เมื่อใด และจากใคร ผู้ตอบ (ร้อยละ 11 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด) ถูกถามว่าเคยมีใครร้องเรียนกับนายจ้างหรือคนอื่น เพื่อให้ขอความช่วยเหลือ ทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการบ้างหรือไม่[22]

จากแรงงาน 50 คนในกลุ่มย่อยนี้ ประมาณสามในสี่เคยขอความช่วยเหลือและเกือบทั้งหมดนำปัญหา (ด้วยตนเองหรือโดยมากแล้วอาศัยคนอื่น) ไปร้องเรียนกับนายจ้างเพื่อให้มีการแก้ไข (บางครั้งมีการร้องเรียนกับทั้งนายจ้างและคนอื่นๆ) แรงงานที่เหลือหนึ่งในสี่ไม่ได้นำปัญหาไปร้องเรียนกับใคร แรงงานประมงมีแนวโน้มมากกว่าแรงงานแปรรูปอาหารทะเลเล็กน้อยที่จะจัดการปัญหาในการทำงาน

แม้ว่าจำนวนแรงงานในกลุ่มย่อยนี้จะมีขนาดเล็ก คือแค่ 50 คน แต่ที่น่าสนใจคือคำตอบของแรงงานในประเด็นนี้เมื่อปี พ.ศ. 2560 เป็นไปในทางตรงข้าม แรงงานหนึ่งในสี่ได้แสวงหาความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาแต่สามในสี่ไม่ขอความช่วยเหลือจากใคร นี่อาจจะเป็นเพราะความพยายามของรัฐบาล สหภาพแรงงาน และองค์กรภาคประชาสังคม ในการพัฒนาความเข้าใจของแรงงานประมงและเจ้าของเรือในเรื่องข้อกำหนดทางกฎหมายและสิทธิแรงงาน ทั้งนี้ งานวิจัยในปี พ.ศ. 2562 ของ Praxis Lab ก็สนับสนุนข้อค้นพบดังกล่าว โดยพบว่า ร้อยละ 81 ของแรงงานประมงที่สำรวจรายงานว่าได้เรียนรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานจากองค์กรลูกจ้างหรือองค์กรภาคประชาสังคม (Boles, 2019, P.50)

ในการสำรวจปี พ.ศ. 2562 สองในสามของแรงงานที่ขอความช่วยเหลือสามารถแก้ไขปัญหาได้และประมาณหนึ่งในสามบอกว่าสามารถ 'แก้ปัญหาบางส่วน' ได้ ทั้งนี้ การแก้ไขปัญหาสำหรับแรงงานนั้นไม่จำเป็นต้องหมายความว่าการแก้ไขนั้นเป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมายเสมอไป เช่น การตกลงเกี่ยวกับค่าจ้างที่ค้างจ่ายหรือค่าชดเชยสำหรับการบาดเจ็บ เป็นแต่เพียงว่าแรงงานถือว่าเรื่องนี้จบแล้วเท่านั้นเอง

22 การละเมิดในกลุ่มย่อยนี้ คือ การทำงานที่มีอิสระอย่างจำกัดที่จะออกจากงาน การข่มขู่ที่จะจำกัดหรือการจำกัดหรือกำกับควบคุมการเคลื่อนไหว การยึดเอกสารประจำตัวหรือโทรศัพท์มือถือ การทำงานหรือที่พักที่แยกตัวหรือถูกกักขัง

จะเห็นได้ว่ามีความจำเป็นในการรณรงค์เพื่อให้การศึกษาแก่แรงงานอย่างกว้างขวางมากขึ้น แต่การที่แรงงานเต็มใจที่จะยกประเด็นปัญหาในที่ทำงานแล้วแจ้งโดยตรงกับนายจ้างอาจเป็นผลจากความพยายามในการให้ความรู้แรงงานเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ ภาษาเกี่ยวกับสิทธิแรงงานก็มีการใช้กันอย่างแพร่หลายในบรรดาแรงงานที่ร่วมการสำรวจ ซึ่งบ่งบอกถึงผลสำเร็จจากความพยายามที่จะเพิ่มความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานในบรรดาแรงงาน

ในอีกด้านหนึ่ง แรงงานที่ไม่ได้ขอความช่วยเหลือแจ้งว่าเหตุผล คือ ไม่แน่ใจว่าจะมีใครสามารถช่วยได้ ปัญหาอาจดูเล็กน้อยเกินไป ไม่รู้ว่าจะถามใคร หรือไม่สามารถพูดภาษาไทยได้

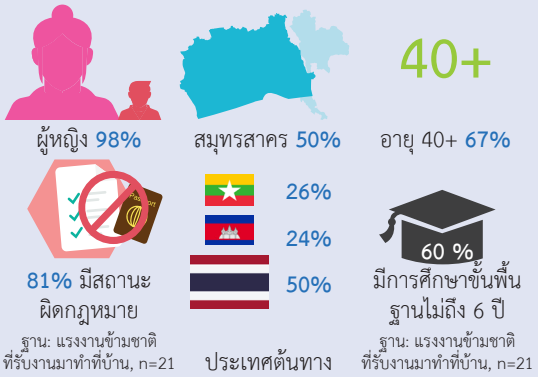
คุณเคยเห็นเจ้าหน้าที่มาตรวจสอบหรือไม่? คุณเคยได้รับการสอบถามจากเจ้าหน้าที่หรือไม่?

การประมงของไทยเริ่มมีการตรวจแรงงานเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2558 แรงงานประมงที่สำรวจระบุว่าเรือเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 99) ได้ผ่านการตรวจที่ศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง (PIPO) กว่าหนึ่งในสามของผู้ตอบระบุว่าไม่เคยได้พบหรือแทบไม่เคยพบกับพนักงานตรวจแรงงานในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา ซึ่งเป็นแรงงานบนเรือประมงขนาดใหญ่มากกว่าขนาดเล็ก กว่าครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถาม (ร้อยละ 53) เคยถูกสัมภาษณ์โดยเจ้าหน้าที่รัฐของไทย ในจำนวนแรงงานในกลุ่มย่อยที่เคย “ขอความช่วยเหลือ” ไม่มีแรงงานคนไหนได้นำปัญหาไปร้องเรียนกับเจ้าหน้าที่รัฐเลย

กล่องข้อความ 2
แรงงานที่รับงานมาทำที่บ้าน

บทบาทของการรับงานมาทำที่บ้านในห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเลของไทยนั้นยังไม่ได้รับการสำรวจมากนัก การสำรวจนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แยกต่างหากสำหรับแรงงานที่รับงานมาทำที่บ้านจำนวน 42 คน คือ แรงงานที่ทำการแปรรูปอาหารทะเลที่บ้านหรือนอกโรงงาน เป้าหมายคือเพื่อประเมินเบื้องต้นเกี่ยวกับแรงงานเหล่านี้รวมถึงสภาพการทำงานทั่วไป ครึ่งหนึ่งของแรงงานเหล่านี้อยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางของภาคการแปรรูปอาหารทะเลของประเทศไทย และอีกครึ่งหนึ่งอยู่ในจังหวัดสงขลาและระยอง เครื่องมือสำรวจที่ใช้กับแรงงานเหล่านี้มีอยู่ในภาคผนวกของรายงานนี้

ข้อค้นพบ เกือบทั้งหมด (ร้อยละ 98) ของแรงงานที่รับงานมาทำที่บ้านที่สัมภาษณ์เป็นผู้หญิง สองในสาม (ร้อยละ 67) มีอายุ 40 ปีขึ้นไปและครึ่งหนึ่งเป็นคนไทย ในบรรดาแรงงานที่รับงานมาทำที่บ้านที่เป็นแรงงานข้ามชาติ (n = 21) ร้อยละ 81 มีสถานะผิดกฎหมาย โดยน่าจะเป็นไปได้มากที่สุดว่าเพราะพวกเธอได้ติดตามสามีมาทำงานในประเทศไทย ครึ่งหนึ่งมีเพียงหนังสือเดินทางเท่านั้น ในกลุ่มแรงงานที่รับงานมาทำที่บ้านทั้งหมด ร้อยละ 60 ระบุว่าจบการศึกษาอย่างน้อยประถมหก



สภาพการทำงาน การสำรวจพบว่าแรงงานที่รับงานมาทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นงานแปรรูปกุ้ง (ร้อยละ 60) ในขณะที่ร้อยละ 26 แปรรูปปลาผสม ร้อยละ 12 แปรรูปปลาแมคเคอเรล แรงงานที่รับงานมาทำที่บ้านทำงานหกวันต่อสัปดาห์โดยเฉลี่ย แต่ประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 45) บอกว่าทำงานเจ็ดวันต่อสัปดาห์ หนึ่งในสี่ของแรงงานที่รับงานมาทำที่บ้านทำงานวันละเก้าชั่วโมงขึ้นไป ในขณะที่เวลาทำงานเฉลี่ยต่อวันของแรงงานที่รับงานทำที่บ้านคือ 7.5 ชั่วโมง ถึงแม้ว่าจะเป็นงานนอกระบบอย่างชัดเจนและยังไม่ได้รับความสนใจจากภาครัฐมากนัก แต่จากการสัมภาษณ์แรงงาน 42 คนก็ไม่มีรายงานเรื่องการใช้แรงงานเด็กไม่ว่าจะแบบเป็นครั้งคราวหรือใช้เป็นปกติ

ค่าจ้าง เกือบทั้งหมด (ร้อยละ 98) ของแรงงานที่รับงานมาทำที่บ้านได้รับค่าจ้างเป็นเงินสดและร้อยละ 71 ได้รับค่าจ้างเป็นรายชิ้นโดยไม่มีเงินเดือนที่ตายตัว แรงงานส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน (ร้อยละ 64) และแรงงานคนหนึ่งได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือน ค่าจ้างโดยเฉลี่ยต่อเดือนสำหรับแรงงานที่รับงานมาทำที่บ้านคือ 6,400 บาท (7,400 บาทสำหรับแรงงานไทย) เมื่อคิดเทียบเป็นรายวัน นักวิจัยประเมินว่าไม่ถึงหนึ่งในสาม (ร้อยละ 31) ได้รับค่าแรงขั้นต่ำ ในบรรดาแรงงานที่รับงานมาทำที่บ้านที่เป็นแรงงานข้ามชาติ จำนวนเงินที่ส่งกลับบ้านโดยเฉลี่ยในแต่ละเดือนอยู่ที่ 2,000 บาทและส่วนใหญ่ใช้ Hundi หรือผ่านนายหน้า ความถี่ในการได้รับค่าจ้างนั้นแตกต่างกันออกไป เกือบสองในสาม (ร้อยละ 64) ได้รับค่าจ้างทุกวัน ร้อยละ 12 ได้รับทุกสัปดาห์ ร้อยละ 21 ได้รับทุกสองสัปดาห์ และร้อยละ 3 ได้รับทุกเดือน

