ILRF

ถึงเวลาต้องเปลี่ยนแปลงแบบไพศาล

TIME FOR A SEA CHANGE

เหตุใดแรงงานข้ามชาติจึงต้องมีสิทธิด้านสหภาพแรงงาน เพื่อป้องกันการใช้แรงงานบังคับในอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทย

INTERNATIONAL LABOR RIGHTS FORUM

มีนาคม 2563

ILRF

1634 I ST NW, SUITE 1000
WASHINGTON, DC 20006 USA

T: +1 202 347 4100
LABORRIGHTS@ILRF.ORG
WWW.LABORRIGHTS.ORG

INTERNATIONAL LABOR RIGHTS FORUM (ILRF)

The International Labor Rights Forum เป็นองค์กรสิทธิมนุษยชนตั้งอยู่ที่กรุงวอชิงตันดีซี ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2529 ILRF มุ่งทำงานเพื่อส่งเสริมศักดิ์ศรีและความยุติธรรมสำหรับคนงานในระบบเศรษฐกิจโลก

ผู้เขียน: Kimberly Rogovin

ผู้อ่านทวน: Elena Arengo, Judy Gearhart และ Charlotte Tate
ผู้รวบรวมข้อมูล: ภัทรมน สุขประเสริฐ
บรรณาธิการ: Liana Foxvog
ผู้ออกแบบรายงาน: Amy Thesing

กิตติกรรมประกาศ

ILRF ขอแสดงความขอบคุณอย่างสุดซึ้งต่อองค์กรต่อไปนี้ ซึ่งให้สัมภาษณ์เป็นข้อมูลกรณีศึกษาในรายงานนี้ ITF, เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมง (FRN), เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN), และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ILRF ยังขอขอบคุณบุคคลต่าง ๆ ซึ่งให้ข้อมูลและความเห็นที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง ระหว่างการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก รวมทั้งเป็นผู้อ่านทวนเนื้อหาในรายงานนี้ ได้แก่ ปรุง ดีสี, Benjamin Harkins, Jon Hartough, Jason Judd, สุธาสีนี แก้วเหล็กไหล, สาวิทย์ แก้วหวาน, อัศริน แก้วประดับ, นัฐวุฒิ กาเซ็ม, Aung Kyaw, Darian McBain, Sarah Mount, Anna Olsen, Robert Pajkovski, Jackie Pollock, Phil Robertson, David Rousseau, Ame Sagiv, ปภพ เสียมหาญ, ชลธิชา ตั้งวรมงคล, สุจีรา เทียนสถาพร และโรยทราย วงศ์สุบรรณ ความเห็นในรายงานนี้ไม่จำเป็นต้องสะท้อนความเห็นของหน่วยงานหรือบุคคลเหล่านี้

รายงานนี้แปลโดย นายพิภพ อุดมอิทธิพงศ์ และ พิสูจน์อักษรโดย นางสาวกฤตพร สิทธิกรวรกุล

ILRF จัดทำงานวิจัยฉบับนี้โดยการสนับสนุนจาก Humanity United และ The Freedom Fund

มีนาคม 2563

รูปปก: ในวันแรงงาน พ.ศ. 2562 สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) พร้อมด้วยนักสหภาพแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติที่เป็นสมาชิกของ กลุ่มคนงานอาหารทะเลภาคใต้ (SSWG) และเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN) รวมกันเรียกร้องสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรองอย่างเต็มที่ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย แรงงานในแถวหน้าถือธงสีแดงที่มีโลโก้ สรส. และ แบนเนอร์ทางซ้ายเขียนว่า "สิทธิในการคุ้มครองต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ" © สรส.

สารบัญ

I. อารัมภบท 05

II. ทำความเข้าใจปัญหา:
การใช้แรงงานบังคับในแรงงานข้ามชาติใน
อุตสาหกรรมอาหารทะเลไทย 08

III. สิทธิด้านสหภาพแรงงานช่วยป้องกันการ
ใช้แรงงานบังคับอย่างไร 15

IV. เจาะลึก:
การขาดสิทธิด้านสหภาพแรงงานของคนงานในไทย 19

V. กรณีศึกษา: การรวมตัวของคนงานภายใต้ข้อ
จำกัดของกฎหมาย 30

VI. สรุปและข้อเสนอแนะ 42

ภาคผนวก 1:
การปฏิรูปกฎหมายและนโยบายที่ผ่านมาเพื่อป้องกัน
การใช้แรงงานบังคับ และการทำประมงผิด
กฎหมาย ขาดการรายงานและไร้การควบคุม (IUU) 50

ภาคผนวก 2:
จำนวนสหภาพแรงงานและสมาชิกในไทย พ.ศ. 2561 52

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม 53

ภาพทางอากาศเรือประมงอวนลากขนถ่ายสัตว์น้ำที่จับได้ในทะเล การปฏิบัติเช่นนี้บางครั้งเชื่อมโยงกับการใช้แรงงานบังคับ เพราะหมายถึงคนงานยังคงอยู่ในทะเลในระยะเวลาที่ยาวนานกว่าเดิม ©Richard Whitcombe

I. อารัมภบท

สิทธิด้านสหภาพแรงงานเป็นองค์ประกอบสำคัญเพื่อป้องกันการใช้แรงงานบังคับ อุตสาหกรรมซึ่งมีตัวแทนสหภาพแรงงานที่เข้มแข็ง มักพบปัญหาการปฏิบัติมิชอบด้านแรงงาน แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์น้อยกว่า[1] ในประเทศไทยมีกฎหมายห้ามแรงงานข้ามชาติจัดตั้งสหภาพแรงงาน ทำให้เกิดการละเมิดและการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้านแรงงานอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานข้ามชาติ ทั้งภาคการแปรรูปอาหารทะเลและประมง

ในปี 2557 สื่อระหว่างประเทศรายงานปัญหาการค้ามนุษย์ การทำประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม ซึ่งส่งผลให้มีการขู่จะแทรกแซงทางการค้าระหว่างประเทศ และกดดันให้รัฐบาลไทยต้องปฏิรูป

สมาชิกเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมง – สหภาพตัวแทนแรงงานประมงที่เป็นประชาธิปไตยในประเทศไทย – ได้รับชุดปฐมพยาบาล และการฝึกอบรมเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย บนเรือประมงจอดเทียบท่าที่สงขลา ©เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมง

ด้านกฎหมายและนโยบาย อย่างไรก็ดี การละเมิดสิทธิแรงงานอย่างกว้างขวางที่เกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมอาหารทะเลยังเกิดขึ้นต่อไป

รายงานนี้ชี้ให้เห็นว่า การปฏิรูปจะไม่บรรลุผล ตราบที่แรงงานข้ามชาติยังไม่สามารถเข้าถึงสิทธิสหภาพแรงงานขั้นพื้นฐานได้ ทั้งนี้สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานประกอบด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งทำให้คนงานสามารถตั้งสหภาพแรงงานของตนเองได้ สหภาพแรงงานจะช่วยให้คนงานสามารถเจรจาอย่างเท่าเทียมกับนายจ้าง เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานได้ ช่วยให้คนงานกลุ่มเปราะบางปกป้องตนเองได้ และช่วยให้คนงานมีอิทธิพลต่อกฎหมายและนโยบายต่างๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อตนเอง หากไม่มีสิทธิเช่นนั้น ปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์จะยังคงเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางในอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทยต่อไป

ระดับการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในประเทศไทยทุกภาคส่วนต่ำมาก ไทยมีความหนาแน่นของสหภาพแรงงานเพียง 1.6% ของจำนวนแรงงานทั้งหมด อยู่ในระดับต่ำสุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้[2] ไทยยังเป็นหนึ่งในสามประเทศในภูมิภาคที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันรับรอง ทั้งอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และ 98 ซึ่งถือเป็นอนุสัญญาด้านแรงงานสำคัญสองฉบับที่เกี่ยวข้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานของคนงานในการสมาคม การรวมตัว และการร่วมเจรจาต่อรอง แม้มีเสียงเรียกร้องจากขบวนการแรงงานในประเทศและระหว่างประเทศ ให้มีการรับรองอนุสัญญานี้กว่าสี่ทศวรรษที่ผ่านมา[3]

การละเมิดสิทธิแรงงานอย่างสุดโต่ง ยังคงเกิดขึ้นในทุกภาคส่วนของเศรษฐกิจไทย กระทบต่อทั้งคนงานไทยและแรงงานข้ามชาติที่ต้องเผชิญกับการกดขี่ข่มเหง รัฐบาลใช้มาตรการอย่างเข้มข้น เพื่อควบคุมจำกัดไม่ให้คนงานก่อตั้งและเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่สามารถจัดให้มีการร่วมเจรจาต่อรอง และขัดขวางไม่ให้คนงานบางส่วนนัดหยุดงานประท้วงได้[4] ในเดือนตุลาคม 2562 รัฐบาลสหรัฐฯ ตัดสินใจระงับสิทธิพิเศษทางศุลกากรมูลค่า 1.3 พันล้านเหรียญสำหรับสินค้านำเข้าจากไทย เนื่องจากยังคงมีการละเมิดสิทธิคนงานอย่างต่อเนื่องในไทย โดยเฉพาะการคุ้มครองที่อ่อนแอต่อเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง[5]

แรงงานข้ามชาติเกือบสี่ล้านคนจากประเทศเพื่อนบ้านอย่างเมียนมา กัมพูชา ลาว และเวียดนาม คิดเป็น 10% ของแรงงานในไทย ส่วนใหญ่ทำงานในอุตสาหกรรมที่มีค่าจ้างระดับต่ำ พวกเขาไม่มีสิทธิตามกฎหมายที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงาน และต้องเผชิญกับข้อจำกัดมากมายหากต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีอยู่ หรือเข้าร่วมการร่วมเจรจาต่อรองอย่างจริงจัง[6] นี่เป็นปัญหาสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะกับอุตสาหกรรมที่แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานข้ามชาติ เช่น การแปรรูปอาหารทะเลและประมง เนื่องจากแทบไม่เคยมีสหภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนผลประโยชน์ของผู้เข้าเมืองเหล่านี้เลย[7] คนงานไทยมีสิทธิตามกฎหมายที่จะจดทะเบียนตั้งสหภาพแรงงาน จึงถือเป็นการเลือกปฏิบัติทางกฎหมายอย่างชัดเจน ทำให้เกิดมาตรฐานที่แตกต่างไปสำหรับแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติยังไม่สามารถเข้าถึงกลไกร้องทุกข์ด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ และยังถูกขู่ว่าจะฟ้องและเนรเทศกลับ หากพวกเขาร้องเรียนเมื่อเกิดการปฏิบัติมิชอบด้านแรงงานของบริษัทที่ดำเนินงานในประเทศไทย

เป็นที่ชัดเจนว่า แรงงานข้ามชาติต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และร่วมมือกับองค์กรภาคประชาสังคมอื่น ๆ เพื่อขอความช่วยเหลือเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิแรงงาน[8] แม้จะต้องเผชิญข้อจำกัดและการเลือกปฏิบัติทางกฎหมาย แรงงานข้ามชาติในไทยยังได้รวมตัวกัน ทั้งโดยการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่จดทะเบียนโดยผู้มีสัญชาติไทย และการจัดตั้งองค์กรของตนเอง จากรายงานเชิงนโยบายนี้ กลุ่มทั้งในประเทศและระหว่างประเทศได้สนับสนุนแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลที่พยายามจะรวมตัวเป็นองค์กรอิสระ และเป็นตัวแทนของคนงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ได้รับสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล จากการทำงานร่วมกับองค์กรเหล่านี้ แรงงานข้ามชาติในไทยอาจเริ่มเห็นประโยชน์จากการรวมตัว และสิ่งที่จะได้รับจากการรวมตัวเป็นกลุ่ม

แต่ยังคงมีตัวอย่างเช่นนี้ไม่มากนัก เนื่องจากคนงานต้องเผชิญอุปสรรคจากข้อจำกัดด้านกฎหมายและความซับซ้อนของกฎหมาย ถูกตอบโต้จากนายจ้าง สภาพแวดล้อมที่จำกัดสิทธิสำหรับสหภาพแรงงานในประเทศ และแรงงานข้ามชาติเองขาดความรู้ความเข้าใจถึงประโยชน์จากสหภาพแรงงาน โดยยังมีตัวอย่างการรวมตัวไม่มากนักในไทยหรือในประเทศของตนเอง คนงานทุกคนในไทยจึงจำเป็นต้องมีสิทธิด้านแรงงานอันเป็นที่ยอมรับในระดับสากล เพื่อเอาชนะอุปสรรคเหล่านี้ และเพื่อให้สหภาพแรงงานเติบโตขึ้นได้ ทำให้แรงงานสามารถปกป้องตนเองจากการปฏิบัติมิชอบ

รายงานนี้ ให้ภาพรวมของปัญหาแรงงานบังคับในบรรดาแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทย (บทที่ II) โดยอธิบายว่า การรับรองสิทธิของคนงานที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง รวม

ทั้งการคุ้มครองการทำกิจกรรมของสหภาพแรงงาน จะช่วยป้องกันการใช้แรงงานบังคับ ได้อย่างไร (บทที่ III) รายงานนี้ยังวิเคราะห์ข้อจำกัดทางกฎหมายต่อเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ที่เกิดขึ้นกับแรงงานทุกคนในไทย เน้นให้เห็นผลกระทบโดยเฉพาะต่อแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมอาหารทะเล และเปรียบเทียบกับสิทธิและการคุ้มครองที่คนงานจะได้รับถ้าจดทะเบียนตั้งสหภาพแรงงาน มีการตั้งกลุ่มเพื่อการร่วมเจรจาต่อรอง มีคณะกรรมการสวัสดิการ และคณะกรรมการลูกจ้าง ตามสิทธิที่กำหนดในกฎหมายไทย (บทที่ IV) รายงานนี้ยังประกอบด้วยกรณีศึกษาห้ากรณี ซึ่งแสดงถึงความพยายามที่ผ่านมาของแรงงานข้ามชาติและหน่วยงานสนับสนุน เพื่อให้เกิดการรวมตัว เป็นส่วนหนึ่งของการร่วมเจรจาต่อรองและปรับปรุงสภาพการทำงาน (บทที่ V)

บทสุดท้ายประกอบด้วยข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลไทย แบรนด์และผู้ค้าปลีกระดับสากล บริษัทอาหารทะเลไทย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ (บทที่ VI) โดยข้อเสนอแนะที่สำคัญสุดประกอบด้วย

ต่อรัฐบาลไทย:

- ปฏิรูปพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้บุคคลไม่ว่าจะมีสัญชาติใด มีสิทธิจัดตั้งและเป็นแกนนำสหภาพแรงงานได้ เข้าร่วมการเจรจาต่อรองและนัดหยุดงานได้ โดยกฎหมายควรให้การคุ้มครองต่อสิทธิเหล่านี้ เพื่อให้คนงานสามารถใช้สิทธิได้โดยไม่ต้องกลัวการตอบโต้

- ปฏิรูปพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวโดยอนุญาตให้ตัวแทนแรงงานข้ามชาติเข้ามีส่วนร่วมในคณะกรรมการระดับชาติด้านการบริหารจัดการนโยบายแรงงานข้ามชาติต่างๆ

- ให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ 87 (เสรีภาพในการสมาคม) และ 98 (สิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง) และแก้ไขกฎหมายในประเทศให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับมาตรฐานเหล่านี้

ต่อแบรนด์และผู้ค้าปลีกที่รับซื้อสินค้าประมงและอาหารทะเลจากไทย:

- ผู้ซื้อควรเรียกร้องอย่างเป็นสาธารณะไปยังรัฐบาลไทยให้ลงนามให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ 87 และ 98 และให้แก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรียกร้องให้รัฐบาลไทยลบข้อกฎหมายที่แสดงการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติอย่างชัดเจนออก และอุปสรรคอื่นๆที่ขัดขวางไม่ให้แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิเหล่านี้

- ผู้ซื้อควรเข้ามีส่วนร่วมในองค์กรที่ขับเคลื่อนโดยแรงงานผ่านกระบวนการร่าง รับ และบังคับใช้จรรยาบรรณด้านธุรกิจและแนวทางปฏิบัติ (Code of Conduct) สำหรับซัพพลายเออร์อาหารทะเล ซึ่งรวมถึงข้อกำหนดที่จะรับรองว่า แรงงานทั้งหมดสามารถใช้สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

- ซัพพลายเออร์ควรยอมรับให้จัดตั้งองค์กรอิสระอันเป็นตัวแทนของแรงงานข้ามชาติในสถานประกอบการได้ และเข้าร่วมการเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างสุจริตใจ

- ตัวแสดงบรรษัททุกแห่งควรจัดให้มีการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้านในห่วงโซ่อุปทานของตนและในสถานที่ทำงาน เพื่อประกันว่าคนงานมีสิทธิซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถจำแนกและเยียวยาเมื่อเกิดการปฏิบัติมิชอบขึ้น

วิธีวิทยา

รายงานเชิงนโยบายนี้เขียนจากข้อมูลการศึกษากฎหมายแรงงานไทย และการวิเคราะห์เอกสารที่จัดทำโดยคณะกรรมการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม, American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) และงานวิจัยและรายงานต่างๆขององค์กรพัฒนาเอกชนหลายสิบแห่ง (เอ็นจีโอ), องค์กรภาคประชาสังคม (CSOs) และหน่วยงานขององค์การสหประชาชาติ (UN)

ระหว่างเดือนมีนาคมถึงสิงหาคม 2562 ILRF จัดการสนทนากลุ่มกับกลุ่มนักจัดตั้งสหภาพแรงงานและคนงานที่มีความสัมพันธ์กับ เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมงไอทีเอฟ (FRN) เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN) และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ILRF ยังได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในช่วงเวลาเดียวกัน ประกอบด้วยตัวแทนสหภาพแรงงาน องค์กรแรงงานข้ามชาติ เอ็นจีโอ หน่วยงานองค์การสหประชาชาติ บริษัทอาหารทะเลต่างๆ และทนายความด้านแรงงาน ความเห็นในรายงานนี้ไม่จำเป็นต้องสะท้อนความเห็นของบุคคลหรือหน่วยงานเหล่านี้

II. ทำความเข้าใจปัญหา:
การใช้แรงงานบังคับในแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทย

ประมงและอาชีพที่เกี่ยวข้องเป็นอาชีพที่ถือว่าเสี่ยงอันตรายมากสุดอย่างหนึ่ง ในระดับโลก มีชาวประมงและผู้ทำงานเกี่ยวข้องกับฟาร์มปลาและการแปรรูปเสียชีวิตกว่า 24,000 คนทุกปี[9] จากการศึกษาสภาพการทำงานในภาคประมงไทยเมื่อปี 2555 พบว่า กว่า 10% ของคนงานประมง 600 คนที่ให้สัมภาษณ์ ถูกทุบตีอย่างทารุณบนเรือ ทั้งยังพบว่า 17% ตกเป็นแรงงานบังคับ ถูกบังคับให้ต้องทำงานโดยจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง ถูกยึดเอกสารประจำตัว ถูกขู่จะส่งตัวให้เจ้าหน้าที่ ถูกทำร้ายด้วยความรุนแรงทั้งทางกายและทางใจ ตกเป็นแรงงานขัดหนี้ ถูกหักค่าจ้างอย่างผิดกฎหมาย หรือถูกปฏิเสธค่าจ้าง[10]

การแสวงหาประโยชน์จากคนงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล ไม่ใช่เรื่องเหนือความคาดหมาย หากเป็นผลจาก

แรงงานถ่ายปลาที่ท่าในจังหวัดระนอง ประเทศไทย ©Daniel Murphy เพื่อ ILRF

อุตสาหกรรมโลกที่พยายามลดต้นทุนการทำธุรกิจ และเป็นผลจากกรอบกฎหมายและการปฏิบัติในประเทศ ซึ่งสะท้อนถึงการเลือกปฏิบัติและความไม่สมดุลทางอำนาจที่หยั่งรากลึกระหว่างคนงานกับนายจ้าง และระหว่างซัพพลายเออร์กับผู้ซื้อ และปัญหาการทุจริต

ผลกำไรของอุตสาหกรรมอาหารทะเลและความต้องการแรงงานราคาถูก

อุตสาหกรรมอาหารทะเลและประมงไทยสร้างรายได้มหาศาล โดยมีการส่งออกเพิ่มจากสี่เป็นเจ็ดล้านเหรียญระหว่างปี 2543 และ 2553[11] ในปี 2559 ประเทศไทยประสบปัญหาการส่งออกอาหารทะเลลดลง เริ่มตั้งแต่ปี 2544 โดยส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการลดลงของปริมาณการจับสัตว์น้ำทั้งในทะเลและในแหล่งน้ำจืด เนื่องจากการทำการประมงเกินศักยภาพ รวมถึงการลดลงของการผลิตกุ้งเนื่องจากการติดโรค[12] แต่การส่งออกได้เพิ่มอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2558 และถือว่าไทยยังเป็นผู้ส่งออกสินค้าประมงรายใหญ่ของโลก[13]

ในปี 2561 ประเทศไทยถือเป็นผู้ส่งออกปลาทูน่ากระป๋องอันดับหนึ่งของโลก และอันดับเจ็ดของการส่งออกกุ้งทั่วโลก[14] ปริมาณการส่งออกอาหารทะเลรวมปริมาณกว่า 1.56 ล้านตัน มูลค่ากว่า 6.9 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ คิดเป็นร้อยละ 20 ของมูลค่าการส่งออกอาหารจากไทยทั้งหมด ปลาทูน่ากระป๋อง กุ้งที่ผ่านการแปรรูป ปลาหมึกที่ผ่านการแปรรูป และปลาซาดีนกระป๋อง เป็นผลิตภัณฑ์อาหารทะเลส่งออกอันดับต้นๆ โดยคิดเป็นร้อยละ 68 ของมูลค่าอาหารทะเลส่งออกทั้งหมด โดยมีตลาดหลักห้าแห่ง ได้แก่ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สหภาพยุโรป และตะวันออกกลาง[15]

ตาราง 1:
จำนวนแรงงานข้ามชาติทั้งหมดจากกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม ซึ่งได้รับอนุญาตให้พำนักอาศัยและทำงานในประเทศไทย ณ เดือนตุลาคม 2562 และคาดการณ์จำนวนคนงานที่ไม่ได้จดทะเบียน

ประเภท	# ได้รับอนุญาตให้พำนักอาศัยและทำงาน
ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้กับผู้เข้าเมืองผ่านข้อตกลงกับประเทศต้นทาง	995,300
ใบอนุญาตทำงานที่ออกให้กับผู้เข้าเมืองที่จดทะเบียนในไทย	1,929,696 - 1,187,803 (ผ่อนผัน) - 729,853 (พิสูจน์สัญชาติ) - 12,040 (พรก.ประมง)
ใบอนุญาตทำงานตามฤดูกาล	62,733
ลงทะเบียนทั้งหมด	2,987,729[16]
คาดการณ์ผู้เข้าเมืองอย่างไม่ปรกติ	811,437*
รวม	3,799,166

ที่มา สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว, กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน, รัฐบาลไทย, ตุลาคม 2562[17]

* ข้อมูลจำนวนแรงงานข้ามชาติแบบไม่ปรกติ/ไม่ได้จดทะเบียน ได้มาจาก เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (MWG)[18]

ตาราง 2:
จำนวนแรงงานข้ามชาติในระดับต่าง ๆ ของอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทย (ชาย/หญิง)

	ประมง	เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	การแปรรูปอาหารทะเล รวมทั้งคนงานในโรงงานอาหารสัตว์ โรงงานปลาป่น และคนงานคัดแยก	รวม
เมียนมา (จดทะเบียน)	30,078 (28,925 / 1,153)	44,020 (21,008 / 23,012)	79,289 (33,244 / 46,045)	153,387 (83,177 / 70,210)
กัมพูชา (จดทะเบียน)	15,583 (15,370 / 213)	7,077 (3,169 / 3,908)	4,165 (1,762 / 2,403)	26,825 (20,301 / 6,524)
ลาว (จดทะเบียน)	1,365 (1,255 / 110)	1,338 (924 / 414)	832 (458 / 374)	3,535 (2,637 / 898)
รวม (จดทะเบียน)	47,026 (45,550 / 1,476)	52,435 (25,101 / 27,334)	84,286 (35,464 / 48,822)	183,747 (106,115 / 77,632)
ประมาณการณ์จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้จดทะเบียน (13% ของจำนวนคนงานทั้งหมด)*	7,027	7,835	12,594	27,456
รวมคนงานจดทะเบียน + คนงานไม่จดทะเบียนโดยประมาณ	**54,053**	**60,270**	**96,880**	**211,203**

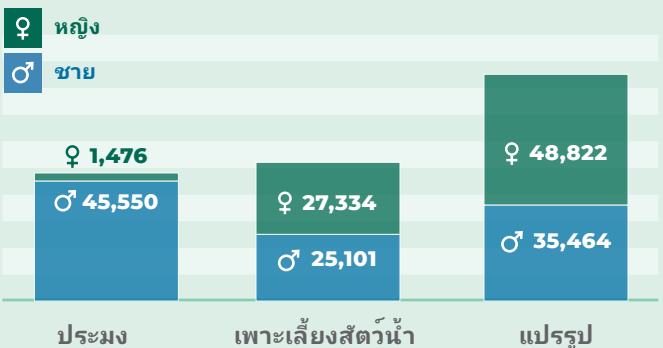
ที่มา สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว, กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน, รัฐบาลไทย, เมษายน 2562[19]

** ประมาณการณ์จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้จดทะเบียน เป็นตัวเลขจากข้อมูลการสำรวจขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ปี 2560 ซึ่งพบว่า 13% ของผู้ให้ข้อมูลในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและประมง เป็นคนงานเข้าเมืองอย่างไม่ปรกติ[20] โดยอาจเป็นการคาดการณ์ขั้นต่ำ จากตัวเลขของเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (ตาราง 1 ด้านบน) จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ไม่จดทะเบียนที่แท้จริงอาจสูงถึง **21%** ของจำนวนประชากรข้ามชาติทั้งหมดที่ทำงานในประเทศ

การผงาดขึ้นเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมอาหารทะเลโลกของไทยในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา ทำให้ความต้องการแรงงานในภาคประมงและการแปรรูปอาหารทะเลเพิ่มขึ้น ด้วยประชากรสูงวัยขึ้นและคนไทยมักไม่นิยมทำงานในอุตสาหกรรมเหล่านี้ เนื่องจากมีสภาพการทำงานที่เลวร้ายและค่าแรงต่ำ แรงงานข้ามชาติจากเมียนมา กัมพูชา และลาว จึงเพิ่มจำนวนขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการนี้[21] บริษัทประมงจากไทยหาทางลดต้นทุนแรงงาน โดยการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ เป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันในที่อื่น ๆ รวมทั้งที่ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และไต้หวันเช่นกัน[22]

บริษัทอุตสาหกรรมประมงมักแสวงหาแรงงานราคาถูก เพื่อลดต้นทุนเนื่องจากจำนวนสัตว์น้ำที่ลดลง อันเป็นผลจากการทำการประมงเกินศักยภาพ เป็นเหตุให้เรือต้องออกทำประมงในทะเลห่างไกลมากขึ้น และเป็นระยะเวลานานขึ้น

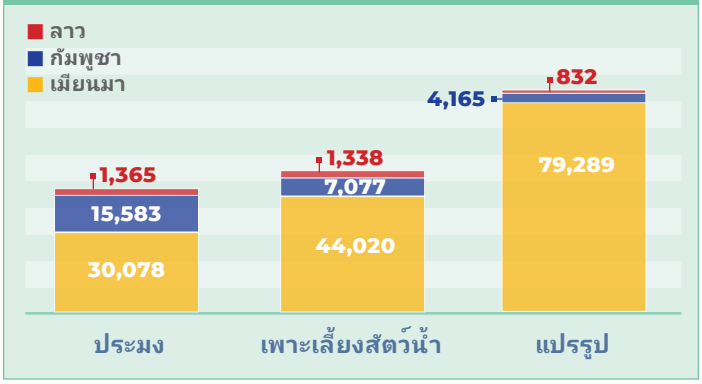
แผนภูมิ 1: การจำแนกแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลตามเพศสภาพ (คนงานที่จดทะเบียน)



ที่มา สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว, กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน, รัฐบาลไทย, เมษายน 2562

โดยมักต้องใช้วิธีการที่ผิดกฎหมายและไม่ยั่งยืน ซึ่งจัดว่าเป็นการทำประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และขาดการควบคุม[23] ประเทศไทยยังได้กลายเป็นแหล่งแปรรูปอาหารทะเลที่สำคัญ ถือเป็นภาคส่วนอุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาอย่างมากกับแรงงานข้ามชาติหญิง และมักเป็นงานที่ยากลำบากและเสี่ยงอันตราย[24]

แผนภูมิ 2: การจำแนกแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทยตามประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติ (คนงานที่ขึ้นทะเบียน)



ที่มา สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว, กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน, รัฐบาลไทย, เมษายน 2562

รายงานเกี่ยวกับแรงงานบังคับและมาตรการแก้ไขของรัฐบาลและประชาคมระหว่างประเทศ

ในปี 2557 สื่อสากลรายงานว่า แบรนด์และผู้ค้าปลีกชั้นนำหลายแห่งของโลก ขายกุ้งหรือผลิตภัณฑ์อาหารทะเลอื่น ๆ ซึ่งผลิตโดยคนงานในสภาพที่มีการใช้แรงงานบังคับ ผู้สื่อข่าวแนวเจาะลึกได้ขุดคุ้ยกรณีสุดโต่งที่คนงานประมงหลายพันคน ที่ทำงานในเรือปักธงชาติไทย[25] โดยผู้ชายเหล่านี้ส่วนใหญ่มาจากเมียนมา ซึ่งอยู่ในสภาพที่ถูกใช้เป็นแรงงานบังคับ เป็นเวลานานถึง 10 ปี ถูกบังคับให้ทำงานนานถึงกะละ 22 ชั่วโมง ถูกเฆี่ยนตีด้วยหางปลากระเบนที่มีพิษ ถูกตัดอวัยวะหรือถูกฆ่าทิ้งในทะเล[26] พวกเขาจับสัตว์น้ำที่ใช้เลี้ยงกุ้ง ซึ่งมีการขายให้กับซุปเปอร์มาเก็ตชั้นนำทั่วโลก รวมทั้งผู้ค้าปลีกระดับโลกสี่แห่ง ได้แก่ Walmart, Carrefour, Costco และTesco[27] ยังมีรายงานระบุว่า ล้งกุ้งหลายร้อยแห่งในจังหวัดหนึ่งของไทย มีการใส่กุญแจมือขังแรงงานข้ามชาติให้อยู่ในห้องขนาดเล็ก ถูกขู่ว่าจะยิงทิ้งถ้าหยุดทำงาน พวกเขาต้องทำงานควักไส้ ตัดหัว หาง และเปลือกของกุ้งออก เพื่อส่งออกไปต่างประเทศ[28]

ในปี 2557 กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐฯ ลดอันดับของไทยเป็น Tier 3 ในรายงานการค้ามนุษย์ประจำปี ซึ่งเป็นอันดับต่ำสุดเท่ากับประเทศ อย่างเช่น เกาหลีเหนือ[29] ในปี 2558 คณะกรรมาธิการยุโรปแจกใบเหลืองให้ประเทศไทย โดยถือว่าเป็นประเทศที่น่าจะไม่ให้ความร่วมมือ เพื่อต่อต้านการทำประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และขาดการควบคุม โดยขู่จะแทรกแซงทางการค้าหากไม่มีการปฏิรูปที่สำคัญ[30]

สมาพันธ์สหภาพแรงงานระดับโลกและในสหรัฐฯ ได้ร้องเรียนต่อกลไกระหว่างประเทศหลายประการ โดยชี้ให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างการแสวงหาประโยชน์จากคนงาน กับการเลือกปฏิบัติทางกฎหมายกับแรงงานข้ามชาติในไทย รวมทั้งการปฏิเสธไม่ให้มีสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ในคำร้องอย่างเป็นทางการต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศเมื่อปี 2558 IndustriALL Global Union เขียนว่า “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ส่งผลในทางปฏิบัติ ขัดขวางการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน เป็นเหตุให้แรงงานข้ามชาติเสี่ยงที่จะเกิดภาวะยากจน ถูกปล้นค่าจ้าง มีสุขภาพเลวร้าย และขาดมาตรฐานด้านความปลอดภัย ต้องทำงานในสภาพที่อันตราย ถูกแสวงหาประโยชน์ ถูกตำรวจรีดไถ และตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์เพื่อเป็นแรงงานบังคับ”[31] ในทำนองเดียวกัน AFL-CIO ยื่นคำร้องหลายครั้งต่อสำนักงานผู้แทนการค้าสหรัฐอเมริกา (USTR) เริ่มตั้งแต่ปี 2556 ระบุว่าประเทศไทยควรสูญเสียสิทธิประโยชน์ทางการค้าตามระบบสิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากรเป็นการทั่วไป (Generalized System of Preferences GSP) ของสหรัฐฯ เนื่องจากไม่คุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นข้อกำหนดของประเทศที่ได้รับสิทธิ GSP[32] ในปี 2558 สหรัฐฯ เตือนว่าไทยไม่สามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่จะได้รับสิทธิประโยชน์นี้ ในแง่ของเสรีภาพในการสมาคม การร่วมเจรจาต่อรอง สภาพการทำงานที่ยอมรับได้ และแรงงานบังคับ[33]

การแสวงหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติ ทำให้เกิดข้อกังวลในประเทศต้นทางเช่นกัน ทั้งรัฐบาลเมียนมาและกัมพูชาต่างไม่สนับสนุนให้มีการส่งคนในชาติของตนไปเป็นคนงานในอุตสาหกรรมประมงของไทย เนื่องจากข้อกังวลเกี่ยวกับสภาพการทำงาน อย่างไรก็ดี ประเทศเหล่านี้ยังคงอนุญาตให้มีการย้ายถิ่นของประชากร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง เพื่อไปทำงานในภาคการแปรรูปอาหารทะเลของไทย[34] รัฐบาลทั้งสองประเทศปฏิเสธที่จะลงนามในความตกลงกับรัฐบาลไทย เพื่อสนับสนุนการเคลื่อนย้ายแรงงานของตนไปทำงานในภาคประมงของไทย จนกระทั่งช่วงสิ้นปี 2561[35]

กล่อง 1: หลักฐานอย่างต่อเนื่องที่ยืนยันว่ามีแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ ในปี 2560 และ 2561

ในปี 2560 องค์การแรงงานระหว่างประเทศสัมภาษณ์แรงงานประมงและแรงงานแปรรูปอาหารทะเล 434 คน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานข้ามชาติใน 11 จังหวัดของไทย และพบการละเมิดกฎหมายแรงงานของไทย และมีตัวชี้วัดว่ามีการใช้แรงงานบังคับ ได้แก่

- 55% ของคนงานที่สำรวจต้องจ่ายค่าจ้างในการจัดหางาน (ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่นายจ้างควรเป็นผู้รับผิดชอบ)
- คนงานเพียง 35% จำได้ว่าเคยเซ็นชื่อในสัญญาจ้างงาน (และเพียง 50% ของคนงานเหล่านี้เข้าใจเนื้อหาของสัญญา)
- คนงาน 34% ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย
- คนงาน 48% ระบุว่ามีการหักเงินจากค่าจ้างอย่างผิดกฎหมาย และ
- คนงาน 22% อยู่ในสภาพที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดอย่างใดอย่างหนึ่งของการเป็นแรงงานบังคับ และ 18% อยู่ในสภาพที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดสองข้อ ได้แก่การถูกหลอกลวงจากนายหน้า หรือระหว่างทำสัญญา และมีการค้างจ่ายค่าจ้าง*

ในปี 2561 ภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคมเพื่ออาหารทะเลที่เป็นธรรมและยั่งยืนสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ 300 คน ซึ่งทำงานในอุตสาหกรรมประมงไทยในหกจังหวัดชายฝั่ง และพบหลักฐานว่ามีการปฏิบัติมิชอบด้านสิทธิแรงงาน:

- คนงานเพียง 31% ระบุว่ามีโอกาสได้อ่านสัญญาจ้างงานก่อนเซ็นชื่อ
- คนงาน 37-41% ไม่ได้รับค่าจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง
- คนงาน 62% ถูกนายจ้างหรือนายหน้ายึดเอกสารประจำตัว และ
- กว่า 66% ไม่ได้รับหลักฐานการจ่ายค่าจ้างหรือสลิปเงินเดือน

ที่มา: Ship to Shore Rights: Baseline Research Findings on Fishers and Seafood Workers in Thailand, ILO, 2018 และ Falling through the Net: A Survey of Basic Labour Rights among Migrants Working in Thailand's Fishing Sector, ภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคมเพื่ออาหารทะเลที่เป็นธรรมและยั่งยืน, 2561

* ตัวชี้วัดแรงงานบังคับเป็นส่วนหนึ่งของวิธีวิทยาในการวิจัยขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

สืบเนื่องจากแรงกดดันจากภาคส่วนต่าง ๆ รัฐบาลไทยจึงรื้อโครงสร้างการตรวจสอบอุตสาหกรรมประมง ระบบการควบคุมและการจัดการ และจัดตั้งกรอบการตรวจสอบระหว่างหน่วยงาน และทีมงานซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบเรือประมงระหว่างที่เข้าและออกจากท่าเรือ[36] ควบคู่ไปกับกระบวนการออกกฎหมายและปฏิรูปด้านนโยบายที่ดำเนินมาหลายทศวรรษโดยเน้นที่การบริหารจัดการการเข้าเมืองเพื่อขจัดการค้ามนุษย์ การปฏิรูปเหล่านี้ก่อให้เกิดผลลัพธ์ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์แตกต่างกันไป เนื่องจากสหภาพแรงงานและองค์กรแรงงานข้ามชาติไม่มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง จึงกลายเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ และการปฏิรูปเหล่านี้ต่างไม่สามารถช่วยสร้างสมดุลอำนาจใหม่ที่จำเป็น เพื่อให้แรงงานข้ามชาติสามารถแก้ปัญหาเหล่านี้ได้ด้วยตนเอง (โปรดดูอ้างอิง 1)

สืบเนื่องจากข้อบกพร่องเหล่านี้ การปฏิบัติมิชอบด้านสิทธิแรงงาน แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ ยังคงเป็นปัญหาที่มีการรายงานอย่างต่อเนื่องในอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทย การสำรวจเชิงปริมาณในหลายพื้นที่ของประเทศ ที่มองไปที่กลุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติหลายร้อยคนซึ่งทำงานในภาคประมงและการแปรรูปอาหารทะเล และส่วนอื่น ๆ ของห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเลทำให้พบหลักฐานว่ามีการใช้แรงงานบังคับซ้ำแล้วซ้ำอีก[37] จากการศึกษาในช่วงสองปีที่ผ่านมาพบว่า รูปแบบทั่วไปของการปฏิบัติมิชอบด้านแรงงานและการใช้แรงงานบังคับส่วนใหญ่ยังคงไม่เปลี่ยนแปลง (โปรดดู กล่อง 1) งานศึกษาชิ้นหนึ่งชี้ว่า มีการลดลงของการใช้ความรุนแรงทางร่างกายกับแรงงานประมง[38]

สืบเนื่องจากการปฏิรูปของรัฐบาลไทย ไทยจึงได้อันดับที่ดีขึ้นในรายงานการค้ามนุษย์ของสหรัฐฯ นับแต่ปี 2558 เป็นต้นมา โดยปรับขึ้นมาอยู่ระดับ 'Tier 2 Watch List' ในปี 2559 และ 'Tier 2' ตั้งแต่ปี 2561 เป็นต้นมา ระดับ Tier 2 สะท้อนว่าประเทศไทยยังไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ได้ แต่ได้มีความพยายามจะดำเนินการเช่นนั้น[39] คณะกรรมาธิการยุโรป ได้ยกเลิก 'ใบเหลือง' สำหรับไทยเมื่อเดือนมกราคม 2562 อย่างไรก็ดี ความก้าวหน้านี้สะท้อนถึงความพยายามยุติการทำประมง

สำนักงานจัดหางาน ในจังหวัดสมุทรสาครตั้งขึ้นโดยรัฐบาลเพื่อช่วยในการลงทะเบียนแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมอาหารทะเล ©ILRF

ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม (IUU) แต่ไม่รวมถึงแรงงานบังคับ[40] การได้เลื่อนอันดับจึงไม่ได้หมายถึงว่ามีการแก้ไขปัญหาแรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์อย่างจริงจังแล้วในทางปฏิบัติ

ในวันที่ 25 ตุลาคม 2562 สำนักงานผู้แทนการค้าสหรัฐฯ ประกาศว่าจะระงับสิทธิประโยชน์ทางการค้ามูลค่า 1.3 พันล้านเหรียญสำหรับไทย ตามระบบ GSP สืบเนื่องจากไทย “ล้มเหลวในการคุ้มครองสิทธิแรงงานอันเป็นที่ยอมรับในระดับสากลได้อย่างเพียงพอ (...) โดยการคุ้มครองดังกล่าวรวมถึงเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง” โดยจะมีการยกเลิกสิทธิประโยชน์ทางการค้านี้ในวันที่ 25 เมษายน 2563 สำหรับสินค้ากว่า 500 ชนิดจากไทย รวมทั้งผลิตภัณฑ์อาหารทะเลทั้งหมดที่ได้รับประโยชน์จากโครงการนี้ “เนื่องจากปัญหาด้านสิทธิแรงงานที่ยืดเยื้อในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและการขนส่งทางทะเล”[41]

ความจำเป็นที่จะต้องป้องกันแรงงานบังคับ

การป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ ถือว่าได้ผลมากกว่าการแก้ปัญหาย้อนหลัง เพราะเมื่อแรงงานตกเป็นเหยื่อการแสวงหาประโยชน์แล้ว ย่อมนำไปสู่กระบวนการฟ้องร้องคดีในศาลที่ยืดเยื้อ และมีค่าใช้จ่ายมาก รวมทั้งการฟื้นฟูคนงานที่ตกเป็นเหยื่อ คนงานที่ตกเป็นเหยื่อยังต้องจัดการกับปัญหาความทุกข์ทรมานใจ และหนี้สินที่เกิดขึ้น ในบางกรณี หากไม่มีการจำแนกบุคคลว่าเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์อย่างเหมาะสม จะส่งผลให้คนงานนั้นถูกดำเนินคดีในข้อหาเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และถูกเนรเทศกลับไปประเทศต้นทาง ส่งผลให้พวกเขาต้องเริ่มกระบวนการเข้าเมืองใหม่อีกครั้ง เกิดความเสี่ยงมากขึ้นที่จะตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์อีกครั้งหนึ่ง เนื่องจากแรงกดดันทางการเงินและครอบครัวที่จะต้องจ่ายหนี้และประกันการจ้างงาน[42]

แรงงานบังคับเป็นปัญหาที่อาจไม่เห็นได้ชัดเจน และอาจไม่มีร่องรอยการถูกทำร้ายทางร่างกาย ตัวชี้วัดแรงงานบังคับอาจรวมถึงการติดหนี้นายจ้าง การยึดเอกสารประจำตัว การค้างจ่ายค่าแรง การหลอกลวงและให้คำสัญญาที่

กล่อง 2: นิยามของแรงงานบังคับ

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (2473) (C29) นิยามแรงงานบังคับว่าหมายถึง “งานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งเกณฑ์เอาจากบุคคลใด ๆ โดยการขู่เข็ญการลงโทษ และซึ่งบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง”

แรงงานบังคับจึงเป็นงานที่บุคคลไม่ได้ทำโดยสมัครใจ (“ความไม่สมัครใจ”) และเป็นการทำเนื่องจากถูกขู่เข็ญว่าจะลงโทษ (“การบังคับ”) จากนายจ้างหรือบุคคลที่สามที่กระทำต่อคนงาน ตัวชี้วัดความไม่สมัครใจรวมถึง การยึดเอกสารประจำตัวหรือหนังสือเดินทาง การจงใจทำให้สภาพการทำงานเลวร้ายลง การถูกขังในที่พักอาศัย การใช้ความรุนแรงทางกายหรือทางเพศ เป็นต้น เพื่อจำแนกว่าบุคคลอยู่ในสภาพถูกบังคับใช้แรงงาน จำเป็นต้องมีตัวชี้วัดอย่างน้อยหนึ่งอย่างของความไม่สมัครใจ และหนึ่งอย่างของการบังคับ

*สำหรับตัวชี้วัดทั้งหมด โปรดดู *Hard to see, Harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children*, ILO, 2012

เป็นไปไม่ได้ การลงโทษด้วยการหักเงิน การขู่จะส่งตัวให้เจ้าหน้าที่ และการจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง[43] การละเมิดสิทธิแรงงานซ้ำซ้อนอาจรุนแรงถึงขั้นเป็นการทำให้คนงานอยู่ในสภาพแรงงานบังคับ

ปัญหาด้านแรงงานเหล่านี้เกิดขึ้นในระดับที่รุนแรงแตกต่างกัน ทำให้เกิดสภาพการแสวงหาประโยชน์ที่ต่อเนื่อง ตั้งแต่การละเมิดกฎหมายแรงงานอย่างสม่ำเสมอไปจนถึงแรงงานบังคับ คนงานมักไม่ตกเป็นเหยื่อแรงงานบังคับทันทีทันใด แต่มักอยู่ในสภาพที่ค่อย ๆ ถูกบีบบังคับมากขึ้นเรื่อย ๆ วิธีการที่เป็นผลมากสุดในการคุ้มครองไม่ให้คนงานตกเป็นเหยื่อแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ คือการแก้ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงาน ไม่ว่าอยู่ในจุดใดของปัญหา ทั้งนี้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยงที่จะตกเป็นเหยื่อการปฏิบัติมิชอบในรูปแบบรุนแรงสุด[44]

แม้ว่าทุกคนมีโอกาสตกเป็นเหยื่อแรงงานบังคับ แต่คนงานในบางประเภทงานได้รับผลกระทบไม่เท่าเทียมกัน นี่รวมถึงคนงานที่มีทักษะและระดับการศึกษาต่ำ คนงานที่มักจะทำงานในที่ที่มีความเสี่ยงด้านอาชีวะอนามัยและความปลอดภัย คนงานซึ่งอพยพจากประเทศอื่น หรือเดินทางมาจากภูมิภาคอื่นในประเทศ และหรือคนงานที่ต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติและการขาดการคุ้มครองตามกฎหมาย คนงานมีความเสี่ยงมากสุดที่จะตกเป็นเหยื่อแรงงานบังคับหากไม่รู้ถึงสิทธิของตนเอง ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่สามารถเข้าถึงกลไกร้องทุกข์ หรืออยู่ในสภาพที่หวาดกลัวไม่สามารถร้องเรียนได้ นายจ้าง นายหน้า และบุคคลอื่น ๆ มักแสวงหาประโยชน์จากคนงานเหล่านี้ ซึ่งเป็นคนงานที่มีอำนาจน้อยกว่าพวกเขา และสามารถทำการละเมิดได้โดยไม่ต้องรับผิด

แรงงานขนส่งปลาในสมุทรสาคร ©ILRF

กล่อง 3:
การให้สัตยาบันรับรองมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO ในบรรดาประเทศต่าง ๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

สิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง เป็นส่วนหนึ่งของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน (C87) สิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง (C98)

รัฐบาลไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาแรงงานหลักสองฉบับ และมีกฎหมายแรงงานที่จำกัดสิทธิมากที่สุดประเทศหนึ่งในเอเชีย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน รัฐบาลไทยแสดงพันธกิจที่จะปฏิรูปกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยถือเป็นพื้นฐานก่อนการให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 98 แต่จนถึงตอนนี้ยังไม่สามารถปฏิรูปกฎหมายหรือดำเนินการเพิ่มเติมก่อนการให้สัตยาบัน ไทย ลาว และบรูไนเป็นประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่ยังไม่ให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาหลักด้านแรงงานทั้งสองฉบับเลย ในขณะที่อินโดนีเซีย กัมพูชา ฟิลิปปินส์ และติมอร์เลสเตให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาแรงงานทั้งสองฉบับแล้ว ในขณะที่มาเลเซีย เมียนมา สิงคโปร์ และเวียดนามให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาประเทศละฉบับ

III.
สิทธิด้านสหภาพแรงงานช่วยป้องกันการใช้แรงงานบังคับได้อย่างไร

วิธีการที่ได้ผลมากสุดอย่างหนึ่งเพื่อป้องกันการแสวงหาประโยชน์จากคนงาน คือการประกันให้พวกเขามีสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองอย่างเต็มที่ สหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานและสิทธิ เช่น ค่าจ้างและประโยชน์ต่างๆที่ควรได้รับตามกฎหมาย อาชีวะอนามัยและความปลอดภัย ค่าจ้างล่วงเวลา และการลาป่วย สหภาพแรงงานช่วยให้มีการเพิ่มค่าจ้างสำหรับคนงานที่มีค่าจ้างต่ำสุดและมีทักษะน้อยสุด[45] ทำให้มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่ไม่ได้รับค่าจ้างน้อยลง[46] สหภาพแรงงานยังมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการระบุว่ามีการละเมิดด้านแรงงานและบังคับใช้สิทธิตามกฎหมายในการทำงาน[47] อุตสาหกรรมซึ่งมีตัวแทนสหภาพแรงงานที่เข้มแข็ง มักมีปัญหาการปฏิบัติมิชอบด้านแรงงาน แรงงานเด็ก การค้ามนุษย์ และแรงงานบังคับที่ต่ำกว่า[48]

เมื่อวันงานที่มีคุณค่า พ.ศ. 2562 ตัวแทนสหภาพแรงงานไทย และองค์กรแรงงานข้ามชาติต่างๆ เดินขบวนรณรงค์ร่วมกันเพื่อเรียกร้องสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ในกรุงเทพฯ ประเทศไทย ©ILRF

สิทธิด้านสหภาพแรงงานโดยสังเขป: เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

เสรีภาพในการสมาคมหมายถึงสิทธิของแรงงาน*ทุกคน*ที่จะจัดตั้งและเข้าร่วมกับองค์กรที่ตนเลือก โดยไม่จำเป็นต้องขออนุญาตล่วงหน้า ในแวดวงแรงงานเรียกว่าเป็น 'สิทธิในการรวมตัว' องค์กรแรงงานอย่างเช่น สหภาพแรงงานควรสามารถจัดทำธรรมนูญและระเบียบองค์กรได้ด้วยตนเอง สามารถเลือกตัวแทนของตนได้อย่างเสรี และทำงานเป็นตัวแทนผลประโยชน์ของลูกจ้าง โดยไม่ถูกแทรกแซงอย่างไม่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นายจ้างและหน่วยราชการควรงดเว้นจากการปฏิบัติใด ๆ ซึ่งเป็นการจำกัดสิทธิเหล่านี้ หรือขัดขวางการดำเนินงานขององค์กร[49]

การร่วมเจรจาต่อรอง หมายถึงการเจรจาระหว่างนายจ้างกับกลุ่มคนงานที่รวมตัวกัน มีเป้าหมายเพื่อประกันให้เกิดสภาพการจ้างที่น่าพึงพอใจ โดยอาจรวมถึงการเจรจาเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ กลไกรับข้อร้องทุกข์ สวัสดิการด้านที่พักอาศัย และสภาพการทำงาน รวมถึงประเด็นอื่น ๆ อีกมากมาย จากนั้นจึงควรมีการจัดทำข้อตกลงระหว่างคนงานกับนายจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ถือเป็นสัญญาที่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมายที่เรียกว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (CBA)

กฎหมายระดับชาติควรคุ้มครองคนงานไม่ให้ต้องถูกเลือกปฏิบัติ หรือขัดขวางการทำงานของสหภาพแรงงาน ซึ่งรวมถึงการคุ้มครองตามกฎหมาย เพื่อไม่ให้แกนนำและสมาชิกสหภาพถูกไล่ออกจากงาน หรือถูกเลือกปฏิบัติเนื่องจากการดำเนินงานใด ๆ ทั้งการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน เช่น การร่วมเจรจาต่อรอง หรือการใช้สิทธินัดหยุดงานประท้วง[50] การคุ้มครองเหล่านี้สำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดขึ้นและการดำรงอยู่ของสหภาพแรงงานที่มีส่วนร่วมของคนงานและสนับสนุนสิทธิคนงาน

องค์กรแรงงานและนายจ้างไม่ควรแทรกแซงการทำงานซึ่งกันและกัน และไม่ควรมีการจัดตั้งองค์กรคนงานที่ตกอยู่ใต้การควบคุมของนายจ้าง รัฐบาลจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างทางกฎหมายและแนวปฏิบัติเพื่อประกันสิทธิในการรวมตัว รวมทั้งเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้มีโครงสร้างเพื่อการเจรจาโดยสมัครใจระหว่างนายจ้างกับคนงาน[51]

สิทธิเหล่านี้ประกอบด้วยมาตรฐานแรงงานหลักสี่ประการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ และควรเป็นสิทธิของคนงานทุกคนทั่วโลก ไม่ว่ารัฐบาลประเทศของเขาจะลงนามในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องหรือไม่ก็ตาม จำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาลและภาคธุรกิจ โดยเฉพาะบริษัทข้ามชาติ ซึ่งประกอบกิจการในหลายเขตอำนาจศาลต้องคุ้มครองและเคารพสิทธิเหล่านี้ สิทธิซึ่งถือว่าเป็น "สิทธิแรงงานซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล" หรือ "สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน" ครอบคลุมสิทธิหลักทั้งสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง การขจัดแรงงานบังคับและไม่สมัครใจทุกรูปแบบ การยุติการใช้แรงงานเด็กอย่างเป็นผล และการขจัดการเลือกปฏิบัติในแง่การจ้างงานและอาชีพ[52]

สถานะพิเศษของสหภาพแรงงานในการป้องกันแรงงานบังคับ

การรวมตัวของคนงานและการร่วมเจรจาต่อรอง ช่วยป้องกันการใช้แรงงงานบังคับในหลายลักษณะ โดยพื้นฐานสุด ช่วยให้เกิดความสมดุลที่เท่าเทียมทางอำนาจระหว่างแรงงานกับนายจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญช่วยให้แรงงานตระหนักถึงสิทธิของตนเอง และตระหนักมากขึ้นถึงการกระทำที่ถือเป็นการปฏิบัติมิชอบด้านแรงงาน แรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วย่อมช่วยให้แรงงานตระหนักถึงปัญหา ซึ่งอาจถือเป็น หรืออาจนำไปสู่การแสวงหาประโยชน์รูปแบบต่าง ๆ และทำให้แรงงานสามารถแก้ปัญหาเหล่านี้ผ่านการร่วมเจรจาต่อรอง และกลไกรับข้อร้องทุกข์ที่คนงานมีบทบาทสำคัญ[53]

การร่วมเจรจาต่อรองเปิดโอกาสให้มีการแก้ปัญหาส่วนใหญ่ระหว่างแรงงานกับนายจ้าง โดยไม่ปล่อยให้ปัญหาบานปลาย จนนำไปสู่การต่อสู้คดีในศาลแรงงานที่มีค่าใช้จ่ายมากขึ้น ซับซ้อน และใช้เวลานาน ทั้งนี้เพราะเป็นกรอบกำหนดให้คนงานกับนายจ้างต้องเจรจากัน 'โดยสุจริตใจ' หมายถึงต้องรับฟังข้อกังวลซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง และร่วมกันหาทางออก โดยเมื่อเคารพหลักความสุจริตใจแล้ว นายจ้างย่อมไม่สามารถเพิกเฉยหรือละเลยปัญหา ปล่อยให้ยืดเยื้อต่อไป[54] กระบวนการเจรจาและการแก้ไขข้อพิพาทเช่นนี้ เป็นการดำเนินงานอย่างเป็นธรรมชาติและเป็นระบบ เพื่อระบุและแก้ไขความเสี่ยงที่จะเกิดแรงงานบังคับ ส่งผลให้เกิดกระบวนการที่คนงานมีบทบาทสำคัญ ไม่ใช่บุคคลภายนอกหรือคนกลาง ช่วยให้คนงานสามารถทำหน้าที่ป้องกันแรงงานบังคับได้ด้วยตนเอง โดยการระบุปัญหา และรายงานข้อมูลเมื่อมีการแก้ปัญหาแล้ว

สหภาพแรงงานยังมีสถานะพิเศษในการดำเนินงานเหล่านี้ เนื่องจากเป็นองค์กรตัวแทนของคนงานที่เป็นสมาชิก เพื่อปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่เหล่านี้ สหภาพแรงงานต้อง

เป็นอิสระจากอิทธิพลของนายจ้างและรัฐบาล สมาชิกสหภาพแรงงานต้องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเพื่อให้สามารถดำเนินงานของสหภาพได้ และหากมีการเคารพและปฏิบัติตามหลักนิติธรรม สมาชิกสหภาพจะสามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานได้ นายจ้างจำเป็นต้องเข้าร่วมการร่วมเจรจาต่อรองที่มีสหภาพแรงงานเป็นแกนนำตามกฎหมายในประเทศ ซึ่งกำหนดขั้นตอนปฏิบัติที่มีกรอบเวลาเพื่อแก้ไขปัญหาตามข้อร้องเรียนในสถานประกอบการ หรือกรณีที่ลุกลามจนถึงชั้นฟ้องศาลแรงงาน ทั้งนี้เพื่อประกันว่า สุดท้ายแล้วคนงานจะได้รับการเยียวยาชดเชยต่อการปฏิบัติมิชอบที่เกิดขึ้น กระบวนการเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการบรรลุข้อตกลงที่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย และคนงานสามารถใช้ข้อตกลงนี้เป็นเครื่องมือเพื่อให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามข้อตกลง

สหภาพแรงงานสามารถทำงานเพื่อป้องกันการใช้แรงงานบังคับผ่านแนวคิดริเริ่มที่หลากหลาย ได้แก่ (1) แนวคิดริเริ่มเชิงนโยบาย เช่น การสนับสนุนมาตรฐานระหว่างประเทศ การรณรงค์ให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ และการสนับสนุนการปฏิรูปนโยบายและกฎหมาย (2) แนวคิดริเริ่มด้านการเมือง ได้แก่ การตรวจสอบหน่วยงานจัดจ้างงาน หรือการปฏิบัติในห่วงโซ่อุปทาน และร่วมมือกับพนักงานตรวจแรงงานและหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย (3) แนวคิดริเริ่มเพื่อความสามัคคี รวมทั้งการสร้างเครือข่ายและพันธมิตร หรือร่วมมือกับสมาพันธ์สหภาพแรงงานโลก เพื่อขยายเครือข่ายและกดดันแบรนด์และผู้ค้าปลีกในระดับสากล และ (4) แนวคิดริเริ่มในทางอุตสาหกรรม เช่น การเข้าหาแรงงานที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษา แรงงาน และ การสนับสนุนการสมัครเป็นสมาชิกสหภาพ และการแก้ไขสาเหตุที่นำไปสู่แรงงานบังคับผ่านการเจรจาระดับทวิภาคี (คนงาน-นายจ้าง) และไตรภาคี (คนงาน-นายจ้าง-รัฐบาล)[55]

แรงงานประมงหารือเรื่องยุทธศาสตร์การสื่อสาร ที่ศูนย์รวมตัวเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมงในจังหวัดระนอง ประเทศไทย © เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมง

สหภาพแรงงานมีบทบาทป้องกันการใช้แรงงานบังคับในสามระดับที่สำคัญ ได้แก่ (1) ระดับประเทศและระดับรองลงมา โดยการสนับสนุนให้คนงานกลุ่มเสี่ยงเข้าเป็นสมาชิกสหภาพที่มีอยู่ สนับสนุนการจัดตั้งสหภาพแรงงานของคนงานที่มีความเสี่ยงทั้งภาคส่วน หรือรณรงค์กดดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย (2) ระดับภูมิภาค รวมทั้งการทำงานกับหน่วยงานรัฐบาลระดับภูมิภาคหลายแห่ง โดยเป็นกิจกรรมเพื่อการบริหารจัดการการเข้าเมือง หรือการป้องกันแรงงานบังคับ และ (3) ระดับสากล โดยผ่านสมาพันธ์สหภาพแรงงานโลก ร่วมกับสหภาพแรงงานในประเทศและหน่วยงานสิทธิแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อหาทางให้บริษัทข้ามชาติที่มีอำนาจเข้าร่วมแก้ไขปัญหาแรงงานบังคับในห่วงโซ่อุปทานของตน[56]

ข้อตกลงกรอบความร่วมมือระดับสากล ซึ่งเป็นข้อตกลงอย่างเป็นทางการระหว่างสมาพันธ์สหภาพแรงงานโลกและบรรษัทข้ามชาติ ยังอาจได้รับการออกแบบและมีเป้าหมายเพื่อป้องกันการใช้แรงงานบังคับ[57] ข้อตกลงที่บังคับใช้ได้ซึ่งจัดทำขึ้นระหว่างแบรนด์ (EBAs) กับสหภาพแรงงานในท้องถิ่น สหภาพแรงงานระดับชาติ และสมาพันธ์สหภาพแรงงานโลก ด้วยความสนับสนุนจากนักรณรงค์ด้านแรงงานระดับสากล รวมทั้งข้อตกลงระหว่างแบรนด์กับผู้ค้าปลีกด้วยกันเอง อาจเป็นเครื่องมือที่เป็นผลในการแก้ปัญหาและป้องกันแรงงานบังคับ[58]

พิธีสารไอแอลโอ พ.ศ. 2557 ของอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ยิ่งสนับสนุนบทบาทที่สำคัญของสหภาพแรงงานในการแก้ปัญหาแรงงานบังคับ พิธีสารนี้กำหนดให้รัฐบาลต้องยอมให้สหภาพแรงงานเข้ามามีบทบาท ทั้งการจัดทำนโยบายและแผนปฏิบัติการระดับชาติ เพื่อปราบปรามการบังคับใช้แรงงาน และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายและแผน ซึ่งต้องดำเนินงานร่วมกันกับสหภาพแรงงาน[59]

ความสำคัญของการมีตัวแทนที่แท้จริงของคนงาน ในขณะที่กฎหมายมุ่งจำกัดสิทธิการรวมตัวของคนงาน

ในกรณีของประเทศไทย คนงานบางประเภทอาจถูกเลือกปฏิบัติ และอาจถูกจำกัดสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานตามกฎหมาย ในบริบทเช่นนี้ กลุ่มต่าง ๆ เช่น เอ็นจีโอ หน่วยงานภาคเอกชน หรือ องค์กรลูกจ้างที่อยู่ใต้อิทธิพลของนายจ้างหรือรัฐบาล เช่น คณะกรรมการสวัสดิการ ไม่ถือเป็นทางเลือกที่เหมาะสม และไม่ควรพยายามทำหน้าที่แบบเดียวกับสหภาพแรงงาน

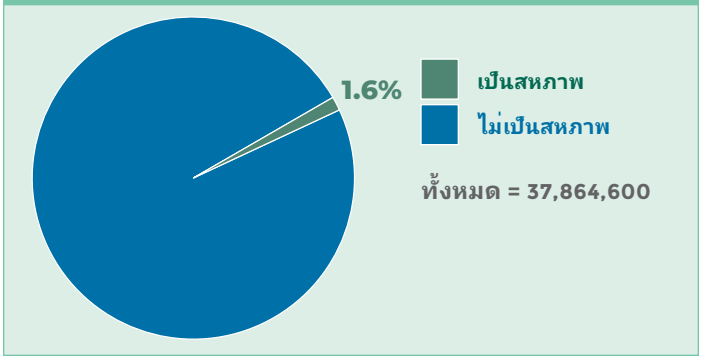
นอกจากสหภาพแรงงานแล้ว องค์กรคนงานที่เป็นอิสระในระดับรากหญ้า สามารถส่งเสริมการรวมตัวของคนงาน สร้างอำนาจด้วยการเพิ่มจำนวนสมาชิก และมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน เช่นเดียวกับสหภาพแรงงาน องค์กรคนงานเหล่านี้เป็นองค์กรหรือเครือข่ายที่เป็นประชาธิปไตย และไม่อยู่ใต้อิทธิพลของนายจ้างและรัฐบาล เป็นองค์กรที่มีคนงานเป็นแกนนำ และสามารถทำหน้าที่เป็นตัวแทนผลประโยชน์ของคนงานในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างและหน่วยงานอื่น ๆ อย่างไรก็ดี เนื่องจากไม่มีการยอมรับสถานะอย่างเป็นทางการในบางประเทศ ทำให้การดำเนินงานขององค์กรเหล่านี้ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย หรืออาจต้องเผชิญกับปัญหาท้าทายจากการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของคนงานในบริบทของประชาธิปไตย การเมือง หรือนิติบัญญัติ

จากข้อมูลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในการร่วมเจรจาต่อรองไม่จำเป็นต้องมีตัวแทนสหภาพแรงงาน แต่ต้องเป็นตัวแทนที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยถือเป็น “ตัวแทนอย่างแท้จริงของคนงานและผลประโยชน์ของคนงาน”[60] กรณีที่กฎหมายไม่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติมีตัวแทนในสหภาพแรงงาน นายจ้างก็ยังอาจเจรจาต่อรองร่วมกับตัวแทนของคนงานได้[61] ดังที่แสดงให้เห็นในรายงานนี้ องค์กรแรงงานที่เป็นอิสระในระดับรากหญ้าอาจมีบทบาทสำคัญ ในการทำหน้าที่เป็นตัวแทนที่ชอบธรรมของแรงงาน ในบริบทที่แรงงานไม่ได้รับอนุญาตให้มีตัวแทนในสหภาพแรงงานอย่างเป็นทางการ[62]

