



International
Labour
Organization

งานทำทายที่ลุ่มแม่น้ำโขง

ทำงานห้ามรุ่งห้ามค่ำ

สภาพแรงงานเด็กข้ามชาติที่แม่สอด ประเทศไทย

ส่วนหนึ่งของการศึกษาว่าด้วยการค้ามนุษย์และการย้ายถิ่นฐานแรงงานในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง



โครงการอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิง

งานท้าทายที่ลุ่มแม่น้ำโขง

ทำงานห้ามรุ่งห้ามค่ำ สภาพแรงงานเด็กข้ามชาติที่แม่สอด ประเทศไทย

โดย

สหพันธ์แรงงาน - พม่า (FTUB) แผนกแรงงานข้ามชาติ

ร่วมกับ

ฟิลิป เอส. โรเบิร์ตสัน - บรรณาธิการ

สำนักแรงงานระหว่างประเทศ

โครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก (IPEC)

สงวนลิขสิทธิ์ © องค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549
พิมพ์ครั้งแรก พ.ศ. 2549

สิ่งตีพิมพ์ของสำนักแรงงานระหว่างประเทศสงวนลิขสิทธิ์ตามสนธิสัญญาเบื้องต้นที่ 2 ของสนธิสัญญาสิทธิบัตรสากล อย่างไรก็ตาม อาจมีการนำเนื้อหาสั้น ๆ บางส่วนไปทำสำเนาได้โดยไม่ต้องขออนุญาต ภายใต้เงื่อนไขว่าต้องมีภาระดูแลที่มา ในการขออนุญาตทำสำเนาหรือจัดแปลเอกสารฉบับนี้ สามารถขอได้ที่ สำนักงานสิ่งพิมพ์องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Publications - Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland หรือทาง email: pubdroit@ilo.org สำนักแรงงานระหว่างประเทศยินดีรับการยื่นขออนุญาตเหล่านั้น

สำหรับห้องสมุด สถาบันหรือผู้อื่นที่จะทะเบียนในประเทศสหราชอาณาจักรสามารถขออนุญาตได้กับ Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk] หรือในประเทศสหรัฐอเมริกา กับ Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com] หรือในประเทศอื่นที่มีองค์กร Reproduction Rights Organizations อาจถ่ายสำเนาได้ตามการอนุญาตการใช้สิทธิ์ที่ออกให้กับหน่วยงานเหล่านั้น

โครงการอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิง
งานท้าทายที่ลุ่มแม่น้ำโขง - ทำงานหามรุ่งหามค่ำ: สภาพแรงงานเด็กข้ามชาติที่เมสซอด ประเทศไทย
สำนักแรงงานระหว่างประเทศ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2549
92-2-119252-0 และ 978-92-2-119252-7 ภาษาอังกฤษ (พิมพ์) 92-2-819252-6 และ 978-92-2-819252-0 ภาษาไทย (พิมพ์)
99-2-119253-9 และ 978-92-2-119253-4 ภาษาอังกฤษ (web pdf) 92-2-819253-4 และ 978-92-2-819253-7 ภาษาไทย (web pdf)

ชื่อและเครื่องหมายที่ใช้ในสิ่งตีพิมพ์ของสำนักแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นไปตามาแนวปฏิบัติของสหประชาชาติ และเอกสารที่นำเสนอในสิ่งพิมพ์นั้น มิได้มีนัยแสดงความคิดเห็นใด ๆ ทั้งสิ้นของสำนักแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับสถานภาพทางกฎหมายของประเทศใด ๆ ของพื้นที่หรืออาณาเขต หรืออำนาจการปกครองใด ๆ หรือเกี่ยวกับการกำหนดเขตชายแดนของประเทศใด ๆ

ผู้เขียนรับผิดชอบต่อการคิดเห็นทั้งหมดที่แสดงไว้ในบทความ ผลการศึกษา หรือข้อเขียนอื่นที่ลงชื่อว่าเป็นข้อเขียนของผู้เขียนและสิ่งตีพิมพ์ไม่ได้แสดงถึงความเห็นชอบของสำนักแรงงานระหว่างประเทศต่อความคิดเห็นที่แสดงในสิ่งตีพิมพ์เหล่านั้น

การอ้างถึงชื่อของสถานประกอบการหรือผลิตภัณฑ์พาณิชย์ และกระบวนการผลิตใด ๆ ไม่ได้มีนัยแสดงความเห็นชอบของสำนักแรงงานระหว่างประเทศ และการที่ไม่ได้เอ่ยถึงสถานประกอบการ ผลิตภัณฑ์พาณิชย์ และกระบวนการผลิตใด ๆ ไม่ได้เป็นสัญญาณของการไม่เห็นชอบ

สิ่งพิมพ์ของสำนักแรงงานระหว่างประเทศ มีจำหน่ายที่ร้านหนังสือใหญ่ ๆ หรือสำนักแรงงานระหว่างประเทศในประเทศต่าง ๆ หรือสั่งซื้อโดยตรงได้ที่ ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland รายชื่อหรือรายการสิ่งตีพิมพ์สามารถขอรับได้จากที่อยู่ข้างต้นหรือโดยทาง email: pubvente@ilo.org

ขอรับสิ่งพิมพ์ฉบับนี้ได้ที่
โครงการอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิง
ชั้น 10 อาคารสหประชาชาติ
ถนนราชดำเนินนอก ตู๊ป.ณ. 2-349
กรุงเทพมหานคร 10200
เว็บไซต์ของเราคือ www.childtrafficking.net

ภาพถ่ายโดย อีเลน เพียร์สัน (ภาพถ่ายในรายงานนี้เป็นภาพถ่ายทั่วไปและมิได้ถ่ายจากโรงงานใดที่ได้กล่าวถึงในรายงานนี้)
พิมพ์ในประเทศไทย

* รายงานฉบับนี้มิได้จำเป็นต้องสะท้อนความคิดเห็นหรือนโยบายของรัฐบาลแห่งประเทศสหราชอาณาจักรและกระทรวงแรงงานของประเทศสหรัฐ ตลอดจนการเอ่ยถึงชื่อทางการค้า ผลิตภัณฑ์พาณิชย์ หรือองค์กรใดมิได้มีนัยแสดงถึงความเห็นชอบของรัฐบาลแห่งประเทศสหราชอาณาจักรและกระทรวงแรงงานของประเทศสหรัฐใด ๆ ทั้งสิ้น

คำขอบคุณ

งานศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการชิ้นนี้สำเร็จได้ก็ด้วยการสนับสนุนขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และโครงการอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิง หรือ TICW ภายใต้โครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก (IPEC)

คณะวิจัยนำโดยฝ่ายแรงงานอพยพของสหพันธ์แรงงานพม่า (FTUB) ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการศึกษาสถานการณ์ของแรงงานเด็กข้ามชาติสัญชาติพม่า (อายุระหว่าง 10-18 ปี¹) ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมและภาคเศรษฐกิจนอกระบบในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

ในระหว่างที่ทำวิจัยที่แม่สอดนั้น คณะวิจัยใคร่ขอขอบคุณบุคคลต่อไปนี้ที่ให้ข้อมูลอันมีประโยชน์ยิ่งและให้การสนับสนุนคณะวิจัยในการจัดเก็บข้อมูล: ครูใหญ่และครูโรงเรียนชอทะเลและโรงเรียนบารมี พ.ญ. ชินธิยา หม่องและคณะเจ้าหน้าที่อนามัยที่อนามัยแม่เตา, สหพันธ์แรงงาน FTUK ผู้แทนชุมชนผู้ลี้ภัยที่ค่ายผู้ลี้ภัยแม่ลาและค่ายผู้ลี้ภัยนุโพ ตลอดจนผู้แทนสหพันธ์ FTUB ที่ประจำอยู่สำนักงานแม่สอด

ระหว่างการทำวิจัยนั้น หัวหน้าคณะวิจัยยังได้มีโอกาสพบและสนทนาประเด็นต่าง ๆ กับบุคคลสำคัญเกี่ยวกับรายงานฉบับนี้ คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดตาก นายอำเภอแม่สอด ผู้อำนวยการตรวจคนเข้าเมืองสำนักงานแม่สอด แรงงานจังหวัด เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล (อ.บ.ต.) สมาชิกของหอการค้าจังหวัดตาก และผู้กำกับการตำรวจแม่สอด ทางคณะวิจัยขอถือโอกาสนี้ขอบคุณเจ้าหน้าที่ในจังหวัดตากทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือกับคณะวิจัยอย่างยิ่ง

คณะวิจัยยังใคร่ขอแสดงความขอบคุณต่อคุณ Allan Dow, Anna Engblom, Thetis Mangahas, Elaine Pearson, Bijoy Raychaudhuri และคุณธนียา รุณเจริญ สำนักงาน ILO TICW กรุงเทพมหานคร ที่ได้ติดตามและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร่างรายงานในหลายวาระด้วยกัน ขอขอบคุณคุณ Raghwan Raghwan จากโครงการ ILO ACTRAV ที่ให้กำลังใจสนับสนุนมาโดยตลอด คณะวิจัยขอขอบคุณคุณ Phil Robertson ผู้เป็นกัลยาณมิตรและร่วมในโครงการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในแม่สอด นอกจากนั้น ยังได้ช่วยเป็นบรรณาธิกรายงานฉบับนี้ในส่วนที่เป็นวิชาการอย่างสมบูรณ์แบบ

¹ แม้ว่ากลุ่มตัวอย่าง 19.3% บอกว่ามีอายุ 18 ปี ก็ตาม แต่เมื่อดูวิธีนับอายุตามประเพณีพม่าที่นับอายุตั้งแต่วัยตั้งท้อง อายุจริงของเด็กเหล่านั้นเพียง 17 ปี (รายละเอียดดูหน้า 34 ในบทที่สรุปข้อค้นพบ)

ท้ายที่สุดนี้ คณะวิจัยขอขอบคุณแรงงานเด็กข้ามชาติสัญชาติพม่าอีก 313 คนในแม่สอดที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งที่ยอมให้คณะวิจัยได้สัมภาษณ์ แรงงานเด็กเหล่านี้ให้ข้อมูลมากมาย ได้เล่าถึงภูมิลำเนาของตน สภาพชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานในเมืองที่ติดชายแดนแห่งนี้ สำหรับเด็กหลายคน นับว่าเป็นครั้งแรกในชีวิตที่ได้มีส่วนร่วมในงานศึกษาสำรวจวิจัย เช่นนี้ ต้องตอบคำถามมากมายเกี่ยวกับสถานการณ์ของตน เมื่อถึงสภาพความเป็นอยู่ที่เต็มไปด้วยแรงบีบคั้นและการขาดโอกาสในพม่าที่เด็กเหล่านี้หนีเอาตัวรอดแล้ว และยังคงมาตอบคำถามยาว ๆ จากคณะวิจัยอีก ก็ต้องชมในน้ำใจที่ต้องการสนับสนุนความพยายามต่าง ๆ ที่จะช่วยทำให้ชีวิตของตนและเด็กคนอื่นดีขึ้น หากขาดความร่วมมือร่วมใจของแรงงานเด็กเหล่านี้แล้ว เชื่อว่าคณะวิจัยก็คงจะไม่สามารถจัดทำรายงานฉบับนี้ได้

สหพันธ์แรงงาน - พม่า : กรกฎาคม 2549

กรณีศึกษาที่ 1: เอย เด็กสาวอายุ 14 ปี จากเมืองเมะล่ายีน รัฐมอญ ประเทศ พม่า

เอย เกิดในครอบครัวยากจนในเมืองเมะล่ายีนในรัฐมอญ ซึ่งรัฐในพม่ามีชาติพันธุ์แตกต่างกัน ในพม่าหากลูก ๆ เช่นเอย ต้องการจะช่วยเหลือจุนเจือครอบครัว ก็ต้องออกไปทำงาน เอยไปรับจ้างเป็นแรงงานในโรงงานพม่าตัดเย็บเสื้อผ้าแห่งหนึ่ง ต่อมาโรงงานแห่งนี้ต้องปิดตัวลง เอยจึงไม่มีงานทำ

โชคชะตาโหมกระหน่ำซ้ำเติมครอบครัวเมื่อพ่อของเอยตายลง เอยเดินทางติดตามแม่ไปที่แม่สอดแม้ว่าจะไม่รู้จักใครที่นั่น เลยก็ตาม หลังจากที่ย้ายมาสะพานเมียวดีเข้าประเทศไทยแล้ว สองแม่ลูกก็เข้าสู่ช่วงเวลาทำทนายในซีวิต

จากการที่เอยเคยมีประสบการณ์ทำงานในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า จึงหางานได้ไม่ยากนักหลังจากที่ไปถึงแม่สอด แต่งานใหม่ของเธอนั้นแสนจะหนักหนาสาหัส วัน ๆ หนึ่งเธอต้องทำงานนานกว่า 12 ชั่วโมง สัปดาห์ละเจ็ดวันที่โรงงาน ชั่วโมงทำงานอันยาวนานนี้มีผลต่อสุขภาพของเอย เอยเริ่มมีอาการปวดหัวและปวดหลังอยู่เป็นประจำ

เอยจบชั้นประถมศึกษาจากประเทศพม่า แต่ขณะนี้เธอไม่สนใจจะเรียนต่อในชั้นมัธยม จุดประสงค์สำคัญของเอยในตอนนี้เป็นความต้องการช่วยแม่หาเงิน และส่งเงินกลับบ้านไปให้ญาติที่เมืองเมะล่ายีนซึ่งเลี้ยงดูน้องเล็ก ๆ ของเธออีกสามคน

อย่างไรก็ดี เอยเล่าว่าเธอไม่สามารถช่วยแม่หาเงินได้มากดังใจได้ เพราะได้รับค่าแรงสัปดาห์ละ 300 บาท (7.50 เหรียญสหรัฐ) เท่านั้น เพราะเอยยังเป็นเด็ก ยังไม่ได้บรรลุนิติภาวะ จึงได้รับค่าแรงน้อยกว่าแรงงานคนอื่น ถ้าเอยเกิดตัดผ้าผืน นายจ้างก็ทำโทษโดยหักเงิน 500 ถึง 1,800 บาท (12.50 - 45.00 เหรียญสหรัฐ)

นายจ้างยังหักเงินค่าอาหารและที่พักด้วย เอยต้องใช้เงินคืนให้นายจ้างซึ่งออกเงินเพื่อให้เธอไปขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานข้ามชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (เป็นค่าบัตรประจำตัวคนต่างด้าวและใบอนุญาตทำงาน) อันที่จริงเอยมีอายุไม่ถึง 15 ปี จึงไม่อยู่ในข่ายที่จะไปขึ้นทะเบียนทำงานได้ นายจ้างจึงไปตกแต่งบัตรประจำตัวคนต่างด้าวโดยทำให้เอยมีอายุมากกว่าความเป็นจริง ขณะเดียวกัน นายจ้างก็จะเก็บเอกสารบัตรประจำตัวฉบับจริงไว้

แม่สอดยังมีอะไรทำทนายแรงงานเด็กข้ามชาติอย่างเอยอีกหลายอย่าง หลายครั้งเธอต้องเผชิญหน้ากับคนติดยาเสพติดในเมืองซึ่งพยายามขู่ว่าจะเอาเงินจากเธอ เอยเล่าว่าเธอรู้สึกไม่ปลอดภัยเลยที่ต้องทำงานหรือใช้ชีวิตในสิ่งแวดล้อมเช่นนี้

แม้จะลำบากเพียงใด เอยเล่าว่าเธอก็ทำงานต่อไปในโรงงานเดิม เนื่องจากว่าค่าแรงในแม่สอดสูงกว่าที่เธอเคยได้ในพม่า เธอภาวนาให้มีโรงงานย้ายไปตั้งในชายแดนฝั่งพม่าให้หมดและภาวนาให้ค่าจ้างที่นั่นจะมากเท่ากับที่เธอได้ในไทย

เอยคิดถึงน้อง ๆ มีน้องชายหนึ่งคนและน้องสาวสองคน เอยเล่าว่าฝันว่าสักวันนี้ ๆ น้อง ๆ จะได้อยู่ร่วมกันเป็นครอบครัว และเธอพูดต่อว่าเมื่อเธอเก็บเงินได้มากพอที่จะนำไปลงทุนทำธุรกิจเล็ก ๆ เธอจะกลับไปพม่าทันที

อันที่จริงเอยมีอายุไม่ถึง 15 ปี จึงไม่อยู่ในข่ายที่จะไปขึ้นทะเบียนทำงานได้ นายจ้างจึงไปตกแต่งบัตรประจำตัวคนต่างด้าวโดยทำให้เอยมีอายุมากกว่าความเป็นจริง ขณะเดียวกัน นายจ้างก็จะเก็บเอกสารบัตรประจำตัวฉบับจริงไว้

โรงงาน “ง” แม่สอด จังหวัดตาก

โรงงาน “ง” เป็นโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งในแม่สอด มีคนไทยเป็นเจ้าของ มีลูกจ้างทำงานประมาณ 3,000 คน แรงงานแล้วว่ามีแรงงานประมาณ 400 คนที่ทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน ซึ่งหมายความว่าแรงงานที่ผิดกฎหมาย นอกจากนี้ ยังมีแรงงานประมาณ 30 คนที่อายุไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์

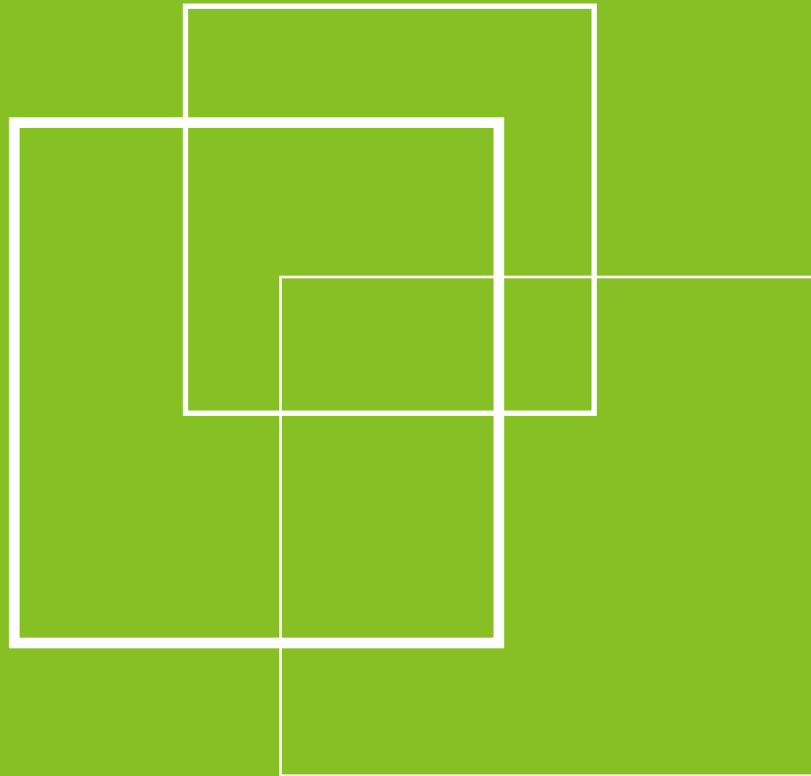
แรงงานทำงานเป็นกะ ๆ ละ 8 ชั่วโมงและได้รับค่าแรงกะละ 70 บาท (1.75 เหรียญสหรัฐ) ซึ่งน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดในพื้นที่เขตนี้เกือบครึ่งหนึ่ง แรงงานต้องทำงานล่วงเวลาทุกคน วันหนึ่งเฉลี่ยแล้วทำงานล่วงเวลาคนละ 3-4 ชั่วโมง แต่ค่าล่วงเวลาที่แรงงานได้รับอยู่ที่ชั่วโมงละ 6 บาท (0.15 เหรียญสหรัฐ) เท่านั้น น้อยกว่าค่าจ้างรายชั่วโมงในกะทำงานปกติ ชั่วโมงทำงานล่วงเวลามีอย่างน้อยตามความต้องการของโรงงานและตามใบสั่งสินค้า ตัวอย่างเช่น หากมีใบสั่งสินค้าเร่งด่วนที่ต้องเร่งทำให้แล้วเสร็จ แรงงานก็จะต้องอยู่ทำงานจนกว่างานจะเสร็จ บางครั้งต้องทำงานกันจนยันสว่าง

แรงงานรายงานว่าเครื่องจักรที่ใช้ในโรงงานค่อนข้างเก่า และมีได้มีการซ่อมบำรุงมานานแล้ว เครื่องจักรไม่มีฝาครอบเครื่องจักร อุปกรณ์ความปลอดภัยอะไรก็ไม่มี โรงงานไม่มีมาตรการความปลอดภัยใด ๆ ด้วย

ในทางทฤษฎีนั้น โรงงานควรต้องจัดหาการรักษาพยาบาลดูแลสุขภาพให้กับแรงงาน แต่ในความเป็นจริง แพทย์ที่โรงงานจ้างประจำโรงงานนั้น ก็มีแต่ชื่อเท่านั้น หากแรงงานต้องการให้แพทย์ตรวจรักษา ต้องได้รับอนุญาตจากผู้จัดการก่อน และแพทย์ประจำโรงงานก็ได้ให้การรักษาแรงงานที่เจ็บป่วยแต่ประการใด นอกจากนี้จะทำหนังสือส่งต่อไปให้โรงพยาบาลขอให้ทางโรงพยาบาลรับแรงงานไว้เป็นคนไข้ของโรงพยาบาล

แต่ค่าล่วงเวลาที่แรงงานได้รับอยู่ที่ชั่วโมงละ 6 บาท (0.15 เหรียญสหรัฐ) เท่านั้น น้อยกว่าค่าจ้างรายชั่วโมงในกะทำงานปกติ

EXECUTIVE SUMMARY



บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ไทยเป็นประเทศที่มีความมั่งคั่งเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านหลายประเทศ ในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการและภาคเกษตรกรรมมีสภาพการจ้างงานสูง จึงเป็นแหล่งดึงดูดแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่ยากจนกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศพม่า² ซึ่งกำลังประสบวิกฤตทางการเมือง เศรษฐกิจ และมีการละเมิดสิทธิมนุษยชน อันเป็นอันตรายต่อสิทธิขั้นพื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัยของมนุษย์ ประชาชนในพม่าไม่ว่าจะอยู่ในเมืองหรือชนบทมีชีวิตที่แร้นแค้น คนจำนวนมากอพยพหนีร้อนมาพึ่งเย็นในไทย คลื่นการย้ายถิ่นฐานนี้มีทั้งเด็กและผู้ใหญ่ เด็กหลายคนมาโดยไม่มีพ่อแม่ผู้ปกครองดูแล

ฝั่งไทยตรงข้ามชายแดนพม่า มีแม่สอด ซึ่งเป็นแหล่งอุตสาหกรรมสำคัญ เป็นจุดที่ชาวพม่าอพยพเข้ามาอาศัยอยู่ บางคนเชื่อว่าแม่สอดเป็นแหล่งที่พม่าเข้ามาอยู่มากที่สุด ชาวพม่าที่เข้ามาลี้ภัยตกอยู่ในสภาพเศรษฐกิจชนิดแทบเอาตัวไม่รอด จึงเป็นช่องทางอย่างดีสำหรับอุตสาหกรรมในแม่สอดทั้งในและนอกระบบที่จะฉวยโอกาสแสวงหาประโยชน์จากแรงงานเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นแรงงานเด็กหรือผู้ใหญ่ได้อย่างง่ายดาย ประชากรชาวพม่าที่แม่สอดประมาณร้อยละ 42 มีอายุต่ำกว่า 18 ปี จึงเป็นแหล่งแรงงานเด็กอย่างดี ความเป็นเด็ก กอปรกับความอ่อนด้อยประสบการณ์ของแรงงานเด็กเหล่านี้ย่อมง่ายต่อการแสวงหาประโยชน์มากขึ้น³

รัฐบาลไทยมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนในประเทศ แม่สอดก็เป็นพื้นที่หนึ่งที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดเบาเจริญขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าและสิ่งทอ การพัฒนาอย่างรวดเร็วทำให้เกิดความต้องการใช้แรงงานเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะแรงงานที่ยอมทำงานได้ทุกประเภท แรงงานที่หาได้ง่าย ก็คือแรงงานที่อพยพข้ามแดนมาจากฝั่งพม่านั้นเอง ที่ขาดหายไปคือ ไม่มีมาตรการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่ชัดเจน จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติเด็กในโรงงานในแม่สอดเพื่อทำรายงานฉบับนี้ พบว่าโรงงานทุกแห่งล้วนทำผิดกฎหมาย พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แทบทั้งสิ้น ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ถือว่าเป็นกฎหมายแรงงานหลักที่ให้ความคุ้มครองแรงงานและกำกับดูแลค่าจ้างและสภาพการจ้างงาน

แม่สอดเป็นแหล่งที่ทุกอย่างลงตัวเหมาะที่จะใช้แรงงานเด็กทำงานทำงานกันหามรุ่งหามค่ำโดยไม่เว้น ทุกสัปดาห์ และค่าจ้างที่ได้รับก็ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด

แรงงานเด็กข้ามชาติในแม่สอดมีชั่วโมงทำงานยาวนานกว่าปกติทั่วไป ไม่มีเวลาหยุดพัก ต้องทำงานอยู่กับเครื่องจักรและสารเคมีอันตราย อันไม่เป็นผลดีต่อสุขภาพของเด็กแม้แต่น้อย นอกจากนี้ต้องทนอยู่กับสภาพการเป็นแรงงานขัดหนี้ บัตรประจำตัวถูกนายจ้างยึดไว้โดยดุษณี จึงอาจกล่าวได้ว่า แรงงานเด็กในแม่สอดเหล่านี้ล้วนตกอยู่ใน “รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก” ซึ่งต้องห้ามตามอนุสัญญาฉบับที่ 182 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และอนุสัญญาฉบับนี้ที่รัฐบาลไทยได้ให้สัตยาบันไปแล้วเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544

² ในปี พ.ศ. 2532 สภา SLORC ได้เปลี่ยนชื่อประเทศพม่าเป็นเมียนมาร์ แม้ว่า ILO จะเรียกชื่อประเทศว่าเมียนมาร์ ก็ตาม แต่ในรายงานฉบับนี้ และความประสงค์ของสหพันธ์ FTUB จะขอใช้ชื่อ พม่า แทน

³ Grumiau, Samuel, *Growing Up Under the Burmese Dictatorship: The Situation Facing Children after 41 Years of Military Rule in Burma*

แรงงานเด็กเล่าว่าพวกตนแทบจะถูกบังคับให้อยู่ในโรงงาน เนื่องจากถูกเจ้าของโรงงานกักบริเวณไม่ให้ไปไหน โดยชู้ว่าถ้าไม่ทำตามจะให้ตำรวจและเจ้าหน้าที่ของทางการจับและรังควานโดยเฉพาะเมื่อตำรวจหรือเจ้าหน้าที่ไปพบนอกโรงงาน อีกนัยหนึ่ง คือ แม่สอดเป็นแหล่งที่ทุกอย่างลงตัวเหมาะที่จะใช้แรงงานเด็กทำงานทำงานกันหามรุ่งหามค่ำโดยไม่เว้นทุกสัปดาห์ และค่าจ้างที่ได้รับก็ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด

โดยการสนับสนุนของโครงการอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิงของ ILO (ILO-TICW) สหพันธ์แรงงานพม่า (FTUB) ได้ดำเนินการทำโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ศึกษาแรงงานเด็กสัญชาติพม่าที่ทำงานในโรงงานหรือสถานประกอบการอื่น ๆ ที่อยู่นอกระบบ เช่น ร้านค้าตึกแถว ในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยใช้เวลาสำรวจข้อมูลประมาณสองเดือน ระหว่างวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2548 ถึง 22 เมษายน 2548

ดังที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น ในรายงานวิจัยชิ้นนี้ ได้ให้คำนิยาม “เด็ก” ว่า เด็กคือ “ผู้มีอายุต่ำกว่า 18 ปี” นิยามนี้เป็นที่ยอมรับกันในระหว่างประเทศและเป็นนิยามที่ใช้โดย ILO (เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 182) และในอนุสัญญาของสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของเด็ก (CRC) ซึ่งประเทศไทยได้ลงนามเป็นภาคีไว้ คงต้องเอ่ยในที่นี้ว่าเด็กในกลุ่มตัวอย่างบางคนบอกว่าตนมีอายุ 18 ปี แต่เมื่อคิดถึงวิธีนับอายุตามประเพณีพม่าไม่เหมือนกับของชาติอื่น (คือนับตั้งแต่แม่ตั้งท้อง ไม่ใช่ นับเมื่อคลอด) กล่าวอีกนัยหนึ่งคือแรงงานเหล่านี้ล้วนยังเป็นเด็กทั้งสิ้น กฎหมายแรงงานของไทยยอมให้ผู้มีอายุ 15 ปีบริบูรณ์สามารถทำงานได้ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน กระทรวงแรงงานอนุญาตให้แรงงานเด็กต่างชาติที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปที่อพยพเข้ามาในไทยไปขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานข้ามชาติ ได้ ตามนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ของไทยระบุว่า แรงงานข้ามชาติทุกคนที่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงแรงงานโดยถูกต้องล้วนได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานทั้งสิ้น

กลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์เป็นเด็กสัญชาติพม่าจำนวนทั้งสิ้น 313 คน ส่วนใหญ่เป็นเด็กหญิงมี 242 คน คิดเป็น 77.3% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เด็กชายที่ให้สัมภาษณ์มี 71 คนคิดเป็นร้อยละ 22.7 เด็กที่อายุน้อยที่สุดมีคนเดียว อายุ 12 ปี ทำงานอยู่กับเครื่องจักรวันละ 8 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 7 วัน ที่โรงงาน “ฉ”⁴ (ดูภาคผนวกที่ 2 ภาพรวมของโรงงาน)

กลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 47.9) บอกว่าตนมีอายุ 17 ปี เด็กในกลุ่มนี้ถือว่าเป็นกลุ่มเสี่ยงเนื่องจาก พ่อแม่ส่วนใหญ่ของเด็กหนุ่มสาวเหล่านี้ยังอยู่ในประเทศพม่า แต่ส่งลูกมาทำงานเพื่อจุนเจือครอบครัวตั้งแต่อายุน้อยร้อยละ 70.9 บอกว่าแม่อยู่ในพม่า ส่วนร้อยละ 65.5 บอกว่าพ่ออยู่ในพม่า แรงงานจำนวนมากเพิ่งเข้ามาอยู่ในไทยไม่นาน โดยร้อยละ 61 รายงานว่าเพิ่งมาอยู่ที่แม่สอดไม่เกินหนึ่งปี

แรงงานเด็กข้ามชาติมาจากพื้นที่ต่าง ๆ ในพม่า สะท้อนให้เห็นถึงภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้นแทบทั่วทุกแห่งในประเทศพม่า มีเพียงสองรัฐหรือสองแคว้นเท่านั้นที่ไม่มีแรงงานเด็กมาทำงานในแม่สอด คือ กะเหรี่ยงคะยาและสะแก็ง ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 38) มาจากรัฐมอญ ร้อยละ 22.8 มาจากพะโคและร่างกุ้งเมืองหลวงเก่าของพม่า อีกร้อยละ 18.6 มาจากรัฐกะเหรี่ยง การที่แรงงานอพยพมาจากทั่วทุกภูมิภาคของพม่า สะท้อนให้เห็นว่างานที่แม่สอดดึงดูดใจแรงงานพม่ามาก นอกจากนั้นยังมีปัจจัยผลักดันทางการเมืองและเศรษฐกิจในพม่าที่บีบให้คนหนีออกมาต่างประเทศ

⁴ รายชื่อและที่อยู่ของโรงงานที่สำรวจในงานวิจัยนี้ทั้งหมดอยู่ในแฟ้มข้อมูลที่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ กรุงเทพมหานคร

เด็กส่วนใหญ่ (ร้อยละ 98 เคยเข้าโรงเรียนในพม่ามาแล้ว ระดับการศึกษาจบชั้นประถมศึกษาก็มี มัธยมศึกษาก็มี แต่น้อย คนนักที่จะมีโอกาสได้เรียนต่อในประเทศไทยเนื่องจากว่าต้องทำงานหาเงิน ค่าใช้จ่ายในการศึกษาค่อนข้างสูง หรือไม่มีช่องทางที่จะเข้าโรงเรียน

ในด้านการทำงำนนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นแรงงานในภาคทอผ้า (ร้อยละ 41.5) และภาคตัดเย็บเสื้อผ้า (ร้อยละ 37) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้วิจัยมุ่งไปที่อุตสาหกรรมสองด้านนี้เป็นสำคัญ แรงงานเด็กในโรงงานเหล่านี้ต้องทำงานใกล้เคียงกับอันตรายหรือเสี่ยงกับอันตรายเป็นอันมาก เป็นต้นว่า ทำงานกับจักรเย็บผ้า (ร้อยละ 25.6) เครื่องต่อผ้า (ร้อยละ 16.6) หรือเครื่องถักผ้า (ร้อยละ 15.3) ผู้วิจัยยังพบว่ายังมีแรงงานเด็กในงานผลิตประเภทอื่น ๆ อีก เช่น ทำกระเบื้องเครื่องปั้นดินเผา ผลิตอาหารกระป๋องและประกอบเครื่องยนต์ขนาดเล็ก เป็นต้น

ร้อยละ 73 ของกลุ่มตัวอย่างบอกว่าได้ไปขึ้นทะเบียนทำงานแล้ว ร้อยละ 56.9 ชี้แจงเพิ่มเติมว่ากระทรวงแรงงานได้ออกใบอนุญาตทำงานและ/หรือบัตรประจำตัวคนต่างด้าวให้แล้ว แต่นายจ้างเก็บตัวจริงไว้ โดยให้แรงงานข้ามชาติถือสำเนาใบอนุญาตทำงานและบัตรประจำตัวไว้ ซึ่งเอกสารตัวจริงนี้มีความสำคัญมากต่อแรงงานอพยพ เจ้าหน้าที่ในท้องที่ย่อมไม่รับเอกสารสำเนาว่าเป็นเอกสารที่รับรองสภาพทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติในไทยอย่างถูกต้อง ฉะนั้นแรงงานเหล่านี้จึงตกเป็นเป้าของการแสวงหาประโยชน์จากยามรักษาความปลอดภัยในโรงงาน ตำรวจ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ตลอดจนเจ้าหน้าที่ในท้องที่ต่าง ๆ แรงงานเด็ก ร้อยละ 30 รายงานว่าต้องพักอาศัยในโรงงาน ด้วยเป็นเงื่อนไขข้อหนึ่งในการจ้างงาน ซึ่งสะท้อนชัดเจนว่าเจ้าของโรงงานมีอำนาจควบคุมชีวิตของแรงงานอย่างมากมาย

แรงงานเด็กเหล่านี้ทำงานต่อเนื่องนานหลายชั่วโมงแทบไม่ได้หยุด (ร้อยละ 82.7 บอกว่าทำงานวันละ 11-12 ชั่วโมง) ทำงานเจ็ดวันต่อสัปดาห์ ไม่มีวันหยุด พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาและเวลาทำงานในเวลากลางคืนของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กไว้ชัดเจน แต่ข้อกำหนดเหล่านี้ก็มีการละเมิดจนเป็นเรื่องธรรมดา ในความเป็นจริง แรงงานเด็กข้ามชาติเหล่านี้แทบจะไม่มีเวลาทำอย่างอื่นเลยนอกจากงานกับงานเท่านั้น แต่แม้ต้องทำงานนานหลายชั่วโมง กลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 48) เล่าว่าก็ไม่เคยได้รับค่าจ้างในวันหยุดเลยแม้แต่วันเดียว พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ แรงงานเด็กต้องทำงานจนหมดกำลัง ปัญหานี้น่าเป็นห่วงมากเมื่อได้รับคำบอกเล่าจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 45.8) บอกว่าสภาพแวดล้อมการทำงานไม่มีความปลอดภัยและ/หรือสิ่งแวดล้อมไม่ดีต่อสุขภาพ เด็กบอกว่าตนรู้สึกต้องเสี่ยงกับการได้รับบาดเจ็บหรือเสียสุขภาพ

นายจ้างเหล่านี้จ่ายค่าจ้างให้แรงงานข้ามชาติน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดมาก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 64.2) บอกว่าได้รับค่าจ้างเฉลี่ยสัปดาห์ละ 300-500 บาท (7.50-12.50 เหรียญ สรอ.)⁵ อีก ร้อยละ 16.4 บอกว่าได้ค่าแรงเพียงสัปดาห์ละ 200-500 บาท (5-7.50 เหรียญ สรอ.) เท่านั้น แม้จะให้ค่าแรงต่ำขนาดนี้ นายจ้างยังหักค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าธรรมเนียมการขอใบอนุญาตทำงานที่นายจ้างออกไปก่อน ตลอดจนเงินที่ถูกจ้างขอเบิกล่วงหน้าด้วย นอกจากนี้ แรงงานเด็กข้ามชาติ ร้อยละ 15.3 รายงานว่าไม่เคยได้รับค่าล่วงเวลาที่ตนทำงานให้คิดเป็นหลายชั่วโมง แรงงานกว่าหนึ่งในสี่ (ร้อยละ 28.1) เล่าว่าถูกนายจ้างหักเงินตามใจชอบโดยไม่เป็นธรรม เช่น นายจ้างกล่าวหาว่าแรงงานทำงานผิดพลาดและแรงงานก็ทำอะไรไม่ได้ ต้องยอมรับการหักเงินโดยุษณี

⁵ ในรายงานฉบับนี้ อัตราแลกเปลี่ยนคำนวณไว้ที่ 1 เหรียญ สรอ. = 40 บาท

เมื่อเปรียบเทียบแรงงานข้ามชาติกับแรงงาน “ปกติ” ในจังหวัดตาก จะเห็นว่าแรงงานข้ามชาติต้องทำงานสามถึงสี่วันจึงจะได้ค่าจ้างเท่ากับแรงงานปกติที่ทำงานเพียงวันเดียว โดยแรงงานปกติรับเงินค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดวันละ 135 บาท (3.37 เหรียญสหรัฐ) เมื่อทำงานครบ 7 วันหรือหนึ่งสัปดาห์ แรงงาน “ปกติ” จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน 945 บาท (23.62 เหรียญ สหรัฐ) ซึ่งยังไม่ได้นับค่าล่วงเวลาอีกชั่วโมงละ 25.3 บาทหากทำงานเกิน 8 ชั่วโมง และถ้าทำงานวันอาทิตย์จะได้รับค่าจ้างเพิ่มอีกหนึ่งเท่า สมมติว่าแรงงานคนหนึ่งทำงานเท่ากับแรงงานเด็กข้ามชาติ เช่น ทำงานวันละ 11 ชั่วโมง สัปดาห์ละเจ็ดวัน แรงงานปกติจะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำสัปดาห์ละ 1,586 บาท หรือมากกว่าที่แรงงานเด็กสัญชาติพม่าได้รับสามถึงห้าเท่า

ในระหว่างการสัมภาษณ์ แรงงานเด็ก ร้อยละ 64.2 บอกว่าที่มาทำงานในไทยก็เพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจ แต่เมื่อดูค่าจ้างอันน้อยนิดที่แรงงานเด็กได้รับ ก็นึกไม่ออกว่าแรงงานเด็กข้ามชาติเหล่านี้จะมีเงินเหลือไปเจอครอบครัวของตนได้อย่างไร หลายคนเล่าว่าใช้วิธีประหยัดออมเงิน จึงสามารถส่งเงินกลับไปให้พ่อแม่ที่อยู่ในพม่า

ในบรรดาแรงงานเด็ก เด็กที่สามารถเก็บเงินได้ คือ เด็กที่อพยพมาพร้อมพ่อแม่หรือเด็กที่อาศัยอยู่กับ “ญาติ” หรือผู้ใหญ่ที่เป็นผู้ปกครอง เด็กที่ขาดผู้ดูแลต้องอาศัยอยู่กับเพื่อนหรือในสถานที่ที่นายจ้างจัดหาให้ในโรงงาน

จะเห็นได้ชัดว่าแรงงานเด็กจำนวนมากต้องทำงานในสภาพที่อาจเรียกได้ว่าเป็นสภาพเลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก ส่วนจะกำหนดว่าเด็กเหล่านี้เป็นเหยื่อของการค้าเด็กหรือไม่นั้นยังไม่พูดถึง การค้าเด็กเป็นประเด็นที่ต้องหยิบขึ้นมาพูดคุยด้วยความระมัดระวังโดยเฉพาะเมื่อพูดถึงเด็ก แต่จากคำตอบที่ได้รับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ถึง ร้อยละ 89 บอกว่าเด็กไม่รู้ว่ามีใครบ้างที่เข้าข่ายตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ แต่ก็มีกลุ่มตัวอย่างอีก 33 คนคิดเป็น ร้อยละ 10.9 บอกว่าเขารู้ว่ามีสถานการณ์ที่เข้าข่ายการค้ามนุษย์ และรายงานด้วยว่ามีเด็ก 21 คนที่ถูกนำไปค้ามนุษย์ในกรุงเทพมหานคร แต่หลายคนก็ไม่สามารถให้ข้อมูลอะไรเพิ่มเติม อย่างไรก็ตาม ไรก็ดี เด็กที่พอจะรู้รายละเอียดบ้างก็บอกว่าเด็กที่เข้าข่ายตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ไปทำงานเป็นคนทำงานในบ้าน (13 ราย) ทำงานในร้านอาหาร (5 ราย) มีเด็กเพียงคนเดียวที่ได้รับการบอกเล่าว่าถูกส่งไปค้ามนุษย์ในประเทศอื่น

เมื่อถามเกี่ยวกับประสบการณ์ส่วนตัว แรงงานเด็กข้ามชาติ 10 คน (ร้อยละ 3 ของกลุ่มตัวอย่าง) บอกว่าตนไม่มีสิทธิเลือกไม่เคยมีใครมาถามว่าต้องการจะไปทำงานอะไรที่แม่สอด กลุ่มตัวอย่าง 5 คนรายงาน “ถูกบังคับ” ให้มาหางานทำ อีก 7 คนเรียกตัวเองว่า “แรงงานซัดหนึ่” (ทุกคนถูกผูกมัดให้ต้องทำงานในงานปัจจุบันเป็นเวลาหนึ่งปี)

อย่างไรก็ดี แรงงานที่เรียกตัวเองว่าแรงงานซัดหนึ่อาจจะไม่เข้าใจความหมายของแรงงานซัดหนึ่ทั้งหมดก็เป็นได้ กลุ่มตัวอย่าง 178 คน (คิดเป็นร้อยละ 56) บอกว่าคิดจะเปลี่ยนงานก็ทำไม่ได้เนื่องจากว่าใบอนุญาตทำงานอยู่กับนายจ้าง ส่วนเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี มีปัญหาซับซ้อนขึ้นไปอีก เนื่องจากผู้จัดการโรงงานก็ดี นายหน้าหรือหัวหน้าคนงานก็ดีได้ทำการตกแต่งเอกสารแก้ไขอายุของเด็กให้มากขึ้นกว่าอายุจริงเพื่อให้เข้าเกณฑ์การขึ้นทะเบียนแรงงาน ทำให้โอกาสที่เด็กจะเปลี่ยนงานยากขึ้นเป็นพิเศษ เหตุผลอีกประการหนึ่งที่กลุ่มตัวอย่างเล่าให้ฟังคือ เจ้าของโรงงานยอมจ่ายเงินค่าธรรมเนียมขึ้นทะเบียนทำงานไปก่อน แล้วถือใบอนุญาตทำงานไว้เพื่อเป็นหลักประกันว่าแรงงานเด็กจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นจนกว่าจะจ่ายเงินค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนคืนจนครบ

เมื่อเปรียบเทียบแรงงานข้ามชาติกับแรงงาน “ปกติ” ในจังหวัดตาก จะเห็นว่าแรงงานข้ามชาติต้องทำงานสามถึงสี่วันจึงจะได้ค่าจ้างเท่ากับแรงงานปกติที่ทำงานเพียงวันเดียว

จากข้อค้นพบที่ปรากฏในรายงานฉบับนี้ จึงมีข้อเสนอแนะหลัก ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาบางประการ⁶

ข้อเสนอแนะหลัก:

ชี้แนะให้มีการปฏิรูปนโยบายและปรับปรุงการดำเนินการตามกฎหมายแรงงาน

- กระทรวงแรงงานควรเริ่มโครงการทำงานร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงทบวงกรมอื่นที่เกี่ยวข้อง สภาอุตสาหกรรม สหภาพแรงงานและแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนให้การสนับสนุนองค์การพัฒนาเอกชนเพื่อมิให้มีแรงงานเด็กข้ามชาติอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด (ต่ำกว่า 15 ปี) ทำงานในโรงงาน และจัดหาทางให้เด็กแรงงานต่างชาตีมียุทธศาสตร์เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพในระบบโรงเรียนของไทยโดยแบบให้เปล่า
- กระทรวงแรงงานควรจัดทำกลยุทธ์ชี้แนะ(โดยการสนับสนุนทางวิชาการจากองค์การ ILO ตามความจำเป็น) เพื่อสนับสนุนการบังคับใช้ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในมาตราที่เกี่ยวข้องในแม่สอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็ก สภาพการทำงาน ชั่วโมงการทำงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างขั้นต่ำ
 - กระทรวงแรงงานโดยการสนับสนุนของ ILO และหน่วยงานระหว่างประเทศอื่นควรขอความสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในกรุงเทพมหานครและสำนักงานตำรวจในแม่สอดเพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมชัดเจนในการแก้ไขปัญหานายจ้างยึดและเก็บบัตรประจำตัวและใบอนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติ ทั้งสองหน่วยงานควรมีแผนปฏิบัติการร่วมกันในการแก้ไขปัญหาในแม่สอดและท้องที่อื่นในไทยที่มีแรงงานข้ามชาติอาศัยและทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก
- กระทรวงแรงงานควรจัดทำโครงการรณรงค์ในเรื่องดังกล่าวโดยเน้นกลุ่มเป้าหมายไปที่นายจ้างที่แม่สอดเพื่อบอกให้รู้ว่าการที่นายจ้างยึดและเก็บเอกสารประจำตัวที่รัฐบาลออกให้แก่แรงงานข้ามชาตินั้นเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ผู้ละเมิดกฎหมายจะถูกลงโทษโดยไม่มีข้อยกเว้น
- กระทรวงแรงงานควรรหาทางตั้งสำนักงานส่งเสริมการลงทุนเข้ามาร่วมรณรงค์เพื่อประกันว่าโรงงานทุกแห่งในแม่สอดที่ได้รับสิทธิพิเศษการลงทุนจากสำนักงานส่งเสริมการลงทุนให้ข้อมูลจริง(โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานพนักงานที่ไม่ใช่คนไทย)และให้โรงงานเหล่านี้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทยอย่างเคร่งครัด
- กระทรวงแรงงานควรจัดการปรึกษาหารือแบบโต๊ะกลมกับนายจ้างที่แม่สอด เน้นความสำคัญในการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในการจ้างแรงงานเด็กและยุติการปฏิบัติที่เป็นการละเมิดทั้งหลายในภาคอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าในแม่สอด
- องค์การ ILO ควรพิจารณาดำเนินการเฝ้าติดตามและรายงานให้สาธารณชนได้ทราบเกี่ยวกับความพยายามของรัฐบาลในการบังคับใช้กฎหมายและดำเนินคดีกับนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย นอกจากนี้ ILO และกระทรวงแรงงานควรประเมินความก้าวหน้าในการบังคับใช้กฎหมายในแม่สอดร่วมกันอย่างน้อยปีละสองครั้ง
- ขบวนการแรงงานไทยควรเร่งขอปรับปรุงแก้ไขมาตรา 88 และมาตรา 101 ของ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อให้ลูกจ้างที่ไม่ใช่คนไทยสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานและสามารถเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการของสหภาพแรงงานได้ ซึ่งจะทำให้มาตราทั้งสองในกฎหมายฉบับนี้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 87 ของ ILO ว่าด้วยเสรีภาพในการ

⁶ ข้อเสนอแนะทั้งหมดอยู่ในบทที่ 5

สมาคม ในระหว่างที่รอการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายดังกล่าว สหภาพแรงงานควรหาทางให้แรงงานข้ามชาติมีการรวมตัว ช่วยให้แรงงานข้ามชาติสามารถเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่มีอยู่แล้ว และให้การสนับสนุนแก่แรงงานข้ามชาติในการเจรจาต่อรองร่วม

- องค์กรที่สนับสนุนแรงงานข้ามชาติ เช่น องค์กรพัฒนาเอกชน คลินิกแม่เตา คลินิกกฎหมายแรงงานและสหภาพแรงงาน ควรร่วมมือกันจัดทำระบบส่งต่อและสายด่วน 24 ชั่วโมง พร้อมจัดให้มีผู้ให้คำปรึกษาที่สามารถพูดภาษาพม่าและภาษาไทยได้ ทำหน้าที่รับฟังข้อมูลเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ การละเมิดกฎหมายแรงงาน ปัญหาฉุกเฉินด้านสุขภาพและประเด็นอื่น ๆ ที่มีผลกับแรงงานข้ามชาติในแม่สอด

สร้างขีดความสามารถ

- ILO ควรพิจารณาให้การสนับสนุนกิจกรรมผสมผสานเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อแรงงานข้ามชาติในแม่สอดและเพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์
- ILO ควรทำการประเมินความต้องการการฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานในแม่สอดและสำนักงานจังหวัดตาก เพื่อศึกษาว่าผู้ตรวจแรงงานควรต้องมีทักษะและความรู้ใดบ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ดีขึ้น
- องค์กรที่สนับสนุนแรงงานข้ามชาติและสหภาพแรงงานควรเพิ่มการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมให้กับ “ผู้นำแรงงาน” ในระดับโรงงาน โดยเน้นในด้านการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับอนุสัญญาหลัก ๆ ของ ILO มีความรู้เบื้องต้นที่จำเป็นเกี่ยวกับข้อกฎหมายใน พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ตลอดจนมาตรฐานสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

สร้างการเจรจาทางสังคมในแม่สอด

- ในฐานะที่ ILO เป็นองค์กรระหว่างประเทศที่เป็นกลาง ILO จึงควรทำหน้าที่ส่งเสริมให้มีการเจรจาทางสังคมในแม่สอด โดยจัดในรูปคณะกรรมการระดับจังหวัดที่มีผู้แทนจากหลายฝ่าย เช่น ฝ่ายนายจ้าง สหภาพแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชน สภานายความแห่งประเทศไทย หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในแม่สอด และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อหาจุดยืนร่วมกันในการแก้ไขปัญหาแบบยั่งยืน โดยเฉพาะปัญหาแรงงานเด็กในโรงงานและวัฒนธรรมที่ผู้กระทำผิดไม่ต้องถูกลงโทษ เพราะการกระทำเช่นนั้นเป็นการนำไปสู่การละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติในแม่สอดนั่นเอง
- กระทรวงแรงงานโดยประสานร่วมมือกับกระทรวงทบวงกรมที่เกี่ยวข้องตลอดจนกับตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้าง ควรดำเนินการศึกษาวิจัยสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติที่พักอาศัยในโรงงานที่แม่สอด โดยเน้นในเรื่องการเข้าถึงน้ำดื่มที่สะอาด ขนาดและความเหมาะสมของห้องพัก สุขภาพและความปลอดภัยของตัวอาคาร รายงานดังกล่าวควรใช้เป็นพื้นฐานในการจัดประชุมร่วมกันหลายหน่วยงานเพื่อทำข้อเสนอแนะปรับปรุงสภาพที่อยู่อาศัยของแรงงานในแม่สอดให้ดียิ่งขึ้น

- หากเป็นไปได้ ข้อเสนอแนะดังกล่าว (รวมทั้งกิจกรรมที่เกิดจากข้อเสนอแนะ) ควรมีการนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยประสานร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับองค์กรที่สนับสนุนแรงงานข้ามชาติและสหภาพแรงงานที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแม่สอด เอกสารทั้งหมดที่จะนำไปใช้ควรต้องมีการแปลและนำเสนอเป็นภาษาของแรงงานอพยพ (อย่างน้อยที่สุดต้องมีภาษาพม่า และหากเป็นไปได้ก็ให้มีภาษากะเหรี่ยงและภาษามอญด้วย)

สารบัญ

คำขอบคุณ	iii
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	vii
สารบัญตาราง	xvii
คำอธิบายอักษรย่อ	xviii
บทที่ 1: คำนำ	1
1.1 ภูมิหลังการศึกษา	2
1.2 นิยาม	2
บทที่ 2: ระเบียบวิธีการทำรายงาน	5
2.1 วัตถุประสงค์การทำวิจัย	6
2.2 วิธีวิจัย	6
2.3 กรอบเวลาการทำวิจัย	7
2.4 คณะผู้ทำวิจัย	7
2.5 กลุ่มเป้าหมาย	7
2.6 การเลือกกลุ่มตัวอย่างและพื้นที่การสำรวจ	7
2.7 ความท้าทายและปัญหาอุปสรรคในกระบวนการทำวิจัย	8
บทที่ 3: ภูมิหลังสถานการณ์แรงงานเด็กที่แม่สอดและในประเทศไทย	11
3.1 กรอบกฎหมายระหว่างประเทศสำหรับแรงงานเด็กข้ามชาติในประเทศไทย	12
3.1.1 อนุสัญญาขององค์การ ILO ฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็กและข้อเสนอแนะหมายเลข 190 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก	12
3.1.2 อนุสัญญาขององค์การ ILO ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ	13
3.1.3 อนุสัญญาขององค์การ ILO ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับและอนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ	13
3.2 กรอบกฎหมายของประเทศสำหรับแรงงานเด็กข้ามชาติในประเทศไทย	14
3.2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540	14
3.2.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	14
3.2.3 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	15

3.3	การบังคับใช้กฎหมายในประเทศ	15
3.4	นโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติและแนวปฏิบัติ	16
3.4.1	นโยบายแรงงานข้ามชาติ	16
3.4.2	รายละเอียดกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ	18
3.5	สถานการณ์แรงงานข้ามชาติพม่าในประเทศไทยและที่แม่สอด	19
3.5.1	เรื่องสุขภาพ/ความปลอดภัย	21
3.5.2	การรวมตัวและตระหนักในสิทธิในที่ทำงาน	21
3.5.3	การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม	22
3.5.4	ปัญหานายจ้างยึดเอกสารของแรงงานข้ามชาติและปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่อง	23
3.5.5	ปัญหาการเข้ารับบริการรักษาพยาบาล	23
3.5.6	ปัญหาในการเข้ารับบริการด้านการศึกษา	25
3.6	เหตุผลที่ย้ายถิ่นไปที่แม่สอด	27
3.6.1	ปัจจัยผลักดัน - วิฤตทางการเมืองและเศรษฐกิจในพม่า	27
3.6.2	ปัจจัยดึงดูด - นโยบายพัฒนาเศรษฐกิจบริเวณชายแดนของไทย	29
บทที่ 4 : ข้อค้นพบจากงานวิจัยเรื่องแรงงานเด็กข้ามชาติที่แม่สอด		33
4.1	แรงงานเด็กข้ามชาติสัญชาติพม่า - ภาพรวม	34
4.2	ภูมิหลังการศึกษาของแรงงานเด็กข้ามชาติสัญชาติพม่า	39
4.3	ข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัวของเด็กข้ามชาติสัญชาติพม่า	40
4.4	สภาพความเป็นอยู่ของแรงงานเด็กข้ามชาติสัญชาติพม่า	41
4.5	ลักษณะของงานที่ทำโดยแรงงานเด็กข้ามชาติสัญชาติพม่า	43
4.6	ค่าจ้างและสภาพการทำงานของแรงงานเด็กข้ามชาติสัญชาติพม่า	45
4.6.1	ค่าจ้าง	45
4.6.2	การหักค่าจ้างเงินเดือนและ/หรือให้ค่าตอบแทนอย่างอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน	48
4.6.3	ชั่วโมงทำงาน	50
4.6.4	วันหยุด	51
4.6.5	ค่าปรับ/การลงโทษโดยนายจ้าง	52
4.6.6	เสรีภาพในการเคลื่อนย้ายและเยี่ยมเยียน	52
4.7	อันตรายจากสภาพแวดล้อมการทำงาน	53
4.8	การถูกกระทำทารุณ การลงโทษและประสบการณ์“อันเลวร้าย”ในที่ทำงาน	54
4.9	กระบวนการขึ้นทะเบียนคนต่างด้าวไม่สามารถคุ้มครองแรงงาน	55
4.10	เหตุผลในการอพยพย้ายถิ่นฐาน - ทำไมจึงพากันอพยพมาที่แม่สอด	57
4.11	อนาคตของแรงงานเด็กข้ามชาติ	58
4.12	การค้าเด็ก	60
บทที่ 5 : ข้อเสนอแนะ		63
5.1	ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลไทย	64

5.2	ข้อเสนอแนะต่อองค์การ ILO	66
5.3	ข้อเสนอแนะต่อขบวนการแรงงานไทย	67
5.4	ข้อเสนอแนะต่อผู้สนับสนุนแรงงานข้ามชาติในอำเภอแม่สอด (สหภาพแรงงานและองค์กรพัฒนาเอกชน)	67
บทที่ 6 : ภาคผนวก		69
6.1	ภาคผนวก 1 : กรณีศึกษา	70
6.2	ภาพรวมของโรงงานในแม่สอด	75
6.3	ภาพรวมของชุมชน	81
6.4	แบบสอบถามที่คณะนักวิจัยของสหพันธ์ FTUB ใช้ในแม่สอด	83
บรรณานุกรม		97

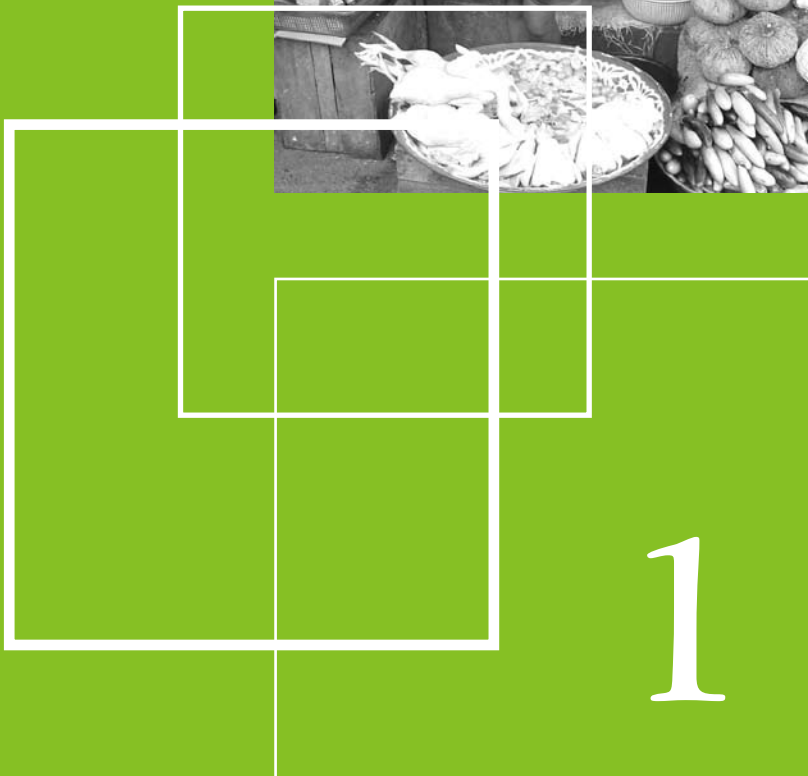
สารบัญตาราง

ตารางที่ 1:	ตัวเลขอย่างเป็นทางการของการแรงงานข้ามชาติที่ไปขึ้นทะเบียน	18
ตารางที่ 2:	ร้อยละของแรงงานเด็กข้ามชาติในแม่สอด แยกตามอายุและเพศ	34
ตารางที่ 3:	ร้อยละของแรงงานเด็กข้ามชาติในแม่สอด แยกตามรัฐ/ภูมิภาคในพม่าและเพศ	36
ตารางที่ 4:	จำนวนเวลาที่อยู่ในประเทศไทยนับตั้งแต่เดินทางมาถึงประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ	36
ตารางที่ 5:	เด็กที่เดินทางมาพร้อมกับแรงงานข้ามชาติในไทย คิดเป็นร้อยละ	37
ตารางที่ 6:	ความช่วยเหลือที่เด็กแรงงานข้ามชาติได้รับในการข้ามพรมแดน แยกตามบุคคล/แหล่ง คิดเป็นร้อยละ	37
ตารางที่ 7:	ค่าใช้จ่ายในการข้ามพรมแดน แยกตามจำนวน - คิดเป็นร้อยละ	38
ตารางที่ 8:	ร้อยละของแรงงานเด็กข้ามชาติ แยกตามระดับการศึกษาและเพศ	39
ตารางที่ 9:	ร้อยละของเหตุผลที่ไม่ศึกษาต่อ	40
ตารางที่ 10:	ที่อยู่ของมารดาของแรงงานเด็กข้ามชาติ - คิดเป็นร้อยละ	40
ตารางที่ 11:	ที่อยู่ของบิดาของแรงงานเด็กข้ามชาติ - คิดเป็นร้อยละ	41
ตารางที่ 12:	จำนวนพี่น้องจากคำบอกเล่าของผู้ให้สัมภาษณ์ - คิดเป็นร้อยละ	41
ตารางที่ 13:	ภาคเศรษฐกิจที่มีการจ้างแรงงานเด็กข้ามชาติ - คิดเป็นร้อยละ	43
ตารางที่ 14:	ตำแหน่งงานที่แรงงานเด็กข้ามชาติทำ - คิดเป็นร้อยละ	44
ตารางที่ 15:	จำนวนและร้อยละของงานที่แรงงานเด็กข้ามชาติที่ไปขึ้นทะเบียนทำงาน	45
ตารางที่ 16:	ค่าจ้างต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ	45
ตารางที่ 17:	เวลาที่อยู่ในโรงงาน คิดเป็นร้อยละ	47
ตารางที่ 18:	ประเภทของการหักเงินเดือนของแรงงานเด็กข้ามชาติ แยกตามจำนวนและ ร้อยละของประเภทที่หัก	48
ตารางที่ 19:	จำนวนชั่วโมงทำงาน/วัน คิดเป็นร้อยละ	50
ตารางที่ 20:	จำนวนของวันลาต่อเดือนของแรงงานเด็กข้ามชาติโดยได้รับค่าจ้าง คิดเป็นร้อยละ	51
ตารางที่ 21:	ร้อยละของแรงงานเด็กข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ใช้วันลาโดยไม่ได้รับเงินเดือน	52

ตารางที่ 22:	แรงงานที่สามารถไปเยี่ยมเยียนญาติพี่น้องและมิตรสหาย คิดเป็นร้อยละ	52
ตารางที่ 23:	การรับรู้ของแรงงานเด็กข้ามชาติเกี่ยวกับอันตรายในที่ทำงาน	53
ตารางที่ 24:	แรงงานเด็กข้ามชาติที่ถูกกระทำทารุณ ลงโทษหรือเคยมี “ประสบการณ์เลวร้าย” ที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ	54
ตารางที่ 25:	จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็กข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายและถือเอกสารการขึ้นทะเบียนฉบับจริง	55
ตารางที่ 26:	เหตุผลที่แรงงานเด็กข้ามชาติให้ในการมาทำงานในไทย	57
ตารางที่ 27:	แรงงานเด็กข้ามชาติที่อยากเปลี่ยนงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ	59
ตารางที่ 28:	เหตุผลที่แรงงานเด็กข้ามชาติต้องการเปลี่ยนงาน คิดเป็นร้อยละ	59
ตารางที่ 29:	จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็กข้ามชาติสัญชาติพม่าที่พอรู้เรื่องการค้ามนุษย์	60