นายจ้าง ผู้ซื้อ ไม่ถึงครึ่ง (ร้อยละ 43) ของแรงงานหญิงในงานนอกระบบนี้รู้ว่าตนทำงานแปรรูปอาหารทะเลให้บริษัทใด แต่พวกเธอก็ไม่แน่ใจว่างานที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานใด (ไทยหรือต่างประเทศหรือทั้งคู่) และยังไม่มีความชัดเจน ทั้งสำหรับตัวแรงงานเองและทางการไทยว่ากฎหมายแรงงานไทยส่วนใดที่เกี่ยวข้องกับเขา

ทั้งนี้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างยังค่อนข้างเล็ก จึงไม่สามารถหาข้อสรุปที่ชัดเจน ในการสำรวจครั้งนี้ได้ แต่ข้อมูลเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า โดยรวมแล้ว การแปรรูปอาหารทะเลแบบที่รับงานไปทำที่บ้านยังขาดการทำงานแปรรูปอาหารทะเลที่เป็นระบบอย่างมาก และแรงงานเหล่านี้ก็น่าจะสามารถเป็นตัวอย่างของกลุ่มที่อยู่ในภาวะเปราะบางในตลาดอาหารทะเลได้เป็นอย่างดี

๘. สรุปและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยสำรวจข้อมูลพื้นฐานของโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งสรุปว่า “ภาพของสภาพการทำงานในอุตสาหกรรมทั้งสองประเภท [การประมงและแปรรูปอาหารทะเล] นั้นมีลักษณะผสมปนเปกันไป” สองปีต่อมา ข้อมูลจากการสำรวจวัดผลโดยรวมแสดงให้เห็นว่าภาพดังกล่าวมีลักษณะผสมปนเปน้อยลงเล็กน้อย กล่าวคือ สภาพการทำงานเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ถูกต้อง

โดยปรากฏว่าการจ่ายค่าจ้างสูงขึ้นในภาคอุตสาหกรรมทั้งสอง โดยเฉพาะในภาคการประมงที่ในเวลานี้ก็มีการจัดโครงสร้างการจ้างงานที่เป็นระบบมากขึ้น ทั้งนี้ การให้ความสนใจต่อการปฏิบัติด้านแรงงานของอุตสาหกรรมนี้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 เป็นต้นมา โดยรวมแล้วส่งผลดีต่ออุตสาหกรรมทั้งสองแต่ก็ต้องพัฒนาปรับปรุงอีกหลายเรื่อง ตัวอย่างสิ่งที่ต้องพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นจากข้อมูลการสำรวจวัดผลเช่น การที่จำนวนแรงงานประมงที่จำได้ว่าลงนามในสัญญาของตัวเองมีมากขึ้น กลับ ถูกหักลบไปเพราะความถดถอยในมาตรวัดอื่นๆ เช่น สัญญาจ้างที่มีแต่ภาษาไทย และไม่มีในภาษาของแรงงาน เป็นต้น

การละเมิดที่ร้ายแรงยังคงมีอยู่สำหรับแรงงานจำนวนมากในการสำรวจครั้งนี้ การจ่ายค่าจ้างและหนี้สินยังคงถูกใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมแรงงานประมงบางส่วนและไม่มีการปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญาทั้งในภาคอุตสาหกรรมทั้งสอง การบาดเจ็บขั้นรุนแรงเกิดขึ้นบ่อยครั้งและแรงงานข้ามชาติก็ยังไม่ได้รับสิทธิในการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างของตนเอง

สุดท้าย ยังมีพฤติการณ์แรงงานบังคับอยู่โดยนายจ้างบางส่วน จากแรงงาน 470 คนที่สำรวจในรายงานฉบับนี้ เกือบร้อยละ 10 ระบุว่าสถานการณ์ของการทำงานโดยไม่สมัครใจและการบังคับขู่เข็ญซึ่งเมื่อรวมกันแล้วเป็นแรงงานบังคับยังคงมีอยู่ การละเมิดเหล่านี้อาจมองไม่เห็นหรือถูกละเลยจากเจ้าหน้าที่ จากข้อค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าแรงงานอีกหลายหมื่นคนในงานประมงและแปรรูปอาหารทะเลไทยอาจจะกำลังตกอยู่ในสถานการณ์แรงงานบังคับ นี่เป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้สำหรับไอแอลโอ และการคงอยู่ของการปฏิบัติกับแรงงานเช่นนี้จำเป็นต้องมีการแก้ไขจากภาครัฐ ภาคนายจ้าง สหภาพแรงงาน และผู้ซื้อ (buyers)

ทั้งนี้ จึงเกิดคำถามว่าเหตุใดจึงไม่มีความคืบหน้ามากกว่านี้ ทั้งที่มีการให้ความสนใจต่อประเด็นปัญหาเหล่านี้เพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก จะต้องทำอย่างไรเพื่อให้ก้าวข้ามการปฏิบัติตามความเคยชินนี้ไปได้เพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการแก้ไขปัญหาต่างๆ

ประการแรก เกณฑ์การวัดความคืบหน้าถูกตั้งอยู่ในระดับที่ต่ำมาก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 และ 2558 ในช่วงที่มีรายงานการละเมิดต่างๆในอุตสาหกรรมประมง โดยรวมแล้วงานประมง ณ ขณะนั้นแทบไม่มีการกำกับดูแลเกี่ยวกับด้านแรงงานเลย ด้วยเหตุนี้ การประกาศและการดำเนินการในช่วงแรกของรัฐบาลและผู้ซื้อ จึงดูเหมือนจะได้ผลมาก ห้าปีต่อมาความรู้สึกถึงความก้าวหน้าถูกขยายเกินจริง ซึ่งสามารถเห็นได้จากคำตอบของแรงงานประมงที่ทำงานมานานในการสำรวจครั้งนี้ที่มีประมาณร้อยละ 40 ระบุว่าเห็นการปรับปรุงที่ดีขึ้นจากปี พ.ศ. 2558 ความรู้สึกถึงความก้าวหน้าที่เกินจริงเช่นนี้ยังปรากฏให้เห็นในการเปลี่ยนถ่ายอำนาจ (และการลดระดับของการดำเนินการ) จากกองทัพเรือไปให้กับกรมประมงในการดูแลการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน

ประการที่สอง ความรอมชอมที่เห็นได้อย่างชัดเจนระหว่างภาคอุตสาหกรรมและเจ้าหน้าที่รัฐ (ปรากฏชัดเจนมากที่สุดในภาคการประมงในระดับจังหวัด) หมายความว่าการละเมิดบางอย่างเกิดขึ้นโดยไม่ถูกตรวจพบหรือไม่มีการรายงาน ความเป็นไปเช่นนี้เห็นได้จากข้อมูลที่ขัดแย้งกันเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างในงานประมง เช่น มีการตรวจแรงงานในจำนวนครั้งที่มาก แต่แรงงานประมงส่วนใหญ่ก็ยังไม่ได้ถือครอง ควบคุมหรือการจัดการบัญชีธนาคารและค่าจ้างของตนเอง ความรอมชอมนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงการคงอยู่ของการละเมิดที่ร้ายแรงตามที่ปรากฏในรายงานฉบับนี้และฉบับอื่นๆ ในปี พ.ศ. 2562 ในท่าเรือที่มีปัญหา เช่น ปัตตานี ระนอง และระยอง

ประการที่สาม แนวโน้มที่จะเข้าใจผิดว่าการมีเครื่องมือแล้วก็ถือว่าเป็นการแก้ปัญหาแล้ว และถือเอากิจกรรมเป็นผลลัพธ์ การตรวจแรงงานโดยรัฐบาลไทยได้รับการยอมรับจากบางภาคส่วนว่าเป็นมาตรวัดความคืบหน้า คือถือว่าการตรวจที่ทำเป็นกิจวัตรมากขึ้นเท่ากับการปฏิบัติตามกฎหมายที่สูงขึ้น แม้ว่าการตรวจพบและอัตราการดำเนินคดีจะยังคงห่างไกลจากตัวเลขประมาณการการละเมิดจากการประเมินอิสระอยู่มากก็ตาม

แนวโน้มที่ว่านี้ยังพบได้ในส่วนที่เป็นการประมงที่ผิดกฎหมาย โดยการตรวจสอบย้อนกลับโดยใช้บล็อกเชน (blockchained-enhanced traceability) ถูกถือเป็นสิ่งทดแทนเป้าหมายที่ใหญ่กว่าคือการป้องกันการประมงที่ผิดกฎหมาย นายแบรดลีย์ โซล แห่งโอเชียนไมนด์ (OceanMind) ซึ่งเป็นองค์กรด้านประมงที่ไม่แสวงหากำไรในประเทศอังกฤษได้ให้ความเห็นต่อเรื่องนี้ ดังต่อไปนี้:

> **การตรวจสอบย้อนกลับ [ปลาที่จับมาได้] เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่าการจับปลาถูกต้องตามกฎหมายและมีความยั่งยืน แต่ไม่ใช่หลักประกันความถูกต้องและความยั่งยืน อย่างไรก็ตามในแวดวงการอนุรักษ์ทะเลและอาหารทะเลที่ยั่งยืนใช้คำว่า "การตรวจสอบย้อนกลับได้" ราวกับว่ามันเป็นการแก้ปัญหาทั้งหมดของเราในการที่จะรู้ว่าเรือลำใดจับปลามา นี่เป็นเหตุผลที่ผู้คนจำนวนมากอ้างว่าบล็อกเชนจะแก้ปัญหาได้ทั้งหมด เพราะพวกเขาสับสนระหว่างการตรวจสอบย้อนกลับได้ซึ่งเป็นระบบประเภทหนึ่ง กับการตรวจพิสูจน์ยืนยันซึ่งเป็นการกระทำ**

ประการสุดท้าย ในการดำเนินการปฏิรูปมีแนวโน้มว่าจะนิยามปัญหาเรื่องอำนาจและการใช้อำนาจเป็นแค่ปัญหาทางเทคนิค (การละเมิดแรงงานโดยนายจ้างและความสามารถของรัฐบาลไทยและผู้ซื้อที่จะคุ้มครองแรงงาน) แต่สิ่งที่โครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งและภาคีหุ้นส่วนของโครงการฯต้องการไม่ใช่แค่การพัฒนาการฝึกอบรมหรือการระบุความเสี่ยงและเครื่องมือการรายงานสำหรับการตรวจแรงงานประมง หากแต่เป็นความมุ่งมั่นของรัฐบาลและภาคอุตสาหกรรมที่จะระบุการละเมิดและลงโทษในลักษณะที่เป็นการป้องปรามอย่างเห็นผลเพื่อให้นายจ้างคนอื่นๆ ตลอดทั่วทั้งห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเลยุติการละเมิดแรงงาน

ข้อเสนอแนะ

ด้วยความเป็นไปเช่นนี้และความท้าทายจากข้อค้นพบของรายงานนี้ ภาคีหุ้นส่วนของโครงการควรดำเนินการใดต่อไป

