



International
Labour
Organization

- ▶ สภาพการทำงานและการ
จ้างงานในภาคเกษตรของ
ประเทศไทย: การสำรวจ
แรงงานข้ามชาติที่ทำงาน
ในไร่อ้อย สวนยาง สวน
ปาล์ม และไร่ข้าวโพด



สนับสนุน โดย

**Australian
Aid** 

บทสรุปผู้บริหาร

ภาคเกษตรกรรมเป็นภาคการผลิตที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทยนับจากอดีตจนถึงปัจจุบัน โดยมีการจ้างงานแรงงานไทยวัยทำงานเป็นส่วนใหญ่ แม้จะพบว่าภาคเกษตรกรรมมีจำนวนแรงงานลดลงในช่วงเวลาไม่กี่ปีที่ผ่านมา แต่ในปัจจุบัน ยังคงมีแรงงานประมาณ 12.7 ล้านคน หรือคิดเป็นประมาณร้อยละ 30 ของกำลังแรงงานทั้งหมดในประเทศไทยอยู่ในภาคเกษตร ทั้งนี้ ภาคเกษตรยังคงมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของไทย โดยภาคเกษตรกรรม การป่าไม้และการประมงคิดเป็นร้อยละ 8 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ

ในขณะที่เศรษฐกิจของไทยเติบโต และคนมีระดับการศึกษาสูงขึ้น แรงงานไทยเริ่มหันไปสู่อาชีพที่มีทักษะสูงขึ้น ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตรกรรม ส่งผลให้ต้องมีการจ้างแรงงานข้ามชาติแทนที่เพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในปี 2562 ร้อยละ 11.4 ของแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียน (317,996 คน) เป็นแรงงานในภาคเกษตร โดยยังไม่นับรวมแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารที่ไม่ทราบจำนวนในภาคการผลิตนี้

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย และกลุ่มตัวอย่าง

รายงานฉบับนี้นำเสนอข้อค้นพบจากการสำรวจที่จัดทำขึ้นเพื่อยกระดับความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบการกำกับดูแลการย้ายถิ่นเพื่อการทำงานและการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย โดยเฉพาะเรื่องการทำงานและสภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรกรรมของไทย การสำรวจนี้มุ่งเน้นไปที่พืชผลการเกษตร 4 ชนิด ได้แก่ ข้าวโพด ปาล์มน้ำมัน ยางพารา และอ้อย เนื่องจากเป็นกิจการที่มีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก และเนื่องจากประเทศไทยเป็นผู้นำระดับโลกในการส่งออกสินค้าเกษตรเหล่านี้

การศึกษานี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ด้วยวิธีการสำรวจเชิงปริมาณและการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ โดยทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานข้ามชาติที่มีเอกสารและไม่มีเอกสาร จากประเทศเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) และกัมพูชา จำนวน 528 คน โดยร้อยละ 55 เป็นแรงงานหญิง นอกจากนี้ มีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 44 คน ได้แก่ ผู้แทนนายจ้าง เจ้าหน้าที่รัฐ ผู้แทนแรงงานและตัวแทนจากภาคประชาสังคม

การสำรวจดำเนินการศึกษาใน 4 จังหวัด ที่พบว่ามี การเพาะปลูกพืชผลการเกษตร 4 ชนิด อย่างเข้มข้น ได้แก่:

1. จังหวัดตาก – ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นแรงงานข้ามชาติจากเมียนมาเท่านั้น โดยส่วนใหญ่ทำงานในไร่ อ้อยและไร่ข้าวโพด
2. จังหวัดเลย - ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นแรงงานข้ามชาติจาก สปป. ลาว เท่านั้น โดยทำงานในไร่ อ้อย
3. จังหวัดสุราษฎร์ธานี - ผู้ตอบแบบสำรวจที่เป็นแรงงานข้ามชาติจากเมียนมาเท่านั้น โดยทำงานในสวนยางและปาล์มน้ำมัน
4. จังหวัดสระแก้ว - ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาเท่านั้น โดยส่วนใหญ่ทำงานในไร่ อ้อย

หากพิจารณาตามรายพืชผลการเกษตร ผู้ตอบแบบสำรวจที่คิดเป็นสัดส่วนสูงที่สุดทำงานในไร่ อ้อย (ร้อยละ 47.5) ตามด้วย ผู้ตอบแบบสำรวจในไร่ข้าวโพด (ร้อยละ 29), สวนยางพารา (ร้อยละ 19) และปาล์ม น้ำมัน (ร้อยละ 5) แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จากประเทศกัมพูชาและแรงงานข้ามชาติจาก สปป. ลาว ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดทำงานในไร่ อ้อย นอกจากนี้พบว่า มีแรงงานข้ามชาติจากเมียนมาทำงานในทุกกลุ่มพืชผลการเกษตร ทั้งนี้ การสำรวจภาคสนามเกิดขึ้นในช่วงเดือนมกราคม – ธันวาคม พ.ศ. 2561

ข้อค้นพบจากการสำรวจ

สถานะการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นเพื่อการทำงานในประเทศไทยมีการกำกับดูแลภายใต้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ซึ่งกำหนดช่องทางกรย้ายถิ่นที่เป็นทางการสำหรับแรงงานข้ามชาติกลุ่มอาชีพขั้นพื้นฐานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยจะต้องดำเนินการภายใต้บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างงานกับประเทศกัมพูชา สปป.ลาว และเมียนมา อย่างไรก็ตาม มาตรา 64 แห่ง พระราชกำหนดฯ ถือเป็นข้อยกเว้นข้อกำหนดดังกล่าว มาตรานี้ให้กฎเกณฑ์ด้านการจ้างงานชายแดนซึ่งกำหนดให้นายจ้างสามารถสรรหาแรงงานข้ามชาติจากกัมพูชา และเมียนมาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ติดกับชายแดนของไทย เข้ามาทำงานในประเทศไทยภายใต้สัญญาระยะสั้นได้ (เป็นระยะเวลา 3 เดือน และ ขออนุญาตต่อระยะเวลาการทำงานได้) ในช่วงที่ทำการสำรวจ (2561) รัฐบาลไทยยังได้ประกาศให้มีการนิรโทษกรรมผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารยื่นความประสงค์เพื่อขอขึ้นทะเบียน ปรับสถานภาพทางกฎหมาย หรือที่เรียกว่ากระบวนการพิสูจน์สัญชาติ (NV)

การสำรวจพบว่าในกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 66.7 ได้รับความอนุญาติให้ทำงานในประเทศไทยถูกต้องตามกฎหมาย ร้อยละ 30.1 ของผู้ตอบแบบสำรวจเป็นแรงงานข้ามชาติที่มีสถานะภาพไม่ปกติ และจำนวนที่เหลือ ร้อยละ 3.2 เป็นกลุ่มที่มีบัตรประจำตัวบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีเพียงร้อยละ 14.9 เข้ามาทำงานในประเทศไทยผ่านกลไกบันทึกความเข้าใจ และ อีกร้อยละ 13.1 เข้ามาทำงานภายใต้รูปแบบการจ้างงานชายแดน ในขณะที่ ร้อยละ 34.3 มีการดำเนินการตามกระบวนการพิสูจน์สัญชาติจนแล้วเสร็จ จากการศึกษาพบว่าสถานะการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติมีความแตกต่างกันอย่างมาก ขึ้นอยู่กับสัญชาติ โดยผู้ตอบแบบสำรวจจากประเทศเมียนมา มีกลุ่มแรงงานที่ไม่มีเอกสารใดเลยมากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 25.4) และแรงงานสัญชาติลาวเป็นกลุ่มที่มีเอกสารครบถ้วนจำนวนมากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 80.6) สำหรับผู้ตอบแบบสำรวจที่เป็นแรงงานข้ามชาติจากประเทศกัมพูชา ส่วนมากเป็นกลุ่มที่เข้ามาในประเทศไทยโดยผ่านช่องทางปกติ แต่ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต (คิดเป็นร้อยละ 43.4) จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชายจำนวนเล็กน้อยที่ไม่มีเอกสารใดเลย (คิดเป็นร้อยละ 18.2 และ ร้อยละ 13.9 ตามลำดับ)

การสำรวจพบว่าแรงงานข้ามชาติที่มีการจ้างงานในพื้นที่ นอกเหนือจากจังหวัดชายแดน หรือแรงงานข้ามชาติที่ทำงานเพาะปลูกพืชผลการเกษตรที่จำเป็นต้องมีการจ้างงานต่อเนื่อง (ยางพารา หรือปาล์มน้ำมัน) มีแนวโน้มจะมีสถานะถูกต้องตามกฎหมาย ในขณะที่แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารจะมีจำนวนสูงกว่าในจังหวัดชายแดนต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในจังหวัดตาก

วิธีการจัดหางาน ค่าใช้จ่ายและหนี้สินที่เกี่ยวกับการจัดหางาน

การสำรวจพบว่าตัวแทนจัดหางาน (recruitment agency) และนายหน้ามีบทบาทไม่มากนักในการย้ายถิ่นเพื่อการทำงานในภาคเกษตรกรรม โดยพบว่ามีผู้ตอบแบบสำรวจ ที่ใช้ตัวแทนหรือนายหน้าในการจัดหางาน คิดเป็นร้อยละ 3.2 และ ร้อยละ 16.1 ตามลำดับ ตามลำดับ ในทางกลับกัน ร้อยละ 36.7 มีการหางานในประเทศไทยผ่านเพื่อนหรือครอบครัว ร้อยละ 17.8 มีการจ้างงานตรงโดยนายจ้าง และร้อยละ 26 ตัดสินใจที่จะมาทำงานในประเทศไทยด้วยตนเอง

การสำรวจพบว่าแรงงานข้ามชาติมีการจ่ายเงินโดยเฉลี่ยที่ 6,448 บาท เพื่อย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในภาคเกษตรกรรมของไทย ซึ่งสูงกว่าค่าจ้าง 1 เดือน โดยเฉลี่ย (ค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยคือ 6,000 บาท) จำนวนนี้รวมค่าใช้จ่ายและค่าบริการที่แรงงานข้ามชาติเป็นผู้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง ที่พักรั่วครว

ค่าธรรมเนียมนายหน้าและตัวแทน ค่าเอกสารต่างๆ อาทิ หนังสือเดินทาง ค่าตรวจลงตรา บัตรผ่านแดน ใบอนุญาตทำงาน ค่าตรวจสุขภาพ และค่าธรรมเนียมในการขึ้นทะเบียนที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยทั่วไปพบว่า แรงงานชายจ่ายเงินมากกว่าแรงงานหญิง โดยผู้หญิงมีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่ 6,141 บาท เทียบกับกรณีแรงงานชายที่มีค่าใช้จ่ายที่ 6,863 บาท พบว่าค่าใช้จ่ายมีแตกต่างกันอย่างมากขึ้นอยู่กับประเทศต้นทาง พื้นที่ที่ผู้ตอบแบบสำรวจอาศัยอยู่ในประเทศไทยและช่องทางการย้ายถิ่นที่ถือว่าเป็นช่องทางที่เป็นทางการหรือช่องทางที่ไม่เป็นทางการ

มีเพียงร้อยละ 9.1 ของผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่มีค่าใช้จ่ายในการย้ายถิ่น ซึ่งส่วนใหญ่เดินทางเข้ามาในจังหวัดชายแดนและทั้งหมดเป็นแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสาร ร้อยละ 46.8 จ่ายเงินน้อยกว่า 5,000 บาท (หรือ 160 เหรียญสหรัฐ) และร้อยละ 15 จ่ายระหว่าง 5,000 ถึง 10,000 บาท ร้อยละ 26.7 จ่ายเงินจำนวน 10,000 บาท (หรือ 320 เหรียญสหรัฐ) ขึ้นไป