คำอธิบายอักษรย่อ

AI	Amnesty International (องค์การนิรโทษกรรมสากล)
AMC	Asian Migrant Centre
BLSO	Burma Labour Solidarity Organization
FTUB	Federation of Trade Unions - Burma (สหพันธ์แรงงาน - พม่า)
FTUK	Federation of Trade Unions - Kawthoolei (สหพันธ์แรงงาน - Kawthoolei)
ILO	International Labour Organization (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ)
IPEC	International Programme on the Elimination of Child Labour (โครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก)
KEWU	Karen Education Workers Union (สหภาพแรงงานด้านการศึกษากะเหรี่ยง)
MAP	Migrant Assistance Project (โครงการให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้อพยพ)
NLD	National League for Democracy (สันนิบาตแห่งชาติเพื่อประชาธิปไตย)
NPA	National Plan of Action (แผนปฏิบัติการแห่งชาติ)
PHAMIT	Prevention of HIV/AIDS Among Migrant Workers in Thailand (โครงการส่งเสริมการป้องกันเอดส์ในแรงงานข้ามชาติประเทศไทย หรือโครงการฟ้ามิตร)
SCUK	องค์การ Save the Children - United Kingdom
SLORC	สภา State Law and Order Restoration Council (ก่อนที่จะเปลี่ยนเป็นสภา SPDC)
SPDC	สภา State Peace and Development Council
UNCRC	UN Convention on the Rights of the Child (อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก)
UNIAP	UN Inter-Agency Project on Human Trafficking in the Greater Mekhong Sub-region (โครงการความร่วมมือสหประชาชาติว่าด้วยการค้ามนุษย์ในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง)
WFCL	Worst Forms of Child Labour (รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก)
YCOWA	สมาคมแรงงาน Yang Chi Oo Workers Association



บทที่ 1: บทนำ

1.1 ภูมิหลังของการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้จัดทำขึ้นเพื่อสะท้อนภาพแรงงานเด็กสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จังหวัดชายแดนไทย-พม่าให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น

คำถามที่จะถามเด็กส่วนใหญ่จะมุ่งไปที่ภูมิหลัง ภูมิเล่าเน การศึกษา ข้อมูลครอบครัว ชีวิตความเป็นอยู่/ที่พักอาศัย ประเภทของงานและสถานประกอบการ ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพการทำงาน การอพยพไปแม่สอด การเข้าสู่สถานประกอบการ แรงจูงใจในการเดินทางไปแม่สอด ตลอดจนความรู้เกี่ยวกับการค้ามนุษย์บางประการ

กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานเด็กอพยพ จำนวนทั้งสิ้น 313 คน จากการเก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ทำให้ได้ข้อมูลที่อาจพูดได้ว่ามีการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในแม่สอด จึงหวังว่างานศึกษาวิจัยชิ้นนี้จะเป็นแนวทางการทำงานสำหรับองค์การระหว่างประเทศและในประเทศไทย ในการช่วยปรับปรุงชีวิตของเด็กเหล่านี้ บรรเทาและหยุดการล่วงละเมิดทั้งหลายที่เด็กกำลังประสบ งานวิจัยยังเสนอแนะให้มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือ ให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและนโยบายของไทย การนำกฎหมายและนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อสร้างหลักประกันว่าแรงงานเด็กที่เข้าเกณฑ์การจ้างงานที่กฎหมายกำหนด (เช่น ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป) สามารถใช้สิทธิแรงงานพื้นฐานของตนได้

รายงานฉบับนี้มี 5 บท บทที่ 1 อธิบายหลักการและเหตุผลในการจัดทำรายงานและนิยามศัพท์ที่สำคัญ บทที่ 2 อธิบายระเบียบวิธีวิจัย ปัญหาอุปสรรคสำคัญที่คณะผู้วิจัยประสบ

บทที่ 3 ให้รายละเอียดเกี่ยวกับภูมิหลัง กรอบกฎหมายที่ใช้พิจารณาสถานการณ์ในแม่สอด รวมทั้งอนุสัญญาระหว่างประเทศ กฎหมายแรงงานของไทย ตลอดจนนโยบายการ

ขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ในบทนี้จะให้ภาพรวมสถานการณ์ที่แรงงานข้ามชาติประสบครอบคลุมทั้งแรงงานในแม่สอดและในพื้นที่อื่นของไทย มีการใช้ผลจากการสืบค้นและงานวิจัยที่มีผู้ทำมาก่อน ท้ายที่สุด รายงานฉบับนี้พยายามหาคำตอบต่อคำถามว่า “ทำไมต้องเป็นแม่สอด” โดยพิจารณาจากเหตุผลที่แรงงานอพยพเลือกในการไปอยู่ที่แม่สอด รวมทั้งปัจจัย “ผลักดัน” ที่ทำให้แรงงานข้ามชาติทั้งแรงงานเด็กและแรงงานผู้ใหญ่ตัดสินใจเดินทางมาจากพม่า ปัจจัย “ดึง” หรือปัจจัยภายในประเทศไทยที่ดึงดูดแรงงานเหล่านี้มายังแม่สอด ตลอดจนปัจจัยอื่นที่เอื้อให้มีการจัดตั้งอุตสาหกรรมที่แม่สอดมากกว่าภูมิภาคอื่นของประเทศ

บทที่ 1 เป็นการวิเคราะห์เชิงลึกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แรงงานเด็กข้ามชาติ 313 คน โดยใช้แบบสอบถามดำเนินการโดยคณะสำรวจ FTUB ข้อมูลจะมีทั้งในส่วนที่เป็นตารางและคำอธิบายเพิ่มเติมที่ได้จากการสังเกต

บทที่ 5 ให้ข้อเสนอแนะสำหรับผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ILO เพื่อพิจารณาตีแผ่ปัญหาตลอดจนหาแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กข้ามชาติที่กำลังเกิดขึ้นที่แม่สอด

1.2 นิยาม

กลุ่มชาติพันธุ์พม่า (Burman) หมายถึงสมาชิกของกลุ่มชาติพันธุ์ที่ใหญ่ที่สุดในประเทศพม่า (เมียนมาร์) เท่านั้น ไม่รวมถึงกลุ่มชาติพันธุ์อื่น เช่น ฉาน กะเหรี่ยง มอญ กะฉิ่น คะยา เป็นต้น

พม่าหรือชาวพม่า (Burmese) เป็นคำกลาง ๆ ที่ใช้เรียกผู้ที่มาจากประเทศพม่า (เมียนมาร์) โดยรวมมิได้เฉพาะเจาะจงกลุ่มชาติพันธุ์ใด ๆ

เด็ก - ในมาตรา 1 ของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของเด็ก ได้ให้นิยาม “เด็ก” ไว้ดังนี้ “มนุษย์ทุกคนที่อายุต่ำกว่าสิบแปดปี เว้นแต่จะบรรลุนิติภาวะก่อนหน้านั้นตามกฎหมายที่ใช้บังคับแก่เด็กเท่านั้น”

แรงงานขัดหนี้ : ในมาตรา 1 ของอนุสัญญาเสริมว่าด้วยการเลิกทาส การค้าทาส และสถาบันและการปฏิบัติเยี่ยงทาส ค.ศ. 1956 (พ.ศ. 2499) นิยามแรงงานขัดหนี้ ดังนี้ “สถานภาพหรือสภาพอันเกิดจากลูกหนี้จำนวนบริการส่วนตนหรือส่วนของบุคคลหนึ่งบุคคลใดที่อยู่ในความควบคุมของลูกหนี้เพื่อเป็นหลักประกันหนี้ โดยมูลค่าของการให้บริการเหล่านั้นซึ่งได้ประเมินแล้วว่าสมควรแก่เหตุ แต่ไม่ถือเป็นการชำระหนี้และลักษณะของการให้บริการเหล่านั้นไม่มีขีดจำกัดและไม่มีการกำหนดขอบข่ายเพื่อการใช้งานนั้น”

ผู้ย้ายถิ่นหรือแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนโดยถูกต้องตามกฎหมาย/ในระบบ: ในมาตรา 5 ของอนุสัญญาของสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ผู้ติดตามและครอบครัว ค.ศ. 1990 (พ.ศ. 2533) บัญญัติในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติว่าแรงงานข้ามชาติ “ถือเป็นการขึ้นทะเบียนโดยถูกต้องตามกฎหมายหรืออยู่ในสถานการณืปกติหากได้รับอนุญาตให้เข้า พักอาศัย และปฏิบัติกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทนในรัฐประเทศที่มีการจ้างงาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายของรัฐประเทศนั้น ๆ และตามข้อตกลงระหว่างประเทศที่รัฐประเทศดังกล่าวเป็นภาคีสมาชิก”

แรงงานบังคับ : ในมาตรา 2 ของอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (พ.ศ. 2473) แรงงานบังคับหมายถึง “งานหรือบริการทั้งปวงที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งถูกบังคับให้ทำภายใต้การข่มขู่ลงโทษและบุคคลดังกล่าวไม่ได้อาสาทำโดยความสมัครใจ”

ผู้ย้ายถิ่นหรือแรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมือง/นอกระบบ: ในมาตรา 5 (ข) ของอนุสัญญาของสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ผู้ติดตามและครอบครัว ค.ศ. 1990 (พ.ศ. 2533) บัญญัติในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงาน

ข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองว่า “เป็นแรงงานที่มีได้ไปขึ้นทะเบียนโดยถูกต้องตามกฎหมายหรืออยู่ในสถานะนอกระบบ หากมิได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในวรรคย่อย 5(ก) ของมาตราเดียวกัน (ดูมาตรา 5)”

การลักลอบ (พาดคนเข้าเมือง): ในพิธีสารว่าด้วยการลักลอบพาดคนเข้าเมือง นิยามการลักลอบพาดแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองว่า “การเป็นธุระจัดหาโดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ทางการเงินหรือวัตถุอื่นใดเพื่อให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายโดยที่บุคคลนั้นมีได้เป็นคนชาติหรือมีถิ่นที่อยู่ถาวรในประเทศนั้น” (มาตรา 3ก) การลักลอบพาดคนเข้าเมืองต่างกับการค้ามนุษย์ คือ ต้องมีการพาดข้ามพรมแดนโดยผิดกฎหมายเพื่อผลประโยชน์ทางการเงิน ส่วนการค้ามนุษย์เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายมนุษย์เพื่อแสวงหาประโยชน์

แรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนแล้ว: แรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนแล้วหมายถึงแรงงานข้ามชาติที่ได้ไปรายงานตัวต่อทางการภายในเวลาที่กำหนดและมีสิทธิตามกฎหมายที่จะพำนักและทำงานในประเทศไทยได้ (ดู “การขึ้นทะเบียน”)

การขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ: กระบวนการที่แรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า กัมพูชาและลาวที่หลบหนีเข้าเมืองสามารถไปปรับสถานะให้เป็นแรงงานต่างด้าวโดยถูกต้องตามกฎหมายโดยไปรายงานตัวต่อหน่วยราชการในพื้นที่ (ดำเนินการโดยกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงแรงงาน) วิธีการดังกล่าวเปรียบเสมือนการให้ “นิรโทษกรรม” แก่แรงงานข้ามชาตินั้นเอง ตามระเบียบว่าด้วยการเข้าเมือง เมื่อทางการอนุญาตให้มีการจดทะเบียน (โดยทั่วไปภายใน 30 วัน) แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานควรไปรายงานเพื่อขอใบทะเบียนราษฎรต่างด้าว ไปรับการตรวจสุขภาพ และขอใบอนุญาตทำงานเพื่อทำงานให้กับนายจ้างรายใดรายหนึ่งเท่านั้น การขึ้นทะเบียนที่สำคัญทำขึ้นเมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2547 ในครั้งนั้นมีคนต่างด้าวไปรายงานตัวขอใบทะเบียนราษฎรถึง 1.2 ล้านคน ในจำนวนนี้มี 814,000 คนขอใบอนุญาตทำงานด้วย ในการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติครั้งล่าสุดเมื่อปี พ.ศ. 2548 คนต่างด้าวที่เคยขึ้นทะเบียนไว้แล้ว (คือ ผู้ที่ไปจดทะเบียนก่อน

หน้านี้และกำลังทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย) สามารถต่อไปอนุญาตทำงานออกไปอีกหนึ่งปีจนถึง 30 มิถุนายน พ.ศ. 2549 การขึ้นทะเบียนในครั้งนี้จึงมีทั้งแรงงานข้ามชาติ รายใหม่ที่ไม่ขอขึ้นทะเบียนและแรงงานข้ามชาติที่ไปต่ออายุ

การคุ้มครอง: นิยามของการคุ้มครองที่ใช้ในรายงานฉบับนี้ นำมาจากพิธีสารเพื่อป้องกัน ปรามปรามและลงโทษการคุ้มครอง โดยเฉพาะสตรีและเด็ก (หรือพิธีสารพาเลอริโม) ดังนี้:

“การคุ้มครองให้หมายถึง การเป็นธุระจัดหา ขนส่ง ส่งต่อ ให้ที่ซ่อนเร้นพักพิง รับไว้ซึ่งบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือหลายบุคคล โดยใช้วิธีบังคับขู่เข็ญ ลักพาตัว ใช้อาวุธ คุกคามขู่ข่มขู่ ใช้อำนาจผิดทำนองคลองธรรม หรือใช้แสวงประโยชน์จากสภาวะเสี่ยงของบุคคล หรือการรับหรือให้เงินเพื่อให้ได้มาซึ่งความยินยอมของบุคคลที่มีอำนาจเหนืออีกบุคคลหนึ่ง โดยทั้งหมดนี้เป็นไปเพื่อแสวงหาประโยชน์ การแสวงหาประโยชน์อย่างน้อยที่สุดทั้งหมดหมายถึงการแสวงหาประโยชน์เพื่อการค้าประเวณีจากผู้อื่นหรือการแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปอื่น การใช้แรงงานบังคับหรือบังคับให้บริการ การใช้ทาสหรือแนวปฏิบัติที่คล้ายกับการใช้ทาส การสร้างภาระจ่ายอมหรือการตัดชิ้นส่วนอวัยวะ”

พิธีสารฉบับนี้ยังกำหนดต่อไปด้วยว่า “การจัดหา การขนส่ง การส่งต่อ การให้ที่ซ่อนเร้นพักพิงหรือการรับเด็กเพื่อการแสวงหาประโยชน์ให้ถือเป็นการคุ้มครองแม้ว่าจะมิได้ใช้วิธีการที่กล่าวมาข้างต้น” ในนิยามก็ตาม

รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก: ในมาตรา 3 ของอนุสัญญาฉบับที่ 182 ของ ILO ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 (พ.ศ. 2542) นิยามความหมายของรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กไว้ดังนี้

- (ก) ทุกรูปแบบของการใช้ทาสหรือแนวปฏิบัติเยี่ยงทาส เช่น การขายและการค้าเด็ก แรงงานขุดหน้ แรงงานไพร่ตืดที่ดิน แรงงานบังคับหรือเรียกเกณฑ์ ซึ่งรวมถึงการบังคับหรือเกณฑ์เด็กเพื่อใช้ในความขัดแย้งที่ใช้อาวุธ
- (ข) การใช้ การจัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามก หรือเพื่อการแสดงลามก
- (ค) การใช้ การจัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะเพื่อการผลิตและขนส่งยาเสพติดตามที่นิยามไว้ในสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
- (ง) งานซึ่งโดยลักษณะของงานหรือโดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยหรือศีลธรรมของเด็ก



2

บทที่ 2: ระเบียบวิธีรายงานการวิจัย

2.1 วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาสถานการณ์แรงงานเด็กข้ามชาติสัญชาติพม่าอายุระหว่าง 10-18 ปีที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการนอกระบบและโรงงานในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก และเพื่อเสนอแนะแนวทางการสนับสนุนที่จำเป็นในพื้นที่ที่แรงงานเด็กข้ามชาติพักอาศัยและทำงานอยู่

เหตุที่เลือกภาคเศรษฐกิจในการทำวิจัยครั้งนี้ (คือ กิจกรรมอุตสาหกรรมในสถานประกอบการนอกระบบ) ก็เพราะมีแรงงานเด็กข้ามชาติสัญชาติพม่าทำงานในภาคเศรษฐกิจดังกล่าวเป็นจำนวนมากในแม่สอด ซึ่งไม่มีการควบคุมการทำงานของโรงงานและสถานประกอบการเลยก็ว่าได้ โรงงานหลายแห่งในแม่สอดไม่ได้ไปจดทะเบียนเป็นสถานประกอบการ จึงไม่มีการตรวจสอบโรงงานเหล่านั้นว่ามีกรปฏิบัติตามกฎระเบียบดังเช่นสถานประกอบการในระบบหรือไม่ ตัว “โรงงาน” อาจเป็นบ้านของนายจ้างเอง อาจเป็นตึกแถวที่ปรับให้เป็นโรงงาน หรืออาจเป็นอาคารที่ใช้เป็นที่อยู่อาศัยและโรงงานก็ได้ ฉะนั้น ลักษณะโรงงานจึงเป็นภาคเศรษฐกิจ “นอกระบบ” อุตสาหกรรมที่งานวิจัยชิ้นนี้ศึกษามีตั้งแต่ ตัดเย็บเสื้อผ้า สิ่งทอ รองเท้าและถุงเท้า กระเบื้องเครื่องเคลือบดินเผา อาหารกระป๋องและผลิตชิ้นส่วนโลหะ

ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะหลักที่รายงานนำเสนอนี้อาจเป็นแนวทางสำหรับองค์การระหว่างประเทศและในประเทศ ตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โครงการอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิงของ ILO (TICW) ในการจัดทำนโยบายและโครงการความช่วยเหลือ ซึ่งจะยังประโยชน์และปรับปรุงสถานการณ์ของแรงงานเด็กข้ามชาติ ตลอดจนกฎระเบียบในระดับชาติ

ที่สามารถปกป้องสิทธิของเด็ก โดยเฉพาะสภาพการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานและการจ้างงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ

2.2 วิธีวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยสนาม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การแจกแบบสอบถามและให้ตอบเป็นรายบุคคล การสัมภาษณ์เป็นแบบหนึ่งต่อหนึ่ง ภาษาที่ใช้ ใช้ภาษาของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนแบบสอบถามที่ใช้ทั้งสิ้น 313 ชุด จากนั้น คณะวิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและรวบรวมไว้ในฐานจัดการข้อมูล (SPSS) เพื่อใช้วิเคราะห์ต่อไป

มีการเก็บข้อมูลภูมิหลังเพิ่มเติมโดยวิธีสัมภาษณ์เชิงคุณภาพโดยมีคนที่พื้นที่ผู้มีความรู้คอยให้ความช่วยเหลือ เช่น ผู้บริหารและครูของโรงเรียนที่แรงงานเด็กข้ามชาติสัญชาติพม่าไปเรียน เจ้าหน้าที่อนามัยที่ให้บริการกับแรงงานข้ามชาติ เจ้าหน้าที่และข้าราชการในแม่สอดและจังหวัดตาก ตลอดจนองค์กรที่ให้การสนับสนุนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและสภาพแรงงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่แม่สอด

สหพันธ์แรงงานพม่า (FTUB) ทำการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ดีพิมพ์เผยแพร่ โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติในแม่สอด มีการนำงานศึกษาวิจัยของ FTUB ที่ทำมาก่อนหน้านี้แต่ยังมีได้ดีพิมพ์เผยแพร่มาประกอบการพิจารณา เช่น ข้อมูลการสัมภาษณ์จากแหล่งข้อมูลโดยตรง ข้อมูลเกี่ยวกับโรงงานในแม่สอด แรงงานข้ามชาติ การละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นต้น นอกจากนี้ ยังได้ข้อมูลจากการศึกษาข้อมูลภายในและการอภิปรายผลระหว่างสมาพันธ์ FTUB กับองค์กรที่สนับสนุน

แรงงานข้ามชาติอื่น ๆ ในระหว่างการรณรงค์และทำงานร่วมกันเพื่อช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในแม่สอด ทำயที่สุดยังมีการทบทวนรายงานที่ปรากฏในสื่อทั้งหลายทั้งในอดีตและปัจจุบัน โดยเฉพาะบทความที่ดีพิมพ์ในหน้าหนังสือพิมพ์ในกรุงเทพมหานคร

2.3 กรอบเวลาในการทำวิจัย

เริ่มจากการประชุมในกรุงเทพมหานครในวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2548 โดยคณะ ILO-IPEC และโดยเฉพาะอย่างยิ่งมีนักสถิติจากโครงการ IPEC/SIMPOC มาทำงานร่วมกับคณะวิจัยเพื่อพัฒนาแนวการวิจัย จนนำไปสู่การยกร่างแบบสอบถาม ลองใช้แบบสอบถามในสนาม จนถึงร่างสุดท้ายของแบบสอบถาม เลขาธิการแรงงานข้ามชาติของสมาพันธ์ FTUB ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะวิจัย เป็นผู้ยกร่างแบบสอบถามเบื้องต้น ซึ่งต่อมาได้ปรับไปตามผลการทดสอบสนามและข้อสังเกตจากผู้มีส่วนได้เสียหลัก ๆ ทุกฝ่าย แบบสอบถามสุดท้ายที่ทบทวนแล้ว จะมีข้อความที่จัดทำโดยโครงการ ILO TICW ที่อาจนำไปใช้กับงานวิจัยที่จุดหมายปลายทางด้วย จนทุกฝ่ายเห็นชอบในตัวแบบสอบถามเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2548

เจ้าหน้าที่สถิติของโครงการ ILO/SIMPOC ยังทำหน้าที่เป็นวิทยากรฝึกอบรมให้แก่ผู้แจงนับและลงสนามปฏิบัติการที่แม่สอดเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ เพื่อให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่คณะวิจัยเกี่ยวกับวิธีการสำรวจ

การสัมภาษณ์เริ่มทำตั้งแต่วันที่ 22 กุมภาพันธ์ถึง 22 เมษายน 2548 สามารถสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างครบทั้ง 313 รายภายในสองเดือน

2.4 คณะวิจัย

หัวหน้าคณะวิจัย คือ เลขาธิการแรงงานข้ามชาติของสมาพันธ์ FTUB ทำหน้าที่กำกับดูแลผู้สัมภาษณ์ คณะวิจัยผู้ทำการประเมินประกอบด้วยสมาชิก 8 คนเป็นพม่าทั้งหมด (ชาย 2 คนหญิง 6 คน) ซึ่งพำนักอยู่ที่แม่สอดและมีประสบการณ์ทำงานกับแรงงานข้ามชาติในพื้นที่มานานปี

คณะวิจัยประกอบด้วยสมาชิกจากกลุ่มชาติพันธุ์หลัก ๆ ที่ทำงานอยู่ในแม่สอด คือ ชาติพันธุ์พม่า 3 คน ฉาน 1 คน คะยา-ชาติพันธุ์พม่า 1 คนและกะเหรี่ยง 3 คน สำนักงานของสมาพันธ์ FTUB ที่แม่สอดเป็นฝ่ายสนับสนุนด้านธุรการแก่คณะฯ

ผู้สัมภาษณ์เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มาแล้ว เช่น เรื่อง “สิทธิของสภาพแรงงาน” “สิทธิของแรงงานข้ามชาติ” “มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ” เป็นต้น สมาชิกในคณะสองคนเคยรับการฝึกอบรมในเรื่องเหล่านี้ที่กรุงเทพมหานครจากวิทยากรของศูนย์ฝึกอบรมของ ILO นครดูริน ประเทศอิตาลี (โดยการสนับสนุนของ ILO/ACTRAV) ส่วนอีกหกคนเคยได้รับการฝึกอบรมจากวิทยากรของ FTUB และเจ้าหน้าที่อาวุโสของ FTUB ซึ่งทั้งหมดเคยผ่านการอบรมโดย ILO หรือสหภาพแรงงานระหว่างประเทศมาแล้วทั้งสิ้น สมาชิกทั้งแปดคนนี้มีประสบการณ์เก็บข้อมูลจากแรงงานข้ามชาติในไทยมาแล้ว เจ็ดคนเคยทำงานในโรงงานแม่สอด เพราะฉะนั้น จึงเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาคนเข้าทำงาน สภาพการทำงาน และสภาพแรงงานสัมพันธ์

2.5 กลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้มุ่งศึกษาแรงงานเด็กข้ามชาติจากประเทศพม่า (อายุต่ำกว่า 18 ปี) ซึ่งทำงานในงานอุตสาหกรรมนอกระบบโดยการทำงานนั้นยังไม่ถูกต้องตามกฎหมายในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยให้ความสำคัญแก่แรงงานเด็กที่ทำงานในภาคตัดเย็บเสื้อผ้าและทอผ้า ซึ่งแรงงานเด็กในสองภาคเศรษฐกิจนี้มีอยู่ถึงร้อยละ 79.2 ของประชากรแรงงานเด็กที่สำรวจทั้งสิ้น 313 คน

2.6 การเลือกกลุ่มตัวอย่างและพื้นที่สำรวจ

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้น บางส่วนพิจารณาจากความจำเป็นที่ต้องครอบคลุมจำนวนแรงงานเด็กข้ามชาติให้มากพอสมควรโดยประมาณจากจำนวนของโรงงานที่ตั้งอยู่ในแม่สอด ในช่วงการสำรวจโรงงานในแม่สอดเมื่อปี

พ.ศ. 2547 สมาพันธ์ FTUB พบว่าโรงงานที่ขึ้นทะเบียนอย่างเป็นทางการในอำเภอแม่สอดมีจำนวน 124 แห่ง⁷ แต่จำนวนดังกล่าวยังมีได้รวมโรงงานที่มีได้ไปขึ้นทะเบียนกับทางการ ผู้เขียนรายงานฉบับอื่นๆประมาณว่าในแม่สอดน่าจะมีโรงงานอย่างน้อย 200 แห่ง⁸ พบว่ามีการใช้แรงงานเด็กใน “โรงงาน” หลากหลายประเภท ตั้งแต่อาคารที่ใช้เป็นโรงงานทั้งหลัง ไปจนถึงตึกแถวที่ใช้พื้นที่บางชั้นหรือชั้นลอยเป็นสถานที่ประกอบการ หรืออาคารที่สำหรับทั้งพักอาศัยด้วยและเป็นโรงงานด้วย

คณะวิจัยทั้งหกคนนี้แบ่งงานกันทำตามเขตภูมิศาสตร์แม่สอด คนหนึ่งรับผิดชอบเพียงเขตเดียว กลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์มีทั้งสิ้น 313 ราย กลุ่มตัวอย่าง 239 รายหรือร้อยละ 76 ของประชากรเป็นหญิง ส่วนอีก 74 รายหรือร้อยละ 24 เป็นชาย

นักวิจัยคนหนึ่งจะทำการสัมภาษณ์เด็กทีละคนตัวต่อตัวโดยใช้แบบสอบถาม ดังปรากฏในภาคผนวกที่ 3 ของรายงานฉบับนี้

นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพต่างหากอีก โดยสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสียที่มีความรู้ เช่น พ่อแม่ผู้ปกครองของเด็ก อาจารย์ใหญ่และครูจากโรงเรียนที่สอนหนังสือให้แก่เด็กต่างดาว แรงงานข้ามชาติผู้ใหญ่ที่ทำงานในโรงงานที่เดียวกับเด็ก ผู้นำองค์กรพม่าและกะเหรี่ยงในพื้นที่ที่ให้การสนับสนุนแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนเจ้าหน้าที่อนามัยที่ทำงานร่วมกับคลินิกแม่เตา

2.7 ความท้าทาย ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัย

คณะวิจัยประสบปัญหาการพอสสมควรในช่วงสองเดือนแรกของการไปสัมภาษณ์ ปัญหาที่หนักที่สุดคือ ทำอย่างไรจึงจะเข้าถึงตัวแรงงานเด็ก และทำอย่างไรจึงจะมีเวลาพอที่จะสัมภาษณ์ เพราะการสัมภาษณ์แต่ละครั้งใช้เวลาค่อนข้างมากเนื่องจากแบบสำรวจที่ใช้มีความยาวและลงลึก

ผู้สัมภาษณ์พบว่าเป็นเรื่องยากมากที่จะได้พบพูดคุยแรงงานเด็กในบริเวณโรงงาน ซึ่งหมายความว่านักวิจัยจะต้องหาวิธีอื่น นอกจากนั้น แรงงานเด็กซึ่งต้องทำงานวันหนึ่งหลาย ๆ ชั่วโมงทั้งสัปดาห์ ย่อมมีเวลาให้สัมภาษณ์น้อยมาก

ปัญหาอุปสรรคประการหนึ่งที่ประสบ คือ หัวหน้าผู้ควบคุมการทำงานของเด็ก (เช่น นายจ้างเจ้าของโรงงาน หัวหน้าคนงาน) ซึ่งเป็นที่รู้กันว่าไม่อยากจะให้ใครมายุ่งวุ่นวายทำวิจัยแรงงาน ส่วนแรงงานเด็กข้ามชาติที่นั่นเล่าก็กลัวถูกลงโทษหากมีการล่วงรู้ว่าจะไปให้ข้อมูลโรงงานกับคนภายนอก เนื่องจากโอกาสที่แรงงานหรือนักวิจัยอาจถูกตอบโต้มีสูงจากฝ่ายบริหารโรงงานหรือฝ่ายเจ้าหน้าที่บ้านเมือง (เช่น ตำรวจ) ซึ่งทางโรงงานอาจขอให้ไปตรวจดูความเรียบร้อยเมื่อรู้ว่ามีคนมาทำวิจัยเรื่องแรงงานเด็ก ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งนี้ จึงพยายามหลีกเลี่ยงพบปะกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนร่วมงานของแรงงานเด็กข้ามชาติบางคนก็ไม่อยากสนับสนุนการทำงานของนักวิจัยมากนัก เพราะเกรงว่าอาจพลอยติดร่างแหหากทางโรงงานพบว่ามีกรให้สัมภาษณ์กัน ฉะนั้น (เพื่อเอาตัวรอด) จึงพยายามกีดกันไม่ให้ผู้สัมภาษณ์เข้าไปพบแรงงานเด็ก

อันตรายนที่นักวิจัยอาจถูกคุกคามมีความเป็นไปได้สูงมาก หากทางโรงงานเกิดรู้ระแคะระคาย จากคำบอกเล่าของแรงงานว่าเคยมีตัวอย่างโรงงานแห่งหนึ่ง เจ้าของโรงงานเป็นชาวไต้หวันใช้ปืนข่มขู่แรงงาน เมื่อแรงงานมาร้องเรียน นายจ้างจะยิงปืนขึ้นฟ้า แรงงานเล่าว่านายจ้างผู้นี้ยังบอกกับคนงานว่าเขาจะให้เงินรางวัล 5,000 บาทแก่ผู้ที่สามารถให้เบาะแสเกี่ยวกับ “ผู้ก่อความไม่สงบหรือองค์การพัฒนาเอกชน” ที่กำลังติดต่อหรือพยายามจะติดต่อกับแรงงานของเขา (รายละเอียด ดูกรณีศึกษา โรงงาน อ ในภาคผนวก 2)

คณะวิจัยจึงต้องใช้กลยุทธ์และยุทธวิธีหลายรูปแบบเพื่อแก้ไขปัญหาค่าเข้าไม่ถึงสถานประกอบการและปัญหา กลุ่มตัวอย่างไม่มีเวลาให้สัมภาษณ์

⁷ สมาพันธ์แรงงานพม่า (FTUB), *Overview of Mae Sot Report*, รายงานที่ยังไม่ได้ตีพิมพ์ ข้อมูลรวบรวมจากการสัมภาษณ์แรงงาน 305 คนจาก 56 โรงงาน, กุมภาพันธ์-เมษายน พ.ศ. 2547

⁸ Dennis Arnold, *The Situation of Burmese Migrant Workers in Mae Sot, Thailand*, เอกสารวิชาการเลขที่ 71, Southeast Asia Research Centre of City University of Hong Kong, กันยายน 2547

วิธีที่ได้ผลที่สุด คือ ผู้สัมภาษณ์ดึงแรงงานเด็กข้ามชาติออกจากโรงงาน โดยทั่วไปจะใช้วิธีนัดพบกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ในวันที่เด็กไม่ต้องไปทำงาน ปกติมักเป็นวันอาทิตย์ ในที่ที่มั่นคงและปลอดภัย คณะผู้สัมภาษณ์จะออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปกลับ จัดหาอาหารให้รับประทาน จัดให้เด็กมีโอกาสเข้าร่วมในการเล่นเกมสันทนาการ/กีฬา และ/หรือดูโทรทัศน์ ผู้สัมภาษณ์จะทำงานกันเป็นทีมเพื่อสัมภาษณ์เด็กให้ได้จำนวนมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ในวันสัมภาษณ์ คือ ทุกวันอาทิตย์ ตลอด 8 สัปดาห์ของการทำวิจัย แต่วิธีนี้ก็ยังไม่เพียงพอที่จะสัมภาษณ์แรงงานเด็กข้ามชาติให้ครบทุกคนได้

ฉะนั้น จึงต้องหาวิธีอื่นที่เสี่ยงอันตรายมากกว่า เช่น แอบเข้าไปในโรงงาน (ซึ่งอาศัยการสนับสนุนของแรงงานผู้ใหญ่/ผู้นำแรงงานในโรงงานและหลบซ่อนตัวจนกว่าฝ่ายบริหารของโรงงานจะกลับบ้านในตอนเย็น การสัมภาษณ์จึง

มักทำกันในตอนกลางคืนในที่พักของแรงงานในโรงงานนั่นเอง ผู้สัมภาษณ์ต้องนอนค้างในโรงงานและแอบออกไปแต่เช้ามีด

ในบางโรงงาน แรงงานข้ามชาติได้รับอนุญาตให้ออกจากโรงงานเพื่อไปรับประทานอาหารกลางวันเป็นเวลาหนึ่งชั่วโมง ผู้สัมภาษณ์จะรอแรงงานอยู่นอกโรงงานและทำการสัมภาษณ์ในช่วงเวลาพักเที่ยงนั้น ทำนองเดียวกันเมื่อแรงงานได้รับอนุญาตให้ออกจากโรงงานเพื่อไปรับประทานอาหารเย็น ซึ่งเป็นช่วงคั่นระหว่างเวลาทำงานกลางวันปกติกับกะทำงานล่วงเวลาในตอนเย็น ผู้สัมภาษณ์ก็ใช้ช่วงเวลานี้ไปพบพูดคุยกับแรงงาน

ในทุกกรณี จำเป็นต้องอาศัยความช่วยเหลือของพ่อแม่ผู้ปกครองของแรงงานเด็กหรือแรงงานข้ามชาติผู้ใหญ่ที่สงสารเห็นใจเด็ก การสัมภาษณ์จึงทำได้สำเร็จ



3

บทที่ 3: ภูมิหลังสถานการณ์แรงงานเด็กที่แม่สอด และในประเทศไทย

3.1 กรอบกฎหมายระหว่างประเทศ สำหรับแรงงานเด็กข้ามชาติในประเทศไทย

3.1.1 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก และข้อเสนอแนะ หมายเลข 190 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 2001 ซึ่งเป็นอนุสัญญาที่ประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศเกือบทั้งหมดได้ให้สัตยาบันแล้ว (ในขณะตีพิมพ์ มีสมาชิกรวม 160 ประเทศจากประเทศสมาชิก 178 ประเทศให้สัตยาบันแล้ว) อนุสัญญาฉบับที่ 182 (C 182) กำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบัน “หาแนวทางที่มีประสิทธิภาพ และอย่างเร่งด่วน เพื่อห้ามและกำจัดรูปแบบการค้าแรงงานเด็กที่เลวร้ายที่สุดให้หมดไป” และกำหนดให้ประเทศเหล่านี้ “ออกแบบและให้ความสำคัญในอันดับต้นกับการจะนำมาใช้ซึ่งแผนปฏิบัติการ ที่จะกำจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดให้หมดไป”

ในปี ค.ศ. 1996 ได้มีการพัฒนาแผนปฏิบัติการระดับชาติเพื่อรับมือกับกรณีเฉพาะ ของการค้ามนุษย์ในประเทศไทย แต่ยังไม่มีการพัฒนาแผนเฉพาะเพื่อปฏิบัติการตามอนุสัญญา C182 คณะรัฐมนตรี ได้แต่งตั้งคณะกรรมการแห่งชาติ ว่าด้วย C182 ในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2006 คณะกรรมการชุดดังกล่าว มีรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานเป็นประธานและมีหน้าที่หลักดังนี้ (1) พิจารณา แผนปฏิบัติการ

แห่งชาติว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (2) ให้คำแนะนำด้านนโยบาย ให้สอดคล้องกับ C 182 (3) ทำการสอดส่อง ให้คำปรึกษาและตรวจสอบให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการระดับชาติ ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (4) ส่งเสริมงานวิจัย เพื่อสนับสนุนการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (5) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและนอกประเทศเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (6) หาแนวทางและวิถีทางในการติดตามผลการปฏิบัติตามพันธกรณีของประเทศไทยตามอนุสัญญา C 182 ในการจัดการเรื่องดังกล่าว คณะกรรมการ ฯ มีสิทธิที่จะแต่งตั้งอนุกรรมการ หรือคณะทำงานตามที่เห็นสมควร ซึ่งอาจได้รับมอบหมายจากรัฐบาล เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ คณะกรรมการ ฯ ได้มีการประชุมครั้งแรกเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2006 ในกรุงเทพฯ

ข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ข้อ 190 ซึ่งเสริมอนุสัญญา 182 ได้ระบุว่า “จะต้องมีการออกแบบและนำมาใช้ซึ่งแผนปฏิบัติงานในเรื่องนี้อย่างเป็นการเร่งด่วน” และโครงการดังกล่าว ควรมุ่งที่จะป้องกันไม่ให้เกิด “การนำเด็กมาเกี่ยวข้อง หรือช่วยเด็กให้พ้นจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก” และยังคง “ค้นหาและยื่นมือเข้าช่วย และร่วมทำงานกับชุมชน ที่เด็กมีความเสี่ยง” ข้อเสนอแนะดังกล่าวได้เรียกร้องให้เกิดการ “ให้ข้อมูล ปลูกฝังสำนึก และขับเคลื่อนความคิดเห็นของสาธารณชนและกลุ่มที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเด็กและครอบครัว” และที่สำคัญ ข้อเสนอแนะยังระบุว่า รัฐจะต้องกำหนดแผนงานเรื่องรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ซึ่ง “เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และจริยธรรมของเด็ก” ปัจจุบัน ประเทศไทยยังไม่มีแผนปฏิบัติการดังกล่าว ข้อเสนอแนะ ILO ข้อ 190 ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับ

ประเภทงานที่ประเทศต่าง ๆ ควรพิจารณาว่า “เป็นอันตราย” ต่อเด็ก ซึ่งหลายกลุ่มที่มีการระบุให้พิจารณาเป็นงานที่แรงงานเด็กข้ามชาติในแม่สอดทำ ได้แก่

- “การทำงานกับเครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ ที่มีอันตราย ต้องบังคับด้วยมือ หรือการยกของหนัก
- “ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ผิดสุขภาพลักษณะ ซึ่งอาจทำให้เด็กต้องสัมผัสกับสารหรือสื่อมีพิษ กระบวนการที่อันตราย อุณหภูมิ ระดับเสียง หรือการสัมผัสเงื่อนไขที่ทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ”
- “สภาพการทำงานที่ยากลำบาก เช่น ทำงานเป็นเวลาหลายชั่วโมง หรือทำงานกะกลางคืน หรือทำงานในสถานที่ทำงานซึ่งคนงานถูกนายจ้างกักขังไว้”

3.1.2 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ

ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศหมายเลข 138 (C 138) ไปเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2004 ซึ่งกำหนดระดับอายุต่ำสุดของการทำงานไว้ที่ 15 ปี

อนุสัญญาฉบับนี้ได้ระบุให้เกณฑ์อายุดังกล่าวต้องใช้บังคับอย่างน้อยเป็นขั้นต่ำสุดกับกลุ่มงานต่อไปนี้ ได้แก่ “งานเหมืองและขุดแร่ งานในโรงงานผลิต งานก่อสร้าง งานไฟฟ้า งานแก๊สและประปา งานสุขภาพ งานขนส่ง งานคลังสินค้า และการสื่อสาร งานกสิกรรม และงานเกษตรกรรมอื่น ๆ เพื่อผลิตในเชิงพาณิชย์ โดยไม่นับรวมถึง งานในครอบครัว หรือกิจกรรมขนาดเล็ก ซึ่งเน้นผลิตเพื่อบริโภคในท้องถิ่น และเป็นงานที่ไม่ได้มีการว่าจ้างแรงงานเป็นประจำ” ในการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 138 ประเทศไทย ได้ระบุว่า จะปฏิบัติตามรายละเอียดในมาตรา 5 ของอนุสัญญา⁹ นั้น

ท้ายที่สุดอนุสัญญาได้เรียกร้องให้มีการบังคับใช้อนุสัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเรียกร้องให้ “มีการใช้มาตรการรวมทั้งบทลงโทษที่เหมาะสมโดยหน่วยงานที่มีอำนาจทำหน้าที่อย่างจริงจัง เพื่อให้อนุสัญญาฉบับนี้ บังเกิดผล”

3.1.3 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ และอนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ

ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 105 ไปเมื่อปี ค.ศ. 1957 และอนุสัญญาฉบับ 29 เมื่อปี 1969 ประเทศไทย มีหน้าที่ต้อง “ปราบปรามการใช้แรงงานบังคับในทุกลักษณะ ภายในระยะเวลาที่น้อยที่สุด...” อนุสัญญา ILO ข้อ 105 ผูกพันให้รัฐที่ร่วมลงนาม “ปราบปรามและละเว้นจากการใช้แรงงานบังคับ ไม่ว่าจะด้วยลักษณะใดก็ตาม”

- “เพื่อบีบบังคับหรือให้การศึกษาทางการเมือง หรือเพื่อเป็นการลงโทษสำหรับการมีหรือแสดงออกถึงความคิดเห็นทางการเมือง หรือความคิดเห็นที่เป็นปฏิปักษ์ต่อระบบการเมือง สังคม หรือเศรษฐกิจในขณะนั้น”
- “เพื่อวัตถุประสงค์ในการขับเคลื่อนและใช้แรงงานในการพัฒนาเศรษฐกิจ”
- “เพื่อสร้างวินัยทางแรงงาน”
- “เพื่อเป็นการลงโทษ จากการมีส่วนร่วมในการนัดหยุดงาน”
- “เพื่อเป็นการกีดกันแบ่งแยก ทางเชื้อชาติ สังคม ชาติ และศาสนา”

เนื่องจากการพัฒนาทางอุตสาหกรรมในแม่สอด มีสิทธิได้รับสิทธิพิเศษทางการลงทุนจากรัฐบาลไทย ผ่านคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI)¹⁰ จึงอาจสามารถถือได้ว่า

⁹ <http://www.ilo.org/lolex/english/>

¹⁰ คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเป็นองค์กรที่เป็นหน่วยงานหลักในความพยายามของรัฐบาลที่จะดึงดูดเงินลงทุนจากต่างประเทศเข้ามายังราชอาณาจักร” โดยการประชาสัมพันธ์ประเทศไทยอย่างจริงจังทั้งในและนอกประเทศว่าเป็นจุดหมายการลงทุนชั้นยอด และด้วยการให้สิทธิประโยชน์พิเศษเพื่อจูงใจให้มีการลงทุนดังกล่าว” จาก A Guide to the Board of Investment เขียนโดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงอุตสาหกรรม ปรับปรุง มิถุนายน 2005

มีส่วน ในการ”พัฒนาเศรษฐกิจ” โดยการใช้แรงงานเกณฑ์ หรือแรงงานบังคับ จากกลุ่มแรงงานอพยพ ในเขตแม่สอด ซึ่งควรพิจารณาว่าเป็นการละเมิดอนุสัญญาองค์การ แรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 105

3.2 กรอบกฎหมายของประเทศสำหรับ แรงงานเด็กข้ามชาติในประเทศไทย

3.2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

กฎหมายสูงสุดของประเทศคือรัฐธรรมนูญซึ่งในมาตราที่ 4 ได้กำหนดไว้ว่า “ศักดิ์ศรี สิทธิ และเสรีภาพของบุคคล พึงได้รับความคุ้มครอง” โดยไม่มีการระบุถึงสัญชาติ ซึ่งเมื่อ พิจารณาในแง่ของสิทธิมนุษยชนสามารถตีความได้ว่า หมายถึงบุคคลทุกคนที่อยู่ในประเทศไทย ไม่ว่าจะอยู่ใน สถานะใดก็ตาม

รัฐธรรมนูญมาตราที่ 45 ได้ให้ความคุ้มครองเสรีภาพในการ สماع และมาตราที่ 51 ของรัฐธรรมนูญระบุอย่างชัดเจน ว่า “ต้องไม่มีการใช้แรงงานบังคับ”¹¹ มาตราที่ 53 ระบุว่า “เด็ก เยาวชน...พึงมีสิทธิที่จะได้รับการปกป้องจากความ รุนแรงและการปฏิบัติต่ออย่างไม่ยุติธรรมด้วยการคุ้มครอง ของรัฐ” อย่างไรก็ตาม รัฐธรรมนูญได้พูดถึงสิทธิดังกล่าวว่า เป็น “สิทธิและเสรีภาพ ของประชาชนชาวไทย” จึงทำให้เกิดคำถามในแง่ของสัญชาติและการนำกฎหมายมาใช้กับ แรงงานข้ามชาติขึ้น

3.2.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ประเทศไทยประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เมื่อเดือน มกราคม 1998 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่ห้ามมิให้ นายจ้างใช้แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ถือว่าประเทศไทย

ได้ปฏิบัติตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 ว่าด้วยเกณฑ์อายุแรงงานขั้นต่ำแล้ว นอกจากนี้ ยังมีบทบัญญัติอีกหลายประการ ที่ให้ความคุ้มครอง เพิ่มแก่แรงงานเด็ก หากเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ได้รับการว่า จ้าง ผู้ว่าจ้าง ต้องปฏิบัติตามระเบียบดังนี้

- 1.) แรงงานเด็กจะต้องมีเวลาพักอย่างน้อยหนึ่งชั่วโมง หลังจากได้ทำงานติดต่อกันไปแล้ว 4 ชั่วโมง
- 2.) ห้ามใช้เด็กทำงาน ในช่วงเวลาตั้งแต่ 22.00 น. ถึง 06.00 น. นอกจากผู้ว่าจ้างจะได้รับอนุญาตล่วงหน้าจากกระทรวงแรงงานเท่านั้น
- 3.) ห้ามใช้แรงงานเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานใน วันหยุด
- 4.) ห้ามมิให้ผู้ว่าจ้างบังคับแรงงานเด็กให้ทำงาน ประเภทต่อไปนี้ ได้แก่ งานหลอม งานเป่า งานหล่อ หรือม้วนโลหะ งานบ่มโลหะ หรืองานที่เกี่ยวข้องกับ สารเคมีอันตราย วัตถุที่มีกัมมันตรังสี หรือสาร ชีวภาพอันตรายเช่น แบคทีเรียและไวรัส วัสดุที่มีพิษ ติดไฟหรือระเบิดได้ หรือเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการ ขับพาหนะ/ขนส่ง งานที่ต้องทำงานใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำหรือในอุโมงค์ หรืองานทำความสะอาด เครื่องจักรในขณะที่เครื่องจักรกำลังปฏิบัติงานอยู่ งานที่ทำในที่สูงกว่า 10 เมตร หรืองานที่มีสภาพ ความร้อนสูง หนาวจัด เสียงดัง หรือมีแรงสั่น สะเทือนมาก
- 5.) ห้ามผู้ว่าจ้าง ใช้แรงงานเด็กทำงานในสถานที่ต่อไปนี้ โรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน สถานที่ เต้นรำ และสถานที่ซึ่งมีการบริการอาหารและ เครื่องดื่ม หรือมีการค้าประเวณี มีพื้นที่หลับนอน หรือมีการให้บริการนวด
- 6.) ห้ามผู้ว่าจ้าง เก็บค่ามัดจำไม่ว่าจะเป็นประเภทใด จากแรงงานเด็ก และห้ามจ่ายค่าจ้างของแรงงาน เด็กให้กับผู้อื่น นอกเหนือจากตัวเด็กเอง

¹¹ ยกเว้นในกรณีเพื่อ “หลีกเลี่ยง...ความเสียหายต่อสาธารณะ” หรือในระหว่างภาวะสงครามหรือภาวะฉุกเฉิน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ระบุให้ผู้ว่าจ้าง ซึ่งใช้แรงงานเด็กต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบที่เกี่ยวข้อง จากกระทรวงแรงงานทราบภายใน 15 วัน นับจากวันที่เด็ก เริ่มทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังได้ กำหนดการคุ้มครองที่สำคัญสำหรับลูกจ้างซึ่งรวมถึงให้มี ชั่วโมงทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน (มาตรา 23) การทำงานล่วง เวลาจะต้องเป็นไปโดยความยินยอมล่วงหน้าของแรงงาน (มาตรา 24) ห้ามไม่ให้กำหนดให้แรงงานทำงานในวันหยุด นชัตฤกษ์ (มาตรา 25) กำหนดให้ต้องมีวันหยุด 1 วัน ในช่วง 7 วัน (มาตรา 28) กำหนดให้ต้องมีวันหยุดที่ได้รับเงิน ค่าจ้างเมื่อทำงานครบ 1 ปี (มาตรา 30) กำหนดให้ได้รับค่า จ้างในวันลาป่วย (มาตรา 32) ได้รับค่าจ้างสำหรับการ ทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด (มาตรา 61, 62 และ 63) ได้รับการคุ้มครองจากงานอันตรายที่เพศหญิง ทำได้ (มาตรา 38) ได้รับสิทธิในการลาคลอด (มาตรา 41) และได้รับความคุ้มครองจากการให้ออกจากงานเนื่องจาก ตั้งครรภ์ (มาตรา 43) กำหนดให้นายจ้างต้องไม่จ้างแรงงาน ต่ำกว่าเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำ (มาตรา 90) มีการจัดชั้นตอนให้ สามารถร้องเรียน/ร้องทุกข์ได้ในสถานที่ทำงาน ที่มีพนักงาน เกินกว่า 10 คน (มาตรา 109) และกำหนดให้มีการจ่ายเงิน ทดแทนเมื่อให้ออกจากงาน (มาตรา 118)¹²

3.2.3 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ระบุว่าความ สามารถในการรับตำแหน่ง “ผู้ก่อตั้ง” สหภาพแรงงาน (หนึ่งในกลุ่มคนจำนวน 10 คนที่รวมตัวกันเพื่อขอก่อตั้ง สหภาพ)¹³ หรือรับตำแหน่งตัวแทนที่ได้รับการเลือกจาก ลูกจ้างเพื่อเป็นกรรมการสหภาพหรืออนุกรรมการนั้นสงวน ไว้สำหรับผู้ถือสัญชาติไทย¹⁴ อย่างไรก็ตามไม่มีข้อบังคับ

เรื่องสัญชาติในการที่จะเข้าร่วมสหภาพ ในฐานะสมาชิก สามัญ สมาชิกทั่วไปต้องมีอายุ 15 ปีขึ้นไป และ “ทำงาน ให้กับผู้ว่าจ้างคนเดียวกัน กับผู้ที่ขอตั้งสหภาพแรงงาน หรือ เป็นลูกจ้างที่ทำงานประเภทเดียวกับกลุ่มสหภาพ แรงงาน...”¹⁵ ” เนื่องจากรัฐบาลไทยมีนโยบายว่าแรงงาน ช้ามชาติที่ได้รับการขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายแล้วจะ ได้รับคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานทุกประการ จึงเป็นไปได้ที่แรงงานเด็กอายุเกินกว่า 15 ปี จะเข้าเป็น สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีผู้นำเป็นคนไทย หากมี สหภาพแรงงานในโรงงานหรือในอุตสาหกรรมประเภทเดียว กับที่เด็กทำงานอยู่

3.3 การบังคับใช้กฎหมายแรงงานในประเทศไทย

การบังคับใช้กฎหมายแรงงานในประเทศไทยมีอุปสรรค หลายประการที่มองเห็นได้ชัดในทันทีโดยผู้สังเกตการณ์ ส่วนใหญ่ สำนักกระทรวงแรงงานสาขาแม่สอด มีเจ้าหน้าที่ อยู่เพียงหยิบมือและมีฐานะเป็นเพียงสำนักงานย่อยประจำ จังหวัด ซึ่งมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดตาก ไม่มีเจ้าหน้าที่คนใดของกระทรวงแรงงานใช้ภาษาพม่าได้ อย่างเชี่ยวชาญ และยังคงมีงานล้นมือในด้านการตรวจ สอบแรงงานเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานใน ภูมิภาคอื่นของประเทศ ความท้าทายดังกล่าวเกิดจากการ แพร่กระจายของสถานประกอบการขนาดย่อยซึ่งตรวจตรา ได้ยาก การขาดทรัพยากร และการที่พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงานไม่ได้คุ้มครองแรงงานนอกระบบ เช่น ภาคเกษตรกรรมและการทำงานบ้าน นอกจากนี้ยังมีความ ไม่เต็มใจที่เห็นได้ชัดจากเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน ภาคสนามในการอุทิศตนอย่างจริงจังหรือขวนขวายหา แนวทางในการติดตามและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของแรงงานที่ไม่ได้มีการขึ้นทะเบียนเป็นจำนวนมาก

¹² สำนักงานกฎหมายระหว่างประเทศที่ Labour Protection Act B.E. 2541 (ค.ศ. 1998)

¹³ มาตรา 13 ใน พรบ. แรงงานสัมพันธ์ระบุว่า “บุคคลที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงานได้จะต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานให้กับนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานใน ประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะมีความเท่าใดก็ตาม โดยสิทธิ์ของตนเองของผู้ที่มีสัญชาติไทย”

¹⁴ มาตรา 101 ของ พรบ. แรงงานสัมพันธ์กำหนดให้กรรมการหรืออนุกรรมการจะต้องเป็นผู้ที่ถือสัญชาติไทยโดยกำเนิด”

¹⁵ มาตรา 95 พรบ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ในปี 2000 สถิติของกระทรวงแรงงานบ่งชี้ว่าวิสาหกิจขนาดเล็กที่มีลูกจ้างเพียง 1-9 คน นั้นมีสัดส่วนถึงประมาณร้อยละ 70 ของวิสาหกิจ”อุตสาหกรรม” ซึ่งพาณิชย์ทั้งหมดในประเทศ¹⁶ ซึ่งในแม่สอดวิสาหกิจขนาดเล็กดังกล่าวมักจะใช้บ้านหรือห้องแถวเป็นสถานที่ทำงาน และมักจะอยู่ลึกลับหูลับตาตาทำให้ติดตามควบคุมได้ยาก

ในช่วงปีเดียวกับพบว่าร้อยละ 41 ของสถานที่ประกอบการที่ได้รับการตรวจสอบมีการละเมิดกฎหมายแรงงานข้อต่างๆ โดยที่สถานประกอบการกว่า 12,000 แห่งทำผิดกฎหมายแต่มีการดำเนินคดีในชั้นศาลเพียง 14 คดีเท่านั้น ในปีนั้น กระทรวงแรงงานมีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบในส่วนต่างๆ จำนวน 721 คน¹⁷ แต่มีสถานที่ประกอบการซึ่งเจ้าหน้าที่เหล่านี้ต้องรับผิดชอบมากถึง 343,576 แห่งเนื่องจากมีการแบ่งความรับผิดชอบตามลักษณะหน้าที่ เช่น การตรวจสอบแรงงานทั่วไป อาชีวอนามัย และแรงงานสัมพันธ์/สภาพแรงงาน ผู้ตรวจสอบมีภาระในการติดตามมากมายในขณะที่สัดส่วนระหว่างจำนวนผู้ตรวจสอบน้อยกว่าจำนวนโรงงานหลายเท่า โดยเฉพาะ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบแรงงานหนึ่งคนต้องดูแลตรวจสอบโรงงานมากกว่า 1,000 แห่ง ในแต่ละปี ซึ่งไม่มีทางเป็นไปได้ ส่วนเจ้าหน้าที่ตรวจสอบความปลอดภัยต้องรับผิดชอบโรงงานมากกว่า 1,680 แห่ง เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์มีโรงงานที่ต้องดูแลถึง 1,840 แห่ง¹⁸

3.4 นโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติและแนวปฏิบัติ

3.4.1 นโยบายแรงงานข้ามชาติ

นโยบายแรงงานข้ามชาติฉบับล่าสุดของไทยมีมาตั้งแต่ปี 1992 เมื่อคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้นายจ้างที่อยู่ในเขตพื้นที่ 10 จังหวัดตามชายแดนไทยทำการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติได้ การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาตินั้นอนุญาตเฉพาะแรงงาน พม่า กัมพูชาและสปป.ลาว เท่านั้น ในแง่ของการคุ้มครองแรงงานจะเห็นได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่แรงงานซึ่งจดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายแล้วต้องได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานของไทย โดยรวมไปถึงเรื่องของค่าจ้างและสวัสดิการด้วย¹⁹

นโยบายที่ใช้อยู่มีลักษณะเด่นดังนี้ คือมีการเพิ่มจำนวนจังหวัดที่สามารถว่าจ้างแรงงานอพยพได้ เพิ่มภาคเศรษฐกิจที่ยอมให้ใช้แรงงานอพยพ และวางข้อกำหนดให้แก่แรงงานและนายจ้าง รวมถึงมีการกวาดล้างโดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ สำหรับแรงงานอพยพเพื่อจูงใจให้ลงทะเบียนอย่างถูกต้อง

ในปี 2004 นับเป็นช่วงของการจดทะเบียนแรงงานอพยพครั้งสำคัญเพื่อช่วยรัฐบาลไทยในการประเมินจำนวนของแรงงานข้ามชาติจาก 3 ประเทศ ได้แก่ พม่า ลาว และ กัมพูชาที่พำนักอยู่ในประเทศไทยโดยไม่ได้จดทะเบียน นโยบายแรงงานข้ามชาติมีจุดประสงค์ที่แตกต่างแต่สัมพันธ์กันอยู่หลายประการซึ่งจำต้องทบทวน ประการแรกคือการสร้างความรัดกุมในด้านความปลอดภัยของชาติ โดยการช่วยเหลือให้รัฐบาลไทยสามารถประเมินจำนวนของแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในราชอาณาจักรไทยได้ตลอดเวลาเพื่อให้ทราบว่างานข้ามชาติเหล่านี้ทำอะไรและมาจากประเทศใด²⁰

¹⁶ มีวิสาหกิจทั้งหมด 240,300 แห่งที่จ้างคนงาน 1-9 คน และ 103,276 แห่งที่จ้างคนงานมากกว่า 10 คนขึ้นไป ในภาคเหนือซึ่งรวมถึงแม่สอดด้วย สัดส่วนของวิสาหกิจขนาดเล็กที่ใช้แรงงาน 1-9 คนยังมีมากขึ้น โดยมีสัดส่วนถึงร้อยละ 73.3 หรือเทียบเท่ากับจำนวนวิสาหกิจ 23,919 แห่งจากทั้งหมด 32,621 แห่ง สำหรับการคำนวณนี้มีได้นำตัวเลขของแรงงานนอกระบบ เช่นแรงงานที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมมาคิดคำนวณด้วย จาก Brown, Thonachaisetavut, and Hewison หน้า 7

¹⁷ ในปี 2000 ผู้ตรวจสอบของกระทรวงแรงงานมี ผู้ตรวจสอบทั่วไปจำนวน 336 คน ผู้ตรวจสอบด้านสุขภาพและความปลอดภัยจำนวน 201 คน และเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์จำนวน 184 คน จาก Brown, Thonachaisetavut, and Hewison หน้า 30

¹⁸ Brown, Thonachaisetavut, and Hewison หน้า 30

¹⁹ ได้มีการระบุว่ารัฐบาลยอมรับที่จะให้มีการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนแล้วอย่างเท่าเทียมกับแรงงานอื่นทั่วประเทศ ในเอกสารจากกระทรวงแรงงานที่ส่งไปยังสำนักงาน UNIAF ซึ่งทางองค์การนิรโทษกรรมสากลได้นำไปอ้างถึงและชมเชยอย่างเปิดเผย เอกสารนี้ระบุว่า ...“องค์กรยินดีที่มีบทบัญญัติให้แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิทางแรงงานเช่นเดียวกับแรงงานไทย...” จาก AI,2004

²⁰ นโยบายแรงงานข้ามชาติที่เน้นเรื่องความมั่นคงของประเทศนี้ ปรากฏอยู่ในการแถลงนโยบายต่อรัฐสภาโดย นายกรัฐมนตรี ทักษิณ ชินวัตร เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2005 “เพื่อแก้ปัญหาเรื่องบุคคลและแรงงานที่เข้าประเทศอย่างผิดกฎหมาย รัฐบาลจะมุ่งตรวจสอบและป้องกันมิให้มีผู้เข้าเมืองในประเภทนี้เพิ่มขึ้น กำหนดระเบียบสำหรับคนงานต่างด้าว และทำการปราบปรามผู้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอย่างเข้มงวด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีผู้มีอิทธิพลอยู่เบื้องหลัง เพื่อจำกัดความรุนแรงของปัญหาและผลในระยะยาวที่จะมีความมั่นคงของประเทศ พร้อมกับจะทำการบริหารจัดการด้านสถานะและสิทธิของบุคคลที่ไม่มีสถานะทางกฎหมายเป็นที่ปรากฏ และส่งเสริมการพัฒนาประเทศในวิถีทางที่เหมาะสม โดยทำให้เกิดสมดุลระหว่างคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานและการปกป้องความมั่นคงของประเทศ”

นโยบายการแยกรางงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนแล้วและทำงานอยู่ ทำให้สามารถระบุจำนวนของแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายในประเทศไทยและเครือข่ายของการลักลอบนำคนเข้าประเทศซึ่งเอื้ออำนวยให้บุคคลเหล่านี้เดินทางเข้าประเทศได้ง่ายขึ้น

จุดประสงค์ที่สองซึ่งนายกรัฐมนตรีได้พูดถึงในส่วนของ “การพัฒนาประเทศ” คือความต้องการของนายจ้างที่จะใช้แรงงานข้ามชาติ ความต้องการดังกล่าวเพิ่มมากขึ้นโดยข้ออ้างว่าแรงงานไทยมีจำนวนไม่พอเพียง (ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลา และขึ้นอยู่กับภาคการจ้างงาน) การใช้แรงงานข้ามชาติเกิดขึ้นจากการที่แรงงานข้ามชาตินั้นในทางปฏิบัติมีค่าใช้จ่ายถูกกว่า (เช่นค่าจ้างต่ำกว่า) แรงงานไทยและสามารถใช้งานได้คล่องตัวกว่า (เช่นสามารถทำงานข้ามกะ ทำงานเสาร์อาทิตย์ หรือวันหยุด และทำโดยไม่ต้องพักบ่อย) สภาวะเช่นนี้เกิดจากนายจ้างต้องการเร่งผลิตให้ทันกำหนดส่งสินค้า หรือผลิตเพิ่มตามช่วงขายดีในแต่ละปี²¹ ขั้นตอนการขึ้นทะเบียนทำให้นายจ้างต้องขึ้นทะเบียนความต้องการใช้แรงงานและให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับสถานประกอบการของตน ซึ่งช่วยให้กระทรวงแรงงานสามารถกำหนดเกณฑ์การขึ้นทะเบียนที่ชัดเจนได้ยิ่งขึ้นและช่วยให้สามารถประเมินและวิเคราะห์ความต้องการแรงงานข้ามชาติในปัจจุบันจากฝ่ายนายจ้างได้ด้วย