ตามลำดับความสำคัญอย่างคร่าวๆ ไอแอลโอมีข้อเสนอแนะต่อ**รัฐบาลไทย**ดังนี้

1. กระทรวงแรงงานควรกำหนดมาตรฐานการตรวจแรงงานที่สูงขึ้นเพื่อบังคับใช้กฎหมายแรงงาน
2. กักเรือที่มีการละเมิดร้ายแรงตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และระงับการยื่นขอใบอนุญาตทำงานใหม่สำหรับนายจ้างที่ละเมิดกฎหมายแรงงานที่ยังไม่มีการแก้ไข
3. วัดผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานจากผลลัพธ์การบังคับใช้กฎหมายในกิจการประมงและแปรรูปอาหารทะเลที่มีความเสี่ยงสูง ไม่ใช่วัดระดับของกิจกรรมการตรวจหรือจำนวนการตรวจ
4. ให้องค์กรลูกจ้างมีบทบาทอย่างเป็นทางการในการสนับสนุนการตรวจและกำหนดเป็นนโยบายให้องค์กรลูกจ้างสามารถเข้าถึงพื้นที่ท่าเรือและการตรวจได้[23]
5. กำหนดให้มีการประชุมรายเดือนระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับสูงของกระทรวงในจังหวัดร่วมกับสหภาพแรงงานและองค์กรภาคประชาสังคมที่แท้จริงในพื้นที่เพื่อเร่งดำเนินการและมุ่งเน้นการตรวจและบังคับใช้กฎหมาย
6. ยกเลิกการใช้มาตรา 83 ของพระราชกำหนดการประมง ซึ่งเป็นช่องโหว่ในการอนุญาตให้เจ้าของเรือสามารถข้ามขั้นตอนเรื่องแรงงานการย้ายถิ่นที่ถูกต้องได้
7. ตัดสินใจเกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจและการบังคับใช้มาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในงานประมง รวมถึงลงทุนเพื่อปรับปรุงความปลอดภัยเพื่อลดการบาดเจ็บตามที่เห็นจากข้อมูลในรายงานนี้ อัตราการบาดเจ็บที่สูงและระดับการฝึกอบรมที่ต่ำสำหรับแรงงานที่กล่าวถึงในรายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำงานการทำงานมีความอันตรายสูง ทั้งนี้ รวมถึงการดูแลแรงงานแปรรูปอาหารทะเลที่รับงานมาทำที่บ้านด้วย
8. กำหนดให้มีการทำสัญญาจ้างสำหรับแรงงานแปรรูปอาหารทะเลและประมงเป็นภาษาของแรงงาน

23 See Fair Food Program principles for details of the role of workers' organizations in inspection and monitoring of agreements between workers and employers, at https://wsr-network.org/success-stories/fair-food-program/

ไอแอลโอมีข้อเสนอแนะต่อสหภาพแรงงานและองค์กรภาคประชาสังคม (และแหล่งทุนขององค์กรเหล่านี้) ดังนี้

1. ปรับทิศทางการดำเนินการจากการให้บริการแรงงานที่เป็นงานกิจวัตร (เช่นบริการล่าม หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการย้ายถิ่น) ไปสู่การจัดตั้งและสนับสนุนแรงงานให้ผลักดันประเด็นแรงงานด้วยตนเอง
2. พยายามผลักดันให้องค์กรลูกจ้างมีบทบาทอย่างเป็นทางการในการตรวจ และผลักดันให้มีนโยบายที่ให้สหภาพแรงงานและองค์กรภาคประชาสังคมสามารถเข้าถึงพื้นที่ท่าเรือและการตรวจได้
3. ปรับยุทธศาสตร์ทางกฎหมายเพื่อสนับสนุนการเตรียมความพร้อม การยื่นเอกสาร และการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อทดสอบและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกลไกระดับจังหวัดของกระทรวงแรงงานและกรมประมง
4. ขยายการให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการทำงานแก่แรงงานให้ครอบคลุมไปยังท่าเรือประมงที่สำคัญและศูนย์การแปรรูปอาหารทะเลต่างๆ ซึ่งรวมถึงการลงทุนขนาดใหญ่ในการจัดฝึกอบรมให้กับแรงงานข้ามชาติก่อนออกเดินทาง/หลังการมาทำงานในประเทศไทยโดยสหภาพแรงงานและองค์กรภาคประชาสังคมที่มีศักยภาพ โดยใช้หลักสูตรของโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งที่ใช้ในการฝึกอบรมนำร่องที่เกาะสอง (Kawthaung) เมียนมาเมื่อปี พ.ศ. 2562[24]

สำหรับ**นายจ้างและผู้ซื้อ**อาหารทะเล และองค์กรของพวกเขา ไอแอลโอมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ตัดทอนห่วงโซ่อุปทานให้สั้นลงเพื่อให้ผู้จัดหาสินค้า (supplier) มีความรับผิดชอบและพร้อมที่จะให้ตรวจสอบการปฏิบัติด้านแรงงาน และเพื่อให้ผู้ซื้อ (buyer) มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานที่ดีเช่นกัน
2. รับข้อเสนอแนะสำหรับการปรับแต่งเรือประมงในรายงานปี พ.ศ. 2562 ของโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่ง “ลดเท่ากับเพิ่ม: ความเปลี่ยนแปลงทางนโยบายและเทคโนโลยีส่งผลกระทบอย่างไรต่อตลาดแรงงานไทยสำหรับงานประมง”
3. จัดทำสัญญาจ้างสำหรับแรงงานแปรรูปอาหารทะเลและประมงในภาษาของแรงงาน
4. พูดและดำเนินการอย่างชัดเจนด้วยความเชื่อมั่นในการสนับสนุนมาตรฐานการทำงานที่มีคุณค่าที่ผู้ซื้อ นายจ้าง และสมาคมต่างๆ ได้ให้คำรับรองไว้

สำหรับสหภาพยุโรปและผู้สนับสนุนอื่นๆ ในการปฏิรูปในอุตสาหกรรมอาหารทะเล ไอแอลโอเสนอให้มีการศึกษาเกี่ยวกับประเด็นคำถามสองข้อ คือ ข้อหนึ่ง มีกรอบกฎหมายใดที่ใช้และควรใช้กับแรงงานที่รับงานมาทำที่บ้านในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย ข้อสอง วิธีปฏิบัติในการเลือกซื้อจากแหล่งอาหารทะเล (รวมถึงราคา) เปลี่ยนแปลงไปอย่างไรในประเทศไทยหลังจากปี พ.ศ. 2558 และส่งผลสนับสนุน ทัดทาน หรือไม่มีผลต่อความพยายามในการพัฒนาปรับปรุงสภาพการทำงานหรือไม่

สุดท้าย ไอแอลโอเสนอให้มีการขยายโครงการที่มีลักษณะเหมือนโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งไปยังประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีภาคการประมงและแปรรูปอาหารทะเลที่มุ่งเน้นการส่งออกเป็นหลัก เช่น ประเทศอินโดนีเซีย เวียดนาม และฟิลิปปินส์ นอกจากนี้ไอแอลโอยังเสนอแนะให้มีการสนับสนุนงบประมาณโครงการให้กู้เงินเพื่อการปรับปรุงเรือประมงในประเทศไทยตามข้อค้นพบในรายงาน “ลดเท่ากับเพิ่ม” ของไอแอลโอ ที่เกี่ยวกับโครงการเรือประมงนำร่องในจังหวัดปัตตานีที่ได้รับการสนับสนุนจากศูนย์พัฒนาการประมงแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEAFDEC)

24 ดูหลักสูตรของไอแอลโอในภาษาอังกฤษและพม่าได้ที่https://shiptoshorerights.org/tools/

อ้างอิง

Boles, H. 2019. *Tracking progress: Assessing business responses to forced labour and human trafficking in the Thai seafood industry* (Praxis Labs, Humanity United, Freedom Fund). Available at: http://www.praxis-labs.com/uploads/2/9/7/0/29709145/09_hu_report_final.pdf [20 Feb. 2020].

Department of Employment (DOE), Thailand. 2018. [*Alien workers in Thailand*] (in Thai) (Bangkok).

European Commission. 2019. *Commission lifts "yellow card" from Thailand for its actions against illegal fishing.* Press Release Database, 08 Jan. (Brussels). Available at: https://europa.eu/rapid/press-release_IP-19-61_en.htm [06 Aug. 2019].

Food and Agriculture Organization (FAO) of the United Nations. 2018. *The state of world fisheries and aquaculture 2018: Meeting the sustainable development goals* (Rome). Available at: http://www.fao.org/3/i9540en/i9540en.pdf [24 Feb. 2020].

Government of Myanmar. Undated. *Myanmar annual progress report on combating trafficking in persons 2017* (Nay Pyi Taw).

Harkins, B. (ed.). 2019. *Thailand migration report 2019* (Bangkok, United Nations Thematic Group on Migration in Thailand). Available at: https://thailand.iom.int/sites/default/files/document/publications/Thailand%20Report%202019_22012019_LowRes.pdf [28 Feb. 2020].

Harkins, B.; Lindgren, D.; Suravoranon, T. 2017. *Risks and rewards: Outcomes of labour migration in South-East Asia* (Bangkok, International Organization for Migration and International Labour Organization). Available at: https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_613815/lang--en/index.htm [28 Feb. 2020].

International Labour Organization (ILO). 2013. *Employment practices and working conditions in Thailand's fishing sector* (Bangkok, ILO Tripartite Action to Protect the Rights of Migrant Workers within and from the Greater Mekong Subregion (TRIANGLE) and Asian Research Centre for Migration, Institute of Asian Studies, Chulalongkorn University). Available at: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/184/Fishing.pdf [28 Feb. 2020].

—. 2017. *Gap analysis of the Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), and Thai national laws, regulations and other measures concerning conditions of work on board fishing vessels* (Bangkok). Available at: https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_557738/lang--en/index.htm [28 Feb. 2020].

—. 2017. *Royal Ordinance concerning the management of employment of foreign workers, BE 2560* (2017) (Bangkok). Available at: http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/107728/132775/F1245017527/THA107728%20Eng.pdf [06 Aug. 2019].

—. 2018a. *Ship to Shore Rights: Baseline research findings on fishers and seafood workers in Thailand* (Bangkok). Available at: https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_619727/lang--en/index.htm [28 Feb. 2020].

—. 2018b. *Measurement of forced labour, Room document: 14, International Conference of Labour Statisticians, 20th Session, Geneva, 2018* (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_636050.pdf [28 Feb. 2020].

—. 2018c. *Moving to electronic payment in the Thai fishing industry* (Bangkok). Available at: https://shiptoshorerights.org/wp-content/uploads/moving-electric-payment-english.pdf [28 Feb. 2020].

—. 2019a. *Less is more: How policy and technology can impact the Thai labour market for work in fishing* (Bangkok). Available at: https://shiptoshorerights.org/wp-content/uploads/Labour-Market-Paper_EN.pdf [28 Feb. 2020].

—. 2019b. *TRIANGLE in ASEAN Quarterly Briefing Note, Thailand* (Apr.–June 2019) (Bangkok). Available at: https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_736243/lang--en/index.htm [28 Feb. 2020].

Lindgren, D.; Zaratti, G.; Thanesvorakul, K. 2019. *Evaluation of the electronic payment system in the Thai fishing industry* (Bangkok, Humanity United and The Freedom Fund). Available at: https://humanityunited.org/wp-content/uploads/2019/11/FINAL-E-payment-study_2019.11.08.pdf [28 Feb. 2020].