การสำรวจพบว่า ร้อยละ 40.7 ของแรงงานข้ามชาติทั้งหมดมีการกู้ยืมเงินเพื่อการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยมีความแตกต่างกันอย่างมากขึ้นอยู่กับสัญชาติ พบว่าแรงงานข้ามชาติจากประเทศกัมพูชามีแนวโน้มที่จะมีหนี้สูงที่สุด (ร้อยละ 68.7) ในขณะที่แรงงานจากประเทศเมียนมามีแนวโน้มต่ำที่สุด (ร้อยละ 25.8) ในบรรดาแรงงานข้ามชาติผู้ตอบแบบสำรวจที่มีการกู้ยืมเงินเพื่อการจัดหางาน ส่วนใหญ่เป็นหนี้นายจ้างคนปัจจุบันมากที่สุด (ร้อยละ 53.1) ส่วนหนึ่งได้ยืมเงินจากสมาชิกในครอบครัว (ร้อยละ 20.4) ส่วนหนึ่งยืมจากคนในหมู่บ้าน (ร้อยละ 11.2) หรือจากเพื่อน (ร้อยละ 10.7) เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการย้ายถิ่น มีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวนไม่มากที่มีการยืมเงินจากผู้จัดหางานหรือนายหน้า

เงินที่ยืมจากนายจ้างมักจะเป็นเงินกู้ที่ไม่มีดอกเบี้ย และหนี้จะถูกหักจากเงินเดือนของแรงงาน โดยบทบัญญัติของพระราชกำหนด ฯ อนุญาตให้นายจ้างสามารถหักค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานจากค่าจ้างของแรงงานข้ามชาติได้ (มาตรา 49) ทั้งนี้ต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าจ้างรายเดือน

แรงงานไม่เพียงแต่ยืมเงินจากนายจ้างเพื่อการจัดหางานเท่านั้น แต่ยังยืมสำหรับความจำเป็นในด้านอื่นๆ อาทิ ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน หรือกรณีที่ครอบครัวประสบเหตุฉุกเฉิน แรงงานส่วนใหญ่อ้างว่าสามารถชำระหนี้คืนได้เมื่อเวลาผ่านไประยะหนึ่ง แต่มีแรงงานบางส่วนที่ให้ข้อมูลว่าตนยังมีหนี้ที่เกิดจากค่าใช้จ่ายทางการเกษตรของครัวเรือนหรือค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่เกิดขึ้นในประเทศต้นทาง

แรงงานข้ามชาติผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมดร้อยละ 50.6 แจ้งว่าเคยถูกหักค่าจ้าง โดยร้อยละ 35.4 เคยถูกหักค่าจ้างตลอดช่วงเวลาการทำงาน

ในบรรดาแรงงานข้ามชาติที่แจ้งว่ามีการหักค่าจ้าง การถูกหักเพื่อจ่ายค่าไฟหรือค่าน้ำ เป็นเรื่องที่พบบมากที่สุด (ร้อยละ 41.6) ตามด้วยการหักเพื่อค่าใช้จ่ายด้านเอกสารและค่าธรรมเนียมการจัดหางาน (ร้อยละ 22.9) ค่าเครื่องมือหรืออุปกรณ์ (ร้อยละ 20.6) ค่าอาหารและเครื่องดื่ม (ร้อยละ 18.7) และค่าบริการด้านสุขภาพ (ร้อยละ 13.9) มีผู้ตอบแบบสำรวจเพียงร้อยละ 4.9 ที่ถูกหักค่าจ้างเพื่อค่าใช้จ่ายสำหรับที่พัก ทั้งนี้ พบข้อมูลที่มีค่าผิดปกติที่มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ร้อยละ 98.1 ของแรงงานในไร่อ้อยในจังหวัดสระแก้วถูกหักค่าจ้างเพื่อเป็นค่าเครื่องมือและอุปกรณ์ที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่อนุญาตให้หัก

สัญญาจ้างงานก่อนที่จะเดินทางย้ายถิ่น

การสำรวจพบว่า มีแรงงานเพียง 31 คน (หรือคิดเป็นร้อยละ 5.9) มีการลงนามในสัญญาจ้างงานก่อนที่จะออกเดินทางจากประเทศต้นทาง เกือบทั้งหมดเป็นแรงงานหญิงที่เป็นแรงงานตามฤดูกาล เป็นที่น่าสังเกตว่าแรงงาน MOU ทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 14.8 ของผู้ตอบแบบสำรวจควรจะได้ลงนามในสัญญาจ้างก่อนที่จะเดินทางออกจากประเทศต้นทาง โดยรวมพบว่า ร้อยละ 56.8 ของผู้ตอบแบบสอบถามแจ้งว่ามีการจ้างงานในประเทศไทยเป็นที่เรียบร้อยแล้วก่อนที่จะมีการย้ายถิ่น แต่ยังไม่ได้ลงนามในสัญญาแต่อย่างใด และร้อยละ 33.5 มีข้อตกลงการจ้างงานโดยวาจา

จากการสำรวจพบว่ามีความแตกต่างในเรื่องนี้ระหว่างสัญชาติต่างๆ อย่างมาก เนื่องจากร้อยละ 20.9 ของแรงงานลาวทำงานในไร่อ้อย มีสัญญาจ้างแรงงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่แรงงานลาวเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยผ่านกระบวนการ MOU ซึ่งมีขั้นตอนที่รัดกุม ในทางกลับกัน ร้อยละ 93.6 ของแรงงานข้ามชาติ จากเมียนมา มีทั้งที่เดินทางเข้ามาทำงานโดยยังไม่มีสัญญาจ้างงาน หรือข้ามแดนมาโดยไม่มีการทำงานใดๆ ในขณะที่ผู้ตอบแบบสำรวจจากกัมพูชาทุกคนไม่มีสัญญาจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยร้อยละ 74.7 มีข้อตกลงการจ้างงานทางวาจา

ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และ วันหยุดที่ได้รับค่าจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รับรองว่าแรงงานทุกคน ไม่ว่าจะมีความรู้หรือสถานภาพทางกฎหมายเป็นอย่างไร จะได้รับความคุ้มครองและเงื่อนไขต่างๆ เท่าเทียมกัน ในแง่ของการคุ้มครอง

ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ชั่วโมงการทำงาน และช่วงเวลาพัก สิทธิลาพักโดยได้รับค่าจ้าง การคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติ และการคุ้มครองจากการล่วงละเมิดในที่ทำงาน และอื่นๆ เว้นแต่มีบทบัญญัติเป็นอย่างอื่น ซึ่งต้องบัญญัติ ในกฎหมายลำดับรอง¹ ในกรณีภาคเกษตรกรรม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานให้ความคุ้มครองโดยสมบูรณ์ เฉพาะกับแรงงานที่มีการจ้างงานเต็มเวลาเป็นระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่งปี ซึ่งจากจำนวนแรงงานที่ได้รับสำรวจทั้งหมดคิดเป็นราวร้อยละ 7.9 เท่านั้น ส่วนที่เหลือร้อยละ 92.1 ได้รับความคุ้มครองต่ำกว่านั้น โดยเป็นการคุ้มครองภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม ซึ่งกฎกระทรวงนี้ยกเว้นแรงงานจากการคุ้มครองที่สำคัญหลายเรื่อง รวมถึง ค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดชั่วโมงการทำงาน และเวลาพัก ค่าจ้างล่วงเวลา วันหยุดประเพณี และวันหยุดประจำปีที่ได้รับค่าจ้าง และค่าชดเชย

ในขณะที่การสำรวจพบว่ารายได้ของแรงงานข้ามชาติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญขึ้นอยู่กับเพศ ชนิดของพืชผลทางการเกษตรที่เพาะปลูก สัญชาติ ประเภทของแรงงาน จังหวัดที่ทำงาน แนวโน้มสองประการที่ชัดเจน คือ: แรงงานข้ามชาติโดยทั่วไปได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (ซึ่งค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงที่ทำการสำรวจอยู่ระหว่าง 305 บาท และ 308 บาท ต่อวัน) และพบว่ามีช่องว่างรายได้ระหว่างชายและหญิงค่อนข้างกว้าง มีจำนวนแรงงานผู้ตอบแบบสำรวจสูงถึงร้อยละ 58.7 แจ้งว่าทำงานเต็มเวลา หรือมากกว่า (หมายถึงทำงานอย่างน้อย 8 ชั่วโมงต่อวัน) ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนดในจังหวัดที่แรงงานทำงาน และในขณะที่ร้อยละ 50 ของแรงงานชายได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำร้อยละ 65.7 ของแรงงานหญิงได้รับค่าจ้างน้อยกว่าแรงงานชาย ซึ่งช่องว่างค่าจ้างขั้นต่ำระหว่างหญิงชายคิดเป็นร้อยละ 15.7 ของผู้ตอบแบบสำรวจที่ทำงาน 8 ชั่วโมงขึ้นไปต่อวัน

แรงงานในจังหวัดตาก (ทั้งหมดมาจากประเทศเมียนมา) เป็นกลุ่มที่ไม่ค่อยได้รับการคุ้มครอง หากตั้งสมมติฐานว่าแรงงานทำงานทั้งหมด 24 วันต่อเดือน โดยทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวันตามปกติ (แม้ว่าจากข้อมูลการสำรวจ แรงงานมีจำนวนวันและชั่วโมงการทำงานที่มากกว่านี้) เงินเดือนในจังหวัดตาก คิดจากค่าจ้างขั้นต่ำควรอยู่ที่ 7,320 บาท (305 บาท X 24) อย่างไรก็ตาม ร้อยละ 95.4 ของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดตากแจ้งว่าได้รับค่าจ้างน้อยกว่าจำนวนเงินดังกล่าว โดยร้อยละ 39.4 ได้รับค่าจ้างน้อยกว่า 3,600 บาทต่อเดือน ซึ่งน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำต่อเดือนครึ่งหนึ่ง โดยเปรียบเทียบ ร้อยละ 74.4 ของแรงงานในจังหวัดสระแก้ว (ซึ่งเป็นจังหวัดที่แรงงานทั้งหมดมาจากประเทศกัมพูชา) ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ในขณะที่

¹ มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน บัญญัติว่า “งานเกษตรกรรม งานประมง งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้”

เกือบร้อยละ 35 ของแรงงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี (แรงงานทั้งหมดมาจากประเทศเมียนมา) และเพียงร้อยละ 3.7 ของแรงงานในจังหวัดเลย (ซึ่งแรงงานทั้งหมดมาจากประเทศ สปป. ลาว) ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

ตามกฎหมาย สำหรับลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน จำนวนชั่วโมงการทำงานปกติสูงสุดคือ 8 ชั่วโมง ต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมงนั้นต้องได้รับค่าล่วงเวลา นอกจากนี้นายจ้างต้องจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์ อย่างไรก็ตามที่ใดก็ตามที่ได้อ้างไปข้างต้น แรงงานเกษตรส่วนใหญ่ไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงานที่บัญญัติภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน รวมถึงบทบัญญัติเรื่องชั่วโมงการทำงานปกติ เวลาพัก และค่าล่วงเวลา

ในบรรดากลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 95.4 แจ้งว่ามีการทำงาน 8 ชั่วโมงขึ้นไป ร้อยละ 41.3 ทำงานตั้งแต่ 8 ชั่วโมงขึ้นไป ถึง 12 ชั่วโมงต่อวัน และร้อยละ 8.8 แจ้งว่าทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน การสำรวจพบว่ามากกว่าครึ่งของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด (ร้อยละ 53.3) ทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์ โดยไม่มีวันหยุดพักผ่อน โดยคิดเป็นแรงงานชายร้อยละ 55.6 และแรงงานหญิงร้อยละ 51.4

แม้ว่าการปลูกพืชผลการเกษตรบางชนิดจำเป็นต้องให้แรงงานทำงานทุกวัน แต่แรงงานให้ข้อมูลว่าตนสามารถขอหยุดได้ หากจำเป็น แรงงานจะได้รับค่าจ้างในอัตรารายวัน ตามจำนวนวันที่ทำงาน และจะไม่ได้รับค่าจ้างในวันที่ไม่ได้ทำงาน มีผู้ตอบแบบสำรวจน้อยกว่า 12 คน (จากจำนวน 528 คน) แจ้งว่าได้รับค่าจ้างในวันหยุดไม่ว่าจะหยุดด้วยเหตุผลใดก็ตาม (รวมถึง การลาป่วย วันหยุดตามประเพณี และหยุดลาคลอด)

ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

หน้าที่ของนายจ้างในการให้ความคุ้มครองด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยกับแรงงานทุกคน ไม่ว่าแรงงานจะมีสัญชาติใด ถูกกำหนดไว้ภายใต้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และกฎกระทรวง ที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าความปลอดภัยในสถานประกอบการโดยรวมมีแนวโน้มที่ดีขึ้น แต่เนื่องจากไม่มีการจำแนกข้อมูลเชิงสถิติในเรื่องนี้เฉพาะภาคเกษตรกรรม หรือมีการจำแนกตามสัญชาติ จึงเป็นเรื่องที่ยากที่จะสรุปว่าแนวโน้มของอุบัติเหตุที่ลดลงครอบคลุมไปถึงกรณีแรงงานข้ามชาติในงานเกษตรกรรมด้วยหรือไม่

จากการสำรวจพบว่า อันตรายด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยที่พบกันโดยทั่วไปมากที่สุดคือการทำงานที่ต้องเผชิญโดยตรงกับแสงแดด (ร้อยละ 61.8) กับฝุ่น (ร้อยละ 61.8) กับอุณหภูมิสูง (ร้อยละ 31.2) และกับใช้ยาฆ่าแมลง (ร้อยละ 29.9) ในขณะที่อันตรายเหล่านี้สามารถพบได้ในการเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตรทั้ง 4 ชนิด แต่ในแต่ละกิจการ มีภัยอันตรายด้านอาชีวอนามัยเฉพาะด้านที่แตกต่างกันออกไป

ในบรรดาแรงงานทั้งหมดที่ได้ทำการสำรวจ ร้อยละ 13.8 เคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงานที่ต้องไปพบแพทย์เพื่อรักษา ซึ่งกรณีนี้ไม่น่าแปลกใจอะไร เนื่องจากร้อยละ 85 ของแรงงานทั้งหมดไม่ได้รับแจกอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล หรือได้รับการอบรมเรื่องการใช้เครื่องมืออย่างปลอดภัยใดๆ ซึ่งขัดกับพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 (มาตรา 16 และมาตรา 22) นอกจากนี้ การสำรวจพบว่ามีเพียงร้อยละ 7.6 ของผู้ตอบแบบสำรวจได้รับการอบรม เพียงร้อยละ 5.9 ได้รับแจกอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และเพียงร้อยละ 1.7 ได้รับแจกอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและการอบรมเพื่อการทำงาน

ปัญหาสุขภาพหลักที่พบได้ในกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด คือ ปัญหาการบาดเจ็บที่กล้ามเนื้อและข้อต่อที่รุนแรง (ร้อยละ 54.6) ปวดหัว (ร้อยละ 52.5) เวียนศีรษะ (ร้อยละ 45.3) และปวดท้อง (ร้อยละ 34.7)

สภาพที่อยู่อาศัย

นายจ้างในภาคเกษตรกรรมโดยส่วนใหญ่จัดพื้นที่สำหรับการพักอาศัยให้แรงงานข้ามชาติซึ่งมักจะปลูกเป็นที่พักแบบชั่วคราวใกล้กับพื้นที่เก็บเกี่ยว ในบรรดาการเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตรทั้ง 4 ชนิด ร้อยละ 84.5 ของผู้ตอบแบบสำรวจแจ้งว่านายจ้างจัดที่พักให้โดยไม่ต้องเสียค่าเช่า ซึ่งกรณีดังกล่าวเห็นได้ชัดโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในสวนยาพารา และสวนปาล์มน้ำมันซึ่งต้องทำงานระยะยาว (ร้อยละ 93.9) โดยที่พักมีลักษณะถาวรมากกว่า สร้างด้วยวัสดุที่มีความแข็งแรงทนทานกว่าและสามารถเข้าถึงแหล่งน้ำสะอาดและไฟฟ้าได้ง่ายกว่า และมีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยที่เพียงพอในทางกลับกัน สำหรับการปลูกข้าวโพดและอ้อยซึ่งมีลักษณะฤดูกาลมากกว่า สิ่งที่ทำโดยทั่วไปคือการจัดหาวัสดุ (อาทิ ไม้ไผ่ ที่มุงหลังคา และเศษโลหะต่างๆ) ให้แรงงานข้ามชาตินำไปสร้างเป็นที่อยู่อาศัยในไร่ แหล่งน้ำเป็นบ่อน้ำธรรมชาติหรือบ่อนที่นายจ้างขุดให้โดยไม่มีกรกรอง เนื่องจากวัสดุที่นำมาใช้ปลูกสร้างที่อยู่อาศัยค่อนข้างแย่ และโครงสร้างที่อยู่อาศัยเปิดโล่ง ตั้งอยู่ใกล้กับสถานที่เพาะปลูก แรงงานแจ้งว่าตนมีความเสี่ยง/ หรือสัมผัสกับสารเคมีที่มีการฉีดพ่นค่อนข้างมาก เช่นเดียวกับความเสี่ยงจากพายุต่างๆ ผู้ตอบแบบสำรวจร้อยละ 13.3 แจ้งว่า มีห้องน้ำไม่เพียงพอ และร้อยละ 9.1 ระบุว่าไม่มีน้ำสะอาด โดยรวมแล้ว ผู้ตอบ

แบบสำรวจส่วนน้อยมีความกังวลเกี่ยวกับความรุนแรงและการละเมิดในที่พักอาศัยร้อยละ 4.7 เป็นชาย 8 คน และหญิง 17 คน ระบุว่าตนมีข้อกังวลดังกล่าว

ข้อบ่งชี้แรงงานบังคับ

ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับแรงงานบังคับ ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473 (ฉบับที่ 29) อนุสัญญาการจัดแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500 (ฉบับที่ 105) และพิธีสารส่วนเสริมอนุสัญญาแรงงานบังคับ พ.ศ. 2557 ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประเทศไทยมีความก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญในการจัดการกับแรงงานบังคับโดยการปฏิรูปกฎหมายและกรอบนโยบายและโดยการพัฒนาทักษะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก ซึ่งรวมถึงผู้กำหนดนโยบาย ผู้บังคับใช้กฎหมาย ภาคเอกชน และอื่นๆ แต่แม้ว่ามีความก้าวหน้าก็ตาม การใช้แรงงานยังคงพบอยู่ในบางภาคการผลิต

แม้ว่าการศึกษานี้ไม่ได้ออกแบบมาเพื่อการประมาณการตัวเลข แต่การวิเคราะห์ยืนยันว่าภาคเกษตรกรรมของไทยไม่ได้ปลอดจากแรงงานบังคับ ตามตัวชี้วัดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานบังคับ (ซึ่งหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลถูกบังคับให้ทำงานโดยขจัดต่อเจตจำนงของตนโดยใช้การหลอกลวง ความรุนแรง หรือการข่มขู่ หรือโดยวิธีการที่แยบยลมากขึ้น เช่น การใช้หนี้ในการควบคุม การเก็บเอกสารประจำตัวหรือการข่มขู่ว่าจะส่งกลับประเทศ) การศึกษาพบตัวอย่างสถานการณ์ที่มีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับความไม่สมัครใจและการบีบบังคับ ซึ่งรวมถึงการจ่ายค่าจ้างต่ำ การกำหนดให้ทำงานล่วงเวลาโดยมิชอบ การจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง สภาพการดำรงชีวิตที่ย่ำแย่ การเป็นหนี้นายจ้างหรือนายหน้า/ผู้จัดหางาน การยึดเอกสารประจำตัวและความกลัวที่จะเสียโอกาสการได้งาน และ/หรือเสี่ยงต่อการถูกจับกุมหรือการส่งกลับประเทศ

ข้อบ่งชี้การใช้แรงงานเด็ก

ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการใช้แรงงานเด็ก 2 ฉบับ และได้ปรับปรุงกรอบกฎหมายให้สอดคล้องกับอนุสัญญาดังกล่าว ดังนั้น อายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างงานในภาคเกษตรในประเทศไทยจึงถูกกำหนดไว้ที่อายุ 15 ปี ในขณะที่เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่เป็นงานอันตราย

การสำรวจมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับเด็กที่อยู่ในพื้นที่เพาะปลูก และขอบเขตที่เด็กอาจมีการทำงาน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากความซับซ้อนในการพิจารณาว่าเด็กที่อายุมากกว่า 15 ปีแต่ต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในภาค

เกษตรกรรมจะถือเป็นการใช้แรงงานเด็กหรือไม่ การสำรวจนี้จึงไม่สามารถให้ข้อสรุปที่แน่ชัดได้ แต่สิ่งที่สามารถสรุปได้อย่างแน่นอนคือ มีเด็กข้ามชาติอาศัยอยู่ในพื้นที่เพาะปลูกด้วยและทำงานเกษตร การสำรวจพบว่าร้อยละ 30.9 ของผู้ตอบแบบสำรวจมีเด็กอาศัยอยู่กับครอบครัวของตนในพื้นที่เพาะปลูก อีกร้อยละ 18.5 แจ้งว่าเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานกับแรงงานในพื้นที่เพาะปลูก นอกจากนี้ ในบรรดาแรงงานข้ามชาติที่ตอบแบบสำรวจ มีแรงงานจำนวน 10 คนอายุระหว่าง 16-17 ปี

การร้องทุกข์ด้านแรงงาน และการเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ร้อยละ 29.2 หรือผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 154 คน ระบุว่าประสบปัญหาในการทำงาน จากการสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานข้ามชาติ ปัญหาที่พบบ่อยที่สุด ในภาคเกษตรกรรมคือกรณีค่าจ้างค้างจ่าย หรือจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่ควรจะเป็น ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน การจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง จากที่ทำงานและ/หรือที่พักอาศัย การยึดเอกสารโดยนายจ้าง คำร้องทุกข์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

อย่างไรก็ตาม มีผู้ตอบแบบสำรวจเพียง 10 คนจาก 154 คนที่ประสบปัญหาและแจ้งว่าได้มีการร้องเรียน แต่ทั้งหมดไม่ได้เป็นการร้องเรียนกับช่องทางของรัฐ เหตุผลที่พบได้ทั่วไปในกรณีที่ไม่มีการร้องเรียน คือข้อจำกัดด้านภาษา แรงงานไม่มีสถานภาพทางกฎหมายในประเทศไทย ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการร้องเรียนหรือยื่นคำร้องทุกข์ ขาดความเชื่อมั่นไว้วางใจในระบบการร้องทุกข์ หรือขาดความเชื่อมั่นในเจ้าหน้าที่รัฐ และไม่ทราบว่าตนสามารถยื่นคำร้องทุกข์ได้ นอกจากนี้แรงงานหลายๆ คนแจ้งว่ากลัวการตอบโต้กลับจากนายจ้าง หากมีการแจ้งเรื่องร้องทุกข์ เช่น ในรูปแบบการเลิกจ้างที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย การยึดค่าจ้าง การปฏิเสธต่อใบอนุญาตทำงาน หรือ ข่มขู่ว่าจะส่งกลับประเทศ

กลไกการร้องทุกข์ที่จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานทำให้แรงงานสามารถยื่นข้อพิพาทด้านแรงงานกับหน่วยงานของรัฐบาลไทยได้โดยตรง การร้องทุกข์ด้านแรงงานส่วนใหญ่อยู่ภายใต้อำนาจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขณะที่การร้องทุกข์ด้านการประกันสังคมอยู่ภายใต้อำนาจของสำนักงานประกันสังคม และ การร้องทุกข์เกี่ยวกับปัญหาด้านเอกสารอยู่ภายใต้อำนาจของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานยังได้จัดตั้งศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่รับเรื่องร้องทุกข์จากแรงงานข้ามชาติและมีล่ามไว้คอยบริการ จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นในกรณีที่ไม่มียื่นคำร้องทุกข์กับหน่วยงานราชการ จึงไม่น่าแปลกใจที่แรงงานข้ามชาติเลือกที่จะแก้ไขข้อพิพาทกับนายจ้าง/ ผู้จัดการของตนโดยตรง หรือขอให้