จุดประสงค์ที่สามคือเพื่อจัดการด้านสาธารณสุข ซึ่งทางรัฐบาลไทยเชื่อว่าจะถูกทำลายโดยแรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศที่ยากจนกว่าทั้ง 3 ประเทศ กระทรวงสาธารณสุขได้ทำการตรวจสุขภาพประจำปีให้แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนแล้วเพื่อคัดกรองโรค “ต้องห้าม” 7 โรค และทำการรักษาให้ภายใต้โครงการรักษา 30 บาท กระทรวงสาธารณสุขยังได้ทำการรณรงค์ สำนึกเรื่องสุขภาพให้กลุ่มแรงงานข้ามชาติและคนไทยและเฝ้าติดตามเพื่อป้องกันไม่ให้มีการแพร่โรคภัยอีกด้วย²²

จุดประสงค์ข้อสี่คือการทำให้ระบบการจัดการที่ขึ้นกว่าเดิมในอนาคต กระทรวงแรงงานได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการหาวิธีการจัดการ และควบคุมแรงงานข้ามชาติที่ดีขึ้น ตั้งแต่โดยวิธีใช้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง จนถึงความพยายามที่จะปฏิบัติการในแบบ “การบริหารแรงงานข้ามชาติ” ซึ่งจะทำให้การมีแรงงานข้ามชาติในอนาคตกระทำโดยผ่านช่องทางรัฐบาลต่อรัฐบาล ดังที่ประเทศไทยได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจทวิภาคีกับ กัมพูชา พม่า และ สปป. ลาว วิธีนี้จะสามารถทำให้เกิดการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติที่ถูกต้องมากขึ้นและมีช่วงเวลาแน่นอนที่คนงานจะอยู่ทำงานในประเทศหากใช้ช่องทางที่ถูกกฎหมายนี้ ในเมื่อโดยทฤษฎีแล้วยังไม่สามารถลดความต้องการที่จะใช้แรงงานข้ามชาติได้

อย่างไรก็ตามความตั้งใจเหล่านี้ยังอยู่ในระยะแรกของการนำมาปฏิบัติและยังคงต้องอาศัยอิงประสบการณ์จากบันทึกความเข้าใจไทย-ลาวอยู่ ตัวเลขที่ปรากฏในการประชุมคณะรัฐมนตรีไทย เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2006 ระบุว่ามีการจ้างงานต่างชาติ จำนวนประมาณ 7 หมื่นคนตามข้อมูลที่ประเทศต้นทางแจ้งมา (เป็นข้อกำหนดในบันทึกความเข้าใจ) ตัวเลขนี้ได้นำไปพิจารณาในการพัฒนาความร่วมมือระหว่างรัฐบาลต่อรัฐบาลด้วย ถึงกระนั้นขั้นตอนของการปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจจะระหว่างไทย-กัมพูชา และ ไทย-พม่า/เมียนมาร์นั้น ก็ยังไม่ได้มีความก้าวหน้าไปเท่าใดนัก ในมุมมองของการคุ้มครองแรงงาน การนำข้อตกลงมาใช้อย่างเต็มที่ที่จะทำให้มีแนวทางที่ชัดเจนขึ้นในการเพิ่มการคุ้มครองให้แก่แรงงานข้ามชาติ เพราะบันทึกความเข้าใจแต่ละฉบับที่ได้ลงนามไปมีบทบัญญัติที่ผูกมัดให้ประเทศไทยต้องใช้กฎหมายแรงงานที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานข้ามชาติซึ่งเดินทางเข้าประเทศมาโดยผ่านช่องทางของบันทึกความเข้าใจนั้นด้วย²³

²¹ ศ. วิจิต มันทราภรณ์ กล่าวไว้ว่า “ทางฝ่ายนายจ้างได้มีแนวโน้มที่จะจ่ายน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อนายจ้างหลายรายเห็นว่าสามารถเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติได้ง่ายกว่า” จาก The Mekong Challenge: Employment and Protection of Migrant Workers in Thailand: National Laws/Practices versus International Labour Standards หน้า 5 ในการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ องค์การนิรโทษกรรมสากลได้รายงานว่า คนงานมักจะไม่ยอมเสียเรื่อง “...การที่รัฐบาลไทยไม่ได้ยอมรับสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติ โดยแรงงานจะต้องทำงานในชั่วโมงทำงานที่มากกว่าและไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับการทำงานล่วงเวลา อีกทั้งยังได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำของไทยซึ่งก็แทบจะไม่เพียงพออยู่แล้ว ขาดสภาพแวดล้อมการทำงานและที่อาศัยที่ปลอดภัย และไม่มีความสามารถในการรวมกลุ่มจัดตั้งสหภาพได้” จาก AI, 2004 หน้า 11

²² กระทรวงสาธารณสุข “มาตรการและวิธีการตรวจสุขภาพสำหรับคนงานต่างด้าว-กระทรวงสาธารณสุข” กระทรวงสาธารณสุข 2004

²³ มาตราที่ 17 ในบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลสหภาพเมียนมาร์ ว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงาน ระบุว่า “ฝ่ายต่างๆ ในประเทศนายจ้างจะต้องทำให้แน่ใจว่าแรงงานได้รับความคุ้มครองตามบทบัญญัติของกฎหมายในประเทศนั้น” มาตราที่ 18

3.4.2 รายละเอียดกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

การขึ้นทะเบียนซ้ำสำหรับแรงงานข้ามชาติในปี 2005 ถือเป็นขั้นตอนสำคัญในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ แต่จำนวนของแรงงานข้ามชาติที่พำนักอยู่ในประเทศไทยจริงนั้น เชื่อว่ามีจำนวนสูงกว่าตัวเลขของทางการ โดยมีจำนวน

อยู่ระหว่าง 2-3 ล้านคน กระนั้นก็ตามตัวเลขโดยประมาณเหล่านี้ยังเป็นเพียงการ “คาดคะเนอย่างมีหลักการ” เท่านั้น เนื่องจากประเทศไทยมีชายแดนที่สามารถข้ามไปมาได้หลายแห่ง และเนื่องจากการลักลอบข้ามแดนของแรงงานข้ามชาติอยู่ ทางรัฐบาลไทย องค์กรระหว่างประเทศและหน่วยงานอื่น ๆ จึงไม่มีกำลังเพียงพอที่จะระบุให้ตัวเลขที่แม่นยำกว่านี้ได้

ตารางที่ 1: ตัวเลขอย่างเป็นทางการของแรงงานข้ามชาติที่ไปขึ้นทะเบียน²⁴

ปีที่ขึ้นทะเบียน	จำนวนผู้ขึ้นทะเบียนรวม	ชาวพม่าที่ขึ้นทะเบียน	แบ่งเป็นภาคเศรษฐกิจ	แบ่งเป็นจังหวัด
ก.ย. - พ.ย. 1996	323,123	293,652	7	39
ก.ย. - ต.ค. 2001	568,249	451,000	10	ทุกจังหวัด
ก.พ. - มี.ค. 2002	430,074	349,000	10	ทุกจังหวัด
มิ.ย. - พ.ย. 2004	1,280,053	921,482	ทุกจังหวัด	ทุกจังหวัด

ในการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติเมื่อเดือนกรกฎาคม 2004 มีการยกเว้นการดำเนินคดี (โดยใช้อำนาจของกระทรวงมหาดไทย มาตรา 17 ตามพระราชบัญญัติการตรวจคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522) ให้กับผู้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย สำหรับแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ ขั้นตอนการขึ้นทะเบียนในปี 2004 ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญหลายประการ ขั้นตอนที่แตกต่างกันที่เคยใช้ในการขึ้นทะเบียนเมื่อปี 2003 หรือก่อนหน้านั้นคือการขึ้นทะเบียนจะกระทำกับทั้งแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายและกับผู้ติดตาม (คู่สมรส และบุตรอายุเกินกว่าหนึ่งปี) เป็นการยอมรับในที่สุดว่ามีสมาชิกของครอบครัวเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ไม่ได้มีแต่เพียงตัว “คนงาน” เท่านั้น จังหวัดตากอยู่ในอันดับสองรองจากกรุงเทพฯ ฯ ในแง่ของจำนวนแรงงานข้ามชาติที่มาขึ้นทะเบียนในปี 2004 โดยมีผู้ขึ้นทะเบียนทั้งสิ้น 124,618 คน²⁵ ที่สำคัญที่สุด กระบวนการนี้กำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนโดยทางการ ดังนั้นแรงงานข้ามชาติจะต้องไปที่หน่วยงาน

ขึ้นทะเบียนพร้อมกับเจ้าบ้านที่ตนอาศัยอยู่ ส่วนผู้ที่ไม่ต้องการจะทำงาน (เช่นสมาชิกครอบครัว และผู้ติดตาม) หลังจากที่ได้รับการขึ้นทะเบียนแล้วก็เป็นการสิ้นสุดขั้นตอนและจะได้รับสิทธิที่จะอยู่ในประเทศไทยต่อไปได้อีก 1 ปี หลังผ่านการขึ้นทะเบียนเป็นที่เรียบร้อยแล้วแรงงานข้ามชาติจะได้รับอนุญาตให้พำนักในประเทศไทย และได้รับบัตรประจำตัวผู้พำนักในประเทศไทย ซึ่งใช้เป็นหลักฐานการขึ้นทะเบียนได้ จะเห็นได้จากตารางข้างต้นว่ามีคนจำนวนกว่า 1.2 ล้านคนยื่นคำร้องและผ่านอย่างน้อยขั้นตอนแรกของกระบวนการนี้ โดยมีชาวพม่าเป็นจำนวนถึงร้อยละ 71.9 จากจำนวนผู้ขึ้นทะเบียนทั้งหมดในปี 2004

อย่างไรก็ตาม การมีบัตรประจำตัวผู้มีสิทธิพำนักในประเทศไทยนี้เป็นเพียงขั้นตอนแรกในการที่จะได้รับใบอนุญาตทำงาน หลังจากที่ได้รับบัตรพำนักแล้ว แรงงานข้ามชาติ ซึ่งจะต้องมีตัวแทนของนายจ้างติดตามไปด้วย จะต้องไปยังโรงพยาบาลของรัฐเพื่อทำการตรวจร่างกายให้แน่ใจว่า ไม่มี

²⁴ ข้อมูลในตารางนี้มาจากหลายแหล่งด้วยกัน ซึ่งรวมถึงข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานข้ามชาติ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมด้วย ตามข้อมูลที่ให้ ณ วันที่ 15 ธันวาคม 2004 และตั้งที่นำไปอ้างอิงใน “นโยบายแรงงานอพยพของไทย” ซึ่งเป็นเอกสารออนไลน์ที่ www.phamit.org และใน Vicit Muntarhorn, Employment and Protection of Migrant Workers in Thailand. (ILO, Bangkok)

²⁵ สำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานข้ามชาติ www.phamit.org

การตั้งครุฑ หรือไม่มีโรคที่ทำให้ไม่สามารถอยู่ในประเทศไทยต่อไปได้ และต้องจ่ายค่าตรวจร่างกาย และค่าประกันสุขภาพเป็นเวลา 1 ปี หากผลตรวจร่างกายแสดงว่ามีสุขภาพดีและพร้อมที่จะทำงาน โรงพยาบาลจะออกรายงานการตรวจสุขภาพซึ่งแรงงานข้ามชาติ จะนำไปพร้อมกับเอกสารการขึ้นทะเบียนเพื่อยื่นคำขอใบอนุญาตทำงาน ขั้นตอนเช่นนี้ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้ว่าจ้างและทำได้ที่กรมการจัดหางาน สำหรับในจังหวัดตาก ในปี 2004 มีแรงงานข้ามชาติจำนวน 52,184 ราย ที่เข้าตรวจร่างกาย คิดเป็นร้อยละ 41.8 โดยประมาณจากจำนวนผู้ที่ได้ทำการขอขึ้นทะเบียนพำนักในประเทศไทย ในจังหวัดตากทั้งหมด²⁶

สำหรับแรงงานข้ามชาติที่ต้องการทำงาน ต้องหานายจ้างซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ให้ได้ และนายจ้างต้องเป็นผู้ซึ่งได้ไปขึ้นทะเบียนขอโควตาสำหรับการใช้แรงงานข้ามชาติในจำนวนที่ต้องการไว้แล้ว มีนายจ้างได้ขอโควตาใบอนุญาตทำงานไว้เป็นจำนวนถึง 1.6 ล้านใบ แต่จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ได้ขึ้นทะเบียนและผ่านขั้นตอนต่าง ๆ จนถึงขั้นขอใบอนุญาตทำงานได้นั้นมีเพียง 814,247 ราย จากจำนวนดังกล่าว 610,106 คน หรือร้อยละ 74.9 เป็นแรงงานจากพม่า

เนื่องจากอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไม่ได้ถูกจัดให้เป็นประเภทของงานโดยตัวเอง จึงได้รับการจัดให้อยู่ในกลุ่มของงานอุตสาหกรรมทั่วไป หรือในประเภท “อื่นๆ” โดยกระทรวงแรงงาน โดยในกลุ่มนี้มีแรงงานจำนวน 243,374 คน (183,155 คนเป็นชาวพม่า) ที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน²⁷ เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ไม่มีสิทธิยื่นคำขอใบอนุญาตทำงานซึ่งสอดคล้องกับ พรบ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนที่ห้ามใช้แรงงานเด็ก

เมื่อการดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานเสร็จสิ้น ผู้ขอจะเป็นแรงงานที่ขึ้นทะเบียนแล้ว ค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนรวมเป็นเงิน 3,800 บาท โดยแบ่งเป็น 1,900 บาท สำหรับ

การขึ้นทะเบียนและการต่อใบอนุญาตทำงาน และ 1,900 บาทสำหรับการตรวจสุขภาพและค่าประกันสุขภาพเป็นเวลาหนึ่งปี ตามโครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค ในปี 2004 มีแรงงานข้ามชาติได้รับใบอนุญาตทำงานจำนวน 50,961 คน²⁸ ในเขตจังหวัดตาก

กระทรวงแรงงานหวังว่าในอนาคตแรงงานข้ามชาติได้ขึ้นทะเบียนแล้วจะเข้าประเทศได้โดยมีการประทับตราวีซ่าอย่างถูกต้องในหนังสือเดินทางของประเทศตน วันหมดอายุของใบอนุญาตทำงานสามารถกำหนดให้ตรงกับจำนวนวันที่ได้รับวีซ่าในหนังสือเดินทางได้ แรงงานข้ามชาติจะถูกนำเข้ามายังประเทศตามข้อตกลงทวิภาคีระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลพม่า ตามข้อตกลงร่วมมือการจ้างแรงงานซึ่งระบุว่า “การจ้างแรงงานจำต้องได้รับการอนุมัติล่วงหน้าจากหน่วยงานที่ได้มีอำนาจหน้าที่ในประเทศนั้น ๆ การอนุมัติจะกระทำได้เมื่อมีการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายและระเบียบที่ประเทศนั้น ๆ บังคับใช้”²⁹

ในปี 2005 เฉพาะผู้ที่ผ่านขั้นตอนต่าง ๆ อย่างสมบูรณ์เท่านั้นที่จะได้รับสิทธิในการขึ้นทะเบียนใหม่ และมีผู้มาขึ้นทะเบียนเป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 705,293 คน³⁰ โดยที่ค่าใช้จ่ายยังคงเท่าเดิม คือ 3,800 บาท ต่อปีสำหรับการขึ้นทะเบียนทั้งหมด สำหรับผู้ที่ขอขึ้นทะเบียนพำนักในประเทศไทย ในปี 2004 แต่มิได้มีใบอนุญาตทำงานทำงาน จะถูกส่งกลับประเทศที่มาในทันที หากเจ้าพนักงานตรวจพบ

3.5 สถานการณ์แรงงานข้ามชาติพม่าในประเทศไทยและที่แม่สอด

ตามตัวเลขการขึ้นทะเบียนปี 2004 ของกระทรวงแรงงานในจำนวนแรงงาน 1.2 ล้านคนที่แสดงตัวเพื่อขึ้นทะเบียนนั้น ร้อยละ 71.9 หรือจำนวนหนึ่งในสามของทั้งหมดมาจากพม่า แต่นักวิจัยหลายคนเชื่อว่าจำนวนของแรงงานพม่าในประเทศไทยสูงกว่านั้นมาก โดยตัวเลขประมาณการจะอยู่

²⁶ เหมือนข้อ 25

²⁷ Hugué and Punpuing, International Migration in Thailand. หน้า 31

²⁸ เหมือนข้อ 27

²⁹ มาตรา 4 บันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลสหภาพเมียนมาร์ ว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงาน

³⁰ Phamit News, “New Cabinet Resolution on Migrant Labour Threatens to Deteriorate Migrants’ Rights” 7 กุมภาพันธ์ 2006

ในราว 2 ล้านคนตามที่ได้กล่าวไว้แล้วในบทก่อน การที่จะประเมินจำนวนที่แน่นอนของแรงงานข้ามชาติพม่าซึ่งอยู่ในประเทศไทยโดยยังไม่ได้ขึ้นทะเบียนนั้น เป็นสิ่งที่ยากยิ่ง นอกเหนือจากแรงงานข้ามชาติแล้ว ยังมีกลุ่มผู้อพยพที่ได้รับการรับรองสถานะจาก UNHCR (เช่นชนเผ่ากะเหรี่ยง) ที่อาศัยอยู่ในค่ายผู้อพยพในเขตไทยตามพรมแดนกับพม่าอีกจำนวนหนึ่ง กว่า 140,000 คนด้วย³¹

องค์กร Save the Children UK (SCUK) เป็นผู้ที่ทำการศึกษาอย่างครบวงจรรายแรก ๆ ที่เน้นการศึกษาไปในเรื่องสถานการณ์เด็กพม่าที่อาศัยอยู่ตามพรมแดนที่ติดกับจีนและไทย จากการศึกษานักวิจัยพบว่าแรงงานข้ามชาติจากพม่าส่วนใหญ่เป็นคนหนุ่มสาวและ “...มีความต้องการแรงงานหญิงเป็นจำนวนมาก อีกทั้งจำนวนแรงงานข้ามชาติหญิงที่ไม่มีเอกสารนั้นมีสัดส่วนที่ไม่สมดุลกับความต้องการนี้” ในกรณีส่วนมากรายงานระบุว่าเด็กในวัย 13 ปี จากพม่า จะเดินทางมาด้วยตนเองหรือพร้อมกับพ่อแม่หรือญาติ เพื่อแสวงหางานทำในประเทศเพื่อนบ้าน ที่สำคัญคือ รายงานได้พบว่าแรงงานเด็กข้ามชาติทั้งหมดมีโอกาสถูกหลอกลวงได้ง่ายและขาดหนทางที่จะปกป้องตนเองให้พ้นจากการเอาเปรียบ หรือหาที่พึ่งเมื่อต้องเผชิญกับความไม่ยุติธรรม รายงานได้ระบุชี้เฉพาะว่าเด็กเหล่านี้ ต้องประสบกับ “...การทำงานชดหนี้ในระยะยาว การล่วงละเมิดทางเพศ การกักตัวโดยผิดกฎหมาย การยึดเอกสาร การถูกจับกุมและฆูตริต การบังคับให้ทำงานล่วงเวลา มีปัจจัยพื้นฐานเพียงน้อยนิด สภาพความเป็นอยู่แร้นแค้น แออัดไม่ปลอดภัยและมักจะมีการใช้ความรุนแรง”³²

บ่อยครั้งที่พบว่าลักษณะเด่นของแรงงานเด็กข้ามชาติคือความเปราะบางที่จะถูกหาประโยชน์ได้ง่าย การที่ไม่มีเอกสารประจำตัว/เอกสารการขึ้นทะเบียน การได้รับค่าจ้างต่ำทำให้ขาดทรัพยากรทางการเงิน การที่บ่อยครั้งไม่

สามารถที่จะเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานได้ (เช่นการศึกษาและบริการด้านสุขภาพ) การขาดสิทธิ์และการที่ไม่สามารถเข้าถึงกลไกที่จะร้องทุกข์ได้ตามกฎหมาย

การสัมมนาโต๊ะกลมของแรงงานข้ามชาติที่แม่สอดซึ่งจัดขึ้นก่อนหน้าที่จะมีการหารือเกี่ยวกับปัญหาแรงงาน ได้ระบุถึงปัญหาดังต่อไปนี้ ได้แก่ (1) รายได้ต่ำและค่าล่วงเวลาต่ำหรือไม่มีเลย (2) ทำงานเกินกว่าเวลาที่เหมาะสม (3) ไม่ได้รับอนุญาตให้ถือบัตรประจำตัวหรือใบอนุญาตทำงานไว้เอง (ฝ่ายบริหารเก็บตัวจริงไว้ และให้ลูกจ้างถือฉบับสำเนา) (4) มีการหักเงินอย่างไม่เป็นธรรมโดยนายจ้าง (5) ขาดการดูแลสุขภาพ (แทบไม่มีเลย) (6) ขาดน้ำสะอาด (7) ไม่มีสวัสดิการสังคม (8) ไม่มีไฟฟ้าใช้เวลากลางคืนในหอพัก (9) โดนไฟฟ้าช็อตในขณะที่ทำงาน (ประเด็นอาชีวอนามัย) (10) มีการคุกคามทางเพศหรือผู้มีอำนาจ (11) อาหารที่จัดเตรียมให้ไม่เพียงพอ ไม่จัดอาหารหรือน้ำให้ในวันหยุดของคนงาน (12) ไม่อนุญาตให้มีการรวมกลุ่มเพื่อต่อรอง (13) การทำงานของกระทรวงแรงงานขาดประสิทธิภาพ³³

นักวิจัยของ SCUK ได้พบว่า “...การหาประโยชน์จากแรงงานโดยลูกจ้างไม่มีทางเลือกนั้น พบได้บ่อยครั้ง” และอาจพอสรุปได้ว่า ปัญหาที่ใหญ่ที่สุดคือการทำงานหลายชั่วโมงเกินไปเพื่อค่าจ้างเพียงน้อยนิด จากการศึกษาในทุกพื้นที่พบว่า “แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ถูกบังคับให้ทำงานนานหลายชั่วโมง โดยมีได้ค่านึงถึงกฎหมายแรงงานของประเทศนั้น หรือลูกจ้างไม่มีทางเลือกเลย[...การเอาเปรียบได้” SCUK ยังได้พบว่า “สภาพความเป็นอยู่ และที่ทำงาน[...]แร้นแค้น มีเพียงปัจจัยพื้นฐานขั้นต่ำเท่านั้น มีอันตรายจากการปฏิบัติงาน มีสภาพแออัด มีสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย และมีการใช้ความรุนแรง”³⁴

³¹ เอกสารข้อมูลของ UNHCR <http://www.unhcr.org/cgi->

³² Caouette, Therese M; Small Dreams Beyond Reach: The Lives of Migrant Children Along the Borders of China, Myanmar, and Thailand, Save the Children UK and Department for International Development, 2003

³³ Arnold, Dennis; “Capital Expansion and Migrant Workers: Flexible Labour in the Thai-Burma Border Economy” หน้า 52

³⁴ Caouette, Therese M; Small Dreams Beyond Reach หน้า 72, 77

3.5.1 ประเด็นเรื่องสุขภาพ/ความปลอดภัย

แรงงานในโรงงานรายงานว่ามีการบาดเจ็บเกิดขึ้นบ่อยครั้ง และแรงงานแทบไม่ได้รับการทดแทน สำหรับอุบัติเหตุหรือการเสียชีวิตในขณะทำงาน สำหรับคนงานภาคเกษตรกรรมที่ทำสวนผลไม้หรือผักตามชายแดนไทย-พม่า หลายคนมีปัญหาด้านระบบทางเดินหายใจหรือปัญหาอื่นอันเนื่องมาจากการสัมผัสกับยาฆ่าแมลงที่ใช้ฉีดพ่นเป็นระยะเวลานาน คนงานเกษตรกรรมเหล่านี้ ไม่ได้รับหน้ากาก ถุงมือ หรืออุปกรณ์ป้องกันใด ๆ แม้กระทั่งในยามที่ต้องสัมผัสสารเคมีที่ทราบกันดีว่ามีอันตราย³⁵ ส่วนในโรงงานตามรายงานการสำรวจแรงงานข้ามชาติที่จัดทำในปี 2004 FTUB พบว่าแรงงานข้ามชาติไม่เคยได้รับอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยใด ๆ ทั้งสิ้น³⁶ ไม่ว่าในกรณีใด งานวิจัยที่จัดทำโดยศูนย์ผู้อพยพเอเชียก็ยืนยันข้อมูลดังกล่าว ซึ่งทางศูนย์ได้รายงานไว้ในบทที่เกี่ยวกับประเทศไทย ในการสำรวจประจำปีว่า “แรงงานข้ามชาติไม่เคยแจ้งว่าได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับอันตรายที่เกิดขึ้นได้ในระหว่างทำงาน หรือมีเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัย มาให้คำปรึกษา แรงงานข้ามชาติไม่เคยได้รับอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน...”³⁷

3.5.2 การรวมตัวและตระหนักในสิทธิในการทำงาน

แรงงานข้ามชาติเป็นผู้เสียเปรียบจากการที่ไม่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน สหภาพแรงงาน เสรีภาพในการสมาคม และสิทธิในการรวมตัวกันเพื่อเจรจาต่อรองในประเทศพม่า ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ยังมีน้อยมากเนื่องจากคำสั่งของ SLORC ฉบับที่ 6/88 ห้ามในทางปฏิบัติไม่ให้มีสหภาพแรงงาน โดยระบุว่าองค์กรใดที่ต้องการจัดตั้งขึ้นมาต้องยื่นคำร้องขอต่อกระทรวงกิจการภายใน และองค์กรที่ได้ตั้งขึ้นมาโดยไม่ได้รับอนุญาตจะต้องปิดตัวลง

ในคำสั่งดังกล่าวสหภาพแรงงานถูกระบุเป็นรายชื่อไปว่าเป็นองค์การที่อยู่ใต้บทบัญญัตินี้ และจนถึงวันนี้ไม่มีสหภาพแรงงานใด ๆ ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งขึ้นอย่างถูกกฎหมายในพม่านับตั้งแต่ที่ SLORC ยึดอำนาจในปี พ.ศ. 2531³⁸

ในแม่สอด นักวิจัยพบว่านายจ้างได้ทำการกดดันอย่างจริงจังไม่ให้คนงานจัดตั้งสมาคมหรือองค์กรเพื่อเรียกร้องสิทธิของตน โดยพยายามทุกวิถีทาง เช่นการให้ออกจากงาน การขึ้นบัญชีดำ การสมคบร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นเพื่อส่งแรงงานอพยพออกจากประเทศ และในบางกรณีใช้วิธีการข่มขู่ หรือทำร้ายร่างกาย ในเรื่องนี้ องค์การนิรโทษกรรมสากล พบว่าคนงาน “มักจะถูกทำโทษโดยนายจ้างหากพยายามเรียกร้องให้มีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นหรือเรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม” การลงโทษมีในรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การจ้างนักร้องท้องถิ่นทำร้าย หรือจัดการให้มีการเข้าจับกุมแรงงานข้ามชาติที่ละมวก ๆ โดยเจ้าหน้าที่ไทยในท้องถิ่นเพื่อนำส่งกลับพม่า”³⁹

เมื่อแรงงานในโรงงานถักผ้าแห่งหนึ่งได้ทำการนัดหยุดงาน (หลังจากที่เพื่อนร่วมงาน โดนตำรวจจับกุม) พวกเขาถูกรุมตีอย่างโหดเหี้ยมโดยกลุ่มนักร้องที่นายจ้างจ้างมา ต่อมาเหยื่อเคราะห์ร้ายถูกไล่ออกจากงาน และแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ได้ยื่นคำร้องเรียนไปยังกระทรวงแรงงาน เรื่องขึ้นไปถึงระดับชั้นศาลแรงงาน จนนายจ้างยินยอมที่จะชดใช้ซึ่งนับเป็นชัยชนะครั้งแรกของลูกจ้างแรงงานข้ามชาติในการสู้คดีกับนายจ้าง⁴⁰

แต่คนอื่น ๆ ไม่ได้โชคดีเช่นนี้ ดังเห็นได้จากกรณีต่อไปนี้

1. คนงานกว่า 420 คน ที่โรงงาน ดิง บอดี คอนเซ็ปต์ ในแม่สอด ถูกไล่ออกจากงาน หลังจากที่ได้ยื่นคำร้องเรียนต่อสำนักงานกระทรวงแรงงานในจังหวัด และหลังจากนั้นถูกตำรวจเข้าจับกุมทันที

³⁵ Amnesty International, “Myanmar: Lack of Security in Counter-Insurgency Areas” กรกฎาคม 2002

³⁶ FTUB, “Migration from Burma” หน้า 13

³⁷ Amnesty International, 2004 หน้า 11

³⁸ ILO Committee on Freedom of Association, Case no. 2268, 333rd Report of the Committee on Freedom of Association, หน้า 249

³⁹ Amnesty International, 2004, หน้า 11

⁴⁰ Asian Labour News, “Burma: The Price of Exploitation”, 10 พฤศจิกายน, 2004.

และถูกส่งกลับประเทศ⁴¹

2. เมื่อแรงงานจำนวน 75 คน ที่สิริวัฒน์ การ์เมนต์ต่อ ด้านการถูกบังคับให้ทำงาน 41 ชั่วโมงติดต่อกันก็ ถูกไล่ออกและส่งกลับประเทศ⁴²
3. ที่บริษัท Nasawat Apparel มีคนงานหญิง 269 คน รวมตัวเพื่อเรียกร้องให้ฝ่ายจัดการจ่ายค่าแรงขั้นต่ำ ตามกฎหมายแรงงานไทย ทางฝ่ายจัดการตอนแรก ยอมรับข้อเรียกร้องแต่ต่อมาไม่ทำตามสัญญา แล้วไปแจ้งตำรวจให้มาจับกุมคนงานในขณะที่ ประชุมกันที่วัดแห่งหนึ่งและส่งกลับประเทศ⁴³

อาร์โนลด์ ได้สรุปเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่อย่างกระชับ ได้ใจความ ดังนี้ “เห็นได้ชัดว่าการไล่แรงงานข้ามชาติพม่า ที่เรียกร้องสิทธิของตนออกจากงาน เป็นกลยุทธ์ทางการ จัดการอย่างหนึ่งที่บริษัทต่าง ๆ ในแม่สอดนำมาใช้”⁴⁴

แต่ที่น่าเศร้า คือกลยุทธ์ดังกล่าวไม่ได้ใช้กันเพียงในบริเวณ แม่สอดเท่านั้น ในเดือนกันยายนปี 2005 แรงงานอพยพ พม่าที่โรงงานเดชาพานิช ในจังหวัดขอนแก่น ทางภาคอีสาน ของไทย ได้ทำการต่อรองกับนายจ้างเพื่อลดชั่วโมงทำงาน ในแต่ละวันให้น้อยลง ให้เพิ่มค่าจ้าง และให้มีวันหยุด ในวัน รุ่งขึ้นนายจ้างได้เรียกให้ตำรวจเข้าจับกุมกลุ่มหัวหน้าคน งาน ผู้ร่วมเรียกร้อง และผู้ที่เห็นอกเห็นใจ (จำนวนทั้งสิ้น 232 คน) โดยที่ทุกคนจดทะเบียนเป็นแรงงานข้ามชาติอย่าง ถูกต้องตามกฎหมาย ผู้อพยพถูกจับส่งขึ้นรถโดยสารแล้ว นำไปที่ชายแดนไทย-พม่า ณ จุดที่อยู่ห่างจากที่ทำการ จับกุมหลายร้อยกิโลเมตรและถูกส่งกลับประเทศพม่าทันที⁴⁵

เจ้าหน้าที่ชาวพม่าของสมาคม YCOWA และ BLSO ถูกรัง ความแค้นและทำร้ายร่างกายโดยกลุ่มนักเลงที่ถูกว่าจ้างมา⁴⁶ อาสาสมัครชาวเดนมาร์คที่ทำงานกับ YCOWA ถูกแทงด้วย มีดในขณะที่เดินไปกับผู้ประสานงานของ YCOWA และล่าม

คนพม่าที่มีบัตรอนุญาตพำนักในประเทศไทยถูกจับโดย ตำรวจ ด้วยข้อกล่าวหาว่าละเมิดเงื่อนไขในการพำนักใน ประเทศไทยโดยการที่ทำงานผิดลักษณะจากที่ได้รับ อนุญาต⁴⁷

3.5.3 การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม

การเข้าถึงความยุติธรรมในคดีแรงงานเป็นสิ่งยากลำบาก สำหรับแรงงานชาวพม่าในแม่สอด เนื่องจากคดีแรงงาน ทั้งหมดต้องขึ้นศาลแรงงาน เขต 6 ซึ่งตั้งอยู่ที่จังหวัด นครสวรรค์ห่างจากแม่สอดหลายร้อยกิโลเมตร แต่ตาม เงื่อนไขของการจดทะเบียนแรงงานอพยพ แรงงานเหล่านี้ จะไม่ได้รับอนุญาตให้ออกจากอำเภอหรือจังหวัดที่ได้ขึ้น ทะเบียนทำงานไว้ ยกเว้นว่าได้รับอนุมัติล่วงหน้าจากนาย อำเภอหรือเจ้าหน้าที่ระดับสูงของรัฐประจำท้องถิ่น และใน กรณีแรงงานข้ามชาติต้องการออกจากพื้นที่เพื่อไปยื่นเรื่อง ร้องเรียนด้านแรงงาน น้อยครั้งนักที่จะได้รับการอนุมัติ

ไม่ว่าจะเป็นในเขตแม่สอดหรือในส่วนอื่น ๆ ของประเทศ การที่นายจ้างสามารถไล่ลูกจ้างออกจากงานและฝ่าฝืน กฎหมายแรงงานอย่างไม่เกรงกลัวนั้น สืบเนื่องมาจาก ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่พร้อมที่ จะคล้อยตามนายจ้าง นักวิจัยของ SCUK ได้เห็น “ความ หวาดกลัวของแรงงานอพยพที่จะถูกจับกุมและข่มขู่โดยเจ้า หน้าทีของรัฐ” ในทุกแห่งที่ทำการศึกษา⁴⁸ เช่นเดียวกับ อาร์โนลด์ก็พบว่าในแม่สอด และชี้ว่า “องค์กร พัฒนาเอกชนต่าง ๆ และแรงงานในแม่สอดต่างลังเลที่จะ ขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ตำรวจเพราะพวกเขาเชื่อ ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีส่วนในการละเมิดสิทธิมนุษยชน คนงานได้รายงาน ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจและเจ้าหน้าที่ตรวจ คนเข้าเมืองเป็นต้นตอสำคัญของการละเมิดสิทธิมนุษยชน เจ้าหน้าที่เหล่านี้ถูกกล่าวหาว่ารับสินบนจากนายจ้าง และ

⁴¹ Asian Human Rights Commission, UA-23-2003: THAILAND: 420 Burmese workers fired and deported for demanding their legal rights”, 3 กรกฎาคม 2003

⁴² Yang Chi Oo Workers Association, “Situation of Burmese migrant workers at Siriwat Garment, 23 กันยายน, 2003 and Asian Human Rights Commission, “UA-54-2003: THAILAND: Abuse of workers rights by the Siriwat Garment Factory in Mae Sot, 26 กันยายน, 2003

⁴³ Action Network for Migrants, 19 กันยายน, 2003, และ Naw Seng, “Compensation Set for Burmese Workers, 5 เมษายน, 2004

⁴⁴ Arnold, Dennis; “The Situation of Burmese Migrant Workers in Mae Sot, Thailand”, หน้า 12-15

⁴⁵ Asian Human Rights Commission, “THAILAND: Illegal detention and deportation of 232 Burmese migrant workers”, 7 กันยายน, 2005, เผยแพร่ที่ www.ahrchk.net

⁴⁶ Shah Paung; “Burmese Labor Group Targeted by Police”, *The Irrawaddy*, 8 กันยายน, 2005.

⁴⁷ Asian Human Rights Commission, “UA-178-2004: THAILAND: Migrant workers’ rights activist facing legal prosecution and death threats”, 21 ธันวาคม 2004

⁴⁸ Caouette, *Small Dreams beyond Reach*, หน้า 70.

มักจะขูดรีดเงินจากลูกจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้างที่ไม่มีบัตร อนุญาตทำงานในเมืองไทยหรือมีแค่เพียงสำเนาเท่านั้น”⁴⁹

3.5.4 ปัญหานายจ้างยึดเอกสารของแรงงานข้ามชาติและปัญหาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

การที่นายจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐ และในบางกรณีกลุ่มนักเลง และอาชญากรท้องถิ่นปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติอย่างโหดร้ายเป็นปัญหาที่มีมาอย่างต่อเนื่อง และยังคงหาทางแก้ไข กลุ่มองค์กรระหว่างประเทศ และนักวิจัยได้รวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับการเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติไว้ เช่นองค์การ นิรโทษกรรมสากล(AI) ได้ชี้ว่า แรงงานมักถูก “ข่มขู่และเข้า จับกุมโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจของไทย” หากแรงงานไม่พก บัตรประจำตัวฉบับจริง และตำรวจจะอ้างการละเมิด เงื่อนไขอื่น ๆ เพื่อทำการจับกุมแรงงานข้ามชาติ AI ได้อ้าง ถึงรายงานที่แจ้งว่า “หากเป็นที่หมายตาของตำรวจแล้ว แรงงานข้ามชาติจะเสี่ยงต่อการถูกข่มขู่จับกุม เพื่อที่จะ ขูดรีดเงิน”⁵⁰ AI ยังได้เสนอแนะว่า “รัฐบาลไทยต้องดำเนิน การให้เกิดความแน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติได้รับการคุ้มครอง จากการรังควานและขูดรีดโดยตำรวจไทย และสิทธิมนุษยชนพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติได้รับการเคารพ ในช่วงที่ เจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่ เข้าทำการตรวจเอกสารตามปกติ”⁵¹

กลุ่มองค์กรสิทธิมนุษยชนชั้นนำที่ตรวจสอบสถานการณ์ ของแรงงานข้ามชาติพบว่าในประเทศไทยก็มีบทสรุป คล้ายคลึงกัน องค์กรแพทย์เพื่อสิทธิมนุษยชน (Physicians for Human Rights) ได้เสนอแนะว่า “รัฐบาลไทย ต้อง สืบสวน ดำเนินคดีและลงโทษตำรวจไทย เจ้าหน้าที่ตรวจ คนเข้าเมือง และหน่วยราชการลับของทหารที่มีส่วน เกี่ยวข้องหรือให้ความร่วมมือกับการค้ามนุษย์ การก่อ อาชญากรรมต่อผู้พลพและการเอาเปรียบแรงงาน รัฐบาลต้องพยายามทำเช่นนี้อย่างจริงจังและทันทีเพื่อกวาดล้างคอร์รัปชันที่แพร่ระบาดอยู่ อันยังผลให้มีการค้ามนุษย์

และการลักลอบนำคนข้ามพรมแดนโดยไม่ถูกต้องโทษ และเป็นแหล่งผลประโยชน์ทางการเงินของเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้ กฎหมายจากระดับล่าง ไปจนถึงระดับสั่งการ”⁵²

เนื่องจาก แรงงานข้ามชาติในแมสซอดบ่อยครั้งจะไม่ได้รับ อนุญาตให้เก็บบัตรขึ้นทะเบียนแรงงานฉบับจริงไว้ จึงมี ความหวาดกลัวตลอดเวลาที่เดินทางไปทีต่าง ๆ ในเขต อำเภอ กลัวว่าจะถูกจับกุมและถูกส่งกลับประเทศต้นทางใน ที่สุด ความกลัวเช่นนี้เป็นตัวจำกัดไม่ให้แรงงานข้ามชาติไป ไหนมาไหนอย่างอิสระ ทำให้เขาไม่อาจเข้าถึงบริการดูแล ทางสุขภาพหรือทางสังคมของรัฐได้ ด้วยเหตุนี้แรงงานข้าม ชาติจึงต้องทนทุกข์ทรมานโดยไม่ปรึกษาจากโรคที่สามารถ รักษาให้หายได้ การแพร่กระจายของโรคติดต่อรุนแรงขึ้น เพราะขาดโอกาสที่จะได้รับการดูแลรักษา ขาดยา และการ ต้องกินอยู่ในสภาพที่แออัด มีสุขาภิบาลที่ไม่ถูกสุขลักษณะ นอกจากนี้ การขาดความรู้ในภาษาท้องถิ่นยังทำให้แรงงาน ข้ามชาติไม่สามารถหาความช่วยเหลือได้เมื่อเผชิญกับ สถานการณ์ที่ไม่ดีหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความกลัวที่ จะถูกจับกุมและการขาดความรู้ด้านกฎหมายประเพณีและ ภาษาของประเทศเจ้าบ้าน ทำให้แรงงานข้ามชาติถูกหลอก ใช้และเอาเปรียบโดยนายจ้าง เจ้าหน้าที่ของไทย และผู้อื่นอย่างง่ายดาย

3.5.5 ปัญหาการเข้ารับบริการรักษาพยาบาล

นักวิจัยของ SCUK พบว่า การไม่สามารถเข้าถึงการบริการ ทางแพทย์นั้นเกิดขึ้นในวงกว้าง และแม้ว่าจะมีการจัด บริการไว้ให้ แรงงานข้ามชาติก็มักจะไม่มีการไปพบแพทย์เพียง พอที่จะจ่ายค่าบริการได้ สถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติ จำนวนมาก สามารถสรุปได้จากตัวอย่าง ที่ชายคนหนึ่งจาก รัฐฉานที่ป่วยด้วยโรคมาเลเรียบอกกับนักวิจัยว่า “ผมไม่ กล้าไปโรงพยาบาล เพราะพูดไทยไม่ได้ ไม่มีใครพาผมไป หาหมอ และผมกลัวว่าจะถูกตำรวจจับ ผมไม่มีบัตรประจำ ตัว และไม่มีเงิน”⁵³

⁴⁹ Arnold, Dennis; “Capital Expansion and Migrant Workers: Flexible Labour in the Thai-Burma Border Economy”, หน้า 70

⁵⁰ Amnesty International, 2002, หน้า 12

⁵¹ Amnesty International, 2004, หน้า 20

⁵² Physicians for Human Rights, No Status, หน้า 4

⁵³ Caouette, Small Dreams beyond Reach, หน้า 97

ปัญหาเช่นนี้ พญ. ซินเธีย หม่อง ผู้ก่อตั้งคลินิกแม่เตา และนักวิชาการ Dr. Suzanne Belton ในรายงานเมื่อไม่นานมานี้เกี่ยวกับภาวะอนามัยเจริญพันธุ์ในแม่สอด ได้เขียนไว้ว่า “มีการขาดสิทธิด้านอนามัยเจริญพันธุ์ ขาดการได้รับการดูแลสุขภาพที่ไว้ใจได้และปลอดภัย มีการกระทำความรุนแรง มีความหวาดกลัวต่อการถูกจับกุม และการถูกใช้งานอย่างเอาเปรียบ เหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้มีการทำแท้งที่เสี่ยงอันตรายในอัตราที่สูง” ปัญหาที่กล่าวมานี้ซึ่งมีผลกระทบต่อเด็กหญิง สตรีและคนงานที่ทำงานในโรงงานในเขตแม่สอด ทำให้แรงงานข้ามชาติสตรีมีความกังวลว่าตนจะถูกไล่ออกจากงานหากเจ้าของโรงงานพบว่าตั้งครรภ์ นักวิจัยดังกล่าวรายงานว่า ในจำนวนสตรี 352 คนที่เข้ามาয়คลินิคแม่เตาเพื่อรับการรักษาอาการต่าง ๆ ที่เกิดหลังจากการทำแท้ง พบว่าร้อยละ 26 ของหญิงสาวและสตรีเคยทำแท้งมาก่อนหน้านี้แล้ว และร้อยละ 13 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 15 ถึง 20 ปี⁵⁴

เด็กและครอบครัวแรงงานข้ามชาติที่ยังไม่ได้จดทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมายจะขาดการได้รับบริการด้านสุขภาพจากรัฐบาลไทยอย่างสิ้นเชิงหากนโยบายที่ประกาศใช้เมื่อไม่นานมานี้ถูกนำมาปฏิบัติอย่างเต็มที่ กล่าวคือในเดือนเมษายน 2006 รัฐมนตรีกระทรวงสาธารณสุข พินิจ จารุสมบัติได้ประกาศว่าทางกระทรวงสาธารณสุขไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะให้บริการแก่ผู้อพยพผิดกฎหมาย และจะไม่ให้บริการอีกต่อไป⁵⁵ ในขณะที่เขียนรายงานวิจัยนี้แม้ว่าจะมีคำวิจารณ์จากคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน เกี่ยวกับการตัดสินใจของรัฐมนตรีที่ตัดการให้บริการแก่ผู้อพยพผิดกฎหมาย แต่นโยบายก็ยังคงดำเนินอยู่⁵⁶

ไม่ว่าสถานภาพทางกฎหมายจะถูกตั้งหรือไม่มี ผู้อพยพจำนวนมากต้องเผชิญกับการกีดกันแบ่งแยกที่โรงพยาบาลไทย การศึกษาของ AI เกี่ยวกับการใช้บริการตามนโยบาย “30 บาทรักษาทุกโรค” พบว่า “คนงานหลายคนที่ไม่สามารถเข้าถึงบริการตามนโยบายนี้ได้ เนื่องจากไม่เชื่อว่าจะได้รับการรักษาทาง

แพทย์ที่เหมาะสมถูกต้อง หรือไม่ก็เพราะว่ามีประสบการณ์ไม่ดี คือเคยถูกเลือกปฏิบัติโดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในอดีต”⁵⁷ ยิ่งกว่านั้น อุปสรรคยังเกิดจากปัญหาในการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ดูแลสุขภาพในโรงพยาบาลของไทย โรงพยาบาลและแพทย์ไทยส่วนมาก รวมทั้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการสุขภาพไม่สามารถพูดภาษาพม่า หรือภาษาของกลุ่มชาติพันธุ์อื่น เช่น กะเหรี่ยงได้ คนงานข้ามชาติเองก็ไม่สามารถพูดภาษาไทยให้เข้าใจได้เช่นกัน และแทบจะเขียนไทยไม่ได้เลย

เมื่อพิจารณาถึงทัศนคติในทางลบของแรงงานเด็กข้ามชาติต่อแผนรักษา 30 บาททุกโรค และต่อการที่ไม่สามารถเข้าถึงบริการโรงพยาบาลอย่างเพียงพอ จะเข้าใจได้ถึงความรู้สึกของแรงงานเด็กข้ามชาติต่อค่ากรรมธรรม์ประกันสุขภาพปีละ 1900 บาท ค่าใช้จ่ายนี้เทียบเท่ากับค่าจ้างที่ได้รับในการทำงาน 4-6 สัปดาห์ การให้บริการมี 3 ระดับด้วยกันคือการให้บริการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย การให้บริการที่ต้องจ่าย 30 บาท และการให้บริการซึ่งไม่ได้รับการคุ้มครองโดยแผนประกันสุขภาพ ซึ่งผู้ใช้บริการต้องควักกระเป๋าจ่ายเองทั้งหมด

การให้บริการฟรีรวมการตรวจสุขภาพทั่วไปสำหรับผู้ใหญ่และเด็ก (รวมการฉีดวัคซีน) การดูแลก่อนคลอดสำหรับหญิงมีครรภ์ มีบริการวางแผนครอบครัว การจัดหาต้านไวรัส สำหรับแม่ที่มีเชื้อ HIV เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการส่งผ่านไวรัสไปยังทารก การสอนสุขศึกษาขั้นพื้นฐานและการให้คำปรึกษา

การให้บริการตามแผนจ่าย 30 บาทแต่ละครั้งที่ใช้บริการ ได้แก่ การคลอด การตรวจ การวินิจฉัย การรักษาและฟื้นฟูจากอาการเจ็บป่วยตลอดช่วงที่รับการรักษา ค่าใช้จ่ายห้องพักรักษาของโรงพยาบาล ค่าทันตกรรม และค่ายาที่อยู่ในรายการยาที่รัฐกำหนด ส่วนการให้บริการที่ไม่อยู่ในแผนนี้ได้แก่ อุบัติเหตุทางรถยนต์ อาการป่วยทางจิต ยาต้านไวรัส ARV ถ้าใช้นอกเหนือไปจากการป้องกันการถ่ายทอดไวรัสจากแม่ไปสู่ลูก และการรักษา รวมถึงอีกสองประเภทคือ การ

⁵⁴ Maung, Dr.Cynthia and Suzanne Belton.Working Our Way Back Home; Fertility and Pregnancy Loss on the Thai-Burma Border.

⁵⁵ Manager Online, “MOPH will on longer accept unregistered migrant patients, due to lack of budget” 27 เมษายน 2006

⁵⁶ Bangkok Post, Rights Panel Seeks Review of Employment Guarantee Fee, 29 เมษายน 2006

⁵⁷ Amnesty International, Thailand: The Plight of Burmese Migrant Workers, หน้า 13

วินิจฉัยและรักษานอกเหนือจาก “ขั้นตอนและการดูแลทาง แพทย์มาตรฐาน” และการรักษาโรคหรืออาการป่วยดั้งเดิม นอกเหนือจากมีอาการแทรกซ้อนหรือมีการติดเชื้อเกิดขึ้น

ในปี 2005 มีคนงานพม่าจำนวน 4 หมื่นคน โดยประมาณ ที่ได้รับการตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาลแม่สอด คนงาน 906 คนในกลุ่มนี้มีโรคเกี่ยวกับปอด 314 คนติดเชื้อซิฟิลิส และ 11 คน เป็นโรคเท้าช้าง กนกนารถ พิสุธากุล ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลแม่สอด ได้แสดงความห่วงใยต่อคนงานข้ามชาติที่อยู่นอกระบบการรักษาพยาบาล ว่าอาจทำให้เกิดโรค ระบาดได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่อาจตรวจคนเหล่านี้ ได้ เลยไม่รู้แน่ชัดว่าเป็นพาหะนำเชื้อโรคหรือไม่⁵⁸

แต่การเข้ารับบริการทางแพทย์สำหรับคนงานข้ามชาติใน แม่สอดเป็นเรื่องยากลำบาก เพราะพวกเขาไม่สามารถใช้ เอกสารจดทะเบียนที่จำเป็นในการรับบริการ ทั้งบัตร อนุญาตแรงงานข้ามชาติและบัตรรักษาทุกโรค 30 บาทได้ กล่าวคือ เจ้าของโรงงานมักยื่นกรานที่จะยึดเอกสารของ แรงงานข้ามชาติไว้ (ซึ่งเป็นการละเมิดนโยบายของ กระทรวงแรงงาน ที่ระบุว่าแรงงานข้ามชาติต้องถือเอกสาร ไว้ด้วยตนเอง) และปล่อยให้บริการสุขภาพก็มีข้อกำหนดด้วย ว่าแรงงานข้ามชาติต้องแสดงหลักฐานฉบับจริงเมื่อเข้ารับ บริการ

3.5.6 ปัญหาในการเข้ารับบริการด้านการศึกษา

การรับบริการด้านการศึกษาในหลักการจะมีให้สำหรับบุตร หลานของแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตาม กฎหมาย แต่ในความเป็นจริงไม่ค่อยเป็นเช่นนั้น ในฐานะผู้ ลงนามในอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก รัฐบาล ไทยภายใต้มาตรา 28 ของอนุสัญญาฉบับนี้มีพันธกิจที่จะ “ยอมรับในสิทธิของเด็กในอันที่จะได้รับการศึกษา” และ “จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาให้แก่ทุกคนโดยไม่คิดค่า ใช้จ่าย” ยิ่งกว่านั้นรัฐบาลไทยยังต้อง “ให้การสนับสนุนการ พัฒนาการศึกษาในระดับมัธยม ในลักษณะต่าง ๆ รวมทั้ง การศึกษาทั่วไปและสายอาชีพ เพื่อให้เด็กทุกคนมีโอกา

และสามารถรับการศึกษาในระดับและรูปแบบนี้ได้ และใช้ มาตรการที่เหมาะสม เช่นการให้การศึกษาดูโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินในกรณี ที่ จำเป็น...”

นอกจากนั้น มาตรา 32 ระบุว่า “หน่วยงานของรัฐ ต้องให้ ความสำคัญด้านสิทธิเด็กในการได้รับความคุ้มครองจาก การเอาเปรียบทางเศรษฐกิจ และจากการทำงาน ใด ๆ ที่น่าจะเกิดอันตรายหรือเป็นอุปสรรคต่อการรับ การ ศึกษาของเด็ก หรือเป็นภัยต่อสุขภาพของเด็ก หรือต่อ พัฒนาการทั้งทางร่างกาย สมอง จิตใจ ศิลธรรมและสังคม” และ “...ต้องใช้กระบวนการทางรัฐสภา ทางบริหาร รวมทั้ง มาตรการทางสังคมและการศึกษา จัดการเพื่อให้เป็นที่ แน่ใจว่ามีการดำเนินการตามมาตรา⁵⁹” เป็นที่น่าสังเกตว่า อนุสัญญาฉบับนี้ ได้เน้นว่ามาตรการควรครอบคลุมไปถึง “การวางกฎเกณฑ์เพื่อควบคุมชั่วโมงและเงื่อนไขในการ ทำงาน” ด้วย ซึ่งพันธกิจข้อหลังนี้มีผลกระทบโดยตรง เป็น ระบบในแม่สอด จากที่ได้ไปเห็นสภาพแวดล้อมของแรงงาน เด็กข้ามชาติที่นั่น

ในวันที่ 5 กรกฎาคม 2005 คณะรัฐมนตรี ได้อนุมัติกฎ กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย การศึกษาสำหรับแรงงานเด็ก ข้ามชาติและเด็กไร้สัญชาติ ตามที่รัฐมนตรีเจ้ากระทรวงเป็น ผู้เสนอ กฎระเบียบฉบับนี้ระบุว่าการศึกษาในระดับประถม ศึกษาและมัธยมศึกษาจะเปิดให้เด็กไม่ว่าในพื้นที่ใดได้เข้า เรียนโดยไม่ต้องมีเอกสาร และกระทรวงศึกษาพึงจัดเตรียม ทรัพยากรทางการเงินเพื่อจ่ายชดเชยให้แก่โรงเรียนในสวน ของค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการขึ้นนโยบายนี้ นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรียังได้มีคำสั่งให้กระทรวงมหาดไทยออกบัตร ประจำตัวให้แก่เด็กเหล่านี้อีกด้วย⁶⁰

รัฐบาลไทย ได้รายงานต่อคณะกรรมการสิทธิเด็ก ว่าในปี 2004 สำนักงานบริหารแรงงานต่างชาติ ของกระทรวง แรงงาน ได้เผยแพร่ชื่อเด็กที่เป็นลูกแรงงานข้ามชาติจาก ประเทศ ลาว กัมพูชาและพม่า จำนวน 75,275 คนที่อยู่ใน ประเทศไทย ในจำนวนนี้มีไม่ถึง 16,000 คนที่อายุระหว่าง

⁵⁸ Bangkok Post, 13 กันยายน, 2005

⁵⁹ อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของเด็ก

⁶⁰ สรุปรายงานการประชุมคณะรัฐมนตรี 5 กรกฎาคม 2005 จาก www.thaigov.go.th

12-14 ปี และนับจากปี 2004 เป็นต้นมาเด็กที่เกิดจากแรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายในหลัก การจะต้องได้รับสูติบัตร แต่โดยทั่วไปแล้วยังไม่มีการปฏิบัติ จริง ทำให้ประชาคมโลกแสดงความห่วงใยในเรื่องนี้เป็น อย่างมาก

ในทางปฏิบัติ ลูกของแรงงานข้ามชาติในแม่สอดมักจะไม่ เข้าเรียนในโรงเรียนของรัฐด้วยสาเหตุหลายประการ ประการสำคัญที่สุดคือ สิ่งทีกลุ่มสหพันธ์สหภาพแรงงาน พม่า (FTUB) พบในจังหวัดต่าง ๆ ไม่ว่าจะอยู่ในภาคใด เช่น จังหวัดตาก และสุราษฎร์ธานี (ทางภาคใต้ของประเทศ) คือ ในพื้นที่การศึกษาที่มีลูกของแรงงานข้ามชาติเป็นจำนวนมาก มีการต่อต้านการเข้าเรียนของเด็กนักเรียนข้ามชาติ เนื่องจากเห็นว่าจะทำให้มีค่าใช้จ่ายมากขึ้นจนทางโรงเรียน ไม่สามารถแบกรับได้

แม้ว่าจะเป็นการผิดหลักของกฎหมายและไร้จริยธรรม ผู้บริหารของโรงเรียนได้เคยบอกแก่เด็กนักเรียนข้ามชาติว่า งบประมาณที่มีจำกัดนั้นจะสำรองไว้ให้แก่เด็กนักเรียนที่มี สัญชาติไทยก่อน ดังนั้นจึงไม่สามารถรับเด็กข้ามชาติเข้า เรียนได้ เป็นสิ่งสำคัญที่จะมีการนำเอามติคณะรัฐมนตรี ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2005 มาดำเนินการอย่างเต็มที่เพื่อ ขจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นดังกล่าว

สำหรับทัศนคติของผู้อพยพนั้น ค่าใช้จ่ายในการเข้าเรียนใน โรงเรียน (หนังสือ เครื่องแบบ และค่าเดินทาง) มักจะสูงเกิน กว่าที่พ่อแม่ของเด็กจะหาได้ ความแตกต่างระหว่างภาษา พม่าและภาษาไทยที่ใช้สอนในห้องเรียนบางทีก็เป็น อุปสรรคที่สำคัญยิ่งต่อการเรียนรู้ของเด็กพม่า ทำให้มีการ ลาออกกลางคัน เพราะไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับ หลักสูตรภาษาไทยได้

ผลของปัจจัยต่าง ๆ รวมกัน ทำให้เกิดระบบการศึกษาแบบ คู่ขนานสำหรับแรงงานข้ามชาติในแม่สอด โดยมีองค์กร ทางการเมือง ทางชาติพันธุ์ ศาสนาและชุมชน เปิดโรงเรียน หรือสนับสนุนโรงเรียน “ใต้ดิน” สำหรับเด็กผู้อพยพ โรงเรียนเหล่านี้มีอยู่ได้ด้วยเงินบริจาค (ส่วนใหญ่จากผู้

บริจาคที่เป็นองค์กรหรือเอกชน และพ่อแม่เด็ก) เพื่อ สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารดำเนินการโรงเรียน และ ค่าใช้จ่ายของเด็กในการเรียน จึงไม่น่าแปลกใจที่การ ขาดแคลนทุนทรัพย์จะเป็นปัจจัยจำกัดความสามารถของ โรงเรียนที่จะดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

ในปี 2003 ที่แม่สอด เด็กจำนวน 2,228 ได้เข้าเรียนใน โรงเรียนสำหรับแรงงานข้ามชาติจากพม่า 27 แห่ง โรงเรียน เหล่านี้ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาปกติของไทย มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา 27 โรงเรียน โรงเรียนระดับ อนุบาลที่ดูแลเด็กเล็กจำนวน 150 คน 2 แห่ง และมีโรงเรียน ประถมที่มีหอพัก 4 แห่ง ในกลุ่มโรงเรียน 27 แห่งสำหรับ แรงงานข้ามชาติจากพมานี้ มีความร่วมมือกันบ้างในการ พัฒนาทักษะการสอน ในการส่งเสริมในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับสิทธิเด็ก และในโครงการสุขภาพของโรงเรียน ใน ช่วงปี 2004 ถึง 2005 ทาง FTUB ได้ให้การสนับสนุน โรงเรียนสองแห่ง ที่ให้การศึกษาและที่อยู่อาศัยแก่เด็ก จำนวน 292 คน⁶¹

หลักสูตรการเรียนการสอนจะยึดตามระบบการศึกษาของ พม่า และใช้องค์ความรู้ของครูที่ได้รับการฝึกอบรมจาก บุคคลากรต่างชาติ ครูผู้สอนอุทิศตนอย่างเต็มที่แม้ได้ค่า ตอบแทนเพียงน้อยนิด หน้าที่ของครูยังครอบคลุมไปถึง นอกห้องเรียน และมักรวมงานบริการสังคมและดูแลสวัสดิ ภาพเด็กอีกด้วย โรงเรียนสำหรับแรงงานข้ามชาติจะดำเนินการ อย่างเก็บเนื้อเก็บตัว ไม่เอิกเกริก เพราะเจ้าหน้าที่ของ ไทยยังไม่อยากยอมรับว่าโรงเรียนเหล่านี้มีตัวตนอยู่

เมื่อไม่นานมานี้ ในอำเภอพบพระ จังหวัดตาก เกิดปัญหา บางอย่างขึ้นเมื่อตำรวจในอำเภอสั่งปิดโรงเรียนสำหรับ แรงงานข้ามชาติพม่าพม่า 5 แห่งในวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2006 โรงเรียนเหล่านี้มีนักเรียนข้ามชาติจำนวน 480 คนและ ครูชาวพม่า 22 คน เจ้าหน้าที่ตำรวจกระทำตามคำสั่งของ ปลัดอำเภอพบพระ ซึ่งเห็นว่าการดำเนินการของโรงเรียนดัง กล่าวผิดกฎหมาย เนื่องจากไม่ได้รับอนุญาตจาก ศึกษาธิการอำเภอและอาชีพครูไม่ได้จัดอยู่ในประเภทของ งานที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายระเบียบของแรงงานข้ามชาติ

⁶¹ ข้อมูลรวบรวมโดยสำนักงานสิทธิมนุษยชนและสิทธิสหภาพแรงงานของ FTUB ในแม่สอด และโดยแผนกแรงงานข้ามชาติของ FTUB ที่กรุงเทพฯ

และคำสั่งยังได้อ้างอย่างขาดน้ำหนักรับและข้อเท็จจริงว่า หากปล่อยให้โรงเรียนเปิดสอนต่อไป “จะทำให้เกิดความไม่สงบขึ้นในอำเภอ”⁶² ขณะนี้ปัญหากำลังได้รับการแก้ไขอยู่ โดยอิงนโยบายใหม่ของรัฐบาลที่อนุญาตให้เปิดโรงเรียนสำหรับแรงงานข้ามชาติในรูปแบบ “ศูนย์การเรียนการสอน” แทนที่จะเปิดเป็นโรงเรียนแบบปกติ แต่มีข้อแม้ว่าจะเปิดในลักษณะนี้ได้ก็ต่อเมื่อมีการทำตามข้อกำหนดบางอย่าง คือต้องจัดให้การศึกษาในหัวข้อที่เกี่ยวกับไทยด้วย แต่ยังไม่แน่ชัดว่าจะมีการนำนโยบายไปปฏิบัติจริงอย่างไร⁶³

3.6 เหตุผลที่ย้ายถิ่นไปที่แม่สอด

3.6.1 ปัจจัยหลัก – วิกฤตการณ์เมืองและเศรษฐกิจในพม่า

ปัจจัยที่เอื้อต่อการอพยพเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของชาวพม่า คือ ในจำนวนรัฐและเขตปกครองของพม่าทั้ง 14 เขต มีถึง 7 รัฐที่มีพรมแดนติดกับประเทศเพื่อนบ้าน ทางทิศตะวันตกติดกับประเทศบังคลาเทศและอินเดีย ทางเหนือติดกับประเทศจีน และทางตะวันออก ติดกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และประเทศไทย⁶⁴

ชาวพม่าอพยพเพราะปัญหาเศรษฐกิจและการเมือง ในด้านเศรษฐกิจ พม่าประสบปัญหาเงินเฟ้อมหาศาล เศรษฐกิจ

ทรุดโทรม คนไม่มีงานทำและขาดโอกาสทางการศึกษา คนในชนบทโดยเฉพาะชาติพันธุ์คนกลุ่มน้อย รายงานว่าต้องจ่ายเงินภาษีจำนวนมากให้กับเจ้าหน้าที่ในพื้นที่และให้กับทหารมาโดยตลอด และถูกบีบให้จำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรจำนวนมาก (ตามโควตาที่รัฐกำหนด) ให้กับรัฐบาลในราคาที่ต่ำกว่าท้องตลาด ชาวบ้านในรัฐชาติพันธุ์คนกลุ่มน้อยที่ยังมีการจับอาวุธต่อต้านสภา SPDC ตกอยู่ในเงื้อมมือของทหารรัฐบาล ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หน่วยงานของสหประชาชาติ องค์กรระหว่างประเทศ และองค์กรพัฒนาเอกชนรู้ว่าในพื้นที่ของชาติพันธุ์คนกลุ่มน้อยที่สภา SPDC กำลังสู้รบกับกองกำลังชนกลุ่มน้อย⁶⁵ มีการเกณฑ์ชาวบ้านที่อยู่ในพื้นที่ไปเป็นแรงงานบังคับทำงาน ย้ายออกไปจากหมู่บ้าน ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน (เช่น ถูกข่มขืน ทรมาน วิสามัญฆาตกรรม) ในระบอบการปกครองเผด็จการทหารของพม่า เศรษฐกิจและการเมืองแทบจะแยกกันไม่ออก ฉะนั้น สาเหตุของการที่ชาวพม่าอพยพเคลื่อนย้ายถิ่นฐานจึงเป็นเรื่องที่ซับซ้อน⁶⁶

เจ้าหน้าที่ระดับสูงของสหประชาชาติได้ประกาศให้สถานการณ์ในพม่า เป็นวิกฤตการณ์ด้านมนุษยธรรมที่มีปัญหารุนแรงที่สุด⁶⁷ ตัวชี้วัดด้านสุขภาพและการศึกษาพื้นฐานอยู่ในเกณฑ์ต่ำที่สุดในภูมิภาค ในปัจจุบัน กลุ่มวิกฤตการณ์สากล (The International Crisis Group - ICG) พบว่า “นับจากปี 1985 เป็นต้นมา รัฐใช้จ่ายด้านสุขภาพและการศึกษาลดลงเรื่อย ๆ...” และรายงานว่า งบ

⁶² FTUB, “Migrant Schools Closed by Pop Phra District”, กุมภาพันธ์ 2006

⁶³ Khun Sam, “New Thai Policy on Migrant Schools Welcomed”, The Irrawaddy, 11 พฤษภาคม, 2006

⁶⁴ Asian Migrant Centre, *Migration, Needs, Issues and Responses in the Greater Mekong Sub-region 2002*, Hong Kong SAR, PR China, 2002

⁶⁵ ดูการรายงานอย่างละเอียดในเว็บไซต์ของกลุ่มสิทธิมนุษยชนกะเหรี่ยง (www.khrg.org)

⁶⁶ ยู มอง หม่อง เลขาธิการของ FTUB ตั้งข้อสังเกตในการให้สัมภาษณ์เมื่อปี 2003 ว่า “น้ำท่วมในเดือนตุลาคมและพฤศจิกายน 2002 ต่อด้วยฝนที่ตกติดต่อกันห้าวันในเดือนมกราคม 2003 ทำให้เก็บเกี่ยวผลผลิตได้น้อยลงมาก แต่ประเทศเพื่อนบ้านอย่างไทยก็ประสบปัญหาเหมือนกัน ต่างกันที่รัฐไทยเข้าไปช่วยประชาชนที่ประสบความยากลำบาก ในพม่าไม่เป็นเช่นนั้น ในทางตรงกันข้าม รัฐบาลทหารกลับบังคับให้ชาวนาขายผลเก็บเกี่ยวตามที่รัฐบาลกำหนดในราคาที่ต่ำมาก (เช่น ข้าว 12 ถึงตอนา 1 เอเคอร์) แม้ว่าผลเก็บเกี่ยวจะถูกน้ำท่วมเสียหายจนหมดแล้ว...ชาวนาบางรายถูกทหารทุบตีอย่างทารุณถ้าไม่สามารถขายข้าวให้ทหารได้ ชาวนาเหล่านี้ธรรมดาที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้แล้ว เมื่อต้องประสบกับปัญหาน้ำท่วม จะทำอะไรได้ นอกจากขวญหนีดีฝ่อ ถ้าไม่สามารถขายข้าวให้รัฐบาลได้ตามโควตา ก็มีโอกาสสูญเสียสิทธิในการครอบครองผืนนาของตน ฉะนั้น จึงมีพม่าหนีมาอยู่ในไทยประมาณ 2 ล้านคน และทุกสัปดาห์ก็จะมีคนหนีเข้ามานับร้อย แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ไม่รู้เรื่องการเมืองแต่จำต้องทิ้งบ้านหนีความลำบากที่ก่อโดยรัฐบาลเผด็จการทหาร หนีการถูกทุบตีเมื่อไม่สามารถขายข้าวให้รัฐบาลได้ตามโควตา”

คัดจาก Arnold ใน “Capital Expansion and Migrant Workers: Flexible Labour in the Thai-Burma Border Economy”, หน้า 13-15.