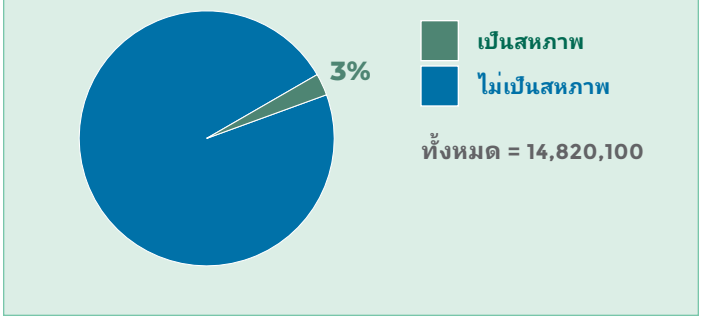
IV.
เจาะลึก: การขาดสิทธิด้านสหภาพแรงงานของคนงานในไทย

ประมาณ 75% ของแรงงาน 38 ล้านคนในไทยไม่ได้รับการคุ้มครองให้เข้าถึงสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมายอย่างเต็มที่ กฎหมายไทยให้ความคุ้มครองอย่างจำกัดต่อสิทธิของคนงานของภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ แต่กฎหมายที่เกี่ยวข้องก็มีลักษณะจำกัดสิทธิอย่างมาก และไม่สอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศ สำหรับคนงานบางประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานลูกจ้างของราชการ พนักงานโรงเรียนเอกชน มหาวิทยาลัย และคนงานข้ามชาติจากต่างชาติในภาคเกษตรและการจ้างงานชั่วคราว กฎหมายไทยมีทั้งข้อห้ามอย่างชัดเจนต่อสิทธิต่าง ๆ หรือมีการตีความห้ามการมีสิทธิเหล่านี้[63] กฎหมายไทยไม่ได้กำหนดกรอบที่เหมาะสม หรือมีกลไกบังคับใช้อย่างเป็นผล เพื่อสนับสนุนให้มีการร่วมเจรจาต่อรองอย่างจริงจังระหว่างนายจ้างกับคนงาน นายจ้างสามารถตอบโต้คนงานที่พยายามใช้สิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง โดยไม่ต้องรับผิด[64] ด้วยปัจจัยเหล่านี้ ประเทศไทยจึงมีความหนาแน่นของสมาชิกสหภาพแรงงานเพียง 1.6% ซึ่งนับว่าต่ำสุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และในโลก[65]

แผนภูมิ 3: สัดส่วนคนงานที่เป็นสมาชิกสหภาพเปรียบเทียบกับคนงานทั้งหมดในประเทศไทย (2561)



แผนภูมิ 4: สัดส่วนคนงานที่เป็นสมาชิกสหภาพเปรียบเทียบกับคนงานทั้งหมดในภาคเอกชน (2561)



ที่มา รายงานประจำปีสถิติแรงงาน พ.ศ. 2561, สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงแรงงาน ประเทศไทย[66]

สหภาพแรงงานสำหรับคนงานภาคเอกชนตามกฎหมายไทย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดกระบวนการจัดตั้งสหภาพแรงงานสำหรับคนงานภาคเอกชน และกำหนดกรอบความสัมพันธ์ในการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างองค์กรนายจ้างกับลูกจ้าง สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้น ต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการสร้างและคุ้มครอง “ผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน”[67]

ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานให้กับนายจ้างคนเดียวกัน หรือลูกจ้างในประเภทงานเดียวกัน และต้องมีสัญชาติไทยโดยการเกิด การเลือกปฏิบัติที่ชัดเจนเช่นนี้ปรากฏอยู่ในมาตรา 88 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ที่ระบุว่า “ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้อง (...) มีสัญชาติไทย” ในทำนองเดียวกัน มาตรา 101 กำหนดว่า “ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง

เป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา 100 ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ (...) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด” ดังนั้น คนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยมีสิทธิเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่ไม่สามารถจัดตั้งสหภาพหรือทำหน้าที่เป็นกรรมการได้

ตามกฎหมาย สหภาพแรงงานสามารถจะ (1) เรียกร้อง เจรจาทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้ (2) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ (3) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน (4) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือขจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน (5) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ และ (6) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก[68]

การจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องได้รับความเห็นชอบและจดทะเบียนกับรัฐบาล คนงานซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานควรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ในการรวมตัวและจัดกิจกรรมเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อสหภาพแรงงานดำเนินการดังต่อไปนี้เพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกและลูกจ้าง สหภาพแรงงานและเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานไม่ควรต้องรับผิดทั้งทางอาญาหรือทางแพ่งหรือถูกดำเนินการใด ๆ (1) การเข้าร่วมเจรจาเพื่อทำความตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องด้านสิทธิหรือประโยชน์ต่างๆ อันเป็นสิ่งที่สมาชิกพึงได้รับ กับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานอื่น ๆ สมาพันธ์นายจ้าง หรือสมาพันธ์แรงงาน (2) เมื่อดำเนินการเพื่อนัดหยุดงานประท้วง ช่วยเหลือ สนับสนุน ชักชวน หรือกระตุ้นให้สมาชิกหยุดงานประท้วง (3) อธิบายหรือตีพิมพ์เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับข้อพิพาทด้านแรงงาน หรือ (4) จัดให้มีการชุมนุมเพื่อนัดหยุดงานอย่างสงบ[69]

เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2562 นักสหภาพชาวไทยเดินขบวนร่วมกัน จากสำนักงานสหประชาชาติไปยังกระทรวงแรงงานในกรุงเทพฯ เพื่อประท้วงการดำเนินคดีทางอาญากับผู้นำสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย (สร.รฟท.) ใน พ.ศ 2562 ที่ออกมารวมตัวรณรงค์ เรื่องแนวคิดริเริ่มด้านสุขภาพและความปลอดภัย เมื่อพ.ศ. 2552 เพื่อจัดการกับปัญหาที่แรงงานเชื่อว่าเป็นสาเหตุของอุบัติเหตุขบวนรถไฟตกรางจนถึงแก่ชีวิต ลักษณะการตอบโต้ต่อกิจกรรมของสหภาพแรงงานเช่นนี้ เป็นการละเมิดสิทธิแรงงานอันเป็นที่ยอมรับระหว่างประเทศ ภายใต้อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 บนเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ©ILRF

กล่อง 4: การจำกัดสิทธิด้านสหภาพแรงงานของแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมอาหารทะเล และการเขมงวดต่อสิทธิของสหภาพแรงงาน

แรงงานข้ามชาติอาจเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีกรรมการเป็นบุคคลสัญชาติไทย แต่ไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานของตนเองได้ คนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยที่ทำงานในประเทศ ประกอบด้วยแรงงานข้ามชาติเกือบสี่ล้านคนจากกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม คิดเป็น 10% ของแรงงานในไทย[70] การเลือกปฏิบัติทางกฎหมายขัดขวางไม่ให้แรงงานข้ามชาติมีตัวแทนเป็นปากเสียงแสดงข้อกังวล และสื่อสารข้อเรียกร้องกับนายจ้างและผู้กำหนดนโยบายได้

แรงงานข้ามชาติและแรงงานไทยมักไม่รวมตัวเป็นองค์กรเดียวกัน เนื่องจากอุปสรรคด้านภาษา ความเชื่อว่ามีผลประโยชน์แตกต่างกัน การเลือกทำงานในภาคส่วนที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มคนงานไทยและต่างชาติ และการเลือกปฏิบัติ เป็นต้น

กฎหมายไทยเกี่ยวกับสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองที่กล่าวถึงก่อนหน้านี้ มีผลบังคับใช้กับคนงานประมงและแปรรูปอาหารทะเล[71] อย่างไรก็ดี มีคนสัญชาติไทยไม่มากนักที่ทำงานในกิจการแปรรูปอาหารทะเลที่ใช้ทักษะค่อนข้างต่ำ และมีไม่มากที่ทำงานในเรือประมงพาณิชย์ ย่อมส่งผลให้มีคนงานในภาคส่วนนี้ไม่มากนัก ที่จะมีคุณสมบัติจัดตั้ง จดทะเบียน หรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงานได้ตามกฎหมาย[72] ในฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำซึ่งมีสัดส่วนคนงานไทยมากกว่า คนงานไม่มีสิทธิในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมสหภาพแรงงานแต่อย่างใด เนื่องจากรัฐบาลกำหนดว่างานเช่นนี้เป็นงานเกษตรตามฤดูกาล อุปสรรคทางกฎหมายเหล่านี้ทำให้แทบจะเป็นไปไม่ได้เลยที่แรงงานข้ามชาติในแต่ละภาคส่วนของอุตสาหกรรมอาหารทะเลจะสามารถรวมตัวกันได้ อันที่จริงมีสหภาพแรงงานขนาดเล็กเพียงไม่กี่แห่งในโรงงานแปรรูปอาหารทะเล และไม่มีสหภาพแรงงานที่จดทะเบียนในภาคประมงหรือเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเลย[73]

เหตุที่ไม่มีสหภาพแรงงานในภาคประมงและแปรรูปอาหารทะเล ไม่เพียงเพราะว่ามีคนไทยไม่มากนักที่ทำงานในภาคส่วนนี้ แต่ยังเป็นผลมาจากบริบทที่วไปของสหภาพแรงงานในไทย องค์การแรงงานระหว่างประเทศและสหภาพแรงงานสากลและในประเทศ ได้แสดงข้อกังวลหลายครั้งว่า แม้แต่ในบรรดานักสหภาพแรงงานของไทยซึ่งควรมีสิทธิเต็มที่ตามกฎหมาย พวกเขามักถูกเลือกปฏิบัติ และเสี่ยงที่จะถูกแทรกแซงและถูกตอบโต้จากนายจ้างหากเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพ นักสหภาพแรงงานไทยมักถูกปลด เมื่อพยายามจดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือเมื่อยื่นข้อร้องเรียนเพื่อการร่วมเจรจาต่อรอง[74] อีกทั้งลูกจ้างที่โดนปลดยังต้องเผชิญกับความกดดันจากศาลแรงงานให้ยอมรับเงินชดเชยแทนที่การรับกลับเข้าทำงาน[75]

ในหลายกรณี บริษัทได้ดำเนินคดีทั้งทางแพ่งและอาญากับแกนนำสหภาพแรงงาน เพื่อเรียกค่าเสียหาย โดยมักกล่าวหาว่ามีการหมิ่นประมาททำให้เสียชื่อเสียงของบริษัท ทำให้เกิดความเสียหายทางการเงินเนื่องจากกิจกรรมรวมตัวคนงานของสหภาพแรงงาน เนื่องจากการประท้วงหรือข้อพิพาทด้านแรงงาน[76] ในขณะที่เขียนรายงานนี้ รัฐบาลไทยอยู่ระหว่างดำเนินคดีอาญากับแกนนำสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย (สร.รฟท.) จากการจัดกิจกรรมด้านอาชีวะอนามัยและความปลอดภัย เพื่อแก้ปัญหาซึ่งคนงานเชื่อว่าเป็นสาเหตุทำให้รถไฟตกรางจนมีผู้เสียชีวิตในปี 2552[77] ซึ่งทำให้เกิดสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปที่ต่อต้านและเลือกปฏิบัติกับสหภาพแรงงาน มีการขู่ฟ้องคดีหมิ่นประมาทเพื่อสร้างความหวาดกลัวให้กับผู้ที่คิดจะเป็นแกนนำรวมตัว หรือนักรณรงค์ ไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือต่างชาติ

ขอบเขตที่จำกัดของการร่วมเจรจาต่อรอง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ของไทย อนุญาตให้มีขอบเขตที่จำกัดของการร่วมเจรจาต่อรอง ประการแรก กฎหมายไม่มีข้อกำหนดให้นายจ้างกับคนงานต้องเจรจากันโดยสุจริตใจ และกำหนดแค่ให้นายจ้างต้องเข้าร่วมประชุมครั้งแรก ภายในสามวันนับแต่การยื่นข้อเรียกร้องเพื่อต่อรอง หลังการประชุมดังกล่าว นายจ้างอาจเพิกเฉยต่อคนงาน หรือปฏิเสธการเจรจาโดยไม่ได้รับผลกระทบทางกฎหมาย[78] ประการที่สอง มีขอบเขตจำกัดเกี่ยวกับการใช้สิทธินัดหยุดงานประท้วง ซึ่งโดยปรกติเป็นช่องทางสำคัญที่คนงานจะกดดันให้นายจ้างเข้าร่วมการเจรจา

หรือตอบสนองต่อข้อเรียกร้อง ซึ่งอาจเป็นปัญหาท้าทายสำหรับคนงาน โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติ ซึ่งขาดความเข้าใจต่อทุกแง่มุมของกฎหมาย[79]

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ สถานประกอบการซึ่งมีคนงาน 20 คนหรือกว่านั้น ต้องมีการจัดทำข้อตกลงมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง[80] โดยข้อตกลงนี้ต้องครอบคลุมถึง (1) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน (2) กำหนดวันและเวลาทำงาน (3) ค่าจ้าง (4) สวัสดิการ (5) การเลิกจ้าง (6) การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง และ (7) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง[81] กฎหมายกำหนดให้ต้องจัดทำข้อตกลงเหล่านี้ ไม่ว่ามีตัวแทนสหภาพแรงงานหรือตัวแทนคนงานอยู่ในการประชุมหรือไม่ก็ตาม เปิดโอกาสให้นายจ้างสามารถ 'เจรจา' เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่เกิดการต่อรองอย่างแท้จริง นอกจากนั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์กำหนดประเด็นในการจัดทำข้อตกลง แทนที่จะปล่อยให้เกิดจากการเจรจาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเอง[82]

กฎหมายอนุญาตให้มีการเจรจาทำข้อตกลงเหล่านี้ระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน หรือนายจ้างกับกลุ่มคนงานที่ไม่ได้รวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน (โปรดดู ตาราง 3, #1 และ #2) กล่าวอีกอย่างหนึ่ง ลูกจ้างสามารถรวมตัวเจรจาต่อรอง ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่ก็ตาม[83] กรณีที่เป็นข้อเรียกร้องจากกลุ่มลูกจ้างที่ไม่ได้รวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน พวกเขาต้องเป็นตัวแทนอย่างน้อย 15% ของคนงาน แต่กรณีที่เป็นสหภาพแรงงานต้องเป็นตัวแทนในสัดส่วนมากกว่าที่ 20% จึงถือเป็นตัวแทนคนงานทั้งหมดเพื่อเข้าร่วมการเจรจาต่อรองได้ ไม่ว่าในกรณีใด กลุ่มคนงานสามารถเลือกตัวแทนไม่เกินเจ็ดคนเพื่อเจรจากับนายจ้างได้[84]

กฎหมายไม่ได้ห้ามคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยจัดตั้งกลุ่มคนงานที่ไม่ได้เป็นสหภาพแรงงาน ด้วยเหตุดังกล่าว แรงงานข้ามชาติจึงได้พยายามรวมตัวร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้างผ่านวิธีการนี้ อย่างไรก็ตาม ดังที่จะอธิบายในบทต่อไป แรงงานข้ามชาติซึ่งพยายามต่อรองหรือจัดกิจกรรมเพื่อการรวมตัวอย่างอื่น โดยไม่ผ่านสหภาพแรงงานที่จดทะเบียนไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเพียงพอ

การขาดการคุ้มครองตามกฎหมายสำหรับการทำงานของสหภาพแรงงาน และผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์กำหนดว่า ในระหว่างการรวมตัวยื่นข้อเรียกร้องของคนงาน การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง[85] การคุ้มครองตามกฎหมายเช่นนี้ควรครอบคลุมลูกจ้างทุกคนซึ่งลงนามในข้อเรียกร้อง (ไม่ว่าจะผ่านสหภาพแรงงานหรือไม่ก็ตาม) และควรมีผลบังคับใช้อย่างเท่าเทียมไม่ว่าจะมีสัญชาติใด กรณีที่มีการยื่นข้อเรียกร้องอย่างสอดคล้องกับกฎหมาย กฎหมายเพียงแต่กำหนดให้ต้องมีการยื่นข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่ง (นายจ้าง) ไม่ได้กำหนดให้นายจ้างต้องยอมรับข้อเรียกร้อง[86]

อย่างไรก็ดี ก่อนการยื่นข้อเรียกร้อง คนงานเสี่ยงจะถูกตอบโต้ กิจกรรมการเตรียมการ ต่างๆที่จำเป็นสำหรับการจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือเพื่อรวมตัวในการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อการร่วมเจรจาต่อรอง อันได้แก่ การจัดประชุม การเชิญให้คนงานเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน การยื่นข้อร้องเรียน และกิจกรรมการรวมตัวอย่างไม่เป็นทางการหรือตามธรรมชาติ เช่น การประท้วงสภาพการทำงานที่เลวร้ายล้วนเป็นการดำเนินงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครอง[87]

การขาดการคุ้มครองตามกฎหมายเช่นนี้ ส่งผลกระทบอย่างมากต่อแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติอาจถูกเลิกจ้างต่างจากแรงงานไทย ซึ่งมักเป็นเหตุให้พวกเขาถูกส่งตัวกลับประเทศด้วย แรงงานข้ามชาติซึ่งมักตกเป็นลูกหนี้ หรือต้องเสียสละอย่างยิ่งใหญ่ก่อนเดินทางมาทำงานในประเทศไทย มักไม่ประสงค์หรือไม่สามารถแบกรับความเสี่ยงเช่นนี้ได้ ส่งผลให้แรงงานมักไม่นิยมรวมตัวทำกิจกรรมเหล่านี้

ในทางปฏิบัติแล้ว แรงงานไทยสามารถรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน โดยมักยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างในเวลาเดียวกับที่ยื่นคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน[88] การทำเช่นนี้ย่อมช่วยให้คนงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเมื่อมีการรับจดทะเบียนสหภาพแรงงานแล้ว แต่แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเลือกหนทางต่อสู้เช่นนี้ได้ เนื่องจากไม่มีช่องทางจดทะเบียนสหภาพแรงงานได้ตามกฎหมายในระหว่างการรวมตัวและต่อรองกับนายจ้าง หากไม่มีคนงานไทยเข้าร่วมด้วย

ต้องสังเกตด้วยว่า การคุ้มครองตามกฎหมายในการร่วมเจรจาต่อรอง หรือสำหรับสหภาพแรงงาน อาจไม่เกิดผลจริงในทางปฏิบัติ ดังที่อธิบายในกล่อง 4 แม้แต่นักสหภาพแรงงานไทยซึ่งควรมีสิทธิอย่างเต็มที่ตามกฎหมาย ก็มักถูกเลือกปฏิบัติและเสี่ยงที่จะถูกแทรกแซง และถูกตอบโต้จากนายจ้าง หากเข้าร่วมงานกับสหภาพแรงงาน

กฎหมายเปิดโอกาสให้นายจ้างสามารถ 'ต่อรอง' กับคนงานที่ไม่ได้รวมตัวเป็นสหภาพ (เช่น คนที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายน้อยกว่า) ได้ง่ายกว่า เมื่อเทียบกับคนงานที่รวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานของไทยรายงานว่า นายจ้างมักเลือกเจรจากับกลุ่มคนงานที่ไม่ได้รวมตัวเป็นสหภาพ หรือยอมอ่อนข้อให้พวกเขามากกว่า ทั้งนี้เพื่อจูงใจไม่ให้คนงานเข้าร่วมกิจกรรมกับสหภาพแรงงาน หรือเพื่อกระตุ้นให้คนงานลาออกจากสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมกับกลุ่มคนงานแบบอื่น ๆ[89] นอกเหนือจากนั้น กฎหมายไทยกำหนดให้มีคณะกรรมการลูกจ้างและคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งกลายเป็นเครื่องมือที่นายจ้างบางส่วนนำมาใช้ แทนที่จะสนับสนุนการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของคนงานผ่านสหภาพแรงงาน นี่หมายถึงระบบที่ใช้อยู่ในปัจจุบันทำลายสหภาพแรงงาน และความพยายามในการรวมตัวของแรงงานอย่างต่อเนื่อง แล้วสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มคนงานและกระบวนการต่อรองที่อยู่ใต้การควบคุมของบริษัท อันเป็นเหตุให้คนงานขาดความเป็นอิสระมากพอจากนายจ้าง และไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเพียงพอ

คณะกรรมการลูกจ้าง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์กำหนดให้นายจ้างซึ่งจ้างคนงานอย่างน้อย 50 คน ต้องจัดตั้ง 'คณะกรรมการลูกจ้าง' โดยมีจุดประสงค์เพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดี และเป็นช่องทางสื่อสารระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างผ่านการประชุมอย่างสม่ำเสมอ กรรมการจะมาจากการเลือกตั้งของคนงานหรือได้รับการแต่งตั้งจากสหภาพแรงงาน โดยมีจำนวนตั้งแต่ห้าถึง 21 คน ขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น[90] ไม่มีข้อจำกัดใด ๆ เกี่ยวกับสัญชาติหรือเชื้อชาติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการลูกจ้าง

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องประชุมกับคณะกรรมการอย่างน้อยทุกสามเดือน หรือเมื่อสหภาพแรงงานหรือกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการร้องขอให้มีการประชุมด้วยเหตุผลอันชอบ การประชุมจะครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ รวมทั้ง (1) จัดสวัสดิการแก่ลูจ้าง (2) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานใหม่อันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง (3) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง (4) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ[91] ตามกฎหมายนี้ นายจ้างไม่สามารถเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน[92] ต่างจากสหภาพแรงงาน คณะกรรมการเช่นนี้ไม่สามารถเจรจาและลงนามในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลบังคับใช้กับนายจ้างได้ ทั้งยังไม่สามารถดำเนินงานเพื่อบังคับตามประเด็นหรือมติที่ผ่านการเจรจาได้

คณะกรรมการสวัสดิการ

กฎหมายไทยกำหนดให้ต้องจัดตั้ง 'คณะกรรมการสวัสดิการ' ภายใต้อำนาจของกฎหมายอีกฉบับหนึ่งคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541[93] ต้องจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คนหรือกว่านั้น โดยให้มีตัวแทนจากคนงานอย่างน้อยห้าคน[94] นอกจากนี้แล้ว ไม่มีข้อกำหนดอื่นว่า ควรจัดตั้งคณะกรรมการอย่างไร และคนงานจะเลือกผู้แทนอย่างไร

สวัสดิการที่กำหนดไว้ตามกฎหมายไทย ครอบคลุมถึงการจัดให้มีน้ำดื่มสะอาดและห้องน้ำ รวมทั้งการปฐมพยาบาลและเวชภัณฑ์เมื่อเกิดการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย[95] แม้จะไม่มีข้อกำหนดตามกฎหมาย แต่บางโรงงานยังให้สวัสดิการอย่างอื่น รวมทั้งชุดทำงานหรือยูนิฟอร์ม ประกันสุขภาพ บริการรับส่งจากโรงงาน บริการโรงอาหารในโรงงาน หรือที่พักอาศัย[96]

ตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการสามารถ (1) ติดต่อร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง (2) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง (3) ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างตกลงจัดให้แก่ลูกจ้าง (4) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้าง[97] นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกรอบสามเดือน หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด[98]

สำหรับคนงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล ข้อบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนี้มีผลบังคับใช้เฉพาะกับคนงานในโรงงาน แต่ไม่รวมคนงานประมงทะเลและแรงงานตามฤดูกาลทำงานในภาคประมงน้ำจืด[99]

ตาราง 3: เปรียบเทียบสิทธิและการคุ้มครองของคนงานที่ได้รับจากองค์กรคนงานรูปแบบต่าง ๆ ตามกฎหมายไทย (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

องค์กรคนงาน	จุดประสงค์	ตัวแทน/องค์ประกอบของคนงาน	สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง	สิทธิในการนัดหยุดงานประท้วง	การคุ้มครองตามกฎหมาย	ข้อยกเว้น
1. สหภาพแรงงาน (พรบ.แรงงานสัมพันธ์)	การแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน	ลูกจ้างอย่างน้อย 10 คนสามารถขอจัดตั้งสหภาพแรงงาน บุคคลซึ่งมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือในประเภทงานเดียวกัน และต้องมีสัญชาติไทยโดยการเกิด การร่วมเจรจาต่อรอง: สหภาพแรงงานต้องมีสัดส่วนสมาชิก 20% หรือมากกว่านั้นของลูกจ้างในสถานประกอบการ เพื่อให้สามารถยื่นข้อเรียกร้องเจรจาเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สามารถเลือกตัวแทนไม่เกินเจ็ดคนเพื่อเจรจากับนายจ้าง	มี นำไปสู่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลตามกฎหมาย	มี ตามเงื่อนไขที่กำหนดใน พรบ. แรงงานสัมพันธ์	• เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการเพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง รวมทั้ง (1) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานอื่น สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ (2) นัดหยุดงาน (3) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน หรือ (4) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน (มาตรา 99) • ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างระหว่างการเจรจา ตัดสิน และชี้ขาดข้อพิพาท ตามข้อเรียกร้องของคนงาน (มาตรา 31)	• คนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือเป็นกรรมการได้ แต่สามารถเข้าร่วมสหภาพแรงงานที่มีผู้มีสัญชาติไทยเป็นแกนนำ • ใช้กับในบริษัทภาคเอกชน ไม่มีผลบังคับใช้ต่อคนงานพาร์ทไทม์ คนงานนอกระบบหรือคนงานตามฤดูกาล

องค์กรคนงาน	จุดประสงค์	ตัวแทน/องค์ประกอบของคนงาน	สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง	สิทธิในการนัดหยุดงานประท้วง	การคุ้มครองตามกฎหมาย	ข้อยกเว้น
2. กลุ่มที่คนงานไม่ได้รวมตัวเป็นสหภาพเข้าร่วมในการร่วมเจรจาต่อรอง **(พรบ. แรงงานสัมพันธ์)**	เจรจาเกี่ยวกับสภาพการจ้างสำหรับลูกจ้างเป็นกลุ่ม	ในการร่วมเจรจาต่อรอง: กลุ่มลูกจ้างคิดเป็นตัวแทน 15% ของแรงงานในสถานที่ทำงาน สามารถยื่นข้อเรียกร้องเจรจาเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และสามารถเลือกผู้แทนไม่เกินเจ็ดคนเข้าร่วมการเจรจากับนายจ้าง	มี นำไปสู่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย	มี ตามเงื่อนไขที่กำหนดใน พรบ. แรงงานสัมพันธ์	• หากคนงานยื่นข้อร้องเรียนเพื่อเจรจาสภาพการจ้างแล้ว กฎหมายตีความว่า พวกเขาควรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับกรณีข้างต้น ตามที่พึงจะได้รับ (ตามมาตรา 31 และ 99 ของพรบ. แรงงานสัมพันธ์)	• ใช้กับในบริษัทภาคเอกชน ไม่มีผลบังคับใช้ต่อคนงานพาร์ทไทม์ คนงานนอกระบบหรือคนงานตามฤดูกาล
3. คณะกรรมการลูกจ้าง **(พรบ. แรงงานสัมพันธ์)**	เพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีและเป็นช่องทางสื่อสารระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างผ่านการประชุมอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการหารือสวัสดิการ กฎเกณฑ์การทำงาน การร้องทุกข์ และการระงับข้อขัดแย้งต่าง ๆ	กฎหมายกำหนดให้ต้องจัดตั้งคณะกรรมการในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คนหรือกว่านั้น กรรมการจะมาจากการเลือกตั้งของคนงานหรือได้รับการแต่งตั้งจากสหภาพแรงงาน โดยมีจำนวนตัวแทนตั้งแต่ห้าถึง 21 คน ขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น	ไม่มี	ไม่มี	• นายจ้างไม่สามารถเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน	• ใช้กับในบริษัทภาคเอกชน ไม่มีผลบังคับใช้ต่อคนงานพาร์ทไทม์ คนงานนอกระบบหรือคนงานตามฤดูกาล
4. คณะกรรมการสวัสดิการ **(พรบ.คุ้มครองแรงงาน)**	ร่วมหารือเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ลูกจ้างสามารถเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างและตรวจสอบและจัดการสวัสดิการต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดให้	กฎหมายกำหนดให้ต้องจัดตั้งคณะกรรมการในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คนหรือกว่านั้น คนงานสามารถเลือกตัวแทนได้อย่างน้อยห้าคน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี[100]	• ไม่มีผลบังคับใช้กับคนงานประมงทะเลและแรงงานในงานประมงน้ำจืด

กล่อง 5: ข้อท้าทายสำหรับคณะกรรมการสวัสดิการ

ในทางปฏิบัติแล้ว คณะกรรมการสวัสดิการไม่ได้เป็นกลไกที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ทั้งไม่ได้เป็นกลไกที่คนงานใช้เพื่อแก้ปัญหาเมื่อเกิดการละเมิดร้ายแรงด้านแรงงาน หรือป้องกันการใช้แรงงานบังคับ คณะกรรมการสวัสดิการส่วนใหญ่มักขาดความเป็นอิสระ โดยคนงานไม่ได้มีโอกาสเลือกคณะกรรมการด้วยตนเอง ยกเว้นเพียงไม่กี่กรณี ฝ่ายบริหารของโรงงานมักเป็นคนเลือกกรรมการเอง จากนั้นจึงนำรายชื่อมาติดประกาศในโรงงาน ทั้งไม่มีการเจรจาระหว่างตัวแทนคณะกรรมการกับนายจ้างแต่อย่างใด กรรมการไม่ได้เป็นตัวแทนของคนงานส่วนใหญ่ จึงไม่สามารถต่อสู้เพื่อผลประโยชน์และข้อกังวลของคนงานได้ เนื่องจากกรรมการถูกเลือกโดยฝ่ายบริหาร พวกเขาจึงมักไม่หยิบยกปัญหาที่ยุ่งยากที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข เพราะกลัวว่าจะถูกปลดจากการเป็นกรรมการหรือถูกเลิกจ้าง[101] การเจรจาไม่ได้นำไปสู่การทำข้อตกลงที่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย และคนงานไม่สามารถใช้ข้อตกลงนี้กดดันนายจ้างให้รับผิดชอบได้ ต่างจากสหภาพแรงงานและคณะกรรมการลูกจ้าง คนงานจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายรวมทั้งการเลิกจ้างหรือการตอบโต้อย่างอื่น หากพวกเขาเข้าร่วมงานกับคณะกรรมการสวัสดิการ[102]

นายจ้างไม่ได้ให้ความสำคัญมากนักกับคณะกรรมการสวัสดิการ และไม่ได้เป็นกลไกที่มีความสำคัญเพื่อให้ลูกจ้างกับนายจ้างสามารถเจรจากันได้อย่างเท่าเทียม ดังจะเห็นได้จากตาราง 3 องค์กรแรงงานเดียวที่จะสามารถเจรจาโดยไม่อยู่ใต้อิทธิพลของนายจ้าง และสามารถบรรลุข้อตกลงที่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมายคือสหภาพแรงงานที่จดทะเบียน ในทางตรงข้าม คณะกรรมการสวัสดิการเป็นองค์กรแรงงานที่มีอำนาจและเป็นอิสระน้อยที่สุด

หนึ่งในผลกระทบด้านลบซ่อนเงื่อนของคณะกรรมการสวัสดิการคือ เมื่อมีการตั้งคณะกรรมการฯขึ้นมาแล้ว คนงานมีแนวโน้มจะไม่รวมตัวกันเป็นองค์กรแรงงานอิสระ หรือไม่คิดจะจดทะเบียนสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมที่แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานข้ามชาติ มักมีการปฏิบัติต่อคณะกรรมการสวัสดิการเสมือนเป็นทางเลือกเพื่อทดแทนสหภาพแรงงาน ทั้งที่ไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเท่าเทียม หรือไม่มีอำนาจอย่างที่องค์กรที่เกิดจากการรวมตัวของแรงงานพึงมี

มีสัญญาณอยู่บ้างว่ารัฐบาลพยายามส่งเสริมแนวทางนี้ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ในขณะที่แรงงานข้ามชาติเริ่มกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองในหลายสถานประกอบการ รัฐบาลก็มักเตือนบริษัทต่าง ๆ ที่จ้างงานแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก ให้จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการตามกฎหมาย[103] เหตุที่รัฐบาลไม่สนับสนุนการดำเนินงานของแรงงานข้ามชาติ สืบเนื่องจากที่ผ่านมากระบวนการร่วมเจรจาต่อรองของไทย มักเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานไทยเข้ามาแทรกแซงช่วยเหลือคนงานที่ไม่ได้รวมตัวเป็นสหภาพได้ตามกฎหมาย ซึ่งมักเป็นขั้นตอนแรกที่นำไปสู่การจัดตั้งสหภาพแรงงานใหม่[104] ในทางตรงกันข้าม คณะกรรมการสวัสดิการไม่สามารถร้องขอความช่วยเหลือเช่นนี้จากสหภาพแรงงานได้