เพื่อน/ครอบครัวเข้ามาช่วย หรือเมื่อต้องการการสนับสนุนจากภายนอก แรงงานเลือกพึ่งพาองค์กรพัฒนาเอกชนในการให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมาย

สหภาพแรงงานและองค์กรสมาชิกอื่น ๆ สามารถเป็นพันธมิตรที่ทรงพลังในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับงาน และ ข้อพิพาทในการจ้างงานของสมาชิก อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจแรงงานข้ามชาติจำนวน 528 คน ไม่พบว่ามีใครเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ในขณะที่ แรงงาน 24 คนรายงานว่าได้เข้าร่วมองค์กรแรงงานข้ามชาติที่จัดตั้งอย่างไม่เป็นทางการในขณะที่ทำงานในประเทศไทย (23 คนจากประเทศเมียนมาและ 1 คนจาก สปป.ลาว)

การเข้าถึงประกันสังคมและการบริการทางการแพทย์

แรงงานข้ามชาติและแรงงานไทยมีสิทธิเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งรวมถึงสิทธิประโยชน์ ประกันสังคมตามมาตรฐานสำหรับแรงงานที่มีการจ่ายเงินสมทบตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม แรงงานยังได้รับสิทธิและสิทธิประโยชน์ภายใต้กองทุนเงินทดแทนอีกด้วย อย่างไรก็ตาม ขอบเขตที่แรงงานสามารถเข้าถึงสิทธิและสิทธิประโยชน์เหล่านี้ได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น ประเภทกิจการที่แรงงานได้รับการจ้างงาน นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายหรือไม่ สถานภาพทางกฎหมาย อุปสรรคด้านภาษา และสิทธิที่จะยังคงพำนักในประเทศในระยะเวลาที่ยาวนานพอที่จะเรียกร้องผลประโยชน์ต่างๆ หลังตกงาน

แรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรกรรมที่มีเอกสาร และทำงานให้กับนายจ้างคนเดียวกันตลอดทั้งปีควรได้รับการคุ้มครองประกันตนภายใต้กองทุนประกันสังคม ในส่วนกองทุนเงินทดแทนอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่มีสัญญาจ้างงานระยะสั้น รวมถึงแรงงานจากการจ้างงานชายแดนขึ้นทะเบียนกับกองทุนได้ แรงงานที่มีเอกสารทั้งหมดที่ไม่มีสิทธิขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคมควรซื้อบัตรประกันสุขภาพได้ ในทางทฤษฎีแล้ว แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารควรมีสิทธิได้รับการประกันสุขภาพของรัฐบาล แต่ในทางปฏิบัติ เป็นที่น่าเสียดายว่า โรงพยาบาลที่อนุญาตให้แรงงานไม่มีเอกสารหรือผู้ติดตามของแรงงานไม่มีเอกสารสามารถซื้อประกันสุขภาพได้ยังมีจำนวนไม่มากนัก

การสำรวจพบว่าแรงงานผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนขอรับสิทธิประโยชน์จากกองทุนหรือประกันสุขภาพยังมีจำนวนที่ห่างไกลกับจำนวนแรงงานที่มีสิทธิตามกฎหมายและควรได้เข้าถึงโครงการด้านสวัสดิการสังคมเหล่านี้ แรงงานข้ามชาติที่มีเอกสารมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 66.7 ของกลุ่มตัวอย่าง แต่มีเพียงร้อยละ 34.1 เท่านั้นที่ขึ้นทะเบียนกับอย่างน้อย 1 ใน 3 ของโครงการสวัสดิการสังคมดังกล่าว พบว่า

แรงงานจำนวนมากไม่ได้ขึ้นทะเบียนโครงการใด ๆ เลย ทำให้แรงงานเหล่านี้ไม่ได้รับการคุ้มครอง ในกรณีที่แรงงานต้องการการรักษาพยาบาลหรือไม่สามารถทำงานได้อันเป็นผลมาจากการบาดเจ็บหรือการคลอดบุตร หรือในสถานการณ์อื่น ๆ ที่ครอบคลุมโดยประกันสังคม

มีอุปสรรคหลายประการที่ขัดขวางการเข้าถึงการรักษาพยาบาลของแรงงานข้ามชาติ แม้ว่าจะมีประกันสุขภาพคุ้มครองก็ตาม อุปสรรคที่ชัดเจนที่สุดประการหนึ่งคือข้อจำกัดทางภาษาระหว่างเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลกับแรงงานข้ามชาติ ค่าใช้จ่ายยังเป็นปัญหาแม้จะเป็นกลุ่มผู้ที่มีประกัน นอกจากนี้ บัตรประกันสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ ถูกจำกัดให้ใช้ในโรงพยาบาลที่ซื้อบัตรประกันสุขภาพเท่านั้น ซึ่งเป็นปัญหาสำหรับผู้ที่อาศัยอยู่ห่างไกลจากโรงพยาบาลที่ขึ้นทะเบียนไว้ เนื่องจากเวลาในการเดินทางและค่าใช้จ่ายที่อาจสูงหากไม่อยู่ในพื้นที่นั้นอีกต่อไป

ข้อเสนอแนะ

รายงานฉบับนี้ปิดท้ายด้วยชุดข้อเสนอแนะที่ครอบคลุม 6 ประเด็นหลัก: (1) เพิ่มการเข้าถึงการย้ายถิ่นที่ปลอดภัยและถูกต้องตามกฎหมาย; (2) จัดให้มีการจัดหางานที่ปลอดภัยและเป็นธรรม (3) เพิ่มการคุ้มครองแรงงาน (4) จัดให้มีการเจรจาต่อรองร่วมและการเข้าถึงความยุติธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ (5) เพิ่มการเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมและบริการด้านสุขภาพ และ (6) ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยและที่อยู่อาศัย

7. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การย้ายถิ่นเพื่อการทำงานทั่วโลกสร้างงานหลายล้านตำแหน่งและสร้างรายได้หลายพันล้านดอลลาร์จากการส่งเงินกลับบ้านของแรงงานข้ามชาติและครอบครัวในแต่ละปี และยังสร้างผลประโยชน์ให้กับเศรษฐกิจของประเทศปลายทางอีกด้วย อย่างไรก็ตาม ภาวะการขาดแคลนงานที่มีคุณค่าและการกระทำละเมิดต่าง ๆ ยังคงปรากฏชัดในการย้ายถิ่นระหว่างประเทศในหลากหลายเส้นทาง (migration corridor) และสามารถพบได้ตลอดวงจรการย้ายถิ่น ซึ่งกรณีแรงงานข้ามชาติที่เดินทางมาทำงานในภาคเกษตรกรรมถือว่าเป็นกรณีดังกล่าว การย้ายถิ่นที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และเป็นธรรมจึงเป็นคำตอบที่สำคัญสามารถตอบสนองความต้องการของทุกฝ่าย – ทั้งแรงงานข้ามชาติ ชุมชน และประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง

รายงานนี้นำเสนอผลการสำรวจที่ออกแบบมาเพื่อทำความเข้าใจแนวปฏิบัติในการจ้างงานและสภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรกรรมของไทยให้ดีขึ้น การสำรวจสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติทั้งหมดที่มี

เอกสารและ ไม่มีเอกสารจำนวน 528 คนจากประเทศกัมพูชา สปป. ลาว และเมียนมา ที่ทำงานเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตร 4 ชนิดในประเทศไทย ข้อสรุปที่สำคัญจากการสำรวจได้แก่:

- **แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยผ่านช่องทางไม่ปกติ:** จากการสำรวจพบว่าแรงงาน ข้ามชาติจำนวนมากในภาคเกษตรกรรมเป็นแรงงานที่ไม่มีเอกสาร ในบรรดาผู้ตอบแบบสำรวจพบว่า มีเพียงร้อยละ 28 เท่านั้นที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยภายใต้ช่องทางที่เป็นทางการ กล่าวคือ ช่องทาง MOU หรือการจ้างงานชายแดน (ร้อยละ 14.9 และ 13.1 ตามลำดับ) ส่วนหนึ่งอาจอธิบายได้ว่าหลายคนเห็นว่ากลไก MOU มีความซับซ้อน ใช้เวลานาน และมีค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับทางเลือกในการเข้าสู่ประเทศไทยแบบไม่ปกติ
- **และแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ยังคงมีสถานะการย้ายถิ่นที่ไม่ปกติ:** รัฐบาลได้ประกาศนิรโทษกรรมผ่อนผันเป็นการเฉพาะกิจ โดยอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติขึ้นทะเบียน และดำเนินการปรับสถานภาพทางกฎหมาย จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ร้อยละ 66.7 เป็นแรงงานที่มีเอกสาร โดยมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 34.3) ดำเนินการปรับสถานภาพทางกฎหมายในกระบวนการพิสูจน์สัญชาติในปี พ.ศ. 2560-2562 อย่างไรก็ตาม ร้อยละ 30.1 ของผู้ตอบแบบสำรวจยังอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ²
- **ช่องทาง MOU เป็นกระบวนการที่ไม่ยืดหยุ่นพอที่จะตอบสนองความต้องการของแรงงานในภาคเกษตรกรรม:** การเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยผ่านช่องทาง MOU จะต้องลงนามในสัญญาจ้างเพื่อทำงานเป็นเวลาสองปีกับนายจ้างคนเดียว อย่างไรก็ตาม ธรรมชาติของงานเกษตรกรรมมักจะไม่ได้เปิดโอกาสให้นายจ้างจ้างแรงงานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากความต้องการแรงงานมีความผันผวนตลอดทั้งปีตามวงจรการเพาะปลูก และในทางปฏิบัติ แรงงานข้ามชาติจำนวนมากมีนายจ้างหลายรายที่อยู่ในหมู่บ้านเดียวกัน ซึ่งจะทำให้แรงงานสามารถทำงานได้ตลอดทั้งปี ทางเลือกเดียวในปัจจุบันที่เหมาะสมคือ การจ้างงานชายแดน แต่กรณีดังกล่าวสามารถดำเนินการได้เฉพาะนายจ้างที่ประกอบกิจการในจังหวัดชายแดนบางจังหวัดเท่านั้น
- **มีการใช้กฎระเบียบการจ้างงานชายแดนอย่างไม่เหมาะสม:** กฎระเบียบการจ้างงานชายแดน ออกแบบมาเพื่อเป็นทางเลือกที่ยืดหยุ่นมากกว่าช่องทาง MOU โดยอนุญาตให้นายจ้างจ้างแรงงานข้ามชาติจากกัมพูชาและเมียนมาที่อาศัยอยู่ตามแนวชายแดนที่ติดกับไทยเป็นระยะเวลาสามเดือน

² ส่วนที่เหลือร้อยละ 3.2 ของกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้มีบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

โดยสามารถขอต่อระยะเวลาได้ ดังนั้น การจ้างงานชายแดนจึงเป็นกลไกที่มีประโยชน์มาก ในการตอบสนองต่อความต้องการแรงงานระยะสั้น ซึ่งรวมถึงการเพิ่มจำนวนแรงงานชั่วคราวในช่วงฤดูเก็บเกี่ยวหรือฤดูปลูก อย่างไรก็ตาม การสำรวจนี้พบว่าแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรกรรมจำนวนมากทำงานในประเทศไทยอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานภายใต้การจ้างงานชายแดน สิ่งนี้ทำให้เกิดช่องว่างในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติเนื่องจากแรงงานที่มีการจ้างงานกับนายจ้างคนเดียวน้อยกว่า 1 ปี จะถูกยกเว้นการคุ้มครองสิทธิแรงงานที่สำคัญหลายประการภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน รวมถึง ไม่ได้รับการคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม นอกจากนี้ การจ้างงานชายแดนยังไม่อนุญาตให้จ้างแรงงานข้ามชาติจากประเทศ สปป. ลาว เกษตรกรที่ประกอบกิจการในจังหวัด ชันในหรือใกล้เคียงกับประเทศ สปป. ลาวยังต้องจ้างแรงงานภายใต้กลไก MOU เท่านั้น หรือตามที่เราเห็นในทางปฏิบัติ อาจจ้างแรงงานที่มีสถานะไม่ปกติ