⁶⁷ นาย James Morris ผู้อำนวยการบริหารของโครงการอาหารโลกพูดในระหว่างไปเยือนพม่าว่า “ปัญหามนุษยธรรมรุนแรงมากและมีแต่จะเลวร้ายลง” ขณะเดียวกันก็ตั้งข้อสังเกตว่าชาวพม่า 15% ประสบปัญหา “ความไม่มั่นคงด้านอาหาร” เด็กพม่าทุกหนึ่งในห้าคนประสบปัญหาทุโภชนาการหรือร่างกายไม่โต ในรายงานปี 2005 ของ Paulo Sergio Pinheiro ผู้รายงานพิเศษของสหประชาชาติเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในพม่า ได้เตือนว่าปัญหาที่พม่ากำลังประสบในปัจจุบันเป็นปัญหาความยากจนที่ยังรากลึกมากและเลวร้ายลงเรื่อย ๆ กอปรทั้งยังมีการละเมิดสิทธิทางเศรษฐกิจ ขาดการปฏิรูปทางเศรษฐกิจ ซึ่งทำให้ประชาชนตกอยู่ในสภาพแร้นแค้นเกินที่ควร และนำพาประเทศไปสู่วิกฤตทางมนุษยธรรม ดังที่กล่าวไว้ใน Smith, Dan; “Pinheiro Warns of Burma Humanitarian Crisis”, The Irrawaddy, 24 กุมภาพันธ์, 2006

ประมาณประจำปีที่รัฐบาลพม่าใช้ในการด้านการศึกษา มีเพียง 0.60 เหรียญ สหรัฐ. ต่อหัวเท่านั้น และ ด้านสาธารณสุขมีเพียง 0.20 เหรียญ สหรัฐ. ต่อหัว กลุ่ม ICG เสนอแนะต่อ SPDC ว่าควร “ลดงบประมาณด้านกลาโหม แล้วนำไปใช้ในด้านสุขภาพและการศึกษา”⁶⁸ ระบบการดูแลสุขภาพแห่งชาติเห็นได้ชัดว่าต่ำมากเมื่อ WHO จัดให้พม่าอยู่ในอันดับต่ำสุดจาก 191 ประเทศ ในรายงานประจำปี 2000⁶⁹

เด็ก 3 ใน 4 คนได้เรียนในระดับประถมศึกษา แต่มีเพียง 2 ใน 5 คนเท่านั้น ที่สามารถเรียนจนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 5⁷⁰ เด็กหลายพันคนถูกปฏิเสธสิทธิที่จะได้รับการศึกษามานานปี เมื่อ SPDC ปิดโรงเรียนมัธยมและมหาวิทยาลัยสำคัญ ๆ เมื่อเดือนธันวาคม 1997 เพื่อกวาดล้างการต่อต้านของนักศึกษา มหาวิทยาลัยที่เปิดสอนใหม่จะถูกย้ายไปนอกเขตใจกลางเมือง ทำให้นักศึกษามีค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพิ่มขึ้น

การกดขี่ทางการเมืองก็ดี ปฏิกริยาจากต่างประเทศต่ออำนาจกดขี่ในพม่าก็ดี ทำให้เศรษฐกิจของพม่าต้องตกอยู่ในสภาพโดดเดี่ยว การที่ SPDC ยังคงกดขี่พรรคสันนิบาตเพื่อประชาธิปไตย(National League For Democracy – NLD) ซึ่งได้รับชัยชนะร้อยละ 82 ของที่นั่งในการเลือกตั้งรัฐสภาปี 1990 แต่เปิดสภาไม่ได้ ทำให้มีนโยบายคว่ำบาตรเศรษฐกิจพม่า นำโดยประเทศในอเมริกาเหนือและยุโรป

ในปี 2003 การโจมตีเลขาธิการพรรค NLD และของชนชั้นขี้เท้าของรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพปี 1991 ที่เดปายินทางตอนเหนือของพม่า ทำให้มีการคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจรุนแรงขึ้น ซึ่งรวมถึงการห้ามนำสินค้าที่ผลิตจากพม่าเข้าไปยังสหรัฐอเมริกา ผลที่ตามมาทันที คือ โรงงานในเมืองร่างกุ้งซึ่งผลิตเสื้อผ้าและงานถักเพื่อส่งออกเป็นหลักต้องปิดตัวลง ทำให้คนนับพันตกงาน เพื่อให้เห็นภาพอย่างชัดเจนมูลค่าของเสื้อผ้าส่งออก ไปยังสหรัฐอเมริกาในปี 2002 ก่อนที่จะมีการคว่ำบาตร สูงถึง 356 ล้านดอลลาร์สหรัฐ. หรือคิดเป็นร้อยละ 10 ของมูลค่าส่งออกทั้งปี หลังจากที่มีการคว่ำ

บาตร โรงงานเสื้อผ้าเกือบ 300 แห่งต้องปิดตัวลง หรือดินร่นหาคำสั่งซื้อจากบริษัทยุโรป ซึ่งก็เห็นว่า ผลิตสินค้า “ผลิตในพม่า” อาจทำให้เกิดปฏิกริยาจากผู้บริโภคได้⁷¹

การคว่ำบาตรในครั้งนั้นทำให้สภาพทางเศรษฐกิจตกต่ำหนักยิ่งขึ้น และประชาชนได้รับความลำบากในการดำรงชีพมากขึ้น ในประเทศพม่าผู้อพยพทางเศรษฐกิจ ได้เข้าร่วมกับชาวพม่านับพันที่ถูกบังคับให้หนีจากภูมิภาคนี้เพื่อให้พ้นจากการปราบปรามทางการเมือง ในปี 2004 FTUB ประมาณว่าแม้จะหางานที่มีค่าจ้างได้ รายได้เฉลี่ยต่อวันสำหรับแรงงานที่ไม่มีทักษะ อยู่ที่ประมาณ 14 ถึง 22 บาทเท่านั้น ในขณะที่ลูกจ้างซึ่งไม่มีทักษะในแม่สอดจะได้รับค่าจ้าง วันละ 50 บาทต่อวันสำหรับการทำงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน⁷² รายงานเมื่อไม่นานมานี้ยังได้บันทึกการวิวาทที่เกิดขึ้นในโรงงานเสื้อผ้าของชาวเกาหลีในเขตอุตสาหกรรมชานเมืองร่างกุ้ง เมื่อลูกจ้างไม่พอใจกับค่าจ้าง 190 บาทต่อเดือนโดยประมาณที่ได้รับ (หรือราว 4.75 เหรียญ สหรัฐ.)⁷³

ปัจจัยหลักที่สำคัญอีกประการหนึ่ง โดยเฉพาะในพื้นที่ของกลุ่มชนชาติพันธุ์ เช่นรัฐกะเหรี่ยงและมอญ ซึ่งเป็นภูมิภาคเดิมของคนงานในแม่สอด คือแรงงานบังคับที่ถูกเกณฑ์โดยเจ้าหน้าที่รัฐและทหารพม่า ปัญหานี้ยังคงมีความสำคัญและไม่จบสิ้น มีการเก็บข้อมูลและนำเสนออย่างเชื่อถือได้ ต่อ ILO และได้รับการยืนยันจากการสอบสวนของเจ้าหน้าที่ ILO รวมทั้งโดย เปาโล ปินเนโร ผู้ตรวจการพิเศษด้านสถานการณ์เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในพม่า จากสหประชาชาติ การใช้แรงงานบังคับ ประกอบกับการโจมตีถิ่นฐานของชนเผ่า โดยการหนุ่ของฝ่ายทหาร ทำให้มีผู้พลัดถิ่นในพม่า มากถึง 540,000 คน นับเป็นจำนวนสูงสุดของบรรดาประเทศในเอเชีย ตามข้อมูลของ ศูนย์ติดตามการพลัดถิ่นภายใน (Internal Displacement Monitoring Centre) ซึ่งเป็นหน่วยงานในนครเจนีวา ที่เชื่อมโยงกับสภาผู้อพยพนอร์เวย์ (Norwegian Refugee Council).⁷⁴

⁶⁸ International Crisis Group (ICG), Myanmar: The Politics of Humanitarian Aid, Asia Report no. 32, Bangkok/Brussels, 2 เมษายน, 2002, หน้า. ii, หน้า 10

⁶⁹ World Health Organization, The World Health Report 2000 – Health systems: Improving Performance

⁷⁰ ICG, 2002, หน้า 9

⁷¹ Reuters, “Tough US Sanctions Hit Burma’s Textile Trade”, 29 สิงหาคม, 2003

⁷² FTUB, Migration from Burma, รายงานที่ยังไม่ได้ตีพิมพ์ กรุงเทพฯ ประเทศไทย 2004 หน้า 2

⁷³ FTUB, “Hae Wae Garment Factory in Burma: Violations of Freedom of Association and the Right to Collectively Bargain” รายงานเสนอต่อ ICFTU โดย FTUB มิถุนายน 2006

⁷⁴ Country Report on Myanmar(Burma) ที่ www.internal-displacement.org

3.6.2 ปัจจัยตั้ง – นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจบริเวณชายแดนของไทยไทย

ตั้งแต่ช่วงกลางทศวรรษ 1990 ประเทศไทยได้ส่งเสริมอย่างจริงจัง ให้เกิดการกระจายการลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ ไปยังส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในจังหวัดที่ยังไม่กลายเป็นเขตอุตสาหกรรม และอยู่ห่างจากกรุงเทพ ฯ และเขตอุตสาหกรรมโดยรอบ จะเห็นได้ว่า คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ได้กำหนดระบบที่มี 3 โซนขึ้น โดยให้โซน 1 คือกรุงเทพมหานคร และบริเวณโดยรอบ ได้รับการส่งเสริมการลงทุนน้อยที่สุด ส่วนโซน 3 ซึ่งรวมถึงเขตชนบทชายแดนและจังหวัดชายแดน จะได้รับแพ็คเกจการส่งเสริมการลงทุนที่ให้ประโยชน์สูงสุด การลงทุนในโซน 3 ได้รับสิทธิปลอดภาษีนำเข้าเครื่องจักรตลอดไป (ในขณะที่โซนหนึ่งได้รับสิทธิลดภาษีร้อยละ 50) และได้รับการยกเว้นภาษีนิติบุคคล เป็นเวลา 8 ปี (โซน 1 ได้รับสิทธิ 3 ปี) ยกเว้นภาษีนำเข้าวัตถุดิบ เป็นเวลา 5 ปี (1 ปี สำหรับโซน 1) นโยบายโครงสร้างของพรรคไทยรักไทย ได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกกับนโยบายพรมแดนที่เน้นการสร้างความสำเร็จเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน นโยบายนี้ มีความหนักแน่นยิ่งขึ้น เมื่อมีการลงนามใน ปฏิญญาพุกาม (BAGAN Declaration) ระหว่างนายกรัฐมนตรีของไทย กับพม่า ลาว และพม่า เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2003 จุดประสงค์ของปฏิญญาพุกามเป็นไปเพื่อ “เพิ่มสมรรถนะการแข่งขัน และขยายการเติบโตทางเศรษฐกิจตามแนวพรมแดน” และ “เพื่อเอื้อต่อการย้ายภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมไปยังเขตที่มีความได้เปรียบอย่างเห็นได้ชัด”⁷⁵

รัฐบาลได้ส่งเสริมให้แม่สอดเป็น “เขตส่งเสริมการลงทุนพิเศษ” และมีการจัดทำแผนการพัฒนาร่วมกับ ธนาคารเพื่อการพัฒนาเอเชีย (Asian Development Bank) โดยเป็นส่วนหนึ่งของแผนการผลักดันการพัฒนา อนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง (Greater Mekong Sub-region) ตามพื้นที่เศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก และจัดสร้างสาธารณูปโภคที่จำเป็นเพื่อให้มีพรมแดนเขตพิเศษขึ้น⁷⁶ ตัวแทนของ FTI ในจังหวัด

ตาก ได้พูดถึงความต้องการที่จะย้ายโรงงานให้ข้ามพรมแดน ไปยังเมียวดีในเขตพม่าหลายครั้ง ซึ่งจะทำให้ค่าจ้างแรงงานถูกลงไปกว่าค่าจ้างในแม่สอดที่ต่ำอยู่แล้วอีกหลายเท่า

การสำรวจของ FTUB ที่ทำขึ้นในปี 2004 ระบุว่าแม่สอดมีโรงงานที่จดทะเบียนแล้วจำนวน 124 แห่งในเขตอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก แม้ว่าจะเป็นการยากที่จะชี้ชัดถึงจำนวนที่แน่นอนของสถานที่ประกอบการ แต่ยังสามารถบอกได้ว่ามีโรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียนกับทางการไทยอีกเป็นจำนวนมาก ที่ดำเนินการอย่างมีประสิทธิผลโดยไม่ระเบียบควบคุมอย่างถูกต้อง จากการวิจัยที่ได้ทำไว้ก่อนหน้านี้ และการสำรวจภาคสนามในแม่สอด FTUB เชื่อว่ามีโรงงานที่ดำเนินกิจการ โดยไม่ได้จดทะเบียนจำนวนระหว่าง 80 ถึง 120 แห่ง ผู้สังเกตการณ์รายอื่นอ้างว่ายังมีโรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียนมากกว่าที่กล่าวไว้ ชวลิต ตันติศักดิ์ จากสำนักงานคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดตาก กล่าวในการสัมภาษณ์ที่ะกลมกับตัวแทนขององค์กรพัฒนาเอกชนที่สนับสนุนแรงงานข้ามชาติ ว่ามีกิจการท้องถิ่นในแม่สอด 565 แห่ง ที่ว่าจ้างแรงงานพม่า เป็นจำนวน 2 ใน 3 ของลูกจ้างทั้งหมด⁷⁷

ความแตกต่างของนิยาม ระหว่างคำว่า “โรงงาน” และ “กิจการ” ทำให้ตัวเลขเกิดความคลาดเคลื่อน ซึ่งไม่แตกต่างจากแง่มุมอื่น ๆ เกี่ยวกับอำเภอแม่สอด ที่ข้อเท็จจริงยังไม่มีความแน่ชัด แต่ที่เห็นชัดเจนคือ เศรษฐกิจของแม่สอดคงไปไม่รอด หากไม่มีแรงงานข้ามชาติจากพม่า

ความจริงที่ไม่ประจักษ์ชัดนี้ ยังคงรวมถึงจำนวนของชาวพม่าที่อยู่ในแม่สอด ที่ไม่มีตัวเลขแน่ชัดอีกด้วย ข้อมูลเท่าที่รู้ คือมีแรงงานข้ามชาติจำนวน 50,000 คน ในเขตจังหวัดตากที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในปี 2004 และการสำรวจทางแพทย์ โดยคลินิก แม่เตา ได้ค้นพบว่ามิสเตอร์พม่าวัยเจริญพันธุ์จำนวน 80,000 คนในแม่สอด ตัวเลขเหล่านี้รวมกัน อาจประเมินได้ว่ามีชาวพม่า พำนักอยู่ในแม่สอด

⁷⁵ กระทรวงต่างประเทศ เว็บไซต์ของรัฐบาลไทย – <http://www.mfa.go.th/web/1655.php>

⁷⁶ ADB, “GMS Flagship Initiative: East-West Economic Corridor” ดาวน์โหลดมาจากเว็บไซต์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของรัฐบาลไทย www.nesdb.go.th

⁷⁷ การรณรงค์แรงงานไทย “การหาหรือไล่กวม การโดนเดียดิวสิทธิ์แรงงานข้ามชาติ...ทำไม่ต้องที่แม่สอด” หน้า 2

ถึง 100,000 คน นโยบายการจดทะเบียนผู้อพยพ ที่เปลี่ยนแปลงไป ในปี 2004 ที่มีการยอมรับสถานภาพของสมาชิกครอบครัวของแรงงานข้ามชาติชี้ให้เห็นว่าแรงงานบางคนได้นำครอบครัวมาด้วย หรือสร้างครอบครัวหลังจากที่ได้พำนักอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลาหลายปี ที่แน่ชัดคือแรงงานพม่าไม่เคยขาดแคลน ลูกจ้างที่ไม่ยอมรับค่าจ้างต่ำ แลกกับการทำงานวันละหลายชั่วโมง สามารถหาทดแทนได้ไม่ยากนัก

สำหรับนักลงทุน แม่สอดมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ ด้วยการสนับสนุนการลงทุนอย่างจริงจังของรัฐบาลไทย และแรงงานไร้ทางสู้ที่ยินดีโอนอ่อนผ่อนตาม สามารถยอมรับสภาพได้ ทั้งในแง่ของค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสภาพที่ทำงาน ผู้เคลื่อนแรงงานชาวพม่าจำนวนมาก ที่เห็นความขัดสนทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสิทธิมนุษยชนเห็นว่าแม่สอดเป็นความก้าวหน้าของชีวิต แม้ว่าจะต้องเผชิญกับสภาพการเอารัดเอาเปรียบก็ตาม

กรณีที่ 2: หล่า หญิงอายุ 18 ปี จากเมืองเกาะกะแรค ในรัฐกระเหรียง ประเทศพม่า

หล่ามาจากครอบครัวใหญ่ในเมืองเกาะกะแรคใกล้ชายแดนไทย-พม่า เธอเล่าว่าพ่อแม่ของเธอมีปัญหาทางการเงินเนื่องจากมีลูกทั้งหมดเจ็ดคน หล่าเล่าว่ามีเพื่อนบางคนมาชวนให้ไปทำงานทำที่แม่สอดด้วยกัน

หล่าเล่าว่าเธอได้นำเรื่องนี้ไปปรึกษาพ่อแม่และทั้งสองก็เห็นด้วยเนื่องจากหล่าจะได้มีเงินส่งกลับไปให้ครอบครัวได้ ดังนั้นหล่าจึงข้ามสะพานเมียวดีมาพร้อมกับเพื่อน ๆ โดยเสียค่าใช้จ่ายคนละ 100 บาท (2.50 เหรียญ สหรัฐ.)

หล่าเล่าว่าเธอต้องการที่จะทำงานในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า แต่ก็พบว่าหากไม่มีประสบการณ์มาก่อน ก็จะเป็นเรื่องยากที่จะเข้าทำงานดังกล่าวได้ ดังนั้นหล่าจึงได้ไปทำงานที่โรงงานทำถุงเท้า เธอเล่าว่าเวลาทำงานยาวนานมาก และจำเป็นจะต้องทำงานล่วงเวลาทุกวันในสัปดาห์ เจ้าของโรงงานตกลงจะจ่ายค่าจ้างให้เธอเดือนละ 600 บาท (15.00 เหรียญ สหรัฐ.) หล่าเล่าว่าเธอทำงานที่โรงงานนี้ทั้งหมดสามเดือน แต่ได้รับค่าจ้างแค่หนึ่งเดือน ท้ายที่สุด เนื่องจากไม่มีค่าจ้างประจำ เธอจึงไม่สามารถทนสภาพการณ์ได้ต่อไป เนื่องจากจำเป็นจะต้องได้เงินเพื่อส่งกลับไปให้ครอบครัวที่ประเทศพม่า

ต่อมาหล่าได้งานใหม่ทำที่โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า และ ณ ตอนที่ให้ข้อมูล หล่าทำงานที่โรงงานนี้มาได้สี่เดือนแล้ว แม้ว่าตอนนี้เธอจะมีรายได้มากกว่าแต่ก่อน หล่าบอกว่าค่าจ้างของเธอก็ยังต่ำอยู่ - 300 บาท (7.50 เหรียญ สหรัฐ.) ต่อสัปดาห์ เธอทำงานวันละกว่า 12 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 7

วัน เจ้าของโรงงานยังหักค่าอาหารและที่อยู่จากค่าจ้างด้วย หากเธอทำงานผิดพลาด เช่นเย็บไม่ดีก็จะต้องถูกทำโทษจากผู้บริหารโรงงาน ซึ่งอาจจะเป็นค่าปรับที่สูงถึง 200 บาท (5.00 เหรียญ สหรัฐ.)

หล่าเล่าว่าเธอมีวันหยุดเดือนละหนึ่งหรือสองวัน แต่บอกว่าเธอไม่ค่อยมีเวลาได้หย่อนใจ ที่โรงงานที่เธออยู่ เธอไม่สามารถที่จะให้คนมาเยี่ยมได้ - อนุญาตให้เพียงออกไปหาคนที่ประตูรั้ว มีครั้งหนึ่งที่คนงานประท้วงนโยบายที่กีดกันนี้ และทางผู้บริหารได้ผ่อนผันให้มีคนมาเยี่ยมได้ แต่นโยบายผ่อนผันก็มีผลอยู่แค่เพียงสองสัปดาห์ก่อนที่โรงงานจะกลับไปใช้นโยบายแบบเดิม

หล่าบอกว่าสภาพการณ์ปัจจุบันได้ทำให้เธออ่อนล้าทั้งทางกายและทางใจ เธอบอกว่าเธอไม่มีความสุขในสถานที่ทำงานและคิดว่าจะกลับไปหาครอบครัวอยู่ตลอดเวลา เธอบอกว่าถึงแม้จะอยู่ประเทศพม่าจะยากจน แต่ทุกคนก็ยังได้อยู่ด้วยกัน

หล่าเล่าว่าเธอเรียนจบระดับประถมศึกษาและหวังว่าน้องชายน้องสาวจะได้เรียนต่อ เธอเข้าใจดีว่าเงินจำนวนใดก็ตามที่เธอส่งกลับไปให้พ่อแม่จะมีประโยชน์ และเธอเล่าว่าความคิดนี้เองที่ทำให้เธอมีแรงทำงานได้ต่อไป เธอกล่าวปิดท้ายว่าเธอจะกลับบ้านที่ประเทศพม่าเมื่อเก็บเงินได้มากพอที่จะไปทำกิจการค้าขายเล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งเธอคิดว่าจะช่วยให้เธอหาเลี้ยงครอบครัวได้ต่อไป

โรงงาน จ แม่สอด จังหวัดตาก

ที่โรงงานนี้มีคนงานอยู่กว่า 300 คน เป็นโรงงานของคนได้หวัน กล่าวกันว่าเจ้าของโรงงานคนนี้ได้เคยเข้าไปพัวพันกับการลักลอบขนไม้รายใหญ่ ผู้ให้ข้อมูลบอกว่าเมื่อธุรกิจทำไม้ของเขาเริ่มซบเซาลง ชายผู้นี้ก็ได้สร้างโรงงานแปรรูปไม้ชิ้นใกล้ ๆ กับบริเวณที่เคยทำกิจการไม้ซุง ตามข้อมูลของสหพันธ์แรงงานพม่า (FTUB) และองค์กรที่ให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติอื่น ๆ ในแม่สอด โรงงานนี้เป็นโรงงานหนึ่งที่มีการข่มขู่และใช้ความรุนแรงกับคนงานมากที่สุด

เจ้าของเป็นผู้บริหารโรงงานเอง และเฝ้าดูคนงานอย่างใกล้ชิด ในขณะที่ทำงานที่โรงงานเจ้าของจะพกกบีน ตามคำบอกเล่าของคนงาน เจ้าของจะคอยเตือนอยู่เสมอว่า “คนงานที่โรงงานนี้จะต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับหรือติดต่อกับพวกแบ่งแยกดินแดนหรือพวกองค์กรเอกชน ฉันจะให้รางวัล 5,000 บาทกับคนที่มาบอกข้อมูลได้อย่างละเอียดถ้ามีคนงานคนไหนทำแบบนี้” การข่มขู่แบบนี้ และความกังวลเรื่องที่ว่าอาจมีคนงานด้วยกันที่ต้องการเงินรางวัลก้อนใหญ่ไปให้ข้อมูลกับเจ้าของโรงงาน ได้ทำให้เกิดอุปสรรคต่อความพยายามของคนงานโรงงานนี้ที่จะปกป้องสิทธิของตนเองได้

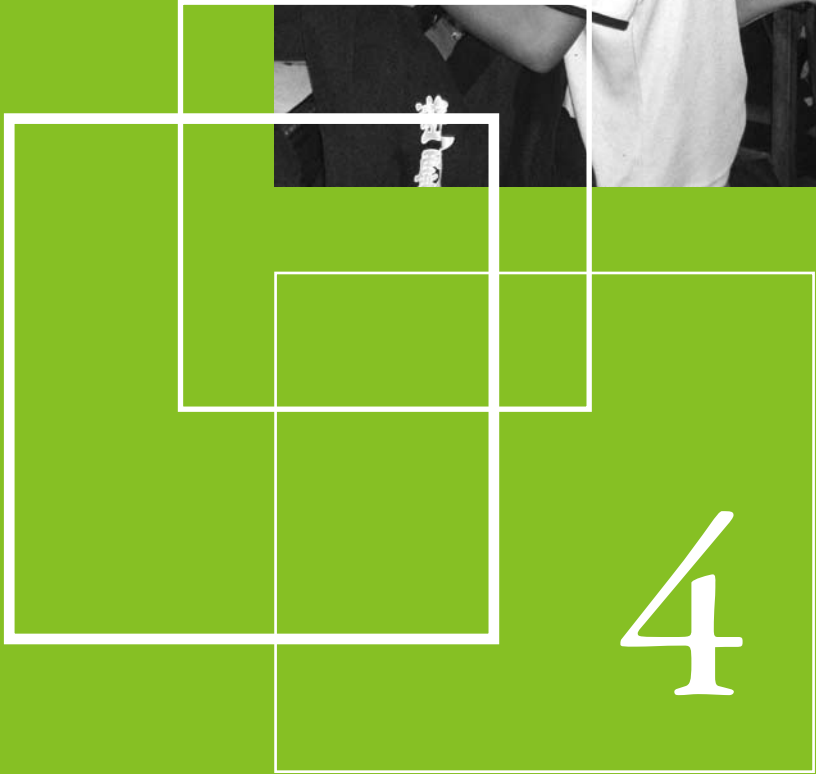
เจ้าของโรงงานเป็นผู้พิจารณาว่าจะให้ค่าจ้างเท่าใด และจะเป็นผู้กำหนดว่าจะจ่ายคนงานแต่ละคนมากน้อยเพียงใด คนงานแต่ละคนได้ค่าจ้างไม่เท่ากันและค่าจ้างที่ได้แต่ละเดือนก็ไม่เท่ากันด้วย เจ้าของเป็นผู้จ่ายเงินเดือนให้คนงานด้วยตนเองโดยใส่เงินไว้ในซองและให้กับคนงาน คนงานเล่าว่าหากมีใครบ่นเรื่องค่าจ้างก็จะถูกข่มขู่ให้เจียบลงในฉับพลัน คนงานเล่าว่า เมื่อมีคนแสดงความไม่พอใจเรื่องค่าจ้าง เจ้าของจะบอกว่า “ที่ฉันให้ไปนั้นพอแล้ว อย่ามาบอก

ว่าน้อยไป แล้วก็ไม่ต้องมาพูดเรื่องนี้อีก” เพื่อเป็นการย้ำในสิ่งที่พูด คนงานเล่าว่าเจ้าของโรงงานจะดึงปืนพกออกมาและยิงขึ้นไปไปที่ท้องฟ้า คนงานบอกว่าเจ้าของโรงงานมักมีปฏิกิริยาต่อความไม่พอใจของคนงานเรื่องค่าจ้างดังนี้ โดยการข่มขู่อย่างชัดเจนว่าจะใช้ความรุนแรง ด้วยการยิงปืนขึ้นฟ้า คนงานเล่าว่าเจ้าของจะใช้ปืนพกข่มขู่คนงานเดือนละหลายครั้ง นอกจากวิธีดังกล่าวแล้ว เจ้าของและหัวหน้างานยังใช้วาจาข่มขู่คนงานอยู่เป็นประจำอีกด้วย

คนงานที่โรงงานไม่ได้รับบริการทางสุขภาพใด ๆ และหากต้องการลาป่วยก็ไม่ได้รับอนุญาต คนงานที่เจ็บป่วยและขอลาพักจะถูกเจ้าของใช้ปืนยิงขึ้นฟ้าขู่ คนงานที่ป่วยจึงจำเป็นต้องฝืนทำงานต่อไป ไม่ว่าจะเจ็บป่วยขนาดไหนก็ตาม คนงานไม่ได้รับวันหยุดตามวันหยุดของไทยหรือพม่า ไม่มีวันหยุดทางศาสนา คนงานจะต้องมาทำงานที่โรงงานทุกวัน

เจ้าของจะไม่ยอมให้คนงานลาออก ดังนั้นในทุกกรณีที่คนงานขอลาออกและขอบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวคืน เจ้าของโรงงานจะเรียกตำรวจมาจับทันที จึงเป็นเรื่องที่ไม่น่าแปลกใจว่าคนงานเริ่มหนีออกไปเพื่อหางานทำที่โรงงานอื่นซึ่งทางฝ่ายบริหารไม่กดขี่เท่าโรงงานนี้ กระนั้นก็ตามเมื่อเจ้าของทราบว่าคุณงานของตนได้หนีไปทำงานที่อื่น เขาก็จะข่มขู่คนงานผู้นั้นด้วยการพูดว่า “ถ้าฉันจับแกได้ฉันจะฆ่าแก”

นอกจากจะขู่ว่าจะใช้ความรุนแรงทางกายแล้ว เป็นที่เล่ากันว่าเจ้าของและหัวหน้างานได้ใช้วาจาคุกคามคนงานอยู่เป็นประจำอีกด้วย



บทที่ 4: ข้อค้นพบจากงานวิจัยเรื่องแรงงานเด็กข้ามชาติที่แม่สอด

4.1 แรงงานเด็กข้ามชาติสัญชาติพม่า-ภาพรวม

ในการวิจัยครั้งนี้ได้สัมภาษณ์แรงงานเด็กข้ามชาติทั้งหมด 313 คน เด็กดังกล่าวได้ตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วนซึ่งแบบสอบถามได้ในภาคผนวกที่ 4 เด็กส่วนใหญ่ที่ถูกสัมภาษณ์เป็นผู้หญิง (จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 ของกลุ่มตัวอย่าง) และเด็กผู้หญิงที่อายุน้อยที่สุดที่ถูกสัมภาษณ์มีอายุ 12 ปี แต่ส่วนใหญ่จะอายุ 17 ปี หรือคิดเป็นร้อยละ 47.9 ของกลุ่มตัวอย่าง มีเด็กผู้ชาย 71 คนในกลุ่มตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 22.7 จากจำนวนนี้ร้อยละ 69 บอกว่าอายุ 17 ปี บางคนบอกว่า 18 ปี (โปรดดูเชิงอรรถในท้ายหน้านี้เพื่อคำอธิบาย) ตารางที่ 1 แสดงรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง แยกโดยอายุและเพศ

จากกลุ่มตัวอย่าง พบแรงงานเด็ก 7 คนที่มีอายุต่ำกว่าอายุทำงานขั้นต่ำตามที่กำหนดในกฎหมายไทย คือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 ใน 7 คนนี้มีคนหนึ่งอายุ 12 ปี อีกคนหนึ่งอายุ 13 ปี อีก 5 คนอายุ 14 ปี นอกจากนี้ในกลุ่มตัวอย่าง พบว่ามีแรงงานเด็กอายุ 15 ขวบ 22 คน (เป็นเด็กผู้หญิง 17 คน เด็กผู้ชาย 5 คน) เมื่อคำนึงถึงวิธีนับอายุและวันเกิดในวัฒนธรรมพม่า เป็นไปได้ที่หลายคนใน 22 คนนี้จะอายุน้อยกว่าที่แจ้ง ในทำนองเดียวกันในกลุ่มตัวอย่าง มีอยู่ร้อยละ 19.3 ที่บอกว่าตนอายุ 18 ขวบ แต่ในมุมมองของการนับปีเกิดของวัฒนธรรมพม่า เป็นไปได้ที่เขาจะอายุ 17 ปีเท่านั้น⁷⁸ ผู้อพยพจำนวนมากไม่มีใบแจ้งเกิด หรือเอกสารขึ้นทะเบียนอื่น ๆ ติดตัวมาจากพม่า โดยเฉพาะถ้ามาจากถิ่นห่างไกลของประเทศ

ตารางที่ 2: ร้อยละของแรงงานเด็กข้ามชาติในแม่สอด แยกโดยอายุและเพศ

อายุ	เด็กผู้ชาย	เด็กผู้หญิง	รวม
12 ปี	-	0.3	0.3
13 ปี	-	0.3	0.3
14 ปี	-	1.6	1.6
15 ปี	1.6	5.4	7.0
16 ปี	5.4	18.2	23.6
17 ปี	12.1	35.8	47.9
18 ปี	3.6	15.7	19.3

⁷⁸ ในรายงานฉบับนี้ การนับวันเดือนปีเกิด จะใช้หลักสากลเป็นเกณฑ์ กล่าวคือ จะนับอายุคนว่ามากขึ้นหนึ่งปีในวันคล้ายวันเกิด เช่นจะถือว่า เด็กจะอายุ 18 ขวบในวันครบ 18 ปีแห่งการเกิด แต่ในวัฒนธรรมพม่า เขาถือว่าเด็กจะอายุ 18 ขวบในวันครบ 17 ปีแห่งการเกิด เพราะถือว่าพอถึงวันเกิดครบ 17 ปี เป็นวันเชื่อมต่อไปยังปีที่ 18 ของชีวิต จึงเรียกว่าเด็กคนนั้นอายุ 18 ปีแล้ว ดังนั้น เด็กบางคนเวลาสัมภาษณ์จะตอบว่าตนอายุ 18 ขวบ แต่ถ้าใช้หลักการนับแบบสากลเขาจะอายุแค่ 17 ขวบ และอาจได้มีการฉลองวันเกิดหลายสัปดาห์หรือหลายเดือนก่อนหน้านั้นมาแล้ว

จากตารางที่ 2 มีจุดเด่นสองประการเกี่ยวกับที่มาของแรงงานเด็กข้ามชาติที่เข้ามาที่แม่สอด

ประการแรก กลุ่มชาติพันธุ์ที่เข้ามาที่แม่สอดส่วนใหญ่จะเป็นชาวมอญ พม่าและกะเหรี่ยง โดยที่มอญและกะเหรี่ยงจะมาจากรัฐที่อยู่ใกล้แม่สอดที่สุด ในขณะที่กลุ่มเชื้อชาติพม่าจะมาจากที่ราบส่วนกลางของประเทศพม่า (เพกู/พะโค/ร่างกุ้ง) ในกลุ่มตัวอย่างพบว่าผู้ถูกสัมภาษณ์จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 38.8) มาจากรัฐมอญ ซึ่งอยู่ติดกับรัฐกะเหรี่ยง และมีพรมแดนติดกับจังหวัดกาญจนบุรีและตาก นอกจากนี้รัฐมอญยังเป็นที่ตั้งของเมืองที่ใหญ่ที่สุดเป็นอันดับสามของพม่าคือเมืองมะละแหม่ง ซึ่งเป็นเมืองหลวงของรัฐมอญ กลุ่มที่ใหญ่เป็นอันดับสามที่ทำงานในโรงงานต่าง ๆ ในแม่สอดได้แก่กลุ่มเชื้อชาติกะเหรี่ยง คิดเป็นร้อยละ 18.6 ของกลุ่มที่ถูกสัมภาษณ์ รัฐกะเหรี่ยงมีพรมแดนที่ยาวติดกับจังหวัดตาก เป็นพรมแดนที่ใหญ่ไม่ได้มีการลาดตระเวนตรวจตราการเข้าออก และเมื่อคำนึงถึงว่ารัฐกะเหรี่ยงอยู่ใกล้กับแม่สอดมาก และชาวบ้านเชื้อสายกะเหรี่ยงดำรงชีวิตกันอยู่อย่างแน่นแฟ้น ทั้งยังถูกรังแกโดยทหารฝ่ายพม่า จึงไม่น่าแปลกใจที่ชาวกะเหรี่ยงจำนวนมากรวมทั้งที่เป็นเด็กจะอพยพมาทำงานในโรงงานในแม่สอด

ที่น่าสนใจอีกอย่างหนึ่งคือมีคนเชื้อชาติพม่าจำนวนมากที่เข้ามาที่แม่สอด ซึ่งเป็นสิ่งชี้ให้เห็นถึงเศรษฐกิจที่ชะงักงันและน่าเป็นห่วงของพม่า ที่ไม่สามารถรองรับค่าจ้างคนจำนวนไม่น้อยของประเทศอย่างเพียงพอ ดังนั้น โดยมีจุดมุ่งหมายหารายได้เพื่อความอยู่รอด ครอบครัวพม่าปัจจุบันจึงหันมาใช้กลวิธีส่งลูกไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งข้อนี้เห็นได้

ชัดในแม่สอด ที่ร้อยละ 22.8 ของผู้ถูกสัมภาษณ์บอกว่ามาจากจังหวัดเพกู/บากู ที่เป็นจังหวัดที่อยู่ใกล้แม่สอดที่สุด อีกร้อยละ 9.6 บอกว่ามาจากจังหวัดร่างกุ้ง ซึ่งอยู่ในภูมิภาคที่ร่ำรวยที่สุดภูมิภาคหนึ่งของพม่า แม้ว่าคนพม่าจะเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีอำนาจเศรษฐกิจและการเมืองมากที่สุดในประเทศ แต่ก็ยังมีคนพม่าที่มาจากพื้นที่ห่างไกลจากไทยพยายามเข้ามาในประเทศไทย เช่น มาจากจังหวัดอาเยอวาดดี (ในสามเหลี่ยมลุ่มแม่น้ำอิรวดี) มาจากราชาธานีเก่าคือ นครมันตะเลย์ และยังมาจากจังหวัดสะแกง (Sagaing) ที่มีพรมแดนติดกับอินเดีย

ข้อสังเกตประการที่สอง คือ จะมีแรงงานเด็กมาจากหลายพื้นที่ของพม่า ในกลุ่มตัวอย่างพบว่า เด็กที่ทำงานในโรงงานในแม่สอดจะมาจากทุกรัฐและทุกจังหวัดของพม่า ยกเว้นสองรัฐ คือรัฐคาเร็นนี (คยา) ซึ่งเป็นรัฐที่มีประชาชนอาศัยอยู่เบาบาง และรัฐฉิ่น ซึ่งเป็นรัฐที่อยู่เหนือสุดของพม่ามีแรงงานเด็กข้ามชาติที่เดินทางมาจากถิ่นห่างไกลอย่างเช่น เมืองสิตะเว (Sittwe) ในรัฐราคิน ซึ่งอยู่ใกล้พรมแดนประเทศบังคลาเทศ มาจากเมืองมะยิตคินา เมืองหลวงของรัฐฉิ่นซึ่งเป็นรัฐที่อยู่เหนือสุดของพม่าและมีพรมแดนติดกับประเทศจีนก็มี การที่มีคนพม่ายอมตัดสินใจเดินทางอย่างยากลำบากจากที่ไกล ๆ เพื่อมาทำงานรับค่าจ้างที่แทบจะไม่สามารถยังชีพได้ เป็นสิ่งชี้ให้เห็นถึงปัญหาทางเศรษฐกิจที่พม่าประสบอยู่ในปัจจุบัน องค์กรเอกชนที่ทำงานอยู่ในแม่สอดร่วมกับแนวร่วมฟ้ามีตรบอกว่า “สาเหตุสำคัญที่คนพม่าจากหลากหลายพื้นที่ของประเทศหลั่งไหลเข้ามาที่แม่สอด เป็นเพราะงานในประเทศเขาหายาก ค่าจ้างก็ต่ำ ทั้งยังมีบรรยากาศทางการเมืองที่กดขี่”⁷⁹

⁷⁹ Phamit Focus ฉบับที่ 2 “พอฉันทำงานได้เงินเพียงพอแล้ว...ฉันก็จะกลับบ้าน ยึดเหนี่ยวอยู่กับความฝันที่เป็นจริงยากในแม่สอด”, สิงหาคม 2005, www.phamit.org

ตารางที่ 3: ร้อยละของแรงงานเด็กข้ามชาติในแม่สอด แยกตามรัฐ/ภูมิภาคในพม่า และเพศ

รัฐ/ภูมิภาคในพม่า	เด็กผู้ชาย	เด็กผู้หญิง	รวม
Mon State	10.3	28.5	38.8
Pegu/Bago Division	6.3	16.5	22.8
Karen/Kayin State	3.2	15.4	18.6
Rangoon/Yangon Division	1.1	8.5	9.6
No answer/unknown	0.3	2.0	2.3
Tanintharyi Division	0.6	1.3	1.9
Rakhine State	0.3	1.3	1.6
Mandalay Division	-	1.3	1.3
Ayerwaddy Division	-	1.3	1.3
Magway Division	0.6	0.3	0.9
Kachin State	-	0.6	0.6
Sagaing Division	-	0.3	0.3
Shan State	-	0.3	0.3

อีกอย่างหนึ่งที่น่าสนใจคือ แรงงานเด็กข้ามชาติในแม่สอด ส่วนใหญ่จะเพิ่งเข้ามาเมื่อเร็ว ๆ นี้ คือมากกว่าร้อยละ 60 เพิ่งเข้ามาในปีที่ผ่านมา ความจริงนี้ได้รับการยืนยันจาก ข้อมูลอื่นที่ระบุว่าร้อยละ 56.7 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ทำงานใน งานปัจจุบันได้ 6-12 เดือนเท่านั้น

ตารางที่ 4: จำนวนเวลาที่อยู่ในประเทศไทยนับตั้งแต่เดินทางมาถึงประเทศไทย คิดเป็น ร้อยละ

ช่วงเวลาที่เข้าไทย	เด็กผู้ชาย	เด็กผู้หญิง	รวม
ภายใน 6 เดือนที่ผ่านมา	1.0	12.7	13.7
7-12 เดือน	11.2	36.1	47.3
13-24 เดือน	4.8	13.7	18.5
มากกว่า 24 เดือน	5.4	15.1	20.5

ในเรื่องที่ว่าเด็กเข้ามาในประเทศไทยอย่างไร ข้อมูลจากการ วิจัยระบุว่าแรงงานเด็กข้ามชาติมักจะเดินทางมากับคนที่ ตนไว้วางใจ เช่น ผู้ปกครอง ญาติ หรือ เพื่อน ร้อยละ 93.2 ของแรงงานเด็กข้ามชาติที่ถูกสัมภาษณ์บอกว่าเข้ามาในรูปแบบนี้ ซึ่งหมายความว่าเส้นทางที่ใช้ในการเดินทางมาที่ พรมแดนไทยอาจเป็นเส้นทางที่ปลอดภัยและมีการนำทาง อย่างเป็นเรื่องเป็นราวกว่าที่ผู้สังเกตการณ์คาดคิด หาก เปรียบเทียบแล้วจะพบว่า มีเด็กเพียงร้อยละ 5.2 เท่านั้นที่ เดินทางเข้ามาพร้อมกับนายหน้า หรือเข้ามาโดยลี้ลับ

ตารางที่ 5: ผู้ที่เดินทางมากับแรงงานเด็กข้ามชาติ คิดเป็นร้อยละ

	เด็กผู้ชาย	เด็กผู้หญิง	รวม
กับเพื่อน/ญาติ	13.7	46.6	60.3
ผู้ปกครอง	7.0	24.9	31.9
นายหน้า	0.6	2.9	3.5
ไม่ตอบ	0.3	2.3	2.6
มาคนเดียว	1.0	0.7	1.7

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า 2 ใน 3 หรือ ร้อยละ 66.1 ของแรงงานเด็กข้ามชาติได้ข้ามพรมแดนเข้ามาในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย โดยข้ามสะพานมิตรภาพเมียวดี-แม่สอด (ร้อยละ 65.5) หรือไม่ก็ผ่านด่านเจดีย์สามองค์ (ร้อยละ 0.6) ซึ่งหมายความว่าผู้อพยพส่วนใหญ่เดินทางเข้าประเทศอย่างเปิดเผย เหตุผลส่วนหนึ่งที่แรงงานเด็กข้ามชาติจำนวนมากที่เดียวเข้ามายังแม่สอดอย่างถูกกฎหมายน่าจะเป็นเพราะความสะดวกในการข้ามพรมแดนและความที่ด่านเหล่านี้ไม่อยู่ไกลจากจุดมุ่งหมายปลายทางนัก อนึ่ง มีข้อตกลงทวิภาคีระหว่างไทยกับพม่าที่ระบุว่าพลเมืองพม่ามีสิทธิเข้าไทยชั่วคราวโดยใช้ใบอนุญาตข้ามแดนที่ออกโดยรัฐบาลพม่า และพอข้ามมาฝั่งไทย ก็จะได้รับใบอนุญาตข้ามแดนให้อยู่ในประเทศไทยหนึ่งวัน ใบอนุญาตดังกล่าวอยู่ในรูปแบบจดหมายภาษาไทยและพม่า) กำหนดให้คนต่างชาติอยู่ในอำเภอที่ออกใบอนุญาตให้เท่านั้น ซึ่งในกรณีนี้คือแม่สอด แต่ในทางปฏิบัติ พอเข้าประเทศอย่างถูกกฎหมายแล้ว เหล่าแรงงานอพยพก็จะอยู่เกินเส้นตาย 24 ชั่วโมงที่กำหนดให้ และกลายเป็นผู้ที่ไม่มีการบันทึกสถานภาพไป

แรงงานอีก 1 ใน 3 (ร้อยละ 31.3) ได้ข้ามพรมแดนเข้าไทยอย่างผิดกฎหมาย ซึ่งทำได้ไม่ยากเพราะพรมแดนช่วงระหว่างพม่ากับตากที่ยาวถึง 588 กิโลเมตรมีช่องทางหลายช่องทางที่จะแอบเข้ามาโดยง่าย ทั้งพื้นที่แถบนั้นก็เป็นภูเขา ลำเนาไพร ไม่ได้มีการลาดตระเวนในทุกจุด การที่จะป้องกันไม่ให้มีการข้ามเขตแดนเข้ามาจึงแทบจะทำได้ นอกจากนี้แม่น้ำเมยที่กั้นระหว่างแม่สอดกับเมียวดีก็ค่อนข้างตื้น ในช่วงหน้าร้อน (เดือนมีนาคมถึงเดือนมิถุนายน) บางช่วงของแม่น้ำสามารถเดินข้ามได้ ทำให้ผู้อพยพข้ามมาฝั่งไทยโดยง่าย ข้อเท็จจริงคือว่าแรงงานต่างชาติจากพมาน้อยคนนักที่ต้องพึ่งคนกลางหรือผู้รับจ้างลักลอบพาคนเข้าเมือง และก็มิได้ถูกสัมภาษณ์บางคนได้ข้ามเขตแดนไทยที่ด่านเจดีย์สามองค์อย่างถูกต้องตามกฎหมาย เสร็จแล้วละเมิดเงื่อนไขของใบอนุญาตข้ามแดน เดินทางออกนอกจังหวัดกาญจนบุรี มุ่งเหนือไปยังจังหวัดตากเพื่อหางานทำที่แม่สอด

พบว่า ร้อยละ 94 ของแรงงานเด็กข้ามชาติบอกว่าตนได้รับการช่วยเหลือในการข้ามพรมแดนจากญาติ ผู้ปกครอง หรือเพื่อน มีแค่ 11 คนเท่านั้น หรือ น้อยกว่าร้อยละ 4 ที่จำเป็นต้องจ้างนายหน้าให้พามา

ตารางที่ 6: ความช่วยเหลือที่แรงงานเด็กข้ามชาติได้รับในการข้ามพรมแดน แยกตามผู้ให้/แหล่ง

ที่มาของความช่วยเหลือ	เด็กผู้ชาย	เด็กผู้หญิง	รวม
เพื่อนและหรือญาติ	14.7	48.6	63.3
ผู้ปกครอง	6.7	24.0	30.7
นายหน้า	1.0	2.8	3.8
ไม่ตอบ	0.3	1.9	2.2

อีกปัจจัยที่นำไปสู่ข้อยุติที่ว่า การอพยพเข้าไทยจากประเทศพม่าเป็นพฤติกรรมปกติและในระยะหลัง ๆ ทำกันอย่างสม่ำเสมอมากยิ่งขึ้นคือ ค่าบริการที่ผู้อพยพจ่ายเวลาที่ข้ามเขตแดน เกือบร้อยละ 50 ของผู้ถูกสัมภาษณ์บอกว่าจ่ายค่าบริการน้อยกว่า 100 บาท ซึ่งหมายความว่ากลุ่มนี้เข้ามาโดยใช้ใบอนุญาตชั่วคราว เสร็จแล้วก็เลยอยู่ต่ออย่างผิดกฎหมาย และถ้าคำนึงถึงว่ามีคนพม่าจำนวนมากที่ข้ามแม่น้ำเมยโดยสะพานเมียวดี-แม่สอด คงเป็นที่ทราบกันดีในหมู่เจ้าหน้าที่ประจำด่านทั้งฝั่งพม่าและไทยว่า ส่วนไม่น้อยของผู้ที่ข้ามมามีจุดมุ่งหมายที่แท้จริงคือ อพยพเพื่อมาหา

งานทำที่แม่สอด เพื่อใช้ชีวิตและทำงานอย่างผิดกฎหมายในประเทศไทยไทย อีกร้อยละ 30.7 ไม่ได้เสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใดสำหรับการข้ามพรมแดน ซึ่งหมายความว่าเขาข้ามเข้ามาในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย คณะผู้ทำวิจัยพบว่าแทบจะไม่มีใครจ่ายเงินเพื่อข้ามพรมแดนในอัตราสูงเลย (ค่าจำกัดความของค่าใช้จ่ายที่มีอัตราสูงเพื่อการนี้คือ จ่ายระหว่าง 1000-2000 บาท หรือเท่ากับ 25-30 เหรียญ สหรัฐ.) มีแรงงานข้ามชาติในกลุ่มตัวอย่างเพียงสองคนเท่านั้นที่เสียค่าใช้จ่ายในอัตราดังกล่าวในการข้ามพรมแดน

ตารางที่ 7: ค่าใช้จ่ายในการข้ามพรมแดน แยกตามจำนวน แสดงเป็นร้อยละ

จำนวนเงินที่จ่าย	เด็กผู้ชาย	เด็กผู้หญิง	รวม
ไม่ได้จ่าย	7.3	23.4	30.7
น้อยกว่า 100 บาท	12.1	37.7	49.8
ระหว่าง 100-500 บาท	2.9	15.3	18.2
500-1000 บาท	-	0.7	0.7
1000-2000 บาท	-	0.3	0.3
มากกว่า 2000 บาท	0.3	-	0.3

อาจอนุมานได้ว่าการเข้าประเทศไทยทางแม่สอดน่าจะง่ายและถูกกว่าเข้าทางชายแดนจุดอื่น ในการวิจัยนี้ได้มีคำถามเฉพาะเจาะจงถึงจำนวนเงินที่ผู้อพยพจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่และ/หรือผู้รับจ้างขนคน (ได้แก่ผู้นำทาง ผู้ลักลอบขนคนที่นำผู้อพยพข้ามพรมแดน) แต่องค์กรนิรโทษกรรมสากลได้สัมภาษณ์แรงงานอพยพพม่าในไทย 100 ราย ซึ่งบอกว่าตนได้จ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้ลักลอบขนมนุษย์ให้พาพวกตนเข้าประเทศไทย เป็นเงินตั้งแต่ 4,500 ถึง 10,000 บาท⁸⁰

นอกจากนี้ นักวิจัยองค์กร Save the Children UK (SCUK) พบว่า ผู้อพยพที่ต้องการเคลื่อนไหวเดินทางไปมาภายในประเทศไทยต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง อันทำให้เกิดภาวะพึ่งพากล่าวคือคนงานเหล่านี้ต้องพึ่งพิงระบบหนี้เพื่อนำเงินมา

จ่ายสำหรับการเคลื่อนไหวและทำงานในพื้นที่ภายในของประเทศไทย การวิจัยโดยเครือข่าย Border to Shore Network เรื่องการอพยพย้ายถิ่นฐานและการเคลื่อนย้ายจากสังขละบุรี (ด่านเจดีย์สามองค์) ไปยังอำเภอมหาชัยในจังหวัดสมุทรสาครพบว่าค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางจากชายแดนไทยไปยังภาคกลางของประเทศอยู่ระหว่าง 8000-15000 บาทต่อคน⁸¹ ทีมวิจัยให้ข้อสังเกตว่าเงื่อนไขและจำนวนเงินที่ต้องชำระคืนจะแตกต่างกันออกไปแล้วแต่กรณี อย่างไรก็ตาม พบว่าผู้เคลื่อนย้ายภายในประเทศเพื่อหางานเป็นจำนวนมากได้เสียค่าใช้จ่ายประมาณนี้ การสะสมหนี้ซึ่งจะต้องจ่ายคืนแก่เจ้าหน้าที่ ไม่ว่าจะสืบเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายอพยพหรือจากการยืมเงินสำหรับค่าขึ้นทะเบียน

⁸⁰ Amnesty International, "Myanmar: Lack of Security in Counter-Insurgency Areas", หน้า 36

⁸¹ Border to Shore Network, "Action Research to Access Trafficking in Humans between Sangklaburi and Mahachai, หน้า 10

เป็นแรงงานต่างด้าว (รายการหลังนี้เป็นเงิน 3800 บาท เท่ากับค่าแรงเกือบ 2 เดือนสำหรับคนงานจำนวนมาก) ทำให้สถานภาพของผู้อพยพบางส่วน เปิดช่องทางให้นายจ้างเอารัดเปรียบงายยิ่งขึ้น หลัก ๆ แล้ว สถานะประเวระบางของแรงงานข้ามชาติไม่ใช่ว่าจะสัมพันธ์กับการไม่มีสถานภาพ หรือขาดเอกสารที่จำเป็นเท่านั้น แต่สืบเนื่องมาจากกรณีที่เขาไม่สามารถหาเงินมาได้เพียงพอที่จะช่วยให้เขามีกำลังทรัพย์เพื่อควบคุมชะตาชีวิตของตนเองด้วย

4.2 ภูมิหลังด้านการศึกษาของแรงงานเด็กข้ามชาติสัญชาติพม่า

แม้ว่าระบบการศึกษาของพม่าจะไม่สามารถให้บริการ

ประชาชนอย่างทั่วถึง แต่ร้อยละ 98.7 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ รายงานว่าได้เข้าเรียนในโรงเรียนประเภทใดประเภทหนึ่งในพม่า แต่ไม่ได้บอกว่าเรียนจบหรือเปล่า กลุ่มที่ใหญ่ที่สุดในกลุ่มตัวอย่าง หรือเกือบครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง ได้เรียนในระดับมัธยม และมากกว่า 1 ใน 3 บอกว่าได้เข้าเรียนแค่ระดับประถม อีกร้อยละ 12 ได้รับการศึกษาถึงระดับมัธยม⁸² มีอีกกลุ่มหนึ่งแต่แค่ร้อยละ 1.3 บอกว่าไม่ได้เข้าเรียนในระดับใดเลย แรงงานเด็กข้ามชาติที่เข้ามาทางแม่สอดส่วนใหญ่จะเป็นพวกที่ได้รับการศึกษาในโรงเรียนมาก่อน บางคนเข้ามาทำงานก็เพิ่งผ่านโรงเรียนมาสด ๆ ร้อน ๆ ซึ่งข้อเท็จจริงนี้เป็นการแย้งสมมุติฐานที่ว่าแรงงานเด็กข้ามชาติที่แม่สอดก่อนหน้าที่จะอพยพมาได้ทำงานเต็มเวลาอยู่แล้วที่พม่า⁸³

ตารางที่ 8 ร้อยละของแรงงานเด็กข้ามชาติ แยกตามระดับการศึกษาและเพศ⁸⁴

ระดับการศึกษา	เด็กผู้ชาย	เด็กผู้หญิง	รวม
ไม่เคยเข้าศึกษาเลย	0.3	1.0	1.3
ประถม	8.5	30.3	38.8
มัธยมต้น	11.1	36.8	47.9
มัธยมปลาย	2.9	9.1	12.0

สำหรับแรงงานเด็กข้ามชาติที่กำลังทำงานในแม่สอดเกือบทั้งหมดจะไม่ได้ได้รับการศึกษาในระบบการศึกษาสามัญเลย และเมื่อถามว่าเขากำลังเรียนในโรงเรียนหรือในระบบการศึกษาออกโรงเรียนอยู่หรือเปล่า แรงงานเด็กข้ามชาติแทบทุกคน (ร้อยละ 9.6) ตอบว่าไม่ มีแค่ 4 คน (ร้อยละ 1.4) ที่บอกว่ากำลังศึกษาต่อในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งอยู่⁸⁵

เรื่องอุปสรรคในการเรียนต่อ กว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานเด็ก

ข้ามชาติบอกว่าส่วนใหญ่มาจากนายจ้าง ผู้ถูกสัมภาษณ์ 116 คน (ร้อยละ 31.4) บอกว่านายจ้างไม่อนุญาตให้เรียนต่อและอีก 74 คน (ร้อยละ 20) กล่าวเพิ่มเติมว่าตนเองงานต้องทำมากเกินไปเลยไม่สามารถเรียนต่อได้ ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เหลือบอกว่า เขาคิดว่าไม่จำเป็นต้องเรียนต่อ หรือไม่กี่บอกว่า “โอกาสที่จะเรียนต่อที่นี่ไม่มี” คำตอบทั้งสองคำตอบนี้ตีความได้ว่าแรงงานอพยพยอมรับว่าสำหรับการเรียน การศึกษาได้ยุติลงแล้วในทางปฏิบัติ

⁸² ข้อมูลของ FTUB ระบุว่า ในระบบการศึกษาของพม่า โรงเรียนประถมต้นสอนชั้นอนุบาล-ป.4 โรงเรียนประถมปลายสอนชั้น ป. 5-7 และโรงเรียนมัธยมสอนชั้นปีที่ 8-10

⁸³ โปรดดูกรณีศึกษาที่ 4 และ 5 ในภาคผนวกที่ 1 ของรายงานฉบับนี้

⁸⁴ เนื่องจากว่าผู้ถูกสัมภาษณ์ 6 รายไม่ได้ตอบคำถามนี้ ร้อยละจึงคำนวณจากผู้ถูกสัมภาษณ์ 307 คน

⁸⁵ ร้อยละที่แสดงมาจากผู้ตอบ 296 คนเท่านั้น เพราะมีผู้ถูกสัมภาษณ์ 17 รายที่ไม่ได้ตอบ

ตารางที่ 9 : เหตุผลของการที่ไม่เรียนต่อ คิดเป็นร้อยละ⁸⁶

เหตุผล	เด็กผู้ชาย	เด็กผู้หญิง	รวม
นายจ้างไม่อนุญาต	9.8	21.6	31.4
ไม่ต้องการ/ไม่จำเป็นที่จะเรียนต่อ	7.8	14.9	22.7
มีงานทำมากเกินไป	3.3	16.7	20.0
ต้องเสียค่าใช้จ่ายเกินไป	2.5	12.1	14.6
ไม่มีโอกาสเรียนที่นี่	2.7	7.6	10.3

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัวของแรงงานเด็กข้ามชาติสัญชาติพม่า

แน่นอนการมีญาติทำงานหรือตั้งรกรากในแม่สอดมีผลดีต่อแรงงานเด็กข้ามชาติ เพราะประการแรก ช่วยให้เด็กที่เพิ่งเข้ามาใหม่หางานง่ายยิ่งขึ้น ประการที่สอง เขาได้รับการสนับสนุนในระดับท้องถิ่นและมีเครือข่ายทางสังคมรองรับ ผู้ถูกสัมภาษณ์ 206 คน (ร้อยละ 65.8) บอกว่ามี “ญาติ” ในแม่สอด ซึ่งคำนี้ครอบคลุมถึง บิดามารดา ปู่ย่า ตายาย พี่น้อง ลุงและป้า ประเด็นเรื่องญาตินี้นำไปสู่คำถามเชิงวิจัยว่า การมีเครือข่ายดังกล่าวมีบทบาทอย่างไรหรือไม่ในการกระตุ้นให้มีการอพยพเข้ามาที่แม่สอด โดยเฉพาะเมื่อคำนึงถึงข้อเท็จจริงที่ว่าร้อยละ 60 ได้อพยพเข้ามาพร้อมกับเพื่อนหรือญาติ