Royal Thai Government. 2019. *Royal Thai Government's country report on anti-human trafficking efforts* (1 January–31 December 2018) (Bangkok). Available at: http://www.thaianti-humantraffickingaction.org/Home/wp-content/uploads/2019/07/Royal-Thai-Government-Report-2018.pdf [28 Feb. 2020].

Soule, B. 2019. "The difference between 'verification' and 'traceability' and why it matters to seafood buyers", *OceanMind*. Available at: https://www.oceanmind.global/2019/06/20/the-difference-between-verification-and-traceability/ [28 Feb 2020].

ภาคผนวก

KII MODERATOR GUIDE

(September, 2562) FINAL

ชื่อผู้เข้ารับการสัมภาษณ์:		สถานที่			
วันที่		เวลาเริ่ม		เวลาสิ้นสุด	

คำประกาศ ESOMAR
ดิฉันขอยืนยันว่า ก่อนที่จะส่งคืนแบบสอบถามนี้ ดิฉันได้ตรวจสอบแล้วว่าได้ดำเนินการและเป็นไปตามหลักจรรยาบรรณของ MRS และตามคำแนะนำที่ได้ระบุไว้สำหรับงานวิจัยนี้ ดิฉันเข้าใจว่าข้อมูลที่ได้รับระหว่างการสัมภาษณ์จะถูกเก็บเป็นความลับ
ลายเซ็นผู้ทำการสัมภาษณ์: _____

ข้อมูลเบื้องต้น

ขอขอบคุณที่ตกลงคุยกับดิฉันวันนี้นะคะ ดิฉันขอแนะนำตัวนะคะ ดิฉันชื่อ.....จาก....(องค์กร)....

ขณะนี้เรากำลังศึกษาเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานในอุตสาหกรรมการประมงและประมงต่อเนื่องให้กับ ILO และต้องการทราบเกี่ยวกับงานและประสบการณ์ของคุณเกี่ยวกับด้านนี้

ความช่วยเหลือในการให้ข้อมูลของคุณมีค่ากับเรามาก และไม่มีคำตอบใดที่ถูกหรือผิด เพียงแค่อยากให้คุณแสดงความเห็นอย่างตรงไปตรงมาเท่านั้น

ดิฉันจะบันทึกการสนทนาของเราเพื่อที่จะได้ฟังสิ่งที่คุณพูดได้อย่างชัดเจน การบันทึกจะถูกลบภายใน 60 วัน และจะใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการประมวลผลภายในเท่านั้น บันทึกบทสนทนาของคุณจะไม่ถูกแบ่งปันกับใครนอกเหนือจากทีมวิจัยของเรา ดิฉันขอบันทึกการสนทนาของเราได้ไหมคะ **[ได้/ไม่ได้]**

โปรดมั่นใจได้ว่าเราจะไม่ใช้ชื่อของคุณในรายงานของเรา คุณยินดีที่จะให้ใช้ชื่อองค์กรของคุณ หรือคุณต้องการให้เราระบุประเภทขององค์กร เช่น หน่วยงานภาครัฐ สหภาพแรงงาน NGO นายจ้าง ตัวแทนจัดหางาน เท่านั้นคะ

ในขณะสัมภาษณ์ คุณสามารถหยุดการสัมภาษณ์เมื่อใดก็ได้ หรือคุณจะตัดสินใจที่จะไม่ตอบคำถามได้เช่นกัน

ยืนยันความเข้าใจ (ใช่ ดิฉันเข้าใจ และอนุญาตให้สัมภาษณ์โดย [ใช้ / ไม่ใช้] เครื่องบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์

คำถามเกริ่นนำ

- คุณคิดว่าการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบใดมีผลกระทบต่อนายจ้างและแรงงานมากที่สุด
- ขอบเขตของผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงความพยายามของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างไรบ้าง
- อะไรคือความคาดหวังของคุณสำหรับผลการวิจัยสรุปผลของ ILO (ดีกว่า เหมือนเดิม แย่กว่าเดิม หรือทั้งหมด)

การจ้างงาน

- คุณจะอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของวิธีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมการประมงและประมงต่อเนื่องอย่างไร
- งานวิจัยสองครั้งล่าสุดพบว่าแรงงานข้ามชาติใช้ตัวแทนจัดหางานหรือนายหน้าเพื่อหางานในอุตสาหกรรมการประมงและประมงต่อเนื่องน้อยลง คุณคิดว่าอะไรเป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงนี้ SHOW RESULT SLIDE
- แรงงานจำนวนมากขึ้นบอกว่าพวกเขาจำได้ว่าเซ็นและได้รับสัญญาว่าจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร สำหรับอุตสาหกรรมการประมงคือ 51% และ 62% ในอุตสาหกรรมประมงต่อเนื่องคุณคิดว่าอะไรคือสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงนี้ SHOW RESULT SLIDE
- แรงงานจำนวนหนึ่งยังบอกด้วยว่าไม่จำเป็นต้องมีสัญญาว่าจ้างก็ได้ เขาไม่ต้องการเนื่องจากมันผูกมัดตัวเขากับนายจ้าง คุณคิดว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้แรงงานคิดแบบนี้
- พบว่าแรงงานประมงมีหนี้น้อยลงกว่าเมื่อก่อน นี่เป็นผลมาจากการไม่ใช้นายหน้าหรือว่านายจ้างช่วยจ่ายค่านายหน้าบางส่วนหรือไม่ และแรงงานงานเข้าใจหรือจัดการกับค่าใช้จ่ายสำหรับใบอนุญาตทำงาน ใบรับรองแพทย์และอื่นๆ ที่นายจ้างจ่ายเงินอย่างไร SHOW RESULT SLIDE

สภาพการจ้างงาน

- ในอุตสาหกรรมการประมง ชั่วโมงการทำงานของแรงงานในช่วง 2 ปีที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง
- **ถามเฉพาะกรมสวัสดิฯ** ผู้ตรวจสอบแรงงานสามารถตรวจสอบชั่วโมงการทำงานของแรงงานประมงว่าถูกต้องอย่างไร แรงงานประมงรายงานว่าทำงานโดยเฉลี่ย 9 ชั่วโมงต่อวันและมีรายได้เฉลี่ย 12,730 บาทต่อเดือน ผู้ตรวจแรงงานได้รับข้อมูลตัวเลขที่คล้ายกันหรือไม่
- **ถามเฉพาะกรมสวัสดิฯ** ประมาณ 50% ของชาวประมงกล่าวว่าพวกเขาเคยถูกสัมภาษณ์โดยผู้ตรวจสอบแรงงาน คุณคิดอย่างไรต่อผลลัพธ์นี้
- **ถามเฉพาะกรมสวัสดิฯ** ปัจจุบันมีแรงงานที่ได้รับเงินเดือนประจำเป็นจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และการยึดค่าจ้างในอุตสาหกรรมการประมงลดลง คุณคิดว่าอะไรคือสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้
- คุณมีความคิดเห็นอย่างไรต่อระบบการจ่ายค่าจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับแรงงานประมง ระบบนี้เปลี่ยนแปลงลักษณะการจ่ายค่าจ้างของอุตสาหกรรมการประมงอย่างไร คุณคิดว่ามันมีประสิทธิภาพหรือไม่
- แรงงานได้รับค่าแรงขั้นต่ำเพิ่มขึ้นเช่นกัน คุณคิดว่าอะไรเป็นสาเหตุของการพัฒนาไปในทิศทางนี้
- นับตั้งแต่มีการปรับใช้การจ่ายค่าจ้างทางอิเล็คทรอนิคส์ นายจ้างจำนวนมากในอุตสาหกรรมการประมงมีการเก็บและควบคุมบัตร ATM ของแรงงาน คุณคิดว่าเหตุผลที่พวกเขาทำเช่นนั้นคืออะไร
- ในอุตสาหกรรมประมงต่อเนื่องแม้จะไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์ แต่แรงงานส่วนใหญ่รวมถึงแรงงานข้ามชาติเป็นคนเก็บบัตร ATM ของตนเองและสามารถใช้ตู้เอทีเอ็มได้โดยไม่มีปัญหา คุณคิดว่าอะไรเป็นสาเหตุของความแตกต่างเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมการประมง
- แรงงานในอุตสาหกรรมการประมงและประมงต่อเนื่องได้กล่าวว่าปัจจุบันพวกเขาโดนหักค่าจ้างที่ผิดกฎหมายน้อยลง คุณคิดว่าอะไรคือสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงนี้ SHOW RESULT SLIDE
- สิทธิในการทำงานโดยทั่วไปดีขึ้นในอุตสาหกรรมประมงต่อเนื่องแต่กลับแย่ลงในอุตสาหกรรมการประมง โดยเฉพาะการลาป่วยและวันหยุดที่ยังคงได้รับค่าจ้าง คุณคิดว่าอะไรคือสาเหตุของผลลัพธ์นี้ HOW RESULT SLIDE
- จำนวนแรงงานประมงที่ถูกสำรวจซึ่งได้รับรายงานว่าถูกทำงานในสภาพแรงงานบังคับลดลงเป็น 14% จาก 19% ในปี 2013 คุณมีผลตอบรับอย่างไรต่อตัวเลขใหม่นี้ คุณคิดอย่างไรกับการเปลี่ยนแปลงของตัวเลขที่ลดลง (14%)
- ผลลัพธ์โดยทั่วไปแย่ลงมากในจังหวัดระยอง คุณคิดว่ามีอะไรผิดปกติเกิดขึ้นในระยองหรือไม่ อย่างไร SHOW RESULT SLIDE
- ในการพัฒนาไปข้างหน้า อะไรคือการเปลี่ยนแปลงที่รัฐบาลและอุตสาหกรรมควรจะทำในปีหน้าเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างงานของแรงงานประมงในอุตสาหกรรมไทย

FISHING 2

(July, 2562) FINAL

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์					
ที่อยู่					
วันที่สัมภาษณ์		เวลาเริ่ม		เวลาสิ้นสุด	
ชื่อผู้สัมภาษณ์					

แบบฟอร์มแสดงความยินยอม

ขอบคุณที่ท่านตกลงคุยกับดิฉันวันนี้นะคะ ดิฉันขอแนะนำตัวนะคะ ดิฉันชื่อ.....จาก....(องค์กร)....
เรากำลังศึกษาเกี่ยวกับอุตสาหกรรมประมง และอาหารทะเล ในนามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้องค์การสหประชาชาติ หากท่านสามารถแบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ของท่านไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด โปรดให้ความเห็นที่ตรงกับความเป็นจริง ข้อมูลทุกอย่างที่ท่านให้จะถูกเก็บเป็นความลับ เราจะไม่ใช้ชื่อที่อยู่หรือข้อมูลส่วนตัวอื่น ๆ ที่สามารถระบุได้ การมีส่วนร่วมในการสัมภาษณ์ของท่านเป็นไปโดยสมัครใจและท่านสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา

ท่านมีคำถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสัมภาษณ์นี้หรือไม่ **(ชี้แจงตามความจำเป็น)**
ท่านเข้าใจและยินยอมให้สัมภาษณ์เพื่อการศึกษาหรือไม่ **ถ้าใช่ สามารถเริ่มการสัมภาษณ์ได้เลย**

S1* ระบุจังหวัด

ตราด	1	ปัตตานี	7	CHECK QUOTA
ระยอง	2	สงขลา	8	
ชลบุรี	3	พังงา	9	
สมุทรสาคร	4	ภูเก็ต	10	
ชุมพร	5	ระนอง	11	
สุราษฎร์ธานี	6			

S2* ระบุตำแหน่ง (ของท่าเรือ) ที่สัมภาษณ์

บริเวณท่าที่หันหน้าออกไปทางขวาจากชายฝั่ง	1
บริเวณท่าที่หันหน้าเข้าทางซ้ายมือของชายฝั่ง	2
พื้นที่ที่ห่างออกไปนอกบริเวณท่าเรือ	3

S3* ระบุสถานที่สัมภาษณ์

ชุมชน	1	สำนักงานภาคประชาสังคม/สำนักงานสหภาพ	5
ตลาด	2	บ้านพัก	6
ร้านกาแฟ/ร้านอาหาร	3	พื้นที่ในท่าเรือ	7
วัด	4	อื่นๆ	8

S4* การสุ่มตัวอย่าง

ดักรอสัมภาษณ์	1
บอกต่อ	2

S5* ระบุเพศ

ชาย	1
หญิง	2

S6* กรุณาระบุว่าท่านมาจากประเทศใด (คำตอบเดียว)

พม่า	1	CONTINUE
กัมพูชา	2	
ไทย	3	GO TO S9

S7* ท่านพูดภาษาไทยได้ดีมาน้อยเพียงใดระดับใด (คำตอบเดียว)

ไม่ได้เลยหรือน้อยมากๆ	1	CONTINUE, MUST USE INTERPRETER
พูดได้บ้าง	2	
พูดได้ดี	3	GO TO S9
พูดได้คล่อง	4	

S8* ระบุชื่อล่าม

S9* ระบุอุตสาหกรรมงาน

ประมง	1	CONTINUE
อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล	2	
แรงงานที่รับงานมาทำที่บ้าน	3	GO TO S12
อื่นๆ	4	STOP

S10 ท่านทำงานเต็มเวลาหรือไม่เต็มเวลา (พาร์ทไทม์) (คำตอบเดียว)

เต็มเวลา	1	CONTINUE
ไม่เต็มเวลา	2	
ไม่ได้ทำงานอยู่	3	STOP

S11 ตำแหน่งงานปัจจุบันคืออะไร (คำตอบเดียว)

ลูกเรือ / ช่างเครื่อง / พนักงานทั่วไป	1	CONTINUE
ชิ้ว / ไต้ก๋ง / หัวหน้างาน	2	
ตำแหน่งระดับสูง	3	STOP

S12* ท่านได้ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมประมง/การผลิตอาหารทะเล/การรับงานมาทำที่บ้าน ในประเทศไทยมากี่ปี
ปัดเศษของเดือนให้เป็นปี (ผู้ที่ตอบ 1-2 ในข้อ S9 ไปต่อข้อ S16)

ต่ำกว่า 6 เดือน	STOP
	ปี

สำหรับแรงงานประมงเท่านั้น

S13 ในเรือของท่านมีแรงงานประมง (รวมตัวท่าน) ทั้งหมดกี่คน หยุดการสัมภาษณ์หากต่ำกว่า 6 คน

	คน

S14 เรือของท่านเคยถูกตรวจสอบตอนเรือเข้า-ออกท่าเรือหรือไม่

เคย	1
ไม่เคย	2
ไม่ทราบ	3

SHOW CARD 1

S15 เรือของท่านมีขนาดเท่าใด (คำตอบเดียว)

ต่ำกว่า 10 ตันกรอส	1	STOP
10-29 ตันกรอส	2	CONTINUE
30 ตันกรอสหรือมากกว่า	3	
ไม่ทราบ	4	

SHOW CARD 2

S16 กรุณระบุว่าท่านใช้อุปกรณ์ใดหรืออวนประเภทใด ในการจับปลา (คำตอบเดียว)

แห	1	STOP
สายเบ็ดยาว	2	
อวนลอย	3	CONTINUE
อวนลาก	4	
อวนล้อมจับ	5	
อ้วนล้อมติด	6	
ตาข่ายตัก	7	
ไม่ทราบ	8	STOP

สำหรับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล/การรับงานมาทำที่บ้าน เท่านั้น

SHOW CARD 3

S17* ข้อความใดดังต่อไปนี้สามารถอธิบายสถานที่ทำงานของท่านได้ดีที่สุด (คำตอบเดียว)

เป็นโรงงานที่แกะกุ้งหรือทำความสะอาดปลาเป็นหลัก เพื่อส่งให้ที่อื่นเพื่อบรรจุภัณฑ์	1	CHECK QUOTA
เป็นโรงงานที่ทำการบรรจุภัณฑ์อาหารทะเลเพื่อส่งให้ตลาด	2	
ฉันแกะกุ้งหรือปลาที่บ้าน	3	

SHOW CARD 4

S18* อาหารทะเลประเภทใดที่มีการแปรรูปในที่ทำงานของท่าน (คำตอบเดียว)

กุ้ง	1
ทูน่า	2
ปลาทู	3
ปลาชนิดต่างๆ	4
อาหารสัตว์	5
อื่นๆ	6
ไม่ทราบ	7

SHOW CARD 5

S19 ในที่ทำงานของท่านมีพนักงาน/คนทำงานทั้งหมดกี่คน (คำตอบเดียว)

ต่ำกว่า 10 คน	1
10-19 คน	2
20-49 คน	3
50-99 คน	4
100 คนหรือมากกว่า	5
ไม่ทราบ	6

สำหรับแรงงานข้ามชาติเท่านั้น

S20* ท่านตั้งใจจะทำงานในประเทศไทยอีกกี่ปี

ปัดเศษของเดือนให้เป็นปี

	ปี
ไม่ทราบ	99

การจัดหางาน

สำหรับแรงงานข้ามชาติเท่านั้น

SHOW CARD 6

R1 ท่านได้งานได้งานหางานที่ทำในปัจจุบันนี้ได้อย่างไรของท่านได้อย่างไร (คำตอบเดียว)

ผ่านผู้จัดหางานแบบถูกกฎหมาย หรือ หน่วยงานภาครัฐ	1
ผ่านนายหน้าอย่างไม่เป็นทางการ	2
จากนายจ้างหรือชิ้วโดยตรง	3
ผ่านญาติ/เพื่อน	4
อื่นๆ (โปรดระบุ)	5

R2 ท่านได้งานที่ทำอยู่นี้ตั้งแต่อยู่ในประเทศบ้านเกิดของท่านหรือได้งานหลังจากที่เข้ามาในประเทศไทยแล้ว (คำตอบเดียว)

ประเทศบ้านเกิด	1
ประเทศไทย	2

R3 ท่านได้จ่ายเงินค่าบริการจัดหางานให้แก่ นายหน้า บริษัทจัดหางาน ญาติ/เพื่อนในประเทศกัมพูชาหรือเมียนมาหรือไม่ (คำตอบเดียว)

ใช่	1	CONTINUE
ไม่ใช่	2	GO TO R5

R4 ท่านจ่ายเงินไปเท่าไร

	บาท
	เรียล
	จัต
	ดอลล่าร์
จำไม่ได้	99

R5 ท่านได้จ่ายเงินค่าบริการจัดหางานใดๆ ให้แก่ นายหน้า บริษัทจัดหางาน ญาติ/เพื่อนในประเทศไทยหรือไม่ (คำตอบเดียว)

ใช่	1	CONTINUE
ไม่ใช่	2	GO TO R7

R6 ท่านจ่ายเงินไปเท่าไร

	บาท
	เรียล
	จัต
	ดอลล่าร์
จำไม่ได้	99

SHOW CARD 7 (GO TO R9 IF NO IN BOTH R3 AND R5)

R7 กรุณาระบุว่าท่านเงินที่หามาจ่ายค่าธรรมเนียมนั้นมาจากที่ใดเงินอย่างไร (คำตอบเดียว)

เงินเก็บ	1
ขายบ้าน/ที่ดิน/ทรัพย์สิน	2
ยืมจากญาติ/เพื่อน	3
ยืม/กู้จากธนาคาร	4
ยืม/กู้จากผู้ปล่อยกู้ที่ประเทศบ้านเกิด	5
ยืม/กู้จากผู้จัดหางานหรือนายจ้าง	6
ยืม/กู้จากนายจ้าง	7

SHOW CARD 8

R8 กรุณาให้รายละเอียดค่าใช้จ่ายที่ท่านใช้ไปเพื่อมาทำงานนั้นมีค่าใช้จ่ายอะไรบ้าง (หลายคำตอบ)

ค่าใช้จ่ายให้นายจ้าง	1
หนังสือเดินทาง	2
วีซ่า	3
ใบอนุญาตทำงาน	4
ค่าเดินทาง	5
ค่าตรวจสุขภาพ	6
ค่าฝึกอบรม	7
อื่นๆ (โปรดระบุ)	8

R9 ตั้งแต่ท่านมาประเทศไทย ท่านเคยยืมเงิน/กู้เงิน/เบิกเงินล่วงหน้าจากนายจ้างหรือไม่
(ไปต่อข้อ R14 ถ้าตอบ 2 ในข้อ R3, R5, R9)

เคยเบิกเงินล่วงหน้า	1	CONTINUE
เคยยืม/กู้เงิน	2	
ไม่เคย	3	GO TO R11

R10 ท่านยืมเงินไปเท่าไร

	บาท
จำไม่ได้	99

SHOW CARD 9

R11 ท่านใช้หนี้จากค่าบริการจัดหางาน การเบิกเงินล่วงหน้า หรือการกู้ยืมจากนายจ้างอย่างไร (หลายคำตอบ)

จ่ายเงินสด	1
โอนเงินเข้าบัญชีธนาคาร	2
หักจากเงินเดือน	3
เบิกเงินเดือนล่วงหน้าเพื่อจ่ายหนี้	4
อื่นๆ (โปรดระบุ)	5

R12 ท่านยังเป็นหนี้อยู่หรือไม่

ใช่ ยังติดหนี้อยู่	1	CONTINUE
ไม่ จ่ายเงินไปครบแล้ว	2	GO TO R14

R13 ท่านจะต้องใช้เวลาอีกกี่เดือนกว่าจะจ่ายหนี้ครบทั้งหมด

	เดือน
ไม่ทราบ	99

R14 ท่านจำได้หรือไม่ว่ามีการเซ็นสัญญาจ้างสำหรับงานปัจจุบันของท่านหรือไม่

ได้เซ็น	1	CONTINUE
ไม่ได้เซ็น	2	GO TO R15b

R15a

	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ
สัญญาเป็นภาษาถิ่นของท่านหรือไม่	1	2	
ท่านได้รับสำเนาสัญญาจ้างเพื่อเก็บไว้เองหรือไม่	1	2	
ในสัญญาจ้าง มีการระบุเงินเดือนของท่านหรือไม่	1	2	3
ในสัญญา ท่านมีสิทธิ์ลาออกจากงานได้หรือไม่ (ถ้าต้องการ)	1	2	3