- **ค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ตกเป็นภาระของแรงงานข้ามชาติ:** จากการสำรวจพบว่าแรงงานข้ามชาติจ่ายเงินเฉลี่ย 6,448 บาท เพื่อการย้ายถิ่นมาทำงานในภาคเกษตรของไทย โดยร้อยละ 26.7 จ่ายค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานอย่างน้อย 10,000 บาท . ซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมที่แรงงานข้ามชาติต้องรับผิดชอบ อาทิ ค่าเดินทาง ที่พักชั่วคราว ค่านายหน้าและตัวแทน และเอกสารต่างๆ เช่น หนังสือเดินทาง เอกสารตรวจลงตรา บัตรผ่านแดน ใบอนุญาตทำงาน การตรวจสุขภาพ และค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการต่างๆ แม้ว่าค่าใช้จ่ายจะไม่ได้สูงมากนัก แต่โดยเฉลี่ยแล้วสูงกว่าค่าจ้างหนึ่งเดือน (รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างคือ เดือนละ 6,000 บาท) การสำรวจพบว่ามีค่าใช้จ่ายมีความแตกต่างกันอย่างมากขึ้นอยู่กับประเทศต้นทาง พื้นที่ที่ผู้ตอบแบบสำรวจอยู่อาศัยในประเทศไทย และช่องทางที่แรงงานใช้เพื่อการย้ายถิ่นว่าเป็นช่องทางทางการหรือไม่เป็นทางการ ในทางกลับกัน มีเพียงร้อยละ 9.1 ของผู้ตอบแบบสอบถามแจ้งว่าไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการย้ายถิ่น (ส่วนใหญ่เดินทางเข้ามายังจังหวัดชายแดน และแรงงานทั้งหมดเป็นแรงงานไม่มีเอกสารประกอบ) ข้อตกลงระหว่างประเทศกำหนดว่าแรงงานข้ามชาติไม่ควรต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมการจัดหางาน หลักการที่สำคัญนี้เป็นบทบัญญัติหลักในหลักการทั่วไปและแนวทางการปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมและบทนิยามว่าด้วยค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกำหนดว่าไม่ควรเรียกเก็บค่าธรรมเนียมโดยตรงหรือโดยอ้อมทั้งหมดหรือบางส่วน ค่าธรรมเนียมใดๆ หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องจากแรงงาน อีกทั้งยังมีการกำหนดนิยามค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานที่แรงงานไม่ควรต้อง

รับผิดชอบ หลักการนี้ได้รับการสนับสนุนโดยอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสำนักงานจัดหางานเอกชน พ.ศ. 2540 (ฉบับที่ 181) ซึ่งมีหลักการสำคัญในลักษณะเดียวกัน

- **แรงงานข้ามชาติมักเป็นหนี้นายจ้างและถูกหักค่าจ้างเป็นประจำ:** ในขณะที่การสำรวจไม่พบกรณี ที่ชัดเจนของแรงงานขัณฑ์ ประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 50.6) แจ้งว่าถูกหักเงินเดือนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน ค่าไฟฟ้า/ค่าน้ำ เครื่องมือ/อุปกรณ์ อาหาร/น้ำดื่ม บริการด้านสุขภาพ และอื่นๆ ในขณะที่กฎหมายไทยอนุญาตให้สามารถหักค่าจ้างบางส่วนได้ (เช่น พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวอนุญาตให้นายจ้างหักค่าจ้างเพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมจากการจัดหางาน (มาตรา 49); ส่วนเรื่องอื่นๆ ไม่อนุญาตให้หัก เช่น ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เงินกู้ยืมจากนายจ้างมักจะอยู่ในรูปแบบของเงินกู้ที่ไม่มีดอกเบี้ย โดยจ่ายคืนจากการหักค่าจ้างของแรงงาน แรงงานส่วนใหญ่แจ้งว่าสามารถชำระหนี้ได้เมื่อเวลาผ่านไประยะหนึ่ง แต่เป็นเรื่องที่น่ากังวลว่าผู้ตอบแบบสำรวจหลายคนแจ้งว่าไม่ทราบว่าเป็นหนี้อยู่จำนวนเท่าไร หรือจะต้องชำระหนี้ต่อไปอีกนานแค่ไหน
- **ค่าจ้างต่ำถือเป็นข้อท้าทายที่สำคัญประการหนึ่งในภาคเกษตรกรรม:** พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานบัญญัติว่าแรงงานภายใต้ขอบเขตการคุ้มครองของพระราชบัญญัตินี้สิทธิได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ในขณะที่แรงงานในภาคเกษตรกรรมจำนวนมากจะไม่ได้รับการคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ดังนั้นจึงถูกยกเว้นไม่ได้รับการคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำ (ตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม) ค่าจ้างขั้นต่ำยังคงเป็นเครื่องบ่งชี้ที่ดีว่าแรงงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมหรือไม่ การสำรวจพบว่าร้อยละ 41.4 ของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานเต็มเวลาขึ้นไป (กล่าวคือ 8 ชั่วโมงขึ้นไปต่อวัน) ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ สิ่งที่ต้องพิจารณเป็นพิเศษคือในจังหวัดตาก (ซึ่งผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมดมาจากประเทศเมียนมา) ผู้ตอบแบบสำรวจร้อยละ 95.4 ของแรงงานข้ามชาติได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ตามที่กล่าวไปในรายงานนี้ หากตั้งข้อสมมติฐานว่าทำงานปกติต่อเดือน ค่าจ้างขั้นต่ำรายเดือนในจังหวัดตากเท่ากับ 7,320 บาท อย่างไรก็ตาม ร้อยละ 39.4 ของแรงงานข้ามชาติทั้งหมดในจังหวัดตากแจ้งว่ามีรายได้น้อยกว่า 3,600 บาทต่อเดือน หรือน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างขั้นต่ำ โดยไม่ได้พิจารณากรณีแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ต้องทำงานล่วงเวลาแต่ไม่ได้รับค่าจ้างล่วงเวลา ในขณะเดียวกัน มีเพียงร้อยละ 3.7 ของแรงงานในจังหวัดเลย (ซึ่งทั้งหมดมาจาก สปป. ลาว) แจ้งว่าได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

- **ค่าจ้างที่ต่ำในภาคเกษตรกรรมรุนแรงมากขึ้นจากช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงที่มีนัยสำคัญ:** จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 6,000 บาท การสำรวจพบว่าแรงงานหญิงและชายส่วนใหญ่ทำงานในจำนวนชั่วโมงต่อวันและจำนวนวันต่อสัปดาห์ไม่ต่างกันมากนัก อย่างไรก็ตาม แรงงานข้ามชาติที่เป็นผู้ชายมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 7,000 บาท; ในขณะที่แรงงานหญิงมีรายได้ประมาณ 6,000 บาทต่อเดือน ผู้ชายมีแนวโน้มที่จะอยู่ในกลุ่มรายได้สูงสุดที่กำหนดไว้สำหรับการศึกษานี้ โดยร้อยละ 42.2 มีค่าจ้างมากกว่า 9,000 บาทต่อเดือน ในขณะที่แรงงานหญิงเพียงร้อยละ 27.7 เท่านั้นที่อยู่ในกลุ่มรายได้สูงสุดนี้ ในขณะเดียวกัน แรงงานหญิงเกือบร้อยละ 15 อยู่ในกลุ่มรายได้ต่ำที่สุด โดยมีรายได้ไม่ถึง 3,000 บาทต่อเดือน ในทางตรงกันข้าม แรงงานชายเพียงร้อยละ 5 เท่านั้นที่มีรายได้เพียงเล็กน้อย
- **โดยทั่วไป ไม่มีการปฏิบัติตามชั่วโมงการทำงานและวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด:** ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน จำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุดสำหรับแรงงานในประเทศไทยคือแปดชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การทำงานเกิน 48 ชั่วโมงต้องได้รับการชดเชยค่าจ้างล่วงเวลา นอกจากนี้ นายจ้างควรจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยหนึ่งวันต่อสัปดาห์ จากกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.1 แจ้งว่าทำงานมากกว่าแปดชั่วโมง โดยร้อยละ 41.3 แจ้งว่าตนทำงานมากกว่าแปดชั่วโมงและอาจสูงถึง 12 ชั่วโมงต่อวัน และ ร้อยละ 8.6 แจ้งว่าทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมง การสำรวจยังพบว่ามากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานข้ามชาติทั้งหมดที่สำรวจ (ร้อยละ 53.3) ทำงานเจ็ดวันต่อสัปดาห์โดยไม่มีวันหยุด โดยคิดเป็นแรงงานชายร้อยละ 55.6 และแรงงานหญิงร้อยละ 51.4
- **มีแรงงานจำนวนมากที่ได้รับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) หรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ ส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานและปัญหาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยโดยรวม:** ในบรรดาแรงงานข้ามชาติที่ทำการสำรวจ ร้อยละ 13.8 ได้รับความเจ็บจากการทำงานที่ต้องไปพบแพทย์ . เรื่องนี้อาจรุนแรงขึ้นจากข้อเท็จจริงที่ว่ามีเพียงร้อยละ 15 ของแรงงานทั้งหมดที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีใช้งานอุปกรณ์อย่างปลอดภัย นอกจากนี้ ปัญหาสุขภาพที่พบได้บ่อยในกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ได้แก่ ปวดข้อและกล้ามเนื้ออย่างรุนแรง ปวดหัว เวียนหัว และปวดท้อง มีการถามแรงงานถึงอันตรายด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยที่พบมากที่สุด ซึ่งพบว่าเป็นการอยู่ในที่ที่รับแสงแดดโดยตรง ฝุ่น อุณหภูมิสูงและการใช้ยาฆ่าแมลง ปัญหาสุขภาพและอันตรายหลายอย่างเหล่านี้อาจลดลงได้ด้วยการฝึกอบรมและการใช้

อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม มีเพียงร้อยละ 7.6 ของผู้ตอบแบบสำรวจเท่านั้นที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อปฏิบัติงาน และมีเพียงร้อยละ 5.9 เท่านั้นที่ได้รับแจกอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

- โดยทั่วไปมีการจัดหาที่พักอาศัยให้โดยไม่มีค่าใช้จ่ายและที่พักค่อนข้างปลอดภัย แต่สภาพต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามชนิดของพืชผลทางการเกษตร: สิทธิการมีที่พักอาศัยสำหรับแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรกรรมเป็นปัญหาที่ทำนายเนื่องจากขาดมาตรการกำกับดูแล นอกเหนือจากข้อกำหนดน้ำดื่มสะอาดและที่พักที่ถูกสุขอนามัยและปลอดภัยสำหรับแรงงานที่อาศัยอยู่กับนายจ้าง อย่างไรก็ตามพบว่าแรงงานทั้งหมด ซึ่งเพาะปลูกพืชผลการเกษตร 4 ชนิด มีร้อยละ 86.4 ของผู้ตอบแบบสำรวจไม่ต้องจ่ายค่าเช่าและนายจ้างเป็นผู้จัดหาที่พักให้ โดยพบว่าสภาพที่อยู่อาศัยที่ดีที่สุดคือในกลุ่มสวนปาล์ม น้ำมันและสวนยางพาราซึ่งแรงงานอาศัยและทำงานตลอดทั้งปี ส่วนในไร่ข้าวโพดและไร่ถั่วซึ่งมีลักษณะตามฤดูกาลมากกว่า สภาพอยู่อาศัยจำกัดและขาดแคลนมากกว่า สำหรับการเข้าถึงน้ำสะอาด ไฟฟ้า และห้องน้ำไม่เพียงพอเป็นปัญหาสำหรับแรงงานที่อยู่ในกิจการเพาะปลูกพืชผลทั้ง 4 ชนิด แต่ถือเป็นประเด็นที่ใหญ่กว่าในไร่ข้าวโพดและไร่ถั่ว ในแง่บวก แรงงานแจ้งว่ารู้สึกปลอดภัยในที่พัก โดยน้อยกว่าร้อยละ 5.1 ที่แจ้งข้อกังวลเกี่ยวกับความรุนแรงและการล่วงละเมิด
- ในขณะที่ไม่สามารถหาข้อสรุปที่แน่ชัดเกี่ยวกับขอบเขตของการใช้แรงงานเด็กได้ การพบเด็กในภาคการเกษตรเป็นเรื่องที่น่ากังวล: ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กจำนวน 2 ฉบับได้แก่ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 138 และ 182 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเกษตร กำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างงานในภาคเกษตรที่อายุ 15 ปีและอายุ 18 ปี ในกรณีที่เป็นงานอันตราย เนื่องจากข้อจำกัดของข้อมูล (ที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของงานที่เป็นอันตราย) การศึกษานี้ไม่สามารถทราบข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กได้ อย่างไรก็ตาม เป็นที่ชัดเจนว่ามีเด็กทำงานในภาคเกษตรกรรม เด็กโตหน่อยจะทำงานเหมือนแรงงานทั่วไป (ส่วนใหญ่มักจะทำงานเหมือนกับพ่อแม่) ในขณะที่เด็กที่อายุน้อยกว่าอาจไม่ได้ทำงานแต่ก็อาศัยอยู่กับพ่อแม่ เนื่องจากสวนหรือไร่หลายแห่งตั้งอยู่ในที่ห่างไกล การเข้าถึงโรงเรียนและสถานพยาบาล และบริการอื่นๆ จึงเป็นปัญหา นอกจากนี้ เด็กที่อาศัยอยู่ในสวนหรือในไร่ อาจสัมผัสกับสารเคมีที่ใช้ในการเกษตรได้ง่าย เนื่องจากอยู่ใกล้บริเวณที่มีการใช้และจัดเก็บสารเคมีเหล่านี้