อย่างไรก็ดี ในกลุ่มตัวอย่าง แรงงานเด็กข้ามชาติส่วนใหญ่ไม่ได้อพยพมากับผู้ปกครอง เด็กส่วนใหญ่รายงานว่าผู้ปกครองของเขายังคงอาศัยอยู่ในพม่า (ร้อยละ 70.9 ในกรณีมารดา และร้อยละ 65.6 ในกรณีบิดา) และกรณีนี้ศึกษาได้ระบุว่าแรงงานเด็กข้ามชาติจำนวนมากเดินทางมาที่แม่สอดโดยมีความตั้งใจที่จะหาเงินเพื่อส่งกลับไปให้บิดามารดาและครอบครัวในพม่า เมื่อเด็กพม่าเดินทางเข้ามาที่แม่สอดกับผู้ปกครอง พบว่าถ้ามากับมารดา ก็มักจะอยู่ต่อกับลูก และถ้าบิดาเดินทางมาด้วย บิดามักจะปล่อยให้แรงงานเด็กอยู่กับแม่ ส่วนตัวเองจะเดินทางต่อไปยังกรุงเทพฯหรือที่อื่นเพื่อหางานที่ดีกว่าทำ มีเหมือนกันที่แรงงานเด็กบอกว่าพอเสียชีวิตไปแล้ว แต่ไม่ได้แจ้งว่าพอเสียชีวิตที่พม่าหรือในไทย

ตารางที่ 10 : ที่อยู่ของมารดาของแรงงานเด็กข้ามชาติ คิดเป็นร้อยละ

ที่อยู่ของมารดา	เด็กชาย	เด็กหญิง	รวม
อยู่ในพม่า	16.0	54.9	70.9
พำนักอยู่ในแม่สอด	5.4	16.3	21.7
เสียชีวิตแล้ว	3.2	2.6	5.8
พำนักอยู่ที่อื่นในประเทศไทย	0.9	0.7	1.6
ไม่ทราบ	0.0	0.0	0.0

⁸⁶ ร้อยละที่แสดงมาจากคำตอบ 370 คำตอบ ซึ่งหมายความว่าบางคนเลือกมากกว่า 1 คำตอบ

ตารางที่ 11 : ที่อยู่ของบิดาของแรงงานเด็กข้ามชาติ คิดเป็นร้อยละ

ที่อยู่ของบิดา	เด็กชาย	เด็กหญิง	รวม
อยู่ในพม่า	14.4	51.1	65.5
พำนักอยู่ในแม่สอด	5.1	10.8	15.9
เสียชีวิตแล้ว	3.8	10.3	14.1
พำนักอยู่ที่อื่นในประเทศไทย	2.3	2.2	4.5
ไม่ทราบ	0.0	0.0	0.0

แรงงานเด็กข้ามชาติพม่าจำนวนมากมาจากครอบครัวขนาดกลางถึงใหญ่ มากกว่าครึ่งบอกว่ามีพี่น้อง 4-6 คน อีกร้อยละ 6.7 บอกว่ามีพี่น้องมากกว่า 7 คน อีกร้อยละ 46.1 บอกว่ามาจากครอบครัวที่มีพี่น้องชายและหญิง 1-3 คน มากกว่า 2 ใน 3 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ (210 คน) กล่าวว่า มีพี่น้องที่ยังอยู่ในพม่า ในขณะที่มากกว่า 1 ใน 3 เล็กน้อย

(125 คน) บอกว่ามีพี่น้องพักอยู่ด้วยกันที่แม่สอด คงต้องมีการทำวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูครอบครัวขนาดใหญ่ในพม่าว่ามีความสัมพันธ์อย่างไรกับความจำเป็นทางการเงินที่เป็นแรงผลักดันให้คนพม่าอพยพมาที่แม่สอด

ตารางที่ 12 : จำนวนพี่น้องจากคำบอกเล่าของผู้ถูกสัมภาษณ์ คิดเป็นร้อยละ

จำนวนพี่น้อง	เด็กชาย	เด็กหญิง	รวม
ไม่มี	6.4	2.5	8.9
1-3	10.2	35.9	46.1
4-6	-	38.3	38.3
7 ขึ้นไป	0.9	5.8	6.7

4.4 สภาพความเป็นอยู่ของแรงงานเด็กข้ามชาติสัญชาติพม่า

หลังจากที่เดินทางมาถึงแม่สอด เด็กที่อพยพมาพร้อมผู้ปกครองในทุกกรณีจะเลือกทำงานในโรงงานเดียวกับที่ผู้ปกครองทำ แต่เด็กส่วนใหญ่ที่อพยพมาจะไม่ได้อยู่กับครอบครัว จึงไม่ได้รับความอบอุ่นอันควรได้รับ ในความเป็นจริง ในแม่สอดมีแรงงานพม่าจำนวนน้อยที่พักอาศัยกับครอบครัว (เด็ก 38 คน) จากการสัมภาษณ์ มีรูปแบบการพักอาศัย 3 รูปแบบที่แรงงานเด็กข้ามชาติชอบ ส่วนจะชอบแบบใดขึ้นอยู่กับหลายตัวแปร เช่น อยู่ใกล้ชิดกับญาติและเพื่อนหรือเปล่า ค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียสำหรับที่พักอาศัย ที่ตั้ง

ของโรงงานหรือสถานที่ทำงาน และข้อกำหนดของนายจ้าง ผู้ถูกสัมภาษณ์จำนวนมากที่สุด (125 คน หรือ ร้อยละ 39.93) บอกว่าพักอาศัยอยู่กับ “ผู้ดูแลหรือญาติพี่น้อง” ซึ่งคำดังกล่าวผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่ได้จำกัดความ แต่เข้าใจว่าคงกินความกว้างและมีความยืดหยุ่น กลุ่มที่สอง จำนวน 101 คน (ร้อยละ 30.35) บอกว่าตนพำนักอยู่ที่โรงงานเลย และกลุ่มที่ 3 จำนวน 95 คน (ร้อยละ 30.35) บอกว่าตนพักอาศัยอยู่กับเพื่อน อย่างไรก็ตามจะมีบางกรณีที่ทับซ้อนกัน กล่าวคือ บางคนจะพำนักอาศัยกับผู้ปกครอง/ญาติพี่น้องและอาศัยอยู่ที่โรงงานด้วย บางคนก็พักอาศัยอยู่กับทั้งผู้ปกครองและญาติพี่น้อง หลายคนตอบว่าพำนักอาศัยในมากกว่าหนึ่งรูปแบบ⁸⁷ มีเด็กแค่ 3 คน ที่บอกว่าอยู่เอง

⁸⁷ สำหรับคำถามนี้ จำนวนร้อยละจากจำนวนคนที่ตอบ คือ เด็ก 313 คน

ไม่ได้อยู่กับคนอื่น ซึ่งอาจเป็นการสะท้อนว่าไม่มีเงินพอที่จะอยู่ในที่อยู่อาศัยที่กว้างขวางกว่า สะท้อนถึงความกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัย และหรือปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมอื่น ๆ

การเลือกที่พักอาศัยของแรงงานเด็กข้ามชาติพม่า ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของงานที่ทำ ที่ตั้งของโรงงานและสถานการณของเด็กเป็นรายบุคคล ปัจจัยสำคัญที่สุดในการกำหนดว่าเด็กจะพักอยู่ที่ไหน คือ ลักษณะและข้อกำหนดของงานที่ทำ แรงงานเด็กอพยพ 94 คน (จากทั้งหมด 101 คนที่พักอยู่ที่โรงงาน) บอกผู้สัมภาษณ์ว่าเขาต้องยอมที่จะมาพักอยู่ในโรงงาน เพราะเป็นเงื่อนไขที่นายจ้างกำหนดในการทำงานที่นั่น ซึ่งหมายความว่า ร้อยละ 93 ของแรงงานเด็กที่พำนักอาศัยอยู่ที่โรงงานไม่มีโอกาสตามสิทธิที่พึงมีที่จะเลือกที่จะพำนักที่ไหน การกินอยู่ที่โรงงานเลยเป็นการให้ประโยชน์แก่นายจ้างมากพอสมควรทีเดียว เช่น นายจ้างสามารถให้เด็กทำงานนาน ๆ ทั้งในช่วงเวลาทำงานปกติและช่วงนอกเวลา สามารถกำหนดให้มีวินัยในระดับที่ต้องการ สามารถหารายได้พิเศษจากการคิดค่าเช่าที่อยู่และค่าอาหารจากลูกจ้าง (บ่อยครั้งจะคิดในราคาที่สูงกว่าราคาตลาด) สามารถทำการหักลบต่าง ๆ นานาจากรายได้เด็ก และทำให้ง่ายยิ่งขึ้นในการกีดกันไม่ให้เด็กไปเกี่ยวข้องกับองค์กรเอกชนด้านแรงงานและกลุ่มให้ความช่วยเหลือผู้อพยพ⁸² ซึ่งอาจจะพยายามให้การศึกษาเด็กในเรื่องสิทธิของตน เด็กข้ามชาติ 31 คน หรือ 1 ใน 3 ของเด็ก 94 คนที่กินอยู่ที่โรงงานบอกว่านายจ้างจะควบคุมอย่างเข้มงวดถึงขั้นที่เพื่อนและญาติพี่น้องจะไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าพบที่โรงงาน

นับว่าเป็นสถานการณ์ที่ร้ายแรงสำหรับเด็กเหล่านี้ โดยเฉพาะแล้วเด็กกลุ่มดังกล่าวทำงานระหว่าง 10-12 ชั่วโมงต่อวัน และทำ 7 วันในหนึ่งสัปดาห์ หลายคนเดือนหนึ่งจะไม่มีวันหยุดเลย พวกเด็ก ๆ ต้องกินอยู่ในโรงงานภายใต้การกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดของนายจ้างและลูกน้อง ทั้งยังถูกจำกัดหรือถูกห้ามไม่ให้ติดต่อกับคนภายนอกโรงงาน เด็กไม่น้อยต้องยุ่งอยู่กับการหาเงินเพื่อชำระหนี้จำนวนไม่น้อยที่

ยืมมาจากเจ้าของโรงงาน ที่จ่ายไปสำหรับค่าลงทะเบียน ค่าพยาบาลในการหางาน ค่าอาหาร ค่าที่พัก และสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตอื่น ๆ เด็กเกือบทุกคนถูกนายจ้างยึดเอกสารขึ้นทะเบียนเป็นคนงานตัวจริงไว้ ดังนั้นเด็กจึงมีสิทธิน้อยมากถ้าก้าวออกไปจากโรงงาน เป็นที่เห็นได้ชัดเจนนว่าการกำหนดให้คนงานกินอยู่ในบริเวณโรงงานเป็นเครื่องมือสำคัญ ในอันที่จะเสริมสร้างอำนาจและความสามารถในการควบคุมของนายจ้างในแม่สอดได้

สำหรับเด็กที่ไม่มีกำหนดให้กินอยู่ในบริเวณโรงงาน ก็มีหลายทางเลือก บางคนพักอาศัยในห้องเช่าในแม่สอดและพื้นที่รอบ ๆ โดยอยู่กับครอบครัว ญาติ และหรือเพื่อน สำหรับโรงงานที่อยู่ห่างไกลจากตัวเมืองแม่สอด ค่าเดินทางจะสูงเกินกำลังทรัพย์ของแรงงานข้ามชาติ จึงต้องขอแบ่งเช่าที่และสร้างกระท่อมอยู่เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

แม้ว่าแรงงานเด็กข้ามชาติหลายคนจะไม่ค่อยมีทางเลือกนักในเรื่องที่พักอาศัย แต่ไม่ว่าจะพักอาศัยในรูปแบบใด (พักอาศัยในบริเวณโรงงาน หรืออยู่กับผู้ปกครองหรือกับเพื่อน ฯลฯ) เป็นที่น่าสังเกตว่าแรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่จะบอกว่า “พอใจ” กับที่พักอาศัยของตน⁸³ คำถามที่ถามเด็กเกี่ยวกับที่พักที่เขาตอบว่า “พอใจ” จะถามถึงลักษณะของห้องพัก อาหารที่รับประทาน น้ำใช้ที่จัดหาให้ ไฟฟ้า และสัมผัสกับพื้นที่สำหรับอาบน้ำ แต่มีการยืนยันจากการวิจัยเชิงคุณภาพหรือเชิงลึกและการสังเกตการณ์โดยทีมวิจัยสหพันธ์แรงงานพม่าพบว่าการดำรงชีวิตของคนงานข้ามชาติจำนวนมากจะอยู่กันอย่างแออัด มีปัญหาด้านสุขอนามัยและเด็กถูกจำกัดต่าง ๆ นานาตามอำเภอใจของฝ่ายจัดการโรงงาน

ในกรณีที่แรงงานเด็กข้ามชาติบ่นเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย เขาจะเน้นเรื่องการต้องอยู่กันอย่างแออัด ความสกปรกและอากาศถ่ายเทไม่เพียงพอ ในเรื่องของน้ำ ที่บ่นกันมากคือปริมาณน้ำไม่เพียงพอและในกรณีที่ใช้น้ำบาดาลจะมีกลิ่นเหม็น ส่วนการมีไฟฟ้าใช้ บางครั้งจะมีอย่างจำกัดโดยเฉพาะเมื่อผู้อพยพกินอยู่ในหอพักในบริเวณโรงงาน

⁸² กลุ่มที่ช่วยคนพม่าได้แก่ สมาคมคนงานยัง ชี อู (Young Chi Oo Worker's Association หรือ YCOWA) องค์กร Burma Solidarity Organization (BSO) และ FTUB องค์กรเหล่านี้ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มพันธมิตรทั้งไทยและสากล เช่น โครงการช่วยเหลือผู้อพยพ (Migrant Assistant Project หรือ MAP) กลุ่มแรงงานแห่งประเทศไทย (Thai Labour Campaign หรือ TLC) ศูนย์ระหว่างประเทศแห่งสหรัฐฯ ว่าด้วยความไม่เป็นปึกแผ่นของแรงงาน

⁸³ อัตราส่วนระหว่างคำตอบพอใจกับไม่พอใจ มีตั้งแต่ 6 ต่อ 1 จนถึง 8 ต่อ 1 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับถามเด็กเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกด้านใด

สุขอนามัยส่วนตัวเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่บ่งชี้ว่าพื้นที่อาบน้ำเล็กแคบและขาดความเป็นส่วนตัว ส่วนสัมมาทางแรงงานเด็กข้ามชาติบอกว่าสกปรกไม่มีการทำความสะอาดเพียงพอและมีจำนวนน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับจำนวนคนงานที่ใช้

4.5 ลักษณะของงานที่ทำโดยแรงงานเด็กข้ามชาติสัญชาติพม่า

เป้าหมายหลักของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือวิเคราะห์ปัญหาของแรงงานเด็กข้ามชาติพม่า ผู้สำรวจจึงได้เน้นหนักไปที่กลุ่มแรงงานเด็กที่ทำงานในโรงงานผลิตเสื้อผ้าและสิ่งทอ ร้อยละ 79 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ทำงานในสองกิจการนี้ (ร้อยละ 41.5 ทำงานด้านถักเย็บผ้าและร้อยละ 37.5 ทำงานด้านผลิตเสื้อผ้า) กิจการอื่นที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ทำอยู่ได้แก่เครื่องปั้นดินเผา (ร้อยละ 4.5) การผลิตโลหะและเครื่องยนต์

ขนาดเล็ก (ร้อยละ 3.2) และการแปรรูปอาหาร/ทำอาหารกระป๋อง (ร้อยละ 1.6) กิจการอื่นที่มีแรงงานเด็กข้ามชาติทำได้แก่ เจียรนัยพลอย/ทำเครื่องประดับ ทำรองเท้า ผลิตยาสูบและการเกษตร

เกือบ 3/4 (ร้อยละ 73.6) ของแรงงานเด็กข้ามชาติเป็นเด็กใหม่ เพิ่งเริ่มทำงานที่โรงงานมาน้อยกว่า 1 ปี (ร้อยละ 17 ทำมา 6 เดือนหรือน้อยกว่า ร้อยละ 56.6 ทำมาแล้ว 6 เดือนถึง 1 ปี) ในขณะที่จำนวนน้อย (ผู้ถูกสัมภาษณ์ 16 คน) บอกว่าทำงานในโรงงานเดี่ยวมา 3 ปีหรือมากกว่า การทำงานในโรงงานเป็นเวลาไม่นานของเด็กเหล่านี้ส่วนใหญ่อธิบายได้จากการทำงานที่ยังอายุน้อยอยู่และเพิ่งมาเริ่มทำงาน อีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจคือ การที่เด็กขาดประสบการณ์เป็นการเปิดช่องให้เจ้าของโรงงานสามารถกดค่าจ้างและกำหนดเงื่อนไขในการทำงานให้ต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมายแรงงานไทยมากทีเดียว

ตารางที่ 13: ภาคเศรษฐกิจที่มีการจ้างแรงงานเด็กข้ามชาติ คิดเป็นร้อยละ

ภาค	เด็กผู้ชาย	เด็กผู้หญิง	รวม
ถักผ้า	10.2	31.3	41.5
ผลิตเสื้อผ้า	7.0	30.7	37.7
ภาคอื่นๆ	3.6	7.9	11.5
เครื่องปั้นดินเผา	0.7	3.8	4.5
ผลิตเครื่องยนต์ขนาดเล็ก	-	3.2	3.2
แปรรูปอาหาร/ทำอาหารกระป๋อง	1.0	0.6	1.6

ในการทำวิจัยครั้งนี้ พบว่าการไปหาที่ทำงานของแรงงานเด็กข้ามชาติไม่ง่ายอย่างที่คิด เด็กจะทำงานในสถานที่ประกอบการหลายรูปแบบ มีตั้งแต่โรงงานที่ตั้งในบริเวณบ้านพักอาศัยแต่แยกออกจากตัวบ้าน และแบบที่ตั้งอยู่ในห้องแถวมีคนงานหลายสิบคนทำงานไปจนถึงโรงงานขนาดใหญ่ที่มีคนงานนับร้อยบางที่นับพันคน ในเรื่องความยากลำบากในการเข้าถึงเด็กแรงงานข้ามชาติเพื่อการสัมภาษณ์โปรดดูรายละเอียดในตอนที่ 2.2.5 ของงานวิจัย

ในกรณีโรงงานขนาดเล็กที่เป็นห้องแถวที่มักจะเน้นงานรับเหมาช่วงจากโรงงานที่ใหญ่กว่า แรงงานเด็กข้ามชาติ

จะไม่ทราบชื่อของโรงงานที่ตนทำงานอยู่ กิจการเหล่านี้มีทั้งที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการจากทางการและที่ได้มีการจดทะเบียนถูกต้อง ปกติจะไม่ขึ้นป้ายชื่อหรือบ่งบอกว่าโรงงานนั้นประกอบกิจการอะไร ผลก็คือเด็กเหล่านี้จะตั้งชื่อสถานประกอบการนั้น ๆ เป็นภาษาพม่า หรืออ้างอิงถึงโดยใช้ชื่อถนนที่โรงงานตั้งอยู่ หรือจุดสังเกตที่เด่นชัดใกล้เคียง และในบางกรณีก็ใช้ชื่อของเจ้าของหรือผู้จัดการเรียกแทนโรงงาน การที่ลักษณะและที่ตั้งของโรงงานคลุมเครือไม่ชัดเจน เป็นการให้ประโยชน์แก่เจ้าของเพราะทำความสับสนให้กับกลุ่มองค์กรเอกชนด้านแรงงาน องค์กร

ช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ เจ้าหน้าที่รัฐบาลไทย และนักวิจัยที่พยายามหาที่ตั้งของโรงงานเพื่อเข้าตรวจสอบว่าอะไรเกิดขึ้นในโรงงาน

ที่เพิ่มความสับสนเข้าไปอีก คือการที่โรงงานมักจะปิดตัวเองเมื่อมีแรงกดดันจากคนงานให้ปรับปรุงค่าจ้างและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (รวมทั้งเมื่อมีคนงานนัดหยุดงาน) ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามพันธะทางกฎหมาย เช่น ต้องจ่ายเงินชดเชยกรณีให้ออก ค่าล่วงเวลา ฯลฯ อย่างไรก็ตามสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำคือภายหลังการปิดตัวเอง ก็จะมีการเปิดกิจการอีกในที่เดิม หรือในที่ใหม่โดยใช้ชื่อใหม่

ที่แม่สอด FTUB พบว่ามีแรงงานพม่าที่พร้อมเสมอที่จะเข้าไปทำงานแทนที่แรงงานข้ามชาติที่ถูกให้ออกเพราะไปพยายามจัดตั้งกลุ่มคนงานหรือพยายามทำกิจกรรม

เสมือนกิจกรรมของสหภาพแรงงาน คนงานส่วนใหญ่ที่แม่สอดจะไม่ได้รับค่าชดเชยกรณีให้ออกจากงาน ดังที่ระบุในมาตรา 118 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แม้ว่าจะเป็นนโยบายอย่างเป็นทางการของรัฐบาลว่าทุกบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานไทยที่ใช้กับแรงงานไทยจะใช้ปฏิบัติกับแรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนอย่างเท่าเทียมกัน⁹⁰

ในเรื่องของงานที่ทำโดยแรงงานเด็กข้ามชาติ ผู้ถูกสัมภาษณ์จำนวนมากที่สุดจะทำงานเป็นพนักงานคุมจักรเย็บผ้า (ร้อยละ 25.6) รองลงมาคือกลุ่มพนักงานคุมเครื่องต่อผ้า (ร้อยละ 16.6) และกลุ่มพนักงานคุมเครื่องถักผ้า (ร้อยละ 15.3) ซึ่งการได้ข้อมูลมาอย่างนี้เป็นการสะท้อนถึงขอบเขตของการวิจัยที่เน้นภาคอุตสาหกรรมเสื้อผ้าและถักผ้าเป็นหลัก

ตารางที่ 14: ตำแหน่งงานที่แรงงานเด็กข้ามชาติทำ คิดเป็นร้อยละ

งานที่ทำ	เด็กผู้ชาย	เด็กผู้หญิง	รวม
คุมจักรเย็บผ้า	4.2	21.4	25.6
คุมเครื่องต่อผ้า	1.0	15.6	16.6
คุมเครื่องถักผ้า	8.3	7.0	15.3
ควบคุมคุณภาพ	1.0	9.8	10.8
ดูแลด้านบรรจุภัณฑ์	1.3	2.2	3.5
ม้วนลวดและงานโลหะ	-	2.6	2.6
รีดผ้า	0.3	1.3	1.6
ตัดผ้า	0.6	0.4	1.0
ทำความสะอาด	-	0.7	0.7
ติดกาว	-	0.6	0.6
ระบายสีตุ๊กตา	-	0.6	0.6
อื่น ๆ	4.5	16.6	21.1

⁹⁰ แรงงานเด็กส่วนใหญ่จะได้รับเงินชดเชยตามมาตรา 118 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดว่าในกรณีที่ปลดลูกจ้าง ให้ 1) จ่ายค่าเลิกจ้างเท่ากับค่าจ้าง 30 วันเมื่อลูกจ้างได้ทำงานกับนายจ้างอย่างต่อเนื่องครบ 120 วัน และ (2) จ่ายเงินเท่ากับเงินเดือน 3 เดือน ถ้าลูกจ้างได้ทำงานกับนายจ้างมา 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี ในความเป็นจริง ลูกจ้างส่วนใหญ่จะไม่ได้ทำงานที่โรงงานเดียวติดต่อกันมากกว่า 3 ปี

4.6 ค่าจ้างและสภาพการทำงานของ แรงงานเด็กข้ามชาติสัญชาติพม่า

แรงงานเด็กข้ามชาติที่แม่สอดส่วนใหญ่ได้ขึ้นทะเบียนตามกฎหมายไทยและมีสิทธิทำงานในประเทศ คนงานเกือบ 3 ใน 4 แจ้งว่าตนมีใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้อง ฉะนั้น ภายใต้ นโยบายกระทรวงแรงงานว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ เขาจึงอยู่ ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

4.6.1 ค่าจ้าง

ตารางที่ 15: จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็กข้ามชาติที่ไปขึ้นทะเบียนทำงาน

ขึ้นทะเบียนตามกฎหมาย	จำนวนผู้ถูกสัมภาษณ์	ร้อยละของผู้ถูกสัมภาษณ์
ขึ้น	231	73.8
ไม่ได้ขึ้น	74	23.7
ไม่ตอบ	8	2.5

แม้กระนั้น แรงงานเด็กในแม่สอดบอกว่าได้รับค่าจ้างเป็น สัดส่วนน้อยมากของค่าแรงขั้นต่ำ ตัวเลขต่อไปนี้แสดงให้เห็นถึงค่าจ้างที่คนงานได้รับหลังมีการหักลดแล้ว (คือเป็น

รายได้สุทธิ) แรงงานส่วนใหญ่บ่นว่าไม่เพียงแต่ค่าจ้างจะต่ำ เท่านั้น แต่การจ่ายค่าก็ล่าช้าด้วย ทำให้ประสบความ ลำบากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 16: ค่าจ้างต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ⁹¹

จำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายต่อสัปดาห์	เด็กผู้ชาย	เด็กผู้หญิง	รวม
ไม่ได้จ่ายเลย	0.3	0.6	0.9
น้อยกว่า 200 บาทต่อสัปดาห์	0.4	3.0	3.4
ระหว่าง 200-300 บาทต่อสัปดาห์	3.1	13.3	16.4
ระหว่าง 300-500 บาทต่อสัปดาห์	15.7	49.1	64.8
มากกว่า 500 บาทต่อสัปดาห์	3.2	11.3	14.5

เวลาพิจารณาค่าจ้างที่ผู้ถูกสัมภาษณ์บอกว่าได้รับ ควรที่จะ เปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดตากด้วย คน งานที่แม่สอดที่รับค่าแรงในอัตราค่าแรงขั้นต่ำต่อวัน คือ 135 บาท (3.37 เหรียญ สหรัฐ.) และทำงานทุกวันไม่เว้นเสาร์ อาทิตย์จะมีรายได้เบื้องต้นพื้นฐานเท่ากับ 945 บาทต่อ สัปดาห์ (23.62 เหรียญ สหรัฐ.) แต่ทั้งนี้ไม่ได้นำเงินอีก 25.3 บาทต่อชั่วโมงที่คนงานต้องได้รับจากการทำงานล่วงเวลา มาคิด และไม่ได้อบรมค่าจ้างสำหรับทำงานวันอาทิตย์ที่เขา ต้องได้รับเป็นอัตรา 2 เท่าของค่าจ้างปกติเข้ามาคำนวณ

บวกเข้าไปด้วย นโยบายของกระทรวงแรงงานระบุว่า แรงงานข้ามชาติถูกกฎหมายจะต้องได้รับอย่างน้อยค่าแรง ขั้นต่ำ และมีสิทธิทุกอย่างภายใต้กฎหมายแรงงานไทย ถ้าเป็นอย่างนี้ในทางปฏิบัติ แรงงานข้ามชาติจดทะเบียนที่ มีชั่วโมงการทำงานเท่ากับชั่วโมงทำงานของแรงงานเด็ก ข้ามชาติอื่น ๆ กล่าวคือ ทำงาน 7 วันทุกวัน วันละ 11 ชั่วโมง ก็ต้องได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 1586 บาทต่อสัปดาห์ (39.65 เหรียญ สหรัฐ.)

⁹¹ ร้อยละคำนวณจากกลุ่มตัวอย่างคนงาน 310 คนที่ตอบคำถามนี้

ดังนั้น เจ้าของโรงงานเกือบทุกแห่งในแม่สอดที่จ้างแรงงาน เด็กข้ามชาติ ปัจจุบันจึงกำลังละเมิดกฎหมายอยู่ โดยการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำ และก็ไม่ได้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีนัยสำคัญโดยกระทรวงแรงงาน (ทั้งที่จังหวัดตากและในระดับชาติ)⁹²

มีรายงานการวิจัยจากแหล่งอื่นที่สนับสนุนข้อสรุปนี้ เช่น องค์การนิรโทษกรรมสากลได้รายงานว่า

“แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในโรงงานผลิตเสื้อผ้าออกกับเจ้าหน้าที่องค์กรฯ ว่า เขาถูกบังคับให้ทำงานนานมากในแต่ละวันและน้อยครั้งที่จะได้รับค่าล่วงเวลา พวกนี้แทบไม่เคยเลยที่จะได้รับค่าแรงในอัตราค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัดที่เขาทำงานอยู่ ส่วนใหญ่จะได้รับค่าแรงแบบต่อชิ้นและค่าแรงแบบนี้ก็ไม่สูงเท่ากับอัตราค่าแรงขั้นต่ำ จากปากคำของกลุ่มแรงงาน ปรากฏว่าจนถึงเดือนมิถุนายน ปี 2004 มีโรงงานผลิตเสื้อผ้าเพียงโรงงานเดียวเท่านั้นจากมากกว่า 200 โรงงานในแม่สอดที่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้างสัญชาติพม่า แต่มีรายงานเข้ามาเมื่อเร็ว ๆ นี้ว่าโรงงานที่กล่าวถึงนี้ได้เลิกจ้างผู้นำแรงงานและกลับไปจ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างแบบต่อชิ้นงาน ซึ่งคำนวณออกมาแล้วต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในจังหวัดตากอยู่มาก”⁹³

นักวิจัยของโครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย นาย เคนนิส อารีโนลด์ รายงานว่า

“ข้อพิพาทด้านแรงงานในแม่สอดส่วนใหญ่เป็นเรื่องของค่าจ้างที่จ่าย หรือไม่มีการไม่จ่ายค่าจ้าง”

อารีโนลด์ได้รายงานเพิ่มเติมว่า จากกลุ่มสนทนาเชิงวิจัยหรือโฟกัสกรุปที่เขาจัดขึ้นในหมู่คนงานเมื่อเดือนมกราคมปี พ.ศ. 2548 พบว่า “การจ่ายค่าแรงต่ำ ๆ” “การที่ไม่มีการจ่ายค่าล่วงเวลา หรือจ่ายน้อยมาก” และ “ชั่วโมงทำงานที่ยาวนานเกินไป” เป็นปัญหาที่พบบ่อยที่สุด⁹⁴

นายจ้างอาจแย้งว่าเขาไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าแรงขั้นต่ำ เพราะมีการให้สวัสดิการอยู่แล้ว เช่น ที่พักอาศัยและอาหาร

แต่ถ้าคำนึงถึงค่าจ้างอันน้อยนิด ทั้งยังถูกใช้งานนาน ๆ ในแต่ละวัน แม้นำสวัสดิการที่ให้มาตีออกมาเป็นตัวเงินแล้ว ระดับค่าตอบแทนก็ยังต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำอยู่ดี ทั้งนี้ยังไม่นับรวมถึงปัญหาการกำหนดมูลค่าของสวัสดิการดังกล่าวเป็นตัวเงินอีกด้วย

ในสามกรณี นักวิจัย FTUB พบว่ามีคนงาน (คนหนึ่งเป็นผู้ชาย อีก 2 คนเป็นผู้หญิง) ที่บอกว่ายังไม่ได้รับค่าจ้างเลยตั้งแต่เริ่มทำงาน มีคนงาน 2-3 คนที่เพิ่งเริ่มทำงานไปได้ไม่กี่วันหรือไม่ก็สัปดาห์ในช่วงที่ไปสัมภาษณ์ เนื่องจากเขาเพิ่งเริ่มงาน จึงถูกนายจ้างทำในสิ่งที่นายจ้างในแม่สอดทำอย่างเป็นระบบ นั่นคือ ยังไม่จ่ายค่าจ้างให้คนงานใหม่เป็นเวลา 1 ถึง 4 สัปดาห์ (ระยะเวลาจะขึ้นอยู่กับนโยบายของโรงงาน) การปฏิบัติแบบนี้ คนงานพม่าเรียกกันว่า “ออฟพัน” หรือ “วันมัดจำ” หมายความว่านายจ้างหรือหัวหน้างานจะเก็บค่าจ้างสำหรับวันแรก ๆ ของการทำงานไว้เป็นมัดจำซึ่งลูกจ้างไม่มีทางเลือกอื่นนอกจากจะยอมจ่ายถ้าเขาต้องการทำงานที่นั่นต่อไป แล้วมัดจำนี้ในที่สุดก็ไม่ได้คืนให้แก่ลูกจ้าง การปฏิบัติเช่นนี้ไม่ได้มีการเขียนไว้เป็นสัญญาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร และส่งผลทำให้นายจ้างมีอำนาจควบคุมแรงงานได้ดียิ่งขึ้น คือคนงานจำนวนมากจะไม่กล้าเปลี่ยนงานเนื่องจากเกรงว่าถ้าย้ายไปโรงงานใหม่ก็จะต้องไปประสบกับสถานการณ์เดิมคือถูกนายจ้างใหม่หักเงินไว้ในช่วงแรกของการทำงานซึ่งอาจเป็นสัปดาห์หรือเดือนไว้เป็นมัดจำข้อนี้เองที่อยู่เบื้องหลังอธิบายว่าทำไมแรงงานบางคนบอกว่าตน “ไม่ได้รับเงินค่าจ้าง” แม้ว่าทำงานในโรงงานที่คนงานอื่น ๆ ได้รับค่าจ้าง (นักวิจัยรายงานว่าการปฏิบัติแบบนี้มีในโรงงาน จ และ ณ ซึ่งดูรายชื่อได้ในภาคผนวกที่ 2 ภายใต้หัวข้อ กรณีศึกษา)

ถ้าเปรียบเทียบกับค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย จะพบว่า การจ่ายค่าแรงแก่แรงงานเด็กข้ามชาตินั้นต่ำมาก ร้อยละ 64.8 ของเด็กบอกว่าได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ย 300-500 บาทต่อสัปดาห์ (7.50-12.50 เหรียญ สรอ.) และคนงานน้อยกว่า 1 ใน 6 (ร้อยละ 14.4) บอกว่าได้รับค่าจ้างมากกว่า 500 บาท

⁹² อัตราค่าล่วงเวลาไม่ว่าจะชดเชยหรือมีการตกลงกันล่วงหน้าเสมอไป คณะผู้วิจัยรู้สึกประหลาดใจเมื่อมีแรงงานเด็กข้ามชาติรายหนึ่งมาเล่าว่า หลังจากทำงานล่วงเวลาหลายวัน เขาได้รับค่าตอบแทนทั้งหมดเป็นมะพร้าวมามูลค่า 4 บาทลงเดียว (.10 เซ็นต์ สรอ.) แทนที่จะได้รับเงินค่าจ้าง

⁹³ Amnesty International, “Thailand: The Plight of Burmese Migrant Workers”, หน้า 14

⁹⁴ Arnold, Dennis; “Capital Expansion and Migrant Workers: Flexible Labour in the Thai-Burmese Border Economy, หน้า 52-53

ต่อสัปดาห์ (12.50 เหรียญ สหรัฐ) ทั้งนี้ไม่ควรลืมว่าเด็กเหล่านี้ส่วนใหญ่ทำงานโดยไม่มีวันหยุด 7 วันต่อสัปดาห์

ในเรื่องอำนาจการต่อรองของคนงานในอันที่จะเปลี่ยนสถานภาพของตน ปรากฏว่าแทบจะไม่มี มีข้อจำกัดในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ยังผลให้คนงานข้ามชาติไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ นอกจากนี้ นายจ้างยังใช้มาตรการข่มขู่และปลดคนงานได้ก็ตามที่พยายามกระตุ้นให้เพื่อนคนงานด้วยกันแสวงหาค่าจ้างและเงื่อนไขการทำงานที่ดีขึ้น และมีการกล่าวกันว่า นายจ้างมีบัญชีดำที่มีรายชื่อคนงานที่ถูกให้ออกเพราะไปทำกิจกรรมผลักดันเรื่องสิทธิคนงาน⁹⁵ ในขณะเดียวกัน ยังมีการใช้วิธีการทำร้ายร่างกายและข่มขู่ทางจิตวิทยากับผู้ทำงานรณรงค์ด้านสิทธิแรงงานข้ามชาติ เช่น องค์กร FTUB YCOWA BLSO MAP และอื่น ๆ ด้วย⁹⁶

ตามที่คาดหมาย พบความจริงว่ามีความเชื่อมโยงกันระหว่างระยะเวลาที่คนงานทำงานในโรงงานกับค่าจ้างที่ได้

รับ ในคนงานจำนวน 45 คนที่บอกว่ามีรายได้มากกว่า 500 บาทต่อเดือน มากกว่าครึ่ง (24 คน) แจ้งว่าทำงานที่โรงงานเดียวกันมากกว่า 2 ปี ในทางตรงกันข้าม พบว่ามีเพียง 5 คนในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในโรงงานเดียวตั้งแต่ต้นมาเป็นเวลาแค่ 6 เดือนและได้รับค่าจ้างมากกว่า 500 บาท

นอกจากนี้อาจมีความสัมพันธ์ระหว่างการที่ได้รับค่าจ้างต่ำที่สุดกับความถี่ของการเปลี่ยนงานและการจ้างคนงานใหม่ ผู้สำรวจพบว่าเกือบ 3 ใน 4 ของกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 73.2) ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมาน้อยกว่า 1 ปี และมีแรงงานเด็กข้ามชาติจำนวนน้อยกว่านั้นมากที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 2 ปี ซึ่งเป็นการบ่งชี้ว่าคงมีการจ้างคนงานใหม่อย่างต่อเนื่องในโรงงานต่าง ๆ ในแม่สอด จากข้อมูลดังกล่าว สรุปได้ว่า ยิ่งทำงานในโรงงานเดิมนานเท่าใด คนงานจะยังมีโอกาสพัฒนาความชำนาญในงานมากขึ้นเท่านั้น ทำให้มีโอกาสได้รับค่าแรงสูงขึ้นเล็กน้อย

ตารางที่ 17: เวลาที่ทำงานมาแล้ว คิดเป็นร้อยละ

ระยะเวลา	เด็กผู้ชาย	เด็กผู้หญิง	รวม
น้อยกว่า 6 เดือน	1.9	15.2	17.1
6 -12 เดือน	13.4	43.3	56.7
2 ปี	5.8	15.4	21.2
3 ปี	0.6	1.3	1.9
4 ปี	-	2.2	2.2
5 ปีขึ้นไป	-	0.9	0.9

ตารางถัดไปอาจอธิบายความจริงที่ว่ามีคนงานแค่ 1 ใน 4 เท่านั้นที่ทำงานในโรงงานเดียวมากกว่า 2 ปี แม้ว่าคนงานจะรู้ถึงข้อได้เปรียบของการทำงานกับโรงงานเดียวนาน ๆ คือมีโอกาสที่ค่าแรงจะเพิ่มขึ้น แต่สาเหตุที่ไม่อยู่ต่อให้ครบ 2 ปี จากที่เขาบอกเล่าคือ ความเหน็ดเหนื่อยอ่อน

ล้าจากการที่ต้องทำงานหามรุ่งหามค่ำ สัปดาห์ละ 7 วัน ไม่มีวันหยุดพักผ่อน ดูเหมือนว่าแรงงานเด็กข้ามชาติเหล่านี้ทำงานจนถึงจุดสิ้นแรงและเมื่อร่างกายทนไม่ไหว จึงอยากออกจากงานกลับไปประเทศพม่า หรือไปหางานอื่นทำ

⁹⁵ International Conference of Free Trade Union (ICFTU), Annual Survey of trade Union Rights 2006, หน้า 276-77

⁹⁶ ICFTU, and Asian Human Rights Commission, “ UA-178-2004: THAILAND (2004)

4.6.2 การหักค่าจ้างเงินเดือนและ/หรือให้ค่าตอบแทนอย่างอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน

ร้อยละ 92 ของผู้ถูกสัมภาษณ์รายงานว่าโรงงานได้หักเงินจากเงินเดือน โดยปกติเพื่อนำไปจ่ายค่าขึ้นทะเบียนต่างดาว และเพื่อสาเหตุรองลงมาคือ เพื่อชดเชยค่าที่พักอาศัยและหรือค่าอาหารที่นายจ้างจัดหาให้ มีคำถามเฉพาะเรื่องนี้

(ข้อ 3.10) ในแบบสำรวจเกี่ยวกับ “การหัก” เงินเดือนและค่าจ้าง แต่เนื่องจากการคำนวณค่าจ้างรายเดือนในแม่สอดทำโดยนายจ้างฝ่ายเดียว ทั้งรายละเอียดถูกเก็บไว้เป็นความลับไม่ให้คนงานทราบ จึงเป็นไปได้ที่นายจ้างบางรายจะมีการจัดหาริการที่ไม่อยู่ในรูปแบบตัวเงินให้แก่ลูกจ้างแทนการจ่ายเป็นตัวเงิน ข้อมูลดูได้จากตารางข้างใต้

ตารางที่ 18: ประเภทของการหักเงินเดือนของแรงงานเด็กข้ามชาติ แยกตามจำนวนและร้อยละของประเภทที่หัก

ประเภทของการหัก	จำนวนผู้ถูกสอบถาม	ร้อยละของผู้ถูกสอบถาม
ขึ้นทะเบียนทำบัตรประจำตัว	198	73.9
เพื่อเงินกู้	42	15.8
ที่พักอาศัย	21	7.8
อาหารที่จัดให้	4	1.5
เครื่องแบบ	2	0.7
พักผ่อน/นันทนาการ	1	0.3

ที่โรงงาน จ (ดูภาคผนวกที่ 2) มีแรงงานข้ามชาติอายุ 3 คนรายงานว่าถูกหักเงินเดือน โดยสามารถแยกแยะได้ดังนี้ หัก 200 บาทต่อเดือนสำหรับค่าขึ้นทะเบียน 150 บาทต่อเดือนสำหรับค่าที่พักอาศัย และหักอีกจำนวนหนึ่งซึ่งไม่ตายตัวสำหรับค่าข้าวและอาหารอื่น หัก 50 บาทสำหรับค่าประกัน (รายการนี้ คนงานจะได้รับคืนร้อยละ 50 ต่อเมื่อทำงานต่ออีก 1 ปี) แล้วยังมีค่าปรับสำหรับการทำงานที่นายจ้างบอกว่าผิดพลาด และรายการหักอื่น ๆ ที่ไม่ได้ระบุ แต่ซึ่งนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดแต่ฝ่ายเดียว⁹⁷ การใช้ระบบจ่ายค่าตอบแทนแบบต่อชิ้นงาน โดยที่ไม่ได้อธิบายเงื่อนไขต่าง ๆ ของระบบให้คนงานทราบอย่างชัดเจน ส่งผลให้นายจ้างสามารถสร้างความคลุมเครือให้กับการหักลบเงินเดือนของคนงานได้

ประเด็นสำคัญของเรื่องทั้งหมดนี้คือ จากการที่แรงงานเด็กข้ามชาติทำงานในโรงงานอย่างหามรุ่งหามค่ำทุกวันโดย

ไม่มีวันหยุด เขาได้รับค่าตอบแทนเป็นตัวเงินที่คุ้มกับแรงที่ลงไปหรือไม่ และเขาสามารถเก็บเงินได้บ้างไหม

คนงานบอกกับคณะผู้วิจัยว่าการจ่ายค่าจ้างนั้นบ่อยครั้งจะทำทุกสองอาทิตย์ แต่เนื่องจากว่ามีการหักเงินค่าจ้างตนจึงมักได้รับเป็นเงินสดแค่ 1/3 ของเงินค่าจ้างสำหรับ 2 อาทิตย์นั้น ดังนั้นการออมถ้าเกิดขึ้นก็จะมาจากค่าจ้างสำหรับ 2 อาทิตย์หลังของเดือน

ที่มิวิจัยพบด้วยว่าเงินเดือนอันน้อยนิดของแรงงานเด็กข้ามชาติยังถูกหักอีกอย่างต่อเนื่องเพื่อไปชดเชยค่าใช้จ่ายบางอย่างที่คนงานไม่มีโอกาสเข้าไปรับทราบและออกความเห็น จำนวนเงินที่หักลบในรายการนี้จะแตกต่างกันออกไปในแต่ละโรงงาน แต่ในทุกกรณีจะมีการหัก มีแรงงานแค่ 1 ใน 10 (ร้อยละ 8) ที่บอกว่าได้รับเงินค่าจ้างโดยไม่ถูกหักแต่อย่างใด⁹⁸ แต่แรงงานจำนวนมากที่สุดในกลุ่มตัวอย่าง – มากกว่า 3 ใน 5 – บอกว่าตนถูกหักค่าจ้างเพื่อเป็นการใช้

⁹⁷ Dennis Arnold, “Capital Expansion and Migrant Workers”, หน้า 55

⁹⁸ ร้อยละที่รายงาน ณ ที่นี้ คำนวณจากคำตอบ 287 คำตอบ ด้วยเหตุว่า คนงาน 26 คนไม่ได้ตอบคำถามนี้

เงินคืนแก่นายจ้างสำหรับค่าขึ้นทะเบียนและค่าทำบัตร ประจำตัวแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างออกให้ก่อน

เกือบ 3 ใน 4 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ขึ้นทะเบียนตามกฎหมายที่แม่สอด (ร้อยละ 73.8) เกือบทั้งหมดของผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียน (ร้อยละ 63.3) ดูเหมือนว่าเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนนั้น ไม่ทั้งหมดก็ส่วนหนึ่ง จากการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยคณะผู้วิจัย ระบุว่า เงินที่ถูกหักออกไปเพื่อคืนให้แก่นายจ้าง ปกติอยู่ระหว่าง 200-300 บาทต่อเดือน (5-7 เหรียญ สรอ.) ในมุมมองของคนงาน เงินจำนวนนี้ถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่สูง ซึ่งเป็นสาเหตุที่แรงงานข้ามชาติและองค์กรเอกชนที่สนับสนุนคนงานได้ประท้วงอย่างต่อเนื่องว่าค่าจดทะเบียนนี้แพงเกินไป และได้เรียกร้องให้กระทรวงแรงงานปรับลดค่าบริการนี้ลง

รายการหักอื่น ๆ ก็เพื่อนำไปใช้คืนเงินกู้ เพื่อจัดหาที่พักอาศัย อาหาร และเครื่องแบบ ดูเหมือนว่ามีความสับสนในประเด็นนี้ เพราะมีการระบุโดยผู้ถูกสัมภาษณ์ว่าถูกหักเงินเดือนไปเพื่อวัตถุประสงค์เดียว แต่จากการสัมภาษณ์เชิงลึกทราบว่าหลายคนถูกหักเงินเดือนในหลายรายการ⁹⁹ นอกจากนี้แม้มีคนงาน 10 คนตอบว่า “ไม่” เมื่อถูกถามว่ามีการหักอะไรออกจากเงินเดือนหรือไม่ แต่หลังจากนั้น คนกลุ่มเดียวกันได้บอกว่าถูกหักเงินเดือนสำหรับการนี้ การนี้ ดังนั้น ต้องมีการทำวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นสำคัญนี้ คือ ประเด็นการหักเงินเดือน หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งคือการจ่ายค่าตอบแทนโดยนายจ้างที่ “เป็นวัตถุประสงค์หรือบริการ” แทนตัวเงิน ทั้งนี้เนื่องจากว่าจำนวนเงินที่หักออกจากค่าจ้างคนงานเป็นเท่าใดเป็นตัวที่จะตอบคำถามได้ว่าคนงานได้รับค่าจ้างเพียงพอสำหรับการดำรงชีพหรือเปล่า และเขามีโอกาสได้ออมทรัพย์เพียงพอสำหรับที่จะส่งเงินกลับไปจนเจ็อครอบครัวในประเทศพม่าที่ต้องพึ่งพาอาศัยแรงงานเหล่านี้หรือไม่

คนงานบางรายบอกผู้วิจัยว่า ได้รับข้อมูลน้อยมากเกี่ยวกับวิธีการคำนวณเงินเดือนที่จ่ายให้เขา เมื่อคำนึงถึงว่าพวกนี้ยังเป็นเด็กอยู่ จึงไม่น่าประหลาดใจที่บางรายบอกว่าเขาไม่

แน่ใจว่านายจ้างหักเงินเดือนเขาเพื่อชดเชยค่าอาหารและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่นายจ้างออกให้หรือเปล่า สิ่งที่เขาทราบคือคิดว่าเขาจะได้รับประโยชน์จากการมาทำงาน แต่พอมาถึงวันที่รับค่าจ้าง ปรากฏว่ามันต่ำมากและต่ำกว่าที่แรงงานไทยที่ทำงานในโรงงานเดียวกันได้รับมาก แต่เด็กเหล่านี้ก็ไม่กล้าที่จะซักถามผู้กำกับดูแลงานมากนัก เพราะกลัวถูกเรียกว่าเป็นผู้ก่อปัญหาหรือผู้ก่อความไม่สงบ

จากการสัมภาษณ์คนงานและผู้ทำงานช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในโรงงานต่าง ๆ ในแม่สอดในเชิงลึก พบว่าหลายโรงงานเก็บเงินจากคนงานระหว่าง 600-1000 บาทต่อเดือนเป็นค่าเช่าที่พักในโรงงานโดยหักออกจากเงินเดือน

ในเรื่องของอาหาร โรงงานหลายแห่งจัดหาข้าวสวยให้คนงานทานโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย มีคนงานบางคนบ่นเหมือนกันว่าเป็นข้าวคุณภาพแย่มาก นอกจากนี้ นักวิจัยพบว่าหลายแห่งกำหนดให้ต้องซื้อแกงและอาหารข้างเคียงจากแผงขายอาหารที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น ในบางกรณี คนงานรายงานว่าแผงอาหารเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายจัดการโรงงาน หรือไม่ก็บริหารจัดการโดยญาติพี่น้องของหัวหน้างานที่เป็นคนไทย ราคาอาหารของแผงในโรงงานจะแพงกว่าอาหารข้างนอกเล็กน้อย แต่คนงานสามารถซื้อข้าวได้ คือไม่ต้องจ่ายเงินสด และพอปลายเดือนจำนวนที่ขึ้นไปจะถูกหักออกจากเงินเดือน ในกรณีที่โรงงานจัดหาอาหารให้คนงานโดยตรง ค่าใช้จ่ายที่คนงานต้องเสียจะอยู่ระหว่าง 100-200 บาทต่อเดือนหรือกว่านั้น

นอกจากนี้ มีหลายโรงงานได้ให้เงินกู้แก่คนงานโดย “ไม่คิดดอกเบี้ย” ในแง่หนึ่ง การจัดหาเงินกู้ให้คนงานอาจมองได้ว่าเป็นผลดี กล่าวคือเป็นการให้โอกาสให้คนงานมีเงินสดเวลาเกิดการเอาไปใช้จ่ายบางอย่างเพื่อความอยู่รอด แต่เงินกู้เหล่านี้ถูกจ้างใช้คืนโดยยอมให้นายจ้างหักเงินเดือน (โดยปกติถูกหักระหว่าง 60 ถึง 300 บาทต่อเดือน ขึ้นอยู่กับเงินเดือนของผู้กู้และจำนวนเงินที่กู้) การทำแบบนี้มีผลในทางปฏิบัติคือดึงให้ลูกจ้างมีพันธะติดหนี้กับโรงงานมากยิ่งขึ้น

⁹⁹ ยกตัวอย่างเช่นมีคนงาน 101 คนที่บอกผู้สัมภาษณ์ว่าเขาอยู่ในโรงงาน แต่แค่ 42 คนเท่านั้นบอกว่ามีการหักเงินเดือนเป็นค่าเช่า อีก 44 คนกล่าวว่าเจ้าของโรงงานเป็นผู้จัดหาที่อยู่ให้ และอีก 15 คน (เท่ากับร้อยละ 15 ของคนงานทั้งหมดในกลุ่มตัวอย่างที่พำนักอยู่ในโรงงาน) ไม่ได้บอกว่ามาพักอาศัยในโรงงานนั้นใครเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย สาเหตุที่ตอบกันในลักษณะนี้น่าจะเป็นเพราะคนงานเหล่านี้ถูกหักเงินเดือนหลายรายการ แต่ได้เลือกมาตอบผู้วิจัยแค่รายการเดียว

คณะผู้วิจัยทราบมาว่าบางโรงงานได้กำหนดให้ผู้ที่จะเข้ามาทำงานใหม่สั่งซื้อเครื่องแบบ 2 ชุด แต่ไม่ค่อยได้มีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น หน้ากาก ถุงมือ หรือแว่นตาให้แก่คนงาน และเนื่องจากว่าอุปกรณ์เหล่านี้โดยปกติ นายจ้างไม่ได้ให้แก่ลูกจ้างโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย แต่จะหักเงินจากเงินเดือนเขา ลูกจ้างจึงไม่แน่ใจว่าต้องการอุปกรณ์เหล่านี้หรือไม่

4.6.3 ชั่วโมงทำงาน

แรงงานเด็กข้ามชาติในสัดส่วนสูงมาก (ร้อยละ 82.7) รายงานว่าต้องทำงานวันละอย่างน้อย 11 ชั่วโมง และส่วนใหญ่จะทำงานสัปดาห์ละ 7 วัน นอกจากนี้ ชั่วโมงการทำงานจะยาวนานขึ้นอีกในช่วงที่โรงงานถูกกดดันให้ผลิตทันคำสั่งเพื่อการส่งออก ดังนั้นแรงงานเด็กข้ามชาติจึงถูกบังคับให้ทำงานยาวนานมากในแต่ละวัน เกินกว่าชั่วโมงทำงานปกติ ส่วนที่ว่างนานกว่าเท่าใดนั้น ขึ้นอยู่กับความเร่งด่วนของงานผลิตที่สนองตอบคำสั่ง เป็นที่ทราบกันว่าโรงงานในแม่สอดบางที่ก็ทำงานกันตลอดคืนเมื่อมีความจำเป็น ซึ่งจุดเด่นของแม่สอดนี้เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้หลายกิจการไปตั้งโรงงานที่นั่น นายจ้างมีความโอกาสและความคล่องตัวสูงในการที่จะสามารถบังคับให้คนงานทำ

งานเต็มที่เพื่อให้ทันตามคำสั่ง เพื่อจะได้สามารถรับออเดอร์ใหม่ที่อาจเข้ามาให้มาได้และผลิตได้ทันในเวลากระชั้นชิด

เป็นความโชคดีของคณะผู้วิจัยที่ช่วงเวลาที่เข้าไปสัมภาษณ์เด็กเป็นช่วงที่คำสั่งของเข้ามาน้อย ทำให้ให้สามารถเข้าถึงแรงงานเด็กได้มากกว่าปกติ คนงานจะเรียนรู้วิธีการปรับวิถีการทำงานให้เข้ากับปริมาณออเดอร์ที่โรงงานได้รับ และในช่วงเวลาที่ออเดอร์น้อย แรงงานจะได้รับอนุญาตให้ทำงานแค่ 8 ชั่วโมงต่อวัน และในบางกรณี โดยเฉพาะในกิจการถักเย็บซึ่งการผลิตจะผันแปรไปตามฤดูกาล มีวัฏจักรที่ชัดเจน คือมีบางช่วงที่ออเดอร์ประดังเข้ามาและมีบางเดือนที่มีคำสั่งของเข้ามาน้อยมากหรือไม่มีเลย

ตามคำบอกเล่าของคนงาน ถึงกับว่า บางที่โรงงานต้องปิดลงชั่วคราว และคนงานจะไม่มีการทำไประยะหนึ่ง ฉะนั้นในบรรยากาศของความไม่แน่นอนอย่างนี้ คนงานมีความตระหนักว่าตนจำเป็นต้องสะสมเงินออมไว้เป็นหลักประกันเพื่อการผลิตที่โรงงานเกิดลดลงอย่างไม่คาดฝันและตนต้องตกงาน ฉะนั้น แม้ต้องทำงานอย่างตรากตรำ เขาก็ยังมองว่าการทำงานล่วงเวลา แม้เพื่อรับค่าจ้างต่ำกว่ามาตรฐาน เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความอยู่รอดของเขา

ตารางที่ 19: จำนวนชั่วโมงทำงาน/วัน คิดเป็นร้อยละ

จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน	จำนวนแรงงานเด็ก	ร้อยละ
น้อยกว่า 8 ชั่วโมง	3	0.9
8 ชั่วโมง	14	4.5
9 ชั่วโมง	14	4.5
10 ชั่วโมง	19	6.1
11 ชั่วโมง	99	31.6
12 ชั่วโมง	69	22.0
มากกว่า 12 ชั่วโมง	91	29.1

โดยปกติ วันทำงานจะเริ่มเวลา 8.00 น. และสิ้นสุดเวลา 21.00 น. มีช่วงหยุดพักทานอาหารกลางวัน 1 ชั่วโมงตอนเที่ยง ในโรงงานรอบ ๆ กรุงเทพฯ ที่จ้างคนงานไทย การทำงานหลังจากที่ทำมาแล้ว 8 ชั่วโมงถือเป็นการทำงานล่วงเวลา และมีการจ่ายค่าล่วงเวลา 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ แต่ในแม่สอด นักวิจัยพบว่าโดยปกติ งานหลัง 21 น.เท่านั้นที่ถือว่าเป็นงานล่วงเวลา อันหมายความว่ามาตรฐานการทำงานที่นั่นคือทำวันละ 12 ชั่วโมง และในแทบทุกกรณีการทำงานล่วงเวลาถือเป็นสิ่งที่คนงานต้องทำ นอกจากนี้ โดยทั่วไป การทำงานในวันอาทิตย์ไม่ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา ตารางที่ 12 ระบุอย่างชัดเจนถึงความคาดหวังของนายจ้างที่จะให้คนงานในแม่สอดทำงานอย่างหามรุ่งหามค่ำ มีคนงานจำนวนน้อยมาก แค่อ้อยละ 4.5 ที่บอกว่าถูกให้ทำงานเพียงวันละ 8 ชั่วโมงตามกฎหมาย

4.6.4 วันหยุด

ผลกระทบในทางลบของการทำงานอย่างหามรุ่งหามค่ำ ถูกเสริมด้วยการที่แรงงานเด็กเกือบครึ่งรายงานว่ามีวันหยุดแบบที่มีการจ่ายเงินให้ กล่าวคือเด็กเหล่านี้ต้องทำงานทุกวัน และทำเต็มวัน ร้อยละ 48.9 ซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดในกลุ่มตัวอย่างบอกว่าในช่วงเดือนหนึ่งจะไม่ได้รับอนุญาตให้หยุดงานโดยได้รับเงินเลย แม้คนงานอยากจะทำงานหนึ่งวันโดยไม่รับค่าจ้าง ก็ยากที่จะได้รับอนุญาต พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2541 กำหนดให้คนงานมีสิทธิหยุดงานได้หนึ่งในเจ็ดวัน หรือทั้งหมด 4 วันในหนึ่งเดือน แต่ในแม่สอดข้อกำหนดนี้ถูกละเมิดโดยนายจ้างอย่างโจ่งแจ้งทีเดียว

ที่ต่ำกว่านี้หน่อยคือร้อยละ 37.7 ของผู้ถูกสัมภาษณ์บอกว่าได้รับอนุญาตให้ลาวันหนึ่งหรือสองวันต่อเดือนโดยรับเงินเดือนด้วย กลุ่มที่โชคดีที่สุด แต่เป็นสัดส่วนแค่อ้อยละ 8.3 คือกลุ่มที่ได้หยุดงาน 3 หรือ 4 วัน ทุก ๆ เดือนโดยได้รับเงินเดือนด้วย

ตารางที่ 20: จำนวนวันลาต่อเดือนของแรงงานเด็กข้ามชาติโดยได้รับค่าจ้าง คิดเป็นร้อยละ

จำนวนวันทั้งหมด	เด็กผู้ชาย	เด็กผู้หญิง	รวม
ไม่มีเลย	13.4	35.5	48.9
1-2 วัน	6.4	31.3	37.7
3-4 วัน	0.3	8.0	8.3
ไม่ได้ตอบ	1.6	3.5	5.1

ความได้เปรียบของแม่สอดเมื่อเทียบกับเมืองอื่นอยู่ตรงที่มีแรงงานที่ยืดหยุ่นในรูปแบบการทำงาน ไม่ค่อยจะสามารถปกป้องผลประโยชน์ของตนได้ และถูกควบคุมโดยนายจ้าง ทั้งยังพร้อมที่จะทำงานในทุกช่วงเวลา ที่กล่าวมานี้จะเห็นภาพชัดยิ่งขึ้นเมื่อมาดูแนวปฏิบัติของโรงงานในเรื่องการอนุญาตให้คนงานลางานโดยไม่รับค่าจ้าง คณะผู้วิจัยพบว่าโดยทั่วไปมีการอนุญาตให้คนงานลางานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

ในฤดูออร์เดอร์ตกต่ำ และในช่วงอื่นที่ออร์เดอร์เข้ามาน้อย ถ้าดูตารางข้างต้นนี้จะเห็นว่า กลุ่มใหญ่ที่สุดในกลุ่มตัวอย่างแจ้งในช่วงถูกสัมภาษณ์ว่าตนสามารถลาได้ 1-2 วันต่อเดือนโดยไม่รับค่าจ้าง อย่างไรก็ตาม ร้อยละ 40.3 แจ้งว่าตนไม่ได้ลาแบบไม่รับค่าจ้าง หลายคนในกลุ่มบอกว่าสาเหตุคือตนไม่ได้รับอนุญาตให้ลาหรือไม่ก็ต้องทำงานเพื่อหาเงิน จึงไม่อยากลา

ตารางที่ 21: ร้อยละของแรงงานเด็กข้ามชาติพม่าที่ใช้วันลาโดยไม่ได้รับเงินเดือน แสดงเป็นต่อเดือน

จำนวนวัน	เด็กผู้ชาย	เด็กผู้หญิง	รวม
ไม่เคย	26.2	14.1	40.3
1-2 วัน	10.3	33.5	43.8
2-4 วัน	3.1	12.8	15.9

4.6.5 ค่าปรับ/การลงโทษโดยนายจ้าง

นอกเหนือไปจากแรงจูงใจจากการได้รับค่าล่วงเวลาเพื่อเสริมรายได้ที่ไม่เพียงพออยู่แล้ว (ซึ่งค่าล่วงเวลาก็จ่ายต่ำกว่าอัตราของทางการ และเป็นการละเมิดพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541) กลไกอีกกลไกหนึ่งที่นายจ้างใช้ทั่วไปเพื่อการควบคุมคือ การลงโทษปรับลูกจ้างที่ไม่ยอมทำงานล่วงเวลาในเมื่อถูกสั่งให้ทำ คณะผู้วิจัยพบว่าโรงงานส่วนใหญ่คาดหวังให้คนงานทำงานล่วงเวลาอย่างน้อยวันละ 4 ชั่วโมง การทำงานนาน ๆ อย่างนี้ในแต่ละวันทำให้ร่างกายเหนื่อยล้าและเสื่อมสภาพ โดยเฉพาะในกรณีของเด็ก แต่ถ้าไม่ทำงานล่วงเวลาแม้แต่ครั้งเดียว อาจสูญเสียรายได้ที่ได้มาอย่างยากลำบากก่อนหน้านี้ไปจ่ายค่าปรับ ลูกจ้างบอกว่าค่าปรับที่นายจ้าง