R15b

	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ
ท่านต้องการมีสัญญาจ้างหรือไม่	1	2	
ลูกจ้างทุกคนจำเป็นจะต้องมีสัญญาการจ้างงานหรือไม่	1	2	3

R16 เมื่อเข้ามาทำงานนี้แล้ว งานที่ทำนี้แย่กว่า ดีกว่า หรือเหมือนกับที่มีการระบุในสัญญาจ้าง หรือที่มีการตกลงกันไว้อย่างไร (คำตอบเดียว)

แย่ลง	1	CONTINUE
เหมือนเดิม	2	GO TO E1
ดีขึ้น	3	
ไม่ทราบ	4	

SHOW CARD 10

R17 แง่มุมไหนของงานท่านที่แย่ลง (หลายคำตอบ)

ตัวงานไม่เหมือนในสัญญาหรือตามที่ตกลง	1	
เงินเดือน	2	ASK R18
ชั่วโมงการทำงาน/การทำงานล่วงเวลา	3	
สถานที่ทำงาน	4	
วันทำงานต่อสัปดาห์	5	
ความปลอดภัย/อันตรายของงาน	6	
ที่พักอาศัยและสภาพความเป็นอยู่	7	
หน้าที่ของงานที่ทำ	8	
สวัสดิการ เช่น ลาป่วย การรักษาทางการแพทย์ ฯลฯ	9	
เสรีภาพในการเดินทาง (ไม่ได้รับอนุญาตให้ไปไหนมาไหนตามที่ต้องการในเวลาว่างจากการทำงาน	10	
อื่นๆ	11	

R18 เงินเดือนที่สัญญาว่าจะให้กับท่านในการทำงานนี้คือจำนวนเท่าใด

	บาท
	เรียล
	จัด
	ดอลล่าร์

สภาพการจ้าง

สำหรับแรงงานประมงเท่านั้น

E1 ปกติท่านทำงานอยู่ในทะเลเป็นระยะเวลานานกี่วัน

วัน	สัปดาห์	เดือน

E2a ปกติท่านทำงานกี่วันต่อสัปดาห์เมื่ออยู่ในทะเล (คำตอบเดียว)

1	2	3	4	5	6	7	วัน/สัปดาห์

E2b ปกติท่านทำงานกี่วันต่อสัปดาห์เมื่ออยู่ที่ท่า (หรือบนบก) (คำตอบเดียว)

GO TO E6

1	2	3	4	5	6	7	วัน/สัปดาห์

สำหรับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลเท่านั้น

E3* ปกติท่านทำงานกี่วันต่อสัปดาห์ (คำตอบเดียว)

1	2	3	4	5	6	7	วัน/สัปดาห์

E4* ปกติท่านทำงานวันละกี่ชั่วโมง (ต่อวัน)

	ชั่วโมง/วัน

E5 ท่านได้รับเงินสำหรับการทำงานล่วงเวลาหรือไม่ (คำตอบเดียว)

ไม่	1
ได้เป็นบางครั้ง	2
ได้ตลอด	3

E6 ใครเป็นคนตัดสินใจว่าท่านต้องทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์ (คำตอบเดียว)
ในกรณีที่ตอบ 7 วันในข้อ E2a, E2b/E3

นายจ้างของฉัน/ชิ้ว/ไต้ก๋ง	1
ตัวเอง	2
ตัดสินใจร่วมกับนายจ้าง	3

SHOW CARD 11

E7* ท่านรับเงินค่าจ้างของท่านในลักษณะใด (คำตอบเดียว)

ค่าจ้างคงที่	1
ประมง	
ค่าจ้างคงที่ + ส่วนแบ่งการจับ	2
ส่วนแบ่งการจับเท่านั้น	3
อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล/การรับงานมาทำที่บ้าน	
ค่าจ้างคงที่ + โบนัสขยัน + ต่อชิ้น	4
โบนัสขยัน หรือ ต่อชิ้น เท่านั้น	5
อื่นๆ (โปรดระบุ)	6

SHOW CARD 12

E8* ความถี่ในการรับเงินค่าจ้าง (คำตอบเดียว)

ทุกวัน	1
ต่อสัปดาห์	2
ทุก 2 สัปดาห์	3
รายเดือน	4
รับเงินเป็นก้อนหลังจากระยะเวลาหนึ่ง (3 เดือนหรือน้อยกว่า)	5
ได้รับเงินเดือนบางส่วน และรับเงินเป็นก้อนหลังจาก 3 เดือนหรือมากกว่า	6
ยังไม่ได้รับเงินเดือน	7
อื่นๆ (โปรดระบุ)	8

สำหรับประมงเท่านั้น

E9a โดยปกติแล้วท่านได้รับเงินเดือนจากนายจ้างเดือนละเท่าไร รวมถึงส่วนแบ่งการจับ

เงินเดือน (จำนวนที่ได้รับเท่านั้น)	**บาท**
ในเดือนปกติ ท่านได้รับเงินเพิ่มจากส่วนแบ่งในการจับเป็นจำนวนเท่าไร	**บาท**

สำหรับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลเท่านั้น

E9b โดยปกติแล้วท่านได้รับเงินเดือนจากนายจ้างเดือนละเท่าไร รวมถึงเงินล่วงเวลา

เงินเดือน (จำนวนที่ได้รับเท่านั้น)	**บาท**
เดือนที่แล้ว ท่านได้รับเงินเพิ่มจากการทำงานล่วงเวลาเป็นจำนวนเท่าไหร่	**บาท**
ครั้งสุดท้ายที่ท่านได้รับเงินโบนัส ท่านได้เงินเพิ่มเป็นจำนวนเท่าไหร่	บาท

SHOW CARD 13

E10* ปกติท่านได้รับเงินเดือนด้วยวิธีใด (คำตอบเดียว)

เงินเดือนถูกโอนเข้าบัญชีธนาคารและฉันเอาถอนเงินออกมาเอง	1	
เงินเดือนถูกโอนเข้าบัญชีธนาคารและคนอื่นถอนเงินออกมาให้ฉัน	2	
ได้รับแบบเงินสด	3	GO TO E13

E11 ใครเป็นคนเก็บบัตร ATM (บัตรกดเงิน) ของท่าน (คำตอบเดียว)

ตัวเอง	1
นายจ้างของฉัน	2
คนอื่น	3

E12 ท่านสามารถขอใช้บัตร ATM (บัตรกดเงิน) ของท่านเมื่อต้องการหรือไม่ (คำตอบเดียว)

ได้	1
ไม่ได้	2
ไม่ทราบ	3

E13 นายจ้างของท่านเคยให้ท่านเซ็นเอกสารที่ระบุ เงินเดือนสูงกว่าความเป็นจริง หรือ ชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าความเป็นจริงหรือไม่ (หลายคำตอบ)

ใช่ ค่าจ้างสูงกว่าความเป็นจริง	1
ใช่ ชั่วโมงทำงานน้อยกว่าความเป็นจริง	2
ไม่เคย	3
ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบ	4

SHOW CARD 14

E14 มีค่าใช้จ่ายใดบ้างต่อไปนี้ ที่ถูกหักออกเงินจากเงินเดือนของท่านบ้าง หากมี (หลายคำตอบ)

ค่าที่พัก	1	
ค่าอาหาร	2	
เสื้อผ้า/อุปกรณ์การทำงานหรือด้านความปลอดภัย	3	
ใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง	4	
เงินล่วงหน้า	5	
ดอกเบี้ยของเงินล่วงหน้า	6	
ชำระหนี้อื่น (ไม่ใช่เงินล่วงหน้า)	7	
ค่าปรับ	8	
ถูกหักค่าสมาชิกสหภาพแรงงาน	9	
ถูกหักแต่ไม่ทราบว่าเป็นค่าอะไร	10	
อื่นๆ (โปรดระบุ)	11	
ไม่มี	12	GO TO E17

E15 ในแต่ละเดือนจะถูกหักเท่าไร

	บาท

E16 คุณได้รับใบเสร็จ/หลักฐาน ที่แจ้งเงินเดือนหรือเงินที่ถูกหักหรือไม่ (หลายคำตอบ)

ใช่ หลักฐานแสดงเงินเดือน	1
ใช่ หลักฐานแสดงเงินที่ถูกหักออกไป	2
ไม่ได้รับ	3

SHOW CARD 15

E17 สวัสดิการใดดังต่อไปนี้ที่ท่านได้รับในงานปัจจุบันของท่าน (หลายคำตอบ)

วันหยุดหรือวันลาประจำปีที่ได้รับเงินเดือน	1
วันลาป่วยที่ได้รับเงินเดือน	2
ได้รับวันหยุด 1 วันต่อสัปดาห์	3
วันลาคลอดที่ได้รับเงินเดือน	4
เงินค่าทำงานล่วงเวลา	5
ไม่มี	6

SHOW CARD 16

E18 ท่านสมัครเข้ารับสิทธิประโยชน์ของภาครัฐหรือภาคเอกชนหรือไม่ (หลายคำตอบ)

ประกันสังคม	1
กองทุนเงินทดแทน	2
ประกันสุขภาพภาครัฐ	3
ประกันสุขภาพภาคเอกชน	4
การศึกษาหรือฝึกอบรม	5
การฝึกอบรมอาชีวความปลอดภัยและอนามัย	6
อื่นๆ	7
ไม่	8

SHOW CARD PICTURE 17

E19* ท่านมีเอกสารใดต่อไปนี้บ้าง (คำตอบเดียว)

หนังสือเดินทาง วีซ่า และ ใบอนุญาตทำงาน (MOU)	1	CONTINUE
หนังสือเดินทาง หรือใบรับรองตัวตนชั่วคราว วีซ่า และ ใบอนุญาตทำงาน (NV)	2	
หนังสือคนประจำเรือ	3	
หนังสือคนประจำเรือไทย	4	
หนังสือเดินทางและวีซ่าเท่านั้น	5	
หนังสือเดินทางเท่านั้น	6	
อื่นๆ	7	
ไม่มี	8	GO TO E21

E20* ใครเป็นคนเก็บเอกสารของท่าน (คำตอบเดียว)

ตัวฉันเอง	1
นายจ้าง/ไต้ก๋ง/ชิ้ว/เสมียน	2
คนอื่น	3

E21* ท่านสามารถขอเอกสารของท่านคืนได้หรือไม่หากต้องการ (คำตอบเดียว)

ได้	1
ไม่ได้	2
ไม่ทราบ	3

สำหรับประมงเท่านั้น

E22 ในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมาท่านเคยเห็นเจ้าหน้าที่มาตรวจสอบแรงงาน / ลูกเรือหรืออุปกรณ์หรือไม่ (คำตอบเดียว)