- ในทำนองเดียวกัน ในขณะที่การสำรวจไม่สามารถประมาณการตัวเลขการใช้แรงงานบังคับได้ แต่การวิเคราะห์พบว่าภาคเกษตรกรรมของไทยไม่ได้ปลอดจากแรงงานบังคับ รัฐบาลไทยได้ให้สัตยาบันตราสารองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานบังคับทุกฉบับ และได้พยายามพัฒนากรอบกฎหมายภายในประเทศให้สอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตาม ตาม รายงานต่างๆ ชี้ว่าแรงงานบังคับยังยากที่จะแก้ไขในบางภาคส่วน ในขณะที่ยังไม่มี การสำรวจที่ครอบคลุมเกี่ยวกับแรงงานบังคับในประเทศไทย และการสำรวจนี้ไม่ได้ ออกแบบมาเพื่อประเมิน สถานการณ์แรงงานบังคับในเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ยืนยันว่าภาคเกษตรของ ไทยไม่ได้ปลอดจาก การใช้แรงงานบังคับ อาจต้องมีการศึกษาเพื่อประมาณการปัญหาและระบุสาเหตุของปัญหาเพิ่มเติม ในอนาคต
- แรงงานมักประสบปัญหาในที่ทำงาน แต่ไม่ค่อยรายงานปัญหาเหล่านั้น: แรงงานข้ามชาติ จำนวนทั้งสิ้น 154 คน (ร้อยละ 29.2) แจ้งว่า ประสบปัญหาในที่ทำงาน จากการสัมภาษณ์เชิงลึก แรงงานข้ามชาติ พบว่าปัญหาทั่วไป ได้แก่: ค่าจ้างค้างจ่ายหรือค่าจ้างที่น้อยเกินไป ชั่วโมงการ ทำงานที่ยาวนาน การจำกัดเสรีภาพในการเดินทางจากที่ทำงานและ/หรือที่อยู่อาศัย การยึดเอกสาร โดยนายจ้าง คำร้องทุกข์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน และการเลิกจ้างโดยมิชอบ แม้ว่ารัฐบาลจะเสนอช่องทางต่างๆ ให้แรงงานสามารถยื่นคำร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการทำงานได้ แต่ไม่ มีแรงงานข้ามชาติคนใดจากจำนวน 154 คนที่เคยประสบปัญหาในที่ทำงาน แจ้งว่าตนเคยใช้ ช่องทางเหล่านั้น สาเหตุที่พบ เช่น อุปสรรคทางภาษา การไม่มีสถานะทางกฎหมายในประเทศไทย ขาดความรู้เกี่ยวกับวิธีการร้องทุกข์ ความไม่ไว้วางใจในระบบการร้องทุกข์ หรือความไม่ไว้วางใจ หน่วยงานของรัฐ ความกลัวที่จะถูกตอบโต้จากนายจ้าง เป็นต้น
- ในขณะที่ไม่พบว่ามีแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรกรรมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไทย แรงงานข้ามชาติบางคนเป็นสมาชิกขององค์กรแรงงานข้ามชาติ: จากการสำรวจพบว่า จาก ผู้ตอบแบบสำรวจแรงงานข้ามชาติจำนวนทั้งสิ้น 528 คน ไม่มีแรงงานข้ามชาติคนใดเข้าร่วมเป็น สมาชิกสหภาพแรงงานในประเทศไทย ซึ่งไม่น่าแปลกใจ เนื่องจากประเทศไทยมีอัตราสมาชิก สหภาพแรงงานเพียงร้อยละ 1.6 ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่อัตราสมาชิกสหภาพแรงงานต่ำที่สุด และกรอบกฎหมายภายในประเทศไทยยกเว้นแรงงาน ประมาณร้อยละ 80 ของกำลังแรงงานไทยจำนวน 39 ล้านคนจากสิทธิในการจัดตั้งสหภาพ (Human Rights Watch 2562). เฉพาะแรงงานที่มีสัญชาติไทยเท่านั้นที่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน

หรือได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน (แม้ว่าร่างพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์อาจกำหนดบทบัญญัติอนุญาติให้ร้อยละ 20 ของคณะกรรมการบริหารสหภาพเป็น
แรงงานที่ไม่ใช่คนชาติ ในกรณีที่สหภาพแรงงานมีแรงงานข้ามชาติเป็นสมาชิก (ดูเชิงอรรถ 17) ซึ่ง
หมายความว่าแรงงานข้ามชาติอาจเข้าร่วมสหภาพแรงงานที่มีอยู่แต่ไม่สามารถจัดตั้งสหภาพ
แรงงานของตนเอง หรือทำหน้าที่เป็นผู้นำแรงงานได้ ทำให้เป็นเรื่องยากมากที่จะรับประกันว่า
ปัญหาหรือข้อกังวลของแรงงานข้ามชาติจะได้รับการสะท้อน ทั้งนี้ ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน
อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการ
รวมตัว ค.ศ. 1948 (ฉบับที่ 87) หรืออนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการร่วมเจรจา
ต่อรอง ค.ศ. 1949 (ฉบับที่ 98)

- แรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรที่ได้ขึ้นทะเบียนขอรับสิทธิประโยชน์จากกองทุนหรือประกันสุขภาพ
ยังมีจำนวนที่ห่างไกลกับจำนวนแรงงานที่มีสิทธิตามกฎหมาย: แรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรกรรม
ที่มีเอกสาร และมีนายจ้างคนเดียวกันตลอดทั้งปีควรได้รับการคุ้มครองภายใต้กองทุนประกันสังคม .
นอกจากนี้ กองทุนเงินทดแทนยังได้กำหนดให้คุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่มีสัญญาจ้างงานแบบ
ชั่วคราว รวมถึงแรงงานที่อยู่ภายใต้การจ้างงานชายแดนด้วย หากแรงงานไม่มีสิทธิขึ้นทะเบียนเป็น
ผู้ประกันตนในกองทุนประกันสังคม มีข้อกำหนดบังคับให้แรงงานข้ามชาติต้องซื้อประกันสุขภาพ
หากเป็นไปตามที่กฎหมายเหล่านี้บัญญัติไว้ แรงงานข้ามชาติที่มีเอกสารทั้งหมดในการสำรวจนี้
(ร้อยละ 66.7 ของผู้ตอบแบบสำรวจ) ควรได้รับการคุ้มครองอย่างน้อยหนึ่งกองทุน อย่างไรก็ตาม
ผู้ตอบแบบสำรวจเพียงร้อยละ 34.1 เท่านั้นที่ขึ้นทะเบียนกับอย่างน้อย 1 ใน 3 ของโครงการ
สวัสดิการสังคมดังกล่าว ในขณะที่แรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนกองทุนใดเลยทำให้แรงงาน
ไม่ได้รับการคุ้มครองในกรณีที่ต้องการการรักษาพยาบาลหรือไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากการ
บาดเจ็บ
- การเข้าถึงการบริการสุขภาพถูกจำกัดด้วยปัจจัยหลายประการ: การไม่มีการประกันสุขภาพ
การอาศัยในพื้นที่ชนบท ค่ารักษาพยาบาล การสูญเสียค่าจ้างในวันหยุด การไม่มีการรับส่งแรงงาน
สถานภาพทางกฎหมายและอุปสรรคด้านภาษา ล้วนส่งผลกระทบต่อเข้าถึงการบริการ
ต่างๆด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรกรรม

ข้อเสนอแนะ

ด้วยขอบเขตที่กว้างของการวิจัย งานศึกษานี้จึงอาจมีข้อเสนอแนะได้เป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม ในส่วนนี้ รายงานไม่ได้มุ่งให้ข้อเสนอแนะย่อยๆ โดยครบถ้วน แต่เน้นให้ข้อเสนอแนะที่ผู้เขียนเชื่อว่าเป็นเรื่องสำคัญในการปรับปรุงสภาพการทำงานและการจ้างงานของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมของประเทศไทยในปัจจุบัน ทั้งนี้ประเด็นคาบเกี่ยวของข้อเสนอแนะทั้งหมดคือการทำให้อำนาจของแรงงานข้ามชาติตลอดทุกขั้นตอนของการย้ายถิ่น โดยสามารถแบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 6 เรื่องที่สำคัญ ดังนี้:

1. ทำให้การเข้าถึงการย้ายถิ่นที่ปลอดภัย เป็นธรรมและปรกติเป็นไปได้มากขึ้น

พัฒนาช่องทางการย้ายถิ่นแบบปกติที่มีค่าใช้จ่ายและเวลาที่น้อยลงและไม่มียุ่งยากซับซ้อน: แม้ว่าการย้ายถิ่นในช่องทางปกติสามารถลดโอกาสของปัญหาในกระบวนการย้ายถิ่นได้ แต่ประโยชน์จากการได้รับการคุ้มครองมักจะถูกทดแทนด้วยค่าใช้จ่ายที่สูง กระบวนการที่ล่าช้า และข้อกำหนดที่ยุ่งยาก ประเทศไทยควรร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อลดความซับซ้อนของกระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานลง เพื่อให้กระบวนการมีประสิทธิภาพและมีค่าใช้จ่ายที่ไม่สูงสำหรับแรงงานข้ามชาติและนายจ้างซึ่งจะสามารถจูงใจแรงงานข้ามชาติและนายจ้างในการใช้ช่องทางการย้ายถิ่นแบบปกติ

ทบทวนการใช้การจ้างงานชายแดน: ด้วยลักษณะงานตามฤดูกาลที่มักเกิดขึ้นในภาคเกษตรกรรมการจ้างงานชายแดนจึงมีความสอดคล้องเหมาะสม กล่าวคือนายจ้างสามารถจ้างแรงงานในระยะสั้นในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวและช่วงอื่นๆ ที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้น หากมีการจัดการที่ดี การจ้างงานชายแดนอาจเป็นทางเลือกที่ดีเนื่องจากเป็นช่องทางที่มีความยืดหยุ่นและมีค่าใช้จ่ายน้อยกว่า อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่าแรงงานข้ามชาติมักทำงานเป็นระยะเวลานาน (บางครั้งหลายปี) โดยใช้การตรวจลงตราสำหรับการจ้างงานชายแดน (บางครั้งกับนายจ้างคนเดียวกัน แต่ในกรณีอื่นๆ พบว่ามีการเปลี่ยนนายจ้างเป็นประจำตามความต้องการในแต่ละฤดูกาล) จึงขาดการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์แบบที่ควรจะได้รับหากถูกจ้างในรูปแบบของ MOU ประเทศไทยควรทบทวนวิธีการนำรูปแบบการจ้างงานชายแดนมาใช้และพิจารณาแนวปฏิบัติระหว่างประเทศเกี่ยวกับการจ้างงานชายแดนและงานตามฤดูกาล (เช่น ระเบียบว่าด้วยแรงงานตามฤดูกาลของสหภาพยุโรป พ.ศ. 2559)³ เพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่มีการจ้างงานแรงงานอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