กำหนดมีตั้งแต่ 100 ถึง 500 บาทสำหรับการไม่ยอมทำงานล่วงเวลาแต่ละครั้ง

4.6.6 เสรีภาพในการเคลื่อนย้ายและเยี่ยมเยียน

ในสภาพแวดล้อมอย่างนี้ สิ่งที่น่าเป็นห่วงมากคือเด็กจำนวนไม่น้อยในทางปฏิบัติถูกตัดขาดจากเพื่อนและญาติพี่น้อง คนงาน 1 ใน 4 (ร้อยละ 25.9) บอกว่าตนไม่ได้รับอนุญาตให้ไปเยี่ยมเพื่อนหรือญาติพี่น้อง หรือไม่มีเวลาที่จะไป ไม่ว่าจะกรณีใด ผลก็เหมือนกัน สภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงงานเป็นตัวจำกัดความเคลื่อนไหวและการปฏิสัมพันธ์กับภายนอก โดยเฉพาะกับกลุ่มเครือข่ายที่อาจมาช่วยหรือให้การสนับสนุนแก่เด็ก

ตารางที่ 22: แรงงานที่สามารถไปเยี่ยมเยียนญาติพี่น้องและมิตรสหาย คิดเป็นร้อยละ

การเข้าถึงญาติ/เพื่อน	เด็กผู้ชาย	เด็กผู้หญิง	รวม
ไม่สามารถ/ไม่อนุญาตให้เยี่ยม	2.6	15.0	17.6
ไม่มีเวลา	2.2	6.1	8.3
ใช่ เยี่ยมได้	16.9	57.2	74.1

ในมิติการจัดหาบริการสุขภาพอนามัยให้คนงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2541 กำหนดให้แต่ละโรงงานมีบุคคลากรทางแพทย์ (พยาบาลหรือแพทย์) มีห้องสำหรับให้คำปรึกษาทางการแพทย์และสำหรับการรักษา จากการสัมภาษณ์แรงงาน พบว่าโรงงานที่อ้างว่าปฏิบัติตามกฎระเบียบ ในความเป็นจริงจะมีชื่อของแพทย์ปรากฏอยู่เท่านั้น แต่ตัวแพทย์จะไม่เคยมาอยู่ที่โรงงาน นอกจากนี้

มีกฎระเบียบบอกว่าโรงงานต้องจัดหาวัสดุทางการแพทย์และชุดอุปกรณ์รักษาฉุกเฉินไว้ในที่ที่เข้าถึงได้ง่าย แต่ในทางปฏิบัติ บ่อยครั้งที่มีการละเลยในการจัดหา ในทางปฏิบัติคนงานรายงานว่าในโรงงานที่ทำอยู่ไม่มีบริการทางแพทย์เลย หรือถ้ามีก็มีแบบพื้นฐานเท่านั้น เช่น มียาแก้ปวดหรือยาแก้หวัดให้ และในกรณีที่ป่วยหนัก ก็จะมีบริการจัดส่งไปที่คลินิกหรือโรงพยาบาลในตัวเมือง

4.7 อันตรายจากสภาพแวดล้อมการทำงาน

จากผลการวิจัย พบว่ามีข้อมูลหลากหลายที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพ ต่อถามคำถามทั่วไปว่างานที่ทำอยู่มีความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บหรือความเจ็บป่วยหรือไม่ ปรากฏว่ามีผู้ตอบคำถามร้อยละ 54.2 ตอบว่า “ไม่มี” ขณะที่ร้อยละ 45.8 ตอบว่า “มี”¹⁰⁰ และเมื่อถามต่อว่าความเสี่ยงที่พบนั้นมีอะไรบ้าง ผู้ตอบคำถามเกือบร้อยละ 20 ไม่ตอบ ขณะที่ มีแรงงานเด็ก 113 คน ระบุว่าพบกับความเสี่ยงดังกล่าว โดยอันตรายที่พบบ่อยที่สุดมาจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในสถานประกอบการ (“ฝุ่นละออง” 51 คำตอบ “กลิ่นเหม็น” 14 คำตอบ “แสงสว่าง” และ

“ความชื้น” รวมกัน 3 คำตอบ รวมแล้วคิดเป็นร้อยละ 60) รองลงมาจากสภาพแวดล้อมก็คือ “อันตรายจากเครื่องจักร” (29 คำตอบหรือร้อยละ 25.7) และ “สารเคมี” (4 คำตอบหรือร้อยละ 3.5)¹⁰¹

เมื่อยกตัวอย่างอันตรายที่พบในสถานประกอบการ แรงงานเด็กข้ามชาติให้สัมภาษณ์ว่า ตนเชื่อว่าตนทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประเทศไทยในฐานะที่เป็นภาคีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ที่ระบุว่ารูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก คือ ลักษณะของงานหรือสภาพแวดล้อมการทำงานอันจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยหรือจิตใจของเด็ก

ผลสำรวจอันตรายที่พบในสถานประกอบการ

ตาราง 23: การรับรู้ของแรงงานเด็กข้ามชาติเกี่ยวกับอันตรายในที่ทำงาน

ประเภทของอันตรายที่พบ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้ตอบแบบสอบถาม (ร้อยละ)
การทำงานในท่าที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	125	59.5
การทำงานกับเครื่องจักรที่แหลมคม	55	26.2
การยกของหนัก	13	6.2
การใช้สารเคมี	10	4.7
การทำงานกับความร้อนหรือเย็น	5	2.3
อื่น ๆ	2	0.9

ปัญหาที่นาวิตกที่พบจากการสำรวจอันเกี่ยวเนื่องกับความปลอดภัยคือ การที่แรงงานเด็กต้องทำงานกับอุปกรณ์ที่แหลมคม และ/หรือค่อนข้างมีความแหลมคม โดยแรงงานได้ให้ข้อมูลแก่ทีมนักวิจัยเกี่ยวกับสภาพเครื่องจักรที่ขาดการบำรุงรักษาที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครื่องจักรที่ต่อสายไฟอย่างหลวม ๆ หรือต่อสายดินที่ไม่เรียบร้อย ทำให้แรงงานถูกไฟฟ้าช็อตอย่างรุนแรง ไฟฟ้าช็อตเคยเกิดขึ้นกับแรงงานที่มีหน้าที่รีดเส้นผ้าที่ผ่านกระบวนการผลิตเรียบร้อยแล้วก่อนที่จะผ่านขั้นตอนการบรรจุหีบห่อ สภาพการณ์เช่นนี้แสดงให้เห็นอีกเช่นกันว่า โรงงานบางแห่งมุ่งที่จะผลิตสินค้า

และสร้างผลกำไร โดยไม่ยอมลงทุนค่าบำรุงรักษาอุปกรณ์จากความเสี่ยงต่อสุขภาพที่แรงงานเด็กได้รับนี้ สามารถประมวลได้ว่าเป็นเพราะแรงงานเด็กข้ามชาติต้องทำงานนานเป็นเวลาหลายชั่วโมง ส่งผลเสียต่อร่างกายและจิตใจ และก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้มากขึ้น เนื่องจากร่างกายอ่อนเพลีย

สำหรับประเด็นเกี่ยวกับอาการบาดเจ็บ พบว่าแรงงานจำนวน 86 คน (ร้อยละ 30.6) กล่าวว่า ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยในขณะที่ทำงาน ขณะที่แรงงาน 195 คน (ร้อยละ

¹⁰⁰ สำหรับคำถามข้อที่ 4.9 ในแบบสอบถาม แรงงาน 140 คนตอบ “มีความเสี่ยง” 166 คนตอบว่า “ไม่มีความเสี่ยง” และอีก 7 คนไม่ได้ตอบคำถามนี้

¹⁰¹ ผู้ตอบที่เหลือจัดอยู่ใน “กลุ่มอื่น ๆ” ซึ่งไม่มีการกำหนดลักษณะของความเสี่ยงที่เฉพาะเจาะจง

69.4) กล่าวว่าไม่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยใด ๆ และอาการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นสูงสุดได้แก่ อาการบาดเจ็บที่มือ เจ็บป่วย และอาการปวดหัวบ่อย ๆ แรงงานที่กล่าวว่าได้รับบาดเจ็บจำนวนมากกว่าครึ่งเพียงเล็กน้อย (47 คน) กล่าวว่า ตนจำเป็นต้องได้รับการรักษา แต่ปรากฏว่าร้อยละ 78.7 ของแรงงานเหล่านี้กลับต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลและยาเอง โดยมีแรงงานเพียงร้อยละ 10 เท่านั้นที่นายจ้างออกค่าใช้จ่ายให้ แม้ว่าร้อยละ 73 ของแรงงานเหล่านี้จะขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายและมีสิทธิเข้ารับการรักษาพยาบาลตามนโยบาย 30 บาท กระนั้นก็ตามแรงงานเหล่านี้ยังประสบปัญหาในการใช้สิทธิดังกล่าว จากข้อมูลข้างต้นเห็นได้ชัดว่าการที่แรงงานต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาล อาการบาดเจ็บฉุกเฉินและอาการเจ็บป่วยเอง ทำให้ไม่ยอมเข้ารับการรักษา นอกจากนี้จะมีอาการรุนแรงและทำให้แรงงานต้องอดทนทำงานต่อไป

4.8 การถูกรุณการทำทารุณ การลงโทษและประสบการณ์ “อันเลวร้าย” ในที่ทำงาน

เมื่อสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ที่เลวร้ายภายในโรงงานแรงงานเด็กข้ามชาติให้ข้อมูลไว้มากมายกล่าวคือ ประสบการณ์อันเลวร้ายส่วนใหญ่เกิดจากชั่วโมงทำงานและค่าจ้างที่ได้รับ และมีส่วนน้อยที่เกิดจากวาจาที่ไม่สุภาพและมีหนึ่งรายที่ถูกทำร้ายร่างกาย

จากคำบอกเล่า พบว่ามีการทำร้ายทั้งด้านร่างกายและด้วยวาจามากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามสาเหตุที่แท้จริงของการถูกรุณดังกล่าว แม้ที่มิววิจัยจะได้สอบถาม แต่เกือบจะไม่มีแรงงานคนใดที่ยอมให้ข้อมูลแก่ที่มิววิจัยเลย

ตาราง 24: แรงงานเด็กข้ามชาติที่ถูกกระทำทารุณ ลงโทษ หรือเคยมี “ประสบการณ์เลวร้าย” ที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ¹⁰²

ประเภทของการทารุณกรรม	เด็กชาย	เด็กหญิง	รวม
หักค่าแรงเมื่อทำงานพลาด	13.2	27.2	40.4
งดจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา	8.1	13.9	22.0
ทำงานเกินเวลา	6.4	15.1	21.5
จ่ายค่าจ้างล่าช้า	3.9	10.0	13.9
ทำร้ายด้วยวาจาโดยหัวหน้าแรงงาน	-	1.8	1.8
ทำร้ายร่างกายโดยการทุบตี	-	0.4	0.4

จากคำบอกเล่า คนงานกล่าวว่าพวกเขาถูกหักค่าจ้างเนื่องจากทำงานผิดพลาดหรือทำไม่สำเร็จ ทำให้ค่าจ้างที่น้อยอยู่แล้วน้อยลงไปอีก และคนงานเองก็ไม่กล้าทำทนายหน้างานที่ลงโทษ ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดหรือไม่ว่าการหักค่าจ้างนั้นจะถูกต้องหรือไม่ก็ตาม

การหักค่าจ้างในโรงงานแต่ละแห่งจะมีอัตราที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามที่มิววิจัยพบว่า การหักค่าจ้างต่ำสุดจะอยู่ในอัตรา 100 บาท (เทียบเท่าค่าแรงมากกว่าหนึ่งวันของ

แรงงานเด็กข้ามชาติ) ซึ่งเป็นการลงโทษกรณีทำสิ่งของชำรุดเล็กน้อย เช่น ทำให้มีรอยฉีกขาดบนผืนผ้า แต่หากใช้เส้นด้ายผิดหรือตัดเย็บผิดก็จะถูกหักค่าจ้าง 200 บาท ในกรณีที่ชำรุดเสียหายมากขึ้น เช่น ทำให้มีการฉีกขาดที่กระโปรง เสื้อเชิ้ตหรือกางเกงที่ผ่านชั้นตอนจนเกือบสำเร็จเป็นสินค้าแล้ว ก็จะถูกหักค่าจ้างตั้งแต่ 500 บาท (ซึ่งมากกว่าค่าจ้างในหนึ่งสัปดาห์) ถึง 1,800 บาท (พบหนึ่งราย) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมูลค่าความเสียหายของสินค้านั้น ๆ นอกจากนี้

¹⁰² คำถามที่ 4.11 มีแรงงานตอบทั้งหมด 218 คน การคำนวณค่าร้อยละในตารางได้คำนวณจากจำนวนผู้ที่ตอบเท่านั้น ขณะที่แรงงานอีก 95 คนไม่ได้ตอบคำถาม

นี้นักวิจัยยังพบอีกว่า เจ้าของโรงงานบางรายถึงกับบังคับให้แรงงานจ่ายค่าเปลี่ยนเข็มจักรเย็บผ้าที่ทำหักไป ซึ่งเป็นการผลักภาระต้นทุนทางธุรกิจอุตสาหกรรมเสื้อผ้าให้แก่แรงงานที่เกือบจะไม่สามารถปฏิเสธได้เลย

แรงงาน 4 คนกล่าวว่า ตนถูกหัวหน้างานทำร้ายด้วยวาจา และมีคนงาน 1 คน ที่ถูกพวกของเจ้าของโรงงานส่งตัวมาทุบตีเพราะทำงานไม่สำเร็จบ่อยครั้ง การที่เจ้าของโรงงานปฏิบัติต่อแรงงานโดยไม่เกรงกลัวต่อบทลงโทษทางกฎหมายและจงใจละเมิดกฎหมายแรงงานไทยชี้ให้เห็นว่าการคุกคามผู้ใช้แรงงานมีมากน้อยเพียงใด

งานวิจัยนี้ทำให้เห็นภาพของแรงงานเด็กที่ถูกบังคับให้ทำงานหามรุ่งหามค่ำ ตลอดทั้งสัปดาห์เพื่อแลกกับค่าจ้างเพียงเล็กน้อย แรงงานเด็กเหล่านี้ต้องอยู่ในสถานที่ที่สกปรกและคับแคบ และประสบกับอันตรายจากการทำงานและสภาพแวดล้อมที่เลวร้าย เด็กเหล่านี้ไม่มีโอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ หรือพบปะผู้คนในสังคม และอาจถูกตัดค่าจ้างเป็นเวลาหนึ่งวัน หนึ่งสัปดาห์หรือนานกว่านั้นได้ หากพลั้งมือเพียงครั้งเดียว หรือเพียงสายหน้า หรือเสียสมาธิไปเนื่องจากอ่อนเพลียจากการทำงาน

4.9 กระบวนการขึ้นทะเบียนคนต่างด้าวไม่สามารถคุ้มครองแรงงาน

แม้ว่าเกือบ 3 ใน 4 ของแรงงานที่เข้าไปสำรวจได้จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามขั้นตอนแล้ว อย่างไรก็ตาม นายจ้างส่วนใหญ่ก็ยังคงไม่อนุญาตให้แรงงานเก็บเอกสารการขึ้นทะเบียนฉบับจริงไว้ จากการสำรวจพบว่า แรงงาน

182 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 78.7 ของแรงงานที่ขึ้นทะเบียนได้ บอกกับนักวิจัยว่า พวกเขาไม่ได้เป็นผู้ถือเอกสารการขึ้นทะเบียนของตน นั้นหมายความว่า มีแรงงานข้ามชาติในอำเภอแม่สอดน้อยกว่า 1 ใน 4 ที่เป็นผู้เก็บบัตรประจำตัวแรงงานข้ามชาติไว้เอง ตามกฎระเบียบของกระทรวงแรงงาน แรงงานซึ่งเป็นเจ้าของบัตรจะต้องถือบัตรประจำตัวไว้ตลอดเวลา เนื่องจากบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวถือเป็นหลักฐานว่า บุคคลต่างด้าวผู้นั้นได้รับอนุญาตให้พำนักในประเทศได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย

จากการสำรวจในโรงงานต่าง ๆ พบว่ามีพฤติกรรมที่นายจ้างมักจะกระทำ นั่นคือ การถ่ายสำเนาบัตรประจำตัวแรงงานให้ ซึ่งเป็นเอกสารที่เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ยอมรับ ดังนั้น แรงงานที่ถือสำเนาบัตรประจำตัวจึงมักถูกตำรวจจับหรือไม่ก็ถูกกระทำทารุณอยู่เสมอ นอกจากเจ้าหน้าที่ตำรวจแล้ว โรงพยาบาลในสังกัดที่แรงงานสามารถใช้สิทธิรักษาพยาบาล 30 บาทได้ ก็ไม่ยอมรับสำเนาบัตรประจำตัวที่นายจ้างให้คนงานถือไว้ ดังนั้นแรงงานข้ามชาติจึงต้องขอบัตรประจำตัวฉบับจริงจากนายจ้างมาถือไว้เอง เพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดและเพื่อใช้ในกรณีที่จำเป็น (บัตรประจำตัวและบัตรรับบริการรักษาทุกโรค 30 บาท) ซึ่งเท่ากับว่าแรงงานต้องขออนุญาตใช้สิทธิบริการรักษาพยาบาลในกรณีที่แรงงานหญิงอาจมีการตั้งครรภ์ มิฉะนั้นอาจเกิดปัญหาได้ จะเห็นได้ชัดว่าเกิดปัญหากับคนงานจริง ๆ ดังเช่นที่พบในกรณีที่บรรดาเจ้าของโรงงานที่ไม่เห็นด้วยกับการอนุญาตให้แรงงานหญิงลาคลอดตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด โดยเจ้าของโรงงานเหล่านี้จะไม่สนับสนุนให้แรงงานหญิงตั้งครรภ์เลย

ตาราง 25: จำนวนและร้อยละของแรงงานเด็กข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายและถือเอกสารการขึ้นทะเบียนฉบับจริง¹⁰³

มีเอกสารฉบับจริงหรือไม่	จำนวนผู้ตอบคำถาม	ผู้ตอบคำถามคิดเป็น (ร้อยละ)
มี	50	21.6
ไม่มี	182	78.4

¹⁰³ เป็นไปตามคำตอบของคำถามที่ 5.22 ซึ่งมีผู้ตอบคำถาม 232 คนที่ระบุว่าเมื่อเอกสารประจำตัว ขณะทำงาน 54 คน ไม่มีเอกสารประจำตัว และมี 27 คนที่ไม่ตอบคำถามการคำนวณสัดส่วนร้อยละมาจาก 232 คนที่มีเอกสารประจำตัว

เหตุผลที่นายจ้างกระทำผิดกฎหมาย โดยยึดบัตรประจำตัวแรงงานไว้สามารถอธิบายได้ด้วยเหตุผลง่าย ๆ นั่นคือเหตุผลเกี่ยวกับเงินและการควบคุม ในหลายกรณีพบว่าแรงงานร้องขอและได้รับเงินค่าขึ้นทะเบียนล่วงหน้าจากนายจ้าง และแรงงานต้องจ่ายเงินคืนให้แก่นายจ้าง โดยหักจากเงินค่าจ้างเป็นเวลาหลายเดือน ดังนั้นนายจ้างจึงไม่คืนบัตรประจำตัวให้แก่แรงงาน จนกว่าแรงงานจะใช้คืนเงินค่าขึ้นทะเบียนที่ยืมมาจนหมด

เมื่อสอบถามว่า เจ้าของโรงงานให้เหตุผลอย่างไรในการยึดเอกสารการขึ้นทะเบียนและบัตรประจำตัวแรงงาน ในเมื่อแรงงานข้ามชาติเป็นผู้จ่ายค่าขึ้นทะเบียนโดยหักจากค่าจ้าง แรงงานหลายคนบอกกับทีมวิจัยว่าเป็นการเก็บไว้เพื่อเป็นหลักประกัน เพราะแรงงานยังไม่ได้คืนเงินทั้งหมดที่นายจ้างได้ออกให้ก่อน

ประการที่สอง หากนายจ้างถือบัตรประจำตัวไว้เอง แรงงานจะออกไปหางานทำที่อื่นได้ยาก ดังนั้นวิธีนี้จึงใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมแรงงาน มีข้อมูลรายงานว่าผู้บริหารและหัวหน้างานมักทวาดไล่แรงงานที่ต้องการจะออกไปข้างนอก เช่นพูดว่า “คนงานต้องอยู่แต่ในโรงงานเท่านั้น” และ “ฉันจะไม่รับผิดชอบกับอะไรก็ตามที่เกิดขึ้นกับแก ถ้าแกออกจากโรงงานไป” นายจ้างมักอธิบายกับแรงงานว่า จะปลอดภัยกว่าถ้านายจ้างเป็นผู้ถือบัตรประจำตัวแรงงาน และใบอนุญาตทำงานฉบับจริงแม้ว่าจะเห็นได้ชัดว่าคำอธิบายดังกล่าวจะไม่ใช่ความจริงก็ตาม เพราะการไม่มีบัตรประจำตัวฉบับจริงกลับจะทำให้แรงงานข้ามชาติมีโอกาสถูกจับได้ง่ายขึ้น

เมื่อสอบถามต่อว่า แรงงานสามารถขอเอกสารการขึ้นทะเบียนและบัตรประจำตัวแรงงานได้หรือไม่หากจำเป็นต้องใช้ ปรากฏว่าแรงงานจำนวน 100 คนหรือร้อยละ 54.9 ของแรงงานที่ไปสอบถามตอบว่า “ไม่” ไม่สามารถขอได้ การกระทำเช่นนี้ทำให้แรงงานประสบปัญหาอย่างมาก เนื่องจากแรงงานจำเป็นต้องถือบัตรประจำตัวฉบับจริง เพื่อที่จะสามารถเดินทางในอำเภอแม่สอดได้โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกจับหรือถูกส่งตัวกลับ อีกทั้งสามารถขอใช้สิทธิรักษาพยาบาล 30 บาท ซึ่งแรงงานได้จ่ายรวมไปในค่าขึ้นทะเบียนแรงงานก่อนแล้ว

หากมองในแง่ลบ การที่นายจ้างยึดบัตรแรงงานข้ามชาติไว้ เป็นการกีดกันไม่ให้แรงงานสามารถไปทำงานกับนายจ้างคนอื่น ทีมวิจัยได้รับการบอกกล่าวว่า นายจ้างมักจะข่มขู่ว่าจะโทรศัพท์แจ้งตำรวจหากแรงงานจะลาออก เพราะหากไม่มีบัตรประจำตัว แรงงานเด็กก็มีโอกาสที่จะถูกจับได้ทันที และอาจถูกส่งตัวกลับประเทศพม่า ดังนั้นแรงงานหลายคนจึงกล่าวว่า ตนไม่มีทางเลือกมากเท่าไร นอกจากต้องอยู่ต่อไป

ตามนโยบายของรัฐบาลไทย แรงงานข้ามชาติที่ประสงค์จะเปลี่ยนนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้างเดิม โดยนายจ้างเดิมต้องเซ็นเอกสารอนุญาตให้เปลี่ยนงานได้ ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว แรงงานข้ามชาติไม่มีหนทางหลีกเลี่ยงการแจ้งให้นายจ้างทราบได้หากประสงค์ที่จะรักษาสถานภาพแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายเมื่อมีการเปลี่ยนนายจ้าง ดังนั้นจึงเห็นได้ชัดเจนว่า หากนายจ้างเอารัดเอาเปรียบหรือกระทำทารุณแรงงาน ย่อมเป็นไปได้ที่นายจ้างจะอนุญาตให้ถูกจ้างเปลี่ยนนายจ้าง ซึ่งนั่นหมายความว่า แรงงานที่ได้รับความทุกข์ทรมานจากการถูกเอารัดเอาเปรียบก็เกือบจะไม่มีหนทางเลือกได้เลย นอกจากต้องอยู่และถูกเอารัดเอาเปรียบต่อไป หรือไม่ก็กลับบ้านหรือกลายเป็นแรงงานที่ไม่มีเอกสารและบัตรประจำตัวแรงงานข้ามชาติ การหนีออกจากโรงงานโดยไม่แจ้งนายจ้างย่อมเท่ากับยอมทิ้งใบอนุญาตแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายของตน และผลจากสภาพการณ์ที่เลวร้ายที่สุดทั้งหลายที่พบในกระบวนการนี้ ก็คือ ผู้ตอบคำถามจำนวนน้อย กล่าวว่าพวกเขายังเป็นหนี้นายหน้าหรือไม่ก็เจ้าของโรงงานและต้องทำงานให้เจ้านี้ตลอดทั้งปี

ทีมนักวิจัยรายงานว่า แรงงานหลายคน ไม่มากก็น้อยต้องยอมเข้าสู่ระบบการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวด้วยเข้าใจว่าพวกเขาจำเป็นต้องมีบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวและใบอนุญาตทำงานเพื่อที่จะสามารถอาศัยอยู่ในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย หากไม่มีสถานภาพที่ถูกต้องตามกฎหมาย ก็เป็นไปได้ที่จะถูกเอารัดเอาเปรียบและถูกกระทำทารุณมากกว่านี้

อย่างไรก็ตาม แรงงานได้กล่าวอย่างเปิดเผยว่า พวกเขาเห็นว่า การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายไม่มี

ประโยชน์หรือช่วยให้สถานภาพที่เป็นอยู่ดีขึ้นแต่อย่างไรดี เนื่องจากนายจ้างจะเก็บเอกสารของเขาไว้ทั้งหมด ซึ่งหมายความว่าพวกเขาเกือบจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองใดเลยจากการถูกกระทำทารุณ เมื่อออกไปภายนอกโรงงาน แรงงานบางคนยังสงสัยว่าประโยชน์ที่เขาได้รับการเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายนั้นคุ้มค่างกับค่าขึ้นทะเบียนแรงงานราคาแพงที่เขาต้องเสียไปหรือไม่

4.10 เหตุในการอพยพย้ายถิ่นฐาน – ทำไมจึงพากันอพยพเข้ามาที่อำเภอแม่สอด

เมื่อสอบถามด้วยคำถามปลายเปิดว่า เหตุใดจึงมาประเทศไทย ผู้ตอบคำถามตอบอย่างชัดเจนว่า วิธีการจัดการทางเศรษฐกิจโดยรัฐบาลพม่า เป็นเหตุผลหลักที่ผลักดันให้

อพยพเข้ามาที่อำเภอแม่สอด อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจมักจะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรัฐกะเหรี่ยงและมอญ

จากการศึกษาพบว่า มีข้อมูลบันทึกเป็นหลักฐานว่า ทหารพม่าได้ยึดที่ดินของเอกชน บังคับให้ชาวบ้านเป็นแรงงานและขายข้าวให้แก่เจ้าหน้าที่พม่าในราคาที่ต่ำกว่าราคาตลาด และกองทัพพม่ายังได้บุกโจมตีชนกลุ่มน้อยอีกด้วย เหตุของการกระทำดังกล่าวเพราะต้องการมุ่งทำลายหนทางเลี้ยงชีพที่ยั่งยืนในชนบทของพม่า และมีผู้สังเกตการณ์หลายคนเชื่อว่าเป็นปัจจัยของการอพยพมายังประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญ ผู้ตอบคำถามส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 64.2 ให้เหตุผลหลากหลายที่ล้วนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับปัญหาและประเด็นทางเศรษฐกิจที่แรงงานหรือครอบครัวในพม่าประสบอยู่

ตาราง 26: เหตุผลที่แรงงานข้ามชาติเด็กให้ในการมาทำงานในไทย

เหตุผลที่มาประเทศไทย	จำนวนผู้ตอบคำถาม	จำนวนผู้ตอบคำถาม (ร้อยละ)
ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่บ้านเกิด	42	13.7%
ประโยชน์ทางการเงิน	42	13.7%
อุปสรรคทางเศรษฐกิจ	35	11.1%
เหตุผลอื่น ๆ	32	10.2%
ปัญหาทางเศรษฐกิจ (ต้องการเงิน)	23	7.3%
เพื่อเลี้ยงครอบครัว	21	6.7%
โอกาสทำงานในประเทศไทย	15	4.7%
แก้ปัญหาการเงินของครอบครัว	12	3.8%
ปัญหาทางเศรษฐกิจ (ต้องการงานทำ)	7	2.2%
หาเงิน	4	1.3%
ไม่ตอบ	80	25.3%

การได้รับสารอาหารที่เพียงพอซึ่งเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานนับว่าเป็นปัญหาหลัก กล่าวคือ จากการสำรวจโดยรัฐบาลในปี พ.ศ. 2540 พบว่า ในประเทศพม่าประชากรมากกว่าร้อยละ 60 ของครัวเรือนได้รับอาหารเป็นแคลอรีน้อยกว่าปริมาณที่ควรบริโภคต่อวัน และจากรายงานขององค์การสห

ประชาชาติ นับจากปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ยืนยันว่า สถานการณ์ดังกล่าวเลวร้ายขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ยังพบว่า เกษตรกรชาวพม่าร้อยละ 62 มีที่ดินทำกินรวมแล้วน้อยกว่า 5 เอเคอร์ ซึ่งเป็นปริมาณที่ดินที่ให้ผลผลิตพอที่จะเลี้ยงครอบครัวให้มีชีวิตอยู่รอดได้เท่านั้น และพบว่าหนึ่งในสาม

ของครอบครัวในชนบทไม่มีที่ดินทำกิน¹⁰⁴ ค่าเงินจัตของพม่าที่ตกลงเกือบ 1,400 จัต ต่อ 1 เหรียญสหรัฐ. ซึ่งต่ำสุดในประวัติศาสตร์¹⁰⁵ เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงอัตราเงินเฟ้อที่สูงมากซึ่งฝ่ายข้อมูลประจำนิตยสาร ดี อีคอนอมิสต์ คาดว่าน่าจะสูงสุดถึงร้อยละ 20 ในระหว่างปี 2005-2006 อีกทั้งยังไม่มี การจ้างงานที่สร้างรายได้ บั๊จจัยเหล่านี้ผลักดันให้แรงงานจำนวนมากเดินทางเข้าสู่เมืองไปทำงานในสถานที่ที่พ้นจากอำนาจรัฐ สภาพการจ้างงานเช่นนี้ทำให้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจตกอยู่ในสภาพที่สิ้นหวัง

ด้วยความหวังที่จะมีรายได้ที่ดีกว่า หลายคนจึงอพยพเข้ามายังประเทศไทย ในประเทศพม่า แม้แต่การหางานทำในอุตสาหกรรมขนาดเล็กก็เป็นเรื่องที่ยากลำบาก เนื่องจากประเทศในอเมริกาเหนือและบรรดาประเทศต่าง ๆ ในทวีปยุโรป ซึ่งเคยเป็นตลาดส่งออกของพม่าได้ประกาศยุติความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจระดับทวิภาคีกับพม่า เพราะประเทศพม่าไม่ปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของนานาชาติในเรื่องสิทธิมนุษยชน และการฟื้นฟูประชาธิปไตยในพม่า¹⁰⁶ การที่โรงงานเสื้อผ้าในพม่าต้องปิดตัวลง และการที่ชาวพม่าไม่สามารถหาเลี้ยงชีพได้ เป็นปัจจัยผลักดันให้ชาวพม่านับล้านคนอพยพออกจากประเทศของตนเพื่อหางานทำในประเทศไทยหรือประเทศอื่น ๆ

จากการสนทนากับที่นักวิจัย คนงานหลายคนได้บอกเล่าถึงแผนการและความคิดว่าจะใช้เงินที่เก็บสะสมไว้อย่างไร บางคนคิดว่าจะนำเงินไปใช้หนี้ให้ครอบครัวและจ่ายหนี้คืนให้แก่ายหน้าและผู้ให้กู้เงินเพื่อซื้อบ้าน และพื้นที่ที่ใช้นั้นหมด แรงงานหลายคนหวังว่าจะลงทุนธุรกิจเล็ก ๆ ทำกันเองภายในครอบครัว หรือไม่ก็ลงทุนซื้อที่ดินเล็ก ๆ ฝืนหนึ่งทำการเพราะปลูกและเลี้ยงสัตว์ บางคนต้องการทำธุรกิจค้าขาย อย่างไรก็ตาม สิ่งที่เห็นได้ชัดจากการสอบถามคือ ผู้ตอบคำถามหลายคนตั้งใจแน่วแน่ว่าสักวันหนึ่งตนจะกลับประเทศพม่า

แรงงานบางคนระบุว่าตนปรารถนาที่จะทำทุกวิถีทางเพื่อที่จะช่วยเหลือค่าใช้จ่ายของครอบครัวที่อาศัยอยู่ในประเทศพม่า ตัวอย่างเช่น การส่งเงินช่วยเหลือให้น้องได้เล่าเรียน มีผู้ตอบคำถามคนหนึ่งตัดสินใจไปอยู่และยอมทำงานในแม่สอด แม้จะต้องตกอยู่ในสภาพที่ลำบากจนกว่าน้องชายและน้องสาวจะเรียนจบมหาวิทยาลัยในพม่า มีเพียงจำนวนน้อยที่เป็นลูกที่ดีที่ทำงานเพื่อหาเงินมาเป็นค่ารักษาพยาบาลพ่อแม่ในแม่สอด และจากการสอบถาม พบข้อมูลที่ยืนยันผลวิจัยที่ได้เคยรายงานมาก่อนหน้านี้แล้ว กล่าวคือเป็นเรื่องน่าเสียใจที่ที่นักวิจัยพบข้อสังเกตว่า เกือบจะไม่มีแรงงานเด็กข้ามชาติคนใดเลยที่บอกว่าตั้งใจจะศึกษาต่อหลังจากกลับประเทศพม่าแล้ว

4.11 อนาคตของแรงงานเด็กข้ามชาติ

แรงงานเด็กข้ามชาติที่สำรวจในอำเภอแม่สอดมีความคิดเกี่ยวกับอนาคตที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่คาดเดาได้ อย่างไรก็ตามจำเป็นต้องมีการทำวิจัยเพิ่มเติมจึงจะได้ข้อมูลที่ชัดเจนขึ้น

เมื่อสอบถามว่า “อยากอยู่” ประเทศไทยหรือไม่ แรงงานเด็กข้ามชาติส่วนใหญ่จำนวน 173 คน หรือร้อยละ 60.9 ตอบว่า “อยาก” ขณะที่ 111 คน หรือร้อยละ 39.1 ตอบว่า “ไม่อยาก” ข้อมูลนี้อาจนำมาวิเคราะห์ต่อได้เพื่อหาสาเหตุว่าทำไมแรงงานจึงอยากอยู่ในสภาพที่ตนเป็นอยู่ ทั้งที่ต้องพบกับประสบการณ์ที่เลวร้ายและถูกเอารัดเอาเปรียบ อาจเป็นไปได้ว่าสำหรับคนกลุ่มนี้ชีวิตในประเทศไทยนั้นทุกข์ทรมานน้อยกว่า เมื่อเทียบกับชีวิตที่ยากลำบากในพม่า (กล่าวคือ เขาอาจกำลังคิดว่าสภาพชีวิตในประเทศพม่าที่ตนหนีมาเลวร้ายจนทำให้แม่สอดดูดีกว่า)¹⁰⁷

แต่เมื่อถามว่า ที่ตอบว่าไม่อยากอยู่ในประเทศไทยนั้นหมายความว่า ต้องการกลับไปพม่าใช่หรือไม่ 68 คน ตอบ

¹⁰⁴ ICG, 2002, หน้า 10

¹⁰⁵ Parker, Clive and Louis Reh; “Concern Grows over Burma’s Rapidly Rising Inflation”, *The Irrawaddy*, October 6, 2005, and Kazmin, Amy; “Inflation fears as Burma lifts officials’ pay by up to 1,200%”, *Financial Times* 27 มีนาคม 2549

¹⁰⁶ DLA Piper Rudnick Gray Cary, Threat to the Peace: A Call for the UN Security Council to Act in Burma หน้า 34-41 จนถึงปี 2005 ที่ประชุมสหประชาชาติมีมติเกี่ยวกับกรณีพม่ามาทุกปีตลอดระยะเวลา 14 ปี โดยเรียกร้องให้ยุติการละเมิดสิทธิมนุษยชน ให้ฟื้นฟูประชาธิปไตย และเสริมสร้างความปรองดองภายในชาติ

¹⁰⁷ ในการตอบแบบสอบถามข้อ 5.26 มีผู้ตอบคำถามดังนี้คือ 173 คนตอบว่า ใช่ และ มี 111 คนตอบว่าไม่ใช่ ทำให้การคำนวณอัตราส่วนร้อยละมาจาก 284 คนที่ตอบคำถาม

ว่า “ไม่ใช่” และ มี 202 คนตอบว่า “ใช่” ซึ่งมากกว่า แรงงาน 111 คนที่ตอบว่า “ไม่” ในคำถามแรกอยู่มาก

เห็นได้ชัดว่ามีความสับสนเกิดขึ้นเมื่อถามคำถามเหล่านี้ ในทางหนึ่งอาจเป็นเพราะผู้ตอบคำถามคิดว่ากำลังถามว่า สักวันหนึ่งพวกเขาต้องการกลับไปพม่าหรือไม่ ชาวพม่า หลายคนน่าจะยังมีความหวังที่จะกลับไปยังประเทศของตน หากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและการเมืองดีขึ้น แต่ใน ขณะเดียวกันพวกเขาก็ต้องการที่จะทำงานและพยายาม สะสมเงินต่อไป ความปรารถนามากมายไม่ว่าจะเป็นการ ทำงานเก็บเงิน การช่วยเหลือค่าใช้จ่ายของครอบครัว หรือ ความพยายามทำงานสร้างหลักประกันในอนาคต ล้วนเป็น คำตอบที่พบในคำถามต่อไปที่ถามว่าเพราะเหตุใดจึงยังไม่

กลับไปพม่า

อนาคตที่ไม่แน่นอนและการที่ไม่มีทางเลือกเป็นสิ่งที่อธิบาย ว่า เหตุใดแรงงานเด็กข้ามชาติ ส่วนใหญ่จึงบอกว่าต้องการ ที่จะทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันต่อไป มีประมาณ 1 ใน 3 ของแรงงานที่บอกว่า สนใจจะเปลี่ยนงาน และสาเหตุที่เป็น อุปสรรคต่อการเปลี่ยนงาน ก็เนื่องมาจากค่าใช้จ่ายล่วงหน้าในการเปลี่ยนนายจ้าง ซึ่งได้แก่ ค่าเช่าบ้านที่ต้องจ่าย ขณะที่ยังไม่ได้รับค่าจ้าง นอกจากนี้ยังอาจประสบปัญหายุ่งยากในการเปลี่ยนงาน เช่น การที่นายจ้างไม่ยินยอมให้ เปลี่ยนงาน และการสูญเสียสถานภาพแรงงานข้ามชาติที่ ถูกกฎหมายไปอีกด้วย ซึ่งจากการสำรวจพบว่าแรงงานต้อง ประสบบกับอุปสรรคเหล่านี้

ตาราง 27: แรงงานเด็กข้ามชาติที่ต้องการเปลี่ยนงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ

ความต้องการเปลี่ยนงาน	เด็กชาย	เด็กหญิง	รวม
ต้องการ	7.3	26.5	33.8
ไม่ต้องการ	13.7	50.8	64.5
ไม่ตอบ	0.3	1.4	1.7

แรงงานที่ต้องการเปลี่ยนงานได้ตอบคำถามที่ถามต่อว่า เพราะเหตุใดจึงต้องการจะเปลี่ยนงาน คำตอบที่ตอบมาก

ที่สุด 2 คำตอบคือ 2 ประเด็นหลักได้แก่ อัตราเงินเดือนหรือ ค่าจ้าง และชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน

ตาราง 28: เหตุผลที่แรงงานข้ามชาติต้องการเปลี่ยนงาน คิดเป็นร้อยละ¹⁰⁸

เหตุผล	จำนวนผู้ตอบคำถาม	ผู้ตอบคำถามคิดเป็น (ร้อยละ)
ค่าจ้างต่ำ	39	60.9
ชั่วโมงทำงานนานเกินไป	15	23.4
จ่ายค่าจ้างไม่สม่ำเสมอ	3	4.7
งานน่าเบื่อ	3	4.7
ปัญหาครอบครัว	2	3.1
การทำร้ายร่างกายหรือจิตใจ	1	1.6
อาหารและที่พักไม่ดี	1	1.6

¹⁰⁸ สำหรับคำถามต่อเนื่องจากคำถาม 5.15 มีผู้ตอบ 64 ราย และไม่ตอบ 249 ราย ซึ่งไม่ได้เป็นกรณีผิดปกติ เพราะมีเพียงหนึ่งในสามของผู้ตอบในข้อ 5.15 บอกว่าต้องการ เปลี่ยนงาน อย่างไรก็ตาม อัตราส่วนร้อยละที่นำเสนอในตารางมาจากผู้ตอบคำถาม 64

4.12 การค้าเด็ก

แรงงานข้ามชาติจำนวน 271 คน (ร้อยละ 89.1) กล่าวว่า พวกเขาไม่ทราบเกี่ยวกับการค้าเด็ก ขณะที่ผู้ตอบคำถามเพียง 33 คน (ร้อยละ 10.9) ระบุว่า ทราบว่ามีการค้าเด็ก¹⁰⁹ และเมื่อถามต่อในรายละเอียดกับผู้ที่ตอบว่าทราบ พบว่าผู้ตอบจำนวนมากทราบเกี่ยวกับกรณีค้าเด็กที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร (21 กรณี, ร้อยละ 63.6 ของผู้ตอบว่าทราบ) รวมทั้งทราบเกี่ยวกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้าเด็กเพื่อไปทำงานตามบ้าน (14 กรณี, ร้อยละ 42) หากพิจารณาในแง่การรับจ้างทำงานตามบ้านพบว่า ส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิง ทำให้สันนิษฐานได้ว่า เด็กหญิงชาวพม่าเดินทางเข้ามากรุงเทพฯ เพื่อมาหางานทำเป็นคนรับใช้ภายในบ้าน และเด็กบางคนก็ถูกค้าเพื่อไปทำงานภายในบ้าน โดยไม่ได้รับอนุญาตให้ออกจากบ้าน กรณีเช่นนี้เกิดขึ้นเช่นเดียวกับที่พบในงานวิจัยขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและ IPSR แห่งมหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อพิจารณากลุ่มคำตอบที่ตอบว่า “ทราบ” 33 คำตอบพบว่า มีเหตุการณ์ค้าเด็ก 5 กรณี ที่มีความสำคัญอย่างมีนัยและเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในร้านอาหาร (คิดเป็นร้อยละ 15.1 ของผู้ที่ตอบว่า “ทราบ”) โดยมีรายงานว่า ร้านอาหารทั้งหมดอยู่ในกรุงเทพฯ มีเพียงกรณีเดียวเท่านั้นที่ผู้ตอบรู้จักกับคนที่ถูกนำไปขายในประเทศอื่น โดยระบุว่าเมื่อเด็กถูกลักลอบเข้ามายังอำเภอแม่สอด ส่วนใหญ่ดูเหมือนจะถูกนำไปไปทำงานอยู่ในประเทศไทย

อย่างไรก็ตาม นักวิจัยสังเกตว่าเมื่อสอบถามรายละเอียดจากผู้ตอบว่าทราบเกี่ยวกับการค้าเด็ก โดยใช้คำถามเชิงปริมาณพบว่า หลายคนรู้เพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับสถานที่ ขั้นตอนและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ ในการสรุปการสอบถามเรื่องนี้เลขาธิการฝ่ายแรงงานอพยพของสหพันธ์แรงงานพม่า กล่าวว่า

“เห็นได้ชัดเจนว่า เขารู้ว่ามีการค้ามนุษย์ แต่เมื่อถามคำถามรายละเอียดปรากฏว่า เด็กเหล่านี้จะรู้เพียงว่าเหยื่อไม่ได้รับค่าจ้าง ส่วนประเด็นที่ว่าการค้ามนุษย์คืออะไรเกิดขึ้นอย่างไร หรือเกิดอะไรขึ้นกับเหยื่อบ้าง แรงงานเด็กเหล่านี้ก็กลับรู้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น”¹¹⁰

สิ่งที่ทำให้เลขาธิการฝ่ายแรงงานอพยพตั้งข้อสังเกตเช่นนี้ เพราะจากการสอบถามพบว่า มีผู้ตอบว่าไม่รู้ว่ามีเด็กที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ออกจากสถานที่ทำงานหรือที่พักในโรงงานเลย การกักบริเวณเช่นนี้ เป็นพฤติกรรมของการค้ามนุษย์ คำถามที่ใช้ถามนี้ใช้ถามต่อจากคำถามแรกเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ โดยผู้ตอบคำถามที่ตอบว่าทราบเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ต้องตอบคำถามต่อไปว่า สถานที่ใดที่ทราบว่ามีหรือเคยมีการกระทำดังกล่าว จากผู้ตอบคำถาม 242 คน ที่ตอบคำถามเกี่ยวกับการถูกกักบริเวณ พบว่ามีเพียง 7 คนเท่านั้น ที่บอกว่าทราบเกี่ยวกับกรณีที่แรงงานถูกจำกัดบริเวณ และมีเพียง 3 ใน 7 คนที่สามารถให้ข้อมูลได้ว่าเกิดขึ้นที่ใด (ซึ่งทั้งหมดตอบว่ากรุงเทพฯ) และทำงานอะไร (ทำความสะอาดบ้าน และทำดอกไม้ประดิษฐ์)

ตาราง 29: จำนวนและร้อยละ ของแรงงานเด็กข้ามชาติสัญชาติพม่าที่พอรู้เรื่องการค้ามนุษย์¹¹¹

คำตอบ	การค้ามนุษย์ (5.23)	การกักบริเวณ (5.24)
ใช่	33	7
ไม่ใช่	271	235
ไม่ตอบ	9	71

¹⁰⁹ ผู้ตอบคำถาม 9 ราย ไม่ตอบคำถาม ทั้งนี้มีจำนวน 5 คน จากจำนวนดังกล่าวที่ตอบว่า “ไม่ใช่” ในการถามคำถามต่อเนื่องที่เกี่ยวกับกรณีการจำกัดบริเวณ

¹¹⁰ การสัมภาษณ์เลขานุการแรงงานข้ามชาติของสหพันธ์แรงงานพม่าในกรุงเทพฯ ประเทศไทย เมื่อวันที่ 6 เมษายน 2549

¹¹¹ คำถามที่ 5.23 ถามว่า “คุณทราบหรือไม่ว่ามีแรงงานเด็กข้ามชาติที่ถูกบังคับให้ทำงาน” และคำถามที่ 5.24 ถามว่า “คุณทราบไหมว่ามีเด็กไม่สามารถออกจากสถานที่ทำงานหรือที่พักของสถานที่ทำงานในแถบนี้”

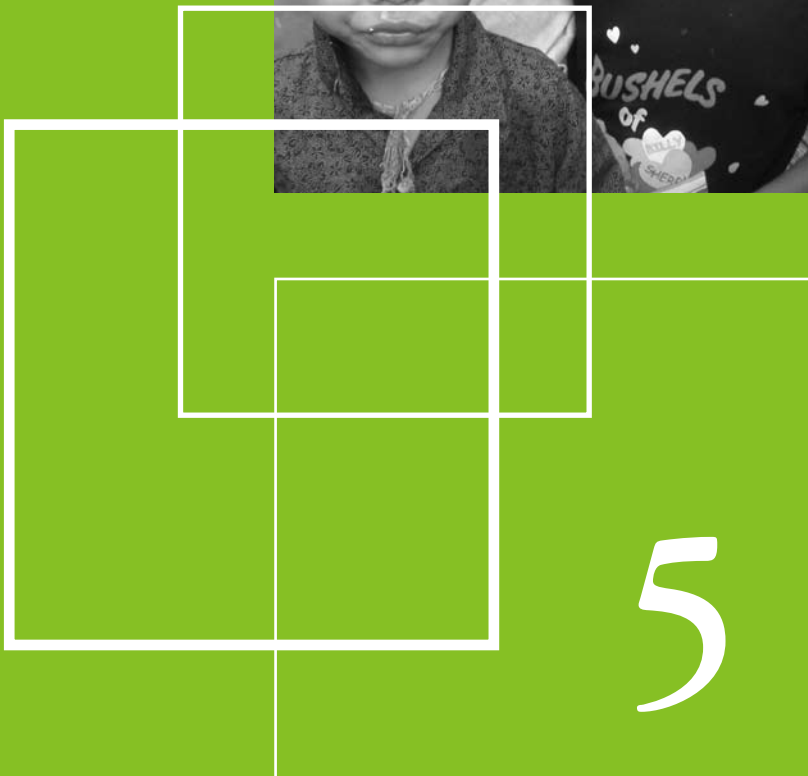
เมื่อสัมภาษณ์ด้วยคำถามเชิงคุณภาพ ปรากฏว่าผู้ตอบกล่าวว่าเคยได้ยินเรื่องราวของเด็ก ๆ ที่แอบลักลอบเข้าประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเข้ามาบริเวณภาคกลางของประเทศไทย เพื่อมารับจ้างทำงานภายในบ้าน ค่าประเวณีเป็นพนักงานขายของและแรงงานในร้านอาหาร ผู้ตอบคำถามได้ให้ข้อมูลว่าเกือบทุกกรณีจะมีนายหน้าเข้ามาเกี่ยวข้อง บางครั้งทำหน้าที่ขนแรงงานไปกรุงเทพฯ บางครั้งก็ทำหน้าที่ทั้งขนแรงงานและพาไปหางานในกรุงเทพฯ ด้วย อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์ของสหพันธ์แรงงานพม่า เห็นได้ชัดเจนว่า เด็กหลายคนไม่เข้าใจความแตกต่างทางกฎหมายระหว่างการค้ามนุษย์และการลักลอบนำคนข้ามแดน

จากข้อมูลเหล่านี้สามารถสรุปได้เป็น 2 ประการ ประการแรก แรงงานเด็กข้ามชาติหลายคนประสบกับสภาพการทำงานที่จัดว่าเป็นรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก อย่างไรก็ตามไม่เป็นที่แน่ชัดว่าเด็กเหล่านี้ (หรือเด็กอื่น ๆ ในชุมชนคนต่างด้าวในอำเภอแม่สอด) จะเข้าใจความสัมพันธะระหว่างรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็กและการค้ามนุษย์มากนักน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นประเด็นที่จะต้องศึกษาต่อไป

ประการที่สอง ชุมชนคนต่างด้าวมีความรู้ชัดเจนเกี่ยวกับรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก เพราะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในอำเภอแม่สอด ตลอดจนถึงความสัมพันธะระหว่างแม่สอดและการจ้างงานส่วนอื่นภายในประเทศไทย เมื่อมี

การกระทำทารุณเกิดขึ้นแห่งใดก็ตาม ก็อาจมีความพยายามที่จะปกป้องและคุ้มครองเด็ก โดยอาศัยคนต่างด้าวในท้องถิ่นที่รู้เรื่องดี ดังนั้นในบริเวณที่ซึ่งกำลังมีการค้ามนุษย์เกิดขึ้นอย่างเช่นบริเวณชายแดนอำเภอแม่สอด ซึ่งเป็นจุดขนย้ายคนต่างด้าวเข้าไปยังส่วนอื่น ๆ ภายในประเทศ ผู้ที่ให้สัมภาษณ์ที่มีข้อมูลจากชุมชนคนต่างด้าวที่อำเภอแม่สอด คงจะสามารถให้ข้อมูลที่ชัดเจนขึ้น เนื่องจากอำเภอแม่สอดตั้งอยู่ในบริเวณที่ผู้สังเกตการณ์ทุกคนตระหนักดีว่าเป็นจุดลักลอบขนย้ายคนเข้าไปยังส่วนอื่นภายในประเทศ ดังนั้นกลุ่มผู้ลักลอบค้าและขนย้ายมนุษย์ย่อมต้องปฏิบัติการในแหล่งที่มีคนต่างด้าวจำนวนมากเข้ามาหางานทำและแน่นอนการค้ามนุษย์ไม่ได้เกิดขึ้นในกรุงเทพฯ และภาคกลางของประเทศไทยเท่านั้น แต่ดูเหมือนจะเกิดขึ้นในอำเภอแม่สอดด้วย จากข้อมูลที่พบในอำเภอแม่สอดเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่อันตราย การที่นายจ้างยึดเอกสารขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว การกักบริเวณและการข่มขู่แรงงานเด็กว่าจะไล่ออกและส่งกลับประเทศ ทำให้เห็นได้ว่าพฤติกรรมกรรมกรข่มขู่ทุกรูปแบบและการเอาเปรียบยังคงมีอยู่ในอำเภอแม่สอด

ดังนั้นหากต้องการได้ข้อมูลเกี่ยวกับเครือข่ายและปฏิบัติการค้ามนุษย์จากแรงงานข้ามชาติในอำเภอแม่สอด และเพื่อที่จะให้ความช่วยเหลือป้องกันกรณีการค้ามนุษย์ไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต ก็ควรที่จะต้องเข้าไปศึกษาในพื้นที่มากขึ้น เพื่อให้เข้าใจและทำการวิจัยต่อไป



บทที่ 5: ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อไป (รวมทั้งกิจกรรมที่จัดตามข้อเสนอแนะนี้) ควรนำไปปฏิบัติให้เกิดผลให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยอาศัยความร่วมมือในกลุ่มองค์กรที่สนับสนุนคนต่างด้าว องค์กรเอกชนและองค์กรสหภาพแรงงานที่มีความรู้เกี่ยวกับอำเภอแม่สอด และเอกสารทั้งหมดควรแปลและนำเสนอเป็นภาษาหลักที่แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าใจได้ (อย่างน้อยควรเป็นภาษาพม่า และเป็นภาษากะเหรี่ยงและภาษามอญ)

5.1 ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลไทย

- ก) รัฐบาลไทยควรพิจารณานำข้อมูลจากการสำรวจนี้ไปใช้ในการจัดทำแผนแห่งชาติ เพื่อบังคับใช้อนุสัญญา ฉบับที่ 182 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และควรจัดให้อำเภอแม่สอดเป็นพื้นที่ลำดับแรกที่รัฐบาลจะเร่งเข้าไปจัดกิจกรรมเพื่อจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก
- ข) รัฐบาลไทยควรเป็นผู้ริเริ่มและผู้นำในการสร้างความร่วมมือโดยเร่งด่วนระหว่าง กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน กระทรวงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สภาอุตสาหกรรมไทย สหภาพแรงงานและองค์กรทางสังคมต่าง ๆ เพื่อผลักดันให้แรงงานเด็กข้ามชาติที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด (ต่ำกว่า 15 ปี) ออกจากโรงงาน และจัดให้เข้ารับการศึกษานอกระบบโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย (ตามมติที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2005) ตลอดจนสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เป็นเพื่อเป็นค่าชุดนักเรียน หนังสือและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่ใช้ในการศึกษา เพื่อให้เด็ก ๆ สามารถเล่าเรียนศึกษาต่อได้ ในคำอธิบายของพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2548 กำหนดไว้ชัดเจนว่า ห้ามไม่ให้เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงาน และ มาตรา 43 ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปีพุทธศักราช 2541 กำหนดให้เด็กทุกคนต้องได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี

- ค) กระทรวงแรงงานควรพิจารณาจัดทำกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้ และเร่งบังคับใช้กับทุกภาคที่เกี่ยวข้องในอำเภอแม่สอดตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการกำหนดสภาพการทำงาน ชั่วโมงทำงาน และกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ นอกจากนี้ควรขอรับความช่วยเหลือด้านวิชาการจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อช่วยให้มีกลยุทธ์ต่าง ๆ มากมายบังคับใช้ให้มีประสิทธิภาพ และหากสถานการณ์ประกอบกันได้ละเมิดกฎหมายและข้อบังคับ กระทรวงแรงงานควรดำเนินการลงโทษตามกฎหมายแรงงานโดยสม่ำเสมอเท่าเทียมกัน

1. กระทรวงแรงงานควรพิจารณาจัดทำประมวลคำศัพท์ที่ใช้ในการตรวจสอบแรงงานเป็นภาษาพม่า ไทย และอังกฤษ และจัดทำสำเนาแจกจ่ายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในอำเภอแม่สอด

- ง) รัฐบาลไทยควรพิจารณาเร่งดำเนินการเพื่อหยุดการกระทำของนายจ้างที่ยึดบัตรประจำตัวแรงงานข้ามชาติและใบอนุญาตทำงานของแรงงาน และควรปรับนายจ้างที่ละเมิดข้อบังคับนี้อย่างหนักทุกคนที่แรงงานถูกตำรวจ เจ้าหน้าที่และสังคมกักตุน แกล้งเสมอ ๆ ก็เพราะไม่มีบัตรประจำตัวแสดงสถานภาพที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งสถานการณ์เช่นนี้เกิดจากระบบการควบคุมที่กดขี่แรงงานข้ามชาติในอำเภอแม่สอด การที่ไม่มีบัตรประจำตัวฉบับ

จริงทำให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา ซึ่งได้แก่ ไม่สามารถใช้บริการรักษาพยาบาล ไม่กล้าพบปะผู้คน และเข้าสังคมร่วมกับชาวพม่าคนอื่น ตลอดจนทำให้นายจ้างกล้าทำรุนแรงและข่มขู่แรงงาน โดยไม่เกรงกลัวต่อบทลงโทษของกฎหมาย

1. กระทรวงแรงงานโดยอาศัยความร่วมมือจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศและองค์กรนานาชาติอื่น ๆ ควรพิจารณาขอความสนับสนุนอย่างสูงสุดจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกส่วนของภาครัฐร่วมมือกันทำงานอย่างจริงจัง ในอันที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และนำแผนปฏิบัติการที่ทั้งกระทรวงแรงงานและตำรวจต่างเห็นว่าเหมาะสมมาใช้ แก้ไขปัญหาทั้งในอำเภอแม่สอดและพื้นที่อื่นของประเทศไทยที่มีแรงงานอาศัยและทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก
 2. รัฐบาลไทยควรพิจารณาจัดแผนการรณรงค์สนับสนุนการแก้ปัญหาดังกล่าว โดยใช้สื่อสิ่งพิมพ์และสถานีวิทยุท้องถิ่น โดยมีนายจ้างในอำเภอแม่สอดเป็นกลุ่มเป้าหมายของการรณรงค์ ซึ่งให้บรรดานายจ้างตระหนักว่าการยึดและเก็บเอกสารแสดงสถานภาพแรงงานข้ามชาติที่ออกโดยรัฐบาลนั้นเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ซึ่งมีบทลงโทษที่รุนแรงฐานกระทำการละเมิดกฎหมาย
- จ) กระทรวงแรงงานควรพิจารณาทำงานร่วมกับคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนมากขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าโรงงานทุกแห่งในอำเภอแม่สอดที่ได้รับสิทธิพิเศษส่งเสริมการลงทุนได้ให้ข้อมูลที่แท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับจำนวนแรงงานข้ามชาติที่แต่ละโรงงานจะจ้าง) และเพื่อให้มั่นใจว่าโรงงานเหล่านี้จะปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย นอกจากนี้สำนักงานของกระทรวงแรงงานประจำอำเภอแม่สอดควรพิจารณาให้มีการตรวจสอบโรงงานที่ได้รับการส่งเสริมจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี และจัดทำ

รายงานการตรวจสอบโรงงานของบริษัทต่าง ๆ เสนอต่อคณะกรรมการฯ เพื่อนำไปพิจารณาร่วมกับรายงานประจำปีของแต่ละบริษัทว่าจะอนุมัติการส่งเสริมการลงทุนหรือไม่อย่างไร คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนควรพิจารณาว่ารายงานของกระทรวงแรงงานมาใช้ประกอบการพิจารณาอนุมัติการลงทุนต่าง ๆ อีกทั้งควรพิจารณาการเว้นการให้สิทธิประโยชน์การลงทุนแก่โรงงานที่พบว่าละเมิดกฎหมายแรงงานเสมอ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก

- ฉ) กระทรวงแรงงานควรพิจารณาจัดการประชุมเพื่อพบและสนทนาร่วมกับนายจ้างในแม่สอด โดยเน้นความสำคัญเรื่องการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก การหยุดกระทำทารุณแรงงานในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าในอำเภอแม่สอด (ตัวอย่างเช่น การขึ้นบัญชีดำคนต่างด้าวที่สนับสนุนการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ) และส่งเสริมให้การปฏิบัติตามกฎหมายเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร กลยุทธ์นี้จะช่วยกู้ชื่อเสียงของอำเภอแม่สอดที่มีการละเมิดสิทธิของแรงงานกลับมาได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ซื้อในต่างประเทศให้ความสำคัญ ดังนั้นจึงควรประชาสัมพันธ์และนำระบบมาตรฐานแรงงานไทย 8001 (TLS 8001) ของกระทรวงแรงงานมาใช้ เพราะจะช่วยส่งเสริมให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานโดยสมัครใจ
- ช) กระทรวงศึกษาธิการควรพิจารณาเร่งประชาสัมพันธ์เผยแพร่มติที่ประชุมคณะรัฐมนตรี (5 กรกฎาคม 2005) ให้ผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มแรงงานข้ามชาติทั้งหลายให้ทราบโดยทันที นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการควรพิจารณาตรวจสอบโดยละเอียดว่าได้มีการนำมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวไปปฏิบัติจริงหรือไม่ และสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดตาก ควรพิจารณาเรื่องการตรวจสอบรายงานอย่างจริงจังว่ามีโรงเรียนที่ปฏิเสธไม่รับเด็กต่างด้าวเข้าเรียนหรือไม่
- ซ) รัฐบาลไทย (โดยร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่าง

ประเทศและหน่วยงานขององค์การสหประชาชาติ เช่น ยูเนสโก) ควรพิจารณาจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นการสนับสนุนนโยบายด้านการศึกษา ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนในอำเภอแม่สอดที่ตั้งขึ้นสำหรับแรงงานข้ามชาตินอกจากนี้บรรดาครูที่ไม่ได้ถือสัญชาติไทยควรได้รับอนุญาตให้ขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติตามกฎหมายได้ด้วย

- ณ) กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงอุตสาหกรรม ควรพิจารณาทำการศึกษารายละเอียดที่พิกอาศัยของคนต่างด้าวที่อยู่ภายในบริเวณโรงงานในอำเภอแม่สอด โดยเน้นเรื่องกรรมสิทธิ์น้ำสะอาดดื่ม ขนาดและความเหมาะสมของห้องพัก สุขอนามัยและโครงสร้างที่ปลอดภัย ข้อมูลจากการศึกษาควรได้รับการเผยแพร่ให้แก่กระทรวงที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานของรัฐทั้งหมด เช่น กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ทำหน้าที่ตรวจสอบหอพักและที่พักอาศัย) กระทรวงสาธารณสุข (การสาธารณสุข) กระทรวงอุตสาหกรรม (การก่อสร้างโรงงาน) กระทรวงแรงงาน (ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยแรงงาน) คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (สิทธิทางสังคมและเศรษฐกิจ) รายงานการศึกษาควรนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการประชุมหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและแผนปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงที่อยู่อาศัยของแรงงานในอำเภอแม่สอดให้ดีขึ้น

5.2 ข้อเสนอแนะต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

- ก) องค์การแรงงานระหว่างประเทศควรตรวจสอบและรายงานให้สาธารณชนทราบ เกี่ยวกับการดำเนินการของรัฐบาลในการบังคับใช้กฎหมาย และลงโทษนายจ้างที่กระทำผิดกฎหมายในอำเภอแม่สอดอย่างจริงจัง และองค์การแรงงานระหว่าง

ประเทศและกระทรวงแรงงานควรจัดให้มีการพิจารณาทบทวนการดำเนินการอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี เพื่อประเมินความคืบหน้าในการปรับปรุงการบังคับใช้กฎหมายในอำเภอแม่สอด อย่างน้อยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ต้องอนุญาตให้แรงงานมีสิทธิลาพักตามข้อบังคับว่าด้วยการใช้แรงงานเด็ก ต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย โดยใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมปลอดภัย และต้องจัดสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมสำหรับเด็กอายุ 15 ปี และที่สำคัญต้องจัดให้มีสถานที่พักผ่อนและให้บริการด้านการศึกษาด้วย