สิ่งที่เป็นปัญหาคือ บริษัทอาหารทะเลไทยและผู้ซื้อจากสากลอ้างว่า พวกเขาสนับสนุนสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองแล้ว ด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลมักส่งเสริมให้มีคณะกรรมการเช่นนี้ในไทยและในประเทศอื่น ๆ โดยอ้างว่าเป็นทางเลือกที่เหมาะสมเพื่อทดแทนสหภาพแรงงาน และทางบริษัทอ้างว่า ยังตอบสนองต่อพันธกิจของตนที่มีต่อมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และจรรยาบรรณของบริษัท พวกเขาใช้ข้ออ้างนี้เพื่อหลีกเลี่ยงการตรวจสอบ โดยยืนยันว่าคณะกรรมการสวัสดิการถือเป็นตัวแทนการรวมตัวและการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของคนงาน[105]

จนถึงปี 2558 มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ 14,557 แห่งในหน่วยงานธุรกิจต่าง ๆ และมีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน 1,479 แห่งในทุกอุตสาหกรรมของไทย[106]

ข้อท้าทายในการใช้กลไกการร้องทุกข์ของรัฐบาล

นอกจากถูกจำกัดการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรองแล้ว แรงงานข้ามชาติยังต้องเผชิญกับอุปสรรคสำคัญในการเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์ของรัฐบาล ซึ่งในทางปฏิบัติหมายความว่า แรงงานข้ามชาติมีช่องทางน้อยมากในการแสดงความเห็น ปรับปรุงสภาพการทำงาน และป้องกันการปฏิบัติมิชอบ

คนงานทั้งไทยและต่างชาติสามารถยื่นข้อร้องทุกข์ด้านแรงงานโดยตรงกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ อย่างไรก็ดี แรงงานข้ามชาติมีความรู้สึกด้านลบต่อช่องทางของรัฐเหล่านี้ และมักไม่ประสบความสำเร็จในการได้รับการเยียวยา

มีแรงงานข้ามชาติเพียงจำนวนน้อยที่ถูกปฏิบัติมิชอบด้านสิทธิแรงงานแล้วเลือกที่จะร้องทุกข์[107] ตัวอย่างเช่น ในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติหลายหมื่นคนในโรงงานแปรรูปอาหารทะเล มีการยื่นข้อร้องทุกข์ของแรงงานข้ามชาติเพียง 70 คนต่อสำนักงานแรงงานจังหวัดในปี 2556[108] จากการสำรวจคนงานในภาคประมงเกือบ 600 คนในปี 2556 พบข้อมูลคล้ายกัน กล่าวคือ คนงานเกือบทั้งหมด (95%) ระบุว่าไม่เคยยื่นข้อร้องทุกข์เมื่อเกิดการละเมิดสิทธิ และส่วนใหญ่ (93%) ระบุว่ามักไม่นิยมขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ของรัฐหากจำเป็นต้องทำเช่นนั้น[109] ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นแหล่งที่มีท่าเรือพาณิชย์ใหญ่ มีรายงานการยื่นข้อร้องทุกข์ด้านแรงงานของแรงงานข้ามชาติเพียง 65 ครั้งต่อเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดในปี 2561[110]

แรงงานข้ามชาติมักไม่รายงานเมื่อมีการปฏิบัติมิชอบด้านแรงงาน และหากต้องทำเช่นนั้น ก็มักไม่รายงานข้อมูลให้กับรัฐบาล จากการสำรวจคนงานประมงและแปรรูปอาหารทะเลเมื่อปี 2560 พบว่า มีคนงานไม่กี่คนซึ่งถูกปฏิบัติมิชอบด้านแรงงานอย่างร้ายแรงที่ขอความช่วยเหลือเพื่อแก้ปัญหา จากผู้ให้ข้อมูล 434 คนใน 11 จังหวัดซึ่งเคยถูกปฏิบัติมิชอบด้านแรงงานอย่างร้ายแรง ทั้งการถูกหลอกเกี่ยวกับสภาพการทำงาน การกักขัง โดดเดี่ยว หรือถูกข่มขู่ โดยมีคนงานเพียง 26% ที่ขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆ[111] ในบรรดาผู้ที่ขอความช่วยเหลือทั้งหมด กว่า 58% ขอความช่วยเหลือจากเพื่อนหรือครอบครัว 52% คุยกับนายจ้าง และ 31% ติดต่อองค์กรภาคประชาสังคม มีเพียง 9% ที่ระบุว่า จะรายงานปัญหาเกี่ยวกับสภาพการทำงานกับรัฐบาล[112] นอกจากนั้น เมื่อคนงานร้องทุกข์กับรัฐบาล ส่วนใหญ่เกิดขึ้นผ่านความช่วยเหลือของเอ็นจีโอหรือองค์กรภาคประชาสังคม[113]

แรงงานคัดแยกปลาที่ตลาดในจังหวัดสมุทรสาคร ©ILRF

ตาราง 4: ตัวอย่างกลไกการร้องทุกข์ของรัฐบาลเพื่อรายงานเหตุการณ์ปฏิบัติมิชอบด้านแรงงานและการแสวงหาประโยชน์

ประเภทของข้อร้องทุกข์	หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบ
การไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ทั้งเรื่องชั่วโมงการทำงาน วันหยุดนักขัตฤกษ์ การจ่ายค่าแรง การเลือกปฏิบัติ)	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) ที่สำนักงานแรงงานจังหวัด
ค่าใช้จ่ายในการจ้างงานและปัญหาอื่น ๆ เกี่ยวกับพระราชกำหนดบริหารจัดการการทำงานคนต่างด้าว	กรมการจัดหางาน (กกจ.) กกจ. ได้จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติอย่างน้อย 10 แห่งอยู่ที่สำนักงานแรงงานจังหวัด มีการร่วมมือทำงานกับ กสร. สำนักงานประกันสังคม สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และเอ็นจีโอ
การไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (2533) และพระราชบัญญัติเงินทดแทน (2537)	สำนักงานประกันสังคมจังหวัด
การกระทำที่อาจถือเป็นการค้ามนุษย์ หรือความผิดที่เกี่ยวข้อง	กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ (บก.ปคม.) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งคัดกรองผู้เสียหายและส่งตัวให้กับกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)
การปฏิบัติมิชอบด้านแรงงานต่อแรงงานประมง	หน่วยงานควบคุมการแจ้งเข้า-ออก เรือประมง (PIPO) มีศูนย์ควบคุมอยู่ตามท่าเรือขนาดใหญ่ เพื่อดูแลให้ปฏิบัติตามกฎหมายการประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม (IUU) และมีอำนาจหน้าที่ในการรับข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับการทำประมง รวมทั้งกรณีที่มีการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์

ที่มา สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับกลไกร้องทุกข์เหล่านี้และอื่น ๆ โปรดดู David Rousseau, *Labor Abuse Complaint Mechanisms in Thailand: Research Report*, USAID Thailand Counter Trafficking in Persons, Winrock International, มีกำหนดพิมพ์เผยแพร่ในปี 2563

มีเหตุผลหลายประการที่ทำให้แรงงานข้ามชาติมีอัตราการใช้งานกลไกการร้องทุกข์ของรัฐบาลต่ำ ประการแรก พวกเขาประสบปัญหาในการเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์ของรัฐบาล เนื่องจากอุปสรรคด้านภาษา เพราะไม่มีจำนวนล่ามที่มีคุณภาพมากพอประจำอยู่ที่สำนักงานแรงงานจังหวัดบางแห่ง ประการที่สอง แรงงานข้ามชาติไม่ตระหนักว่ามีกลไกร้องทุกข์ หรือไม่สามารถเข้าถึงได้ โดยเฉพาะคนซึ่งทำงานในที่ห่างไกล แยกโดดเดี่ยว และทำงานในสถานประกอบการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น ในเรือประมงหรือในฟาร์ม ในบางจังหวัดซึ่งมีแรงงานข้ามชาติเป็นจำนวนมาก สำนักงาน กสร. อาจไม่มีเจ้าหน้าที่หรือทรัพยากร เพื่อตอบสนองได้อย่างพอเพียงต่อจำนวนแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งการจัดโครงการให้ความรู้และเข้าใจที่เข้าถึงแรงงาน ประการที่สาม แรงงานข้ามชาติกลัวว่าจะเกิดผลกระทบต่องานของตนเอง หรือสถานะที่เป็นคนเข้าเมือง ซึ่งจะทำให้พวกเขาไม่สามารถชำระหนี้ที่เกิดขึ้นจากการเดินทางมาหางานทำได้[114]

คนงานยังอาจไม่ประสงค์รายงานการปฏิบัติมิชอบด้านแรงงานต่อกลไกของรัฐ เนื่องจากมีประสบการณ์ในทางลบจากหน่วยงานของรัฐ หรือมีอคติต่อกระบวนการของรัฐ องค์กรภาคประชาสังคมระบุว่า เมื่อคนงานพยายามไปที่สำนักงานแรงงานเพื่อยื่นร้องทุกข์ บางครั้งเจ้าหน้าที่ไม่ต้อนรับพวกเขา บอกให้กลับไปรวบรวมหลักฐานเพื่อเอาผิดมาได้ก่อน หรือบอกให้กลับมาทีหลัง[115] ข้อร้องทุกข์ส่วนใหญ่ที่ยื่นต่อกสร.ไม่ส่งผลให้เกิดการดำเนินคดีในศาล เนื่องจากแรงงานข้ามชาติมักหลีกเลี่ยงการเข้าสู่การพิจารณาของศาล ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลานาน[116] ระยะเวลาตั้งแต่การร้องทุกข์จนถึงการบรรลุข้อตกลง เป็นปัจจัยสำคัญของแรงงานข้ามชาติ

นาย Aung Kyaw ผู้ร่วมก่อตั้ง เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ เดินขบวนร่วมกับนักสหภาพแรงงานชาวไทยในวันงานที่มีคุณค่า (วันที่ 7 ตุลาคม 2562) ที่กรุงเทพฯ ประเทศไทย ©ILRF

เนื่องจากสิทธิในการพำนักอาศัยในประเทศไทยของเขาผูกอยู่กับการจ้างงาน ความล่าช้าในการพิจารณาของศาลอาจส่งผลให้พวกเขาไม่ได้รับการเยียวยา เนื่องจากแรงงานข้ามชาติต้องเดินทางกลับบ้าน ไม่ว่าจะบรรลุข้อตกลงใด ๆ หรือไม่[117] แรงงานข้ามชาติจำนวนไม่มากซึ่งร้องทุกข์กับกสร. มักเลือกขอความช่วยเหลือให้แก้ปัญหาระหว่างพวกเขากับนายจ้าง โดยไม่ให้คดีเข้าสู่การพิจารณาของศาล แม้กรณีที่คนงานยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน ศาลก็มักกระตุ้นให้พวกเขาเจรจาไกล่เกลี่ยกับนายจ้าง และมักจบลงด้วยการยอมรับค่าชดเชยจากการประนอมคดี ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่ต่ำกว่าที่พวกเขาคาดหวังหรือจำนวนเงินที่พวกเขาควรจะได้รับหากคดีเข้าสู่ศาล[118]

การตรวจแรงงานประมงประสบความสำเร็จในอัตราต่ำมาก ทั้งที่เป็นขั้นตอนที่พนักงานตรวจแรงงานสามารถรับข้อร้องทุกข์ด้านแรงงานจากคนงานประมงได้ ในปี 2561 แม้จะมีการตรวจ 78,623 ครั้งของศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออก แต่รัฐบาลไม่ได้รายงานว่าพบผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์จากการตรวจฯเลย[119] อีกทั้งยังไม่มีการดำเนินคดีต่อเนื่องจากการตรวจแรงงานประมง (การดำเนินคดี 0% สำหรับปี 2560 และ 1.89% สำหรับปี 2561)[120]

ในบางกรณี แรงงานข้ามชาติและนักปกป้องสิทธิแรงงานอาจถูกฟ้องหมิ่นประมาททั้งทางแพ่งและอาญา จากการร้องเรียนว่ามีการปฏิบัติมิชอบด้านสิทธิแรงงาน[121] เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2562 ศาลไทยได้ตัดสินจำคุกนักข่าวโทรทัศน์สองปีด้วยเหตุการหมิ่นประมาททางอาญา ผ่านการแสดงความเห็นที่เธอได้ทวีตเกี่ยวกับกรณีละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติในฟาร์มไก่[122] ชุมชนแรงงานข้ามชาติตระหนักดีถึงการถูกขู่ว่าจะดำเนินคดีและการตอบโต้ในรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งส่งผลให้พวกเขาไม่ต้องการร้องเรียน

V.
กรณีศึกษา: การรวมตัวของคนงานภายใต้ข้อจำกัดของกฎหมาย

จากความสนับสนุนของสหภาพแรงงานระดับประเทศและองค์กรแรงงานข้ามชาติ สมาพันธ์สหภาพแรงงานโลกและหน่วยงานอื่น ๆ แรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทยจึงได้เข้าร่วมพยายามอย่างหนักแน่นที่จะใช้สิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง แนวทางนี้ครอบคลุมถึงการจัดตั้งองค์กรแรงงานประมงและแปรรูปอาหารทะเลที่เป็นอิสระ รวมทั้งเข้าร่วมการร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ตามหลักของกฎหมาย แรงงานข้ามชาติยังพยายามสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการสวัสดิการโดยร่วมมือกับโรงงานของบริษัทแปรรูปอาหารทะเลรายใหญ่แห่งหนึ่ง กรณีศึกษาด้านล่างสะท้อนถึงยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่แรงงานข้ามชาติได้นำมาใช้เพื่อแสวงหาการคุ้มครองสิทธิและโอกาสในการต่อรองเพื่อการปฏิบัติและเงื่อนไขการจ้างงานที่ดีขึ้น แนวทางที่สร้างสรรค์เหล่านี้สะท้อนถึงความชาญฉลาด และความพยายามของแรงงานข้ามชาติที่จะแสวงหาการคุ้มครองในบางรูปแบบ แม้ต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านกฎหมาย

สหภาพแรงงานไทยและองค์กรแรงงานข้ามชาติต่างๆ เดินขบวนร่วมกันในวันแรงงาน ปีพ.ศ. 2562 เรียกร้องสิทธิเต็มที่ในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง สำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ©สรส.

กรณีศึกษา 1: เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมง

เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมง (FRN) เป็นตัวแทนสหภาพที่เป็นประชาธิปไตยของแรงงานประมงข้ามชาติกว่า 2,000 คนในไทย[123] ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2560 โดย International Transport Workers' Federation (ITF) ภายหลังการประชุมหลายครั้งกับคนงานประมงหลายร้อยคนตามท่าเรือต่าง ๆ ทั่วประเทศไทย มีจุดประสงค์เพื่อปรับปรุงด้านค่าจ้าง สภาพการทำงานและสิทธิแรงงานของคนงานประมง และการสร้างพลังของเครือข่ายเพื่อต่อรองกับนายจ้างที่แสวงหาประโยชน์ FRN เริ่มจากการตั้งศูนย์ประสานงานที่จังหวัดสงขลา และต่อมาได้เปิดเพิ่มอีกสองแห่งที่จังหวัดระนองและตราด ทำให้สามารถเข้าถึงแรงงานประมงข้ามชาติขณะที่เรือจอดอยู่ที่ท่า จากการชี้แนะของ ITF สมาชิกของ FRN ได้เลือกตั้งตัวแทนอย่างเป็นประชาธิปไตย และจัดทำธรรมนูญและกฎบัตรขององค์กรตนเอง

จากข้อมูลของ FRN แรงงานประมงข้ามชาติในไทยประสบปัญหาท้าทายสำคัญในความพยายามรวมตัวกัน แต่ไม่ถึงกับแก้ไขไม่ได้ คนงานประมงต้องอยู่โดดเดี่ยวบนเรือ อยู่กลางทะเลเป็นเวลาหลายสัปดาห์หรือหลายเดือนในแต่ละครั้ง พวกเขาอาศัยอยู่ใกล้ชิดกับหัวหน้าคนงานและไต้ก๋ง และมักถูกยึดเอกสารประจำตัว เป็นเหตุให้เมื่อขึ้นฝั่ง พวกเขาไม่สามารถเดินทางไปไกลจากเรือได้ ทำให้เกิดปัญหาในการประชุมกับคนงานประมงที่อื่น หรือประสบปัญหาในการเรียนรู้เกี่ยวกับการรวมตัวของคนงานหรือไม่ทราบว่ามีความช่วยเหลือใด

นักจัดตั้งของ FRN ต้องเริ่มจากการสร้างความไว้วางใจกับคนงาน แรงงานประมงข้ามชาติอาจหวาดกลัวต่อหัวหน้าคนงานและเจ้าของเรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐและบุคคลอื่น ๆ ซึ่งอยู่ที่ท่าเรือของไทย อันเป็นเหตุให้พวกเขาไม่ประสงค์จะพูดคุยกับบุคคลภายนอก นอกจากนั้น แรงงานประมงข้ามชาติส่วนใหญ่มีการศึกษาที่จำกัด บางส่วนไม่สามารถอ่านใบปลิว แอพมือถือ หรือโปสเตอร์ที่จัดทำเพื่อพวกเขาได้ ทั้งยังมีปัญหาในการรวมตัวคนงานประมงจากเมียนมาและกัมพูชา เนื่องจากอุปสรรคด้านภาษาหรือมีความเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์ไม่ตรงกัน แรงงานประมงข้ามชาติยังอาจไม่ตระหนักว่า สหภาพแรงงานคืออะไร หรือไม่เข้าใจถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าเป็นสมาชิก เนื่องจากมีอุปสรรคทางกฎหมายทำให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถรวมตัวกันได้ จึงไม่มีตัวอย่างในเชิงบวกในไทยที่จะกล่าวถึงได้

การรวมตัวของคนงานต้องอาศัยความสมัครใจที่จะแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ คนงานทราบถึงความเสี่ยงที่จะถูกลงโทษหรือถูกเลิกจ้าง ถูกส่งกลับ ติดคุก หรือถูกทำด้วยความรุนแรงทางกาย เราไม่สามารถให้ความคุ้มครองอย่างเต็มที่ เมื่อเกิดการตอบโต้จากนายจ้างหรือบุคคลอื่น ๆ

เพื่อเอาชนะข้อท้าทายเหล่านี้ ITF ได้จำแนกตัวนักจัดตั้งซึ่งเป็นแรงงานประมงข้ามชาติด้วยกันเอง พวกเขาเป็นอิสระและกล้าหาญ โดยนักจัดตั้งคนหนึ่งอธิบายว่า "ผมเข้ามาเป็นนักจัดตั้งเพราะเห็นแรงงานข้ามชาติ ไม่เฉพาะแรงงานประมงและแรงงานในฝั่งอื่น ๆ ต้องประสบปัญหามากมาย มีกฎหมายหลายอย่างที่เข้าข้างเจ้าของเรือและนายจ้าง แทนที่จะเข้าข้างคนงาน ต้องมีการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ ทั้งเรื่องการยึดเอกสารและการไม่ทำสัญญาจ้างงาน คนงานประมงจำนวนมาก ต้องทำงานนานเกินกว่าชั่วโมงการทำงานตามกฎหมาย บางคนต้องทำตลอด 24 ชั่วโมง"[124]

เพื่อให้คนงานตระหนักถึงประโยชน์จากการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรคนงานอิสระที่เป็นประชาธิปไตย นักจัดตั้งของ FRN เริ่มทำงานกับคนงานประมงแบบตัวต่อตัว แล้วทำเป็นกลุ่มย่อย จากนั้นจึงค่อย ๆ ขยายเป็นการประชุมขนาดใหญ่ขึ้น เพื่อเอาชนะปัญหาการไม่รู้หนังสือ FRN จัดทำแผ่นภาพและบันทึกเสียงและวีดิโอ เพื่อสื่อสารกับคนงานประมง ในระหว่างการทำกิจกรรมเหล่านี้ พวกเขาได้จำแนกปัญหาที่ถือว่าสำคัญมากสุดกับคนงานประมงและรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวาระร่วมกัน

"เป็นพลังขององค์กรและพลังของกลุ่มที่รวมตัวกัน ในประเทศไทย เราเริ่มจากศูนย์ แต่เราร่วมกันจัดตั้ง เดินหน้า และปฏิบัติการในประเด็นที่สำคัญต่อแรงงานประมงส่วนใหญ่ เมื่อทำงานเป็นสหภาพ แรงงานประมงจึงเริ่มร่วมมือกันและรู้สึกเข้มแข็งยิ่งขึ้นเมื่อรวมตัวเป็นกลุ่ม พวกเขาพบว่ามีพลังที่จะรณรงค์กดดันเพื่อสิทธิและผลประโยชน์ของตนเอง และสามารถรวมตัวเป็นองค์กรที่เป็นผลได้" Jon Hartough หัวหน้าโครงการ ITF-FRN Thailand Project Lead กล่าว[125]

งานของ FRN ส่งผลให้เกิดการนำเวชภัณฑ์ที่พร้อมเพรียงและอุปกรณ์ปฐมพยาบาลไปไว้ในเรือทั่วประเทศ พร้อมกับการอบรมคนงานเพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินเบื้องต้นได้อย่างเหมาะสม และใช้อุปกรณ์เหล่านี้ได้ พวกเขาได้ช่วยเหลือแรงงานประมง เพื่อรับรองว่านายจ้างต้องยึดมั่นกับข้อบังคับต่างๆ ได้แก่การจ่ายค่าแรงตรงเวลา การจัดให้มีประกันสังคมซึ่งคนงานประมงควรได้รับตามกฎหมาย ความสำเร็จที่สำคัญคือการสร้างความรับ

รู้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับประโยชน์ของสหภาพแรงงานในบรรดาชุมชนต่าง ๆ ที่พวกเขาทำงานด้วย แรงงานประมงข้ามชาติจากเมียนมาคนหนึ่งกล่าวว่า “มันไม่ใช่แค่เรื่องการรับมือกับปัญหาส่วนบุคคล แต่ยังเป็นการสร้างพลังเพื่อให้เราสามารถจัดการกับปัญหาร่วมกัน และเปลี่ยนแปลงระบบได้”[126]

FRN ได้สร้างเครือข่ายพันธมิตรกับสหภาพแรงงานไทยในอุตสาหกรรมอื่น ๆ องค์กรภาคประชาสังคม และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทำให้เกิดการรณรงค์กดดันเพื่อการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมประมง การรณรงค์ร่วมกันเช่นนี้ ทำให้มีการเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำให้กับคนงานประมงในปี 2561[127] ทั้ง ITF-FRN ยังร่วมมือกับองค์กรอื่นในเมียนมา (รวมทั้งหน่วยงานพันธมิตรของ ITF) เพื่อจัดอบรมก่อนเดินทางให้กับแรงงานประมงข้ามชาติ เพื่อให้พวกเขาตระหนักรู้ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นเมื่อเดินทางถึงเมืองไทย ทำให้ทราบสิทธิของตนเอง และมีความเสี่ยงต่อการแสวงหาประโยชน์น้อยลง

ITF ยังทำงานเป็นภาคีกับ Greenpeace และไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)[128] โดยมีข้อตกลงซึ่งลงนามในเดือนกรกฎาคม 2560 เน้นที่ประเด็นความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมและปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมปลาทูน่า[129] ข้อตกลงนี้ครอบคลุมเรือประมงและโรงงานแปรรูปอาหารทะเล ซึ่งอยู่ในห่วงโซ่อุปทานของไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป และได้กำหนดแผนปรับปรุงเรือและจรรยาบรรณสำหรับเรือประมงของซัพพลายเออร์ที่เป็นอิสระ[130] ตามข้อตกลงนี้ ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ปสัญญาที่จะสนับสนุนเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองในโรงงานของตน และตลอดทั่วห่วงโซ่อุปทานระดับโลก ในขณะที่เขียนรายงานนี้ ทั้งโรงงานของไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป และเรือประมงที่จับปลาให้กับไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป ยังไม่ได้ลงนามในข้อตกลงเกี่ยวกับการร่วม

ชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้นบนเรือประมงจากเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมง ITF ถูกมอบให้ ที่จังหวัดสงขลา ประเทศไทย
© เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมง

เจรจาต่อรอง แต่ FRN เริ่มทำงานกับซัพพลายเออร์หลักแล้ว

ทั้ง ITF และ FRN ยังคงติดตามการดำเนินงานตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานภาคประมง (C188) ซึ่งไทยให้สัตยาบันรับรองเมื่อเดือนมกราคม 2562 หากมีการปฏิบัติตามอย่างเต็มที่ ข้อกำหนดเหล่านี้ย่อมสามารถให้การคุ้มครองที่เพียงพอต่อสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตของคนงานประมง

นักจัดตั้งของ FRN มีความหวังต่ออนาคต “ผมหวังว่าเมื่อร่วมมือทำงานกับ FRN เราจะมีสิทธิพูดกับเจ้าของเรือแบบตรงไปตรงมาถึงสิ่งที่เราต้องการได้ ผมหวังว่าจะมีโอกาสเช่นนั้น” [131]

แรงงานประมงจากเมียนมา ที่จังหวัดระนอง ประเทศไทย เพิ่งจะเข้าเป็นสมาชิกเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมงและได้รับบัตรสมาชิกของพวกเขา ในปัจจุบัน FRN มีสมาชิกมากกว่า 2,000 คนในประเทศไทย © เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมง

กรณีศึกษา 2: กลุ่มคนงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลภาคใต้

สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) เป็นองค์กรแรงงานของไทยที่เป็นตัวแทนสหภาพแรงงาน 44 แห่ง มีสมาชิกรวมกัน 200,000 คน ทั้งลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและบริษัทเอกชน สรส.ทำงานมาหลายทศวรรษเพื่อสนับสนุนสิทธิในการรวมตัวของแรงงานข้ามชาติ ผู้ประสานงาน สรส.คนหนึ่งอธิบายถึงความสำคัญของสหภาพแรงงานไทยและหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งสนับสนุนสิทธิด้านแรงงานของแรงงานข้ามชาติว่า “ตามรัฐธรรมนูญไทย บุคคลทุกคนย่อมมีสิทธิในการสมาคมอย่างเสรี เพราะเป็นสิทธิมนุษยชนอย่างหนึ่ง [การรวมตัวของแรงงานข้ามชาติ] เป็นสิ่งที่ สรส.สนับสนุน เพราะเราคิดว่ามันเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของทุกคน แรงงานทุกคนต่างเป็นพี่น้องกัน”

นับแต่ปี 2559 สรส.ทำงานกับแรงงานข้ามชาติในโรงงานแปรรูปอาหารทะเลทั้งห้าแห่งในจังหวัดสงขลา เพื่อจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็งให้เกิดองค์กรที่เป็นตัวแทนผลประโยชน์ของคนงาน ได้แก่ กลุ่มคนงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลภาคใต้ (SSWG)[132]

ในโรงงานห้าแห่งซึ่งส่วนใหญ่ใช้คนงานที่มีทักษะต่ำและค่อนข้างต่ำจากเมียนมา โดยฝ่ายบริหารของโรงงานเป็นคนไทยทั้งหมด จากการร่วมมือกับตัวแทนในพื้นที่ของสรส. (สาขาหาดใหญ่) และเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN) ผู้ประสานงานโครงการของสรส. ได้ค้นหาตัวแรงงานข้ามชาติในโรงงานซึ่งสามารถทำงานเป็นแกนนำได้ จากนั้นสรส.ได้อบรมแกนนำเหล่านี้ให้เข้าใจถึงสิทธิแรงงานและกฎหมายแรงงานขั้นพื้นฐานของไทย รวมทั้งสิทธิในการรวมตัวและประโยชน์จากการร่วมเจรจาต่อรองเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน พวกเขายังอบรมเกี่ยวกับกระบวนการร้องทุกข์ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐบาลด้วยความช่วยเหลือจากเอ็นจีโอ

งานเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการรวมตัวเป็น SSWG ซึ่งปัจจุบันมีคณะกรรมการ 20 คน (ซึ่งทำงานเป็นแกนนำกลุ่ม) และมีสมาชิกประมาณ 200-300 คน ทั้งหมดเป็นแรงงานข้ามชาติจากเมียนมา ในคณะกรรมการชุดนี้ มีการจัดทีมงานเพื่อรับข้อร้องทุกข์ ทำงานด้านสวัสดิการ ผู้หญิง การศึกษา และการจัดประชุม เป็นต้น กรรมการส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย ยกเว้นสี่คนที่เป็นผู้หญิงและดูแลงานเกี่ยวกับผู้หญิง ผู้หญิงเหล่านี้ช่วยประกันว่าจะมีสัดส่วนตัวแทนผู้หญิงในกรรมการในอนาคต

บริษัทแปรรูปอาหารทะเลบางแห่ง ได้ขอให้สมาชิก SSWG เข้าทำหน้าที่ในคณะกรรมการสวัสดิการในโรงงานของตน แต่สรส.และ SSWG ปฏิเสธ เพราะไม่ได้มองว่าคณะ

กรรมการชุดนี้เป็นกลุ่มของคนงานที่สามารถทำงานอย่างเป็นผลและเป็นอิสระแบบเดียวกับสหภาพแรงงาน หรือแบบ SSWG ได้

SSWG จำแนกปัญหาพื้นฐานในโรงงานและปัญหาต่าง ๆ ในหลายโรงงาน จากนั้น สรส.จะเสนอเรื่องไปยังสำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อหาทางพูดคุยกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ การจ้างงาน และประกันสังคม มีกรณี คนงานของโรงงานอาหารทะเลสูญเสียสถานะทางกฎหมายที่จะทำงานและพำนักอาศัยในประเทศ เนื่องจากนายหน้าที่จ้างโดยบริษัท ไม่ดำเนินการต่ออายุวีซ่าและใบอนุญาตทำงานของคนงาน ตัวแทนของ SSWG ร่วมกับ สรส. และ MWRN ช่วยแก้ปัญหานี้จนสำเร็จ โดยการประสานงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลา รวมทั้งหน่วยงานตรวจคนเข้าเมือง ในอีกกรณีหนึ่ง คนงาน 32 คนของจ้างโดยบริษัทบรรจุอาหารทะเลกระป๋องในจังหวัดสงขลา ไม่เห็นด้วยกับแผนการจัดที่พักอาศัยให้ใหม่ของโรงงาน คณะกรรมการ SSWG ได้เข้ามาศึกษาสภาพปัญหาที่อยู่อาศัย และร่วมมือกับตัวแทนของสรส.เจรจากับฝ่ายบริหารของบริษัท ส่งผลให้คนงานสามารถย้ายเข้าไปอยู่ในที่พักอาศัยที่เหมาะสมได้

SSWG ยังไม่ได้ทดลองเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับนายจ้าง เนื่องจากเชื่อว่าอาจถูกปฏิเสธ SSWG ยังคงต้องพึ่งสรส. และ MWRN เพื่อเข้าถึงและพูดคุยกับหน่วยงานของรัฐ นายจ้าง และบริษัทนายหน้า รวมทั้งการร้องทุกข์กับสำนักงานแรงงานจังหวัด อย่างไรก็ดี ทางหน่วยงานมีแผนเริ่มภารกิจเหล่านี้อย่างเป็นอิสระในอนาคตอันใกล้ หลังการอบรมเพิ่มเติมจากสรส.