³ ระยะเวลาของใบอนุญาตทำงานตามฤดูกาลในสหภาพยุโรปนั้นมีความยืดหยุ่นขึ้นอยู่กับประเภทของงานที่ทำ แต่ไม่สามารถออกให้นานเกินกว่าเก้าเดือนภายในระยะเวลา 12 เดือนได้ แรงงานสามารถยื่นขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามฤดูกาลได้ในขณะที่อยู่ในสหภาพยุโรป แต่จะต้องไม่เกินเก้าเดือนในหนึ่งปี ระเบียบดังกล่าวระบุว่าประเทศสมาชิกจะต้องอำนวยความสะดวกในการเดินทางกลับเข้ามาทำงานใหม่ของ

ภายใต้การจ้างงานชายแดนโดยไม่สามารถเข้าถึงกองทุนประกันสังคมและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ และการคุ้มครองแรงงานได้ นอกจากนี้พบว่า การจ้างงานชายแดนอาจไม่สามารถใช้ในที่มีควมจำเป็นต้องใช้มากที่สุด ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลจึงควรจัดให้มีรูปแบบการจ้างงานดังกล่าวในพื้นที่ชายแดนอื่น ๆ ที่ฝ่ายปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพเพียงพอในการจัดการด้านการเดินทาง เอกสารและการจัดการที่จำเป็น เพื่อให้มีความสะดวกยิ่งขึ้นสำหรับแรงงานและนายจ้าง ในลำดับแรก รัฐบาลควรพิจารณาการเจรจาเพื่อกำหนดการจ้างงานชายแดนกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติมีนายจ้างได้หลายรายภายในกระบวนการ MOU: กลไก MOU – ซึ่งต้องมีการลงนามในสัญญาจ้างกับนายจ้างหนึ่งรายเป็นระยะเวลาสองปี – ไม่เหมาะสมในทางปฏิบัติสำหรับภาคเกษตรกรรม เนื่องจากลักษณะการจ้างงานตามฤดูกาลและการจ้างงานนอกกรอบมาตรฐานขึ้นอยู่กับชนิดของพืชผลทางการเกษตร ประเทศไทยจึงควรพิจารณาอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติสามารถมีนายจ้างได้หลายรายในขณะเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาถึงนายจ้างในภาคเกษตรกรรม ซึ่งมักต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ แต่ไม่มีงานให้แรงงานทำเพียงพอตามสัญญาจ้างงานระยะยาวตามที่กระบวนการ MOU กำหนด

2. การจัดให้มีการจัดหางานที่ปลอดภัยและเป็นธรรม

สร้างความเข้มแข็งให้กับกฎหมายและนโยบายว่าด้วยการจัดหางานของแรงงานข้ามชาติ: ยังมีสิ่งที่จะต้องดำเนินการต่อไปทั้งในประเทศไทยและในประเทศเพื่อนบ้านเพื่อลดค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำเอกสาร ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสำนักงานจัดหางานเอกชน พ.ศ. 2540 (ฉบับที่ 181) และหลักการทั่วไปและแนวทางการปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมและบทนิยามว่าด้วยค่าธรรมเนียมการจัดหางานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้านควรมุ่งไปสู่การขจัดค่าธรรมเนียมการจัดหางานที่แรงงานต้องเป็นผู้รับผิดชอบ ขั้นตอนสำคัญประการหนึ่งเพื่อไปสู่เป้าหมายนี้คือให้ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนากฎหมายลำดับรองภายใต้พระราชกำหนดว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว เพื่อกำหนดรายการที่เป็น "ค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน" ที่จะไม่เรียกเก็บจากแรงงานข้ามชาติภายใต้ MOU

แรงงานตามฤดูกาลที่เคยได้รับอนุญาตภายในรอบห้าปีที่ผ่านมา แม้ว่ามาตรการอำนวยความสะดวกในการกลับเข้ามาทำงานใหม่จะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศสมาชิก บางประเทศใช้ขั้นตอนการตรวจลงตราและ/หรือใบอนุญาตแบบเร่งด่วน ในขณะที่ประเทศอื่น ๆ ให้ความสำคัญกับกระบวนการสมัครสำหรับผู้ที่เคยได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานภายในห้าปีที่ผ่านมา

และการจ้างงานชายแดน นายจ้างควรเป็นผู้รับผิดชอบค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายบางส่วน ขณะที่รัฐบาล อาจยกเลิกหรือลดค่าใช้จ่ายอื่นๆ ลง (เช่น ค่าตรวจลงตรา หนังสือเดินทาง และค่าธรรมเนียมด้านการบริหาร อื่นๆ)

รับรองกฎระเบียบในการจัดหางาน รวมถึงการติดตาม การบังคับใช้ และการเผยแพร่ข้อมูลที่มี ประสิทธิภาพ: แม้ว่ากฎหมายที่มีประสิทธิภาพจะเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการรับรองการจัดหางานอย่าง เป็นธรรม แต่จะมีประสิทธิภาพเมื่อมีการนำไปปฏิบัติเท่านั้น เจตจำนงทางการเมือง กลไกเชิงสถาบัน และ ศักยภาพในแง่ของทรัพยากรและบุคลากร ล้วนต้องถูกนำมาใช้เพื่อให้แน่ใจว่ามีการติดตามและบังคับใช้ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานอย่างมีประสิทธิภาพ การติดตามที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นอาจรวมถึง การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินการตรวจเยี่ยมบริษัทจัดหางาน การตรวจสอบทางการเงิน และการเยี่ยม นายจ้าง ตลอดจนการดำเนินการสัมมนาที่เป็นความลับกับผู้ใช้บริการ วิธีหนึ่งในการลดค่านายหน้าเพื่อ จัดทำเอกสารคือการจัดเตรียมแบบฟอร์มและให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนที่เกี่ยวข้องเป็นหลายภาษา

3. การเพิ่มการคุ้มครองแรงงาน

แก้ไขกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานที่ สำคัญภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานครอบคลุมแรงงานในภาคเกษตรทั้งหมด: จากการวิจัย พบว่าการได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและการขาดการคุ้มครองชั่วโมงการทำงานปกติและวันหยุดเป็น ปัญหาหลักสำหรับงานเกษตร ซึ่งเป็นปัญหาของแรงงานส่วนใหญ่ที่ให้สัมภาษณ์ กฎกระทรวงยกเว้น บทบัญญัติคุ้มครองแรงงานหลายประการที่สำคัญสำหรับแรงงานในงานเกษตรที่ทำงานน้อยกว่าหนึ่งปีกับนายจ้าง คนเดียวกัน เพื่อสร้างหลักประกันว่าแรงงานข้ามชาติในงานเกษตรมีงานที่มีคุณค่า อย่างน้อย ควรยกเลิก ข้อยกเว้นการคุ้มครองดังต่อไปนี้ เป็นออกจากกฎกระทรวง: ค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงานปกติ (แปด ชั่วโมง) และเวลาพักผ่อน ค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนจากการปิดกิจการชั่วคราว วันหยุดประเพณี 13 วัน วันหยุดประจำปีจำนวน 6 วัน และเงินชดเชย

จัดการกับช่องว่างค่าจ้างระหว่างชายและหญิงที่สำคัญในงานเกษตร: การวิจัยพบว่าแรงงานชายและ หญิงในภาคเกษตรกรรม ได้รับค่าจ้างที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยที่แรงงานหญิงมักได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่า อย่างเห็นได้ชัด ปัจจุบันไม่มีข้อกำหนดทางกฎหมายสำหรับนายจ้างในประเทศไทยในการรวบรวม บันทึก วิเคราะห์ หรือเผยแพร่ข้อมูลช่องว่างค่าจ้างระหว่างชายและหญิง และเผยแพร่ต่อสาธารณะ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1951

(ฉบับที่ 100) ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันในปี 2542 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (มาตรา 15 และ 53) และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม (ข้อ 3 และ 4) มีบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อแรงงานชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกันในการจ้างงาน ซึ่งรวมถึงเรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่ลักษณะหรือรูปแบบของงานจะขัดหรือแย้งต่อบทกฎหมายดังกล่าว การปฏิบัติตามบทบัญญัติเหล่านี้ควรได้รับการติดตามตรวจสอบและแก้ไขการละเมิดสิทธิ

ปรับปรุงการจ้างงานและสภาพการทำงานโดยขยายการตรวจแรงงานในภาคเกษตรกรรม: เป็นที่แน่ชัดว่าค่าจ้างของแรงงานข้ามชาติเป็นผลพวงจากปัญหาภาวะการขาดงานที่มีคุณค่า กฎหมายที่มีอยู่ซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานและการจ้างงานจำเป็นต้องบังคับใช้เพื่อขจัดแนวปฏิบัติที่แสวงหาผลประโยชน์แม้ว่าการตรวจแรงงานจะครอบคลุมด้านการเกษตร แต่สถานที่ทำงานทางการเกษตรกลับถูกควมรวมเข้ากับสถานที่ทำงานอื่นๆ อีกหลายแห่งภายใต้ "การตรวจแรงงานในภาคนอกระบบ" ซึ่งเป็นกรอบที่ค่อนข้างกว้าง นอกจากนี้ เมื่อวางแผนเข้าตรวจแรงงาน จะต้องใช้อัตราส่วนของพนักงานตรวจแรงงานหนึ่งคนต่อจำนวนแรงงานที่กำหนดไว้ หากแรงงานในภาคเกษตรกรรมมีการรายงานที่ต่ำกว่าความเป็นจริง (เช่นเดียวกับที่เกิดขึ้นเมื่อแรงงานข้ามชาติไม่มีเอกสาร) จะส่งผลกระทบต่อจำนวนพนักงานตรวจแรงงานที่รับผิดชอบในการตรวจสถานประกอบการในภาคนอกระบบ นอกจากนี้ แผนการตรวจแรงงานมีแนวโน้มที่จะค่อนข้างกว้าง และพนักงานตรวจสามารถสุ่มตรวจสอบสถานที่ทำงานที่อยู่ภายใต้หัวข้อ "งานนอกระบบ" ในกรณีนี้ พนักงานตรวจตรวจแรงงานอาจเลือกสถานที่ทำงานที่เข้าถึงได้ง่ายกว่า และอาจไม่ได้ตรวจสอบพื้นที่ทางการเกษตรที่ตั้งอยู่ไกลออกไปเนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและกำลังคน ข้อเสนอแนะสองข้อต่อไปนี้จะพยายามที่จะแก้ไขปัญหานี้: ประการแรก การตรวจแรงงานในภาคเกษตรควรเป็นภาคบังคับ แทนที่จะรวมอยู่ภายใต้กลุ่มเศรษฐกิจนอกระบบในภาพกว้าง และประการที่สอง ควรมีการพัฒนาแนวปฏิบัติ (ที่คำนึงถึงเพศสภาพ) ในการตรวจแรงงานในภาคเกษตรกรรม

ใช้มาตรการการลงโทษที่เข้มงวดมากขึ้นในกรณีที่พบการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ: การละเมิดสิทธิแรงงานโดยนายจ้างและบริษัทจัดหางานเป็นเรื่องที่พบได้โดยทั่วไป ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากการขาดการบังคับใช้ที่น่าเชื่อถือ การลดค่าจ้าง และการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้ การกำหนดบทลงโทษที่เข้มงวดแต่ได้สัดส่วนเพื่อสร้างความรับผิดชอบ การเพิ่มโทษกรณีที่เป็นผู้กระทำผิดซ้ำ และการประชาสัมพันธ์การบังคับใช้บทลงโทษดังกล่าวจะช่วยยับยั้งการละเมิดฝ่าฝืนได้

ดำเนินการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบการใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็ก: เนื่องจากความซับซ้อนของปัญหาที่ต้องศึกษา ในประเด็นเหล่านี้ รายงานนี้จึงไม่สามารถมีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานเหล่านี้ในภาคเกษตรกรรมได้ ดังนั้นจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเพื่อประเมินสถานการณ์แรงงานบังคับและการใช้แรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมโดยทั่วไป และในกลุ่มพืชผลทางการเกษตรเฉพาะ

4. รับรองให้มีการร่วมเจรจาต่อรองและการเข้าถึงความยุติธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

ประกันสิทธิแรงงานข้ามชาติให้มีเสรีภาพในการสมาคมและเข้าร่วมการเจรจาต่อรองร่วม: สิทธิของแรงงานข้ามชาติในเสรีภาพในการสมาคมและการเข้าร่วมการเจรจาต่อรองร่วมมีความสำคัญต่อการลดและหลีกเลี่ยงปัญหาความไม่เท่าเทียมกัน ประเทศไทยควรดำเนินการเพื่อให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และ 98 และแก้ไขกรอบกฎหมายให้สอดคล้องกับอนุสัญญาดังกล่าวโดยมีวัตถุประสงค์ในการเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานทุกคนในเรื่องเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

เพิ่มทางเลือกการเยียวยาแก้ไขให้กับแรงงานข้ามชาติและทำให้กลไกการร้องทุกข์ที่มีอยู่สามารถเข้าถึงได้มากขึ้น: การปรับปรุงกลไกการร้องทุกข์ให้มีหลายภาษาและการสร้างการเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์สำหรับแรงงานข้ามชาติต้องมีลักษณะบูรณาการแบบองค์รวม ซึ่งรวมถึงการจัดทำกรอบกฎหมายและหน่วยงานที่ชัดเจน การจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับผู้ให้บริการ ความร่วมมือระหว่างรัฐบาล สหภาพแรงงาน นายจ้าง สมาคมการเกษตรสำหรับพืชผลแต่ละประเภท สหกรณ์เกษตรกร ผู้ดำเนินการกิจกรรมที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และองค์กรพัฒนาเอกชน ดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างการเข้าถึงแรงงานข้ามชาติอย่างมีประสิทธิภาพ และให้การเยียวยาที่เป็นธรรมและตอบสนองต่อความต้องการ ทั้งนี้ เนื่องจากภาษาและการไม่มีสถานภาพทางกฎหมายเป็นอุปสรรคในการยื่นคำร้องทุกข์ ที่มีทั้งการอ้างถึงอยู่เสมอ กลไกการร้องทุกข์เรียนของรัฐบาล ซึ่งรวมถึงศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว จึงต้องมีการบริการในภาษาของแรงงานข้ามชาติ และเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติทุกคนโดยไม่คำนึงถึงสถานภาพการย้ายถิ่น นอกจากนี้จำเป็นต้องสร้างประสิทธิภาพและความไว้วางใจในระบบการร้องทุกข์อีกด้วย

5. เพิ่มการเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมและบริการด้านสุขภาพ

ทำให้แน่ใจได้ว่าจะแรงงานข้ามชาติจะมีการขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และบัตรประกันสุขภาพตามที่แรงงานมีสิทธิได้รับตามประเภทของใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง และ แรงงานจะได้รับประโยชน์ทดแทนอย่างเหมาะสม: เป็นที่ชัดเจนจากงานวิจัยแล้วว่าจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริมการขึ้นทะเบียนกองทุนความคุ้มครองทางสังคมและสุขภาพที่มีอยู่ ความพยายามดังกล่าวอาจรวมถึง การรณรงค์กับนายจ้างเพื่อให้ข้อมูลถึงหน้าที่รับผิดชอบในการนำแรงงานขึ้นทะเบียนกองทุนต่างๆ และ การรณรงค์ที่มุ่งเป้าไปที่แรงงานเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิแรงงานตามกฎหมาย รัฐบาลควรพิจารณาลดความซับซ้อนของกลไกเพื่อให้แรงงานสามารถตรวจสอบสมาชิกภาพว่าเป็นผู้มีสิทธิในโครงการสวัสดิการหรือไม่ และตรวจสอบว่าได้ลงทะเบียนอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ รัฐบาลต้องรับรองว่านายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจะได้รับการลงโทษ โดยต้องไม่ลงโทษแรงงาน อุปสรรคใดๆ ตามที่เข้าใจหรือที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งขัดขวางไม่ให้แรงงานข้ามชาติได้รับประโยชน์จากสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมและประโยชน์ทดแทนสำหรับอุบัติเหตุจากการทำงานที่แรงงานมีสิทธิได้รับ จะต้องถูกขจัดออกไป นอกจากนี้ ตามที่ระบุในข้อเสนอแนะข้างต้น รัฐบาลควรพิจารณาขยายความครอบคลุมของกองทุนประกันสังคมให้ครอบคลุมเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบัน

รับรองว่าแรงงานข้ามชาติทุกคนสามารถเข้าถึงการประกันสุขภาพ: เนื่องจากแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ในงานเกษตรในปัจจุบันไม่มีสิทธิขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนกับกองทุนประกันสังคม ดังนั้น บัตรประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติ จึงเป็นทางเลือกสำหรับการประกันสุขภาพที่มีอยู่ทั่วไป ต้องมีการอุดช่องโหว่และปิดช่องว่างเกี่ยวกับความพร้อมและการใช้งานของบัตรประกันสุขภาพซึ่งควรเป็นแบบรวมศูนย์ เพื่อให้แรงงานสามารถเข้าถึงผู้ให้บริการที่เข้าร่วมโครงการได้หลากหลายขึ้น และแรงงานข้ามชาติทุกคนสามารถซื้อบัตรประกันสุขภาพนั้นได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงสถานภาพทางกฎหมาย เนื่องจากพื้นที่ทำงานในงานเกษตรอยู่ห่างไกลจากโรงพยาบาลและคลินิก การจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริการควรเน้นแนวทางใหม่ (เช่น หน่วยคลินิกเคลื่อนที่) ซึ่งสามารถทำการศึกษาเพิ่มเติมได้ผ่านโครงการนำร่อง นอกจากนี้ ในขณะที่ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับอุปสรรคทางภาษายังคงต้องได้รับการแก้ไข จากหลักฐานพบว่าโรงพยาบาลมีการทำงานเชิงรุกเพื่อแก้ไขปัญหา ความพยายามเหล่านี้สามารถนำไปนำร่องเพิ่มเติมและขยายความสำเร็จได้อีก

ดำเนินการเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายและการคงสิทธิประโยชน์การคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติ: ประเทศไทยควรดำเนินการเจรจาต่อเนืองกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อพัฒนาและดำเนินการตามข้อตกลงการประกันสังคมทวิภาคีที่จะช่วยให้แรงงานข้ามชาติสามารถรักษาสหสิทธิประโยชน์

และให้แน่ใจว่าพวกเขาสามารถเคลื่อนย้ายสิทธิประโยชน์กลับไปยังประเทศต้นทางได้ สิ่งนี้จะเป็นแรงจูงใจเชิงรุกสำหรับแรงงานข้ามชาติเพื่อให้ได้รับการคุ้มครองภายใต้กองทุนประกันสังคม (หากแรงงานมีสิทธิประโยชน์) ต้องมีการดำเนินการทันทีเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานได้รับค่าชดเชยจากอุบัติเหตุจากการทำงานที่เท่าเทียมและสามารถโอนไปประเทศต้นทางได้หลังจากแรงงานเดินทางกลับประเทศ

6. ความปลอดภัยอาชีวอนามัย มาตรฐานที่พักอาศัยและสวัสดิการสำหรับเด็ก

รับรองว่ามีการนำกรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในสถานที่ทำงานในประเทศไทยไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงข้อมูลบันทึกการรายงานอุบัติเหตุและการบาดเจ็บในสถานที่ทำงาน: ผลการศึกษาพบว่า ในขณะที่มีแรงงานจำนวนค่อนข้างมากได้รับบาดเจ็บในสถานที่ทำงาน แต่มีแรงงานเพียงไม่กี่คนที่ได้รับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล หรือการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการใช้อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย เพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านี้ ต้องเน้นให้มีการบังคับใช้กรอบกฎหมายในปัจจุบันให้ดีขึ้น รวมถึงการรับรองว่าแรงงานได้รับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสมโดยไม่มีค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ เพื่อให้สามารถติดตามตรวจสอบขอบเขตปัญหาของอุบัติเหตุและการบาดเจ็บในงานเกษตรได้อย่างเหมาะสม กระทรวงแรงงานควรจัดทำสถิติอุบัติเหตุและการบาดเจ็บในสถานที่ทำงาน โดยแยกตามภาคการผลิต (การแยกงานเกษตรออกจากปศุสัตว์และการประมง) และแยกตามสัญชาติของแรงงาน ซึ่งอาจช่วยให้สำนักงานแรงงานจังหวัดกำหนดเป้าหมายกิจกรรมการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติและการตรวจแรงงานในสถานประกอบการ นอกจากนี้ เพื่อให้มั่นใจว่า แรงงาน MOU และแรงงานตามฤดูกาลทั้งหมดขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนในกองทุนเงินทดแทนตามที่กฎหมายกำหนด รัฐบาลควรให้ข้อมูลพร้อมเหตุผลกับนายจ้างในเรื่องสิทธิประโยชน์จากการขึ้นทะเบียนแรงงานของตนภายใต้กองทุน เนื่องจากมีอุบัติเหตุที่พบได้บ่อยในงานการเกษตร ดังที่พบในงานวิจัยนี้

จำเป็นต้องพัฒนาและบังคับใช้มาตรฐานที่พักอาศัย: สิทธิในที่พักอาศัยสำหรับแรงงานข้ามชาติในงานเกษตรในประเทศไทยเป็นปัญหาที่ทำนายเนื่องจากขาดมาตรการกำกับดูแลในปัจจุบัน การสำรวจพบว่าแม้โดยทั่วไปแรงงานจะมีที่อยู่อาศัยโดยไม่มีค่าใช้จ่ายแต่สภาพของที่อยู่อาศัยก็แตกต่างกันไปตามลักษณะการเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตร เพื่อรับรองความปลอดภัยเชิงโครงสร้างและ ความเหมาะสม สุขอนามัย ความปลอดภัยส่วนบุคคล และความสะดวกรสบายในระดับที่เหมาะสม ประเทศไทยควรกำหนดมาตรฐานที่พักอาศัยขั้นต่ำตามสภาพท้องถิ่น และใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อบังคับใช้มาตรฐานเหล่านี้ ข้อเสนอแนะองค์การแรงงานระหว่างประเทศด้านที่พักอาศัยของแรงงาน ค.ศ. 1961 (ฉบับที่ 115) ให้แนวทางเกี่ยวกับที่

พักอาศัยของแรงงานสำหรับภาคเกษตรกรรม การตรวจแรงงานควรรวมถึงประเด็นเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกด้านที่อยู่อาศัยด้วย

รับรองว่ามีการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก สวัสดิการเด็ก และการเข้าถึงบริการ: ผลการสำรวจชี้ให้เห็นว่าการที่พบเด็กในภาคเกษตรเป็นปัญหาในหลายมิติ เป็นที่ชัดเจนว่าเด็ก ๆ ในภาคเกษตรอาจสัมผัสกับอันตราย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอันตรายจากสารเคมี ไม่ว่าเด็กเหล่านั้นจะทำงานหรือไม่ก็ตาม นอกจากนี้ เนื่องจากสถานที่ทำงานตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การเข้าถึงการศึกษาและบริการด้านสุขภาพของเด็กจึงถูกจำกัด ปัญหาเด็กในที่ทำงานสามารถแก้ไขบรรเทาได้ด้วยการจดทะเบียนแจ้งเกิดและการขึ้นทะเบียนโรงเรียน รวมถึงการให้เงินสนับสนุนโรงเรียนในท้องถิ่นเพื่อบริการรับส่งนักเรียน