- ข) องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์กรนานาชาติที่เป็นกลางและได้รับความเชื่อถือ จึงควรส่งเสริมให้มีการหารือในอำเภอแม่สอดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กข้ามชาติ โดยตั้งคณะกรรมการร่วมระดับจังหวัด ประกอบด้วยผู้แทนกลุ่มนายจ้างแรงงานข้ามชาติ สหภาพแรงงาน สภานายความแห่งประเทศไทย หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในแม่สอด และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่ร่วมกันหารือเพื่อพิจารณาวิธีแก้ปัญหาแรงงานเด็กภายในโรงงานต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาการมีอภิสิทธิ์เหนือกฎหมาย ซึ่งส่งผลให้เกิดการละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติในแม่สอดอย่างเป็นระบบ
- ค) องค์การแรงงานระหว่างประเทศควรพิจารณาสนับสนุนกิจกรรมที่หลากหลาย ดังเช่น ให้การอบรมวิทยากร จัดกิจกรรมเผยแพร่ จัดทำคู่มือให้ความรู้แก่แรงงาน (โดยใช้วิธีสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อให้เด็กสามารถเข้าใจได้) ใช้สถานีวิจัยท้องถิ่นและกิจกรรมอื่นที่เข้าถึงแรงงานเพื่อให้เข้าใจรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงาน และการค้ามนุษย์ นอกจากนี้เพื่อให้แรงงานเด็กในอำเภอแม่สอดปกป้องตนเองได้ดีขึ้น จำเป็นต้องสร้างความเข้าใจว่ารูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก (อนุสัญญา ฉบับที่ 182 ขององค์การแรงงาน

ระหว่างประเทศ) นั้นเกี่ยวข้องอย่างไรกับการค้ามนุษย์ในชุมชนแรงงานข้ามชาติในอำเภอแม่สอด จากการวิจัย พบมาโดยตลอดว่าแรงงานเด็กข้ามชาติ ชุมชนแรงงานข้ามชาติที่เด็กอาศัยอยู่ ยังไม่เข้าใจสิทธิของตนเองตามอนุสัญญา ฉบับที่ 182 อย่างเพียงพอ หรือยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ในแง่มุมต่าง ๆ ชัดเจนพอ

- ง) องค์การแรงงานระหว่างประเทศควรประเมินความต้องการในการอบรมให้แก่สำนักงานกระทรวงแรงงานในอำเภอแม่สอดและจังหวัดตาก โดยศึกษาว่าผู้ตรวจสอบจำเป็นต้องใช้ทักษะและความรู้ด้านใดในการปฏิบัติหน้าที่ จากนั้นจึงพัฒนาขีดความสามารถในการตรวจสอบแรงงานของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการกับนายจ้างที่ฝ่าฝืนและหาทางเข้าถึงสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในสถานที่ซึ่งหายากให้ได้

5.3 ข้อเสนอแนะต่อขบวนการแรงงานไทย

- ก) เพื่อให้ความพยายามในการปฏิรูปแรงงานประสบความสำเร็จ สหภาพแรงงาน (และกลุ่มที่ให้การสนับสนุน) ควรส่งเสริมให้รัฐบาลไทยเร่งแก้ไขมาตรา 88 และมาตรา 101 ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานที่ไม่ได้ถือสัญชาติไทยสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานและเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการของสหภาพแรงงานนั้น ๆ ได้ ในการแก้ไขกฎหมายมาตราดังกล่าวนี้ ควรให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 87 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยอิสรภาพในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และสำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กรุงเทพฯ ควรให้ความช่วยเหลือการดำเนินการของแรงงานไทยเพื่อผลักดันให้เป็นผลสำเร็จตามที่เห็นว่าจำเป็นและเหมาะสม

- ข) สหภาพแรงงานไทยควรได้รับการสนับสนุนให้จัดทำข้อมูลแรงงานข้ามชาติ จัดทำรายชื่อแรงงานข้ามชาติที่เป็นสมาชิกของสหภาพต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้รวมตัวกันเพื่อต่อรองกับนายจ้าง

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้สนับสนุนแรงงานข้ามชาติในอำเภอแม่สอด (สหภาพแรงงานและองค์กรพัฒนาเอกชน)

- ก) สหภาพแรงงานไทยและพม่าตลอดจนกลุ่มองค์กรที่สนับสนุนแรงงานข้ามชาติ หรือกลุ่มองค์กรเอกชน ควรจัดให้มีการอบรมผู้นำแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในโรงงานตามอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยร่วมมือกับคลินิกแรงงานกฎหมายในอำเภอแม่สอดที่มีมูลนิธิฟอรัมเอเชียและสภาทนายความแห่งประเทศไทยเป็นผู้ดำเนินการอยู่ องค์การแรงงานระหว่างประเทศและองค์กรนานาชาติอื่น ๆ ควรให้ความช่วยเหลือด้านการเงินในการจัดการอบรมนี้ และเนื่องจากแรงงานเด็กกว่าร้อยละ 61 ในโรงงานในอำเภอแม่สอดอพยพมาอยู่ในประเทศไทยได้เพียง 1 ปี หรือน้อยกว่านั้นจึงมีความรู้เล็กน้อยเกี่ยวกับบทบัญญัติและสิทธิที่พึงได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไทย

1. เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว จึงควรจัดทำข้อมูลเป็นสามภาษา เพื่อชี้ให้แรงงานตระหนักถึงบทบัญญัติและสิทธิในการได้รับความคุ้มครอง โดยเน้นบทบัญญัติของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีความสำคัญต่อแรงงานข้ามชาติ (อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา การลาพัก สภาพการทำงาน แรงงานเด็ก ฯลฯ) นอกจากนี้ควรจัดทำคู่มือสามภาษาเกี่ยวกับอนุสัญญาหลักขององค์การ

แรงงานระหว่างประเทศ (โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อนุสัญญา ฉบับที่ 87 93 138 และ 182) และ พิธีสารพาดอร์โม และเมื่อองค์กรสนับสนุน แรงงานข้ามชาติพม่าในอำเภอแม่สอดได้จัดทำ คู่มือเป็นที่เรียบร้อยแล้ว องค์กรแรงงาน ระหว่างประเทศควรทบทวนคู่มือเหล่านั้นอีก ครั้งในส่วนที่เป็นวิชาการ และหากเป็นที่พอใจ ก็ควรให้การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดพิมพ์ เพิ่มขึ้น

- ข) กลุ่มองค์กรเอกชนที่สนับสนุนแรงงานข้ามชาติ คลินิกแม่เตา คลินิกกฎหมายแรงงานข้ามชาติ และสหภาพแรงงานไทยและพม่าควรร่วมกัน จัดตั้งระบบสายด่วน 24 ชั่วโมง และระบบ อ้างอิงข้อมูล โดยให้มีผู้รับสายที่พูดภาษาพม่า

และภาษาไทยได้ทำหน้าที่รับข้อมูลเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ การละเมิดกฎหมายแรงงาน กรณีบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน และกรณีอื่น ๆ ที่กระทบต่อสภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติในอำเภอแม่สอด และข้อมูลต่าง ๆ ดังกล่าวสามารถส่งไปยังกระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข หรือ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อดำเนินการต่อไปได้ นอกจากนี้ควรนำเงินบริจาคที่ประเทศต่าง ๆ มอบให้ไปช่วยเหลือเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดตั้งระบบสายด่วนดังกล่าวด้วย



6

บทที่ 6: ข้อเสนอแนะ

6.1 ภาคผนวกที่ 1: กรณีศึกษา

ได้มีการเปลี่ยนชื่อบุคคลเพื่อรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล และมีการปกปิดชื่อของโรงงานที่เกี่ยวข้องในกรณีศึกษาเหล่านี้ เพื่อป้องกันมิให้มีการลงโทษเด็ก ๆ ซึ่งได้ให้ข้อมูลในรายงานนี้

กรณีที่ 1: เอย เด็กหญิงอายุ 14 ปี จากเมืองเมาะล่ายีน ในรัฐมอญ ประเทศพม่า

เอยเกิดมาในครอบครัวที่ยากจน ณ เมืองเมาะล่ายีน ก่อนหน้านี้ เธอเป็นแรงงานเด็กอยู่ที่โรงงานเย็บเสื้อผ้าภายในประเทศพม่า เพื่อหารายได้ช่วยจุนเจือครอบครัว แต่เธอก็ต้องตกงานเมื่อโรงงานแห่งนั้นถูกปิดลง

แม้ว่าเอยและครอบครัวจะไม่มีคนรู้จักอยู่ที่แม่สอด แม่ของเธอก็ตัดสินใจที่จะพาเอยมาที่นั่นเมื่อพ่อของเธอเสียชีวิตลง เอยและแม่ต่างจ่ายเงินคนละประมาณ 100 บาท (2.50 เหรียญ สหรัฐ.) เพื่อข้ามสะพานเมียวดีมา

การที่เอยเคยทำงานในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้ามาแล้วทำให้เป็นเรื่องง่ายที่เธอจะหางานทำได้ไม่นานนักหลังจากที่มาถึงแม่สอด ที่โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าในแม่สอด เธอต้องทำงานกว่าวันละ 12 ชั่วโมง ทุกวันในหนึ่งสัปดาห์ ชั่วโมงทำงานที่ยาวนานทำให้มีผลต่อสุขภาพ เธอมีอาการปวดหัวอยู่ตลอดเวลาและมีอาการเจ็บหลัง

ที่ประเทศพม่าเอยเรียนจบชั้นประถมศึกษา แต่เธอบอกว่าเธอไม่ต้องการที่จะเรียนต่อ เป้าหมายหลักของเธอคือการช่วยแม่หาเงินให้พอที่จะส่งกลับไปให้น้องอีกสามคนซึ่งยังอยู่ที่เมียวดีกับญาติ

แต่โชคไม่ดีนัก เอยบอกว่าเธอไม่สามารถช่วยได้มาก เนื่องจากเธอได้รับค่าจ้างเพียง 300 บาท (7.50 เหรียญ สหรัฐ.) ต่อสัปดาห์ นอกจากนี้จะถูกเจ้าของโรงงานหักเงินเป็นค่าอาหารและที่อยู่แล้ว เอยยังต้องจ่ายคืนค่าธรรมเนียมในการขึ้นทะเบียนของตัวเองด้วย (ค่าทำบัตรและค่าใบอนุญาตทำงาน) แต่เพราะว่าเอยยังอายุไม่ถึง 15 ปี เธอจึงไม่มีสิทธิ์ตามกฎหมายที่จะขึ้นทะเบียนและได้รับบัตรประจำตัวแรงงานข้ามชาติ ทางเจ้าของโรงงานจึงได้ไปหาบัตรประจำตัวปลอมมาให้ ซึ่งระบุว่าเธอมีอายุมากกว่าอายุจริง และในระหว่างนั้น เจ้าของโรงงานได้ยึดบัตรตัวจริงของเอยไว้

เนื่องจากเป็นผู้เยาว์ เอยจึงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าคนงานอื่น ๆ เจ้าของโรงงานยังหักเงินตั้งแต่ 500 ถึง 1,800 บาท (12.50 – 45.00 เหรียญ สหรัฐ.) อีกเป็นค่าเสียหายหากเธอผลัดไปจนทำให้เกิดรอยขาดบนเสื้อผ้าที่เธอเย็บอยู่

เอยเล่าว่าบ่อยครั้งที่เธอพบผู้ติดยาในแม่สอดพยายามจะมากลั่นขโมยเงินจากเธอ เธอบอกว่าไม่รู้สิกลอดภัยที่ต้องมาทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมเช่นนี้

แม้ว่าจะประสบกับความยากลำบาก เอยก็บอกว่าเธอยังคงทำงานต่อไปเพราะค่าจ้างที่ได้ในแม่สอดนั้นก็ยิ่งสูงกว่าค่าจ้างที่เธอจะได้รับในประเทศพม่า อย่างไรก็ตาม เอยบอกว่าเธออยากจะให้โรงงานทั้งหลายย้ายกลับไปชายแดนฝั่งพม่าและอยากให้ค่าจ้างนั้นเหมือนกับที่ได้รับในประเทศไทย

เอยบอกว่าคิดถึงน้องชาย น้องสาว และอยากให้มีเวลาที่ทุกคนจะได้มาอยู่ด้วยกันอีกครั้ง เธออยากให้ครอบครัวได้มาอยู่รวมกัน และเธอบอกว่าทันทีที่เก็บเงินได้พอลงทุนทำกิจการเล็ก ๆ เธอจะกลับไปประเทศพม่า

กรณีที่ 2: หล่า หญิงอายุ 18 ปี จากเมืองเกาะกะแรด ในรัฐกระเหรี่ยง ประเทศพม่า

หล่ามาจากครอบครัวใหญ่ในเมืองเกาะกะแรดใกล้ชายแดน ไทย-พม่า เธอเล่าว่าพ่อแม่ของเธอมีปัญหาทางการเงิน เนื่องจากมีลูกทั้งหมดเจ็ดคน หล่าเล่าว่ามีเพื่อนบางคนมาชวนให้ไปหางานทำที่แม่สอดด้วยกัน

หล่าเล่าว่าเธอได้นำเรื่องนี้ไปปรึกษาพ่อแม่และทั้งสองก็เห็นด้วยเนื่องจากหล่าจะได้มีเงินส่งกลับไปให้ครอบครัวได้ ดังนั้นหล่าจึงข้ามสะพานเมียวดีมาพร้อมกับเพื่อน ๆ โดยเสียค่าใช้จ่ายคนละ 100 บาท (2.50 เหรียญ สหรัฐ.)

หล่าเล่าว่าเธอต้องการที่จะทำงานในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า แต่ก็พบว่าหากไม่มีประสบการณ์มาก่อน ก็จะเป็นเรื่องยากที่จะเข้าทำงานดังกล่าวได้ ดังนั้นหล่าจึงได้ไปทำงานที่โรงงานทำถุงเท้า เธอเล่าว่าเวลาทำงานยาวนานมาก และจำเป็นจะต้องทำงานล่วงเวลาทุกวันในสัปดาห์ เจ้าของโรงงานตกลงจะจ่ายค่าจ้างให้เธอเดือนละ 600 บาท (15.00 เหรียญ สหรัฐ.) หล่าเล่าว่าเธอทำงานที่โรงงานนี้ทั้งหมดสามเดือน แต่ได้รับค่าจ้างแค่หนึ่งเดือน ทำที่ที่สุด เนื่องจากไม่มีค่าจ้างประจำ เธอจึงไม่สามารถทนสภาพการณ์ได้ต่อไป เนื่องจากจำเป็นจะต้องได้เงินเพื่อส่งกลับไปให้ครอบครัวที่ประเทศพม่า

ต่อมาหล่าได้งานใหม่ทำที่โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า และ ณ ตอนที่ให้ข้อมูล หล่าทำงานที่โรงงานนี้มาได้สี่เดือนแล้ว แม้ว่าตอนนี้เธอจะมีรายได้มากกว่าแต่ก่อน หล่าบอกว่าค่าจ้างของเธอก็ยังต่ำอยู่ - 300 บาท (7.50 เหรียญ สหรัฐ.) ต่อสัปดาห์ เธอทำงานวันละกว่า 12 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 7 วัน เจ้าของโรงงานยังหักค่าอาหารและที่อยู่จากค่าจ้างด้วย หากเธอทำงานผิดพลาด เช่นเย็บไม่ดีก็จะต้องถูกทำโทษจากผู้บริหารโรงงาน ซึ่งอาจจะเป็นค่าปรับที่สูงถึง 200 บาท (5.00 เหรียญ สหรัฐ.)

หล่าเล่าว่าเธอมีวันหยุดเดือนละหนึ่งหรือสองวัน แต่บอกว่าเธอไม่ค่อยมีเวลาได้หย่อนใจ ที่โรงงานที่เธออยู่ เธอไม่สามารถที่จะให้คนมาเยี่ยมได้ - อนุญาตให้เพียงออกไปหาคนที่ประเทศรัฐ มีครั้งหนึ่งที่คนงานประท้วงนโยบายที่กีดกันนี้ และทางผู้บริหารได้ผ่อนผันให้มีคนมาเยี่ยมได้ แต่นโยบาย

ผ่อนผันก็มีผลอยู่แค่เพียงสองสัปดาห์ก่อนที่โรงงานจะกลับไปใช้นโยบายแบบเดิม

หล่าบอกว่าสภาพการณ์ปัจจุบันได้ทำให้เธออ่อนล้าทั้งทางกายและทางใจ เธอบอกว่าเธอไม่มีความสุขในสถานที่ทำงานและคิดว่าจะกลับไปหาครอบครัวอยู่ตลอดเวลา เธอบอกว่าถึงแม้จะอยู่ประเทศพม่าจะยากจน แต่ทุกคนก็ยังได้อยู่ด้วยกัน

หล่าเล่าว่าเธอเรียนจบระดับประถมศึกษาและหวังว่าน้องชายน้องสาวจะได้เรียนต่อ เธอเข้าใจดีว่าเงินจำนวนใดก็ตามที่เธอส่งกลับไปให้พ่อแม่จะมีประโยชน์ และเธอเล่าว่าความคิดนี้เองที่ทำให้เธอมีแรงทำงานได้ต่อไป เธอกล่าวปิดท้ายว่าเธอจะกลับบ้านที่ประเทศพม่าเมื่อเก็บเงินได้มากพอที่จะไปทำกิจการค้าขายเล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งเธอคิดว่าจะช่วยให้เธอหาเลี้ยงครอบครัวได้ต่อไป

กรณีที่ 3: คยู หญิงอายุ 16 ปี จากสิตุง จังหวัดสะแก ประเทศพม่า

คยูเดินทางพร้อมกับนายหน้า จากบ้านที่หมู่บ้านคยี่ปันซู บนฝั่งแม่น้ำสิตุงมายังแม่สอด พ่อแม่ของคยูเป็นเกษตรกรที่เลี้ยงชีพด้วยการปลูกข้าวและถั่ว

โชคร้ายที่นาข้าววนปีเกิดความเสียหายจากฝนตกหนัก และถูกฝ่ายทางการสั่งให้ปลูกข้าวนาปรังและถั่วเสริม

นอกจากนี้คยูยังบอกว่าได้มีการสร้างเขื่อนใกล้กับหมู่บ้านทำให้เกิดน้ำท่วมทำลายผืนนาไร่ แต่ทางการฯ ทั้งฝ่ายท้องถิ่นและฝ่ายรัฐบาลกลางก็ไม่ได้จ่ายค่าเสียหายให้แต่อย่างใด เธอเล่าว่าในหมู่บ้านนั้น มีงานให้ทำอย่างเดียวคือเป็นแรงงานในไร่ - งานซึ่งเธอจะได้รับค่าจ้างเพียง 500 จ๊าด (0.50 เหรียญ สหรัฐ.) ต่อวัน

คยูเล่าว่าพ่อแม่เป็นผู้ตัดสินใจส่งเธอมาแม่สอดเพื่อให้เธอหารายได้เพิ่มสำหรับครอบครัว คยูเล่าว่าครอบครัวต้องนำที่นาไปจำนองเพื่อให้ได้ค่าจ้างนายหน้าที่จะพาเธอมาแม่สอดและหางานให้ทำ เธอเล่าว่านายหน้าที่พาเธอมาแม่สอดเป็นคนคุ้นหน้าอยู่ในหมู่บ้าน เป็นคนที่ไปที่หมู่บ้านอยู่เป็นประจำเพื่อหาคนมาทำงานที่แม่สอด คยูคิดว่ามีคนที่

จำนวนมากที่ทิ้งหม้อบ้านมาทำงานในประเทศไทย จนในอีกไม่นานก็จะมีคนหนุ่มสาวเหลืออยู่ในหมู่บ้านน้อยเต็มทีที่จะทำไร่นาต่อไป

กรณีที่ 4: เมาะ หญิงอายุ 17 ปีจากเมืองเด็กลู จังหวัดเพกู ประเทศพม่า

เมาะเป็นลูกคนเดียว อยู่กับพ่อแม่ที่เมือง เด็กลู ในจังหวัดเพกู เธอเล่าว่าเรียนจบมัธยมศึกษาในพม่าและบอกว่าอยากเรียนต่อมหาวิทยาลัย แต่มีปัญหาที่การเรียนหนังสือต้องใช้เงินและเธอไม่ต้องการที่จะเป็นภาระให้พ่อแม่จึงตัดสินใจมาทำงานที่เมืองเด็กลู เธอเล่าว่าพ่อแม่ยอมให้จากบ้านมาทำงาน เมาะมีโครงการที่จะเก็บเงินเพื่อกลับไปเรียนต่อมหาวิทยาลัยที่พม่า

เมาะบอกว่าแม่สอดไกลบ้านมาก แต่อย่างน้อยก็ได้เดินทางมาพร้อมเพื่อน เมาะและเพื่อนเดินทางมาจนถึงเมียวดีและข้ามชายแดนเข้ามา ทั้งกลุ่มได้งานเย็บผ้าในโรงงานขนาดเล็กที่เป็นบ้านด้วย ซึ่งเป็นผู้ที่ไปรับเหมาช่วงงานเย็บผ้าต่อมาจากโรงงานเสื้อผ้าขนาดใหญ่กว่าในแม่สอด ทั้งเมาะและเพื่อน ๆ ต่างก็อาศัยอยู่ภายในบริเวณบ้านเจ้าของโรงงาน โดยแต่ละคนถูกหักค่าจ้างเดือนละ 50 บาท (1.20 เหรียญ สรอ.) เป็นค่าอาหารและที่พัก

เมาะเล่าว่าทั้งเธอและเพื่อน ๆ ต้องเซ็นสัญญาขาดหนี้หนึ่งปีให้กับเจ้าของโรงงาน โดยระบุว่าจะทำงานให้ในระยะเวลาหนึ่ง ทั้งหมดทำงานวันละ 11 ชั่วโมง ทุกวันในสัปดาห์ตอนที่คุยกัน เมาะได้ทำงานนี้มาแล้วสามเดือนแต่ยังไม่ได้รับค่าจ้างเลยจึงต้องยืมเงินจากเพื่อนเพื่อจ่ายค่าอาหารและที่พัก 50 บาทต่อเดือนดังกล่าว เมาะเล่าว่ามีสัญญาข้อหนึ่งระบุว่าเธอจะต้องทำงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนในช่วง 45 วันแรกของการทำงาน หลังจากช่วงนี้ไปแล้วจึงจะได้รับค่าจ้าง

อย่างไรก็ตาม ในช่วงที่มีการสัมภาษณ์นั้นก็ยังไม่มีวีแววว่าเธอจะได้รับค่าจ้างเมื่อใด เมาะบอกว่ามีปัญหาอยู่ที่ว่าเธอ

ไม่สามารถลาออกได้เนื่องจากมีข้อผูกมัดไว้ว่าเธอต้องทำงานที่นี่เป็นเวลาหนึ่งปีเต็ม เมื่อเวลานับสัปดาห์ผ่านไปโดยไม่มีการจ่ายค่าจ้าง เมาะบอกว่าเธอมีความกังวลเพิ่มขึ้นทุกทีเนื่องจากเธอต้องการเงินเพื่อไปเรียนต่อให้เร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เธอมีความกังวลว่าหากทิ้งช่วงนานเกินไปจะมีผลเสียต่อการเรียนได้

กรณีที่ 5: มิ หญิงอายุ 16 ปีจากร่างกุ้ง ประเทศพม่า

มิเล่าว่าเธอและน้องสาว 5 คนตามพ่อแม่มาแม่สอดเมื่อ 4 ปีที่แล้ว ในตอนนั้น มิ เพิ่งจะอายุ 12 ปี เธอบอกว่าเธอได้ทำงานในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าเดียวกันกับที่แม่และพี่สาวทำงานอยู่เป็นเวลาสิบแปดเดือน - ตอนแรกก็ทำงานเล็ก ๆ น้อย ๆ แล้วก็เริ่มหัดใช้จักรเย็บผ้า เพื่อที่จะได้เป็นคนงานประจำได้

มิบอกว่าครั้งนี้เป็นครั้งที่สองแล้วที่แม่สอดกับพ่อแม่ ด้วยประสบการณ์จากการทำงานในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า เธอจึงสามารถหางานทำในโรงงานถักผ้าในตำแหน่งผู้ควบคุมเครื่องต่อผ้าได้ มีทำงานวันละ 12 ชั่วโมง ทุกวันในสัปดาห์ เธอเล่าว่ามีบ่อยครั้งที่เธอถูกบังคับให้ทำงานล่วงเวลาแต่ไม่เคยได้รับค่าจ้างล่วงเวลาเลย เจ้าของโรงงานยังได้หักเงินค่าอาหาร ที่พัก และค่าจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวจากเงินเดือนของเธอด้วย มิเล่าว่าเมื่อตอนที่เริ่มทำงานนั้น เธอจำต้องยอมทำงาน “มัดจำ” เป็นเวลา 10 วัน¹¹² สิ่งนี้ทำให้เธอไม่สามารถจนเจ็ครอบครวได้มากนักเพราะว่าเงินที่เธอได้รับกลับบ้านก็แค่สัปดาห์ละ 300 บาท (7.50 เหรียญ สรอ.) เท่านั้น

มิเล่าว่าบ่อยครั้งที่เธอได้รับบาดเจ็บที่มีโอกาสใช้เครื่องจักรเพราะเครื่องจักรมีส่วนที่แหลมคมมากมาย ทำให้ยากในการใช้งานและควบคุม มิบอกว่าอยากเปลี่ยนงานแต่ไม่สามารถจะทำได้เพราะเจ้าของโรงงานได้ยึดบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวและใบอนุญาตทำงานของเธอไว้ มิอาศัยอยู่ที่ห้องพักในโรงงาน เธอเล่าว่าคนงานที่อยู่ห้องพักนี้ไม่ได้รับอนุญาตให้ใช้ไฟฟ้า ห้องน้ำก็สกปรกและคับแคบมีที่ไม

¹¹² นี่คือการหักเงินคนงานใหม่ที่ปฏิบัติกันโดยทั่วไปในหมู่เจ้าของโรงงานแม่สอด คนงานใหม่จะต้องทำงานเป็นจำนวนวันที่กำหนดเพื่อให้ได้เงินเป็นค่าประกันที่นายจ้างจะเก็บไว้และเป็นเงินที่ควรจ่ายคืนให้กับคนงานเมื่อลาออก แต่ในทางปฏิบัติเจ้าของโรงงานจะยึดเงินจำนวนนี้ไปเลย ดังนั้นแรงงานพม่าจึงเรียกเวลาทำงานที่ไม่ได้เงินนี้ว่า “เวลามัดจำ” หรือ “วันทำงานที่ไม่ได้รับค่าจ้าง” นั่นเอง

พอสำหรับอาบน้ำ ทางโรงงานมีข้าวให้กินฟรี แต่เธอต้องซื้อแกงหรือกับข้าวอื่น ๆ เพื่อที่จะกินกับข้าวนั้น ในทางสังคมเธอก็ถูกกีดกันเช่นเดียวกัน เธอเล่าว่าญาติและเพื่อนไม่ได้รับอนุญาตให้มาเยี่ยมเธอที่โรงงานได้ ซึ่งทำให้เกิดภาวะตึงเครียดทางอารมณ์อย่างยิ่ง ในช่วงการผลิตต่ำซึ่งเป็นเวลาที่โรงงานได้รับคำสั่งผลิตน้อยลง มีหวังว่าจะได้รับอนุญาตให้หยุดงานได้เดือนละหนึ่งหรือสองวัน

มีเล่าว่าเธอเรียนจบชั้นประถมศึกษาที่ว่างกึ่ง แต่เธอตัดสินใจว่าจะไม่เรียนต่อในประเทศไทยแม้ว่าจะมีโอกาสก็ตาม เธอบอกว่างานที่นั่นหนักเหลือเกิน ทุกวันเมื่อทำงานเสร็จก็เหนื่อยเกินกว่าจะคิดเรื่องเรียนต่อ

กรณีที่ 6: หม่อม ชายอายุ 15 ปี จากเกาะกระแสด ในรัฐกะเหรี่ยง ประเทศพม่า

หม่อมมาที่แม่สอดพร้อมกับพ่อแม่และพี่น้องสามคน เขาเล่าว่าทั้งหมดข้ามมาทางสะพานเมียวดี และโดยที่ญาติที่แม่สอดให้ความช่วยเหลือจึงสามารถหางานทำได้

หม่อมเล่าว่าตนเรียนจบแค่ชั้นประถมศึกษาเท่านั้นและไม่สามารถเรียนต่อได้เพราะพ่อแม่ยากจน หม่อมมาแม่สอดพร้อมพ่อแม่เพื่อช่วยครอบครัวหาเงินแต่ยังมีน้องสาวอีกสองคนที่ยังอยู่ในประเทศพม่า ซึ่งหม่อมและครอบครัวจะต้องส่งเงินกลับไปให้เพื่อเลี้ยงดู

หม่อมทำงานอยู่ในโรงงานยาสูบ มีหน้าที่หลักในการยกวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์ที่เสร็จแล้วขึ้นลงจากรถ เขาบอกว่าเขาไม่มีบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวหรือใบอนุญาตทำงาน ซึ่งทำให้เขาไปหางานทำที่อื่นได้ยากมาก หม่อมได้รับค่าจ้างสัปดาห์ละ 200 บาท (5.00 เหรียญ สหรัฐ) แต่บางครั้งก็ได้น้อยกว่าหากหัวหน้างานพบว่าเขาทำงานผิดพลาด เขาจะถูกทำโทษโดยการหักเงิน

งานที่ทำเป็นงานหนักสำหรับหม่อม และเขาจะต้องทำงานหนักเช่นเดียวกันกับคนงานที่เป็นผู้ใหญ่คนอื่น ๆ หม่อมทำงานวันละ 9 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 7 วัน โดยไม่เคยมีวันหยุด ผลที่ตามมาคือ หม่อมบอกว่ารู้สึกเหนื่อยล้าอยู่ตลอดเวลา

เวลาและการทำงานหนักนี้เริ่มส่งผลในทางลบต่อจิตใจของเขาด้วย หม่อมบอกว่าไม่อยากอยู่ในประเทศไทยและจะกลับไปพร้อมแม่ทันทีที่แม่ตัดสินใจกลับบ้าน หม่อมหวังและสวดมนต์อ้อนวอนว่าเวลานั้นจะมาถึงโดยเร็ว

กรณีที่ 7: จู หญิงอายุ 15 ปีจากเมืองคยูกคยี่ ในรัฐอารคาน ประเทศพม่า

จูเล่าว่าเธออาศัยอยู่ที่เมืองคยูกคยี่กับแม่และน้องสาวอีกสามคนหลังจากที่พ่อเสียชีวิตลง ในที่สุดครอบครัวไม่สามารถที่จะหาเงินมาใช้จ่ายได้ แม่จึงตัดสินใจส่งจูซึ่งเป็นลูกสาวคนโตมากับนายหน้าเพื่อหางานทำที่แม่สอด และส่งเงินกลับไปให้ครอบครัว

แม่ของจูต้องจ่ายเงินล่วงหน้าเป็นค่าเดินทางและค่าจ้างงานที่แม่สอด จูเล่าว่า แต่เมื่อมาถึงนายหน้าไม่ได้ทำตามที่ทำตามที่ได้บอกไว้และไม่ได้ช่วยเธอหางานทำที่โรงงานตามที่สัญญา แต่เป็นไซต์ดีของจูที่พวกคนงานซึ่งทำอยู่ก่อนที่โรงงานรู้เรื่องของเธอเข้าและส่งสารจึงสอนให้เย็บผ้า และไปพูดกับผู้บริหารโรงงานขอให้เธอได้ทำงาน

จูบอกว่าเธอทำงานหลายชั่วโมง มากกว่าวันละ 12 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 7 วัน ค่าจ้างของเธอค่อนข้างต่ำ - หลังจากถูกหักแล้ว เหลือแค่สัปดาห์ละ 200 บาท (5.00 เหรียญ สหรัฐ) เธอเล่าว่าถูกบังคับให้ทำงานล่วงเวลาแต่ไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับส่วนนี้ จูบอกว่าเมื่อเริ่มมาทำงานที่โรงงานนั้น อายุของเธอยังไม่ถึงเกณฑ์ แต่ทางผู้บริหารโรงงานก็ยังหักเงินเดือนละ 200 บาท (5.00 เหรียญ สหรัฐ) เป็นค่าจัดทะเบียนคนงานต่างด้าวอยู่ดี

เมื่อตอนที่ทำการสัมภาษณ์ จูบอกว่าเธอยังขาดประสบการณ์ในการทำงานอยู่และยังไม่สามารถใช้จักรได้คล่อง ทำให้เธอถูกเขมต่าอยู่บ่อยครั้งเวลาทำงาน แต่แทนที่หัวหน้างานจะส่งสารก็กลับตำหนิว่าเธอไม่ระวัง และบังคับให้เธอทำงานต่อ จูบอกว่าเธอได้พยายามอย่างยิ่งที่จะทำงานให้ดีขึ้น ส่วนมากจะทำโดยตั้งใจทำงานที่อยู่ตรงหน้ามากขึ้น แต่เธอบอกว่าไม่สามารถมีสมาธิได้เนื่องจากอดนอน

จูเล่าว่าวันหนึ่งเธอเหนื่อยล้ามากจนต้องไปขอหัวหน้างานว่าอย่าบังคับให้เธอทำงานล่วงเวลาในวันนั้นเลย ทางฝ่ายบริหารโกรธมากและไม่ยอมอนุญาตตามที่เธอขอ เพื่อเป็นการทำโทษที่ไปขออนุญาตเช่นนั้น เธอถูกย้ายไปประจำที่จักรตัวหนึ่งซึ่งทุกคนรู้ว่ามีปัญหาเรื่องสายไฟ ขณะที่เย็บจักรตัวนั้นเธอจึงโดนไฟดูดอยู่เป็นระยะ ๆ

จูบอกว่าเธอพักอยู่กับคนงานคนอื่น ๆ ที่ห้องพักซึ่งโรงงานเป็นผู้จัดหาให้ เธอบอกว่าห้องมีสภาพคับแคบและเธอต้องนอนบนพื้นซีเมนต์ซึ่งทำให้หลังขยับ คน 200 คนต้องใช้ห้องส้วม 3 ห้องร่วมกัน ซึ่งเห็นได้ชัดเจนว่าไม่เพียงพอสำหรับคนงานจำนวนมากขนาดนั้น จูบอกว่าอาหารที่ทางโรงงานจัดให้ก็แทบจะไม่สามารถกินได้เลย

เป็นที่ชัดเจนว่าจูไม่ชอบงานที่ทำและบอกว่าเธออยากจะทำเปลี่ยนไปทำงานอื่นที่ได้ค่าจ้างดีกว่า แต่เมื่อเธอไปขอลาออกกับฝ่ายบริหารของโรงงาน เธอกลับถูกขู่ว่าจะเรียกตำรวจมาจับถ้าพยายามจะลาออก

กรณีที่ 8: ชาร์ หญิงอายุ 17 ปี จากเมือง เพกู จังหวัด เพกู ประเทศพม่า

ชาร์เล่าว่าพ่อแม่ของเธอซึ่งอยู่ที่เมืองเพกูมีปัญหาทางการเงินจึงตัดสินใจส่งเธอมาที่แม่สอดกับนายหน้าเพื่อทำงาน และส่งเงินกลับไปสมทบกับรายรับอันน้อยนิดของครอบครัว ยังมีน้องชายสองคนและน้องสาวอีกหนึ่งคนอยู่ที่เพกูกับพ่อ

แม่ ในด้านการศึกษา ชาร์จบแค่ชั้นประถมสองในประเทศพม่า

นายหน้าเรียกค่าป่วยการ 2,400 บาท (60 เหรียญ สรอ.) ในการพาเธอมาที่แม่สอดและช่วยหางานให้ทำเป็นพนักงานควบคุมคุณภาพในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า เมื่อชาร์มาถึงแม่สอด นายหน้าหางานให้เธอทำได้เป็นคนงานคุมเครื่องต่อผ้าในโรงงานถักผ้า เมื่อตอนที่มาแม่สอด เธอเพิ่งจะอายุเพียง 15 ปี แต่ตอนที่สัมภาษณ์นั้น เธอทำงานมาได้สองปีแล้ว เธอเก็บเงินไม่ค่อยได้เนื่องจากได้รับค่าจ้างเพียงสัปดาห์ละ 200 บาท (5.00 เหรียญ สรอ.) (หลังถูกหักแล้ว)

เมื่อตอนที่มาถึงแม่สอดที่แรก ชาร์เล่าว่าเธอยังอายุน้อยเกินไปที่จะคุมเครื่องต่อผ้าซึ่งเป็นเครื่องจักรขนาดใหญ่ได้ เธอจึงต้องยืนทำงานอย่างน้อยวันละ 12 ชั่วโมง สัปดาห์แล้ว สัปดาห์เล่า เธอบอกว่าสภาพร่างกายของเธอไม่เหมาะกับงานที่ได้รับมอบหมายทำให้เธอมีอาการปวดหลังอย่างหนัก แต่เมื่อเธอไม่ยอมทำงานในหน้าที่นี้ต่อไปเธอกลับได้รับการทุบตี รวมทั้งถูกโบยโดยหัวหน้างาน ชาร์เล่าว่าเธอจะถูกทุบตีเมื่อไม่ยอมทำงานเนื่องจากมีอาการบาดเจ็บ หรือถ้าหัวหน้างานเห็นว่าเธอไม่ตั้งใจทำงาน เธอบอกว่ารู้สึกเหมือนถูกทรมานที่นี่ แต่เธอก็ไม่สามารถลาออกได้ เนื่องจากเจ้าของโรงงานได้ยึดบัตรประจำตัวพม่า (ซึ่งทางรัฐบาลประเทศพม่าออกให้) ของเธอไว้เมื่อตอนที่เริ่มมาทำงานที่โรงงาน ถ้าไม่มีบัตรนั้น เธอก็คงไม่มีสถานะทางกฎหมายเมื่อกลับไปยังประเทศพม่า

6.2 ภาคผนวกที่ 2: ภาพรวมโรงงานในแม่สอด

ชื่อและสถานที่ตั้งของโรงงานที่กล่าวถึงในภาคผนวกนี้ มีบันทึกไว้ที่สำนักงาน องค์การแรงงานระหว่างประเทศ กรุงเทพฯ

โรงงาน ก แม่สอด จังหวัดตาก

โรงงานนี้มีคนงานประมาณ 1,500 คน และในจำนวนนี้ มีเด็กอยู่ประมาณ 100 คน เจ้าของโรงงานมาจากประเทศจีน แต่ผู้จัดการโรงงานเป็นคนไทย

ค่าจ้างสำหรับคนงานคุมเครื่องถักผ้าและเครื่องต่อผ้าจ่ายเป็นรายชิ้น โดยจะเหมาเป็นโหล คนงานฝ่ายควบคุมคุณภาพและคนงานในส่วนอื่น ๆ จะได้รับค่าจ้างในอัตราที่ตายตัว วันละ 50 – 60 บาท (1.25-1.50 เหรียญ สหรัฐ) ทางฝ่ายบริหารไม่มีการพิจารณาปรับเงินเดือนให้ ดังนั้นคนงานที่ทำงานมาแล้วกว่าสี่ปีก็ยังได้รับค่าจ้างเท่ากับวันแรกที่เข้ามาทำงานอยู่

เวลาทำงานเริ่ม 8.00 น และโดยมากจะทำจนถึง 23.00 น หรือเที่ยงคืน คนงานบอกว่าถูกบังคับให้ทำงานล่วงเวลา (อย่างน้อยวันละ 4 ชั่วโมง) แต่ไม่เคยได้รับค่าจ้างล่วงเวลาเลย คนงานได้รับอนุญาตให้หยุดพักเวลาอาหารกลางวันหนึ่งชั่วโมง และมีหยุดพักผ่อนบ้าง อีกครึ่งตอนห้าโมงเย็น ก่อนที่จะเริ่มทำงานในช่วงค่ำ

ส่วนของเครื่องจักรในโรงงาน คนงานบอกว่าเครื่องจักรค่อนข้างเก่าแต่ก็ยังใช้งานได้ แต่ว่าไม่มีอุปกรณ์ความปลอดภัยติดตั้งอยู่บนเครื่องจักรเลย และไม่มีมาตรการความปลอดภัยเช่นกัน (เช่นมาตรการเรื่องการหนีไฟ)

ผู้บริหารโรงงานไม่มีการให้สิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาลหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดกับคนงาน และจะขัดขวางไม่ยอมให้คนงานหยุดงานเมื่อเจ็บป่วย โดยการบังคับให้มาทำงานแม้เมื่อไม่สบาย มิเช่นนั้นจะต้องถูกหักเงินหรือ

ถูกไล่ออก คนงานเล่าว่าจะต้องป่วยอย่างหนักเท่านั้นจึงจะได้รับอนุญาตให้ลาป่วยได้ และมักจะลาได้แค่ครึ่งวัน เมื่อลาป่วยจะไม่ได้รับเงินชดเชยรายได้ที่ขาดไป หากคนงานไม่กลับมาทำงานให้ทันเวลาหลังจากที่ได้ลาป่วยไปแล้วก็จะถูกไล่ออก

ยามรักษาความปลอดภัยก็ทำการกั้นแกล้งคนงานใหม่อยู่ตลอดเวลา ด้วยการไม่ยอมให้คนงานเหล่านั้นเข้ามาในโรงงานในตอนเช้าเมื่อเริ่มเวลาทำงาน แต่กลับไปรายงานว่าคนงานเหล่านั้นมาทำงานสาย ทำให้คนงานถูกลงโทษจากทางฝ่ายผู้บริหาร คนงานใหม่จะต้องจ่ายค่าเบิกทางจำนวน 200 บาท (5 เหรียญ สหรัฐ) ให้กับยามเสียก่อนยามจึงจะหยุดการกั้นแกล้งนี้ และอนุญาตให้คนงานเข้าไปทำงานในโรงงานได้โดยไม่ขัดขวาง

คนงานเล่าว่า คนงานที่ถูกโรงงานไล่ออกจะถูกโกงค่าจ้างงวดสุดท้ายด้วย เพราะทางโรงงานจะไม่จ่ายค่าจ้างส่วนนี้ให้

สถานที่สำหรับกินอาหารกลางวันก็ไม่เพียงพอ ทำให้ต้องเข้าคิวยาวเพื่อรออาหาร จนทำให้คนงานบางคนไม่ได้กินข้าวกลางวันเนื่องจากไม่สามารถกินได้ทันในเวลาที่ยอนุญาตให้พักได้

คนงานยังบ่นเรื่องสภาพที่พักที่ย่ำแย่ ซึ่งทางโรงงานเป็นผู้จัดหาให้ คนงานกว่า 100 คนถูกอัดให้อยู่ในห้องแคบ ๆ ยาว ๆ หนึ่งห้อง ไม่มีความเป็นส่วนตัว ที่โรงงานน้ำไม่ไหลบ่อยครั้ง ทำให้มีปัญหาเรื่องการอาบน้ำและการใช้ส้วม และน้ำที่นำมาให้ใช้ก็มีกลิ่นเหม็น

เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2548 เจ้าของโรงงานมาที่โรงงานพร้อมล่าม เมื่อเวลาประมาณ 10.00 น และเรียกประชุมคนงานทั้งหมดเพื่อบอกว่าตำรวจจะมาที่โรงงานในเช้าวันรุ่งขึ้น

มีการเปิดประตูหลังโรงงาน ซึ่งเปิดออกไปสู่ที่ดึกดึกรวมว่างเปล่า หัวหน้างานบอกกับคนงานผู้หญิงที่ไม่ได้ไปขึ้นทะเบียนประมาณ 200 คนว่าให้ออกจากโรงงานในทันที คนงานแสดงความกังวลในชะตากรรมของตน แต่เจ้าของโรงงานก็ไม่สามารถให้กำหนดเวลาที่แน่นอนได้ว่าจะให้กลับมาที่โรงงานได้อีกเมื่อใด

จากเหตุการณ์นี้ คนงานจึงจำเป็นต้องไปอาศัยอยู่ในป่าเพื่อรอ สัญญาณให้กลับมามีที่โรงงานได้ พวกคนงานซ่อนตัวอยู่ ตลอดคืนแรกโดยนั่งระจุกกันอยู่ในความมืด พอถึงตอน เช้ามืดบางคนจึงตัดสินใจเดินทางเข้ามาในตัวเมืองแม่สอด บางคนโชคดีที่เพื่อนหรือญาติให้ไปอาศัยได้อย่างน้อยก็ ชั่วคราว แต่คนที่ไม่มีพวกพ้องหรือไม่รู้ว่าจะพ้องอยู่ที่ใดก็ จำต้องซ่อนตัวอยู่ในป่าและในท้องนาที่เต็มไปด้วยโคลน ด้วยความรู้สึกลึกลับสับสนและไม่รู้จะทำอย่างไร อีกทั้งยังหวาด กลัวว่าจะถูกจับตอนไหนก็ได้

ในระหว่างนั้น คนงานที่มีบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวก็ ถูกให้ทำงานต่อ ทางฝ่ายบริหารของโรงงานเป็นผู้เก็บบัตร ประจำตัวไว้ และคนงานบอกว่าไม่เคยได้รับอนุญาตให้มี บัตรประจำตัวอยู่กับตัวเลย คนงานที่มีบัตรบางคนมีพี่น้อง หรือญาติที่ไม่มีบัตรและถูกบังคับให้ออกจากโรงงานไป แต่ ก็ไม่ได้รับอนุญาตให้ออกไปดูแลญาติที่ต้องออกไปข้างนอก โรงงาน หรือแม้แต่ไปสอบถามว่าสบายดีหรือไม่ ฝ่ายบริหาร ของโรงงานสั่งให้คนงานเหล่านี้ทำงานต่อไปและใครก็ตามที่ ออกไปตามหาคนงานที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนจะต้องถูกไล่ออก

หลังจากที่ตำรวจมาที่โรงงาน ฝ่ายบริหารก็อนุญาตให้คน งาน 200 คนที่ถูกส่งออกมาให้กลับเขาไปในโรงงานได้ แต่ก็ มีคนงานบางคนที่ไม่ยอมกลับไปแล้วไปหางานที่อื่นทำหรือ ไม่ก็กลับไปประเทศพม่าเลย

โรงงาน ข

แม่สอด จังหวัดตาก

ที่โรงงานถักผ้านี้ มีแรงงานข้ามชาติทำงานอยู่ประมาณ 1,000 คน คนงานบอกว่ามีอยู่ประมาณ 100 คนที่เป็นเด็ก เจ้าของโรงงานเป็นคนเชื้อชาติจีนจากไต้หวัน แต่ผู้จัดการ โรงงานเป็นคนไทย มีคนงานเพียง 200 คนเท่านั้นที่ได้รับการ ขึ้นทะเบียนตามกฎหมาย และคนงานบอกว่าถูก เจ้าของโรงงานยึดบัตรประจำตัวแรงงานข้ามชาติและใบ อนุญาตทำงานไป คนงานไม่สามารถเก็บเอกสารเหล่านี้ไว้ เองได้

คนงานบอกว่าต้องทำงานวันละ 14 ชั่วโมง โดยมีเวลาพัก สองครั้ง (พักกลางวัน และพักระหว่างกะกลางวันกับกะลวง เวลา) การทำงานล่วงเวลารวันละ 5 ชั่วโมงเป็นงานภาค บังคับและคนงานบอกว่าได้รับค่าจ้าง 100 บาท (2.50 เหรียญ สหรัฐ) ต่อวัน ไม่ว่าจะวันนั้นจะทำงานกี่ชั่วโมงก็ตาม

คนงานเล่าว่า เครื่องจักรในโรงงานมีสภาพค่อนข้างเก่าแต่ก็ ยังใช้งานได้ แต่ไม่มีอุปกรณ์ความปลอดภัยที่เครื่องจักร เหล่านี้และไม่มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้คนงานใช้ ดังนั้น จึงมีความเสี่ยงว่าอาจเกิดการบาดเจ็บขึ้นได้ ทางผู้บริหาร โรงงานมิได้จัดหาชุดปฐมพยาบาลไว้ในโรงงานเมื่อใช้หาก คนงานได้รับบาดเจ็บ และคนงานต้องรับผิดชอบรักษาตัว เองหากเกิดกรณีดังกล่าว

ด้านที่พัก คนงาน 20 คนต้องแบ่งกันอยู่ห้องขนาด 40 x 20 ฟุต จึงไม่มีความเป็นส่วนตัว คนงานบอกว่าห้องส้วม สกปรกและบริเวณโดยรอบก็มึกลิ่นเหม็น

โรงงาน ค

แม่สอด จังหวัดตาก

ที่โรงงานถักผ้าแห่งนี้ มีคนงานอยู่ประมาณ 790 คน ซึ่งใน จำนวนนี้ ประมาณ 20 คนเป็นเด็ก จากคนงานทั้งหมด มีคนงาน 750 คนที่ได้รับการขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตาม กฎหมายแล้ว (แต่ทุกคนโดนนายจ้างยึดบัตรประจำตัว แรงงานข้ามชาติไว้หมด) มีคนงานอยู่ 40 คนที่ทำงานโดย ผิดกฎหมาย

โรงงานนี้เป็นโรงงานในเครือเดียวกันกับโรงงาน ข และเป็น ของเจ้าของชาวไต้หวันคนเดียวกัน ผู้จัดการเป็นคนไทย แต่ มีการให้ค่าจ้างแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดระหว่างโรงงานนี้ กับโรงงาน ข คนงานที่โรงงาน ข ได้รับค่าจ้างวันละ 100 บาท แต่คนงานที่โรงงานนี้ได้รับน้อยกว่านั้น พนักงานที่นี่ก็ ทำงานเป็นจำนวนชั่วโมงน้อยกว่าอีกโรงงานหนึ่งเล็กน้อย (โรงงานนี้ทำงานวันละ 12 ชั่วโมง แต่โรงงาน ข ทำวันละ 14 ชั่วโมง) แต่คนงานที่โรงงานนี้ได้รับค่าจ้างเพียงวันละ 55 บาท (1.37 เหรียญ สหรัฐ) คนงานบอกว่าถูกบังคับให้ทำงาน ล่วงเวลา โดยปกติจะประมาณวันละ 3 ถึง 4 ชั่วโมง

คนงานบอกว่าเครื่องจักรที่โรงงานนี้ค่อนข้างเก่า แม้ว่าโดยรวมแล้วก็ได้รับการดูแลรักษาดีและอยู่ในสภาพที่ดีพอใช้ แต่ไม่มีการติดตั้งอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่ตัวเครื่องจักรหรือที่อื่นใดในโรงงาน และไม่มีมาตรการหรือขั้นตอนสำหรับปฏิบัติในภาวะฉุกเฉินเลย คนงานเล่าว่าผู้บริหารโรงงานมองว่าความปลอดภัยและสุขภาพของคนงานไม่ใช่หน้าที่รับผิดชอบของโรงงาน จึงไม่มีแม้แต่ชุดปฐมพยาบาลไว้ให้ใช้ โดยแท้จริงแล้วคนงานจะต้องพึ่งตนเอง หากได้รับบาดเจ็บหรือล้มป่วยลง

ทางโรงงานมีที่พักให้ แต่ก็มีสภาพคับแคบและลำบาก ห้องขนาด 50 x 20 ฟุต จะต้องจุคน 60 คนจึงมีความเป็นส่วนตัวน้อยมากสำหรับคนงาน ห้องมีฝุ่นเยอะ มีกลิ่นควันไฟ และกลิ่นเหม็น คนงานบอกว่าห้องส้วมแสนจะสกปรกและมีการทำความสะอาดน้อยมาก

โรงงาน ง

แม่สอด จังหวัดตาก

โรงงานเสื้อผ้าโรงงานนี้มีเจ้าของเป็นคนไทย และเป็นหนึ่งในโรงงานที่ใหญ่ที่สุดในแม่สอด ที่โรงงานมีคนงานประมาณ 3,000 คน และตามคำบอกเล่าของคนงานนั้น มีคนงานมากถึง 400 คนที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ดังนั้นจึงถูกว่าจ้างมาอย่างผิดกฎหมาย เหล่าคนงานคาดการณ์ว่ามีแรงงานมากถึง 40 คนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

ที่โรงงานนี้ กะทำงานปกติคือวันละ 8 ชั่วโมง โดยได้รับค่าจ้างวันละ 70 บาท (1.75 เหรียญ สหรัฐ.) ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่เกินร้อยละ 50 ของค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดอยู่เพียงเล็กน้อย คนงานทุกคนถูกบังคับให้ทำงานล่วงเวลาซึ่งเฉลี่ยแล้ววันละ 3 ถึง 4 ชั่วโมง ค่าล่วงเวลาจ่ายชั่วโมงละ 6 บาท (0.15 เหรียญ สหรัฐ.) แต่การทำงานล่วงเวลาก็ยืดออกไปตามความจำเป็นและคำสั่งผลิตที่โรงงานได้รับ ตัวอย่างเช่นหากมีคำสั่งผลิตด่วนเข้ามาที่จำเป็นจะต้องทำให้เสร็จ คนงานก็ต้องอยู่ทำงานจนกว่าจะได้รับอนุญาตให้กลับได้ ในบางครั้งคนงานถูกบังคับให้ทำงานตลอดทั้งคืนจนถึงเช้าวันรุ่งขึ้น

แม้ว่าจะดูเหมือนจะมีบริการด้านสุขภาพให้กับคนงานที่โรงงาน แต่ในความเป็นจริงแล้ว มีแพทย์ประจำอยู่ที่โรงงาน แต่เพียงในนามเท่านั้น ผู้จัดการโรงงานจะต้องให้ความเห็นชอบอนุญาตให้คนงานไปหาหมอของโรงงานได้ แต่หมอก็ไม่ได้ทำการรักษาคนงานที่ป่วย เพียงแต่เขียนจดหมายนำทางให้คนงานไปเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลแทน

โรงงาน จ

แม่สอด จังหวัดตาก

ตามที่คนงานบอก ชายจากไต้หวันชื่อ มิสเตอร์ เค เป็นเจ้าของโรงงานเสื้อผ้าแห่งนี้ มีคนงานทำงานที่โรงงาน จ ประมาณ 300 คน และคนงานเล่าว่ามีอยู่ประมาณ 30 คนที่มีอายุน้อยกว่า 18 ปี คนงานเพียง ร้อยละ 50 ซึ่งก็คือ 150 คนเท่านั้นที่มีบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวและใบอนุญาตให้ทำงานได้

ค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 100 บาท (2.50 เหรียญ สหรัฐ.) เวลาทำงานชั่วโมงปกติของโรงงานคือ 8 ชั่วโมง แต่หากมีงานล่วงเวลาก็จะบังคับให้คนงานทุกคนต้องทำ บ่อยครั้งที่คนงานต้องทำงานล่วงเวลาตั้งแต่หกโมงเย็นจนถึงเที่ยงคืน หรือบางครั้งถึงตีสองก็มี คนงานได้รับค่าจ้างล่วงเวลา ชั่วโมงละ 7 บาท (0.17 เหรียญ สหรัฐ.) หากมาไม่ทันหรือไม่ยอมมาทำล่วงเวลาก็จะถูกเจ้าของโรงงานปรับ 100 บาทต่อครั้ง

ตามที่คนงานเล่า เครื่องจักรในโรงงานนั้นทรุดโทรมและแทบจะไม่ได้มีการซ่อมบำรุงเลย ทางโรงงานไม่ได้มีมาตรการความปลอดภัยใด ๆ มาใช้ ทำให้คนงานแสดงความกังวลว่าอาจจะไม่ปลอดภัยและมีความเสี่ยงที่ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยากลำบากและเป็นอันตรายเช่นนี้ ทางโรงงานมิได้จัดให้มีการบริการสุขภาพใด ๆ ให้เลย และไม่มียาหรือชุดปฐมพยาบาลให้ในโรงงานด้วย หากคนงานล้มป่วยหรือได้รับบาดเจ็บ ก็ถือเป็นความรับผิดชอบของคนงานที่จะต้องดูแลตนเอง

คนงานจะต้องจ่ายค่าอาหาร น้ำ และไฟฟ้า ในที่พักซึ่งทางโรงงานเป็นผู้จัดหาให้ ในห้องพักขนาด 8 x 10 ฟุต ซึ่งไม่มี

การระบายอากาศมีผู้คนอาศัยอยู่ร่วมกัน 5 ถึง 6 คน สภาพแวดล้อมในที่พักนั้นเต็มไปด้วยทั้งฝุ่นและควัน ซึ่งทำให้สภาพความเป็นอยู่ของคนงานยิ่งเลวร้ายมากขึ้น ห้องส้วมก็ค่อนข้างจะสกปรกและไม่ได้มีการดูแล ทำให้เพิ่มกลิ่นเหม็นมากขึ้นในที่พักคนงาน

โรงงาน จ

แม่สอด จังหวัดตาก

ที่โรงงานนี้มีคนงานอยู่กว่า 300 คน เป็นโรงงานของคนไต้หวัน กล่าวกันว่าเจ้าของโรงงานคนนี้ได้เคยเข้าไปพัวพันกับการลักลอบขนไม้รายใหญ่ ผู้ให้ข้อมูลบอกว่าเมื่อธุรกิจทำไม้ของเขาเริ่มซบเซาลง ชายผู้นี้ก็ได้สร้างโรงงานแปรรูปไม้ชิ้นใกล้ ๆ กับบริเวณที่เคยทำกิจการไม้ซุง ตามข้อมูลของสหพันธ์แรงงานพม่า (FTUB) และองค์กรที่ให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติอื่น ๆ ในแม่สอด โรงงานนี้เป็นโรงงานหนึ่งที่มีการข่มขู่และใช้ความรุนแรงกับคนงานมากที่สุด

เจ้าของเป็นผู้บริหารโรงงานเอง และเฝ้าดูคนงานอย่างใกล้ชิด ในขณะที่ทำงานที่โรงงานเจ้าของจะพบบีน ตามคำบอกเล่าของคนงาน เจ้าของจะคอยเตือนอยู่เสมอว่า “คนงานที่โรงงานนี้จะต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับหรือติดต่อกับพวกแบ่งแยกดินแดนหรือพวกองค์กรเอกชน ฉันจะให้รางวัล 5,000 บาทกับคนที่มาบอกข้อมูลได้อย่างละเอียดถ้ามีคนงานคนไหนทำแบบนี้” การข่มขู่แบบนี้ และความกังวลเรื่องที่ว่าอาจมีคนงานด้วยกันที่ต้องการเงินรางวัลก้อนใหญ่ไปให้ข้อมูลกับเจ้าของโรงงาน ได้ทำให้เกิดอุปสรรคต่อความพยายามของคนงานโรงงานนี้ที่จะปกป้องสิทธิของตนเองได้

เจ้าของโรงงานเป็นผู้พิจารณาว่าจะให้ค่าจ้างเท่าใด และจะเป็นผู้กำหนดว่าจะจ่ายคนงานแต่ละคนมากน้อยเพียงใด คนงานแต่ละคนได้ค่าจ้างไม่เท่ากันและค่าจ้างที่ได้แต่ละเดือนก็ไม่เท่ากันด้วย เจ้าของเป็นผู้จ่ายเงินเดือนให้คนงานด้วยตนเองโดยใส่เงินไว้ในซองและให้กับคนงาน คนงานเล่าว่าหากมีใครบ่นเรื่องค่าจ้างก็จะถูกข่มขู่ให้เงียบลงในฉับพลัน คนงานเล่าว่า เมื่อมีคนแสดงความไม่พอใจเรื่องค่า

จ้าง เจ้าของจะบอกว่า “ที่ฉันให้ไปนั้นพอแล้ว อย่ามาบอกว่าน้อยไป แล้วก็ไม่ต้องมาพูดเรื่องนี้อีก” เพื่อเป็นการย่ำในสิ่งที่พูด คนงานเล่าว่าเจ้าของโรงงานจะดิงบีนพอกออกมาและยิงขึ้นไปที่ห้องฟ้า คนงานบอกว่าเจ้าของโรงงานมักมีปฏิกิริยาต่อความไม่พอใจของคนงานเรื่องค่าจ้างดังนี้ โดยการข่มขู่อย่างชัดเจนว่าจะใช้ความรุนแรง ด้วยการยิงปืนขึ้นฟ้า คนงานเล่าว่าเจ้าของจะใช้ปืนพกดึงคนงานเดือนละหลายครั้ง นอกจากวิธีดังกล่าวแล้ว เจ้าของและหัวหน้างานยังใช้วาจาข่มขู่คนงานอยู่เป็นประจำอีกด้วย

คนงานที่โรงงานไม่ได้รับบริการทางสุขภาพใด ๆ และหากต้องการลาป่วยก็จะไม่ได้รับอนุญาต คนงานที่เจ็บป่วยและขอลาพักจะถูกเจ้าของใช้ปืนยิงขึ้นฟ้าขู่ คนงานที่ป่วยจึงจำเป็นที่จะต้องผีนทำงานต่อไป ไม่ว่าจะเจ็บป่วยขนาดไหนก็ตาม คนงานไม่ได้รับวันหยุดตามวันหยุดของไทยหรือพม่า ไม่มีวันหยุดทางศาสนา คนงานจะต้องมาทำงานที่โรงงานทุกวัน

เจ้าของจะไม่ยอมให้คนงานลาออก ดังนั้นในทุกกรณีที่คนงานขอลาออกและขอบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวคืน เจ้าของโรงงานจะเรียกตำรวจมาจับทันที จึงเป็นเรื่องที่ไม่น่าแปลกใจว่าคนงานเริ่มหนีออกไปเพื่อหางานทำที่โรงงานอื่นซึ่งทางฝ่ายบริหารไม่กตขี้เท่าโรงงานนี้ กระนั้นก็ตามเมื่อเจ้าของทราบว่าคุณคนงานของตนได้หนีไปทำงานที่อื่น เขาก็จะข่มขู่คนงานผู้นั้นด้วยการพูดว่า “ถ้าฉันจับแกได้ฉันจะฆ่าแก”

โรงงาน ข

แม่สอด จังหวัดตาก

โรงงานหลักของบริษัทญี่ปุ่นบริษัทนี้อยู่ใกล้กรุงเทพฯ และคนงานบอกว่าเข้าใจว่าโรงงานที่แม่สอดเป็นสาขาของโรงงานดังกล่าว โรงงานนี้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และที่โรงงานมีการเชื่อมตะกั่วและทำขดลวด

ที่โรงงานนี้มีคนงานกว่า 200 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ที่จริงแล้วทั้งโรงงานมีผู้ชายแค่สามคน ตามที่คนงานบอก มีคนงานประมาณ 50 คนที่มีอายุน้อยกว่า 18 ปี

ชั่วโมงทำงานปกติของโรงงานคือตั้งแต่ 8.00 น ถึง 20.00 น หรือวันละ 12 ชั่วโมง เพื่อเป็นการตอบแทนสำหรับเวลาทำงานที่ยาวนานเช่นนี้ คนงานได้รับค่าจ้างเพียงวันละ 90 บาท (2.25 เหรียญ สรอ.) ซึ่งต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด

คนงานไม่มีวันหยุดตามวันหยุดของราชการหรือวันหยุดทางศาสนา

ดูเหมือนว่าที่โรงงานจะมีปัญหาอาชีวอนามัยที่สำคัญอยู่ในเรื่องของความปลอดภัย มีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันพื้นฐาน เช่น ถุงมือยางและหน้ากากสำหรับปิดปากให้คนงานใช้ แต่อุปกรณ์เหล่านั้นมีคุณภาพต่ำมาก ในโรงงานมีก๊าซและกลิ่นที่มักทำให้คนงานไม่สบาย และไม่มีระบบระบายอากาศเพื่อทำให้เกิดการถ่ายเท ผลก็คือมีคนงานหลายคนที่เป็นโรคทางเดินหายใจต่าง ๆ จากการที่รับเอาก๊าซที่เขาไม่รู้จักรู้หรือไม่รู้ว่าเป็นอันตรายเข้าไป เป็นโชคร้ายที่ทางโรงงานไม่ได้จัดให้มีบริการทางสุขภาพสำหรับคนงาน