ในวันที่ 13 มีนาคม 2562 ตัวแทนของ SSWG ได้ประชุมอย่างเป็นทางการกับเจ้าหน้าที่แรงงานของไทยเป็นครั้งแรก พร้อมกับตัวแทนจาก ITF และสรส. มีการพูดคุยหลายประเด็นรวมทั้งการที่โรงงานต้องจ้างล่ามที่มีคุณภาพ และเป็นที่ไว้วางใจของคนงาน การจัดให้คนงานที่ตั้งครรภ์ได้ย้ายไปทำงานในแผนกหรืองานผลิตที่เหมาะสม โดยเป็นงานที่มีความเหนื่อยล้าน้อยลงและปลอดภัยขึ้น และการปรับปรุงด้านสวัสดิการสังคม จนถึงสิ้นปี 2562 สรส. และ SSWG วางแผนจัดทำฐานข้อมูลเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับห้าบริษัท และการคำนวณจำนวนสมาชิกของ SSWG สรส. วางแผนจัดอบรมเพิ่มเติมให้กับแกนนำ SSWG เพื่อให้สามารถจัดทำแผนด้านการเงินที่ยั่งยืน เพื่อให้ SSWG ทำงานได้แม้จนหลังปี 2562

กรณีศึกษา 3: กลุ่มเพื่อนประมงแสมสาร

ในพื้นที่ส่วนหนึ่งของจังหวัดชลบุรี สรส.ได้ร่วมก่อตั้งเครือข่ายคนงานประมงจากกัมพูชา 200 คน รวมทั้งภรรยาของพวกเขา ซึ่งได้ตั้งชื่อว่าเป็น กลุ่มเพื่อนประมงแสมสาร[133] สรส.อธิบายว่า ต้องประสบกับปัญหาในเบื้องต้นจากการรวมตัวคนงานประมงโดยตรง เนื่องจากไม่มีการทำงานเป็นกะที่ชัดเจน และมักต้องออกทำงานในทะเล ทำให้เกิดปัญหาว่าคนงานไม่สามารถเข้าสัมมนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ได้ จากปัญหาเหล่านี้ เป็นเหตุให้ สรส.เปลี่ยนแนวทางมาส่งเสริมการรวมตัวของภรรยาของคนงานประมง ซึ่งมักทำงานที่ท่าเรือ ทั้งการชั่งน้ำหนักและการตัดแบ่งสัตว์น้ำ ก่อนจะมีการขนส่งไปยังโรงงานแปรรูปหรือตลาดในพื้นที่ สรส.เห็นว่า ผู้หญิงเหล่านี้มีความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับสามีที่เป็นชาวประมง รวมทั้งเข้าใจถึงสภาพการทำงานที่ท่าเรือและปัญหาเกี่ยวกับลูก ๆ ของตน ในบรรดาสมาชิกของเครือข่าย 200 คน 60% เป็นชาย และ 40% เป็นหญิง

หนึ่งในแกนนำหญิงได้จัดทำกลุ่มพูดคุยเป็นการส่วนตัวในเฟซบุ๊ก เพื่อให้สามารถสื่อสารกับคนงานประมงที่ต้องไปทำงานตามท่าเรือต่าง ๆ ของไทยได้ ปัจจุบันกลุ่มเฟซบุ๊กนี้มีแอดมินสี่คน และใช้เป็นช่องทางแจ้งข้อมูลกับสมาชิกเกี่ยวกับการประชุม และนโยบายใหม่ ๆ ของรัฐบาล เครือข่ายกลุ่มนี้แตกต่างจาก SSWG เพราะมีจำนวนสมาชิกไม่แน่นอน มีบางส่วนเข้าและบางส่วนก็ลาออก ขึ้นอยู่กับว่าใครมาทำงานในจังหวัดชลบุรีในช่วงเวลานั้น

คนงานประมงในเครือข่ายนี้ ได้รับประโยชน์จากการอบรมของสรส. ตัวอย่างเช่น คนงานประมงหกคนซึ่งทำงานในเรือหาปลาหมึก ได้ใช้ทักษะใหม่เพื่อเจรจาขอขึ้นค่าแรงได้เล็กน้อย (30 บาท) ต่อหนึ่งกิโลของสัตว์น้ำที่จับได้ ซึ่งไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อพวกเขาเอง แต่ยังรวมถึงคนงานอื่น ๆ ในพื้นที่ และได้กลายเป็นค่าจ้างมาตรฐานไป[134] คนงานบางส่วนที่ผ่านการอบรมเหล่านี้ สามารถทำงานช่วยเหลือคนงานจากกัมพูชาในภาคส่วนอื่น ๆ ได้ รวมทั้งคนงานก่อสร้าง ทำให้พวกเขาสามารถเจรจากับนายจ้างเพื่อขึ้นค่าทำงานล่วงเวลาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับกฎหมายไทย[135]

ในวันแรงงาน พ.ศ 2562 สมาชิกเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ เข้าร่วมการเดินขบวนรณรงค์ที่จัดโดยสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ในสงขลา แบนเนอร์ทางด้านซ้ายเรียกร้องให้รัฐบาลไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และ 98 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง แบนเนอร์ทางด้านขวาเขียนเป็นภาษาไทยว่า "สิทธิในการคุ้มครองต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ" © สรส.

กรณีศึกษา 4: การร่วมเจรจาต่อรองภายใต้ข้อจำกัดของกฎหมาย (กรณี MWRN และ บริษัท ยูนิคอร์ด จำกัด (มหาชน))

เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN) เป็นองค์กรที่มีสมาชิกเป็นแรงงานข้ามชาติ ซึ่งพักอาศัยและทำงานในไทย ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2552 โดยแกนนำแรงงานข้ามชาติเก้าคนจากเมียนมา MWRN มีบทบาทสำคัญสนับสนุนแรงงานข้ามชาติจากเมียนมา แต่เมื่อเร็ว ๆ นี้ยังเริ่มทำงานช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติจากกัมพูชาและลาวด้วย MWRN มีสำนักงานใหญ่อยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นที่ตั้งของท่าเรือและเป็นแหล่งแปรรูปอาหารทะเลเพื่อส่งออกที่สำคัญ[136] ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา MWRN มีบทบาทสำคัญในการศึกษาปัญหาในที่ทำงาน และเจรจากับบริษัทและหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการเยียวยาแก้ไข และปรับปรุงสภาพการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติ[137]

เนื่องจากไม่สามารถจดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงานได้ตามกฎหมาย จึงมีการก่อตั้งขึ้นเป็น MWRN และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนมีโครงสร้างคล้ายกับสหภาพแรงงาน ภายใต้การชี้แนะจากองค์กรแรงงานชั้นนำ รวมทั้งขบวนการแรงงานไทย โดยเฉพาะสรส. นับแต่ปี 2557 ทางหน่วยงานได้เข้าไปอยู่ใต้ร่มองค์กรที่มีการจดทะเบียนในประเทศไทย คือมูลนิธิสรส. ซึ่งทำงานกระตุ้นนายจ้างให้เข้าร่วมการเจรจาโดยตรงกับ MWRN

ในกรณีสำคัญที่เริ่มต้นในเดือนมกราคม 2560 MWRN ช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติกว่า 2,000 คนที่เป็นพนักงานของบริษัท ยูนิคอร์ด จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นโรงงานแปรรูปปลาทูน่าชั้นนำ และเป็นบริษัทลูกในกลุ่มซีแวลูกรุ๊ป จนมีการรวมตัวของคนงานและยื่นข้อเรียกร้องเพื่อการเจรจาปรับปรุงสวัสดิการสำหรับคนงาน

ข้อเรียกร้องของคนงานประกอบด้วย (1) การเพิ่ม 'เบี้ยขยัน' สำหรับระยะเวลา 15 วัน ซึ่งในปัจจุบันอยู่ที่อัตรา

175 บาทต่อรอบการจ่ายค่าแรง[138] (2) การเพิ่มเงินพิเศษกรณีที่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับมีดหรือของร้อน (3) การเพิ่มเงินตอบแทนสำหรับงานที่ยากลำบาก รวมทั้งคนงานกะกลางคืน (4) การจ่ายเบี้ยขยันจำนวน 9,000 บาทให้กับผู้ที่สามารถทำงานได้ตามเงื่อนไขของโบนัสเป็นเวลาหนึ่งปี (5) ยุติการแบ่งแยกคนงานให้ไปนั่งตามโต๊ะที่มีสัญชาติเดียวกับตน เวลาจัดงานเลี้ยงประจำปีของบริษัท และในช่วงที่แจกยูนิฟอร์มของบริษัท และ (6) การจ่ายโบนัสประจำปีสำหรับแรงงานข้ามชาติ ในลักษณะเดียวกับการจ่ายให้กับพนักงานคนอื่น ๆ ของบริษัท

ถือเป็นความพยายามที่โดดเด่นในการรวมตัวแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก เพื่อยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานตามกระบวนการในกฎหมายไทย ดังที่อธิบายไว้ในบทที่ IV ข้างต้น มาตรา 13 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ อนุญาตให้กลุ่มคนงานที่ไม่ได้รวมตัวเป็นสหภาพที่มีตัวแทนอย่างน้อย 15% ของคนงานสามารถเลือกตัวแทนเจ็ดคน และยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเริ่มกระบวนการเจรจาต่อรองกับนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ คนงานในโรงงานขนาดเล็ก มีโอกาสมากกว่าที่จะรวมตัว และมีระบบตัวแทนที่จำเป็น สามารถหาฉันทามติร่วมกันในประเด็นปัญหา และสามารถเลือกตัวแทนเพื่อเจรจากับบริษัทได้ แต่คนงานในโรงงานขนาดใหญ่มักประสบปัญหาท้าทายมากกว่า

เนื่องจากโรงงานของบริษัท ยูนิคอร์ด จำกัด (มหาชน) จ้างคนงาน 13,500 คน MWRN จึงต้องรวบรวมรายชื่อและลายเซ็นของคนงาน 2,200 คน และช่วยพวกเขาในการเลือกตัวแทนเจ็ดคนเพื่อเจรจากับนายจ้าง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จากข้อมูลของอ่องจอ ผู้ร่วมก่อตั้ง MWRN “ถือเป็นความพยายามครั้งสำคัญเพื่อรวมตัวคนงานที่มีข้อเรียกร้องเดียวกัน เป็นการรวบรวมลายเซ็นและยื่นข้อเรียกร้องอย่างสอดคล้องกับกฎหมาย การทำงานกับคนงานกว่า 2,000 คนเป็นเรื่องที่ยากและ

ในวันงานที่มีคุณค่า พ.ศ 2562 สมาชิกของ MWRN เดินขบวนใกล้กับสำนักงานสหประชาชาติในกรุงเทพฯ ถือธงประเทศเมียนมา © สรส.

เหน็ดเหนื่อย” เพื่อหาความร่วมมือจากคนงานจำนวนมาก และเพื่อให้ได้รับความสนับสนุนอย่างเข้มแข็ง MWRN ต้องเริ่มจากการอบรมให้ความรู้คนงาน รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับความซับซ้อนของกระบวนการทางกฎหมาย

ไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะปฏิบัติตามขั้นตอนและข้อกำหนดในกฎหมาย แต่ MWRN ใช้ยุทธศาสตร์ที่แตกต่างกันที่ได้เรียนรู้ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประการแรก พวกเขาให้ลูกจ้างเขียนข้อเรียกร้องของตนเป็นภาษาไทยและเมียนมา และได้ยื่นข้อเรียกร้องทั้งสองภาษาให้กับฝ่ายบริหารของบริษัทและสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด กฎหมายกำหนดให้แค่ยื่นข้อเรียกร้องกับนายจ้างเท่านั้น แต่ MWRN เห็นว่าจะเกิดประโยชน์มากกว่าหากมีการยื่นให้กับรัฐบาลด้วย ซึ่งจะทำให้นายจ้างไม่สามารถเพิกเฉยหรือบอกปัดข้อเรียกร้องได้แบบที่ทำกันทั่วไป[139] ประการที่สอง พวกเขากระตุ้นให้คนงานอดทนตลอดกระบวนการและไม่นัดหยุดงานประท้วง เพราะจะทำให้ข้อเรียกร้องที่อยู่ระหว่างการเจรจาเป็นโมฆะ[140]

ประการที่สาม MWRN ใช้ประโยชน์จากมาตรา 17 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งอนุญาตให้แต่งตั้งที่ปรึกษาสองคนเพื่อช่วยเหลือในกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ มีความเข้าใจหลักการร่วมเจรจาต่อรองน้อยมาก คนที่เข้าใจหลักการในกฎหมายอย่างละเอียด มักเป็นทนายด้านแรงงาน สหภาพแรงงาน สมาคมนายจ้าง และผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอิสระ ดังที่ MWRN และผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานอื่น ๆ ได้อธิบาย แทบจะเป็นไปไม่ได้เลยในทางปฏิบัติ ที่จะปล่อยให้แรงงานข้ามชาติเข้าร่วมการเจรจาต่อรองตามกฎหมาย โดยไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน

ภายหลังการยื่นข้อเรียกร้อง บริษัทได้ขอให้เจ้าหน้าที่แรงงานไทยและทูตแรงงานของเมียนมา (เจ้าหน้าที่จากสถานเอกอัครราชทูตเมียนมาในประเทศไทย) กดดันคนงานให้ถอนข้อเรียกร้อง หลังจากนั้น เจ้าหน้าที่แรงงานไทยได้พูดกับคนงาน ชี้แนะให้ยุติความยุ่งเหยิงต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของบริษัท และตั้งคำถามถึงความรู้ของคนงานถึงกฎหมาย สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง และผลประโยชน์ที่เรียกร้องต่างๆ

คนงานบางส่วนเริ่มตั้งคำถามกับการดำเนินงานครั้งนี้และต้องการถอย แต่อีกส่วนหนึ่งต้องการนัดหยุดงาน MWRN คอยให้กำลังใจให้พวกเขาเชื่อมั่นในข้อเรียกร้อง และให้เลื่อนการนัดหยุดงานออกไป เพราะจะทำลายการเจรจากลุ่มคนงานเห็นด้วยที่จะเจรจาต่อไป และ MWRN ได้ขอความช่วยเหลือเพิ่มเติมจากเจ้าหน้าที่ของสรส.

ฝ่ายบริหารของบริษัท ยูนิคอร์ด จำกัด (มหาชน) ได้ประชุมกับตัวแทนคนงาน ภายในสามวันนับแต่มีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อการเจรจาต่อรอง จากข้อเรียกร้องที่ยื่นไปหกข้อ ทางบริษัทเห็นชอบอย่างเต็มที่กับข้อเรียกร้องที่ห้า และเห็นชอบบางส่วนกับข้อเรียกร้องที่หก โดยระบุว่า จะมีการจ่ายโบนัสประจำปีบางส่วนให้กับแรงงานข้ามชาติ ทางบริษัทบอกว่า จะพิจารณาข้อเรียกร้องที่เหลือในภายหลัง สองเดือนต่อมา ทางบริษัทก็เริ่มจ่ายเงินพิเศษทั้งสองข้อให้[141]

นับแต่เกิดกรณีนี้ขึ้น กระทรวงแรงงานได้เพิ่มการตักเตือนบริษัทที่จ้างแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งดูเหมือนเป็นความจงใจที่จะบั่นทอนให้แรงงานข้ามชาติในสถานประกอบการที่ไม่มีการรวมตัวเป็นสหภาพเข้ายื่นข้อเรียกร้องเพื่อเจรจาต่อรองซึ่งรัฐบาลมองว่าเป็นขั้นตอนที่เป็นภัยคุกคามและนำไปสู่การรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน[142]

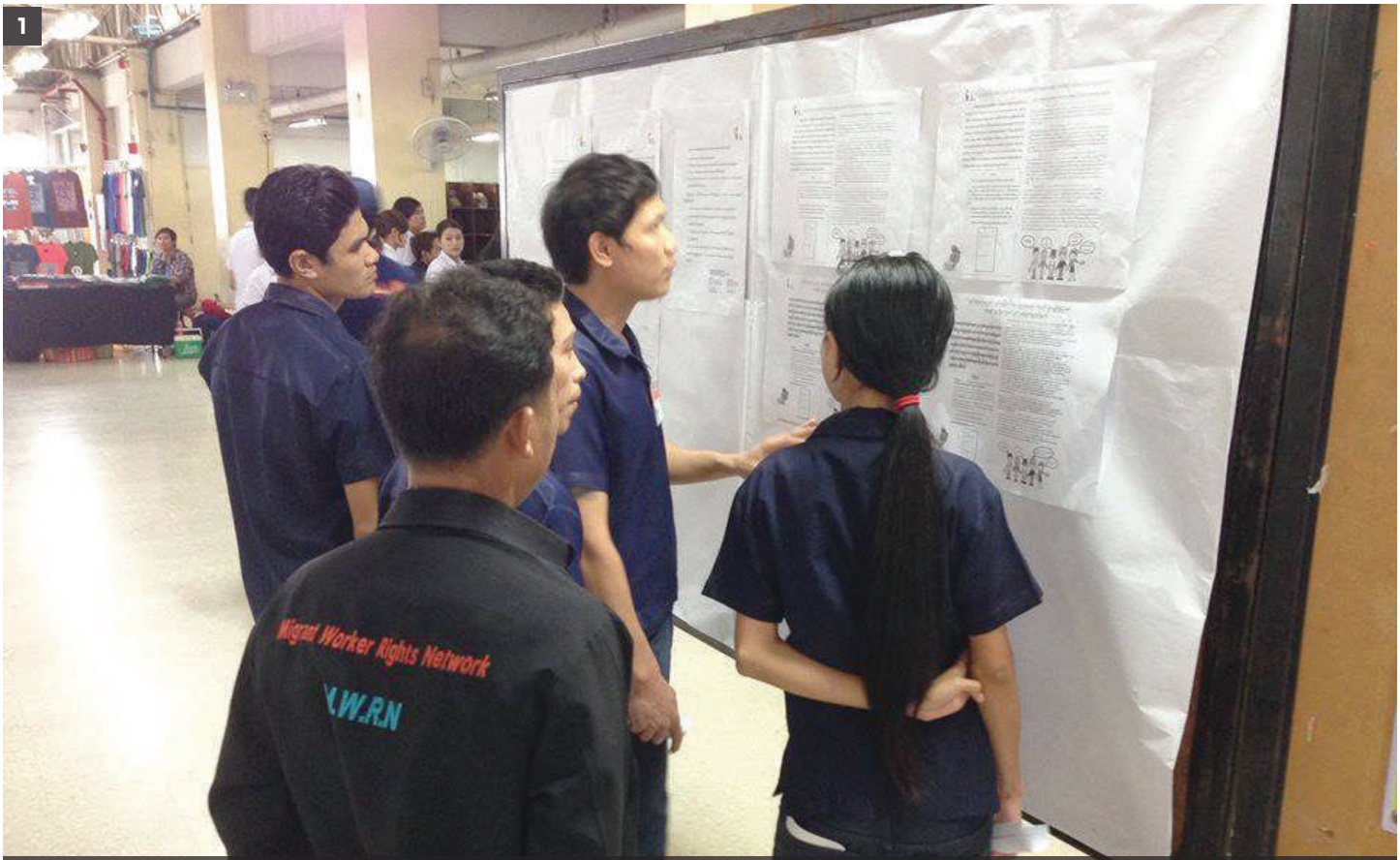
กรณีศึกษา 5: คณะกรรมการสวัสดิการในโรงงานแปรรูปอาหารทะเล (MWRN และไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป)

ในจังหวัดสมุทรสาคร เช่นเดียวกับกรณีศึกษาข้างต้น ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทแปรรูปและส่งออกอาหารทะเลรายใหญ่ มีโรงงานแปรรูปปลา กุ้ง และอาหารสำเร็จรูปหลายแห่ง โดยมีการจ้างคนงานที่มีทักษะต่ำและค่อนข้างต่ำจำนวนประมาณ 10,000 คน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานข้ามชาติจากเมียนมา และบางส่วนจากกัมพูชาและลาว ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา MWRN ได้แจ้งให้ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ปทราบอย่างสม่ำเสมอถึงปัญหาสิทธิแรงงาน ซึ่งได้รับแจ้งมาจากแรงงานข้ามชาติในโรงงานเหล่านี้

นับแต่ปี 2559 MWRN และไทยยูเนี่ยน กรุ๊ปได้ร่วมมือกันทำงานสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบคณะกรรมการสวัสดิการ ในสามสถานที่ทำงาน ดังที่กล่าวถึงในบทที่ IV ของรายงานนี้ ปรกติแล้ว คณะกรรมการเหล่านี้ไม่ค่อยเป็นประโยชน์กับคนงาน อย่างไรก็ดี ด้วยความสนับสนุนด้านองค์กรและการสร้างศักยภาพของ MWRN คนงานบางส่วนสามารถคัดกรองและจำแนกปัญหาในโรงงาน และนำไปพูดคุยกับฝ่ายบริหารได้ MWRN ได้ไปยังโรงงานเหล่านี้เพื่อให้ข้อมูลกับคนงานเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของคณะกรรมการ และกระบวนการคัดเลือกตัวแทน

MWRN ได้สนับสนุนให้ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อประกันให้มีตัวแทนของแรงงานข้ามชาติจากประเทศต่าง ๆ ในคณะกรรมการ และมีการติดประกาศแนวทางเลือกตั้งในแต่ละโรงงาน ผลจากกิจกรรมนี้ในปี 2562 มีการเลือกตั้งตัวแทน 19 คน

1



(1): ตามข้อตกลงกับฝ่ายบริหารจัดการของไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป MWRN จัดทำบอร์ดความรู้ในพื้นที่พักผ่อนคนงานของบริษัท เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับ มาตรา 96 ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทย มาตรา 96 บังคับให้นายจ้างที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 50 คน หรือมากกว่า ให้จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ โดยต้องมีสมาชิกที่เป็นลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน บอร์ดต่าง ๆ ยังให้ข้อมูลว่าคณะกรรมการสวัสดิการจะเป็นประโยชน์กับพวกเขาอย่างไร © MWRN

2

3

4

ตามเข็มนาฬิกาจากด้านบน (2): ถึงแม้ว่า MWRN จะจัดให้มีการให้ความรู้อย่างเป็นทางการ เกี่ยวกับการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ สำหรับแรงงานข้ามชาติ แรงงานส่วนใหญ่ไม่รู้ว่าจะต้องดำเนินการต่อไปอย่างไร แรงงานบางคนกังวลถึงการข่มขู่ที่อาจเกิดขึ้น กลัวว่าจะตกงานหากได้รับเลือกเป็นสมาชิกในคณะกรรมการสวัสดิการ นาย Aung Kyaw ผู้นำ MWRN ได้กล่าวปราศรัยถึงจุดประสงค์และประโยชน์ของคณะกรรมการสวัสดิการ (3): ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป ยินยอมตกลงวันเลือกตั้งสมาชิกคณะกรรมการสวัสดิการ แต่คนงานยังคงระมัดระวัง และกลัวในการเข้าร่วม MWRN จึงดำเนินการให้ความรู้ต่อเนื่องและรวมกลุ่มแรงงานเพื่อสร้างความมั่นใจ และช่วยเหลือเขาให้เข้าใจแนวทางที่คณะกรรมการจะเป็นประโยชน์กับพวกเขา MWRN เน้นย้าโอกาสที่หน้าที่เป็นตัวแทนคนงานผ่านคณะกรรมการดังกล่าว (4): สมาชิกMWRN อธิบายบทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้กับคนงานที่สนใจ เช่น ประเด็นที่สามารถเจรจาได้กับฝ่ายบริหารจัดการของบริษัท และวิธีการที่จะแจ้งฝ่ายบริหารจัดการในเรื่องความรู้สึก และ ข้อเรียกร้องต่าง ๆของแรงงานข้ามชาติ คนงานบางคนรู้สึกมั่นใจและเข้าร่วมในฐานะผู้สมัครสำหรับคณะกรรมการสวัสดิการ ©MWRN

เข้าไปนั่งในคณะกรรมการสวัสดิการในโรงงานทั้งสามแห่ง โดยเลือกจากผู้สมัคร 60 คน ในการเลือกตั้งในโรงงานสองแห่ง กล่าวคือ โรงงานแปรรูปกุ้งและโรงงานอาหารสำเร็จรูป คณะกรรมการแต่ละชุดมีสมาชิกห้าคน ซึ่งถือเป็นขั้นต่ำตามกฎหมายไทย ส่วนการเลือกตั้งในโรงงานที่สามคือโรงงานแปรรูปปลา MWRN ล็อบบี้ให้คณะกรรมการมีตัวแทนเก้าคน เนื่องจากมีจำนวนคนงานมากกว่า เมื่อคนงานเลือกตัวแทนแล้ว MWRN จัดอบรมเพิ่มเติมให้กับพวกเขา เพื่อให้สามารถจำแนกปัญหา เป็นตัวแทนคนงาน และร่วมมือกับนายจ้างเพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้ “เพื่อให้คณะกรรมการสวัสดิการทำงานอย่างเหมาะสม ต้องมีการจัดอบรมให้คนงานเข้าใจถึงกฎหมาย และบริษัทต้องมีความยืดหยุ่นและจริงใจที่จะร่วมมือกับคนงาน” อ่องจอ ผู้ร่วมก่อตั้ง MWRN กล่าว[143]

คณะกรรมการสวัสดิการเหล่านี้ สามารถเจรจาเพื่อคนงาน จนทำให้คนงานสามารถพักเบรกเข้าห้องน้ำได้นานขึ้น มีการจัดที่จอดรถอย่างเพียงพอสำหรับคนงาน มีการจัดที่พักผ่อนในโรงงานเป็นการเฉพาะ และมีการติดตั้งพัดลมเพิ่มเติมในช่วงหน้าร้อน

คณะกรรมการสวัสดิการเหล่านี้ ช่วยให้เกิดการปรับปรุงในโรงงานส่วนใหญ่ของไทย เนื่องจากที่ผ่านมาแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ไม่ได้รับการอบรมมากพอ ทำให้ไม่

(5): ชื่อ ภาพ และส่วนงานผู้ที่ลงสมัครได้นำมาติดประชาสัมพันธ์บนบอร์ดในสถานที่ทำงาน (6): บนบอร์ดยังมีรายชื่อของลูกจ้างทั้งหมดในสถานที่ทำงานและขั้นตอนในการลงคะแนนโหวต (7): แรงงานเข้าคิวเพื่อลงทะเบียนสำหรับการลงคะแนนเพื่อเลือกสมาชิกคณะกรรมการสวัสดิการในวันเลือกตั้งทั่วไปที่ทางบริษัทกำหนด ©MWRN

8

(8): คนงานลงคะแนนเสียงในแบบฟอร์มลงคะแนนเป็นส่วนตัวบนโต๊ะที่ปิดปกคลุม แล้วใส่คะแนนโหวตของตนลงในหีบลงคะแนน © MWRN

สามารถใช้ประโยชน์จากคณะกรรมการได้อย่างเต็มที่ ตามข้อตกลงกับฝ่ายบริหารของไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป MWRN จะยังคงทำงานเพิ่มศักยภาพของตัวแทนในคณะกรรมการสวัสดิการต่อไป รวมทั้งทำงานกับพนักงานในโรงงาน เพื่อให้สามารถเจรจากับฝ่ายบริหารได้ในอนาคต

ในเวลาเดียวกัน MWRN เห็นว่าการดำเนินงานเหล่านี้ เป็นบททดสอบโมเดลของคณะกรรมการสวัสดิการ กรณีที่นายจ้างมีความจริงใจ เราพบว่าแม้จากความช่วยเหลืออย่างเข้มแข็งจาก MWRN ทำให้คนงานได้รับสวัสดิการเพิ่มขึ้นในบางส่วน แต่คณะกรรมการเหล่านี้ก็ไม่ถือเป็นทางเลือกที่สามารถเข้ามาทดแทนการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรองอย่างเป็นอิสระของคนงานได้ ซึ่งในช่องทางเช่นนั้น พวกเขาจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ “คณะกรรมการสวัสดิการไม่สามารถเข้ามาทดแทนการมีสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองได้อย่างเต็มที่ และเราจะยังคงรณรงค์กดดันให้แรงงานข้ามชาติในไทยได้รับสิทธิเหล่านี้ต่อไป” สุธาสีนี แก้วเหล็กไหล หัวหน้าฝ่ายบริหารของ MWRN กล่าว[144]

VI. สรุปและข้อเสนอแนะ

การให้แรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคม และการร่วมเจรจาต่อรองซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล เป็นเงื่อนไขจำเป็น เพื่อแก้ปัญหาความไม่สมดุลด้านอำนาจ อันเป็นเหตุให้เกิดนายจ้าง นายหน้า และบุคคลอื่น ๆ ที่มุ่งแสวงหาประโยชน์ จับเอาคนงานเป็นตัวประกันและค้ากำไรจากแรงงานของพวกเขา

การเลือกปฏิบัติอย่างเปิดเผยที่เขียนอยู่ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ และการที่รัฐบาลไทยปฏิเสธไม่ปฏิรูปกฎหมายนี้ สนับสนุนให้เกิดระบบของความไม่เท่าเทียมเชิงโครงสร้าง อันเป็นเหตุให้แรงงานข้ามชาติตกเป็นตัวประกัน และถูกแสวงหาประโยชน์ตลอดทั่วภาคแรงงานที่สร้างผลกำไรมหาศาล รวมทั้งอุตสาหกรรมอาหารทะเล ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติหลายล้านคนต้องทำงานที่เลวร้ายกว่ามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในขั้นต่ำ ยังคงมีการขัดขวางการทำงานขององค์กรแรงงานข้ามชาติ เพื่อปกป้องหลักฐานที่ชัดเจนซึ่งชี้ให้เห็นว่า ภาคแรงงานที่มีการรวมตัวมักส่งผลให้มีปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ในระดับต่ำ การแสวงหาประโยชน์ที่รุนแรงต่อแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและอื่น ๆ ของไทย ยังคงเกิดขึ้นต่อไป แม้มีการปฏิรูปกฎหมายในสามทศวรรษที่ผ่านมา ส่งผลให้ความสัมพันธ์ทางการค้าระหว่างไทยและสหรัฐฯ รวมทั้งสหภาพยุโรปเลวร้ายลง กระทบต่อชื่อเสียงของประเทศในระบบเศรษฐกิจโลก การที่สหรัฐฯ ระงับการให้สิทธิพิเศษทางการค้าตามโครงการ GSP ในเดือนตุลาคม 2562 ทำให้ประเทศไทยเสี่ยงที่จะต้องสูญเสียยิ่งขึ้นทั้งด้านธุรกิจและเศรษฐกิจ หากยังคงไม่ดำเนินการปฏิรูปอย่างจริงจัง

ดังที่รายงานนี้แสดงให้เห็น แรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมอาหารทะเลได้รวมตัวกัน แม้จะมีการจำกัดสิทธิขั้นพื้นฐานของพวกเขาอย่างรุนแรง ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย และเกิดความเสี่ยงอย่างยิ่งต่องานที่ทำและสถานะการอยู่อาศัยในประเทศไทย มีกรณีต่างๆ ที่สำคัญที่แรงงานข้ามชาติพยายามใช้สิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองของตนบางกรณี อย่างไรก็ดี สืบเนื่องจากบรรยากาศที่กดขี่เช่นนี้ บทเรียนจากกรณีศึกษาเหล่านี้ มักเกี่ยวข้องกับอุปสรรคที่พวกเขาต้องเผชิญ มากกว่าจะมีตัวอย่างในเชิงบวก แม้ในกรณีที่แรงงานข้ามชาติใช้สิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคม และรวมตัวเป็นองค์กรที่มีลักษณะคล้ายสหภาพแรงงาน อย่างเช่น เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมง โดยมีการเลือกตั้งสมาชิกของตนเอง และจัดทำธรรมนูญและกฎบัตรขององค์กร แต่องค์กรเหล่านี้ก็ไม่สามารถจดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายไทยได้ เป็นเหตุให้ไม่ได้รับการคุ้มครองและสวัสดิการที่สำคัญภายใต้กฎหมายไทย

แม้ในกรณีที่แรงงานข้ามชาติและผู้สนับสนุนเริ่มกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองตรงตามขั้นตอนที่กำหนดในกฎหมาย ดังกรณี 4 ที่กล่าวมาข้างต้น แต่พวกเขาก็ไม่สามารถบรรลุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับนายจ้างได้ และได้รับชัยชนะเพียงเล็กน้อยจากข้อเรียกร้องของตน แรงงานข้ามชาติหาทางสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นองค์กรตัวแทนของคนงาน และทำให้เกิดการปรับปรุงสถานประกอบการในบางด้าน แม้จะรู้ดีว่าไม่อาจบังคับให้เป็นไปตามผลการเจรจาที่เกิดขึ้นได้ แต่คณะกรรมการเหล่านี้ซึ่งพัฒนาขึ้นมาอย่างยากลำบากด้วยความสนับสนุนจากองค์กรภายนอกและบริษัท ก็ทำให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้นของสถานประกอบการเพียงเล็กน้อย อย่างเช่น คนงานมีเวลาไปห้องน้ำนานขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่คนงานควรได้รับอยู่แล้ว ที่เป็นปัญหากว่านั้นคือ คณะกรรมการสวัสดิการได้ตกเป็นเครื่องของบริษัทและรัฐบาล ซึ่งอ้างว่าได้ให้สิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมกับคนงานแล้ว

การจำกัดเสรีภาพในการสมาคมส่งผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติในไทยในวงกว้าง สิทธินี้ไม่เพียงหมายถึงการรวมตัวและการจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือการเข้าเป็นกรรมการสหภาพเท่านั้น หากยังหมายถึงสิทธิที่จะชุมนุมประท้วง และปฏิบัติการแบบกลุ่ม โดยได้รับการคุ้มครอง

ตามกฎหมาย เพื่อชี้ให้เห็นปัญหาการปฏิบัติมิชอบด้านแรงงาน แรงงานข้ามชาติไม่สามารถแสดงความเห็นได้อย่างเป็นอิสระในที่ทำงาน ทั้งยังถูกห้ามไม่ให้เข้าร่วมในกระบวนการประชาธิปไตย การเมือง และนิติบัญญัติ เพื่อรณรงค์กดดันให้มีการปฏิบัติและการคุ้มครองที่ดีขึ้น