ไม่เคย	1
นานครั้ง	2
บ่อยครั้ง	3

สำหรับประมงเท่านั้น

E23 เคยมีเจ้าหน้าที่มาสัมภาษณ์กับท่านหรือไม่

เคย	1
ไม่เคย	2

SHOW CARD PICTURE 18

E24 กรุณาดูรูปภาพของ สถานที่ทำงานต่อไปนี้ ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานของท่านมีสภาพที่แย่กว่า ดีกว่า หรือคล้ายกัน ในแง่ความสะอาดและสุขอนามัย (คำตอบเดียว)

SHOW CARD PICTURE 19

E25 กรุณาดูที่รูปภาพของสถานที่พักอาศัยต่อไปนี้ ท่านคิดว่าสถานที่พักอาศัยของท่านมีสภาพที่แย่กว่า ดีกว่าหรือคล้ายกัน ในแง่ของความสะอาด ขนาดของพื้นที่และความปลอดภัยดูรูปพักอาศัยเหล่านี้ในที่พักอาศัยที่แตกต่างกัน ท่านจะบอกท่านคิดว่าที่พักอาศัยของท่านแย่กว่า คล้ายกัน หรือดีกว่าด้านความสะอาด กว้างขวาง และปลอดภัย (คำตอบเดียว)

	E24	E25
แย่กว่า	1	1
คล้ายกัน	2	2
ดีกว่า	3	3

SHOW CARD 20

E26a คำถามนี้สำหรับท่านเท่านั้นและฉันไม่สามารถเห็นคำตอบ ข้อใดต่อไปนี้ที่ท่านเคยประสบขณะทำงานในประเทศไทยหรือในระหว่างที่กำลังดำเนินการสมัครงานในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา ให้ท่านเลือกหมายเลขบนแท็บเล็ต และท่านสามารถเลือกได้มากกว่าหนึ่งข้อ เลือกได้มากกว่า 1 คำตอบ

ท่านไม่ได้ตัดสินใจเองว่าจะมาทำงานในประเทศไทย	**1**	ASK E26b1
มีคนอื่นเลือกนายจ้างให้โดยที่ไม่ได้ปรึกษาท่าน	**2**	
ท่านไม่สามารถปฏิเสธนายจ้างได้เลย	**3**	
ถูกย้ายไปทำงานกับนายจ้างอื่นโดยโดยไม่ได้ถามท่านก่อน	4	
ท่านต้องพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา ทั้งกลางวันและกลางคืน	5	
ต้องทำงานเป็นเวลานานกว่าที่ตกลงไว้ในขณะที่รอนายจ้างจ่ายเงิน	6	
นายจ้างปฏิเสธที่จะปล่อยท่านเมื่อสิ้นสุดสัญญา	7	
ถูกบังคับให้ทำงานนานกว่าที่ตกลงไว้เพื่อชำระหนี้หรือเงินเดือนล่วงหน้า	8	
ถูกบังคับให้ทำงานเพื่อช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวคนอื่นที่ถูกนายจ้างบังคับให้ทำงาน	9	
ถูกบังคับให้ทำงานให้นายจ้างเพื่อทีคนอื่นจะได้งานหรือเงิน	10	
ไม่มี	11	ASK E26b2

SHOW CARD 21

E26b1 เช่นเดียวกัน คำถามนี้สำหรับท่านเท่านั้นและฉันไม่สามารถเห็นคำตอบ ข้อใดต่อไปนี้ที่ท่านเคยประสบขณะทำงานในประเทศไทยโดยมีผู้จัดหางาน ผู้จัดการ หรือนายจ้างเป็นผู้กระทำ กรุณาเลือกหมายเลขบนแท็บเล็ต และท่านสามารถเลือกได้มากกว่าหนึ่งข้อ

E26b2 เช่นเดียวกัน คำถามนี้สำหรับท่านเท่านั้นและฉันไม่สามารถเห็นคำตอบ ข้อใดต่อไปนี้ที่ท่านเคยโดนบังคับให้ทำ (ระหว่างงาน) ใน 12 เดือนที่ผ่านมา หรือในระหว่างที่กำลังดำเนินการสมัครงาน กรุณาเลือกหมายเลขบนแท็บเล็ต และท่านสามารถเลือกได้มากกว่าหนึ่งข้อ **(หลายคำตอบ)**

ความรุนแรงทางกายภาพ (ถูกทุบตี ทำให้หายใจไม่ออก ไม่ให้อาหาร)	**1**
การล่วงละเมิดทางเพศหรือการล่วงละเมิดอื่นๆ (จูบ สัมผัส บังคับให้ร่วมประเวณี	**2**
ข่มขู่ด้วยความรุนแรงต่อท่านหรือครอบครัวของท่าน	**3**
นายจ้างยึดโทรศัพท์มือถือของท่านไป	4
กักขัง ไม่ว่าจะในที่ทำงานหรือในที่พักอาศัย	5
ไม่ได้รับอนุญาตให้ออกจากที่ทำงานหรือที่อื่นในช่วงเวลาว่าง	6
มีคนคอยจับตาดูตลอดเวลา	7
ข่มขู่ว่าจะไล่ออกจากงาน	8
ทำงานอันตรายในประเทศไทยที่ท่านคิดว่าท่านอาจได้รับบาดเจ็บสาหัส	9
ได้รับบาดเจ็บสาหัสจากการทำงานในประเทศไทยจนต้องไปพบแพทย์	10
การล่วงละเมิด ทำให้เกิดความอับอาย หรือการล่วงละเมิดทางวาจาอย่างรุนแรง	11
ข่มขู่ว่าท่านจะถูกรายงานไปยังเจ้าหน้าที่และถูกส่งกลับประเทศ	12
ไม่ได้รับอนุญาตให้ทานอาหาร	13
หน่วงเวลาการจ่ายค่าจ้าง ของท่านเป็นเวลาหลายเดือน	14
ข่มขู่ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนหรือโดนบทลงโทษทางการเงิน	15
นายจ้างไม่อนุญาตให้เข้าห้องน้ำทุกครั้งที่จำเป็น	16
ไม่มี	17

E27 ท่านเคยได้รับการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอย่างรุนแรงจากการทำงานงานของท่าน จนไม่สามารถทำงานได้หรือไม่

เคย	1
ไม่เคย	2

E28 การบาดเจ็บ/เจ็บป่วยข้อใดดังต่อไปนี้ ที่ตรงกับการเจ็บ/ป่วยที่ท่านเคยประสบ (หลายคำตอบ)

ลื่น สะดุด หกล้ม	1
กล้ามเนื้อฉีดขาด	2
การชนหรือปะทะ	3
แผลบาด/แผลบาดลึก	4
การสูดดมควันที่เป็นมลพิษ	5
ได้รับเสียงดังรบกวน (เป็นระยะเวลานาน)	6
ผื่นแพ้ หรือ การติดเชื้อผิวหนัง	7
ความเจ็บป่วย หรืออาการป่วยที่เกิดขึ้นจากความร้อนหรือ เย็นเกิดจากอากาศร้อน หรือเย็น	8
การป่วยที่เกิดจากอาหารหรือน้ำที่ไม่ได้คุณภาพจากที่ทำงาน	9
อื่นๆ (โปรดระบุ)	10

ความช่วยเหลือและการให้บริการ

A1 มีใครแจ้งนายจ้างของท่านให้แก้ปัญหาหรือไม่ (คำตอบเดียว)

มี ฉันเอง	1
มี คนอื่นบอก	2
ไม่มี	3

A2 ท่านไปหาใครเพื่อขอความช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหาของท่านหรือไม่ (คำตอบเดียว)

ไป	1	GO TO A4
ไม่ได้ไป	2	CONTINUE

SHOW CARD 22

A3 อะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้ท่านไม่รับความช่วยเหลือ (หลายคำตอบ)

ไม่เชื่อใจบุคคลหรือองค์กร	1	GO TO A6
นายจ้างของฉันอาจรู้ว่าฉันไปขอความช่วยเหลือ	2	
ไม่ต้องการให้ข้อมูลส่วนบุคคล	3	
เป็นเรื่องที่น่าอับอาย	4	
ปัญหาไม่ใหญ่พอที่จะรายงาน	5	
ไม่แน่ใจว่าจะมีใครช่วยได้	6	
อุปสรรคด้านภาษา/ไม่มีบริการแปลหรือล่าม	7	
ไม่ทราบว่าจะไปขอความช่วยเหลือจากที่ไหน	8	

A4 ท่านขอความช่วยเหลือจากใคร (คำตอบเดียว)

เพื่อนหรือครอบครัว	1
นายจ้างหรือผู้จัดการ	2
สถานทูตหรือกงสุล	3
บริษัทจัดหางานหรือนายหน้า	4
ผู้นำชุมชน	5
เจ้าหน้าที่ภาครัฐ	6
ตำรวจ	7
NGO	8
สหภาพแรงงาน	9
สายด่วนแรงงาน	10
แอพในสมาร์ทโฟน	11
สมาคมประมง	12
อื่นๆ	13
ไม่ไป	14

A5 พวกเขาสามารถช่วยท่านแก้ปัญหาได้หรือไม่ (คำตอบเดียว)

ได้	1
ได้บางส่วน	2
ไม่ได้	3

SHOW CARD 23

A6 ท่านเคยได้ยินชื่อองค์กรในประเทศไทยใดต่อไปนี้บ้าง (หลายคำตอบ)

A7 ท่านเคยติดต่อกับองค์กรใดบ้าง (หลายคำตอบ)

	A6	A7	
Issara or Golden Dreams	1	1	
FED	2	2	
LPN	3	3	
ITF	4	4	
Fisher Rights Network (FRN)	5	5	
Stella Maris	6	6	
Raks Thai	7	7	
MWRN	8	8	
ไม่เคย	9	9	GO TO A8

SHOW CARD 24

A8a ท่านเคยเข้าร่วมสหภาพหรือสมาคมใดต่อไปนี้หรือไม่ (หลายคำตอบ)

A8b คุณอยากเข้าร่วมสหภาพหรือสมาคมใดต่อไปนี้หรือไม่ (หลายคำตอบ)

	A8a	A8b
ไม่/ไม่เคย	1	1
สหภาพแรงงาน	2	2
สมาคมแรงงานข้ามชาติ	3	3
กลุ่มสตรี	4	4
กลุ่มศาสนา	5	5
คณะกรรมการสวัสดิการ	6	6
อื่นๆ	7	7

SHOW CARD 25

A9 ท่านเคยได้รับบริการช่วยเหลือแรงงานใดต่อไปนี้บ้างในประเทศไทย หากมี (หลายคำตอบ)

บริการด้านกฎหมาย	1	
บริการด้านสุขภาพ	2	
การช่วยเหลือด้านการศึกษาสำหรับลูกของท่าน	3	
การฝึกอบรมทักษะการทำงาน	4	ASK A10
การฝึกอบรมเรื่องสิทธิแรงงาน	5	
การฝึกอบรมเรื่องสิทธิสตรี	6	
การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	7	
การฝึกอบรมการใช้เครื่องมือในการทำงานโดยนายจ้าง	8	
ประกันสังคม	9	
กองทุนเงินทดแทน	10	
ไม่ได้รับ	11	

SHOW CARD 26

A10 ใครเป็นผู้ให้การฝึกอบรมแก่ท่าน (หลายคำตอบ)