ในปี พ.ศ. 2547 คนงานสาวคนหนึ่งได้รับการแจ้งจากแพทย์ของเธอว่าปอดของเธอทำหน้าที่ได้แค่ 50% เพราะผลจากปัญหาด้านการหายใจสิ่งเหล่านี้เข้าไป

โรงงาน ข

แม่สอด จังหวัดตาก

โรงงาน ข เป็นโรงงานผลิตเครื่องกระเบื้องสำหรับส่งออกยังสหรัฐอเมริกาและบางประเทศในยุโรป เจ้าของโรงงานเป็นคนไทยเชื้อสายจีนและมีคนงานทั้งหมด 600 คนซึ่งทำงานอยู่ที่โรงงานนี้ คนงานกะว่าจะมีเด็กอยู่ 20 คนซึ่งทำงานที่นี่ตามที่คนงานเล่า ค่าจ้างเริ่มต้นสำหรับคนงานใหม่คือวันละ 50 บาท (1.25 เหรียญ สรอ.) เวลาทำงานคือ 8.00 น ถึง 17.00 น หลังจากนั้นคนงานทุกคนจะต้องทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ 17.30 น จนถึงเที่ยงคืน งานล่วงเวลานี้ต้องทำทุกวันในสัปดาห์

ไม่มีบริการสุขภาพสำหรับคนงาน และคนงานเล่าว่าหากมีใครไม่สบายแล้วไม่รีบทำงานให้เสร็จ ก็จะถูกตำหนิอย่างหยาบคายโดยมีการดูถูกเชื้อชาติและเผ่าพันธุ์ของคนงาน

ด้วย คนงานพม่าจะถูกตำ โดยทางฝ่ายผู้บริหารจะพูดว่า “คนพม่าไม่ได้กินข้าว สงสัยจะกินหญ้า” (เป็นการพูดมีนัยว่าคนพม่าเหมือนวัวเหมือนควาย ดังนั้นจึงและไม่รู้อะไรเลย) ทางฝ่ายผู้บริหารจะให้ล้ามแปลข้อความนี้ให้คนงานฟังเพื่อให้แน่ใจว่าคนงานได้รับทราบถึงความเหยียดหยามนี้อย่างแท้จริง

คนงานบอกว่าโรงงานจัดหาอาหารและที่พักให้ แต่ในความเป็นจริงแล้วอาหารที่ให้นั้นเร็วกว่าอาหารที่ใช้เลี้ยงนกกโทะเสียอีก เพราะมีแค่ผักที่ถูกที่สุดเอามาต้มราดข้าวให้กิน คนงานต้องอาศัยอยู่ในห้องที่แออัดโดยนอนบนเตียงสามชั้น

โรงงาน ฉ

แม่สอด จังหวัดตาก

ตามข้อมูลของคณะวิจัย โรงงานนี้มีคนงานมากกว่า 3,000 คนและคาดว่าประมาณ 200 คนเป็นเด็ก

เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2547 ผู้แทนของบริษัทตราสินค้าชื่อดังบริษัทหนึ่งซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างให้โรงงาน ฉ ผลิตสินค้าให้ ได้มาที่โรงงานเพื่อตรวจสอบสถานที่

หนึ่งวันก่อนที่ตัวแทนคนนี้จะเดินทางมาถึง ผู้จัดการโรงงานได้คัดเลือกคนงาน 200 คนจากทั้งหมด 3,000 คนเพื่อเป็นตัวแทนของกลุ่มคนงานในโรงงาน ผู้จัดการได้บอกคนงานที่ได้รับคัดเลือกว่าจะต้องพูดอย่างไรกับผู้ที่จะมาเยี่ยมโรงงานอย่างแรกคือต้องบอกว่าได้รับค่าจ้างตามขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด (ในตอนนั้นคือวันละ 133 บาท) และให้บอกว่าแต่ละเดือนได้รับเงิน 3,500 บาท (87.50 เหรียญ สรอ.) คนงานได้รับคำสั่งให้บอกว่ามีวันหยุดทุกวันอาทิตย์ ทางโรงงานเป็นผู้จัดหาอาหารให้ และสภาพที่พักความเป็นอยู่ที่โรงงานนั้นดีมาก

เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา คนงานเล่าว่ามีเพียงคนงานที่ได้รับคัดเลือกเท่านั้นที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในวันที่จะมีผู้มาตรวจสอบโรงงานได้ คนงานอื่น ๆ ถูกสั่งให้ออกไปจากโรงงาน และในเดือนกุมภาพันธ์นั้นคนงานกลุ่มนี้จำเป็นต้องไปอาศัยอยู่ในป่าใกล้เคียงเป็นเวลาสามวัน คนงานได้รับอนุญาตให้เข้ามาในโรงงานได้ก็ต่อเมื่อตัวแทนสินค้ากลับไปแล้ว

แล้วเท่านั้น

คนงานที่ได้รับการเตรียมมาก่อนถูกเรียกเข้าไปซักถามโดยตัวแทนสินค้า เหตุที่ตัวแทนสินค้ามาที่โรงงานก็เพื่อประเมินและตัดสินใจว่าตราสินค้าของตนควรว่าจ้างให้โรงงานนี้ผลิตสินค้าให้ในอนาคตหรือไม่ หน้าที่ของตัวแทนคือการตรวจสอบโรงงานเพื่อให้แน่ใจว่าโรงงานได้ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ของประเทศไทยแล้ว

คนงานตอบคำถามตามที่ได้เตรียมกันไว้กับผู้จัดการ ในตอนเช้าของวันที่ 20 กุมภาพันธ์ คนงานเหล่านั้นแต่ละคนก็ได้รับเงิน 200 บาท (5.00 เหรียญ สรอ.) ใส่มาในซอง

เป็นการตอบแทนที่ได้พูดถึงดี ๆ ต่อหน้าตัวแทนตราสินค้าที่จะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจ้างให้โรงงานทำการผลิตสินค้าให้

ในความเป็นจริงแล้ว ในช่วงนั้นคนงานได้รับค่าจ้างเพียงวันละ 50 บาทและต้องทำงานสัปดาห์ละ 7 วัน บางครั้งต้องทำงานล่วงเวลาหลายชั่วโมงโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนจนตึกตื่นเพื่อที่จะให้ผลิตงานได้ทันเวลา

ในวันเดียวกันกับที่มีการให้รางวัลคนงานที่ได้รับเลือก 200 คนดังกล่าว คนงานที่อยู่นอกโรงงานก็ได้รับคำสั่งให้กลับเข้ามาทำงานได้ตามปกติ

6.3 ภาคผนวกที่ 3: ภาพรวมของชุมชน

คลินิกแม่เตา

นับตั้งแต่ปี 2532 เป็นต้นมา คลินิกแม่เตาได้ให้บริการทางสุขภาพและสังคมกับผู้อพยพชาวพม่า คนงานต่างด้าวทั้งที่ถูกและไม่ถูกกฎหมาย และบุคคลที่ข้ามชายแดนมาจากพม่าชั่วคราว เป็นจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นทุกที ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่บริการทางสุขภาพประมาณ 160 คน เจ้าหน้าที่สังคมสงเคราะห์ประมาณ 70 คน และเจ้าหน้าที่ประจำโครงการอีกราว 60 คนช่วยกันให้บริการต่าง ๆ มากมาย คลินิกแม่เตานำทีมโดย แพทย์หญิง ชินเธีย หม่อง ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งคลินิกและได้รับรางวัลแม็กไซไซ คาดว่าผู้มารับบริการที่คลินิกแม่เตามืออยู่ระหว่าง 150,000 ถึง 200,000 คนเป็นประชากรในกลุ่มแรงงานข้ามชาติในจังหวัดตากและจังหวัดใกล้เคียงในประเทศไทย และยังมีชนกลุ่มที่ยังอยู่ในประเทศพม่าใกล้กับชายแดนไทยอีกด้วย

ปัจจุบัน คลินิกให้บริการดังต่อไปนี้

- บริการทางสุขภาพ
- โครงการอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่บริการสุขภาพและสังคมสงเคราะห์
- โครงการสุขภาพ ชุมชนสัมพันธ์
- สวัสดิการสังคม/การฟื้นฟู

คลินิกแม่เตาได้จัดตั้งโรงเรียนเพื่อสอนหนังสือให้กับบุตรหลานของแรงงานข้ามชาติ มีนักเรียนประมาณ 195 คน คลินิกจัดให้มีศูนย์บริการที่ให้การดูแลเด็กประมาณ 150 คน ซึ่งเป็นการให้ความช่วยเหลือในส่วนที่สำคัญยิ่งสำหรับพ่อแม่ที่ต้องไปทำงาน คลินิกแม่เตายังให้ความปลอดภัยดูแลรักษา และเลี้ยงดูเด็กกำพร้าและเด็กที่อยู่โดยลำพังอีก 146 คน เด็กเกิดใหม่ที่คลินิกจะได้รับการบันทึกไว้ในแฟ้มข้อมูลของศูนย์ทำให้เกิดความเป็นไปได้ที่เด็กซึ่งเกิดจากพ่อแม่แรงงานข้ามชาติที่ได้รับการขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายจะได้มีการจดทะเบียนเกิดด้วย คลินิกแม่เตาให้การรักษาดูแลสุขภาพและได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัด

งานศพให้ในกรณีที่ผู้เสียชีวิตไม่มีญาติที่แม่สอดที่จะจัดการให้ได้ เนื่องจากชายแดนไทย-พม่าเต็มไปด้วยกับระเบิด คลินิกยังได้มีแผนกษาเทียมเพื่อทำขาเทียมให้กับผู้รอดชีวิตจากกับระเบิดด้วย และเพื่อฝึกทักษะอาชีพพื้นฐานให้กับคนเหล่านี้ ทำให้เขาสามารถมีโอกาสที่จะพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ

ในกรณีที่แรงงานข้ามชาติไม่สามารถไปรับการรักษาที่โรงพยาบาลไทยได้หรือไปได้ลำบากเพราะไม่มีเอกสารที่จำเป็น (บัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวและบัตรสามสีบาท) หรือเพราะไม่มีทักษะทางภาษาที่จะสื่อสารกับเจ้าหน้าที่เรื่องอาการเจ็บป่วยได้ คลินิกแม่เตาจะเป็นผู้ให้บริการซึ่งแรงงานอพยพจะสามารถหันมาพึ่งพาได้ เป็นที่ค่อนข้างจะชัดเจนว่า คลินิกแม่เตานั้นเป็นศูนย์รวมชีวิตของแรงงานอพยพในแม่สอด ดังนั้นจึงเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับชีวิตของแรงงานอพยพที่เป็นเด็ก

โรงเรียนผู้อพยพ พยิซิด

โรงเรียนนี้เปิดเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2546 เพื่อให้การสนับสนุนและช่วยเหลือแก่ลูก ๆ ของแรงงานอพยพ มีเป้าหมายอยู่ที่เด็กที่จะต้องเรียนรู้และศึกษาต่อ

- ให้อ่านออกเขียนได้ในภาษาแม่ของตน
- ให้มีความก้าวหน้าในการศึกษาและให้สนุกกับการเรียนรู้
- ให้มีพัฒนาการทางจริยธรรม ด้วยการสร้างลักษณะนิสัยและพฤติกรรมที่ซอบ
- ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีวินัยที่ดี และมั่นใจในตัวเอง
- ให้มีขีดความสามารถในการที่จะร่วมพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาเพื่ออนาคตของประเทศตน
- ให้หลีกเลี่ยงจากงานที่ไม่มีคุณค่าและแหว่งการลักลอบค้ายาเสพติด
- ให้รักในความยุติธรรมและสิทธิมนุษยชน

- ให้สามารถดูแลตัวเองและครอบครัว เป็นคนสะอาด มีโภชนาการและสุขภาพที่ดี

สหภาพแรงงานด้านการศึกษากะเหรี่ยง (KEWU)

ค่ายอพยพแม่ลา มีประชากรประมาณ 400,000 คน มีโรงเรียน 15 แห่งและมีครู 500 คน สหภาพแรงงานด้านการศึกษากะเหรี่ยงเป็นผู้ให้โอกาสทางการศึกษา มีสมาชิกสหภาพฯ อยู่ในค่ายอพยพประมาณ 350 คน

วัตถุประสงค์ของสหภาพฯ คือ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความรู้ ยกกระดับการศึกษา และสร้างเสริมประชาธิปไตย การบริหารสหภาพฯ ทำโดยประชุมสมาชิก และคณะกรรมการบริหารที่ได้รับการเลือกตั้ง

ปัจจุบันคณะกรรมการประกอบด้วยผู้หญิง 2 คนและผู้ชาย 5 คน สมาชิกส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งพวกที่ทำงานที่โรงเรียนประถม มีการจัดอบรมผู้นำสำหรับสตรีโดยองค์กรสตรีกะเหรี่ยง (the Karen Women's Organization) แยกต่างหากจากของสหภาพฯ

โรงเรียนส่วนใหญ่ในรัฐกะเหรี่ยงในพม่า (อีกชื่อหนึ่งคือ กอทูเล) ได้ถูกทำลายลงหรือไม่สามารถที่จะเปิดสอนได้ เนื่องจากทางทหารได้มีการบังคับใช้แรงงานและบังคับเก็บภาษี เด็ก ๆ ในพม่าที่ได้อินเรื่องโรงเรียนในศูนย์อพยพแม่ลาต่างก็มาที่โรงเรียนเองเพื่อจะได้เรียนต่อ เด็กเหล่านี้ไม่ได้อยู่ในสถานะของผู้ลี้ภัยอย่างเป็นทางการ และได้รับการดูแลจาก KEWU

6.4 ภาคผนวกที่ 4: แบบสอบถามที่คณะวิจัยของสหพันธ์ FTUB ใช้ในแม่สอด แบบสัมภาษณ์

หมายเลขเอกสาร

--	--	--

คำยินยอม

สวัสดี ฉันชื่อ.....และฉันทำงานเป็นผู้เก็บข้อมูลโครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการแก้ไขแรงงานเด็ก ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และสหพันธ์แรงงานพม่า (ILO-IPEC, Federation of Trade Unions Burma) ซึ่งกำลังทำการศึกษาราชการจ้างงานแรงงานเด็กข้ามชาติสำหรับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) อยู่ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้จะทำให้เกิดการรณรงค์และโครงการที่จะสร้างประโยชน์ให้กับคนงานด้วยการทำให้สภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติดีขึ้นและช่วยเหลือให้แรงงานข้ามชาติได้หยุดทำงานในสถานที่ซึ่งมีสภาพแย่ ในฐานะที่คุณเป็นแรงงานข้ามชาติ การศึกษานี้คงจะเป็นที่สนใจสำหรับคุณอยู่บ้าง

เรามีคำถามที่อยากจะถามคุณ แต่ขอให้อุ่นใจว่า เราจะรักษาคำตอบของคุณไว้เป็นความลับ การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณครึ่งชั่วโมง ซึ่งในระหว่างนั้นเราจะมีการบันทึกคำตอบของคุณไว้ ข้อมูลที่ได้นี้จะเก็บเป็นความลับอย่างสุดยอด เราไม่ต้องการทราบชื่อของคุณหรือข้อมูลอื่นใดที่จะชี้ตัวคุณได้ ข้อมูลที่คุณให้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษานี้เท่านั้น

คุณสามารถเลือกได้ว่าจะเข้าร่วมในการสำรวจข้อมูลครั้งนี้หรือไม่ หากคุณไม่ต้องการตอบคำถามบางข้อ เราก็จะไม่บังคับให้คุณตอบ และคุณสามารถหยุดการสัมภาษณ์เมื่อใดก็ได้ แต่ฉันหวังว่าคุณจะเข้าร่วมในการสำรวจข้อมูลนี้และช่วยทำให้เสร็จสิ้นไปด้วยดีโดยการตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง ความเห็นของคุณมีความสำคัญ หากคุณยังมีข้อสงสัยใด ๆ เกี่ยวกับการเก็บข้อมูลนี้ก็ขอให้ออก

คำถามคัดกรอง

จะขอเริ่มการสัมภาษณ์เลยได้ไหม

1. ผู้ให้สัมภาษณ์ยินยอมที่จะให้ข้อมูล

 งามต่อ

2. ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ยินยอมที่จะให้ข้อมูล

 หยุด

เวลาเริ่มสัมภาษณ์ :

ชั่วโมง

นาที

เวลาจบการสัมภาษณ์:

ชั่วโมง

นาที

วันที่สัมภาษณ์:

วัน

เดือน

ปี

ชื่อผู้สัมภาษณ์: _____ ลายมือชื่อ: _____ วันที่: _____

1. ภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูล

1.1	ชื่อ		
1.2	อายุบริบูรณ์		
1.3	วันเกิด		
1.4	สถานที่เกิด	จังหวัดหรือเมือง	
1.5	เพศ	<input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	1.5.01 1.5.02
1.6	ชื่อและที่อยู่ของสถานที่ทำงาน	_____ _____ _____	
1.7	คุณพักอยู่ที่ไหน	<input type="checkbox"/> กับพ่อแม่ <input type="checkbox"/> กับผู้ปกครอง/ญาติ <input type="checkbox"/> ที่สถานที่ทำงาน <input type="checkbox"/> อยู่กับเพื่อน <input type="checkbox"/> อยู่เอง <input type="checkbox"/> อื่นๆ (ระบุ)	1.7.01 1.7.02 1.7.03 1.7.04 1.7.05 1.7.09
1.8	ถ้าคุณพักอยู่ในสถานที่ทำงาน กรุณาระบุว่าพอใจกับสิ่งใดต่อไปนี้บ้าง	<input type="checkbox"/> ห้องพัก <input type="checkbox"/> พอดี <input type="checkbox"/> ไม่พอดี	1.8.01.01 1.8.01.02
		<input type="checkbox"/> อาหาร <input type="checkbox"/> พอดี <input type="checkbox"/> ไม่พอดี	1.8.02.01 1.8.02.02
		<input type="checkbox"/> น้ำ <input type="checkbox"/> พอดี <input type="checkbox"/> ไม่พอดี	1.8.03.01 1.8.03.02
		<input type="checkbox"/> ไฟฟ้า <input type="checkbox"/> พอดี <input type="checkbox"/> ไม่พอดี	1.8.04.01 1.8.04.02
		<input type="checkbox"/> ห้องส้วม <input type="checkbox"/> พอดี <input type="checkbox"/> ไม่พอดี	1.8.05.01 1.8.05.02
1.9	คุณสามารถปฏิเสธไม่พักที่โรงงานได้หรือไม่	<input type="checkbox"/> ไม่รู้ ไม่เคยลอง <input type="checkbox"/> ได้ สามารถไปอยู่เองได้ <input type="checkbox"/> ได้ นายจ้างอนุญาตให้ไปหาที่อยู่อื่นได้ <input type="checkbox"/> ไม่ได้ ต้องอยู่ที่พักที่จัดให้เพราะเป็นส่วนหนึ่งของงานด้วย	1.9.01 1.9.02 1.9.03 1.9.04

1.10	เพื่อน/ญาติมาเยี่ยมที่โรงงานได้หรือไม่	<input type="checkbox"/> ได้ <input type="checkbox"/> ไม่ได้	1.10.01 1.10.02
1.11	ระดับการศึกษาที่จบ: <input type="checkbox"/> ไม่ได้เรียนหนังสือ <input type="checkbox"/> ระดับการศึกษาที่จบ: <input type="checkbox"/> ประถมต้น <input type="checkbox"/> ประถมปลาย <input type="checkbox"/> มัธยม <input type="checkbox"/> อาชีวศึกษา <input type="checkbox"/> อื่นๆ, ระบุ	1.11.01 1.11.02 1.11.02.01 1.11.02.02 1.11.02.03 1.11.03 1.11.09	
1.12	ปัจจุบันคุณกำลังเรียนหนังสือหรือเรียนในโครงการการศึกษาจากระบบใดอยู่หรือเปล่า <input type="checkbox"/> เรียน <input type="checkbox"/> ไม่ เพราะ <input type="checkbox"/> นายจ้างไม่อนุญาต <input type="checkbox"/> ไม่มีโอกาส <input type="checkbox"/> แพงเกินไป <input type="checkbox"/> ไม่อยากเรียน <input type="checkbox"/> ไม่จำเป็นต้องเรียน <input type="checkbox"/> มีงานมากเกินไป <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ	1.12.01 1.12.02 1.12.02.01 1.12.02.02 1.12.02.03 1.12.02.04 1.12.02.05 1.12.02.06 1.12.02.09	

2. ข้อมูลครอบครัว

2.1	พ่อแม่คุณอยู่ที่ไหน	<input type="checkbox"/> แม่ <input type="checkbox"/> อยู่แม่สอด <input type="checkbox"/> อยู่ที่พม่า <input type="checkbox"/> อยู่ในประเทศไทย <input type="checkbox"/> เสียชีวิตแล้ว <input type="checkbox"/> ไม่รู้ <input type="checkbox"/> อยู่ที่อื่น ระบุ	2.1.01 2.1.01.01 2.1.01.02 2.1.01.03 2.1.01.04 2.1.01.05 2.1.01.09
		<input type="checkbox"/> พ่อ <input type="checkbox"/> อยู่แม่สอด <input type="checkbox"/> อยู่ที่พม่า <input type="checkbox"/> อยู่ในประเทศไทย <input type="checkbox"/> เสียชีวิตแล้ว <input type="checkbox"/> ไม่รู้ <input type="checkbox"/> อยู่ที่อื่น ระบุ	2.1.02 2.1.02.01 2.1.02.02 2.1.02.03 2.1.02.04 2.1.02.05 2.1.02.09
2.2	คุณมีญาติอยู่ที่แม่สอดหรือไม่	<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี	2.2.01 2.2.02
ถ้าไม่มี ให้ไปที่คำถามข้อ 2.4			
2.3	ถ้ามี คุณพักอยู่กับใคร	<input type="checkbox"/> ปู่ ย่า ตา ยาย <input type="checkbox"/> พี่น้อง <input type="checkbox"/> ลุง ป้า น้า อา <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ	2.3.01 2.3.02 2.3.03 2.3.09
2.4	จำนวนพี่น้อง	<input type="checkbox"/> ไม่มี <input type="checkbox"/> 1-3 <input type="checkbox"/> 4-6 <input type="checkbox"/> 7 หรือมากกว่า	2.4.01 2.4.02 2.4.03 2.4.04
2.5	พี่น้องอยู่ที่ไหน	<input type="checkbox"/> อยู่ในพม่า <input type="checkbox"/> อยู่ที่แม่สอด <input type="checkbox"/> อยู่ที่อื่นในประเทศไทย <input type="checkbox"/> อยู่ประเทศอื่น <input type="checkbox"/> ไม่รู้	2.5.01 2.5.02 2.5.03 2.5.04 2.5.09

2. งาน

3.1	<p>คุณทำงานในเศรษฐกิจภาคใด</p> <input type="checkbox"/> เครื่องนุ่งห่ม <input type="checkbox"/> ถักผ้า <input type="checkbox"/> ทำรองเท้า <input type="checkbox"/> ทำถุงเท้า <input type="checkbox"/> ทำตะเกียบไม้ไผ่ <input type="checkbox"/> เครื่องกระเบื้อง <input type="checkbox"/> ดอกไม้ประดิษฐ์ <input type="checkbox"/> อาหารกระป๋อง <input type="checkbox"/> อุตสาหกรรมโลหะ <input type="checkbox"/> ผลิตภัณฑ์ขนาดเล็ก <input type="checkbox"/> โรงสีข้าว/ถั่ว/ข้าวโพด <input type="checkbox"/> การเกษตร <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ	<p>3.1.01 3.1.02 3.1.03 3.1.04 3.1.05 3.1.06 3.1.07 3.1.08 3.1.09 3.1.10 3.1.11 3.1.12 3.1.99</p>	
3.2	<p>งานของคุณต้องทำอะไรเป็นส่วนใหญ่</p> <input type="checkbox"/> ทำความสะอาด <input type="checkbox"/> เป็นคนคุมเครื่องถักผ้า <input type="checkbox"/> เป็นคนคุมเครื่องต่อผ้า <input type="checkbox"/> เป็นคนเย็บจักร <input type="checkbox"/> เป็นคนคุมเครื่องตัดผ้า <input type="checkbox"/> เป็นคนคุมเครื่องฟັงผ้า <input type="checkbox"/> รีดผ้า <input type="checkbox"/> ควบคุมคุณภาพ <input type="checkbox"/> ทากาว <input type="checkbox"/> เป็นคนคุมเครื่องกลึง <input type="checkbox"/> ระบายสีตุ๊กตา <input type="checkbox"/> เป็นคนคุมเครื่องกรวด้าย <input type="checkbox"/> เป็นทหาร <input type="checkbox"/> พันลวด <input type="checkbox"/> แปรรูปอาหารกระป๋อง <input type="checkbox"/> ตัดแผ่นโลหะ <input type="checkbox"/> คุมเครื่องปั๊มโลหะ <input type="checkbox"/> คุมเครื่องอัดโลหะ <input type="checkbox"/> บรรจุสินค้า <input type="checkbox"/> ปลุกและเก็บเกี่ยวพืช <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ	<p>3.2.01 3.2.02 3.2.03 3.2.04 3.2.05 3.2.06 3.2.07 3.2.08 3.2.09 3.2.10 3.2.11 3.2.12 3.2.13 3.2.14 3.2.15 3.2.16 3.2.17 3.2.18 3.2.19 3.2.20 3.2.99</p>	
3.3	<p>คุณทำงานที่นี้มานานเท่าใดแล้ว</p>	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 6 เดือน <input type="checkbox"/> 6 เดือน ถึง 1 ปี <input type="checkbox"/> 2 ปี <input type="checkbox"/> 3 ปี <input type="checkbox"/> 4 ปี <input type="checkbox"/> 5 ปีและเกินกว่านั้น	<p>3.3.01 3.3.02 3.3.03 3.3.04 3.3.05 3.3.06</p>
3.4	<p>คุณได้รับค่าจ้างเป็นเงินสดหรือไม่</p>	<input type="checkbox"/> ได้รับ <input type="checkbox"/> ไม่ได้รับ	<p>3.4.01 3.4.02</p>

3.5	คุณเคยอยู่ในสถานการณ์ต่อไปนี้บ้างหรือไม่	<input type="checkbox"/> ต้องใช้หนี้มายังก่อน <input type="checkbox"/> ส่งเงินกลับไปให้ครอบครัว <input type="checkbox"/> นายจ้างเก็บเงินเอาไว้จนกว่าฉันจะต้องการใช้ <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ	3.5.01 3.5.02 3.5.03 3.5.09
3.6	โดยเฉลี่ย คุณได้รับค่าจ้างเป็นเงินสดเท่าไร	<input type="checkbox"/> ไม่ได้รับ <input type="checkbox"/> น้อยกว่าสัปดาห์ละ 200 บาท <input type="checkbox"/> ระหว่างสัปดาห์ละ 200 ถึง 300 บาท <input type="checkbox"/> ระหว่างสัปดาห์ละ 300 ถึง 500 บาท <input type="checkbox"/> กว่าสัปดาห์ละ 500 บาท	3.6.01 3.6.02 3.6.03 3.6.04 3.6.05
3.7	ค่าจ้างจ่ายบ่อยแค่ไหน	<input type="checkbox"/> ทุกวัน <input type="checkbox"/> ทุกสัปดาห์ <input type="checkbox"/> เดือนละสองครั้ง <input type="checkbox"/> ทุกเดือน <input type="checkbox"/> ไม่แน่นอน <input type="checkbox"/> ไม่รู้	3.7.01 3.7.02 3.7.03 3.7.04 3.7.05 3.7.09
3.8	คุณเก็บเงินได้หรือไม่	<input type="checkbox"/> ได้ <input type="checkbox"/> ไม่ได้	3.8.01 3.8.02
	ถ้าเก็บได้คุณจะทำอะไร	_____	
3.9	คุณได้รับสวัสดิการใดจากนายจ้างบ้าง	<input type="checkbox"/> เครื่องแบบและอุปกรณ์ในที่ทำงาน <input type="checkbox"/> อาหาร <input type="checkbox"/> ที่พัก <input type="checkbox"/> บริการทางสุขภาพ (ระบุ) <input type="checkbox"/> ส่งเงิน <input type="checkbox"/> ค่าขึ้นทะเบียน <input type="checkbox"/> เงินยืม <input type="checkbox"/> มีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โทรทัศน์ <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ	3.9.01 3.9.02 3.9.03 3.9.04 3.9.05 3.9.06 3.9.07 3.9.08 3.9.99
3.10	นายจ้างของคุณหักเงินเดือนคุณเป็นค่าสวัสดิการเหล่านี้หรือไม่	<input type="checkbox"/> หัก <input type="checkbox"/> ไม่หัก	3.10.01 3.10.02
	ถ้าหัก หักเป็นค่าอะไร	<input type="checkbox"/> เครื่องแบบและอุปกรณ์ในที่ทำงาน <input type="checkbox"/> อาหาร <input type="checkbox"/> ที่พัก <input type="checkbox"/> บริการทางสุขภาพ (ระบุ) <input type="checkbox"/> ส่งเงิน <input type="checkbox"/> ค่าขึ้นทะเบียน <input type="checkbox"/> เงินยืม <input type="checkbox"/> มีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โทรทัศน์ <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ	3.10.01.01 3.10.01.02 3.10.01.03 3.10.01.04 3.10.01.05 3.10.01.06 3.10.01.07 3.10.01.08 3.10.01.99

4. สภาพการทำงานในสถานประกอบการหลัก

4.1	ในหนึ่งวัน คุณทำงานนานแค่ไหน	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 8 ชั่วโมง	4.1.01
		<input type="checkbox"/> 8 ชั่วโมง	4.1.02
		<input type="checkbox"/> 9 ชั่วโมง	4.1.03
		<input type="checkbox"/> 10 ชั่วโมง	4.1.04
		<input type="checkbox"/> 11 ชั่วโมง	4.1.05
		<input type="checkbox"/> 12 ชั่วโมง	4.1.06
		<input type="checkbox"/> มากกว่า 12 ชั่วโมง	4.1.07
4.2	ในหนึ่งสัปดาห์ คุณทำงานกี่วัน	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 วัน	4.2.01
		<input type="checkbox"/> 5 วัน	4.2.02
		<input type="checkbox"/> 6 วัน	4.2.03
		<input type="checkbox"/> 7 วัน	4.2.04
4.3	ในหนึ่งเดือน คุณมีวันหยุดที่ได้ค่าจ้างกี่วัน	<input type="checkbox"/> 0 วัน	4.3.01
		<input type="checkbox"/> 1-2 วัน	4.3.02
		<input type="checkbox"/> 3-4 วัน	4.3.03
4.4	ในหนึ่งเดือนคุณมีวันหยุดที่ไม่ได้รับค่าจ้างกี่วัน (ไม่รวมวันนักขัตฤกษ์)	<input type="checkbox"/> 0 วัน	4.4.01
		<input type="checkbox"/> 1-2 วัน	4.4.02
		<input type="checkbox"/> 3-4 วัน	4.4.03
		<input type="checkbox"/> มากกว่า 5 วัน	4.4.04
4.5	ในหนึ่งปี คุณทำงานกี่วัน	_____	
4.6	คุณมีเวลาหย่อนใจบ้างหรือไม่	<input type="checkbox"/> มี	4.6.01
		<input type="checkbox"/> ไม่มี	4.6.02
	ถ้ามี มีเดือนละกี่วัน	<input type="checkbox"/> 1-3 วัน	4.6.01.01
		<input type="checkbox"/> 4-6 วัน	4.6.01.02
		<input type="checkbox"/> 7-9 วัน	4.6.01.03
<input type="checkbox"/> 10 วันหรือกว่านั้น	4.6.01.04		
4.7	คุณเคยได้รับบาดเจ็บ/ป่วยขณะทำงานหรือไม่	<input type="checkbox"/> เคย	4.7.01
		<input type="checkbox"/> ไม่เคย	4.7.02
	หากเคย ครั้งหลังสุดที่บาดเจ็บ/ป่วยเป็นอะไร	<input type="checkbox"/> ปวดหัวซ้ำๆ	4.7.01.01
		<input type="checkbox"/> ปวดหลัง	4.7.01.02
		<input type="checkbox"/> วัยโรค	4.7.01.03
		<input type="checkbox"/> หวัด	4.7.01.04
		<input type="checkbox"/> บาดเจ็บที่มือ	4.7.01.05
		<input type="checkbox"/> ท้องเสีย	4.7.01.06
		<input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ	4.7.01.09
	หากตอบข้อ 4.7 ว่าเคย ในตอนที่ได้รับบาดเจ็บ/ป่วย ต้องหยุดงานนานเท่าไร	<input type="checkbox"/> 0 วัน	4.7.01.11
<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 2 วัน		4.7.01.12	
<input type="checkbox"/> 2-4 วัน		4.7.01.13	
<input type="checkbox"/> 5-7 วัน		4.7.01.14	
<input type="checkbox"/> 8-15 วัน		4.7.01.15	
<input type="checkbox"/> มากกว่า 15 วัน		4.7.01.16	

4.8	คุณต้องพักงานชั่วคราวไปหรือไม่	<input type="checkbox"/> ต้อง <input type="checkbox"/> ไม่ต้อง	4.8.01 4.8.02
	หากไม่ต้อง ให้ไปตอบคำถามข้อ 4.9		
	หากต้องพักงานชั่วคราว แล้วต้องไปรับการรักษาด้วยหรือไม่	<input type="checkbox"/> ต้อง <input type="checkbox"/> ไม่ต้อง	4.8.01.01 4.8.01.02
	หากต้อง ใครเป็นผู้จ่ายเงินค่ารักษา	<input type="checkbox"/> นายจ้าง <input type="checkbox"/> ตัวเอง <input type="checkbox"/> พ่อแม่ <input type="checkbox"/> ญาติ <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ	4.8.01.01.01 4.8.01.01.02 4.8.01.01.03 4.8.01.01.04 4.8.01.01.09
4.9	คุณคิดว่างานของคุณมีความเสี่ยงที่จะบาดเจ็บ/ป่วยหรือไม่	<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี	4.9.01 4.9.02
	หากมี เป็นเพราะเหตุใด	<input type="checkbox"/> เครื่องจักรอันตราย <input type="checkbox"/> สารเคมี <input type="checkbox"/> แสงสว่างน้อย <input type="checkbox"/> กลิ่นเหม็น <input type="checkbox"/> ฝุ่นผง <input type="checkbox"/> ความชื้น <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ	4.9.01.01 4.9.01.02 4.9.01.03 4.9.01.04 4.9.01.05 4.9.01.06 4.9.01.09
4.10	งานของคุณต้องเกี่ยวข้องกับอันตรายต่อไปนี้หรือไม่	<input type="checkbox"/> การใช้สารเคมี <input type="checkbox"/> การใช้เครื่องจักรมีคม <input type="checkbox"/> การยกของหนัก <input type="checkbox"/> การอยู่ในอุณหภูมิที่หนาว/ร้อนเกินไป <input type="checkbox"/> การต้องทำงานในท่าที่ไม่ดีต่อร่างกาย <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ	4.10.01 4.10.02 4.10.03 4.10.04 4.10.05 4.10.09
4.11	คุณเคยมีประสบการณ์ไม่ติดต่อนี้หรือไม่	<input type="checkbox"/> ถูกดูแลเส้นทางจากโดยนายจ้าง/คนงานที่ทำอยู่ก่อน <input type="checkbox"/> ถูกทุบตี <input type="checkbox"/> ถูกหักเงินเมื่อทำงานผิด <input type="checkbox"/> ได้รับค่าจ้างล่าช้า <input type="checkbox"/> ต้องทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง <input type="checkbox"/> ต้องทำงานหลายชั่วโมงเกินไป <input type="checkbox"/> อื่นๆ	4.11.01 4.11.02 4.11.03 4.11.04 4.11.05 4.11.06 4.11.09
4.12	คุณสามารถไปเยี่ยมญาติ/เพื่อนในวันสุดสัปดาห์ได้หรือไม่	<input type="checkbox"/> ได้	4.12.01
		<input type="checkbox"/> ไม่ได้	4.12.02
		<input type="checkbox"/> ไม่มีเวลาไป	4.12.03

5. กระบวนการอพยพและเข้าทำงาน

5.1	คุณมาประเทศไทยเมื่อไร	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 6 เดือนมาแล้ว	5.1.01
		<input type="checkbox"/> เมื่อ 7 ถึง 12 เดือนที่แล้ว	5.1.02
		<input type="checkbox"/> เมื่อ 13 ถึง 24 เดือนที่แล้ว	5.1.03
		<input type="checkbox"/> กว่า 24 เดือนมาแล้ว	5.1.04
5.2	คุณมาประเทศไทยกับใคร	<input type="checkbox"/> มาคนเดียว	5.2.01
		<input type="checkbox"/> มากับพ่อแม่	5.2.02
		<input type="checkbox"/> มากับเพื่อนหรือญาติ	5.2.03
		<input type="checkbox"/> มากับนายหน้า	5.2.04
		<input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ	5.2.09
5.3	คุณข้ามชายแดนที่ไหน	<input type="checkbox"/> สะพานเมียวดี	5.3.01
		<input type="checkbox"/> ด่านตรวจผิดกฎหมาย	5.3.02
		<input type="checkbox"/> ด่านเจดีย์สามองค์	5.3.03
		<input type="checkbox"/> ไม่รู้	5.3.04
		<input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ	5.3.09
5.4	ใครช่วยคุณข้ามชายแดน	<input type="checkbox"/> ผู้ปกครอง	5.4.01
		<input type="checkbox"/> ญาติหรือเพื่อน	5.4.02
		<input type="checkbox"/> นายหน้า	5.4.03
		<input type="checkbox"/> ตำรวจไทย	5.4.04
		<input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองของไทย	5.4.05
		<input type="checkbox"/> ทหาร ระบุ	5.4.06
		<input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ	5.4.09
		5.5	ตอนข้ามชายแดนมา คุณต้องจ่ายเงินหรือไม่
	<input type="checkbox"/> ไม่จ่าย		5.5.02
หากต้องจ่าย จ่ายเท่าไร	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 100 บาท		5.5.01.01
	<input type="checkbox"/> 100 – 500 บาท		5.5.01.02
	<input type="checkbox"/> 501 – 1000 บาท		5.5.01.03
	<input type="checkbox"/> 1001 – 2000 บาท	5.5.01.04	
	<input type="checkbox"/> มากกว่า 2000 บาท	5.4.01.05	
5.6	ครั้งนี้เป็นครั้งแรกที่คุณมาประเทศไทยหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่	5.6.01
		<input type="checkbox"/> ไม่ใช่	5.6.02
	หากไม่ใช่ คุณเคยมาประเทศไทยแล้วกี่ครั้ง	<input type="checkbox"/> 1	5.6.02.01
		<input type="checkbox"/> 2	5.6.02.02
		<input type="checkbox"/> 3	5.6.02.03
		<input type="checkbox"/> 4	5.6.02.04
		<input type="checkbox"/> 5	5.6.02.05
	<input type="checkbox"/> มากกว่า 5 ครั้ง	5.6.02.06	

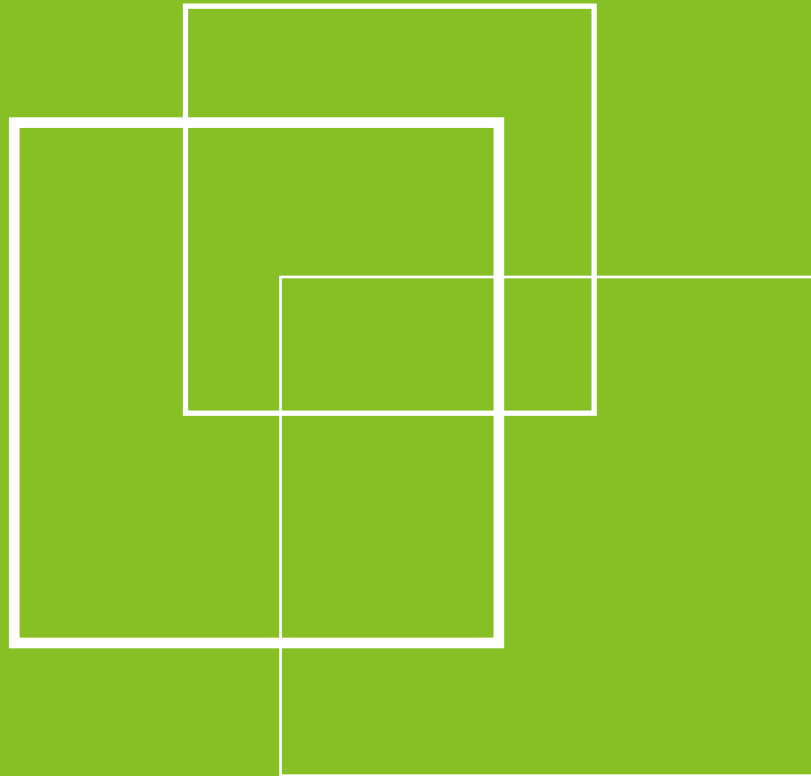
5.7	หากเคยมาประเทศไทยก่อนหน้านี้แล้ว ในตอนนั้นคุณทำงานอะไร	<input type="checkbox"/> เกษตรกรรม <input type="checkbox"/> ห้างเย็น <input type="checkbox"/> ก่อสร้าง <input type="checkbox"/> ประมงชายฝั่ง <input type="checkbox"/> ประมง (ทะเลลึก) <input type="checkbox"/> ร้านอาหาร <input type="checkbox"/> สถานีบริการน้ำมัน <input type="checkbox"/> เจียรนัยพลอย <input type="checkbox"/> เหมืองพลอย <input type="checkbox"/> สนามกอล์ฟ <input type="checkbox"/> อุตสาหกรรม <input type="checkbox"/> งานบ้าน <input type="checkbox"/> ตัดชั๊กลากไม้และโรงเลื่อย <input type="checkbox"/> บริการ <input type="checkbox"/> โรงฆ่าสัตว์ <input type="checkbox"/> โรงงานกระดาษ <input type="checkbox"/> ขายบริการทางเพศ <input type="checkbox"/> บ้านเฑิง <input type="checkbox"/> ขอทาน <input type="checkbox"/> เครื่องนุ่งห่ม <input type="checkbox"/> อื่นๆ (ระบุ)	5.7.01 5.7.02 5.7.03 5.7.04 5.7.05 5.7.06 5.7.07 5.7.08 5.7.09 5.7.10 5.7.11 5.7.12 5.7.13 5.7.14 5.7.15 5.7.16 5.7.17 5.7.18 5.7.19 5.7.20 5.7.99
5.8	คุณเคยทำงานในประเทศอื่นหรือไม่	<input type="checkbox"/> เคย <input type="checkbox"/> ไม่เคย	5.8.01 5.8.02
	หากเคย เคยทำในประเทศใด	_____	
5.9	คุณจ่ายเงินให้คนที่ทำงานให้ทำหรือไม่	<input type="checkbox"/> จ่าย <input type="checkbox"/> ไม่จ่าย	5.9.01 5.9.02
	หากจ่าย จ่ายเท่าไร	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 500 บาท <input type="checkbox"/> ระหว่าง 500 ถึง 1000 บาท <input type="checkbox"/> ระหว่าง 1000 ถึง 2000 บาท <input type="checkbox"/> มากกว่า 2000 บาท	5.9.01.01 5.9.01.02 5.9.01.03 5.9.01.04
5.10	คุณยังเป็นหนี้คนที่ทำงานให้คุณทำอยู่หรือไม่	<input type="checkbox"/> เป็น <input type="checkbox"/> ไม่เป็น	5.10.01 5.10.02
5.11	งานนี้เป็นงานแรกของคุณหรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่	5.11.01 5.11.02
หากใช่ ให้ไปตอบคำถามข้อ 5.15			
5.12	หากไม่ใช่ คุณได้ทำงานเต็มเวลามานานเท่าใด	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 เดือน <input type="checkbox"/> 3 - 6 เดือน <input type="checkbox"/> 7 - 12 เดือน <input type="checkbox"/> กว่าหนึ่งปี	5.12.01 5.12.02 5.12.03 5.12.04

5.13	หากไม่ใช่ คุณทำงานเต็มเวลามาตั้งแต่อายุเท่าไร	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 <input type="checkbox"/> 12 <input type="checkbox"/> 13 <input type="checkbox"/> 14 <input type="checkbox"/> 15 <input type="checkbox"/> 16 <input type="checkbox"/> 17	5.13.01 5.13.02 5.13.03 5.13.04 5.13.05 5.13.06 5.13.07 5.13.08 5.13.09
5.14	คุณทำงานแรกในภาคเศรษฐกิจอะไร	<input type="checkbox"/> เกษตรกรรม <input type="checkbox"/> ห้างเย็น <input type="checkbox"/> ก่อสร้าง <input type="checkbox"/> ประมงชายฝั่ง <input type="checkbox"/> ประมง (ทะเลลึก) <input type="checkbox"/> ร้านอาหาร <input type="checkbox"/> สถานีบริการน้ำมัน <input type="checkbox"/> เจียรนัยพลอย <input type="checkbox"/> เหมืองพลอย <input type="checkbox"/> สนามกอล์ฟ <input type="checkbox"/> อุตสาหกรรม <input type="checkbox"/> งานบ้าน <input type="checkbox"/> ตัดชักลากไม้และโรงเลื่อย <input type="checkbox"/> บริการ <input type="checkbox"/> โรงฆ่าสัตว์ <input type="checkbox"/> โรงงานกระดาษ <input type="checkbox"/> ขายบริการทางเพศ <input type="checkbox"/> บ้านเิง <input type="checkbox"/> ขอทาน <input type="checkbox"/> เครื่องนุ่งห่ม <input type="checkbox"/> อื่นๆ (ระบุ)	5.14.01 5.14.02 5.14.03 5.14.04 5.14.05 5.14.06 5.14.07 5.14.08 5.14.09 5.14.10 5.14.11 5.14.12 5.14.13 5.14.14 5.14.15 5.14.16 5.14.17 5.14.18 5.14.19 5.14.20 5.14.99
5.15	คุณต้องการจะเปลี่ยนงานที่ทำอยู่ปัจจุบันหรือไม่	<input type="checkbox"/> ต้องการ <input type="checkbox"/> ไม่ต้องการ	5.15.01 5.15.02
	หากต้องการ เพราะเหตุใด	<input type="checkbox"/> งานน่าเบื่อ <input type="checkbox"/> ค่าจ้างต่ำ <input type="checkbox"/> ถูกทารุณทางร่างกายและจิตใจ <input type="checkbox"/> จ่ายค่าจ้างไม่ตรงเวลา <input type="checkbox"/> มีปัญหาเกี่ยวกับครอบครัว <input type="checkbox"/> อาหารและที่พักไม่ดี <input type="checkbox"/> เวลาทำงานนานเกินไป <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ	5.15.01.01 5.15.01.02 5.15.01.03 5.15.01.04 5.15.01.05 5.15.01.06 5.15.01.07 5.15.01.09
5.16	เมื่อคุณมาถึงแมสซอดแล้ว คุณเลือกได้หรือไม่ว่าจะทำงานที่ใด	<input type="checkbox"/> ได้ <input type="checkbox"/> ไม่ได้	5.16.01 5.16.02
5.17	คุณได้รับข้อมูลที่ไม่เป็นจริงเกี่ยวกับงานที่จะไปทำหรือไม่	<input type="checkbox"/> ได้รับ <input type="checkbox"/> ไม่ได้รับ	5.17.01 5.17.02
	หากได้รับ ให้ระบุ	_____	

5.18	คุณได้รับข้อมูลที่ไม่เป็นจริงเกี่ยวกับสภาพการทำงานหรือไม่	<input type="checkbox"/> ได้รับ <input type="checkbox"/> ไม่ได้รับ		5.18.01 5.18.02
	หากได้รับ ให้ระบุ	_____		
5.19	คุณถูกบังคับให้มาทำงานนี้หรือไม่	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่		5.19.01 5.19.02
	หากใช่ ให้ระบุว่าใครบังคับให้มาทำ และทำไม เขาใช้วิธีบังคับอย่างไร ถ้าคุณไม่ยอมทำตาม เขาจะทำอย่างไร	<input type="checkbox"/> ใคร <input type="checkbox"/> ทำไม <input type="checkbox"/> อย่างไร <input type="checkbox"/> เขาจะทำอย่างไร		
5.20	หากคุณอยากเปลี่ยนงาน คุณจะเปลี่ยนได้หรือไม่	<input type="checkbox"/> ได้ <input type="checkbox"/> ไม่ได้		5.20.01 5.20.02
	หากไม่ได้ ทำไมจึงไม่ได้	<input type="checkbox"/> นายจ้างเก็บใบอนุญาตทำงานไว้ <input type="checkbox"/> เป็นแรงงานขัดหนี้ <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ		5.20.02.01 5.20.02.02 5.20.02.03
	หากเป็นแรงงานขัดหนี้ ให้ระบุว่าเป็นนานเท่าใด	<input type="checkbox"/> 1 ปี <input type="checkbox"/> 2 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 2 ปี		5.20.02.02.01 5.20.02.02.02 5.20.02.02.03
5.21	คุณได้รับการขึ้นทะเบียนหรือไม่	<input type="checkbox"/> ได้ <input type="checkbox"/> ไม่ได้		5.21.01 5.21.02
	หากได้รับการขึ้นทะเบียน ให้ออกว่าเห็นด้วยหรือไม่กับข้อความต่อไปนี้	<input type="checkbox"/> การขึ้นทะเบียนทำให้สภาพการทำงานของคุณดีขึ้น	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่รู้	5.21.01.01.01 5.21.01.01.02 5.21.01.01.03
		<input type="checkbox"/> การขึ้นทะเบียนทำให้ฉันรู้สึกปลอดภัยเวลาออกไปนอกสถานที่ทำงาน	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่รู้	5.21.01.02.01 5.21.01.02.02 5.21.01.02.03
5.22	คุณเก็บเอกสาร(บัตร)ประจำตัวของคุณเอาไว้เองหรือไม่	<input type="checkbox"/> เก็บ <input type="checkbox"/> ไม่ได้เก็บ <input type="checkbox"/> ฉันไม่มีเอกสารประจำตัว		5.22.01 5.22.02 5.22.03
	หากไม่ได้เก็บ ใครเป็นคนเก็บ	<input type="checkbox"/> นายจ้าง <input type="checkbox"/> คนที่พามาทำงาน <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ		5.22.02.01 5.22.02.02 5.22.02.09
	หากไม่ได้เก็บ คุณสามารถไปเอามาได้ไหมเวลาจะต้องใช้	<input type="checkbox"/> ได้ <input type="checkbox"/> ไม่ได้ <input type="checkbox"/> ไม่รู้		5.22.02.001 5.22.02.002 5.22.02.009
5.23	คุณทราบหรือไม่ว่ามีแรงงานเด็กข้ามชาติที่ถูกบังคับให้ทำงาน	<input type="checkbox"/> ทราบ <input type="checkbox"/> ไม่ทราบ		5.23.01 5.23.02
	หากทราบ ให้ระบุว่าเด็กเหล่านี้ทำงานอะไรและอยู่ที่ไหน	<input type="checkbox"/> งาน _____ <input type="checkbox"/> สถานที่ _____		5.23.01.01 5.23.01.02

5.24	คุณทราบไหมว่ามีเด็กไม่สามารถออกจากสถานที่ทำงานหรือที่พักของสถานที่ทำงาน ในแถบนี้	<input type="checkbox"/> ทราบ <input type="checkbox"/> ไม่ทราบ	5.24.01 5.24.02
	หาก ทราบ ให้ระบุว่าป็นงานอะไรและอยู่ที่ไหน	<input type="checkbox"/> งาน _____ <input type="checkbox"/> สถานที่ _____	5.24.01.01 5.24.01.02
5.25	คุณมาประเทศไทยทำไม	_____	
5.26	คุณชอบอยู่ในประเทศไทยหรือไม่	<input type="checkbox"/> ชอบ <input type="checkbox"/> ไม่ชอบ	5.26.01 5.26.02
	หาก ไม่ชอบ คุณอยากกลับไปเมียนมาร์หรือไม่	<input type="checkbox"/> อยาก <input type="checkbox"/> ไม่อยาก	5.26.02.01 5.26.02.02
	หาก ไม่อยาก คุณอยากจะทำอะไรต่อไป	_____	

BIBLIOGRAPHY



บรรณานุกรม

Action Network for Migrants, "Information Release 2: Nasawat Apparel Factory, Mae Sot, December 19, 2003", posted on-line on Thai Labour Campaign website, at <http://www.thailabour.org/news/03121901.html>

Amnesty International, Myanmar: *Lack of Security in Counter-Insurgency Areas*, ASA 16/007/2002, London, United Kingdom, July 17, 2002.

Amnesty International, *Thailand: The Plight of Burmese Migrant Workers*, ASA 39/001/2005, London, United Kingdom, June 2005.

Arnold, Dennis; *The Situation of Burmese Migrant Workers in Mae Sot, Thailand*, Working Paper Series no. 71, Southeast Asia Research Center, City University of Hong Kong, Hong Kong SAR, September 2004.

Arnold, Dennis; *Capital Expansion and Migrant Workers: Flexible Labour in the Thai-Burma Border Economy*, unpublished Master's Thesis submitted to Faculty of Graduate Studies, Mahidol University, Bangkok, Thailand, 2006.

Asian Human Rights Commission, "UA-157-2005: THAILAND: Illegal detention and deportation of 232 Burmese migrant workers", September 7, 2005, posted on-line at www.ahrchk.net

Asian Human Rights Commission, "UA-178-2004: THAILAND: Migrant workers' rights activist facing legal prosecution and death threats", December 21, 2004, posted on-line at www.ahrchk.net

Asian Human Rights Commission, "UA-54-2003: THAILAND: Abuse of workers rights by the Siriwat Garment Factory in Mae Sot", September 26, 2003, posted on-line at www.ahrchk.net

Asian Human Rights Commission, "UA-23-2003: THAILAND: 420 Burmese workers —red and deported for demanding their legal rights", July 3, 2003, posted on-line at www.ahrchk.net

Asian Labour News, "Burma: The Price of Exploitation", online at <http://www.asianlabour.org/archives/003026.php>, November 10, 2004.

Asian Migrant Centre, *Migration, Needs, Issues and Responses in the Greater Mekong Sub-region 2002*, Hong Kong SAR, PR China, 2002

Asian Migrant Centre and Migrant Forum in Asia, *Asian Migrant Yearbook 2004*, Hong Kong SAR, P.R. China, 2005

Aung Lwin Oo, "UN Warns of Humanitarian Crisis", *The Irrawaddy*, August 5, 2005.

Bangkok Post, "Rights panel seeks review of employment guarantee fee", April 29, 2006.

Border to Shore Network (B-to-S Network), "Action Research to Assess Trafficking in Humans between Sangkhabori and Mahachai", Pattanak Foundation – Sangkhabori and Raksthai Foundation – Mahachai, unpublished report with UNIAP, Bangkok, Thailand, June 2005.

Brown, Andrew, Bundit Thonachaisetavut, and Kevin Hewison; *Labor Relations and Regulation in Thailand: Theory and Practice*, Working Papers Series no. 27, Southeast Asia Research Centre, City University of Hong Kong, Hong Kong SAR, July 2002.

Caouette, Therese M. and Mary E. Pack; *Pushing Past the Definitions: Migration from Burma to Thailand*, Refugees International and Open Society Institute, December 2002.

Caouette, Therese M; *Small Dreams Beyond Reach: The Lives of Migrant Children Along the Borders of China, Myanmar, and Thailand*, Save the Children UK and Department for International Development, 2001.

Chandravithun, Nikom and W. Gary Vause, *Thailand's Labor and Employment Law: A Practical Guide*, Manager Publishing, Bangkok, Thailand, 1993.

Charoensuthipan, Penchan; "Policy on Alien Workers Needs More Study", *Bangkok Post*, July 16, 2005.

Constitution of the Kingdom of Thailand, 1997.

DLA Piper Rudnick Gray Cary, *Threat to the Peace: A Call for the UN Security Council to Act in Burma*, Report Commissioned by Hon. Vaclav Havel and Bishop Desmond Tutu, Washington, D.C., September 20, 2005.

FTUB, *Migration from Burma*, unpublished report, Bangkok, Thailand, 2004

FTUB, *Child Migrant Workers from Burma in Thailand*, unpublished report, Bangkok, Thailand, 2004.

FTUB Migrants Unit, "Interviews of Trafficking Victims cases 60-108", unpublished report compiling interviews conducted in year 2004, Bangkok, Thailand.

FTUB, "Migrant Schools Closed by Pop Phra District", February 24, 2006.

FTUB, "Hae Wae Garment Factory in Burma: Violations of Freedom of Association and the Right to Collectively Bargain", unpublished report submitted to ICFTU by FTUB for use at ILO, June 2006.

Grumiau, Samuel, "Spotlight interview with Maung Maung, General Secretary of the FTUB", Brussels: ICFTU Press Department, www.icftu.org, 2003.

Grumiau, Samuel, *Growing Up Under the Burmese Dictatorship: The Situation Facing Children after 41 Years of Military Rule in Burma*, International Confederation of Free Trade Unions, Brussels, Belgium, August 2003.

Hudson-Rodd, Nancy, Myo Nunt, Saw Thamain Tun, and Sein Htay; *State Induced Violence and Poverty in Burma*, distributed by FTUB, Bangkok, Thailand, August 2005.

Huguet, Jerrold W. and Sureeporn Punpuing; *International Migration in Thailand*, IOM, ILO, UNICEF, UNDP, UN ESCAP, World Bank, WHO (Thematic Working Group on International Migration in Thailand), Bangkok, Thailand, 2005.

Human Rights Watch, *Out of Sight, Out of Mind: Thai Policy Towards Burmese Refugees and Migrants*, New York, NY, February 25, 2004.

International Confederation of Free Trade Union (ICFTU), *Annual Survey of Trade Union Rights 2006*, Brussels, Belgium, 2006.

International Crisis Group, *Myanmar: The Politics of Humanitarian Aid*, Asia Report no. 32, Bangkok/Brussels, April 2, 2002.

ILO Committee on Freedom of Association, Case No. 2268: Complaint against the Government of Myanmar presented by the International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU), 333rd Report of the Committee on Freedom of Association, Geneva, Switzerland, March 2004.

ILO Convention No. 138, Minimum Age Convention, 1973

ILO Convention No. 182, Worst Forms of Child Labour Convention, 1999

ILO Recommendation No. 190, Recommendation Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour, 1999

ILO, "Trafficking in Children with the Worst Forms of Child Labour: A Rapid Assessment", No 1. November 2001

ILO, *Mekong Challenge: Human Trafficking: Redefining Demand*, by Elaine Pearson, Bangkok, Thailand, 2005.

International Organization for Migration and International Labour Office, Thailand: *Improving the Management of Foreign Workers – Case Studies on Five Industrial Sectors* (Allan Beesey, editor), Bangkok, Thailand, 2004.

IOM, ILO and RTG Ministry of Labour and Social Welfare, "Report of the Proceedings: National Tripartite Seminar on Future of Migration Policy Management in Thailand", Bangkok, Thailand, May 14-15, 2002.

International Rescue Committee, "Procedures for Burmese, Laotian, and Cambodian Migrants in 2005", translation from Ministry of Labour document in Thai, Bangkok, 2005.

International Rescue Committee, "Migrant Registration: Frequently Asked Questions", Bangkok, Thailand, July 2004.

Kasem, Supamart, "Aliens Being Kept Out of the System", *Bangkok Post*, September 13, 2005

Kazmin, Amy; "Inflation fears as Burma lifts officials' pay by up to 1,200%", *Financial Times*, March 27, 2006.

Kwankhom, Artit, "Baht 30 Health Scheme: Report too Critical for Ministry", *The Nation*, April 1, 2006.

Khun Sam, "New Thai Policy on Migrant Schools Welcomed", *The Irrawaddy*, May 11, 2006.

Manager Online, "MOPH will no longer accept unregistered migrant patients, due to lack of budget", April 27, 2006.

Maung, Dr. Cynthia and Suzanne Belton, *Working Our Way Back Home: Fertility and Pregnancy Loss on the Thai-Burma Border*, Melbourne University and Open Society Institute, 2004.

Ministry of Public Health (MOPH), *Madragan and Naew Tang Gan Damnerngan Druat Sukapap Ranggnan Dang Dao Gra-suang Satanara Sook* (Measures and Means for Health Inspections of Alien Labor -- Ministry of Public Health), Ministry of Public Health, 2004.

Muntarbhorn, Vitit; *The Mekong Challenge -- Employment and Protection of Migrant Workers in Thailand: National Laws/Practices versus International Labour Standards?*, ILO Mekong Sub-regional Project to Combat Trafficking in Children and Women, Bangkok, 2005.

Myint Wai, *A Memoir of Burmese Workers: From Slave Labour to Illegal Migrant Workers*, Thai Action Coalition for Democracy in Burma, June 2004.

Natee International Law Office Limited, *Labour Protection Act B.E. 2541 (A.D. 1998) with Notifications, Ministerial Regulations and Royal Decrees*, Bangkok, Thailand, January 2000.

Nang Lao Liang Won, *Guidelines on Strategies and Responses to the Needs of Burmese Migrant Women in Thailand* (2nd edition), Asia Pacific Forum on Women, Law and Development, Chiang Mai, Thailand, January 2000.

Naw Seng, "Compensation Set for Burmese Workers", *The Irrawaddy*, April 5, 2004.

Parker, Clive and Louis Reh; "Concern Grows over Burma's Rapidly Rising Inflation", *The Irrawaddy*, October 6, 2005.

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

PHAMIT Focus No. 2, "Once I have made enough money I will go home: Holding On to Elusive Hopes in Mae Sot", August 2005, www.phamit.org

PHAMIT, "Thailand's Migrant Policy (up through 2004)", www.phamit.org

PHAMIT Urgent Issue "New Cabinet Resolution on Migrant Labour Threatens to Deteriorate Migrants' Rights", February 7, 2006.

Physicians for Human Rights, *No Status: Migration, Trafficking and Exploitation of Women in Thailand: Health and HIV/AIDS Risks for Burmese and Hill Tribe Women and Girls*, Boston, Massachusetts, June 2004.

Royal Thai Government, *Kao Tee 07/1 Saroop gan Brachoom Kana Ratamontree 5 Korakada 2548* (News No. 07/1, Summary of the Cabinet Meeting, July 5, 2005), www.thaigov.go.th

Save the Children UK, *Breaking Through the Clouds*, Bangkok, Thailand, May 2001

Shah Paung; "Burmese Labor Group Targeted by Police", *The Irrawaddy*, September 8, 2005

Shinawatra, Thaksin; "Policy Statement of the Government of His Excellency Thaksin Shinawatra, Prime Minister of Thailand, Delivered to the National Assembly on Wednesday, 23 March 2005, www.thaigov.go.th

Smith, Dan; "Pinheiro Warns of Burma Humanitarian Crisis", *The Irrawaddy*, February 24, 2006.

Thai Labour Campaign, "Round Table Discussion "Migrant Worker Rights isolation... Why at Mae Sot" 21 January 2005, Central Mae Sot Hill Hotel, Mae Sot, Tak, posted at www.thailabour.org

Thai Press Reports, "Thai Government Encourages Thai Investors to Look Overseas for Opportunities", *Financial Times Information*, 22 March 2006

United Nations Convention on the Rights of the Child, 1990.

United Nations Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, Supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, 2000

World Health Organization, *The World Health Report 2000 – Health Systems: Improving Performance*, Geneva, Switzerland.

Yang Chi Oo Workers Association, "Situation of Burmese migrant workers at Siriwat Garment", unpublished advocacy report, September 23, 2003.



ติดต่อ

โครงการอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงเพื่อต่อต้านการค้าเด็กและหญิง
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

อาคารสหประชาชาติ

ตู้ไปรษณีย์ 2-349

ถนนราชดำเนินนอก

กรุงเทพฯ 10200 ประเทศไทย

โทร: 662 288 2218 โทรสาร: 662 288 3063

E-mail: prevention@childtrafficking.net

www.childtrafficking.net



ISBN: 92-2-819252-6

978-92-2-819252-0