แรงงานข้ามชาติจำเป็นต้องสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานของตนเอง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมซึ่งมีแรงงานไทยไม่มากนัก แต่ในภาคแรงงานอื่น ๆ กฎหมายและนโยบายควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติและแรงงานไทยรวมตัว*ร่วมกันได้* มีกลุ่มแรงงานไทยที่สำคัญ รวมทั้งสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ซึ่งสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมายเพื่อให้แรงงานข้ามชาติ มีสิทธิในการรวมตัว และสนับสนุนการรวมตัวของแรงงานข้ามชาติในสหภาพแรงงานที่มีแกนนำเป็นคนไทยให้กว้างขวางมากสุดในช่วงหลายปีที่ผ่านมา หากมีการปฏิรูปกฎหมาย องค์กรแรงงานไทยเหล่านี้อาจมีบทบาทสำคัญในการสร้างเอกภาพระหว่างแรงงานไทยกับต่างชาติ ในหลายกรณี คนงานเหล่านี้มีข้อกังวลและปัญหาแบบเดียวกัน แต่มีความเชื่อผิด ๆ ว่า การต่อสู้ของพวกเขาแตกต่างกัน และไม่มีประโยชน์มากนักที่จะส่งเสริมให้พวกเขารวมตัวกัน จากบรรยากาศที่เป็นอยู่ซึ่งแรงงานไทยต้องเผชิญกับการตอบโต้อย่างรุนแรง และการเลือกปฏิบัติเพื่อต่อต้านสหภาพแรงงาน อาจเป็นคำร้องขอที่มากเกินไป ที่จะให้คนงานไทยเข้ามาช่วยจัดตั้งแรงงานข้ามชาติในรูปของสหภาพแรงงานเช่นกัน นี่เป็นเหตุให้จำเป็นต้องมีการปฏิรูปกฎหมาย สอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศ เพื่ออำนวยความสะดวกให้คนงานทุกคนสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงาน และเป็นกรรมการสหภาพได้ ซึ่งจะทำให้เกิดแกนนำสหภาพซึ่งเป็นตัวแทนอย่างแท้จริงของโรงงานและแรงงานโดยรวม

ตามหลักการชี้นำแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน บรรษัทต้องรับผิดชอบที่จะแสดงความเคารพต่อสิทธิอันเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยไม่คำนึงว่ารัฐบาลของประเทศนั้นมีเจตนาปฏิบัติตามพันธกรณีด้านสิทธิมนุษยชนของตนหรือไม่[145] กล่าวอีกอย่างหนึ่ง แม้รัฐบาลไทยเชื่องช้าในการปฏิรูปกฎหมายที่จำเป็น แต่บริษัทเหล่านี้มีพันธกรณีต้องเคารพสิทธิของคนงาน เพราะบริษัทได้กำไรจากแรงงานของพวกเขา ทั้งนี้รวมถึงสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง และสิทธิที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติในแง่การจ้างงานและอาชีพ[146] ในสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งบริษัทที่ประกอบธุรกิจในไทยและบรรษัทข้ามชาติต่างซ่อนตัวอยู่หลังกฎหมายระดับชาติของไทย โดยอ้างว่าไม่สามารถอนุญาตให้คนงานใช้สิทธิของตนได้ สืบเนื่องจากข้อจำกัดทางกฎหมาย ข้ออ้างเหล่านี้และการหลบเลี่ยงความรับผิดชอบของบรรษัทที่จะเคารพสิทธิมนุษยชน เป็นการสร้างรากฐานให้เกิดการแสวงหาประโยชน์ในวงกว้างต่อคนงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลทั่วโลก ในเวลาเดียวกัน มีการนำผลกำไรมหาศาลที่ได้จากบรรษัทเหล่านี้ ส่งไปยังประเทศอื่น

แบรนด์และผู้ค้าปลีกระดับสากลซึ่งซื้อผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำและอาหารทะเลจากไทย มีหลักจรรยาบรรณที่ครอบคลุมหลักการไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งหลักจรรยาบรรณของซัพพลายเออร์แต่ละแห่ง และการแสดงพันธกิจร่วมกันในนามของกลุ่ม Seafood Task Force[147] โดยในกลุ่มหลังนี้ระบุว่า “คนงานทุกคนไม่ว่ามีสัญชาติใด สถานะทางกฎหมายหรือมีบุคลิกส่วนบุคคลอย่างไร จะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม”[148] จรรยาบรรณของบริษัทยังครอบคลุมสิทธิของแรงงานที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง[149]

องค์การแรงงานระหว่างประเทศประกาศอย่างชัดเจนหลายครั้งว่า การไม่ให้สิทธิกับคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ซึ่งเป็นแรงงานส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและประมงของไทย โดยอ้างเหตุเกี่ยวกับเชื้อชาติและประเทศต้นกำเนิด ถือเป็นการละเมิดมาตรฐานหลักด้านแรงงานและเป็นเหตุให้คนงานเสี่ยงจะถูกแสวงหาประโยชน์[150] บริษัทซึ่งเลือกซื้อสินค้าจากไทย ต้องยอมรับว่า สืบเนื่องจากกรอบกฎหมายในประเทศ ย่อมถือว่าพวกเขาละเมิดมาตรฐานแรงงานสากลในขั้นต่ำ และละเมิดหลักจรรยาบรรณของตนเองอย่างต่อเนื่อง หากไม่อนุญาตให้แรงงานซึ่งไม่มีสัญชาติไทย สามารถใช้สิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง[151]

องค์กรในประเทศและระหว่างประเทศต่างเรียกร้องให้ปฏิรูปพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (2518) ในช่วงสี่ทศวรรษที่ผ่านมา เพื่อยุติการเลือกปฏิบัติเชิงโครงสร้างต่อคนงาน และการจำกัดสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานของพวกเขา[152] ประเทศไทยมีพันธกรณีที่ควรปฏิบัติเป็นเวลานานแล้ว โดยจะต้องเคารพ คุ้มครอง และปฏิบัติให้เป็นผลซึ่งสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะการแก้ไขเพิ่มเติมเนื้อหาของกฎหมายไทย ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ 87 และ 98 หลังจากค้ากำไรอย่างมากมาเป็นเวลานาน ถึงเวลาแล้วที่แบรนด์และผู้ค้าปลีกระดับสากลซึ่งซื้ออาหารทะเลจากไทย จะต้องเรียกร้องอย่างเปิดเผยให้รัฐบาลไทยปฏิรูปกฎหมาย และออกข้อกำหนดที่ชัดเจนต่อนายจ้าง

ต่อไปนี้เป็นข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลไทย แบรนด์และผู้ค้าปลีกระดับสากลซึ่งซื้ออาหารทะเลจากไทย บริษัทอาหารทะเลไทย หน่วยงานระหว่างประเทศ และองค์กรภาคประชาสังคม รวมทั้งแหล่งทุน เป็นการชี้แนะแนวทางที่เฉพาะเจาะจงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นต่อกรอบกฎหมาย และการปฏิบัติของบริษัท ทั้งนี้เพื่อให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศ ข้อเสนอแนะเหล่านี้ยังมีเนื้อหาสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของเอ็นจีโอ องค์กรภาคประชาสังคม และหน่วยงานสหประชาชาติอีกหลายสิบแห่ง รวมทั้งหน่วยงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงานด้านอาหารทะเลของ ILRF โดยมุ่งเน้นที่จะประกันให้คนงานได้รับสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ทั้งยังแตะประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องที่กล่าวถึงในรายงานนี้ เช่น การยุติการคุกคามด้วยกระบวนการทางกฎหมาย และกระบวนการยุติธรรมต่อคนงานและนักสหภาพแรงงาน ประกันให้มีกลไกร้องทุกข์ด้านแรงงานที่เข้าถึงได้และเป็นผล และการปฏิรูปนโยบายการจัดหางานเพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานข้ามชาติต้องตกเป็นทาสติดหนี้

เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2563 สมาชิก เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมงเดินขบวนภายนอกสำนักงานสหประชาชาติในกรุงเทพฯ ร่วมกับขบวนการเคลื่อนไหวแรงงานไทย เรียกร้องให้รัฐบาลไทยได้รับสิทธิพิเศษทางการค้า GSP จากสหรัฐฯกลับคืนโดยการจัดการกับการละเมิดสิทธิแรงงานต่างๆ ©ILRF

ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลไทย

1. นายกรัฐมนตรีไทยและกระทรวงแรงงานควรปฏิรูปพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ โดยตัดเงื่อนไขทางกฎหมายที่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติจากต่างชาติ และประกันให้คนงานทุกคนได้รับสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะ

    1.1. แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 88 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ โดยตัดวลีที่ว่า “มีสัญชาติไทย” เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้

    1.2. แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 101 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ โดยตัดอนุบัญญัติ (2) ทั้งหมดซึ่งระบุว่า “มีสัญชาติไทยโดยการเกิด” เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติมีคุณสมบัติลงเลือกตั้งหรือได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน หรืออนุกรรมการ

    1.3. แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่อกำหนดให้ทุกฝ่ายต้องเข้าร่วมการร่วมเจรจาต่อรอง “โดยสุจริตใจ”

    1.4. คุ้มครองสิทธิในการรวมตัว โดยให้มีการแต่งตั้งคนงานที่ปลดเข้าทำงานใหม่ และให้เยียวยา กรณีที่ถูกตอบโต้เพื่อขัดขวางการทำงานของสหภาพแรงงาน หรือต่อต้านการรวมตัวของคนงาน

    1.5. ภายหลังแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย ให้แสดงพันธกิจด้านนโยบายที่จะไม่กำหนดอุปสรรคทั้งทางกฎหมายหรือนโยบาย ซึ่งขัดขวางไม่ให้แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนและเอกสารในไทย จากการใช้สิทธิในการรวมตัวและจัดตั้งสหภาพแรงงาน และจดทะเบียนสหภาพแรงงานกับกระทรวงแรงงาน

2. นายกรัฐมนตรีไทยควรแสดงพันธกิจที่มีกรอบเวลาที่จะให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ 87 และ 98 และแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับมาตรฐานเหล่านั้น

3. กระทรวงแรงงานควรจะแก้ไขพระราชกำหนดว่าด้วยการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ 2560 โดยลบข้อความ “มีสัญชาติไทย”จากมาตรา 18 ออก เพื่ออนุญาตให้ตัวแทนแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าร่วมในคณะกรรมการนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อให้แรงงานข้ามชาติสามารถออกมาพูดแสดงความเห็นต่อนโยบายที่มีผลกระทบต่อพวกเขา

4. กระทรวงยุติธรรมควรลดการเอาผิดทางอาญากับความผิดฐานหมิ่นประมาท ทั้งในประมวลกฎหมายอาญาและพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์ และให้บัญญัติกฎหมายต่อต้านการดำเนินคดีเชิงยุทธศาสตร์เพื่อปิดกั้นการมีส่วนร่วมสาธารณะ (Strategic Litigation Against Public Participation - SLAPP) เพื่อประกันว่า คนงานและนักปกป้องสิทธิมนุษยชน จะไม่ถูกฟ้องเพื่อให้รับผิดทั้งทางอาญาหรือแพ่ง จากการใช้สิทธิที่จะมีเสรีภาพในการแสดงออก และการร้องเรียนเมื่อเกิดการปฏิบัติมิชอบด้านสิทธิแรงงาน

5. กระทรวงแรงงานควรกระตุ้นและส่งเสริมการเจรจาระหว่างนายจ้างกับคนงาน (โดยผ่านสหภาพแรงงาน องค์กรแรงงานข้ามชาติ หรือตัวแทนคนงาน) เพื่อจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่บังคับใช้ได้ตามกฎหมาย เกี่ยวกับสภาพการทำงานและสวัสดิการ

6. กระทรวงแรงงานไม่ควรส่งเสริมหรือกระตุ้นให้บริษัท สนับสนุนให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ เป็นทางเลือกเพื่อทดแทนการรวมตัวอย่างเป็นอิสระและการร่วมเจรจาต่อรองของคนงาน

7. กระทรวงแรงงานควรใช้นโยบาย ‘นายจ้างเป็นผู้จ่าย’ ซึ่งเป็นข้อบัญญัติตามพระราชกำหนดบริหารจัดการการทำงานคนต่างด้าว หรือตามระเบียบอื่น ๆ เพื่อห้ามไม่ให้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ จากการจ้างงานกับแรงงานข้ามชาติ สอดคล้องกับหลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (2562)

8. กองทัพเรือไทย กรมประมง และกระทรวงแรงงาน ควรนำเนื้อหาทั้งหมดของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานภาคประมง (C188) มาใช้ในกฎหมายในประเทศ เพื่อประกันว่ากฎหมายนี้มีผลบังคับใช้ต่อคนงานประมงในเรือประมงพาณิชย์ทุกลำ รัฐบาลควรติดตามการดำเนินงานและการบังคับใช้กฎหมายนี้ ให้เสนอข้อค้นพบกับสหภาพแรงงาน องค์กรคนงาน และหน่วยงานภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง

9. กระทรวงแรงงานควรสร้างกลไกรับข้อร้องทุกข์ที่เข้มแข็ง เพื่อประกันว่าจะมีการพิจารณาข้อร้องเรียนจากแรงงานข้ามชาติอย่างจริงจัง และเป็นผล สอดคล้องกับกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

   9.1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมการจัดหางาน ควรประกันให้มีการรับพิจารณาคำร้องที่แรงงานข้ามชาติยื่นกับสำนักงานแรงงานจังหวัดทั่วประเทศอย่างเหมาะสม โดยไม่ควรมีการลดทอนความสำคัญ เพิกเฉย ไม่รับพิจารณา หรือส่งคำร้องเข้าสู่กระบวนการเจรจาอย่างไม่เป็นทางการนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ของรัฐบาล

   9.2. กระทรวงยุติธรรมควรบังคับใช้ตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานให้บริษัท จ่ายค่าชดเชยให้กับคนงาน ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

10. กระทรวงแรงงาน ควรสนับสนุนความร่วมมือระหว่างศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออก พนักงานตรวจแรงงานและคนงาน (โดยผ่านสหภาพแรงงาน องค์กรแรงงานข้ามชาติ หรือตัวแทนคนงาน) เพื่อประกันว่าแรงงานข้ามชาติตระหนักว่า พวกเขาสามารถร้องเรียนกับพนักงานตรวจแรงงาน และไม่อาจถูกบังคับโดยนายจ้างหรือบุคคลอื่นให้รายงานข้อมูลเท็จ

เมื่อวันที่ คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย จัดการเดินขบวนสำหรับองค์กรแรงงานไทยและ องค์กรแรงงานข้ามชาติต่างๆ เรียกร้องให้รัฐบาลไทยได้รับสิทธิพิเศษทางการค้า GSP จากสหรัฐฯกลับคืนโดยการจัดการกับการละเมิดสิทธิแรงงานต่างๆ ©สรส.

ข้อเสนอแนะต่อแบรนด์และผู้ค้าปลีกระดับสากล

1. ผู้ซื้อควรเรียกร้องอย่างเปิดเผยต่อรัฐบาลไทย เพื่อให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ 87 และ 98 และปฏิรูปพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการเรียกร้องรัฐบาลไทยให้ตัดเงื่อนไขที่เป็นการเลือกปฏิบัติอย่างชัดเจนในกฎหมาย และขจัดอุปสรรคใด ๆ ที่ขัดขวางไม่ให้แรงงานข้ามชาติสามารถใช้สิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองอย่างเต็มที่

2. ผู้ซื้อควรร่วมมือกับซัพพลายเออร์และคนงาน เพื่อจัดทำ รับรอง และบังคับใช้หลักจรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์ โดยให้มีข้อบัญญัติที่ประกันว่าคนงานทุกคนจะสามารถใช้สิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองได้ โดยในจรรยาบรรณเหล่านี้ควรมีเนื้อหาครอบคลุมถึง

    2.1. กำหนดให้ซัพพลายเออร์ต้องยอมรับการรวมตัวเป็นองค์กรคนงานอิสระและการมีตัวแทนในโรงงาน ไม่ว่าคนงานจะมีสัญชาติใด และให้ลงนามในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับพวกเขาโดยสุจริตใจ

    2.2. กำหนดให้ซัพพลายเออร์ต้องประกันว่าคนงานทุกคนจะได้รับแจ้งข้อมูลอย่างเต็มที่ ในภาษาที่ตนเข้าใจได้ เกี่ยวกับสิทธิในการจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน หรืออย่างน้อยได้ทราบถึงสิทธิในการเลือกตั้งผู้แทนและเข้าร่วมการร่วมเจรจาต่อรอง โดยผ่านการเจรจาระหว่างกลุ่มของตนกับฝ่ายบริหาร ทั้งนี้ควรเป็นข้อมูลต่างหากนอกเหนือจากข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการสวัสดิการและกลไกร้องทุกข์อื่น ๆ ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างไป

    2.3. ห้ามไม่ให้ซัพพลายเออร์แทรกแซงหรือตอบโต้คนงานซึ่งพยายามรวมตัว พยายามร่วมเจรจาต่อรอง นัดหยุดงาน ประท้วง รายงานเมื่อมีการปฏิบัติมิชอบด้านแรงงานต่อรัฐบาลหรือหน่วยงานอื่น หรือคนงานซึ่งเคยเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานในการทำงานก่อนหน้านั้น กำหนดให้ซัพพลายเออร์ต้องถอนฟ้องคดีหมิ่นประมาททั้งทางแพ่งหรืออาญาต่อลูกจ้าง หรืออดีตลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นซึ่งใช้สิทธิที่จะมีเสรีภาพในการแสดงออก และรายงานข้อมูลเมื่อมีการปฏิบัติมิชอบด้านแรงงานในสถานประกอบการของซัพพลายเออร์ และห้ามไม่ให้ซัพพลายเออร์ฟ้องคดีหมิ่นประมาทเพิ่มเติมต่อลูกจ้างหรือบุคคล ซึ่งรายงานข้อมูลว่ามีการปฏิบัติมิชอบด้านแรงงานในสถานประกอบการของตน

    2.4. กำหนดให้ซัพพลายเออร์ต้องอนุญาตให้สหภาพแรงงาน องค์กรคนงาน และองค์กรภาคประชาสังคมเข้าถึงสถานประกอบการ เพื่อจัดกิจกรรมให้ข้อมูลกับคนงานและจัดอบรมเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน โดยเฉพาะเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

    2.5. กำหนดให้ซัพพลายเออร์ต้องเคารพและปฏิบัติตามข้อวินิจฉัยทางกฎหมายใด ๆ ของรัฐบาลไทย ที่สั่งให้มีการจ่ายค่าชดเชยต่อคนงาน

3. ผู้ซื้อควรกำหนดให้มีวลี ‘นายจ้างเป็นผู้จ่าย’ ในการทำสัญญาใด ๆ ที่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมายกับซัพพลายเออร์ และร่วมมือกับซัพพลายเออร์ในการช่วยรองรับและร่วมรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน สอดคล้องกับหลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (2562)

4. ผู้ซื้อควรรับรองและใช้หลักจรรยาบรรณในการปฏิบัติกับเรือประมงของซัพพลายเออร์ สอดคล้องกับอนุสัญญา ILO 188 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมงไทย (2562) นอกจากนั้นผู้ซื้อควรประกันว่า อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลควรมีการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้านกับเรือประมงทุกลำที่ส่งสินค้าให้กับตน ไม่ว่าเป็นเรือที่ติดธงสัญชาติใด

5. ผู้ซื้อควรประกันให้มีระบบจัดการและพิจารณาข้อร้องทุกข์ที่เป็นผลและโปร่งใส ทั้งที่ระดับซัพพลายเออร์และผู้ซื้อ โดยให้คนงานมีส่วนร่วมในการออกแบบและดำเนินการตามระบบนั้น และประกันให้มีการเยียวยาและไม่ตอบโต้กับคนงานที่ยื่นคำร้องเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน หรือการปฏิบัติมิชอบอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะต่อซัพพลายเออร์ในไทย

สำหรับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล เจ้าของเรือ เจ้าของฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ และบริษัทที่ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารทะเลอื่น ๆ ในไทย

1. ยอมรับการรวมตัวเป็นองค์กรคนงานอิสระและการมีตัวแทนในโรงงาน ไม่ว่าคนงานจะมีสัญชาติใด และให้ลงนามในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับพวกเขาโดยสุจริตใจ

2. แจ้งให้คนงานทราบข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ในลักษณะและในภาษาที่ตนเข้าใจได้ เกี่ยวกับสิทธิในการจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน หรืออย่างน้อยได้ทราบถึงสิทธิในการเลือกตั้งผู้แทนและเข้าร่วมการร่วมเจรจาต่อรอง โดยผ่านการเจรจาระหว่างกลุ่มของตนกับฝ่ายบริหาร ทั้งนี้ควรเป็นข้อมูลต่างหากนอกเหนือจากข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการสวัสดิการและกลไกร้องทุกข์อื่น ๆ ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างไป

3. อนุญาตให้สหภาพแรงงาน องค์กรคนงาน และองค์กรภาคประชาสังคม จัดอบรมเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน โดยเฉพาะเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

4. ไม่แทรกแซงหรือตอบโต้คนงานซึ่งพยายามรวมตัว พยายามร่วมเจรจาต่อรอง นัดหยุดงาน ประท้วง รายงานเมื่อมีการปฏิบัติมิชอบด้านแรงงานต่อรัฐบาลหรือหน่วยงานอื่น หรือคนงานซึ่งเคยเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานในการทำงานก่อนหน้านั้น

5. ให้ถอนฟ้องคดีหมิ่นประมาทต่อคนงานซึ่งรายงานข้อมูล เมื่อมีการปฏิบัติมิชอบด้านแรงงาน หรือมีการบังคับใช้แรงงานในสถานประกอบการของท่าน และไม่ฟ้องคดีหมิ่นประมาทเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานองค์การสหประชาชาติ องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรภาคประชาสังคม

1. สนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพของคนงาน เพื่อให้เข้าใจถึงสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองอันเป็นที่ยอมรับในระดับสากล รวมทั้งประโยชน์จากการรวมตัวและมีตัวแทนที่เป็นอิสระและเป็นตัวแทนโดยตรง

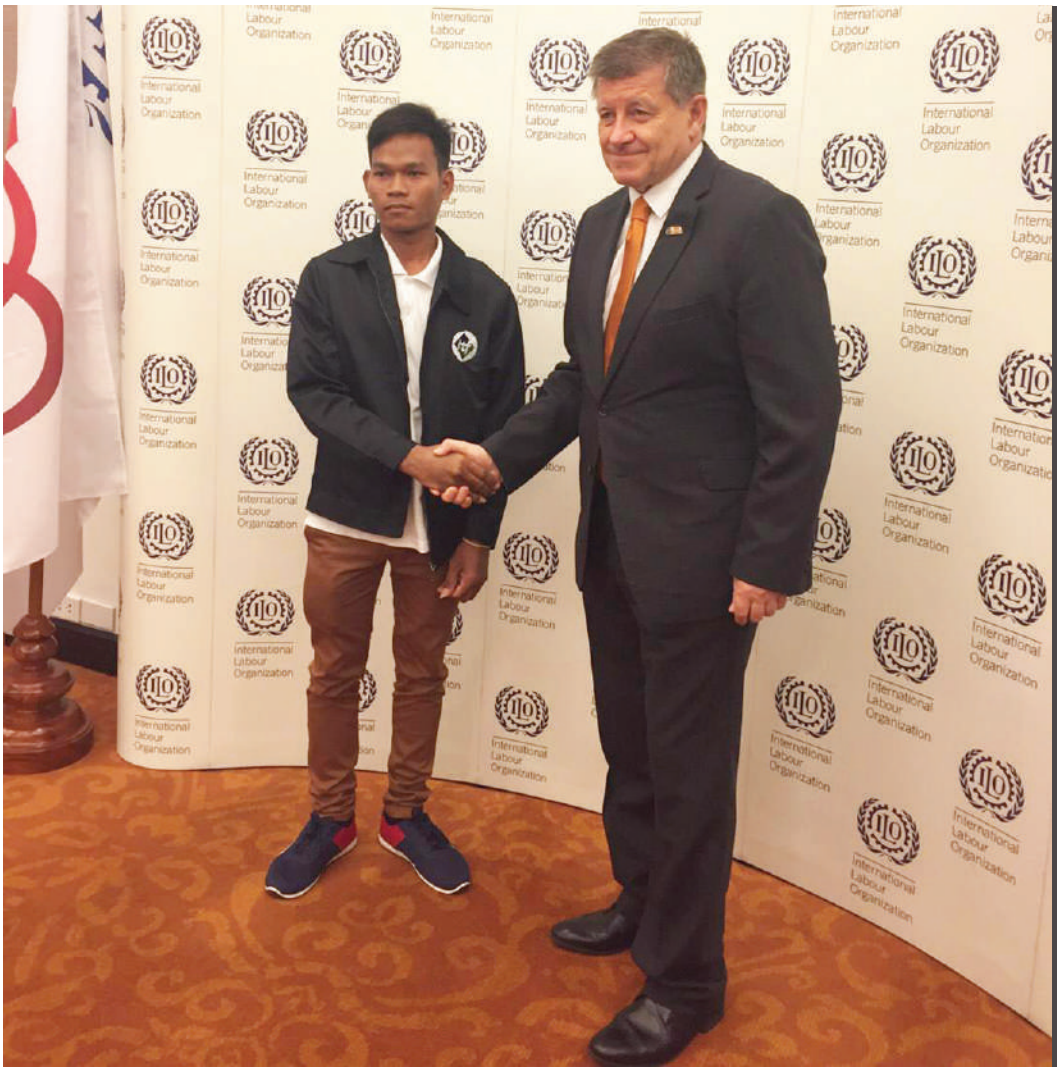
2. หลีกเลี่ยงการจัดทำหรือเสนอแนะให้มีกลไกร้องทุกข์ผ่านบุคคลที่สาม หรือกลไกเสียงแรงงานทางเลือก ซึ่งตกอยู่ใต้การบริหารงานของบรรษัทหรือเอ็นจีโอ โดยขาดการกำกับดูแลจากสหภาพแรงงาน องค์กรคนงาน หรือตัวคนงานเอง ในทางปฏิบัติแล้ว กลไกเหล่านี้เปิดโอกาสให้บริษัทหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบที่จะต้องประกันให้คนงานมีสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง และควรสนับสนุนให้มีการพัฒนากลไกรับข้อร้องทุกข์ที่คนงานเป็นแกนนำและเป็นผู้ร่วมจัดทำ เป็นกลไกที่ได้รับการออกแบบ ดำเนินงาน และติดตามผลโดยคนงานเอง

3. หลีกเลี่ยงการเสนอแนะให้แรงงานข้ามชาติเข้าร่วมงานกับคณะกรรมการสวัสดิการ หรือองค์กรคนงานอื่น ๆ ที่อยู่ใต้การควบคุมของนายจ้าง โดยอ้างว่าเป็นทางออกชั่วคราวเพื่อทดแทนการที่แรงงานข้ามชาติไม่มีสิทธิด้านสหภาพแรงงาน เนื่องจากคณะกรรมการเหล่านี้ไม่ได้เป็นแนวทางที่นำไปสู่การรวมตัวอย่างเป็นอิสระของคนงาน หรือการจัดตั้งสหภาพแรงงานของแรงงานข้ามชาติ

ข้อเสนอแนะต่อแหล่งทุน

1. ให้ทุนสนับสนุนการสร้างศักยภาพของคนงาน เพื่อให้เข้าใจถึงสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองอันเป็นที่ยอมรับในระดับสากล รวมทั้งประโยชน์จากการรวมตัวและมีตัวแทนที่เป็นอิสระและเป็นตัวแทนโดยตรง

2. ให้ทุนสนับสนุนการรวมตัวอย่างแท้จริงของคนงาน และการร่วมเจรจาต่อรองที่ได้รับการผลักดันจากกลุ่มองค์กรคนงานและจากตัวแทนคนงานที่เป็นอิสระและเป็นประชาธิปไตย โดยการประสานงานกับสหภาพแรงงานระดับสากล



นาย Chith Poth แรงงานประมงชาวกัมพูชา สมาชิกและนักจัดตั้งเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมง พบนาย Guy Ryder ผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่การประชุมหน่วยปฏิบัติเฉพาะกิจร่วมในโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่ง ไอแอลโอ (ILO Ship to Shore Rights Joint Task Force meeting) ที่กรุงเทพฯ FRN ร่วมกับสหภาพแรงงานไทยและองค์กรแรงงานข้ามชาติต่างๆ ยังคงสนับสนุนให้รัฐบาลไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาไอแอลโอ ฉบับที่ 87 และ 98 บนเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง
© เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมง

ภาคผนวก 1: การปฏิรูปกฎหมายและนโยบายที่ผ่านมาเพื่อป้องกันการใช้แรงงานบังคับ และการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงานและไร้การควบคุม (IUU)

การบริหารจัดการการเข้าเมือง: พระราชกำหนดบริหารจัดการการทำงานคนต่างด้าวพ.ศ. 2560 กำหนดหลักเกณฑ์กำกับดูแลการนำคนต่างชาติเพื่อเข้ามาทำงานในไทย มีการออกกฎหมายนี้เพื่อลดการจ้างงานอย่างผิดปรกติของคนเข้าเมือง และป้องกันการละเมิดสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน รวมทั้งการค้ามนุษย์[153] นโยบายนี้จัดทำขึ้นโดยมีการปรึกษาหารืออย่างจำกัดกับสหภาพแรงงาน องค์กรคนงาน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นนอกเหนือจากรัฐบาล และกำหนดบทลงโทษที่รุนแรงต่อคนงานที่ไม่มีเอกสารและนายจ้างของพวกเขา ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติหลายแสนคนอพยพครั้งใหญ่จากไทยกลับไปประเทศบ้านเกิดในเดือนกรกฎาคม 2560[154] รัฐบาลจึงประกาศแก้นโยบายในเดือนมีนาคม 2561 โดยลดบทลงโทษที่รุนแรงลง และตั้งคณะกรรมการเพื่อกำกับดูแลการจัดทำนโยบายบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ที่รับผิดชอบในการวางนโยบายและยุทธศาสตร์ในคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงาน แต่พลเมืองที่ไม่มีสัญชาติไทยไม่สามารถเป็นสมาชิกได้[155] นอกจากนี้ พรก.อนุญาตให้นายจ้างเก็บค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ จากคนงานได้ รวมถึงเก็บเอกสารประจำตัวในบางกรณี ซึ่งทำให้ยากต่อการเปลี่ยนนายจ้าง อันเป็นสามประเด็นหลักซ้ำๆที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงการใช้แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์[156] นโยบายนี้ส่งผลให้มีจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนเพื่อทำงานตามกฎหมายเพิ่มขึ้น โดยมีแรงงานข้ามชาติขึ้นทะเบียน 1.2 ล้านคนในช่วงเดือนมิถุนายน 2561[157] อย่างไรก็ดี คาดการณ์ว่ายังมีแรงงานข้ามชาติอีกกว่า 800,000 คนซึ่งทำงานโดยไม่จดทะเบียน ด้วยเหตุผลประการต่าง ๆ รวมถึงความซับซ้อนของช่องทางตามกฎหมาย หลีกเลี่ยงการจ่ายค่าจัดหางานที่แพง ซึ่งมักเป็นเหตุให้พวกเขาตกเป็นหนี้ และความเชื่อที่ว่าช่องทางจ้างงานที่ถูกกฎหมายไม่ได้ทำให้พวกเขาได้ทำงานที่ปลอดภัยขึ้น[158] เป็นต้น

รัฐบาลไทยได้ลงนามใน บันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐ (MOUs) กับเมียนมา กัมพูชา และลาวเพื่อนำเข้าแรงงาน รวมถึงการนำเข้าคนงานจากเมียนมา 42,000 คน ในปี 2561 เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมประมงไทยที่มีแรงงานเพียง 53,649 คน โดยในเดือนตุลาคม ปี 2562 มีการว่าจ้างแรงงานจำนวน 7,212 คนภายใต้ MoUs นี้ โดยมาจากเมียนมา 741 คน จำนวนแรงงานที่ต่ำเช่นนี้ เป็นผลมาจากระบบ MoU ที่ไม่เอื้อต่อทั้งแรงงานและนายจ้างเนื่องด้วยระบบราชการและค่าใช้จ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้อง รัฐบาลเมียนมาและกัมพูชาเองยังลังเลใจที่จะส่งแรงงานมาทำงานในภาคประมงเนื่องจากปัญหาสิทธิแรงงานที่ยังยืดเยื้อ[159]

แก้ปัญหาการปฏิบัติมิชอบด้านแรงงานต่อแรงงานประมง: รัฐบาลไทยได้ดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาแรงงานบังคับ ซึ่งต้องทำงานในเรือประมง โดยมีการปราบปรามอย่างกว้างขวางต่อการทำประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม รัฐบาลได้เห็นชอบต่อแผนการบริหารจัดการประมงทะเลของประเทศไทย นโยบายแห่งชาติด้านการจัดการประมงทะเล พ.ศ. 2558 – 2562 และแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยการป้องกัน ยับยั้ง และขจัดการทำการประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม และประกาศใช้พระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558 ประกอบด้วยมาตรการบริหารจัดการการประมงและบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงการกำกับดูแลการทำประมงและการขนถ่ายสัตว์น้ำกลางทะเล ระบบการตรวจสอบย้อนกลับที่พัฒนาขึ้น การป้องกันหรือแทรกแซงการทำประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม การปรับปรุงสวัสดิการและสภาพการทำงานของแรงงานประมงทะเล และการขจัดการปฏิบัติด้านแรงงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย[160] นับแต่นั้นมา ได้มีทีมสหวิชาชีพทำหน้าที่ตรวจแรงงาน ทั้งระหว่างเรืออยู่ในทะเลและที่ท่าต่างๆ[161] รัฐบาลระบุว่าการการตรวจแรงงาน ระบบการแจ้งเข้า-ออก เรือประมง (PIPO) เป็นกลไกเพื่อคุ้มครองสิทธิของคนงานและแก้ปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับในอุตสาหกรรมประมง[162] เครื่องมือเพื่อความโปร่งใสและการบังคับใช้กฎหมายหลายประการ