สหภาพแรงงาน	1
หน่วยงานเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ	2
หน่วยงานประเทศบ้านเกิด	3
ภาครัฐ	4
นายจ้าง	5
บริษัทจัดหางาน	6
ครอบครัว/เพื่อน	7
อื่นๆ	8

A11* ท่านส่งเงินกลับบ้านไปให้ครอบครัวหรือไม่

ส่ง	1	CONTINUE
ไม่ส่ง	2	GO TO D1

A12* ท่านส่งเงินกลับบ้านกี่ครั้งต่อปี (คำตอบเดียว)

ถ้าหากส่งกลับทุกเดือนให้วงเลข 12 ถ้าหากส่งกลับทุก 2 เดือนให้วงเลข 6

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

A13* โดยปกติแล้วท่านส่งเงินกลับครั้งละเท่าไร

กรุณาเขียนจำนวน หากไม่มีให้เขียน ‘0’		**บาท**

SHOW CARD 27

A14* ท่านใช้ช่องทางใดในการส่งเงินกลับประเทศ (คำตอบเดียว)

ธนาคาร	1
ผ่านบริษัทโอนเงิน (e.g. Western Union, MoneyGram, etc.)	2
ผ่านระบบนายหน้า	3
Wing	4
Wave	5
ฝากครอบครัว/เพื่อน ถือกลับประเทศ	6
แอปพลิเคชั่น ทรูมันนี่ หรือแอพพลิเคชั่นที่คล้ายๆ กัน	7
ช่องทางอื่นๆ	8
ถือกลับประเทศด้วยตัวเอง	9

ข้อมูลประชากร

SHOW CARD 28

D1a กรุณาระบุว่าสิ่งใดดังต่อไปนี้ที่ท่านมี/สามารถเข้าถึงได้ (หลายคำตอบ)

โถส้วมที่สะอาด	1			
ห้องอาบน้ำที่สะอาด	2			
น้ำประปา	3		D1b	
ไฟฟ้า	4			
พัดลม	5		ประตูที่สามารถปิดล็อคได้	1
ทางเดินไปห้องน้ำ/ห้องอาบน้ำที่มีไฟ/แสงสว่างมากพอ	6		หน้าต่างที่สามารถปิดล็อคได้	2
ห้องของตัวเอง	7	มีสิ่งเหล่านี้หรือไม่	ไม่มีสิ่งๆ นี้	3
เตียงของตัวเอง	8			
ตู้เก็บของล็อคได้	9		D1c	
โทรทัศน์	10		เฟสบุ๊ก	1
วิทยุ	11		ไลน์	2
โทรศัพท์มือถือ	12		ทวิตเตอร์	3
สมาร์ทโฟน	13		อินสตาแกรม/ไอจี	4
โซเชี่ยลมีเดีย/สื่อสังคมออนไลน์	14	มีสิ่งเหล่านี้หรือไม่	ไวเบอร์	5
ไม่มีที่กล่าวมาข้างต้น	15		อื่นๆ	6

SHOW CARD 29

D2* กรุณาระบุระดับการศึกษาของท่าน (คำตอบเดียว)

ไม่เคยเข้าเรียนในโรงเรียน	1
สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ถึง 6 ปี	2
สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐาน / ประถมศึกษา 6 ปี	3
สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 ปี	4
สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี	5
สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา ระดับปริญญาหรือสูงกว่านั้น	6

D3* ท่านอายุเท่าไร บันทึกอายุจริงและเลือกช่วงอายุ

อายุปัจจุบัน	
ต่ำกว่า 13 ปี	1
13 – 14 ปี	2
15 – 17 ปี	3
18 – 19 ปี	4
20 – 24 ปี	5
25 - 29 ปี	6
30 - 34 ปี	7
35 – 39 ปี	8
40 ปีหรือมากกว่า	9

D4* ท่านแต่งงานหรือไม่

ใช่	1
ไม่ใช่	2

D5* ท่านมีลูกที่อายุ... (หลายคำตอบ)

0-5 ปี	1	CONTINUE
6-17 ปี	2	
ไม่มีบุตร	3	GO TO X1 OR H1 IF APPLICABLE

D6* ลูกของท่านอาศัยอยู่ในประเทศไทยกับท่านหรือไม่

ใช่ อย่างน้อยหนึ่งคนอาศัยอยู่ในไทย (กับฉัน/ผม)	1
ไม่	2

D7 ลูกของท่านเรียนหนังสือในโรงเรียนหรือไม่ (คำตอบเดียว)

ใช่ ทุกคนเรียนหนังสือ	1
ใช่ อย่างน้อยหนึ่งคนเรียนหนังสือ	2
ไม่ ลูกฉัน/ผมไม่ได้เรียนหนังสือ	3

การสำรวจเพิ่มเติม

สำหรับคนที่ทำงานในประเทศเป็นระยะเวลา 5 ปีหรือมากกว่า

SHOW CARD 30

X1 เมื่อนึกย้อนกลับไปตอนที่ท่านเริ่มทำงานในประเทศไทย เราอยากทราบว่าสภาพการทำงานมีการเปลี่ยนไปหรือไม่ กรุณาระบุว่าสถานการณ์ใดมที่ดีขึ้น เหมือนเดิม หรือแย่ลงเมื่อเปรียบเทียบกับเมื่อ 5 ปีที่แล้ว (คำตอบเดียวต่อหมวด)

	แย่ลง	เหมือนเดิม	ดีขึ้น
เงินเดือน	1	2	3
ชั่วโมงการทำงาน / การทำงานล่วงเวลา	1	2	3
สถานที่ทำงาน	1	2	3
วันทำงานต่อสัปดาห์	1	2	3
ความปลอดภัย/อันตรายของงาน	1	2	3
ที่พักอาศัยและสภาพความเป็นอยู่	1	2	3
งานที่ทำ	1	2	3
สวัสดิการ เช่น ลาป่วย การรักษาทางการแพทย์ ฯลฯ	1	2	3
อิสระในการเปลี่ยนนายจ้าง	1	2	3
สัญญาการจ้างงาน	1	2	3
ความสามารถในการเก็บเงิน/ซื้อทรัพย์สิน	1	2	3
จำนวนเงินที่ถูกหักออกจากเงินเดือน	1	2	3

SHOW CARD 31

X2 กรุณาระบุว่า ใน 5 ปีที่ผ่านมา มีเหตุการณ์ใดดังต่อไปนี้เกิดขึ้นกับท่านบ้าง (หลายคำตอบ)

เปลี่ยนนายจ้าง	1
ได้รับสถานะภาพทำงานในประเทศไทยแบบถูกกฎหมาย	2
ได้รับการรักษาสำหรับการเจ็บป่วยที่มาจากงาน	3
เข้าร่วมสหภาพ	4
เข้ารับสิทธิประโยชน์ของภาครัฐหรือภาคเอกชน	5
ได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น	6
ตั้งครรภ์	7
คลอดลูก/บุตรในประเทศไทย	8
ไม่มีที่กล่าวมาข้างต้น	9

ภายในครัวเรือน

H1* ท่านทราบชื่อบริษัทที่มารับอาหารทะเลที่ท่านแกะ/ทำความสะอาดหรือไม่

ชื่อบริษัท	
ไม่ทราบ	99

H2* อาหารทะเลที่ท่านแกะ/ทำความสะอาด เป็นผลิตภัณฑ์สำหรับตลาดใด (คำตอบเดียว)

ภายในประเทศ	1
ส่งออก	2
ไม่ทราบ	3

H3* กรุณาระบุว่าในหนึ่งวัน ท่านสามารถแกะกุ้ง/ทำความสะอาดอาหารทะเล ที่ได้รับมาในปริมาณเท่าใด (ตอบเป็นกิโล/ถุง)

	กิโล
	ถุง
ไม่ทราบ	99

H4* กรุณาระบุว่าราคาต่อกิโล/ถุง ที่ท่านส่งต่อมีราคาเท่าไร

	บาท/กิโล
	บาท/ถุง
ไม่ทราบ	99

SHOW CARD 32

H5* กรุณาระบุว่าใครบ้างในครอบครัวที่ช่วยทำงาน (แกะกุ้ง/ทำความสะอาดอาหารทะเล หรืองานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง) อย่างสม่ำเสมอ (หลายคำตอบ)

สามี/ภรรยา	1	GO TO C1
เด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี	2	CONTINUE
เด็กอายุ 3-12 ปี	3	
เด็กอายุ 13 - 15 ปี	4	
เด็กอายุ 16 - 17 ปี	5	
สมาชิกคนอื่นๆ ในครัวเรือน	6	GO TO C1
ไม่มีใครช่วย	7	

H6* โดยเฉลี่ย ลูกของท่านช่วยทำงาน (แกะกุ้ง/ทำความสะอาดอาหารทะเล หรืองานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง) เป็นระยะเวลากี่วันต่อสัปดาห์ (คำตอบเดียว)

1	2	3	4	5	6	7	วันต่อสัปดาห์

H7* โดยเฉลี่ย ลูกของท่านช่วยทำงานเป็นระยะเวลากี่ชั่วโมงต่อวัน

	ชั่วโมงต่อวัน

ข้อมูลการติดต่อ (ทั้งหมด)

C1 ในกรณีที่อาจต้องการข้อมูลเพิ่มเติม หมายเลขโทรศัพท์มือถือที่ฉันสามารถติดต่อท่านได้คืออะไร **ตรวจสอบว่าเบอร์ถูกต้อง**

ชื่อ	
เบอร์โทรศัพท์	

ขอบคุณที่สละเวลามาร่วมตอบแบบสอบถามกับเรา

สิทธิจากเรือสู่ฝั่ง

ข้อค้นพบจากงานวิจัยวัดผลความก้าวหน้าเกี่ยวกับแรงงานประมงและอาหารทะเลในประเทศไทย

โครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งของไอแอลโอที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสหภาพยุโรปได้จัดทำงานวิจัยวัดผลความก้าวหน้าของอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเลไทยในช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2562

งานวิจัยวัดผลความก้าวหน้าเป็นการสำรวจติดตามผลจากงานวิจัยพื้นฐานของไอแอลโอเกี่ยวกับแรงงานประมงและอาหารทะเลในประเทศไทยซึ่งดำเนินการสำรวจในปี พ.ศ. 2560 โดยใช้วิธีการวิจัยและเครื่องมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยที่คล้ายกัน งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาวัดความคืบหน้า และเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการทำงาน รวมถึงระบุความต้องการและความท้าทายในการปฏิรูปอุตสาหกรรมประมงและแปรรูปอาหารทะเลของไทยในระยะต่อไป

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ
ประจำประเทศไทย กัมพูชา และ สปป.ลาว
อาคารสหประชาชาติ
ถนนราชดำเนินนอก
กรุงเทพ 10200, ประเทศไทย
โทรศัพท์: +662 288 1766
โทรสาร: +662 280 1735
อีเมล์: info@ilo.org
www.ilo.org

RAPID ASIA
Guiding Sustainable Change

โครงการนี้สนับสนุนโดย
สหภาพยุโรป

ISBN: 9789220319765 (print); 9789220319758 (web pdf)