อย่างเช่น การติดตั้งระบบติดตามเรือประมง (VMS) ในเรือประมงพาณิชย์ที่มีน้ำหนักกว่า 10 ตันกรอส และการตรวจสอบที่ท่าเรือได้จำกัดโอกาสที่เจ้าของเรือจะนำคนงานไม่ขึ้นทะเบียนขึ้นเรือ หรือมีการเปลี่ยนถ่ายคนงานกลางทะเลได้[163] อย่างไรก็ตามกระบวนการเหล่านี้ยังถูกวิจารณ์ว่าเป็นการทำงานแบบฉาบฉวย โดยคนงานไม่มีส่วนร่วมโดยตรงหรืออย่างเป็นผล และทำให้ตรวจพบกรณีการละเมิดเรื่องค่าจ้างและเวลาทำงานเพียงไม่กี่กรณี ไม่จำเป็นต้องพูดถึงตัวอย่างการใช้แรงงานบังคับหรือการค้ามนุษย์[164] ศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออกทำการตรวจเรือ 78,623 ครั้งในปี 2561 แต่รัฐบาลไม่ได้รายงานว่า ผลการตรวจแรงงาน ทำให้พบผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์หรือไม่[165] ผู้เชี่ยวชาญตั้งข้อสังเกตว่า มาตรการส่วนใหญ่ทำให้เกิดความโปร่งใสมากขึ้นในการทำประมง แต่อาจไม่มีผลกระทบต่อสภาพการทำงานในอุตสาหกรรมนี้[166] ในปี 2562 มีการแสดงข้อกังวลอย่างจริงจังเกี่ยวกับความพยายามของสมาคมการประมงแห่งประเทศไทย ที่จะหาทางยกเลิกการบังคับใช้กฎระเบียบที่สำคัญหลายประการ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อการปราบปรามการทำประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และขาดการควบคุม รวมทั้งการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติมิชอบด้านสิทธิมนุษยชนในเรือประมง[167]

การคุ้มครองแรงงาน: พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (2541) กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการจ้างงาน ทั้งด้านค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สวัสดิการ และประเด็นอื่น ๆ อีกมากมาย มีผลบังคับใช้ต่อแรงงานทุกคนไม่ว่ามีสัญชาติหรือสถานะทางกฎหมายแบบใด อย่างไรก็ดี แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารมักเผชิญกับปัญหายุ่งยากกว่า หากต้องการเข้าถึงสิทธิเหล่านี้ในทางปฏิบัติ ทั้งนี้เป็นผลมาจากการเลือกปฏิบัติของนายจ้าง กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล (2557) กำหนดเงื่อนไขโดยเฉพาะเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลลูกจ้าง การจ่ายค่าแรง วันหยุดประจำปี เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย และการส่งกลับคนงานประมง และห้ามนายจ้างจ้างคนงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปี เพื่อทำงานในเรือประมง[168] ทั้งยังระบุว่าเนื้อหาเพียงบางส่วนของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (2541) มีผลบังคับใช้ต่อแรงงานในภาคประมง ได้แก่ ข้อกำหนดให้มีการทำสัญญาจ้างงานและค่าแรงขั้นต่ำ คนงานนอกระบบ รวมถึงแรงงานภาคเกษตรตามฤดูกาลทำงานในที่เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ได้รับสิทธิและการคุ้มครองขั้นพื้นฐานได้เพียงบางส่วนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ข้อแตกต่างเช่นนี้ยังเกิดขึ้นกับกฎหมายอื่น ๆ ในไทย รวมทั้งพระราชบัญญัติประกันสังคม พระราชบัญญัติเงินทดแทน และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานภาคเกษตรที่ทำงานทั้งปี ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แต่ถือเป็นสัดส่วนคนงานในภาคดังกล่าวเพียง 8% แรงงานภาคเกษตรตามฤดูกาลได้รับการคุ้มครองตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม (2557)[169]

ในเดือนมกราคม 2562 รัฐบาลไทยให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานภาคประมง (C188) พ.ศ. 2550 เป็นการแสดงพันธกิจที่จะต้องประกันให้เกิดสภาพชีวิตและการทำงานที่ยอมรับได้ของคนงานประมงระหว่างอยู่ในเรือ[170] ในเดือนมิถุนายน รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง (2562) กำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างงาน สวัสดิการสังคมและสภาพการทำงานของแรงงานประมง กฎหมายนี้ยังกำหนดให้เจ้าของเรือและคนงานประมงต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (2518) ซึ่งควรให้สิทธิแรงงานในภาคประมงมีสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการรวมตัวและในการร่วมเจรจาต่อรองตามที่ระบุในกฎหมายฉบับนี้[171] เมื่อเร็ว ๆ นี้ สมาคมการประมงแห่งประเทศไทยเรียกร้องไม่ให้นำเนื้อหาของอนุสัญญา C188 มาใช้กับเรือประมงซึ่งออกทำประมงเป็นเวลาเกินกว่าสามวัน และให้บังคับใช้เฉพาะกับเรือประมงที่มีความยาวกว่า 24 เมตรเท่านั้น หากข้อเรียกร้องนี้ประสบความสำเร็จ ย่อมเป็นการลดการคุ้มครองตามอนุสัญญา C188 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมงที่เพิ่งประกาศใช้ โดยจะมีผลบังคับใช้ต่อเรือประมงเพียง 570 จากเรือประมงพาณิชย์ทั้งหมด 10,400 ลำ (หรือคิดเป็น 5% ของเรือประมงพาณิชย์ทั้งหมดของไทย)[172]

แรงงานบังคับ: ประเทศไทยให้สัตยาบันรับรองพิธีสารไอแอลโอ พ.ศ. 2557 ของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (2473) (P29) ในปี 2561 ซึ่งกำหนดให้รัฐภาคีต้องให้ความคุ้มครองและการชดเชยเยียวยาต่อเหยื่อแรงงานบังคับ และลงโทษผู้กระทำผิดอย่างเหมาะสม[173] เพื่ออนุวัตกฎหมายระดับชาติให้สอดคล้องตามพิธีสารนี้ ประเทศไทยได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (2551) ในเดือนเมษายน 2562 โดยให้รวมแรงงานบังคับโดยถือเป็นความผิดอาญาเป็นการเฉพาะ แต่ยังมีผู้แสดงข้อกังวลว่า กฎหมายอนุบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัตินี้ มีเนื้อหาซึ่งทำให้การจำแนกเหยื่อแรงงานบังคับ และการฟ้องคดีต่อความผิดฐาน “บังคับใช้แรงงานหรือบริการ” เป็นไปไม่ได้ในทางปฏิบัติ[174]

หมวดที่ 2 : การจัดตั้งองค์การแรงงานในรอบปี พ.ศ. 2561

ตาราง 5.10 จำนวนองค์การแรงงาน จำแนกตามภาค ณ ธันวาคม ปี 2555 - 2561

TABLE 5.10 NUMBER OF LABOUR ORGANIZATION BY REGION AT DECEMBER , 2012 - 2018

ภาค Region	องค์การแรงงาน Labour Organization									
	นายจ้าง Employers			ลูกจ้าง Employees	แรงงาน Labour					
	สมาคมนายจ้าง Employers Associations	สหพันธ์นายจ้าง Employers Association Federation	สภาองค์การนายจ้าง Employers Councils	สภาองค์การลูกจ้าง Labour Union Councils	สหพันธ์แรงงาน Labour Union Federation		สหภาพแรงงาน Labour Union		จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน Member of Labour Union	
					รัฐวิสาหกิจ State Enterprise	กิจการเอกชน Private Enterprise	รัฐวิสาหกิจ State Enterprise	กิจการเอกชน Private Enterprise	รัฐวิสาหกิจ State Enterprise	กิจการเอกชน Private Enterprise
2561 (2018)	**318**	**2**	**14**	**15**	**1**	**21**	**47**	**1,384**	**171,895**	**444,597**
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล Bangkok and Vicinities	207	2	14	14	1	17	47	871	171,895	259,178
ภาคกลางส่วนกลาง Sub-central Region	11	-	-	1	-	1	-	86	-	31,844
ภาคตะวันออก Eastern Region	10	-	-	-	-	1	-	385	-	141,723
ภาคตะวันตก Western Region	9	-	-	-	-	-	-	3	-	108
ภาคเหนือ Northern Region	14	-	-	-	-	-	-	6	-	562
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ Northeastern Region	41	-	-	-	-	-	-	22	-	8,032
ภาคใต้ Southern Region	26	-	-	-	-	2	-	11	-	3,150
ข้อมูลย้อนหลัง Retrospective data										
2560 (2017)	316	2	14	15	1	21	47	1,365	171,070	441,789
2559 (2016)	318	2	14	15	1	21	47	1,398	175,315	448,515
2558 (2015)	317	2	14	15	1	21	48	1,472	180,097	454,681
2557 (2014)	343	2	14	14	1	21	47	1,450	183,808	431,881
2556 (2013)	350	2	14	13	1	21	47	1,411	178,281	420,943
2555 (2012)	344	2	12	13	1	20	44	1,366	166,541	402,633

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

Source : Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

1 Anne Gallagher, *The International Law of Human Trafficking,* Cambridge University Press, New York, 2012, น. 439; และโปรดดู Jeroen Beirnaert, "A Trade Union Perspective on Combating Trafficking and Forced Labour in Europe," น. 483, in Conny Rijken (ed.), *Combatting Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation,* The Netherlands: Wolf Legal Publishers, 2011, https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/WCMS_155937/lang--en/index.htm

2 ณ ปี 2561 คนงาน 616,492 จาก 37,864,600 คนซึ่งทำงานในประเทศไทย เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน โปรดดู รายงานประจำปีสถิติแรงงาน พ.ศ. 2561, สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน รัฐบาลไทย, 2561 น. 13 และ 154, https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2019/11/sthitiaerngngaanpracchamaapii_2561-biibad.pdf?fbclid=IwAR3U9vMWxamMLOiu_mUHOofLgr9UcJQTYXlGbZ_MrOan7u-9pzLjdB5YW74; สำหรับความหนาแน่นของสหภาพแรงงานในประเทศอื่น โปรดดู https://ilostat.ilo.org/data/

3 สำหรับข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลไทย ของคณะกรรมการองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม ย้อนหลังไปถึงทศวรรษ 1980 โปรดดู https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20030::FIND:NO บรูไนและลาวเป็นอีกสองประเทศซึ่งยังไม่ได้ให้สัตยาบันรับรองต่ออนุสัญญาทั้งสองฉบับ โปรดดู "Ratification by country," ILO, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11001:0::NO

4 Cassandra Waters, "Egregious Worker Rights Violations Cause Thailand to Lose Trade Benefits," AFL-CIO, 28 ตุลาคม 2562, https://aflcio.org/2019/10/28/egregious-worker-rights-violations-cause-thailand-lose-trade-benefits

5 "USTR Announces GSP Enforcement Actions and Successes for Seven Countries," Office of the United States Trade Representative, 25 ตุลาคม 2562, https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2019/october/ustr-announces-gsp-enforcement.

6 *Thailand Migration Report 2019,* United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand, edited by Benjamin Harkins, 2019, น. XI, https://thailand.iom.int/thailand-migration-report-2019-0

7 "Right of organizations to elect their representatives in full freedom," Eligibility conditions, Nationality, Compilation of decisions on the Committee of Freedom of Association, ILO, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3944982,3

8 โปรดดู Jason Judd, Supavadee Chotikajan, and Karen Emmons, *Ship to Shore Rights: Baseline Research Findings on Fishers and Seafood Workers in Thailand,* ILO, 2018 น. 42-43, https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_619727/lang--en/index.htm

9 "Fishing among the most dangerous of all professions, says ILO," ILO, 13 ตุลาคม 2542 https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_071324/lang--en/index.htm จากประมาณการณ์การเสียชีวิตเฉพาะในภาคประมงเมื่อเร็ว ๆ นี้ เสนอตัวเลขที่สูงกว่านี้ โปรดดู "Safety for fishermen," Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO), http://www.fao.org/fishery/safety-for-fishermen/en/

10 Supang Chantavanich, Samarn Laodumrongchai, Benjamin Harkins, Waranya Jitpong, Podesakorn Yothinneeranath, Max Tunon, and Anna Olsen, Employment practices and working conditions in Thailand's fishing sector, ILO Tripartite Action to Protect the Rights of Migrant Workers within and from the Greater Mekong Subregion (GMS TRIANGLE project) และ ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556, https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/184/Fishing.pdf

11 Stephen Golub and Abir Varma, *Fishing Exports and Economic Development of Least Developed Countries: Bangladesh, Cambodia, Comoros, Sierra Leone and Uganda,* Swarthmore College, Prepared for UNCTAD, กุมภาพันธ์ 2557, น. 7, https://www.swarthmore.edu/sites/default/files/assets/documents/user_profiles/sgolub1/UNCTAD.fisheries.final.pdf

12 ในทศวรรษที่ผ่านมา การทำการประมงเกินศักยภาพได้ลดจำนวนปริมาณสัตว์น้ำลงอย่างมาก ส่งผลให้เรือประมงไทยต้องออกไปทำประมงไกลขึ้น สำหรับข้อมูลเรื่องนี้ และข้อมูลเกี่ยวกับ Early Mortality Syndrome (EMS) ซึ่งส่งผลกระทบต่อฟาร์มเพาะเลี้ยงกุ้ง โปรดดู Srisuman Ngamprasertkit, "Thailand Seafood Report, Gain Report #TH8067," USDA Foreign Agricultural Service, 8 พฤษภาคม 2561 https://apps.fas.usda.gov/newgainapi/api/report/downloadreportbyfilename?filename=Seafood%20Report_Bangkok_Thailand_5-8-2018.pdf

13 Srisuman Ngamprasertkit, “Thailand Seafood Report, Gain Report #TH8067,” USDA Foreign Agricultural Service, 8 พฤษภาคม 2561

14 *Globe Fish Highlights: A Quarterly Update on World Seafood Markets,* FAO, เมษายน 2562 Issue พร้อมสถิติของเดือนมกราคม-ธันวาคม 2562, น. 15 และ 21 ตามลำดับ, http://www.fao.org/3/ca5307en/ca5307en.pdf

15 *Thailand’s Road to Reform: Securing a sustainable, legal and ethical fishery,* Environmental Justice Foundation, 23 ตุลาคม 2562, น.14, https://ejfoundation.org/resources/downloads/ThailandRoadToReform.pdf.

16 มี4 ทางหลักที่แรงงานข้ามชาติจากเมียนมา กัมพูชา ลาว และเวียดนาม สามารถทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายได้ในประเทศไทย ได้แก่ (1) จ้างจากประเทศต้นทางผ่านบันทึกข้อตกลงทวิภาคี (MOU) ระหว่างประเทศของพวกเขากับประเทศไทย; (2) สำหรับผู้ที่เข้าเมืองอย่างไม่เป็นทางการ สามารถเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติและออกใบอนุญาตในประเทศไทย และอาจได้รับการผ่อนผันให้ทำงานต่อได้โดยขึ้นอยู่กับมติคณะรัฐมนตรี (3) ผ่านใบอนุญาตทำงานตามฤดูกาลสำหรับพื้นที่บริเวณชายแดน และ (4) แรงงานประมงบางส่วนที่ลงทะเบียนภายใต้มาตรา 83 ของพระราชกำหนดการประมง

17 สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตการทำงานในราชอาณาจักร ประจำเดือนตุลาคม 2562 ,สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน น.3 โปรดดู: https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/57eb135053d1d4815301012994bc5879.pdf

18 “Open Letter to the Prime Minister: Observations and Recommendations for the Operations of Migrant Worker Registration after 30 มิถุนายน 2561,” เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ ประเทศไทย

19 โปรดดู: https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/2e6a75ce1ebcd9bd74b6380ea2937742a.pdf

20 โปรดดู Jason Judd et al, *Ship to Shore Rights: Baseline Research Findings on Fishers and Seafood Workers in Thailand,* ILO, 2018 น. 15, https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_619727/lang--en/index.htm

21 Harry Smith, Reuben Lim, and Benjamin Harkins, “Thailand Migration Profile,” น. 10, *Thailand Migration Report 2019,* United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand, edited by Benjamin Harkins, 2019, https://thailand.iom.int/thailand-migration-report-2019-0

22 ในภาคประมง ค่าใช้จ่ายโดยตรงจากแรงงานคิดประมาณ 50-60% ของต้นทุนการทำประมง ประกอบด้วยค่าแรง การขนส่งคนงาน ประกันภัย และอาหารระหว่างอยู่ในเรือ โปรดดู Ellen Boccuzzi, *Migrant and Child Labor in Thailand’s Shrimp and Other Seafood Supply Chain,* The Asia Foundation and ILO, 2558, น. 46, https://asiafoundation.org/resources/pdfs/MigrantChildLaborinThailandsShrimpandOtherSeafoodSupplyChains.pdf

23 *Pirates and Slaves: How Overfishing in Thailand Fuels Human Trafficking and Plundering of Our Oceans,* Environmental Justice Foundation (EJF), 2558, https://ejfoundation.org//resources/downloads/EJF_Pirates_and_Slaves_2015_0.pdf

24 Ellen Boccuzzi, *Migrant and Child Labor in Thailand’s Shrimp and Other Seafood Supply Chain,* The Asia Foundation and ILO, 2558, https://asiafoundation.org/resources/pdfs/MigrantChildLaborinThailandsShrimpandOtherSeafoodSupplyChains.pdf

25 เรือประมงจะติดธงของประเทศที่เรือจดทะเบียน และอาจทำประมงได้ทั้งในน่านน้ำประเทศตนหรือน่านน้ำสากล

26 Robin McDowell, Margie Mason, and Martha Mendoza, “AP Investigation: Slaves may have caught the fish you bought,” Associated Press, 25 มีนาคม 2558, https://www.ap.org/explore/seafood-from-slaves/ap-investigation-slaves-may-have-caught-the-fish-you-bought.html

27 Kate Hodal, Chris Kelly, and Felicity Lawrence, “Revealed: Asian Slave Labour Producing Prawns for Supermarkets in US, UK,” The Guardian, 10 มิถุนายน 2557, https://www.theguardian.com/global-development/2014/jun/10/supermarket-prawns-thailand-produced-slave-labour

28 Margie Mason, Robin McDowell, Martha Mendoza, and Esther Htusan, “Global supermarkets selling shrimp peeled by slaves,” Associated Press, 14 ธันวาคม 2558, https://www.ap.org/explore/seafood-from-slaves/global-supermarkets-selling-shrimp-peeled-by-slaves.html

29 โปรดดู Trafficking in Persons Report 2014, U.S. Department of State, 2014, https://2009-2017.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/2014/226649.htm

30 “EU acts on illegal fishing: Yellow card issued to Thailand while South Korea & Philippines are cleared,” คณะกรรมาธิการยุโรป, 21 เมษายน 2558, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_15_4806. การแทรกแซงทางการค้าครั้งนี้เป็นผลมาจากการประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม (IUU) เท่านั้น อย่างไรก็ดี หน่วยงานและผู้รณรงค์มีแนวโน้มเห็นว่าปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย เกี่ยวข้องกับแรงงานบังคับที่เกิดขึ้นในเรือประมง โปรดดู ตัวอย่างเช่น “Forced labour and human trafficking in fisheries,” ILO, 7 ธันวาคม 2562, https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/policy-areas/fisheries/lang--en/index.htm

31 “รายงานซึ่งคณะกรรมการร้องขอให้มีการระบุผลคืบหน้าต่อเนื่อง - รายงานฉบับที่ 380, ตุลาคม 2559, กรณีที่ 3164 (ประเทศไทย) — Complaint date: 07-OCT-15,” คณะกรรมการองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3302068

32 Celeste Drake, "Petition to Remove Thailand from the List of Eligible Beneficiary Developing Countries Pursuant to 19 USC § 2462(d) of the Generalized System of Preferences (GSP)," AFL-CIO, 4 ตุลาคม 2556, https://www.regulations.gov/document?D=USTR-2013-0024-0009; Cassandra Waters, "Petition to Remove Thailand from the List of Eligible Beneficiary Developing Countries Pursuant to 19 USC § 2462(d) of the Generalized System of Preferences (GSP)," 16 ตุลาคม 2558, https://www.regulations.gov/document?D=USTR-2015-0013-0026; Cassandra Waters, "Update to the Petition to Remove Thailand from the List of Eligibility Beneficiary Developing Countries Pursuant to 19 USC § 2462(d) of the Generalized System of Preferences (GSP)," AFL-CIO,13 กันยายน 2560, https://www.regulations.gov/document?D=USTR-2015-0018-0013; และ Celeste Drake, "Petition to Remove Thailand from the List of Eligible Beneficiary Developing Countries Pursuant to 19 USC § 2462(d) of the Generalized System of Preferences (GSP)," AFL-CIO, 13 พฤศจิกายน 2561 https://www.regulations.gov/document?D=USTR-2015-0018-0025

33 "USTR Uses Trade Preference Programs to Advance Worker Rights," Office of the United States Trade Representative, 25 พฤศจิกายน 2558, https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2015/november/ustr-uses-trade-preference

34 Supavadee Chotikajan, Jason Judd, Susana Siar, and Tomomi Ishisa, "Working Conditions for Migrants and Illegal, Unreported and Unregulated Fishing in Thailand's Fisheries Sector," *Thailand Migration Report 2019,* United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand, edited by Benjamin Harkins, 2019, น. 81, https://thailand.iom.int/thailand-migration-report-2019-0; Mary Grimwade and Petra Neumann, "Migration Policy and Practice in Thailand," Thailand Migration Report 2019, น. 31; and Lawi Weng, "Gov't Opens Office in Thailand to Assist Myanmar Fishing Boat Workers," The Irrawaddy, 24 กันยายน 2561 https://www.irrawaddy.com/news/burma/govt-opens-office-thailand-assist-myanmar-fishing-boat-workers.html

35 "Press Release: Thailand uses MOU system to recruit migrant workers to fill jobs in marine fisheries sector," กระทรวงการต่างประเทศ ราชอาณาจักรไทย 23 กันยายน 2561 http://www.mfa.go.th/main/en/news3/6886/95148-Thailand-uses-MOU-system-to-recruit-migrant-worker.html

36 "Thailand's fisheries reform: Progress and way forward in the fight against IUU fishing and forced labor," สถานทูตไทย, ประเทศโปแลนด์, กรุงวอร์ซอ, http://www.thaiembassy.org/warsaw/en/information/65449-Thailands-Fisheries-Reform-Progress.html.

37 ตัวอย่างเช่น โปรดดู Supang Chantavanich et al, *Employment practices and working conditions in Thailand's fishing sector,* ILO GMS TRIANGLE project และศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2013, https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/184/Fishing.pdf; Ellen Boccuzzi, *Migrant and Child Labor in Thailand's Shrimp and Other Seafood Supply Chain,* The Asia Foundation and ILO, 2015; and Jason Judd et al, *Ship to Shore Rights: Baseline Research Findings on Fishers and Seafood Workers in Thailand,* ILO, 2018 https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_619727/lang--en/index.htm

38 Jason Judd et al, *Ship to Shore Rights: Baseline Research Findings on Fishers and Seafood Workers in Thailand,* ILO, 2018 น. 37, https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_619727/lang--en/index.htm

39 "Country Narrative: Thailand," 2019 Trafficking in Persons Report, U.S. Department of State, June 2019, https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/06/2019-Trafficking-in-Persons-Report.pdf.

40 "Top Stories : EU Announced the Lifting of a Yellow Card for Thailand," Thailand Ministry of Foreign Affairs, 8 มกราคม 2562, http://www.mfa.go.th/main/en/news3/6885/98154-EU-Announced-the-Lifting-of-a-Yellow-Card-for-Thai.html

41 "USTR Announces GSP Enforcement Actions and Successes for Seven Countries," Office of the United States Trade Representative, WX ตุลาคม 2562, https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2019/october/ustr-announces-gsp-enforcement มีการระงับสิทธิประโยชน์ทางการค้าสำหรับผลิตภัณฑ์อาหาร ทะเลทุกชนิด ทีIอยู่ภายใต้โครงการ GSP โดยไม่รวมสินค้าอาหารทะเลส่งออกหลักของไทยอีกบางส่วน รวมทัPงปลาทูน่า โปรดดู "Thai Union: No Business Impact From U.S. Government Decision To Rescind Thailand's Benefits Under The Generalized System Of Preferences," Thai Union, WU ตุลาคม 2562, https://www.thaiunion.com/en/newsroom/press-release/1104/thai-union-no-business-impact-from-us-government-decision-to-rescind-thailands-benefits-under-the-generalized-system-of-preferences

42 Alison Jobe, *The Causes and Consequences of Re-trafficking: Evidence from the IOM Human Trafficking Database,* International Organization for Migration (IOM), 2010, น. 36-37, https://publications.iom.int/system/files/pdf/causes_of_retrafficking.pdf

43 *Hard to see, Harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children,* ILO Special Action Programme to combat Forced Labour, ILO, 2012, http://ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_182096/lang--en/index.htm

44 Jeroen Beirnaert, "A Trade Union Perspective on Combating Trafficking and Forced Labour in Europe," in C Rijken (ed.), *Combatting Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation,* The Netherlands: Wolf Legal Publishers, 2011, น. 472

45 Lawrence Mishel, "Inequality, and Faltering Middle-Class Wages," *Economic Policy Institute,* Issue Brief 342, 2012, http://www.epi.org/publication/ib342-unions-inequality-faltering-middle-class

46 Alex Bryson, "The added value of trade unions: A review for the TUC of existing research," Trade Union Congress 2007, https://www.tuc.org.uk/added-value-trade-unions

47 Matthew Walters and Lawrence Mishel, “How unions help all workers,” Economic Policy Institute, 2003, https://www.epi.org/files/page/-/old/briefingpapers/143/bp143.pdf; และโปรดดู Michele Ford, “Trade Unions, Forced Labour and Human Trafficking,” Anti-Trafficking Review, issue 5, 2015, น. 11–29, http://www.antitraffickingreview.org/index.php/atrjournal/article/view/134/135; และโปรดดู Eliza Marks and Anna Olsen, “The Role of Trade Unions in Reducing Migrant Workers’ Vulnerability to Forced Labour and human trafficking in the Greater Mekong Subregion,” Anti-Trafficking Review, issue 5, 2015, น. 111–128, https://www.antitraffickingreview.org/index.php/atrjournal/article/view/84/141

48 Anne Gallagher, *The International Law of Human Trafficking,* Cambridge University Press, New York, 2012, น. 439; และโปรดดู Jeroen Beirnaert, “A Trade Union Perspective on Combating Trafficking and Forced Labour in Europe,” in C Rijken (ed.), *Combatting Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation,* The Netherlands: Wolf Legal Publishers, 2011, น. 483

49 ILO อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน, 1948 (C87)

50 ILO อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง, 1949 (C98); และโปรดดู “Collective bargaining: a policy guide,” ILO, Geneva, 2558, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_425004.pdf

51 ILO อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง, 1949 (C98)

52 โปรดดู “ILO ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (2541),” http://libguides.ilo.org/c.php?g=657806&p=4649148

53 Eliza Marks and Anna Olsen, “The Role of Trade Unions in Reducing Migrant Workers’ Vulnerability to Forced Labourand human trafficking in the Greater Mekong Subregion,” *Anti-Trafficking Review,* Issue 5, 2015, http://www.antitraffickingreview.org/index.php/atrjournal/article/view/134/135

54 หลักการเจรจาโดยสุจริตใจ ปรากฏอยู่ในพันธกรณีที่หลากหลายที่มีต่อคู่กรณี รวมทั้ง: (1) การยอมรับองค์กรตัวแทน (2) ความพยายามบรรลุข้อตกลง (3) การเข้าร่วมในการเจรจาที่แท้จริงและเชิงสร้างสรรค์ (4) หลีกเลี่ยงความล่าช้าที่ไม่ชอบด้วยเหตุผลระหว่างการเจรจา และ (5) การเคารพพันธกิจที่ให้ไว้ของกันและกัน และผลลัพธ์ที่ได้จากการต่อรอง โปรดดู “Collective Bargaining: a policy guide,” ILO Geneva, 2015 น. 14; และโปรดดู คณะกรรมการองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม Digest of Decisions, 934 และ 935

55 Michele Ford, “Trade Unions, Forced Labour and Human Trafficking,” Anti-Trafficking Review, issue 5, 2015, น. 11–29, http://www.antitraffickingreview.org/index.php/atrjournal/article/view/134/135

56 ตัวอย่างเช่น International Transport Workers’ Federation (ITF) และ International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers’ Associations (IUF) จัดการรณรงค์เพื่อเปิดโปงแรงงานทาสในอุตสาหกรรมกุ้งไทย การณรงค์นี้เป็นการวิพากษ์วิจารณ์รัฐบาลไทยที่ออกเสียงคัดค้านพิธีสาร ILO เพื่อต่อต้านแรงงานบังคับ และเป็นการสนับสนุนการตัดสินใจของผู้ค้าปลีกจากนอร์เวย์ ที่ยกเลิกไม่รับซื้อผลิตภัณฑ์อาหารที่ทำจากกุ้ง ซึ่งมีส่วนเชื่อมโยงกับบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ โปรดดู “ITF-IUF Press Release: Unions welcome Thai fisher slavery exposé,” ITF, 3 กรกฎาคม 2557, https://www.itfglobal.org/en/news/itf-iuf-press-release-unions-welcome-thai-fisher-slavery-expose; สำหรับตัวอย่างในประเทศอื่น โปรดดู Michele Ford, “Trade Unions, Forced Labour and Human Trafficking,” *Anti-Trafficking Review,* issue 5, 2015, น. 11–29, http://www.antitraffickingreview.org/index.php/atrjournal/article/view/134/135

57 ตัวอย่างเช่น ข้อตกลงกับสมาคมอุตสาหกรรมและข้อตกลงกรอบระหว่างประเทศ โปรดดู *How to Combat Forced Labour and Trafficking: Best practices manual for trade unions,* ITUC, 2010, น. 33-34, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/TU_Guide_Forced_labour_EN.pdf; และโปรดดู Michele Ford, “Trade Unions, Forced Labour and Human Trafficking,” *Anti-Trafficking Review,* issue 5, 2015, น. 4-7, http://www.antitraffickingreview.org/index.php/atrjournal/article/view/134/135

58 Enforceable brand agreements (EBAs) (ข้อตกลงที่บังคับใช้ได้ของแบรนด์) แตกต่างอย่างมากกับโมเดลที่อยู่ใต้การสั่งการของบรรษัท เนื่องจากเป็นกลไกที่มุ่งแก้ปัญหาที่ห่วงโซ่อปทาน ซึ่งถือเป็นรากเหง้าของปัญหาสภาพการทำงานที่เลวร้าย และการละเมิดสิทธิแรงงาน รวมทั้งการไม่มีพันธสัญญาที่มีผลผูกพันและบังคับได้ตามกฎหมาย การขาดความโปร่งใส การลดบทบาทของคนงานและตัวแทนกรรมการสหภาพที่มาจากการเลือกตั้ง และการจัดซื้อของแบรนด์ที่ยังคงสนับสนุนให้เกิดการละเมิดสิทธิแรงงาน สำหรับตัวอย่างของ EBA ในอุตสาหกรรมแฟชั่น โปรดดู Elena Arengo, *Future of Fashion: Worker-Led Strategies for Corporate Accountability in the Global Apparel Industry,* ILRF, กุมภาพันธ์ 2562, https://laborrights.org/sites/default/files/publications/Future_of_Fashion_ILRF.pdf และโปรดดูข้อมูลเพิ่มเติมใน “Tools for Practitioners,” Worker-driven Social Responsibility Network, https://wsr-network.org/type/tools-for-practitioners

59 ILO พิธีสารไอแอลโอ พ.ศ. 2557 ของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานบังคับ, 1930

60 “Q&As on Business and Freedom of Association,” ILO, https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_FOA_FAQ_EN/lang--en/index.htm#Q12

61 อ้างแล้ว

62 ในรายงานนี้มีการใช้คำว่า “trade union”, “labor union” และ “union” ในความหมายเดียวกันว่าหมายถึงสหภาพแรงงานที่จดทะเบียนกับรัฐบาลไทย เว้นแต่มีการระบุเป็นอย่างอื่น ส่วนคำว่า “worker organization” หรือ “migrant worker organization” หมายถึงองค์กรซึ่งมีโครงสร้างแบบเดียวกับสหภาพแรงงาน แต่ไม่สามารถจดทะเบียนได้ตามกฎหมายไทย อนุสัญญา ILO ที่ 87 ใช้คำว่า “organization” โดยให้ “หมายถึงองค์กรของคนงานหรือนายจ้างใด ๆ ที่มุ่งสนับสนุนและปกป้องผลประโยชน์ของคนงานและนายจ้าง” https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

63 “Petition to Remove Thailand from the List of Eligible Beneficiary Developing Countries Pursuant to 19 USC § 2462(d) of the Generalized System of Preferences (GSP),” AFL-CIO, 13 พฤศจิกายน 2561 น. 1-5, https://www.regulations.gov/document?D=USTR-2015-0018-0025; และโปรดดู “Internationally Recognised Core Labour Standards in Thailand: Report for the WTO General Council Review of the Trade Policies of Thailand,” International Trade Union Confederation (ITUC), Geneva, 28 และ 30 พฤศจิกายน 2554, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/tpr_thailand_final.pdf

64 อ้างแล้ว, น. 6-9

65 โปรดดู เชิงอรรถ 2

66 รายงานประจำปีสถิติแรงงาน พ.ศ. 2561: https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2019/11/sthitiaerngngaanpracchamaapii_2561-biibad.pdf?fbclid=IwAR2ywhABexiBBXpX5PssxJ7wPtJe5KG87THPwa1VJ4jhGsneZGEBeIjesq4
ตาราง 3 ใช้ตัวเลขคนงานที่เป็นสมาชิกสหภาพทั้งหมด (616,492) และจำนวนคนงานทั้งหมดที่มีการจ้างงาน (37,864,600) ในปี 2561 (โปรดดู หน้า 154 และ 13 ตามลำดับ) ตาราง 4 ใช้ตัวเลขลูกจ้างภาคเอกชนทั้งหมดซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพ (444,597) และจำนวนคนงานภาคเอกชนทั้งหมดที่มีการจ้างงาน (14,820,100) ในปี 2561 (โปรดดู หน้า 154 และ 31 ตามลำดับ)

67 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (2518) มาตรา 86

68 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (2518) มาตรา 98

69 “เว้นแต่กรณีที่การดำเนินงานเหล่านี้ถือเป็นความผิดอาญา ในลักษณะที่คุกคามความปลอดภัยของสาธารณะ ทั้งด้านชีวิตและร่างกาย ความผิดต่อเสรีภาพและชื่อเสียง ความผิดต่อทรัพย์สิน และการละเมิดทางแพ่งอันเป็นผลมาจากการกระทำความผิดอาญา ข้างต้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (2518) มาตรา 99

70 *Thailand Migration Report 2019, United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand,* edited by Benjamin Harkins, 2019, น. IX, https://thailand.iom.int/thailand-migration-report-2019-0

71 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (2518) ถือว่ามีผลบังคับใช้กับโรงงานของภาคเอกชน รวมทั้งโรงงานแปรรูปอาหารทะเล มาตรา 6 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง (2562) กำหนดว่า เจ้าของเรือและคนงานประมงต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ เว้นแต่มีการกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

72 ข้อมูลของรัฐบาลรวมถึงสถิติเกี่ยวกับการเกษตร/การประมง การเพาะปลูก การขนส่ง และอาชีพขั้นพื้นฐาน อย่างไรก็ดี ไม่มีการจำแนกรายละเอียดของข้อมูลเหล่านี้สำหรับภาคประมง งานในเกษตรกรรม หรือการแปรรูปอาหารทะเลสำหรับคนงานไทย ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานในประเทศคาดการณ์ว่า 80% ของคนงานประมงทั้งหมดเป็นแรงงานข้ามชาติ และ 70% ของคนงานแปรรูปอาหารทะเลเป็นแรงงานข้ามชาติ ส่วนคนงานที่เหลือ เป็นผู้มีสัญชาติไทย ซึ่งทำงานในตำแหน่งงานระดับกลางหรือเป็นฝ่ายบริหาร

73 แม้จะไม่ทราบจำนวนสหภาพแรงงานทั้งหมดในโรงงานแปรรูปอาหารทะเล แต่จากการศึกษาของ ILO พบว่า 2% ของผู้ให้ข้อมูล 434 คน (แรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลและประมง) ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้ว โปรดดู Jason Judd et al, *Ship to Shore Rights: Baseline Research Findings on Fishers and Seafood Workers in Thailand,* ILO, 2018 น. 43, https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_619727/lang--en/index.htm

74 โปรดดู ตัวอย่างเช่น Celeste Drake, “Petition to Remove Thailand from the List of Eligible Beneficiary Developing Countries Pursuant to 19 USC § 2462(d) of the Generalized System of Preferences (GSP),” AFL-CIO, 13 พฤศจิกายน 2561 น. 6-10, https://www.regulations.gov/document?D=USTR-2013-0024-0009; และโปรดดู “รายงานซึ่งคณะกรรมการร้องขอให้มีการระบุผลคืบหน้าต่อเนื่อง - รายงานฉบับที่ 383” คณะกรรมการองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม, ตุลาคม 2560, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3523627

75 โปรดดู “รายงานซึ่งคณะกรรมการร้องขอให้มีการระบุผลคืบหน้าต่อเนื่อง - รายงานฉบับที่ 380” คณะกรรมการองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม, ตุลาคม 2559, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3302068.

76 โปรดดู ตัวอย่างเช่น Celeste Drake, “Petition to Remove Thailand from the List of Eligible Beneficiary Developing Countries Pursuant to 19 USC § 2462(d) of the Generalized System of Preferences (GSP),” AFL-CIO, 13 พฤศจิกายน 2561 น. 10-13; “รายงานซึ่งคณะกรรมการร้องขอให้มีการระบุผลคืบหน้าต่อเนื่อง - รายงานฉบับที่ 380 ,” คณะกรรมการองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม, ตุลาคม 2559, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3302068; และ “รายงานซึ่งคณะกรรมการร้องขอให้มีการระบุผลคืบหน้าต่อเนื่อง - Report No 381,” คณะกรรมการองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม, มีนาคม 2560, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3327410

77 “Four international unions confederations call on Thai government to address labour violations,” *Prachatai,* 2 ธันวาคม 2562, https://prachatai.com/english/node/8290

78 *Memorandum on Labor Relations Act and State Enterprises Labor Relations Act,* Solidarity Center, ตุลาคม 2560

79 ตัวอย่างเช่น คนงานไม่สามารถนัดหยุดงานได้ก่อนยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเจรจากับนายจ้าง หรือก่อนจะบรรลุข้อตกลงสำหรับข้อพิพาทด้านแรงงานที่เกิดขึ้น โดยการไกล่เกลี่ยของเจ้าหน้าที่ โปรดดู พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (2518) มาตรา 22 และ 34 นอกจากนั้น ยังห้ามการนัดหยุดงานในกิจการบางประเภทที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมอาหารทะเล รวมทั้งโรงงานแปรรูปอาหารทะเลเพื่อส่งออกในบางกรณี หากมีการกำหนดให้เป็นเช่นนั้นโดยรัฐบาล โปรดดู พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (2518) มาตรา 23

80 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ (2518) มาตรา 10 อนุญาตให้ทำข้อตกลงนี้ได้ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่านี้ แต่จำเป็นต้องทำข้อตกลงนี้สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 คนหรือกว่านั้น

81 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (2518) มาตรา 11

82 *Memorandum on Labor Relations Act and State Enterprises Labor Relations Act,* Solidarity Center, Solidarity Center, ตุลาคม 2560

83 โปรดดู 'คำตอบจากรัฐบาล' ย่อหน้า 1014 ใน "รายงานซึ่งคณะกรรมการร้องขอให้มีการระบุผลคืบหน้าต่อเนื่อง - รายงานฉบับที่ 380, ตุลาคม 2559" กรณีที่ 3164 (ประเทศไทย), คณะกรรมการองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม, 7 ตุลาคม 2558 ติดตามผล, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3302068

84 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (2518) มาตรา 13 และ 15 ตามลำดับ

85 ยกเว้นในกรณีที่ลูกจ้าง "(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง หรือ (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร โปรดดู พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (2518) มาตรา 31 (1-4) หรือเมื่อเป็นการนัดหยุดงานอย่างผิดกฎหมาย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (2518) มาตรา 31

86 ในทางปฏิบัติแล้ว คนงานต้องร้องขอให้นายจ้างลงนามในเอกสาร เพื่อยืนยันว่าได้รับข้อเรียกร้องแล้ว โดยปรกติแล้วคนงานจึงมักส่งสำเนาข้อเรียกร้องไปให้กับสำนักงานแรงงานจังหวัดด้วยเช่นกัน

87 "รายงานซึ่งคณะกรรมการร้องขอให้มีการระบุผลคืบหน้าต่อเนื่อง - รายงานฉบับที่ 380 , ตุลาคม 2559," กรณีที่ 3164 (ประเทศไทย), คณะกรรมการองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม, 7 ตุลาคม 2558, ติดตามผล, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3302068; และโปรดดู Celeste Drake, "Petition to Remove Thailand from the List of Eligible Beneficiary Developing Countries Pursuant to 19 USC § 2462(d) of the Generalized System of Preferences (GSP)" AFL-CIO, 13 พฤศจิกายน 2561 น. 4, https://www.regulations.gov/document?D=USTR-2013-0024-0009

88 "รายงานซึ่งคณะกรรมการร้องขอให้มีการระบุผลคืบหน้าต่อเนื่อง - รายงานฉบับที่ 380, ตุลาคม 2559," กรณีที่ 3164 (ประเทศไทย), คณะกรรมการองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม, 7 ตุลาคม 2558, ติดตามผล, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3302068

89 *Memorandum on Labor Relations Act and State Enterprises Labor Relations Act,* Solidarity Center, ตุลาคม 2560

90 Chusert Supasitthumrong, "Thai Labor Law: The Employee Committee Explained," Bangkok Post, Corporate Counsellor Column, 9 สิงหาคม 2556, https://www.tilleke.com/resources/thai-labor-law-employee-committee-explained; และโปรดดู พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (2518) มาตรา 45-53

91 อ้างแล้ว

92 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (2518) มาตรา 52

93 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (2541) กำกับดูแลความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแต่ละคน แต่เป็นกฎหมายคนละฉบับกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (2518) ซึ่งกำกับดูแลความสัมพันธ์ในเชิงการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับกลุ่มลูกจ้าง

94 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (2541) มาตรา 96

95 "Employees' Welfare under the Thai Labour Protection Act," Lorenz & Partners, กันยายน 2561, https://lorenz-partners.com/download/thailand/NL146E-Employees-Welfare-under-the-Labour-Protection-Act-Sep18.pdf

96 อ้างแล้ว

97 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (2541) มาตรา 92 และ 97

98 อ้างแล้ว มาตรา 98

99 คนงานประมงทะเลและแรงงานตามฤดูกาลในงานเกษตรกรรม อยู่ใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับอื่น รวมทั้งข้อบัญญัติบางส่วนของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (2541) โปรดดู Supavadee Chotikajan et al, "Working Conditions for Migrants and Illegal, Unreported and Unregulated Fishing in Thailand's Fisheries Sector," น. 85 และ Charlotte Junghus et al, "Working Conditions for Migrants in Thailand's Agricultural Sector," น. 62 ใน Thailand Migration Report 2019, United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand, edited by Benjamin Harkins, 2019, https://thailand.iom.int/thailand-migration-report-2019-0

100 โปรดดู เชิงอรรถ 101 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม

101 เป็นข้อค้นพบจากการปรึกษาหารือกับตัวแทนสหภาพแรงงาน องค์กรแรงงานข้ามชาติ และหน่วยงานสหประชาชาติ ระหว่างเดือนมีนาคมถึงสิงหาคม 2562

102 คณะกรรมการสวัสดิการเป็นข้อกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และตามกฎหมายนี้ สมาชิกคณะกรรมการสวัสดิการจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเพื่อป้องกันการถูกไล่ออกจากงาน เนื่องจากการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของคณะกรรมการ อย่างไรก็ดี มาตรา 96 ของกฎหมายฉบับเดียวกันระบุว่า "ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ [พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์] แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้" จึงมีการตีความว่ากฎหมายนี้ได้ให้การคุ้มครองตามกฎหมายแก่สมาชิกคณะกรรมการลูกจ้าง ตามมาตรา 52 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ซึ่งครอบคลุมถึงสมาชิกคณะกรรมการสวัสดิการด้วยเช่นกัน

103 จากรายงานที่ ILRF ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานและองค์กรภาคประชาสังคมหลายภาคส่วนในประเทศ ระหว่างการสัมภาษณ์เมื่อเดือนมีนาคมถึงสิงหาคม 2562

104 มาตรา 17 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ อนุญาตให้ลูกจ้างแต่งตั้งที่ปรึกษา เพื่อให้คำปรึกษาระหว่างกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง โดยที่ปรึกษาเหล่านี้ มักเป็นตัวแทนที่มาจากสมัชชาสหภาพแรงงานไทยหรือองค์กรแรงงานไทยอื่น ๆ

105 สังเกตโดย ILRF ในการประชุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลายภาคส่วนและการประชุมเชิงปฏิบัติการต่างๆบนประเด็น ความรับผิดชอบทางสังคมของบรรษัท รวมถึงจากรายงานที่ ILRF ได้รับระหว่างการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในช่วงที่เขียนรายงานนี้ ระหว่างเดือนมีนาคมถึงสิงหาคม 2562

106 "รายงานซึ่งคณะกรรมการร้องขอให้มีการระบุผลคืบหน้าต่อเนื่อง - รายงานฉบับที่ 380 , ตุลาคม 2559," คณะกรรมการองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม, กรณีที่ 3164 (ประเทศไทย) – Complaint date: 07-OCT-15 – ติดตามผล, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3302068

107 Benjamin Harkins, "Complaint mechanisms for migrant workers in Thailand", T*hailand Migration Report 2014,* United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand, 2014, edited by Jerrold W. Huguet, น. 27–43, https://thailand.iom.int/thailand-migration-report-2014

108 "Policy brief: Equality of treatment for migrant worker complaints and benefit claims in Thailand," ILO, 9 กุมภาพันธ์ 2558, https://www.ilo.org/asia/WCMS_343798/lang--en/index.htm

109 Supang Chantavanich et al, *Employment practices and working conditions in Thailand's fishing sector,* ILO GMS TRIANGLE project และศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2013, https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/184/Fishing.pdf

110 David Rousseau, *Labor Abuse Complaint Mechanisms in Thailand: Research Report,* USAID Thailand Counter Trafficking in Persons, Winrock International, มีกำหนดการตีพิมพ์เผยแพร่ในปี 2563, https://www.winrock.org/project/strengthening-rights-safeguarding-survivors/

111 Jason Judd et al, *Ship to Shore Rights: Baseline Research Findings on Fishers and Seafood Workers in Thailand,* ILO, 2018 น. 40, https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_619727/lang--en/index.htm

112 อ้างแล้ว

113 เป็นข้อค้นพบจากการปรึกษาหารือกับตัวแทนสหภาพแรงงาน องค์กรแรงงานข้ามชาติ และหน่วยงานสหประชาชาติ ระหว่างเดือนมีนาคมถึงสิงหาคม 2562

114 David Rousseau, *Labor Abuse Complaint Mechanisms in Thailand: Research Report,* USAID Thailand Counter Trafficking in Persons, Winrock International, มีกำหนดการตีพิมพ์เผยแพร่ในปี 2563; และโปรดดู Benjamin Harkins and Meri Åhlberg, Access to justice for migrant workers in South-East Asia, ILO Bangkok, 28 กรกฎาคม 2560, น. 16-18, https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_565877/lang--en/index.htm

115 จากรายงานที่ ILRF ได้รับระหว่างการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในช่วงที่เขียนรายงานนี้ ระหว่างเดือนมีนาคมถึงสิงหาคม 2562

116 David Rousseau, *Labor Abuse Complaint Mechanisms in Thailand: Research Report,* USAID Thailand Counter Trafficking in Persons, Winrock International, มีกำหนดการตีพิมพ์เผยแพร่ในปี 2563

117 Benjamin Harkins and Meri Åhlberg, Access to justice for migrant workers in South-East Asia, ILO Bangkok, 28 กรกฎาคม 2560, https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_565877/lang--en/index.htm

118 David Rousseau, *Labor Abuse Complaint Mechanisms in Thailand: Research Report,* USAID Thailand Counter Trafficking in Persons, Winrock International, มีกำหนดการตีพิมพ์เผยแพร่ในปี 2563

119 "Country Narrative: Thailand," 2*019 Trafficking in Persons Report,* U.S. Department of State, https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/06/2019-TIP-Report-Narratives-T-ZSpecial-Case.pdf

120 "Draft Report, ILO Ship to Shore Rights Project of the Seventh Project Steering Committee (PSC)," ILO, 25 มิถุนายน 2561 https://shiptoshorerights.org/wp-content/uploads/7th-PSC-Report-EN.pdf

121 AFP, "Activist sued, poultry farm promises more defamation cases," *Bangkok Post,* 28 พฤศจิกายน 2561 https://www.bangkokpost.com/thailand/general/1584042/activist-sued-poultry-farm-promises-more-defamation-cases

122 "Reporter gets jail in libel case filed by poultry farm," บางกอกโพสต์, 24 ธันวาคม 2562 https://www.bangkokpost.com/thailand/general/1823424/reporter-gets-jail-in-libel-case-filed-by-poultry-farm.

123 เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมงมีโครงสร้างแบบเดียวกับสหภาพแรงงาน และมักเรียกตัวเองเช่นนั้น แม้จะไม่สามารถจดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายในไทยได้ เนื่องจากเป็นองค์กรของแรงงานข้ามชาติ สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับ FRN โปรดดู https://justiceforfishers.org/thailand/

124 การสนทนากลุ่มกับนักจัดตั้งของ FRN, ประเทศไทย, 8 มิถุนายน 2562

125 สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก Jon Hartough, Thailand Project Lead, ITF, 20 พฤษภาคม 2562

126 การสนทนากลุ่มกับสมาชิก FRN, ประเทศไทย, 8 มิถุนายน 2562

127 อัตราค่าแรงขั้นต่ำแตกต่างกันไปในแต่ละจังหวัด และมีการเพิ่มค่าแรงเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2561 โปรดดู Price Sanond, "Minimum Daily Wage Increased for 2018," PriceSanond Lawyers, http://www.pricesanond.com/knowledge/employment-and-labour/minimum-daily-wage-increased-2018.php
การเพิ่มค่าแรงครั้งนี้เป็นผลมาจากการรณรงค์กดดันและล็อบบี้ของหลายหน่วยงาน รวมทั้ง ITF-FRN และปัจจัยอื่น ๆ

128 ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทของไทย ซึ่งผลิตสินค้าอาหารทะเลสำหรับตลาดในประเทศและต่างประเทศ สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดดู เว็บไซต์ของบริษัท: https://www.thaiunion.com/en

129 ข้อตกลงระหว่าง Greenpeace กับไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป, 11 กรกฎาคม 2560 , http://www.thaiunion.com/files/download/sustainability/policy/Thai-Union-Greenpeace-Summary-of-Agreement.pdf

130 "Thai Union Fishing Vessel Improvement Plan and Code of Conduct 2018," ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป, 27 ธันวาคม 2560, http://www.thaiunion.com/files/download/sustainability/20171222-tu-vessel-code-of-conduct-en.pdf

131 การสนทนากลุ่มกับนักจัดตั้งของ FRN, ประเทศไทย, 8 มิถุนายน 2562

132 กิจกรรมนี้ได้รับการสนับสนุนจากโครงการ Ship to Shore Rights ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

133 กิจกรรมนี้ได้รับการสนับสนุนจากโครงการ Ship to Shore Rights ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

134 ณ วันที่ 19 ธันวาคม 2562 อัตราแลกเปลี่ยน 1 เหรียญสหรัฐฯ เท่ากับ 30.19 บาท

135 ข้อมูลกรณีศึกษา ที่ 2 และ 3 เก็บจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก นักจัดตั้งของสรส., ประเทศไทย, 6 กรกฎาคม 2562

136 สืบเนื่องจากการร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรแรงงานข้ามชาติในจังหวัดอื่น ๆ ทีมงานของ MWRN จึงต้องเดินทางไปจังหวัดเหล่านั้นเพื่อสนับสนุนแรงงานข้ามชาติทั่วประเทศ MWRN ยังเปิดสำนักงานสาขาในย่างกุ้ง เมียนมา

137 สำหรับกรณีศึกษาอีกหลายกรณี โปรดดู *Building A Rights Culture: How workers can lead sustainable change in Thailand's seafood processing sector,* edited by Abby McGill, Hong Sar, Matthew Fischer-Daly, Judy Gearhart, and Andy Shen, ILRF, มีนาคม 2559, https://laborrights.org/publications/building-rights-culture-how-workers-can-lead-change-thai-seafood

138 'เบี้ยขยัน' หมายถึงเงินโบนัสที่ให้กับลูกจ้างซึ่งไม่ลาหยุดงาน และไม่มาทำงานสายในช่วงเวลาหนึ่ง คนงานจึงร้องขอให้มีการจ่ายเบี้ยขยันสำหรับช่วงเวลา 15 วัน แรงงานข้ามชาติสามารถลาหยุดได้หนึ่งวันต่อเดือนตามกฎหมาย แต่เป็นการลาหยุดที่ไม่ได้รับค่าจ้าง พวกเขาจึงมักไม่ลาหยุด

139 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (มาตรา 16) กำหนดให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง ในกรณีที่มีเจ้าหน้าที่กสร.เข้ามาเกี่ยวข้อง นายจ้างมักเพิกเฉย และยื้อการเจรจากับลูกจ้างออกไป ผู้ให้ข้อมูลหลักคนหนึ่งอธิบายกับ ILRF ว่า การยื่นข้อเรียกร้องอย่างเป็นทางการไปที่เจ้าหน้าที่กสร.ในเวลาเดียวกัน ทำให้กสร.สามารถสั่งการให้นายจ้างต้องเริ่มการเจรจาภายในสามวันนับแต่การยื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้าง

140 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์อนุญาตให้คนงานนัดหยุดงานได้ หากไม่สามารถบรรลุข้อตกลงในการเจรจา (มาตรา 22) อย่างไรก็ดี กฎหมายยังกำหนดประเภทของธุรกิจ ซึ่งไม่อาจนัดหยุดงานได้ตามกฎหมาย กรณีที่เลยเวลาสามวันหลังการยื่นข้อเรียกร้องแล้ว (มาตรา 23) บริษัทที่เน้นการส่งออก จะได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เพื่อประกันให้กระบวนการส่งออกสินค้าไม่สะดุดหยุดลง และถือเป็นหน่วยงานธุรกิจที่ได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 23(8) ("กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง") ดังนั้น ผู้ซึ่งทำงานในโรงงานแปรรูปอาหารทะเลที่เน้นการส่งออก อาจไม่มีสิทธินัดหยุดงานประท้วง กรณีที่รัฐบาลมีข้อกำหนดเป็นพิเศษดังกล่าว

141 ข้อมูลในกรณีศึกษาเหล่านี้ เกิดจากการรวบรวมของสมาชิก MWRN ในระหว่างการสัมภาษณ์สองครั้ง เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2562 และ 14 สิงหาคม 2562 ในประเทศไทย รวมทั้งข้อมูลจากอีเมล์ของผู้ให้ข้อมูลหลักในช่วงเวลาเดียวกัน

142 ข้อมูลจากอีเมล์ของผู้ให้ข้อมูลหลักระหว่างเดือนมีนาคมถึงสิงหาคม 2562 โปรดดูบทที่ IV ของรายงานนี้สำหรับข้อมูลและการวิเคราะห์เพิ่มเติมเกี่ยวกับคณะกรรมการสวัสดิการ

143 สัมภาษณ์สมาชิก MWRN ประเทศไทย, 25 เมษายน 2562

144 การนำเสนอในเวทีประชุม the SeaWeb Seafood Summit, กรุงเทพฯ ประเทศไทย, 8 มิถุนายน 2562

145 *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework,* UN Human Rights Office of the High Commissioner, 2011, น. 13, https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf

146 อ้างแล้ว

147 Seafood Task Force คือ แนวคิดริเริ่มจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลายส่วน ของผู้แปรรูปอาหารทะเล ผู้ผลิตอาหารเลี้ยงสัตว์ ผู้ซื้อ ผู้ค้าปลีก ตัวแทนภาครัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชน ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อจัดการประเด็นต่างๆที่เกี่ยวกับแรงงานและการทำประมงผิดกฎหมายในห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเล โดยในปัจจุบันมุ่งไปที่ทะเลต่างๆรอบๆประเทศไทย โปรดดู https://www.seafoodtaskforce.global/.

148 โปรดดู Seafood Task Force Code of Conduct, 12 ธันวาคม 2561 https://www.seafoodtaskforce.global/wp-content/uploads/2018/12/STF_Code-of-Conduct-V.2_20181212.pdf

149 สำหรับตัวอย่างของหลักจรรยาบรรณของซัพพลายเออร์ที่ขายสินค้าให้ผู้ซื้อ ซึ่งมีข้อกำหนดให้ต้องไม่เลือกปฏิบัติ และต้องยินยอมให้มีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง โปรดดู Costco, Waitrose, Morrison's, Ahold Delhaize, Tesco, Sainsbury's, Albertsons, Darden, Kroger, Carre Four, Mars, และ Nestle.

150 “รายงานซึ่งคณะกรรมการร้องขอให้มีการระบุผลคืบหน้าต่อเนื่อง - รายงานฉบับที่ 380, ตุลาคม 2559, กรณีที่ 3164 (ประเทศไทย) – Complaint date: 07-OCT-15 – ติดตามผล,” คณะกรรมการองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3302068; และโปรดดู Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, “Right of workers and employers, without distinction whatsoever, to establish and to join organizations,” คณะกรรมการองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3943847,1; และโปรดดู “ILO-Thai Trade Unions Meeting on Trade Unions Agenda for Decent Work in Thailand” ILO, 17 พฤษภาคม 2559, https://www.ilo.org/asia/countries/thailand/WCMS_478498/lang--en/index.htm

151 ในปี 2560 รัฐบาลไทยให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญา ILO ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (C111) จึงเป็นการแสดงพันธกิจต่อโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมในแง่การจ้างงานและอาชีพ โดยมีเป้าหมายเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติใด ๆ” ในปี 2561 รัฐบาลไทยยังแสดงพันธกิจที่จะปฏิรูปกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้เพื่อมุ่งไปสู่การให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง (C98) แต่ยังไม่ได้ทำเช่นนั้น โปรดดู “Press Release: Thailand’s Response to the Comments of Human Rights Watch on the Protection of Labour in Fisheries Sector,” Thailand Ministry of Foreign Affairs, 27 เมษายน 2561 http://www.mfa.go.th/main/en/news3/6886/88578-Thailand%E2%80%99s-Response-to-the-Comments-of-Human-Right.html
ดังนั้นจึงถือว่ารัฐบาลไทยได้ดำเนินการบางประการเพื่อให้กฎหมายในประเทศ มีเนื้อหาสอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศ อย่างไรก็ดี มาตรฐานที่ปรากฏอยู่ในกฎหมายไทยขณะนี้ ต่ำกว่ามาตรฐานที่บริษัทต่าง ๆ ในห่วงโซ่อุปทานควรยึดถือ

152 คณะกรรมการองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม ได้มีข้อเสนอแนะต่อประเทศไทยอย่างน้อยตั้งแต่ช่วงทศวรรษ 1980 โปรดดู ตัวอย่างเช่น “รายงานซึ่งคณะกรรมการร้องขอให้มีการระบุผลคืบหน้าต่อเนื่อง - Report No 208, มิถุนายน 2524, กรณีที่ 1015 (ประเทศไทย) - Complaint date: 12-SEP-80 – Closed,” คณะกรรมการองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2900459

153 “Urgent Statement: Government urged to review root causes of the management of migrant workers to restore confidence in the management of migrant workers and sustainable economic development,” เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ, 30 มิถุนายน 2560, https://mwgthailand.wordpress.com/testimonial/885/

154 Amy Sawitta Lefevre, “Thailand’s new labor rules send thousands of migrant workers fleeing,” *Reuters*, 3 กรกฎาคม 2560, https://www.reuters.com/article/us-thailand-migrants/thailands-new-labor-rules-send-thousands-of-migrant-workers-fleeing-idUSKBN19O0B6

155 โปรดดู มาตรา 17-22 พระราชกำหนดบริหารจัดการการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดดู Seafood Working Group, “Comments concerning the Ranking of Thailand by the U.S. Department of State in the Trafficking in Persons Report 2020,” ILRF, March 2020, https://laborrights.org/publications/comments-concerning-ranking-thailand-us-department-state-2020-trafficking-persons.

156 โปรดดูตามลำดับ มาตรา 24, 62, และ 25 พระราชกำหนดบริหารจัดการการทำงานคนต่างด้าว ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561

157 Harry Smith, Reuben Lim, and Benjamin Harkins, “Thailand Migration Profile,” *Thailand Migration Report 2019,* United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand, แก้ไขโดย Benjamin Harkins, 2562, น. 16, https://thailand.iom.int/thailand-migration-report-2019-0.

158 *Review of the Effectiveness of the MOUs in Managing Labour Migration Between Thailand and Neighbouring Countries,* ILO GMS TRIANGLE project, 2558, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_356542.pdf

159 องค์กรระดับท้องถิ่นต่างๆรายงานว่ารัฐบาลพม่ายังไม่ให้อนุญาตเต็มที่กับบริษัทจัดหางานในการส่งแรงงานมาทำงานในภาคประมงในประเทศไทย สำหรับประเทศกัมพูชา โปรดดู “Government: Thousands of migrant workers ‘not received rights’,” *The Phnom Penh Post,* 13 ธันวาคม 2561 , https://www.phnompenhpost.com/national/government-thousands-migrant-workers-not-received-rights.

160 Supavadee Chotikajan et al, “Working Conditions for Migrants and Illegal, Unreported and Unregulated Fishing in Thailand’s Fisheries Sector,” *Thailand Migration Report 2019,* United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand, edited by Benjamin Harkins, 2019, น. 85, https://thailand.iom.int/thailand-migration-report-2019-0

161 มีการจัดตั้งศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออกทั้งหมด 31 แห่งใน 22 จังหวัดชายฝั่งทะเล เพื่อตรวจสอบการเดินเรือประมงพาณิชย์ โปรดดู อ้างแล้ว, น. 86

162 *Hidden Chains: Rights Abuses and Forced Labor in Thailand’s Fishing Industry,* Human Rights Watch, 2018 น. 104, https://www.hrw.org/sites/default/files/report_pdf/thailand0118_report_web.pdf

163 Thailand’s Road to Reform: Securing a sustainable, legal and ethical fishery, EJF, 23 ตุลาคม 2562, น. 21, https://ejfoundation.org/resources/downloads/ThailandRoadToReform.pdf

164 *Hidden Chains: Rights Abuses and Forced Labor in Thailand’s Fishing Industry,* Human Rights Watch, 2018 น. 104-109

165 “Country Narrative: Thailand,” *2019 Trafficking in Persons Report,* U.S. Department of State, มิถุนายน 2562, https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/06/2019-Trafficking-in-Persons-Report.pdf

166 Paul Buckley and Ubonwan Boonrattanasamai, "Trafficking in Persons in Thailand," *Thailand Migration Report 2019,* United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand, edited by Benjamin Harkins, 2019, น. 163

167 "Joint Open Letter on the Preservation of Fisheries Regulations and Reforms in order to prevent Illegal, Unreported and Unregulated Fishing," EJF, 19 กันยายน 2562, https://ejfoundation.org/reports/joint-open-letter-on-the-preservation-of-fisheries-regulations

168 กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557, https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/103610/125958/F-603819930/THA103610%20Eng.pdf

169 Charlotte Junghus, Kuanruthai Siripatthanakosol, and Tomomi Ishida, "Working Conditions for Migrants in Thailand's Agricultural Sector" and Supavadee Chotikajan et al, "Working Conditions for Migrants and Illegal, Unreported and Unregulated Fishing in Thailand's Fisheries Sector," *Thailand Migration Report 2019,* United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand, edited by Benjamin Harkins, 2019, https://thailand.iom.int/thailand-migration-report-2019-0

170 "Thailand ratifies Work in Fishing Convention," ILO, 30 มกราคม 2562, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/news-room/news/WCMS_666581/lang--en/index.htm

171 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง (2562), มาตรา 6

172 Thailand's Road to Reform: Securing a sustainable, legal and ethical fishery, EJF, 23 ตุลาคม 2562, น. 10, https://ejfoundation.org/resources/downloads/ThailandRoadToReform.pdf

173 "Thailand joins the global movement to combat forced labour," ILO, 4 มิถุนายน 2561 https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/news/WCMS_631435/lang--en/index.htm

174 "Observations and recommendations concerning the reform of subordinate legislations related to the Anti-Trafficking in Persons Act 2008 amended in 2019," เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ, 23 กรกฎาคม 2562

แรงงานประมงคัดแยกปลาที่ท่า ประเทศไทย © Sura Nualpradid

ILRF มุ่งทำงานเพื่อส่งเสริมศักดิ์ศรี และความยุติธรรมสำหรับคนงานในระบบเศรษฐกิจโลก